

キャリア形成促進助成金

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・体系的に実施する事業主・事業主団体に対して助成する制度です。従業員の職業能力開発についての計画（事業内職業能力開発計画、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、**経費と訓練期間中に支払った賃金の一部を助成します**。また、事業主団体などが、傘下の事業主が雇用する労働者に対して、訓練などを実施した場合の経費助成もあります。

キャリアアップ助成金との相違点（主に正規雇用者を対象）

キャリアアップ助成金が、非正規労働者のキャリアアップ（正規雇用転換、人材育成、処遇改善など）支援を対象としているのに対し、本助成金は、主に正規雇用労働者へ訓練等を実施し労働者のキャリア形成支援を対象としています。

活用事例

- ・新卒者を採用したが、専門知識を習得させて事業展開を図りたい。
- ・制度を活用することで企業として有資格者を確保でき、本人も資格手当等により給与増となり企業・従業員双方にメリットが大きくなる。
- ・若年者に専門的知識を習得させて中核となるよう育成したい。
- ・育休後のプランクを考慮して、育休休暇取得を躊躇する従業員に活用を勧められる。
- ・能力開発制度を企業内に設けることで、従業員の働く意欲が向上し定着につながった。

訓練内容

本助成金の対象となる訓練は以下の種類があります。

支給対象となる訓練	利用の多い業種	対象	訓練内容
1 政策課題対応型訓練			
①成長分野等人材育成コース	情報通信業・福祉等	中小企業以外	健康・環境などの成長分野等での人材育成のための訓練
②グローバル人材育成コース	情報通信業等		海外関連業務に従事する人材育成のための訓練 (海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練も含む)
③育休中・復職後等能力アップコース	建設業等		育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
④中長期的キャリア形成コース	医療・福祉等		厚生労働大臣が専門的・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)
⑤若年人材育成コース	建設業・情報通信業等		採用後5年以内で、35歳未満の若年労働者への訓練
⑥熟練技能育成・承継コース	建設業等		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
⑦認定実習併用職業訓練コース	建設業・情報通信業等	中小企業	厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練（4の①を除く） (事前に厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。)
⑧自発的職業能力開発コース	建設業・サービス業等		労働者の自発的な能力開発に対する支援
2 一般型訓練	建設業・サービス業等	中小企業	政策課題対応型訓練・団体等実施型訓練・ものづくり人材育成訓練以外の訓練
3 団体等実施型訓練		事業主団体等	事業主団体等が行う、①若年労働者への訓練、②熟練技能の育成・承継のための訓練、③育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練
4 ものづくり人材育成訓練 ①企業単独型訓練 ②企業連携型訓練 ③事業主団体等連携型訓練	建設業・製造業等	・中小企業以外 ・中小企業 ・事業主団体等	建設業や製造業が実施する厚生労働大臣の認定を受けた次のOJT付き訓練 ①企業が単独で実施する訓練 ②複数の企業が連携して実施する訓練 ③事業主団体等と企業が連携して実施する訓練

[政策課題対応型訓練・一般訓練]

- 1 年間計画に基づき行われる訓練等であること。
- 2 1コースの実訓練対象時間数が20時間以上であること。
(グローバル人材育成コースで海外の大学院、大学、教育訓練施設などで実施する訓練は30時間以上)
- 3 OFF-JT であること (⑦認定実習併用職業訓練コースのみ OJT も可)
- 4 職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練等であること。

[団体等実施型訓練]

- 1 年間計画に基づき行われる訓練等であること。
- 2 コースの実訓練対象時間数が20時間以上であること。
- 3 傘下の企業に雇用されている労働者に対し、訓練を実施する前に「訓練実施計画」を策定するものであること。
- 4 OFF-JT であること。
- 5 1コースの訓練等が、次の①～③のいずれかに該当するものであること
 - ① 若年労働者を対象とする実践的な訓練等であり、実施した訓練等の受講者のうち、35歳未満の若年労働者が過半数を占めるものであること。
 - ② 熟練技能者(※)の指導力強化のための訓練等、または熟練技能者による技能継承のための訓練等であること。
(※)「熟練技能者」の定義は1頁「⑥熟練技能育成・承継コース」と同様です。
 - ③ 育児休業中・復職後・再就職後の能力アップのための訓練で次の(1)～(3)のいずれかに当てはまる訓練であること。
 - (1) 3カ月以上の育児休業取得期間中の者を対象とする訓練
 - (2) 3カ月以上の育児休業期間終了後に職場復帰して、1年以内の労働者を対象とする訓練
 - (3) 妊娠・出産・育児により離職したが、子どもが小学校入学までに再就職した労働者に対して、再就職後3年以内に行う訓練

受給できる事業主

[政策課題対応型訓練・一般訓練]

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること。
- 2 訓練を受講する労働者の出勤状況及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)、及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、労働局から提出を求められた場合にそれに応じる事業主であること。
- 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任している事業主であること。
- 5 訓練等を実施した事業所において、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(天災その他やむを得ない理由のために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)であること。
- 6 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雇用保険法第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%を超えていない事業主(特定受給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)であること。
- 7 支給申請日において、支給対象となる対象労働者について、事業主都合により解雇をしていない事業主であること。
- 8 訓練等を受ける期間中、対象労働者に対し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であること。(育児休業中の訓練、海外の大学院、大学、教育訓練実施施設などで実施する訓練を除く)
- 9 支給対象経費を事業主が全額負担していること。(自発的職業能力コースのうち、就業規則などで経費負担割合を定めている場合やグローバル人材育成コースのうち、海外で実施する訓練費用(住居費・宿泊費・交通費)を除く)

[団体等実施型訓練]

以下の1または2に該当する団体であること。

- 1 事業主団体（①～⑯のいずれか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商店街振興組合
 - 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・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～cのすべてに該当する団体
 - a 団体の目的、組織、運営、事業内容を明らかにする規約、規則など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
- 2 共同事業主（次の(1)～(3)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、職業訓練など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）、有効期間及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

対象となる労働者

[政策課題対応型訓練・一般訓練]

- 1 助成金を受けようとする事業所において、訓練実施計画時に提出した「訓練別の対象者一覧」に記載のある雇用保険被保険者であり、訓練実施期間中において、雇用保険被保険者であること。
- 2 訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上（認定実習併用訓練については、OJTとOff-JTがそれぞれ8割以上）であることが必要。

※育休中・復職後等能力アップコースのうち育児休業中の訓練、グローバル人材育成コース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、中長期的キャリア形成コース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。

[団体等実施型訓練]

- 1 傘下の企業に雇用される労働者

支給額

本助成金は、訓練の種類に応じて1訓練コース支給対象者1人当たり下表の支給額の合計がまとめて支給されます。

■ 助成額・助成率 () 内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		賃金助成 (1人1時間当たり)	経費助成	実施助成 (1人1時間当たり)
政策課題対応型訓練	Off-JT (③育休中・復職後等能力アップコース)	800円 (400円)	2/3 (1/2)	—
	Off-JT (③以外)	800円 (400円)	1/2 (1/3)	—
	OJT (⑦認定実習併用職業訓練コース)	—	—	600円
一般型訓練	Off-JT	400円	1/3	—
団体等実施型訓練	Off-JT	—	①成長②グローバル 1/2 ③育休中・復職後 2/3	—
ものづくり人材育成訓練	Off-JT	800円 (400円)	2/3 (1/2) ・事業主団体等は 2/3	—
	OJT	—	—	700円 (400円)

※所定労働時間外・休日（振替休日を取得した場合を含む）に実施した訓練は、賃金助成の助成対象外。

※通信制による訓練等の場合は、スクーリング時間に応じて賃金助成の対象とします。

※育休中・復職後等能力アップコースのうち育児休業中の訓練、グローバル人材育成コースのうち海外で実施する訓練は経費助成のみで、賃金助成はありません。

■支給限度額

[賞金助成・OJT 実施助成の限度時間・額] 1人1コース当たり

賞金助成	1,200時間まで（認定職業訓練、自発的職業能力開発コースの一部、中長期的キャリア形成コースの専門実践教育訓練は1,600時間まで）
OJT 実施助成	認定実習併用職業訓練コース 408,000円 ものづくり人材育成訓練 476,000円（中小企業以外 272,000円）

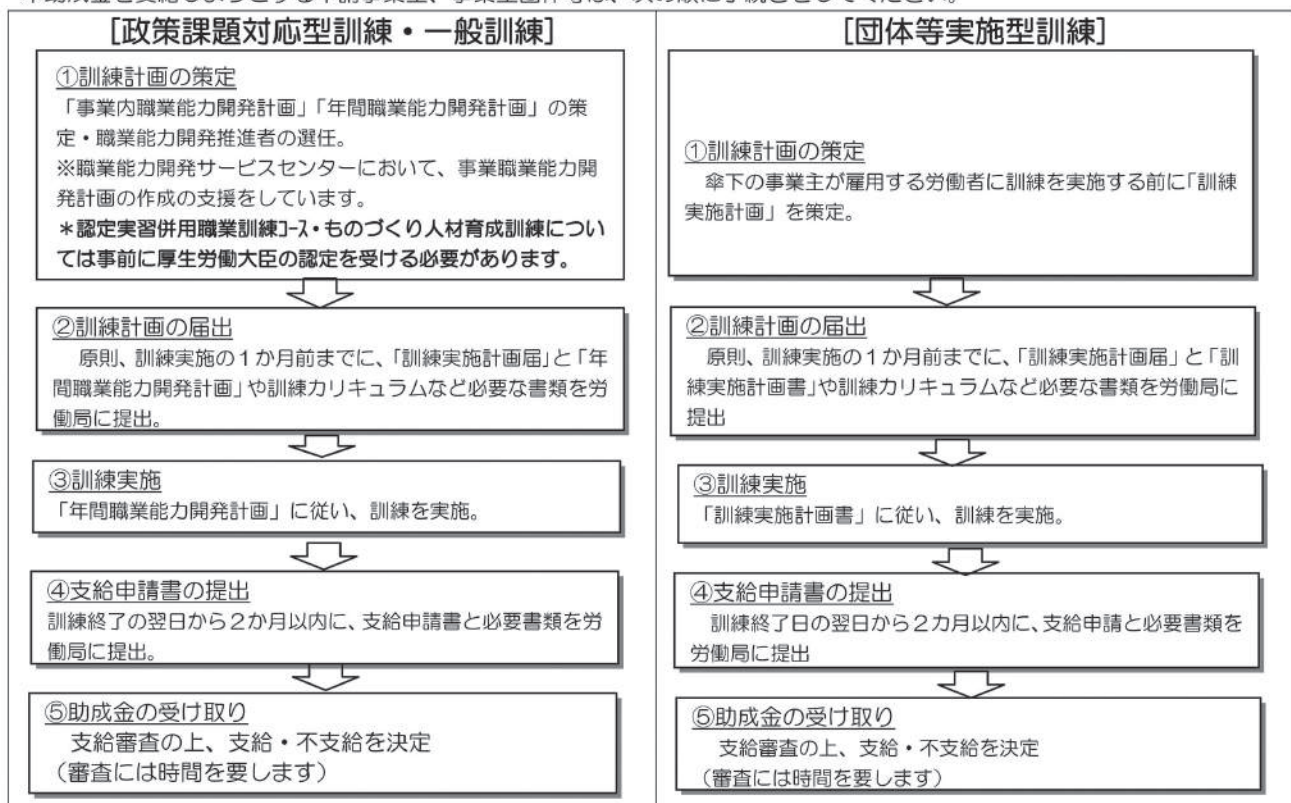
[経費助成の限度額]（政策課題対応型訓練・一般訓練・ものづくり人材育成訓練）

支給対象となる訓練	企業規模	20時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
成長分野等人材育成コース / グローバル人材育成コース 育休中・復職後等能力アップコース 中長期的キャリア形成コース / 若者人材育成コース 熟練技能育成・承継コース / ものづくり人材育成訓練	中小企業	15万円	30万円	50万円
	中小企業 以外	10万円	20万円	30万円
上記以外の訓練コース	中小企業	7万円	15万円	20万円

- ・助成対象となる訓練コース数は、1人当たり1年度^{*1}3コースまでです
 - ・1つの事業所が1年度^{*2}に受給できる助成額は、最大で500万円^{*3}
（認定職業訓練、認定実習併用職業訓練、ものづくり人材育成訓練の場合は、1,000万円）
 - ・1つの事業主団体等が1年度^{*2}に受給できる助成額は500万円
- ※1 年間職業能力開発計画期間内 ※2 支給申請日を基準とし、4月1日から3月31日
※3 1事業主が単独で申請したうえで共同事業主として申請する場合も500万円が限度となります。

受給手続きの流れ

本助成金を受給しようとする申請事業主、事業主団体等は、次の順に手続きをしてください。



- ・新たな訓練実施計画を追加する場合は、訓練開始前までに、「訓練実施変更届(様式2号)」に新たな「年間計画(様式3号)」を添えて提出してください。
- ・既に届出ている訓練について変更が生じた場合（訓練内容や総訓練時間数、受講者数（受講者氏名を含む）、実施日など）は、変更が生じた日から訓練開始7日以内まで（ただし、訓練が訓練開始後7日以内に終了する場合には当該訓練終了日まで）に、「訓練実施変更届(様式2号)」に新たな「年間計画(様式3号)」を添えて提出してください。