

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

① 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者の雇用継続への支援

- 加齢により職場への適応が困難となった中高年齢等障害者（35歳以上の者）の雇用継続が図られるよう、事業主が行う、
①業務の遂行に必要な施設の設置等への助成、②職務の遂行のための能力開発、③業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱への助成を新設

支給額等

※支給額は原則既存のメニューと同様

① 業務の遂行に必要な施設の設置等への助成（障害者作業施設設置等助成金の拡充）

助成対象措置	助成率	上限額
設置又は整備（賃借によるものを除く。）	2 / 3	年・450万円／人（作業設備のみ：150万円。中途障害者は450万円） 会計年度・4,500万円／事業所
賃借	2 / 3	月13万円／人（作業設備のみ：5万円。中途障害者は13万円）

② 職務の遂行のための能力開発（職場介助者等助成金の拡充）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業事業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業事業主等（※1）	3 / 4	30万円

③ 業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱（職場介助者等助成金、職場適応援助者助成金の拡充）

助成金	配置	委嘱
職場介助者（助成率：2 / 3） 手話通訳・要約筆記等担当者（助成率：2 / 3）	月13万円／人（※1：15万円／人）	1人0.9万円／回（※1：1万円） （上限：年135万円／人（※1：150万円））
職場支援員	月3万円／人（※1：4万円）	1人 1万円／回（上限：※2）

助成金	訪問型	企業在籍型	
		精神障害者以外	精神障害者
職場適応援助者	4時間以上1.8万円。4時間未満9千円 上限額：3.6万円／日（支援ケースごと）	月6万円（※1：8万円）	月9万円（※1：12万円）

※1 中小企業事業主又は調整金支給調整対象事業主

※2 既存メニューの上限が4万円／月であることを踏まえ、288回（4回×12ヶ月×6年）最大6年間の中で、柔軟に使えるよう設定

支給回数・期間

- ① 賃借の場合：最大3年間
- ② 最大1年間
- ③ 最大10年間（職場介助者、手話通訳担当者）
最大6年間（職場支援員）

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(1) (障害者介助等助成金①)

○ 助成金の分かりやすさ等も考慮し、助成金のメニューの整理・拡充を実施

職場介助者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

		対象障害者等	現行	改正案	期間(最大)		
配置	参考) 四肢機能障害		月15万円/人	月15万円/人	10年		
	視覚障害	事務的業務					
		事務的業務以外	なし				
委嘱	参考) 四肢機能障害		1万円/回 (1年につき150万円/人)	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年		
	視覚障害	事務的業務					
		事務的業務以外	1万円/回 (1年につき 24万円/人)				
継続	配置	参考) 四肢機能障害	月13万円/人	月13万円/人	5年		
		視覚障害				事務的業務	
			事務的業務以外			なし	
	委嘱	参考) 四肢機能障害			9千円/回 (1年につき135万円/人)	9千円/回 (1年につき135万円/人)	5年
		視覚障害	事務的業務				
			事務的業務以外		9千円/回 (1年につき 22万円/人)		

※ 中高年齢等障害者以外への能力開発の措置に対する助成については、職場適応措置の実施を要件としないこととするほか、助成額について、費用額に応じた支給ではなく一定額とする。(助成率：3/4、上限額：①中小企業事業主 年30万円/人、②それ以外の事業主年20万円/人、期間：最大1年)

手話通訳・要約筆記等担当者の整理・拡充事項 (助成上限額)

※助成率：3/4 (継続については2/3)

		現行	改正案	期間(最大)
配置		なし	月15万円/人	10年
委嘱		6千円/回 (1年につき28万8千円/企業)	1万円/回 (1年につき150万円/人)	10年
継続	配置	なし	月13万円/人 (※)	5年
	委嘱	なし	9千円/回 (1年につき135万円/人) (※)	5年

※職場介助者の継続措置の助成金の上限額と同額

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(2) (障害者介助等助成金②)

- 事業主が行う①障害者の雇用管理のために必要な専門職の配置又は委嘱、②障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者の配置又は委嘱、③障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置への助成を新設

支給対象

① 障害者の雇用管理のために必要な専門職（医師又は職業生活相談支援専門員）の配置又は委嘱

(1) 雇用する五人以上の障害者の健康相談のために必要な医師の委嘱

(2) 雇用する五人以上の障害者の雇用管理のために必要な職業生活に関する相談及び支援の業務を専門に担当する者（※1）の配置又は委嘱

※1 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、公認心理師、産業カウンセラー、看護師、保健師の資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定。

② 障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（職業能力開発向上支援専門員）の配置又は委嘱

雇用する五人以上の障害者の職業能力の開発及び向上のために必要な業務を専門に担当する者（※2）の配置又は委嘱

※2 キャリアコンサルタントの資格を保有し、一定期間以上の障害者雇用に関する実務経験を有する者等を想定

③ 障害者の介助の業務等を行う者の資質の向上のための措置

障害者である労働者の介助等の業務を行う者の資質の向上のための措置

支給額

①、② 費用の3/4を助成。ただし、上限等は以下のとおり。

①(1) 委嘱：1回 2.5万円/人（上限：年額30万円）

①(2) ② 配置：1人 15万円/月、委嘱：1回 1万円/人（上限：150万円/年）

③ 費用の3/4を助成。ただし、1事業主 100万円/年を限度。

支給回数・期間

①、② 10年間

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(3) (職場適応援助者助成金、重度障害者等通勤対策助成金)

職場適応援助者の拡充事項

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	単価：支援4時間*以上 <u>16,000円</u> 支援4時間*未満 <u>8,000円</u> 1日当たり上限額： <u>16,000円</u> (複数の企業等において支援を実施しても、 1日の支援時間の合計で算定)	単価：支援4時間*以上 <u>18,000円</u> 支援4時間*未満 <u>9,000円</u> 1日当たり上限額： <u>36,000円</u> (支援ケースごとに算定)
企業在籍型職場適応援助者助成金	同一事業主の同一事業所において <u>2回目以降の支援は支給対象外</u>	<u>支援回数の上限なし(ただし、事業主一年度当たり助成金額の上限は300万円)</u>

* 支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」

重度障害者等通勤対策助成金の拡充事項

	現行	改正案
重度障害者等通勤対策助成金	第一号通勤援助者の委嘱の期間 <u>1ヶ月</u>	第一号通勤援助者の委嘱の期間 <u>3ヶ月</u>

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

② 既存の各助成金のメニューの整理・拡充(4) (障害者雇用啓発活動)

	拡充案
障害者雇用啓発活動 (障害者職場実習等支援事業)	<ul style="list-style-type: none">○ 障害者を雇用したことがない事業主等が職場実習の実習生を受け入れた場合に、受入れの経費を支援。○ 障害者を雇用したことがある事業主等が職場実習の実習生を受け入れ、雇用に結びついた場合には、受入れの経費を支援。
障害者雇用啓発活動として障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めるための啓発活動(障害者の雇用の促進に必要であると認められる啓発活動に限る。)を実施	<p>【支援額等】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 受入謝金：実習対象者一人につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円を限度)○ 実習指導員への謝金：一時間当たり2,000円
	<ul style="list-style-type: none">○ 障害者雇用の経験やノウハウのある事業主が、障害者を雇用したことがない事業主の見学等を受け入れた場合の経費を支援。
	<p>【支援額等】</p> <ul style="list-style-type: none">○ 受入謝金：受入れ一回につき1日5,000円(一年度、一事業主当たり50万円(もにす認定企業にあっては100万円)を限度)○ 受入対応者への謝金：一時間当たり2,000円

※要件等の詳細については、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の実施要領で定める。

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(1) (助成金の概要)

支給対象

- ①、②のいずれにも該当するものに対し、予算の範囲内において支給
 - ① 都道府県労働局長の認定を受け、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るために必要な対象障害者の一連の雇用管理に関する援助の事業（以下「障害者雇用相談援助事業」という。）を行うもの
 - ※ 特例子会社が親事業主等を対象に相談援助事業を実施する場合には、当該相談援助事業により当該特例子会社で就労する障害者の親事業主等での雇入れや出向が実現し、かつ、今後も親事業主等での雇入れや出向を予定しているときに限る（②の（1）のみ受給可）。
 - ② (1)、(2)のいずれかに該当するもの
 - (1) その事業所で、対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための措置を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該措置が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
 - (2) その事業所で、対象障害者の雇入れ、6ヶ月以上その雇用の継続を行った事業主に対して、相談援助事業（当該相談援助事業により当該雇入れ又は当該雇用の継続が行われたと機構が認めるもの（※）に限る。）を行ったもの
 - ※ 機構の認定に当たっては、①事業者が行った相談援助の詳細、②相談援助に基づく事業主の取組、③相談援助を受けた事業主の証明により確認を行うこととし、（2）の場合は、追加で、④雇入れ及びその雇用の継続の実績の証明により確認

支給額

- (1) 60万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては80万円）
- (2) (1)の助成額に、一人当たり7.5万円（中小企業事業主又は除外率設定業種の事業主にあっては10万円）を上乗せ（ただし、4人までを上限とする。）

支給回数・期間

1事業主につき、1回

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(2) (相談援助事業者の認定要件①)

事業者要件

- 一定の質を担保し、障害者雇用相談援助事業が適正に行われるよう、以下の要件を設定する。
 - ・ 法人として、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助の業務又は実務の実績があること
 - ・ 事業実施責任者及び事業実施者を配置していること
 - 事業実施責任者：下記ア又はイの業務や実務に5年以上従事した経験を有し、当該業務等に総括的な指導監督の立場で2年以上従事した経験を有する者
 - 事業実施者：ア又はイの経験を有する者
 - ア 障害者の雇用に関する相談援助等を行う事業所で、障害者の一連の雇用管理に関する援助の業務に3年以上従事した経験
 - イ 特例子会社等で、障害者の一連の雇用管理についての実務に3年以上従事した経験
 - ・ 法定雇用率以上の障害者を雇用していること
 - ・ 労働局又は機構が行う障害者雇用相談援助事業の実施状況等に関する調査への協力その他適正な実施に関する要請に応じることとしていること。
 - ・ 個人情報を適正に管理し、秘密を守るために必要な措置が講じられていること。

欠格事由

- 以下の者については認定事業者となることができないこととする。
 - ・ 障害者雇用相談援助事業を行う事業者としての認定の取消しを受けてから5年を経過しない者（法定雇用率以上の障害者の雇用に関する要件を満たさなくなったことや、廃止の届出により、認定の取消しを受けた者は除く。）
 - ・ 労働関係法令に違反する重大な事実があると認められる者
 - ・ 不正受給を行ったことのある者など、雇用関係助成金の支給要件を満たさない者 等

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

③ 障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設(3) (相談援助事業者の認定要件②)

申請及び認定

- 認定申請に当たり、障害者の雇入れ及びその雇用の継続を図るための一連の雇用管理を行う能力を有することを確認するため、法人等の当該一連の相談援助に関する具体的な実績又は経験の内容(※1)を記載した書面等の提出を求める。

※1 具体的な実績又は経験の内容として、以下の項目等の報告を求める。

- ①経営陣の理解促進、②推進体制の構築、③社内での障害者雇用の理解促進、④その事業所内における職務の創出・選定、⑤採用・雇用計画の策定、⑥求人票の作成など募集や採用活動の準備、⑦社内の支援体制等の環境整備、⑧採用後の雇用管理や職場定着等

※2 事業主の利用に当たり参考となるよう、報告の内容について原則公表することとする。

(この他、実施体制や支援事例を含む具体的な支援内容、相談援助事業を利用した事業所の評価等を公表する。)

- 認定事業者は、申請内容に変更が生じたときや、廃止や休止等をしようとするときは、報告をしなければならないこと等とする。

取消要件

- 認定後においても継続的に質を担保できるよう、事業者要件を満たさなくなった場合のほか、
 - ・ 実施した相談援助事業の多くで求人票の提出に至っていないなど、実施状況等を勘案し、適正に障害者雇用相談援助事業を実施する能力を有すると認められなくなったとき
 - ・ 正当な理由なく、労働局又は機構が行う調査に協力せず、又は、適正な実施に関する要請に応じなかったとき
 - ・ 偽りその他不正な手段で認定を受けたときや、正当な理由なく、申請内容の変更報告をしなかった又は変更に係る虚偽の報告をしたとき等は、認定を取り消すことができることとする。

その他

- 施行の日(令和6年4月1日)前であっても、認定を受けようとする法人はその申請を行うことができることとし(当該申請は施行日にしたものとみなす)、都道府県労働局長は、申請の受理等の準備行為をすることができることとする。

1. 障害者雇用納付金助成金の整理・拡充について

④ 不正受給対策等

不正受給対策

- 助成金の不正受給対策を強化するため、以下の事項について省令上に明記することとする。
 - ・ **不支給**
障害者雇用納付金助成金について、障害者雇用納付金の納付の状況が著しく不適切である、又は過去5年以内に偽りその他不正の行為により、障害者雇用納付金助成金の支給を受け、又は受けようとした事業主等に対しては支給しない。
(代理人が手続きを代理して行った場合を含む。)
 - ・ **返還命令**
上記の場合等において、支給した障害者雇用納付金助成金の全部又は一部を返還すること等を命ずることができること。
 - ・ **事業主名等の公表**
上記の場合等において、偽りその他不正の行為を行った事業主等の氏名並びに事業所の名称及び所在地、偽りその他不正の行為の内容等を公表することができること。

特定短時間労働者の取扱い

- 助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に、重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者（週所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を追加した上で、労働時間によって支給額を設定。
- 具体的には、以下のとおり設定。
 - ・ 障害者作業施設設置等助成金や障害者福祉施設設置等助成金は、支給上限額を一般労働者等の2分の1
 - ・ 障害者介助等助成金における職場支援員の配置や職場適応援助者助成金における企業在籍型職場適応援助者の配置は、支給額を一般労働者の4分の1