

**高砂市障害者計画・第6期高砂市障害福祉計画兼
第2期障害児福祉計画策定に向けたアンケート
調査結果報告書
【企業へのアンケート】**

**令和2年10月
高 砂 市**

目次

I	調査概要	1
1	調査の目的	1
2	調査の方法	1
3	結果の見方	1
II	調査結果	2
1	事業所について	2
1-1	事業所概要	2
1-2	事業所の所在地	4
1-3	障がいのある人の雇用経験	5
1-3-1	雇用障がい者数	6
1-3-2	障がいのある人の仕事内容	7
1-3-3	障がいのある人の就労形態	10
1-3-4	障がいのある人の雇用期間	11
1-3-5	障がいのある人を雇用して良かったと感じる点	12
1-3-6	障がいのある人の雇用における課題	13
1-4-1	障がいのある人を雇用していない理由	15
1-4-2	障がいのある人の雇用における課題	17
2	今後の障害者雇用について	19
2-1	障がいのある人の雇用意向	19
2-2	障がいのある人の雇用意向理由	22
2-3	障がいのある人から事業所・同僚への希望	23
2-4	健常者から事業所への希望	25
2-5	事業所が希望する支援	27
3	障がいのある人の社会参加について	30
3-1	行政、障害者関係団体へ期待する役割	30
3-2	協力・共同できそうな取組	31
3-3	意見・要望・今後の情報提供の希望	32
III	ヒアリング調査	34
1	調査の目的	34
2	調査の方法	34
3	調査結果	36

I 調査概要

1 調査の目的

「高砂市障害者計画」及び「第6期高砂市障害福祉計画兼第2期障害児福祉計画」の策定に向け、高砂市内の企業の障がいのある人の雇用や就労に関する実情を把握することを目的に調査を行いました。

2 調査の方法

種別	企業へのアンケート
調査対象	高砂市内に事業所のある企業
調査地域	高砂市全域
調査方法	郵送配布・回収（一部ヒアリング）
調査期間	令和2年7月31日～8月17日
配布数	153件
回収数	93件
回収率	60.8%

3 結果の見方

- 回答結果の割合「%」は有効サンプル数に対して、それぞれの回答数の割合を小数点以下第2位で四捨五入したものです。そのため、単数回答（複数の選択肢から1つの選択肢を選ぶ方式）であっても合計値が100.0%にならない場合があります。このことは、本報告書内の分析文、グラフ、表においても反映しています。
- 複数回答（複数の選択肢から2つ以上の選択肢を選ぶ方式）の設問の場合、回答は選択肢ごとの有効回答数に対して、それぞれの割合を示しています。そのため、合計が100.0%を超える場合があります。
- 図表中において「不明・無回答」とあるものは、回答が示されていない、または回答の判別が困難なものです。
- 図表中の「n (number of case)」は、集計対象者総数（あるいは回答者限定設問の限定条件に該当する人）を表しています。

Ⅱ 調査結果

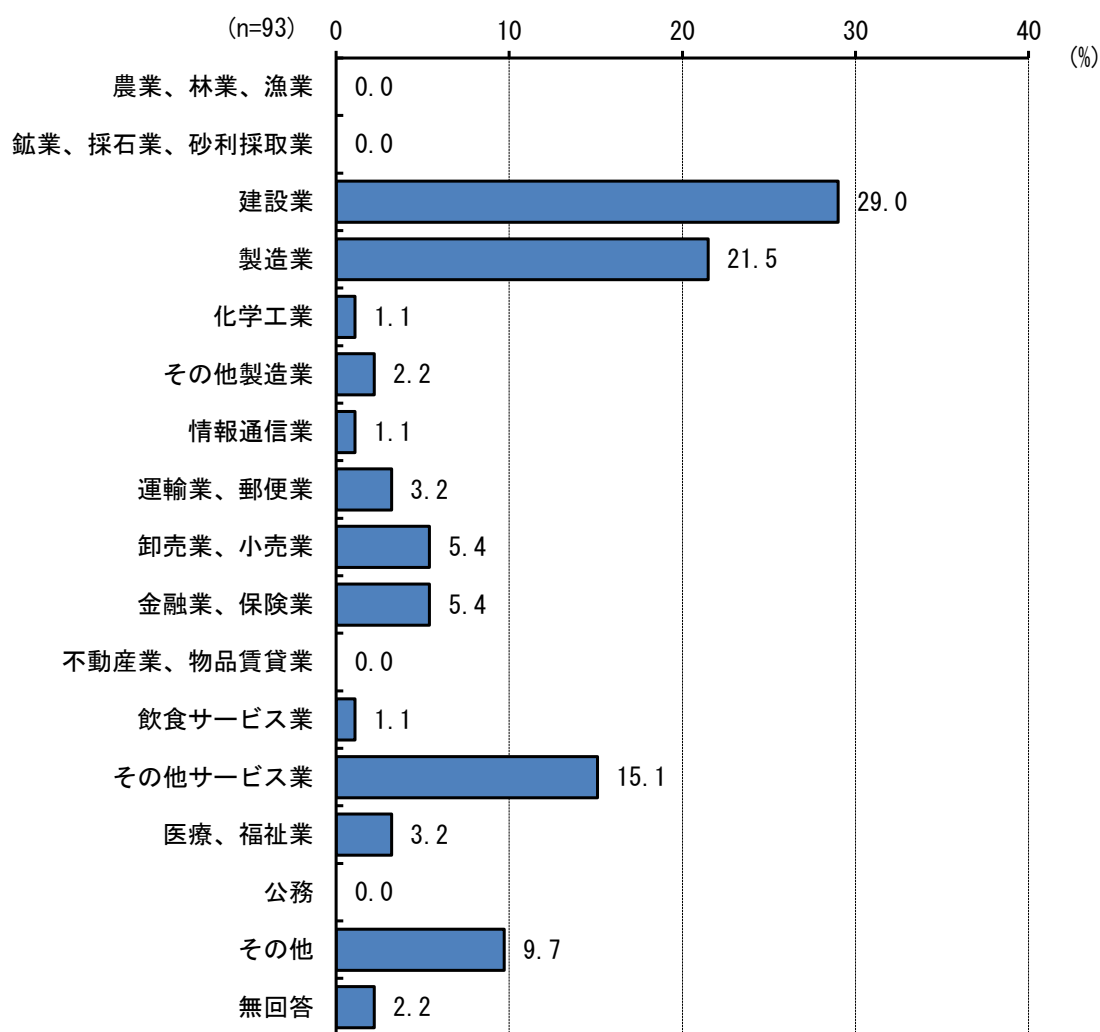
1 事業所について

1-1 事業所概要

問1 貴事業所の概要（業種及び従業員数）をお聞かせください。

①主たる業種

主たる業種は、「建設業」が29.0%と最も高く、次いで「製造業」が21.5%、「その他サービス業」が15.1%となっています。



【その他サービス内訳】

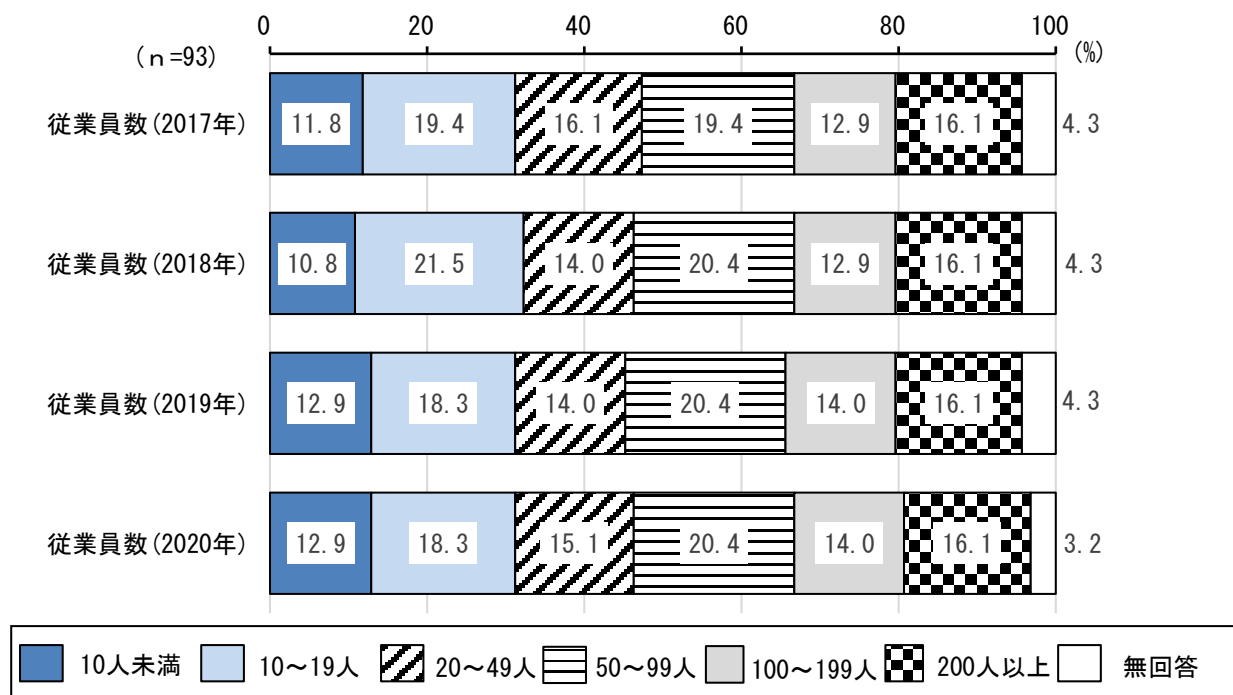
・建機レンタル業 ・ビルメンテナンス(清掃) ・ガソリンスタンド ・アウトソーシング
・物流付帯サービス ・技術サービス業 ・情報処理 ・物流業

【その他内訳】

・労働者派遣業 ・貨物取扱業 ・総合エンジニアリング業 ・教育(私学) ・物品販売

②事業所内の従業員数

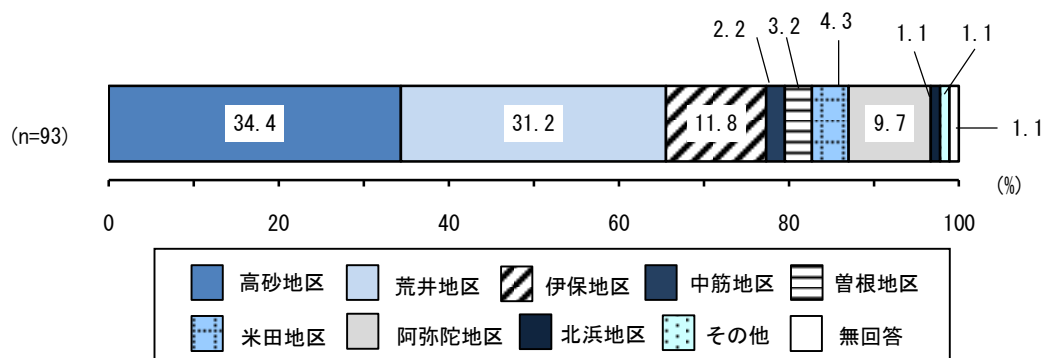
従業員数は、2017年から2020年にかけて、大きな変化はありません。2020年では、「50～99人」の企業が20.4%と最も高くなっています。



1－2 事業所の所在地

問2 貴事業所の所在地はどこですか。

事業所の所在地は、「高砂地区」が34.4%、「荒井地区」が31.2%で6割以上を占めています。



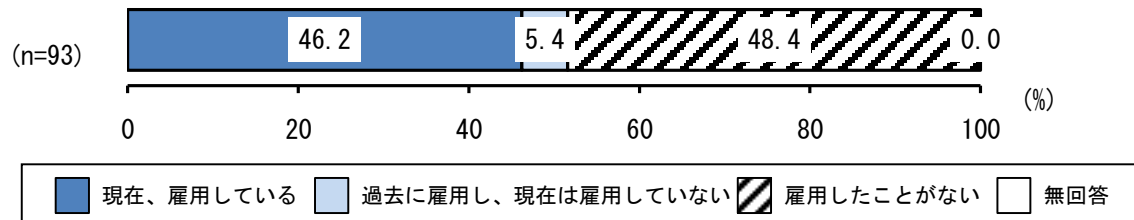
【その他内訳】

・高砂と宝殿の2箇所に事業所がある

1-3 障がいのある人の雇用経験

問3 貴事業所では、障がいのある人を雇用したことはありますか。

障がいのある人の雇用経験は、「現在、雇用している」が46.2%、「雇用したことがない」が48.4%となっています。



業種別でみると、『建設業』は「雇用したことがない」が74.1%と高く、一方、『製造業』や『その他サービス業』では「現在、雇用している」が6～7割と高くなっています。

【業種別】

	調査数	現在、雇用している	過去に雇用し、現在は雇用していない	雇用したことがない	無回答
全体	93	46.2	5.4	48.4	0.0
建設業	27	18.5	7.4	74.1	0.0
製造業	20	70.0	0.0	30.0	0.0
その他サービス業	14	64.3	7.1	28.6	0.0
卸売業、小売業	5	60.0	20.0	20.0	0.0
金融業、保険業	5	20.0	0.0	80.0	0.0
運輸業、郵便業	3	33.3	0.0	66.7	0.0
医療、福祉業	3	66.7	33.3	0.0	0.0
その他製造業	2	100.0	0.0	0.0	0.0
化学工業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0
飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	55.6	0.0	44.4	0.0
無回答	2	0.0	0.0	100.0	0.0

1-3-1 雇用障がい者数

問3-1から問3-6は、問3で「現在、雇用している」、「過去に雇用し、現在は雇用していない」を選択された方のみ回答

問3-1 これまでの雇用障がい者数をお答えください。

雇用障がい者数は、障がいの種類にかかわらず「1人」の回答が最も多くなっています。

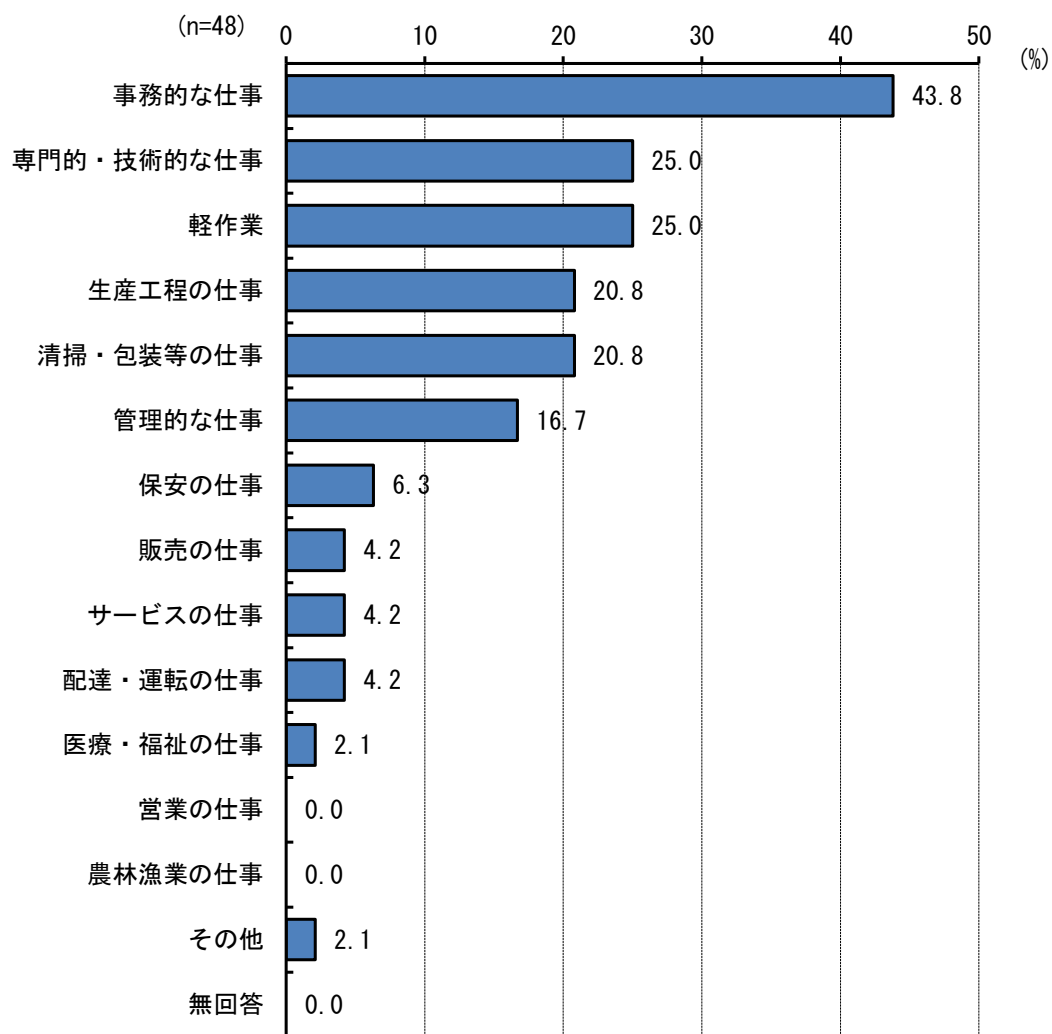
また、雇用障がい者数の多くは、「身体障がい者」が占めています。

	調査数	1人	2人	3人	4人	5人	10人以上
身体障がい：雇用障がい者数(2017年)	35	48.6	17.1	14.3	5.7	8.6	5.7
身体障がい：雇用障がい者数(2018年)	36	52.8	16.7	11.1	5.6	8.3	5.6
身体障がい：雇用障がい者数(2019年)	37	45.9	21.6	10.8	5.4	10.8	5.4
身体障がい：雇用障がい者数(2020年)	36	47.2	25.0	2.8	5.6	13.9	5.6
知的障がい：雇用障がい者数(2017年)	11	45.5	9.1	27.3	9.1	9.1	0.0
知的障がい：雇用障がい者数(2018年)	11	45.5	18.2	18.2	9.1	9.1	0.0
知的障がい：雇用障がい者数(2019年)	12	41.7	25.0	16.7	8.3	8.3	0.0
知的障がい：雇用障がい者数(2020年)	13	46.2	30.8	7.7	7.7	7.7	0.0
精神障がい：雇用障がい者数(2017年)	6	83.3	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0
精神障がい：雇用障がい者数(2018年)	10	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
精神障がい：雇用障がい者数(2019年)	9	66.7	11.1	22.2	0.0	0.0	0.0
精神障がい：雇用障がい者数(2020年)	10	70.0	10.0	20.0	0.0	0.0	0.0
その他障がい：雇用障がい者数(2017年)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他障がい：雇用障がい者数(2018年)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他障がい：雇用障がい者数(2019年)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他障がい：雇用障がい者数(2020年)	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
雇用障がい者数の合計(2017)	41	39.0	19.5	7.3	17.1	12.2	4.9
雇用障がい者数の合計(2018)	44	40.9	22.7	6.8	15.9	6.8	6.8
雇用障がい者数の合計(2019)	44	38.6	11.4	15.9	15.9	11.4	6.8
雇用障がい者数の合計(2020)	43	37.2	16.3	11.6	11.6	18.6	4.7

1-3-2 障がいのある人の仕事内容

問3-2 貴事業所で雇用している（していた）障がいのある人が従事していた仕事は何ですか。また、具体的な内容をご記入ください。

障がいのある人の仕事内容は、「事務的な仕事」が43.8%と最も高く、次いで「専門的・技術的な仕事」と「軽作業」が25.0%となっています。



【その他内訳】

・緑化作業

業種別でみると、『製造業』と『その他サービス業』は「事務的な仕事」がおよそ6割と高く、また、『その他サービス業』では「清掃・包装等の仕事」も50.0%と高くなっています。

【業種別】

(%)

	調査数	事務的な仕事	専門的・技術的な仕事	軽作業	生産工程の仕事	清掃・包装等の仕事	管理的な仕事	保安の仕事	販売の仕事
全体	48	43.8	25.0	25.0	20.8	20.8	16.7	6.3	4.2
製造業	14	57.1	21.4	35.7	28.6	21.4	28.6	7.1	0.0
その他サービス業	10	60.0	30.0	10.0	20.0	50.0	0.0	10.0	0.0
建設業	7	14.3	28.6	28.6	14.3	0.0	14.3	0.0	0.0
卸売業、小売業	4	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
医療、福祉業	3	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0	33.3	0.0
その他製造業	2	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	1	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融業、保険業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	5	40.0	80.0	0.0	20.0	0.0	40.0	0.0	0.0
	調査数	サービスの仕事	配達・運転の仕事	医療・福祉の仕事	営業の仕事	農林漁業の仕事	その他	無回答	
全体	48	4.2	4.2	2.1	0.0	0.0	2.1	0.0	
製造業	14	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	0.0	
その他サービス業	10	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売業、小売業	4	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
医療、福祉業	3	0.0	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他製造業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
運輸業、郵便業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
金融業、保険業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

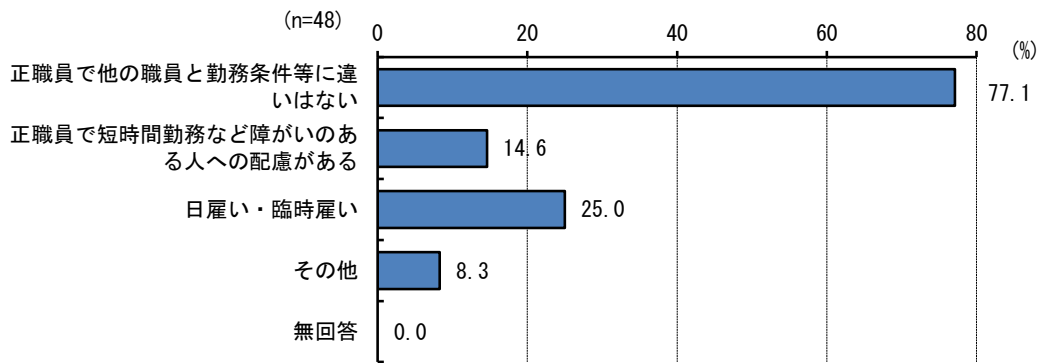
【障がいのある人が従事していた（していた）具体的な仕事内容】

管理的な仕事
・現場管理業務
専門・技術的な仕事
・現場監督 ・オペレーター ・機械に関する設計、製図 ・機械設計 ・事務 ・教員、図書事務員 ・クレーン運転 ・金属加工の技術アドバイザー ・生産管理、品質管理、設計等
事務的な仕事
・給与、社会保険手続き、作業着手配 ・経理 ・経理業務、社内業務 ・営繕業務 ・車両管理業務 ・社内の IT 環境整備、メンテナンス等 ・データ入力業務等 ・オーバーホール見積、部品手配、出張工事手配 ・労働者の総務管理 ・一般事務、営業事務、調達、経理等 ・安全に関わる事務的業務 ・製造業における間接部門や直接部門における事務 ・管理業務
販売の仕事
・ガソリンスタンド内の給油及びサービス作業全般（タイヤ、オイル交換、窓ふき、清掃作業） ・商品の製造・店出し・商品陳列
サービスの仕事
・調理
保安の仕事
・警察への届出
生産工程の仕事
・襖を解体 ・食品加工 ・選別投入、切り、選別、梱包 ・飲料水の製造、検品、検査 ・製品の構内物流における積み込み・積降ろし及びそれに関する一部管理 ・物流・生産現場等
配達・運転の仕事
・運転手、送迎の運転業務、
清掃・梱包等の仕事
・清掃作業員 ・施設利用者の衣服の洗濯や清掃 ・清掃 ・警備員・病院等における日常清掃業務 ・物流センターでの検品、分類作業 ・事務所内の緑化（除草・剪定・木伐採）、厚生緑浴場清掃
軽作業
・組立作業中の一部を担当 ・工場内ゴミ集め ・製品の移し替え、荷降ろし、積み込み作業 ・容器洗浄、梱包作業、原料投入者 ・構内作業
医療・福祉の仕事
・介護業務

1-3-3 障がいのある人の就労形態

問3-3 貴事業所で雇用している（していた）障がいのある人の就労形態をお答えください。

障がいのある人の就労形態は、「正社員で他の社員と勤務条件等に違いはない」が77.1%とほとんどを占めています。



【その他内訳】

・4名中契約社員1名 ・通勤手段により時間が制限される方

業種別で見ると、ほとんどの業種で「正社員で他の職員と勤務条件等に違いはない」が最も高くなっています。一方で、『医療、福祉業』では「日雇い・臨時雇い」が最も高くなっています。

【業種別】

		(%)				
	調査数	正社員で他の職員と勤務条件等に違いはない	正社員で短時間勤務など障がいのある人への配慮がある	日雇い・臨時雇い	その他	無回答
全体	48	77.1	14.6	25.0	8.3	0.0
製造業	14	92.9	7.1	28.6	14.3	0.0
その他サービス業	10	70.0	30.0	10.0	10.0	0.0
建設業	7	71.4	0.0	28.6	0.0	0.0
卸売業、小売業	4	50.0	25.0	25.0	25.0	0.0
医療、福祉業	3	33.3	0.0	66.7	0.0	0.0
その他製造業	2	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
運輸業、郵便業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0
金融業、保険業	1	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0
飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	5	80.0	20.0	20.0	0.0	0.0

1-3-4 障がいのある人の雇用期間

問3-4 貴事業所で雇用している（していた）障がいのある人はどのくらいの期間働いていますか（働いていましたか）。障害の種別で平均的な期間をお答えください。

障がいのある人の雇用期間は、『身体障がいのある人』で「5年以上」が72.9%と最も高くなっています。また、『知的障がい者のある人』では20.8%、『精神障がいのある人』では10.4%、『その他障がいのある人』では2.1%となっています。

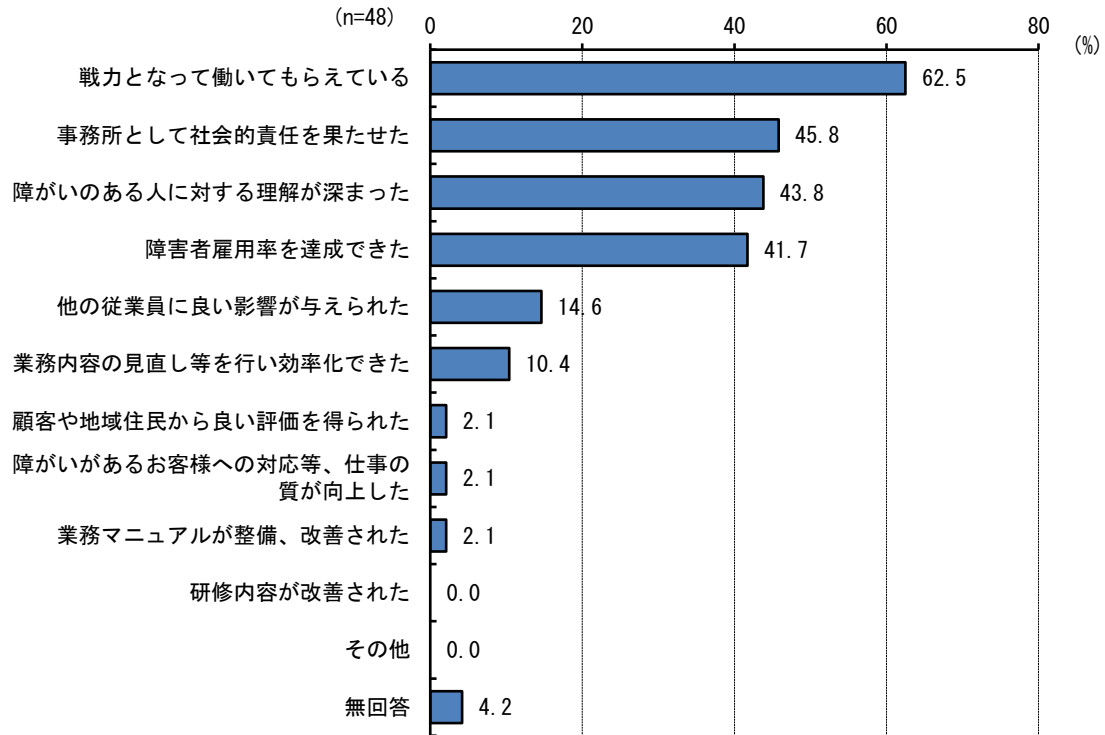
(%)

	調査数	3か月未満	6か月未満	1年未満	2年未満	5年未満	5年以上	雇用していない	無回答
身体障がい者の雇用期間	48	0.0	0.0	0.0	2.1	6.3	72.9	6.3	12.5
知的障がい者の雇用期間	48	0.0	0.0	4.2	4.2	2.1	20.8	31.3	37.5
精神障がい者の雇用期間	48	0.0	2.1	2.1	4.2	4.2	10.4	29.2	47.9
その他障がい者の雇用期間	48	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.1	43.8	54.2

1-3-5 障がいのある人を雇用して良かったと感じる点

問3-5 障がいのある人を雇用して良かったと感じる点は何ですか。

障がいのある人を雇用して良かったと感じる点は、「戦力となって働いてもらえている」が62.5%と最も高く、次いで「事務所として社会的責任を果たせた」が45.8%、「障がいのある人に対する理解が深まった」が43.8%、「障害者雇用率を達成できた」が41.7%となっています。



業種別で見ると、『製造業』は「戦力となって働いてもらえている」、『その他サービス業』は「障がいのある人に対する理解が深まった」が高くなっています。

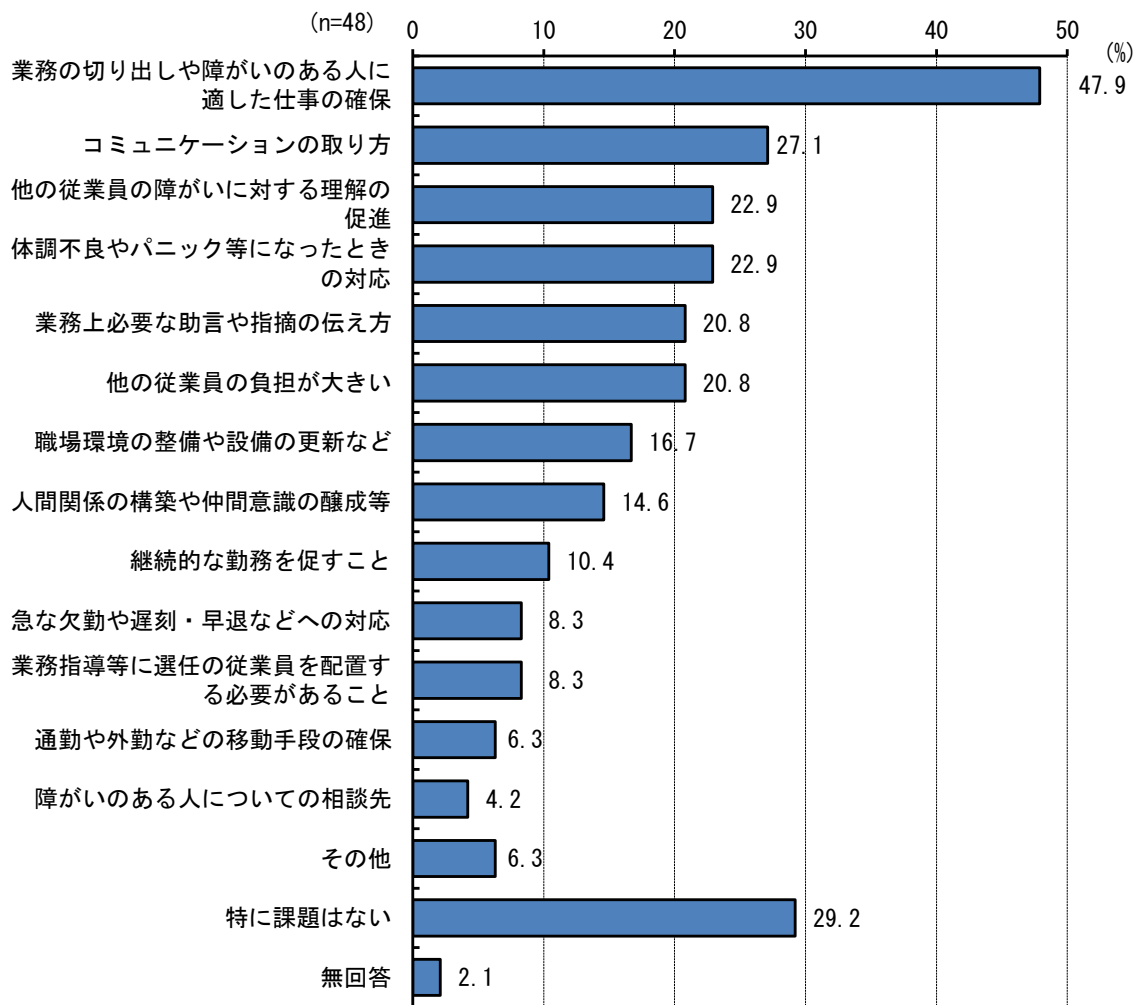
【業種別】

	調 査 数	戦 力 と な っ て 働 い て	責 任 を 果 た せ た 社 会 的	障 が の 理 解 が 深 ま っ た に 対	障 害 者 雇 用 率 を 達 成 し た	他 の 従 業 員 に 良 い 影 響 が 与 え ら れ た	業 務 内 容 の 見 直 し 等 を 行 い 効 率 化 で き た	良 い 顧 客 や 地 域 住 民 か ら 評 価 を 得 ら れ た	質 が 向 上 し た 仕 事 の 様	障 が い の 有 る お 客 様 へ の 対 応 等	業 務 マ ニ ュ ア ル が 整 備 、 改 善 さ れ た	研 修 内 容 が 改 善 さ れ	そ の 他	無 回 答
全体	48	62.5	45.8	43.8	41.7	14.6	10.4	2.1	2.1	2.1	0.0	0.0	4.2	
製造業	14	85.7	57.1	50.0	42.9	21.4	14.3	0.0	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0	
その他サービス業	10	60.0	50.0	80.0	70.0	30.0	20.0	10.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
建設業	7	42.9	28.6	14.3	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売業、小売業	4	50.0	25.0	50.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	
医療、福祉業	3	33.3	66.7	0.0	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他製造業	2	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	
運輸業、郵便業	1	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
金融業、保険業	1	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
飲食サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	5	80.0	40.0	40.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	

1-3-6 障がいのある人の雇用における課題

問3-6 障がいのある人の雇用で課題と覚えることは何ですか。

障がいのある人の雇用における課題は、「業務の切り出しや障がいのある人に適した仕事の確保」が47.9%と最も高く、次いで「コミュニケーションの取り方」が27.1%、「他の従業員の障がいに対する理解の促進」と「体調不良やパニック等になったときの対応」が22.9%となっています。



【その他内訳】

・専門技術を持っている事 ・コロナ対応

業種別で見ると『建設業』や『卸売業、小売業』は「特に課題はない」が高く、『その他サービス業』や『医療、福祉業』は「業務の切り出しや障がいのある人に適した仕事の確保」や「他の従業員の障がいに対する理解の促進」が高くなっています。

【業種別】

(%)

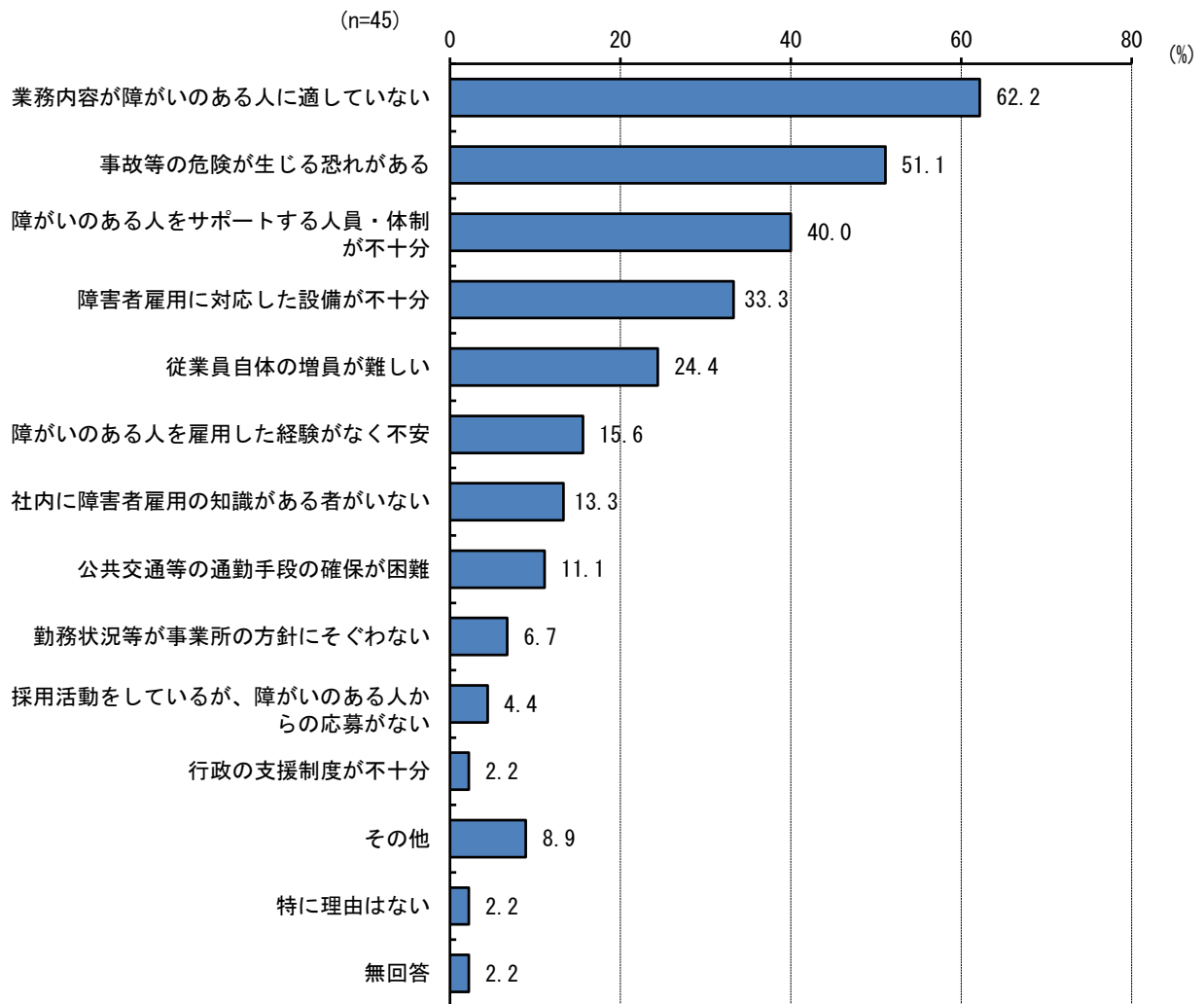
	調査数	業務の切り出しや障がいの確保	コミュニケーションの取り方	他の従業員の障がいの促進	体調不良やパニック等になったときの対応	業務上必要な助言や指導の伝え方	他の従業員の負担が大きい	職場環境の整備や設備の更新など	人間関係の構築や仲間意識の醸成等
全体	48	47.9	27.1	22.9	22.9	20.8	20.8	16.7	14.6
製造業	14	57.1	35.7	7.1	35.7	35.7	21.4	21.4	14.3
その他サービス業	10	70.0	50.0	60.0	50.0	10.0	30.0	20.0	20.0
建設業	7	28.6	14.3	14.3	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3
卸売業、小売業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
医療、福祉業	3	100.0	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3	66.7	33.3
その他製造業	2	50.0	50.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	50.0
運輸業、郵便業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
金融業、保険業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
その他	5	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	調査数	継続的な勤務を促す	急な欠勤への対応	従業員業務指導等に選任	通勤や外勤などの移動手段の確保	障がいの相のある人について	その他	特に課題はない	無回答
全体	48	10.4	8.3	8.3	6.3	4.2	6.3	29.2	2.1
製造業	14	7.1	14.3	14.3	7.1	0.0	0.0	21.4	0.0
その他サービス業	10	20.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0
建設業	7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	14.3	42.9	0.0
卸売業、小売業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	25.0
医療、福祉業	3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0
その他製造業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0
運輸業、郵便業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0
金融業、保険業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	40.0	0.0

1-4-1 障がいのある人を雇用していない理由

問4-1から問4-2は、問3で「雇用したことがない」を選択された方のみ回答

問4-1 障がいのある人を雇用していない理由は何ですか。

障がいのある人を雇用していない理由は、「業務内容が障がいのある人に適していない」が62.2%と最も高く、「事故等の危険が生じる恐れがある」が51.1%、「障がいのある人をサポートする人員・体制が不十分」が40.0%となっています。



【その他内訳】

- ・採用は本部が管理している。当支店ではないが、会社全体ではあるかもしれない
- ・本社で雇用している
- ・銀行の支店なので本部で一括して採用している。全社的には障害者雇用しており、適宜配置している
- ・設計業務であり、現地及び設計調査がある為

業種別で見ると『建設業』では「業務内容が障がいのある人に適していない」や「事故等の危険が生じる恐れがある」が高くなっています。

【業種別】

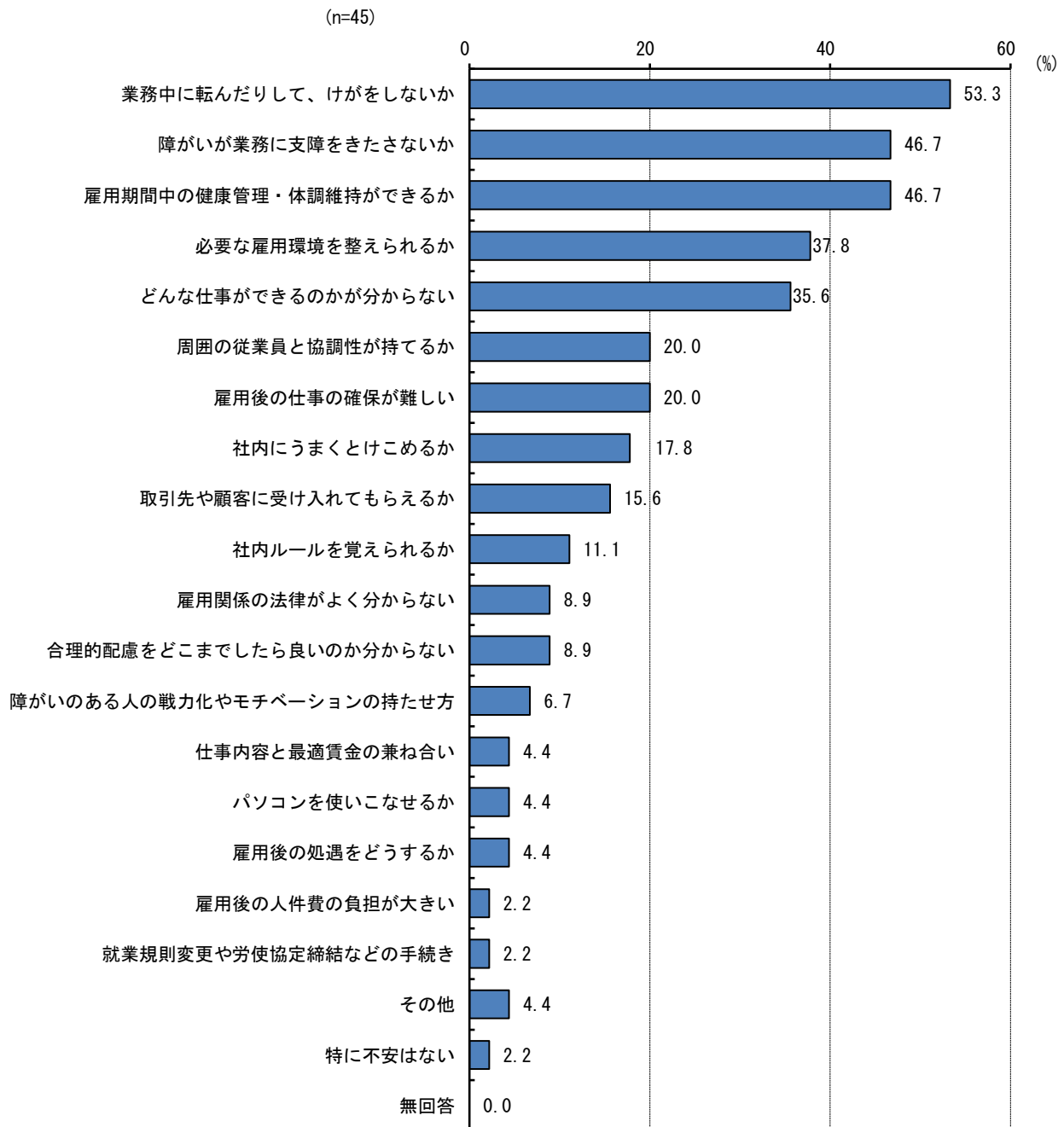
(%)

	調査数	いある業務内容に適していない	る事故等の危険が生じる	制が不十分	ポト十分な人・体をサ	障がいのある人をサ	た設備が不十分に対応し	難従業員自体の増員が	安用しがたい経験がなくを不雇	い知識に障害者が雇い	社内に障害者の雇用
全体	45	62.2	51.1	40.0	33.3	24.4	15.6	13.3			
建設業	20	70.0	65.0	35.0	25.0	10.0	25.0	15.0			
製造業	6	50.0	50.0	33.3	33.3	16.7	16.7	33.3			
金融業、保険業	4	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0			
その他サービス業	4	75.0	25.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0			
運輸業、郵便業	2	100.0	50.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0			
化学工業	1	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	0.0	100.0			
情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0			
卸売業、小売業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
その他	4	50.0	50.0	50.0	50.0	75.0	25.0	0.0			
	調査数	の公共交通機関の通勤手段	方勤務に状況等がない事業所の	らが採用活動をしていない人か	行政の支援制度が不十分	その他	特に理由はない	無回答			
全体	45	11.1	6.7	4.4	2.2	8.9	2.2	2.2			
建設業	20	20.0	10.0	5.0	5.0	0.0	5.0	5.0			
製造業	6	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0			
金融業、保険業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	75.0	0.0	0.0			
その他サービス業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
運輸業、郵便業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
化学工業	1	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
卸売業、小売業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0			
その他	4	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0			

1-4-2 障がいのある人の雇用における課題

問4-2 障がいのある人を雇用するにあたり、課題に感じることは何ですか。

障がいのある人の雇用における課題は、「業務中に転んだりして、けがをしないか」が53.3%と最も高く、次いで「障がいがある業務に支障をきたさないか」と「雇用期間中の健康管理・体調維持ができるか」が46.7%となっています。



【その他内訳】

- ・障害者の能力によって判断したい
- ・障害の内容により対処する
- ・業務は現場作業のため対応できない
- ・顧客から本人が差別的扱いを受けることがないか

業種別で見ると『建設業』と『製造業』は「業務中に転んだりして、けがをしないか」が高く、
加えて、『建設業』は「どんな仕事ができるのかが分からない」、『製造業』は「必要な雇用環境を整えられるか」も高くなっています。

【業種別】

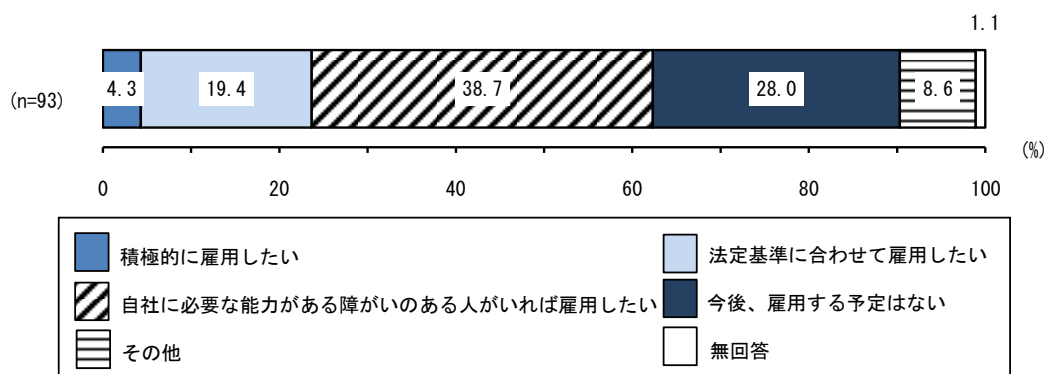
													(%)
	調査数	業務中に転んだりしないか	障がいがある業務に支障をきたさないか	雇用期間中の健康維持が難しいか	必要な雇用環境を整えられるか	どんな仕事ができるのかが分からない	周囲の従業員と協調性が持てるか	雇用後の仕事の確保が難しい	社内ルールを覚えるか	取引先や顧客に受け入れてもらえるか	社内ルールを覚えるか	雇用関係の法律がよく分からない	
全体	45	53.3	46.7	46.7	37.8	35.6	20.0	20.0	17.8	15.6	11.1	8.9	
建設業	20	55.0	30.0	35.0	35.0	45.0	15.0	20.0	15.0	15.0	5.0	20.0	
製造業	6	66.7	16.7	50.0	66.7	33.3	33.3	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	
金融業、保険業	4	25.0	50.0	75.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	
その他サービス業	4	25.0	75.0	25.0	50.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0	
運輸業、郵便業	2	50.0	100.0	50.0	50.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
化学工業	1	100.0	100.0	0.0	100.0	0.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0	0.0	
情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
卸売業、小売業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
その他	4	75.0	100.0	100.0	0.0	75.0	50.0	0.0	50.0	25.0	50.0	0.0	
無回答	2	100.0	50.0	100.0	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	
	調査数	なし合理的配慮をどこからで	持たせたい方がある人の戦力	兼ね仕事内容と最適賃金の	るパソコンを使いこなせ	る雇用後の処遇をどうす	が雇用後の人件費の負担	定就業規則の変更や手続き	その他	特に不安はない	無回答		
全体	45	8.9	6.7	4.4	4.4	4.4	2.2	2.2	4.4	2.2	0.0		
建設業	20	10.0	10.0	10.0	0.0	5.0	0.0	0.0	10.0	5.0	0.0		
製造業	6	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
金融業、保険業	4	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
その他サービス業	4	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
運輸業、郵便業	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
化学工業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0		
情報通信業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
卸売業、小売業	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
その他	4	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
無回答	2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		

2 今後の障害者雇用について

2-1 障がいのある人の雇用意向

問5 貴事業所における障がいのある人の雇用意向をお答えください。

障がいのある人の雇用意向は、「自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい」が38.7%で最も高く、次いで「今後、雇用する予定はない」が28.0%、「法定基準に合わせて雇用したい」が19.4%となっています。



【その他内訳】

- ・2020年8月時点では予定なし ・本部にて対応 ・本部一括採用のため未定
- ・派遣先の求める専門技術を持っていれば雇用したい
- ・自社に必要な能力がある人を本社で雇用したい
- ・業務委託で契約期間が残り1年間のため予定していない
- ・コロナの影響もあり不明

業種別で見ると、『建設業』では、「自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい」と「今後、雇用する予定はない」が高くなっています。

【業種別】

(%)

	調査数	積極的に雇用したい	法定基準に合わせて雇用したい	自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい	今後、雇用する予定はない	その他	無回答
全体	93	4.3	19.4	38.7	28.0	8.6	1.1
建設業	27	0.0	3.7	51.9	44.4	0.0	0.0
製造業	20	10.0	40.0	35.0	10.0	5.0	0.0
その他サービス業	14	7.1	28.6	28.6	28.6	7.1	0.0
卸売業、小売業	5	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	20.0
金融業、保険業	5	0.0	20.0	20.0	0.0	60.0	0.0
運輸業、郵便業	3	0.0	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0
医療、福祉業	3	0.0	33.3	66.7	0.0	0.0	0.0
その他製造業	2	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0
化学工業	1	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
情報通信業	1	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
飲食サービス業	1	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
その他	9	0.0	11.1	44.4	33.3	11.1	0.0
無回答	2	0.0	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0

障がいのある人の雇用経験別で見ると、『現在、雇用している』企業では、「法定基準に合わせて雇用したい」が他に比べて高くなっています。また、『過去に雇用し、現在は雇用していない』企業は「自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい」が高くなっています。

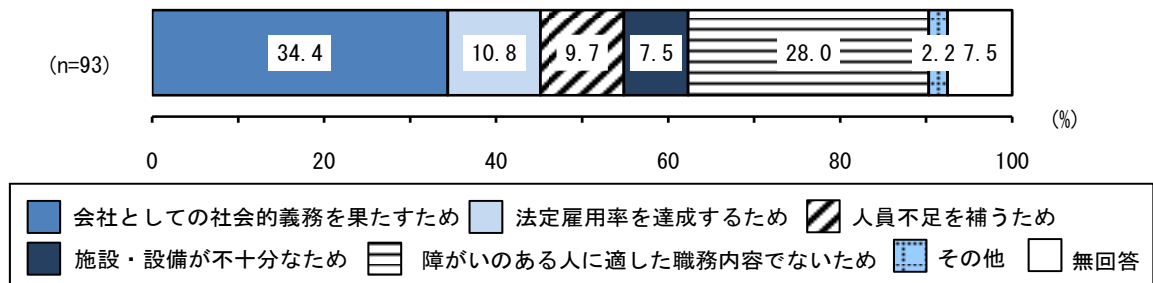
【雇用経験別】

	調査数	積極的に雇用したい	法定基準に合わせて雇用したい	自社に必要な能力があれば雇用したい	今後、雇用する予定はない	その他	無回答
全体	93	4.3	19.4	38.7	28.0	8.6	1.1
現在、雇用している	43	9.3	37.2	39.5	7.0	7.0	0.0
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	0.0	20.0	60.0	0.0	0.0	20.0
雇用したことがない	45	0.0	2.2	35.6	51.1	11.1	0.0

2-2 障がいのある人の雇用意向理由

問6 問5のように考えている理由をお答えください。

障がいのある人の雇用意向理由として、「会社としての社会的義務を果たすため」が34.4%と最も高く、次いで「障がいのある人に適した職務内容でないため」が28.0%となっています。



【その他内訳】

- ・障がいの方の職務内容分を雇用しており、現時点で十分に機能しているため
- ・生産工程に寄与できる資格が取得でき、作業可能な方

障がいのある人の雇用意向別で見ると、『積極的に雇用したい』、『法定基準に合わせて雇用したい』、『自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい』企業は、「会社としての義務を果たすため」が高く、『今後、雇用する予定はない』企業は、「障がいのある人に適した職務内容でないため」が80.8%と多くを占めています。

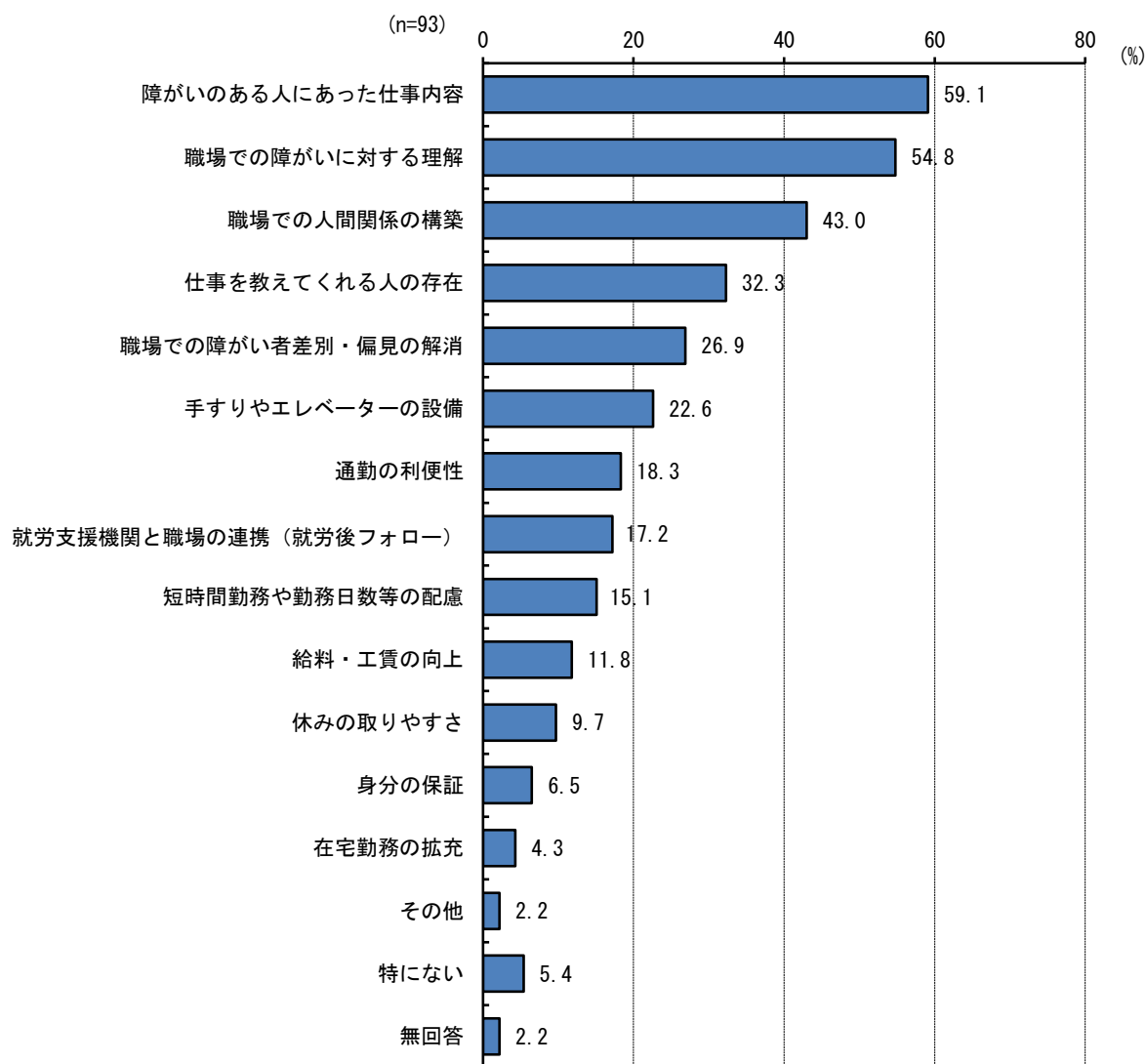
【雇用意向別】

	調査数	会社としての義務を果たすため	法定雇用率を達成するため	人員不足を補うため	施設・設備が不十分なため	障がいのある人に適した職務内容でないため	その他	無回答
全体	93	34.4	10.8	9.7	7.5	28.0	2.2	7.5
積極的に雇用したい	4	75.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0
法定基準に合わせて雇用したい	18	61.1	33.3	0.0	0.0	5.6	0.0	0.0
自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい	36	41.7	8.3	22.2	5.6	11.1	2.8	8.3
今後、雇用する予定はない	26	0.0	3.8	0.0	15.4	80.8	0.0	0.0
その他	8	37.5	0.0	0.0	12.5	0.0	12.5	37.5
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0

2-3 障がいのある人から事業所・同僚への希望

問7 障がいのある人が、健常者の従業員と一緒に働くにあたって事業所や一緒に働く人に希望することは何だと思いますか。

障がいのある人から事業所・同僚への希望は、「障がいのある人にあった仕事内容」が59.1%と最も高く、次いで「職場での障がいに対する理解」が54.8%「職場での人間関係の構築」が43.0%となっています。



【その他内訳】

・健常者と同じように接すること ・建設業のため

障がいのある人から事業所・同僚への希望は、障がいのある人の雇用経験に関わらず、「障がいのある人にあった仕事内容」や「職場での障がいに対する理解」、「職場での人間関係の構築」が高くなっています。

【雇用経験別】

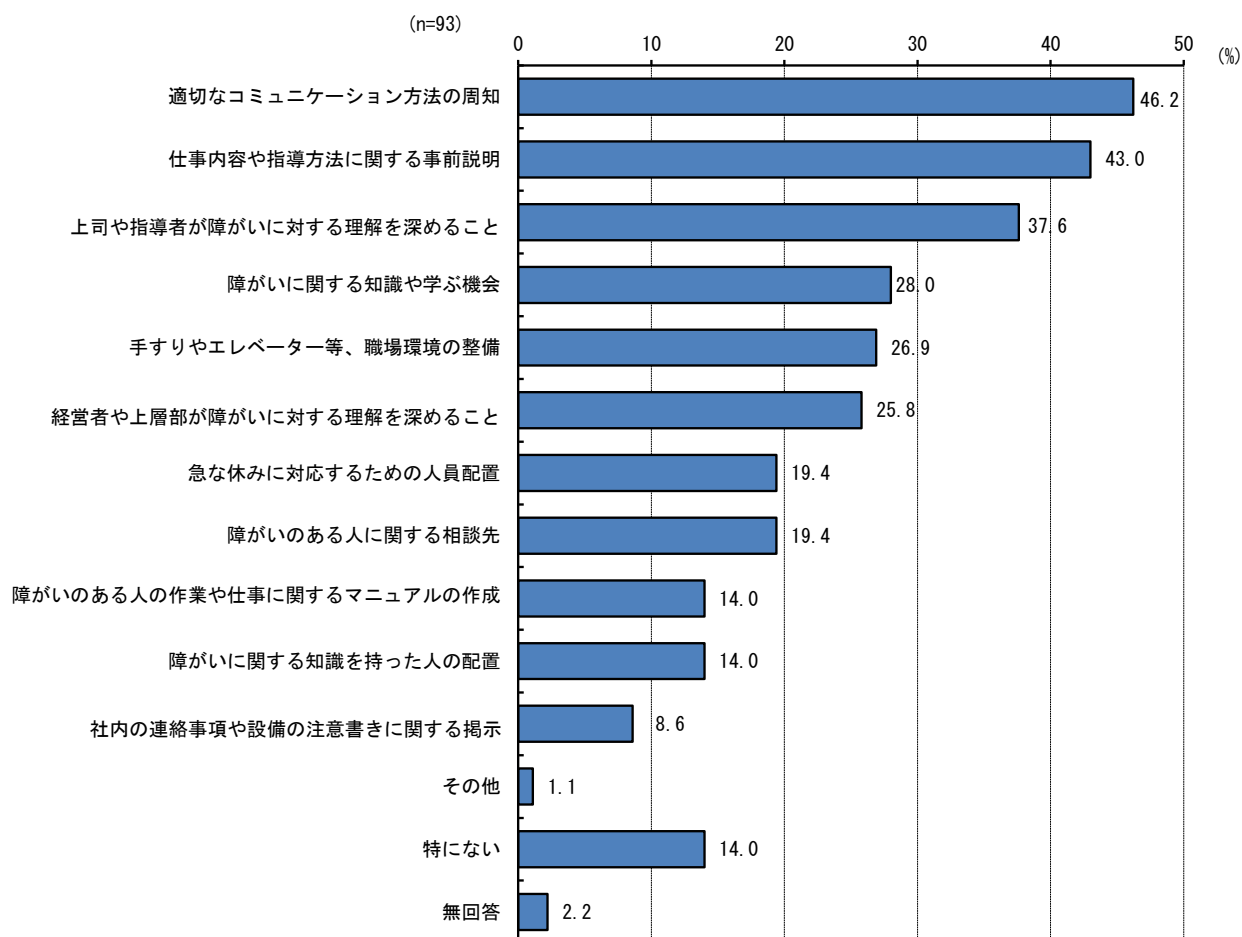
(%)

	調査数	障がいのある人にあった仕事内容	職場での障がいに対する理解	職場での人間関係の構築	仕事を教える存在	職場での偏見の解消	手すりやエレベーターの設備	通勤の利便性	職場の労働支援機器（就労後）
全体	93	59.1	54.8	43.0	32.3	26.9	22.6	18.3	17.2
現在、雇用している	43	55.8	55.8	44.2	30.2	30.2	18.6	18.6	11.6
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	60.0	40.0	60.0	40.0	20.0	40.0	40.0	20.0
雇用したことがない	45	62.2	55.6	40.0	33.3	24.4	24.4	15.6	22.2
	調査数	日短時間等の勤務配慮や勤務	給料・工賃の向上	休みの取りやすさ	身分の保証	在宅勤務の拡充	その他	特になし	無回答
全体	93	15.1	11.8	9.7	6.5	4.3	2.2	5.4	2.2
現在、雇用している	43	7.0	9.3	14.0	4.7	4.7	2.3	2.3	0.0
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	20.0	40.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
雇用したことがない	45	22.2	11.1	4.4	6.7	2.2	2.2	8.9	4.4

2-4 健常者から事業所への希望

問8 健常者の従業員が、障がいのある人と一緒に働くにあたって事業所に希望することは何だと思っていますか。

健常者から事業所への希望は、「適切なコミュニケーション方法の周知」が46.2%と最も高く、次いで「仕事内容や指導方法に関する事前説明」が43.0%「上司や指導者が障がいに対する理解を深めること」が37.6%となっています。



障がいのある人の雇用経験別で見ると、『雇用したことがない』企業に比べて、『現在、雇用している企業』は「仕事内容や指導方法に関する事前説明」や「上司や指導者が障がいに対する理解を深めること」が高くなっています。

【雇用経験別】

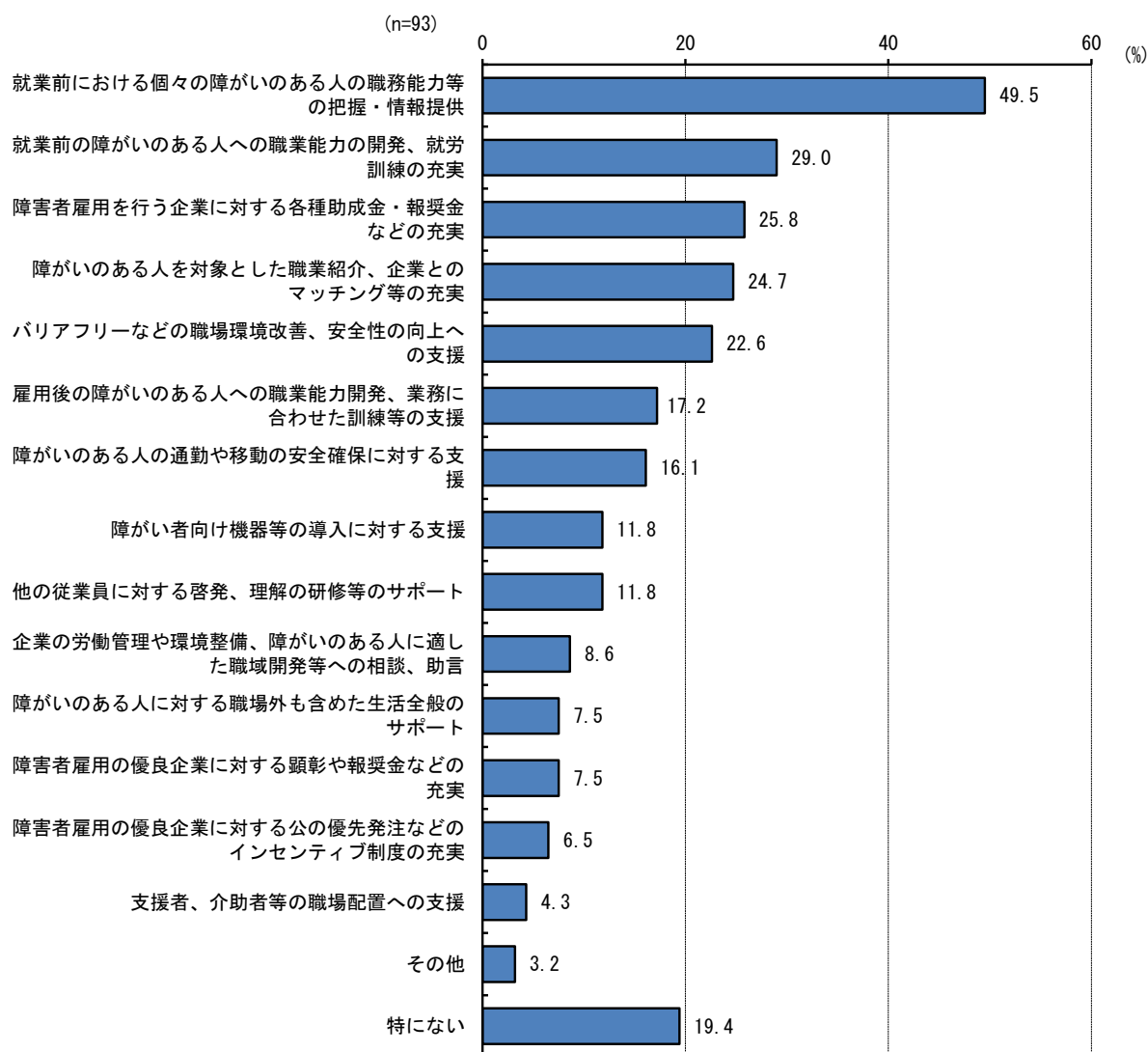
(%)

	調査数	適切なコミュニケーションの周知	仕事内容や事前説明指導方法に	上司や指導者が障がいを理解している	障がいに関する知識や学ぶ機会	手すりやエレベーター等、職場環境の整備	経営者や上層部が障がいに対する理解が深まっている	急な休みに対応するた
全体	93	46.2	43.0	37.6	28.0	26.9	25.8	19.4
現在、雇用している	43	41.9	48.8	41.9	25.6	18.6	27.9	23.3
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	80.0	60.0	20.0	40.0	40.0	20.0	20.0
雇用したことがない	45	46.7	35.6	35.6	28.9	33.3	24.4	15.6
	調査数	障がいの先にある人に関する	アや障の仕の事にの成関ある人マの二作ユ業	持障ったたい人の配する知識を	示の社注内の書きに事関する設掲備	その他	特にない	無回答
全体	93	19.4	14.0	14.0	8.6	1.1	14.0	2.2
現在、雇用している	43	18.6	9.3	14.0	7.0	0.0	11.6	0.0
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	0.0
雇用したことがない	45	20.0	17.8	13.3	8.9	2.2	17.8	4.4

2-5 事業所が希望する支援

問9 貴事業所で障害者雇用を進める場合、希望する支援はどれですか。

事業所が希望する支援は「就業前における個々の障がいのある人の職務能力等の把握・情報提供」が 49.5%と最も高く、次いで「就業前の障がいのある人への職業能力の開発、就労訓練の充実」が 29.0%「障害者雇用を行う企業に対する各種助成金・報奨金などの充実」が 25.8%となっています。



【その他内訳】

・危険物を扱う事業所の為、雇用不可 ・本部にて

障がいのある人の雇用経験別で見ると、『現在、雇用している』企業は、『雇用したことがない』企業と比べて、「障害者雇用を行う企業に対する各種助成金・報奨金などの充実」が高くなっています。

【雇用経験別】

(%)

	調査数	把握・情報提供	就業前における個人の職務能力等が	就業前の障がいのある人への職業能力の開発、就労訓練の充実	障害者雇用を行う企業に対する各種助成金・報奨金などの充実	障がいのある人を対象とした職業紹介、企業とのマッチング等の充実	障がいのある人の通勤や移動の安全確保に対する支援	雇用後の障がいのある人への職業能力開発、業務に合わせた訓練等の支援	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	支障	障がいのある人の通勤や移動の安全確保に対する支援	障がい者向け機器等の導入	他の従業員に対する啓発、理解の研修等に対するサポート
全体	93	49.5	29.0	25.8	24.7	22.6	17.2	16.1	11.8	11.8			
現在、雇用している	43	48.8	25.6	30.2	25.6	11.6	14.0	14.0	11.6	7.0			
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	80.0	20.0	20.0	40.0	40.0	20.0	40.0	20.0	20.0			
雇用したことがない	45	46.7	33.3	22.2	22.2	31.1	20.0	15.6	11.1	15.6			
	調査数	企業・業場の労働管理や環境整備	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進	障害者の雇用促進
全体	93	8.6	7.5	7.5	6.5	4.3	3.2	19.4	1.1				
現在、雇用している	43	4.7	11.6	7.0	7.0	4.7	0.0	20.9	0.0				
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	20.0	20.0	20.0	20.0	20.0	0.0	0.0	20.0				
雇用したことがない	45	11.1	2.2	6.7	4.4	2.2	6.7	20.0	0.0				

障がいのある人の雇用意向別でみると、『自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい』と『今後、雇用する予定はない』企業は、他と比べて、「就業前の障がいのある人への職業能力の開発、就労訓練の充実」が高くなっています。

【雇用意向別】

(%)

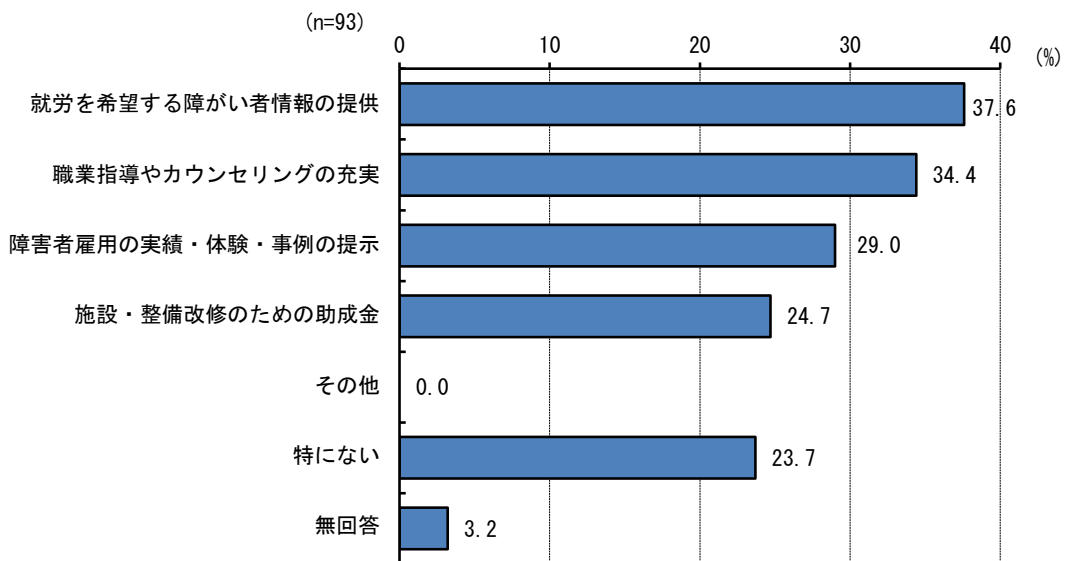
	調査数	把握・就業前における職務能力等の障がいが	就業前における職務能力の開発、ある労働者への	就業前における職務能力の開発、ある労働者への	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	障害者の雇用を金・報奨金に	他の従業員に対する啓発、
全体	93	49.5	29.0	25.8	24.7	22.6	17.2	16.1	11.8	11.8		
積極的に雇用したい	4	50.0	25.0	25.0	75.0	25.0	25.0	50.0	25.0	0.0		
法定基準に合わせて雇用したい	18	55.6	22.2	27.8	22.2	11.1	11.1	11.1	11.1	11.1		
自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい	36	52.8	33.3	27.8	27.8	22.2	25.0	16.7	16.7	16.7		
今後、雇用する予定はない	26	38.5	34.6	26.9	15.4	34.6	15.4	19.2	7.7	11.5		
その他	8	62.5	12.5	12.5	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0		
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0		
	調査数	言った備企業、業、障がいの開が労働等への管理や相談に環境・適整	ポ場障がいの外も含める人生活に全般的にサ	実する障害者雇用や報奨金など業の充	ンす障害者の雇用優先の注良企業に	置支援者、支介助者等の職場配	その他	特にない	無回答			
全体	93	8.6	7.5	7.5	6.5	4.3	3.2	19.4	1.1			
積極的に雇用したい	4	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0	0.0	25.0	0.0			
法定基準に合わせて雇用したい	18	5.6	11.1	11.1	0.0	5.6	0.0	11.1	0.0			
自社に必要な能力がある障がいのある人がいれば雇用したい	36	11.1	11.1	8.3	11.1	5.6	0.0	13.9	0.0			
今後、雇用する予定はない	26	11.5	0.0	3.8	3.8	3.8	7.7	34.6	0.0			
その他	8	0.0	0.0	12.5	0.0	0.0	12.5	12.5	0.0			
無回答	1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0			

3 障がいのある人の社会参加について

3-1 行政、障害者関係団体へ期待する役割

問 10 今後の障害者雇用の方針や課題について、行政、障害者関係団体に期待する役割を教えてください。

行政、障害者関係団体へ期待する役割として、「就労を希望する障がい者情報の提供」が 37.6%と最も高く、次いで「職業指導やカウンセリングの充実」が 34.4%、「障害者雇用の実績・体験・事例の提示」が 29.0%となっています。



障がいのある人の雇用経験別で見ると、『雇用したことがない』企業は、「障害者雇用の実績・体験・事例の提示」が『現在、雇用している』企業に比べて高くなっています。

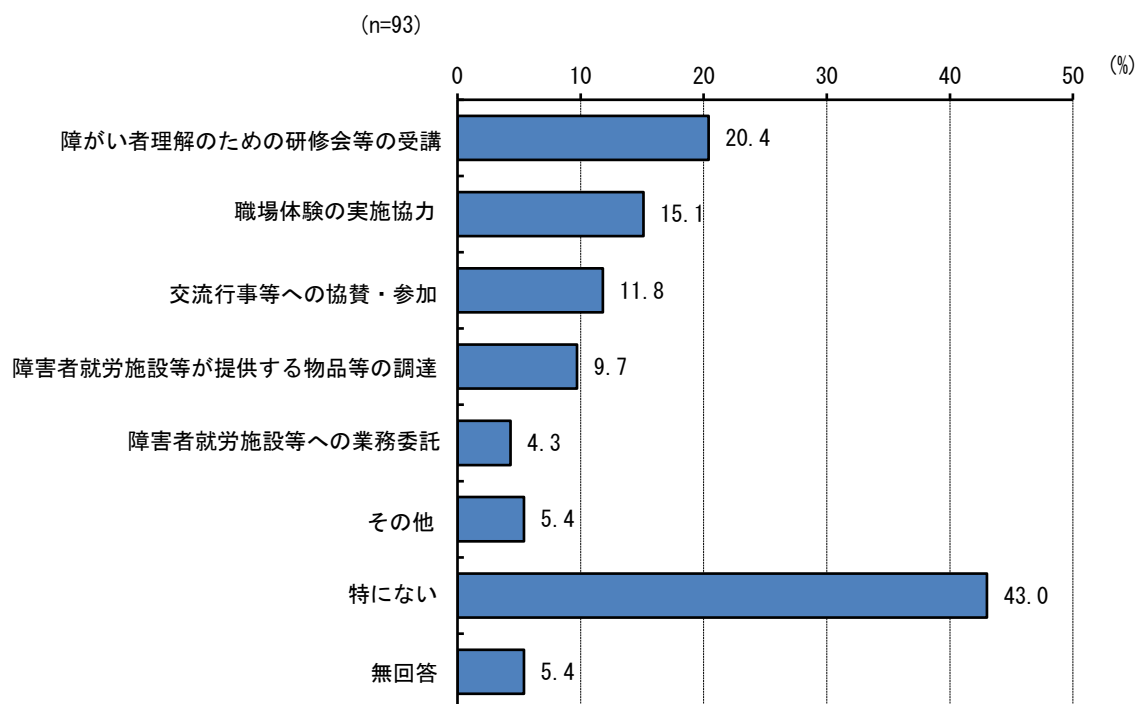
【雇用経験別】

	調査数	が就労者を希望する障がい者情報の提供	職業指導やカウンセリングの充実	障害者雇用の実績・体験・事例の提示	施設・整備改修のための助成金	その他	特になし	無回答
全体	93	37.6	34.4	29.0	24.7	0.0	23.7	3.2
現在、雇用している	43	41.9	32.6	16.3	20.9	0.0	30.2	4.7
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	60.0	20.0	40.0	20.0	0.0	0.0	20.0
雇用したことがない	45	31.1	37.8	40.0	28.9	0.0	20.0	0.0

3-2 協力・共同できそうな取組

問 11 障がいのある人の社会参加について、貴事業所として協力・共同できそうな取組はありますか。

協力・共同ができそうな取組については、「障がい者理解のための研修会等の受講」が20.4%、「職場体験の実施協力」が15.1%、「交流行事等への協賛・参加」が11.8%となっています。



【その他内訳】

・危険物を扱う事業所の為、雇用不可 ・本部にて ・採用
・グループ会社において就労施設運営しており、物品等調達している

障がいのある人の雇用経験別で見ると、『現在、雇用している』企業は、「障がい者理解のための研修会等の受講」が他に比べて高くなっています。

【雇用経験別】

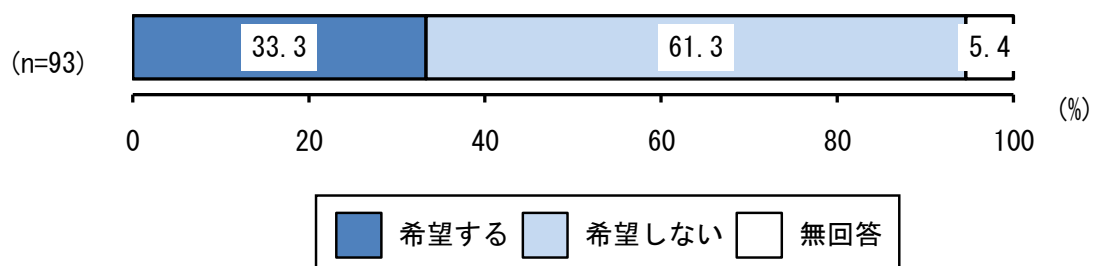
	調査数	障がい者理解のための研修会等の受講	職場体験の実施協力	交流行事等への協賛・参加	障害者就労施設等が提供する物品等の調達	障害者就労施設等への業務委託	その他	特にない	無回答
全体	93	20.4	15.1	11.8	9.7	4.3	5.4	43.0	5.4
現在、雇用している	43	25.6	18.6	9.3	9.3	4.7	4.7	44.2	2.3
過去に雇用し、現在は雇用していない	5	20.0	40.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	20.0
雇用したことがない	45	15.6	8.9	15.6	11.1	2.2	6.7	44.4	6.7

3-3 意見・要望・今後の情報提供の希望

問 12 障がいのある人の雇用に関するご意見やご要望がありましたら、ご自由にお書きください。 今後、高砂市から障がいのある人に関する交流事業や研修会、障害者就労施設等の情報をご提供させていただいてもよろしいでしょうか。

自由記述
会社全体としては障がい者雇用の実績はある。当支店では現状雇用できる体制、余裕は無いが今後検討する。
障がい者雇用の必要性は理解しているので、今後社内で需要があれば進めたい。しかし過去3年間新卒採用をしていない状況なので障がいの有無に関わらず採用は困難な状況。必要となればハローワークの専門窓口にご相談している。
障がい者就労サポートセンターからの紹介で、精神障がいの方の就労体験を実施したことがある(業務内容の関係で身体障がいの方は困難)。3年程続いたが、その後支援要望がなくなった。業務内容や人員体制等、障がいのある人が働ける場所ではないと認識されたのではないだろうか。雇用する前に「オープン job」といった試し期間を設けて、障がいのある方も選択できるよう配慮すべきと思う。障がいのあるなしに関わらず、前向きな姿勢の方と仕事がしたいと思う。
当社で雇用している障がい者は、そのことが特権であるかのような振る舞いが多く、周囲の従業員がその人物の扱いに辟易してしまい、部門全体のモチベーションが下がってしまっている。このような問題に対応した再教育訓練を本人に受けさせるような制度を望みたい。
知的障がい、精神障がいの方は、設計業務は困難だと思う。
基本工場内での仕事であり、障がい者の方を受け入れるのは厳しいのが現実である。ヘルメット、安全靴等の完全着用義務あり、客先の工場内での作業の為、受け入れる環境が客先工場内であり、レイアウト、環境を自由に変更できない。
弊社は、現地設備工事及びメンテナンス業の為、障がい者雇用に関しまった知識が無く、現段階では対応出来ない。障がい者を理解する上においても情報が必要と思う。
製造環境が整っておらず、フォークリフト作業が多く、雇用は難しい。
大型機械の操作や高所での作業もあり、危険を伴う作業も多い事から、障がい者の雇用は現実的ではないと考えている。
身内に障がい者が居た為、個人的には理解があると思っているが、弊社的には雇用は厳しい。軽度であっても現場は事故につながるし、事務は人員を増やす余裕はなく、協力できず残念に思っている。まず職種を選んでアンケートをするべきではないか。
弊社は主に海外や国内の客先現地に技術者を派遣しており、障がい者の雇用は困難な状況にある。
業種的に中小の建設業での雇用は今の所難しいが、規模の拡大、会社のとりまく環境を考えると、雇用準備を進めるべきと考えている。
障がい者と一括りにして言われるが、建設業であり、舗装工事を行う私たちの職場では、どのような障がいのある方が人材として適しているか分からないので、現実雇用は難しいと思う。

今後、行政からの情報提供を希望する企業は、全体の 33.3%であり、61.3%の企業は希望しないと回答しています。



Ⅲ ヒアリング調査

1 調査の目的

「高砂市障害者計画」及び「第6期高砂市障害福祉計画兼第2期障害児福祉計画」の策定に向け、高砂市内の企業の障がいのある人の雇用や就労に関する実情を把握することを目的に調査を行いました。

2 調査の方法

(1) 調査対象

アンケート調査結果の障がいのある人の雇用経験と雇用意向から、調査対象の企業を以下のとおり分類し、各分類から10社を抽出しました。

分類	内容	ヒアリング 件数
A	現在雇用している・したことがあり、今後も雇用する	4件
B	現在雇用している・したことがあるが、今後は雇用しない	2件
C	現在雇用したことがなく、今後は雇用したい	2件
D	現在雇用したことがなく、今後も雇用しない	2件

(2) 調査方法・調査期間

抽出した 10 社に対し、Web 面談、電話、FAX のいずれかの方法で令和 2 年 9 月 23 日から 10 月 7 日の間にヒアリングを実施しました。

ヒアリング実施日・時間	分類	方法	業種	番号
9 月 23 日 11:00～	A	Web	その他 サービス業	A-3
9 月 24 日 13:30～	C	面談	建設業	C-2
9 月 28 日 11:00～	A	面談	その他 サービス業	A-1
9 月 28 日 13:30～	B	面談	建設業	B-2
9 月 28 日 16:00～	A	面談	製造業	A-4
10 月 6 日 11:00～	A	面談	その他 サービス業	A-2
10 月 6 日 14:00～	D	面談	その他	D-1
10 月 7 日 11:00～	C	電話	金融業 保険業	C-1
—	B	郵便	その他 製造業	B-1
—	D	FAX	その他 サービス業	D-2

3 調査結果

A-1 (その他サービス業／面談)

障がいのある人を雇用したきっかけ	・ 一般で雇用した後に障害者手帳を持っていると判明した人が多い。 ・ これまでは法定雇用率を満たしていなかったが、最近、法定雇用率を満たすために障がい者の雇用を計画的に行い、特に知的障がいの方の応募・雇用を行った。また、障がい者雇用の合同就職面接会に参加した。 ・ 近年の障がい者雇用を企業に求める流れから、障がい者でも活躍できる職場の開拓をこれまで行っていた。
障がいのある人を雇用した経緯	・ 自社作業場メインでの募集だったため、自社のみで採用を進め、特に危険な作業もなく、職場環境もよかったのでできるところから障がいのある人の雇用を始めてみた。 ・ ハローワークから紹介があり、合同説明会に参加した。 ・ 当社での就労は、自社工場の勤務ではなく、客先での就労となるため、安全面で懸念があり、以前は障害者雇用に力をいれてこなかった。昨年あたりから、法定雇用率を意識した採用活動を行っており、障がいのある人が活躍できそうな現場(作業)の開拓や、助成金を活用した雇用を行っている。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・ 部署によっては、障がいのある人の特性を上長が把握した上で、指導法や伝え方に気を配っている。トライアル雇用の人については、現場リーダーにコミュニケーション方法を共有してもらっている。(その人とのコミュニケーション方法はこうする必要があるという内容を共有するようにしている) ・ 何かあれば先輩に必ず相談をしてから作業をしてもらうようにしている。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	・ 3か月1回程度、社内で障がいのある人への定期的な面談をしながら、体調面、仕事内容の確認し、また、周りの人の聞き取りを実施している。 ・ 一部ではあるが、障害者職業センターの人に訪問してもらい、コミュニケーションの取り方や習熟の進め方等を上長同席の上、相談に乗ってもらっている。
障がいのある人の雇用に必要な能力	・ 雇用する予定の作業内容、長く立ち作業ができるか、手先は器用か等、作業環境で無理なく就業できるかどうか。 ・ 具体的な条件や能力というよりも、こちらから仕事の説明を行い、障がいのある人自分自身の目で作業や現場を見てもらい、本人の同意を得て雇用する流れとなっている。 【現在行っている仕事内容】 ・ 飲料メーカーの中身を製造：精神的、体力的に負担が大きい。 ・ 検品・検査：立ち仕事。 ・ プラスチックの箱の洗浄・検査・出荷：身体障がいのある人が担当。 ・ 安全に関わる事務的事業（エクセルワードの資料作成）：精神障がいのある人（てんかん）が対応中だが、体調が安定せず休み中。 ・ ベルト（ハーネス：安全帯）の長さを測ったり、収納、単純作業：重度知的障がいのある人が対応中。
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	・ 分からなかった時にすぐに周囲の人に聞くことができること。 ・ ルール通りに作業ができること。 ・ 時間通りに出勤できること。
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・ 障がいのある人が予想以上に活躍してくれ、見る目が変わった。 ・ 障がい程度も含め、活躍いただける場所の開拓を行いながら、ハローワークに求人をかける。その際は、求人表を出すだけでなく、自ら募集していることを積極的に発信していく。 ・ 法定雇用率が上がるのであと1名は必ず雇用できればと思っている。今の作業内容で障がいのある人ができそうなことを切り分けていくつもりである。

	・メーカーの中で通常通りの勤務をするのは、少し懸念があるため、実績のあるメーカーより了解を得てから雇用することを見込んでいる。 ・コロナの影響で、障がいのある人の就労が2日に1回になっており、求人票を今は止めているが、2023年頃にもう少し雇用予定である。 ・障がいの種類に関わらず、熱く、重いものを持つ職場環境や、仕事内容に合えば雇用したい。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・同じ業種大手等は、障者雇用の情報共有をあまりしておらず、他社の動向はあまり把握していない。 ・困った時に、兵庫県障害者職業センター、ハローワークの障がい者雇用の窓口相談できること。 ・年2回くらいは、ハローワークを介さず、ご本人、施設の人、親御さんとのやり取りができること。 ・障がいのある人一人ひとりに話聞くことが重要である。
障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・会社として、採用者が一方的に雇用するのではなく、説明をしっかりとる、現場との認識のすり合わせをする等、働く場の人の理解を得ておいたほうがよい。 ・職場面接をして、顔合わせをした状況で入社してもらうべきである。 ・マニュアル等に関しては、写真付きの手順書の準備はあったほうが良い。 ・身体的欠損は対応が難しく、精神、知的の症状が悪化した場合は、納期に関わらないもの等、フォローができる範囲で仕事をしてもらっている
市への要望	・市単位で加古川、高砂市合同で面接会や、また、企業の障害者雇用に関するセミナー等があればよい。

A-2（その他サービス業／面談）

障がいのある人を雇用したきっかけ	・姫路の学校から障がいのある人の雇用について連絡があり、雇用することとなった。その際の2名の障がいのある人は長く会社に勤めてくれ、その中で、会社として社会から障がいのある人をはじくことはおかしいという考えとなり、その後の雇用に至っている。 【今雇用している人について】 ・現在、雇用している知的障がいのある人は清掃、身体障がいのある人は運転・食品加工に従事している。もう一人雇用していたが、家族より通勤の時間が不安といわれてやめた。面接時は問題ないとのことだったが、持病があり、車で移動中に事故を起こしてしまい、通勤時の運転に本人が不安を感じ辞めることとなった。 ・雇用形態はパートであり、通院等に配慮はするようにしている。
障がいのある人を雇用した経緯	・現在雇用している人はハローワークからの紹介であり、また、もう1名は入社後に障がい者手帳を申請した。 ・知的障がいのある人は、学校卒業後にハローワークを通し、本人、母親と一緒に面接して雇用する流れとなった。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・知的障がいのある人とのコミュニケーションに関して、言動の受け取りや指示を優しく行うように、また、十分理解するには何か月もかかると上長に伝えており、何かあれば、部長に伝えられるようにしている。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	・知的障がいのある人は、本人よりも親が心配しているため、採用後に何かあれば、母親から部長に直接ご連絡してもよいと伝えており、母親とは日常的にやり取りを行っている。 ・知的障がいのある人も、最初は挨拶さえできなかったが、現在は後輩に教える立場になっている。
障がいのある人の雇用に必要な能力	・コミュニケーションは障がいの有無に関わらず、向き不向きがあり、コミュニケーション力が無いからと雇用しないということはないが、暴言を吐く人等となると周囲の人を害するため、雇用は難しくなる。 ・身体障がいのある人は階段の清掃等はできず、労災、けがにより本人の生活レベルを下げるのは望ましくないため、そういう意味で断ることはあるが、雇用する場合はサポート体制がある部署にのみ入れる。
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	・同上。
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・障がいのある人は、総務直属で働くことは可能だが、客先で働く事は難しい。 ・今後は精神障がいのある人の雇用も検討しており、面接も実施したが、先方から、本当に自分を雇用してよいのか、包丁を持たせて良いのかと聞かれ断ったことがある。精神障がいの方の雇用に関しては、やや勉強不足なのかもしれないと感じた。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・ハローワークの病気の理解はやや不十分に感じる。（ハローワーク経由でその人の障害特性等を理解したと思うことは危険という意味で） ・精神障がいのある人の雇用で困難を感じたこともあり、会社側が気を付けていけないといけないところを勉強できるようにしたい。 ・知識、経験不足であり、相手にどのくらい負荷がかかるのか分からず、精神障がいの人に対してどこまで踏み込んでよいのかというところがある。
障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・障がいのある人の雇用に関しては、その担当者に偏見と差別を持っていたり、理解しよう、学んでみようと思わない人を担当とすべきでない。 ・上長等守る立場の人には権限、発言力を持たせる必要があり、権限がないと上から言われ、同僚から不満を言われ、ジレンマで本人が病んでしまう。 ・社会と一緒に育てていかないと人が育たず、周りがそれをサポートするのが普通という企業にするべきと考えている。

	・身体的に衰えがある人に対しては、必要に応じて助っ人を入れ、今後の入院を見据えてバックアップ体制を整え、退院後の体力低下にも合わせた休み、リハビリをしながら、希望の働き方へ復帰ができるようにしている。 ・人材は財産であるという考え方の部長が主導で動いており、会社は社会と共栄共生だけでなく、人ともお互い様の精神をもつべきである。 ・精神的に悩んでいる人は、本人は頑張っているように周りからさぼっているように見えてしまい、辞めたくないはないが精神的につらく感じている。本人に対してはいつでも自分に電話をかけてよいと伝え、定期的に面談をすることになっている。ここで頑張れなくても、別の場所で頑張ってくれればよい、また、周囲が分かってくれない場合は部長が対応するとも伝えている。また、診断書を取ることは、ひいきでなく、本人を守るツールであると説明するようにしている。
市への要望	・市民病院等の市が関連する施設で、清掃等の業務に携わる際に、障がいのある人が現場に派遣する企業（障がいのある人を雇用している企業）に対して不信感をもったり拒んだりせず、協力してほしい。（民間企業等に対しての場合では、障がいのある人が現場に出ることに対して難色を示されることもあり、そうした考えや意識を払しょくしてほしいし、また、市町村（自治体）もそうした考えを持たないでほしい）

A-3（その他サービス業／Web）

障がいのある人を雇用したきっかけ	・社会的責任を全うするためであり、また、法定雇用率を満たすため。
障がいのある人を雇用した経緯	・精神障がいのある人を1人雇用しているが、これは雇用後に精神障がいとなった後天的なものであり、職場環境や周囲についていけず異動となった。身体障がいのある人はハローワーク経由で雇用している。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・聴覚に障がいのある人は、筆談・メールで行い、対面の必要があればマスクをはずし、口の動きを見て意思疎通を行っている。 ・内臓疾患のある方は歩くのが遅い程度で特にコミュニケーションに問題はない。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	・昨年から聴覚に障がいのある人に手話を教えてもらっている。障がいのある人の得意なところを見せる機会となり、また、社内で手話を覚える人も4～5人まで増えたため、今後もこの機会を増やしたい。 ・そのほかに、特に配慮は行っていないが、障がいのある人に対しては、体調等を気にかけ、当日の声かけは必ず行うようにしている。
障がいのある人の雇用に必要な能力	・コミュニケーションがとれること。 ・仕事に意欲があること。 ・パソコンが得意（書類作成ができること）であること。
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	・一定のコミュニケーションが取れること。
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・現状で法定雇用率を満たしているため、今後新規で障がいのある人を雇用する予定はない。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・障がいのある人を雇用する場合は、その人の得意分野を高めたり、コミュニケーションを心掛けることが重要であり、また、その人に適した職場に配属してあげることが必要と考えている。
障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・本人が、会社に入って何をしたいか、何ができるかを知り、どういうコミュニケーションが必要かを考えておくことが必要である。 ・障がいのある人は、コミュニケーションがとりにくく、不満があると、声にだして言うよりも、席を立てしてしまうことがある。 ・障がいのある人に仕事を全部（100%）お願いはしない、補佐的な役割の方と何人かで話すようにしている。
市への要望	・道路を障がいのある人が通勤しやすいように整備してはどうか。現在当社には車椅子の人はいないが、車椅子だからという理由で通勤であきらめる人がいるかもしれない。

A-4（製造業／面談）

障がいのある人を雇用したきっかけ	・障害者雇用促進法や法定雇用率に基づき雇用することとなり、ちょうど年齢で定年雇用となった人と入れ替えに雇用することとなった。
障がいのある人を雇用した経緯	・緑化班という年配者主体のチームの人が定年となり、それを担当する人として障がいのある人を雇用した。 ・加古川就業・生活支援センターと当社に太いパイプができており、その信頼関係に基づき、法定雇用率の上昇に合わせ、しっかりした人材を紹介してくれている。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・チーム（2名健常者、8名障がいのある人）体制であり、健常者2名が中心となっている。 ・知的障がいのある人のうちには、言葉がちょっと不自由な面があるが、大学卒業者、発達障がいの人もあり、車の免許（現状3名で1名は現在取得中）も持っている。 ・機械の活用するものは、講習・実技を受けた人が使うことができる。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	・雇用の段階で、加古川就業・生活支援センターによるコミュニケーション能力や人柄等の見極めがされている。（コミュニケーション等の能力が不十分な人をそもそも雇用することがない）
障がいのある人の雇用に必要な能力	・働くことに対する意欲があること。 ・ジョブコーチも知り合いであり、当社の仕事に合う人材を雇用する際に選んでもらう。実際に体験訓練2週間くらい実施している。 ・仕事の内容は、清掃もあるが、緑化の仕事がほとんどであり、外での仕事になるので、体力がある人、根気がある人となる。（そのため、男性がほとんどであり、女子1名は清掃を担当している）
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	・体力と元気が重要である。 ・車の免許が取れる能力があれば、ある程度の機械は触れるという目安であり、草刈り機も使用できる。 ・訓練しているところを実際に見て、目が輝いている人、フィーリングが合う人、挨拶の感じがよい人、長く続けられそうな人等を重視する。
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・関係会社と合わせての法定雇用率のクリアであり、工場単体では、高砂市の法定雇用率2.3もクリアしている。 ・現状の障がいのある人の雇用が上手くいっていることから、関係会社の社長も驚いて、そちらでも同じように実施しようとしているが、なかなかうまくいくことは難しいと思う。 ・今後も、基本的には知的障がいを雇用する見込みであり、会社としては法定雇用率以上に雇用するという予定はないが、率が上がれば雇用することになると思う。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・障がいのある人ができる仕事を選別、確保することが必要である。 ・加古川就業・生活支援センターのような支援団体と連携することが重要であり、特別支援学校から直接引っ張ってきている企業もあると思うが、結局はどこから人材を確保するかということ。特別支援学校の場合は就労経験がない。 ・他社では、障がいのある人を入れてチームを作ったが、担当者が全員鬱になってしまったという事例を聞いたことがある。受け入れる側の人選も重要であり、誰を入れるか、だれが受けるかという点をきちんと考えて対応すべきである。 ・最初は当社も苦労があったが、昼休みに障がいのある人とトランプやクロスワード、ウノをしたり、会社のレクリエーションにもチームで参加する等、交流を持つことを重要とした。担当者がそのあたりの調整を行い、また、会社・担当者のバックアップ体制が重要です。 ・障がいのある人に自信を持たせる（少し成長が遅れているだけだから、これからがんばろうというような声掛け等）ことも必要である。 ・その一方で、社会人で給料をもらっているのだから、社会人として頑張らなければならないのコミュニケーションをするようにしている。

障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・障がいのある人をどこから、またどんな障がいの方を雇用するのか明確にすること。担当者の人選、仕事の確保、控室等の確保等、企業の受け入れ体制を整えること。 ・失敗したときは笑って、失敗した原因を聞き、2、3回同じように失敗しないようにする相談し、その際に必要なものがあれば作ろうという体制で臨むこと。ハード面より、接し方のソフト面が重要と思っており、私生活の相談も受けている。身近に相談できる人がいる環境も重要である。ただし、その対応が正しいかの答えはない。障がいのある人の特性・個性は様々であり、それを理解して伸ばすという考え方が重要である。
市への要望	・現状で上手く進んでいるので問題なし。

B-1（その他製造業／郵便）

障がいのある人を雇用したきっかけ	・ 通常の中途採用募集に応じて入社。
障がいのある人を雇用した経緯	・ 当時の採用担当がおらず、経緯の詳細は不明。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・ 本人がコミュニケーションに問題があり、周囲の人が身振りや大声で何度も言い伝える。 ・ 紙に書き、筆談。 ・ 行き違いによるトラブルが発生する。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	—
障がいのある人の雇用に必要な能力	・ 現在在職中の職員の素行不良により、今後の障がい者雇用の道が閉ざされたため、能力よりも本人の自覚が必要。
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	—
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・ 雇用の予定なし。 ・ 現状では（障がいのある人に）対応しきれず、他の従業員の同意は得られない。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・ 入社後も事業所に対して、継続してサポートを行う機関があればよい。 ・ 当人に問題があった場合には、強制的に再教育を受けさせる制度があればよい。
障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・ 入社を認める前に、十分な面談を行い、双方のミスマッチがおこらないようにすること。 ・ 試用期間を有効に使い、将来を見通して不向きであれば、雇用の継続を安易にしないこと。
市への要望	・ 障がい者雇用が促進されることは、社会全体の方向性としては望むところであるが、現在在職中の障がいのある人には、障がいの有無以前に人間性に問題があり、多くの周囲の人間が退職してしまう等、あらゆる面での事業への損失が多いため。従って、今後障がい者雇用をすることはないが、福祉行政発展のための一助になればと今回のヒアリング調査に回答をさせていただく。

B-2（建設業／面談）

障がいのある人を雇用したきっかけ	・加古川就業・生活支援センターの紹介で、2008年4月21日4h～5h/日パート社員として入社、その後、2008年7月21日に一般社員に変更し、フルタイム勤務開始した。（事務と生産ライン、精神障がい者は総務部）
障がいのある人を雇用した経緯	・自社は、特定の会社からの仕事が8割以上であり、そちらの会社から障がい者雇用を進める流れとなった。その時、障がいのある人を1人雇用する流れとなった。 ・ちょうどコンピュータ関連、システム関連（IT）の仕事をする人が必要であり、精神障がいのある人で、その対応が可能であったため、雇用することとなった。
障がいのある人の職場でのコミュニケーション方法	・当初は気を配りながら対応していたが、特に問題もなく、入社後3～4年経過したころからは一般社員と同等の対応をしている。
障がいのある人の職場でのコミュニケーションで配慮・工夫していること	・特になし
障がいのある人の雇用に必要な能力	・業務順応力、IT知識に長ける人材を求めているだけで、障がいのある人の雇用は特に想定していないし、していなかった。
障がいのある人が働くにあたり重視する能力	・同上
障がいのある人を今後どのように雇用するか	・当社が従業員100人未満であり法定雇用率の対象外であることから、今後、障がいのある人を雇用する方針はない。 ・当社は特定の会社への技術者派遣する立場であり、先方からの要望に応じた人材を派遣しないといけなから、障がいのある人をあえて雇用する必要性がない。 ・事務所内の決められた仕事でなければ、障がいのある人を雇用することも可能であるが、現状人材はそろっており、すぐに必要となる見込みもない。
同業種・分野の企業で障がいのある人の雇用が進むために必要なことや、自社が今後も障がいのある人を雇用するために、求める支援や情報・連携したい団体等	・特になし
障がいのある人をこれから雇用し始める企業へのアドバイス	・一概に言えるわけではないが、長く雇用するのなら、個人の接し方や双方の理解が重要である。 ・大企業からの紹介があればよい。
市への要望	・特になし

C-1（金融業・保険業／電話）

雇用していない理由	・企業全体としては障がいのある人をすでに採用しており、本支店においては現在たまたまマッチする方が見つかっていない状況である。
障がい者雇用の情報をどのように収集しているか	・継続してハローワークに求人をかけたり、近隣の支援学校へ見学を行っている。 ・先日も2名面接をした。1名は、聴覚障がいのある人で、手話を通して会話をしたが、実際働く際には難しいと判断して不採用。もう1名は、精神障がいの人で内定を出したが、他社に決められたので入社はされないことになった。
将来的な雇用についての考え	・障がいの種類に関わらず採用の意思がある。
障がい者雇用で負担が生じる部署・役職	・社内の他支店ではすでに採用実績がある為、特にない。
同業種で障がい者雇用で知りたい情報	
障がい者が働く場合に必要な能力	・コミュニケーションがスムーズにとれ、正確な事務処理ができる能力。コミュニケーションに時間がかかる場合は雇用が難しい。
障がい者が働く場合に求められる働き方	・フルタイム、パートタイムに関わらず。
障がい者が働く場合に必要な支援体制	・現在ハローワークに頼っているが、求人情報がさらに多ければよい。

C-2（建設業／面談）

雇用していない理由	・能力的な問題で障がいのある人を雇用していない。障がいのある人が何をできるかわからないし、企業で雇用するならばまず怪我をしないに越したことはない。また、当社の作業としては、ある程度技術が必要であり、高いところに登っての作業するため、危険性が高い。 ・現場で働ける人なら良いが、全体行程があるため、一人がミスをしたり、休んだりすると全体に支障が出てしまい、それも問題となる。
障がい者雇用の情報をどのように収集しているか	・雇用に関する情報収集は、ハローワークが中心であり、事務仕事なら障がいのある人を雇用できなくはないが、現在事務仕事の担当者は充足している。 ・健常者の募集してもなかなか集まらないし、雇用して体力的につらくてやめてしまう人もありやる気のある人があれば、働くことができるかもしれない。
将来的な雇用についての考え	・障がいのある人の雇用は現状で検討をしていない。健常者の雇用は毎年で行っているわけではない状態。仕事内容に支障がないのならば、障がいのある人でも雇用できる。 ・仕事内容に支障がないレベルとは、試験に合格し、パソコンの入力ができ、人並み（8割くらい間違わずに作業ができる）の能力があるという状態。 ・障がいのある人自身も Excel や Word 等の技術を身に付け、テレワーク等に対応ができる等の状態にしてくれば、仕事を発注できるかもしれない。
障がい者雇用で負担が生じる部署・役職	・障がいのある人に対して、1人監督役をつけないといけない。 ・また、急な休みにも対応できない現場であるため、常に代役に置いておかねばならない。
同業種で障がい者雇用で知りたい情報	・障がいのある人が、どのように仕事をしているか。 ・働いている障がいのある人の障がいの種類は、身体障がいなのか、精神障がいなのか。
障がい者が働く場合に必要な能力	・やる気がある人。 ・ある程度の知能（中学校卒業、高校卒業）がある人。 ・ただし、現場での怪我等の責任をどうするかという問題が生じるため、単純に雇用することは難しい。
障がい者が働く場合に求められる働き方	・フルタイム。
障がい者が働く場合に必要な支援体制	・1人監視が必要。 ・役所がもっと雇用してほしい。 ・企業に障がいのある人を押し付けるのではなく、障がいのある人をたくさん集めて、そこに仕事を依頼する等の体制にしたら、企業として協力することができるし、監督する人も1つにまとめられる。（そのような事業所があるなら）そちらの体制を強化してほしい。

D-1 (その他／面談)

雇用していない理由	・ 営業や現地の設備の更新工事（現場監督ではないが進捗状況の確認）が主な仕事内容であり、現場担当者と先方の担当者とのやり取りが必要となるため、専門的知識（様々な品目の取り扱い）、資格が求められており、障がいのある人が対応することは難しいと考えている。 ・ また、事務所は、2階建てであり、身体障がいのある人には段差の解消、エレベーター、手すりが必要であるが、会社として投資できる体力がない。営業職の場合は車での移動が必要となるため、その意味で身体障がいのある人の雇用も難しい。 ・ また、全体として、現在人員的には充足している。
障がい者雇用の情報をどのように収集しているか	・ 行政側から障がいのある人の雇用に関する情報を受け取ったことがない。 ・ 以前関係会社で梱包作業に精神障がいのある人を雇用したことがあるが、対人恐怖症の症状により、当人のストレスが高まり、その後就業が困難となった経緯があり、軽作業、単純作業ならうまくできるかもしれないが、当社ではやはり仕事内容から難しい。
将来的な雇用についての考え	・ 基本的には障がいのある人の雇用は考えていない。 ・ コンピューターを使うことができなければ、雇用することができない。障がいのある人用の仕事を考えなければならず、それが他の社員の負担となってしまう。
障がい者雇用で負担が生じる部署・役職	・ 事務所の管理役、監督者、付きっきりで担当する者が必要となるが、それができる人が今の人員体制ではない。
同業種で障がい者雇用で知りたい情報	・ どのように障がいのある人を雇用できる職場環境を整えているかを知りたい。中小企業の従業員10人規模で障がい者を雇用するのは難しいと考えている。会社への負担が増えるという点で難しい。
障がい者が働く場合に必要な能力	・ 基本的に頭を使う作業・コミュニケーションが必要となるため、知的障がいのある人の雇用は困難と考えている。
障がい者が働く場合に求められる働き方	・ 会社として障がい者を雇用する方針がなく、現状、事業規模として難しいという点があり、考えられない。
障がい者が働く場合に必要な支援体制	・ 同上。

D-2（その他サービス業／FAX）

雇用していない理由	・全社的に雇用しているわけではないが、支店業務となると、車の運転や機械を多数動かす等、安全面を最優先に考えた場合難しい。
障がい者雇用の情報をどのように収集しているか	・特に収集したことはないが、どのような業務であれば可能か考えたことはあり、電話対応が可能であれば事務・フロント業務、軽作業が可能であれば、整備補助となるのではないかと考えている。
将来的な雇用についての考え	・身体障がいのある人は、事務、フロント、軽作業なら対応雇用かもしれない。知的障がい、精神障がいのある人の雇用は、考えていない
障がい者雇用で負担が生じる部署・役職	・事務、フロント、軽作業の業務が可能となるならば、特に現場での負担は無いと考える。
同業種で障がい者雇用で知りたい情報	・どのような障がいのある人が、どのような業務をしているか。（実例）
障がい者が働く場合に必要な能力	・電話対応、接客。簡単なPC事務、機械知識の習得ができること。
障がい者が働く場合に求められる働き方	・フルタイム。
障がい者が働く場合に必要な支援体制	・施設内のバリアフリー化が必要と考える。

高砂市障害者計画・第6期高砂市障害福祉計画兼
第2期障害児福祉計画策定に向けたアンケート
調査結果報告書
【企業へのアンケート】

令和2年10月 発行

発 行／高砂市
編 集／高砂市 福祉部 地域福祉室 障がい・地域福祉課
〒676-8501 兵庫県高砂市荒井町千鳥1丁目1番1号
TEL : 079-443-9027 FAX : 079-443-3144