

# 令和4年度から人材開発支援助成金の見直しを行います

## 「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、**訓練経費**や訓練期間中の**賃金の一部を助成**する制度です。このリーフレットでは、令和4年度から見直される主な内容についてご紹介しています。

### 令和4年度からの見直し（予定）

訓練コース名	対象者・対象訓練	共通の見直し	各コースの見直し
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練など	1 訓練施設の要件の変更 2 訓練講師の要件の変更	3 OJTの助成額変更など 4 対象訓練の統廃合 5 「若年人材育成訓練」の対象労働者の変更
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練		
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練		3 OJTの助成額変更など 6 助成対象訓練の変更 7 計画届提出時の書類の変更

令和4年度予算の成立及び雇用保険法施行規則の改正が前提のため、今後変更される可能性があることにご注意ください。

### 1 訓練施設の要件の変更

対象となる訓練施設 から「**事業主・事業主団体の設置する施設**」の一部を除外します。

#### 【除外となる施設】

- 申請事業主(取締役含む)の3親等以内の親族が設置する施設
- 申請事業主の取締役・雇用する労働者が設置する施設
- グループ事業主が設置する施設で、不特定の者を対象とせずに訓練を実施する施設
- 申請事業主が設置する別法人の施設

公共職業能力開発施設など  
事業主・事業主団体の設置する施設  
学校教育法による大学等  
各種学校等（専修学校など） など  
（ ~ のいずれかを満たすことが必要）

### 2 訓練講師の要件の変更

#### 【変更点1】

講師を招き、事業内で訓練を実施する場合に、**新たに講師は次のいずれかに該当することが必要**となります。

#### <要件>

- **公共職業能力開発施設**や**各種学校等**の施設に所属する指導員等
- **職業訓練指導員免許**を有する者  
訓練の内容に直接関係する職種であることが必要
- **1級の技能検定**に合格した者  
訓練の内容に直接関係する職種であることが必要
- 訓練分野の**指導員・講師経験が3年以上**の者  
または**実務経験が10年以上**の者

#### 【変更点2】

変更点1に伴い、新たに訓練計画提出時に「**OFF-JT部外講師要件確認書**」の提出が必要となります。

### 3 OJTの助成額変更など

【変更点1】OJTを実施した場合の助成額が**定額制**へ変わります（ ）内は大企業の助成額

	見直し前 OJT 1時間当たり	見直し後（R4年度） 1訓練当たり
特定訓練コース （認定実習併用職業訓練）	665円（380円）	20万円（11万円）
特別育成訓練コース （有期実習型訓練）	760円（665円）	10万円（9万円）

生産性要件を満たした場合には、追加の助成があります。

生産性要件について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

【変更点2】OJT訓練指導者が1日に指導できる受講者を**3名まで**とします

## 特定訓練コースの見直し 4 対象訓練の統廃合

- 【変更点1】グローバル人材育成訓練の廃止  
【変更点2】特定分野認定実習併用職業訓練を認定実習併用職業訓練に統廃合

見直し前	見直し後（R4年度）
労働生産性向上訓練 若年人材育成訓練 熟練技能育成・承継訓練	変更なし
グローバル人材育成訓練	廃止
特定分野認定実習併用訓練 <sup>1</sup>	統廃合 <sup>2</sup> 対象労働者の変更 <sup>3</sup>
認定実習併用職業訓練	

特定訓練コースの対象になる訓練

- 1 特定分野：建設業、製造業、情報通信業  
2 見直し前において、「特定分野認定実習併用訓練」は60%（大企業45%）の助成率が適用されていましたが、見直し後は45%（大企業30%）が適用されます。  
3 見直し前は、「雇入れ日または転換日から訓練開始日までが2週間以内」の者でしたが、これを「3か月以内」の者に変更します。

- 【変更点3】セルフ・キャリアドック制度導入の上乗せ措置（+15%）を廃止し、定期的なキャリアコンサルティング制度の規定を必須化

一般訓練コース同様、特定訓練コースにおいても定期的なキャリアコンサルティングの実施について、労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画で定めることが必要となります。

## 特定訓練コースの見直し 5 「若年人材育成訓練」の対象労働者の変更

- 【変更点】若年人材育成訓練（35歳未満を対象）の対象労働者の要件の変更

### 見直し前

- 雇用契約締結後5年を経過していない労働者

### 見直し後（R4年度）

- 事業所の雇用保険被保険者となった日から5年を経過していない労働者

非正規雇用（被保険者以外）で一定年数雇用された方を正社員化して訓練を実施した場合も、新たに助成対象となります。

## 特別育成訓練コースの見直し 6 助成対象訓練の変更

対象訓練のうち「職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となる訓練」の取り扱いの変更

接遇・マナー講習等

### 見直し前

- 職務に関連した内容に限り制限なく実施可能

### 見直し後（R4年度）

- 訓練時間数に占める割合が半分未満であることが必要

## 特別育成訓練コースの見直し 7 計画届提出時の書類の変更

見直し前	見直し後（R4年度）
-	新規 訓練別対象者一覧 <sup>1</sup> 様式第4号
-	新規 訓練の実施内容などを確認する書類 <sup>2</sup>
有期実習型訓練に係る訓練カリキュラム 様式第1-2号（別添様式1）	変更 新たな様式でご提出ください
有期実習型訓練に係る訓練計画予定表 様式第1-2号（別添様式2）	廃止

1 計画提出時に訓練実施予定者全員が新規採用者の場合は、当該様式に変えて訓練受講者を募集していることを証明していただく必要があります。

2 実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所が分かるもの（事前に対象者に配布した訓練の案内、訓練カリキュラム、講義で使用するテキストなど）。

人への投資を抜本的に強化する観点で、令和4年1月まで広く一般の方から提案を募集しました。今後、このリーフレットに記載した内容のほか、応募があった提案のうち有効と思われる提案を踏まえてメニュー化した訓練を高率助成の対象とするなどの見直しを行うことを検討しています。詳細は追って厚生労働省サイトにて公開予定です。

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)

