

# 経営相談 Q & A

## ジョブ・カードを活用した「有期実習型訓練」の勧め

### Q

当社は従業員 50 名を雇用する中小建設業で、慢性の人手不足に悩んでいます。同業者との競争が激化している中、弊社で雇用するパートやアルバイト社員の職業能力を高め、有能な正社員に育成したいと考えています。そういったニーズに対応した訓練制度があると聞きました。

### A

座学と実習を組み合わせる訓練生の職業能力を高める「有期実習型訓練」がお勧めです。この訓練は一定の要件のもと、助成金を活用することもできます。

#### ■有期実習型訓練とは

ジョブ・カードを活用した Off-JT（座学等）と OJT（実習）を効果的に組み合わせた 3 か月以上 6 か月以内の職業訓練です。有能な人材を育成したい企業と正社員の経験が少ない求職者とのマッチングを促進する国の制度です。

訓練を実施する企業では、訓練期間を通じて訓練生の適性や職業能力などを判断したうえ、正社員として継続雇用できますので、採用時のミスマッチや早期離職のリスクを軽減できます。加えて、一定の要件を満たしている場合は、訓練の終了後に国から人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）が支給されますので、訓練の実施に要するコスト負担を軽減できます。

#### ■ジョブ・カードとは

ジョブ・カードとは、「生涯を通じたキャリア・プランニング」及び「職業能力証明」の機能を担うツールであり、目標とする職業や職務、働き方、向上・習得すべき能力などを記入する「キャリア・プランシート」、職務の内容や職務の中で学んだこと、得られた知識・技能などを記入する「職務経歴シート」、免許・資格の名称、教育訓練機関名や教育内容、企業や学校が評価した訓練生の職業能力等を記入する「職業能力証明シート」で構

成されています。

#### ■活用する企業にとってのメリット

- 訓練期間を通じて訓練生の適性や職業能力を判断することによって、採用時のミスマッチや早期離職のリスクを軽減できます。
- 訓練カリキュラムに盛り込んだ Off-JT（座学等）と OJT（実習）を通じて訓練生の職業能力を高めることによって、有能な人材を育成できます。
- 自社のパートやアルバイトなどの非正規雇用労働者を正社員として登用するときにも活用できます。
- 人材の育成や能力開発に積極的な企業であることを対外的に PR できます。
- 訓練の終了後に国から支給される助成金を活用することで、訓練の実施に要するコスト負担を軽減できます。

#### ■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 か月以上 6 か月以内（特別な理由がある場合は 1 年以内）。
- 総訓練時間数は、6 か月当たり 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。
- 訓練の終了後に職業能力照明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・OJT 用）により、職業能力を評価する。

※別途、事業主および訓練生に一定の要件があります。

## ■人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の概要

### ●活用できる事業主の主な要件

- ・雇用保険の適用事業所の事業主
- ・訓練生に対する賃金の支払状況などを明らかにする書類を整備している事業主。

### ●助成の内容

Off-JT (座学等)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●訓練生の賃金に対する助成 1人1時間当たり 760円&lt;960円&gt; (475円&lt;600円&gt;) (注) 1つのコースにつき1人当たり1,200時間が限度</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>●経費に対する助成（教材費、外部講師の謝金、施設・設備の借上料、外部の教育訓練機関に支払う入学料、受講料など） 1人当たり Off-JT（座学等）の訓練時間数に応じた上限額 100時間未満：10万円（7万円） 100時間以上200時間未満： 20万円（15万円） 200時間以上：30万円（20万円）</li> </ul>
OJT (実習)	<ul style="list-style-type: none"> <li>●実施に対する助成 1人1時間当たり 760円&lt;960円&gt; (665円&lt;840円&gt;) (注) 1つのコースにつき1人当たり680時間が限度</li> </ul>

<>は生産性要件を満たした場合、( )は大企業の場合。

※生産性要件とは、助成金の支給申請を行う直近の会計年度において下記の式で計算された生産性が、①その3年度前に比べて6%以上伸びている、または、②その3年度前に比べて1%以上（6%未満）伸びているという要件をいい、これを満たしている場合は、助成金が増額されます。なお、②の場合は、金融機関から一定の「事業性評価」を得ていることが必要です。

$$\text{生産性} = \frac{\text{営業利益} + \text{人件費(従業員の給与のみ)} + \text{減価償却費} + \text{動産} + \text{不動産賃借料} + \text{租税公課}}{\text{雇用保険の被保険者数}}$$

### ■訓練の終了後、正社員として雇用した企業の声

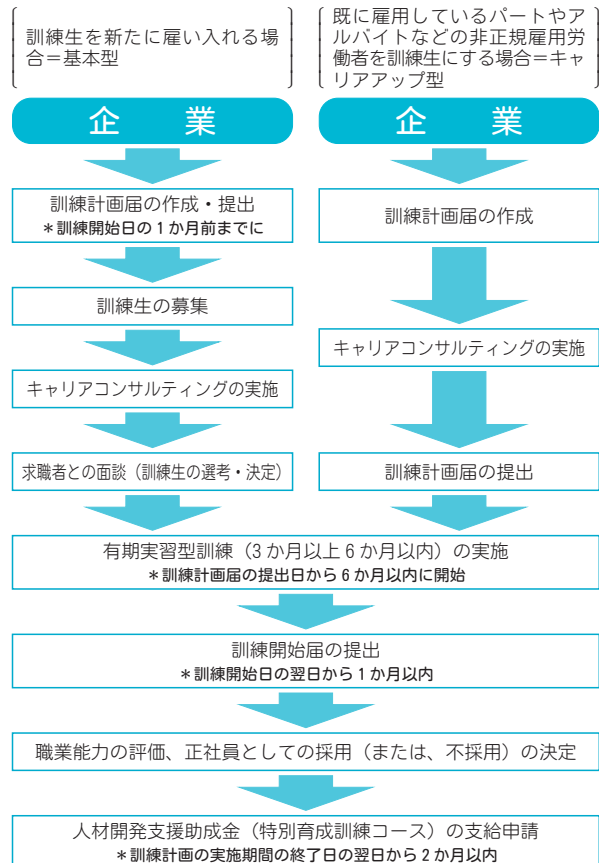
本訓練を支援した地域ジョブ・カード（サポート）センター（後述）に企業から寄せられた声（一例）

- ・必要書類や記入例・事例集が入ったCDを提供してもらったので、訓練をスムーズに実施できた。【情報通信業】
- ・学んだことがきっかけとなって訓練生が大きく成長した。【サービス業】
- ・訓練の実施が離職の防止や訓練指導者のスキル

アップにつながった。【医療・福祉】

- ・訓練生の適性を見極められ、雇用のミスマッチを防止できた。【製造業】
- ・教育にかかる費用面の負担が軽減できたうえ、人を採用しやすくなった。【製造業】

### ■有期実習型訓練の流れ



### ■地域ジョブ・カード（サポート）センター

北海道から沖縄県までの全国各地の114か所の商工会議所に設置されている地域ジョブ・カード（サポート）センターでは、有期実習型訓練を実施する企業に対し、訓練計画届や訓練カリキュラム、職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・OJT用）などの作成をはじめとした各種の申請手続きなどの手伝いをしています。

人材育成への企業の積極的な取り組みは、従業員のキャリア形成や能力アップはもちろんのこと、従業員の職場定着の促進、ひいては安定的な企業運営にもつながっていきます。（丸尾尚史）