

# 新入社員研修に 助成金を活用できます！

(事業主) 新入社員の教育をその上司に任せきりにしているけど、上司が忙しい間の隙間時間を有効に使えたらなあ…

(新入社員) 上司が忙しい間は、何をすれば…

新入社員向けの**定額制 (サブスク型)** の研修サービスを活用すれば、隙間時間で訓練を受講できます。

ネットで検索すると色々なサービスがあるし、新入社員の教育に使いやすいな！でも、費用が…

**人材開発支援助成金**を使えば、訓練費用が助成されますよ！

**人材開発支援助成金**

費用の削減も！

**60%  
の経費助成**

新入社員が即戦力になるように、早速活用してみよう！

詳しくは、ホームページをご覧ください。お近くの都道府県労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



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



ひと、くらし、みらいのために  
厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL041228開企01

# 人への投資促進コース（定額制訓練）

人への投資促進コースの「**定額制訓練**」では、従業員を対象に、労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とするオンライン上の定額受け放題の**サブスクリプション型の研修サービス**を利用して、**職務に関連する訓練を行う事業主に対して助成**しています。

## 助成額

- サブスクリプション型の研修サービスの基本料金等※を対象に助成します。

※ 「基本料金」に加え、「アカウント料」「初期設定費用」「管理者ID付与料金」などのオプション経費も助成対象となります。

経費助成率		生産性要件を満たした場合※	
中小企業	大企業	中小企業	大企業
60%	45%	+15%	

※ 生産性（営業利益、人件費等の付加価値／雇用保険被保険者数）を一定割合向上させた事業主に対して、助成額の引き上げを行う制度

- 1事業所1年度※あたり**2,500万円**が限度額となります。

※ 1年度とは、支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日までのことをいいます。

## 訓練の要件

- **業務上義務付けられ、労働時間に実施される訓練**であること

【ポイント】 所定労働時間以外の時間に実施することも可能ですが、賃金を支払うことが必要です

- OFF-JTであって、**事業外訓練**であること

【ポイント】 民間の教育訓練機関等、申請事業主以外の者が実施するサービスを利用する必要があります

- 各支給対象労働者の受講時間数を合計した時間数※が、**支給申請時において10時間以上**であること

【ポイント】

- ・ 実際の動画の視聴等の時間ではなく、標準学習時間（訓練を習得するために通常必要な時間として、あらかじめ受講案内等によって定められている時間）により時間数をカウントします
- ・ 10時間に計上することができるのは、職務に関連する内容に限ります

## 助成金の受給までの流れ

Step0

- 職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定・周知

Step1  
計画提出

- 事業内職業能力開発計画に基づき、訓練実施計画を作成する
- 作成した計画を、原則、**定額制サービスの契約期間の初日から1か月前まで**に管轄労働局に提出する

Step2  
計画実施

- 訓練実施計画に基づき訓練を実施する

Step3  
支給申請

- **訓練修了日の翌日から2か月以内**に、必要書類を管轄労働局に提出する
- 支給申請までに、訓練にかかった経費全額を支払う

新商品の製造などの事業展開や、デジタル・DX化、グリーン・カーボンニュートラル化の取組に伴い、新たな分野で必要となる知識や技能を身につけるための訓練に、サブスク型の研修サービスを利用する場合、経費助成率が75%（中小企業の場合）の「**事業展開等リスキリング支援コース**」の対象となる可能性がありますので、利用にあたっては最寄りの都道府県労働局にご相談ください。