

事務連絡
平成24年5月24日

各都道府県福祉人材確保対策ご担当者殿

厚生労働省社会・援護局福祉基盤課
福祉人材確保対策室

実務者研修の受講にあたっての「成長分野等人材育成支援事業奨励金」及び「キャリア形成促進助成金」の活用について

福祉人材確保対策の関係では、平素よりお世話になっております。

昨年6月の介護保険法等の一部を改正する法律による社会福祉士介護福祉士法の一部改正により、実務経験ルート介護福祉士国家試験の受験者については、平成27年度国家試験より、実務者研修の修了が必要となりました。

実務者研修の受講にあたり、働きながら受講するための支援策として、標記の奨励金及び助成金について管内の事業所において活用いただけるよう、参考までに別紙のとおり資料を送付しますので、周知方よろしく申し上げます。

実務者研修における「成長分野等人材育成支援事業奨励金」

及び「キャリア形成促進助成金」の活用について

- 働きながら研修を受講するための支援策として、上記2つの助成金を活用いただくことも可能です。
- 「成長分野等人材育成支援事業奨励金」については、1年間（訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月以上）の期間による職業訓練計画を雇用主が作成し、OFF-JT（通常の業務を離れて行う職業訓練）を実施することにより、1訓練コースにつき対象者1人あたり20万円を上限として奨励金を支給する仕組みです。
 - ※ 現在通信教育は対象外とされているが、別添のような学習記録を受講者がつけて雇用主に提出することにより、奨励金の対象となるよう、事業の見直しを予定。
 - ※ 本事業は、24年度までの奨励金とされており、24年度末までに、職業訓練計画を作成して申請する必要があります。
- 一方で、「キャリア形成促進助成金」については、雇用する労働者に職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させることを内容とする職業訓練等を受けさせる事業主に対して助成金を支給する仕組みです。
 - <経費助成>
 - ・業務の遂行の過程外で行われる職業訓練について、訓練に要した経費の3分の1に相当する額を支給（一般職業訓練の場合）
 - <賃金助成>
 - ・訓練の実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額を支給
→ 賃金助成については、成長分野等人材育成支援事業奨励金による訓練助成と併給可能だが、賃金助成を受けるためには、訓練の実施時間に「賃金」が支払われることが要件とされています。
- 各助成金には、上記以外にも支給要件があります。詳しくは、添付のパンフレットを参照下さい。

(様式例) 実務者研修施設における訓練時間数確認票申告票

実務者研修に関し以下の通り通信教育で履修したことを申告します。

学校名：

氏名：

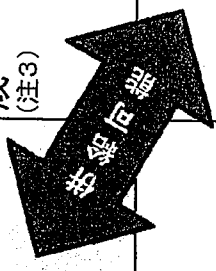
修業期間：○年○月○日～○年○月○日

科目	学習日 (○年○月○日)	学習時間
人間の尊厳と自立 (5時間)	(例) 平成24年10月15日	(例) 20時00分～21時00分 (計60分) (科目計) ○分 (○時間)
社会の理解 I (5時間)		
社会の理解 II (30時間)		
介護の基本 I (10時間)		
介護の基本 II (20時間)		
コミュニケーション技術 (20時間)		
生活支援技術 I (20時間)		
生活支援技術 II (30時間)		
介護過程 I (20時間)		

介護過程Ⅱ (25 時間)		
介護過程Ⅲ (スクーリング) (45 時間)		
発達と老化の理解Ⅰ (10 時間)		
発達と老化の理解Ⅱ (20 時間)		
認知症の理解Ⅰ (10 時間)		
認知症の理解Ⅱ (20 時間)		
障害の理解Ⅰ (10 時間)		
障害の理解Ⅱ (20 時間)		
こころとからだのしくみⅠ (20 時間)		
こころとからだのしくみⅡ (60 時間)		
医療的ケア (50 時間以上)		
計	○日 (○ヶ月) ※修業期間 6 ヶ月以上	○分 (○時間) ※履修時間 450 時間以上

介護分野における訓練に係る成長分野等人材育成支援奨励金とキャリア形成促進助成金の活用

	成長分野等人材育成支援奨励金(注1)	キャリア形成促進助成金
訓練(OFF-JT)費用	1人1コース20万円を上限として、実費を助成(注2)	1/2(中小企業(※))又は1/3(大企業)を助成(注3)
訓練(OFF-JT)を実施する時間に係る賃金	助成されない	1/2(中小企業(※))又は1/3(大企業)を助成



(※)中小企業とは、資本金又は出資額が3億円以下、又は常時雇用する労働者が300人以下

(注1)健康、環境分野及び関連するものづくり分野が対象であり、介護分野は当該分野に該当する。

(注2)会社の規模は問わない。支給総額に上限なし。

雇用期間の定めなく従業員を雇い入れ、又は他分野から配置転換した労働者を対象に、原則1年間の職業訓練計画を作成し実施

(注3)上限額の制限があり、300時間未満は5万円、300時間以上600時間未満は10万円、600時間以上20万円

支給総額の上限は500万円(介護事業所の場合)

大企業は非正規労働者(※)のみ対象

中小企業が正規労働者を対象する場合の助成率は1/3

(※)「非正規労働者」は次のいずれかに該当する者

- ・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て短く、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

実務者研修について

1. 実務者研修の概要

- 平成27年度国家試験より、実務経験3年以上による介護福祉士国家試験受験受験者に、新たに「実務者研修」(450時間。修了期間6ヶ月以上。)の修了が義務付けられる。

研修の読替を可能とする

過去に受講したヘルパー2級研修や認知症研修を
読替え

→実務者研修を一部免除

社協や事業者団体等の研修も、要件を満たせば読替可能に

実務者研修 (450時間)

<研修内容>

- ・ 社会福祉制度 (介護保険等)
- ・ 認知症の理解
- ・ 医療の知識
- ・ 障害の理解
- ・ 介護技術
- ・ 介護過程
- ・ たんの吸引、経管栄養 等

受講しやすい環境整備

数年かけて少しずつ研修を修了すればよい

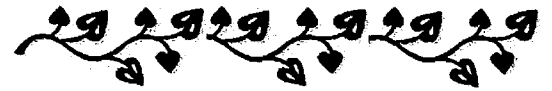
通信教育の積極的活用

多様な主体による研修実施

身近な地域で受講できるよう、スクーリングの委託を可能

2. 実務者研修の受講支援策

- 修学資金貸付事業 → 貸付対象に実務者研修受講者を追加。
- 一定条件の下、成長分野等人材育成支援奨励金とキャリア形成促進助成金の対象となる。
- 教育訓練給付制度 → 教育訓練給付制度の指定を受けた講座を受講する場合、教育訓練給付の対象となる。
- 福祉・介護人材キャリアパス支援事業 → 一定の内容、時間等が担保されている研修を履修認定の対象に。



成長分野等人材育成支援事業 奨励金のご案内

健康、環境分野は、政府の新成長戦略の中でも重点強化の対象となっています。この分野の成長を支え、生産性を高めるためには、人材の確保と育成が欠かせません。

そこで、健康・環境分野の人材育成のために職業訓練を実施する事業主の皆さまへの奨励金制度をご案内します。

主な支給要件

- 健康、環境分野および関連するものづくり分野※の事業を行っていること。
- 雇用期間の定めなく雇用した労働者、または他分野から配置転換した労働者を対象に、1年間(訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月以上)の職業訓練計画を作成し、Off-JT(通常の業務を離れて行う職業訓練)を実施すること。

※ 対象分野は、裏面の成長分野等一覧表(以下「一覧表」といいます)をご覧ください。

支給額

事業主が負担した訓練費用を、1訓練コースにつき

対象者1人当たり 20万円*

を上限として支給します。

※ 中小企業が大学院を利用した場合には、**50万円**を上限とします。



支給対象分野

下の一覧表の産業分類に該当する事業を行っている場合に、支給対象となります。これらの事業のほかに、該当しない事業も行っている場合には、該当する事業についてのみ支給対象となります。

成長分野等一覧表(日本標準産業分類)	
大分類A → 中分類02-林業	
大分類D-建設業	このうち、環境や健康分野に関する建築物等を建築しているもの
大分類E-製造業	このうち、環境や健康分野に関する製品を製造しているもの
	このうち、環境や健康分野に関する事業を行う事業所との取引関係があるもの
大分類F-電気・ガス・熱供給・水道業の中の 中分類33-電気業	
大分類G-情報通信業	
大分類H-運輸業・郵便業	
大分類L → 中分類71-学術・開発研究機関	このうち、環境や健康分野に関する技術開発を行っているもの
大分類N → 中分類80 → 小分類804-スポーツ施設提供業 例)フィットネスクラブ	
大分類O → 中分類82 → 小分類824 → 細分類8246-スポーツ・健康教授業 例)スイミングスクール	
大分類P-医療、福祉	
大分類R → 中分類88-廃棄物処理業 例)ごみ処分量	
その他(上記以外)	このうち、環境や健康分野に関する事業を行っているもの 例)エコファンド

※ 「建設業」、「製造業」、「学術・開発研究機関」、「その他」については、環境分野や健康分野に関する建築物を建築するなど、一覧表に掲げる要件を満たす事業を行っている場合に限りま。

こんなときは・・・

ケース1

Q：ウェブコンテンツ事業を行っていますが、該当しますか？

A：情報通信業になりますので、該当します。

ケース2

Q：建設業で、エコ住宅の建築を行っていますが、該当しますか？

A：該当します。

ケース3

Q：製造業で、車の部品を作っていますが、該当しますか？

A：エコカーを作る会社から、エコカーの部品を受注している場合であれば該当しますが、そうでなければ該当しません。

※ 支給対象分野に該当するかどうか不明な場合は、最寄りの都道府県労働局またはハローワークへお問い合わせください。

支給対象となる事業主の要件

この制度では、1. 職業訓練計画を作成し、認定を受けるとき、職業訓練計画に基づいて訓練を実施した後に、2. 支給申請するとき、の計2回、ハローワークで以下の要件を確認します。

1 職業訓練計画の認定を受けるとき（受給資格認定申請）



- ①一覧表に掲げる成長分野等の事業を行っていること。
- ②一定の要件を満たした職業訓練計画(4ページを参照)を作成していること。

そのほか、以下のことも確認します。

- ㊦ 雇用保険の適用事業主であること。
(民間の事業者のほか、公益法人、NPO法人、医療法人、社会福祉法人等も含まれます)
- ① 職業能力開発推進者を選任し、都道府県職業能力開発協会に選任調べを提出していること。
(選任していない場合は、受給資格認定申請の際に選定してください)

2 支給申請するとき

- ①受給資格認定を受けた職業訓練計画に基づき、訓練を実施したこと。
- ②受給資格認定申請書の提出日の前日から起算して6カ月前の日から支給申請書の提出日までの間に、事業所で雇用する雇用保険被保険者を事業主都合により解雇していないこと。

そのほか、以下のことも確認します。

- ㊦ 支給申請の前々年度より前のいずれかの保険年度に、労働保険料を滞納していないこと。
- ① 受給資格認定申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出までの間に、他の奨励金などを不正受給していないこと。支給申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出までの間に、労働関係法令の違反を行っていないこと。
- ㊦ 対象労働者の雇い入れまたは成長分野等以外の分野からの配置転換を行った事業所で、支給決定などに必要な書類を整備・保管していること。

訓練の対象となる労働者の要件

次の①②のいずれかに該当する労働者が職業訓練計画に基づいて訓練を受けた場合、奨励金の支給対象になります(職業訓練計画の実施期間中に、訓練を受けている労働者を雇い入れた場合も対象となります)。

- ①受給資格認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に成長分野等へ雇い入れられた、期間の定めなく雇用される労働者であること。
- ②受給資格認定申請日の前日から起算して5年前の日以降に成長分野等以外の分野から成長分野等へ配置転換した、期間の定めなく雇用される労働者であること。

支給対象となる職業訓練と訓練経費

職業訓練計画は、職業訓練コースから成り、以下の要件を満たすことが必要です。Off-JT以外の訓練コースを含む複数の訓練コースを組み合わせたものとする事も可能ですが、支給対象となる経費はOff-JT部分に限ります。

職業訓練計画

- ①成長分野等の業務に関する内容のものに限り、趣味・教養と区別のつかないものなどは含まないこと。
- ②実施期間が原則1年(訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月以上)であり、遅くとも平成24年度末までに受給資格認定申請書を提出し、当該提出日から6ヶ月以内に訓練を開始するものであること。

職業訓練コース

※職業訓練計画が1コースの場合には、計画の要件となります。

- ・1訓練コースの訓練時間数が10時間以上であり、かつ、Off-JTを含むもの。

例)

職業訓練計画(1年間)



※ A、C、EコースはOff-JT、B、Dコースはその他の訓練の場合、A、C、Eの3コースがそれぞれ支給対象になります。

支給対象となる経費

【事業所内訓練】

- ①外部講師(社外の者に限る)の謝金・手当
(所得税控除前の金額。旅費・車代・食費・宿泊費などは対象外)
- ②施設・設備の借上料
(教室、実習室、マイク、ビデオなど、訓練で使用する備品の借料で、支給対象コースのみに使用したことが確認できるもの)
- ③学科または実技の訓練を行う場合に必要な教科書などの購入または作成費
(支給対象コースのみで使用するもの)

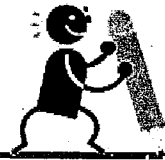


【事業所外訓練】

受講に際して必要となる入学料、受講料、教科書代など

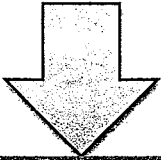
(独立行政法人雇用・能力開発機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料および都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定訓練の受講料は支給対象外)

受給までの流れ



受給資格認定申請

職業訓練計画を作成し、労働局またはハローワークに提出



職業訓練計画の審査には時間がかかりますので、訓練開始1カ月前までに申請してください

認定

労働局またはハローワークで職業訓練計画を認定(不認定)し、事業主に通知

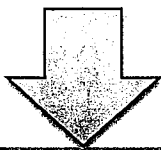


職業訓練計画の開始

訓練実施

計画期間は原則1年(訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月以上)。平成24年度末までに受給資格認定申請書を提出した上で、当該提出日から6ヶ月以内に訓練を開始してください。

職業訓練計画の終了



訓練終了後2カ月以内に必要書類をそろえ、支給申請してください

支給申請

労働局またはハローワークに支給申請



支給決定



中央職業能力開発協会から事業主に支給(不支給)決定通知書を送付。
支給決定額を振込(支給決定の場合)

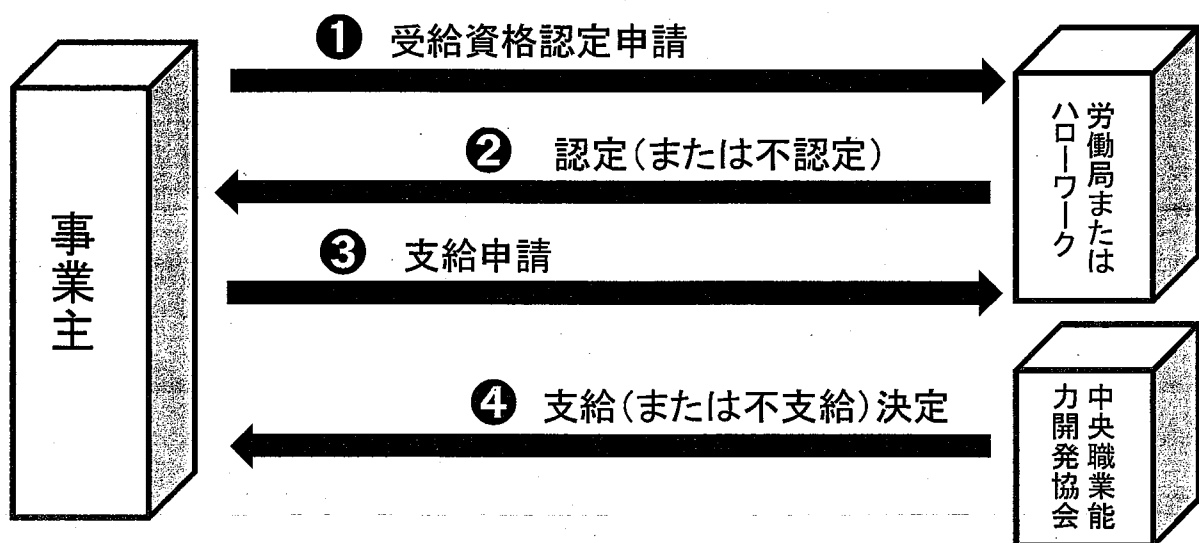
受給手続き

1. 受給資格認定申請手続き

- ①職業訓練計画開始の日の前日から起算して1カ月前までに、受給資格認定申請書などの書類を管轄労働局またはハローワークに提出してください。
- ②労働局は提出された訓練計画の内容や添付書類について確認し、受給資格認定通知書(または不認定通知書)を送付します。

2. 支給申請手続き

- ③職業訓練計画終了の日の翌日から起算して2カ月以内に、支給申請書などの書類を管轄労働局またはハローワークに提出してください。
- ④労働局は提出された書類の内容や添付書類について確認し、中央職業能力開発協会が、支給・不支給決定を行います。協会は支給決定通知書(または不支給決定通知書)を送付するとともに、支給決定の場合は指定口座へ奨励金の振り込みを行います。





1. 受給資格認定申請手続きに必要な書類

- ①成長分野等人材育成支援奨励金受給資格認定申請書(様式第1号)
- ②成長分野等人材育成支援奨励金職業訓練計画(全体)(様式第2-1号)
- ③成長分野等人材育成支援奨励金職業訓練計画(訓練コース)(様式第2-2号)
- ④職業能力開発推進者選任調べ(写)
- ⑤雇用保険適用事業所設置届(写)
- ⑥定款、会社案内、事業報告(計画)書、会社設備概要などの成長分野等に該当する事業を行っていることを証明する資料

2. 支給申請手続きに必要な書類

- ①成長分野等人材育成支援支給申請書(様式第6号)
- ②成長分野等人材育成支援奨励金申請額内訳(様式第7-1号)
- ③訓練実施・出席状況報告書(様式第7-2号)
- ④労働条件等申立書(様式第8号)
 - ※支給申請書の提出日から起算して3年前から支給申請書の提出までの間に雇い入れた場合は、雇用契約書または雇入れ通知書(写)も提出
- ⑤受給資格認定・認定変更通知書(写)
- ⑥Off-JTの実施内容などを確認するための書類
 - ◆事業所内でOff-JTを実施した場合
 - ・外部講師(社外の者に限る)の謝金・手当(所得税控除前の金額)を支払ったことを確認するための書類(講師の略歴、領収書 など)
 - ・施設・設備の借上料を支払ったことを確認するための書類
 - ・学科または実技の訓練を行う場合に必要な教科書・教材の購入・作成費を支払ったことを確認するための書類(品名、単価、数量を明記した領収書 など)
 - ・訓練の受講者数を確認するための書類
 - ◆事業所外でOff-JTを実施した場合
 - ・受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代などを支払ったことを証明するための書類(領収書、受講料の案内 など)
 - ・訓練の受講者数を確認するための書類

※必要に応じて、その他の書類の提出または提示を求められることがありますので、ご協力をお願いします。



ご注意



- この奨励金は、1年間（訓練に必要な時間数が確保される場合は6ヶ月）の職業訓練終了後、支給申請を行い、支給決定を受けた場合に支給されるものです。支給申請書などの内容によっては、審査に時間がかかることがありますので、あらかじめご了承ください。
- 支給対象となる訓練経費に対して、他の助成金等を受けている場合は、この奨励金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくことになります。
- 不正受給は犯罪です。偽りその他不正行為により本来受けることのできない奨励金の支給を受け、または受けようとした場合、奨励金は不支給、または支給を取り消します。この場合、すでに支給した奨励金は、全部または一部の返還が必要です（年5%の利息を加算）。
- この奨励金は国の助成金制度の一つですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いいたします。また、関係書類については、5年間保管してください。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局
またはハローワーク（公共職業安定所）におたずねください。

企業の人材育成と労働者のキャリア形成のために、助成金をご活用ください。

キャリア形成促進助成金のご案内

※平成24年4月1日現在の内容です。

◆ 訓練等支援給付金 ◆

INDEX

キャリア形成促進助成金を活用できる事業主	2
助成金の受給までの流れ	3
キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）の種類と概要	
① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）	4
② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）	5
③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成	6
④ OJT 付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成	7
⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（自発的職業能力開発）	8
・ 東日本大震災復興対策 特例措置	9
助成対象とならない職業訓練等の例	10
キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項	12
主な活用事例	
① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）	13
② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）	13
③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成	14
④ OJT 付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成	14
⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（自発的職業能力開発）	15
ご注意	16

この助成金は、労働者のキャリア形成を効果的に促進するため、職業訓練等を段階的かつ体系的に実施する事業主に対して助成する制度です。

キャリア形成促進助成金を活用できる事業主

次の全てに該当する事業主であって、あらかじめ、都道府県労働局（以下「労働局」といいます）に訓練実施計画の届出を行っていることが必要です（労働局長が指定するハローワークを経由することも可能）。

- (1) 雇用保険の適用事業所の事業主であること。
- (2) 職業能力開発推進者を選任していること。
- (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ていること。
- (4) 事業内職業能力開発計画に基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を雇用する労働者に対して周知していること。
- (5) 支給申請書の提出日の属する年度の前々年度より前のいずれかの保険年度に係る労働保険料について未納としているものがないこと。
- (6) 過去3年間に雇用保険二事業による助成金を不正受給したことがないこと。
- (7) 労働者に訓練等を受けさせる期間に、所定労働時間労働した場合に支払う通常の賃金を支払っていること。また、所定労働時間を超えて訓練を実施した場合には、就業規則等に定められた割増賃金を支払うこと。

この助成金は、企業の規模(中小企業・大企業)によって、助成内容が異なります。

■中小企業の判断基準について

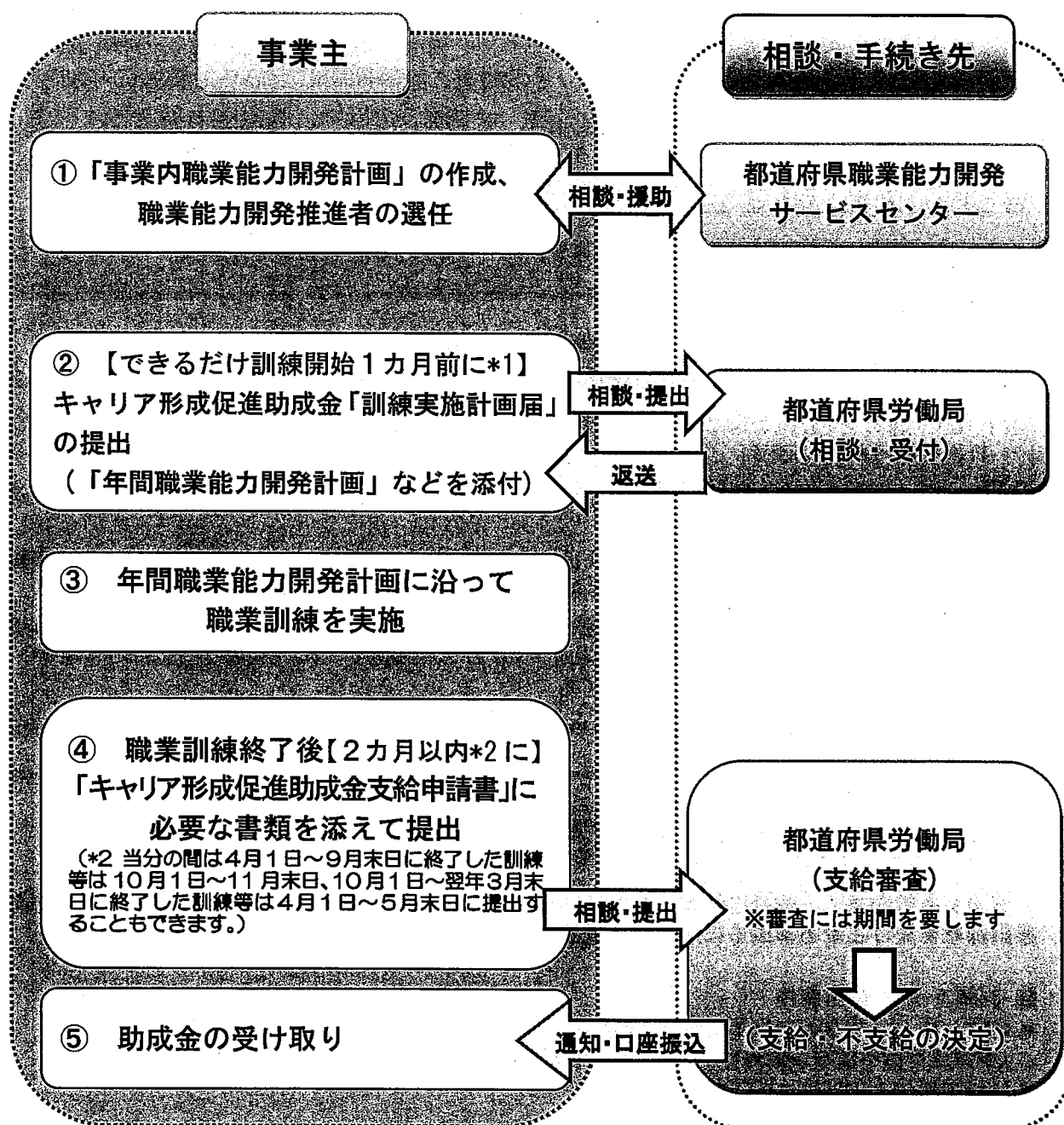
企業の規模は、「主たる事業」ごとに、「A 企業の資本の額または出資の総額」または「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって判断します。

下表のAまたはBの基準のどちらかに該当すれば、中小企業となります。営利法人以外の法人（以下「非営利法人」とします）(※)の場合は、「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって判断します。「主たる事業」については、営利法人・非営利法人ともに総務省の産業分類表に基づきます。

主たる事業	A 企業の資本の額 または出資の総額	B 企業全体で常時雇用 する労働者の数
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

※ 非営利法人には、公益法人（社団法人・財団法人）、学校法人、宗教法人、医療法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人、協同組合（農業協同組合・生活協同組合・信用協同組合など）、相互会社、中間法人などが該当します。

助成金の受給までの流れ



*1 訓練実施計画届については、訓練開始前に添付資料など全て揃った状態とするため、できるだけ訓練開始1か月前までには届け出てください。

<ご注意>

助成金の支給に際しては、**厳正な審査**を行っています。

提出された書類だけでなく、訓練等の実施の確認、賞金の支払い状況や訓練等に要した経費の支払い状況などについて、事業所にお伺いし、原本などを確認させていただくこともありますので、ご協力をお願いします。

支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、審査にご協力いただけない場合には、助成金を支給できないことがあります。

キャリア形成促進助成金（訓練等支援給付金）の種類と概要

訓練等支援給付金は、雇用する労働者のキャリア形成を促進するために、年間計画に基づいて訓練等を行った事業主に対し、その経費と訓練期間に支払った賃金の一部を助成するものです。ここでいう訓練等には、職業訓練のほか、職業能力検定およびキャリア・コンサルティングも含み（12号参照）、その経費や受験時間などに対する賃金も助成の対象となります。訓練等支援給付金には、①～⑤の5種類があります。

（注）給付金には支給制限が設けられています。詳しくは、12号をご覧ください。

用語の説明

OFF-JT…生産ラインまたは就労の場における通常の生産活動と区別して、業務の遂行の過程外で行われる職業訓練をいいます。

OJT…事業主が行う業務の遂行の過程内で、実務を通じて行われる実践的な技能やこれに関する知識の習得のための職業訓練をいいます。

認定訓練…職業能力開発促進法第24条第1項に基づき、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のことをいいます。

ジョブ・カード…正社員採用やキャリアアップを目指す求職者が、キャリア・コンサルティングや職業訓練を受けながら作成する就職活動のための書類ファイルで、『履歴シート』『職務経歴シート』『キャリアシート』『評価シート』からなっています。

① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練）

雇用する労働者に、職務に関連した専門的な知識および技能を習得させることを内容とする職業訓練等を受けさせる事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業のみ）

■ 訓練コースの基本要件

- OFF-JTにより実施される訓練であること。
（事業主が自ら企画し実施する訓練または教育訓練機関で実施される訓練）
- 訓練時間が10時間以上であること。

■ 訓練対象者

- 雇用保険の被保険者

■ 支給内容

＜経費助成＞

- 訓練に要した経費の3分の1に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料

＜賃金助成＞

- 訓練の実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり1,200時間です）。

② 短時間等労働者への訓練に対する助成（短時間等職業訓練）

雇用する短時間等労働者（※1）に高度な技能およびこれに関する知識を習得させるための職業訓練等または通常の労働者（※2）への転換に必要な技能および知識を習得させるための職業訓練等を受けさせる事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業・大企業）

※1 「短時間等労働者」とは、次のイまたはロに該当する者をいいます。

- イ 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（パートタイム労働者など）
- ロ 雇用期間の定めのある労働者（契約社員など）

※2 「通常の労働者」とは、短時間等労働者以外の労働者をいいます。

■ 訓練コースの基本要件

- OFF-JT により実施される訓練であること。
（事業主が自ら企画し実施する訓練または教育訓練機関で実施される訓練）
- 訓練時間が10時間以上であること。

■ 訓練対象者

- 雇用保険の被保険者または被保険者になろうとする者（※3）である短時間等労働者

※3 「被保険者になろうとする者」とは、雇用保険の被保険者であった者または被保険者になったことがない者であって、被保険者になることを希望する者のことをいいます。

■ 支給内容

〈経費助成〉

- 訓練に要した経費の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学料、受講料

〈賃金助成〉

- 訓練の実施時間に対して支払われた賃金の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり1,200時間です）。

③ OJT 付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成

OJT 付き訓練のうち、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）」（※1）を実施する事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業・大企業）

※1 「実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）」とは、職業能力開発促進法第10条の2に規定された、教育訓練機関等で実施される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をいいます。

■ 訓練コースの基本要件

- 企業内におけるOJTと教育訓練機関で行われるOFF-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練であること。
- 実施期間が6カ月以上2年以下であること。
- 総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること（※2）。
- 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること。
- 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式4号）により職業能力の評価を実施すること。

※2 必要な総訓練時間の計算方法は、訓練実施期間を年、月、日ごとに分けて換算した上で合算します。

$$(O年 \times 850 \text{ 時間}) + (O月 (1年未満の端数分) / 12 \times 850) + (O日 (1ヶ月未満の端数分) / 365 \times 850) \leq \text{総訓練時間}$$

■ 訓練対象者

次のイまたはロに該当する者（15歳以上45歳未満の者に限ります）

- イ 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者または被保険者になろうとする者（以下「被保険者等」といいます）
- ロ 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させることを目的として訓練を受けさせる者（訓練開始日と同日付けで通常の労働者に転換する場合に限ります）

■ 支給内容

通常の労働者を対象にした場合 《中小企業に限る》

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う入学料および受講料）の**3分の1**に相当する額を支給します。
- 実施時間に対して支払われた賃金の**3分の1**に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり**1,200時間**です）。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、**受講者1人につき1時間600円**を支給します。（1人当たり**408,000円**を限度）

短時間等労働者を対象にした場合

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費（教育訓練機関に支払う入学料および受講料）の**2分の1**（大企業は**3分の1**）に相当する額を支給します。
- 実施時間に対して支払われた賃金の**2分の1**（大企業は**3分の1**）に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり**1,200時間**です）。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、**受講者1人につき1時間600円**（大企業も同額）を支給します。（1人当たり**408,000円**を限度）

※ 受講者が短時間労働者かどうかの判定の時点は、訓練開始時とします。ただし、訓練期間中に通常の労働者に転換した場合などは、通常の労働者に対する訓練とみなしますので、ご注意ください。

④ OJT付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成

OJT付き訓練のうち、都道府県労働局長が訓練基準に適合する旨の確認を行った「有期実習型訓練」を、フリーターなど職業能力形成機会の少ない人、または新規学卒者に対して実施する事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業・大企業）

■ 訓練コースの基本要件

- 企業内でのOJTと教育訓練機関で行われるOFF-JTを効果的に組み合わせて実施する訓練であること。
- 実施期間が3カ月超6カ月以下であること（※1）。
- 総訓練時間が6カ月当たりの時間数に換算して425時間以上であること（※2）。
- 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること。ただし、訓練終了後、通常の労働者に転換される場合には、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。
- 訓練修了後に評価シート（ジョブ・カード様式4号）により職業能力の評価を実施すること。

※1 次の①、②の場合は実施期間の特例があります。

① 資格取得に当たって、6カ月を超える期間が必要なもののほか、農業などその業界へ就職するに当たって必要とされる職業能力の習得には6カ月の訓練期間では不足であり、1年間の訓練期間が必要となるものについては訓練期間が3ヶ月超1年以下となります。

② 有期実習型訓練をトライアル雇用と併用する場合は、訓練期間が3ヶ月となります。

※2 必要な総訓練時間の計算方法は、訓練実施期間を年、月、日ごとに分けて換算した上で合算します。

$(\text{〇月}/6 \times 425\text{時間}) + (\text{〇日}(1\text{ヶ月未満の端数分}) / 182.5 \times 425) \leq \text{総訓練時間}$

■ 訓練対象者

次のイ、ロいずれにも該当する者

イ 新たに雇い入れた雇用保険の被保険者等または既に雇用している短時間等労働者

ロ 登録キャリア・コンサルタント（※3）が交付したジョブ・カードにより、職業能力形成機会に恵まれなかった者（※4）であって、安定的な雇用に就くためには有期実習型訓練に参加する必要があると認められた者、または、新規学卒者（訓練開始日に学校等を卒業・修了した後3カ月を経過していない者）

※3「登録キャリア・コンサルタント」とは、ジョブ・カード講習（厚生労働省または厚生労働省により委託を受けた登録団体によって実施される講習）を受講し、厚生労働省または登録団体に登録されたキャリア・コンサルタントのことをいいます。ジョブ・カードは、登録キャリア・コンサルタントに限り、交付することができます。

※4「職業能力形成機会に恵まれなかった者」とは、原則として訓練を実施する分野において過去5年以内におおむね3年以上継続して常用雇用されたことがない者のことをいいます。

■ 支給内容

通常の労働者を対象にした場合

《中小企業に限る》

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費の3分の1に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料
- 実施時間に対して支払われた賃金の3分の1に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり1,200時間です）。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間600円を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

短時間等労働者を対象にした場合

《OFF-JTに対する助成》

- 訓練に要した経費の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します。
対象となる経費 事業内で自ら行う場合…部外講師の謝金、施設の借上げ料、教材費など
事業外の教育訓練機関に委託して行う場合…入学金、受講料
- 実施時間に対して支払われた賃金の2分の1（大企業は3分の1）に相当する額を支給します（時間数の上限は、認定訓練を除き、1人1コース当たり1,200時間です）。

《OJTの実施に対する助成》

- 訓練の実施時間に応じて、受講者1人につき1時間600円（大企業も同額）を支給します。（1人当たり408,000円を限度）

※ 受講者が短時間労働者かどうかの判定の時点は、訓練開始時とします。ただし、訓練期間中に通常の労働者に転換した場合などは、通常の労働者に対する訓練とみなしますので、ご注意ください。

⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成（自発的職業能力開発）

従業員の自発的な能力開発を支援するために、自発的職業能力開発経費負担制度（※1）、または職業能力開発休暇制度（※2）を就業規則または労働協約に設け、従業員の能力開発に要する経費の負担や職業能力開発休暇の付与を行う事業主に対して助成金を支給します。（対象：中小企業のみ）

※1 「自発的職業能力開発経費負担制度」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主がこれに要する経費の一部または全部を負担する制度であって、労働協約または就業規則に定められているものをいいます（以下「経費負担制度」といいます）。

※2 「職業能力開発休暇制度」とは、従業員が自発的な職業能力開発を行う際に、事業主が「職業能力開発休暇」を与える制度であって、労働協約または就業規則に定められているものをいいます（以下「休暇制度」といいます）。職業能力開発休暇とは、自発的な職業能力開発を行う労働者に対して事業主が付与する休暇をいい、労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは区別されるものです。（職業能力開発促進法第10条の3第2項に規定する有給教育訓練休暇は職業能力開発休暇に相当します）

■ 訓練コースの基本要件

- 教育訓練機関等により実施される訓練であること。
- 訓練時間が10時間以上であること（職業能力検定、キャリア・コンサルティングについては時間要件なし）
- 業務命令でなく、労働者が自発的に受講する教育訓練、職業能力検定、キャリア・コンサルティングであること。

■ 支援対象者

- 雇用保険の被保険者

■ 支給内容

<経費助成>

- 事業主が負担した職業能力開発に要した経費の2分の1に相当する額を支給します。

※経費助成を申請する場合は、経費負担制度を設ける必要があります。

<賃金助成>

- 訓練時間に応じて支払った賃金の2分の1に相当する額を支給します。時間数の上限は、1人1コース当たり1,200時間です（学校教育法に基づく大学・高等専門学校、職業能力開発促進法による職業能力開発総合大学校・職業能力開発大学校・職業能力開発短期大学校において自発的職業能力開発を受ける場合は、1,600時間を限度）。

※賃金助成を申請する場合は、休暇制度を設ける必要があります。

<制度導入に対する奨励金>

- 各制度を導入後3年以内に、その制度を利用して訓練を受講した者が発生した場合に15万円を支給します（1制度につき1事業所1回限り）。また、各制度利用者1人につき5万円を支給します（1事業所当たり、経費負担制度および休暇制度の合計で延べ20人を限度）

<制度の利用促進に対する奨励金>

- 制度の導入後3年間が経過した中小企業の事業主に対し、制度の利用者が過年度の年間計画における最大利用者数を1人上回るごとに2万円を支給します（年間5人分、計10万円を限度）。

東日本大震災復興対策としての特例措置

東日本大震災の被災地については、産業基盤が脆弱化するなど雇用環境に多大な影響を受けており、こうした状況においては、職業訓練のレベルアップを通じて地域全体の雇用安定を図っていく必要があります。このため、従業員に職業訓練を行う被災地の企業に対し、助成率を引き上げる特例措置を設けました。(被災地特例)

また、被災地以外でも、震災の影響に加え、最近の急激な円高のために事業活動が縮小した中小企業が多く、これらの企業については、新分野進出や多角化などを推進して事業の活性化や雇用の安定につなげることが重要です。このため、新たな事業展開に必要な職業訓練を行う中小企業事業主に対し、助成率を引き上げる特例措置を設けました。(被災地以外特例)

■ 対象事業主

次の1又は2に該当し、平成23年11月24日以降に訓練を開始する事業主

1 被災地の事業主

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し、従業員に職業訓練を行う事業主

2 次の(1)、(2)いずれにも該当する、被災地以外の中小企業事業主

(1) 次のイからハいずれかに該当するもの

- イ 1か月間の生産量(額)、販売量(額)又は売上高等事業活動を示す指標(以下「生産指標」という。)がその直前の1か月又は前年同月と比べ5%以上減少する事業主
- ロ 3か月間の生産指標がその直前の3か月又は前年同期と比べ5%以上減少する事業主
- ハ 3か月間の生産指標が前々年同期と比べ10%以上減少する事業主(平成24年4月1日から平成25年3月10日までに職業訓練等を開始する事業主に限る。)

(2) 現在の事業分野以外の新たな事業展開を行うため、従業員に職業訓練を行うこと

■ 特例内容

1 被災地の事業主を対象 ()内は大企業に対する助成率

(1) 4～7条の①～④のメニューのうち、OFF-JTに対する助成率を引き上げ

	現行		特例措置
①および③④のうち通常の労働者を対象にした場合	1/3 (-)	→	1/2 (1/3)
②および③④のうち短時間等労働者を対象にした場合	1/2 (1/3)	→	2/3 (1/2)

(2) 8条の⑤のメニューのうち、

職業能力開発に要した経費および訓練時間に応じて支払った賃金に対する助成率を引き上げ

	現行		特例措置
	1/2 (-)	→	2/3 (1/3)

2 被災地以外の事業主を対象(中小企業事業主に限る)

(1) 4～7条の①～④のメニューのうち、OFF-JTに対する助成率を引き上げ

	現行		特例措置
①および③④のうち通常の労働者を対象にした場合	1/3	→	1/2
②および③④のうち短時間等労働者を対象にした場合	1/2	→	2/3

(2) 8条の⑤のメニューのうち、

職業能力開発に要した経費および訓練時間に応じて支払った賃金に対する助成率を引き上げ

	現行		特例措置
	1/2	→	2/3

助成対象とならない職業訓練等の例

1 OFF-JT訓練コースの実施目的の要件

OFF-JT訓練コース全体の実施目的が次の(表1)で掲げるものに該当すると判断される場合は、助成対象となりません。カリキュラムの一部に(表1)に掲げる内容、(表2)の実施方法によって行われる部分及び2の(1)「小休止について」及び(2)「開講式、閉講式、オリエンテーションについて」の上限時間を超える時間がある場合には、当該時間は、訓練コースの要件(1コース10時間以上)を満たす訓練時間としては算定されず、経費・賃金共に助成対象となりません。また、当該時間が、訓練コースのカリキュラムの中で総訓練時間の3分の1を超える場合は、訓練コース全体が助成対象となりません。

(表1) OFF-JT訓練コースのうち助成対象とならないもの

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1 職業又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
(職務に直接関連しない訓練)(例：普通自動車(自動二輪車)運転免許の取得のための講習 等) 2 職業又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
(例：接遇・マナー講習等社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習 等) 3 趣味教養を身につけることを目的とするもの
(例：日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等) 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
(例：①コンサルタントによる経営改善の指導
②品質管理のマニュアル等の作成又は社内における作業環境の構築
③自社の経営方針・部署事業の説明会、業績報告会、販売戦略会議
④社内制度、組織、人事規則に関する説明会
⑤QCサークル活動
⑥自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明会
⑦自社製品の説明会
⑧製品の開発等のために大学等で行われる研究活動
⑨国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明会 等) 5 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
(例：時局講演会、研究会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会等) 6 職場における労働者の安全と健康の確保及び快適な職場環境の形成を促進することを目的とするもの(労働安全衛生法に関わる講習) 7 知識・技能の習得を目的としないもの
(例：意識改革研修、モラル向上研修 等) 8 資格試験(講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの)、適性検査 |
|---|

※ 表1のうち、2と6については、訓練コースが認定訓練及びOJT付き訓練である場合に限り、助成対象となります。

(表2) OFF-JT訓練コースのうち助成対象とならない訓練の実施方法

- 1 通信制による訓練（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から受講生の様子が見て取れたり、質疑応答などが出来る形態を除く）
- 2 専らビデオのみを視聴して行う講座
- 3 海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修 等）
- 4 生産ライン又は就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業（取引先含む）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労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（例：現場実習、営業同行トレーニング等）
- 6 訓練指導員免許を有する者または、当該教育訓練の科目、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り行われえないもの
- 7 訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
 - ・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
 - ・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
 - ・教育訓練機関として相応しくないとと思われる設備・施設で実施される訓練 等

2 訓練コースに付随するものとして助成対象時間に含めることができるもの

(1) 小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、助成対象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助成対象訓練時間へ含めることができます。ただし、助成対象訓練時間に含めることのできる1日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計60分で1日当たり計60分を超える小休止がある場合、計60分のみを助成対象訓練時間に含めることができます。

なお、連続してとることのできる訓練と訓練の合間の小休止時間の助成対象限度は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) 開講式、閉講式、オリエンテーションについて

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、助成対象訓練時間へ含めることができます。ただし、助成対象訓練時間に含めることのできる1コース当たりの上限時間（累計）は、計60分で1コース当たり計60分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計60分のみが対象となります。

3 支給の対象とならない経費

(1) 自社内で行うもの

外部講師の旅費・車代・食費・宿泊費、並びに「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの、繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオ等）、職業訓練以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの（パソコン及びその周辺機器等）など。

(2) 自社外で行うもの

受講生の旅費・宿泊費などの訓練に直接要する経費以外のもの、都道府県及び独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練の受講料、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の受講料。

(3) 消費税

各経費から当該経費に係る消費税額を控除した額をもって助成対象経費とします。また、消費税法上、非課税、不課税及び免税となっている物品等の額については、取引額をもって助成対象経費とします。（消費税額が明記されていない領収書等であって、消費税の確定が困難である場合にあっては、105分の100を乗じて得た額を助成対象経費とします。）

キャリア形成促進助成金を活用する際の留意事項

1. 助成金の支給制限について

キャリア形成促進助成金には、以下の制限が設けられています。

	制限の対象	制限内容								
A	助成対象者の受講状況	受講者が訓練コースの総訓練時間の8割以上出席していなければ、経費・賃金共に助成対象とはなりません。 注) OJTを含む訓練の場合は、OFF-JT および OJT のそれぞれ8割以上。								
B	支給の総額	1の事業所に対する1の年度(支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日までをいいます。)の助成金の支給額の合計が、500万円を超えるときは、500万円を支給額の限度とします。ただし、次の①から③の訓練を実施する場合は、1,000万円を支給額の限度とします。 ① 一般職業訓練において実施する認定訓練 ② 短時間等職業訓練において実施する認定訓練 ③ OJT付き訓練のうち認定実習併用職業訓練 なお、①から③の複数の訓練を受けさせた場合においても合計1,000万円を支給額の限度とします。								
C	経費助成の限度額	1人1コース当たりの限度額は、総訓練時間数に応じて、次のとおりです。 <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 5px;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">OFF-JTの総訓練時間数</th> <th style="width: 50%;">経費助成限度額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">300時間未満</td> <td style="text-align: center;">5万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">300時間以上600時間未満</td> <td style="text-align: center;">10万円</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">600時間以上</td> <td style="text-align: center;">20万円</td> </tr> </tbody> </table>	OFF-JTの総訓練時間数	経費助成限度額	300時間未満	5万円	300時間以上600時間未満	10万円	600時間以上	20万円
OFF-JTの総訓練時間数	経費助成限度額									
300時間未満	5万円									
300時間以上600時間未満	10万円									
600時間以上	20万円									
D	1時間当たりの賃金助成の限度額	1時間当たりの賃金助成額には、限度額が定められています。限度額は、雇用保険の基本手当の最高日額(平成23年8月1日現在、7,890円)(※)を法定労働時間の8時間で割った額です。 ※ 金額は毎年改正されますので、都道府県労働局にご確認ください。								

2. 助成対象となる職業能力検定およびキャリア・コンサルティングについて

(1) 以下のいずれかに該当する職業能力検定であって、職業能力検定の計画時間数が、(2)と併せて総訓練時間数の2割未満であること。

- ① 職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号)第44条の技能検定
- ② 技能審査認定規程(昭和48年労働省告示)により認定された技能審査
- ③ 職業能力の開発及び向上に資するものとして職業能力開発局長が定める職業能力検定

(2) キャリア・コンサルタント(※)が実施するキャリア・コンサルティングであって、キャリア・コンサルティングの計画時間数が、(1)と併せて総訓練時間数の2割未満であること。

※ キャリア・コンサルティング技能士、キャリア・コンサルタント能力評価試験の合格者、独立行政法人雇用・能力開発機構が実施したキャリア・コンサルタント養成講座または社団法人日本経済団体連合会が実施した日本経団連キャリア・アドバイザー養成講座を修了した者

3. 他の助成金との併給について

併給とは、同一の訓練に対して複数の助成金の支給を受けることをいいます。本助成金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を受給している場合は、併給できないことがありますので、最寄りの労働局にご確認ください。

4. その他の留意事項

助成金は予算の範囲内で支給しますので、予算額に達した場合は支給できません。

また、助成金の支給には他にも要件があります。詳細については最寄りの労働局に必ずご確認ください。

キャリア形成促進助成金の活用事例

活用事例の助成額は、一例です。実際に受給できる助成額とは異なりますのでご注意ください。

① 専門的な訓練に対する助成（一般職業訓練） ※中小企業のみ

雇用する労働者に専門的な知識・技術を習得させ、キャリアアップを支援したい事業主のケース

【A社（製造業）の場合】

A社では、従業員の経験年数に応じて、習得すべき加工技術の研修を受けさせる社員教育制度を実施している。今年度は、入社3年目の従業員5人に対し、外部の研修機関で行われるNCワイヤカット加工法（24時間、受講料3万円/人）を受けさせる予定である。

◆助成金の受給額の例

【要した経費】 366,000円 (①+②)	【助成額】 107,600円 (③+④)
【経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料30,000円×5人 =150,000円①	【経費助成額】 受講料の助成額 30,000円×5名×1/3(助成率) =50,000円.....③
【賃金助成対象額】 研修を実施している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間当たりの平均賃金単価 1,800円で算出 1,800円×(24時間×5人) =216,000円.....②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 480円 1,800円×0.8×1/3=480円 480円×(24時間×5人)=57,600円...④ [×0.8とは…賞与等を除外するための率]

② 短時間等労働者への訓練に対する助成(短時間等職業訓練)

職務に関する高度な知識・技能の習得や、正社員への転換に必要な知識や技能の習得のために、短時間等労働者に対して訓練の機会を与え、キャリアアップを支援したい事業主のケース

【B社（スーパーマーケット業）の場合】

B社では、パートタイム労働者や契約社員といった短時間等労働者を多く雇用しており、短時間等労働者のキャリアアップが重要な課題となっている。そこでB社では、意欲と能力のある短時間等労働者が能力を高め正社員への転換を図ることを支援するため、上級職に就くための研修として従来から正社員に対して行っていた、商品管理と販売実務に関する新任チーフ研修（12時間、部外講師謝金12,000円/時間、教科書代3,000円/人）を、上位職のパート社員4人に対して行うことにした。今後は、職場の基幹的労働力として、さらに上の役職を目指し活躍してくれることを期待している。

◆助成金の受給額の例 (注)大企業が短時間等労働者に訓練を実施した場合です。

【要した経費】 256,800円 (①+②)	【助成額】 78,880円 (③+④)
【経費助成対象額】 部外講師謝金 (1時間12,000円×12時間)=144,000円 教科書代 (1人3,000円×4人)=12,000円 計156,000円.....①	【経費助成額】 (144,000円[部外講師謝金]+12,000円[教科書代])× 1/3(助成率)=52,000円.....③
【賃金助成対象額】 研修を実施している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間当たりの平均賃金 単価2,100円で算出 2,100円×(12時間×4人) =100,800円.....②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 560円 2,100円×0.8×1/3=560円 560円×(12時間×4人)=26,880円...④

③ OJT付き訓練のうち認定実習併用職業訓練に対する助成

現場の中核となる実践的な技能を備えた若手社員を育成したい事業主のケース

【C社(製造業)の場合】

C社では、現場を支えてきたベテラン社員が大量に退職する時期を迎え、自社の技術の伝達と、現場の中核となる若手社員の計画的な育成が今後の課題となっている。

現場の戦力として若手社員を育てていくためには、理論と実践の双方を効果的に身に付ける教育訓練システムが必要だと考え、「企業内におけるOJT」と「教育訓練機関におけるOFF-JT」を適切に組み合わせた「実習併用職業訓練」を行うことを決め、訓練実施計画を作成して厚生労働大臣の認定を受けた。今年度は5人の新規学卒者を採用し、訓練を行う。訓練の実施期間は1年で総訓練時間は900時間、内訳はC社で製造している部品の加工製作(OJT)が500時間と、教育訓練機関において行われる教育訓練(OFF-JT、受講料30万円/人)が400時間である。

◆助成金の受給額の例

(注) 中小企業が正社員に訓練を実施した場合です。助成率は企業規模や訓練対象者によって異なります。

【要した経費】5,100,000円(①+②)	【助成額】2,960,000円(③+④+⑤)
【経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料 300,000円×5人 =1,500,000円……………①	【経費助成額】 受講料の助成額 300,000円×5人×1/3(助成率(注))=500,000円…③
【賃金助成対象額】 研修を実施している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間当たりの平均賃金単価 1,800円で算出 1,800円×(400時間×5人) =3,600,000円……………②	【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 480円 1,800円×0.8×1/3=480円 480円×(400時間×5人)=960,000円……………④
【OJTの実施に対する助成】	【OJTの実施に対する助成】 ※受講者1人に対し1時間600円を支給 600円×500時間×5人=1,500,000円……………⑤

④ OJT付き訓練のうち有期実習型訓練に対する助成

職業能力形成機会の少ない方々に企業内における実習(OJT)と教育訓練機関等における座学(OFF-JT)を行うことにより、正社員を目指す人材を育成したい事業主のケース

【D社(製造業)の場合】

D社では、正社員となる人材を育成するため、「企業内におけるOJT」と「教育訓練機関等におけるOFF-JT」を効果的に組み合わせた「有期実習型訓練」を行うことを決め、有期実習型訓練実施計画を作成し訓練実施計画の届出を行った。計画の確認を受けた後、ハローワークに求人票(訓練計画添付)を提出し、登録キャリア・コンサルタントによるキャリア・コンサルティングを受けて訓練が必要と認められた求職者2人を短時間等労働者として採用した。訓練の実施期間は4カ月で総訓練時間は450時間、内訳はC社で製造している部品の加工製作(OJT)が300時間と、教育訓練機関において行われる座学(OFF-JT、受講料10万円/人)が150時間である。

◆助成金の受給額の例

(注) 中小企業が短時間等労働者に訓練を実施した場合です。助成率は企業規模や訓練対象者によって異なります。

【要した経費】740,000円(①+②)	【助成額】676,000円(③+④+⑤)
【OFF-JTに対する経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料 100,000円×2人 =200,000円……………①	【OFF-JTに対する経費助成額】 受講料の助成額 100,000円×2人×1/2(助成率(注))=100,000円…③
【OFF-JTに対する賃金助成対象額】 研修を実施している時間における賃金 ※従業員1人に対する1時間当たりの平均賃金単価 1,800円で算出 (1,800円×150時間)×2人 =540,000円……………②	【OFF-JTに対する賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 720円 1,800円×0.8×1/2=720円 720円×(150時間×2人)=216,000円……………④
【OJTの実施に対する助成】	【OJTの実施に対する助成】 ※受講者1人に対し1時間600円を支給 600円×300時間×2人=360,000円……………⑤

⑤ 自発的な職業能力開発の支援に対する助成(自発的職業能力開発) ※中小企業のみ
雇用する労働者の自発的な能力開発を支援したい事業主のケース

【E社(情報サービス業)の場合】

E社では、従業員が経験年数に応じて取得すべき資格を提示し、能力の向上に努めるよう通知するとともに、自発的な能力開発の支援のため、自発的職業能力開発経費負担制度と職業能力開発休暇制度を設けようとしている。今年度、事業主は、自発的な職業能力開発の支援制度を導入し、従業員3人が、同社が奨励している「ソフトウェア開発技術者試験」の資格取得を目指して、〇〇職業訓練センターの「OS/2 プログラミング導入技術コース」(60 時間、受講料 35,000 円/人)を受講する予定である。

◆助成金の受給額の例

【要した経費】411,000 円(①+②)	【助成額】174,900 円(③+④) ※奨励金が対象となる場合 774,900 円(③+④+⑤+⑥)
【経費助成対象額】 受講料(事業主負担分) ※1人当たりの受講料(事業主負担分)35,000 円 35,000 円×3 人=105,000 円.....①	【経費助成額】 35,000 円×3 人×1/2(助成率)=52,500 円.....③
【賃金助成対象額】 研修を受講するための休暇に対する賃金 ※従業員 1 人に対する 1 時間当たりの平均賃金 単価 1,700 円で算出 1,700 円×(60 時間×3 人) =306,000 円.....②	【賃金助成額】 ※1 時間当たりの賃金助成額 680 円 1,700 円×0.8×1/2(助成率)=680 円 680 円×(60 時間×3 人)=122,400 円.....④
	【導入および利用者に対する奨励金】 ●自発的な職業能力開発の支援制度の導入に対する奨励金 ※自発的職業能力開発経費負担制度、職業能力開発休暇制度導入ごとにそれぞれ 150,000 円 150,000 円×2 制度=300,000 円.....⑤ ●自発的な職業能力開発の支援制度の利用者発生に対する奨励金 ※制度利用者 1 人につき 5 万円 50,000 円×3 人×2 制度 =300,000 円(各制度の利用ごとに 1 人と数えます。).....⑥

ご注意

- この助成金は、支給申請を行い、支給決定を受けた場合に、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金は支給審査後に支給しますので、申請から時間を要します。
(確認項目が多いため、他の助成金等より時間がかかります)
御理解の上ご活用ください。
- 支給対象となる訓練経費等に対して、他の助成金等を受けている場合は、原則としてこの助成金を受けることはできません。他の助成金の支給申請を行っている場合は、どちらか一方を選択していただくこととなります。
- 不正受給は犯罪です。偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。この場合、既に支給した助成金は、全部または一部の返還が必要です(年5%の利息を加算)。
- この助成金は国の助成金制度の一つですので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力をお願いいたします。また、関係書類については、5年間保管してください。

詳しくは、最寄りの都道府県労働局におたずねください。