

平成24年度

奈良県 障害者雇用実態・意識調査  
調査結果報告書

奈良県



## <目次>

1. 調査の概要.....	1
(1) 調査の目的・方法.....	1
(2) アンケート調査の回収状況.....	1
(3) ヒアリング調査の対象先.....	2
2. アンケート調査の結果.....	3
(1) 企業の概要.....	3
(2) 障害者雇用の状況等について.....	6
(3) 障害者雇用に関する各種制度、企業への支援等について.....	36
(4) 障害者雇用数の推計.....	39
(5) 自由意見.....	41
3. ヒアリング調査の結果.....	45
(1) 障害者雇用の状況について.....	45
(2) 障害者雇用に関する制度、支援等について.....	47
(3) 障害者が従事している業務について.....	49

注) 報告書中の図表の数値について

報告書に掲載している図表の数値（アンケート集計値、推計値等）は、端数を四捨五入している関係で、合計値が一致しない場合があります。

# 1. 調査の概要

## (1) 調査の目的・方法

本調査は、奈良県における障害者福祉の充実、障害者の就労の促進に向けて、今後の施策検討のための参考資料とするために、企業・事業所における障害者雇用の現状や、課題・ニーズなどを把握することを目的として実施したものです。

本調査は、県内の単独事業所の企業または県内に本所（本社・本店）を有する企業から、従業員規模に応じて無作為抽出を行った 1,000 社を対象として、郵送アンケートによる調査を行いました。（調査期間：平成 24 年 10 月）

また、アンケートに回答いただいた企業から、51 社に対して現地訪問によるヒアリング調査を実施しました。

（調査期間：平成 24 年 12 月～平成 25 年 2 月）

※本調査は雇用における「事業主」を対象としていますので、営利企業以外の組織・団体（医療法人、学校法人、社会福祉法人等）も含まれていますが、便宜上、すべて「企業」と表記します。

## (2) アンケート調査の回収状況

有効回収数は 573 件となっており、回収率は 59.1%です。回収先企業の障害者雇用状況別の内訳を見ると、「現在、障害者を雇用している」という企業が 43.6%、「現在、障害者を雇用していないが、過去に雇用していたことがある」企業が 13.3%、「これまで障害者を雇用したことがない」企業が 43.1%という構成です。

	回収状況	回収先の内訳
発送数	1,000	
未達数	30	
有効回収数	573	
現在、障害者を雇用している	250	43.6%
現在、障害者を雇用していないが、過去に雇用していたことがある	76	13.3%
これまで障害者を雇用したことがない	247	43.1%
回収率	59.1%	

### (3) ヒアリング調査の対象先

ヒアリング調査は、アンケートに回答いただいた企業から、障害者雇用への取り組み状況等を参考に候補を抽出し、個別に依頼を行って調査を承諾いただいた先を対象としました。事業所を訪問させていただき、障害者雇用の状況や、障害者雇用に関する制度・支援等で利用しているもの、活用方法、行政において充実してほしい支援、制度に望むことなどについて意見等をお聞きしました。なお、調査対象の業種、従業者規模は以下のようになっています。

	49人以下	50-299人	300人以上	合計
農林水産業		1		1
製造業	3	13	2	18
電気・ガス・熱供給・水道業		1		1
情報通信業		1		1
運輸業・郵便業			1	1
卸売業・小売業	1	2	1	4
金融業・保険業		2	2	4
宿泊業・飲食業	1	1	1	3
教育・学習支援業		1	1	2
医療・福祉業	2	5	4	11
他に分類されないサービス業	1	3	1	5
合計	8	30	13	51

## 2. アンケート調査の結果

### (1) 企業の概要

#### ①主たる業種

回答企業の主たる業種は、全体では「製造業」の割合が26.5%と最も高く、次いで、「医療・福祉業」が20.8%、「卸売業・小売業」が15.9%と続いています。

障害者雇用状況別では、障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある企業で、「製造業」の割合が高くなっています。

	現在雇用	過去に雇用	未雇用	全体
N=	250	76	247	573
農林水産業	0.4%	1.3%	0.4%	0.5%
鉱業・採石業	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
建設業	0.8%	6.6%	7.3%	4.4%
製造業	32.4%	43.4%	15.4%	26.5%
電気・ガス・熱供給・水道業	0.0%	1.3%	0.8%	0.5%
情報通信業	0.4%	1.3%	0.4%	0.5%
運輸業・郵便業	4.4%	2.6%	6.5%	5.1%
卸売業・小売業	16.0%	9.2%	17.8%	15.9%
金融業・保険業	1.6%	0.0%	0.0%	0.7%
不動産業・物品賃貸業	0.4%	0.0%	1.6%	0.9%
学術研究・専門技術サービス業	0.0%	0.0%	0.8%	0.3%
宿泊業・飲食業	3.6%	1.3%	5.7%	4.2%
生活関連サービス業・娯楽業	2.4%	5.3%	3.2%	3.1%
教育・学習支援業	4.0%	1.3%	4.9%	4.0%
医療・福祉業	23.2%	15.8%	19.8%	20.8%
複合サービス事業	0.0%	0.0%	1.2%	0.5%
他に分類されないサービス業	8.4%	9.2%	10.5%	9.4%
無回答	2.0%	1.3%	3.6%	2.6%

#### ②事業所数

企業の事業所数は、全体では県内単独事業所が59.9%、複数事業所が38.2%となっており、ほぼ6：4の比率です。また、県外に事業所のある企業は27.9%と約3割です。

障害者雇用状況別では、複数事業所の割合は障害者を現在雇用している企業で高く、また、県外に事業所のある割合も高くなっています。

	現在雇用	過去に雇用	未雇用	全体	
N=	250	76	247	573	
県内	単独事業所	52.0%	75.0%	63.2%	59.9%
	複数事業所	46.4%	23.7%	34.4%	38.2%
	無回答	1.6%	1.3%	2.8%	2.1%
県外	事業所有	37.6%	32.9%	16.6%	27.9%

### ③従業者数

企業の従業者規模は、全体では「20-49人」が27.2%、「19人以下」が18.2%等となっています。

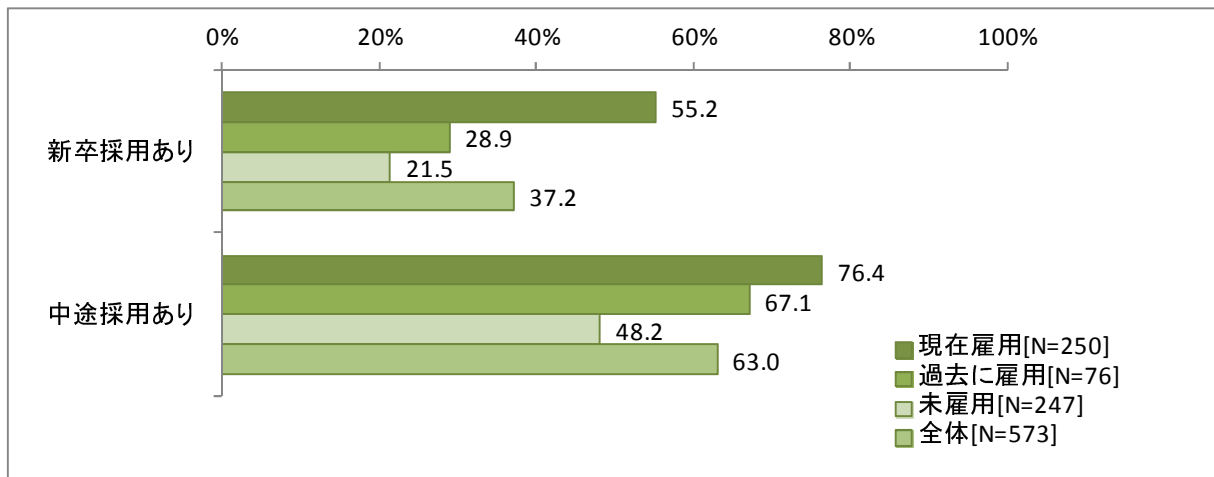
障害者雇用状況別では、障害者を現在雇用している企業で従業者規模の大きな企業が多く、「100-199人」が28.8%等となっています。一方、障害者を過去に雇用したことのある企業、これまで障害者を雇用したことのない企業で、従業者300人以上の企業は0でした。

	現在雇用	過去に雇用	未雇用	全体
N=	250	76	247	573
19人以下	6.8%	19.7%	29.1%	18.2%
20-49人	11.2%	31.6%	42.1%	27.2%
50-99人	14.4%	23.7%	18.6%	17.5%
100-199人	28.8%	18.4%	6.1%	17.6%
200-299人	14.4%	5.3%	0.8%	7.3%
300-999人	18.8%	0.0%	0.0%	8.2%
1000人以上	3.2%	0.0%	0.0%	1.4%
無回答	2.4%	1.3%	3.2%	2.6%

### ④昨年度の従業者採用状況

昨年度に、常用雇用の採用を行った企業は、全体で新卒採用37.2%、中途採用63.0%となっています。

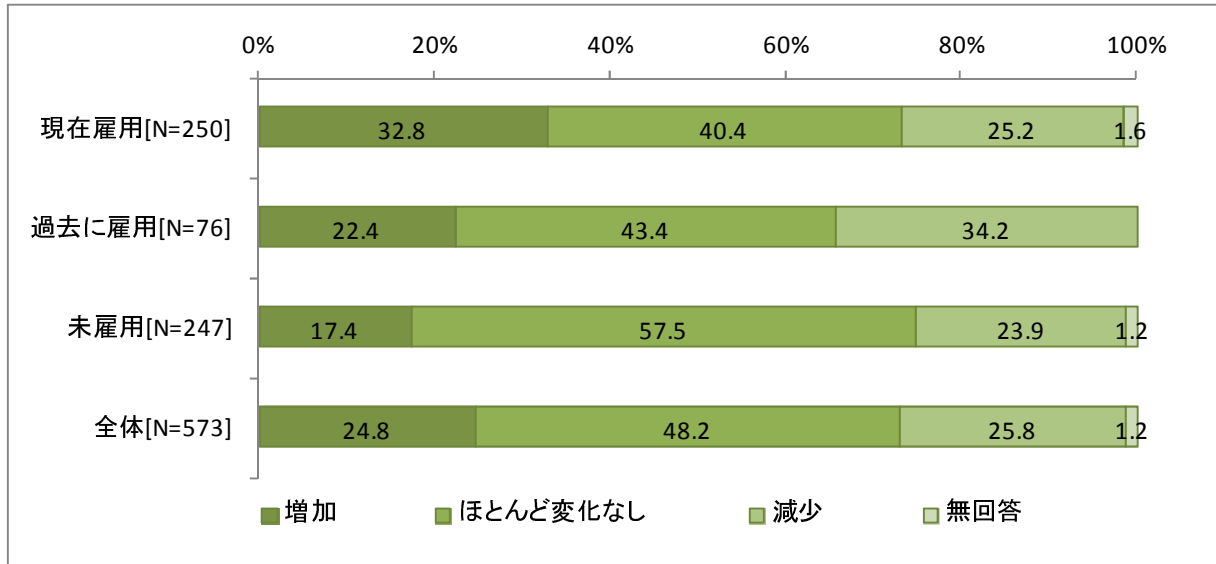
障害者雇用状況別では、障害者を現在雇用している企業で従業者を採用しているところが多くなっており、新卒は55.2%、中途は76.4%の企業が採用を行っています。障害者を現在雇用している企業では、従業者全体の採用活動についても活発である傾向がうかがえます。



### ⑤直近5年間の従業者数の増減

直近5年間の従業者数の増減を聞いたところ、全体では「ほとんど変化なし」が48.2%とほぼ半数を占めます。一方、「増加」は24.8%、「減少」は25.8%となっています。

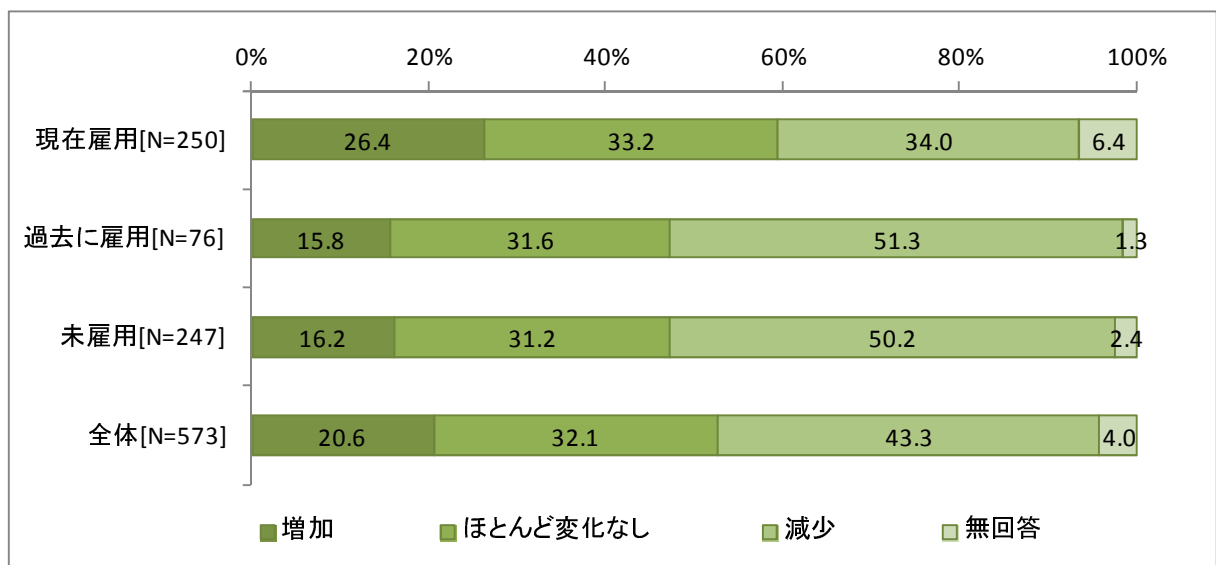
障害者雇用状況別では、現在雇用している企業では「増加」の割合が高くなっており、過去に雇用していた企業では逆に「減少」の割合が高くなっていきます。



### ⑥直近5年間の売上高の増減

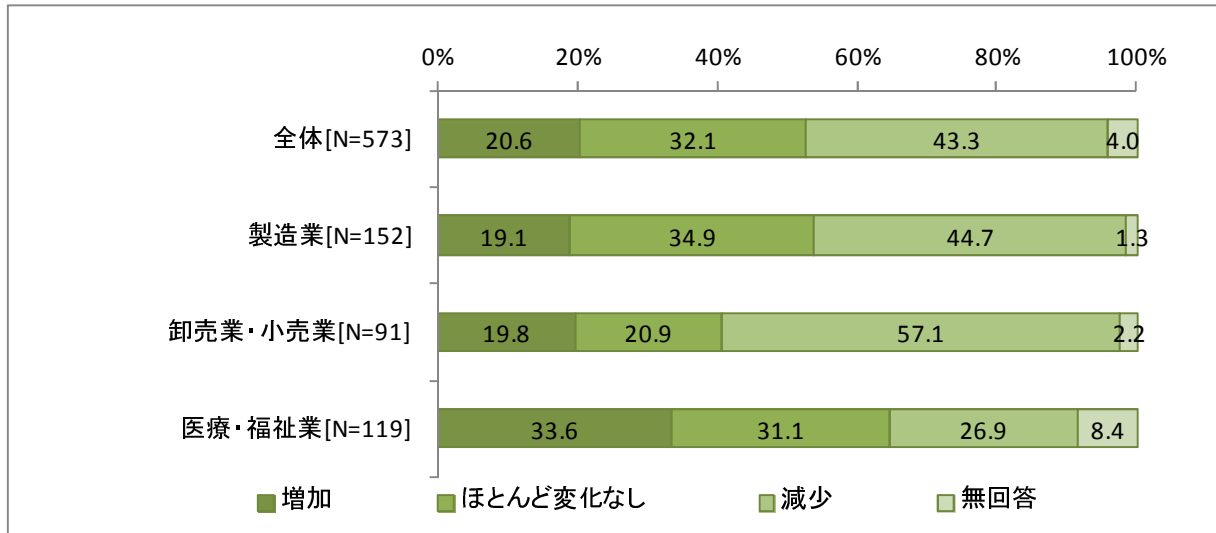
直近5年間の売上高の増減を聞いたところ、全体では「減少」が43.3%と4割以上を占めます。「ほとんど変化なし」が32.1%、「増加」は20.6%となっています。

障害者雇用状況別では、現在雇用している企業で「増加」の割合が比較的高くなっています。上記の従業者数の増減も含め、障害者雇用を行っている企業で、企業活動の比較的活発なところが多い傾向がうかがえます。





業種別では、回答数の比較的多かった「製造業」「卸売業・小売業」「医療・福祉業」について見ると、「医療・福祉業」で「増加」の割合が比較的高くなっています。一方、「卸売業・小売業」では「減少」が多くなっており、経営状況の厳しいところも少なくないものと思われます。



※サンプル数の少ない業種は集計上の誤差が大きくなるため、業種別は上記3業種のみを集計とします。

## (2) 障害者雇用の状況等について

※以下の項目では、障害者を現在雇用している企業に対する設問には「現」、過去に障害者を雇用したことのある企業に対する設問には「過」、これまで障害者を雇用したことのない企業に対する設問には「未」を表記しています。

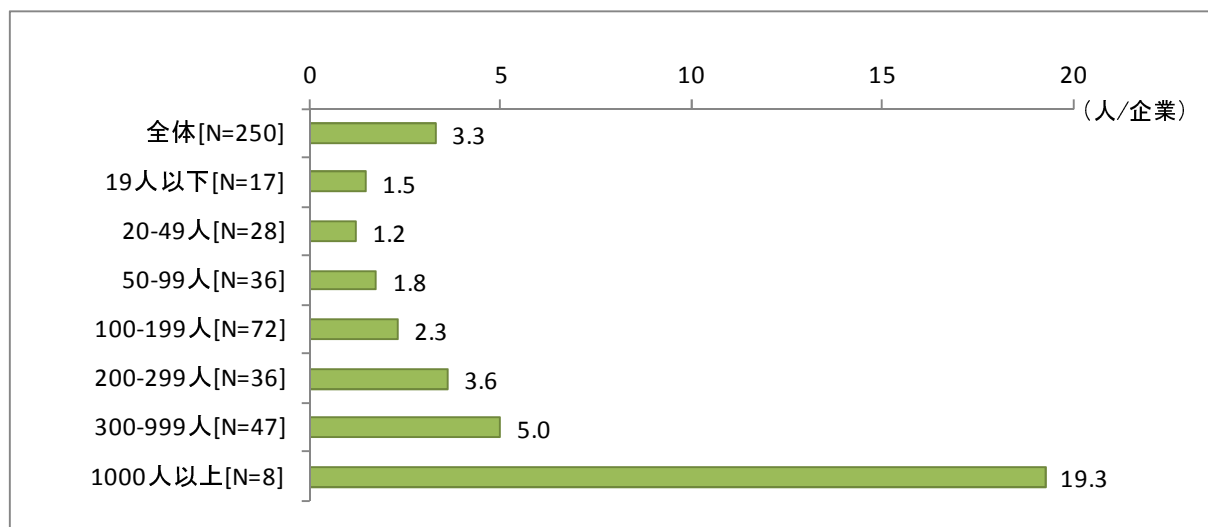
### ①障害者の雇用者数【現】

障害者を現在雇用している企業における、障害者の雇用者数合計は以下の通りです。1企業あたり平均雇用人数は3.3人となっています。

障害種別の構成比では、身体障害者が67.0%、知的障害者が25.8%となっています。一方、精神障害者、発達障害者の割合はわずかです。

	常用雇用	短時間雇用	その他	合計	構成比
身体障害者	477	72	3	552	67.0%
うち重度	168	23	2	193	23.4%
知的障害者	163	45	5	213	25.8%
うち重度	31	10	0	41	5.0%
精神障害者	24	15	1	40	4.9%
発達障害者	4	1	0	5	0.6%
その他の障害者	10	2	2	14	1.7%
合計	678	135	11	824	100.0%

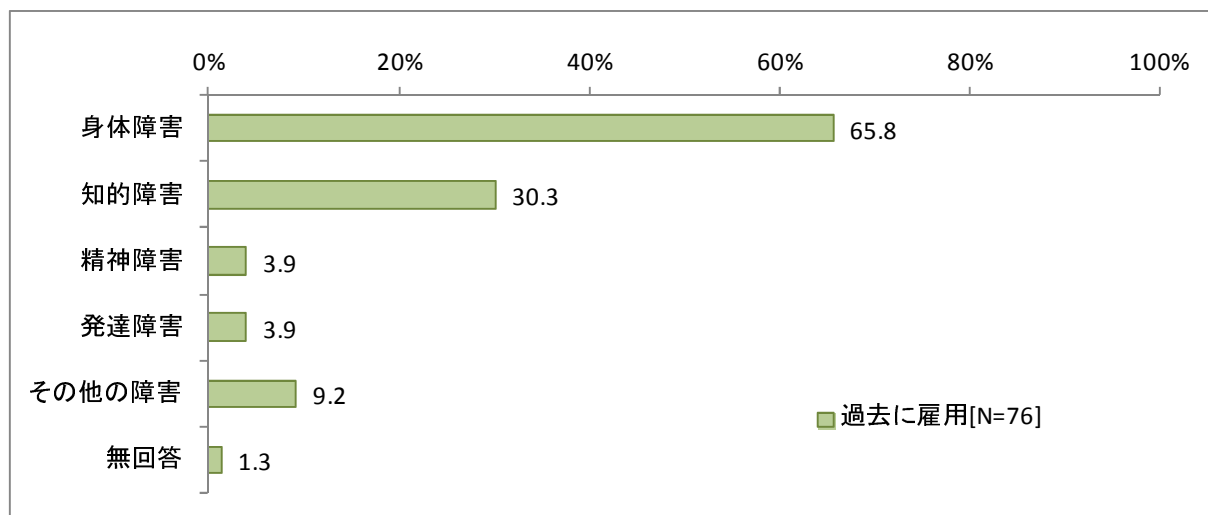
企業の従業員規模別で障害者の平均雇用人数を見ると、従業員数 20-49 人の層で平均人数が最も少なくなっており、以降は企業規模が大きくなるにつれて平均雇用人数も多くなっています。



※従業員数無回答 (N=6) を除く

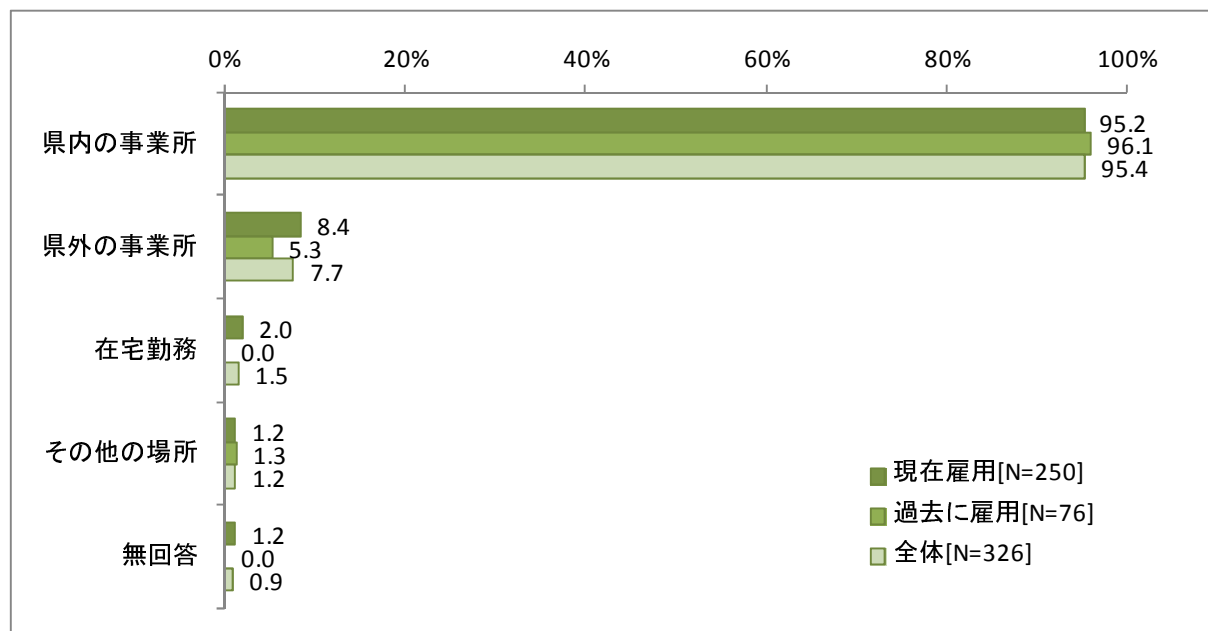
## ②雇用したことのある障害者の種別 [過]

過去に障害者を雇用したことのある企業に、雇用したことのある障害者の種別を聞いたところ、「身体障害」が65.8%、「知的障害」が30.3%等となっています。「精神障害」や「発達障害」を雇用したことのある企業はわずかです。



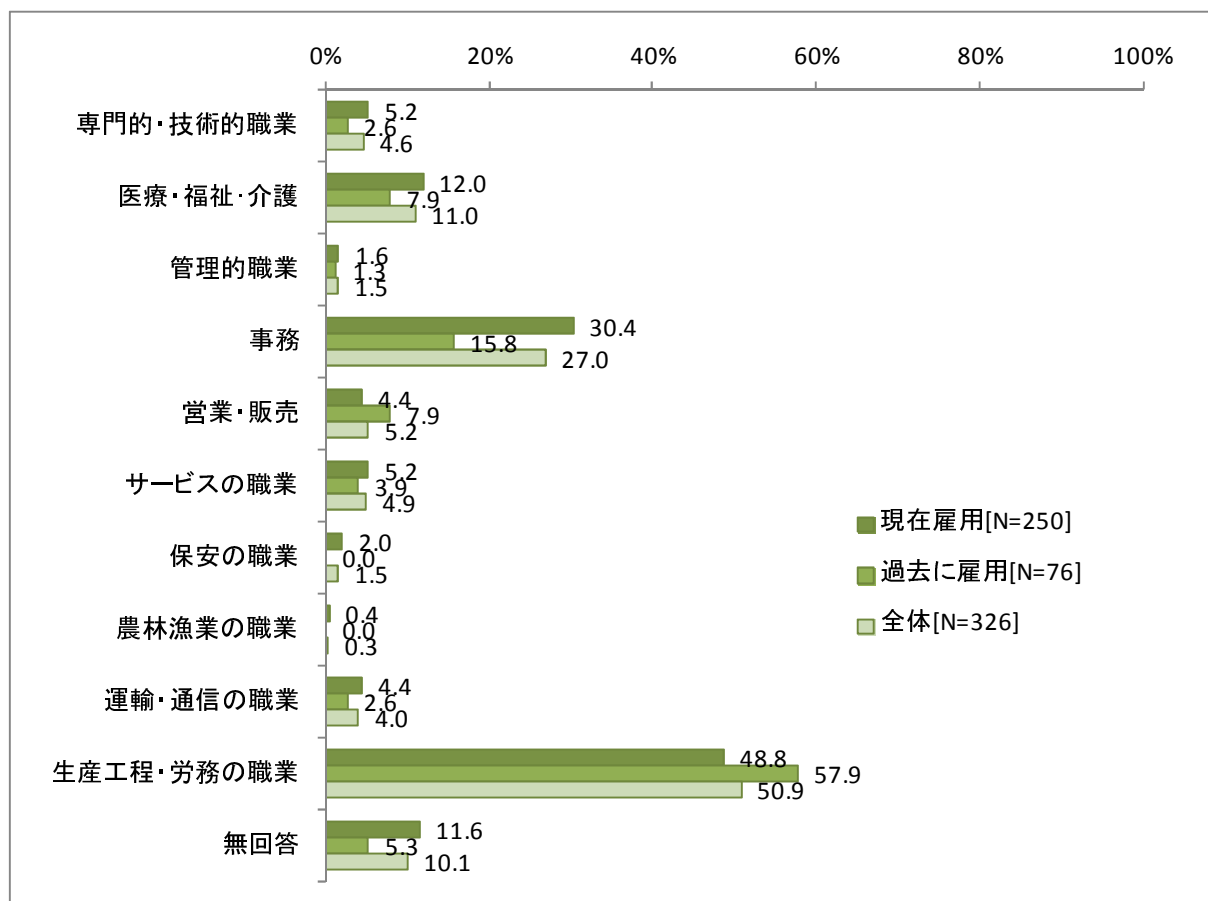
### ③障害者の就業場所 [現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある企業に、障害者の就業場所を聞いたところ、「県内の事業所」が9割以上とほとんどを占めています。「在宅勤務」はごくわずかで、事業所に通勤している障害者が大部分となっています。



#### ④障害者の従事業務 [現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある企業に、障害者が従事している(していた)業務について聞いたところ、全体で「生産工程・労務の職業」がほぼ半数となっています。次いで、「事務」が多くなっています。特に、障害者を現在雇用している企業では、過去に雇用したことのある企業に比べて、「事務」の割合が高くなっています。



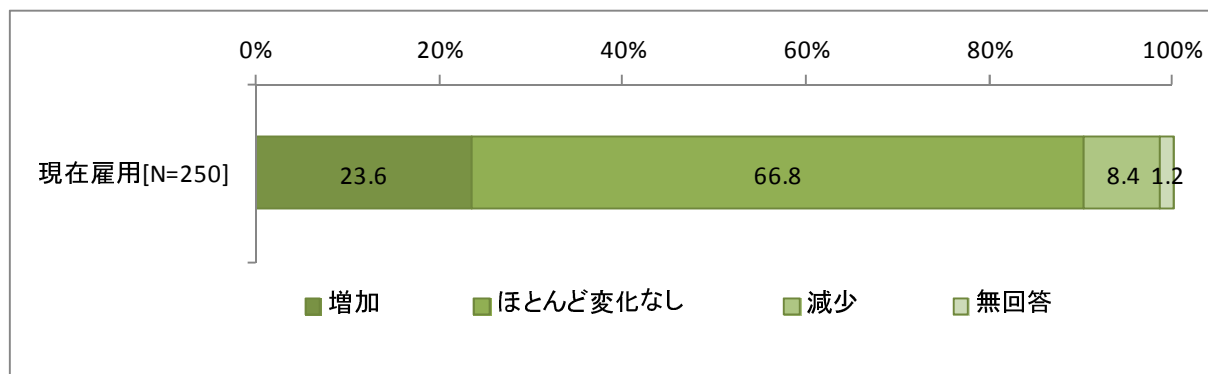
なお、障害者が従事する具体的な業務の内容については、以下のようなさまざまな回答が得られています。

■ 障害者が従事する業務内容（主な回答）

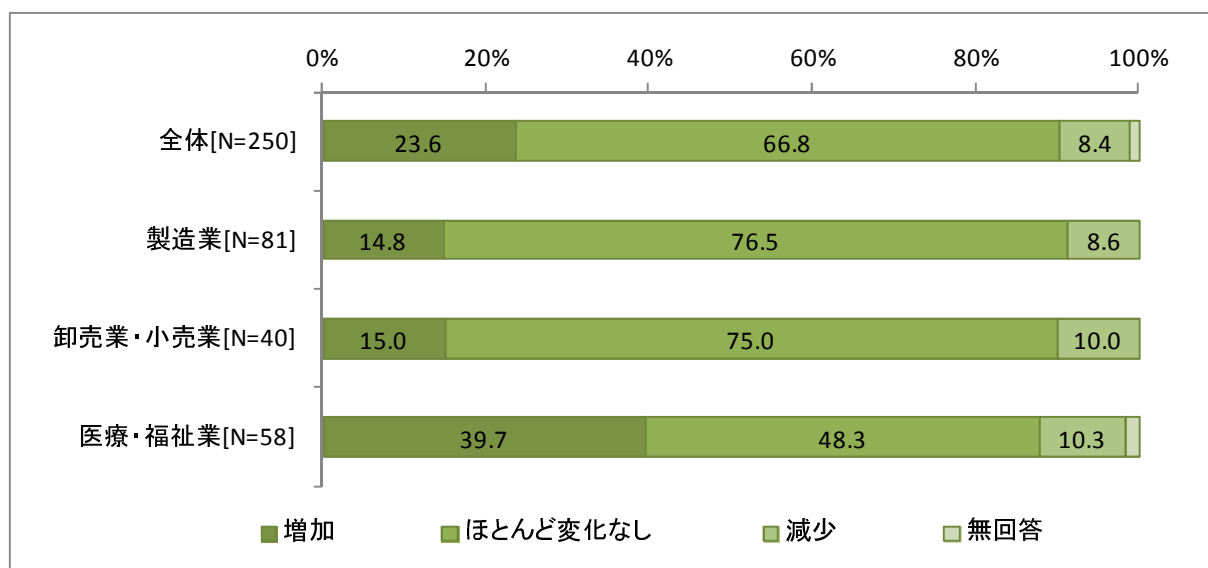
職種	業務内容
専門的・技術的職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設計</li> <li>・DTPデザイナー</li> <li>・高等学校教諭</li> <li>・図書館司書</li> <li>・教育研究</li> <li>・大学の准教授</li> <li>・薬剤師（調剤、服薬指導、在庫管理等）</li> <li>・システム開発 など</li> </ul>
医療・福祉・介護	<ul style="list-style-type: none"> <li>・デイサービス等での介護</li> <li>・社会福祉士（相談業務等）</li> <li>・生活支援員</li> <li>・臨床検査技師</li> <li>・介護福祉士</li> <li>・歯科助手</li> <li>・看護師</li> <li>・看護助手</li> <li>・理学療法士</li> <li>・訪問リハビリ など</li> </ul>
管理的職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会社役員</li> <li>・団体の常務理事 など</li> <li>・会社社長</li> </ul>
事務	<ul style="list-style-type: none"> <li>・パソコン入力</li> <li>・一般事務</li> <li>・資料整理</li> <li>・資材管理 など</li> <li>・経理業務</li> <li>・タクシー配車のオペレーター</li> <li>・輸出入事務</li> </ul>
営業・販売	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一般営業</li> <li>・海外営業</li> <li>・販売営業</li> <li>・店舗販売 など</li> </ul>
サービスの職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・調理師</li> <li>・福祉施設の厨房担当 など</li> <li>・駐輪駐車場の管理</li> </ul>
保安の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・警備</li> <li>・守衛 など</li> </ul>
農林漁業の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・農産物の仕分け作業</li> <li>・農産物二次加工 など</li> </ul>
運輸・通信の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・タクシー乗務員</li> <li>・トラック配達の横乗り</li> <li>・トラック運転手</li> <li>・車両及び建設機械等の運転 など</li> </ul>
生産工程・労務の職業	<ul style="list-style-type: none"> <li>・館内清掃</li> <li>・印刷物の加工</li> <li>・配膳</li> <li>・射出成型作業</li> <li>・倉庫検品</li> <li>・検品、結束、箱詰め</li> <li>・食品製造</li> <li>・タンク洗浄</li> <li>・商品組立作業</li> <li>・自動車整備</li> <li>・洗車</li> <li>・惣菜加工</li> <li>・生産現場作業</li> <li>・フライス加工</li> <li>・製品検査・包装</li> <li>・クリーニング作業</li> <li>・車両清掃</li> <li>・粉体塗装</li> <li>・施設での雑務</li> <li>・外壁パネル組立 など</li> </ul>

### ⑤直近5年間の障害者雇用者数の増減 [現]

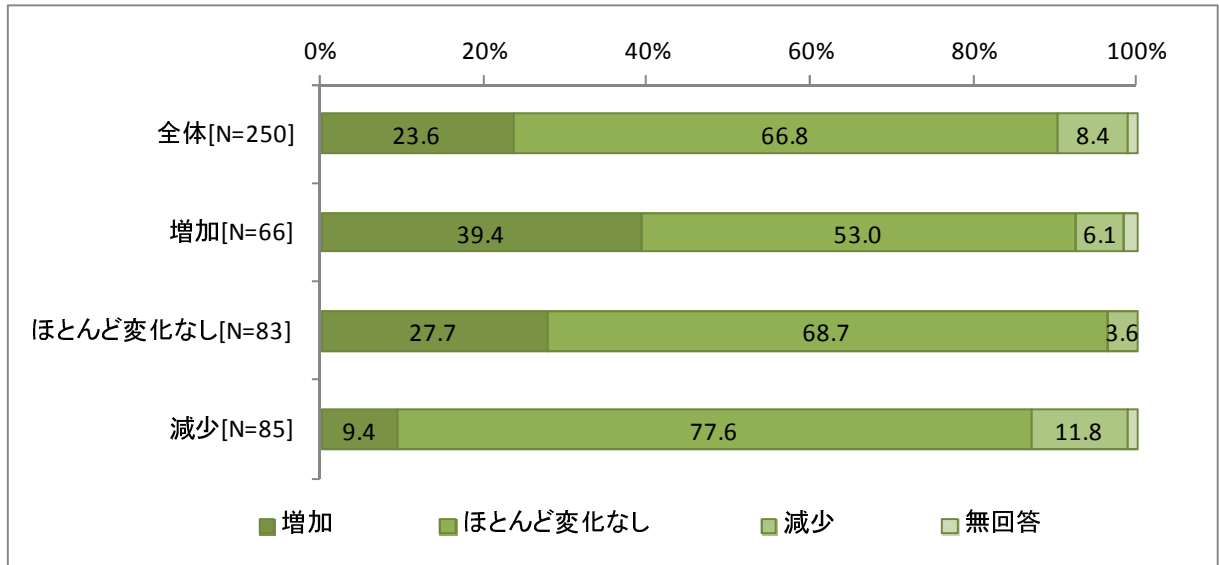
障害者を現在雇用している企業に、直近5年間の障害者雇用数の増減について聞いたところ、「ほとんど変化なし」が66.8%と7割近くを占めます。一方、「増加」は23.6%で、「減少」は8.4%となっています。



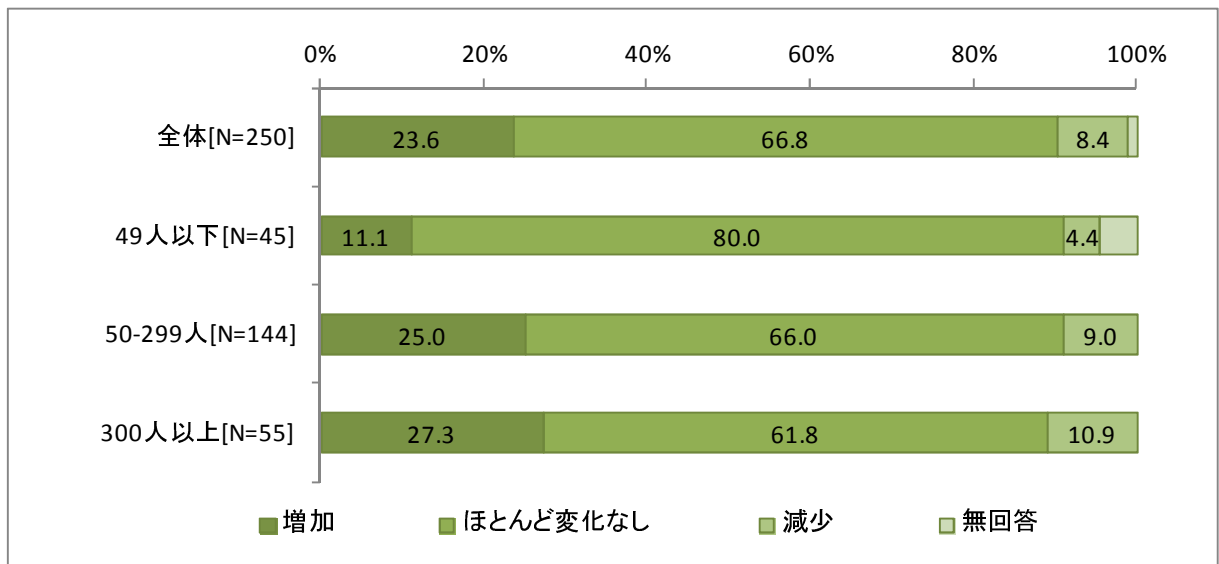
業種別では、「医療・福祉業」で「増加」というところが多くなっています。



売上の増減別で見ると、売上が増加している企業では障害者雇用も増加しており、また、売上が減少している企業では障害者雇用も減少している傾向が見られ、企業活動の活発さと障害者雇用に相関のある傾向がうかがえます。

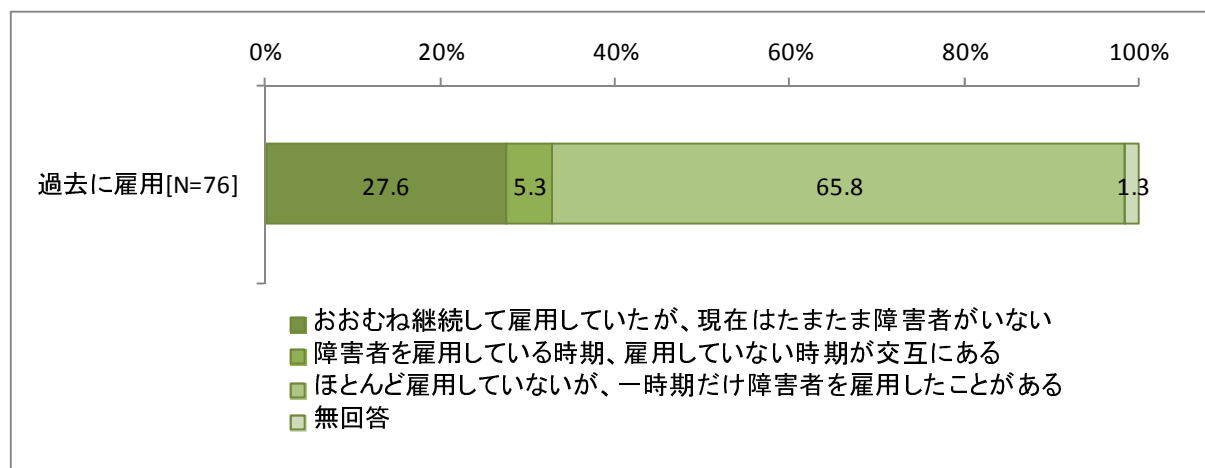


企業の従業者規模別で見ると、従業者数が 50 人以上の企業では、障害者雇用が増加しているところが全体の 1/4 となっています。



## ⑥直近5年間の障害者雇用の状況 [過]

障害者を過去に雇用したことのある企業に、直近5年間の障害者雇用の状況を聞いたところ、「ほとんど雇用していないが、一時期だけ障害者を雇用したことがある」という企業が約7割を占めており、「おおむね継続して雇用していたが、現在はたまたま障害者がいない」という企業は約3割となっています。

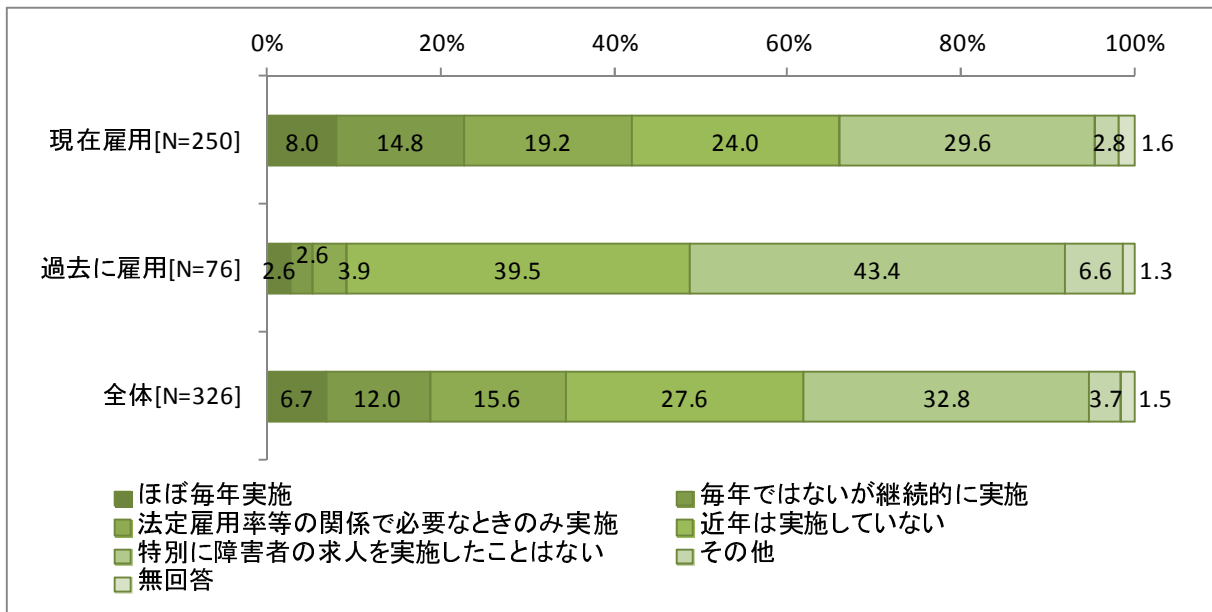




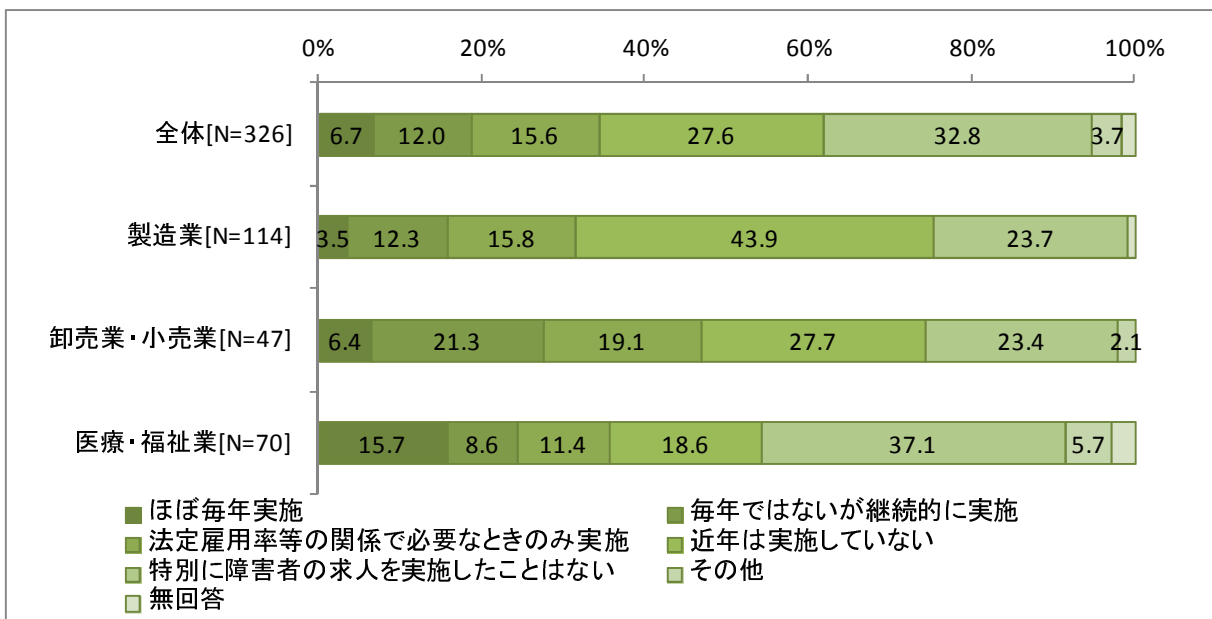
### ⑦障害者雇用における求人活動等の頻度 [現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある企業に、障害者雇用における求人活動等の頻度を聞いたところ、全体では「特別に障害者の求人を実施したことはない」が32.8%と最も高く、次いで「近年は実施していない」が27.6%となっています。

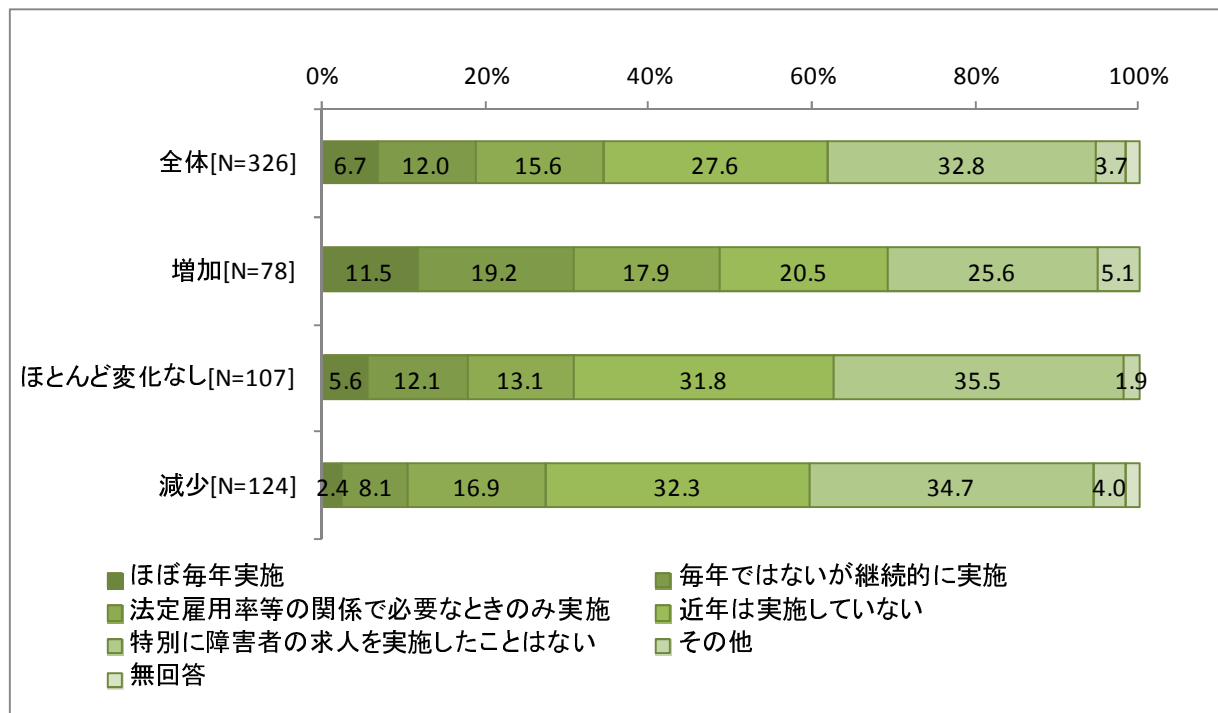
障害者雇用状況別では差が見られ、過去に障害者を雇用したことのある企業では、「特別に障害者の求人を実施したことはない」「近年は実施していない」が大半を占めている一方、障害者を現在雇用している企業では、「法定雇用率等の関係で必要なときのみ実施」「毎年ではないが継続的に実施」などの割合も比較的高くなっています。



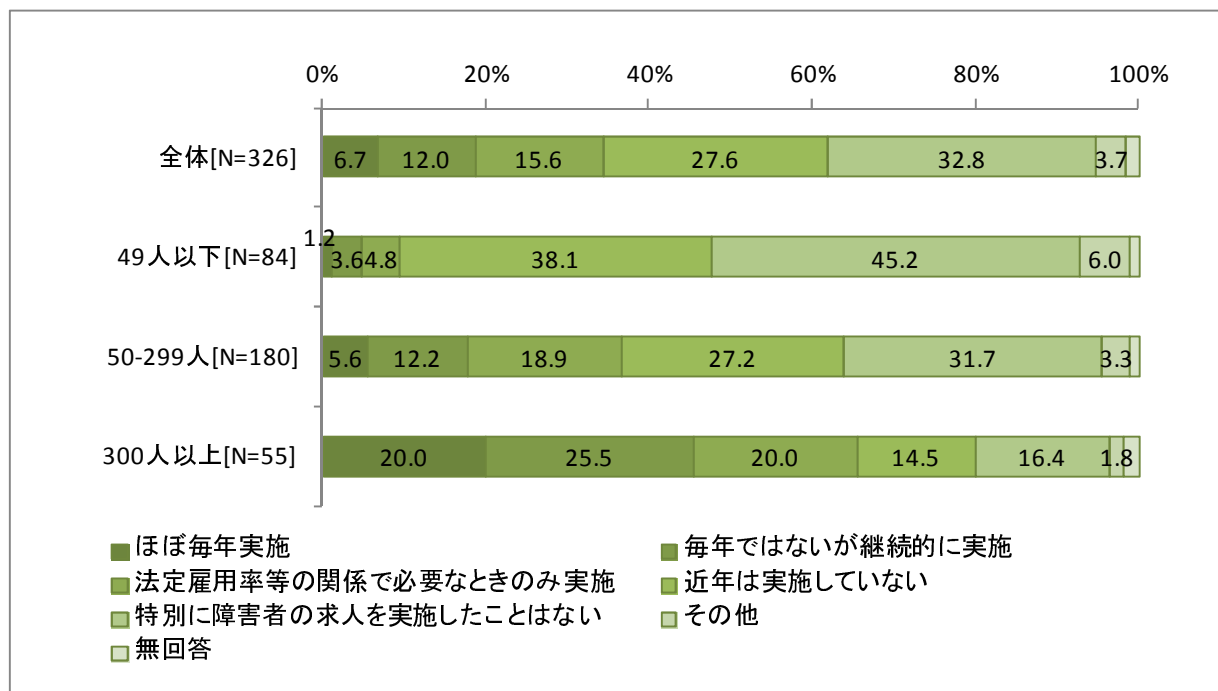
障害者を現在雇用している企業について、業種別で見ると、「医療・福祉業」で「ほぼ毎年実施」が多くなっていますが、一方で「特別に障害者の求人を実施したことはない」というところも多くなっています。



売上の増減別で見ると、売上が増加している企業で「ほぼ毎年実施」「毎年ではないが継続的に実施」というところが比較的多くなっています。

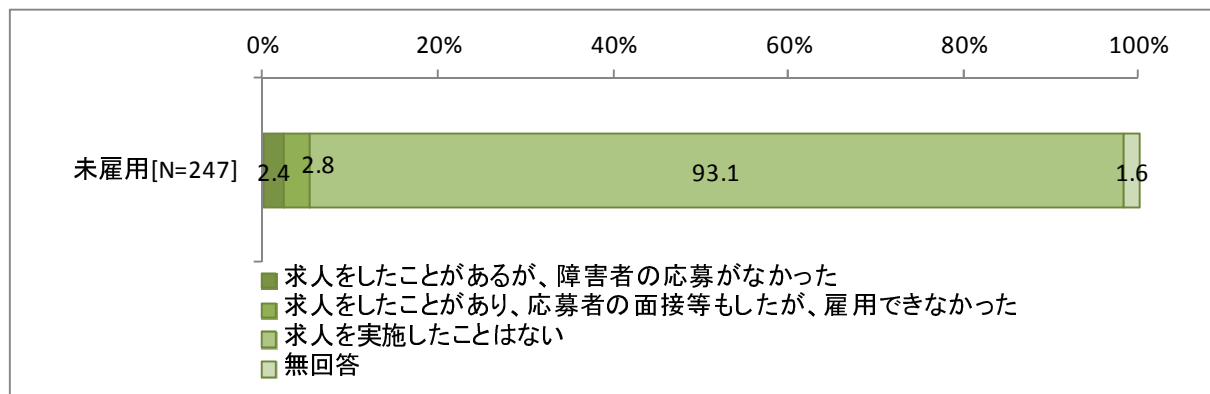


企業の従業員規模別では、従業員 300 人以上の規模の大きな企業では、「ほぼ毎年実施」「毎年ではないが継続的に実施」というところがほぼ半数となっています。



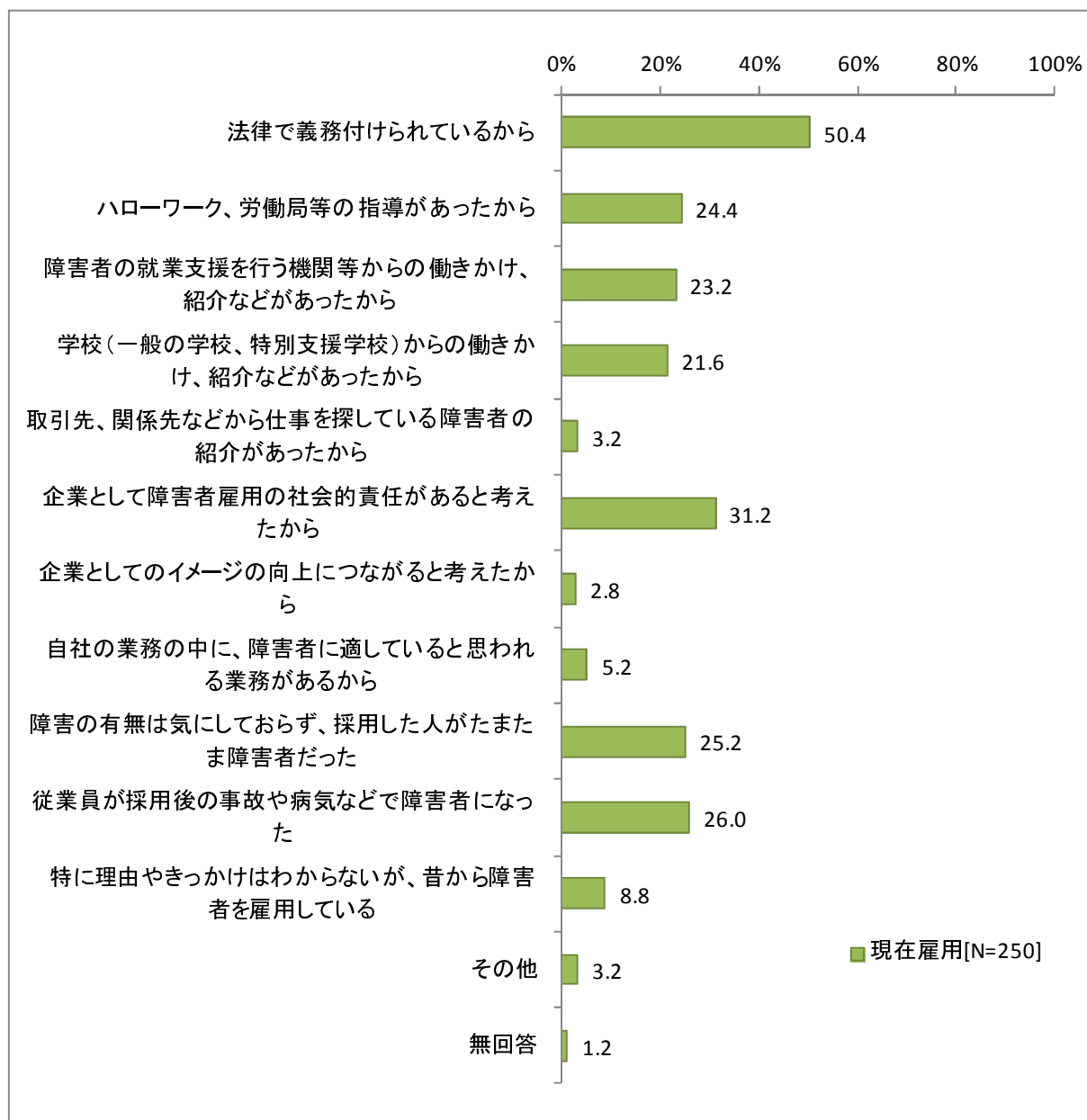
### ⑧障害者雇用の求人活動等の経験 [未]

障害者を雇用したことがない企業では、障害者雇用の求人について「求人を実施したことはない」という企業が9割以上を占めます。求人活動等を行ったことがない企業がほとんどとなっています。

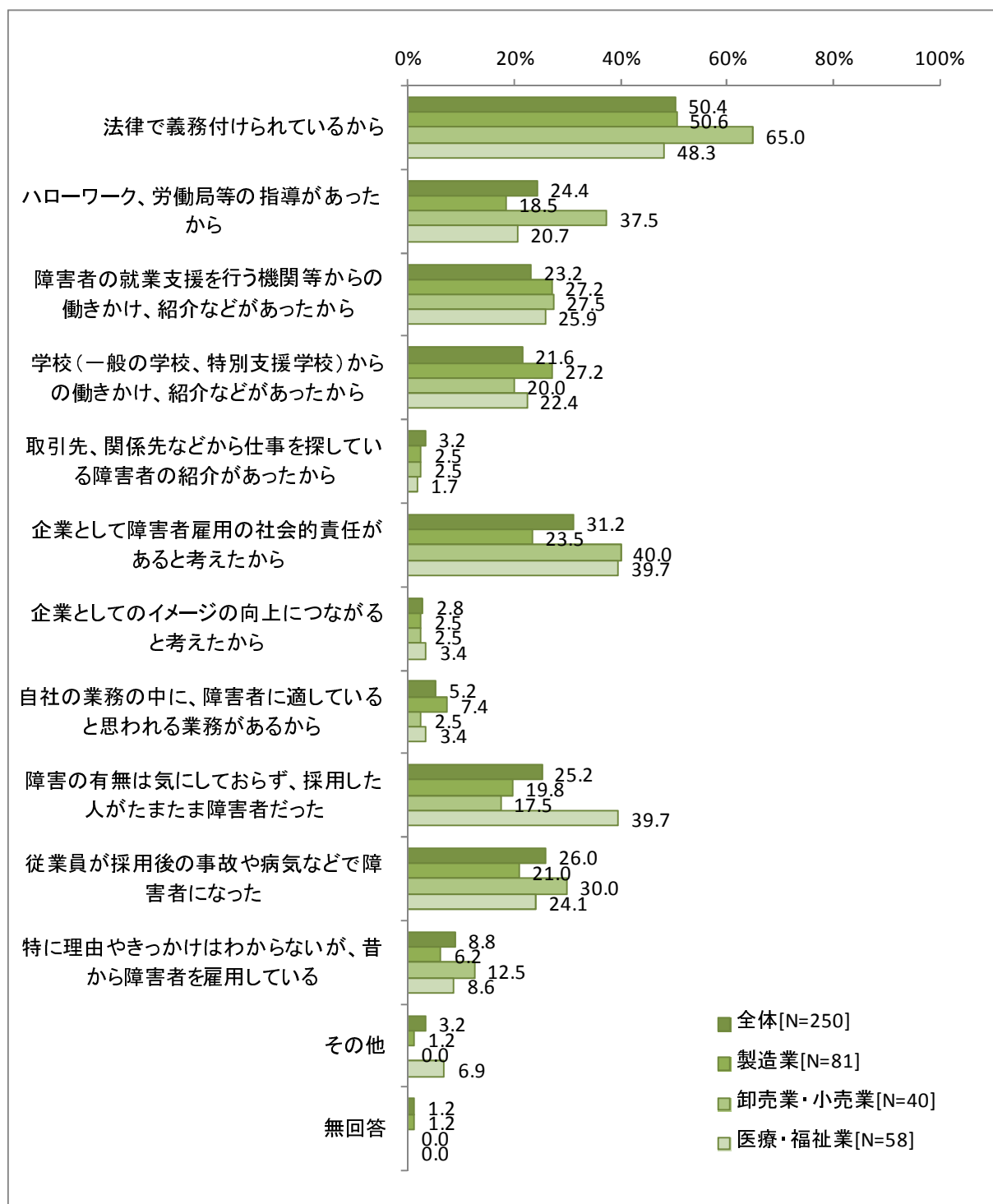


### ⑨障害者雇用を行っている理由・きっかけ [現]

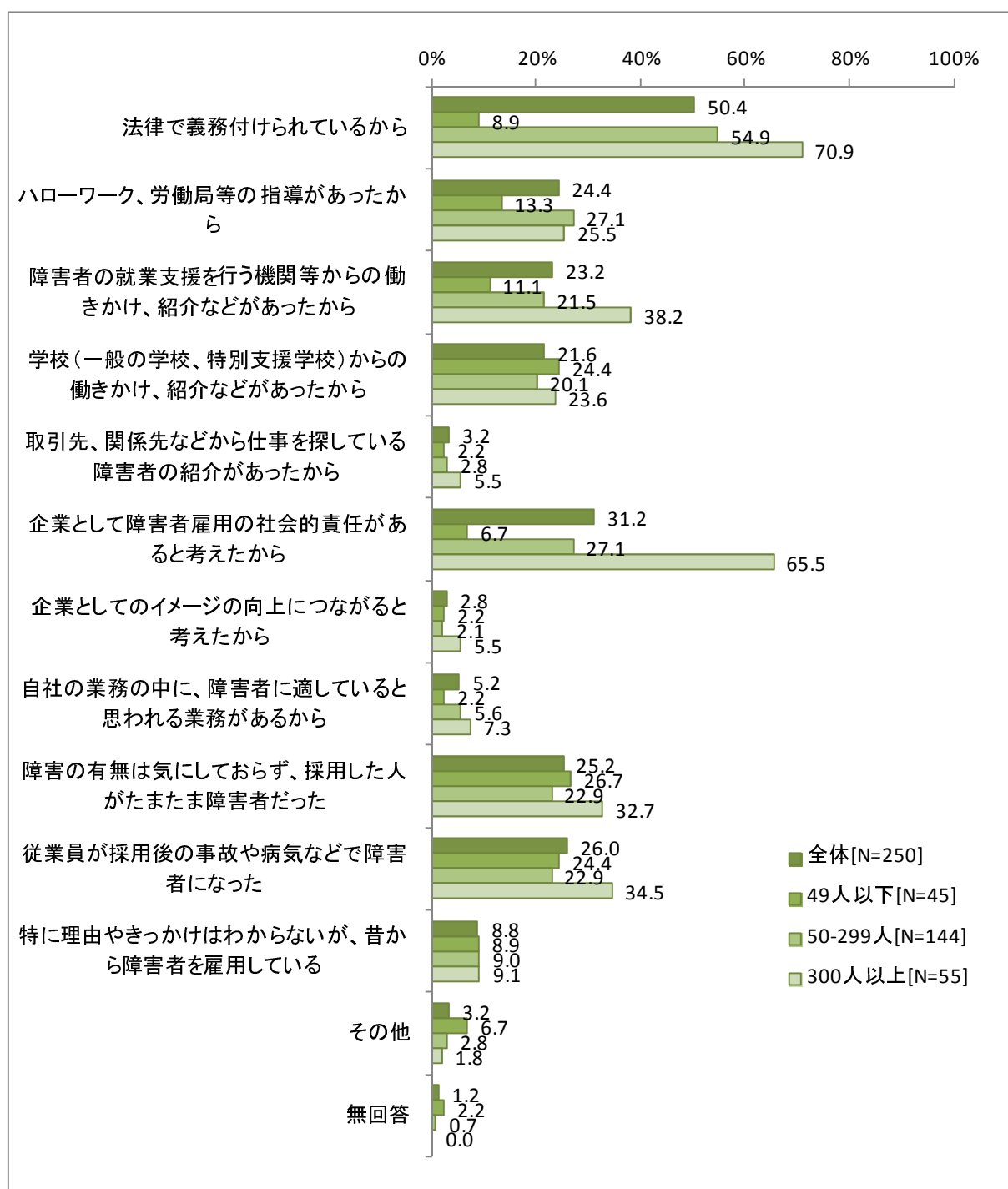
障害者を現在雇用している企業に、その理由・きっかけを聞いたところ、「法律で義務付けられているから」という理由が50.4%と半数を占めています。次いで、「企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから」が31.2%となっています。また、「従業員が採用後の事故や病気などで障害者になった」という企業も26.0%見られます。



業種別で見ると、「卸売業・小売業」では、「法律で義務付けられているから」「ハローワーク、労働局等の指導があったから」などが他と比べて多くなっている一方、「企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから」も比較的高い割合です。また、「医療・福祉業」では、「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だった」も多くなっています。

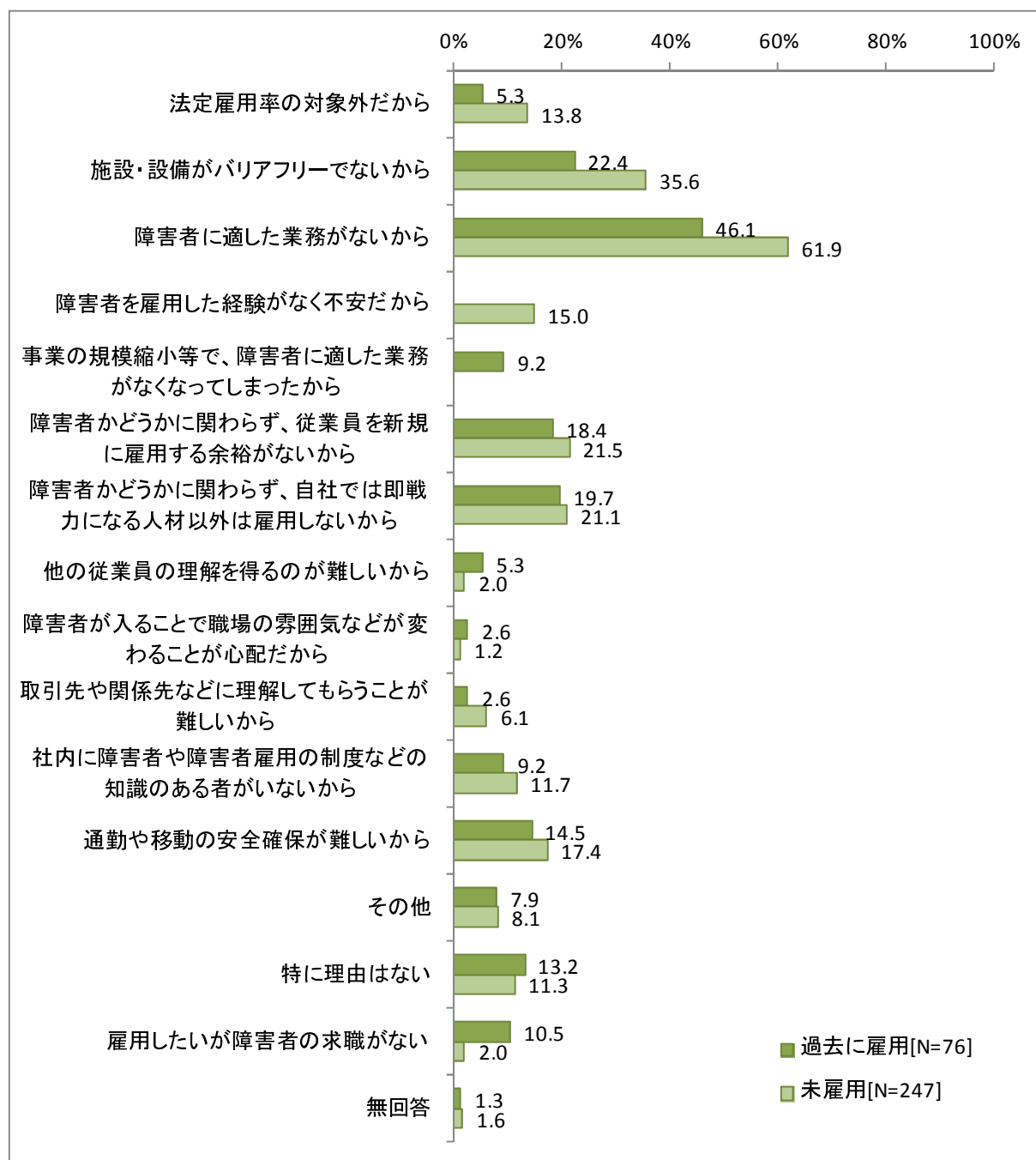


企業の従業員規模別では、規模の大きな企業で、「法律で義務付けられているから」「企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから」の割合が高くなっています。一方、規模の小さな企業では、「学校（一般の学校、特別支援学校）からの働きかけ、紹介などがあったから」「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だった」「従業員が採用後の事故や病気などで障害者になった」等の回答が多くなっており、意図せずに結果的に障害者雇用を行うことになった企業の多い様子がうかがえます。



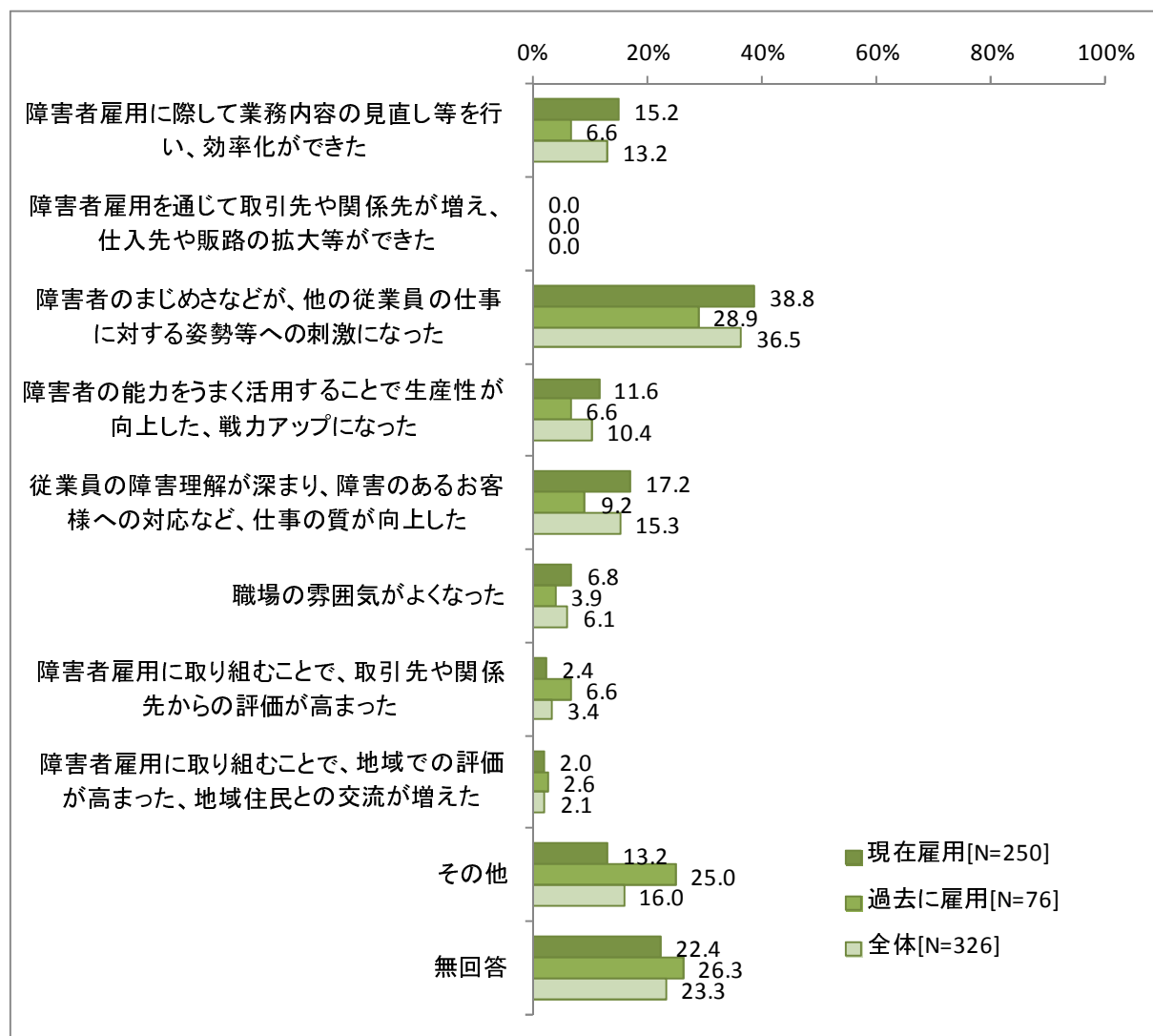
## ⑩障害者の雇用をしない・できない理由 [過・未]

障害者を過去に雇用したことがある企業・これまで雇用したことがない企業に、現在、障害者の雇用をしない・できない理由を聞いたところ、いずれも、「障害者に適した業務がないから」が最も高い割合となっています。次いで、「施設・設備がバリアフリーでないから」が高くなっています。特に、障害者を雇用したことがない企業では、「障害者に適した業務がないから」を6割以上があげています。



## ⑪障害者雇用を行ってよかったこと [現・過]

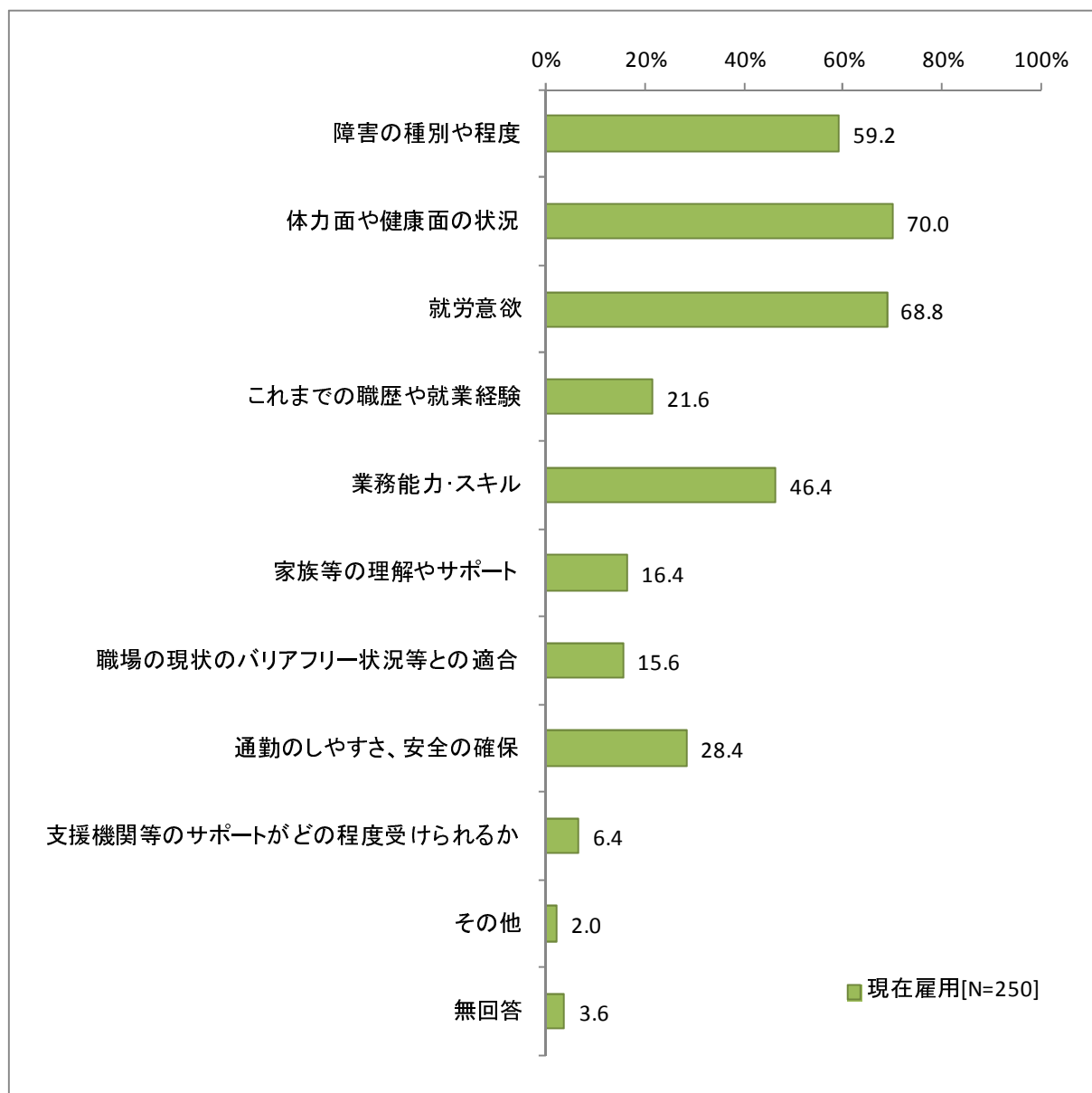
障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある企業に、障害者雇用を行ってよかったことを聞いたところ、「障害者のまじめさなどが、他の従業員の仕事に対する姿勢等への刺激になった」が最も高い割合となっています。一方で無回答も多くなっており、よかったことについて特に回答することのない企業も含まれているものと思われます。



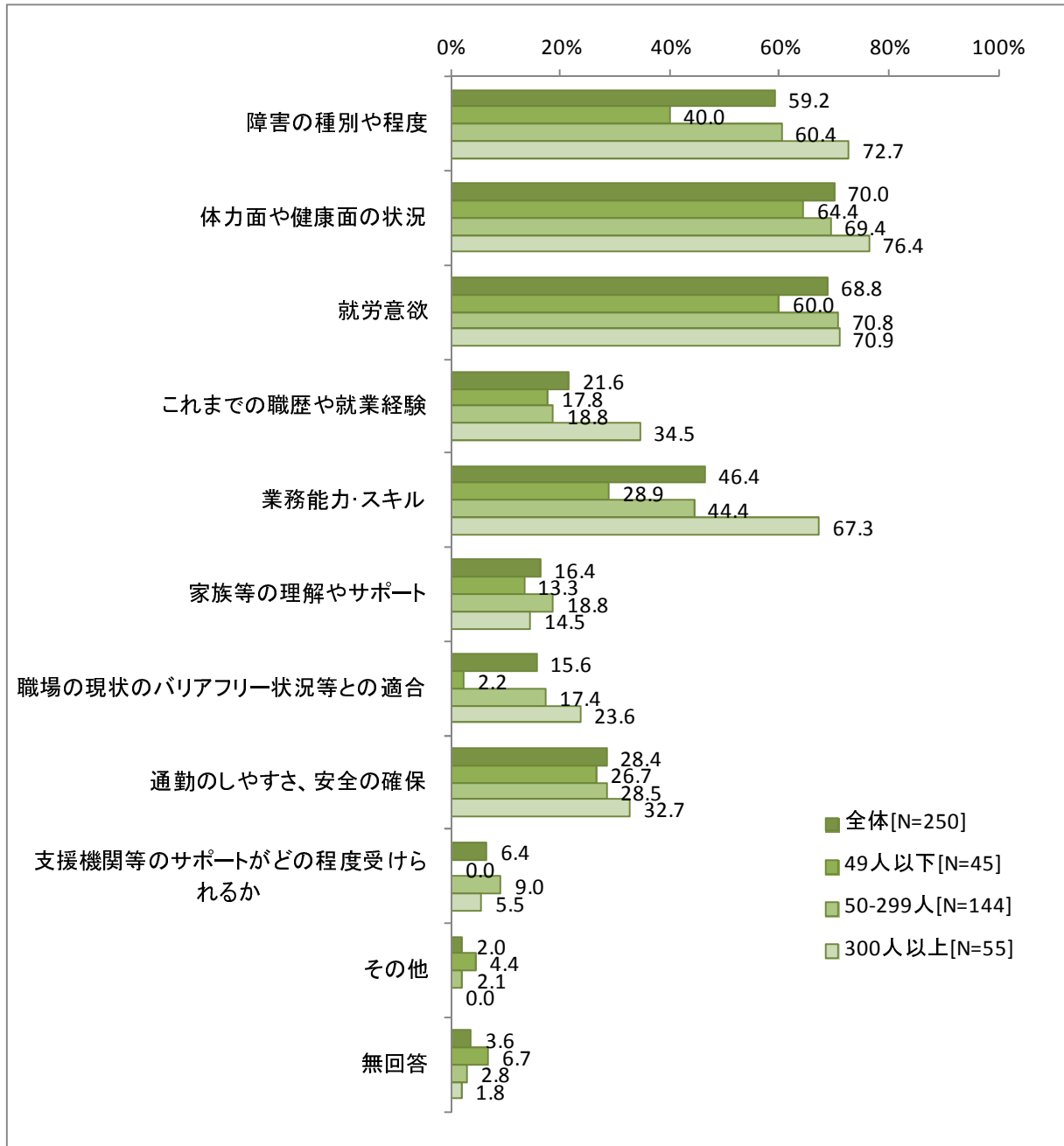


## ⑫障害者の採用にあたって重視していること [現]

障害者を現在雇用している企業において、採用にあたって重視していることは、「体力面や健康面の状況」が70.0%、「就労意欲」が68.8%となっており、特に高い割合となっています。仕事に対する意欲と、仕事に従事できる体力や健康が重視されていることがわかります。また、「障害の種類や程度」も59.2%と高い割合であり、障害の状況についても留意されていることがうかがえます。

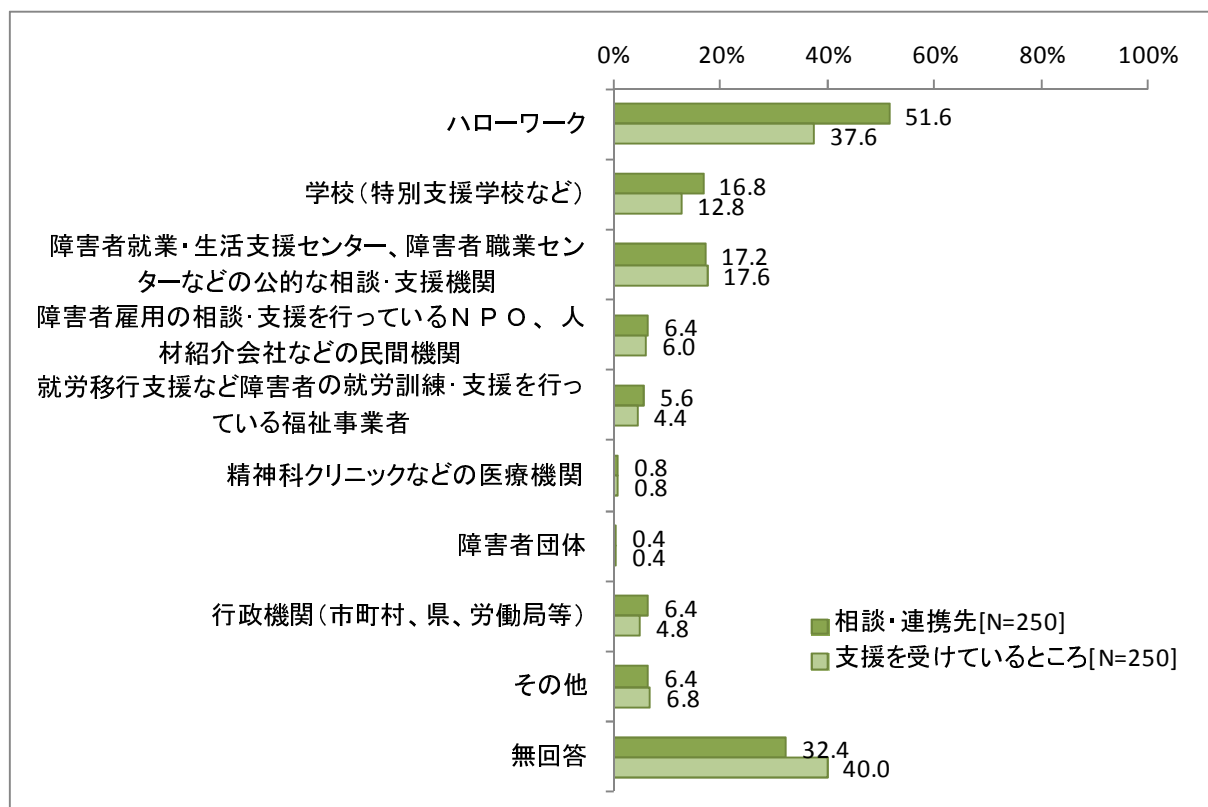


企業の従業者規模別で見ると、規模の大きな企業では、「体力面や健康面の状況」や「就労意欲」とならず、「業務能力・スキル」も高い割合となっており、就業にあたっての能力面をかなり重視している様子が見えます。

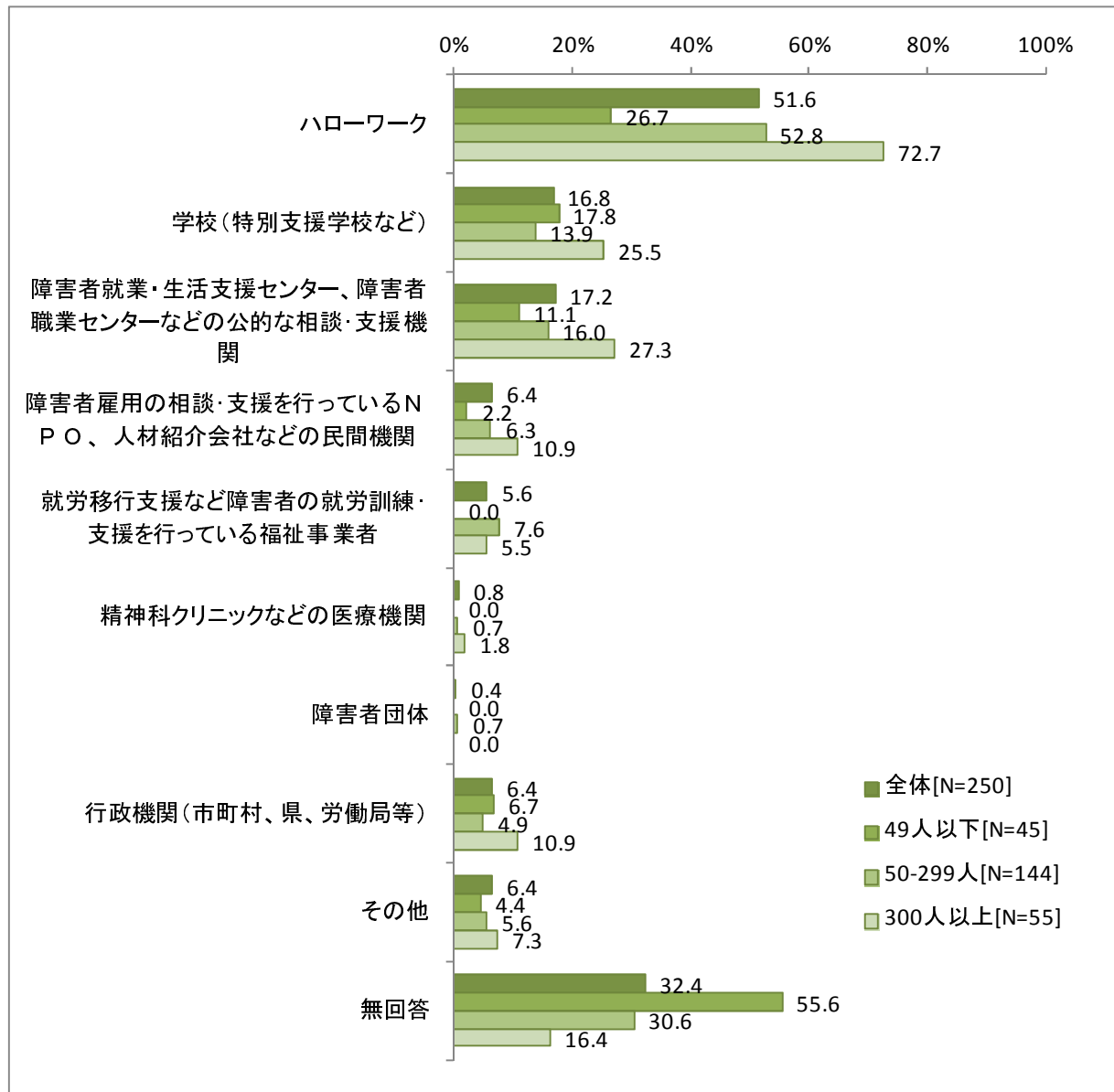


### ⑬障害者雇用の相談・連携先、支援を受けているところ [現]

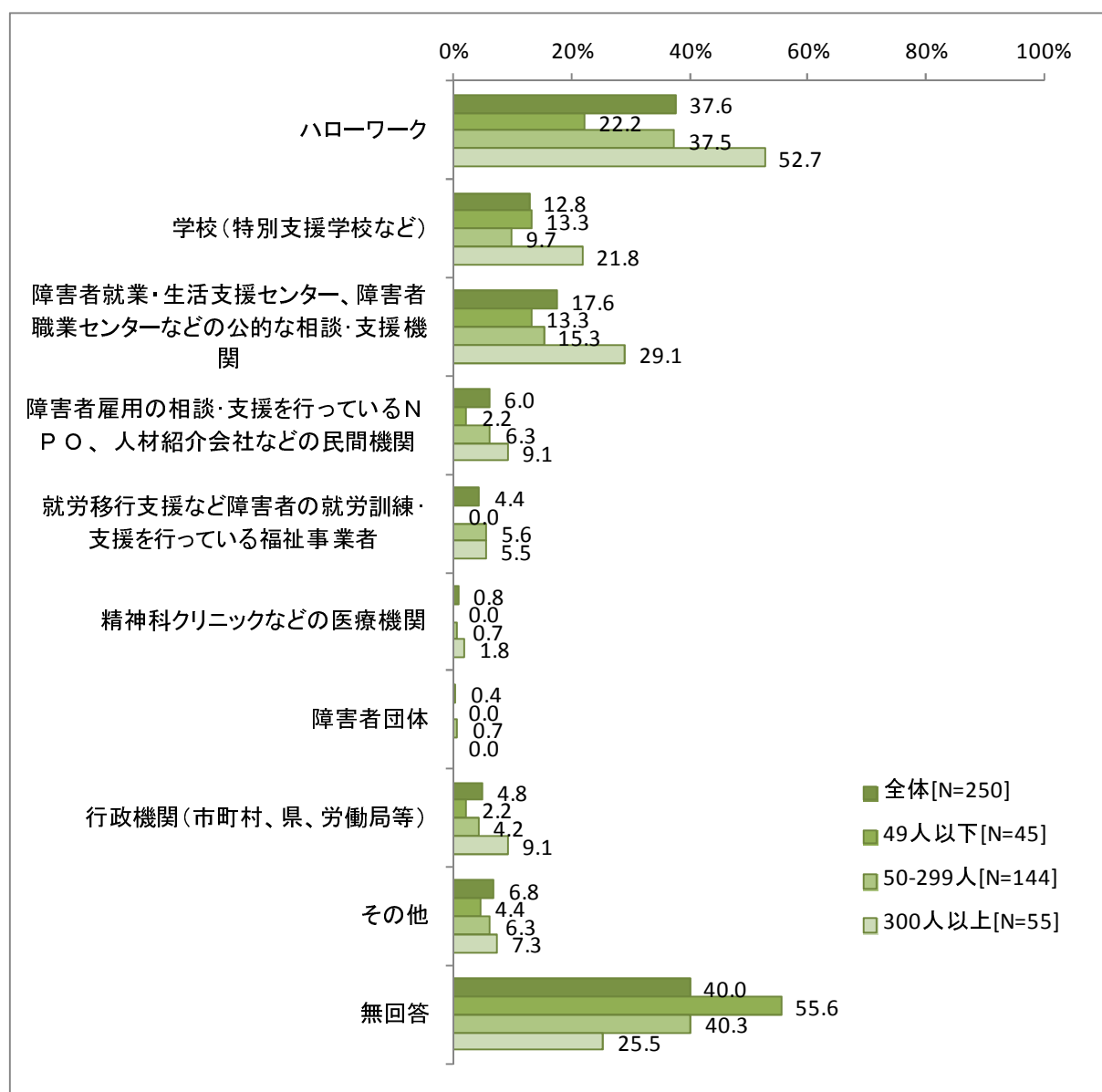
障害者を現在雇用している企業において、相談・連携先、支援を受けているところとしては、「ハローワーク」がいずれも高い割合となっています。連携先の具体的名称についても、各地のハローワークが多くあげられているほか、特別支援学校、障害者就業・生活支援センター、奈良障害者職業センターなどが紹介されています。



障害者雇用の相談・連携先について、企業の従業者規模別で見ると、規模の大きな企業で「ハローワーク」の割合が高くなっています。一方、規模の小さな企業では無回答が半数以上となっており、相談・連携先のないところも少なくないものと思われます。

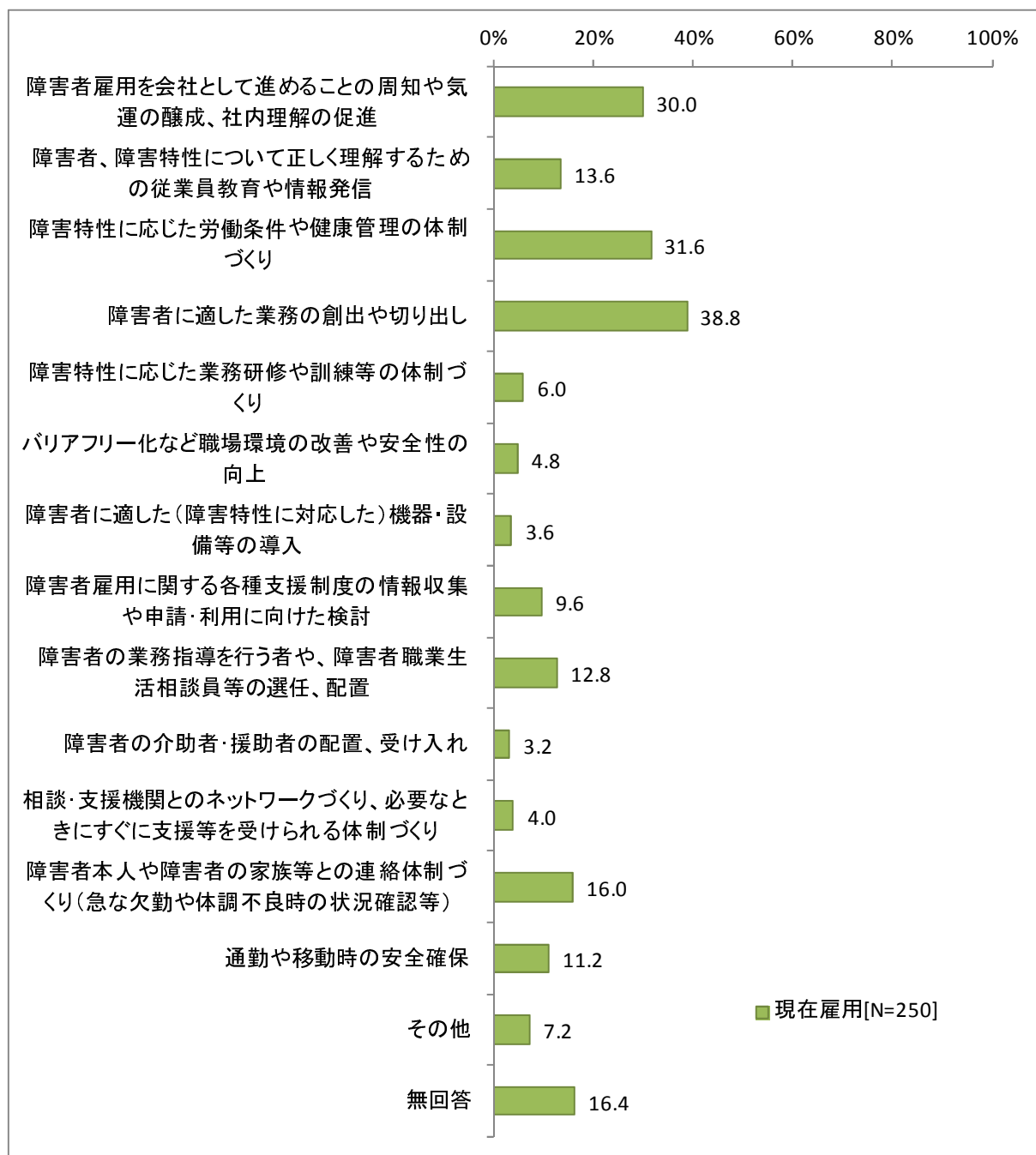


障害者雇用で支援を受けている先についても、規模の大きな企業で「ハローワーク」の割合が高く、規模の小さな企業で無回答が半数以上となっています。

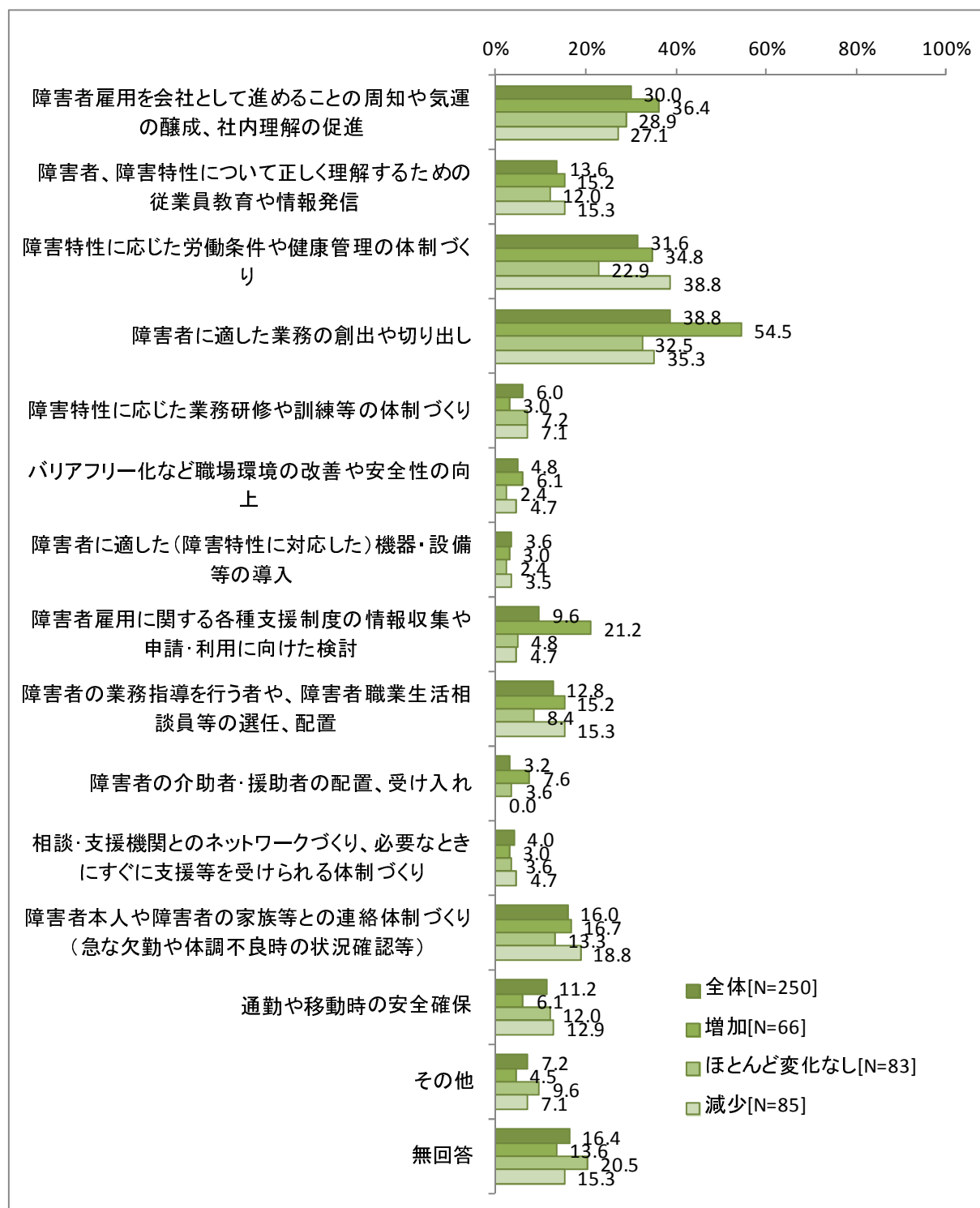


#### ⑭障害者雇用を進めるうえで特に配慮したことや取り組みを行ったこと [現]

障害者を現在雇用している企業において、障害者雇用を進めるうえで特に配慮したことや取り組みを行ったことは、「障害者に適した業務の創出や切り出し」が38.8%と最も高く、次いで、「障害特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり」31.6%、「障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進」30.0%となっています。多くの企業で、障害特性に応じた業務創出や労働条件の整備、社内体制づくりや社内の理解促進などに取り組まれていることがわかります。

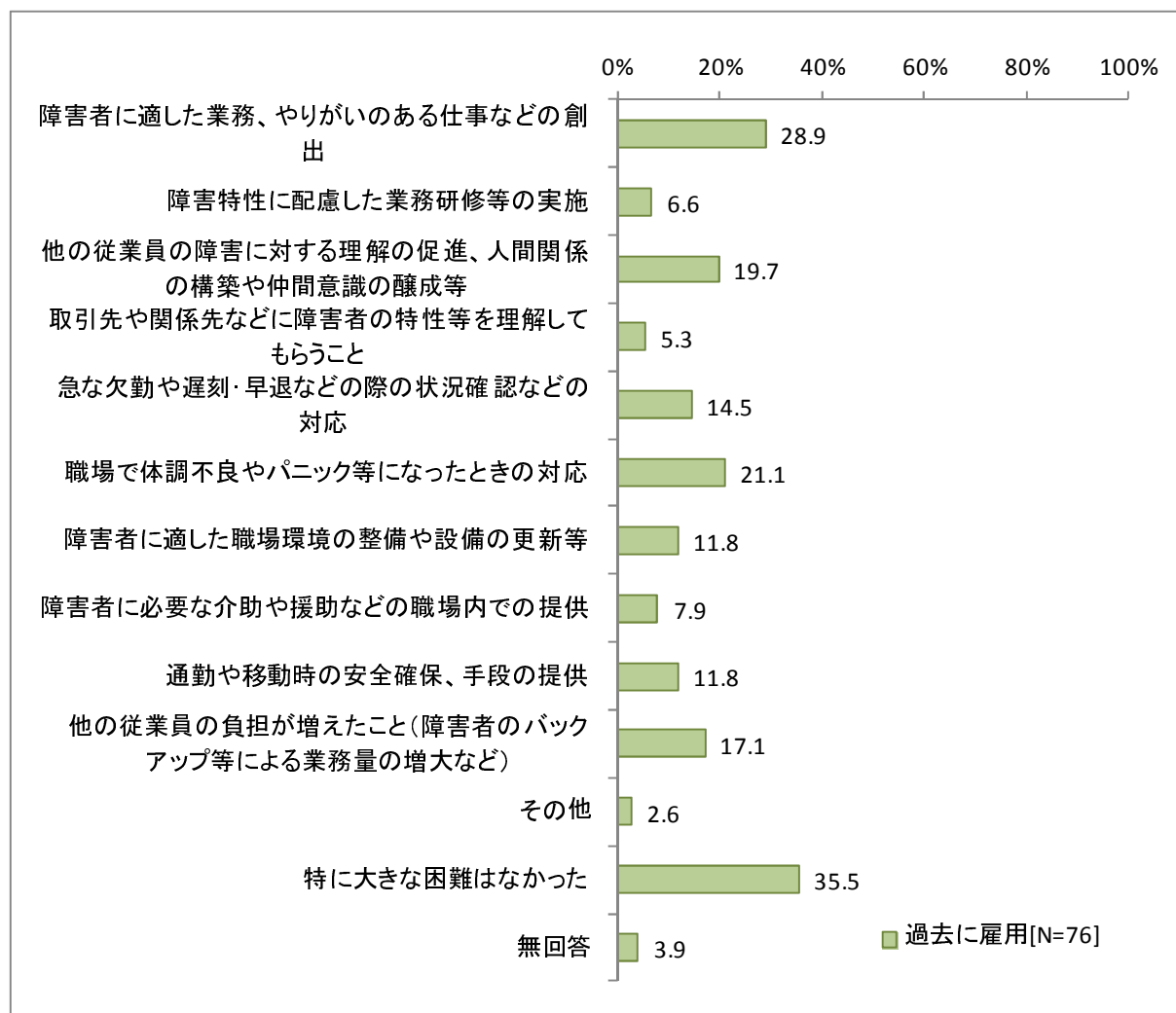


売上の増減別で見ると、売上が増加している企業では「障害者に適した業務の創出や切り出し」が高い割合となっており、企業活動が活発なところでは業務創出も比較的スムーズに取り組めているのではないかと考えられます。



### ⑮障害者雇用を行っていたときの負担・困難を感じていたこと [過]

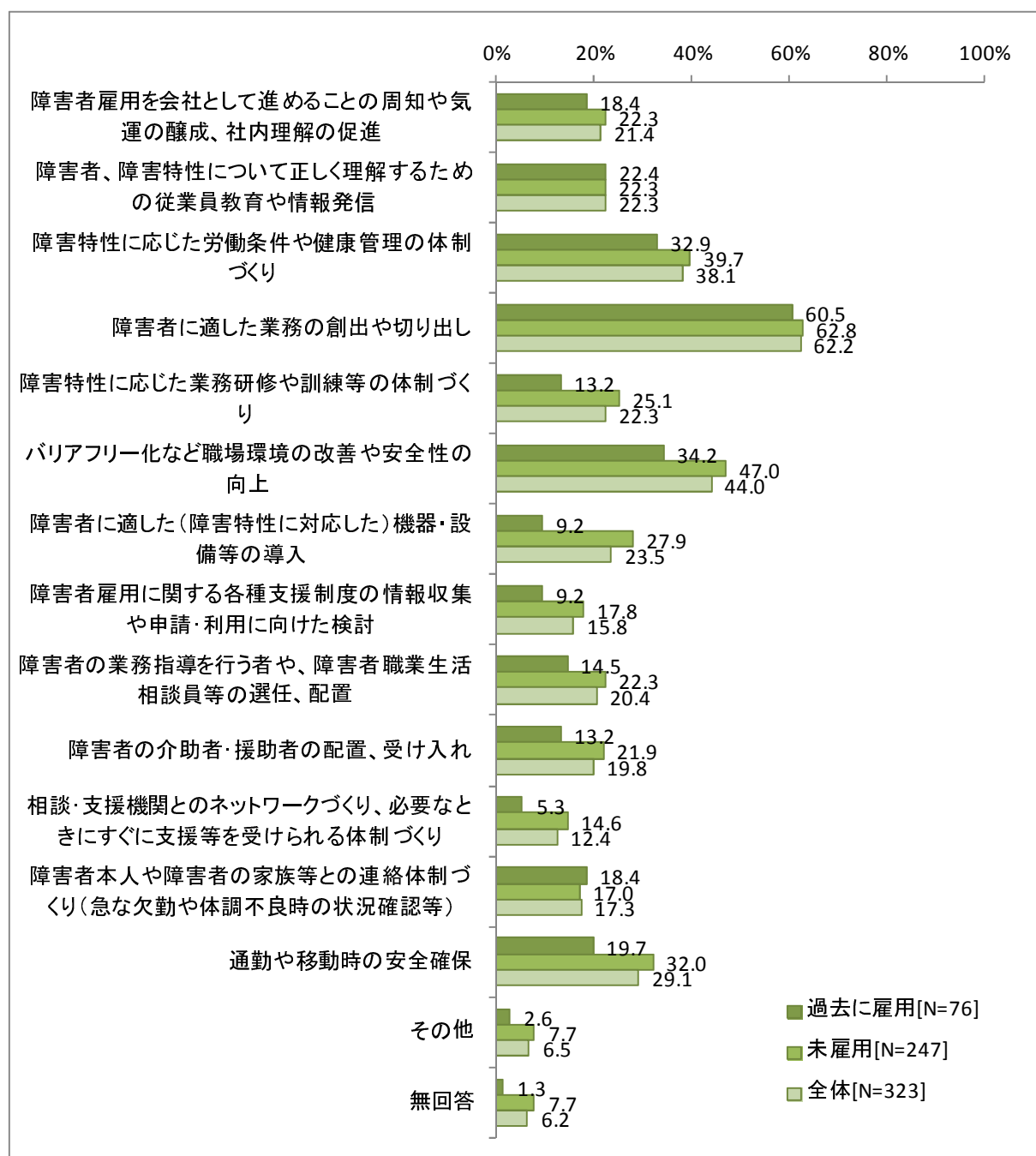
過去に障害者を雇用したことがある企業に、障害者雇用を行っていたときの負担・困難を感じていたことについて聞いたところ、「障害者に適した業務、やりがいのある仕事などの創出」が28.9%、「職場で体調不良やパニック等になったときの対応」が21.1%等となっています。前述のように、障害者に適した仕事を提供することが多くの企業で配慮事項になっている一方、負担や苦勞にもなっている様子がうかがえます。なお、「特に大きな困難はなかった」という企業が35.5%と4割近くを占めています。





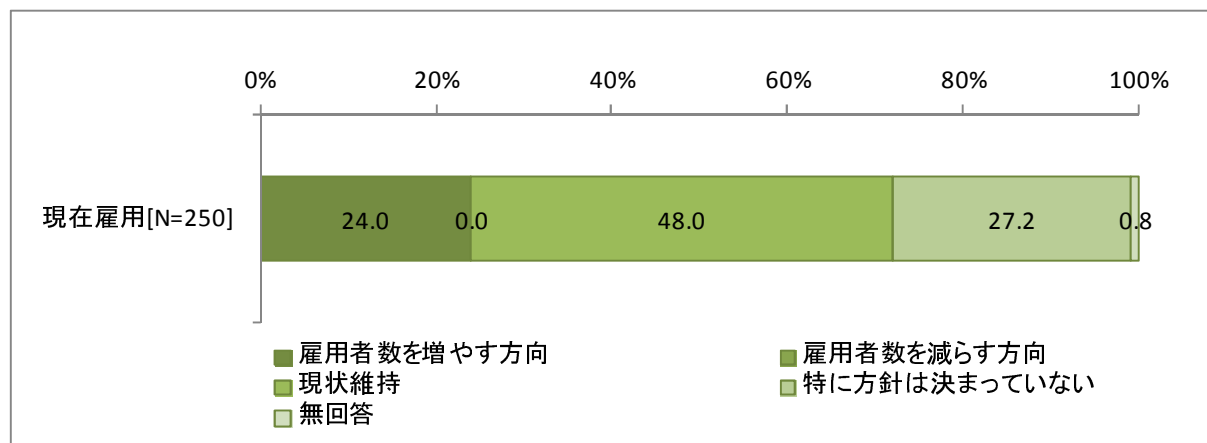
## ⑩障害者雇用を行う場合の課題 [過・未]

過去に障害者を雇用したことがある企業・これまで雇用したことがない企業に、障害者雇用を行う場合に課題となることを聞いたところ、「障害者に適した業務の創出や切り出し」を約6割の企業があげており、最も高い割合となっています。障害者に適した仕事を用意することに、多くの企業が課題認識を持っています。また、障害者を雇用したことがない企業では、「バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上」も高い割合となっており、障害者が働くことのできる環境の整備も課題とされています。

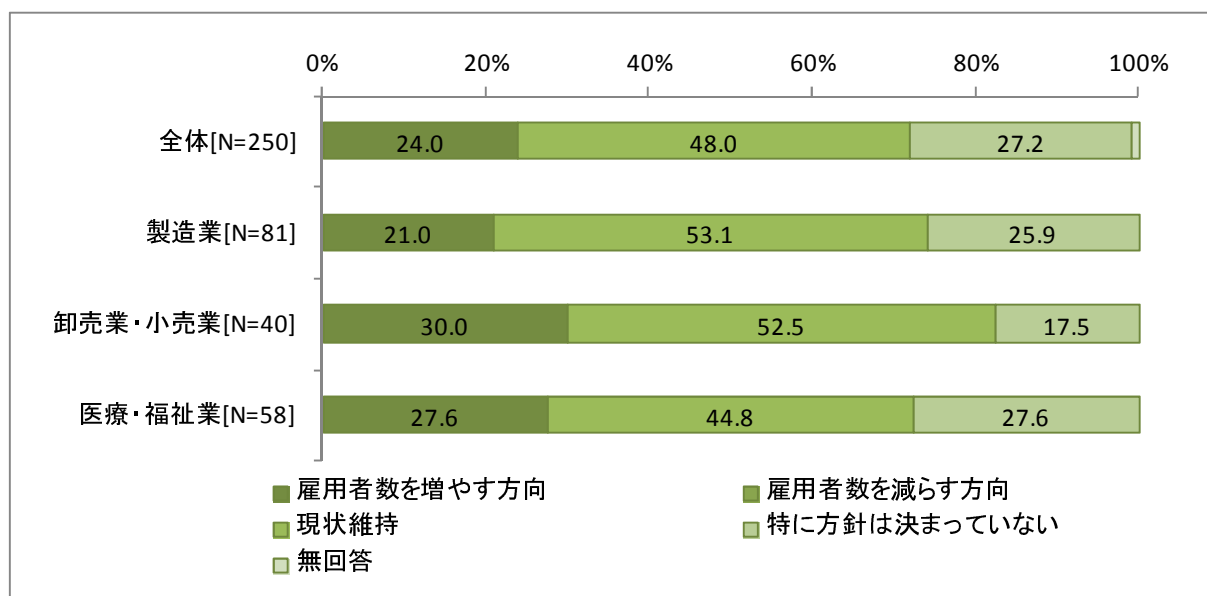


### ⑰今後の障害者雇用の方針 [現]

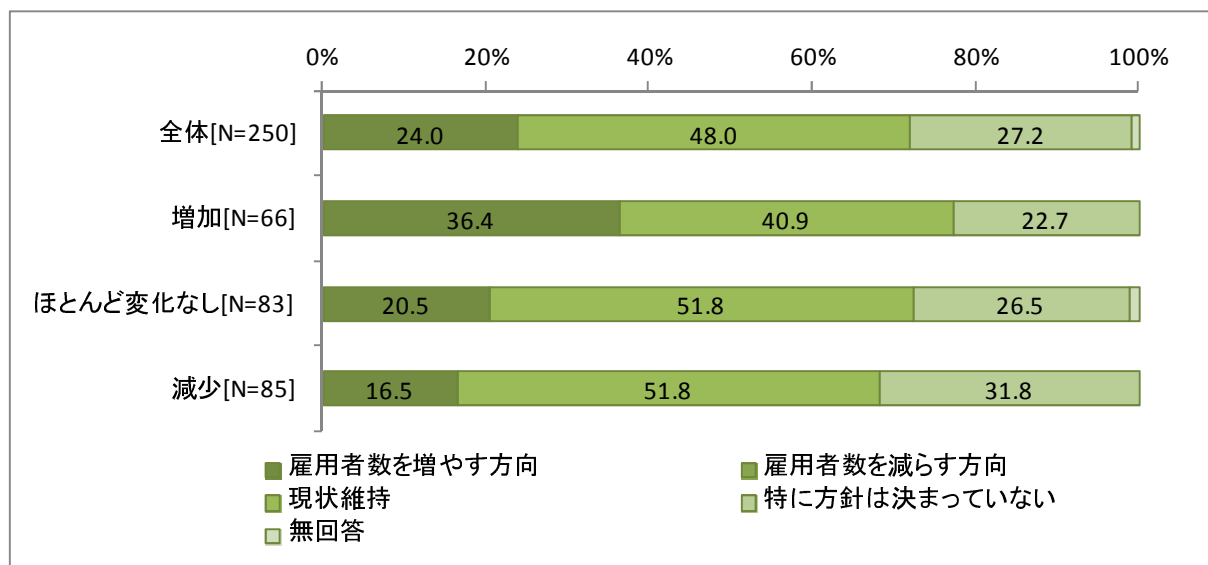
障害者を現在雇用している企業における今後の障害者雇用の方針は、「現状維持」が48.0%とほぼ半数を占めます。続いて、「特に方針は決まっていない」27.2%、「雇用者数を増やす方向」24.0%となっています。なお、「雇用者数を減らす方向」と答えた企業は0でした。



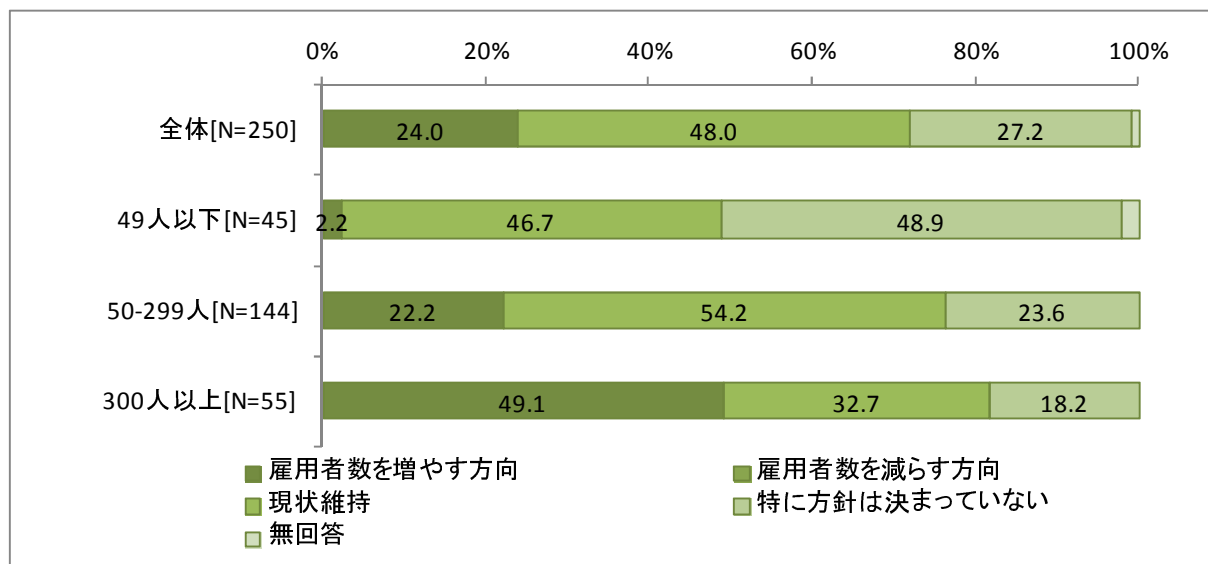
業種別では、いずれの業種も2~3割の企業が「雇用者数を増やす方向」としています。



売上の増減別では、売上が増加している企業で、「雇用者数を増やす方向」の割合が高くなっています。

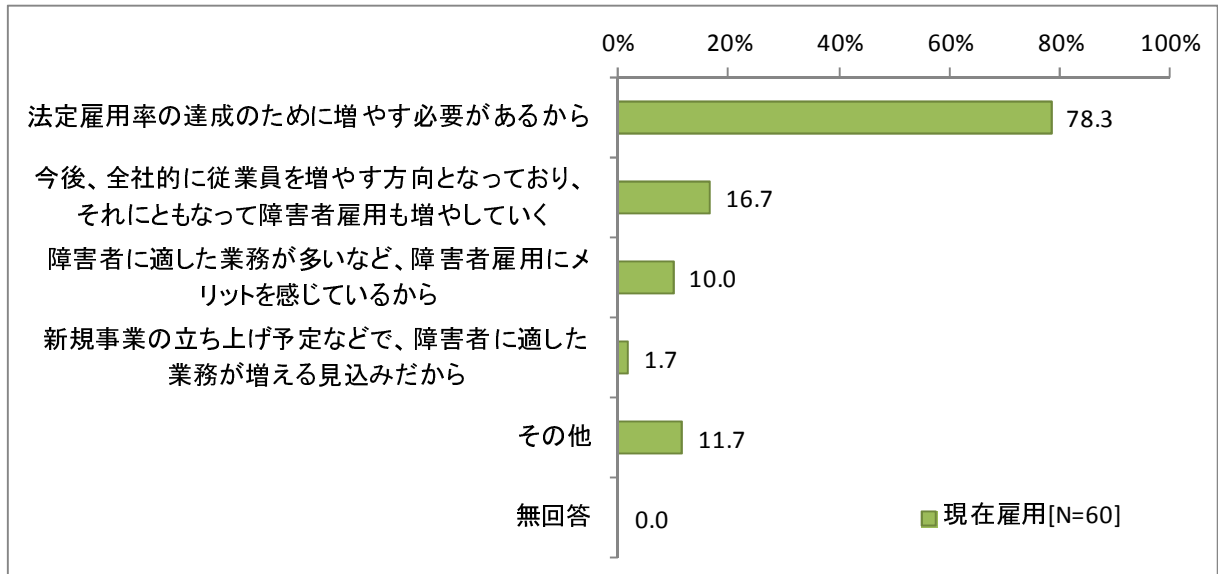


企業の従業員規模別では、企業規模が大きいほど、「雇用者数を増やす方向」というところが多くなっており、従業員数300人以上の企業では半数が「雇用者数を増やす方向」としています。一方、規模の小さい企業では、「特に方針は決まっていない」というところが多くなっています。

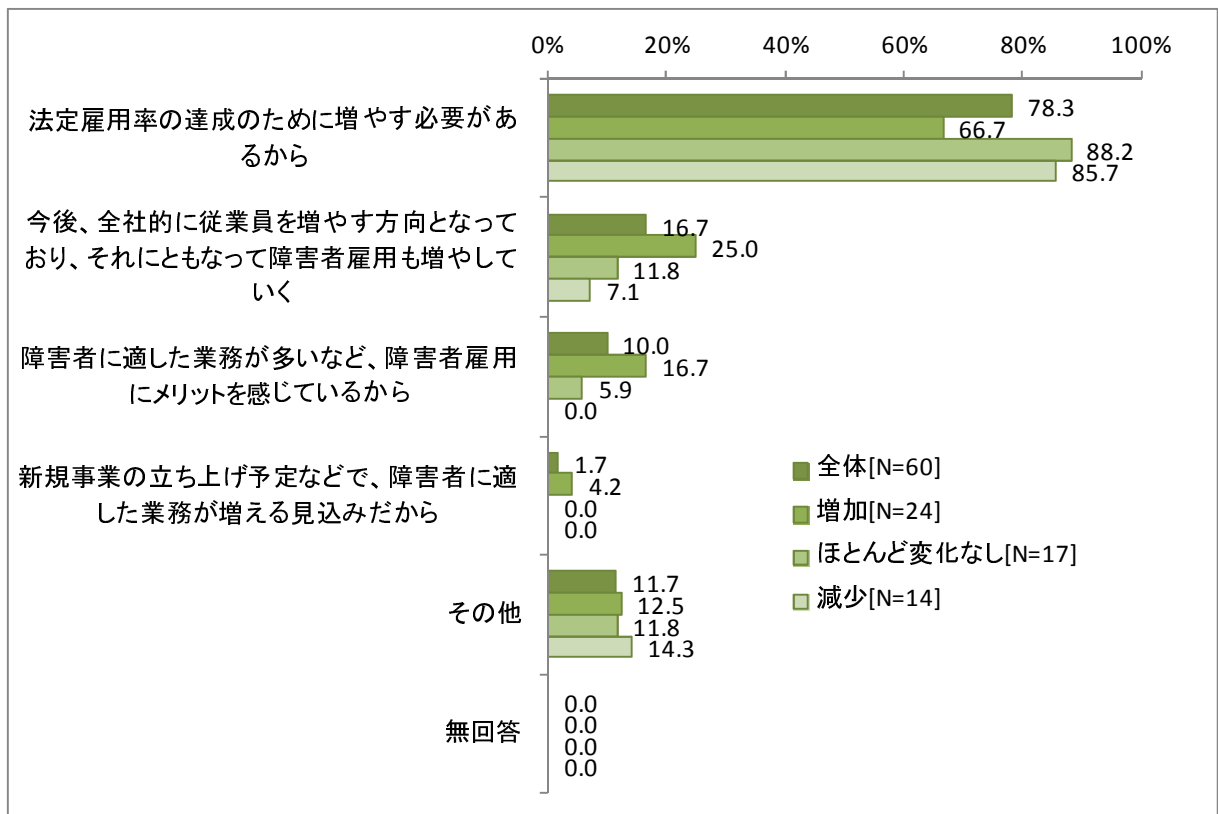


## ⑱障害者雇用を増やす理由 [現]

上記で障害者雇用を増やす方向と答えた企業に、その理由をたずねたところ、「法定雇用率の達成のために増やす必要があるから」が78.3%と高い割合となっています。

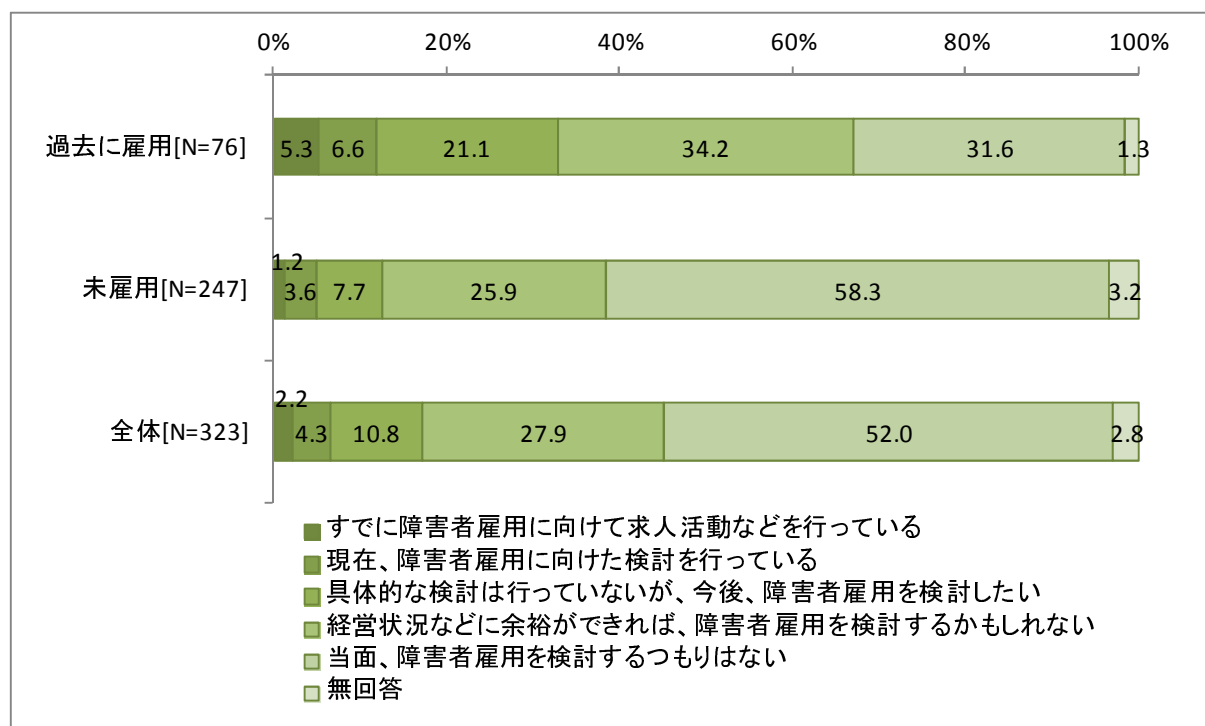


売上の増減別では、売上が増加している企業で、「今後、全社的に従業員を増やす方向となっており、それとともに障害者雇用も増やしていく」等の回答が、他と比べて高い割合となっています。

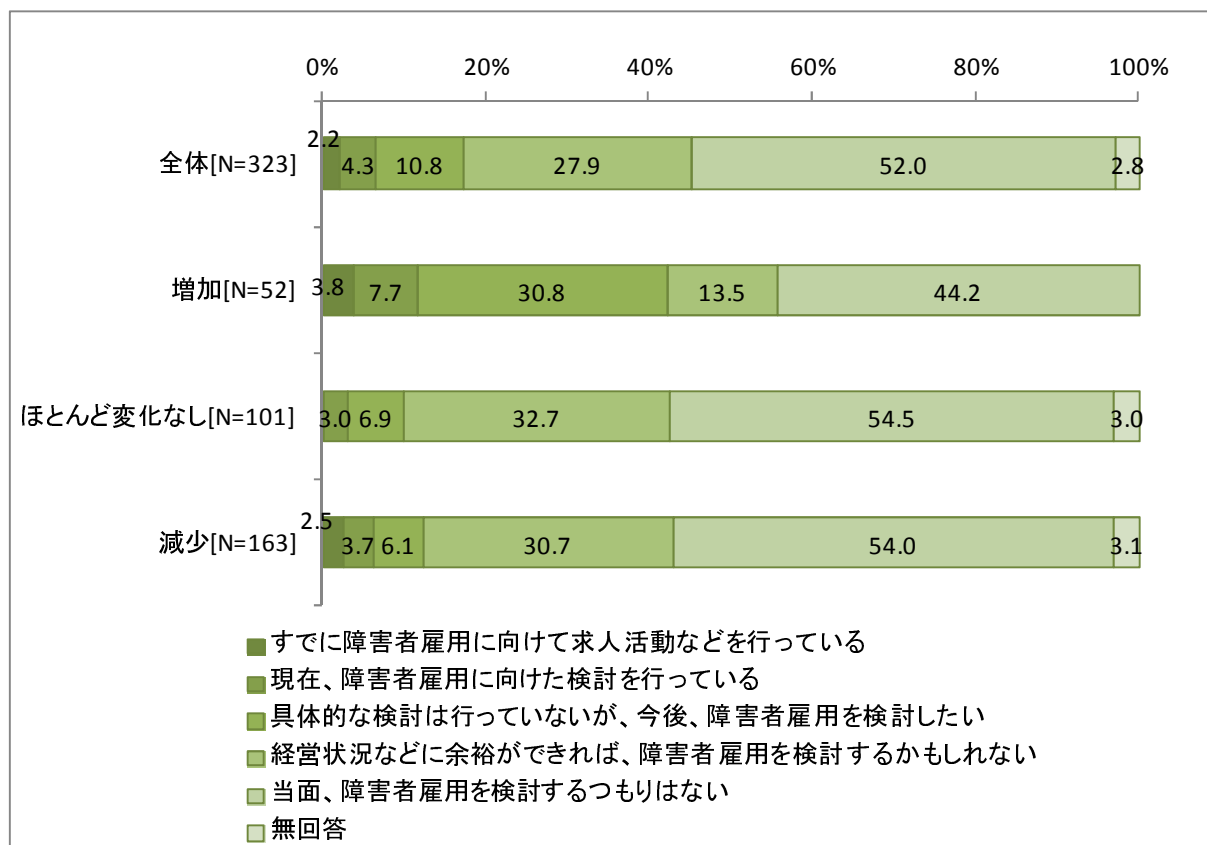


### ⑱今後の障害者雇用の方針 [過・未]

過去に障害者を雇用したことがある企業・これまで雇用したことがない企業に、障害者雇用の今後の方針を聞いたところ、過去に障害者を雇用したことがある企業では、「経営状況などに余裕ができれば、障害者雇用を検討するかも知れない」が34.2%見られます。一方、これまで障害者を雇用したことがない企業では、「当面、障害者雇用を検討するつもりはない」が58.3%と約6割を占めています。



売上の増減別で見ると、売上が増加している企業で、「具体的な検討は行っていないが、今後、障害者雇用を検討したい」という企業が約3割と多くっており、企業活動が活発なほど、現在障害者を雇用していない企業でも、雇用に前向きなところが増える傾向がうかがえます。



### ⑳雇用を検討している障害者数・障害種別 [過・未]

上記で障害者雇用を検討していると回答した企業に、検討している人数と障害種別を聞いたところ、過去に障害者を雇用したことがある企業では、回答のあった9社で合計18人（平均2.0人）となっています。障害種別は、「身体障害」が6社、「知的障害」が4社、「その他」が1社、「特に障害種別は考えていない」が1社となっています。

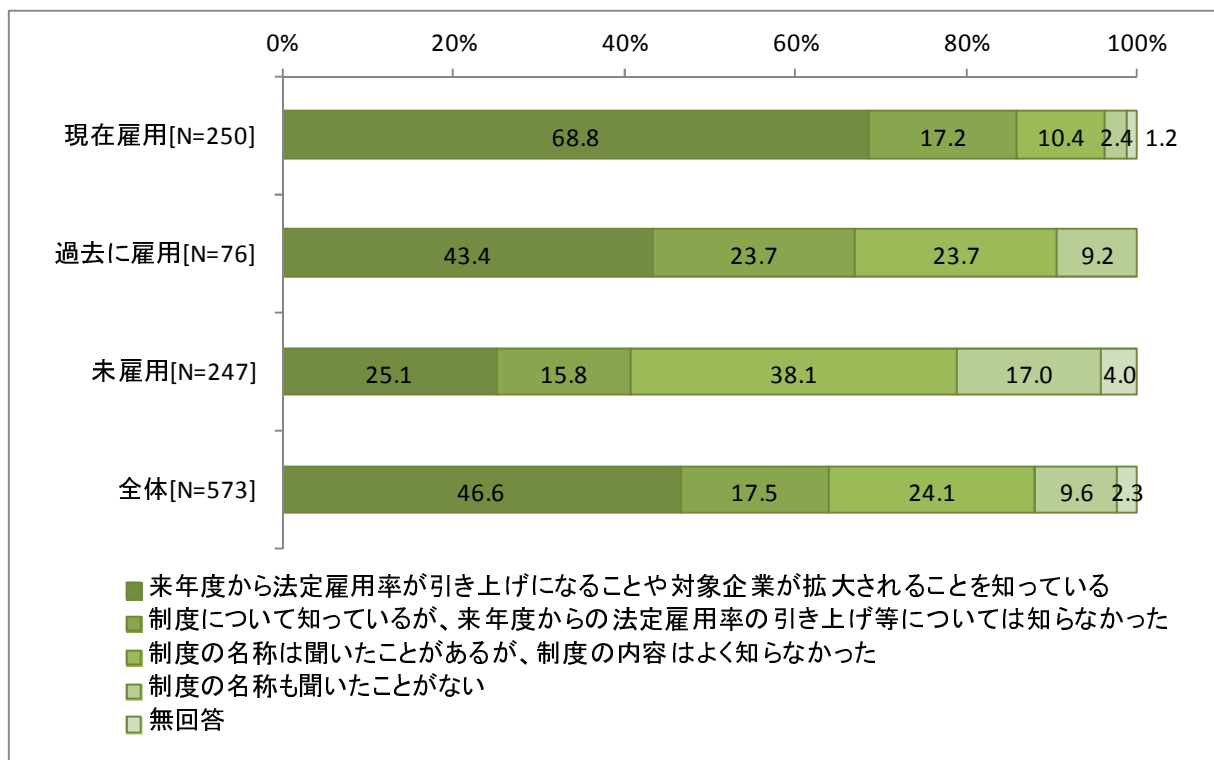
また、障害者をこれまで雇用したことのない企業では、回答のあった12社で合計19人（平均1.6人）となっています。障害種別は、「身体障害」が3社、「知的障害」が4社、「その他」が1社、「特に障害種別は考えていない」が4社となっています。

### (3) 障害者雇用に関する各種制度、企業への支援等について

#### ①障害者雇用率制度の認知状況

法定雇用率の引き上げ等について知っている企業は、全体で46.6%となっており、ほぼ半数の企業が認知しています。一方、制度について知っているが法定雇用率の引き上げ等を知らなかった企業は17.5%です。

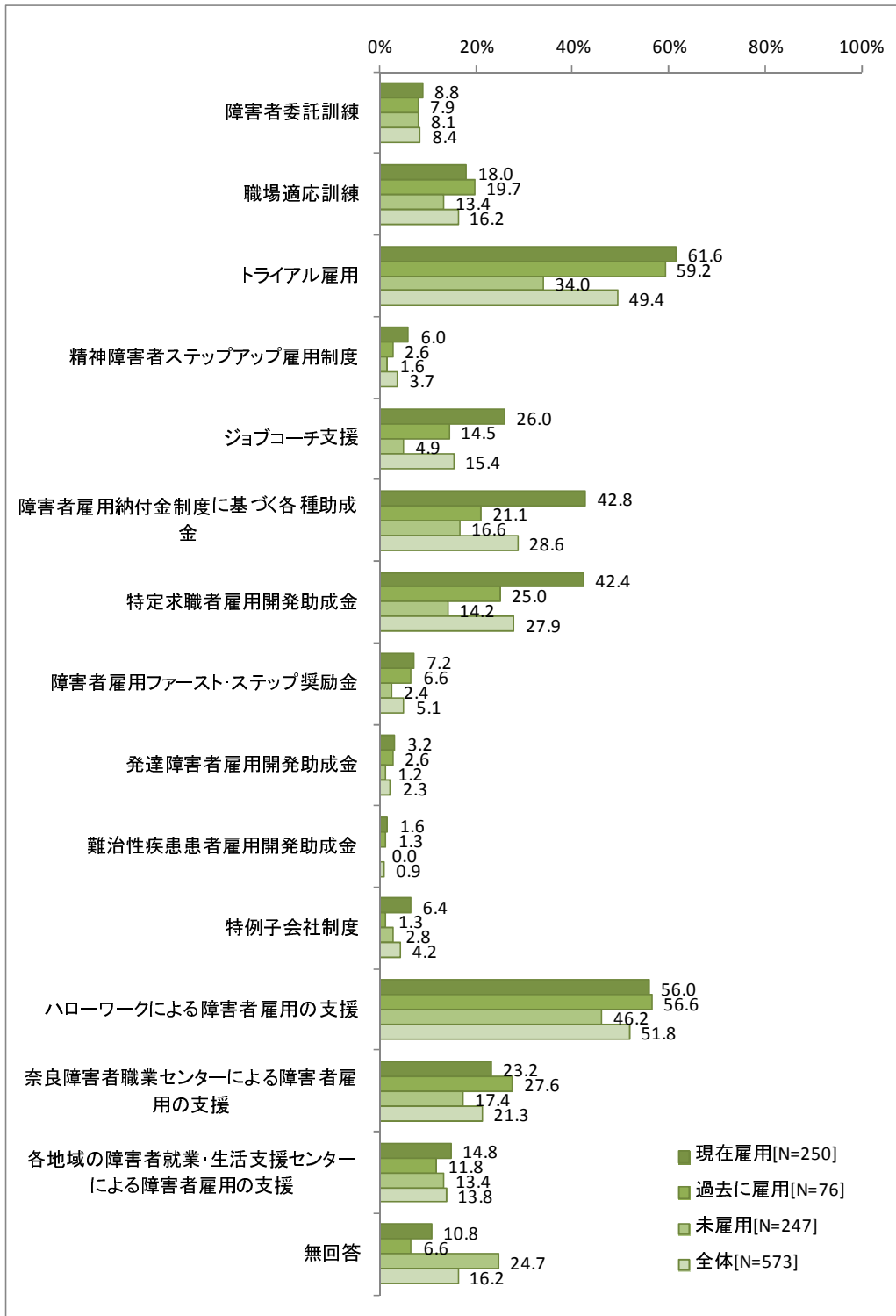
障害者雇用状況別では、障害者を雇用したことのない企業で制度の認知が低くなっており、制度の内容を知らない・名称も聞いたことがないという企業が6割近く見られます。



## ②障害者雇用に関する支援制度等の認知状況

障害者雇用に関する支援制度については、全体で「ハローワークによる障害者雇用の支援」と「トライアル雇用」をほぼ半数の企業があげており、比較的好く知られています。また、現在障害者を雇用している企業では、「障害者雇用納付金制度に基づく各種助成金」「特定求職者雇用開発助成金」など、助成金の制度も回答が多くなっています。

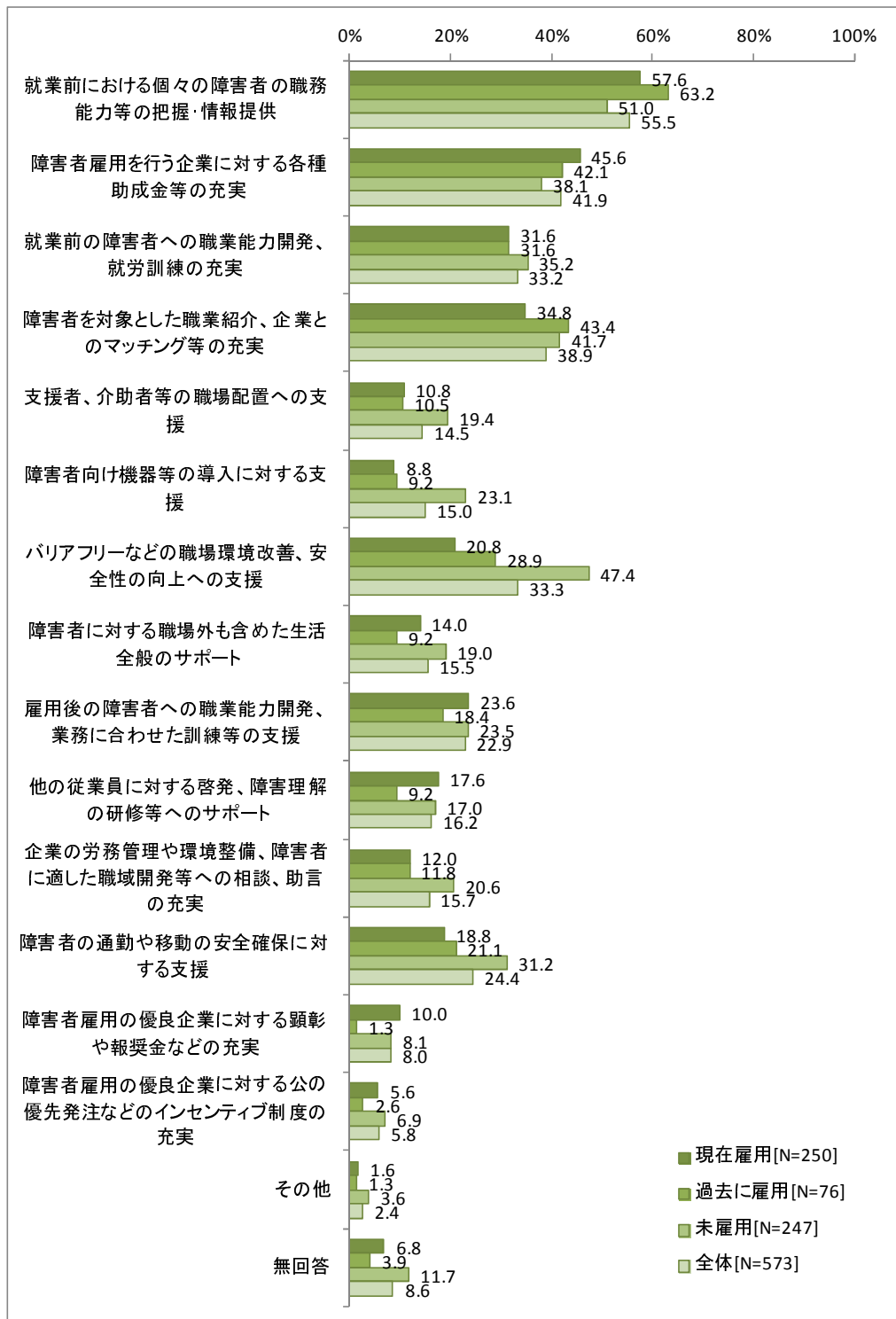
障害者を雇用したことがない企業では、全般的に制度の認知は比較的低くなっていますが、「ハローワークによる障害者雇用の支援」はほぼ半数があげており、ハローワークの活動はおおむね知られているものと思われます。





### ③障害者雇用を促進するために必要な支援

障害者雇用促進のために要望する支援としては、全体で「就業前における個々の障害者の職務能力等の把握・情報提供」を6割近くの企業があげています。次いで、「障害者雇用を行う企業に対する各種助成金等の充実」「障害者を対象とした職業紹介、企業とのマッチング等の充実」が続いています。職務能力の把握・適性マッチング、きめ細かな助成のニーズが高いといえます。また、障害者を雇用したことのない企業では、「バリアフリーなどの職場環境改善、安全性の向上への支援」「障害者の通勤や移動の安全確保に対する支援」なども比較的高くなっており、環境整備、特に安全性への意向も高いものと思われます。



#### (4) 障害者雇用数の推計

アンケートの回答結果をもとに、県内企業（県内に本社を有する、または、県内の単独事業所の企業）の障害者雇用数の試算を行いました。

試算のベースとなる県内企業の数ですが、アンケート調査対象抽出の元データである、平成 21 年経済センサス基礎調査によれば、以下のように 3,494 社が県内に立地しています。

県内に本社を有する企業数

		従業員数					合計
		19人以下	20-49人	50-99人	100-299人	300人以上	
業種	農林水産業	23	7	0	0	0	30
	鉱業・採石業	0	0	0	0	0	0
	建設業	220	81	13	3	0	317
	製造業	370	299	103	59	13	844
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	0	0	1	0	3
	情報通信業	10	7	3	3	0	23
	運輸業・郵便業	91	77	23	10	3	204
	卸売業・小売業	309	215	66	52	13	655
	金融業・保険業	9	3	1	2	2	17
	不動産業・物品賃貸業	29	19	7	3	0	58
	学術研究・専門技術サービス業	37	18	6	0	0	61
	宿泊業・飲食業	103	73	25	16	3	220
	生活関連サービス業・娯楽業	73	68	26	15	1	183
	教育・学習支援業	46	32	14	8	9	109
	医療・福祉業	216	157	87	50	16	526
	複合サービス事業	1	0	0	1	0	2
	他に分類されないサービス業	112	76	32	16	6	242
	合計	1,651	1,132	406	239	66	3,494

※従業員数 9 人以下の企業を除く企業数

アンケート結果から、業種別・従業員規模別に 1 社あたりの平均障害者雇用数を算出し、これを上記の県内全企業数に掛けることで、県内企業の雇用数を見積もることができます。経済センサス基礎調査のデータが平成 21 年 7 月時点となっており、調査時期とのずれが大きいため、推計値はあくまでも参考程度の数値となりますが、これをもとにした試算によれば、県内企業の障害者雇用数はおおよそ 1,745 人となります。障害種別では、身体障害者が全体の 7 割弱、知的障害者が全体の 3 割弱という構成です。

(障害者雇用数の推計)

	身体	知的	精神	発達	その他	合計
人数	1,164	460	71	29	20	1,745
比率	66.7%	26.4%	4.1%	1.6%	1.1%	100.0%

業種別では、製造業の雇用数が最も多く、また、医療・福祉業、卸売業・小売業なども多くなっています。企業の従業者規模別では、中小規模の企業においても多くの障害者が雇用されている様子がうかがえます。

(障害者雇用数の推計：業種別雇用数、従業者規模別雇用数)

	身体	知的	精神	発達	その他	合計
農林水産業	0	0	0	0	0	0
鉱業・採石業	0	0	0	0	0	0
建設業	10	0	0	0	0	10
製造業	337	231	24	1	4	596
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0	0	0	0	0
情報通信業	12	0	0	0	0	12
運輸業・郵便業	117	0	0	0	0	117
卸売業・小売業	191	39	15	0	0	246
金融業・保険業	77	0	0	0	0	77
不動産業・物品賃貸業	0	0	0	0	0	0
学術研究・専門技術サービス業	0	0	0	0	0	0
宿泊業・飲食業	30	64	2	0	0	96
生活関連サービス業・娯楽業	24	10	0	24	0	58
教育・学習支援業	55	11	2	0	9	77
医療・福祉業	188	79	17	3	7	294
複合サービス事業	0	0	0	0	0	0
他に分類されないサービス業	123	26	13	0	0	162
合計	1,164	460	71	29	20	1,745

	身体	知的	精神	発達	その他	合計
19人以下	225	98	9	24	0	356
20-49人	132	82	7	0	0	220
50-99人	167	52	8	0	8	235
100-299人	307	148	22	3	1	481
300人以上	333	81	26	2	11	452
合計	1,164	460	71	29	20	1,745

## (5) 自由意見

障害者雇用などに関し、自由に意見等を聞いたところ、54社から回答がありました。意見の内容としては、障害者を雇用したいが、障害者には適さない職種があること、厳しい経済情勢で障害者雇用を行う余裕がないことなど、障害者雇用の理想と現実を指摘する意見が多くなっており、こうした現実をふまえたうえで、障害者と企業とのマッチング等に力を入れてほしいといった声も聞かれます。

### 【現在、障害者を雇用している企業の意見】

#### (障害者雇用への意識)

- ・労働を希望する障害者が溢れているのであれば法令で障害者雇用率をどんどん上げてほしいと思う。
- ・障害者の雇用も含め企業としても全体的な雇用の拡大継続をしたいのは本意であるが、国の雇用を促進させる為の施策と経済状況及び企業の状態にあまりにも開きがある。雇用を守っていく為にも企業が元気でなければならず、並行した具体的な政策を期待します。
- ・適材適所を充分考慮しながら、今後も障害者雇用について考えていきたいと思っています。
- ・利益追求の企業において、厳しい経済環境を考えると積極的な雇用改善には課題があると思う。ただし、障がいの有無なく様々な形態にて労働を通じ、社会に参加、貢献することは人として本質的なことであるので、行政が中心となった雇用の場を創出して頂きたい。その為に公的資金（税金）を役立てることに異論はなくむしろ大いに賛成する。
- ・雇用体制とは無縁なNPO団体ですが、役員5人の内2人が中途失聴者と身体障害者です。啓発活動に当たり健常者が気づかない配慮を実行できる点で必要な人材です。講演会には必ず要約筆記をつける等、目に見えない障害を持つ人への社会の理解を呼びかけるに当たり、役目を担ってもらっています。
- ・当社におきましては障害者雇用を増やす方向で対応する所存ではありますが、現在、福祉作業所に加工の依頼をお願いする等の自社努力は行っております。

#### (障害者雇用が難しい理由)

- ・医療福祉で採用する場合、資格が必要な部門が多くてなかなか採用に至らない、介護の現場では高齢者のお世話をする上で体力も必要であります。
- ・最初、薬局をはじめた頃は障害者を雇用しようと思っていたが、忙しさにまぎれてわすれてしまった。立ったり座ったりする仕事なので難しい面があるかもしれない。
- ・障害者雇用に対する周囲の環境等の整備がまだまだ不十分。

#### (障害者と企業とのマッチング)

- ・障害程度にもよりますが、できるだけ社会に出ていただく為にも私ども業界も受入体制を整えねばと思っています。しかしサービス面でお客様とのコミュニケーション、もてなし、サービス技術、キッチンではナイフ、火の扱いがある為、よく本人の内容をサポートの学校やハローワーク等からの伝達をお願いしたいと思います。
- ・病院内での就労部署が少なく増員を考えていますが、求職者とマッチングしません。以前、看護師の重度障害者の方を採用しましたが、患者様とのトラブルが多発し、文書作成業務に重点をおきましたが、本人の希望ではなく、退職となったことがあります。

#### (障害者への接し方、教育・指導等)

- ・障害者だからといって特別な事はしておりません。それが良い方法だと考えております。
- ・当社では、健常者・障害者の区別はしていない。仕事内容に危険がともなうため、どちらであっても採用についてはシビアに行っている。

- ・一言で障害者と言っても、個人によって性格・個性が異なる為、対応方法を幅広く理解しておく必要がある。それらの中には、足をつまずきやすいといったものや、引っ込み思案である等、障害者、健常者に関係なく持っている個性もある一方で、数を10までしか数えられないがその他の知力は健常である、「寝具を持てるだけ持って」と言われると何枚持って良いのか判断出来ないといった障害特性などがある。それぞれの持つ個性を認識、理解した上で一つのマニュアルではなく、一人一人の特性に合った指導が必要であり、実際に必要な指導法については、専門機関に相談したり、ジョブコーチやジョブサポーターによる障害者本人への指導、そして会社における指導方法のアドバイスをいただく事が、障害者雇用に関して最も重要で必要不可欠であると認識した。そして会社にとっても障害者にとっても無理のないサポート体制を確立する事が障害者雇用の継続に繋がるのではないだろうか。

#### (支援制度、周知・啓発活動等への意見)

- ・ハローワークも各種センターも就職するまで並びに就職後1年程はこまめに訪問してくれるが、その後は全くフォローなし。就職したら健常者になったと理解されているように思われる。
- ・一般の方への障がい者の人権、権利の尊重への教育もさることながら障がい者であるが故に有する(特に知的障がい者)高い能力等の啓発活動が必要と感じます。
- ・民間企業においては事業の改廃による従業員の解雇は避けられない状況と思われまます。現在の障害者雇用助成金は「企業に解雇の実績が無い」事を前提条件としていますので、助成金の受け取りができなくなる場合がでてきています。是非、「解雇が無い」という条件の撤廃をお願いしたいと思ひます。
- ・人件費を抑えるためにアルバイトスタッフの勤務時間を細かく調整するように指導しています。その中で、障害者雇用の長時間勤務(週20時間以上)の必要性が難しい場合もあります。
- ・机上での思考にとどまらず、県の職員の方も現場での体験(経験)を経たうえで施策の企画・立案をしていただけたら幸いです。
- ・障害者の方への就労教育の充実も必要と思っています。数年前まではジョブコーチが定期的に来て、障害をもつ従業員との相談や支援を行っていただきましたが、最近は全く来られなくなりました。出来ることなら、以前のように定期的に来ていただいて従業員と企業のパイプ役になっていただければと思います。

#### 【現在、障害者を雇用していないが、過去に雇用していたことがある企業の意見】

##### (障害者雇用が難しい理由)

- ・企業にとっては収益、合理化を優先させ、利益か人助けかの区別が非常に難しく思われる。今は世間一般になかなか売上が悪く、利益も出ず、厳しい時なので、障害者の方を雇用するのはなかなか難しいです。大きな会社で分業ができるのであれば、その分だけという方法もあると思いますが、零細企業ではひとりの人間が色々なことをしないと行けないので難しいと思います。
- ・障害者であるかどうかは、あまり気にしていないが、作業等の能力に応じた給料しか払えない。それでは、雇用したとしても本人の将来の展望が見えてこない。

##### (障害者と企業とのマッチング)

- ・当社としてはボランティア的要素よりも、より実質的な戦力として検討したいので、障害者の障害の程度が重要になってくる。
- ・以前に当院で働いて下さっていた方は、身体障害者1級をお持ちの腎臓障害のある方で、25年近く、当院で治療を受けながら看護助手として勤務されていて、周りの理解も得られやすかったと思います。全く違った障害をお持ちの方を受け入れるには、当院での仕事とのマッチングが難しい面が出てくるだろうと思います。
- ・自社の作業内容を考えると、どうしても戦力になるかどうかを見てしまうので、マッチングが難しく考えてしまいます。

(支援制度、周知・啓発活動等への意見)

- ・すでに働いていらっしゃる方で、もしかすると障害者認定を受けておられる可能性がある場合、本人またはご家族にお尋ねすることが困難です(今後、仕事や会社に対する気持ちに影響するおそれあり)。公共機関の側もプライバシーを重視されておりますが、我々も同じであり、法律の趣旨とプライバシーの両面を考慮して、リストを提出すれば照会または判断していただける制度があればと思います(会社へのフィードバックなしの前提)。

【これまで障害者を雇用したことがない企業の意見】

(障害者雇用への意識)

- ・働く場所をつくる事が企業の責任と考えます。商品知識、技術、資格等を必要とする専門小売業で従事できる仕事は何か考えてみます。
- ・障害者雇用の重要性は大変理解できるし、社会全体で促進していかなければならないと思いますが、やはり障害者の方には適さない業種もあると思います。まずは、どの業種、業態が障害者の方々にとって働きやすいのか精査する事がポイントになると思います。その結果に基づいて重点的にその業種、業態に環境整備(バリアフリーなど)など投資やバックアップ体制の法的整備等の充実が必要だと思います。
- ・少しでも障害者の雇用に参画できる企業になりたい。
- ・障害者雇用の拡大を図って下さい。応援させていただきます。
- ・保育園のような乳幼児を保育・教育する現場には、障害者雇用の業務が見当たらないのが現状です。これから姉妹園とも連携し、障害者雇用に努めたいと思います。
- ・障害をもつ人を雇用するにあたっては、障害の有無にかかわらず、どうすれば採用できるか、常に工夫する前向きな姿勢で取り組んでいきたい。

(障害者雇用が難しい理由)

- ・私どものような職種では、障害者の方を雇用するのは難しいと思いました。
- ・当方で考えた場合、電話の対応業務以外に見当たらない。その場合、着替えの部屋から移動することなどを考えると階段があり、フラットな施設でない故、大変だと思う。
- ・申し訳ありませんが、いかに社員を減らすかに苦心している状態で、障害者に対して配慮する余裕はありません。
- ・旅客運送を行ううえで必要なことは安全運転が必要なことから、この件に関しては適職ではないと思う。
- ・大企業だと受け入れられるかもしれませんが、個人事業では難しいと思います。
- ・社会背景の中で障害者雇用の理想と現実を常に感じています。私共の職種は内需関連産業であり、業種的に集約を余儀なくされており、如何にこの状況を乗り切る経営を行うかの大変難しい舵取りである為、検討できかねます。
- ・福祉施設として障害のある方の雇用の相談は時々あります。こういった仕事をしてもらったらいいか悩みます。
- ・小さな診療機関なので働いていただく環境ではない。給料も安く生活はできない。
- ・障害者雇用を行うだけの余力がございません。障害をお持ちの方が企業とのマッチングができる機会をよろしくおねがい申し上げます。
- ・当社は奈良県市場内にありますが、市場内の環境が整っておりません。場内の車の乗り入れ、歩行等健常者でも安全ではありません。青果物の仲卸業は、深夜0時より作業が行われており、作業は主に青果物の荷積み、荷おろしです。作業は雨の日には雨にぬれ、寒い日も暑い日も外での作業でしかも、厳しい仕事内容です。体力的にも無理があると思います。事務職にしても、リフトなどが行き来する狭い通路を行き来せねばならず、現在市場内の事故も多い中、安全性にも問題があると思います。

- ・ 障害者向けのサービスを行っています。障害者が障害者を安全に安心してサービスを行う事は事実上困難です。当事業は重度の知的障害者の支援が基本ですので障害者の方の雇用はむずかしい事であり  
ます。
- ・ 介護の現場で障害者を雇用することに、障害者にも利用者にもリスクがあり、改善することが難しく  
雇用も難しい（障害者が利用者を介助できない）。
- ・ 障害者雇用に関し、職務内容上、現状難しいと思います。
- ・ 常時従業者（パート・アルバイト）は2～3人で、24時間シフト制でまわっております。人件費を  
考えましたら、無理なように思えます。
- ・ 障害者の雇用については考えますが、鋼材の取りあつかいで、大きな災害の元になりかねないか心配  
です。
- ・ 当社の事業所は生産工場であり、安全衛生に特に注意し事故のない様、全力を挙げており、障害者雇  
用について心配しております。どの企業も同様ですが、通勤時の事故を起こさないよう、工場内での  
事故を起こさないよう（健常者でも事故はつきものですが障害者は条件が悪い様に考えます）、工場  
製造員一人一人が近年ではコンピュータを利用して書類作成が必要で、この点が障害者では不利にな  
るように考えます。

#### （障害者と企業とのマッチング）

- ・ コンビニエンスストアという業種で、ある程度の早さや気転が求められます。障害者雇用するにあた  
り、こうした業務が何とかこなせるという、障害の程度が基準になると考えます。

#### （障害者への接し方、教育・指導等）

- ・ 現在、職場体験実習等で中学、高校生の知的障害者を受け入れておりますが、障害特性について私た  
ちが充分理解できていない為に急な行動、急な帰宅等で度々驚かされます。今後も受け入れの場合は、  
相互に連絡体制を充分取り入れ、理解を深めることが大切に思われます

#### （支援制度、周知・啓発活動等への意見）

- ・ 様々な支援制度や、障害者の方がどのような職を希望されているのか広報活動を進めていただくこと  
で、協力できる場合もあると思えます。

### 3. ヒアリング調査の結果

---

ヒアリング調査では、各企業から、障害者雇用の現状や課題、障害者雇用の制度や支援等に対するさまざまなご意見などをお聞きしました。ヒアリング結果の概略は以下のようになっています。

#### (1) 障害者雇用の状況について

各企業で、それぞれの事業内容に応じて、障害者の雇用が行われています。障害者の担当業務としては、工場等での軽作業、清掃、事務などが多くなっていますが、ケアマネジャー、ヘルパーなどの資格を有している障害者や、健常者以上に特定業務に精通した障害者など、それぞれ能力を活かして現場で働いている様子が報告されています。

一方、昨今の経済情勢等もあり、事業経営が厳しい中で、一般の採用を減らしているという企業も少なくなく、そのような中で、障害者雇用を進めることが難しいという意見も多く聞かれます。また、多くの企業で、清掃や事務などの業務が外注（アウトソーシング）される例が増えており、従来、障害者が担ってきた業務が企業内に少なくなってきたことで、雇用が難しくなっているという意見もありました。

障害者雇用の障害種別については、企業の事業内容にもよりますが、身体障害者、知的障害者が多くなっており、一方、精神障害者や発達障害者は雇用が難しいという意見も聞かれます。ただし、雇用にあたっては、あくまでも本人の仕事に対する意欲や技能などを重視し、障害種別などはそれほど気にしないという意見もあります。また、精神障害者や発達障害者に対しても、接し方や指示の出し方などを工夫し、生産性を高めているというところもあります。法定雇用率の関係で障害者雇用を進めている企業が多いことは事実ですが、そのうえで、企業としては、障害者であっても戦力となる人材を求めているという実態があります。

#### <主な意見>

- ・ 常勤で、ケアマネジャーをしている身体障害者がいる。
- ・ 老人ホーム利用者の入浴を介助する仕事を担当している（ヘルパー2級の資格を保持）。事前にヘルパーなどの資格を持っている方がいれば、施設側としては受け入れやすくなる。
- ・ 障害を持っている方が健常者より劣っているとは考えていない、むしろ健常者以上に優れた能力をもっている人がいることを知っている。
- ・ 食材の下処理を任せているが、技能に熟練しており、他の従業員から頼られる存在になっている。
- ・ 配膳や清掃などの業務は外注してしまっているので、障害者の方にしてもらえる仕事が見当たらない状況。
- ・ 掃除などの作業は外部に委託しているので、障害者の方に就いてもらえる作業は少なくなっている。
- ・ 接客を考慮すると、知的障害者や精神障害者の採用は難しいと思っている。後方の仕事を切り出せば、



知的障害者や精神障害者の雇用も可能になると思うのだが、今のところ間に合っている状況である。

- ・法定雇用率のこともあり、今後新規の障害者雇用を増やしていきたい。
- ・ある程度企業に利益が出ていないと障害者雇用を進めるのは難しいと思う。
- ・障害者が社会で働くことの理解は持っているつもりだが、経営状態を考えると、行動に移すのは難しい。
- ・今後、事業規模が拡大すれば、障害者雇用も増やせると思うが、現在の規模では難しいと思う。
- ・ハローワークから精神障害者の雇用を薦められるが、今までの経験をもってしても、全くノウハウが蓄積することができず、どういうふうに精神障害者を活用していいかわからない。むしろ、精神障害者と聞くと採用に二の足を踏んでしまうのが本音である。精神障害者の場合、主治医には守秘義務があるのでなかなかお話を聞けないし、医者側の判断も、医者によって千差万別である。
- ・精神障害のある方への仕事の指示やコミュニケーションのとり方に特に工夫をしている。一度にたくさん指示をせず、その都度、ひとつの指示に留め、その内容はゆっくり、あいまいな内容や指示法を避けて、はっきり具体的な表現で伝えるように会社側から工場での所属長に指示している。
- ・障害のある方たちへの仕事の教え方については、とにかくやってみせ、やらせての繰り返しで、とにかく仕事が定着するまで根気強く繰り返し指導するようにしている。疲れが見られたときに現場のリーダーから休憩をとるようにさせる以外は、周囲の者は彼らと健常者同様に付き合い、必要以上に手を出して助けないように注意を払っている。そのことで本人たちもしっかりやろう、という気持ちになっている。
- ・毎朝、家族が「健康チェックノート」を記入し、服薬等、身体、精神面の状態を把握できる体制を整えている。家族を経由して、かかりつけ医師との連携を図るようにしている。
- ・障害者であっても、戦力になる人を採用したい。
- ・健常、障害にかかわらず、よい人材を採用したい。
- ・障害種別は気にしない。当人を見て仕事ができるということであれば採用をすることにしている。

障害者雇用にあたっては、ジョブコーチの支援や、トライアル雇用などを活用している企業も多く、こうした制度を活用できているところでは、支援により助かっているという意見も多く聞かれます。また、ハローワークや特別支援学校などが企業に対して働きかけを行っていることもうかがえました。一方、制度等を活用したが採用できなかったという声もあり、雇用につなげていく難しさもうかがえます。制度等を活用しているところからはおおむね好意的な評価が得られていますが、制度等の周知やきめ細かいサポートもさらに必要と考えられます。

#### <主な意見>

- ・ハローワークの雇用指導官からの働きかけが、これまでに何度かあり、相談にも応じてもらった。
- ・奈良障害者職業センターのジョブコーチが相談に乗ってくれるので助かっている。
- ・ハローワークと県の特別支援学校から体験実習の受入要望があり、夏休みに実習をしてもらった。体験実習者は軽度の知的障害の方であったが、今後雇用する予定にしている。
- ・特別支援学校からの職場実習や推薦制度は有効だと思う。
- ・実際に職場実習を体験してもらうと、予想以上に仕事ができることが判明するケースがある。そうい

った人は、安心して採用に進むことができるので、メリットがあるだろう。

- ・県からの職場実習の時に現場を体験してもらったことがきっかけで、採用に至ったことがある。
- ・特別支援学校とハローワークが連携して助成金の対応をしてくれているので利用しやすい。
- ・障害者職業センターは、相談したいことがあるときに電話すれば、こっちに来てくださるのでありがたい。我々ではなかなか踏みこんでいけないような立ち入った内容にも切り込んでいかれるので、頼りにしている。障害者もセンターの人にいろいろ相談していて、支えになってもらっているようだ。
- ・ジョブコーチの支援を受け、適切な仕事の発見に結びついた。
- ・長年の障害者雇用の実績から不自由さを感じていない。最初からあまり支援をあてにはしていない。
- ・ハローワークからの紹介で昨年、知的障害者の職場実習を受け入れたものの、採用には至らなかった。今後は特別支援学校からの体験実習の受け入れも検討していきたい。
- ・以前、トライアル雇用を利用した際、採用に至る可能性がなかったので、1か月で中止したことがある。助成金の申請を取り下げることとなったが、障害者雇用の難しさを痛感させられた。
- ・職場実習や職場体験の機会は、障害者雇用にとって有効であり、もっと充実させてもらいたい。
- ・トライアル雇用に入る前に、行政側がマッチングをするようなシステムがあればいいと思う。

## (2) 障害者雇用に関する制度、支援等について

法定雇用の制度については、多くの企業が、障害者雇用を進めるためには必要な制度であるという認識を示しており、必要性については広く認められている状況です。ただし、業種・業態に関わらず一律に割合が決められていることや、除外率の制度がなくなる方向になっていることについては否定的な意見も聞かれ、企業の事業内容等をきめ細かく検討したうえで義務化してほしい、機械的な一律適用は疑問であるといった声も聞かれます。

### <主な意見>

- ・法定雇用率の制度は必要だと思う。制度がなければ障害者雇用は進まないだろう。
- ・社会全体として障害者の雇用を支えていくことは必要だと思う。
- ・会社の人数から割り出された雇用率の達成は厳しい。業種別にできる業種から増員していくのがよいと思われる。中小企業では雇用率の達成は難しいと思う。
- ・法定雇用率制度を守れる業種と守ることができない業種があると考えている。一律で定められるのは厳しい。業種によって対応を考えた方がよいと考える。
- ・障害者雇用の社会的意義は理解できるが、健常者でさえ就職難にあえぐ現在の雇用情勢で法定雇用率を上げるのはどうかと思う。
- ・営利企業として、雇用率の変更は、大きなプレッシャーになる。
- ・正社員を一人雇うだけの「コストとリスク」を考えると、負担金を払った方が「割りに合う」と考える企業も多いのではないだろうか。
- ・難病患者（特定疾患）も雇用率のカウント対象に含めてもらいたい。

行政等の支援体制については、情報提供のあり方についての意見が多く、きめ細かい、各企業に合った具体的な情報を出してほしいという声が多く聞かれます。また、さまざまな支援機関から同じような情報が個別に送られてくることも多く、支援機関の連携がもっと必要ではないかという意見もありました。

その他、障害者雇用に対する職場内理解のためのサポート、障害者に対する職業教育の要望なども多く聞かれます。特に、教育に関しては、コミュニケーションなど社会人として求められる能力について、特別支援学校等でもできるだけ教育の充実を図ってほしいという意見が多くなっています。

#### <主な意見>

- ・一般論ではなく地域に根ざした、地域独自の情報を提供してもらえるとありがたい。
- ・業種によって障害者を雇用しやすい、しにくいといった違いがあるので、行政は、こまめに事業所を回って、業種や事業所の事情を知る必要があると思う。障害者と事業所とのマッチングを図ることが、今後の障害者雇用拡大に繋がるのではないかな。
- ・行政は、もっと積極的に障害者雇用に関する具体的な情報を定期的に流してほしい。流してもらえれば翌年度の事業計画に反映させることも可能になり障害者雇用も拡大するのではないだろうか。
- ・欲しい情報は、一般情報でなく個別情報を欲している。行政の情報提供方法等、組織運営に疑問を感じている。
- ・支援機関は、県北部に集中していて、南部側は使用しにくい。
- ・行政から定期的に現場に出向いてもらい、相談や現状把握をしてもらいたい。資料をポンと送りつけておしまいでは困る。
- ・最近、行政からのメール配信が多くなっているが、受け取る側は、毎日毎日きちんと見られるわけではなく、気がついたら期日が迫っていた、ということもあって、工夫がほしい。
- ・障害者雇用についての事例集などが、行政から頻繁に送られてくる。しかし必要なのは、その企業に合った情報である。個別の企業に対応した情報を送ってほしい。
- ・今の支援制度は、全般的に、適用の諸条件が厳しいと思う。特に、初めて利用しようとする支援制度の場合はなおさらである。手続きが煩雑だということで支援制度に手を出しにくい状況になっている。
- ・助成金などを含め、どの窓口へ相談したらよいかのかわかりにくい。各機関の連携を強めてもらいたい。
- ・相談窓口が分かれている印象があり、ワンストップで課題を解決してくれるところがほしい。
- ・助成金を申請する際の手続きが煩雑。準備する書類、審査などをシンプルにしてほしい。
- ・障害者を雇用している現場で、周りの健常者を精神的にサポートしてもらえる支援制度がほしい。
- ・障害者雇用についての理解を職場内で広めるサポートをしてもらいたい。
- ・健常者と比べると作業スピードが遅いが、時給は健常者とほぼ同じ金額であり、その点に関して、他の従業員が不満を持つことがあるので、障害者雇用に対する理解を浸透させるのに苦労している。
- ・直接、障害のある方々と接する社員たちに、障害者を雇用する前に、具体的に障害についての知識や情報をきちんと知らせる研修の場や機会を設定してほしい。障害のある人たちに実際に直接日々関わり、業務上のつながりが現実としてある方たちにこそ必要と考える。
- ・特別支援学校等でもコミュニケーション面（明るく対応すること）などの教育をしてもらえるとあり

がたい。

- ・特別支援学校などで、人との接し方、対応の仕方、あいさつなどソーシャルスキルトレーニングをきちんと行って社会に送り出していきたい。
- ・仕事に関する技能というよりも、人柄などヒューマンスキルに注目して採用を行いたい。
- ・障害者と周囲の従業員とのコミュニケーションが円滑になるよう配慮する必要がある。仕事は教えられるが、コミュニケーションは現場ではなかなか教えにくい。
- ・特別支援学校等でヘルパーの資格取得の支援をしてもらえると現場では受け入れやすくなる。
- ・障害者でも、専門的な知識を学んできた人を採用したい。ハローワークなり行政が職業訓練している内容と我々の求めているスキルには多少ズレがあると思う。
- ・かつて男女雇用機会均等を拡大する目的で、業種別の勉強会を開いていたが、こういった取り組みが女性の雇用拡大につながったのだと思う。障害者でも同様なことができないか。また、各企業の経営者や人事担当者をその気にさせることが重要であり、経営者が集まる会合などで研修等をしてはどうか。

### (3) 障害者が従事している業務について

障害者を現在雇用している企業に対して、障害者が従事している具体的な業務について聞いたところ、以下のようなさまざまな業務が紹介されました。各企業では、個々の障害者の状況等に応じた業務内容の工夫などに取り組んでいます。

#### <主な従事業務>

- ・現在、身体障害者を5名雇用している。うち3名はプラスチックの再利用工程の作業に従事。1名は製品の検査。他の従業員とほぼ同様の作業内容である。10年以上勤めている者もあり、勤務態度も他の従業員に良い影響を与えている。残り1名（中途障害）は事務で、人望が厚く製造と事務の調整役となっている。
- ・身体障害者2名が就業している。両名とも研磨、フライス加工に従事。
- ・常勤の身体障害者1名はケアマネジャーをしている。発達障害者は小規模多機能型施設で勤務しており、指示の仕方など配慮する面はあるが、作業内容は他のスタッフと変わらない。また、身体障害者（中途障害）の運転手が勤務している。
- ・身体障害者（体幹機能障害）が1名勤務している。バス、電車で通勤し、社内の階段の利用も可能。採用時は通常どおりの試験を行った。仕事内容はパソコンの入力業務が中心。多少、言語の発音に不自由することもあるが、周りとのコミュニケーションは円滑である。
- ・現在、知的障害者を3名雇用している。2名は工場内の軽作業、1名は他の一般職と同等の仕事に就いている。
- ・介護職のパートで身体障害者が1名勤務している。障害者求人ではなく、一般枠で採用した。夜勤のない業務である。
- ・知的障害者を1名雇用。就業場所は製造ラインで他の従業員とほぼ同様の作業内容（単純作業）。10

- 年以上勤めており、勤務態度も他の従業員に良い影響を与えている。
- ・身体障害者6名（うち重度3名）、知的障害者 24 名（うち重度6名）、精神障害者1 名を雇用している。従事業務は、身体障害者 2 名が特別養護老人ホームで介護支援員、事務員をしている。その他は工場での商品分類などに従事している。
  - ・知的障害者を1 名雇用している。特別養護老人ホーム利用者の入浴を介助する仕事を担当している（ヘルパー2 級の資格を所持）。現在は入浴介助のみだが、ヘルパー等介護業務にまで職域を広げること検討している（訓練中）。
  - ・現在、4 名の障害者を雇用している。1 名が体幹に障害のある身体障害者で、勤続約 4 年。工場にて製造補助。さらに勤続 4～5 年の知的障害者が 1 名で同じく工場にてジャガイモの皮むき専門の作業を行っており、作業にも慣れていて健常者と変わらぬ作業能率に達している。他の 2 名は精神障害者で、まだ採用したばかりだが、調理器具の洗浄等を担当している。
  - ・2 名の障害者を雇用。1 名は身体障害者で下肢障害だが手作業は問題なく行える。1 名は知的障害者で手帳はB を所持。車の免許を持っており、会社の指示でフォークリフト運転講習を受講した。両名とも、出荷準備作業の業務に就いており、シール貼りや何点かの部品を一つのセットにしてクッション材で包む作業などを中心に行っている。業務上の問題なく、他のパート社員から釣り会に誘われるなど、人間関係もうまくいっていることが推測される。
  - ・障害者については、惣菜のセットなどバックヤードの仕事をしていただいている。それ以外のパートとなると顧客対応などがあるので難しい。各店舗のバックヤードのチームから指示と監督のもとに仕事を進めている。
  - ・当社は経営者が身体障害者である。当人は 27 歳の時に交通事故にあって障害者になった。就労を希望し、就職活動をしていたが、当時は障害者を採用してくれるところがなく、就職をあきらめ、開業し自らが経営者となった。
  - ・重度の知的障害者を 1 名雇用している。1 年間のパート採用を経た後に正職員として登用。勤続 3 年である。デイサービス利用者の衣服着脱の手伝いや雑務を担当している。
  - ・身体障害者（中途の内部障害）が教員として勤務している。また、肢体不自由の身体障害者が大学職員として事務作業に従事している。車椅子だが、業務に支障はない。アーチェリーでパラリンピックの候補になるほど活動的な方である。
  - ・現在、身体障害者を 1 名雇用している。制作管理部門で、文字・文章の校正に従事している。下肢以外は何の問題もないので、他の社員と同等に業務をこなしている。
  - ・身体障害者 4 名（うち重度 2 名）を雇用している。3 名は営業部門に勤務し、1 名は経理部門に勤務している。経理部門の 1 名は、下半身麻痺の重度障害者で車椅子を使用している。伝票整理の業務を担当。営業部門の 3 名は、営業所窓口での営業、官公庁の入札に必要な書類の作成や提出担当、支払い催促の電話担当などの業務を行っている。
  - ・身体障害者を 4 名（うち重度 2 名）雇用している。印刷の加工工程（折ったり、切ったりして本に仕上げる作業）に聴覚障害者 2 名が従事している。刷版（印刷物を作るための原版を作る作業）、生産管理（製造工程を管理する業務）に重度障害者が従事している。全員、正社員として、20 年から 30 年勤めている。
  - ・現在、透析をうけている内部障害者が 2 名と、聴覚障害者が 1 名在籍している。内部障害者の 1 名は

- 営業を担当していて、もう 1 名は事務に従事している。この 2 名はもともと健常者として勤務していた中途障害者である。聴覚障害者は、ハローワークを通して職業体験に来たことがきっかけで採用した。障害の程度はそれほど重くない。補聴器をつければある程度聴こえるようだし、読唇術でこちらの言っていることもある程度理解しているようだ。業務にも支障はない。洗車業務を担当している。
- ・現在、8 名の身体障害者（うち重度 3 名）を雇用している。全員、健常者と変わらない任務についている。外回り営業、融資部門、事務集中センターでの事務作業、年金・払い出し部門などの業務を行っている。営業の車に同乗して、定期預金を勧誘する業務についている。
  - ・現在、障害者が次のような職種に就いている。身体障害者：臨床検査技師 2 名、理学療法士 2 名、調理師 1 名、事務 3 名、知的障害者：事務、食器洗浄、クリーニング、清掃、エアシュータの業務、精神障害者：事務、看護助手、難病：医師。
  - ・現在、身体障害者を 1 名、精神障害者を 2 名雇用している。身体障害者は工場内の事故により障害者になった。溶接の技術的専門職で、試作品の製造や社内用工具等のメンテナンスを担当している。精神障害者の 1 名は建設機械用燃料タンク、油圧タンクを検査する業務を担当している。もう 1 名の精神障害者は粉体塗料された部品をハンガーに吊るし、乾燥させるという一連の補助作業に従事している。
  - ・身体障害者 2 名と精神障害者 1 名を雇用している。身体障害者は上肢障害と下肢障害で、それぞれ海外営業担当とカプセル製造業務に就いている。精神障害者はパート社員で自閉症の症状がある。最初は検査の仕事に携わっていたが、継続が困難となり、現在は廃棄物処理の業務を担当している。この業務は特に配慮して用意したものだが、とても成果が上がっている。本人は前職まで同じ職場に長く勤める事が出来なかったそうだが、当社では長く続いている。
  - ・身体障害者が放射線技師として勤務している。また、障害の認定は受けていないが、筋萎縮性側索硬化症の難病患者も週 3 日勤務しており、広報業務を担当している。
  - ・現在、聴覚障害者 1 名が常用雇用で勤務し、内部障害者 1 名が短時間雇用で勤務している。聴覚障害者は、成形したゴム製品の不要な部分をカットする仕事についている。少しは聴こえる状態で、話すことも可能なので意思疎通に不自由することはない。高卒入社で定年まで勤められた後、再雇用という形で来てもらっている。健常者と同様の業務に就いている。内部障害者は、プラスチック製品の組立に従事している。外見では障害者だとは分からない。仕事内容も健常者と同様で、入社して 7～8 年ほど経過している。通常の求人募集で採用し、勤務後しばらく経ってから、本人の申告により障害者であることがわかった。
  - ・現在、知的障害者 4 名、身体障害者 5 名、精神障害者 1 名を雇用している。仕事の内訳は、栄養部で調理と食器洗浄に携わる仕事 4 名、看護部で看護助手 4 名、事務部門 1 名、資格を持った準看護師 1 名である。精神障害者 1 名は昨年雇用したが、他は 10 年以上勤めている。
  - ・身体障害者を 3 名雇用している。1 名は正社員で経理を担当。肢体不自由だが自力歩行は可能である。重いものを持ちたりはできないが、他の社員の支援が自然に行われている。他の 2 名は聴覚障害で 1 日 4 時間の短時間就労である。客室清掃を担当している。
  - ・精神障害者を 1 名雇用している。パート契約で週 4 日程度、1 日 4、5 時間の勤務。仕事内容は各レストランから来る伝票の仕分けと、パソコン入力などの事務作業が中心。
  - ・現在、1 名の身体障害者を雇用している。3 年前に中途障害者（内部障害）となった。スポーツ施設

での受付を担当している。

- ・身体障害者6名、知的障害者2名、精神障害者1名の計9名を雇用している。障害者9名は1つのチームを組んで業務に当たっており、清掃業務と配膳業務を担当している。業務内容は、所属長がその都度、割り振りをしているので、個人ごとに担当する業務が固定されている訳ではない。聴覚障害者が働いているが、ボディランゲージや読唇術を使って、ある程度コミュニケーションが取れているので、仕事に支障はない。精神障害者は原材料の供給を担う資材課に配属されている。就職した当初は障害者職業センターからジョブコーチを派遣してもらって、指導してもらった。知的障害者のうち1名は清掃業務の中でも産業廃棄物の回収の仕事を得意としており、分別作業においては一般の従業員より頼りになるほど習熟している。
- ・短時間雇用で、知的障害者を1名雇用している。当社に勤務するようになってから4年経過している。職場体験実習をきっかけとして、卒業後に採用した。週6日間、午前中だけの勤務契約で、客室清掃や旅館周囲の清掃を行っている。欠勤・遅刻等なく順調に仕事をこなしている。
- ・知的障害者と発達障害者の計2名を雇用している。知的障害者1名は週40時間のフルタイム勤務。勤続年数は8年。自家用車を購入し、車通勤をしている。仕事は、梅干の出荷作業でルーチンの力仕事を中心にこなしている。発達障害者1名は勤続年数4年、野菜のパック詰めからコンテナ洗浄、野菜包装資材の在庫管理をメインの仕事としている。
- ・現在、知的障害者を4名雇用している。1名は、本社工場で製品の仕上げ、包装、箱入れ作業に従事している。各現場には世話係がいて、5~6人でチームを作り、障害者をサポートしている。残り3名は別の工場で、製品の最終仕上げ作業に従事している。10名ほどのチームのなかで仕事をしている。
- ・現在、常用雇用契約で身体障害者2名と知的障害者2名（2名とも重度）が勤務し、短時間雇用契約で知的障害者3名（うち1名が重度）が勤務している。管理職についている身体障害者が1名いるが、他は全員、公共施設での清掃作業に従事している。重度の知的障害者も、実地指導を受けながら仕事をこなしている。