

「障害者職場定着支援奨励金」のご案内

「障害者職場定着支援奨励金」は、障害者を雇い入れるとともに、その業務の遂行に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業者に対して助成するもので、障害者の雇用を促進するとともに、職場定着を図ることを目的としています。

障害者を雇い入れ、職場支援員を配置した事業者に対して支給します

以下の「対象労働者」の①～④すべてに当てはまる方を雇い入れ、「職場支援員の配置の方法」の①～③のいずれかによって、対象労働者の雇入れ日から起算して6か月以内に職場支援員を配置した事業者に助成金を支給します。

対象労働者

- ① 雇入れ時点で次のいずれかに該当する方
 - ◆身体障害者 ◆知的障害者 ◆精神障害者 ◆発達障害者 ◆難治性疾患のある方 ◆高次脳機能障害のある方
- ② ハローワーク、地方運輸局、特定地方公共団体※¹、職業紹介事業者※¹の紹介により雇い入れる方
- ③ 雇用保険被保険者として雇い入れ、継続して雇用すること※²が確実である方
- ④ 障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）の利用者として雇用されていない方

※¹ 本奨励金の取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している特定地方公共団体・職業紹介事業者をいいます。

※² 継続して雇用することは、年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、この雇用期間が継続して2年（①が精神障害者の場合は3年）以上であることをいいます。

職場支援員の配置の方法

① 雇用	<ul style="list-style-type: none"> ◆雇用保険被保険者として、支援を実施する期間とそれに引き続く期間について継続して雇用され※¹、対象労働者を支援できること ◆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 ◆対象労働者と同一の事業所に勤務し、常時見守りつつ、必要に応じて対象労働者との面談や就労上の支援ができること ◆国など※³の委託事業費から人件費が支払われていないこと ◆支給対象期間に、本奨励金など※⁴の支給対象者として支援している労働者の数の合計が3以下であること ◆本奨励金など※⁵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
② 業務委託※ ⁶	<ul style="list-style-type: none"> ◆対象労働者ごとに契約が締結されること ◆電話相談、面談などの相談体制を整備し、少なくとも月に1回以上、雇入れ事業者の事業所を訪問し対象労働者と面談を行うこと ◆雇入れ事業者が費用を負担すること
③ 委嘱	<ul style="list-style-type: none"> ◆必要なときに相談を行うものであり、職場支援員との間で対象労働者ごとに契約が締結されること ◆対象労働者に対する面談を、雇入れ事業者の事務所を訪問して行うこと ◆雇入れ事業者が費用を負担すること

※³ 国、地方公共団体、独立行政法人通則法第2条第4項に規定する行政執行法人及び地方独立行政法人法第2条第2項に規定する特定地方独立行政法人を指します。

※⁴ 本奨励金、企業在籍型職場適応援助促進助成金、重度知的・精神障害者職場支援奨励金、職場支援従事者配置助成金、業務遂行援助者の配置助成金を指します。

※⁵ ※⁴に訪問型職場適応援助促進助成金、障害者介助等助成金を加えたものを指します。

※⁶ 業務委託先の法人などは、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としています。

支給額

支給対象期間は2年間（精神障害者は3年間）で、支給対象期（6か月）ごとに支給します。職場支援員の配置の方法によって、それぞれ次のとおりとなります。

①雇用または②業務委託により職場支援員を配置した場合

対象労働者1人当たりの月額に、対象労働者が支給対象中に実際に就労した月数を掛けた額を支給します。

	中小企業以外	中小企業
短時間労働者※ ⁷ 以外	3万円/月	4万円/月
短時間労働者	1.5万円/月	2万円/月

※⁷ 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が、同一の雇用保険適用事業所に雇用される通常の労働者の1週間の所定労働時間と比べて短く、かつ、30時間未満の労働者をいいます。

③委嘱による配置の場合

委嘱による支援回数 × 10,000円を支給します。

ただし、支援を実施した月数に上表の対象労働者1人当たりの月額を掛けた額が上限となります。

(裏面へ)

職場支援員とは、次のいずれかの要件を満たす方をいいます

- ◆ 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、保健師または障害者雇用促進法第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、かつ指定の講習を修了した方
- ◆ 特例子会社または重度障害者多数雇用事業所での障害者の指導・援助の実務経験が2年以上ある方
- ◆ 障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などの障害者の就労支援機関で、障害者の就業に関する相談の実務経験が2年以上ある方
- ◆ 障害者雇用促進法第79条第1項に規定する資格認定講習を受講した、または障害者職業生活相談員として届け出られた方で、当該講習受講修了後または資格取得後に3年以上の実務経験がある方
- ◆ 職場適応援助者養成研修を修了した方
- ◆ 労働安全衛生法第13条に基づき雇入れ事業主が企業内に配置する産業医以外の医師

対象となる事業主の要件

- ◆ 雇用保険の適用事業主であること
- ◆ 対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類※8を整備・保管していること

※8 労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など

1. 以下に該当する場合は助成金が支給されません

1	対象労働者の雇入れ日の前日の前後6か月間に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を解雇（勧奨退職を含む）など事業主都合で離職させたことがある場合
2	対象労働者の雇入れ日の前日の前後6か月間に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分コードの1Aまたは3Aの理由によって、当該雇入れ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
3	ハローワークなどの紹介以前に、雇用の内定（予約）があった対象労働者を雇い入れる場合
4	ハローワークなどの紹介時点で雇用保険被保険者など失業と同様の状態であると認められない対象労働者を雇い入れる場合
5	雇入れ日の前日から過去3年間に、対象労働者の雇入れに係る事業所と雇用関係、出向、派遣、請負または委任により、当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
6	雇入れ日の前日から過去3年間に、対象労働者の雇入れに係る事業所において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある者を雇い入れる場合
7	雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、出向、派遣、請負または委任の関係にあった事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性などからみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
8	対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族と姻族）である場合
9	雇入れ日の前日から過去3年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
10	支給対象期における対象労働者または雇用契約により配置する職場支援員の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
11	ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、当該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、当該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
12	高齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合

2. 支給対象期の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、対象労働者または雇用契約により配置する職場支援員を事業主都合により離職※9させた場合は、当該支給対象期は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者または当該職場支援員を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

※9 事業主都合による離職とは、解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職などを指します。

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

受給手続

この奨励金を受給しようとする事業主は次の①～②の順に受給手続をしてください。

① 受給資格認定申請

起算日※10から3か月以内に、「受給資格認定申請書」に必要な書類を添えて、事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。

※10 起算日とは、対象労働者の雇入れ、または職場支援員の配置日のいずれか遅い日をいいます。

② 支給申請

支給対象期の末日の翌日から2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて、受給資格認定申請を行った都道府県労働局またはハローワークに提出してください。

<参考：受給手続きの流れ>

障害者を4月10日に雇入れ、職場支援員を4月20日に配置した場合

