

精神障害者の雇用を検討されている事業主の方へ

～精神障害のある方が利用しやすい「トライアル雇用」ができました～

「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」 のご案内

平成20年4月現在

精神障害のある方を試行的に雇用し、短時間の就業から始め、一定の期間をかけて、仕事や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。

※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。

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は、ハローワークに求職登録している精神障害者を、ハローワークの紹介により雇入れ、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6ヶ月以上12ヶ月以内、1週間の労働時間は、原則として週10時間以上20時間未満となります。
- ステップアップ雇用開始後は、対象者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きます。また、ハローワークや障害者就業・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。
- 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を実施する場合は、ステップアップ雇用に係る求人申し込みを、当該事業所を管轄するハローワークで行ってください。
- 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。
- 精神障害者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、支援担当者を専任して対象者の援助を行う場合は、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等の金額

ステップアップ雇用を実施していただいた事業主の方には、ステップアップ雇用の対象労働者1人につき、月額25,000円が最大12ヶ月間支給されます。
また、グループ雇用奨励加算金の金額は、1グループに月額25,000円が最大12ヶ月支給されます。

2 対象障害者

ステップアップ雇用の対象となる障害者は、以下のいずれの要件にも該当する方のうち、作業遂行能力等からみて、ステップアップ雇用の実施が、常用雇用への移行に必要と、ハローワークの所長が判断する方となります。

- 安定所に求職申し込みをしていること
- 障害者雇用促進法第2条第6項に規定する精神障害者

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、以下の条件を満たす事業主となります。
(詳しくはハローワークにお問い合わせください。)

また(13)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年間に於いて、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おいて、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。以下「徴収法」という。)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(以下「労働関係帳簿」という。)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、労働関係法令の違反を行っていることについて都道府県労働局労働基準部から送検処分を受けた事業主以外の事業主であること。
- (13) 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は、原則として、ステップアップ雇用を開始してから6ヶ月経過後及びステップアップ雇用期間終了後となります。（希望に応じてステップアップ雇用期間後の一括申請も可。）

また、グループ雇用奨励加算金の支給は、原則として、グループ雇用を開始して6ヶ月経過後及び12ヶ月経過後となります。（希望に応じて12ヶ月経過後の一括申請も可。）

支給を受けようとする場合は、「精神障害者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、ハローワークを経由して管轄労働局長あてに提出してください。

