

キャリア形成促進助成金のご案内

※平成22年10月1日現在の内容です。

- ◆ 訓練等支援給付金
- ◇ 職業能力評価推進給付金

目次

キャリア形成促進助成金を活用できる事業主	1
助成金の受給までの流れ（有期実習型訓練に対する申請を除く。）	2
キャリア形成促進助成金の種類及び概要	
Ⅰ 訓練等支援給付金	
①専門的な訓練に対する助成（対象職業訓練）	3
②短時間等労働者への訓練に対する助成（対象短時間等職業訓練）	4
③認定実習併用職業訓練に対する助成（対象認定実習併用職業訓練）	5
④有期実習型訓練に対する助成（対象有期実習型訓練）	6,7
・有期実習型訓練の申請手続きフロー図	8
⑤自発的な職業能力開発の支援に対する助成（対象自発的な職業能力開発）	9
Ⅱ 職業能力評価推進給付金	10
キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項	11
キャリア形成促進助成金の主な活用事例	
①訓練等支援給付金 専門的な訓練に対する助成（対象職業訓練）	12
②職業能力評価推進給付金	12
③有期実習型訓練に対する助成（対象有期実習型訓練）	13

企業の人材育成と労働者のキャリア形成のために、 キャリア形成促進助成金をご活用ください。

本助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練等を段階的かつ体系的に実施する事業主等に対して助成する制度です。

キャリア形成促進助成金を活用できる事業主

次のいずれにも該当する事業主であって、あらかじめ、独立行政法人雇用・能力開発機構（以下「機構」といいます。）都道府県センター統括所長の受給資格認定を受けていることが必要です。（有期実習型訓練に対する助成の場合は、(2),(3),(4)を除く。）

- (1) 雇用保険の適用事業所の事業主であること。
- (2) 職業能力開発推進者を選任し、職業能力開発サービスセンターに選任調べを提出していること。
- (3) 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画を作成していること。
- (4) 事業内職業能力開発計画に基づく年間職業能力開発計画を作成している事業主であって、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。
- (5) 労働保険料を過去2年間を超えて滞納していないこと。
- (6) 過去3年間に雇用保険二事業に係るいずれの助成金の不正受給を行ったことがないこと。
- (7) 訓練等を受けさせる期間に所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金を支払っていること。

本助成金は、企業の規模（中小企業・大企業）によって、助成内容が異なります。

なお、企業規模については、以下のとおりとなっています。

■企業の規模について

企業の規模は、下表のとおり「主たる事業」ごとに、「A 企業の資本の額又は出資の総額」又は「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」のいずれかに該当するかによって判断します。下表のA又はBのうちいずれかに該当する場合は、中小企業となります。営利法人以外の法人（以下「非営利法人」とします。（※））の場合は、「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。主たる業種については、営利法人・非営利法人ともに総務省の産業分類表によって判断します。

主たる事業	A 企業の資本の額又は出資の総額	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
製造業・建設業・運輸業その他	3億円以下	300人以下

※ 非営利法人には、公益法人（社団法人・財団法人）、学校法人、宗教法人、医療法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人、協同組合（農業協同組合・生活協同組合・信用協同組合など）、相互会社、中間法人などが該当します。

助成金の受給までの流れ

(有期実習型訓練に対する申請の場合を除く。)

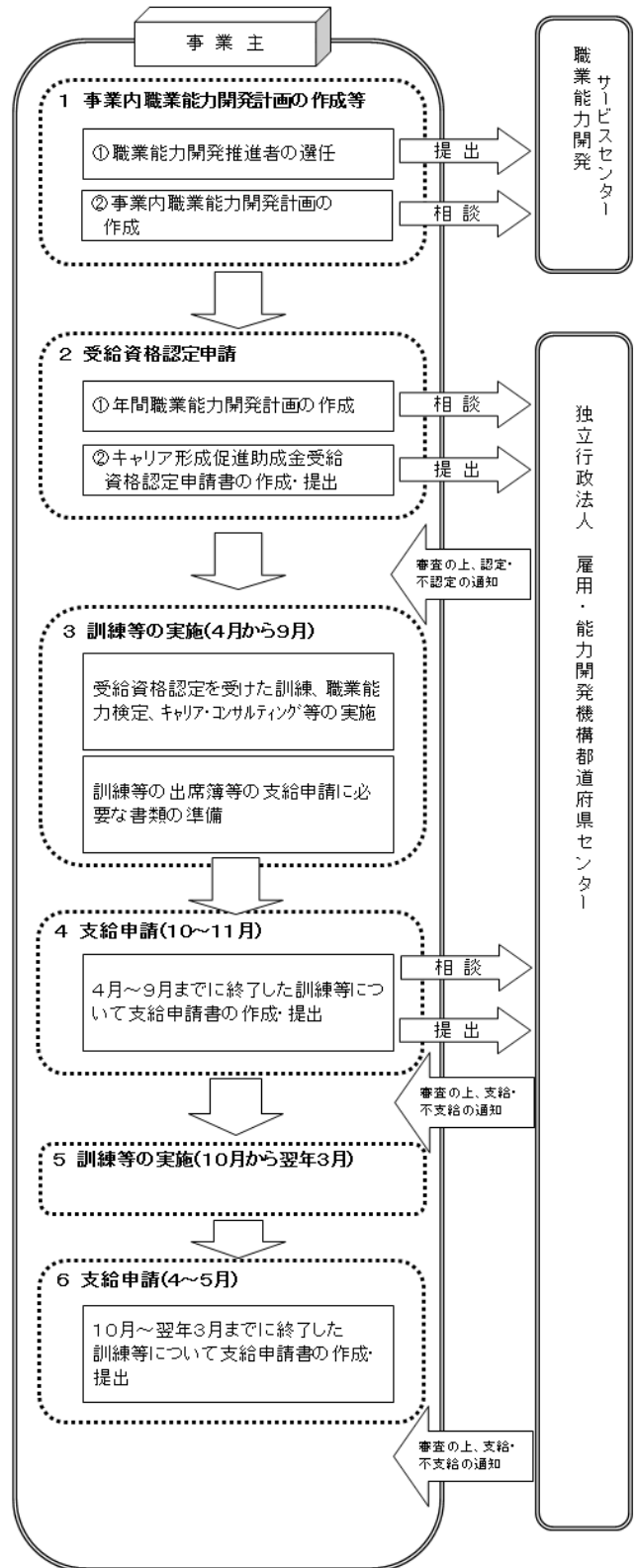
受給資格認定申請書の提出時期
 受給資格認定申請を行うことのできる時期は、年間職業能力開発計画の期間によって下表のとおりとなっています。

年間職業能力開発計画期間	受給資格認定申請期間
4月1日～翌年3月末日	3月1日～3月末日
7月1日～翌年6月末日	6月1日～6月末日
10月1日～翌年9月末日	9月1日～9月末日
1月1日～12月末日	12月1日～12月末日

※初めて助成金を活用する事業主の場合は、随時提出することが可能です。

支給申請書の提出時期
 支給申請書の提出時期は、訓練等の終了日に応じて下表のとおりとなっています。
 提出期限までに申請されない場合は、助成金は支給できませんので、申請期限をお守りください。

訓練等の終了日	支給申請書の提出時期
4月1日～9月末日	10月1日～11月末日
10月1日～翌年3月末日	4月1日～5月末日



○ 助成金の支給に際しては、**厳正な審査**を行っております。
 提出された書類だけでなく、訓練等の実施の確認、賃金の支払い状況及び訓練等に係る経費の支払い状況等について、事業所にお伺いし、原本等を確認させていただくこともありますので、ご協力をお願いします。
 支給要件にて照らして申請書や添付書類の内容に**疑義**がある場合や、審査にご協力いただけない場合には、**助成金を支給できないことがあります。**

キャリア形成促進助成金の種類及び概要

I 訓練等支援給付金

雇用する労働者のキャリア形成を促進するために年間職業能力開発計画（④の場合は、対象有期実習型訓練実施計画）に基づき、次の①から⑤に取り組む事業主に対して支給するものです。

① 専門的な訓練に対する助成（対象職業訓練）

その雇用する労働者に、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させることを内容とする職業訓練等を受けさせる事業主に対する助成措置です。（対象：中小企業のみ）

■訓練コースの基本要件

- ・ OFF-JT（※1）により実施される訓練であること。
（事業主が自ら企画し実施する訓練又は教育訓練機関で実施される訓練）
- ・ 訓練時間が10時間以上であること。

※1 「OFF-JT」とは、生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練をいいます。

■対象者

雇用保険の被保険者

■支給内容

＜経費助成＞

- ・ 訓練に要した経費（事業内で自ら行う場合は、部外講師の謝金、施設の借上げ料及び教材費等の運営費、事業外の教育訓練機関に委託して行う場合は、入学金及び受講料）の3分の1に相当する額を支給します。

＜賃金助成＞

- ・ 訓練の実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額を支給します。

■支給の制限

- ・ 受講者が訓練コースの総訓練時間の8割以上を受講していない場合は、経費・賃金ともに助成対象とはなりません。
- ・ 賃金助成できる時間数の上限は、1人1コースあたり1,200時間です。（認定訓練（※2）は除きます。）
- ・ 経費助成限度額は、総訓練時間に応じて、それぞれ1人1コースあたり助成限度額が定められています。詳しくは、P11の「キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項 1. 助成金の支給制限について D 経費助成の限度額」をご覧ください。

※2 「認定訓練」とは、職業能力開発促進法第24条第1項に基づき、都道府県知事が厚生労働省令で定める訓練基準に適合するものであることを認定した職業訓練のことをいいます。

② 短時間等労働者への訓練に対する助成（対象短時間等職業訓練）

次のいずれかに該当する事業主に対する助成措置です。

- ・雇用している**短時間等労働者（※1）**に、高度な技能・知識を習得させるため、就業規則又は労働協約に**職業能力高度化支援制度（※2）**を新たに設け、当該制度に基づいた職業訓練等を受けさせる事業主。
- ・雇用している**短時間等労働者（※1）**に、正社員への転換に必要な技能や知識を習得させるため、就業規則又は労働協約に**通常労働者転換制度（※3）**を新たに設け、当該制度に基づいた職業訓練等を受けさせる事業主。

（対象：中小企業・大企業）

※1 「**短時間等労働者**」とは、次のイ又はロに該当する者をいいます。

イ 雇用期間の定めのない労働者であって、1週間の所定労働時間が正社員の1週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、30時間未満である労働者（パートタイム労働者等）

ロ 雇用期間の定めのある労働者（契約社員等）

※2 「**職業能力高度化支援制度**」とは、事業主が、その雇用する短時間等労働者に高度な技能・知識を習得させるための職業訓練等を受けさせ、かつ、これにより習得された技能・知識についての評価等を行う制度をいいます。

※3 「**通常労働者転換制度**」とは、事業主が、その雇用する短時間等労働者に正社員への転換に必要な技能・知識を習得させるための職業訓練等を受けさせ、かつ、正社員への転換を行う制度をいいます。

■訓練コースの基本要件

- ・OFF-JTにより実施される訓練であること。
（事業主が自ら企画し実施する訓練又は教育訓練機関で実施される訓練）
- ・訓練時間が10時間以上であること。

■対象者

雇用保険の被保険者又は被保険者になろうとする者（※4）である短時間等労働者

※4 「被保険者になろうとする者」とは、雇用保険の被保険者であった者又は被保険者になったことがない者であって、被保険者になることを希望する者のことをいいます。

■支給内容

＜経費助成＞

- ・訓練に要した経費（事業内で自ら行う場合は、部外講師の謝金、施設の借上げ料及び教材費等の運営費、事業外の教育訓練機関に委託して行う場合は、入学料及び受講料）の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します。

＜賃金助成＞

- ・訓練の実施時間に対して支払われた賃金の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します。

■支給の制限

- ・賃金助成できる時間数の上限は、1人1コースあたり1,200時間です。（中小企業の事業主が実施する認定訓練は除きます。）
- ・経費助成限度額は、総訓練時間に応じて、それぞれ1人1コースあたり助成限度額が定められています。詳しくは、P11の「キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項 1. 助成金の支給制限について D 経費助成の限度額」をご覧ください。

注）この助成措置は、制度を導入した日付が含まれる年間計画期間の初日から起算して2年間の助成措置となります。

③ 認定実習併用職業訓練に対する助成（対象認定実習併用職業訓練）

厚生労働大臣の認定を受けた「**実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）**」(※1)を実施する事業主に
対する助成措置です。

（対象：中小企業・大企業）

※1「実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）」とは、職業能力開発促進法第10条の2に規定された、教育訓練機関等で実施される座学等（OFF-JT）と事業所で実施する実習（OJT）を効果的に組み合わせて実施される訓練をいいます。

■訓練コースの基本要件

- ・企業内におけるOJT(※2)と教育訓練機関で行われる訓練(OFF-JT)を効果的に組み合わせて実施する訓練であること。
- ・実施期間が6ヶ月以上2年以下であること。
- ・総訓練時間が1年あたりの時間数に換算して850時間以上であること(※3)。
- ・総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること。
- ・訓練修了後に評価シート(ジョブ・カード様式6号)により職業能力の評価を実施すること。

※2「OJT」とは、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練をいいます。

※3「総訓練時間が1年あたりの時間数に換算して850時間以上」とは、訓練の実施期間に対する総訓練時間数の割合が、1年(365日)の実施期間において総訓練時間が850時間以上の場合と同じであることをいいます。

■**対象者** 次のイ又はロに該当する者をいいます。(15歳以上40歳未満の者に限ります。)

- イ 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者又は被保険者になろうとする者(以下「被保険者等」という。)
- ロ 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訓練を受けさせる者(訓練開始日と同日付けて通常の労働者に転換する場合に限ります)

■支給内容

《座学等(OFF-JT)に対する助成》

〈経費助成〉

- ・訓練に要した経費(教育訓練機関に支払う入学金及び受講料)の4/5(大企業は2/3)に相当する額を支給します。

〈賃金助成〉

- ・実施時間に対して支払われた賃金の4/5(大企業は2/3)に相当する額を支給します。

〈事業主が自ら運営する座学等(OFF-JT)の実施に係る助成〉 [中小企業に限る]

- ・訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間800円(1人あたり544,000円を限度)を支給します。(自ら運営する認定訓練を実施する場合に限ります。)

《実習(OJT)に対する助成》

〈賃金助成〉

- ・実施時間に対して支払われた賃金の4/5(大企業は2/3)に相当する額を支給します。

〈実施に係る助成〉

- ・訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間800円(大企業は600円)を支給します。(1人あたり544,000円(大企業は408,000円)を限度)

《能力評価の実施に係る助成》

- ・訓練修了後、ジョブ・カード様式6号により評価を行った場合、受講者1人あたり4,880円を支給します。

《訓練の導入に対する助成》 [中小企業に限る]

- ・訓練を導入し1人目の助成対象者が生じた場合に20万円(1事業所1回限り)を支給します。

《登録キャリア・コンサルタントにより実施されるキャリア・コンサルティングへの助成》

- ・外部の専門機関等にキャリア・コンサルティングの実施を委託した場合、委託費の1/2に相当する額(経費助成の限度額は、1事業所につき50万円です。)を支給します。
- ・事業所内に登録キャリア・コンサルタントを配置し、キャリア・コンサルティングを実施した場合の奨励金15万円(1事業所1回限り)を支給します。
- ・キャリア・コンサルティングの実施時間中に支払った賃金の1/2(大企業は1/3)に相当する額を支給します。

注) 支給の制限については、P11を参照してください。

④ 有期実習型訓練に対する助成（対象有期実習型訓練）

フリーターや子育て終了後の女性、母子家庭の母親の方々など職業能力形成機会の少ないの方々に対して、企業内におけるOJTと教育訓練機関等で実施されるOFF-JTを効果的に組み合わせて実施される有期実習型訓練を実施する事業主に対する助成措置です。

（対象：中小企業・大企業）

**注）申請手続きが他の訓練の申請の場合と異なりますので、詳細は都道府県センターにお問い合わせください。
なお、申請手続きフロー図については、8ページをご覧ください。**

■訓練コースの基本要件

- ・企業内におけるOJTと教育訓練機関等で行われるOFF-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練であること。
- ・実施期間が3ヶ月超6ヶ月（資格を取得するため等特別な場合（※1）は1年）以下であること。
- ・総訓練時間が6ヶ月あたりの時間数に換算して425時間以上であること。（※2）
- ・総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること。
ただし、訓練終了後、通常の労働者に転換される場合（見込まれる場合を含む。）には、総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること。（対象派遣労働者に対する訓練を含む。）
- ・訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式6号）により職業能力の評価を実施すること。

※1「特別な場合」とは、資格取得に当たって、6ヶ月を超える期間が必要なもののほか、農業などその業界へ就職するに当たって必要とされる職業能力の習得には6ヶ月の訓練期間では不足であり、1年間の訓練期間が必要となるものも含まれる場合をいいます。

※2「総訓練時間が6ヶ月あたりの時間数に換算して425時間以上」とは、訓練の実施期間に対する総訓練時間数の割合が、6ヶ月（365日÷2=182.5日）の実施期間において総訓練時間が425時間以上の場合と同じであることをいいます。

■対象者

次のいずれにも該当する者

- イ 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者等又は既に雇用している短時間等労働者、若しくは対象派遣労働者（※3）
- ロ 登録キャリア・コンサルタント（※4）によるキャリア・コンサルティングを受けた者であって、キャリア・コンサルティングを受けた結果、職業能力形成機会に恵まれなかった者（※5）であって、安定的な雇用に就くためには、対象有期実習型訓練に参加する必要があると認められた者。

※3「対象派遣労働者」とは、派遣元事業主が紹介予定派遣（当該紹介予定派遣終了後、当該紹介予定派遣に係る派遣労働者が派遣先の事業主の事業所に通常の労働者として雇用される旨が当該対象有期実習型訓練開始時において約されているものに限る。以下同じ。）に係る派遣先の事業主と共同で作成する対象有期実習型訓練実施計画に基づき、対象有期実習型訓練を受ける派遣労働者（訓練修了後、派遣先の事業主の事業所に通常の労働者として雇用される者に限る。）のことをいいます。

※4「登録キャリア・コンサルタント」とは、ジョブ・カード講習（厚生労働省又は厚生労働省により委託を受けた団体（登録団体）によって実施される講習）を受講し、厚生労働省又は登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのことをいいます。ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントに限り、交付することができます。

※5「職業能力形成機会に恵まれなかった者」とは、原則として訓練を実施する分野以外において過去5年以内に概ね3年以上継続して常用雇用されたことがある者以外の者（学校を卒業した後6月を経過していない者を除く。）のことをいいます。

■支給内容

《座学等（OFF-JT）に対する助成》

〈経費助成〉

- ・訓練に要した経費（事業内で自ら行う場合は、部外講師の謝金、施設の借上げ料及び教材費等の運営費、事業外の教育訓練機関に委託して行う場合は、教育訓練機関に支払う入学料及び受講料）の4/5（大企業は2/3）に相当する額を支給します。

〈賃金助成〉

- ・実施時間に対して支払われた賃金の4/5（大企業は2/3）に相当する額を支給します。（注）
注）実際に支払われた賃金から受講者毎の通常賃金時間額を算定し、賃金助成額を計算します。

〈事業主が自ら運営する座学等（OFF-JT）の実施に係る助成〉 **【中小企業に限る】**

- ・訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間 800円（1人あたり 272,000円を限度）を支給します。（外部講師等の謝金等が経費助成の対象となっている場合は、当該時間を除く。）

《実習（OJT）に対する助成》

〈賃金助成〉

- ・実施時間に対して支払われた賃金の4/5（大企業は2/3）に相当する額を支給します。（注）
注）実際に支払われた賃金から受講者毎の通常賃金時間額を算定し、賃金助成額を計算します。

〈実施に係る助成〉

- ・訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間 800円（大企業は 600円）を支給します。（1人あたり 408,000円（大企業は 306,000円）を限度。）（※6）

※6 訓練の実施期間が6月を超え1年以下の場合は、1人あたりの上限額は、544,000円（大企業は 408,000円となります。）

《能力評価の実施に係る助成》

- ・訓練修了後、ジョブ・カード様式6号により評価を行った場合、受講者1人あたり 4,880円を支給します。

《訓練の導入に対する助成》 **【中小企業に限る】**

- ・訓練を導入し1人目の助成対象者が生じた場合に 20万円（1事業所1回限り）を支給します。

《登録キャリア・コンサルタントにより実施されるキャリア・コンサルティングへの助成》

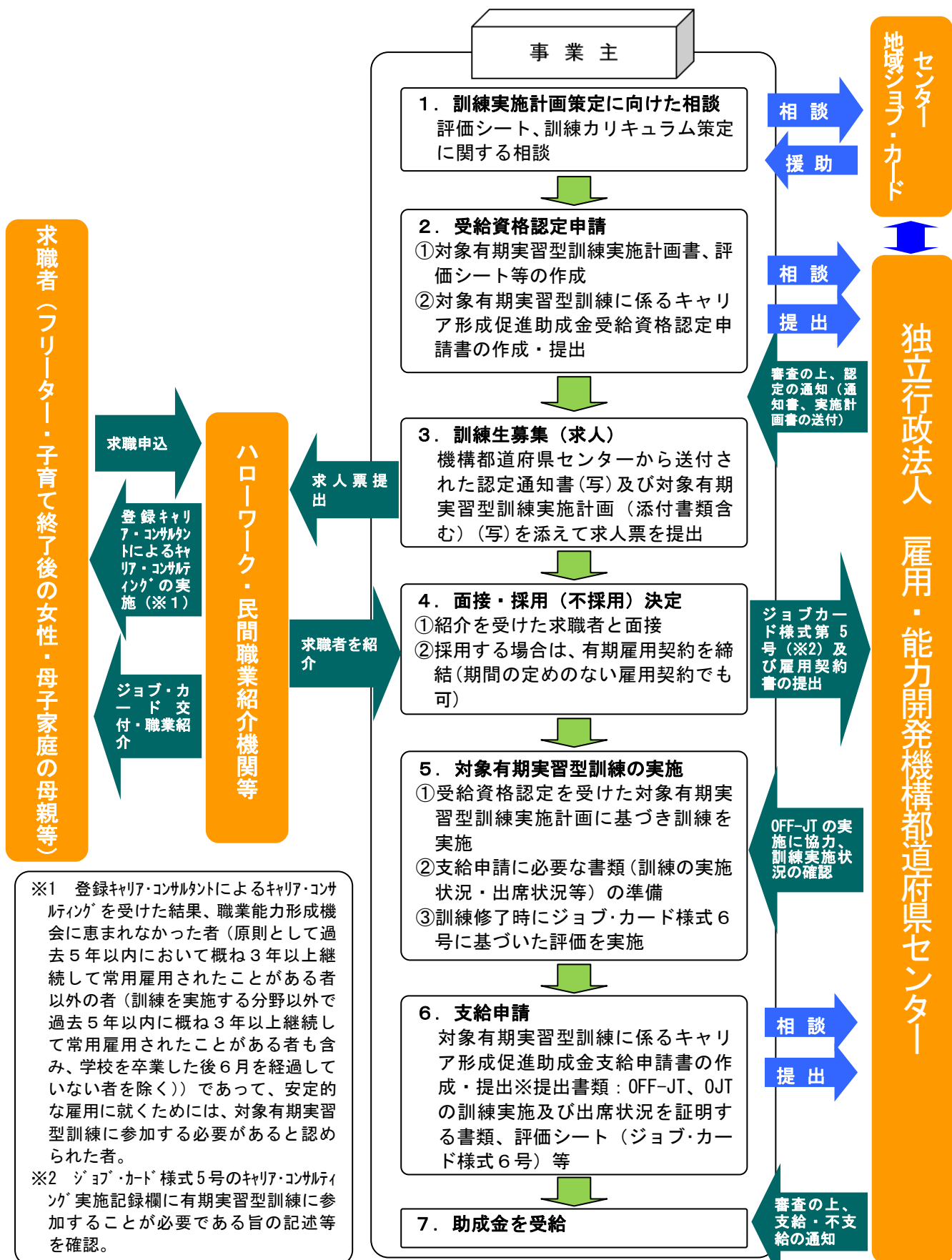
- ・外部の専門機関等にキャリア・コンサルティングの実施を委託した場合、委託費の1/2に相当する額（経費助成の限度額は、1事業所につき 50万円です。）を支給します。
- ・事業所内に登録キャリア・コンサルタントを配置し、キャリア・コンサルティングを実施した場合の奨励金 15万円（1事業所1回限り）を支給します。
- ・キャリア・コンサルティングの実施時間中に支払った賃金の1/2（大企業は1/3）に相当する額を支給します。

■支給の制限

- ・座学等（OFF-JT）に対する経費助成限度額は、OFF-JTの総訓練時間に応じて、それぞれ1人1コースあたり定められています。詳しくは、P11の「キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項 1. 助成金の支給制限について D経費助成の限度額」を参照してください。

◆有期実習型訓練の申請手続きフロー図

(訓練生の募集にハローワーク等を活用する場合(基本型))



注) 既に雇用している短時間等労働者に当該訓練を受講させる場合は、「3 訓練生募集(求人)」の手続きは省略できます。ただし、受給資格認定後、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを実施し、安定的な雇用のためには有期実習型訓練に参加することが必要であると認められることは必要です。

⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（対象自発的職業能力開発）

従業員の自発的な能力開発を支援する制度（**自発的職業能力開発経費負担制度（※1）**、**自発的職業能力開発時間確保制度（※2）**、**職業能力開発休暇制度（※3）**及び**長期職業能力開発休暇制度（※4）**）を就業規則又は労働協約に設け、従業員の能力開発にかかる経費の負担や職業能力開発休暇の付与を行う事業主等に対する助成措置です。（対象：中小企業・大企業）

※1 「**自発的職業能力開発経費負担制度**」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主がこれに係る経費の一部又は全部を負担する制度であって、労働協約又は就業規則に定められているものをいいます。（以下「経費負担制度」といいます。）

※2 「**自発的職業能力開発時間確保制度**」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主が、自発的職業能力開発時間確保措置を講ずる制度です。自発的職業能力開発時間確保措置は、自発的職業能力開発を行う労働者に対して、自発的職業能力開発を受けるために必要な時間を確保するため、始業時間及び終業時間の変更、勤務時間の短縮又は時間外労働の制限について、措置するものをいいます。（以下「時間確保制度」といいます。）

※3 「**職業能力開発休暇制度**」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主が職業能力開発休暇(注)を付与する制度であって、労働協約又は就業規則に定められているものをいいます。（以下「休暇制度」といいます。）
注：職業能力開発休暇とは、自発的な職業能力開発を行う労働者に対して事業主が付与する休暇をいい、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは区別されるものです。（職業能力開発促進法第10条の3第2項に規定する有給教育訓練休暇は職業能力開発休暇に相当します。）

※4 「**長期職業能力開発休暇制度**」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に事業主が、長期職業能力開発休暇を付与する制度です。長期職業能力開発休暇とは、連続3ヶ月以上の職業能力開発休暇をいいます。（以下「長期休暇制度」といいます。）

■訓練コースの基本要件

- ・教育訓練機関等により実施される訓練であること。
- ・業務命令でなく、労働者が自発的に受講する教育訓練・職業能力検定・キャリア・コンサルティングであること。

※教育訓練機関によって、訓練時間の下限が設けられています。

■対象者

雇用保険の被保険者

■支給内容

〈経費助成〉

- ・事業主が負担した職業能力開発に係る経費の1/2（大企業は1/3）に相当する額を支給します。
※経費助成を申請する場合は、経費負担制度を設ける必要があります。

〈賃金助成〉

- ・訓練時間に応じて支払った賃金の1/2（大企業は1/3）に相当する額を支給します。
※賃金助成を申請する場合は、休暇制度、長期休暇制度又は時間確保制度（勤務時間の短縮に係る措置に限る）を設ける必要があります。

〈制度導入に係る奨励金〉 **【経費負担制度に係る奨励金については、中小企業に限る】**

各制度を導入後3年以内に、その制度を利用して訓練を受講した者が発生した場合に15万円（時間確保制度又は長期休暇制度を導入した場合は、30万円（※5））を支給します。（1制度につき1事業所1回限り）また、各制度利用者1人につき5万円（長期休暇制度を導入した場合は、10万円）を支給します。（制度毎に1事業所あたり延べ20人を限度。ただし、経費負担制度及び休暇制度の場合は、合計延べ20人が限度。）

※5 長期休暇制度導入に係る奨励金については、代替要員の確保に係る措置がある場合には、60万円となります。長期休暇制度導入に係る奨励金の支給を受けた場合は、休暇制度導入に係る奨励金は支給されません。

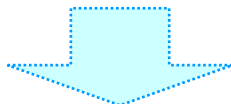
〈制度の利用促進に係る奨励金〉 **【中小企業に限る】**

- ・制度の導入後3年間が経過した中小企業の事業主に対し、制度の利用者が過年度の年間計画における最大利用者数を1人上回るごとに2万円を支給します。（年間5人分（計10万円）を限度）
ただし、長期休暇制度については、1人上回るごとに4万円（年間5人分（計20万円）を限度）を支給します。

注）支給の制限については、P11を参照してください。

Ⅱ 職業能力評価推進給付金

雇用する労働者に、厚生労働大臣が定める職業能力検定（都道府県職業能力開発協会で実施している技能検定等）を受けさせる事業主に対して支給するものです。



■職業能力検定の要件

- ・他の事業主や団体により行われる職業能力検定であること。
- ・職業能力の開発及び向上に資するものとして厚生労働大臣が定める職業能力検定であること。（※1）
- ・職業能力検定を受ける雇用する労働者に対して、受検させようとする職業能力検定に関連する職業訓練等を事前に受けさせていること。（※2）

※1 厚生労働大臣が定める職業能力検定とは、以下のイ～ハのとおりです。

- イ 職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第44条の技能検定
 - ロ 技能審査認定規程（昭和48年労働省告示）により厚生労働大臣の認定を受けた技能審査
 - ハ 労働者の職業能力の開発及び向上に資するものとして職業能力開発局長が定める職業能力検定
- 詳細については、雇用・能力開発機構ホームページ（<http://www.ehdo.go.jp>）でご確認ください。
（TOP ページ→助成金制度一覧→キャリア形成促進助成金→職業能力評価推進給付金→厚生労働大臣が定める職業能力検定）

※2 従業員に受検させようとする職業能力検定に関連する訓練は、OJTによる訓練でも差し支えありません。

■対象者

雇用保険の被保険者

■支給内容

〈経費助成〉

- ・職業能力検定の受検料の**4分の3**に相当する額を支給します。

〈賃金助成〉

- ・職業能力検定の受検時間に対して支払われた賃金の**4分の3**に相当する額を支給します。

注）職業能力検定を受検した場合は、あらかじめ受検案内等で定められた受検時間のみ助成対象となります。事前説明の時間や待ち時間は助成対象とはなりません。

■支給の制限

- ・経費及び賃金の助成額をあわせて、1人につき年間5万円です。

キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項

1. 助成金の支給制限について

キャリア形成促進助成金には、以下の制限が設けられています。

	制限の対象	制限内容								
A	助成対象者の受講状況	受講者が訓練コースの 総訓練時間の8割以上出席していなければ、経費・賃金共に助成対象とはなりません。 注) 対象認定実習併用職業訓練及び対象有期実習型訓練の場合は、OFF-JT 及びOJT それぞれ8割以上。								
B	支給の総額	1事業所1年あたり 500万円を支給額の限度 とします。(対象有期実習型訓練の場合を除く。)ただし、「I 訓練等支援給付金」において、次の①から③の訓練を実施する場合は、1事業所1年あたり 1,000万円を支給額の限度 とします。 ① 対象職業訓練において実施する認定訓練 ② 対象短時間等職業訓練において中小企業事業主が実施する認定訓練 ③ 対象認定実習併用職業訓練 対象有期実習型訓練 を実施する場合は、1年度(4月1日から翌年3月31日まで)1事業所あたり 500万円を支給額の限度 とします。								
C	助成人数	上記B①から③の訓練を実施する場合には、1事業所1年あたりの助成人数(①から③の訓練に係る人数の合計)の限度があります。 座学等(OFF-JT)に対する助成(経費助成・賃金助成・実施に係る助成)、実習(OJT)に対する助成(賃金助成・実施に係る助成)及び 能力評価の実施に係る助成のそれぞれ実人数50人を限度 とします。								
D	経費助成の限度額	1人1コースあたりの限度額は、総訓練時間数に応じて、次のとおりです。 <table border="1" style="margin: 10px auto; border-collapse: collapse; text-align: center;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">OFF-JT の総訓練時間数</th> <th style="width: 50%;">経費助成限度額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>300時間未満</td> <td>5万円(20万円)</td> </tr> <tr> <td>300時間以上600時間未満</td> <td>10万円(30万円)</td> </tr> <tr> <td>600時間以上</td> <td>20万円(40万円)</td> </tr> </tbody> </table> 注) カッコ内は、対象認定実習併用職業訓練と対象有期実習型訓練の場合です。	OFF-JT の総訓練時間数	経費助成限度額	300時間未満	5万円(20万円)	300時間以上600時間未満	10万円(30万円)	600時間以上	20万円(40万円)
OFF-JT の総訓練時間数	経費助成限度額									
300時間未満	5万円(20万円)									
300時間以上600時間未満	10万円(30万円)									
600時間以上	20万円(40万円)									
E	1時間あたりの賃金助成の限度額	1時間あたりの賃金助成額には、 限度額 が定められています。限度額は、 雇用保険の基本手当の最高日額(平成22年8月1日現在、7,505円(※)) を、申請事業所の所定労働時間で除した額です。 ※ 金額は毎年改正されますので、雇用・能力開発機構都道府県センターにご確認ください。								
F	職業能力検定の受検に係る助成限度額	経費及び賃金の助成額をあわせて、1人につき年間 5万円 を限度とします。 (訓練等支援給付金(対象自発的職業能力開発)、職業能力評価推進給付金)								

2. 他の助成金との併給について

併給とは、同一の訓練に対して複数の助成金の支給を受けることをいいます。

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、その従業員にかかる本助成金の支給ができない場合がありますので、最寄りの独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センター(以下「機構都道府県センター」といいます。)にご確認ください。

3. その他の要件について

本助成金の支給には他にも要件がございます。詳細については最寄りの機構都道府県センターに必ずご確認ください。

キャリア形成促進助成金の主な活用事例

※活用事例の助成額は、一例です。実際に受給できる助成額とは異なりますのでご了承ください。

① 訓練等支援給付金 専門的な訓練に対する助成（対象職業訓練） ※中小企業のみ

〔雇用する労働者に専門的な知識・技術を習得させ、キャリアアップを支援したい事業主のケース〕

【A社（製造業）の場合】

A社では、従業員の経験年数に応じて、習得すべき加工技術の研修を受けさせる社員教育制度を実施している。

今年度は、入社3年目の従業員5人に対し、外部の研修機関で行われるNCワイヤカット加工法（24時間、受講料3万円/人）を受けさせる予定である。

（助成金の受給額の例）

【要した経費】 366,000円 (①+②)	【助成額】 107,600円 (③+④)
【経費助成対象額】 受講料 ※1人あたりの受講料 30,000円×5人 =150,000円 ……①	【経費助成額】 受講料の助成額 ※1人あたりの助成額=30,000円×1/3（助成率） =10,000円（円未満切り捨て） (30,000円×1/3)×5名=50,000円 ……③
【賃金助成対象額】 研修を実施している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間あたりの平均賃金単価 1,800円で算出 (1,800円×24時間)×5人 =216,000円 ……②	【賃金助成額】 ※1時間あたりの賃金助成額 480円 1,800円×0.8×1/3=480円 (480円×24時間)×5人=57,600円 ……④

② 職業能力評価推進給付金

〔雇用する労働者に技能検定などの職業能力検定を受けさせたい事業主のケース〕

【B社（建設業）の場合】

B社では、従業員の技能のレベルを把握したいことと、従業員に検定合格という目標を持たせることで今後のさらなる技術向上を喚起したいことから、経験年数に応じて、職業能力検定を受検させることとしている。

今年度は、5人の従業員に建築製図CAD作業1級（受検時間4時間30分、検定料18,000円/人）の技能検定を受けさせる予定である。

（助成金の受給額の例）（注）助成率は中小企業・大企業ともに3/4です。

【要した経費】 132,750円 (①+②)	【助成額】 88,605円 (③+④)
【経費助成対象額】 受験料 ※1人あたりの受験料 18,000円 18,000円×5人=90,000円 ……①	【経費助成額】 検定料の助成額 ※1人あたりの助成額=18,000円×3/4（助成率(注)） =13,500円 (18,000円×3/4)×5名=67,500円 ……③
【賃金助成対象額】 技能検定を受検している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間あたりの平均賃金単価 1,900円で算出 (1,900円×4時間30分)×5人 =42,750円 ……②	【賃金助成額】 1,900円×0.8×3/4=1,140円 ・1,140円は1時間あたりの賃金助成の限度額(★)を超えるので、938.13円が1時間あたりの賃金助成額になります。 ※1時間あたりの賃金助成限度額 938.13円 7,505円÷8時間=938.13円 (938.13円×4時間30分)×5人 =21,105円（円未満切り捨て） ……④

★ 1時間当たりの賃金助成の限度額は、雇用保険の基本手当の最高日額を、事業所の所定労働時間で除した額です。この例では雇用保険の基本手当の最高日額が7,505円、所定労働時間が8時間として計算しています。なお、7,505円は、平成22年8月1日現在の雇用保険の基本手当の最高日額です。毎年変動しますので、雇用・能力開発機構都道府県センターへご確認ください。

③ 訓練等支援給付金 有期実習型訓練に対する助成（対象有期実習型訓練）

職業能力形成機会の少ない方々に企業内における実習(OJT)と教育訓練機関等における座学(OFF-JT)を行うことにより、正社員を目指す人材を育成したい事業主のケース

【C社（製造業）の場合】

C社では、正社員となる人材を育成するため、「企業内における実習(OJT)」と「教育訓練機関等における座学(OFF-JT)」を効果的に組み合わせて行う「有期実習型訓練」を行うことを決め、対象有期実習型訓練実施計画を作成し受給資格認定申請を行った。受給資格認定後、ハローワークに求人票（訓練計画添付）を提出し、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受け職業能力形成促進者と認められた求職者2人を採用した。訓練の実施期間は4ヶ月で総訓練時間は450時間、内訳はC社で製造している部品の加工製作（OJT）が350時間と、教育訓練機関において行われる座学（OFF-JT、受講料15万円/人）が100時間である。

（助成金の受給額の例）（注）助成率4/5は中小企業の場合です。

【要した経費】1,312,500円（①+②+③）	【助成額】1,819,760円（④+⑤+⑥+⑦+⑧+⑨）
【OFF-JTに対する経費助成対象額】 受講料 ※1人あたりの受講料150,000円×2人 =300,000円・・・・・・・・①	【OFF-JTに対する経費助成額】 受講料の助成額 ※1人あたりの助成額=150,000円×4/5（助成率（注））=120,000円 （150,000×4/5）×2人=240,000円・・・・・・・・④
【OFF-JTに対する賃金助成対象額】 OFF-JT訓練を実施している時間における賃金 ※受講者に月額18万円の賃金を支払う場合 1ヶ月当たりの労働日数が20日、1日の所定労働時間が8時間とすると、1時間あたりの賃金単価1,125円で算出 （1,125円×100時間）×2人 =225,000円・・・・・・・・②	【OFF-JTに対する賃金助成額】 ※1時間あたりの賃金助成額900円（受講者毎に算定） 1,125円×4/5=900円 （900円×100時間）×2人=180,000円・・・・・・・・⑤
【事業主が自ら運営するOFF-JTの実施に係る助成】	【事業主が自ら運営するOFF-JTの実施に係る助成】 例の場合、外部の教育訓練機関を活用しているため、当該助成は対象外
【OJTに対する賃金助成対象額】 OJT訓練を実施している時間における賃金 ※受講者に月額18万円の賃金を支払う場合 1ヶ月当たりの労働日数が20日、1日の所定労働時間が8時間とすると、1時間あたりの賃金単価1,125円で算出 （1,125円×350時間）×2人 =787,500円・・・・・・・・③	【OJTに対する賃金助成額】 ※1時間あたりの賃金助成額900円（受講者毎に算定） 1,125円×4/5（助成率）=900円 （900円×350時間）×2人=630,000円・・・・・・・・⑥
【OJTの実施に係る助成】	【OJTの実施に係る助成】 ※受講者1人に対し1時間800円を支給 1人あたりの助成額=800円×350時間=280,000円 注）1人あたり408,000円が限度 280,000円×2人=560,000円・・・・・・・・⑦
【『ジョブ・カード』様式6号による能力評価の実施に係る助成】	【『ジョブ・カード』様式6号による能力評価の実施に係る助成】 ※受講者1人に対し4,880円を支給 助成額=4,880円×2人=9,760円・・・・・・・・⑧
【訓練の導入に対する助成】	【訓練の導入に対する助成】 訓練を導入し1人目の助成対象者が生じた場合に20万円を支給・・・・・・・・⑨

キャリア形成促進助成金に関するお問い合わせは

独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターまでどうぞ
お電話でのお問い合わせは全国どこでも

いいこよう



0570-001154 (全国共通)

- ご利用時間は9:00～17:00（土日祝日は休業）●最寄りの独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターに自動転送されます。●携帯電話・PHSからはご利用になれません。
- NTT回線以外の方は、一部つながらない場合もあります。●通話料はお客様負担となります。