

障害者雇用納付金制度に基づく助成金の見直しについて

見直し概要

省内に設置された雇用対策実態把握PTの指摘を踏まえ、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金(第1種)及び障害者介助等助成金(業務遂行援助者の配置助成金)について、**支給要件等の見直しを行うとともに、その財源を障害者雇用納付金から雇用保険二事業(雇用安定事業)とする。**

* 雇用対策実態把握PTとは、平成21年11月に厚生労働大臣指示により、各種の雇用対策に関し、各労働局、ハローワーク及び関係機関の取組が具体的にどのように行われているか、また、その成果があがっているか等の観点から詳細に実態を把握し、実情や改善点を取りまとめることを目的に設置されたもの。

雇用対策実態把握PTの指摘事項の概要

- 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金(第1種)については、支給対象範囲、限度額(最大2億円)等の検討が必要。また、障害者雇用の促進に関する貢献等を支給要件に付すことを検討すべき。
- 障害者介助等助成金(業務遂行援助者の配置助成金)については、支給期間(現行10年間)、業務遂行援助者の業務内容・資格等の支給要件、支給対象範囲について検討が必要。
- いずれの助成金についても周知方法の検討が必要であり、また、事業主の指摘を踏まえ、迅速かつ円滑な支給ができる手続方法の検討が必要。

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金(第1種)の見直しについて

現行制度

○ 重度身体障害者などを一定数雇用する事業所の施設又は設備の設置又は整備に要する費用を助成するもの

助成金	対象障害者	支給要件	助成率	限度額
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金(第1種)	○重度身体障害(短時間を含む) ○知的障害者(重度短時間を含む) ○精神障害者(短時間を含む)	対象障害者を5人以上新規に雇入れ、継続雇用者とあわせて10人以上雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が20%以上であること。	2/3 特例(*1) 3/4	○新規雇用5~9人:1.5億円 ○新規雇用10人以上:2億円(特例(*2)の場合、3億又は4億円)

* 施設改善、設備更新に対し助成する第2種助成金は、見直しは行わない。

雇用対策実態把握PTでの指摘(抄)

- 「重度障害者の多数雇用を促進する」との助成金趣旨から、事業所施設の全体を支給対象とするか、障害者を多数雇用するために必要となる施設等(例:障害者が使用する設備)のみを支給対象とするか、検討してはどうか。
- 支給対象を従前と同様に施設全体とする場合、例えば、多数の障害者の雇用管理方法や地域における障害者雇用促進に関する貢献を支給要件に付すなどについて、検討してはどうか。
- 他の助成金と比べ一人当たりの助成額は高額であり、支給額又は支給限度額について、検討が必要ではないか。
- 周知不足であり、ハローワークにおいて、職業紹介や雇用率達成指導に併せて周知等を行う方が効率的ではないか。

見直し後の制度

○ 支給対象については、従前と同様に施設全体とする一方、以下の見直しとともに、地域における障害者雇用促進に関する貢献度などを支給要件とした上で、**財源を雇用保険二事業**とする。

助成金	対象障害者	支給要件	助成率	限度額
重度障害者等多数雇用施設設置等助成金	変更なし	対象障害者を 10人以上 新規に雇入れ、継続雇用者とあわせて 15人以上 雇用し、雇用労働者数に占める対象障害者数の割合が20%以上であること。	2/3 特例(*1) 3/4	○新規雇用10人以上: 1億円 (特例(*2)の場合、 1.5億又は2億円)

*1:第3セクター又は障害者福祉施設等に入所・通所する障害者を雇用する事業主の場合

*2:第3セクター、特例子会社又は障害者福祉施設等に入所・通所する障害者を雇用する事業主で、新規雇用15人(20人)以上かつ、継続雇用と併せて20人(25人)以上の場合

障害者介助等助成金（業務遂行援助者の配置助成金）の見直しについて

現行制度

○ 障害者に対し、業務の遂行を通じた雇用管理のために必要な援助および指導の業務を担当する業務遂行援助者の配置

助成金	対象障害者	援助者の要件	援助者の業務内容	限度額	支給期間
業務遂行援助者配置助成金	○重度知的障害者（短時間を含む） ○精神障害者（短時間を含む） ※障害者3人までに、1人の業務遂行援助者の配置	業務遂行の援助・指導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た者	○必要な作業方法・手順の手本を見せながらの反復指導 ○見守りつつ行う指導・援助	○配置1人3年間までは障害者1人につき月3万円 ○4年目以降は障害者1人につき月1万円（短時間はそれぞれの半額）	10年間

雇用対策実態把握PTでの指摘(抄)

- マンツーマンでの支援が必要な期間は総じて2月～3年程度であったことを踏まえ、支給期間について、短期間とするか、継続的な援助が必要な障害者に限定するなど、検討が必要ではないか。
- 業務遂行援助者が行う支援について、他の労働者と同じ程度の支援しか行っていない場合や労働者全員で支援している場合、他の者とは別に障害者の業務予定の管理、生活面の相談などを行っている場合があり、業務遂行援助者の業務内容を精査・拡充する観点から、助成金の支給に資するような業務内容の追加を検討してはどうか。
- 業務遂行援助者が支援を行う上では、業務に精通していることなどが必要であり、業務内容の追加と併せ、業務の経験要件や資格要件を追加することを検討してはどうか。
- 周知不足であり、ハローワークにおいて、職業紹介や雇用率達成指導に併せて周知等を行う方が効率的ではないか。

見直し後の制度

○ 以下の見直しとともに、**財源を雇用保険二事業とする。**

助成金	対象障害者	援助者の要件	援助者の業務内容	限度額	支給期間
職場支援従事者配置助成金	変更なし	障害者が行う作業の経験や職業生活相談員等の資格要件を明確化するとともに、公共職業安定所長が認めた者に変更	従前の業務に加え、 障害者の行う業務の決定・管理や、就業上の相談（支援機関への連絡を含む） 等を追加	○配置1人3年間までは障害者1人につき月3万円（ 中小企業は、4万円 ） （短時間はそれぞれの半額）	3年間