

短時間労働者を雇用義務の対象とした場合の実雇用率の試算(規模別)

＜実雇用率の試算＞

$$\text{試算値} = \frac{\text{雇用障害者数} + \text{短時間労働者である雇用障害者数}(\ast 1) \times 0.5}{\text{法定常用労働者数} + \text{短時間労働者}(\ast 2) \times 0.5}$$

(※1) 平成18年 障害者雇用状況報告 より推計

(※2) 「短時間労働者」については、下記の考え方で推計

$$\text{短時間労働者} \approx \text{産業別の雇用保険の短時間被保険者} \times \frac{\text{56人以上規模企業の産業別法定常用労働者数}}{\text{産業別の短時間被保険者以外の雇用保険被保険者}}$$

※短時間被保険者数は平成18年度の数。なお、短時間被保険者の区分は平成19年10月に廃止。

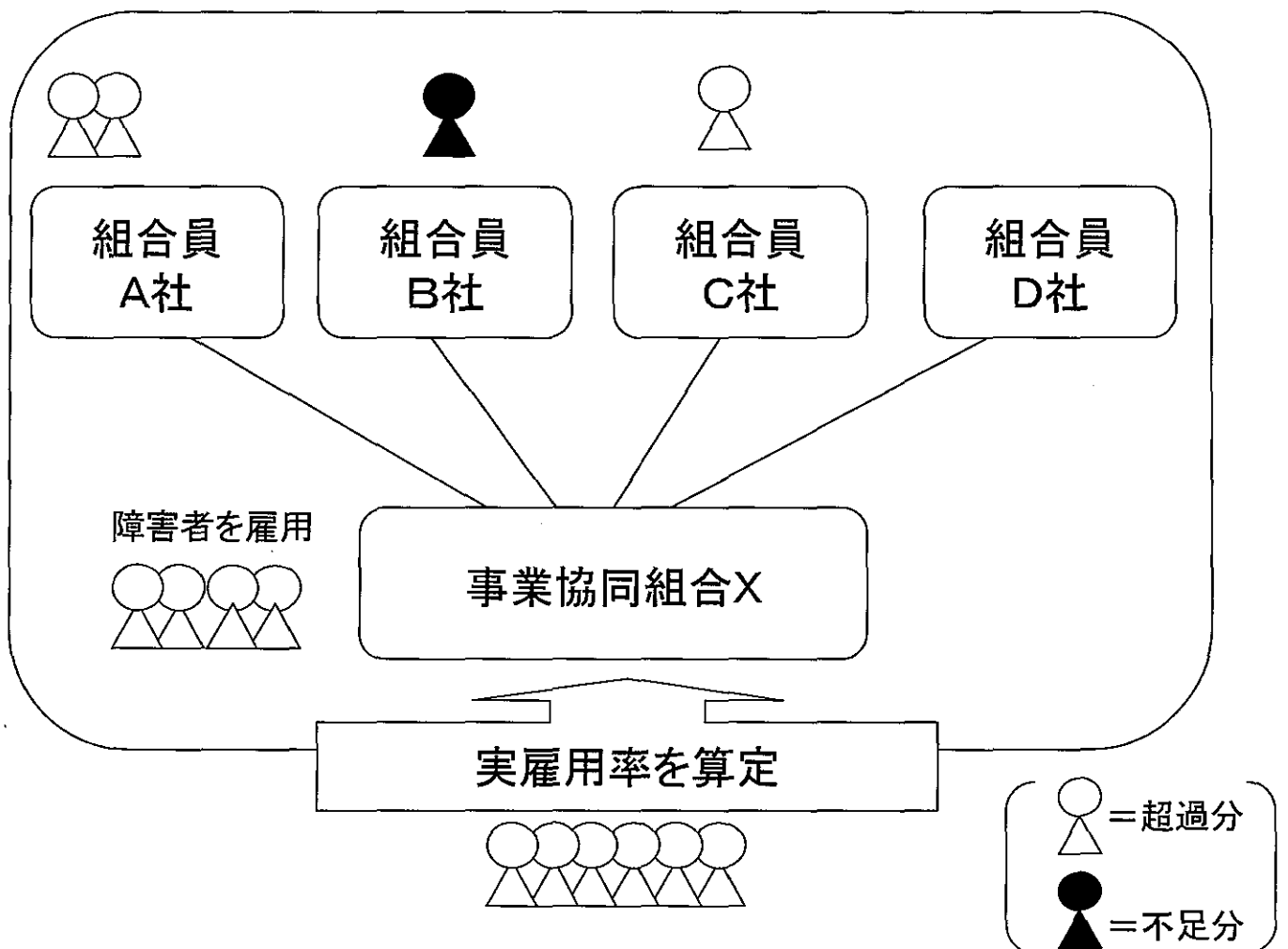
短時間労働者を雇用義務の対象とした場合の実雇用率への影響(規模別)

規模(人)	実雇用率	試算値	影響
56~99	1.46	1.42	-0.04
100~299	1.27	1.24	-0.03
300~	1.63	1.59	-0.04
全体	1.52	1.49	-0.03

中小企業が共同で障害者を雇用する仕組み (事業協同組合等特例)

複数の中小企業が、事業協同組合等を活用して共同して事業を行う場合であって、当該事業協同組合等において障害者を雇用して事業を行うときに、障害者雇用率制度を適用する仕組みを創設してはどうか。

【イメージ】



特例子会社を持たない場合のグループ適用の特例について

○ 障害者雇用率制度においては、個々の事業主ごとに雇用義務が課されているが、現行では以下の2つの特例が設けられている。

(1) 子会社特例 (参考1参照)

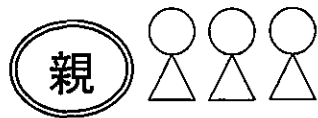
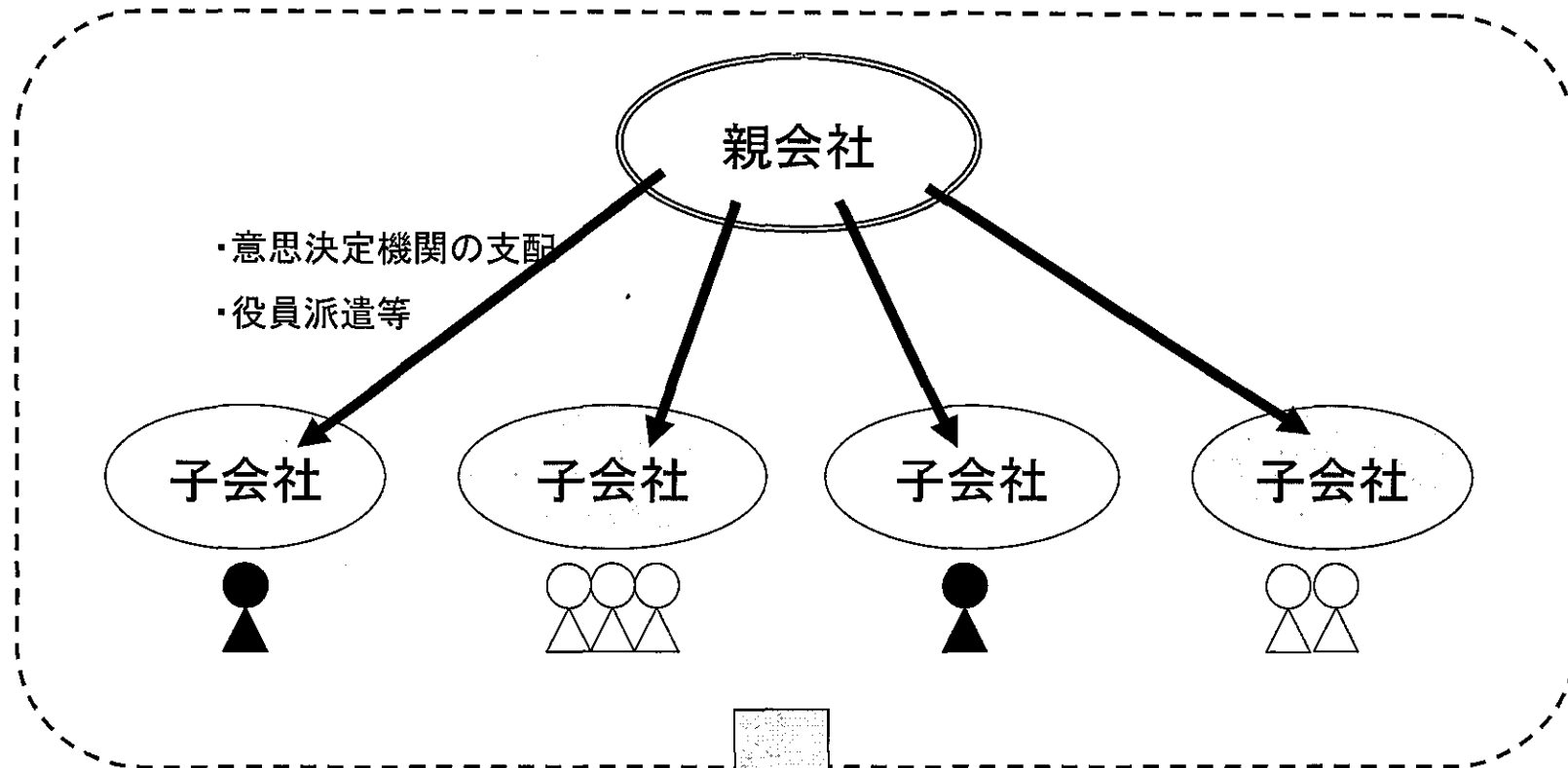
障害者雇用への特別の配慮をした特例子会社を設立した場合、特例子会社の労働者を親会社の労働者とみなして実雇用率を算定。

(2) 関係会社特例 (参考2参照)

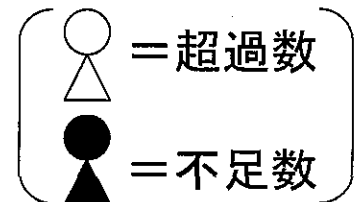
特例子会社以外の親会社の子会社(関係会社)についても、特例子会社での障害者雇用に貢献しているという要件の下、企業グループ全体(親会社、特例子会社、関係会社)で実雇用率を算定。

○ 特例子会社を設立した企業のうち従業員数1,000人以上の企業が約9割である中、特例子会社を持たなくても、企業グループ全体で実雇用率を算定できる特例を設けることが考えられる。

(グループ適用特例のイメージ)

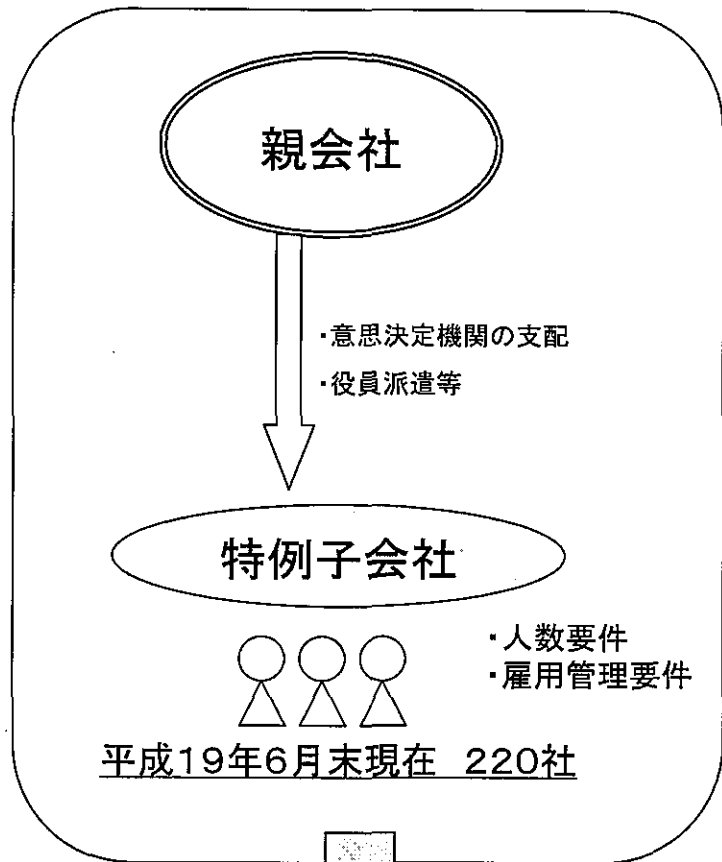


特例子会社を持たない場合でも、一定の要件の下で、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定



(現行制度)

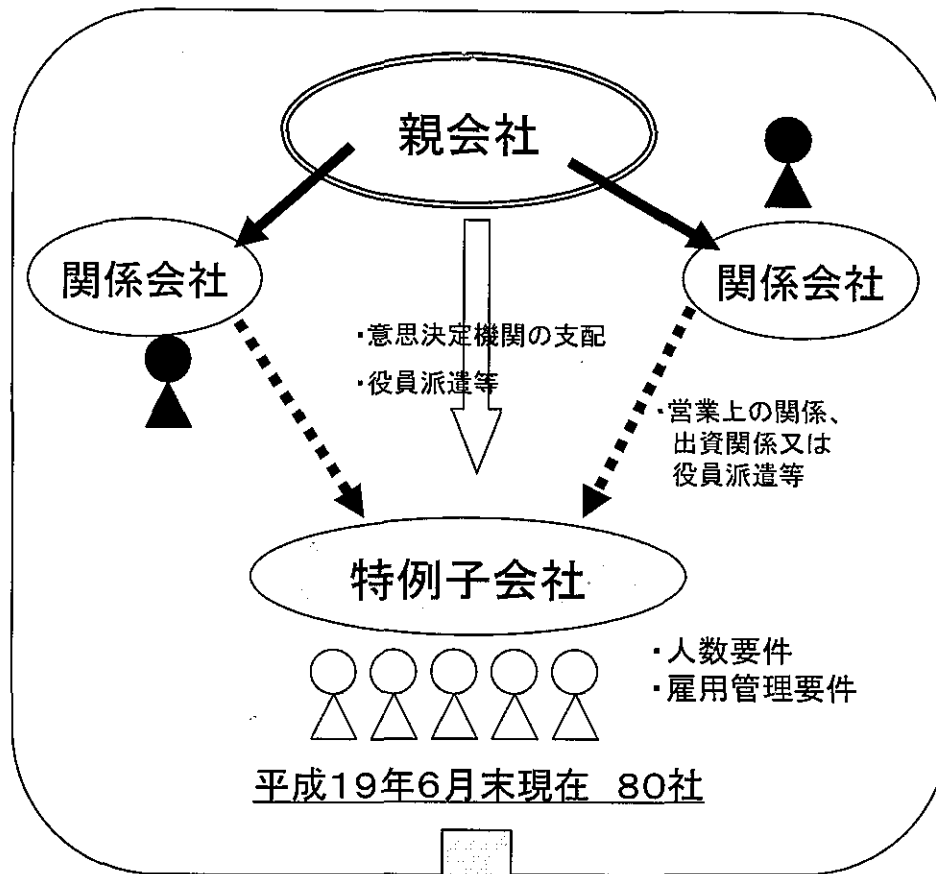
【参考1】特例子会社制度



特例子会社を親会社に合算して実雇用率を算定



【参考2】関係会社特例制度



関係会社を含め、グループ全体を親会社に合算して実雇用率を算定



○ = 超過数
● = 不足数

障害者雇用調整金の支給方法について

- 子会社特例又は関係会社特例が適用される場合の障害者雇用調整金の支給については、親会社又は特例子会社のいずれかに対して行うことができるとされている。
- 企業グループの中で、親会社や関係会社も、特例子会社への発注・人事交流等を通じて障害者雇用に参加している場合もあるため、障害者雇用調整金を、親会社、特例子会社又は関係会社に対し、分割して支給できるようにすることが考えられる。
- その場合、検討中の特例子会社を持たない場合の企業グループ適用特例についても、同様とすることが考えられる。

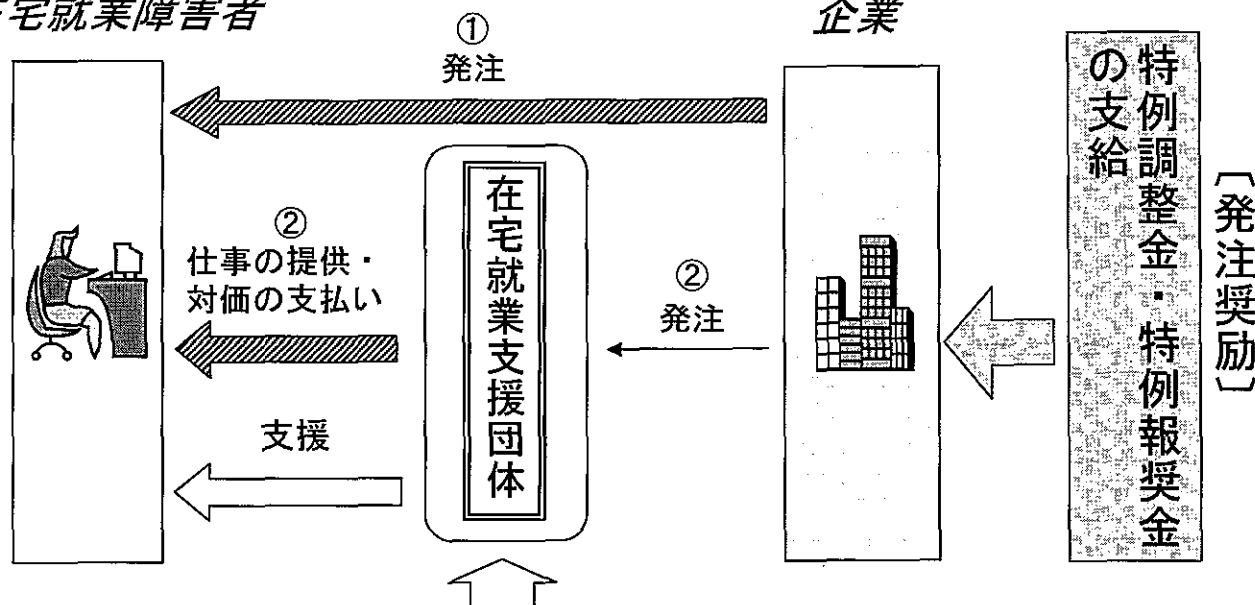
在宅就業障害者に対する支援

- 在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、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）
- 企業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）

※ 特例調整金等の支給事務は、障害者雇用納付金、障害者雇用調整金等と同様、高齢・障害者雇用支援機構において取り扱います。

在宅就業障害者

企業



◀◀ : 在宅就業障害者特例調整金等の算定対象

厚生労働大臣による登録

登録要件

- 在宅就業障害者に対して、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行っている法人であること
- 常時 10 人以上の在宅就業障害者に対して継続的に支援を行うこと
- 障害者の在宅就業に関して知識及び経験を有する 3 人以上の者を置くこと（うち 1 人は専任の管理者とすること）
- 在宅就業支援を行うために必要な施設及び設備を有すること

※ 初回の登録には登録免許税の納付が必要です。

◎発注奨励策の対象となる在宅就業の実例
 ～ I T 関連業務（ホームページ作成）の場合～

(i) 在宅就業支援団体は、企業から受注したホームページ作成の業務を、請負契約（在宅就業契約）に基づき、在宅就業障害者に提供します。

(ii) 在宅就業障害者は、在宅就業支援団体から相談等の援助を受けながら、ホームページ作成の業務を行い、在宅就業支援団体に対して作成したホームページを納品します。

在宅就業支援団体は、納品されたホームページの内容を確認し、必要な修正等を行った後、発注元企業に対して完成したホームページを納品します。

(iii) 在宅就業支援団体は、発注元企業から受けた支払額から、在宅就業障害者に業務の対価（仕事の報酬）を支払います。

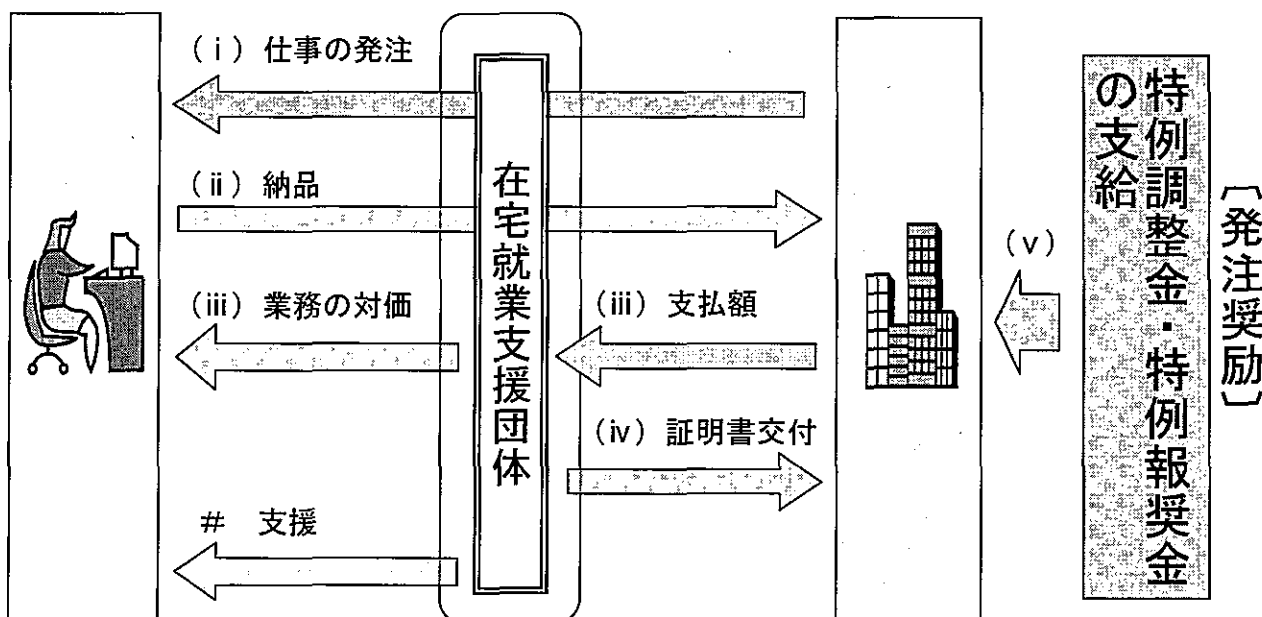
(iv) 在宅就業支援団体は、発注元企業に対して、在宅就業障害者に支払った業務の対価等を記した証明書を交付します。

(v) (iv) の証明書を基に、在宅就業障害者が受け取った業務の対価の金額に応じて、事業主に特例調整金・特例報奨金の支給が行われます。

上記のほか、在宅就業支援団体は、在宅就業障害者に対して職業講習、就職援助等の支援を行います。

在宅就業障害者

企業



◎特例調整金・特例報奨金の金額について

○ 事業主に支給される特例調整金・特例報奨金の金額については、障害者雇用調整金等との均衡を踏まえて設定しています。

障害者雇用調整金

法定雇用障害者数を超えて
障害者を一人雇用する



障害者雇用調整金の額は1月当
たり27,000円なので、

年間32.4万円を支給

特例調整金

例えば420万円の発注を行う
(雇用1人分に相当する発注額)



年間25.2万円を支給

(年間発注総額が105万円以上の場合に
支給が行われます。)

○特例調整金の具体的な算出方法は次頁を、特例報奨金の具体的な算出方法は次々頁をご覧ください。

※ 法定雇用率未達成企業(常用労働者301人以上)については、特例調整金の額に応じて障害者雇用納付金が減額されます。

※ 特例調整金・特例報奨金については、発注元企業が自ら雇用している身体・知的・精神障害者である労働者数に応じた支給限度額が設定されます。

◎在宅就業支援制度の対象となる範囲

(i) 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。

(ii) 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（注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（注2）
 - ・その他これらの類する場所
- 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。

（注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、一般就労への移行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。

（注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」を予定しています。

(iii) 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。

◎特例調整金等・特例報奨金の具体的な算定方法について

【特例調整金の算定式】

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例調整金} \end{array}} = \frac{\boxed{\begin{array}{c} \text{ある企業の年間の} \\ \text{在宅就業障害者への} \\ \text{支払い総額}^{*1} \end{array}}}{\boxed{\begin{array}{c} \text{評価額 [105万円]}^{*2} \end{array}}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{調整額} \\ \text{[63,000円]}^{*3} \end{array}}$$

*1 複数の在宅就業障害者に対して発注した場合は、支払い額を合算します。

*2 評価額 (105万円) = 評価額の月額 (35万円) × 評価基準月数 (3ヶ月)

*3 調整額 (63,000円) = 在宅就業単位調整額 (21,000円) × 評価基準月数 (3ヶ月)

※ ただし、在宅就業障害者特例調整金の額は、「在宅就業単位調整額 × 各月における当該事業主の雇用する身体障害者等である労働者の数の年間の合計数」を限度とします。

(例1) 事業主が在宅就業障害者に対して250万円の発注を行った場合

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

《2個》

(例2) 事業主が在宅就業障害者に対して1,000万円の発注を行った場合

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例調整金} \\ \text{[567,000円]} \end{array}} = \frac{\boxed{\begin{array}{c} \text{ある企業の年間の} \\ \text{在宅就業障害者への支払い総額} \\ \text{[1,000万円]} \end{array}}}{\boxed{\begin{array}{c} \text{評価額 [105万円]} \end{array}}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{調整額} \\ \text{[63,000円]} \end{array}}$$

《9個》

【特例報奨金の算定式】

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例報奨金} \end{array}} = \boxed{\frac{\begin{array}{c} \text{ある企業の年間の} \\ \text{在宅就業障害者への} \\ \text{支払い総額}^{*1} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{評価額 [105万円]}^{*2} \end{array}}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{報奨額} \\ \text{[51,000円]}^{*3} \end{array}}$$

- * 1 複数の在宅就業障害者に対して発注した場合は、支払い額を合算します。
- * 2 評価額 (105万円) = 評価額の月額 (35万円) × 評価基準月数 (3ヶ月)
- * 3 報奨額 (51,000円) = 在宅就業単位報奨額 (17,000円) × 評価基準月数 (3ヶ月)

※ ただし、在宅就業障害者特例報奨金の額は、「在宅就業単位報奨額 × 各月における当該事業主の雇用する身体障害者等である労働者の数の年間の合計数」を限度とします。

(例1) 事業主が在宅就業障害者に対して250万円の発注を行った場合

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

《2個》

(例2) 事業主が在宅就業障害者に対して1,000万円の発注を行った場合

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{在宅就業障害者} \\ \text{特例報奨金} \\ \text{[459,000円]} \end{array}} = \boxed{\frac{\begin{array}{c} \text{ある企業の年間の} \\ \text{在宅就業障害者への支払い総額} \\ \text{[1,000万円]} \end{array}}{\begin{array}{c} \text{評価額 [105万円]} \end{array}}} \times \boxed{\begin{array}{c} \text{報奨額} \\ \text{[51,000円]} \end{array}}$$

《9個》

福祉施設や小規模作業所等の皆さんへ

～企業からの仕事の発注を奨励する仕組みの対象が広がりました。～

厚生労働省

- 「在宅就業障害者支援制度」は、自宅等において就業する障害者に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度に基づいて、特例調整金・特例報奨金を支給する制度です。
- この制度について、福祉施設等を利用する障害者も広く対象とすることとなり、企業からの仕事の発注を受けやすくなりました。

制度の対象となる福祉施設等は、以下のとおりです。

- 下記のとおり、福祉施設等が広く対象となります。
 - 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算定対象となっている場合)
 - ③ 次の(1)及び(2)を満たす就労継続支援B型事業所、授産施設、地域活動支援センター及び小規模作業所等
 - (1) 利用者の平均工賃額が、平成23年度末までに、地域別最低賃金の額の概ね3割に相当する額となることを目標とした計画を策定していること。
 - (2) 次のいずれかに該当すること。
 - (a) 就労継続支援A型事業所への移行計画を策定していること。
 - (b) 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こと。
- なお、障害者の方が、福祉施設の利用者(自立支援給付等の受給者)であっても対象となります。

- 福祉施設が「在宅就業支援団体」の登録を受けると、福祉施設が企業から発注を受け、その仕事を障害者に分配した場合も、制度の対象となります。

「在宅就業支援団体」の登録要件は、以下のとおりです。

- ・ 障害者に対して、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行っている法人であること
 - ・ 常時10人以上の障害者に対して継続的に支援を行うこと
 - ・ 障害者の在宅就業に関して知識及び経験を有する3人以上の者を置くこと(うち1人は専任の管理者とすること)
 - ・ 在宅就業支援を行うために必要な施設及び設備を有すること
- ※ 登録要件にある「障害者」とは、在宅の障害者及び福祉施設を利用する障害者を指します。

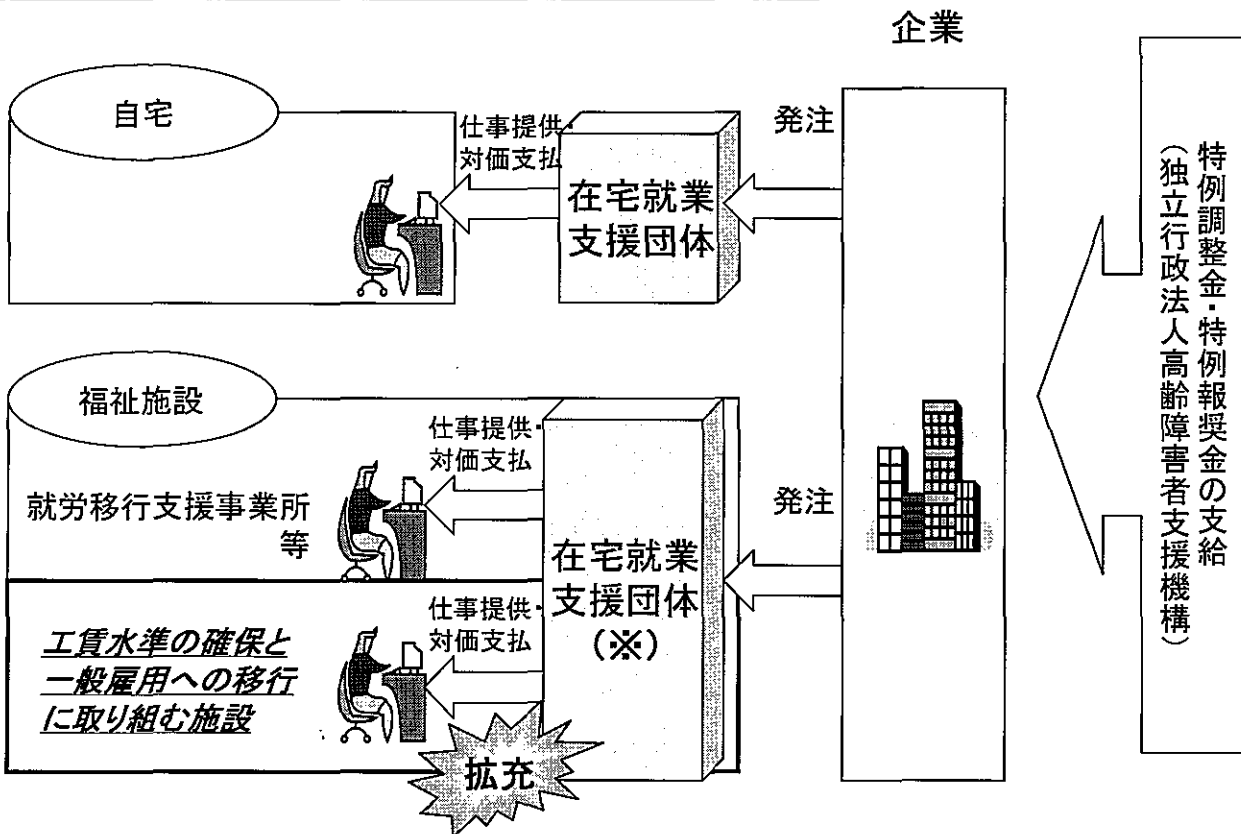
企業からの仕事の受注拡大に向け、積極的にご登録下さい。

在宅就業障害者支援制度とは

- 在宅就業障害者(自宅等において就業する障害者)に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給する制度です。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にも、制度の対象となります。

在宅就業障害者支援制度のイメージ

在宅就業支援団体(福祉施設)を介して発注する場合



※ 福祉施設を運営する法人が、在宅就業支援団体として登録を受け、福祉施設で就業する障害者に対し、仕事の提供・対価の支払い等を行う場合も、制度の対象となります。

お問い合わせ先

- 在宅就業者支援制度及び在宅就業支援団体の登録については、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。
- 特例調整金・特例報奨金の申請・支給手続きについては、各都道府県障害者雇用促進協会へお問い合わせ下さい。
(<http://www.jeed.or.jp/jeed/location/loc01.html#06>)