

キャリア形成促進助成金の Q&A

【目次】

1 全般

(概要)

- Q1 キャリア形成促進助成金は、どのような事業主が対象ですか。
- Q2 キャリア形成促進助成金のパンフレットなどはどこで配布していますか。
- Q3 キャリア形成促進助成金で使う用語を教えてください。
- Q4 キャリア形成促進助成金の申請手続きは企業単位ですか、事業所単位ですか。
- Q5 キャリア形成促進助成金は、どのような労働者が対象ですか。
- Q6 キャリア形成促進助成金全般(年齢制限のあるものは除く)に関して、年齢の上限はありますか。
- Q7 キャリア形成促進助成金は、どのような助成が受けられるのですか。
- Q8 キャリア形成促進助成金の支給を受けたいのですが、どのような手続きが必要ですか。
- Q9 職業能力開発推進者は何をする人ですか。
- Q10 事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画はそれぞれどのような計画でしょうか。
- Q11 訓練実施計画の策定について相談することができる機関はありますか。
- Q12 キャリア形成促進助成金を利用するために、事業内職業能力開発計画に盛り込むべき項目は決まっていますか。
- Q13 キャリア形成促進助成金の支給要件となっている事業内職業能力開発計画の作成方法を教えてください。
- Q14 キャリアアップ助成金との違いはどこにありますか。
- Q15 制度導入コースにおいて、事業所が複数ある場合は全ての事業所の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。
- Q16 制度導入コースの最低適用人数の対象となる労働者の範囲を教えてください。

(併給調整)

Q17 キャリアアップ助成金（人材育成コース）との併給は可能ですか。

(助成対象となる訓練及び制度)

Q18 どのような訓練内容であれば、キャリア形成促進助成金の助成対象となりますか。

Q19 どのような制度を導入して実施すれば、キャリア形成促進助成金（制度導入コース）の助成対象となりますか。

Q20 今回受講させる研修や制度は、どの助成コースに該当しますか。

Q21 各訓練コースの内、複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。

Q22 通信教育は助成対象になりますか。

Q23 自社の業務で使用するCADソフトの操作説明会は、助成対象になりますか。

Q24 海外顧客とのコミュニケーションに必要な英語力を身につけさせるために英会話学校での英語研修を予定しています。日常会話とビジネス会話が混在する内容ですが助成対象になりますか。

Q25 フォークリフトや玉掛け技能講習は助成対象になりますか。

Q26 教育訓練機関の受講案内にキャリア形成促進助成金の対象になると書かれていますが、助成対象になりますか。

Q27 単独で受講可能な訓練コースを複数組み合わせで1コースと取り扱うことは可能でしょうか。

Q28 Word、Excelのパソコン講習は助成対象になりますか。

Q29 訓練の途中で、対象労働者が自己都合により離職した場合は助成対象となるのでしょうか。

Q30 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」というような厚生労働省が認めた訓練はありますか。

Q31 受講を予定している訓練や、導入を予定している制度が助成対象になるかわからないのですが、どのようにすればよいですか。

Q32 以前に企業内人材育成推進助成金を受給したことがある事業主は、改めてキャリア形成促進助成金の制度導入コースを受給することはできますか。

(助成対象となる経費・賃金)

Q33 会社の勤務時間外に従業員に訓練を受けさせた場合、勤務時間外に実施した訓練にかかる経費や賃金は助成対象になりますか。

Q34 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、振替休日や割増賃金を支払った場合は助成対象になりますか。

Q35 なぜ所定労働時間外の訓練は、賃金助成の対象外なのですか。

(訓練実施計画・制度導入適用計画・支給申請)

Q36 複数の都道府県をまたがる事業所の訓練を本社で実施する場合、訓練実施計画届または制度導入・適用計画届はどのように届け出ればよいですか。

Q37 新卒の方を雇入れと同時に訓練を行いたいのですが、訓練実施計画届を提出する時点において雇用保険に加入しておく必要はありますか。

Q38 訓練実施計画届または制度導入・適用計画届の提出前に従業員を解雇していますが、キャリア形成促進助成金を利用できますか。

Q39 訓練実施計画届を提出した後に、新たな訓練を計画したのですが、どのような手続きが必要ですか。

Q40 既に届け出ている訓練実施計画や制度導入・適用計画の内容に変更が生じた場合、どのような手続きが必要ですか。

Q41 訓練実施計画届の提出書類で訓練別の対象者一覧（様式4-1、4-2号）に記載がない労働者については、支給申請時に受講予定者数を超えていない場合であれば助成対象となるでしょうか。

Q42 訓練実施計画届を提出せずに訓練開始をした場合、または制度導入・適用計画届を提出せずに制度を導入した場合、キャリア形成促進助成金の支給申請はできますか。

Q43 1つの訓練を計画する際に、重点訓練コースの対象者と一般型訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。

Q44 制度導入コースの支給申請はいつ行うのですか。制度を就業規則に規定すれば支給申請できますか。

Q45 キャリア形成促進助成金（制度導入コース）支給申請書の「6 導入した制度」欄の「適用日」とは「1人目の制度の適用日」のことをいうのでしょうか。

(その他)

Q46 同一の労働者に複数回訓練を受けさせる場合の上限はありますか。

Q47 1事業所当たりの支給上限額はありますか。

Q48 貸金助成・経費助成の限度額・時間等ありますか。

Q49 事業内訓練と事業外訓練の違いは何ですか。

Q50 事業内訓練を行う際の講師について、どのような資格が必要とされますか。

Q51 事業内訓練で管理者等（社長や役員等）が訓練対象者と一緒に受講した場合、総受講者数に含まれますか。

Q52 事業内訓練について、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となっていますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

Q53 中小企業と中小企業以外の違いを教えてください。

Q54 資本金を持たない事業主（医療法人など）について、中小企業以外か中小企業の確認はどのように行いますか。

Q55 「事業主団体等」とはどのような団体を指しますか。

Q56 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、訓練対象者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成額に影響はありますか。

Q57 セルフ・キャリアドック制度の要件として制度導入コースのうち「キャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタントが行う必要があります」とありますが、具体的にはどのような人ですか。

Q58 キャリアコンサルティングを依頼するキャリアコンサルタントを探しています。検索するサイトはありますか。

Q59 キャリアコンサルティング実施者の資格を確認できる書類はどういったものになりますか？

2 雇用型訓練コース 特定分野認定実習併用職業訓練

Q60 特定分野認定実習併用職業訓練はどのような場合に活用できますか。

3 雇用型訓練コース 認定実習併用職業訓練

Q61 認定実習併用職業訓練はどのような場合に活用できますか。

Q62 厚生労働大臣の認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。

Q63 ジョブ・カードとはどのような制度ですか。

Q64 パンフレットに記載のある「認定職業訓練」「認定実習併用職業訓練」はそれぞれどのような意味ですか。

4 雇用型訓練コース 中高年齢者雇用型訓練

Q65 中高年齢者雇用型訓練はどのような場合に活用できますか。

Q66 中高年齢者雇用型訓練の訓練対象者は、「直近2年間に継続して正規雇用がされたことがない者に限る。」となっていますが、具体的にどのような者が対象外でしょうか。

Q67 他の雇用型訓練コースでは事業主が行う OFF-JT（事業内訓練）は対象外となっていますが、当訓練も対象外でしょうか。

5 重点訓練コース 若年人材育成訓練

Q68 若年人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

Q69 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

Q70 同一事業主が経営する別法人の事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、出向先事業所が若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

6 重点訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q71 熟練技能育成・承継訓練はどのような場合に活用できますか。

Q72 熟練技能者とはどのような方ですか。

Q73 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（10年以上の実務経験者）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

7 重点訓練コース 成長分野等・グローバル人材育成訓練

Q74 成長分野等・グローバル人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

Q75 成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象となる訓練は、どのような訓練ですか。

Q76 事業内容が成長分野等に該当するかどうかはどのように判断するのですか。

Q77 主たる事業は成長分野等に該当しないが、一部だけ成長分野等に該当する事業を実施している場合は、成長分野等として成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象となりますか。

Q78 現在は成長分野等の事業を行っていないが、今後成長分野等または海外関連に該当する事業を始める予定である場合、成長分野等・グローバル人材育成訓練の活用はできますか。

Q79 運送会社が従業員に大型免許を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは対象になりますか。

Q80 海外関連業務とはどのような業務ですか。

Q81 海外で実施される訓練について、「市場（いちば）の見学」「工場見学」といった「見学」について、訓練対象時間に含めてよいのでしょうか。

Q82 新たに雇い入れた社員に海外拠点との折衝業務に従事してもらうため、タイでタイ語の語学研修を行います。5日間 35時間の短期間の研修ですがこのような研修は対象になりますか。

Q83 事業内容は成長分野等に該当するものの、成長分野等の業務に従事していない労働者に対する訓練を実施する場合も成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象となりますか。

8 重点訓練コース 中長期的キャリア形成訓練

Q84 中長期的キャリア形成訓練はどのような場合に活用できますか。

Q85 専門実践教育訓練はどのような訓練ですか。

Q86 キャリア形成促進助成金は、業務命令により訓練を受講させ、訓練経費の一部を労働者に負担させた場合は不支給になると聞きました。専門実践教育訓練の受講に当たっては雇用保険から受講者に対して教育訓練給付金の支給があります。業務命令により、専門実践教育訓練を受講させ、教育訓練給付金制度により訓練経費の一部を労働者が受給した場合であっても不支給となるのでしょうか。

9 重点訓練コース 育休中・復職後等人材育成訓練

Q87 育休中・復職後等人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

Q88 育児休業中の訓練を行う場合、通信教育や自宅学習は助成対象の訓練として認められますか。

Q89 妊娠・出産・育児により離職したことが分かる書類はどのような書類を提出したらいいですか。

Q90 育児休業前に一般事務員だった者に対して、復帰後配置転換を考え、経理を担当してもらうために簿記などの新しい業務への土台となる知識をつけてもらうための受講でも対象となりますか。

10 一般型訓練コース 一般企業型訓練

Q91 一般企業型訓練はどのような場合に活用できますか。

Q92 キャリアコンサルティングの実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人を指しますか。

Q93 一般企業型訓練において新たに定期的なキャリアコンサルティングの実施（セルフ・キャリアドック）の規定を定めた場合に、それをもって制度導入コースの助成対象になりますか。

Q94 以前に企業内人材育成推進助成金のキャリアコンサルティング制度（業務命令で行う制度）を導入済みの事業主は、それをもって、キャリア形成促進助成金の一般企業型訓練コースを受給することはできますか。

11 一般型訓練コース 一般団体型訓練

Q95 一般団体型訓練はどのような場合に活用できますか。

Q96 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

12 制度導入コース 教育訓練・職業能力評価制度

Q97 教育訓練・職業能力評価制度はどのような場合に対象となりますか。

Q98 教育訓練・職業能力評価制度は「教育訓練制度」「職業能力評価制度」の2つありますが、片方だけでの利用も可能でしょうか。

Q99 要件としてジョブ・カードを活用した評価が必要とされていますが、評価は誰が担当しても良いのでしょうか？ また、キャリアコンサルタント資格は必要でしょうか。

Q100 職業能力体系図の「職種・職務・課業（能力ユニット）・能力細目」とはどのようなものですか。

Q101 職業能力評価項目（個票）の「8 職務遂行のための基準」はどのように作成すれば良いのでしょうか。

Q102 職業能力評価制度を実施しようとした労働者の中に育休中の労働者がいた場合などで一部の期間のみの評価では対象外となりますか。

13 制度導入コース セルフ・キャリアドック制度

Q103 セルフ・キャリアドック制度はどのような場合に対象となりますか。

Q104 導入の要件に「労働者にキャリアコンサルティングを定期的に行う」とありますが、「定期的」とはどの程度の頻度で行えば良いのでしょうか。

Q105 1回のキャリアコンサルティングでジョブ・カードが完成しないため複数回のキャリアコンサルティングを実施した場合の「制度の適用日」はいつでしょうか。

14 制度導入コース 技能検定合格報奨金制度

Q106 技能検定合格報奨金制度はどのような場合に対象となりますか。

Q107 対象となる技能検定はどのようなものがあるのでしょうか。

Q108 既に自社で技能検定合格報奨金制度と同じような制度を導入している場合は本助成金の対象となるのでしょうか。

Q109 報奨金額について、最低額など何か決まりはありますか。

15 制度導入コース 教育訓練休暇等制度

Q110 教育訓練休暇等制度はどのような場合に対象となりますか。

Q111 どのような訓練を受講すれば対象となるのでしょうか。

Q112 他の訓練と同じように「20時間以上」である必要はありますか。

Q113 教育訓練休暇等制度について、制度の導入前に申し込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。

Q114 教育訓練休暇等制度について、自発的に行う訓練であるが、訓練実施関係の確認書類（請求書等）の宛名が会社名では認められないか。

16 制度導入コース 社内検定制度

Q115 社内検定制度はどのような場合に対象となりますか。

Q116 社内検定制度を検討する際、委員会を設置することとありますが、どのような組織を設置すれば良いですか。

Q117 社内検定の開発や運営を他社に委託しても良いですか。

Q118 社内検定制度において、既に他で一般的に実施されているような検定（業界団体によって、既に社内基準が設けられている場合等がある）を参考にして、一部修正して社内検定とした場合でも助成対象となるのでしょうか。

17 制度導入コース 事業主団体助成制度

Q119 事業主団体助成制度はどのような場合に対象となりますか。

1 全般

(概要)

Q1 キャリア形成促進助成金は、どのような事業主が対象ですか。

A1 雇用する労働者（雇用保険被保険者）に対して、訓練または制度を計画（事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画または制度導入・適用計画）に沿って実施する雇用保険適用事業所の事業主が対象です。

Q2 キャリア形成促進助成金のパンフレットなどはどこで配布していますか。

A2 各都道府県労働局にて配布しておりますが、厚生労働省のホームページ上でも掲載しておりますのでご活用ください。

※キャリア形成促進助成金（厚生労働省内ページ）

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

※パンフレット

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouan-teikyoku/280502pf.pdf>

※制度導入コース活用マニュアル

http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouan-teikyoku/280401m1_3.pdf

Q3 キャリア形成促進助成金で使う用語を教えてください。

A3 ■被保険者

→雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、次の者を除いた者

- ・有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を締結する労働者）
- ・短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定）
- ・派遣労働者（労働者派遣事業の適性な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定）

■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）

→適格な指導者の指導の下、労働者に仕事をさせながら行う職業訓練

■キャリアコンサルティング

→労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法 2 条第 5 号に規定）

■キャリアコンサルタント

→職業能力開発促進法 30 条の 3 に規定するキャリアコンサルタント（国家資格取得者）

■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などで実施される 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

■若者雇用促進法に基づく認定事業主

→青少年の雇用の促進等に関する法律第 15 条に基づく認定を受けた企業（＝ユースエール企業）

Q4 キャリア形成促進助成金の申請手続きは企業単位ですか、事業所単位ですか。

A4 申請手続きは、制度導入コースは企業単位、それ以外は雇用保険の適用事業所単位です。

Q5 キャリア形成促進助成金はどのような労働者が対象ですか。

A5 原則として、雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者を除いた者が対象となります。

Q6 キャリア形成促進助成金全般(年齢制限のあるものは除く)に関して、年

齢の上限はありますか。

A6 A5の労働者であれば対象となります。

Q7 キャリア形成促進助成金は、どのような助成が受けられるのですか。

A7 訓練経費や訓練期間中の賃金の一部について、また、制度の導入及び適用をした際に導入経費として助成します。訓練コース、訓練時間、企業規模、導入した制度等により、経費助成は2/3、1/2又は1/3、賃金助成は所定労働時間内の訓練時間について1人1時間当たり800円又は400円、制度を導入、実施した際は1つの制度につき50万円又は25万円の助成となります。詳しくは、パンフレット16ページ「2 支給額」をご覧ください。

Q8 キャリア形成促進助成金の支給を受けたいのですが、どのような手続きが必要ですか。

A8 各訓練コースについては①訓練計画の作成・提出、②訓練の実施、③支給申請書の提出、④助成金の受け取りとなります。制度導入コースについては①制度導入・適用計画の作成・提出、②制度の導入、③制度の適用、④支給申請書の提出、⑤助成金の受け取りとなります。詳しくは、パンフレット7～11ページの「3 受給手続きの流れ」をご覧ください。また、不明な点などについては、パンフレット55ページの都道府県労働局へお問い合わせください。

Q9 職業能力開発推進者は何をする人ですか。

A9 職業能力開発推進者は職業能力開発促進法の規定に基づき、事業所内において、従業員の職業能力開発を推進するため、訓練計画の作成やその実施に関する業務及び労働者に対する職業能力開発に関する相談・指導等を行う担当者として事業主から選任された者です。

なお、本助成金制度の受給には職業能力開発推進者の選任が必要になりま

す。選任は、教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあつては、その組織の部課長、それ以外の事業所にあつては、労務・人事・総務担当部課長等が選任されることが望まれています。

Q10 事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画はそれぞれどのような計画でしょうか。

A10 事業内職業能力開発計画は、職業能力開発促進法の規定に基づき、事業主に雇用される労働者全体の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために作成いただく計画です。年間職業能力開発計画（様式3号）は、事業内職業能力開発計画を元に実施する訓練について、訓練毎の訓練カリキュラムや対象者数を定める詳細で具体的な計画です。これら計画に基づき訓練を実施していただくこととなります。

Q11 訓練実施計画の策定について相談することができる機関はありますか。

A11 職業能力開発サービスセンターにご相談ください。連絡先等は以下のホームページに掲載しています。

※サービスセンター所在地一覧

<http://career.javada.or.jp/id/career/contents/code/servicecenter>

Q12 キャリア形成促進助成金を利用するために、事業内職業能力開発計画に盛り込むべき項目は決まっていますか。

A12 事業内職業能力開発計画は、人材育成の中核を担う計画で、各職務に必要な職業能力を明確化し、その職業能力を育むための教育訓練のプランを明らかにするものです。制度導入コースについては、少なくとも①「経営理念・経営方針」、②「昇進昇格、人事考課」、③「職務に必要な職業能力」の3項目を、その他の訓練コースについては上記3点に④「教育訓練体系」を加えた4項目を盛り込んだ計画を作成してください。

Q13 キャリア形成促進助成金の支給要件となっている事業内職業能力開発計画の作成方法を教えてください。

A13 事業内職業能力開発計画の作成方法については、職業能力開発サービスセンターの以下ホームページにおいて、当該計画の作成に関する手引き等を掲載しております。また、当該センターにおいて無料の相談を実施しておりますので、ご利用ください。

※1 事業内職業能力開発計画とは

<http://career.javada.or.jp/id/career/contents/code/01-1>

※2 「事業内職業能力開発計画」作成の手引き

<http://career.javada.or.jp/id/career/contents/code/tebiki1>

※3 作成の動画

<http://career.javada.or.jp/id/career/contents/code/movie>

※4 事業内職業能力開発計画 事例一覧

<http://career.javada.or.jp/id/career/contents/code/03-2>

Q14 キャリアアップ助成金との違いはどこにありますか。

A14 キャリアアップ助成金は、有期契約労働者等（契約社員・パート・派遣社員）の非正規雇用労働者に対する訓練等、企業内でのキャリアアップを促進するための助成を対象としており、キャリア形成促進助成金は、主に正社員に対する訓練の実施や人材育成制度を導入、適用（実施）することを助成対象としています。

Q15 制度導入コースにおいて、事業所が複数ある場合は全ての事業所の就業

規則に導入する必要があるのでしょうか。

A15 原則として全ての労働者を対象として、全ての事業所に導入する必要があります。

Q16 制度導入コースの最低適用人数の対象となる労働者の範囲を教えてください。

A16 被保険者（雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者を除いた者）のみが対象となります。

なお、被保険者の確認に当たっては書類の提出をお願いする場合があります。

（併給調整）

Q17 キャリアアップ助成金（人材育成コース）との併給は可能ですか。

A17 同一の職業訓練について、同時に双方の助成金の助成対象となり得る場合は、どちらか一方の助成金のみしか受給することができません。

キャリアアップ助成金（人材育成コース）以外のコースについては、併給が可能です。

（助成対象となる訓練及び制度）

Q18 どのような訓練内容であれば、キャリア形成促進助成金の助成対象となりますか。

A18 原則として、職務に直接関連する20時間以上のOFF-JTによる訓練が対象となりますが、育休中・復職後等人材育成訓練に関しては実施する訓練が10時間以上、海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練は30時間以上が対象となります。なお、パンフレット36、37ページ「6助成対象とならない訓練の例」を記載しておりますのでご確認ください。

また、職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコ

ンサルティングが該当する場合があります。詳しくはパンフレット38ページをご覧ください。

Q19 どのような制度を導入して実施すれば、キャリア形成促進助成金（制度導入コース）の助成対象となりますか。

A19 ①教育訓練・職業能力評価制度・・・従業員に対して教育訓練または職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入、実施した場合に助成。

②セルフ・キャリアドック制度・・・全従業員対象として、ジョブ・カードを活用してキャリアコンサルティングを定期的実施するセルフ・キャリアドック制度を導入、実施した場合に助成。

③技能検定合格報奨金制度・・・従業員に対して、技能検定受検の際に費用負担軽減や報奨金の支給に係る内容の技能検定合格報奨金制度を導入、実施した場合に助成。

④教育訓練休暇等制度・・・従業員に対して、教育訓練休暇制度または教育訓練短時間勤務制度を導入、実施した場合に助成。

⑤社内検定制度・・・従業員に対して、企業内で事業主が実施する職業能力検定を開発し、導入、実施した場合に助成。

⑥事業主団体助成制度・・・従業員に対して、教育訓練・職業能力評価、事業主団体の構成員に対する職業能力検定の構築及び教育訓練プログラムを行う事業主を支援する事業主団体がその支援に要した費用の助成を受けられるコースです。

なお、各制度の詳しい説明は『キャリア形成促進助成金活用マニュアル(制度導入コース・事業主版)』に記載しておりますので、ご確認ください。

Q20 今回受講させる研修や制度は、どの助成対象に該当しますか。

A20 訓練内容だけでなく、事業内容や受講者などの要件によりコースを選択することができます。詳細はパンフレット5ページの助成対象となる訓練

の助成額（助成率）をご確認いただき、当該コースについて19～35ページの「4-1～3申請の流れ・訓練内容」をご覧ください。

Q21 各訓練コースの内、複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。

A21 訓練における助成については、いずれか1つの助成メニューを選択して申請してください。メニュー毎に助成要件や経費助成の限度額など、条件が異なります。詳しくは、パンフレット16ページ「2 支給額」をご覧ください。

Q22 通信教育は助成対象になりますか。

A22 育児休業中の訓練や中長期的キャリア形成訓練の通信制の講座を除き、原則として通信教育は助成対象になりません。ただし、20時間以上（育児休業中の訓練は10時間以上）のスクーリング（座学）と通信教育を組み合わせた訓練であり、かつ、助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）の8割以上を受講した訓練については助成対象となる場合があります。賃金助成は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）のみ助成対象となり、経費助成は通信を含めた受講料が助成対象となりますが、経費助成の限度額は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）で判断します。

Q23 自社の業務で使用するCADソフトの操作説明会は、助成対象になりますか。

A23 自社の業務で使用するCADソフトの操作説明会は、訓練ではなく通常の業務として遂行されるものとみなされるため助成対象にはなりません。

Q24 海外顧客とのコミュニケーションに必要な英語力を身につけさせるために英会話学校での英語研修を予定しています。日常会話とビジネス会話が

混在する内容ですが助成対象になりますか。

A 24 職務に直接関連する内容の訓練であり、日常会話程度の語学の習得のみを目的とした訓練でなければ対象となります。

例・・・訓練時間 30 時間

うち日常会話レベルの研修 10 時間

うち専門的なビジネスレベルの研修 20 時間

→専門的なビジネスレベルの研修が 20 時間以上

となるので、研修内容次第では助成対象となる可能性があります。

Q25 フォークリフトや玉掛け技能講習は助成対象になりますか。

A 25 1 コース 20 時間以上あれば、キャリア形成促進助成金の対象訓練になります。ただし、法令により労働者に教育を行うことが事業主に義務付けられている講習（※）は助成対象外となります。

※ 労働安全衛生法第 59 条第 3 項の特別教育、第 60 条の職長等の教育、第 99 条の 2 の労働災害防止業務従事者労働災害再発防止講習等。

Q26 教育訓練機関の受講案内にキャリア形成促進助成金の対象になると書かれていますが、助成対象になりますか。

A 26 助成対象となる訓練コースを個別に設定はしていません（中長期的キャリア形成訓練を除く。）。訓練を実施する事業所や訓練内容などにより、支給要件に該当するか、個別に判断する必要があるため、対象となるか否かは都道府県労働局にご相談ください。

Q27 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせるとして 1 つの訓練として取り扱うことは可能でしょうか。

A 27 内容に連続性がある一連のものとして受講することにより訓練の目的を達成するものと判断された場合には 1 つの訓練として取り扱うことが可

能です。

Q28 Word、Excel のパソコン講習は助成対象になりますか。

A28 助成の可否については、訓練の内容等を審査し判断いたします。

例えばパソコン電源の ON/OFF やマウスの使い方、ウィンドウの操作方法、ファイルの保存などの基本的な操作は、職業人として共通して必要となるものに該当するため助成対象外となります。

Q29 訓練の途中で、対象労働者が自己都合により離職した場合は助成対象となるのでしょうか。

A29 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の 8 割に満たない場合は、助成対象となりませんが、その 8 割に満たなかった理由が労働者の都合による退職の場合は、受講実績の範囲内で助成対象となります。しかし、在職中から欠席等が多く、仮に自己都合退職していなかったとしても 8 割に満たない状況であれば助成対象となりません。

Q30 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」というような厚生労働省が認めた訓練はありますか。

A30 そのような訓練はありません。事業の業種、受講者の職務と訓練の内容等を審査し、個々に助成の可否を判断します。

ただし、中長期的キャリア形成訓練では、厚生労働大臣が指定した講座（専門実践教育訓練）を受講することが必要です。

Q31 受講を予定している訓練や、導入を予定している制度が助成対象になるかわからないのですが、どのようにすればよいですか。

A31 訓練の名称・日程だけで訓練や制度の内容がわからない場合は、適切なご案内ができない場合があります。事前に、労働局担当窓口で電話で問い合

わせの上、来訪ください。窓口では訓練カリキュラムや受講案内のほか、申請事業主の業種・受講予定者の職務等についてもお伺いする可能性があります。

Q32 以前に企業内人材育成推進助成金を受給したことのある事業主は、改めてキャリア形成促進助成金の制度導入コースを受給することはできますか。

A32 過去にキャリア形成助成金の制度導入助成メニューと同様の助成金を受給した場合は受給することはできませんが、異なる制度導入助成メニューを受給する場合は受給することができます。

例1：企業内人材育成推進助成金の技能検定合格報奨金制度導入助成を受給した場合、キャリア形成促進助成金の技能検定合格報奨金制度導入助成は受給不可。

例2：企業内人材育成推進助成金の技能検定合格報奨金制度導入助成を受給した場合、キャリア形成促進助成金の教育訓練・職業能力評価制度導入助成は受給可能。

例3：企業内人材育成推進助成金のキャリアコンサルティング制度導入助成を受給した場合、キャリア形成促進助成金のセルフ・キャリアドック制度導入助成は受給不可。

(注) 要件を満たす人材育成制度が制度導入・適用計画届を提出する前に、既に導入されている場合は助成の対象となりません。

(助成対象となる経費・賃金)

Q33 会社の勤務時間外に従業員に訓練を受けさせた場合、勤務時間外に実施した訓練にかかる経費や賃金は助成対象になりますか。

A33 経費助成は助成対象となりますが、賃金助成は助成対象外となります。

詳しくは、パンフレット34ページ「5 支給対象となる経費など」及び3

8、39ページ「7 留意事項」をご確認ください。

Q34 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、振替休日や割増賃金を支払った場合は助成対象になりますか。

A34 所定労働時間外・休日に実施した訓練は、賃金助成の支給対象外となります。ただし、就業規則などで振替休日についての規定があり、予め休日を振り替えていた場合（振替休日）は賃金助成の対象となります。また、経費助成は休日の実施の有無にかかわらず支給対象です。なお、休日に業務命令による訓練が実施された場合には、休日手当等の割増賃金の支払いが必須となりますのでご注意ください。

Q35 なぜ、所定労働時間外・休日の訓練は、賃金助成の対象外なのですか。

A35 所定労働時間外・休日の訓練を賃金助成の対象とすることは、所定労働時間外・休日の訓練実施を促進してしまい、労働者の負担となる可能性が高いことなどから、賃金助成の対象外としています。

（訓練実施計画・制度導入適用計画・支給申請）

Q36 複数の都道府県をまたがる事業所の訓練を本社で実施する場合、訓練実施計画届または制度導入・適用計画届はどのように届け出すればよいですか。

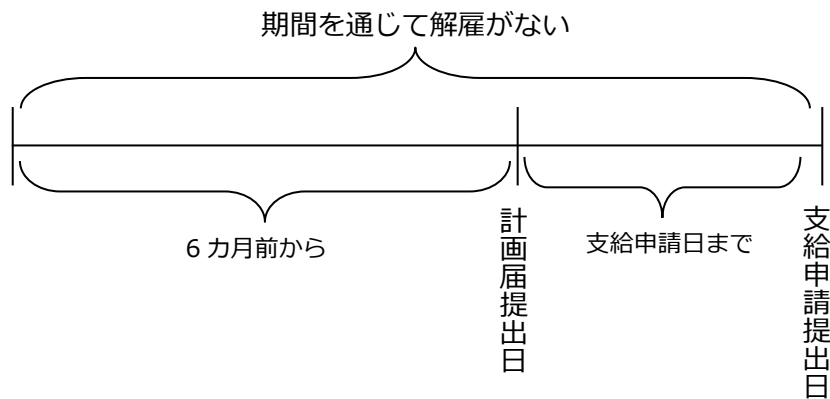
A36 訓練実施計画届は雇用保険の適用事業所ごとに各管轄労働局へ、制度導入・適用計画届は企業ごとに主たる事業所の労働局へ提出が必要となります。提出先については都道府県によって異なりますのでそれぞれ管轄の労働局へお問い合わせください。

Q37 新卒の方を雇入れと同時に訓練を行いたいのですが、訓練実施計画届を提出する時点において雇用保険に加入しておく必要はありますか。

A 37 訓練開始日において、雇用保険被保険者であることが必要となります。
雇用保険被保険者資格取得届の提出を取得届の提出期限（取得日の属する月の翌月 10 日）までに加入手続きを行ってください。

Q 38 訓練実施計画届または制度導入・適用計画届の提出前に従業員を解雇していますが、キャリア形成促進助成金を利用できますか。

A 38 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）を行った場合は、キャリア形成促進助成金を利用できません。



例・・・計画届を平成 28 年 4 月 1 日提出した場合、平成 27 年 10 月 1 日～支給申請提出日までの期間に事業主都合により解雇を行った場合は対象外となります。

Q 39 訓練実施計画届を提出した後に、新たな訓練を計画したのですが、どのような手続きが必要ですか。

A 39 新たな訓練の追加がある場合は、訓練開始日の前日までに、訓練実施計画変更届（様式 2 号）、新たな年間職業能力開発計画（様式 3 号）、訓練別の対象者一覧（様式 4 - 1、4 - 2 号）及び訓練カリキュラム等の必要書類を併せて提出してください。

Q40 既に届け出ている訓練実施計画や制度導入・適用計画の内容に変更が生じた場合、どのような手続きが必要ですか。

A40 変更が生じたら、訓練実施計画届の場合は変更が生じた日から訓練開始後7日以内（※）に、新たな年間職業能力開発計画（様式3号）、訓練別の対象者一覧（様式4-1、4-2号）を添えて訓練実施計画変更届（様式2号）を提出してください。

制度導入・適用計画の場合は、変更日の前日までに、キャリア形成促進助成金（制度導入コース）制度導入・適用計画変更届と新たな添付書類を提出してください。

例・・・訓練日が平成28年4月1日、4日、8日、20日で4月8日の訓練日が11日に変更になる場合、変更届の提出は18日まで（訓練開始後7日以内）となります。

例・・・訓練開始日が平成28年4月1日、訓練最終日が平成28年4月20日で、訓練最終日が平成28年4月25日に変更になる場合、変更届の提出は平成28年4月25日までとなります。

※訓練が7日以内に終了する場合は訓練終了日までに提出してください。

Q41 訓練実施計画届の提出書類で訓練別の対象者一覧（様式4-1、4-2号）に記載がない労働者については、支給申請時に受講予定者数を超えていない場合であれば助成対象となるでしょうか。

A41 訓練の受講者が訓練実施計画届の提出時と支給申請書の提出時で異なる場合は、支給対象労働者となりません。訓練受講者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）に訓練実施計画変更届（様式2号）を提出してください。

Q42 訓練実施計画届を提出せずに訓練開始した場合、または制度導入・適用

計画届を提出せずに制度を導入した場合、キャリア形成促進助成金の支給申請はできますか。

A42 支給申請はできません。訓練実施計画届の場合は原則、訓練実施1か月前までに、制度導入・適用計画届の場合は計画期間の初日の前日から起算して6ヶ月前から1ヶ月前までの間に、それぞれを提出することが必要です。

例・・・訓練計画届の「訓練開始日の前日の1ヶ月前まで」については、訓練開始日が7月1日の場合、その前日は6月30日。その1月前の応当日は5月30日。その翌日の5月31日までが訓練開始日の前日6月30日から1ヶ月。その前までということで5月30日までとなります。

Q43 1つの訓練を計画する際に、重点訓練コースの対象者と一般型訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。

A43 重点訓練コースと一般型訓練コースごとに、それぞれ年間職業能力開発計画を作成し、提出してください。

Q44 制度導入コースの支給申請はいつ行うのですか。制度を就業規則に規定すれば支給申請できますか。

A44 就業規則に規定しただけでは支給申請はできず、規定内容を労働者に適用する必要があります。雇用する被保険者数(A5の被保険者)に応じて最低適用人数が決められていますので、最低適用人数の一番最後の者の実施日の翌日から6か月经過した日から2か月以内に支給申請を行ってください。

最低適用人数についてはパンフレット5ページ（活用マニュアル5ページ）をご覧ください。

Q45 キャリア形成促進助成金（制度導入コース）支給申請書の「6 導入した制度」欄の「適用日」とは、「1人目の制度の適用日」のことをいうので

しょうか。

A45 導入した制度を最低適用人数（活用マニュアル5ページ参照。）の一番最後の者に実施した日になります。

（その他）

Q46 同一の労働者に複数回訓練を受けさせる場合の上限はありますか。

A46 事業主が作成した年間職業能力開発計画の計画期間内において、助成を受けられる回数は1人3回までとしております。なお、回数の考え方は「年間職業能力開発計画」を基準とし、「年間職業能力開発計画」上で複数年度に亘る訓練の場合は、初年度にのみ回数としてカウントします。

Q47 1事業所当たりの支給上限額はありますか。

A47 1事業所が1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）に受給できる助成額は、最大で500万円（認定職業訓練、雇用型訓練コースを含む場合は1,000万円）となります。その際、制度導入コース分の支給額は当該上限には考慮しません。また、事業主団体助成制度については500万円（業界検定を実施する場合は1,000万円）が限度額となります。詳しくはパンフレット17ページ「1事業所・1事業主団体等の支給額」をご覧ください。

Q48 賃金助成・経費助成の限度額・時間等ありますか。

A48 賃金助成（1人1コース当たり）については、1,200時間（認定職業訓練、重点訓練コースのうち中長期的キャリア形成訓練の専門実践教育訓練は1,600時間）

OJT実施助成（1人1コース当たり）については、476,000円（中小企業以外272,000円）（認定実習併用職業訓練、特定分野認定実習併用職業訓練）、268,000円（中小企業以外153,000円）（中高年齢者雇用型訓練）

などとなっています。

経費助成の限度額については、訓練コース、事業所規模、訓練時間によって異なります。詳しくはパンフレット17ページをご覧ください。

Q49 事業内訓練と事業外訓練の違いは何ですか。

A49 事業内訓練は、OFF-JT であって申請事業主自らが主催する集合形式で実施する訓練となります。外部講師を活用した訓練や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が主催したものは事業内訓練となります。一方、OFF-JT であって、教育施設・他の事業主団体等が主催する訓練（典型的には訓練カリキュラムが商品化されている既存のプログラム、受講料等が決まっているもの、HP等に掲載して広く一般的に応募可能なものなど）は事業外訓練となります。

Q50 事業内訓練を行う際の講師について、どのような資格が必要とされますか。

A50 事業内訓練の要件は、「職業訓練指導員免許を持つ者や、職業訓練の科目、職種などの内容について専門的な知識、技能を持つ指導員または講師により行われる職業訓練」とされています。講師の具体的な要件については、当該分野の職務に係る実務経験が通算して概ね5年以上を一つの目安としております。

Q51 事業内訓練で管理者等（社長や役員等）が訓練対象者と一緒に受講した場合、総受講者数に含まれますか。

A51 訓練受講対象者以外の者が一緒に受講した場合、総受講者数には含みませんが助成対象にはなりません。社長や役員は雇用保険被保険者でないため助成対象外となります。

Q52 事業内訓練について、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限

となっておりますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

A52 講師が複数の場合であっても、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となります。なお、社内講師の賃金等は助成の対象となりません。

Q53 中小企業と中小企業以外の違いを教えてください。

A53 中小企業事業主であるかどうかの判断は、「主たる事業」ごとに、「資本金の額または出資の総額」または、「企業全体で常時雇用する労働者の数」によって行います。詳しくはパンフレット6ページ「2 中小企業事業主の範囲」をご覧ください。

Q54 資本金を持たない事業主（医療法人など）について、中小企業以外か中小企業の確認はどのように行いますか。

A54 資本金を持たない事業主は、「企業全体で常時雇用する労働者の数」により中小企業事業主に該当するか確認します。医療法人が複数の適用事業所を持っている場合には、すべての適用事業所（企業全体）の労働者数で確認することになります。なお、確認に当たっては労働者数が分かる書類の提出をお願いする場合があります。

Q55 「事業主団体等」とはどのような団体を指しますか。

A55 事業協同組合・事業協同小組合・信用協同組合・協同組合連合会・企業組合・協業組合・商工組合・商工組合連合会・都道府県中小企業団体中央会・全国中小企業団体中央会・商店街振興組合及び商店街振興組合連合会・商工会議所・商工会・一般社団法人及び一般財団法人などが当てはまります。

Q56 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、訓練対象者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成

額に影響はありますか。

A56 経費助成額に影響します。経費助成の対象となるのは訓練対象者のみとなります。当該事案の場合、経費助成額の算定にあたっては、外部講師の謝金を受講者の人数に関わりなく一定であれば、助成対象者数を訓練対象者以外の従業員も含めた総受講者数で除算する按分計算をして算定します。

Q57 セルフ・キャリアドック制度の要件として制度導入コースのうち「キャリアコンサルティングは、キャリアコンサルタントが行う必要があります」とありますが、具体的にはどのような人ですか。

A57 キャリアコンサルタントとは、キャリアコンサルティングを行う専門家であり、平成28年4月より創設された、キャリアコンサルタント国家資格を取得している者をいいます。また、キャリアコンサルティングとは、労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うことをいいます。詳しくは下記URLをご覧ください。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouyoku/career_formation/career_consulting/index.html

Q58 キャリアコンサルティングを依頼するキャリアコンサルタントを探しています。検索するサイトはありますか。

A 58 キャリアコンサルタントの検索が出来ます。

<http://careerconsultant.mhlw.go.jp>

Q59 キャリアコンサルティング実施者の資格を確認できる書類はどういったものになりますか？また、制度導入コースのセルフキャリアドック制度等、ジョブ・カードの作成が必要な場合には、どのような書類が必要となりま

すか。

A59 ①平成28年4月より創設されたキャリアコンサルタント国家資格を取得し登録している者

・「キャリアコンサルタント登録証の写し」

※ジョブ・カードの作成にあたって、追加で提出が必要な書類はありません。(ジョブ・カード作成アドバイザー証の写しは不要)

②平成28年3月末以前に有資格者となったが、国家資格としての登録が済んでいない者

・平成28年9月30日までに実施されるキャリアコンサルティングについては、「キャリアコンサルティング技能検定合格証書等の資格証の写し」
※ジョブ・カードの作成にあたっては、追加で「ジョブ・カード作成アドバイザー証の写し」の提出が必要です。

2 雇用型訓練コース 特定分野認定実習併用職業訓練

Q60 特定分野認定実習併用職業訓練はどのような場合に活用できますか。

A60 建設業や製造業や情報通信業に関する認定実習併用職業訓練で厚生労働大臣の認定を受けて実施するOJTとOFF-JTを組み合わせて実施する訓練において、以下の三類型が助成対象となります。

1. 企業単独型訓練（企業が単独で実施する訓練）
2. 企業連携型訓練（複数の企業が連携して実施する訓練）
3. 事業主団体等連携型訓練（事業主団体等と企業が連携して実施する訓練）

各訓練類型の詳細については、パンフレット22ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外：OFF-JT部分

経費助成1/2、賃金助成400円（1人1時間当たり）

OJT部分

400円（1人1時間当たり）

中小企業・事業主団体等：OFF-JT 部分

経費助成 2 / 3、賃金助成 800 円（1 人 1 時間当たり）

OJT 部分

700 円（1 人 1 時間当たり）

※大臣認定の手続きについて A62 を参照ください。

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、経費助成率を 1 / 2 のものを 2 / 3 に引き上げとなります。（一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度の詳細については、活用マニュアルの 70 ページ～72 ページをご覧ください。）

3 雇用型訓練コース 認定実習併用職業訓練

Q61 認定実習併用職業訓練はどのような場合に活用できますか。

A61 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）」を実施する場合に活用できます。訓練要件については、パンフレット 23 ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外：OFF-JT 部分

経費助成 1 / 3、賃金助成 400 円（1 人 1 時間当たり）、

OJT 部分

実施助成 400 円（1 人 1 時間当たり）

中小企業：OFF-JT 部分

経費助成 1 / 2、賃金助成 800 円（1 人 1 時間当たり）

OJT 部分

実施助成 700 円（1 人 1 時間当たり）

※大臣認定の手続きについて A62 を参照ください。

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を 1 / 2 のものを 2 / 3、1 / 3 のものを 1 / 2 にそれぞれ引き上げとなります。

Q62 厚生労働大臣の認定を受けるためには、どのような手続きが必要ですか。

A62 実施計画認定申請書、教育訓練カリキュラム等の必要書類を原則、訓練開始日の30日前までに都道府県労働局（又はハローワーク）に提出いただきます。提出から認定までは約1カ月程度を要しますのでお早めにご提出ください。

※ 「実践型人材養成システム」実施をお考えの事業主の皆様へ

http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/koyoukunren.html

Q63 ジョブ・カードとはどのような制度ですか。

A63 新ジョブ・カードは、個人のキャリアアップや、多様な人材の円滑な就職等の促進を目的とした、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」のツールです。ジョブ・カードの様式は大きく3つ（キャリア・プランシート、職務経歴シート、職業能力証明シート）に分かれています。

※ジョブ・カード制度総合サイト <http://jobcard.mhlw.go.jp/>

Q64 パンフレットに記載のある「認定職業訓練」「認定実習併用職業訓練」はそれぞれどのような意味ですか。

A64 「認定職業訓練」・・・都道府県知事が厚生労働省令で定める基準に適合するものとして認定した職業訓練のことをさします。該当するかどうかは受講を予定している訓練機関または都道府県にお尋ねください。

「認定実習併用職業訓練」・・・助成を希望する事業主が実施計画認定申請書類を作成して都道府県労働局（またはハローワーク）に提出し、厚生労働大臣の認定を受けたOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練のことです。

※大臣認定の手続きについてはA62を参照ください。

4 雇用型訓練コース 中高年齢者雇用型訓練

Q65 中高年齢者雇用型訓練はどのような場合に活用できますか。

A65 中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練を実施する場合に活用できます。訓練要件については、パンフレット24ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外：OFF-JT部分

経費助成1/3、賃金助成400円(1人1時間当たり)、

OJT実施助成400円(1人1時間当たり)

中小企業：OFF-JT部分

経費助成1/2、賃金助成800円(1人1時間当たり)

OJT部分

実施助成700円(1人1時間当たり)

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3、1/3のものを1/2にそれぞれ引き上げとなります。

Q66 中高年齢者雇用型訓練の訓練対象者は、「直近2年間に継続して正規雇用がされたことがない者に限る。」となっていますが、具体的にどのような者が対象外でしょうか。

A66 訓練を実施する事業所に雇用された日を基点として、直近2年間に「正規雇用の期間が一時でもある者」は対象外となります。

Q67 他の雇用型訓練コースでは事業主が行うOFF-JT(事業内訓練)は対象外となっていますが、当訓練も対象外でしょうか。

A67 中高年齢者雇用型訓練につきましては、雇用型訓練コース内の他2つの訓練と違い、実践型人材養成システムの大臣認定を受ける必要のない訓練

であるため、事業主が行う OFF-JT（事業内訓練）も対象となります。

5 重点訓練コース 若年人材育成訓練

Q68 若年人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

A68 訓練開始日において、採用後5年以内で35歳未満の若年労働者に対する訓練を実施した場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット25ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外：経費助成1/3、賃金助成400円（1人1時間当たり）

中小企業：経費助成1/2、賃金助成800円（1人1時間当たり）

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3、1/3のものを1/2にそれぞれ引き上げとなります。

Q69 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

A69 同一の事業所に再就職した場合であっても、以前の雇用期間は考慮しないので、直近の雇用契約から5年以内であれば対象となります。

Q70 同一事業主が経営する別法人の事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、出向先事業所が若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

A70 出向元と出向先は同一事業主の事業所であるものの、それぞれに雇用保険適用事業所となっているため、在籍出向又は転籍出向の如何に関わらず、出向先事業所としては出向した日をもって若年人材育成コースの対象要件である雇用契約締結後5年以内の起算日となると考えます。

6 重点訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q71 熟練技能育成・承継訓練はどのような場合に活用できますか。

A71 熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット25ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外：経費助成1/3、賃金助成400円（1人1時間当たり）

中小企業：経費助成1/2、賃金助成800円（1人1時間当たり）

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3、1/3のものを1/2にそれぞれ引き上げとなります。

Q72 熟練技能者とはどのような方ですか。

A72 熟練技能者は、次の者となります。

- ① 技能士1級技能検定、特級技能検定、単一等級技能検定合格者
- ② 職業訓練指導員
- ③ 組合など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などの実務経験が10年以上（※）の者
- ④ 自治体などが認知しているマイスターなど
- ⑤ 技能大会で優秀な成績を修めた者

※「実務経験が10年以上」とは 職種ごとの主要な技能の内容を包含する実務の経験及び入職後に当該職種に関連する訓練又は教育を受けた経験を指します。

Q73 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（10年以上の実務経験者）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

A73 認定職業訓練の場合は、講師が熟練技能者であることが要件ではありません。

せん。

7 重点訓練コース 成長分野等・グローバル人材育成訓練

Q74 成長分野等・グローバル人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

A74 健康・環境などの成長分野等や海外関連の業務に従事する労働者を育成するための訓練を実施する場合に活用できます。成長分野等の対象分野については、パンフレット26ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外 : 経費助成 1 / 3、賃金助成 400 円 (1 人 1 時間当たり)

中小企業 : 経費助成 1 / 2、賃金助成 800 円 (1 人 1 時間当たり)

※成長分野等・グローバル人材育成訓練のうち海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練は経費助成のみとなります (賃金助成はありません)。

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を 1 / 2 のものを 2 / 3、1 / 3 のものを 1 / 2 にそれぞれ引き上げとなります。

Q75 成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象となる訓練は、どのような訓練ですか。

A75 各分野によって対象が異なりますが、具体的には次のような例が考えられます。

○成長分野 (例)

- ・ 介護事業を営む事業主が雇用する労働者に受講させる介護職員初任者研修
- ・ 再生エネルギー事業を営む事業主が雇用する労働者に受講させる環境部門などの技術士試験に関する講座
- ・ 建設業を営む事業主が雇用する労働者に受講させる太陽光発電パネル

の設置に要する知識・技能に係る講座

- ・ 医療品・医薬部外品を製造する事業主が雇用する労働者に受講させる
訓練講座

○海外分野（例）

- ・ 語学力・コミュニケーション能力向上のための講座
- ・ 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講座
- ・ 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

Q76 事業内容が成長分野等に該当するかどうかはどのように判断するのですか。

A76 登記事項証明書や会社案内等により、雇用保険の適用事業所単位で行う事業内容で判断します。

Q77 主たる事業は成長分野等に該当しないが、一部だけ成長分野等に該当する事業を実施している場合は、成長分野等として成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象となりますか。

A77 雇用保険の適用事業所単位で行う事業が成長分野等の事業を行っている場合は助成対象となります。

Q78 現在は成長分野等業務または海外関連業務の事業を行っていないが、今後成長分野等または海外関連に該当する事業を始める予定である場合、成長分野等・グローバル人材育成訓練の活用はできますか。

A78 活用することは可能です。事業計画書を提出していただき、今後成長分野等に該当する事業を始める計画であることまたは海外関連業務を行う計画であることの確認をさせていただきます。

Q79 運送会社が従業員に大型免許を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは対象になりますか。

A 79 運輸業は成長分野に該当するため、成長分野等・グローバル人材育成訓練の対象になります。

Q80 海外関連業務とはどのような業務ですか。

A 80 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・合併などの海外事業を実施するに当たって生じる、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、販売などの契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務をいいます。
※海外からの輸入業務は対象になりません。

Q81 海外で実施される訓練について、「市場（いちば）の見学」「工場見学」といった「見学」について、訓練対象時間に含めてよいのでしょうか。

A 81 「自由行動」に準じた形で行われる場合については対象とはなりません
が、講師や説明者がついて随時説明・解説され、質問等にも対応して行われる場合には対象となります。

Q82 新たに雇い入れた社員に海外拠点との折衝業務に従事してもらうためタイでタイ語の語学研修を行います。5日間35時間の短期間の研修ですが、このような研修は対象になりますか。

A 82 対象となります。海外で実施する訓練についても30時間以上であれば成長分野等・グローバル人材育成訓練として助成対象となります。ただし、その際に助成対象となるのは経費助成のみで、賃金助成については助成対象外なのでご注意ください。また、ここでいう「海外で実施する訓練」とは、海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練が該当します。

Q83 事業内容は成長分野等に該当するものの、直接成長分野等の業務に従事していない労働者に対する訓練を実施する場合も成長分野等・グローバル

人材育成訓練の対象となりますか。

A83 直接成長分野に該当する内容でなくても、成長分野に関する人材育成方法や管理業務等の成長分野等の業務に関連する訓練であれば、対象となります。

8 重点訓練コース 中長期的キャリア形成訓練

Q84 中長期的キャリア形成訓練はどのような場合に活用できますか。

A84 厚生労働大臣が教育訓練給付制度の対象となる、中長期的なキャリア形成に資する専門的・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）を従業員に受講させる場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット 27 ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外 : 経費助成 1 / 3、賃金助成 400 円（1 人 1 時間当たり）

中小企業 : 経費助成 1 / 2、賃金助成 800 円（1 人 1 時間当たり）

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を 1 / 2 のものを 2 / 3、1 / 3 のものを 1 / 2 にそれぞれ引き上げとなります。

※従業員が自発的に専門実践教育訓練を受講する場合、助成対象となるのは、事業主が負担した経費又は賃金（最低賃金以上の支払いが必要）分となります。※自発的な訓練受講のため、一部負担でも助成対象となります。

Q85 専門実践教育訓練はどのような訓練ですか。

A85 専門実践教育訓練とは下記の教育訓練（※1）のうち、指定基準を満たしたものと厚生労働大臣が指定した講座（※2）が対象となります。

※1 専門実践教育訓練

- 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標する養成施設の 課程〔訓練期間は 1 年以上 3 年以内〕

【業務独占資格】

助産師、看護師、准看護師、診療放射線技師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、視能訓練士、言語聴覚士、臨床工学技士、義肢装具士、救急救命士、歯科衛生士、歯科技工士、あん摩マッサージ指圧師、はり師・きゅう師、柔道整復師、美容師、理容師、測量士、電気工事士、建築士、海技士、水先人、航空機操縦士、航空整備士

【名称独占資格】

保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士、製菓衛生師等

- 専門学校¹の職業実践専門課程〔訓練期間は2年〕
専修学校の専門課程のうち、企業などとの連携により、最新の実務知識などを身に付けられるよう教育課程を編成したものととして文部科学大臣が認定したもの
- 専門職大学院〔訓練期間は2年または3年以内〕
高度専門職業人の養成を目的とした課程
- 職業実践力育成プログラム

※2 厚生労働大臣が指定した講座

指定した講座は以下のホームページに掲載しています。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyounouryokukaihatsukyoku/0000110467.pdf>

Q86 キャリア形成促進助成金は、業務命令により訓練を受講させ、訓練経費の一部を労働者に負担させた場合は不支給になると聞きました。専門実践教育訓練²を受講に当たっては雇用保険から受講者に対して教育訓練給付金の支給があります。業務命令により、専門実践教育訓練を受講させ、教育訓練給付金制度により訓練経費の一部を労働者が受給した場合であっても不支給となるのでしょうか。

A86 業務命令により、専門実践教育訓練を受講させる場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は不支給となります。このため、業務命令により、

専門実践教育訓練を受講させ、教育訓練給付金制度により訓練経費の一部を労働者が受給した場合、教育訓練給付は従業員の自己負担額に対して支給されることとなりますが、訓練経費の一部を労働者が負担していることから、キャリア形成促進助成金については不支給となります。一方、従業員の申し出により従業員が自発的に専門実践教育訓練を受講する場合は、訓練実施期間中に事業主が負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。

9 重点訓練コース 育休中・復職後等人材育成訓練

Q87 育休中・復職後等人材育成訓練はどのような場合に活用できますか。

A87 ①3か月以上の育児休業取得者による育児休業中の訓練（子が1歳になるまでの期間の訓練が対象となります）、②復職後1年以内の訓練、または③妊娠・出産・育児による離職後、子どもが小学校入学までに再就職した労働者で再就職後3年以内に訓練を実施する場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット28ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業以外 : 経費助成 1/2、賃金助成 400 円（1人1時間当たり）

中小企業 : 経費助成 2/3、賃金助成 800 円（1人1時間当たり）

※育休中・復職後等人材育成訓練のうち育児休業中の訓練は経費助成のみとなります（賃金助成はありません。）。

※若者雇用促進法に基づく認定事業主又は一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度導入企業については、助成率を1/2のものを2/3に引き上げとなります。

Q88 育児休業中の訓練を行う場合、通信教育や自宅学習は助成対象の訓練として認められますか。

A88 助成対象の訓練として認められます。ただし、経費助成のみとなります（賃金助成はありません。）。

Q89 妊娠・出産・育児により離職したことが分かる書類はどのような書類を提出したらいいですか。

A89 前職が分かる書類（前職で雇用保険に加入していた労働者は雇用保険の離職票や受給資格者証、前職で雇用保険に加入していない労働者は労働者本人が作成した履歴書や職務経歴書）を提出してください。

Q90 育児休業前に一般事務員だった者に対して、復帰後配置転換を考え、経理を担当してもらうために簿記などの新しい業務への土台となる知識をつけてもらうための受講でも対象となりますか。

A90 復職後の職務に直接関連する訓練であるため、対象となります。

10 一般型訓練コース 一般企業型訓練

Q91 一般企業型訓練はどのような場合に活用できますか。

A91 雇成型訓練コース及び重点訓練コース以外の訓練を従業員に受講させ、一定の要件を満たす場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット28ページをご覧ください。

※助成率・助成額

中小企業：経費助成 1 / 3、賃金助成 400 円（1 人 1 時間当たり）

Q92 キャリアコンサルティングの実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人を指しますか。

A92 自社の人事課長等といった、役職を持った方を指します。

Q93 一般企業型訓練において新たに定期的なキャリアコンサルティングの実施（セルフ・キャリアドック）の規定を定めた場合に、それをもって制度導入コースの助成対象になりますか。

A93 一般企業型訓練時に規定した制度内容の実態によります。その制度内容が制度導入コースの「セルフ・キャリアドック制度」における要件を満たす場合は、制度導入助成の対象となりますので、制度導入コースの「セルフ・キャリアドック制度」の助成を受けようとする場合は手続きが必要です。一般企業型訓練における要件については、パンフレットの28ページを参照願います、

その他、詳しくは、一般企業型訓練において規定を定める際に、各都道府県労働局にお問い合わせください。

なお、企業内人材育成推進助成金のキャリアコンサルティング制度導入助成を受給したことのある事業主は、セルフ・キャリアドック制度導入助成を受給することができません。

Q94 以前に企業内人材育成推進助成金のキャリアコンサルティング制度（業務命令で行う制度）を導入済みの事業主は、それをもって、キャリア形成促進助成金の一般企業型訓練コースを受給することはできますか。

A94 一般企業型訓練コースのセルフ・キャリアドックは、「定期的」なキャリアコンサルティングを行う必要がありますが、導入済みのキャリアコンサルティングが「計画的」に行うと就業規則等に規定しており、実態としても「定期的な実施」ではない場合は一般企業型訓練コースを受給することはできません。

1 1 一般型訓練コース 一般団体型訓練

Q95 一般団体型訓練はどのような場合に活用できますか。

A95 事業主団体等が傘下の事業主が雇用する労働者を対象に訓練（若年労働者への訓練や熟練技能の育成・承継のための訓練、育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練）を実施する場合に活用できます。訓練内容については、パンフレット30ページをご覧ください。

※助成率

経費助成 1 / 2 (育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのため
の訓練 2 / 3)

Q96 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

A96 会場費・講師謝金については、事業主団体⇒運営委託団体等⇒会場・講師の流れが確認できれば対象となると考えますが、運営委託費については、訓練に直接かかるものではなく経費の対象としないのでご注意ください。

1 2 制度導入コース 教育訓練・職業能力評価制度

Q97 教育訓練・職業能力評価制度はどのような場合に対象となりますか。

A97 教育訓練制度・・・事業主が自社の業務に必要な職業能力を体系的に整理し、その職業能力の習得のために必要な教育訓練を、労働者に計画的に受講させ、労働者が教育訓練の受講により習得した職業能力の評価を、ジョブ・カードを活用して行う場合に対象となります。

職業能力評価制度・・・事業主が自社の仕事の実施に必要な職業能力を体系的に整理し、労働者が保有するその職業能力の評価をジョブ・カードを活用して計画的に行う場合に対象となります。

※助成額 中小企業以外 2 5 万円

中小企業 5 0 万円

詳細については活用マニュアルの 教育訓練制度は 2 8 ページ～ 4 3 ページを、職業能力評価制度は 4 4 ページ～ 6 4 ページをご覧ください。

Q98 教育訓練・職業能力評価制度は「教育訓練制度」と「職業能力評価制度」の 2 つあるが、片方だけの利用も可能でしょうか。

A98 片方だけの利用も可能ですが、教育訓練制度と職業能力評価制度の双方

で制度導入助成を受けることはできず、合計で1回しか受給できませんのでご注意ください。

Q99 要件としてジョブ・カードを活用した評価が必要とされていますが、評価は誰が担当しても良いのでしょうか？ また、キャリアコンサルタント資格は必要でしょうか。

A99 教育訓練の場合、受講により習得した職業能力を訓練実施機関が記載し、職業能力評価の場合、労働者が保有する職業能力の評価を企業の評価担当者で評価責任者が記載します。また、この場合、キャリアコンサルタント資格は不要です。

Q100 職業能力体系図の「職種・職務・課業（能力ユニット）・能力細目」とはどのようなものですか。

A100 仕事を細分化するための分けとなります。職業能力体系図や個票などを作成する際に、自社の仕事を職種・職務・課業（能力ユニット）・能力細目の順に細分化し、自社の仕事の実施に必要な職業能力の整理・明確化を行います。詳細については活用マニュアルの32ページをご覧ください。

Q101 職業能力評価項目（個票）の「8 職務遂行のための基準」はどのように作成すれば良いのでしょうか。

A101 「汎用性のある評価基準」から半数を超える項目を引用して記載します。

※「汎用性のある評価基準」については以下をご確認ください。

<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/2804hanyou.pdf>

Q102 職業能力評価制度を実施しようとした労働者の中に育休中の労働者がいた場合などで一部の期間のみの評価では対象外となりますか。

A102 職業能力評価制度は最低3ヶ月以上であり、それを満たすのであれば、支給対象となります。

13 制度導入コース セルフ・キャリアドック制度

Q103 セルフ・キャリアドック制度はどのような場合に対象となりますか。

A103 労働者に、ジョブ・カードを活用した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、定期的（労働者の年齢・就業年齢・就業年数・役職等の節目）に全労働者を対象に実施する制度を導入した場合に対象となります。

詳細については活用マニュアルの66ページ～83ページをご覧ください

※助成額 中小企業以外25万円

中小企業50万円

Q104 導入の要件に「労働者にキャリアコンサルティングを定期的に行う」とありますが、「定期的」とはどのような頻度で行えば良いのでしょうか。

A104 「定期的」とは事業所の実情にあわせて「毎年年末に実施」、「人事異動の際に実施」、「入社後5年毎に実施」など様々なパターンが想定されますので、効果的なタイミングをご検討ください。

Q105 1回のキャリアコンサルティングでジョブ・カードが完成しないため複数回のキャリアコンサルティングを実施した場合の「制度の適用日」はいつでしょうか。

A105 キャリアコンサルティングに基づきジョブ・カードが完成した日が制度の適用日となります。

14 制度導入コース 技能検定合格報奨金制度

Q106 技能検定合格報奨金制度はどのような場合に対象となりますか。

A106 労働者に技能検定を計画的に受検させ、合格者に報奨金を支給する制度を導入、実施した場合に助成対象となります。

※助成額 中小企業以外 25万円

中小企業 50万円

詳細については活用マニュアル 84 ページ～91 ページをご覧ください。

Q107 対象となる技能検定はどのようなものがあるのでしょうか。

A107 職業能力開発推進法に基づき実施されるすべての技能検定が対象となります。

技能検定については、以下のHPを参照ください。

http://www.mhlw.go.jp//stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyounouryoku/ability_skill/ginoukentei/syokusyu.html

Q108 既に自社で技能検定合格報奨金制度と同じような制度を導入している場合、手続きさえ行えば本助成金の対象となるのでしょうか。

A108 既に導入している場合は対象外となります。本助成金は新たな制度の導入を助成することを趣旨としており、既に制度を導入し運用している場合は対象外となります。

Q109 報奨金額について、最低額など何か決まりはありますか。

A109 報奨金額に特段の決まりはなく自由に設定できますが、労働者のインセンティブとなる金額を設定することが望ましいと考えます。

15 制度導入コース 教育訓練休暇等制度

Q110 教育訓練休暇等制度はどのような場合に対象となりますか。

A110 事業主以外の者が主催する教育訓練、職業能力検定又はキャリアコン

サルティングを受けるために必要な休暇、勤務時間の短縮を与え、自発的職業能力開発を受ける機会の確保等を通じた職業能力開発及び向上を促進する制度を導入・実施した場合に対象となります。

※助成額 中小企業以外 25万円

中小企業 50万円

詳細については活用マニュアル92ページ～97ページをご覧ください。

Q111 どのような訓練を受講すれば対象となるのでしょうか。

A111 教育訓練休暇を付与するに値しない性質の教育訓練等に関しては助成金の対象となりません。具体的には、事業主が行う「OJT付き訓練」もしくは「OFF-JT」、業務命令により受講させるもの以外の訓練であるならば対象となります。

また、従業員が自発的に教育訓練を受講する必要があります。

Q112 他の訓練と同じように「20時間以上」である必要はありますか。

A112 当制度の導入において、訓練の時間や内容についての要件は一部（※）を除き設けておりません。※教育訓練休暇を付与するに値しない性質のもの（業務命令による訓練など）は対象外となります。当該制度導入助成の趣旨が「従業員が自発的に教育訓練を受講できる環境を整備すること」に主眼をおいているためです。

Q113 教育訓練休暇等制度について、制度の導入前に申し込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。

A113 訓練の際に取得した休暇が制度の導入によって取得したものであるならば対象となります。

Q114 教育訓練休暇等制度について、自発的に行う訓練であるが、訓練実施関

係の確認書類（請求書等）の宛名が会社名では認められるのでしょうか。

A114 認められます。従業員が訓練のために休みを取ったということが証明できる書類（出勤簿等）をご提出ください。

16 制度導入コース 社内検定制度

Q115 社内検定制度はどのような場合に対象となりますか。

A115 事業主が2等級以上の複数等級を設定した学科試験および実施試験の両方を設定した受験手数料が無料である社内検定制度を実施する職業能力検定を導入し、雇用する労働者に計画的に受検させる制度を導入・実施することで対象となります。

詳細については活用マニュアル98ページ～104ページをご覧ください。

※助成額 中小企業以外25万円

中小企業50万円

Q116 社内検定制度を検討する際、委員会を設置することとありますが、どのような組織を設置すれば良いですか。

A116 委員会を組織する理由は、社内検定が公正かつ客観的な評価の下に行われることを担保するためです。

そのため、少人数の企業においては、有識者を招聘するなど、社内検定が適正に構築できるような委員会の体制が必要となります。

Q117 社内検定の開発や運営を他社に委託しても良いですか。

A117 一部委託することは可能ですが、検定の開発及び運営に係る業務一切を他社に委託した場合は対象外となりますのでご注意ください。

Q118 社内検定制度において、既に他で一般的に実施されているような検定

(業界団体によって、既に社内基準が設けられている場合等がある)を参考にして、一部修正して社内検定とした場合でも助成対象となるのでしょうか。

A118 新たに自社独自に開発・策定された社内検定制度のみが対象となります。

17 制度導入コース 事業主団体助成制度

Q119 事業主団体助成制度はどのような場合に対象となりますか。

A119 事業主が従業員に対して、教育訓練・職業能力評価、事業主団体の構成員に対する職業能力検定の構築及び教育訓練プログラムを行う事業主を支援する事業主団体が、その支援に費用を要した場合対象となります。

※助成率

制度導入助成 2 / 3