

障がい者雇用に関する助成金

障がい者を常用雇用する前に利用できる助成金として、以下のものがあります。

■ トライアル雇用奨励金(3 ヶ月)

ハローワークを通じて求人、紹介を受けて障がい者を雇用する場合で、職場に適応が可能か試行雇用期間を設けたい時の助成金です。会社と障がい者との間で 3 ヶ月間を限度に有期雇用契約を結び、会社と障がい者がお互いに確認してから、本雇用に進むかどうかを決めます。試行雇用期間中に、会社は対象社員へ賃金を支給し、会社には国から月 4 万円の奨励金が支給されます。トライアル雇用終了後に常用雇用にいたらなかった場合は、その時点で終了となります。

■ 精神障害者等ステップアップ雇用奨励金

最初から長い時間働くのが難しい精神障がい者が、短時間労働からスタートするための助成制度です。3 ヶ月から 12 ヶ月の有期雇用(週労働時間 10 時間以上)で雇い入れ、徐々に就労時間を延長し、週 20 時間以上の勤務を目指します。会社は対象社員へ賃金を支給し、会社には奨励金(月 2 万 5,000 円)が支給されます。ステップアップ雇用後に常用雇用にいたらなかった場合は、その時点で終了となります。

障害者を期間の定めなく雇用した場合に利用できる助成金として、以下のものがあります。

■ 特定就職困難者雇用開発助成金

障がい者、高齢者等の就職が困難な者を、ハローワークや、適正な運用ができると国が認めた職業紹介事業者の紹介で、雇い入れた場合に利用できます。雇用形態は、原則、期間の定めのない雇用に限りません。ただし、有期雇用であっても、契約更新回数に制限がなく、希望すれば全員契約更新が可能である場合など、期間の定めのない雇用と同様と判断されるものであれば、助成金の対象となることがあります。会社規模、雇用形態、障害の程度等によって、助成期間と額が異なります。

■ 障害者初回雇用奨励金

障がい者雇用の経験のない中小企業(常用雇用労働者が 56~300 人)が、初めて身体、知的、精神障がい者を雇用する場合に、雇用した 1 人目の障がい者について、奨励金 100 万円が支給されます。

■ 発達障害者雇用開発助成金

法定雇用率に算入されない発達障がい者を、ハローワークの紹介で、継続して雇用する労働者として雇い入れた場合に支給される助成金です。障がい者手帳を持たない人が対象です。助成額や期間は、雇用形態と企業規模により異なります。

障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者雇用納付金制度により、法定雇用率に満たない会社の納付金を、障がい者雇用に積極的な会社が助成金として活用できます。

<p>■障害者作業施設設置等助成金</p> <p>障がい者を雇用する（またはしている）会社が、障がい者が作業を容易に行えるように作業設備の整備（トイレ、スロープなど）を行う費用の一部を助成します。</p>
<p>■障害者福祉施設設置等助成金</p> <p>障がい者を雇用する（またはしている）会社が、障がい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、費用の一部を助成します。</p>
<p>■障害者介助等助成金</p> <p>重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、または就職が特に困難と認められる身体障がい者を雇用した会社が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理をするために必要な介助等を実施する場合に、費用の一部を助成します。</p>
<p>■職場適応援助者助成金</p> <p>職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を受けなければ、雇用の継続が困難な障がい者に、職場適応援助者による援助の事業を行う社会福祉法人等に対する助成金です。また、自社の事業所に職場適応援助者を配置し、障がい者である労働者の雇用に必要な援助を実施する会社にも、費用の一部を助成します。</p>
<p>■重度障害者等通勤対策助成金</p> <p>重度身体障がい者、知的障がい者、精神障がい者、または通勤が特に困難な身体障がい者を雇い入れた会社が、通勤を容易にするための措置を行う場合に費用の一部を助成します。</p>
<p>■重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金</p> <p>重度身体障がい者、知的障がい者、または精神障がい者を労働者として多数継続して雇用し、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が、これらの障がい者のために事業施設等の整備を行う場合に、費用の一部を助成します。</p>
<p>■障がい者能力開発助成金</p> <p>障がい者を雇用する会社が、当該障がい者に訓練を受講させる場合などに、費用の一部を助成します。</p>

特例子会社をつかって障がい者を雇用する時の助成金

<p>■特例子会社等設立推進助成金</p> <p>特例子会社とは、企業が障がい者を雇用する目的でつくる子会社のこと。その子会社の障がい者雇用数を親会社および企業グループ全体の雇用分として合算することが認められています。</p>
