

## 障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の 在り方に関する研究会開催要綱

### 1. 趣旨

「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成 22 年 6 月閣議決定）を踏まえ、障害者雇用促進制度における障害者の範囲等について検討を行うため、「障害者雇用促進制度における障害者の範囲等の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について
- (2) 雇用率制度における障害者の範囲等について
- (3) その他

### 3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

### 4. 参集者

別紙のとおり

### 5. 開催時期

平成 23 年 11 月～

## 今後のスケジュール

### 第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- 障害者制度改革の動きと現行の障害者雇用促進制度等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

### 第2回（平成23年12月）

- 関係者からのヒアリング①

### 第3回（平成24年1月）

- 関係者からのヒアリング②

### 第4回（平成24年2月）

- これまでの論点整理
- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について①

### 第5回（平成24年3月）

- 障害者雇用促進制度における障害者の範囲について②
- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について①

### 第6回（平成24年4月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について②

### 第7回（平成24年5月）

- 雇用義務の対象となる障害者の範囲について③
- 雇用率制度に関するその他の議論

### 第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

### 第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

## 関係者からのヒアリングについて

### 1. ヒアリング先

#### <第2回>

- 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会
- 社会福祉法人日本盲人会連合
- 社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会
- 公益社団法人全国精神保健福祉会連合会

#### <第3回>

- 社団法人日本てんかん協会
- 一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- 地域障害者職業センター
- ハローワーク

### 2. ヒアリング項目

- (1) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲についてどのように考えているか。
- (2) 障害者雇用促進制度における障害者の範囲を就労の困難さに視点を置いて見直すことについてどのように考えているか。
- (3) 雇用率制度における障害者の範囲(雇用義務の対象範囲)についてどのように考えているか。
- (4) 雇用率制度におけるダブルカウントや特例子会社の取扱いなどについてどのように考えているか。
- (5) その他現行の障害者雇用促進施策についてどのように考えているか。(見直すべき点など)

## 労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の 在り方に関する研究会開催要綱

### 1. 趣旨

障害者権利条約に関し、労働・雇用分野において条約締結に向けた検討を進めるため、平成20年4月「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」を開催し、計11回検討を行い、平成21年7月に中間整理をとりまとめている。その後、これを受け、障害者雇用分科会において、平成21年10月から計7回の検討を行い、平成22年4月に「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する中間的な取りまとめ」として、主な議論の状況を中間的に取りまとめている。

一方、「障害者制度改革の推進のための基本的な方向について」（平成22年6月閣議決定）においては、労働・雇用分野における障害を理由とする差別の禁止、職場における合理的配慮の提供を確保するための措置等の具体的方策について検討を行い、平成24年度内を目途にその結論を得ることとされており、これまでの議論も踏まえつつ、障害者雇用分科会の「中間的な取りまとめ」からさらに検討を進めるため「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) 差別禁止等枠組みの対象範囲について
- (2) 合理的配慮の内容及びその提供のための仕組みについて
- (3) 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方について
- (4) その他

### 3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

### 4. 参集者

別紙のとおり

### 5. 開催時期

平成23年11月～

## 今後のスケジュール

### 第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- これまでの検討経緯等について①
  - ・障害者権利条約について
  - ・厚生労働省におけるこれまでの検討について
  - ・障害者制度改革の動きについて
- 今後の研究会の進め方について

### 第2回（平成23年12月）

- これまでの検討経緯等について②
  - ・障害者制度改革推進会議差別禁止部会での議論の状況
  - ・各国制度について
- 論点の提示

### 第3回（平成24年1月）

- 差別禁止の対象範囲に関する検討（障害者及び事業主）
- 障害を理由とする差別の禁止
- 職場における合理的配慮の内容①

### 第4回（平成24年2月）

- 職場における合理的配慮の内容②
- 合理的配慮の提供のための仕組みについて
- 権利擁護について

### 第5回（平成24年3月）

- これまでの論点整理
- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方①

### 第6回（平成24年4月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方②

### 第7回（平成24年5月）

- 合理的配慮を行う事業主の負担に対する助成の在り方③

### 第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

### 第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

## 地域の就労支援の在り方に関する研究会開催要綱

### 1. 趣旨

近年、障害者雇用者数（22年6月1日現在）は34.3万人に達し、5年連続で過去最高を更新するとともに、また、ハローワークを通じた就職件数（22年度）も5万件を超えるなど、その雇用は着実に進展している。

一方、雇用率は1.68%と未だ法定雇用率（1.8%）に届いておらず、特に、中小企業の取り組みが遅れていることから、中小企業に対する地域の就労支援機関による支援の強化、充実が求められている。

また、福祉施設などから一般雇用への移行についても、今後ともその取り組みを一層加速させる必要があり、地域における福祉施設等や教育機関、労働関係機関が連携した支援体制の整備が求められている。

さらに、「重点施策実施5か年計画」（平成19年12月25日障害者施策推進本部決定）においては、地域の就労支援機関について各種の施策目標を設定し、その達成に努めてきたところであるが、平成24年度末に当該計画の終期を迎えることから、これらの進捗状況や上記の課題も踏まえつつ、地域の就労支援機関のそれぞれの役割や連携の在り方などについて、今後、障害者の雇用・就労を一層促進する観点から検討を行うため、「地域の就労支援の在り方に関する研究会」（以下「研究会」という。）を開催する。

### 2. 主な検討事項

- (1) 重点施策実施5か年計画の進捗状況等について
- (2) 地域の就労支援機関の今後の役割と連携等の在り方について
- (3) その他

### 3. 研究会の運営

- (1) 研究会は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部長が、学識経験者の参集を求め、開催する。
- (2) 研究会の座長は、参集者の互選により選出する。
- (3) 座長が、必要があると認めるときは、関係者の参加を求めることができる。
- (4) 研究会の庶務は、厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課において行う。

### 4. 参集者

別紙のとおり

### 5. 開催時期

平成23年11月～

## 今後の研究会の進め方について

### 第1回（平成23年11月）

- 研究会の開催について
- 障害者の就労支援策の現状等について
- 今後の研究会の進め方について
- フリーディスカッション

### 第2回（平成23年12月）

- 関係者（就労支援機関）からのヒアリング①  
（ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、発達障害者支援センター、特別支援学校、福祉施設）

### 第3回（平成24年1月）

- 関係者（就労支援機関、企業）からのヒアリング②

### 第4回（平成24年2月）

- 障害者団体からのヒアリング

### 第5回（平成24年3月）

- これまでの論点整理①

### 第6回（平成24年4月）

- これまでの論点整理②

### 第7回（平成24年5月）

- これまでの論点整理③

### 第8回（平成24年6月）研究会の取りまとめ①

### 第9回（平成24年7月）研究会の取りまとめ②

## 障害者雇用促進法の概要

**【目的】** 障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等のための措置、職業リハビリテーションの措置等を通じて、障害者の職業の安定を図ること。

事業主に対する措置	
雇用義務制度	<p>事業主に対し、障害者雇用率に相当する人数の身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける</p> <p>民間企業 ……………1. 8%</p> <p>国、地方公共団体、特殊法人等 ……………2. 1%</p> <p>都道府県等の教育委員会 ……………2. 0%</p> <p>※1 大企業等において、障害者を多数雇用する等一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合等、雇用率算定の特例も認めている。</p> <p>※2 精神障害者（手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。</p>
納付金・調整金	<p>障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図る</p> <p>○ 障害者雇用納付金（雇用率未達成事業主） 不足1人月額5万円徴収（常用労働者200人超※1）</p> <p>○ 障害者雇用調整金（雇用率達成事業主） 超過1人月額2万7千円支給（常用労働者200人超※1）</p> <p>※1 平成27年4月より100人を超える事業主に拡大。</p> <p>※2 この他、200人以下（平成27年4月より100人以下）の事業主については報奨金制度あり。（障害者を4%又は6人のいずれか多い人数を超えて雇用する場合、超過1人月額2万1千円支給）</p> <p>・ 上記のほか、在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対する特例調整金・特例報奨金の制度がある。（在宅就業障害者支援制度）</p>
各種助成金	<p>障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に助成金を支給</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 障害者作業施設設置等助成金</li> <li>・ 障害者介助等助成金</li> <li>・ 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金 等</li> </ul>

障害者本人に対する措置	
職業リハビリテーションの実施	<p>地域の就労支援関係機関において障害者の職業生活における自立を支援 ＜福祉施策との有機的な連携を図りつつ推進＞</p> <p>○ ハローワーク（全国545か所） 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等</p> <p>○ 地域障害者職業センター（全国47か所） 専門的な職業リハビリテーションサービスの実施（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）</p> <p>○ 障害者就業・生活支援センター（全国271か所） 就業・生活両面にわたる相談・支援</p>

# 障害者雇用促進法における障害者の範囲、雇用義務の対象

## 障害者

身体障害、知的障害又は精神障害(以下「障害」と総称する。)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  
(法第2条第1号)

### 身体障害者

障害者のうち、身体障害がある者であって別表(※1)に掲げる障害があるもの  
(法第2条第2号)

### 知的障害者

障害者のうち、知的障害がある者であって省令(※2)で定めるもの  
(法第2条第4号)  
※知的障害者更生相談所等により知的障害があると判定された者

### 精神障害者

障害者のうち、精神障害がある者であって省令(※3)で定めるもの (法第2条第6号)  
※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もの

- ① 統合失調症
  - ② そううつ病(そうつ病・うつ病を含む)
  - ③ てんかん
- ※①～③の手帳所持者を除く。

精神障害者保健福祉手帳所持者

### その他

障害者のうち、左記に該当しない者

- ・発達障害者
- ・難治性疾患患者等

## 雇用義務の対象

事業主は、…その雇用する身体障害者又は知的障害者である労働者の数が、その雇用する労働者の数に障害者雇用率を乗じて得た数以上であるようにしなければならない。  
(法第43条第1項)

## 実雇用率算定の対象

(雇用義務等に係る規定の精神障害者である労働者についての適用に関する特例)  
事業主が精神障害者である労働者を雇用しているときにおける同項(第43条第1項)の規定の適用については、…当該事業主が…当該精神障害者である労働者の数に相当する数の身体障害者又は知的障害者である労働者を雇い入れたものとみなす。  
(法第71条第1項)

※当該規定における「精神障害者」は、法第69条の規定により「精神障害者保健福祉手帳所持者」に限定している。

### (※1) 障害者雇用促進法 別表

一 次に掲げる視覚障害で永続するもの

イ 両眼の視力(万国式視力表によって測ったものをい、屈折異状がある者については、矯正視力について測ったものをいう。以下同じ。)がそれぞれ0.1以下のもの

ロ 一眼の視力が0.02以下、他眼の視力が0.6以下のもの

ハ 両眼の視野がそれぞれ10度以内のもの

ニ 両眼による視野の2分の1以上が欠けているもの

二 次に掲げる聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの

イ 両耳の聴力レベルがそれぞれ70デシベル以上のもの

ロ 一耳の聴力レベルが90デシベル以上、他耳の聴力レベルが50デシベル以上のもの

ハ 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

ニ 平衡機能の著しい障害

三 次に掲げる音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害

イ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の喪失

ロ 音声機能、言語機能又はそしやく機能の著しい障害で、永続するもの

四 次に掲げる肢体不自由

イ 一上肢、一下肢又は体幹の機能の著しい障害で永続するもの

ロ 一上肢のおや指を指骨関節以上で欠くもの又はひとさし指を含めて一上肢の二指以上をそれぞれ第一指骨関節以上で欠くもの

ハ 一下肢をリスフラン関節以上で欠くもの

ニ 一上肢のおや指の機能の著しい障害又はひとさし指を含めて一上肢の三指以上の機能の著しい障害で、永続するもの

ホ 両下肢のすべての指を欠くもの

ヘ イからホまでに掲げるもののほか、その程度がイからホまでに掲げる障害の程度以上であると認められる障害

五 心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの

### 障害者雇用促進法施行令

(法別表第五号の政令で定める障害)

第二十七条 法別表第五号の政令で定める障害は、次に掲げる障害とする。

一 ぼうこう又は直腸の機能の障害 二 小腸の機能の障害 三 ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害 四 肝臓の機能の障害

### (※2) 障害者雇用促進法施行規則

(知的障害者)

第一条の2 法第二条第4号の厚生労働省令で定める知的障害がある者(以下「知的障害者」という。)は、児童相談所、知的障害者福祉法第9条第5項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律 第6条第1項に規定する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(次条において「知的障害者判定機関」という。)により知的障害があると判定された者とする。

### (※3) 障害者雇用促進法施行規則

(精神障害者)

第一条の4 法第二条第6号の厚生労働省令で定める精神障害がある者(以下「精神障害者」という。)は、次に掲げる者であつて、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとする。

一 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

二 統合失調症、そううつ病(そううつ病及びうつ病を含む。)又はてんかんにかかっている者(前号に掲げる者に該当する者を除く。)

## 障害種別にみた障害者雇用支援施策の適用範囲

	身体障害者	知的障害者	精神障害者		その他		
			(手帳所持)	(3疾患)	(発達)	(難病)	(その他)
公共職業安定所							
職業指導等、就職後の助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
求人の開拓等、求人者の指導等、事業主に対する助言及び指導	○	○	○	○	○	○	○
適応訓練	○	○	○	○	×	×	×
解雇の届出	○	○	○	×	×	×	×
障害者職業センター							
障害者に対する職業評価、職業準備訓練等及び事業主に対する雇用管理の助言	○	○	○	○	○	○	○
職場適応援助者による援助等	○	○	○	○	○	○	○
総合センターにおける調査研究	○	○	○	○	○	○	○
障害者就業・生活支援センター	○	○	○	○	○	○	○
雇用率制度							
雇用義務	○	○	×	×	×	×	×
実雇用率へのカウント、雇入れ計画	○	○	○	×	×	×	×
障害者雇用納付金制度に基づく措置							
調整金、報奨金、特例調整金、特例報奨金	○	○	○	×	×	×	×
研究・調査・講習、啓発	○	○	○	○	○	○	○
障害者雇用納付金制度に基づく助成金							
障害者作業施設(福祉施設)設置等助成金	○	○	○	○	×	×	×
障害者介助等助成金	※各障害特性(例:聴覚、視覚等)に応じて適用範囲を規定				×	×	×
職場適応援助者助成金第1号	○	○	○	○	○	△※	△※
職場適応援助者助成金第2号	○	○	○	○	○	×	×
障害者能力開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
※その他職場適応援助者による援助が特に必要であると機構が認める者							
主な助成金制度							
トライアル雇用奨励金	○	○	○	○	○	○	○
特定求職者雇用開発助成金	○	○	○	○	×	×	×
発達障害者雇用開発助成金	×	×	×	×	○	×	×
難治性疾患患者雇用開発助成金	×	×	×	×	×	○	×
障害者職業能力開発校等(公共職業訓練)							
施設内訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
障害者の態様に応じた多様な委託訓練	○	○	○	○	△※	△※	△※
※受講推薦のみ、訓練手当は支給なし							

# 難病がある人への雇用支援施策

## ◎難病がある人を対象とした支援施策

### (1) 難治性疾患患者雇用開発助成金

23年度予算額：145(125)百万円\*

難病のある人を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を試行的に行うことにより、難病のある人の就労を支援するとともに、その雇用管理上の課題等の把握を行う。

[平成22(21)年度 支給件数 133(11)件／雇入れ件数 136(76)人]

## ◎難病がある人が利用できる支援施策

### (1) ハローワークにおける職業相談・職業紹介

23年度予算額：680(622)百万円\*

ハローワークが中心となって、地域の福祉施設、特別支援学校等の関係機関と連携した「障害者就労支援チーム」を編成し、就職から職場定着まで一貫して支援を行う「チーム支援」を推進する。

### (2) 障害者就業・生活支援センター事業の拡充

23年度予算額：4,267(3,820)百万円\*

障害者の身近な地域において就業面及び生活面の一体的な相談・支援を行う「障害者就業・生活支援センター」について、全障害保健福祉圏域(現在361圏域)への設置に向け、設置箇所数の拡充等を図る。  
(設置箇所数 322センター(311センター(平成23年11月現在))

### (3) 障害者試行雇用(トライアル雇用)事業の推進

23年度予算額：864(994)百万円\*

事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用へ移行するため、短期間の試行雇用(トライアル雇用)を実施する。

# 難治性疾患患者雇用開発助成金

【平成22(21)年度 支給件数133(11)件／雇入れ件数136(76)人】

## 1 趣旨

いわゆる難病のある人は、その疾病の特性により、就職・職場定着の面で様々な制限・困難に直面しているが、事業主においては、難病のある人の雇用経験が少ないことや、難病のある人について職務遂行上障害となる症状等が明確になっていないことなどから、適切な雇用管理を行うことが困難な状況にある。

このため、難病のある人を新たに雇用し、雇用管理に関する事項を把握・報告する事業主に対する助成を試行的に行い、難病のある人の雇用を促進し職業生活上の課題を把握する。



## 2 内容

### (1) 対象事業主

難病のある人※<sup>1</sup>を、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れる事業主

### (2) 支給金額

50万円(中小企業の場合 135万円)※<sup>2</sup>

### (3) 雇用管理に関する事項の把握・報告

事業主は、対象労働者に関する勤務状況、配慮した事項その他雇用管理に関する事項を把握・報告

※<sup>1</sup> 特定疾患(56疾患)か否か、重症度等を問わず、モデル的に難治性疾患克服研究事業(臨床調査研究分野)の対象疾患(平成22年4月現在で130疾患)を対象とする。

また、筋ジストロフィーを含む。

※<sup>2</sup> 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6ヶ月経過ごとに2回(中小企業の場合は3回)に分けて支給する。

# 難治性疾患患者雇用開発助成金を利用した事業主の配慮事項等について(H22年度)

## 1. 対象労働者の疾患

分類	疾患名	件数	分類	疾患名	件数
血液系	再生不良性貧血	1	聴覚・平衡機能系	突発性難聴	1
	特発性血小板減少性紫斑病	1		循環器系	拡張型心筋症
免疫系	全身性エリテマトーデス	14	呼吸器系	突発性拡張型心筋症	1
	ベーチェット病	8		サルコイドーシス	1
	ビュルガー病	2	潰瘍性大腸炎	13	
	大動脈炎症候群	1	クローン病	13	
	結節性動脈周囲炎	1	消化器系	原発性胆汁性肝硬変	1
内分泌系	悪性関節リュウマチ	1	皮膚・結合組織	自己免疫性肝炎	1
	抗リン脂質抗体症候群	1	天疱瘡	1	
	クッシング病	2	強皮症	1	
	重症筋無力症	5	後縦靭帯骨化症	1	
	多発性硬化症	4	腎・泌尿器系	慢性腎炎(IgA腎症)	1
神経・筋	脊髄小脳変性症	1	骨・関節系	ネフローゼ症候群	1
	ライソゾーム病	1	筋ジス	筋ジストロフィー	2

## 2. 対象労働者の職種

分類	件数	具休例
専門的・技術的職業従事者	13	システムサポート、PCインストラクター、看護師(2)、栄養士、柔道整復師・鍼灸師等
事務従事者	17	一般事務、経理、受付・案内事務員等
販売従事者	8	コンビニ販売員、インテリア販売員、婦人服販売員、レジ等
サービス職業従事者	21	介護従事者、障害者支援員、調理補助等
保安職業従事者	3	警備(交通誘導)、設備管理
運輸従事者	7	倉庫・配達準備作業、物流業務、トラック運転手等
生産工程・労務作業者	10	食肉製品製造、パン製造、縫製工、プレス作業、機械操作等
その他	3	ゴルフ場管理業務、ゴルフ場ポーター、新聞チラシ折込作業

## 3. 事業主による配慮事項

配慮事項例	件数	割合 (件数/第1期支給件数 82件)
体調不良時に随時休憩を与えるなど本人の体調への配慮	70	85.4%
通院のため出勤日を変更するなど通院時間を確保できるような勤務時間への配慮	35	42.7%
上司・同僚の病気や障害についての正しい理解の促進	28	34.1%
重い荷物は持たせない、力仕事を回避するなど職務内容の配慮	26	31.7%
急な休暇に備えた代理スタッフを確保するなど人事管理面についての配慮	9	11.0%
体調について随時声かけをするなど業務中の健康への配慮	6	7.3%
看護師による健康相談の実施など職場内における相談支援体制の配慮	5	6.1%
事業所の室温が低くならないよう設定するなど冷暖房、エアコン等の空調面の配慮	3	3.7%
その他(作業場所をお手洗い近辺に設置するなど)	5	6.1%

※平成22年度の難治性疾患患者雇用開発助成金の支給件数(133件)のうち、第1期支給の82件を集計したもの

※「事業主による配慮事項」については、本助成金を利用した事業主から提出された雇用管理事項報告書に記載のあった配慮事項(自由記述)を分類したものであり、3

# 難病をお持ちの方へ

～難治性疾患患者雇用開発助成金について～

こんなお悩み  
ありませんか？

- ◎ 難病であることをオープンにすると、就職に不利になるのではないか
- ◎ 難病であることを隠して働いてきたが、うまくいかずに離職してしまった
- ◎ 難病の診断は受けたが、障害者手帳は取得していない（取得できない／取得したくない）ので、障害者枠で就職ができない。 等

そんな  
あなたに！

## POINT 1

難病をお持ちの方の就職を後押しします！

### 難治性疾患患者雇用開発助成金（難開金）

- ハローワークの職業紹介により障害者手帳を所持していない難病のある方を雇い入れる事業主に対して賃金の一部に相当する額を助成し、雇用を促進します。
- 事業主には、あらかじめ難病についてオープンにし、ご理解いただいた上での就職になり、安心です。
- 雇入れから約6か月後にハローワーク職員が職場訪問を行い、職場定着をサポートします。

## POINT 2

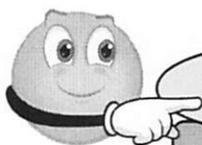
対象者は手帳をお持ちでない難病のある方です

以下の①～③のいずれにも当てはまる方が対象になります。

- ① **障害者手帳を所持していない難病のある方**
- ② 難治性疾患克服研究事業のうち、**臨床調査研究分野の対象疾患**（H21年12月末時点130疾患）若しくは**進行性筋萎縮症(筋ジストロフィー)**をお持ちの方

※ ハローワークに「特定疾患医療受給者証」、「特定疾患登録者証」、「医師の診断書」を提示した方が対象となります。

- ③ **週所定労働時間が20時間以上である方**



### POINT 3

## 助成金額は企業規模等によって異なります

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

※「短時間労働者」…1週間の所定労働時間が、同一の事業所に雇用される労働者の1週間の所定労働時間と比べて短く、かつ、20時間以上30時間未満である者。



### POINT 4

## 事業主にも要件があります

事業主側にも受給の要件がありますので、ご注意ください。

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（雇入れられた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 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であること。
- ④ 対象労働者を助成金の受給終了後も雇用保険の一般被保険者として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であること。
- ⑤ 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でないこと。
- ⑥ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月間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。
- ⑦ 対象労働者の雇入れ日の前後6か月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。
- ⑧ 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、速やかに提出する事業主であること。

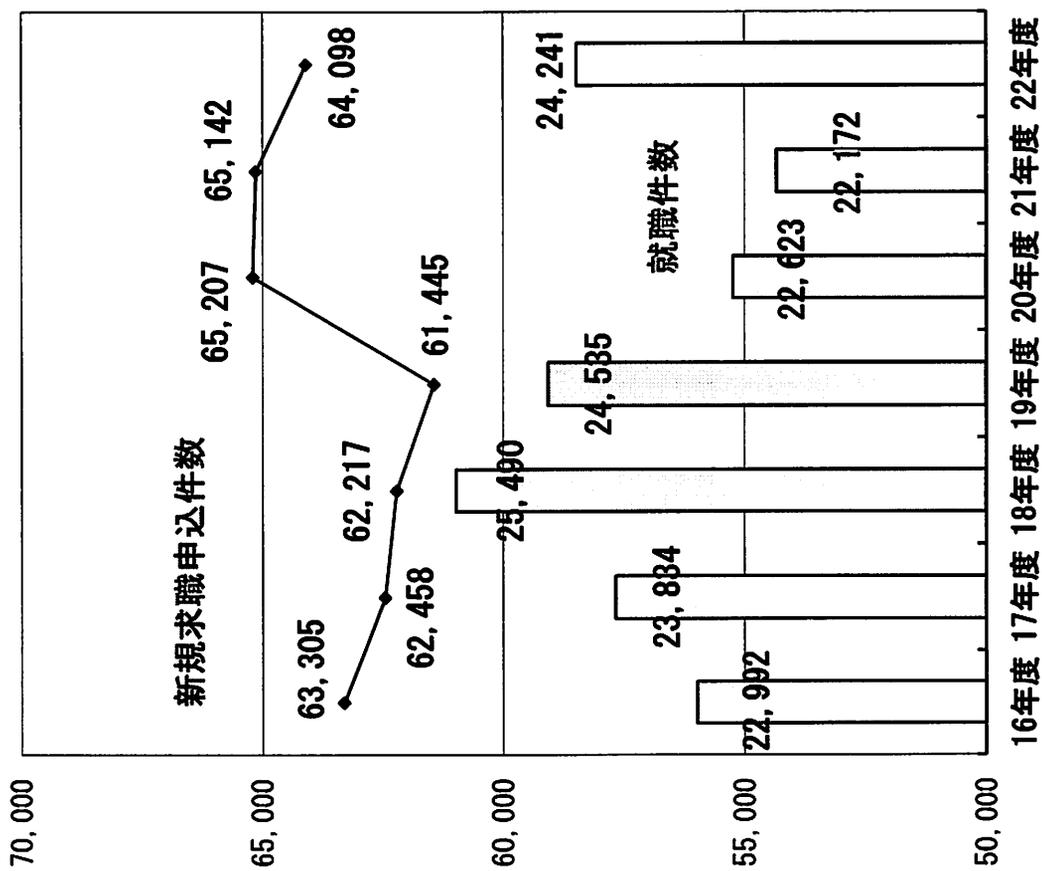
上記に該当する事業主であっても、対象労働者がハローワークの紹介以前に雇用（研修、アルバイト、ボランティアを含む。）されていた場合や雇用の予約があった場合、助成金の支給対象期間中に対象労働者を事業主都合により解雇（勧奨退職を含む。）した場合等は、助成金の支給は行われません。

詳しくは、最寄りのハローワークにご相談ください。

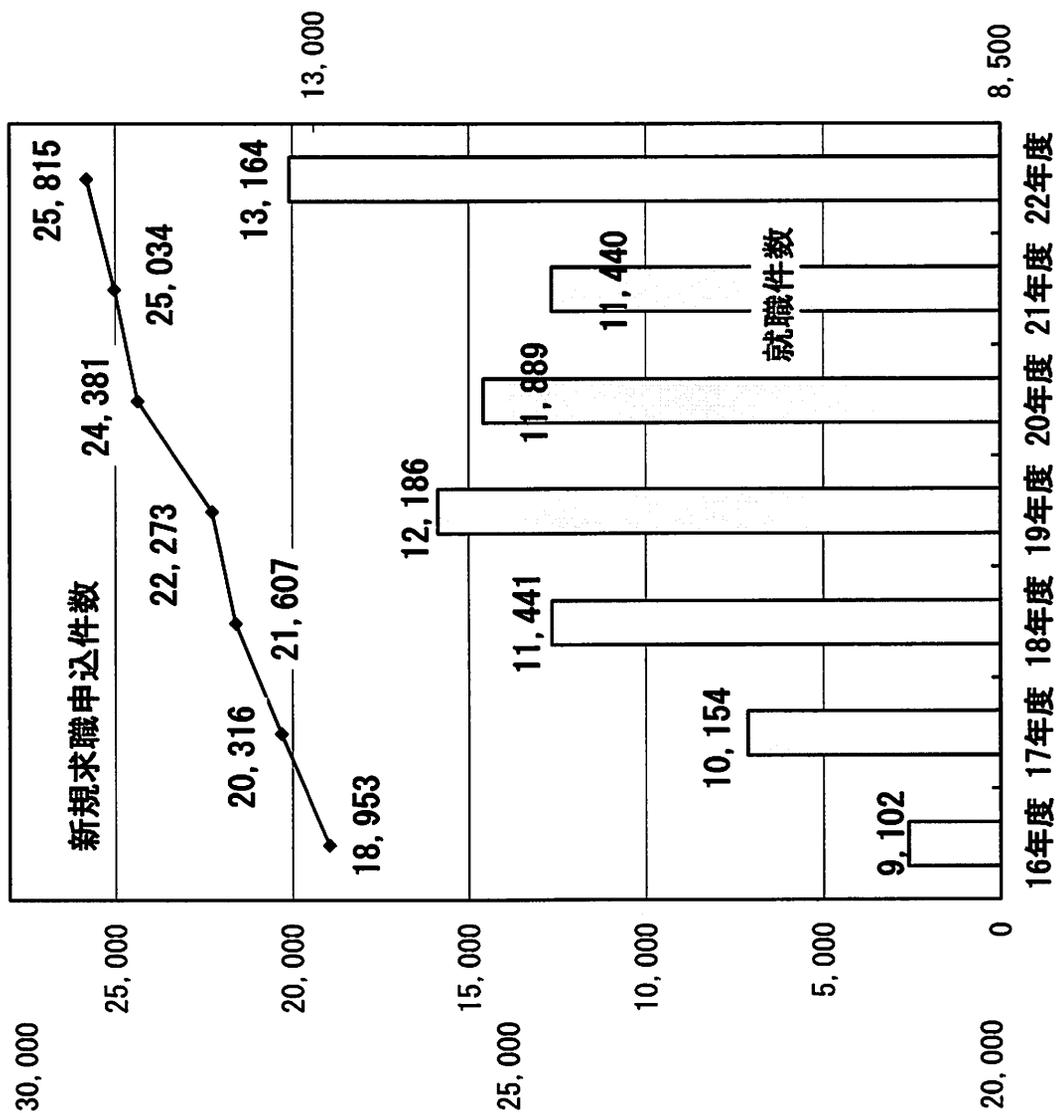


# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況①

## 身体障害者

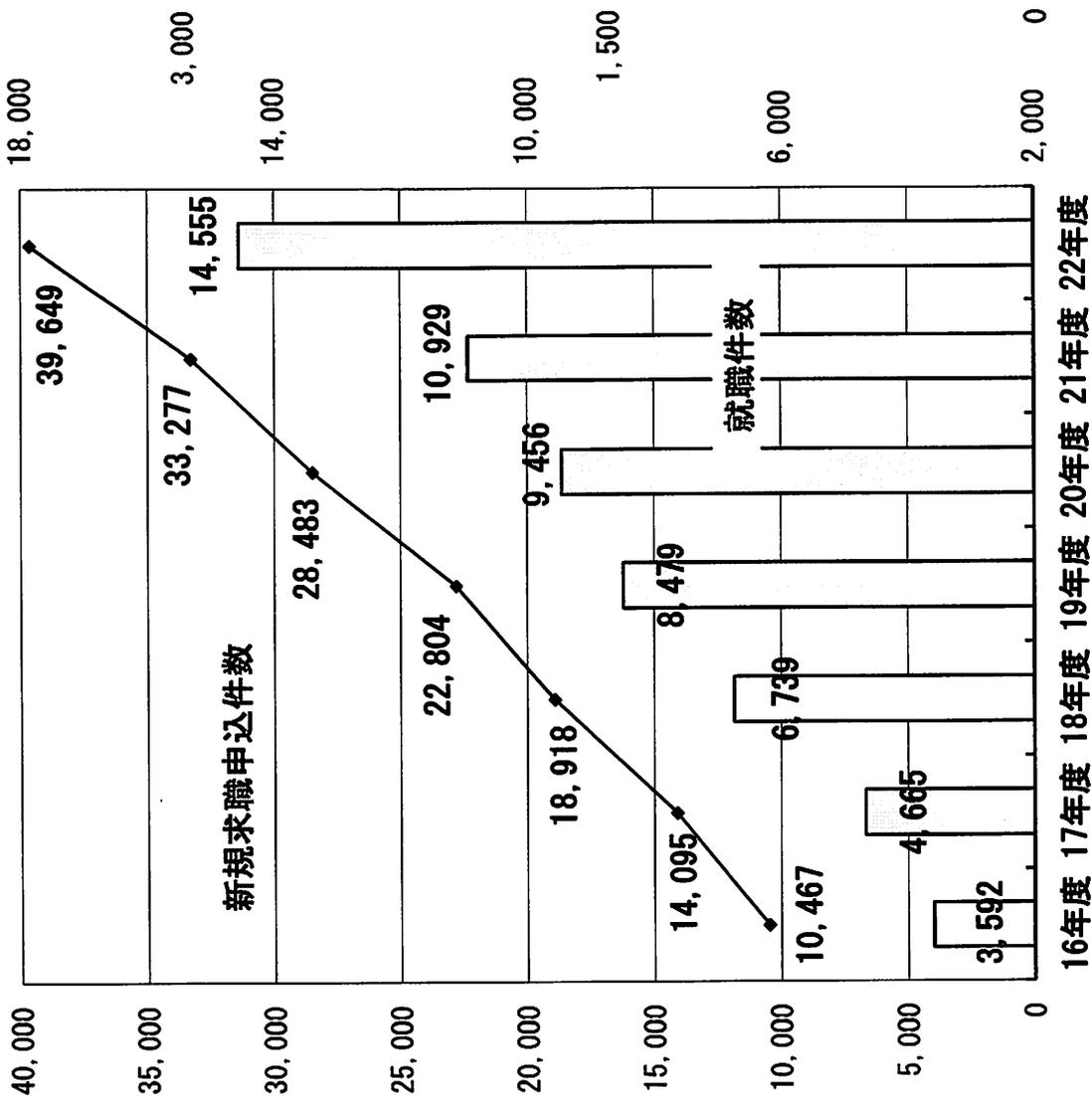


## 知的障害者



# ハローワークにおける障害種別の職業紹介状況②

## 精神障害者



## その他障害 (発達障害、難病など)

