

# 障害者に対する職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主の方への助成金

## 13 職場支援従事者配置助成金(職場支援パートナー配置助成金)

重度知的障害者又は精神障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るため、これらの者を公共職業安定所若しくは地方運輸局(以下「運輸局」という。)又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若しくは無料船員職業紹介事業者(以下「有料・無料職業紹介事業者等」という。)の紹介により新たに雇い入れ、職場支援従事者(職場支援パートナー)の配置を行う事業主に対して、助成金を支給します。

### 受給できる事業主

職場支援従事者配置助成金(職場支援パートナー配置助成金(以下「配置助成金」といいます。))を受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- 2 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。)第2条第5号に規定する重度知的障害者(※1)又は同条第2条第6号に規定する精神障害者(※2)である求職者(以下「対象労働者」といいます。)を公共職業安定所若しくは地方運輸局又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(※3)等の紹介(以下「安定所等の紹介」といいます。)により、継続して雇用する一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者。)として雇い入れる事業主であること。

ただし、次の(1)から(4)までのいずれかに該当する者は、対象労働者に含まないこと。

- (1) 雇入れ日において65歳以上の者
- (2) 過去3年間に当該事業所において職場適応訓練(短期の職場適応訓練を除く。)を受けたことがある者又は現に受けている者
- (3) 過去3年間に当該事業所において雇用保険の被保険者として雇用されていた者(トライアル雇用又は精神障害者ステップアップ雇用の終了後に対象労働者として雇い入れる場合を除く。)
- (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して1年前の日から当該雇入れの日の前日までの間において、対象労働者を雇用していた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて、密接な関連性のある事業主が雇い入れる場合

※1 法第2条第5号に規定する重度知的障害者とは、知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者をいいます。

※2 法第2条第6号に規定する精神障害者とは、次のいずれかに該当する者であって、症状が安定し、就労が可能な者をいいます。

- ①精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者
- ②統合失調症、そううつ病(そう病、うつ病を含む)又はてんかんにかかっている者

※3 「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」とは、厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者又は届出を行った無料職業紹介事業者のうち、配置助成金に係る取扱いを行うに当たって、厚生労働省職業安定局長の定める項目のいずれにも同意する旨の届出を都道府県労働局長に提出し、配置助成金に係る取扱いを行う旨を示す標識の交付を受け、これを事業所内に掲げる職業紹介事業者のことです。

- 3 対象労働者が行う業務に関する実務経験が1年以上あり、かつ、次の(1)から(7)のいずれかの要件を満たし、対象労働者の業務の遂行に関する必要な援助及び指導の業務について相当程度の経験及び能力を有すると公共職業安定所長が認める者（以下「職場支援パートナー」といいます。）について、継続して雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）として雇用しており、上記2により雇い入れた対象労働者に対する業務の遂行に関する必要な援助及び指導の業務を担当させる事業主であること。
- (1) 特例子会社又は重度障害者多数雇用事業所（障害者雇用促進法施行規則第22条第1項各号のいずれかに該当する事業所）での障害者の指導に関する経験が1年以上ある者
  - (2) 重度知的障害者及び精神障害者を雇い入れた事業所において、障害者の指導に関する経験が2年以上ある者
  - (3) 障害者福祉施設、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関、精神科・診療内科等を標榜する医療機関などでの障害者の相談等に係る実務経験が1年以上ある者
  - (4) 障害者職業生活相談員の資格を有する者
  - (5) 職場適応援助者養成研修修了者である者
  - (6) 産業カウンセラーの資格を有する者
  - (7) 精神保健福祉士、社会福祉士、作業療法士、臨床心理士、臨床発達心理士、看護師又は保健師の資格を有する者
- 4 職場支援パートナーが対象労働者に対して行う業務の遂行に関する援助及び指導の業務としては、以下の(1)から(6)に掲げる業務です。
- (1) 作業方法、作業手順等の手本を見せながらのきめ細かな反復した指導
  - (2) 作業の遂行に当たり、見守りつつ行う指導・援助
  - (3) 障害者の作業スケジュールの決定・管理
  - (4) 就業面での相談
  - (5) 他の従業員に対する障害者支援の助言・指示
  - (6) 情報交換等のための事業所内会議の開催等
- 5 対象労働者の雇入れ日から起算して3か月を経過した日までに職場支援パートナーを、対象労働者の業務の遂行に関する援助及び指導の業務を行うことができる場所に配置する事業主であること。
- 6 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、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を事業主都合による解雇（勧奨退職等を含む。）したことがない事業主
- 7 対象労働者の雇入れ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（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。）を、当該雇入れ日における被保険者数の6%を超えて離職させていない事業主（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。）
- 8 助成金の支給を行う際に、雇入れ又は配置に係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納していない事業主であること。
- 9 不正行為により、本来支給を受けることのできない助成金等の支給を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金等の不支給措置を受けていない事業主であること。
- 10 離職、雇入れ、賃金の支払い等の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。
- 11 支給対象期に対象労働者及び職場支援パートナーに対する賃金を支払期日を越えて支給申請を行うまでに支払っていない事業主でないこと。

12 労働関係法令違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でない認められる事業主でないこと。

13 労働局が立ち入って行う実地調査に協力する事業主であること。

（注意）

1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。

- (1) 対象労働者が安定所等の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
- (2) 安定所等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象労働者に対し労働条件に関する不利益、又は違法行為があり、かつ、当該対象障害者から求人条件が異なることについての申し出があった場合
- (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
- (4) 助成金の支給対象期間中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勧奨退職等を含みます。）した場合
- (5) 雇入れの日の前日から起算して3年前の日から当該雇入れの日の前日までの間のいずれかの日に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことがある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
- (6) 支給対象期に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
- (7) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
- (8) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け、又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
- (9) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含む。）を行っていることにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合

2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。

3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け、又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。

4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。

5 助成金の支給申請から支給決定までの間及び支給終了後において総勘定元帳等の帳簿の提示を求められますのでご協力願います。

## 受給できる額

### 1 支給対象期間

支給対象期間を6か月ごとに区分した期間を支給対象期といい、支給対象期ごとに分けて支給します。

なお、「支給対象期間」は、対象労働者の雇入れ又は職場支援パートナーの配置の日のいずれか遅い日（職場支援パートナーの賃金締切日が定められている場合は当該日の直後の賃金締切日の翌日。ただし、当該日と賃金締切日が同日の場合は、賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日が当該日である場合は当該日。以下「起算日」という。）から起算して3年間とし、起算日から起算した最初の6か月を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期と続きます。

### 2 受給できる額

支給額は、対象労働者（短時間労働者以外）1人当たり月額3万円（中小企業は4万円）を、支給対象期に分けて支給します（短時間労働者はそれぞれの半額）。

また、同じ月内に配置する職場支援パートナー1人が支援する対象障害者の上限は3人とします。

ただし、当該支給対象期に相当する職場支援パートナーの賃金総額（※）が上記に定める額を下回る場合は、当該賃金総額を上限とします。

なお、支給対象期間が支給対象期の途中で終了する場合については、支給額に支給対象期の初日から離職日までの日数を対象労働者又は職場支援パートナーの離職日の属する支給対象期の日数で除して得た割合を乗じた額（1円未満は切り捨て）とします。

※ 臨時的に支払われる賃金及び3か月を越える期間ごとに支払われる賃金を含む。

### 受給のための手続き

配置助成金の支給を受けるためには、以下の手続きが必要です。

#### 1 計画書等の提出

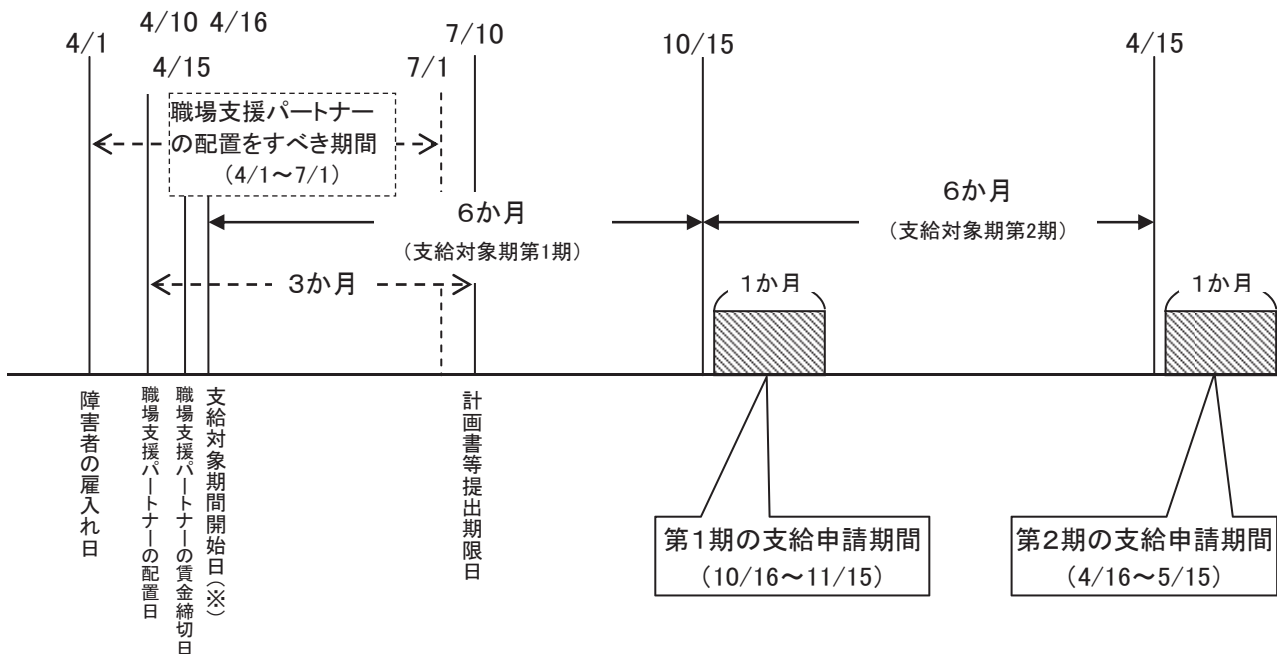
「対象労働者の雇入れ日」又は「職場支援パートナーの配置日」のいずれか遅い日の3か月を経過する日までに計画書等を事業所を管轄する労働局に提出してください。

#### 2 支給申請書の提出

支給対象期の末日の翌日から1か月以内に「職場支援従事者配置助成金支給申請書」を事業所を管轄する労働局に提出してください。

（参考）配置助成金の受給手続例

【障害者を4月1日に雇い入れ、職場支援パートナーを4月10日に配置した場合】



※ 支給対象期間の開始日は、賃金締切日が定められている場合は、職場支援パートナーの配置が完了した日の直後の職場支援パートナーの賃金締切日の翌日、賃金締切日に雇い入れられた場合は当該賃金締切日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は当該賃金締切日の翌日となります。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。