



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

2

2024

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

障害者の採用を促進するトライアル雇用助成金

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

障害者の採用を促進するトライアル雇用助成金（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）は、障害者の職場適応やキャリアアップを支援するために設けられました。障害者に対して試用雇用（トライアル雇用）を行う事業主に対して助成するもので、障害者雇用についての理解を促し、試用雇用後の継続雇用への移行の促進を目的としています。

事業主にとっては自社に合う人材かどうか、未経験だが今後経験者として成長をしてくれそうな人材か、問題なく出勤して勤務してくれる人材かどうかを、求職者にとっては自分の適性に合った仕事か、問題なく勤務できて勤め上げることができるか、会社や仕事上問題ないかどうかを判断できる制度といえます。

障害者トライアルコース

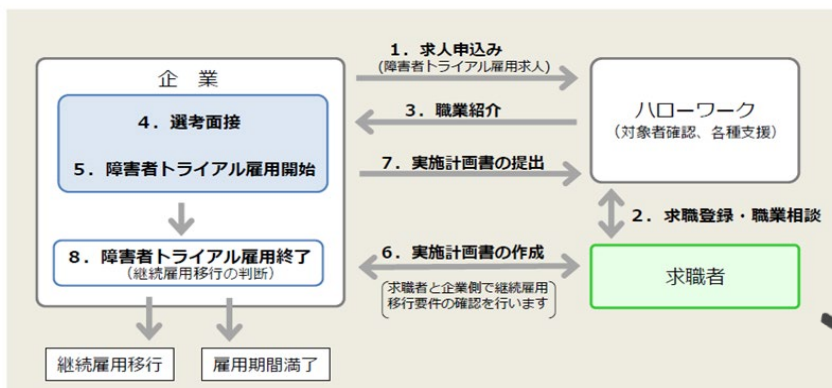
就職が困難な障害者をハローワークや民間の職業紹介事業者等の紹介により一定期間雇用し、その適性や業務遂行可能性を見極めることで、障害者の早期就職や雇用機会の創出を目的とする制度です。対象労働者は、継続雇用を希望し、障害者雇用促進法に規定する障害者で、就労経験のない職業に就くことを希望する者や離職・転職が多い者などが含まれます。

助成金の受給額は、対象労働者が精神障害者の場合は月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月（最長6か月間）、それ以外の場合は月額最大4万円（最長3か月間）です。

障害者短時間トライアルコース

週20時間以上の勤務が難しい精神障害者や発達障害者を、週10時間以上20時間未満で試行的に雇用し、同期間中に20時間以上の勤務を目指すことで、継続雇用を目的とする制度です。対象労働者は、継続雇用を希望し、精神障害者または発達障害者であることが条件です。助成金の受給額は、月額最大4万円（最長12か月間）です。

「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



受給のポイント

- ① ハローワーク等に障害者トライアル求人、障害者短時間トライアル求人を出した上で人材紹介を経て雇用する必要があります。紹介を経ないで雇用に至った場合はいかなる場合でも対象にはなりません。
- ② 障害者トライアル雇用制度、障害者短時間トライアル雇用制度の対象となる未経験者等であることは、ハローワーク等から人材紹介時に案内があります。事業主側で求職者要件に合うかどうかを判断する必要はありません。
- ③ トライアル期間終了後の常用(無期)雇用は必ずしも正社員雇用でなくても問題ありません。
- ④ トライアル雇用終了後、常用(無期)雇用に移行しなくても特に問題になりません。事業主及び対象労働者も契約期間満了で雇用を終了することができます。
- ⑤ トライアル雇用終了後、常用(無期)雇用に移行しなくても助成金の対象になることがあります。ただし、原則、本人都合や本人希望ではなく一定数以上の常用(無期)雇用に移行しない労働者を発生させた事業所は、トライアル雇用助成金を活用することはできません。
- ⑥ 本人がトライアル期間中に自己都合退職した場合もその期間に応じた助成金が支給されます。
- ⑦ トライアル雇用の計画書を雇入れ日から2週間以内に提出する必要があります。トライアル雇用の対象者の場合はハローワークから案内があります。計画書の提出はFAX等でも可能です。
- ⑧ 障害者トライアル雇用期間は原則3か月(精神障害者は原則6か月)となります。ただし、障害者(精神障害者を除く)をテレワークで就業させる場合は3か月間を6か月間に延長することができます。精神障害者についてはトライアル雇用期間を最大12か月に延長することができます。受給額は変わりませんが無期雇用に見極める期間を長くすることができます。
- ⑨ 障害者トライアル雇用の開始前6か月から障害者トライアル雇用期間終了日までに対象の雇用保険適用事業所で解雇、退職勧奨者等(喪失原因3)が発生した場合は対象外です。
- ⑩ 特定求職者雇用開発助成金との間では併給調整があり、特定求職者雇用開発助成金第1期分が受給できなくなります。
- ⑪ 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対象者を正規転換または無期転換した場合はキャリアアップ助成金障害者正社員化コースが活用できます。トライアル雇用期間が6か月未満でも問題ありません。

おすすめポイント

障害者、障害者短時間トライアル雇用対象者をハローワーク等の経由で雇い入れることで対象になり、障害者、障害者短時間トライアル雇用の助成金の案内や計画書も案内されるので取り組みやすく支給申請しやすい助成金になります。

障害者でありかつ未経験者をいきなり正社員や無期雇用契約(定年まで雇用する契約)で採用するのは確かにリスクが高く躊躇しやすいところです。トライアル雇用期間を設けることで本人の適性を見極めることができます。



あとがき

