

# 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充（案）への 委員からのご意見への対応方針（案）について

助成金	ご意見	対応方針（案）
すべての助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 助成金の分かりやすい形での周知と手続きの簡素化</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ご指摘を踏まえ、事業主の助成金活用に的確に役立つように、事業主の課題に応じて活用できる助成金やその内容を示すフローチャートの提示など助成金の分かりやすい周知や、手続きの簡素化に取り組む。</li> </ul>
障害者雇用相談援助助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 相談援助事業者の質の担保、認定に当たっての確認</li> <li>○ 相談援助を行うことのみでとどまることがないよう、支給額について、雇用継続への配分の重点化等の検討</li> <li>○ 相談援助事業者の認定の情報公開と企業への情報提供</li> <li>○ 障害福祉サービス提供者も事業者となれるのであれば、福祉サービスの報酬との整理</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 認定に当たっては、申請事業者の障害者雇用に関する相談支援実績等を確認するとともに、認定後、事業を適正に行う能力を有する者として認められなくなった場合には、認定の取消を行うことができることとする。</li> <li>○ 相談援助自体に一定の費用を要することを踏まえ、適切な相談援助の質を確保するためにも、一定の基本的な支給額（60万円又は80万円）を設定。</li> <li>○ その上で、ご指摘のとおり、雇入れとその後の雇用継続につなげていくため、予算を踏まえ、雇入れ後に一定期間継続雇用した場合には、基本額の5割を上限に助成額の上乗せ（最大30万円又は40万円）を設定している。</li> <li>○ 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。</li> <li>○ 障害福祉サービス事業の人員配置基準を満たしていることを前提として、実際に相談援助を実施する者が当該事業のサービス提供に従事しない時間帯であれば対象とする。</li> </ul>

# 新設助成金の設定及び既存助成金の拡充（案）への 委員からのご意見への対応方針（案）について

助成金	ご意見	対応方針（案）
中高年齢等職場 適応助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 対象が35歳以上という年齢設定が適当なのかどうかの議論の必要性</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 現行の介助等助成金は継続分を含め15年間支給することができるため、例えば、特別支援学校の卒業後（18歳）に就職し、介助等が必要な方については、おおむね30歳半ばぐらいまで支援することが可能となっている。その後、加齢に伴う課題に、35歳以降も対応できるようにすることで、なるべく切れ目なく支援が続いていくように制度を設計している。</li> <li>○ 新設助成金の開始後、年齢設定を含め、運用状況を踏まえ、効果検証等を行っていく。</li> </ul>
職場適応援助 助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ ジョブコーチの専門性を高める、担い手を確保する、サービスの充実等の観点での大幅な上積み</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 訪問型ジョブコーチの支給単価については、障害福祉サービスに従事する者の報酬の実態に沿って適切に引き上げる。また、支援対象となる精神・発達障害者の増加に伴い、一日当たりの支援回数の増加に対応するため、一日当たり上限額を引き上げる。</li> <li>○ 企業在籍型ジョブコーチの人材育成の観点から、一事業主当たりの年間の支給上限額を設定した上で、企業在籍型ジョブコーチの支援回数の制限を撤廃する。</li> </ul>
重度障害者等 通勤対策助成金	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 視覚障害者等の通勤支援者の支援期間を3ヶ月とすることでもいいのか。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 本通勤支援者の助成は、雇入れ時等において、視覚障害者等が公共交通機関を利用した自律的な通勤を行うことができるよう、必要な期間を支援対象としている。雇入れ時だけではなく、障害の程度の重度化に伴い援助等が必要となった場合でも随時利用可能であるが、さらに万全、丁寧な支援とするため現行の1ヶ月から3ヶ月に延長するもの。</li> <li>○ なお、期間を限らず継続的な支援が必要な重度訪問介護サービス等を受けている重度障害者である労働者には、雇用施策と福祉施策が連携し、通勤や職場等における支援を実施している。</li> </ul>