

24 キャリア形成促進助成金

労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主・事業主団体に対して助成する制度です。

本助成金の対象となる訓練は以下の種類があります。

I 政策課題対応型訓練 (成長分野等人材育成コース)	成長分野等に関連する職業訓練を助成
II 政策課題対応型訓練 (グローバル人材育成コース)	海外関連業務に従事する人材育成のための職業訓練を助成(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
III 政策課題対応型訓練 (育休中・復職後等能力アップコース)	育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための職業訓練を助成
IV 政策課題対応型訓練 (若年人材育成コース)	採用後5年以内かつ35歳未満の若年労働者に対する職業訓練を助成
V 政策課題対応型訓練 (熟練技能育成・承継コース)	熟練技能者の指導力強化や技能継承のための職業訓練、認定職業訓練を助成
VI 政策課題対応型訓練 (認定実習併用職業訓練コース)	OJT と Off-JT を組み合わせた厚生労働大臣認定の職業訓練を助成
VII 政策課題対応型訓練 (自発的職業能力開発コース)	雇用する労働者の自発的な職業訓練に対して支援をした場合に助成
VIII 一般型訓練	雇用する労働者に対する政策課題対応型訓練以外の職業訓練を助成
IX 団体等実施型訓練	事業主団体などが行う、若年労働者への職業訓練や熟練技能の育成・承継のための職業訓練を助成

I～VIII 政策課題対応型訓練、一般型訓練

職業訓練などを段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成するものであり、労働者のキャリア形成の促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主(以下「申請事業主」という)が、次の1の「対象労働者」に対する訓練を、2と3によって実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)または(2)に該当する雇用保険被保険者です。

- (1) 申請事業主によって従来から雇用されていた労働者
- (2) 申請事業主によって新たに雇い入れられた労働者(3 VIの「認定実習併用職業訓練コース」に限る)

2 事業内職業能力開発計画(※1)の作成及び年間職業能力開発計画の作成・提出

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の(1)～(3)のすべ

ての要件に該当する訓練を実施するための「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局長に提出すること

- (1) 1コースの訓練時間数が20時間以上(※2)であること
- (2) 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること
- (3) 政策課題対応型訓練のうち3のⅠ～Ⅴのコースの訓練については、実施計画書(例:若年人材育成コースの場合は若年人材育成実施計画書)を策定していること

※1 事業所における職業能力の開発及び向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※2 政策課題対応型訓練の3のⅡのコースのうち海外で実施する訓練の場合は30時間以上

3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

なお、対象となる訓練は次のⅠ～Ⅷのとおりです(「Ⅵ 認定実習併用訓練コース」については、企業におけるOJTと教育訓練機関等におけるOff-JTとを組み合わせた訓練ですが、それ以外はすべてOff-JTによる訓練です)。

(Ⅰ 政策課題対応型訓練(成長分野等人材育成コース))

成長分野等(表1参照)に関連する訓練であること

【表1】助成金の対象となる健康・環境・農林漁業等分野(成長分野等)

(注:英数字は「日本標準産業分類」における分類記号)

A-農業・林業、B-漁業、D-建設業(うち健康・環境・農林漁業分野に関する建築物を建築しているもの)、E-製造業(うち健康・環境・農林漁業分野に関する製品を製造しているもの、またはこの分野に関する事業を行う事業所と取引関係にあるもの)、F33-電気業、G-情報通信業、H-運輸業・郵便業、L71-学術・開発研究機関(うち健康・環境・農林漁業分野に関する技術開発を行っているもの)、N804-スポーツ施設提供業、O8246-スポーツ・健康教授業、P-医療・福祉、R88-廃棄物処理業

(Ⅱ 政策課題対応型訓練(グローバル人材育成コース))

海外関連業務(※3)に関連する訓練(海外事業の実施にあたって、海外関連業務を行う従業員を育成するための訓練)であること(海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)

※3 海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併等の海外事業を実施するに当たって生ずる①海外生産・事業拠点における管理業務、②海外市場調査、③提携、販売等の契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務

(Ⅲ 政策課題対応型訓練(育休中・復職後等能力アップコース))

次のア～ウのいずれかに当てはまる訓練であること

ア 育児休業中の訓練

3か月以上の育児休業取得期間中の方を対象とする自発的な訓練(通信・自宅学習も助成対象)

イ 復職後の能力アップのための訓練

3か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰し、訓練開始日において、職場復帰後1年以内の方を対象とする訓練

ウ 妊娠・出産・育児により離職した方の再就職後の能力アップのための訓練

妊娠・出産・育児により離職した方で、子が小学校就学の始期に達するまでに再就職し、訓練開始日において、再就職後3年以内の方を対象とする訓練

(IV 政策課題対応型訓練 (若年人材育成コース))

訓練開始日において、雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の若年労働者を対象とした訓練であること

(V 政策課題対応型訓練 (熟練技能育成・承継コース))

事業主が雇用する労働者に対して、熟練技能者(※4)の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練であって、次のア～ウのいずれかに当てはまるものであること

ア 熟練技能者の指導力強化のための訓練

雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化する訓練

イ 熟練技能者による技能承継のための訓練

雇用している労働者に対して、社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練

ウ 認定職業訓練(※5)

※4 ①技能士1級技能検定、特級技能検定または単一等級技能検定合格者、②職業訓練指導員、③組合等から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で熟練技能の育成・承継に関連する職種等の実務経験が10年以上の者、④自治体等が認知しているマイスター等、⑤技能大会で優秀な成績を修めた者

※5 認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「職業又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もの」となっている場合は一般型訓練として取り扱います。

(VI 政策課題対応型訓練 (認定実習併用職業訓練コース))

ア 訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けて実施される、企業におけるOJTと教育訓練機関等におけるOff-JTとを組み合わせた訓練であること

イ 次のaまたはbに該当する15歳以上45歳未満の労働者に訓練を受けさせるものであること

a 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者(雇い入れ日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)

b 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定日の前に既に雇用している短時間等労働者であって、引き続き、同一の事業主において、通常の労働者に転換させることを目的としてキャリア・アップ型訓練を受ける者(通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)

(VII 政策課題対応型訓練 (自発的職業能力開発コース))

従業員の自発的な職業能力開発を支援するために、自発的職業能力開発経費負担制度、および職業能力開発休暇制度を就業規則、または労働協約に設け、従業員の能力開発に要する経費の負担または職業能力開発休暇の付与を行うこと

(VIII 一般型訓練)

上記のIからVII以外の訓練

注意

- 1 次の（１）～（６）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - （１）訓練実施計画届の提出前に訓練を開始した場合
 - （２）新たな訓練計画を追加する場合は訓練開始前までに、既に届け出ている訓練計画に変更が生じた場合は、変更が生じた日から訓練開始後７日以内（訓練開始後７日以内に終了する場合は訓練終了日まで）に、変更届を提出していない場合
 - （３）所定労働時間外や休日（振替休日を含む）に実施されたＯｆｆ－ＪＴの賃金助成、ＯＪＴの実施助成（ただし、Ｏｆｆ－ＪＴの経費助成については助成対象）
 - （４）事業主が訓練にかかる経費（自発的職業能力開発コースについては、就業規則等で定める額）を全額負担していない場合
 - （５）実際に実施した助成対象となる訓練時間数が２０時間未満（海外で実施する訓練の場合は３０時間未満）の場合
 - （６）訓練を開始した対象労働者が訓練コースの助成対象訓練時間の８割以上を受講していない場合（育児休業中の訓練、海外で実施する訓練を除く）
- 2 Ｏｆｆ－ＪＴ訓練コースのうち、次の（１）～（９）の内容の訓練は助成対象となりません（ただし、訓練コースのうち、これら以外の内容で助成対象となりうる訓練の時間が２０時間以上ある場合、その部分については助成対象となります。）。
 - （１）職業、または職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの
 - （２）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もの
 - （３）趣味教養を身につけることを目的とするもの
 - （４）通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの
 - （５）実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
 - （６）法令において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習を受講しなければ業務を実施できないもの
 - （７）知識・技能の習得を目的としていないもの
 - （８）資格試験、適性検査
 - （９）官庁主催の研修
- 3 Ｏｆｆ－ＪＴ訓練コースのうち、次の（１）～（７）の方法による訓練は助成対象となりません（ただし、訓練コースのうち、これら以外の方法で助成対象となりうる訓練の時間が２０時間以上ある場合、その部分については助成対象となります。）（※６）。
 - （１）通信制による訓練
 - （２）eラーニングなど映像のみを視聴して行う講座
 - （３）海外、洋上で実施するもの
 - （４）通常の業務の場で行われるもの
 - （５）通常の生産活動と区別できないもの
 - （６）訓練指導員免許を有する者、または、教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師によって行われないもの
 - （７）訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
 - ① あらかじめ定められたカリキュラムどおり実施されない訓練
 - ② 労働基準法第３９条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練
 - ③ 教育訓練機関としてふさわしくないとと思われる設備・施設で実施される訓練 など

※６ 育児休業中の訓練の場合は（１）と（２）による訓練、海外で実施する訓練の場合は（３）の海外

で実施する訓練は助成対象となります。

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の1～5のすべてを満たす必要があります。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～9ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと
そのうち特に次の点に留意してください。
(1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして訓練を受講する対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況及び賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、及び訓練の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること
- 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成しており、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知していること
- 3 職業能力開発推進者を選任していること
- 4 職業訓練等を受ける期間、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること
- 5 中小企業事業主であること（その範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）
ただし、政策課題対応型訓練のうち、「Ⅰ 成長分野等人材育成コース」「Ⅱ グローバル人材育成コース」「Ⅲ 育休中・復職後等能力アップコース」及び特定被災区域に該当する事業主（※7）については大企業も対象となります。

※7 青森県、岩手県、宮城県、福島県、茨城県、栃木県、千葉県、新潟県、長野県内の東日本大震災に際し災害救助法が適用された市町村内に所在し、従業員に職業訓練を行う事業主

注意 本助成金の訓練実施計画届の提出の日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合（退職勧奨を含む）により解雇等している場合、支給対象となりません。

特例措置

- 1 東日本大震災復興対策としての特例措置
特定被災区域に該当する事業主が、平成27年3月31日までの間に職業訓練等を開始した場合は、通常より高い支給額及び助成率が適用されます。

支給額

- 1 本助成金は、訓練の種類に応じて1訓練コース支給対象者1人あたり下表の支給額の合計がまとめて支給されます。

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
Ⅰ～Ⅶ 政策課題 対応型訓練	Off-JT	訓練経費助成	実費相当額の1/2〔1/3〕 (※10)
		賃金助成	1時間あたり800円〔400円〕 (※11)
	OJT	訓練実施助成	1時間あたり600円 (※12)
Ⅷ 一般型訓練	Off-JT	訓練経費助成	実費相当額の1/3 (※10)
		賃金助成	1時間あたり400円 (※11)

注 〔 〕内は大企業分。

※10 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。

訓練区分	企業規模	20時間～ 100時間未満	100時間～ 200時間未満	200時間以上
Ⅰ成長分野人材育成コース Ⅱグローバル人材育成コース Ⅲ育休中・復職後能力アップコース	中小企業	15万円	30万円	50万円
	大企業	10万円	20万円	30万円
上記以外の訓練	中小企業	7万円	15万円	20万円

※11 1人当たりの賃金助成時間数は、1コースにつき原則1,200時間を限度とします（認定職業訓練を実施する場合は1,600時間）。

※12 認定実習併用職業訓練コースに限ります。1人1コースあたり40万8,000円を限度とします。

2 東日本大震災復興対策としての特例措置を活用する場合は、下記の支給額が適用されます。

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額
Ⅳ 認定実習併 用職業訓練	Off-JT	訓練経費助成	実費相当額の1/2〔1/3〕（※10）
		賃金助成	1時間あたり800円〔400円〕（※11）
	OJT	訓練実施助成	1時間あたり600円（600円）（※12）
Ⅷ 一般型訓練	Off-JT	訓練経費助成	実費相当額の1/2〔1/3〕（※10）
		賃金助成	1時間あたり800円〔400円〕（※11）

3 1人あたりの助成が受けられる受講回数は1年度3コースまでです。

4 いずれも1年度1事業所あたり500万円（認定職業訓練、実習併用職業訓練を実施する場合は、1,000万円）を上限とします。

受給手続

本助成金を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 事業内職業能力開発計画の作成と訓練実施計画届の作成・提出

事業内職業能力開発計画（※13）を作成するとともに、これに基づく年間職業能力開発計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類（※14）と併せて職業訓練等の実施の原則1か月前までに管轄の労働局に提出します。

なお「認定実習併用職業訓練コース」の場合は、当該訓練の実施計画について本助成金の受給手続きを行う前管轄の労働局を通じて厚生労働大臣の認定を受けることが必要です。

※13 職業能力開発サービスセンターにおいて、事業内職業能力開発計画の作成の支援をしています。

※14 訓練実施計画届の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

2 支給申請

提出した年間職業能力開発計画に沿った職業訓練等を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類（※15）を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※15 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

利用にあたっての注意点

1 本助成金の対象となっている従業員が、同一の訓練について他の助成金を受給している場合は、併給できないことがあります。

2 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。

IX 団体等実施型訓練

若年労働者への職業訓練や熟練技能の育成・承継のための職業訓練を実施する事業主団体などに対して助成するものであり、労働者のキャリア形成の促進を目的としています。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主団体等」に該当する事業主団体等（以下「申請事業主団体等」という）が、次の1の「対象労働者」に対する訓練を、2と3により実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

傘下の企業に雇用される労働者

2 訓練実施計画の作成・提出

対象労働者に対して1コースの訓練時間数が20時間以上の訓練を実施するための「訓練実施計画」を作成して、管轄の労働局長に提出すること

3 訓練の実施

2により届け出た年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に対して訓練を実施すること

なお、対象となる訓練は次の（1）と（2）を満たすOff-JT訓練です。

（1）若年労働者を対象とする実践的な訓練等であり、実施した訓練等の受講者のうち、35歳未満の若年労働者が過半数を占めるものであること

（2）熟練技能者の指導力強化のための訓練等又は熟練技能者による技能承継のための訓練等であること

注意

1 次の（1）～（3）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

（1）訓練実施計画届の提出前に訓練を開始した場合

（2）新たな訓練計画を追加する場合は訓練開始前までに、既に届け出ている訓練計画に変更が生じた場合は、変更が生じた日から訓練開始後7日以内（訓練開始後7日以内に終了する場合は訓練終了日まで）に、変更届を提出していない場合

（3）実際に実施した助成対象となる訓練時間数が20時間未満の場合

2 次の（1）～（9）の内容の訓練は助成対象となりません（ただし、訓練コースのうち、これら以外の内容で助成対象となりうる訓練の時間が20時間以上ある場合、その部分については助成対象となります。）。

（1）職業、または職務に間接的に必要となる知識・技能を習得させる内容のもの

（2）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もの

（3）趣味教養を身につけることを目的とするもの

（4）通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの

（5）実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの

（6）法令において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習を受講しなければ業務を実施できないもの

（7）知識・技能の習得を目的としていないもの

（8）資格試験、適性検査

（9）官庁主催の研修

3 次の（1）～（7）の方法による訓練は助成対象となりません（ただし、訓練コースのうち、これら以外の方法で助成対象となりうる訓練の時間が20時間以上ある場合、その部分について

ては助成対象となります。)(※1)。

- (1) 通信制による訓練
- (2) eラーニングなど映像のみを視聴して行う講座
- (3) 海外、洋上で実施するもの
- (4) 通常の業務の場で行われるもの
- (5) 通常の生産活動と区別できないもの
- (6) 訓練指導員免許を有する者、または、教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を有する講師によって行われないもの
- (7) 訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
 - ① あらかじめ定められたカリキュラムどおり実施されない訓練
 - ② 労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練
 - ③ 教育訓練機関としてふさわしくないとと思われる設備・施設で実施される訓練 など

※1 育児休業中の訓練の場合は(1)と(2)による訓練、海外で実施する訓練の場合は(3)の海外で実施する訓練は助成対象となります。

対象となる事業主団体等

本助成金を受給する事業主団体等は、次の要件を満たすことが必要です。

以下の1または2に該当する事業主団体等であること

1 事業主団体

次の①～⑰のいずれかに該当する事業主団体

- | | | |
|---|---------------|------------|
| ① 事業協同組合 | ② 事業協同小組合 | ③ 火災共済共同組合 |
| ④ 信用協同組合 | ⑤ 協同組合連合会 | ⑥ 企業組合 |
| ⑦ 協業組合 | ⑧ 商工組合 | ⑨ 商工組合連合会 |
| ⑩ 都道府県中小企業団体中央会 | ⑪ 全国中小企業団体中央会 | ⑫ 商店振興組合 |
| ⑬ 商店街振興組合連合会 | ⑭ 商工会議所 | ⑮ 商工会 |
| ⑯ 一般社団法人及び一般財団法人のうち、構成事業主の過半数が中小企業事業主である法人 | | |
| ⑰ 上記①～⑯以外の事業主団体であって、次のa～cのいずれにも該当する団体 | | |
| a 団体の目的、組織、運営及び事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること | | |
| b 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること | | |
| c 構成事業主のうち中小企業事業主が過半数を占める団体であること | | |

(注) 上記のうち、①～⑪は中小企業団体の組織に関する法律、⑫～⑬は商店振興組合法、⑭は商工会議所法、⑮は商工会法、⑯は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に、それぞれ規定されているものです。

2 共同事業主

次の(1)～(3)のすべてに該当する複数の事業主

- (1) 共同する全ての中小企業事業主の合意に基づく協定書等を締結していること
- (2) 上記(1)の協定書等は、代表中小企業事業主名、共同中小企業事業主名、職業訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項(助成金の支給申請を行い、労働局長からの支給を受けようとする代表中小企業事業主名を記載していること)、有効期間及び協定年月日を掲げたものであること
- (3) 上記(1)の協定書等は、共同中小企業事業主を構成する全ての事業主の代表者が記名押印したものであること

支給額

- 1 本助成金は、職業訓練の実施に要した経費の1/2が支給されます。
- 2 1事業主団体等が1年度に受給できる支給額は500万円を上限とします。

受給手続

本助成金を受給しようとする事業主団体等は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 訓練実施計画届の作成・提出

訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類（※2）と併せて職業訓練等の実施の原則1か月前までに管轄の労働局に提出します。

※2 訓練実施計画届の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

2 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類（※3）を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の対象となっている従業員が、同一の訓練について他の助成金を受給している場合は、併給できないことがあります。
- 2 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。