



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

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

10
2025

障害者雇用を後押しする3つの助成金の実務活用

障害者トライアル雇用助成金／特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
／キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者の法定雇用率は段階的に引き上げられ、民間企業では 2024 年（令和 6 年）4 月に 2.5%、2026 年（令和 8 年）7 月に 2.7%となります。対象事業主の範囲も 40.0 人以上（令和 6 年 4 月）→37.5 人以上（令和 8 年 7 月）へと適用対象が拡大しました。

企業には「採用の入り口」と「定着・戦力化」を同時に設計することが求められます。

本稿では、入り口から定着・正社員化までを滑らかにつなぐ3つの助成金

- ・障害者トライアル雇用助成金
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
- ・キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）



の要点と使い分けを、実務の流れに沿って整理します。

1. 採用前の「見極め」を制度化：障害者トライアル雇用助成金

障害者トライアル雇用は、ハローワーク等の紹介により一定期間（原則 3 か月、精神障害者は原則 6 か月で最大 12 か月まで延長可）、就職が困難な障害者を試行雇用し、適性や業務遂行可能性を企業・本人双方で確認する仕組みです。

直ちに週 20 時間以上の就業が難しい人を試行的に雇用する場合の短時間トライアル（週 10～20 時間未満）も用意されています。

助成額は、精神障害者で月額最大 8 万円×3 か月（その後 4 万円×3 か月）、その他で月額最大 4 万円（最長 3 か月）、短時間トライアルは月額最大 4 万円（最長 12 か月）が目安です。

実務上の要点は、①トライアル求人をハローワーク等人材紹介機関に出し紹介経路を確保すること、②計画書を雇入れ日から 2 週間以内に提出すること、③終了後に必ずしも正社員化が必須ではないが、一定割合は常用（無期）雇用へつなぐ設計にしておくこと、の 3 点です。

2. 安定した「雇入れ」で確実に支える：特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

安定した雇入れそのものを支えるのが本助成金です。高年齢者・障害者・母子家庭の母等をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に支給され、障害者については身体・知的・精神障害者が対象です。雇用形態は原則無期となり、有期雇用契約は令和 5 年 10 月以降は「自動更新の有期」のみ対象と厳格化されました。

支給額は企業規模と対象労働者の類型に応じて 60 万～240 万円、期間は 1～3 年で 6 か月ごとの分割支給が基本です。

留意点は、①紹介経路の厳格性（形式的な「後付け紹介」は不支給・不正のリスク）、②雇入れ前後 6 か月に解雇等があると対象外、③在職者は原則対象外（ただし重度・45 歳以上・精神障害者で週 30 時間以上の場合は例外もあり）など。求人票条件と実際の労働条件のズレはトラブルと不支給の温床になるため、事前にハローワークに相談し条件整合を図ることが肝要です。

3. 「定着・戦力化」のゴール設計：キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

有期・短時間・派遣等で働く障害者を、正社員または無期雇用へ転換（あるいは直接採用）した企業を支援するのが本コースです。従来の障害者職場定着支援コースを統合し、キャリアアップ計画に基づく運用へ一本化。令和 4 年 10 月以降は、転換先に「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が必要、試用期間中の「正社員待遇不適用」は転換とみなされない、など実務前提の整備が求められています。対象範囲は身体・知的・精神・発達障害、難病、高次脳機能障害等。

転換後 6 か月の定着を確認して申請します。紹介要件がないため、有期雇用契約採用で雇い入れ、自社への定着を見極める→正社員化（キャリアアップ）という「自社への定着で支える設計」が可能になります。



4. 3 制度を「採用の入り口」で使い分ける

実務では、①トライアル雇用で「入り口の心理的・制度的ハードル」を下げ、②特定求職者雇用開発助成金で雇入れの費用・人事リスクを軽減し、③キャリアアップ助成金で定着・戦力化へ誘導する、という流れを描くとスムーズです。

また、各助成金は要件が異なるため、求人票・雇用契約・就業規則（登用規程、昇給・賞与・退職金の扱い、試用期間の記載、雇用区分の差）を時系列で点検し、「どの採用経路で、どの要件を満たすか」を可視化するのが成功のカギとなります。

5. 実務のポイント

- ・障害者トライアル雇用：実施計画書の提出期限（雇入れから 2 週間以内）、対象労働者類型の確認、比率管理。
- ・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）：紹介経路の厳格性、解雇歴（喪失原因 3）の有無、求人票と実際条件の整合。
- ・キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）：昇給・賞与／退職金の整備、試用期間の記載方法、転換前 6 か月の雇用区分差、転換後 6 か月定着。
- ・共通：社会保険加入要件の充足、直前 3 年の在籍歴（関連会社含む）や請負・役員歴の有無、他助成金との併給関係。

障害者雇用は“数合わせ”ではなく、定着・活躍までの設計図づくりが本質です。3 つの助成金を段階ごとに正しく組み合わせ、制度に合わせて現場の仕組みと書式をそろえる——それが、企業の持続可能性と本人のキャリアの両立につながります。

3 制度の比較

項目	障害者トライアル雇用助成金	特定求職者雇用開発助成金 （特定就職困難者コース）	キャリアアップ助成金 （障害者正社員化コース）
制度の位置づけ	試行雇用で適性見極め 入り口のハードルを下げる	雇入れ費用を 6 か月単位で支援 新規採用の核	キャリアアップ助成金の対象として 障害者の正規および無期雇用転換を推進
紹介要件	ハローワーク等の紹介必須 （トライアル求人）	ハローワーク等の紹介必須 （後付け紹介不可）	紹介要件なし （社内登用可）
対象期間・額	原則 3 か月 ※精神障害は原則 6 か月（12 か月まで延長可）／最大月 4 万～8 万円	1～3 年で 60 万～240 万円 （6 か月ごと支給）	転換後 6 か月定着で支給 （年度要領に依拠）
雇用形態	有期（週 10～20 時間の 短時間トライアルあり）	原則無期（令和 5 年 10 月～ 自動更新の有期も対象）	有期→正規／無期→正規／ 直接正規などの区分
併用関係	（雇入れ）トライアル→ （転換）キャリアアップへ接続	キャリアアップと併用可 （無期→正規区分）	トライアル・特定求職者雇用開発 助成金の後段に位置づけやすい
注意点	計画書期限、対象類型、 移行比率の確保	紹介経路の厳格性、解雇歴、 求人票と条件の一致	賞与・退職金/昇給、試用期間、 雇用区分差の 6 か月要件



あとがき

会社全体で 40 人以上の従業員を雇用される場合、障害者雇用が義務となります。ぜひ助成金を上手に活用し、計画的な雇用をご検討ください。