

第 128 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和 5 年 4 月 17 日（月）10:00～12:00

2 場所

オンライン・対面による開催（厚生労働省 職業安定局第 1・2 会議室）

3 議題

- （1）新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について
- （2）その他

4 資料

- 資料 1－1 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）
- 資料 1－2 雇用相談援助助成金の事業者要件等について（案）

- 参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿
- 参考資料 2 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）（第 125 回資料 1－2）
- 参考資料 3 いわゆる障害者雇用ビジネスに係る実態把握の取組について

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 令和6年度から、納付金助成金の充実を図ることとしているが、これまでの障害者雇用分科会における議論を踏まえるとともに、特に指摘のあった分かりやすさにも考慮し、下記の考え方で、全体を次ページ以降のとおり見直す。

基本的な考え方

- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、納付金助成金について、
 - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のほか、
 - ・ 加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続のための支援を新たに行うとともに、
 - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充等を行う。
- その際、以下の観点に留意し、全体を見直すこととする。
 - ・ 事業主が目的に応じ助成金を適切に活用できるよう、分かりやすさ等も考慮し、助成金やそのメニューの拡充、整理を行う。
 - ・ なお、新たに加齢に伴う課題に対する支援を行うに当たっては、可能な限り切れ目のない支援を行うこと、また分かりやすい制度設計とすることが重要であるため、既存の助成金の枠組みを活用し、その中で継続して支援を行うことができるようにする。

令和6年度以降の助成金の拡充イメージ①

令和5年度まで

令和6年度～

中高年齢等
雇用継続
支援

雇用相談
援助

業務上必要な介助等を行う者の配置・委嘱

① 職場介助者の配置または委嘱
①の継続

視覚、
四肢機
能

① 職場介助者（事務的な業務とそれ以外の業務の統一等 ※1）
①の継続

加齢により職場への適応が困難となった場合の対応

② 手話通訳・要約筆記等担当者の
委嘱

聴覚

② 手話通訳・要約筆記等担当者（配置の新設、単価引上げ等 ※1）
②の継続

加齢により職場への適応が困難となった場合の対応

③ 職場支援員の配置または委嘱

身体、
知的、
精神等

③ 職場支援員

加齢により職場への適応が困難となった場合の対応

職場適応援助者による支援

④ 訪問型職場適応援助者

⑤ 企業在籍型職場適応援助者

④ 訪問型職場適応援助者（単価、上限額の引上げ）

⑤ 企業在籍型職場適応援助者（支援回数制限撤廃）

加齢により職場への適応が困難となった場合の対応（④、⑤とも）

なし

【新設】雇用管理等を行う者の配置・委嘱

⑥ 健康相談や雇用管理等のために必要な専門職

⑦ 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

障害者相談窓口担当者の配置

廃止 ※2 新設の⑥の中に機能を移管

なし

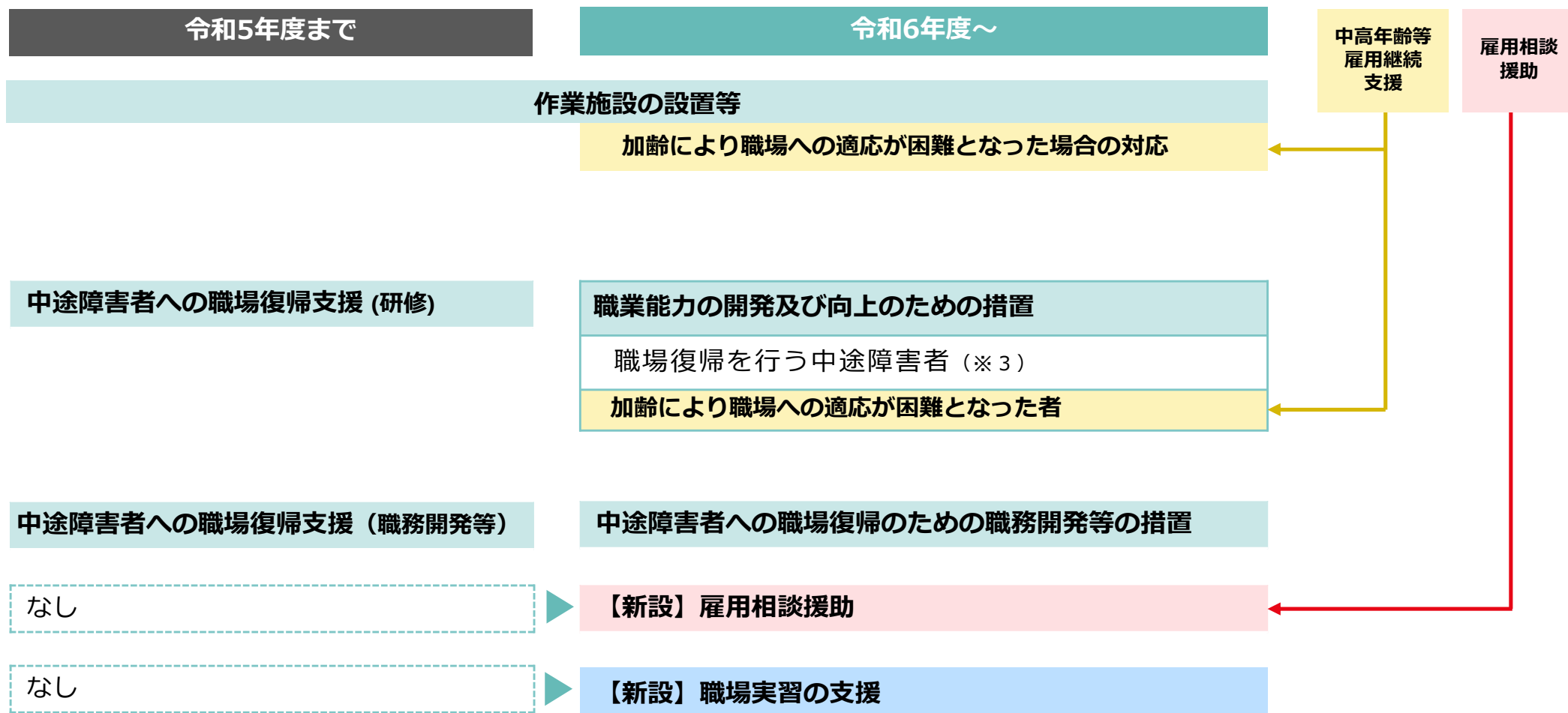
【新設】資質の向上のための措置

①～⑦の介助等を行う者や雇用管理等を行う者の能力開発

介助者等による支援

※1 介助者等の配置及び委嘱について、申請期間が雇入れから一定期間とされているが、職務内容の変更等があれば認定申請できることについて明確化するとともに、手話通訳・要約筆記等担当者については支給期間（10年）を企業単位ではなく、障害者毎に計算することとする。

令和6年度以降の助成金の拡充イメージ②



- ※3 支給に当たって、
- ・ 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、加齢により職場への適応が困難となった場合と同様の助成率等（助成率：3 / 4、上限額：①中小企業年30万 / 人、②それ以外の事業主年20万 / 人）とする。

(参考) 中高年齢等雇用継続支援について

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金 (仮称)	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職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。 【中小・多数雇用事業主に上乘せ】

支給額

① 能力開発

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業主又は多数雇用事業主	3 / 4	30万円

② 職場介助者（視覚、四肢機能）、手話通訳・要約筆記等担当者（聴覚）、職場支援員（身体、知的、精神等）の配置または委嘱、職場適応援助者による支援

介助等助成金、職場適応援助者助成金と同様。

③ 施設又は設備の設置又は整備

障害者作業施設設置等助成金と同様。

支給回数・期間

① 最大1年間（支給後、5年間は支給しない。）

② 最大10年間（職場介助者、手話通訳担当者）

最大6年間（ジョブコーチ（1年8か月又は2年8か月）＋職場支援員（残期間））

③ 既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

雇用相談援助助成金の事業者要件等について（案）

- 新設予定の障害者雇用相談援助助成金については、相談援助の質の担保を図るため、
 - ・ 労働局長の認定を受けた事業者が、事業を行った場合に助成金を支給することとし、
 - ・ 認定に当たっては、申請事業者の障害者の一連の雇用管理に関する相談援助の実績等を確認するとともに、認定後、事業を適正に行っていない場合には、認定の取消しを行うことができることとする方針。
- 具体的には、以下のとおり要件等を定めることとする。

認定主体

- 都道府県労働局長が認定を実施する。

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経験又は実務の経験があること
 - ・ 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従事した経験
 - 事業実施責任者：上記ア又はイの業務や実務について総括的に監督、指導した経験を有する者
- その他、
 - ・ 機構等が行う相談援助事業の実施状況等に関する調査への協力、事業の適正な実施に関する対応
 - ・ 個人情報の適正な管理等を求める。

雇用相談援助助成金の事業者要件等について

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
 - ・ 労働関係法令に違反する重大な事実等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、雇用関係助成金等の支給要件を満たさない者 等

申請

- 認定時に、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、認定の申請に当たり、法人等の当該一連の相談援助に関する具体的な経験内容（※1）の報告を求める。
 - ※1 具体的な経験内容として、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。)

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、事業を適正に行っていない場合には、認定を取り消すことができることとする。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和5年4月17日現在

(公益代表)

- かげやま まこや
影山 摩子弥 横浜市立大学都市社会文化研究科教授
- くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
- こはら みき
小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
- なかがわ まさとし
中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
- はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授
- ◎ やまかわ りゅういち
山川 隆一 明治大学法学部教授

(労働者代表)

- うちだ ふみこ
内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
- かめだ たかひと
亀田 隆仁 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会副会長
- とうや たかあき
東矢 孝朗 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
- とみたか ゆうこ
富高 裕子 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
- もんざき まさき
門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- きよた もとひろ
清田 素弘 日本商工会議所産業政策第二部課長
- すずき よしこ
鈴木 淑子 富士通株式会社 Employee Success 本部人材採用センターマネージャー
- にった ひでし
新田 秀司 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
- やまうち かずお
山内 一生 株式会社日立ビルシステム 人事総務本部長
- やまぐち たかひろ
山口 高広 愛知県中小企業団体中央会副会長、株式会社アトラスジャパン代表取締役社長

(障害者代表)

- おおたに よしひろ
大谷 喜博 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
- こにし けいいち
小西 慶一 (社福) 日本身体障害者団体連合会副会長
- しもやしき まさき
下屋敷 正樹 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事
- たけした よしき
竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会長

新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

- 今般の法改正においては、令和6年度から、新たな助成金を新設するとともに、既存の助成金についても拡充等を行うことで、事業主への支援を強化することとしている。
- 分科会の意見書やこれに基づく個々の企業へのヒアリングを通じて把握したニーズ等を踏まえ、次のとおり、新設助成金の詳細を設定するとともに、既存助成金についても拡充等を行う。

基本的な考え方

- 分科会の意見書や企業のニーズ等を踏まえ、
 - ・ 障害者雇用の経験・ノウハウが不足する事業主への障害者雇用に関する相談援助のための助成金の創設、障害者の雇入れ時の支援の拡充により、中小企業を中心として、障害者の雇入れを積極的に支援するとともに、
 - ・ 雇入れ時等の介助者、ジョブコーチ、専門職等による職場への定着支援の拡充、障害者及びその支援者の能力開発や、中高年齢者の障害者の雇用継続のための助成金の創設により、障害者の職業人生全体を通じた支援の強化を行い、
雇用を確保するだけでなく、質の高い雇用のための事業主の取組を支援する。
- 併せて、今回の制度改正を契機として、手続きの簡素化に取り組み、事業主の課題やニーズに応じた、どのような助成金があるのか、その内容などを容易に理解した上で、必要な支援（助成金）を活用できる環境整備を図るとともに、不正受給対策の強化を行う。

【ポイント】 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充について（案）

	助成金	支援内容・拡充内容
新設	障害者雇用相談援助助成金（仮称）	障害者の新たな雇入れや雇用の継続が図られるよう、中小企業等に対して必要な一連の雇用管理に関する相談援助の事業を行う者への助成を実施。 【中小・除外率設定事業主に上乘せ】
新設	中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）	加齢により職場への適応が困難となった障害者の雇用継続が図られるよう、事業主が行う①職務の転換のための能力開発、②業務の遂行に必要な者の配置又は委嘱、③業務の遂行に必要な施設の設置等への助成を実施。 【中小・多数雇用事業主に上乘せ】
既存	障害者介助等助成金	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や委嘱、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職業能力の開発及び向上への助成を新たに実施。
既存	職場適応援助者助成金	ジョブコーチ助成金について、助成単価や一日当たりの支給上限、事業主の利用回数等の改善を行う。
既存	全助成金共通	① 助成対象者に、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（週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の労働者）を加える。 ② 雇入れ時だけでなく、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。 ③ 企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（支給期間の延長など）を改善する。
既存	障害者作業施設設置等助成金	企業からのヒアリングで、個別に要望のあった事項（個々の機器、設備等に十分な助成額を支給して欲しい）を改善する。

改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一～七 （略）

七の二 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を行うものに対して、当該援助の事業に要する費用に充てるための助成金を支給すること。

八～十一 （略）

助成金の名称

障害者雇用相談援助助成金（仮称）

支給要件

次のいずれにも該当するものに対して、予算の範囲内において支給する。

① 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

※ ただし、特例子会社等にあつては、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等から親事業主等への障害者である労働者の転籍又は出向の実現したものに限り、かつ、今後、親事業主等への転籍又は出向の実施計画があるものに限る。

② 障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足りる能力を有する者として、当該事業者の住所地を管轄する都道府県労働局長の認定を受けているもの

③ 次に掲げるいずれかに該当するもの

（1）その事業所において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（※1）に限る。）を行ったもの

（2）その事業所において対象障害者の雇入れ及び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（※2）に限る。）を行ったもの

新設助成金の支給要件等について（①雇用相談援助助成金）

都道府県労働局長の認定（確認）

- 相談援助事業者からの認定の申請に当たっては、事業者の名称及び住所、代表者の氏名、事務所の所在地等を記載した申請書に、定款及び登記事項証明書、障害者雇用に関する支援の実績、事業の実施体制等の必要な書類を添付するものとする。
- 認定後に、障害者雇用相談援助事業を適正に行うに足りる能力を有する者として認定時に確認した事項に変更があった場合には、都道府県労働局長が、事業者としての認定の取消を行うことができることとする。

※ 本助成金については、都道府県労働局のHPなどにおいて、令和5年度から制度周知を積極的に行うとともに、運用開始後は、認定された事業者の一覧を周知等し、都道府県労働局（ハローワーク）が事業主への支援や雇用率達成指導を実施するなかで、必要な事業主に利用の勧奨を行う。

機構の審査

- ※ 1 支給要件③（1）についての機構の審査に当たっては、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。
- ※ 2 支給要件③（2）についての機構の審査に当たっては、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雇入れ及びその雇用の継続の実績（6か月以上）、④相談援助を受けた事業主の証明により確認を行う。

支給額

- （1）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実施 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つては80万円）
- （2）対象障害者の雇入れ及びその雇用の継続を行った場合には、（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つては10万円）を上乗せ支給（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。

新設助成金の支給要件等について（②中高年齢等障害者職場適応助成金）

改正障害者雇用促進法の規定

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一～三 （略）

四 対象障害者である労働者を雇用する事業主であつて、次のいずれかを行うものに対して、その要する費用に充てるための助成金を支給すること。

イ （略）

ロ 加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となつた対象障害者である労働者の雇用の継続のために必要となる当該労働者が職場に適応することを容易にするための措置

ハ （略）

四の二～十一 （略）

助成金の名称

中高年齢等障害者職場適応助成金（仮称）

支給要件

次のいずれかの措置を行った事業主（当該措置を行ったことにより、加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となった障害者である労働者の適当な雇用の継続が行われたと機構が認める事業主（※1）に限る。）に対して、予算の範囲内において支給する。

- 一 その雇用する中高年齢等障害者（障害者である労働者であつて、三十五歳以上の者をいう。以下同じ。）の職務の転換のための能力開発
- 二 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な者（介助の業務を担当する者、雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者、職場に適応することを容易にするための援助の業務を担当する者若しくは必要な援助又は指導の業務を行う者をいう。）（※2）の配置又は委嘱
- 三 その雇用する中高年齢等障害者の業務の遂行のために必要な施設又は設備の設置又は整備

※1 機構の認定に当たっては、①中高年齢障害者の職務の遂行状況、②当該中高年齢等障害者の勤務期間（6か月以上）、③事業主の措置内容、④継続雇用（6か月以上）が図られたことの証明、等により確認を行う。

新設助成金の支給要件等について（②中高年齢等障害者職場適応助成金）

※2 それぞれの業務遂行支援者の対象障害

介助の業務を担当する者：視覚障害及び四肢機能障害

雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者：聴覚障害

職場に適応することを容易にするための援助の業務を担当する者：身体障害、知的障害及び精神障害等

必要な援助又は指導の業務を行う者：身体障害、知的障害及び精神障害等

* 「等」：発達障害、高次脳機能障害、難治性疾患

支給額

一（能力開発）

対象事業主	助成率	上限額（年額・一人当たり）
中小企業主等以外の事業主	3 / 4	20万円
中小企業主又は多数雇用事業主	3 / 4	30万円

二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）

既存の介助等助成金（介助者、職場支援員）、職場適応援助者助成金と同様。

三（施設又は設備の設置又は整備）

既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

支給回数・期間

一（能力開発）最大1年間（支給後、5年間は支給しない。）

二（業務遂行支援者の配置又は委嘱）最大10年間（介助者、手話通訳担当者等）

最大6年間（ジョブコーチ（1年8か月又は2年8か月）＋職場支援員（残期間））

三（施設又は設備の設置又は整備）既存の障害者作業施設設置等助成金と同様。

※ 障害者一人につき、いずれかの措置に限る。（併給は行わない）

既存助成金の拡充等について（共通事項）

- すべての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している
 - ・ 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については、支給上限額を一般労働者等の半額に、
 - ・ 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については、支給額を一般労働者の4分の1に、設定する。
- また、助成金の認定申請期間が支給対象障害者が雇用されてから一定期間以内とされている助成金（障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金等）については、雇用されてから一定期間を超える場合であっても、職務内容の変更（労働条件の変更を伴うもの）等があった場合には、認定申請できる（要件を満たせば支給される）ことを明記する。
- 加えて、今回の制度改正を契機として、助成金の不正受給対策を強化する。

	現行	改正案
返還額の割り増し	なし（支給した給付金の全部又は一部の返還の規定のみ）	返還を命ずる額の2割に相当する額以下の金額を納付することを命ずることができる。
返還命令、（納付金滞納事業主を含め）助成金不支給、事業主の公表	要領に規定	省令に規定
その他関係者への対応	なし	過去5年以内に不正受給に関与した役員、代理人等が関係する事業主への助成金不支給、代理人等の公表、連帯債務等

障害者雇用促進法施行規則の規定

（障害者介助等助成金）

第二十条の二 障害者介助等助成金は、次に掲げる事業主に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。（略）

一 （略）

二 次のイからへまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害によりその雇用するイからへまでの障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ～ホ （略）

へ その雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）である労働者とその雇用する障害者でない労働者との均等な待遇の確保又はその雇用する障害者（身体障害者、知的障害者又は精神障害者に限る。）である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための業務を担当する者（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情の改善を図るための業務についての経験及び能力を有すると機構が認める者に限る。）の新たな配置又は委嘱

三 （略）

2 （略）

上記の障害者相談窓口担当者の配置助成金を次の助成金に変更。

支給要件

へ その雇用する五人以上の障害者である労働者の健康相談のために必要な医師の委嘱

ト その雇用する五人以上の障害者である労働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（職業生活に関する特別な相談及び支援の業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者（※1）に限る。）の配置又は委嘱

チ その雇用する五人以上の障害者である労働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（職業能力の開発及び向上のために必要な業務について相当程度の経験及び能力を有すると機構が認める者（※2）に限る。）の配置又は委嘱

リ その雇用する五人以上の障害者である労働者の介助の業務又は援助若しくは指導の業務を行う者の職業能力の開発及び向上

※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 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。

支給額

- へ～ち
 費用の3/4を助成。ただし、医師の委嘱1回につき2万5千円（年額30万円）、相談支援員一人の配置につき月額15万円、相談支援員一人の委嘱1回につき1万円（年額150万円）を限度とする。
- り
 費用の3/4を助成。ただし、20万円を限度とする。

支給回数・期間

- へ～ち 10年間
- り 一事業主につき、年間2人（ただし、その雇用する対象障害者が10人未満の場合は1人）まで

手話通訳担当者等

	現行	改正案
委嘱1回当たりの助成額の上限	6千円（1年につき28万8千円）	1万円（1年につき48万円）

※介助者と同額

既存助成金の拡充について（②職場適応援助者助成金）

障害者雇用促進法施行規則の規定

（職場適応援助者助成金）

第二十条の二の三 職場適応援助者助成金は、次の各号のいずれかに該当するものに対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。

- 一 法第四十九条第一項第四号の二イに規定する社会福祉法（昭和二十六年法律第四十五号）第二十二条に規定する社会福祉法人その他対象障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人（この号において「社会福祉法人等」という。）であつて、障害者（身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（職場適応援助者（法第二十条第三号に規定する職場適応援助者をいう。以下この項及び第三十四条において同じ。）による援助が特に必要であると認められるものに限る。）（身体障害者、知的障害者又は精神障害者を除く。）その他職場適応援助者による援助が特に必要であると認められるものに限る。次号において同じ。）が職場に適応することを容易にするための援助に関する計画（法第十九条第一項第三号の地域障害者職業センター（以下この条において「地域障害者職業センター」という。）が作成し、又は社会福祉法人等が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき、訪問型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、訪問等による援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。次項において同じ。）による援助の事業を行うもの（当該援助を適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）
- 二 障害者の雇用に伴い必要となる援助に関する計画（地域障害者職業センターが作成し、又は事業主が作成し地域障害者職業センターの長が承認した計画に限る。）に基づき援助を行う企業在籍型職場適応援助者（職場適応援助者のうち、研修を修了した者であつて、事業主が行う職場適応援助者を配置することによる援助の実施に関し必要な相当程度の経験及び能力を有すると機構が認めるものをいう。第三項において同じ。）の配置を行う事業主（当該援助を適切に行うことができると機構が認めるものに限る。）

2～4 （略）

拡充事項

	現行	改正案
訪問型職場適応援助者助成金	<p>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）</p>	<p>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）</p>
		* 支援対象障害者が精神障害者の場合は「3時間」
企業在籍型職場適応援助者助成金	<p>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></p>	<p><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></p>

障害者雇用促進法施行規則の規定

（重度障害者等通勤対策助成金）

第二十条の四 重度障害者等通勤対策助成金は、次に掲げる事業主又は事業主の団体に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。ただし、事業主が第一号に掲げる事業主（同号へに係るものに限る。）に該当することにより当該助成金の支給を受ける場合においては、第一号の二の事業主に該当することによる当該助成金は支給しないものとする。

一 次のイからチまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害により通勤することが容易でないため、その雇用する別表第一若しくは別表第三第一号、第二号、第四号若しくは第五号に掲げる身体障害がある者、知的障害者又は精神障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ～ホ （略）

ハ その雇用する重度障害者等である労働者の通勤（列車その他の公共の交通機関を利用する通勤に限る。次号イにおいて同じ。）を容易にするための指導、援助等を行う者の委嘱

ト・チ （略）

一の二・二 （略）

2～4 （略）

拡充事項

	現行	改正案
第一号通勤援助者の委嘱の期間	1ヶ月	3ヶ月

障害者雇用促進法施行規則の規定

（障害者雇用啓発活動）

第二十五条の二 機構は、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。）を行う。

拡充事項

※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。

	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。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <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 </div> <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等が障害者雇用を行うために、見学等を受け入れた場合の経費を支援。 <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p>【支援額等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 受入謝金：受入一回につき1日5,000円（一年度、一事業主当たり50万円を限度） ○ 受入対応者への謝金：一時間当たり2,000円 </div>

いわゆる障害者雇用ビジネス^(※)に係る実態把握の取組について

実態把握の概要

- 令和4年1月以降、労働局において、障害者雇用ビジネス実施事業者やその利用企業の実態把握を行うとともに、以下のとおり、障害者雇用ビジネス実施事業者等への必要な助言・支援を実施
 - 業務内容・業務量、雇用期間・労働時間等の労働条件、雇用管理の状況（勤怠管理・業務指示の流れ等）等を把握
 - 必要に応じ、労働局関係部局や関係機関と連携し、就業場所や利用企業を訪問。不適切な事案については改善指導を実施
 - 利用企業や障害者雇用ビジネス実施事業者に対し、障害者雇用促進法の基本理念や事業主の責務についての理解を促進
 - 障害者の能力に応じた業務の選定等について、利用企業等への支援を必要に応じ実施
- ➡ 労働局における実態把握調査を継続実施し、利用企業に対する必要な助言・支援を行っていく

把握状況（令和5年3月末時点）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者**23法人**が運営する、就業場所**125カ所**を把握（うち**45カ所**について訪問）
- 当該就業場所の利用企業は、延べ**1,000社**以上。そのうち**251社**の社名を把握し、**42社**について訪問

【把握状況の概要】

障害者雇用ビジネス事業者数	23事業者 ^(※1)
就業場所数	125カ所 ^(※2)
うち農園	91カ所
うちサテライトオフィス	32カ所
利用企業数	1,081社以上 ^(※3)
うち社名を把握した企業数	253社 ^(※4)
就業障害者数	6,568人以上 ^(※5)

(※1) 把握する限り、就業場所数が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では37カ所を運営
また、利用企業が最も多い障害者雇用ビジネス実施事業者では512社が利用

(※2) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者HP等で把握した就業場所数
このうち労働局等の訪問による実態把握を実施したのはうち**45カ所**

(※3) 把握した就業場所ごとの利用企業数を合計した延べ数
(同一企業が複数の就業場所を利用する場合は重複計上
一部、利用企業数を把握できていない就業場所もあるため 1,081社以上と表記)
最も多い就業場所では29社が利用

(※4) 複数の障害者雇用ビジネス実施事業者を利用する企業が2社あり、利用企業数としては
重複計上。このうち**42社**については、労働局等の事業所訪問による実態把握を実施

(※5) 労働局による聴取または障害者雇用ビジネス実施事業者HP等により把握した就業者数
(HP上に「〇〇人以上」と掲載されているものが多いほか、把握できないものもある
ため、6,568人以上と表記)

※ 障害者の就業場所となる施設・設備（農園、サテライトオフィス等）及び障害者の業務の提供等を行う事業
なお、実態把握の取組は、業務の提供等の実施が無いものも含め広く対象としている

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント①

把握した事例（利用のきっかけ・目的）

- 雇用率達成指導中に利用を決定している。
- ビジネス利用決定時点では成果物（野菜・ハーブティー等）の活用方針を決めていない。
- 成果物による収益はほとんど見込まれない。
- 成果物を社員への配付など福利厚生の一環として利用している。
- 成果物を子ども食堂へ寄付することや、他企業への就職を目的とする研修などを業務として行わせるなど、業務そのものを社会貢献と位置づけている。

懸念される課題等

- 単に雇用率達成のみを目的とした利用となっていないかが懸念
- 経済社会を構成する労働者の一員として能力を発揮する機会を与えていると言えるか。

望ましい取組のポイント（障害者雇用の方針の検討、社内理解の促進）

- 障害のある方も組織の一員として、希望や適性に合った仕事でその持てる能力を発揮し自社の事業活動に参画し、組織に貢献することができるよう、障害者雇用に関する方針やその実現のための取組を検討することが重要
- 必要な合理的配慮を行いながら障害者が能力を発揮して活躍している企業においては、以下のようなメリットを実感している事例も見られる。
 - 障害者の特性を踏まえ、業務を選定、マッチングすることを通じて戦力化するノウハウを他の全ての従業員の能力を引き出すことに生かすことができ、経営改善に貢献
 - 障害者雇用への取組をきっかけに社内全体のコミュニケーションが活発化し、組織内の心理的安全性が向上し組織環境が改善、さらに顧客サービスの質も向上
 - 障害者が働きやすいように職場環境の見直し（部品の配置場所の整理など）を行ったことで他の従業員も作業しやすくなり、企業全体の労働生産性が向上
 - 既存の業務を細分化し、その中から障害者の特性に合った業務を選定して任せることで、他の従業員もさらに効率的に業務に取り組むことができ、それぞれが能力を最大限に発揮して企業全体の生産性が向上
 - 障害者自らが商品開発に参画することで、ヒット商品が生まれるなど事業拡大に貢献

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント②

把握した事例（業務内容）

- 障害者は障害者雇用ビジネス実施事業者が選定した業務に携わる場合が多く、その業務内容としては、野菜の栽培、ハーブの栽培・加工等がある。
- これに加え、障害者雇用ビジネス実施事業者が委託する軽作業、障害者雇用ビジネス実施事業者が実施する研修の受講等の業務もある。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者の提供する場所やサービスに基づいて業務が決定され、利用企業は業務の切り出しや創出に係る検討を行う必要がない。

懸念される課題等

- 障害者の業務内容について、利用企業が主体的に選定・創出していない場合、
 - ・ 障害者が能力を発揮しやりがいを持って働けるような業務とならないことが懸念
 - ・ 採用後の社内での職域拡大等の機会が少ないことが懸念

望ましい取組のポイント（障害者の職務の選定・創出）

- 障害者の雇入れ等にあたっては、自社の事業活動において、障害者が持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような業務を選定・創出することが望ましい。
- 事業収益の向上やコスト削減等に直接資する事業活動に参画することにより、障害者が「無くてはならない存在」となり、障害者本人も一層組織への帰属意識や意欲をもって、働きがいを感じながら働いている事例が多く見られる。
- 社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、障害者が行う業務を選定・創出することが望ましい。
 - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られる。
 - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
 - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的である。
- 採用後も、障害者の能力をより有効に発揮し活躍できるようにする観点から、各人の職務遂行状況や習熟状況等を評価し、継続的に職域開発、業務の遂行方法や分担の見直しなどを実施することが重要

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント③

把握した事例（募集・採用）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が自らの実習を通じて障害者の選定等（3人をグループとして選定する事例も）を行い、紹介する。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者から紹介された障害者が採用基準に合わない場合でも、採用を断れないとする利用企業の声もあった。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が職業紹介を行わないため、障害者の募集についてハローワーク等を利用している。その際、障害者雇用ビジネス実施事業者が求人提出の際の同行や、応募書類の受付等の事務の代行を行っている事例も見られた。

懸念される課題等

- 求人内容の検討や採用選考に当たって、利用企業が主体的に対応していない場合、障害者の適性や必要な配慮に関する確認等が十分に行われないことが懸念

望ましい取組のポイント（募集・採用）

- 「障害者の能力を正當に評価した適当な雇用の場」となるよう、選定・創出した業務に求められる知識・スキルと、障害者の能力や特性、必要な合理的な配慮について明確化し、募集・採用を実施することが重要
- 選定・創出した業務について、その遂行に必要な能力等を整理し、求人内容を決めることが必要。応募者の能力や必要な合理的配慮を踏まえ、職務内容や就業時間等について調整する余地がある場合には、求人内容に明示しておくことが効果的
- 求職者が応募前に職務内容や職場環境について理解できるよう、また企業としても求職者の職務への適性や必要な合理的配慮について把握できるよう、企業は職場見学の実施や職場実習を主体的に実施することが望ましい。

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント④

把握した事例（労働者の配置・業務量）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が1区画あたりの障害者の配置人数や管理者の配置について条件を付している（障害者3人に対し管理者1人など）。
- 労働局による事業所訪問時の状況から、業務量が適切か疑問のある例もあり（ただし、障害者雇用ビジネス実施事業者からは「障害者の能力に照らして十分な業務量」と説明）
- 仕事量が少なく休憩時間が多いと述べる障害者もいたとの情報あり
- 障害者に負担をかけないよう販売を前提とした生産は勧めないとする障害者雇用ビジネス実施事業者もあり

懸念される課題等

- 障害者の業務が限定されており、障害者各人の能力や適性を踏まえた配置や業務量となっているか。
- 採用後も能力を踏まえた配置転換等の機会が少ないのではないか。

望ましい取組のポイント（労働者の配置・業務量）

- 採用後も、障害者が自社の事業活動において、持てる能力を発揮し、やりがいを持って働き続けられるような配置に配慮するとともに、業務量の確保に向けて継続的に業務の選定・創出することが重要
- 障害者が行う業務の選定・創出に当たっては、社内の仕事の内容や必要なスキルなどについて整理する職務整理表の作成、従業員に対するアンケートやヒアリングの実施など、自社に合った方法を工夫しながら、行うことが望ましい。
 - 業務の選定に当たっては、①「季節ごとや繁忙期等に発生する定型業務」②「できれば行いたい、手が回らずできないままになっている業務」、③「行わなければならないが、後回しになりがちな業務」、等の観点で業務を抽出し、企業の業務の合理化を図りつつ、障害者の特性に合った作業を選定している例も見られること
 - 危険な仕事、高度・専門的な仕事等について、業務を細分化することで、障害者の特性に合った作業が見つかる可能性もあるため、「障害者には専門性のある仕事や高度な仕事等は無理」という思い込みは禁物
 - 人事担当部門のみならず、部署横断的に従業員が幅広く検討に参画することが効果的であること【P3再掲】

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑤

把握した事例（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業からの在籍型出向により障害者を受け入れているケースがある。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、1年ごとに同一就業場所にある他の利用企業の障害者と入れ替えることで、無期雇用転換ルールの適用を回避できる旨の説明資料を配布しているケースがある。
- 労働条件について、障害者雇用ビジネス実施事業者が同一就業場所にある他の利用企業と賃金格差が生じないように等の助言・推奨を行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が運営する就業場所の営業日や送迎バス運行時間に合わせることを前提に、利用企業が労働時間を決定している。

懸念される課題等

- 雇用主が主体的に労働条件を決定しているか。
- 在籍型出向が、雇用率達成のみを目的とした形式的な雇用のために活用されてしまう可能性があるのではないか。
- 無期雇用転換ルールの回避策として活用されている可能性があるのではないか。

望ましい取組のポイント（雇用形態・雇用期間・労働条件等）

- 雇用形態や雇用期間については、障害のない労働者と同様に、労働者が従事する事業や職務の継続性などを踏まえて適切に判断することが必要
- 雇用する障害者を在籍型出向により他社に出向させる場合には、将来自社内で従事すべき業務に必要な能力の開発等の目的及び当該目的に沿った出向期間等を明確にすることが必要
- 無期転換ルールの適用を意図的に避けることを目的として、無期転換申込権が発生する前に雇止めをすることは労働契約法の趣旨に照らして望ましいものではなく、有期契約の満了前に使用者が更新年限や更新回数の上限などを一方的に設けたとしても、雇止めをすることは合理的な理由を欠くものとして無効とされる場合があることに留意
- 農園やサテライトオフィスなど、本社から離れた場所を障害者の就業場所とする場合には、最低賃金の取り扱いに注意が必要
 - 地域別最低賃金は、産業や職種にかかわらず、都道府県内の事業場で働くすべての労働者とその使用者に対して適用
 - 例えば、サテライトオフィス等（小規模で組織的関連ないし事務能力を勘案して独立した事業場に該当しない場合）は、地域別最低賃金は、サテライトオフィスを所管する直近上位の支社・営業所、または本社などの所在地の地域別最低賃金が適用されることに留意

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑥

把握した事例（勤怠管理・業務指示・障害特性に配慮した措置等）

- 利用企業が雇用する管理者を配置しておらず、メールやオンラインで利用企業が勤怠管理や業務指示等を行っている。又は、障害者雇用ビジネス実施事業者が指示の伝達を受託し実施している。
- 利用企業の雇用する管理者が障害者の勤怠状況等の確認・本社への報告や障害者への業務指示・指導を実施している。
 - ・ 管理者が休暇等で不在の場合に、全員休暇とするか、又は障害者雇用ビジネス実施事業者が伝達している。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業からの在籍型出向による障害者を受け入れ、自ら業務指示を行っている。
- 業務遂行に必要な機材・材料等について、障害者雇用ビジネス実施事業者による貸与（リース）・販売・購入斡旋が行われている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、障害者の集合場所への送迎・健康チェックなどを行っている。
- 障害者雇用ビジネス実施事業者が、利用企業に対して、本社等の担当者の定期的な訪問を求めている（必須ではない）。
- 定期的に就業場所を訪問する利用企業もあれば、訪問を行っていない利用企業もある。

懸念される課題等

- 雇用主が自らの雇用管理に十分な責任を持つとともに、必要な配慮事項について把握、対応が行われているか懸念
- 個々の障害特性に応じて配慮が必要な事項について、雇用主が主体的に把握や対応を十分に実施しているか。

望ましい取組のポイント（勤怠管理・業務管理）

- 自らの事業活動において労働者を使用する雇用主として、障害者の勤務状況の把握、業務の遂行に関する指示・指導・支援等の業務管理を主体的に行うことが必要
- 特に本社から離れた就業場所等においては、利用企業などが雇用主としての雇用管理責任を十分果たすため、業務管理体制の確保や個々人の特性等を踏まえた支援担当者の配置等に特に留意すること、業務の予定・目標・遂行実績等を管理するための日報作成などの工夫を行うことも必要

把握した事例と課題等への対応に求められる望ましい取組のポイント⑦

把握した事例（職業能力の開発・向上）

- 農園から利用企業本社の人事担当に異動したケースもある。
- 「将来的には自社内への配置転換を検討したい」と述べる利用企業があった。

懸念される課題等

- 能力開発・向上の取組が行われる例も出てきており、今後、こうした好事例についての横展開が期待される。

望ましい取組のポイント（評価・処遇）

- 企業における人材確保・育成の観点から、雇用後においても障害者本人の希望等を踏まえた計画的かつ必要な職業能力開発・向上の機会の提供が重要
- 能力開発・向上の取組と併せて人事評価制度や報酬、昇格などの処遇制度の構築も重要。またそれらの制度について広く周知し、一人ひとりが目標を持ち、やりがいや意欲をもって働き続けることができることが望ましい。
- その上で、定期的な面談等を通じ、障害者個々人の職業能力や職務遂行の状況、体調、モチベーション、必要な合理的配慮等について把握し、アセスメント結果を障害者本人とも共有することが必要。こうした継続的なモニタリングが障害のある方々の職業人生全般においても必要不可欠であることに留意
- 評価結果に基づき、各人の能力や適性を最大限に生かすことのできるよう、その後のキャリア形成にも配慮しつつ、業務分担や配置、提供する合理的配慮の内容についてその都度見直し、必要な措置や能力開発・向上の取組を行うとともに、報酬や等級等の処遇に反映させていくことが望ましい。