

障害者雇用促進法が 改正されました。

— 事業主のみなさまへ —

働く障害者、働くことを希望する障害者を支援するため、障害者の就業機会拡大を目的とした各種施策を推進するべく、障害者雇用促進法が改正され、平成18年4月1日（一部は平成17年10月1日）より施行されました（平成17年法律第81号）。

※ 障害者雇用促進法の改正の詳細については、厚生労働省のホームページに掲載しておりますので、ご活用下さい。

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha.html>

厚生労働省
都道府県労働局
公共職業安定所（ハローワーク）

1 精神障害者に対する雇用対策を強化しました。

精神障害者に対する雇用率制度の適用

精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）を各企業の雇用率（実雇用率）に算定できることとなります。また、納付金・調整金・報奨金の算定においても同様の取扱いとなります。

なお、法定雇用率（民間企業は1.8%）は現行通りです。

【改正前】

$$\text{各企業の雇用率算定 (実雇用率)} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

【改正後】

$$\text{各企業の雇用率算定 (実雇用率)} = \frac{\text{雇用する身体障害者・知的障害者の数} + \text{雇用する精神障害者の数 (※)}}{\text{雇用する常用労働者の数}}$$

※ 短時間労働（20時間以上30時間未満）の精神障害者についても0.5人分とカウントし、各企業の雇用率（実雇用率）に算定できます。

（参考）改正後の雇用率適用（例）

【常用労働者1,000人の企業の場合】

1,000人

×

1.8%

(法定雇用率)

=

18人

(雇用義務
障害者数)



算定対象

- 身体障害者
- 知的障害者
- 精神障害者
(今回改正により追加)

障害者の把握・確認に当たって

障害者雇用状況報告等に当たって、精神障害者をはじめとする障害者を把握・確認する際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」により、障害者の適正な把握・確認に努めてください。

※ 「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」は厚生労働省ホームページ (<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougai sha01/060401.html>) に掲載しておりますので、ご活用ください。

精神障害者に対する雇用支援策の充実

平成 17 年 10 月より、地域障害者職業センターにおいて、新規雇用、復職から雇用継続について総合的な支援を行う「精神障害者総合雇用支援」を実施しています。また、ジョブコーチ助成金を創設するとともに、グループ就労訓練助成金を創設しました（助成金改正については 10～12 ページをご覧ください）。

事業主のみなさまにおかれては、これらの雇用支援策などを活用しながら、精神障害者の雇用促進に努めてください。

（参考）精神障害者保健福祉手帳とは

◇ 目的

精神障害者の自立と社会参加の促進を図るために、平成 7 年に創設された制度です。

手帳の交付を受けた方は、日常生活や社会生活に障害があることが証明され、各方面の協力により各種の支援を受けることができます。

◇ 対象

精神疾患を有する者（精神保健福祉法第 5 条の定義による精神障害者）のうち、精神障害のため長期にわたり日常生活又は社会生活への制約がある者（障害者基本法の障害者）です。

統合失調症、そううつ病（気分障害）、非定型精神病、てんかん、中毒精神病、器質精神病、その他の精神疾患の全てが対象となります。

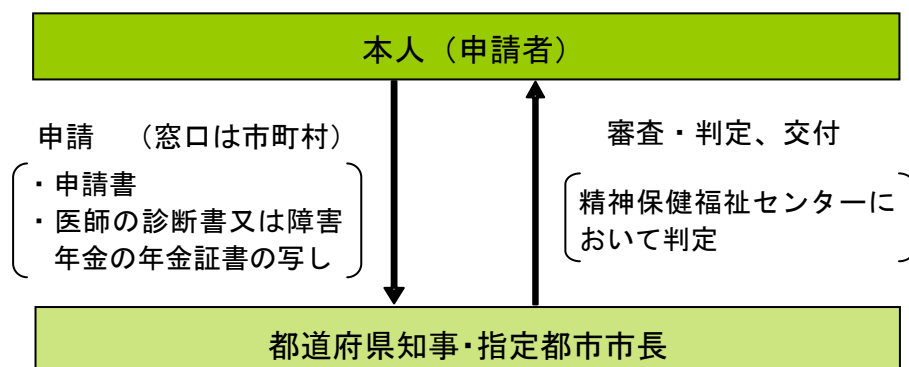
◇ 手帳所持者に対する支援策

手帳をお持ちの方は、次のような支援を受けることができます。

- ・ 税制上の優遇措置（所得税及び住民税の障害者控除等）
- ・ 生活保護の障害者加算
- ・ 生活福祉資金の貸付
- ・ NTT 番号案内無料
- ・ 携帯電話の基本料・付加機能使用料 50%割引

自治体によっては、このほか公共交通機関の運賃割引等が受けられます。詳しくは、各自自治体にお問い合わせ下さい。

◇ 手帳交付の流れ



注）手帳の有効期限は 2 年間。2 年ごとに障害の状態を再認定し、更新。

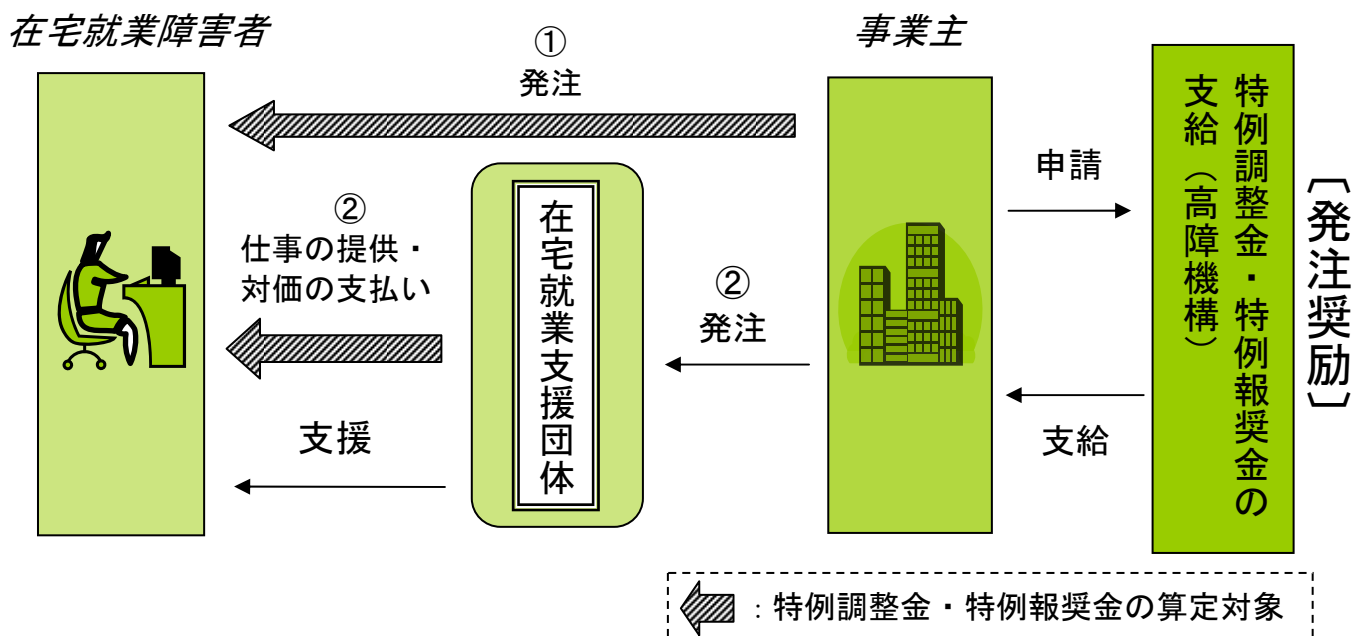
2 在宅就業障害者支援制度を創設しました。

特例調整金・特例報奨金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給します。（①の発注のケース）

また、事業主が在宅就業支援団体（在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人）を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合にも、特例調整金・特例報奨金を支給します。（②の発注のケース）

※ 特例調整金の支給対象となる事業主は、常用労働者 301 人以上の事業主です。また、特例報奨金の支給対象となる事業主は、報奨金支給対象事業主です。



特例調整金・特例報奨金の申請及び支給手続

特例調整金・特例報奨金の申請及び支給事務は、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（高障機構）において、納付金・調整金・報奨金に係る事務と一体的に行います。特例調整金・特例報奨金の申請については、高障機構が定める申請様式に、高障機構が定める書類（①の発注のケースは「在宅就業契約報告書」、②の発注のケースは「発注証明書」）を添付して、各都道府県障害者雇用促進協会に行ってください。

（注）平成 18 年度の実績に基づき、平成 19 年度より支給が開始されます。なお、申請期間は、特例調整金については各年度 4 月 1 日より 45 日以内、特例報奨金については各年度 4 月 1 日より 7 月 31 日までとなります。

特例調整金・特例報奨金の金額

(1) 特例調整金の金額

在宅就業障害者に支払われた金額の年間の総額が 105 万円を超えるごとに、発注元事業主に対して 63,000 円の特例調整金が支給されます。

- ※ 発注元事業主が自ら雇用している障害者数に応じた支給限度額が設けられています。
- ※ 法定雇用率未達成事業主については、特例調整金額に応じて納付金額が減額されます。

例①：事業主が在宅就業障害者 A さん・B さん・C さん・D さん・E さんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して 50 万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は 250 万円ですので、特例調整金が 126,000 円支給されます。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{特例調整金} \\ \hline [126,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{在宅就業障害者への年間の支払総額} \\ \hline [250 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{評価額} \\ \hline [105 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{調整額} \\ \hline [63,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array}$$

《2 個》 (1 未満の端数は切り捨てる。)

例②：事業主が在宅就業支援団体に仕事を発注し 700 万円を支払い、在宅就業支援団体が A さん・B さん・C さんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して 200 万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は 600 万円ですので、特例調整金が 315,000 円支給されます。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{特例調整金} \\ \hline [315,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{在宅就業障害者への年間の支払総額} \\ \hline [600 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{評価額} \\ \hline [105 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{調整額} \\ \hline [63,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array}$$

《5 個》 (1 未満の端数は切り捨てる。)

(2) 特例報奨金の金額

在宅就業障害者に支払われた金額の年間の総額が 105 万円を超えるごとに、発注元事業主に対して 51,000 円の特例報奨金が支給されます。

- ※ 発注元事業主が自ら雇用している障害者数に応じた支給限度額が設けられています。

例①：事業主が在宅就業障害者 A さん・B さん・C さん・D さん・E さんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して 50 万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は 250 万円ですので、特例報奨金が 102,000 円支給されます。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{特例報奨金} \\ \hline [102,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{在宅就業障害者への年間の支払総額} \\ \hline [250 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{評価額} \\ \hline [105 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{報奨額} \\ \hline [51,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array}$$

《2 個》 (1 未満の端数は切り捨てる。)

例②：事業主が在宅就業支援団体に仕事を発注し 700 万円を支払い、在宅就業支援団体が A さん・B さん・C さんにそれぞれ仕事を発注し、それぞれに対して 200 万円を支払った場合

在宅就業障害者への年間の支払総額は 600 万円ですので、特例報奨金が 255,000 円支給されます。

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{特例報奨金} \\ \hline [255,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array} = \frac{\begin{array}{|c|} \hline \text{在宅就業障害者への年間の支払総額} \\ \hline [600 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}}{\begin{array}{|c|} \hline \text{評価額} \\ \hline [105 \text{ 万円}] \\ \hline \end{array}} \times \begin{array}{|c|} \hline \text{報奨額} \\ \hline [51,000 \text{ 円}] \\ \hline \end{array}$$

《5 個》 (1 未満の端数は切り捨てる。)

在宅就業障害者支援制度の対象範囲

制度の対象となる障害者

障害者雇用率制度、障害者雇用納付金制度の対象者と同様、身体障害者、知的障害者、精神障害者（精神障害者保健福祉手帳所持者）が対象となります。

※ ただし、雇用されている者は、制度の対象となる障害者から除かれます。

制度の対象となる就業場所

自宅のほか、

- ・ 障害者が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
- ・ 就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等が行われる場所*¹
- ・ 障害の種類及び程度に応じて必要な職業準備訓練が行われる場所*²
- ・ その他これらに類する場所

が対象となります。

※ 在宅就業障害者に対して直接発注を行った事業主の事業所等については、制度の対象となる就業場所から原則除かれます。

*¹：具体的には、障害者自立支援法に基づく「就労移行支援事業」を実施する施設を予定しています。また、同法に基づく「就労継続支援事業（非雇用型）」を実施する施設についても、雇用促進等の観点から一定の基準を定めて対象とすることを検討しています。

*²：具体的には、障害者雇用促進法に基づく「障害者雇用支援センター」です。

制度の対象となる業務

物品の製造、役務の提供その他これらに類する業務が対象となっており、対象業務には特段の限定はありません。

事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準

事業主が、直接、在宅就業障害者に対して仕事を発注し、特例調整金・特例報奨金の支給を受ける場合には、以下に掲げる「事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準」に適合する方法により、在宅就業障害者との間の契約の締結、在宅就業障害者への発注、業務の対価の支払い等の業務を行わなければなりません。

※ 在宅就業支援団体を介して仕事の発注を行う場合は、在宅就業支援団体が業務運営基準に適合する方法により、在宅就業障害者との間の契約の締結等の業務を行わなければなりません。

事業主による在宅就業契約の締結等に係る基準

事前説明

在宅就業障害者と契約を締結する際には、在宅就業障害者に対して十分に説明を行うとともに、必要に応じて家族に対して十分に説明を行わなければなりません。

書面による契約の締結

在宅就業障害者との間の契約の締結は、次の事項を記載した書面により行わなければなりません。

- (i) 在宅就業障害者が行う業務の内容
- (ii) 在宅就業障害者に対して支払う業務の対価の額、業務の対価を支払う年月日
- (iii) 在宅就業障害者が契約を履行できなかった場合の取扱い 等

- * 電子メールを利用した契約の締結も可能です。
- * パソコンのハードディスクに記録する方法等により、(i)～(iii)の事項を記載することも可能です。

発注打ち切りの事前予告

同一の在宅就業障害者に対して6ヶ月以上継続的に発注を行っている場合であって、当該在宅就業障害者に対する継続的な発注を打ち切ろうとする場合には、遅滞なく、その旨を在宅就業障害者に予告しなければなりません。

- * 労働基準法第20条において解雇の予告は30日前に行わなければならないとされていることから、打ち切りの30日前に予告することを目安とすることが考えられます。

書面の保存・備え付け

- 在宅就業障害者との間の契約に係る契約書を3年間保存しなければなりません。
- 在宅就業障害者から、支払った業務の対価の額及び業務の対価を支払った年月日を記載した領収書等を受け取り、3年間保存しなければなりません。
- 契約を締結している在宅就業障害者について、障害者手帳の写し等その者が在宅就業障害者であることを証明できる書面を備え付けなければなりません。なお、当該在宅就業障害者に対して発注を行わなくなった場合は、当該書面をその日から3年間保存しなければなりません。

- * パソコンのハードディスク等による保存・備え付けも可能です。

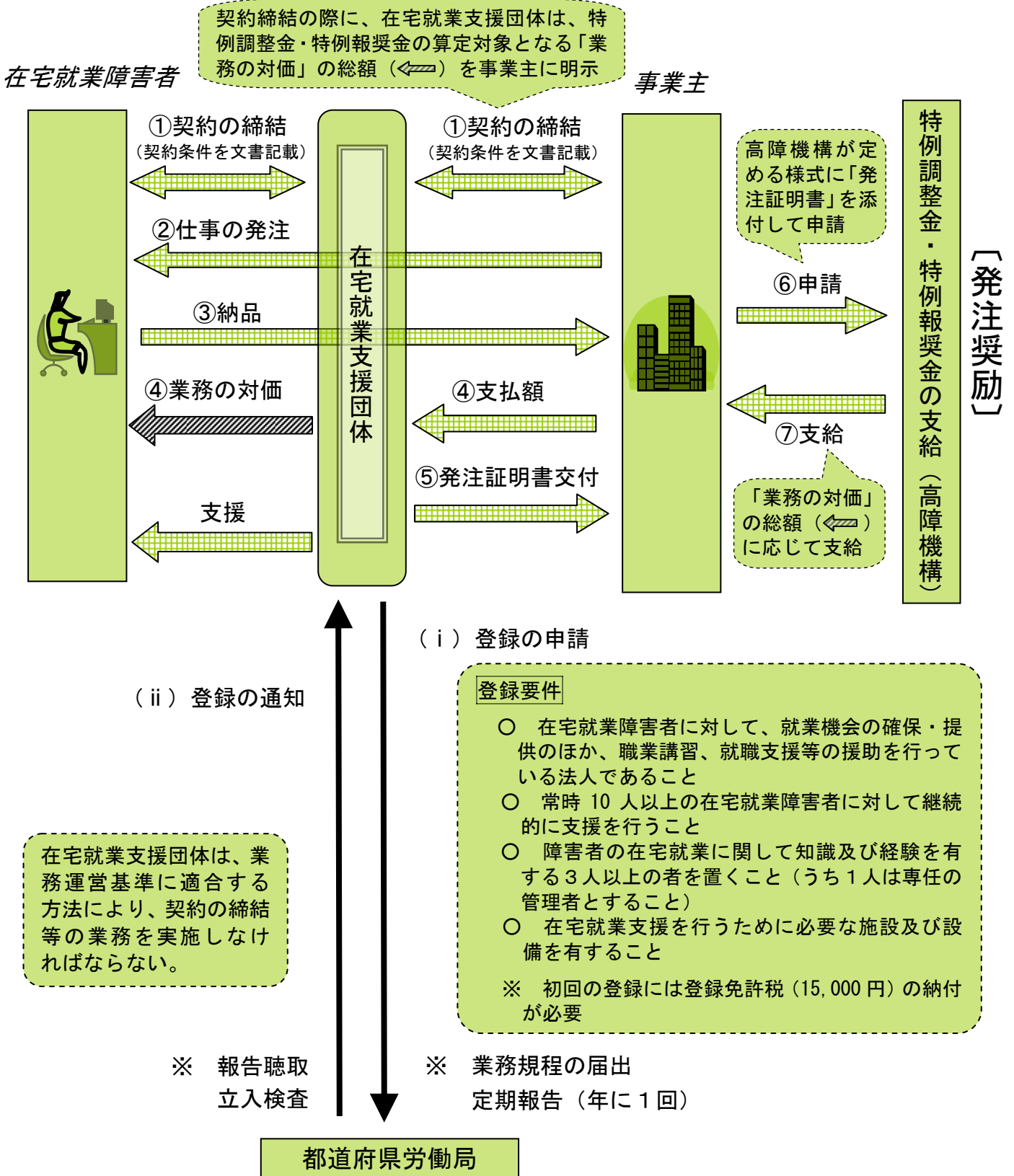
秘密の保持

在宅就業障害者に係る業務に関して知り得た秘密を保持しなければなりません。

在宅就業支援団体を介して仕事の発注を行った場合の業務の流れ

在宅就業支援団体は、障害者の在宅就業を支援するため、発注元の事業主と在宅就業障害者との間に立って、障害者に対しては仕事の発注や各種相談支援等を行い、事業主に対しては納期・品質に対する保証を担う役割を果たしています。

※ 具体的な在宅就業支援団体については厚生労働省ホームページに掲載されています。



3 障害者福祉施策との有機的な連携を図ります。

障害保健福祉の分野では、授産施設等の福祉施設や作業所を機能別に再編成することにより、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する改革を行うこととしています。

障害者雇用の分野においても、障害保健福祉施策と連携を図りながら就職支援等の支援を行うことにより、一般雇用への移行を促進するための施策を講じていることとしています。

地域障害者就労支援事業の実施（平成17年度より実施）

ハローワークが福祉施設等と連携して、就職を希望する個々の障害者に応じた支援計画に基づき、一貫して就職支援を行うモデル事業を実施。（平成18年度：全国10ヶ所）

企業ノウハウを活用した福祉施設における就労支援の促進（平成18年度より実施）

障害者雇用実績のある企業関係者の知識・経験等を活用して、福祉施設に対し、企業での雇用についての理解の促進、就労支援に関するノウハウの向上を図る事業を実施。

（平成18年度：全労働局）

ジョブコーチ助成金制度の創設（平成17年10月施行）

福祉施設がノウハウを活かしてより効果的な職場適応援助を行うために、現行制度を見直し、新たにジョブコーチ助成金制度を創設（10ページをご覧ください）。

障害者就業・生活支援センター事業の拡充

雇用、保健、福祉、教育等関係機関との連携の拠点となり、就業面と生活面の両面にわたる一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターを増設。

（平成17年度：90センター → 平成18年度：110センター）

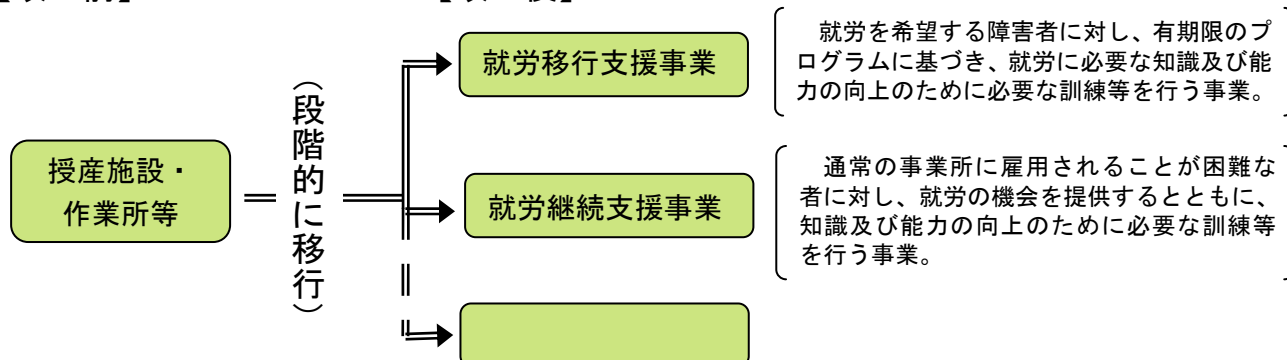
社会福祉法人等を活用した多様な委託訓練の実施

障害者の一般就労への移行支援に取り組んでいる社会福祉法人等に委託して、就職を促進。

《参考》障害保健福祉分野における施設体系・事業体系の見直し

【改正前】

【改正後】



4 助成金制度の拡充を行いました。

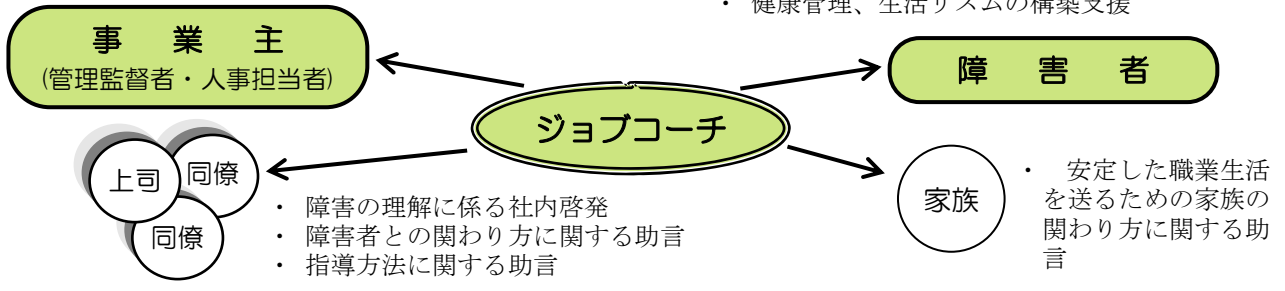
ジョブコーチ助成金（職場適応援助者助成金）の創設

◎ジョブコーチとは・・・

ジョブコーチ（職場適応援助者）とは、障害者が実際に働く職場において、障害者・事業主・障害者の家族に対して職場定着に向けたきめ細かな人的支援を行う者のことです。

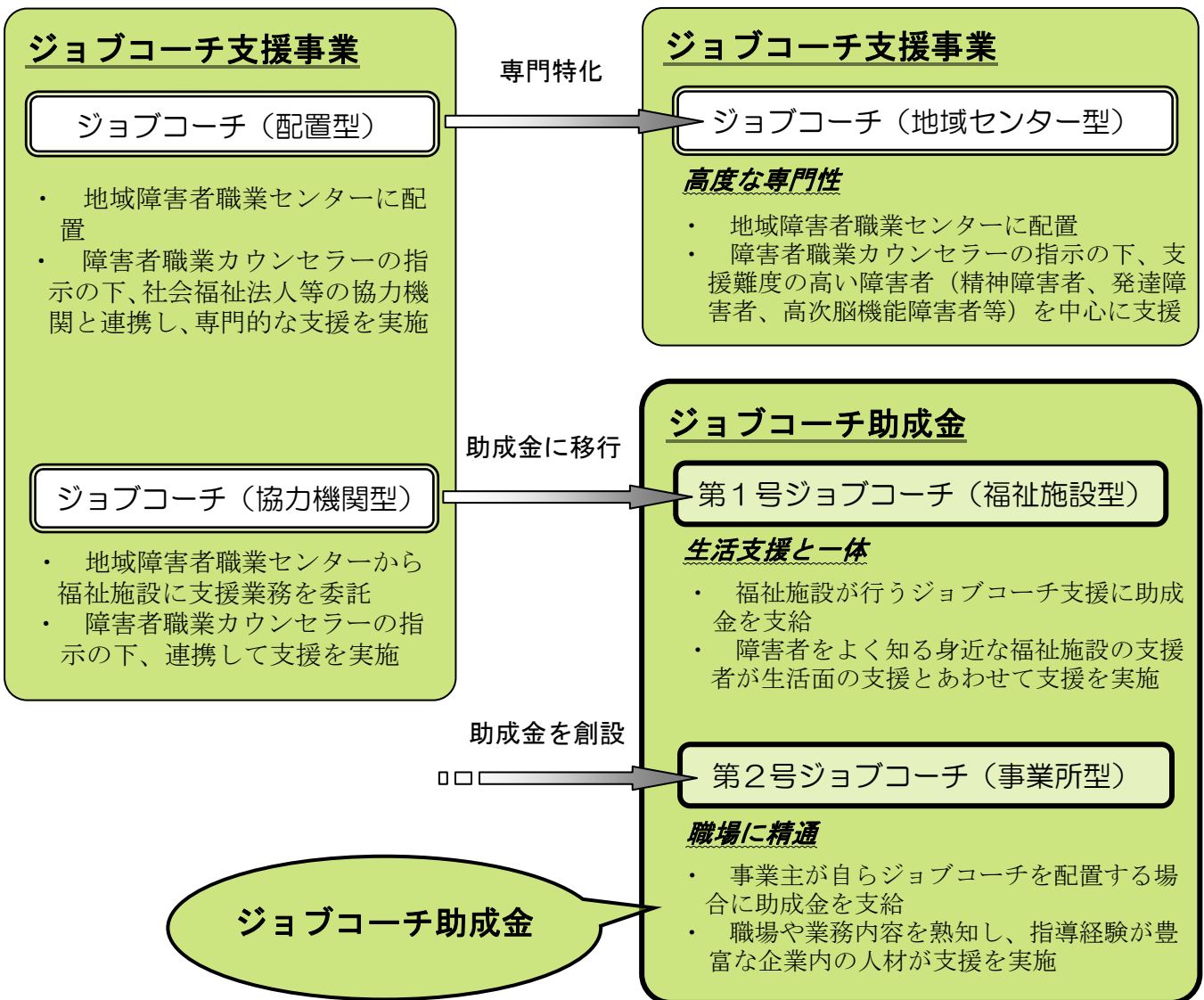
- ・ 障害特性に配慮した雇用管理に関する助言
- ・ 配置、職務内容の設定に関する助言

- ・ 作業遂行力の向上支援
- ・ 職場内コミュニケーション能力の向上支援
- ・ 健康管理、生活リズムの構築支援



【法改正前（17年9月まで）】

【法改正後（17年10月～）】



グループ就労訓練助成金の創設

グループ就労訓練とは、障害者のグループが事業所で就労することを通じて常用労働者として雇用されるための訓練*のことです。グループ就労訓練助成金では、請負型・雇成型・職場実習型の3類型について、助成金を支給します。

* 厚生労働大臣告示で定める訓練基準に適合する訓練でなければなりません。

グループ就労訓練（請負型）に係る助成金

【支給対象】

企業から業務を請負い、訓練担当者の支援のもと、企業内で障害者のグループ（1ユニットにつき3人以上5人以下）の訓練を実施し、常用雇用への移行を促進する社会福祉法人、NPO法人等

【訓練担当者（請負型）の要件】

以下のいずれかの者

- (i) 障害者の就労支援について一定の実績のある法人において、その業務を1年以上行った者
- (ii) 第1号ジョブコーチ養成研修又は第2号ジョブコーチ養成研修を修了した者

【支給額・支給期間】

- ・ 訓練担当者の配置に要する費用の額の4分の3（1ユニットにつき月額24万円が限度）を支給。
- ・ 協力事業主の受入に係る費用（日額2,500円、月額50,000円が限度）を支給。
- ・ 訓練後、雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に、継続受給が可能。

グループ就労訓練（雇成型）に係る助成金

【支給対象】

障害者のグループ（1ユニットにつき3人以上5人以下。雇用率対象となる労働者は除く。）を雇用し、訓練担当者の支援のもと企業内で訓練を実施し、常用雇用への移行を促進する事業主

【訓練担当者（雇成型）の要件】

以下のいずれかの者

- (i) 特例子会社又は重多事業所*で雇用障害者の支援に関する業務を3年以上行った者
- (ii) 障害者職業生活相談員の資格を取得後、雇用障害者に関する相談及び指導を5年以上行った者
- (iii) 第1号ジョブコーチ養成研修又は第2号ジョブコーチ養成研修を修了した者

* 重多事業所とは重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金の支給を受けた事業所をいいます。

【支給額・支給期間】

- ・ 訓練担当者を配置する場合、訓練担当者の配置に要する費用の額の5分の4（1ユニットにつき月額25万円が限度）を支給。
- ・ 訓練担当者を委嘱する場合、訓練担当者の委嘱に要する費用の額の5分の4（委嘱1回につき15,000円、年間250万円が限度）を支給。
- ・ 訓練後、当該事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に、継続受給が可能。

グループ就労訓練（職場実習型）に係る助成金

【支給対象】

訓練担当者の支援のもと、盲・聾・養護学校の高等部の3年生である障害者のグループ（1ユニットにつき1人以上5人以下）について事業所で就労に関する実習を実施し、常用雇用への移行を促進する事業主

【訓練担当者（職場実習型）の要件】

訓練担当者（雇用型）と同様

【支給額・支給期間】

障害者グループのうち、当該事業主において雇用率対象となる労働者へ移行した者がいる場合に、実習1日当たり2,500円（1ヶ月当たり5万円が限度）を支給。

その他の助成金改正

在宅勤務障害者の雇用管理・業務管理を行う在宅勤務コーディネーターを配置又は委嘱する事業主や、職場介助者の継続的配置・継続的委嘱を行う事業主に対して、助成金が支給されることとなりました。

その他、障害者雇用継続助成金の整理統合、手話通訳担当者の委嘱に係る助成金の支給限度額引上げ等の改正を行いました。

5 その他の改正事項

特例子会社を設立した企業グループに対する調整金・報奨金の支給先については、これまでは親事業主にのみ支給できることとしていましたが、今回の改正により、親事業主の選択により、親事業主又は特例子会社のうちのいずれかで支給を受けることができることとしました。

また、発達障害者支援法に規定する発達障害者についても、ジョブコーチ助成金を支給できることとしました。

お問い合わせ先

- 障害者雇用率制度・在宅就業障害者支援制度については、最寄りの都道府県労働局又はハローワークへお問い合わせ下さい。
- 障害者雇用納付金制度・助成金制度については、各都道府県障害者雇用促進協会（<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>）へお問い合わせ下さい。（ただし、第1号ジョブコーチ助成金（福祉施設型）については、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者助成部又は地域障害者職業センター（<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#03>）へお問い合わせ下さい。）