

障害者を多数雇用する中小企業を支援します

中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金のご案内 (平成25年度新規事業)

制度概要

この助成金は、中小企業事業主が障害者を雇用するための計画を作成し、その計画に基づいて、障害者を10人以上雇用し、障害者の雇入れに必要な施設や設備などを設置・整備した場合に、それらにかかった費用の一部を助成するものです。

対象事業主

- 支給申請時点で雇用する常用労働者数が**300人以下**※であること
※「障害者雇用促進法」第43条第1項に規定する労働者をいいます。
除外率設定業種では、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。
※業種や資本の金額・出資の総額は問いません。
- 支給資格が認定された日（以下「支給資格認定日」という）の翌日から6カ月以内に、事業計画に基づいて、以下の対象労働者を**10人以上**雇い入れること
 - 重度身体障害者
 - 知的障害者（療育手帳の交付を受けている障害者、または児童相談所等による判定を受けている障害者に限る。ただし、重度でない知的障害者の短時間労働者は除く）
 - 精神障害者（精神保健福祉手帳の交付を受けている障害者に限る）
- 対象労働者を雇い入れる事業所の事業に使用する施設や設備の設置などを行うこと
※設置・整備に要する費用が、**1契約当たり20万円以上**で、**合計額が3,000万円以上**となる必要があります。
- 支給申請時点で、この事業所に雇用される常用労働者に占める対象労働者の割合が、**10分の2以上**であること

支給額

対象労働者の数と施設や設備などの設置・整備にかかった費用に応じて、下表の額を支給します。

設置・整備に要した費用	対象労働者数					
	10~14人			15人以上		
	第1期	第2期・第3期	合計額	第1期	第2期・第3期	合計額
3,000万円以上 4,500万円未満	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)
4,500万円以上	1,000万円 (1,440万円)	500万円 (180万円)	2,000万円 (1,800万円)	1,500万円 (2,160万円)	750万円 (270万円)	3,000万円 (2,700万円)

- 事業主の希望により、それぞれ下段（ ）内の支給額を選択することもできます。
（下段は、支給の合計額は少なくなりますが、第1期の支給額が多いことが特徴です）
- 支給額は、支給資格認定時の対象労働者の雇入れ計画に基づく支給額を上限とします。
実際に雇い入れた対象労働者数が計画数を上回った場合でも、支給額は変更しません。
実際に雇い入れた対象労働者数が計画数を下回った場合は、実際に雇い入れた人数に応じた額となります。
- 各支給対象期の末日の時点で、雇用している対象労働者が10人を下回る場合は、その支給対象期以降は支給しません。



支給までの流れ

受給資格の認定申請

助成金を受給しようとする事業主は、**事業計画に着手する前**※に、管轄の労働局に対して、受給資格の認定申請を行い、認定を受ける必要があります。申請に際しては、受給資格認定申請書と一緒に計画書を提出してください。

※対象労働者の雇入れや設置・整備対象事業所における工事等の発注、契約、支払等を行うこと（施設的设计図や仕様書などの作成は除く）をいいます。受給資格認定日前に着手した場合は、支給対象外となりますので、ご注意ください。

[計画書の記載内容]

- ・事業概要
- ・建設・設備等計画
- ・収益計画表
- ・対象労働者に係る雇用管理の方法
- ・地域における障害者の雇用の促進に資する取組
- ・労働者の雇入れ計画

<申請期間>

7月16日～9月15日、または1月16日～3月15日



労働局で申請内容を審査（受給資格認定の可否を連絡）

受給資格認定日の翌日から起算して**6カ月以内**に
対象労働者の雇入れ及び施設等の設置・整備を実施

支給対象期について

対象労働者の雇入れが完了した日、または施設・設備等の設置・整備が完了した日のうち、遅い方の日を「起算日」※として、その日から6カ月間が「第1期支給対象期」、以後次の1年ごとの期間が「第2期支給対象期」「第3期支給対象期」となります。

※賃金締切日を定めている場合の起算日は、次のようになります。

- ・雇入れ等が賃金締切日より前に完了した場合：直後の賃金締切日の翌日
- ・賃金締切日に完了した場合：完了した日の翌日（賃金締切日の翌日）
- ・賃金締切日の翌日に完了した場合：完了した日（賃金締切日の翌日）



支給申請

支給申請は、それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して2カ月以内に、

- ①支給申請書 ②支給対象事業施設等に係る実績明細書※ ③支払内訳明細書※ ④対象労働者名簿
に必要な書類を添付して、管轄労働局に提出してください。 ※ 第1期支給対象期のみ提出



計画の実施状況報告

助成金を受給した事業主は、第1期支給申請期の支給決定日から3年間、決算の都度、事業計画の実施状況を労働局へ報告することが必要となります。

受給資格認定の審査基準

以下の審査基準に基づいて、受給資格認定申請書、事業計画書の内容について審査を行います。

事業の安定性

○以下の全ての要件を満たし、事業を的確に遂行する能力があるか。

- ・基準資産額（繰延資産、営業権を除く資産の総額から負債の総額を控除した額）が、負債の総額の7分の1以上であること
- ・事業資金として自己名義の現金・預金の額が、労働者数（事業計画上の対象労働者雇入れ後の人数）を10万倍した額以上であること

○「生産及び受注計画」「資金調達・借入返済の計画」について、資金計画、収益等の計画が妥当で、収益の実績等も勘案して、事業の安定性が見込まれるか。

施設・設備の妥当性

○助成対象の施設・設備は、以下の点から妥当と評価できるか。

- ・障害者の移動や雇用継続のための配慮や工夫がされているか。
- ・施設・設備の内容が、対象労働者の障害特性や職務内容等と照らして妥当なものとなっているか。
- ・期間内での設置・整備についての終了見込みは適切といえるか。
※助成対象として不適当な施設・設備についての経費が含まれている場合は、この経費分を除外して対象経費を算定し直します。その結果、算定経費の額が3,000万円を下回る場合は支給対象となりません。

[支給対象となる施設・設備等について]

以下の全てを満たすことが必要です。

- (1) 雇い入れた対象労働者を継続して雇用するために必要な次の①～④のいずれかの施設・設備であること
 - ① 作業施設（対象労働者が作業を行う施設）
 - ② 管理施設（事業を管理するための施設で、①とあわせて設置するものに限る）
 - ③ 福祉施設（住宅、保健施設、給食施設等で、①とあわせて設置するものに限る）
 - ④ 上記①～③の施設の目的を達成するための設備または備品（通勤用を除く）
- (2) 対象労働者を雇い入れる事業主自らが所有するものであること（賃借によるものを除く）
- (3) 設置・整備が、受給資格認定日の翌日から6カ月以内に行われるものであること
- (4) 設置・整備に要する費用が、1契約当たり20万円以上、合計額が3,000万円以上であること

適切な雇用管理

○障害者の雇用管理についての計画は、以下の点から適切なものと評価できるか。

- ・障害者の業務内容や、勤務時間・日数、賃金等の労働条件（採用後の処遇を含む）が適切に設定されており、障害者が自立して生活できるようなものとなっているか。
- ・障害者が業務を行うに当たっての支援体制（例：指導者、援助者、介助者等の選定等）が適切に整備されているか。
- ・働き続けるために必要な生活面への配慮（例：連絡網、相談員配置、外部の支援機関・医療機関との連携等）がされているか。
- ・労働者の離職状況等から、雇用管理が適切に図られているといえる状況にあるか。
- ・事業所内の他の労働者に対して障害者雇用に関する理解促進を図るなど、障害者の円滑な就業に対する配慮がされているか。
- ・障害者がキャリアアップするための能力開発や研修等に関する取組がされているか。

地域における障害者雇用の促進への貢献

○地域における障害者の雇用促進に資する取組となっているか。

- ・他の事業主に対する雇用管理のノウハウの提供
- ・障害者、保護者、福祉施設等に対する意識の啓発、就業体験の場の提供
- ・ハローワーク、労働局、地方自治体を含めた障害者就労支援機関への協力、連携
- ・雇入れ・施設設置等完了以後の障害者雇用の拡大見込み

- 1 次のいずれかに該当する事業主は対象となりません。
 - (1) 次の①～④のいずれかに該当する事業主である場合
 - ① 障害者雇用促進法第44条第1項に規定する特例子会社の認定を受けた事業主
 - ② 障害者雇用促進法第45条第1項に規定する関係会社の認定を受けた事業主
 - ③ 障害者雇用促進法第45条の2第1項に規定する関係子会社の認定を受けた事業主
 - ④ 障害者雇用促進法第45条の3第1項に規定する特定事業主の認定を受けた事業主
 - (2) 支給対象者の最初の雇入れの日の前日から起算して6カ月前の日から中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金支給申請書が労働局等に受理された日の前日までの期間（以下「解雇要件確認期間」という）において、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
 - (3) 解雇要件確認期間において、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由※により、当該雇入れ完了日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

※雇用保険の離職票上の離職区分コードの1Aまたは3Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。
 - (4) 対象労働者が、当初とは異なる条件で雇い入れられた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、対象労働者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
 - (5) 対象労働者に対して支払われるべき賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合
 - (6) 雇入れ、雇用管理、地域貢献等について、事業計画書において計画されていた内容が実施されていない場合、または実施した内容が計画と比べ著しく不足している場合で、労働局又は公共職業安定所が計画に沿った取組となるよう指導を行ったにもかかわらず、指導後も改善が認められない場合
 - (7) 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がされていない場合
- 2 雇い入れる労働者が以下のいずれかに該当する場合、対象労働者とはなりません。
 - (1) 雇入れ日現在において満65歳以上である者
 - (2) 最後に雇い入れられた対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、助成金を申請する事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていた対象労働者を雇い入れる場合
 - (3) 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合
 - (4) 対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合
- 3 対象労働者の雇入れ日から最後の支給対象期の末日までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は、その日以降の支給申請については不支給とします。

※ この他にも要件がありますので、詳細は都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。