

## 企業に対するヒアリングについて

企業名  NPO 法人障害者雇用部会

地域の就労支援の在り方を検討するに当たって、以下の質問について、下記の枠内に簡潔にお答えください。なお、参考資料を添付する場合であっても、ご回答は枠内に記載していただくよう、お願いします。

- ①-1 企業が障害者を雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか（既に活用している支援を含む。以下同じ。）。

A. 就労を前提とした育成：

- ①本人（意欲・体力・理解力・社会常識など）
- ②保護者と育成者の理解と本人への育成支援。

B. 仕事の確保・職域開拓・採算（ボランティアではない）

C. 採用の見極め：

- ①体験実習・委託訓練・トライアル雇用の活用
- ②マッチング（企業のニーズとの適合）

D. 支援：

- ①雇用側に対する支援（雇用管理・適職・適工程）
- ②本人に対する支援：定着支援・生活支援（社内・社外）

E. 情報：雇用管理のために必要な情報の提供

- ①-2 ①-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどういった課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

A. 精神障害：

- ①親会社からの受け入れが優先
- ②雇用管理ノウハウがないため外部からの支援が必要

B. 発達障害：知的障害の延長として理解できるが、外部からの支援が必要

C. 知的障害：精神障害を発症するケースがある

- ①専門医の判断を含めた外部からの支援が必要
- ②保護者が認識していない場合があるため保護者に対するアプローチも必要

②-1 企業が障害者を継続して雇用するに当たっての課題はなんですか。また、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

- A. 支援機関の強化・充実：適正配置・質の向上（企業向きの支援）
- B. 支援の連続：教育機関や施設から就労支援機関への支援の継承
- C. 継続支援：雇用期間中は継続して支援を
- D. 社会人教育：社内とは別に社会で教育を、余暇支援も必要
- E. 生活支援：保護者の高齢化、ケアホーム・グループホーム
- F. 経営者や指導者の支援：ジョブコーチ研修の拡大（各自治体）
- G. 業務遂行能力と賃金、最賃の急激な上昇
- H. 仕事の確保、付加価値の高い業務への転換
- I. 親会社も含めた経営者の変更による経営方針の変化（雇用意義と採算）

②-2 ②-1 のほか、障害特性ごとの課題はありますか。あるとすればどんな課題があり、外部からどういった支援（財政的支援を除く。）が必要ですか。

精神障害・発達障害に対しては専門家による定期的な訪問支援が必要

③ ①及び②の支援のほか、必要な支援（財政的支援を除く。）はありますか。また、どういった支援が必要ですか。

- A. ハッピーリタイアのシステム作り：  
離職要因：①アンマッチング、②人間関係、③環境変化、④就業規則違反、⑤生活環境の変化、⑥発症等による就労継続困難、⑦業務遂行能力の低下
  1. 福祉で支援すべきところを乗り越えて就労したことを評価
  2. 雇用・就労継続のための関係者の連携、努力が前提
  3. 労働法の枠を超えて対処（定年等）
  4. 福祉側での受け入れ、及び、再挑戦の機会の提供
- B. 賃金補填の雇用に対する影響

④ (助成金などの) 財政的支援は必要ですか。また、どういった財政的支援が必要ですか。

(ア 助成金)

A. 特開金の支給見直し：総支給額は変えず 3~4 年へ (例えば、就労後に月額 10 万円を 2 年間→月額 5 万円を 4 年間)

B. 支援者に対する助成金：支援業務は永久に続くため長期的なものへ

(イ 制度)

A. 長期間の雇用に対する評価 (例えば、10 年以上の継続雇用に対して 0.5 カウントを付加)

B. 助成金の無税化

C. 親会社からの業務提供は消費税の対象外に

D. 生活保障の面で賃金と障害基礎年金の整合性を

E. 1 年間のチャレンジ雇用制度：多くの人にチャンス

⑤ 就労支援機関等が連携・ネットワークを構築するに当たって、企業が協力できる役割はなんですか。

A. 雇用企業見学の受け入れ：雇用検討企業・本人・保護者・教育・福祉職員・その他関係者対象

B. 体験実習の受け入れ：雇用検討企業・本人・保護者・教育・福祉職員・その他関係者対象

C. 各種セミナー：企業・保護者・福祉・教育対象

D. 学校・施設・支援機関へのアドバイス (出前教育)

以上、ご協力ありがとうございました。