# 福祉と就労
# 支援のセミナー
## ～福祉と就労の架け橋～

2024年3月5日

あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸ
障害者雇用担当官　飯塚美由紀

# 目次

１　あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸのご紹介

２ 障害者雇用の理念

３ 障害者雇用の現状

４ 障害者雇用の課題と取組み

５ 一般就労への支援

# 1　あいち障害者雇用総合サポートデスクの紹介

令和元年5月24日愛知労働局、愛知県が共同して障害者を雇用する愛知県内の企業を支援するため発足しました。

令和元年6月1日現在の愛知県の一般企業の障害者実雇用率は全国46位でした。

## あいち障害者雇用総合サポートデスク
<ウインクあいち　17階　あいち労働総合支援フロア>

愛知労働局 ⇔ 共働 ⇔ 愛知県

◆障害者雇用全般に関する個別相談

◆管轄を超えたマッチングの調整
（求人開拓・雇用指導・見学実習支援・職業相談・職業紹介・定着支援）
◆面接会・セミナーの企画・運営
◆就労継続支援事業所等の就職支援の援助

◆実習受け入れ企業への定着支援
◆就労支援者研修の実施
◆あいちジョブコーチの派遣
◆職場実習先の開拓・マッチングの調整
◆出前講座、セミナーの実施
◆雇用事例の収集・提供

県下の
ハローワーク
（18か所）

ネットワークシステムにより
スピーディーに
求職者情報・企業情報の共有

関係就労支援機関 ※
障害者の登録、就労・生活支援、定着支援

※「関係就労支援機関」とは、愛知障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、障害者就労移行支援事業所、就労継続支援事業所、市町村（独自の就労支援施設を含む）、その他障害者就労支援機関などを指す。

一体的支援

企業

１　あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸのご紹介

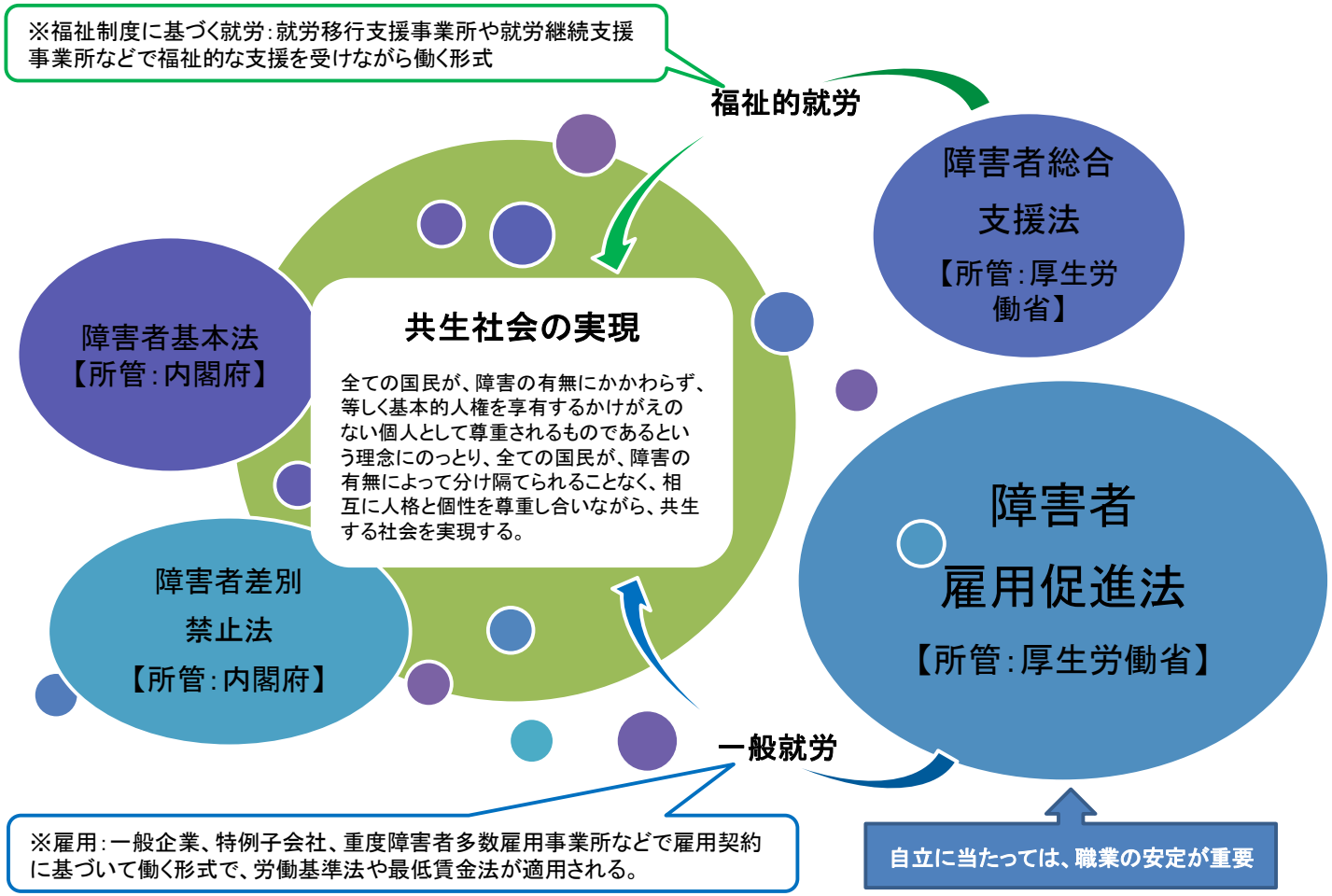
# ２　障害者雇用の理念

３　障害者雇用の現状

４　障害者雇用の課題と取組み

５　一般就労への支援

# 2-1　障害者雇用の理念


※福祉制度に基づく就労：就労移行支援事業所や就労継続支援事業所などで福祉的な支援を受けながら働く形式
福祉的就労
障害者総合支援法【所管：厚生労働省】
障害者基本法【所管：内閣府】
共生社会の実現
全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえのない個人として尊重されるものであるという理念にのっとり、全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら、共生する社会を実現する。
障害者雇用促進法【所管：厚生労働省】
障害者差別禁止法【所管：内閣府】
一般就労
※雇用：一般企業、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所などで雇用契約に基づいて働く形式で、労働基準法や最低賃金法が適用される。
自立に当たっては、職業の安定が重要

# 2-2　障害者雇用促進法の基本理念

・ノーマライゼーションとは、障害者が他の一般市民と同様に社会の一員として種々の分野の活動に参加することができるようにしていこうとする理念

・障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を確保される（第3条）

## ２　障害者の職業人としての自立の努力

・ノーマライゼーションの理念に基づいた社会を実現するためには、何よりも障害者自身の職業的自立に向けた努力が重要

・障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、進んで能力の開発・向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない(第4条)

## ３　事業主の責務

・1・2を可能とする社会を実現るためには、国民、特に事業主の理解、協力は不可欠

・事業主は、社会連帯の理念に基づき、障害者が有為な職業人として自立する努力に協力する責務を有し、その能力を正当に評価し、適当な雇用の場を確保するとともに、雇用の安定を図るよう努めなければならない(第5条)

## ４　国及び地方公共団体の責務

・国は憲法第二十五条(生存権)、第二十七条(勤労の権利と義務)等の理念に基づき、障害者の職業の安定のための施策を積極的に展開する責務を有する

・国及び地方公共団体は、社会一般への啓発活動、事業主や障害者に対する援助措置や職業リハビリテーションの措置を講ずる等、障害者の雇用の促進及び雇用の安定を図るために必要な施策を総合的かつ効果的に推進しなければならない(第6条)

１　あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸのご紹介

２　障害者雇用の理念

# ３　障害者雇用の現状

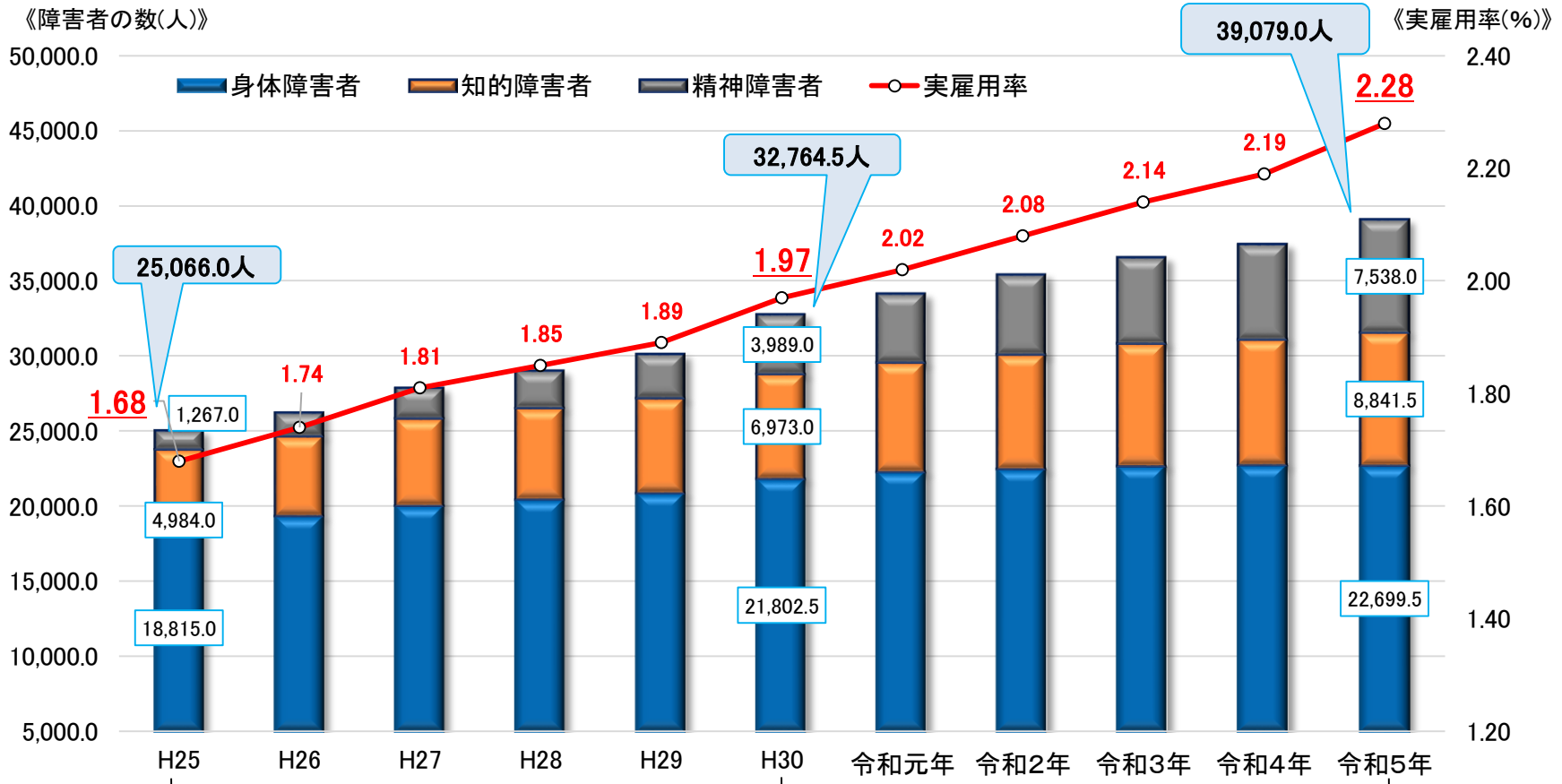
４　障害者就労支援の仕組み

５　一般就労への支援

# 3-1　障害者雇用の現状（愛知）(民間企業における障害者雇用)

## 民間企業の雇用状況推移

民間企業の雇用率推移(愛知)




平成25年～平成30年の5年間で
雇用数は**7,698.5人の増加。増加率 30.7%**
〇身体　18,815.0人　⇒　21,802.5人　15.9%増
〇知的　4,984.0人　⇒　6,973.0人　39.9%増
〇精神　1,267.0人　⇒　3,989.0人　214.8%増

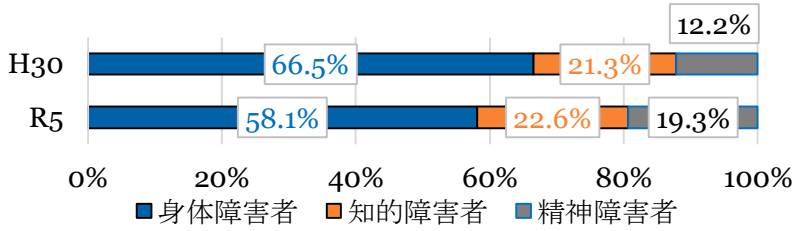
平成30年～令和5年の5年間で
雇用数は**6,314.5人の増加。増加率19.3%**
〇身体　21,802.5人　⇒　22,699.5人　4.1%増
〇知的　6,973.0人　⇒　8,841.5人　26.8%増
〇精神　3,989.0人　⇒　7,538.0人　89..0%増

# 3-2　障害者雇用の現状（愛知）(民間企業における障害者雇用)

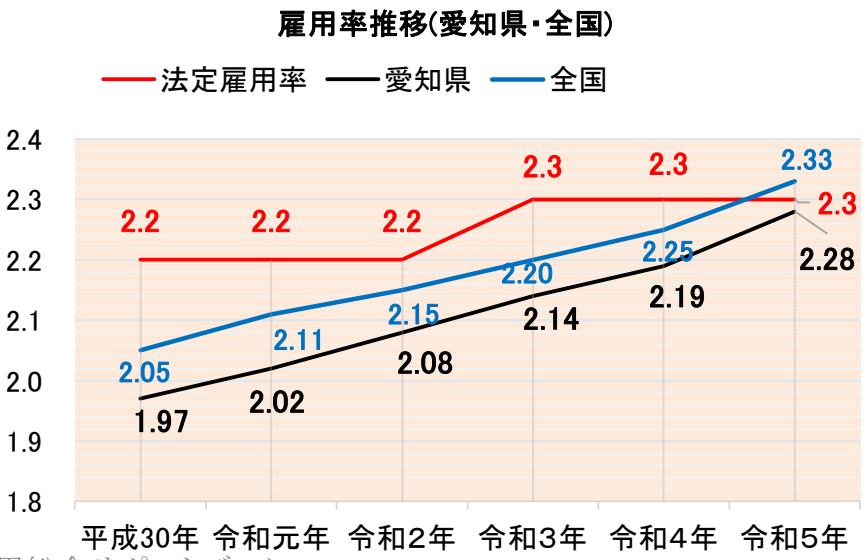
## 増加する雇用数

令和5年6月1日現在の「障害者雇用状況報告書」によると愛知の民間企業における障害者の雇用数は
**5年前(H30)に比較して、19.3%増加**
しており、特に、
**精神障害者の雇用数は189.0%と大幅に増加**
している。
そのほか身体障害者は、**4.1%増**
知的障害者は、**26.8%増**

雇用者に占める障害種別割合




愛知の民間企業における障害者の雇用率は過去最高を更新し、5年前(H30)に比較して、**0.31p上昇**するも、全国の**2.33%**を下回り、全国47都道府県中**43番目**。



# 3-3　障害者雇用の現状（愛知）　　(企業における障害者雇用の現状)

## 産業別・規模別

令和5年6月1日現在の「障害者雇用状況報告書」によると愛知の民間企業における障害者の

**雇用率が一番高い業種は『医療・福祉』**

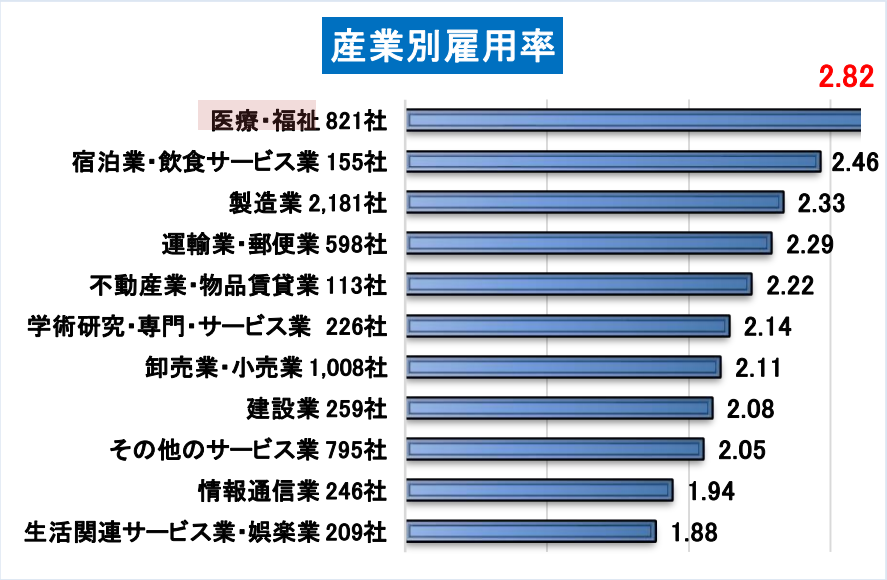
**雇用者数が一番多い業種は『製造業』**

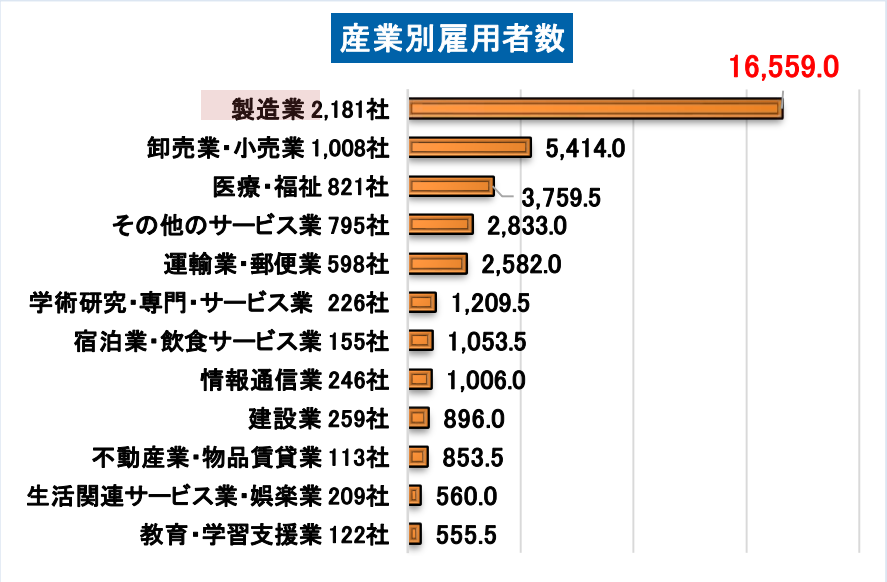
雇用率においては、

**事業所規模が小さくなるほど雇用率は低下**

| 区分 | 企業数 | 雇用障害者数 | 雇用率 |
|---|---|---|---|
| 規模計 | 6,853<br>(6,781) | 39,079.0<br>(37,439.5) | 2.28<br>(2.19) |
| 43.5～<br>100人未満 | 3,576<br>(3,495) | 4,123.0<br>(3,660.0) | 1.79<br>(1.63) |
| 100人～<br>300人未満 | 2,257<br>(2,273) | 7,174.0<br>(6,795.5) | 2.04<br>(1.91) |
| 300人～<br>500人未満 | 454<br>(446) | 3,502.5<br>(3,359.0) | 2.21<br>(2.14) |
| 500人～<br>1,000人未満 | 345<br>(343) | 5,124.0<br>(4,866.0) | 2.30<br>(2.19) |
| 1,000人以上 | 221<br>(224) | 19,155.5<br>(18,759.0) | 2.54<br>(2.50) |

※(　)内は令和4年6月1日現在の数値

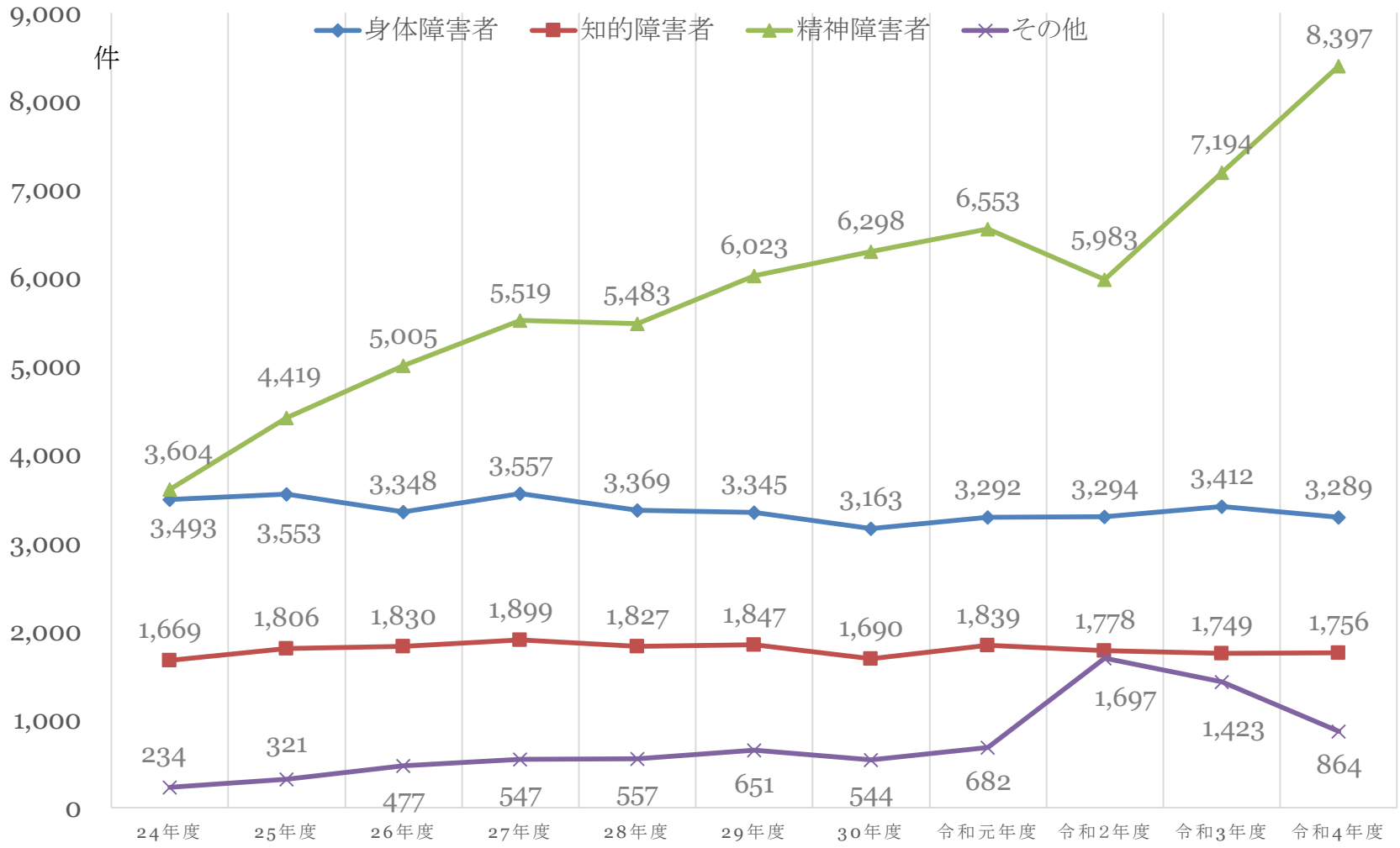


# 3-4　障害者雇用の現状（愛知）　　(ハローワークにおける職業紹介状況)

## ■ 障害種別新規求職申込件数の年次推移

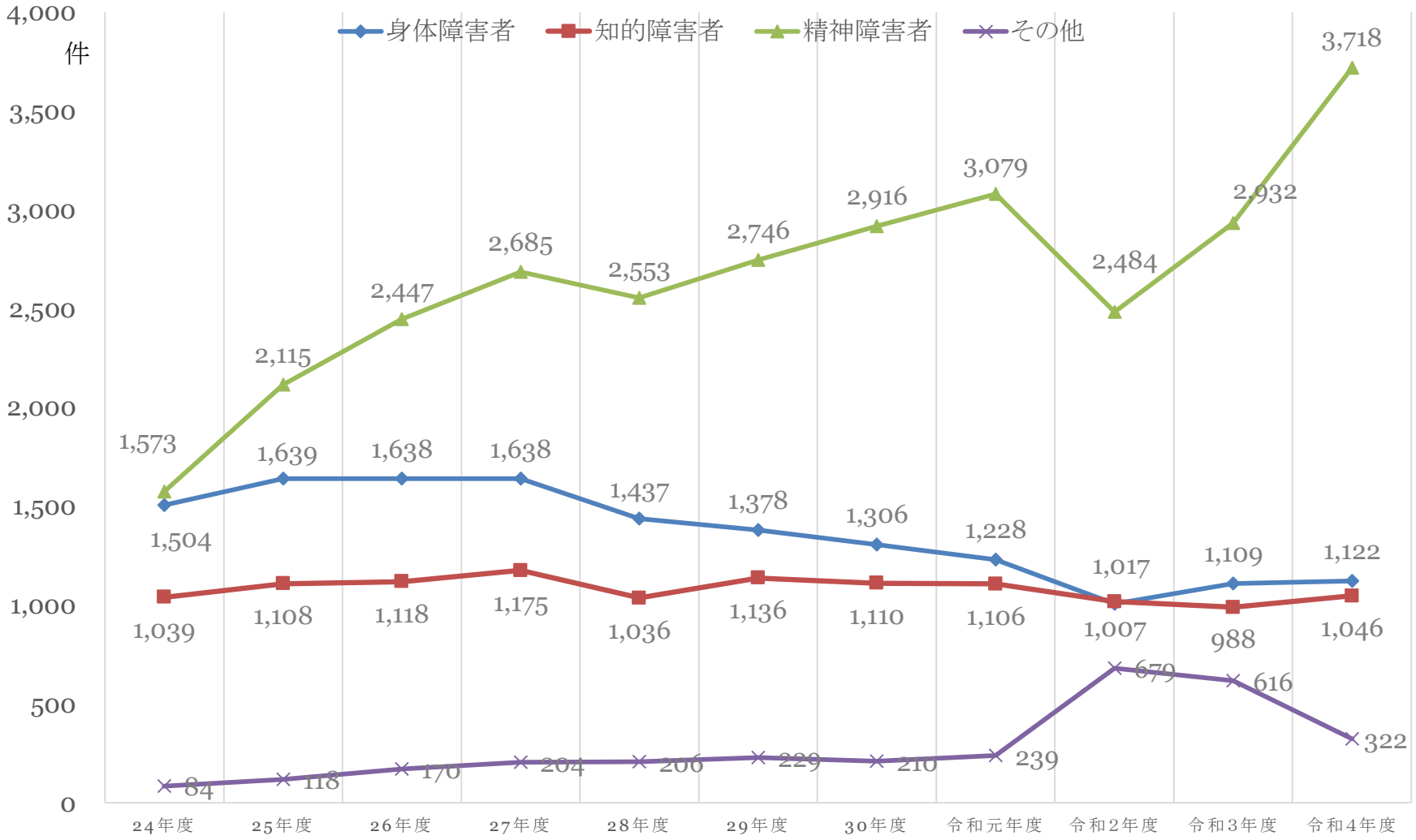
※障害者手帳を所持する発達障害者は「精神」に含む。
ただし、令和2年以降、一部が「その他」に計上されている。



# 3-5　障害者雇用の現状（愛知）　　(ハローワークにおける職業紹介状況　愛知)

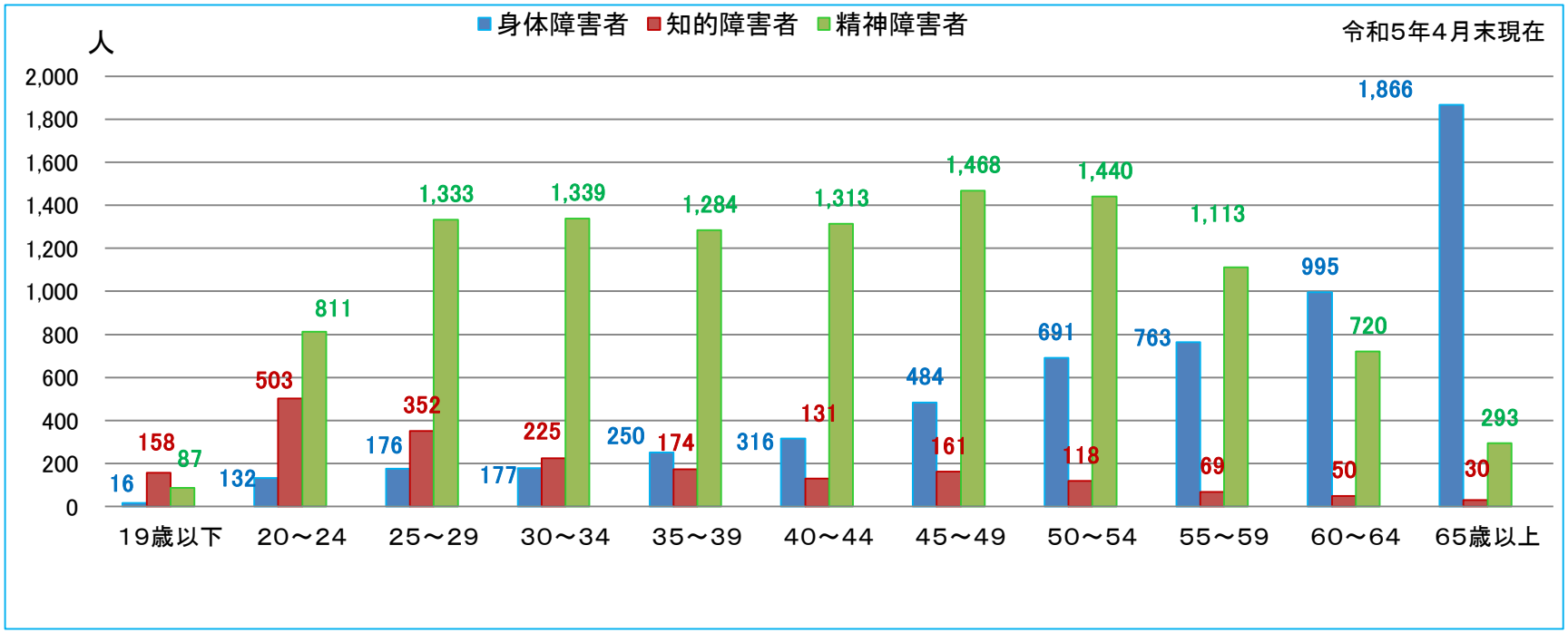
## ■ 障害種別就職件数の年次推移

※障害者手帳を所持する発達障害者は「精神」に含む。
ただし、令和2年以降、一部が「その他」に計上されている。



# 3-6　障害者雇用の現状（愛知）　　(ハローワークにおける職業紹介状況　愛知)

## ■ 障害種別による求職登録者の年齢状況




| | 年齢計 | 19歳以下 | 20～24歳 | 25～29歳 | 30～34歳 | 35～39歳 | 40～44歳 | 45～49歳 | 50～54歳 | 55～59歳 | 60～64歳 | 65歳以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 合計(人) | 19,748 | 269 | 1,510 | 1,971 | 1,826 | 1,777 | 1,811 | 2,181 | 2,335 | 2,010 | 1,828 | 2,230 |
| 身体障害者 | 5,866 | 16 | 132 | 176 | 177 | 250 | 316 | 484 | 691 | 763 | 995 | 1,866 |
| 知的障害者 | 1,971 | 158 | 503 | 352 | 225 | 174 | 131 | 161 | 118 | 69 | 50 | 30 |
| 精神障害者 | 11,201 | 87 | 811 | 1,333 | 1,339 | 1,284 | 1,313 | 1,468 | 1,440 | 1,113 | 720 | 293 |
| 発達障害者 | 185 | 5 | 37 | 54 | 38 | 19 | 15 | 4 | 8 | 3 | 1 | 1 |
| 難病者 | 432 | 2 | 22 | 42 | 33 | 41 | 32 | 54 | 64 | 50 | 55 | 37 |
| 高次脳機能障害者 | 42 | 0 | 0 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 9 | 7 | 5 | 3 |
| その他の障害者 | 51 | 1 | 5 | 10 | 12 | 4 | 0 | 7 | 5 | 5 | 2 | 0 |

# 3-7　障害者雇用の現状（愛知）　（愛知県内の障害者手帳所持者数　令和5年４月１日現在）

| 区分 | 平成29年 | 平成30年 | 平成31年 | 令和2年 | 令和3年 | 令和4年 | 令和5年 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 愛知県内の障害者数(人) | 351,414 | 357,249 | 363,065 | 370,362 | 375,857 | 382,820 | 390,004 |
| 県人口に占める割合（%） | 4.67% | 4.75% | 4.82% | 4.91% | 5.00% | 5.10% | 5.22%(注)2 |
| 身体障害者(人) | 238,551 | 237,898 | 237,354 | 237,732 | 236,934 | 235,475 | 233,758 |
| うち、18歳以上の者 | 233,347 | 232,795 | 232,215 | 232,702 | 231,915 | 230,554 | 228,927 |
| うち、18歳未満の児童 | 5,204 | 5,103 | 5,139 | 5,030 | 5,019 | 4,921 | 4,831 |
| 知的障害者(人) | 52,719 | 54,196 | 56,146 | 57,903 | 59,590 | 61,668 | 63,880 |
| うち、18歳以上の者 | 36,426 | 37,488 | 38,805 | 39,944 | 41,025 | 42,190 | 43,894 |
| うち、18歳未満の児童 | 16,293 | 16,708 | 17,341 | 17,959 | 18,565 | 19,478 | 19,986 |
| 精神障害者(人) | 60,144 | 65,155 | 69,565 | 74,727 | 79,333 | 85,677 | 92,366 |
| うち、20歳以上の者 | 57,875 | 62,532 | 66,596 | 71,375 | 75,688 | 81,591 | 87,744 |
| うち、20歳未満の者 | 2,269 | 2,623 | 2,969 | 3,352 | 3,645 | 4,086 | 4,622 |

※ 資料出所：愛知県障害福祉課及び医務課こころの健康推進室業務統計（各手帳所持者の集計）、あいちの人口

注1）各手帳とは、身体障害者手帳、療育手帳（愛護手帳）、精神障害者保健福祉手帳。

注2）複数の手帳を所持していることがあるので、正確な人口比ではない。

1　あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸのご紹介

2　障害者雇用の理念

3　障害者雇用の現状

# 4　障害者雇用の課題と取組み

5　一般就労への支援

# 4-1就労支援施策の対象となる障害者数／地域の流れ

**障害者総数約965万人中、18歳～64歳の在宅者数約377万人**

（内訳：身体436.0万人、知的 109.4万人、精神419.3万人）　（内訳：身体101.3万人、知的 58.0万人、精神217.2万人）

※ 身体障害者数及び知的障害者数は、生活のしづらさなどに関する調査及び社会福祉施設等調査等による身体障害者手帳及び療育手帳の所持者数等を元に算出した推計値、精神障害者数は、患者調査を元に算出した推計値。
このほか、就労支援施策については、難病患者等が対象になる。

**一般就労への移行の現状**

① 特別支援学校から一般企業への就職が約30．7%　就労系障害福祉サービスの利用が約32．1%
② 就労系障害福祉サービスから一般企業への就職は、年々増加し、 令和2年は約1．9万人が一般就労への移行を実現

**大学・専修学校への進学等**

749人/年

## 障害福祉サービス

- ・就労移行支援　約 3、5万人
- ・就労継続支援A型　約 8、0万人
- ・就労継続支援B型　約30、5万人

（令和4年3月）

13,139人/年
（うち就労系障害福祉サービス 7,016人）

**特別支援学校**
卒業生21,846人（令和3年3月卒）

就職 6,705人/年

就　職

就労系障害福祉サービスから一般就労への移行

| | |
|---|---|
| 1,288人／H15 | 1.0 |
| 2,460人／H18 | 1.9 倍 |
| 3,293人／H21 | 2.6 倍 |
| 4,403人／H22 | 3.4 倍 |
| 5,675人／H23 | 4.4 倍 |
| 7,717人／H24 | 6.0 倍 |
| 10,001人／H25 | 7.8 倍 |
| 10,920人／H26 | 8.5 倍 |
| 11,928人／H27 | 9.3 倍 |
| 13,517人／H28 | 10.5倍 |
| 14,845人／H29 | 11.5倍 |
| 19,963人／H30 | 15.5倍 |
| 21,919人／R1 | 17.0倍 |
| 18,599人／R2 | 14.4倍 |

**企　業　等**

雇用者数
約59．8万人
（令和3年6月1日）
※43.5人以上企業
※身体、知的、精神の手帳所持者

ハローワークからの紹介就職件数
96，180件
※A型：21554件
（令和3年度）

【出典】社会福祉施設等調査、国保連データ、学校基本調査、障害者雇用状況調査、患者調査、生活のしづらさなどに関する調査　等

# 4-2「障害者向けチーム支援」の実施

福祉施設等の利用者をはじめ、就職を希望する障害者一人ひとりに対して、ハローワーク職員（主査）と福祉施設等の職員、その他の就労支援者がチームを結成し、就職から職場定着まで一貫した支援を実施。

**就職を希望している福祉施設利用者等**

**障害者就労支援チーム**

**主査：ハローワーク職員**

・専門援助部門が担当
・就職支援コーディネーターを配置し、関係機関と調整

**副主査：福祉施設等職員**

○地域障害者職業センター
○障害者就業・生活支援センター (※1)
○就労移行支援事業所
○就労継続支援事業所
○職業能力開発校
○特別支援学校等

**その他の就労支援者**

○ジョブコーチ
○相談支援事業所
○福祉事務所
○発達障害者支援センター
○難病相談・支援センター
○医療機関 (※2)　　等

**就職に向けた取り組み**

就職後の職場定着
職業生活の安定

**就労支援・生活支援**

**職場定着支援・就業生活支援**

| 就職準備段階 | 職業紹介 | 就職後 |
|---|---|---|
| ・就労支援計画の作成<br>・地域障害者職業センターによる職業評価の実施<br>・職場実習、職業訓練の実施等 | ・個々の障害特性に応じた職業紹介<br>・個別求人開拓の実施 | ・職場訪問による職場定着支援<br>・ジョブコーチ支援の実施等<br>・障害者就業・生活支援センターと連携した就業生活支援 |

（※1）可能な限り、障害者就業・生活支援センターがチームに参加し、生活面の支援を継続的に実施。
（※2）支援対象者が医療機関を利用している場合は、医療機関に対してチームへの参加を積極的に依頼。

# 4-3「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」

障害者本人やその保護者、地域で障害者の就労支援を行う機関・特別支援学校・医療機関の職員等と企業との相互理解を深めるため、企業での雇用についての理解促進及び職場実習の総合的かつ効率的な推進を図る**「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」**を実施。

一般雇用への理解の促進

## 企業就労理解促進事業

①『**就労支援セミナー**』　<労働局、安定所等で企画・開催>

ア 就労支援機関等の職員、利用者、保護者対象
イ 特別支援学校の教職員、生徒、保護者対象
ウ 医療機関等の職員、精神障害等利用者対象
エ発達障害者等への就職支援に課題を抱える高等学校及び大学等の教職員対象

②『**事業所見学会**』　<労働局、安定所等で企画・開催>

ア 就労支援機関等、特別支援学校、医療機関等の職員、利用者、生徒、保護者等対象の**「事業所見学会」**

見学先企業は、原則、障害者の雇用経験を豊富に有し、障害者の雇用管理・作業指導に関するノウハウを有する企業としています。

また、学卒障害者の雇用経験にこだわることなく、障害者の職場定着の実績がある企業も含まれます。

見学内容は、①障害者が働いている様子の見学、②働いている障害者からの体験談、事業主からの体験談、求める能力などとしています。

なお、見学者による作業体験等は行ないません。

イ 就労支援機関等、相談支援事業所等において経験が浅い職員等対象の**「就労支援機関見学会」**

見学先就労支援機関は、一般就労への移行実績のある就労支援機関としています。

見学内容は、就労支援機関における、障害者の作業指導としています。

ウ障害者雇用に関するノウハウが不足している企業の人事担当者等対象の**「事業所見学会」**

見学先企業は、障害者雇用に先進的に取り組んでいる企業としています。

見学の内容は、企業における業務の切り出し、他部署との調整、社内の意識啓発等としています。

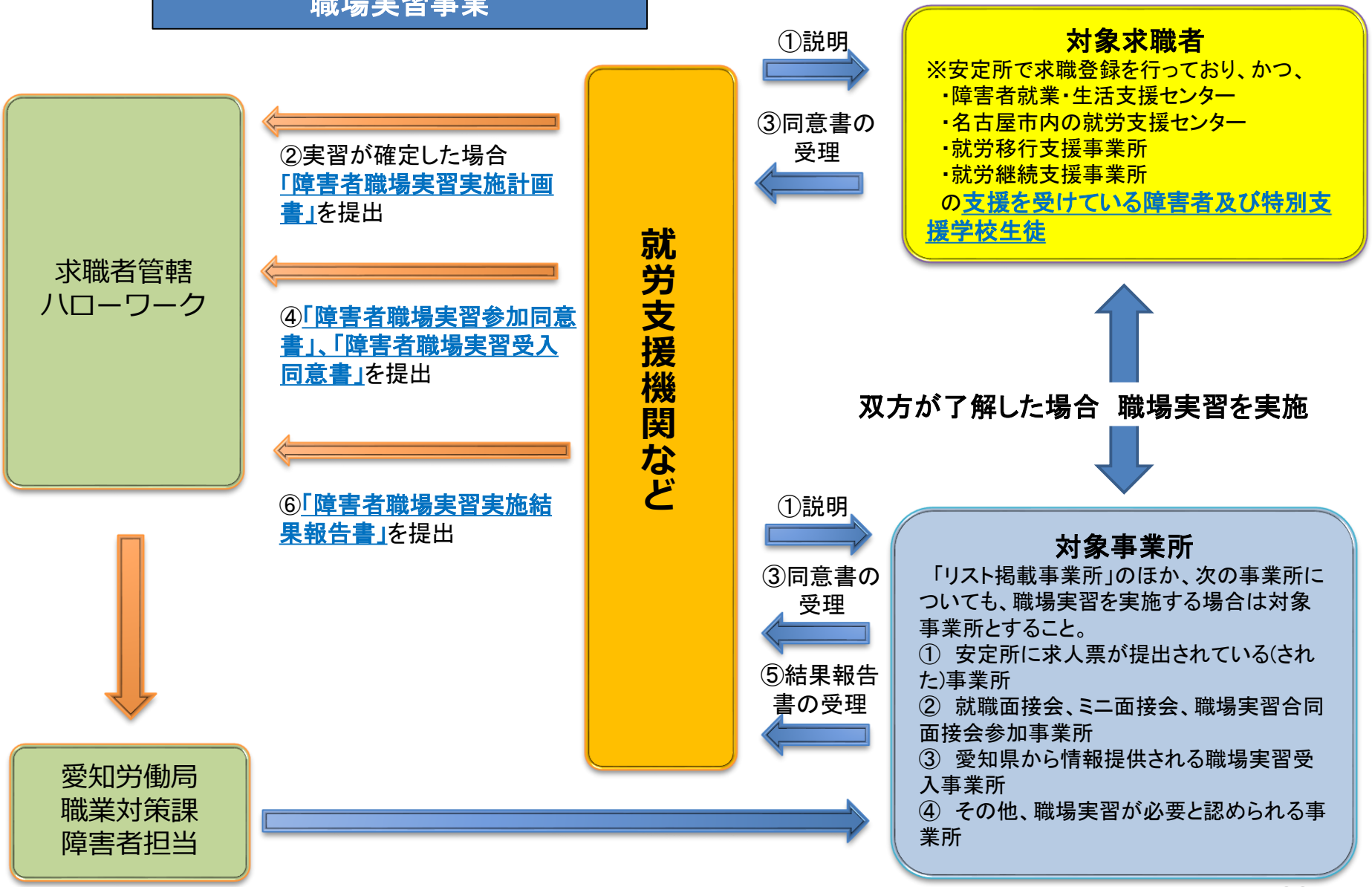
● **見学先へ「協力謝金」を支給します。　3,000円／1年度１回**

③『**障害者就労アドバイザー**』**による助言**　<労働局で企画>

・就労支援機関等、特別支援学校、医療機関、大学等の職員、教員、医師、利用者、生徒、保護者対象

# 4-4「福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業」

## 職場実習事業




※「協力謝金」支給対象事業所の場合は、別途、対象事業所から「振込口座指定届」の提出が必要

1　あいち障害者雇用総合ｻﾎﾟｰﾄﾃﾞｽｸのご紹介

2　障害者雇用の理念

3　障害者雇用の現状

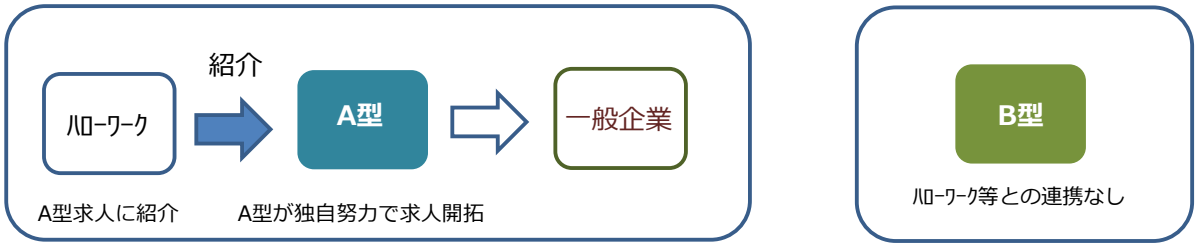
4　障害者就労支援の仕組み

# 5　一般就労への支援

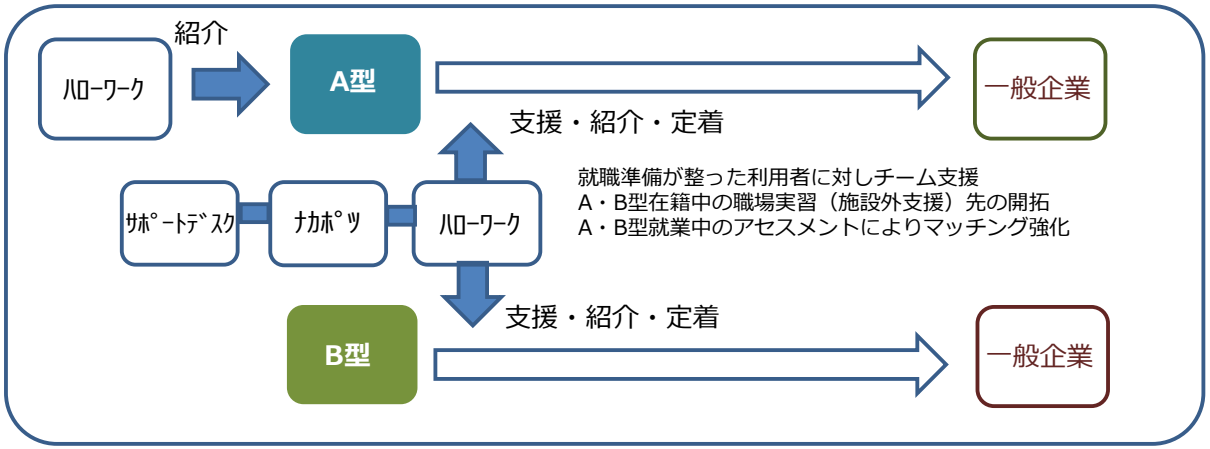
1　就職支援の視点
2　定着支援の視点
3　報酬の視点
4　助成金の視点

# 5-1 就職支援の視点（1）

現状




今後



# 5-1 就職支援の視点（2）

## ハローワークの役割

◎個別求人開拓
企業訪問等により、障害者雇用に理解のある求人の開拓を行っています。

◎専門員による職業相談
障害や特性について専門の就職支援ナビゲーター等が相談を行います。

◎チームで支援
障害者支援機関、自治体、医療機関などと連携し就職支援を行います。

◎応募前職場見学・職場体験
納得のいく就職ができるよう応募前に見学・実習ができる企業の開拓等を行います。

◎定着支援
就職後も永く安心して働けるよう他機関と連携し支援を継続します。

◎助成金制度などの活用
各種助成金制度などを活用し、受け入れ企業などの支援も行います。

# 5-1 就職支援の視点（3）

## 就労継続支援A型事業所の強み

- 雇用による、実践的なアセスメントが可能
- 本人の特性、能力など適正な求職者の情報の提供が可能
- ミスマッチの少ない企業を選択することが可能

## 就労継続支援A型事業所の強みを引き出すために

- 本人の適性を把握するためにもバリエーションのある就労の準備が必要
- 個別支援計画とモニタリング、評価に基づく支援計画の更新
- 企業との連携による実践的、具体的な就労支援

# 5-1 就職支援の視点（4）

## 障害者職場実習　《福祉、教育、医療から雇用への移行推進事業》

### 目的

企業への就労に対して不安を抱えている者と、障害者雇用について不安を抱えている企業の不安解消のために「障害者が企業において職場実習を体験すること」を通じて相互理解を進め障害者雇用を一層促進することを目的に、ハローワークが地域の障害者就労支援機関と連携して実施するものです。

### 必要な手続きなど

ハローワークに求職登録をすることが必要です。

**実習先が決まったら、**

本人、支援機関、ハローワーク、実習先企業との間で実習内容を検討し「障害者職場実習実施計画書」を作成します。

就労支援機関は、「計画書」「受入同意書」（企業用）「参加同意書」（本人用）を記載し双方の同意を確認します。本人の求職登録ハローワークに実習開始2週間前までに提出します。
就労支援機関は実習中の事故に備え傷害保険、賠償保険の両方に加入します。

**実習が終了したら**

就労支援機関は、受け入れ企業に「障害者職場実習実施結果報告書」を求め３週間以内に求職登録ハローワークに提出します。

# 5-2 定着支援の視点

**定着支援：就職後６か月努力義務**

**就職直後は誰でも不安な時期です。少しの声掛けが助けになります。**
**就業・生活支援センター、ハローワーク、あいち障害者雇用総合サポートデスクもお手伝いします。**

**就職後想定外の課題が発生した場合は、担当者一人で抱え込まず専門機関に相談することも必要です。**

**例えば**

- **応募時の条件と雇用条件が違う　→　ハローワーク**
- **合理的な配慮がされていない　→　ハローワーク・愛知労働局職業対策課**
- **虐待行為を受けている　→　総合労働相談コーナー・ハローワーク・労働基準監督署**
  **愛知労働局職業対策課**
- **労働基準法違反では　→　労働基準監督署**

# 5-3 報酬の視点

障害者総合支援法　事業者ハンドブック2022版参照

**就労移行支援体制加算・・**P486

＊就労継続支援A型を受けた後に就労し、6月以上就労継続しているものがいる場合、基本報酬の区分及び定員規模並びに評価点に応じた所定単位に6月以上就労継続している者の数を乗じて得た単位数を加算

**施設外支援**

＊事前に作成された個別支援計画に基づき一般就労への移行のための就労能力の向上などの認められるもの
年間一人当たり180日上限

# 5-4 助成金の視点

## 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

参照リーフレット　申請書類様式

就職困難者をハローワークなどの紹介で新たに雇用した事業主に支給される助成金です
就労継続支援A型事業所には、下記の要件が適用されます。

**離職割合要件**

① 対象労働者の雇入れ日よりも前に本コースの支給決定の対象となった者（Ａ型事業所のサービス利用者）のうち、雇入れ日から起算して１年を経過する日（「確認日Ａ」）が基準期間※1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※2している割合が25%を超えている場合は、助成対象となりません。

※１ 対象労働者の雇入れ日の前後６か月間

※２「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②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（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る場合を除く。）である対象労働者

② 対象労働者の雇入れ日よりも前に本コースの支給決定の対象となった者（Ａ型事業所のサービス利用者）のうち、助成対象期間※3の末日の翌日から起算して１年を経過する日（「確認日B」）が基準期間※1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※4の時点で離職している割合が２５%を超えている場合は、助成対象となりません。

※３ 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。
※４ 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。

（R5.8）

就労継続支援Ａ型事業を実施する事業主の皆さまへ

# 特定求職者雇用開発助成金における離職割合要件について

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース及び生活保護受給者等雇用開発コース）では、過去にこの助成金を受給した就労継続支援Ａ型事業所で、助成金の対象となった労働者の離職割合が高い場合（以下の要件①または②のいずれかに該当する場合）、新たな対象労働者の雇い入れについて、この助成金を受けることはできません。

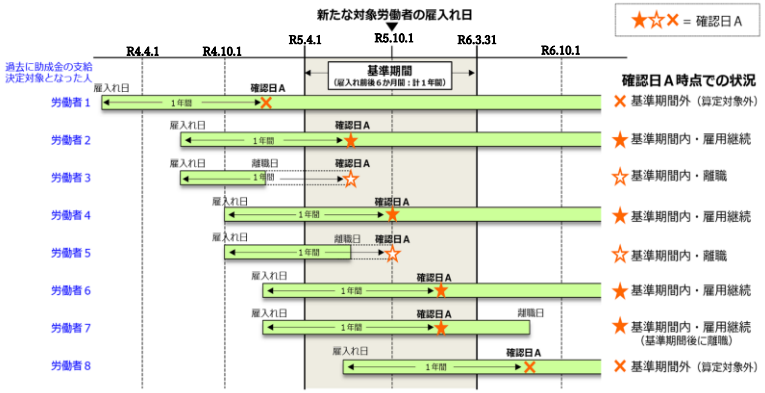
① 対象労働者の雇い入れ日よりも前にこの助成金の支給決定の対象となった者のうち、**雇い入れ日から起算して１年を経過する日**（以下、「確認日Ａ」）が基準期間内（対象労働者の雇い入れ日の前後６ヶ月間）にある者が**５人以上**いる場合であって、それらの者が、**確認日Ａの時点で離職している割合が 25%を超えている場合。**

② 対象労働者の雇い入れ日よりも前にこの助成金の支給決定対象者となった者のうち、**助成対象期間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」）が基準期間内（対象労働者の雇い入れ日の前後６ヶ月間）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の時点で離職している割合が 25%を超えている場合。**

＜上記の要件①について＞

※離職割合(%)=(確認日Ａが基準期間内にある人のうち確認日Ａで離職している人)÷(確認日Ａが基準期間内にある人)

◆算出方法具体例（対象労働者を 令和５年10月１日 に雇い入れた場合）



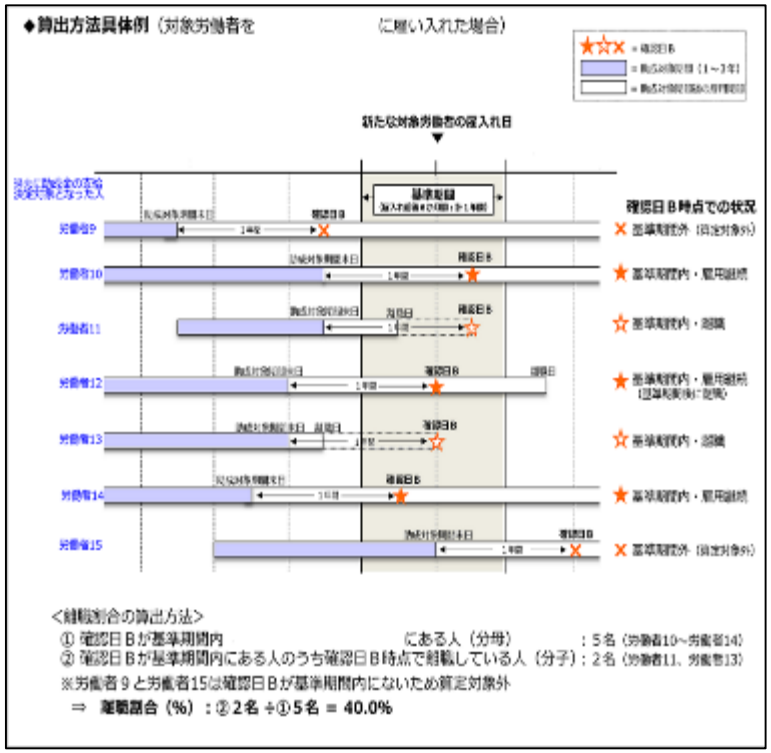

＜離職割合の算出方法＞

① 確認日Ａが基準期間内（R5.4.1 から R6.3.31）にある人（分母）　：６名（労働者２～労働者７）

② 確認日Ａが基準期間内にある人のうち確認日Ａ時点で離職している人（分子）：２名（労働者３、労働者５）

※労働者１と労働者８は確認日Ａが基準期間内にないため算定対象外

⇒ **離職割合（%）：②２名 ÷ ①６名 = 33.3%**




**【注意事項】**

- 「離職」には、原則、理由を問わず、すべての離職を含みますが、「対象労働者の死亡」、「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」、「同一事業所に継続して２年以上雇用され、かつ６５歳以上の年齢で離職した人」、「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人であって、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の移行である人」などの場合は、「離職割合除外申立書」の提出・審査により、離職割合の算定より除外される場合があります。
- 離職割合の要件の確認にあたって、関係書類の提出を求める場合があります。
- 助成金の受給にあたっては、このほか各種要件があります。ご不明な点については、
  **愛知労働局あいち雇用助成室第二係（ＴＥＬ：０５２－２１９－５５１９）**
  にお問い合わせください。

# 5-4 助成金の視点

## 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

注意

対象労働者と当該対象労働者を雇い入れる事業主（以下「雇い入れ事業主」という）との間でハローワークまたは民間の職業紹介事業者などによる紹介を受ける前から雇い入れに向けた選考を開始していた場合

↓

ハローワークの関与しない実習は、これにあたるため、離職後、採用した企業の本助成金は不支給となります。

# 就職支援の仕組み

企業との連携により作業効率UP！
業務内容の見直しにより業績UP！

適切な
就労支援
能力に合わせた就労・訓練

**就労継続支援A型事業所**

詳細なアセスメント
親身な定着支援

施設外就労
業務連携

企業

**連携**

ﾅｶﾎﾟｯ
就業・生活支援センター

定着支援
ナチュラルサポート支援

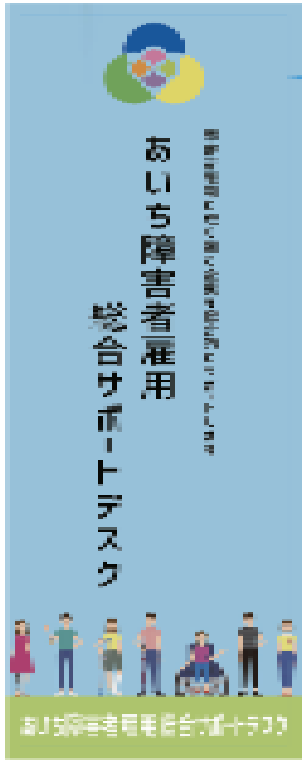
求人情報の提供
職業相談・紹介
助成金案内・支給

**連携**

**連携**

**ハローワーク**

求人開拓
求職者紹介
雇用指導
雇用支援
助成金案内・支給




# ご清聴ありがとうございました