

(別紙)

## 教育訓練の判断基準について

平成21年3月13日

### 1 判断基準

職業に関連する知識、技能若しくは技術の習得又は向上を目的とするもの、又は当該企業にとって今後の生産性向上につながると認められるものであれば、次に掲げるものを除き、幅広く認めることとする。

(1) 当該企業において通常教育カリキュラムに位置づけられているもの。

(例) 入社時研修、新任管理職研修、中堅職員研修

(2) 法令で義務づけられているもの。

(例) 安全衛生法関係(労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第59条、第60条に該当するものに限る。)

(3) 転職や再就職の準備のためのもの。

(4) 当該教育訓練科目、職種等の内容に関する知識又は技能、実務経験、経歴を有する指導員又は講師(資格の有無は問わない)により行われるものでないもの。

(5) 講師が不在であり、かつビデオやDVD等を視聴するもの。

したがって、当該企業において通常教育カリキュラムに位置づけられていない限り、次のようなものについては、認めても差し支えないものとする。

(例) 技能向上、フォークリフトやクレーン等の技能講習、経営哲学、マーケティング手法、品質向上やQCサークルのスキルアップ、語学、新分野進出に関する業務内容、ISO、コーチング技法、OA関係、財務分析、モチベーションの向上、メンタルヘルス対策、人事・労務管理、リーダーシップ能力開発、コミュニケーション能力開発

### 2 留意点

(1) 通常教育カリキュラムに位置づけられているものであっても、通常行われる教育訓練の実施期間を超える場合の超えた部分や、対象者が異なる場合にあっては助成対象とする(ただし、事業主による疎明書が必要。)

(2) 事業所内で実施する教育訓練の場合、生産ライン又は就労の場における通常生産活動と区分して行われるものに限ることとしているが、生産ライン又は就労の場における通常生産活動と区別されない場合であっても、次に該当する場合は、助成対象となる。

① 当該教育訓練による生産品又は役務が通常生産活動と異なる場合

② ①に該当しない場合であり、かつ、当該受講者が通常就労している生産ライン以外の生産ライン等において実施される場合