

## 障害者に対する就労支援の推進

～平成 22 年度 障害者雇用施策関係予算案のポイント～

平成 21 年 12 月



厚生労働省  
職業安定局 障害者雇用対策課  
職業能力開発局 能力開発課

## 施策の概要

障害者雇用に関する状況をみると、平成20年度におけるハローワークの新規求職申込件数が過去最高となるなど、障害者の就労意欲の一層の高まりがみられる。

現在、障害者自立支援法の下、障害者がその能力や適性に応じて自立した日常生活や社会生活を営むことができるよう支援が進められるとともに、特別支援教育により、障害のある生徒等の自立や社会参加に向けた主体的な取組への支援も実施されており、福祉、教育の分野におけるこうした動向を踏まえ、障害者の希望や能力に応じて雇用の場を提供していく必要性が高まっている。

こうした中、政府としては、「経済財政改革の基本方針2008」（平成20年6月27日閣議決定）において「『新雇用戦略』の推進」の一環として、「『福祉から雇用へ』推進5か年計画」（平成19年12月26日策定）に基づき、その就労による自立を図るとともに、平成20年12月19日に成立した中小企業における障害者雇用の促進等を内容とした改正障害者雇用促進法の施行により、障害者雇用に係る取組の充実を図ることとしている。

また、今般の景気後退を背景として障害者を取り巻く雇用情勢が悪化していることから、改正法の円滑な施行を図りつつ、安定的な障害者雇用の場を確保することや、障害特性に応じたきめ細かな就労支援を行うことが求められている。

平成22年度においては、上記の状況を踏まえつつ、

- ① 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化
- ② 障害の特性に応じた支援策の充実・強化
- ③ 障害者雇用納付金制度の対象拡大等に対応した障害者雇用の一層の支援
- ④ 障害者に対する職業能力開発支援の推進

を主要な柱に掲げ、障害者に対する就労支援の充実を図ることとする。

**平成22年度予定額 21,239( 20,396) 百万円**

※括弧書きは前年度予算額

### I 雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化

#### 1 ハローワークを中心とした地域の関係機関との連携による「チーム支援」の推進

**[予定額 622( 620) 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た支援を行う「チーム支援」を推進するとともに、「就職ガイダンス」等の実施により、ハローワークのマッチング機能の向上を図る。

## 2 雇用と福祉の連携による地域に密着した就労支援の実施

[予定額 3,820 ( 3,392) 百万円]

障害者の身近な地域において就業面及び生活面における一体的な相談・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への設置に向け、設置箇所数の拡充等を図る。

(設置箇所数 247センター → 282センター)

## 3 障害者試行雇用事業の推進

[予定額 994 ( 1,072) 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。

(対象者数 9,000人)

## II 障害特性に応じた支援策の充実・強化

### 1 精神障害者の総合的な雇用支援の実施

[予定額 1,338 ( 1,150) 百万円]

#### (1) 精神障害者就職サポーターの配置

[予定額 353 ( 269) 百万円]

ハローワークにおける精神障害者のカウンセリング機能の充実・強化を図るため、カウンセリングスキルの高い専門的資格を有する者等を「精神障害者就職サポーター」として配置する。

#### (2) 医療機関等との連携による精神障害者の就労支援の推進

[予定額 36 ( 41) 百万円]

医療機関等を利用している精神障害者を対象に、就職活動のノウハウ等を付与するジョブガイダンスを実施し、医療から雇用への移行を促進する。

#### (3) 精神障害者の雇用促進のためのモデル事業の実施

[予定額 120 ( 190) 百万円]

精神障害者雇用の意欲はあるもののそのノウハウが十分でない企業において、精神障害者の雇用を促進するため、精神障害者の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の整備等に取り組むことにより、精神障害者の雇用及び職場定着のノウハウを構築するためのモデル事業を実施する。

(4) 精神障害者ステップアップ雇用奨励金の活用促進

[予定額 212 ( 203) 百万円]

精神障害者の障害特性を踏まえ、一定程度の期間をかけて段階的に就業時間を延長しながら常用雇用を目指す「精神障害者ステップアップ雇用奨励金」の活用を促進する。

(5) 精神障害者雇用安定奨励金（仮称）の創設（新規）

[予定額 176 ( 0) 百万円]

精神障害者の雇用の促進・安定を図るため、カウンセリング体制の整備等、精神障害者が働きやすい職場づくりに努めた企業に対する奨励金を創設し、精神障害者の一層の雇用促進、更には職場定着を図る。

(6) うつ病等精神障害者の職場復帰のための総合支援事業（個別実践型リワークプログラム）の実施

[予定額 441 (446) 百万円]

精神障害者の職場復帰ニーズに対応するため、地域障害者職業センターにおいて、うつ病等休職者の職場復帰支援を実施する。

**2 発達障害者の特性に応じた支援策の充実・強化**

[予定額 406 ( 191) 百万円]

(1) 若年コミュニケーション能力要支援者就職プログラムの推進

[予定額 230 ( 118) 百万円]

ハローワークにおいて、発達障害等の要因によりコミュニケーション能力に困難を抱えている求職者について、ニーズや特性に応じた専門支援機関に誘導する等、きめ細かな就職支援を実施する。

(2) 発達障害者の就労支援者育成事業の推進

[予定額 19 ( 10) 百万円]

発達障害者支援センターにおいて、医療、保健、福祉、教育等関係機関の発達障害者支援関係者に対する就労支援ノウハウの付与のための講習等を実施するとともに、発達障害者と支援者による体験交流会を開催する。また、事業主に対しては、発達障害者を知り、雇用のきっかけ作りを行うための体験型啓発周知事業を創設する。

(3) 発達障害者の雇用促進のためのモデル事業

[予定額 156 ( 64) 百万円]

発達障害者を雇用し、適切な雇用管理等を行った事業主に対する助成を行うことにより、発達障害者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。

### 3 難病のある人の雇用促進のためのモデル事業

[予定額 125 ( 51) 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。

### 4 チャレンジ雇用の推進

[予定額 258 ( 0) 百万円]

知的障害者等を都道府県労働局やハローワークにおいて非常勤職員として雇用し、1～3年の業務経験を踏まえた一般企業等への就職の実現を推進する。(170名)

## Ⅲ 障害者雇用納付金制度の対象拡大等に対応した障害者雇用の一層の支援

### 1 障害者初回雇用（ファースト・ステップ）奨励金

[予定額 700 ( 750) 百万円]

改正障害者雇用促進法の施行を踏まえ、更に障害者雇用の取組を推進すべき中小企業のうち、これまで障害者雇用の経験のない中小企業に対して、初めて障害者を雇用した場合に奨励金(100万円)を支給し、雇用の促進を図る。

### 2 事業協同組合等雇用促進事業助成金

[予定額 15 ( 15) 百万円]

新たに設けられた事業協同組合等算定特例を活用した中小企業における障害者雇用の取組を促進するため、単独では障害者を雇用するだけの十分な仕事量を確保することが困難な複数が、事業協同組合等を活用して共同で障害者雇用を図る場合に、その取組に要した経費に対する助成を行う。

### 3 特例子会社等設立促進助成金

[予定額 825 ( 450) 百万円]

現下の厳しい雇用情勢の下、新たな特例子会社や重度障害者多数雇用事業所を設立し、多数の障害者を雇用する場合には、助成金(10人以上雇用で3年間4,000万円等)を支給することにより、地域における安定的な障害者雇用の拡大を図る。

#### IV 障害者に対する職業能力開発支援の推進

##### 1 民間を活用した機動的かつ実践的な職業訓練の推進

[予定額 1,824 ( 1,912) 百万円]

企業、社会福祉法人等の多様な委託先を活用し、様々な障害の態様やニーズを踏まえた職業訓練を実施するとともに、特別支援学校と連携したより早い段階からの職業能力開発機会を提供し、一般就労に向けた切れ目のない支援を実施する。

また、在職障害者を対象として、職場定着や職種転換に伴い必要となる職業訓練を実施する。  
(対象者数 9,550人)

##### 2 地域における職業能力開発推進基盤の強化

[予定額 191 ( 216) 百万円]

教育・福祉の実施主体である都道府県並びに政令指定都市の資源を有効活用することとし、職業訓練をより効果的・効率的に推進するための事業を実施する。

(実施箇所数 15自治体)

##### 3 一般校を含めた公共職業能力開発施設における障害者職業訓練の推進

[予定額 3,846 ( 4,048) 百万円]

障害者職業能力開発校において、「職業訓練上特別な支援を要する障害者」に重点を置いた支援を実施するとともに、一般の職業能力開発校において知的障害者を対象とした訓練を推進し、身近な地域において職業訓練機会を提供する。

##### 4 発達障害者に対する職業訓練の推進

[予定額 127 ( 179) 百万円]

一般の職業能力開発校における発達障害者を対象とした職業訓練を推進する。

(実施箇所数 9か所)

# 障害者雇用促進法が 改正されました

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律  
(平成20年法律第96号)が成立し、平成21年4月から  
段階的に施行されます。

## Point


- ☆ 障害者雇用納付金制度の対象事業者が拡大されます。
  - ・ 常用雇用労働者201人以上の事業者 平成22年7月～
  - ・ 常用雇用労働者101人以上の事業者 平成27年4月～
- ☆ 短時間労働（週所定労働時間20時間以上30時間未  
満）が障害者雇用率制度の対象となります。

（平成22年7月～）

常用雇用労働者の総数や実雇用障害者数の計算の際に、短  
時間労働者を0.5カウントとしてカウントすることとなります。
- ☆ このほか、障害者雇用率の算定の特例を創設します。

（平成21年4月～）

  - ・ 企業グループ算定特例
  - ・ 事業協同組合等算定特例

 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 障害者雇用納付金制度の対象事業主の拡大

## (1) 障害者雇用納付金制度とは

障害者雇用納付金制度は、事業主間の経済的負担を調整する観点から、雇用障害者数が法定雇用率（1.8％）に満たない事業主から、その雇用する障害者が1人不足するごとに1月当たり5万円を徴収し、それを原資として、法定雇用率を超えて障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用調整金（超過1人につき1月当たり2万7千円）や助成金を支給する仕組みです。

この障害者雇用納付金の徴収は、昭和52年以降、経過措置として、常用雇用労働者を301人以上雇用する事業主のみを対象としてきました。

## (2) 障害者雇用納付金制度の対象事業主を拡大する目的

しかし、近年、障害者の雇用が着実に進展する中で、中小企業における障害者雇用状況の改善が遅れており、障害者の身近な雇用のある中小企業における障害者雇用の促進を図る必要があります。

## (3) 今回の法改正による改正点

こうした観点を踏まえ、

平成22年7月から、常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主  
平成27年4月から、常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主

に、障害者雇用納付金制度の対象が拡大されます。

### Point

☆ 制度の適用から5年間は、納付金の減額特例が適用されます。

常用雇用労働者が201人以上300人以下の事業主

平成22年7月から平成27年6月まで 5万円 → 4万円

常用雇用労働者が101人以上200人以下の事業主

平成27年4月から平成32年3月まで 5万円 → 4万円

※ 障害者雇用調整金は、変わらず2万7千円となります。

☆ 中小企業における障害者の雇用を促進するため、様々な助成金があります。お近くの公共職業安定所（ハローワーク）に、お気軽にご相談ください。

2



## 2 障害者の短時間労働への対応

### (1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱い

現在の障害者雇用率制度においては、原則として、週所定労働時間が30時間以上の労働者を実雇用率や法定雇用障害者数の算定の基礎としています。

このため、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の重度障害者や精神障害者を除き、重度でない身体障害者や知的障害者である短時間労働者については、実雇用障害者数や実雇用率にカウントすることはできませんでした。

### (2) 短時間労働に対する対応の必要性

- 一方で、短時間労働については、
- ・ 障害者によっては、障害の特性や程度、加齢に伴う体力の低下等により、長時間労働が難しい場合があるほか、
  - ・ 障害者が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な就労形態として有効である
- などの理由から、障害者に一定のニーズがあります。

### (3) 今回の法改正による改正点①

こうしたニーズへの対応として、平成22年7月から、障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウントすることとなります。このとき、そのカウント数は0.5カウントとなります。

#### Point

☆ 障害者である短時間労働者のカウントの方法は次のとおりです。

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者	○	△
重度	◎	○
知的障害者	○	△
重度	◎	○
精神障害者	○	△

今回の法改正による改正点

○ = 1カウント  
◎ = 2カウント  
△ = 0.5カウント

3

#### (4) 今回の法改正による改正点②

(3)の改正とあわせ、平成22年7月から、障害者雇用率制度において、実雇用率や法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）の算定の基礎となる常用雇用労働者の総数に、短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウントすることとなります。その際、短時間労働者は0.5カウントとして計算し、これを基に、実雇用率や法定雇用障害者数を計算します。

#### Point

☆ 実雇用率等の計算式は次のようになります。

$$\begin{aligned} \text{実雇用率} &= \frac{\text{障害者である労働者※の数} + \text{障害者である短時間労働者の数} \times 0.5}{\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5} \\ \text{法定雇用障害者数（障害者の雇用義務数）} &= (\text{労働者※の数} + \text{短時間労働者の数} \times 0.5) \times 1.8\% \end{aligned}$$

今回の法改正による改正点

#### 【計算例】

次のような事業主である場合、平成22年7月からは、

- ・ 労働者※ 1,500人
- ・ 短時間労働者 500人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である労働者※ 10人
- ・ 身体障害者又は知的障害者である短時間労働者 8人
- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者である労働者※ 6人
- ・ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者 4人
- ・ 精神障害者である労働者※ 3人
- ・ 精神障害者である短時間労働者 2人

$$\text{実雇用率} = \frac{10 + 8 \times 0.5 + 6 \times 2 + 4 + 3 + 2 \times 0.5}{1,500 + 500 \times 0.5} = 1.94 (\%)$$

$$\text{法定雇用障害者数} = (1,500 + 500 \times 0.5) \times 0.018 = 31 (\text{人}) \text{ ※※}$$

○ このモデルケースでは、平成22年6月までは、実雇用率は2%、法定雇用障害者数は27人となります。

※ 「労働者」からは短時間労働者を除いています。

※※ 小数点以下は切捨てとなります。

## ◆ 留意事項 ◆

今回の障害者雇用率制度における短時間労働への対応は、短時間労働に対する障害者のニーズを踏まえ、障害者雇用の促進のために行うものです。

障害者である短時間労働者の処遇については、下記のとおり法令に規定されているところであり、社会保険料を免れる目的など、事業主の一方的な都合により障害者を短時間労働に代替してはなりません。障害者の希望と能力に応じた適切な処遇の確保のため、適切に対応してください。

### ○ 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)(抄)

第80条 事業主は、その雇用する障害者である短時間労働者が、当該事業主の雇用する労働者の所定労働時間労働すること等の希望を有する旨の申出をしたときは、当該短時間労働者に対し、その有する能力に応じた適切な待遇を行うように努めなければならない。

### ○ 障害者雇用対策基本方針(平成21年厚生労働省告示第55号)(抄)

第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

#### 1 基本的な留意事項

#### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

なお、平成20年の法改正により、平成22年7月から、重度でない身体障害者又は知的障害者である短時間労働者についても実雇用率の算定対象となる。障害者である短時間労働者が通常の所定労働時間働くこと等を希望する旨の申出があったときは、事業主は、当該障害者の有する能力に応じた適正な待遇を行うよう努めることとされている（法第80条）。社会保険料負担を免れる目的で、その雇用する障害者の勤務形態を一方的に短時間労働に変更することは、不適正な待遇に当たるものであり、本人の希望、能力等を踏まえた適切な待遇に努める。

### 3 企業グループ算定特例の創設

#### (1) 企業グループ算定特例について

平成21年4月から、一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できるようになります。

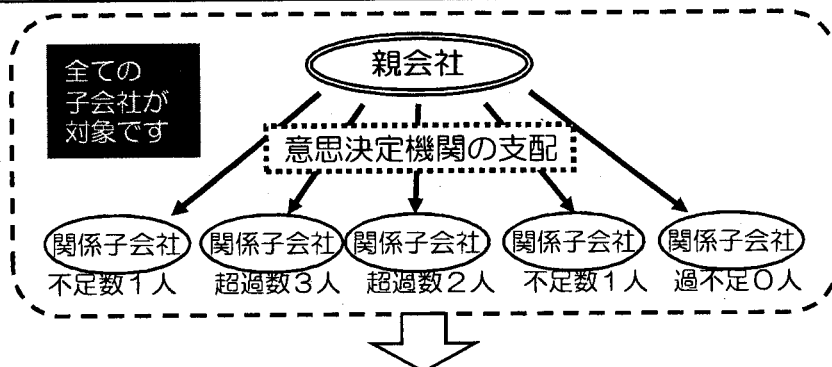
#### (2) 企業グループ算定特例の認定要件

企業グループ算定特例の認定を受けるためには、下記の要件を満たす必要があります。

- ① 親会社が障害者雇用推進者を選任していること。
- ② 企業グループ全体で障害者雇用の促進及び安定を確実に達成することができることと認められること。
- ③ 各子会社の規模に応じて、それぞれ常用労働者数に1.2%を乗じた数（小数点以下は切捨て）以上の障害者を雇用していること。ただし、中小企業については、次に掲げる数以上の障害者を雇用していること。
  - ア 常用労働者数が167人未満 要件なし
  - イ 常用労働者数が167人以上250人未満 障害者1人
  - ウ 常用労働者数が250人以上300人以下 障害者2人
- ④ 各子会社が、その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又は他の子会社が雇用する障害者の行う業務に関し、子会社の事業の人的関係若しくは営業上の関係が緊密であること。

#### Point

☆ 企業グループ算定特例は次のようなイメージです。



( 企業グループ全体で実雇用率を通算 → 合計 超過数3人 )

☆ 子会社に企業グループ算定特例の認定を受けたものがある事業主は、企業グループ算定特例の認定を受けることはできません。

## 4 事業協同組合等算定特例の創設

### (1) 事業協同組合等算定特例について

平成21年4月から、中小企業が事業協同組合等を活用して協同事業を行い、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、事業協同組合等（特定組合等）とその組合員である中小企業（特定事業主）で実雇用率を通算できるようになります。

### (2) 事業協同組合等算定特例の認定要件

事業協同組合等算定特例の認定を受けるためには、下記の要件を満たす必要があります。

- ① 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。
- ② 事業協同組合等の規約等に、その事業協同組合等が障害者雇用納付金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。
- ③ 事業協同組合等が、その事業協同組合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。
- ④ 事業協同組合等が、1人以上の障害者を雇用し、また、雇用する常用雇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。
- ⑤ 事業協同組合等が、その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。
- ⑥ 特定事業主が、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 常用労働者が167人未満	要件なし
イ 常用労働者が167人以上250人未満	障害者1人
ウ 常用労働者が250人以上300人以下	障害者2人

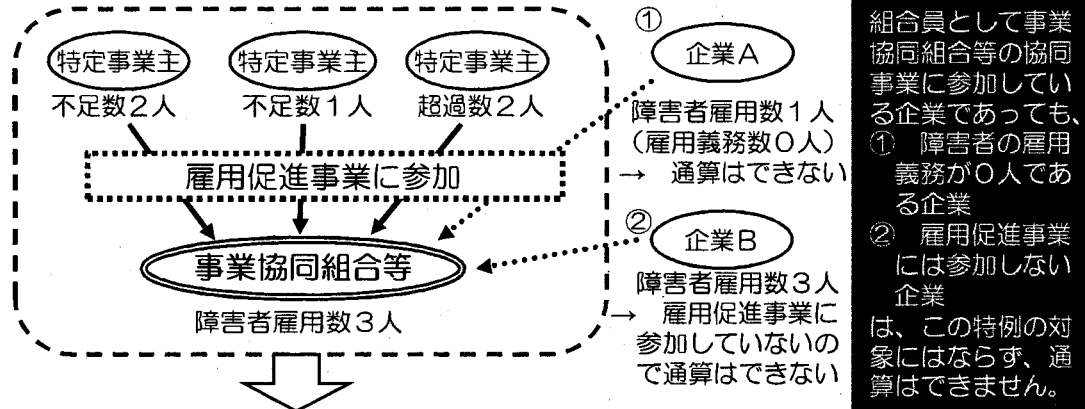
事業協同組合等算定特例の認定要件を満たさなくなった場合には、この認定を取り消すこととしています。

### Point

☆ 事業協同組合等とは、次に掲げる組合を指します。

- |                              |                                 |
|------------------------------|---------------------------------|
| <input type="radio"/> 事業協同組合 | <input type="radio"/> 水産加工業協同組合 |
| <input type="radio"/> 商工組合   | <input type="radio"/> 商店街振興組合   |

☆ 事業協同組合等算定特例は次のようなイメージです。



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、  
① 障害者の雇用義務が0人である企業  
② 雇用促進事業には参加しない企業  
は、この特例の対象にはならず、通算はできません。

(事業協同組合等及び特定事業主で実雇用率を通算 → 合計 超過数2人)

☆ 実施計画には、次の内容を盛り込んでください。

- ① 雇用促進事業の目標 (雇用障害者数の目標を含む。)
- ② 雇用促進事業の内容
- ③ 雇用促進事業の実施時期

☆ 特定事業主が、特例子会社や企業グループ算定特例、事業協同組合等算定特例等の認定を受けている場合は、事業協同組合等算定特例の認定を受けることはできません。

☆ 雇用促進事業を支援する助成金がありますので、お近くの公共職業安定所 (ハローワーク) に、お気軽にご相談ください。

## 5 その他

### 障害者雇用調整金の分割支給

企業グループ算定特例や事業協同組合等算定特例が創設されるのにあわせて、平成21年4月から、障害者雇用調整金を、10社を超えない範囲において、親会社、特例子会社、関係子会社、事業協同組合等、特定事業主等に対して分割して支給することができるようになります。

今回の制度改正に関し、実雇用率の算定など障害者雇用率制度については、お近くの都道府県労働局又は公共職業安定所 (ハローワーク) に、納付金の納付など障害者雇用納付金制度については、都道府県障害者雇用促進協会にお問い合わせください。