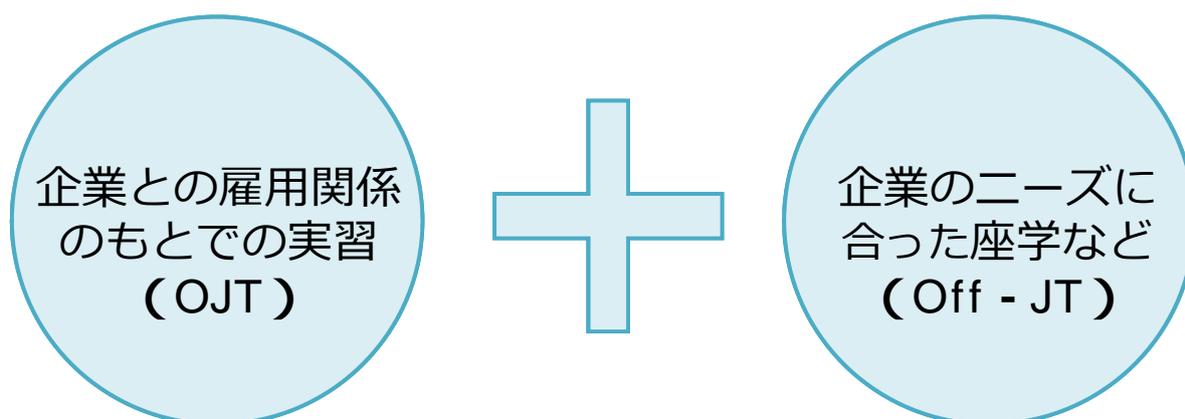


有期実習型訓練を活用して 人材を育成・確保しませんか

有期実習型訓練は、企業における実習（OJT）と企業ニーズに合った座学など（Off - JT）を組み合わせた実践的な職業訓練です。



有期実習型訓練を実施する企業のメリット

- 1 自社のニーズに合致した人材を育成・確保できます。
★ 自社のパート、アルバイトなどを正社員に登用する場合にも活用できます。
- 2 訓練実施計画の策定・実施を通じて、自社の人材育成・研修体制を構築できます。
- 3 人材育成に積極的な企業であることをPRできます。
- 4 「キャリア形成促進助成金」を活用することにより、訓練にかかる経費負担を軽減できます。
- 5 一定の要件を満たした場合、トライアル雇用と併用できます。実践的な職業訓練である有期実習型訓練とトライアル雇用を併用することで、対象者に実践的な能力が身につく、正社員（常用雇用）への移行をより確実なものにできます。

(平成23年12月15日現在)



対象者

次のいずれかに該当する人

「**職業能力形成機会に恵まれない人**」(※1)で、**有期実習型訓練**の受講が必要であると登録キャリア・コンサルタント(※2)が認めた人

(※1) 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ない人

(※2) ジョブ・カード講習を修了するなどにより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。

新規学卒者 (訓練開始日において学校等卒業・修了後3カ月以内の人)

※ ただし、訓練開始から修了までの間に、正社員として雇用する場合、訓練の対象者となりません。

訓練の種類

基本型：訓練実施計画の確認を受けてから、対象者を新たに雇い入れて訓練を実施する場合

キャリア・アップ型：既に雇用している自社内のパート労働者などの非正規労働者(※3)に訓練を実施する場合

(※3) 次のA・Bのいずれかに当てはまる場合に対象となります。

A 期間の定めのない雇用契約を締結し、1週間の所定労働時間が同一事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ30時間未満である

B 有期の雇用契約を締結している

訓練基準

訓練期間	3カ月超6カ月以下(資格取得が必要な場合など、特別な理由がある場合は1年以下) ★ トライアル雇用と併用する場合、訓練期間を3カ月とする必要があります ※ 3カ月間の訓練において、対象者が事前に定めた技能などを習得できず、かつ、正規雇用の見極めがつかない場合に限り、対象者の同意を得た上で最大3カ月(合計6カ月)まで延長が可能です。
総訓練時間	訓練期間6カ月当たりの時間数に換算して425時間以上
総訓練時間に占めるOJTの割合	2割以上8割以下 ※ 訓練修了後に訓練受講者を正社員として雇用する場合は、1割以上9割以下
対象となるOff-JTの類型 (右記のいずれか、または組み合わせでも構いません)	<ul style="list-style-type: none"> ● 外部機関(OJT実施事業主以外が設置した施設)に依頼して行う教育訓練(講師の派遣も含みます) ● 認定職業訓練校(都道府県知事の認定を受けた職業訓練を実施する施設)で行う職業訓練 ● OJT実施事業主が、以下を指導員として行う職業訓練 <ol style="list-style-type: none"> ① 専修学校専門課程教員 ② 職業訓練指導員免許取得者 ③ ①・②と同等の能力を有する人(訓練分野の職務の実務経験が通算5年以上の人など) ● OJT実施事業主が行うものであって、訓練実施に必要と認められるオリエンテーションまたは能力評価(上限は合計10時間)
能力評価	訓練修了時にジョブ・カード様式4により評価を行うこと(汎用性のある評価基準を活用する必要があります)

有期実習型訓練を実施する企業への助成金（キャリア形成促進助成金）

			中小企業		大企業	
			※4)※5)のいずれかに該当する場合		※4)に該当する場合	
通常の労働者に訓練を実施する場合	Off-JT	賃金助成（※1）	助成率 1/3	助成率 1/2	なし	助成率 1/3
		経費助成（※2）				
	OJT	実施助成（※3）	助成額 600円/1時間		なし	
非正規労働者に訓練を実施する場合	Off-JT	賃金助成（※1）	助成率 1/2	助成率 2/3	助成率 1/3	助成率 1/2
		経費助成（※2）				
	OJT	実施助成（※3）	助成額 600円/1時間		助成額 600円/1時間	
1事業所1年度当たりの限度額			500万円			

（※1）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。上限額は、雇用保険の基本手当の最高日額を、事業所の法定労働時間の8時間で除した額となります。

（※2）経費助成の限度額は1コースの訓練時間が300時間未満の場合は5万円、300時間以上600時間未満の場合は10万円、600時間以上の場合は20万円（受講者1人当たり）。

（※3）実施助成の限度額は40万8千円（受講者1人当たり）。

（※4）青森、岩手、宮城、福島、茨城、栃木、千葉、新潟、長野の各県内の東日本大震災に伴う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

（※5）震災、風評被害、急激な円高などの影響により事業活動の縮小を余儀なくされ、生産量または売上高が減少した* 中小企業事業主が、現在の事業分野以外の新たな事業展開を行うために従業員に職業訓練を行う場合。

* 1カ月間の生産量（額）、販売量（額）または売上高など事業活動を示す指標（生産指標）がその直前の1カ月または前年同期と比べ5%以上減少した、または減少する見込みであること（見込みの場合、支給申請時に減少したことを確認します）。

トライアル雇用との併用が可能になりました

トライアル雇用とは

原則3カ月間の試行雇用（トライアル雇用）を行うことにより、対象者（ハローワークから紹介を受けた人）の適性や業務遂行可能性などを見極めた上で、本採用するかどうかを決める制度です。トライアル期間に対象者と事業主の相互理解が深まり、常用雇用につながることを期待されます。

トライアル雇用と有期実習型訓練の併用について

トライアル雇用と、実践的かつ体系的な訓練である有期実習型訓練を同時に行うことで、**正社員（常用雇用）への移行**をより確実なものとする事ができます。

★併用する場合の**訓練期間は3カ月**となります。（※1）（※2）

★トライアル雇用の実施に対する「**試行雇用（トライアル雇用）奨励金**」（対象者1人当たり最大12万円）と有期実習型訓練の実施に要した経費に対する「**キャリア形成促進助成金**」の両方を受給することが可能です（一定の併給調整があります）。（※3）

※1 トライアル雇用との併用を行う場合は、正社員（常用雇用）への移行を前提としています（障害者等除く）。

※2 対象者の職業能力が事前に定めた訓練の目標に達していないなど、正社員（常用雇用）への移行の見極めが難しい場合は、その理由を明確に示し、本人の同意を得ることで、最大6カ月までの延長が認められます。

※3 キャリア形成促進助成金と試行雇用奨励金の両方の支給要件を満たしている必要があります。

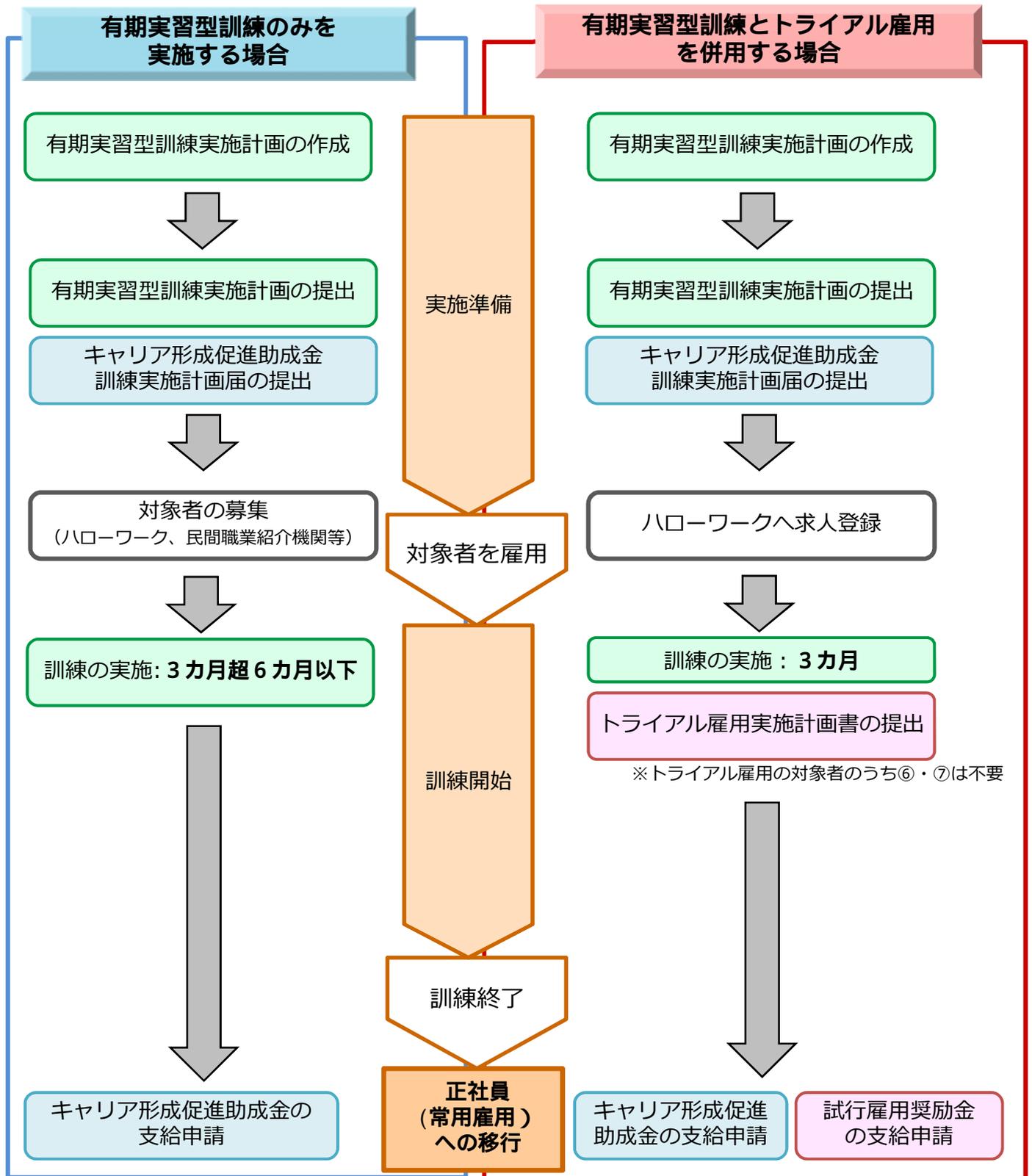
トライアル雇用の対象者

- ①45歳以上の中高齢者 ②40歳未満の若年者等 ③母子家庭の母等 ④季節労働者
⑤中国残留邦人等永住帰国者 ⑥障害者 ⑦日雇労働者・住居喪失不安定就労者・ホームレス

試行雇用奨励金の主な要件

- ・雇用保険の適用事業主であること
- ・ハローワークの紹介で対象労働者を雇い入れること
- ・一定期間、事業主都合で解雇等をしたことがないこと など

有期実習型訓練実施の流れ



- 訓練基準の詳細や手続きなどについては、都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。
- 厚生労働省では、訓練実施計画の作成、訓練の実施準備などの各種支援を行うジョブ・カードセンターを各都道府県に設置しています。

問い合わせ先