

# 助成金とハローワークの活用方法について

---

精神障がい者雇用・職場定着支援セミナー



神奈川県労働局  
職業安定部職業対策課

# 1. 法定雇用率引上げと事業主支援の強化

---

# 障害者の法定雇用率引上げ等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされており、令和5年度からの雇用率等を以下のとおり設定。

## 1. 新たな雇用率の設定について

### ■ 民間企業

令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。

	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業の法定雇用率	2.3% ⇒	<b>2.5%</b> ⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上	<b>40.0人以上</b>	<u>37.5人以上</u>

### ■ 国及び地方公共団体等・特殊法人

令和6年4月から2.8%、令和8年7月から3.0%と段階的に引き上げ。

### ■ 教育委員会

令和6年4月から2.7%、令和8年7月から2.9%と段階的に引き上げ。

## 2. 除外率の引下げ時期について

### ■ 除外率を10ポイント引き下げる時期：**令和7年4月**

※現在除外率が10%以下の業種については、除外率制度の対象外となります

# 障害者雇用率制度について

## ○令和5年4月～ 精神障害者の算定特例延長

精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とカウントとする。

## ○令和6年4月～ 特定短時間労働者のカウント(赤枠内)

週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者である短時間労働者について、1人を0.5人とカウントする。

(就労継続支援A型の利用者は除く)

赤枠内は  
令和6年4月から

週所定 労働時間	30H以上	20H以上30H未満 <短時間労働者>	10H以上20H未満 <特定短時間労働者>
身体障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	—
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	1(※)	0.5

※ 精神障害者である短時間労働者は、雇入れの日からの期間等にかかわらず、当分の間、1人をもって1人とみなす。

# 障害者雇用のための事業主支援の強化（助成金の新設・拡充）

独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構において支給

**【令和6年4月1日改正】**

## ▶ 特定短時間労働者の追加

助成金に共通する事項として、対象となる「労働者」に週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者が「特定短時間労働者」として追加。

※対象とならない助成金もあります。

## ▶ 中高年齢等障害者（35歳以上の方）の雇用継続を図る措置への助成を新設

障害者作業施設設置等助成金・障害者介助等助成金の一部・職場適応援助者助成金について、加齢による変化が生じることで、当該障害に起因する就労困難性の増加が認められる場合で、継続雇用のために当該障害者の障害特性から生じる業務遂行上の課題を克服するために必要な措置と認められる場合に支給。

## ▶ 障害者雇用相談援助助成金の新設

一定の要件を満たす事業者として労働局から認定を受けた事業者（認定事業者）から、雇用率未達成事業主が、原則無料で雇入れやその継続を図るために必要な一連の雇用管理に関する相談援助を受けることができる制度。相談援助事業を利用事業主に実施した場合に、認定事業者に対して支給。

## ▶ 既存の障害者雇用関係の助成金の拡充

障害者介助等助成金（障害者の雇用管理のための専門職や能力開発担当者の配置、介助者等の能力開発への経費助成の追加）や職場適応援助者助成金（助成単価や支給上限額、利用回数の改善等）の拡充、職場実習の受入れ助成の新設。

# 障害者雇用相談援助事業

令和6年4月創設

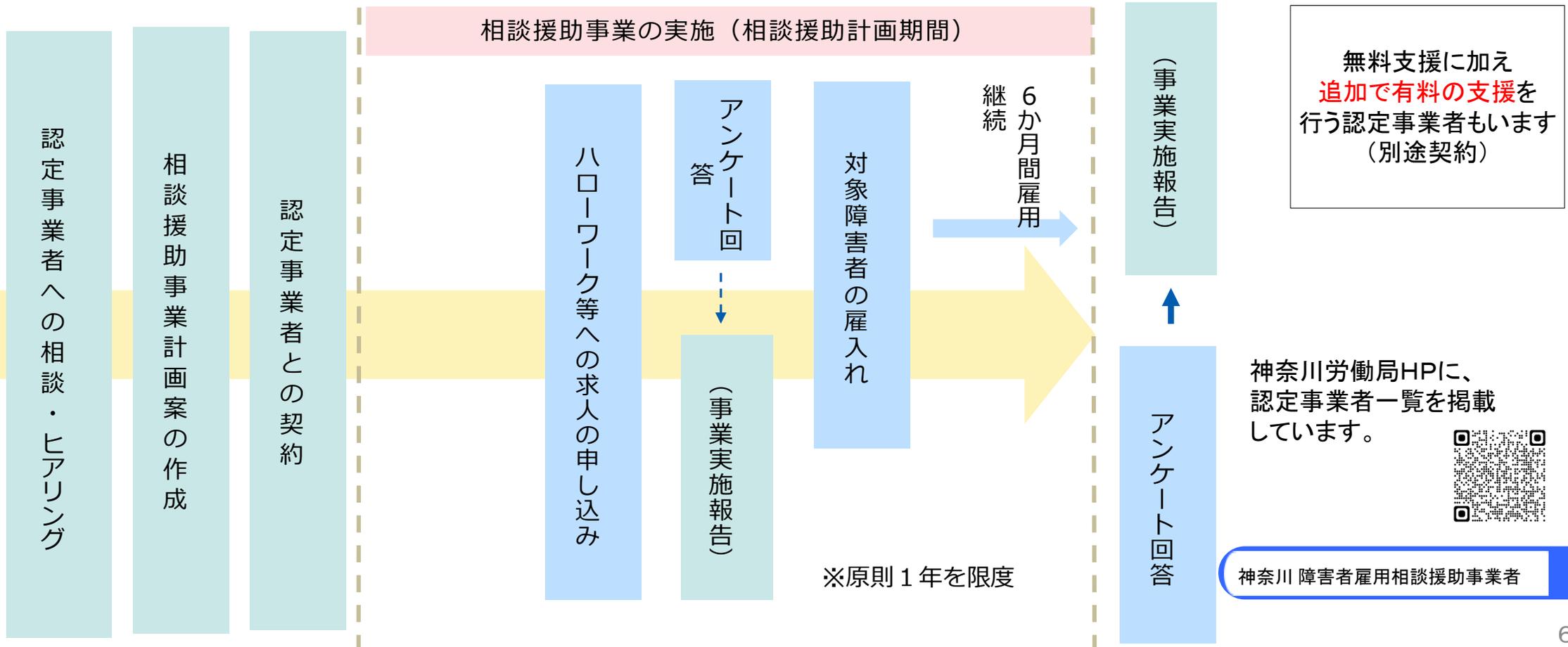
都道府県労働局長の認定を受けた事業者が障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、**無料**で雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行う制度

## 【支援対象となる事業主】

### 法定雇用率未達成企業

※特に障害者の雇用義務があるにも関わらず障害者を1人も雇用していない企業、中小企業、除外率設定業種の企業（特に除外率引下げによる影響の大きい企業）等

本事業による相談援助は、①ハローワーク等に求人の申し込みを行うこと、②対象障害者を雇入れ、その雇用を継続することを目的としている。



## 2. ハローワークの活用方法について

---

# 障害者雇用の流れ(例)

障害者雇用の準備段階からハローワークをご活用ください。

## 支援内容・助成措置

職場実習

精神・発達障害者  
しごとサポーター養成講座

ハローワークによる  
職業紹介

トライアル雇用

特定求職者  
雇用開発助成金

ジョブコーチ支援

### 障害者雇用の理解を深める

①

- ハローワークなど支援機関への相談
- ハローワークが実施する特別支援学校の実習の見学会などを通じて、障害者雇用をイメージする
- 社員研修の実施、障害者に対する職場実習の受け入れ

### 配置部署や従事する職務を選定する

②

- 社内での検討
- 地域障害者職業センターによる提案・助言など、支援機関の活用

### 受け入れ体制を整え、労働条件などを決める

③

- 施設などの改造、就労支援機器の無料貸出の活用
- 指導担当者の専任
- 募集人数、採用時期、採用部署などの決定

### 採用活動を行う（募集～採用）

④

- ハローワークへの障害者求人（トライアル求人）申し込み
- 障害者就職面接会への参加
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援
- 障害者を雇い入れた場合に受けられる助成金の活用

### 職場定着

⑤

- ジョブコーチ支援の活用
- 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、特別支援学校などの連携による支援

# ハローワークにおける障害者雇用の促進

○ ハローワークは、障害者雇用促進法に基づく職業リハビリテーション機関として、障害者に対する 専門的な職業相談・職業紹介や、就職後の定着支援等を行っています。

○ また、事業主に対しては、障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導を行うとともに、各種助成金制度も活用しながら、雇入れに向けた支援や、継続雇用の支援等を行っています。



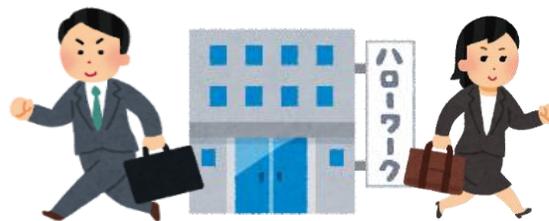
## 労働局・ハローワーク

(全国47箇所・全国544箇所)

連携

## 地域の関係機関

(地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、自治体 等)



### 担当者制によるきめ細かな就職支援

#### 【障害特性等に応じた専門的支援】

- ・身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等のある求職者に対し、専門知識・技術を持つ職員が担当者制(ケースワーク方式)によりきめ細かく就職支援

#### 【障害者向けチーム支援】

- ・障害者が利用している関係機関とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援

### 雇用率達成指導・雇入れ支援等

#### 【雇用率達成指導】

- ・障害者雇用状況報告に基づく雇用率達成指導、雇入れ計画作成命令、雇入れ計画の適正実施勧告、企業名公表

#### 【企業向けチーム支援】

- ・障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援

#### 【各種助成金制度】

- ・障害者の雇入れや試行的な雇用を行った事業主への助成
- ・障害者の職場定着のための措置を行った事業主への助成

#### 【認定制度】

- ・障害者雇用に関する取組が優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定

#### 【精神・発達障害者しごとサポーター養成講座】

- ・精神・発達障害者の同僚・上司等に対し、障害についての基礎知識や必要な配慮などを学べる講座を実施

### 《ハローワークの紹介状況》

(令和4年度)

新規求職申込件数: 233,429件  
就職件数: 102,537件

## 障害者

「自分の能力を発揮したい」  
「必要な配慮を受けながら、安心して働きたい」

### マッチング支援

- ・職業紹介
- ・就職面接会
- ・就職説明会

## 事業主

「障害者に活躍してもらいたい」  
「ニーズに合った労働者を採用したい」

### 《民間企業の障害者雇用状況》

(令和5年6月1日)

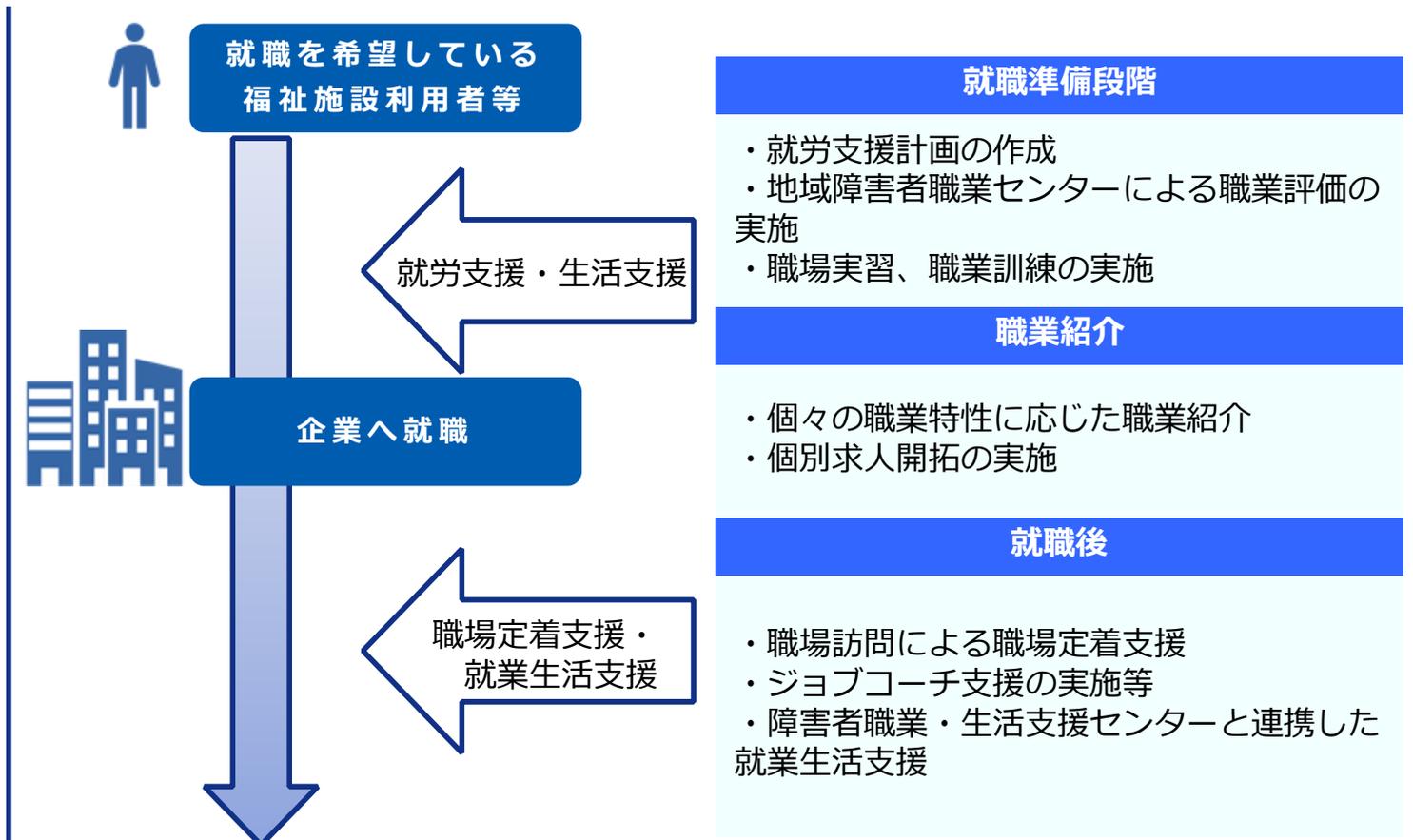
雇用障害者数: 64.2万人  
実雇用率: 2.33%

# 「障害者向けチーム支援」の実施

## 1 事業の目的

・福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設の職員、その他の就職支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施（平成18年度から実施）

## 2 事業の概要・スキーム



## 3 実施主体等

### 主査：ハローワーク職員

- ・専門援助部門が担当
- ・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

### 副主査：福祉施設等職員

- 地域障害者職業センター
- 障害者就業・生活支援センター
- 就労移行支援事業所
- 職業能力開発校
- 特別支援学校 等

### その他の就労支援者

- ジョブコーチ
- 相談支援事業所
- 福祉事務所
- 発達障害者支援センター
- 難病相談・支援センター
- 医療機関 等

# 障害者雇用ゼロ企業等に対する「企業向けチーム支援」の実施

## 1 事業の目的

障害者の雇用経験や雇用ノウハウが不足している雇用ゼロ企業に対して、ハローワークが中心となって各種支援機関と連携し、企業ごとのニーズに合わせて、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援します。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

### 障害者雇用推進チーム

ハローワーク、自治体、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所等との連携の下で以下の事業等を実施

- ハローワークに配置する「就職支援コーディネーター(企業支援分)」や「精神・発達障害者雇用サポーター(企業支援分)」が企業に訪問し、企業のニーズに合わせた支援を提案。
- ハローワークが中心となって、地域の関係機関と連携し、地域の現状やニーズを踏まえた支援メニューについて検討し、効果的・効率的な取組方針を決定。

### 支援内容

- ・ 職場実習の実施
- ・ 就労移行支援事業所や特別支援学校の見学

- ・ 企業向けセミナー
- ・ 職務の切り出し支援
- ・ 求人受理



- ・ 各種助成金制度の活用支援
- ・ ジョブコーチ等の活用案内
- ・ 職場定着支援

準備段階

採用活動

採用後

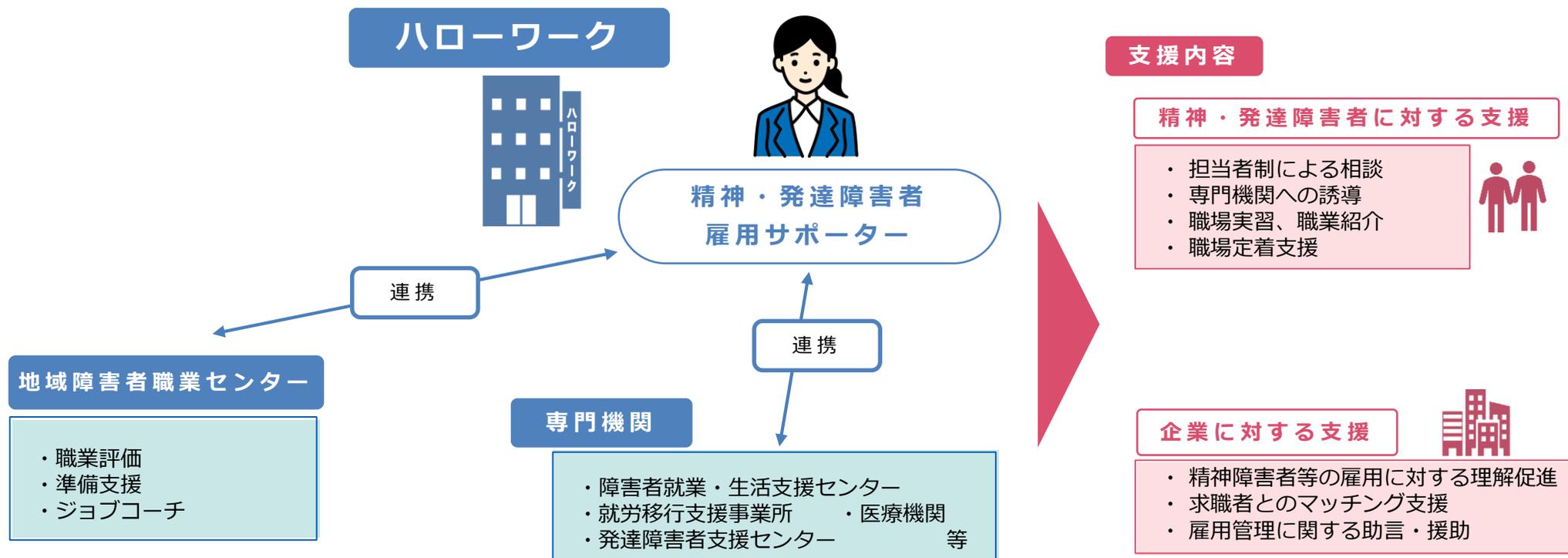
# 精神障害者等の就職及び雇用継続の促進に向けた支援 (精神・発達障害者雇用サポーター)

## 1 事業の目的

- きめ細やかな支援を要する精神障害及び発達障害のある求職者が増加していることから、障害特性を踏まえた専門的な就職支援や職場定着支援、及び事業主に対する精神障害者等の雇用に係る課題解決のための相談援助を実施する必要がある。
- ハローワークに精神・発達障害者等の専門知識や支援経験を有する者を配置し、障害特性に応じた専門的な就職支援を実施する。

## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

求職者に対する職業相談・紹介を実施するとともに、事業主に対して、精神障害者等の雇用に係る課題解決のため相談援助等の業務を実施。



# 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

## 趣旨

精神障害、発達障害のある方々が安定して働き続けるためのポイントの一つは「**職場において同僚や上司がその人の障害特性について理解し、共に働く上での配慮があること**」だが、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会は限定的。ハローワークでは、一般の従業員を主な対象に、精神障害、発達障害に関して正しい理解を促し、職場での応援者（精神・発達障害者しごとサポーター）となる講座を、平成29年秋より開始。

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の概要

- 内容 ◆ 「精神疾患（発達障害を含む）の種類」、「精神・発達障害の特性」、「共に働く上でのポイント（コミュニケーション方法）」等について
- メリット ◆ 精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを、短時間で学ぶことができます。
- 講座時間 ◆ 90～120分程度（講義75分、質疑応答15～45分程度）を予定
- 受講対象 ◆ 企業に雇用されている方を中心に、どなたでも受講可能

※ 今現在、障害のある方と一緒に働いているかどうかは問いません。

※ 受講者には、「精神・発達障害者しごとサポーターグッズ」を進呈（数に限りあり）。



ハローワークから講師が事業所に出向く出前講座も実施しています。

また、精神障害者・発達障害者の雇用でお困りのことがあれば、ハローワークが相談に対応することも可能です。

しごとサポーター**ポータルサイト**を開設しています。  
受講者の声をはじめ、幅広い情報をご覧ください。



しごとサポーター

検索



## 企業向けチーム支援

ハローワークでは、各種支援機関と連携し、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内など、企業ごとのニーズに合わせて、求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで障害者雇用を一貫して支援しています。

## 特別支援学校等の見学

障害者に対する理解を深めるために、特別支援学校や、障害者が就職を目指して訓練を行う就労移行支援事業所、障害者職業能力開発校等の見学をご案内します。

## 障害者に対する職場実習

障害者を雇用したことがない事業主や、障害者の雇用に関するノウハウが不足している事業主に対して、障害者の職場実習の受け入れを推進しています。職場実習を経て雇用することで、障害者本人と事業主との相互理解を深め、より良い雇用環境を整備することができます。

## 障害者トライアル雇用

ハローワークなどの紹介により、障害者を試行的・段階的に雇い入れることができます（トライアル雇用）。これにより、事業主や従業員の皆さんの障害者雇用についての理解が進み、トライアル雇用終了後の常用雇用への移行も進めやすくなります。

あわせて、事業主に対しては、トライアル雇用助成金が支給されます。

障害者雇用制度や支援策の詳細については「障害者雇用のご案内」をご覧ください。

事業主の方へ このパンフレットの発行は令和6年4月1日現在のものです。

### 障害者雇用のご案内 ～共に働くを当たり前に～

このパンフレットでは、これから障害者雇用を始める事業主の方や、障害者雇用を始めたばかりの事業主の方向けに、「障害者雇用制度の内容」や「障害者雇用をどのように進めれば良いのか」、また「雇入れや継続雇用に当たって、どのような支援策があるのか」などをご案内します。

目次	
I 障害者雇用とは？～支援機関と雇用促進制度～	2
<small>【参考】・障害者の雇用で期待できること ・法定雇用率に関するQ&amp;A ・障害者雇用における障害者の算定方法</small>	
II 障害者雇用の流れ	6
<small>【参考】・支援機関や助成制度の活用例 ・ハローワークへの相談がきっかけになった事例</small>	
III 障害者雇用のために利用できるサービスや支援策	9
<small>(1) 障害者に就いた職种や雇用事例などを知りたい方へ（好事例・マニュアルなど）</small>	9
<small>(2) 障害者を雇うイメージが湧かない方へ（セミナー等・職場実習・トライアル雇用）</small>	10
<small>(3) 障害者を雇いたい方へ（相談窓口・就職面接会）</small>	11
<small>【参考】・ハローワークの専門職員・相談員 ・事業主が働きやすい職場にできる助成金</small>	
<small>(4) 障害者を雇用した後の支援が知りたい方へ（ジョブコーチ支援・しごとサポート）</small>	14
<small>【参考】・障害者の雇用を継続するために受けられる助成金</small>	
IV 障害者に対する差別の禁止と合理的配慮義務	17
V まだまだあります、障害者雇用に関する支援制度	19
<small>(1) 中小事業主に対する認定制度（もも子認定制度）</small>	19
<small>(2) 在宅就業障害者支援制度</small>	19
<small>(3) 日本政策金融公庫による低利貸付制度</small>	20
<small>(4) 障害者雇用奨励事業</small>	20
<small>(5) 障害者雇用に関する給付金制度</small>	21

厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク PL060501第01

## ハローワークへの求人申し込み

- ハローワークには、障害者専門の職業相談・紹介窓口があり、就職を希望する多くの障害者が求職登録しています。障害者の採用を考えている場合、まずはハローワークにご相談ください。
- 障害者のみを対象とする求人（障害者求人）の募集をすることができます。また、障害者が応募しやすい求人作成のアドバイスも行っています。
- ハローワークの紹介により雇用した場合は、特定求職者雇用開発助成金などの支給対象となる場合があります。

## 障害者職業訓練修了者の雇い入れ

- 障害者職業能力開発校では、訓練受講者の障害の態様に配慮した職業訓練を実施しています。
- 障害者職業能力開発校の修了者に限定した求人を申し込むことも可能です。

## 障害者就職面接会

- 神奈川県内のハローワークでは、障害者就職面接会を通年で開催しています。
- 企業にとっては、多くの障害者の中から選考できるというメリットがあり、企業の求める人材が確保しやすくなります。

# 精神・発達障害者の雇用

## 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座

ハローワークから講師が事業所に出向き、精神・発達障害についての基礎知識や、一緒に働くために必要な配慮などを学ぶ講座を開催します。

## 精神・発達障害者雇用サポーター（神奈川県内全ハローワークに配置）

障害特性に関する理解促進のための研修や雇入れについての助言、また職場への適応状況に応じて、課題解決に向けた職場遅着支援を行います。

### 3. 助成金について

---

## 障害者が作業を容易に行えるような施設の設置等を行った場合の助成措置

### ○ 障害者作業施設設置等助成金

障害者が作業を容易に行えるよう配慮された作業施設等の設置・整備・賃借を行う事業主に対して、費用の2/3を助成(上限額:450万円/人※作業施設)

### ○ 障害者福祉施設設置等助成金

障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う事業主に対して、費用の1/3を助成(上限額:225万円/人)

### ○ 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、知的障害者又は精神障害者を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思われる事業主であって、これらの障害者のために事業施設等の設置・整備を行うものに対して、費用の2/3を助成(上限額:5千万円)

## 障害者を介助する者の配置等を行った場合の助成措置

### ○ 障害者介助等助成金

障害特性に応じた雇用管理のために必要な介助者等を配置又は委嘱、職場復帰のための職場適応措置を行う事業主に対して助成

- ・ 職場介助者の配置又は委嘱 (費用の3/4助成、上限額:配置 月15万/人 委嘱 1万/回 支給期間:原則10年間)
- ・ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱 (費用の3/4助成、上限額:配置 月15万/人 委嘱 1万/回 支給期間:10年間)
- ・ 職場支援員の委嘱(上限額:月額4万円、支給期間:2年間) 等

## 職場適応援助者による支援を行った場合の助成措置

### ○ 職場適応援助者助成金

雇入れ後の職場適応を図るための職場適応援助者による専門的な支援を行う事業主に対して助成

- ・ 訪問型職場適応援助者による支援(1日4時間以上1.8万円、支給期間:最長1年8ヶ月間)
- ・ 企業在籍型職場適応援助者による初回の支援(障害者1人につき8万円/月、支給期間:最長6ヶ月間) 等

## 通勤の配慮を行った場合の助成措置

### ○ 重度障害者等通勤対策助成金

障害者の通勤を容易にするための措置を行う事業主・団体に対して、費用の3/4を助成

- ・ 通勤援助者の委嘱(上限額:1回2千円及び交通費計3万円、支給期間:3月間)
- ・ 駐車場の賃借(上限額:障害者1人につき月5万円、支給期間:10年間) 等

## 障害者の雇入れ等に必要の一連の雇用管理に関する援助を行った場合の助成措置

### ○ 障害者雇用相談援助助成金

障害者の雇い入れ及びその雇用継続を図るために必要の一連の雇用管理に関する援助の事業を行う事業者に対して助成(80万/回、雇用継続10万/人)

## 障害者に対する能力開発訓練事業を行った場合の助成措置

### ○ 障害者能力開発助成金

障害者の能力を開発のため、一定の教育訓練を継続的に実施する施設の設置・運営を行う事業主等に対して、設置等に要する経費の3/4、運営費の4/5を助成

# 雇用保険二事業に基づく障害者雇用関係助成金

※都道府県労働局又はハローワークにおいて受付

● 特定求職者雇用開発助成金	
特定就職困難者コース	ハローワーク等の紹介により障害者を雇用する事業主に、1人当たり50万円（中小企業の場合は120万円）等を支給。
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	ハローワーク等の紹介により発達障害者又は難病患者を雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対して50万円（中小企業の場合は120万円）を支給。
● トライアル雇用助成金	
障害者トライアルコース	ハローワーク等の紹介により障害者を、原則3か月（テレワークによる勤務を行う者は3か月以上6か月以内。精神障害者は6か月以上12か月以内）間、試行雇用する事業主に対し助成。障害者1人につき、月額最大4万円を最大3か月支給。（精神障害者を雇用する事業主に対しては月額最大8万円を3か月、月額最大4万円を3か月の最大6か月支給）。
障害者短時間トライアルコース	精神障害者等について、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、3か月以上12か月以内の一定の期間をかけながら常用雇用への移行を目指して試行雇用を行う事業主に対し助成。精神障害者等1人につき、月4万円の助成金を支給。
● キャリアアップ助成金	
障害者正社員化コース	<p>障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換した事業主に対して支給（（ ）は中小企業の場合の支給額）。</p> <p>①有期→正規：1人当たり67.5万円（90万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり90万円（120万円）</p> <p>②有期→無期：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p> <p>③無期→正規：1人当たり33万円（45万円） ※重度障害者等の場合は1人当たり45万円（60万円）</p>

# 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

## ■ 概要

障害者などの就職が特に困難な者を、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

## ■ 支給額

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下記の金額を支給対象期(6ヶ月)毎に支給する。

	支給額	助成対象期間
<b>身体・知的障害者</b> ※短時間労働者を除く	120万円 (50万円)	2年 (1年)
<b>重度障害者等</b> ※短時間労働者を除く (重度障害者・精神障害者・45歳以上の障害者)	240万円 (100万円)	3年 (1年6ヶ月)
<b>障害者(短時間労働者)</b>	80万円 (30万円)	2年 (1年)

※「短時間労働者」とは一週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者をいう

※( )内は中小企業以外の事業主に対する支給額・助成対象期間

# 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）

## 1 趣旨

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。

また、難病患者は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。

このため、発達障害者及び難病患者の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用し、雇用管理等について配慮を行う事業主に対する助成を行う。



## 2 内容

### (1) 対象事業主

発達障害者又は難病患者※<sup>1</sup>を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

### (2) 助成対象期間

1年（中小企業2年）

### (3) 支給金額

50万円（中小企業の場合 120万円）※<sup>2</sup>

※<sup>1</sup> 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者（障害者総合支援法の対象疾病を基に設定）

※<sup>2</sup> 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過ごとに2回（中小企業の場合は4回）に分けて支給する。

# 障害者を対象とするトライアル雇用助成金

障害者を原則3か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。障害者トライアル雇用ご利用の場合、事前に、「**障害者トライアル雇用求人**」を公共職業安定所等に申し込んでください。

## 障害者トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、障害者を1週間の就業時間20時間以上で試行雇用する事業主に対して、助成金を支給する。

### 【助成額】

- **精神障害者以外**・・・対象障害者1人当たり1か月**4万円**(最大3か月)の助成金を支給する。
- **精神障害者**・・・対象障害者1人当たり1～3か月分までは1か月**8万円**、4～6か月分までは1か月**4万円**とし、7か月目以降は支給しない。

### 【試行雇用期間】

試行雇用は原則3か月間(精神障害者については最大12か月)とし、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結する。  
※ 障害者がテレワークの勤務形態で働く場合には最大6か月までのトライアル雇用を可能とする。(4か月目以降は支給対象外)

## 障害者短時間トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、精神障害者又は発達障害者に対し、短時間の試行雇用を行う事業主に対して、助成金を支給する。

### 【助成額】

対象障害者1人当たり1か月**4万円**(最大12か月)の助成金を支給する。

### 【試行雇用期間】

試行雇用は3か月から最大12か月間とし、事業主と対象障害者との間で試行雇用当初は1週間の就業時間10時間以上20時間未満で、順次20時間以上を目指すことを内容とする有期雇用契約を締結する。

# キャリアアップ助成金

## 1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

## 2 事業の概要・スキーム

コース名／コース内容	支給額(1人当たり)	加算措置／加算額(1人当たり)
<p><b>正社員化支援</b></p> <p><b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を正規雇用労働者（※）に転換又は直接雇用 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p>	<p>①有期→正規： 57万円（ 42.75万円） ②無期→正規：28.5万円（21.375万円）</p>	<p><b>正社員化コース</b></p> <p>■派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者として直接雇用 <b>28.5万円</b></p> <p>■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定 <u>1事業所当たり 9.5万円</u>（7.125万円）</p>
<p><b>障害者正社員化コース</b> 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換</p>	<p>①有期→正規： 90万円（ 67.5万円） ②有期→無期： 45万円（ 33万円） ③無期→正規： 45万円（ 33万円）</p>	<p>■母子家庭の母等又は父子家庭の父 ① 9.5万円 ②4.75万円</p> <p>■人材開発支援助成金の特定の訓練修了後に正社員転換 ※令和7年3月末まで ① 9.5万円 ②4.75万円</p>
<p><b>処遇改善支援</b></p> <p><b>賃金規定等改定コース</b> 全て又は一部の有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し、2%以上増額</p> <p><b>賃金規定等共通化コース</b> 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</p> <p><b>賞与・退職金制度導入コース</b> 有期雇用労働者等を対象に賞与・退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施</p> <p><b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b> 選択的適用拡大の導入に伴い、短時間労働者の意向を適切に把握し、被用者保険の適用と働き方の見直しに反映させるための取組の実施 ※令和4年9月末まで</p> <p><b>短時間労働者労働時間延長コース</b> 有期雇用労働者等の週所定労働時間を3時間以上延長し、社会保険を適用</p>	<p>①1～5人： 3.2万円（ 2.1万円） ②6人以上： 2.85万円（ 1.9万円）</p> <p><u>1事業所当たり 57万円</u>（ 42.75万円）</p> <p><u>1事業所当たり 38万円</u>（ 28.5万円）</p> <p><u>1事業所当たり 19万円</u>（ 14.25万円）</p> <p><b>22.5万円</b>（ 16.9万円） ※労働者の手取りが減少しない取組をした場合、3時間未満延長でも4.1～14万円を助成。 ※令和6年9月末までの金額</p>	<p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>■賃金を3%以上増額 <b>1.425万円</b>（中小企業のみ）</p> <p>■賃金を5%以上増額 <b>2.375万円</b>（中小企業のみ）</p> <p>■「職務評価」の手法の活用により実施 <u>1事業所当たり 19万円</u>（14.25万円）</p> <p><b>賞与・退職金制度導入コース</b> ■同時に導入した場合 <b>16万円</b>（12万円）</p> <p><b>選択的適用拡大導入時処遇改善コース</b></p> <p>■社会保険加入時の賃金増額幅に応じて <b>1.4～16.6万円</b></p> <p>■短時間労働者の生産性向上を図るための取組を実施 <u>1事業所当たり 10万円</u>（7.5万円）</p>

※( )は、大企業の場合の額。  
※生産性の向上が認められる場合の額については、一部省略。  
※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。