

■ 有期実習型訓練の主な要件

- Off-JT(座学等)とOJT(実習)を効果的に組み合わせた職業訓練。
- 訓練期間は、**3カ月以上6カ月以内**。【注1】資格取得が必要な場合など、特別な理由がある場合は1年以内。
- 総訓練時間数は、**6カ月当たり425時間以上**。
- 総訓練時間数に占めるOJT(実習)の割合は、**1割以上9割以下**。
- 訓練の修了後に職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)(ジョブ・カード様式3-3-1-1)により、職業能力を評価する。

事業主の主な要件

下記のいずれにも該当する事業主。

- 有期契約労働者等を雇用、または、新たに雇い入れる事業主。
- 訓練計画を作成し、都道府県労働局長の受給資格の認定を受けた事業主。
- 受給資格の認定を受けた訓練計画に基づいて訓練を実施した事業主。
- 訓練期間中の賃金を訓練生に対して適正に支払う事業主。
- 下記の3つの書類を整備している事業主。
 - ・訓練の実施状況を明らかにする書類
 - ・訓練に要した経費の負担状況を明らかにする書類
 - ・訓練生に対する賃金の支払状況を明らかにする書類
- 訓練計画届を提出した日の前日から起算して6カ月前の日から、キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給申請書の提出日までの間に、訓練を実施した事業所で、雇用保険の被保険者の解雇など、事業主の都合によって離職させたことがない事業主。
- 訓練計画届を提出した日の前日から起算して6カ月前の日から、キャリアアップ助成金(人材育成コース)の支給申請書の提出日までの間に、訓練を実施した事業所で、特定受給資格離職者

として雇用保険法の第13条に規定する受給資格の決定が行われた者の数を、その事業所の支給申請書の提出日での雇用保険の被保険者数で割った割合が6%を超えていない事業主。

【注2】「特定受給資格離職者」とは、下記の理由によって離職した方を指します。

- ・解雇(事業の休廃止、人員整理などによるもの)
- ・雇い止め(有期契約労働者であって、契約を反復更新することが常態となっている方<契約を1回以上更新し、3年以上雇用されている方>が契約の更新を明示されずに行われたもの)
- ・倒産、事業の縮小、事業所の廃止
- ・希望退職への応募、勸奨退職、嫌がらせ
- ・労働条件の相違、賃金の不払い、賃金の大幅な低下、労働基準法と労働安全衛生法などの行政指導の無視、不適正な配置転換、事業所の休業3カ月以上、事業所の法令違反

- 生産性要件を満たした事業主。

【注3】生産性要件を満たした場合の支給額の適用を受ける場合に限りです。



訓練生の主な要件

下記のいずれにも該当する方。

- 有期実習型訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等、または、新たに雇い入れられた有期契約労働者等で、下記の①と②のいずれにも該当する方。
 - ①ジョブ・カード作成アドバイザー(または、キャリアコンサルタント)により、職業能力形成の機会に恵まれなかった方(以下のa.、または、b.に該当する方)として、有期実習型訓練を受講することが必要と認められ、ジョブ・カードを作成した方。
 - a.原則として、訓練を実施する分野で過去5年以内に概ね3年以上継続して正規雇用(事業主や役員としての就業を含みます)されたことがない方。ただし、訓練を実施する分野であるか否かに関わりなく、過去10年以内に同一企業で概ね6年以上継続して正社員としての就業経験がある方を除きます。
 - b.上記のa.に該当しない方で、過去5年以内に半年以上休業していた方、従事していた労働が単純作業で、体系立てられた座学の職業訓練の受講の経験が全くない方など、過去の職業経験の実態などから、有期実習型訓練の受講が必要と認められる方。
 - ②正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた方でないこと。ただし、有期実習型訓練の修了後に、訓練の

評価結果に基づいて、正規雇用労働者等への転換を検討することを予定して雇い入れられた方は除きます。

- 訓練を実施した事業所で、訓練の終了日、または、支給申請日に雇用保険の被保険者である方。
- 有期実習型訓練の趣旨や内容を理解している方。
- 公共職業訓練や求職者支援訓練、若者チャレンジ訓練(平成26年3月31日で終了)、認定実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)、特定分野認定実習併用職業訓練、中高年齢者雇用型訓練、または、他の事業主が実施した有期実習型訓練の修了後6カ月以内でない方。
- 訓練を実施する事業所の事業主、または、取締役の3親等以内の親族(配偶者、3親等以内の血族および姻族をいいます)以外の方。

