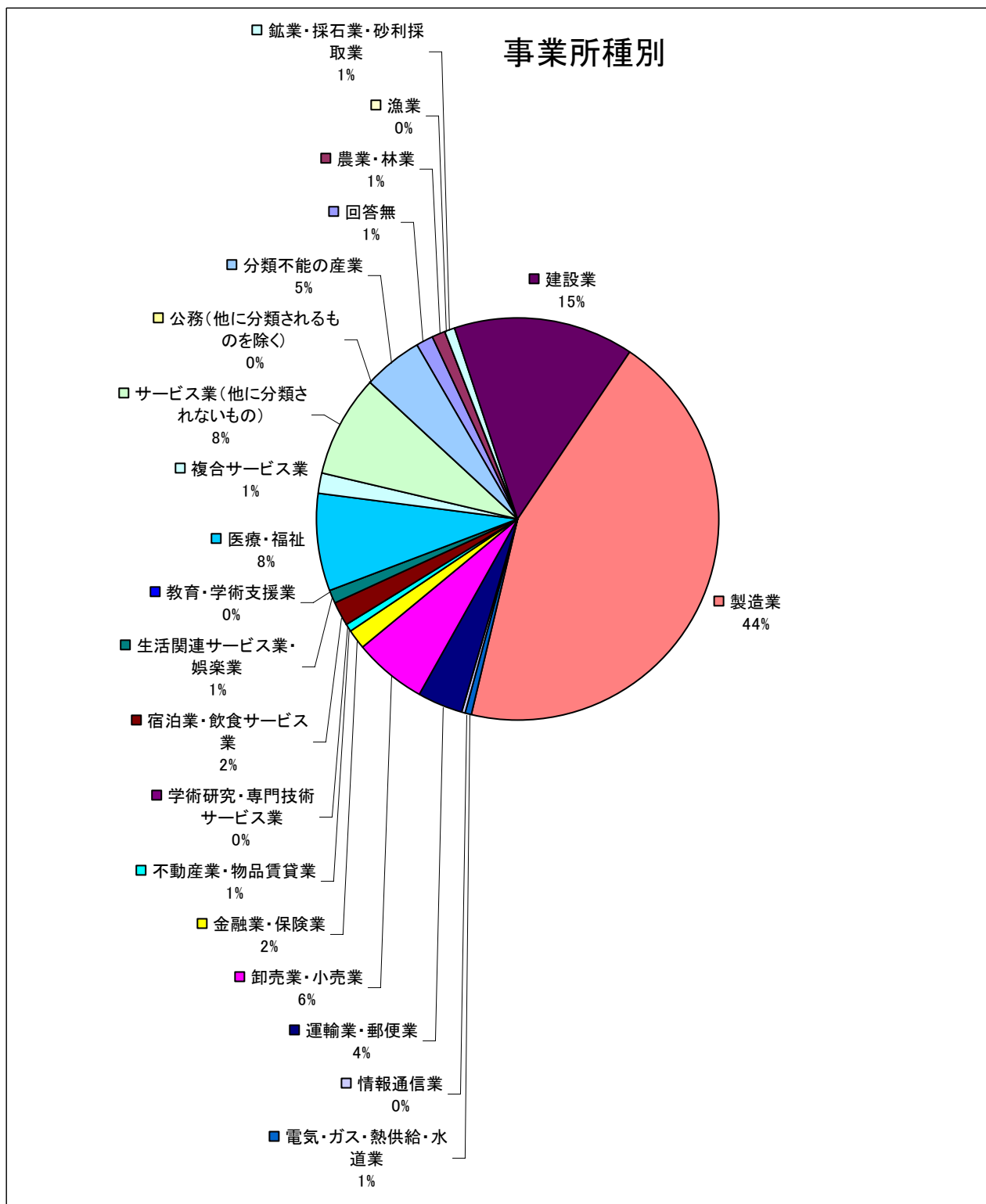
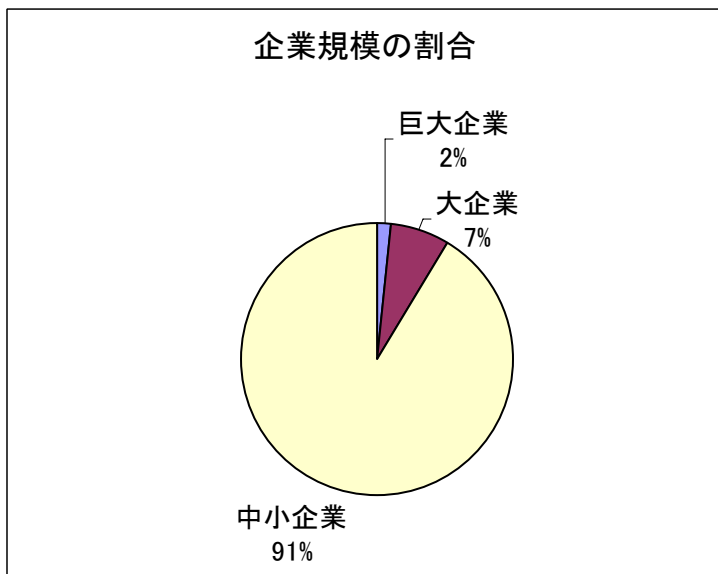


■ 貴事業所の業務及び規模

1. 貴事業所は、主として次のどの産業に該当しますか。



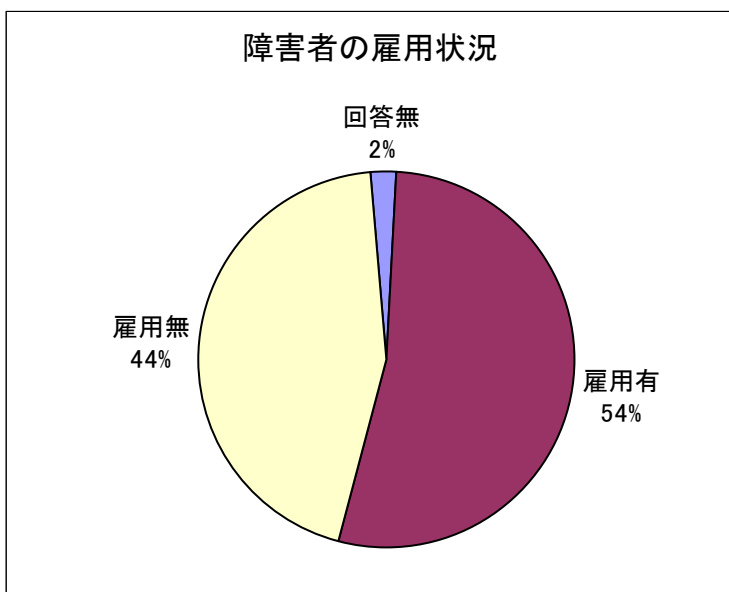
2. 貴事業所の法定雇用率の常用雇用労働者に当てはまる従業員数は何人ですか。



※『障害者雇用の法定雇用率に当てはまる従業員数』から企業分類を実施

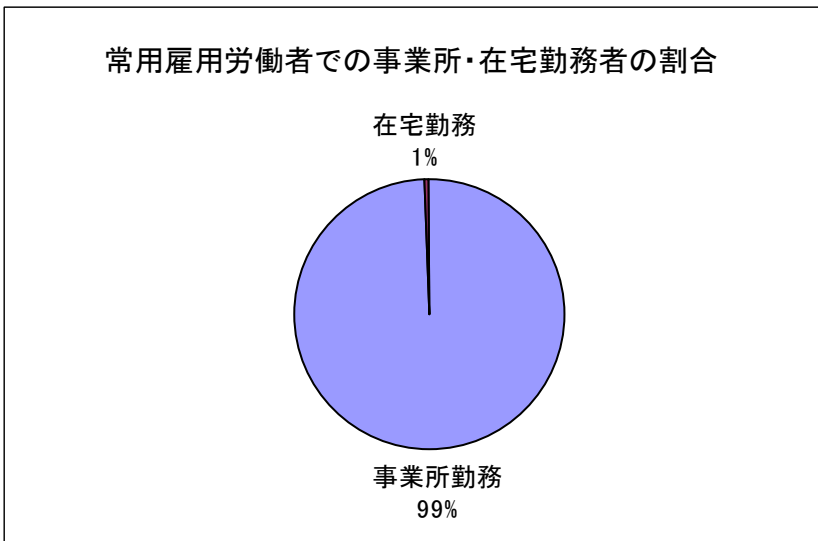
■ 現在の障害者雇用状況

3. 貴事業所では現在、障害者を雇用していますか。

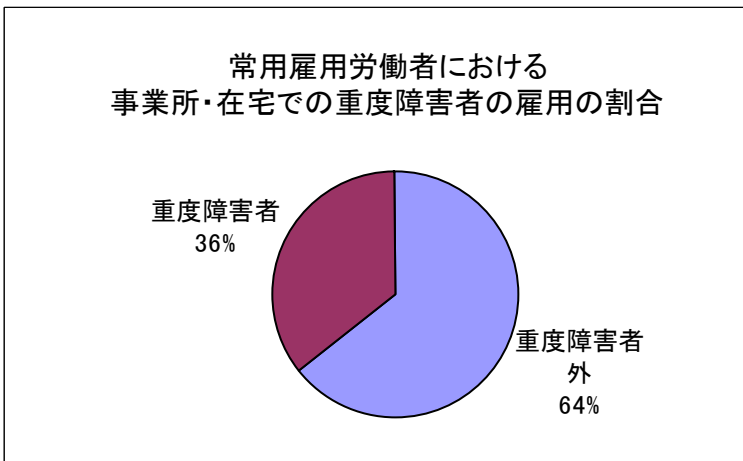


4. 現在、障害者を何人雇用していますか。

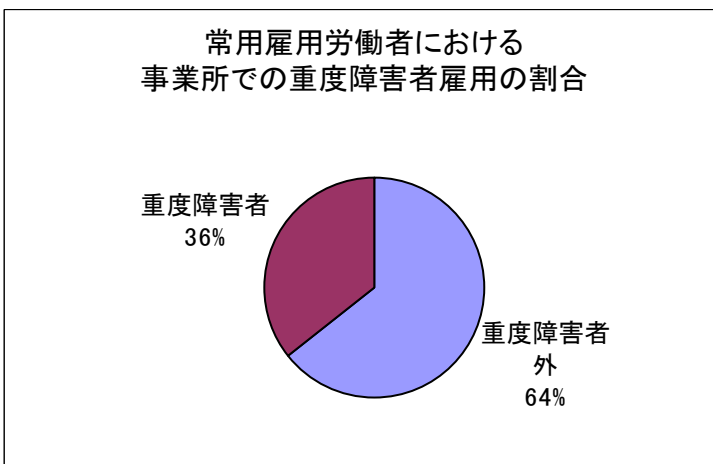
- ・ 常用雇用労働者での事業所・在宅勤務者の割合



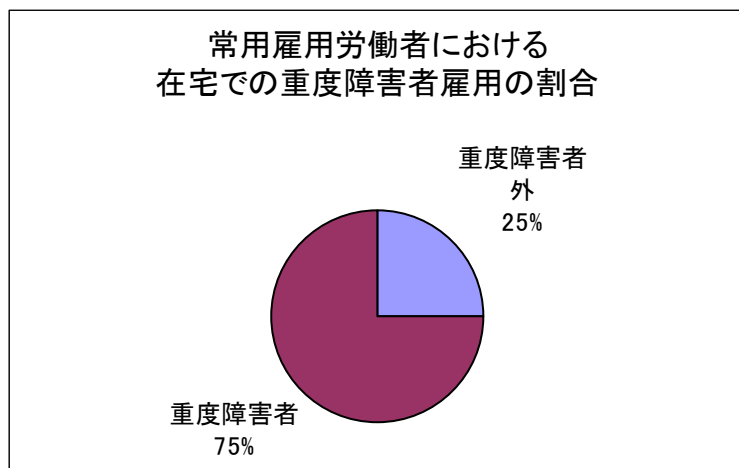
- ・ 常用雇用労働者における事業所・在宅での重度障害者雇用の割合



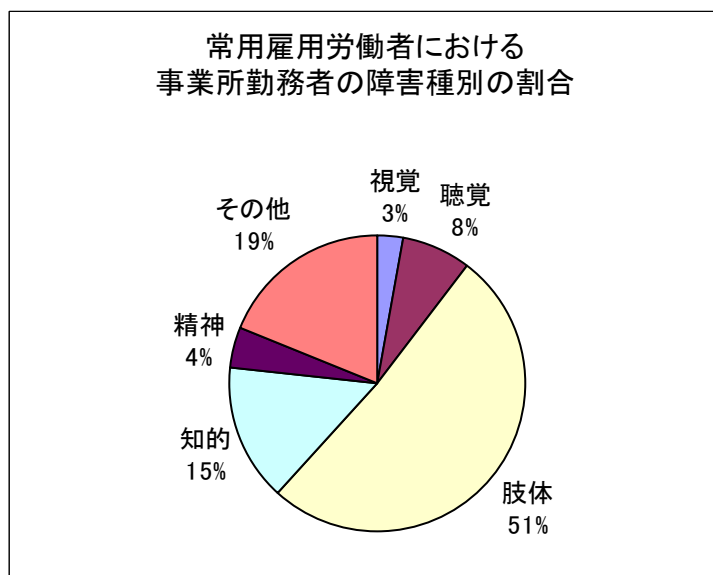
- ・ 常用雇用労働者における事業所での重度障害者雇用の割合



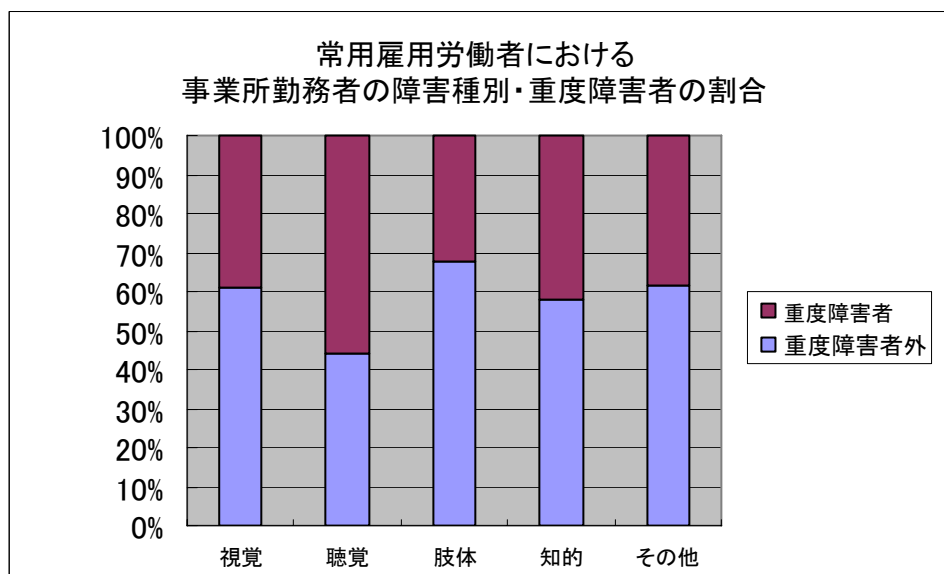
- ・常用雇用労働者における在宅での重度障害者雇用の割合



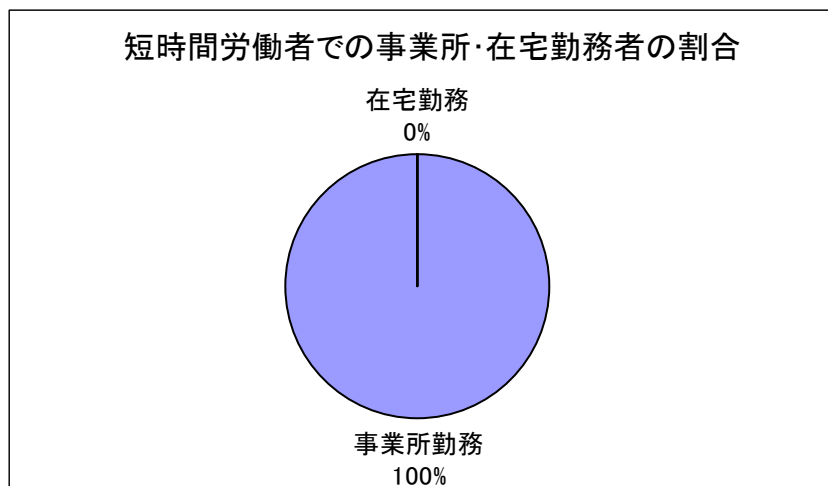
- ・常用雇用労働者における事業所勤務者の障害種別の割合



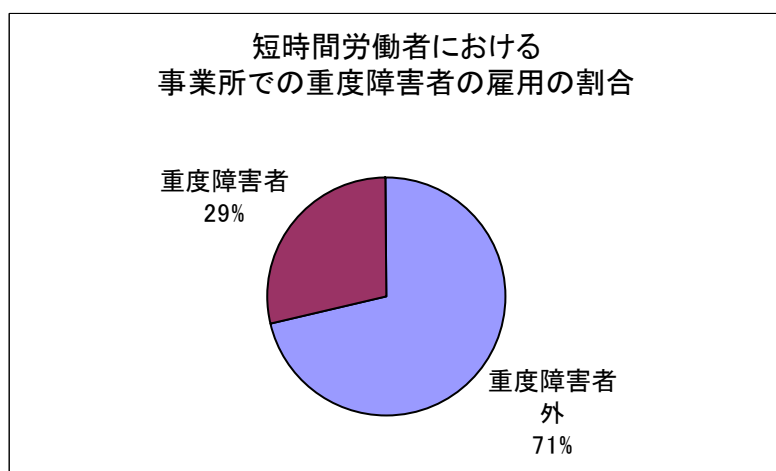
- ・常用雇用労働者における事業所勤務者の障害種別・重度障害者の割合



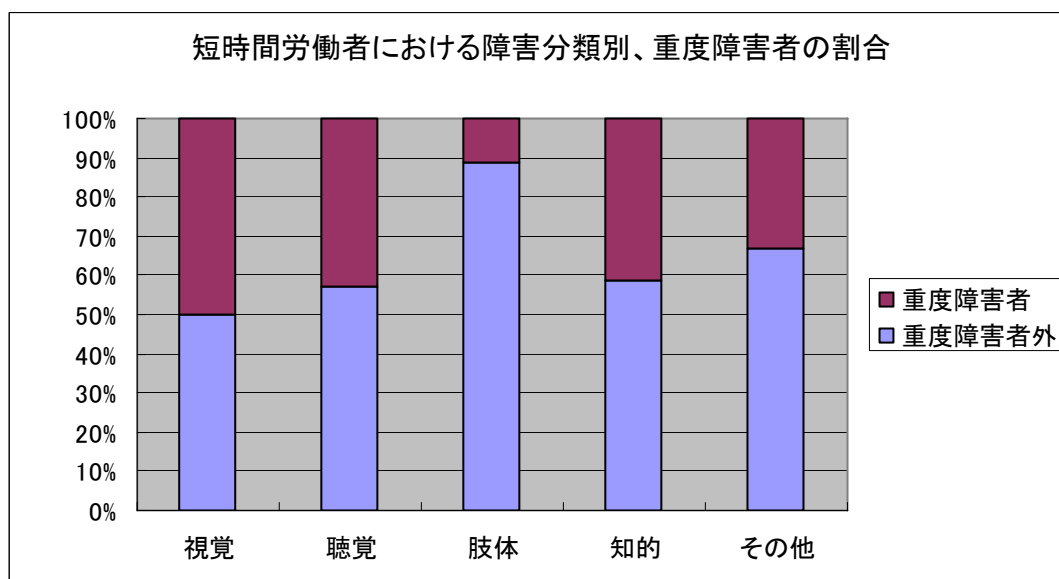
- ・短時間労働者での事業所・在宅勤務者の割合



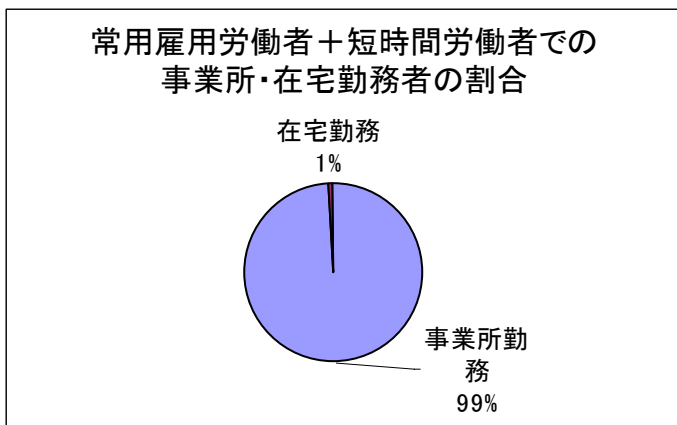
- ・短時間労働者における事業所での重度障害者雇用の割合



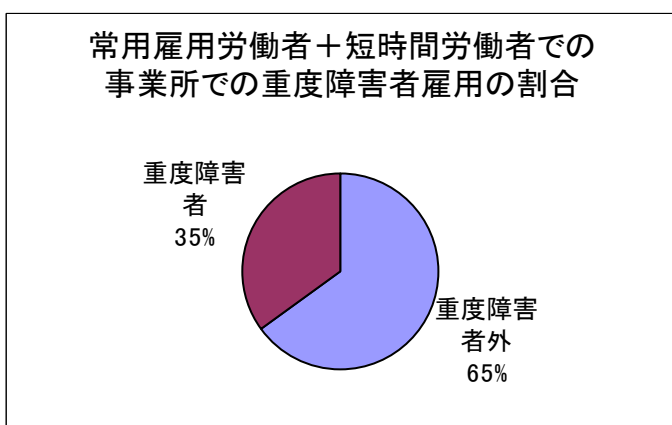
- ・短時間労働者における事業所勤務の障害者種別の割合



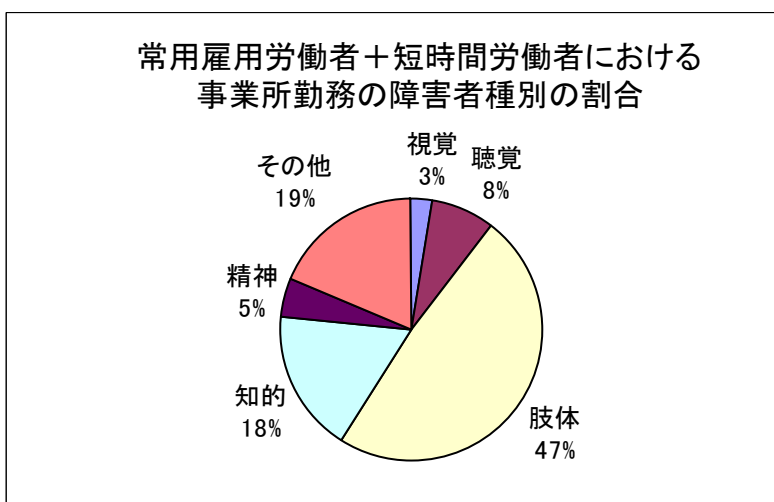
- ・ 常用雇用労働者＋短時間労働者での事業所・在宅勤務者の割合



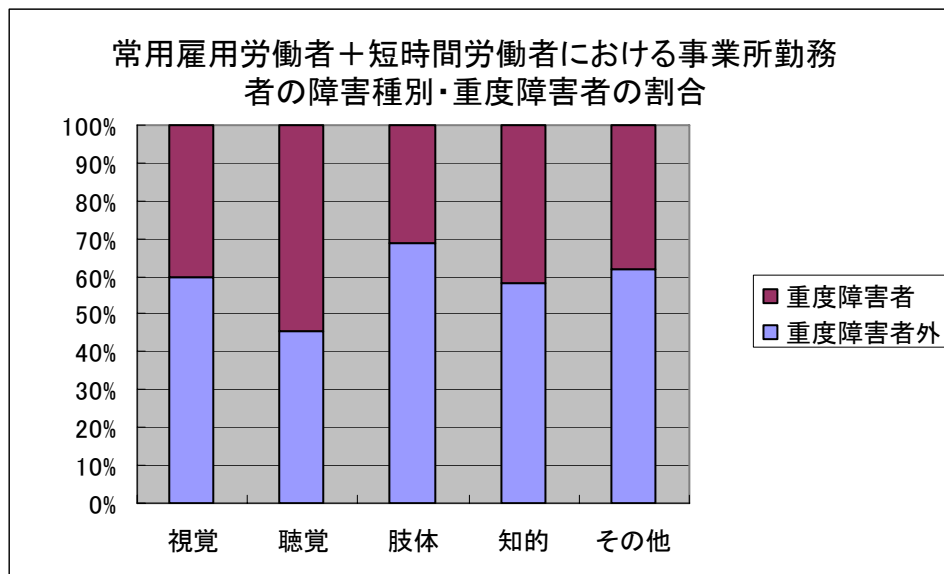
- ・ 常用雇用労働者＋短時間労働者における事業所での重度障害者雇用の割合



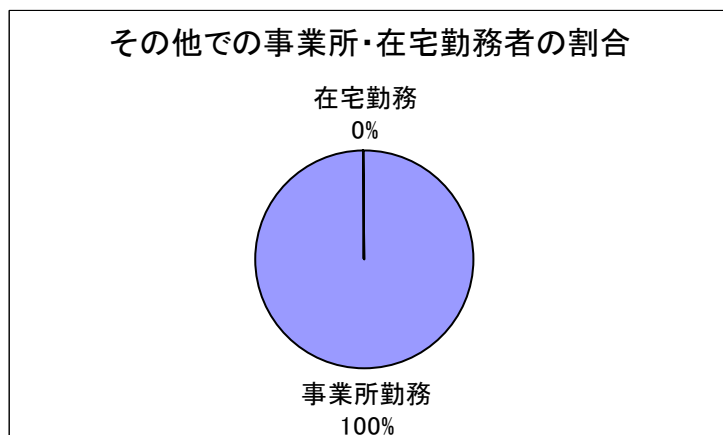
- ・ 常用雇用労働者＋短時間労働者における事業所勤務の障害者種別の割合



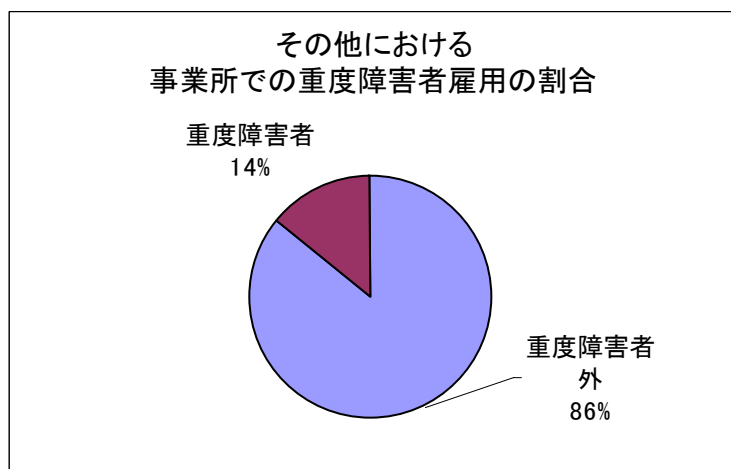
・常用雇用労働者＋短時間労働者における事業所勤務者の障害種別・重度障害者の割合



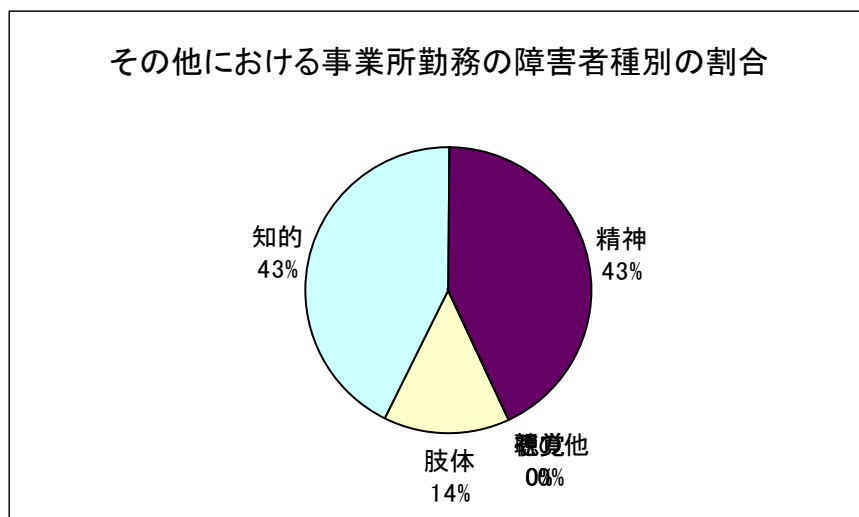
・その他での事業所・在宅勤務者の割合



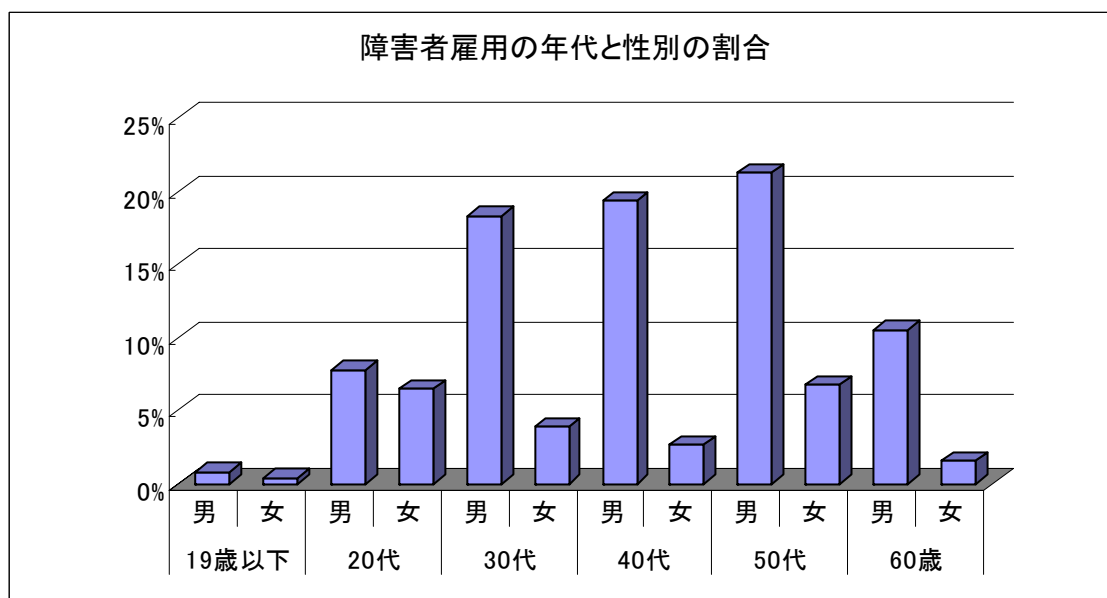
・その他における事業所での重度障害者雇用の割合



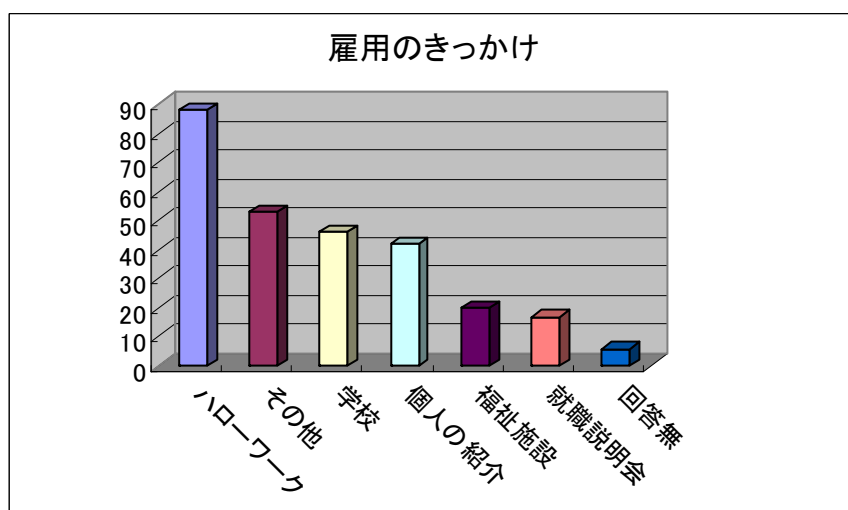
・その他における事業所勤務の障害者種別の割合



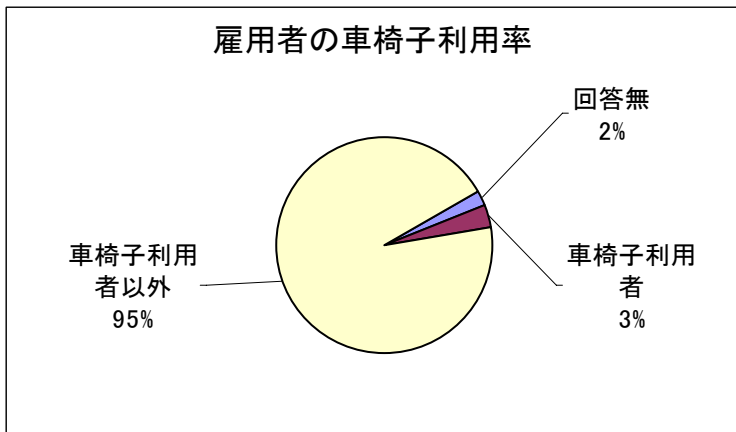
5. 雇用されている方の年代および男女について、差し支えなければお答えください。



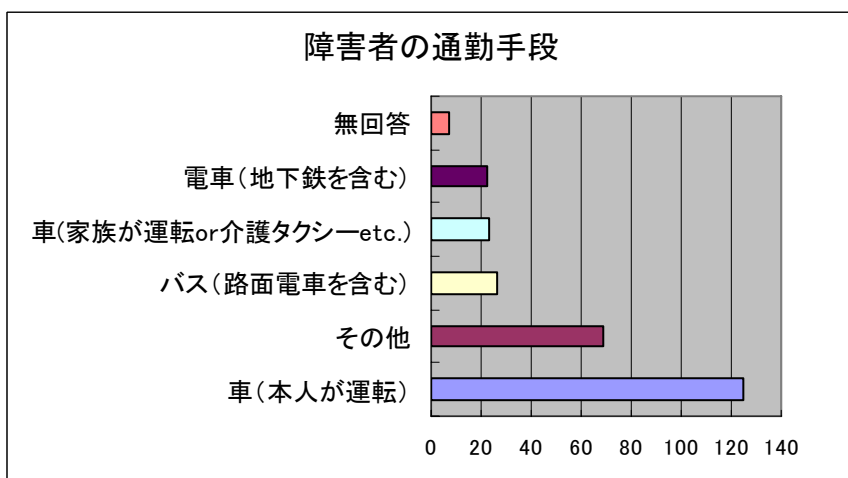
6. その雇用した障害者の方は、どのような方法で雇用されましたか。



7. 雇用されている障害者の方は車椅子を使用していますか。

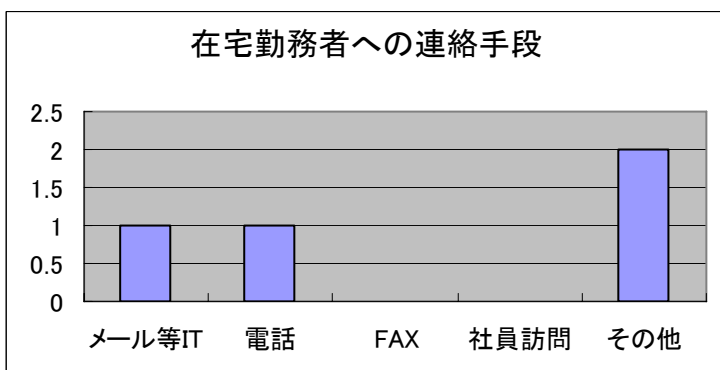


8. その障害者の方の通勤の交通手段は何ですか。

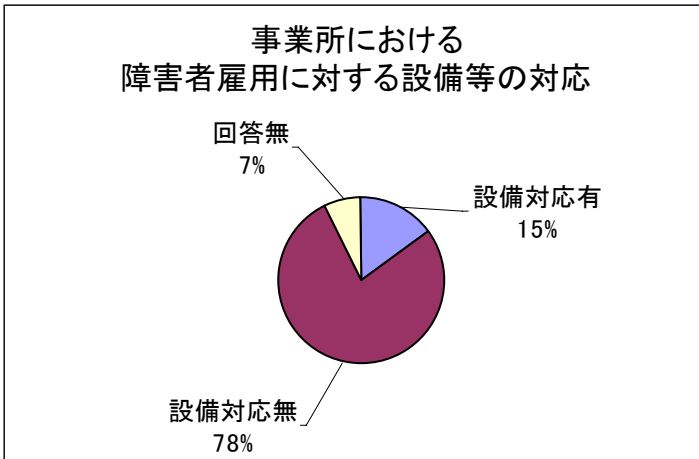


その他は、「自転車」「徒歩」がほとんど

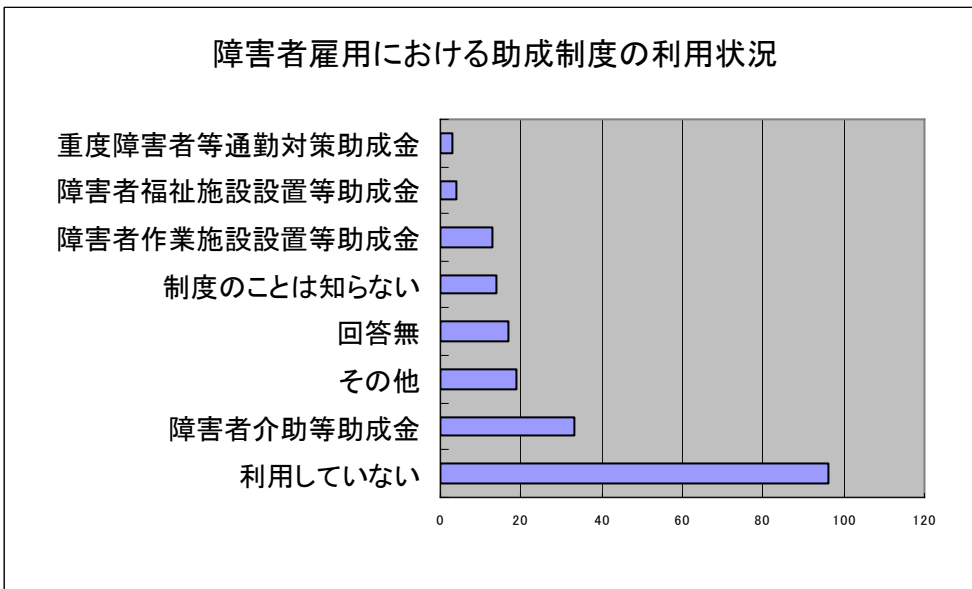
9. 在宅勤務の従業員の方がおられる場合のみ、お答えください。
仕事の打ち合わせなどの連絡の手段は何ですか。



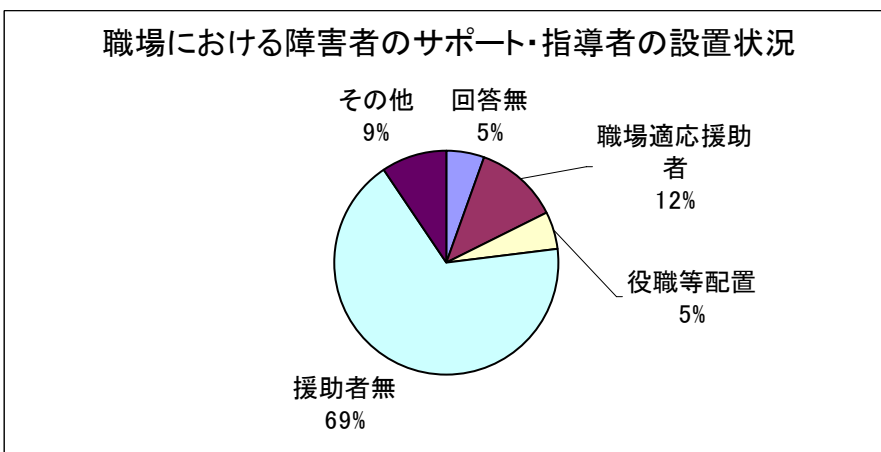
10. 障害者の雇用に際し、貴事業所の設備等において何か特別な対応（設置や増設、機器の導入）を行いましたか。



11. 障害者の雇用にあたって、色々な助成制度がありますが、貴事業所では制度をご利用になっておられますか。

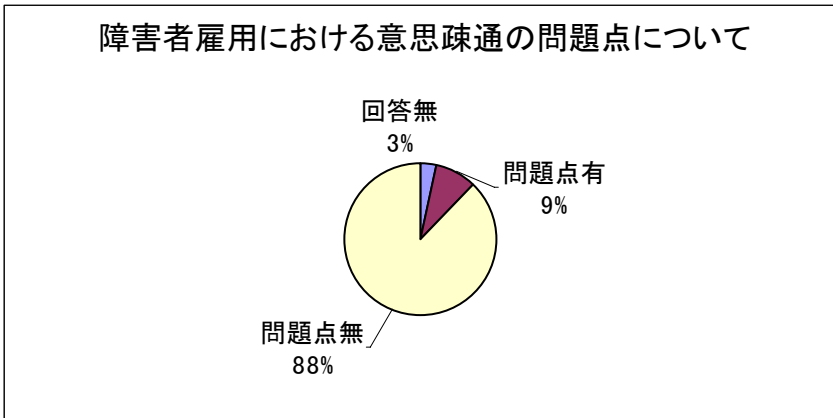


12. 職場に、障害者の指導やサポートをするような職場適応援助者、または役員等の配置をされていますか。

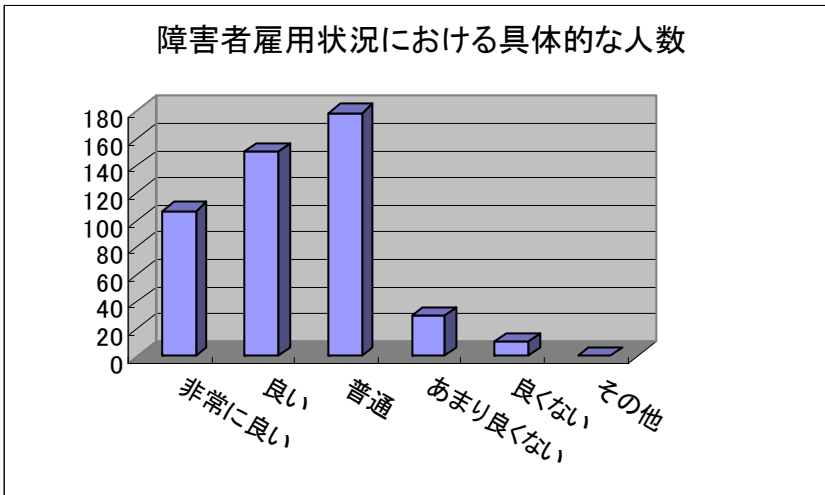


13. 現在、障害者の方はどのような業務に携わっていますか。

14. 勤務時間内や休憩時間における、障害者と事業所側及び従業員間の意思の疎通について抱えている問題点などありますか。

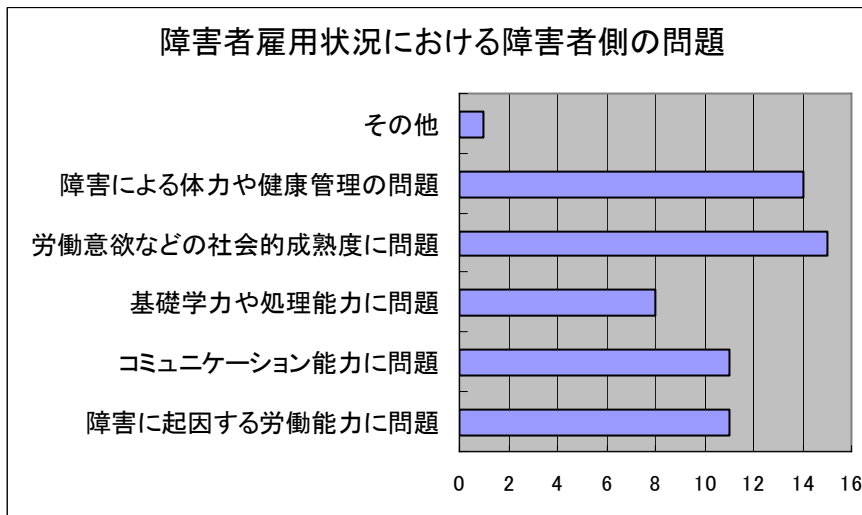


15. 勤務されている障害者の方の雇用状況についてのご感想をお聞かせください。

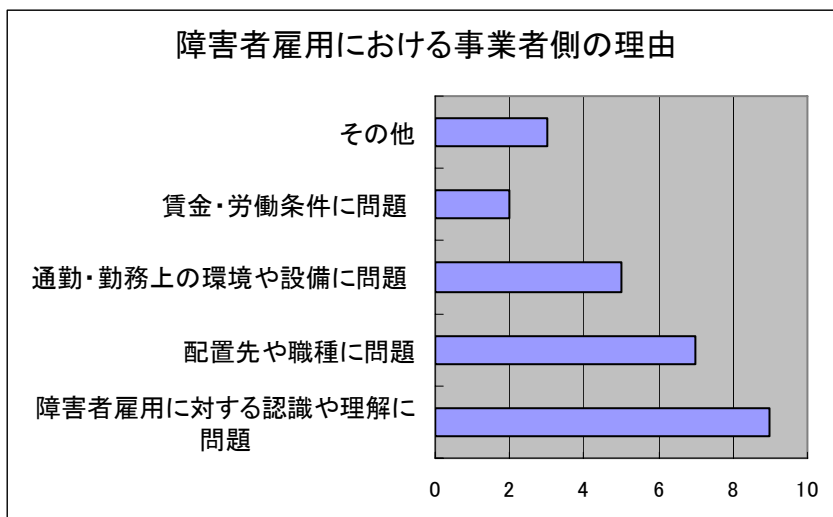


・「エ あまり良くない」「オ 良くない」とお答えの事業所さま、それはどういった理由からですか。

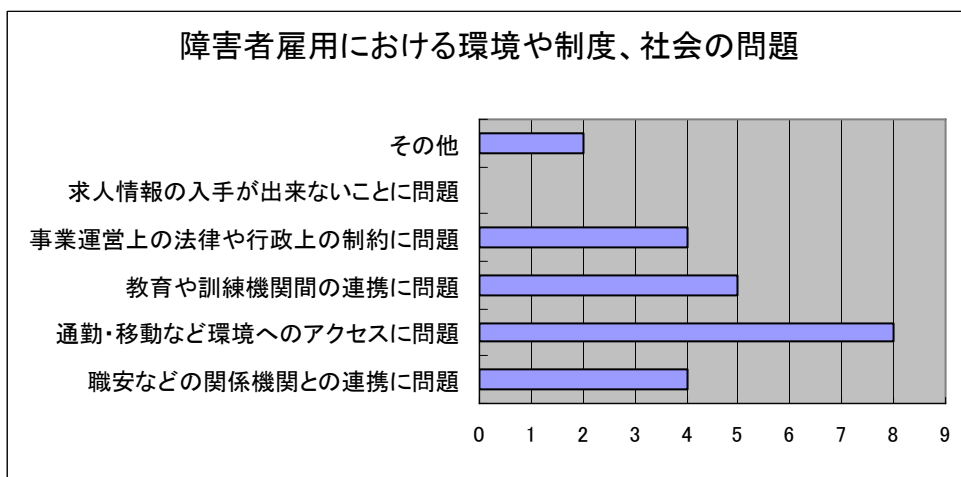
①主として障害者側の問題



②主として事業者側の理由



③主として環境や制度、社会の問題



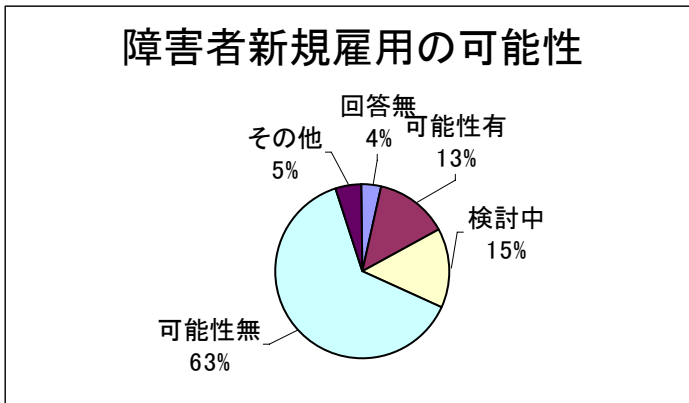
④上記以外にお気づきのことがありましたらどんなことでもお書きください。

- ❖ 各家庭事情等の問題、会社と家族との話し合い
- ❖ 助成金が分かりにくい
- ❖ 重度知的障害者 1名の対応に苦勞している。言葉のやりとりなど。マニュアルがあれば入手したい。
- ❖ 障害者の指導者が手うすになり、スタッフの養成を強化しないと、マンツーマンで行う必要がある為多くの人材を養成しないとこれ以上障害者を増やせない事が悩みです

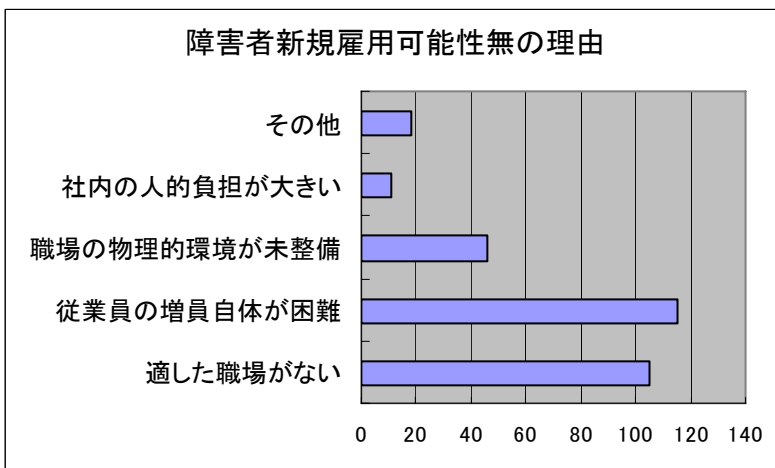
■ 今後の障害者雇用予定

16. 貴事業所における今後の障害者雇用の予定についてお答えください。

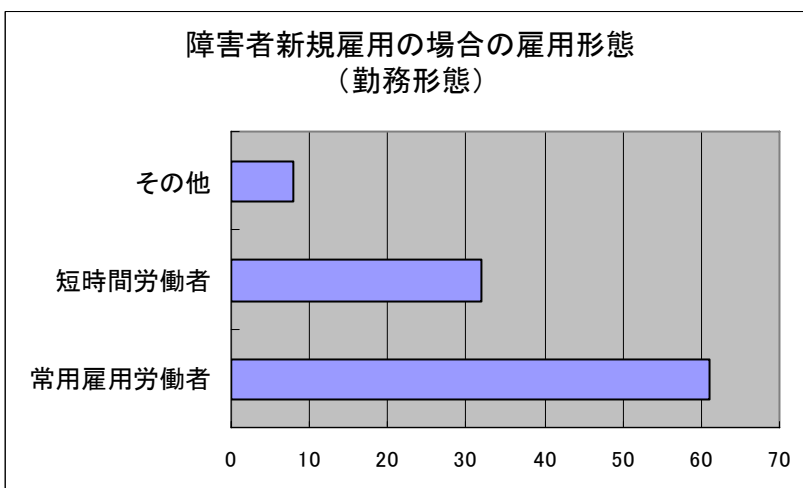
①障害者を新規に雇用する可能性はありますか。



その理由をお答えください。



②どのような雇用形態で雇用をお考えですか。

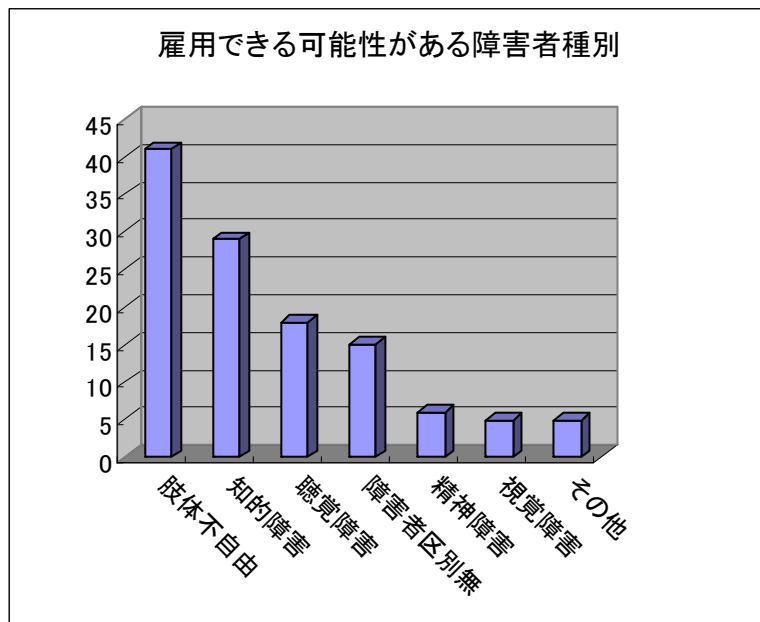


③どのような職種の労働者を求めていますか。

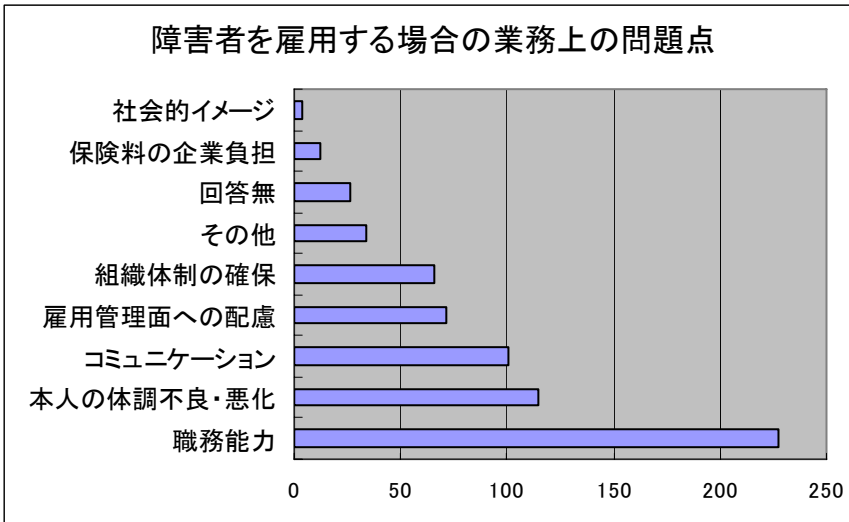
職種	作業
組み立て	組み立て
スーパーマーケット	商品陳列

配送センター	倉庫内の整理
一般作業	資材の整理および掃除
リネン係	ホテル使用のリネン類の管理
設計 CAD	家具の図面作成
販売	商品出し、整理、販売
庶務・清掃	野外の清掃手入れ(ガーデニング)、施設内の清掃、その他
医療機器開発	設計、研究
事務職	総務一般事務・オペレータ等
営業事務	請求書取りまとめ・電話対応等
OA 機器解体作業	OA 機器等の解体、選別作業
加工、組立	加工、組立
看護師、医師、薬剤師	医療業務
介護職員	利用者に対して入浴・食事・排泄のケア、一般的な介護業務
事務職(在宅)	書類作成
機器設計	機器の設計
土木・建築・設計・見積	コンピュータによる図面作成、見積作成
システム開発	システム開発
毛髪付着確認	出入りする従業員の毛髪付着や爪の長さ確認

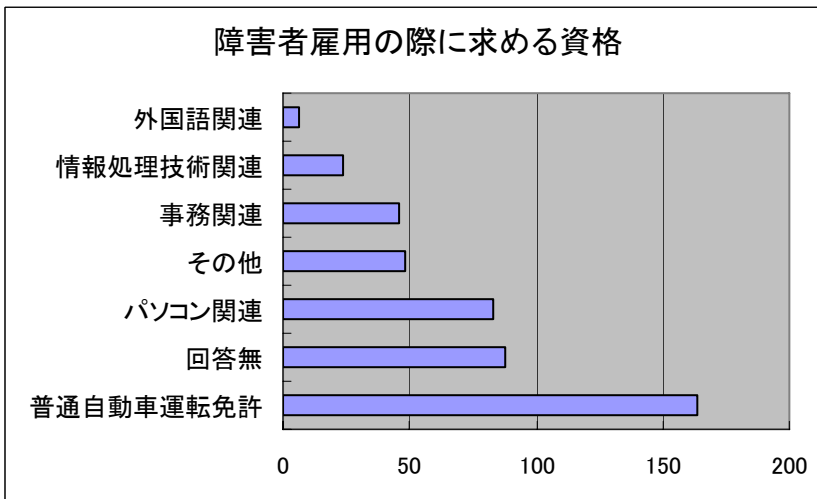
④どのような障害者の方を雇用できる可能性がありますか。



17. 障害者を雇用する上で、どのような業務上の問題などはありますか。



18. 障害者を雇用する場合、どのような分類の資格を持っている方を求めますか？

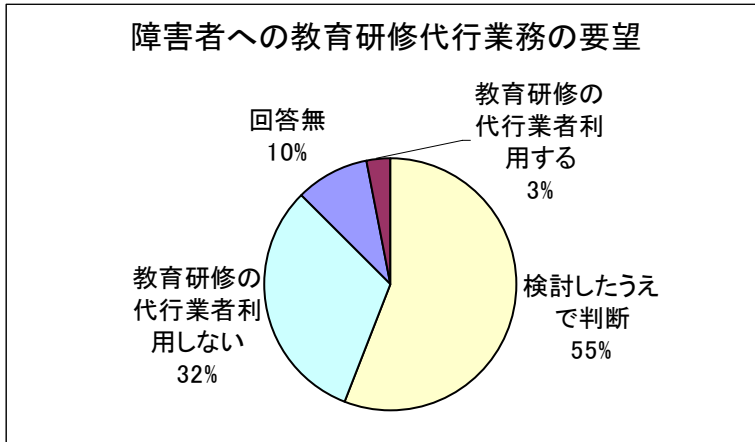


その他は、「フォークリフト」「大型自動車運転免許」「機械加工に関する資格」「福祉関係資格（介護福祉士など）」「社労士資格」「あん摩、マッサージ師、指圧師免許」「床上操作式クレーン」「各種工事施工管理技士」「義肢装具士」「介護福祉士ヘルパー」「調理師・栄養士」「電気工事士等」である。

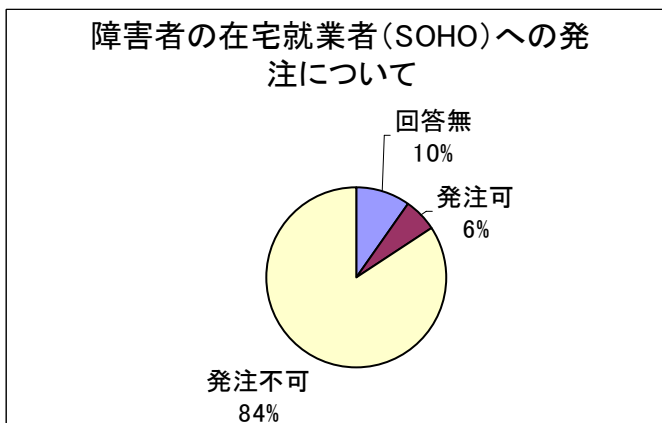
障害がある・無いに係らず、現在どのような職種の労働者を求めていますか。

■ 社会環境への要望等

20. 障害者を雇用した際に、教育研修（雇用した人のスキルアップ研修など）の代行業者がある場合、利用されますか？



21. 貴事業所では、障害者の就労に対してご理解いただき、在宅就業者（SOHO）への発注など、お仕事を任せていただくことは可能でしょうか。



22. 今後とも障害者の雇用にご理解とご協力を頂いていくうえで、また将来の構想に向けて、必要だと思われるような社会制度や支援システム、施設（職業リハビリテーションセンター＝就労のための研修機関も含め）がありましたら是非お聞かせください。

- ❖ 各事業によっては、除外率を見直しされるのは難しい。
- ❖ 障害者の方が働けるような研修や実際に働いている場合のフォローアップなど産官が一体となってシステムを構築する必要がある。
- ❖ 賃貸オフィスのバリアフリー化
- ❖ 接客業が多く、障害者雇用については理解できるが、難しいのが現状
- ❖ 聴覚障害者であれば、手話ができる人を、仕事を覚えるまで派遣してもらえとか、通勤のサポート、職業訓練でCADを習得できるなど。
- ❖ 経理、総務関係の資格があればどこでも採用可能である
- ❖ 多くの業種が連携した支援システム(新業情報B、研修制度)
- ❖ 十分理解しておりますが、会社自体存続できるかどうか苦しい時ですので申し訳ありませんが意見として現在特にありません。
- ❖ 個人情報保護など、法律の規制があるのでネットのシステム構築が不可欠であるように思う。

- ❖ 障害者の方を雇用したくても工賃の下落が著しく、作業性の低さを現在の助成システムでは吸収できない状況にあります。もっと企業に対する手厚い助成が必要に思われます。
- ❖ 特に必要性を感じません。企業にて対応すべきと考えます。
- ❖ 特別支援学校の生徒さんを受け入れ研修していただいております、就職まで本人と学校と話し合い中です。
- ❖ 成功事例等・サポーター制度
- ❖ 企業内のバリアフリーのための設備投資への助成の充実
- ❖ 情報処理など専門性の高い能力を育成出来る制度・体制施設が必要
- ❖ 該当者の把握と家族を含めた、入社後のフォローを企業任せにしない
- ❖ 現社員への教育が必要
- ❖ ジョブコーチの育成が急務かと。弊社は、ジョブコーチにたいへん助けられました。
- ❖ ハンディがあるにもかかわらず最低賃金が、どんどん上がっていつている、従って障害者の雇用に慎重にならざるを得ない。
- ❖ 仕事の技術習得のための支援がもっと必要（ジョブコーチは回数や機関が少なすぎる）会社側の負担が大きい
- ❖ 障害者は国が就労や研修等の支援をすべきと考えます
- ❖ 現場での通行・作業上の障害を少なくする方法。デザイン、パソコンを使った作業のスキルアップ
- ❖ 私が以前より要望していた実習中の怪我、事故など、障がい者の方・企業が安心して実習が出来る制度が必要。今年度より県が限定的に始めた、障がい者チャレンジトレーニングを継続的な制度に。
- ❖ 社会的にも必要であり、重要と思われる。企業側でも優遇されるなど採用側の体制整備が制度的に行われることが望まれる。（制度の充実）
- ❖ 就業面、生活面を含めた障害者へのサポート（どんな事でも相談出来る外部機関）
- ❖ 健常者が、障害者と共に働くために、健常者向けの理解を図るセミナー等開催してお互いに歩みよれる仕組みが必要であると思う。
- ❖ まずは業績回復
- ❖ 勉強不足のため記載できません。
- ❖ 行政機関の一本化
- ❖ 企業業績がよい時期であれば企業としても余裕、良い採用方法を取れると思いますいろいろと圧迫していると現状維持か切り詰めていかざるおえない、今後も難しい問題であろうとは理解している
- ❖ 企業が雇入れやすくする様な制度
- ❖ 助成金制度の充実
- ❖ 私くしども初のケースで色々勉強したいので教えて下さい。
- ❖ 障害者の情報を知りたい、どんな仕事をやりたがっているか。
- ❖ 現在色々な支援制度がありますが十分に利用することができていません（利用しなくても問題ない状態であるともいえますが）
- ❖ サービス業への登用に対して顧客の理解
- ❖ 障害者の方を雇用していると自慢できる様な社会環境と、事業所への国からの支援、同じお金（国

が)を出すなら障害者の方が働いた対価としてお金を使う

23. その他、どんなことでもお気づきの点やお考えをお聞かせください。

- ❖ 障害者雇用に対する PR が全く不足している。障害の種類・程度など全く不明だが、例えば弊社においては、下肢が不便でも健常者と同等に仕事をしてもらえる事もあるし、全く不可な仕事も有。できる仕事であれば雇用をさける理由は全くない。又、詳しい事はわからないが在宅で仕事を幹施する事には反対であり、どんどん社会に出て健常者同様に社会とのコミュニケーションをとるべきではないか。
- ❖ 以前身体障害者を雇用したこともあり又学校の体験受け入れは何度もあります。理解能力の優れた前者でさえなかなか仕事が難しく結局はやめられました。ゆっくりとしかしきちんとこなそうとする体験者は多いのですがいざ受け入れるとなると他の健生者にどんな影響が出るか心配でふん切りがつきません。
- ❖ 障害者ができないような医療面の指導や障害者が働ける職種の拡大 行政がそうした職場を運営する(民間では採算性の問題があり難しい)。
- ❖ 同じような作業内容で障害者の方が雇用されている事例とか、見学にいけるような環境があれば参考にできると思いますが。
- ❖ 小規模な会社なので、基本的に健常者と同等の仕事ができる事は当然のこととし、公的な支援や補助がなければ無理である。
- ❖ 障害者を雇用できない理由は、社外に出なければならないのに、障害者を受け入れる街、事務所の整備がされていない
- ❖ 雇用ができるような景気になってほしい。
- ❖ 昨年までは他に3名を受け入れておりましたが、年齢も65歳を過ぎており、景気も悪くリストラ40名の中に入りました。今までの経験からすると、ちょっと人付き合いがへたのようです。上司の言う事を素直に聞かない感じがします。
- ❖ 簡単な作業がないので当社として無理と思われまます。
- ❖ 弊社の実力では現在1名が限界です。
- ❖ 障害者に向き不向きがあると思います(仕事の内容において)雇用したい気持ちはあっても無理をするとお互い不幸になると思います。
- ❖ 一口に障害者といっても様々だと思いますので一概にどう対応すると申し上げられないのですが、当社としては業種的に採用困難と考えております。ご協力できなくてすいません。
- ❖ 今年の3月まで障害者の社員が一名いましたが、退職されました。今のところ雇用の予定はありません。
- ❖ 現在あるのか不明ですが、法定雇用率の計算上バーチャルメディア工房のような団体の利用度もカウントする制度にすれば、就業機会が増加するのでは
- ❖ 料理、サービス共にハイレベルを要求されるので現場での採用は難しいと思います。
- ❖ 当社は高所作業の為、雇用は不可能だと思います。
- ❖ 県や市では障害者の採用をされており、当社の様な中小企業でも、今後業会(組合)(協会)等の組織からのアプローチ次第で変わることもあると思う。
- ❖ 障害者といってもどこまでの範囲で考えるか、人によって障害の程度も種類も異なるので、一概に雇用の可否の返事は難しい。以前には障害者の雇用実績もあるのでよけいにそういった考えがあり

ます。

- ❖ 障害をもってみえる方も普通に受入れられる社会にしていかなければいけないと思います。企業も不況に苦しみ現状余裕がないです。
- ❖ 障害の程度、部位により若干従事できる業務はあるかなという気はしますが現状では従業員の増員自体が非常に困難です。
- ❖ 最低賃金の減額の申告をすることがあるのですが（作業能力上やむを得ませんので）監督署の職員の対応にばらつきがあり、「この職員は、本当に障害者雇用を応援しようと思っているのか？」（障害者雇用の現状をどれだけご存知なのか）とギモンを抱くような担当者に出会うと実にガックリきます。建前だけを並べ立てられる職員に、現場の厳しさを知ってもらいたいです。
- ❖ 聴覚障害者が就職する場合、手話のできるジョブコーチがいるといい、訓練・相談のできる場所があるとよい（手話で）
- ❖ 心のケアや私生活のフォローが出来る環境が必要。弊社は近年「あゆみの家」の方にフォローしていただいているので採用しやすい（特に知的障害者）。若年者は就職（働くこと）についての意識レベルや社会性レベルが低いと思う（障害者含め）
- ❖ サービス業においては接客が難しい。お客様は健常者として話をしてくるが、うまく答えられないとクレームにつながってしまう。
- ❖ 県内に障がい者を支援する団体は多くあるが、この団体を機能させることがなく、ネットワークの中で役割を果たしていない。行政など関係機関の職員の方が障がい者（特に地域生活者、一般就労者）をバックアップする必要性を感じる。
- ❖ 生活面の不安が仕事にも影響し易いので生活面でのフォローが必要だと思います
- ❖ 現状、障害者というと変に気を使ってしまったり、かまえてしまう人がほとんどだと思う。しっかりと相手を理解した上で、障害者が仕事に合わせるのではなく、仕事のやり方を障害者の方へ合わせたやり方を作るうえでも、周りの理解は必要だと思います。
- ❖ 現在就業中の社員より真面目であること、接客業である為、障害者として見下したりしないで、家族的な感じになっている様に思える事が、社員にとってもプラスである事
- ❖ 業種としてお任せする仕事がないのでなかなか難しいです
- ❖ 給料面の事についても知りたい。
- ❖ 幣社の場合、就労場所が作業場であることもあり重度の方の受け入れは困難である（危険）と考えられます
- ❖ 障害者の雇用は、どんな事業所にあるか分からないと思いますが、弊社みたいに小さく、ほとんど雇用させていただけるとは思はないようなところにアンケートを出すのは、お互いのムダでは、80円がもったいないもっと有効に使って下さい
- ❖ 障害者雇用に対する PR が全く不足している。障害の種類・程度など全く不明だが、例えば弊社においては、下肢が不便でも健常者と同等に仕事をしてもらえる事もあるし、全く不可な仕事も有。できる仕事であれば雇用をさける理由は全くない。又、詳しい事はわからないが在宅で仕事を幹施する事には反対であり、どんどん社会に出て健常者同様に社会とのコミュニケーションをとるべきではないか。
- ❖ 当社規模の事業所で、本格的取り組みは現状難しいです。当社で今やれることとして、①知的障害者さん施設で作成した建設資材を優先購入しています。②授産施設の皆さんに花壇の管理を発注しています。当社で協力できる事は無いか社内で検討して取り組んでいきたいと思っています。

- ❖ 障害者が在宅で仕事をする場合、当社ではすぐに発注できる仕事がない、できるとしても、社内である程度経験を積む必要がある、どういう障害なのかで違うとも思う