

# トライアル雇用助成金事業

# トライアル雇用助成金の概要

## ■ 概要

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者の正規雇用等の早期実現を図るため、これらの求職者を、常用雇用へ移行することを目的に一定期間（原則3か月）試用雇用する事業主に対して助成する制度。

## ■ 助成内容等

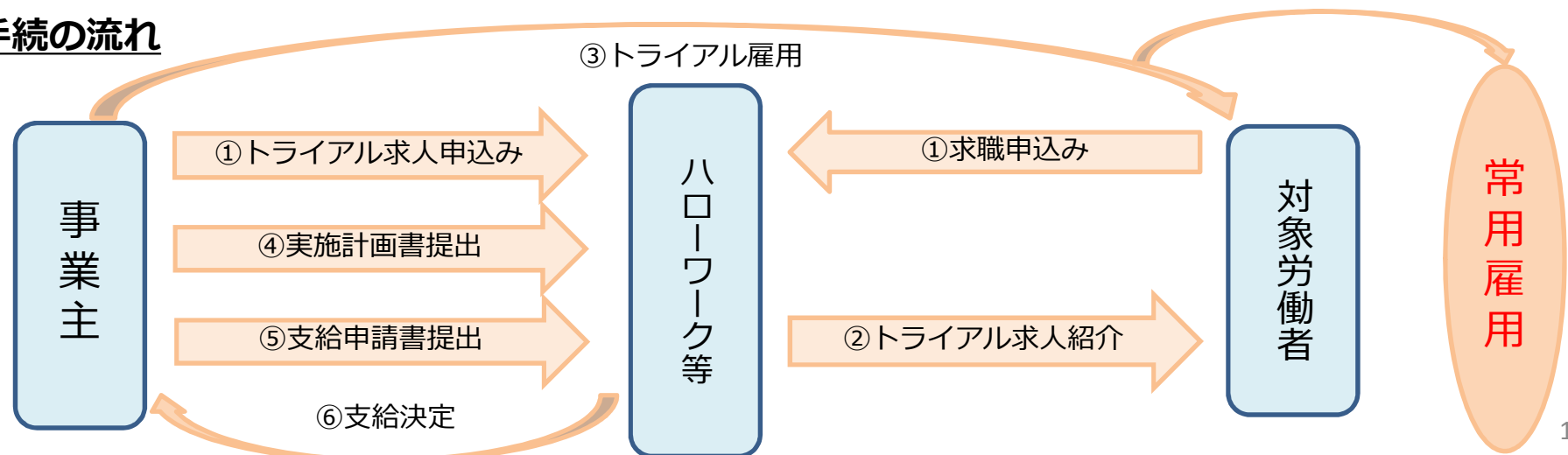
対象労働者	支給額
○就労経験のない職業に就くことを希望する者 ○学校卒業後3年以内、かつ卒業後安定した職業に就いていない者 ○2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者 ○離職している期間が1年超の者 ○育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者 ○特別の配慮を要する者（生活保護受給者等）	月額4万円

※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定企業の事業主が若年者（35歳未満）を雇用する場合は、月額5万円となる。

※ ハローワーク、職業紹介事業者等（助成金の取扱いに係る同意書の提出が必要）の紹介が必要。

※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期の併用が可能。

## ■ 手続の流れ



# トライアル雇用助成金の目的及び効果

## 目的

職業経験、技能、知識の不足等から安定した職業に就くことが困難な求職者について、常用雇用へ移行することを目的に、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いる。

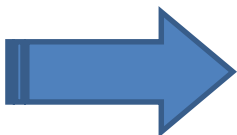
## 本事業による効果

### 求職者のメリット

一定期間試行雇用として働くことで、仕事内容等の理解を深めることができ、自身にあった職業であるか見極めができる。

### 事業主のメリット

試行雇用期間中に、雇用者の適性や業務遂行可能性を見極めることができるため、試行雇用期間後は常用雇用として雇用しやすくなる。



求職者及び求人者の相互理解により、ミスマッチを防止できる

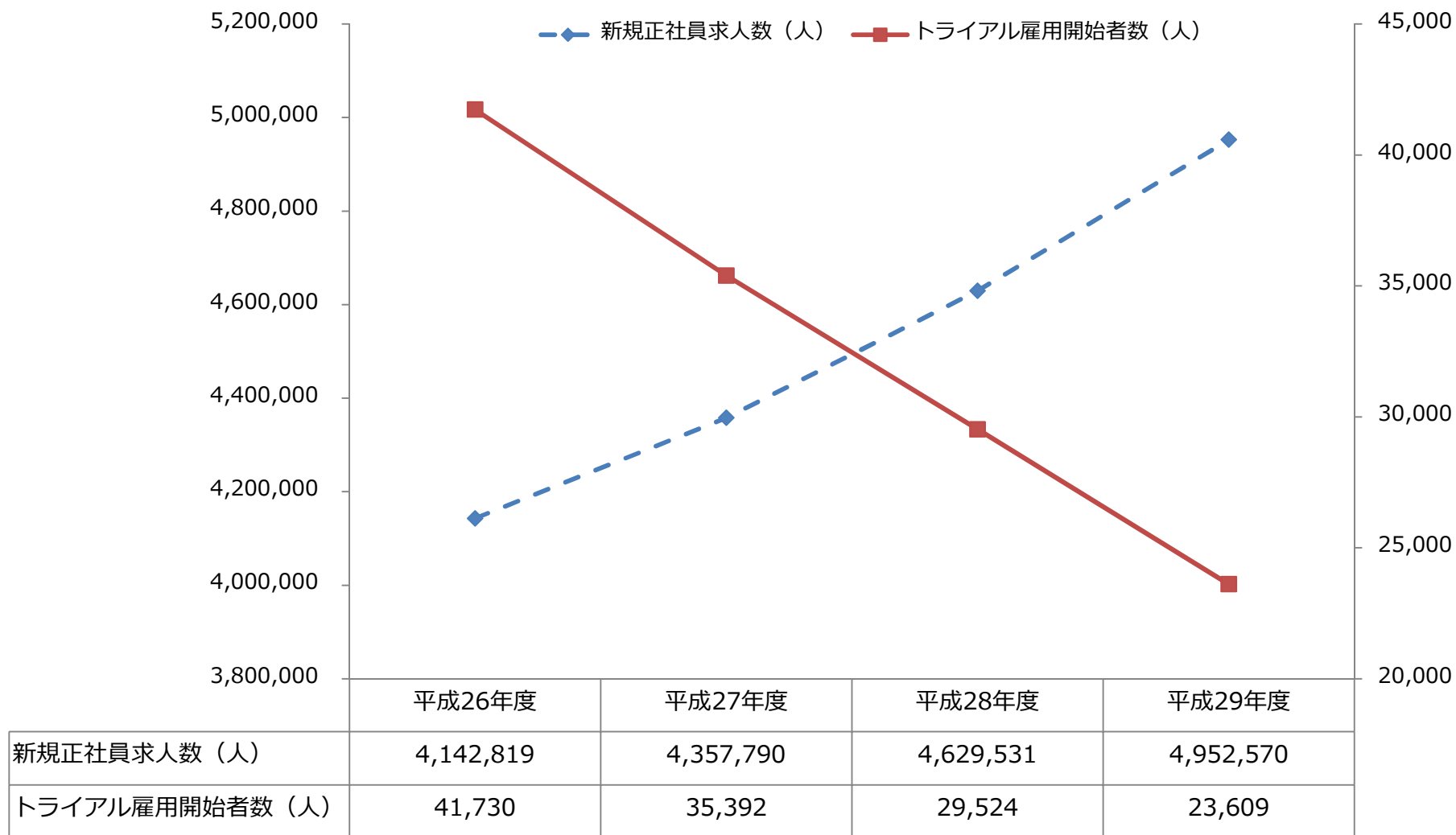
# トライアル雇用助成金を取り巻く環境

近年、公共職業安定所においては、求職者数の減少及び求人数の増加に伴い、有効求人倍率が上昇（過去最低は、平成21年8月の0.42倍）。正社員求人数も増加し、トライアル雇用を経なくても就職できる機会が増えており、トライアル雇用開始者数は減少傾向にある。

	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度
①有効求職者数 (人)	2,065,567	1,955,341	1,844,891	1,770,695
②有効求人数 (人)	2,298,005	2,414,540	2,569,726	2,726,327
③有効求人倍率 (倍)	1.11	1.23	1.39	1.54
④新規正社員求人数 (人)	4,142,819	4,357,790	4,629,531	4,952,570
⑤トライアル雇用 開始者数(人)	41,730	35,392	29,524	23,609

\* ①②は月平均

(参考) トライアル雇用開始者数と新規正社員求人数の相関図



# トライアル雇用助成金の支給実績

近年、トライアル雇用開始者数が減少傾向にあり、支給人数が減少し、支給実績が低調となっている。また、執行額と予算額との乖離が大きく、執行率が低調となっている。  
このため、現下の雇用失業情勢や支給実績を踏まえた予算規模の適正化が求められている。

	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
開始者数	74,675人	85,915人	44,303人	43,433人	41,730人	35,392人	29,524人	23,609人
終了者数	55,915人	67,632人	44,425人	32,190人	34,115人	30,064人	25,093人	21,092人
常用雇用移行者数	44,228人	54,467人	35,529人	25,417人	25,902人	22,460人	18,749人	15,696人
常用雇用移行率	79.1%	80.5%	80.0%	79.0%	75.9%	74.7%	74.7%	74.4%
予算額	4,068百万円	5,175百万円	5,105百万円	7,069百万円	11,892百万円	8,964百万円	4,066百万円	3,784百万円
執行額	5,623百万円	7,307百万円	5,297百万円	3,376百万円	3,666百万円	3,235百万円	2,832百万円	2,245百万円
支給人数	50,821人	64,816人	48,549人	30,783人	33,272人	29,327人	25,757人	20,349人
執行率	138.2%	141.2%	103.8%	47.8%	30.8%	36.1%	69.7%	59.3%

- ※ 1 平成25年度から「若年者、中高年齢等」といった対象者ごとの制度であったものを一本化した。障害者は別の制度として独立している。
- ※ 2 常用雇用移行率は常用雇用移行者数を終了者数で割ったもの。
- ※ 3 執行率は執行額を予算額で割ったもの。

# 常用雇用への移行状況

トライアル雇用終了者のうち、常用雇用へ移行した者の割合（常用雇用移行率）は、ここ数年横ばいとなっている。また、常用雇用へ移行できなかった者の内訳を見ると、トライアル雇用期間中に労働者本人の都合により離職した割合が最も高い（約60%）。

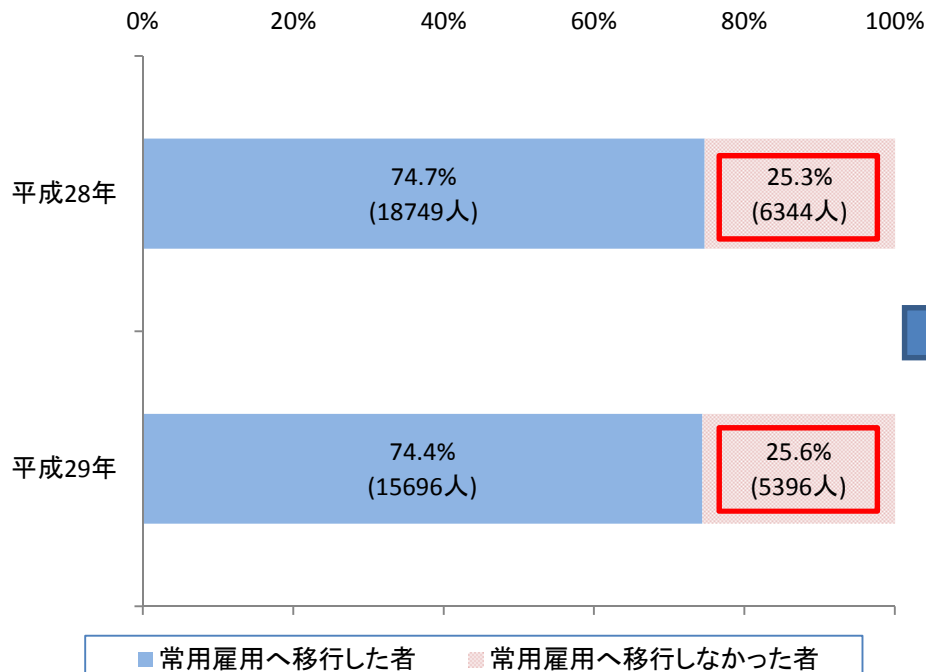
## ○トライアル雇用終了者の内訳

### 【トライアル雇用開始者の内訳】

	開始者数	終了者数
H28	29,524人	25,093人
H29	23,609人	21,092人

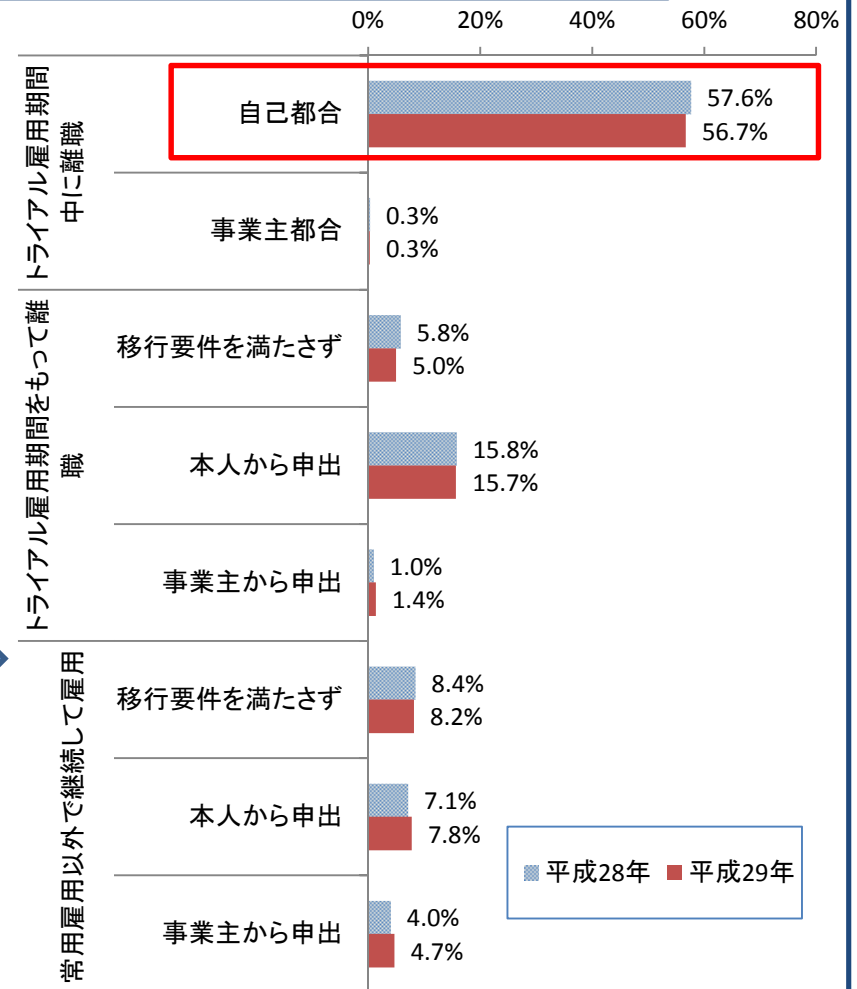
内訳

### 【トライアル雇用終了者の内訳】



内訳

## ○トライアル雇用終了者のうち常用雇用へ移行しなかった者の内訳



# トライアル雇用助成金対象労働者別の実施状況

トライアル雇用開始者数は、「就労経験のない職業に就くことを希望する者」が最も多く（約90%）、特別の配慮を要する者（母子家庭の母等）の実績は低調となっている。

	26年度				27年度				28年度				29年度				
	開始者 (人)	終了者 (人)	移行者 (人)	常用雇用 移行率	開始者 (人)	終了者 (人)	移行者 (人)	常用雇用 移行率	開始者 (人)	終了者 (人)	移行者 (人)	常用雇用 移行率	開始者 (人)	終了者 (人)	移行者 (人)	常用雇用 移行率	
<b>トライアル雇用全体</b>	<b>41,730</b>	<b>25,987</b>	<b>19,222</b>	<b>74.0%</b>	<b>35,392</b>	<b>30,058</b>	<b>22,456</b>	<b>74.7%</b>	<b>29,524</b>	<b>25,093</b>	<b>18,749</b>	<b>74.7%</b>	<b>23,609</b>	<b>21,092</b>	<b>15,696</b>	<b>74.4%</b>	
就労経験のない職業に就くことを希望する者	36,142	22,622	16,816	74.3%	30,874	26,417	19,832	75.1%	25,911	22,123	16,659	75.3%	20,969	18,813	14,107	75.0%	
学校卒業後3年以内、かつ卒業後安定した職業に就いていない者	1,378	958	728	76.0%	845	712	537	75.4%	509	451	307	68.1%	363	320	239	74.6%	
2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者	3,407	1,912	1,335	69.8%	2,959	2,368	1,675	70.7%	2,470	1,979	1,384	69.9%	1,812	1,523	1,028	67.5%	
離職している期間が1年超の者	658	407	277	68.1%	519	419	306	73.0%	410	355	261	73.5%	295	263	191	72.6%	
育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者	58	38	29	76.3%	40	35	31	88.6%	25	22	18	81.8%	16	13	11	84.6%	
特別の配慮を要する者	生活保護受給者	22	11	9	81.8%	18	13	8	61.5%	16	13	8	61.5%	5	5	4	80.0%
	母子家庭の母等	41	22	17	77.3%	110	75	55	73.3%	175	136	103	75.7%	137	145	110	75.9%
	父子家庭の父	3	2	1	50.0%	7	3	3	100.0%	5	6	4	66.7%	7	6	3	50.0%
	その他	21	15	10	66.7%	20	16	9	56.3%	3	8	5	62.5%	5	4	3	75.0%

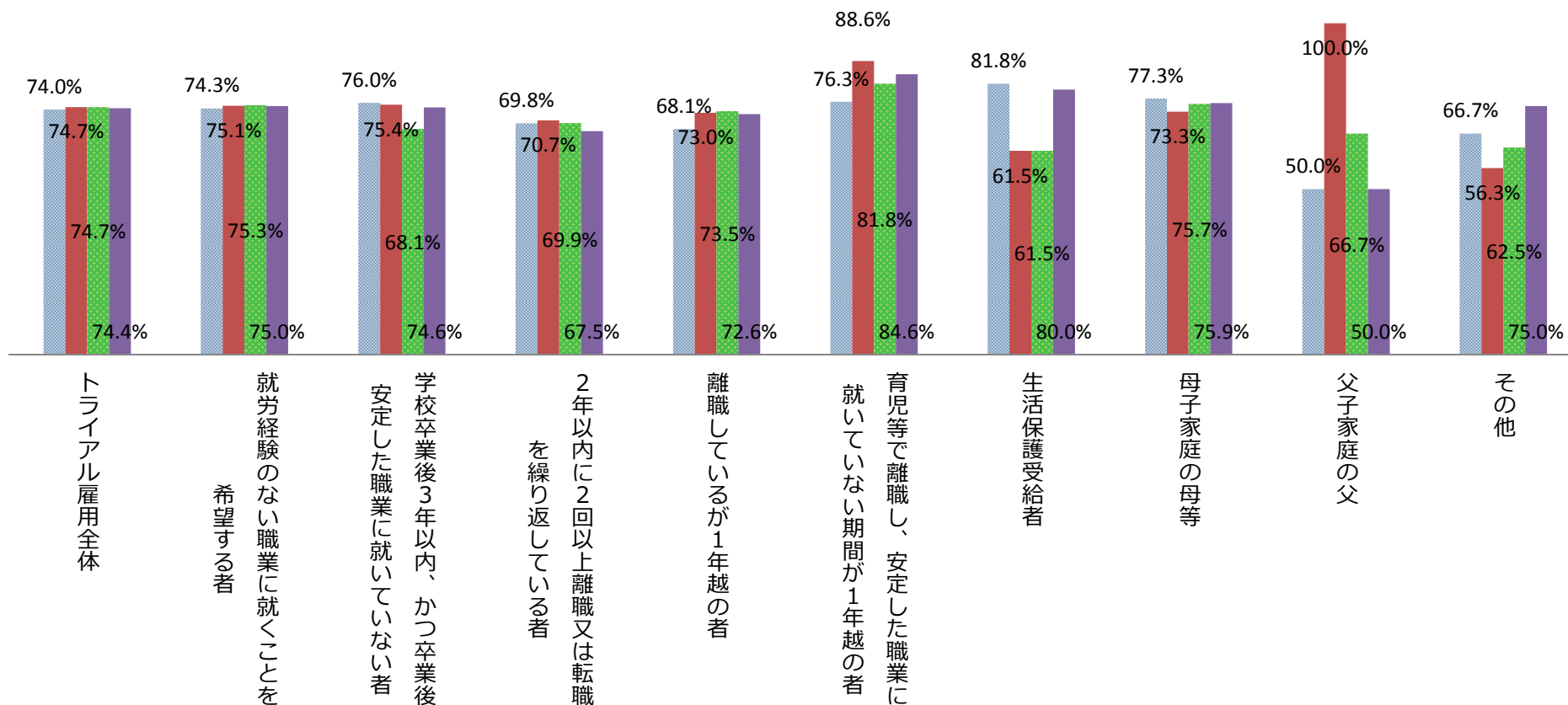
（平成26年3月より前の経過措置分は除く）



(参考) 常用雇用移行率 (対象労働者別)

## 常用雇用移行率

■ 平成26年度移行率 ■ 平成27年度移行率 ■ 平成28年度移行率 ■ 平成29年度移行率



# トライアル雇用を利用した事業主の声

## トライアル雇用の利点

- トライアル雇用制度は、労使双方にとって職場内容や環境に対するミスマッチを防ぐことにつながり、有意義だと思えます。
- トライアル雇用制度を利用し、他業種からの方も隔てなく採用し、会社の活性化につながりました。
- 積極的に未経験者を雇用するきっかけとなりました。3か月経過後、全て正社員として採用しました。
- 社員採用活動における多大なリスクの軽減の大きな助けとなりました。
- 当社ではトライアル雇用からほぼ全員が常用雇用へ移行しています。双方にとって大変良い制度なので継続してもらいたいです。
- トライアル雇用を活用しようとする人は、若い人が比較的多いです。事業所としては、経験がなくても採用してもらえるかもしれないと思い、応募してもらえることがありがたいです。

## トライアル雇用の課題

- 企業サイドへの認知度が低いように思われます。
- 職種によっては、試行期間が短いのではないのでしょうか。業務知識の習得には、もう少し時間が必要のため、期間の延長も必要ではないのでしょうか。
- 助成金額を増額していただけるとありがたいです。

● トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）を利用した事業主を対象としたアンケート（平成29年度）より

# トライアル雇用助成金事業の論点と見直しの方向

## 論点

- 当該助成金の執行率が70%（平成28年度）と低調であり、現下の雇用失業情勢に照らして予算規模が適切なものとなるよう検討すべきではないか。

## 見直しの方向

- ◆ 現下の雇用失業情勢及び支給実績を踏まえ、予算規模が適切となるよう平成31年度概算要求を精査。

## 論点

- 対象労働者が安定した雇用に就くために、常用雇用移行率を高めていくことが必要ではないか。

## 見直しの方向

- ◆ 対象者の類型ごとに、常用雇用に移行しない要因について調査・検証を行い、常用雇用移行率の向上に努める。

## 論点

- 真に支援を必要とする求職者に本事業の活用が図られるよう検討すべきではないか。

## 見直しの方向

- ◆ 利用が低調な対象者について、関係機関（社会福祉事務所、特定非営利活動法人等）への周知の強化等、活用促進を図るとともに、対象者の要件について厳格化の検討を行う。