



試行雇用奨励金（トライアル雇用奨励金）

職業経験、技能、知識等から就職が困難な特定の求職者層について、これらの者を一定期間試行雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、これらの者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的として、試行雇用奨励金を支給します。



自分たちの言葉にかえると



人を採用する場合は、多くの企業が「経験者」を中途採用します。

但し、現在の労働市場を考えると、人手不足が顕著であるので、中小企業を中心に経験者を集められない状況が続いています。

その業界の経験がない、かつ、次ページの人材要件に該当する人を雇い入れた場合に、少額ではありますが、国が「助成金」として賃金の一部を補てんする。という主旨の助成金です。

また、あくまでもトライアル的な意味ですので、3か月後に労働者と十分な話し合いの上、正社員として常用雇用に移行しなくても給付が受けられます。



1. どんな会社が対象なの？

大原則として、**ハローワークを通じての試行雇用が条件**となりますが、下記に該当しない会社すべてが対象になりますから、ほとんどの会社が対象企業であるといえるでしょう。

- ①トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用終了までの間に、雇用する雇用保険被保険者を事業主の都合により解雇等したことがない。
- ②過去3年間に、当該労働者を雇用したことがない。
- ③トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用終了までの間に、一定数以上の特定受給資格者を出していない。（特定受給資格者＝離職理由が、倒産・事業縮小などの理由により、再就職の準備する時間的余裕なく離職を余儀なくされた受給資格者）



2. 対象者は？

イ 中高年齢者

トライアル雇用開始時に45歳以上65歳未満であって、原則として雇用保険受給資格者である者。

ロ 若年者等

トライアル雇用開始時に35歳未満の者。

ハ 母子家庭の母等

母子及び寡婦福祉法(昭和39年法律第129号)第6条第1項に規定する配偶者のない女子であって、20歳未満の子若しくは雇用保険法施行規則(昭和50年3月10日労働省令第3号)別表第2に定める障害がある状態にある子又は同項第5号の精神若しくは身体の障害により長期にわたって労働の能力を失っている配偶者(婚姻の届出をしていないが、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。)を扶養している者。生活保護法(昭和25年法律第144号)第19条に規定する都道府県知事、市長及び社会福祉法(昭和26年法律第45号)に規定する福祉に関する事務所を管理する町村長が生活保護法による保護を決定した者。



この他にも「障害者」「日雇労働者」などの対象がありますが、ほとんどが「35歳未満」「45歳以上65歳未満」を雇用したケースになります。

国としては「35歳未満」を若年者と位置付けていますので、数多くの企業が該当するかと思います。バブル崩壊後に採用を抑制していた企業のほとんどが、30代半ばから20代が空洞化していますので、一番欲しい年代になるでしょう。その年代に対して、助成金が給付される！ということは、企業にとってはうれしい限りです。



注意点

この制度の狙いは、就業機会の少ない人たちの応援を国がしますよ！でありますので、同職種から同職種(前職がデザイナーであり、転職した会社での職種もデザイナー)は、原則は給付は受けられません。つまり、企画職から営業職。販売職から総務職。などといった場合に適用されることになります。正直言いまして、このあたりの判断は、管轄のハローワークがいたしますので、地域差があるようですが…



3. いくらもらえるの？

1名につき1か月 40,000円で最大3ヶ月間が支給



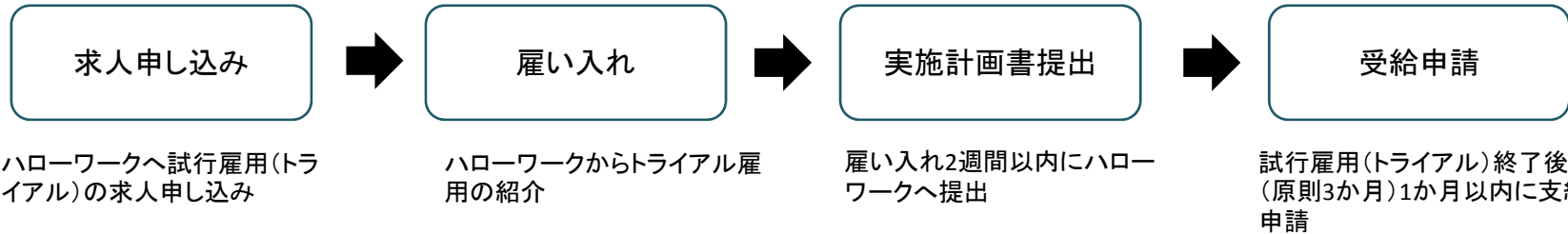
1名につき最大**120,000円**が支給されます。



1名ごとに支給されますので、営業会社や事業拡大に伴い人数を増やしたい会社などは、まとまった金額が支給できる可能性がありますね。
仮に5名を採用したら、60万円ですから、決して小さい金額じゃありません。



4. 手続きは？



流れは上記のように、非常に簡単です。

わざわざ、社労士に委託する業務ではないですね。深い知識も必要ないですし、時間もそれほどかかりません。この助成金は、ご自分で実施されることをオススメします。



雇用支援制度導入奨励金

事業主が、トライアル雇用により雇用した労働者を常用雇用へ移行し、その労働者の就業が容易になるような、一定の雇用環境の改善措置等を実施した場合に30万円を支給し、要支援者や就職困難者の就職を促進することを目的としています。



つまり、前ページで説明させていただいた「試行雇用(トライアル)対象者」を常用雇用へと移行した場合に、原則は1回に限り30万円支給されるというものです。

要件としては、「指導責任者を任命し、継続して指導・援助をすること」を満たしていればOKですので、前ページの対象企業イコールと考えても良いでしょう。



試行雇用奨励金＋雇用支援制度導入奨励金 = **42万円**

「雇用支援制度導入奨励金」は「試行雇用奨励金」と連動していますので、トライアル後に常用雇用へと移行した場合に、42万円が支給される！

ということです。わかりやすく言いますと…

「前職が販売業の30歳の若者を営業として、トライアル採用しました。トライアル期間後(原則3か月)に、正式に正社員として常用雇用へと移行しました。もちろん、正社員になった後も、継続的に教育や指導は会社として実施していきます！」

という人がいたら、42万円の給付が受けられる。ということです。

…すごく要件が低く、数多く該当する人がいますよね。

是非、「人を採用する予定のある企業」は、実施してみてください。

