

## 障害者の在宅就業に対する支援について

〔障害者雇用問題研究会報告書における指摘事項〕

地域において生活する障害者が、自律的に働き、主体的に働き方を選択することを可能とするためには、多様な働き方の選択肢を用意し、就業機会の拡大を図っていく必要がある。

働き方の多様化が障害者の職業生活にもたらす意義を踏まえると、障害者の在宅就業について、(中略)支援策を講じることは重要である。

障害者の職業的自立のための支援策は、雇用支援策を基本とし、これに多様な働き方に対する支援策を組み合わせる形をとることが適当であり、雇用への道が狭まることなく、真に働き方の選択肢が増える方向で講じるべき。

仕事の安定的な確保は、在宅就業を営む障害者が抱えている最も大きな問題であり、仕事を発注する側に障害者の在宅就業への発注の動機付けを与えることが必要である。

障害者の在宅就業に対する発注奨励策(中略)については、企業が自ら障害者を雇用する意欲を阻害することなく、これを評価する形をとるべきであり、(中略)発注奨励については、障害者雇用促進法上、雇用義務に準ずる根幹的な仕組みである経済的負担の調整の中で位置付けることが適当であると考えられる。

発注奨励の具体的なあり方としては、納付金の減額や調整金、報奨金の加算という形(中略)をとることが適当と考えられる。

【障害者雇用問題研究会報告書より】



上記報告書の指摘を受けて、以下のとおり整理することが考えられる。

### 1. 障害者雇用促進法における位置付け

障害者雇用促進法は、障害者が「職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図ること」を目的としており、障害者の就業機会拡大の選択肢として、あるいは企業への就職を目指す過程における就業機会の確保方策として、在宅就業の支援策を同法上に位置付けることとする。

## 2 . 納付金制度による発注奨励

### ( 1 ) 発注奨励の考え方

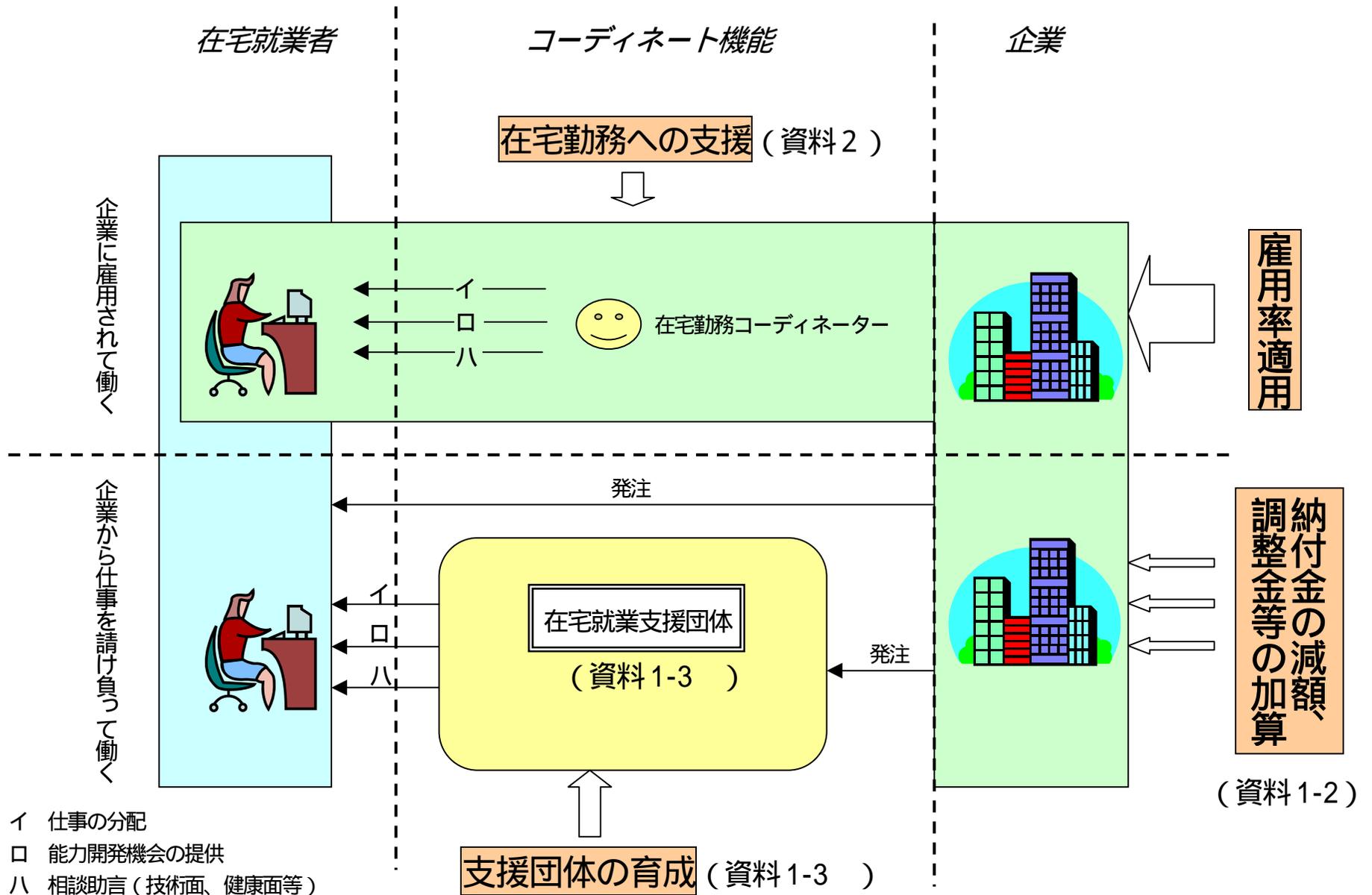
障害者を雇用するに当たっては、作業設備や設備の改善、職場環境の整備、特別の雇用管理等、特別な経済的負担が伴うが、障害者の在宅就業においても、雇用の場合と同様に障害故に生じる特別のコストが存すると考えられ、これらは理論的には仕事の請負の対価（報酬）の増高や納期の長期化、遅延等の機会費用の形で発注元の企業に転嫁される性質のものと考えられる。

そこで、こうした在宅就業障害者に対する発注に伴って発注元企業が負うと考えられる特別な経済的負担を補填することで、企業の在宅就業障害者に対する発注を促すこととする。

### ( 2 ) 納付金制度の活用

その具体的な方法としては、障害者の雇用に伴う特別な経済的負担の調整のメカニズムを活用することとし、発注元企業が納める納付金の減額又は発注元企業が受け取る調整金、報奨金の加算という形で、発注元企業の特別な経済的負担を補填することとする。

# 障害者の在宅就業に対する支援について



## 発注奨励策の対象（案）

### （１）対象障害者

雇用率制度・納付金制度の対象者である身体障害者、知的障害者及び今回の制度改正により雇用率適用の対象となることが予定される精神障害者を発注奨励策の対象者とする。

### （２）対象業務

昨今、在宅就業が障害者の就業機会拡大の選択肢として注目されている背景にはITの普及があり、発注奨励の対象業務も、ITを活用して行われる業務がその典型として考えられる。

この他、従来からの在宅就業の実態を踏まえると、物品の製造・加工、役務の提供等の業務も発注奨励策の対象として考えられる。

以上を踏まえると、対象業務については特段限定をしないことが適当。

### （３）就業場所

発注奨励の対象となる場所は、障害特性を踏まえた就労環境を念頭に、自宅、又は障害者の就労に配慮された場所とする。

ただし、本来発注元企業が自ら雇用して業務を行うようなケースまで請負形態を奨励するべきではないので、発注元企業の影響下にある場所は除くこととする。