

- なお、事業主の方に受け入れていただく求職者は、以下のいずれにも該当する者となります。
 - ハローワークに求職登録をした求職者で、希望する求人の分野において十分な 技能・経験を有しない求職者であると認められる者
 - ハローワークにおいてキャリア・コンサルティングを受けた結果、早期再就職に向け実習型雇用を経ることが適当であると認められる者
 - 過去一定期間、当該事業主に雇われていたことがない者
 - すでに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 等

○ 「新たな実習型雇用を実施することができない場合」とは、以下のケースとなります。

実習型雇用を実施した事業所において、移行検討期間（実習型雇用を終了した日の翌日から起算して1か月を経過した日までの期間をいう。以下同じ。）に常用雇用へ移行しなかった対象者の数が3人を超える場合であって、次の(ア)から(カ)までのいずれかに該当する理由がなく常用雇用へ移行しなかった対象者の数が、それ以外の対象者の数を上回っているときには、事業主は当該事業所において、新たな実習型雇用を実施することはできません。

なお、新たな実習型雇用を実施することができない事業所が、当該取扱いを受ける以前に開始した別の実習型雇用に係る実習型雇用結果報告書兼実習型試行雇用奨励金・実習型雇用助成金支給申請書（以下「報告書兼支給申請書」という。）を提出した場合であって、上記判断を再度行った結果、当該取扱いの要件から外れることとなったときは、当該別の報告書兼支給申請書を提出した日以降、上記取扱いは解除されます。

また、実習型雇用を実施したにも関わらず、報告書兼支給申請書が提出されていない場合には、報告書兼支給申請書に係る実習型雇用労働者については、次の(ア)から(カ)までのいずれかに該当することなく常用雇用へ移行しなかった数に含まれます。

- (ア) 本人の責に帰すべき理由による解雇
- (イ) 本人の都合による離職
- (ウ) 本人の死亡
- (エ) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能になったことによる解雇
- (オ) 実習型雇用実施計画書に記載された「常用雇用に移行するための要件」を本人が満たさないこと又は常用雇用への移行を本人が望まないことについて事業主及び本人が合意している場合
- (カ) 事業主と本人との合意により、移行検討期間を過ぎた時期に常用雇用することが内定している場合（ただし、この場合であっても、後に(ア)から(オ)に準ずる理由がなく、一方的に内定取消が行われたときを除く。）