

相談室 Q&A

障害者雇用関連

Q

障害者雇用を進める上で活用可能な助成金にはどのようなものがあるか

当社ではこのたび、初めて精神障害者を雇用するのですが、このタイミングに合わせて、同僚や採用者の不安を軽減するために臨床心理士と契約する予定です。このような場合、国から助成金を受けられると聞きましたが、どのようなものなのでしょうか。ほかにも活用可能な助成金がありましたら、ご教示ください。（三重県 A社）

A

「障害者職場定着支援奨励金」を受給できる可能性がある。
そのほか障害者雇用に関する助成金は数多くあるため、
自社の職場づくりに合ったものへの申請を考えるとよい

回答者 今泉叔徳 いまいずみ よしのり 特定社会保険労務士(社会保険労務士法人大野事務所)

1. 障害者職場定着支援奨励金の概要

ご質問のケースにおいて受給対象の可能性が
ある助成金は、「障害者職場定着支援奨励金」です。
障害者を雇い入れるとともに、業務遂行に必要な
援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主
に対して助成するものです。具体的には、雇入れ日
現在の満年齢が65歳未満である身体障害者、知的
障害者、精神障害者等（以下、対象労働者）をハ
ローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介
により雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、
継続して雇用することが確実であると認められる
場合に、対象労働者の雇入れ日から6カ月以内に
職場支援員を配置した事業主に支給されます。

2. 職場支援員の配置

職場支援員とは、精神保健福祉士、作業療法士、
臨床心理士等の者をいい（詳細は別途ご確認ください）、これらの者を雇用・業務委託・委嘱のい
ずれかの契約により配置し、対象労働者の業務遂行
に関する援助・指導の業務を担当させる必要があ
ります[図表1]。

3. 奨励金の支給額と受給手続き等

[1] 支給額

対象労働者数に応じて6カ月ごとに、精神障害
者の場合は最大3年間、それ以外の場合は最大2

年間支給されます。契約内容によって、以下のと
おり支給額が異なります。

(1) 雇用または業務委託による配置の場合

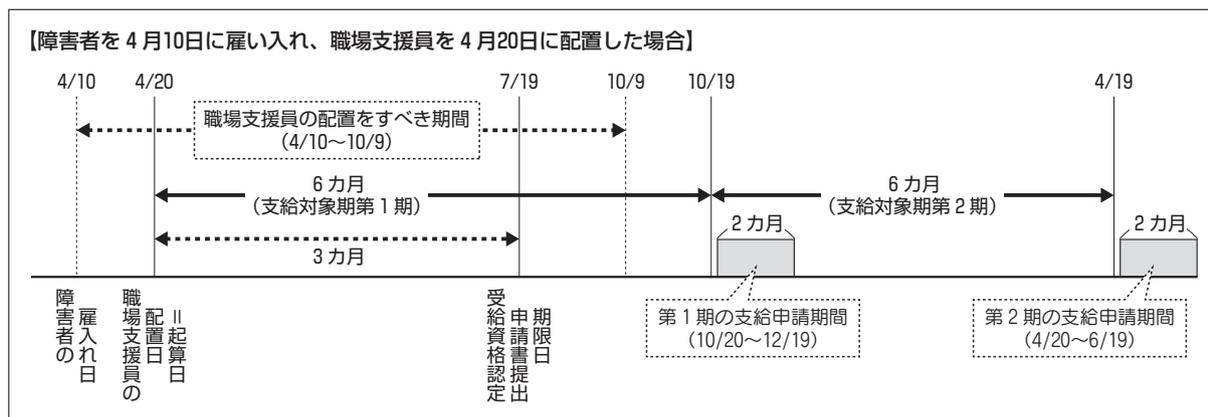
次に示す1人当たりの月額に、対象労働者が支
給対象期中に実際に就労した月数を掛けた額が支
給されます。

- ・短時間労働者以外の者 大企業3万円・中小企
業4万円

図表1 職場支援員の契約内容

雇 用	<ul style="list-style-type: none">・雇用保険被保険者として支援を実施し、それに引き 続き雇用され支援できること・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、必要に応じて面談や就労上の相談ができること
業 務 委 託	<ul style="list-style-type: none">・対象労働者ごとに契約が締結されること・少なくとも月に1回以上、雇入れ事業主の事業所を 訪問し対象労働者と面談を行うこと・雇入れ事業主が費用を負担すること ※委託先の法人等は、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
委 嘱	<ul style="list-style-type: none">・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、雇入れ事業主の事業所 を訪問して行うこと・雇入れ事業主が費用を負担すること

図表2 障害者職場定着支援奨励金の受給手続きの流れ



資料出所：厚生労働省「『障害者職場定着支援奨励金』のご案内」

- ・短時間労働者 大企業 1万5000円・中小企業 2万円

(2)委嘱による配置の場合

委嘱による支援回数×1万円が支給されます。ただし、支援実施月数に前記の対象労働者1人当たりの月額を掛けた額が上限となります。

[2]受給手続き[図表2]

(1)受給資格認定申請

まず、起算日から3カ月以内に「受給資格認定申請書」に必要書類を添えて、事業所を管轄する労働局またはハローワークに提出します。

なお、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のいずれか遅い日をいいます(すでに別の対象労働者に対して職場支援員を配置していることもあるため、雇入れのほうが遅い場合もあります)。

(2)支給申請

起算日から6カ月ごと(支給対象期ごと)に、それぞれの支給対象期末日の翌日から起算して2カ月以内に、「支給申請書」に必要書類を添えて、受給資格認定申請を行った労働局等に提出します。

[3]その他の留意点

次のいずれかに該当する事業主は、本奨励金の支給対象となりません。

- ①対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6カ月前の日から1年間を経過するまでの間に、雇用保険被保険者を事業主都合によって解雇したことがある場合
- ②①と同じ期間内に、特定受給資格者となる離職理由により、対象労働者の雇入れ日時点の被保険者の

- 6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合
 - ③高齢者雇用確保措置を取っていないために高齢者雇用安定法10条2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合
- 加えて、「不正受給をしてから3年以内に支給申請をした事業主は受給できない」等雇用関係助成金共通の要件をはじめ、幾つかの支給要件があります。申請の際には、労働局等にあらかじめ問い合わせることをお勧めします。

4.障害者雇用に関する主な助成金

本奨励金は「障害者雇用安定奨励金」の一つであり、本奨励金のほか訪問型職場適応援助者による障害者の職場適応の援助を行うことを助成する「訪問型職場適応援助促進助成金」や企業在籍型職場適応援助者を配置して障害者の職場適応の援助を行うことを助成する「企業在籍型職場適応援助促進助成金」もあります。職場適応のためにジョブコーチの配置を検討している場合には、活用するとよいでしょう。

また、対象労働者の雇入れについては、「特定就職困難者雇用開発助成金」によって助成を受けることも可能です。

なお、精神障害に限らず、障害者雇用に関する助成金は数多く用意され、厚生労働省のホームページ(下記参照)等に掲載されていますので、貴社の職場づくりに合った助成金があれば、積極的な活用を検討してみるのもよいでしょう。

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html