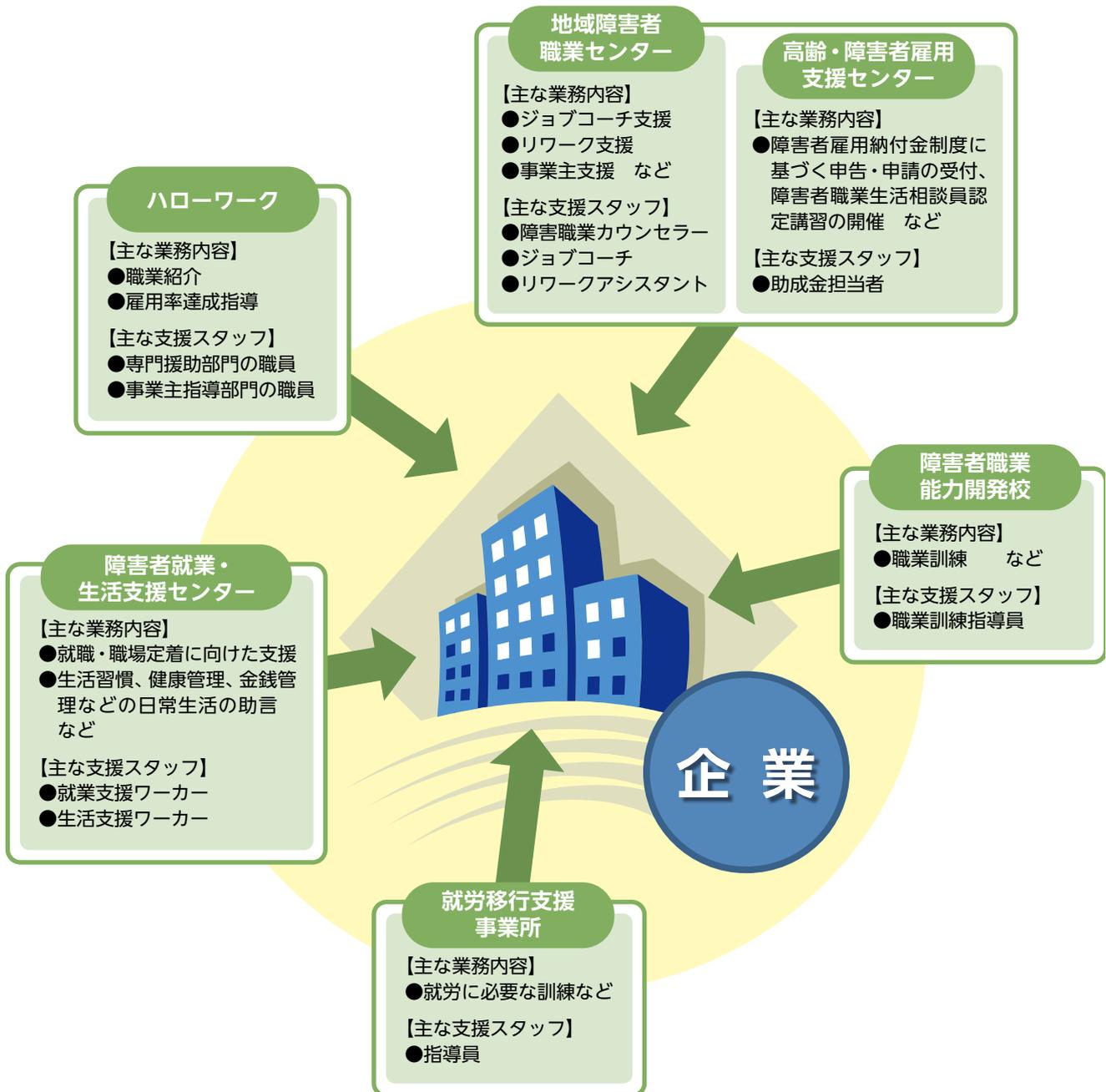


障害者を雇用する場合に、相談や支援を行ってもらえる機関

平成26年度の障害者雇用職場改善好事例の募集テーマは、「支援機関の活用や企業内における専門人材の育成等による精神障害者の職場改善好事例」でした。

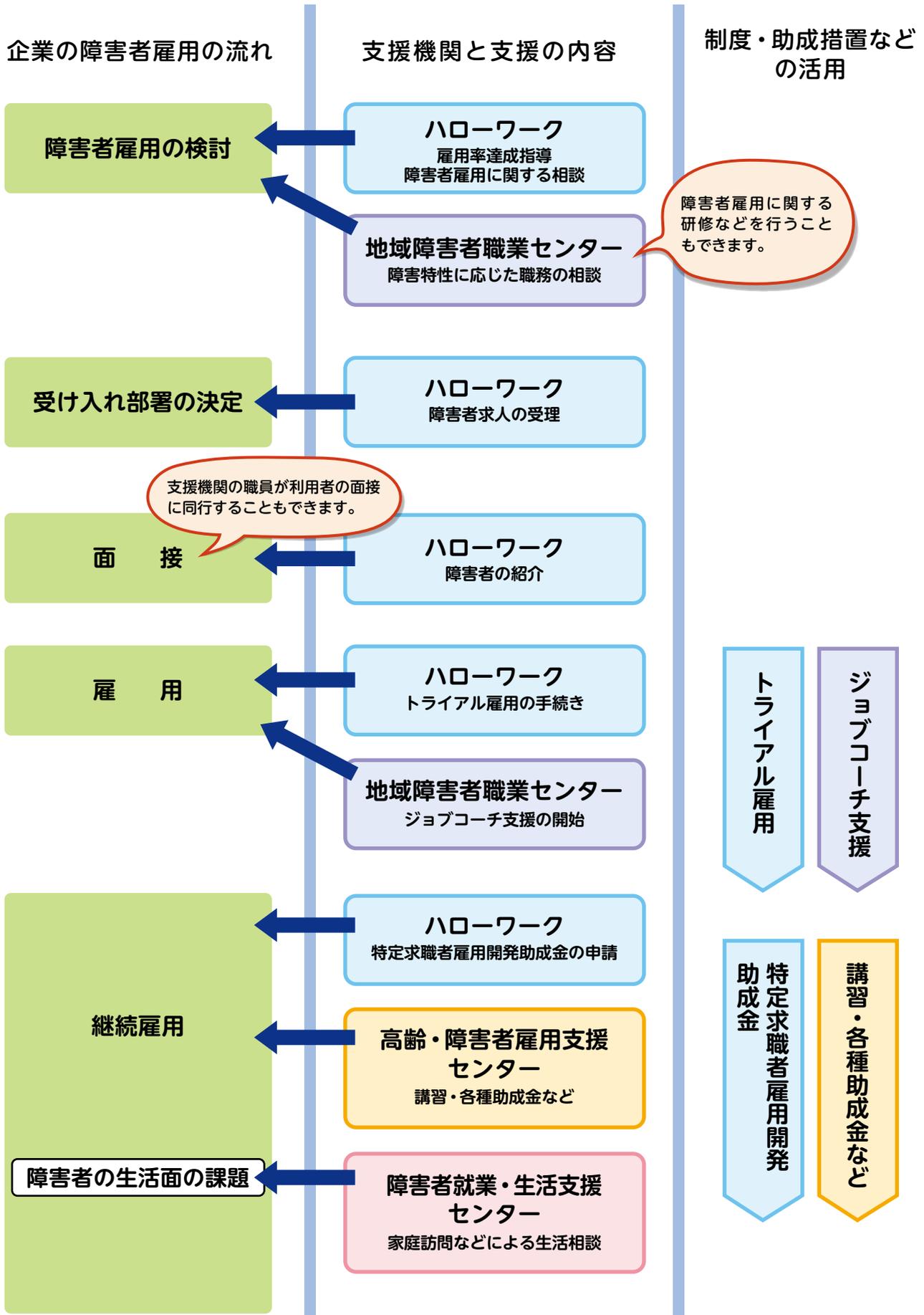
応募事業所の多くは、支援機関と連携して、職場で生じる課題に応じて役割分担をしながら雇用促進・職場定着を進めています。

障害者の就職に向けた支援を実施する機関には、主に以下のようなものがあります。



※ p60,61 は、当機構で作成したマニュアル「はじめからわかる障害者雇用 事業主のためのQ & A集」のQ28を参考にしています。

支援機関と連携し、支援体制や助成措置を活用した流れの一例をご紹介します。
 なお、支援制度や助成措置の活用のためには、それぞれ要件があります。

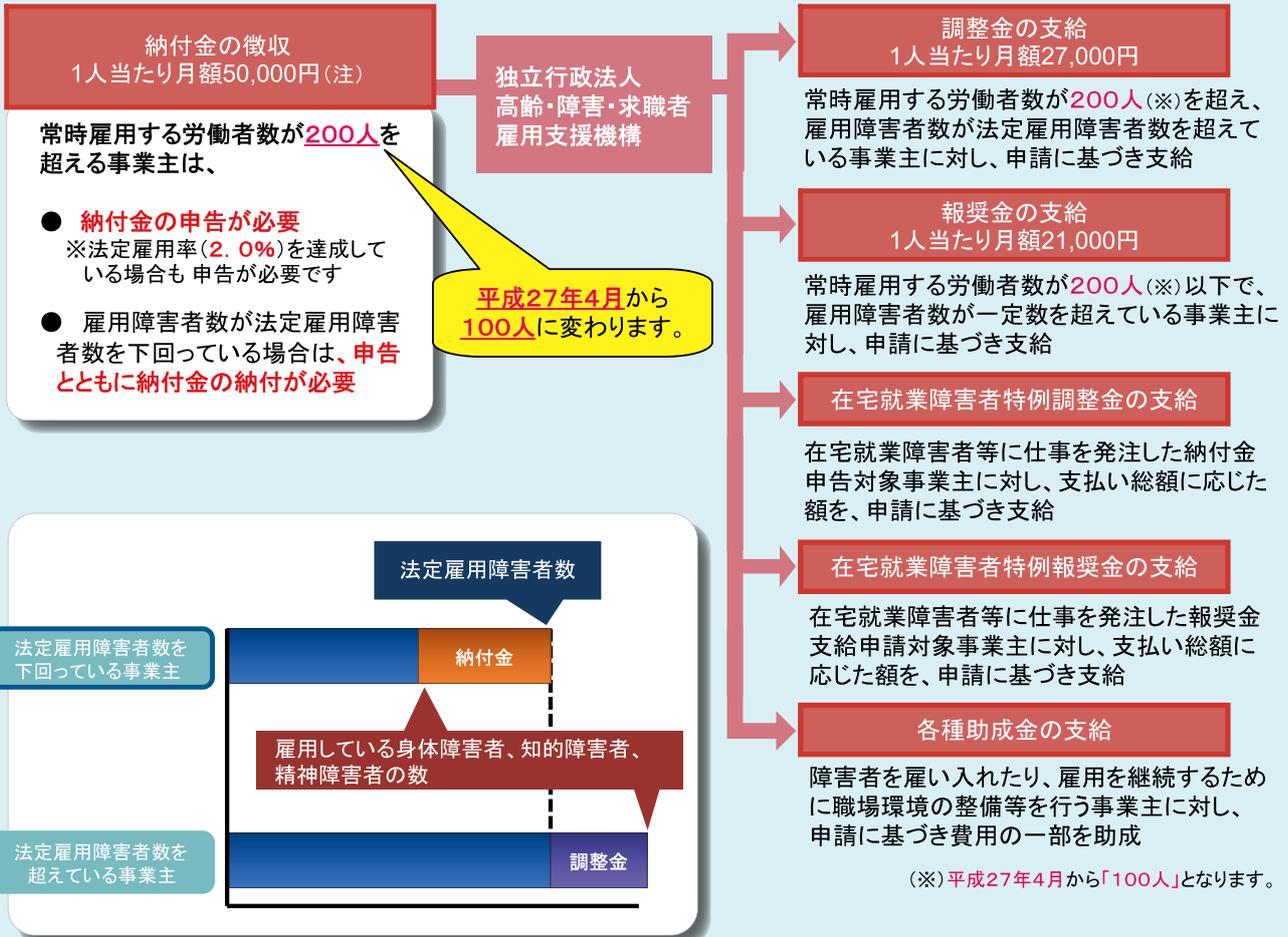


障害者雇用納付金制度

障害者雇用納付金制度とは

障害者の雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を図るとともに、全体としての障害者の雇用水準を引き上げることを目的に、障害者雇用納付金(「納付金」)の徴収、障害者雇用調整金(「調整金」)、報奨金、各種の助成金の支給を行う制度です。

◆障害者雇用納付金制度の概要



(注)

○常時雇用する労働者数が200人を超え300人以下の事業主は、平成22年7月1日から平成27年6月30日まで
○常時雇用する労働者数が100人を超え200人以下の事業主は、平成27年4月1日から平成32年3月31日まで
納付金の額が**1人当たり月額「5万円」から「4万円」**に減額されます。

お問い合わせ先

高齢・障害者雇用支援センター (p.69)

※平成27年4月より各都道府県支部高齢・障害者業務課及び高齢・障害者窓口サービス課に名称変更

「障害者雇用納付金制度」の対象事業主が拡大されます
 ～平成27年4月から、常時雇用している労働者数が100人を超える事業主が対象になります～

※ 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)

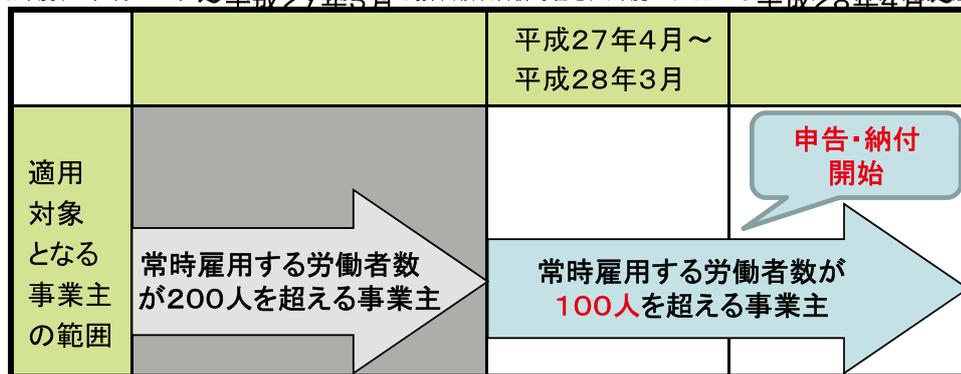
適用対象になると

平成28年4月から、前年度(平成28年度は、平成27年4月から平成28年3月まで)の雇用障害者数をもとに、

- 障害者雇用納付金の申告を行っていただきます。
- 障害者の法定雇用率を下回る場合は、障害者雇用納付金を納付する必要があります。
- 障害者の法定雇用率を上回る場合は、調整金の支給申請ができます。

※年度(27年4月～28年3月)の途中で事業廃止した場合(吸収合併等含む)は、廃止した日から45日以内に申告・申請が必要です。

制度適用から
申告・納付
開始までの
スケジュール



納付金の申告では...

- ・申告対象期間(=申告の前年度)の各月における
 - ①常時雇用している労働者数
 - ②雇用障害者数
 - ③雇用障害者の労働時間数(所定労働時間及び実労働時間)
 をご報告いただく必要があります。

調整金(常時雇用している労働者数が300人以下の事業主の場合)の申請では...

- ・上記①②③のほか、雇用障害者の
 - ④源泉徴収票(写)
 - ⑤障害者手帳等(写)を添付していただく必要があります。 **ご準備下さい!**

特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)

身体障害者、知的障害者または精神障害者などの就職が特に困難な者を新たにハローワークなどの紹介により雇い入れた事業主に対して、その賃金の一部を雇い入れた日から一定期間助成することにより、雇用機会の増大を図るものです。

○対象事業主

次の全ての要件を満たす事業主です。

- ① ハローワークまたは適正な運用を期すことのできる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、身体障害者、知的障害者または精神障害者など（65歳未満の者に限る。）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、助成金支給後も引き続き相当期間雇用することが確実であると認められる雇用保険の適用事業主。
- ② 当該雇入れの前および後6か月間において当該雇入れに係る事業所で雇用する被保険者を事業主の都合により解雇したことがないものであること。
- ③ 当該雇入れの前および後6か月間において当該雇入れに係る事業所において特定受給資格者となる離職理由により雇用する被保険者を、当該雇入れ日における被保険者の6%を超えて離職させていないこと（特定受給資格者となる離職理由により離職した者が3人以下である場合を除く）。

○助成額など

対象労働者	助成額		助成期間	
	大企業	中小企業※1	大企業	中小企業
身体障害者、知的障害者 (短時間労働者※2以外)	50万円	135万円	1年	1年6か月
身体障害者、知的障害者、精神障害者 (短時間労働者)	30万円	90万円	1年	1年6か月
重度身体・知的障害者、精神障害者、 45歳以上の身体・知的障害者 (短時間労働者以外)	100万円	240万円	1年6か月	2年

※1 ここでのいう中小企業の範囲は以下のとおりです。

小売業(飲食店含)	資本または出資額が5,000万円以下、または常時雇用する労働者が50人以下
サービス業	5,000万円以下、または常時雇用する労働者が100人以下
卸売業	1億円以下、または常時雇用する労働者が100人以下
その他業種	3億円以下、または常時雇用する労働者が300人以下

※2 ここでのいう「短時間労働者」とは、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の者をいいます。

お問い合わせ先



都道府県労働局、ハローワーク

障害者トライアル雇用奨励金

ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により、就職が困難な障害者を一定期間雇用することにより、その適性や業務遂行可能性を見極め、求職者及び求人者の相互理解を促進すること等を通じて、障害者の早期就職の実現や雇用機会の創出を図ることを目的としています。

○対象労働者

次の[1]と[2]の両方に該当する者であること

[1] 継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者トライアル雇用制度を理解した上で、障害者トライアル雇用による雇入れについても希望している者

[2] 次のア～カのいずれかに該当する者

ア 重度身体障害者

イ 重度知的障害者

ウ 精神障害者

エ 紹介日において就労の経験のない職業に就くことを希望する者

オ 紹介日前2年以内に、離職が2回以上または転職が2回以上ある者

カ 紹介日前において離職している期間が6カ月を超えている者

○雇入れの条件

(1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

(2) 障害者トライアル雇用等の期間について、雇用保険被保険者資格取得の届出を行うこと。

※ このほかにも、雇用関係助成金共通の要件などいくつかの支給要件がありますので、詳しくはp.66の「お問い合わせ先」までご確認ください。

○受給額

支給対象者1人につき月額最大4万円(最長3か月間)

障害者短時間トライアル雇用奨励金

継続雇用する労働者として雇用することを目的に、障害者を一定の期間を定めて試行的に雇用するものであって、雇入れ時の週の所定労働時間を10時間以上20時間未満とし、障害者の職場適応状況や体調等に応じて、同期間中にこれを20時間以上とすることを旨とするものをいいます。

○対象労働者

本奨励金における「対象労働者」は、継続雇用する労働者としての雇入れを希望している者であって、障害者短時間トライアル雇用制度を理解した上で、障害者短時間トライアル雇用による雇入れについても希望している精神障害者または発達障害者が対象となります。

○雇入れの条件

- (1) ハローワークまたは民間の職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 3か月から12か月間の短時間トライアル雇用をすること

○受給額

受給対象者1人につき月額最大2万円（最長12か月間）

◎精神障害者を対象とした支援施策について

この事例集で紹介している施策のほか、「精神障害者雇用安定奨励金」のような助成制度、ハローワークにおける精神障害者雇用トータルサポーターの配置、地域障害者職業センターにおける精神障害者に対する総合的雇用支援の実施なども整備されています。

厚生労働省のホームページでは、「好事例集」として精神障害者の雇用事例などが紹介されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jirei/index.html

お問い合わせ先



都道府県労働局、ハローワーク

職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援事業

障害者が円滑に職場へ適応することができるように、ジョブコーチが職場に出向き、障害者本人と事業主や職場の従業員に対してきめ細かな人的支援を行う事業です。

不安やストレスを抱えやすい精神障害者に対しては、正確な作業遂行を支援するだけでなく、相談を中心とした職場内でのコミュニケーションに関する支援、不安や緊張・ストレスの軽減等の支援を行います。

また、事業主や職場の上司、同僚に対しては、本人の特性を踏まえた関わり方を伝えたり、業務内容や職場環境の調整をともに行います。

○支援の契機

雇用の前後を問わず、必要なタイミングで支援を行います（例：不安の軽減や作業手順を覚えるために雇入れと同時に支援を開始。配置転換や人事異動といった職場環境の変化により職場適応上の課題が生じたため雇用後の支援を開始）。

○実施期間

個別に必要な期間を設定します（標準は2～4か月）。職場適応上の課題が改善され、職場の上司や同僚が適切に関われるようになった段階で支援が終了となります。支援終了後は、必要なフォローアップを行います。

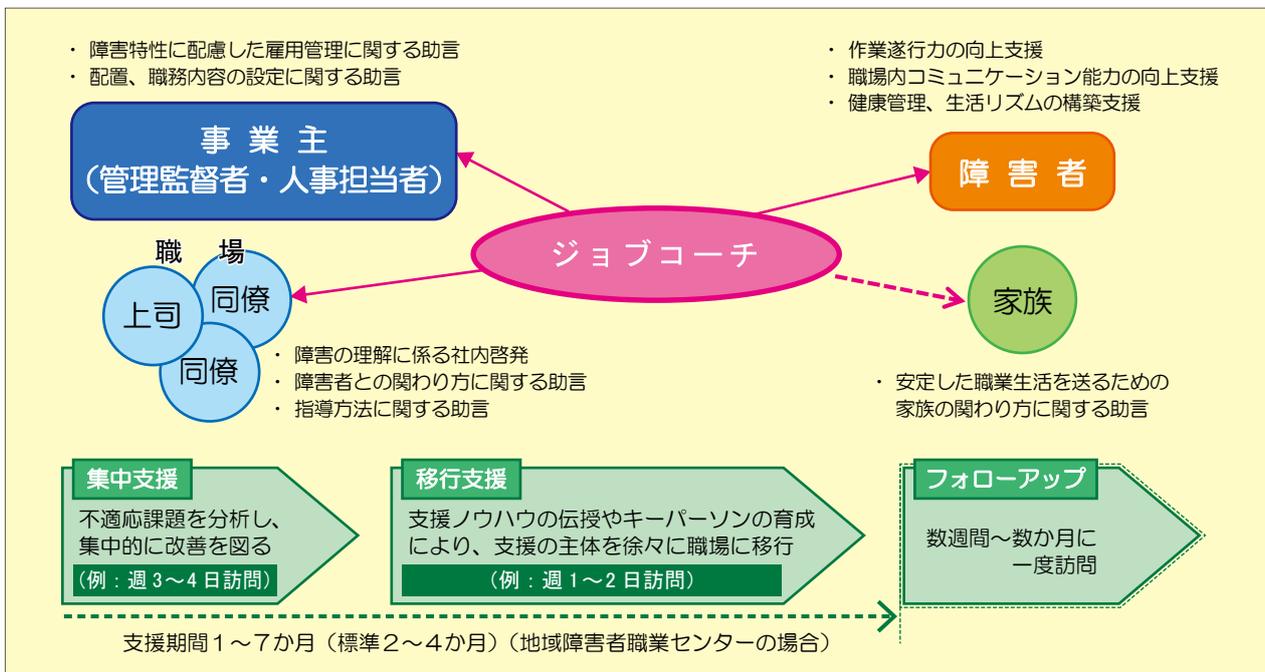


図 ジョブコーチによる支援（地域障害者職業センターの場合）

お問い合わせ先

地域障害者職業センター（p.68）