

# キャリア形成促進助成金のご案内

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

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制度です。具体的には、従業員に対して行う職業能力開発に関する計画（事業内職業能力開発計画および年間職業能力開発計画）に基づいて訓練などを行った事業主に対して、その経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成します。ここでいう訓練などには、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、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。

## 目 次

● 助成対象訓練の種類	2
● 助成金の受給までの流れ	
● 助成金を活用できる事業主	3
● 中小企業事業主の判断基準	
● 助成対象訓練	4
政策課題対応型訓練	
① 若年人材育成コース	
② 成長分野等人材育成コース	
③ グローバル人材育成コース	
④ 熟練技能育成・承継コース	
⑤ 認定実習併用職業訓練コース	
⑥ 自発的職業能力開発コース	
一般型訓練	
● 助成金を活用できる事業主についての注意事項	8
● 用語の説明	
● 助成内容	9
● 東日本大震災復興対策としての特例措置	
● 助成対象とならない職業訓練等の例	10
● 助成金を活用する際の注意事項	12
● 平成24年度キャリア形成促進助成金からの変更点	13
● ご注意	14

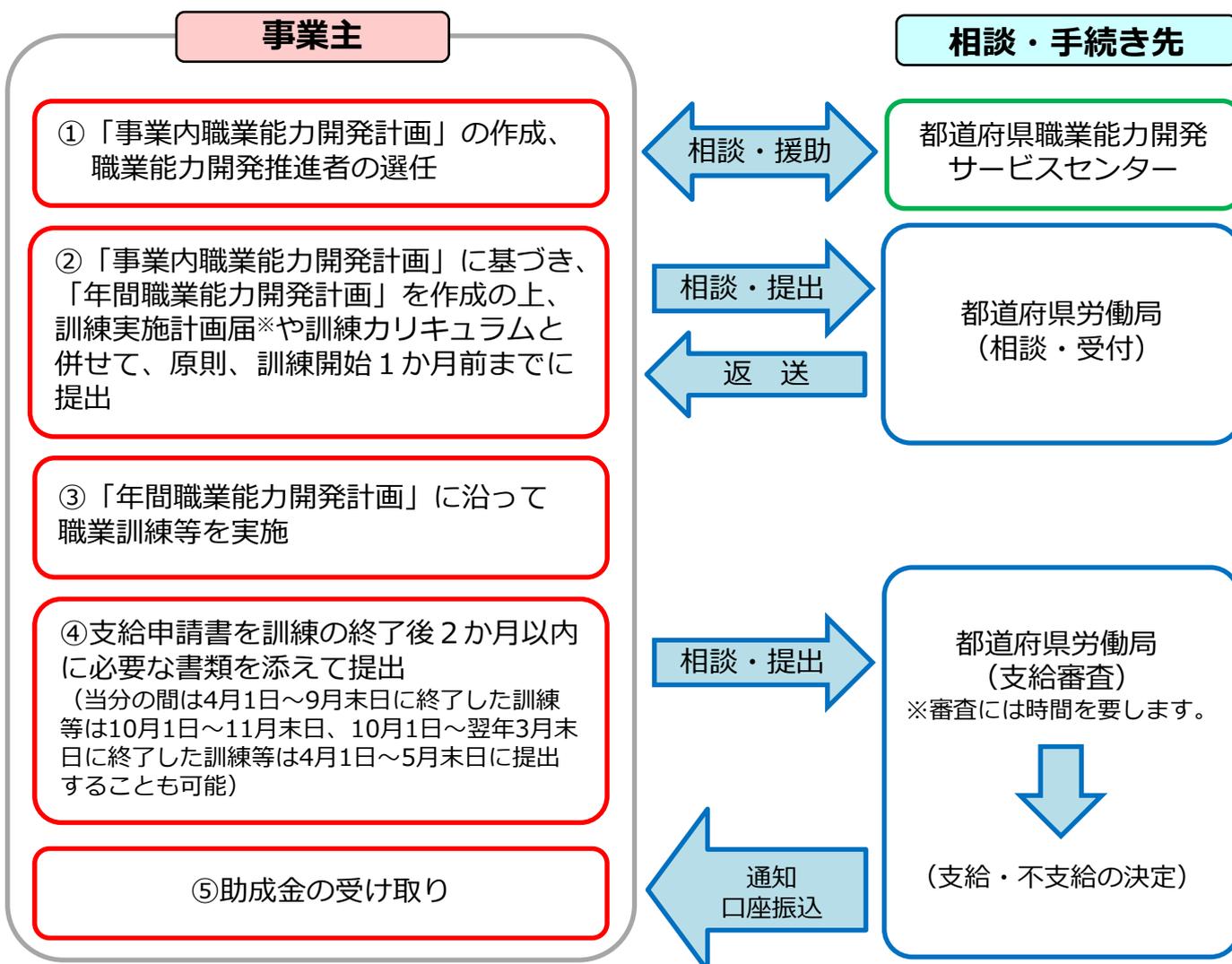


## 助成対象訓練の種類

この助成金の対象となる訓練は、以下の種類があります。

政策課題対応型訓練	
①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への訓練
②成長分野等人材育成コース	健康、環境等の重点分野での人材育成のための訓練
③グローバル人材育成コース	海外関連業務に関する人材育成のための訓練
④熟練技能育成・承継コース	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
⑤認定実習併用職業訓練コース	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練
⑥自発的職業能力開発コース	労働者の自発的な職業能力開発についての支援
一般型訓練	
	政策課題対応型訓練以外の訓練

## 助成金の受給までの流れ



※ 訓練実施計画届の内容に変更が生じた場合は、訓練実施計画変更届の提出が必要です。

## 助成金を活用できる事業主

この助成金の対象となる事業主の要件は、以下のとおりです。

1	雇用保険適用事業所の事業主であること
2	支給のための審査に協力する事業主であること (審査に必要な書類などを整備・保管する、管轄の労働局から書類などの提出を求められたら応じる、管轄の労働局の实地調査を受け入れるなど)
3	支給申請期間内に申請を行う事業主であること
4	労働組合など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、その計画の内容を労働者に周知していること
5	職業能力開発推進者を選任していること
6	従業員に職業訓練などを受けさせる期間中も、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
7	中小企業事業主であること [東日本大震災復興対策としての特例措置を利用する事業主(被災地に限る)は大企業も対象]
8	訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等(退職勧奨を含む)をしたことがない事業主であること
9	政策課題対応型訓練のうち、①若年人材育成コース ②成長分野等人材育成コース ③グローバル人材育成コース ④熟練技能育成・承継コースにおける助成対象訓練を実施する場合、それぞれのコースごとの訓練実施計画書を作成していること

## 中小企業事業主の判断基準

中小企業事業主に該当するかどうかの判断は、「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」によって行います。

下の表の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、資本金を有しない事業主(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、労働組合、協同組合)は、「B 常時雇用する労働者の数」によって判断します。

また、「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。

※ 下の表の区分に該当しない場合でも、中小企業労働力確保法で規定する中小企業者の範囲を満たし、都道府県知事の改善計画の認定を受けている場合は該当するものとして取り扱います。

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従業員数
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

### <政策課題対応型訓練>

#### ① 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する訓練を実施する事業主に対して助成金を支給します。

訓練対象者	雇用契約締結後5年以内かつ35歳未満の雇用保険の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Off-JTにより実施される訓練であること (事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)</li> <li>● 助成対象訓練時間が20時間以上であること</li> <li>● 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する訓練であること</li> </ul>
実施訓練例	基幹人材として必要な知識・技能を順次取得させる訓練 (1年目：プレス加工基礎研修 2年目：金型図面の見方研修 3年目：溶接技能研修)

#### ② 成長分野等人材育成コース

成長が期待できる健康、環境等の重点分野\*の業務を行う従業員を育成するための訓練を実施する事業主に対して助成金を支給します。

※ 対象分野には、医療・介護、情報通信業、建設業の一部、製造業の一部などが含まれます。  
 詳しくは、次ページの一覧表をご覧ください。

訓練対象者	雇用保険の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Off-JTにより実施される訓練であること (事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)</li> <li>● 助成対象訓練時間が20時間以上であること</li> <li>● 成長分野等の業種に属する事業主、または成長分野等以外の業種に属する事業主であって、成長分野等の事業を実施しているか、あるいは、実施することを予定している事業主が、その雇用する労働者に対して実施する訓練であること</li> </ul>
実施訓練例	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 介護事業を営む事業主の場合 介護職員初任者研修の受講</li> <li>● 再生エネルギー事業を営む事業主の場合 環境部門などの技術士試験に関する講座の受講</li> </ul>

## 成長分野等人材育成コースの対象分野一覧表

成長分野等人材育成コースを活用する場合は、以下の分類に該当する必要があります。

日本標準産業分類	
大分類A－農業、林業	
大分類B－漁業	
大分類D－建設業	このうち、健康、環境、農林漁業分野に関する建築物等を建築しているもの
大分類E－製造業	このうち、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
	このうち、健康、環境、農林漁業分野に関する事業を行う事業所と取引関係があるもの
大分類F－電気・ガス・熱供給・水道業の中の 中分類33－電気業	
大分類G－情報通信業	
大分類H－運輸業・郵便業	
大分類L－ → 中分類71－ 学術・開発研究機関	このうち、健康、環境、農林漁業分野に関連する技術開発を行っているもの
大分類N → 中分類80 → 小分類804－スポーツ施設提供業 例)フィットネスクラブ	
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246－スポーツ・健康教授業 例)スイミングスクール	
大分類P－医療、福祉	
大分類R → 中分類88－廃棄物処理業 例)ごみ処分業	

※対象分野に該当するかどうか不明な場合は、最寄りの都道府県労働局にお問い合わせください。

### ③ グローバル人材育成コース

海外事業の実施に当たって、海外関連業務※を行う従業員を育成するための訓練を実施する事業主に対して助成金を支給します。

※ 海外関連業務とは、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じる次の業務をいいます。

- 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

訓練対象者	雇用保険の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Off-JTにより実施される訓練であること (事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)</li> <li>● 助成対象訓練時間が20時間以上であること</li> <li>● 海外関連業務を行っている事業主、または今後海外関連業務を行うことを計画している事業主が、その雇用する労働者に対して実施する海外関連業務に関連する訓練であること</li> </ul>
実施訓練例	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 語学力・コミュニケーション能力向上のための講座などの受講</li> <li>● リーダーシップ、文化理解などグローバルな行動特性を養成するための講座などの受講</li> <li>● 国際法務、国際契約、海外マーケティング、地域事情に関する講座などの受講</li> </ul>

### ④ 熟練技能育成・承継コース

熟練技能者※の指導力強化や熟練技能者による技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講させる事業主に対して助成金を支給します。

※ 熟練技能者とは、次の条件に該当する人をいいます。

- 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 ④自治体等が認知しているマイスター ⑤技能大会で優秀な成績を修めた者 ⑥その他、職業能力開発局長が認めた者

訓練対象者	雇用保険の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Off-JTにより実施される訓練であること (事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)</li> <li>● 助成対象訓練時間が20時間以上であること</li> <li>● 次のいずれかに当てはまるものであること             <ul style="list-style-type: none"> <li>(1) 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</li> <li>(2) 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</li> <li>(3) 認定職業訓練</li> </ul> </li> </ul>
実施訓練例	<ul style="list-style-type: none"> <li>● 熟練技能者の指導力強化の場合 技能士が教える能力向上のために職業訓練指導員講習を受講</li> <li>● 熟練技能者による技能承継の場合 技能士を招へいしてその技能を従業員へ伝えるための研修を実施</li> </ul>

## ⑤ 認定実習併用職業訓練コース

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）」を実施する事業主に対して助成金を支給します。

<p>訓練対象者</p>	<p>次の（１）または（２）に該当する15歳以上45歳未満の労働者                  （１）新たに雇い入れた雇用保険の被保険者                  （原則、雇入れ日と訓練開始日が同日である者に限る）                  （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※<sup>1</sup>であって、引き続き、同一の事業主において、通常の労働者※<sup>2</sup>に転換させることを目的として訓練を受ける者                  （原則、訓練開始日と同日付けで通常の労働者に転換する者に限る）</p> <p>※<sup>1</sup>「短時間等労働者」とは、雇用保険被保険者で、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）</p> <p>※<sup>2</sup>「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。</p>
<p>基本要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●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</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年あ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</li> </ul>

※認定実習併用職業訓練コースを活用する場合は、実習併用職業訓練の実施計画について、厚生労働大臣の認定を受けていることが必要です。

## ⑥ 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※<sup>1</sup>、および職業能力開発休暇制度※<sup>2</sup>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事業主に対して助成金を支給します。

※<sup>1</sup> 「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。

※<sup>2</sup> 「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（年次有給休暇とは異なる）」を付与する制度であって、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。

<p>訓練対象者</p>	<p>雇用保険の被保険者</p>
<p>基本要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>●教育訓練機関により実施される訓練であること</li> <li>●助成対象訓練時間が20時間以上であること                  （職業能力検定、キャリア・コンサルティングについては時間要件なし）</li> <li>●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</li> </ul>

## <一般型訓練（政策課題対応型訓練以外の訓練）>

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訓練（政策課題対応型訓練の①から⑥以外の訓練）を実施する事業主に対して助成金を支給します。

訓練対象者	雇用保険の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"><li>● Off-JTにより実施される訓練であること (事業主自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練)</li><li>● 助成対象訓練時間が20時間以上であること</li></ul>

### 助成金を活用できる事業主についての注意事項

次の場合には対象となりませんので、ご注意ください。

1. 不正受給（偽りその他不正の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、または受けようとする事）をしてから3年以内に支給申請をした、または、支給申請日後、支給決定日までに不正受給をした事業主
2. 支給申請をした年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主（支給決定の日までに納入を行った事業主を除く）
3. 支給申請日の前日の過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主
4. 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主
5. 暴力団関係事業所の事業主
6. 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主

### 用語の説明

#### Off-JT（Off the Job Training）

通常の業務を離れて行う職業訓練

#### OJT（On the Job Training）

労働者に仕事をさせながら行う職業訓練

#### 認定職業訓練

職業能力開発促進法に基づき、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

#### 実習併用職業訓練

職業能力開発促進法に規定された、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

#### 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」で構成

## 助 成 内 容

政策課題対応型訓練		
Off-JT	経費助成※1	訓練に要した経費※4の 1/2
	賃金助成※2	受講者1人1時間当たり 800円
OJT	実施助成※3	受講者1人1時間当たり 600円
一般型訓練		
Off-JT	経費助成※1	訓練に要した経費※4の 1/3
	賃金助成※2	受講者1人1時間当たり 400円

- ※1 1人1コース当たりの訓練時間が300時間未満の場合は5万円、300時間以上600時間未満の場合は10万円、600時間以上の場合は20万円を限度とします。
- ※2 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。  
(認定職業訓練は、1,600時間)。
- ※3 認定実習併用職業訓練でOJTを実施する場合の助成で1人1コース当たり408,000円を限度とします。
- ※4 対象となる経費(消費税込み)は、以下のとおりです。
- ・事業内で自ら訓練を行う場合…部外講師の謝金(1時間当たり3万円が限度)  
施設・設備の借上げ料、教材費など
  - ・事業外の教育訓練機関で訓練を行う場合…入学金、受講料、教科書代  
(あらかじめ受講案内などで定められているもの)など
  - ・職業能力検定、キャリア・コンサルティングに要した経費

## 東日本大震災復興対策としての特例措置

東日本大震災の震災復興のための人材育成に関して、特例措置を設けています。

### ●対象事業主

次の1または2に該当し、平成26年3月31日までの間に訓練を開始する事業主

#### 1 被災地の事業主(大企業も対象)

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 被災地以外で震災などの影響を受けた中小企業事業主(次の①、②いずれにも該当する場合)

① 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

② 次のイまたはロのいずれかに該当する事業主

イ 1か月間の生産量(額)、販売量(額)または売上高など事業活動を示す指標(生産指標)が、その直前の1か月または前年同期と比べ5%以上減少する事業主

ロ 3か月間の生産指標がその直前の3か月または前年同期と比べ5%以上減少する事業主

特例措置の助成内容 ( )は大企業に対する助成内容	震災特例		
	被災地		被災地以外
一般型訓練			
Off-JT	経費助成	1/2 (1/3)	1/2 (-)
	賃金助成	800円 (400円)	800円 (-)
認定実習併用職業訓練			
Off-JT	経費助成	1/2 (1/3)	1/2 (-)
	賃金助成	800円 (400円)	800円 (-)
OJT	実施助成	600円 (600円)	600円 (-)

## 助成対象とならない職業訓練等の例

### 1 Off-JT訓練コースの実施目的の要件

実施目的が次の表1で掲げるものに該当する場合や表2の実施方法によって行われる部分がある場合は、その部分は助成対象となりません。

また、訓練コース全体の実施目的が次の表1で掲げる場合には訓練コース全体が助成対象となりません。

(表1) Off-JT訓練コースのうち助成対象とならないもの

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（職務に直接関連しない訓練） （例）普通自動車（自動二輪車）運転免許の取得のための講習
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 （例）接遇・マナー講習など社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習
3	趣味教養を身につけることを目的とするもの （例）日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室
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 （例） ①コンサルタントによる経営改善の指導 ②品質管理のマニュアルなどの作成、または社内における作業環境の構築 ③自社の経営方針・部署事業の説明会、業績報告会、販売戦略会議 ④社内制度、組織、人事規則に関する説明会 ⑤QCサークル活動 ⑥自社の業務で用いる機器・端末などの操作説明会 ⑦自社製品の説明会 ⑧製品の開発などのために大学等で行われる研究活動 ⑨国、自治体などが実施する入札に係る手続き等の説明会
5	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの （例）時局講演会、研究会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会
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 （例）労働安全衛生法に関わる講習、道路交通法に基づき実施される法定講習 ※労働者にとって資格を取得するための法定講習等（建設業法の定める土木施工管理技士を取得するための訓練コース、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練コースなど）は除く。
7	知識・技能の習得を目的としていないもの （例）意識改革研修、モラル向上研修
8	資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格を得られるもの）、適性検査
9	官庁主催の研修

上記2と、6のうち労働安全衛生法に基づく講習については、訓練コースが認定職業訓練、または認定実習併用職業訓練である場合に限り、助成対象となります。

## (表2) Off-JT訓練コースのうち助成対象とならない訓練の実施方法

1	通信制による訓練（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から受講生の様子を見ることができ、質疑応答などができる形態を除く）
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（海外研修、洋上セミナーなど）
4	通常の業務の場で行われるもの〔事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン、または就労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（例）現場実習、営業同行トレーニング
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えないもの
7	訓練の実施にあたって適切な方法でないもの <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>

## 2 訓練コースに付随するものとして助成対象時間に含めることができるもの

小休止
<p>昼食などの食事を伴う休憩時間については、助成対象訓練時間に含めませんが、訓練と訓練の合間にとる小休止は助成対象訓練時間に含めることができます。</p> <p>ただし、助成対象訓練時間に含めることのできる1日当たりの小休止の上限時間（累計）は60分で、それを超える小休止がある場合は、60分のみを助成対象訓練時間に含めることができます。なお、連続して取ることのできる訓練と訓練の合間の小休止時間の限度は30分とし、連続30分を超える小休止がある場合は、30分のみが対象となります。</p>
開講式、閉講式、オリエンテーション
<p>簡易的な開講式、閉講式、オリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、助成対象訓練時間に含めることができます。</p> <p>ただし、助成対象訓練時間に含めることのできる1コース当たりの上限時間（累計）は60分とし、それを超える場合は、60分のみが対象となります。</p>

※上限時間を超える時間および移動時間がある場合には、その時間は、訓練コースの要件（1コース20時間以上）を満たす訓練時間としては算定されず、助成対象となりません。

## 3 支給の対象とならない経費

自社内で行うもの
<p>外部講師の旅費、車代、食費、宿泊費、経営指導料・経営協力料のコンサルタント料に相当するもの、繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオなど）、職業訓練以外の生産ラインまたは就労の場で汎用的に用いるもの（パソコン、周辺機器等） など</p>
自社外で行うもの
<p>受講生の旅費、宿泊費など訓練に直接要する経費以外のもの、都道府県の職業能力開発施設および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料、認定職業訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料</p>

## 助成金を活用する際の注意事項

### ■ 支給対象となる労働者

支給対象となる労働者は、訓練実施計画届時に提出した「訓練別の対象者一覧」に記載のある雇用保険の被保険者で、訓練実施期間中において、雇用保険被保険者であることが必要です。

また、訓練を受講した時間数が、助成対象訓練時間数の8割以上（認定実習併用職業訓練については、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上）であることが必要です。

### ■ 事業所の限度額

1つの事業所に対する1つの年度（支給申請日を基準とし、4月1日から3月31日まで）の助成金の支給額の合計は500万円を限度とします。ただし、次の①または②の訓練を実施する場合は、1,000万円を限度とします。

- ① 認定職業訓練
- ② 認定実習併用職業訓練

※ ①または②の複数の訓練を受けさせた場合でも、合計1,000万円を限度とします。

### ■ 助成対象となる職業能力検定、キャリア・コンサルティング

以下のいずれかに該当する場合は対象となります。

- 1 いずれかに該当する職業能力検定
  - ① 職業能力開発促進法第44条の技能検定
  - ② 技能審査認定規程により認定された技能審査
  - ③ 職業能力の開発、向上に資するとして職業能力開発局長が定める職業能力検定
  - ④ 実践キャリア・アップ戦略に基づき実施されるキャリア段位

- 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

※ 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

### <ご注意> 次の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、または既に届け出ている訓練計画に変更が生じたにもかかわらず、変更届を提出していない場合
- 3 所定労働時間外や休日に実施された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となります。
- 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時間未満の場合

## 平成24年度キャリア形成促進助成金からの変更点

### 【主な変更点】

- 助成対象訓練時間を「10時間以上」から「20時間以上」※に引き上げ  
※所定外・休日等の訓練時間数にかかわらず、計画届時および支給申請時において助成対象となる訓練時間数（10～11ページに記載されている訓練などを除く）が20時間以上であることが必要
  - 所定労働時間外および休日に実施された訓練時間については、次のように変更
    - ① 賃金助成・・・所定労働時間内に実施された訓練時間のみ助成対象
    - ② 経費助成・・・所定労働時間外・休日に実施された訓練時間数に関係なく助成対象
- (例1) 所定労働時間8時～17時、所定休日が土・日の事業所が、金・土・日の3日間に13時～20時の合計21時間の訓練（助成対象訓練時間は20時間以上）を従業員2人（経費10万円）に実施した場合
- ・ 賃金助成 4時間のみ助成（所定労働時間の訓練である金曜日の13時～17時の4時間）  
※従業員が助成対象訓練時間21時間の8割以上出席していることが必要。
  - ・ 経費助成  $10万円 \times 1/2$ （政策課題対応型訓練）= 5万円  
 $5万円 \div 2人 = 2.5万円$ （1人当たり限度額5万円以下）  
限度額を超えないため5万円を助成
- 助成対象外となる訓練時間が訓練コースの中で総訓練時間の「3分の1」を超える場合について、訓練コースそのものを助成対象外とする取り扱いを廃止
- (例2) 助成対象となる通学20時間と助成対象外となる通信80時間の合計の100時間の訓練の場合、助成対象となる訓練が20時間以上であることから、他の要件を満たす場合には賃金助成（20時間分）と経費助成が受けられます。
- 訓練を受けた時間数が計画時間数の「8割以上」であることの要件を、支給申請時に所定労働時間外および休日に実施した訓練時間数にかかわらず、助成対象となる訓練時間の8割以上を受講生が受講している場合のみに変更
- ※上記（例1）の場合は、助成対象訓練時間の21時間の8割以上の16.8時間以上の出席であれば助成対象となります。
- 支給対象とならない職業訓練等の例に、「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当該業務を実施できないもの（道路交通法に基づき実施される法定講習等）」及び「官庁主催の研修」を追加
  - 助成金を活用できる事業主の要件に、「訓練実施計画届の提出日の前日から起算して6ヵ月前の日から支給申請書の提出日までの間に雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇等（退職勧奨を含む）をしたことがない事業主」を追加

## ご 注 意

- このパンフレットに記載されている内容は、平成25年5月16日以降に提出された訓練実施計画届に基づく訓練が対象となります。それ以前に訓練実施計画届を提出している場合でも、平成25年5月16日以降に変更届を提出して新たに訓練コースを追加する場合は、このパンフレットの内容が適用されます。
- この助成金は、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。また、確認項目が多いため、他の助成金よりも支給可否の決定までに時間がかかります。
- 提出された書類だけでなく、訓練等の実施の確認、賃金の支払い状況や訓練等に要した経費の支払い状況などについて、原本などを確認することがありますので、その際には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は、助成金を支給できないことがあります。
- 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になります。
- 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、すでに支給した助成金の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します。また、関係書類は、5年間保管してください。

**手続きなどの詳細、ご不明な点は、  
最寄りの都道府県労働局におたずねください。**

\*このパンフレットの内容は平成25年5月16日現在のものです。