

精神障害者
発達障害者 の雇用を検討されている事業主の方へ

「精神障害者等ステップアップ雇用奨励金」 のご案内

平成22年10月現在

精神障害及び発達障害のある方を試行的に雇用し、一定の期間をかけて、職場への適応状況をみながら、徐々に就業時間を伸ばしていく「ステップアップ雇用」に取り組んでいただく事業主の方に「ステップアップ雇用奨励金」を支給し、事業主と精神障害及び発達障害のある方の相互理解を深め、その後の常用雇用への移行や雇用のきっかけ作りを図っていきます。

ステップアップ雇用期間	3か月以上12か月以内
ステップアップ雇用開始時に必要な週所定労働時間	10時間以上
奨励金の額(月額)	2万5千円

2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施した場合は2万5千円が加算(月額)

※平成18年4月から、精神障害者保健福祉手帳を所持している方を雇用(週20時間以上の勤務が必要)している場合、障害者雇用率の算定が可能となりました。

～ご利用を希望される方は、最寄りのハローワークにご相談ください。～



厚生労働省 ・ 都道府県労働局
ハローワーク(公共職業安定所)

1 ステップアップ雇用とは

- ステップアップ雇用とは、精神障害及び発達障害のある方の職場への適応状況等に応じて徐々に就労時間を延長し、週20時間以上働くことを目指していくものです。
- ステップアップ雇用を実施する場合は、管轄するハローワークにステップアップ雇用に係る求人申込みを行っていただき、ハローワークに求職登録している精神障害者及び発達障害者を、ハローワークの紹介により雇い入れ、事業主と対象労働者との間に有期雇用契約を締結して実施します。
- 契約期間は原則として3か月以上12か月以内です。ただし、契約期間が12か月未満の場合で事業主と対象者が合意する場合は、当初の契約期間を含め最長12か月まで延長することができます。
また、1週間の労働時間は、原則として週10時間以上です。10時間以上であれば、対象者の職場適応状況や体調等に配慮し、必要に応じて時間の見直しを行うことができます。
契約期間や労働時間の変更については、ハローワークにご相談ください。
- ステップアップ雇用期間中の労働条件は、労働基準法等の労働関係法令に基づき定める必要があります。
- ステップアップ雇用期間を途中で中断して常用雇用に移行することもできます。ステップアップ雇用の期間を経過し、常用雇用に至らなかった場合は、契約期間満了による終了となります。(ただし、契約期間中に事業主の都合で中止した場合は解雇の扱いとなります。)
- ステップアップ雇用の実施に当たり、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等の支援機関が、必要に応じて対象者の職場適応等について、助言や援助等を行います。
- 精神障害者及び発達障害者2人以上5人以下のグループでステップアップ雇用を実施し、支援担当者を選任して対象者の支援を行う場合は、ステップアップ雇用奨励金に加えて、グループ雇用奨励加算金が支給されます。
- ステップアップ雇用奨励金は、次の「ステップアップ雇用奨励金等の金額」のとおり、対象者、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて支給します。

ステップアップ雇用奨励金等の金額

次の①及び②の場合は、その期間についての奨励金の額は、次の③の額となります。

- ① 本人の責めに帰すべき理由による解雇、本人の都合による退職、本人の死亡、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能になったことによる解雇により対象労働者がステップアップ雇用期間の途中で離職した場合、対象労働者がステップアップ雇用の支給対象期間の途中で常用雇用へ移行した場合等であって、雇用期間が1か月に満たない月がある場合
- ② 対象労働者本人の都合による休暇(ただし年次有給休暇は除く。)又は事業主都合による休業の場合
- ③ 対象労働者が、就労を予定していた日数に対する実際に就労した日数の割合に応じて次の額を支給します。

$$A = \frac{\text{対象労働者が1か月に実際に就労した日数}}{\text{対象労働者が当該1か月に就労を予定していた日数}}$$

割合	支給額(月額)
$A \geq 60\%$	25,000円
$60\% > A > 0\%$	10,000円
$A = 0\%$	不支給

また、グループ雇用奨励加算金は、1グループに月額25,000円が最大12か月間支給されます。ただし、1事業所において同時に複数のグループを対象としたグループ雇用奨励加算金の支給を受けることはできません。

2 対象者

ステップアップ雇用の対象となる障害者は、安定所に求職申し込みをしている者であって、以下の要件のいずれかに該当する方のうち、ステップアップ雇用の実施が常用雇用への移行に必要であると、ハローワークの所長が判断する方です。

- 障害者雇用促進法第2条第6号に規定する精神障害者
- 発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者(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を除く。)

3 対象事業主

ステップアップ雇用奨励金の対象事業主は、以下の要件を満たす事業主です。

(詳しくはハローワークにお問い合わせください。)

また(14)に該当する場合、グループ雇用奨励加算金が併せて支給されます。

- (1) 公共職業安定所(以下「安定所」という。)の紹介により、精神障害者及び発達障害者をステップアップ雇用として雇い入れた事業主であること。
- (2) 安定所からステップアップ雇用に係る職業紹介を受ける以前に、当該職業紹介に係る精神障害者及び発達障害者を雇用することを約している事業主以外の事業主であること。
- (3) 雇用保険の適用事業の事業主であること。
- (4) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して6か月前の日からステップアップ雇用を終了した日までの間(以下「基準期間」という。)に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において雇用する雇用保険被保険者(ただし、短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)を事業主の都合により解雇等(退職勧奨を含む。)をしたことがない事業主(天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったこと、又は労働者の責めに帰すべき理由により解雇した事業主を除く。)であること。
- (5) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理が行われたものの数を、当該事業所における当該雇入れ日における被保険者(短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く。)数で除した割合が6%を超えている(特定受給資格者となる離職理由により離職した者として受給資格決定処理がなされたものの発生数が3人以下である場合を除く。)事業主以外の事業主であること。ただし、本取扱いは、次のアからオまでに掲げるいずれかの特定受給資格者となる離職理由により離職した者には適用しないこととする。
 - ア 雇用保険法施行規則第34条第4号に定める者となる離職理由
 - イ 同令第35条第1号に定める離職理由(災害等によるものに限る。)
 - ウ 同令第35条第7号に定める離職理由(同令第35条第1号に定める離職理由を除く。)
 - エ 同令第35条第7号の2に定める離職理由
 - オ 同令附則第3条に基づく特定受給資格者に関する暫定措置の対象となる雇用保険法第33条第1項の正当な理由
- (6) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して過去3年間に、当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用したことがない事業主であること。
- (7) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して1年前の日から当該ステップアップ雇用開始の日の前日までの間に、当該ステップアップ雇用に係る対象者(日雇労働者を除く。)を雇用していた事業主と、以下のいずれかに該当する場合その他、他の資本金、経済的・組織的関連性等からみて、新たに雇入れられたものとして奨励金を支給するに当たって適当でないとして判断される事業主以外の事業主であること。
 - ア 雇入れ日において当該ステップアップ雇用に係る対象者を雇用していた事業主(又は雇入れ事業主)の発行済株式の総数又は出資の総額に占める雇入れ事業主(対象者を雇用していた事業主)の所有株式数又は出資の割合が50%を超えるものであること。
 - イ 取締役会の構成員について、次のいずれかに該当すること。
 - (ア) 代表者が同一人物であること。
 - (イ) 取締役を兼務している者がいずれかの取締役会の過半数を占めていること。
- (8) 奨励金の支給を行う際に、前々年度より前のいずれかの保険年度(労働保険の保険料の徴収等に関する法律(昭和44年法律第84号。)第2条第4項に規定する「保険年度」をいう。)に、ステップアップ雇用を実施した事業所において労働保険料(同法第41条により徴収する権利が時効によって消滅しているものを除く。)を納入していない事業主以外の事業主であること。
- (9) ステップアップ雇用を開始した日の前日から起算して3年前の日から奨励金の支給決定を行う日までの間において、不正行為により本来受けることのできない奨励金及び雇用保険法第4章の雇用安定事業等に係る各種給付金の不支給措置を受けたことがない事業主であること。
- (10) ステップアップ雇用を実施する事業所において、次のアからウの書類を整備・保管している事業主であること。
 - ア ステップアップ雇用に係る対象者の出勤状況が日ごと明らかにされた出勤簿等の書類
 - イ ステップアップ雇用に係る対象者に対して支払われた賃金について基本賃金とその他の諸手当とが明確に区分されて記載された賃金台帳
 - ウ 当該事業所を離職した常用労働者の氏名、離職年月日、離職理由等が明らかにされた労働者名簿等の書類
- (11) ステップアップ雇用期間中の当該ステップアップ雇用に係る対象者に支払うべき賃金について、支払期日を超えて支払っていない事業主(支給申請期間内に支払期限が到達したものであって、当該支払期限に係る賃金を支払った事業主を除く。)以外の事業主であること。
- (12) 基準期間に、当該ステップアップ雇用に係る事業所において、労働関係法令違反を行っていることにより、適正な雇用管理を行っていないと認められないため、奨励金を支給することが適切でない事業主以外の事業主であること。
- (13) 安定所の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、対象者に対し労働条件に関する不利益又は違法行為があり、かつ、当該対象者から求人条件が異なることについて申出があった事業主以外の事業主であること。
- (14) 奨励金の支給対象事業主であって、同一事業所において奨励金の支給対象となる精神障害者及び発達障害者に対してグループ雇用を行い、雇用管理のために必要な知識及び経験を有し、かつ職務に係る作業についての安全及び衛生に関する知識を有する者を支援担当者として1グループに1名選任している事業主であること。

4 ステップアップ雇用奨励金等の支給

- ステップアップ雇用奨励金の支給申請は、ステップアップ雇用を開始してから6か月経過後及びステップアップ雇用期間終了の2回か、ステップアップ雇用期間終了後の一括申請が可能です。なお、ステップアップ雇用期間が6か月未満の場合は、ステップアップ雇用期間終了後に申請していただきます。
- また、グループ雇用奨励加算金の支給申請は、グループ雇用を開始して6か月経過後及び12か月経過後の2回か、12か月経過後の一括申請が可能です。なお、グループ雇用期間が6か月未満の場合は、グループ雇用期間終了後に申請していただきます。
- 支給を受けようとする場合は、「精神障害者等ステップアップ雇用結果報告書兼奨励金支給申請書」「グループ雇用奨励加算金結果報告書兼支給申請書」を提出期間内に、ハローワークを經由して管轄労働局長あてに提出してください。

