

実務資料／早見表

雇用関係助成金 対象者早見表(B型利用者・A型利用者・職員)

特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用助成金・キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金・JEEDの助成金について、B型の利用者、A型の利用者、事業所の職員のそれぞれが対象になるかを1枚にまとめています。要領に明記があるものと、要件の組み合わせから導かれるものを分けて示しています。

制度基準日 2026.08.23

この表の読み方

額と要件はすべて令和8年度(2026年度)の要領・パンフレットで確認したものです。旧年度の額とは違います。対象可否は次の2つに分けて書いています。同じ「対象外」でも、根拠の強さが違います。

- 【明記】 支給要領やパンフレットが、就労継続支援A型やB型を名指しして対象または対象外と書いているものです。
- 【帰結】 「雇用保険の被保険者であること」などの要件と、B型の利用者が事業所と雇用契約を結ばないこと(利用契約に基づいて工賃を受け取る形であること)を合わせて導かれるものです。要領にB型を名指した記述があるわけではありません。労働局やJEEDに個別に確認してください。

B型の利用者を名指しして除外している一次情報は少なく、この表で確認できたのはJEEDの障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金だけです。それ以外のB型の欄はすべて【帰結】になります。

対象になるか(令和8年度・確認日 2026.08.23)

制度・コース	B型の利用者	A型の利用者	事業所の職員
特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	対象外【帰結】雇用保険の一般被保険者または高年齢被保険者として雇い入れる、という入口の要件を満たしません	条件つきで対象になりえます。一般企業がハローワーク等の紹介でA型の利用者を雇い入れる場合は通常どおりです。A型事業所が対象者を自らのA型の利用者として雇い入れる場合も対象になりえますが、過去にこのコースの対象になったA型の利用者のうち基準期間内に確認日が来る者が5人以上いて、その離職割合が25%を超えていると不支給になります【明記】(支給要領0201ホ・ヘ)	対象になりえます【帰結】雇用契約・雇用保険への加入・ハローワーク等の紹介という一般の要件で判断します。障害福祉サービス事業所であることを理由に職員の採用を除外する規定は見当たりません
トライアル雇用助成金(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)	対象外【帰結】「継続雇用する労働者」は一般被保険者等となる者と定義されています(支給要領0201)	対象外【明記】A型事業所が対象者をA型の利用者として雇い入れる場合は対象事業主になりません(支給要領0401イ)。「継続雇用する労働者」の定義そのものにも「就労継続支援A型事業所の利用者を除く」という括弧書きがあります(同0201)	対象になりえます【明記】0401イの除外には「対象者を当該事業所の職員等利用者以外の者として雇い入れる場合を除く」という括弧書きが付いています
キャリアアップ助成金(正社員化コース・障害者正社員化コース)	対象外【帰結】「有期雇用労働者」は期間の定めのある労働契約を締結する労働者と定義されています	対象外【明記】正社員化コースの対象労働者要件に「就労継続支援A型の事業所における利用者以外の者であること」、障害者正社員化コースに「就労継続支援A型事業における利用者でないこと」とあります	対象になりえます【帰結】職員は通常の労働契約で雇われる労働者で、A型の利用者のような除外の規定はありません
キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース・賃金規定等共通化)	対象外【帰結】上と同じ理由です	パンフレットに載っている対象労働者の要件には、正社員化コースのようなA型の利用者を除く文	対象になりえます【帰結】

制度・コース	B型の利用者	A型の利用者	事業所の職員
コース・賞与・退職金制度導入コース)		言が見当たりません。ただし支給要領の本文までは確認していないため、対象になるとは断定できません	
人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)	対象外【帰結】対象労働者は雇用保険被保険者に限られます	対象外【明記】Q&AのQ29に、A型に雇用される者のうち「①利用者」は「そもそも一般就労への移行に向けた訓練を受けることが前提とされているため、対象外となります」とあります。雇用契約の有無ではなく、制度上の位置づけが理由です	対象になりえます【明記】同じQ29に、管理者・サービス管理責任者・職業指導員・生活支援員といった「②支援を行う者」は支給要件を満たせば対象になるとあります。A型でサービス提供時間内にOFF-JTを行う場合は、訓練を受ける支援員を除いた人員で指定基準上の配置を満たしていることが条件です
人材開発支援助成金 (事業展開等リスクイン グ支援コース)	対象外【帰結】対象労働者は雇用保険被保険者に限られます	このコース固有の記述は確認できていません。人材育成支援コースのQ29に当たるQ&Aは、このコースのQ&Aには見当たりません	対象になりえます【帰結】
人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	対象外【帰結】対象労働者は「事業主に直接雇用される者」かつ「雇用保険の被保険者」です。離職率を計算するときの分母にも分子にも入りません	対象になりえます【帰結】週の所定労働時間20時間以上などの要件で雇用保険の被保険者になっていれば、対象労働者にも離職率の計算にも入ります。20時間未満で被保険者でない場合は入りません	対象になりえます【帰結】
JEED 障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金	対象外【明記】「就労継続支援(A型・B型)事業を行う事業所」からの申請について	対象外【明記】同じ記述がA型にも及びます	条件つきで対象になりえます【明記】「利用者が使用する部分と明確に区別が可能な措置に限り、施設職員

制度・コース	B型の利用者	A型の利用者	事業所の職員
	て、当該事業を行うために本来必要な施設・設備は対象外で、「当該事業の利用者は支給対象障害者として申請はできない」とあります		は対象となります」とあります
JEED 職場適応援助者助成金（訪問型・企業在籍型）	対象外【帰結】	対象外【明記】「支援対象障害者」とすることができない要件」に「就労継続支援A型（雇用契約有）の事業を実施する事業所の利用者」があります	対象になりえます【帰結】
JEED 障害者雇用相談援助助成金	対象外【帰結】	対象外【明記】「対象障害者とならない方」に「就労継続支援A型事業所に雇用される対象障害者」があります	対象になりえます【帰結】
障害者雇用納付金・調整金・報奨金（算定に入るかどうか）	常用雇用労働者数にも雇用障害者数にも算入されません【帰結】納付金制度は雇用契約に基づく労働者を対象にしています	両方に算入されます【帰結】A型は「雇用契約有」として区分されており、雇用契約に基づく労働者に当たります	障害のある職員は雇用障害者数に算入されます

支給額と支給期間（令和8年度）

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

支給は雇入れの日を起算日とする6か月ごとの「支給対象期」に分けて行います。下の額は対象労働者1人あたりの額です。

対象労働者の区分	企業規模	支給額(1人あたり)	助成対象期間
(ロ) 身体障害者・知的障害者(重度でも45歳以上でもない者)／短時間労働者以外	中小企業	総額120万円(1期あたり30万円×4期)	起算日から2年間
	中小企業以外	総額50万円(1期あたり25万円×2期)	起算日から1年間
(ハ) 重度障害者等(重度身体障害者・45歳以上の身体障害者・重度知的障害者・45歳以上の知的障害者・精神障害者。精神障害者は年齢を問わずここに入ります)／短時間労働者以外	中小企業	総額240万円(1期あたり40万円×6期)	起算日から3年間
	中小企業以外	総額100万円(33万円・33万円・34万円の3期)	起算日から1年6か月間
(ホ) 身体障害者・知的障害者・精神障害者／短時間労働者	中小企業	総額80万円(1期あたり20万円×4期)	起算日から2年間
	中小企業以外	総額30万円(1期あたり15万円×2期)	起算日から1年間

ここでいう「短時間労働者」は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者です。支給対象期の実労働時間が基準(短時間労働者以外は週30時間の8割、短時間労働者は週20時間の8割)を下回ると減額されます。対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合、原則としてその支給対象期の分は支給されません。

トライアル雇用助成金

コース・対象者	支給額(1人あたり)	試行期間
障害者トライアルコース／精神障害者	雇入れから3か月間は1月あたり最大8万円、その後の3か月間は1月あたり最大4万円	原則3か月。精神障害者は最長6か月まで延長できます

コース・対象者	支給額(1人あたり)	試行期間
障害者トライアルコース／精神障害者以外	1月あたり最大4万円	原則3か月(最長)

障害者短時間トライアルコース(対象は精神障害者、または発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者で精神障害者を除く者)	1月あたり最大4万円	3か月以上12か月以内
---	------------	-------------

テレワーク勤務を行う場合は、全対象者に共通して最長6か月まで延長できます。支給額は実就労日数を予定就労日数で割った割合に応じて減り、75%以上なら満額、75%未満50%以上で4分の3相当、50%未満25%以上で2分の1相当、25%未満で4分の1相当、0%なら不支給です。障害者短時間トライアルコースは、雇入れ時の週の所定労働時間10時間以上20時間未満から始めて、期間中に20時間以上を目指す制度です。

キャリアアップ助成金

コース・区分	中小企業	中小企業以外
正社員化コース 有期 →正規(重点支援対象者)／1人あたり	80万円(1期あたり40万円×2期)	60万円(1期あたり30万円×2期)
正社員化コース 有期 →正規(重点支援対象者以外)／1人あたり	40万円(第1期のみ)	30万円(第1期のみ)
正社員化コース 無期 →正規(重点支援対象者)／1人あたり	40万円(1期あたり20万円×2期)	30万円(1期あたり15万円×2期)

コース・区分	中小企業	中小企業以外
正社員化コース 無期 →正規(重点支援対象 者以外)／1人あたり	20万円(第1期のみ)	15万円(第1期のみ)
障害者正社員化コース 重度身体障害者・重度 知的障害者・精神障害 者 有期→正規／1人 あたり	120万円(1期あたり60万円×2期)	90万円(1期あたり45万円×2期)
同上 有期→無期／1 人あたり	60万円(1期あたり30万円×2期)	45万円(1期あたり22.5万円×2期)
同上 無期→正規／1 人あたり	60万円(1期あたり30万円×2期)	45万円(1期あたり22.5万円×2期)
障害者正社員化コース 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 害者 有期→正規／1 人あたり	90万円(1期あたり45万円×2期)	67.5万円(第1期33.5万円・第2期34万円)
同上 有期→無期／1 人あたり	45万円(1期あたり22.5万円×2期)	33万円(1期あたり16.5万円×2期)
同上 無期→正規／1 人あたり	45万円(1期あたり22.5万円×2期)	33万円(1期あたり16.5万円×2期)
賃金規定等改定コース 賃金の引き上げ率3% 以上4%未満／1人あ たり	4万円	2.6万円

コース・区分	中小企業	中小企業以外
同 4%以上5%未満 ／1人あたり	5万円	3.3万円
同 5%以上6%未満 ／1人あたり	6.5万円	4.3万円
同 6%以上／1人あ たり	7万円	4.6万円
賃金規定等共通化コ ース／1事業所あたり1 回のみ	60万円	45万円
賞与・退職金制度導入 コース いずれか一方 を導入／1事業所あた り1回のみ	40万円	30万円
同 賞与と退職金を同 時に導入／1事業所あ たり1回のみ	56万8,000円	42万6,000円

正社員化コースと障害者正社員化コースは、支給対象期間の1年を第1期(6か月)と第2期(6か月)に分けて、それぞれ申請します。第1期で不支給になると第2期は申請できません。正社員化コースの申請人数は1年度1事業所あたり20名まで、賃金規定等改定コースは1年度1事業所あたり100人までです。障害者正社員化コースはこの20名の枠には入りません。

人材開発支援助成金

コース	助成の内容	額・率
人材育成支援コース (人材育成訓練)	経費助成率(正規雇用 労働者等)	中小企業45%(賃金要件・資格等手当要件を満たすと60%) ／中小企業以外30%(同45%)

コース	助成の内容	額・率
	経費助成率(有期契約労働者等)	70%(賃金要件等を満たすと85%)
	賃金助成額(OFF-JT)	1人1時間あたり中小企業800円(賃金要件等を満たすと1,000円)／中小企業以外400円(同500円)
	経費助成の限度額(1労働者1訓練あたり)	10時間以上100時間未満は中小企業15万円／中小企業以外10万円、100時間以上200時間未満は30万円／20万円、200時間以上は50万円／30万円

事業展開等リスクリング支援コース	経費助成率	中小企業75%／中小企業以外60%
	賃金助成額	1人1時間あたり中小企業1,000円／中小企業以外500円
	設備投資加算	導入費用の50%(中小企業のみ)。1訓練1事業所あたり対象労働者1人につき15万円、10人以上の場合は人数にかかわらず150万円が上限

支給限度額は、人材育成支援コースが1事業所・1年度あたり1,000万円、事業展開等リスクリング支援コースが1事業所・1年度あたり1億円です。訓練の受講回数は、いずれも1労働者につき1年度で3回までです。eラーニング・通信制による訓練は経費助成のみで、賃金助成の対象になりません。事業展開等リスクリング支援コースは令和4年度から令和8年度末までの時限措置で、令和9年度以降の扱いは要領に書かれていません。

人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

括弧内は賃金要件を満たした場合の額です。5つの雇用管理制度は、併用するとそれぞれの額が加算されます。

メニュー	助成額(導入した制度1つにつき)	備考
賃金規定制度(賃金規定・賃金表の整備)	40万円(50万円)	このメニューだけ中小企業事業主であることが要件です

メニュー	助成額(導入した制度1つにつき)	備考
諸手当等制度(諸手当・退職金・賞与の導入)	40万円(50万円)	企業規模の限定はパンフレットに書かれていません
人事評価制度	80万円(100万円)	同上
職場活性化制度(メンター制度・従業員調査・1on1ミーティングのいずれか)	20万円(25万円)	同上
健康づくり制度(人間ドックの導入)	20万円(25万円)	同上
雇用環境整備(業務負担軽減機器等の導入)	対象経費の2分の1、上限150万円(賃金要件を満たすと187.5万円または225万円)	導入費用が1件10万円以上であることが要件です

メニューを組み合わせたときの最大額は、賃金要件の加算がない場合で230万円、7%以上の賃上げという最上位の賃金要件を満たした場合で325万円です。325万円は組み合わせたうえで最上位の要件を満たしたときの値で、単体のメニューの上限ではありません。支給は評価時離職率算定期間(計画期間が終わってからの12か月間)が終わったあとに1回で、離職率の目標を達成していれば一括で支給されます。制度導入時と目標達成時に分けた2段階の支払いではありません。

JEEDの障害者雇用納付金制度に基づく助成金

助成金	助成率・支給額	支給期間・上限
第1種作業施設設置等助成金(買取り等による設置・整備)	費用の3分の2	支給対象障害者1人につき450万円(作業設備は1人につき150万円)。短時間労働者等は半額。同一事業所・同一年度で中高年齢等措置分と合わせて4,500万円が上限
第2種作業施設設置等助成金(賃借による設	費用の3分の2	支給対象障害者1人につき1月あたり13万円(作業設備は1人につき1月あた

助成金	助成率・支給額	支給期間・上限
置)		り5万円)。短時間労働者等は半額。支給期間は3年間
障害者福祉施設設置等助成金(保健室・休憩室・食堂等)	費用の3分の1	支給対象障害者1人につき225万円。短時間労働者(重度障害者等を除く)・特定短時間労働者は半額。同一事業所または同一の事業主の団体につき同一年度あたり2,250万円が上限
職場適応援助者助成金(訪問型)	援助等の活動1回につき、支援時間4時間未満(精神障害者は3時間未満)は9,000円、4時間以上(精神障害者は3時間以上)は18,000円	算定額が1日につき36,000円を超える場合は36,000円が上限。実施主体は訪問型職場適応援助者を配置する認定法人です
職場適応援助者助成金(企業在籍型)	1月あたりの支給限度額。精神障害者以外は一般労働者が中小企業8万円／中小企業以外6万円、短時間労働者が4万円／3万円、特定短時間労働者が2万円／1万5千円。精神障害者は一般労働者が12万円／9万円、短時間労働者が6万円／5万円、特定短時間労働者が3万円／2万円	支給期間は最長6か月。1年度あたりの合計は中高年齢等措置分と合算して300万円が上限
職場介助者助成金(配置・委嘱)	費用の4分の3	配置は1人あたり1月15万円、委嘱は1回1万円(1年あたり150万円まで)。支給期間は最長10年間。10年が過ぎたあとは継続措置に係る助成金として助成率3分の2、配置1人あたり1月13万円、委嘱1回9千円(1年あたり135万円まで)で最長5年間
手話通訳・要約筆記等担当者助成金(配置・委嘱)	費用の4分の3	配置は1人あたり1月15万円、委嘱は1回1万円(1年あたり150万円まで)。支給期間は最長10年間
職場支援員助成金	配置は1月あたり、一般労働者が中小企業4万円／中小企業以外3万円、短時間労働者が2万円／1万5千円、特定短時間労働者が1	支給期間は最大2年間(精神障害者は最大3年間)。支援対象障害者は1申請あたり3名まで

助成金	助成率・支給額	支給期間・上限
	万円／7,500円。委嘱は訪問面談1回あたり1万円(1月あたり4万円まで)	
障害者雇用相談援助助成金(事業実施分)	利用事業主1社あたり1回限りで、利用事業主が中小企業事業主または除外率設定業種の場合は80万円、それ以外は60万円	支給先は認定を受けた相談援助事業者です。1事業実施者あたり年間30件が上限
障害者雇用相談援助助成金(雇入れ・雇用継続分)	対象障害者1人につき、利用事業主が中小企業事業主等の場合は10万円、それ以外は7万5千円	対象障害者は1事業者あたり4人まで。6か月以上の雇用継続が要件です

障害者雇用納付金・調整金・報奨金

区分	額	対象
障害者雇用納付金	不足1人あたり1月50,000円	法定雇用率を達成していない、常用労働者100人超の事業主から徴収します
障害者雇用調整金	超過1人につき1月29,000円。1年度の支給対象人数が120人月を超える分は1人あたり1月23,000円	常時雇用労働者100人超で法定雇用率を超えて雇用している事業主
報奨金	超過1人につき1月21,000円。1年度の支給対象人数が420人月を超える分は1人あたり1月16,000円	常時雇用労働者100人以下で一定数を超えて雇用している事業主
在宅就業障害者特例調整金	1単位あたり21,000円×(その年度の在宅就業障害者への支払総額÷評価額350,000円)	在宅就業障害者へ発注等を行った事業主
在宅就業障害者特例報奨金	1単位あたり17,000円×(支払総額÷評価額350,000円)	同上

民間企業の法定雇用率は令和8年(2026年)7月から2.7%です。対象になる事業主の規模も同じ時期に常用雇用労働者数40.0人以上から37.5人以上に変わりました。

事前の手續(先に済ませないと対象にならないもの)

制度	雇入れ・実施の前にすること	支給申請の期限
特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)	ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者、無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れます。紹介より前に採用に向けた選考を始めていると対象になりません。求人サイト経由の直接応募や自主応募は対象外です	支給対象期(6か月)ごとに、末日の翌日から2か月以内
トライアル雇用助成金	ハローワーク等へ求職の申込みがあり、そこからの職業紹介を受けて雇い入れます。ハローワーク等の受理印のある計画書が必要です。週20時間以上の対象者には雇用保険被保険者資格の取得手続を行います	原則としてトライアル雇用の終了日の翌日から2か月以内
キャリアアップ助成金	各コースの実施日の前日までにキャリアアップ計画を管轄労働局長に提出します。事業所ごとにキャリアアップ管理者を配置し、就業規則または労働協約等に転換制度を規定しておきます。計画期間は3年以上5年以内です	転換後6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月以内(第2期も同様)
人材開発支援助成金	職業訓練実施計画届を、訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に労働局へ提出します。1か月前を過ぎると提出できません。計画届の提出までに職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作って周知しておきます(有期実習型訓練を除く)	訓練終了日の翌日から2か月以内
人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)	雇用管理制度等整備計画を、計画開始日からさかのぼって6か月前から1か月前の日までに都道府県労働局へ提出し、認定を受けます。計画開始日までに対象の事業所ごとに雇用管理責任者を選任して労働者に周知します。計画提出より前に制度や機器の費用を支払っていると「新たな導入」と認められません	評価時離職率算定期間(計画期間終了後の12か月間)の末日の翌日から2か月以内

制度	雇入れ・実施の前にすること	支給申請の期限
JEEDの助成金	受給資格の認定申請を、原則として措置の実施・配置・委嘱・工事の着手より前に行います（職場支援員の配置・委嘱は配置・契約開始予定日の1か月前の応当日まで）。窓口はJEEDの都道府県支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）です	通年で受け付けています。公募回や年度内の締切という区切りはありません

廃止された制度

人材確保等支援助成金の**介護福祉機器助成コースは令和6年3月31日で廃止されています**。令和8年度に申請できる制度ではなく、案内ページも廃止の告知に置き換わっています。名称に「介護」が付いているため障害福祉でも使えると案内されることがありますが、現行の制度としては存在しません。あわせて、人事評価改善等助成コースは令和7年3月31日で廃止され、令和7年4月1日から雇用管理制度・雇用環境整備助成コースに統合されています。

記入欄

制度を選ぶ前に、まず対象になる人かどうかを確かめます。印刷して、1人につき1枚使ってください。

順	確かめること	記入
1	その人の立場	B型の利用者 / A型の利用者 / 職員
2	事業所と雇用契約を結んでいるか	はい / いいえ
3	雇用保険の被保険者になっているか。週の所定労働時間（ 時間）	はい / いいえ
4	ハローワーク等の紹介を受けてからの採用か。紹介日（ 年 月 日）、雇入れ日	はい / いいえ / 該当しない

順	確かめること	記入
	(年 月 日)	
5	使おうとしている制度・コース名 ()	
6	上の対象可否の表で、その立場の欄はどうな っているか	対象になりえます / 対象外
7	その判定の根拠はどちらか	明記 / 帰結
8	計画届・計画の提出期限(年 月 日)と、提出したかどうか	済 / 未
9	支給申請の期限(年 月 日)	
10	労働局・ハローワーク・JEEDに確認した日(年 月 日)と担当者名 ()	

法人の区分の記入欄

額が中小企業とそれ以外で分かれる制度が多いので、先に自法人の区分を出しておきます。資本金や出資の概念がない法人(社会福祉法人・NPO法人・一般社団法人・医療法人・学校法人など)は、常時雇用する労働者の数だけで判定します。

項目	記入
法人格	
資本金または出資の総額	万円 / 資本金・出資の概念なし
常時雇用する労働者の数	人

項目	記入
業種の区分(サービス業は5,000万円以下または100人以下で中小企業事業主)	サービス業 / その他の業種 / 労働局に確認する

人材開発支援助成金の案内は日本標準産業分類に沿っており、大分類P「医療、福祉」をサービス業に区分しています。障害福祉サービス事業所は中分類85「社会保険・社会福祉・介護事業」に当たり、常時雇用する労働者が100人以下であれば中小企業事業主になります。一方でキャリアアップ助成金と人材確保等支援助成金の一次情報には、障害福祉サービス事業がどの区分に当たるかの明記が見当たりません。この2つについては、区分を労働局に確認してください。

申請書の作成と提出代行は社会保険労務士の独占業務です

この表に載せた助成金のうち、特定求職者雇用開発助成金・トライアル雇用助成金・キャリアアップ助成金・人材開発支援助成金・人材確保等支援助成金は雇用保険法第62条・第63条に基づく雇用保険二事業の助成金です。JEEDの助成金は障害者雇用促進法第49条に基づきます。雇用保険法も障害者雇用促進法も社会保険労務士法の別表第一に掲げられており、これらの法令に基づく申請書等の作成、提出代行、事務代理を報酬を得て業として行えるのは社会保険労務士に限られます(社会保険労務士法第2条第1項第1号から第1号の3まで、第27条、別表第一)。事業所が自分で申請すること自体は制限されていません。外部に頼む場合は、社会保険労務士に依頼してください。

この表に載せていないこと

- 特定求職者雇用開発助成金のうち、高年齢者・母子家庭の母等・父子家庭の父などの区分((イ)と(二))の額。障害者の区分だけを載せています。
- キャリアアップ助成金の短時間労働者労働時間延長支援コースと、正社員化コースの各種加算の額。

- 人材確保等支援助成金のうち、中小企業団体助成コース・外国人労働者就労環境整備助成コース・テレワークコース・建設分野の各コース。名称の存在を確認しただけで、要件と額は確認していません。
- JEEDの重度障害者等通勤対策助成金、重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金、障害者能力開発助成金、職業生活相談支援専門員および職業能力開発向上支援専門員の配置・委嘱助成金の額。パンフレットの所在は分かっていますが、本文の数値を確認できていません。
- 障害者雇用納付金の申告と、調整金・報奨金の申請の受付期間。年1回、前年度分をまとめて行う手続であることは確認できましたが、具体的な日付は確認できていません。
- 在宅就業障害者特例調整金・特例報奨金について、B型事業所が在宅就業支援団体として登録する要件。算定式だけを確認しています。
- 訪問型職場適応援助者助成金の認定法人の要件のうち、B型の指定だけでは実績要件を満たさない点の詳細。就労移行支援や障害者就業・生活支援センターを併設していれば満たしうる、という範囲までを確認しています。

出典

- 厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)支給要領」(令和8年4月1日版)0201ホ・ヘ、0203、0204(表-2)、0205、0301ロ(表-3)、0600。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)のご案内」(事業主向けパンフレット、令和8年3月5日版)1〜4ページ。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「トライアル雇用助成金(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)支給要領」(令和8年4月8日版)0201、0203、0301、0401イ、0402、0501、0601。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和8年度版)」P.14、P.17、P.22、P.36、P.44、P.50〜51。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)のご案内」(令和8年度版)P.2、P.3、P.9、P.10、P.14〜15。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「人材開発支援助成金(人材育成支援コース)のご案内(詳細版) 令和8年度版」p.4〜5、p.14〜16。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「人材開発支援助成金 事業主様向けQ&A(人材育成支援コース)」(令和6年11月版)Q29・A29。[原文\(PDF\)](#)(確認日 2026.08.23)

- 厚生労働省「人材開発支援助成金(事業展開等リスキリング支援コース)のご案内(詳細版) 令和8年度版」p.1、p.12、p.38～39。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「人材確保等支援助成金のご案内 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース」(令和8年4月8日時点版) p.1～4、p.9、p.12、p.17～22、p.26。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省「人材確保等支援助成金(介護福祉機器助成コース)」案内ページ冒頭の廃止の告知。[原文](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者雇用納付金制度の概要」(令和8年度版) 納付金・調整金・報奨金・在宅就業障害者特例調整金の額。[原文](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者雇用ハンドブック 7(1) 障害者雇用率制度」法定雇用率2.7%、対象事業主の規模37.5人以上。[原文](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者雇用納付金関係助成金のご案内(職場適応援助者助成金)」(令和8年4月版) p.1、p.2、p.4～5、p.15、p.27、p.31～32。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者介助等助成金のご案内(Vol.1/2 その1)」(令和8年度) p.18～19、p.24、p.34～35、p.54～56、p.65。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者作業施設設置等助成金・障害者福祉施設設置等助成金のご案内(その1)」(令和8年度) p.11～12、p.37、p.51～52、p.56。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- JEED「障害者雇用相談援助助成金の手続きについて」(令和8年度) p.2～3、p.5～6。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- 厚生労働省 障害福祉サービス等報酬改定検討チーム 第9回 資料3「就労継続支援A型、B型に係る報酬について」 p.3・p.21 (B型は雇用契約を結ばない通所の支援、A型は雇用契約に基づく就労)。[原文\(PDF\)](#) (確認日 2026.08.23)
- 社会保険労務士法(昭和43年法律第89号) 第2条第1項第1号から第1号の3まで、第27条、別表第一。e-Gov法令ID 343AC1000000089 (確認日 2026.08.23)

最終更新 2026.08.23

現役の事業所運営者が書く、
障害福祉の経営誌

カテゴリー

経営・収支

利用者獲得

制度・加算

補助金・助成金

現場・人材

データ

用語集

メディア

福祉経営ナビについて

補助金・助成金を探す

都道府県別データ

実務資料

編集方針

情報源について

引用について

法人

運営会社

お問い合わせ

プライバシーポリシー