

2 2 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合や人材開発制度を導入し、労働者に対して適用した際に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。本助成金の対象となる職業訓練・人材育成制度は以下の4種類です。

○人材開発支援助成金の各項目における被保険者とは下記の者をいいます。

・この助成金の対象となる労働者は雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、次の者を除いた者となります。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第2条に規定）、派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保および派遣労働者の保護等に関する法律第2条に規定）

I 特定訓練コース	労働生産性の向上に資する訓練、若年者に対する訓練、OJTとOff-JTを組み合わせた訓練など、効果が高い10時間以上の訓練について助成
II 一般訓練コース	特定訓練コース以外の20時間以上の訓練に対して助成
III キャリア形成支援制度導入コース	セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入し、実施した場合に助成
IV 職業能力検定制度導入コース	技能検定合格報奨金制度、社内検定制度、業界検定制度を導入し、実施した場合に助成

I 特定訓練コース

労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練コースです。

対象となる措置

本コースは、事業主または事業主団体等が次の1(1)に規定する訓練を実施する場合は、次の2(1)および(3)から(9)により3を実施した場合に、次の1(2)および(3)する訓練を実施する場合は次の2(1)および(3)から(8)までにより3を実施した場合に、次の1(4)から(7)に規定しているいずれかの訓練を実施する場合は次の2(1)および(2)により3を実施した場合に受給することができます。

1 対象訓練

(1) 特定分野認定実習併用職業訓練

製造業、建設業、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の企業の事業主が、OJT付き訓練を次のアの①から③のいずれかの15歳以上45歳未満の雇用する被保険者に、次のイの①から③までのいずれかの訓練を受けさせること。また、事業主団体等は、次のイの③に規定する要件を満たす場合に助成対象となります。

ア 対象労働者

- ①新たに雇い入れた雇用保険の被保険者（雇い入れた日から訓練開始日までが2週間以内である者）
- 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（※1）であって引き続き同一の事業主において、短時間労働者以外の通常の労働者に転換した者（通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者）

※1以下のいずれかに該当する雇用保険被保険者を言います。

- ・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
- ・雇用期間の定めのある労働者

- ③既に雇用している短時間等労働者以外の労働者

イ 対象訓練

①企業単独型訓練

上記アに掲げている対象被保険者に認定実習併用職業訓練を受けさせること。

②企業連携型訓練

対象被保険者について、次のいずれにも該当する出向をさせた出向元事業主と当該出向をさせた者を雇い入れる出向先事業主とが共同して作成する年間計画に基づき、当該対象被保険者に当該職業訓練を受けさせる出向元事業主）または出向先事業主であること。

- a 出向した日が、出向先事業主が当該対象被保険者に当該職業訓練を受けさせる日の前日までであること。
- b 出向した日から起算して二年を経過する日までの間に当該出向を終了し、当該対象被保険者が出向元事業主の当該出向に係る事業所に復帰するものであること。
- c 出向元事業主と出向先事業主が出向日の前日までに締結した出向に関する契約に基づき、出向先事業主の当該出向に係る事業所において行われる当該職業訓練の期間、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額が支払われるものであること。
- d 出向の時期、出向の対象となる労働者の範囲その他出向の実施に関する事項について、あらかじめ出向元事業主と当該出向元事業主の当該出向に係る事業所の労働組合等との間に書面による協定がなされ、当該協定の定めるところによって行われるものであること。
- e 出向させた者の同意を得たものであること。

③事業主団体等連携型訓練

対象被保険者を雇用する事業主と事業主団体等とが共同して作成する年間計画に基づき、当該対象被保険者に当該職業訓練を受けさせる事業主（当該職業訓練の期間、当該対象被保険者が所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に限る。）、または事業主団体等であること。

(2) 認定実習併用職業訓練

事業主が、OJT付き訓練を次のアの要件を満たす15歳以上45歳未満の雇用する被保険者に、この要件を満たす訓練を受けさせること。

ア 対象労働者

上記1(1)ア①および②に加え、下記の要件が必要となります。

- ③既に雇用している短時間等労働者以外の者（ただし、学校教育法に規定する大学（大学院を含む）と連携して実施されるOff-JTを訓練カリキュラムに組み込んだ認定実習併用職業訓練に限る）

イ 対象訓練

上記1イ①に掲げている訓練類型が必要となります。ただし対象者については上記アとします。

(3) 中高年齢者雇用型訓練

事業主が、OJT 付き訓練を次のアのいずれかの45歳以上で、直近2年間に継続して正規雇用されたことがない雇用保険被保険者をアのいずれかの訓練を受けさせること。

ア 対象労働者

上記1(1)ア①に加え、下記の要件が必要となります。

①中高年齢者雇用型訓練実施計画の申請の前に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した者(通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る。)

イ 対象訓練

上記アに掲げている対象被保険者に、中高年齢者雇用型訓練を受けさせること。

(4) 若年人材育成訓練

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に訓練等を受けさせること。

(5) グローバル人材育成訓練

海外関連(※2)の業務に関する訓練等であること。

※2 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あたって生ずる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、販売等の契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務

(6) 熟練技能育成・承継訓練

雇用保険被保険者に次の(イ)から(ハ)までのいずれかの訓練等を受けさせること。

(イ) 熟練技能者の指導力強化のための訓練等

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ための訓練等

(ロ) 熟練技能者(※3)による技能承継のための訓練等

雇用している被保険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等

(ハ) 認定職業訓練(※4)

※3 ①技能検定1級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で熟練技能の育成・承継に関連する職種等の実務経験が10年以上(職種ごと主要な技能の内容を包含する実務の経験および入職後に当該職種に関連する訓練または教育を受けた経験)の者、④自治体等が認知しているマイスター等、⑤技能大会で優秀な成績を修めた者

※4 認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「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」となっている場合は一般訓練コースとして取り扱います。

(7) 労働生産性向上訓練

雇用保険被保険者に次の(イ)から(ハ)までのいずれかの訓練等を受けさせること。

(イ) 能開法第15条の7に規定する高度職業訓練

(ロ) 中小企業等経営強化法(平成11年法律第18号)第26条第2項第1号の事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練

(ハ) 下記に規定する労働生産性向上に資する特定訓練

①中小企業大学校が実施する訓練

②雇用保険法施行規則第101条の2の7第2号に規定する専門実践教育訓練

③生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練

2 事業内職業能力開発計画(※5)、年間職業能力開発計画の作成・提出および職業能力開発推進者の選任

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して特定分野認定実習併用職業訓練の場合は次の(1)から(9)、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練の場合は(1)から(8)、の特定訓練コース(特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用

職業訓練および中高年齢者雇用型訓練を除く)の場合は次の(1)および(2)の要件を満たした上で「年間職業能力開発計画」を作成(※6)して、管轄の労働局に提出すること。また、職業能力開発推進者を選任すること

- (1) 職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること
- (2) 1コースのOff-JT訓練時間が10時間以上(※7)であること
- (3) 訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定(※8)を受けて実施される、「企業におけるOJT」と「教育訓練機関等におけるOff-JT」を組み合わせた訓練(認定実習併用職業訓練(実践型人材養成システム))であること(訓練実施前に大臣認定を受けることが必要)
- (4) 訓練実施期間が6か月以上2年以下(※9)であること
- (5) 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(※10)であること
- (6) 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下(※11)であること
- (7) 訓練終了後に職業能力証明シートにより職業能力の評価を実施すること
- (8) 上記1の(1)、(2)および(3)のA対象労働者の①のうち新規学卒予定者以外の者、②および③の者(※12)はキャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること
- (9) 主たる事業が日本産業分類の産業分類における建設業、製造業、情報通信業である事業主が実施する建設業、製造業、情報通信業に関連する認定実習併用職業訓練であること

※5 事業所における職業能力の開発および向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※6 企業連携型訓練の場合は、出向元事業主が出向先事業主と共同して職業能力開発計画を作成してください。また事業主団体等連携型訓練の場合は、事業主が事業主団体などと共同して職業能力開発計画を作成してください。

※7 グローバル人材育成訓練において海外で実施する訓練の場合は30時間以上

※8 中高年齢者雇用型訓練の場合は大臣の認定は不要です。

※9 中高年齢者雇用型訓練の場合は3か月以上6か月以下であること。

※10 中高年齢者雇用型訓練の場合は総訓練時間が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること

※11 中高年齢者雇用型訓練の場合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

※12 中高年齢者雇用型訓練は①と②のみとなります。

3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

対象となる事業主および事業主団体等

本コースを受給する事業主は、次の1～4のすべてを満たすことが必要です。

また、事業主団体等については、次の5および6の要件を満たす必要があります。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」(本パンフレット8～10ページ)のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。そのうち特に次の点に留意してください。
 - (1) 上記「対象となる措置」の各要件を満たして訓練を受講する対象労働者(以下「支給対象者」という)の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類(労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等)、および訓練の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、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およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、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
- 3 職業能力開発推進者を選定していること
- 4 職業訓練等を受ける期間において、所定労働時間に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。ただし、グローバル人材育成訓練において海外で実施する訓練、育児休業中の訓練および専門実践教育訓練のうち労働者が自発的に受講する訓練は除く。

5 事業主団体 次の①～⑯のいずれか、かつ⑰に該当する事業主団体

- | | | |
|---------------|-----------|-------------------|
| ① 事業協同組合 | ② 事業協同小組合 | ③ 信用協同組合 |
| ④ 協同組合連合会 | ⑤ 企業組合 | ⑥ 協業組合 |
| ⑦ 商工組合 | ⑧ 商工組合連合会 | ⑨ 都道府県中小企業団体中央会 |
| ⑩ 全国中小企業団体中央会 | ⑪ 商店振興組合 | ⑫ 商店街振興組合連合会 |
| ⑬ 商工会議所 | ⑭ 商工会 | ⑮ 一般社団法人および一般財団法人 |
- ⑯ 上記①～⑮以外の事業主団体であって、次のaおよびbのいずれにも該当する団体

- a 団体の目的、組織、運営および事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること
b 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること

(注) 上記のうち、①～⑩は中小企業団体の組織に関する法律、⑪、⑫は商店振興組合法、⑬は商工会議所法、

⑭は商工会法、⑮は一般社団法人および一般財団法人に関する法律に、それぞれ規定されているものです。

- ⑰ 雇用保険適用事業所であること。

6 共同事業主

次の(1)～(5)のすべてに該当する複数の事業主

- (1) 共同する全ての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること
- (2) 上記(1)の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、職業訓練等に要する全ての経費の負担に関する事項(助成金の支給申請を行い、労働局長からの支給を受けようとする代表事業主名を記載していること)、有効期間および協定年月日を掲げたものであること
- (3) 上記(1)の協定書等は、共同事業主を構成する全ての事業主の代表者が記名押印したものであること
- (4) 職業能力開発推進者を選任している事業主であること
- (5) 中小企業事業主であること

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 年間職業能力開発計画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書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。
- 2 年間職業能力開発計画の提出日の前日から実施した事業所において、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の者であること。

支給額

1 特定訓練コースの助成金は、下表の額が支給されます。

訓練区分	対象	助成対象	支給額 注：（ ）内は中小企業以外の金額
・ 特定訓練コース	・ 中小企業 ・ 中小企業以外 ・ 事業主団体等	賃金助成	1時間あたり 760円（380円）
			生産性要件を 満たす場合 1時間あたり 960円（480円）
		経費助成 ^{※1}	45%（30%） 【60%】 ^{※2}
			生産性要件を 満たす場合 60%（45%） 【75%】 ^{※2}
		実施助成 ^{※3}	1時間あたり 665円（380円）
			生産性要件を 満たす場合 1時間あたり 840円（480円）

※1 若者雇用促進法に基づく認定事業主またはセルフ・キャリアドック導入企業の場合は経費助成率について

30%のものを45%、45%のものを60%、60%のものを75%にそれぞれ引き上げ支給します。（特定分野認定
実習併用職業訓練を除く）

※2 特定分野認定実習併用職業訓練の場合。

※3 特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練に限ります。

2 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。（注）

訓練区分	企業規模	10時間～ 100時間未満	100時間～ 200時間未満	200時間以上
・ 特定訓練コース	・ 中小企業 ・ 事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	・ 中小企業以外	10万円	20万円	30万円

（注）育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、中小企業以外の場合は20万円とする。また、専門実践教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、中小企業以外の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

（注）特定分野認定実習併用職業訓練企業連携型訓練については、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業事業主の場合は中小企業事業主の額、その他の場合は中小企業以外の事業主の額とする。

受給手続

1 特定訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練を除く）を実施する場合、事業主または事業主団体等は次の（１）～（２）の順に手続きをしてください。

（１） 事業内職業能力開発計画の作成と訓練実施計画届の作成・提出

事業主が、事業内職業能力開発計画（※１）を作成するとともに、これに基づく年間職業能力開発計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて職業訓練等開始日の前日から起算して1か月前までに管轄の労働局に提出します。

※1 職業能力開発サービスセンターにおいて、事業内職業能力開発計画の作成の支援をしています。

（２） 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、事業主が、訓練の終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類（※２）を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

2 特定訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練）を実施する場合、事業主は大臣認定を受けた上で、次の（１）～（２）の順に手続きをしてください。

なお、中高年齢者雇用型訓練については大臣認定の手続きは不要です。

（１） 訓練実施計画届の作成・提出

事業主（企業連携型訓練は出向元事業主、事業主団体等連携型訓練は事業主）が、訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類（※１）と併せて職業訓練等の実施の1か月前までに管轄の労働局に提出します。なお、当該訓練（中高年齢者雇用型訓練を除く。）の実施計画について本助成金の受給手続きを行う前に、管轄労働局を通じて厚生労働大臣の認定を受けることが必要です。

※2 必要な用紙や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。

（２） 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、事業主（企業連携型訓練は出向元事業主、事業主団体等連携型訓練は事業主）が訓練の終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

Ⅱ 一般訓練コース

特定訓練コース以外の訓練

対象となる措置

下記の「対象となる事業主および事業主団体等」に該当する事業主が次の1に対する訓練を2および5によって、または下記の「対象となる事業主および事業主団体等」に該当する事業主団体等が、次の3に対する訓練を、4および5によって実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

申請事業主によって雇用されている被保険者

2 事業内職業能力開発計画（※1）の作成および年間職業能力開発計画の作成・提出

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための「年間職業能力開発計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

（1）1コースの訓練時間が20時間以上（※2）であること

（2）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

※1 事業所における職業能力の開発および向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※2 育児休業中等の者に実施する訓練については10時間以上

3 対象労働者

事業主団体等の傘下の企業に雇用される労働者

4 訓練実施計画の作成・提出

対象労働者に対して1コースの訓練時間が20時間以上（※2）の訓練を実施するための「訓練実施計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること

5 訓練の実施

2または4により届け出た訓練実施計画に基づき、対象労働者に対して訓練を実施する

対象となる事業主および事業主団体等

事業主が訓練を実施する場合は、上記、「特定訓練コース 対象となる事業主および事業主団体等」の要件に加え、以下1および2の要件を満たす必要があります。

また、事業主団体等が訓練を実施する場合は、上記、「特定訓練コース 対象となる事業主および事業主団体等」の要件を満たす必要があります。

1 セルフ・キャリアドックを規定すること

定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保（※1）を労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画のいずれかに定めること

※1 キャリア形成の節目（異動・昇格・毎年決まった月等）において定期的実施されるキャリアコンサルティングで、その経費の全額を事業主が負担しているものをいう。また、キャリアコンサルティングを行う者はキャリアコンサルタントに限定しない。

2 中小企業事業主であること

支給額

1 本コースの助成金は、下表の額が支給されます。

訓練区分	対象	助成対象	支給額
・一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	賃金助成	1時間あたり 380円
			生産性要件を 満たす場合
		経費助成	30%
			生産性要件を 満たす場合

2 訓練経費助成の支給限度額は下表のとおりです。

訓練区分	企業規模	20時間*~ 100時間 未満	100時間 ~200時 間未満	200時間以上
・一般訓練コース	・中小企業 ・事業主団体等	7万円	15万円	20万円

※育休中・復職後・再就職後の者に対する訓練等の場合は10時間

受給手続

本コースを受給しようとする事業主または事業主団体等は、次の1~2の順に手続きをしてください。

1 訓練実施計画届の作成・提出

訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて職業訓練等開始日の前日から起算して1か月前までに管轄の労働局に提出します。

2 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った職業訓練等を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して2か月以内に必要な書類を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。

特例措置

1 東日本大震災復興対策としての特例措置

特定被災区域に該当する事業主（※1）が、平成30年3月31日までの間に職業訓練等を開始した場合は、通常より高い支給額および助成率が適用されます。

※1 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する事業主

訓練区分	訓練の方法	助成対象	支給額 注：（ ）内は中小企業以外の金額
・一般訓練コース	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円（400円）
		経費助成	1/2（1/3）
・特定訓練コース (認定実習併用職業訓練)	Off-JT	賃金助成	1時間あたり800円（400円）
		経費助成	1/2（1/3）
	OJT	実施助成	1時間あたり700円（600円）

Ⅲ キャリア形成支援制度導入コース

セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇等制度を導入する事業主に対して助成するものであり、継続的な人材育成の取組みを推進することにより、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。

対象となる措置

本コースは、次の１（１）および（２）の制度を、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、就業規則または労働協約に新たに定めて導入し、次の２で掲げている要件を満たすことで受給することができます。

１ 対象制度

（１）セルフ・キャリアドック制度

- 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を計画するものであり、その実施計画をセルフ・キャリアドック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 セルフ・キャリアドック実施計画書の内容について、キャリアコンサルタントと協議していること。
- ④ キャリアコンサルタントが、個別の面談により定期的に実施するものであること

（２）教育訓練休暇等制度

- ① 教育訓練休暇等の実施計画を教育訓練休暇等実施計画書により定めるものであること
- ② 教育訓練休暇等は、雇用する被保険者に適用すること
- ③ 雇用保険被保険者が業務命令でなく、自発的に教育訓練を受講すること
- ④ 教育訓練休暇等制度については、表１の内容とすること

表 1

休暇等の種類	助成対象制度
教育訓練休暇（有給）	５年に５日以上、かつ、１年間に５日以上取得が可能
教育訓練短時間勤務制度（有給）	５年に４０時間以上、かつ、１年間に４０時間以上の取得が可能
教育訓練休暇（無給）	５年に１０日以上、かつ、１年間に１０日以上取得が可能
教育訓練短時間勤務制度（無給）	５年に８０時間以上、かつ、１年間に８０時間以上の取得が可能

２ 要件

- （１）雇用保険適用事業所の事業主であること
- （２）労働局長が認定した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間内に人材育成制度を新たに導入（※１）し、その制度を雇用する被保険者に適用した事業主であること。ただし、労働局長の認定を受けた日以後に施行日が設定されている場合は対象となります。ただし、労働局長の認定を受けた日以後に施行日が設定されている場合は対象となります。

※１ 要件を満たす人材育成制度が既に導入されていて、その制度を新たに就業規則または労働協約に規定する場合は、助成金の対象となりません。

- （３）労働組合などの意見を聴取し、事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること。

- (4) 職業能力開発推進者を選定している事業主であること
- (5) 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8～10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
- (6) 事業主が導入・適用計画届を提出する際は下記の表1の企業全体の雇用する被保険者数に応じた最低適用人数以上の人数に導入する制度を適用してください。ただし教育訓練休暇等制度については表2の被保険者数に応じた適用延べ日数以上の休暇の取得が必要となります。

(表1)

雇用する被保険者数	最低適用人数
50人以上	5人
40人以上50人未満	4人
30人以上40人未満	3人
20人以上30人未満	2人
20人未満	1人

(表2)

雇用する被保険者数	最低適用延べ日数(教育訓練休暇等)
50人以上	25日以上
40人以上50人未満	20日以上
30人以上40人未満	15日以上
20人以上30人未満	10日以上
20人未満	5日以上

注1 1つの制度導入に対して1回の助成を受給することができます。

注2 複数の制度を同一の被保険者に適用し、制度導入助成を受給することができます。

注3 1人の被保険者に対して1つの制度を複数回適用しても、適用人数のカウントは1名です。

対象となる事業主

本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 中小企業事業主であること
- 2 上記「対象となる措置」の実施状況およ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
- 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、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
- 4 職業能力開発推進者を選任していること
- 5 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8～10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か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものであること。

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か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる離職理由のうち離職区分1Aまたは3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

支給額

1つの制度を導入するごとに47.5万円が支給されます。（生産性要件を満たす場合は60万円）

受給手続

本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

必要な書類を添えて※1制度導入・適用計画期間の初日の前日から起算して6か月前から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、制度を適用（最低適用人数または日数の一番最後の者の実施）した日の翌日から起算して6か月経過した日から2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※1）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※1 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。

IV 職業能力検定制度導入コース

技能検定合格報奨金制度、社内検定制度を導入する事業主、または業界検定制度を導入する事業主団体等に対して助成するものであり、継続的な人材育成の取組みを推進することにより、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。

対象となる措置

本コースは、事業主が次の1（1）および（2）の制度を、事業主団体等が次の1（3）の制度をそれぞれ下記の「対象となる事業主または事業主団体等」に該当する事業主（以下申請事業主）または事業主団体等（以下申請事業主団体等）が、就業規則または労働協約に新たに定めて導入し、事業主の場合は次の2、事業主団体等の場合は次の3および4で掲げている要件を満たすことで受給することができます。

1 対象制度

（1）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を支給するものであること

（2）社内検定制度

- ① 社内検定の実施計画を社内検定実施計画書により定めるものであること
- ② 事業主が、社内検定制度を導入し、雇用する労働者に計画的に受検させること
- ③ 社内検定を検討する際に、次のアからオのいずれにも該当する委員会を設置すること
 - ア 社内検定を検討する委員会は、関係部署等から構成される組織であること
 - イ 委員会には社内検定の運営・合否判定に係る部会、試験基準・試験問題・採点基準の作成と改廃に係る部会及び試験の実施・採点の業務に係る部会を設けること。部会はそれぞれ独立し、公正であること。なお、部会の構成員について、複数の部会を兼任することはできない。
 - ウ 社外から招聘した有識者（1名以上）を委員会の委員とすること
 - エ 委員会の委員として社外から招聘した有識者については、検定内容に関連する実務経験（概ね5年以上）または資格を有するものであること
 - オ 社内検定が継続的に実施できる体制であること
- ④ 社内検定に関する全ての業務を委託することは認めない。

具体的には、検定の開発及び運営に係る業務一切を他社に委託する場合、助成金の支給対象外とする。

- ⑤ 試行試験を2回以上実施すること
- ⑥ 事業主が労働者に業務命令または自発的のいずれかにより受検させるものであって受検手数料を無料とすること
- ⑦ 2等級以上の複数等級（2級、1級）とし、それぞれ受験資格・免除規定を設けること
- ⑧ 学科試験及び実技試験の両方を実施すること（実技試験は、製作もしくはロールプレイを含むものとし、複数の検定員により審査すること）
- ⑨ 職業能力開発促進法第44条に規定する技能検定を補完するものであること。技能検定を補完するものとは、次のア又はイのいずれかに該当するものであること
 - ア 技能検定に該当する職種がないものであり、かつ、企業特有の技能を対象としており、技能検定の既存職種を補完するもの
 - イ 一職種一作業の専門技能を求めるものではなく、複合的な技能を対象としているもの

- ⑩ 社内検定を継続的に実施するため、適用計画期間内に渡って受験候補者が見込まれること。

(3) 業界検定制度

- ① 構成事業主が、業界検定制度を導入し、雇用する労働者に計画的に受験させるものであること
- ② 構成事業主が受験するための条件を労働協約または就業規則に明示していること
- ③ 業界検定が次のアまたはイのいずれかに該当するものであること
 - ア 構成事業主が労働者に業務命令により受験させるものであって、業界検定の経費の全部を事業主が負担するもの
 - イ 労働者が自発的に受験するものであって、業界検定の経費の全部または一部を事業主が負担するもの
- ④ 業界検定の実施計画を業界検定実施計画書により定めるものであること
- ⑤ 制度を規定した就業規則または労働協約および業界検定実施計画書を、構成事業主が雇用する労働者に周知するものであること働者に周知するものであること
- ⑥ 構成事業主が雇用する労働者の職業能力の開発および主体的なキャリア形成を図るために、効果的と認められるものであること
- ⑦ 制度を検討する際に構成事業主等から成る委員会を設置すること
- ⑧ 業界検定に関する全ての業務を委託することは認めない
 - 具体的には、検定の開発および運営に係る業務一切を他社に委託する場合、助成金の支給対象外とすること
- ⑨ 試行試験を2回以上実施すること
- ⑩ 3等級以上の複数等級（3級、2級、1級）とし、それぞれ受験資格・免除規定を設けること。
- ⑪ 学科試験および実技試験の両方を実施すること（実技試験は、制作もしくはロールプレイを含むものとし、複数の検定員により審査すること）
- ⑫ 試験基準とそれに対応した試験方法を定めること

2 要件

上記「Ⅲ キャリア形成支援制度導入コース 対象となる措置 2要件」と同様の要件が必要となります。

- 3 制度導入・適用計画に基づき、計画期間中に、対象制度を3構成事業主以上が新たに導入し、かつ各構成事業主が雇用する被保険者に対して合計30名以上に適用すること
- 4 対象制度の導入・適用を行う構成事業主は次の（1）および（2）の要件を満たすこと
 - （1）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おり、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
 - （2）職業能力開発推進者を選任していること

対象となる事業主または事業主団体等

本コースを受給する申請事業主は、上記「Ⅲ キャリア形成支援制度導入コース 対象となる事業主」と同様の要件を満たす必要があります。また、業界検定制度を受給する申請事業主団体等は、上記「Ⅰ 特定訓練コース 対象となる事業主または事業主団体等 5および6」を満たす必要があります。

支給額

1つの制度を導入するごとに47.5万円が支給されます。（生産性要件を満たす場合は60万円）
事業主団体等が業界検定制度を導入する場合は、制度導入支援（※1）に要した費用の2/3が支給され、1事業主団体等が受給できる額は1,000万円を上限としています。

※1 構成事業主の要件である事業内職業能力開発計画および就業規則または労働協約の案を作成する費用も対象となります。

受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、上記「Ⅲ キャリア形成支援制度導入コース 受給手続」と同様の要件を満たす必要があります。また、申請事業主団体等は上記「Ⅲ キャリア形成支援制度導入コース 受給手続」の1から2に加え、下記に掲げる手続をしてください。

1 支給申請

制度導入・適用計画の認定を受けた後、計画に基づいて導入・実施をし、被保険者合計30名への適用に係る最後の者の適用日の翌日から6ヶ月経過した日から2か月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※1）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

※1 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（特定訓練コースおよび一般訓練コース）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の対象を受給している場合は、支給できないことがあります。
- 2 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続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。
- 4 特定訓練コースおよび一般訓練コースのうち、次の（1）～（9）の内容の訓練は助成対象となりません
 - （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
 - （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
 - （3）趣味教養を身につけることを目的とするもの
 - （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
 - （5）実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
 - （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
 - （7）知識・技能の習得を目的としていないもの
 - （8）資格試験、適性検査
 - （9）官庁主催の研修
- 5 特定訓練コースおよび一般訓練コースのうち、次の（1）～（7）の方法による訓練は賃金助成の対象となりません
 - （1）通信制による訓練
 - （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
 - （4）通常の業務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
 - （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
 - ① 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
 - ② 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

③ 教育訓練機関としてふさわしくないとされる設備・施設で実施される訓練 など

※ 育児休業中の訓練の場合は（１）および（２）による訓練、グローバル人材育成訓練の場合は（３）の海外で実施する訓練または専門実践教育訓練のうち（１）から（３）までによる訓練は助成対象となります。

6 特定訓練コースおよび一般訓練コースのうち訓練に付随するものとして実訓練時間に含めることができるもの

（１）昼食などの食事を伴う休憩時間については、実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実訓練時間に含めることができます。ただし、実訓練時間に含めることができる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分のみを実訓練時間に含めることができます。なお、連続して取ることが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。

（２）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、実訓練時間に含めることができます。ただし、実訓練時間に含めることができる１コースあたりの上限時間（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。

※ 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（特定訓練コースの場合は１０時間以上、一般訓練コースの場合は２０時間以上）を満たす訓練時間として算定されず、助成対象となりません。

7 特定訓練コースおよび一般訓練コースのうち支給の対象とならない経費

（１）事業内訓練

車代、食費、経営指導料・経営協力料、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使用するもの（パソコン、周辺機器等）など

外部講師の旅費・宿泊費等は、東京都・千葉県・神奈川県・埼玉県・大阪府・京都府・兵庫県以外の事業主が道県外から招聘する場合は支給対象となります。

（２）事業外訓練

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、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、団体型訓練の実施計画書を提出している団体が実施する訓練の受講料、教科書代、中小企業以外の事業主の雇用する労働者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代など

8 支給対象となる労働者

特定訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練を除く）および一般訓練コースは以下の（１）および（２）、特定訓練コース（特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練）は（１）、（２）および（３）の要件を満たす労働者が支給対象となります。

（１） 助成金を受けようとする事業所または事業主団体等の構成事業主において被保険者であり、訓練実施期間中において被保険者であることが必要。また、育休中・復職後・再就職後の者については、被保険者であるとともに、以下の（ア）から（ウ）のいずれかを満たしていること

（ア） 育児休業中の者

労働者の自発的な申出により実施される訓練等であって、３か月以上の育児休業取得期間中の者であること。

（イ） 復職後の者

３か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰した者であって、訓練開始日において、職場復帰後１年以内の者であること。

(ウ) 妊娠・出産・育児により離職していた者

妊娠・出産・育児による離職者で子が小学校就学の始期に達するまでに再就職した者
で訓練開始日において、再就職後3年以内の者であること。

(2) 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上（特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練については、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上）であることが必要

※ ただし、育児休業中等の者に実施した訓練、特定訓練コースのグローバル人材育成訓練の海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練、専門実践教育訓練のうち訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練を除く。

(3) 認定実習併用職業訓練の対象となる認定対象被保険者（学校等の卒業・修了予定者を除く。）、中高年齢者雇用型訓練の対象となる中高年齢雇用型訓練対象者および特定分野認定実習併用職業訓練の対象となる対象被保険者（学校等の卒業・修了予定者を除く。）については、キャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーによるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けた労働者とする。

9 助成対象となる職業訓練、職業能力検定、キャリアコンサルティング

(1) いずれかに該当する職業訓練

① 事業内訓練

- a 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
- b 事業主が自ら運営する認定職業訓練

② 次に掲げる施設に委託して行う事業外訓練

- a 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法第15条の6第1項
- b 助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設
- c 学校教育法による大学など
- d 各種学校など（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校、これと同程度の水準の教育訓練を行うことのできるもの）
- e その他職業に関する知識、技能、技術を習得させ、向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

(2) 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 技能審査認定規定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

(3) 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

職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントが実施したキャリアコンサルティング。

10 一般訓練コースおよび特定訓練コースの場合は次の(1)から(8)のいずれかに該当する場合、キャリア形成支援制度導入コースおよび職業能力検定制度導入コースの場合は次の(8)から(12)のいずれかに該当する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は訓練開始日の前日から起算して1か月までに、既に届け出て

いる訓練計画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日以内に、変更届を提出していない場合

- (3) 所定労働時間外や休日（振替休日を除く）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）
- (4) 事業主が訓練に係る経費を全額負担していない場合（業務命令によって、従業員に対して専門実践教育訓練を受講させた場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。また、従業員の申し出による自発的な専門実践教育訓練の受講を支援する場合は、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金および経費が支給対象となります）
- (5) 実際に実施した助成対象となる訓練時間が一般訓練コースの場合は20時間未満（育休中等の訓練の場合は10時間未満）、特定訓練コースの場合は10時間未満（海外で実施する訓練の場合は30時間未満）の場合
- (6) 支給申請期間内に申請を行わない場合
- (7) 年間計画または制度導入・適用計画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書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該計画を実施した事業所において、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものである。
- (8) 訓練実施計画届または制度導入・適用計画届の提出日の前日から6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、年間計画または制度導入・適用計画を実施した事業所において、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。
- (9) 制度導入・適用計画届の認定前に制度を導入している場合
- (10) 過去に企業内人材育成推進助成金またはキャリア形成促進助成金の同じ制度導入助成を受給することはできません
- (11) 過去に企業内人材育成推進助成金にてキャリア・コンサルティング制度にて助成を受給した事業主、またはキャリア形成促進助成金にてセルフ・キャリアドック制度にて助成を受給した事業主は人材開発支援助成金にてセルフ・キャリアドック制度を受給することはできません
- (12) 過去に「業界検定スタートアップ支援事業（厚生労働省）」を受託した事業主団体等は、人材開発支援助成金の業界検定制度導入助成を受給することができません。