



障害者雇用に関する相談援助の業務や実務の経験を有する事業主の皆さまへ

# 「障害者雇用相談援助助成金」がはじまります

2024年4月から、事業主に対する障害者の一連の雇用管理（裏面）に関する相談援助を実施した認定事業者に対し、助成金を支給します。

## 障害者雇用相談援助事業者認定基準

この助成金は、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）が労働局等による雇用指導と一体となって障害者の雇い入れや雇用管理に関する相談援助事業（障害者雇用相談援助事業）を実施した場合に支給されるものです※<sup>1</sup>。

### <法人要件>

障害者の一連の雇用管理に関する相談援助の業務の経験を有すること 又は  
障害者の一連の雇用管理に関する実務の経験を有すること  
⇒特例子会社、もにす認定企業等の障害者雇用の実務の経験を有する者が該当します。

### <人員要件>

- ・ 障害者の一連の雇用管理に関し、5年以上の業務又は実務の経験を有し、2年以上の総括的な指導監督の経験を有する事業運営責任者
- ・ 障害者の一連の雇用管理に関し、3年以上の業務又は実務の経験を有する事業実施者を配置していること。※<sup>2</sup>

### <その他>

- ・ 法定雇用障害者数以上の障害者を雇用していること
- ・ 欠格事由に該当しないこと

■ 認定を受ける場合は、必要な申請書類を主となる事業所を管轄する労働局に提出してください。  
令和6年度からの事業の開始に向けて、令和5年度中から申請を受け付けています。詳細な要件や必要な申請書類等については厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/jigyounushi/page10\\_00004.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/jigyounushi/page10_00004.html)



支給対象	支給額
認定事業者が障害者雇用相談援助事業を行った結果、支援を受けた事業主が障害者の雇い入れのための措置を行った場合	60万円（80万円）※ <sup>3</sup>
認定事業者が障害者雇用相談援助事業を行った結果、支援を受けた事業主が対象障害者を雇い入れ、6か月以上その雇用が継続した場合	1人当たり 7.5万円（10万円）※ <sup>3</sup> 注：4人までが上限

### 注意事項・ご案内

いずれの助成についても、障害者雇用相談援助事業を行った認定事業者に対して助成金が支給されます。

- ※<sup>1</sup> 本助成金の支給業務は独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が行います。
- ※<sup>2</sup> 事業運営責任者及び事業実施者の障害者の一連の雇用管理の経験として、裏面の④～⑧の項目について、原則として、身体障害、知的障害、精神障害の全ての種別の者を対象にした実務の経験が必要です。
- ※<sup>3</sup> （ ）内は、認定事業者が中小企業事業主又は除外率設定業種事業主に相談援助を行った場合の支給額。



## 障害者の一連の雇用管理とは

### ① 経営陣の理解促進

経営や人材活用の方針の決定権等をもつ社長など経営陣に対して、障害者雇用促進法の趣旨やノーマライゼーションの観点から企業に求められている責任、障害者雇用を通じた経営改善について理解促進を図ること。

### ② 障害者雇用推進体制の構築

障害者雇用の担当者の明確化を図るとともに、属人化・形骸化しないよう、組織として障害者雇用を推進していくための実効性のある体制の構築を図ること。

### ③ 企業内での障害者雇用の理解促進

経営陣や人事部門の考える障害者雇用の方針、障害者雇用のメリット、働く上で必要な合理的配慮について、障害者を配属する現場の社員の理解促進を図ること。

### ④ 当該企業内における職務の創出・選定

業務の選定やそれに伴い必要となる業務プロセス・組織体制の見直し、受け入れ部署の検討等に当たり、企業全体を把握して分析を行う。また、過去の事例等や他社の取り組み例を活かして、企業の本来業務につながる業務で、障害者が活躍できるよう、企業内における職務の創出・選定を行うこと。

### ⑤ 採用・雇用方針の決定

④の職務の創出・選定の結果を踏まえ、求めるスキルや経験、人物像の整理等採用・雇用方針を決定すること。

### ⑥ 求人の申し込みに向けた準備など募集や採用活動の準備

労働条件の設定、募集媒体の選定、応募状況に応じた条件の見直し、書類選考や採用面接におけるチェックポイントの作成など、募集や採用活動の準備を行うこと。

### ⑦ 企業内の支援体制等の環境整備

労働者の障害の特性に配慮した施設・設備の整備や援助する者の配置など、必要な支援体制等の整備について検討し導入すること。

### ⑧ 採用後の雇用管理や職場定着等

採用後における、業務・作業環境・職場の人間関係等職場適応上の課題が生じた際の課題の把握や予防、解決するための仕組みや体制づくりを行うこと。また、中長期的な活躍も視野に、職場適応状況や本人の希望を踏まえ、業務範囲や勤務時間の拡大等のキャリアアップの仕組みづくりを行うこと。

## 留意事項

この助成金は、障害者雇用ゼロ企業や雇用率が未達成である中小企業、除外率設定業種（特に除外率引き下げによる影響の大きい企業）等に対し、労働局等の雇用指導と一体的に、対象障害者の雇い入れを前提とした支援を行う認定事業者に対し支給されるものです。そのため、原則、**利用事業主に無料で相談援助を行っていただくことを想定しています。**

ただし、利用事業主のニーズに応じ、**追加的な相談援助に関する支援を妥当かつ適切な範囲内で有料により実施することもできます。**

また、この助成金は利用事業主による公共職業安定所への**求人の申し込みが支給の要件の1つとなっています**。仮に利用事業主が求人の申し込みを行うことができず、認定事業者が助成金の支給を受けられない場合は、この支援に関する費用を利用事業主に請求することは原則できませんので、留意してください。