

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

障害者雇用対策について

① 障害者の雇用義務と納付金制度

全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであって、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない(障害者雇用促進法第37条)。

○ 障害者雇用率制度

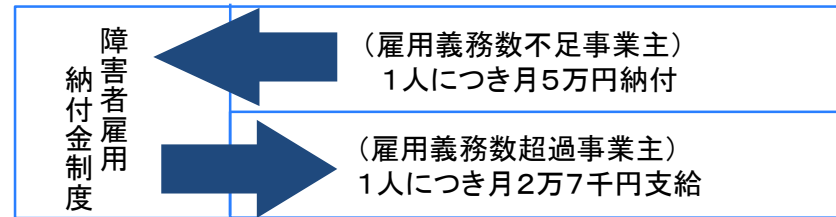
事業主に対し、従業員の一一定割合(=法定雇用率)以上の障害者の雇用を義務付け

	法定雇用率
民間企業	2.2%
国、地方自治体	2.5%
都道府県等の教育委員会	2.4%

※平成33年4月より前に、それぞれ0.1%引き上げ。

○ 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、法定雇用率を満たしていない企業(常用労働者100人超)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等を支給



※納付金を納付したとしても雇用義務は免除されない。

② 職業紹介・地域就労支援

ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センターが中心となって、障害者と事業主双方に対し、就職準備段階から職場定着までの一貫した支援を実施。

- ハローワーク 544ヶ所(産業や人口の集積地域であることや利用者の利便性等を総合的に勘案して設置)
… 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
- 障害者就業・生活支援センター 334ヶ所(障害福祉圏域単位で設置(平成30年4月時点))
… 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
- 地域障害者職業センター 52ヶ所(各都道府県に1ヶ所+5ヶ所の支所)
… 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

障害者雇用の状況

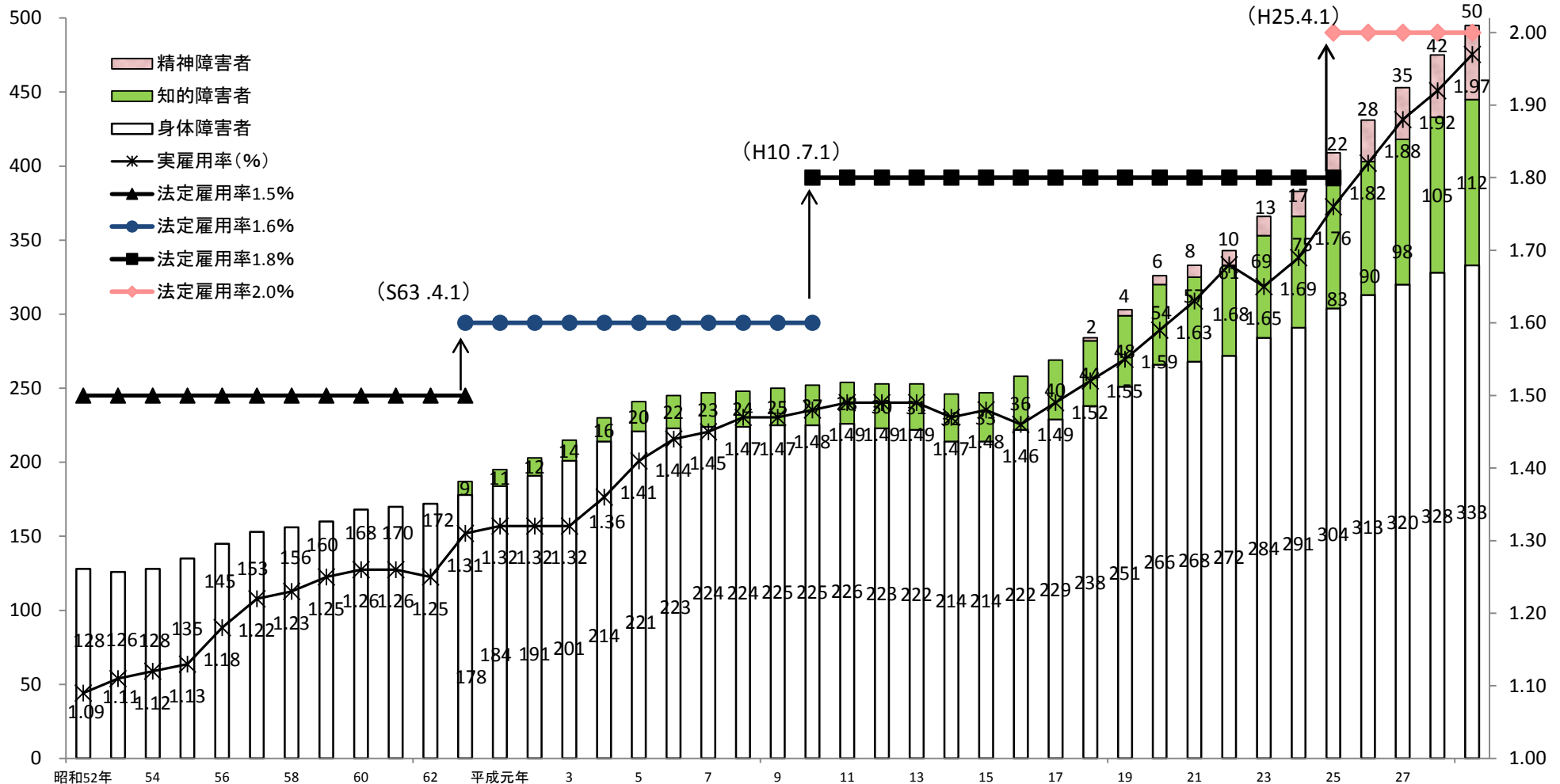
(平成29年6月1日現在)

○ 民間企業の雇用状況

雇用者数 49.6万人 (身体障害者33.3万人、知的障害者11.2万人、精神障害者5.0万人)

実雇用率 1.97% **法定雇用率達成企業割合 50.0%**

○ 雇用者数は14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

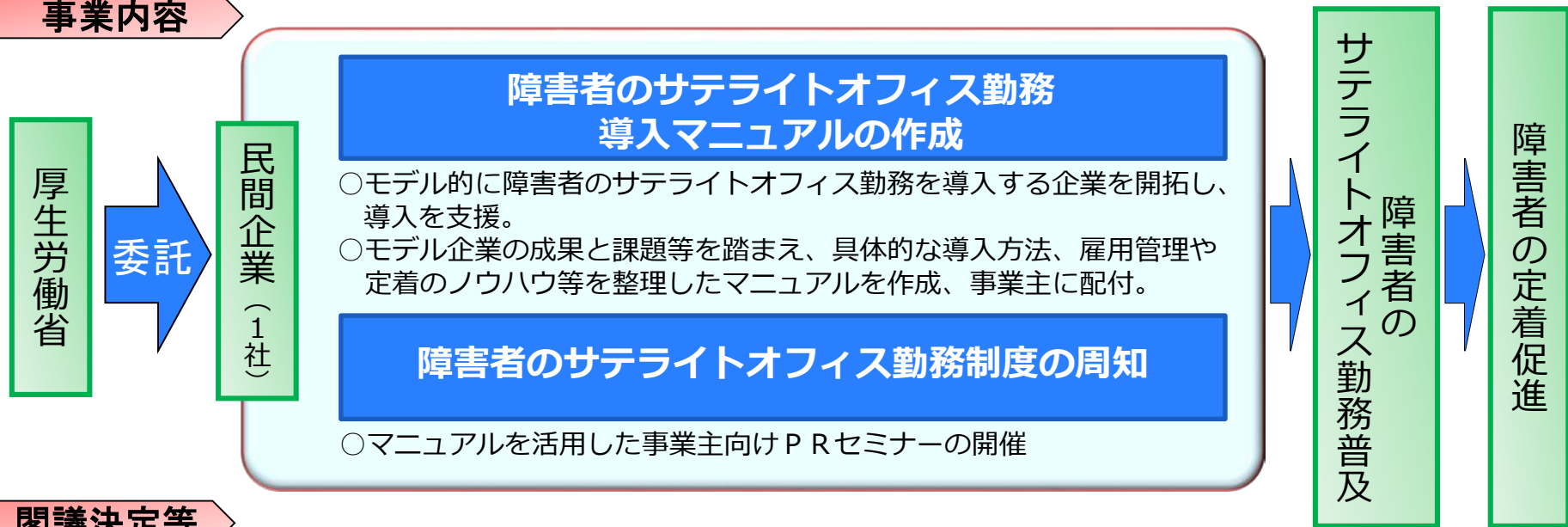
障害者雇用に係るテレワーク導入モデルの構築

障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業

趣旨・目的

- 企業における雇用障害者数が大幅に増加しており（※1）、平成30年4月からの障害者雇用率引き上げによりさらに雇用が進むと見込まれる一方、定着率が極めて低く（※2）、定着促進が大きな課題となっている。
 - ※1 企業における雇用者数の増加（障害者雇用状況報告、各年6月1日現在） 平成18年 209,029人 → 平成28年 386,606人
 - ※2 ハローワークの職業紹介により一般企業に就職した場合の1年後の定着率（平成29年4月、（独）高齢・障害・求職者支援機構）
身体障害者 60.8% 知的障害者 68.0% 精神障害者 49.3% 発達障害者 71.5%
- 障害者の中には、「不安を感じやすく疲れやすい」、「上司や同僚の評価に敏感で人間関係が大きなストレスになる」、「同僚とのコミュニケーションがとれない」、「音や光に過敏で業務に集中できない」といった障害特性を持つ者がおり、また、長時間の通勤が困難である者も多く、職業能力は十分にあって通常職場での勤務ができない場合がある。
- 定着促進には、障害特性に配慮した環境を整えたサテライトオフィス勤務が有効と考えられるが、環境面・制度面の整備と雇用管理が課題となり導入が進んでいない。このため、導入のための具体的な方法や雇用管理のノウハウ等を整理したマニュアルを作成するとともに、事業主に広く周知することで、障害者のサテライトオフィス勤務導入を推進する。

事業内容



閣議決定等

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年6月2日閣議決定）

⑧障害者、難病患者、がん患者等の活躍支援（その1） 「テレワークによる在宅雇用の推進などICTを活用した雇用支援等を進める。」

働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

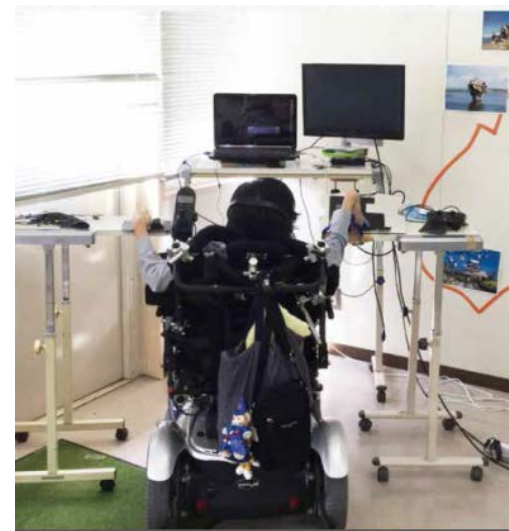
工程表 項目5. 「⑨障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進」において、2018年度に「障害者テレワークのモデル構築（サテライト型オフィス）」に取り組むこととされている。

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。

