

障害者の雇用状況等に関する調査

報 告 書

2020年5月

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会(SACEC)

目 次

I. はじめに	4
II. 調査の概要	6
III. 調査結果	7
1. 回答会社の概要	7
(1) 資本金	7
(2) 業種	7
(3) 常用従業員規模	8
(4) 障害者雇用の現状	8
(5) 障害者の実雇用率: 2019年6月現在[雇用義務企業]	9
(6) 特例子会社について	9
(7) 本社の所在地	10
2. 障害者雇用に関する経営方針	11
(1) あてはまる経営方針(複数回答)	11
(2) 最もあてはまる経営方針(単一回答)	11
3. 障害者の雇用状況について	12
(1) 障害のある常用従業員の雇用有無【いる一覧】: 障害種別	12
(2) 障害のある常用従業員の雇用人数: 障害種別	12
(3) 常用障害者従業員に占める重度者比率	13
(4) 障害のある常用従業員の平均年齢	14
(5) 障害のある常用従業員の平均勤続年数	15
(6) 障害者の雇用形態	15
(7) 障害者の雇用形態の変更	16
(8) 障害者のトライアル雇用	16
(9) 1週間の所定労働時間: 身体障害者	17
(10) 1週間の所定労働時間: 知的障害者	17
(11) 1週間の所定労働時間: 精神障害者	18
(12) 障害者の年間休日数	18
(13) 障害者だけに適用される休暇等	19
(14) 身体障害者・知的障害者・精神障害者が従事する業務	20
4. 雇用促進・定着等のための施策、課題等について	21
(1) 雇用促進・定着等、及び職域の開拓・拡大等について	21
(2) 社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等 (自由回答)	22
5. 合理的配慮の提供、相談体制など働きやすい環境をつくる施策について	23
(1) 合理的配慮の提供	23
(2) 障害者の雇用等のために見直した規則、制度等	23

(3) 具体的に提供した合理的配慮事項について[合理的配慮提供者].....	24
(4) 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦勞したこと、課題と思われること等 (自由回答).....	24
6. 雇用状況、及び離職状況について	25
(1) 現在在籍する障害のある従業員の採用経路.....	25
(2) 採用ウェイトの高い障害者	27
(3) 離職者の勤続年数：障害種別	28
7. 職業能力の向上、定着を目的とする人材育成について.....	30
(1) 障害者を対象として行っている教育訓練	30
(2) スタッフを対象とする研修.....	30
(3) 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて(自由回答)	30
8. 精神障害者について.....	31
(1) 精神障害の種類別の在籍状況について.....	31
(2) 精神障害者の雇用・定着推進のため行っている方策.....	31
(3) 過去離職した精神障害者の離職理由	32
(4) 精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援(自由回答).....	32
9. 支援機関、学校等との連携について(ネットワーク支援等).....	33
(1) 連携(利用)している支援機関、学校等.....	33
(2) 支援機関、学校等に求める支援.....	33
10. 障害者雇用に関する法令、制度等についてのご意見等(自由回答).....	33
IV. 自由回答一覧.....	34
4-(2) 社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等 (自由回答).....	34
5-(4) 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦勞したこと、課題と思われる こと等(自由回答).....	38
7-(3) 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて(自由回答)	43
8-(4) 精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援(自由回答).....	47
10 障害者雇用に関する法令、制度等についてのご意見等(自由回答)	51
V. 参考資料	60
アンケート調査票	60

図索引

図 1 業種.....	7
図 2 常用従業員規模	8
図 3 障害者雇用の現状.....	8
図 4 障害者の実雇用率：2019年6月現在[雇用義務企業].....	9
図 5 特例子会社について	9
図 6 本社の所在地	10
図 7 あてはまる経営方針(複数回答).....	11

図 8 最もあてはまる経営方針(単一回答)	11
図 9 障害のある常用従業員の雇用有無【いる一覧】:障害種別	12
図 10 常用障害者従業員に占める重度者比率	13
図 11 常用障害者(身体障害者)従業員に占める重度者比率	13
図 12 常用障害者(知的障害者)従業員に占める重度者比率	14
図 13 障害のある常用従業員の平均年齢	14
図 14 障害のある常用従業員の平均勤続年数	15
図 15 障害者の雇用形態	15
図 16 障害者の雇用形態の変更	16
図 17 障害者のトライアル雇用	16
図 18 1週間の所定労働時間:身体障害者	17
図 19 1週間の所定労働時間:知的障害者	17
図 20 1週間の所定労働時間:精神障害者	18
図 21 障害者の年間休日数	18
図 22 障害者だけに適用される休暇等	19
図 23 身体障害者・知的障害者・精神障害者が従事する業務	20
図 24 障害者の雇用促進等のための措置	21
図 25 職域の開拓・拡大	21
図 26 業務遂行等のための創意工夫	22
図 27 合理的配慮の提供	23
図 28 障害者の雇用等のために見直した規則、制度等	23
図 29 具体的に提供した合理的配慮事項について[合理的配慮提供者]	24
図 30 現在在籍する障害のある従業員の採用経路(シェア)	25
図 31 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:身体障害者)	26
図 32 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:知的障害者)	26
図 33 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:精神障害者(含発達))	26
図 34 採用ウェイトの高い障害者	27
図 35 離職者の勤続年数(シェア:身体障害者)	29
図 36 離職者の勤続年数(シェア:知的障害者)	29
図 37 離職者の勤続年数(シェア:精神障害者(含発達))	29
図 38 障害者を対象として行っている教育訓練	30
図 39 スタッフを対象とする研修	30
図 40 精神障害の種類	31
図 41 精神障害者の雇用・定着推進のため行っている方策	31
図 42 過去離職した精神障害者の離職理由	32
図 43 連携(利用)している支援機関、学校等	33
図 44 支援機関、学校等に求める支援	33

表索引

表 1 資本金	7
表 2 障害のある常用従業員の雇用人数:障害種別	12
表 3 現在在籍する障害者の採用経路:障害種別	27
表 4 離職者の勤続年数:障害種別	28

I. はじめに

わが国の障害者雇用制度は、1960(昭和 35)年に身体障害者を対象とした「身体障害者雇用促進法」施行によって雇用の努力義務が開始され、その後企業単位の義務とされて 1998(平成 10)年に知的障害者を、次いで 2018(平成 30)年に精神障害者を、それぞれ雇用義務対象として今日に及びましたが、この間民間企業では、法施行直後には雇用総数 4.2 万人であったものが、直近の 2019(令和元)年には 46.1 万人(いずれも実人数)に達するにいたりました。

しかしそうした現状ではあるものの、昨今大企業が障害者雇用の中心的な役割を果たす一方、小規模企業の場合雇用余力などの問題から結果が伴わない状況が見られることに対し、企業規模や業種にかかわらず同等の努力と成果の追求により一層の前進を図るといふ、障害者雇用の基本理念に立った問題点の把握や施策の改善などが求められていることも事実であります。

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会としてはこのような状況から、まず比較的大規模企業で採用することが多く、経営目的を障害者雇用の特化することで逐年貢献度を増している特例子会社について、その実態を把握し障害者雇用を志向される民間企業の参考としていただくため、2017 年度に「特例子会社の雇用管理等に関する調査」を実施し、当時時点で 471 社とされた全国の障害者特例子会社を対象に、40.8%の回答ご協力を得て有効な内容の報告書を刊行したところであります。

さらに当協会ではこれと併せて、多くの企業の指針になると考えられる、企業本体が直接障害者を雇用する形態の、中堅以下の規模で既に雇用に経験を積まれている企業を対象とした実態調査を企画してきましたが、2019 年になって前回調査と同様公益財団法人 日本財団から助成事業の認定をいただいたことから、引続いて実施することといたしました。

実施に際しては、従来企業側における障害者雇用問題への支援という当協会と同様の立場で活動され、傘下に中堅規模以下の企業を多数会員としておられる公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会(旧称:全国重度障害者雇用事業所協会)を協同企画者として迎え、両者による実施のための委員会を形成して設問内容その他の協議を行い、所要の調査対象として「II. 調査の概要」に記したとおり、①独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施しておられる「障害者雇用事例リファレンスサービス」所載の内、対象に適合する 1,396 社、②全国障害者雇用事業所協会会員企業 166 社、計 1,562 社に対して協力方を要請した結果、全体の 31.2%に当り全国各地域にほぼ均等に所在する 487 社から回答をいただいた次第であります。

内容をご覧いただくとおり、設問については前回の特例子会社調査との比較の便等を考え、その趣旨や図表の設計等の面で、できる範囲で同じようなまとめ方とし、さらに経営方針についての質問を設けるとともに、障害者雇用への考え方並びに実情に係る自由記述欄を幾つか設けるなどの点を試みました。

法律の規定では、2021年3月をもって現行の法定雇用率経過措置を終了し、民間企業2.3%の原則になるとされており、また並行して行われることとされている障害者雇用環境の整備は未だ進展が感じられない中、障害者雇用の現実的な取組に苦慮される企業は多いと感じられます。

この調査が前調査と併せ、これら企業の義務達成への参考としてご利用いただけることを願っています。

最後になりましたが、諸事お忙しい中を割いてこの調査にご協力賜った各位に対し、改めて厚く御礼申し上げます。

2020年5月

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会(SACEC)
〔協同企画者〕 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会(全障協)

Ⅱ. 調査の概要

1 調査の対象

(1) 独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構 出典の「障害者雇用事例リファレンスサービス」サイトに掲載された企業のうち、「2002～2019年」を対象かつ、「従業員規模：1000人以下」の条件で抽出した。その上で「特例子会社」等を除外して、1,396社を抽出した。

さらに、「全国障害者雇用事業所協会（略称：全障協／旧称：全国重度障害者雇用事業所協会）」からのリスト 166社も加え、トータル 1,562社を対象とした

(2) 487社から有効回答を得て、回答率は 31.2%であった。

2 調査方法

(1) 質問項目等調査内容については、次の当協会理事 3名及び全障協理事 2名をもって構成する委員会にて検討を行った。

「障害者の雇用状況等に関する調査」委員会（敬称略）

委員長	一般社団法人 障害者雇用企業支援協会	理事	藤井利夫
委員	〃	理事	鈴木 巖
〃	〃	理事	半沢一也
〃	公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会	常務理事	横堀 大
〃	〃	理事	田沼泰輔

(2) 調査票の送受、集計・分析、並びに調査報告書の形成を株式会社 H.M.マーケティングリサーチ（旧社名：株式会社東京サーベイ・リサーチ）に依頼した。

レターヘッドは「一般社団法人 障害者雇用企業支援協会」として、各企業の代表者（ご担当者）宛にアンケート調査票を送付し、調査の協力をお願いした。

3 調査期間

(1) 2020年1月7日（火）調査票発送

(2) 2020年2月10日（月）回収分までを有効回答とし集計・分析対象とした。

4 その他

(1) 本調査報告書の自由回答については、明らかな誤字の修正等を除き基本的に原文のまま掲載した。

(2) 自由回答で表明された意見及び当委員会における報告書編集に関する討議を踏まえて、今後本調査を継続、発展させる場合においては、調査方法その他の面でさらに検討を行う。

Ⅲ. 調査結果

1. 回答会社の概要

(1) 資本金

回答された各企業の資本金を金額別にまとめたのが表1である。
「1,000～2,000万円未満」が回答439社中99社(22.6%)と最も多い。
ちなみに、99社中79社は資本金1,000万円であった。

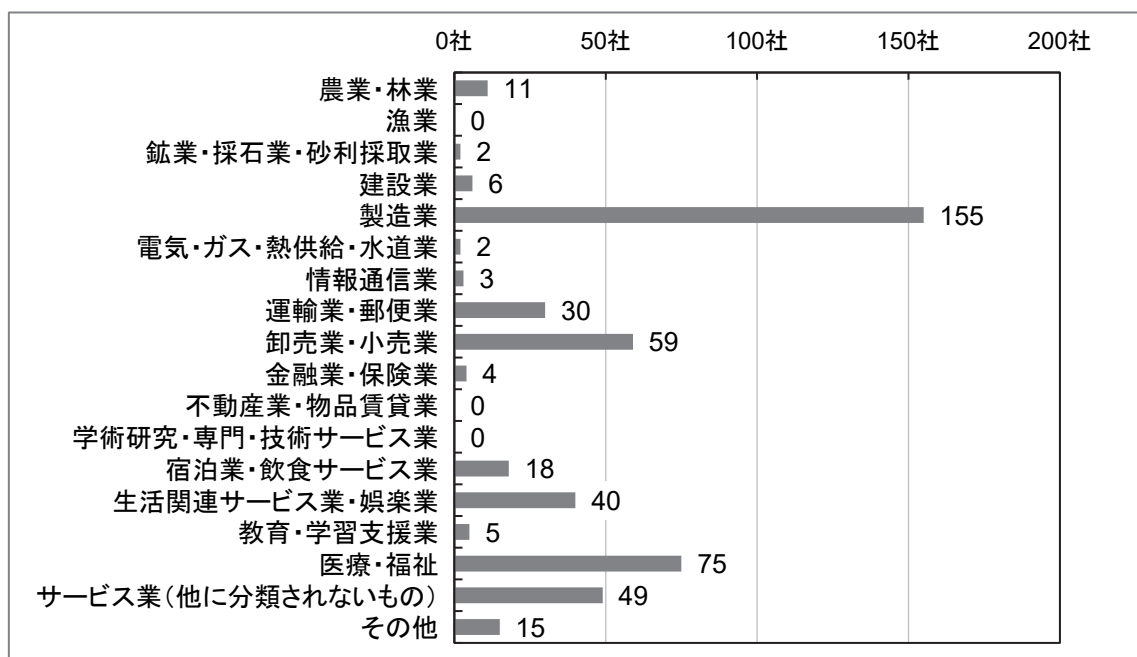
表1 資本金
(集計ベース:回答社439社)

	回答社数	回答社数の割合
1,000万円未満	59社	13.5%
1,000万円～2,000万円未満	99社	22.6%
2,000万円～3,000万円未満	51社	11.6%
3,000万円～5,000万円未満	67社	15.2%
5,000万円～1億円未満	76社	17.3%
1億円以上	87社	19.8%

(2) 業種

「製造業」が155社(32.7%)で最も多く、「医療・福祉」が75社(15.8%)で次ぐ。

図1 業種
(集計ベース:回答社474社/単一回答)

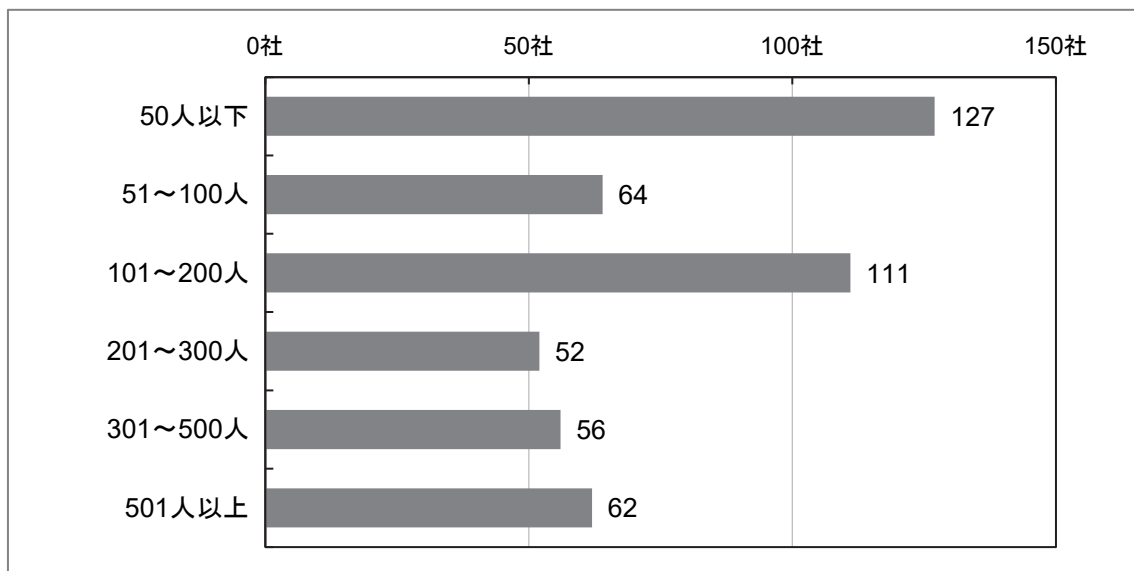


※注記) 本報告書では、項目選択式の設問で、回答をひとつに限定した場合「単一回答」、複数の回答を許容した場合「複数回答」と表記している。

(3) 常用従業員規模

「50人以下」が、回答のあった472社中、127社(26.9%)と最も多い。これに「101～200人」が111社(23.5%)で次ぐ。

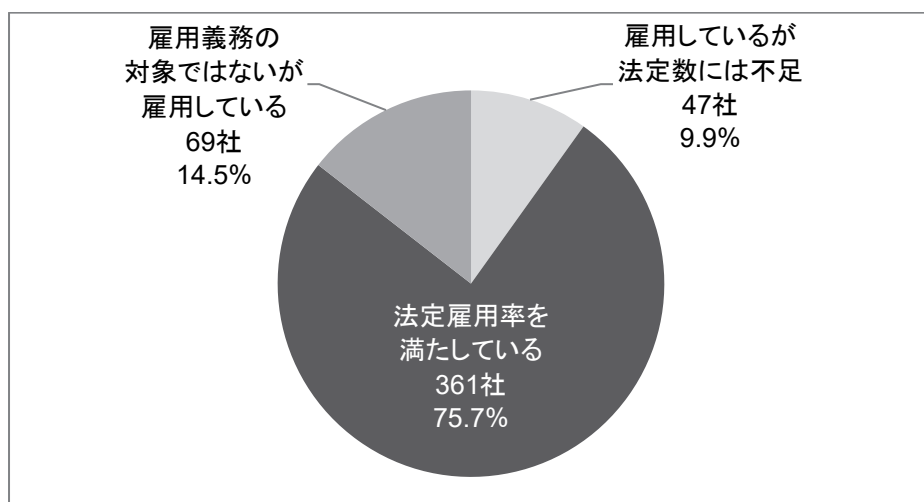
図2 常用従業員規模
(集計ベース:回答社472社)



(4) 障害者雇用の現状

障害者雇用の現状では、「法定雇用率を満たしている」が361社(75.7%)で、「雇用義務の対象ではないが雇用している」の69社を合わせると430社(90.1%)が雇用の義務に対応している。

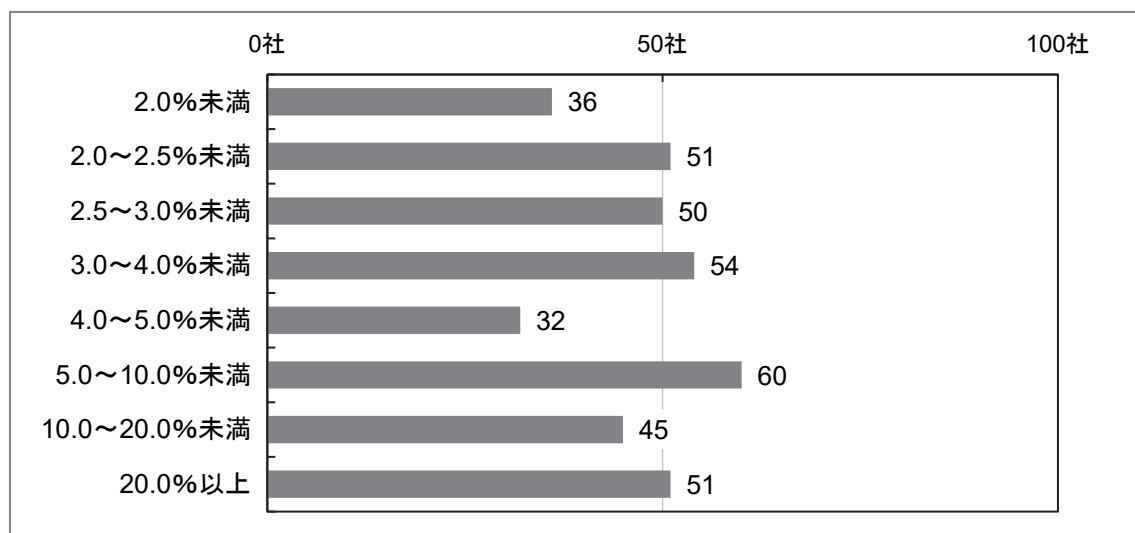
図3 障害者雇用の現状
(集計ベース:回答社477社/単一回答)



(5) 障害者の実雇用率:2019年6月現在[雇用義務企業]

「5.0～10.0%未満」が、回答のあった雇用義務企業379社中、60社(15.8%)で最も多く、「3.0～4.0%未満」が54社(14.2%)で次ぐ。平均は10.9%。

図4 障害者の実雇用率:2019年6月現在[雇用義務企業]
(集計ベース:回答のあった雇用義務企業社数379社)

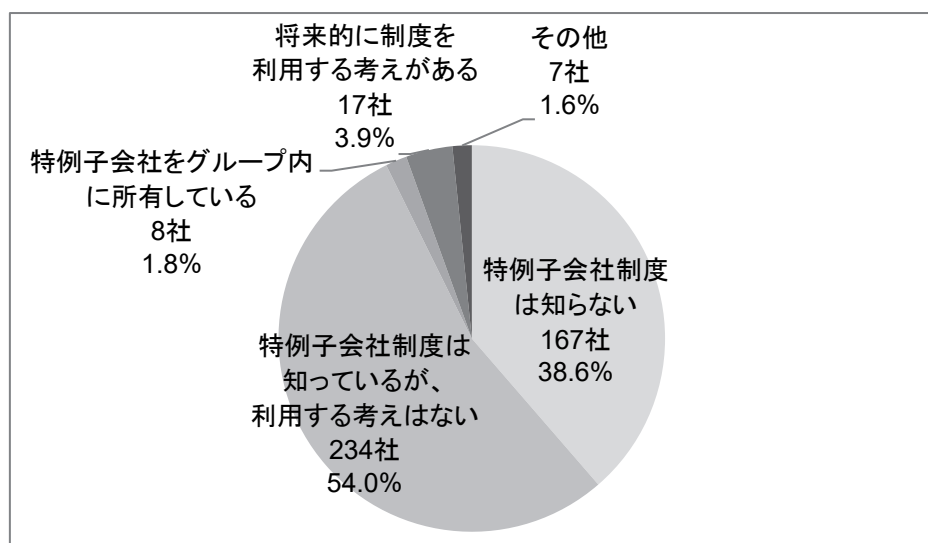


※注記) 実雇用率は、回答(記入)された数値であり、企業全体の雇用率の他に、回答があった企業内組織単位(事業所、営業所、工場等)の雇用率も含まれている。

(6) 特例子会社について

「特例子会社制度は知っているが、利用する考えはない」が234社(54.0%)と過半数を占める。一方「特例子会社制度は知らない」も167社(38.6%)と4割弱に達する。

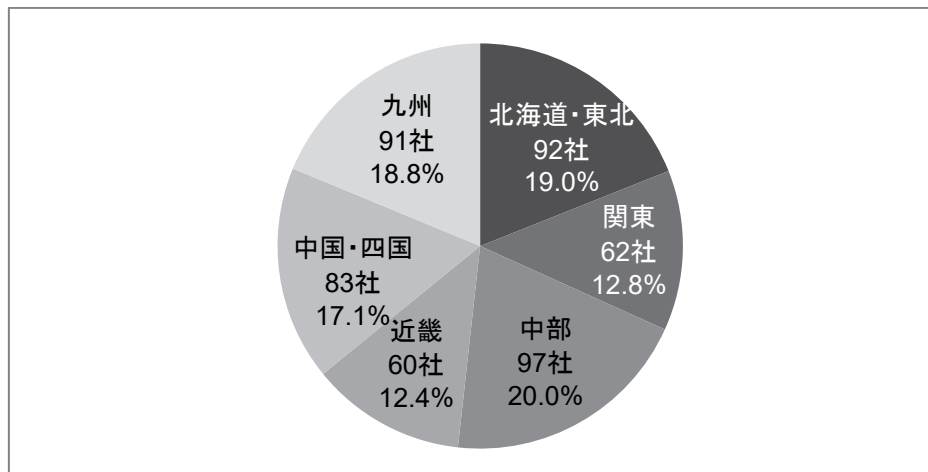
図5 特例子会社について
(集計ベース:回答社433社/単一回答)



(7) 本社の所在地

本社所在地は全国ほぼ満遍なく分散している。

図6 本社の所在地
(集計ベース:回答社 485社/単一回答)



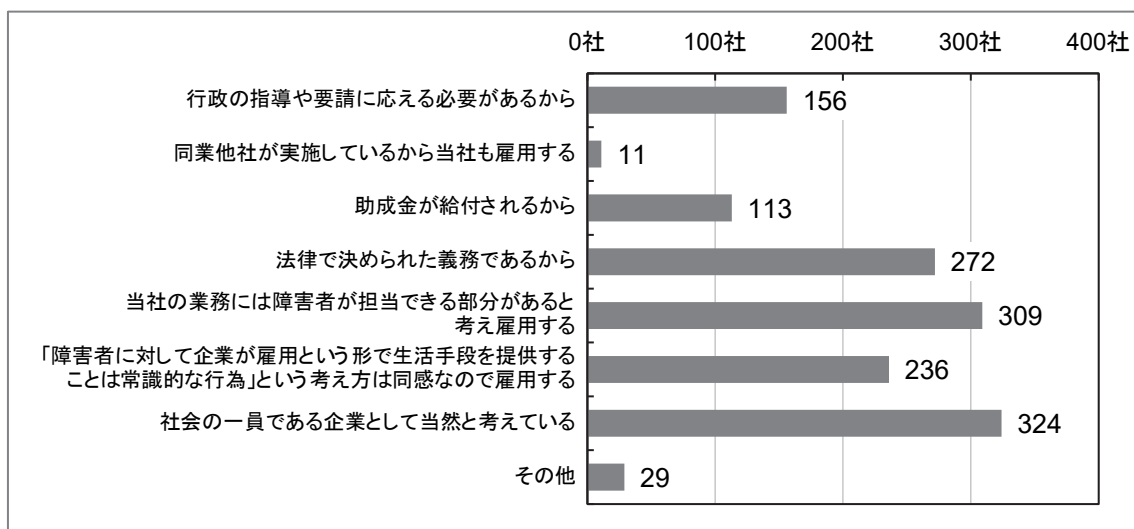
2. 障害者雇用に関する経営方針

(1) あてはまる経営方針(複数回答)

障害者雇用の経営方針としてあてはまる考えをすべて選んでもらった結果、「社会の一員である企業として当然と考えている」が 324 社(66.9%)と最も多く、「当社の業務には障害者が担当できる部分があると考え雇用」が 309 社(63.8%)でこれに次ぐ。

図 7 あてはまる経営方針(複数回答)

(集計ベース:回答社 484 社/複数回答)

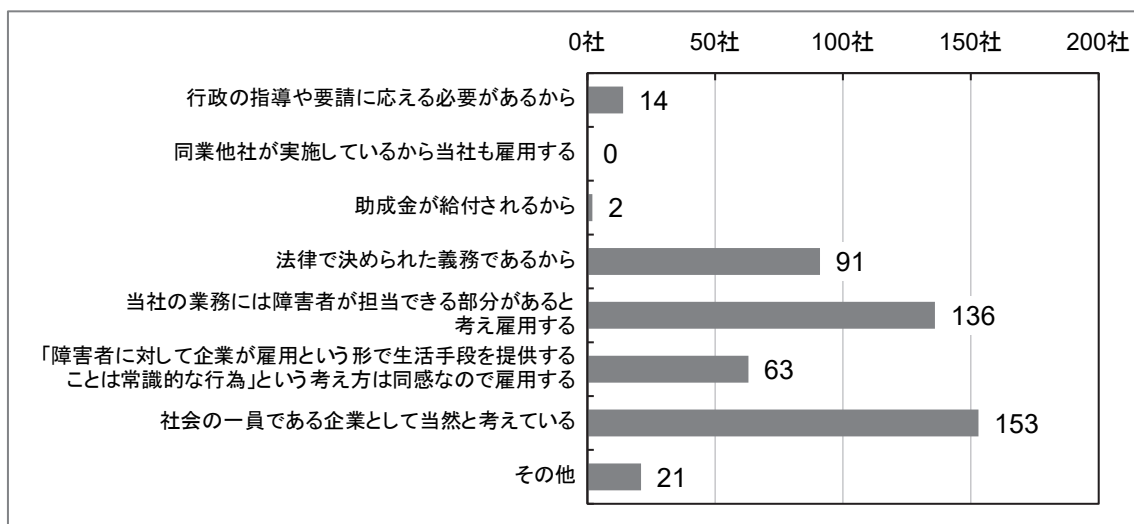


(2) 最もあてはまる経営方針(単一回答)

上図の中から最もあてはまるものを選んでもらった結果でも「社会の一員である企業として当然と考えている」: 153 社(31.9%)、「当社の業務には障害者が担当できる部分があると考え雇用」: 136 社(28.3%)が上位を占めている。

図 8 最もあてはまる経営方針(単一回答)

(集計ベース:回答社 480 社/単一回答)



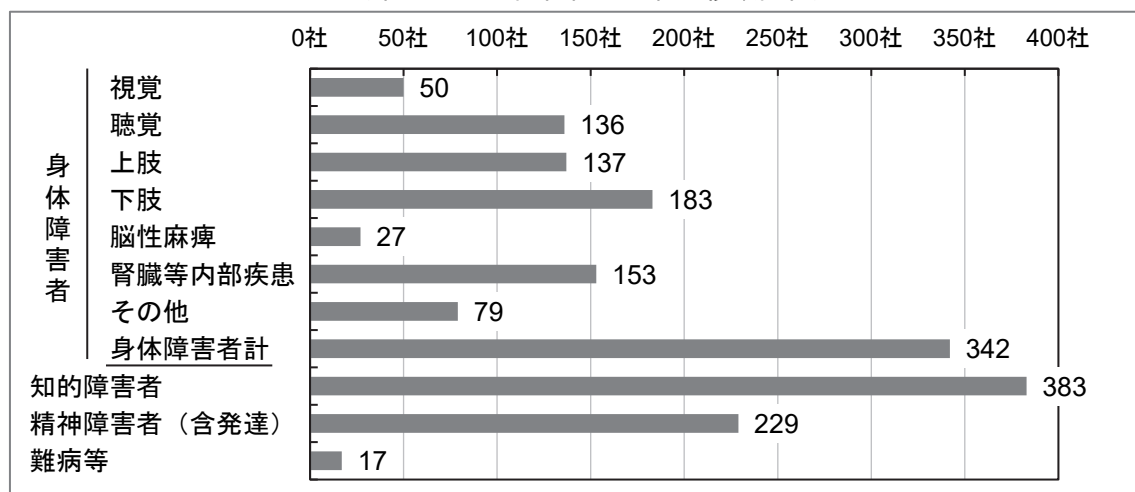
3. 障害者の雇用状況について

(1) 障害のある常用従業員の雇用有無【いる一覧】: 障害種別

「知的障害者」を 383 社(78.6%)が、「身体障害者」を 342 社(70.2%)が、「精神障害者」を 229 社(47.0%)が雇用している。身体障害者の中では「下肢」に障害を持つ者の雇用が最も多い。

図 9 障害のある常用従業員の雇用有無【いる一覧】: 障害種別

(集計ベース: 回答社 487 社 / 複数回答)



(2) 障害のある常用従業員の雇用人数: 障害種別

各障害者を雇用している社の障害種別における一社あたり平均雇用人数は知的障害者が 6.5 人、身体障害者は 4.7 人、精神障害者は 3.0 人である。

表 2 障害のある常用従業員の雇用人数: 障害種別

(集計ベース: 該当障害者雇用社)

障害種別	雇用社数	雇用人数 (人)								一社当りの平均雇用人数 (人)
		1~2人	3~5人	6~9人	10~19人	20~29人	30~39人	40~49人	50人以上	
視覚	50	42	5	2	1	0	0	0	0	1.9
聴覚	135	105	24	3	2	0	0	0	1	2.4
上肢	135	122	12	0	0	0	1	0	0	1.7
下肢	181	138	37	6	0	0	0	0	0	2.0
脳性麻痺	25	25	0	0	0	0	0	0	0	1.2
腎臓等内部疾患	152	121	25	4	1	0	0	0	1	2.5
その他	79	65	11	1	1	0	0	1	0	2.2
身体障害者計	340	152	119	44	19	5	0	0	1	4.7
知的障害者	380	143	107	60	40	16	8	3	3	6.5
精神障害者 (含発達)	226	145	48	18	14	1	0	0	0	3.0
難病等	17	16	0	0	1	0	0	0	0	1.8

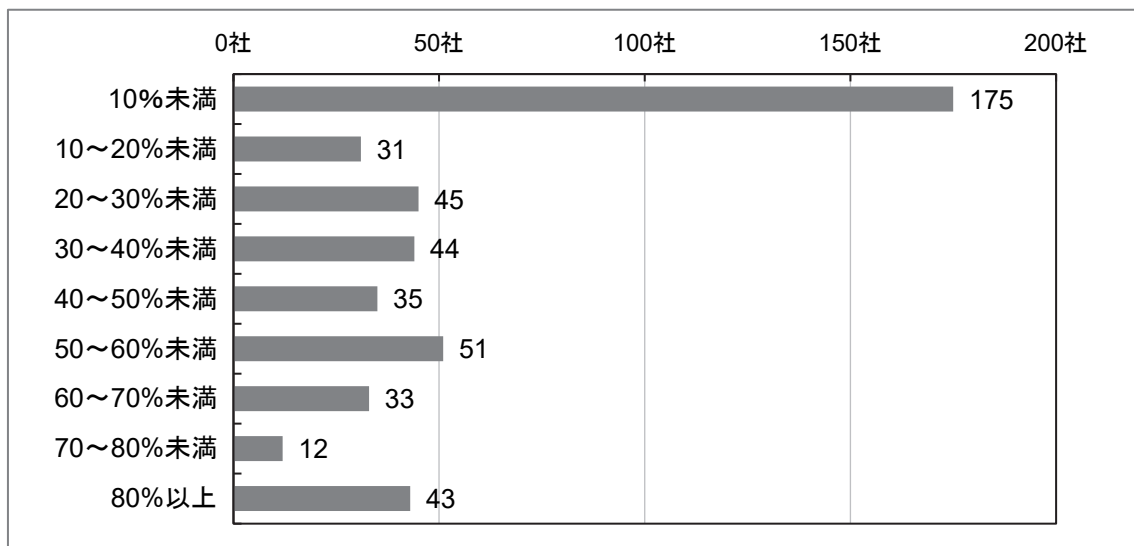
※注記) 図 9 の各障害別の雇用社と表 2 の雇用社は無回答があるため一致しない。

(3) 常用障害者従業員に占める重度者比率

各社の常用従業員に占める重度者比率をみると、10%未満が175社(37.3%)で圧倒的に多い。

図 10 常用障害者従業員に占める重度者比率

(集計ベース:回答社 469 社)



常用障害者の重度者比率は知的障害者(図 12)に比べ、身体障害者(図 11)でやや高い傾向にある。

図 11 常用障害者(身体障害者)従業員に占める重度者比率

(集計ベース:回答社 340 社)

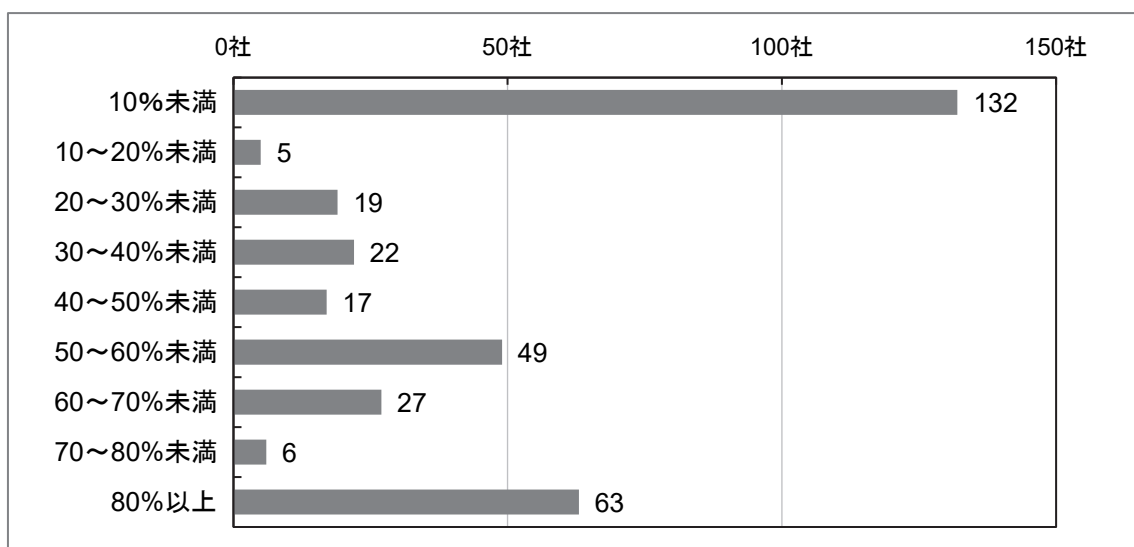
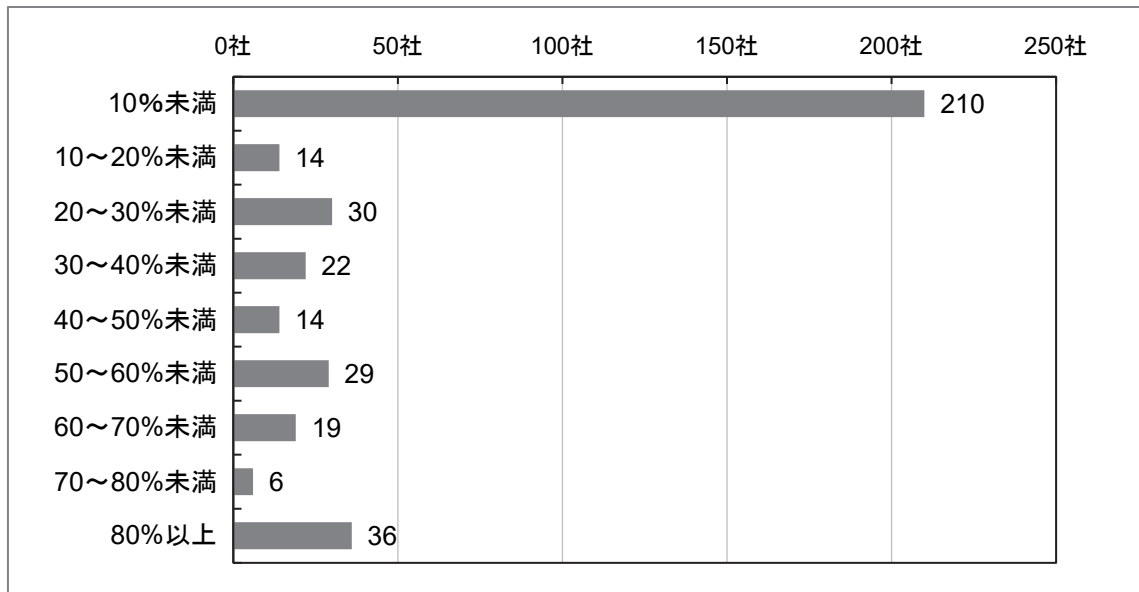


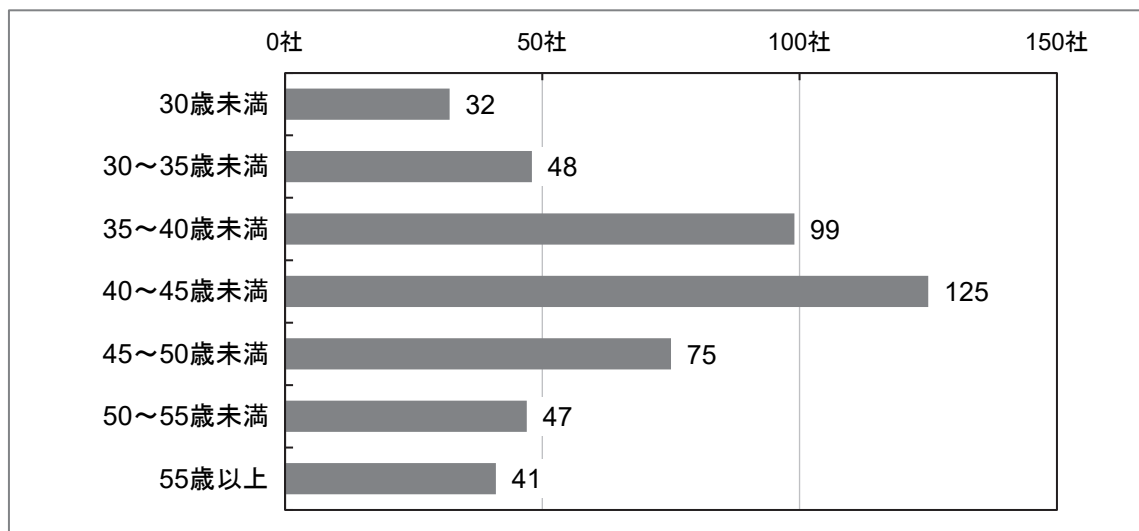
図 12 常用障害者(知的障害者)従業員に占める重度者比率
(集計ベース:回答社 380 社)



(4) 障害のある常用従業員の平均年齢

常用従業員の平均年齢をみると、40～45歳未満が125社(26.8%)と最も多く、35～40歳未満が99社(21.2%)と続く。「35～45歳未満」で5割弱に達する。回答社の単純平均は42.3歳である。

図 13 障害のある常用従業員の平均年齢
(集計ベース:回答社 467 社)

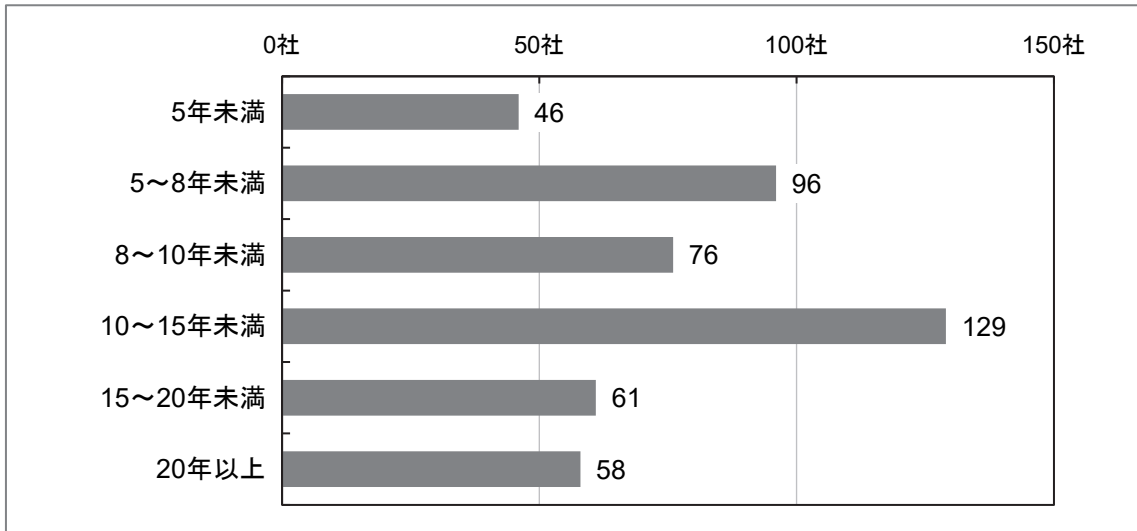


(5) 障害のある常用従業員の平均勤続年数

平均勤続年数は10～15年未満が129社(27.7%)で最も多い。回答社の単純平均は11.7年である。

図 14 障害のある常用従業員の平均勤続年数

(集計ベース:回答社 466 社)

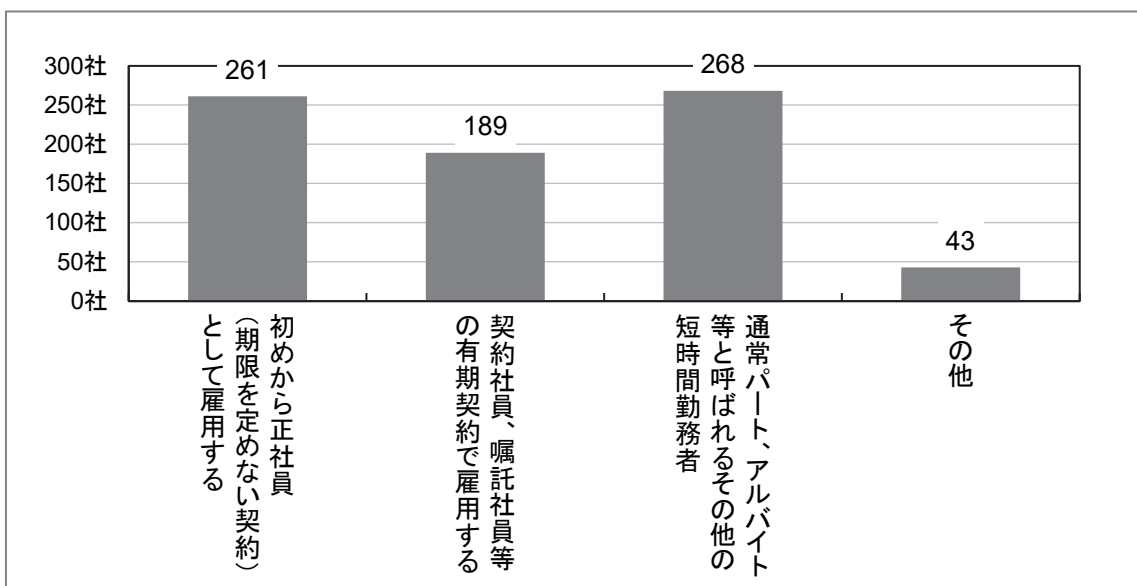


(6) 障害者の雇用形態

雇用形態では、「通常パート、アルバイト等と呼ばれるその他の短時間勤務者」が268社(55.1%)、「初めから正社員として雇用」が261社(53.7%)でほぼ同数みられる。

図 15 障害者の雇用形態

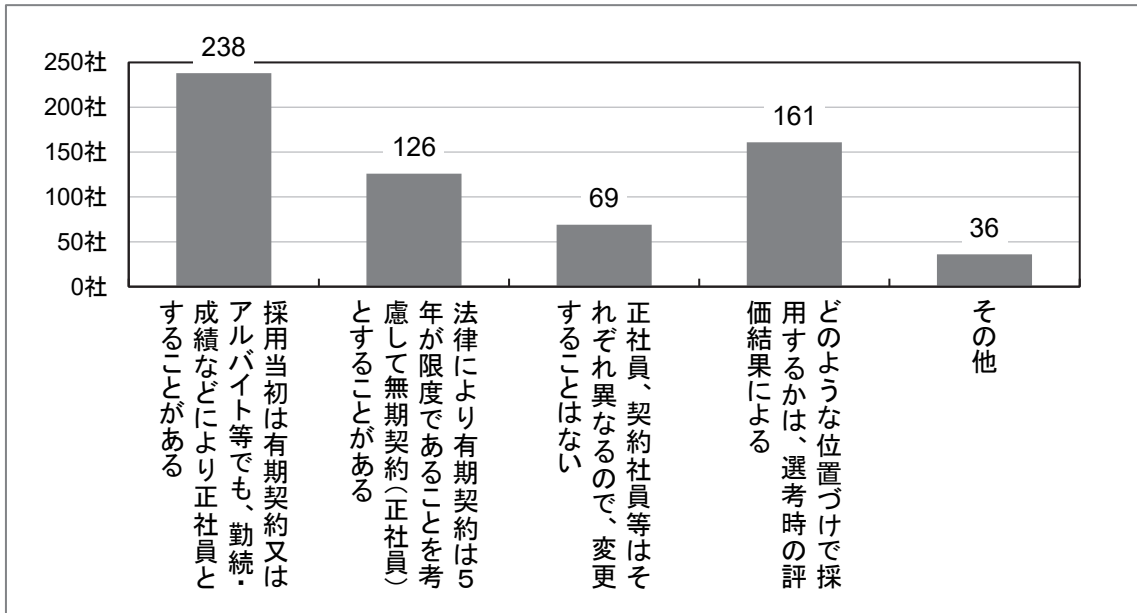
(集計ベース:回答社 486 社/複数回答)



(7) 障害者の雇用形態の変更

「採用当初は有期契約又はアルバイト等でも、勤続・成績などにより正社員とすることがある」が 238 社 (52.4%) と過半数に達する。

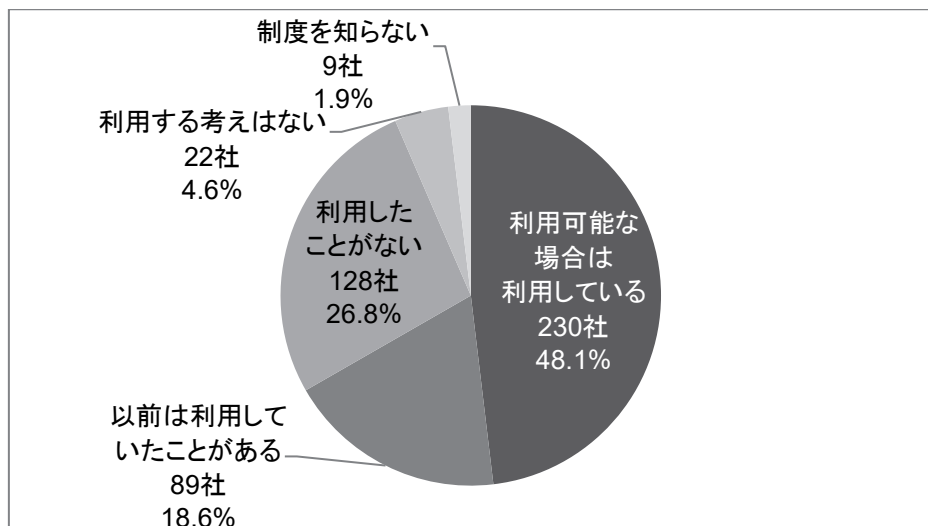
図 16 障害者の雇用形態の変更
(集計ベース: 回答社 454 社 / 複数回答)



(8) 障害者のトライアル雇用

トライアル雇用(最初の雇用時に適用される試用期間設定の特例と助成制度)について、最もあてはまるものを選んでもらった結果、「利用可能な場合は利用している」が 230 社 (48.1%) で半数弱。一方「利用したことがない」も 128 社 (26.8%) みられた。

図 17 障害者のトライアル雇用
(集計ベース: 回答社 478 社 / 単一回答)

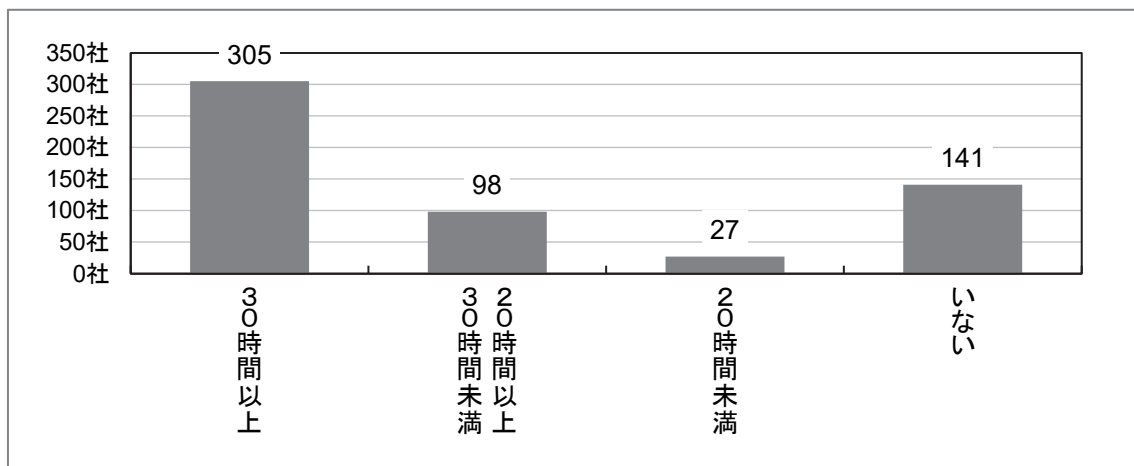


(9) 1週間の所定労働時間:身体障害者

身体障害者の1週間の所定労働時間は30時間以上が305社で、身体障害者がいない141社を除いたベース(338社)で見ると90%を超えている。

図 18 1週間の所定労働時間:身体障害者

(集計ベース:回答社 479 社/複数回答)

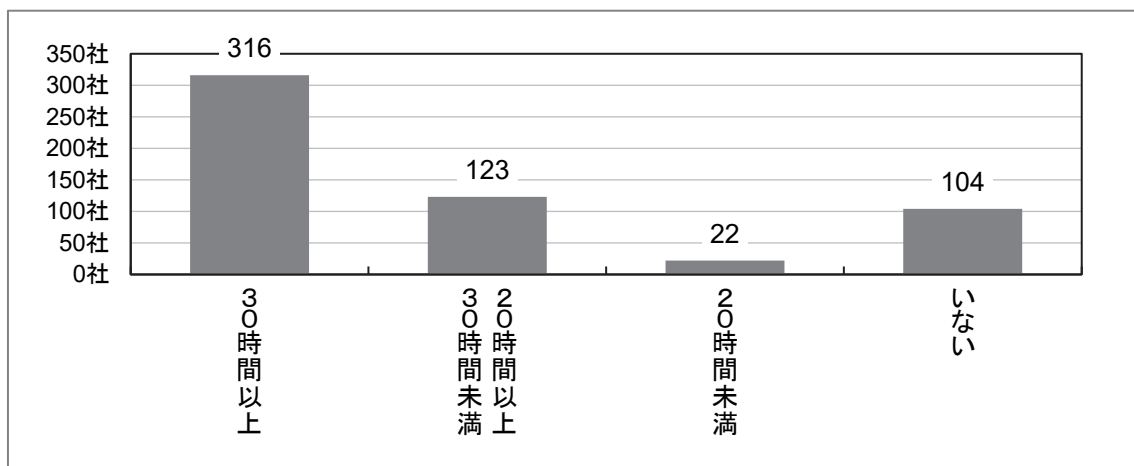


(10) 1週間の所定労働時間:知的障害者

知的障害者の所定労働時間は30時間以上が316社で、知的障害者がいない104社を除いたベース(378社)で見ると83.6%になる。

図 19 1週間の所定労働時間:知的障害者

(集計ベース:回答社 482 社/複数回答)

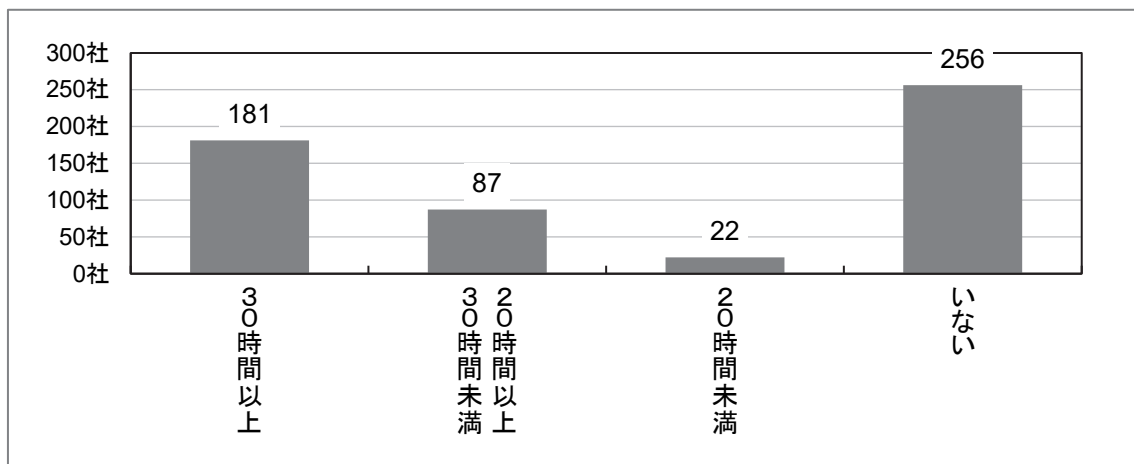


(11) 1週間の所定労働時間:精神障害者

精神障害者の所定労働時間は30時間以上が181社で、精神障害者がいない256社を除いたベース(226社)で見ると80.1%になる。

図 20 1週間の所定労働時間:精神障害者

(集計ベース:回答社482社/複数回答)

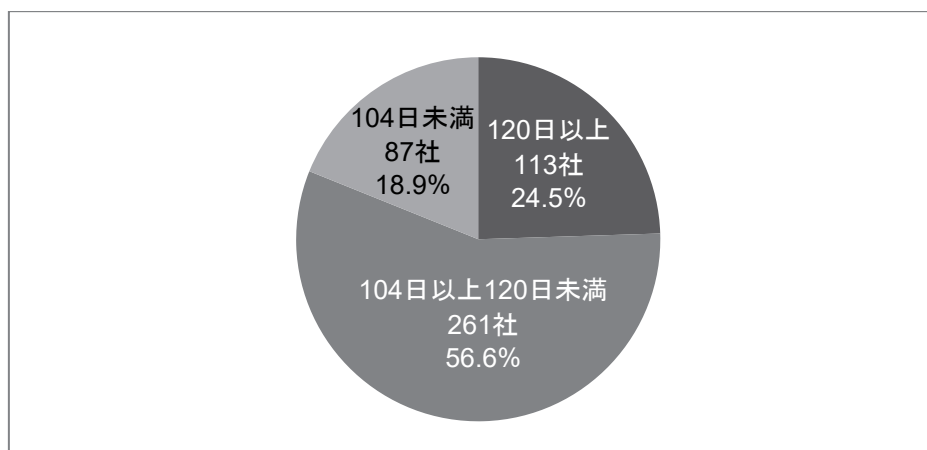


(12) 障害者の年間休日数

障害者の年間休日は「104日以上120日未満」が261社(56.6%)と過半数を占める。

図 21 障害者の年間休日数

(集計ベース:回答社461社/単一回答)

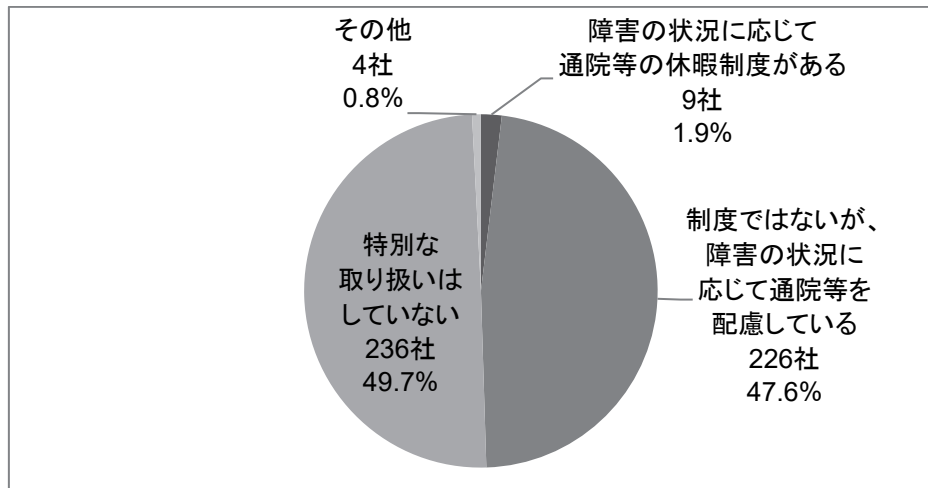


(13) 障害者だけに適用される休暇等

「制度ではないが、障害の状況に応じて通院等を配慮している」が 226 社(47.6%)、
「特別な取り扱いはしていない」が 236 社(49.7%)と、ほぼ半数ずつ。

図 22 障害者だけに適用される休暇等

(集計ベース:回答社 475 社/単一回答)



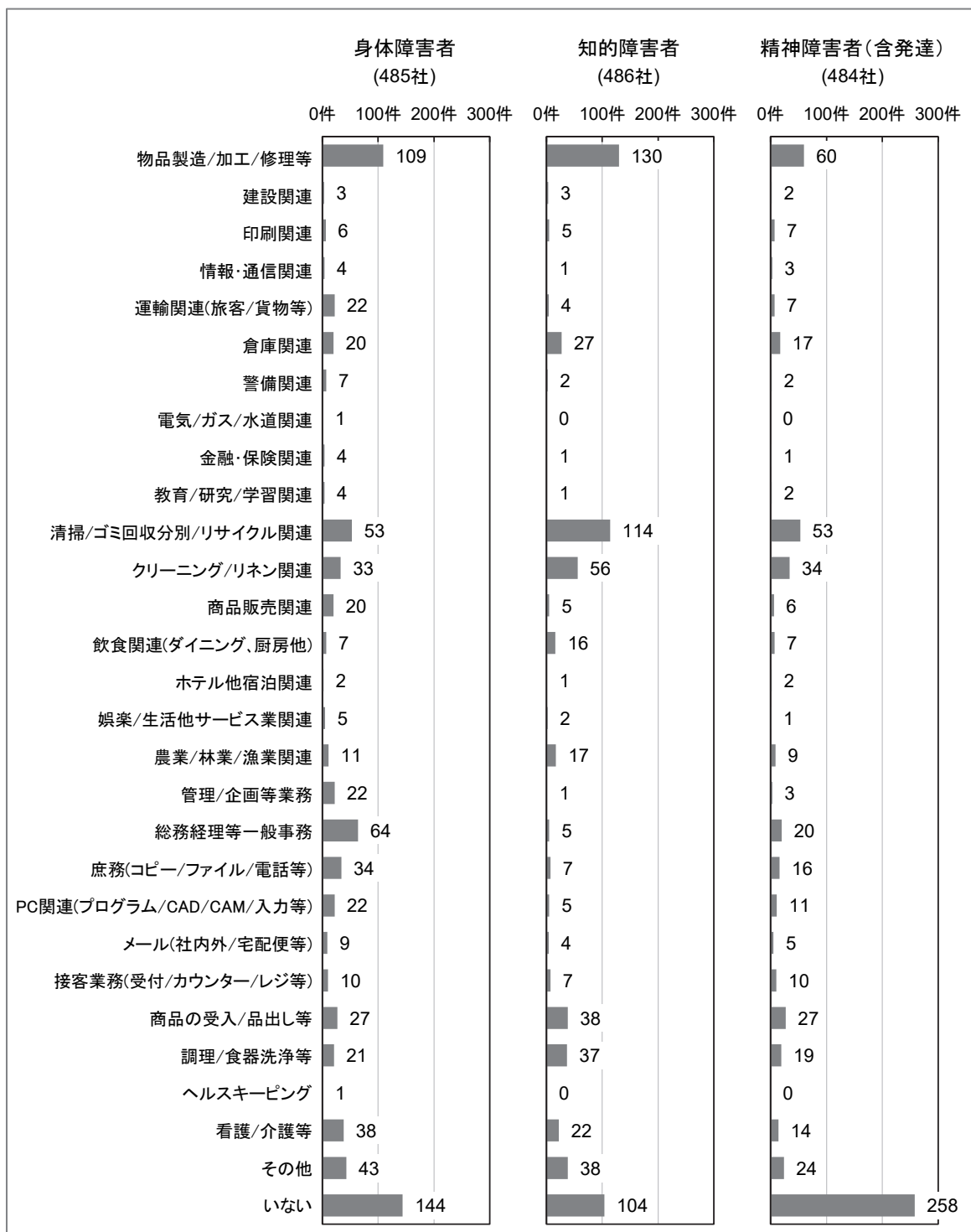
(14) 身体障害者・知的障害者・精神障害者が従事する業務

身体障害者が従事する業務は「物品製造/加工/修理等」が最も多いが、「管理企画等・総務経理等・庶務・PC関連他」の事務系の業務が多いことが特徴的である。

知的障害者と精神障害者は「物品製造/加工/修理等」と同程度に「清掃/ゴミ回収分別/リサイクル関連」が多い。

図 23 身体障害者・知的障害者・精神障害者が従事する業務

(集計ベース:障害種別 各回答社/複数回答)



4. 雇用促進・定着等のための施策、課題等について

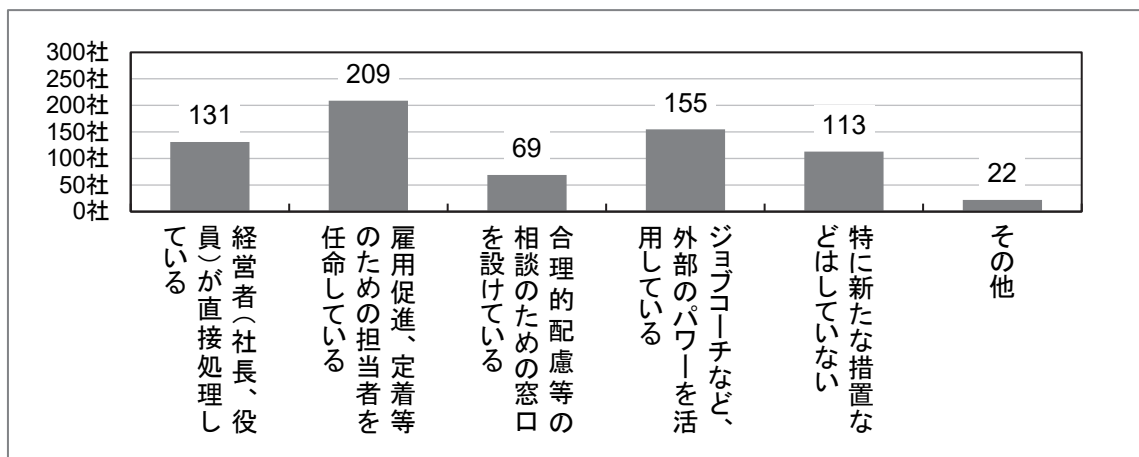
(1) 雇用促進・定着等、及び職域の開拓・拡大等について

① 障害者の雇用促進等のための措置

「雇用促進、定着等のための担当者を任命している」が 209 社(43.5%)で最も多く、「ジョブコーチなど、外部のパワーを活用している」が 155 社(32.3%)とこれに次ぐ。「特に新たな措置などはしていない」も 113 社(23.5%)と 2 割強みられるのが現状である。

図 24 障害者の雇用促進等のための措置

(集計ベース:回答社 480 社/複数回答)

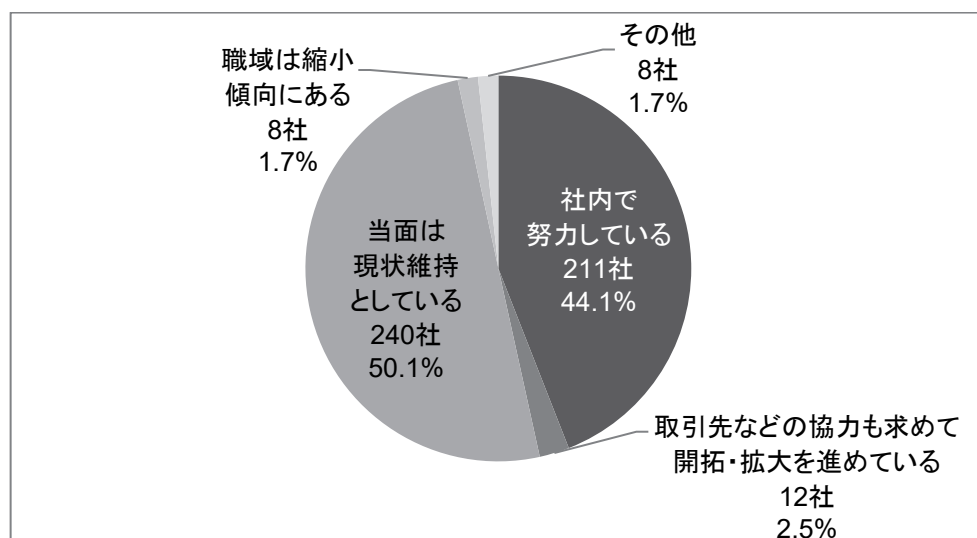


② 職域の開拓・拡大

「社内で努力している」が 211 社(44.1%)、「当面は現状維持としている」が 240 社(50.1%)と、ほぼ二分。

図 25 職域の開拓・拡大

(集計ベース:回答社 479 社/単一回答)

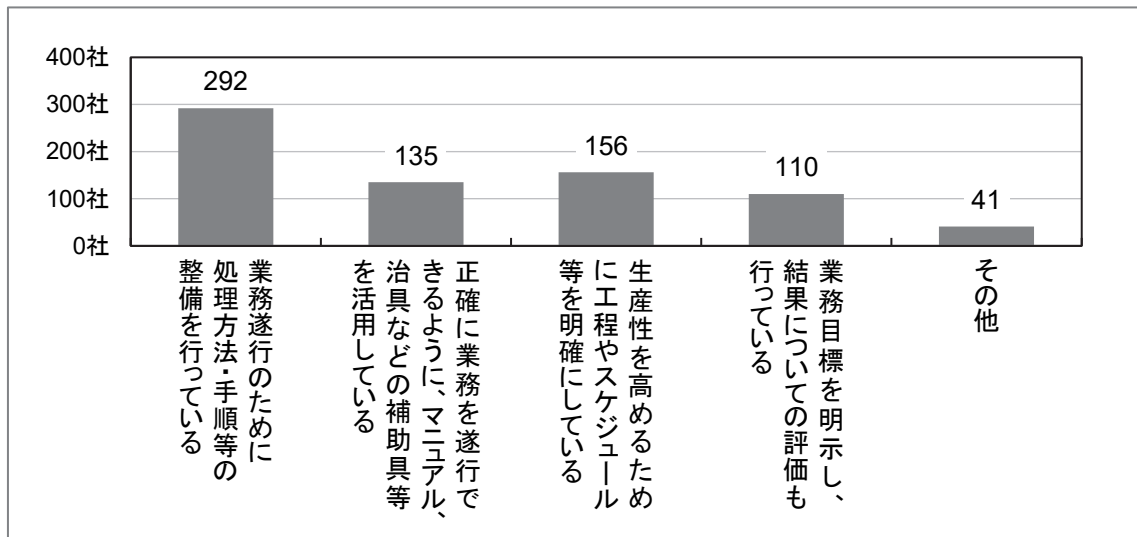


③ 業務遂行等のための創意工夫

「業務遂行のため処理方法・手順等の整備を行っている」が 292 社(65.2%)で最も多い。

図 26 業務遂行等のための創意工夫

(集計ベース:回答社 448 社/複数回答)



(2) 社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等(自由回答)

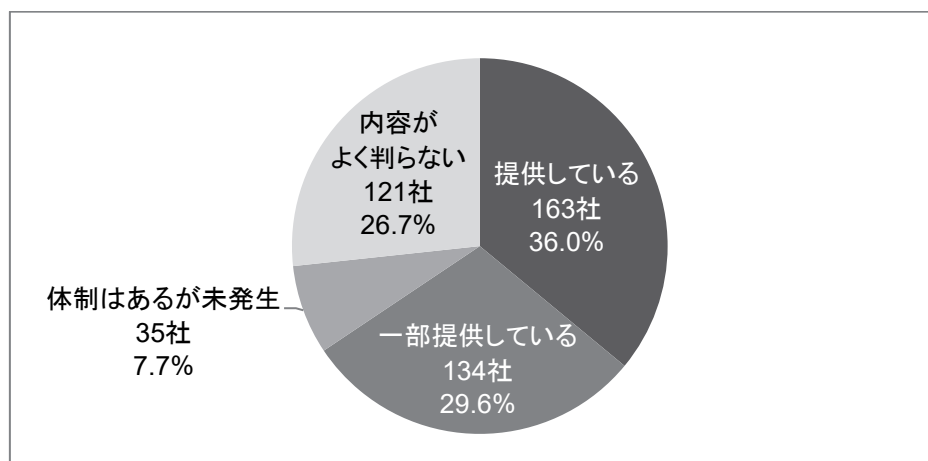
各社の記載内容はIV. 自由回答一覧にまとめて記載した。

5. 合理的配慮の提供、相談体制など働きやすい環境をつくる施策について

(1) 合理的配慮の提供

合理的配慮の提供では、「提供している」が 163 社(36.0%)、「一部提供している」が 134 社(29.6%)で、「提供している計」で 297 社(65.6%)を占める。一方、「内容がよく判らない」も 121 社(26.7%)と回答社の数 1/4 を占めている。

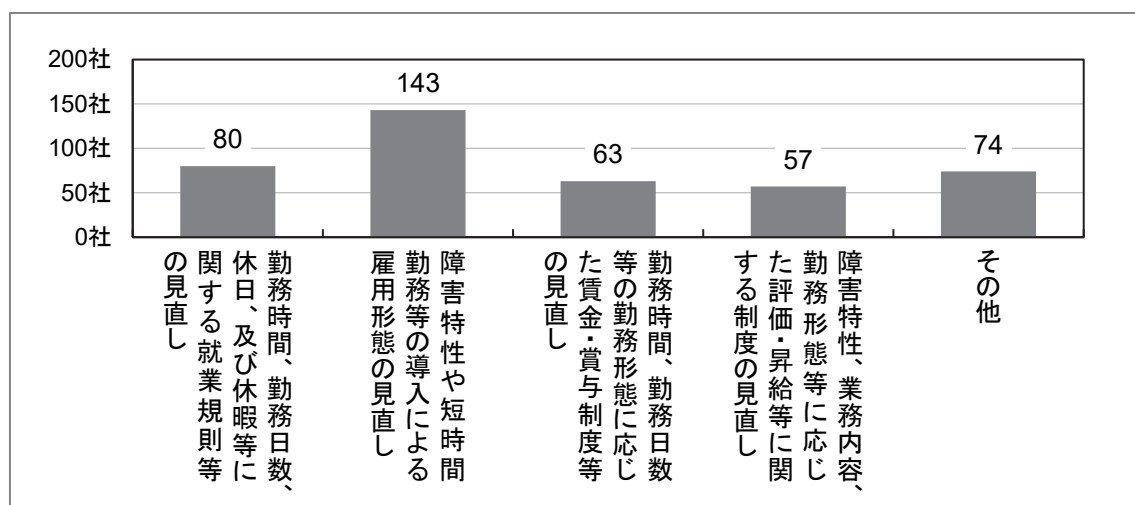
図 27 合理的配慮の提供
(集計ベース:回答社 453 社/単一回答)



(2) 障害者の雇用等のために見直した規則、制度等

「障害特性や短時間勤務等の導入による雇用形態の見直し」に回答があった 336 社中 143 社(42.6%)で最も多い。

図 28 障害者の雇用等のために見直した規則、制度等
(集計ベース:回答社 336 社/複数回答)



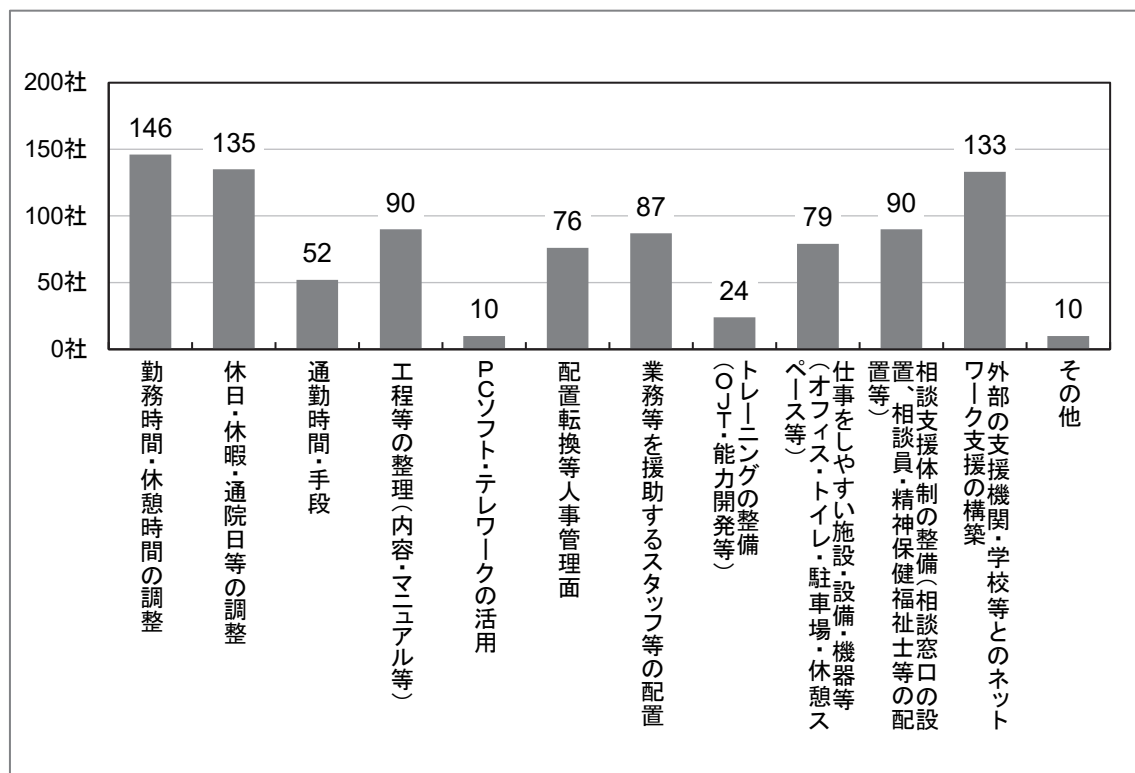
※注記)「その他」選択者 74 件の具体的内容は、「特になし」が 42 件。

(3) 具体的に提供した合理的配慮事項について[合理的配慮提供者]

「勤務時間・休憩時間の調整」「休日・休暇・通院日等の調整」「外部の支援機関・学校等とのネットワーク支援の構築」などが中心となっている。

図 29 具体的に提供した合理的配慮事項について[合理的配慮提供者]

(集計ベース:回答のあった合理的配慮提供者 289 社/複数回答)



※注記)「その他」選択者 10 件の具体的内容は、「特になし」が 2 件。

(4) 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦労したこと、課題と思われること等(自由回答)

各社の記載内容はⅣ. 自由回答一覧にまとめて記載した。

6. 雇用状況、及び離職状況について

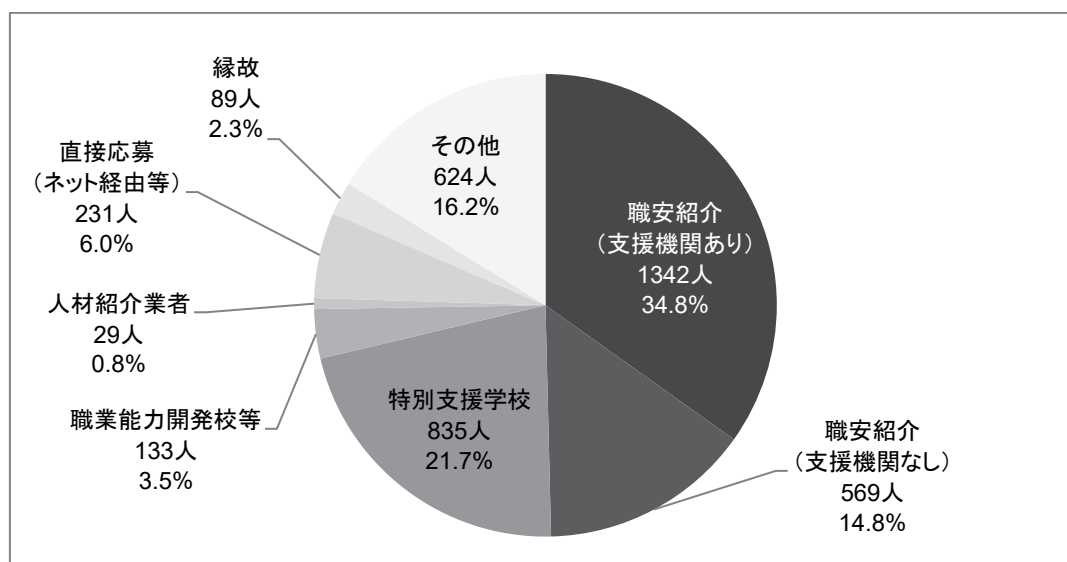
(1) 現在在籍する障害のある従業員の採用経路

最も多い採用経路は「ハローワーク[表中では職安と表示]紹介(支援機関あり)」で、回答のあった障害のある従業員総数の 34.8%を占めている。「特別支援学校」が 2 割強で次ぐ。

障害種別にみると(表 3 及び図 31～図 33)、身体障害者は「職安紹介計(支援機関あり+支援機関なし)」が 5 割弱、「その他」も 3 割弱に達する。知的障害者は「職安紹介(支援機関あり)」、「特別支援学校」がそれぞれ 35%程度を占める。精神障害者は「職安紹介(支援機関あり)」が 52.2%で最も多い。

図 30 現在在籍する障害のある従業員の採用経路(シェア)

(集計ベース:回答社 452 社の従業員総数 3,852 人)



※注記)「常用従業員」と「その他の臨時従業員」を含めた合計人数。

図 31 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:身体障害者)

(集計ベース:回答のあった常用従業員総数 1,130 人)

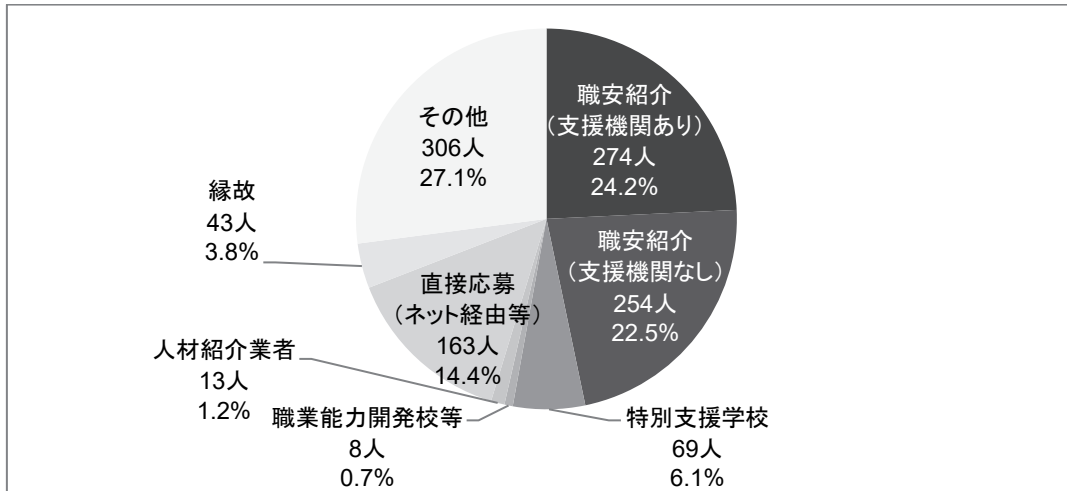


図 32 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:知的障害者)

(集計ベース:回答のあった常用従業員総数 2,095 人)

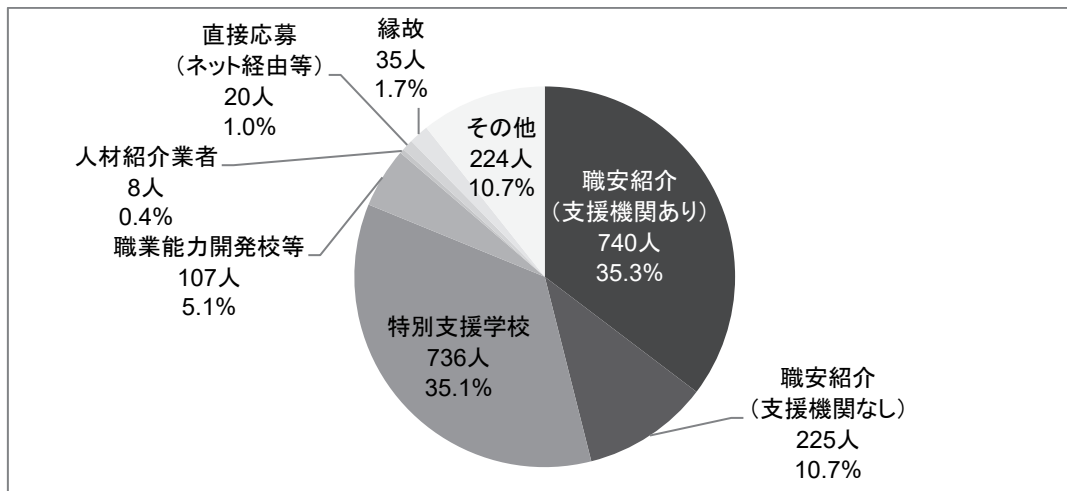


図 33 障害のある常用従業員の採用経路(シェア:精神障害者(含発達))

(集計ベース:回答のあった常用従業員総数 571 人)

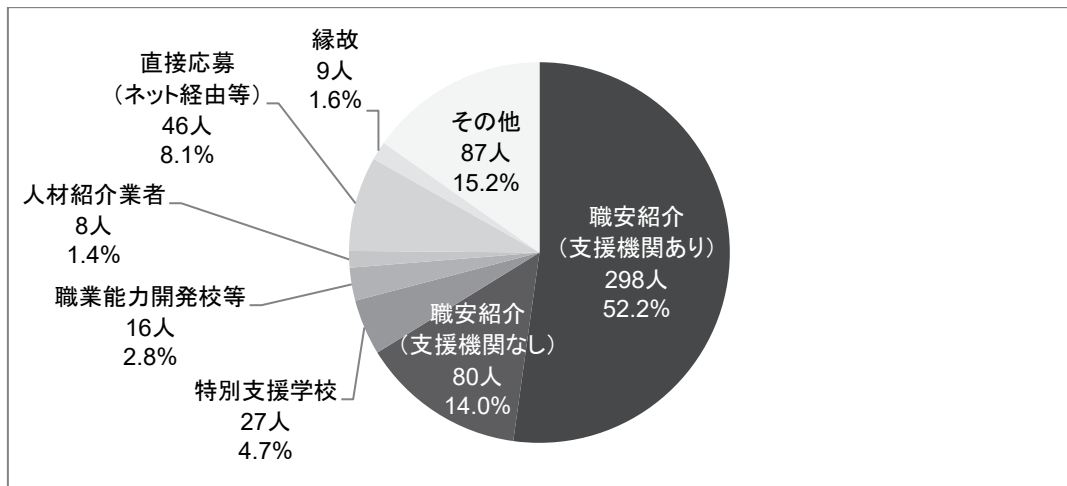


表 3 現在在籍する障害者の採用経路: 障害種別

(集計ベース: 回答のあった該当従業員総数)

		雇用総数 (人)	職安紹介 (支援機関あり)	職安紹介 (支援機関なし)	特別支援学校	職業能力開発校等	人材紹介業者	直接応募 (ネット経由等)	縁故	その他	(人)
常用従業員	身体障害	1,130	274	254	69	8	13	163	43	306	
	知的障害	2,095	740	225	736	107	8	20	35	224	
	精神障害(含発達)	571	298	80	27	16	8	46	9	87	
	難病等	11	4	2	0	0	0	2	1	2	
その他臨時従業員	身体障害	15	5	6	0	0	0	0	0	4	
	知的障害	16	10	1	3	0	0	0	1	1	
	精神障害(含発達)	14	11	1	0	2	0	0	0	0	
	難病等	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

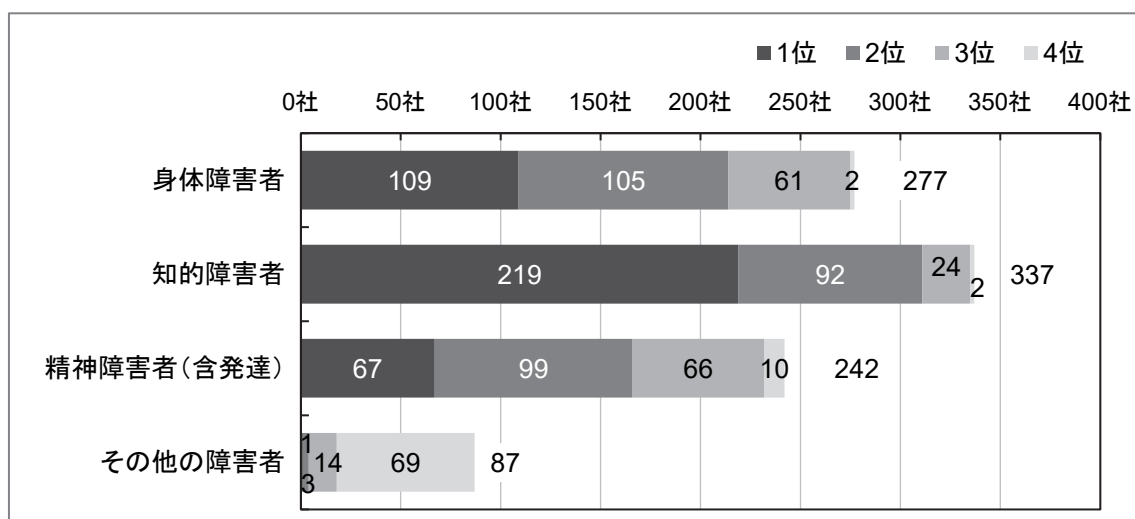
注) □ は障害種別にみた多い経路

(2) 採用ウェイトの高い障害者

最近の採用で最もウェイトの高い1位でみると、知的障害者が回答 396 社中、219 社と最も多い。

図 34 採用ウェイトの高い障害者

(集計ベース: 回答社 396 社)



※グラフ中の数値は左から「1位」、「2位」、「3位」、「4位」、「1~4位計」である。

(3) 離職者の勤続年数:障害種別

2018年4月から2019年3月の1年間に離職した身体障害者と知的障害者の勤続年数は、「3年超」が最も多く過半数を占める。一方、精神障害者は分散傾向にあるが、3年以内に70%が離職している。

表4 離職者の勤続年数:障害種別
(集計ベース:回答社168社の該当離職者総数)

		離職者 総数 (人)	0~6ヶ月	6ヶ月超~1年	1年超~3年	3年超	(人)
常用 従業員	身体障害者	209	30	18	40	121	
	知的障害者	146	24	15	28	79	
	精神障害者(含発達)	143	42	16	42	43	
	難病等	6	0	0	1	5	

注) □ は障害種別にみた最も多い数値(離職者総数が30人以上のみ)

図 35 離職者の勤続年数(シェア:身体障害者)

(集計ベース:回答のあった離職者総数 209 人)

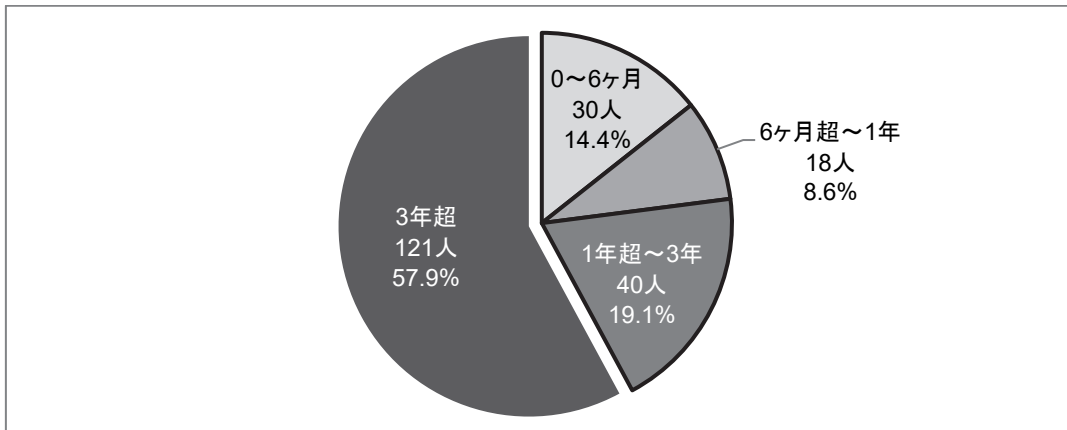


図 36 離職者の勤続年数(シェア:知的障害者)

(集計ベース:回答のあった離職者総数 146 人)

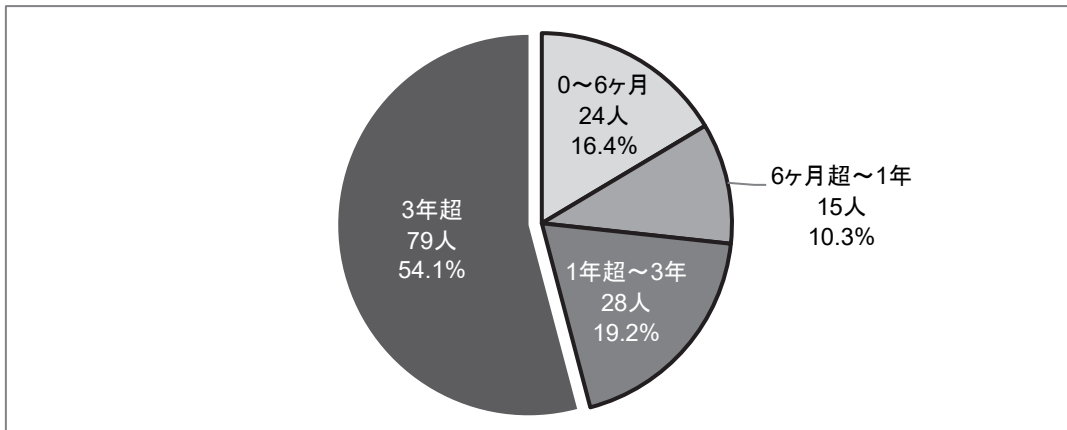
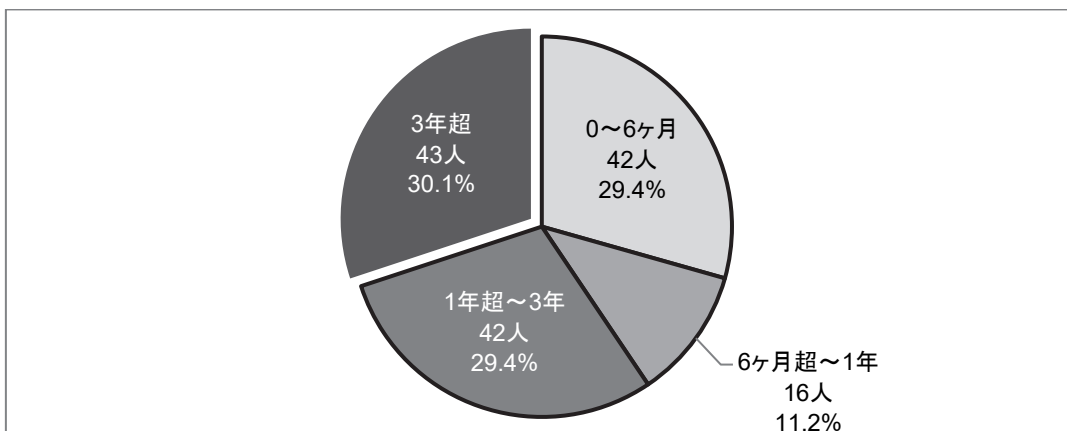


図 37 離職者の勤続年数(シェア:精神障害者(含発達))

(集計ベース:回答のあった離職者総数 143 人)



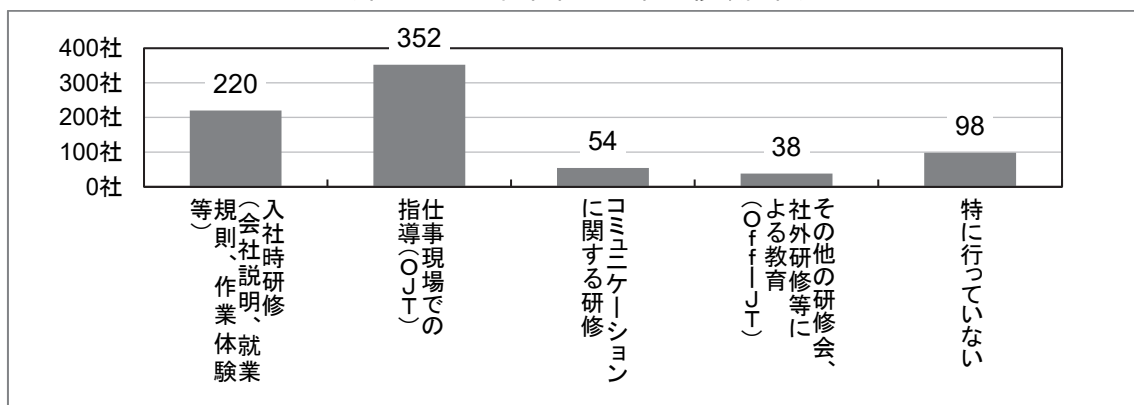
7. 職業能力の向上、定着を目的とする人材育成について

(1) 障害者を対象として行っている教育訓練

「仕事現場での指導(OJT)」が 352 社(73.0%)で最も多く、「入社時研修」が 220 社(45.6%)で次ぐ。

図 38 障害者を対象として行っている教育訓練

(集計ベース:回答社 482 社/複数回答)

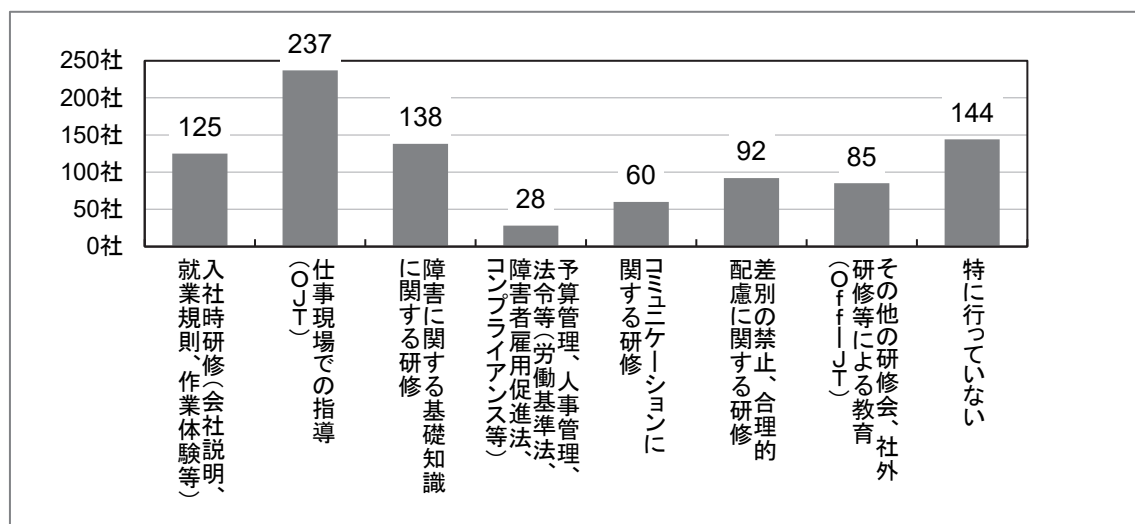


(2) スタッフを対象とする研修

「仕事現場での指導(OJT)」が 237 社(49.8%)で中心。「障害に関する基礎知識に関する研修」が 138 社(29.0%)。なお「特に行っていない」も 144 社(30.3%)と 3 割みられた。

図 39 スタッフを対象とする研修

(集計ベース:回答社 476 社/複数回答)



(3) 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて(自由回答)

各社の記載内容はIV. 自由回答一覧にまとめて記載した。

8. 精神障害者について

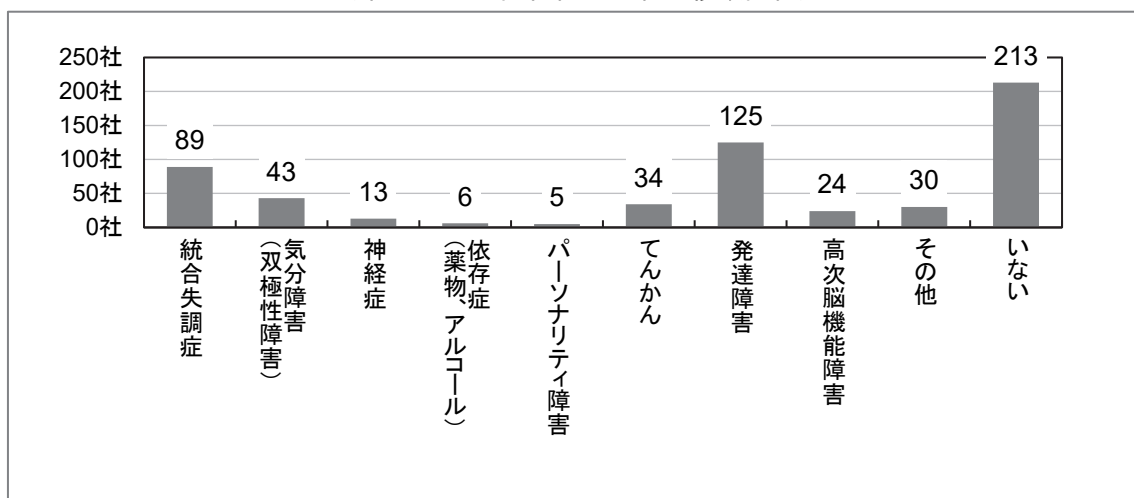
(1) 精神障害の種類別の在籍状況について

在籍者について、精神障害者保健福祉手帳、または医師の診断により確認している精神障害の種類は、「発達障害」が125社、「統合失調症」が89社で次ぐ。

精神障害者のいない213社を除いたベース(220社)でみると、「発達障害(56.8%)」「統合失調症(40.5%)」となる。

図40 精神障害の種類

(集計ベース:回答社433社/複数回答)

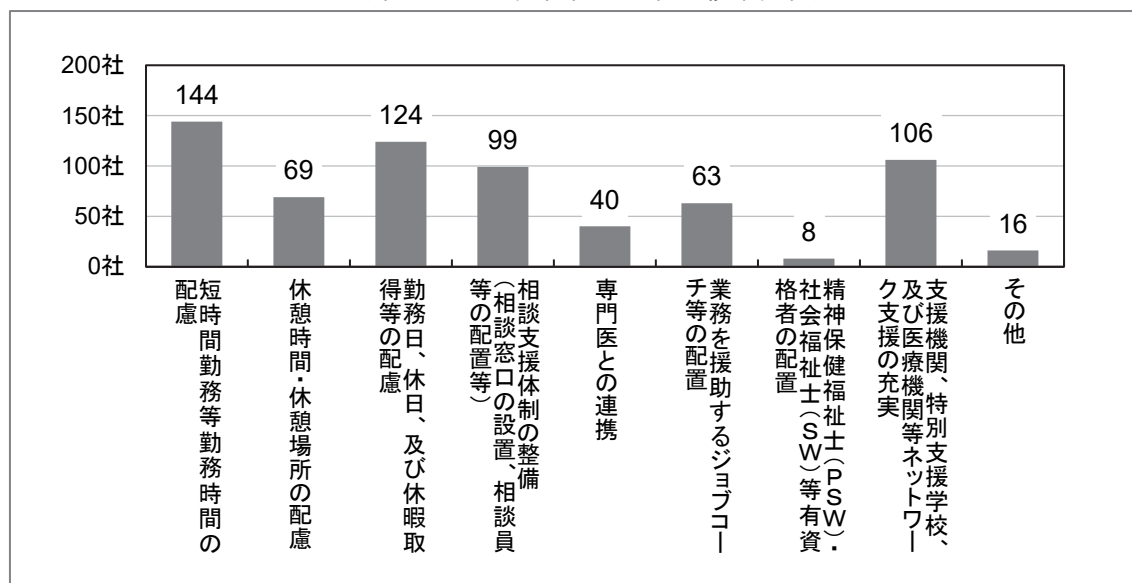


(2) 精神障害者の雇用・定着推進のために行っている方策

回答のあった271社でみると、「短時間勤務等勤務時間の配慮」が144社(53.1%)で最も多く、「勤務日、休日、休暇取得等の配慮」が124社(45.8%)で次ぐ。

図41 精神障害者の雇用・定着推進のために行っている方策

(集計ベース:回答社271社/複数回答)

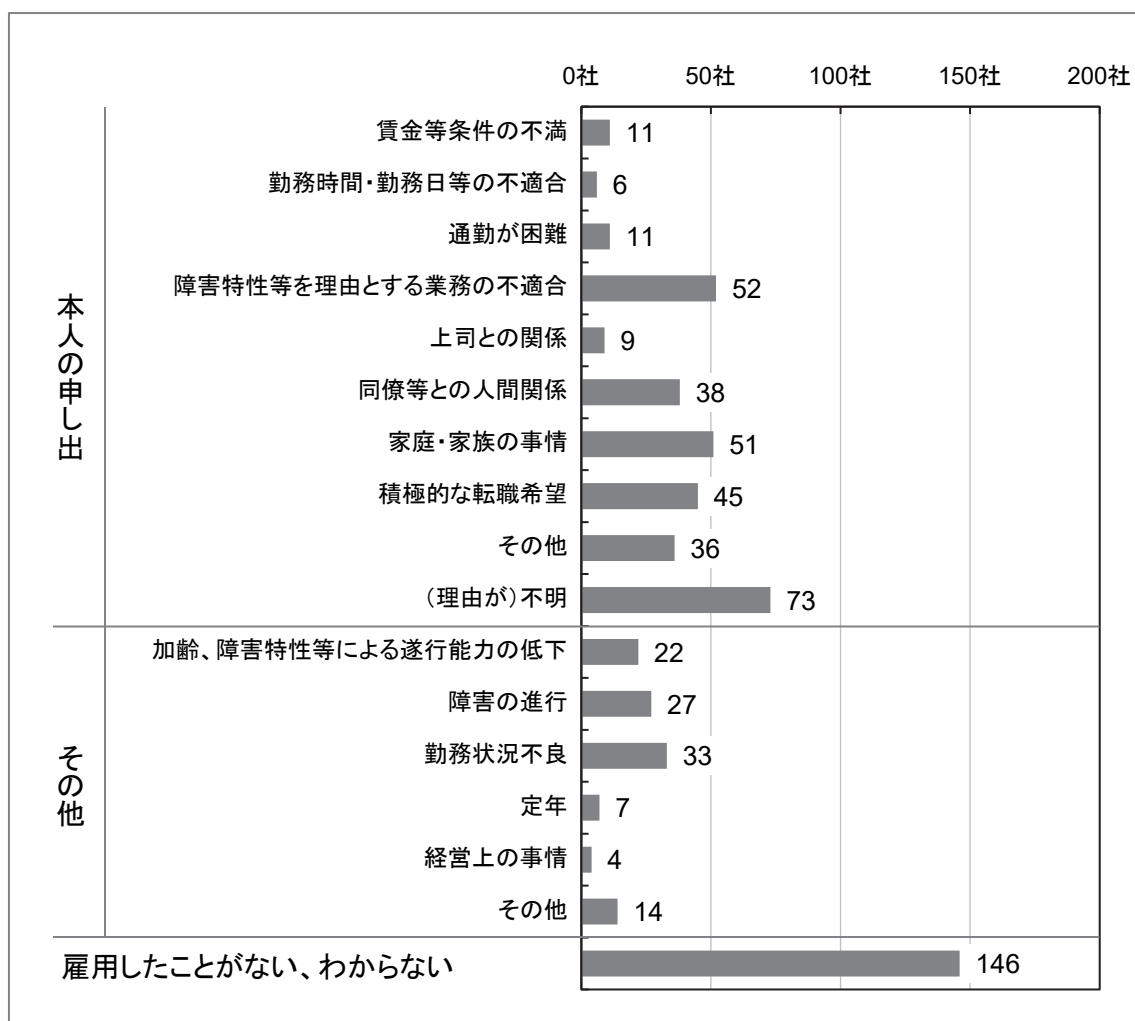


(3) 過去離職した精神障害者の離職理由

精神障害者の離職理由は、本人の申し出によるものが多く、その中には「(理由が)不明」73社、「障害特性等を理由とする業務の不適合」52社、「家庭・家族の事情」51社が多くみられた。

図 42 過去離職した精神障害者の離職理由

(集計ベース:回答社 370社/複数回答)



(4) 精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援 (自由回答)

各社の記載内容はIV. 自由回答一覧にまとめて記載した。

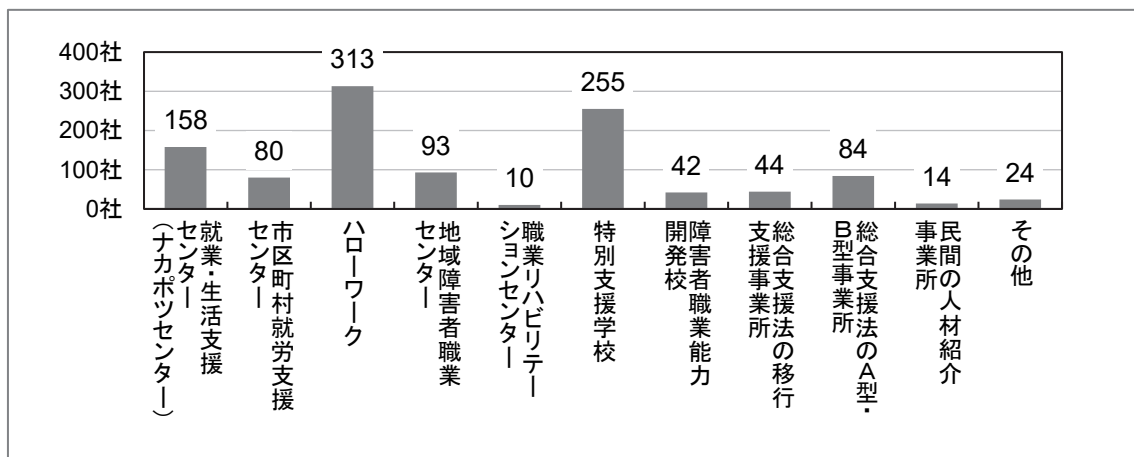
9. 支援機関、学校等との連携について(ネットワーク支援等)

(1) 連携(利用)している支援機関、学校等

連携している支援機関、学校は「ハローワーク」が313社(71.0%)で最も多く、「特別支援学校」が255社(57.8%)で次いでおり、他機関を大きく上回っている。

図 43 連携(利用)している支援機関、学校等

(集計ベース:回答社 441 社/複数回答)

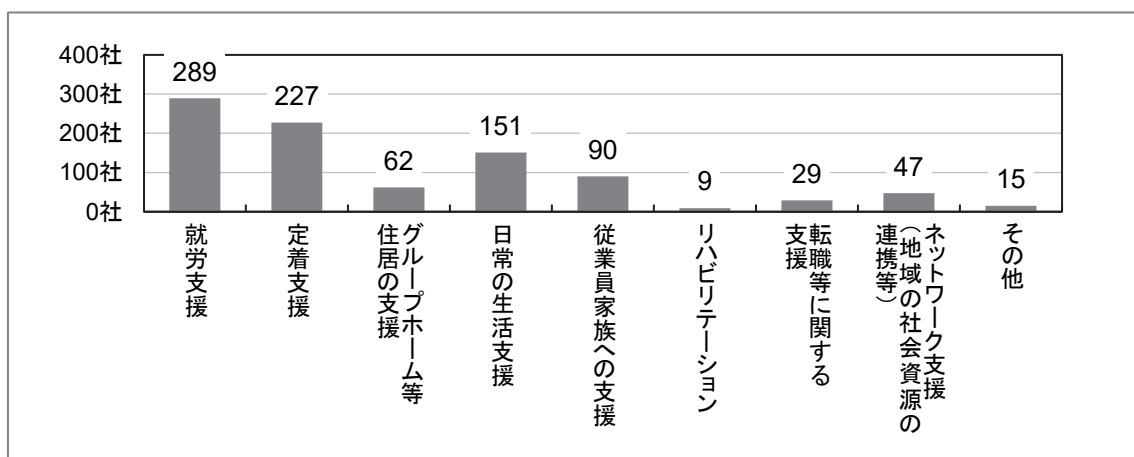


(2) 支援機関、学校等に求める支援

求める支援は、「就労支援」が289社(70.7%)、「定着支援」が227社(55.5%)、「日常生活支援」151社(36.9%)が上位にあげられている。

図 44 支援機関、学校等に求める支援

(集計ベース:回答社 409 社/複数回答)



10. 障害者雇用に関する法令、制度等についてのご意見等(自由回答)

各社の記載内容はIV. 自由回答一覧にまとめて記載した。

IV. 自由回答一覧

4-(2) 社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等(自由回答)

質問文:社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等を自由にご記入ください。

農業・林業
社外サポートはサポートする事が収益の団体が多いので、実質あまり役に立たない。訪問等でかえって邪魔になる事も。いろいろな課題は都度都度いろいろな事があるので、職場で対応していくしかないと思っている。いまのところはそれでうまくいっている。
県・市等が行っている作業に対して、優先調達に力を入れている。今、市より草刈業務をしている。
働きたい(働いてもらいたい)障害者に合う仕事をみつける・作りだす。そこに作業改善が生まれる。それが全社員の仕事であり、わからなかったり難しい場合は外部の福祉の視点をかりる。
一応すべての仕事をやってみて頂き、その上で特に出来そうな仕事を集中的に身につくまでやって頂く。やれる様になっても確認は必ずするようにしている。
建設業
・入社すぐの場合はジョブコーチ等を活用し職場に慣れてもらうことを行っている。 ・業務については、その日行うこと、終了したら上司に伝えて次の指示をもらうことなど実践している。
製造業
精神障害者を受け入れているが、他に現在認定を受けていないが、通院している若者も多い。突発的な業務や変化のある仕事は出来ない。(その時は出来ても、後で休まなければならない) 急に気持ちが変わったり、物事にこだわることもあるのでまわりの人間関係の理解も必要となる。 自動車部品の製造を行っているが、以前は(20年前)精神障害者の雇用を行っていたが、現在は品質に対する管理がきびしく障害者雇用をする余裕がない。
単独での作業は難しく、必ず補助者が付く体制を維持しなければならない。
サポートを行っている社内の担当者に負担がかかってしまうことが課題。
障害者のための定例会議を毎月設け、状況・課題を管理者が共有・相談をする。
生活面のケアを、就労支援センターとジョブコーチを利用して実施している為、現状とくに大きな問題はなし。
機械化が進むにつれて、簡単な繰り返し作業が減少することで、開拓・拡大すべき職域が減ってきている。
業務の需要に合わせた人材育成、能力開発。新規業務の切り出し、業務開発と一定ボリュームの確保。
精神障害者に対して、日々の精神的変化の対応に対して苦慮している。
社外のサポートがもっとほしい。社内サポーターが他の業務にかける時間が減っている。
障害者の配属先の従業員(障害者と一緒に働く健常者)の身体的・精神的負担が大きにならない様にする配慮
コミュニケーションが大事
当社の場合、汎用品が少なく、受注生産が多いことから、均一な業務が多くないため、業務の切出しや配置に課題がある。
社員全員手話ができる努力しました。
障害者本人のサポートと同様その家族(両親)への対応処理
現状はサポートに問題はなく行えている

<ul style="list-style-type: none"> ・取引先からの要求が高度化しており、できる作業が縮小傾向にある。特に品質面が厳しく、従事することが難しくなっている。 ・さぼる人、指示に従わない人、盗みをする人、行動が遅い人、いろいろな人がおり、健常者の負担になっている。 ・障害者1人に専属の人1人つけば別だが、複数の人を世話するのは難しい。 ・以上のことなどから雇用は消極的になっている。
<p>社外(家庭やグループホーム)でのサポートがあると本人も前向きに成長してくれるように感じます。そうでない場合むずかしいことが多いです。</p>
<p>運輸業・郵便業</p>
<p>今後、さらなる障害者雇用を続ける事は社員のサポート体制が手薄になる事が考えられる。支援機関に今まで以上に協力を求めるか、もしくは現状の短時間勤務体制から、フルタイム雇用に切替える事で、雇用率upにつながるものと考えられる。</p>
<p>特に精神障害者の場合、事務的な業務につかせることが難しく仕事の割り振りに困ることがある。</p>
<p>人手不足</p>
<p>設備等、機器類への安全対策、施設環境の整備</p>
<p>情報の共有</p>
<p>卸売業・小売業</p>
<p>社内連携、協力が必要。仕事と家庭と両面がうまくいかないと職場への定着は難しいと考えています。そのうえで相談等、外部のパワーを知る事はとても大切だと思われれます。そのために、外部機関が開催する行事等への参加を通じて知る努力も必要と思います。</p>
<p>現在、高齢者雇用促進も図る必要があり、定年後も再雇用により、働ける環境を整えることも言われています。障害をもって働く意志とこれまでの経験を生かして継続して雇用できれば、会社にとっても本人にとっても良い結果であり、障害者になっても雇用継続できれば、安定した社会が出来ると考えています。</p>
<p>業績不振のため提供する仕事量減少。</p>
<p>特別なことは実施していませんが、担当社員が指示して管理する様にしています。</p>
<p>皮ムキ部門に健常者3名の中の1人にリーダーになってもらい、障害者の指導をお願いしている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・業務遂行レベルを高めていく為に、工夫が必要であること。(時間もかかる) ・他の職員(周りの職員)の理解が必要であること。(長期的な視野で)
<p>設備や業務内容のため、重度の身体障害者の雇用はできない</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・雇用促進定着について課題 <p>雇用の定着については生活面でのサポートが非常に重要だと考えています。当社では家族会(グループホーム職員を含む)を設立し社外でのサポート体制を構築し対応を行っています。様々なトラブルが発生するのも生活面での部分が多いのが現状です。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職域の開拓、拡大について課題 <p>現在の障害者の業務内容は個々の障害特性を踏まえており、限定的な業務内容が多く職域の拡大が今後の課題と考えています。それに合わせ加齢化による能力の低下を考え業務内容の見直しや作業量の縮小も検討し雇用定着を進めています。</p>
<p>社内でのミーティングや外部スタッフによる勉強会を行ない、個人能力の向上を目指している。</p>
<p>金融業・保険業</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・単純なデータ入力についても、金融業務に携わった経験がなければすぐに覚えられない等、従事してもらう仕事について苦慮している。
<p>生活関連サービス業・娯楽業</p>
<p>メインのリネンサプライの業務として、危険な所も多く、安全面の確保が課題。</p>
<p>身害者の人材が不足している。</p>
<p>マニュアル作成 文字からビデオにして見て作業を習得する</p>
<p>国民の意識の向上。働き方改革の推進により、社内研修にさく時間は限界があります。国民全員が障がい者が働く事、働ける事、皆誰れしもが障害者になりうる事を考えたら、24時間TVを年に1回ではなく、もっともっと同様の意識向上の為に、メディアを利用して良いと思います。</p>

教育・学習支援業
毎日、朝礼と終礼を行い、一日の業務内容の確認と一日の業務の感想や気づいた点などを各自報告し、全体で共有し、課題の解決やより効率・効果的に業務を遂行するためのキッカケとしている。
知的障害者を雇用するには、住・衣・食のすべてをサポートしていかなければならない事の大変さをわかってくれる行政がない！当校は施設から身よりのない知的障害者を採用しています。 労働基準監督署の職員は時給の判定をする基準がまちまちである。また、接して指導した事もないのになぜ判定できるのか？行政が一番、知的障害者を雇用すべきと思う。
当社は障害者向けの研修(2年間)を行っており、卒業生は色々な職種の企業に就職している。 又、当社の業務の一部について、身障者等を雇用している企業に業務委託も行なっている。
医療・福祉
業務(介護施設)上、職員が不足している為、十分な指導が出来ていない。
業種が対人サービスである為、コミュニケーションを積極的に行う場面が多い為、職域が限られてくる為課題である。限られている業務なので、働く場を1人でも多くの方にといい気持ちはあるが、同じ場所に何人も入れられない。
難病の方でも病気によって体力が低かったり、若干知的障害や生まれつきの発達障害がある場合があり、スキルアップに限界を感じる事が多く、指導を断念し、介護現場では任せる事が出来ない業務も多い。労働局やハローワークは障害者のみでなく企業も同等にしてほしい。お役所仕事で丸投げされたのではかなわない。助成金の支払いが終わると音沙汰なしです。情もあるので解雇もしたくないが、本音は健常者と入れ替えたい。
今働いている人はとても真面目な方達で一生懸命仕事に取り組む人です。負担が大きくなる様、周りで注意しています。
現在は、法人内で設置されている就業・生活支援センターや以前関与していた就労支援事業所のアフターケア事業等連携してサポートしているが、今後は法人外相談支援センター等との連携を含めてコーディネーションの強化が必要である。
従事する場所、仕事の内容に限られる。募集をかけても、こちらの希望に合う応募がない。
・定着雇用にあたり、ジョブコーチや支援ワーカーの定期的な訪問は、問題点が早くみつけられる。 ・身体の方は一般就労と変わらず対応しているので問題ない。 ・知的な方々は、1ヶ月に1度程度振り返りを行い、仕事・人間関係について良好であるよう支援している。
社内における雇用促進、定着等のための担当者のスキルアップと負担減及び担当者数の拡大
集中力が切れてしまったり、仕事が雑になることがあるので、適宜指導が必要。
当法人の職種の性質上、職域の開拓や拡大を課題にすることなく、希望する職種で雇用を行っている。
・視覚障害者(特に全盲)の雇用には、現時点で必ず+@の人員確保が必須であり(車の運転手やガイドヘルパー)人件費がかさむ。 ・仕事の確保、営業活動そのものが難しい。
専従に近いサポート体制
職域を拡大したいが、既存業務からの切り出しが進まない。障害者自身の高齢化に今後どのように対応していくか、障害自体や障害者雇用についての知識が不足。
職場・家庭・本人との連携についてジョブコーチ等の外部としての公平な見解やアドバイスをして頂ける方を継続して配置して欲しい。
定期的に業務内容を確認することが必要。
ハローワークにお世話になって紹介等お願いしている。関連の病院・施設等からも協力を得ている。
社内(部署毎)にアンケートをして業務の切り出しを行っている
障がいの程度もまちまちなので職域の幅を拡大することはなかなか整備ができていく。
事業の拡大
定着、能力開拓においては、就労継続支援事業所として、個別支援計画に基づいた支援とモニタリングによる振り返りを実施し、本人の能力を包括的にアセスメントを行う

サービス業(他に分類されないもの)
<ul style="list-style-type: none"> ・社内での受け入れ部署が固定化されているため、新しい受け入れ部署を開拓し、職域の拡大を行う必要がある。 ・採用後業務を行って行く中で、障害の特性によっては1人組として考えることが難しい人もいるため、会社の戦力としてどう働いてもらうか考えていく必要がある。
<p>雇用の定着が弊社では一番の課題と考えています。そのためには、会社と本人だけではなく、その家族や行政、支援機関との連携がとても大切です。</p> <p>弊社の2名の方が、8年超勤務されているのも、周りのサポートがあったからだと思います。それぞれの立場で役割を考えることが大切です。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・特別支援学校との連携による職場体験実習受入実施。 ・半年に1回”家族会”を開催し、会社(社長も)、支援機関(らいふあつぷ、こあサポート、基幹支援センター)担当者、障害者ご家族様・障害者本人たちとのコミュニケーションの場を設け、更なる働きやすい職場作りを行っている。 ・支援機関担当者様からの定期面談の実施など行っており、特に問題はありません。
<p>個々人で特徴が異なるため、行き過ぎた配慮とならない様に対応することの難しさが、雇用拡大の妨げの一つの要因ではないかと思う。反面、雇用を正式に決める前段での実習などは特に効果的な方法であると考えます。職場の雰囲気を実感でき、仕事の内容含め、仕事の進め方、確認の取り方等、一連の流れを体感し、雇用側としても気構えが出来ることは良いと思う。</p>
<p>長く勤務している社員が多く、加齢による作業効率の低下が見られ、配置転換先が無く困ることがある。</p>
加齢問題
<p>当社は複数の部門を必ず経験させてから障がいのある従業員本人の強みをいかせる職域や業務に従事させるため、大きな課題等を感じない。重度障害のある従業員は臨機応変な業務遂行は難しいが、いったん覚え込むと健常者と変わらない、いやそれ以上の能力を発揮する。</p>
<p>障がい者だから出来ないという概念を無くしていく必要がある。やっぱり出来なかったではなく、どうすれば出来るか？出来たか？周りも考えていくこと。マイナスに考えることが課題。</p>
その他
<p>コンベアによるプラスチック類の手選別という仕事に全員が従事しています。単調になりがちで、個々の能力の差も大きいものがあります。モチベーションを維持できるよう社内で様々な係や委員会を作って活動しています。休日には様々な行事も行います。又、障害者全員に担当の職員を決め、こまめな声かけや面談を実施しています。</p>
<p>障がい者就業生活支援センターとのネットワークを図っている</p>
<p>平均年齢が高齢化しているので体力低下が問題となっている。</p>
<p>雇用の定着においてナカポツセンターさんの支援がたいへん重要に思います。生活面(家族等)の支援が仕事に直接影響します。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・個々、それぞれ特性があるので、障害の程度に応じて先ず自分ができる事、それから訓練して、何が出来るかを見極めていきます。 ・定期的な通院等があるので、1人2ヶ所以上の作業ができる様に指導、欠員が出ても、休んだ人の所にフォローできる様にしています。
業種無回答
<p>業務の選定については、本人の反応を見ながら慎重に進めています。特段なことが無ければ業務内容は変更しないようにしています。</p>
<p>日々の業務では、怪我や事故がないように充分注意しています。(何回も同じ事を繰り返し注意喚起する)</p>
<p>現在は、各部署の所属となっている。将来的にはセンター化し、それぞれのスタッフが能力を充分発揮できるよう業務の幅を広げていきたい。</p>

5-4) 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦労したこと、課題と思われること等(自由回答)

質問文: 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦労したこと、課題と思われること等を自由にご記入ください。

農業・林業
私のところみたいな田舎では通勤手段が大きな課題で、他の社員と同じ扱いにしているという事は、送迎は会社ではない今のところ遠方の人は家族が送迎し、近くの方は自転車・徒歩となっている。つい最近勤続10年を目前に、家族の送迎を受けられず退社した人がいて、すごく残念な思いをしました。有料でも良いので、乗合自動車で送迎してくれるところがないかと思っています。普通社員並みの所得(希望する勤務時間にもよる)もある事なので、家族も解放されるし、送迎してくれる施設に行くと安給料で働く事もないし、という事で今一番の心配は家族が送迎できないと言われた時の事です。
合理的配慮というより、その人に合う体制にしているため、その意識にない。
直接言いにくい事など支援機関の方に相談すると間に入ると的確にやって頂き助かった。
建設業
働き方改革の一環としても今後、益々労働時間、休日休暇を充実させていく必要があると思います。
製造業
ジョブコーチ制度がとても有効である。
個々人毎に状況が異なる為、各々に合った対応をしなければならない事。
2人の内1人は勤続10年になりますが文字が読めないため実施に指導、現在ではかなり出来る様になっています。他の1人は入社4年ぐらいになりますが他の社員の見守りが必要。母親と電話等で連絡を取り合っている。マニュアル等による指導は難しい。
離席が多い(トイレ等)等、本人は障害をかくしたいが、言わなければまわりの従業員の理解が得られない事は苦慮しました。
精神障害はまわりからはわからず、その人その人によって障害の表われ方が異なる。
精神障害というだけでこわがられることもある。
・面談を繰り返しおこなうことにより、信頼関係が構築され、問題や課題がある時も障がいのある方から相談できるようになった。
雇用者側の意識改革
会社が本人の生活にどこまでふみ込んでよいのかの線引きが難しい。
面談によって、一人一人の個性の確認が出来たことで、障がい者との距離が少しずつでも近づけたこと。障がいだからではなく、個性として問いかけの返答がうまくもらえず、問いかけのしかたの工夫に苦労した。
障害特性、個人能力に対応した能力開発・業務配置の継続により、個人のやりがい・満足を向上させることに取組み、全体の質や量での成果につなげることができている。
・前職の特技を生かした工程の実施。
・歩行に支障がある方の、駐車場を別に設置。
トイレの手すり、駐車場の階段の設置。
障がい者に限らず社員全員の特性を活かした職場配置を行い、働きやすい職場づくりを推進しているため、共に和気あいあいとした雰囲気である。
特にはないが、障害者からの相談等は、そのつど話し合っている。
まずは健常者と同じ気持ちで接することが最大のポイント。現在では差別なく同じ様に活動しています。又、手話ができて会社以外他の方への援助ができます。以前は5名在滞。定年により退職。
特に問題ありません

<ul style="list-style-type: none"> ・知的障害者1名は健康診断を嫌がる。特に視力検査、採血をこばむため、視力検査は視力検査機をやめ、1人だけ視力検査表を使って実施した。現在は健康診断の外部施設で親が付添いで実施している。他の人は当社内で実施。 ・身体障害者1名はトイレを汚す(手洗場が水しぶきがひどくとんでいる)のでトイレそうじの回数を増やしている。
<ul style="list-style-type: none"> ・十分な職場体験により、本人に自信を持ってもらい雇用している。 ・作業は健常者と協力して作業を行い、1人作業は行わない。
<p>知的障害者は、2018年10月15日福井しあわせ元気大会(全国障害者スポーツ大会)の知的障害者ソフボールの決勝に選手として出場し、準優勝であった。障スポ大会や全国大会には、優先的に休暇を付与するなど支援をしている。</p>
<p>「それぞれの理解力に合わせて工夫する」という原則のみで、各現場がとりくんでいます。すべてフォローできているのか完全にはわかりません。</p>
<p>情報通信業</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・自由出勤と残業の禁止 <p>好きな時間に出退勤ができ、勤務中でも自由に休憩を取ることができ、残業は禁止となっています。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・エレベーターの設置 ・トイレの整備(車いすでの使用可能)〃
<p>運輸業・郵便業</p>
<p>本人の申し出を聴取して配慮すること。</p>
<p>24時間営業なので、通院(透析)に合わせて仕事ができるように配慮しました。</p>
<p>合理的配慮として、面談を設けることで離職率を下げることに成功している。</p>
<p>卸売業・小売業</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮の提供?…本人に対し何かしら、体調面、理解力の低下、注意散漫等気づいたら、障害者支援施設担当者と密に連絡、面談し対応(改善)しています。 ・勤務時間の調整を行い体調回復できた事 ・マニュアル等の更新 作業がわかりやすくなった事 ・車イスのスロープを設置したことにより、優秀な人材が集まりやすくなった事
<p>元々、実施していたため、特になし。</p>
<p>本人と上長、支援機関と連携し、柔軟に対応できるようにしたこと。全ての職員が対応できるわけではないので、相互理解を深めていくことが課題</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・合理的配慮の提供課題 <p>平均年齢、平均勤続年数が上がるにつれ加齢化の課題が多く出てきています。(今まで出来ていた業務が難しくなった、体調によりフルタイムが難しい)能力低下や体力の低下により勤務時間の変更や就業日数の調整を行い、その方に合わせた勤務時間、休日の取得、業務内容を変更し職場環境を整備しています。</p>
<p>個人のワガママではなく、理由が明確な配慮と考えなければならない境界が良く判るようになったこと。</p>
<p>金融業・保険業</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・通院等が必要な場合、休暇を取得できる環境を提供しており、その点について安心してもらえている。 ・業務等を援助するスタッフ等を特別に配置しているわけではない為、慣れるまでの負担は少なからずある。
<p>生活関連サービス業・娯楽業</p>
<p>仕事を覚える上でメモを取る様に指導した所、取ったメモを忘れてきてしまうとこぼれました。</p>
<p>人間、顔が違いうように性格、特性も違います。全員手をつないで和気あいあいとなれば一番良いのですが、なかなかそうは行きません。食堂で多くの人と食事をすると目まいがする子がいます。一緒に仕事をしても、突然気持ちがダウンする子もいます。仕事の時間内容に配慮しながらやっています。共同作業に慣れさせる為、あらゆる工夫をしています。</p>
<p>本人さんの作業をしやすい環境にすることで集中して作業をすることができています。様々な作業にもチャレンジをされています。</p>

理解するまでに時間がかかるため、筆談やイラストをかいいて、説明をすることで安心へとつながっています。
教育・学習支援業
支援機関のご担当者様と月1回「定着支援会議」を行い、障がい者本人も交えて、業務状況の確認や不安な点、疑問点、要望などを確認し、よりよい職場環境で仕事ができるよう取り組み、好評を得ている。
長年働ける事を目標として、さぼる事は叱り、無理させない範囲で仕事をさせる。同じ事を何回も言わなければならないので忍耐あるのみで接しています。
医療・福祉
障害に合わせた個々の就業時間や、得意な事を生かせる業務内容についてジョブコーチを含めた相談や面談をする機会を行う事で会社と労働者間、互いに理解しながら先に進める事が出来た事が良かったと思います。
助成金に期限があり、低額であるにもかかわらず雇用は継続しなければならない事は負担であり、サービスの質が上がらない事が課題。
相談担当者の配置によりコミュニケーションが円滑になった
働き方、業務、人間関係等の改善を図るため、労働時間や作業内容等の見直しを行いました。また、就業支援センター、ジョブコーチからの支援も入っていただき、面談や作業確認を行い働く環境をトータルの改善することができ、とても良かったです。
・働いている部署は理解はあるが、他部署の方からの理解が不足している。 ・相談・面談は同じ部署の上司が中心となっているが、大きな問題が生じた時は、心理士が窓口となってくれるため支援機関との体制の構築がうまくいく。
各障害者の障害の内容や程度に応じた勤務形態を取り入れたことで、障害者の雇用機会を生み出すことができたとともに職員に対し、障害者の雇用についての理解を深めることができた。
女性のための厨房に男性職員を入れることは、ハード面においてかなりの配慮が必要であった。
健常者と同等の扱いをしているが、それに対して障害者からは改善すべき点等の指摘はなく、特に問題としてあげる内容はない。
訪問マッサージ事業を行っていて、常に視覚障害者の声を吸い上げられる体制のため、不満が出づらいと思われる。設備等の配慮については、資金不足が課題。赤字経営が続いていたため、他事業を立ち上げることで障害者雇用継続している。
個人的な事情に配慮することが多いが、場当たりの対応にならざるを得ず、体制として対応できていない。
・本人のやる気を持続する為、仕事のレベルアップや部署移動を行った事は良かった。(同じ業務ばかりだと本人が飽きていた為) ・本人を担当させる担当者の育成が課題。
・定期的な業務打合せを実施して、細部にわたり指示したことを確かめることができ、本人たちが混乱することはなかった。 ・外部の支援機関と連携しているので、本人達も安心しているほか当該機関から実習生を受入れ指導担当を任せていることで成長につながられている。
①定期的に保護者と面談することで、仕事ぶり等情報共有が出来、職場・家庭で統一したサポートができた。 ②障がいの程度が進行(視力の低下など)することで、業務遂行が困難になった場合の対応が難しい。 ③保護者が高齢の場合がある。万が一他界されたとして、会社として、どこまで本人に関わっていかなければならないのか分からない。
障がいの程度がまちまちなので、それぞれに対応した職種等考慮していかなければならないことがこれからの課題
毎回の相談が合理的配慮なので、日常的に進めています。
サービス業(他に分類されないもの)
・相談を重ねることで、業務や精神的な問題を早期に解決することができた。

<p>・毎月当事者研究を実施することで、障害がある方達の悩みや苦労を共有し、関係者全員でその内容についてどうしたら良いか議論することで解決策を導き出す。その結果、当事者と職場との関係がうまく行き、担当者との信頼関係も強くなり、コミュニケーションがしっかりとれるようになった。</p>
<p>半年に1回ですが、“家族会”(会社側、支援機関担当者、障害者ご家族様、障害者本人)による、働く環境の確認、働く姿確認など、更なる職場環境改善の為、ベクトルを合わせる活動を行っています。過去7回開催して現在も継続中です。</p>
<p>・相談・面談を実施して良かったこと:①短絡的に離職へ向かってしまうことを防げた。②相談したことで、勤務日数など調整したことで雇用が長く続いている。 ・苦労したこと:日々の変化に気を配ること。 ・課題等:すべての障がい者に対応するだけの余力はない。現在の職種に対応できる障がい者の雇用しか望めないこと。</p>
<p>弊社取締役が運営するグループホームと宿舎が近くにあり、通院、休日等については連携して対応できている。社員の健康状態(心身ともに)が把握でき、配慮することができているのは良い点と感じている。知的障害者が多く、声かけや、話をすることでモチベーションが維持される傾向が強いため、各職場に指導員を配置することは必須事項と考えている。</p>
<p>苦労したこと、課題 ・ビジネスマナーが身に付いていない方も多く、遅刻しない、時間通りに動く等、働く上でのルールを理解していただくのに時間がかかった。 ・理解度が異なるため、複数名での業務での業務の指示の出し方に課題あり。また、「わかりました」と言うが間違った行動をとる方もいるため、そのあたりの見極めに課題あり。 良かったこと ・定期的に面談を行うことで小さな変化に早く気づけるようになった。 ・担当者を明確にすることでその人に情報が集まるようになった。 ・「休むことも仕事」を伝えたところ特に精神障がいの方が不調を早めに伝えてくれるようになり、1日～半日程度のお休みで調子を整えられるようになった。以前は1ヶ月近く休むこともあったため、お休みをいつでも取れる環境作りができた。</p>
<p>相談員の配置により、職場でのトラブルの早期把握と対策実施により、長期雇用につながった。</p>
<p>当社の場合は以前から障がいのある従業員を共に働く仲間として取り組んできているので、合理的配慮について困難はありませんでした。さまざまな社員が存在することで危機管理や業務指示がより良くなりました。</p>
<p>精神障害の方は、その時々でばらつきがあるので、家族の方との連絡を取りあって対応しています。</p>
<p>自発的に相談していけないことが多い。 面談は細かめにすることが必要と考える。 周りのスタッフの声掛けも必要である。 多忙になると、つい見逃しがちになる。 障がい者が孤独にならないよう見ていく必要がある。 なかなか常に一緒に行動できないので、それが課題であり、苦労しているところである。</p>
<p>その他</p>
<p>個人の能力の差が大きく、特性もそれぞれ違う中で皆が同じ作業についていたが、その中でも得意なことが生かせる作業を作り、時間を決めて交代で選別以外の作業をやらせている。同じ失敗やトラブルを繰り返してしまう事も多いが、支援職員で情報の共有を図り(支援日誌等)事例検討会なども実施して理解を深めている。</p>
<p>上記のような取り組みを行う中で、強く感じた事は40代・50代の年齢の方々に見られがちな傾向として、一般教養・マナー・ルール遵守などの意識が著しく低く、業務に関係の無い指導が必要な場面が多数見られ、苦労する事がある。知的障害の場合、専門機関等での再教育や就職に向けた根本での意識向上が必要であると強く感じている。※社会に出た後でも入所できる機関の設立など。</p>
<p>仕事中は、まじめに取り組みできる方々が休日における余暇の行動で問題行動をしてしまうと週明けに会社を休みがちになるケースがあり、相談支援やGHと雇用主のケア会議を実施した。これにより、障害者の出勤率が向上した。就労のみでなく生活面も見守りや相談・面談がとても必要である。</p>

会社設立時より障害者に対する合理的配慮を心がけていました。障がい者同士の障がいの特性の認識不足やコミュニケーション不足で誤解をまねき、障がい者がトラブルを起こすことがありました。

業種無回答

2019年11月~精神の方を1人採用しています。就職支援センターの方と連携して、今定着に向けて取り組んでいます。外部の専門の方の意見を聞けることで、本人も担当者も非常に助かっています。

本人の両親に感謝されることが良かったと思う。

- ・通勤中の男女交際の件
- ・休憩時間のコミュニケーションの取り方

障がい者の相談に対しては、状態を見ながら積極的に声かけをして話を聞くようにしている。支援センターとつながりがある障がい者は、トラブルや困り事があった場合、センターの担当の方に相談・協力いただけるが、自宅通いで保護者と連絡つかない場合が心配です。

7-(3) 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて

(自由回答)

質問文: 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて自由にご記入ください。

農業・林業
障害特性を知っているといいが知識があるとそこにこだわってしまう、最終的にはその人がどんな人か？どんなことができるか？どんなことが苦手か？そういうパーソナルデータに合わせていける人！！ その上で会社の方向性や求めることをできる人
知的障がいといっても、それぞれ皆少しずつやれる事、理解度がちがうので、その都度皆で相談して、一人ずつ個別に指導する様にしている。
製造業
頭ではわかっている、実際の配慮は難しい。 ゆっくりとした口調ではっきり話す。 相手の話に耳を傾ける。 相手をせかさない。 根気よく教える。 これら初歩的な配慮さえ充分でない場合がある。 頭ではわかっているでも”障害者だから”という相手を見下すような心理的な差別の解消は難しい。
指導担当者の多数が定年間近
各職場において毎年2名ずつ障害者職業生活相談員資格講習を受講しています。
障がい者の多能工化を目指し、定期的な業務ローテーションを行い、障がい者の方が出来る仕事を増やすことで、モチベーションを上げて、定着化を計る。
弊社の場合、障害者雇用施設の運用にあたり、社内人材と障害者支援の仕事を外務で経験された人材の混合での採用、人事異動を行って、社内外との対応力を維持してきました。
周りの「障がい」に対する知識と理解が必要。
・障害者にも個性があるため、3ページⅢ「1(1)」で分けて対応することは難しい。個性に応じた対応が求められるため、指導担当者は勉強しないと務まらないと思う。指導方法もコーチングのような技術が求められる。 ・指導者だけでなく、従業員全体が障害に対する知識を持っていないと、ちょっとしたことが問題になるため、注意が必要である。 ・何度指導しても直らない人など、指導者側が感情的になってしまうことがあるので、教育の範囲は広いと思う。
社員ひとりひとりが「役にたっている」と実感できる環境づくりをしていきたいです。
電気・ガス・熱供給・水道業
私の住んでいる町は支援学校も多く、障がいのある方と共存する事が当たり前という認識の方も多いです。人手不足と言われておりますが、何らかの障がいを持っていらっしゃる方との携わり方を一人一人が意識し、共に助け合って生きていければと思います。
情報通信業
入社1～2ヶ月で本人の能力を考察し、適材適所に配属する。
運輸業・郵便業
若年層の入社がない。したがって、後継者育成もままならない。業種、職種等のアピールが必要。 特に問題は発生していないが、今後育成という観点から特別支援学校等とより連携を深め、施策・制度を構築していく必要がある。
若手社員の育成

卸売業・小売業
当社の就業内容が限られている為、障害者の能力に合わせた業務内容を選定していく必要があると考えています。
スタッフ等に対する障害特性、接し方等の研修・勉強会の実施による知識修得および障害者雇用に関する理解協力体制の構築(意識改革)
障害特性、性格の違いによるコミュニケーションに対する取り組み小さな問題や相手の不満、マナー不足等、ある程度はコミュニケーションをとれる様にする事で解決するコミュニケーションに関する研修を昨年12月に実施しました
本人の希望に合った職務を与えるべき。
自社の従業員として、一社会人として、障害者雇用に関する正しい知識を教育する必要がある。 (例) ・障害者雇用の意義 ・社会的存在である企業としての責務 ・会社方針 ・障害者雇用と取り巻く環境 その上で雇用率・定着率を高める為に施策に積極的に取り組める人材を育成すべきである。
・外部研修の機会が少ないため、理解促進のための研修が必要。 ・各々の職場でコミュニケーションをとる時間と場を作ること。
・障害者の人材育成 当社では発達障害者の方が増えつつあります。作業能力は十分あるものの他者とのコミュニケーション能力が低い為のトラブルが多く見られますので、コミュニケーションに関する研修や個人面談を増やしていくとともにコミュニケーションをあまり必要としない業務内容や職場環境を作ることが今後の課題と考えています。 ・スタッフの人材育成 障害全般に対する理解と、特に発達障害者に対するコミュニケーション方法等を外部研修の受講や職場内での指導が必要と考えています。今後は発達障害に加え、精神障害への理解や配慮も必要になってくると考えています。
障害特性や能力の評価以前に、コミュニケーション力を身につけてもらわないと、本人自身も言いたいことや思いが話せない人が多いので、表現方法を多様化するよう検討している。 例えば、①話す ②文字で ③絵で ④短語のみで ⑤その他、PCなど
健常者職員は生活指導係の研修資格を全員受けている
金融業・保険業
・現場スタッフと障害者とのコミュニケーション方法について具体的な方針や研修が必要ではないかと考える。
生活関連サービス業・娯楽業
入社の浅い人員が一人前となったのでステップアップの意味もかね新たな障害者を雇用したい。
指導者の不足 私が幼少の頃は、PTA推奨番組が多々ありました。社員の意識向上の為に、当時の番組のDVDを見せて学んでいます。このような番組を作るTV局はなくなりましたね。せめてNHKはやるべきじゃないでしょうか？ちなみに私が利用しているDVDは「記念村全巻」です。昭和40年頃に放映されたTVドラマです。
・特別支援学校、職業能力開発校からの就業体験等を受け入れをして、新卒生を毎年1名~2名採用できる様に心がけています。 ・在籍期間をいかに持続できるかを、つねに考えています。
一人一人が責任感を持って作業を行う。多能工を育成していく。
教育・学習支援業
教育機関においては、多様な人材を育成することが求められる為、障がいの特性をより深く理解した上で個々人に応じた研修などを行いながら、人材育成をしていくことが大切だと考えている。

<p>現雇用者もまもなく60才定年となる為、後継者の確保が必要となっているが適材な人材が見つからない。</p>
<p>医療・福祉</p>
<p>研修の時間、環境に気を使っている。また、指導する側の育成が大事。</p>
<p>共存して働く事の必要性や、理解を深め、効果的に行う。個々に合わせた人材育成が必要な為、指導と育成にますますの時間と人手が必要です。互いに無理なく継続的に働くことで、より社会に貢献出来ると考えます。</p>
<p>スタッフのコミュニケーション研修が必要と考えます</p>
<p>相談窓口担当者を設けているが、清掃業務と一緒にいき、指導・助言を行うスタッフがいないため、現場で直接関わりながら業務を行うことができていない状況です。今後、相談窓口担当者の他に、日頃行っている業務を見守り指導を行う担当者を設け、より良く働くことのできる環境を整備していきたいと考えております。</p>
<p>・福祉施設における障害者の雇用について、現在は清掃員がメインとなっているが、清掃作業における人材育成・定着が課題となっている。</p>
<p>必要に応じ、ジョブコーチに支援を要請している。</p>
<p>・入職時、本人や支援者へ説明・トライアルなどを充分行ってからの雇用をした方が本人とのマッチングがうまくいく。 ・部署だけでなく、企業全体が障がい者雇用に理解を示し、障がいの特性を知り、反応していくと働きやすい職場になる。</p>
<p>当法人での定着率は非常に良く、勤続28年を越える職員もいる。法人内研修やOJTを実施しているが、資格を持つ者が多数を占め、理解度も良いことから定着率が高いと思われる。</p>
<p>障害者福祉の現場では(小さな事業所)研修や勉強会にかかる時間や費用もままならないのが現状と思う。しっかりと学んだ若い方がどんどん現場入りしてほしい。(福祉系大学の学生)コンプライアンスやコミュニケーションスキルは特に必須と考える。</p>
<p>社内に専門家がいるわけではないので、機会を見つけてできるだけ社外の研修等に参加するように心がける。今後は業務指導に関わるスタッフにも研修を受ける機会を作っていきたい。</p>
<p>介護施設自体のスタッフ確保が厳しい中で、障害者を受入れて指導するスタッフの育成は負担が大きい。</p>
<p>身体障害者の社員は全く同じようにしている。知的障害者の社員は現場のスタッフに指導をお願いしているが、利用者さんとのトラブル等で大変な時もある。(怒られていることが本人は分からないでいる事が多いのではないか)</p>
<p>障害者手帳が交付されている職員に対しては、その特性など客観的に理解でき、サポートをとりやすいが、そうではない「ボーダー層」へのサポートについては、周囲の理解が得られにくく、課題と考える。</p>
<p>スタッフの障害者理解が難しい点が何よりの課題</p>
<p>その職員一人一人に応じた育成をしていかなくてはならず育成者(スタッフ)のレベルアップも必要。</p>
<p>なんでもできる事</p>
<p>当法人ではB型の中から人選し、A型に登用しております。従って、B型利用時に集団の中での協調性、社会性、規律遵守等を身に付けられる様支援しています。 障害の多様化に対応する為、より専門性を持ったスタッフの育成が必要となって来ますが、専門職の確保が急務の課題です。</p>
<p>サービス業(他に分類されないもの)</p>
<p>・法定雇用率を達成するというのではなく、会社の戦力として他の社員と同じ方針で育成を行っていきたいと考えている、 ・面談スキルの向上を会社全体で行っていく必要がある。 ・現場担当者に任せきりにするのではなく、会社全体で育成していく意識を持つ必要があると考えている。</p>
<p>コミュニケーションの重要性の再認識</p>

<p>ジョブコーチはもちろん必要で、増やしていかなければならないが、一人一人の能力をマルチに引き上げていかなければならないと思う。IEスキル、VEスキル、コーチング力向上、安全衛生(衛生管理者スキル)など、もっとマルチな能力を身につけ、実践出来る人材育成に注力する必要がある。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・成長には個人差ある。気長に待てるかどうか。 ・長く同じ仕事に従事すれば、新人(健常者)に対して作業を教えることもできる。 ・障がい者であっても一人の作業員として雇い入れる雇用側の在り方。→雇用に対する認識、考え方、活用方法(活かした雇用)など。体制。 ・人材不足の現状(今後更に募集状況は悪化する)から障がい者でも働ける人は居るはずなので、ここに注視して募集を検討し、雇用に繋げられるか。この点も問われていることの一つではないかと思えます。
<p>これまでは知的障害を多く雇用してきたが、今後、精神・発達障害者の受入れを考えていかななくてはならないと思っている。その際の、職場環境やマニュアル整備等、特性に応じて対応する必要があるが、知識・ノウハウが少ないため、様々な障害に対応できるスタッフの育成が課題である。また、障害の知識だけでなく、常に改善を意識し、考え続けられるなど、コンピテンシーに着目した人材育成が必要と感じている。</p>
<p>スタッフに対する教育・研修の充実</p>
<p>障がいの有無に限らず全従業員に対して社員教育を行っている。業務内容に関する研修だけではなく、事業の売り上げや経営に関する勉強もやっている。重度障がいのある従業員にとっては難しい内容もあるが、全従業員が自分の仕事にプライドを持って働きながら成長できる社風を築いてきた。どんな障がいのある従業員でも必ず人は成長できるという信念をもっている。習うより慣れることが必要です。</p>
<p>その他</p>
<p>組織(会社)の経営指針をまずよく理解してもらうことが何よりも支援や指導する上で大事だと思っています。その上で業務の上でそれを常に意識しながら実践できるスタッフになってもらうためにも本人のモチベーションを高める企業側の評価も必要。経営上、できる事は限られてくるがその努力はしたい。</p>
<p>時代背景やニーズに合った取り組み育成の実施。</p>
<p>人材における多様化に向けて、先パイ障害者が障害者を育成していくOJTを拡大していく事が多く必要と考える。障害者が障害者を育成する事は、健常者の育成方法と異なる場合がある為、手法や新たなルールを企業として確立する課題がある。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・障がい者の家族や家庭の問題にどこまで関わっていくべきか、雇用の定着等に必要になってくる。 ・職場実習訓練等活用できるものはおおいに取り入れて雇用できるよう利用する。
<p>業種無回答</p>
<p>特に精神障がい者の方の受け入れは社内でも研修をしていこうと思います。</p>
<p>障害といっても、多種多様であるので、なるべくその人一人一人の特徴に合わせて雇用に活かされるような努力をしたい。例えばその人に合った業務の作成、商品作り。会社サイドからも障害者に寄せて行くような気もちが大切と思います。</p>
<p>障がい者と指導担当者のコミュニケーションを充分とれるように、日頃より声かけや会話を増やすように努力しています。(知的障がい者の場合)指導する側の教育・研修がもっと必要だと思いますが、実行されていないのが現状です。</p>
<p>所属している部署の業務範囲にこだわらず、可能な業務は行ってもらうシステムを構築していく。</p>

8-(4) 精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援
(自由回答)

質問文:精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援などを自由にご記入ください。

農業・林業
<p>ジョブコーチ等にもお願いした事はあるが、時折来てくれているには根本的には何も解決しない。ジョブコーチにもお願いしたのに、というこちら側の弁明の具にしかないケースがほとんどであった。職場と精神科の専門の方で、相当高度なレベルで個別対応していかないと、職場に長く勤める事は難しいと思う。</p> <p>自分のやりたい事ややり方にこだわったり、自分中心になりやすく自分ではちゃんとできているという所が強い人には、定期的に日々の作業をまとめたものでふり返りを行う。また自己肯定感の低い人にはふり返りの時に、ここまでできてる・やれていることを多少大げさに伝えるなど、その人に合った手法・やり方を行う。日々のこまかな変化を見のがさず、外部の支援キカンとつねに連携すること。仕事と家庭(生活)を分けて相談できるようにする。</p>
製造業
<p>社会復帰する為に客観的な指標があると良い。 テストや問診で例えば、 ・コミュニケーション力 ・理解力 ・判断力 等 本人の自己評価と客観的な評価が異なり、自己評価が高い為、転職して、また仕事が続かない場面が多い。 社会復帰する間の経済的な支援も必要。 日常生活支援も重要。(薬や医者にたよらない方法)</p> <p>法定雇用率を守るためだけでなく、各人がやりがいを持って働くことができる環境や仕事を考えていくべき。社内でサポートできる人員の育成、及びサポートする人のサポートをすることが重要。障がいに対する理解と寛容さ。</p> <p>短時間勤務に配慮すると、それに合わせた送迎バスの手配ができない為、自力でのマイカー通勤が条件となってしまふ。公共交通機関と連携がとれれば良いが、難しい。</p> <p>対象となる障害者により、要求される事・改善要望の幅が広いので色々大変です。連絡が無く休む事があるので、その場合の状況確認</p> <p>長期に渡る支援が必要。入社当初は体調が安定していても、3ヵ月後、6ヵ月後と経過していくと体調不良がでてくる。そのつど長期休みを取らざるえない事があるが、会社としてどこまでフォローできるか？会社の理解(トップからの)を得るために、雇用担当者は勉強と会社での発言力を持たなければ精神障害者の長期雇用はむずかしいと思います。</p> <p>・全ての職場監督者に対して、精神障がい者に対する基礎知識を正しく理解してもらうための社内研修の実施・外部機関(障がい者雇用・生活支援センターなど)の生活面についての支援 精神障害者が働く上で考慮・配慮すべき点についての社内での認知向上に関する支援 障がい者ではないが、その特性を持っている人への配慮 交通網(バス・電車)の整備(自動車を運転できない方の通勤手段)</p> <p>私の息子が精神障がい者であり、発達障がいである。繁忙期時々アルバイトとして応援を頼み、短期就労してもらうこともある。しかしなかなか長期に結びつかない。短期の場合は、私の業務の手伝い等をさせていて、私が本人を良く知っているので対処できるが、他の方とはなかなか難しいと思う。一時期他の人と一緒にやらせたがケンカになり、すぐに職場から逃亡した経緯もある。</p> <p>精神障害の範囲がよく分からない。うつ病も？</p> <p>・てんかんの人がいるが欠勤が多い。 ・てんかんの人に配慮できる、何か方法があると良い。</p> <p>なかなか大変ですが、常時(日常)憩いの時間、コミュニケーション時間が必要ではないかと思います。</p>

<p>特に発達障害について 当社では今まで採用した発達障害と思われる人が全員申告なし。勿論本人・家族の気持は理解出来るが結局は本人・会社共に不幸になる。</p>
<p>情報通信業</p>
<p>ワークシェアリングによって障害のある人も専門性を生かした働き方ができる環境を整備している。</p>
<p>運輸業・郵便業</p>
<p>雇用定着に向け、採用後の支援機関からのケア等が不可欠と思われる。</p>
<p>雇用したことがない。よくわからない。</p>
<p>職場内外におけるサポート環境の確立 ・周囲とのコミュニケーションが図れるようにするための手法や支援 ・一定の期間で職場への訪問や面談の実施 就労を目指す方が、働くための知識・コミュニケーションを身につける就労移行支援が有効だと思います。</p>
<p>より、合理的配慮を進めていく。また、実習の受け入れ・見学の受け入れも積極的に行っていく。</p>
<p>卸売業・小売業</p>
<p>障害者本人、家族、会社、地域(顧客)のコミュニケーションが絶対的に必要。特に家族との信頼関係が不可欠であると思う。</p>
<p>日々の状態の確認 業務中の状態・不調の早期発見 精神障害者の雇用・定着において社内での理解 周囲への理解を深める努力</p>
<p>精神障害者でも雇用できる仕事はあるとしても、本人が仕事に対しての優先順位が低かったり、働きたい意志が低かったりする場合、その部分をしっかりもてるようにする必要もあると思う。まわりが支援しても続かないし、雇う側もかなり根気が必要となる</p>
<p>社内相談体制の充実</p>
<p>・精神障害という症状(病気)を地域社会及び支援者がきちんと理解し、その方の状況を把握することが必要だと考えます。当事者の働く為の要望を確認し配慮することも非常に大切だと思いますが受け入れる側の要望も当事者やその支援者(家族)にきちんと伝え理解していただくこともお互いにとって重要な事と考えています。定着推進の為には、本人の理解も必要ですが周囲の関係者の理解や協力が不可欠だと考えています。</p>
<p>金融業・保険業</p>
<p>・偏った見方をせずに、こなせる業務を与えることで持っている力を存分に発揮してくれる。 ・勤務時間や休暇取得、業務量など配慮する点もあるが、本人がこなせる仕事や活躍する場の創出が必要と考える。</p>
<p>生活関連サービス業・娯楽業</p>
<p>身害者は多くいるが、精神障害者に対する理解が必要。</p>
<p>相模原の事件について、国民はもっともっと議論すべきです。新聞もTVもネットの世界でも、日本人同士はもっともっと議論すべきですし、公開すべきだと思います。小さい世界だけでもはや考える時代ではないのです。</p>
<p>傾聴を心がける。その方にあった支援や話し方。</p>
<p>教育・学習支援業</p>
<p>現在、精神障害者の雇用はしていないが、今後雇用することも考えられるため、学内に精神保健福祉士等の有資格者の教員もいるので、それらの教員等と連携体制を整えながら、支援体制・受入体制を築いていきたい。</p>
<p>医療・福祉</p>
<p>常に1人で居れる場所の確保</p>

当社で雇用している精神障害者の方は比較的定着が早かったと思います。確かに季節的に落ち込む事もありますが、本人のペースに合わせ、会話する機会を設けたり、医療機関の受診をすすめて行く事で、自然と復帰出来るようになりました。続けて本人の様子を見ながら支援していきたいと思います。
履歴書や面接で無申告で、本人や家族は定期受診して処方薬をのんでいても障害者手帳も持っていない為に自覚がなく、自動車の運転をして通勤していた。診察を受けて障害と診断した医師は、患者の住所の自治体に報告し、患者本人や家族が安心して生活できるようにすべきです。年金が少額であれば、受診や生活にも負担が少なくなると考えます。
・精神障害者の雇用に限らず、障害者を雇用するにあたり、ジョブコーチ等の制度はあるものの、詳細のフォロー体制の構築は法人内で整えなくてはならない。不足する福祉人材のうち、一定のマンパワーを障害者雇用にに向けて割く必要があり、社会福祉法人の責務としても求められているものの、取り組みを強化すればするほど人材不足に苦しむというジレンマを抱えている。
同じ職場で働く職員(健常者)の理解とフォローを深めるための意識付けや研修
精神障害者の雇用は対象の職員が初めてで、多少のとまどいはあったが、指導員の元、他の職員と同等に扱うことで特に問題点はなく、思いあたる事がない。
障害の特性など障害自体の知識を増やし、また配慮事項についても情報収集して、受け入れ体制を整えたい。また、上記を考慮した上での業務の切り出しをして、担当業務を作っていかなければいけない。
精神障害について、まだ理解が進んでいないので、もっと学ぶ機会が必要と思われる。
病院内での勤務、介護施設での勤務なので、むずかしいと考えています。
支援機関の体制強化、もっと深く、長く支援してほしい
その他職員の理解が必要であるのでそれを定着させること。
支援機関との連携が密に出来ないと、今後の雇用にはむずかしいと思います。企業だけにまかせるだけではなく、全体で考え定着につなげないと就職できない方が今後ふえていくと思います。
本人の申し出(転職希望あり)退職したが、退職した3日後には、また「何日でも復職したい」との申し出があり、びっくりしました。知的障がいをもっている場合、相手の立場になって考えることが困難な様で、転職した職場に迷惑をかけることになることを考えられないことが解り、「自ら希望して転職したのにも少し頑張ってみて!!」と指導しました。
専門家チームのシステム化
地域における医療との連携(情報共有・ネットワークによる支援)の充実が必要と考えます
サービス業(他に分類されないもの)
<ul style="list-style-type: none"> ・カウンセラーの育成にもう少し力を入れる必要がある。 ・生活支援を行っていく上で、支援機関との連携をもっと取っていけるような仕組みが必要と考える。 ・当事者が自身の障害を情報開示しやすくなるような会社、職場環境にしていく必要があると考える。
<ul style="list-style-type: none"> ・地域専門医の紹介
<ul style="list-style-type: none"> ・障がい特性についての理解の深堀り(社内) ・一定の配慮(行き過ぎた配慮は本人にとって負担になることもある)(社内) ・就業出来る障がい者は、一定の能力を有していることが多く、近隣の事業所で雇用されている精神障がい者の存在に気がついたとしても、驚くことはないと思います。地域社会がそういった方々を暖かく見守っていただけると、雇用している事業所としては嬉しいものです。応援(本人にも、事業所にも)していただけるのなら尚更です。
<p>今後は就労になかなか結びつかない又は定着のむずかしい精神障害者(発達含む)の雇用にむけて努力していきたい。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・特性に配慮した勤務時間、休憩時間、働き方など他社員とのバランスも考えた柔軟な対応 ・特性にあった作業の切り出し(社内) ・障害について互いに気兼ねなく聞いたり話したりできる雰囲気醸成(地域) ・良いところだけでなく、できないこと、注意したいことも隠さず伝えてもらえる信頼関係づくり(地域、支援機関、本人、会社)
ご本人の障がい特性を知らない配慮も難しいため、医療機関、支援者(ワーカー、ナカボツセンター)

<p>さんと一体となってバックアップしていく仕組みがあると、会社で一から本人の性格や障がい特性など、ご本人の特徴をとらえる時間が短縮できる。</p>
<p>就労支援事業所との連携精神保健福祉士・社会福祉士の育成、採用専門医との連携</p>
<p>当社は精神障がい者の雇用について不安はない。精神障がい者の雇用・職場定着を社会に広げるためには地域力のUPが欠かせない。地域の支援機関が企業に出入りし生活面（病状への対応等）の支援を企業と協力し実施できるような体制を作っていくことが必要と考えます。</p>
<p>仕事時間外でもなるべくみんなに関わっていける時間を作るようにしている。</p>
<p>その他</p>
<p>・コミュニケーションの取り方を周囲の職員が理解すること</p>
<p>・まず、こまめな面談。又本人にあいそうな支援スタッフを担当につける。（スタッフは全員が担当者のつもりで接する）</p> <p>・症状が悪い時には、無理はさせない。</p> <p>・気軽に休暇を取得できる体制。</p> <p>・支援機関ともこまめに連携をとる。（時には主治医とも）</p> <p>・社内でのいじめや仲間はずれいやがらせは「絶対だめ」と同じ職場の仲間として気持ちよく働くという職場環境をつくっていく→当社ではこの6年間精神の方の退職者は出ていません</p>
<p>支援機関等のネットワークと企業との連携</p>
<p>精神障がい者に合わせた働き方ができるような職場作りは従業員全員の理解が必要不可欠です。従業員同士のコミュニケーションがとれる機会を多く取れるようにしたい。生活支援センターの役割が重要だと思います。</p>
<p>業種無回答</p>
<p>体調と見合うシフト</p>
<p>過去に雇用した精神障害者の中には、状態が落ち着いている時とそうでない時の感情の起伏が激しく、会社側としては扱いが大変でした。ご家族の支援や協力がなかったので、支援センターの重要性を感じました。</p>

10 障害者雇用に関する法令、制度等についてのご意見等(自由回答)

質問文: 障害者雇用に関する法令、制度等について、ご意見等をお聞かせください。

農業・林業
法令や制度がどんどん変わっていき、正直ついて行けません。当社は、やれる事は努力し、障がい者が働きやすい様考えていっているつもりです。また本人達が困った時には何でも言える様、日頃から指導しています。
建設業
法定雇用率の問題も有るが、従来よりハローワーク等と連携し、積極的に採用に向け取組んでいる。業務上の指導もあるが、体調面の管理には特に気を付けている。時には家族の方にも連絡を取り、体調面についてのフォローが必要と思われる。
人には皆同じように見えても、それぞれ少なからず違いがあると思います。それが個性と言われるものだろうと思います。多様性が認められる昨今、障がい者と言う言葉自体が死語になる必要があるのだろうと思います。人は働く喜びを得て、全ての子供達が喜ぶことができる環境の中で育つことができる社会になればと思います。
製造業
障害認定にならない程度の精神障害者の応募が増えてきている。(心療内科へ通院している等) ・他人の言動が気になる。(自分の事を言っているのではないか) ・ものごとにこだわる。 ・プライドがあり単純作業をいやがる。しかし複雑なことは出来ない。必要以上に悩む。
弊社は業務内容が身体障害の方の受け入れが難しいため、就職フェア等で応募があった際、明らかに就労が難しい方にはお断りすることがあるが、それを就職差別だと言われるのが納得いかない。一般応募で書類選考で断るのが問題なくて、障害のある方がダメなのが理解に苦しむ。また、厚生労働省かどこかが、精神の方の採用をしたらポイントアップみたいなリーフレットを見たことがあり、とても不愉快でした。グレーゾーンの人たちの採用や援助の施策が必要。
対応できる範囲で障害者を雇用していくしかないと考えています。
障害雇用率を目的として障害者と向きあえば、会社と本人に大きなストレスが発生すると思います。全ての企業が障害者を受け入れる仕事・環境が整っているか？そうではないと思います。去年ジョブコーチ資格を受講した時に、経験談を公表された職場が、法定雇用率を達成するために一度に10名~15名の障害者を雇用し、安定までの苦悩を公表されていたが、それは本末転倒であり障害者の方を数字で見ているのであって、人として受け入れることに、何か違和感を感じました。雇用率の促進、人手不足の解消をかかげるのではなく、会社として本気で障害をもたれる方を支援していく方向性でないと、障害者をポロポロにしてしまうと強く感じています。生まれつきの方もいるが、会社に入ってストレスで障害を持ってしまう方もいます。障害者を生み出しているのが会社であれば、看病・支援・再出発をさせていくのも重要な会社責任だと思っています。
グループ会社に福祉サービス利用所があり、同じ事業所内にて仕事をしているため、専門知識を持った社員からのアドバイスなどうけ、配慮できる環境となっています。障がい者も、いわゆる健常者も同じ共同スペース(トイレ・食事)を利用しているので、自然とお互いを知り、思いやる環境がはぐくまれていると感じます。社会全体で取りくみすべきことですが、理解がまだ広がっていないということを感じます。
・障がい者雇用に対して一元管理できるように、専任者を配置して、障がい者を受け入れている部門・職場に統括して、支援が行える体制を整備を進めているが、障がい者を受け入れている部門・職場との連携について苦心している。 ・障がい者を受け入れていない部門・職場において、障がい者への基礎知識を持ってもらうことに苦心している。 ・障がい者を受け入れの有無に関わらず、職場監督者に対して定期的に障がい者雇用の基礎知識の研修を行っている。

<p>障害者雇用の推進にあたり、社内の協力を得て、障害者の採用・育成に見合う業務の切り出しを継続安定的に行うことが出来ており、また施設や機材の整備投資がなされ、一定の成果につなげることが出来ております。更なる障害者雇用の拡大の為には、現在の障害者雇用施設での集中的雇用から、一般職域へその活動領域を広げていく必要があらうかと思ひます。今まで以上の障害雇用への理解・浸透が求められます。</p>
<p>国、官公庁の法定雇用率の達成の実態調査をもう一度行って欲しいと思ひます。</p>
<p>当社は最初から障害者が入社した時から社員を集め障害者の理解を徹底的に浸透させました。それによってまず社風にカベを無くした事と同時に障害者も健常者の理解もしてもらった事、それによってカベが完全に無くなり当社では現在迄まったく「いじめ、偏見」等が発生しない職場を造り上げました。賃金等も差別なく実力評価主義で行っています。正直悩み等は私自身感じません。むしろ彼らは健常者社員よりも一生懸命仕事して頂いてます。感謝してます。理由としましては転職して別の職場は？と思ひていると感じ取られます。居心地を個々感じていると思ひます。</p>
<p>弊社では、障害者の離職はほとんどありません。作業や評価、給与も健常者と同等にしております。但し、下肢等の障害がある方については、駐車場に優先場所を設けてそこに駐車するようにしております。聴覚障害者については、全体朝礼や社内行事の際通訳者をつけて理解できるようにし、職場は一緒にできるように手話などができる者を付けたりしております。離職者がほとんどいないのは、会社と職場の雰囲気(ギスギスしていない)もあるかと思ひます。(給与はかなり低い方だと思ひますが…)ここ約十年で、1名しか採用できておりませんが、(特別支援学校にも依頼しておりますが…)木材の機械加工・手工具(ノミ・カンナ)や機械(回転する刃・穴を開ける・研磨する等)の危険な作業がある為、敬遠されていることが一因なのかと思ひます。</p>
<p>短期やスポット的な就労を法的に何か支援してほしい。毎日は難しい、長い期間は難しい、決まった時間は難しいという人はたくさんいる。特に発達障がい個人により様々です。個々に合わせもう少しフレキシブルに対応できる制度があってもいいと思ひます。</p>
<p>近隣の特別支援学校の職業実習を受け入れております。その中から入社した社員が長く在籍しています。また30年近く前から高齢者雇用を行っており、互いにやさしく見守り尊重する風土があります。</p>
<p>当社は自動車部品製造会社の設計部門が、独立した会社であり単純作業の業務は存在せず、雇用している障害者も健常者と同様の業務を行うため、肢体障害者を雇用している。このような人材は社会では限られており、障害者雇用率を満たす事は非常に困難な状況である。又近年、一般社員が脳梗塞の発症による後遺症のため、以前と同様の業務遂行が難しくなるケースが起きているが障害者として扱われず、当事者・雇用者共に支援が無く日々の対応に苦慮している。この様な方の就労・雇用についても支援が受けられる、法令・制度の制定を強く希望します。協力はおしりませんので現状調査等が必要であればご連絡をお願いします。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・法令、制度でいろいろなことを縛ると、逆に雇用行為が消極的になると思う。 ・数値化とかされても、個性などは数値化できず、本質から離れてしまう。 ・いろいろな個性があることを知って欲しい。
<p>我が社では古くから知的障害者を雇用しています。業種上、身体に障害のある人にはできない仕事です。ので、知的障害のみの雇用です。彼らを特別扱いはせず、他の従業員と同じように一人の人間として接します。能力が及ばないことについては、担当業務を考慮したりサポートしたりしますが、それは「障害者だから」という括りではありません。障害の有無にかかわらず人間には能力差や向き不向きがあり、彼らも同じことです。この調査内容を見ていると、まず「障害者」とカテゴリに分類してからが前提になっていて、我が社としては強い違和感を覚えました。障害者だからことさらに配慮するのではなく、健常と障害の垣根をとりはらってひとりずつの個性を尊重するのが平等かと思ひます。従業員全員で考えると、たしかに障害のある人のほうが何かと手助けや相談が必要ですが、特に障害者としては意識はしていません。我が社の健常者の従業員も彼らと一緒に働くことが当たり前になっていて、ごく自然に誰かがサポートしたり話を聞いたりしています。小さな会社だからこそできることだと思ひますが、このような会社もあると知って頂ければ幸いです。</p>

<p>弊社は、鋳物から加工までの一貫生産をしております。20年程前から10年間に渡り、知的障害の方を何名か採用しましたが、作業工程が複雑な為、ジョブコーチ制度を活用しましたがなかなか難しく、数ヶ月~3年で退職となりました。また、30年以上前に採用していた方は盗癖があり、他の従業員から文句が出て10年勤めましたが退職しました。15年程前、ろう学校からの紹介で1級の聴覚障害の方を採用致しました。最初はなかなかコミュニケーションがとれず、先輩と争うこともあり困りましたが、聞こえない分一生懸命見て仕事を覚え、完璧に熟し、期待以上の成果を出してくれるようになり、周りも認め…また本人も接し方がわかるようになり、3年程で一般従業員と変わらなくなりました。そして彼が入社10年目、本格的に3S活動を始める時、彼を責任者としてしました。これが良かった。彼も責任を持ち、皆の意見を拾いながら活動を続けていき、鑄造部・加工部の風通しもよくなり、チームワークも強化され、平成28年11月大阪で行われた3Sの全国発表会で、経営者・一般従業員・そして彼の3名で改善事例発表をし、最優秀賞を頂きました。250名程の前で発表というのは、私にとっても彼にとっても大舞台であり、3人で練習し彼の家族も一緒にきちんと発語できるよう協力してくれ、立派に大役を果たしてくれました。その後彼は仕事にも自信を持ち、先頭に立って皆をリードする存在となりました。現在は4名いる課長のうちのひとりです。その彼が、自分の先輩がコミュニケーションがとれなくて仕事を転々としている、うちで雇って欲しいと願い出てくれました。今やこの二名がいなければ弊社は成り立たないくらい大切に貴重な存在です。一般従業員のお手本です。</p>
<p>機械をあつかう為危険をとまいません。どこでも配置出来る状況ではないですが、極力本人の能力が生かせる部署への配置を考えてます。特に知的障害者については特別支援学校と連携し3年間に渡って定期的に作業実習を受け入れながら、本人、企業ともに適性かどうか時間をかけて見ながら採用をしています。また、毎年、特別支援学校からの工場見学を受け入れて、仕事内容の理解につとめています。</p>
<p>作業が出来る工程を工場で開発を行なっている。工場では、人材不足であり、ナカポツセンター支援学校と協力し、事業所、見学ツアー等、出来ないか検討中です。障害者の雇用は、普通校同様、事業所等多く見学していただきたい。</p>
<p>身体障害者(2級)が高齢のため、後任を探さなければならない。普通障害者だと2人採用(雇用)しないと法定雇用率を満たさないで困っている。</p>
<p>窯業等に陶磁器製造を取りまく環境は非常に厳しい状況です。二年に一度、最低賃金除外申請等事務仕事が割とあります。私供は職人の集団で、そのような事はあまり得手ではありません。ですから、そのような事務の軽減をお願いしたいと思っております。現在、国・県・市どこからも1円もいただいておりません。経営が非常に厳しい状況で障害を持つ方以外は休みもなく働いております。「その人の能力を1日単位で時間単位で、概ね1年以内に入社した健常者の人と比較して表す」というような項目があります。10日間のデータの提出です。最低賃金が支払えれば良いのですが、今年の四月に提出しなければなりません。息子が昨年帰って来ました。窯業は未経験ですが入社1年目、20代で健康な状態です。対象者は69才、どうやって比較すれば良いのでしょうか。対象者の方は約40年一緒に生活を共にしており、息子の事を孫のように思い、息子も対象者の方を尊敬しています。労働基準監督署の職員の前で、みんなが見ている前で、労働能力の比較をする。どう思われますか。</p>
<p>現在問題点はない。</p>
<p>障害者に対する漢字で害という字を使わないで下さい。これは私は採用時から言い続けている事です。 一部ひらがなの対応することも最近みられますが、関係機関並びに採用している会社の皆様も障害者はないと思います。 このアンケートを書いているいやになりました。 決して社会に害する人達ではありません。 役員会で検討お願いいたします。</p>
<p>情報通信業</p>
<p>雇用率を重視されがちですが、手帳を持っておられない障害者の方も弊社は多数雇用しています。また、障害のない方でも働ける時間が体力的に無理な方も多数おられます。今の障害者雇用率の設定方法には問題があるように感じております。</p>

運輸業・郵便業

健常者と同等に接して、差別扱いをしない方針。仕事においてスピード・正確性等において問題はあります。その状況は働く仲間たちが理解した上で、仲間として支えあう気持ちで取り組んでいます。立ち立ちができるよう厳しく指導していますが、反抗期に素直になれない者は退職していきます。

障害者の雇用促進が鈍くなる要因の一つには人件費の増加があると思います。雇入する障害者に対しての助成金だけでなく、サポートすることで増加する人件費も含めた助成が求められていると思います。

- ・法定雇用率を満たしている背景 障害者が担当できる職種がある。
- ・苦心していること 障害の程度に調和する配置箇所を決めること。
- ・今後について 障害者の担当できる職域がまだないかなど見直しする。

旅客運送を主とする当社においては、障害をお持ちの方が沢山乗車されます。お客様として乗車されますので、全ての従業員が障害を持たれているお客様の苦勞・悩み・必要な支援(乗車時における手助け)等を目の前で体験しており、健常者との差別をする事なく、違和感・劣等感を与える事なく接するマナーは持たせている。障害の程度を考慮した運転手・事務・OPなど職種を幅広く設けて、雇用努力を今後も行うつもりである。現在精神障害(手帳)を持った社員は居ないが(手帳保持者)以前は保持していたが、更新を行っていない者もおります。手帳更新等を促す事も考えたが、業務に必要とする物でもないので本人の意向を尊重して静観しています。

障害者雇用促進法の目的や主旨には賛同するが、物流という事業では広大な施設に機器や車両等の環境のもと成立しているところがある。障害者雇用率はクリア出来ているものの、安全対策や施設の改修には莫大な費用がかかることも事実。障害者が職業と役割を通じ、自立した生活を送ることが出来るよう、また雇用率の維持・向上となるよう課題に向き合いたい。

卸売業・小売業

我々は、社内の体力のギリギリの中で、法令遵守を心掛けています。これらの問題は民間だけでなく官民あげて取り組んでほしい。法定雇用率が下回った時、民間企業だけが高い罰金を支払う事には不公平と考えます。

精神障害者の方の20時間未満での就労希望の方が年々増えてきている実感があります。(グループ会社で2名勤務)現状20時間未満の方は雇用のポイントとして認められていませんが、この部分の見直しが進んでいくと助かります。

今後雇用率増に対応する為の作業量の確保問題発生時における早期対応の実施を継続中現在は売上を上げながら、仕事量を減らす事が可能な時代となり、当社においても仕事は減少していくものと思われる。その為には、雇用を守る更なる努力が必要だと思います。

障害者雇用については行うべきと考えていますが、実際本人の希望に合う仕事を提供することは非常に難しく、なかなか毎年のように雇用するのは困難です。業績が上向きになり雇用する余裕ができれば前向きに検討する予定です。

多様な人材が活躍できる社会を実現する為に企業として既成概念にとらわれず積極的に問題の改善に取り組みたいです。

労働人口も減少していく中で、障害者雇用を特別なものとするのではなく、一般的なものとして捉えていく必要があると考えています。発達障害も含め、潜在的な障害者は多くおり、健常者との境目もあやふやです。誰もが障害特性をタブーとせず、相互理解を進めていくことが重要であると考えています。実際に雇用を進めるためには、既存の仕事の作業の切り出しや、基準づくりが不可欠で、そのことに多くの時間と労力がかかることが課題です。誰でも働きやすい職場づくりを目指し、取組みを進めていきたいと考えています。

障害者雇用には当たっては、会社として出来るだけ雇用したいと考えておりますが、今般の社会情勢の中で人員不足はどの企業にとっても悩ましいことであると思います。当社も、小売業の企業として人員不足が一番の課題になっております。障害者雇用を進めていく中で、特に精神障害、知的障害をお持ちの方の採用は主に店舗での採用となりますが、どうしても即戦力を求めてしまうため中々受入が難しいところでもあります。店舗によっては採用後、じっくりと時間をかけて指導することが出来ない状況もあります。障害者の採用で現状働いている人に負担がかかってしまうことになると、現場からの声が聞かれます。法律で義務づけられているとはいえ難しい問題です。

弊社は顧客の多くに高齢者及び障害者の方がいらっしゃる事から高齢者の雇用はないものの、障害者を雇用しています。障害者の気持ちは健常者では判らないという気持ちの方が多くおられ、同じ障害者で営業を行う事が、顧客の気持ちに寄り添えようと考え採用しております。社長自身も障害者であり、障害を理解し、特別扱いほしくないが出来ない事(重い物を運んだり、高所の物を取ったり)は健常者が手伝い問題を解決するように指導しています。全社員健常者と障害者の役割りを理解し頑張っています。

限りある同じ人生を共に仕事をし、共に人生を感じる。一人でも多くの方(障がい者)を雇用し人生を感じとって欲しい想いです。※障害者ではなく障がいではないのですか？ご返答をお待ちしています。

当社の場合、A型で働けるか少し無理がある人、B型なら大丈夫な人の混合であり、うつ病体験引き込み17年で人前で自己紹介も出来ない、障害手帳を持たない人と一緒に働いています。コミュニケーションには困るが、全員が行なう生産活動は、一般社員の80%程度の生産性を維持しています。機械化と組み合わせると一般正社員と労働生産性は同等になる所まで来ています。人材採用がむずかしくなっている現状で、障害者も充分、戦力となり、共に働き、共に栄える中小企業を目指しています。

障害をもつ職員の増員を考えているがなかなか実現できない。病院・施設等の困込が一番の要因で補助・助成金が正しく利用されているのか疑問をいただいています。

金融業・保険業

・障害者雇用について、求人側で用意できる業務内容がスポット的になっており、求職側とのミスマッチが生じている。人手が不足している部署には偏りがあり、障害の有無に関わらず、人員の配置転換には苦慮するところがある。

・在籍する障害者について、与えた職務については十分に組み込んでおり、存分に力を発揮している。活躍できる場を創出することで、今後の雇用にも繋がるものとする。

・今後は、求職者が保有する事務能力等について、できるだけ詳しく正確に把握し、従事してもらえる職務の幅を広げてミスマッチを減らすことが必要と考えます。求職者が保有する能力の把握については、引き続きトライアル雇用等の制度を利用することに加えて、ハローワーク等支援機関およびその担当者との情報共有を行っていききたい。

宿泊業・飲食サービス業

経営者が高齢になり会社をH29年でやめて、個人で営業時間を少なくして、2人だけ夫婦と4人で経営・営業しています。今までは営業50年位になり色々な人達を雇用してきました。これからあと何年できるかは判らない。出来るだけやってみる事にします。

生活関連サービス業・娯楽業

障害者、特に精神障害者の求人応募が多い中で、どのような分野の業務がふさわしいかの検討が必要。現在、靴修理店舗を40年以上展開しているが、身害者以外は就労継続が難しい状況にある。

当社はH1年から障害者雇用を開始した。

当初から一般社員の協力なしでは雇用を実現できないと感じ、障害者支援委員会を設置して一般社員の意識啓発に努めてきた。周りの同僚の理解と協力があれば、どんな会社でも障害者雇用が可能だと感じる。

教育・学習支援業

・定着支援はうまくいっているが、家庭の問題などで業務に影響が生じた場合の解決までは、なかなか踏み込めないため、支援団体等とより強固な連携をしていくことが求められてくると思われる。

・決定雇用率を気にしながらの障がい者雇用ではなく、障がいの有無に関わらず、より多様な人材の雇用・育成をしていくことが社会として各企業・団体に求められていくものと考えられる。

こちらは市の指定管理者で図書館業務を受け負っている民間会社です。あくまでも会社の一部である図書館の現状で回答させて頂きました。参考になる箇所が少ないと思います。申し訳ございません。当館での障害者雇用の現状では、成果を収めているとすれば、本人が辞めずに続けていてくれることしか挙げることができません。周囲のスタッフの負担を減らすにはどうすべきか、ある程度の成果をあげられる仕事をしてもらうにはどうすべきか、今回の調査をして頂いたことにより、館内で制度化することが必要なのだと気付かせて頂くことができました。

<p>知的障害者の場合、本人が社会に出て働いているとその給料を本人の家族が勝手に引き出させて車の購入費などに使っている。本人を乗せるためなら理解できるが、他県に住んでいて、本人に会いにくることもないのにお金が必要な時だけ来る。それを止める事ができない。本人の生活の世話、仕事の世話を全部している私達に止める権利がない事に疑問を感じる。</p>
<p>当社は、身体障害者向けの職業訓練を主に行なってきたが、現状としては、身体障害者の応募が少なく、精神障害者も受け入れて訓練を実施している。訓練生の就職となると、精神の方の雇用率が低いことから、各企業でも、精神障害者も多く雇用できるよう制度化も必要と考えます。</p>
<p>医療・福祉</p>
<p>法定雇用率が年々拡大されておりますが、単に民間企業と区分されるのではなく、業種によって雇用率に変化があっても良いのではと思います。当社のように人相手の業種ですと仕事として任せられる種類が少なく、更に人材不足を抱える中指導や手順の見守りが出来る職員も少ないので、障害のある方々を迎え入れるのにも限界があります。最初は雇用率を達成しようと様々努力を重ねてまいりましたが、新たな雇用もこの業種に就く方も少なく困難です。今年度途中から雇用率達成出来ていない状態です。</p>
<p>法令や制度には詳しくありません。国や県の費用でOff-JTを交通費込で継続的に(退職迄)利用出来る様にさまざまなカリキュラムを作っていたら、どんどん案内してほしい。OJTでは限界があります。参加させます。</p>
<p>採用後も定期的に継続してジョブコーチ支援などが受けられると、労働者本人のやる気や意識も低下することなく働ける環境へつなげることができると思うので、1年単位ではなく、長期間受けられるサービスがあると大変ありがたく思います。</p>
<p>障害者雇用は社会貢献の1つとして、積極的に行いたい気持ちはあるものの、実際に配置される現場の負担の方が大きいことも少なくなく「どうしても雇用しなければならないのか」という声が聞かれることもある。また、連携している支援センターの職員の質にも大きく差があり、フォローがほとんど望めないことがある。現状、支援センターも人手不足であるので、当面は解消が難しいと感じている。加齢や障害の進行で業務遂行が厳しくなってきた場合の対応にも悩んでいる。</p>
<p>大変ですが頑張ります。</p>
<p>障がい者雇用の意味等を障がい者が働いている部署だけでなく企業全体が認識しなければならないとともに、企業としても職員が理解する努力が求められている。</p>
<p>・知的障害者施設であることから、一定レベルを超えた能力のある利用者を施設で雇入した経緯がある。 ・一つの事に拘って業務を続ける方は良いが、集中力がない方への対応に苦慮する。</p>
<p>障害者支援の事業も行っており、障害者の支援に関する法律・制度等理解している職員が多く存在しています。雇用には積極的です。今度のアンケートには、法人内の一事業所(施設)として回答させていただきました。法人全体での雇用はA型等事業も行っているので多くいます。この度のアンケートでは、十分なおこたえになっていないかもしれませんが、よろしくお願いします。</p>
<p>当NPOで雇用しているのは主に視覚障害者。事業としては、健康保険適用の訪問マッサージを行っている。全員、鍼灸もしくはあん摩マッサージの国家資格者であり、プライドを持って働く場の提供ができていると思う。元々視覚障害者の仕事であった鍼灸やあん摩マッサージに、晴眼者が流入したことで治療院の患者数が減少し、やむなく閉じる治療院もある現状があり、せめて訪問型マッサージだけは目の見えない者の職域として何とかしたいという思いがある。しかし訪問マッサージには医師の同意書が必要であり、なかなか理解を得られないことも多い。また、運転やサポートを行う人員雇用にかかる経済的負担は大きく、業界単体では長期にわたる赤字経営が続いている。「思い」だけで、今後あとどれだけ事業継続ができるか不安である。だいぶ前になりますが、2013年に”独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構”より取材記事にして頂いたので、コピーを同封します。</p>
<p>・障害特性にて規則正しい動きを毎日行う事で業務をすいこうできる者がいるのだが、そういった者に対して有給休暇をとらせなければならない事につらさを感じる。休みをとると業務を忘れてしまう。元にもどるまでにまた時間がかかる。休みについて本人もよるこんでいないし、家族もよるこんでいない。でも休みをとらせないとだめだし。 ・福祉系の就労継続支援事業者達がもっと本気を出す必要があると思う。福祉系の支援事業者は平気で土・日休んでしまう。一般的な業種は土・日こそ人が不足して苦勞しているのに。</p>

<p>障害者といっても様々な特性があり一括りで話すことはできませんが、やはり仕事とのマッチングが難しいと感じています。当社のような小さな企業ではなかなか支援の為に専任者を置くこともできないので、どうしても消極的になってしまいます。ただ、以前に比べると支援機関や事業所は増えているように感じているので、これからそういったところと協力関係を築いていければもっと可能性が広がるのではないかと考えています。</p>
<p>障害者を受入れる体制が大切だと考えています。ただ、どの業種も人手不足が課題であるので経営者だけでなく事業所全体で取り組むことが必要だと思われれます。</p>
<p>当社の場合定年60才継続雇用70才と一旦採用すれば新卒の方だと50年余勤務する訳です。1人で仕事が出来ればいいですが必ず人がついて仕事をする事が多いと負担が増えて、一緒に働いている方に負担増になっているのが現状です。その人にあった仕事を1人で出来る仕事を与えられるように検討していきます。</p>
<p><障害者雇用納付金制度について> 障害者の雇用をしたくても、障害者の応募がなく雇用できないことが有ります。にも関わらず、納付金が発生するのは…企業努力をしても、雇用できません。近隣に障害者がいない地域もあると思います。この制度は何の為にあるのか…企業努力をしていない会社が対象となるべきです。</p>
<p>制度として「外国人労働者を増やす前に、障害者を雇用する」という意識をもって整備にあたっているのか、疑問である。一億総活躍社会の実現のためにも、障害者を雇用するための整備の必要性をもっと前面に広報してほしいと願う。</p>
<p>我が法人では就労支援事業所も運営しており、相談支援も運営しております。その事業所と連携しているので障害者雇用に一定の成果を収めていると思います。(法定人員超えている)</p>
<p>障害者雇用をする企業の社長を大事にすること。最賃補填等、根本的な障害者雇用の拡大を進める時だと思います。特例と特例以外で分ける事をやらないと思います。</p>
<p>福祉サービス提供事業者の急増により、利用者の確保が困難になって来ております。民間の事業者様との差別化を図って行く為にも、独自のサービスの創出が急務な状況であります。</p> <p>就労支援というカテゴリーは現在は非常に多岐に渡り、多種多様なサービスが各事業者様で展開されている中、「仕事」を通じた能力開拓、包括的なアセスメントと、具体的な目標設定とレビューを通じ、「1人の働き手」として捉える理念を変わらぬ核として今後も支援して参る所存です。</p>
<p>サービス業(他に分類されないもの)</p>
<p>積極的に障害者雇用を行っていきたいと考えているが、求人に応募が少ない。</p>
<p>皆同じ。障害者雇用の為に障害者にのみ配慮を求めるのは違うと感じる。</p>
<p>法令、制度等については特に意見はありませんが、運用や企業の取り組み乖離が散見される。法定雇用率を遵守出来なく、違反金を払えば良いと考える企業が多い。国・自治体も法定雇用率をごまかしていた訳である。</p> <p>運用基準を遵守させる仕組みは必要である。</p>
<p>・最低賃金への対応は毎年、苦慮しています。今後は最低賃金と本人の能力を慎重に判断し、適切に対応していく。(他の同条件の職種の健常者との能力バランスも見ながら)</p> <p>・本人の老後及び、生活を支えている家族の老後における生活面のサポートは、ほとんど手つかずの状況である当事者が多い。(当社内5人中1人だけが外部の支援が入っている)</p> <p>家族からの積極的なアプローチがあれば事業所としては対応がとれると思うのだが。(相談あれば、しかるべき支援機関へ繋げることは可能と思っている)</p> <p>その時(本当に困った状況にならないと動かない)になってからでは遅いことが多いと感じるので、雇用している事業所として積極的にアプローチして良いものか判断迷う。</p>

<p>現在雇用においては下記の問題があると考えます。(私見)</p> <p>①大手企業が特別支援学校卒業生で軽度の生徒を中心に採用してしまい、中小零細になかなか回ってこない。</p> <p>②雇用・定着のむずかしい障がい者の方の採用は大手企業が率先して行うべきと考える。中小零細にはその財力がとぼしい。</p> <p>③障がい者の通う学校は特別支援学校ばかりでなく一部の専門学校あるいは大学にも通学する。もっとその方向にも支援機関や企業は目を向けるべき。</p> <p>④最近では雇用請負業が盛んになっているが、雇用企業の中で育て上げるのが本当は筋ではないかと考える。以上</p>
<p>障害者雇用をはじめから約40年になるが、児童養護施設や保護者のもとで暮らせない社員が多かったため、当初から生活も含めて受け入れてきたという事情がある。現在は宿舍1棟、グループホーム3棟を近くに持ち、生活面のサポートと仕事のサポート両面から行えるため、長く定着している社員が多いと考えている。</p> <p>生活面の事情に配慮したため、中には仕事には適さない社員や高齢化に従い作業が難しい社員がおり、最賃特例申請を行っている。最賃遵守となると、今いる障害者の雇用継続に困難さが生じてくるのが非常に悩ましい点である。</p> <p>SDGsの観点においても、障害者雇用は重要なことであるし、社会に雇用している会社の実情や、評価を適正に認知してもらいたい。そのためのPRや評価などを、行政や団体等は積極的に行ってほしい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・精神障害者の長期就労が困難な状況から、積極的な採用活動に繋がりにくい状況であるが、精神障害者採用時のポイント数を2倍にするなどの採用促進策が必要である。 ・企業職場での就労が難しい場合、断続支援B型事業所にて、再度、働く力を養うなどの退職支援の仕組みを支援機関と協働して進めていくことが重要と感じている。
<p>長く雇用継続している企業に対する(旧設備の買い替え・雇用継続に関する報奨金等)支援を手厚くしてほしい。障がい者雇用に関する優良企業認証制度を国をあげて充実させ認証マークが自社の誇りになるようにする。</p>
<p>その他</p>
<p>障害者の雇用は法定雇用率が定められ、一定数の雇用が義務付けられているが、実際どのような仕事をさせたらよいのか、受入側としても不安な事が多い。(周囲の理解や、負荷の程度、制度づくり等)ただ法定数をクリアするために無理やり雇用しても障害者の方のやりがいに繋がるか疑問。受入する企業に対する研修が必要ではないかと思う。法定雇用数に満たない企業には行政側からもっと積極的にアプローチしても良いと思う。</p>
<p>一般企業として最低賃金を守って、障害者の方の自立を少しでも助けたいと思っているが、年々最賃が上がる中、収入はそれほどは延びていかない。助成金等を活用してなんとかやっていきたいと思っているが、今後助成金も様々な形になったり、中には打ち切りになったりしている例もあり、心配な面も多々ある。ただ、毎日気持ちよく働ける職場として今後もできるだけ継続していくよう委託業者としての使命を全うしていきたい。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・身体障害者の求人に対する募集対応が少なく、あっても年令が高く、就職後、健康面に問題がある。 ・知的障害者の求人募集状況も厳しい。当社は3K職場であるため、楽な会社に奪われる。 ・精神障害者は応募状況はあるが、就労に対して長続きしない。

<p>弊社は、創業以来「障がい者と共に会社を運営していく、安定企業にしていく」事が初代代表の考えでした。また経営者2名は、起業前には障がいのある人達を支援することを生業としてきたことから、「正社員は障がい者」「健常と言われる人はパートさん」の基本方針で雇用を増やしてきました。現在の正社員は手帳を持つ人とそうで無い人で半々です。</p> <p>過去30年間で、多くの障がい者が弊社で働き退社されています。</p> <p>殆どは身体(聴力障がいを含む)や精神の人達です。その方達のうち、10年以上勤務し「親の介護で仕方なく」や「自信がついたので、別の活躍の場を求めて」やめていった方もいます。もう一方では、①社会人として守らなければならないルール「休みます」の報告も無く来なくなるケース、②若い女性社員につきまとうケース(対人関係の距離感がつかめない)、③社内の出来事をSNSに書き込む(上司の個人名を名指しで書き込み、不満を述べる)、④会社の販売品を自分の物のように持ち出す、⑤自宅と会社の区別がつかず、出来る仕事でも「やりたくない」などと平気で言う、⑥気に入らないと上司に怒鳴りつける、⑦自分以外の社員の机やロッカーを開けて見る・・・などがありました。後者の人達は、他の社員との関係性を壊しました。</p> <p>都度、社外のジョブコーチを依頼したり、家庭訪問したり、個人面談を頻繁に行ったりしてきましたが、「自分は間違っていない」というご本人の基本的な姿勢を変えるのは至難の業でした。</p> <p>「仕事をしたい」「働いて給料を得たい」という入社への思いに加えて、周りの人達との関係をいかに良好に保てるのかというスキルが必要に思います。</p> <p>現在、発達障がい(アスペルガーの診断)の社員が1名いますが、彼の持つ障がい特性は他の社員も承知しており、フォロー出来ていると思われまます。この方は淡々と黙々と働いており、人間関係を壊すようなことはありません。</p> <p>弊社で雇用してきた多くの障がい者手帳を持つ人たちは、その障がい故に仕事が続かないというよりも、個々人が仕事を覚え、スキルアップしようとする前向きな姿勢や努力が不足しているように思われました。それを継続しているであろう人は、14年働いています。</p> <p>弊社のような小さな会社では、生活面全般についてフォローし続けることが困難です。ご本人が「学校卒業後、就職できたら終了」ではなく、会社以外の場で継続的に気付きを与えられるような、ブラッシュアップの場も有ると良いのではないかと思います。</p>
<p>徳島県では「優先調達」等が進んでいない。雇用率だけで行動する企業において障がい者は幸せでしょうかと案じます。</p>
<p>国の法定雇用率が何%になったとか、色々な意見がありますが、障がい者の人達がそれに振り回されている様な気がします。</p> <p>最低賃金の除外申請や、そんな除外申請までして、雇用されなくても、他に仕事はあります。数合わせの雇用されても長続きはしないと思います。</p> <p>国会答弁であったように、名簿の廃棄が遅れたのは、障がい者雇用で雇用された人がやったから遅かったとか、国はそんな仕事しかさせていないのかな？と</p> <p>自立する為の仕事ならば苦しくても長続きするし、やりがいもあります。全て数字任せの仕事しかさせてもらえない状況しかありません。</p> <p>現状の把握から、将来こうなりたいというロードマップを作成して、それに向かって行く姿が描けるから頑張れると思います。先の見えないものから、あえて角をつくり、それにぶつかりながら方向を捜して行く、その見えない角の先は自分で進む道を決めれば、自分で選んだ道ならば失敗しても納得するし、またチャレンジできると思います。失敗して、失敗して、少しずつ進む事でも良いんじゃないでしょうか。</p>
<p>業種無回答</p>
<p>障害者雇用は今後も拡大し続けたいと思っていますが、社内だけでは難しいところもあるので、支援センターの方や外部の方のお力を借りながら進めていきたいと思っています。</p>
<p>障害者はある割合で必ず生まれます。だからその事を前向きに受け止め、「個性」としてとらえられるような考えが大切だと思います。本人や家族の気持ちになつての発言・行動が大切と従業員には伝えていかないと。また経営者自身も理解を深める為の学習や研修が必要だと思います。</p>
<p>精神障害者の雇入れに向けての情報交換</p>

V. 参考資料

アンケート調査票

日本財団助成事業
障害者の雇用状況等に関する調査
2020年1月

〔調査者／本件お問い合わせ先〕

（全国障害者特例子会社連絡会主催事務局）
一般社団法人 障害者雇用企業支援協会(SACEC)
101-0035 東京都千代田区神田紺屋町34 東和神田ビル4F
TEL 03-3252-1900 FAX 03-3252-1901
E-mail shienkyokai@ion.ocn.ne.jp

〔協同企画者〕

公益社団法人 全国重度障害者雇用事業所協会(全重協)
104-0032 東京都中央区八丁堀3-11-11 エクセルビル6F
TEL 03-6280-3627 FAX 03-6280-3628
E-mail info@zenjukyo.or.jp

- ☆ この調査は、従業員として雇用する障害者についての調査です。
- ☆ 以下のご質問各項につきご記入をお願いいたします。
- ☆ 回答困難な項目については空欄としてください。
- ☆ このご回答内容を個別企業について発表することはありません。

〈フリガナ〉			
貴社名			
代表者	役職	氏名	
本社所在地		〒 —	
回答者	役職	氏名	
	E-mail	TEL	— —

- 注：1. 本社所在地は都道府県名からご記入ください。（複数本社等の場合は主たるオフィス）
2. 事務局からご回答内容等の確認をさせていただくときのご回答者をご記入ください。

☆ご面倒をおかけしますが、**1月31日（金）まで**にご投函願います。

Ⅱ. 障害者雇用に関する貴社の率直なお考えをうかがいます

1. 経営方針について

- (1) 次の設例の内、貴社の経営方針によるお考えに、多少でも当てはまるものをすべてお知らせください(当てはまる番号すべてに○を付けてください)

1	行政の指導や要請に応える必要があるから
2	同業他社が実施しているから当社も雇用する
3	助成金が給付されるから
4	法律で決められた義務であるから
5	当社の業務には障害者が担当できる部分があると考え雇用する
6	「障害者に対して企業が雇用という形で生活手段を提供することは常識的な行為」という考え方は同感なので雇用する
7	社会の一員である企業として当然と考えている
8	その他(具体的にご記入ください)

- (2) では、上記で○がついた中から、貴社の経営方針によるお考えに最も近いものを一つだけ選び、番号でお答えください

番

Ⅲ. 障害者の雇用状況について少し詳しくうかがいます

1. 障害のある常用従業員の雇用状況

(原則として**2019年6月1日現在**でご記入ください)
 障害種別は所持する手帳によってください
 重複障害の場合は最も顕著な障害の欄にお入れください

- (1) 障害別の人数をそれぞれお知らせください
 【障害のある常用従業員の内訳をお知らせください】

		有無		→	人数		そのうち重度及び 重度判定の人数
		1 いない	2 いる		人	(人)	
① 身体障害者	A 視覚	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	B 聴覚	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	C 上肢	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	D 下肢	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	E 脳性麻痺	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	F 腎臓等内部疾患	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
	G その他	1 いない	2 いる	→	人	(人)	
② 知的障害者		1 いない	2 いる	→	人	(人)	
③ 精神障害者(含、発達障害)		1 いない	2 いる	→	人	(人)	
④ 難病等		1 いない	2 いる	→	人	(人)	

- (2) 常用従業員である障害者の平均年齢と平均勤続年数をお知らせください

A. 平均年齢 . 歳 B. 平均勤続年数 . 年

2. 就労に関する基本情報

(1) 障害者の雇用形態について

- ① 貴社の雇用形態には、どのようなものがありますか
(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

1 初めから正社員(期限を定めない契約)として雇用する)
2 契約社員、嘱託社員等の有期契約で雇用する	
3 通常パート、アルバイト等と呼ばれるその他の短時間勤務者	
4 その他(具体的にご記入ください)	

- ② ①に関連して (当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

1 採用当初は有期契約又はアルバイト等でも、勤続・成績などにより正社員とすることがある)
2 法律により有期契約は5年が限度であることを考慮して無期契約(正社員)とすることがある	
3 正社員、契約社員等はそれぞれ異なるので、変更することはない	
4 どのような位置づけで採用するかは、選考時の評価結果による	
5 その他(具体的にご記入ください)	

- ③ トライアル雇用(最初の雇用時に適用される試用期間設定の特例と助成制度)について
(当てはまる番号**一つに**○を付けてください)

1 利用可能な場合は利用している	2 以前は利用していたことがある
3 利用したことがない	4 利用する考えはない
5 制度を知らない	

(2) 1週間の所定労働時間について

各障害ごとに、三つの所定時間のいずれかで勤務する人が居る場合、当てはまる番号**すべてに**○を付けてください
(当てはまる方がいない場合は欄外の「9 いない」に○を付けてください)

① 身体障害者

1 30時間以上	2 20時間以上30時間未満	3 20時間未満
9 いない		

② 知的障害者

1 30時間以上	2 20時間以上30時間未満	3 20時間未満
9 いない		

③ 精神障害者(含、発達障害者)

1 30時間以上	2 20時間以上30時間未満	3 20時間未満
9 いない		

- (3) 障害者の年間休日数について (当てはまる番号**一つに**○を付けてください)

1 120日以上	2 104日以上120日未満	3 104日未満
----------	----------------	----------

(注) 完全週休2日制の場合、年間の休日は104日以上になります

(4) その他障害者だけに適用する休暇等について
(当てはまる番号一つに○を付けてください)

1 障害の状況に応じて通院等の休暇制度がある	
2 制度ではないが、障害の状況に応じて通院等を配慮している	
3 特別な取り扱いはない	
4 その他(具体的にご記入ください))

3. 障害者が従事する業務 (当てはまる番号すべてに○を付けてください)

【以下の①～③にあてはまる常用従業員である障害者がいない場合は、欄外の「99 いない」に○を付けてください】

① 身体障害者

1 物品製造/加工/修理等	2 建設関連	3 印刷関連
4 情報・通信関連	5 運輸関連(旅客/貨物等)	6 倉庫関連
7 警備関連	8 電気/ガス/水道関連	9 金融・保険関連
10 不動産/賃貸関連	11 教育/研究/学習関連	12 清掃/ゴミ回収分別/リサイクル関連
13 クリーニング/リネン関連	14 商品販売関連	15 飲食関連(ダイニング、厨房他)
16 ホテル他宿泊関連	17 娯楽/生活他サービス業関連	18 農業/林業/漁業関連
19 鉱業関連	20 管理/企画等業務	21 総務経理等一般事務
22 庶務(コピー/ファイル/電話等)	23 PC関連(プログラム/CAD/CAM/入力等)	
24 メール(社内外/宅配便等)	25 接客業務(受付/カウンター/レジ等)	
26 商品の受入/品出し等	27 調理/食器洗浄等	28 ヘルスケーピング
29 看護/介護等	30 その他(具体的にご記入ください))
99 いない		

② 知的障害者

1 物品製造/加工/修理等	2 建設関連	3 印刷関連
4 情報・通信関連	5 運輸関連(旅客/貨物等)	6 倉庫関連
7 警備関連	8 電気/ガス/水道関連	9 金融・保険関連
10 不動産/賃貸関連	11 教育/研究/学習関連	12 清掃/ゴミ回収分別/リサイクル関連
13 クリーニング/リネン関連	14 商品販売関連	15 飲食関連(ダイニング、厨房他)
16 ホテル他宿泊関連	17 娯楽/生活他サービス業関連	18 農業/林業/漁業関連
19 鉱業関連	20 管理/企画等業務	21 総務経理等一般事務
22 庶務(コピー/ファイル/電話等)	23 PC関連(プログラム/CAD/CAM/入力等)	
24 メール(社内外/宅配便等)	25 接客業務(受付/カウンター/レジ等)	
26 商品の受入/品出し等	27 調理/食器洗浄等	28 ヘルスケーピング
29 看護/介護等	30 その他(具体的にご記入ください))
99 いない		

③ 精神障害者(含、発達障害者)

1 物品製造/加工/修理等	2 建設関連	3 印刷関連
4 情報・通信関連	5 運輸関連(旅客/貨物等)	6 倉庫関連
7 警備関連	8 電気/ガス/水道関連	9 金融・保険関連
10 不動産/賃貸関連	11 教育/研究/学習関連	12 清掃/ゴミ回収分別/リサイクル関連
13 クリーニング/リネン関連	14 商品販売関連	15 飲食関連(ダイニング、厨房他)
16 ホテル他宿泊関連	17 娯楽/生活他サービス業関連	18 農業/林業/漁業関連
19 鉱業関連	20 管理/企画等業務	21 総務経理等一般事務
22 庶務(コピー/ファイル/電話等)	23 PC関連(プログラム/CAD/CAM/入力等)	
24 メール(社内外/宅配便等)	25 接客業務(受付/カウンター/レジ等)	
26 商品の受入/品出し等	27 調理/食器洗浄等	28 ヘルスケーピング
29 看護/介護等	30 その他(具体的にご記入ください))
99 いない		

IV. 雇用促進・定着等のための施策、課題等についてうかがいます

1. 雇用促進・定着等のための組織、及び職域の開拓・拡大等について

(1) 障害者の雇用促進等のための措置などについて

(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

- 1 経営者(社長、役員)が直接処理している
- 2 雇用促進、定着等のための担当者を任命している
- 3 合理的配慮等の相談のための窓口を設けている
- 4 ジョブコーチなど、外部のパワーを活用している
- 5 特に新たな措置などはしていない
- 6 その他(具体的にご記入ください)

(2) 職域(障害者が従事する仕事)の開拓・拡大について

(当てはまる番号**一つに**○を付けてください)

- 1 社内で努力している
- 2 取引先などの協力も求めて開拓・拡大を進めている
- 3 当面は現状維持としている
- 4 職域は縮小傾向にある
- 5 その他(具体的にご記入ください)

(3) 業務遂行等のための創意工夫 (当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

- 1 業務遂行のために処理方法・手順等の整備を行っている
- 2 正確に業務を遂行できるように、マニュアル、治具などの補助具等を活用している
- 3 生産性を高めるために工程やスケジュール等を明確にしている
- 4 業務目標を明示し、結果についての評価も行っている
- 5 その他(具体的にご記入ください)

(4) 社外のサポートも含めた、職域の開拓・拡大、及び業務遂行を継続する上での課題等 (上記の(1)～(3)に関連したことなどを自由にご記入ください)

2. 合理的配慮の提供、相談体制など働きやすい職場環境をつくる施策について

(1) 合理的配慮の提供について (当てはまる番号一つに○を付けてください)

- | | |
|-------------|-------------|
| 1 提供している | 2 一部提供している |
| 3 体制はあるが未発生 | 4 内容がよく判らない |

(2) 障害者の雇用等のために見直した規則、及び制度等について
(当てはまる番号すべてに○を付けてください)

- | |
|---------------------------------------|
| 1 勤務時間、勤務日数、休日、及び休暇等に関する就業規則等の見直し |
| 2 障害特性や短時間勤務等の導入による雇用形態の見直し |
| 3 勤務時間、勤務日数等の勤務形態に応じた賃金・賞与制度等の見直し |
| 4 障害特性、業務内容、勤務形態等に応じた評価・昇給等に関する制度の見直し |
| 5 その他(具体的にご記入ください) |

(3) 具体的に提供した合理的配慮事項について
(当てはまる番号すべてに○を付けてください)

- | | |
|--|------------------------|
| 1 勤務時間・休憩時間の調整 | 2 休日・休暇・通院日等の調整 |
| 3 通勤時間・手段 | 4 工程等の整理(内容・マニュアル等) |
| 5 PCソフト・テレワークの活用 | 6 配置転換等人事管理面 |
| 7 業務等を援助するスタッフ等の配置 | 8 トレーニングの整備(OJT・能力開発等) |
| 9 仕事をしやすい施設・設備・機器等(オフィス・トイレ・駐車場・休憩スペース等) | |
| 10 相談支援体制の整備(相談窓口の設置、相談員・精神保健福祉士等の配置等) | |
| 11 外部の支援機関・学校等とのネットワーク支援の構築 | |
| 12 その他(具体的にご記入ください) | |

(4) 合理的配慮の提供、及び相談・面談を実施して良かったこと、苦労したこと、課題と思われること等
(上記の(1)~(3)に関連したことなどを自由にご記入ください)

3. 雇用状況、及び離職状況について

(1) 現在在籍する障害者の採用経路について (当てはまる欄に人数記入ください)

従業員と障害の区分 採用経路	常用従業員 (3ページのⅢ「1-(1)」参照)				その他の臨時従業員			
	① 身体	② 知的	③ 精神 (発達)	④ 難病等	⑤ 身体	⑥ 知的	⑦ 精神 (発達)	⑧ 難病等
1 職安紹介(支援機関あり)	人	人	人	人	人	人	人	人
2 職安紹介(支援機関なし)	人	人	人	人	人	人	人	人
3 特別支援学校	人	人	人	人	人	人	人	人
4 職業能力開発校等	人	人	人	人	人	人	人	人
5 人材紹介業者	人	人	人	人	人	人	人	人
6 直接応募(ネット経由等)	人	人	人	人	人	人	人	人
7 縁故	人	人	人	人	人	人	人	人
8 その他	人	人	人	人	人	人	人	人

(2) 最近の採用で数的にウエイトの高い順は (多い順に番号をつけてください)

身体障害者 (位)
 知的障害者 (位)
 精神障害者(含、発達障害者) (位)
 その他の障害者 (位)

(3) 常用従業員(3ページのⅢ「1-(1)」参照)の2018年4月から2019年3月の1年間
 の離職状況(当てはまる欄に人数をご記入ください)

障害区分 在籍期間	① 身体障害	② 知的障害	③ 精神障害 (発達障害)	④ 難病等
1 0～6か月	人	人	人	人
2 6か月超～1年	人	人	人	人
3 1年超～3年	人	人	人	人
4 3年超	人	人	人	人
合計	人	人	人	人

4. 職業能力の向上、定着等を目的とする人材育成について

- (1) 障害者を対象として行っている教育訓練
(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

- 1 入社時研修(会社説明、就業規則、作業体験等)
2 仕事現場での指導(OJT)
3 コミュニケーションに関する研修
4 その他の研修会、社外研修等による教育(Off-JT)
(具体的にご記入ください:)
5 特に行っていない

- (2) スタッフ(障害者と一緒に働く指導担当者)を対象とする研修
(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

- 1 入社時研修(会社説明、就業規則、作業体験等)
2 仕事現場での指導(OJT)
3 障害に関する基礎知識に関する研修
4 予算管理、人事管理、法令等(労働基準法、障害者雇用促進法、コンプライアンス等)
5 コミュニケーションに関する研修
6 差別の禁止、合理的配慮に関する研修
7 その他の研修会、社外研修等による教育(Off-JT)
(具体的にご記入ください:)
8 特に行っていない

- (3) 人材育成の課題やこれから必要と考える人材育成等のお考えについて
(上記の(1)、(2)に関連したことなどを自由にご記入ください)

5. 精神障害者について少し詳しくうかがいます

- (1) 在籍者について、精神障害者保健福祉手帳、または医師の診断により確認している障害種類は (当てはまる番号すべてに○を付けてください)
精神障害者を雇用していない場合は、欄外の「99 いない」に○を付けてください

1 統合失調症	2 気分障害(双極性障害)	3 神経症
4 依存症(薬物、アルコール)	5 パーソナリティ障害	6 てんかん
7 発達障害	8 高次脳機能障害	
9 その他(具体的にご記入ください:)		

99 いない

- (2) 精神障害者の雇用・定着推進のため行っている(または計画している)方策 (当てはまる番号すべてに○を付けてください)

1 短時間勤務等勤務時間の配慮
2 休憩時間・休憩場所の配慮
3 勤務日、休日、及び休暇取得等の配慮
4 相談支援体制の整備(相談窓口の設置、相談員等の配置等)
5 専門医との連携
6 業務を援助するジョブコーチ等の配置
7 精神保健福祉士(PSW)・社会福祉士(SW)等有資格者の配置
8 支援機関、特別支援学校、及び医療機関等ネットワーク支援の充実
9 その他(具体的にご記入ください:)

- (3) 過去離職した精神障害者について、把握している離職理由 (当てはまる番号すべてに○を付けてください)
なお本人の申し出の理由が不明の場合は、欄外の「98 不明」を、過去に精神障害者を雇用したことがない、よくわからない場合は、欄外の「99 雇用したことがない、わからない」に○を付けてください

本人の申し出	1 賃金等条件の不満	2 勤務時間・勤務日等の不適合
	3 通勤が困難	4 障害特性等を理由とする業務の不適合
	5 上司(管理者・リーダー等)との関係	
	6 同僚等との人間関係	7 家庭・家族の事情
	8 積極的な転職希望	
	9 その他(具体的にご記入ください:)	

98 不明

その他	10 加齢、障害特性等による遂行能力の低下	
	11 障害の進行	12 定年
	13 勤務状況不良	14 経営上の事情
	15 その他(具体的にご記入ください:)	

99 雇用したことがない、わからない

- (4) 精神障害者の雇用・定着推進のため、社内や地域社会で今後必要と考える支援
(10ページの(1)～(3)に関連したことなどを自由にご記入ください)

6. 支援機関、学校等との連携について（ネットワーク支援等）

- (1) 連携(利用)している支援機関、学校等
(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

1 就業・生活支援センター(ナカボツセンター)	2 市区町村就労支援センター
3 ハローワーク	4 地域障害者職業センター
5 職業リハビリテーションセンター	6 特別支援学校
7 障害者職業能力開発校	8 総合支援法の移行支援事業所
9 総合支援法のA型・B型事業所	10 民間の人材紹介事業所
11 その他(具体的にご記入ください):)

- (2) 支援機関、学校等にどのような支援を求めますか
(当てはまる番号**すべてに**○を付けてください)

1 就労支援	2 定着支援
3 グループホーム等住居の支援	4 日常生活支援
5 従業員家族への支援	6 リハビリテーション
7 転職等に関する支援	8 ネットワーク支援(地域の社会資源の連携等)
9 その他(具体的にご記入ください):)

7. 障害者雇用に関する法令、制度等について、ご意見等をお聞かせください

障害者雇用をめぐる環境は、法定雇用率の急速な改定を始めとして、差別禁止・合理的配慮などの徹底等、障害者雇用促進法のみならず、総合支援法、虐待防止法や、最低賃金制度の遵守など様々な面で、企業経営者への努力要請が強まっています。

貴社が、こうした環境下で、障害者雇用に一定の成果を収めておられる理由や背景、或いは苦心し、悩んでおられる実情、さらには問題の改善にどういふことが必要と思われるかなど、平素直面しておられる状況と、それに関するお考えをお聞かせください。

なお、いただいた貴重なご意見は調査実施主体として今後の活動に活かさせていただきます。また、障害者雇用に寄与する場合対外的にこの情報を開示することがありますが、その際は貴社名を特定されないことがないよう、細心の注意を払って調整いたします。

ご協力 ありがとうございました。

障害者の雇用状況等に関する調査 報告書
(公益財団法人 日本財団 助成事業)

編集 発行

一般社団法人 障害者雇用企業支援協会(SACEC)
101-0035
東京都千代田区神田紺屋町 34 東和神田ビル
TEL 03-3252-1900
URL <http://www.sacec.jp/index.html>

発行日 2020 年 5 月

印刷 株式会社 セットアップ
105-0012
東京都港区芝大門 2-8-13 サクセス芝大門ビル
TEL 03-3436-4636