障害者雇用のすすめ

- 障害者雇用をためらってはいませんか ・・・・・ 2
- 障害についての基礎知識 ・・・・・ 3
- 障害者雇用を促進するための制度 ・・・・・ 5
- 障害者雇用を支援する機関 ・・・・・ 8
- 職場実習推進事業について ・・・・・10
- ジョブコーチによる支援について ・・・・・11
- 各種助成金について ・・・・・12
- 税制優遇制度について ・・・・・28
- 参考資料 ・・・・・32

北海道労働局職業安定部職業対策課

（H29.10）

障害者雇用をためらってはいませんか

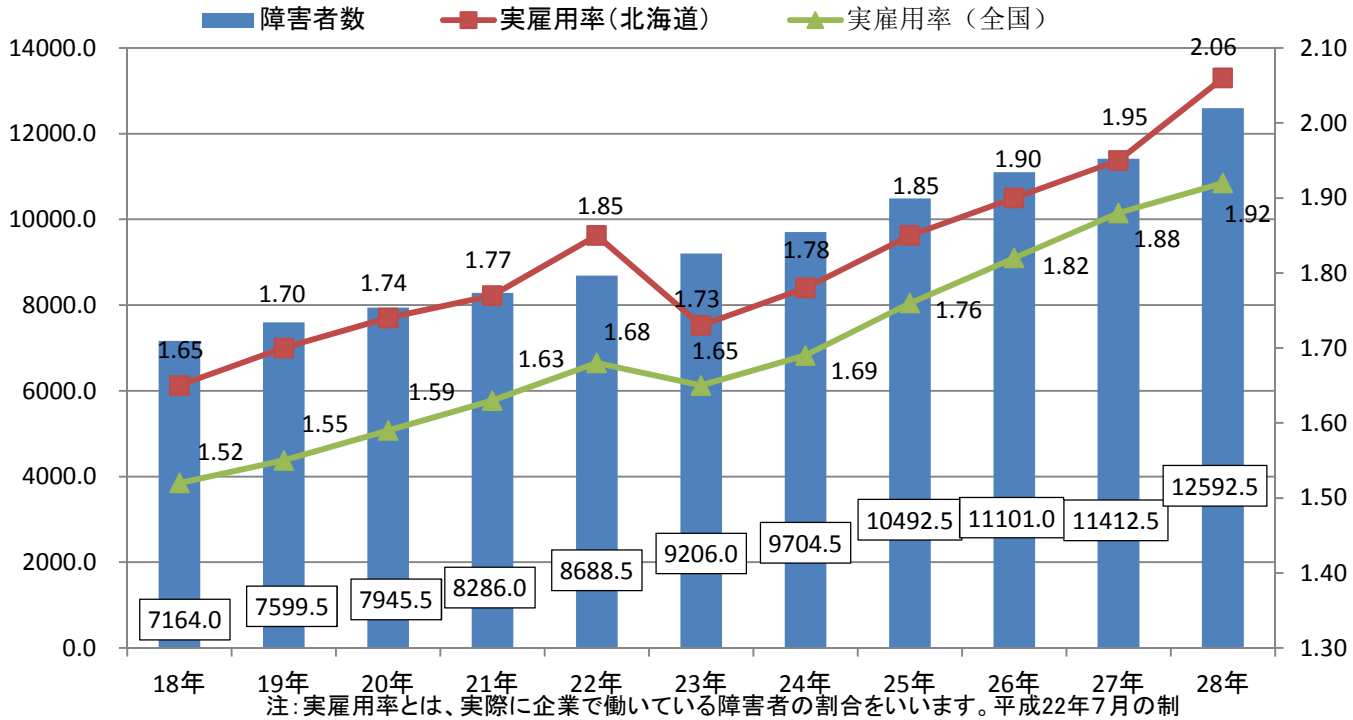
障害者雇用というと、どのようなイメージをお持ちでしょうか。
障害のある人を雇わなければいけないということはわかっているけれど、どのような仕事ができるのか、 会社の利益につながるのだろうか、となかなか一歩を踏み出せないところがあるのではないでしょうか。

しかし実際は、事務、販売、製造からシステムエンジニアなどの専門職まで、さまざまな職種で障害のある人が活躍しています。

これは、近年の障害者雇用の状況を見ても明らかです。

障害者の雇用は近年着実に進展しており、北海道内でみると、**雇用障害者数は１３年連続で増加**しています。

○障害者雇用状況



注：実雇用率とは、実際に企業で働いている障害者の割合をいいます。平成22年7月の制度改正により、算定方法が変わったため（短時間労働者の算入、指定業種に対する除外率の引き下げなど）、平成23年とその前年までの数値を単純に比較することはできません。

障害者雇用を積極的に進めている企業は、仕事を通じて障害のある人の「できること」に目を向けています。

その人の能力を生かせる仕事を切り出し、能力が発揮できる職場環境を整備することで、その人に活躍の場を与えると同時に、企業の利益につなげているのです。

また、障害者雇用をきっかけに社内のコミュニケーションが活性化し、困っている人をみんなでサポートする気持ちが芽生え、この気持ちがお客様への気配りに発展し、その結果会社全体の利益に結び付いている例もあります。

ハローワークをはじめとする様々な支援機関が皆さまのお手伝いをしますので、ぜひ障害者雇用に取り組んでみてください！

障害についての基礎知識

「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下「法」といいます。）でいう「障害者」とは、**「身体障害、知的障害、精神障害、又はその他の心身の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」**をいいます。

身体障害者とは

「身体障害者障害程度等級表」（P３２～３３）の**1級～6級の障害を有する者及び7級の障害を2つ以上重複して有する者**をいいます。

※この中には一定の「視覚障害」、「聴覚又は平衡機能障害」、「音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害」、「肢体不自由」、「心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸、小腸、ヒト免疫不全ウイルスによる免疫若しくは肝臓の機能の障害」を有する方々が含まれます。

【重度身体障害者とは】

「身体障害者障害程度等級表」の**1級または2級の障害を有する者及び3級の障害を2つ以上重複して有する者**をいい、障害者数の算定や障害者雇用納付金の額の算定などの際にその1人を2人の障害者として計算します。

【身体障害者であることの確認方法】

原則として「身体障害者福祉法」に基づく「身体障害者手帳」によって行います。

知的障害者とは

知的障害者とは、児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センター（以下「知的障害者判定機関」といいます。）によって知的障害があると判定された者をいいます。

【重度知的障害者とは】

知的障害者判定機関により知的障害者の程度が重いと判定された者をいい、障害者数の算定や障害者雇用納付金の額の算定などの際に、1人を2人として計算します。

【知的障害者であることの確認方法】
原則として都道府県知事が発行する「療育手帳」（「愛の手帳」という場合もあります。）又は知的障害者判定機関の判定書によって行います。

精神障害者とは

精神障害者とは、次に掲げる者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にある者をいいます。

①精神保健福祉法第45条第2項の規定により「精神障害者保健福祉手帳」の交付を受けている者
②統合失調症、そううつ病（そう病・うつ病を含む）又はてんかんにかかっている者

なお、雇用義務等に関する規定の適用に関しては、①に該当する者を雇用しているときにはその数に相当する身体障害者又は知的障害者である者を雇い入れたものとみなすこととされています。

【精神障害者であることの確認方法】
「精神障害者保健福祉手帳」による他、医師の診断書、意見書等により確認を行います。
※医師の診断書、意見書等による精神障害者であることの判断は、雇用対策（障害者雇用納付金制度に基づく助成金制度等）についてのみ有効なものです。

その他の障害者

障害者雇用を支援する機関では、次の方々もその支援の対象としています。

発達障害者とは

次の障害を有するために日常生活又は社会生活に制限を受ける者をいいます。
（発達障害者支援法第2条第1項）
・自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害
・学習障害
・注意欠陥多動性障害
・その他これに類する脳機能の障害であってその症状が通常低年齢期において発現するもの

【発達障害者であることの確認】
医師の診断書により行います。
また、職業リハビリテーションの提供にあたっては、過去において、児童相談所その他の療育相談等を行う公的機関を利用したことがあり、発達障害者支援法施行（平成17年4月1日）以前に当該機関ないしは、当該機関の紹介する医療機関において発達障害が認められるとの指摘を受けたことがある旨の申告が本人からあった場合についても、診断書による場合に準じて取り扱うこととしています。

難治性疾患患者

難病については、昭和47年10月にまとめられた「難病対策要綱」により、「（１）原因不明、治療方針未確定であり、かつ、後遺症を残す恐れが少なくない疾病、（２）経過が慢性にわたり、単に経済的な問題のみならず介護等に著しく人手を要するために家族の負担が大きく、また、精神的にも負担が大きい疾病」と定義されています。

また、難病のうち、全国規模で症例が少なく、かつ客観的な診断基準が確立している疾患は「指定難病」と定義されています。平成２９年度４月１日現在、「指定難病」は３３０疾患あり、医療費は公費負担助成の対象となっています。

【難病であることの確認】
医師の診断書などを参考として個別に確認することになります。

高次脳機能障害者

脳血管障害や外傷性脳損傷などが原因で脳に損傷を受けることにより、次のような症状がでることがあります。

高次脳機能障害情報・支援センターHPより

記憶障害	物の置き場所を忘れる、新しいできごとを覚えられない、同じことを繰り返し質問する。
注意障害	ぼんやりしていて、ミスが多い、ふたつのことを同時に行うと混乱する、作業を長く続けられない。
遂行機能障害	・自分で計画を立ててものごとを実行することができない、人に指示してもらわないと何もできない、約束の時間に間に合わない。
社会的行動障害	・興奮する、暴力を振るう、思い通りにならないと、大声をだす、自己中心的になる。

これらの症状により、日常生活または社会生活に制約がある状態が高次脳機能障害です。

【高次脳機能障害者であることの確認】
医師の診断書・意見書等を参考として個別に確認することになります。

障害者雇用を促進するための制度

雇用・就労は、障害のある人の自立・社会参加のための重要な柱です。**「障害者の雇用の促進等に関する法律」**は、障害のある人が能力を最大限発揮し、適性に応じて働くことができる社会を目指し、さまざまな制度について規定しています。

障害者雇用率制度

常用労働者を５０人以上雇用している事業主は、従業員の2.0%（これを「法定雇用率」といいます。）に相当する数以上の障害者を雇用しなければなりません。（平成３０年４月より、2.2%に引き上げられます。）

※　障害者雇用率制度の算定対象となる障害者は、身体障害者手帳、療育手帳（知的障害）、精神障害者保健福祉手帳（精神障害）を持つ人に限ります。

※　短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）は0.5人で計算します。

雇用義務を履行しない事業主は、ハローワークから雇入れ計画作成命令などの行政指導を受けるとともに、その後も改善が見られない場合は、企業名が公表されます。
さらに、障害者雇用納付金を納めていただく場合もあります。

常用労働者の考え方

雇用している労働者の１週間の所定労働時間が２０時間以上である

↓

期間の定めなく雇用されている

一定の期間を定めて雇用されている

↓

雇用期間が反復更新されて１年を超える期間引き続き雇用されている者
または採用から１年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

↓

これらの労働者を５０人以上雇用している事業主は、障害者を１人以上雇用しなければなりません

（例）労働時間が週３８時間の労働者８０人、週２５時間の労働者４５人を雇用している企業
　　常用労働者数　：　８０＋（４５×0.5）＝102.5人
　　法定雇用障害者数　：　102.5×2.0%＝2.05（端数切り捨て）
→　**２人が法定雇用障害者数**

◎対象となる障害者を１人雇用している場合のカウント数

		常用労働者	
			短時間労働者
障害種別　＼　週所定労働時間		３０時間以上	２０時間以上３０時間未満
身体障害者		1	0.5
	重度	2	1
知的障害者		1	0.5
	重度	2	1
精神障害者		1	0.5

企業における障害者の把握・確認について

障害者を把握・確認する際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により、障害者の適正な把握・確認に努めて下さい。

プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドラインは厚生労働省ホームページ
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha02/pdf/78.pdf　にあります。

除　外　率　制　度

法定雇用障害者算定の基礎となる常時雇用する労働者数の計算に当たっては、一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できます。

注1）除外率は事業所を単位として適用され、事業所ごとに計算した常用雇用する労働者数を合計して企業の常時雇用する労働者数を算出します。

注2）障害者雇用調整金及び報奨金の支給を算定する際には除外率は適用されません。

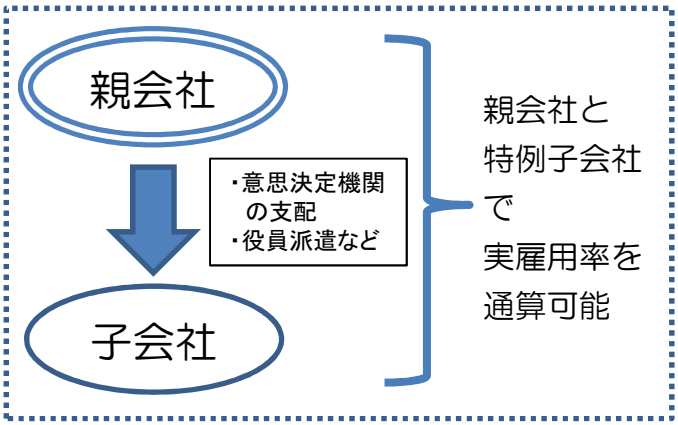
注3）除外率設定業種とその除外率一覧表はＰ３０のとおりです。

子会社などについての雇用率算定の特例

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会を確保し、法定雇用率（2.0%）以上の障害者を雇用することは個々の事業主（企業）ごとに義務付けられていますが、障害者の雇用の促進及び安定を図るため事業主が次のような措置を講じた場合はその特例が認められます。

特例子会社

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立し、一定の要件を満たす場合には、その子会社で雇用される労働者を親会社に雇用された労働者とみなして、雇用率を算定できることとしています。



事業主にとってのメリット

- ○　障害に配慮した仕事の確保・職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出せる。
- ○　職場定着率が高まり、生産性の向上が期待できる。
- ○　障害者の受け入れに当たっての設備投資を集中化できる。
- ○　親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となる。
- ○　障害者優先調達推進法の対象施設となり、国等から優先的に物品・サービスの発注を受けられる。（※努力義務）

障害者にとってのメリット

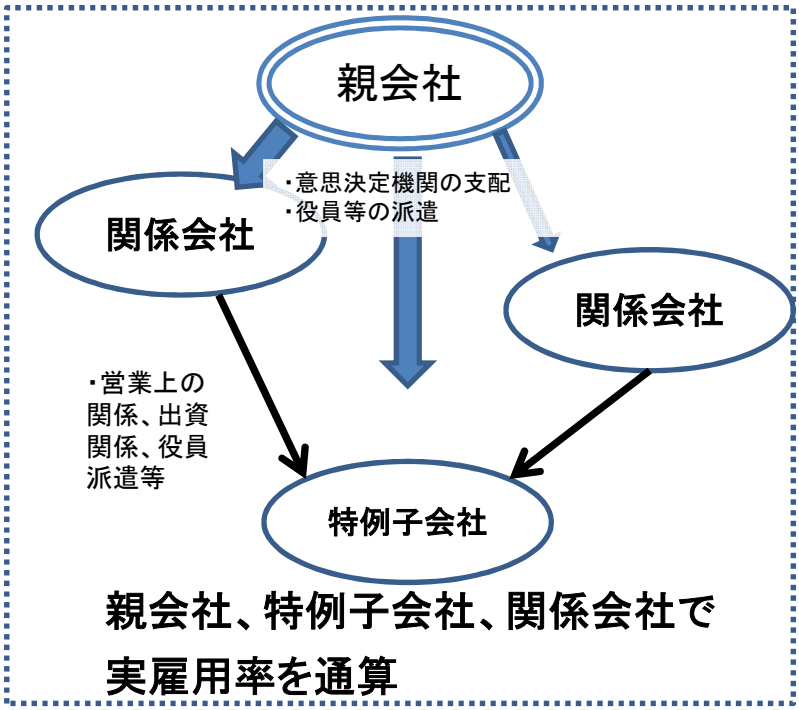
- ○　特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られる。
- ○　障害者に配慮された職場環境の中で、個々人の能力を発揮する機会が確保される。

【主な認定要件】

- 親会社が子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配しており、子会社への役員派遣等、人的交流が密である。
- 子会社が株式会社である。
- 子会社の常用の身体・知的・精神障害者が５人以上、かつ子会社の全常用労働者に占める割合が２０%以上である。
- 子会社における常用の障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が３０%以上である。
- 障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有している。（障害者のための作業施設・設備を改善し、職業生活の指導をする専任の指導員を配置する等特別の配慮を行っていること等。）
- その他、障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。

関係会社特例

特例子会社をもつ親会社と親子関係にある関係会社が、特例子会社の障害者雇用に貢献している場合で、一定の要件を満たす場合には、関係する子会社も含め企業グループ全体で雇用率を算定できることとしています。

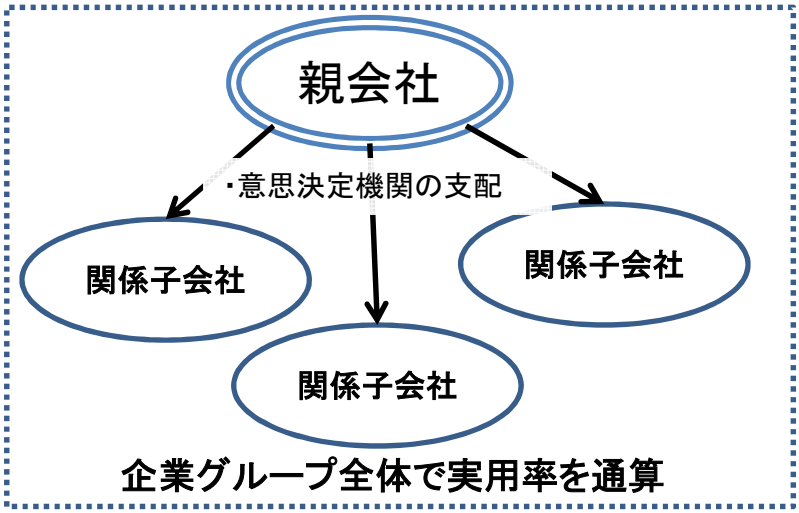


【主な認定要件】
- 親会社が特例子会社及び関係会社の意思決定機関（株主総会等）を支配している。
- 関係会社と特例子会社との人的関係、若しくは営業上の関係が緊密である。又は関係会社が特例子会社に出資している。
- 関係会社が株式会社である。
- 親会社が障害者雇用推進者を選任しており、かつ、その者が特例子会社及び関係会社についてもその業務を行うこと。
- 親会社が、特例子会社及び関係会社を含め障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められる。

関係子会社特例（企業グループ算定特例）

親会社の責任の下、グループ全体で障害者雇用を進めることとし、一定の要件を満たす場合は、特例子会社をもたない場合でも、企業グループ全体で雇用率を算定できることとしています。

※すべての子会社をまとめて通算します。
※関係子会社が少なくとも2社以上必要です。



【主な認定要件】
- 親会社が特例子会社及び関係子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配している。
- 親会社が障害者雇用推進者を選任しており、かつ、その者が関係子会社についてもその業務を行うこと。
- 企業グループ全体で障害者の雇用の促進及び安定が確実に達成されると認められること。
- 各子会社の規模に応じて、それぞれ実雇用率1.2%に相当する数以上の障害者を雇用していること。
  ただし中小企業については以下の数以上の障害者を雇用していること。
  ア　常時雇用する労働者数２５０人～３００人　障害者２人
  イ　常時雇用する労働者数１６７人～２４９人　障害者１人
  ウ　常時雇用する労働者数１６６人以下　　要件なし
- 各子会社が、その雇用する障害者に対して適切な雇用管理を行うことができると認められること、又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、各子会社の事業の人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

障害者雇用を支援する機関

障害者雇用を進めるに当たっては、さまざまな支援機関や制度をご利用いただだけます。

障害者を採用したい。

ハローワーク
まずはハローワークにご相談下さい。ハローワークに登録している求職者とのマッチングを行い、ご紹介いたします。また、ご利用いただける助成金制度や、専門機関をご案内します。

障害者雇用に関する専門的なアドバイスや研修を受けたい。

地域障害者職業センター
障害者が行う職務の切り出し、採用計画、求人条件の検討等のお手伝い。実際に採用するときの**ジョブコーチの派遣**等、雇用の前後を通じて障害特性を踏まえた直接的、**専門的な援助を実施**します。

自分たちの地域に根差した支援機関に、仕事や生活上の総合的な相談をしたい。

障害者就業・生活支援センター
障害者や企業の身近な地域における、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、障害のある方が安心して就労生活を送れるよう、**企業と各機関（行政や施設・学校）とのネットワークの中心となっています。**

障害のある方の受け入れを体験してみたい。

職場実習制度
障害者の受け入れへの不安の解消をめざし、労働局で受け入れ事業所と参加者をマッチングさせ、事業所で実習を行っていただきます。（期間：１日～１カ月）。
実習期間中は事業所に謝金をお支払いします。
実習期間中は**賃金の支払いは不要**です。

雇用することを前提に、職務に慣れさせるための実地訓練をしたい。

職場適応訓練
職場環境に適応させるための訓練を事業所に委託し、訓練を行います。訓練期間中は雇用関係が生じないので**賃金の支払いは不要です。**
（対象の障害者には訓練手当を支給します。）

いきなり常用雇用するには不安なので、働き続けることができるかどうか試したい。

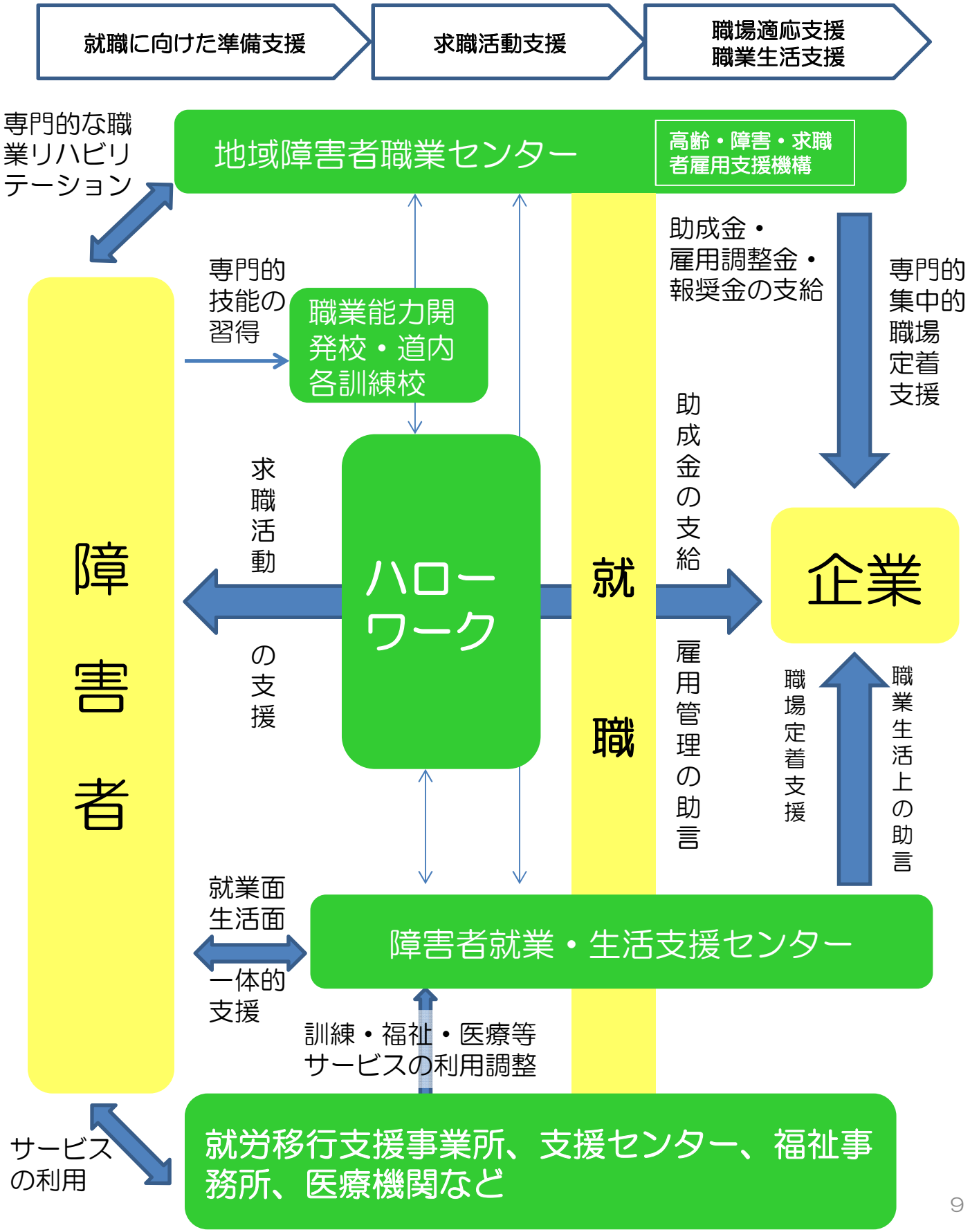
障害者トライアル雇用
事業主と有期雇用契約を締結し、３カ月間の試行雇用を行います。就職に対する不安を軽減し、相互の理解を深め、その後の常用雇用を目指します。
精神障害の方、発達障害の方は、短時間の就労から始め、一定の期間（３カ月以上１２カ月以内）をかけて就職に対する不安を軽減し、相互の理解を深めながら、就業時間を延長し、その後の常用雇用を目指す**短時間トライアル雇用**も利用できます。

障害のある方を雇用した場合の事業所のメリットについて知りたい。

さまざまな助成制度、税制上の優遇措置をご利用いただけます。
各種助成金についてはＰ１２を、
税制優遇措置についてはＰ２８を参照。

障害者と企業をつなぐ支援機関

障害者の就職に向けた支援を実施したり、障害者を雇用する事業主に対してサービスを提供する機関には次のようなものがあり、お互いに密接に連携しあって障害者の支援を効果的に実施しています。



職場実習推進事業について

労働局では、「雇用を前提としない」職場実習を推進しています。障害者雇用に関心はあるものの雇用への不安がある企業の方に、職場実習をとおして、障害者の接し方や作業能力などを体験していただき、雇用管理へのイメージづくりを促す事業です。

実習の流れ

障害者雇用に関心があるが雇用には不安がある企業の皆様

社会貢献として協力いただける企業の皆様

実習受入回答票を労働局に提出

実習受入候補事業所リストに掲載

事業参加を申し出てている福祉施設等に公表

労働局が実習希望者を紹介

実習中の事故等に関しての保険加入は労働局または福祉施設等が行います。

雇用を前提としない実習を開始

福祉機関（就労支援機関）スタッフが企業ニーズに応じたフォローをします。

賃金、交通費の支払いは不要です。

実習期間は1日～1カ月で設定できます。

協力謝金のお支払い（1日2,000円）

協力謝金は１回の実習に対し、対象者１人につき最大20,000円となります。

※協力謝金のお支払は原則従業員300人以下の企業を対象とします。
※実習事業を体験し、障害者雇用を希望される場合は、労働局または最寄りのハローワークにご相談ください。

ジョブコーチによる支援

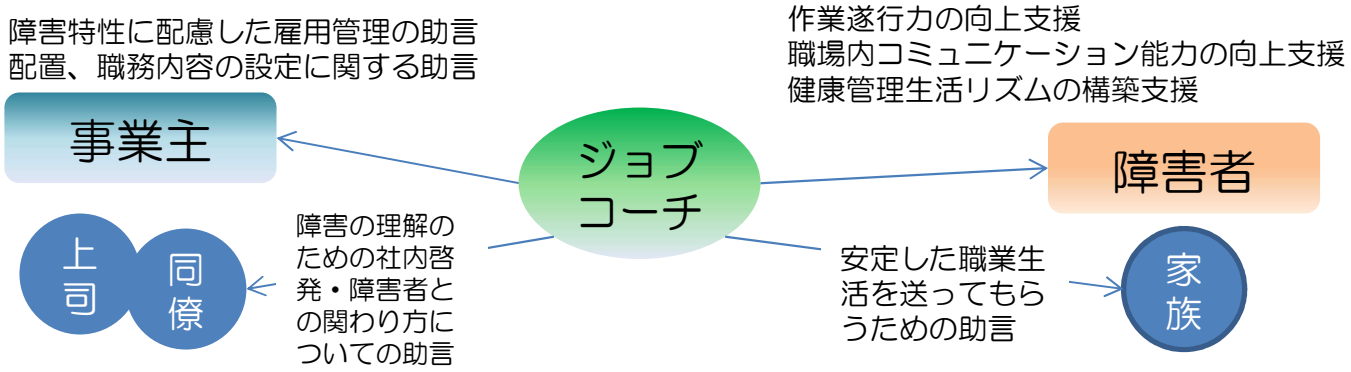
ジョブコーチ支援とは
　障害のある方、事業主の方に対して、就職できるように、また、長く働き続けられるようにきめ細やかな支援を行うものです。

対象者は
主に知的、精神、発達障害者で職場環境に適応するため必要と認められる方に支援を行います。求職中、在職中を問いません。

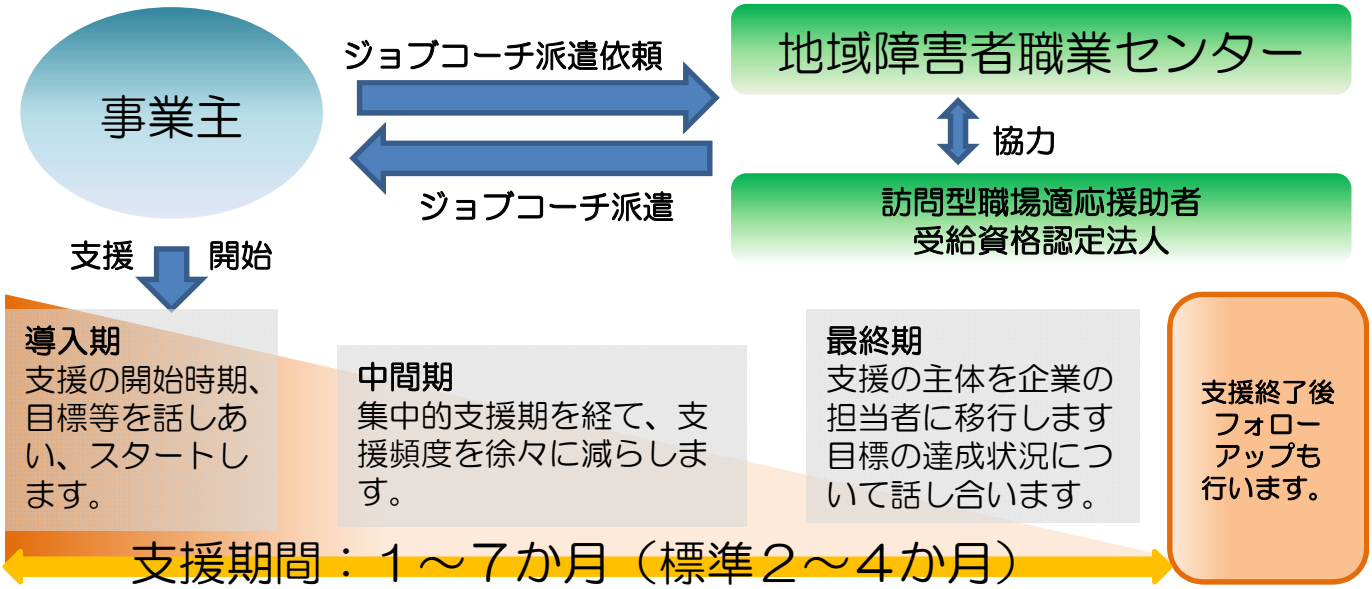
いつから
雇用の前後を問わず必要なタイミングで支援ができます。

費用は？
ジョブコーチの派遣は無料です。
また、実習中（雇用前支援）は利用者に対する給料の支払いはありません。

ジョブコーチの支援内容



ジョブコーチを依頼したい



各種助成金のご案内

障害者の雇用を促進するために、事業主に対する助成金や税制上の優遇措置などの、さまざまな支援制度があります。

①　障害者雇用のための助成金

○問い合わせ先：北海道労働局　ハローワーク

障害者トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）	ハローワークの紹介により障害者を最大３か月間トライアル雇用する事業主に対し、対象者１人につき月４万円を支給。手帳を持つ精神障害者を過去３年間で雇用したことがない事業主が、初めて精神障害者を雇い入れた場合は８万円の支給となります。
障害者トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）	ハローワークの紹介で精神障害者・発達障害者を採用し、常用雇用への移行をめざし１０時間以上２０時間未満の就業から始める短時間トライアル雇用を実施した事業主に支給。 対象者１人につき月２万円を支給。期間は３～１２カ月間。
特定求職者雇用開発助成金（障害者初回雇用コース）	障害者雇用の経験がない中小企業で、ハローワークの紹介で初めて障害者を雇用し、その後３カ月以内に法定雇用障害者数の雇用を達成した事業主に１２０万円を支給。
特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難コース）	ハローワークの紹介で身体・知的・精神障害者を常用雇用する事業主に助成。（障害者トライアル助成金・障害者初回雇用助成金と併給可能）
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）	発達障害者、難治性疾患患者（ともに障害者手帳をお持ちでないかた）をハローワークの紹介で常用雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対し助成。（障害者トライアル助成金と併給可能）
中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金	障害者の雇入れに係る計画を作成し、当該計画に基づき障害者を５名以上雇用するとともに、障害者の雇入れに必要な事業所の施設・設備等の設置・整備をする中小企業である事業主に対し助成。雇入れ者数と施設・設備等の設置・整備に要した費用に応じて支給額を決定（要した費用の下限額1,500万円）。
障害者雇用安定助成金（障害者職場定着支援コース）	職場定着支援計画を作成し、「柔軟な時間管理・休暇付与」「短時間労働者の勤務時間延長 」「正規・無期転換」「職場支援員の配置」「職場復帰支援」「社内理解の促進」のいずれかの措置を講じた事業主に助成。 ※助成額は措置ごとに異なる。
障害者雇用安定助成金（障害者職場適応援助コース）	障害者を雇い入れるとともに、その業務に必要な援助や指導を行う職場支援員を配置する事業主に対して助成。
障害者雇用安定助成金（障害・治療と仕事の両立支援コース）	障害のある労働者やがん患者等に、障害や傷病の特性に応じた治療と仕事を両立するための制度の導入について計画を作成し、適用する事業主に対し助成。

②　障害者雇用納付金制度に基づく助成金

○問い合わせ先：高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者が作業しやすいような施設設備（トイレ、スロープや特殊設備など）を設置した場合、その費用の一部を助成する「**障害者作業施設設置等助成金**」、障害の種類に応じた適切な雇用管理のために必要な介助者等の配置・委嘱を行う事業主に支給する「**障害者介助等助成金**」などがあります。

詳細は高齢・障害・求職者雇用支援機構へお問い合わせください。

③　税制上の優遇措置

○問い合わせ先：税務署・税務事務所・市役所・市町村役場

●事業所税、固定資産税、不動産取得税の軽減措置・機械等の割増償却措置などがあります。

職場適応訓練のご案内

１　職場適応訓練とは

実際の職場で作業について実地訓練を行うことにより、作業環境に適応することを容易にさせる目的で実施するものであり、訓練修了後は、その訓練を行った事業所への雇用を前提として実施するものです。訓練を行った**事業主には委託費として職場適応訓練費をお支払い**し、訓練生には訓練手当が支給されます。

２　職場適応訓練を受託できる事業主

次のイからホに該当する事業主に委託して行います。
イ　職場適応訓練を行う設備的余裕があること。
ロ　指導員としての適当な従業員がいること。
ハ　労働者災害補償保険、雇用保険、健康保険等に加入していること。
ニ　労働基準法及び労働安全衛生法の規定する安全衛生その他の作業条件が整備されていること。
ホ　職場適応訓練修了後、引き続き職場適応訓練を受けた者を雇用する見込みがあること。

３　職場適応訓練の訓練期間・支給額

（訓練期間）
一般職場適応訓練　：　6か月（中小企業及び重度障害者に係る訓練は1年）以内。
短期職場適応訓練　：　2週間（重度障害者に係る訓練は4週間）以内。

（事業主への支払額）
一般職場適応訓練　：　訓練生１人につき月額２４，０００円（訓練生が重度障害の場合、月額２５，０００円）
短期職場適応訓練　：　訓練生１人につき日額９６０円（訓練生が重度障害の場合、日額１，０００円）
※短期職場適応訓練の支給限度額は１回あたり２５，０００円

訓練期間中は・・・

訓練期間中のけがについては労災が適用されます。（労災保険料は国・道が負担します。）
訓練期間中は訓練生に賃金を支払う必要はありません。
訓練生には、雇用保険の失業等給付等が支給されます。

ご注意ください

※　職場適応訓練の終了後、常用雇用に移行しても、障害者トライアル雇用奨励金、特定就職困難者雇用開発助成金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金、障害者初回雇用奨励金は支給できません。（短期の職場適応訓練は除く。）
※　就労継続支援A型の利用者が同時に職場適応訓練を受けることはできません。

（事業主の方へ）

障害者の雇用を希望する事業主の皆さまへ

「障害者トライアル雇用」のご案内

「障害者トライアル雇用」は、障害者を原則３か月間試行雇用することで、適性や能力を見極め、継続雇用のきっかけとしていただくことを目的とした制度です。労働者の適性を確認した上で継続雇用へ移行することができ、障害者雇用への不安を解消することができます。

また、この制度の利用に当たっては奨励金を受けることができます。事業主の皆さまには、「障害者トライアル雇用」を積極的に活用していただくようお願いします。

奨励金の支給額

■ 対象者１人当たり、月額最大４万円（最長３か月間）

障害者トライアル雇用求人を事前にハローワーク等に提出し、これらの紹介によって、対象者を原則３か月の有期雇用で雇い入れ、一定の要件を満たした場合、奨励金を受けることができます。

■ 精神障害者を初めて雇用する場合、月額最大８万円（最長３か月間）

精神障害者を初めて雇用する場合は、月額最大８万円の奨励金を受けることができます。また、精神障害者は最大12か月トライアル雇用期間を設けることができます。ただし、奨励金の支給対象期間は３か月間に限ります。

「障害者トライアル雇用」の対象者

「障害者の雇用の促進等に関する法律 第２条第１号」に定める障害者に該当する方が対象で、障害の原因や障害の種類は問いません。

次のいずれかの要件を満たし、障害者トライアル雇用を希望した方が対象となります。

① 紹介日時点で、就労経験のない職業に就くことを希望している
② 紹介日の前日から過去２年以内に、２回以上離職や転職を繰り返している
③ 紹介日の前日時点で、離職している期間が６か月を超えている
④ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者

Q 短時間であれば働ける障害者を試行的に雇用する場合には？

A 精神障害者や発達障害者で、週20時間以上の就業時間での勤務が難しい人を雇用する場合、週10～20時間の短時間の試行雇用から開始し、職場への適応状況や体調などに応じて、トライアル雇用期間中に20時間以上の就労を目指す「障害者短時間トライアル雇用」制度もあります。

◆奨励金の支給額は、対象者１人当たり、**月額最大２万円（最長12か月間）**
◆障害者短時間トライアル雇用求人の提出が必要です。

<ご注意>

◆求人数を超えた障害者トライアル雇用は、実施できません。
◆障害者トライアル雇用対象者の選考は、書類ではなく面接で行うようお願いいたします。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290401雇障01

〈ケース3〉

求職者のニーズ

【障害者】
女性30代　精神障害（統合失調症）
障害特性：記憶力や集中力が不十分、
　　臨機応変な対応や同時進行の作業は苦手
職歴：看護補助２か月、商品補充1か月、事務1年半

求人事業主のニーズ

【事業主】
病院
身体障害者を雇用したことはあるが、
今まで精神障害者を雇用したことはない

① 就職に向けた課題
○ 作業進捗や単語を覚えていなかったり、何かに気を取られて注意散漫な時があったりする。
○ 一つの作業をしている時に、他の要素が加わると混乱してしまう。

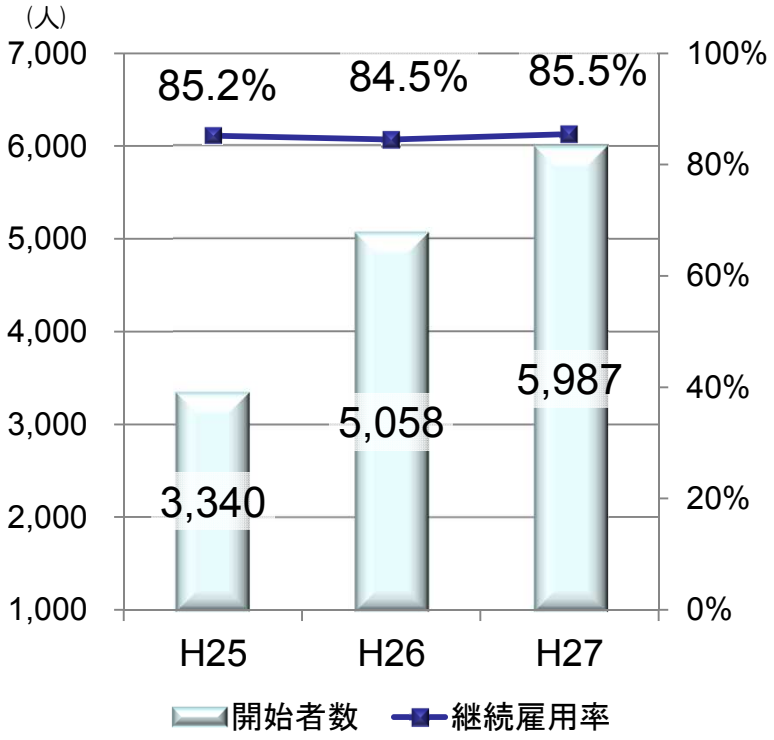
② 支援内容・ポイント
○ ハローワークの精神障害者雇用トータルサポーターと障害者就業・生活支援センターの職員が連携し、チーム支援を実施。
○ 事業所を訪問し、職場のキーパーソンを総務部長に決定。本人の障害特性を説明したり、
本人と一緒に職場で作業し、面談や助言を行った。

① 障害者雇用に当たっての課題
○ 身体障害者は雇用しているが、精神障害者を雇用した経験がないため、キーパーソンの決定や社員への周知が必要。
○ どのような仕事ができるかわからず、具体的な仕事の掘り起こしが課題。

② 支援内容・ポイント
○ トライアル雇用期間中に、ハローワーク等の職員が定期的に事業所を訪問。コピー業務や郵便物・カルテの搬送など、本人ができる仕事内容を具体的に掘り起こした。
○ 本人の障害特性を職場内でも共有し、休憩時間や通院日など、本人の健康面に留意した配慮を行った。

③ 結果
○ トライアル雇用期間中に、支援者も実際の職場に入り、割り当てる仕事を掘り起こすことができた。
○ トライアル雇用終了後も継続雇用に移行し、事務職として継続勤務中。

障害者トライアル雇用の活用実績



◎トライアル雇用後も、8割以上の方が継続して雇用されています！

障害者トライアル雇用を利用して雇用される障害者の方々は、年々増加しています。

また、多くの方がトライアル雇用終了後も企業において戦力として活躍されています。

障害者トライアル雇用を活用された事業所の事例

〈ケース１〉

求職者のニーズ

【障害者】
男性40代　重度知的障害・難病の重複障害
障害特性：運動失調症状（歩行が不安定等）、
　　言葉がうまく話せない
職歴：警備員8年、食品製造工６年、建築塗装工４年

求人事業主のニーズ

【事業主】
畜産食料品製造業、小規模事業所
障害者雇用の経験なし
障害者雇用に不安がある

① 就職に向けた課題
○ 近年になって重複障害となり、以前よりさらに手厚い支援体制の立ち上げを要する。

② 支援内容・ポイント
○ 地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所が連携し、チーム支援を実施。
○ 地域障害者職業センターでは知的障害の重度判定と職業指導、就業・生活支援センターでは職場適応のための助言、就労移行支援事業所では障害特性の理解などの本人向け支援を行う。

① 障害者雇用に当たっての課題
○ 小規模事業所であり、障害者の雇用経験がなく、障害者を雇用するノウハウがない。
○ 障害者を雇用することに漠然とした不安あり。

② 支援内容・ポイント
○ 養鶏作業員として職場実習を経て、トライアル雇用を開始。
○ チーム支援体制により、職員が定期的に事業所を訪問し、障害特性の理解、受け入れ環境の整備が進展。
○ 本人の作業への習熟、持続力を見極めながら、就業時間を延ばしていくよう助言。

③ 結果
○ 職場実習とトライアル雇用により、実際に作業する様子を事前に間近で見ることで、労働能力を確認でき、障害者を雇用する不安を払拭することができた。
○ トライアル雇用終了後は、継続雇用に移行。障害者就業・生活支援センターが引き続き支援を継続。

〈ケース２〉

求職者のニーズ

【障害者】
男性20代　広汎性発達障害
障害特性：突発的な対応や応用、対人関係が苦手
　　得意不得意の差が大きい
職歴：一般雇用で鉄道会社に勤務したが離職

求人事業主のニーズ

【事業主】
設備工事業
過去に障害者雇用の経験はあるが、短期間で離職
本社から障害者雇用の指示を受ける

① 就職に向けた課題
○ 障害者求人への応募が初めて。
○ 作業を正確に理解するまでに時間がかかる。マイペースで、突発的な対応や対人関係が苦手。
○ 職場のルールやマナーの理解が不十分。

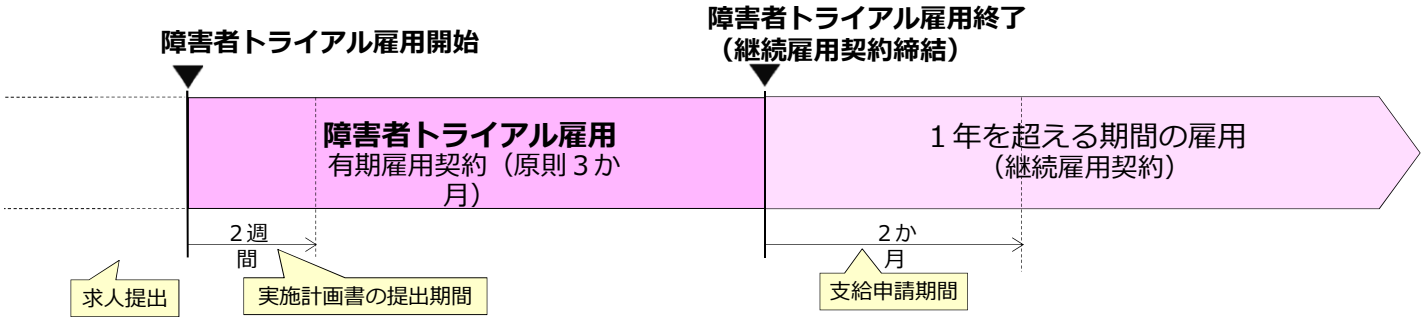
② 支援内容・ポイント
○ トライアル雇用期間中から、地域障害者職業センターのジョブコーチ支援を活用。
○ 障害特性をふまえて担当者を固定し、優先順位を整理してから指示してもらうよう調整。
○ 職場のルールやマナーについて、必要に応じて助言。

① 障害者雇用に当たっての課題
○ 過去に障害者を雇用した際、短期間で離職してしまったこと、配置する部署の担当者は障害者との関わりが初めてであることから、不安が大きい。

② 支援内容・ポイント
○ トライアル雇用を活用し、職務内容と本人が実際に対応できる内容について具体的に調整。
○ ジョブコーチからの障害特性と対応方法の助言により、担当者が障害特性を理解。他の従業員にも対応のポイントを伝えたり、担当者不在の際の仕事を準備したりできるようになった。

③ 結果
○ トライアル雇用とジョブコーチ支援を通じ、職場での受け入れ環境を整備。
○ 初めは週５日、１日７時間のパート勤務で継続雇用し、その後のステップアップについても方針を決定。
○ 継続雇用後もジョブコーチが事業所を訪問し、職場定着を支援。

「障害者トライアル雇用」の流れ　ハローワークから紹介を受け、継続雇用契約を締結した場合

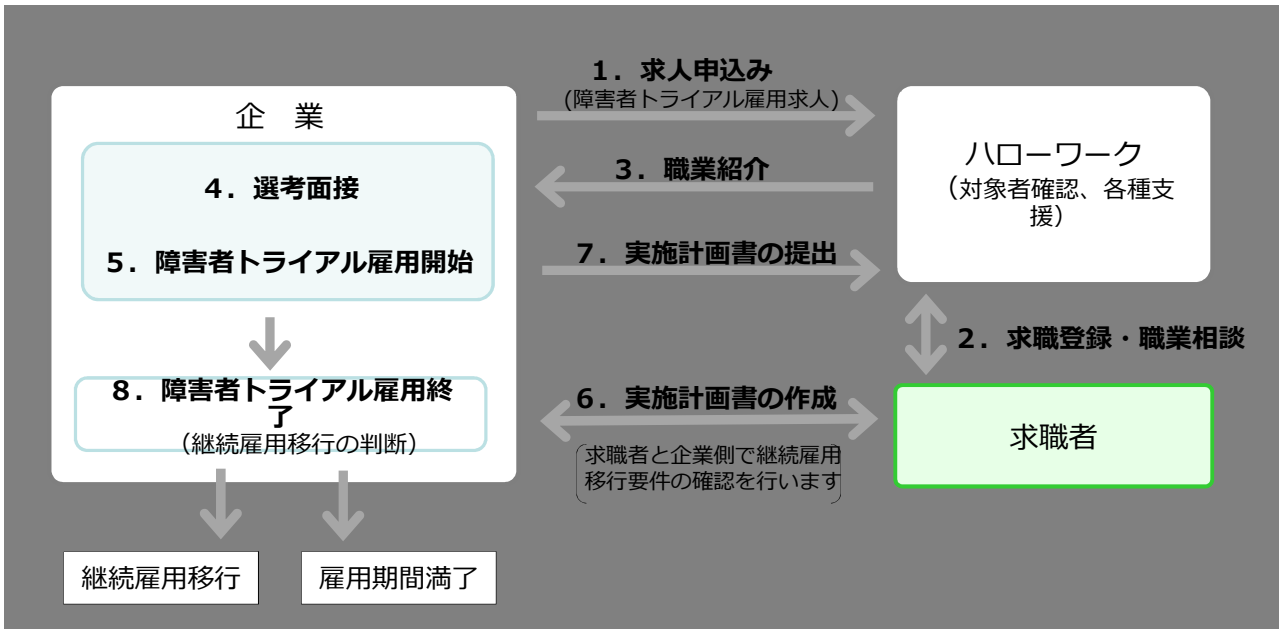


実施計画書：障害者トライアル雇用開始日から２週間以内に、対象者を紹介したハローワークに実施計画書を提出してください。実施計画書を提出する際は、雇用契約書など労働条件が確認できる書類を添付してください。

支給申請書：奨励金を受給するためには、障害者トライアル雇用終了日の翌日から２か月以内に、事業所を管轄するハローワークまたは労働局に支給申請書を提出する必要があります。申請期限を過ぎると奨励金を受給できなくなりますので、ご注意ください。

※　障害者トライアル雇用の途中で継続雇用へ移行した場合や自己都合で離職した場合、支給申請期間が変わります。速やかに対象者を紹介したハローワークへ連絡してください。

「障害者トライアル雇用」の仕組み　ハローワークから紹介を受けた場合



※次に該当する事業所等、支給対象にならない場合もありますので、ご留意ください。

1	基準期間（障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して６か月前の日から障害者トライアル雇用期間を終了する日までの 期間をいう）に、障害者トライアル雇用を行う事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合で離職させたことがある場合
2	基準期間に障害者トライアル雇用を行う事業所において、特定受給資格者となる離職理由のうち、「雇用保険被保険者離職票」の離職区分コードの１Ａまたは３Ａの理由によって離職した人の数を事業所全体の雇用保険被保険者数で割った割合が、６％ を超えていた場合（この離職者数が３人以下の場合を除く）
3	高年齢者雇用確保措置をとっていなかったために、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第10条第２項」に基づく勧告を受けた後、支給申請日までにその是正がなされていない場合
4	障害者総合支援法に基づく就労継続支援事業（A型）を行う事業所である場合（対象労働者を職員などの施設利用者以外の人と して雇い入れる場合を除く）
5	障害者トライアル雇用を開始した日の前日から起算して過去３年間に、障害者トライアル雇用を行った事業所において、障害 者トライアル雇用を実施した後に継続雇用する労働者として雇用されなかった障害者（障害者本人の都合による離職や本人の 責めに帰すべき解雇等は除く）の数に障害者トライアル雇用結果報告書兼障害者トライアル雇用奨励金支給申請書が提出され ていない人の数を加えた数が３人を超え、継続雇用する労働者として雇用された数を上回っている場合

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

【平成29年7月現在】 支給要件などが変更される場合があります。念のため、都道府県労働局またはハローワークにご確認ください。

高年齢者、障害者などの就職困難者を雇用する事業主をサポートします！！

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

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワーク等※の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して、助成金を支給します。

※ ハローワーク、地方運輸局、雇用関係給付金の取扱に係る同意書を労働局に提出している特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者

＜支　給　額＞

対象労働者に支払われた賃金の一部に相当する額として、下表の金額が、支給対象期（６か月）ごとに支給されます。

※（　）内は中小企業以外の企業に対する支給額・助成対象期間です。

【短時間労働者以外】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	**60（50）万円**	１年	30万円　×　2期 （ 25万円　×　2期 ）
身体・知的障害者	**120（50）万円**	２年（１年）	30万円　×　4期 （ 25万円　×　2期 ）
重度障害者等（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者）	**240（100）万円**	３年 （１年6か月）	40万円　×　6期 （ 33万円※×　3期 ） ※第３期の支給額は34万円

【短時間労働者】

対象労働者	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
高年齢者（60歳以上65歳未満）、母子家庭の母等	**40（30）万円**	１年	20万円　×　2期 （ 15万円　×　2期 ）
障害者	**80（30）万円**	２年（１年）	20万円　×　4期 （ 15万円　×　2期 ）

※1 対象労働者は、雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の方に限ります。
※2 短時間労働者とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満の労働者をいいます。
※3 中小企業とは、業種ごとに下表に該当するものをいいます。

小売業・飲食店	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数50人以下
サービス業	資本金もしくは出資の総額が5千万円以下または常時雇用する労働者数100人以下
卸売業	資本金もしくは出資の総額が1億円以下または常時雇用する労働者数100人以下
その他の業種	資本金もしくは出資の総額が3億円以下または常時雇用する労働者数300人以下

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290718雇企01

支給申請を行う前にご確認ください！

＜対象労働者＞

対 象 労 働 者（雇入れ日現在の満年齢が65歳未満の者に限る）	
イ　60歳以上の者 ロ　身体障害者 ハ　知的障害者 ニ　精神障害者 ホ　母子家庭の母等 ヘ　父子家庭の父 （児童扶養手当を受給している方に限る） ト　中国残留邦人等永住帰国者 チ　北朝鮮帰国被害者等	リ　認定駐留軍関係離職者（45歳以上） ヌ　沖縄失業者求職手帳所持者（45歳以上） ル　漁業離職者求職手帳所持者（45歳以上） ヲ　手帳所持者である漁業離職者等（45歳以上） ワ　一般旅客定期航路事業等離職者求職手帳所持者（45歳以上） カ　認定港湾運送事業離職者（45歳以上） ヨ　その他就職困難者（アイヌの人々：北海道に居住している45歳以上の者であり、かつハローワークの紹介による場合に限る）

※　アイヌの人々：「人権教育の為の国連10年」に関する国内計画（平成9年7月公表）に用いられている用語
※「雇用給付金取扱職業紹介事業者の標識を掲げる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者」の紹介による場合は、上記のヨに該当する者以外の者を雇い入れた場合に対象となります。

＜対象となる事業主＞

以下のすべてに該当する事業主です。

□①　雇用保険の適用事業主であること

□②　対象労働者（雇入れ日現在における満年齢が65歳未満の者に限る）をハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期すことのできる特定地方公共団体、有料・無料の職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介により、雇用保険の一般被保険者として雇い入れる事業主であること

□③　対象労働者を雇用保険の一般被保険者として継続して雇用すること（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（短時間労働者以外の重度障害者等を雇い入れる場合にあっては３年以上）であることをいう）が確実である※1と認められる事業主であること

※１：有期雇用契約において、勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は、継続して雇用することが確実であると認められず、支給対象となりません

□④　対象労働者の雇入れ日の前後６か月間（以下「基準期間」という）に事業主の都合による従業員の解雇（勧奨退職を含む）をしていないこと

□⑤　基準期間に倒産や解雇など特定受給資格者となる離職理由の被保険者数が対象労働者の雇入れ日における被保険者数の６％を超えていない（特定受給資格者となる離職理由の被保険者が３人以下の場合を除く）こと

□⑥　対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など）を整備・保管し、管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局が行う実地調査に協力するなど、助成金の支給または不支給の決定に係る審査に協力する事業主であること

□⑦　対象労働者の雇入れ日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者※2のうち、雇入れ日から起算して１年を経過する日（以下「確認日Ａ」という）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ａの時点で離職※3している割合が50％※4を超えていないこと

※２：平成29年４月１日の改正前の特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）の支給決定の対象となった者を含みます（以下⑧において同じ）。
※３：「離職」には、雇用保険被保険者資格の喪失原因が「１」である者（対象労働者の死亡など）は含みません。原則、理由を問わず、すべての離職を含みます。ただし。以下に該当する者は除きます（以下⑧において同じ）。
・　雇用保険被保険者資格の喪失原因が「２」（対象労働者の死亡、事業主都合による離職等以外の者）である者のうち、天災その他やむを得ない理由によって事業の継続が不可能となったことによる解雇などの離職理由により離職した者
・　同一事業所に継続して２年以上（助成対象期間が３年の者にあっては３年以上）雇用され、かつ、65歳以上の年齢で離職した者
・　就労継続支援Ａ型事業所のサービス利用者として雇用されていた者であって、離職理由がＡ型事業所の支援を受けたことによる一般就労への移行である者
※４：就労継続支援Ａ型事業所が、平成29年５月１日以降に対象労働者を雇い入れる場合は、「50％」を「25％」と読み替えます（以下⑧において同じ）。

□⑧　対象労働者の雇入れ日よりも前に特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の支給決定の対象となった者のうち、助成対象期間※5の末日の翌日から起算して１年を経過する日（以下「確認日Ｂ」という）が基準期間内にある者が５人以上いる場合であって、それらの者が、確認日Ｂ※6の時点で離職している割合が50％を超えていないこと

※５：助成対象期間の途中で離職した場合も、雇入れ時に定められた助成対象期間とします。
※６：助成対象期間が３年の者の場合は、確認日Ｂを「助成対象期間の末日の翌日」とします。

＜受給するための要件＞

以下のいずれにも該当しないことが受給するための要件となります。

□①　ハローワーク等の紹介以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合
□②　職業紹介を受けた日に雇用保険の被保険者である者など失業などの状態にない者を雇い入れる場合（重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者を一週間の所定労働時間が30時間以上で雇い入れた場合を除く）
□③　助成金の支給対象期間の途中または支給決定までに、対象労働者を事業主の都合により離職（解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当理由自己都合退職など）させた場合
□④　雇入れ日の前日から過去３年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
□⑤　雇入れ日の前日から過去３年間に、当該雇入れに係る事業所において、通算して３か月を超えて訓練・実習等を受講等したことがある者を雇い入れる場合
□⑥　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
□⑦　対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族及び姻族）である場合
□⑧　雇入れ日の前日から過去３年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
□⑨　支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合（時間外手当、休日出勤手当など基本給以外の手当等を支払っていない場合を含む）
□⑩　ハローワーク等の紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、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出があった場合
□⑪　助成金の申請を行う際に、雇入れに係る事業所で成立する保険関係に基づく前年度より前のいずれかの年度の労働保険料を滞納している場合
□⑫　偽りその他の不正行為により本来受けることのできない助成金などを受け、または受けようとしたことにより３年間にわたる不支給措置が取られている場合
□⑬　労働関係法令の違反を行ったことにより助成金を支給することが適切でないものと認められる場合
□⑭　高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
□⑮　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に基づく勧告等を受けた場合
□⑯　性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業またはこれらの営業の一部を受託する営業を行っており、接待業務などに従事する労働者として雇い入れる場合
□⑰　暴力団に関係している場合
□⑱　支給申請日または支給決定日の時点で倒産している場合

＜支給申請の流れ＞

① ハローワーク等からの紹介

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または無料船員職業紹介事業者の紹介による雇入れが対象となります。

②対象者の雇入れ

・対象労働者が雇入れ日の前日から過去３年間に働いたことのある事業所（出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修などを含む）に雇い入れられる場合、助成金の対象とはなりません。
・ハローワーク等の紹介日以前に雇用の予約があった対象労働者を雇い入れる場合なども助成金の対象とはなりません。

◇**支給申請の手続き**◇（詳細次ページ）

③ 助成金の第１期支給申請

④ 支給申請書の内容の調査・確認

⑤ 支給・不支給決定
（申請事業主に通知書送付）

提出された支給申請書の記載事項などについて支給要件に照らして審査し、適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査にはある程度時間を要しますので、あらかじめご了承ください。

⑥ 助成金の支給

支給決定が行われてから事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでには、ある程度時間を要しますので、あらかじめご了承ください。

※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

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などの帳簿の提示を求めることがあります。

＜支給申請の手続き＞

○ 助成金は、支給対象期※ごとに、2～6回に分けて支給します。

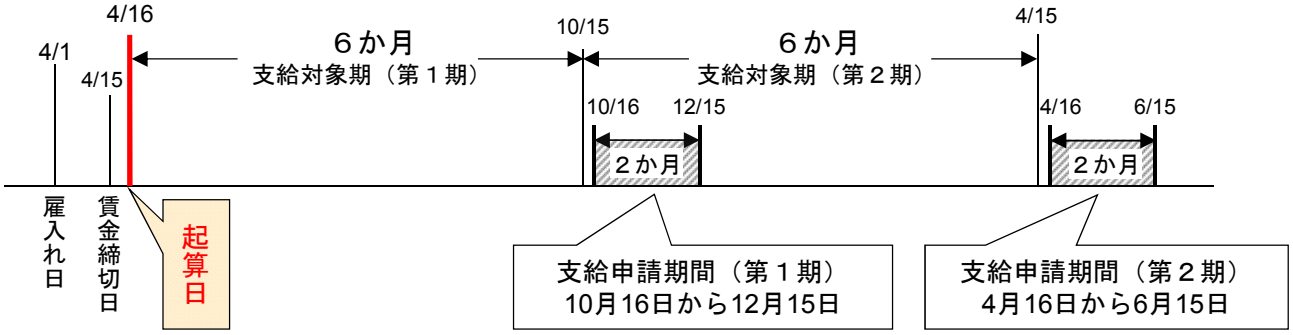
○ 支給申請は、支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに行います。

○ 支給申請期間は、各支給対象期の末日の翌日から2か月以内です。

○ 1回目の支給申請がなされていない場合でも、2回目以降の支給申請は行えます。
（ただし、既に支給申請期間が終了した支給対象期の助成金は支給されません。）

※ 支給対象期は、起算日から６か月間ごとに区切った期間です。起算日は、
- 賃金締切日が定められていない場合は雇入れ日
- 賃金締切日が定められている場合は雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日（ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日）となります。

【例： ４月１日に中小企業事業主が高年齢者を雇い入れた場合】



※ 対象労働者が支給対象期の途中で事業主の都合で離職した場合は、当該支給対象期については助成金の支給を受けることはできません。また、既に支給が行われた助成金についても返還を求めることがあります。

※ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合や所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されます。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の支給を受けることはできません。

～ ご注意 ～

○他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。

○国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。

○この助成金を受給した事業主は国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力をお願いします。
また、関係書類については、支給決定がされた時から５年間整理保存してください。

○偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取消を行います。この場合、すでに支給された助成金については全額を返還していただくとともに、不支給決定または支給決定の取消を受けた日以後３年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、公表する場合や詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

助成金の受給に当たっては、このほか、各種要件があります。

ご不明な点については、最寄りのハローワークまたは各都道府県労働局（職業安定部）へお問い合わせください。

事業主の皆さまへ

「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）」のご案内

「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）」は、障害者手帳を持たない発達障害や難病のある方を雇い入れる事業主に対して助成し、発達障害や難病のある方の雇用と職場定着を促進するためのものです。

発達障害や難病のある方を新たに雇い入れた事業主に助成金を支給します

以下の①～②のすべてに当てはまる対象者をハローワーク、地方運輸局、特定地方公共団体※1、職業紹介事業者※1の紹介により、**一般被保険者かつ継続して雇用する労働者**※2として**新たに雇用し、対象労働者の雇用管理に関する事項**※3**を報告する事業主**に助成金を支給します。

「発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース」の対象者

① 障害者手帳を所持していない方であって、発達障害または難病のある方※4

▶発達障害の場合：発達障害者支援法第２条に規定する発達障害者
（自閉症、アスペルガー症候群その他の広汎性発達障害、学習障害、注意欠陥多動性障害など）

▶難病の場合：別紙の難病がある方

② 雇入れ日時点で満年齢が65歳未満である方

※１　発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースの取扱いを行うに当たって、雇用関係給付金の取扱いについて同意書を労働局に提出している特定地方公共団体・職業紹介事業者をいいます。
※２　継続して雇用する労働者とは、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年以上あることをいいます。
※３　雇い入れた労働者に対する配慮事項などを支給申請にあわせて報告していただきます。
※４　「障害者の雇用の促進等に関する法律」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、同条第６号に規定する精神障害者に該当する方は除きます。

助成額

対象労働者	企業規模	助成対象期間※5	支給総額※6				
				第１期	第２期	第３期	第４期
短時間労働者※7以外の労働者	中小企業以外	１年	50万円	25万円	25万円		
	中小企業	２年	120万円	30万円	30万円	30万円	30万円
短時間労働者	中小企業以外	１年	30万円	15万円	15万円		
	中小企業	２年	80万円	20万円	20万円	20万円	20万円

※５,６　助成対象期間を６か月ごとに区分した期間を支給対象期（第１期・第２期・第３期・第４期）といい、支給総額を支給対象期に分けて支給します。
※７　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時間未満の労働者をいいます。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290718雇障01

対象となる事業主の要件

◆雇用保険の適用事業主であること

◆対象労働者の出勤状況や賃金の支払い状況などを明らかにする書類※8を整備・保管していること

※8　労働者名簿、賃金台帳、出勤簿など

<ご注意>

1．以下に該当する場合は助成金が支給されません

1	基準期間（対象労働者の雇入れ日の前日の前後６か月間）に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を解雇（勧奨退職を含む）など事業主都合で離職させたことがある場合
2	基準期間に、対象労働者を雇い入れた事業所において、雇用保険被保険者を、特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分コードの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などによる正当理由自己都合離職など）の理由によって、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
3	ハローワークなどの紹介以前に、雇用の内定（予約）があった対象労働者を雇い入れる場合
4	ハローワークなどの紹介時点で雇用保険被保険者など失業と同様の状態にあると認められない対象労働者を雇い入れる場合
5	雇入れ日の前日から過去３年間に、職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除く）を受けたことのある者を当該職場適応訓練を行った事業主が雇い入れる場合
6	雇入れ日の前日から過去３年間に、当該雇入れに係る事業所と雇用、請負、委任の関係にあった者、または出向、派遣、請負、委任の関係により当該雇入れに係る事業所において就労したことのある者を雇い入れる場合
7	雇入れ日の前日から過去３年間に、当該雇入れに係る事業所において、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者を雇い入れる場合
8	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か月を超えて受講などしたことがある訓練・実習などを行っていた事業主と、資本的・経済的・組織的関連性など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
9	対象労働者が、雇入れ事業主の事業所の代表者または取締役の３親等以内の親族（配偶者、３親等以内の血族と姻族）である場合
10	支給対象期における対象労働者の労働に対する賃金を、支払期日を超えて支払っていない場合
11	ハローワークなどの紹介時点と異なる条件で雇い入れた場合で、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
12	高年齢者雇用確保措置を講ずべきことの勧告を受けた場合
13	障害者総合支援法に基づく勧告等を受けた場合

2．支給対象期の途中や当該支給対象期に係る支給決定までに、対象労働者を事業主都合により離職※9させた場合は、当該支給申請は不支給となります。また、最後の支給対象期が経過する前に当該対象労働者を事業主都合により離職させた場合は、すでに支給されている分があればそれを返還する必要があります。

※9　事業主都合による離職とは、解雇、勧奨退職、事業縮小や賃金大幅低下、事業所移転等による正当自己都合離職などを指します。

この他にも支給要件があります。詳しくは、都道府県労働局・ハローワークへお問い合わせください。

受給までの流れ　ハローワークから紹介を受けた場合

① ハローワークに求人の申込み

↓ **ハローワークからの職業紹介**

② 対象労働者の雇入れ

障害者トライアル雇用終了後も、引き続き、一般被保険者として雇入れ、かつ、継続して雇用する労働者として雇用する場合、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コースを受給することができます。

↓ **◇支給申請の手続き◇**

③ 助成金の第１期支給申請

それぞれの支給対象期の末日の翌日から起算して２か月以内に、労働局またはハローワークに、対象労働者の雇用管理事項報告書などを添付して支給申請書を提出する必要があります。

↓ **支給審査**
支給決定

④ 助成金の受給

職場適応支援を行うため、第１期支給申請後にハローワーク職員が職場を訪問します。

※第２～４期支給申請も同様の手続きが必要です。

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース対象疾患一覧　１（別紙）

番号	疾病名	番号	疾病名	番号	疾病名
1	アイカルディ症候群	64	完全大血管転位症	127	コフィン・ローリー症候群
2	アイザックス症候群	65	眼皮膚白皮症	128	混合性結合組織病
3	ＩｇＡ腎症	66	偽性副甲状腺機能低下症	129	鰓耳腎症候群
4	ＩｇＧ４関連疾患	67	ギャロウェイ・モワト症候群	130	再生不良性貧血
5	亜急性硬化性全脳炎	68	急性壊死性脳症	131	サイトメガロウィルス角膜内皮炎
6	アジソン病	69	急性網膜壊死	132	再発性多発軟骨炎
7	アッシャー症候群	70	球脊髄性筋萎縮症	133	左心低形成症候群
8	アトピー性脊髄炎	71	急速進行性糸球体腎炎	134	サルコイドーシス
9	アペール症候群	72	強直性脊椎炎	135	三尖弁閉鎖症
10	アミロイドーシス	73	強皮症	136	三頭酵素欠損症
11	アラジール症候群	74	巨細胞性動脈炎	137	CFC症候群
12	有馬症候群	75	巨大静脈奇形（頚部口腔咽頭びまん性病変）	138	シェーグレン症候群
13	アルポート症候群	76	巨大動静脈奇形（頚部顔面又は四肢病変）	139	色素性乾皮症
14	アレキサンダー病	77	巨大膀胱短小結腸腸管蠕動不全症	140	自己貪食空胞性ミオパチー
15	アンジェルマン症候群	78	巨大リンパ管奇形（頚部顔面病変）	141	自己免疫性肝炎
16	アントレー・ビクスラー症候群	79	筋萎縮性側索硬化症	142	自己免疫性後天性凝固因子欠乏症
17	イソ吉草酸血症	80	筋型糖原病	143	自己免疫性溶血性貧血
18	一次性ネフローゼ症候群	81	筋ジストロフィー	144	四肢形成不全
19	一次性膜性増殖性糸球体腎炎	82	クッシング病	145	シトステロール血症
20	１ｐ36欠失症候群	83	クリオピリン関連周期熱症候群	146	シトリン欠損症
21	遺伝性自己炎症疾患	84	クリッペル・トレノネー・ウェーバー症候群	147	紫斑病性腎炎
22	遺伝性ジストニア	85	クルーゾン症候群	148	脂肪萎縮症
23	遺伝性周期性四肢麻痺	86	グルコーストランスポーター１欠損症	149	若年性肺気腫
24	遺伝性膵炎	87	グルタル酸血症1型	150	シャルコー・マリー・トゥース病
25	遺伝性鉄芽球性貧血	88	グルタル酸血症2型	151	重症筋無力症
26	VATER症候群	89	クロウ・深瀬症候群	152	修正大血管転位症
27	ウィーバー症候群	90	クローン病	153	シュワルツ・ヤンペル症候群
28	ウィリアムズ症候群	91	クロンカイト・カナダ症候群	154	徐波睡眠期持続性棘徐波を示すてんかん性脳症
29	ウィルソン病	92	痙攣重積型（二相性）急性脳症	155	神経細胞移動異常症
30	ウエスト症候群	93	結節性硬化症	156	神経軸索スフェロイド形成を伴う遺伝性びまん性白質脳症
31	ウェルナー症候群	94	結節性多発動脈炎	157	神経線維腫症
32	ウォルフラム症候群	95	血栓性血小板減少性紫斑病	158	神経フェリチン症
33	ウルリッヒ病	96	限局性皮質異形成	159	神経有棘赤血球症
34	HTLV－１関連脊髄症	97	原発性局所多汗症	160	進行性核上性麻痺
35	ＡＴＲ－Ｘ症候群	98	原発性硬化性胆管炎	161	進行性骨化性線維異形成症
36	ＡＤＨ分泌異常症	99	原発性高脂血症	162	進行性多巣性白質脳症
37	エーラス・ダンロス症候群	100	原発性側索硬化症	163	進行性白質脳症
38	エプスタイン症候群	101	原発性胆汁性胆管炎	164	進行性ミオクローヌスてんかん
39	エプスタイン病	102	原発性免疫不全症候群	165	心室中隔欠損を伴う肺動脈閉鎖症
40	エマヌエル症候群	103	顕微鏡的大腸炎	166	心室中隔欠損を伴わない肺動脈閉鎖症
41	遠位型ミオパチー	104	顕微鏡的多発血管炎	167	スタージ・ウェーバー症候群
42	円錐角膜	105	高ＩｇＤ症候群	168	スティーヴンス・ジョンソン症候群
43	黄色靭帯骨化症	106	好酸球性消化管疾患	169	スミス・マギニス症候群
44	黄斑ジストロフィー	107	好酸球性多発血管炎性肉芽腫症	170	スモン
45	大田原症候群	108	好酸球性副鼻腔炎	171	脆弱X症候群
46	オクシピタル・ホーン症候群	109	抗糸球体基底膜腎炎	172	脆弱Ｘ症候群関連疾患
47	オスラー病	110	後縦靭帯骨化症	173	正常圧水頭症
48	カーニー複合	111	甲状腺ホルモン不応症	174	成人スチル病
49	海馬硬化を伴う内側側頭葉てんかん	112	拘束型心筋症	175	成長ホルモン分泌亢進症
50	潰瘍性大腸炎	113	高チロシン血症1型	176	脊髄空洞症
51	下垂体前葉機能低下症	114	高チロシン血症2型	177	脊髄小脳変性症(多系統萎縮症を除く。)
52	家族性地中海熱	115	高チロシン血症3型	178	脊髄髄膜瘤
53	家族性良性慢性天疱瘡	116	後天性赤芽球癆	179	脊髄性筋萎縮症
54	カナバン病	117	広範脊柱管狭窄症	180	セピアプテリン還元酵素（SR）欠損症
55	化膿性無菌性関節炎・壊疽性膿皮症・アクネ症候群	118	抗リン脂質抗体症候群	181	前眼部形成異常
56	歌舞伎症候群	119	コケイン症候群	182	全身型若年性特発性関節炎
57	ガラクトース-1-リン酸ウリジルトランスフェラーゼ欠損症	120	コステロ症候群	183	全身性エリテマトーデス
58	カルニチン回路異常症	121	骨形成不全症	184	先天異常症候群
59	加齢黄斑変性	122	骨髄異形成症候群	185	先天性横隔膜ヘルニア
60	肝型糖原病	123	骨髄線維症	186	先天性核上性球麻痺
61	間質性膀胱炎（ハンナ型）	124	ゴナドトロピン分泌亢進症	187	先天性気管狭窄症
62	環状20番染色体症候群	125	５ｐ欠失症候群	188	先天性魚鱗癬
63	関節リウマチ	126	コフィン・シリス症候群	189	先天性筋無力症候群

発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース対象疾患一覧　2（別紙）

番号	疾病名	番号	疾病名	番号	疾病名
190	先天性グリコシルホスファチジルイノシトール（GPI）欠損症	249	那須・ハコラ病	308	ペルーシド角膜辺縁変性症
191	先天性三尖弁狭窄症	250	軟骨無形成症	309	ペルオキシソーム病（副腎白質ジストロフィーを除く。）
192	先天性腎性尿崩症	251	難治頻回部分発作重積型急性脳炎	310	片側巨脳症
193	先天性赤血球形成異常性貧血	252	22q11.2欠失症候群	311	片側痙攣・片麻痺・てんかん症候群
194	先天性僧帽弁狭窄症	253	乳幼児肝巨大血管腫	312	芳香族L－アミノ酸脱炭酸酵素欠損症
195	先天性大脳白質形成不全症	254	尿素サイクル異常症	313	発作性夜間ヘモグロビン尿症
196	先天性肺静脈狭窄症	255	ヌーナン症候群	314	ポルフィリン症
197	先天性風疹症候群	256	ネイルパテラ症候群（爪膝蓋骨症候群）/LMX1B関連腎症	315	マリネスコ・シェーグレン症候群
198	先天性副腎低形成症	257	脳腱黄色腫症	316	マルファン症候群
199	先天性副腎皮質酵素欠損症	258	脳表ヘモジデリン沈着症	317	慢性炎症性脱髄性多発神経炎／多巣性運動ニューロパチー
200	先天性ミオパチー	259	膿疱性乾癬	318	慢性血栓塞栓性肺高血圧症
201	先天性無痛無汗症	260	嚢胞性線維症	319	慢性再発性多発性骨髄炎
202	先天性葉酸吸収不全	261	パーキンソン病	320	慢性膵炎
203	前頭側頭葉変性症	262	バージャー病	321	慢性特発性偽性腸閉塞症
204	早期ミオクロニー脳症	263	肺静脈閉塞症／肺毛細血管腫症	322	ミオクロニー欠神てんかん
205	総動脈幹遺残症	264	肺動脈性肺高血圧症	323	ミオクロニー脱力発作を伴うてんかん
206	総排泄腔遺残	265	肺胞蛋白症（自己免疫性又は先天性）	324	ミトコンドリア病
207	総排泄腔外反症	266	肺胞低換気症候群	325	無虹彩症
208	ソトス症候群	267	バッド・キアリ症候群	326	無脾症候群
209	ダイアモンド・ブラックファン貧血	268	ハンチントン病	327	無βリポタンパク血症
210	第14番染色体父親性ダイソミー症候群	269	汎発性特発性骨増殖症	328	メープルシロップ尿症
211	大脳皮質基底核変性症	270	ＰＣＤＨ19関連症候群	329	メチルグルタコン酸尿症
212	大理石骨病	271	非ケトーシス型高グリシン血症	330	メチルマロン酸血症
213	ダウン症候群	272	肥厚性皮膚骨膜症	331	メビウス症候群
214	高安動脈炎	273	非ジストロフィー性ミオトニー症候群	332	メンケス病
215	多系統萎縮症	274	皮質下梗塞と白質脳症を伴う常染色体優性脳動脈症	333	網膜色素変性症
216	タナトフォリック骨異形成症	275	肥大型心筋症	334	もやもや病
217	多発血管炎性肉芽腫症	276	左肺動脈右肺動脈起始症	335	モワット・ウイルソン症候群
218	多発性硬化症／視神経脊髄炎	277	ビタミンD依存性くる病/骨軟化症	336	薬剤性過敏症症候群
219	多発性軟骨性外骨腫症	278	ビタミンＤ抵抗性くる病/骨軟化症	337	ヤング・シンプソン症候群
220	多発性嚢胞腎	279	ビッカースタッフ脳幹脳炎	338	優性遺伝形式をとる遺伝性難聴
221	多脾症候群	280	非典型溶血性尿毒症症候群	339	遊走性焦点発作を伴う乳児てんかん
222	タンジール病	281	非特異性多発性小腸潰瘍症	340	４p欠失症候群
223	単心室症	282	皮膚筋炎／多発性筋炎	341	ライソゾーム病
224	弾性線維性仮性黄色腫	283	びまん性汎細気管支炎	342	ラスムッセン脳炎
225	短腸症候群	284	肥満低換気症候群	343	ランゲルハンス細胞組織球症
226	胆道閉鎖症	285	表皮水疱症	344	ランドウ・クレフナー症候群
227	遅発性内リンパ水腫	286	ヒルシュスプルング病（全結腸型又は小腸型）	345	リジン尿性蛋白不耐症
228	チャージ症候群	287	ファイファー症候群	346	両側性小耳症・外耳道閉鎖症
229	中隔視神経形成異常症/ドモルシア症候群	288	ファロー四徴症	347	両大血管右室起始症
230	中毒性表皮壊死症	289	ファンコニ貧血	348	リンパ管腫症/ゴーハム病
231	腸管神経節細胞僅少症	290	封入体筋炎	349	リンパ脈管筋腫症
232	TSH分泌亢進症	291	フェニルケトン尿症	350	類天疱瘡（後天性表皮水疱症を含む。）
233	TNF受容体関連周期性症候群	292	複合カルボキシラーゼ欠損症	351	ルビンシュタイン・テイビ症候群
234	低ホスファターゼ症	293	副甲状腺機能低下症	352	レーベル遺伝性視神経症
235	天疱瘡	294	副腎白質ジストロフィー	353	レシチンコレステロールアシルトランスフェラーゼ欠損症
236	禿頭と変形性脊椎症を伴う常染色体劣性白質脳症	295	副腎皮質刺激ホルモン不応症	354	劣性遺伝形式をとる遺伝性難聴
237	特発性拡張型心筋症	296	ブラウ症候群	355	レット症候群
238	特発性間質性肺炎	297	プラダー・ウィリ症候群	356	レノックス・ガストー症候群
239	特発性基底核石灰化症	298	プリオン病	357	ロスムンド・トムソン症候群
240	特発性血小板減少性紫斑病	299	プロピオン酸血症	358	肋骨異常を伴う先天性側弯症
241	特発性血栓症（遺伝性血栓性素因によるものに限る。）	300	PRL分泌亢進症（高プロラクチン血症）		
242	特発性後天性全身性無汗症	301	閉塞性細気管支炎		
243	特発性大腿骨頭壊死症	302	β-ケトチオラーゼ欠損症		
244	特発性門脈圧亢進症	303	ベーチェット病		
245	特発性両側性感音難聴	304	ベスレムミオパチー		
246	突発性難聴	305	ヘパリン起因性血小板減少症		
247	ドラベ症候群	306	ヘモクロマトーシス		
248	中條・西村症候群	307	ペリー症候群		

特定求職者雇用開発助成金
（障害者初回雇用コース）のご案内

１　障害者初回雇用コースとは

障害者雇用の経験のない中小企業（障害者の雇用義務制度の対象となる労働者数５０～３００人の中小企業）において、雇用率制度の対象となるような障害者を初めて雇用し、当該雇入れによって法定雇用率を達成する場合に助成するものであり、中小企業における障害者雇用の促進を図ることを目的としています。

☆トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）・特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）との併給が可能です。

２　対象となる障害者

次の①～③のいずれかに該当する求職者が対象労働者となります。

① 身体障害者
② 知的障害者（療育手帳の交付を受けている者または児童相談所等による判定を受けている者に限る。）
③ 精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）

３　支給要件その１・・・雇い入れ時の要件

２の対象労働者を次の（１）と（２）によって雇い入れる場合に支給されます。

（１）**ハローワーク**または地方運輸局（船員として雇い入れる場合）（以下両者を「ハローワーク等」という）の**紹介により雇い入れ**ること

（２）常時雇用する雇用保険被保険者として雇い入れ、本助成金の支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められること

注意　（１）次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、その雇入れ完了日の前日から過去３年間に、雇用、出向、派遣、請負、アルバイト、事前研修など、雇入事業主の事業所で就労したことがある場合。
③対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去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対象労働者が、その雇入れ完了日の前日から過去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。
⑤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、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出があった場合。
⑥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払われていない場合。

（２）１人目の対象労働者を雇い入れた日から支給申請日までの間に、対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）した場合は不支給となります。

４　支給要件その２・・・法定雇用率の達成

１人目の対象労働者を雇い入れた日の翌日から起算して３か月後の日までの間に、雇い入れた対象労働者の数（※1）が障害者雇用促進法第４３条第１項に規定する法定雇用障害者数以上となって、法定雇用率を達成すること（この達成をした日を以下「雇入れ完了日」という）（※2）が必要になります。

※1 重度身体障害者又は重度知的障害者を雇い入れる場合は１人で２人分として、短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者を言います。）として雇い入れる場合は２人（重度身体障害者又は重度知的障害者を短時間労働者として雇い入れる場合は１人）で１人分としてカウントされます。

※2 支給対象期の末日までに法定雇用率未達成となった場合、奨励金は支給されません。

（参考） 法定雇用率達成のために必要な対象労働者数

常用労働者数	対象労働者数	常用労働者数	対象労働者数
50～100人未満	1人	200～250人未満	4人
100～150人未満	2人	250～300人未満	5人
150～200人未満	3人	300人	6人

５　支給対象事業主

本奨励金を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たしていることが必要です。

【注意】本奨励金の要件は平成25年４月１日に改正を行っており、平成25年４月１日以降に対象労働者の雇入れを行う事業主が対象となります。

１ 支給申請時点で、雇用する常用労働者数（※3）が５０人～３００人の事業主である。

※3 「障害者雇用促進法」第４３条第１項に規定する労働者をいいます。なお、除外率設定業種にあっては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。

２ １人目の支給対象者の雇入れの日の前日までの過去３年間に、障害者（上記２「対象となる障害者」）について雇用実績がない事業主である。

３ 雇入れ完了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、雇入れ事業主の事業所において、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（勧奨退職等含む）していない事業主である。

４ 雇入れ完了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、雇入れ事業主の事業所において、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、当該雇入れ完了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ない事業主である。

※4 雇用保険の離職票上の離職区分コードの１Ａまたは３Ａ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。

５ 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事業主以外の事業主である。

６ 就労継続支援Ａ型の事業を実施している事業主以外の事業主である。

６　支給額

支給対象事業主に対し１２０万円が支給されます。

支給申請手続きなど詳しくは、北海道労働局、ハローワークへお問い合わせください。

【平成２９年４月現在】要件等が変更になる場合がありますのでご注意ください。

障害者を多数雇用する事業主の皆さまへ

税制優遇制度のご案内

障害者を多数雇用するなど、障害者の雇用や就業に積極的な企業は、税制優遇制度を利用することができます。
法人税（個人事業主の場合は所得税）や事業所税、不動産取得税、固定資産税の優遇措置が受けられます。

■利用できる税制優遇制度

1 機械等の割増償却措置（法人税・所得税）
2 助成金の非課税措置（法人税・所得税）
3 事業所税の軽減措置
4 不動産取得税の軽減措置
5 固定資産税の軽減措置

事務手続

●上記１、３（資産割のみ）、４、５の税制優遇制度を利用するには、要件を満たしているかどうかの確認が必要です。
最寄りのハローワークで、要件確認の手続をしてください。要件を満たしている場合には、証明書が交付されます。

●証明書は、税務署や都道府県税事務所で税の申告をする際、求めに応じて提示してください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL290401雇障06

税制優遇制度の概要

1 機械等の割増償却措置（法人税・所得税）

次のいずれかの要件を満たす事業主が、減価償却を行う際、その事業年度、またはその前５年以内に開始した各事業年度に取得・製作、建設した機械や設備など（障害者が労働に従事する事業所にある資産に限ります（※））について、普通償却限度額に加えて、機械は24%、工場用建物は32%の割増償却をすることができます。

適用期限：平成30年３月31日

※　障害者が労働に従事する事業所にある資産とは、以下の①②に掲げる資産をいう。
①障害者が労働に従事する事業所に設置されている機械及び装置
②障害者が労働に従事する工場用建物及びその付属設備

■対象となる事業主の要件

次のいずれかの要件を満たす事業主

①労働者の総数に占める障害者の割合が50%以上※1

②雇用している障害者数が20人以上であり、かつ労働者の総数に占める障害者の割合が25%以上※1

③法定雇用率を達成している事業主で、雇用している障害者数が20人以上※2であり、かつ雇用障害者に占める重度障害者※3の割合が50%以上※2

※1　短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人としてカウント（ダブルカウント）
重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

※2　ダブルカウントなし。短時間労働者は１人を0.5人としてカウント

※3　重度身体・重度知的・精神障害者

2 助成金の非課税措置（法人税・所得税）

国や地方公共団体の補助金、給付金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金※の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に使った場合、その助成金分については、圧縮記帳により損金算入（法人税）、または総収入金額に不算入（所得税）とすることができます。

適用期限：なし（恒久措置）

※障害者雇用納付金制度に基づく助成金

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、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

3 事業所税の軽減措置

■資産割

障害者を多数雇用する事業所の事業主が助成金の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業にかかる事業所税について、課税標準となるべき事業所床面積の２分の１に相当する部分について控除できます。

■従業員割

事業所税の課税標準となるべき従業員給与総額の算定について、障害者に支払う給与総額を控除できます。

適用期限：なし（恒久措置）

資産割のみ以下の要件を満たす必要があります。従業員割には特に要件はありません。

■対象となる事業所の要件

雇用している障害者数が10人以上※1であり、かつ労働者の総数に占める障害者割合が50%以上※2

※1 重度以外の障害者で短時間労働者は１人を0.5人としてカウント

※2 短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人として、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

■対象となる助成金

雇用保険二事業に基づく「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」、障害者雇用納付金制度に基づく「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」

4 不動産取得税の軽減措置

障害者を多数雇用する事業所の事業主が助成金の支給を受けて事業用施設を取得し、引き続き３年以上、事業用に使用した場合には、その施設の取得に伴う不動産取得税について、取得価格の10分の１相当額に税率を乗じた額が減額されます。

適用期限：平成31年３月31日

■対象となる事業所の要件

雇用している障害者数が20人以上であり、かつ労働者の総数に占める障害者の割合が50%以上

※短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人として、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

■対象となる助成金

雇用保険二事業に基づく「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」、障害者雇用納付金制度に基づく「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」

5 固定資産税の軽減措置

障害者を多数雇用する事業所が助成金の支給を受けて事業用施設を取得した場合には、その施設についての固定資産税の課税標準は、当初５年度分に限り、課税標準となるべき価格から取得価格の６分の１に障害者雇用割合を乗じた金額が減額されます。

適用期限：平成31年３月31日

■対象となる事業所の要件

雇用している障害者数が20人以上であり、かつ労働者の総数に占める障害者の割合が50%以上

※短時間労働者を除く重度障害者は1人を2人として、重度以外の障害者である短時間労働者は1人を0.5人としてカウント

■対象となる助成金

雇用保険二事業に基づく「中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金」、
障害者雇用納付金制度に基づく「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」

要件確認の手続きについては最寄りのハローワークに、
制度については、最寄りの税務署または都道府県税事務所にお問い合わせください。

身体障害者障害程度等級表

			1級	2級	3級
視覚障害			両眼の視力（万国式試視力表によって測ったものをいい、屈折異常のある者については、きょう正視力について測ったものをいう。以下同じ）の和が0.01以下のもの	1. 両眼の視力の和が0.02以上0.04以下のもの	1. 両眼の視力の和が0.05以上0.08以下のもの
				2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が95％以上のもの	2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内でかつ両眼による視野について視能率による損失率が90％以上のもの
聴覚又は平衡機能の障害	聴覚障害		―	両耳の聴力レベルがそれぞれ 100デシベル以上のもの（両耳全ろう）	両耳の聴力レベルが90デシベル以上のもの（耳介に接しなければ大声語を理解し得ないもの）
	平衡機能障害		―	―	平衡機能の極めて著しい障害
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害			―	―	音声機能、言語機能又はそしゃく機能の喪失
肢体不自由	上肢		1. 両上肢の機能を全廃したもの	1. 両上肢の機能の著しい障害	1. 両上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの
			2. 両上肢を手関節以上で欠くもの	2. 両上肢のすべての指を欠くもの	2. 両上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの
				3. 1上肢を上腕の2分の1以上で欠くもの	3. 1上肢の機能の著しい障害
				4. 1上肢の機能を全廃したもの	4. 1上肢のすべての指を欠くもの
					5. 1上肢のすべての指の機能を全廃したもの
	下肢		1. 両下肢の機能を全廃したもの	1. 両下肢の機能の著しい障害	1. 両下肢をショパー関節以上で欠くもの
			2. 両下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの	2. 両下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの	2. 1下肢を大腿の2分の1以上で欠くもの
					3. 1下肢の機能を全廃したもの
	体幹		体幹の機能障害により坐っていることができないもの	1. 体幹の機能障害により坐位又は起立位を保つことが困難なもの	体幹の機能障害により歩行が困難なもの
				2. 体幹の機能障害により立ち上がることが困難なもの	
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害	上肢機能	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作がほとんど不可能なもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が極度に制限されるもの	不随意運動・失調等により上肢を使用する日常生活動作が著しく制限されるもの
		移動機能	不随意運動・失調等により歩行が不可能なもの	不随意運動・失調等により歩行が極度に制限されるもの	不随意運動・失調等により歩行が家庭内での日常生活活動に制限されるもの
心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸若しくは小腸若しくはヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害	心臓機能障害		心臓の機能の障害により自己の身辺の日常生活活動が極度に制限されるもの	―	心臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	じん臓機能障害		じん臓の機能の障害により自己の身辺の日常生活活動が極度に制限されるもの	―	じん臓の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	呼吸器機能障害		呼吸器の機能の障害により自己の身辺の日常生活活動が極度に制限されるもの	―	呼吸器の機能の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	ぼうこう又は直腸の機能障害		ぼうこう又は直腸の機能の障害により自己の身辺の日常生活活動が極度に制限されるもの	―	ぼうこう又は直腸の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	小腸機能障害		小腸の機能の障害により自己の身辺の日常生活活動が極度に制限されるもの	―	小腸の障害により家庭内での日常生活活動が著しく制限されるもの
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害		ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活がほとんど不可能なもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が極度に制限されるもの	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により日常生活が著しく制限されるもの（社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く。）
	肝機能障害		肝臓の機能の障害により日常生活活動がほとんど不可能なもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が極度に制限されるもの	肝臓の機能の障害により日常生活活動が著しく制限されるもの(社会での日常生活活動が著しく制限されるものを除く)

		4級	5級	6級	7級
視覚障害		1. 両眼の視力の和が0.09以上0.12以下のもの 2. 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの	1. 両眼の視力の和が0.13以上0.2以下のもの 2. 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの	1眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6 以下のもので、両眼の視力の和が0.2を越えるもの	―
聴覚又は平衡機能の障害	聴覚障害	1. 両耳の聴力レベルが80デシベル以上のもの（耳介に接しなければ話声語を理解し得ないもの） 2. 両耳による普通話声の最良の語音明瞭度が50パーセント以下のもの	―	1. 両耳の聴力レベルが70デシベル以上のもの（40センチメートル以上の距離で発声された会話語を理解し得ないもの） 2. 1側耳の聴力レベルが90デシベル以上、他側耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの	―
	平衡機能障害	―	平衡機能の著しい障害	―	―
音声機能、言語機能又はそしゃく機能の障害		音声機能、言語機能又はそしゃく機能の著しい障害	―	―	―
肢体不自由	上肢	1. 両上肢のおや指を欠くもの 2. 両上肢のおや指の機能を全廃したもの 3. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能を全廃したもの 4. 1上肢のおや指及びひとさし指を欠くもの 5. 1上肢のおや指及びひとさし指の機能を全廃したもの 6. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指を欠くもの 7. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能を全廃したもの 8. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の4指の機能を全廃したもの	1. 両上肢のおや指の機能の著しい障害 2. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能の著しい障害 3. 1上肢のおや指を欠くもの 4. 1上肢のおや指の機能を全廃したもの 5. 1上肢のおや指及びひとさし指の機能の著しい障害 6. おや指又はひとさし指を含めて1上肢の3指の機能の著しい障害	1. 1上肢のおや指の機能の著しい障害 2. ひとさし指を含めて1上肢の2指を欠くもの 3. ひとさし指を含めて1上肢の2指の機能を全廃したもの	1. 1上肢の機能の軽度の障害 2. 1上肢の肩関節、肘関節又は手関節のうち、いずれか1関節の機能の軽度の障害 3. 1上肢の手指の機能の軽度の障害 4. ひとさし指を含めて1上肢の2指の機能の著しい障害 5. 1上肢のなか指、くすり指及び小指を欠くもの 6. 1上肢のなか指、くすり指及び小指の機能を全廃したもの
	下肢	1. 両下肢のすべての指を欠くもの 2. 両下肢のすべての指の機能を全廃したもの 3. 1下肢を下腿の2分の1以上で欠くもの 4. 1下肢の機能の著しい障害 5. 1下肢の股関節又は膝関節の機能を全廃したもの 6. 1下肢が健側に比して10センチメートル以上又は健側の長さの10分の1以上短いもの	1. 1下肢の股関節又は膝関節の機能の著しい障害 2. 1下肢の足関節の機能を全廃したもの 3. 1下肢が健側に比して5センチメートル以上又は健側の長さの15分の1以上短いもの	1. 1下肢をリスフラン関節以上で欠くもの 2. 1下肢の足関節の機能の著しい障害	1. 両下肢のすべての指の機能の著しい障害 2. 1下肢の機能の軽度の障害 3. 1下肢の股関節、膝関節又は足関節のうち、いずれか1関節の機能の軽度の障害 4. 1下肢のすべての指を欠くもの 5. 1下肢のすべての指の機能を全廃したもの 6. 1下肢が健側に比して3センチメートル以上又は健側の長さの20分の1以上短いもの
	体幹	―	体幹の機能の著しい障害	―	―
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害 上肢機能	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	不随意運動・失調等による上肢の機能障害により社会での日常生活活動に支障のあるもの	不随意運動・失調等により上肢の機能の劣るもの	上肢に不随意運動・失調等を有するもの
	乳幼児期以前の非進行性の脳病変による運動機能障害 移動機能	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの	不随意運動・失調等により社会での日常生活活動に支障のあるもの	不随意運動・失調等により移動機能の劣るもの	下肢に不随意運動・失調等を有するもの
心臓、じん臓若しくは呼吸器又はぼうこう若しくは直腸若しくは小腸若しくはヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害	心臓機能障害	心臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			
	じん臓機能障害	じん臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			
	呼吸器機能障害	呼吸器の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			
	ぼうこう又は直腸の機能障害	ぼうこう又は直腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			
	小腸機能障害	小腸の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			
	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫機能障害	ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害により社会での日常生活が著しく制限されるもの			
	肝機能障害	肝臓の機能の障害により社会での日常生活活動が著しく制限されるもの			

備考

1. 同一の等級について2つの重複する障害がある場合は、1級上の級とする。ただし、2つの重複する障害が特に本表中に指定せられているものは、該当等級とする。
2. 肢体不自由者においては、7級に該当する障害が2以上重複する場合は、6級とする。
3. 異なる等級について2以上の重複する障害がある場合については、障害の程度を勘案して当該等級より上の級とすることができる。
4. 「指を欠くもの」とは、おや指については指骨間関節、その他の指については第1指骨間関節以上を欠くものをいう。
5. 「指の機能障害」とは、中手指節関節以下の障害をいい、おや指については、対抗運動障害をも含むものとする。
6. 上肢又は下肢欠損の断端の長さは、実用長（上腕においては腋窩より、大腿においては坐骨結節の高さより計測したもの）をもって計測したものをいう。
7. 下肢の長さは、前腸骨棘より内くるぶし下端までを計測したものをいう。

<除外率設定業種及び除外率>

除外率設定業種	除外率
非鉄金属製造業（非鉄金属第一次製錬精製業を除く。）、倉庫業、船舶製造・修理業、船用機関製造業、航空運輸業、国内電気通信業（電気通信回線設備を設置して行うものに限る。）	5%
窯業原料用鉱物鉱業（耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。）、その他の鉱業、採石業、砂・砂利・玉石採取業、水運業	10%
非鉄金属第一次製錬・精製業、貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	15%
建設業、鉄鋼業、地質調査業、道路貨物運送業、郵便業（信書便事業を含む。）	20%
港湾運送業、警備業	25%
鉄道業、医療業、高等教育機関、介護老人保健施設	30%
林業（狩猟業を除く。）	35%
金属鉱業、児童福祉事業	40%
特殊教育諸学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	45%
石炭・亜炭鉱業	50%
道路旅客運送業、小学校	55%
幼稚園	60%
船員等による船舶運航等の事業	80%

支援機関の紹介

ハローワーク

ハローワークでは、**障害者を対象とした求人の申込み**を受け付けています。専門の職員・相談員が就職を希望する障害者にきめ細かな職業相談を行い、就職した後は業務に適応できるよう**職場定着指導**も行っています。

その他、障害者を雇用する事業主や雇用しようとしている事業主に、**雇用管理上の配慮などについての助言**や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの**専門機関の紹介、各種助成金の案内**を行っています。また、求人者・求職者が一堂に会する**就職面接会**も開催しています。

地域障害者職業センター

地域障害者職業センターでは、雇い入れ計画の作成、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など、**事業主に対する相談・援助**を行っています。

また、就職した障害者が円滑に職場適応できるよう、事業所に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害のある人を支援するとともに、事業主や職場の従業員に対しても助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案する、**ジョブコーチ支援事業**を行っています。

その他、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構では、障害者雇用調整金、報奨金、助成金などの申請や障害者雇用納付金の申告の受付を行っています。

障害者就業・生活支援センター

就職や職場への定着に当たって就業面における支援と合わせ、生活面における支援を必要とする障害者を対象として、身近な地域で、雇用、保健福祉、教育等の関係機関との連携の拠点として連絡調整を積極的に行いながら、就業及びこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に行う施設で、都道府県知事が指定する一般社団法人若しくは一般財団法人、社会福祉法人、特定非営利活動法人等が運営しています。（道内１１センター）

◇就業面の支援：職業準備訓練、職場実習のあっせん、職場定着の支援、雇用管理について事業所への助言

◇生活面の支援：生活習慣の形成、健康管理、金銭管理等の助言
地域生活、生活設計に関する助言

発達障害者支援センター　難病相談・支援センター

○　発達障害者支援センター：発達障害者支援法に基づき、発達障害のある人を総合的かつ一貫的な支援を行うための地域の拠点として設置されています。

◇道央・道南　：北海道発達障害者支援センター　あおいそら（函館市）
◇道北　：発達障害者支援道北地域センター　きたのまち（旭川市）
◇道東　：発達障害者支援道東地域センター　きら星　（帯広市）

※札幌市は市民の方を対象に、次の施設を指定しています。

◇札幌市　：札幌市自閉症・発達障がい支援センター　おがる

○　難病相談・支援センター　：難病患者や家族等の療養上、生活上の相談、患者会等の交流促進、就労支援等、様々なニーズに対応した相談支援を行っています。

◇道内の難病相談・支援センター　：北海道難病センター（札幌市中央区）

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

○　支援機器の貸し出し
障害者の就労を支援する機器をホームページに写真や動画で紹介しています。
また、一定期間（原則6か月）機器の無料貸し出しも行っています。
URL：http://www.kiki.jeed.or.jp/

○　各種マニュアルの提供
障害者の職域拡大について障害別にまとめた『**障害者職域拡大マニュアル**』、
障害者の雇用管理や雇用形態、職場環境、職域開発などについて事業所が実践している取り組みをテーマ別にまとめた『**雇用マニュアル**』『**好事例集**』等を紹介しています。
URL：http://www.ref.jeed.or.jp/

道内の支援機関一覧

ハローワーク		
ハローワーク札幌　★	011-562-0101	札幌市中央区南10条西14丁目
ハローワーク札幌東　★	011-853-0101	札幌市豊平区月寒東1条3ー2ー10
ハローワーク札幌北　★	011-743-8609	札幌市東区北16条東4丁目3－1
ハローワーク函館　★	0138-26-0735	函館市新川町26－6　函館地方合同庁舎分庁舎
ハローワーク旭川　★	0166-51-0176	旭川市春光町10－58
ハローワーク帯広　★	0155-23-8296	帯広市西5条南5丁目2
ハローワーク北見　★	0157-23-6251	北見市青葉町6－8　北見地方合同庁舎
ハローワーク紋別	0158-23-5291	紋別市南が丘町7－72－5
ハローワーク小樽　★	0134-32-8689	小樽市色内1－10－15
ハローワーク滝川	0125-22-3416	滝川市緑町2－5－1
ハローワーク釧路　★	0154-41-1201	釧路市富士見3－2－3
ハローワーク室蘭　★	0143-22-8689	室蘭市海岸町1－20－28
ハローワーク岩見沢	0126-22-3450	岩見沢市5条東15　岩見沢地方合同庁舎
ハローワーク稚内	0162-34-1120	稚内市末広4－1－25
ハローワーク岩内	0135-62-1262	岩内郡岩内町字相生199－1
ハローワーク留萌	0164-42-0388	留萌市大町2－12　留萌地方合同庁舎
ハローワーク名寄	01654-2-4326	名寄市西5条南10丁目
ハローワーク浦河	0146-22-3036	浦河郡浦河町堺町東1－5－21
ハローワーク網走	0152-44-6287	網走市大曲1－1－3
ハローワーク苫小牧　★	0144-32-5221	苫小牧市港町1－6－15　苫小牧港湾合同庁舎
ハローワーク根室	0153-23-2161	根室市弥栄町1丁目18番地　根室地方合同庁舎4階
ハローワーク千歳	0123-24-2177	千歳市東雲町4－2－6

※　ご利用時間は8：30～17：15（土・日・祝・年末年始除く）です。
※　★印の付いているハローワークには定期的に手話通訳者を配置しています

障害者就業・生活支援センター		
札幌障がい者就業・生活支援センターたすく	011-728-2000	札幌市北区北7条西1-1-18　丸増ビル301号室
石狩障がい者就業・生活支援センターのいける	0133-76-6767	石狩市花川南1条4丁目225　カナオカビル3階
小樽後志地域障がい者就業・生活支援センターひろば	0134-31-3636	小樽市花園2－6－7　プラムビル3階
道南しょうがい者就業・生活支援センターすてっぷ	0138-34-7177	函館市石川町41－3
くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センターぷれん	0154-65-6500	釧路市双葉町17－18
十勝障害者就業・生活支援センターだいち	0155-24-8989	帯広市西6条南6－3　ソネビル2階
オホーツク障害者就業・生活支援センターあおぞら	0157-69-0088	北見市大通西2－1　まちきた大通ビル5階
胆振日高障がい者就業・生活支援センターすて～じ	0142-82-3930	伊達市舟岡町334－9　あい・ぷらざ1階
空知しょうがい者就業・生活支援センターひびき	0126-66-1077	美唄市東7条南2－1－1
上川中南部障害者就業・生活支援センターきたのまち	0166-38-1001	旭川市宮前通東4155－30　おぴった1階
道北障害者就業・生活支援センターいきぬき	01654-2-6168	名寄市西1条南7丁目　角舘商会ビル3階
地域障害者職業センター・独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構		
北海道障害者職業センター	011-747-8231	札幌市北区北24条西5丁目1－1　札幌サンプラザ5階
北海道障害者職業センター旭川支所	0166-26-8231	旭川市4条通8丁目右1号　ツジビル5階
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構　北海道支部	011-622-3351	札幌市西区二十四軒4条1－4－1

すべての事業主の皆さま

雇用の分野で障害者に対する差別が禁止され、合理的配慮の提供が義務となりました。

「障害者の雇用の促進等に関する法律」を改正（平成28年4月１日施行）

Point 1 雇用の分野での障害者差別を禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

＜募集・採用時＞

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

＜採用後＞

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

＜禁止される差別に該当しない場合＞

◇積極的な差別是正措置として、障害者を有利に取り扱うこと

例：障害者のみを対象とする求人（いわゆる障害者専用求人）

◇合理的配慮を提供し、労働能力などを適正に評価した結果として障害者でない人と異なる取扱いをすること

例：障害者でない労働者の能力が障害者である労働者に比べて優れている場合に、評価が優れている障害者でない労働者を昇進させること

◇合理的配慮に応じた措置をとること

（その結果として、障害者でない人と異なる取扱いとなること）

例：研修内容を理解できるよう、合理的配慮として障害者のみ独自メニューの研修をすること

など

（裏面へ）

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL280524雇障01

Point 2　合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

＜募集・採用時＞

- ◆視覚障害がある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害がある方に対し、筆談などで面接を行うこと

＜採用後＞

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。
したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要**があります。
合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

Point 3　相談体制の整備・苦情処理 紛争解決の援助

事業主は、相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

ご不明な点は、お近くの都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください。
詳細については、厚生労働省ホームページ「障害者雇用対策」に関係資料を掲載中です。
URL：http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaishakoyou/shougaisha_h25/index.html

障害者雇用対策　検索