

25 企業内人材育成推進助成金

職業能力評価、キャリア・コンサルティング等の人材育成制度を導入・実施し、継続して人材育成に取り組む事業主等に対して助成することにより、労働者のキャリア形成の促進を目的としています。

本助成金は次の2つの助成金から構成されます。

- I 人材育成制度を導入・実施する事業主に助成を行う「個別企業助成コース」
- II 人材育成制度を導入・実施する構成事業主を支援する事業主団体に助成を行う「事業主団体助成コース」

I 個別企業助成コース

教育訓練・職業能力評価制度、キャリア・コンサルティング制度または技能検定合格報奨金制度を導入する事業主に対して助成するものであり、事業主が行う人材育成の取組みの推進による、労働者の職業能力の開発・向上およびその主体的なキャリア形成の促進を目的としています。

本助成金の対象となる制度は以下の種類があります。

- 1 教育訓練・職業能力評価制度助成
- 2 キャリア・コンサルティング制度助成
- 3 技能検定合格報奨金制度助成

対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、次のいずれかの制度を就業規則または労働協約に新たに定めて導入し、労働者に実施した場合に受給することができます。

1 教育訓練・職業能力評価制度

次の（1）または（2）の制度を導入・実施すること

（1）教育訓練制度

- ① 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること。
- ② 教育訓練の実施計画を教育訓練実施計画書により定めるものであること。
- ③ 教育訓練計画は一定の要件を満たす20時間以上のO f f - J Tであること。
- ④ 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・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うこと。

（2）職業能力評価制度

- ① 業務の遂行に必要な職業能力を、職業能力体系図により定めるものであること。
- ② 職業能力体系図に定めた職業能力の評価項目を職業能力評価項目により定めるものであること。
- ③ 職業能力評価の実施計画を、職業能力評価実施計画書により定めるものであること。
- ④ 評価対象期間が3か月以上のこと。
- ⑤ 労働者の職業能力評価を、ジョブ・カード様式3-3（職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート）を活用して行うこと。

2 キャリア・コンサルティング制度

（1）制度導入・実施

- ① 雇用する全ての労働者に、キャリア・コンサルティングの実施計画をキャリア・コンサルティング実施計画書により定めるものであること。
 - 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ものであること。
 - ③ 対象キャリア・コンサルタントが、個別の面談により実施するものであること。
- (2) キャリア・コンサルタント育成加算
- ① 上記(1)の制度導入・実施を行う事業主が、対象キャリア・コンサルタントを企業内で育成すること。
- 3 技能検定合格報奨金制度
- (1) 技能検定の実施計画を技能検定実施計画書により定めるものであること。
 - (2) 技能検定の合格者に報奨金等を支給するものであること。

対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 上記「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。
 - 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画（※1）を作成し、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。
- ※1 事業内職業能力開発計画には以下の内容を記載する必要があります。
- (1) 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本の方針・目標
 - (2) 昇進昇格、人事考課等に関する事項
 - (3) 職務に必要な能力等に関する事項
- 3 職業能力開発推進者を選定していること。
 - 4 本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット7～8ページ）のAの要件を満たしているとともにBの要件に該当していないこと。

注意

次のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6ヶ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇（天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。）させたことがある場合
- 2 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6ヶ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、特定受有資格者となる離職理由（※2）により、支給申請書提出日における雇用保険被保険者数の6%を超えて離職させていた場合

※2 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主・都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

助成額

本助成金（コース）は、各制度に応じて、下表の額が支給されます。

なお、（ ）額は中小企業以外の額です。

	制度導入助成額 (実施することが要件)	1人あたりの実施・育成助成額 (制度ごとに10人まで)
教育訓練・職業能力評価制度	50万円(25万円)	5万円(2.5万円) (訓練受講者の教育訓練の受講時間数が計画時間数の8割未満の場合、支給されません。)
キャリア・コンサルティング制度	30万円(15万円)	5万円(2.5万円)
キャリア・コンサルタントを育成した場合	—	15万円(7.5万円)
技能検定合格報奨金制度	20万円(10万円)	5万円(2.5万円)

受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続きをしてください。

1 制度導入・適用計画の認定申請

導入する制度を作成し、必要な書類を添えて（※4）、計画開始1か月前までに管轄の労働局に認定申請を行ってください。

2 支給申請

1によって認定を受けた後、計画に基づいて導入・適用をし、適用後2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※4）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※4 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給に当たっては、本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。