

企業の人材育成と労働者のキャリア形成のために、助成金をご活用ください。

キャリア形成促進助成金のご案内

※平成23年11月24日現在の内容です。

◆ 訓練等支援給付金 ◆

INDEX

キャリア形成促進助成金を活用できる事業主	2
助成金の受給までの流れ	3
キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）の種類と概要	
① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）	4
② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）	5
③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成	6
④ OJT 付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成	7
⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（自発的職業能力開発）	8
・ 東日本大震災復興対策 特例措置	9
キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項	10
主な活用事例	
① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）	11
② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）	11
③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成	12
④ OJT 付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成	12
⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（自発的職業能力開発）	13
ご注意	14

この助成金は、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

次の全てに該当する事業主であって、あらかじめ、都道府県労働局（以下「労働局」といいます）に訓練実施計画の届出を行っていることが必要です（労働局長が指定するハローワークを経由することも可能）。

- (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、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること。
- (5) 支給申請書の提出日の属する年度の前々年度より前のいずれかの保険年度に係る労働保険料について未納としているものがないこと。
- (6) 過去3年間に雇用保険二事業による助成金を不正受給したことがないこと。
- (7) 労働者に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う通常の賃金を支払っていること。また、所定労働時間を超えて訓練を実施した場合には、就業規則等に定められた割増賃金を支払うこと。

この助成金は、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。

■中小企業の判断基準について

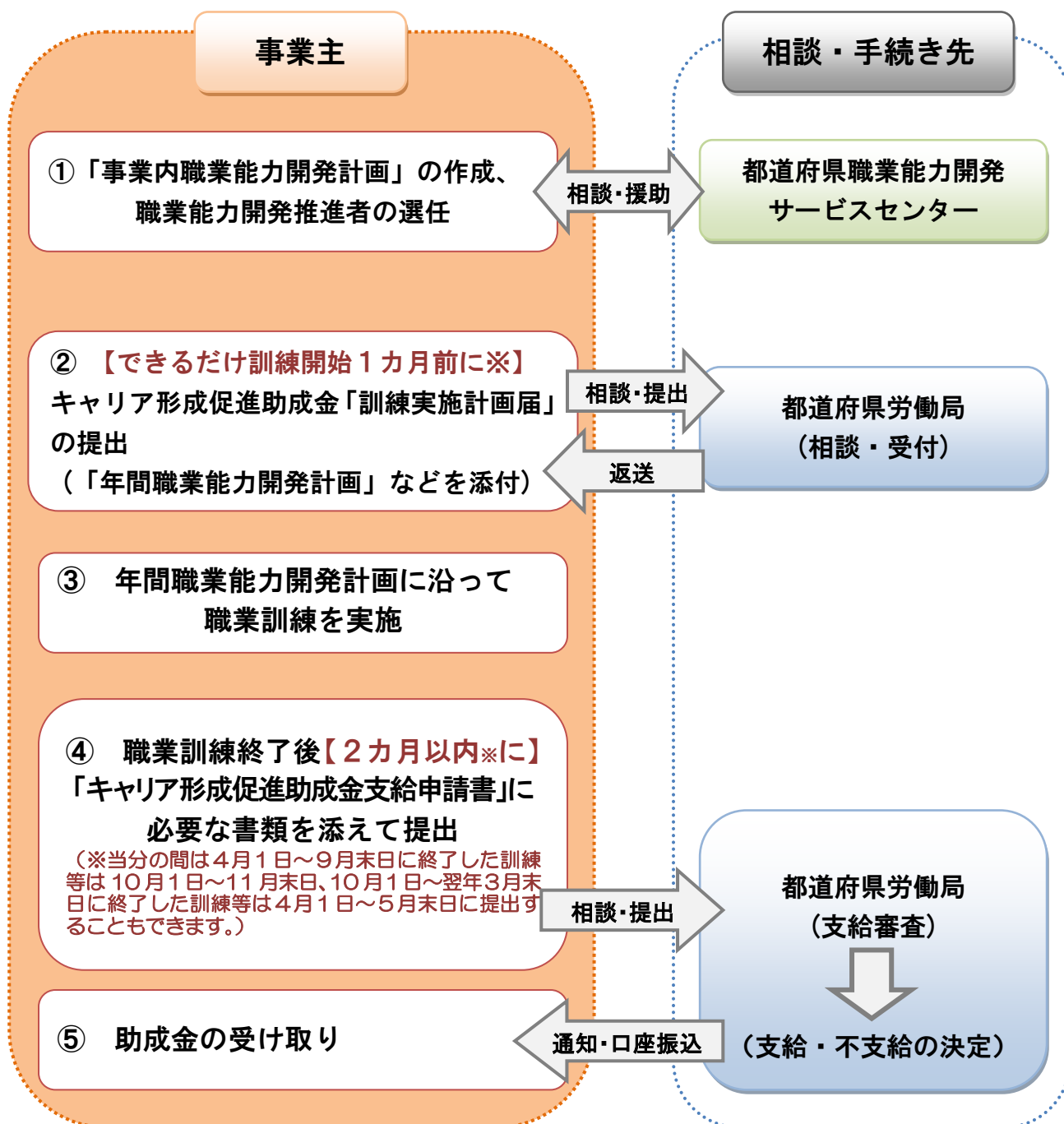
企業の規模は、「主たる事業」ごとに、「A 企業の資本の額または出資の総額」または「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって判断します。

下表のAまたはBの基準のどちらかに該当すれば、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。「主たる事業」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基づきます。

主たる事業	A 企業の資本の額 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

※ 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



※訓練実施計画届については、訓練開始前に添付資料など全て揃った状態とするため、できるだけ訓練開始1カ月前までには届け出てください。

<ご注意>

助成金の支給に際しては、**厳正な審査**を行っています。

提出された書類だけでなく、訓練等の実施の確認、賃金の支払い状況や訓練等に要した経費の支払い状況などについて、事業所にお伺いし、原本など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（訓練等支援給付金）の種類と概要

訓練等支援給付金は、雇用する労働者のキャリア形成を促進するために、年間計画に基づいて訓練等を行った事業主に対し、その経費と訓練期間に支払った賃金の一部を助成するものです。ここでいう訓練等には、職業訓練のほか、職業能力検定およびキャリア・コンサルティングも含み（10 参考）、その経費や受験時間などに対する賃金も助成の対象となります。訓練等支援給付金には、①～⑤の5種類があります。

（注）給付金には支給制限が設けられています。詳しくは、10 をご覧ください。

用語の説明

OFF-JT…生産ラインまた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職業訓練をいいます。

OJT…事業主が行う業務の遂行の過程内で、実務を通じて行われる実践的な技能やこれに関する知識の習得のための職業訓練をいいます。

認定訓練…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。

ジョブ・カード…正社員採用やキャリアアップを目指す求職者が、キャリア・コンサルティングや職業訓練を受けながら作成する就職活動のための書類ファイルで、『履歴シート』『職務経歴シート』『キャリアシート』『評価シート』からなっています。

① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）

雇用する労働者に、職務に関連した専門的な知識およ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して助成金を支給します。（対象：中小企業のみ）

■ 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また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。

■ 訓練対象者

- 雇用保険の被保険者

■ 支給内容

＜経費助成＞

- 訓練に要した経費の3分の1に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料

＜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（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり1,200時間です）。

② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）

雇用する**短時間等労働者（※1）**に高度な技能およびこれに関する知識を習得させるための職業訓練等または**通常の労働者（※2）**への転換に必要な技能および知識を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業・大企業）

※1 「**短時間等労働者**」とは、次のイまたはロに該当する者をいいます。

- イ 雇用期間の定めがなく、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など）
- ロ 雇用期間の定めのある労働者（契約社員など）

※2 「**通常の労働者**」とは、短時間等労働者以外の労働者をいいます。

■ 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また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。

■ 訓練対象者

- 雇用保険の被保険者または被保険者になろうとする者（※3）である短時間等労働者

※3 「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また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。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…**部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費**など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…**入学金、受講料**

〈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（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり**1,200時間**です）。

③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成

OJT 付き訓練のうち、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して助成金を支給します。（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OFF-JTと事業所で実施するOJTを効果的に組み合わせて実施する訓練をいいます。

■ 訓練コースの基本要件

- 企業内におけるOJTと教育訓練機関で行われる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6カ月以上2年以下であること。
- 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(※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。
- 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式4号）により職業能力の評価を実施すること。

※2 必要な総訓練時間の計算方法は、訓練実施期間を年、月、日ごとに分けて換算した上で合算します。

$(\text{〇年} \times 850 \text{時間}) + (\text{〇月} (1 \text{年未満の端数分}) / 12 \times 850) + (\text{〇日} (1 \text{ヶ月未満の端数分}) / 365 \times 850) \leq \text{総訓練時間}$

■ 訓練対象者

次のイまたはロに該当する者（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または被保険者になろうとする者（以下「被保険者等」といいます）
- 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で通常の労働者に転換する場合に限ります**）

■ 支給内容

通常の労働者を対象にした場合

《中小企業に限る》

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う入学金および受講料）の**3分の1**に相当する額を支給します。
- 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。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、**受講者1人につき1時間600円**を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

短時間等労働者を対象にした場合

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う入学金および受講料）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。
- 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。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、**受講者1人につき1時間600円**（大企業も同額）を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

※ 受講者が短時間労働者かどうかの判定の時点は、訓練開始時とします。ただし、訓練期間中に通常の労働者に転換した場合などは、通常の労働者に対する訓練とみなしますので、ご注意ください。

④ OJT 付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成

OJT 付き訓練のうち、都道府県労働局長が訓練基準に適合する旨の確認を行った「**有期実習型訓練**」を、フリーターなど職業能力形成機会の少ない人、または新規学卒者に対して実施する事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業・大企業）

■ 訓練コースの基本要件

- 企業内でのOJTと教育訓練機関で行われる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カ月超6カ月（資格を取得するためなど特別な場合は1年）以下であること（※1）。
- 総訓練時間が6カ月当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。
- 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式4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カ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カ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 必要な総訓練時間の計算方法は、訓練実施期間を年、月、日ごとに分けて換算した上で合算します。
 $(\text{〇月} / 6 \times 425 \text{時間}) + (\text{〇日} (1 \text{ヶ月未満の端数分}) / 182.5 \times 425) \leq \text{総訓練時間}$

■ 訓練対象者

次のイ、ロ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または既に雇用している短時間等労働者
- ロ 登録キャリア・コンサルタント（※3）が交付したジョブ・カードにより、職業能力形成機会に恵まれなかった者（※4）であって、安定的な雇用に就くためには有期実習型訓練に参加する必要があると認められた者、または、新規学卒者（訓練開始日に学校等を卒業・修了した後3カ月を経過していない者）

※3 「登録キャリア・コンサルタント」とは、ジョブ・カード講習（厚生労働省または厚生労働省により委託を受けた登録団体によって実施される講習）を受講し、厚生労働省また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。

※4 「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において過去5年以内におおむね3年以上継続して常用雇用されたことがない者のことをいいます。

■ 支給内容

通常の労働者を対象にした場合

《中小企業に限る》

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費の**3分の1**に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料
- 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。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間600円を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

短時間等労働者を対象にした場合

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費の**2分の1**（大企業は**3分の1**）に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料
- 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。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間600円（大企業も同額）を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

※ 受講者が短時間労働者かどうかの判定の時点は、訓練開始時とします。ただし、訓練期間中に通常の労働者に転換した場合などは、通常の労働者に対する訓練とみなしますので、ご注意ください。

⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（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ために、**自発的職業能力開発経費負担制度（※1）**、または**職業能力開発休暇制度（※2）**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や職業能力開発休暇の付与を行う事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業のみ）

- ※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、事業主がこれに要する経費の一部または全部を負担する制度であって、労働協約また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 「**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」を与える制度であって、労働協約また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）。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）

■ 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。

■ 支援対象者

- 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要した経費の**2分の1**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**2分の1**に相当する額を支給します。時間数の上限は、1人1コース当たり**1,200時間**です（学校教育法に基づく大学・高等専門学校、職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学校・職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校において自発的職業能力開発を受ける場合は、1,600時間を限度）。

※賃金助成を申請する場合は、**休暇制度**を設ける必要があります。

<制度導入に対する奨励金>

- 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5万円を支給します（1事業所当たり、経費負担制度および休暇制度の合計で延べ20人を限度）

<制度の利用促進に対する奨励金>

- 制度の導入後3年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）。

東日本大震災復興対策としての特例措置

東日本大震災の被災地については、産業基盤が脆弱化するなど雇用環境に多大な影響を受けており、こうした状況においては、職業訓練のレベルアップを通じて地域全体の雇用安定を図っていく必要があります。このため、従業員に職業訓練を行う被災地の企業に対し、助成率を引き上げる特例措置を設けました。**(被災地特例)**

また、被災地以外でも、震災の影響に加え、最近の急激な円高のために事業活動が縮小した中小企業が多く、これらの企業については、新分野進出や多角化などを推進して事業の活性化や雇用の安定につなげることが重要です。このため、新たな事業展開に必要な職業訓練を行う中小企業事業主に対し、助成率を引き上げる特例措置を設けました。**(被災地以外特例)**

■ 対象事業主

1 被災地の事業主

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

2 以下①、②の要件に当てはまる、被災地以外の中小企業事業主

①震災、風評被害、急激な円高などの影響により事業活動の縮小を余儀なくされ、生産量または売上高が減少したこと（下記aまたはbに該当すること）

a 1カ月間の売上高、生産量等（以下「生産指標」）がその直前の1カ月または前年同月と比べ5%以上減少する見込みである

b 生産指標の最近3カ月間の値が3年前同期に比べ15%以上減少し、直近の決算等の経常損益が赤字である（平成23年12月13日までに訓練を開始する場合に限る）

②現在の事業分野以外の新たな事業展開を行うため、従業員に職業訓練を行うこと

■ 特例内容

1 被災地の事業主を対象（ ）内は大企業に対する助成率

(1) 4～7号の①～④のメニューのうち、OFF-JT に対する助成率を引き上げ

	現行	特例措置
①および③④のうち通常の労働者を対象にした場合	1/3 (-)	→ 1/2 (1/3)
②および③④のうち短時間等労働者を対象にした場合	1/2 (1/3)	→ 2/3 (1/2)

(2) 8号の⑤のメニューのうち、

職業能力開発に要した経費および訓練時間に応じて支払った賃金に対する助成率を引き上げ

現行	特例措置
1/2 (-)	→ 2/3 (1/3)

2 被災地以外の事業主を対象(中小企業事業主に限る)

(1) 4～7号の①～④のメニューのうち、OFF-JT に対する助成率を引き上げ

	現行	特例措置
①および③④のうち通常の労働者を対象にした場合	1/3	→ 1/2
②および③④のうち短時間等労働者を対象にした場合	1/2	→ 2/3

(2) 8号の⑤のメニューのうち、

職業能力開発に要した経費および訓練時間に応じて支払った賃金に対する助成率を引き上げ

現行	特例措置
1/2	→ 2/3

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) OJTを含む訓練の場合は、OFF-JT および OJT のそれぞれ8割以上。								
B	支給の総額	1の事業所に対する1の年度(支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日までをいいます。)の助成金の支給額の合計が、500万円を超えるときは、 500万円を支給額の限度 とします。ただし、次の①から③の訓練を実施する場合は、 1,000万円を支給額の限度 とします。 ① 一般職業訓練において実施する認定訓練 ② 短時間等職業訓練において実施する認定訓練 ③ OJT付き訓練のうち認定実習併用職業訓練 なお、①から③の複数の訓練を受けさせた場合においても合計1,000万円を支給額の限度とします。								
C	経費助成の限度額	1人1コース当たりの限度額は、総訓練時間数に応じて、次のとおりです。 <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <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 style="text-align: center;">300時間未満</td> <td style="text-align: center;">5万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">300時間以上600時間未満</td> <td style="text-align: center;">10万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">600時間以上</td> <td style="text-align: center;">20万円</td> </tr> </tbody> </table>	OFF-JTの総訓練時間数	経費助成限度額	300時間未満	5万円	300時間以上600時間未満	10万円	600時間以上	20万円
OFF-JTの総訓練時間数	経費助成限度額									
300時間未満	5万円									
300時間以上600時間未満	10万円									
600時間以上	20万円									
D	1時間当たりの賃金助成の限度額	1時間当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23年8月1日現在、7,890円)(※) を法定労働時間の8時間で割った額です。 ※ 金額は毎年改正されますので、都道府県労働局にご確認ください。								

2. 助成対象となる職業能力検定およびキャリア・コンサルティングについて

(1) 以下のいずれかに該当する職業能力検定であって、職業能力検定の計画時間数が、(2)と併せて総訓練時間数の2割未満であること。

- ① 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
- ② 技能審査認定規程(昭和48年労働省告示)により認定された技能審査
- ③ 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

(2) キャリア・コンサルタント(※)が実施するキャリア・コンサルティングであって、キャリア・コンサルティングの計画時間数が、(1)と併せて総訓練時間数の2割未満であること。

※ キャリア・コンサルティング技能士、キャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施したキャリア・コンサルタント養成講座または社団法人日本経済団体連合会が実施した日本経団連キャリア・アドバイザー養成講座を修了した者

3. 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、併給できないことがありますので、最寄りの労働局にご確認ください。

4. その他の留意事項

助成金は予算の範囲内で支給しますので、予算額に達した場合は支給できません。

また、助成金の支給には他にも要件があります。詳細については最寄りの労働局に必ずご確認ください。

キャリア形成促進助成金の活用事例

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注意ください。

① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練） ※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人当たりの受講料30,000円×5人 =150,000円……………①	【経費助成額】 受講料の助成額 30,000円×5名×1/3(助成率) =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時間当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時間当たりの賃金助成額 480円 1,800円×0.8×1/3=480円 480円×(24時間×5人)=57,600円…④

② 短時間等労働者への訓練に対する助成(短時間等職業訓練)

職務に関する高度な知識・技能の習得や、正社員への転換に必要な知識や技能の習得のために、短時間等労働者に対して訓練の機会を与え、キャリアアップを支援したい事業主のケース

【B社(スーパーマーケット業)の場合】

B社では、パートタイム労働者や契約社員といった短時間等労働者を多く雇用しており、短時間等労働者のキャリアアップが重要な課題となっている。そこでB社では、意欲と能力のある短時間等労働者が能力を高め正社員への転換を図ることを支援するため、上級職に就くための研修として従来から正社員に対して行っていた、商品管理と販売実務に関する新任チーフ研修（12時間、部外講師謝金12,000円/時間、教科書代3,000円/人）を、上位職のパート社員4人に対して行うことにした。今後は、職場の基幹的労働力として、さらに上の役職を目指し活躍してくれることを期待している。

◆助成金の受給額の例 (注)大企業が短時間等労働者に訓練を実施した場合です。

【要した経費】 256,800 円(①+②)	【助成額】 78,880 円(③+④)
【経費助成対象額】 部外講師謝金 (1時間12,000円×12時間)=144,000円 教科書代 (1人3,000円×4人)=12,000円 計156,000円……………①	【経費助成額】 (144,000円[部外講師謝金]+12,000円[教科書代])× 1/3[助成率]=52,000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時間当たりの平均賃 金単価2,100円で算出 2,100円×(12時間×4人) =100,800円……………②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 560円 2,100円×0.8×1/3=560円 560円×(12時間×4人)=26,880円…④

③ OJT付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成

現場の中核となる実践的な技能を備えた若手社員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、現場を支えてきたベテラン社員が大量に退職する時期を迎え、自社の技術の伝達と、現場の中核となる若手社員の計画的な育成が今後の課題となっている。

現場の戦力として若手社員を育てていくためには、理論と実践の双方を効果的に身に付ける教育訓練システムが必要だと考え、「企業内におけるOJT」と「教育訓練機関におけるOFF-JT」を適切に組み合わせた「実習併用職業訓練」を行うことを決め、訓練実施計画を作成して厚生労働大臣の認定を受けた。今年度は5人の新規学卒者を採用し、訓練を行う。訓練の実施期間は1年で総訓練時間は900時間、内訳はC社で製造している部品の加工製作(OJT)が500時間と、教育訓練機関において行われる教育訓練(OFF-JT、受講料30万円/人)が400時間である。

◆助成金の受給額の例

(注) 中小企業が正社員に訓練を実施した場合です。助成率は企業規模や訓練対象者によって異なります。

【要した経費】5,100,000円(①+②)	【助成額】2,960,000円(③+④+⑤)
【経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料300,000円×5人 =1,500,000円……………①	【経費助成額】 受講料の助成額 300,000円×5人×1/3(助成率(注))=500,000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時間当たりの平均賃金単価1,800円で算出 1,800円×(400時間×5人) =3,600,000円……………②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額480円 1,800円×0.8×1/3=480円 480円×(400時間×5人)=960,000円……………④
【OJTの実施に対する助成】	【OJTの実施に対する助成】 ※受講者1人に対し1時間600円を支給 600円×500時間×5人=1,500,000円……………⑤

④ OJT付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成

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

【D社(製造業)の場合】

D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OJT」と「教育訓練機関等におけるOFF-JT」を効果的に組み合わせた「有期実習型訓練」を行うことを決め、有期実習型訓練実施計画を作成し訓練実施計画の届出を行った。計画の確認を受けた後、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て訓練が必要と認められた求職者2人を短時間等労働者として採用した。訓練の実施期間は4カ月で総訓練時間は450時間、内訳はC社で製造している部品の加工製作(OJT)が300時間と、教育訓練機関において行われる座学(OFF-JT、受講料10万円/人)が150時間である。

◆助成金の受給額の例

(注) 中小企業が短時間等労働者に訓練を実施した場合です。助成率は企業規模や訓練対象者によって異なります。

【要した経費】740,000円(①+②)	【助成額】676,000円(③+④+⑤)
【OFF-JTに対する経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料100,000円×2人 =200,000円……………①	【OFF-JTに対する経費助成額】 受講料の助成額 100,000円×2人×1/2(助成率(注))=100,000円…③
【OFF-JTに対する賃金助成対象額】 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時間当たりの平均賃金単価1,800円で算出 (1,800円×150時間)×2人 =540,000円……………②	【OFF-JTに対する賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額720円 1,800円×0.8×1/2=720円 720円×(150時間×2人)=216,000円……………④
【OJTの実施に対する助成】	【OJTの実施に対する助成】 ※受講者1人に対し1時間600円を支給 600円×300時間×2人=360,000円……………⑤

⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成(自発的職業能力開発) ※中小企業のみ

雇用する労働者の自発的な能力開発を支援したい事業主のケース

【E社(情報サービス業)の場合】

E社では、従業員が経験年数に応じて取得すべき資格を提示し、能力の向上に努めるよう通知するとともに、自発的な能力開発の支援のため、自発的職業能力開発経費負担制度と職業能力開発休暇制度を設けようとしている。今年度、事業主は、自発的な職業能力開発の支援制度を導入し、従業員3人が、同社が奨励している「ソフトウェア開発技術者試験」の資格取得を目指して、〇〇職業訓練センターの「OS/2 プログラミング導入技術コース」(60時間、受講料35,000円/人)を受講する予定である。

◆助成金の受給額の例

【要した経費】411,000円(①+②)	【助成額】174,900円(③+④) ※奨励金が対象となる場合 774,900円(③+④+⑤+⑥)
【経費助成対象額】 受講料(事業主負担分) ※1人当たりの受講料(事業主負担分)35,000円 35,000円×3人=105,000円……①	【経費助成額】 35,000円×3人×1/2(助成率)=52,500円……③
【賃金助成対象額】 研修を受講するための休暇に対する賃金 ※従業員1人に対する1時間当たりの平均賃金 単価1,700円で算出 1,700円×(60時間×3人) =306,000円……②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 680円 1,700円×0.8×1/2(助成率)=680円 680円×(60時間×3人)=122,400円……④
	【導入および利用者に対する奨励金】
	<ul style="list-style-type: none"> ● 自発的な職業能力開発の支援制度の導入に対する奨励金 ※自発的職業能力開発経費負担制度、職業能力開発休暇制度導入ごとにそれぞれ150,000円 150,000円×2制度=300,000円……⑤ ● 自発的な職業能力開発の支援制度の利用者発生に対する奨励金 ※制度利用者1人につき5万円 50,000円×3人×2制度 =300,000円(各制度の利用ごとに1人と数えます。)……⑥

ご注意

- この助成金は、支給申請を行い、支給決定を受けた場合に、予算の範囲内で支給されるものです。支給申請書などの内容によっては、審査に時間がかかることがありますので、あらかじめご了承ください。
- 支給対象となる訓練経費等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくこととなります。
- 不正受給は犯罪です。偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。この場合、既に支給した助成金は、全部または一部の返還が必要です（年5%の利息を加算）。
- この助成金は国の助成金制度の一つですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いいたします。また、関係書類については、5年間保管してください。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局におたずねください。