

# 障害者雇用に 関する助成金

令和5年9月9日

助成金実務研究会

小柳 博恵

# 障害者の定義

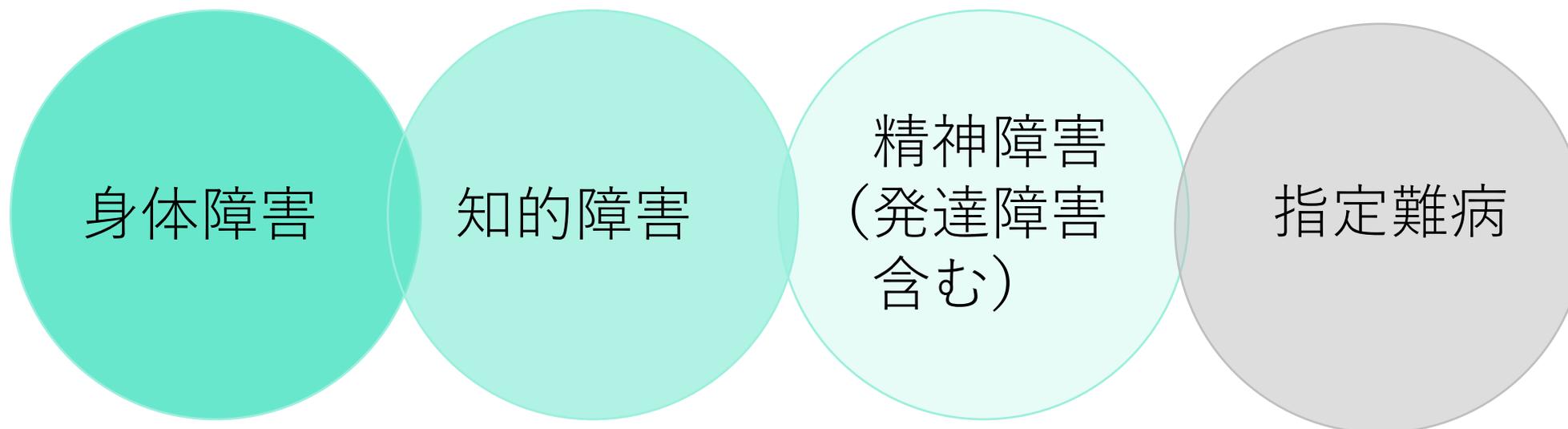
## 障害者基本法

身体障害者福祉法、知的障害者福祉法、精神保健福祉法

種類	身体障害	知的障害	精神障害
定義	身体障害者福祉法第4条に規定する身体障害者	知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち18歳以上である者	精神保健福祉法第5条に規定する精神障害者（発達障害者支援法第2条第二項に規定する発達障害者を含む）のうち18歳以上の者並びに治療方法の確立していない疾病その他特殊の疾病であって障害の程度が厚生労働大臣が定める程度であって18歳以上の者
手帳と等級	身体障害者手帳 1級～7級	療育手帳 A～C、1～4など	精神障害者保健福祉手帳 1～3級

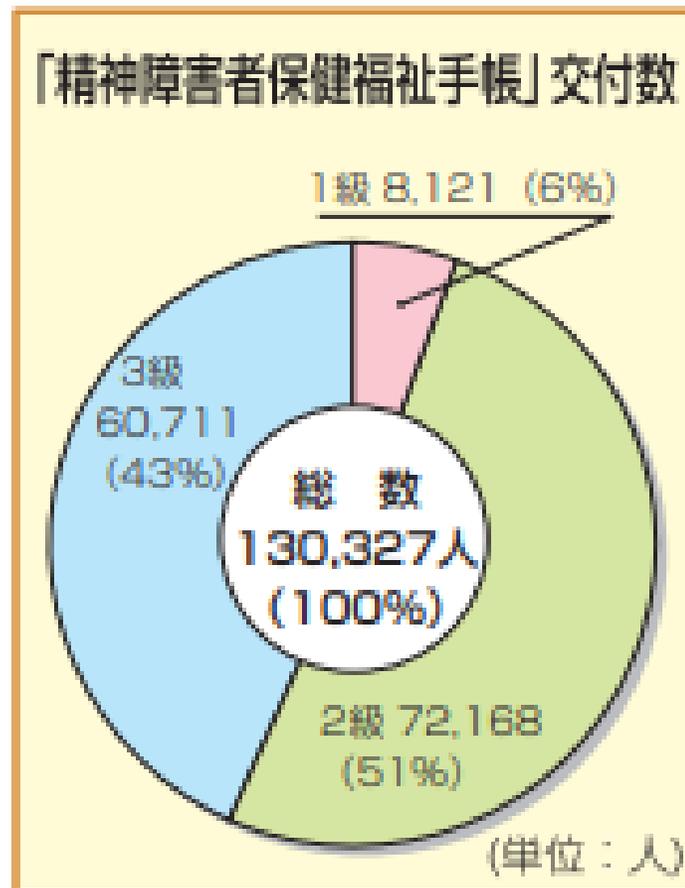
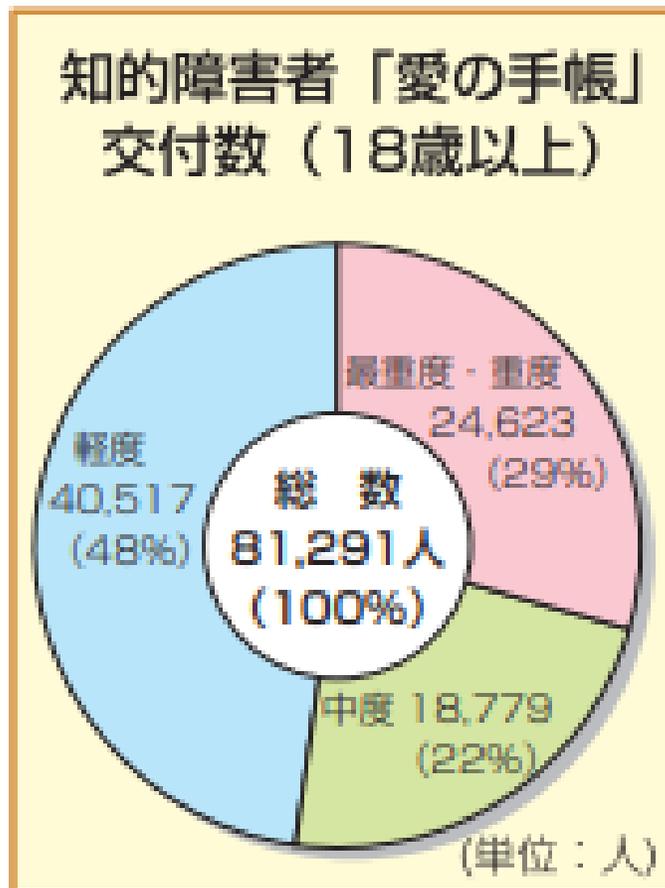
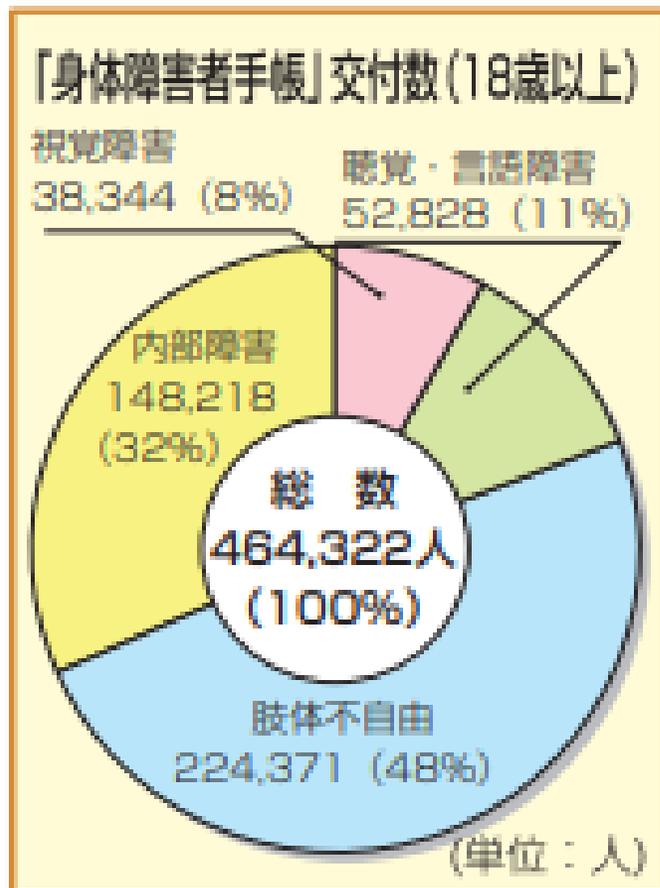
# 障害者総合支援法

## 障害福祉サービスが受けられる障害の種類



## 東京都内における障害者数（令和4年3月末現在）

東京都内における障害者数を身体障害、知的障害（愛の手帳）、精神障害の障害別手帳の交付状況からみると、以下のとおりとなっています。



資料：福祉保健局「福祉・衛生行政統計」

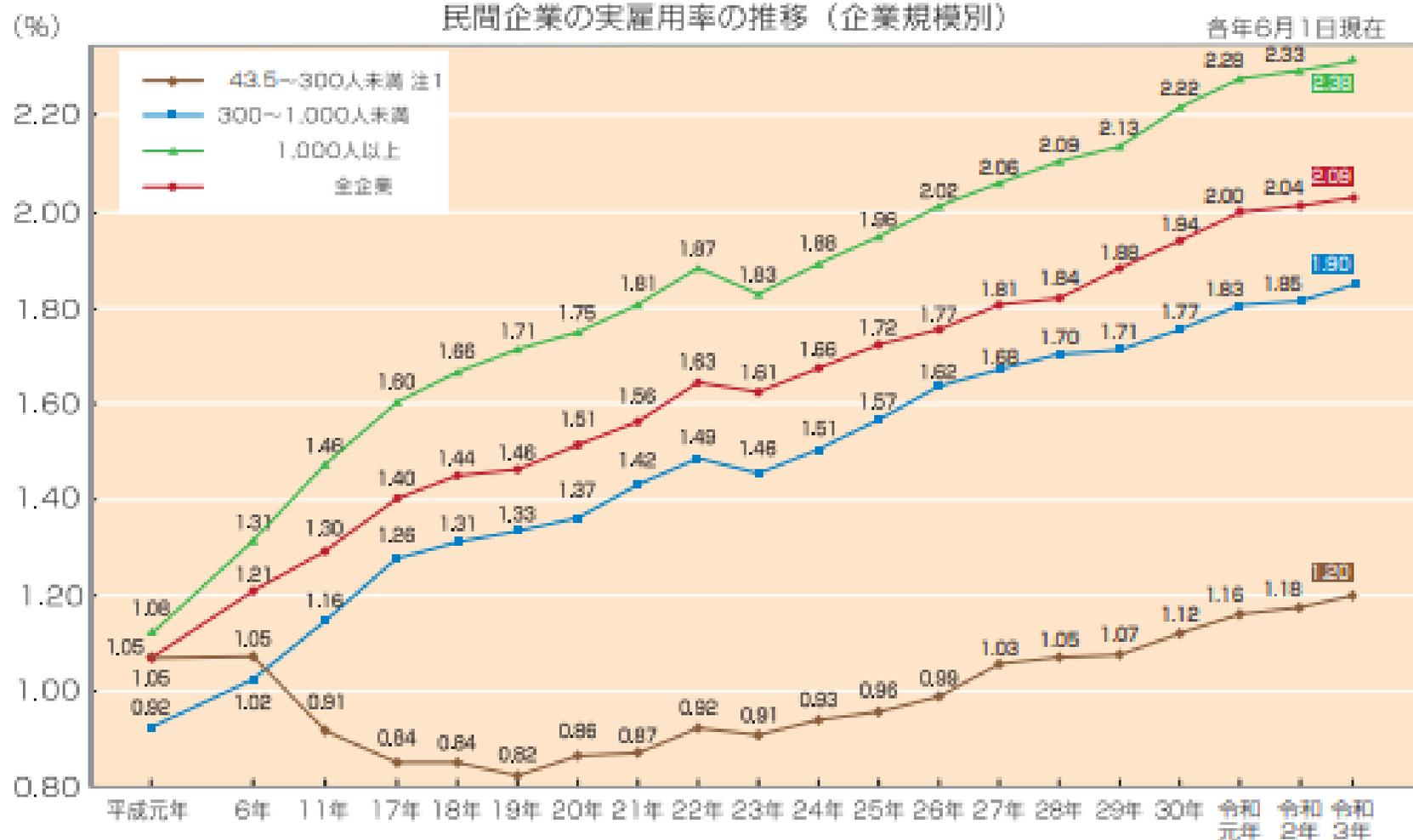
(注)構成比は小数点以下を四捨五入しているため、

資料：福祉保健局「福祉・衛生行政統計」

合計しても必ずしも100%とはならない。

資料：福祉保健局「福祉・衛生行政統計」

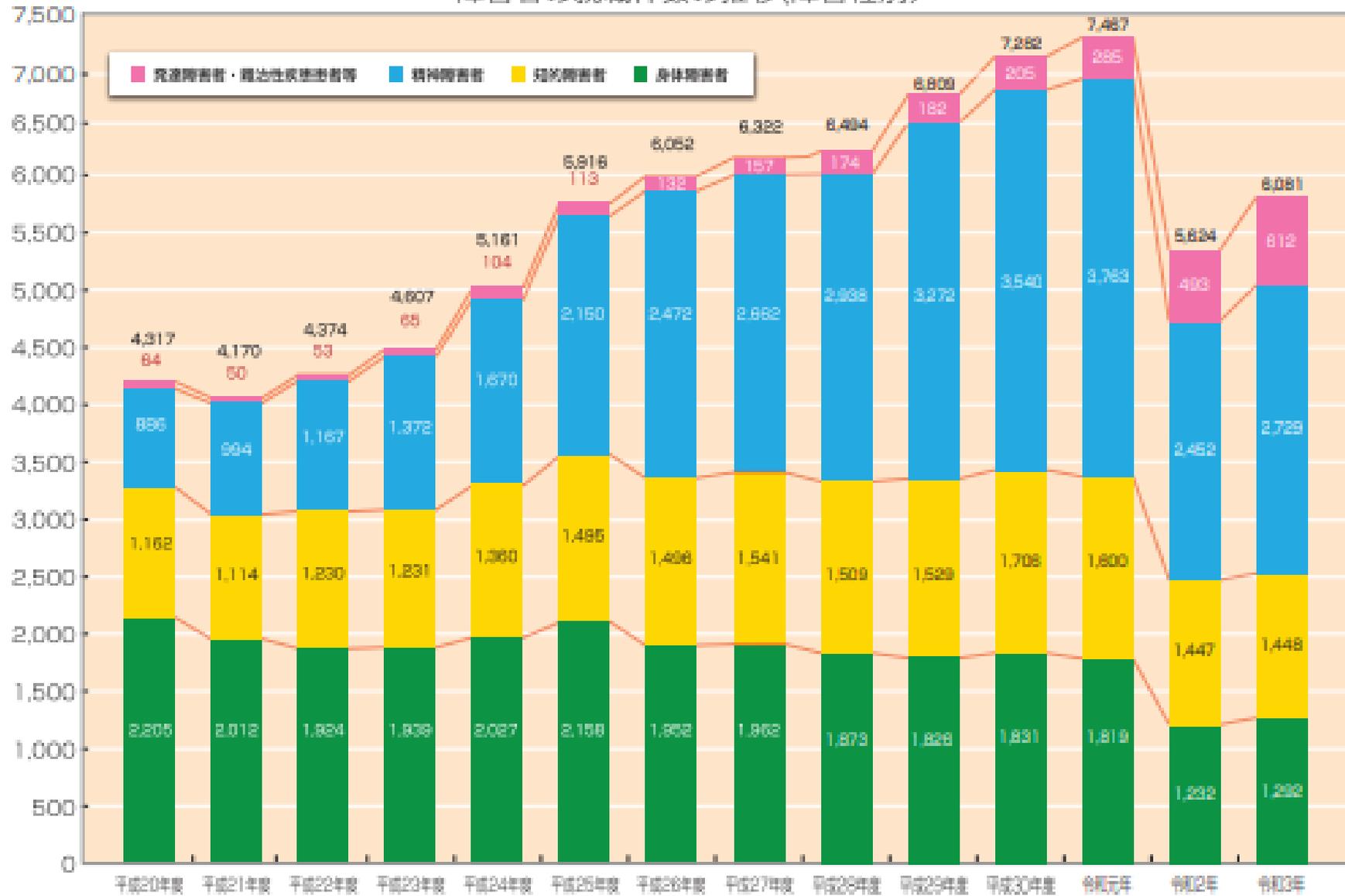
## 東京都内の民間企業の実雇用率、障害者の就職件数



（注1）平成10年までは「83～300人未満」、平成11年から平成24年までは「156～300人未満」、平成25年から平成30年までは「150～300人未満」、平成30年から令和2年までは「45.5～300人未満」、令和3年から「43.5～300人未満」

（注2）平成22年7月に制度改正（短時間労働者の算入、除外率の引き下げ等）があったため、23年と22年までの数値を単純に比較することは適当でない。  
令和3年「障害者雇用状況」集計結果（東京労働局発表）

障害者の就職件数の推移(障害種別)



令和3年度都内ハローワークにおける障害者の職業紹介状況(東京労働局発表)

# 障害者雇用促進法

## 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律の概要

雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。

### 1. 障害者の権利に関する条約の批准に向けた対応

#### (1) 障害者に対する差別の禁止

雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。

※不当な差別的取扱いを禁止。このため、職業能力等を適正に評価した結果といった合理的な理由による異なる取扱いが禁止されるものではない。

#### (2) 合理的配慮の提供義務

事業主に、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。ただし、当該措置が事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。

→ (1)(2) については、平成25年9月から「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」を開催、差別禁止及び合理的配慮の提供の指針について、両指針に盛り込むことが必要な事項について検討を行い報告書を取りまとめ、平成26年6月6日公表。平成27年3月25日差別禁止指針・合理的配慮指針公布。全国労働局にて収集した具体的事例の事例集とQ&Aを作成、厚生労働省のHPに掲載。

#### (3) 苦情処理・紛争解決援助

- ① 事業主に対して、(1)(2)に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化。
- ② (1)(2)に係る紛争について、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律の特例（紛争調整委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等）を整備。

# 令和4年障害者雇用促進法の改正等について

- ▼ [法律の概要等](#)
- ▼ [令和5年4月1日施行分について](#)
- ▼ [令和6年4月1日施行分について](#)

第210回臨時国会において、障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）の一部改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が成立しました。

令和4年障害者雇用促進法改正では、事業主の責務として障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることの明確化、週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の障害者や精神障害者の実雇用率への算定による障害者の多様な就労ニーズを踏まえた働き方の推進、企業が実施する職場環境の整備や能力開発のための措置等への助成による障害者雇用の質の向上などが盛り込まれており、令和5年4月1日以降に順次施行されます。

## 法律の概要等

第210回臨時国会において、障害者雇用促進法の一部改正を含む「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律等の一部を改正する法律」が成立しました。（令和4年10月14日閣議決定、同月26日国会提出、同年12月16日公布）

施行日ごとの主な改正事項は以下のとおりです。

なお、法改正は伴わないものの、[労働政策審議会障害者雇用分科会意見書](#)に基づく制度改正の内容も一部含んでいます。

## 令和5年4月1日施行分

- ・ 雇用の質の向上のための事業主の責務の明確化
- ・ 有限責任事業組合（LLP）算定特例の全国展開
- ・ 在宅就業支援団体の登録要件の緩和
- ・ 精神障害者である短時間労働者の雇用率算定に係る特例の延長（省令改正）

## 令和6年4月1日施行分

- ・ 週所定労働時間10時間以上20時間未満で働く重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例
- ・ 障害者雇用調整金・報奨金の支給方法の見直し
- ・ 納付金助成金の新設・拡充等

## 雇用の質のための事業主の責務の明確化

### ○ 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）抄

第五条 すべての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

キャリア形成の支援を含め適正な雇用管理を  
より一層積極的に行うことを求める

第五条 全て事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適切な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理並びに職業能力の開発及び向上に関する措置を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない。

## 法改正に伴う令和5年度施行分の省令・告示改正について

- 今般の法改正において、令和5年度から施行されるものとして、①在宅就業障害者支援制度の登録要件の緩和、②事業協同組合等算定特例への「特定有限責任事業組合」の追加がある。
- これに伴い、分科会の意見書を踏まえ、必要な省令や告示の改正を行う必要がある。

### **1. 特定有限責任事業組合の算定特例に関する省令・告示改正について**

- 事業協同組合等算定特例の対象に、省令上においても、特定有限責任事業組合を追加する。
- 現行の厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則で定められている要件と同様に、特定有限責任事業組合の要件として、中小企業者のみがその組合員となっていること等を定めるとともに、特定有限責任事業組合の解散の事由が生じた場合の措置（解散時において、特定有限責任事業組合が雇用する障害者である労働者を組合員たる事業主が雇用すること等）を定める。
- 上記に伴い、厚生労働省関係国家戦略特別区域法施行規則の関係規定の削除や、必要な様式（告示）の改正を行う。

### **2. 在宅就業団体の登録要件の緩和に関する省令・告示改正について**

- 登録申請に必要な提出書類を一部簡素化するため、これまで求めてきた、役員の略歴、在宅就業障害者が実施する物品製造等業務の種類等の書面の添付を不要とする。
- また、法律上の登録要件の緩和（管理者の専任要件の削除）に伴い、登録申請時に求める添付書類としての書面等に関する規定において、管理者に関し、「専任の」を削る。
- 上記に伴い、必要な様式（告示）の改正を行う。

## ○障害者雇用率算定の特例

### ◇特例子会社制度

事業主が障害者の雇用に特別に配慮した子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている労働者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できることとしています。

また、特例子会社を有する親会社は、一定の要件を満たす場合には、関係する他の子会社（関係会社）についても、特例子会社と同様の実雇用率の算定が可能です。

〔特例子会社制度〕



〔グループ適用〕 (平成14年10月から施行)



### ◇企業グループ算定特例

平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を算定できます。

〔企業グループ算定特例〕

(平成21年4月から施行)

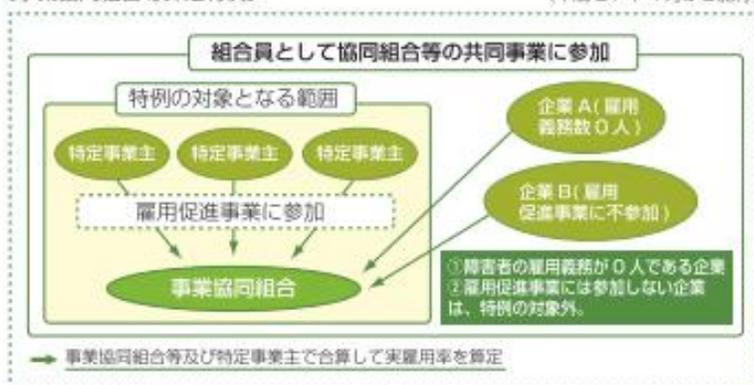


### ◇事業協同組合等算定特例

平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率を算定できます。

〔事業協同組合等算定特例〕

(平成21年4月から施行)



東京都  
障害者雇用促進ハンド  
ブックより

## 精神障害者の算定特例の延長について

- 平成30年4月から精神障害者の雇用が義務化されるとともに、雇用率が引き上げられたことに伴い、精神障害者の職場定着を進める観点から、精神障害者である短時間労働者の実雇用率の算定に関して、令和4年度末まで短時間労働者を1カウントとする特例措置が設けられている。
- 当分科会の意見書を踏まえ、令和5年度から、精神障害者の算定特例を以下のとおり延長する。

### 1. 算定特例の延長について

- 令和5年4月1日から、対象障害者である労働者や職員の数の算定に当たっては、**当分の間**、精神障害者である短時間労働者や短時間勤務職員については、**一人**とカウントする。

※ 今回の改正により、雇入れ等からの期間に関わらず、当分の間一人とカウントすることとなる。

### 2. 算定特例の期間について

- この算定特例を、当分の間、継続する。
- 今後、令和6年度末までに調査研究（「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」）をとりまとめ、この結果等も参考に、精神障害者の「重度」という取扱いについての一定の整理をし、この特例の取扱いについて、あわせて検討する。

### 3. 特定短時間労働者の雇用率算定について

- 令和6年度からの重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者の実雇用率における算定は、以下のとおりとする。
- 雇用率の算定の対象となる、特定短時間労働者の労働時間について**10時間以上20時間未満**とする。
- 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者である特定短時間労働者のカウントについて、**1人をもって0.5人**とする。
- なお、算定対象となる特定短時間労働者から、就労継続支援A型の利用者は、除く取扱いとする。

雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
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	0.5 ※	0.5

※ 0.5ではなく1とカウントする措置は、当分の間延長されている。

- 令和6年度からの障害者雇用調整金や報奨金の支給調整の方法について、以下のとおりとする。
  - ※ 令和6年度の実績に基づく令和7年度の支給から反映

### 1. 障害者雇用調整金の支給調整について

- 調整金について、支給対象人数が**10人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**23,000円**（本来の額から6,000円を調整）とする。

### 2. 報奨金の支給調整について

- 報奨金について、支給対象人数が**35人**を超える場合には、当該超過人数分への支給額を**16,000円**（本来の額から5,000円を調整）とする。

#### ■ 設定の考え方について

障害者雇用納付金財政の安定的な運営を前提として、障害者雇用の質の向上に重点をおいて障害者雇用を推進していくため、一般に障害者の雇用に要する費用は雇用者数が増えるほど低減していく傾向にあることなど障害者雇用に要する費用の実態に基づき、一定数を超えて障害者を雇用する部分への支給調整によって生じる財源など納付金財政全体で必要な額を確保し、助成金の充実を図り、事業主支援を強化する。

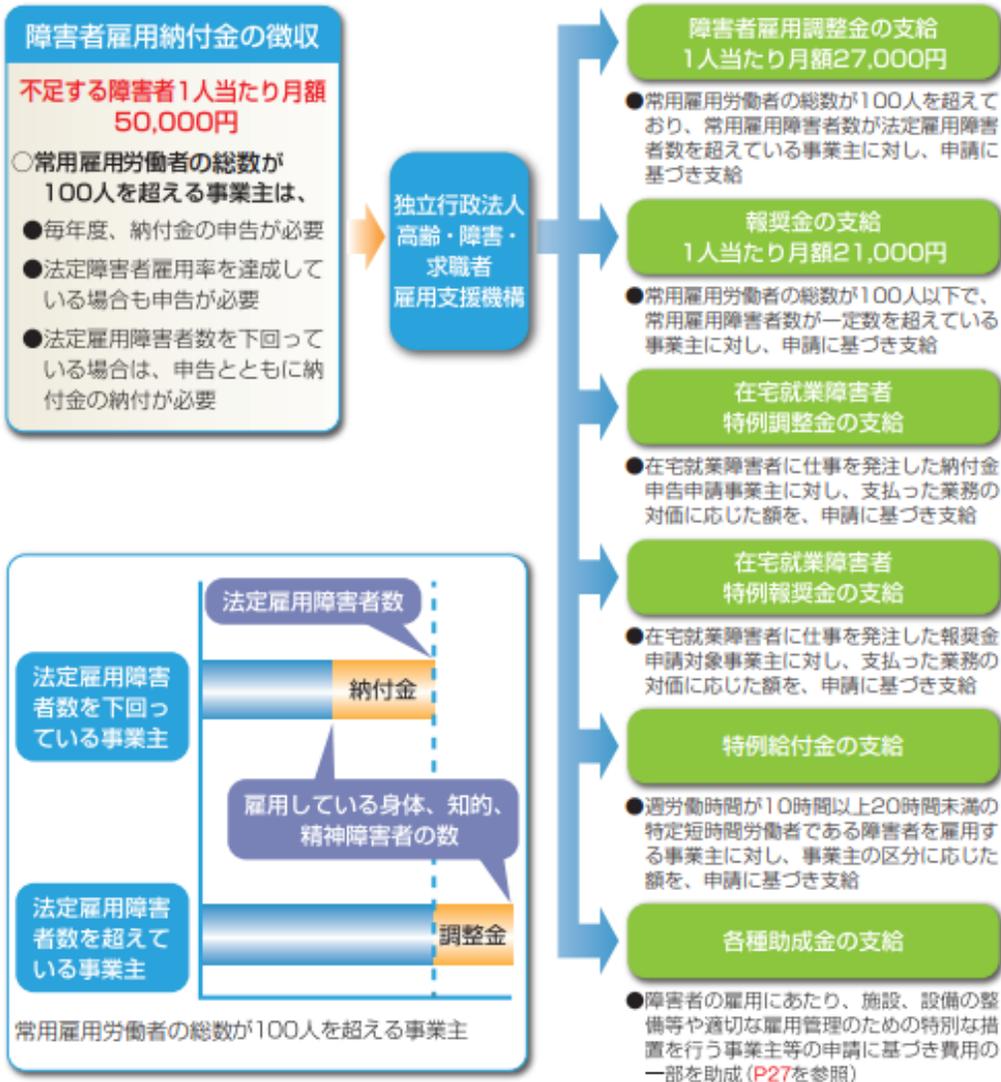
#### ■ 分科会の意見書のとりまとめ時（令和4年6月17日）からの状況の変化等について

- ・ 必要な助成金の拡充を行い、事業主への支援を強化していくという考え方に変更はないが、直近の障害者雇用やそれに要する費用の実態、納付金財政の状況のほか、雇用率の引上げ等も加味した財政状況の見込み、事業主の指摘等を精査し、改めて調整金等の調整額を設定したものの。
- ・ なお、報奨金については、一定の数以上を雇用している場合に支給しないという取扱いについて、事業運営上極めて厳しいという指摘や、一定の数以上雇用することに関する否定的な情報発信につながる可能性があるとの指摘があったことも踏まえ、調整金と概ね同様の調整割合としたもの。

## 障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度は、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



東京都  
障害者雇用促進ハンド  
ブックより

# 令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

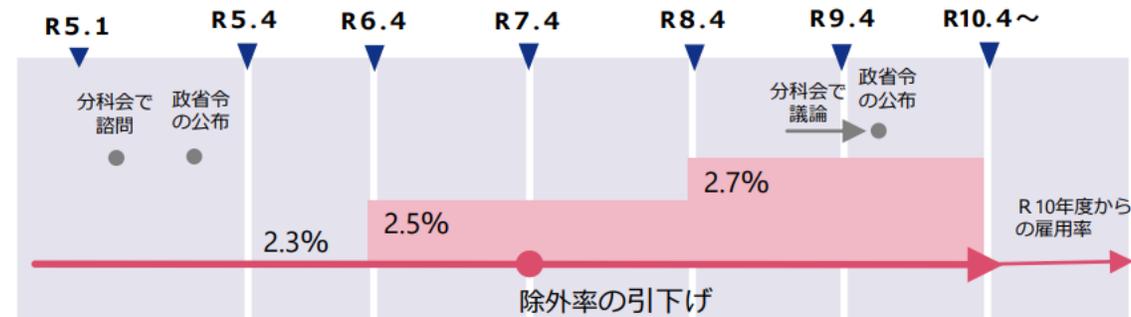
- 障害者雇用促進法に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要がある。

## 1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率は、2.7%とする。  
ただし、雇入れに係る計画的な対応が可能となるよう、令和5年度においては2.3%で据え置き、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げることとする。
- 国及び地方公共団体等については、3.0%（教育委員会は2.9%）とする。段階的な引上げに係る対応は民間事業者と同様とする。

## 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については、昨年6月にとりまとめられた障害者雇用分科会の意見書も踏まえ、雇用率の引上げの施行と重ならないよう、令和7年4月とする。



事業主のみなさまへ

## 障害者の法定雇用率引上げと支援策の強化について

障害に関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現の理念の下、全ての事業主に、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。この法定雇用率の引上げと、障害者雇用の支援策の強化についてお知らせいたします。

Point

①

障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。(令和6年4月以降)

	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%	⇒	<u>2.5%</u>	⇒	<u>2.7%</u>
対象事業主の範囲	43.5人以上		<u>40.0人以上</u>		37.5人以上

▶ 障害者を雇用しなければならない対象事業主には、以下の義務があります。

- ◆ 毎年6月1日時点での障害者雇用状況のハローワークへの報告
- ◆ 障害者の雇用の促進と継続を図るための「障害者雇用推進者」の選任（努力義務）

## Point

②

## 除外率が引き下げられます。(令和7年4月以降)

除外率が、各除外率設定業種ごとにそれぞれ10ポイント引き下げられ、令和7年4月1日から以下のように変わります。(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。)

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く）	<u>5%</u>
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む）	<u>10%</u>
・港湾運送業 ・警備業	<u>15%</u>
・鉄道業 ・医療業 ・高等教育機関 ・介護老人保健施設 ・介護医療院	<u>20%</u>
・林業（狩猟業を除く）	<u>25%</u>
・金属鉱業 ・児童福祉事業	<u>30%</u>
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く）	<u>35%</u>
・石炭・亜炭鉱業	<u>40%</u>
・道路旅客運送業 ・小学校	<u>45%</u>
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	<u>50%</u>
・船員等による船舶運航等の事業	<u>70%</u>



## Point

③

障害者雇用における障害者の算定方法が変更となります。

▶ **精神障害者の算定特例の延長（令和5年4月以降）。**

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の精神障害者について、当分の間、雇用率上、雇入れからの期間等に関係なく、1カウントとして算定できるようになります。

▶ **一部の週所定労働時間20時間未満の方の雇用率への算定（令和6年4月以降）。**

週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者について、雇用率上、0.5カウントとして算定できるようになります。

Point

④

**障害者雇用のための事業主支援を強化（助成金の新設・拡充）します。**

**（令和6年4月以降）**

※詳細が決まり次第、別途ご案内予定

**▶雇入れやその雇用継続に関する相談支援、加齢に伴う課題に対応する助成金を新設します。**

- ◆ 障害者雇用に関する相談援助を行う事業者から、原則無料で、雇入れやその雇用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ようになります。
- ◆ 加齢により職場への適応が難しくなった方に、職務転換のための能力開発、業務の遂行に必要な者の配置や、設備・施設の設置等を行った場合に、助成が受けられるようになります。

**▶既存の障害者雇用関係の助成金を拡充します。**

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・見学の受入れ助成の新設など、事業主の皆様の障害者雇用の支援を強化します。

## ■障害者雇用納付金制度に基づく助成金

障害者の雇用にあたり、施設・設備の整備等や適切な雇用管理を行うための特別な措置を実施する事業主等を対象とした障害者雇用納付金制度に基づく助成金が設けられています。

### ① 障害者作業施設設置等助成金

障害者の新規雇い入れまたは継続雇用を図るため、その障害特性による就労上の課題を克服し、作業を容易に行えるような配慮された作業施設等の設置・整備を行う事業主に対して助成

【第1種作業施設設置等助成金】

○作業施設等の設置または整備

【第2種作業施設設置等助成金】

○作業施設等の賃借

支給対象費用の2/3

### ② 障害者福祉施設設置等助成金

障害者の継続雇用を図るため、障害者が利用できるよう配慮された福利厚生施設等の設置・整備を行う事業主または当該事業主が加入している事業主団体に対して助成

支給対象費用の1/3

### 3 障害者介助等助成金

障害者を労働者として雇い入れまたは継続雇用を図るため、その障害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者の配置等の特別な措置を行う事業主に対して助成

- 【職場介助者の配置または委嘱助成金】  
支給対象費用の3/4
- 【職場介助者の配置または委嘱の継続措置に係る助成金】  
支給対象費用の2/3
- 【手話通訳要約筆記等担当者の委嘱助成金】  
委嘱1回あたりの費用の3/4
- 【障害者相談窓口担当者の配置助成金】  
担当者を増配置したことに対する費用、担当者の研修受講費、相談業務の外部への委託費用
- 【重度訪問介護サービス利用者等職場介助助成金】\*1  
支給対象費用の4/5（中小事業主は9/10）
- 【職場支援員の配置または委嘱助成金】  
職場支援員を配置または委嘱したことに対する費用
- 【職場復帰支援助成金】  
中途障害者等に対して職場復帰するために講じた職場適応措置に対する費用

### 4 職場適応援助者助成金

職場適応に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を行う場合に、その費用の一部を助成。

- 【訪問型職場適応援助者助成金】  
地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画に基づく訪問型職場適応援助者による支援に係る経費のうち機構が定める額
- 【企業在籍型職場適応援助者助成金】  
地域障害者職業センターが作成又は承認した支援計画に基づく企業在籍型職場適応援助者による支援に係る経費のうち機構が定める額

### 5 重度障害者等通勤対策助成金

障害により通勤が特に困難な身体障害者等の新規雇い入れまたは継続雇用を図るため、その通勤を容易にするための措置を行う事業主または事業主を構成員とする事業主の団体に対して助成

- 【住宅の賃借助成金】 【指導員の配置助成金】
- 【住宅手当の支払助成金】 【通勤用バスの購入助成金】
- 【通勤用バス運転従事者の委嘱助成金】
- 【通勤援助者の委嘱助成金】 【駐車場の賃借助成金】
- 【通勤用自動車の購入助成金】  
支給対象費用の3/4
- 【重度訪問介護サービス利用者等通勤援助助成金】\*1  
支給対象費用の4/5（中小事業主は9/10）

### 6 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度障害者を多数継続して雇用\*2し、これらの障害者のために事業施設等の整備等を行う事業主に対して助成

- 支給対象費用の2/3

## **(1) 国の助成金**

- 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）
  - 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）
  - トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
  - トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）
  - キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）
- ※障害者雇用安定助成金の変更について（統廃合）

## **(2) 東京都の助成金**

- 東京都中小企業障害者雇用支援助成金
- 東京都障害者安定雇用奨励金
- 東京都難病・がん患者就業支援奨励金

## **(3) (公財) 東京しごと財団の助成金**

- 東京しごと財団 職場体験実習助成金

## ○ トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）

### 障害者トライアル雇用とは

ハローワーク等の紹介で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するものです。継続雇用する労働者（1年を超える期間の雇用が見込まれる者）へ移行することを目指して原則3か月間（1週間の所定労働時間は20時間以上）の試行雇用を行うことにより、対象者の適性や業務遂行可能性などを実際に見極めることができます。障害者トライアル雇用を実施した場合、1か月最大4万円（最長3か月）が支給されます。

対象者がテレワークによる勤務を行う場合は、原則3か月のトライアル雇用期間を最長6か月まで延長できます。（ただし、支給額の変更はなく期間延長分の支給はありません。）

なお、精神障害者については原則6か月以上12か月以内の期間を定めて試行雇用を行うことにより、雇入れ日から3か月間は1か月最大8万円、4～6か月目は1か月最大4万円が支給されます。（ただし、6か月を超える期間を定めても助成金の支給対象は最長6か月となります。）

### 対象障害者

- ① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者  
（障害者雇用促進法第2条第3号、第5号、第6号に規定する者）
- ② ①以外の障害者であって次のイ～ハのいずれかに該当する者
  - イ 紹介日において、就労経験のない職業に就くことを希望する者  
※パート・アルバイト等を含め、学校在学中のパート・アルバイト等は除く。
  - ロ 紹介日前2年以内に、2回以上離職又は転職を繰り返している者  
※離職が2回以上又は転職が2回以上あることを指す。
  - ハ 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  
※パート・アルバイト等を含め一切の就労をしていないことを指す。

## ○ トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）

## ○ 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

雇用保険の適用事業の事業主であって、ハローワーク等の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者を雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上（重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合は3年以上）であることが確実に認められる事業主に対して、賃金の一部を助成する制度です。

なお、対象労働者の雇入れ前後6か月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等の一定の要件を満たすことが必要です。

### 支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

対象労働者	① ②及び③以外の対象者	② 短時間労働者	③ 重度障害者等* （短時間労働者を除く）
大企業	50万円（助成期間1年）	30万円（助成期間1年）	100万円（助成期間1年6か月）
中小企業	120万円（助成期間2年）	80万円（助成期間2年）	240万円（助成期間3年）

※ 重度障害者等…重度障害者、45歳以上65歳未満の障害者、精神障害者

## ○ 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ものであり、発達障害者や難治性疾患患者の雇用と職場定着の促進を図ることを目的としています。

事業主の方からは、雇い入れた労働者に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

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。

### 支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

対象労働者	大企業	中小企業
短時間労働者以外の者	50万円(助成期間1年間)	120万円(助成期間2年)
短時間労働者	30万円(助成期間1年間)	80万円(助成期間2年)

## ○ キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者雇用安定助成金の令和2年度末での廃止に伴い、障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）の「正規・無期転換」措置を、キャリアアップ助成金の「障害者正社員化コース」に移管しました。

次の①または②のいずれかの措置を講じた事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用促進と職場定着を図ることを目的としています。

- ①有期雇用労働者を正規雇用労働者または無期雇用労働者に転換すること
- ②無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換すること

### 支給額（6か月ごとの支給対象期に分けて支給されます）

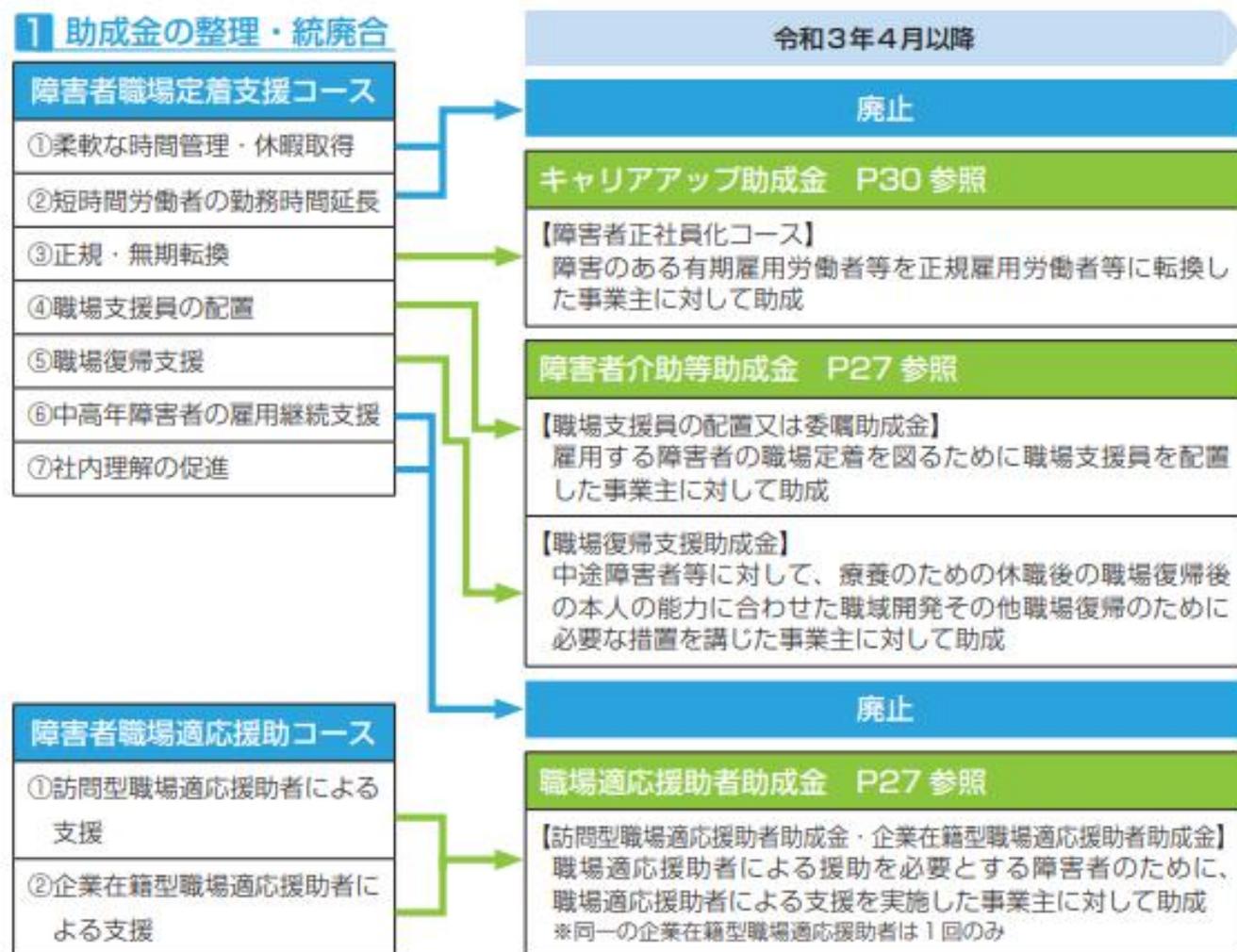
支給対象者	措置内容	支給総額		支給対象期間	各支給対象期における支給額	
		中小企業	大企業		中小企業	大企業
重度身体障害者、重度知的障害者および精神障害者	有期雇用から正規雇用への転換	120万円	90万円	1年	60万円×2期	45万円×2期
	有期雇用から無期雇用への転換	60万円	45万円		30万円×2期	22.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用への転換	60万円	45万円		30万円×2期	22.5万円×2期
重度以外の身体障害者、重度以外の知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者	有期雇用から正規雇用への転換	90万円	67.5万円		45万円×2期	33.5万円 <sup>*</sup> ×2期 <small>※第2期の支給額は34万円</small>
	有期雇用から無期雇用への転換	45万円	33万円		22.5万円×2期	16.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用への転換	45万円	33万円		22.5万円×2期	16.5万円×2期

## ○ ※障害者雇用安定助成金の変更について（統廃合）

「障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース・障害者職場適応援助コース）」は、雇用する障害者の職場定着のための措置を行う事業主や、職場適応援助者による障害者の職場適応の援助を行う事業主に対して、経費や賃金の一部を助成する制度ですが、令和3年3月31日をもって終了しました。

令和3年4月からの障害者雇用安定助成金の両コースについて、以下の通りとなりました。

### 1 助成金の整理・統廃合



障害者雇用を検討している。  
障害者対象の特定求職者雇用開発助成金を受給している中小企業のみならずへ

## 障害者の雇用継続を支援します！ 東京都中小企業障害者雇用支援助成金

### 助成金の概要

～東京都では中小企業での障害者雇用拡大のため標記助成制度を実施しています。～

#### 1. 助成要件

- 障害者を雇用し、国の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コースまたは発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）(以下、「特開金」)の支給を受けている事業主であること。
- 特開金が満了となった後も、引き続き当該障害者の雇用を継続すること。
- 特開金の支給決定通知書の企業規模欄に「中小企業」と記載されている中小企業であること（ただし特例子会社を除く）。
- 当該障害者が東京都内の事業所に勤務していること。
- 相談員の巡回訪問・相談を受けること。
- 当該障害者が就労継続支援A型事業所の利用者でないこと。
- 過去5年間に労働関係法令、障害者虐待防止法、その他重大な法令違反等がないこと。

#### 2. 助成内容

助成対象期間は**最長3年間**です。6か月毎にまとめて支給します。

- ☆重度障害者等（精神、重度身体、重度知的、雇用日現在で45歳以上の身体、雇用日現在で45歳以上の知的）  
→ 一人当たり**月額5万5千円（3年総額最大198万円）**
- ☆重度障害者等以外 ※重度障害者等であっても、短時間労働者の場合はこちらに該当します。  
→ 一人当たり**月額3万3千円（3年総額最大118万8千円）**

#### 3. 手続

- 提出書類 「継続雇用計画書」及び特開金「第1期支給決定通知書」の写し  
(第1期の支給を受けていない場合は、支給を受けた最初の期の「支給決定通知書」の写し)
  - 提出期間 特開金第1期支給決定時～特開金満了後4か月
  - 提出方法 [TOKYOはたらくネット](#)で最新の情報をご確認ください。
- ※「継続雇用計画書」の提出がない場合は、本助成金の対象となりません。

【申請受付・問合せ】 東京都産業労働局 雇用就業部 就業推進課 障害者雇用促進担当

〒163-8001 東京都新宿区西新宿2-8-1 都庁第一本庁舎 21 階北側

電話：03-5321-1111 内線：37-733、734、716

★詳細は、[TOKYOはたらくネット](#)をご覧ください。

[https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/chushou\\_shien/](https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/chushou_shien/)  
(本助成金の「支給要綱」及び「各様式」等をダウンロードできます。)



 東京都

東京都は障害者や難病患者の安定雇用と処遇改善を推進します！

# 東京都障害者安定雇用 奨励金のご案内

## 奨励金の概要

東京都は、障害や難病のある方が希望とやりがいを持って、いきいきと活躍できる社会の実現を目指しています。このため、安定的な雇用と処遇改善に取り組む企業を応援し、奨励金を支給します。

### 1. 雇入れ奨励金 障害者等を正規雇用や無期雇用で採用した場合

**【主な支給要件】** ※この他にも要件があります

- ①一週間の所定労働時間が20時間以上の無期雇用労働者として雇入れていること
- ②中小企業：雇入れた労働者に支払われる賃金が、雇入れ後も継続して常に最低賃金を3%以上上回る額であること  
大企業：雇入れた労働者に支払われる賃金が、雇入れ後も継続して常に最低賃金を5%以上上回る額であること  
(特例子会社)
- ③雇入れた労働者に適用される次のいずれか二つ以上の制度を設けていること  
・昇給制度 ・賞与制度 ・通院有給休暇又は病欠有給休暇制度 ・テレワーク制度  
・フレックスタイム制度 ・通勤緩和制度 ・時間単位での年次有給休暇制度 ・永年勤続表彰制度
- ④雇入れ後6か月間の評価を行い、今後の育成方針を策定すること
- ⑤特定求職者雇用開発助成金（対象となるコースは「TOKYOはたらくネット」をご確認ください）の支給決定通知を受けていること（裏面の申請期間・申請書類等をご確認ください）

**【支給金額】** 障害者等一人当たり **中小企業：150万円** **大企業：100万円**  
(特例子会社)

さらに、**精神障害者**を正規雇用・無期雇用で雇入れた場合は上記金額に**30万円加算**

### 2. 転換奨励金 障害者等を有期雇用から正規雇用や無期雇用に転換した場合

**【主な支給要件】** ※この他にも要件があります

- ①有期雇用労働者を無期雇用（一週間の所定労働時間20時間以上）に転換していること
- ②中小企業：転換後の賃金が、転換前の賃金より3%以上昇給していること又は最低賃金を6%以上上回っていること  
及び転換後も継続して常に最低賃金を3%以上上回る額であること  
大企業：転換後の賃金が、転換前の賃金より5%以上昇給していること又は最低賃金を10%以上上回っていること  
(特例子会社) 及び転換後も継続して常に最低賃金を5%以上上回る額であること
- ③転換した労働者に適用される次のいずれか二つ以上の制度を設けていること  
・昇給制度 ・賞与制度 ・通院有給休暇又は病欠有給休暇制度 ・テレワーク制度  
・フレックスタイム制度 ・通勤緩和制度 ・時間単位での年次有給休暇制度 ・永年勤続表彰制度
- ④転換後6か月間の評価を行い、今後の育成方針を策定すること
- ⑤特定求職者雇用開発助成金（対象となるコースは「TOKYOはたらくネット」をご確認ください）又はトライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）の支給決定通知を受けていること（裏面の申請期間・申請書類等をご確認ください）
- ⑥転換の日の前日から、支給対象企業に雇用される期間が過去3年以内の有期契約労働者であって、転換日から6か月以上の期間継続して雇用されている労働者であること

**【支給金額】** 障害者等一人当たり **中小企業：120万円** **大企業：100万円**  
(特例子会社)

さらに、**精神障害者**を正規雇用・無期雇用へ転換した場合は上記金額に**30万円加算**

詳細は、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」の当奨励金ページをご覧ください。  
「TOKYOはたらくネット」<https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/antel-koyou/>

# 東京都難病・がん患者 就業支援奨励金のご案内

最大90万円を支給します 申請期間は裏面をご確認ください！

## 奨励金の概要

### ① 採用 奨励金

難病やがん患者を、治療と仕事の両立に配慮して、新たに雇入れ、就業継続に必要な支援を行う事業主に奨励金を支給します。

**主な要件** ※この他にも要件があります

- ・難病・がん患者を週所定労働時間10時間以上の労働者（就労継続支援A型事業所利用者として雇用される者は除く。）として新たに雇入れたこと。
- ・雇入れ時に、労働者と話し合いを行い、治療と仕事の両立に向けて、就業時に必要な配慮事項を定めた支援計画書を策定のうえ、その計画に基づき合理的な範囲内で必要な配慮を行い、6か月以上雇用を継続したこと。
- ・雇入れた労働者が東京都内の事業所に勤務していること。

**支給金額** ・雇入れ時の週所定労働時間20時間以上 : 60万円/人  
・雇入れ時の週所定労働時間10時間以上20時間未満 : 40万円/人

### ② 雇用継続 助成金

難病やがんの発症等により休職した労働者を、治療と仕事の両立に配慮して復職させ、就業継続に必要な支援を行う中小企業事業主に助成金を支給します。

**主な要件** ※この他にも要件があります

- ・週所定労働時間が20時間以上で継続的に雇用されている労働者（就労継続支援A型事業所利用者として雇用されるものは除く。）が、発症等により連続して10日間以上休職した後、週所定労働時間10時間以上で復職したこと。
- ・復職時に、労働者と話し合いを行い、治療と仕事の両立に向けて、就業時に必要な配慮事項を定めた支援計画書を策定のうえ、その計画に基づき合理的な範囲内で必要な配慮を行い、6か月以上雇用を継続したこと。
- ・復職した労働者が東京都内の事業所に勤務していること。

**支給金額** ・復職時の週所定労働時間20時間以上 : 60万円/人  
・復職時の週所定労働時間10時間以上20時間未満 : 40万円/人

### ③ 制度導入 加算

上記の「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」の申請に併せて、対象となる労働者の雇入れ時又は復職時に、治療と仕事の両立に配慮した勤務・休暇制度などを新たに導入する場合、助成金を加算します。

※この他にも要件があります

**支給金額** ・上記「採用奨励金」又は「雇用継続助成金」に加算して、1制度導入で10万円、最大30万円

※このチラシの内容は、令和5年4月1日以降に雇入れ又は復職した場合に適用されます。それより前に雇入れ又は復職した場合については、改正前の内容が適用されます。

詳細は、東京都産業労働局雇用就業部ホームページ「TOKYOはたらくネット」の当奨励金ページをご覧ください。

[https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan\\_gan/](https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/shogai/josei/nan_gan/)



# 東京しごと財団 職場体験実習助成金



東京しごと財団では中小企業等における障害者雇用を促進するため、障害者職場体験実習事業を実施しています。

この助成金は、中小企業等の皆さまが障害者職場体験の実習生を受け入れ、**実習を実施した際に要する諸経費を助成するもの**です。

対象企業	<p>主な対象要件（他にも要件があります。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●本社又は事業所が<b>東京都内</b>にあること</li> <li>●申請日以前直近の6月1日現在において、短時間労働者（※）以外の常時雇用する労働者の数と短時間労働者（1人を0.5カウント）の数の合計が<b>300人以下</b>であること ※常時雇用する労働者のうち、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者</li> <li>●特例子会社でないこと</li> <li>●都税に未納がないこと</li> </ul>
助成額	<b>60,000円</b> （同一年度内の利用は、1企業1回まで）
支給要件	<p>主な支給要件（他にも要件があります。）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>●次のいずれかに該当すること （ア）申請日以前直近の6月1日現在、<b>障害者を雇用していない又は法定雇用率未達成の企業等</b>が実習を実施したこと （イ）申請日以前直近の6月1日現在において<b>雇用する障害者とは異なる障害種別の実習生</b>を実習に受け入れたこと</li> <li>●助成金支給申請年度（4月～翌3月）内に、都内実習場所において、次のいずれかの実習を実施したこと （ウ）<b>1日あたり4時間以上かつ5日以上</b>の実習 （エ）障害の状況から上記（ウ）の実習が難しい場合は、<b>1日あたり2時間以上4時間未満かつ5日以上</b>の実習 ※年度をまたぐ実習（3月～4月実施等）については本助成金を御利用いただけません。</li> <li>●当財団配置の障害者雇用支援アドバイザーの支援を受け、<b>障害特性に配慮した実習</b>を行ったこと ※原則として当財団事業の「職場体験実習受入企業」としての登録が必要</li> <li>●実習後に<b>実習生及び実習生が利用登録している都内に所在する就労支援機関との実習の振り返り</b>等を行ったこと</li> <li>●同一の実習生に関して、国又は地方公共団体等から助成金を受給していないこと</li> </ul>
申込方法	<p><b>実習開始2週間前までに、利用申込書・実習の詳細内容が確認できる書類・誓約書</b>を、下記【申込窓口・お問合せ先】へ提出してください。</p> <p>各種様式は、「公益財団法人東京しごと財団 障害者就業支援事業」のホームページよりダウンロードできます。</p> <p><a href="https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/">https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/</a></p> <p>トップページ &gt; 企業の方への情報 &gt; 職場体験実習 &gt; 東京しごと財団職場体験実習助成事業</p>

【申込窓口・お問合せ先】

公益財団法人東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課 コーディネート事業係  
〒102-0072 千代田区飯田橋3-10-3 東京しごとセンター4階 TEL：03-5211-2682

障害者のテレワークを始める企業の皆さまは、ぜひご利用ください。  
懇切・丁寧・安心、そして無料。貴社の障害者雇用を徹底サポート！

## 障害者雇用ナビゲート事業 《テレワーク導入コース》のご案内

障害者のテレワークを導入したい……でも、どうすればいいの？

わからない1 >>> テレワークにはどのような仕事に向いている？

わからない2 >>> 雇用条件はどうすればいいの？

わからない3 >>> 上手な雇用管理の方法は？

わからない4 >>> テレワークにはどのような機器が必要？

「わからない」の解消に向け、専任のナビゲーターがサポートします。

### 障害者雇用ナビゲート事業《テレワーク導入コース》とは……

#### ◎ 概要

障害者にテレワークの導入を検討している中小企業等に経験豊富なナビゲーターが訪問して、テレワーク導入前から導入後の運用・定着まで伴走型の一貫した支援を行います。  
(詳細は裏面参照)

#### ◎ 支援対象企業

次の要件を満たす東京都内に本社又は主たる事務所がある中小企業等  
(労働者数300人以下。但し特例子会社を除く)

- 現在、障害者を雇用しているが、テレワークを導入していない
  - ・雇用している障害者にテレワークを導入したい
  - ・テレワークをする障害者を別途雇用したい

※この他にも要件があります。詳しくはお問合わせください。

テレワークとは、  
障害者を対象とした  
原則週1回以上の  
在宅勤務、モバイル  
ワーク、サテライト  
オフィス勤務を言  
います。

各企業が抱える「わからない」は異なります。

経験豊富なナビゲーターがそれぞれのニーズに適したご提案を行います。

まずは、お気軽にお問合わせください。

#### 【お問合せ】

公益財団法人 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課  
T E L : 03-5211-2318 (「雇用ナビゲート《テレワーク導入コース》の件」とお伝えください。)  
E-mail : s\_navigator@shigotozaidan.or.jp  
U R L : [https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/grant\\_business.html](https://www.shigotozaidan.or.jp/shkn/company/grant_business.html)



#### ◆助成金制度のご案内◆

ナビゲート事業の利用企業等はテレワークの実施に必要な機器等の導入に要する経費について助成金制度をご利用いただけます。(支給要件あり)

助成率	2 / 3
助成金の上限	60万円
助成対象経費	テレワーク機器、就労支援機器、業務ソフトウェア等の購入費用、システム構築費用、機器リース料、関連ソフトウェア利用料等(本事業により提案を受けた機器等に限りま)

都内企業(事業所)向け

令和5年度 職場内障害者サポーター事業



「養成講座」受講のご案内



障害者雇用に

いろいろな悩み・課題をお持ちの企業の皆様・・・

- ✓ 障害のある社員を職場内でサポートするための知識・ノウハウを学びたい。
- ✓ 障害者雇用に関する職場の悩み・課題を専門家に相談して、解決策を見つきたい。
- ✓ 障害のある社員に安心して働いてもらえる体制を作りたい。



まずは「養成講座(無料)」をご受講ください!

養成講座 日程・開催方法・カリキュラム他

● 日程 随時開催(年間28回程度。日程は裏面または本事業HPをご参照ください)

● 開催方法

6時間×2日間(Web型・集合型とも。プログラムも原則共通)  
Web型(会議ソフトを使用して開催。ディスカッション、企業見学(ビデオ)等あり)  
集合型(青山・立川会場 ※新型コロナウイルス感染症予防に配慮して開催します)

● 研修カリキュラム

障害者雇用の現状から考える社内支援体制



講義

障害特性をふまえた支援(就労現場の見学を含む)



就労現場見学

実践的な支援スキルの習得(グループワークや事例検討)



グループ討議

職場内で支援活動  
サポーター登録

詳しくは本事業HPをご覧ください▼



- 受講要件
- ・勤務地が東京都内の方
  - ・障害のある社員と原則として同一の事業所に勤務(予定)している方
  - ・障害のある社員に対する支援活動を十分に行うことができる方

※事業の詳細は裏面をご参照ください

イラスト:1/1404/090/170/12/01/2017/アートアーティスト 撮影:金子(左)明海、イラスト:アートアーティスト 川端 幸子(右)明海

職場内障害者サポーター事業～障害のある社員の定着に向けて～

障害のある社員が長く職場に定着し、かつ貴重な人材として活躍するためには、職場における日常的な支援を企業が自ら行っていく必要があります。公益財団法人東京しごと財団は東京都と連携のうえ、障害者の職場定着を推進する企業等を募集し、障害のある社員を支援する「職場内障害者サポーター」を養成することで、働きやすい職場づくりを支援します。

事業概要説明動画



「職場内障害者サポーター事業」の流れ

- ① 養成講座 (6時間×2日間)
- ② サポーター登録後、職場内で支援活動(6か月間)  
支援計画に基づき、職場内で支援活動を行います。  
障害種別等 1週間所定労働時間が20時間以上の方  
身体 知的 精神 発達 難病 高次脳機能  
フォローアップ研修(4時間) 支援スキルのブラッシュアップ  
定期訪問(月1回、計6回程度) 専門知識を有する支援員が職場を訪問し、サポーターをバックアップ  
随時相談 専門家による個別訪問指導 支援ツールのサンプル提供 各種情報提供 フォローアップ研修(4時間)
- ③ 奨励金支給(支給要件あり) 中小企業:24万円 大企業・特例子会社:12万円
- ④ アフターフォローアップ 個別電話相談:随時/アフターフォローアップ研修:2時間 ※対象者:認定職場内障害者サポーター(サポーター支援活動終了者)は何回でも参加できます。

事業利用者の声

- ・障害者雇用に関する専門知識もなく、不安がある中で養成講座に参加したが、具体的な事例や対応方法を学べて良かった。
- ・支援員に相談しながら障害のある社員のサポートをできたのが心強かった。
- ・支援員のアドバイスを取り入れた結果、社員のモチベーションが上がり、業務効率も向上した。

養成講座開催日程・お申し込み <https://www.shougaisya-support.jp>

開催日程 各日10:00～17:00(立川のみ 9:30～16:30)

令和5年					
第1回	Web	4/18(火)・4/25(火)	第8回	集合	7/12(水)・7/19(水)
第2回	集合	5/11(水)・5/18(水)	第9回	Web	7/21(金)・7/28(金)
第3回	Web	5/23(火)・5/30(火)	第10回	集合	8/1(火)・8/8(火)
第4回	集合	6/2(水)・6/9(水)	第11回	Web	8/24(水)・8/31(水)
第5回	Web	6/14(木)・6/21(木)	第12回	集合	9/7(木)・9/14(木)
第6回	集合	6/19(月)・6/26(月)	第13回	Web	9/20(木)・9/27(木)
第7回	Web	7/3(月)・7/10(月)	第14回	立川	10/11(水)・10/18(水)

※受講申し込みは4/3(月)より順次開始いたします。本事業HPよりお申し込みください。  
※急遽日程や方法の変更、中止の場合がございます。最新の予定は本事業HPをご確認ください。  
※第15回以降の開催予定は本事業HP等で順次公開いたします。

【奨励金及び事業全般に関するお問い合わせ】  
公益財団法人 東京しごと財団 総合支援部 障害者就業支援課 雇用促進係 TEL:03-5211-2303

職場内障害者サポーター 検索

Web受講申し込みページからのエントリー、または申し込み用紙をダウンロードのうえ、事務局までFAXでお送りください。お申し込み後、事務局から受講申し込み受付完了のご連絡をします。

@shougai\_support

※Twitterの公式Twitter, Inc.またはその関連会社の登録商標です。

検索



職場内障害者サポーター事業運営事務局

E-mail: info@shougaisya-support.jp

TEL: 03-6734-1096 (受付時間 平日9:00～17:00)

FAX: 050-3730-9195

(このガイドブックの内容は令和5年8月現在のものです。)

# 障害者雇用納付金関係 助成金等ガイドブック



＼らしく、はたらく、ともに/  
**JEED**



独立行政法人  
高齢・障害・求職者雇用支援機構

# もにこす認定制度



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

と も に す す び

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けました。

## ●認定事業主となることのメリット

### ①認定マークを使用できます

自社の商品・サービス・広告などのほか、ハローワークの求人票に障害者雇用優良中小事業主認定マークを表示することができます。

### ②厚生労働省・都道府県労働局・ハローワークによる周知広報の対象となります

厚生労働省と都道府県労働局のホームページに掲載され、社会的認知度を高めることができます。

また、認定事業主に限定した合同説明会などを企画する場合があります。

御社の魅力を広くアピールすることができ、求職者からの応募の増加が期待できます。

### ③日本政策金融公庫の低利融資対象となります

日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金」の低利融資の対象となります。

障害者雇用の取り組みに必要な設備資金や長期運転資金に使用できます。

詳細は日本政策金融公庫へお問い合わせください。

### ④公共調達などの加点評価を受けられる場合があります

地方公共団体の公共調達および国と地方公共団体の補助事業の加点評価を受けることができる場合があります。

詳しくは公共調達などを実施している地方公共団体などにお問い合わせください