

IV 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

発達障害者または難病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、継続して雇用する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、発達障害者や難病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。

事業主には、雇い入れた者に対する配慮事項等について報告をしていただきます。

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）または（2）に該当する求職者（※1）（雇入れ日現在において満65歳未満の者に限る）であって、以下の2（1）の紹介を受けた日に雇用保険被保険者でない者（失業等の状態にある者）です。

※1 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。

（1）発達障害者支援法第2条に規定する発達障害者

（2）障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第1条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記 URL を参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai Shahukushi/hani/index.html

2 雇入れの条件

対象労働者を次の（1）および（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。

- ① 公共職業安定所（ハローワーク）
- ② 地方運輸局（船員として雇い入れる場合）
- ③ 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等

特定地方公共団体、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あたって、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、雇用関係助成金（雇用給付金）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等

（2）雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実（※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（1）から（7）のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- （1）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、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者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

- (2) 対象労働者が、その雇入れ日の前日から過去3年間に、雇入れ事業主との関係において、次のいずれかに該当する場合
- ① 雇入れ事業主と雇用、請負、委任の関係にあった場合、または、出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れ事業主において就労したことがある場合
 - ② 雇入れ事業主において、通算して3か月を超えて訓練・実習等を受講したことがある場合
- (3) 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
- (4) 対象労働者の雇入れ日の前日から過去1年間に、対象労働者と雇用、請負、委任の関係にあった事業主、出向、派遣、請負、委任の関係により対象労働者を事業所において就労させたことがある事業主、対象労働者が通算して3か月を超えて受講等したことがある訓練・実習等を行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性等からみて密接な関係にある事業主が当該対象労働者を雇い入れる場合
- (5) 対象労働者が、雇入れ事業所の事業主または取締役の3親等以内の親族（配偶者、3親等以内の血族および姻族）である場合
- (6) 対象労働者が、ハローワークまたは民間の職業紹介事業者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
- (7) 支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金が、支払期日までに支払われていない場合
- 2 支給対象期（下記「支給額」の1参照）の途中で対象労働者を雇用しなくなった場合（対象労働者の責めに帰すべき理由による解雇、対象労働者の死亡（※4）、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となったことによる解雇を除く）は、当該支給対象期については不支給となります。

※4 事業主の責めに帰すべき理由による場合は除きます。

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、「特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）雇用管理事項報告書」により第1期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9～13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 対象労働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（以下「基準期間」という）に、雇入れ事業主が、当該雇入れに係る事業所で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 対象労働者の雇入れの日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）の支給決定がなされた者を、支給申請日の前日から過去3年間に、その助成対象期間中に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
- 3 基準期間に、当該雇入れに係る事業所で雇用する雇用保険被保険者で、特定受給資格者となる離職理由（※5）により離職した者として受給資格決定が行われた者が、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人以上いた場合
 - ※5 雇用保険の離職票上の離職区分コードの1A（解雇等）または3A（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等）に該当する離職理由をいいます。
- 4 高年齢者雇用安定法第10条第2項または同法第10条の3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
- 5 障害者総合支援法第49条第1項もしくは第2項に基づく勧告、または、同法第50条第1項に基づく指定の取り消し、その指定の全部もしくは一部の効力の停止を受け、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、対象労働者の雇入れに係る日（※6）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。

※6 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4期）ごとに、最大2～4回にわたって支給されます。

2 支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

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 (※7)	120万円	2年間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円 第4期 30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
短時間労働者 (※8)	中小企業	80万円	2年間	第1期 20万円 第2期 20万円 第3期 20万円 第4期 20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円

※7 「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を参照してください。

※8 「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。

(2) ただし、支給対象期ごとの支給額は、支給対象期において対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とします。(※9)

※9 短時間労働者であって、実際に支払った賃金が助成額(中小向け)を下回っている場合(最低賃金の減額特例を受けている者を除く)、助成金は支給されません。

(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、支給対象期において対象労働者が行った労働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】 中小企業1/3(中小企業以外1/4)

(4) 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×30時間]を下回っている場合には、支給額が減額される場合や支給されないことがあります(※10)。また、対象労働者が支給対象期(第1期)の初日から1か月以内に離職した場合には本助成金は支給されません。

※10 短時間労働者以外の者の実際の週当たりの賃金が[最低賃金×週30時間]を下回る場合は、月ごとの平均実労働時間により支給額を算定します。

支給手続

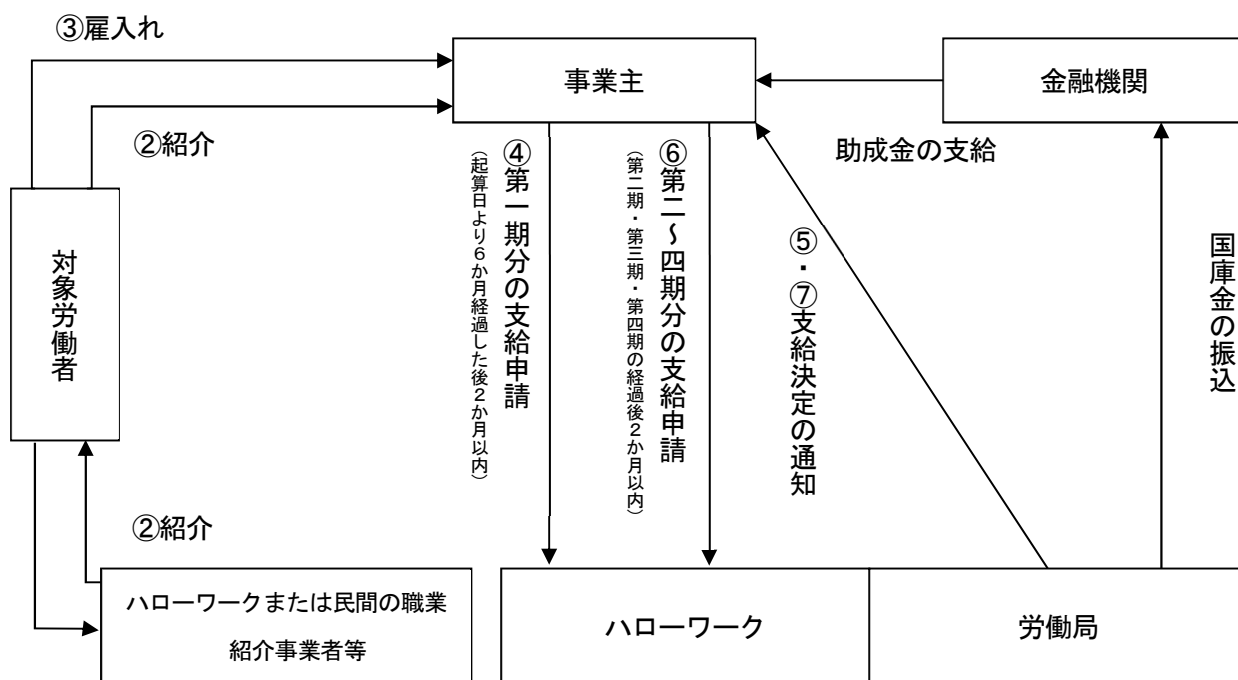
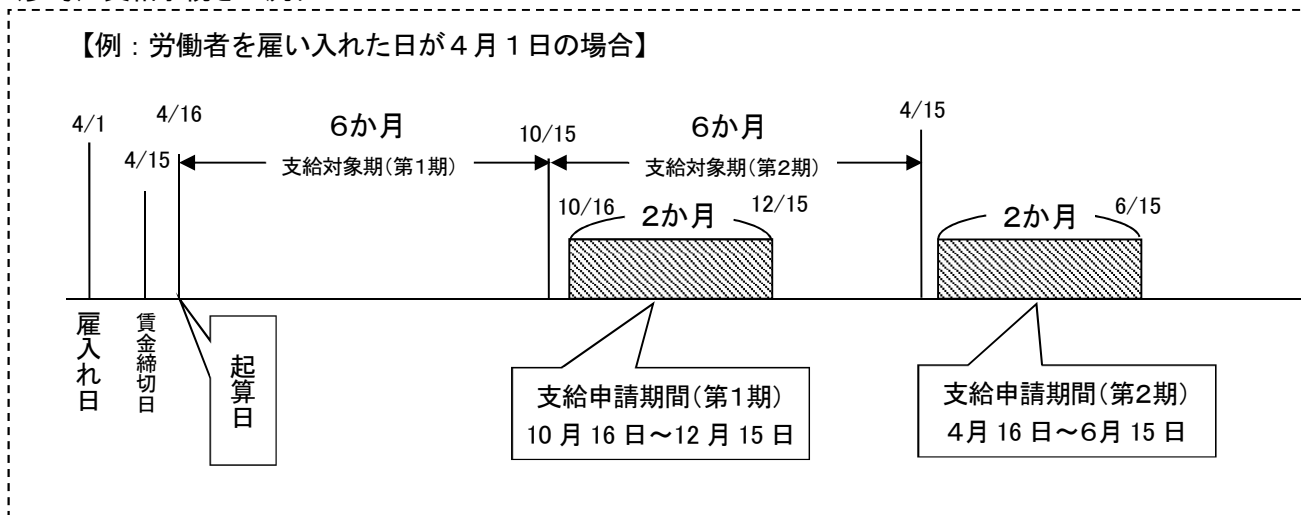
本助成金を受給しようとする事業主は、支給対象期ごとに、それぞれ支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内(以下「支給申請期間」という)に、必要な書類を添えて(※11)、管轄の労働局(※12)へ支給申請してください(オンラインによる申請(※13)も可能です)。

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。

- ※1 1 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。
- ※1 2 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ます場合があります。
- ※1 3 詳しくは「特定求職者雇用開発助成金の電子申請」ホームページ（下記 URL）を参照してください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00037.html

（参考）支給手続きの流れ



※事業所の所在地によって申請先が労働局かハローワークかは異なります。

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ることがあります。
- 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, Gにご留意ください。
- 3 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。