

障害者雇用における 就労支援施策について

厚生労働省 職業安定局
雇用開発部 障害者雇用対策課

障害者雇用促進法の概要①

1. 障害者雇用義務制度

- 事業主に対し、従業員の一定割合（障害者雇用率）以上の、身体障害者・知的障害者の雇用を義務づける。

※1 大企業等において、障害者を多数雇用するなどの一定の要件を満たす会社（特例子会社）を設立した場合など、雇用率算定の特例も認めている。

※2 精神障害者（障害者手帳所持者）については、雇用義務の対象ではないが、各企業の雇用率（実雇用率）に算定することができる。

2. 障害者雇用納付金制度

- 事業主間の経済的負担を調整するため、障害者雇用率を満たしていない企業から納付金を徴収し、障害者を多く雇用している事業主に対して調整金を支給する。

※ 納付金を納付したとしても、雇用義務は免除されない。



※ 在宅就業障害者に仕事を発注する事業主に対しては、特例調整金を支給する。

- 障害者を雇い入れるための施設の設置、介助者の配置等に対して、助成金を支給する。

障害者雇用促進法の概要②

3. 職業リハビリテーションの推進

- 地域の就労支援関係機関において、障害者の職業生活における自立を支援する。
 - **ハローワーク** 544ヶ所（厚生労働省）
 - … 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を実施
 - **地域障害者職業センター** 52ヶ所（JEED）
 - … 専任カウンセラーによる専門的な支援（職業評価、準備訓練、ジョブコーチ等）を実施
 - **障害者就業・生活支援センター** 332ヶ所（都道府県知事が指定した社会福祉法人、NPO法人等が運営）
 - … 身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を実施

4. 障害者に対する差別の禁止、合理的配慮の提供義務（平成28年4月施行）

- 雇用の分野における障害を理由とする差別的取扱いを禁止する。
- 事業主に対し、障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置を講ずることを義務付ける。
 - ただし、当該措置が事業主に過重な負担を及ぼすこととなる場合を除く。
- 事業主に対し、差別の禁止、合理的配慮の提供義務に係るその雇用する障害者からの苦情を自主的に解決することを努力義務化する。
 - 紛争について、紛争調停委員会による調停や都道府県労働局長による勧告等を実施する。

障害者雇用の状況

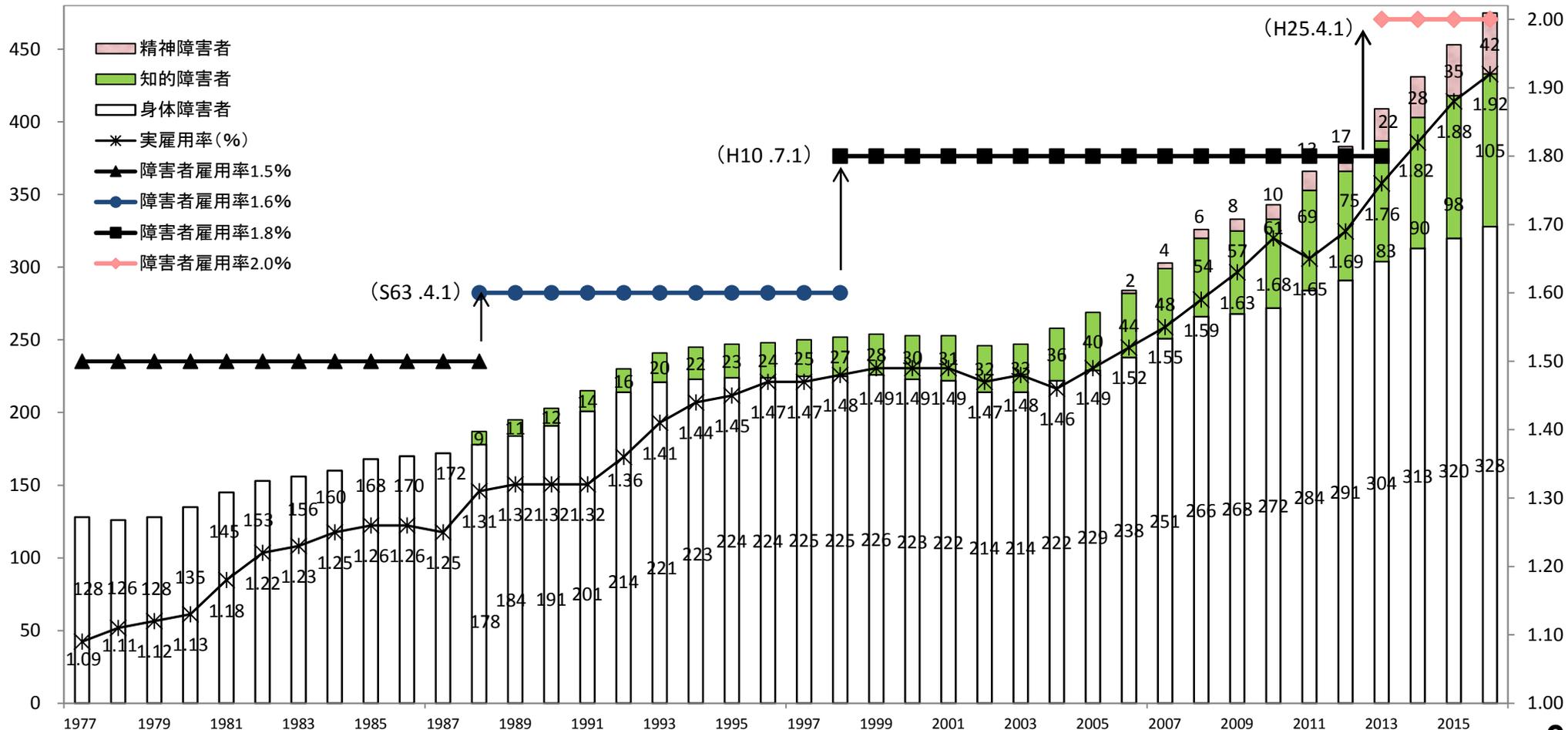
(平成28年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 47.4万人 (身体障害者32.8万人、知的障害者10.5万人、精神障害者4.2万人)

実雇用率 1.92% 法定雇用率達成企業割合 **48.8%**

○ **雇用者数は13年連続で過去最高を更新。** 障害者雇用は着実に進展。



障害者テレワーク(在宅勤務)導入のための総合支援事業

趣旨・目的

障害者の多様な働き方の推進や職場で働くことが難しい障害者の雇用機会を確保する観点から、障害者を対象としたテレワーク(在宅勤務)の推進を図ることが必要不可欠な状況となっている。しかしながら、障害者を対象としたテレワーク(在宅勤務)を導入するためには、テレワーク(在宅勤務)の環境面・制度面の整備と在宅勤務場面における障害特性にあわせた雇用管理という二つの大きな課題の解決が必要であり、導入を検討する企業にとっては、依然として負担感が先行している状況にある。このため、このような状況を改善するための企業向けメニューを中心とした総合的な支援事業を実施する。

厚生労働省

委託

①在宅勤務導入コンサルテーション事業(1社)

○障害者のテレワーク(在宅勤務)導入希望企業の開拓及び導入支援を実施。併せて障害者の在宅雇用導入に関するセミナーを実施して在宅雇用導入に関するPRを行う。

導入希望企業の開拓及び開拓後の導入支援

開拓企業に対するコンサルティング
必要に応じて②の企業に対する相談援助

障害者在宅雇用導入に関するセミナー等

②在宅勤務ノウハウ蓄積モデル事業(7社)

○既に雇用している障害者を対象として在宅勤務を導入する、または障害者を新たに在宅雇用者として雇い入れる企業が以下の取組等を通じてノウハウを蓄積。

「在宅雇用コーディネーター」を配置し障害者在宅雇用導入に係る取組を実施。必要に応じて①の企業から在宅雇用導入に向けた支援を受ける

※精神障害者を雇用した場合は別途コーディネーターを配置可

在宅雇用障害者が働きやすいサポート体制・在宅勤務環境の整備

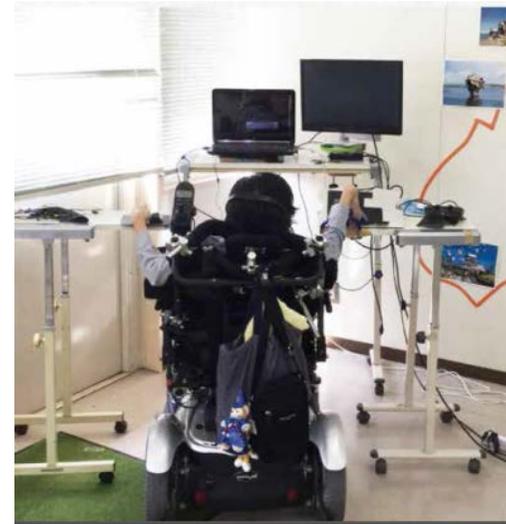
障害者雇用に係るテレワーク導入モデルの構築

働くことに困難のある障害者の雇用事例

事例1 重度の身体障害者がテレワークで就労

- ・ 徐々に筋力が低下していく難病「脊髄性筋萎縮症」により、手先でマウスを数センチ動かせる程度、夜間は人工呼吸器を使用。
- ・ 入院し生活介助を受けながら週10数時間程度、テレワークで勤務。
- ・ 広報業務(メールマガジンやSNS、ブログの執筆や編集)を担当。

※ 通常のキーボードを操作できないため、「スクリーンキーボード」(マウス操作のみで文字入力可能)などを活用



事例2 テレワークで地方の障害者を多数雇用



- ・ 東京に本社のある企業が、地方の障害者をテレワークで雇用。
- ・ グループ各社の情報サイトの審査等を担当。
- ・ 現在までに約30人を雇用しさらに拡大予定。精神・発達障害者も雇用。

事例3 半身麻痺の身体障害者がテレワークにより就労

- ・ 左半身麻痺がありパソコンは片手で操作。
- ・ 通勤が困難であることから週3日の在宅と1日の出社を組み合わせる勤務。
- ・ キュレーション業務(インターネット上の情報を収集しまとめる)を担当。

