

人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）とは？

①制度の概要

厚生労働省管轄である「雇用関係助成金」の一つで、**新規事業の立ち上げや企業内のDX化などの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識及び技能を習得させるための研修**を実施した場合に、研修にかかった費用や研修期間中の賃金の一部が助成される制度です。

助成対象となる者	申請企業で雇用する従業員のうち、 雇用保険 が適用されている従業員
助成対象となる研修	企業内において事業展開やDX化、グリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたって、これらに 関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるために行う研修 (例) ▼飲食店で外食の事業を行っているが、テイクアウト及びお弁当の製造販売を新たに開始するため、予約システムの構築やアプリ開発を行うための講座を受講させる。 ▼営業部門において、ITツールを活用したWEB集客のノウハウの習得させるための講座を受講させる。 ▼農薬の散布に使うトラクターに代わってドローンを導入しCO2削減を実施するためドローンスクールに通わせる。

②助成額

中小企業	対象者一人について研修にかかった経費の75% 上限額30万円/人 ※研修時間が10時間~100時間未満の場合
中小企業以外	対象者一人について研修にかかった経費の60% 上限額20万円/人 ※研修時間が10時間~100時間未満の場合

※研修実施方法が対面の場合は、研修時間中の賃金助成も受けることができますが、eラーニング方式の場合は賃金助成はありません。

③受給までの流れ

STEP1

計画申請

実施予定の研修の内容や対象者、カリキュラム内容などを労働局に申請します。申請書類の作成や申請後の問い合わせ対応も全て専門士業が代行します。

STEP2

計画受理

STEP1で申請した内容に不備がなければ、「研修を進めて良い」というGOサインを労働局が出します。受理通知書が送付されたら速やかにお知らせください。**受理確認後にすぐに研修受講を行うものではありませんのでご注意ください。**

STEP3

研修実施

計画申請で定めた所定の実施期間内に、研修を実施します。**対象者の追加や変更は実施期間の前日までに変更届を提出する**必要があります。

STEP4

支給申請

すべての対象者の研修受講が完了した翌日から計画申請で定めた**所定の実施期間終了日の2か月後まで**の期間に助成金を受け取るための支給申請を行います。

支給申請から助成金受給までの期間は一定ではありませんが、全ての申請書類が整った後、3週間ほどで助成金が支給された事例が複数あります。

人材開発支援助成金（事業展開等リスティング支援コース）とは？

③必要書類

(1) 計画申請時

- ✓ 研修対象者全員分の**雇用契約書または労働条件通知書**

(2) 支給申請時

- ✓ 研修費用を会社が支払ったことがわかる振込明細等
- ✓ 研修に使用したテキスト等
- ✓ 研修受講が完了したことがわかる修了証
- ✓ (eラーニングの場合) 受講状況がわかるアクセスログ等

※研修の実施方法がeラーニングの場合、以下の書類は原則不要ですが、「雇用関係助成金」の性質上、追加で提出を求められる場合があります。

- ・ 研修実施期間中の賃金台帳、出勤簿
- ・ 就業規則（常用雇用10名以上の事業場のみ）

④よくある質問

助成金が不支給となるのはどのようなケースですか？

補助金とは異なり、要件に沿った取り組みを行えば100%受給できるのが助成金ですが、以下のような場合不支給となる可能性があります。

▼賃金が適切に支払われていない場合

※助成対象となる研修は業務命令により実施するものですので、必ず就労時間中に実施する必要があります。

▼過去助成金の不正受給を行っていた場合

▼助成金支給決定時に雇用保険加入者が0名である場合

▼労働保険料の未納がある場合

▼労働関係法令の違反により行政処分が科されている場合

役員や業務委託のスタッフでも助成対象になりますか？

雇用保険料を財源とする制度のため、雇用保険に加入していない方は助成対象にはなりません。

会社都合による離職者（解雇）が発生していても助成金は受け取れますか？

雇用関係助成金の多くは一定期間で解雇者が発生していた場合に助成金が受け取れないケースがありますが、当該制度についてはそのような制約はありません。

パートタイムの従業員でも助成対象になりますか？

正規雇用の従業員以外でも雇用保険加入者であれば対象となり得ます。

研修受講後に退職した従業員でも助成対象になりますか？

所定の期間中に研修受講が完了していれば原則として対象となり得ます。

雇用契約書を交わしていませんが、申請は可能ですか？

雇用契約書または労働条件通知書は添付が必須となる書類です。ひな型を提供しますので、作成をお願いします。

雇用保険適用事業場ではありませんが、申請することは可能ですか？

雇用保険料を財源とする制度のため、雇用保険適用事業場でない場合は申請できません。新たに雇用保険適用事業場となった場合は申請を行うことが可能です。

新たに採用した従業員も助成対象になりますか？

研修開始前に採用し、雇用保険被保険者となった従業員であれば対象となり得ます。

I-4 中小企業事業主の範囲

中小企業事業主に該当するかどうかの判断は、「主たる事業」ごとに、「A 資本金の額または出資の総額」または「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって行い、A、B どちらかの基準に該当すれば、中小企業事業主となります。

ただし、以下の例のような資本金等を持たない事業主は「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって判断します。

(例) 個人、一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働組合、協同組合、協業組合

また、「主たる事業」は、総務省の日本標準産業分類の「業種区分」に基づきます。

主たる事業	A 資本金の額または出資の総額	B 企業全体で常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

業種区分（総務省・日本標準産業分類）

主たる事業	該当分類項目
小売業	大分類 I（卸売業、小売業）のうち 中分類 56（各種商品小売業） 中分類 57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類 58（飲食料品小売業） 中分類 59（機械器具小売業） 中分類 60（その他の小売業） 中分類 61（無店舗小売業） 大分類 M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類 76（飲食店） 中分類 77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類 G（情報通信業）のうち 中分類 38（放送業） 中分類 39（情報サービス業） 小分類 411（映像情報制作・配給業） 小分類 412（音声情報制作業） 小分類 415（広告制作業） 小分類 416（映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業） 大分類 K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類 693（駐車場業） 中分類 70（物品賃貸業） 大分類 L（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類 M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類 75（宿泊業） 大分類 N（生活関連サービス業、娯楽業） ただし、小分類 791（旅行業）は除く 大分類 O（教育、学習支援業）（中分類 81,82） 大分類 P（医療、福祉）（中分類 83～85） 大分類 Q（複合サービス事業）（中分類 86,87） 大分類 R（サービス業<他に分類されないもの>）（中分類 88～96）
卸売業	大分類 I（卸売業、小売業）のうち 中分類 50（各種商品卸売業） 中分類 51（繊維・衣服等卸売業） 中分類 52（飲食料品卸売業） 中分類 53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類 54（機械器具卸売業） 中分類 55（その他の卸売業）
製造業その他	上記以外のすべて

※ 常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう）である者をいいます。