

障がい者の雇用に関する
アンケート調査結果報告書

平成 31 年 3 月

伊豆市健康福祉部社会福祉課

【目 次】

1. 調査の趣旨と方法等	1
(1) 趣旨	1
(2) アンケート調査の実施概要	1
(3) アンケート回収状況	1
(4) 報告書中の表記	1
【基本的事項について】	2
【Q1】 貴社(事業所)の主な業種は何ですか?	2
【Q2】 貴社(事業所)法人全体の常用労働者数(従業員数)はどのくらいですか?	2
【障がい者の雇用状況について】	3
【Q3】 ①貴社では、現在、障がい者を雇用していますか?	3
② 障がい者を過去に雇用していて、現在雇用していない理由は何ですか?	3
【障がい者の雇用経験のある事業所にお聞きします】	4
【Q4】 その障がい者の仕事内容は何ですか?	4
【Q5】 その障がい者の勤務時間はどのくらいですか?	4
【Q6】 障がいのある方を雇用するきっかけは何でしたか?	5
【Q7】 ①障がい者を雇用するために、特別な配慮をしましたか?	5
②障がい者を雇用するためどのような配慮や工夫をしましたか?	6
【Q8】 障がい者を雇用してよかったこと(メリット)は何ですか?	6
【Q9】 障がい者を雇用して困ったことは(デメリット)は何ですか?	7
【障がい者雇用の経験がない事業所にお聞きします】	7
【Q10】 貴社(事業所)では、障がい者雇用に興味がありますか?	7
【Q11】 雇用したくない理由は何ですか?	8
【Q12】 雇用する障がい者に求めたいスキル(雇用要件)は何ですか?	8
【Q13】 障がい者を雇用する場合、就業時間はどのくらい働ければよいですか?	9
【障害者雇用促進法、相談機関等についてお聞きします】	10
【Q14】 ①障がい者を雇用した場合、障がい者の雇用の促進に関する法律により、国から 助成金等が受けられる制度を知っていますか?	10
②実際に、助成金等を受けたことはありますか?	10
【Q15】 ①障がい者雇用後における問題点やフォローアップ等に関する相談機関があること を知っていますか?	11
② 実際に、相談機関を利用したことがありますか?	11
【Q16】 障がい者を雇用する上で必要な支援は何ですか?	12
【Q17】 障がい者雇用に関する研修会、勉強会があったら参加してみたいと思いますか? ..	12
【Q18】 障がい者雇用に対する自由意見	13
・ まとめ	14

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

1. 調査の趣旨と方法等

(1) 趣旨

この報告書は、平成 30 年度に実施した「障がい者の雇用に関するアンケート調査」の結果をまとめたものである。

本調査は、障がい者を雇用する事業所側のニーズや障がい者に対するイメージ等を把握することにより、今後の就労支援策の基礎資料とすることを目的としている。

(2) アンケート調査の実施概要

実施主体：伊豆市社会福祉課（障害福祉スタッフ）

実施対象：「平成 28 年経済センサス活動調査」の対象事業所のうち無作為抽出による 300 事業所。

基準日：平成 31 年 2 月 1 日

実施方法：郵送配布、郵送回収（配布時に返信用封筒を同封）

(3) アンケート回収状況

対象件数：郵送数 300 件

回収状況：回収数 153 件

回収率：51.0%

宛先不明等による返送：17 件(5.7%)

(4) 報告書中の表記

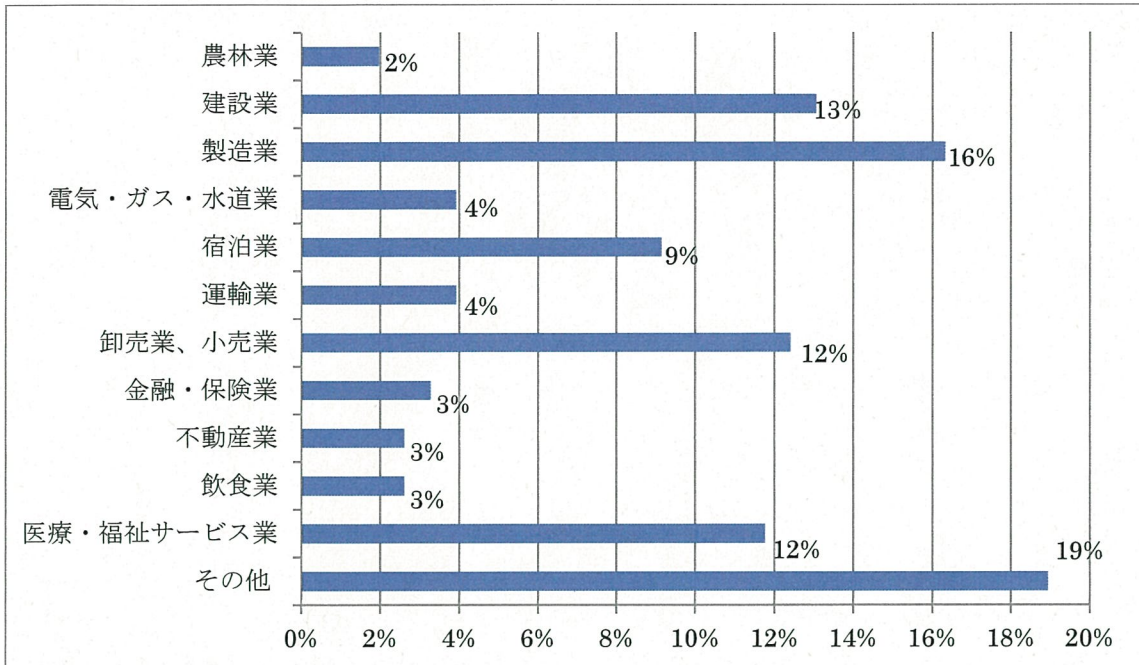
- ・ 本報告書では、集計結果の数値を、小数点以下第 1 位で四捨五入している。その場合、各回答の合計を 100%にするため、端数調整をする場合がある。
- ・ グラフ中にある n はデータの個数をあらわす。

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【基本的事項について】

【Q 1】貴社(事業所)の主な業種は何ですか？

n=153



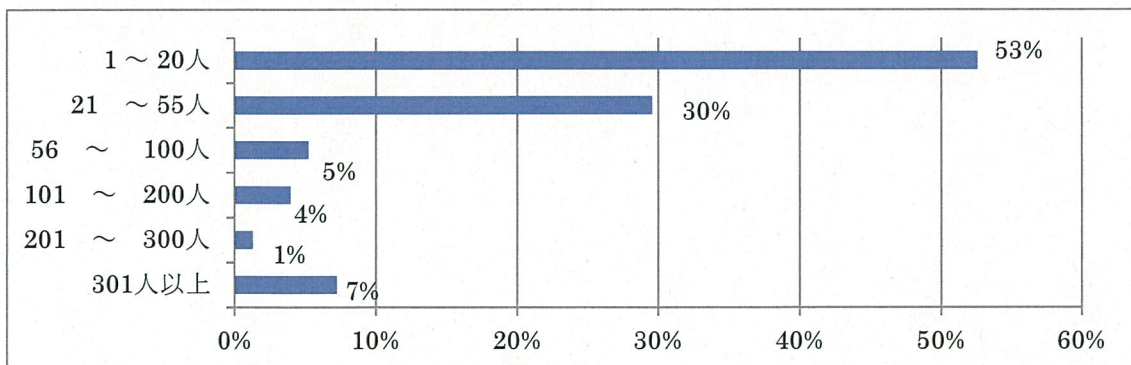
◇ 回答のあった事業所のうち、その他以外では、16%が製造業となっている。

■ その他

ビルメンテナンス、サービス業運営管理、空調設備メンテナンス、サービス業、葬祭業、リース業(建設機材)、サービス業・娯楽業、生活関連サービス業、温泉管理、浄化槽管理清掃業、アミューズメント業、車両整備業、ゴルフ場業、遊戯施設、産業廃棄物処理業、リネンサービス、派遣業、アウトドアアクティビティサービス、日帰り温泉施設

【Q 2】貴社(事業所) 法人全体の常用労働者数(従業員数)はどのくらいですか？

n=153



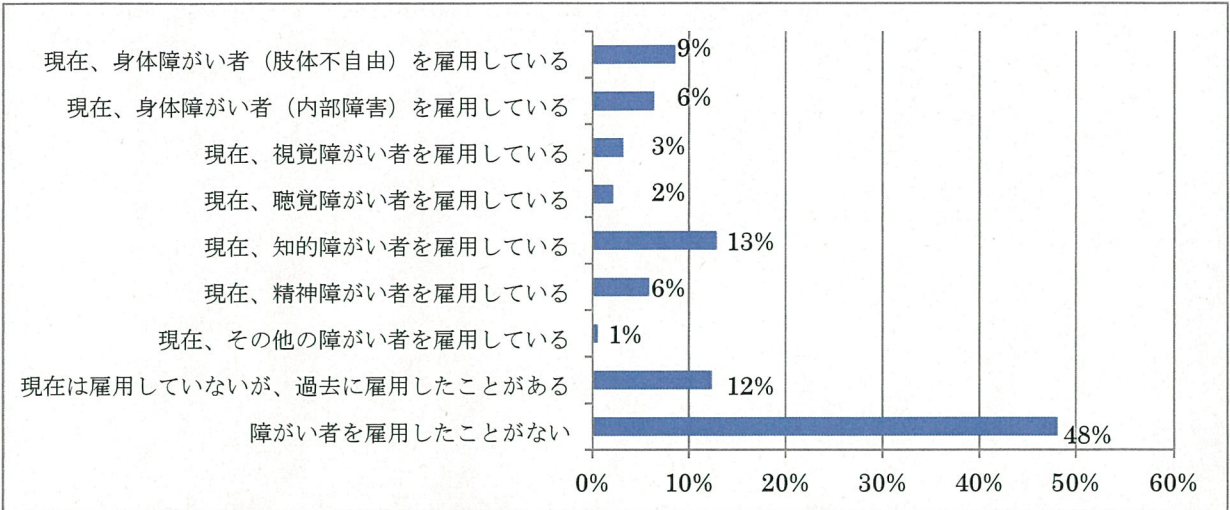
◇ 回答のあった事業所のうち、従業員数が20人以下の事業所が53%であった。

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【障がい者の雇用状況について】

【Q3】 ①貴社では、現在、障がい者を雇用していますか？ （複数回答可）

n=188

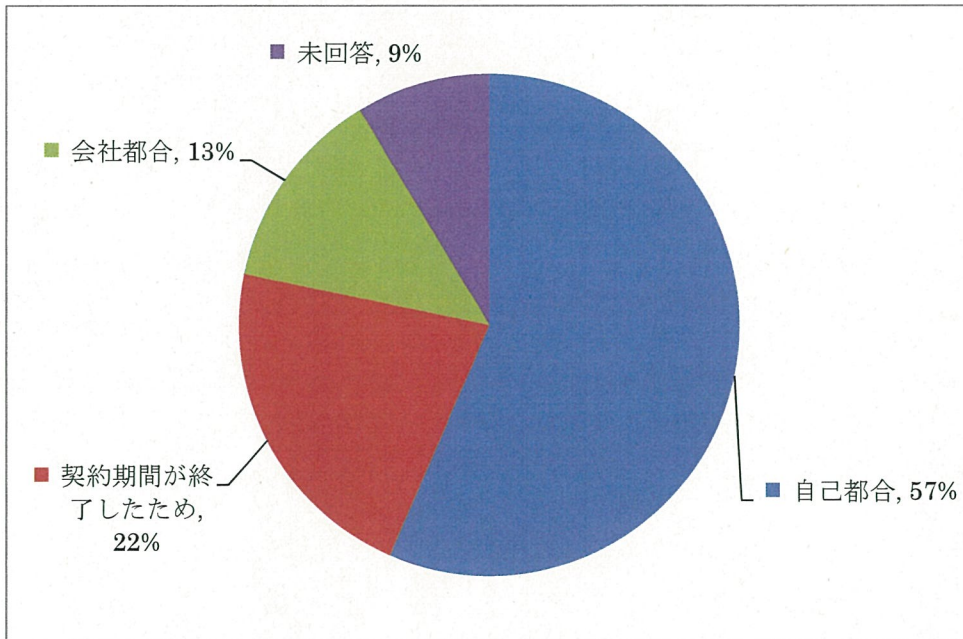


◇ 回答のあった事業所のうち、「障がい者を雇用したことがない」が 48%を占めた。また、現在何かしらの障がい者を雇用しているが 40%であった。

②障がい者を過去に雇用して、現在雇用していない理由は何ですか？

※ 前問で「現在は雇用していないが、過去に雇用したことがある」と回答した場合のみお答えください。

n=23



◇ 現在雇用していない理由として、57%が「自己都合」であった。

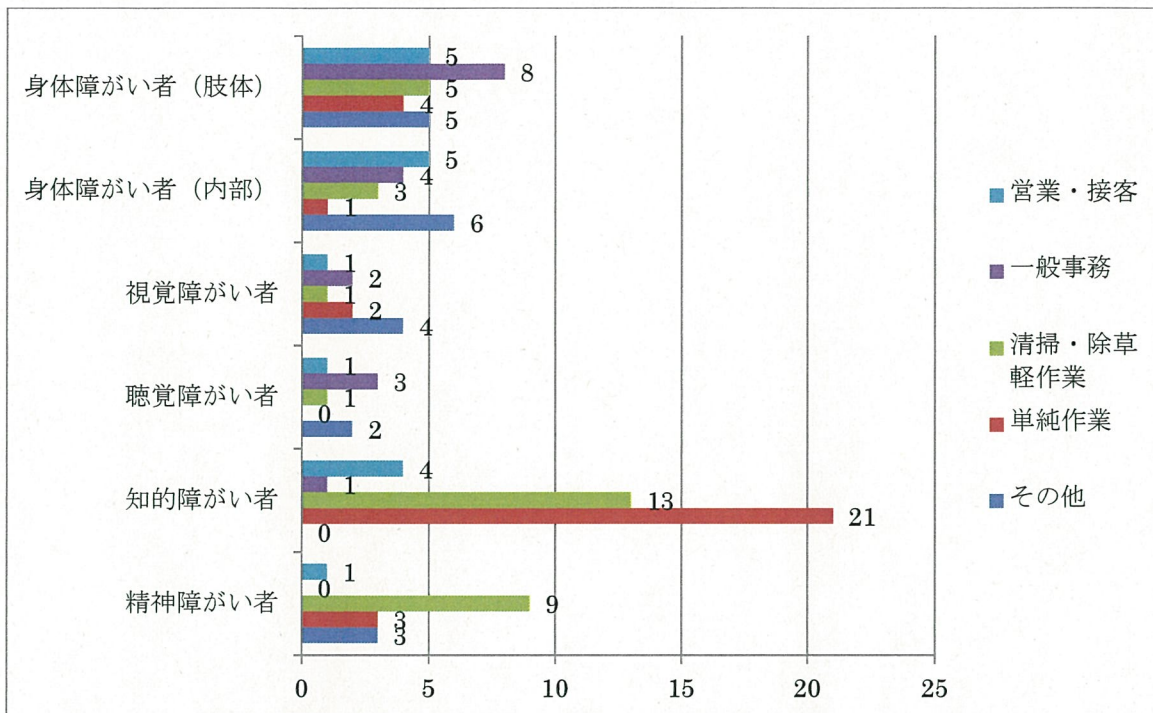
障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【障がい者の雇用経験のある事業所にお聞きます】

※ 【Q 3 ①】で「雇用している」「雇用したことがある」と回答した方に伺います。

【Q 4】その障がい者の仕事内容は何ですか？ (複数回答可)

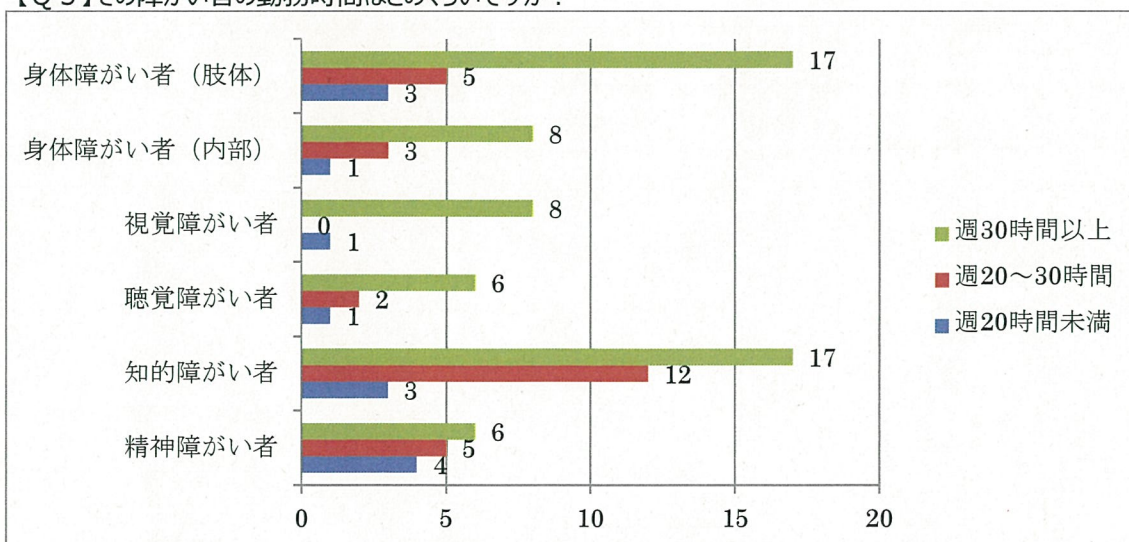
n=118



◇ 回答のあった中で、障がい者種別がその他障がい者として 120 件の回答があったが詳細が不明のためこの集計には含んでいない。

◇ 回答のあった事業所のうち、障がい別では知的障がい者が 39 人で最も多い。次は身体障がい(肢体)で 27 人となっている。障がい別の仕事では、知的障がい者の単純作業が 21 人で最も多くなっている。

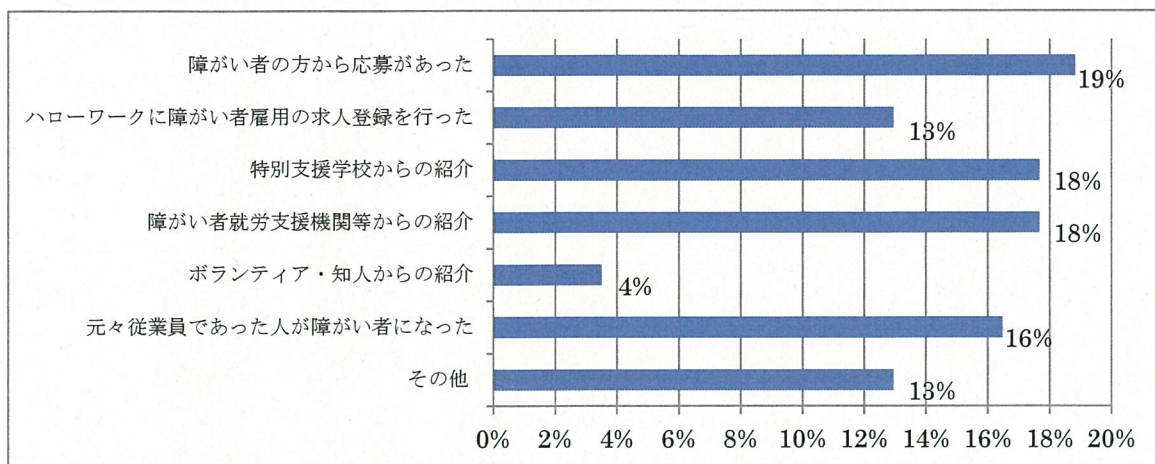
【Q 5】その障がい者の勤務時間はどのくらいですか？



◇ 勤務時間では、いずれの障がい者でも週 30 時間以上が最も多くなっている。

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【Q 6】障がいのある方を雇用するきっかけは何でしたか？ （複数回答可） n=85

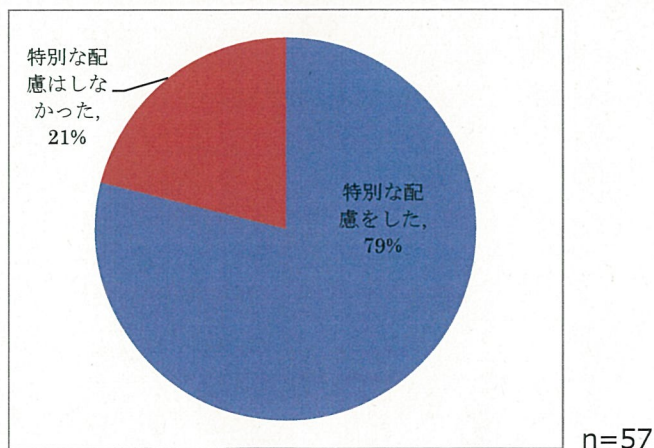


◇ 雇用するきっかけとして一番多かったのは、「障がい者本人からの応募」で 19%であった。また、「特別支援学校からの紹介」、「障がい者就労支援機関等からの紹介」がそれぞれ 18%であった。

■その他

- ・ 経営者の身内
- ・ 昔から雇用しているためきっかけは不明
- ・ 40 年以上勤務しているため記録なし
- ・ ハローワーク主催合同面接会
- ・ 知人からの依頼
- ・ 障がい者就労支援事業所のため
- ・ 先代会長より受継いだ会社のポリシー
- ・ 採用時より障害あり。詳細不明
- ・ 入職後に知った
- ・ 仕事仲間からの紹介

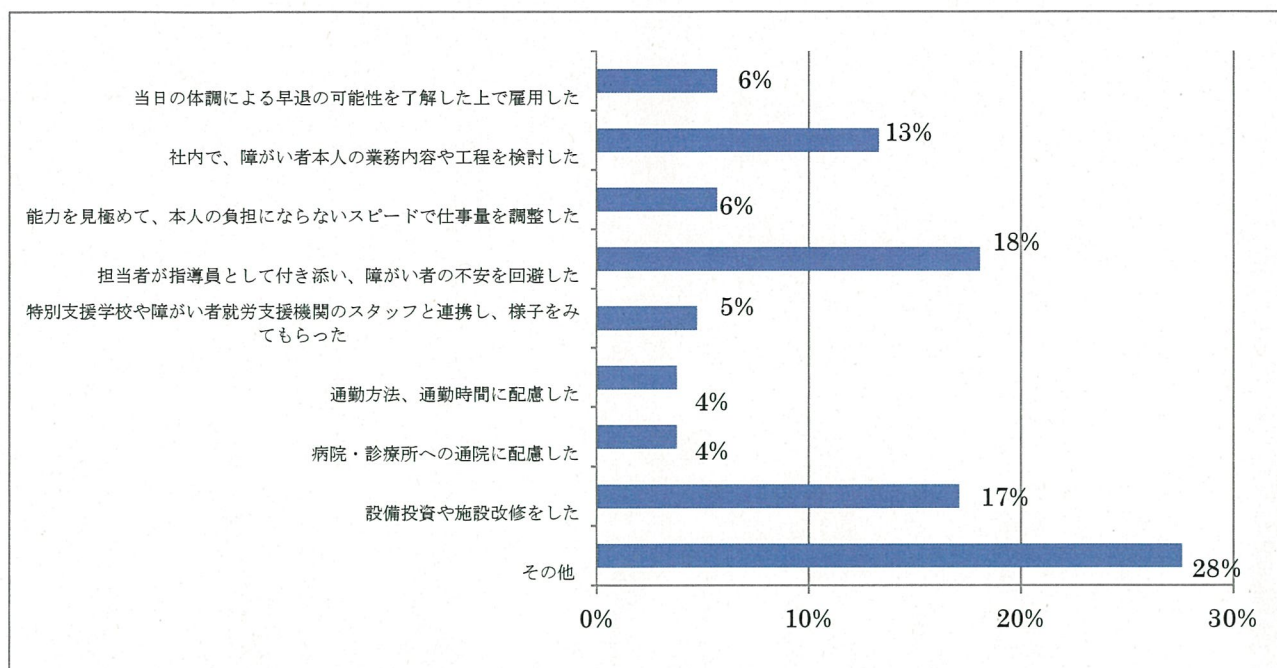
【Q 7】① 障がい者を雇用するために、特別な配慮をしましたか？



◇ 障がい者雇用のために、「特別な配慮をした」という回答が 79%であった。

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

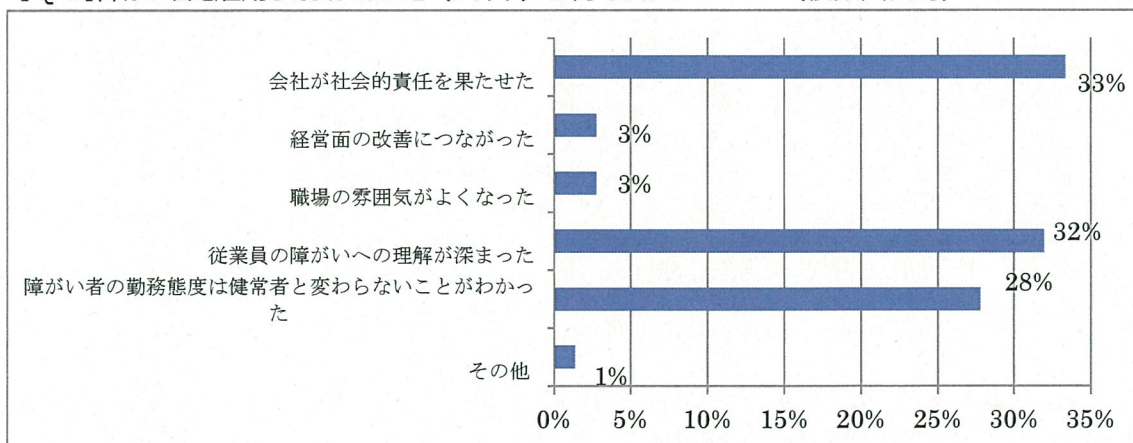
② 障がい者を雇用するためのどのような配慮や工夫をしましたか？（複数回答可） n=113



◇ 雇用するための配慮として多かったのは、「指導員として担当者が付き添う」が18%であった。

- その他
- ・ 聴覚障害用の電話導入
 - ・ 家まで迎えに行った
 - ・ トイレの改修工事をしようと補助金の交付を申請したが認可にならなかった
 - ・ その方にあつた仕事を任せた

【Q8】障がい者を雇用してよかったこと（メリット）は何ですか？（複数回答可） n=72



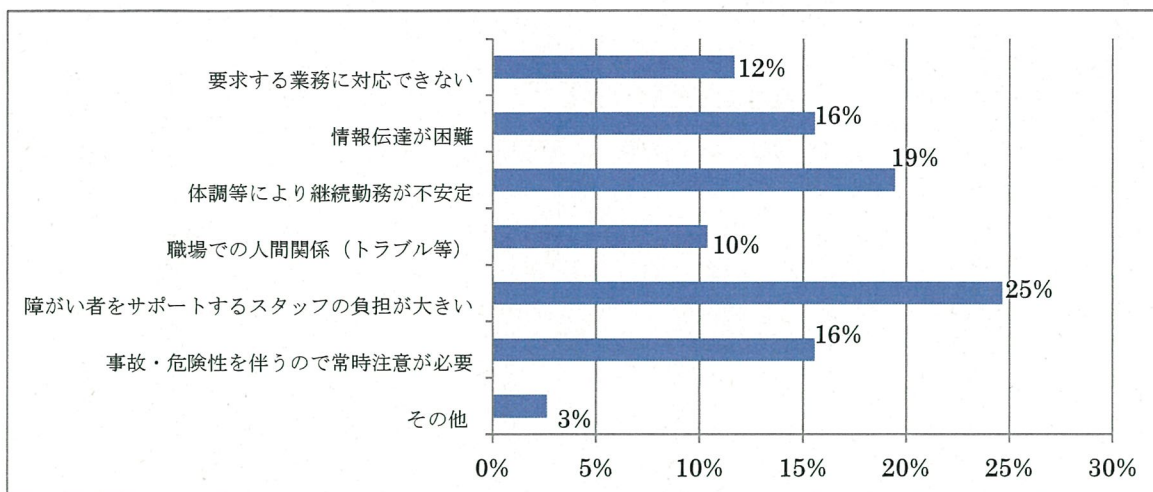
◇ 障がい者雇用のメリットとして、最も多かったのは「会社が社会的責任を果たせた」の33%であった。

- その他
- ・ 丁寧な仕事だった

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【Q9】障がい者を雇用して困ったこと（デメリット）は何ですか？（複数回答可）

n=77



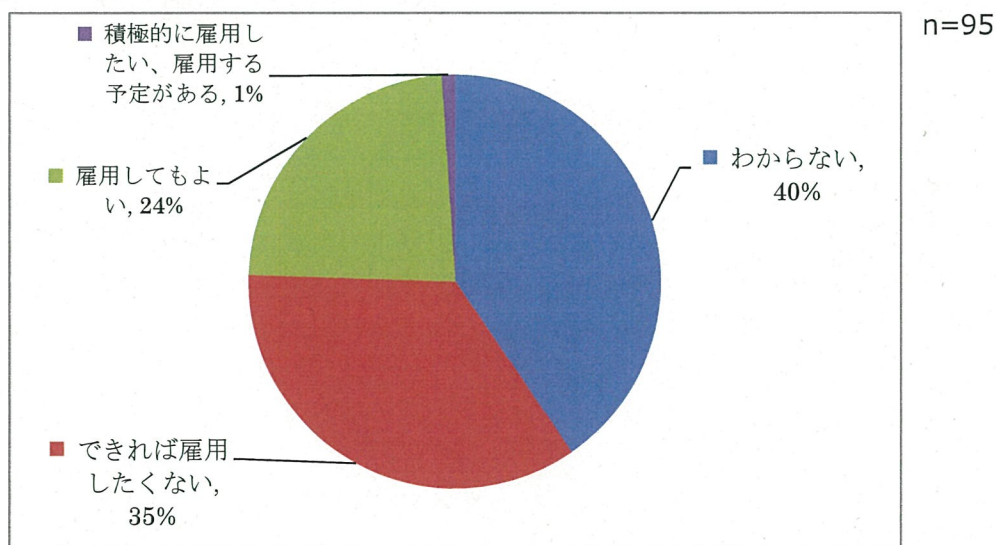
◇ 障がい者雇用のデメリットとして、最も多かったのは「障がい者をサポートするスタッフの負担が大きい」で25%であった。

■その他

- ・ 突然来なくなった。窃盗で捕まり会社へ警察の人が来て本人の持ち物など持って行った。会社の取引先にも盗みに入っており困った。
- ・ イレギュラー時の対応、介護施設という属性から難しいことが多い

【障がい者雇用の経験がない事業所にお聞きます】

【Q10】貴社（事業所）では、障がい者雇用に興味がありますか？

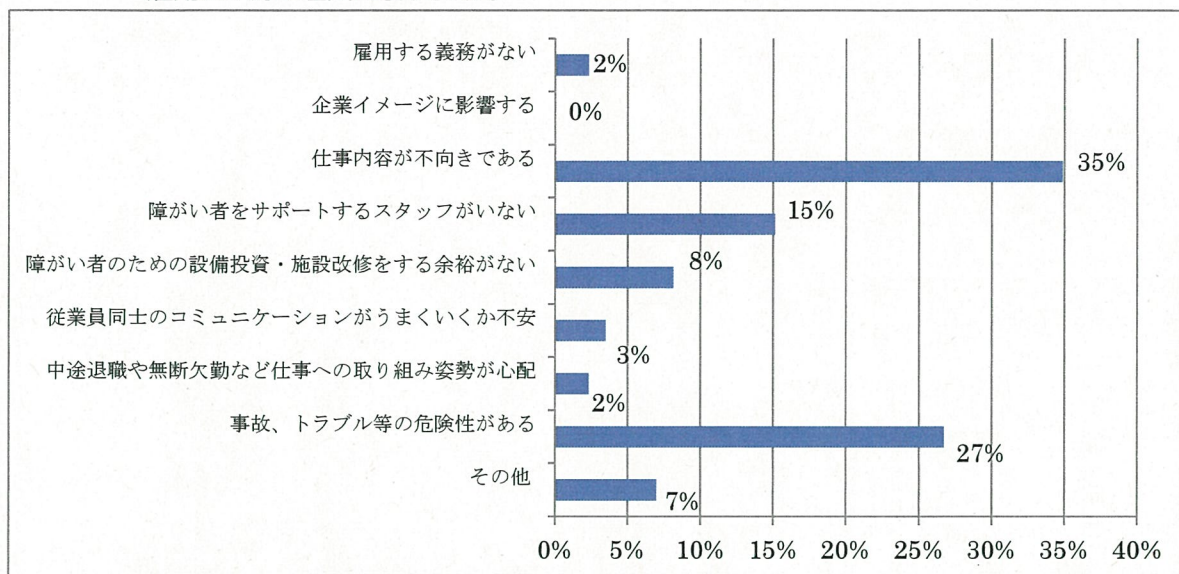


◇ 障がい者雇用の経験がない事業所について、障がい者雇用の興味では、「わからない」が40%、「できれば雇用したくない」が35%であった。しかし、「雇用してもよい」と「積極的に雇用したい」という事業所も25%あった。

障がい者の雇用に関するアンケート調査結果報告書

【Q 1 1】Q 1 0で「ウ：できれば雇用したくない」と回答した方に質問します。
雇用したくない理由は何ですか。

n=86



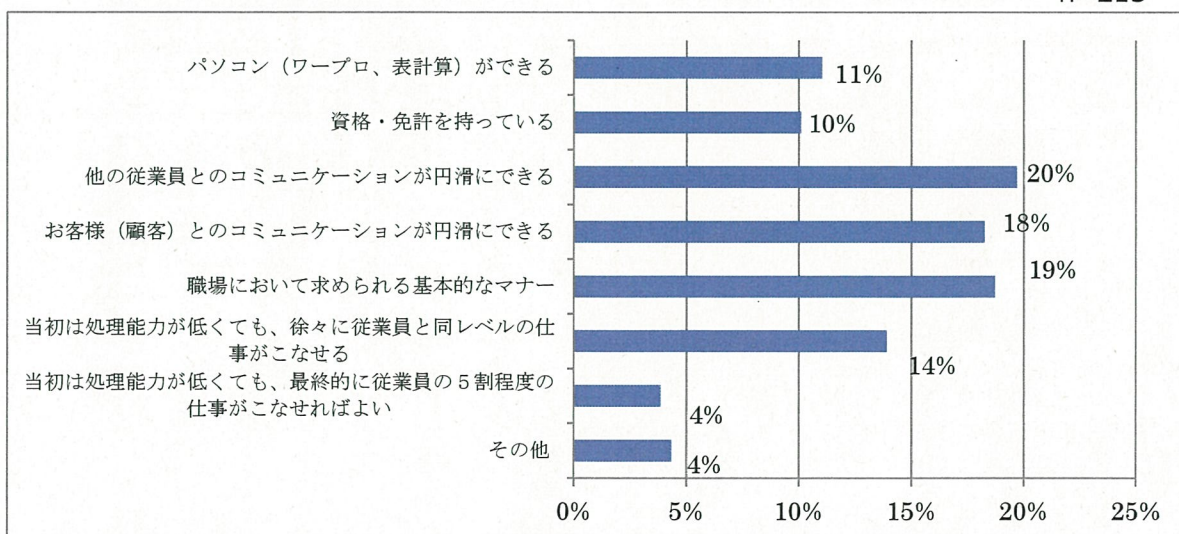
◇ 雇用したくない理由として、最も多かったのは「仕事内容が不向き」で 35%であった。次に多いのは「事故、トラブル等の危険性がある」で 27%であった。

■その他

- ・ 1人の行動あり。事故やけがの心配のため。
- ・ 作業内容が専門的で雇用は難しい
- ・ サポートスタッフがないと危ない（自身、周りの人）
- ・ 従業員なしの役員のみでの経営の為
- ・ 人を雇用する余裕がない
- ・ 従業員雇用していない

【Q 1 2】雇用する障がい者に求めたいスキル（雇用要件）は何ですか？（複数回答可）

n=213

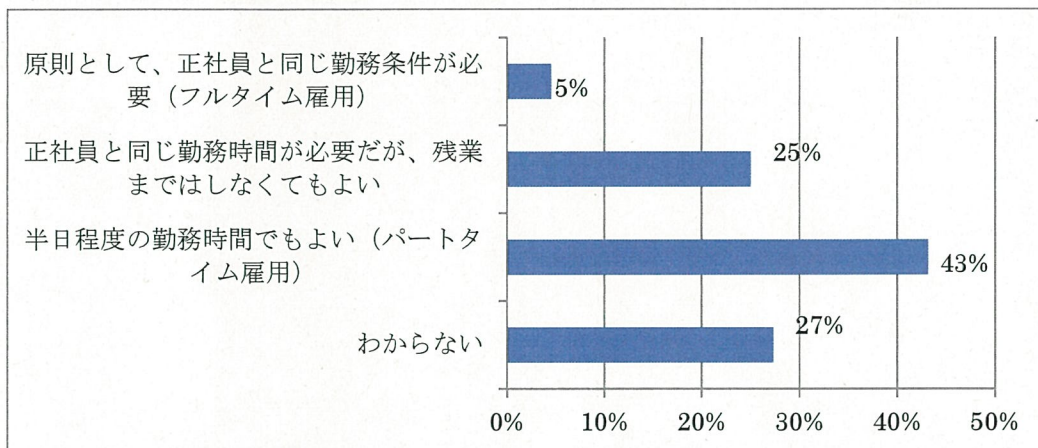


◇ 雇用要件として、最も多かったのは「他の従業員とのコミュニケーションが円滑にできる」で 20%であった。

■その他

- ・ 仕事内容が無理で力仕事で外の方が多く人数も少数でよく分からない
- ・ 運転が出来る
- ・ 仕事が危険作業のみで該当するスキルがない
- ・ 危険な仕事の為重大な事故に繋がりやすい
- ・ 安全意識
- ・ 何をやっていただくかによる
- ・ 通勤の為、運転免許証
- ・ 現時点、予定がない為分からない
- ・ 具体的なイメージなし

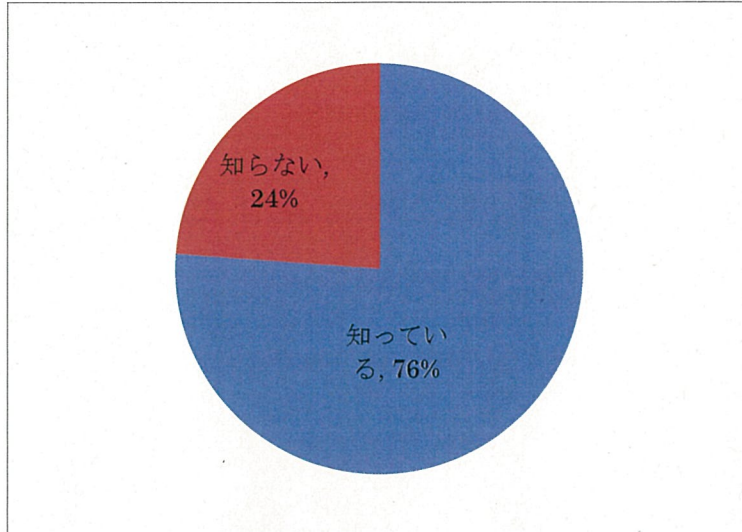
【Q 1 3】障がい者を雇用する場合、就業時間はどのくらい働ければよいですか？（勤務条件） n=90



◇ 障がい者の就業時間については、「半日程度の勤務時間でもよい」が、43%で最も多かった。

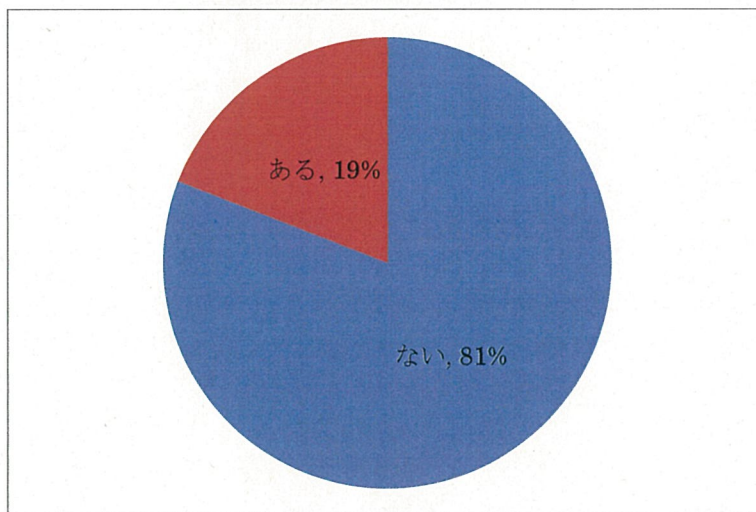
【障害者雇用促進法、相談機関等についてお聞きます】

【Q14】① 障がい者を雇用した場合、障がい者の雇用の促進に関する法律により、国から助成金等が受けられる制度を知っていますか？ n=148



◇ 障がい者の雇用促進に係る国の助成金制度については、「知っている」が76%であった。

※ ② 実際に、助成金等を受けたことはありますか？ n=132

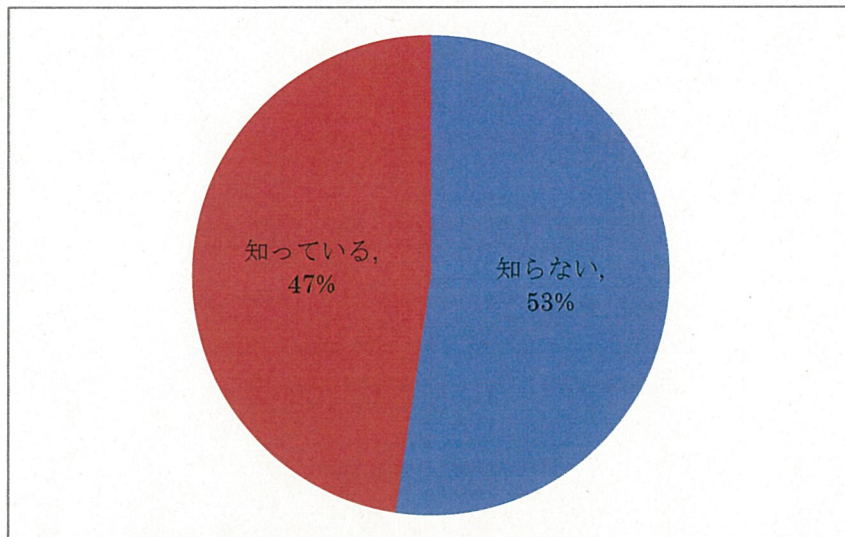


◇ 実際に助成金等を受けた事があるかに対して、「ない」が81%であった。

【Q15】① 障がい者雇用後における問題点やフォローアップ等に関する相談機関があることを知っていますか？

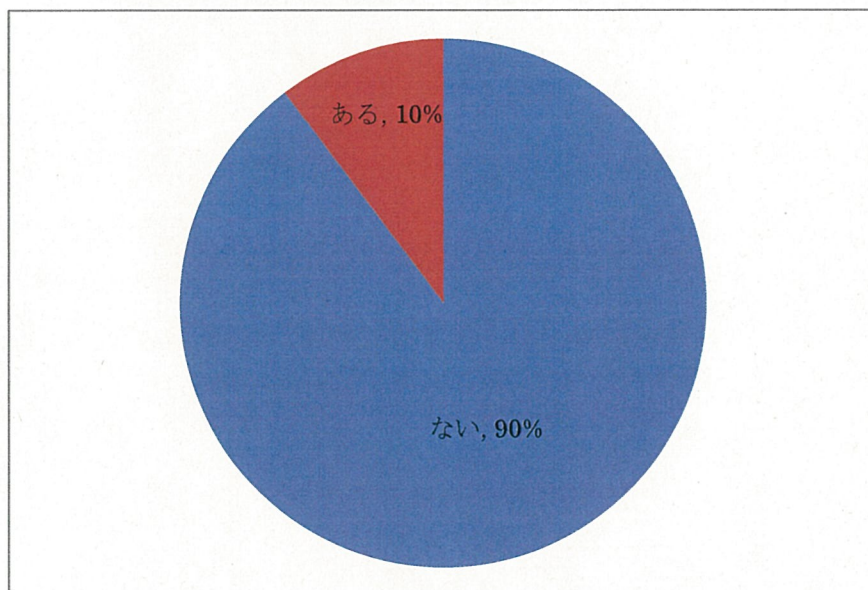
【例】障害者就業・生活支援センター、相談支援事業所、ハローワーク等

n=146



◇ 障がい者の雇用後における相談機関については、「知らない」が52%であった。

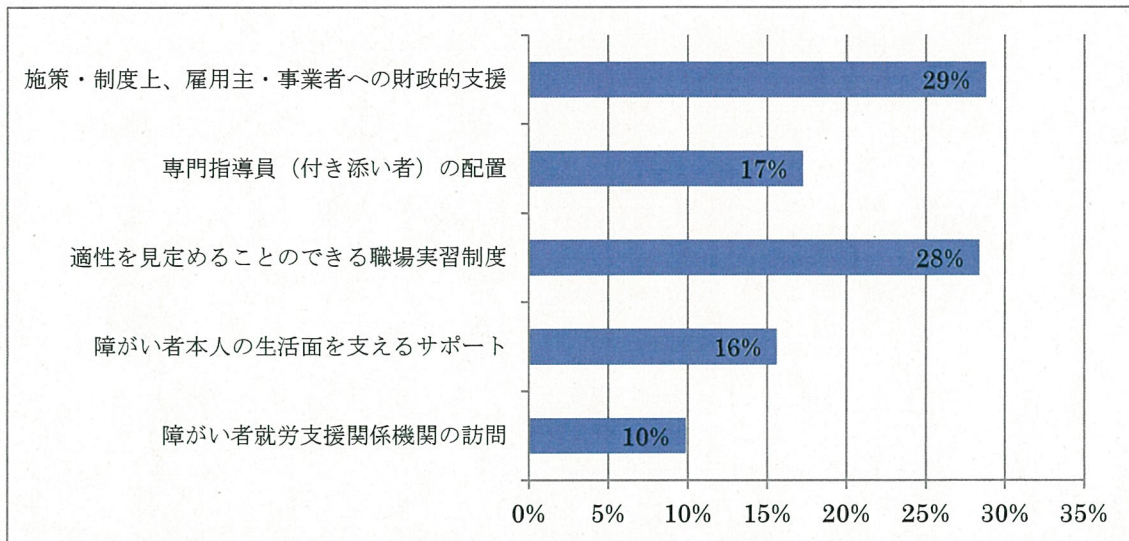
※ ② 実際に、相談機関を利用したことがありますか？ n=117



◇ 実際に相談機関を利用したことがあるかどうかについては、「ない」が90%であった。

【Q 1 6】障がい者を雇用する上で必要な支援は何ですか？ (複数回答可)

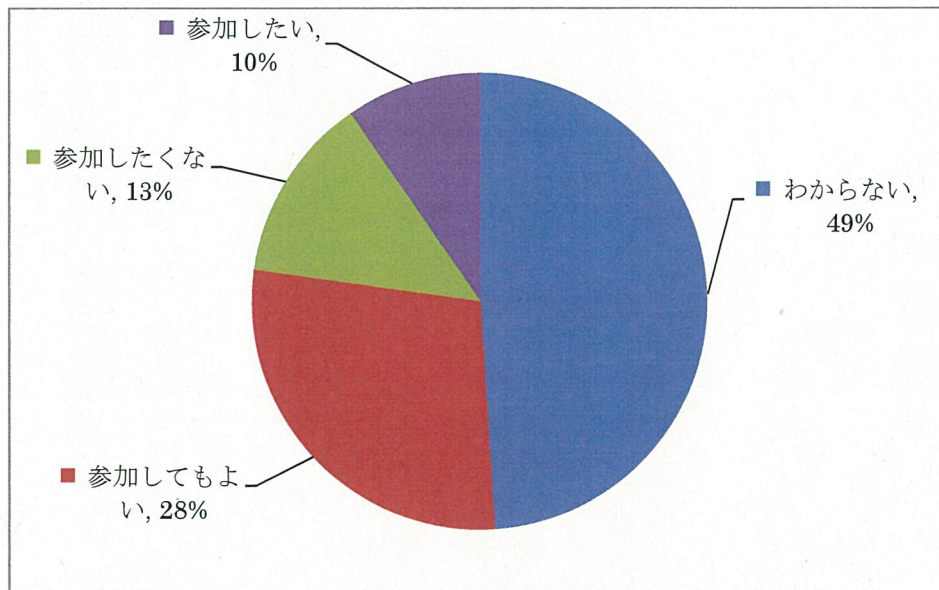
n=243



◇ 障がい者の雇用上で必要な支援について、最も多かったのは「雇用主・事業者への財政的支援」で29%であった。次に多かったのは「適性を見定めることのできる職場実習制度」で28%であった。

【Q 1 7】障がい者雇用に関する研修会、勉強会があったら参加してみたいと思いますか？

n=145



◇ 障がい者雇用に関する研修会等への参加については、「参加したい」は10%、「参加してもよい」が28%、「わからない」が49%であった。

【Q18】その他、障がい者雇用に対するご意見・ご要望がありましたら、今後の参考とさせていただきますので、ご自由にご記入ください。（自由意見）

■その他

- ・ 障がい者を雇用したいが任せられる仕事・業務配置が厳しい現状。
- ・ 技術を必要とする仕事業務なので雇用は厳しい。
- ・ 雇用意欲は有。求人票を出してるが応募がない。
- ・ 身体的、精神的または重度・軽度であるかにより、配属先が限定される。また本人の適正とのマッチングが難しく前進できない。
- ・ 専門的職業の場合は障がい者雇用は難しいと思う。
- ・ 小人数の事業所なので今まで考えたことない
- ・ 当店舗には人事権がなく本社にて障がい者雇用を実施している。
- ・ 当該者退職後、事業所の事業規模縮小により障がい者雇用対象外事業所となった。
- ・ 働きたい人がこない。
- ・ 家族経営できる規模なので他の雇用を考えたことがない。
- ・ 障がい者を雇用している会社ではどのような仕事ができるのか知らない。適性といっても想像つかない。
- ・ 設備の改修等を行わなければ就業できない場合、補助金の交付をもっとスムーズに行ってほしい。設備が整うまでに退職してしまう。
- ・ 障がい者といっても個々に違うのでそれぞれの適性が分かると仕事と結びつきやすいと思う。
- ・ 機械や現場での仕事が多いと心配。
- ・ 何度か雇用した事はあるが、コミュニケーションがとれず長続きしない。専門指導員をつければ本人も安心して働けるのではないかと思う。
- ・ 障がいレベルや部位等で雇用可能となる。処理能力は徐々に上がっていくと思うが能力を上げる為の支援が欲しい。受け入れ側の準備もあり、アドバイスは必要。
- ・ 虐待や差別問題がクローズアップされるが適性運営を心掛けている事業所にとっては有事の際にきちんと責任を感じて対応してくれる行政窓口が欲しい。
- ・ 支援センターを通してしばらく雇用していたがサポートする人がいないと職種、会社規模によっては無理が出てくると思う。
- ・ 会社として特例子会社で対応している。
- ・ 一律に障がい者雇用となっても業種によっては不可能であることを理解してもらわないと困る。
- ・ 障がい者といってもいろんな方がいるので対応や整える環境も違う制度、サポートももう少し細分化されないと分かりづらい。Q11 に関しても身体と精神で回答が異なる。全員に全てが当てはまる訳ではないと思う。
- ・ 障がい者に対しての雇用基準が厳しいと事業主の方も扉が狭くなると思う。できる範囲の雇用しか応じることができない。
- ・ 家族主体で飲食店をやっているが、人間は平等。自分がいつ具合悪くなるか分からないのでどの人にもチャンスはあると思う。そういう場所を作ってほしい。
- ・ 長期雇用する事により慣れることが大事。
- ・ 様々な特性に対しての対応方法を学ぶ機会と一緒に仕事をする人たちに必要だと思う。
- ・ 毎日仕事に携わる人は精神的に苦痛があるよう。雇用したいがその様なことを配慮すると新規雇用を増やしていくのは難しい。

- ・ 現在沼津特別支援学校伊豆市田方分校の生徒のインターンシップを受け入れしてる。今後も継続していく予定。
- ・ 当店では雇用実績なしだが、他店舗では実績あると思う。運動施設なので難しい点もあるが今後は具体的に考えてみたいと思う。
- ・ 製造業という性質上障がいの程度による。耳が不自由でもいいが手先を使うため危険がある。
- ・ 市内の障がい者施設 4 団体に施設外就労としてブドウの収穫をはじめ年間を通し作業をしてもらい、お互いに良い関係を築けてると思う。
- ・ 商品のラベル貼りで限られた日数しかない。梅林の作業にあっても軽作業をしてもらうとなると数日しかない。
- ・ 採用関係は本社が行うため支社では決められない。
- ・ 立地が山奥なので公共交通機関がなく健常者でも通勤が大変。
- ・ 「障がいだから～する」など特別扱いは不要と考える。自己都合で退社したスタッフは理由として障がいをあげていない。雇用をやめた方は無断欠勤（度々）や勤務態度など健常者でもあてはまるもの。精神障害の方については支援がほしい。

《 まとめ 》

今回のアンケートは、一般の企業(事業所)に対する初めての調査であった。アンケートの依頼と回収までの期間が約 2 週間ほどの短期間ではあったが、回収率が 51.0%と半数以上の回答を得ることができた。

今回のアンケートから、障がい者の雇用の機会としてはまだまだ可能性があると思われた。障がい者雇用を推進していく上で、雇用する側が障がい者を理解できるための情報提供や研修の機会の提供、あるいは支援機関等の周知 PR が今後の課題であると思われる。

以上、アンケート調査結果の概要であるが、この結果については、今後の障がい福祉支援策の参考資料としていきたい。