

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金

発達障害者または難治性疾患患者を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常用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を促進し職業生活上の課題を把握す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。

対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主が、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れるとともに、3の措置を実施した場合に受給することができます。

1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の(1)～(3)のすべてに該当する求職者です。

(1) 次の または に該当する者 (1)

発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

次のアまたはイに掲げる難治性疾患を有する者

ア 厚生労働省が実施する厚生労働科学研究費補助金による難治性疾患克服研究事業のうち、臨床調査研究分野の対象疾患 (130 疾患)

イ 進行性筋萎縮症 (筋ジストロフィー)

1 ただし、「障害者雇用促進法」第2条第2号に規定する身体障害者、同条第4号に規定する知的障害者または同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。

(2) 下記2 (1) の紹介の時点で失業の状態にある者

(3) 雇入れ日現在において満65歳未満である者

2 雇入れ条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等 (2) の紹介により雇い入れること

2 具体的には次の機関が該当します。

公共職業安定所 (ハローワーク)

地方運輸局 (船員として雇い入れる場合)

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

厚生労働大臣の許可を受けた有料・無料職業紹介事業者、届出を行った無料職業紹介事業者、または無料船員職業紹介事業者 (船員として雇い入れる場合) のうち、本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労働局長に提出し、雇用関係給付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

(2) 雇用保険一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが確実 (3) であると認められること

3 対象労働者の年齢が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年以上であることをいいます。

注意 (1) 次の ~ のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇入れ事業主」という）との間で、ハローワーク等による紹介を受ける前から雇用の内定（予約）があった場合

対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇用関係、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修により、雇入れ事業主の事業所で就労したことがある場合

対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主の事業所で職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことがある場合

対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去1年間に、雇入れ事業主と資本・資金・人事・取引等の面で密接な関係にある事業主に雇用されていたことがある場合

対象労働者が、ハローワーク等による紹介の時点における条件とは異なる条件で雇い入れられた場合で、当該対象労働者に対し労働条件に関する不利益または違法行為があり、かつ、当該対象労働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

対象労働者に対して支払われるべき支給対象期中の賃金が、支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払われていない場合

(2) 対象労働者の雇入れ日から最後の支給対象期（下記「支給額」の1参照）の末日までの間に、当該対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は、当該日以後の支給申請については不支給となります。また当該日以前に支給されていた分があればそれを返還する必要があります。

3 対象労働者の雇用状況の報告

対象労働者の雇用の状況などその雇用管理に関する事項について、「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金雇用管理事項報告書」により支給申請にあわせて管轄の労働局に報告すること

対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット8～9ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないことが必要です。

そのうち特に次の点に留意してください。

1 上記「対象となる措置」の各要件を満たして雇い入れた対象労働者（以下「支給対象者」という）の出勤状況および支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

注意 次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

1 支給対象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、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者（短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除く。以下同様）を事業主都合によって解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合

2 支給対象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、雇入れ事業主が、その雇用する雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由（4）により、当該雇入れ日における雇用保険被保険者数の6%を超えて、かつ4人以上離職させていた場合

4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1 Aまたは3 Aに該当する離職理由（事業主都合解雇、勧奨退職のほか、事業縮小や賃金大幅低下等による正当理由自己都合離職を含む）をいいます。

3 高年齢者雇用確保措置を講じていなかったために高年齢者雇用安定法第10条第2項に基づく勧告を受け、支給申請日までにその是正がなされていない場合

支給額

1 助成対象期間と支給対象期

(1) 本助成金は、支給対象者の雇入れの日（5）から起算した下表の「助成対象期間」に示す期間を対象として助成が行われます。

5 賃金締切日が定められている場合は「雇入れの日の直後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「雇入れの日の翌日」、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は「雇入れの日」から起算します。「支給対象期」についても同様です。

(2) 本助成金は、この助成対象期間を6か月単位で区分した「支給対象期」（第1期～第3期）ごとに、最大2～3回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金の支給額は、支給対象者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の「支給額」のとおりです。

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	大企業	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	135万円	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者 (6)	大企業	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	90万円	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

6 短時間労働者とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である者をいいます。

注 中小企業の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期中に対象労働者に対して支払った賃金額を上限とします。

(3) 雇入れ事業主が、支給対象者について最低賃金法第7条の最低賃金の減額の特例の許可を受けている場合は、支給対象期について支給対象者に対して支払った賃金に次の助成率を乗じた額（表の支給対象期ごとの支給額を上限とします）となります。

【助成率】 大企業1/4（中小企業1/3）

受給手続

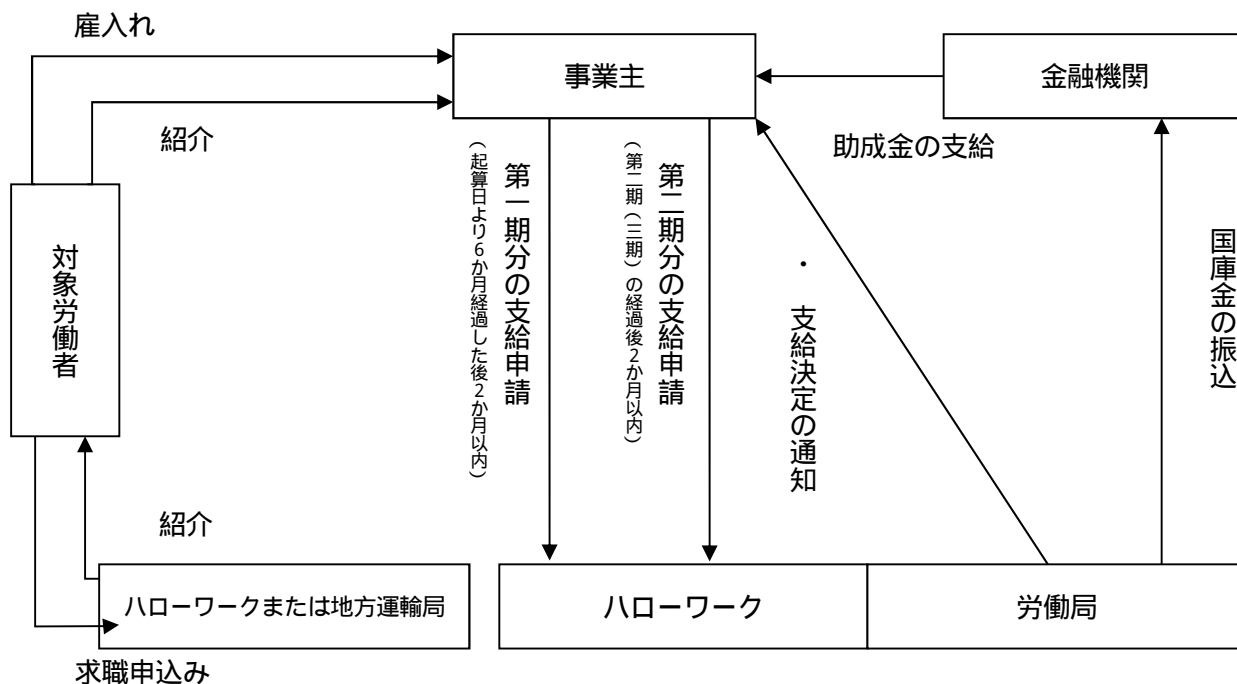
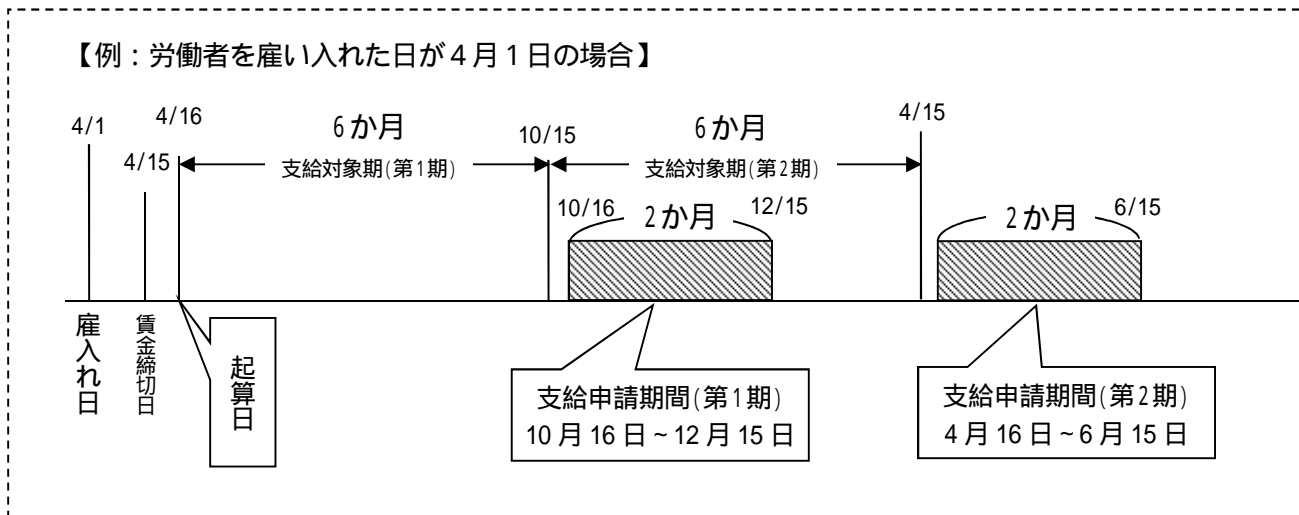
本助成金を受給しようとする雇入れ事業主は、支給対象期ごとに、それぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内（以下「支給申請期間」という）に、支給申請書に支給対象者に係る雇用管理に関する事項等を記載した必要な書類を添えて（7）管轄の労働局（8）へ支給申請してください。

支給申請期間の末日が申請期限となりますので、この日を過ぎると、原則として当該申請期限に係る支給

対象期については支給を受けることができませんので注意してください。

- 7 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。
- 8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができる場合があります。

(参考) 受給手続きの流れ



利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の支給申請から支給決定までの間およ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。
- 2 そのほか本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Fにご留意ください。

本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。