

潜在的ITスキルを有する障害者の雇用機会を創出する実証

資料 1

申請者

株式会社ミライジンラボ、不二熱学工業株式会社

認定：：2020年6月30日

(申請：同年 5月28日)

主務大臣

厚生労働大臣（事業所管／規制所管）

実証目的

・IT業界では、**健常者以上に活躍できる可能性を持つ障害者**がいるが、以下の課題があり、その**潜在能力を引き出せていない**。今般の実証を通じて、**就業機会の増加を目指す**。

－障害者：「働く場所」や「働く時間」の制約、**適切なメンターがない**

－企業：障害者の**特性理解や研修・担当者育成**

実証計画

・雇用した障害者を**在籍出向**させるとともに、データ分析等の**業務を発注**。出向先・受託企業が障害者に**必要な支援を行いながら業務を遂行**。その後、**雇用企業に戻り、業務を継続**。

－特定分野に能力を持つ**障害者が潜在能力を引き出し、働く意欲の向上**につながるか。

－**出向元企業の法定雇用率カウント対象**になり、**新たな雇用機会の創出**につながるか。

本実証モデルの全体概略



課題となった主な規制について

サンドボックス実証を申請する背景

本実証は、障害者の潜在能力を発揮するフィールドの拡大を目指すとともに、先端IT技術者不足という民間企業にとっての課題を、障害者雇用を通じて解消していこうとするものである。

実証においては、最も迅速に効果を測定することができるモデル（在籍出向モデル）で検証を行い、その結果をもって将来あるべき手段の議論に繋げていく。

新技術等関係規定に違反しないことの方

○職業安定法第44条 (労働者供給事業の禁止)

第四十四条 何人も、次条に規定する場合を除くほか、労働者供給事業を行い、又はその労働者供給事業を行う者から供給される労働者を自らの指揮命令の下に労働させてはならない。

本実証計画における労働形態は、下記の通り職業能力開発を目的とした出向であるため、労働者供給事業に該当するものではなく、職業安定法第44条に反するものではない。

- 出向の**目的は職業能力開発**であること。
- 当該職業能力開発の目的は、不二熱学工業が、障害者に適した仕事のある3ヵ月から半年間以上の期間（以下「実証就労期間」という。）において障害者を雇用するため、当該障害者の雇入れを行った上で、ミライジンラボへの半年から9ヶ月間の職業能力開発を目的とする出向を行わせるものであること。
- 出向先のミライジンラボで行われる職業能力開発は、その内容の多くを労働によるOJTが占める職業能力開発であること。
- 職業能力開発については、実証就労期間における就労の条件・内容を踏まえて、内容・時間が**必要かつ十分な職業能力開発の計画及び達成基準**をたてた上で、当該計画が確実に実行され、適切に評価されるものであること（職業能力開発の目的を逸脱する労働を行わせるものではないこと。）。
- 本実証の趣旨により、職業能力開発（実証就労期間を含む）後の、不二熱学工業における当該**障害者の安定した雇用の実現**についても、目標と取組方法が明らかであること。