

障害者の「働く場」に対する発注促進税制の創設

概要

- 障害者の「働く場」に対する発注を前年度より増加させた企業について、企業が有する固定資産の割増償却を認める。
 - ・ 青色申告者である全ての法人又は個人事業主が対象。
 - ・ 固定資産は、事業の用に供されているもののうち、現事業年度を含む3事業年度以内に取得したもの。
- 割増して償却される限度額は前年度からの発注増加額^(※)

(※) 固定資産の普通償却限度額の30%を限度とする。
- **5年間**の時限措置
 - ・ 企業（法人）：平成20年4月1日～平成25年 3月31日
 - ・ 個人事業主：平成21年1月1日～平成25年12月31日

対象となる発注先

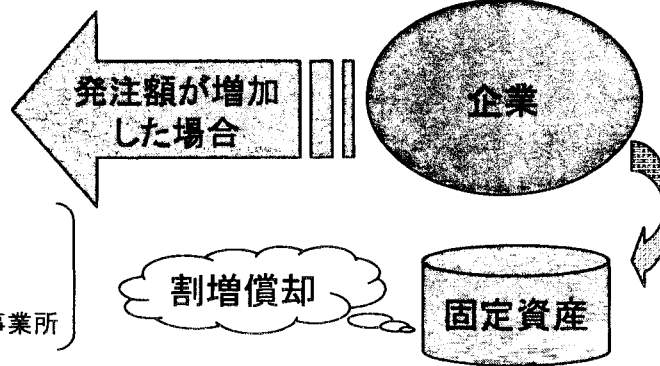
※税制優遇の対象となる障害者の「働く場」

- ・ 就労移行支援事業所
- ・ 就労継続支援事業所（A型・B型）
- ・ 生活介護事業所
- ・ 障害者支援施設（生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業所）
- ・ 地域活動支援センター
- ・ 旧授産施設（身体・知的・精神）
- ・ 旧福祉工場（身体・知的・精神）
- ・ 障害者雇用促進法の特例子会社
- ・ 重度障害者多数雇用事業所

イメージ図



就労移行支援事業所
就労継続支援事業所
特例子会社
重度障害者多数雇用事業所
等



現事業年度を含む3事業年度以内に取得したものが対象

$$\text{償却限度額} = \text{普通償却限度額} + \text{前年度からの発注増加額}^{\text{(※)}}$$

〔※ 対象となる固定資産の普通償却限度額の30%を限度とする。〕

【具体例】

- ・ 固定資産が1,000万円（償却期間10年、定額法）
- ・ 発注増加額が20万円の場合

普通償却限度額^(①) = 1,000万円 × 10% = 100万円

発注増加額^(②) = 20万円

(合計)償却限度額^(①+②) = 120万円

〔例えば発注増加額が50万円の場合、減価償却資産の普通償却限度額（100万円）の30%（30万円）が限度となるため、償却限度額は130万円となる。〕

障害者支援施設等との随意契約の範囲の拡大について

1. 従来 の 制度

普通地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、障害者支援施設等 (※) においてその活動の成果として製作された物品を買い入れる契約が規定されていた。

(※) 障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業（生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業に限る。）を行う施設、小規模作業所。（経過措置により、更生施設（身体、知的）、授産施設（身体、知的、精神）、福祉工場（身体、知的、精神）を含む。）

2. 経緯

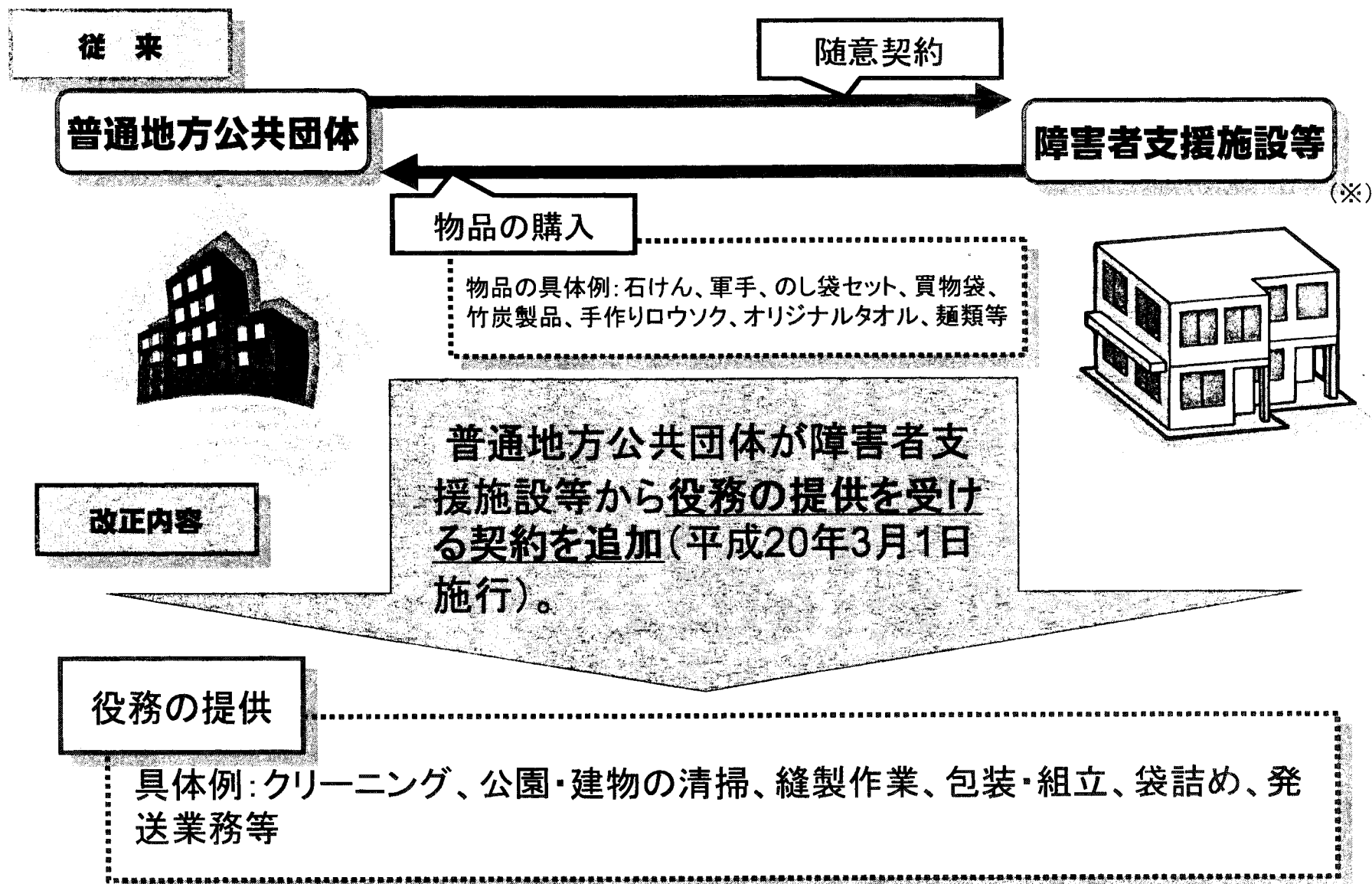
構造改革特区第10次提案募集（平成18年10月）において、随意契約が可能とされている物品の購入以外にも「地方公共団体が障害者支援施設等と役務提供に係る随意契約を行うことを可能とすること」について特区提案が行われ、政府として「平成19年度中に結論」とされた。

3. 改正内容（平成20年3月1日施行）

普通地方公共団体の契約について随意契約によることができる場合として、普通地方公共団体が障害者支援施設等から役務の提供を受ける契約が追加された（地方自治法施行令の改正）。

物品の具体例（現行）	役務の具体例（今般の改正で追加）
石鹼、軍手、縫製品、のし袋セット、買物袋、竹炭製品、手作りロウソク、オリジナルタオル、麺類、椅子、花苗 等	クリーニング、公園・建物の清掃、縫製作業、包装・組立、袋詰め、発送業務 等

障害者支援施設等との随意契約の範囲の見直し(イメージ図)

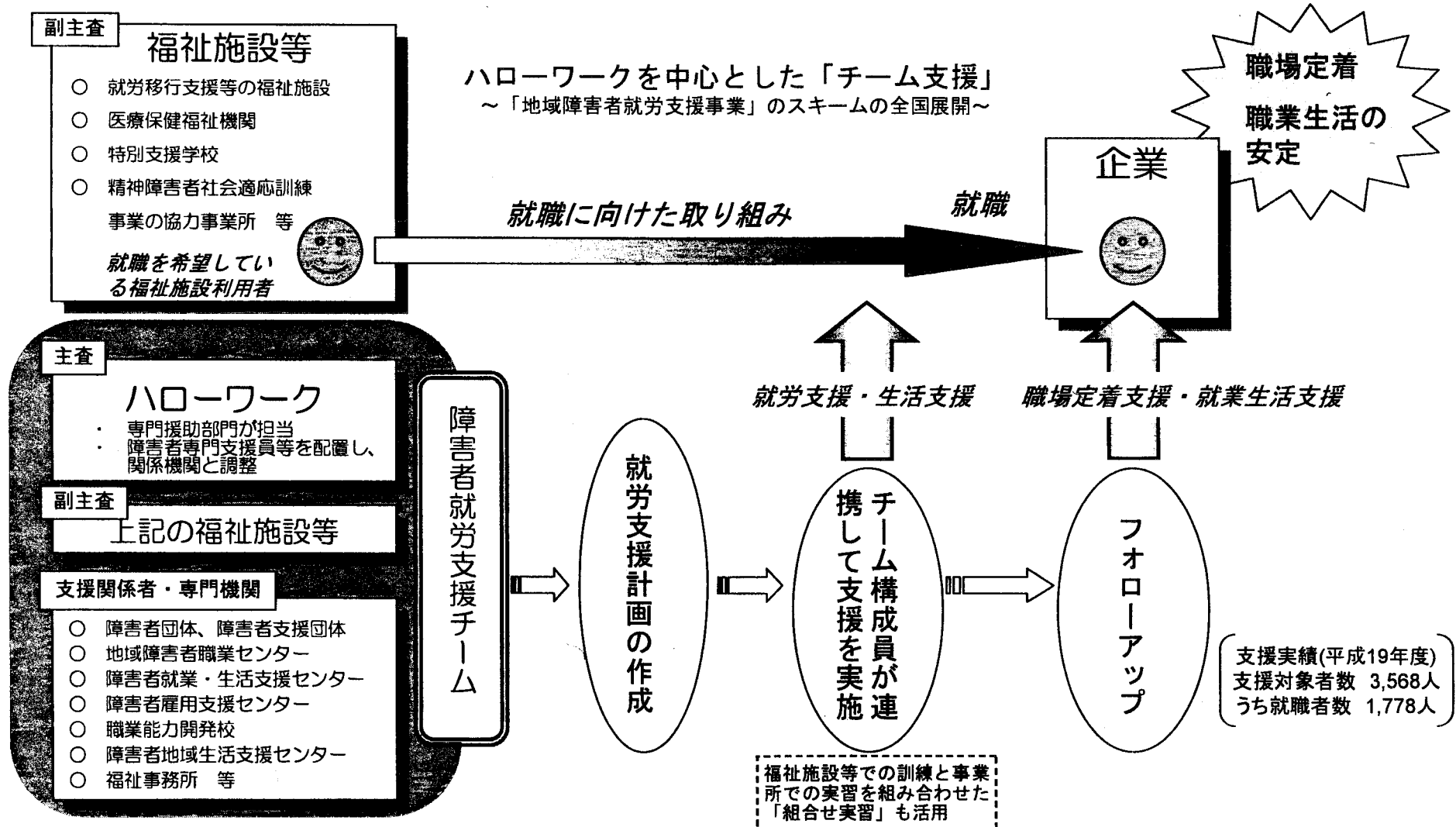


※ 障害者支援施設、地域活動支援センター、障害福祉サービス事業(生活介護、就労移行支援又は就労継続支援を行う事業に限る。)を行う施設・更生施設(身体、知的)、授産施設(身体、知的、精神)及び福祉工場(身体、知的、精神)、小規模作業所。

～地域障害者就労支援事業～

関係機関の「チーム支援」による、福祉的就労から一般雇用への移行の促進

福祉から一般雇用への移行を希望する障害者等に対し、ハローワークを中心に福祉等の関係者からなる「障害者就労支援チーム」による就職の準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施



障害者自立支援対策臨時特例交付金による特別対策

(就労支援事業移行初期支援強化事業)

【就労支援ネットワーク構築事業】

1 事業の目的

障害者の就労支援を効果的に推進するためには、就労移行支援事業、就労継続支援事業の移行促進のみならず、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター及び養護学校等地域の社会資源と就労支援ネットワークを構築し、各機関が連携し、情報の共有化を図りながら適切な支援を実施することが重要である。

このため、障害保健福祉圏域等の地域における就労支援ネットワークの構築に必要な、情報の共有化を図るためのホームページの開設や各種研修会の開催等に要する費用を助成することとし、もって、地域における就労支援ネットワークの構築の促進を図ることを目的とする。

2 事業の内容

(1) 実施主体 都道府県

(2) 事業の内容

都道府県内の各障害保健福祉圏域における就労支援ネットワークの構築のために開催した会議、情報共有化を目的としたホームページの構築、研修会等に要する費用を助成する。

なお、これらの事業を各ネットワーク内の幹事事業者に委託することも可能。

(3) 補助単価 1 障害福祉圏域あたり 1,000 千円以内

3 補助割合 定額(10/10)

4 実施年度 18年度～20年度

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案の概要

～意欲・能力に応じた障害者の雇用機会の拡大～

趣旨

1 障害者の就労意欲の高まり

求職件数: 7.8万(H10)→10.4万(H18)
就職件数: 2.6万(H10)→4.4万(H18)

地域の身近な雇用の場である
中小企業での障害者雇用が
低下傾向(大企業では増加傾向)
※ 実雇用率は、100人～299人規模の
企業が最も低い状況

2 短時間労働への対応

福祉から雇用への移行が進められ、また、高齢
障害者がフルタイムで働くことが困難な場合があ
る中、短時間労働に対する障害者のニーズが相当
程度あるのに対し、現行制度は対応できていない。

事業主の雇用義務としては、
現行法は週30時間以上の
常用雇用の基本

【短時間労働者の雇用者の受入れの
インセンティブが乏しい。】

改正内容

1 中小企業における障害者雇用の促進

①障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大
障害者雇用納付金制度(納付金の徴収・調整金の支給)が適用
される対象範囲を常用雇用労働者101人以上の中小企業に拡大
(一定期間は、常用雇用労働者201人以上の中小企業まで拡大)
※ 現行は経過措置により301人以上の事業主のみ

②雇用率の算定の特例
中小企業が、事業協同組合等を活用して、共同で障害者を雇用
する仕組みを創設
※ 事業協同組合等が、共同事業として障害者を雇用した場合に、
当該組合等と組合員企業とをまとめて雇用率を算定

※併せて、中小企業に対する支援策を充実、経過措置として
負担軽減措置を実施

2 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、
短時間労働者(週20H以上30H未満)を追加

3 その他

特例子会社(※)がない場合であっても、企業グループ全体で
雇用率を算定するグループ適用制度の創設
※ 障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

施行期日

- 平成21年4月1日施行。ただし、
- ・1① …平成22年7月1日(101人以上企業への拡大については、
平成27年4月1日)
 - ・2 …平成22年7月1日

障害者就業・生活支援センター事業の充実

- ・ 就職を希望している障害のある人、あるいは在職中の障害のある人を対象に、ハローワークや地域障害者職業センター、福祉事務所や障害福祉サービス事業者等の関係機関と連携して様々な支援制度を活用しつつ、就職に当たっての支援や仕事を続けていくための支援を、日常生活面も含めて行う。
- ・ 設置・運営…全国で204箇所(平成20年度)
- ・ 支援対象障害者(登録者)数…30,943人(平成19年度末時点)
- ・ 相談・支援件数(障害者:平成19年度)…525,128回(延べ回数)
- ・ 相談・支援件数(事業主:平成19年度)…100,485回(延べ回数)
- ・ 就職件数…4,637件(平成19年度)
- ・ 職場定着率…75.9%(就職後6ヶ月経過時点)

