

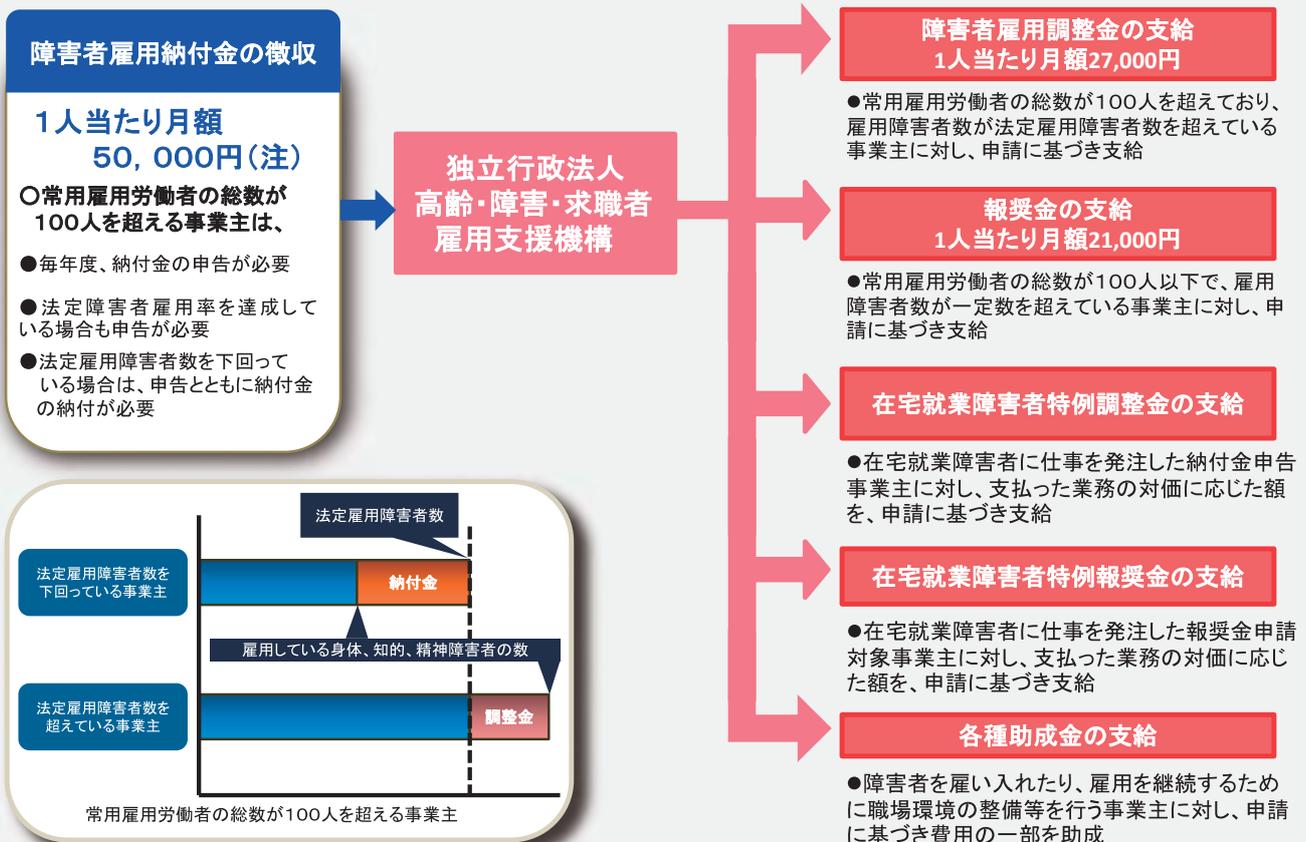
障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度とは

障害者を雇用するには、作業施設や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等が必要とされることが多く、経済的負担が伴うことから、雇用義務を履行している事業主と履行していない事業主とではその経済的負担に差が生じることとなります。

障害者雇用納付金制度は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用することは事業主が共同して果たしていくべき責任であるとの社会連帯責任の理念に立って、事業主間の障害者雇用に伴う経済的負担の調整を図るとともに、障害者を雇用する事業主に対して助成、援助を行うことにより、障害者の雇用の促進と職業の安定を図るため「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき設けられた制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要



(注) 常用雇用労働者の総数が100人を超え200人以下の事業主は、平成32年3月31日まで納付金の減額特例が適用されます。

1人あたり月額「50,000円」が「40,000円」に減額されます。
(納付金の額 = (法定雇用障害者数 - 雇用障害者数) の各月の合計数 × 月額40,000円)

○ 平成30年度の申告で減額特例の対象となるのは、平成29年4月から平成30年3月までの12か月間に、常用雇用労働者の総数が200人以下の月が8か月以上(※)ある事業主です。

※ 年度の中途の事業廃止等の場合は、取扱いが異なります。

平成30年4月1日から障害者納付金制度の一部が改正されます(平成31年度申告申請から適用)

1. 障害者法定雇用率の引き上げ 障害者の法定雇用率が2.0%から2.2%へ引き上げになります。
2. 精神障害者である短時間労働者のカウント方法の変更 精神障害者である短時間労働者であって、新規雇入れから3年以内又は精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の者については、原則として、平成35年3月31日までに雇い入れられた場合又は精神障害者保健福祉手帳を取得した場合に限り、1人を0.5人ではなく1人としてカウントすることとなります。

上記1、2共に、平成31年4月1日から同年5月15日までの間(※)に提出していただく障害者雇用納付金申告書、障害者雇用調整金及び在宅就業障害者特例調整金支給申請書(申告申請対象期間が平成30年4月から平成31年3月の分)から適用されます。 ※ 年度の中途の事業廃止等の場合は、提出期限が異なります。

お問い合わせ先



都道府県支部 高齢・障害者業務課(P77)
(※東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)

障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金

障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、事業主等が障害者の雇用にあたって、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を図るための特別な措置を行わなければ、障害者の新規雇入れや雇用の継続が困難であると認められる場合に、これらの事業主等に対して予算の範囲内で助成金を支給することにより、その一時的な経済的負担を軽減し、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的とするものです。

■助成金の種類 (助成金の対象費用、助成率、限度額、手続き等は
当機構ホームページ <http://www.jeed.or.jp/disability/subsidy/>)

助成金	内容
障害者作業施設設置等助成金	障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。 なお、対象となる障害者が雇用され、または職場復帰してから6か月を超える期間が経過している場合は、助成対象とはなりません。
障害者福祉施設設置等助成金	障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはそれらの事業主を構成員とする事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。
障害者介助等助成金	重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。(ICT(情報通信技術)を活用した事例でも支給対象となります。) なお、対象となる障害者が雇用されて1年以上経過しており、介助等に十分な必要性がないと判断される場合は、助成対象とはなりません。
重度障害者等通勤対策助成金	重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。 なお、対象となる障害者が雇用されて6か月を超える期間が経過している場合は、中途障害者となった場合または障害の重度化が認められる場合を除き、助成対象とはなりません。
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。

お問い合わせ先



都道府県支部 高齢・障害者業務課 (P77)
(※東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課)

障害者雇用を支援する施策

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

身体障害者、知的障害者または精神障害者等の就職が特に困難な方をハローワーク等の紹介により新たに雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部に相当する額を一定期間助成することにより、これらの方の雇用機会の増大を図るものです。

○対象事業主

次のすべ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等の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者等（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 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、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 対象労働者の雇入れの日の前日から起算して6か月前の日から1年間を経過する日までの間に、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数の6%を超えてかつ4人以上離職させていないこと。

○助成額等

対象労働者	助成金		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	120万円	1年	2年
身体障害者、知的障害者、精神障害者 (短時間労働者)	30万円	80万円	1年	2年
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	3年

※1 ここでいう中小企業の範囲は以下のとおりです。

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

※2 ここでいう「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。

特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数50～300人の中小企業）が障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

○主な受給要件

受給するためには、次の要件のいずれも満たすことが必要です。

- (1) 支給申請時点で、雇用する常用労働者数が50人～300人の事業主であること。
- (2) 初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者（以下「対象労働者」といいます。）を雇い入れ、1人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して3か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※）が障害者雇用促進法第43条第1項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること。
- (3) 1人目の支給対象者の雇入れの日の前日までの過去3年間に、対象労働者について雇用実績がない事業主であること。

※ 短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は2人（重度身体障害者または重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は1人）で1人分としてカウントされます。

○受給額

120万円

特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

発達障害者または難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により常用労働者として雇い入れる事業主に対して助成するものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用を促進し、職業生活上の課題を把握することを目的としています。事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をいただきます。また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

○対象事業主

特定就職困難者コース（p72）と同様です。ただし、対象労働者の雇用の状況等その雇用管理に関する事項について、報告書により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告する事業主としています。

○対象労働者

次の[1]～[3]のすべてに該当する求職者です。

[1] 次の①または②に該当する者 ※1

※1 障害者雇用促進法第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者または同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。

① 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

② 難治性疾患を有する者（詳しくは雇用関係助成金のご案内等でご確認ください）

[2] ハローワーク等の紹介を受けた日に失業等の状態にある者（雇用保険被保険者でない者等）

[3] 雇入れ日現在において満65歳未満である者

○助成額等

対象労働者	助成金		助成対象期間	
	大企業	中小企業※2	大企業	中小企業
短時間労働者以外の者	50万円	120万円	1年間	2年間
短時間労働者※3	30万円	80万円	1年間	2年間

※2 ここでいう中小企業の範囲は以下のとおりです。

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

※3 ここでいう「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。

トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

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、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

○対象労働者

次の[1]と[2]の両方に該当する者であること

- [1] 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者
- [2] 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～カのいずれかに該当する者
 - ア 重度身体障害者
 - イ 重度知的障害者
 - ウ 精神障害者
 - エ 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者
 - オ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者
 - カ 紹介日前において離職している期間が6か月を超えている者

○雇入れの条件

- (1) 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い入れること
- (2) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと。
 - ※ このほかにも、雇用関係助成金共通の要件等いくつかの支給要件がありますので、詳しくは「お問い合わせ先」までご確認ください。

○受給額

支給対象者1人につき月額最大4万円（最長3か月間）
※精神障害者を初めて雇い入れた事業主には最大8万円

トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを旨とするものをいいます。

○対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している精神障害者または発達障害者が対象となります。

○雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

- (1) 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い入れること
- (2) 3か月から12か月間の短時間トライアル雇用をすること

○受給額

受給対象者1人につき月額最大2万円（最長12か月間）

P72, P73, P74の
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支援を行います。

不安やストレスを抱えやすい精神障害者等の方々に対しては、作業遂行への支援だけでなく、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、職場の上司、同僚に対しては、本人の特性を踏まえたかかわり方、業務内容・職場環境の調整の助言等を行います。

これらにより、事業所の上司や同僚による支援(ナチュラルサポート)にスムーズに移行していくことを目指しています。

○ジョブコーチの種類

◆配置型ジョブコーチ※1

地域障害者職業センターに配置するジョブコーチです。就職等の困難性の高い障害者を重点的な支援対象として自ら支援を行うほか、訪問型ジョブコーチや企業在籍型ジョブコーチと連携し支援を行う場合は、効果的・効率的な支援が行われるよう必要な助言・援助を行います。

【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：①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。②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)。

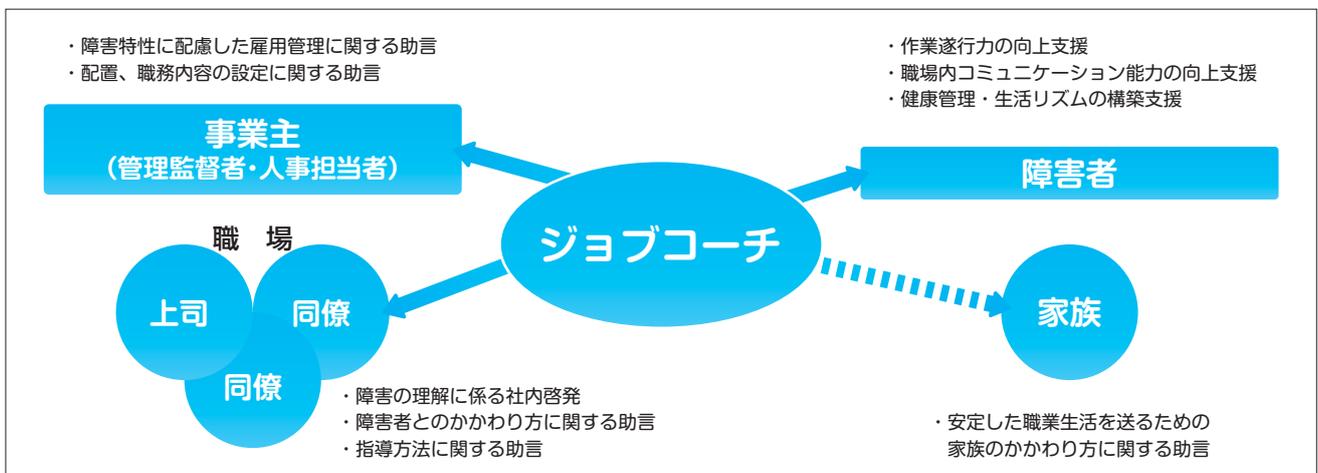
【支援期間】 個別に必要な期間を設定します(標準は2～4か月)。支援終了後は、必要なフォローアップを行います。

◆訪問型ジョブコーチ※2

障害者の就労支援を行う社会福祉法人等に所属するジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する訪問型職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣が定める研修を修了した者であって、必要な相当程度の経験と能力を有する者が担当します。なお、ジョブコーチが在籍する事業所に、ジョブコーチの活動経費等の一部を助成する制度があります。

◆企業在籍型ジョブコーチ※2

障害者を雇用する企業に雇用されるジョブコーチです。高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する企業在籍型職場適応援助者養成研修または厚生労働大臣が定める研修を修了した者が担当します。なお、ジョブコーチが在籍する事業所に、ジョブコーチの活動経費等の一部を助成する制度があります。



お問い合わせ先



地域障害者職業センター(P76) ※1について
都道府県労働局、ハローワーク ※2について