

障害者トライアル雇用奨励金

職業経験、技能、知識等から就職が困難な障害者を、一定期間試行雇用した場合に助成するものであり、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しています。

本奨励金は次の2つの奨励金に分けられます。

- I 障害者の雇い入れ経験がない事業主等が障害者に対してトライアル雇用を行う場合に助成する「障害者トライアル雇用奨励金」
- II 週20時間以上の就業を目指す精神障害者および発達障害者に対して短時間トライアル雇用を行う場合に助成する「障害者短時間トライアル雇用奨励金」

I 障害者トライアル雇用奨励金

障害者の雇い入れ経験がない事業主等が、就職が困難な障害者を、ハローワークの紹介により、一定期間試行雇用を行う場合に助成するものであり、障害者の雇用に対する不安感等を除去し、以後の障害者雇用に取り組むきっかけ作りや就職を促進することを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、ハローワークに求職登録している障害者（※1）のうち、安定就業の実現や雇用機会の確保のためにはトライアル雇用を経ることが適当とハローワークが判断する者（障害程度が重い者や過去の相当期間において、短期間の就業及び転職を繰り返しており、その適性や職場適応を見極めることが必要である者など）が対象になります。

※1 「障害者の雇用の促進等に関する法律」第2条第1号に定める障害者（身体障害、知的障害および精神障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが困難な者）

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）と（2）の両方の条件によって雇い入れること

- （1）ハローワークの紹介により雇い入れること
- （2）原則3ヶ月間のトライアル雇用をすること

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - （1）対象労働者と当該対象労働者をトライアル雇用により雇い入れる事業主（以下「トライアル雇用事業主」という）との間で、ハローワークによる紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - （2）対象労働者が、トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合

- (3) 対象労働者が、トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
 - (4) 対象労働者が、トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去1年間に、トライアル雇用事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
 - (5) 対象労働者が、ハローワークによる紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (6) 対象労働者に対して支払われるべき支給対象期間中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
 - (7) 対象労働者が、トライアル雇用事業主の事業所の代表者および取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
- 2 対象労働者の雇入れ日から支給対象期間（下記「支給額」の1参照）の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は不支給となります。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 現在障害者を雇用しておらず、障害者雇用に関するノウハウが乏しい事業主の事業主であって、就職が困難な障害者を受け入れることについての不安感等を除去し、以後の雇用に取り組むきっかけ作りを進めるためにトライアル雇用を行うことが効果的であると認められる事業主であること
- 2 トライアル雇用に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間に、トライアル雇用事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）していない事業主であること
- 3 トライアル雇用に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間に、トライアル雇用事業主の事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※2）により、当該雇入れの日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていない事業主であること
 - ※2 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 4 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない事業主以外の事業主であること
- 5 就労継続支援事業A型の事業を実施している事業主以外の事業主であること

注意

上記1に該当しない事業主のうち、障害者の雇入れについて不安感等を有する、以下の①または②のいずれかに該当する事業主については、本奨励金は支給されませんが、それぞれに定める対象者に対してトライアル雇用を実施することは可能であり、トライアル雇用終了後に常用雇用に移行した場合、「特定求職者雇用開発助成金」の支給対象となる可能性があります。

- ① 現在障害者を雇用しているものの、障害者雇用に関するノウハウが乏しいとハローワークが判断する事業所に係る事業主

- ② 障害者雇用のノウハウが十分であるとハローワークが判断する事業所に係る事業主が、特に就職が困難であるとハローワークが判断する者、または当該事業所で同一職種での雇い入れ経験がない障害種別・障害部位別の障害者について、トライアル雇用を実施する場合

支給額

1 支給対象期間

- (1) 本奨励金は、支給対象者のトライアル雇用に係る雇入れの日から1か月単位で最長3か月間（以下「支給対象期間」という）を対象として助成が行われます。
- (2) 本奨励金は、この支給対象期間中の各月の月額合計額がまとめて1回で支給されます。

2 支給額

- (1) 本奨励金の支給額は、支給対象者1人につき月額4万円です。
- (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。

- ① 次のア～ウのいずれかの場合であって、トライアル雇用に係る雇用期間が1か月に満たない月がある場合

- ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職（次のa～dのいずれかの理由による離職に限る）した場合

離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

- a 本人の責めに帰すべき理由による解雇
 b 本人の都合による退職
 c 本人の死亡
 d 天災その他の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

- イ トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合

常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行日の前日までの期間中に実際に就労した日数

- ウ 支給対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合

支給対象者に賃金が支払われた最後の日までの期間中に実際に就労した日数

- ② 支給対象者本人の都合による休暇またはトライアル雇用事業主の都合による休業があった場合
 その1か月間に実際に就労した日数（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は就労した日数とみなす）
- ③ 支給対象期間中のある月において、支給対象者が就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合（A）が次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

（計算式）

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額
$A \geq 75\%$	4万円
$75\% > A \geq 50\%$	3万円
$50\% > A \geq 25\%$	2万円
$25\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0円

受給手続

本奨励金を受給しようとするトライアル雇用事業主は、次の1～2の順に受給手続をして下さい。

1 トライアル雇用実施連絡票の提出

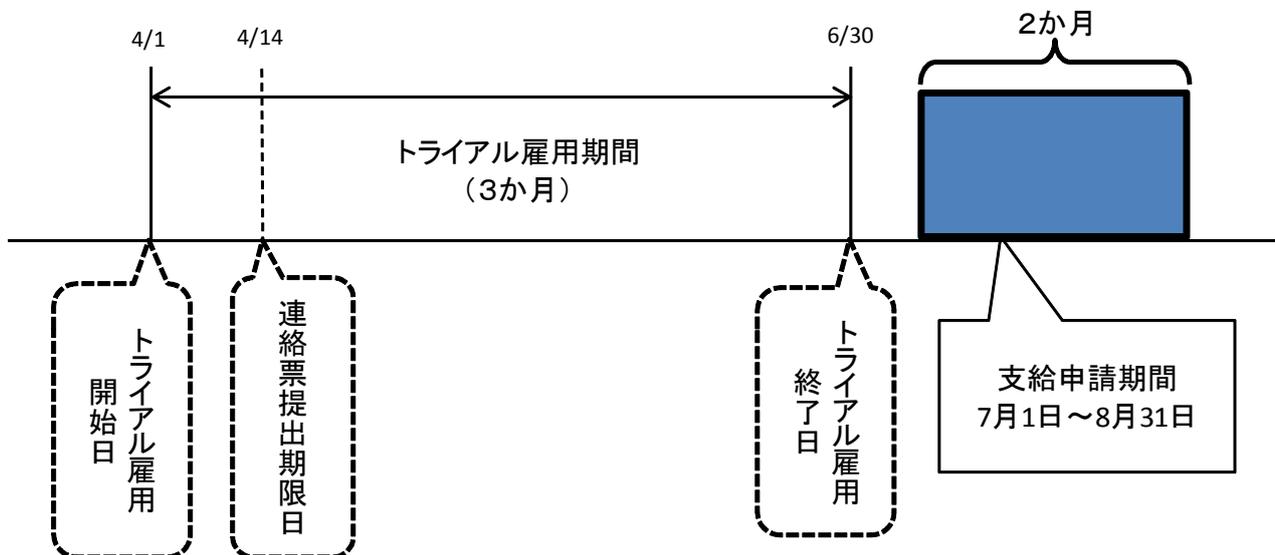
トライアル雇用に係る雇入れ日から2週間以内に「障害者トライアル雇用実施連絡票」を支給対象者の紹介を受けたハローワークに提出してください。

2 支給申請

トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に「トライアル雇用結果報告書兼奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて（※3）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

（参考）受給手続の流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求められますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

II 障害者短時間トライアル雇用奨励金

直ちに週20時間以上勤務することが難しい精神障害者および発達障害者の求職者について、3か月から12か月の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う場合に助成するものであり、精神障害者等および事業主の相互理解を促進し雇用機会の確保を促進することを目的としています。

対象となる措置

本奨励金は、下記の「対象となる事業主」における該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

1 対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、就職が困難な障害者であって、ただちに週20時間以上勤務による就職は困難であるものの、一定期間の短時間トライアル雇用（※1）により、常用雇用に移行し就業する可能性があり、短時間トライアル雇用の実施が適当であるとハローワーク所長が認める精神障害者または発達障害者が対象となります。

※1 「トライアル雇用」とは、求職者の適性や業務遂行可能性を見極め、事業主と当該求職者の相互理解を促進することを目的として、当該求職者を、常用雇用への移行を前提として一定期間試行的に雇用することをいいます。

このうち「短時間トライアル雇用」は、その労働時間が週10時間以上週20間未満であるものをいいます。

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）と（2）の条件によって雇い入れること

- （1）ハローワークの紹介により雇い入れること
- （2）3か月から12ヶ月間の短時間トライアル雇用をすること

注意

- 1 次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。
 - （1）対象労働者と当該対象労働者を短時間トライアル雇用により雇い入れる事業主（以下「トライアル雇用事業主」という）との間で、ハローワークによる紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合
 - （2）対象労働者が、短時間トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、雇用関係、アルバイト、事前研修により、短時間トライアル雇用事業主の事業所で就労したことがある場合
 - （3）対象労働者が、短時間トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去3年間に、短時間トライアル雇用事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
 - （4）対象労働者が、短時間トライアル雇用により雇い入れられた日の前日から過去1年間に、短時間トライアル雇用事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合
 - （5）対象労働者が、ハローワークによる紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合

- (6) 対象労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
 - (7) 対象労働者が、短時間トライアル雇用事業主の事業所の代表者および取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
- 2 対象労働者の雇入れ日から支給対象期間（下記「支給額」の1参照）の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は不支給となります。

対象となる事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

- 1 短時間トライアル雇用に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間に、短時間トライアル雇用を実施する事業所において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）していない事業主であること
- 2 短時間トライアル雇用に係る雇入れの日の前日から起算して6か月前の日からトライアル雇用を終了した日までの間に、短時間トライアル雇用を実施する事業所において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（※2）により、当該短時間トライアル雇用に係る雇入れの日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていない事業主であること
 - ※2 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
- 3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない事業主以外の事業主であること
- 4 就労継続支援事業A型の事業を実施している事業主以外の事業主であること

支給額

- 1 支給対象期間
 - (1) 本奨励金は、支給対象者の短時間トライアル雇用に係る雇入れの日から1か月単位で3か月以上最長12か月間（以下「支給対象期間」という）を対象として助成が行われます。
 - (2) 本奨励金は、短時間トライアル雇用を開始してから6か月経過後及び短時間トライアル雇用期間終了後の最大2回にわたって支給されます。
- 2 支給額
 - (1) 本奨励金の支給額は、支給対象者1人につき月額2万円です。
 - (2) ただし、次の①または②の場合、その月分の月額は、それぞれに示す期間中に実際に就労した日数に基づいて次の③によって計算した額となります。
 - ① 次のア～ウのいずれかの場合であって、短時間トライアル雇用に係る雇用期間が1か月に満たない月がある場合

ア 支給対象者が支給対象期間の途中で離職（次の a～d のいずれかの理由による離職に限る）した場合

離職日の属する月の初日から当該離職日までの期間中に実際に就労した日数

- a 本人の責めに帰すべき理由による解雇
- b 本人の都合による退職
- c 本人の死亡
- d 天災その他の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

イ 短時間トライアル雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合

常用雇用への移行日の前日の属する月の初日から当該移行の前日までの期間中に実際に就労した日数

ウ 支給対象者の失踪等のため離職日が不明確な場合

支給対象者に賃金が支払われた最後の日までの期間中に実際に就労した日数

② 支給対象者本人の都合による休暇または短時間トライアル雇用事業主の都合による休業があった場合

その1か月に実際に就労した日数（ただし年次有給休暇等法令により事業主が労働者に対し付与を義務付けられている休暇は就労した日数とみなす）

③ 支給対象期間中のある月において、支給対象者が就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合（A）が、次表の左欄の場合、当該月の月額は右欄になります。

（計算式）

$$A = \frac{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が1か月に} \\ \text{実際に就労した日数} \end{array} \right)}{\left(\begin{array}{c} \text{支給対象者が当該1か月に} \\ \text{就労を予定していた日数} \end{array} \right)}$$

割合	月額
$A \geq 75\%$	2万円
$75\% > A > 0\%$	1万円
$A = 0\%$	0円

受給手続

本奨励金を受給しようとするトライアル雇用事業主は、次の1～2の順に受給手続をして下さい。

1 トライアル雇用実施連絡表の提出

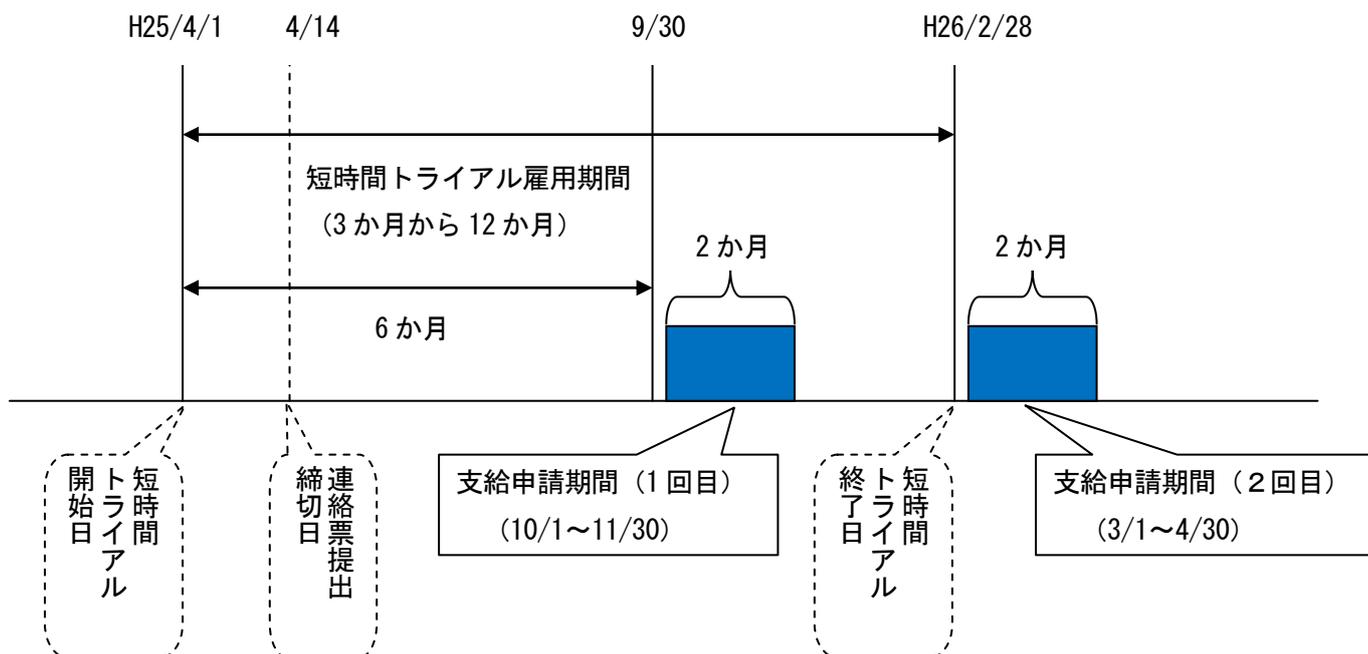
短時間トライアル雇用に係る雇入れ日から2週間以内に「障害者トライアル雇用実施連絡票」を支給対象者の紹介を受けたハローワークに提出してください。

2 支給申請

短時間トライアル雇用を開始してから6か月を経過した日または短時間トライアル雇用を終了した日の翌日から起算して2か月以内（支給申請期間）に「トライアル雇用結果報告書兼奨励金支給申請書」に必要な書類を添えて（※3）、管轄のハローワークを経由して労働局に提出してください。

※3 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本奨励金の支給申請から支給決定までの間および支給終了後において、総勘定元帳等の帳簿の提示を求めることがありますので、労働局に提出した書類は、必ず支給決定日から5年間保存してください。
- 2 支給対象者が常用移行した場合、その移行した日を雇入れ日と見なして、「特定就職困難者雇用開発助成金」の受給を受けることができます。
- 3 本奨励金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。