

## 7 障害者雇用安定助成金

### (1) 障害者職場定着支援コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）（以下「雇保法」という。）第 62 条第 1 項第 6 号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）（以下「雇保則」という。）第 115 条第 18 号及び第 118 条の 3 の規定に基づく障害者雇用促進等助成金のうち障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）（以下「助成金」という。）の支給については、「第 1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによるものとする。

#### 目 次

0100 趣旨	0500 支給要件
0101 趣旨	0501 支給対象事業主（共通）
	0502 併給調整
0200 定義	0600 支給申請
0201 職場定着支援計画	0601 支給申請期間
0202 有期契約労働者	0602 支給申請
0203 無期雇用労働者	0603 支給申請書の受理
0204 正規雇用労働者	0604 支給申請書の確認
0205 勤務地限定正社員	
0206 職務限定正社員	0700 支給要件の確認
0207 短時間正社員	0701 支給対象事業主の確認（共通）
0208 多様な正社員	
0209 職場支援員	0800 支給決定
0210 就業規則	0801 支給決定
0211 労働協約	0802 支給決定に係る事務処理
0212 中途障害者等	0803 事業所台帳による管理
0213 療養のための休職	
0214 職場復帰の日	0900 委任
0215 職務開発	0901 公共職業安定所長への業務の委任
0300 事業主が行う職場定着に係る措置	1000 附則
0301 対象事業主	1001 施行期日
0302 職場定着支援計画	1002 経過措置
0303 職場定着に係る措置	
0400 受給資格認定	
0401 職場定着支援計画の提出	
0402 受給資格の認定	

2000 柔軟な時間管理・休暇取得

- 2001 概要
- 2002 支給対象事業主
- 2003 対象労働者
- 2004 支給対象期間
- 2005 支給額
- 2006 添付書類
- 2007 支給要件の確認

3000 短時間労働者の勤務時間延長

- 3001 概要
- 3002 支給対象事業主
- 3003 対象労働者
- 3004 支給対象期間
- 3005 支給額
- 3006 添付書類
- 3007 支給要件の確認

4000 正規・無期転換

- 4001 概要
- 4002 支給対象事業主
- 4003 対象労働者
- 4004 支給対象期間
- 4005 支給額
- 4006 添付書類
- 4007 支給要件の確認

5000 職場支援員の配置

- 5001 概要
- 5002 支給対象事業主
- 5003 対象労働者
- 5004 職場支援員の配置方法
- 5005 支給対象期間
- 5006 支給額
- 5007 添付書類
- 5008 支給要件の確認

6000 職場復帰支援

- 6001 概要
- 6002 支給対象事業主
- 6003 対象労働者
- 6004 職場復帰のための措置
- 6005 支給対象となる職場復帰
- 6006 支給対象期間
- 6007 支給額
- 6008 添付書類
- 6009 支給要件の確認

7000 中高年障害者の雇用継続支援

- 7001 概要
- 7002 支給対象事業主
- 7003 対象労働者
- 7004 雇用継続のための措置
- 7005 支給対象期間
- 7006 支給額
- 7007 添付書類
- 7008 支給要件の確認

8000 社内理解の促進

- 8001 概要
- 8002 支給対象事業主
- 8003 講習の受講対象者
- 8004 支給対象期間
- 8005 支給額
- 8006 支給対象経費
- 8007 添付書類
- 8008 支給要件の確認

(共通別表第1)

(共通別表第2)

---

## 0100 趣旨

---

### 0101 趣旨

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、障害特性に応じた雇用管理・雇用形態の見直しや柔軟な働き方の工夫等の措置を講じる事業主に対する助成を行う。

---

## 0200 定義

---

### 0201 職場定着支援計画

雇用する障害者の職場への定着を図るために事業主が講ずる措置等を記載した計画をいう。

---

### 0202 有期契約労働者

期間の定めのある労働契約を締結する労働者をいう。

---

### 0203 無期雇用労働者

期間の定めのない労働契約を締結する労働者のうち、0204の正規雇用労働者、0205の勤務地限定正社員、0206の職務限定正社員及び0207の短時間正社員以外のものをいう。

ただし、上記0202に関わらず、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の支給対象者は、雇用形態が有期雇用の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。また、上記0202に関わらず、労働契約法（平成19年法律第128号）第18条の規定により、期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有する者については、雇用形態が有期雇用の場合であっても本助成金においては無期雇用労働者とみなす。

---

### 0204 正規雇用労働者

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
  - ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
  - ハ 同一の事業主に雇用される通常の労働者と比べ勤務地又は職務が限定されていないこと。
  - ニ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること。
  - ホ 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について長期雇用を前提とした待遇（以下「正社員待遇」という。）が適用されている労働者であること。
- 

### 0205 勤務地限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

- 
- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
  - ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。
  - ニ 勤務地が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の勤務地に比べ限定されている労働者であること。なお、当該限定とは、複数の事業所を有する企業等において、勤務地を特定の事業所（複数の場合を含む。）に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないものであって、具体的には、例えば次の(イ)から(ハ)までに該当するものとする。
    - (イ) 勤務地を一つの特定の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの
    - (ロ) 勤務地を居住地から通勤可能な事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの
    - (ハ) 勤務地を市町村や都道府県など一定の地域の事業所に限定し、当該事業所以外の事業所への異動を行わないもの
  - ホ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

---

#### 0206 職務限定正社員

次のイからホまでのいずれにも該当する労働者をいう。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間と同等の労働者であること。
- ニ 職務が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の職務に比べ限定されている労働者であること。
- ホ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であること。

---

#### 0207 短時間正社員

次のイからニまでのいずれにも該当する労働者をいう。

- イ 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。
- ロ 派遣労働者として雇用されている者でないこと。
- ハ 所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。
  - (イ) 1日の所定労働時間を短縮するコース  
同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮するものであること。
  - (ロ) 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮するものであること。

(ハ) 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮するものであること。

ニ 賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

---

## 0208 多様な正社員

0205の勤務地限定正社員、0206の職務限定正社員及び0207の短時間正社員をいう。

---

## 0209 職場支援員

「職場支援員」とは、次のイからへのいずれかに該当する資格・経験等を有する者であって、対象労働者の支援を実施するために配置される者をいう。なお、ロ、ニ又はハにおける実務経験期間には、5004イ(ホ)及び職場支援従事者配置助成金の対象労働者として支援されていた期間を含めないものとする。

イ 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、産業カウンセラー、看護師、保健師又は障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第125号。以下「障害者法」という。）

第24条に規定する障害者職業カウンセラーの試験に合格しかつ指定の講習の受講を修了した者

ロ 特例子会社（障害者法第44条第1項に規定する厚生労働大臣の認定を受けた事業主に係る同項に規定する子会社をいう。）又は重度障害者多数雇用事業所（障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（昭和51年労働省令第38号。以下「障害者法施行規則」という。）第22条第1項第1号に該当する事業所をいう。）での障害者の指導・援助に関する実務経験が2年以上ある者

ハ 障害者法第27条第2項に規定する障害者就業・生活支援センター（以下「就業・生活支援センター」という。）、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成17年法律第123号。以下「総合支援法」という。）第5条第13項に規定する就労移行支援を指定障害者福祉サービス事業に該当するものとして行う法人（以下「就労移行支援事業所」という。）などの障害者の就労支援機関において障害者の就業に関する相談の実務経験が2年以上ある者

ニ 障害者法第79条第1項に規定する資格認定講習を受講した、又は現に障害者職業生活相談員として届け出られた者であって、当該受講修了又は届け出の日以後に、障害のある労働者の職業生活に関する相談、指導、援助に関する実務経験が3年以上ある者

ホ 次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する職場適応援助者を養成するための研修を修了した者

(イ) 障害者法第19条第1項第1号の障害者職業総合センター及び同項第3号の地域障害者職業センターが行う配置型職場適応援助者養成研修

(ロ) 雇保則第118条の3第2項第2号又は障害者法施行規則第20条の2の3第2項に規定す

る研修

(ハ) 雇保則第 118 条の 3 第 2 項第 3 号イ又は障害者法施行規則第 20 条の 2 の 3 第 3 項に規定する研修

へ 労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）第 13 条に基づき支給対象事業主が企業内に配置する産業医以外の医師

---

#### 0210 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主にあつては、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸監理部を含む。）（以下「労働基準監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

常時10人未満の労働者を使用する事業主にあつては、労働基準監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主と従業員全員の連署による申立書が添付されている就業規則をいう。

---

#### 0211 労働協約

労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成して、その双方が署名又は記名押印したものをいう。

---

#### 0212 中途障害者等

事故や難病の発症等により新たに障害者となり又は既往の障害が進行する等したことにより、その障害に関連して1か月以上の療養のための休職を余儀なくされ、かつ職場復帰のために職場適応の措置が必要となった者をいう。

---

#### 0213 療養のための休職

指定の「医師の意見書（様式第11号）」（以下「意見書」という。）により、医師が休職の原因となった疾病・外傷等の療養のために必要と認めた休職をいう。ただし、能力開発や職場復帰のためのリワーク支援等の本人が参加する職場適応のための措置を実施できる期間は、当該休職の期間から除く。

---

#### 0214 職場復帰の日

対象労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた出勤簿、タイムカード又は船員法（昭和22年法律第100号）第67条に定める記録簿等（以下「出勤簿等」という。）の労働者の出勤状況が日ごとに明らかにされた書類により確認できる、療養のための休職に引き続く連続した休職期間後最初の出勤日をいう。

---

#### 0215 職務開発

障害の種類、程度等を考慮し、障害者の適性・能力等に適合する作業の開発又は改善、作業

工程の変更等を行う措置をいう。

---

### 0300 事業主が行う職場定着に係る措置

---

#### 0301 対象事業主

本助成金の対象となる職場定着に係る措置を実施することができる事業主は、0101の趣旨を十分理解し、0501の支給対象事業主及び各措置の支給対象事業主の要件に該当することが見込まれるものであること。

---

#### 0302 職場定着支援計画

事業主が作成する職場定着支援計画は、次のイからニまでのいずれにも該当するものであること。

- イ 雇用保険適用事業所（以下「適用事業所」という。）ごとに作成されたものであること。
- ロ 計画の対象者、期間、事業主が講ずる措置及び計画全体の流れが記載されていること。
- ハ 計画の期間が1年以上（1年を超える場合は、各措置の終期以内）であること。
- ニ 計画の開始日は最初に実施する措置の実施日であること。

---

#### 0303 職場定着に係る措置

本助成金の対象となる職場定着に係る措置は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場支援員の配置、6001の職場復帰支援、7001の中高年障害者の雇用継続支援及び8001の社内理解の促進をいう。

---

### 0400 受給資格認定

---

#### 0401 職場定着支援計画書の提出

0303の職場定着に係る措置を活用する事業主は、適用事業所ごとに、職場定着支援計画書（様式第1号）を、原則として、計画の開始日の前日から起算して1か月前までに管轄労働局長に提出し、計画の開始日の前日までに受給資格認定（0402イ（ロ）に規定する職場定着支援計画書の確認のことをいう。）を受けなければならない。

---

#### 0402 受給資格の認定

管轄労働局長は、事業主から0401の職場定着支援計画書が提出されたときは、次のイのとおり職場定着支援計画書を受け付け、受給資格認定の要件確認を行った後、次のハのとおり写しを当該事業主に返送する。

返送する際は、計画に盛り込まれた措置に係る支給要件、支給申請期間内に障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給申請書（様式第4号）（以下「支給申請書」という。）にその他の関係書類を添付して行うものであることなど、支給申請について必要な説明を行う。

また、受給資格認定の要件確認に併せて、「第1 共通要領」の0302の不支給要件に該当する事業主であるかを確認し、当該要件に該当する事業主であることにより不支給となる場合又

は不支給となる可能性があることが判明した場合は、その旨を当該事業主に通告し、職場定着支援計画書の写しを返送するものとする。

なお、受給資格の認定を受けた事業主は、確認を受けた職場定着支援計画書の内容の変更等により、助成金の支給申請の内容に変更が生じるときは、次のニのとおり、その変更を申請しなければならない。

#### イ 職場定着支援計画書の受付

管轄労働局長は、職場定着支援計画書及び添付書類が提出された場合、記載漏れ等の形式的な不備の他、次の（イ）及び（ロ）に掲げる事項について確認した上で、受け付ける。

##### （イ）適用事業所であることの確認

職場定着支援計画書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

##### （ロ）職場定着支援計画の内容の確認

###### a 職場定着支援計画期間

様式第1号（計画）の①欄について、職場定着支援計画期間（1年以上（1年を超える場合は各措置の終期以内））が記載されていることを確認する。また、計画の開始日が、様式第1号（計画）の②欄の各措置のうち最初に実施する措置の実施日であることを確認する。

###### b 職場定着支援計画期間中に講じる措置の項目

様式第1号（計画）の②欄について、職場定着支援計画期間中に講じる措置の項目に「○」が付されていることを確認する。また、複数の措置を実施する計画である場合、各措置の実施予定日が計画の開始日から起算して1年以内であることを確認する。

###### c 対象者

様式第1号（計画）の③欄について、職場定着支援計画の対象とする労働者が具体的に記載されていることを確認する。例えば、具体的な個人名の他、「○○部門に勤務している労働者」など。

###### d 職場定着支援計画全体の流れ

様式第1号（計画）の④欄について、職場定着支援計画全体の流れが具体的に記載されていることを確認する。

例えば、「短時間労働者の勤務時間延長」と「正規・無期転換」を計画する場合は、「〔短時間労働者の勤務時間延長〕週所定労働時間が16時間である対象者に対して、職場適応状況や体調等も考慮した上で、週所定労働時間を20時間以上に変更する。〔正規・無期転換〕職務限定正社員制度を整備し、対象者に対して制度の周知及び希望を聴取し、次期契約更新時期に雇用契約内容を変更する。」など。

#### ロ 職場定着支援計画書に不備があった場合の取扱い

職場定着支援計画書に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて事業主に補正を求め、指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は当該事業主に対して1か月以内に補正を行うよう書面で求める。それにもかかわらず指定された期限までに当該事業主が補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301ハの要件を満たさな



いものとみなし、当該職場定着支援計画書に係る助成金は支給しない。その場合、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）不支給通知書（様式第3号）によりその旨を当該事業主に通告し、職場定着支援計画書の写しを返送する

ハ 職場定着支援計画書の返送

管轄労働局長は、イの事項を確認後、提出された職場定着支援計画書に確認印を押印し、受付番号を記入の上、その写しを事業主へ返送する。

ニ 職場定着支援計画変更届の提出

受給資格の認定を受けた後に、職場定着支援計画の内容等を変更する事業主は「職場定着支援計画書（変更届）」（様式第2号）及び変更前の受給資格の認定を受けた「職場定着支援計画書」（様式第1号）の写しを、対象者や措置の追加等の変更の場合は変更後の措置を実施する1か月前までに、措置の実施時期の変更等の軽微な修正の場合は変更後速やかに管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、措置を追加する変更の場合においても、当該追加する措置の実施日が計画の開始日から起算して1年以内である必要がある。

ホ 台帳による管理

管轄労働局長は、受給資格認定を行った際には、「障害者職場定着支援コース事業所台帳」（様式第13号）（以下「事業所台帳」という。）の必要事項を記入して管理を行う。

---

## 0500 支給要件

---

### 0501 支給対象事業主（共通）

支給対象事業主は、次のイからチのいずれにも該当し、かつ、支給を受けようとする措置に係る支給対象事業主の要件に該当する者とする。

イ 適用事業所ごとに、対象労働者に係る職場定着支援計画を作成し、管轄労働局長の受給資格認定を受けた事業主であること。

ロ 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、一般被保険者等（雇保法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者及び同法第37条の2第1項に規定する高年齢被保険者。以下同じ。）を解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったこと又は労働者の責めに帰すべき理由によるものを除く。以下同じ。）等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であること。

ハ 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、雇保法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という。）となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。

- 
- ニ 対象労働者を職場定着支援計画の期間を超えて雇用し、かつ、継続して雇用（対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいう。）することが確実であると認められる事業主であること。
- ホ 事業所において、次の書類を整備、保管している事業主であること（船員法（昭和22年法律第100号）において、整備、保管が義務付けられている書類を含む。以下同じ。）
- (イ) 出勤簿等の出勤状況が確認できる書類
  - (ロ) 対象労働者（職場定着に係る措置が5001の職場支援員の配置であって、職場支援員を雇用契約により配置する場合は当該職場支援員を含む。）に対して支払われた賃金について基本賃金とその他諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳又は船員法第58条の2に定める報酬支払簿（以下「賃金台帳等」という。）
  - (ハ) 当該事業所を離職した労働者（日々雇い入れる者を除く。）の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- ヘ 助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であること。
- ト 支給申請時点において、支給の対象となる対象労働者について解雇等事業主都合で離職させた事業主以外の者であること。
- チ 職場定着に係る措置の開始日以降において、当該対象労働者について最低賃金法（昭和34年法律第137号）第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている事業主以外の者であること。

---

## 0502 併給調整

---

### イ 本助成金内の併給調整

本助成金のうち、2001の柔軟な時間管理・休暇取得の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、6001の職場復帰支援の措置に係る助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、同一の労働者に対して2001の措置に係る助成金は支給しない。

また、6001の職場復帰支援の措置（職務開発等に係る部分に限る。）に係る助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、同一の労働者に対して7001の中高年障害者の雇用継続支援の措置に係る助成金は支給しない。

加えて、本助成金における同一の対象労働者又は同一の支給対象事業所に対する支給申請回数については、次の(イ)から(ハ)までのとおりとする。

#### (イ) 2001の柔軟な時間管理・休暇取得

同一の措置内容について、同一の対象労働者に対して、1回

#### (ロ) 3001の短時間労働者の勤務時間延長

##### a 週所定労働時間の20時間未満から30時間以上への延長

同一の対象労働者に対して、1回

##### b 週所定労働時間の20時間未満から20時間以上30時間未満への延長

同一の対象労働者に対して、1回

##### c 週所定労働時間の20時間以上30時間未満から30時間以上への延長

同一の対象労働者に対して、1回

- (ハ) 4001の正規・無期転換
  - a 雇用する有期契約労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換  
同一の対象労働者に対して、1回
  - b 雇用する有期契約労働者から無期雇用労働者への転換  
同一の対象労働者に対して、1回
  - c 雇用する無期雇用労働者から正規雇用労働者又は多様な正社員への転換  
同一の対象労働者に対して、1回
- (ニ) 5001の職場支援員の配置  
同一の事由について、同一の対象労働者に対して、1回  
事由とは、雇入れ、勤務時間延長、配置転換、業務内容変更又は職場復帰のいずれかをいう。
- (ホ) 6001の職場復帰支援  
同一の障害の種類について、同一の対象労働者に対し、1回（最後の支給決定日の翌日から起算して4年間に経過しているものを除く。）  
次の分類により障害の種類が異なる場合には、この限りではない。
  - a 6003ロ(イ)に定める身体障害者  
身体障害の部位が次の分類を超えて異なるもの
    - (a) 視覚障害
    - (b) 聴覚又は平衡機能の障害
    - (c) 音声機能・言語機能又はそしゃく機能の障害
    - (d) 肢体不自由
    - (e) 内部障害
  - b 6003ロ(ロ)に定める精神障害者  
精神障害に係る病名が次の分類を超えて異なるもの
    - (a) 統合失調症
    - (b) そううつ病（そう病、うつ病を含む）
    - (c) てんかん
    - (d) その他の精神障害
  - c 6003ロ(ハ)に定める難治性疾患  
共通別表第1に定める病名が異なるもの
  - d 6003ロ(ニ)に定める高次脳機能障害  
原因となる事故等が異なり、かつ、当該事故等により従来と異なる脳の部位が損傷したために、従来と異なる高次脳機能障害の症状があること
- (ヘ) 7001の中高年障害者の雇用継続支援  
同一の対象労働者に対して、1回
- (ト) 8001の社内理解の促進  
同一の講習について、同一の対象労働者に対し、1回（対象者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で「1回」とみなす。）
- ロ 本助成金以外の雇用関係給付金との併給調整

本助成金以外の雇用関係助成金との併給調整については、「第1 共通要領」の別紙2「雇用関係助成金併給調整表」による他、以下（イ）及び（ロ）によること。

(イ) 本助成金のうち、6001の職場復帰支援の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者職場復帰支援助成金の支給を受け又は受けようとする場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

(ロ) 本助成金のうち、7001の中高年障害者の雇用継続支援の措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者職場復帰支援助成金（職務開発等に係る部分に限る。）の支給を受けている場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

#### ハ 障害者納付金制度に基づく助成金との併給調整

本助成金のうち、5001の職場支援員の配置に係る措置に係る助成金の支給を受けようとする事業主が、障害者雇用納付金制度に基づく障害者介助等助成金（職場介助者の配置又は委嘱助成金）の支給又はその継続措置に係る助成金の支給を受けている場合には、当該支給事由によっては、同一の対象労働者に対して本助成金は支給しない。

---

## 0600 支給申請

### 0601 支給申請期間

本助成金の支給申請期間は、計画期間中の最初に到来する支給対象期（8001の社内理解の促進を除く。）分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月間を第1期と、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期、第7期、第8期とする。なお、最終期のみ計画の末日までに係る賃金を支給した日の翌日から起算して2か月間とする。

---

### 0602 支給申請

本助成金の支給を受けようとする事業主は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援、7001の中高年障害者の雇用継続支援及び8001の社内理解の促進に定められた支給要件を満たした場合、当該要件を満たした日の翌日以降に到来する支給申請期間内に、支給申請書を管轄労働局長に提出しなければならない。

なお、支給申請期間の末日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する国民の祝日及び12月29日から翌年1月3日までの日）に当たる場合には、当該行政機関の休日の翌日を支給申請期間の末日とみなす。

また、天災その他やむを得ない理由により支給申請期間内に支給申請ができなかった場合には、当該理由のやんだ後1か月以内にその理由を記した書面を添えて申請することができる。

---

### 0603 支給申請書の受理（共通）

管轄労働局長は支給申請書が提出されたときは、次のイからハまでについて確認を行った上で、支給申請書を受理する。

イ 支給申請期間内に提出されている

- ロ 所要の事項が記載されている
- ハ 所要の添付書類が添付されている

---

#### 0604 支給申請書の確認（共通）

管轄労働局長は、事業主から支給申請書を受領した際は、支給対象事業主に該当することに併せて、不支給要件に該当しないことを確認する。

なお、管轄労働局長は、支給要件の確認を行うに当たり、当該事業主から提出された支給申請書及び添付書類により確認を行うことが困難であると判断した場合は、これ以外の書類の提出を事業主に求めることができる。

---

#### 0700 支給要件の確認

##### 0701 支給要件の確認（共通）

支給要件の該当について、次のイからホまでにより確認すること。

###### イ 適用事業所であることの確認

支給申請書に記載された雇用保険適用事業所番号により、雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムで確認する。

###### ロ 中小企業事業主であることの確認

支給申請書に記載された事項及び添付書類により、措置実施日において、支給対象事業主が中小企業事業主であるか否かを確認する。

なお、資本金の額及び常時雇用する労働者の数は「第1 共通要領」の0502（中小企業事業主であることの確認）により確認することとする。

###### ハ 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、一般被保険者等を解雇等事業主の都合により離職させた事業主以外の者であることの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

###### ニ 職場定着に係る措置の開始日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該適用事業所において、特定受給資格離職者として雇保法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における当該職場定着に係る措置の開始日における一般被保険者等の数で除した割合が6%（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）を超えていないことの確認

雇用保険適用事業所台帳又はハローワークシステムにより確認する。

###### ホ 本助成金の申請に要する経費について、全額負担する事業主であることの確認

支給申請書の本人確認欄により確認する。

---

#### 0800 支給決定

##### 0801 支給決定

管轄労働局長は、事業主が提出した支給申請書の内容を審査した結果、助成金を支給することが

適当と認められる場合には、支給額を確定した後に支給決定を行い、障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給決定通知書（様式第5号）により、当該事業主に通知する。

また、助成金を支給することが適当と認められない場合には、不支給決定を行い、障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）不支給決定通知書（様式第6号）により、当該事業主に通知する。

支給対象期の末日から当該支給対象期に係る支給申請日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、当該支給対象期については不支給とする。また、支給対象期間の途中で当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、当該支給対象者について、既に支給が行われた支給対象期に係る支給を取り消す。

---

## 0802 支給決定に係る事務処理

管轄労働局長は、支給決定又は不支給決定を行ったときは、当該支給申請に係る事業所の名称、支給決定年月日、支給決定番号その他の所要事項を障害者雇用安定助成金（職場定着支援コース）支給台帳（様式第14号）に記載し、支給申請書その他関係書類と併せて支給決定日の属する年度の終了後5年間保管する。

---

## 0803 事業所台帳による管理

支給又は不支給について決定した場合は、事業所台帳に支給番号、支給・不支給決定年月日等の必要事項を記入する。

事業所台帳は、当該事業所において本助成金の支給又は不支給決定を受けた最後の対象労働者に係る最後の支給又は不支給決定日の属する年度の終了後5年間保管するものとする。

---

## 0900 委任

### 0901 公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は、0400（0402を除く）、0600、0700、2007、3007、4007、5008、6009、7008及び8008に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する公共職業安定所長に行わせることができる。

---

## 1000 附則

### 1001 施行期日

イ 本要領は、平成27年4月10日より施行し、雇い入れ日が施行日以後にあるものから適用する。

ロ 平成27年6月29日付け職発0629第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成27年7月1日から施行する。

ハ 平成28年4月1日付け職発0401第40号、能発0401第10号、雇児発0401第11号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成28年4月1日から施行する。

ニ 平成29年3月31日付け職発0331第7号、能発0331第2号、雇児発0331第18号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年4月1日から施行する。

- ホ 平成29年7月14日付け職発0714第5号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成29年7月18日から施行する。
- へ 平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、平成30年4月1日から施行する。
- ト 令和元年6月28日付け職発0628第8号「雇用安定事業の実施等について（特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）等に係る改正）」による改正は、令和元年7月1日から施行する。
- チ 令和元年9月27日付け職発0927第1号、雇均発0927第1号、開発0927第1号「雇用安定事業の実施等について」による改正は、令和元年10月1日から施行する。

---

## 1002 経過措置

- イ 平成27年7月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、「雇用安定事業の実施について」（平成27年6月29日付け職発0629第1号）による改正前の規定を適用する。
- ロ 平成28年4月1日より前に雇い入れられた対象労働者に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。
- ハ 平成29年4月1日施行に係る経過措置  
職場支援員の配置が平成29年4月1日より前の場合に係る障害者雇用安定奨励金（障害者職場定着支援奨励金）の支給については、なお従前の例による。
- ニ 平成30年4月1日施行に係る経過措置  
職場定着に係る各措置の実施日が平成30年4月1日より前の場合に係る助成金の支給については、なお従前の例による。
- ホ 令和元年7月1日施行に係る経過措置  
職場定着に係る各措置の実施日が令和元年7月1日より前の場合に係る助成金の支給については、なお従前の例による。

---

## 2000 柔軟な時間管理・休暇取得

---

### 2001 概要

次のイ又はロのいずれかに該当する措置を継続的に講じること。

イ 労働時間の調整（所定労働時間の短縮だけでなく、交代制等の勤務時間が不規則な勤務形態の場合における交代制勤務の免除、始業時間及び就業時間の変更、所定労働時間を変更しない休憩時間の付与等ほか、通勤時間の短縮のための本人の転居を要しない勤務地の変更を含む。ただし、勤務時間の延長は含まない。なお、既に就業規則等に規定された制度を単に適用した場合を除く。）

ロ 通院または入院のための、就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇の付与

---

### 2002 支給対象事業主

0501（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次のイからへのいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用する労働者について、2001の措置を継続して1か月以上講じた事業主であること。

ロ イにより措置を実施した労働者を、2004の支給対象期のうち第1期にあっては措置実施後、当該支給対象期の初日から6か月以上、2004の支給対象期のうち第2期にあっては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

ハ イにより措置を実施した日以降の期間について、対象労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

ニ イにより措置を実施した際に、措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。

ホ イにより措置を実施する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。

ヘ イにより措置を実施した日以降の期間について、対象労働者の1時間当たりの賃金を措置実施前から減額させていない事業主であること。

---

### 2003 対象労働者

次のイからニのいずれにも該当する労働者であること。

イ 職場定着支援計画書の提出日において支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ 措置実施日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。

(イ) 障害者法第2条第2号に規定する身体障害者

(ロ) 障害者法第2条第4号に規定する知的障害者

(ハ) 障害者法第2条第6号に規定する精神障害者

(ニ) 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者

(ホ) 共通別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

(ヘ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者



- ハ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行規則（平成18年厚生労働省令第19号）第6条の10に規定する就労継続支援A型の事業（以下「就労継続支援A型事業」という。）における利用者でないこと。
- ニ 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族及び姻族をいう。以下同じ。）以外の者であること。

## 2004 支給対象期間

支給対象期間は1年間とし、対象労働者に対する措置実施日直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日の翌日、賃金締切日の翌日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日。）から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

## 2005 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

企業規模	第1期支給額	第2期支給額	支給総額	支給回数
中小企業事業主以外の事業主	3万円	3万円	6万円	2回
中小企業事業主	4万円	4万円	8万円	2回

## 2006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからトに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 共通別表第2に対象労働者ごとに掲げる2003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することを証明する書類
- ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書
- ハ 対象労働者の措置実施前及び実施後の雇用契約書等
- ニ 対象労働者に適用されている労働協約又は就業規則
- ホ 対象労働者の賃金台帳等（第1期の支給申請時には、措置実施前1か月分（措置の実施日の前日から1か月前の日までの賃金に係る分）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第2期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）
- ヘ 対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）
- ト 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類  
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

## 2007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

- イ 支給対象事業主の確認

- (イ) 措置を継続して1か月以上講じたことの確認  
支給申請書及び雇用契約書等により確認する。
- (ロ) 継続雇用及び賃金の支払い状況の確認  
出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
- (ハ) 対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- (ニ) 措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認  
支給申請書及び雇用契約書等により確認する。
- (ホ) 既に就業規則等に規定された制度を単に適用したものでないことの確認  
労働協約又は就業規則により確認する。
- (ヘ) 対象労働者の同意を得ていることの確認  
支給申請書により確認する。
- ロ 対象労働者の確認
- (イ) 対象労働者が2003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することの確認  
2006（添付書類）イにて提出された書類により確認する。
- (ロ) 対象労働者が就労継続支援A型事業における利用者でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- (ハ) 事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であることの確認  
支給申請書により確認する。

---

## 3000 短時間労働者の勤務時間延長

---

### 3001 概要

次のイからハまでのいずれかに該当する措置を講じること。

- イ 雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、週所定労働時間を30時間以上に延長すること。
- ロ 雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、週所定労働時間を20時間以上30時間未満に延長すること。
- ハ 雇用する週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者について、週所定労働時間を30時間以上に延長すること。

---

### 3002 支給対象事業主

0501（支給対象事業主（共通））に定める要件のほか、次のイからへに掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用する週所定労働時間が20時間未満の労働者について、当該週所定労働時間を20時間以上30時間未満又は30時間以上に延長すること若しくは週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者について、当該週所定労働時間を30時間以上に延長した事業主であること。
- ロ イにより週所定労働時間を延長した労働者を、3004の支給対象期のうち第1期にあっては延長後、延長した週所定労働時間により当該支給対象期の初日から6か月以上、3004の支給対象期のうち第2期にあっては延長した週所定労働時間により当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。
- ハ イにより週所定労働時間を延長した日以降の期間について、対象労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。
- ニ イにより週所定労働時間を延長した際に、週所定労働時間を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。
- ホ イにより週所定労働時間を延長する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。
- ヘ イにより週所定労働時間を延長した日以降の期間について、対象労働者の1時間当たりの賃金を延長前から減額させていない事業主であること。

---

### 3003 対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

- イ 支給対象事業主に雇用される労働者であること。
- ロ 週所定労働時間の延長を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。
  - (イ) 障害者法第2条第2号に規定する身体障害者
  - (ロ) 障害者法第2条第4号に規定する知的障害者
  - (ハ) 障害者法第2条第6号に規定する精神障害者
  - (ニ) 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者
  - (ホ) 別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

- (ハ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者
- ハ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。
- ニ 週所定労働時間の延長を行った日の時点で、次のいずれかに該当するものであること。
- (イ) 延長前の週所定労働時間が20時間未満の労働者の場合
- 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して6か月以上（雇用安定事業の実施等について（平成30年3月31日付け職発0331第2号、雇均発0331第3号、開発0331第3号）の別添16「障害者トライアル雇用事業実施要領」（以下「障害者トライアル雇用実施要領」という。）の第1の3の（1）のロに規定する障害者を同通達に基づく短時間トライアル雇用終了後、週所定労働時間を延長した上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上）の期間継続して、週所定労働時間が20時間未満（週当たりの実労働時間が平均20時間未満の場合に限る。）の労働者として支給対象事業主に雇用された（週当たりの実労働時間が平均20時間未満の月に限る。）者であること。
- (ロ) 延長前の週所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者の場合
- 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して6か月以上（障害者トライアル雇用事業実施要領の第1の3の（1）のイ又はロに規定する障害者のうちロ（イ）から（ハ）までのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用又は短時間トライアル雇用終了後、週所定労働時間を延長した上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上）の期間継続して、週所定労働時間が30時間未満（週当たりの実労働時間が30時間未満の場合に限る。）の労働者として支給対象事業主に雇用された（週当たりの実労働時間が30時間未満の月に限る。）者であること。
- ホ 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

---

#### 3004 支給対象期間

支給対象期間は1年間とし、対象労働者の週所定労働時間を延長した日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が週所定労働時間を延長した日の場合は当該延長した日の翌日、賃金締切日の翌日が週所定労働時間を延長した日の場合は当該延長した日。）から最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

---

#### 3005 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

対象者	企業規模	措置	第1期 支給額	第2期 支給額	支給 総額	支給 回数
重度身体障害者、 重度知的障害者 及び精神障害者	中小企業事業主以 外の事業主	3001のイ	20万円	20万円	40万円	2回
		3001のロ	10万円	10万円	20万円	2回
		3001のハ	10万円	10万円	20万円	2回
	中小企業事業主	3001のイ	27万円	27万円	54万円	2回
		3001のロ	13.5万円	13.5万円	27万円	2回
		3001のハ	13.5万円	13.5万円	27万円	2回
上記以外の者	中小企業事業主以 外の事業主	3001のイ	15万円	15万円	30万円	2回
		3001のロ	7.5万円	7.5万円	15万円	2回
		3001のハ	7.5万円	7.5万円	15万円	2回
	中小企業事業主	3001のイ	20万円	20万円	40万円	2回
		3001のロ	10万円	10万円	20万円	2回
		3001のハ	10万円	10万円	20万円	2回

### 3006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからへに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ 別表第2に対象労働者ごとに掲げる3003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することを証明する書類

ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ 対象労働者の週所定労働時間の延長前及び延長後の雇用契約書等

ニ 対象労働者の賃金台帳等（第1期の支給申請時には、週所定労働時間の延長前6か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第2期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）

ホ 対象労働者の出勤簿等（第1期の支給申請時には、週所定労働時間の延長前6か月分（週所定労働時間延長の適用を受けた日の前日から6か月前の日までに係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分。第2期においては、当該支給対象期に係る分）

ヘ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

### 3007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ 支給対象事業主の確認

(イ) 対象労働者の週所定労働時間を延長したことの確認

- 雇用契約書等により確認する。
- (ロ) 継続雇用及び賃金の支払い状況の確認  
出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
  - (ハ) 対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
  - (ニ) 措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認  
支給申請書及び雇用契約書等により確認する。
  - (ホ) 対象労働者の同意を得ていることの確認  
支給申請書により確認する。
- ロ 対象労働者の確認
- (イ) 対象労働者が3003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することの確認  
3006のイにて提出された書類により確認する。
  - (ロ) 就労継続支援A型事業における利用者でないことの確認  
支給申請書により確認する。
  - (ハ) 週所定労働時間を延長した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、延長前の週所定労働時間の労働者として雇用された労働者であることの確認  
雇用契約書並びに出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。
  - (ニ) 障害者トライアル雇用終了後、引き続き雇用された者であることの確認  
障害者トライアル雇用等結果報告書兼障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース支給申請書により確認する。
  - (ホ) 対象労働者が週所定労働時間の延長を行った事業所の事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。

---

## 4000 正規・無期転換

---

### 4001 概要

次のイからハまでのいずれかに該当する措置を講じること。

- イ 雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む。以下同じ。）に転換すること。
- ロ 雇用する有期契約労働者を無期雇用労働者に転換すること（当該労働者に係る転換後の一週間の所定労働時間が二十時間以上であるものに限る。）。
- ハ 雇用する無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること。

---

### 4002 支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次のイからトに掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用する有期契約労働者を正規雇用労働者若しくは無期雇用労働者に転換又は無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換した事業主であること。
- ロ イにより転換された労働者を、4004の支給対象期のうち第1期にあつては転換後、当該支給対象期の初日から6か月以上、4004の支給対象期のうち第2期にあつては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。
- ハ イにより転換した日以降の期間について、当該労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。
- ニ イにより転換した際に、雇用形態を明確にした雇用契約書等を作成及び交付している事業主であること。
- ホ 多様な正社員に転換する場合、当該雇用区分を労働協約又は就業規則その他これに準ずるものに規定している事業主であること。
- ヘ イにより転換する際に、対象労働者の同意を得ている事業主であること。
- ト イにより転換した日以降の期間について、対象労働者の1時間当たりの賃金を転換前から減額させていない事業主であること。

---

### 4003 対象労働者

次のイからリに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

- イ 支給対象事業主に雇用される労働者であること。
- ロ 転換を行った日の時点で、次のいずれかに掲げるものであること。
  - (イ) 障害者法第2条第2号に規定する身体障害者
  - (ロ) 障害者法第2条第4号に規定する知的障害者
  - (ハ) 障害者法第2条第6号に規定する精神障害者
  - (ニ) 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者
  - (ホ) 別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者
  - (ヘ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

- ハ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。
- ニ 支給対象事業主に雇用される期間が通算して6か月以上（障害者トライアル雇用事業実施要領の第1の3の（1）のイ又はロに規定する障害者のうちロ（イ）から（ハ）までのいずれかに該当する対象労働者を同通達に基づくトライアル雇用又は短時間トライアル雇用終了後、4001の転換を行った上で引き続き一般被保険者等として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を継続雇用することが確実であると認められる場合は当該障害者トライアル雇用期間以上）の有期契約労働者又は無期雇用労働者であること。
- ホ 次の（イ）及び（ロ）のいずれかに該当する労働者でないこと。
- （イ）正規雇用労働者に転換される場合、正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた無期雇用労働者又は有期契約労働者
- （ロ）無期雇用労働者に転換される場合、無期雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた有期契約労働者
- ヘ 次の（イ）及び（ロ）のいずれかに該当する労働者でないこと。
- （イ）正規雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、支給対象事業主の事業所において正規雇用労働者として雇用されたことがある者
- （ロ）無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、支給対象事業主の事業所において正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用されたことがある者
- ト 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- チ 転換日の前日から起算して1年6か月前の日から当該転換日の前日から起算して6か月前の日の前日までの間（以下「基準期間」という。）において、当該転換に係る者を以下の雇用区分a又はbのいずれかにより雇用していた事業主（当該転換を行った適用事業所と基準期間における適用事業所が同一である場合を除く。）との間において、資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係（※1）にある事業主に雇用されていなかった者であること。
- ＜雇用区分＞
- a 正規雇用労働者に転換される場合  
正規雇用労働者として雇用
- b 無期雇用労働者に転換される場合  
正規雇用労働者又は無期雇用労働者として雇用
- ※1
- ・ 基準期間において、他の事業主の総株主又は総社員の議決数の過半数を有する事業主を親会社、当該他の事業主を子会社とする場合における、親会社又は子会社であること。
  - ・ 取締役会の構成員について、代表取締役が同一人物であること又は取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- リ 無期雇用労働者に転換される場合、労働契約法第18条の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有しない者であること。

---

#### 4004 支給対象期間

支給対象期間は1年間とし、対象労働者の転換を行った日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、



賃金締切日が転換を行った日の場合は当該転換を行った日の翌日、賃金締切日の翌日が転換を行った日の場合は当該転換を行った日。) から最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

#### 4005 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

ただし、当該額が、各々の支給対象期における労働に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給する。

対象者	企業規模	措置	第1期 支給額	第2期 支給額	支給 総額	支給 回数
重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者	中小企業事業主 以外の事業主	4001のイ	45万円	45万円	90万円	2回
		4001のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
		4001のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
	中小企業事業主	4001のイ	60万円	60万円	120万円	2回
		4001のロ	30万円	30万円	60万円	2回
		4001のハ	30万円	30万円	60万円	2回
上記以外の者	中小企業事業主 以外の事業主	4001のイ	33.5万円	34万円	67.5万円	2回
		4001のロ	16.5万円	16.5万円	33万円	2回
		4001のハ	16.5万円	16.5万円	33万円	2回
	中小企業事業主	4001のイ	45万円	45万円	90万円	2回
		4001のロ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回
		4001のハ	22.5万円	22.5万円	45万円	2回

#### 4006 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次のイからチに掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 別表第2に対象労働者ごとに掲げる4003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することを証明する書類
- ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書
- ハ 転換後に対象労働者が適用されている労働協約又は就業規則（無期雇用労働者への転換の場合を除く。）
- ニ 多様な正社員への転換の場合、当該雇用区分が規定されている労働協約又は就業規則（ハと同じである場合を除く。）
- ホ 対象労働者の転換前及び転換後の雇用契約書等
- ヘ 対象労働者の賃金台帳等（第1期の支給申請時には、転換前6か月分（転換した日の前日から6か月前の日までの賃金に係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期の賃金に係る分。第2期においては、当該支給対象期の賃金に係る分）

---

ト 対象労働者の出勤簿等（第1期の支給申請時には、転換前6か月分（転換した日の前日から6か月前の日までに係る分。障害者トライアル雇用から引き続き雇用される場合を除く。）及び当該支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分。第2期においては、当該支給対象期に係る分）

チ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類

例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等

---

#### 4007 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイ及びロにより確認すること。

イ 支給対象事業主の確認

(イ) 対象労働者の雇用形態を転換したことの確認

就業規則及び雇用契約書等により確認する

(ロ) 継続雇用及び賃金の支払い状況の確認

出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ハ) 対象労働者を一般被保険者等として適用していることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ニ) 措置実施後の労働条件を明確にした雇用契約書等を作成及び交付していることの確認

支給申請書及び雇用契約書等により確認する。

(ホ) 多様な正社員への転換の場合における、当該雇用区分の規定状況の確認

労働協約又は就業規則その他これに準ずるものにより確認する

(ヘ) 対象労働者の同意を得ていることの確認

支給申請書により確認する。

ロ 対象労働者の確認

(イ) 対象労働者が4003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することの確認

4006のイにて提出された書類により確認する。

(ロ) 就労継続支援A型事業における利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ハ) 転換した日の前日から起算して6か月以上の期間継続して、有期契約労働者又は無期雇用労働者として雇用された労働者であることの確認

雇用契約書並びに出勤簿等及び賃金台帳等により確認する。

(ニ) 障害者トライアル雇用終了後、引き続き雇用された者であることの確認

障害者トライアル雇用等結果報告書兼支給申請書により確認する。

(ホ) 対象労働者が正規雇用労働者として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないことの確認

支給申請書及び転換前の雇用契約書等により、一定期間経過後に正規雇用労働者に転換することが約されていないことを確認する。

(ヘ) 対象労働者が正規雇用労働者又は無期雇用労働者に転換される場合、当該転換日の前日から過去3年以内に、支給対象事業主に正規雇用労働者又は無期雇用労働者（無期雇用労働者に転換される場合に限る。）として雇用されていなかったことの確認。

支給申請書及び転換前の雇用契約書等又は雇用保険被保険者台帳により確認する。

- (ト) 対象労働者が支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- (フ) 資本的、経済的、組織的関連性等から密接な関係にある事業主以外の事業主に雇用されている者であることの確認  
支給申請書により確認する。
- (リ) 労働契約法第18条の規定により期間の定めのない労働契約の締結の申込みをする権利を有しない者であることの確認  
支給申請書、転換前の雇用契約書等及び雇用保険被保険者台帳により確認する。

---

## 5000 職場支援員の配置

---

### 5001 概要

雇用する障害者の職場定着を図るため、職場支援員を配置すること。

---

### 5002 支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ 対象労働者の職場定着を図るために、業務遂行に必要な支援や職場定着に必要な環境を整備するための援助等を行う者であり、0209の要件を満たす者を5004に定める配置方法により、対象労働者の雇入れ、勤務時間延長、配置転換、業務内容変更又は職場復帰の日（以下「起算日」という。）から6か月以内（対象労働者が障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）（以下「職場適応援助コース」という。）の対象となる企業在籍型職場適応援助（以下「職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）」という。）の対象となっている期間を除く。）に配置し、支援を提供する事業主であること。

ロ イにより措置を実施した労働者を5005の支給対象期のうち第1期にあつては措置実施後、当該支給対象期の初日から6か月以上、5005の支給対象期のうち第2期以降にあつては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。ただし、5005の支給対象期のうち第3期以降で計画の末日を含む場合は当該支給対象期の初日から当該計画の末日までの期間継続して雇用し、当該期間分の賃金を支給した事業主であること。

ハ イにより措置を実施した日以降の期間について、当該労働者を一般被保険者等として適用させている事業主であること。

---

### 5003 対象労働者

次のイからニに掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ 支給対象事業主に雇用される一般被保険者等であること。

ロ 措置実施日の時点で、次のいずれかに掲げる障害を有するものであること。

(イ) 障害者法第2条第2号に規定する身体障害者

(ロ) 障害者法第2条第4号に規定する知的障害者

(ハ) 障害者法第2条第6号に規定する精神障害者

(ニ) 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

(ホ) 共通別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

(ヘ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。

ニ 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

---

### 5004 職場支援員の配置方法

---

職場支援員の配置は次のイからハのいずれかの契約によるものとする。

イ 次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の雇用契約

- (イ) 一般被保険者等として、支援を実施する期間について継続して雇用され、対象労働者を支援できるものであること。
- (ロ) 対象労働者の週所定労働時間以上の労働時間が定められていること。
- (ハ) 対象労働者の勤務している事業所と同一の事業所において勤務し、常時見守りつつ、必要に応じて対象労働者との面談や就業上の支援ができること。

したがって、対象労働者と職場支援員のシフトのずれや頻繁な出張等により、対象労働者の勤務時に職場支援員の不在が生じるような場合については、本助成金の対象とはならない。ただし、雇入れに係る事業所としては常時見守りのできる勤務体制をとってもなお生じる職場支援員の数日の休暇取得、出張、会議への出席等により一時的に不在となるような場合についてはこの限りではない。

(ニ) 支給対象期間中において、次のaからfの支給対象者として現に支援している労働者の数の合計が3以下であること。

- a 本助成金（職場支援員の配置に係る措置に限る。）
- b 障害者職場定着支援奨励金
- c 職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）
- d 企業在籍型職場適応援助促進助成金
- e 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
- f 業務遂行援助者の配置助成金

(ホ) 次のaからhまでの支給対象者として現に支援されている労働者でないこと。

- a 本助成金（職場支援員の配置に係る措置に限る。）
- b 障害者職場定着支援奨励金
- c 職場適応援助コース
- d 訪問型職場適応援助促進助成金
- e 企業在籍型職場適応援助促進助成金
- f 重度知的・精神障害者職場支援奨励金
- g 業務遂行援助者の配置助成金
- h 障害者介助等助成金

(ハ) 国、地方公共団体、独立行政法人通則法（平成11年法律第103号）第2条第4項に規定する行政執行独立行政法人及び地方独立行政法人法（平成15年法律第118号）第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人（以下「国等」という。）の委託費から人件費の一部又は補助金等から人件費の全部が支払われていないこと。

ロ 次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の業務委託契約

- (イ) 対象労働者の支援に係る、対象労働者ごとの契約（有償であるものに限る。）であること。
- (ロ) 業務を委託される法人等が職場適応援助コースの対象となる訪問型職場適応援助を行うもの、総合支援法第5条第13項に規定する就労移行支援を行うもの、企業に対してうつ病対策等を中心とした相談・支援を行う従業員支援プログラム（EAP）を提供するもの等、障害者の

就労・定着支援に係る業務を行うものであること。

(ハ) 対象労働者及び支給対象事業主からの電話相談、企業訪問又は支援法人事業所における面談等の相談体制を整備し、少なくとも月に1回以上、支給対象事業主の事業所を訪問して対象労働者と面談を行うことを含むものであること。

ハ 次の(イ)及び(ロ)のいずれにも該当する支給対象事業主との間の委嘱契約

(イ) 対象労働者に対して必要なときに支援を行うものであり、職場支援員との間で締結される対象労働者ごとの契約（有償であるものに限る。）であること。なお、他の労働者についても併せて支援するような場合は「対象労働者ごとの契約」とみなすことはできないので、留意すること。

(ロ) 対象労働者に対する面談（あわせて支給対象事業主に対する指導援助を行う場合を含む。）を、支給対象事業主の事業所に訪問して行うものであること。

---

## 5005 支給対象期間

イ 原則

支給対象期間は最大2年間（5003ロ(ハ)に該当する者については最大3年間）とし、対象労働者に対する措置実施日（職場支援員の配置日をいう。）直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日の翌日、賃金締切日の翌日が措置の実施日の場合は当該措置の実施日）から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期、第5期、第6期という。

ロ 支給対象期間の途中で支援を終了した場合

(イ) 支給対象事業主の責めによらない支援の終了

支給対象期間の途中で職場支援員の配置を行わなくなった場合であって、その理由が次のa又はbのいずれかに該当するものであるときは、当該事由が発生した日の前日までの期間を支給対象期間とする。

ただし、配置を行わなくなった日から1か月以内に、次の職場支援員の配置を行った場合は、これを支援の中断があった期間として取り扱うこととし、支給対象期間は変更しない。

なお、この場合において、次の職場支援員の配置が委嘱契約による場合は、委嘱契約により支援を行う最初の日が、配置を行わなくなった日から1か月以内であることを要件とする。

a 職場支援員の配置が雇用契約による場合

(a) 職場支援員の責めに帰すべき理由による解雇

(b) 職場支援員の都合による退職

(c) 職場支援員の死亡（支給対象事業主の責めに帰すべき理由による場合を除く。）

(d) 天災その他やむを得ない理由により、事業の継続が不可能となったことによる職場支援員の解雇

b 職場支援員の配置が業務委託契約又は委嘱契約による場合

(a) 職場支援員の配置に係る業務委託契約又は委嘱契約に係る期間の中途における解除又は契約期間の満了（対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業又は産前産後の休暇、病気による休暇等により連続して不在となる期間が長期に

わたるために、当該期間について一時的に業務委託契約・委嘱契約を解除する場合を除く。）

(ロ) 支給対象事業主の責めによる支援の終了

(イ)以外の理由により支給対象期間の途中で雇用契約により配置する職場支援員を雇用しなくなった場合は、当該支給対象期について助成金を支給しない。

(ハ) その他の理由による支援の終了

雇用契約により配置した職場支援員の異動、対象労働者が育児休業等による長期不在など(イ)及び(ロ)のいずれにも該当しない理由で支給対象期間の途中で支援を終了する場合の取り扱いは、本助成金に他の規定がある場合を除き、当該事由が発生した日の前日までの期間を支給対象期間とする。

ただし、職場支援員が不在となった場合は、当該不在となった日から1か月以内に、次の職場支援員の配置を行った場合は、これを支援の中断として取り扱うこととし、支給対象期間は変更しない。この場合において、次の職場支援員の配置が委嘱契約による場合は、委嘱契約により支援を行う最初の日が、配置を行わなくなった日から1か月以内であることを要件とする。

(ニ) 支援の中断の特例

対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業又は産前産後の休暇、病気による休暇等により連続して不在となる期間が長期にわたるために、当該期間について、一時的に業務委託契約・委嘱契約を解除する場合については、当該契約解除により支援員が不在となった期間については、支援の中断として取り扱うものとする。

ハ 対象労働者が職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の対象となった場合

支給対象期間の途中（第1期の支給対象期の開始日と同日から職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の対象となる支援を開始する場合を含む。）で、同一の対象労働者に対して職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象となる支援を開始する場合は、当該職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象期間と本措置の支給対象期間の重なる期間については、本措置の対象となる支援の中断があったものとして、本措置に係る助成金は支給しない。

この場合、職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の受給資格認定申請時に中断届（様式第9号）を提出させるものとする。職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の受給資格が認定されなかった場合は、中断届（様式第9号）を取り下げることにより、本助成金の引き続きの対象となり得る。また、当該中断を行った場合、当該中断の要因となった職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象期間の末日を含む本助成金の支給対象期に係る支給申請時又は当該職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給申請時のいずれか早い方に、再開届（様式第10号）を提出させるものとする。

なお、この期間については、支援の中断であることから、支援員を配置しないことができる。

---

5006 支給額

1の支給対象期の支給額の総額は、次のイからハにより得られた額の合計とする。

イ 職場支援員を雇用契約により配置した場合

(イ) 原則

助成金の支給額は、1か月（1の支給対象期の開始日から次の月の応当日の前日までを1か月とし、以後同様に各月の応当日からその次の月の応当日の前日までを1か月として算出する。以下、当該区切った各期間を「対象月」という。）につき支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じて表1のとおりとし、これに支給対象期内の対象月数から、対象労働者の出勤割合（所定労働日数に占める出勤日数の割合）が6割に満たない対象月の数を除いた月数を乗じて得た額とする。

ただし、この際、次のa又はbに掲げる日は出勤日として取り扱うものとするが、a及びbに掲げる理由により全休した対象月については出勤割合を満たさないものとして取り扱うものとする。

- a 対象労働者に適用される当該雇入れに係る事業所の就業規則等に基づく年次有給休暇又は特別休暇
- b 業務上の負傷又は業務上の疾病にかかり療養のために休業した日、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により休んだ日

(表1)

対象労働者の区分	企業規模	月額
短時間労働者（※1）以外の者の場合	中小企業事業主以外の事業主	3万円/月
	中小企業事業主	4万円/月
短時間労働者の場合	中小企業事業主以外の事業主	1万5千円/月
	中小企業事業主	2万円/月

※1 ここでいう「短時間労働者」とは、週所定労働時間が、同一の適用事業所に雇用される通常の労働者の週所定労働時間と比し短く、かつ、20時間以上30時間未満である者をいう。

(ロ) 支給対象期に1月に満たない端数がある場合

支給対象期の最終月等で、1月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該1月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表1の額を乗じて得た額とする。

この場合において、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」における対象労働者の出勤割合が6割に満たないときは、当該期間について本措置に係る助成金は支給しない。

(ハ) 支給対象期の途中で支援の中断がある場合

支援の中断があった期間については、当該中断期間については本措置に係る助成金は支給しない。

この場合の支給額は、中断期間を含む対象月について、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を算出し、支



給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表1の額に乗じて得た額とする。

この場合において、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」における対象労働者の出勤割合が6割に満たないときは、当該期間について本措置に係る助成金は支給しない。

なお、中断期間の前後において、支援員の配置方法が変更となっている場合は、それぞれの期間について、該当する支援員の配置方法に基づき算出するものとする。

ロ 職場支援員を業務委託契約より配置した場合

(イ) 原則

支給額は、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表1の金額に、業務委託契約がある期間に係る対象月数を乗じて得た額とする。ただし、次に該当する対象月がある場合は、これを除いた月数を支給対象期内の対象月数として額を算出することとする。

- a 対象労働者又は支給対象事業主に対する支援が合理的理由なく全く行われていない対象月
- b 対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病にかかったことによる療養のために休業、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により全休した対象月

(ロ) 支給対象期の途中で業務委託契約が一度終了する場合

支給対象期の途中で、業務委託契約が一度終了し、日を置いて次の業務委託契約が開始される場合の当該支給対象期の業務委託契約による支援員の配置にかかる支給額は、支給対象期を、支給対象期の開始日から、先の業務委託契約の終了日までの期間と、後の業務委託契約の開始日から支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を1つの支給対象期とみなして、各期間ごとに(イ)により支給額を算出し、これを合算したものを当該支給対象期の支給額とする。

なお、先の業務委託契約と後の業務委託契約の期間が連続している場合は、1つの業務委託契約とみなして(イ)により支給額を算出するものとする。

(ハ) 支給対象期に1月に満たない端数がある場合

支給対象期の最終月等で、1月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該1月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算して、支給対象事業主の区分及び対象労働者の区分に応じた表1の額に乗じて得た額とする。当該規定は(ロ)において準用する。

(ニ) 支給対象期の途中で支援の中断がある場合

支給対象期の途中で5005ハの中断期間がある場合は、当該期間の本措置に係る助成金は支給しない。この場合の支給額は、中断期間を含む対象月について、「当該対象月内の日数から支援の中断のあった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を支給対象期内の月数として、その他の支給対象期内の月数と合算し、これを(イ)の支給対象期内の月数として支給額を算出するものとする。

なお、中断期間の前後において、支援員の配置方法が変更となっている場合は、それぞれの期間について、該当する支援員の配置方法に基づき算出するものとする。

ハ 職場支援員を委嘱契約より配置した場合

支給額は、委嘱1回当たり1万円とし、支給対象期内の委嘱回数に1万円を乗じて得た額とする。

ニ 支給対象期の途中で職場支援員の配置方法を変更した場合

支給対象期の途中で職場支援員の配置方法を変更した場合は、支給対象期を、支給対象期の開始日から配置方法を変更した日の前日までの期間と、配置方法を変更した日から当該支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を1つの支給対象期とみなして、各期間についてそれぞれの配置方法に係る支給額の計算に従って支給額を算出し、これを合算するものとする。

ホ 支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合

支給対象期の途中で対象労働者の労働時間の変更により、短時間労働者以外の者が短時間労働者になった場合又は短時間労働者が短時間労働者以外の者になった場合は、支給対象期を、支給対象期の開始日から変更の日の前日までの期間と、変更の日から支給対象期の末日までの期間に分け、各期間を1つの支給対象期とみなして、各期間について支給額を算出し、これを合算するものとする。

ヘ 支給額の上限

各支給対象期における支給額の上限は、表1に定める額に対象月数(5005ロ(イ)又は(ハ)により支給対象期が終了した場合は当該新たな支給対象期に係る対象月数)を乗じて得た額とする。

(イ) 1月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該1月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算したものを、当該支給対象期における対象月数とする。

(ロ) 対象月に5005ハに該当することにより本措置に係る助成金の支給されない期間がある場合は、「当該対象月内の日数から支援の中断があった日数を除く日数」の「中断期間を含む対象月内の日数」に占める割合を、支給対象期内のその他の対象月数と合算したものを、当該支給対象期における対象月数とする。

(ハ) ホにより、支給対象期の途中で対象労働者の区分等が変更された場合の1の支給対象期の支給額の上限は、支給額の算出と同様に、変更の日の前日を変更前の期間の支給対象期の末日と、変更の日を変更後の期間の支給対象期の開始日とみなして、変更前及び変更後の各期間について上限額を算出し、これを合算するものとする。

---

## 5007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

イ 共通別表第2に対象労働者ごとに掲げる5003(対象労働者)ロ(イ)から(ハ)に該当することを証明する書類

ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書

ハ 対象労働者の雇用契約書等

ニ 対象労働者の賃金台帳等(申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分)

ホ 対象労働者の出勤簿等(申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分)

---

- 
- へ 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類  
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等
- ト 職場支援員の配置に係る契約の種類に応じた次の書類
- (イ) 職場支援員を支給対象事業主との雇用契約により配置する場合
- a 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書
  - b 職場支援員の雇用契約書等
  - c 対象労働者及び職場支援員の業務内容、所属等を明らかにする組織図、辞令等（職場支援員が対象労働者の業務の遂行に関する援助及び指導の業務を実施できることが確認できる書類）
  - d 職場支援員の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における職場支援員に対して支払われた賃金に係る分）
  - e 職場支援員の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における職場支援員の出勤状況に係る分）
  - f 支給対象期内に対象労働者の休職期間がある場合
    - (a) 休暇が5005（支給額）ロ(イ)のa又はbに該当することを証明する対象労働者の休暇簿等の書類
    - (b) 対象労働者に適用される特別休暇がある場合、その内容、日数等がわかる就業規則等の書類
- (ロ) 職場支援員を支給対象事業主との業務委託契約により配置する場合
- a 業務委託先の法人等の業務内容がわかるパンフレット等の書類
  - b 対象労働者ごとの業務委託契約であること、支援内容に対象労働者又は支給対象事業主からの電話相談、事業所訪問等による相談体制があること、少なくとも1月につき1回以上の訪問による面談があること、業務委託の期間及び業務委託の額が明示された業務委託契約書等の書類
  - c 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書
  - d 対象労働者が業務上の負傷又は業務上の疾病による休業、育児休業、介護休業をとっている場合、当該休業であることがわかる書類
- (ハ) 職場支援員を支給対象事業主との委嘱契約により配置する場合
- a 職場支援員が委嘱により支援を行うこと及びその期間とその費用を支給対象事業主が負担することがわかる委嘱契約書
  - b 支給対象期内の委嘱に係る経費として支払った額のわかる領収書
  - c 職場支援員が行った最初の支援の日付がわかる書類
  - d 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することを証明する資格取得の証明書、研修の修了証明書又は経験を有することがわかる職場支援員に係る職務経歴書
- チ 対象労働者について職場適応援助コース（企業在籍型職場適応援助）の支給対象となっている場合、企業在籍型支援計画（障害者法第19条に規定する（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構

地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の作成又は承認のあるものに限る。）

## 5008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

### イ 支給対象事業主の確認

(イ) 職場支援員の配置が起算日から6か月以内であることの確認

a 起算日の確認

対象労働者の雇用契約書、辞令等及び出勤簿等により確認する。

b 配置日の確認

職場支援員に対する辞令等、業務委託契約書・委嘱契約書等により確認する。

(ロ) 対象労働者（職場支援員を雇用契約により配置する場合は、当該職場支援員を含む。）に対する賃金支払い状況の確認

賃金台帳等により確認する。

### ロ 対象労働者の確認

(イ) 対象労働者が5003（対象労働者）ロ（イ）から（ハ）に該当することの確認

5007のイにて提出された書類により確認する。

(ロ) 対象労働者が就労継続支援A型事業所の利用者でないことの確認

支給申請書により確認する。

(ハ) 対象労働者が一般被保険者等であることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

(ニ) 対象労働者が支給対象事業主又は3親等以内の親族でないことの確認

支給申請書により確認する。

### ハ 職場支援員の確認

(イ) 職場支援員を支給対象事業主との雇用契約により配置する場合

a 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認

5007ト（イ）aの書類により確認する。

b 職場支援員が一般被保険者等として適用されていることの確認

雇用保険被保険者台帳により確認する。

c 対象労働者の週所定労働時間以上の労働時間が定められていること及び支援を実施する期間について継続して雇用されることの確認

雇用契約書等により確認する。

d 職場支援員が対象労働者の勤務している事業所と同一の事業所に勤務し、原則として常時見守りつつ必要に応じて対象労働者と面談・支援を行える体制であることの確認

組織図、辞令等により確認する。

e 支給対象期間中に、5004イ（ニ）aからeの支給対象者として現在支援している労働者の数の合計が3以下（本助成金に係る対象労働者を含む。）であることの確認

支給申請書及び事業所台帳により確認する。

f 職場支援員の人件費が国等の委託費及び補助金等から支払われていないことの確認

支給申請書により確認する。

- (ロ) 職場支援員を支給対象事業主との業務委託契約により配置する場合
  - a 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認  
5007ト(ロ)cの書類により確認する。
  - b 対象労働者ごとの契約であることの確認  
業務委託契約書等により確認する。
  - c 業務委託先の法人等が障害者の就労支援に係る業務を行うものであることの確認  
パンフレット等の書類により確認する。
  - d 対象労働者及び支給対象事業主からの電話相談、企業訪問又は支援法人事務所における面談等の相談体制を整備していることの確認  
業務委託契約書等により確認する。
  - e 少なくとも月に1回以上、支給対象事業主の事務所を訪問し、対象労働者と面談を行っていることの確認  
支給申請書により確認する。
- (ハ) 職場支援員を支給対象事業主との委嘱契約により配置する場合
  - a 職場支援員が0209イからへのいずれかに該当する資格等を有することの確認  
5007ト(ハ)dの書類により確認する。
  - b 委嘱契約が、対象労働者に対する支援に係る独立したものであること及び職場支援員との間で結ばれたものであることの確認  
委嘱契約書により確認する。

---

## 6000 職場復帰支援

---

### 6001 概要

中途障害者等に対して、療養のための休職の後の職場復帰後の本人の能力に合わせた職域開発その他職場復帰のために必要な措置を講じること。なお、「療養のための休職」の定義は0213を参照すること。

---

### 6002 支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ 雇用している一般被保険者等であって、中途障害等により1か月以上の療養のための休職を余儀なくされた者について、その職場復帰を促進するため、職場復帰の日から3か月以内において6004イ又はロに該当する措置を開始し、休職期間中も含めて、一般被保険者等としての雇用を継続する事業主であること。

ロ イにより措置を実施した労働者を継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。

ハ イにより措置を実施した労働者を、6006の支給対象期のうち第1期にあつては措置実施後、当該支給対象期の初日から6か月以上、6006の支給対象期のうち第2期にあつては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。

---

### 6003 対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

イ 支給対象事業主に雇用される労働者であること。

ロ 職場復帰の日の時点で、次のいずれかに掲げる障害を有するものであること。

(イ) 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者

(ロ) 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者

(ハ) 共通別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者

(ニ) 事故による外傷等の原因に基づく脳の器質的損傷による精神障害である高次脳機能障害であると診断された者

ハ 意見書により、ロの障害等に関連し、1か月以上の療養のための休職が必要とされた者であること。

ニ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。

ホ 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。

---

### 6004 職場復帰のための措置

---

本助成金の支給対象となる職場復帰のために必要な措置は、次のイ又はロとする。

イ 時間的配慮等関係

以下のいずれかに該当する措置を継続的に実施するものであること。

(イ) 意見書及び本人の同意の下の労働時間の調整（勤務時間の変更のほか、通勤時間の短縮のための本人の転居を要しない勤務地の変更を含む。ただし、勤務時間の短縮を必要と認める

意見書がないにもかかわらず、本人の希望等により時間を短縮する措置、医師が必要とした短縮時間数より少ない時間数しか短縮しない措置、時間外労働をさせないこととする措置及び休日出勤させないこととする措置は対象とならない。）

(ロ) 通院または入院のための、就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給の休暇の付与(意見書に記載された必要な通院回数以上の通院回数が確保できるものに限る。)

(ハ) 本人の同意の下の独居を解消し親族等と同居するための勤務地の変更

#### ロ 職務開発等関係

以下のいずれかの職務開発等に係る措置に該当するものを継続的に実施するものであること。

(イ) 地域センター、就業・生活支援センター、就労移行支援事業所その他の対象労働者を支援する障害者の就労支援機関の支援者(以下「外部専門家」という。)の援助を得て行う職務開発

(ロ) 外部専門家による援助の結果休職前に従事していた職務について実施できない業務がある場合に、これを踏まえた、職業安定法(昭和22年法律第141号)第15条に基づき職業安定局長が作成する職業分類表の中分類の異なる職務に就かせる職種の転換(以下「職種転換」という。)

(ハ) 外部専門家による援助の結果、必要と認められる、支援機器の導入、スロープ設置等の対象労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行のための施設整備(支給対象事業主が費用を負担し、職場復帰の日から起算して3か月以内に完了するものに限る。この場合における措置の実施日は、職場復帰の日又は施設整備が完了した日のいずれか遅い日とする。)

---

### 6005 支給対象となる職場復帰

支給対象となる職場復帰とは、次の要件を満たすものとする。

イ 1か月以上の療養のための連続した休職又はこれに引き続く職場復帰に備えるための連続した休職期間の後の復帰であること。なお、「療養のための休職」の定義については0213を参照すること。

ロ 休職期間中、同一の支給対象事業主の下で一般被保険者等として継続して雇用されている休職からの復帰であること。

---

### 6006 支給対象期間

支給対象期間は最大1年間とし、職場復帰のための措置を実施した日の直後の賃金締切日の翌日(ただし、賃金締切日が職場復帰のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日の翌日、賃金締切日の翌日が職場復帰のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日。)から最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

---

### 6007 支給額

1の支給対象期の支給額は対象労働者1人当たり、職場復帰のための措置が継続している間、1か月につき次のとおりとし、これに支給対象期内の対象月数から、対象労働者の出勤割合(所定労働日数に占める出勤日数の割合)が6割に満たない対象月の数を除いた月数を乗じて得た額とする。

ただし、この際、次のイ又はロに掲げる日は出勤日として取り扱うものとするが、イ及びロに掲げる理由により全休した対象月については出勤割合を満たさないものとして取り扱うものとする。

また、支給対象期の最終月等で、1月に満たない端数がある場合は、「支給対象期内の最後の応当日から支給対象期の末日までの日数」の「当該1月に満たない期間を含む支給対象期内の最後の応当日からその次の月の応当日の前日までの日数」に占める割合を、次の月額に乗じて得た額とする。

- イ 対象労働者に適用される当該雇入れに係る事業所の就業規則等に基づく年次有給休暇又は特別休暇
- ロ 業務上の負傷又は業務上の疾病にかかり療養のために休業した日、育児休業、介護休業及び産前産後の休暇により休んだ日

企業規模	月額	第1期 (最大)	第2期 (最大)	総額 (最大)	支給 回数
中小企業事業主以外の事業主	4万5千円/月	27万円	27万円	54万円	2回
中小企業事業主	6万円/月	36万円	36万円	72万円	2回

## 6008 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 共通別表第2に対象労働者ごとに掲げる6003（対象労働者）ロ（イ）から（ニ）に該当することを証明する書類
- ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書
- ハ 意見書（職場復帰の日より前に交付されたものであること。）
- ニ 支給申請までに必要となった意見書等に係る料金を支給対象事業主が支払ったことのわかる書類
- ホ 対象労働者の賃金台帳等（申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分）
- ヘ 対象労働者の出勤簿等（申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分）
- ト 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類  
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等
- チ 職場復帰のための措置内容に応じた次の書類
  - (イ) 6004イ（時間的配慮等関係）
    - a 時間的配慮・通勤時間等の配慮を必要とすることを記載した医師の意見書・診断書（ハと同じ場合を除く）
    - b 就業規則、雇用契約書、辞令等の対象労働者に対して時間的配慮を行うことを支給対象事業主が通知した書類
    - c 就業規則等に規定する通常の有給休暇以外の有給の休暇による通院または入院を認める場合、利用できる特別の休暇制度を対象労働者に示している就業規則、雇用契約書等の書類
    - d 勤務地の変更の場合、従前の勤務地の住所及び変更後の勤務地の住所のわかる会社パンフレット等の書類並びに辞令等の勤務地の変更を行ったことがわかる書類



- (ロ) 6004ロ（職務開発等関係）
  - a 外部専門家の所属する法人等にかかるパンフレット等法人の業務がわかるもの
  - b 支援機器の導入の場合、導入した機器の内容がわかる書類及び契約書、納品書等の導入したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類
  - c 施設整備の場合、その契約書、納品書等、予定の施設整備が完了したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

---

## 6009 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

### イ 支給対象事業主の確認

- (イ) 対象労働者を休職前から引き続き一般被保険者等として雇用を継続していることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- (ロ) 職場復帰の日から3か月以内に職場復帰のための措置を開始したことの確認  
出勤簿、雇用契約書等、支給申請書により確認する。
- (ハ) 対象労働者に対する賃金支払い状況の確認  
賃金台帳等により確認する。
- (ニ) 本助成金の支給申請に要する意見書・診断書に係る費用、支援機器の導入に要する費用等  
を負担していることの確認  
領収書、契約書、納品書等の事業主が負担したことがわかる書類により確認する。

### ロ 対象労働者の確認

- (イ) 対象労働者が6003ロ(イ)から(ニ)に該当することの確認  
6008イにて提出された書類により確認する。
- (ロ) 対象労働者が1か月以上の療養のための休職が必要とされたことの確認  
意見書により確認する。
- (ハ) 対象労働者が一般被保険者等であることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
- (ニ) 対象労働者が就労継続支援A型事業所の利用者でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- (ホ) 対象労働者が支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。

### ハ 職場復帰のための措置の確認

職場復帰のための措置が現に実施されたことについて、次により確認する。

- (イ) 6004イ（時間的配慮等関係）
  - a 勤務時間・通勤時間の配慮関係（6004イ(イ)関係）
    - (a) 意見書及び本人の同意の下の労働時間の調整であることの確認  
意見書及び支給申請書により確認する。
    - (b) 措置内容が対象労働者に適用されていることの確認  
就業規則、雇用契約書、辞令等の労働条件が確認できる書類により確認する。

- (c) 勤務地の変更の場合、通勤時間が短縮されていることの確認  
支給申請書により確認する。
- b 特別な有給休暇の付与関係 (6004イ(ロ)関係)
  - (a) 就業規則等に規定する通常の有給休暇制度以外の特別な有給休暇であることの確認  
就業規則、雇用契約書、辞令等の書類により確認する。
  - (b) 必要な通院回数以上の通院回数を確保できるものであることの確認  
意見書及び雇用契約書、辞令等の書類により確認する。
- c 独居解消のための勤務地変更関係 (6004イ(ハ)関係)
  - (a) 本人の同意の下の勤務地変更であることの確認  
支給申請書により確認する。
  - (b) 単独で居住している者が親族等と同居できるようにしたものであることの確認  
支給申請書により確認する。
  - (c) 勤務地の変更がなされたことの確認  
雇用契約書、辞令等の書類により確認する。
- (ハ) 6004ロ (職務開発等関係)
  - a 職務開発 (6004ロ(イ)関係)
    - (a) 作業の開発又は改善、作業工程の変更等が行われていることの確認  
支給申請書により確認する。
    - (b) 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
  - b 職種転換 (6004ロ(ロ)関係)
    - (a) 職種が変更されていること (職業分類表の中分類が異なること) の確認  
支給申請書により確認する。
    - (b) 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
  - c 施設整備等 (6004ロ(ハ)関係)
    - (a) 支援機器の導入又は施設整備を行ったことの確認  
契約書、納品書、領収書等により確認する。
    - (b) 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
    - (c) 施設整備の場合、職場復帰の日から3か月以内に完了していることの確認  
契約書、納品書等により確認する。

---

## 7000 中高年障害者の雇用継続支援

---

### 7001 概要

中高年齢障害者に対して、加齢による職業能力の低下に伴う本人の能力に合わせた職域開発その他雇用を継続するために必要な措置を講じること。

---

### 7002 支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

- イ 雇用する労働者について、7004に該当する措置を実施した事業主であること。
  - ロ イにより措置を実施した労働者を継続して雇用することが確実であると認められる事業主であること。
  - ハ イにより措置を実施した労働者を、7005の支給対象期のうち第1期にあつては措置実施後、当該支給対象期の初日から6か月以上、7005の支給対象期のうち第2期にあつては当該支給対象期の初日から6か月以上の期間継続して雇用し、当該労働者に対して、各支給対象期分の賃金を支給した事業主であること。
- 

### 7003 対象労働者

次に掲げる事項のいずれにも該当する労働者であること。

- イ 支給対象事業主に雇用される労働者（一般被保険者等として当該支給対象事業主に連続して10年以上雇用されている者に限る。）であること。
  - ロ 措置の開始日の時点で、次のいずれかに掲げる障害を有するものであること。
    - (イ) 障害者法第2条第2号に規定する身体障害者
    - (ロ) 障害者法第2条第4号に規定する知的障害者
    - (ハ) 障害者法第2条第6号に規定する精神障害者
    - (ニ) 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者
    - (ホ) 共通別表第1に掲げるいずれかの難治性疾患を有する者
    - (ハ) 脳の機能的損傷に基づく精神障害である高次脳機能障害であると診断された者
  - ハ 措置の開始日の時点で、満45歳以上であること。
  - ニ 就労継続支援A型事業における利用者でないこと。
  - ホ 支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族以外の者であること。
- 

### 7004 雇用継続のための措置

本助成金の支給対象となる措置は、次のいずれかの職務開発等に係る措置に該当するものを継続的に実施するものであること。

- イ 外部専門家の援助を得て行う職務開発
  - ロ 外部専門家による援助の結果、従事していた職務について実施できない業務がある場合に、これを踏まえた職種転換
  - ハ 外部専門家による援助の結果、必要と認められる、支援機器の導入、スロープ設置等の対象労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行のための施設整備（支給対象事業主が費用を負担するものに限る。この場合における措置の実施日は、施設整備が完了した日とする。）
-

---

## 7005 支給対象期間

支給対象期間は1年間とし、対象労働者に対する措置実施日の直後の賃金締切日の翌日(ただし、賃金締切日が雇用継続のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日の翌日、賃金締切日の翌日が雇用継続のための措置を実施した日の場合は当該措置を実施した日。)から最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

---

## 7006 支給額

対象労働者1人当たり、次の額を支給対象期ごとに支給する。

企業規模	第1期支給額	第2期支給額	支給総額	支給回数
中小企業事業主以外の事業主	25万円	25万円	50万円	2回
中小企業事業主	35万円	35万円	70万円	2回

---

## 7007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類(原本又は写し)を添付しなければならない。

- イ 共通別表第2に対象労働者ごとに掲げる7003(対象労働者)ロ(イ)から(ハ)に該当することを証明する書類
- ロ 管轄労働局長の確認を受けた職場定着支援計画書
- ホ 対象労働者の賃金台帳等(申請しようとする支給対象期における対象労働者に対して支払われた賃金に係る分)
- ヘ 対象労働者の出勤簿等(申請しようとする支給対象期における対象労働者の出勤状況に係る分)
- ト 中小企業事業主である場合、中小企業事業主であることが確認できる書類  
例えば、登記事項証明書、資本金、労働者数等を記載した資料、事業内容を記載した書類等
- チ 措置内容に応じた次の書類
  - (イ) 外部専門家の所属する法人等にかかるパンフレット等法人の業務がわかるもの
  - (ロ) 支援機器の導入の場合、導入した機器の内容がわかる書類及び契約書、納品書等の導入したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類
  - (ハ) 施設整備の場合、その契約書、納品書等、予定の施設整備が完了したことがわかる書類並びに領収書等の支給対象事業主が経費を負担したことを証明する書類

---

## 7008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認すること。

- イ 支給対象事業主の確認
  - (イ) 対象労働者を一般被保険者等として雇用を継続していることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
  - (ロ) 雇用継続のための措置を開始したことの確認  
雇用契約書等、支給申請書により確認する。
  - (ハ) 対象労働者に対する賃金支払い状況の確認  
賃金台帳等により確認する。

- (ニ) 支援機器の導入、施設整備に要する費用等を負担していることの確認  
領収書、契約書、納品書等の事業主が負担したことがわかる書類により確認する。
- ロ 対象労働者の確認
  - (イ) 対象労働者が7003ロ(イ)から(ニ)に該当することの確認  
7007イにて提出された書類により確認する。
  - (ロ) 対象労働者が満45歳以上かつ一般被保険者等として10年以上雇用されていることの確認  
雇用保険被保険者台帳により確認する。
  - (ハ) 対象労働者が就労継続支援A型事業所の利用者でないことの確認  
支給申請書により確認する。
  - (ニ) 対象労働者が支給対象事業主又は取締役の3親等以内の親族でないことの確認  
支給申請書により確認する。
- ハ 雇用継続のための措置の確認  
雇用継続のための措置が現に実施されたことについて、次により確認する。
  - (イ) 職務開発（7004イ関係）
    - a 作業の開発又は改善、作業工程の変更等が行われていることの確認  
支給申請書により確認する。
    - b 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
  - (ロ) 職種転換（7004ロ関係）
    - a 職種が変更されていること（職業分類表の中分類が異なること）の確認  
支給申請書により確認する。
    - b 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。
  - (ハ) 施設整備等（7004ハ関係）
    - a 支援機器の導入又は施設整備を行ったことの確認  
契約書、納品書、領収書等により確認する。
    - b 外部専門家の所属法人が6004ロ(イ)に規定する事業を行うものであることの確認  
パンフレット等法人の業務がわかるものにより確認する。

---

## 8000 社内理解の促進

---

### 8001 概要

障害者の支援に関する知識等を習得させるため、次のいずれにも該当する講習を支給対象事業主の雇用する労働者に受講させること。

イ 講習時間が1回につき1時間以上であること（対象者が同一であり、内容に連続性のある講習については、当該講習の初回から最終回までの全回で1回とみなす。）。ただし、オリエンテーションや休憩時間等の知識等を習得するための講義等とは直接関係のない時間は講習時間に含まれないこと。

ロ 次の(イ)から(ハ)のいずれかによる講習方法・内容であること

(イ) 障害に関する知識や障害者と働く上での配慮事項等の障害者の支援に関する知識を習得させるための、次のaからeまでのいずれかに該当する講師による講習

a 医師、精神保健福祉士、臨床心理士、臨床発達心理士、社会福祉士、作業療法士、看護師又は保健師

b 障害に関する専門的知識及び技術を有する学識経験者

c 障害者の就労支援に係る経験を3年以上有する者

d 障害者の雇用管理に係る経験を3年以上有する者

e 事業所で雇用されている障害者

(ロ) 現に雇用されている障害者に係る障害特性や配慮事項等の共有等のための講習

(ハ) 当該事業所以外の機関が実施する障害者の支援に関する講習

---

### 8002 支給対象事業主

0501の支給対象事業主に定める要件のほか、次に掲げる事項のいずれにも該当する事業主であること。

イ 2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援又は7001中高年障害者の雇用継続支援のいずれかの措置と組み合わせて職場定着支援計画を作成し、認定を受けている事業主であること。

ロ 支給対象期中に8001の講習をその雇用する労働者に対して受講させた事業主であること。

ハ イにより組み合わせた他の措置について、支給決定を受けている事業主であること。

---

### 8003 講習の受講対象者

8001の講習を受けさせる労働者の範囲は、2001の柔軟な時間管理・休暇取得、3001の短時間労働者の勤務時間延長、4001の正規・無期転換、5001の職場定着支援員の配置、6001の職場復帰支援又は7001中高年障害者の雇用継続支援のいずれかの措置の対象となる障害者を雇用する適用事業所に雇用される一般被保険者等とする。

---

### 8004 支給対象期間

支給対象期間は、職場定着支援計画の開始日から起算して最初の6か月を支給対象期の第1期、次の6か月を第2期という。

---

### 8005 支給額

支給対象期中に8001の措置に要した対象経費に応じて、次の額を支給する。なお、第1期中に要した対象経費は第2期には繰り越さない。

企業規模	要した経費	支給額
中小企業事業主以外の事業主	5万円以上10万円未満	2万円
	10万円以上20万円未満	4万5千円
	20万円以上	9万円
中小企業事業主	5万円以上10万円未満	3万円
	10万円以上20万円未満	6万円
	20万円以上	12万円

#### 8006 支給対象経費

対象経費は、8001の講習に要した費用とし、対象となる費用は、講師謝金、講師旅費、講習を実施する会場使用料、教材費、資料代、外部機関が実施する講習の受講料等の実費（支給対象事業主が費用を負担した場合に限る）及び講習に参加する労働者の賃金（業務の一環のOFF-JTとして労働者に受講させており、当該講習に参加している時間に対して当該労働者に対する賃金を支払っている場合に限る。また、内容に連続性のある講習で、複数回にわたって開催する講習については、初回から最終回までの全回に参加している場合に限る。労働者の賃金は労働者1人当たり、1時間800円として換算する。）とする。

講習に参加するための労働者の旅費、当該事業所において選任されている産業医、当該事業所の産業保健スタッフ又は当該事業所で雇用されている者を講師にした場合における、当該講師に対する謝金及び旅費については支給対象としない。

#### 8007 添付書類

支給申請書を提出する事業主は、次に掲げる書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

- イ 講習カリキュラムの内容に係る書類（講習年月日、講習時間、講師の氏名、講師が8001ロ(イ)に該当すること及び講習内容が確認できるもの）
- ロ 領収書等の講習に要した費用が確認できる書類
- ハ 講習に参加した労働者名簿（様式第12号）
- ニ 講習に参加した労働者に係る出勤簿等及び賃金台帳等（参加した講習の実施日について確認できる分）

#### 8008 支給要件の確認

支給要件の該当について、次のイからハまでにより確認する。

- イ 支給対象事業主の確認
  - (イ) 他の措置と組み合わせて実施していることの確認  
職場定着支援計画書により確認する。

ロ 講習内容の確認

8001 イ及びロに該当することを講習カリキュラムの内容に係る書類により確認する。

ハ 支給対象経費の確認

(イ) 講習に要した実費及び支給対象事業主が負担したことの確認

領収書等の講習に要した費用を事業主が支払ったことが確認できる書類により確認する。

(ロ) 講習に参加する労働者の賃金に係る確認

労働者名簿により参加者の確認をし、出勤簿等及び賃金台帳等により、講習に参加している時間中も当該労働者に対する賃金が発生していることを確認する。



(共通別表第1)

アイカルディ症候群、アイザックス症候群、I g A腎症、I g G 4 関連疾患、亜急性硬化性全脳炎、アジソン病、アッシュャー症候群、アトピー性脊髄炎、アペール症候群、アミロイドーシス、アラジール症候群、アルポート症候群、アレキサンダー病、アンジェルマン症候群、アントレー・ビクスラー症候群、イソ吉草酸血症、一次性ネフローゼ症候群、一次性膜性増殖性糸球体腎炎、1 p 36 欠失症候群、遺伝性自己炎症疾患、遺伝性ジストニア、遺伝性周期性四肢麻痺、遺伝性膀胱炎、遺伝性鉄芽球性貧血、ウィーバー症候群、ウィリアムズ症候群、ウィルソン病、ウエスト症候群、ウェルナー症候群、ウォルフラム症候群、ウルリッヒ病、HTLV-1 関連脊髄症、ATR-X症候群、ADH分泌異常症、エーラス・ダンロス症候群、エプスタイン症候群、エプスタイン病、エマヌエル症候群、遠位型ミオパチー、円錐角膜、黄色靱帯骨化症、黄斑ジストロフィー、大田原症候群、オクシピタル・ホーン症候群、オスラー病、カーニー複合、海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん、潰瘍性大腸炎、下垂体前葉機能低下症、家族性地中海熱、家族性良性慢性天疱瘡、カナバン病、化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群、歌舞伎症候群、ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症、カルニチン回路異常症、加齢黄斑変性、肝型糖原病、間質性膀胱炎（ハンナ型）、環状20番染色体症候群、関節リウマチ、完全大血管転位症、眼皮皮膚白皮症、偽性副甲状腺機能低下症、ギャロウェイ・モワト症候群、急性壊死性脳症、急性網膜壊死、球脊髄性筋萎縮症、急速進行性糸球体腎炎、強直性脊椎炎、巨細胞性動脈炎、巨大静脈奇形（頸部口腔咽頭びまん性病変）、巨大動静脈奇形（頸部顔面又は四肢病変）、巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症、巨大リンパ管奇形（頸部顔面病変）、筋萎縮性側索硬化症、筋型糖原病、筋ジストロフィー、クッシング病、クリオピリン関連周期熱症候群、クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群、クルーズン症候群、グルコーストランスポーター1欠損症、グルタル酸血症1型、グルタル酸血症2型、クロウ・深瀬症候群、クローン病、クロンカイト・カナダ症候群、痙攣重積型（二相性）急性脳症、結節性硬化症、結節性多発動脈炎、血栓性血小板減少性紫斑病、限局性皮質異形成、原発性局所多汗症、原発性硬化性胆管炎、原発性高脂血症、原発性側索硬化症、原発性胆汁性胆管炎、原発性免疫不全症候群、顕微鏡的大腸炎、顕微鏡的多発血管炎、高I g D症候群、好酸球性消化管疾患、好酸球性多発血管炎性肉芽腫症、好酸球性副鼻腔炎、抗糸球体基底膜腎炎、後縦靱帯骨化症、甲状腺ホルモン不応症、拘束型心筋症、高チロシン血症1型、高チロシン血症2型、高チロシン血症3型、後天性赤芽球癆、広範脊柱管狭窄症、膠様滴状角膜ジストロフィー、抗リン脂質抗体症候群、コケイン症候群、コステロ症候群、骨形成不全症、骨髄異形成症候群、骨髄線維症、ゴナドトロピン分泌亢進症、5p欠失症候群、コフィン・シリス症候群、コフィン・ローリー症候群、混合性結合組織病、鰓耳腎症候群、再生不良性貧血、サイトメガロウイルス角膜内皮炎、再発性多発軟骨炎、左心低形成症候群、サルコイドーシス、三尖弁閉鎖症、三頭酵素欠損症、CFC症候群、シェーグレン症候群、色素性乾皮症、自己貪食空胞性ミオパチー、自己免疫性肝炎、自己免疫性後天性凝固因子欠乏症、自己免疫性溶血性貧血、四肢形成不全、シトステロール血症、シトリン欠損症、紫斑病性腎炎、脂肪萎縮症、若年性突発性関節炎、若年性肺気腫、シャルコー・マリー・トゥース病、重症筋無力症、修正大血管転位症、ジュベール症候群関連疾患、シュワルツ・ヤンペル症候群、徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症、神経細胞移動異常症、神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん

性白質脳症、神経線維腫症、神経フェリチン症、神経有棘赤血球症、進行性核上性麻痺、進行性骨化性線維異形成症、進行性多巣性白質脳症、進行性白質脳症、進行性ミオクロオスチン症、心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症、心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症、スタージ・ウェーバー症候群、スティーヴンス・ジョンソン症候群、スミス・マギニス症候群、スモン、脆弱X症候群、脆弱X症候群関連疾患、成人スチル病、成長ホルモン分泌亢進症、脊髄空洞症、脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く。)、脊髄髄膜瘤、脊髄性筋萎縮症、セピアプテリン還元酵素(SR)欠損症、前眼部形成異常、全身性エリテマトーデス、全身性強皮症、先天異常症候群、先天性横隔膜ヘルニア、先天性核上性球麻痺、先天性気管狭窄症/先天性声門下狭窄症、先天性魚鱗癬、先天性筋無力症候群、先天性グリコシルホスファチジルイノシトール(GPI)欠損症、先天性三尖弁狭窄症、先天性腎性尿崩症、先天性赤血球形成異常性貧血、先天性僧帽弁狭窄症、先天性大脳白質形成不全症、先天性肺静脈狭窄症、先天性風疹症候群、先天性副腎低形成症、先天性副腎皮質酵素欠損症、先天性ミオパチー、先天性無痛無汗症、先天性葉酸吸収不全、前頭側頭葉変性症、早期ミオクロニー脳症、総動脈幹遺残症、総排泄腔遺残、総排泄腔外反症、ソトス症候群、ダイヤモンド・ブラックファン貧血、第14番染色体父親性ダイソミー症候群、大脳皮質基底核変性症、大理石骨病、ダウン症候群、高安動脈炎、多系統萎縮症、タナトフォリック骨異形成症、多発血管炎性肉芽腫症、多発性硬化症/視神経脊髄炎、多発性軟骨性外骨腫症、多発性嚢胞腎、多脾症候群、タンジール病、単心室症、弾性線維性仮性黄色腫、短腸症候群、胆道閉鎖症、遅発性内リンパ水腫、チャージ症候群、中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群、中毒性表皮壊死症、腸管神経節細胞僅少症、TSH分泌亢進症、TNF受容体関連周期性症候群、低ホスファターゼ症、天疱瘡、禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症、特発性拡張型心筋症、特発性間質性肺炎、特発性基底核石灰化症、特発性血小板減少性紫斑病、特発性血栓症(遺伝性血栓性素因によるものに限る。)、特発性後天性全身性無汗症、特発性大腿骨頭壊死症、特発性多中心性キャスルマン病、特発性門脈圧亢進症、特発性両側性感音難聴、突発性難聴、ドラベ症候群、中條・西村症候群、那須・ハコラ病、軟骨無形成症、難治頰回部分発作重積型急性脳炎、22q11.2欠失症候群、乳幼児肝巨大血管腫、尿素サイクル異常症、ヌーナン症候群、ネイルパテラ症候群(爪膝蓋骨症候群)/LMX1B関連腎症、脳腱黄色腫症、脳表ヘモジゲリン沈着症、膿疱性乾癬、嚢胞性線維症、パーキンソン病、バージャー病、肺静脈閉塞症/肺毛細血管腫症、肺動脈性肺高血圧症、肺胞蛋白症(自己免疫性又は先天性)、肺胞低換気症候群、ハッチンソン・ギルフォード症候群、バッド・キアリ症候群、ハンチントン病、汎発性特発性骨増殖症、PCDH19関連症候群、非ケトーシス型高グリシン血症、肥厚性皮膚骨膜炎、非ジストロフィー性ミオトニー症候群、皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症、肥大型心筋症、左肺動脈右肺動脈起始症、ビタミンD依存性くる病/骨軟化症、ビタミンD抵抗性くる病/骨軟化症、ビッカースタッフ脳幹脳炎、非典型溶血性尿毒症症候群、非特異性多発性小腸潰瘍症、皮膚筋炎/多発性筋炎、びまん性汎細気管支炎、肥満低換気症候群、表皮水疱症、ヒルシュスプルング病(全結腸型又は小腸型)、VATER症候群、ファイファー症候群、ファロー四徴症、ファンコニ貧血、封入体筋炎、フェニルケトン尿症、フォンタン術後症候群、複合カルボキシラーゼ欠損症、副甲状腺機能低下症、副腎白質ジストロフィー、副腎皮質刺激ホルモン不応症、ブラウ症候群、プラダー・ウィリ症候群、プリオン病、プロピオン酸血症、PRL分泌亢進症(高プロラクチン血症)、閉塞性細気管支炎、β-ケトチオラーゼ欠損症、ベーチェット病、ベスレムミオパチー、ヘパリン起因性血小板減少

症、ヘモクロマトーシス、ペリー症候群、ペルーシド角膜辺縁変性症、ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）、片側巨脳症、片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群、芳香族L-アミノ酸脱炭酸酵素欠損症、発作性夜間ヘモグロビン尿症、ポルフィリン症、マリネスコ・シェーグレン症候群、マルファン症候群、慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー、慢性血栓性肺高血圧症、慢性再発性多発性骨髄炎、慢性膵炎、慢性特発性偽性腸閉塞症、ミオクロニー欠伸てんかん、ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん、ミトコンドリア病、無虹彩症、無脾症候群、無βリポタンパク血症、メープルシロップ尿症、メチルグルタコン酸尿症、メチルマロン酸血症、メビウス症候群、メンケス病、網膜色素変性症、もやもや病、モワット・ウイルソン症候群、薬剤性過敏症症候群、ヤング・シンプソン症候群、優性遺伝形式をとる遺伝性難聴、遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん、4p欠失症候群、ライソゾーム病、ラスムッセン脳炎、ランゲルハンス細胞組織球症、ランドウ・クレフナー症候群、リジン尿性蛋白不耐症、両側性小耳症・外耳道閉鎖症、両大血管右室起始症、リンパ管腫症／ゴーハム病、リンパ脈管筋腫症、類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）、ルビンシュタイン・テイビ症候群、レーベル遺伝性視神経症、レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症、劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴、レット症候群、レノックス・ガストー症候群、ロスムンド・トムソン症候群、肋骨異常を伴う先天性側弯症

（共通別表第2）

<p>身体障害者</p>	<p>身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条第4項の規定に基づき交付を受けた身体障害者手帳（以下「身体障害者手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの又は障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式台15号）。</p> <p>身体障害者手帳を所持しない者については、当分の間、次のイ及びロによる医師の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。</p> <p>イ 身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）第15条の規定により都道府県知事の定める医師（以下「指定医」という。）又は労働安全衛生法第13条に規定する産業医による障害者雇用促進法別表に掲げる身体障害を有する旨の診断書・意見書（ただし、心臓、じん臓、呼吸器、ぼうこう若しくは直腸、小腸又はヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害については、当分の間、指定医によるものに限る。）を受けること。</p> <p>ロ イの診断書は、障害の種類及び程度並びに</p>
--------------	---

	障害者雇用促進法別表に掲げる障害に該当する旨を記載したものとすること
知的障害者	児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は地域センターの判定書（対象労働者の知能指数及び身辺処理能力に関する意見を記入したものをいう。）（写）又は所得税法施行令（昭和40年政令第96号）第31条の2第17号に規定する療育手帳（以下「療育手帳」という。）（写）であって対象労働者の氏名、年齢及び障害の程度が確認できるもの。
精神障害者	精神保健福祉法第45条第2項の規定に基づき交付を受けた精神障害者保健福祉手帳（写）又は主治医の診断書・意見書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名が確認できるもの（統合失調症、そううつ病又はてんかん以外の精神障害がある者については、上記のうち精神障害者保健福祉手帳（写）に限る。）。ただし、障害者雇用関係助成金個人番号登録届（様式第15号）をもって精神障害者保健福祉手帳（写）に代えることができるものとする。
発達障害者	医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び発達障害であることが確認できるもの。
難治性疾患を有する者	難病の患者に対する医療等に関する法律（平成26年法律第50号）第7条第4項により都道府県が交付する医療受給者証（写）、医師の診断書（原本又は写し）又は公的機関が発行する書類（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び難治性疾患の病名が確認できるもの。
高次脳機能障害	医師の診断書（原本又は写し）であって対象労働者の氏名及び高次脳機能障害であることが確認できるもの。