

発達障害者を雇い入れ、雇用管理に関する事項を把握・報告した事業主の方への助成金

10 発達障害者雇用開発助成金

発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者をハローワーク又は地方運輸局の職業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します。

事業主の方からは、雇い入れた発達障害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。

受給できる事業主

受給できる事業主は、次の1から6までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 雇用保険の適用事業の事業主
- 2 発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条に規定する発達障害者（*）である求職者（雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限る。以下「対象労働者」といいます。）を公共職業安定所（以下「安定所」といいます。）又は地方運輸局の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れ、かつ、当該対象労働者を助成金の支給終了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事業主
 - （*）ただし、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」といいます。）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又は同条第6号に規定する精神障害者である者は除きます。
 - （*）ハローワーク等の紹介時点で被保険者である等失業の状態にない対象労働者を雇い入れた場合は支給対象となりません。
- 3 管轄労働局長に対し対象労働者に係る雇用管理に関する事項を報告する事業主
- 4 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの間に、当該雇入れに係る事業所において、雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を解雇等事業主の都合で離職させた事業主以外の事業主
- 5 対象労働者の雇入れ日の前日から起算して6か月前の日から1年を経過する日までの期間において、当該雇入れ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雇用する被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除きます。）を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていない事業主（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除きます。）
- 6 対象労働者の出勤状況及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、出勤簿等）を整備、保管している事業主

（注意）

- 1 次のいずれかに該当する場合には、この助成金は支給されません。
 - （1）安定所又は地方運輸局の紹介以前に、雇用の内定があった対象労働者を雇い入れる場合
 - （2）安定所又は地方運輸局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又は違法行為があり、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

- (3) 資本、資金、人事、取引等の状況からみて、対象労働者を雇用していた事業主と密接な関係にある事業主が対象労働者を雇い入れる場合
 - (4) 助成対象期間（大企業1年間又は中小企業1年6か月間）中、対象労働者を事業主の都合により解雇（勸奨退職等を含みます。）した場合
 - (5) 雇い入れた日の前日から過去3年間に職場適応訓練（短期の職場適応訓練を除きます。）を受け又は受けたことのある者を当該職場適応訓練を行い、又は行った事業主が雇い入れる場合
 - (6) 雇入れの日の前日から過去3年間に雇用関係、出向、派遣又は請負により就労したことのある者を、再び同一事業所に雇い入れる場合
 - (7) 支給対象期（助成対象期間を6か月ごとに区分した期間）に対象労働者に対する賃金を支払期日を超えて支給申請を行うまでに支払っていない場合
 - (8) 助成金の支給を行う際に、雇入れに係る事業所において成立する保険関係に基づく前々年度より前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (9) 偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金等を受け又は受けようとしたことにより3年間にわたる助成金の不支給措置が執られている場合
 - (10) 労働関係法令の違反（船員に適用される労働関係法令違反を含みます。）を行っている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
- 2 この助成金の受給中や支給期間が終了してから対象労働者を解雇した事業主に対しては、支給した助成金の返還を求められます。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない助成金を受け又は受けようとした場合には、これにより助成金の支給を受けることができないこととなった日以後3年間、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 4 高年齢者雇用確保措置の実施義務化に伴い、確保措置を講じていない事業所においては、助成金を受けることができなくなることがあります。
 - 5 助成金の支給申請から支給決定までの間及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のでご協力願います。

受給できる額

1 助成対象期間

対象労働者別の助成対象期間は次の表のとおりです。

なお、「助成対象期間」は、対象労働者の雇入れの日（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。下記の「支給対象期」についても同様です。

2 受給できる額

受給できる額は次の表のとおりです。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）といい、支給対象期に分けて支給します。

なお、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。

また、対象労働者を雇い入れた事業主が当該対象労働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対象労働者に対して支払った賃金に助成率を乗じた額（次の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

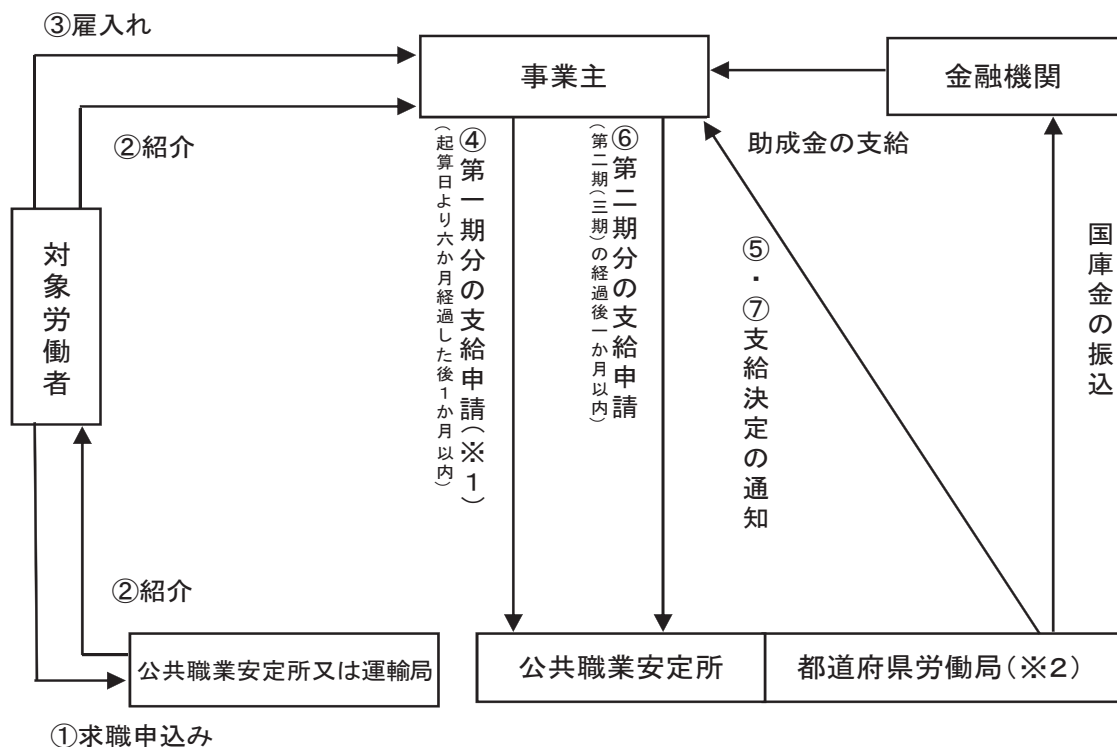
対象労働者	企業規模	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者 以外の者	大企業	1年間	第1期 25万円 第2期 25万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 45万円 第2期 45万円 第3期 45万円
短時間労働者	大企業	1年間	第1期 15万円 第2期 15万円
	中小企業	1年6か月間	第1期 30万円 第2期 30万円 第3期 30万円

受給のための手続き

発達障害者雇用開発助成金の支給を受けるためには、対象労働者を雇い入れた事業所の所在地を管轄する労働局長に、支給対象期ごとにそれぞれ支給対象期後1か月（支給申請期間）以内に、対象労働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支給申請書を提出することが必要です。なお、当該提出については、管轄労働局長の指揮監督する安定所を経由して行うことができます場合があります。

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。

（参考）発達障害者雇用開発助成金の支給手続



- ※1 対象労働者に対する配慮事項等の雇用管理に関する事項を報告いただきます。
- ※2 事業所の所在地によって申請先が安定所か都道府県労働局かは異なる場合があります。

その他

対象労働者の雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行い、対象労働者に対する配慮事項等についてお聞きしますので、ご協力をお願いします。

※ 手続きその他詳細については、最寄りの安定所にお問い合わせ下さい。