

中小企業において、初めて身体障害者、知的障害者 又は精神障害者を雇用した事業主の方への奨励金

15 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)

中小企業における障害者雇用を促進するため、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であり、56～300人規模の中小企業)が初めて身体障害者、知的障害者及び精神障害者を雇用した場合に、奨励金を支給するものです。

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で、その雇用する常用労働者数(障害者の雇用の促進等に関する法律(以下「障害者雇用促進法」といいます。)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つては、除外率により控除すべき労働者を控除した数とします。以下同じ。)が56人～300人の事業主
- (2) 平成21年2月6日以降に、次の①～③に掲げる対象労働者(雇い入れられた日現在における満年齢が65歳未満の者に限ります。)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、一般被保険者(雇用保険法第60条の2第1項第1号に規定する一般被保険者)として1人(短時間労働者(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)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。)以上雇い入れ、かつ、当該対象労働者を奨励金の支給後も引き続き雇用することが確実であると認められる事業主
 - ① 身体障害者
 - ② 知的障害者
 - ③ 精神障害者
- (3) 対象労働者の雇入れ日の前日までの過去3年間に上記(2)の①～③に該当する対象労働者について雇用実績のない事業主。
- (4) 対象労働者の雇い入れた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、雇用する被保険者を解雇等事業主の都合で離職させた事業主(次の①又は②に該当する解雇を行った事業主を除きます。)以外の事業主
 - ① 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
 - ② 当該労働者の責めに帰すべき理由による解雇
- (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、雇用保険法第23条第1項に規定する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を、当該雇入れ日における被保険者数の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は、この奨励金は支給されません。

- (1) 事業主が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) 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
 - (3) 雇い入れの前日から過去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、再び雇い入れる場合
 - (4) 資本、資金、人事、取引等の状況から見て、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
 - (5) 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
 - (6) 安定所の紹介時点とは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申し出があった場合
 - (7) 奨励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も前の年度に係る労働保険料を滞納している場合
 - (8) 偽りその他不正行為により本来受けることのできない奨励金等を受け又は受けようとしたことにより3年間に渡る奨励金等の不支給措置が執られている場合
 - (9) 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。）を行っていること等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 この奨励金を受給した後、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ることがあります。
 - 3 不正行為により本来受けることのできない奨励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 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ることがありますのでご協力ください。
 - 5 この奨励金は、支店・支社等を含む事業所全体（障害者雇用状況の報告単位）で初めて対象労働者を雇用した場合に対象となります。

奨励金の支給額

対象労働者1人目を雇用した場合に限り、奨励金100万円を支給します。

ただし、短時間労働者として雇い入れる場合は、2人以上の雇入れをもって1人目とみなします（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人の雇い入れ対象となります。）。

受給のための手続き

障害者初回雇用奨励金（障害者雇用ファースト・ステップ奨励金）の支給を受けようとする事業主は、所在地を管轄する労働局長に、奨励金の支給対象となる雇入れ日から起算した6か月後の翌日から起算して1か月以内に必要な書類を添えて障害者初回雇用奨励金支給申請書（以下「支給申請書」といいます。）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る場合があります。

また、支給申請書に添付する書類は次のとおりです。

- (1) 必須の添付書類
 - ① 対象労働者に対して支払われた賃金が手当ごとに区分された賃金台帳又はその写し
 - ② 雇入れ日の属する月の出勤簿等

- ③ 対象労働者であることを証明する書類
 - ・ 身体障害者手帳(写)
 - ・ 療育手帳(写)又は判定書
 - ・ 精神障害者保健福祉手帳(写)
 - ④ 雇用契約書又は雇入れ通知書
 - ⑤ 対象労働者雇用状況等申立書(以下「申立書」といいます。)
ただし、対象労働者が2人になる場合(短時間労働者を雇い入れる場合)は、対象労働者それぞれの申立書
 - ⑥ 対象労働者となる障害者の雇用実績の有無を確認する資料
 - ・ 過去安定所で受理された障害者雇用状況報告(写)等
 - ⑦ 支給申請時点で、常用労働者数が56人～300人である事業主であるかを確認するための書類
- (2) 必要に応じて添付する書類
- ① 対象労働者の出勤簿
 - ② 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
 - ③ 就業規則、賃金規定等
 - ④ 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たことを示す書類
 - ⑤ その他必要と認める書類

なお、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、原則として支給を受けることができませんのでご注意ください。

※ 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。