

●就労アンケート調査結果

・2000事業所中206事業所より回収ができた。(回収率:10.3%)

問1.事業所内容

●事業内容	(事業所)
ア. 官公庁	4
イ. 金融・保険業銀行業	13
ウ. 建設業	28
エ. 飲食・宿泊業	2
オ. 教育機関	9
カ. 卸売・小売業	35
キ. 電気、ガス、水道業	7
ク. 不動産業	3
ケ. 運輸業	13
コ. 農林漁業	0
サ. サービス業	43
シ. 製造業	23
ス. 医療、福祉業	25
セ. 情報通信業	4
ソ. その他	23

●従業員数	(事業所)
ア. 0～10人	102
イ. 11～30人	45
ウ. 31～55人	16
エ. 56～100人	11
オ. 101～200人	8
カ. 201～300人	5
キ. 301～1,000人	13
ク. 1,001人以上	4
ケ. 無回答	2
<b>合計</b>	<b>206</b>

問2.障がい者雇用について (事業所)

雇用している	43
雇用していない	163
無回答	0
<b>合計</b>	<b>206</b>

問3.現在の雇用状況

(1)障がい者雇用数	(人)
障害者の雇用全体数	196
うち、市内在住の障がい者	33
無回答	0

(2)法定雇用率の達成状況	(事業所)
ア. すでに達成	22
イ. 次年度達成予定	1
ウ. 達成の見込みなし	2
エ. わからない	10
オ. 無回答	8
<b>合計</b>	<b>43</b>

(3)障がい者の状況

	性別			程度				年齢				
	男	女	無回答	重度	軽度	不明	無回答	10代	20代	30代	40代以上	無回答
身体障がい	94	29	22	61	35	9	12	0	16	17	90	22
知的障がい	28	4	2	4	12	3	15	0	13	15	4	2
精神障がい	9	6	0					0	1	7	7	0
高次脳機能	0	0	0					0	0	0	0	0
発達、他	2	0	0					0	1	0	1	0
<b>合計</b>	<b>133</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>65</b>	<b>47</b>	<b>12</b>	<b>27</b>	<b>0</b>	<b>31</b>	<b>39</b>	<b>102</b>	<b>24</b>

(4)雇用年数 (人)

1年未満	16
1～2年未満	12
2～3年未満	18
3～5年未満	18
5～10年未満	38
10年以上	68
無回答	26
<b>合計</b>	<b>196</b>

(5)主に従事している職種 (事業所)

ア. 一般事務	16
イ. 製造	7
ウ. 専門、技術職	15
エ. データ入力	4
オ. ITエンジニア(SE、プログラマー)	2
カ. 営業	4
キ. 販売	4
ク. 軽作業	12
ケ. 清掃業	6
コ. 農林業	0
サ. その他	7

問4.過去の雇用状況

(1)過去の雇用状況 (事業所)

雇用したことがある	16
雇用したことがない	138
無回答	10
<b>合計</b>	<b>164</b>

(2)離職経緯 (事業所)

ア. 会社の経営の都合	3
イ. 本人の体調	0
ウ. 本人にできる仕事なくなった	4
エ. 本人の勤務状況	2
オ. 周囲とのトラブル	4
カ. 本人の勤務態度	2
キ. 本人の仕事の能率	4
ク. その他	8
ケ. 無回答	8

(3)雇用していない理由 (事業所)

ア. 職場設備がない	77
イ. 提供する仕事なくなった	22
ウ. 能力や勤務態度が不安	17
エ. 人的な余裕がない	55
オ. 経済的な余裕がない	35
カ. 労働時間の調整が難しい	11
キ. 業務の選定が難しい	65
ク. 周囲との人間関係が不安	11
ケ. 指導担当者がいない	41
コ. 事業所全体の仕事量が少ない	35
サ. その他	22
シ. 無回答	15

資料③ 就労アンケート調査結果

(4) 今後の雇用の見通し (事業所)

実習の受け入れは可能	12
状況が変われば、雇用可能	38
雇用は考えていない	109
無回答	10

(5) 参加してみたい研修 (事業所)

雇用している事業所の見学	20
職業準備訓練を行っている事業所	17
セミナーや説明会	38
無回答	111

問5.雇用の動機 (事業所)

ア. 法定雇用率を達成するため	20
イ. ハローワーク等の依頼	6
ウ. 社会的使命、関心があったから	23
エ. すでに実績があったから	16
オ. その他	14
カ. 無回答	3

問6.雇用の経緯 (事業所)

ア. ハローワーク	15
イ. 福祉施設	12
ウ. 学校等	18
エ. 取引先や知人	10
オ. 求人広告	6
カ. 障がい者雇用合同説明会	4
キ. その他	17
ク. 無回答	4

問7.雇用後の相談先 (事業所)

ア. ハローワーク	10
イ. 障害者職業センター	8
ウ. 障害者職業・生活支援センター	6
エ. 福祉施設	7
オ. 学校や教育機関	10
カ. 特になし	28
キ. その他	6
ク. 無回答	1

問8.雇用または増員を考える理由 (事業所)

ア. 助成金	57
イ. 仕事量の増加	53
ウ. 適した仕事がある	107
エ. 公的な機関の支援	37
オ. 雇用の機会	41
カ. 人員(指導者)	35
キ. その他	32
ク. 無回答	28

問9.障がい者雇用に関する制度について

(1) 各種制度

①障害者雇用率制度 (事業所)

知っている	96
知らない	86
無回答	24
<b>合計</b>	<b>206</b>

②障害者雇用納付金制度 (事業所)

知っている	91
知らない	90
無回答	25
<b>合計</b>	<b>206</b>

③特定求職者雇用開発金助成制度 (事業所)

知っている	68
知らない	113
無回答	25
<b>合計</b>	<b>206</b>

④トライアル雇用 (事業所)

知っている	69
知らない	113
無回答	24
<b>合計</b>	<b>206</b>

⑤ジョブコーチ支援事業所 (事業所)

知っている	46
知らない	135
無回答	25
<b>合計</b>	<b>206</b>

(2) 各種制度について

(事業所)

知りたい	88
知りたくない	68
無回答	50
<b>合計</b>	<b>206</b>

自由記述

問3.障がい者雇用をして良かった点

- ・職員が障害者雇用に理解と協力をしてくれる (2事業所より)
- ・非常に助かっている (3事業所より)
- ・障がい分野の勉強ができる、障がいを持っている人の価値観がわかる
- ・人への配慮、目配り等が従来以上に高まったと思う。これは業務の範囲に限らず、従業員の日常生活にも良いこと
- ・身体的ハンディを乗り越え職務にあたる熱意が、他の職員の刺激になっている
- ・会議等で意見、考えなど積極的にようになってきて困った点をなんとかクリアしようとする姿がある
- ・まじめに取り組む (5事業所より)
- ・業務遂行面は優秀で責任感あり
- ・左手不自由だけど車の運転ができる
- ・健常者と変わらず立派な戦力となっていること (2事業所より)
- ・公的機関としての使命を果たせること

### 問3.障がい者雇用をして困った点

- ・ひとりひとりの個性が強く、個別に対応しなければならない
- ・たまに常識外のことをされるので負担になることがある
- ・職員(内務)の数が少なく、余剰のない状態で障がい社員の場合に指示を出せるものがない、臨機応変な対応のときにどうしたら良いのかというような状況がしばしばある
- ・スタッフと同等の動きができない
- ・仕事に対する作業量のムラが多い
- ・左手不自由につき、手作業が難しい
- ・コミュニケーションが大変、充分にとる必要がある（2事業所より）
- ・評価してあげているのに、自分では評価されていないんじゃないか…と思っていること
- ・当日欠勤が多い
- ・体調が悪くなる(風邪等)と一週間以上休む
- ・知的障がいに関して、障がいによるものか、本人の資質によるものか判断できず、どう指導すべきか困ることがある
- ・設備的な問題（3事業所より）

### 問10.障がい者雇用をするにあたり不安に思うこと

- ・職種が限定されており、障がい者に見合う仕事があるかわからない（15事業所より）
- ・設備が整っておらず人的、経済的余裕がない。（11事業所より）
- ・業務中の事故とその補償（11事業所より）
- ・お客様の対応や業務知識が必要な職場であることから訓練がかなり必要と思われること、お客様の印象（7事業所より）
- ・どの位のことを任せられるかわからない、臨機応変な対応ができるのか（4事業所より）
- ・職場の理解や指導方法（3事業所より）
- ・正社員との意思疎通ができるか（2事業所より）
- ・解雇や退職時のフォローアップ（2事業所より）
- ・本人の仕事欲を引き出す関わり方（2事業所より）
- ・突然休みを申し出ること（2事業所より）
- ・職場に馴染むか（2事業所より）
- ・継続的に仕事をしてもらえるのかどうか不安（2事業所より）
- ・除外率の廃止または引き下げによって更に障害者を雇用することによる職員への負担、「私は障害者」と強くアピールされることによる職員からの理解度の低下
- ・障がいの内容
- ・年に複数回、障害者卒の募集をしても申込者が非常に少なく予定人数を確保できない
- ・以前、精神障がいをお持ちの方を雇用した際、うまくいかなかったことがあり、働ける状態というものを判断しづらいため、雇用自体後ろ向きになり本当に働ける方との出会いをなくしている可能性があると感じる。
- ・社会生活を送るための基礎事項(体力、日常生活など)が備わっているか、職務遂行能力(継続性も含む)が備わっているか

### 問10.障がい者雇用をするにあたりあったら良いなと思う制度

- ・障がいを支援するのに必要な設備資金の助成（3事業所より）
- ・ジョブコーチが充実し、利用がもっと手軽にできると良い（2事業所より）
- ・障がい者の適正を事前に分けて紹介してもらえる制度(業種別の向き、不向き等)（2事業所より）
- ・助成金や障害者雇用をした会社に育成金をもっと送る（2事業所より）
- ・半年から1年くらい手軽に仕事を体験、体験できる雇用制度
- ・制度ではないが、障がい者雇用事業所を訪問してそこの取り組みを取材し、広く広報活動するような仕組み
- ・雇用希望者との面接会のようなもの。雇用条件にあった方の紹介・面接などの提供の場
- ・公の仕事で障害者でも出来る仕事を増やす
- ・自治体において、業務の切り出し等により障がい者雇用に向けて取り組んだ事例の紹介
- ・企業側にたった相談窓口の整備

### 問11.障がい者雇用についての意見等

#### ○制度に関すること

- ・障がい者雇用において(特定求職者雇用開発助成金)、ハローワーク等の紹介が条件となっているが、各事業所も人材は大切であり、時にスピードを要することもある。従ってハローワークに頼らずに募集をする場合も多々あると思う。制度に当てはめ、それに当てはまらないと結果が同じでも助成されないのは非常に残念であり、疑問にも感じる。事実(結果)が同じ(雇用)なら助成すべきではないか。制度は重要だが、柔軟性を兼ね備えないと促進にはつながらないと思う。
- ・障害者雇用は必要だと思っています。制度を使いやすくしてほしい。
- ・助成や支援が充実してくれば雇用機会の幅が大きく広がると思います。

#### ○企業側に関すること

- ・小規模な事業所なので雇用しても仕事の分担が難しい環境にあります。大規模事業所などでは可能な分野もあると思います。
- ・雇用したいと考えているが、会社の規模が小さいので無理だと思っている。もし条件が整うなら前向きに考えたい。特に精神障がい者で苦しんでいる方と一緒に仕事をしたい。
- ・障害者の方に向いていると考えられる軽作業や単純作業が常時確保できる環境が整えられれば企業にも障害者の方にも良いと思います。
- ・今後、会社の経営規模が拡大すれば軽度の知的障害者を採用することができるかと思いますが、現状では新規採用については困難な点があります
- ・当社でも取り組めるのならやってみたいと思います
- ・仕事量が今後増えてくれば、雇用も視野に入れたい。前職で視覚障害者への展示の軽作業をお願いしておりましたので、その方面の仕事が出てくれば検討したいと思います。
- ・社員数が少なく、会社の規模も小さいので障がい者雇用が気持ちよく動かない
- ・障がい者か否かで採用不採用を決めることはありませんが、例えば外回りが可能かどうかなど難しい問題があることも事実です。

### 資料③ 就労アンケート調査結果

#### ○その他

- ・障がい者も社会の中でできる仕事をしてほしい。そのために健常者はフォローするべきである。
- ・ご本人とどのように対応したら良いのか戸惑うことも多くあります。
- ・長く働いてもらいたいが、モチベーションを保ってあげるのが難しい。辞めるといったり戻りたいといったり。でもその繰り返しで受ける側が柔軟に受けてあげればよいと思うので、理解ある企業がもっと増えてほしい。
- ・現在ステップアップ雇用の制度で4名の方と仕事をしています。統合失調症の人の為、病院などとの連携があると良いのではないかと思います。
- ・障害を持っていても一生懸命働くとする人はたくさんいます。高齢社会の中、人手が不足して介護等の補助等、出来る仕事を持って見つけてあげべきだと思います。
- ・小売業での障がい者雇用は作業的リスク、接客のリスクといろいろと課題が多いが、他の同業者はどのように活用しているかなどの情報共有があればよいと思います。
- ・ハローワーク主催の「障害者雇用促進合同説明会」の事前に身近なところで、障がい当事者が参加できる就職フォーラムやセミナー、オリエンテーションなどを公的機関の主催、共催で開催していただくと良いのではないかと
- ・市町村などの行政発注案件にて、障がい者雇用業務を探索し、要求水準の一つとして取り上げるべき。民間企業の受け入れ態勢(整備仕様、労務など)を構築支援するコンサルタントを育成すべき。障がい者側のニーズばかりが目立ち、企業側の対応が前向きになれない。障がい者雇用を支援する方々、組織は受け入れ企業の生産体制、管理手法など生産状況を学習し、両者が融合する生産システムを提案すべき。
- ・米国は日本よりも障がい者に対する公的支援は少ないのにも関わらず、障がい者の就職率は日本の倍ほどであると聞いたことがあります。その人たちはほとんどが個人で就職活動をして面接を受けて働いているそうです。つまり健常者との差別が少ない環境でないかと思います。障害者に対する支援も必要なことだと思いますが、国や自治体、教育機関は障がい者との関係を差別のない関係にしていく向上作りが先決ではないかと思います。