

論点 1 に係るこれまでの主な意見（案）

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

【全般】

- 企業に対して長期的な見通しを提供することが必要。そのためには、こういったときにこういった機関に相談すべきかなどの情報提供が必要

①雇入れ前後の不安要素と必要な支援

- 障害者を雇用する意思はあっても、どうしていいかわからないという、雇用経験のない企業も多い。そういった企業の不安というのは情報がないことによる場合もあるため、活用できる支援制度に関する情報提供や、先進企業の見学、障害者雇用に関する意識啓発を行うことが重要
- 企業における障害者雇用の具体的な検討を促進するためには、障害者の職域開拓や必要となる職場環境の改善、障害者への対応方法や人的支援の方法等について、具体的な事例の提供や先進企業の見学を実施するといった支援が必要
- 企業が障害者の採用を進めていくためには、特別支援学校、就労移行支援事業所等、医療機関等において、障害者が日常生活・社会生活を送るための基礎的能力の付与が適切に行われることが必要であり、早期からの企業人になるための支援を行うことが必要
- 企業が障害者の適性や職務遂行能力を判断するためには、職場実習などの取組みが行われることを促進することが必要。また、職場実習に当たっては、住居等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

- 採用に向けた準備段階においては、必要に応じ、企業に対し、本人の障害特性や職域開発等に関し就労支援機関からアドバイス等を行うことが必要
- 雇用に当たっては、住居や通勤等の生活の安定が図られることも重要な要素であり、必要な生活支援が得られるようにすることが必要

②雇入れ初期の定着に係る不安要素と必要な支援

- 企業の採用に際して、各種環境整備等に加え、職場適応を図るためには、ジョブコーチ支援が有効。しかし、現状としてニーズに十分対応できておらず、さらなる人材確保やレベルアップが必要
- 就業面や生活面で企業では解決できない困難が生じた際に、ジョブコーチ支援に限らず、必要に応じて支援者が事業所に出向く、気軽に相談できる支援機関に関する情報提供を行う等の支援が必要
- 精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、継続的な職場訪問による支援が必要

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

- 雇用継続する中で、職場不適応となる障害者も生じるが、その原因としては、上司の交替や職務変更、キャリアアップといった職場における課題がある一方、生活の乱れといった生活面の課題も少なくない。
このため、職業上の課題については、必要に応じて、ジョブコーチによる支援等就労支援機関による支援が求められるとともに、生活面の課題については、生活支援機関からの支援が必要
- 精神障害者や発達障害者については、企業が短期間でその特性を見極めることが困難なケースも多いため、継続的な職場訪問による支援が必要（再掲）

④雇用障害者の高齢化に係る不安要素と必要な支援

- 障害者の加齢に伴い、職業能力の低下等が発生した場合に、雇用から福祉へのソフトランディングを図るため、福祉的就労や生活支援を行っている福祉機関との間で、在職中から連携を図れるようにすることが必要