

障害者雇用納付金制度とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用納付金（「納付金」）の徴収、障害者雇用調整金（「調整金」）、報奨金、各種の助成金の支給を行う制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要

納付金の徴収
1人当たり月額50,000円（注）

常時雇用する労働者数が**200人**を超える事業主は、

- **納付金の申告が必要**
※法定雇用率（**2.0%**）を達成している場合も申告が必要です
- 雇用障害者数が法定雇用障害者数を下回っている場合は、**申告とともに納付金の納付が必要**

独立行政法人
高齢・障害・求職者
雇用支援機構

平成27年4月から
100人に変わります。

調整金の支給
1人当たり月額27,000円

常時雇用する労働者数が**200人**（※）を超え、雇用障害者数が法定雇用障害者数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

報奨金の支給
1人当たり月額21,000円

常時雇用する労働者数が**200人**（※）以下で、雇用障害者数が一定数を超過している事業主に対し、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した納付金申告対象事業主に対し、支払い総額に応じた額を、申請に基づき支給

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者等に仕事を発注した報奨金支給申請対象事業主に対し、支払い総額に応じた額を、申請に基づき支給

各種助成金の支給

障害者を雇い入れたり、雇用を継続するために職場環境の整備等を行う事業主に対し、申請に基づき費用の一部を助成

（※）平成27年4月から「100人」となります。

法定雇用障害者数

法定雇用障害者数を
下回っている事業主

法定雇用障害者数を
超過している事業主

納付金

雇用している身体障害者、知的障害者、
精神障害者の数

調整金

（注）

- 常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の事業主は、平成22年7月1日から平成27年6月30日まで
 - 常時雇用する労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで
- 納付金の額が**1人当たり月額「5万円」から「4万円」**に減額されます。

お問い合わせ先



高齢・障害者雇用支援センター（p.79）

「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます ～平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になります～

平成20年に障害者雇用促進法改正法(※)が成立し、障害者雇用納付金制度の対象事業主が段階的に拡大されています。

※ 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律(平成20年法律第96号)

改正の目的

中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、地域の身近な雇用の場である中小企業の障害者雇用の促進を図る必要がある。

適用対象になると

平成28年4月から、前年度(平成28年度は、平成27年4月から平成28年3月まで)の雇用障害者数をもとに、

- 納付金の申告を行っていただきます。
- 障害者の法定雇用率を下回る場合は、納付金の納付が必要となります。
- 障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度(27年4月～28年3月)の途中に事業廃止した場合(吸収合併等含む)は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

今後のスケジュール

	平成25年4月 ～平成26年3月	平成26年4月 ～平成27年3月	平成27年4月 ～平成28年3月	平成28年4月～
適用対象となる 事業主の範囲				申告・納付 開始
	常時雇用する労働者数が 200人を超える事業主		常時雇用する労働者数が 100人を超える事業主	

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

身体障害者、知的障害者または精神障害者などの就職が特に困難な者を新たにハローワークなどの紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

○対象事業主

次の全ての要件を満たす事業主です。

- ① ハローワークまたは適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者など（65歳未満の者に限る。）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる雇用保険の適用事業主。
- ② 当該雇入れの前および後6か月間において当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがないものであること。
- ③ 当該雇入れの前および後6か月間において当該雇入れに係る事業所において特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていないこと（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く）。

○助成額など

対象労働者	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業※1	大企業	中小企業
身体障害者、知的障害者 (短時間労働者※2以外)	50万円	135万円	1年	1年6か月
身体障害者、知的障害者、精神障害者 (短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6か月
重度身体・知的障害者、精神障害者、 45歳以上の身体・知的障害者 (短時間労働者以外)	100万円	240万円	1年6か月	2年

※1 ここでのいう中小企業の範囲は以下のとおりです。

小売業(飲食店含)	資本または出資額が5,000万円以下、または常時雇用する労働者が50人以下
サービス業	5,000万円以下、または常時雇用する労働者が100人以下
卸売業	1億円以下、または常時雇用する労働者が100人以下
その他業種	3億円以下、または常時雇用する労働者が300人以下

※2 ここでのいう「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者をいいます。

お問い合わせ先



都道府県労働局、ハローワーク

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業

障害者が円滑に職場へ適応することができるように、ジョブコーチが職場に出向き、障害者本人と事業主や職場の従業員に対してきめ細かな人的支援を行う事業です。

不安やストレスを抱えやすい精神障害者に対しては、正確な作業遂行を支援するだけではなく、相談を中心とした職場内でのコミュニケーションに関する支援、不安や緊張・ストレスの軽減等の支援を行います。

また、事業主や職場の上司、同僚に対しては、本人の特性を踏まえた関わり方を伝えたり、業務内容や職場環境の調整をとも行います。

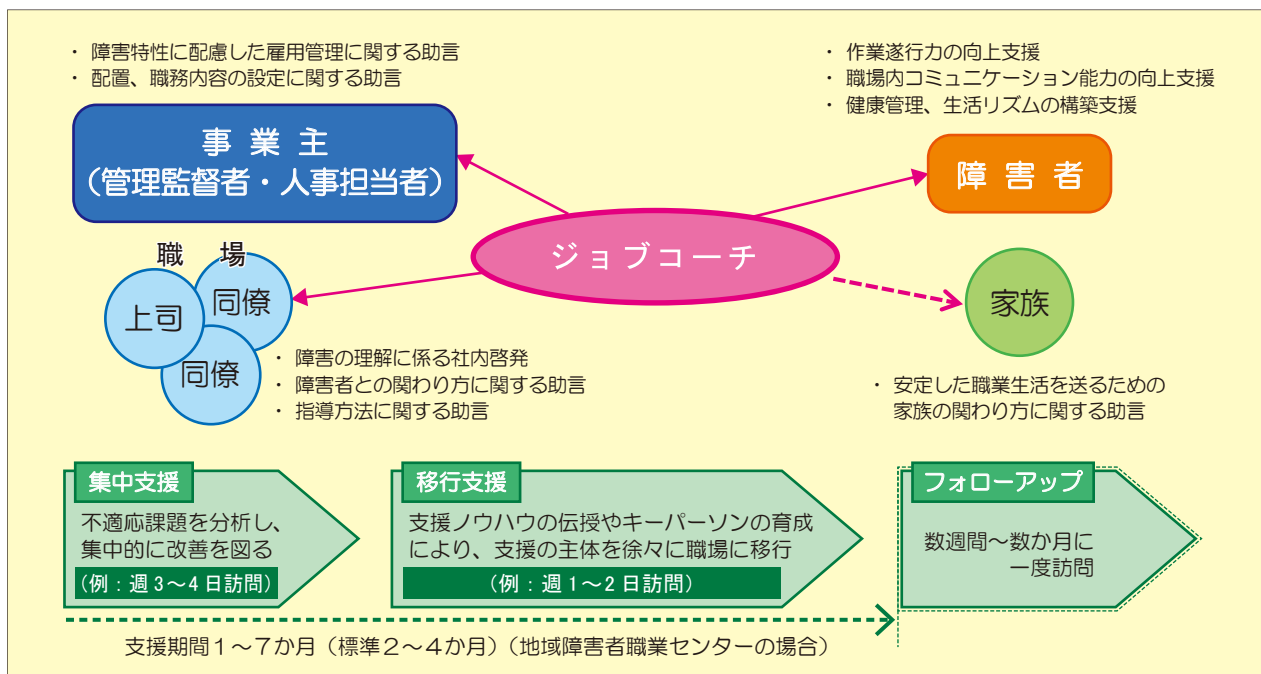
○支援の契機

雇用の前後を問わず、必要なタイミングで支援を行います（例：不安の軽減や作業手順を覚えるために雇入れと同時に支援を開始。配置転換や人事異動といった職場環境の変化により職場適応上の課題が生じたため雇用後の支援を開始）。

○実施期間

個別に必要な期間を設定します（標準は2～4か月）。職場適応上の課題が改善され、職場の上司や同僚が適切に関われるようになった段階で支援が終了となります。支援終了後は、必要なフォローアップを行います。

図 ジョブコーチによる支援（地域障害者職業センターの場合）



お問い合わせ先

地域障害者職業センター（p.78）