

# 精神障害者等雇用促進モデル事業実施要領

## 1 趣旨・目的

精神障害者については、就労意欲の高まりが見られる中、平成 26 年障害者雇用状況報告によれば、従業員 50 人以上の企業で雇用されている精神障害者は約 2 万 8 千名となっており、一定の増加は示しているものの、企業においては精神障害者の雇用についてのノウハウが乏しく、そのために精神障害者の雇用を躊躇する現状がある。

一方、平成 25 年 6 月に成立した「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 25 年法律第 46 号）」により、精神障害者が法定雇用率の算定基礎に加えられることに併せ、発達障害が法の上で明確に位置づけられたことにより、精神障害者及び発達障害者（以下「精神障害者等」という。）のさらなる雇用促進が求められている。

このため、精神障害者等を雇用する前段階において必要とされる精神障害者等の障害特性に応じた職域開拓や支援体制の整備等について、精神障害者等の雇用に取り組む意欲のある企業に委託することにより、雇用・定着のノウハウを構築し、精神障害者等の雇用に対する取組を支援する。さらに、事業を実施した企業からの精神障害者等の雇用・定着に係る報告をもとに、その好事例やノウハウを他の企業に広く周知することにより、精神障害者等の雇用を促進する。

## 2 委託先

精神障害者等雇用促進モデル事業（以下「モデル事業」という。）は、地域、規模、産業等を考慮の上、精神障害者等の雇用に取り組む意欲はあるものの、精神障害者等の雇用の経験やノウハウが十分ではない企業を対象として、企画競争により予算の範囲内で 20 社（全国 10 ブロック※ 1 で企画競争を実施し、1 ブロックあたり 2 社）を選定する。

委託先は、以下のいずれにも該当する企業を対象とする。

なお、事業の一部を民間団体等に再委託する場合は、精神障害者等雇用促進モデル事業委託要綱に基づき、国の承認を受ける必要がある。

- (1) 公共職業安定所等の職業紹介により精神障害者等を 1 人以上新規雇用する企業（平成 26 年度にモデル事業を受託している企業であって、新規雇用した精神障害者等を引き続き雇用している企業を含む）。

なお、雇入れの条件等は以下のとおりとする。

### イ 雇用形態等

正社員、パート、嘱託等問わないものとするが、1 年以上雇用することが見込まれるものとする。

なお、障害者トライアル雇用（障害者短時間トライアル雇用を含む）はトラ

イアル雇用終了後の雇用を前提とするものであるため、本モデル事業において、障害者トライアル雇用を活用しても差し支えない。また、週所定労働時間については当初は週 10 時間以上とするが、雇用継続の中で雇用率の算定対象になる週 20 時間以上を目指すこと。

ロ 就業場所

就業場所はモデル事業に係る企画を応募したブロック内とするが、上記イの雇入れ事業主については、企業の本社、支社、支店等を問わないものとする。

ハ 新規雇用の対象となる精神障害者等

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。以下「法」という。）第 2 条第 6 号に規定する精神障害者及び発達障害者支援法（平成 16 年法律第 167 号）第 2 条に規定する発達障害者（精神障害者を除く。）とする。ただし、事業開始年度初日の前日から起算して過去 3 年間に於いて、委託先企業又は委託先企業と資本的・経済的・組織的関連性のある事業主において雇用されていた者を除く。

なお、新規雇用した精神障害者等が退職した場合は、速やかに欠員補充し、常時 1 人以上雇用することとする。

(2) 新規雇用を除く常用雇用精神障害者等※2 の数が原則として 10 人未満である企業

(3) 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）第 118 条の 3 第 5 号に規定される中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金を受給していない企業。ただし、支給申請中の企業又は事業実施期間中に支給申請予定の企業を含む。

※1 10ブロックとは以下のとおりである

- ① 北海道・東北ブロック（北海道、青森、岩手、宮城、秋田、山形、福島）
- ② 北関東ブロック（茨城、栃木、群馬、埼玉）
- ③ 南関東ブロック（千葉、東京、神奈川、山梨、長野）
- ④ 北陸信越ブロック（新潟、富山、石川、福井）
- ⑤ 東海ブロック（岐阜、静岡、愛知、三重）
- ⑥ 近畿ブロック（滋賀、京都、大阪、兵庫、奈良、和歌山）
- ⑦ 中国ブロック（鳥取、島根、岡山、広島、山口）
- ⑧ 四国ブロック（徳島、香川、愛媛、高知）
- ⑨ 北九州ブロック（福岡、佐賀、長崎、大分、沖縄）
- ⑩ 南九州ブロック（熊本、宮崎、鹿児島）

※2 常用雇用精神障害者等

上記 2（1）ハに規定する精神障害者等であって、次のいずれかに該当する者とする。

イ 期間の定めなく雇用されている者

ロ 一定の期間（例えば、1 週間、2 カ月、6 カ月等）を定めて雇用されている

者であってその雇用期間が反復更新されて事実上イと同等と認められる者。即ち過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

ハ 日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されて事実上イと同等と認められる者。即ち過去 1 年を超える期間について引き続き雇用されている者又は採用の時から 1 年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者

### 3 事業内容

#### (1) 基本的考え方

モデル事業では、事業終了後も精神障害者等の雇用が進むよう、委託先である企業が、公共職業安定所、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業者等と連携しながら、創意工夫により精神障害者等の雇用・定着のノウハウを構築することが望ましい。

したがって、具体的な事業内容については、委託先の企業における障害者雇用の現状や方針を踏まえ、委託先の企業の創意工夫による独自の事業内容とする。

なお、考えられる事業内容の例は(2)のとおりであるが、平成 26 年度にモデル事業を受託している企業においては、新たに雇い入れた精神障害者等の職場定着に重点を置いた事業内容とすること。

また、事業終了時には、精神障害者等を雇用する前段階から職場定着までを振り返り、企業内で行ってきた精神障害者等の雇用・定着のための取組及びこれにより構築された精神障害者等雇用・定着のためのノウハウを報告書にまとめ、国に報告するものとする。

#### (2) 事業内容の例

イ 精神障害者等の雇用に関する職場内の理解促進

- ① 精神障害者等の雇用のための雇用促進チームの設置
- ② 精神障害者等への理解促進を図るための社内広報
- ③ 就労移行支援事業者等障害者の就労に向けた訓練を行う機関の視察

ロ 精神障害者等が働きやすい雇用管理制度の導入

- ① 短時間勤務制度の導入
- ② 精神障害者の通院のための休暇取得制度の導入

ハ 精神障害者等の障害特性に応じた職域の開拓

- ① 職域開拓のためのコンサルティングの実施
- ② 精神障害者等の雇用の先進企業の視察

ニ 職場におけるサポート体制の整備

- ① 外部の精神科医の委嘱
- ② カウンセラーの委嘱
- ③ 主治医による相談
- ④ 障害者の職場適応を容易にするための本人に対する支援や事業所内の調整等を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成

- ⑤ 精神障害者等を支える社内サポーターの養成
- ホ 地域の保健・医療・福祉施設等との連携体制の構築
  - ① ケース会議の開催
- へ 精神障害者等が働きやすい職場環境の整備
  - ① 精神障害者等がグループ就労するための部署の整備
  - ② 休憩室・カウンセリングルームの整備
- ト 新規雇用した精神障害者等に対する研修の実施
  - ① ソーシャルスキルトレーニング等職場適応のための訓練の実施
  - ② 新規採用者全般に対して実施する研修での精神障害者等に対する特別の配慮の提供
- (3) 事業実施期間
 

モデル事業の実施期間は1年度間を上限とし、企画競争における企画書において示された期間とする。ただし、事業の実施に当たっては、下記7により実施期間内においても事業を中止又は委託契約の取消をすることがある。
- (4) 委託費
 

モデル事業の実施に係る委託費は、国の予算の範囲内で、1企業あたり500万円を上限とする。
- (5) 委託費の対象経費
 

委託費で措置する経費は、精神障害者等の障害特性に応じた職域開拓や精神障害者等に対する支援体制の整備等、精神障害者等の雇用・定着に要する経費を対象とする。

なお、委託費で措置する経費の例は以下のとおりである。精神障害者等雇用・定着のためのノウハウの報告書の作成に要する費用も対象経費とする。
- イ 精神障害者等の雇用に関する職場内の理解促進
  - ① 精神障害者等の雇用のための雇用促進チームの設置
    - a 会議開催に係る外部有識者に対する謝金、旅費
    - b 会議開催に係る資料作成経費、会議費等
  - ② 精神障害者等への理解促進を図るための社内広報
    - a 社員向けリーフレットの作成経費
    - b 精神障害者等についての理解促進を図る社内講習会の講師謝金、旅費等
  - ③ 就労移行支援事業者等障害者の就労に向けた訓練を行う機関の視察
    - a 就労移行支援事業者等の視察に要する旅費、謝金等
- ロ 精神障害者等が働きやすい雇用管理制度の導入
  - ① 短時間勤務制度の導入
    - a 先進企業の視察に要する旅費、謝金等
  - ② 精神障害者等の通院のための休暇取得制度の導入
    - a 先進企業の視察に要する旅費、謝金等
- ハ 精神障害者等の障害特性に応じた職域の開拓
  - ① 職域開拓のためのコンサルティングの実施

- a コンサルティング経費
- ② 精神障害者等の雇用の先進企業の視察
  - a 視察に要する旅費、謝金等
- ニ 職場におけるサポート体制の整備
  - ① 外部の精神科医の委嘱
    - a 精神科医の委嘱経費、相談謝金等
  - ② カウンセラーの委嘱
    - a カウンセラーの委嘱経費、相談謝金等
  - ③ 主治医による相談
    - a 相談謝金等
  - ④ 障害者の職場適応を容易にするための本人に対する支援や事業所内の調整等を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成
    - a 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施する第2号職場適応援助者養成研修又は厚生労働大臣が定める研修に要する費用、旅費等
  - ⑤ 精神障害者等を支える社内サポーターの養成
    - a 社内サポーターの養成研修に係る講師謝金、資料作成費等
- ホ 地域の保健・医療・福祉施設等との連携体制の構築
  - ① ケース会議の開催
    - a 会議開催に係る外部有識者に対する謝金、旅費
    - b 会議開催に係る資料作成経費、会議費等
- へ 精神障害者等が働きやすい職場環境の整備
  - ① 精神障害者等がグループ就労するための部署の整備(軽微なものに限る。)
    - a パーテーションの設置経費
    - b 精神障害者等が就労する部署において要する備品の整備（パソコンの借料等）
  - ② 休憩室・カウンセリングルームの整備（軽微なものに限る。）
    - a 休憩室・カウンセリングルームの設置・整備経費
    - b 休憩・カウンセリングに要する備品の整備経費
- ト 新規雇用した精神障害者等に対する研修の実施
  - ① ソーシャルスキルトレーニング等職場適応のための訓練の実施
    - a 研修講師謝金、旅費等
    - b 研修資料作成経費
  - ② 新規採用者全般に対して実施する研修での精神障害者等に対する特別の配慮の実施
    - a 精神障害者等に対する特別の研修講師の謝金、旅費等
    - b 精神障害者等に対する特別の研修資料の作成経費
- (6) 委託費の対象経費に係る留意点
  - イ 委託費の対象となる人件費
    - 人件費については、新規雇用した精神障害者等のサポート体制の整備のため、

精神保健福祉士、臨床心理士、ジョブコーチ等の専門人材を新規に雇用した場合に限り、委託費の対象経費とすることができる。その際、当該人材の人件費（基本給、各種手当、諸税及び負担金を含む。）については、200万円を上限とする。

ロ 間接経費

事業の実施及び関係機関との連絡調整等に要する光熱水料、通信料等の間接経費については、事業に係る経費の2割を上限とする。

ハ 各種助成金との関係

委託費の対象とした経費について、国または独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が支給する各種助成金の対象として各種助成金を受給した場合には、当該経費について委託費の支払いを行わないものとする。また、障害者総合支援法（平成17年法律第123号）の就労継続支援（A型）事業を運営する法人にあっては、法人が提供する就労支援に係るサービスの利用者については委託費の対象としない。

なお、委託費の支払いの後に、これら委託費の対象外の経費について支給があったことが判明した場合は、当該経費についての委託費の返還を求めるものとする。

また、事業実施期間中においては、雇用保険法施行規則第118条の3第5号に規定される中小企業障害者多数雇用施設設置等助成金の申請は認めないものとする。

#### 4 都道府県労働局及び公共職業安定所の業務

都道府県労働局（以下「労働局」という。）はモデル事業の委託者として、下記5における委託先企業の選定、委託契約の締結、下記6における委託先企業からの事業実施状況等報告の收受、推進委員会の開催を行う。また、労働局及び公共職業安定所は、精神障害者等の新規雇用、職域開拓、定着支援、関係機関との連携等、事業実施に当たり委託先企業に対し必要な支援を行うものとする。

#### 5 事業の委託

(1) 委託先企業の選定

イ 学識経験者等の委員で構成される精神障害者等雇用促進モデル事業推進委員会（以下「推進委員会」という。）を労働局において開催し、企画書の評価により委託先企業を選定する。

なお、必要に応じて、その内容を確認するため、応募企業に対して資料の提出又はヒアリング等の調査を実施する場合がある。

ロ 評価の観点は次のとおりとする。

① 企画内容の実行可能性

- a スケジュール
- b 実施体制

- c 事業全体の構成
- d 事業目的の理解
- ② 企画内容の効果
  - a スケジュール
  - b 実施体制
  - c 雇入れに関する企画内容の効果
  - d 職場定着に関する企画内容の効果
  - e 各々の取組の構成
  - f 精神障害者等の雇用促進に向けた創意工夫
  - g 精神障害者等の雇用促進に係る波及効果
  - h 精神障害者等の雇用・定着に係るノウハウの構築状況
  - i 経費の妥当性

(2) 推進委員会における助言等

委託先企業を選定後、労働局は推進委員会を開催し、委託先企業に対し事業実施における専門的見地からの意見及び助言を行うことができるものとする。

(3) 委託契約の締結

推進委員会において選定された企業と労働局が別途定める精神障害者等雇用促進モデル事業委託要綱に基づき委託契約を締結する。

なお、契約は企画書に示された全期間にわたるものとする。

## 6 事業の報告等

(1) 事業実施状況報告

委託先企業は、事業実施年度の途中において、別途通知する期限までに、事業の実施状況、精神障害者等の雇用状況及び当該年度末時点での雇用見込・定着等について労働局に報告するものとする。

(2) 推進委員会の開催

労働局は必要に応じて推進委員会を開催し、(1)により委託先企業から提出された事業実施状況報告について、精神障害者等の雇用・定着に係る専門的見地からの意見を求めることができるものとする。なお、当該委員会には必要に応じ委託先企業の出席を求めるものとする。

(3) 事業実施結果報告

委託先企業は、事業実施結果について、委託期間の末日が属する年度の3月31日までに労働局に報告するものとする。また、事業実施結果と併せて、精神障害者等を雇用する前段階から職場定着までを振り返り、企業内で行ってきた精神障害者等雇用・定着のための取組及びこれにより構築された精神障害者等雇用・定着のためのノウハウについて労働局に提出することとする。

## 7 委託契約の解除

委託先企業において重大な労働関係法令の違反があった場合、新規雇用した精

神障害者等についての解雇があった場合（天災その他やむを得ない理由のため事業の継続が不可能となったことによる解雇及び本人の責めに帰すべき理由による解雇は除く。）等、委託事業を適正に遂行することが困難と認められたときは、委託契約を解除することがある。

## 8 適用期間

本要領は平成 27 年 4 月 1 日から施行（平成 27 年度予算成立後施行）する。