

障害者の在宅勤務に対する支援策について

〔障害者雇用問題研究会報告書における指摘事項〕

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。

【障害者雇用問題研究会報告書(抄)】

〔趣旨〕

障害者の在宅勤務を採用している企業においては、在宅勤務障害者との日常的な連絡や社内関係部門及び取引先等との連絡調整のほか、在宅勤務障害者の労務管理・業務管理制度の設計等を行うコーディネーター役が大きな役割を果たしている。

そこで、企業が在宅勤務障害者の雇用管理・労務管理を行う在宅勤務コーディネーター(仮称)を配置することについて、納付金制度による助成を行う。

〔在宅勤務コーディネーター(仮称)のイメージ〕

一定の実務経験(障害者の就労支援、企業における在宅勤務障害者の雇用管理等)や研修を修了し、以下のような業務を行う。

在宅勤務障害者の労務管理(勤怠管理、勤務時間管理、健康管理等)

在宅勤務障害者の業務管理(業務進捗管理、業務連絡、社内関係部門との連絡調整、クライアントとの連絡調整等)

在宅勤務障害者の労務管理・雇用管理制度の設計及び就業規則の整備 等