（障害者介助等助成金）

第十九条の二　障害者介助等助成金は、次に掲げる事業主に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。ただし、事業主が第二号に掲げる事業主（同号イに掲げる事業主又は同号ハに掲げる事業主（同号イに掲げる措置を行つたことにより同号ハに該当するものに限る。）に限る。）に該当することにより当該助成金の支給を受ける場合においては、第三号の事業主に該当することによる当該助成金は支給しないものとする。

一　その雇用する労働者のうち、その雇入れ後に、障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（以下この号及び第二号ニにおいて「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者（障害者のうち、身体障害者若しくは精神障害者（発達障害（発達障害者支援法（平成十六年法律第百六十七号）第二条第一項に規定する発達障害をいう。）のみを有するものを除く。）又は高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（当該職場適応措置が特に必要であると機構が認める者に限る。第二号ニにおいて同じ。）に限る。以下この号及び次号イにおいて同じ。）の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に当該障害者に対する職場適応措置を実施する事業主（当該障害者の継続雇用のため、当該職場適応措置を実施することが必要であると機構が認めるものに限る。）であつて、当該職場適応措置に係る障害者を継続して雇用するもの

一の二　次のいずれかに該当する事業主

イ　その継続して雇用している障害者の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に職務転換後の職務の遂行に必要となる基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施したもの

ロ　その雇用する障害者である労働者の職務の遂行に必要となる基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施するもの（加齢に伴つて生ずる心身の変化により職場への適応が困難となつたその継続して雇用している障害者（三十五歳以上の者に限る。）の継続雇用のため、当該措置を行うことが必要であると機構が認めるものに限る。）

二　次のイからチまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（障害によりその雇用するイからチまでの障害者である労働者の継続雇用のため、当該措置を行うことが必要であると機構が認めるものに限る。）

イ　その雇用する別表第一第一号又は別表第三第六号若しくは第七号に掲げる身体障害がある者である労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置又は委嘱

（削る）

ロ　その雇用する別表第一第二号又は別表第三第三号に掲げる身体障害がある者である労働者の雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者（手話通訳、要約筆記等について相当程度の能力を有すると機構が認める者に限る。）の配置又は委嘱

ハ　イ又はロに掲げる措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行うこと

ニ　その雇用する障害者（障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者支援法第二条第二項に規定する発達障害者（第二十条の二第一項第一号及び第三十四条において「発達障害者」という。）、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するものに限る。第四号ハにおいて同じ。）である労働者の雇入れの日若しくは所

（障害者介助等助成金）

第二十条の二　障害者介助等助成金は、次に掲げる事業主に対して、機構の予算の範囲内において、支給するものとする。ただし、事業主が第二号に掲げる事業主（同号イからハまでに係るものに限る。）に該当することにより当該助成金の支給を受ける場合においては、第三号の事業主に該当することによる当該助成金は支給しないものとする。

一　次のいずれかに該当する事業主

イ　その雇用する労働者のうち、その雇入れ後に、その障害により、一箇月以上の療養及びその職務開発その他職場への適応を促進するための措置（以下この号及び次号ホにおいて「職場適応措置」という。）が必要とされた障害者（障害者のうち、身体障害者若しくは精神障害者（発達障害のみを有するものを除く。）又は高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（当該職場適応措置が特に必要であると機構が認める者に限る。次号ホにおいて同じ。）（身体障害者又は精神障害者を除く。）に限る。）の休職期間中又は復職の日から三箇月以内に当該障害者に対する職場適応措置を実施する事業主（当該職場適応措置を実施しなければ当該障害者の雇用を継続することが困難であると機構が認めるものに限る。）であつて、当該職場適応措置に係る障害者を継続して雇用するもの

ロ　職場適応措置を講じた事業主であつて、イに規定するその継続して雇用している障害者に対し、職務転換後の職務遂行に必要となる基本的な知識及び技能を習得させるための研修を実施したもの

（新設）

二　次のイからヘまでのいずれかに該当する措置を行う事業主（当該措置を行わなければ、障害によりその雇用するイからヘまでの障害者である労働者の適当な雇用を継続することが困難であると機構が認める事業主に限る。）

イ　その雇用する別表第一第一号に掲げる身体障害がある者である労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の委嘱（当該労働者が機構の定める企画、立案、会計、管理等の事務的業務に従事する場合にあつては、配置又は委嘱）

ロ　その雇用する別表第三第六号又は第七号に掲げる身体障害がある者である労働者の業務の遂行のために必要な介助の業務を担当する者の配置又は委嘱

ハ　イ又はロに掲げる措置を行い、引き続き当該措置に係る障害者である労働者を継続して雇用し、かつ、当該労働者について当該措置を継続して行うこと

ニ　その雇用する別表第一第二号又は別表第三第三号に掲げる身体障害がある者である労働者の雇用管理のために必要な手話通訳、要約筆記等を担当する者（手話通訳、要約筆記等について相当程度の能力を有すると機構が認める者に限る。）の委嘱

ホ　その雇用する障害者（障害者のうち、身体障害者、知的障害者若しくは精神障害者又は発達障害者支援法（平成十六年法律第百六十七号）第二条第二項に規定する発達障害者（第二十条の二の三第一項及び第三十四条において「発達障害者」という。）、高次脳機能障害を有するもの若しくは難治性疾患を有するもの（身体障害者、知的障害者又は精神障害者