

## 論点1について

- 1 中小企業等が安心して障害者雇用に取り組むためには、それぞれの段階（雇入れ前後、定着、引退過程等）において、就労支援機関等はどういった支援を行う必要があるか（障害特性により特に考慮すべきことはなにか）
- ①雇入れ前後の不安要素と必要な支援
  - ②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援
  - ③雇入れから一定期間経過後に生じる不安要素と必要な支援
  - ④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援
  - ⑤その他

## &lt;これまでの研究会における主な意見&gt;

## ◎ 全般

- ・ 企業の不安を払拭するためにどうするか。その不安がなくなれば、企業は雇用する。是非企業の不安は何なのか。その不安を払拭するためにどうしたらいいのか。安心して雇用できる環境を作るということに焦点を当てていただきたい【土師委員】
- ・ 障害者を雇用するには、障害者に合った新たな職域開拓や仕事が必要になる。支援機関から企業にある仕事をどう障害者向けに職域開拓するかが、最大の課題【土師委員】

## ◎ 雇入れ前後に係る主な意見

- ・ さまざまな障害者がいる中で、短期間では見極めを行うのは難しく、就労支援機関は、経年変化を考慮に入れたアセスメント、特に、生活面・健康管理面について丁寧にアセスメントしていただくことが必要【前川委員】
- ・ なるべく多くの見極めの時間や制度を使って雇用することが、継続雇用につながる。トライアル雇用制度などのさらなる充実等が必要【土師委員】
- ・ 企業の場合、雇用に当たっては実習を前提としており、企業実習そのものが企業にプラスになるような支援が必要【土師委員、栗原委員】
- ・ 地方では、通勤の関係で企業実習を受けられないということがあり、地域の施設に一時入って、そこを経由して実習に来られるようにするなどの環境整備が必要【栗原委員】

- ・ 働く職場への自力通勤が可能かどうかが採用の基準であり、そのため、住居を含めた生活支援体制が必要【栗原委員】

### ◎ 定着過程に係る意見

- ・ 初期的なトラブルというのはほとんどなくなっている。3年、5年経ってから特に社会生活面で、いろいろなトラブルに巻き込まれる。働いている障害者を再教育する、社外教育するということも検討する必要がある【土師委員】
- ・ 就職後の長い生活の中では、生活面や健康面での環境変化も大きく、サポートの必要性も増すが、そういった面を企業が面倒をみることは難しく、支援機関での継続的な支援が必要【栗原委員、前川委員】

### ◎ 引退過程に係る意見

- ・ 高齢化等により、体力、判断力が落ちてきたときに、就労から福祉への円滑な移行、ハッピーリタイアできるような環境を整備することが必要【栗原委員、土師委員】
- ・ 企業雇用から加齢・高齢化や職業能力低下により離職を余儀なくされる障害者に対して、就労移行支援事業・就労継続支援事業に携わる施設は企業との連携を取り、受入体制を検討する等、雇用から就労へのソフトランディングのための体制作りが必要【日身連】

### ◎ 障害特性に係る意見

- ・ 知的障害者の場合、家庭環境の激変に適応できないことが多いため、生活支援が特に重要【前川委員】
- ・ 精神障害者や発達障害者などについての雇用管理についてのノウハウがない。また、専門家による定期的な訪問支援が必要【栗原委員、土師委員】

### ◎ その他の意見

- ・ 就業時間外のサービスが不十分。夜間のホームヘルパーを充実させるなど、サービスが就業している障害者に合わせる形にすることが必要。【前川委員】
- ・ 信頼できる支援機関をアドバイザーとして企業が選任することを義務化し、その委託契約を助成するという仕組みにしてはどうか【前川委員】
- ・ 経営者や直接指導者の研修など、企業にノウハウを付けるための支援の充実が必要【土師委員】

## 平成 20 年度障害者雇用実態調査結果(平成 21 年 11 月 13 日発表)(抜粋)

### 第 2 章 調査結果の概要

#### I 事業所調査

#### 4 障害者雇用上の課題及び配慮について

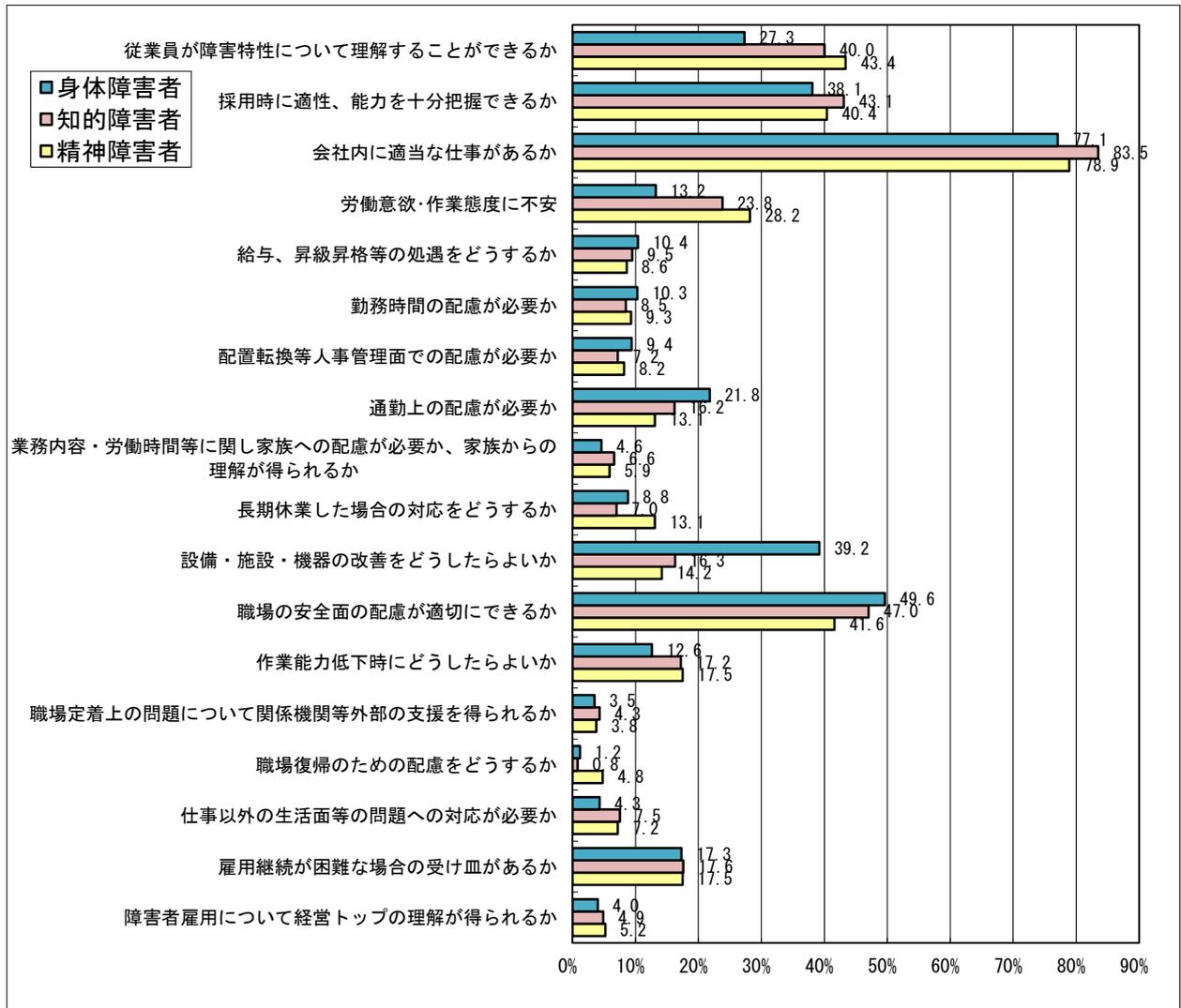
##### (1) 雇用するに当たっての課題

身体障害者の雇用上の課題について、73.2%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 77.1%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 49.6%、「設備・施設・機器の改善をどうしたらよいか」が 39.2%と多くなっている。

知的障害者の雇用上の課題について、75.7%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 83.5%と最も多く、次いで「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 47.0%、「採用時に適性、能力を十分把握できるか」が 43.1%と多くなっている。

精神障害者の雇用上の課題について、76.3%が「ある」としている。課題として回答されたものの中では、「会社内に適当な仕事があるか」が 78.9%と最も多く、次いで「従業員が障害特性について理解することができるか」が 43.4%、「職場の安全面の配慮が適切にできるか」が 41.6%と多くなっている。

図4-1 雇用するに当たっての課題（複数回答：4つまで）



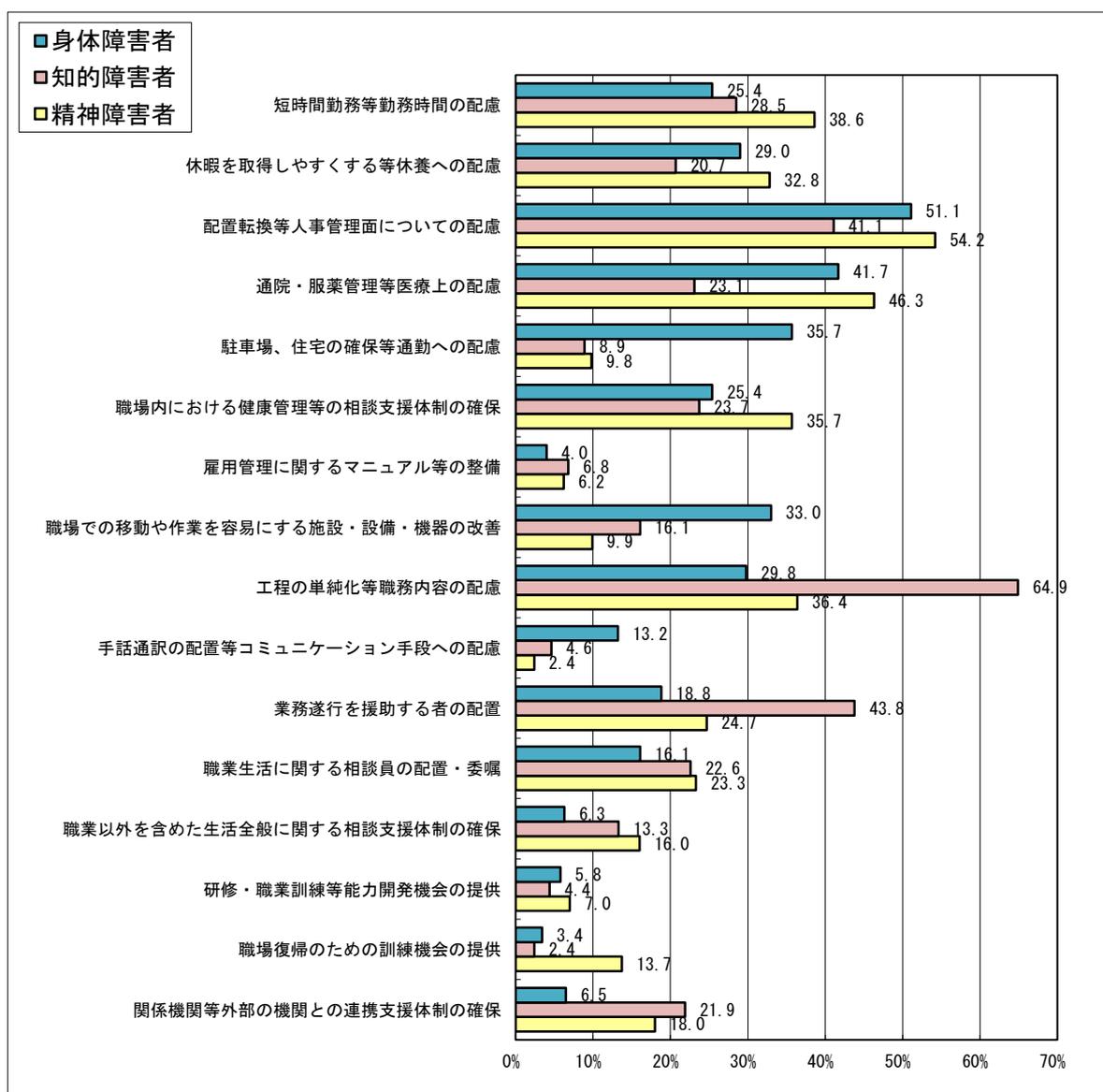
## (2) 雇用している障害者への配慮事項

身体障害者の雇用上の配慮について、72.6%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が51.1%と最も多くなっている。

知的障害者の雇用上の配慮について、61.9%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「工程の単純化等職務内容の配慮」が64.9%と最も多くなっている。

精神障害者の雇用上の配慮について、52.4%が「配慮している」としている。配慮していることとして回答されたものの中では、「配置転換等人事管理面についての配慮」が54.2%と最も多くなっている。

図4-2 現在配慮している事項（複数回答）



(3) 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項

採用後に身体障害者となった従業員を雇用する事業所の 80.3%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 73.6%と最も多くなっている。

採用後に精神障害者となった従業員を雇用する事業所の 59.5%が職場復帰について配慮を行っている。配慮していることとして、「職場復帰準備期間中の雇用継続」が 72.9%と最も多くなっている。

図4-3 採用後に障害者となった従業員に関する配慮事項（複数回答）

