

**雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に  
関する法律施行規則の一部を改正する  
省令案の概要関係資料**

# 平成28年度 キャリア形成促進助成金

職業訓練などを実施する事業主等に対して訓練経費や訓練中の賃金を助成し、労働者のキャリア形成を効果的に促進

支給対象となる訓練	対象	助成内容	助成率・助成額等 注：( )内は中小企業以外
<b>①雇用型訓練コース(☆) → 訓練効果の高い雇用型訓練について助成率を上乗せ</b>			
・特定分野認定実習併用職業訓練 (「ものづくり人材育成訓練」を拡充)	中小企業以外 中小企業 事業主団体等	・建設業、製造業、情報通信業その他高度で実践的な訓練の必要性の高い分野(特定分野)に関する認定実習併用職業訓練(厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練)	経費助成： ・特定分野認定実習併用職業訓練 → 2/3(1/2) ・認定実習併用職業訓練 及び 中高年齢者雇用型訓練 → 1/2(1/3) 賃金助成：800(400)円 OJT実施助成：700(400)円
・認定実習併用職業訓練(拡充)	中小企業以外 中小企業	・厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練	
・中高年齢者雇用型訓練(新規)	中小企業以外 中小企業	・訓練直前に2年以上継続して正規雇用の経験のない中高年齢新規雇用者を対象としたOJT付き訓練	
<b>②重点訓練コース(☆) → 労働者にとってキャリア形成の必要性及び生産性向上効果が高い訓練内容について助成</b>			
・若年人材育成訓練	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	経費助成：1/2(1/3) 【2/3(1/2)※】 賃金助成：800(400)円 ※育休中等に係る訓練の場合
・熟練技能育成・承継訓練		・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	
・成長分野等・グローバル人材育成訓練		・成長分野や、海外関連業務に従事する人材育成のための訓練	
・中長期的キャリア形成訓練		・厚生労働大臣が専門実践教育訓練として指定した講座	
・育休中・復職後等人材育成訓練		・育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練 (訓練時間10時間以上)	
<b>③一般型訓練コース</b>			
・一般企業型訓練	中小企業	・①、②以外の訓練 ・セルフ・キャリアドックの実施(定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保)を要件とする。	経費助成：1/3 賃金助成：400円
・一般団体型訓練	事業主団体等	・事業主団体等が行う訓練	経費助成：1/2【2/3※】 ※育休中等に係る訓練の場合
<b>④制度導入コース → キャリア開発の効果の特に高い制度導入に定額助成 ※実施助成額の助成額は制度導入助成に統合</b>			
・教育訓練・職業能力評価制度	中小企業以外 中小企業	・従業員に対する教育訓練か職業能力評価を、ジョブ・カードを活用し計画的に行う制度を導入し、適用した場合に助成。	50万円(25万円)
・セルフ・キャリアドック制度(拡充・名称変更)		・一定の要件を満たしたセルフ・キャリアドック制度を導入し、適用した場合に助成。	
・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を導入し、適用した場合に助成	
・教育訓練休暇等制度(拡充)		・教育訓練休暇制度又は教育訓練短時間勤務制度を導入し、適用した場合に助成。	
・社内検定制度(新規)		・社内検定制度を導入し、実施した場合に助成	
・事業主団体助成(拡充)	事業主団体等	・構成事業主の従業員に対する教育訓練制度、職業能力評価制度、業界検定、教育訓練プログラムを開発し、構成事業主を支援した場合に助成。	2/3

(☆付きコース対象) 若者雇用促進法に基づく認定事業主又はセルフ・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

# セルフ・キャリアドック制度導入助成の創設等

## ○課題

「産業競争力会議」における、働き手のキャリア形成における「気づき」等を支援する観点から、セルフ・キャリアドックの推進を求める議論等を踏まえ、「日本再興戦略」改訂版で、「セルフ・キャリアドック」の導入促進が謳われているところ。

※「セルフ・キャリアドック」……年齢、就業年数、役職等の節目において労働者に定期的にキャリアコンサルティングを受ける機会を提供する仕組み

## ○概要

企業におけるキャリアコンサルティングについて、これまで、企業内人材育成推進助成金においてその制度導入を支援してきたところであるが、「セルフ・キャリアドック」の支援に重点化する観点から、制度導入コースに「セルフ・キャリアドック制度」を新たに位置付けるとともに、雇用型訓練コース及び重点訓練コースにおいて、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上乗せする。また、一般企業型訓練においても、セルフ・キャリアドックの実施促進のための要件を設ける。

### 具体の助成措置

( )内は中小企業以外

## ○「制度導入コース」において、セルフ・キャリアドック制度導入 (※) 企業に対する助成メニューを整備

- ・セルフ・キャリアドック制度を導入し、一定数以上適用した事業主に対して助成。
- ・制度導入助成：50万円（25万円）

(※ 一定の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度に限る（要件：キャリアコンサルタント有資格者による定期的なキャリアコンサルティングの実施、かつ就業規則等への定め等）)

## ○キャリア形成促進助成金の次のコースについて、セルフ・キャリアドック制度導入 (※) 企業を対象に助成率引き上げ

- ・雇用型訓練コース（認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練）  
重点訓練コース（若年人材育成訓練、熟練技能育成・承継訓練、成長分野等・グローバル人材育成訓練、中長期的キャリア形成訓練）  
：通常1/2（1/3）→ 2/3（1/2）に引き上げ
- ・雇用型訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練）  
重点訓練コース（育休中・復職後人材育成訓練）  
：通常2/3（1/2）→ 2/3（2/3）に引き上げ

## ○一般企業型訓練を実施する対象事業主の要件として、セルフ・キャリアドックの実施（定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保）を追加。

# 「日本再興戦略」改訂2015（平成27年6月30日閣議決定）（抄） ①

## 一. 日本産業再興プラン

### 2. 雇用制度改革・人材力の強化

2-1. 失業なき労働移動の実現/マッチング機能の強化/多様な働き方の実現/若者・高齢者などの活躍推進/グローバル化等に対応する人材力の強化

#### (3)新たに講ずべき具体的施策

ii) 未来を支える人材力の強化(働き手自らの主体的なキャリアアップの取組支援)

6月4日に発表した「未来を支える人材力強化(雇用・教育施策)パッケージ」(厚生労働省・文部科学省)に基づき、以下の取組を中心とした施策を一体的に行う。

### ②「セルフ・キャリアドック(仮称)」の導入促進

経済社会環境の変化に先手を打って対応していくための労働市場インフラとして、働き手が自らのキャリアについて主体的に考える習慣を身に付ける環境を整備することが重要である。具体的には、定期的に自身の職務能力を見直し、今後、どのようなキャリアを歩むべきかを確認した上で、身に付けるべき知識・能力・スキルを確認する機会(「セルフ・キャリアドック(仮称)」)を整備する。このため、企業がキャリア形成促進助成金を活用する際には、「セルフ・キャリアドック(仮称)」を実施することを要件又はインセンティブとするとともに、企業規模に関わりなく、主体的な能力開発を促す観点から、当該助成金の対象企業の拡充を図る。また、「セルフ・キャリアドック(仮称)」制度の導入・実施促進を図る企業に対する雇用保険を通じた積極的な助成支援及び各企業が活用可能なモデル就業規則・実施マニュアルの作成・普及を行う。こうした取組により、企業による「セルフ・キャリアドック(仮称)」導入を積極的に支援する。また、その導入・実施状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

さらに、働き手個人が「セルフ・キャリアドック(仮称)」を受けた際の経費の一部について、一般教育訓練給付の対象とすること等個人への支援策について検討をし、本年度中に結論を得る。

### ③教育訓練休暇制度・教育訓練短時間勤務制度の導入促進

自社の従業員に対し、職業生活において、必要な知識・能力・スキルを身に付けることができる十分な機会を確保することは、企業の責務である。このため、キャリア形成促進助成金等の活用により、各企業における教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務制度の導入促進を図る。また、これら制度の企業における導入状況をはじめとする職業能力の開発・向上に関する取組について、若者雇用促進法案の成立後、労働政策審議会で検討した上で、その結果を踏まえ、個々の企業に対し、①の取組を通じた積極的な情報提供を促す。

## ④企業主導による能力評価の取組促進等

働き手が自らの価値を最大限引き出せる職場を選び、能力を発揮していく機会を確保し、その能力を効率的に高めていくためには、労働市場において、働き手の職業能力を適切に評価できる環境が重要である。職業能力の評価システムを構築するためには、人材ニーズを直接把握する業界団体・企業がその設計・運営主体となることが不可欠である。

このため、対人サービス分野を重点とした成長分野における技能検定の整備を推進するとともに、業界内共通の検定と連関性を持つ実践的な企業単位の社内検定の普及促進を図る観点から、これらの検定に取り組む業界団体や企業等に対する積極的な支援を進める。

## ⑤企業における従業員のキャリアアップの取組支援の強化

働き手個人のキャリアアップの取組支援のみならず、企業内においても、教育機関と連携しつつ、自社の従業員が働きながらOff-JTを受けられる機会を確保していくことも重要である。このため、キャリア形成促進助成金やキャリアアップ助成金により、各企業によるOJTとOff-JTを組み合わせた雇用型能力開発の取組を促進するとともに、その普及・促進を図る。

## ⑥中高年人材の最大活用

企業を取り巻く環境変化のスピードが増している中、企業内部における人材育成のみでは変化に十分に対応できない状況が生じており、また、転職等により様々なキャリアを持つ働き手も増えている中で、能力と経験を有する人材が、希望すれば他企業で活躍し、持てる能力を存分に発揮できる環境を整備していく必要がある。このため、中高年企業人材の多様なセカンドキャリア・ネクストステップへの主体的な挑戦を後押しする観点から、雇用保険制度を活用した育成型出向や試用就業の機能を持ったミドル層のインターンシップを支援する制度の創設に向け、まずは公益財団法人産業雇用安定センターにおいて、「試行在籍出向プログラム」を実施し、試行型出向のノウハウの蓄積や課題の抽出を行うとともに、中高年人材の受入れ企業に対する助成措置を創設する。その上で、2018年度に民間人材ビジネスも活用した更なる支援制度の創設を目指す。