

ウ．在宅勤務の環境整備

障害者の就業機会の拡大のためには、企業に雇用されて働く場合についても、事業所勤務だけではなく、在宅での勤務が可能となるよう進めていくことが重要である。

在宅勤務の場合、事業所と離れた場所に勤務していることに伴う雇用管理上の負担が必然的に生じる。特に、障害者の在宅勤務の場合、在宅勤務者の障害特性、健康状態等を念頭に置きつつ、業務の配分、調整を行い、在宅勤務障害者との日常的な業務連絡や社内関係部門や取引先との連絡調整を行う必要があり、こうした役割を担う者の存在が不可欠である。

そこで、企業がこのような在宅勤務障害者の雇用管理、業務管理を行うコーディネーターを配置することについて支援を行うことが適当である。

また、在宅勤務に関しては、在宅勤務が適切に導入及び実施されるための労務管理のあり方を明確にした「情報通信機器を活用した在宅勤務の適切な導入及び実施のためのガイドライン」（平成16年3月）を策定し周知を図っているところであり、事業主に対して今後さらにその周知を図っていく必要がある。

② 短時間労働と雇用率

障害者の多様な働き方の選択肢として、短時間労働は重要である。障害特性を踏まえた短時間労働はもとより、今後は、長く企業に在籍した障害者が加齢に伴い、フルタイムから短時間労働へ移行するといったことも考えられるところである。

現行の障害者雇用促進法は、週20時間以上30時間未満の短時間労働について、重度の身体障害者、知的障害者について特例的に実雇用率に算定しているのみであるが、障害者の多様な働き方の選択肢を準備し、主体的に選択が可能となるような環境づくりを行う観点からは、これを特に重度障害者に限定することなく、重度以外の身体障害者、知的障害者にも適用し、フルタイム労働との差異を踏まえつつ現行の重度障害者のみの特例的な適用から法定雇用率の算定上にも身体障害者、知的障害者の短時間労働を反映させることが考えられる。また、納付金等の算定に当たっても同様の取扱いとすることが考えられる。

(3) 地域における協働による障害者雇用の支援

① 関係機関の連携による福祉施設等から雇用への移行の促進

授産施設や作業所の利用者が企業における雇用へ移行していくことを効果的に支援していくためには、各地域における雇用と福祉、医療、教育などの分野の関係機関が相互に連携してネットワークを構築し、きめ細かな支援を行っていくことが求められる。

その際、本人を取り巻く関係各機関が本人を交えて就労可能性についての適切な評価を行った上で、準備段階から実習、就職後の職場定着まで、本人や企業に対する各種サービスを効果的かつ計画的に組み合わせるケアマネジメントの手法を用い

て雇用へのステップアップ、就業・生活両面における連携・支援を行っていくことが重要である。即ち、ハローワークが中心となって、本人、本人が在籍する福祉施設、地域障害者職業センター、就労支援専門機関、職業能力開発施設、都道府県福祉事務所、身体及び知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、盲・ろう・養護学校等の関係者からなる就労支援のためのチームを各地域に設置し、障害者一人一人を潜在的な可能性も含めて適正に評価し、これを最大限引き出す方向で、障害者の主体的な職業生活の設計、選択を支援する個別的なプログラムを作成し、サービス調整の視点も含め様々なメニューを効果的に組み合わせることで一般雇用に向けた総合的な支援を行うことが考えられる。このような支援を行うに当たっては、福祉施設での訓練（作業）と職場実習を組み合わせた支援や地域における多様な委託先を活用した委託訓練等をはじめとした種々の支援策を効果的に組み合わせることで行っていくことが有効である。また、このプログラムに基づき障害者が就職した場合、障害者が在籍していた福祉施設も参加することにより、十分な定着指導を行っていくことも重要であり、離職した場合にも再挑戦が可能となるような支援も考えられる。

さらに、雇用への移行支援に当たっては、福祉現場への障害者の職業的自立についての理解の浸透や雇用への移行に対する不安感の除去とともに、障害者の雇用管理に豊富な経験を有し、福祉現場に対して雇用への移行のための助言を行うことができるような人材を発掘・育成し、人材を活用していくことが重要である。具体的には、福祉施設の就労支援関係者に対してハローワーク等が研修を実施し、雇用への移行に向けた意識の醸成を図るとともに、特例子会社、重度障害者多数雇用事業所などにおいて、障害者の雇用管理に豊富な経験を有する者が、雇用現場の説明を行い理解の浸透を図ることが効果的であると考えられる。

② 工業団地等における障害者雇用の推進

地域における関係機関の連携による本人の支援にあわせ、障害者雇用の受け皿づくりも各地域それぞれの特色を活かした経済、産業活動の中で開拓していく発想が求められる。

例えば、工業団地のような企業密集地において、障害者雇用に理解を有する企業どうしがそれぞれ業務の再編、集約によって仕事を出し合い、障害者の雇用の場を生み出すといった取組みも一つのモデルとして推奨していくことが考えられる。