

優秀な人材の確保のため、社内の非正規労働者の正社員への登用制度が確立されている事業主の皆さま、又は、今後、登用制度の検討をされているという事業主の皆さま、**非正規労働者のキャリア・アップに有期実習型訓練の活用**をご検討下さい。

有期実習型訓練

(キャリア・アップ型)

組み合わせて実施

企業における雇用関係の下での実習 (OJT)



教育訓練機関等 (※) における企業のニーズに則した学習 (OFF-JT)



有期実習型訓練は、企業現場における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な訓練です。

※) OJT実施企業の施設内で実施されるOFF-JTについても、外部の教育訓練機関の支援を受けて、教育訓練に専従する者によって実施される等の一定の要件を満たすものは認められます。

「ジョブ・カード制度」とは、企業現場における実習と教育訓練機関等における座学を組み合わせた実践的な訓練(職業能力形成プログラム)を受け、修了証(評価シート)を得て、就職活動などに活用すること等を目的とする制度です。有期実習型訓練も職業能力形成プログラムの一つです。

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。

有期実習型訓練では、自社の人材育成ニーズに則した訓練カリキュラムにより訓練を実施するものであり、理論面での学習に取り組ませつつ、現場の生きた技能・技術を習得させることにより、自社ニーズに合致した実践的能力を備えた人材の育成・確保が可能となります。

2

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。

人材育成の専門家のアドバイスを得つつ、実施計画の策定や教育訓練の実施を行うことができます。また、その結果、自社の担当社員の指導力向上が期待され、さらには、自社の人材育成・研修体系の構築や見直しが可能となります。

3

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。

有期実習型訓練は、正社員経験が少ない方を対象に実施していただくものです。人材育成・能力開発に積極的な企業、非正規労働者のキャリア・アップを支援する社会的企業であることのPR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。

キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)の所定の手続きを行い、要件を満たした場合、助成を受けることができます。助成の主な内容は次のとおりです。

キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)(主な助成内容)

- ① OJTについて・・・訓練生1人1時間当たり600円
- ② OFF-JTについて・・・以下に要した経費の助成率(中小企業2分の1、大企業3分の1)に応じた額
 - ・ 教育訓練機関等で行う訓練に係る受講料
 - ・ 訓練期間中の賃金

(助成金には上限額があります。詳しくはジョブ・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までお問い合わせ下さい。)

有期実習型訓練(キャリア・アップ型)の訓練基準及び対象となる方は次のとおりです。

訓練基準

有期実習型訓練の計画の認定を受けるには、次のすべての要件を満たすことが必要です。

- 訓練期間は、3ヶ月超6ヶ月以下であること(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OJTの時間数の割合は、2割以上8割以下であること。
- 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)。

(詳細については、最寄りのジョブ・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下さい。)

訓練の対象となる方

キャリア・アップ型に係る訓練の対象者は、次のイ及びロのいずれにも該当する方です。

イ 既に雇用している短時間等労働者(※1)であって、有期実習型訓練の受給資格認定を受けた後に、当該短時間等労働者から正社員(通常の労働者)に転換される者(正社員に転換されることが見込まれる者を含む。)に限られます(※2、3)。

※1 ①期間の定めのない労働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し短く、かつ、30時間未満である労働者、又は②期間の定めのある労働契約を締結している労働者をいいます。

※2 正社員に転換されなかった労働者に係る経費は、キャリア形成促進助成金(訓練等支援給付金)の支給対象とはなりません。

※3 当該訓練に係る実習を実施した事業主以外の事業所において正社員に転換された又は転換されることが見込まれる場合にも対象となります。

ロ 職業能力形成機会に恵まれない者(原則、過去5年間に於いて、概ね3年以上継続して正社員として働いたことがある者以外の者(学校卒業後2年以内の者を除く。))として、登録キャリア・コンサルタントが認めた者。

有期実習型訓練(キャリア・アップ型)による人材育成の流れ(例)

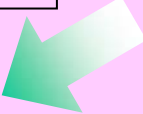
1 正社員に必要な能力・知識の整理、
訓練実施計画の作成

正社員登用を予定する部門における職務についての分析等を行い、併せて、登用対象となる非正規労働者の職務内容、能力等を整理します。これらに基づき、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 非正規労働者へのキャリア・コン
サルティングの実施

非正規労働者に登録キャリア・コンサルタントのキャリア・コンサルティングを受けさせます。(その結果、職業能力形成機会に恵まれない者であって、有期実習型訓練に参加することが適当であると認められることが必要です。)



4 訓練契約の締結等

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ことが必要です。なお、訓練修了後に正社員に転換しようとする場合にあっては、訓練修了後の労働契約の取扱い等(正社員に転換する場合の定め等)について、訓練開始前に労働契約に明確に定めておく必要があります。

さあ、訓練開始です **Go**



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。

企業と教育訓練機関等が密接な連携を図りながら訓練を実施して下さい。



訓練実施企業又は訓練実施企業
以外の企業で正社員として活躍

ジョブ・カードセンターでは、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。

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