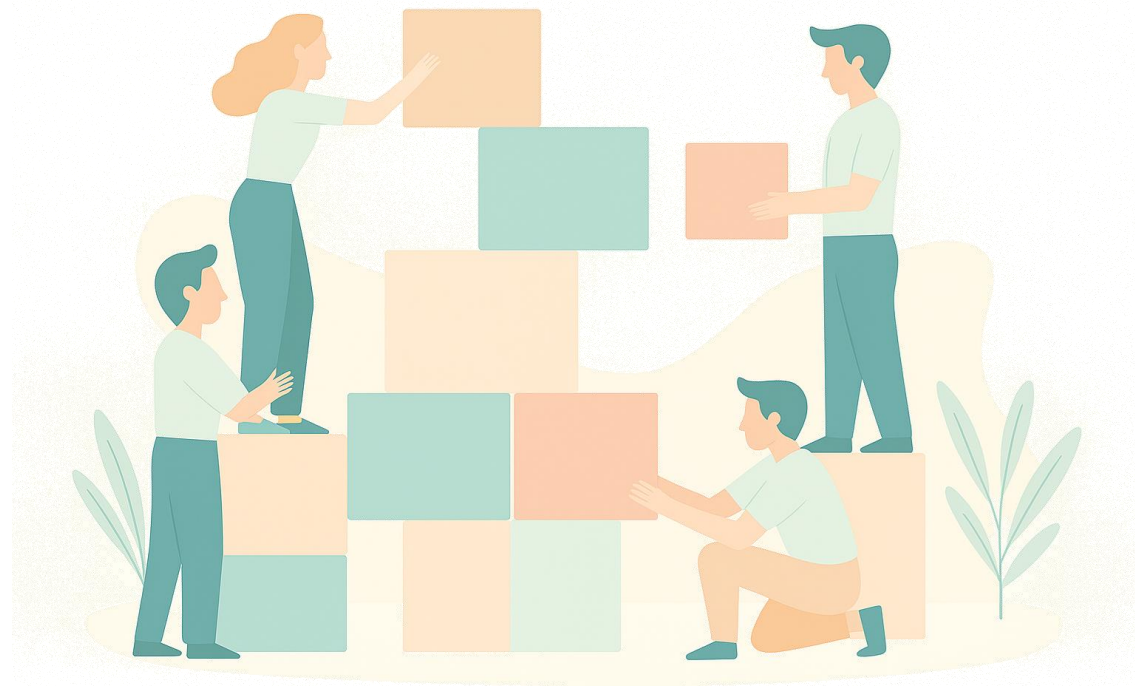


障がい者雇用で 使える助成金 総まとめ



留意事項

- ・本ファイルに記載された内容を目的以外の理由で使用することを禁じます。
- ・本ファイルに記載された内容の無断転載・転用を禁じます。

目次

1	はじめに	2
2	特定求職者雇用開発助成金	3
3	トライアル雇用助成金	6
4	キャリアアップ助成金	11
5	職場適応援助者助成金	13
6	障害者介助等助成金	16
7	重度障害者等通勤対策助成金	17
8	障害者作業施設設置等助成金	18
9	障害者福祉施設設置等助成金	19
10	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	20
11	おわりに	21



はじめに

障がい者雇用を取り巻く環境は、法定雇用率の引き上げや雇用形態・働き方の多様化により、大きく変化しています。一方で、「どの助成金を、どのタイミングで使えばよいのか分からない」「制度が多くて整理できない」と感じている企業担当者の方も少なくありません。

本資料では、令和8年時点の最新制度をもとに助成金を整理しました。助成金を単なるコスト補填ではなく、障がい者が安心して働き続けられる職場づくりのための支援ツールとして活用いただくことを目的としています。



特定求職者雇用開発助成金

特定求職者雇用開発助成金は、高年齢者や障害者などの就職が特に困難な求職者を雇い入れた事業主に対して支給される助成金です。

安定した雇用の確保と、求職者の早期就職を目的としています。

特定求職者雇用開発助成金には、主に次の4つのコースがあります。

- ・ **特定就職困難者コース**
高年齢者(60歳以上)や障害者、母子家庭の母などを雇用した場合に対象。
- ・ **発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース**
障害者手帳を持たない発達障害者や難病患者を雇用した場合に対象。
- ・ **中高年層安定雇用支援コース**
35歳以上60歳未満で正規雇用経験が少ない中高年層を正社員として雇用した場合に対象。
- ・ **生活保護受給者等雇用開発コース**
生活保護受給者や生活困窮者を雇用した場合に対象。

ここでは「特定就職困難者コース」「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」について取り上げます。



特定就職困難者コース

特定就職困難者コースは、**障害者など就職が困難な方**を、ハローワーク等の紹介を通じて継続雇用する**事業主に対し、助成金を支給**する制度です。

対象となるのは、**雇用保険の一般被保険者として雇い入れられた労働者**です。

支給要件

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
2. 雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続雇用が確実であると認められること

下記は一人当たりの支給額の表です。

対象労働者		事業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外	重度障害者等を除く身体・知的障害者	中小企業	120万円	2年	30万円 × 4期
		中小企業以外	50万円	1年	25万円 × 2期
	重度障害者等（重度の身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者）	中小企業以外	100万円	1年6か月	約33万円 × 3期
		中小企業	240万円	3年	40万円 × 6期
短時間労働者	重度障害者等を含む身体・知的・精神障害者	中小企業	80万円	2年	20万円 × 4期
		中小企業以外	30万円	1年	15万円 × 2期

※ 対象労働者が高年齢者(60歳以上)、母子家庭の母等のケースは省略します。

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースは発達障害や難治性疾患のある方を、**障害者手帳の有無にかかわらず**、ハローワーク等の紹介により、**雇用保険の一般被保険者として継続的に雇い入れた事業主に対して支給される助成金**です。なお、雇入れ後おおむね6か月を経過した時点で、ハローワーク職員等による職場訪問が行われる場合があります。

支給要件

1. ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れていること
2. 雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、対象労働者を65歳に達するまで継続して雇用し、かつ雇用期間が継続して2年以上となることが確実であると認められること

下記は一人当たりの支給額の表です。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	中小企業	120万円	2年	30万円 × 4期
	中小企業以外	50万円	1年	25万円 × 2期
短時間労働者	中小企業	80万円	2年	20万円 × 4期
	中小企業以外	30万円	1年	15万円 × 2期

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。

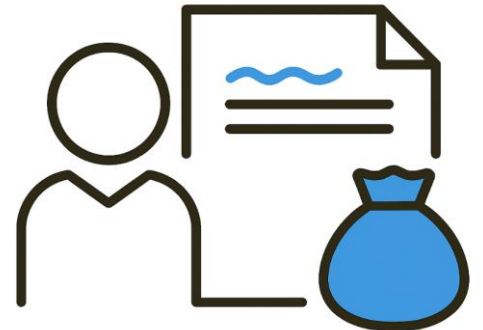
トライアル雇用助成金

トライアル雇用助成金は、就職が不安定な求職者を一定期間試行的に雇用する事業主に対して支給される助成金です。実際の業務を通じて、求職者と事業主双方の適性を確認し、安定した雇用につなげることを目的としています。

トライアル雇用助成金には、主に次の4つのコースがあります。

- **一般トライアルコース**
職業経験の不足や離転職を繰り返しているなど、就職が不安定な求職者を対象とした基本的なコースです。
- **障害者トライアルコース**
障害のある方を原則3か月間(精神障害者は最長12か月)試行雇用する場合に対象となります。
- **障害者短時間トライアルコース**
精神障害者や発達障害者を、週10時間以上20時間未満の短時間勤務から試行雇用する場合に利用できるコースです。
- **若年・女性建設労働者トライアルコース**
中小建設事業主が、35歳未満の若年者または女性を建設分野で雇用する場合に、他のトライアルコースに上乗せして支給されるコースです。

ここでは「障害者トライアルコース」「障害者短時間トライアルコース」について取り上げます。



障害者トライアルコース

障害者トライアルコースは、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することで、本人の適性や業務遂行の可能性を確認することを目的とした制度です。

試行雇用を通じて、求職者と事業主の相互理解を深め、障害者の早期就職および雇用機会の創出を図ります。

支給要件

1. 対象労働者

- (1) 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者
- (2) 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、「紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者」などいずれかの条件に該当する者

2. 雇入れの条件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと

下記は一人当たりの支給額の表です。

障害種別	助成対象期間	支給内容
精神障害者	最長 6 か月	・最初の3か月は月額最大 8 万円 ・次の3か月は月額最大 4 万円
精神障害者以外	最長 3 か月	・月額最大4万円

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。

障害者短時間トライアルコース

障害者短時間トライアルコースは、継続雇用を前提として、障害者を一定期間試行的に雇用する制度です。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、障害者の職場への適応状況や体調等を踏まえながら、試行期間中に所定労働時間を20時間以上へ引き上げることを目指します。

支給要件

1. 対象労働者

本助成金の対象となる労働者は、継続雇用を希望し、障害者短時間トライアル雇用制度を理解したうえで、本制度による雇用を希望している精神障害者または発達障害者

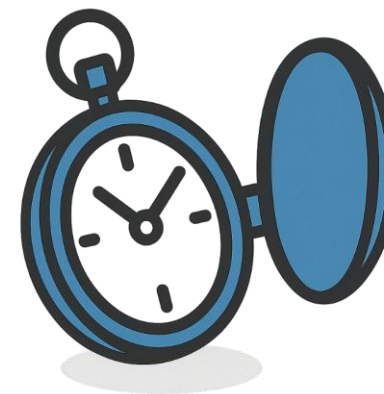
2. 雇い入れの条件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 3か月以上12か月以内の短時間トライアル雇用を行うこと

下記は一人当たりの支給額の表です。

助成対象 期間	支給内容
最長12か月間	月額最大4万円

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。



テレワーク推進による制度拡充

障害者のテレワークは、通勤が困難な方や在宅勤務を希望する方が能力を発揮しやすい働き方であり、ポストコロナ社会においてニーズの拡大が見込まれています。一方で、企業ごとに異なるテレワーク環境への適応を見極めるには、従来の3か月間のトライアル雇用期間では不十分な場合があることから、制度の拡充が行われました。

拡充内容のポイント

- トライアル雇用期間の延長
テレワークによる勤務を行う場合、障害者トライアル雇用の期間を、原則3か月から最長6か月まで延長することが可能となりました。
※精神障害者については、従来どおり最大12か月まで延長可能であり、今回の拡充による変更はありません。
- テレワークの定義
「テレワークによる勤務」とは、1週間の所定労働時間の2分の1以上を、情報通信技術を活用して勤務することをいい、在宅勤務またはサテライトオフィスでの勤務が対象となります。

この制度拡充により、テレワークという働き方を前提に、障害者の適性や職場適応をより丁寧に確認できるようになりました。助成額は変わらないものの、企業と障害者双方にとって、ミスマッチ防止と安定雇用につながる実践的な支援策となっています。

詳細は[厚生労働省の資料](#)を参照してください。



障害者トライアル雇用の活用実績

障害者トライアル雇用は、**障害者を原則3か月間の試行雇用として受け入れ**、実際の業務を通じて能力や適性を確認したうえで、**継続雇用につなげることを目的とした制度**です。

事業主にとっては、障害者雇用に対する不安を軽減しながら雇用判断ができる仕組みとして、幅広く活用されています。

活用の主な効果

- 障害特性の理解が進む
実際の職場での試行雇用を通じて、障害者本人の得意・不得意、配慮が必要な点を具体的に把握できています。
- 事業主側の不安軽減
障害者雇用の経験がなかった小規模事業所においても、採用への不安が解消された事例が見られます。
- 継続雇用への移行が進展
トライアル雇用期間中に業務内容や就業時間を調整し、終了後に継続雇用へ移行するケースが多数報告されています。

代表的な活用事例の傾向

実際に障害者トライアル雇用の現場で、以下のような事例が見られます。

- 障害者雇用の経験がない事業所が、トライアル雇用をきっかけに初めて**障害者を雇用**
- 精神障害者や発達障害者に対し、業務の切り分けや担当固定を行うことで**職場定着を実現**
- トライアル雇用終了後も、支援機関が継続的に関与し、**安定就労を支援**

障害者トライアル雇用は、**実践的に適性を見極めながら雇用につなげられる制度**として、事業主・障害者双方にとって有効に活用されています。

詳細は[厚生労働省の資料](#)を参照してください。

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金は、有期雇用やパートタイムなどの非正規雇用労働者を、正社員化や処遇改善した事業主に対して支給される助成金です。

働く人のキャリア形成を支援し、安定した雇用環境の整備を目的としています。

キャリアアップ助成金には、主に次の6つのコースがあります。

- **正社員化コース**
有期雇用・無期雇用・派遣労働者を正社員へ転換・直接雇用した場合に支給されます。
- **障害者正社員化コース**
障害のある非正規雇用労働者を正社員などへ転換した場合に対象となります。
- **賃金規定等改定コース**
非正規雇用労働者の基本給を3%以上引き上げる賃金規定の改定を行った場合に支給されます。
- **賃金規定等共通化コース**
正社員と非正規雇用労働者に共通の賃金規定を新たに導入・適用した場合に対象となります。
- **賞与・退職金制度導入コース**
非正規雇用労働者を対象に、賞与や退職金制度を新設・実施した場合に支給されます。
- **短時間労働者労働時間延長支援コース**
短時間労働者の労働時間延長や賃金引上げにより、社会保険の適用と収入増加を図った場合に対象となります。



ここでは「障害者正社員化コース」について取り上げます。

障害者正社員化コース

キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)は、**障害者の雇用促進と職場定着の向上**を目的とした制度です。

事業主が次のいずれかの取組を継続的に実施した場合に、助成金の支給対象となります。

- **有期雇用労働者を、正規雇用労働者(多様な正社員を含む)または無期雇用労働者へ転換する措置**
- **無期雇用労働者を、正規雇用労働者へ転換する措置**

下記は一人当たりの支給額の表です。

支給対象者	措置内容	企業規模	支給総額	支給対象期間	各支給対象期における支給額
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	中小企業	120万円	1年	60万円×2期
		中小企業以外	90万円	1年	45万円×2期
	有期雇用から無期雇用 への転換	中小企業	60万円	1年	30万円×2期
		中小企業以外	45万円	1年	22.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用 への転換	中小企業	60万円	1年	30万円×2期
		中小企業以外	45万円	1年	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	中小企業	90万円	1年	45万円×2期
		中小企業以外	67.5万円	1年	約33.5万円×2期
	有期雇用から無期雇用 への転換	中小企業	45万円	1年	22.5万円×2期
		中小企業以外	33万円	1年	16.5万円×2期
	無期雇用から正規雇用 への転換	中小企業	45万円	1年	22.5万円×2期
		中小企業以外	33万円	1年	16.5万円×2期

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。

職場適応援助者助成金

職場適応援助者助成金は、障害のある方が職場に円滑に適応し、安定して働き続けられるよう支援するための助成金です。
ジョブコーチ(職場適応援助者)による支援を行った事業主や支援機関に対して支給されます。

職場適応援助者助成金には「訪問型職場適応援助者助成金」と「企業在籍型職場適応援助者助成金」があります。

- **訪問型職場適応援助者助成金**

社会福祉法人などの支援機関が雇用するジョブコーチ(職場適応援助者)を、障害者を雇用する事業所へ派遣して支援を行った場合に、当該法人に対して支給される助成金です。

- **企業在籍型職場適応援助者助成金**

障害者を雇用している企業が、自社の従業員をジョブコーチとして配置し、職場適応や定着支援を行った場合に、その事業主に対して支給される助成金です。

いずれも、障害のある方の職場定着を支援する取組を後押しする制度で、支援の実施主体(外部機関か自社か)によって区分されています。

詳細は[厚生労働省のホームページ](#)を参照してください。

訪問型職場適応援助者助成金

訪問型職場適応援助者助成金は、支援計画に定められた支援期間の開始日から2か月以内に障がい者の雇用を予定しているものの、障がいへの配慮や支援に関する知識・ノウハウが十分でない事業主を対象とした助成金です(このほかにも一定の要件があります)。

本制度では、**訪問型職場適応援助者(ジョブコーチ)**が**事業所を訪問**し、継続雇用に向けて、コミュニケーション方法の工夫や業務遂行に関する**助言・支援**などを行います。

訪問型職場適応援助者助成金の支給の種類について

- 支援実施状況に応じた支給
- 訪問型職場適応援助者養成研修に要した費用にかかる支給
- 事業実施施設の複数の訪問型職場適応援助者が、同一の支援対象障害者を支援する場合の支給

助成額は、上記の支給を合計した額の上限の範囲内で支給されます。

支援実施状況に応じた支給の単純なケースであれば以下の内容になります。

- 4時間未満:9,000円/回・4時間以上:18,000円/回
- 1日上限:36,000円

例外、特例など細かい算出方法があるため詳細は別途確認してください。

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。



企業在籍型職場適応援助者助成金

企業在籍型職場適応援助者助成金は、事業主が社内に職場適応援助者(ジョブコーチ)を配置し、障がい者に対する支援を実施した場合に、支援計画に基づく支援活動について助成を受けられる制度です。

訪問型職場適応援助者助成金では、社外の職場適応援助者が事業所を訪問して支援を行いますが、企業在籍型職場適応援助者助成金では、社内のジョブコーチが常時、障がい者の職場適応や定着に向けた支援を行う点が特徴です。

下記は一人当たりの支給限度額の表です。

対象障害者等の障害種別	支援対象障害者の雇用	企業規模	支給限度額	支給対象期間
精神障害者以外	一般労働者	中小企業事業主	月 8 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 6 万円	6 か月まで
	短時間労働者	中小企業事業主	月 4 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 3 万円	6 か月まで
	特定短時間労働者	中小企業事業主	月 2 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 1 万 5 千円	6 か月まで
精神障害者	一般労働者	中小企業事業主	月 1 2 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 9 万円	6 か月まで
	短時間労働者	中小企業事業主	月 6 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 5 万円	6 か月まで
	特定短時間労働者	中小企業事業主	月 3 万円	6 か月まで
		中小企業事業主以外の場合	月 2 万円	6 か月まで

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。

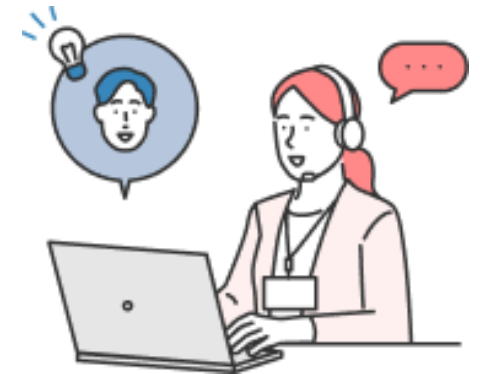
障害者介助等助成金

障害者介助等助成金は、障害のある方が働きやすい環境を整えるために、職場で必要となる介助や支援を行った事業主に対して支給される助成金です。

業務補助や通訳、相談対応などの措置を通じて、障害者の就労継続と職場定着を支援することを目的としています。

障害者介助等助成金の種類

- ① 職場介助者の配置又は委嘱助成金
- ② 職場介助者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金
- ③ 職場介助者の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ④ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱助成金
- ⑤ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱の継続措置に係る助成金
- ⑥ 手話通訳・要約筆記等担当者の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ⑦ 職場支援員の配置又は委嘱助成金
- ⑧ 職場支援員の配置又は委嘱の中高年齢等措置に係る助成金
- ⑨ 職場復帰支援助成金



助成金の種類ごとに内容が異なるため詳細は別途確認してください。

(例) ⑦ 職場支援員の配置又は委嘱助成金の一例

: 中小企業事業者が身体障害者の短時間労働者ではない者を対象として職場支援員を配置した場合、労働者一人当たり月額最大40,000円が2年間まで支給される。

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。

重度障害者等通勤対策助成金

重度障害者等通勤対策助成金は、**重度の障害のある方が安全かつ円滑に通勤できるよう、必要な支援や環境整備を行った事業者等に対して支給される助成金**です。

通勤用車両の整備や送迎、住宅の確保などを通じて、就労の継続と安定を支援することを目的としています。

重度障害者等通勤対策助成金の種類

- ① 重度障害者等用住宅の賃借助成金
- ② 指導員の配置助成金
- ③ 住宅手当の支払助成金
- ④ 通勤用バスの購入助成金
- ⑤ 通勤用バス運転従事者の委嘱助成金
- ⑥ 通勤援助者の委嘱助成金
- ⑦ 駐車場の賃借助成金
- ⑧ 通勤用自動車の購入助成金

助成金の種類ごとに内容が異なるため詳細は別途確認してください。

(例) ① 重度障害者等用住宅の賃借助成金の一例
:世帯用の住宅の場合、費用の4分の3(上限10万円)が10年間まで支給される。

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。

障害者作業施設設置等助成金

障害者作業施設設置等助成金は、障害のある方を雇用するために必要な作業施設や設備の設置・整備を行った事業主に対して支給される助成金です。

職場環境を整えることで、障害者の円滑な就労と安定した雇用の実現を支援することを目的としています。

障害者作業施設設置等助成金は用途に応じて2種類の助成金に分かれています。

- **第1種作業施設設置等助成金**

作業施設等の設置・整備を建築等や購入により行う場合の助成金。

主に「建物や設備そのものの改修・設置(ハード面)」に対する助成。

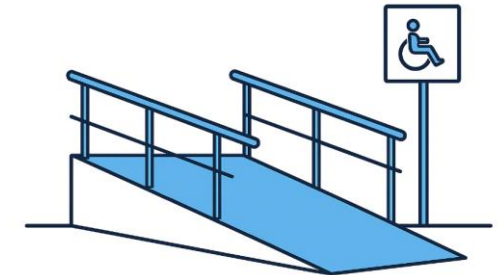
(例) 段差解消、スロープ設置、トイレ改修など。

- **第2種作業施設設置等助成金**

作業施設等の設置・整備を賃借により行う場合の助成金。

主に「個々の障害特性に応じた機器や設備の導入(ソフト寄り・機器面)」に対する助成。

(例) 補助機器、専用作業機器、支援機器の導入など。



- 第1種作業施設設置等助成金の場合
費用の3分の2が支給される。支給対象障がい者1人につき施設は450万円・作業設備は150万円を上限とする。
- 第2種作業施設設置等助成金の場合
費用の3分の2が支給される。支給対象障がい者1人につき施設は月13万円・作業設備は月5万円を上限とする。

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。

障害者福祉施設設置等助成金

障害者福祉施設設置等助成金は、障害のある方が働きやすい環境を整えるために、福利厚生施設の設置や整備を行った事業主等に対して支給される助成金です。

職場生活の向上を図ることで、障害者の安定した就労と職場定着を支援することを目的としています。

障害者作業施設設置等助成金は食堂や浴場、洗面場、休憩室などの福祉施設等を設置・整備した場合に受け取ることができます。

- ・ 障害者福祉施設設置等助成金の場合
費用の3分の1が支給される。支給対象障がい者1人につき225万円が上限となる。



詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金は、**多数の重度障害者を雇用する事業所が、作業施設や設備の設置・整備を行う際に支給される助成金**です。

職場環境の充実を図ることで、障害者の継続雇用と安定した就労の確保を支援することを目的としています。

ここでの**重度障害者**とは重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を指し、**多数**とは支給対象障害者を 10 人以上継続して雇用し、労働者数のうちに占める割合が 10 分の2以上であることなどを指します。

また、事前に計画を立て、**申請手続きを経たうえで**整備する必要があります。

障害者作業施設設置等助成金はトイレや洗面所の設置・改修やエレベーターの設置、自動ドアの導入などで申請することができます。

- ・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の場合
費用の3分の2が支給される。5,000万円が上限となる。

詳細は[独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構のホームページ](#)を参照してください。



おわりに

障がい者雇用における助成金は、「雇えばもらえる制度」ではなく、「必要な配慮や支援を行った結果として支給される制度」です。そのため、自社の雇用状況や課題を正しく把握し、採用から定着までを見据えた計画的な活用が重要になります。本資料で紹介した助成金は、それぞれ役割や対象場面が異なりますが、組み合わせることで大きな効果を発揮します。

障がい者雇用を一過性の対応に終わらせず、持続可能な取り組みとして定着させるために、本資料が制度理解と具体的な一歩を踏み出すための参考となれば幸いです。

