

中小企業雇用創出等能力開発助成金のご案内

※平成23年10月1日現在の内容です。

中小企業雇用創出等能力開発助成金の概要	2
中小企業雇用創出等能力開発助成金を活用できる事業主	3
助成金の受給までの流れ	4
助成対象となる訓練の実施形態	5
助成額	6
主な活用事例	7
ご注意	8

厚 生 労 働 省
都 道 府 県 労 働 局

中小企業雇用創出等能力開発助成金の概要

都道府県知事から改善計画（※1）の認定を受けた個別中小企業者（※2）または事業協同組合などの構成中小企業者（※2）が、改善計画に基づき、高度な人材の確保、新分野への進出または青少年（15歳以上40歳未満の方）の実践的な職業能力の習得を図るために従業員（内定者にあつては支給申請時まで雇用保険の被保険者になることが必要）に対し職業訓練などを実施した場合、これにかかる経費および賃金の一部を助成します。

（※1）「改善計画」とは・・・

雇用管理の改善を実施することにより、

- イ 職業に必要な高度の技能およびこれに関する知識を有する者の確保
- ロ 新たな事業の分野への進出もしくは事業の開始による良好な雇用の創出
- ハ 実践的な職業能力の開発および向上を図ることが必要な青少年にとって良好な雇用の創出

に資するものについての計画をいいます。

雇用管理の改善項目は、①労働時間などの設定の改善、②男女の雇用均等の確保および職業生活と家庭生活との両立支援、③職場環境の改善、④福利厚生の実施、⑤募集・採用の改善、⑥教育訓練の実施⑦その他雇用管理の改善の7項目があり、この助成金の対象となる事業主は、⑥教育訓練の実施に取り組み、上記イからハを目指す事業主です。改善計画の認定については、各都道府県にお問い合わせください。

（※2）中小企業者の区分は、下表によって判断します。企業の主たる事業の区分ごとに、「A企業の資本の額または出資の総額」もしくは「B企業全体で常時雇用する労働者の数」のいずれか一方に当てはまる企業が中小企業となります。

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
ゴム製品製造業(自動車または航空機用タイヤおよびチューブ製造業並びに工業用ベルト製造業を除く。)	3億円以下	900人以下
旅館業	5,000万円以下	200人以下
その他の業種(ソフトウェア業または情報サービス業を含む。)	3億円以下	300人以下

中小企業雇用創出等能力開発助成金を活用できる事業主

次のいずれにも該当する中小企業者（※2）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）。ただし、新分野進出などについての改善計画の認定を受けた場合は、中小企業基盤人材確保助成金の同様の要件を満たす中小企業者に限ります。

- (1) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (2) 都道府県知事から「中小企業における労働力の確保および良好な雇用機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律」に基づく改善計画（※1）の認定を受けた個別中小企業者または事業協同組合などの構成中小企業者であること。
- (3) 職業能力開発推進者を選任していること。
- (4) 労働組合など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事業主であること。
- (5) 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、その計画の内容を労働者に対して周知している事業主であること。
- (6) 労働者に職業訓練など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、就業規則などに定められた割増賃金を支払うこと。
- (7) 従業員の申し出により職業訓練などを受けるための職業能力開発休暇を与える場合は、職業能力開発休暇期間において、労働協約または就業規則などに定めた賃金を支払っていること。
- (8) 労働保険料を過去2年間を超えて滞納していないこと。
- (9) 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。
- (10) 風俗営業法第2条第5項に規定する性風俗関連特殊営業および同条第11項に規定する接客業務受託営業のうち、店舗型性風俗特殊営業から委託を受けて営業を行う事業主でないこと。

助成金の受給までの流れ

助成金の申請手続きは、次の通りとなっています。1については都道府県へ、2については、職業能力開発サービスセンターへ相談してください。

- 1 都道府県知事に雇用管理の改善を実施するための**改善計画**を提出し、認定を受けます。
- 2 職業能力開発推進者を選任し、労働組合などの意見を聴いて**事業内職業能力開発計画**を作成します。
- 3 **事業内職業能力開発計画**に基づき**年間職業能力開発計画**を作成し、訓練などを実施する1カ月前までに事業所の所在地を管轄する**労働局**へ提出します。
- 4 終了した訓練について、**支給申請書**を訓練などの終了後2カ月以内（※）に事業所の所在地を管轄する**労働局**へ提出します。（※）当分の間は4月1日～9月末日に終了した訓練などは10月1日～11月末日、10月1日～翌年3月末日に終了した訓練などは4月1日～5月末日に提出することもできます。
- 5 届出を行った**年間職業能力開発計画**に沿った訓練を実施します。
- 6 労働局において、支給要件に合致しているかを審査し、支給要件を満たしているものについて助成金が受給できます。

助成対象となる訓練の実施形態

この助成金の助成対象となる訓練の形態は次の通りです。事業主が作成した改善計画の主旨に沿った教育訓練の実施目的によって、助成対象となる訓練形態が異なります。

改善計画の主旨	訓練の実施目的	助成対象となる訓練の形態
新分野への進出に伴い、新たに人材を確保するために教育訓練を充実させる。	新分野へ進出するために必要な専門的スキル・知識を有する者を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JT（※3）による職業訓練など（実施時間10時間以上） ●従業員の申し出により受講する職業訓練など（実施時間10時間以上）
高度なスキル・知識を有する人材を確保するために教育訓練を充実させる。	職業に必要な高度な専門的スキル・知識を有する者を育成する。	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JT（※3）による職業訓練など（実施時間10時間以上） ●OJT（※5）による職業訓練（実施時間40時間以上） ●OFF-JTとOJTの組合せ訓練 ●従業員の申し出により受講する職業訓練など（実施時間は、教育訓練機関ごとに下限があります）
	熟練スキルなど（※4）を継承させる。	
青少年に実践的な職業能力を習得させるために教育訓練を充実させる。	熟練スキルなど（※4）を継承させる。	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JTとOJTの組合せ訓練 ●訓練期間は、6カ月以上2年以下 ●訓練時間は、1年当たりに換算した時間数が850時間以上 ●従業員の申し出により受講する職業訓練など（実施時間10時間以上）
	青少年に実践的な職業能力を習得させるための訓練を実施し、「現場力」を養う。 （具体的には、実践型人材養成システムによる訓練の実施を指します）	

※3「OFF-JT」とは、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訓練をいいます。

※4「熟練スキルなど」とは、職業において労働者がその習得に相当の期間を要する熟練したスキルおよびこれに関する知識をいいます。

※5「OJT」とは、業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的なスキル・知識の習得に係る職業訓練をいいます。

助成額

この助成金は、訓練の実施に要した費用および訓練実施期間中に支払った賃金について、訓練時間に応じた額の2分の1に相当する額を助成します。

助成の種類	助成される額						
経費助成	<p>●訓練の実施に要した費用の2分の1に相当する額</p> <p>OFF-JT による訓練の助成対象となる経費</p> <p>①訓練を実施するための設備・会場の借り上げ料</p> <p>②教科書代・教材費</p> <p>③部外講師の謝金 (助成対象となる謝金の限度額は、講師1人つき1時間3万円です)</p> <p>④教育訓練機関に対して支払う入学料および受講料 (教育訓練機関によっては経費が助成の対象外となる場合がありますので、事前に労働局へご相談ください)</p> <p>OJT による訓練の助成対象となる経費</p> <p>部外講師の謝金 (助成対象となる謝金の限度額は、講師1人につき1時間5千円です)</p> <p>●事業主が負担した従業員の申し出による能力開発に係る経費 (教育訓練機関に支払う入学料および受講料)の1/2に相当する額</p> <p>※1コースについて1人あたりの助成限度額は、訓練時間に応じ次の通りとなっています。</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th style="text-align: center;">訓練時間</th> <th style="text-align: center;">経費助成限度額</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">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>	訓練時間	経費助成限度額	600時間未満	10万円	600時間以上	20万円
訓練時間	経費助成限度額						
600時間未満	10万円						
600時間以上	20万円						
賃金助成	<p>●OFF-JT による訓練の実施期間中に支払った賃金について、訓練時間に応じた額の2分の1に相当する額</p> <p>●職業能力開発休暇期間中の訓練時間に応じ、支払った賃金の1/2に相当する額 (1人1コースあたり1200時間まで助成します。)</p>						

● 助成金支給の制限について

この助成金には、それぞれ以下の制限が設けられています。

1. 一の事業所に対する一の年度(支給申請日を基準とし4月1日から翌年3月31日までをいう)の助成金の支給額の合計が、500万円を超えるときは、500万円が限度です。
2. 時間あ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時間で除した額です。金額は毎年改正されますので支給申請手続き時に労働局にご確認ください。

● その他の留意事項について

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。詳細については事業所の所在地を確認する労働局に必ずご確認ください。

主な活用事例

高度な技能・知識を有する人材を確保するために教育訓練を充実させたい事業主のケース

【F社（情報処理サービス業）の場合】

F社では、高度な技能を有するIT技術者の育成が課題となっていた。そこで教育訓練の充実について都道府県知事の改善計画の認定を受け、中小企業雇用創出等能力開発助成金の活用を決めた。

今年度は、3年計画の1年目で従業員5人に対し、外部の研修機関で行われるシステム設計コース（12時間、受講料5万円/人）を受けさせる予定である。

（助成金の受給額の例）

<p>【要した経費】 346,000円（①+②）</p> <p>【経費助成対象額】 受講料 ※1人当たりの受講料 50,000円×5人 =250,000円 ……①</p> <p>【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時間あたりの平均賃金単価 1,600円で算出 1,600円×（12時間×5人） =96,000円 ……②</p>	<p>【助成額】 163,400円（③+④）</p> <p>【経費助成額】 受講料の助成額 50,000円×5名×1/2（助成率） =125,000円（円未満切り捨て） ……③</p> <p>【賃金助成額】 ※1時間当たりの賃金助成額 640円 1,600円×0.8×1/2=640円 640円×（12時間×5人）=38,400円 ……④</p>
--	--

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。支給申請書の内容によっては、審査に時間がかかることもありますので、あらかじめご了承ください。
- 支給対象となる訓練経費などに対して、他の助成金など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、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。