

新型コロナウイルス感染症や障害者雇用率0.1%引上げの影響を踏まえた 障害者雇用支援施策に関する主な意見と今後の取組

資料 1 - 2

主な意見(詳細別紙)

○ ハローワークの機能強化

- ・就職支援コーディネーターの体制強化
- ・1人以上の雇用義務が初めて生じる企業に対する重点的な支援
- ・企業・障害者の個々の状況に応じた的確な対応
- ・マッチング機能強化・充実

○ 企業の取組に対する情報提供

- ・コロナ禍における新たな働き方への取組等に係る好事例の収集・共有

○ 雇用福祉連携事業の分かりやすい周知

○ 支援体制等の充実・強化

- ・障害者就業・生活支援センターの役割
- ・地域障害者職業センターの支援方法のあり方(デジタル化の対応等)
- ・企業支援人材の育成、専門性の充実
- ・(企業・団体等)民間活用による企業支援の充実
- ・雇用・福祉・教育等の分野における資源の活用による支援の充実

今後の取組

- 労働局・ハローワークに対し、**企業向け・障害者向けチーム支援の拡充**を通知。
- 地域障害者職業センターに対し、**職務の選定・創出や配置転換等に関する専門的な支援**を促進するための依頼・通知。
- 障害者就業・生活支援センターに対し、**休業、自宅待機、教育訓練等に関する課題聴取や支援提案**を促進するための依頼・通知。
- ハローワークの体制(就職支援コーディネーター等)については、更なる充実を検討。

- 好事例を把握・収集し、広く共有することを通じて横展開を促進

(**中小事業主の認定制度の普及**に加え、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等における**支援事例**(職務の選定・創出、配置転換、教育訓練等)の**蓄積**等)

※ (公社)全国障害者雇用事業所協会・(一社)障害者雇用企業支援協会・中小企業家同友会全国協議会にも好事例収集の協力依頼

- **障害保健福祉部と連携**しながら、重度障害者等に対する通勤や職場等における支援(納付金制度に基づく助成金、地域生活支援事業)を周知徹底。

- **今後の障害者雇用分科会における議論**も踏まえ、検討を進める。

【別紙】前回(8月21日)の障害者雇用分科会における主な意見の詳細

- 地域障害者職業センターによる支援の方法や内容も、ウィズコロナ、アフターコロナを見据えて業務のデジタル化を想定し、速やかに大きく見直していく必要があるのではないか。
- 努力している企業を対象とした、よりインセンティブのある支援が必要ではないか。
- 本年10月から始まる福祉と雇用の連携による支援の問題は、極めて複雑な構造となっている。制度の概要がより分かりやすい形で、事業主や障害者自身、自治体に伝わることの更なる努力をお願いしたい。
- チーム支援の就職支援コーディネーターの人数が足りない。同コーディネーターの存在自体が十分に認知されていない。コロナ禍でも安心して障害者雇用に取り組めるよう、支援策の周知徹底や効果、実績の見える化なども不可欠。中小企業にとって身近な支援機関であるハローワークのマッチング機能の強化や充実も、是非願う。
- 福祉と雇用との連携、更には教育機関との連携を図り、様々な資源を有効活用することで、支援の実効性が一層高まるのではないか。同時に、様々な機関が横断的に支援に関わる場合、客観的で統一的なアセスメントを行うことが必要であり、同アセスメントが実行できると、よりよいマッチングや適正配置、定着支援などにつながると思う。
- テレワークやオンライン化などに対応した新たな職域開拓や、業務の見直し等に資する教育訓練を整備・拡充し、企業が自社の障害者を積極的に教育訓練する機会を、より確保できるようにしていくべきだと思う。これらの実現に当たり、例えば雇用調整助成金、教育訓練制度の活用や、困っている企業がすぐに相談でき、よりスピード感を持ってスムーズに仕組みを活用し、課題解決ができるような顔の見えるスキーム作りなども重要だと思う。
- 今後、企業を支援していただく際に、新たな働き方への対応、障害種別に応じた感染防止対策や、あるいは感染防止に配慮した採用活動等について、好事例の収集を広く共有することは非常に有効だと考えるので、是非願う。
- 支援体制を充実させることが非常に大事だと思うので、支援事業者等の中に民間の活動をしてはどうか。特に障害者雇用を前向きに捉えている企業や団体に、サポートを委託するような考え方もあるのではないか。
- 知的障害の場合、テレワークに向いていることは今までなかったもので、全国で新たに取組まれている事例、今後作り出される事例の情報を広く教えてほしいし、企業側へも流してほしい。
- ハローワークにおける就職支援コーディネーターについて、人材をきちんと充実させていく、人数も増やしていく努力が大事なことではないか。
- 重度の障害の方の通勤や介助についての新しい仕組みが10月から始まるということの周知が大事ではないか。
- 企業によっても、このコロナの影響の受け方が大きく違うと思う。その中では、個々の企業の状況、もちろん障害者の個々の状況にも応じた対応・支援が必要になっていくだろうと思う。
- 中小企業について、法定雇用障害者数が1人以上になるのが45.5人だったのが43.5人に下がることになる。雇用義務が初めて生ずる企業をどう支援するかがポイントになるのではないか。
- 地域障害者職業センターは都道府県に1カ所しかないため、障害者就業・生活支援センターの役割が大きくなっていくのではないかと思う。障害者就業・生活支援センターも障害者支援が中心であり、障害者支援の延長で企業支援を行っているに過ぎない。障害者支援についてノウハウが蓄積してきているが、企業支援に関する人材育成・専門性を充実させることが今後必要ではないか。