

障害者雇用促進のために

# 特例子会社

設立に向けて



兵庫県マスコット  
はばタン

一般財団法人 兵庫県雇用開発協会

# はじめに

当協会では平成30年にガイドブック「障害者雇用のために『特例子会社』設立に向けて」を作成しました。その後兵庫県における特例子会社は着実に増加しましたが、この度、この間の諸状況を踏まえより有効で役立つガイドとするため更新することとしました。兵庫労働局及び兵庫障害者職業センター、(独)高齢・障害者・求職者支援機構兵庫支部のご協力をいただいております。

近年、障害者雇用に対する社会的な認知が広がり、企業ごとの障害者雇用への積極的な取り組みも増えて、障害者雇用は着実に進んでおります。直近では、令和2年6月1日現在の県内の障害者雇用数は17年連続で増加、令和元年度のハローワークにおける障害者の就職件数も11年連続で増加し、過去最高となりました。

これを障害種別ごとに見ますと、最近では精神障害者の就職数が身体障害者の就職数を超えています。このことは、企業において、身体障害、知的障害の方の雇用数が増え、既に働くことのできる障害者の多くが職に就いている状況が現出する中で、各企業が「職場定着が難しい」と言われた精神障害者の雇用を重視し出した結果と評価しております。非常に喜ばしい傾向と言えますが、一方、障害者全体で見たとき、令和2年6月1日現在の県内企業における障害者雇用率は2.21%と法定雇用率の2.2%に達していますが、法定雇用率達成企業の割合は50.9%と昨年度の雇用状況報告より0.1ポイント低下するなど、半数近くの企業が未達成であるのが現実です。

まして現下は新型コロナウイルス禍の最中にあります。過去、「リーマンショック」のような経済危機や「東日本大震災」などの激甚災害下で、障害者雇用への影響はほとんど見られませんでした。今回ばかりは大きな影響の及ぶことも想定しなければなりません。加えて令和3年3月1日に法定雇用率が2.3%に引き上げられることから、企業の皆様にとっては、とても厳しいハードルとなります。一層の障害者雇用促進に取組み、障害があっても働く意欲と能力を持っている方なら誰でも就労を通して社会参加できる「共生社会」を目指すには、今後いろんな困難に直面すると覚悟しなければなりません。

こうした中で、特例子会社設立は一つの大きな選択肢になります。雇用の場を提供いただく企業の皆様には、更新された本ガイドブックを活用いただき、今後の企業活動、とりわけ障害者雇用の一助としていただければ幸いです。

令和3年3月

一般財団法人 兵庫県雇用開発会協会

理事長 塚本晃彦

# 目次

はじめに .....	1
<b>1</b> 障害者の雇用の促進等に関する法律と障害者雇用率制度 ...	3
<b>2</b> 特例子会社設立までの流れ（例） .....	5
<b>3</b> 特例子会社設立までのフローチャート .....	6
<b>4</b> 特例子会社とそのメリット .....	8
<b>5</b> 障害者雇用に関する助成措置 .....	10
<b>6</b> 障害者雇用の支援機関 .....	15
<b>7</b> 特例子会社や障害者雇用に関する Q & A .....	16
<b>8</b> 県内の特例子会社のご紹介 .....	22
<b>9</b> 事業協同組合等算定特例のご紹介 .....	37
<b>10</b> 問い合わせ先一覧 .....	38

# 1

## 障害者の雇用の促進等に関する法律と障害者雇用率制度

障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）は、障害者の雇用義務に基づき、障害者雇用を促進するための措置や職業リハビリテーションの推進等を通じ、障害者の職業の安定を図ることを目的としています。具体的には、

- ① 障害者に対する職業指導、職業訓練、職業紹介などを通じた職業生活における自立を図る職業リハビリテーションの推進
- ② 身体障害者・知的障害者・精神障害者（発達障害を含む）の雇用を法的義務とした「障害者雇用率制度」の運営
- ③ 身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用を経済的側面から支える「障害者雇用納付金制度」等の運営
- ④ 雇用分野での障害者に対する「差別の禁止」「合理的配慮の提供義務」及び「相談体制の整備」の制定

を中心とする施策を講じることとされています。

### 障害者雇用率制度

障害者がごく普通に地域で暮らし、地域の一員として共に生活できる「共生社会」実現の理念の下、すべての事業主には、法定雇用率以上の割合で障害者を雇用する義務があります。障害者の法定雇用率は、下表のとおりとなっています。

事業主区分	民間企業	国、地方公共団体等	都道府県等の教育委員会
令和3年3月1日から	2.3%	2.6%	2.5%

### 法定雇用率の算定式（平成30年4月1日から）

$$\text{法定雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

※短時間労働者は、1人を0.5人としてカウント。  
 ※重度身体障害者、重度知的障害者は1人を2人としてカウント。ただし、短時間の重度身体障害者、重度知的障害者は1人としてカウント。

精神障害者の職場定着を促進するため、法定雇用率制度や障害者雇用納付金制度において、精神障害者である短時間労働者(※)に関する算定方法を、以下のように見直します。

精神障害者である短時間労働者であって、  
 雇入れから3年以内の方 又は  
 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方 かつ、  
 平成35年3月31日までに、雇い入れられ、  
 精神障害者保健福祉手帳を取得した方  
 ※1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満である方です。

**雇用率算定方法**

(対象者 1人につき) **0.5 → 1**

※左記の条件を満たしていても対象にならない場合もあります。詳細は、ハローワークにお尋ねください。

## 除外率制度

障害者の就業が一般的に困難であると認められる一定の業種に属する事業を行う事業所の事業主については、その労働者数から一定率に相当する労働者数を控除できる仕組みがあり、これを除外率制度といいます。

ただし、この制度はノーマライゼーションの観点から、平成14年法改正によって、平成16年4月に廃止されており、現在は経過措置として段階的に引き下げが行われています。

## 障害者に対する差別の禁止

募集・採用、賃金、配置、昇進などの雇用に関するあらゆる局面で、障害者であることを理由とする差別が禁止されています。

### 募集・採用時

- ◆単に「障害者だから」という理由で、求人への応募を認めないこと
- ◆業務遂行上必要でない条件を付けて、障害者を排除すること

### 採用後

- ◆労働能力などを適正に評価することなく、単に「障害者だから」という理由で、異なる取扱いをすること

など

## 障害者に対する合理的配慮の提供義務

事業主は、合理的配慮として、例えば以下の措置を提供していただく必要があります。

### 募集・採用時

- ◆視覚障害のある方に対し、点字や音声などで採用試験を行うこと
- ◆聴覚・言語障害のある方に対し、筆談などで面接を行うこと

### 採用後

- ◆肢体不自由がある方に対し、机の高さを調節することなど作業を可能にする工夫を行うこと
- ◆知的障害がある方に対し、図などを活用した業務マニュアルを作成したり、業務指示は内容を明確にしてひとつずつ行なったりするなど作業手順を分かりやすく示すこと
- ◆精神障害がある方などに対し、出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮すること

など

事業主には、これらの措置を、過重な負担にならない範囲で提供していただきます。

合理的配慮は障害者一人一人の状態や職場の状況などに応じて求められるものが異なり、多様かつ、個別性が高いものです。

したがって、具体的にどのような措置をとるかについては、**障害者と事業主とでよく話し合った上で決めていただく必要があります。**

合理的配慮は個々の事情がある障害者と事業主との**相互理解**の中で提供されるべきものです。

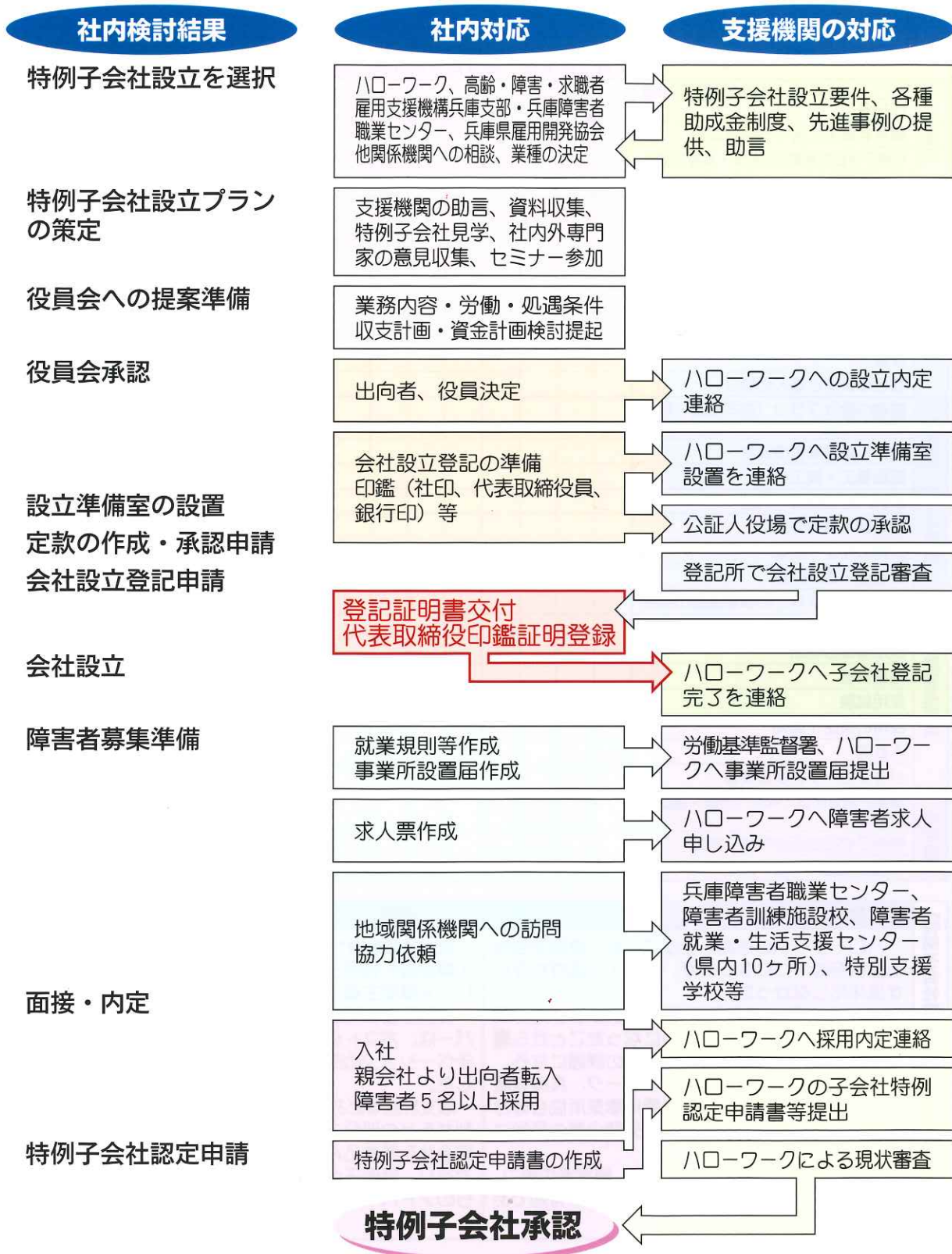
## 相談体制の整備

事業主は相談窓口の設置など、障害者からの相談に適切に対応するために必要な体制の整備が求められます。また、事業主は、障害者からの苦情を自主的に解決することが努力義務とされています。

自主的解決が図れない場合は、都道府県労働局長が当事者からの求めに応じ、必要な助言、指導または勧告を事業主又は障害者に対して行うとともに、必要と認めるときは第三者による調停を行わせます。

# 2

## 特例子会社設立までの流れ（例）



# 3

## 特例会社設立までの フローチャート

	1年目												2年					
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月
①事前	ハローワークによる障害者雇用率達成指導	■																
	障害者雇用に関する情報収集			■														
	特例子会社先進事例の見学・業種の選定			■														
	行政機関のセミナー等への参加	■																
②設立準備	設立準備室・チーム等の設置			■														
	予算計画の立案・承認（準備期間・総投資額等）							■										
	収支計画と資金計画の立案・承認									■								
	労働条件（採用条件・就業規則・賃金体系等）										■							
	出向者の選考やプロパーの採用開始・決定														■			
③建物	社名の決定と法人の設立													■				
	建物の設計プラン（基本構想・設計図面の作成）													■				
	設計・建設業者の決定 建設着工・竣工																	
④設備	設備内容の検討・決定																	
	設備納入業者の決定 設備の発注・設置																	
	試運転・操業開始																	
⑤障害者採用	ハローワーク等との事前協議の開始												■					
	採用計画の決定														■			
	採用募集の開始																	
	職場実習																	
	採用試験																	
	採用の決定・通知																	
	入社式 ジョブコーチによる支援																	
⑥申請	事業計画最終案の作成（予算・建設・設備等）																	■
	特例子会社の認定申請・認定																	
	各種助成金の申請・認定																	

特例子会社設立済み企業からのコメント	①事前	②設立準備	③建物
	<p>ハローワークの指導を受けていた。特例子会社も選択肢の1つになったが、手段・方法がわからず具体化しなかった。</p> <p>2010年の障害者雇用促進法改正により短時間労働者を算定式に含めるようになったことから雇用率が悪化し、障害者雇用が緊急の課題になる。</p> <p>障害者雇用について、ハローワーク、兵庫県雇用開発協会、全国重度障害者雇用事業所協会等から情報収集を行い、特例子会社先輩企業の見学に1年以上かけた。</p> <p>近隣の障害者利用施設の見学は、障害者の能力、仕事の選定、採用、処遇等を知るために有効であり、設立に向け参考になった。</p>	<p>社内合意を得やすくするため、人事部長を特例子会社の社長とし、人事部主導で推進した。</p> <p>特例子会社開設準備室のメンバーは、ポスト公募を行い、モチベーションの高い社員を招集した。</p> <p>収支計画等においては、売上、利益をどの部分で生みだすか、親会社を巻き込んだ検討が必要であり、特例子会社先輩企業からのアドバイスも参考にした。</p>	<p>特例子会社先輩企業の見学、アドバイスから設計、設備等の図面を作成した。</p> <p>作成に当たっては、身体障害者が対象でなくても可能な限りバリアフリーを心がけ、トイレは作業場近くに確保した。また、建物の中に死角になる部分を極力作らないことにも留意した。</p> <p>以上のことを踏まえて、建築業者を決定し、業者を伴って見学も行き、着工、竣工となった。</p>





# 4

## 特例子会社とそのメリット

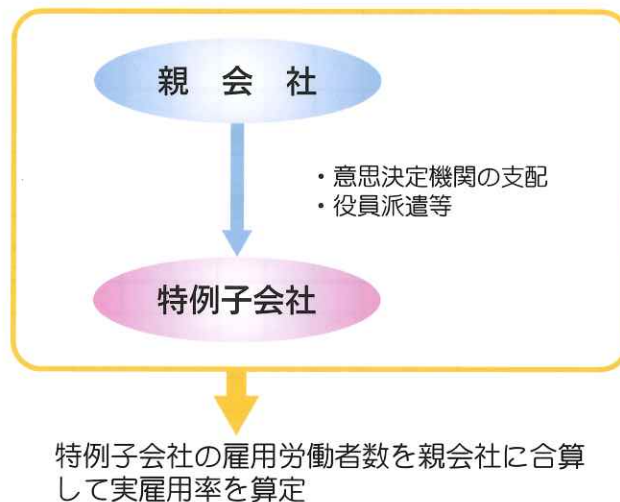
障害者の雇用義務は、個々の事業主ごとに課せられるものであり、親会社と子会社の関係にある企業であっても法人格が異なれば別々に取り扱われます。

しかし、親会社が障害者の雇用に特別の配慮をした工場等を別法人の子会社として設立し、障害者を集中的に雇用するなど一定の要件を満たし、厚生労働大臣（公共職業安定所長）の認定（親会社の管轄のハローワークに書類提出）が得られれば、子会社を親会社の事業所とみなし、障害者の雇用率に含めることができます。これが「特例子会社制度」です。

なお、特例子会社とは、障害者雇用促進法において、「特例」とされているものであり、「普通」の会社と変わるところはありません。

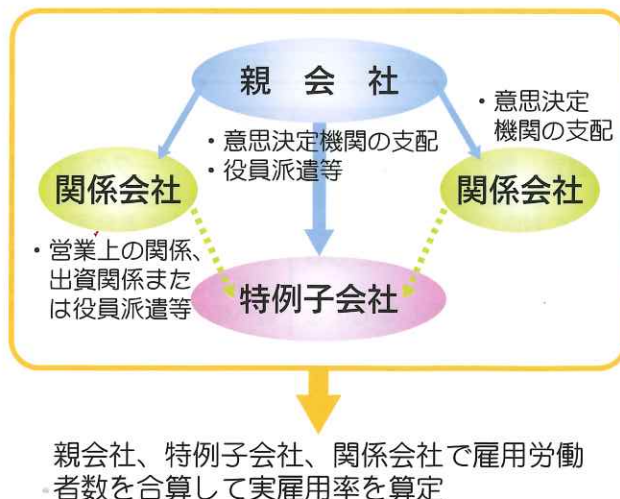
### ● 子会社特例

障害者の雇用の促進及び安定を図るため、障害者の雇用に特別の配慮をした子会社（特例子会社）を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例として、その子会社で雇用される労働者を親会社に雇用された労働者とみなして、実雇用率を算定できることとされています。



### ● 関係会社特例

特例子会社を持つ親会社と親子関係にある関係会社が特例子会社の障害者雇用に貢献している場合で、一定の条件を満たす場合には、関係会社も含め、企業グループ全体で実雇用率を算定できることとされています。



## 親会社の要件

- ① 親会社が特例子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること。（支配力基準：具体的には、子会社の議決権の過半数を有すること等）
- ② 子会社への役員派遣、従業員の出向等人的交流が密であること。

## 子会社の要件

- ① 特例子会社の役員のうち、少なくとも1名が親会社の役員、または、従業員から選任されていること。従業員が親会社から相当数派遣されており人的交流が緊密であること。
- ② 雇用される障害者が5人以上で、全従業員に占める障害者の割合が20%以上であること。
- ③ 雇用される障害者に占める重度身体障害者または知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であること。
- ④ 障害者のための施設・設備の改善、専任の指導員の配置等を行い、障害者の雇用管理を適正に行うに足りる能力を有していること。
- ⑤ その他、障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること。

## 特例子会社によるメリット

- ① 事業主にとってのメリット
  - ・ 障害の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことができます。
  - ・ 職場定着率が高まり生産性の向上が期待できます。
  - ・ 障害者の受入に当たっての設備投資を集中化できます。
  - ・ 親会社と異なる労働条件の設定が可能となり、弾力的な雇用管理が可能となります。
- ② 障害者にとってのメリット
  - ・ 特例子会社の設立により、雇用機会の拡大が図られます。
  - ・ 障害者に配慮された職場環境の中で、個々の能力を発揮する機会が確保されます。

# 5

障害者雇用

障・障者に雇用 障者に雇用 障者に雇用 (障者に雇用) 障者に雇用 障者に雇用 障者に雇用 障者に雇用 障者に雇用 障者に雇用

## 障害者雇用に関する助成措置

※この支援メニューは平成30年3月現在のものです。

### 障害者を雇い入れた場合などの助成

#### 特定求職者雇用開発助成金

##### 特定就職困難者コース

高齢者や障害者等の就職困難者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

#### 雇入れの条件

- (1) ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること
- (2) 雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実(※1)であると認められること

※1 対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上(重度障害者等を短時間労働者以外として雇い入れる場合にあっては3年以上)であることをいいます。

#### 支給額

(1) 本助成金は、対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の支給額のとおりです。

対象労働者		支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額
短時間労働者以外の者	重度障害者等を除く 身体・知的障害者	120万円 (50万円)	2年 (1年)	30万円 × 4期 (25万円 × 2期)
	重度障害者等(※1)	240万円 (100万円)	3年 (1年6か月)	40万円 × 6期 (33万円※ × 3期) ※第3期の支給額は34万円
短時間労働者(※2)	重度障害者等を含む 身体・知的・精神 障害者	80万円 (30万円)	2年 (1年)	20万円 × 4期 (15万円 × 2期)

注：( )内は中小企業事業主以外に対する支給額および助成対象期間です。

※1 「重度障害者等」とは、重度の身体・知的障害者、45歳以上の身体・知的障害者及び精神障害者をいいます。

※2 「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

## 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース

障害者手帳を持たない発達障害者や難治性疾患患者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者（雇用保険の一般被保険者）として雇い入れる事業主に対して助成されます。

事業主には雇い入れた方に対する配慮事項等についてご報告いただきます。

また、雇入れから約6か月後にハローワーク職員等が職場訪問を行います。

### 雇入れの条件

(1) ハローワークまたは同意書提出の有料・無料職業紹介事業者等の紹介により雇い入れること

(2) 雇用保険の一般被保険者として雇い入れ、継続して雇用することが雇入れ時点で確実に認められること。

\*対象労働者の年齢が65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であることをいいます。

### 支給額

本助成金は対象労働者の類型と企業規模に応じて1人あたり下表の額が支給されます。

対象労働者	企業規模	支給額	助成対象期間	支給対象期ごとの支給額	
短時間労働者以外の者	中小企業	120万円	2年間	第1期	30万円
				第2期	30万円
				第3期	30万円
				第4期	30万円
	中小企業以外	50万円	1年間	第1期	25万円
				第2期	25万円
短時間労働者（※）	中小企業	80万円	2年間	第1期	20万円
				第2期	20万円
				第3期	20万円
				第4期	20万円
	中小企業以外	30万円	1年間	第1期	15万円
				第1期	15万円

\*「短時間労働者」とは、一週間の所定労働時間が、20時間以上30時間未満である者をいいます。

## トライアル雇用助成金

### 障害者トライアルコース

#### 概要

就職が困難な障害者をハローワーク等の紹介により、一定期間雇用することにより、その適正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。

#### 主な支給要件

本助成金は、次の1の対象労働者を2の条件により雇い入れた場合に受給することができます。

## 1 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〕 障害者雇用促進法に規定する障害者のうち、次のア～ウのいずれかに該当する者

ア 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

イ 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

ウ 紹介日前において離職している期間が6か月を超えている者

※ 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方は、上記ア～ウの要件を満たさなくても対象となります。

## 2 雇入れの条件

(1) ハローワークまたは同意書提出の有料・無料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

### 支給額

支給対象者1人につき月額最大4万円(原則3か月間)、精神障害者は最初の3か月間月額最大8万円、その後4か月目～6か月目は4万円(原則6～12か月、ただし助成金の支給対象期間は6か月間に限ります。)

## 障害者短時間トライアルコース

### 概要

継続雇用する労働者へ移行することを目的に、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。

## 1 対象労働者

精神障害者または発達障害者で、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者。

## 2 雇入れの条件

対象労働者を次の(1)と(2)の条件によって雇い入れること

(1) ハローワークまたは同意書提出の有料・無料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

### 支給額

支給対象者1人につき月額最大4万円(最長12か月間)

# 障害者雇用安定助成金

## 障害者職場適応援助コース

### 概要

職場適応・定着に特に課題を抱える障害者に対して、職場適応援助者による支援を実施する事業主に対して助成するものであり、障害者の雇用を促進し、職場定着を図ることを目的としています。

### 主な支給要件

本助成金は、対象労働者（※1）の職場適応のために（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構 地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）が作成または承認する支援計画において必要と認められた支援（※2）を、訪問型職場適応援助者または企業在籍型職場適応援助者に行かせた場合に受給することができます。

#### ※1 対象労働者

本助成金における「対象労働者」は、次の（1）～（7）のいずれかに該当する者です。

- （1）身体障害者
- （2）知的障害者
- （3）精神障害者
- （4）発達障害者
- （5）難病患者（障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成18年政令第10号）第1条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者）
- （6）高次脳機能障害のある方
- （7）（1）～（6）以外の障害者であって、地域センターが作成する職業リハビリテーション計画において、職場適応援助者による支援が必要であると認められる者

#### ※2 職場適応援助者による支援

本助成金における訪問型職場適応援助者による支援および企業在籍型職場適応援助者による支援は、（1）または（2）に該当する支援です。

#### （1）訪問型職場適応援助者による支援

対象労働者を雇用する事業主からの要請を受けて、当該対象労働者の職場適応を図るため、支援計画（最長1年8か月（対象労働者が精神障害者の場合は最長2年8か月））に記載された次のア～クの支援

- ア 支援計画書の策定
- イ 支援総合記録票の策定
- ウ 支援対象労働者に対する支援
- エ 支援対象事業主に対する支援
- オ 家族に対する支援
- カ 精神障害者の状況確認
- キ 地域センターが開催するケース会議への出席
- ク その他の支援（地域センターが、職業リハビリテーション計画に基づき必要と認めた支援）

## (2) 企業在籍型職場適応援助者による支援

- 支援計画（最長6か月）に基づく対象労働者の職場適応を図るための次のア～エの支援
- ア 対象労働者および家族に対する支援
  - イ 事業所内の職場適応体制の確立に向けた調整
  - ウ 関係機関との調整
  - エ その他の支援（地域センターが特に必要と認めて支援計画に含めた支援）

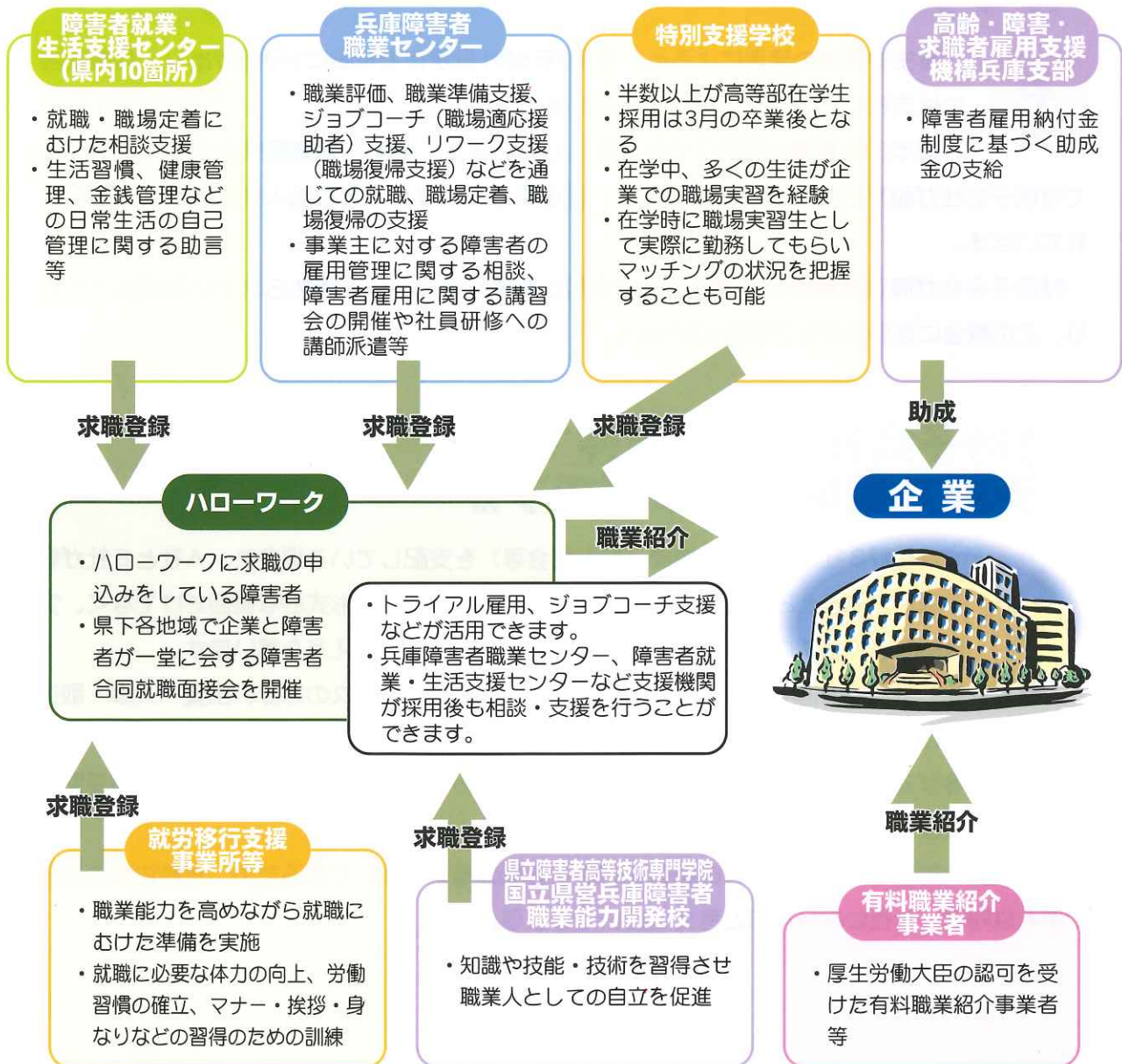
## 障害者雇用納付金制度に基づく助成金について

事業主または事業主の団体が障害者を労働者として雇用するにあたっては、障害者各人の能力と適性を十分に引き出すため、施設・設備の整備や、雇用管理を図るために特別な措置を行うことが必要な場合があります。障害者雇用納付金制度に基づく助成金は、これらの措置を行うことにより生じる経済的負担の調整ならびに障害者の雇用の促進および継続を図るため、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が予算の範囲内で支給するものです。なお、助成金を受給するためには、助成金ごとに定められた要件を満たす必要があります。助成金の詳しい内容につきましては、高齢・障害・求職者雇用支援機構兵庫支部までお問合せください。

<p><b>障害者作業施設設置等助成金</b></p>	<p>障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が障害を克服し、作業を容易に行うことができるよう配慮された作業施設、就労を容易にするために配慮されたトイレ、スロープ等の附帯施設もしくは作業を容易にするために配慮された作業設備の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。</p> <p>なお、対象となる障害者が雇用され、または職場復帰してから6か月を超える期間が経過している場合は、原則的に助成対象とはなりません。</p>
<p><b>障害者福祉施設設置等助成金</b></p>	<p>障害者を労働者として継続して雇用している事業主またはその事業主が加入している事業主の団体が、障害者である労働者の福祉の増進を図るため、障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。</p>
<p><b>障害者介助等助成金</b></p>	<p>重度身体障害者または就職が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、障害の種類や程度に応じた適切な雇用管理のために必要な介助等の措置を行う場合に、その費用の一部を助成するものです。</p> <p>なお、対象となる障害者が雇用されて1年以上経過しており、介助等に十分な必要性がないと判断される場合は、助成対象とはなりません。</p>
<p><b>重度障害者等通勤対策助成金</b></p>	<p>重度身体障害者、知的障害者、精神障害者または通勤が特に困難と認められる身体障害者を労働者として雇い入れるまたは継続して雇用する事業主、またはこれらの重度障害者等を雇用している事業主を構成員とする事業主の団体が、これらの障害者の通勤を容易にするための措置を行う場合にその費用の一部を助成するものです。</p> <p>なお、対象となる障害者が雇用されて6か月を超える期間が経過している場合は、中途障害者となった場合または障害の重度化が認められる場合を除き、助成対象とはなりません。</p>
<p><b>重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金</b></p>	<p>重度身体障害者、知的障害者または精神障害者を労働者として多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成するものです。</p>

# 障害者雇用の支援機関

## さまざまな障害者支援機関の紹介



兵庫県雇用開発協会は、兵庫労働局、ハローワーク、兵庫県、兵庫障害者職業センター等さまざまな障害者雇用支援機関と連携し、障害者雇用を進めようとする企業の皆様にセミナー、事業所見学会等を実施するほか、相談、支援、情報提供を行っておりますので、お気軽にご利用下さい。



# 7

## 特例子会社や障害者雇用に関するQ&A

### 特例子会社は全国にどれくらいあるのですか



厚生労働省の発表によると、令和2年6月1日現在で全国に544社があり、兵庫県内には支社も含めて31の特例子会社があります。

毎年20社前後の特例子会社が誕生しています。全国47都道府県の内、46都道府県で特例子会社が設立されており、親会社も一般企業だけでなく、学校法人や監査法人等も含まれています。

特例子会社が障害者雇用を促進する上で非常に有効な手段として認められている証拠でもあり、この機会に是非設立をご検討ください。

### 特例子会社の認定要件である「支配力基準」とは何ですか



A社がB社の意思決定機関（株主総会等）を支配している場合に、A社とB社が親子関係にあるとみなすもので、議決権の保有比率という形式的な側面だけでなく、実質的な支配状態に着目して親子関係の有無を判断する考え方を言います。

A社がB社の議決権の過半数を所有しているという基本的なケースのほか、出資・人事・取引等においてA社と密接な関係のある者と合わせてB社の議決権の過半数を所有しているケース、A社の役員等がB社の取締役会のメンバーの過半数を占めているケース等についても、親子関係にあるとされます。

連結決算の対象とすべき子会社の範囲を判断する際の基準と同じであるため、連結決算の対象であれば特例子会社になり得ると考えて良いでしょう。

## 孫会社も「グループ適用」することができるのですか



特例子会社を持つ親会社は、関係する孫会社も含めて、「支配力基準」に基づき企業グループ全体として実雇用率を算定することができます。

なお、「支配力基準」を満たしている場合は全ての会社についてグループ適用しなければならないということはなく、どこまで含めるかについては任意に選択することが可能です。例えば、事業ドメイン単位で経営管理を行っている親会社の場合、事業ドメイン単位でグループ適用を設定し事業ドメイン間で障害者雇用について切磋琢磨させるというケースも考えられます。

ただし、この認定は事業の廃止や基準を満たさなくなった場合等に厚生労働大臣が取り消すことができるようになっており、例えば、毎年の障害者の雇用状況に応じて、認定を受けた事業主側が任意に子会社・孫会社を選択してグループ化するといったことは認められていません。

## グループ適用を受けても法定雇用率を達成できません。この場合は特例子会社の認定を受けることはできないのでしょうか



障害者雇用促進法において、障害者の「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」と認められることが認定基準の1つとして挙げられており、特例子会社の前提となっています。そのため、法定雇用率の達成は認定の前提条件とも言えるのですが、申請時点で法定雇用率を達成していることは必ずしも必要ではありません。

しかし、申請時に法定雇用率が未達成である場合は、申請書と併せて障害者雇用促進計画を提出し、特例の認定を得た後2年以内に法定雇用率を達成する必要があります。

## グループ適用をした場合に、障害者雇用状況報告はどのように行うことになりますか。また、納付金や調整金、報奨金をどう計算すれば良いのでしょうか



障害者雇用状況の報告にあたっては、①グループ内の各企業ごとの報告書と、②グループとして合算した全体の報告書の2種類を、親会社がまとめて提出することが必要です。

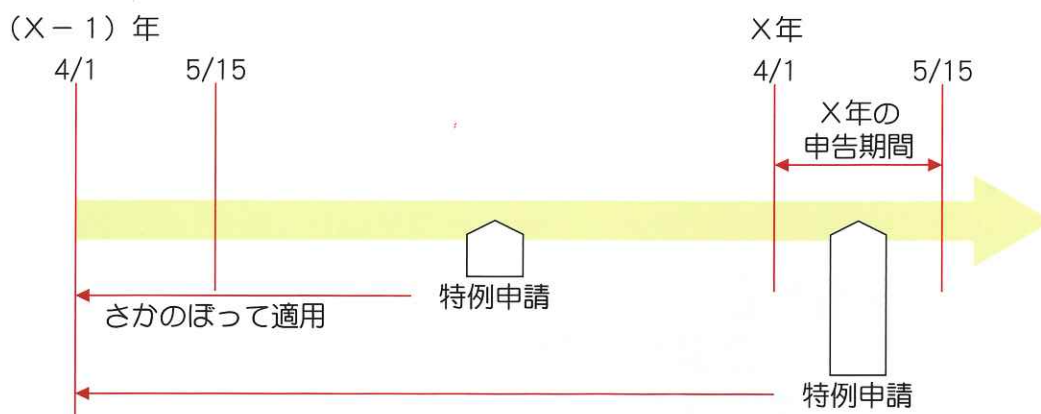
また、納付金や、調整金、報奨金については対象となる企業全体を合算して計算することになります。企業グループの労働者は親会社が雇用する労働者とみなすため、納付金の納付は親会社が担うこととなりますが、調整金・報奨金の受け取りは、親会社、特例子会社、関係会社等で、1支給決定に対して10社以内で分割ができます。分割支給先については、申請年度ごとに変更することも可能です。

## グループ適用による特例が受けられるのはどの時点からですか



認定を得た年度の4月1日にさかのぼり、グループ適用の特例を受けることができます。また、納付金の申告期間中（4月1日～45日間）に特例の認定申請を行っている場合については、前年度の4月1日にまでさかのぼり、適用を受けることも可能です。

詳しくは、下図をご覧ください。



## 障害者を雇用していない会社も、グループ適用を受ける関係会社としての認定を得ることができるのでしょうか



関係会社であることの認定基準は、18頁にあるとおり、①親会社が当該関係会社の意志決定機関を支配していること（支配力基準）、②関係会社と特例子会社間で人的関係や営業上の関係があること等が挙げられており、当該関係会社に障害者を雇用することが求められているわけではありません。

しかしながら、業務上やむを得ないケース（業務移管等）や本人が希望するケースを除き、障害者を当該関係会社から特例子会社に強制的に配置転換することがないように留意してください。

7

特例子会社や障害者雇用に関するQ&A

## 特例子会社にこういった業務を行わせるべきでしょうか



既存の特例子会社には、カタログ・名刺印刷、ウェブ制作といったグループ企業の業務を請け負うケースや、これまで人材派遣会社に依頼していた総務的業務を担わせるケース、独自に営業ルートを構築してグループ外からの製造業務を受託するケース等もあります。また、最近では農業分野での事業展開も注目を集めているほか、店舗に出て接客補助的な業務を行う事例も見られます。

業務の選択の際にはグループとしてこういった業務を請け負わせることが可能かという観点に加え、会社として将来的に自立できることも視野に入れることが必要です。兵庫県雇用開発協会等が実施する企業見学会やセミナーも活用しながら、どのような業務が望ましいのか検討することも有効ですので、ご活用ください。

## 特例子会社の認定を受けるには、新たに障害者を雇用しなければならないのでしょうか



特例子会社の認定を受けるためには、申請時に特例子会社としての認定を希望する子会社において、雇用する障害者が5人以上で、かつ、全従業員に占める割合が20%以上であるとともに、雇用する障害者に占める重度身体障害者または重度知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上であることが必要であって、新規に障害者を雇用することが求められているわけではありません。

なお、認定基準を満たすために障害者を新規に雇用する必要がある場合は、兵庫労働局や管轄のハローワークによる障害者合同就職面接会を利用したり、県内10箇所に設置されている障害者就業・生活支援センターに相談することができます。

## 特例子会社ではどのような障害者を雇用するケースが多いのでしょうか



厚生労働省の発表によると、割合としては身体障害者が最も多くなっていますが、一般企業と比較すると知的障害者の雇用割合が多く、重度障害者の雇用が多いことも特徴です。また、多くの精神障害者を雇用している特例子会社もあります。

特例子会社を設立することにより、障害者を受け入れるための設備投資等を集中化することが可能であるため、障害特性に配慮した職場環境のもと、障害者の能力を十分に引き出すことができます。

## 障害者を採用する場合、募集活動はどのように行えばよいのでしょうか



ハローワークには障害者専門の職業相談・職業紹介窓口（専門援助部門）があり、就職を希望している障害者の多くがハローワークに求職登録をしていますので、まずハローワークに相談するとよいでしょう。ハローワークが開催する障害者合同就職面接会の活用もお勧めします。

また、ハローワークに求職登録している障害者の中には、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所などで支援を受けている人や、障害者職業能力開発校や特別支援学校に在籍している人もいます。これらの機関の担当者は本人の職務遂行能力やその能力を活かす方法を理解しており、採用にあたり助言・協力を得られる場合があります。これら支援機関とうまく連携することも有益です。

## 障害者を採用する場合、どのような方法で選考したらよいのでしょうか



基本的には各企業で行っている一般的な方法である面接・試験で選考すればよいでしょう。

ただし、例えば点訳の活用、拡大読書器の使用、試験会場のバリアフリー対応など障害特性や個々の障害状況に応じた配慮が必要です。

## 採用面接ではどのようなことを確認したらよいのでしょうか



採用面接では「スキルや能力」「意欲」「協調性」など一般的な事項を確認するとともに、職務遂行に関係した障害状況や職場での配慮事項についても確認するとよいでしょう。その際には、『障害程度などを確認する理由をきちんと伝える』、『本人の了解を得る』、『職務遂行や職場生活において「できること」「制限があること」「サポートが必要なこと」の視点から確認する』などの配慮が必要です。

## 障害者は正社員として雇用しなければならないのでしょうか



労働者を雇用する際、職務内容やその責任の範囲、勤務時間などの労働条件、本人の希望などを考慮して正社員、嘱託、契約社員、パート、アルバイトなどに決定するのが一般的ですが、障害者雇用の場合も同様です。

従って、障害者を雇用する場合、その雇用形態は正社員に限る必要はありません。しかし、「障害者だから正社員として雇用しない」ということは絶対にしてはいけません。

## 障害者の賃金体系はどうすべき でしょうか



特例子会社は親会社と異なる労働条件の設定が可能であり、弾力的な雇用管理ができるという利点があります。

ただし、障害があることは必ずしも職務遂行能力が劣ることを意味していないので、必ずしも障害者だけの特別の賃金体系を設定する必要はなく、また、同一職務であれば障害者の賃金も一般労働者と同じ最低賃金が適用されることとなります。

障害者が十分に能力を発揮できる環境を構築することが、高い生産性を有する特例子会社に成長させるための必要条件であるため、障害者のキャリアアップも含めて総合的に検討することが必要です。

## 特例子会社に関する制度や助成金等が複雑で、 また、担当機関も異なるので検討作業がうまく 進みませんが、どうすべきでしょうか



兵庫県雇用開発協会では、特例子会社の設立のノウハウが豊富なハローワーク等との連携のもとで、設立に向けてワンストップで、オーダーメイド型の支援を行うサポート制度を設けています。社内でまだ具体的な検討にまで至っていないケースでも構いませんので、お気軽にご相談ください。

## その他、障害者雇用についての 有効な支援制度はありますか



兵庫障害者職業センターが行うジョブコーチによる専門的な支援があります。

障害者が職場に適應できるよう支援計画に基づいてジョブコーチが職場に出向いて直接支援を行います。また、事業主や職場の従業員に対しても、障害者の職場適用に必要な助言を行い、必要に応じて職務の再設計や職場環境の改善を提案します。

障害者への支援例としては、①仕事に適應する（作業能率を上げる、作業のミスを減らす）ための支援、②人間関係や職場でのコミュニケーションを改善するための支援などがあります。事業主への支援には、①障害を適切に理解し配慮するための助言、②仕事の内容や指導方法を改善するための助言・提案など、家族への支援には、①対象障害者の職業生活を支えるための助言などがあります。支援期間は個別に必要な期間を設定しますが、2～4ヵ月が標準的です。