

# 平成27年4月10日から 従業員の育成に取り組む事業主や 事業主団体への支援を拡充しました！

従業員の中長期的なキャリアアップを支援するため、「キャリア・コンサルティングを導入したい」「評価制度を導入したい」「技能検定の受検を促進したい」などといった、従業員の育成に取り組む事業主や事業主団体には、助成金を支給しています。

**平成27年度からは、さらに助成金の創設・拡充を行います。**

助成対象は、正規雇用労働者だけでなく、短時間労働者、有期契約労働者、派遣労働者、無期雇用労働者となります。

## 平成27年度からの拡充内容

### ◆企業内人材育成推進助成金に「個別企業助成コース」・「事業主団体助成コース」を創設【P2～3】

### ◆キャリア形成促進助成金の拡充【P4～7】

- ①「ものづくり人材育成訓練（企業単独型訓練・企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）」の創設
- ②「若年人材育成コース」と「熟練技能育成・承継コース」の助成対象を中小企業以外まで拡大
- ③「育休中・復職後等能力アップコース」の経費助成率引上げ
- ④「団体等実施型訓練」に育休中・復職後などの訓練を追加

### ◆キャリアアップ助成金（人材育成コース）の拡充【P8】

- ① 有期実習型訓練の中小企業のOJTの実施助成額を引き上げ
- ②「育児休業中訓練」の創設

# 1 企業内人材育成推進助成金

## 継続して人材育成に取り組む事業主などを支援する助成金を創設

従業員に教育訓練、職業能力評価、キャリア・コンサルティングなどを計画的に実施する制度を導入し、継続して人材育成に取り組む事業主、また、その事業主を支援する事業主団体に支給する「企業内人材育成推進助成金」を創設しました。

【助成メニュー】 ※ 個別企業助成コースと事業主団体助成コースの併用は不可 ( )額は中小企業以外の額

助成対象		制度導入助成額	実施・育成助成額 (一人当たりの額)
<b>① 個別企業助成コース</b> ①～③の人材育成制度を就業規則などに規定して導入し、従業員に実施した事業主に、一定額を助成			
① 教育訓練・職業能力評価制度	従業員に対する教育訓練や職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	50万円(25万円)	5万円(2.5万円)
② キャリア・コンサルティング制度	従業員に対するキャリア・コンサルティングを、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度	30万円(15万円)	5万円(2.5万円)
	従業員をキャリア・コンサルタントとして育成した場合に加算	—	15万円(7.5万円)
③ 技能検定合格報奨金制度	技能検定に合格した従業員に報奨金を支給する制度	20万円(10万円)	5万円(2.5万円)
<b>② 事業主団体助成コース</b> 従業員に対し教育訓練や職業能力評価を行う構成事業主を支援する事業主団体について、構成事業主が3事業主以上、かつ従業員合計30名以上を対象に導入・実施された場合、支援に要した費用の一部を助成		支援に要した費用の2/3 上限額500万円	

### 【基本要件及び活用例】

◆実施・育成助成は10人まで

#### ① 個別企業助成コース

共通要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人材育成制度を就業規則または労働協約に規定すること</li> <li>・労働組合などの意見を聞いて事業内職業能力開発計画を作成し、従業員に周知している事業主であること</li> <li>・職業能力開発推進者を選任していること</li> </ul>
------	---

#### ①教育訓練・職業能力評価制度

基本要件	(1) 教育訓練 ① 自社の仕事の実施に必要な職業能力を体系的に整理すること ② ①の職業能力を習得させるための教育訓練を、従業員に計画的に実施すること ③ 従業員が習得した職業能力の評価を、ジョブ・カード様式4（評価シート）を活用して実施すること
	(2) 職業能力評価 ① 自社の仕事の実施に必要な職業能力を体系的に整理すること ② 従業員が保有する①の職業能力の評価を、計画的に実施すること ③ 従業員の職業能力の評価を、ジョブ・カード様式4（評価シート）を活用して実施すること
活用例	(1) 教育訓練 従業員の計画的な育成に課題を抱えるウェブコンテンツ制作企業 ⇒ 助成金を活用して、各部門（デザイン、設計開発など）で必要な職業能力を、従業員の役職（スタッフ、エンジニアなど）別に整理し、それらを習得させるための教育訓練も <b>体系化</b> し実施する
	(2) 職業能力評価 グローバル化に伴い従業員の管理などに課題を抱える自動車部品など金型メーカー ⇒ 助成金を活用して、総合職・専門職別・レベル別に必要な能力・知識を見える化し、将来目指す方向性の明確化や適正な評価をできるようにすることで、従業員の <b>モチベーション</b> や <b>技術の向上</b> を図る

## ②キャリア・コンサルティング制度

基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>① すべての従業員にキャリア・コンサルティングを実施する計画を作成すること</li> <li>② ジョブ・カードを活用してキャリア・コンサルティングを実施すること</li> <li>③ 資格を持つキャリア・コンサルタントが、キャリア・コンサルティングを実施すること</li> </ul> ※ キャリア・コンサルタントを育成する場合 <ul style="list-style-type: none"> <li>① 資格を持つキャリア・コンサルタントとして従業員を育成すること</li> <li>② 従業員にキャリア・コンサルティングを実施するために育成すること</li> </ul>
活用例	従業員の定着に課題を抱えるサービス業企業 ⇒ 助成金を活用して、従業員にキャリア・コンサルティングを実施する制度を導入し、従業員の仕事の悩みなどを解決する。また、従業員が <b>目的意識</b> をもって仕事に取り組もうとする意識を高める

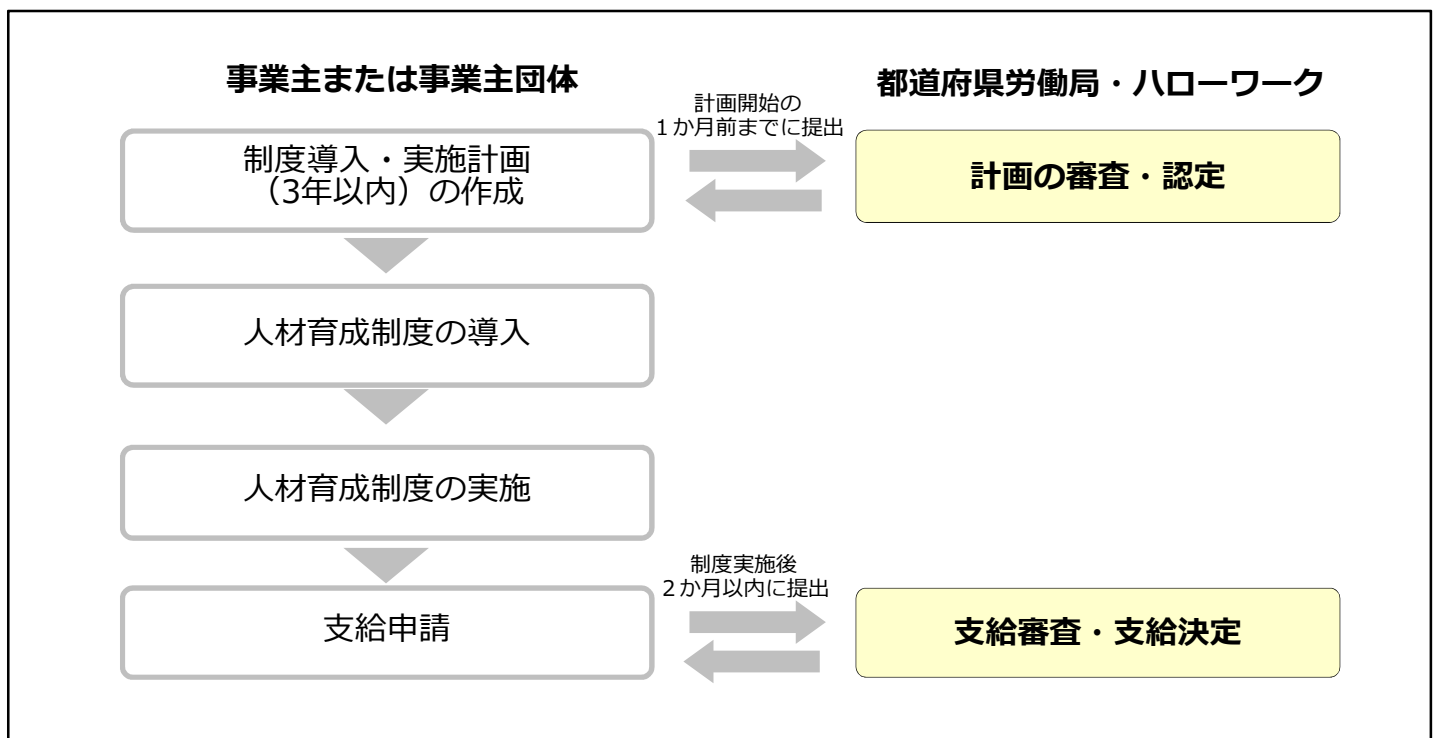
## ③技能検定合格報奨金制度

基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>① 従業員に技能検定を受検させる計画を作成すること</li> <li>② 技能検定の合格者に報奨金を支給すること</li> </ul>
活用例	若手従業員への技能継承に課題を抱える部品加工企業 ⇒ 助成金を活用して、技能検定に合格した従業員に報奨金などを支給する制度を導入し、若手従業員の職業能力開発に <b>積極的</b> に取り組もうとする意識を高める

## ④ 事業主団体助成コース

基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主団体が、体系的な教育訓練計画や職業能力評価基準制度を作成すること</li> <li>・ 構成事業主3社以上が作成された制度を導入すること</li> <li>・ 構成事業主の従業員合計30名以上に制度が実施され、ジョブ・カードを活用して能力評価を行うこと</li> </ul>
活用例	人手不足や技能継承に課題を抱える建設業団体 ⇒ 構成事業主全体の職業能力の <b>底上げ</b> を図るため、建設関係の事業主団体が能力評価を体系的に整理した上で、構成事業主の若手技能労働者などを対象に計画的なOff-JT教育訓練を計画、実施する

### [事業主または事業主団体が助成金を受給するまでの主な流れ]



## 2 キャリア形成促進助成金

### 主な拡充内容

- (1) 建設業や製造業の事業主が地域の事業主団体などと連携して行うOJT付き訓練などを助成対象とした「ものづくり人材育成訓練（企業単独型訓練・企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練）」を創設
- (2) 「若年人材育成コース」、「熟練技能育成・承継コース」の助成対象を中小企業以外まで拡大
- (3) 「育休中・復職後等能力アップコース」の経費助成率の引上げ
- (4) 「団体等実施型訓練の助成対象訓練」に「育休中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練」を追加

### キャリア形成促進助成金（主に正規雇用の労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成）

#### [助成メニュー]

#### ▶事業主と事業主団体など向け

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
<b>① ものづくり人材育成訓練</b> ① 企業単独型訓練 ② 企業連携型訓練 ③ 事業主団体等連携型訓練	中小企業以外 中小企業 事業主団体 など	建設業や製造業が実施する厚生労働大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ① 企業が単独で実施する訓練 ② 複数の企業が連携して実施する訓練 ③ 事業主団体などと企業が連携して実施する訓練

#### ▶事業主向け

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
<b>② 政策課題対応型訓練</b> ① 成長分野等人材育成コース ② グローバル人材育成コース ③ 育休中・復職後等能力アップコース ④ 中長期的キャリア形成コース	中小企業以外 中小企業	健康・環境などの成長分野などでの人材育成のための訓練 海外関連業務に従事する人材育成のための訓練（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） 育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）
⑤ 若年人材育成コース ⑥ 熟練技能育成・承継コース	中小企業以外 中小企業	採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練 熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練、認定職業訓練
⑦ 認定実習併用職業訓練コース ⑧ 自発的職業能力開発コース	中小企業	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練（①の①を除く） 労働者の自発的な能力開発に対する支援
<b>③ 一般型訓練</b>	中小企業	政策課題対応型訓練以外の訓練

#### ▶事業主団体など向け

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
<b>④ 団体等実施型訓練</b>	事業主団体 など	事業主団体などが行う、①若年労働者への訓練、②熟練技能の育成・承継のための訓練、③育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練

#### [助成額・助成率]（ ）内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 (1人1時間当たり)	経費助成	実施助成 (1人1時間当たり)
<b>① ものづくり人材訓練</b>	Off-JT	800円 (400円)	2/3 (1/2) 事業主団体などは2/3	-
	OJT	-	-	700円 (400円)
<b>② 政策課題対応型訓練</b>	Off-JT (③)	800円 (400円)	2/3 (1/2)	-
	Off-JT (③以外)		1/2 (1/3)	
	OJT (⑦)	-	-	600円
<b>③ 一般型訓練</b>	Off-JT	400円	1/3	-
<b>④ 団体等実施型訓練</b>	Off-JT	-	①・② 1/2 ③ 2/3	-

#### ◆経費助成の支給限度額

①、②の①～⑥は1人1コース当たり、15万円～50万円（中小企業以外は10万円～30万円）

②の⑦・⑧、③は1人1コース当たり、7万円～20万円

④は1団体当たり、500万円

◆1事業主の年間の支給限度額は500万円（認定職業訓練、①または②の⑦の場合は1,000万円）、1事業主団体などの年間の支給限度額は500万円

(1) 建設業や製造業の事業主が地域の事業主団体などと連携して行うOJT付き訓練などを助成対象とした「ものづくり人材育成訓練（事業主団体等連携型訓練・企業連携型訓練・企業単独型訓練）」を創設

**【概要】**

- ・雇用する労働者に対し、OJT付き訓練で、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)」を実施する場合に助成が受けられる訓練コースです。
- ・助成金の手続きを行う前に、厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。
- ・実施する訓練は、①企業が単独で実施する訓練（**企業単独型訓練**）、②複数の企業が連携して実施する訓練（**企業連携型訓練**）、③事業主団体などと企業が連携して実施する訓練（**事業主団体等連携型訓練**）の3種類です。

<b>訓練対象者</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 15歳以上45歳未満の労働者であって、①～③のいずれかに該当する雇用保険の被保険者（※1）</li> <li>① 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者（雇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）</li> <li>② 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定の前に既に雇用され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（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）させることを目的として訓練を受ける者</li> <li>③ 既に雇用している短時間等労働者以外の労働者</li> </ul>
<b>基本要件</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業内におけるOJT（実習）と教育訓練機関で行われるOff-JT（座学）（※2）を効果的に組み合わせる訓練（認定実習併用職業訓練）であること</li> <li>・ 建設業または製造業に属する事業主が実施する認定実習併用職業訓練であること</li> <li>・ 実施期間が6か月以上2年以下であること</li> <li>・ 総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること</li> <li>・ 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</li> <li>・ 訓練終了後に評価シート（ジョブ・カード様式4）によって職業能力の評価を実施すること</li> <li>・ 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、ジョブ・カードを交付されること</li> </ul>

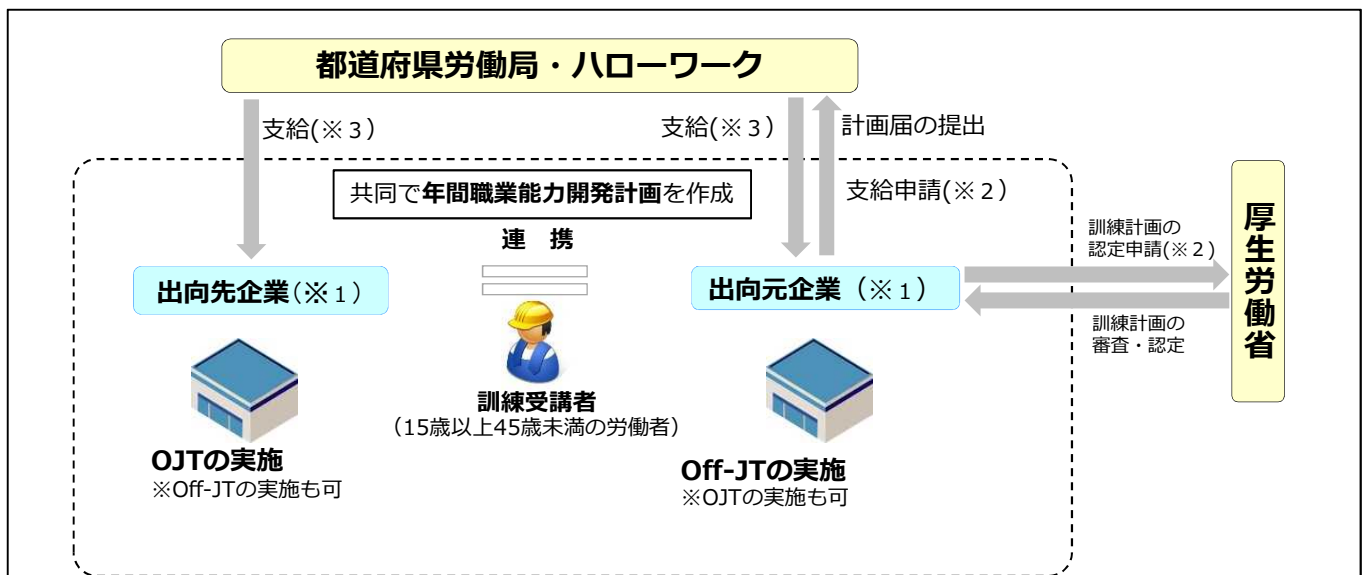
- ※1 過去3年以内に同一事業主により、又は過去6か月以内に他の事業主により実施した雇用型訓練（実習併用職業訓練、有期実習型訓練及び若者チャレンジ訓練）の受講者は対象外です。また、公的な職業訓練終了後6か月以内の者は対象外です。
- ※2 企業連携型訓練の場合、出向元企業及び出向先企業以外の者が出向元企業及び出向先企業以外の設置する施設で行う訓練はOff-JTに含まれます。また、事業主団体等連携型訓練又は企業単独型訓練の場合、申請事業主の企業以外の者が申請事業主以外の設置する施設で行う訓練はOff-JTに含まれます。

**【①企業単独型訓練】**

現行の「認定実習併用職業訓練コース」の手続きを活用

**【②企業連携型訓練】**

- ・ 出向元企業と出向先企業（系列会社やグループ会社など）が連携して、雇用する労働者に実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせる訓練を実施
- ・ 出向元企業と出向先企業が共同して「年間職業能力開発計画」を作成。
- ・ Off-JT訓練とOJT訓練について、出向元事業主と出向先事業主に、経費助成、賃金助成、実施助成をそれぞれ支給



- ※1 中小企業以外も対象
- ※2 認定実習併用職業訓練計画、訓練実施計画届の作成・提出や支給申請は、出向元事業主が行う。
- ※3 Off-JTの経費助成：中小企業2/3、中小企業以外1/2  
 Off-JTの賃金助成：1時間当たり中小企業800円、中小企業以外400円  
 OJTの実施助成：1時間当たり中小企業700円、中小企業以外400円



### ◆活用例 1（専門工事業社同士の連携）

専門工事業社同士における技能の均一化を図りたい。

→ A 専門工事業社（B 専門工事業社の協会会員）の職人に対して、教育訓練機関を活用し、専門工事業で必要となる共通の知識・技能に関するOff-JTを実施。さらに、A 専門工事業社でOJTを実施することが困難なため、B 専門工事業社に出向させ、専門工事業社同士で技能が均一化するよう、Off-JTで得た知識・技能を生かしたOJTを実施

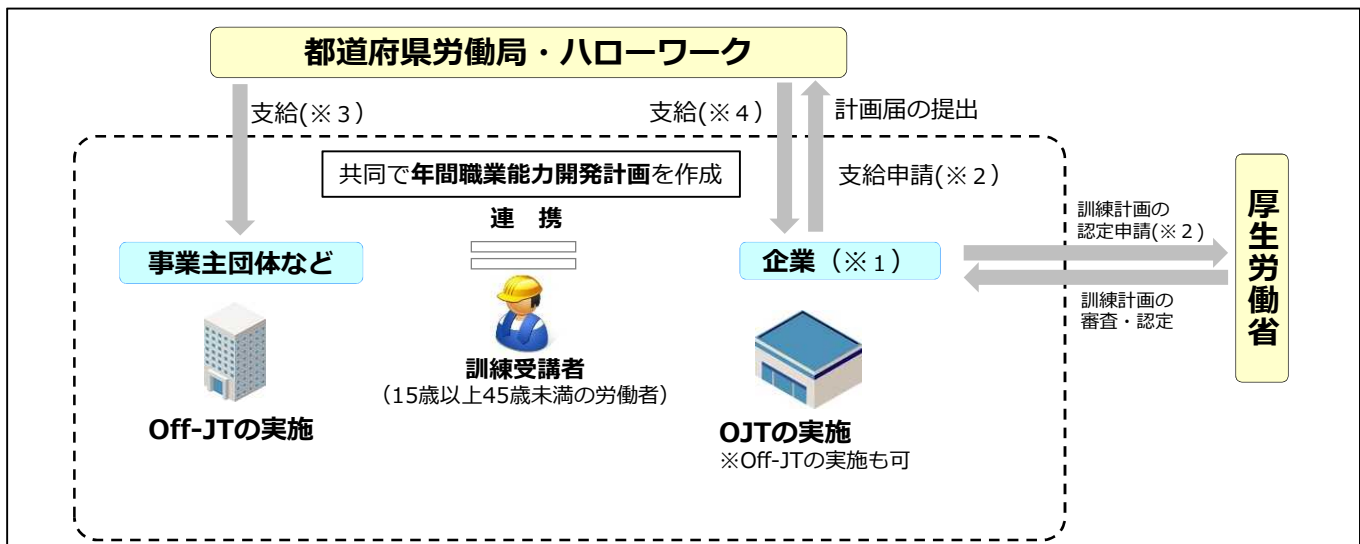
### ◆活用例 2（自動車部品製造企業と自動車部品組立業企業の連携）

自動車部品組立企業や自動車メーカーが求める自動車部品の製造にさらに取り組みたい。

→ 自動車部品を製造している出向元企業の労働者に対して、教育訓練機関を活用し、自動車部品組立のためのOff-JTを実施。さらに、自動車部品組立業に出向させ、Off-JTで得た知識を生かして部品製造の実践力を身につけるよう、出向先企業でOJTを実施

## 【事業主団体等連携型訓練】

- ・ 事業主団体などと企業が連携して、雇用する労働者に実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練を実施
- ・ 事業主団体などと企業が共同して「年間職業能力開発計画」を作成
- ・ 事業主団体などはOff-JT訓練の経費助成、企業はOff-JT訓練の賃金助成とOJT訓練の実施助成をそれぞれ支給



※1 中小企業以外も対象

※2 認定実習併用職業訓練計画、訓練実施計画届の作成・提出や支給申請は、事業主が行う。

※3 Off-JTの経費助成：事業主団体など 2/3

※4 Off-JTの賃金助成：1時間当たり中小企業800円、中小企業以外400円

Off-JTの経費助成：中小企業2/3 中小企業以外1/2

OJTの実施助成：1時間当たり中小企業700円、中小企業以外400円

### ◆活用例 1（内装業者と内装関係団体の連携）

床工事からクロス工事まで内装業の多能工の職人を育成したい

→ 内装業はさまざまな資格と技能を習得した職人が必要とされるため、事業主団体が教育訓練機関を活用し、クロス工事に必要な資格取得と技能取得に関するOff-JTを実施。さらに、習得した技能を実践するため、企業においてクロス工事のOJTを実施

### ◆活用例 2（航空機製造企業と航空機関係団体の連携）

航空機製造などに関する事業主団体が作成した各社共通のOff-JT・OJTカリキュラムを活用して地域における人材育成に取り組みたい。

→ 事業主団体が教育訓練機関を活用し、実技訓練などのOff-JTを実施。さらに、習得した技能を実践するため、企業においてOJTを実施

(2)「若年人材育成コース」、「熟練技能育成・承継コース」の助成対象を中小企業以外まで拡大

**【概要】**

- ・採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練を実施した場合に助成を行う「若年人材育成コース」、熟練技能者の指導力強化、技能承継のための訓練または認定職業訓練を実施した場合に助成を行う「熟練技能育成・承継コース」について、その助成対象を中小企業以外まで拡大します。

**◆活用例 1 (若年人材育成コース・中小企業以外)**

店長に昇格した従業員に対して、店舗管理、指導方法、業務効率化など店長業務に必要な能力を身につけるOff-JT訓練を実施  
【訓練実施例】

- ・店長育成研修(対象者10名)
- ・訓練時間40時間(8日間)、訓練経費90万円(9万円×10名)
- 助成額 経費助成 300,000円(90万円×1/3)  
賃金助成 160,000円(400円×40時間×10名)

**助成額 46万円**

**◆活用例 2 (熟練技能育成・承継コース・中小企業以外)**

従業員に対して、社外の熟練技能者の指導により固有技能を承継するためのOff-JT訓練を実施

※ 熟練技能者：技能士1級技能検定などの合格者、職業訓練指導員、自治体などが認定しているマイスターなど

【訓練実施例】

- ・熟練技能者による固有技能の承継(対象者5名)
- ・訓練時間50時間(10日間)、訓練経費60万円(12万円×5名)
- 助成額 経費助成 200,000円(60万円×1/3)  
賃金助成 100,000円(400円×50時間×5名)

**助成額 30万円**

**【中小企業事業主の範囲について】**

「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、資本金を持たない事業主※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、特例社団法人、一般社団法人、公益社団法人、特例財団法人、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

なお、「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

(3)「育休中・復職後等能力アップコース」の経費助成率の引上げ

(4)「団体等実施型訓練の助成対象訓練」に「育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練」を追加

**【概要】**

- ・「育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練」を実施した場合に助成を行う「育休中・復職後等能力アップコース」について、経費助成率を中小企業2/3、中小企業以外1/2に引き上げました。(従来は中小企業1/2、中小企業以外1/3)
- ・事業主団体などが訓練を実施した場合に経費助成を行う団体等実施型訓練について、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練を助成対象訓練に追加し、訓練の経費助成率を2/3としました。

**◆活用例 1 (育休中・復職後等能力アップコース)**

職場復帰したときに戸惑うことなく業務に従事できるよう、育児休業中の従業員に対して、介護保険制度の概要、要介護認定の手続、介護サービスの種類などを理解する通信制・自宅学習(Off-JT訓練)を実施

【訓練実施例】

- ・介護保険請求事務講座(対象者5名)
- ・訓練時間32時間、訓練経費30万円(6万円×5名)
- 助成額(育児休業中の訓練は経費助成のみ)  
(中小企業) 経費助成 200,000円(30万円×2/3)、賃金助成なし  
(中小企業以外) 経費助成 150,000円(30万円×1/2)、賃金助成なし



**◆活用例 2 (団体等実施型訓練)**

保育関係団体が、傘下の事業主が雇用する保育士に対して、職場復帰後に、保育業界での新制度、保健・衛生などを理解するOff-JT訓練を実施

【訓練実施例】

- ・職場復帰後の保育研修(対象者5名)
- ・訓練時間20時間(5日間)、訓練経費30万円(6万円×5名)
- 助成額 経費助成 200,000円(30万円×2/3)、賃金助成なし(※)

※ 事業主団体が実施する訓練に従業員を参加させた事業主は「育休中・復職後等能力アップコース」を活用して賃金助成の支給申請を行うことができます。

### 3 キャリアアップ助成金（人材育成コース）

#### 主な拡充内容

- (1) 有期実習型訓練の中小企業のOJTの実施助成額を引き上げ（現行1人1時間当たり700円→800円）  
 (2) 育児休業中の非正規雇用の女性などが訓練を受けることを支援した場合、訓練に要した経費の一部を助成する「育児休業中訓練」を創設

#### キャリアアップ助成金(人材育成コース)(非正規雇用労働者に対して職業訓練などを実施した場合の助成) [助成メニュー]

支給対象となる訓練	対象	訓練内容
一般職業訓練	中小企業以外 中小企業	Off-JTにより行う訓練
有期実習型訓練	中小企業以外 中小企業	「ジョブ・カード」を活用したOff-JTとOJTを組み合わせて行う訓練
中長期的キャリア形成訓練	中小企業以外 中小企業	厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）
<u>育児休業中訓練</u>	<u>中小企業以外 中小企業</u>	<u>育児休業中の労働者の自発的な申し出により実施するOff-JT訓練（通信制も対象（※））</u>

※\_訓練修了時に訓練受講者が訓練を受講することによって修得した職業能力の評価を行うものに限ります。

#### [助成額] ( ) 内は中小企業以外の助成額

支給対象となる訓練	Off-JT		OJT
	賃金助成 (1人1時間当たり)	経費助成（1人当たり） 事業主が負担した実費が下記の額を下回る場合は実費を限度として助成	実施助成 (1人1時間当たり)
一般職業訓練	800円 (500円)	訓練時間数が ・100時間未満の場合 10万円（7万円） ・100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） ・200時間以上の場合 30万円（20万円）	—
有期実習型訓練	800円 (500円)	訓練時間数が ・100時間未満の場合 10万円（7万円） ・100時間以上200時間未満の場合 20万円（15万円） ・200時間以上の場合 30万円（20万円）	<b>800円</b> (700円)
中長期的キャリア形成訓練	800円 (500円)	訓練時間数（※1）が ・100時間未満の場合 15万円（10万円） ・100時間以上200時間未満の場合 30万円（20万円） ・200時間以上の場合 50万円（30万円）	—
<u>育児休業中訓練</u>	—	<u>訓練時間数（※2）が</u> ・ <u>100時間未満の場合</u> <u>10万円（7万円）</u> ・ <u>100時間以上200時間未満の場合</u> <u>20万円（15万円）</u> ・ <u>200時間以上の場合</u> <u>30万円（20万円）</u>	—

※1 通学およびスクーリングの時間数

※2 通学およびスクーリングの時間数。スクーリングがない通信制の訓練は、100時間未満の区分