

# 障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料

令和3年2月19日

## 目 次

|                                   |    |
|-----------------------------------|----|
| 1 除外率制度について .....                 | 2  |
| 2 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について ..... | 8  |
| 3 中小企業における障害者雇用の促進について .....      | 16 |

# 1 除外率制度について

# 除外率制度について

- 1 障害者雇用促進法では、障害者の職業の安定のため、法定雇用率を設定している。  
現在の民間事業主の法定雇用率・・・2. 2%(令和3年3月より2. 3%)
- 2 一方、機械的に一律の雇用率を適用することになじまない性質の職務もあることから、障害者の就業が一般的に困難であると認められる業種について、雇用する労働者数を計算する際に、除外率に相当する労働者数を控除する制度(障害者の雇用義務を軽減)を設けていた。  
除外率は、それぞれの業種における障害者の就業が一般的に困難であると認められる職務の割合に応じて決められていた。
- 3 この除外率制度は、ノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正により、平成16年4月に廃止した。  
経過措置として、当分の間、除外率設定業種ごとに除外率を設定するとともに、廃止の方向で段階的に除外率を引き下げ、縮小することとされている(法律附則)。
- 4 平成16年4月と平成22年7月に、それぞれ、一律に10ポイントの引下げを実施した。

# 除外率設定業種及び除外率

| 除外率設定業種  | 除外率 |
|--|-----|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬精製業を除く。)</li> <li>・船舶製造・修理業、船用機関製造業</li> <li>・国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)</li> </ul> | 5%  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・探石業、砂・砂利・玉石採取業</li> <li>・窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。)</li> <li>・その他の鉱業</li> </ul>                  | 10% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・非鉄金属第一次製錬・精製業</li> <li>・貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)</li> </ul>  | 15% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・建設業</li> <li>・鉄鋼業</li> <li>・道路貨物運送業</li> <li>・郵便業(信書便事業を含む。)</li> </ul>                                  | 20% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・港湾運送業</li> </ul>   | 25% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・鉄道業</li> <li>・医療業</li> <li>・高等教育機関</li> </ul>  | 30% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・林業(狩猟業を除く。)</li> </ul>   | 35% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・金属鉱業</li> <li>・児童福祉事業</li> </ul>   | 40% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・特別支援学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。)</li> </ul>  | 45% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・石炭・亜炭鉱業</li> </ul>   | 50% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・道路旅客運送業</li> <li>・小学校</li> </ul>   | 55% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・幼稚園</li> <li>・幼保連携型認定こども園</li> </ul>   | 60% |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・船員等による船舶運航等の事業</li> </ul>  | 80% |

※除外率設定業種は、総務省編日本標準産業分類の中分類に限らない。

# (参考)除外率設定業種別の変遷について①

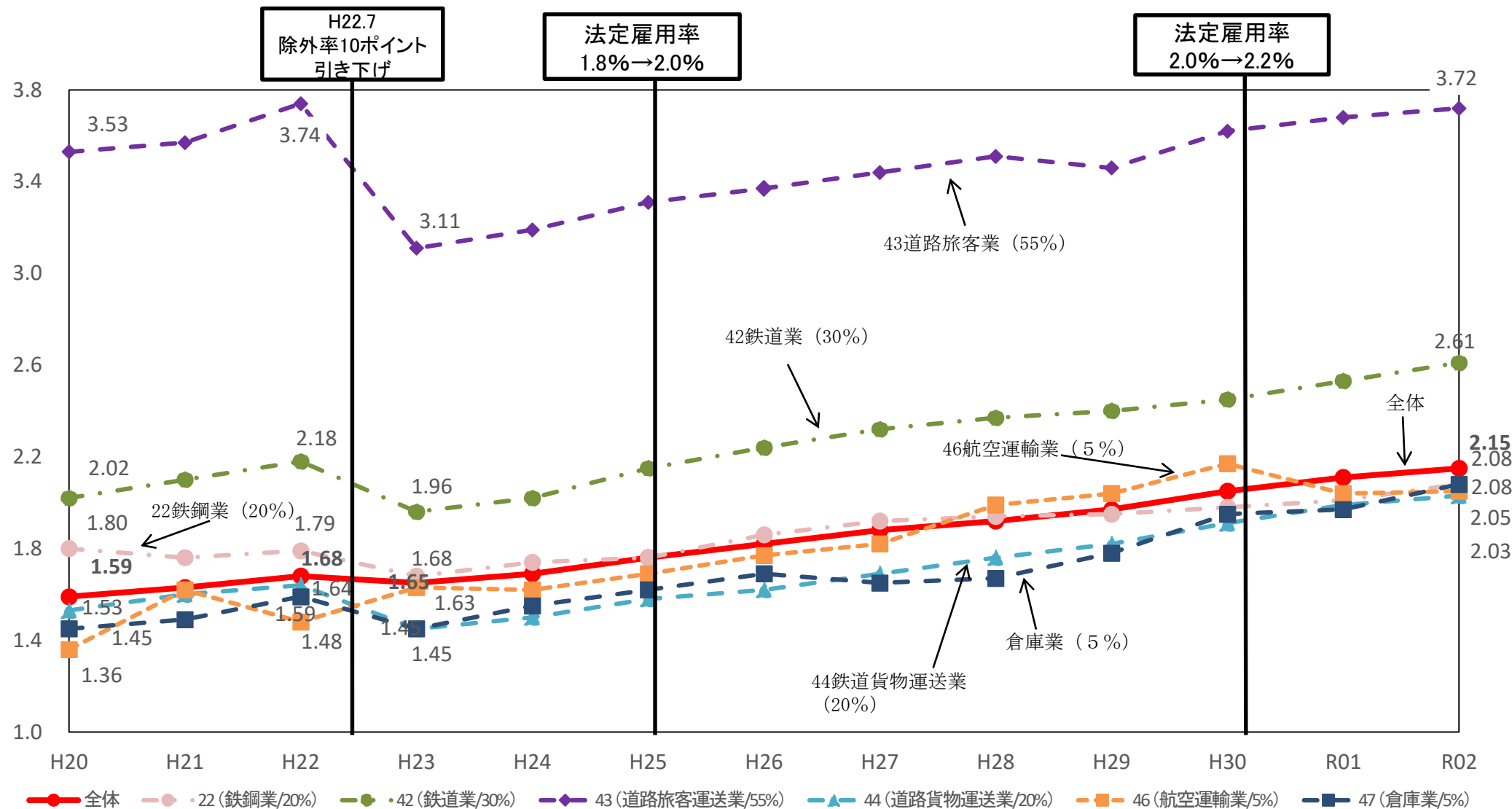
| 除外率設定業種                            | 昭和51(1976)年～ | 平成16(2004)年4月～ | 平成22(2010)年7月～現在 |
|------------------------------------|--------------|----------------|------------------|
| タイヤ・チューブ製造業                        | 10%          | 廃止             | —                |
| 窯業・土石製品製造業                         | 10%          | 廃止             | —                |
| 金属製品製造業                            | 10%          | 廃止             | —                |
| 一般機械器具製造業                          | 10%          | 廃止             | —                |
| ガス業                                | 10%          | 廃止             | —                |
| その他の修理業                            | 10%          | 廃止             | —                |
| 有機化学工業製品製造業                        | 15%          | 5%             | 廃止               |
| 石油製品・石炭製品製造業                       | 15%          | 5%             | 廃止               |
| 輸送用機械器具製造業(船舶製造・修理業、船用機関製造業を除く。)   | 15%          | 5%             | 廃止               |
| その他の運輸に付帯するサービス業(通関業及び海運仲介業を除く。)   | 20%          | 10%            | 廃止               |
| 電気業                                | 20%          | 10%            | 廃止               |
| 非鉄金属製造業(非鉄金属第一次製錬・精製業を除く。)         | 25%          | 15%            | 5%               |
| 船舶製造・修理業、船用機関製造業                   | 25%          | 15%            | 5%               |
| 航空運輸業                              | 25%          | 15%            | 5%               |
| 倉庫業                                | 25%          | 15%            | 5%               |
| 国内電気通信業(電気通信回線設備を設置して行うものに限る。)     | 25%          | 15%            | 5%               |
| 採石業、砂・砂利・玉石採取業                     | 30%          | 20%            | 10%              |
| 窯業原料用鉱物鉱業(耐火物・陶磁器・ガラス・セメント原料用に限る。) | 30%          | 20%            | 10%              |
| その他の鉱業                             | 30%          | 20%            | 10%              |
| 水運業                                | 30%          | 20%            | 10%              |

## (参考) 除外率設定業種別の変遷について②

| 除外率設定業種                         | 昭和51(1976)年～ | 平成16(2004)年4月～ | 平成22(2010)年7月～現在 |
|---------------------------------|--------------|----------------|------------------|
| 非鉄金属第一次製錬・精製業                   | 35%          | 25%            | 15%              |
| 貨物運送取扱業(集配利用運送業を除く。)            | 35%          | 25%            | 15%              |
| 建設業                             | 40%          | 30%            | 20%              |
| 鉄鋼業                             | 40%          | 30%            | 20%              |
| 港湾運送業                           | 45%          | 35%            | 25%              |
| 鉄道業                             | 50%          | 40%            | 30%              |
| 医療業                             | 50%          | 40%            | 30%              |
| 高等教育機関                          | 50%          | 40%            | 30%              |
| 林業(狩猟業を除く。)                     | 55%          | 45%            | 35%              |
| 金属鉱業                            | 60%          | 50%            | 40%              |
| 児童福祉事業                          | 60%          | 50%            | 40%              |
| 特殊教育諸学校(専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。) | 65%          | 55%            | 45%              |
| 石炭・亜炭鉱業                         | 70%          | 60%            | 50%              |
| 道路旅客運送業                         | 75%          | 65%            | 55%              |
| 小学校                             | 75%          | 65%            | 55%              |
| 幼稚園                             | 80%          | 70%            | 60%              |
| 船員等による船舶運航等の事業                  | 100%         | 90%            | 80%              |

# 除外率設定業種の実雇用率推移 (H20～R02)

- 除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。
- 除外率が設定されている業種について実雇用率の推移をみると、平成23年以降は概ね上昇傾向である。



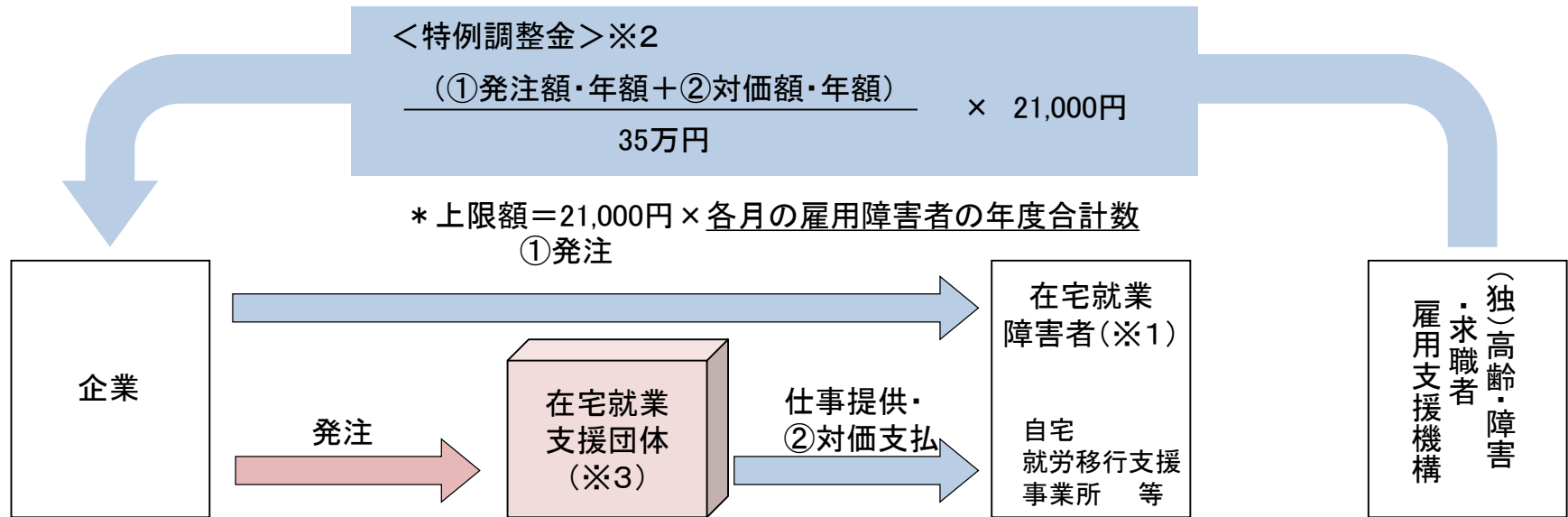
※1 障害者雇用状況の集計結果より集計。除外率設定業種のうち、産業中分類として集計可能な業種のみ抜粋。ただし、郵便業については企業数が概ね一桁のため掲載していない。  
 ※2 全体の実雇用率は全産業の数値。



## 2 自宅や就労施設等での障害者の就業機会の確保について

# 在宅就業障害者支援制度について

- 在宅就業障害者(※1)に仕事を発注する企業(常用労働者100人超)に対して、障害者雇用納付金制度において、在宅就業障害者特例調整金を支給する。
- 在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も、支給の対象となる。



※1 自宅や就労移行支援事業所等において就業する障害者(雇用されている者を除く)

※2 常用労働者100人以下の事業主で、障害者雇用率4%以上又は年間雇用障害者数が72人以上である事業主に対しては、在宅就業障害者特例報奨金を支給。支給額 = (①発注額・年額 + ②対価額・年額) / 35万円 × 17,000円。

※3 厚生労働大臣による在宅就業支援団体としての登録を受けた団体。当該団体は、在宅就業障害者の就業機会の確保・提供のほか、職業講習、就職支援等の援助を実施。令和2年7月現在、23団体。

## <在宅就業支援団体の登録要件>

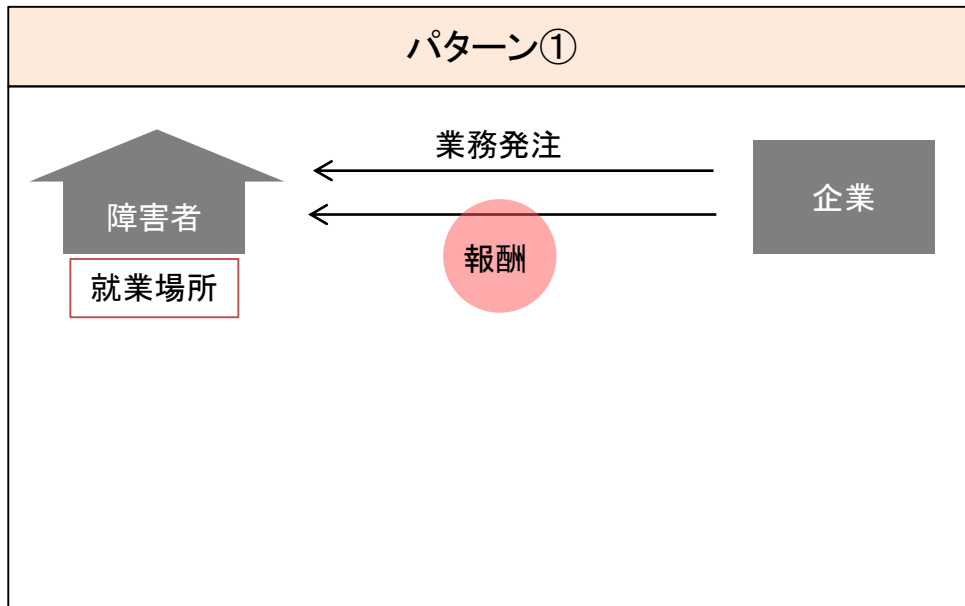
(1) 常時10人以上の在宅就業障害者に対して、次の業務の全てを継続的に実施していること。

- ・ 就業機会の確保・提供
- ・ 業務を適切に行うための職業講習又は情報提供の実施
- ・ 業務を適切に行うための助言その他の援助
- ・ 雇用による就業を希望者に対する助言その他の援助

(2) 実施業務の対象である障害者の障害に係る知識を有する者であって、当該障害者に援助を行う業務に1年以上従事し、かつ企業・福祉施設等において営業・購買等の業務に従事した経験等を有する従事経験者2人以上が(1)の業務を実施すること

(3) (2)に加え、在宅就業支援団体の事業所に常勤する1名の専任の管理者(従事経験者である者に限る。)が置かれていること

# 在宅就業障害者支援制度の対象となる発注パターン



## パターン①

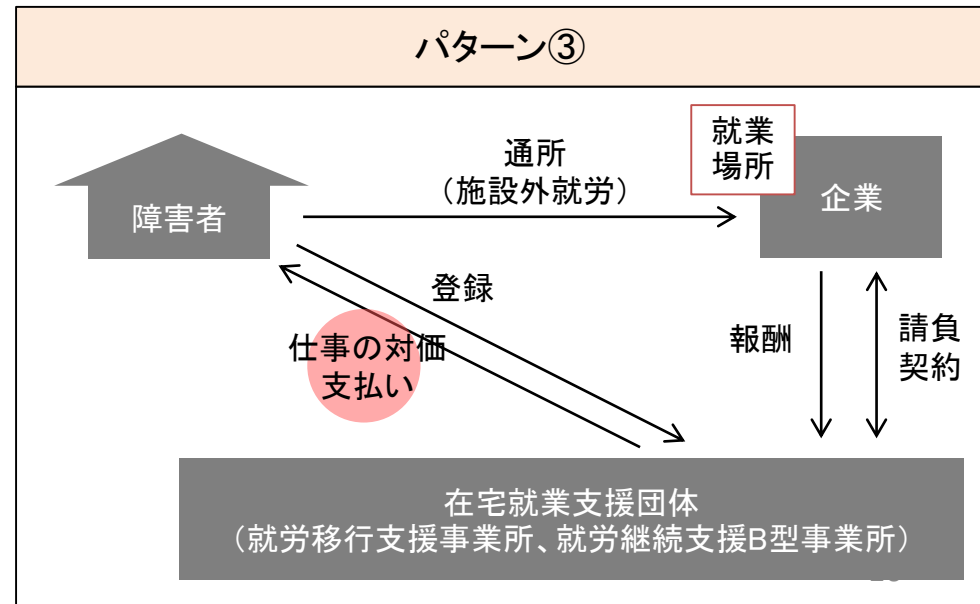
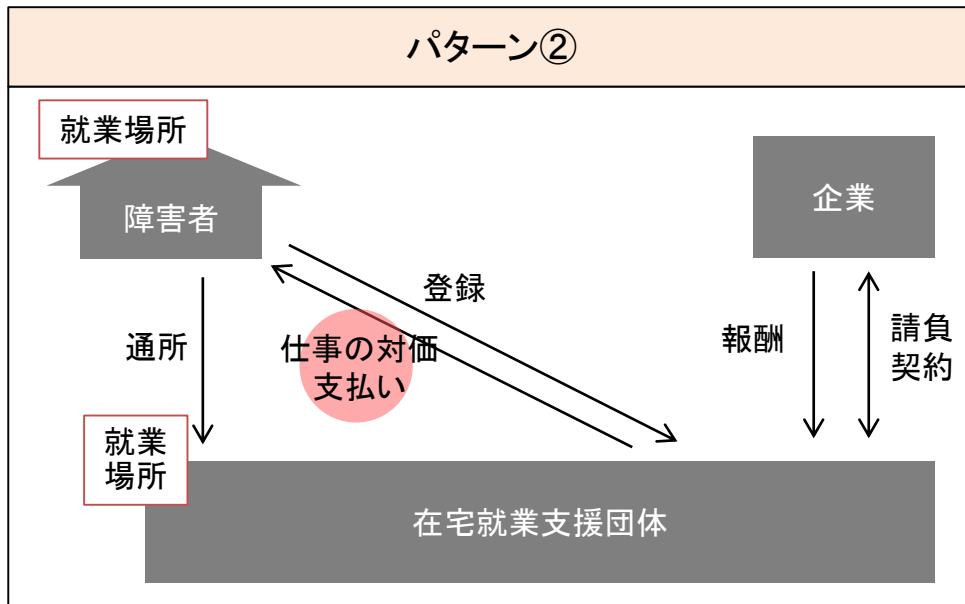
企業が在宅障害者に直接発注し、障害者は自宅において業務を行う。

## パターン②

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体に登録している障害者は、当該事業所または障害者の自宅において業務を行う。

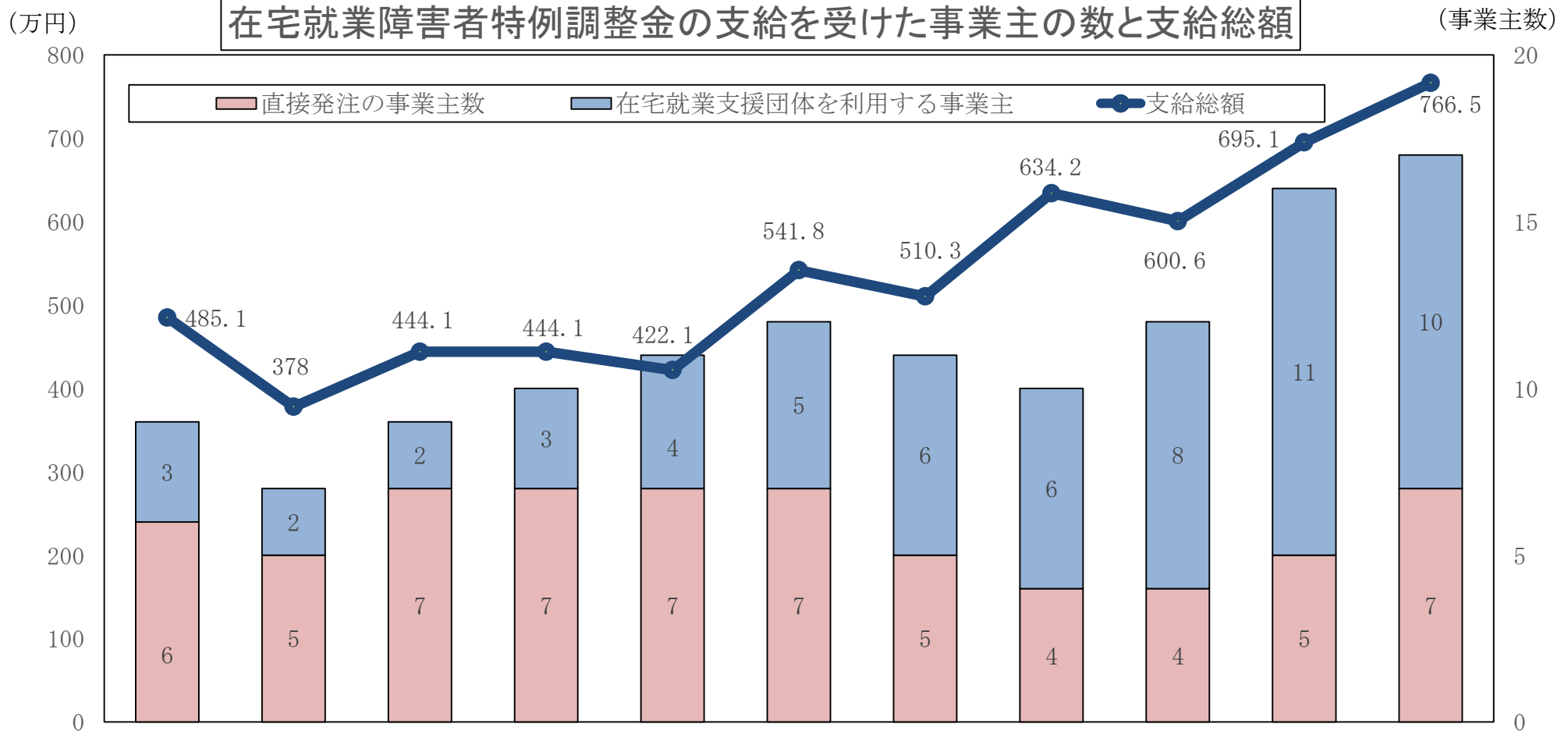
## パターン③

企業が在宅就業支援団体に発注する。団体は就労継続支援B型事業等を行っており、団体に登録している障害者は、当該事業の利用者でもある。団体に登録している障害者は、施設外就労として、発注企業において業務を行う。



# 在宅就業障害者支援制度の活用実績

- 在宅就業障害者特例調整金の支給総額は、制度創設以来、全体的に増加している。
- 支給事業主数は伸び悩んでいる。また、制度創設時に比べて、在宅就業障害者に直接発注する事業主よりも、在宅就業支援団体を利用する事業主の方が多くなっている。



| 年度        | H21年度 | H22年度 | H23年度 | H24年度 | H25年度 | H26年度 | H27年度 | H28年度 | H29年度 | H30年度 | R元年度 |
|-----------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|------|
| 在宅就業支援団体数 | -     | 17    | 19    | 20    | 21    | 23    | 23    | 23    | 22    | 20    | 22   |

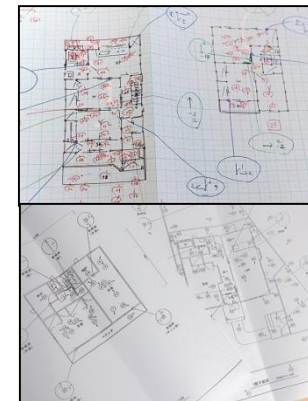
# 在宅就業障害者の事例

## 事例① 直接発注

- ・ 事業会社を立ち上げた1年後に網膜色素変性症を発症した障害者が、その会社からの業務委託として在宅で就業。
- ・ 在宅障害者は、15台のサーバ管理とユーザーサポートの業務を担当。
- ・ 2週間に1度程度、電話やスカイプで仕事の進捗等を互いに確認している。

## 事例② 直接発注

- ・ 両手・両足の運動機能障害がある障害者が、在宅で業務を受注。
- ・ 手書き図面をCADシステムによりPC上でトレースする業務を月に2～3回受注し、10件前後を納品。
- ・ 在宅障害者は、職業能力開発校において、CAD操作と建築の基礎を学び、一度就職するも、通勤が厳しいと感じ、地元で在宅就業を行う。



手書き図面(上)とトレース図面(下)

## 事例③ 障害者支援団体を介した発注

- ・ モバイルに特化した企業において、ユーザーの投稿物に不適切な内容がないかを監視するモニタリング業務を在宅就業で実施。
- ・ 東京の企業が、長野の障害者支援団体を介して発注。
- ・ 企業は在宅就業をトライアルと位置づけ、平成30年1月1日までに9名が正社員として採用。

## 事例④ 障害者支援団体を介した発注

- ・ 食品スーパーにおいて、在宅就業支援団体を介して、施設外就労として計9名の障害者を受入れ。
- ・ バックヤード業務や店内清掃等の業務を発注し、障害者は各店舗月1～2回のペースで、11店舗をまわる。
- ・ 指導役として在宅就業支援団体の職員を1名配置。
- ・ この施設外就労をステップに就職する障害者もいる。



# 在宅就業障害者支援制度に関するアンケート結果① –在宅就業支援団体、都道府県労働局回答–

- 令和2年12月に、全国の在宅就業支援団体及び各都道府県労働局に対し、在宅就業障害者支援制度に係るアンケートを実施。
- 在宅就業支援団体の登録に当たっては、申請手続きの煩雑さ、登録要件や経費の確保が課題となっている。

## 団体の登録申請において苦慮した点

(在宅就業支援団体回答)

- **申請手続きの煩雑さ**
  - ・ 制度が複雑で理解するのに時間がかかる。申請書類や、調査項目が多すぎる
  - ・ 在宅就業障害者の個人情報（手帳の写し等）を収集するに当たり、本人の理解が得られず、説明に苦慮した等
- **在宅就業支援団体の登録要件**
  - ・ 手帳所持者に限定されているなど、登録要件である在宅就業障害者の10人以上の確保に苦慮
  - ・ 就労継続支援B型の事業所の場合、就労継続支援A型への移行計画を作成する必要があったこと（※）
- **管理者等の確保**
  - ・ 従事経験者の要件が厳しく、障害者の在宅就業の知識及び経験を有する者の確保が困難
  - ・ 管理者等3名の確保と人件費の捻出が困難
- **団体側の事務的な経費等の捻出が困難**
  - ・ 実施業務を行うために必要な設備（実施業務を行うのに必要な事務所、在宅就業障害者との連絡を行うための通信施設等）を有することとする規定があるが、経費の補助がない

## 団体の登録申請に至らなかった理由

(都道府県労働局担当者回答)

- **登録要件を満たしていない**
  - ・ 新規に事業立ち上げの場合、常時10人以上の在宅就業障害者を確保できない
  - ・ 在宅就業障害者に係る業務実績の不足
- **事務手続きの煩雑さ**
  - ・ 在宅就業障害者及び発注元事業主双方との契約の締結が必要

※在宅就業障害者支援制度の対象となる場所の要件は、自宅、障害者が物品製造業務を実施するために必要な施設及び設備を有する場所、職業準備訓練が行われる場所のほか、下記の通り。

- ①就労移行支援事業所
- ②就労継続支援B型事業所（就労移行支援体制加算の対象となっている事業所又は、都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は就労継続支援B型計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）
- ③地域活動支援センター（都道府県の定める工賃向上計画以上の目標を設定した工賃向上計画を策定しており、就労継続支援A型事業所への移行計画を策定している又は利用者ごとの支援計画において雇用への移行を目指す利用者がいると見込まれる事業所に限る）

- 登録団体数を増やすための方策や制度の課題として、在宅就業支援制度の名称変更や、団体の申請登録要件、在宅就業障害者特例調整金の支給要件の見直し、在宅就業支援団体の負担軽減等があげられている。

## 在宅就業障害者支援制度の課題等

(在宅就業支援団体回答)

- 制度の名称変更**
  - ・障害者の自宅以外の就労（施設外就労や団体の事業所）も対象に含まれるため、制度の目的が不明確
- 在宅就業支援団体制度の周知・認知度の向上**
  - ・障害者や企業向けの分かりやすい簡単な資料を作成する
  - ・複雑な制度のため、専門の相談窓口を設置する
  - ・社会的認知度が上がるように広報を行う
- 登録申請要件の見直し**
  - ・在宅就業支援団体の登録申請時の書類を減らす
  - ・業績実績がないと登録できないため、新規参入が困難
  - ・スキルが高い者は企業に就職し、本制度を活用して就労する人材に限られるため、就労継続支援A型事業所の利用者も対象とする
  - ・手帳を所持していないが診断を受けている障害者も制度の対象とする
- 特例調整金の支給要件等の見直し**
  - ・発注額が小さいと特例調整金が支給されないため、少額発注でも特例調整金の支給対象とすべき
- 在宅就業支援団体の負担軽減**
  - ・在宅就業支援団体になると企業からの業務受注が増えるようなシステムに見直すべき
  - ・定期報告や、在宅就業支援団体から企業に交付する発注証明書等の事務作業が多いが、当該作業に要する支援団体への報酬がない
  - ・新規の発注企業開拓のための人員や、必要な設備投資の費用の確保ができないが、管理者や指導員の人件費、在宅就業障害者への訓練に係る費用の助成がない
- 発注額に応じて、発注元企業への障害者法定雇用率に算定する**

○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上や、仕事の発注元企業等への就職に結びつく事例もあり、一般就労に繋がる効果が見られている。

## 在宅就業障害者の一般就労に繋がる効果

(在宅就業支援団体回答)

### ○在宅就業障害者のスキルや意欲の向上

- ・スキル向上のための意欲が高まった
- ・障害者のスキルや業務への対応力が高まった
- ・仕事への自信がついた

### ○就職に結びついた

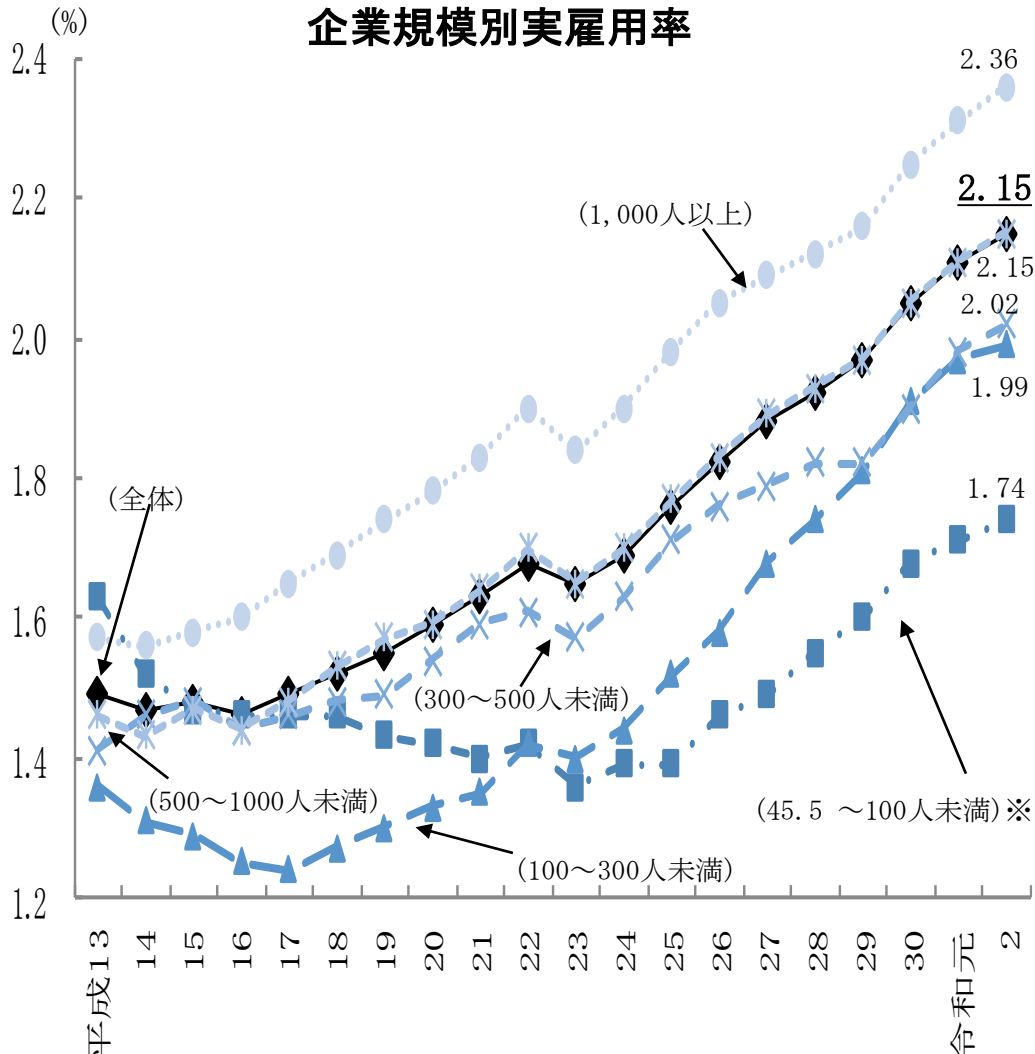
- ・必要なスキルを身につけ、企業へ在宅勤務での就職ができた
- ・在宅就業障害者が業務の成果や就業意欲を評価され、発注元企業へ就職した
- ・発注元企業（施設外就労）との契約の際に、将来的に障害者を直接雇用することを目的であると意思確認して、定期的に発注元との直接雇用に結びつけている



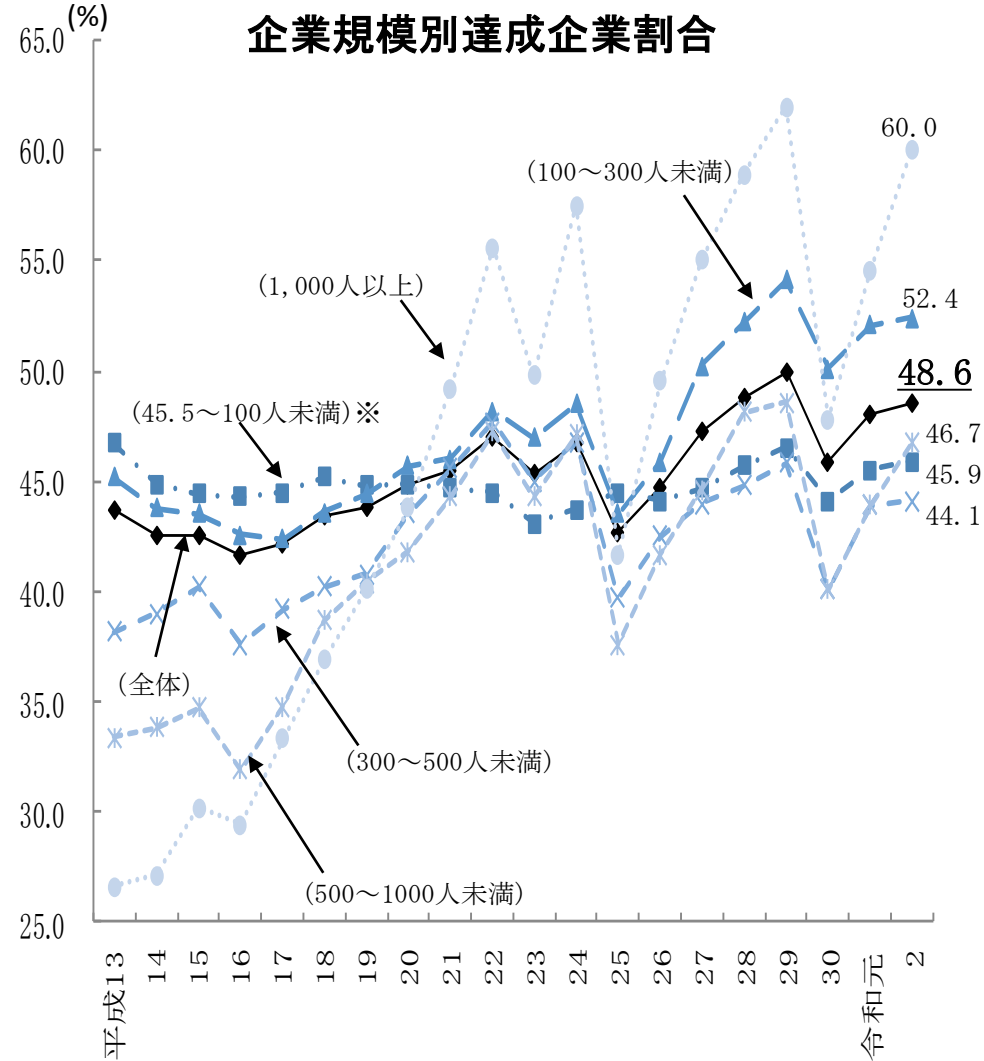
### 3 中小企業における障害者雇用の促進について

# 障害者の雇用の状況(企業規模別)①

○ 全体として実雇用率は順調に伸びているものの、特に中小企業の取組が遅れている。



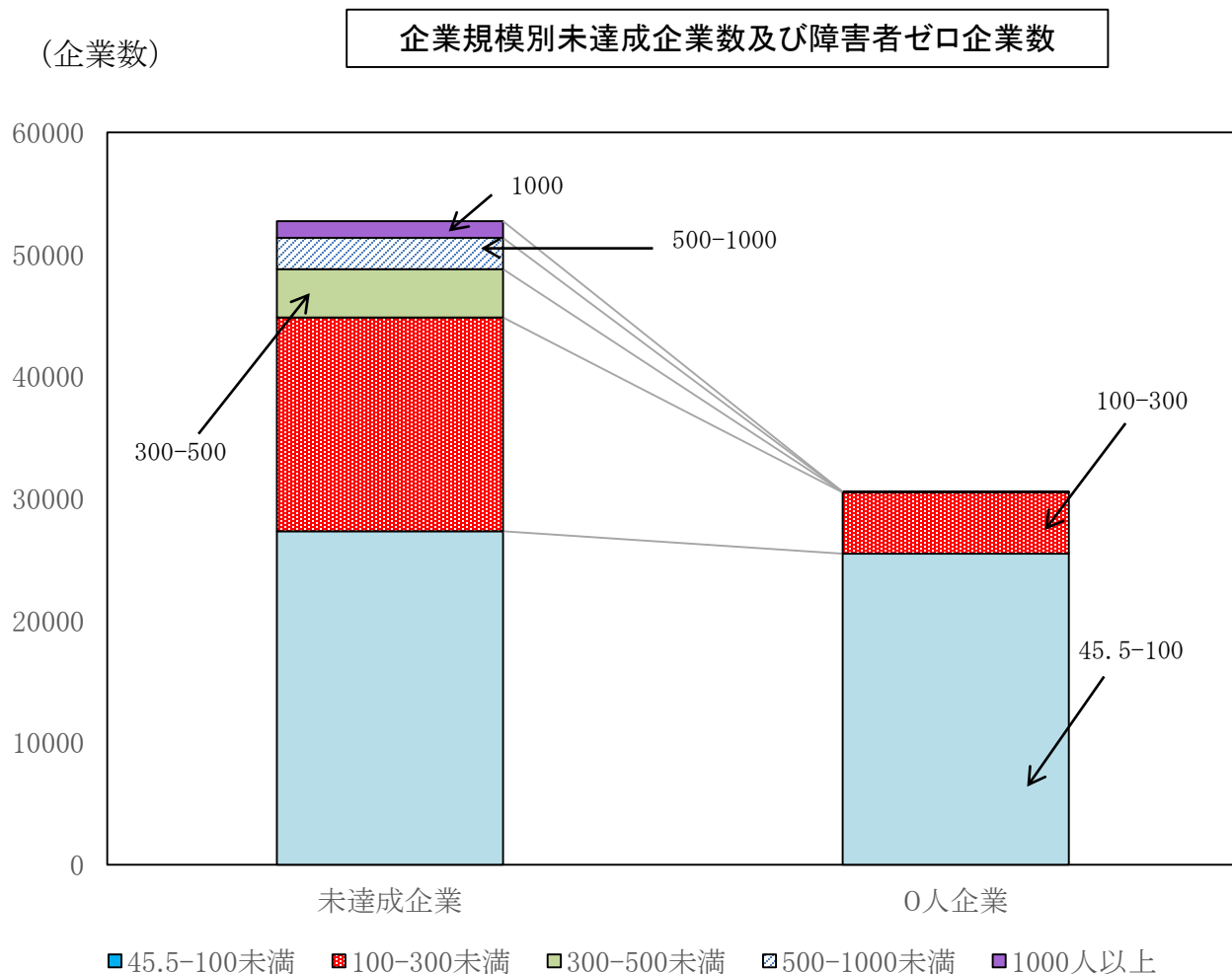
※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※平成30年からは45.5~100人未満



※平成24年までは56~100人未満、平成29年までは50~100人未満  
 ※平成30年からは45.5~100人未満

# 障害者の雇用の状況(企業規模別)②

- 法定雇用率の未達成企業、及び障害者の雇用数が0人である企業(いわゆる「ゼロ企業」)を規模別にみると、300人未満の企業が大半を占める。
- 未達成企業に占めるゼロ企業の割合をみると、45.5人以上100人未満の未達成企業の9割はゼロ企業。



| 企業規模       | 未達成企業に占めるゼロ企業の割合          |
|------------|---------------------------|
| 1000人以上    | 0.07%<br>(1/1,387)        |
| 500-1000未満 | 0.16%<br>(4/2,566)        |
| 300-500未満  | 0.99%<br>(39/3,956)       |
| 100-300未満  | 28.66%<br>(5,020/17,513)  |
| 45.5-100未満 | 93.26%<br>(25,478/27,320) |

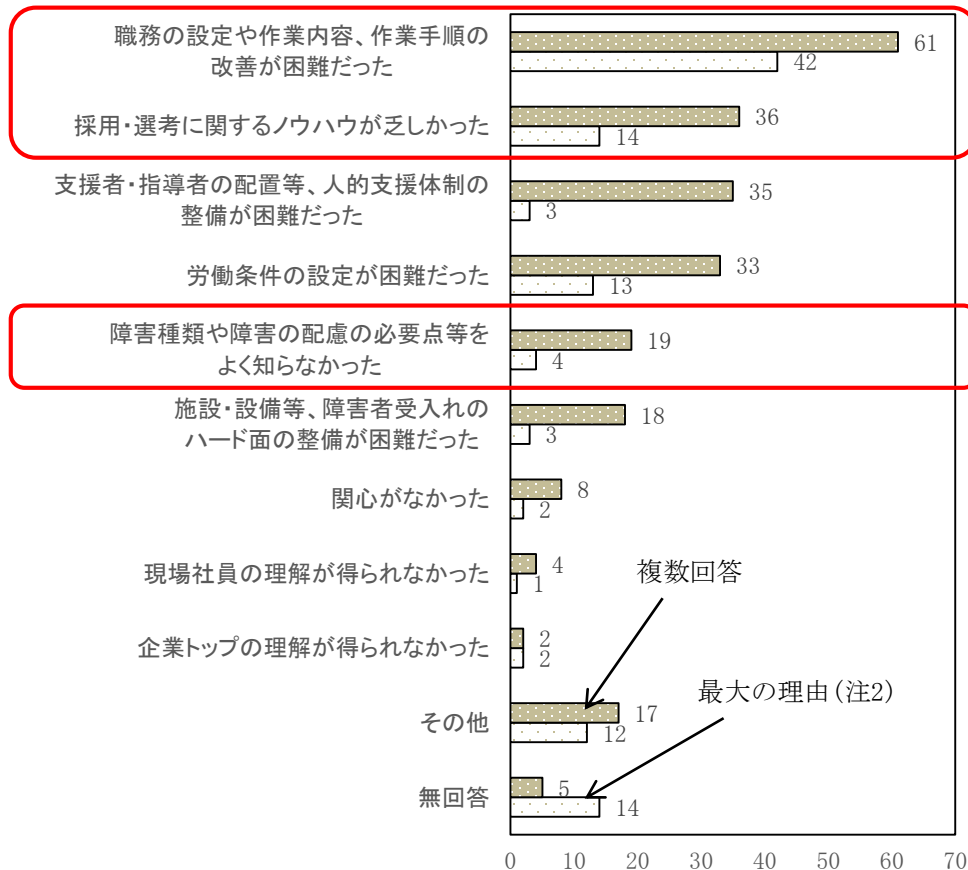
(注)括弧内はゼロ企業数/未達成企業数

# 中小企業における障害者雇用の課題

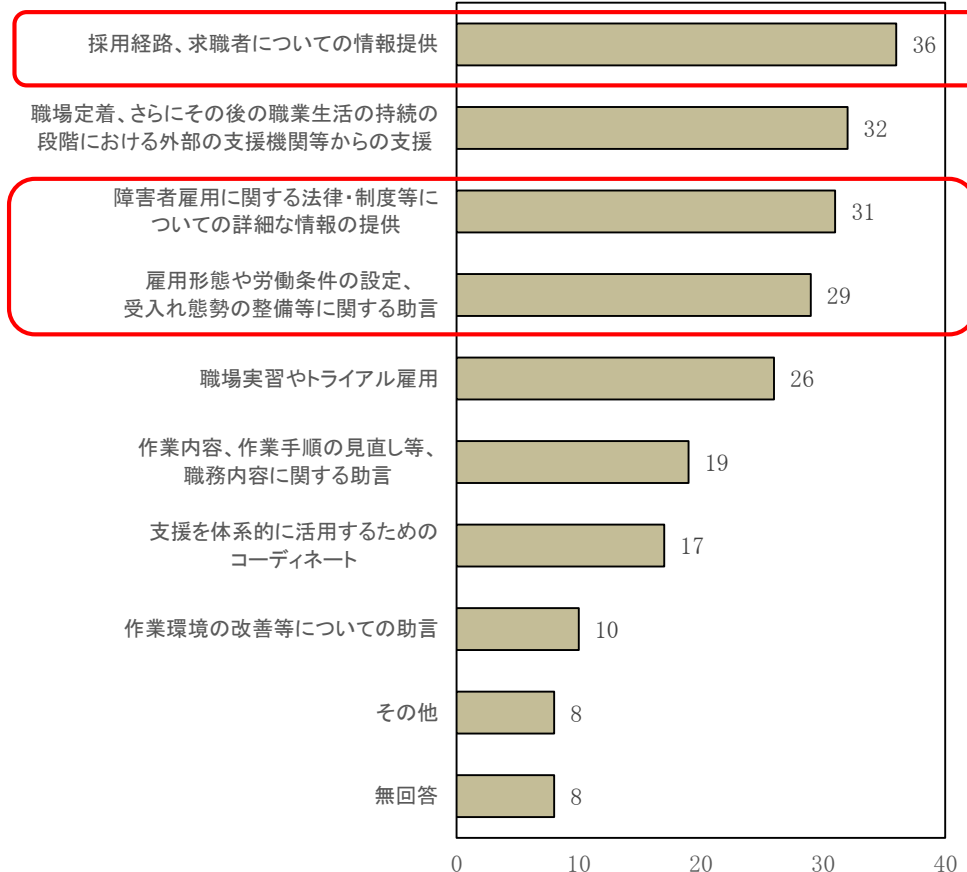
- 300人以下規模の企業であって、初めて障害者を雇用した(注1)と回答があった中小企業について調査を行った。
- 同調査によると、障害者雇用に関するノウハウの不足が課題であるといった回答が多くみられる。

(N=110。複数回答)

## 以前に障害者を雇用しなかった理由



## 障害者の職場定着や新たな雇用に当たっての必要な支援



(資料出所)独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「中小企業における初めての障害者雇用に係る課題と対応に関する調査」(2012)

(注1) 2009年10月1日以前に障害者を雇用したことがなく、2010年6月2日から2011年6月1日の間に初めて障害者を雇用した、と回答した企業。

(注2) 該当する全ての項目について複数回答の上、そのうち「最大の理由」を一つ選択。

# 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度について

- 中小事業主については、法定雇用義務が課されているにもかかわらず依然として障害者を全く雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）が多い等、障害者雇用の取組が停滞している状況にある。
- このため、従来の制度的枠組みに加え、個々の中小事業主における障害者雇用の進展に対する社会的な関心を喚起し、障害者雇用に対する経営者の理解を促進するとともに、先進的な取組を進めている事業主が社会的なメリットを受けられることができるよう、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度を創設した。（令和2年4月1日施行）

## <認定のメリット>

- 自社の商品、広告等への認定マークの使用
- 求人票へのマークの表示
- 認定マークの使用によるダイバーシティ・働き方改革等の広報効果
- 障害のない者も含む採用・人材確保の円滑化
- 好事例の相互参照・横展開
- 地方公共団体の公共調達等における加点の促進 等

## <認定基準の項目>

- 雇用不足数が0であって、障害者を1人以上雇用し、障害者雇用促進法及び同法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がない事業主のうち、以下の評価項目ごとに加点方式で採点し、一定以上の得点のある事業主を認定する。

| 大項目                 | 中項目               | 小項目                                 |
|---------------------|-------------------|-------------------------------------|
| 取組<br>(アウトプット)      | 体制づくり             | ①組織面、②人材面                           |
|                     | 仕事づくり             | ③事業創出、④職務選定・創出、⑤障害者就労施設等への発注        |
|                     | (障害特性に配慮した) 環境づくり | ⑥職務環境、⑦募集・採用、⑧働き方、⑨キャリア形成、⑩その他の雇用管理 |
| 成果<br>(アウトカム)       | 数的側面              | ⑪雇用状況、⑫定着状況                         |
|                     | 質的側面              | ⑬満足度、ワーク・エンゲージメント、⑭キャリア形成           |
| 情報開示<br>(ディスクロージャー) | 取組 (アウトプット)       | ⑮体制・仕事・環境づくり                        |
|                     | 成果 (アウトカム)        | ⑯数的側面、⑰質的側面                         |

注) ①～⑰の評価項目のうち2項目までについて、連携先の就労支援機関等が、認定基準に該当する旨  
 (①～⑩又は⑮～⑰については「優良」(1点)、⑪～⑭については「良」(2点)) を定性的又は定量的に証することを可能とする。

## 障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）の認定状況について

（令和2年12月末時点）

|    | 管轄労働局  | 認定年月日      | 事業主名称            | 特例子会社 |
|----|--------|------------|------------------|-------|
| 1  | 福島労働局  | 令和2年10月21日 | 有限会社 利通          | 非該当   |
| 2  | 東京労働局  | 令和2年11月12日 | 丸紅オフィスサポート株式会社   | 該当    |
| 3  | 東京労働局  | 令和2年11月12日 | 東京グリーンシステムズ株式会社  | 該当    |
| 4  | 東京労働局  | 令和2年11月12日 | 社会福祉法人フレスコ会      | 非該当   |
| 5  | 東京労働局  | 令和2年12月24日 | 楽天ソシオビジネス株式会社    | 該当    |
| 6  | 東京労働局  | 令和2年12月24日 | 株式会社ココカラファインソレイユ | 該当    |
| 7  | 東京労働局  | 令和2年12月24日 | ぜんち共済株式会社        | 非該当   |
| 8  | 東京労働局  | 令和2年12月24日 | 株式会社ドム           | 非該当   |
| 9  | 神奈川労働局 | 令和2年12月24日 | 富士ソフト企画株式会社      | 該当    |
| 10 | 神奈川労働局 | 令和2年12月24日 | 藤沢市資源循環協同組合      | 非該当   |
| 11 | 神奈川労働局 | 令和2年12月24日 | ダンウェイ株式会社        | 非該当   |
| 12 | 岐阜労働局  | 令和2年10月21日 | 株式会社OKBパートナーズ    | 該当    |
| 13 | 愛知労働局  | 令和2年10月22日 | 株式会社三交イン         | 非該当   |
| 14 | 三重労働局  | 令和2年12月22日 | 百五管理サービス株式会社     | 該当    |
| 15 | 大阪労働局  | 令和2年12月2日  | 株式会社 美交工業        | 非該当   |
| 16 | 大阪労働局  | 令和2年12月2日  | レッキス工業 株式会社      | 非該当   |
| 17 | 大阪労働局  | 令和2年12月2日  | 株式会社 あしすと阪急阪神    | 該当    |
| 18 | 大阪労働局  | 令和2年12月21日 | 株式会社 スミセイハーモニー   | 該当    |
| 19 | 島根労働局  | 令和2年11月25日 | 社会福祉法人壽光会        | 非該当   |
| 20 | 山口労働局  | 令和2年12月24日 | 株式会社カン喜          | 非該当   |
| 21 | 徳島労働局  | 令和2年10月21日 | はーとふる川内株式会社      | 該当    |
| 22 | 愛媛労働局  | 令和2年11月2日  | 株式会社和光ビルサービス     | 非該当   |





- 認定企業 2 社の得点傾向をみると、以下の項目等で得点している企業が多い。
  - ・ I 取組（アウトプット）のうち①組織面、③事業創出、⑥職務環境、⑦募集・採用
  - ・ II 成果（アウトカム）のうち⑪雇用状況、⑫定着状況

## <具体的な取組事例>

### ①組織面

- ・障害者と共に働くことに対する社長の考えや心構えを記した携帯用カードを作成し全社員に配布
- ・精神保健福祉士等からなる相談窓口を設置し、会社生活を送るにあたり、抱える不安や悩みをいつでも気軽に相談できる体制を整備
- ・障害当事者である部長・課長が担当部署をマネジメントし、職位別の経営会議、情報連絡会に参加して当事者目線で課題を解決

### ③事業創出

- ・設立当初の障害者の業務はオフィスサポート業務のみであったが、健常者や委託業者が担っていた売店、メール業務を新たに任せることとしたほか、新規に研修運営・清掃・リネンサプライ・障害者雇用農園（アグリ事業部）を立ち上げた等、障害者の新たな職域を開発

### ⑪雇用状況、⑫定着状況

- ・（多品種少量生産方式を導入し、多様な業務を創出した結果、個々の障害特性に応じた業務の割り当てが可能となり）雇用義務が生じない事業所にも関わらず、法定雇用率の6倍以上という高い雇用率を維持している
- ・（振り返り面談の際に保護者に同席してもらったり、定期的な相談を行う際に手話通訳者を手配するなど、手厚いサポート体制を確立した結果）過去3年間に採用した障害者の就職1年後の定着率100%

### ⑥職務環境

- ・多岐にわたる全ての業務をマニュアル化し、誰でも均一な成果が出せるよう工夫。ミスがメンタル低下につながりやすい精神障害者の安定的な業務遂行を実現
- ・障害特性や障害の進行状態に基づく本人の希望を丁寧に把握し、通勤時間や勤務日数の柔軟化、短時間勤務、在宅勤務を導入
- ・PC貸与や、オンライン環境を整備しテレワークを実施

### ⑦募集・採用

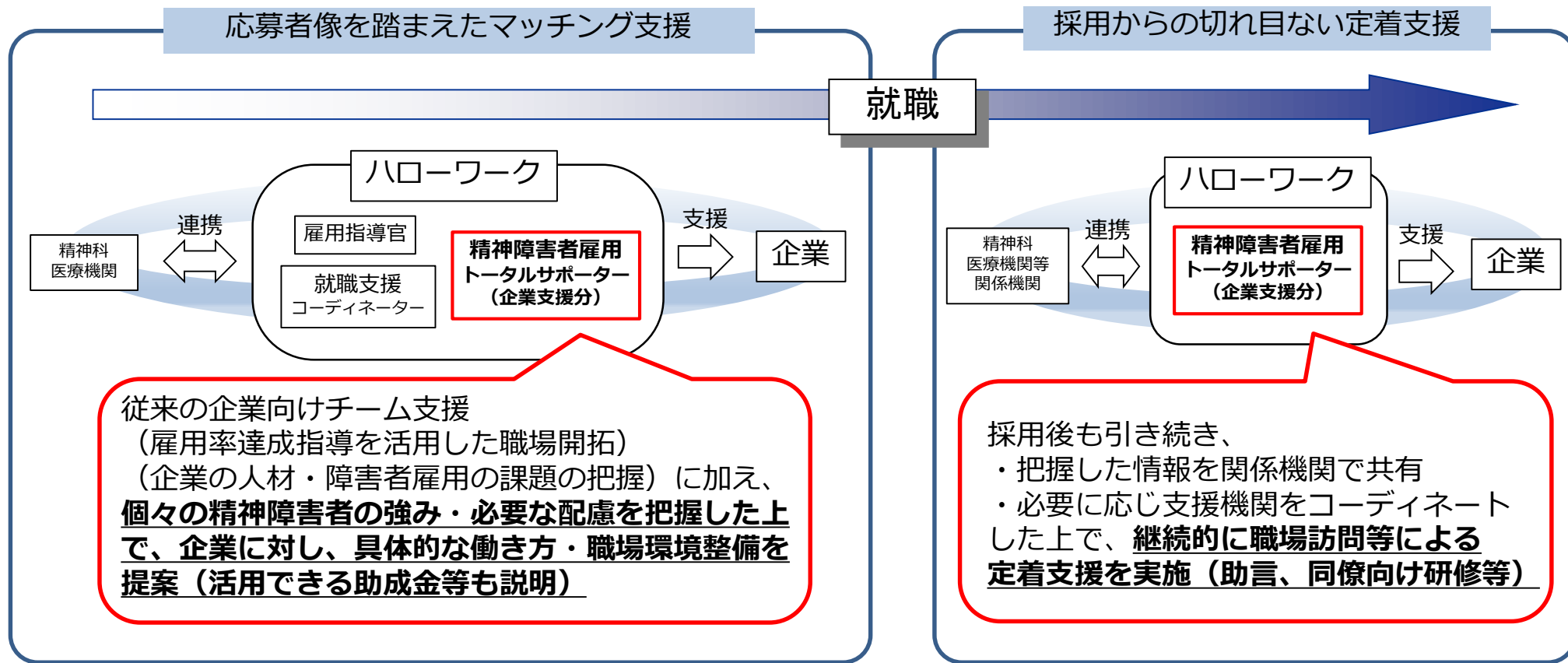
- ・適切な担当業務のマッチングを実現するため、支援機関から障害者各人の能力や適性に係る情報を具体的に把握
- ・地域の特例子会社の見学や特別支援学校から職場実習受入れにより、採用にあたり留意する事項を具体化

# 障害者雇用ゼロ企業等を対象とした「企業向けチーム支援」の実施

令和2年度補正追加額 43,736千円  
令和3年度予定額 981,530(638,490)千円

- 法定雇用率の2.3%への引き上げを控え、企業の障害者雇用への意欲は高まっているが、障害求職者の大半を占める精神障害者の雇用管理ノウハウが乏しく、採用に不安・懸念を抱くという問題がある。
- このため、新たに精神障害者雇用トータルサポーターを配置し、従来から配置している就職支援コーディネーターによる企業向けチーム支援に加え、精神科医療機関等関係機関と連携するなど、精神障害者の雇い入れに重点を置いた支援を実施する。

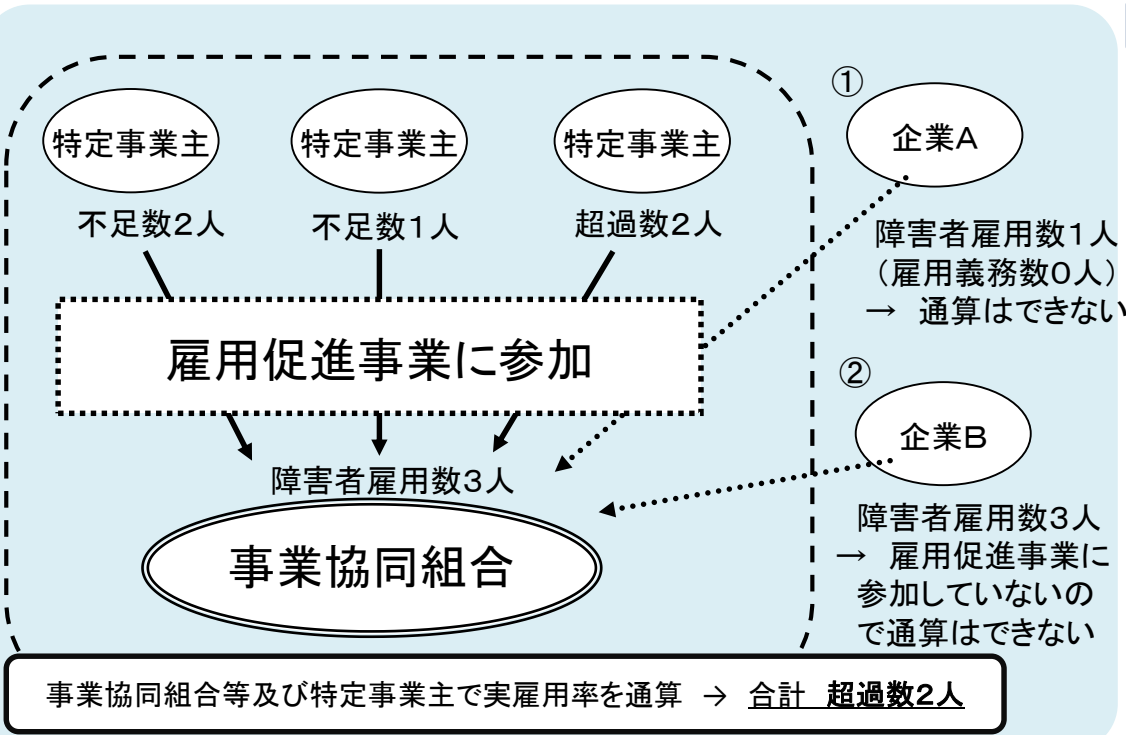
**就職支援コーディネーター113人 + 精神障害者雇用トータルサポーター47人**





# 事業協同組合等算定特例①

中小企業が事業協同組合等を活用して共同事業を行い、一定の要件を満たすものとして厚生労働大臣の認定を受けたものについて、その事業協同組合等とその組合員である中小企業(特定事業主)における実雇用率を通算することができる。



## 特定事業主の要件

- 事業協同組合等の組合員であること。
- 雇用する常用労働者の数が45.5人以上であること。
- 子会社特例、関係会社特例、関係子会社特例又は他の特定事業主特例の認定を受けておらず、当該認定に係る子会社、関係会社、関係子会社又は特定事業主でないこと。
- 事業協同組合等の行う事業と特定事業主の行う事業との人的関係又は営業上の関係が緊密であること。(具体的には、特定事業主からの役員派遣等)
- その規模に応じて、それぞれ次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。

|                      |       |
|----------------------|-------|
| ア 常用労働者数167人未満       | 要件なし  |
| イ 常用労働者数167人以上250人未満 | 障害者1人 |
| ウ 常用労働者数250人以上300人以下 | 障害者2人 |

組合員として事業協同組合等の協同事業に参加している企業であっても、

- 障害者の雇用義務が0人である企業
- 雇用促進事業には参加しない企業

は、この特例対象にはならず、通算はできない。

## 事業協同組合等の要件

- 事業協同組合、水産加工業協同組合、商工組合又は商店街振興組合であること。
- 規約等に、事業協同組合等が障害者雇用納付金等を徴収された場合に、特定事業主における障害者の雇用状況に応じて、障害者雇用納付金の経費を特定事業主に賦課する旨の定めがあること。
- 事業協同組合等及び特定事業主における障害者の雇用の促進及び安定に関する事業(雇用促進事業)を適切に実施するための計画(実施計画)を作成し、この実施計画に従って、障害者の雇用の促進及び安定を確実に達成できると認められること。
- 自ら1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用労働者に対する雇用障害者の割合が、20%を超えていること。
- 自ら雇用する障害者に対して、適切な雇用管理を行うことができると認められること(具体的には、障害者のための施設の改善、専任の指導員の配置等。)

# 事業協同組合等算定特例②LLPについて

平成29年より、国家戦略特区においては、「有限責任事業組合(LLP)」が事業協同組合等算定特例制度の認定対象に加わった。

## LLPの特徴

- ・ 異業種の企業の参画がより期待できる
- ・ 設立手続きが簡単(行政の許認可等が不要)

## 国家戦略特区指定区域一覧

仙北市、仙台市、新潟市、東京圏(東京都、神奈川県、千葉市、成田市)、愛知県、関西圏(大阪府、兵庫県、京都府)、養父市、今治市、福岡市・北九州市、沖縄県の合計10区域(令和2年12月時点)

(出典:内閣府地方創生推進事務局ホームページ)

## 要件等

- 以下の要件を満たした上で、事業協同組合等の特例認定と同様の要件を満たす必要がある。
  - (1) 中小企業者又は小規模の事業者のみがその組合員となっていること。
  - (2) 国家戦略特別区域障害者雇用創出事業が実施される国家戦略特別区域内のみに事業所を有していること。
  - (3) その組合員たる事業主が雇用する労働者の数が常時45.5人以上であること。
  - (4) 有限責任事業組合契約に関する法律(平成17年法律第40号)第4条第1項に規定する組合契約書(以下「組合契約書」という。)に、その存続期間の満了の日までに更新しない旨の総組合員による決定がない限り当該存続期間が更新される旨が記載又は記録されていること
  - (5) 組合契約書に、組合員は、総組合員の同意によらなければ、その持分を譲り渡すことができない旨が記載又は記録されていること
  - (6) 組合契約書に、業務執行の決定が、総組合員の同意又は総組合員の過半数若しくはこれを上回る割合以上の多数決により行われる旨が記載又は記録されていること
  - (7) 事業を行うために必要な経営的基礎を欠く等その目的を達成することが著しく困難であると認められないこと
- 令和2年6月1日現在で、特例認定を受けているLLPは1件である。

# 事業協同組合等算定特例における雇用状況

|                  | 23.6.1<br>(2011) | 24.6.1<br>(2012) | 25.6.1<br>(2013) | 26.6.1<br>(2014) | 27.6.1<br>(2015) | 28.6.1<br>(2016) | 29.6.1<br>(2017) | 30.6.1<br>(2018) | 元.6.1<br>(2019) | 2.6.1<br>(2020) |
|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|-----------------|-----------------|
| 組合数              | 1                | 1                | 2                | 2                | 2                | 4                | 5                | 5                | 6               | 8               |
| 障害者数(人)          | 20.5             | 22.5             | 38.5             | 34.0             | 33.5             | 95.0             | 125.5            | 126.5            | 143.5           | 180.5           |
| うち身体             | 12.0             | 10.5             | 19.0             | 17.0             | 15.5             | 48.5             | 65.0             | 61.0             | 74.5            | 79.5            |
| うち知的             | 7.0              | 11.0             | 18.5             | 14.5             | 17.0             | 33.0             | 43.0             | 46.0             | 48.5            | 52.5            |
| うち精神             | 1.5              | 1.0              | 1.0              | 2.5              | 1.0              | 13.5             | 17.5             | 19.5             | 20.5            | 48.5            |
| 障害者数(人)<br>【実人員】 | (15)             | (15)             | (31)             | (33)             | (28)             | (92)             | (128)            | (122)            | (136)           | (169)           |

# 事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ①

令和2年6月1日現在で事業協同組合等算定特例認定を受けている組合に対してアンケート調査を実施(回答数 7組合)  
また、特例認定を行う都道府県労働局に対してもアンケートを実施(回答数 47労働局)

## 【令和2年6月1日現在の認定組合(8組合)】

ビルメンテナンス業、介護事業といった同一業種の事業主で構成される組合が多い

### ①特例認定を受けるメリット

#### 〈障害者雇用率制度〉

- ・ 各種報告や申請が組合事務局に一本化されること
- ・ 特定事業主同士で障害者雇用を補完できること

#### 〈採用及び定着関係〉

- ・ 組合が主となり障害者雇用求人をもとめることで、求職者に対して複数の雇用形態や就労環境を提案でき、マッチングの成功率が上がったこと
- ・ 自社の人事管理だけでは重度障害者等きめ細やかな支援を要する労働者に対する支援が難しいが、組合が支援することで対応できていること

### ②組合を経営する上での課題や問題点

#### 〈業務確保に関すること〉

- ・ 1社ではできない障害者雇用推進事業や、組合員に対して障害者雇用を推進・啓発するといった、組合だからこそできる活動について行政発注での評価項目にしてもらいたいが、なかなか進まない
- ・ 共同事業を展開するために拠点施設を確保せねばならず、そのための固定経費が組合運営の大きな負担となっている

#### 〈要件について〉

- ・ 労働局に特定事業主として認定されると、組合が取り消しを希望しても原則として取り消されない(注1)
  - 組合加入後に当初の発注額を支払わない等、組合で定めた加入維持要件に反する事業主がいた場合、脱退させられないと組合として経営リスクを抱える恐れがある

(注1)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定  
第3章第1節15特定事業主に係る特例

(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

なお、事業協同組合等及び特定事業主においては、対象障害者の雇用の促進及び安定を図るという制度の趣旨を理解した上で、次のa及びbに掲げる事項について、了承していることが必要である。

a 障害者法第45条の3第6項に基づく認定の取消しを除き、事業協同組合等及び特定事業主が取消しを申し出たとしても、原則として特定事業主特例の認定は取り消されないこと。

b 業務の移管などやむを得ない場合や本人が希望する場合を除き、特定事業主から事業協同組合等への対象障害者の配置転換を行わないこと。

# 事業協同組合等算定特例制度アンケートまとめ②

## ③ 特定事業主の障害者雇用を促進するための取組

- ・ 特別支援学校での出前講座の実施や職場実習の受入
- ・ 特別支援学校が実施する技能検定(清掃業務等組合が実施している事業に関する技能検定)への審査員派遣
- ・ 求人活動を組合で統括

## ⑤ 本制度に関する要望

### 〈インセンティブの付与〉

- ・ 特例子会社と同様に、障害者優先調達の受注団体に認定し、優先発注の対象としてほしい
- ・ 組合への発注にインセンティブを与えてほしい

### 〈要件について〉

- ・ 雇用義務のない組合企業(45.5人未満)の障害者雇用を組み入れられる仕組みにしてほしい

## ④ 特例認定が進まないと考えられる理由

### 〈メリットの少なさ〉

- ・ 組合員が中小企業であることから、仕事量の確保が難しくメリットが少ないと感じる
- ・ 障害者雇用を進めている企業は自社への調整金の配分が減少する可能性がある
- ・ 組合内での調整金や納付金の調整が難しい

### 〈要件について〉

- ・ 特定事業主の認定に際して、一定数雇用すべき人数の要件(注2)を満たすことができず断念した企業もある

## ⑥ 労働局からの意見

### 〈要件について〉

- ・ 事業協同組合の認定にあたって提出される実施計画(注3)の見直し  
→ 実施計画を遂行していない場合、新たな特定事業主の追加を認めないことや、認定を取消すこと等の措置を検討すべき

### 〈周知等について〉

- ・ 認定組合が少なく情報が世間に出回っていないこと、また、メリットが少ないことから、制度自体の周知が進んでいない

(注2)障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数(平成21年厚生労働省告示第60号) 障害者の雇用の促進等に関する法律第四十五条の三第一項第四号の厚生労働大臣が定める数及び率並びに同項第六号の厚生労働大臣が定める数

第一条 略

第二条 法第四十五条の三第一項第六号の厚生労働大臣が定める数は、次の表の上欄に掲げる事業主の雇用する労働者(法第四十三条第一項に規定する労働者をいう。)の数に応じて、それぞれ同表の下欄に掲げる数とする。

| 事業主の雇用する労働者の数  | 厚生労働大臣が定める数 |
|----------------|-------------|
| 百六十七人未満        | 〇人          |
| 百六十七人以上二百五十人未満 | 一人          |
| 二百五十人以上三百人以下   | 二人          |

(注3)障害者職業紹介業務取扱要領(令和2年4月20日改正)での規定

第3章第1節15特定事業主に係る特例

(略)

ホ 事業協同組合等及び特定事業主による対象障害者の雇用に関する事業の実施

当該事業協同組合等が、自ら雇用する対象障害者である労働者及び当該特定事業主に雇用される対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定に関する事業(以下「雇用促進事業」という。)をいう。)を適切に実施するため、次の(イ)から(ハ)までの事項を含む計画(以下「実施計画」という。)を策定し、対象障害者である労働者の雇用の促進及び雇用の安定を確実に達成することができるものと認められることが必要である。

(イ) 雇用促進事業の目標(事業協同組合等及び特定事業主がそれぞれ雇用しようとする対象障害者である労働者の数に関する目標を含む。)

(ロ) 雇用促進事業の内容

(ハ) 雇用促進事業の実施時期