

“返済不要”の助成金を活用して“労働環境等の改善”に取り組むことができます

人材開発支援助成金

〔教育訓練休暇付与コース〕

労働者に対して、有給教育訓練休暇制度または長期教育訓練休暇制度を導入し、実施した事業主に対し助成されます。

受給できる事業主 ※下記以外にも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの受給要件があります。

次のいずれにも該当する雇用保険の適用事業所の中小企業事業主

【共通条件】

1. 都道府県労働局が受理した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間の初日に教育訓練休暇制度または長期教育訓練休暇制度を新たに導入し、雇用する被保険者に休暇を付与し、その被保険者が教育訓練休暇を取得し、訓練を受けた事業主であること
2. 労働組合等の意見を聞いて事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること
3. 職業能力開発推進者を選任している事業主であること
4. 制度導入・適用計画届を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合により離職させた事業主でないこと

【教育訓練休暇制度の場合】

1. 3年間に5日以上取得可能な有給の教育訓練休暇制度であること
2. 雇用する被保険者数が100人未満の企業は1人以上、100人以上の企業は5人以上に、3年間に5日以上教育訓練休暇を取得させること
3. 制度導入・適用計画期間の初日から1年ごとの期間内に1人以上に教育訓練休暇を取得させること

【長期教育訓練休暇制度の場合（※）】

1. 休暇取得日から1年の間に30日以上教育訓練休暇の取得可能な長期教育訓練休暇制度であること
※当該休暇は10日以上連続して取得する必要があり、そのうち1回は30日以上連続して取得する必要があります。
2. 教育訓練休暇の取得については、日単位での取得のみとすること
3. 連続して取得した休暇期間ごとに、教育訓練の期間※が、長期教育訓練休暇の取得日数の2分の1以上であること

【教育訓練短時間勤務等制度の場合（※）】

1. 所定労働日において30回（1日に複数回利用した場合は1回とみなす）以上の所定労働時間の短縮および所定外労働時間の免除のいずれも利用することが可能な教育訓練短時間勤務等制度であること
2. 所定労働時間の短縮が、1日につき1時間以上所定労働時間未満の範囲内かつ1時間単位で措置できるものであること
3. 同一の教育訓練機関が行う一連の15回以上の訓練を含むものであること

（※）「長期教育訓練休暇制度」および「教育訓練短時間勤務制度」は、【人材開発支援助成金（人への投資促進コース）】での取り扱いとなります。（本コースでは、2022年度から2024年度まで、同制度への適用を停止しています。）

受給内容

訓練種類	助成対象	支給額
教育訓練休暇制度	制度導入助成	30万円<36万円>
長期教育訓練休暇制度	賃金助成（※1）	6,000円<7,200円>
	経費助成	20万円<24万円>
教育訓練短時間勤務制度	経費助成	20万円<24万円>

※ < >内は生産性の向上が認められる場合の額

※ 支給は1事業主あたり1回まで

※1 有給による休暇取得に対する1人1日当たりの賃金助成額となり、最大150日分。
雇用する企業全体の被保険者数が100人未満の企業は1人、同100人以上の企業は2人を支給対象者数の上限とします。

取り扱い機関

都道府県労働局、公共職業安定所