

中小企業経営労務研究所所長 社会保険労務士 岡本孝則

人を雇うということと、育てていくということはある意味同じことだと私は思っています。キャリアをさらに積み重ねていくことで受給できる助成金だけではなく、助成金の中には試行雇用奨励金や、新卒者体験雇用奨励金のように経験のない人たちに現場で体験を積ませるための助成金も少なくありません。実習型雇用支援事業に係る助成金もその一つです。十分な技能や経験を有しない求職者を実習型雇用により受け入れる事業主に対して支給されます。

事業主は、対象求職者を原則6カ月の有期雇用として受け入れ、座学や実習などを通し、より企業のニーズに合った人材の育成や確保を図ることができます。そして、実習型雇用の終了後一定の要件を満たせば各奨励金や助成金を受給でき、人件費や採用に係る負担が軽減されることとなります。

主な受給要件としては、まず事前に

■実習型雇用に係る助成金 給付内容

- I 実習型試行雇用奨励金 月額4万円（最長3カ月支給）
- II 実習型雇用助成金 最初の3カ月は月額6万円 4カ月目以降は月額10万円
- III 正規雇用奨励金（実習型雇用終了後に正規雇用として雇い入れた場合） 合計100万円（2期に分けて各期50万円ずつ）

※IとIIについては一括でハローワークへ申請ができます。（お金はどこから出ているかの違いなので、最初3カ月についてもIとIIで合計10万円、4～6カ月目についてはIIから10万の支給となります）
 ※III第1期は正規雇用基準日から起算し6カ月の日まで。第2期はその翌日から、正規雇用基準日から起算し1年の日まで

ハローワークにおいて実習型雇用として受け入れるための求人申し込みをしている事業主であること。次に受け入れられる求職者を実習型雇用終了後に、正規雇用として雇い入れることを前提としている事業主です。受け入れ対象となる求職者は、次のいずれにも該当することが必要です。

①緊急人材育成支援事業による職業訓練（以下「基金訓練」）終了後、一定期間（1カ月）経過しても就職が決まっていない者②希望する職種などに

係る分野について職務経験がない者③過去に一定期間、当該事業主に雇われていたことがない者④職業紹介以前から当該事業主との間で雇用予約がなされていない者となります。

2010年5月10日から上記の①が要件に加わり、対象求職者が限定されるようになりました。しかし経過措置として、5月8日までに実習型で登録した求職者については①に該当しなくても

◇中小企業経営労務研究所
 URL：<http://www.chukeirou.com/>



人事・労務のコンサルティングを通し中小企業を総合支援する。著書に「今すぐ捨てたい労務管理の大誤解48」（幻冬舎刊）がある。

対象となっていますので、ハローワークからの紹介状で確認するようにしてください。

実習型試行雇用奨励金・実習型雇用助成金を受給した事業主が、終了後に対象者を常用雇用（1週間の労働時間が30時間以上）として雇い入れ、一定期間職場に定着した場合、他の要件を満たせば正規雇用奨励金の受給も可能となります。

記事に関するご質問・ご相談は「土業ねっと」<http://www.sigyo.net>まで