

障害者の雇用を希望する事業主の皆さまへ

「障害者トライアル雇用」のご案内

「障害者トライアル雇用」は、障害者を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては助成金を受けることができます。事業主の皆さまには、「障害者トライアル雇用」を積極的に活用していただくようお願いします。

助成金の支給額

■ 対象者1人当たり、月額最大4万円（最長3か月間）

障害者トライアル雇用求人事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則3か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、助成金を受けることができます。

■ 精神障害者を雇用する場合、月額最大8万円（最大 8万円×3か月、その後4万円×3か月）

精神障害者を雇用する場合は、月額最大8万円の助成金を受けることができます。また、精神障害者は原則6～12か月間トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。

「障害者トライアル雇用」の対象者

「障害者の雇用の促進等に関する法律 第2条第1号」に定める障害者に該当する方が対象で、障害の原因や障害の種類は問いません。

次のいずれかの要件を満たし、障害者トライアル雇用を希望した方が対象となります。

- ① 紹介日時時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している
- ② 紹介日の前日から過去2年以内に、2回以上離職や転職を繰り返している
- ③ 紹介日の前日時時点で、離職している期間が6か月を超えている

※重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方は上記①～③の要件を満たさなくても対象となります。

Q 短時間であれば働ける障害者を試行的に雇用する場合には？

A 精神障害者又は発達障害者で、週20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合、週10以上20時間未満の短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて、トライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。

- ◆助成金の支給額は、対象者1人当たり、**月額最大4万円（最長12か月間）**
- ◆障害者短時間トライアル雇用求人提出が必要です。

<ご注意>

- ◆求人数を超えた障害者トライアル雇用は、実施できません。
- ◆障害者トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようお願いいたします。



障害者トライアル雇用を活用された事業所の事例

〈ケース1〉

求職者の ニーズ

【障害者】
男性40代 重度知的障害・難病の重複障害
障害特性：運動失調症状（歩行が不安定等）、
言葉がうまく話せない
職歴：警備員8年、食品製造工6年、建築塗装工4年

求人事業主 のニーズ

【事業主】
畜産食料品製造業、小規模事業所
障害者雇用の経験なし
障害者雇用には不安がある

① 就職に向けた課題

- 近年になって重複障害となり、以前よりさらに手厚い支援体制の立ち上げを要する。

② 支援内容・ポイント

- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所が連携し、チーム支援を実施。
- 地域障害者職業センターでは知的障害の重度判定と職業指導、就業・生活支援センターでは職場適応のための助言、就労移行支援事業所では障害特性の理解などの本人向け支援を行う。

① 障害者雇用にあたっての課題

- 小規模事業所であり、障害者の雇用経験がなく、障害者を雇用するノウハウがない。
- 障害者を雇用することに漠然とした不安あり。

② 支援内容・ポイント

- 養鶏作業員として職場実習を経て、トライアル雇用を開始。
- チーム支援体制により、職員が定期的に事業所を訪問し、障害特性の理解、受け入れ環境の整備が進展。
- 本人の作業への習熟、持続力を見極めながら、就業時間を延ばしていくよう助言。

③ 結果

- 職場実習とトライアル雇用により、実際に作業する様子を事前に間近で見ることで、労働能力を確認でき、障害者を雇用する不安を払拭することができた。
- トライアル雇用終了後は、継続雇用に移行。障害者就業・生活支援センターが引き続き支援を継続。

〈ケース2〉

求職者の ニーズ

【障害者】
男性20代 広汎性発達障害
障害特性：突発的な対応や応用、対人関係が苦手
得意不得意の差が大きい
職歴：一般雇用で鉄道会社に勤務したが離職

求人事業主 のニーズ

【事業主】
設備工事業
過去に障害者雇用の経験はあるが、短期間で離職
本社から障害者雇用の指示を受ける

① 就職に向けた課題

- 障害者求人への応募が初めて。
- 作業を正確に理解するまでに時間がかかる。
マイペースで、突発的な対応や対人関係が苦手。
- 職場のルールやマナーの理解が不十分。

② 支援内容・ポイント

- トライアル雇用期間中から、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用。
- 障害特性をふまえて担当者を固定し、優先順位を整理してから指示してもらうよう調整。
- 職場のルールやマナーについて、必要に応じて助言。

① 障害者雇用にあたっての課題

- 過去に障害者を雇用した際、短期間で離職してしまったこと、配置する部署の担当者は障害者との関わりが初めてであることから、不安が大きい。

② 支援内容・ポイント

- トライアル雇用を活用し、職務内容と本人が実際に対応できる内容について具体的に調整。
- ジョブコーチからの障害特性と対応方法の助言により、担当者が障害特性を理解。他の従業員にも対応のポイントを伝えたり、担当者不在の際の仕事準備したりできるようになった。

③ 結果

- トライアル雇用とジョブコーチ支援を通じ、職場での受け入れ環境を整備。
- 初めは週5日、1日7時間のパート勤務で継続雇用し、その後のステップアップについても方針を決定。
- 継続雇用後もジョブコーチが事業所を訪問し、職場定着を支援。

〈ケース3〉

求職者の ニーズ

【障害者】

女性30代 精神障害（統合失調症）

障害特性：記憶力や集中力が不十分、

臨機応変な対応や同時進行の作業は苦手

職歴：看護補助2か月、商品補充1か月、事務1年半

求人事業主 のニーズ

【事業主】

病院

身体障害者を雇用したことはあるが、

今まで精神障害者を雇用したことはない

① 就職に向けた課題

- 作業進捗や単語を覚えていなかったり、何かに気を取られて注意散漫な時があったりする。
- 一つの作業をしている時に、他の要素が加わると混乱してしまう。

② 支援内容・ポイント

- ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターと障害者就業・生活支援センターの職員が連携し、チーム支援を実施。
- 事業所を訪問し、職場のキーパーソンを総務部長に決定。本人の障害特性を説明したり、本人と一緒に職場で作業し、面談や助言を行った。

① 障害者雇用に当たっての課題

- 身体障害者は雇用しているが、精神障害者を雇用した経験がないため、キーパーソンの決定や社員への周知が必要。
- どのような仕事ができるかわからず、具体的な仕事の掘り起こしが課題。

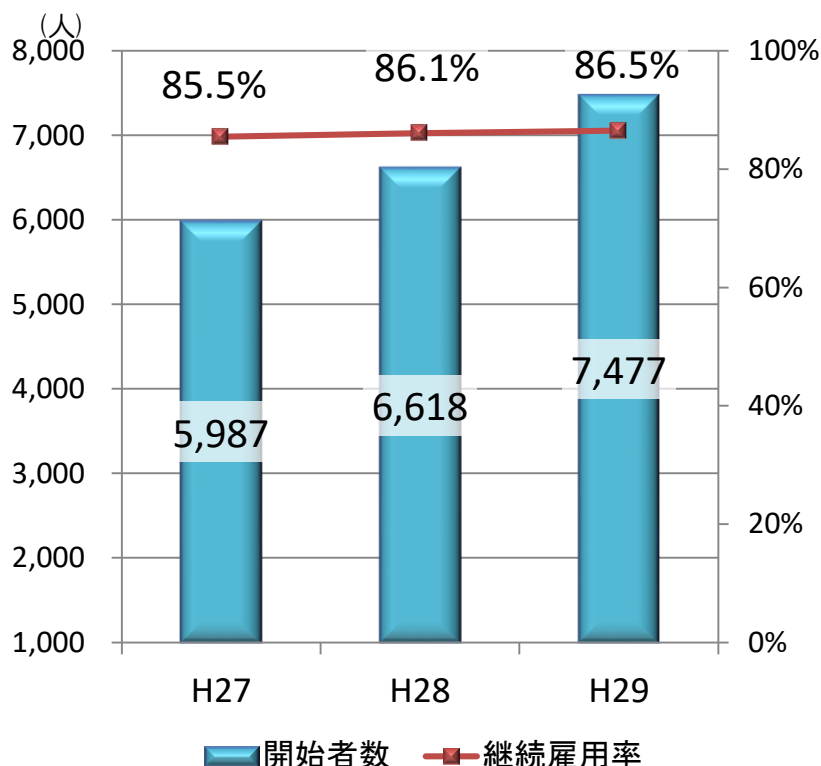
② 支援内容・ポイント

- トライアル雇用期間中に、ハローワーク等の職員が定期的に事業所を訪問。コピー業務や郵便物・カルテの搬送など、本人ができる仕事内容を具体的に掘り起こした。
- 本人の障害特性を職場内でも共有し、休憩時間や通院日など、本人の健康面に留意した配慮を行った。

③ 結果

- トライアル雇用期間中に、支援者も実際の職場に入り、割り当てる仕事を掘り起こすことができた。
- トライアル雇用終了後も継続雇用に移行し、事務職として継続勤務中。

障害者トライアル雇用の活用実績



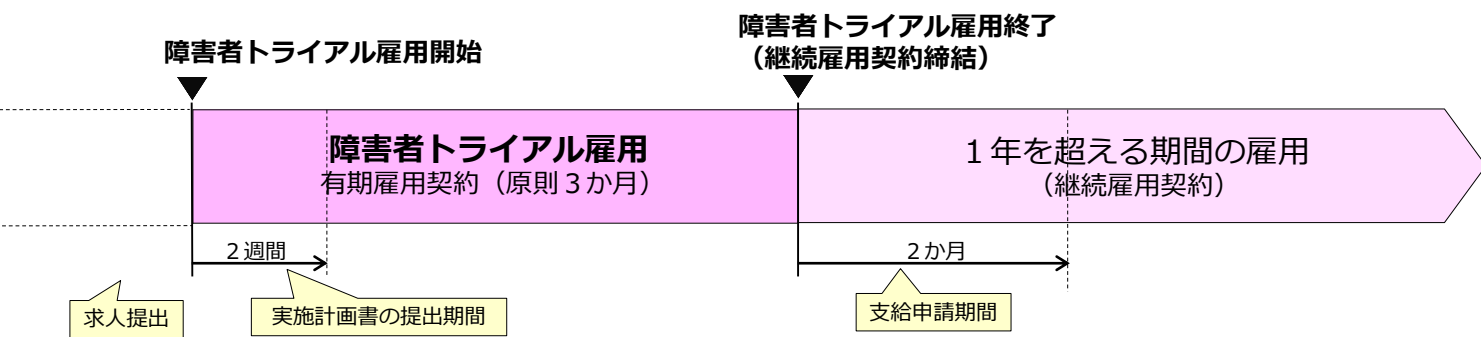
◎ トライアル雇用後も、
8割以上の方が
継続して雇用されています！

障害者トライアル雇用を利用して雇用される障害者の方々は、年々増加しています。

また、多くの方がトライアル雇用終了後も企業において戦力として活躍されています。

「障害者トライアル雇用」の流れ

ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合



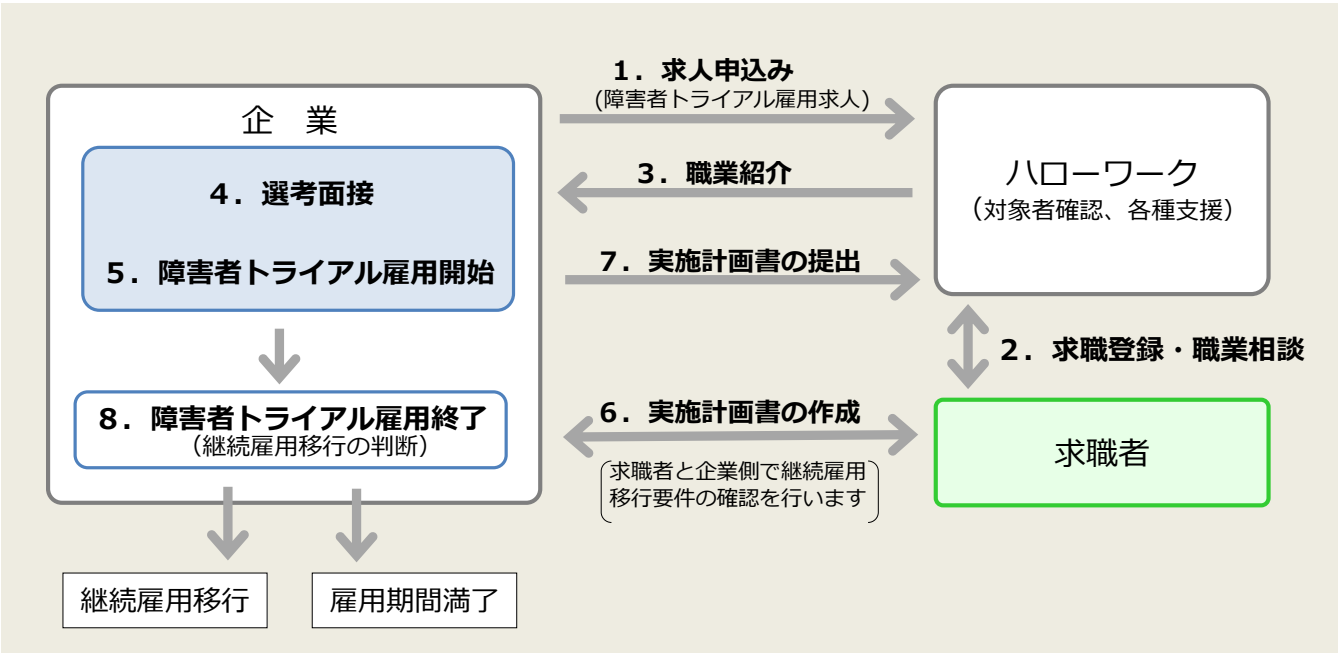
実施計画書： 障害者トライアル雇用開始日から2週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

支給申請書： 助成金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から2か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると助成金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

※ 障害者トライアル雇用の途中で継続雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合、支給申請期間が変わります。速やかに対象者を紹介したハローワークへ連絡してください。

「障害者トライアル雇用」の仕組み

ハローワークから紹介を受けた場合



※次に該当する事業所等、支給対象にならない場合もありますので、ご注意ください。

1	基準期間（障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日から障害者トライアル雇用期間を終了する日までの期間をいう）に、障害者トライアル雇用を行う事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある場合
2	基準期間に障害者トライアル雇用を行う事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち、「雇用保険被保険者離職票」の離職区分コードの1 Aまたは3 Aの理由によって離職した人の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で割った割合が、6％を超えていた場合（この離職者数が3人以下の場合を除く）
3	高年齢者雇用確保措置をとっていなかったために、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第2項」に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
4	障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）を行う事業所である場合（対象労働者を職員などの施設利用者以外の人として雇い入れる場合を除く）
5	障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、障害者トライアル雇用を行った事業所において、障害者トライアル雇用を実施した後に継続雇用する労働者として雇用されなかった障害者（障害者本人の都合による離職や本人の責めに帰すべき解雇等は除く）の数に障害者トライアル雇用結果報告書兼障害者トライアル雇用助成金支給申請書が提出されていない人の数を加えた数が3人を超え、継続雇用する労働者として雇用された数を上回っている場合

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。