令和7年度「人への投資」支援事業補助金 Q&A

＜事業概要＞

当補助金は、県内中小企業が生産性の向上または事業の拡大等を目的として短期間の研修等に従業員を参加させた場合の企業負担を補助し、県内中小企業における自発的な人材育成の取組みを促進することを目的としています。

【対象となる訓練について】

問1　録画された講義等をインターネット上で視聴するオンデマンド型の研修に参加した場合、補助対象となるか。
（答） 対象とならない。 ただし、インターネット等を介した通信訓練については同時双方向型の研修のみ補助対象となる。

問2　自社の従業員が講師を務める場合、補助対象となるか。
（答） 対象となる。 ただし、以下のいずれかに該当する従業員が講師を務め、通常業務外に行う場合のみ対象となる。 ア　当該教育訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者 イ　当該教育訓練の内容に直接関係する職種に係る1級の技能検定に合格した者 ウ　当該教育訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が 10 年以上の者）

問3　定額で複数の研修が受講できるサブスクリプション型の研修を受講した場合、補助対象となるか。
（答） 対象とならない。 受講可能な研修の合計時間が 10 時間を超えることが想定され、10 時間未満の教育訓練とは言えないため補助対象とならない。

問4　資格試験の受検に要する負担は補助対象となるか。
（答） 対象とならない。 資格試験の結果向上のための研修に要する負担は補助対象となりますが、資格試験そのものの受験費用等は対象とならない。

問5　企業の事業実施に際して法令等で受講が義務付けられている講習を受講した場合、補助対象となるか。 （例）労働安全衛生法に基づく講習、食品衛生責任者資格取得に係る研修
（答） 対象とならない。 受講が必須のものであり、企業の自発的な人材育成の取組みとはいえないため補助対象とならない。

問6　業務に用いる機器等の操作説明会や、国や自治体が実施する制度説明会等への参加は補助対象となるか。
（答） 対象とならない。 通常の事業活動として実施されるもので、自発的な人材育成の取組みとはいえないため補助対象とならない。

問7　県外で行われる研修に参加した場合、補助対象となるか。
（答） 対象となる。 ただし経費については、その発生に研修実施に係る合理的理由が認められるものに限り補助対象となる。

【対象となる経費について】

問8　自社の従業員が講師を務める場合、講師の謝金や賃金は補助対象となるか。
（答） 対象とならない。 ただし、受講生の賃金については補助対象経費に含めることができる。

問9　研修で紹介があった教材や書籍を購入する場合、その代金については補助対象となるか。

（答）
対象とならない。
教材や書籍の購入費用については、研修機関や講師から指定されて購入したもので、研修の実施に必須のものに限り補助対象経費に含めることができる。

問10　訓練期間中の賃金について、各種手当等も補助対象となるか。

（答）
対象とならない。
割増賃金の時間単価を算定する基礎賃金部分のみ対象となる。

【その他】

問11　同年度内に複数回の研修を行い、複数回の申請を行うことは可能か。

（答）
可能である。
ただし、1年度あたり 10 万円／社を上限とする。
（賃上げ等要件を満たす場合は 15 万円／社）

問12　特定の従業員が、同一年度内に複数回、研修に参加する場合、補助対象となるか。

（答）
対象となる
ただし、それぞれの研修が概ね 10 時間未満で完結するものである必要がある。

問13　既に「社員ファースト企業宣言」を行っているが、「賃金の引き上げ」を含まない形で宣言している場合、補助対象となるか。

（答）
対象となる。
ただし、交付申請前に「賃金の引き上げ」を含む形で再宣言が必要です。

問14　交付申請前に既に受講料を支払っている場合、補助対象となるか。

（答）
対象とならない。
交付申請前に着手（支払や訓練実施）したものについては、補助対象外となる。

問15　交付申請書における添付書類(3)教育訓練の内容を確認できる書類の写しはどのようなものか。
(答) 教育訓練の内容(訓練の実施主体、目的、カリキュラム、日時、場所、受講料等)を確認できるものを想定している。

問16　賃上げ等要件(1)の考え方について教えてほしい。
(答) 【算定式】 一人当たり平均給与支給額＝給与支給総額／従業員数 【考え方】 給与支給総額に含むものは、以下のとおりとする。 (対象) ・給料(基本給) ・月単位での変動要素がない固定的な手当等 ((例)職務手当、家族手当、住宅手当、通勤手当等) (対象外) ・月単位での変動要素の大きい変動的な手当 ((例)時間外手当、深夜残業手当、休日手当等) ・福利厚生費、法定福利費、賞与、退職金、役員報酬等

問17　賃上げ等要件(1)について、前年度から従業員の入れ替わり等があった場合、どのように考えればよいか。
(答) ・賃上げ等要件における、①「任意の連続する2か月間のそれぞれの月の一人当たり平均給与支給額」と②「前年同期間におけるそれぞれの月の一人当たり平均給与支給額」の比較は、賃金水準を引き上げていることを確認するために行うものである。 ・ 一方で、賃上げ等要件を満たす比率以上、賃金水準のベースアップ(賃金表の改訂による基本給等の一律の引上げ)等を行ったにも関わらず、従業員の入れ替わり(勤続年数が長く給与の高い従業員が退職し、代わりに新規学卒者を採用した。正社員が退職し、アルバイト、パートを採用した。等)などで、上記①の額と②の額が単純に比較できない場合は、前年同期間において在籍する職員のみで比較することも可能とする。