

令和元年6月25日（火）

障害者雇用をめぐる最近の動きと 障害者雇用納付金制度に基づく 各種助成金等について

令和元年6月



独立行政法人
高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者助成部



I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について

2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について

2. 助成金の支給実績について

3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について

4. 支給手続きについて

障害者雇用の状況

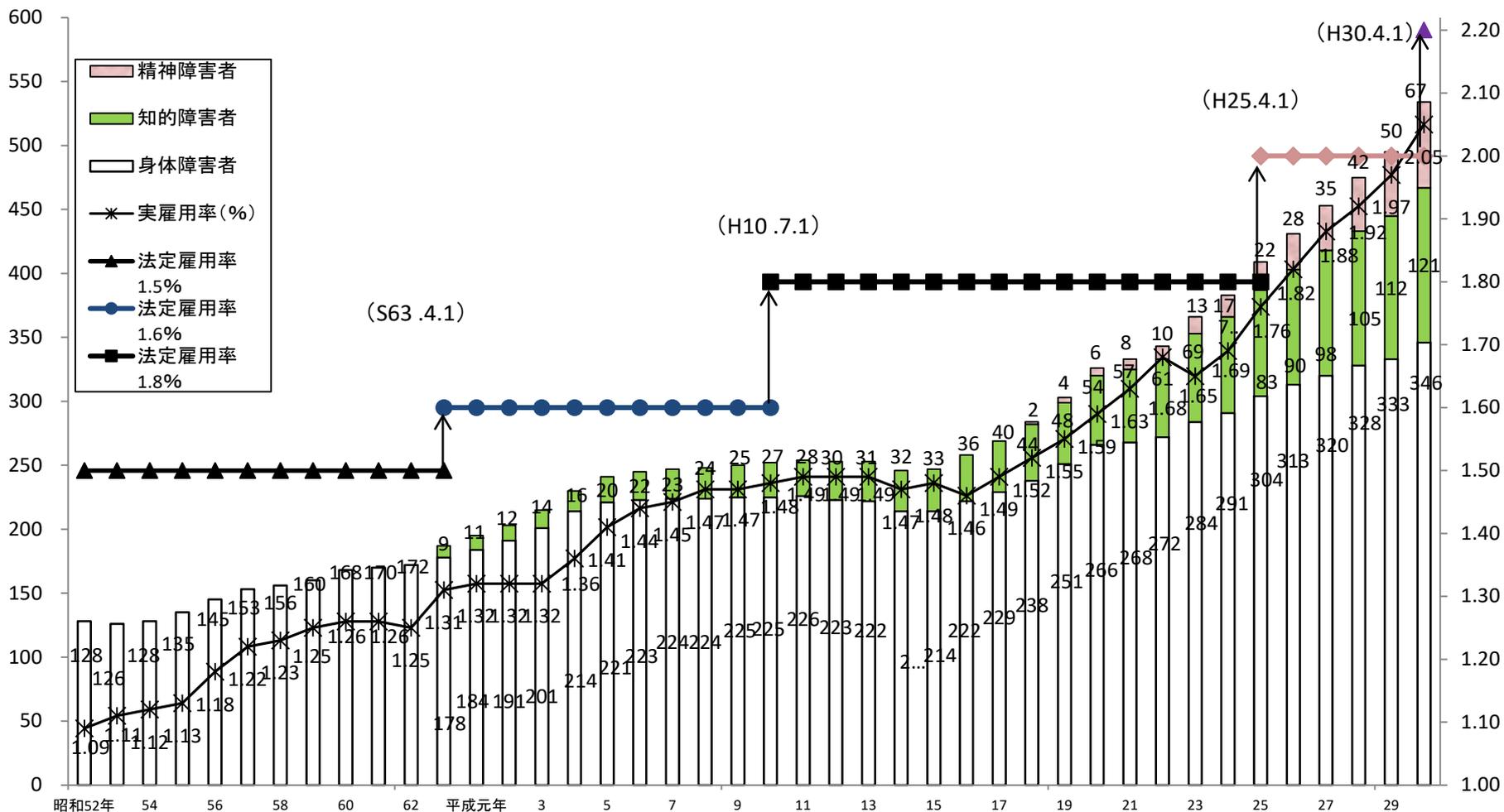
(平成30年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 53.5万人 (身体障害者34.6万人、知的障害者12.1万人、精神障害者6.7万人)

実雇用率 2.05% **法定雇用率達成企業割合 45.9%**

○ **雇用者数は15年連続で過去最高を更新**。障害者雇用は着実に進展。



I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

改正の趣旨

障害者の雇用を一層促進するため、事業主に対する短時間労働以外の労働が困難な状況にある障害者の雇入れ及び継続雇用の支援、国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置を講ずる。

改正の概要

1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置

(1) 国及び地方公共団体に対する措置

- ① 国及び地方公共団体の責務として、自ら率先して障害者を雇用するように努めなければならないこととする。
- ② 厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画作成指針を定めるものとし、国及び地方公共団体は、同指針に即して、障害者活躍推進計画を作成し、公表しなければならないこととする。
- ③ 国及び地方公共団体は、障害者雇用推進者(障害者雇用の促進等の業務を担当する者)及び障害者職業生活相談員(各障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う者)を選任しなければならないこととする。
- ④ 国及び地方公共団体は、厚生労働大臣に通報した障害者の任免状況を公表しなければならないこととする。
- ⑤ 国及び地方公共団体は、障害者である職員を免職する場合には、公共職業安定所長に届け出なければならないこととする。

(2) 民間の事業主に対する措置

- ① 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者(特定短時間労働者)を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金制度に基づく特例給付金を支給する仕組みを創設する。
- ② 障害者の雇用の促進等に関する取組に関し、その実施状況が優良なものであること等の基準に適合する中小事業主(常用労働者300人以下)を認定することとする。

2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置

- (1) 厚生労働大臣又は公共職業安定所長による国及び地方公共団体に対する報告徴収の規定を設ける。
- (2) 国及び地方公共団体並びに民間の事業主は、障害者雇用率の算定対象となる障害者の確認に関する書類を保存しなければならないこととする。
- (3) 障害者雇用率の算定対象となる障害者であるかどうかの確認方法を明確化するとともに、厚生労働大臣は、必要があると認めるときは、国及び地方公共団体に対して、確認の適正な実施に関し、勧告をすることができることとする。

施行期日

平成32年4月1日(ただし、1. (1)①及び2. (1)については公布の日、1. (1)③④⑤並びに2. (2)及び(3)については公布の日から起算して3月を超えない範囲内において政令で定める日)

障害者雇用をめぐる現状・課題と対応（改正法の概要）

《施策の基本理念》 社会連帯の理念に基づく事業主の共同の責務として、障害者雇用を促進

国・地方公共団体

障害者の任免状況について、再点検結果を公表（H30.8）

多くの機関において、対象障害者の不適切な計上があり、法定雇用率を達成していない状態であることが明らかになった。

[再点検前 ⇒ 再点検後]

(H29.6.1時点)	実雇用率	不足数
国	2.50% ⇒ 1.17%	2.0人 ⇒ 3,814.5人
地方公共団体	2.40% ⇒ 2.16%	677.0人 ⇒ 4,734.0人

※法定雇用率 2.3%（H30.4～ 2.5%）

（ただし、都道府県等の教育委員会は 2.2%（H30.4～ 2.4%））

関係閣僚会議で「基本方針」を決定し、取組を開始（H30.10）

- ①チェック機能の強化
- ②法定雇用率の速やかな達成に向けた計画的な取組
- ③国・地方公共団体における障害者の活躍の場の拡大
- ④公務員の任用面での対応等

※ 同方針において、引き続き、法的整備を視野に入れた検討を行う旨を表明

民間

企業努力の積み重ねにより、障害者雇用は着実に進展

- 雇用者数は、15年連続で過去最高を更新
(H20: 32.6万人 ⇒ H30: 53.5万人)
- ハローワークにおける障害者の年間就職件数は、9年連続で増加
(H19: 45,565件 ⇒ H29: 97,814件)

精神障害者や中小事業主における障害者雇用に課題

- 精神障害者の年間就職件数は増加しているが、雇用者数がまだ少ない
ハローワークにおける精神障害者の就職 4万5千件(障害者全体の半分)※H29
⇔雇用者数(精神障害者) 6.7万人(障害者全体の1割) ※H30
- 精神障害者は、短時間労働者の割合が多い(3割)
⇔身体障害者 1割、知的障害者 2割 ※H30
- 中小企業における障害者雇用が進んでいない
実雇用率:全体 2.05%
⇔100人以上300人未満 1.91%、45.5人以上100人未満 1.68% ※H30

現状

課題

対象障害者の不適切計上の再発防止

精神障害者や重度障害者を含めた、障害者雇用の計画的な推進

短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保

中小企業における障害者雇用の促進

対策(改正法の概要)

- 報告徴収の規定の新設
- 書類保存の義務化
- 対象障害者の確認方法の明確化
⇒ 適正実施勧告の規定の新設

- 国等が率先して障害者を雇用する責務の明確化
- 「障害者活躍推進計画」の作成・公表の義務化
- 障害者雇用推進者・障害者職業生活相談員の選任の義務化

- 週20時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金の新設

- 中小事業主（300人以下）の認定制度の新設

国及び地方公共団体と民間事業主との法改正事項に係る適用状況の比較

法案において規定する項目	国・地方公共団体への適用		民間事業主への適用	
	現行	改正案	現行	改正案
1. 障害者の活躍の場の拡大に関する措置				
(1)①国及び地方公共団体の責務	—	国等が率先して雇用する責務を法律上明確化★	—	—
(1)②障害者活躍推進計画の作成・公表	—	障害者活躍推進計画の作成・公表を義務付け★	—	—
(1)③障害者雇用推進者の選任	—	全ての国及び地方公共団体に選任を義務付け	一定規模以上の企業に選任の努力義務あり	(引き続き努力義務)
(1)③障害者職業生活相談員の選任	—	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任を義務付け	一定数以上の障害者を雇用する事業所に選任義務あり	(引き続き義務)
(1)④障害者任免状況の自ら公表	—	任免状況の自ら公表を義務化	—	—
(1)⑤解雇の届出	—	障害者を免職する場合は公共職業安定所へ届出を義務付け★	障害者を解雇する場合は公共職業安定所へ届出義務あり	(引き続き義務)
(2)①週20時間未満の特例給付金	—	— (障害者の特性に応じた雇用推進)	—	週20時間未満の雇用障害者の数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例給付金を支給する仕組みを創設
(2)②中小事業主の認定制度	—	—	—	障害者雇用に関する優良な事業主の認定制度を創設
2. 国及び地方公共団体における障害者の雇用状況についての的確な把握等に関する措置				
(1)厚生労働大臣による報告徴収	—	厚生労働大臣による報告徴収ができる規定を新設	厚生労働大臣による報告徴収等の規定あり	(引き続き規定)
(2)対象障害者の確認書類の保存	—	義務規定を新設	(省令に義務規定あり)	義務規定を新設
(3)対象障害者の確認方法	—	規定を新設 適正実施勧告も規定★	—	規定を新設

■ は、民間事業主よりも強い規定。□ は、民間事業主に並ぶ規定。

★は、「公務部門における障害者雇用に関する基本方針」(平成30年10月23日公務部門における障害者雇用に関する関係閣僚会議決定)の内容に上乗せする規定。

- 法定雇用率を達成していない国及び地方公共団体の機関においては、法定雇用率の速やかな達成に向けた取組を進めることが求められている一方で、障害者が活躍しやすい職場づくりや人事管理を進める等、雇用の質を確保するための取組を確実に推進することが必要である。
- このため、国及び地方公共団体の機関において、障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画（障害者活躍推進計画）を作成・公表することとする。
- また、国及び地方公共団体の機関が適切に計画を作成・実施することができるよう、厚生労働大臣は、障害者雇用対策基本方針に基づき、障害者活躍推進計画の作成に関する指針を示すこととする。

障害者活躍推進計画の概要

- 国及び地方公共団体の機関は、障害者活躍推進計画作成指針に即して、障害者活躍推進計画を作成・公表。

<障害者活躍推進計画の概要イメージ>

計画期間：概ね2～5年間

障害者活躍推進計画における取組例

(1) 障害者の活躍推進に関する基礎的事項

① 組織内の体制整備のための取組、② 障害者雇用に関する理解促進のための取組、③ 職務の選定・創出のための取組

(2) 障害者の採用に関する事項

① 募集・採用に関する取組、② 職員の任用上の措置

(3) 障害者が職場定着し活躍できる職場づくりに関する事項

① 職場環境整備のための取組、② 人事労務管理に関する取組

- 国及び地方公共団体の機関は、毎年少なくとも1回、障害者活躍推進計画に基づく取組の実施状況を公表。
- 厚生労働大臣は、国又は地方公共団体の求めに応じ、障害者活躍推進計画の作成に関し必要な助言を行うことができる。

- 現行の障害者雇用率制度等においては、職業的自立を促す観点から、週所定労働時間20時間未満での働き方は支援の枠組みの対象とされていない。一方で、就労希望を有する精神障害者等が大幅に増加傾向にあり、その中には、障害の特性から、週所定労働時間20時間未満であれば就労可能な障害者も一定程度見られる。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会の確保を支援するため、短時間労働者のうち週所定労働時間が一定の範囲内にある者（特定短時間労働者）を雇用する事業主に対して、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する仕組みを創設する。

<労働政策審議会障害者雇用分科会意見書で提言された具体的な枠組み>

- ・ 週所定労働時間20時間未満の雇用障害者数に応じて、障害者雇用納付金を財源とする特例的な給付金を事業主に支給する。
- ・ 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- ・ 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- ・ 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- ・ 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

※ 具体的な要件や単価については、省令で規定する予定。

<各制度の対象者イメージ>

週所定労働時間	雇用率制度	障害者雇用納付金 障害者雇用調整金	週20時間未満の 特例給付金
30時間以上	○	○	×
20時間以上30時間未満	○	○	×
10時間以上20時間未満	×	×	○

○ 対象となる
× 対象とならない

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度の創設

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設する。

<考えられる優良中小事業主の認定制度に係る評価項目例>

- | | |
|------------------|---------------------------|
| 1. 障害者雇用の推進体制の整備 | 6. 障害者を採用し、活躍を推進するための計画立案 |
| 2. 障害者雇用に関する理解浸透 | 7. 募集・採用の取組 |
| 3. 職務の選定・創出 | 8. 職場定着の取組 |
| 4. 職場環境の整備 | 9. 関係機関との連携 |
| 5. 雇用管理の充実 | |

※具体的な評価項目については、法案成立後に検討。

<認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
 - 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
 - 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
 - 好事例の相互参照・横展開
- 等

<企業規模別の障害者雇用状況>

	実雇用率	雇用率達成企業割合	雇用率未達成企業のうち雇用ゼロ企業割合
全体	2.05%	45.9%	57.8% (100%)
45.5～100人未満	1.68%	44.1%	93.7% (82.1%)
100～300人未満	1.91%	50.1%	30.8% (17.7%)
300～500人未満	1.90%	40.1%	1.3% (0.2%)
500～1,000人未満	2.05%	40.1%	0.1% (0.0%)
1,000人以上	2.25%	47.8%	0.1% (0.0%)

平成30年6月1日現在

I 障害者雇用をめぐる最近の動き

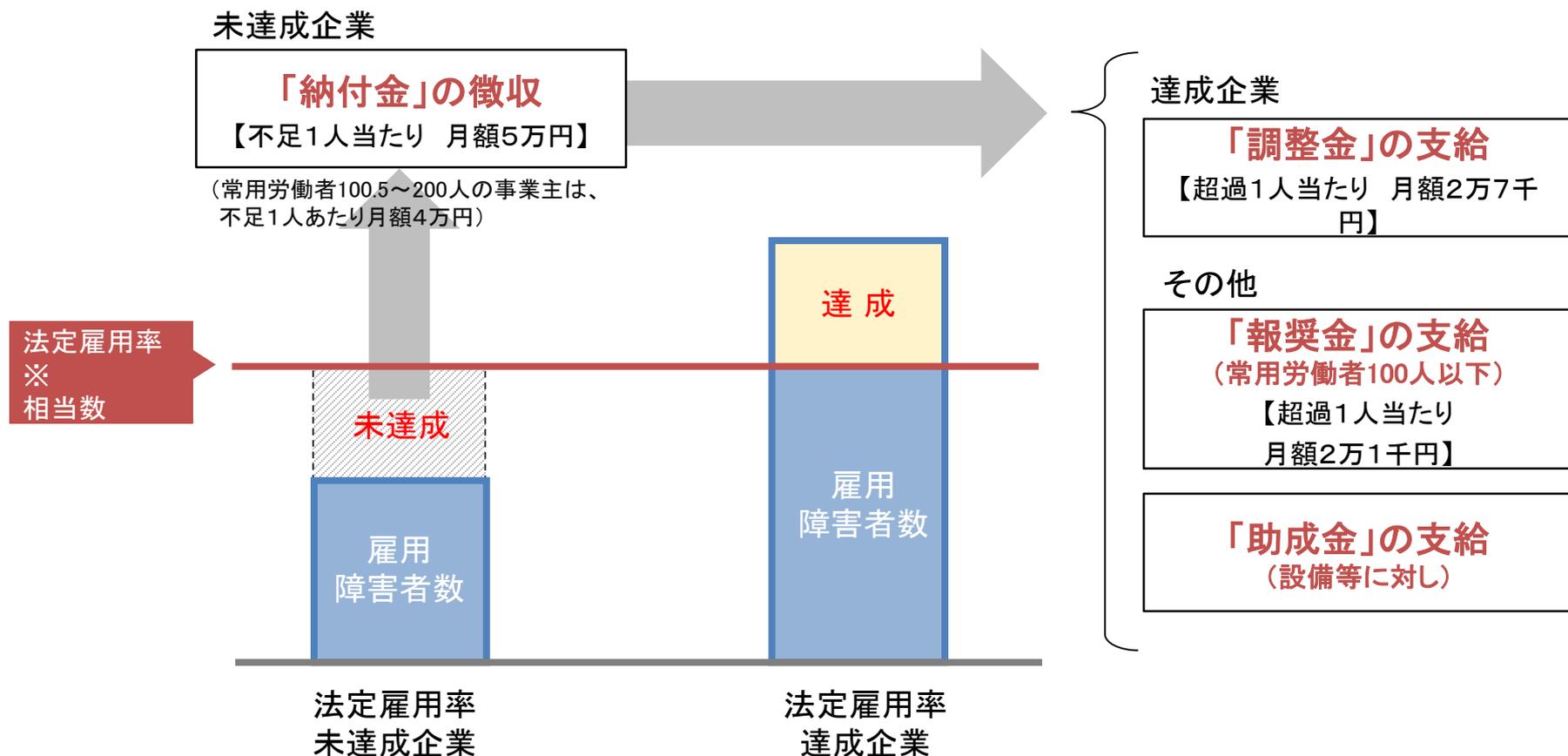
1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

障害者雇用納付金制度

雇用率未達成企業（常用労働者100人超）から納付金を徴収し、雇用率達成企業などに対して調整金、報奨金を支給するとともに、各種の助成金を支給。



※ 障害者雇用促進法に基づき、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定。

障害者雇用納付金制度の財政状況

単位：億円

年度（平成）	22年度	23年度	24年度	25年度	26年度	27年度	28年度	29年度
納付金収入(a)	137	192	192	163	240	220	312	295
支出(b)	235	226	235	219	195	190	241	262
調整金／報奨金	119	134	147	164	125	143	195	218
うち調整金	71	90	104	120	82	95	155	174
うち報奨金	47	44	42	45	44	48	40	44
助成金	79	69	66	31	40	17	12	9
事務事業費	38	22	20	21	28	26	29	31
単年度収支(a-b)	▲ 99	▲ 34	▲ 43	▲ 55	44	30	71	33

積立金額	158	120	76	20	64	93	172	204
------	-----	-----	----	----	----	----	-----	-----

※ 表中の数値は決算値を記載。

※ 支出(b)の額については、調整金の外、還付金が含まれる。

I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

障害者助成金認定・支給状況の推移（平成26年度～29年度）

（単位：千円）
平成30年3月31日現在

区分		認定				支給			
		26年度	27年度	28年度	29年度	26年度	27年度	28年度	29年度
1 障害者作業施設設置等助成金	件数	116	108	83	79	195	113	88	76
	金額	78,427	55,163	48,423	39,585	98,702	56,301	45,299	39,546
2 障害者福祉施設設置等助成金	件数	3	3	1	0	8	1	3	1
	金額	551	414	203	0	1,961	141	413	195
3 障害者介助等助成金	件数	117	65	51	36	15,925	9,195	7,327	5,763
	金額	---	---	---	---	1,790,083	1,076,728	898,727	715,579
4 重度障害者等通勤対策助成金	件数	48	46	35	17	2,344	1,428	1,168	819
	金額	3,040	2,049	1,050	2,157	462,738	268,078	208,532	136,755
5 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	件数	0	2	0	0	16	9	2	0
	金額	0	42,236	0	0	56,002	1,192	41,215	0
合 計	件数	284	224	170	132	18,488	10,746	8,588	6,659
	金額	82,018	99,862	49,676	41,742	2,409,486	1,402,440	1,194,186	892,075

※認定金額は施設・設備等のみである。

I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

障害者関係助成金の体系

機構(納付金)

1 障害者職場実習支援事業

- 4 障害者作業施設設置等助成金
- 5 障害者福祉施設設置等助成金
- 6 障害者介助等助成金
- 7 重度障害者等通勤対策助成金
- 8 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

11 調整金、12 報奨金

採用前

採用

採用後

国(雇用保険2事業)

- 2 トライアル雇用助成金
 - 2-1 障害者トライアルコース
 - 2-2 障害者短時間トライアルコース

- [障害者雇用安定助成金]
 - 9-1 障害者職場定着支援コース
 - 9-2 障害者職場適応援助コース
 - 9-3 障害や傷病治療と仕事の両立支援コース
- [人材開発支援助成金]
 - 10 障害者職業能力開発コース

雇入れ時

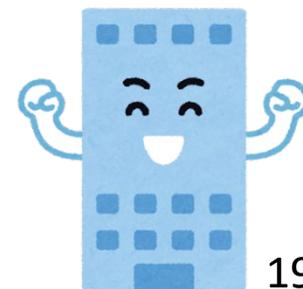
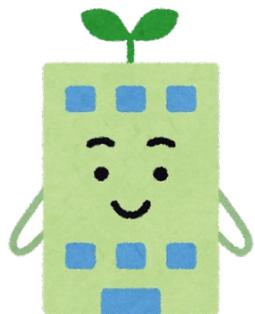
- 3 特定求職者雇用開発助成金
 - 3-1 特定就職困難者コース
 - 3-2 障害者初回雇用コース
 - 3-3 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

障害者雇用納付金制度に基づく助成金とは？

事業主が障害者を新規雇入れ・雇用継続をするために特別な措置（※）を行う場合に、助成金を支給することにより、**事業主の経済的負担を軽減し、障害者の雇用促進・雇用継続を図る**ことを目的とするものです。

※ポイント

雇入れるだけではダメ！
障害者の障害に応じた特別な措置を行う必要があります。



主な助成金

① 障害者作業施設設置等助成金

(施設、設備を設置・整備する)



② 障害者介助等助成金

(介助や相談等を行う)



③ 重度障害者等通勤対策助成金

(通勤を容易にする)



障害者作業施設設置等助成金

とは

雇用する障害者のために施設、設備を設置・整備する
事業主の方への助成金



障害者作業施設設置等助成金の主なポイント

- 対象障害者を雇用してから、6か月以内の申請であること（中途障害者及び人事異動等の場合を除く）
- 業務を行うにあたって、障害が理由で生じる課題に配慮した施設等の設置・整備を行うこと
- 助成金の対象は、必要最低限の施設等であること

概要

障害者作業施設設置等助成金

助成金名	対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
<p>第1種作業施設設置等助成金</p> <div data-bbox="67 574 631 704" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>工事・購入により 設置・整備をする場合</p> </div>	<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・中途障害者 <p>※上記の障害者である 在宅勤務者</p>	<p>2/3</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき450万円 (作業施設、附帯施設、作業設備の合計) ※作業設備の場合 障害者1人につき150万円 (中途障害者の場合は1人につき450万) ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 	<p>—</p>
<p>第2種作業施設設置等助成金</p> <div data-bbox="67 1139 631 1275" style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>賃借により 設置・整備する場合</p> </div>			<ul style="list-style-type: none"> ・障害者1人につき月13万円 ※作業設備の場合 障害者1人につき月5万円 (中途障害者の場合は1人につき13万) ・短時間労働者(重度身体障害者、重度知的障害者または精神障害者を除く)である場合の限度額は1人につき上記の半額 	<p>最長3年間</p>

【事例】 第1種作業施設設置等助成金

【対象者】

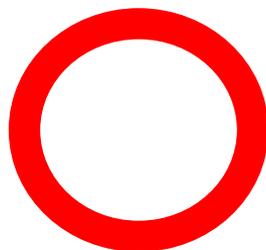
身体障害者（視覚障害）

【課題】

書類作成等の事務作業が主な業務であるが、視覚障害のため、書類の文字の判読が困難。

【措置】

拡大読書器の整備



※同様の措置を行っても、その他の要件に合致せず助成金の対象とならないケースもあります。

【事例】 第1種作業施設設置等助成金

【対象者】

身体障害者（下肢障害）

【課題】

義足の使用により、階段の上り下りができない。

（4階建てで対象者が業務を行っているのは2階、会議室が3階）

【措置】

1階から3階までの階段に手すりを設置

- 入口から就業場所及び毎日使用する会議室までの主な経路（1階から3階）
- それ以外（3階から4階）



障害者介助等助成金 とは

障害者のために必要な介助等を行う
事業主の方への助成金

障害者介助等助成金

- ① 職場介助者の配置または委嘱助成金
- ② 手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金
- ③ 障害者相談窓口担当者の配置助成金
【平成30年度新設】



①職場介助者の配置または委嘱助成金 ②手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱助成金 のポイント

○対象障害者を雇用してから原則1年を経過する前に申請すること。

○業務を行うにあたって、障害を理由とした課題・問題があり、そのままでは雇用の継続が困難であること。（課題が一般的な業務上の課題である場合や介助の必要性が認められない場合等は、対象外）

○職場介助者等を配置または委嘱し、課題・問題を解決するための介助等を行うこと。

「職場介助者の配置助成金」の概要1

○対象となる障害者ごとに、1人の職場介助者を配置する

○障害者が主体的に業務を行うために必要な次のような介助（例）

- 事務処理に必要な文書の朗読
- 文書の作成及びその補助業務
- 公共交通機関で移動時の手引き介助



「職場介助者の配置助成金」の概要2

対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none">・ 2級以上の視覚障害者・ 2級以上の両上肢機能障害及び2級以上の両下肢機能障害を重複する者・ 3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による上肢機能障害及び3級以上の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害を重複する者	3/4	15万円 /月	最長 10年間

【事例】 職場介助者の配置助成金

【対象者】

視覚障害者（2級）

【課題】

作成した文書のレイアウトの確認ができない。

【措置（支援内容）】

職場介助者が、障害者の指示により、障害者の作成した文書のレイアウトを確認、修正または伝達する。

【平成30年度新設】

③障害者相談窓口担当者の配置助成金 のポイント

- 雇用している障害者への合理的配慮の提供を目的とする。
- 既に設置されている相談窓口（※）または別に新設した相談窓口へ、
新たに相談窓口担当者を増配置すること等により、雇用している障害者に対する相談体制を拡充する。
- 障害者専門機関へ相談業務を委嘱することによる拡充も対象となる。

※平成28年4月1日から、雇用の部分で障害者に対する差別が禁止され合理的配慮の提供として相談窓口体制の整備が義務となりました。

「障害者相談窓口担当者の配置助成金」の概要

対象となる障害者	対象となる措置	支給額	支給回数
身体障害者 知的障害者 精神障害者	担当者の「増配置」	①専任の場合 配置した職員1名（最大2名）につき月額8万円（最大6か月） ②兼任の場合 配置した職員1名（最大5名）につき月額1万（最大6か月）	1回
	担当者の研修受講費用	研修等の受講費の3分の2（最大20万円） 受講者数×700円×受講時間（10名まで）（月10時間まで） ※①、②の増配置の対象者は除く	
	障害者専門機関への委嘱等に要した経費	委嘱経費として支払った額の3分の2（上限月額10万円かつ最大6か月）	

重度障害者等通勤対策助成金

とは

通勤を容易にするための措置を行う
事業主の方への助成金



通勤対策助成金の主なポイント

- 対象障害者を雇用してから、**6か月以内**の申請であること
(中途障害者及び人事異動等の場合を除く)
- 障害者の**通勤を容易**にするための措置を行う事業主等に支給するものであること
- 障害のみを理由とした通勤困難性が認められること**

しかし

- A.そもそも対象障害者の住居から勤務地まで**通勤できる公共交通機関が無い**場合
- B.対象障害者の前住居から勤務地まで、**通常では通勤しないような相当な距離があり、障害者以外の者でも通勤するのが困難な**場合
- C.事業所移転に伴い、**公共交通機関の利用ができなくなった**場合

対象と
ならない



具体的な種類

- 1.住宅の賃借助成金
- 2.指導員の配置助成金
- 3.住宅手当の支払助成金
- 4.通勤用バスの購入助成金
- 5.通勤用バス運転従事者の委嘱助成金
- 6.通勤援助者の委嘱助成金
- 7.駐車場の賃借助成金
- 8.通勤用自動車の購入助成金



駐車場の賃借助成金

事業所



駐車場

移動時間が
10分程度
の距離

通勤



自宅



駐車場

移動時間が
10分程度
の距離

ポイント

- 対象障害者が自分で運転する
- 自宅および事業所までのそれぞれの移動時間が10分程度の距離
- 対象障害者のために新規に契約（助成金受給のために契約を切り替えるのは×）
- 駐車場は通勤のためだけに使用（事業所の営業活動等別の用途での使用は×）
- 駐車場の契約においては駐車区画、駐車する車を指定

【事例】 駐車場の賃借助成金

障害特性
に配慮

雇用継続

【対象者】

下肢障害者（1級）、常時車椅子利用

【課題】

公共交通機関で通勤する場合、自宅側も事業所側も最寄駅は階段のみで、エレベータがない。

駅員も常駐していないため、自力での通勤が困難。

【措置】

車通勤を認め、事業所側近くに駐車場を会社が賃借。
賃借料の2割を障害者本人が負担

→ 通勤に係る負担が軽減
雇用の継続を図れた。



※同様の措置を行っても、その他の要件に合致せず助成金の対象とならないケースもあります。

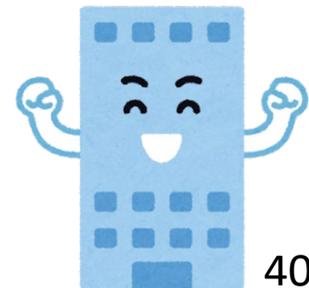
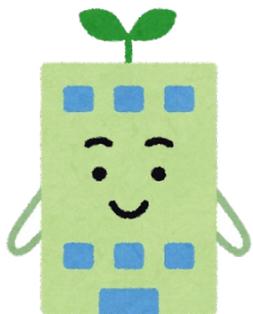
駐車場の賃借助成金

対象となる障害者	助成率	限度額	支給期間
<ul style="list-style-type: none"> • 重度身体障害者 • 3級の体幹機能障害者 • 3級の視覚障害者 • 3級または4級の下肢障害者 • 3級または4級の乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害者 • 5級の下肢障害、体幹機能障害、乳幼児期以前の非進行性の脳病変による移動機能障害のいずれか2つ以上重複する者 • 知的障害者 • 精神障害者 	<p>3/4</p>	<p>障害者1人 5万円/月</p>	<p>最長 10年間</p>

H30年度 新設 障害者職場実習支援事業とは？

障害者を雇用したことがない事業主または
精神障害者を雇用したことがない事業主が、
職場実習を計画し実習生を受け入れた場合
に、謝金等を支給するものです。

※ポイント
雇い入れを要件とは
していません。



障害者職場実習支援事業のポイント

○過去3年間に障害者を雇用したことがない事業主または精神障害者を雇用したことがない事業主が対象となり、社内における障害者雇用に係る理解の促進等を目的とする。

○実際の就労場面を想定した職場実習計画を策定し、一定期間の実習を行う。

○社内に実習を指導する適任者がいない場合、実習指導員を委嘱することもできる。

○職場実習終了後の雇入れを要件とはしない。

「障害者職場実習支援事業」の概要

対象となる障害者	対象となる措置	支給額	支給回数
<p>①障害者の雇用実績がない事業主</p> <p>身体障害者 知的障害者 精神障害者</p> <p>②精神障害者の雇用実績がない事業主</p> <p>精神障害者</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 職場実習の受入期間 1週間から1か月 • 職場実習の日数 原則5日～20日 • 実習時間（1日あたり） 3時間以上 	<p>職場実習受入謝金 対象者1名につき日額5,000円</p> <p>実習指導員への謝金 1日につき16,000円 （4時間未満の場合は8,000円）</p> <p>傷害保険の保険料実費</p>	<p>同一年度に2回まで</p>

令和元年度の改正ポイント

1 支給対象障害者の離職に伴い、新たに雇用する場合の支給請求期間の延長

対象助成金

作業施設(第1種)、福祉施設、通勤対策(バス、自動車購入)、重度多数

要件

受給資格の認定日から起算して1年以内 又は支給対象障害者の自己都合離職等から6か月以内のいずれか遅い日まで

2 雇用継続義務期間の対象障害者の要件緩和

対象助成金

作業施設(第1種)、福祉施設、通勤対策(バス)、重度多数

要件

支給終了後の雇用継続義務期間に対象障害者が自己都合退職等した場合に新たに雇用する障害者について、当初の対象障害者と同じ障害でなくてもよいこととした

3 附帯施設の対象の緩和

対象助成金

作業施設

要件

玄関、廊下、階段、トイレ等だけでなく、就業日毎に使用する更衣室・会議室・倉庫等の施設に係る障害配慮部分も対象とする。

4 申請等を事業主以外の者に委任する場合の要件の緩和

改正前

・事業主の要件

- イ 事業主の所在する都道府県と支給対象障害者を雇用する事業所の所在する都道府県とが異なる事業主
- ロ 法人全体の労働者の総数が301人以上の事業主

・委任される者の要件

- イ 支給対象障害者を雇用する事業所の長で、事業所における人事配置、労務管理等についての権限を有する者
- ロ 労働保険における届出について事業主の代理の権限を有する者

改正後

・事業主の要件

なし(委任届の提出で可)

・委任される者の要件

当該法人の役員又は支給対象障害者を雇用する事業所の長

I 障害者雇用をめぐる最近の動き

1. 障害者雇用の状況について
2. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要について

II (独) 高齢・障害・求職者雇用支援機構の 助成金等

1. 障害者雇用納付金制度について
2. 助成金の支給実績について
3. 助成金等の概要、活用事例及び今年度の改正について
4. 支給手続きについて

申請の流れ（概要）

事業主

認定申請

提出

審査

機構

認定
決定

不認定
決定

事業主

支給請求

提出

審査

機構

支給
決定
→振込

不支給
決定

- ☆認定申請・支給請求にはそれぞれ審査があります。
- ☆認定され、支給請求まで進んでも、要件に合致しなければ受給できません。
- ☆申請窓口は都道府県支部です（審査は機構本部にて行います）。

申請のポイント①

申請の期限

認定申請や支給請求には期限がある（例）

- 認定申請の場合）
- ・ 雇入日から6か月以内
 - ・ 障害者手帳の交付日から6か月以内
 - ・ 賃貸借契約を行おうとする日の前日から起算して2か月前から賃貸借契約の締結日の翌日から起算して3か月以内
 - ・ 工事等の発注（契約）予定日の前日まで

支給請求の場合） ・ 認定日から起算して1年以内

etc...

※期限内に申請するだけでなく、要件に合致している必要があります。

※注意※

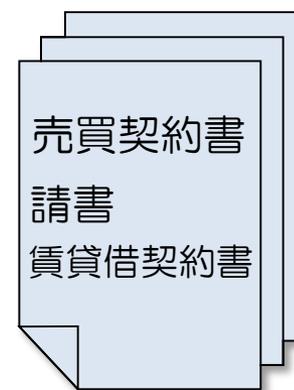
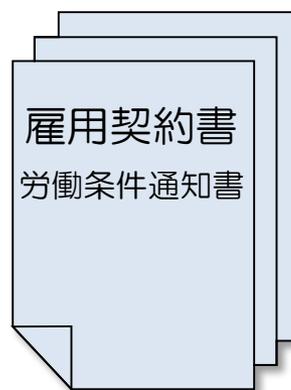
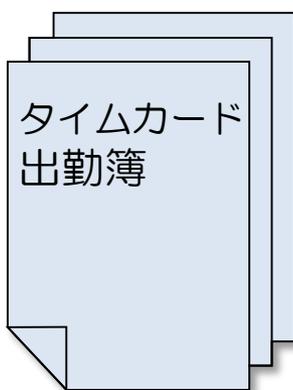
施設・設備の整備や通勤用自動車の購入等、認定申請の前に着手(契約・発注・支払)すると申請ができない場合があります。助成金の活用をお考えの場合には、まず支部へご相談ください。

助成金等ごとに期限・要件は異なります。お早めに支部へご相談ください！

申請のポイント②

申請書類の準備

- 申請はすべて書類審査
→必要となる書類は助成金等ごとに異なります



etc...

書類の不足や記入漏れがあると審査ができません！！

しっかりとした書類の準備が不可欠となります。
ご不明な点は、早めに支部にご相談ください。

申請のポイント③

認定・支給の条件は助成金ごとに異なります。

認定後・支給後の条件

★支給された後にも、手続きや条件があります。

認定後の条件の例（認定条件）

- 業務日誌等の作成
- 認定を受けた事業計画を変更する場合には、変更手続きが必要
- 施設・設備の取得価格が30万円以上の場合には、資産計上が必要

etc.

支給後の条件例（支給条件）

- 対象となった障害者の雇用を一定期間以上継続する義務（対象障害者等雇用継続義務期間）
- 助成対象となった措置の実施状況の報告
- 調査への協力

etc.

認定条件・支給条件ともに助成金ごとに異なります。
詳しくは各種パンフレットをご覧くださいか、
支部へお問い合わせください。

事業主の皆様へお願い

～公平・公正な支給のための取り組みについて～

障害者雇用納付金を財源とし、
公平・公正な支給が求められることから
不適正支給や不正受給の防止に取り組んでいます。

☆認定条件・支給条件に違反した場合には、
認定の取消や、支給した助成金等を返還していただくケースもございます。

支部への事前相談をお願いします！

各都道府県支部 高齢・障害者業務課にご相談ください！

助成金ごとの
パンフレットがほしい

助成金について
もっと詳しく知りたい

福岡支部

TEL 092-718-1310

佐賀支部

TEL 0952-73-9118

長崎支部

TEL 0957-35-4723

熊本支部

TEL 096-249-1889

熊本支部

TEL 096-249-1889

大分支部

TEL 097-522-7256

鹿児島支部

TEL 099-250-5152

沖縄支部

TEL 098-941-3302

機構ホームページでもご案内しています！

<http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/>

ご清聴、ありがとうございました。