

I-4 助成メニュー

① 支給対象

支給対象となる訓練等	対象
① 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等、効果が高い訓練について助成 詳しい内訳はP.29参照	・中小企業 ・中小企業以外 ・事業主団体等
② 一般訓練コース	
・その他のコース以外の訓練	・中小企業 ・事業主団体等
③ 教育訓練休暇付与コース	
・有給教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	・中小企業

② 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} (1人1時間当たり)		経費助成 ^{※2}		実施助成 (1人1時間当たり)	
			生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合		生産性要件を 満たす場合
① 特定訓練コース ^{※3※4}	Off-JT	760円 (380円)	960円 ^{※5} (480円)	45% (30%)	60% ^{※5} (45%)	-	-
	OJT	-	-	-	-	665円 (380円)	840円 ^{※5} (480円)
② 一般訓練コース	Off-JT	380円	480円	30%	45%	-	-
③ 教育訓練休暇付与コース	-	-	-	30万円	36万円	-	-

※1 ①特定訓練コース及び一般訓練コースにおいて事業主団体等に対しては経費助成のみとなります

※2 教育訓練休暇付与コースにおいては、『導入助成』として助成

※3 認定実習併用職業訓練において、建設業、製造業、情報通信業の分野（特定分野）の場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ

※4 以下に該当する場合は経費助成率を30%→45%、45%→60%、60%→75%へ引き上げ（ただし複数該当する場合いずれか1つを選択）

・若者雇用促進法に基づく認定事業主（訓練計画提出時までに認定されている場合に限定します）

・セルフ・キャリアドック制度導入企業（訓練計画提出時までに就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります。）

なお、事業主団体等については、生産性要件の適用及び上記の引き上げ措置の適用はありません。

※5 訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年後の会計年度の末日の翌日から5ヶ月以内に割増支給申請をした場合に、通常の支給額からの割増し分を支給。

IV-6 最低適用被保険者数とは？

事業主が教育訓練休暇制度導入・適用計画届の支給対象となるには、以下①、②両方の要件を達成する必要があります。

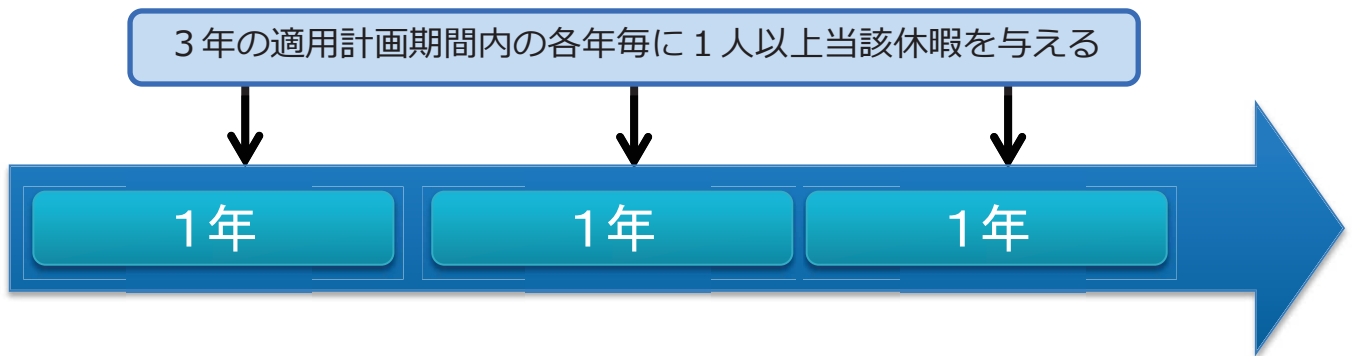
- ① 3年間の教育訓練休暇導入適用期間の間に企業全体の雇用する被保険者数（非正規等を含む）に応じて、下記表「企業規模別最低適用被保険者数」に定める数の被保険者(P.3参照)にそれぞれ5日以上取得させる

(表『企業規模別最低適用被保険者数』)

雇用する被保険者数	最低適用被保険者数
100人以上	5人
100人未満	1人

- ② 教育訓練休暇制度導入・適用計画期間の初日から1年ごとの期間内に1人以上の被保険者(P.3)が当該休暇を取得する

(②のイメージ)



※②で休暇を付与した被保険者数は①の最低適用被保険者数に含めることができます。また、②の各年毎に休暇を取得した者は同一人物であっても構いません。

※時間単位で教育訓練休暇を取得した場合は取得時間の合計か、取得者の1日の所定労働時間分に達した場合に1日としてカウントされます。

注意

最低適用人数は制度導入・適用計画届提出時に1人以上の被保険者がいる必要があります！

例えば「制度導入・適用計画届提出時は被保険者がいないが、2か月後には被保険者を1名採用する予定」等、提出時点で被保険者が0人の場合は助成対象外となります。

注意

助成金の対象となる休暇は教育訓練休暇のみとなります！

取得する休暇は有給の教育訓練休暇でなければ助成金の対象となりません。労働基準法第39条の規定による年次有給休暇では助成金の対象となりませんのでご注意ください。また、仮に最初の1年間に1人の被保険者が教育訓練休暇を5日間取得し、その後、3年間に1日ずつ基準法第39条の規定による年次有給休暇を取得した場合は助成の対象とはなりません。