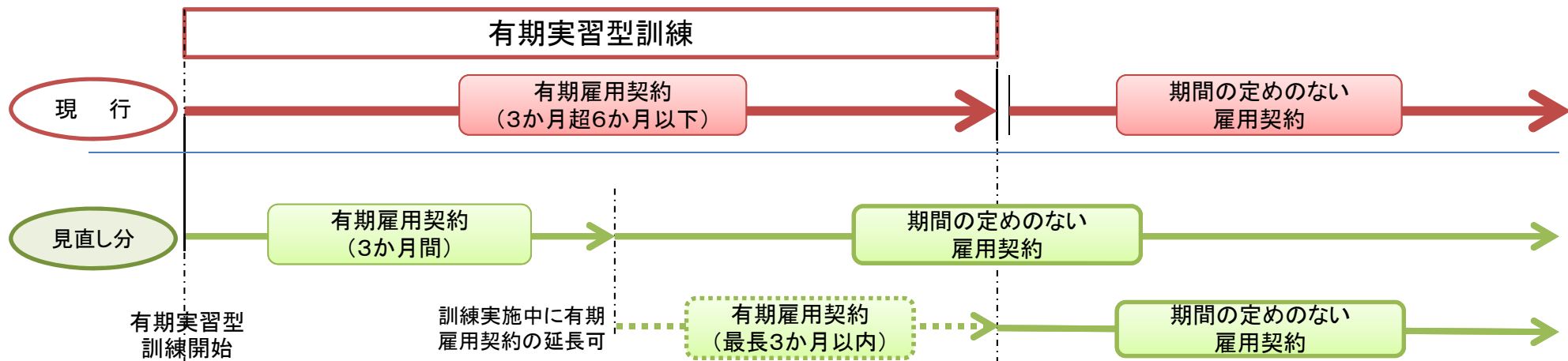


雇用保険法施行規則の一部改正について (キャリア形成促進助成金(有期実習型訓練の訓練期間)の見直し)

- 有期実習型訓練は、訓練修了後の正社員への移行促進を図る制度であり、正社員への移行割合は約7割と高い水準で推移しているが、非正規雇用者が増加傾向にあることから、今後、この有期実習型訓練の正社員への移行割合をさらに引き上げる必要がある。また、現状では訓練期間が「三箇月を超え」と規定されているため、3か月と1日等、訓練期間に端数を組み入れざるを得ないこととなっており、事業主からは、月単位での訓練期間を希望する声が寄せられている。
これらに鑑み、有期実習型訓練とトライアル雇用を一体的に活用することで、更なる正社員への移行を促進するため、①訓練期間の下限を訓練計画を立てやすい3か月に設定し、②事業主が訓練生の正社員への移行を見極めるために訓練期間を延長する場合には、雇用契約更新の上、引き続き最大3か月間までの訓練期間の延長を可能とする。
このため、キャリア形成促進助成金の支給対象(有期実習型訓練)の規定について、「三箇月を超え」を「三箇月以上」と改正する。
- 上記により、改正後に開始される有期実習型訓練は、キャリア形成促進助成金と試用雇用(トライアル雇用)奨励金の併給の活用が可能となる(併給の場合の訓練期間は3か月とし、トライアル雇用期間の延長と併せた訓練期間の延長を可能とする。また、延長期間については併給されず、キャリア形成促進助成金で対応)。

有期実習型訓練



トライアル雇用

