

# 障害者トライアル雇用事業実施要領

厚生労働省職業安定局

障害者雇用対策課

平成 26 年 4 月 1 日

(平成 27 年 4 月 1 日改正)

(平成 27 年 10 月 1 日改正)

(平成 28 年 4 月 1 日改正)

(平成 28 年 8 月 20 日改正)

(平成 29 年 1 月 1 日改正)

(平成 29 年 4 月 1 日改正)

(平成 29 年 7 月 11 日改正)

(平成 30 年 4 月 1 日改正)

(令和 2 年 4 月 1 日改正)

(令和 3 年 1 月 1 日改正)

(令和 3 年 4 月 1 日改正)

(令和 3 年 7 月 30 日改正)

(令和 4 年 4 月 1 日改正)

(令和 5 年 4 月 1 日改正)

(令和 6 年 4 月 1 日改正)

## 第1 障害者トライアル雇用の概要

### 1. 趣旨

障害者を一定期間雇用することにより、その適性或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、障害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するものである。

また、障害者の安定的な就業の場が確保されるようにする観点から、その後の継続雇用される労働者として雇用を図るものである。

### 2. 定義

#### (1) 継続雇用する労働者

一般被保険者等（雇保法第 60 条の 2 第 1 項第 1 号に規定する一般被保険者、又は雇保法第 37 条の 2 第 1 項に規定する高年齢被保険者をいう。以下同じ）となる者であって、一年を超える期間の雇用が見込まれる者をいう。（就労継続支援 A 型事業所の利用者を除く。）

#### (2) 障害者トライアル雇用

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定の期間を定めて試行的に雇用することをいう。

#### (3) 障害者短時間トライアル雇用

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を 10 時間以上 20 時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中に週の所定労働時間を 20 時間以上とすることを指すものをいう。

#### (4) 障害者トライアル雇用等期間

障害者トライアル雇用及び障害者短時間トライアル雇用（以下「障害者トライアル雇用等」という。）を実施する期間をいう。

#### (5) 障害者トライアル雇用等労働者

障害者トライアル雇用等により雇用された対象者をいう。

#### (6) 職業紹介事業者等

職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）第 29 条第 1 項の規定により無料の職業紹介事業を行う地方公共団体、第 32 条の 3 第 1 項の有料職業紹介事業者、同法第 33 条第 1 項の厚生労働大臣の許可を受け若しくは同法第 33 条の 2、第 33 条の 3 その他法令の規定により厚生労働大臣に届出を行い無料の職業紹介事業を行う者又は船員職業安定法（昭和 23 年法律第 130 号）第 34 条第 1 項の国土交通大臣の許可を受け若しくは同法第 40 条第 1 項の規定により国土交通大臣に届出

を行い無料の船員職業紹介事業を行う者であって、トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）又はトライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）（以下「助成金」という。）の支給に関し厚生労働省職業安定局長が定める基準を満たすをいう。

(7) テレワーク勤務

対象労働者が、当該労働者の1週間の所定労働時間の2分の1以上（※1）、情報通信技術を活用して勤務（※2）していることをいう

※1 障害者トライアル雇用期間の各月間平均が上回っていればよい。

※2 在宅又はサテライトオフィス（事業主が指定した事業所であって労働者が通常勤務する事業場と異なる場所にあるもの。）で勤務を行うものに限る。

### 3. 障害者トライアル雇用等の内容

(1) 障害者トライアル雇用等の対象者

障害者トライアル雇用等の対象となる者（以下「対象者」という。）は、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）第2条第1号に規定する障害者であって、次のイ又はロのいずれかに該当するものであること。

イ 障害者トライアル雇用の対象者

障害者トライアル雇用の対象となる者は、次の(イ)から(ニ)までのいずれにも該当するものであること。

(イ) 公共職業安定所（以下「安定所」という。）、地方運輸局（運輸監理部並びに厚生労働大臣が国土交通大臣に協議して指定する運輸支局及び地方運輸局、運輸監理部又は運輸支局の事務所を含む。以下同じ。）又は職業紹介事業者等（以下「安定所・紹介事業者等」という。）に求職申込をしている者であること。

(ロ) 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

(ハ) 安定所・紹介事業者等の職業紹介の日（以下「紹介日」という。）において、次のaからdまでのいずれにも該当しない者であること。

a 継続雇用する労働者として雇用されている者（重度身体障害者（障害者雇用促進法第2条第3号に規定する重度身体障害者をいう。以下同じ。）及び重度知的障害者（同条第5号に規定する重度知的障害者をいう。以下同じ。）、45歳以上の身体障害者（同条第2号に規定する身体障害者をいう。以下同じ。）及び知的障害者（同条第4号に規定する知的障害者をいう。以下同じ。）、精神障害者（同条第6号に規定する精神障害者をいう。以下同じ。）並びに

障害者トライアル雇用等されるまでに継続雇用する労働者でなくなることが確実である者を除く。)

- b 自ら事業を営んでいる者又は役員に就いている者であって、1週間当たりの実働時間が30時間以上のもの
- c 学校教育法（昭和22年法律第26号）第1条に規定する学校（幼稚園及び小学校を除く。）、同法第124条に規定する専修学校、職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）第15条の7第1項各号に掲げる施設又は同法第27条第1項に規定する職業能力開発総合大学校（1年以上の過程に限る。）（以下「学校」という。）に在籍している者（当該在籍している学校を卒業する日の属する年度の1月1日を経過している者であって卒業後の就職に係る内定がないものを除く。）
- d 障害者トライアル雇用等期間中の障害者トライアル雇用等労働者

(二) 次のa又はbのいずれかに該当するものであること。

a 重度障害者（重度身体障害者及び重度知的障害者をいう。以下同じ。）及び精神障害者

b a以外の者であって、次の(a)から(c)までのいずれかに該当するものであること。

(a) 紹介日において、就労(※1)の経験のない職業（職業安定法第15条の規定に基づき厚生労働省職業安定局長が作成する職業分類表の小分類の職業をいう。）に就くことを希望する者

※1 パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。

(b) 紹介日前2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している(※2)者

※2 離職が2回以上又は転職が2回以上あることを指す。

(c) 紹介日前において離職している(※3)期間が6か月を超えている者

※3 パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

#### ロ 障害者短時間トライアル雇用の対象者

障害者短時間トライアル雇用の対象となる者は、次の(i)から(h)までのいずれにも該当するものであること。

(i) イの(i)及び(h)のいずれにも該当する者であること。

(ii) 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望しているものであること。

(h) 精神障害者又は発達障害者支援法（平成16年法律167号）第2条に規定する発達障害者（精神障害者に該当する者を除く。）。

#### (2) 障害者トライアル雇用等の対象事業主

障害者トライアル雇用等を実施することができる事業主（以下「対象事業主」という。）は、次のイからハまでのいずれにも該当する者であること。

- イ 安定所・紹介事業者等から障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を受けるより前に当該安定所・紹介事業者等に障害者トライアル雇用等に係る求人を提出している者であること。
- ロ 助成金の支給を受けるためには、要件があることについて了承している者であること。
- ハ 当該障害者トライアル雇用等期間に係る労働契約を締結する者であること。

### **(3) 障害者トライアル雇用等に係る求人**

障害者トライアル雇用等に係る求人は、継続雇用する労働者を募集する求人であるとともに障害者トライアル雇用による雇入れも認める障害者トライアル雇用併用求人又は障害者トライアル雇用等による雇入れのみで労働者を募集する障害者トライアル雇用等専用求人であって、次のイからハまでのいずれにも該当するものであること。なお、障害者短時間トライアル雇用の場合は、障害者トライアル雇用等専用求人ではないこと。

- イ 労働者派遣又は出向を前提とした求人以外の求人であること。
- ロ 法令に違反していない求人であること。
- ハ 安定所・紹介事業者等において、求人受理に係る条件等について定めた規定等がある場合、当該規定等を満たしている求人であること（求人申込みにあたっては、後記第2の2ロを参照すること）。

### **(4) 障害者トライアル雇用等の実施**

#### **イ 障害者トライアル雇用の場合**

障害者トライアル雇用の実施に当たっては、次の(イ)から(ニ)までに留意し行うこと。

- (イ) 障害者トライアル雇用期間は、原則3か月間とすること。ただし、身体障害者（重度障害者を除く。）及び知的障害者（重度障害者を除く。）については対象者と対象事業主との合意により、当該期間を1か月間又は2か月間とすることができること（ただし、この場合期間を3か月に延長することは認められないこと。）。

テレワーク勤務を行う者（精神障害者を除く）における、障害者トライアル雇用期間は、原則3か月以上6か月以内とすること。ただし、障害者トライアル雇用期間を3か月以上6か月未満の期間とした場合において、当該期間中に対象事業主と対象者が合意する場合、当初の障害者トライアル雇用期間を含め最大6か月まで延長することができること。また、テレワーク勤務を行う者（精神障害者を除く）については、対象者と対象事業主との合意により、当該期間を1か月間又は2か月間とすることができること（ただし、この場合期間を延

長することは認められないこと。)

また、精神障害者（テレワーク勤務を行う者を含む）については障害者トライアル雇用期間は原則 6 か月以上 12 か月以内とする。ただし、当該期間中において、対象事業主と対象者が合意する場合、当初の障害者トライアル雇用期間を含め最大 12 か月まで延長することができること。また、対象者と対象事業主との合意により、当該期間を 3 か月以上 5 か月以内とすることができること（ただし、この場合期間を延長することは認められないこと。)

また、障害者トライアル雇用期間において、天災等のやむを得ない理由により、障害者トライアル雇用労働者を休業させている場合には、計画中の障害者トライアル雇用期間のうち、当該休業させている期間を障害者トライアル雇用期間から除外するとともに、障害者トライアル雇用の終了予定日の翌日から起算して、当該除外された期間のうち就労を予定していた日数分の勤務日数に相当する期間を障害者トライアル雇用期間に追加することができる。

なお、障害者トライアル雇用を開始した日を起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を 1 か月間とし、それ以降については当該期間の末日の翌日を起算日とし、当該起算日からその翌月の応答日の前日までの期間を 1 か月とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とすること。（例えば、起算日が 1 月 31 日で 2 月が 28 日までの年の場合、翌月の応当日の前日は 2 月 28 日、翌々月の応当日の前日は 3 月 30 日、翌々月の翌月の応当日の前日は 4 月 30 日となること。)

また、障害者トライアル雇用期間が 1 か月間の場合であって当該期間が 31 日に満たない場合に限り、その不足する日数を加えた期間をもって 1 か月間とすること。（例えば、障害者トライアル雇用開始日が 11 月 1 日であって障害者トライアル雇用期間が 1 か月間の場合は、11 月 1 日から 12 月 1 日までが当該 1 か月間となる。また、障害者トライアル雇用開始日が 11 月 1 日であって障害者トライアル雇用期間が 2 か月間の場合は、11 月 1 日から 12 月 31 日までが当該 2 か月間となること。)

- (ロ) 障害者トライアル雇用労働者の障害者トライアル雇用期間中の 1 週間の所定労働時間は、20 時間以上であること。

また、障害者トライアル雇用期間中の所定労働時間が、継続雇用する労働者へ移行した後の所定労働時間と異なる場合については、あらかじめ求人票に明記すること。

- (ハ) 安定所・紹介事業者等に提出した求人数（採用が決まった者の数は除く。）を超えた障害者トライアル雇用は開始できないこと。

- (ニ) 障害者トライアル雇用労働者の障害者トライアル雇用期間中の労働条件

は、原則継続雇用する労働者として雇用された後の条件と同じであること。

ただし、障害者トライアル雇用期間中の労働条件が、継続雇用する労働者として雇用された後の条件と異なる場合については、異なる部分についてあらかじめ求人票に明記すること。

- (ホ) 対象者のうち学校卒業前の者に係る障害者トライアル雇用は、卒業日の翌日（中学校を卒業する前の者については当該卒業した日の属する年度の翌年度の4月1日）以降を開始日とすること。

#### ロ 障害者短時間トライアル雇用の場合

- (イ) 障害者短時間トライアル雇用期間は、テレワーク勤務の実施の有無に関わらず3か月以上12か月以内とすること。また、障害者短時間トライアル雇用期間において、対象事業主と対象者が合意する場合、当初の障害者短時間トライアル雇用期間を含め最大12か月まで延長することができること。

また、障害者短時間トライアル雇用期間において、天災等のやむを得ない理由により、障害者短時間トライアル雇用労働者を休業させている場合には、計画中の障害者短時間トライアル雇用期間のうち、当該休業させている期間を障害者短時間トライアル雇用期間から除外するとともに、障害者短時間トライアル雇用の終了予定日の翌日から起算して、当該除外された期間のうち就労を予定していた日数分の勤務日数に相当する期間を障害者短時間トライアル雇用期間に追加することができる。

なお、障害者短時間トライアル雇用を開始した日を起算日とし、起算日からその翌月の応当日の前日までの期間を1か月間とし、それ以降については当該期間の末日の翌日を起算日とし、当該起算日からその翌月の応答日の前日までの期間を1か月とする。

ただし、翌月に応当日がない月は、当該翌月の末日を当該翌月の応当日の前日とすること。

（例えば、起算日が1月31日で2月が28日までの年の場合、翌月の応当日の前日は2月28日、翌々月の応当日の前日は3月30日、翌々月の翌月の応当日の前日は4月30日となること。）

- (ロ) 障害者短時間トライアル雇用労働者の障害者短時間トライアル雇用期間中の当初の1週間の所定労働時間は、10時間以上20時間未満とし、対象者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中に対象者との合意に基づき、週所定労働時間を20時間以上に変更することを目指すこと。
- (ハ) 安定所・紹介事業者等に提出した求人数（採用が決まった者の数は除く。）を超えた障害者短時間トライアル雇用は開始できないこと。
- (ニ) 障害者短時間トライアル雇用労働者の障害者短時間トライアル雇用期間中の労働条件は、原則継続雇用する労働者として雇用された後の条件と同じ

であること。

ただし、障害者短時間トライアル雇用期間中の労働条件が、継続雇用する労働者として雇用された後の条件と異なる場合については、異なる部分についてあらかじめ求人票に明記すること。

- (ホ) 対象者のうち学校卒業前の者に係る障害者短時間トライアル雇用は、卒業日の翌日（中学校を卒業する前の者については当該卒業した日の属する年度の翌年度の4月1日）以降を開始日とすること。

## 第2 障害者トライアル雇用等の実施について

### 1. 対象者の登録及び職業相談

#### イ 障害者トライアル雇用等制度の説明

安定所・紹介事業者等は、対象者となりうる求職者が継続雇用する労働者としての雇入れに加え障害者トライアル雇用等による雇入れについても希望する場合は、職業相談等を通じて障害者トライアル雇用等制度の内容等について説明すること。

#### ロ 対象者の確認

当該対象者が要件に該当することの確認は障害者トライアル雇用の場合は障害者トライアル雇用対象者確認票（実施様式第1号ー①）、障害者短時間トライアル雇用の場合は障害者短時間トライアル雇用対象者確認票（実施様式第1号ー②）（以下「対象者確認票」という。）により行うとともに、次の区分に応じそれぞれ次に掲げる書類（以下「対象者確認書類」という。）により行うこと。また、当該対象者確認票及び対象者確認書類は、当該対象者の求職登録の有効期間中保管しておくこと。

- (イ) 対象者が第1の3(1)のイ(ニ)aの要件に該当する場合

##### a 重度身体障害者

対象労働者に対して交付された身体障害者手帳(写)等であって対象労働者の氏名及び障害の程度が確認できるもの

##### b 重度知的障害者

対象労働者に対して交付された療育手帳(写)又は児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域障害者職業センターによる判定結果を示す判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。以下「判定書」という。）(写)であって対象労働者の氏名及び障害の程度が確認できるもの

##### c 精神障害者

対象労働者に対して交付された精神障害者保健福祉手帳(写)又は主治医の意

見書であって対象労働者の氏名が確認できるもの

(ロ) 対象者が第1の3(1)のイ(ニ)bの要件に該当する場合

対象労働者に対して交付された身体障害者手帳(写)、療育手帳等(写)、判定書(写)、主治医の意見書(写)その他の障害者(障害者手帳を所持していない発達障害者等を含む。)であることが確認できる書類及び求職票、履歴書、職務経歴書等のうちいずれか求職者の職歴が確認できる内容が記載されている書類

(ハ) 対象者が第1の3(1)のロ(ハ)の要件に該当する場合

対象労働者に対して交付された精神障害者保健福祉手帳(写)、主治医の意見書(写)その他医師の診断書(対象者が発達障害である場合は次に掲げる疾病であることが確認できるもの)(写)等の書類

発達障害者支援法第2条に規定する障害者。具体的には、自閉症、アスペルガー一症候群、広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害等を指す。

## ハ 対象者の登録

安定所・紹介事業者等は、職業相談等を通じて当該求職者が対象者の要件を満たした場合は、システムや一覧表等により対象者として整理すること。

## ニ 対象者の確認における留意点

当該求職者が若年者(35歳未満)又は女性であり、中小建設事業主に紹介する場合は、トライアル雇用助成金(若年・女性建設労働者トライアルコース)(以下「建設トライアル」という。)の支給要件を満たしていれば、助成金(障害者短時間トライアルコースを除く。)と建設トライアルの併用が可能となる(助成金(障害者短時間トライアルコースを除く。)の支給を受けた後に、更に建設トライアルの支給を受けることができる)ことから、建設トライアル制度に疑義がある場合は建設トライアル担当者に確認すること。

## 2. 障害者トライアル雇用等に係る求人の受理

### イ 障害者トライアル雇用等制度及び助成金の説明

安定所・紹介事業者等は、事業主が障害者トライアル雇用等について希望する場合は、事前又は求人受理時に障害者トライアル雇用等制度の内容及び助成金の支給を受けるためには一定の要件があることについて説明すること。

なお、助成金の支給を受けるための要件については、トライアル雇用助成金(障害者(短時間)トライアルコース)支給対象事業主要件票(実施様式第2号)を用いて説明すること。

また、求人者マイページからの申し込みで来所しない事業主に対しては、電話等により確実に説明を行うこと。

### ロ 障害者トライアル雇用等求人の受理

安定所・紹介事業者等は、障害者トライアル雇用等求人を受理するに当たって

は、当該求人が障害者トライアル雇用等求人の要件（第１の３（３）及びテレワーク勤務による３か月を越えるトライアル雇用を行う場合は第１の２（７））を満たしていることについて確認すること。

また、障害者トライアル雇用等求人に対する職業紹介（以下「障害者トライアル雇用等に係る職業紹介」という。）を行った場合の選考に当たっては、書類選考ではなく面接選考が必須であることを説明すること。

#### ハ 求人への明示

求人票に障害者トライアル雇用求人又は障害者短時間トライアル雇用求人であること、求人受理日及び精神障害者をトライアル雇用する場合の**障害者トライアル雇用期間**を明示すること。

### ３．障害者トライアル雇用等に係る職業紹介

#### イ 職業紹介における手続き等

障害者トライアル雇用等に係る職業紹介は、原則対象者から希望があった場合に行うこと。

ただし、安定所・紹介事業者等が職業相談等を通じて対象者の早期就職に資すると判断した場合は、安定所・紹介事業者等から障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を勧めても差し支えない。

なお、障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行うに当たっては、求職者が対象者の要件を満たしていることについて、第２の１のロで作成した対象者確認票の項目を再度確認すること。

#### ロ 職業紹介証明書の発行等

職業紹介事業者等が障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行った場合は、当該職業紹介事業者等は障害者トライアル雇用等職業紹介証明書（例示様式第１４号）（以下「紹介証明書」という。）を対象事業主に交付し、当該書類の写しを当該紹介に係る採否結果が判明するまで保管しておくこと。

また、職業紹介事業者等の紹介により障害者トライアル雇用等による採用が決まった場合は、当該職業紹介事業者等は当該障害者トライアル雇用等に係る求人票、対象者確認票及び対象者確認書類（以下「対象者確認書類等」という。）を別途対象事業主に交付し、当該対象者確認書類等の写しを障害者トライアル雇用等期間が終了した日の翌日から起算して２か月間保管しておくこと。

#### ハ 障害者トライアル雇用等に係る職業紹介における留意点

障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行う場合は、対象事業主に対して必ず障害者トライアル雇用等に係る職業紹介であることを伝えること。

また、紹介状等を発行する場合は、必ず障害者トライアル雇用等に係る職業紹介であることがわかるよう当該紹介状に明記すること。

## ニ 障害者トライアル雇用等に係る職業紹介の数の上限

障害者トライアル雇用等制度の趣旨等を鑑み、各紹介機関において、障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行った対象者のうち選考中の者の数が、求人数（採用（障害者トライアル雇用等以外も含む。）が決まった者の数は除く。）の5倍以上となっている場合には、それ以降は障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行わないこと。

ただし、選考中の者に係る採否が決定し、その結果当該選考中の者の数が当該求人数の5倍未満となった場合には、引き続き障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行っても差し支えない。

また、障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を希望する対象者に対して、同時に複数の障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行わないとともに、当該紹介を行った対象者に対しては、当該紹介について選考中の間は新たな障害者トライアル雇用等に係る職業紹介は行わないこと。

## 4. 障害者トライアル雇用等実施計画書についての手続等

### イ 障害者トライアル雇用等実施計画書に係る説明等

安定所・紹介事業者等は、障害者トライアル雇用等を行う対象事業主に対し、求人受理時、紹介時等に障害者トライアル雇用等実施計画書（共通様式第1号）（以下「計画書」という。）の作成及び提出について説明すること。

特に、「継続雇用する労働者として雇用するための要件」については、障害者トライアル雇用等期間終了後に継続雇用する労働者へ雇用する判断材料となることから、対象者と障害者トライアル雇用等の開始前に十分に話し合った上で決定し、当該対象者の同意を得た上で提出することについて説明すること。

なお、当該事業主から求めがあった場合には助言、指導等を行うこと。

### ロ 計画書の提出

障害者トライアル雇用等を行った対象事業主（以下「実施事業主」という。）は、障害者トライアル雇用等の開始日から2週間以内に、次の(イ)から(ハ)までの区分に応じ、それぞれ次に掲げる提出先に計画書、障害者トライアル雇用等期間に係る雇用契約書又は雇入れ通知書等労働条件が確認できる書類並びに紹介証明書及び対象者確認書類等（(ハ)に該当する場合に限る。）を提出すること。ただし、提出期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日）に当たる場合は、翌開庁日を提出期間の末日とみなす。また、天災その他、提出期間内に計画書等を提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて計画書等を提出することができる。

(イ) 安定所から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行った安定所（以下「紹介安定所」という。）。ただし、当該障害者トライアル雇用等を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する安定所（以下「事業所管轄安定所」という。）と紹介安定所が異なる場合であって、両安定所長が認める場合には、事業所管轄安定所を経由して提出することができる。

(ロ) 地方運輸局から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等に係る職業紹介を行った地方運輸局（以下「紹介運輸局」という。）

(ハ) 職業紹介事業者等から職業紹介を受け、障害者トライアル雇用等を開始する場合

当該障害者トライアル雇用等を実施する雇用保険適用事業所の所在地を管轄する都道府県労働局又は当該労働局が管轄する安定所にその業務を行わせる場合は当該事業所の所在地を管轄する安定所（以下「管轄労働局等」という。）

## ハ 計画書の受理・確認

紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、実施事業主から計画書が提出された場合は、所要事項が記載されていること、対象者の要件を満たしていること及び計画書の記載内容が適切であることを確認した上で受理すること。特に、計画書の⑤のうち、「テレワーク勤務」欄の「はい」にチェックがついている場合は、雇入れ通知書又は雇用契約書等により確認すること。

記載内容について不明な点等がある場合は、当該実施事業主に確認し、必要に応じて記載内容の修正を求めること。

なお、職業紹介事業者等が紹介した場合における対象者の要件の確認は、紹介証明書及び対象者確認書類等により行うこと。

また、紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、当該計画書に受理印及び受理番号を付し、写しを当該実施事業主に交付又は送付するとともに、受理した計画書は当該計画書に係る対象者の対象者確認票及び対象者確認書類と合わせて、障害者トライアル雇用等期間の終了日の属する年度の末日から３年間保管すること。

## 二 計画書の内容変更の取扱い

やむを得ない理由により障害者トライアル雇用等期間の延長等計画書の内容変更を行う場合は、実施事業主は対象者の同意を得た上で、内容変更が決定次第、速やかに、計画書を提出した紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等に計画書（※）を再提出すること。また、天災その他、速やかに計画書を再提出しなかったことについてやむを得ない理由があるときは、当該理由のやんだ後１か月以内にその理由を記した書面を添えて計画書を再提出することができる。

※ 天災等のやむを得ない理由により、計画書を変更する場合には、「障害者トライアル雇用等実施計画変更届（天災等特例）」（共通様式第3号）

#### ホ 障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書の交付等

紹介安定所、紹介運輸局又は管轄労働局等は、実施事業主に計画書の写しを交付又は送付する際、障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書（共通様式第2号）（以下「報告書兼支給申請書」という。）を交付すること。

また、当該報告書兼支給申請書を障害者トライアル雇用等期間が終了した日（障害者トライアル雇用等労働者が、障害者トライアル雇用等期間の途中で離職した場合は当該離職日、継続雇用する労働者へ移行した場合は当該継続雇用する労働者に移行した日の前日又は天災等のやむを得ない理由により、トライアル雇用期間を変更する場合には変更後のトライアル雇用期間が終了した日）の翌日から起算して2か月以内に管轄労働局に提出するよう指示するとともに、必要に応じて、助成金の支給申請方法や添付書類についての説明を行うこと。

### 5. 障害者トライアル雇用等期間中の措置

#### (1) 実施事業主に対する相談等

安定所・紹介事業者等は、実施事業主から求めがあった場合には、障害者トライアル雇用等の実施や継続雇用する労働者への移行に関する相談等を行うこと。

#### (2) 障害者トライアル雇用等実施状況の確認等

安定所・紹介事業者等は、必要に応じて事業所訪問等を行い、障害者トライアル雇用等が確実に実施されているか確認すること。

#### (3) 障害者トライアル雇用等期間中の支援等

安定所・紹介事業者等は、実施事業主が障害者トライアル雇用等期間中に研修や訓練など障害者トライアル雇用等労働者が継続雇用する労働者へ移行するために必要な措置を積極的に講じるよう勧奨するとともに、必要に応じて、障害者トライアル雇用等期間終了前に、対象者が継続雇用する労働者に移行できるよう当該実施事業主及び障害者トライアル雇用等労働者に支援等を行うこと。