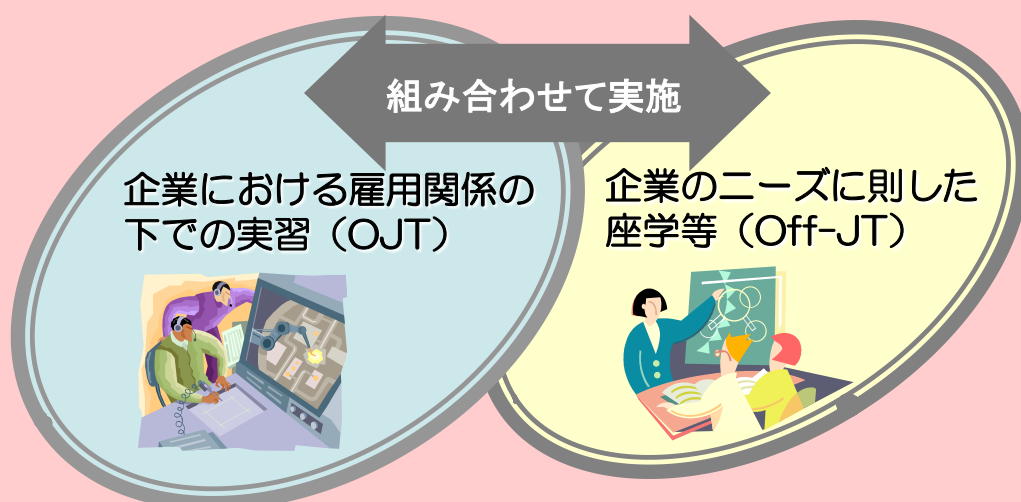




企業の人材育成・確保のため、 有期実習型訓練を活用してみませんか。



有期実習型訓練を実施される事業主の皆様への支援措置が一段と拡充されました。これを機会に導入を是非、ご検討下さい。



有期実習型訓練は、企業現場における実習（OJT）と企業ニーズに即した座学等（Off-JT）を組み合わせた実践的な訓練です。

有期実習型訓練実施企業のメリット

1

自社の人材ニーズに合致した人材の育成・確保が可能となります。

2

人材育成に積極的な企業であることのPRが可能となります。

3

本制度の利用を通じて、自社の人材育成・研修体制の構築が可能となります。

4

国の助成制度を活用することにより訓練にかかる負担を軽減できます。

I 有期実習型訓練の対象者及び活用方法

優秀な人材の確保のため、新たに雇い入れて訓練を実施する場合(基本型)や、既に雇用している自社内のパート労働者等の非正規労働者(※)に訓練を実施する場合(キャリア・アップ型)にご活用いただけます。

受講対象となる方

職業能力形成機会に恵まれない方(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年以上継続して正社員として働いたことがある方以外の方(学卒後6ヶ月以内の方を除きます。))として、キャリア・コンサルタント(※1)が認めた方が対象となります。

(※1)厚生労働省等が主催する講習を受けた方に限ります。

※「既に雇用している自社内のパート労働者等の非正規労働者」とは、上記の職業能力形成機会に恵まれない方としてキャリア・コンサルタントが認めた方であって、次の①又は②のいずれかの雇用契約を締結して雇用している方が該当します。

- ① 期間の定めのない雇用契約を締結している労働者であって、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者のそれと比べて短く、かつ、30時間未満である方
- ② 有期の雇用契約を締結している方

(参考)有期実習型訓練を実施される事業主の皆様への支援措置

○ キャリア形成促進助成金 (赤色文字が今回、拡充等部分です。)

		中小企業	大企業	
職業訓練	Off-JT	訓練実施に対する助成(自ら運営するものに限る)	800円/Off-JT1時間・受講者1人当たり【上限340時間】	—
		経費に対する助成率(教材費、外部講師の謝金、外部研修機関に支払う受講料など)	4/5	2/3
		訓練実施中の受講者の賃金に対する助成(注1)	4/5	2/3
	【Off-JT時間別支給上限額】(受講者一人当たり) 300時間未満は20万円、300時間以上600時間未満は30万円、600時間以上は40万円			
	OJT	訓練実施に対する助成(注2)	800円/OJT1時間・受講者1人当たり【上限510時間】	600円/OJT1時間・受講者1人当たり【上限510時間】
訓練実施中の受講者の賃金に対する助成(注1)		4/5	2/3	
能力評価	評価シートの作成・交付に対する助成額	4,880円		
ジョブ・カード制度により初めて雇用型訓練を実施した場合(1回限り)		20万円	—	

(注1)賃金に対する助成について、時間数には上限がありませんが、1時間当たりの賃金助成額には、上限が設定されています。その他、詳細については、(独)雇用・能力開発機構又はジョブ・カードセンターまでお問い合わせください。

(注2)訓練期間が6ヶ月超1年以下の場合の上限は680時間。

○ 若年者等正規雇用化特別奨励金

有期実習型訓練修了者(訓練開始日現在(ただし、有期実習型訓練実施事業主と正規雇用(※2)した事業主が異なる場合は、当該正規雇用した日現在)の満年齢が25歳以上40歳未満の方に限ります。)を、訓練開始日の翌日から、訓練を修了した日から起算して3ヶ月以内に正規雇用した事業主が対象となります。ただし、既に雇用している非正規労働者等を、引き続き、訓練実施事業所で正規雇用する場合(キャリア・アップ型)には、対象とはなりません。

支給額(※3); 中小企業100万円、大企業50万円

(※2)「正規雇用」とは、①期間の定めのない雇用であって、②1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と同程度(ただし、30時間以上のものに限ります。)の労働契約を締結し、雇用されるものをいいます。

(※3) 正規雇用から6ヶ月後、1年6ヶ月後、2年6ヶ月後の計3回に分けての支給となります。

(注) 若年者等正規雇用化特別奨励金の詳細については、都道府県労働局又はハローワークまでお問い合わせください。

II 訓練基準は次のとおりです。

- 訓練期間は、3ヶ月超6ヶ月以下であること(資格取得のため等特別な場合には1年以内)。
- 総訓練時間は、訓練期間6ヶ月当たり425時間以上であること。
- 総訓練時間に占めるOff-JTの時間数の割合は、2割以上8割以下(※4)であること。
(※4) 訓練修了後に訓練受講者を正社員として雇用(正規雇用)する場合には、総訓練時間に占めるOff-JTの割合は「1割以上9割以下」となります。
- 訓練の修了時に、ジョブ・カード様式6(評価シート)により能力評価を実施するもの(汎用性のある評価基準を活用するものに限る)。
- Off-JTの実施主体について、次のいずれかに該当するもの。

対象となるOff-JTの種類

以下に該当するOff-JTが対象となります。これらを組み合わせていただいても結構です。

外部機関(OJT実施事業主以外の設置する施設)に依頼して行われる教育訓練(講師の派遣も含まれます。)

認定職業訓練(※5)を行う施設において行う職業訓練

(※5) 都道府県知事が職業訓練の基準に適合するものとして認定する職業訓練

OJT実施事業主が行うものであって、①専修学校専門課程教員、②職業訓練指導員免許取得者、又は③これらと同等以上の能力を有する方(※6)により実施される職業訓練

(※6) 該当分野の職務に係る実務経験が通算5年以上の方などが該当します。

訓練を行う上で必要と認められるオリエンテーション又は能力評価(上限は合計10時間)

有期実習型訓練で人材育成してみませんか。
流れに沿って、スタートです。

(下の流れ図は、基本型について、例示的に示したものです。)

1 訓練実施計画を作成します

OJTとOff-JTとを密接に組み合わせた訓練実施計画を作成します。

2

訓練実施計画を申請し、雇用・能力開発機構都道府県センターで認定を受けます

キャリア形成促進助成金の受給資格認定を受けていただくこととなります。

3 訓練生を募集します

ハローワーク等への求人申込書や募集広告に、有期実習型訓練の対象者であること、「ジョブ・カード」を携行する旨を記載してください。

(キャリア・アップ型については、自社内の非正規労働者から候補者を選抜します。)

4

訓練生の選考を行い、雇用契約・訓練契約を締結します

訓練期間中の訓練生は、労働者ですので労働関係法令を遵守する必要があります。

さあ、訓練開始です

Go

企業ニーズに即した座学等 (Off-JT) + 企業における実習 (OJT)

OJT現場とOff-JTの実施主体とが密接な連携を図りながら訓練を実施して下さい。

6

職業能力を評価します

ジョブ・カード様式6(評価シート)により、訓練生の職業能力を評価してください。

訓練実施企業又は評価シートを含むジョブ・カードを活用して他の企業で正社員へ

- ジョブ・カードセンターでは、訓練実施計画の作成、訓練の実施準備、訓練実施上の課題解決、職業能力の評価の実施等について各種支援をいたします。
- 有期実習型訓練の訓練基準の詳細や手続等については、ジョブ・カードセンター又は独立行政法人雇用・能力開発機構都道府県センターにお問い合わせください。

お問い合わせ先



厚生労働省

独立行政法人雇用・能力開発機構

ジョブ・カードセンター