

新卒者就職実現プロジェクト

○3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

【事業内容】

ハローワークが紹介する卒業後3年以内の既卒者を正規雇用に向けて育成するために、有期雇用（原則として3か月間）で雇入れ、その後、正規雇用に移行させた事業主に対し奨励金を支給します。

【対象者】

中学、高校、短大、高専、大学（院）、専修学校等を卒業後3年以内の既卒者（40歳未満）で、安定した就労の経験がない者（平成22年度は平成20年3月以降の卒業者が対象）

【助成額】

有期雇用期間・・・月額10万円（有期雇用期間終了後）※ 正規雇用に移行しなかった場合も支給対象となります。
 正規雇用へ移行・・・50万円（雇入れから3か月後）
 ※ハローワークに対象となる求人を出さなければなりません。

○3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

【事業内容】

ハローワークが紹介する卒業後3年以内の既卒者を正規雇用する事業主に対し奨励金を支給し、既卒者の新卒者枠による採用の拡大を図るものです。

【対象者】

短大、高専、大学（院）、専修学校等を卒業後3年以内の既卒者（40歳未満）で、安定した就労の経験がない者（平成22年度は平成20年3月以降の卒業者が対象）

【助成額】

100万円（雇入れから6か月後） ※支給は雇用保険適用事業所単位で1事業所当たり1回（対象者1人）限りとなります。
 ※ハローワークに対象となる新規大卒者等求人及び一般求人を提出する必要があります。

○試行雇用奨励金（トライアル雇用）

【事業内容】

ハローワークが紹介する対象求職者を短期間（原則として3か月間）試行的に雇っていただき、その間、企業と労働者相互の理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図るものです。

【対象者】

中高年齢者（45歳以上）・若年者等（40歳未満）・母子家庭の母・障害者等

【助成額】

月額4万円×3か月
 ※ハローワークにトライアル雇用の対象となる求人を出さなければなりません。

○若年者等正規雇用化特別奨励金

【事業内容】

年長フリーター等を正規雇用する事業主に対し、一定期間ごとに引き続き正規雇用している場合に奨励金を支給します。

【対象者等】

① 直接雇用型

- ・雇入れ日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者
- ・雇入れ日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者、その他職業経験、技能、知識等の状況から奨励金の活用が適当であると安定所長が認める者

② トライアル雇用活用法

- ・ハローワークからの紹介によりトライアル雇用として雇入れ、トライアル雇用終了後引き続き同一事業所で正規雇用する場合
- ・トライアル雇用開始日の満年齢が25歳以上40歳未満の者
- ・トライアル雇用開始日前1年間に雇用保険の一般被保険者でなかった者

③ 有期実習型訓練修了者雇用型

- ・有期実習型訓練修了者を正規雇用する場合
- ・有期実習型訓練修了後の雇入れ日現在の満年齢が25歳以上40歳未満の者

【助成額】

大企業 50万円（第1期25万円、第2期及び第3期12万5千円）
 中小企業 100万円（第1期50万円、第2期及び第3期25万円）
 ※上記①及び②はハローワークに対象となる求人を出さなければなりません。

主な雇用維持助成金のご案内

○ 雇用調整助成金

【事業内容】

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

【主な受給の要件】

- ① 雇用保険の適用事業主であること。
- ② ・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること。
・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成21年12月14日から平成22年12月13日までの間にあるものに限る。）
- ③ 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業又は事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。
（平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業（特例短時間休業）についても助成の対象となります。）
- ④ 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向等であること。

※通常、助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6か月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象となりませんが、平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月経過していない場合も支給の対象になります。

【助成額】

- ・休業 休業手当相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3（上限あり）※1※2
支給限度額日数：3年間で300日（休業及び教育訓練）
- ・教育訓練 賃金相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の2/3（上限あり）※1※2
上記の金額に1人1日4,000円を加算
- ・出向 出向元で負担した賃金の2/3（上限あり）※1※2

※1 従業員の解雇等を行わない事業主に対しては助成率を上乗せ（2/3→3/4）

※2 障害のある方の休業等に対しても助成率を上乗せ（2/3→3/4）

○ 中小企業緊急雇用安定助成金

【事業内容】

景気の変動、産業構造の変化その他の経済上の理由により、事業活動の縮小を余儀なくされた中小企業事業主が、その雇用する労働者を一時的に休業、教育訓練又は出向をさせた場合に、休業、教育訓練又は出向に係る手当若しくは賃金等の一部を助成します。

【主な受給の要件】

- ① 雇用保険の適用事業主であること。
- ② ・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値がその直前3か月又は前年同期に比べ5%以上減少していること（ただし直近の決算等の経常損益が赤字であれば5%未満の減少でも可）。
・売上高又は生産量の最近3か月間の月平均値が前々年同期に比べ10%以上減少していることに加え、直近の決算等の経常損益が赤字であること（ただし、対象期間の初日が平成21年12月2日から平成22年12月1日までの間にあるものに限る。）
- ③ 休業等を実施する場合は、従業員の全一日の休業又は事業所全員一斉の短時間休業を行うこと。
（平成21年2月6日から当面の期間にあっては、当該事業所における対象被保険者等毎に1時間以上行われる休業（特例短時間休業）についても助成の対象となります。）
- ④ 出向を実施する場合は、3か月以上1年以内の出向等であること。

※通常、助成金の対象となった出向の終了日の翌日から6か月を経ずに開始された再度の出向は助成金の対象となりませんが、平成21年11月30日から平成22年11月29日までに開始される再度の出向については、6か月経過していない場合も支給の対象になります。

【助成額】

- ・休業 休業手当相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の4/5（上限あり）※1※2
支給限度額日数：3年間で300日（休業及び教育訓練）
- ・教育訓練 賃金相当額として厚生労働大臣の定める方法により算定した額の4/5（上限あり）※1※2
上記の金額に1人1日6,000円を訓練費として別途加算
- ・出向 出向元で負担した賃金の4/5（上限あり）※1※2

※1 従業員の解雇等を行わない事業主に対しては助成率を上乗せ（4/5→9/10）

※2 障害のある方の休業等に対しても助成率を上乗せ（4/5→9/10）