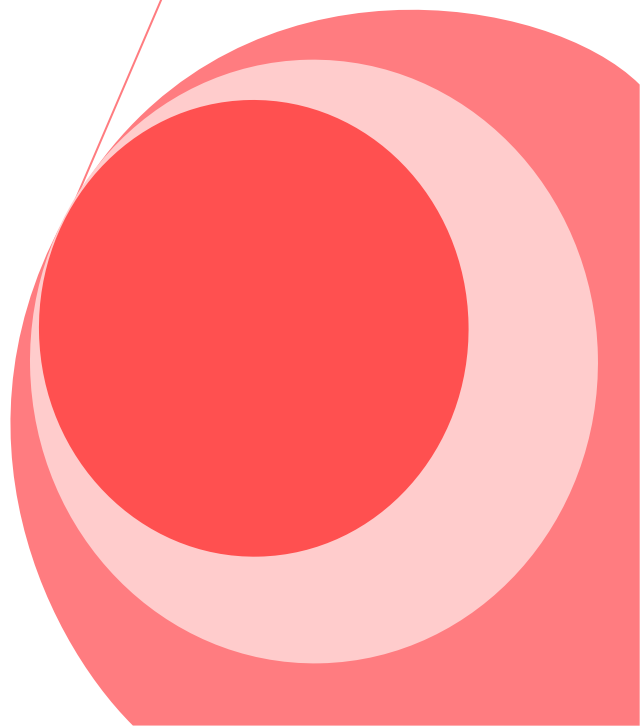


平成 25 年度

宮城県障害者雇用実態調査

調査結果報告書

宮 城 県



## <目次>

1	調査の概要	1
(1)	調査の目的	1
(2)	調査方法	1
(3)	調査基準日	1
2	アンケート調査の回収状況	1
3	アンケート調査の結果	2
(1)	企業の概要	2
(2)	障害者雇用の状況等について	3
①	障害種別ごとの雇用実績	3
②	障害者雇用の求人等の経験[未]	6
③	障害者の従事業務[現・過]	6
④	障害者雇用の理由・きっかけ[現・過]	7
(3)	障害者雇用に関する各種制度、事業所への支援等について	9
①	障害者を採用する際に利用した機関[現・過]	9
②	障害者を採用する際に利用した制度[現・過]	11
③	障害者採用で配慮した点[現・過]	13
④	現在、支援を受けている専門機関[現・過]	15
⑤	障害者雇用で負担・困難に感じていること[現・過]	16
⑥	障害者を雇用しない・できない理由[過・未]	18
⑦	障害者雇用の課題[現・過・未]	19
⑧	障害者雇用に関する支援制度の認知状況[現・過・未]	21
(4)	自由意見	23
4	アンケート調査の分析結果	25
a	障害の種別	25
b	業種別	26
c	事業所規模別	28
d	今後望まれる障害者雇用対策	29
5	宮城県障害者雇用事業所事例集	31
①	社会福祉法人永楽会【医療・福祉】	32
②	社会福祉法人大和福壽会【医療・福祉】	33
③	株式会社佐利【卸売業・小売業】	34

④株式会社ジェー・シー・アイ【卸売業・小売業】	35
⑤シンワ電装株式会社【製造業】	36
⑥株式会社フジ・スタイリング【製造業】	37
⑦農事組合法人水鳥【製造業】	38
⑧東邦メッキ株式会社【製造業】	39
⑨株式会社カネキ吉田商店【製造業】	40
⑩ブイファッション仙台株式会社【その他のサービス業】	41
⑪株式会社エコサーブ【その他のサービス業】	42
⑫株式会社新陽ランドリー【生活関連サービス業・娯楽業】	43
⑬株式会社オートランドリータカノ【生活関連サービス業・娯楽業】	44
⑭KM仙台タクシー株式会社【運輸業・郵便業】	45
⑮株式会社庄子運送【運輸業・郵便業】	46
6 参考	47
宮城県障害者雇用実態調査票	47

注) 報告書中の図表の数値について

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

## 1 調査の概要

### (1) 調査の目的

本県の障害者を取り巻く雇用情勢は、依然として厳しい状況にあり、平成25年4月1日から法定雇用率が2.0%に引き上げられたが、県内の民間企業の障害者雇用率は、平成25年6月1日現在で、1.71%と法定雇用率を下回り、全国平均(1.76%)にも達していない状況であることから、本県における障害者雇用の一層の推進が求められている。

よって、宮城県内の事業所を対象に、本調査を実施することにより、障害者の雇用状況や雇用を阻害する要因、課題及びニーズなどを把握し、今後の本県の障害者雇用推進の施策検討のための基礎資料とするとともに、本調査の調査結果を事業所等に配布することにより、障害者雇用に係る優良事業所の好事例を広く紹介し、県内事業所の障害者雇用率の向上に資することを目的とするものである。

### (2) 調査方法

本調査は県内事業所(被保険者数50人以上の雇用保険適用事業所)1,576社を対象として、郵送アンケート及び訪問による調査を実施。

(調査期間：平成25年10月1日から平成25年12月31日まで)

### (3) 調査基準日

平成25年10月1日

## 2 アンケート調査の回収状況

有効回収数：1,050件、回収率：66.6%

### 3 アンケート調査の結果

#### (1) 企業の概要

回答企業の主たる業種は、「医療・福祉」が199社、次いで「製造業」が195社、「卸売業・小売業」が163社となった。

企業の従業員規模では、「50人～99人」が495社、「100人～299人」が384社、「300人～499人」が72社、「500人以上」が71社となっている。

	50人～99人	100人～299人	300人～499人	500人以上	未回答	事業所数(社) 割合(%)
N=	495	384	72	71	28	1,050
	47.1%	36.6%	6.9%	6.8%	2.7%	100.0%
建設業	54	21	3	3	2	83
	10.9%	5.5%	4.2%	4.2%	7.1%	7.9%
製造業	103	67	15	6	4	195
	20.8%	17.4%	20.8%	8.5%	14.3%	18.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	2	2	1	1	0	6
	0.4%	0.5%	1.4%	1.4%	0.0%	0.6%
情報通信業	7	2	4	3	1	17
	1.4%	0.5%	5.6%	4.2%	3.6%	1.6%
運輸業・郵便業	48	37	6	6	3	100
	9.7%	9.6%	8.3%	8.5%	10.7%	9.5%
卸売業・小売業	67	65	13	15	3	163
	13.5%	16.9%	18.1%	21.1%	10.7%	15.5%
金融業・保険業	4	7	2	2	0	15
	0.8%	1.8%	2.8%	2.8%	0.0%	1.4%
不動産業・物品賃貸業	8	3	0	1	0	12
	1.6%	0.8%	0.0%	1.4%	0.0%	1.1%
学術研究、専門・ 技術サービス業	13	7	0	0	0	20
	2.6%	1.8%	0.0%	0.0%	0.0%	1.9%
宿泊業・飲食サービス業	9	17	2	5	0	33
	1.8%	4.4%	2.8%	7.0%	0.0%	3.1%
生活関連サービス業、娯楽業	10	8	0	0	1	19
	2.0%	2.1%	0.0%	0.0%	3.6%	1.8%
教育、学習支援業	6	16	3	4	0	29
	1.2%	4.2%	4.2%	5.6%	0.0%	2.8%
医療・福祉	90	74	14	10	11	199
	18.2%	19.3%	19.4%	14.1%	39.3%	19.0%
上記以外のサービス業	71	57	8	15	1	152
	14.3%	14.8%	11.1%	21.1%	3.6%	14.5%
未回答	3	1	1	0	2	7
	0.6%	0.3%	1.4%	0.0%	7.1%	0.7%

## (2) 障害者雇用の状況等について

※以下の項目においては、

[現]：現在障害者を雇用している事業所に対する設問

[過]：過去に障害者を雇用したことがある事業所（現在は未雇用）に対する設問

[未]：今まで障害者を雇用したことがない事業所に対する設問

と表記している。

### 【障害者雇用状況別内訳】

回答事業所の障害者雇用状況別の内訳は、「現在障害者を雇用している」事業所が664社（63.2%）、「現在障害者を雇用していないが、過去に雇用していたことがある」事業所が134社（12.8%）、「これまでに一度も障害者を雇用したことがない」事業所が252社（24.0%）という構成であった。

現在障害者を雇用している事業所	現在障害者を雇用していない事業所	過去に雇用したことがある		合計
		過去に雇用したことがある	一度も雇用したことがない	
664社 (63.2%)	386社 (36.8%)	134社 (12.8%)	252社 (24.0%)	1,050社 (100.0%)

### ①障害種別ごとの雇用実績

#### 【現在障害者を雇用している事業所の雇用状況】

障害者を現在雇用している事業所664社における雇用人数の合計は以下のとおりである。障害者別の構成比では、身体障害者が65.1%、知的障害者が24.4%となっており、一方精神障害者は全体の約1割と最も少なくなっている。

	期間の定めのない雇用		有期雇用		合計	構成比
	30時間以上/ 週勤務	短時間勤務 (左記以外の 勤務時間)	30時間以上/ 週勤務	短時間勤務 (左記以外の 勤務時間)		
身体障害者(人)	1,218	60	443	86	1,807	65.1%
うち 重度	437	17	140	30	624	22.5%
知的障害者(人)	255	82	233	108	678	24.4%
うち 重度	70	4	33	17	124	4.5%
精神障害者(人)	70	90	72	58	290	10.5%
合計	1,543	232	748	252	2,775	100.0%

### 〈業種別〉

業種別では、「製造業」が72.3%と障害者を雇用している事業所の割合が最も高くなっており、「運輸業・郵便業」が66.0%と続いている。精神障害者を雇用している事業所の割合は、各業種全体的に低くなっている中、「宿泊業・飲食サービス業」では23.8%と比較的高い割合となっている。また、知的障害者については、「建設業」が6.3%と最も低く、「宿泊業・飲食サービス業」が47.6%と高い結果となった。

業種	雇用している	雇用している			雇用していない
		身体障害者	知的障害者	精神障害者	
建設業(N=83)	48社(57.8%)	93.8%	6.3%	14.6%	35社(42.2%)
製造業(N=195)	141社(72.3%)	87.9%	36.9%	8.5%	54社(27.7%)
運輸業・郵便業(N=100)	66社(66.0%)	95.5%	16.7%	10.6%	34社(34.0%)
卸売業・小売業(N=163)	100社(61.3%)	80.0%	34.0%	23.0%	63社(38.7%)
宿泊業・飲食サービス業(N=33)	21社(63.6%)	76.2%	47.6%	23.8%	12社(36.4%)
医療・福祉(N=199)	125社(62.8%)	79.2%	39.2%	15.2%	74社(37.2%)
その他(N=270)	159社(58.9%)	83.0%	28.3%	17.0%	111社(41.1%)
未回答(N=7)	4社(57.1%)	75.0%	50.0%	25.0%	3社(42.9%)
合計(N=1,050)	664社(63.2%)	84.6%	31.0%	15.2%	386社(36.8%)

### 〈事業所規模別〉

事業所規模別では、事業所規模が大きくなるにつれて障害者を雇用している割合が高い傾向になっている。どの事業所規模においても、身体障害者は高い割合で雇用しており、「500人以上」の事業所では、精神障害者は35.7%と比較的高い割合で雇用している。

事業所規模	雇用している	雇用している			雇用していない
		身体障害者	知的障害者	精神障害者	
50人～99人(N=495)	244社(49.3%)	81.6%	25.0%	9.0%	251社(50.7%)
100人～299人(N=384)	272社(70.8%)	83.1%	29.4%	15.1%	112社(29.2%)
300人～499人(N=72)	69社(95.8%)	88.4%	33.3%	17.4%	3社(4.2%)
500人以上(N=71)	70社(98.6%)	98.6%	52.9%	35.7%	1社(1.4%)
未回答(N=28)	9社(32.1%)	77.8%	55.6%	11.1%	19社(67.9%)
合計(N=1,050)	664社(63.2%)	84.6%	31.0%	15.2%	386社(36.8%)

### 【過去の障害者雇用実績について】

障害者を現在雇用していない事業所386社のうち、過去の雇用実績について「一度も雇用したことがない」と回答した事業所が252社（24.0%）であり、4社に1社が過去に一度も障害者を雇用した実績がないという結果になっている。

#### 〈業種別〉

業種別では、「建設業」では、障害者を一度も雇用したことがない事業所が36.1%と最も高くなっており、「製造業」は12.3%と最も低い。

業種	現在障害者を雇用している	現在雇用していない	過去に雇用したことがある			一度も雇用したことがない	
			身体障害者	知的障害者	精神障害者		
建設業(N=83)	48社(57.8%)	35社(42.2%)	5社(6.0%)	80.0%	0.0%	20.0%	30社(36.1%)
製造業(N=195)	141社(72.3%)	54社(27.7%)	30社(15.4%)	80.0%	23.3%	10.0%	24社(12.3%)
運輸業・郵便業(N=100)	66社(66.0%)	34社(34.0%)	12社(12.0%)	75.0%	8.3%	8.3%	22社(22.0%)
卸売業・小売業(N=163)	100社(61.3%)	63社(38.7%)	15社(9.2%)	93.3%	13.3%	0.0%	48社(29.4%)
宿泊業・飲食サービス業(N=33)	21社(63.6%)	12社(36.4%)	6社(18.2%)	50.0%	33.3%	16.7%	6社(18.2%)
医療・福祉(N=199)	125社(62.8%)	74社(37.2%)	25社(12.6%)	68.0%	24.0%	4.0%	49社(24.6%)
その他(N=270)	159社(58.9%)	111社(41.1%)	40社(14.8%)	85.0%	17.5%	5.0%	71社(26.3%)
未回答(N=7)	4社(57.1%)	3社(42.9%)	1社(14.3%)	0.0%	100.0%	0.0%	2社(28.6%)
合計(N=1050)	664社(63.2%)	386社(36.8%)	134社(12.7%)	78.4%	19.4%	6.7%	252社(24.0%)

#### 〈事業所規模別〉

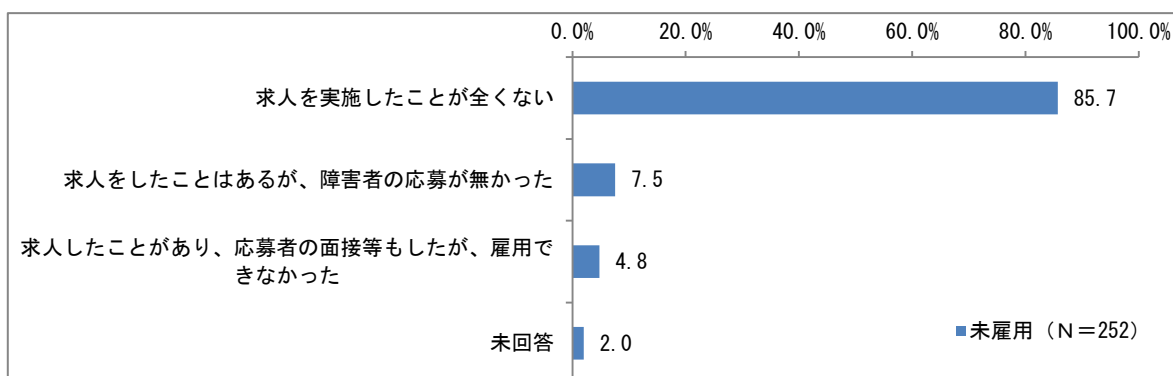
事業所規模別では、事業所規模が小さくなるにつれて、一度も雇用したことがないと回答する事業所が多くなっている。

事業所規模	現在障害者を雇用している	現在雇用していない	過去に雇用したことがある			一度も雇用したことがない	
			身体障害者	知的障害者	精神障害者		
50人～99人(N=495)	244社(49.3%)	251社(50.7%)	78社(15.8%)	74.5%	25.6%	9.0%	173社(34.9%)
100人～299人(N=384)	272社(70.8%)	112社(29.2%)	50社(13.0%)	82.0%	10.0%	4.0%	62社(16.1%)
300人～499人(N=72)	69社(95.8%)	3社(4.2%)	1社(1.4%)	100.0%	0.0%	0.0%	2社(2.8%)
500人以上(N=71)	70社(98.6%)	1社(1.4%)	0社(0.0%)	0.0%	0.0%	0.0%	1社(1.4%)
未回答(N=28)	9社(32.1%)	19社(67.9%)	5社(17.9%)	80.0%	20.0%	0.0%	14社(50.0%)
合計(N=1050)	664社(63.2%)	386社(36.8%)	134社(12.7%)	77.6%	19.4%	6.7%	252社(24.0%)



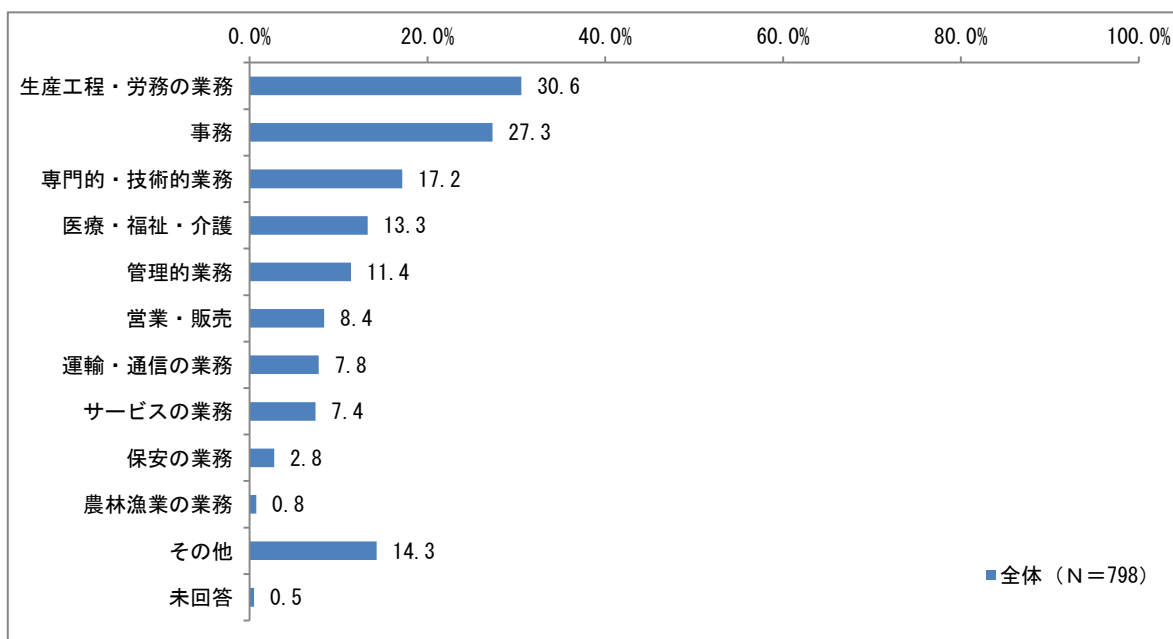
### ②障害者雇用の求人等の経験[未]

今まで障害者を雇用したことがない事業所（N＝252）では、障害者雇用の求人について「求人を実施したことが全くない」が85.7%と、求人活動等を行った経験がない事業所がほとんどであった。



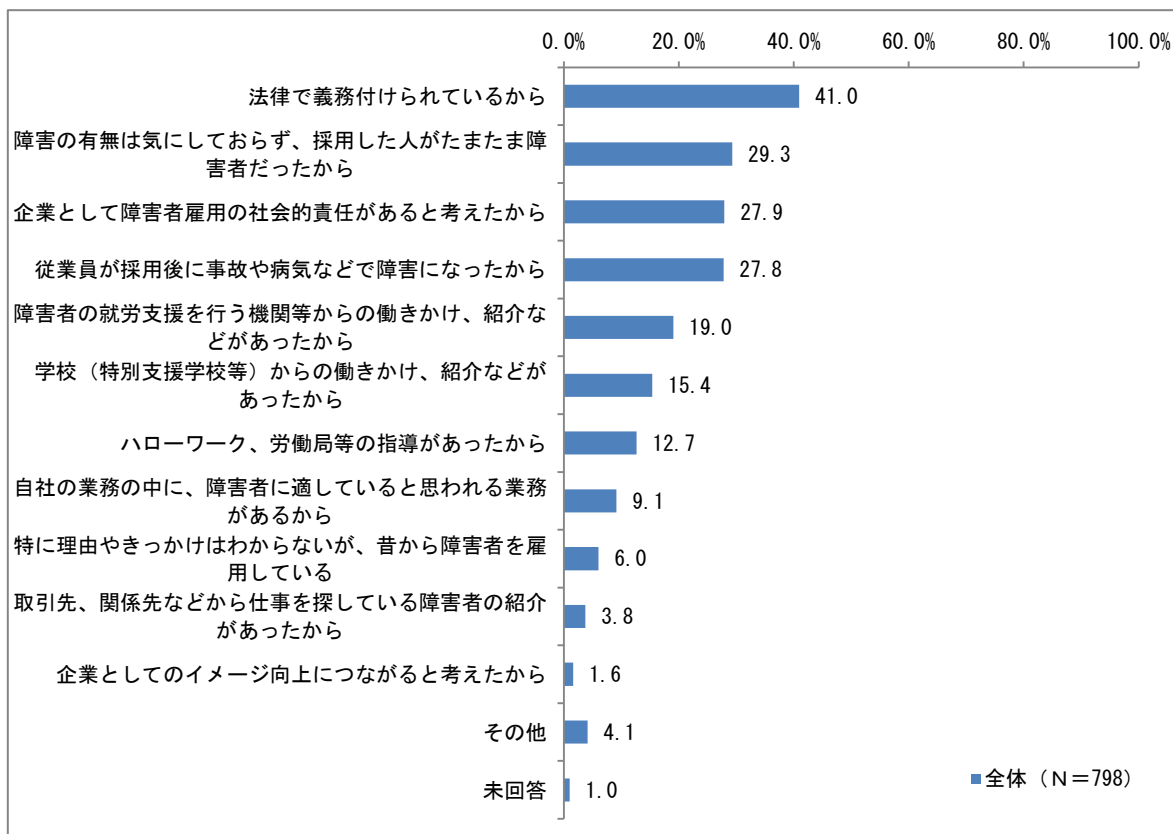
### ③障害者の従事業務[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことがある事業所（N＝798）における、障害者が従事している（していた）業務は、「生産工程・労務の業務」と「事務」が約3割ずつ占めており、次いで「専門的・技術的業務」、「医療・福祉・介護」となった。



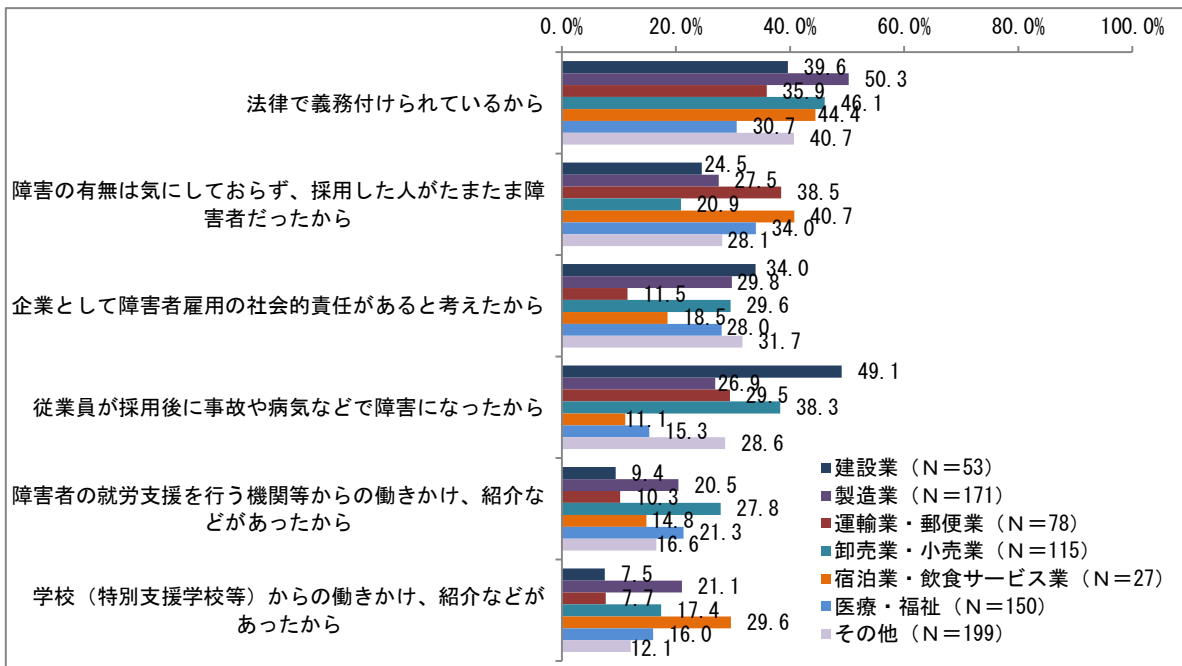
#### ④障害者雇用の理由・きっかけ[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある事業所（N＝798）に対する、障害者を雇用している（雇用していた）理由・きっかけの回答は、「法律で義務付けられているから」が41.0%と高く、次いで、「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから」「企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから」「従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから」が約3割という結果となった。



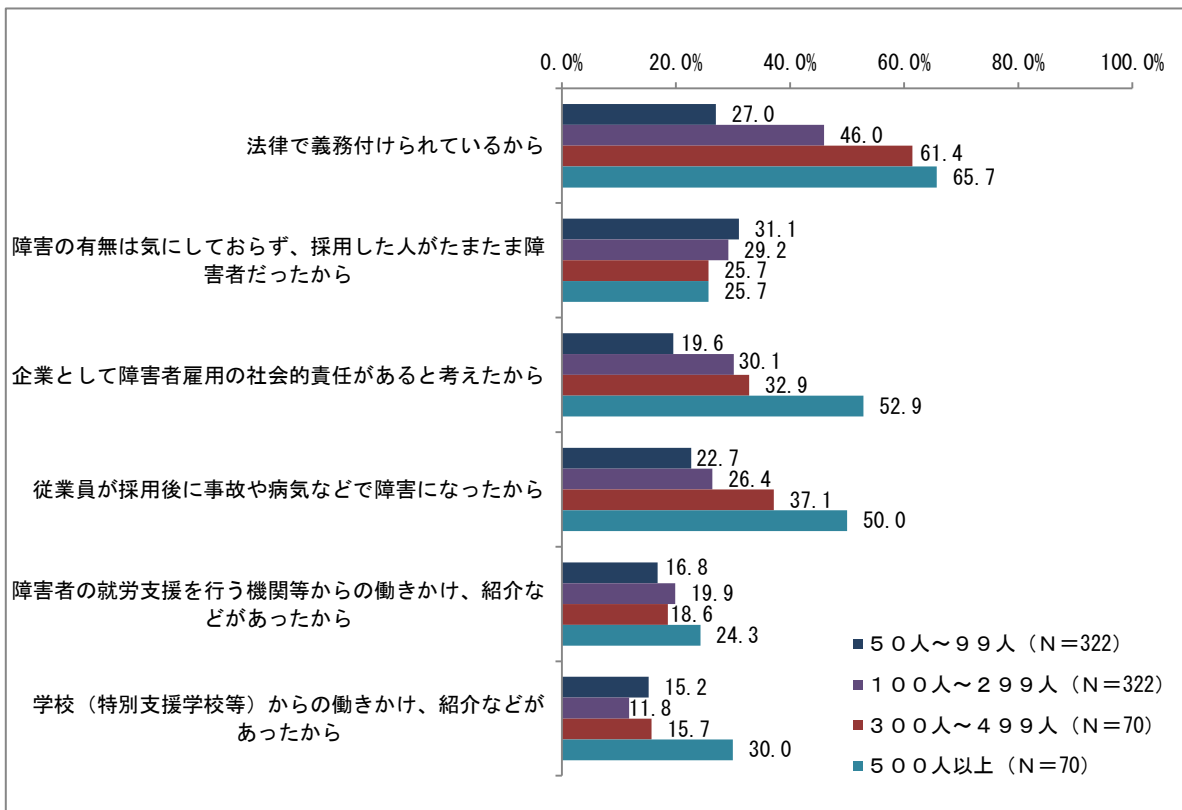
### 〈業種別〉

業種別では、全体の結果では「法律で義務付けられているから」が多いところ、「建設業」では「従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから」と約半数の事業所が回答している。



### 〈事業所規模別〉

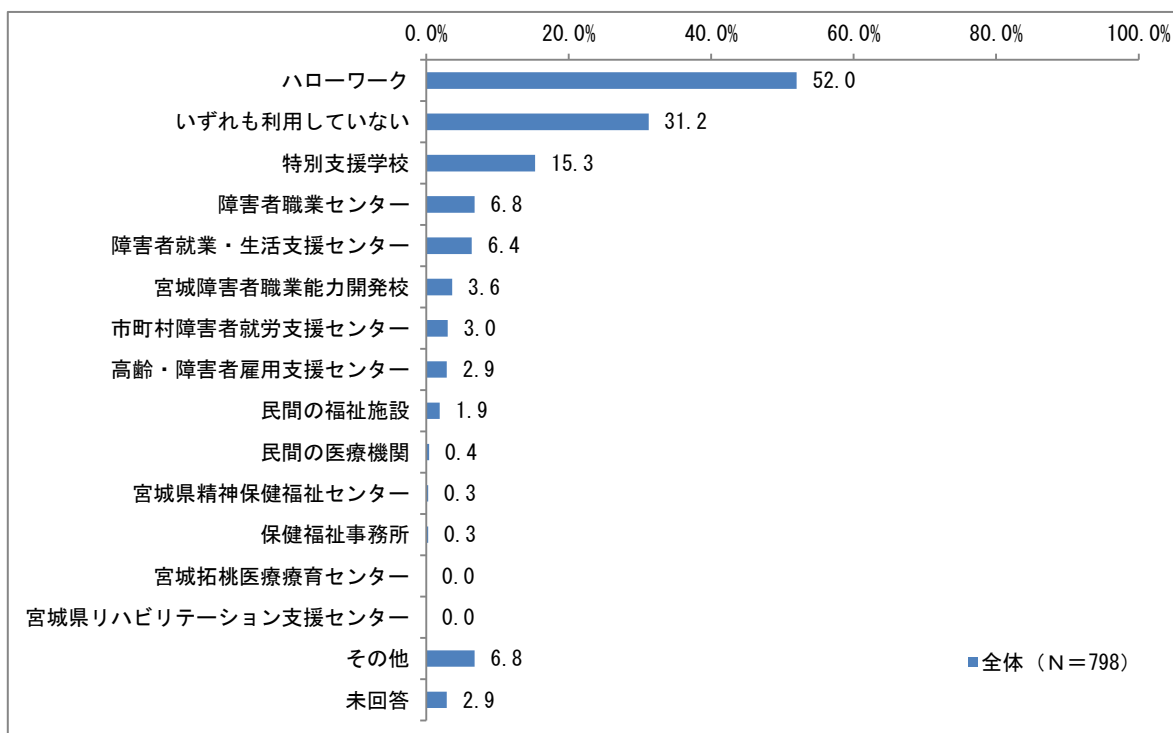
事業所規模別では、大方の理由・きっかけは、事業所規模が大きくなるにつれ割合が高くなってきているが、「50人～99人」では、「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから」と回答した事業所が他の事業所規模に比べて多い割合となった。



### (3) 障害者雇用に関する各種制度、事業所への支援等について

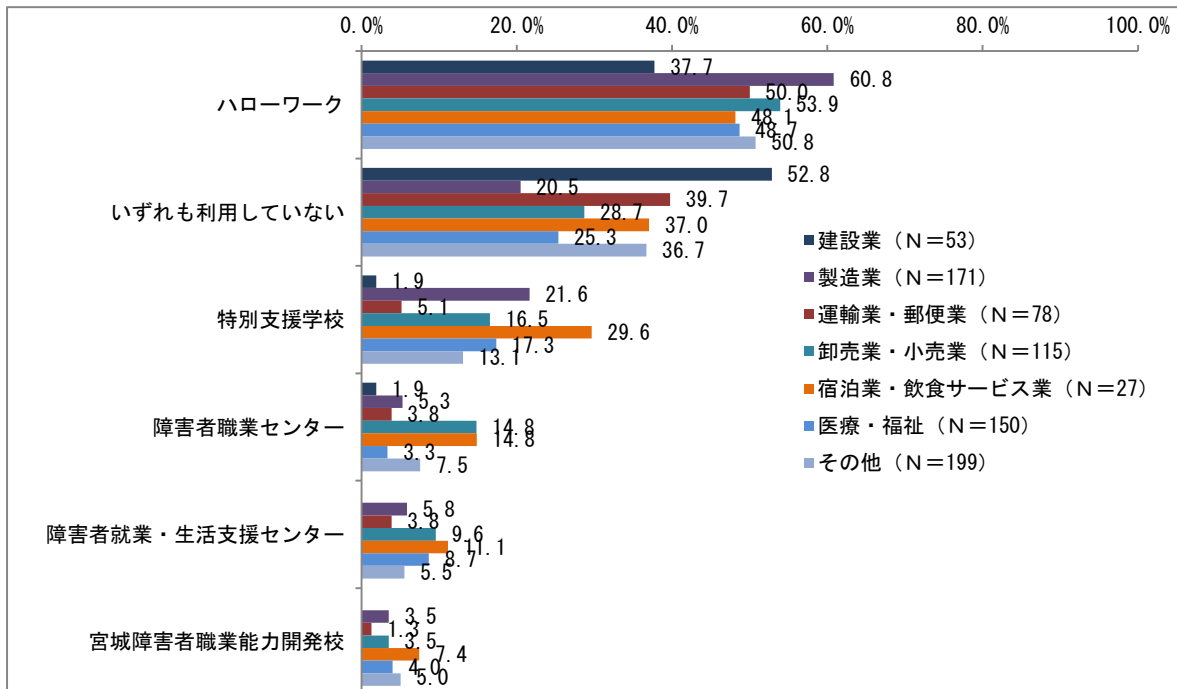
#### ①障害者を採用する際に利用した機関[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用したことのある事業所（N＝798）が、採用する際に利用した機関は、「ハローワーク」が半数以上と高い割合であった。しかし「いずれも利用していない」という事業所も3割以上となっている。



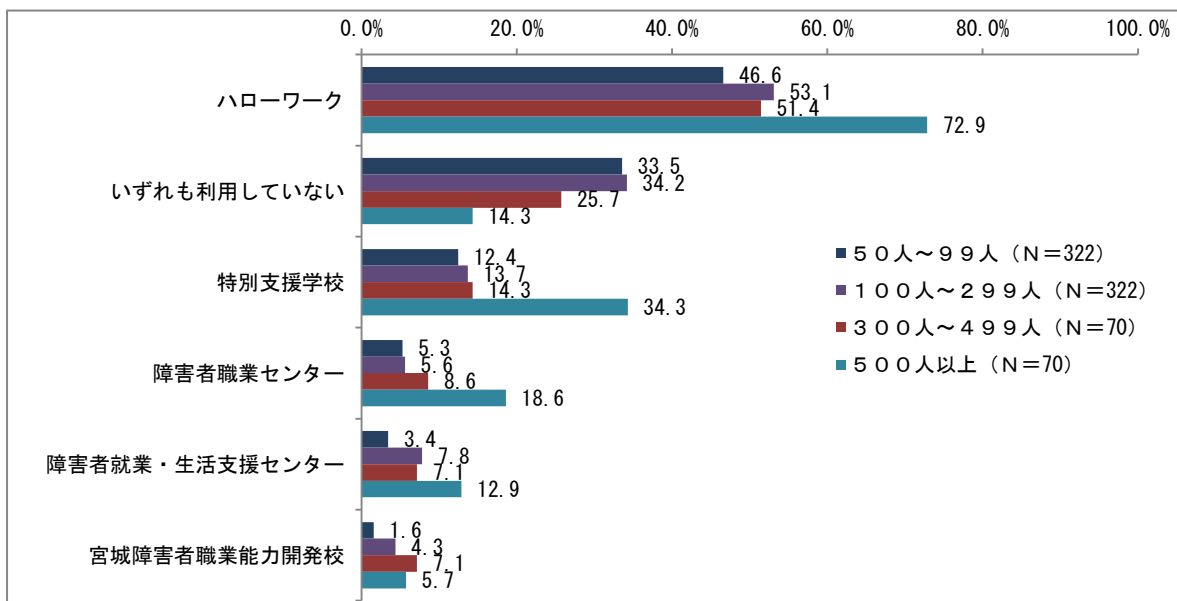
### 〈業種別〉

業種別では、全体的に「ハローワーク」を利用している割合が高くなっている中、「建設業」では他の業種と比べて「いずれも利用していない」が半数以上と高い割合であった。また、「宿泊業・飲食サービス業」では、他の業種と比べ「特別支援学校」が29.6%とやや高い結果となっている。



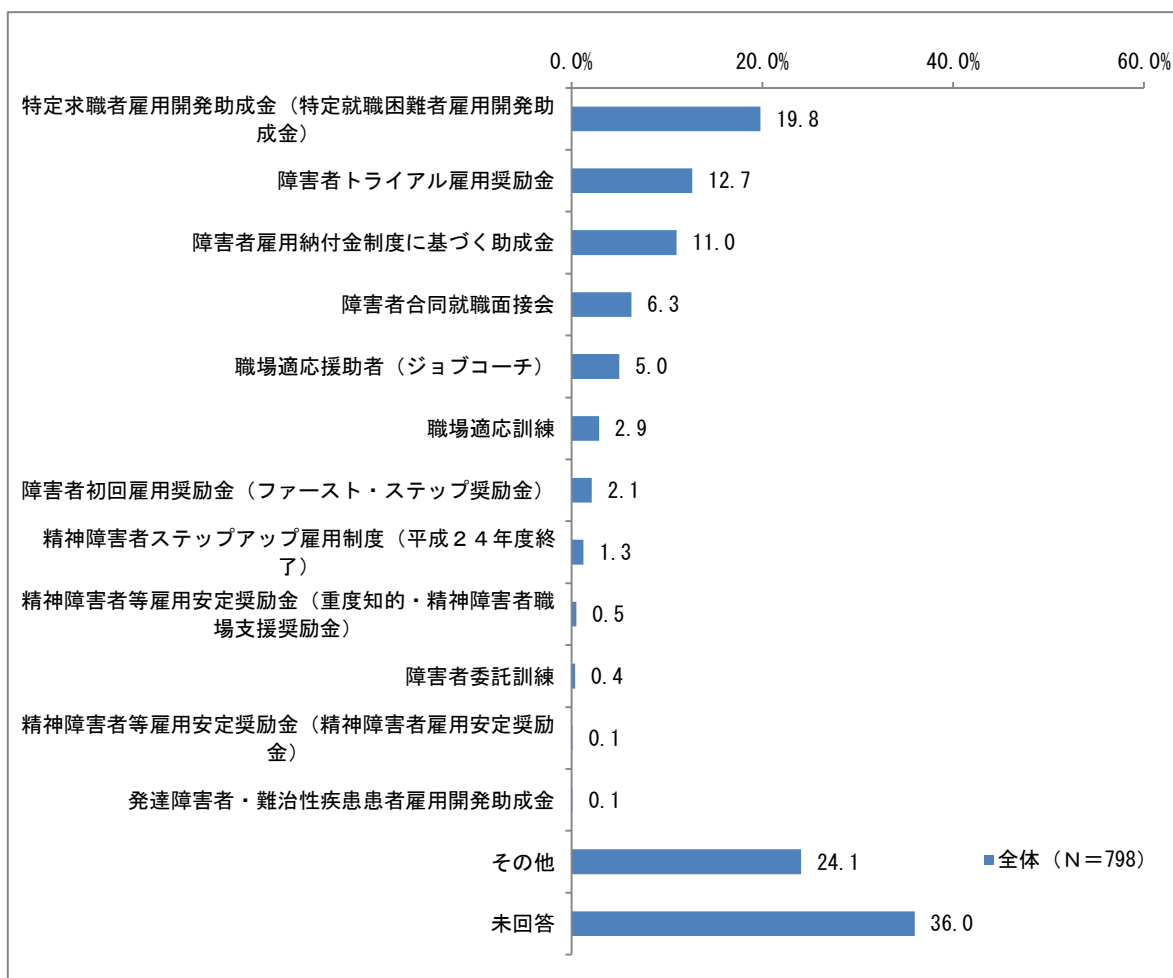
### 〈事業所規模別〉

事業所規模別で見ると、「500人以上」では「ハローワーク」や「特別支援学校」を利用している割合が他の規模と比べて高くなっている。一方で「50人～99人」「100人～299人」では「いずれも利用していない」が3割以上となっており、規模が小さい事業所では、規模の大きい事業所と比較して、採用の際に支援機関等を利用することが少ないことがわかる。



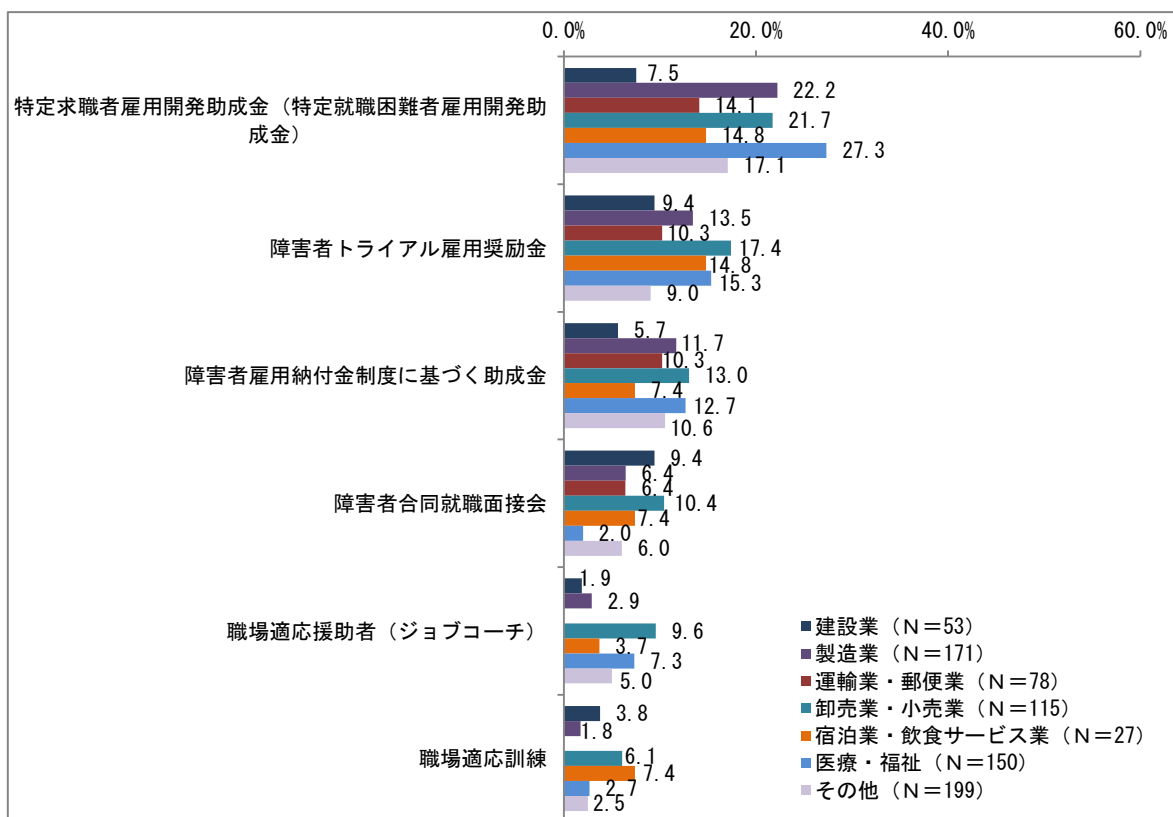
## ②障害者を採用する際に利用した制度[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用していた事業所（N＝798）の、採用する際に利用した制度は、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）」が19.8％と比較的高い割合であったが、例えば障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)は、2.1％と低い結果であった。



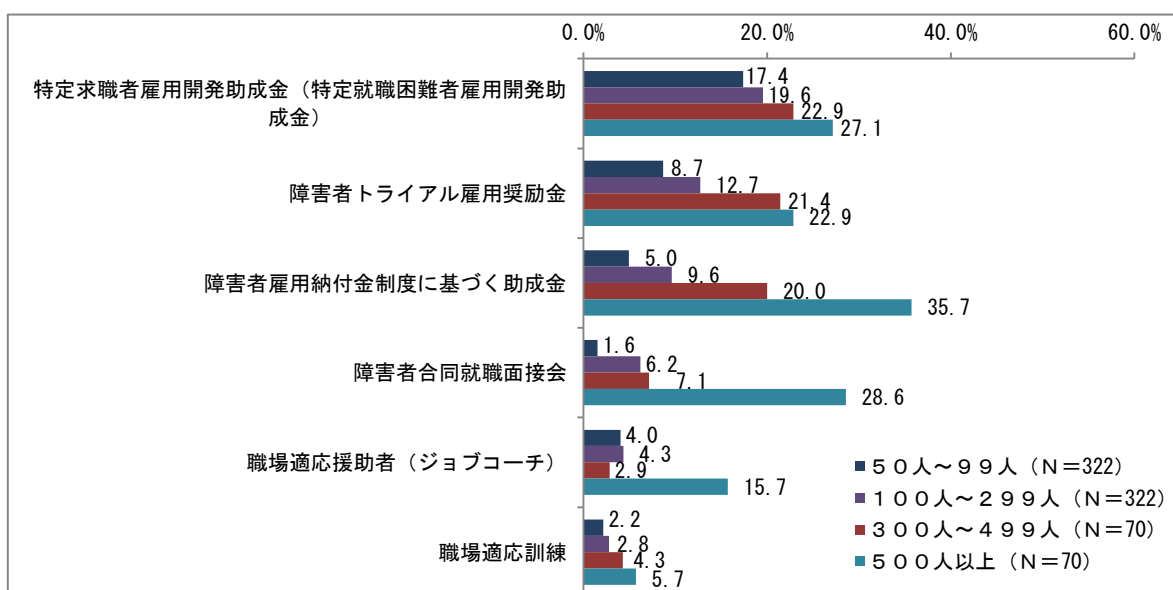
## 〈業種別〉

業種別で見ると、「建設業」では、各種助成金や奨励金の制度を活用する事業所が他の業種に比べて少ないことがわかる。



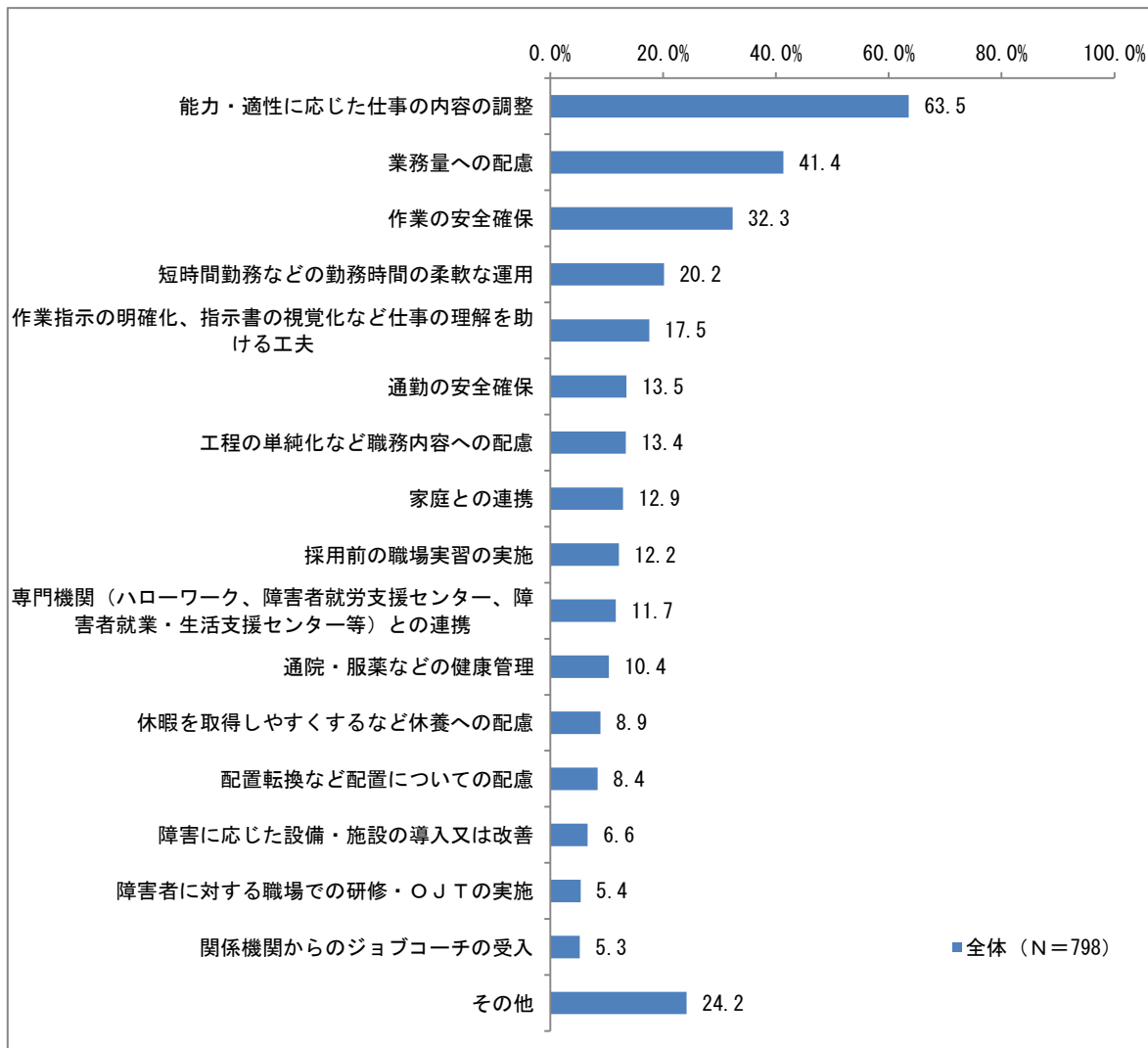
## 〈事業所規模別〉

事業所規模別では、事業所規模が大きくなるにつれて、ほとんどの制度において利用している事業所の割合が高くなっている。全体では「特定求職者雇用開発助成金 (特定就職困難者雇用開発助成金)」の利用が多いところ、「500人以上」の事業所規模では「障害者雇用納付金制度に基づく助成金」及び「障害者合同就職面接会」と回答した事業所が多い結果となった。



### ③障害者採用で配慮した点[現・過]

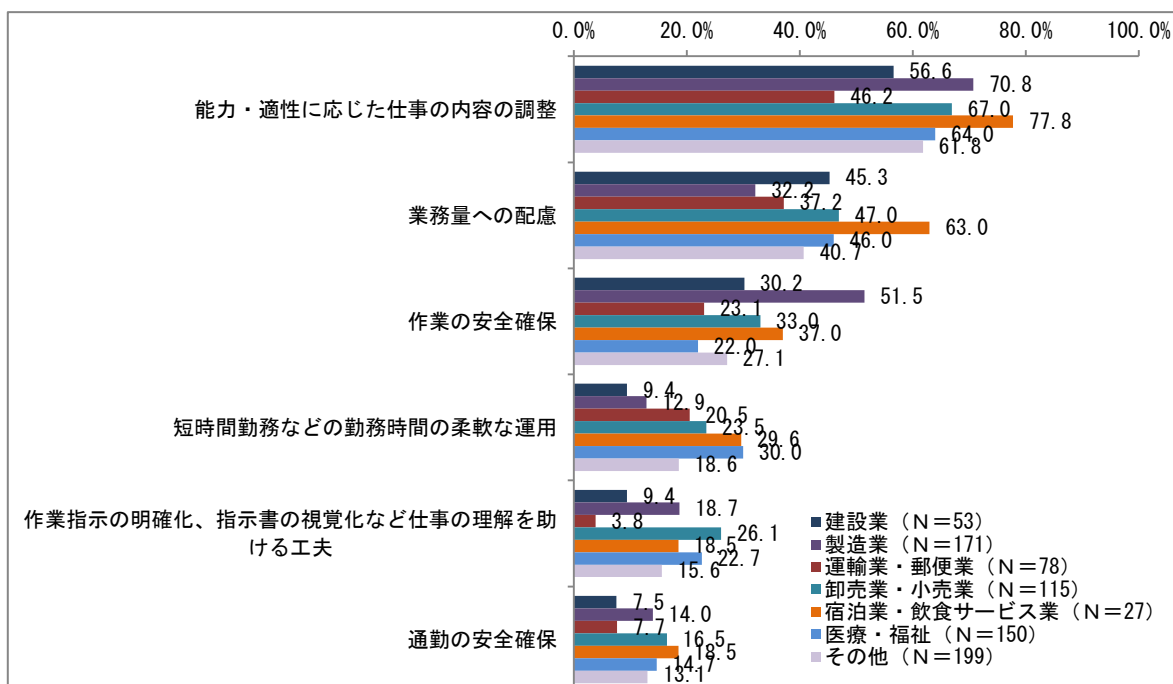
障害者を現在雇用している・過去に雇用していた事業所（N＝798）の、採用する際に配慮した点は、「能力・適性に応じた仕事の内容の調整」が63.5%と最も高く、次いで、「業務量への配慮」が41.4%、「作業の安全確保」が32.3%となっている。





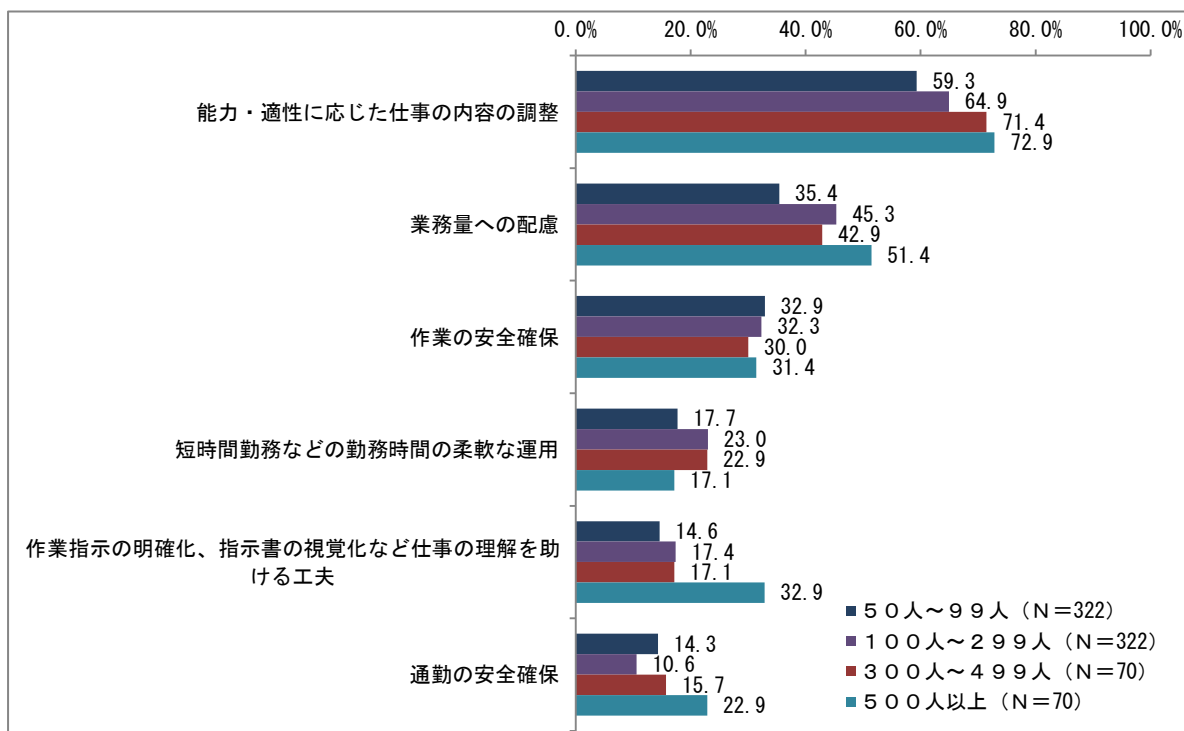
### 〈業種別〉

業種別では、「宿泊業・飲食サービス業」で「業務量への配慮」が63.0%、「製造業」では「作業の安全確保」の割合が約半数以上と他の業種と比較して高い結果となっている。



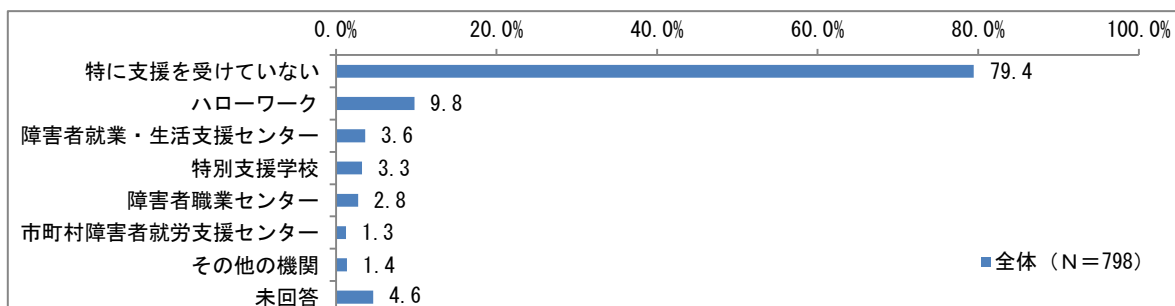
### 〈事業所規模別〉

事業所規模別で見ると、「500人以上」では、他の事業規模と比較して「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」が32.9%と高い結果であった。



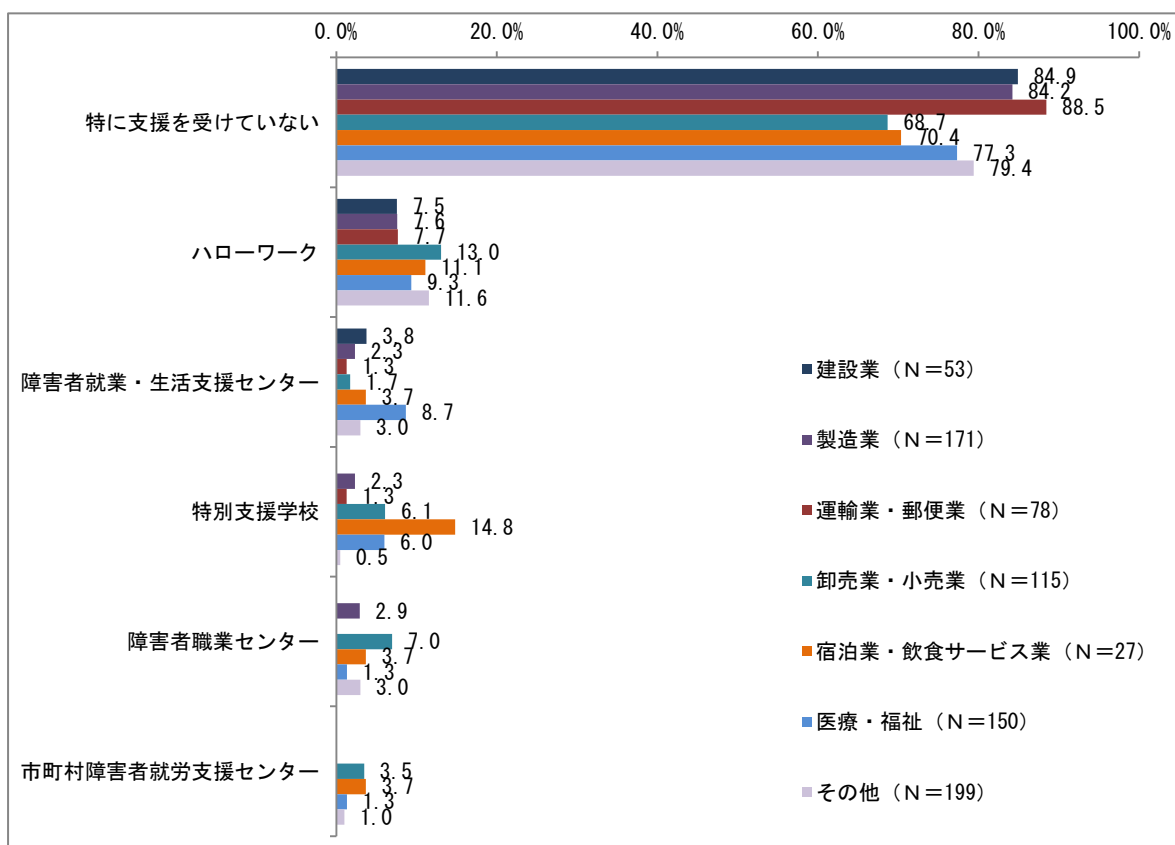
#### ④現在、支援を受けている専門機関[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用していた事業所（N＝798）では、「特に支援を受けていない」が79.4%であり、約8割の事業所で現在ハローワーク等の専門機関からの支援を受けていないという結果となった。



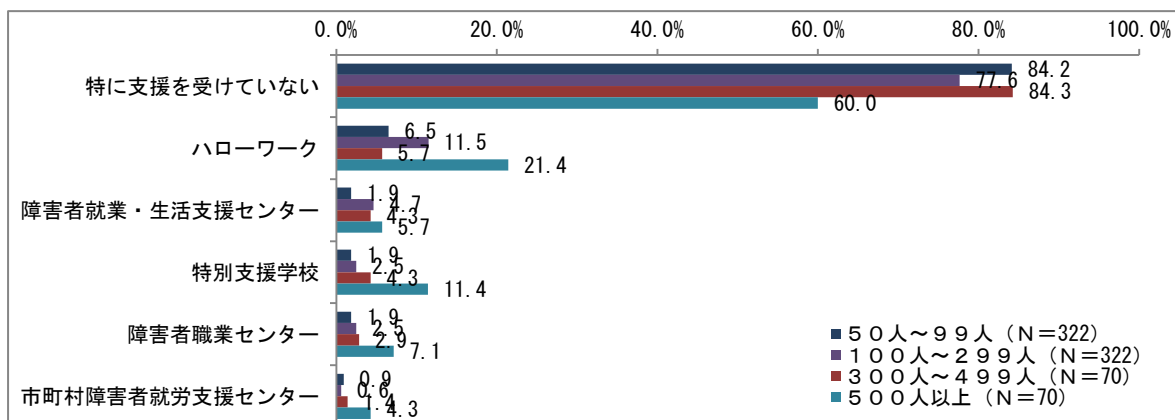
#### 〈業種別〉

業種別では、「宿泊業・飲食サービス業」では他の業種と比較して「特別支援学校」が14.8%と比較的高くなっている。



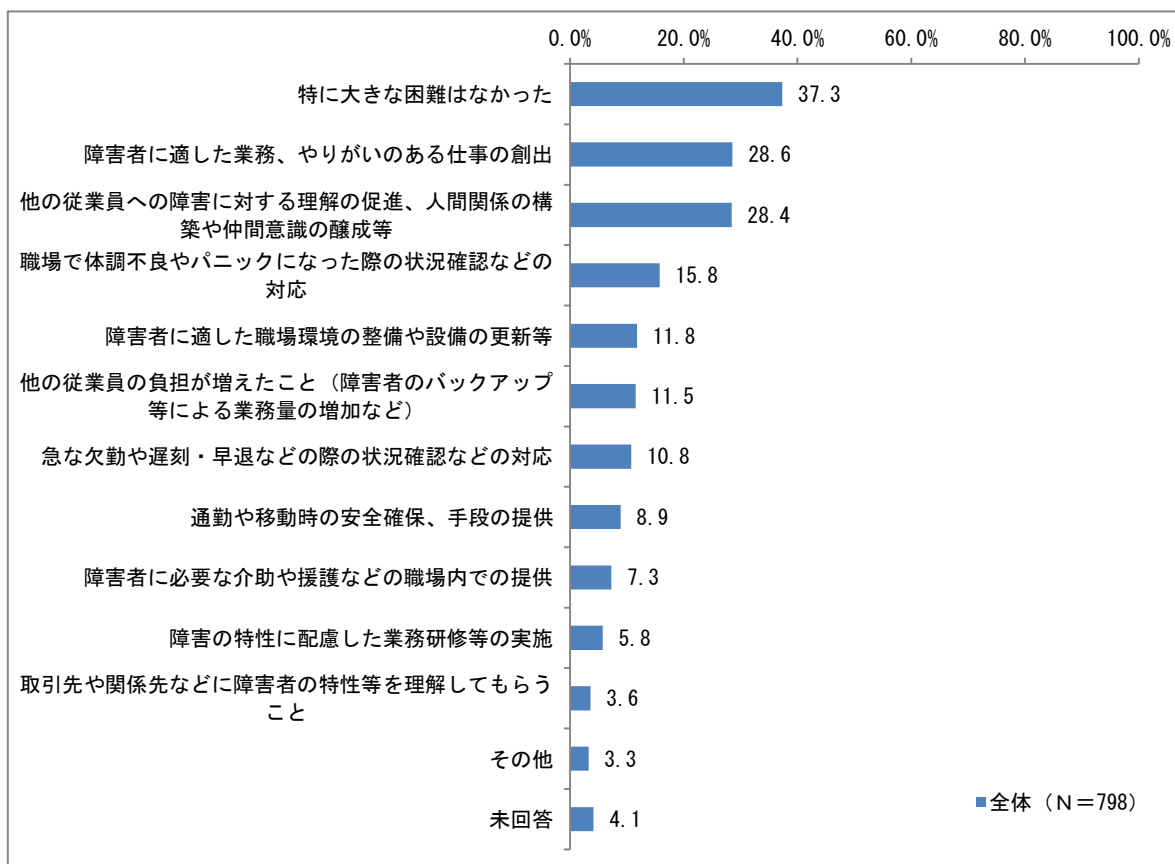
### 〈事業所規模別〉

事業所規模別では、「500人以上」では「特に支援を受けていない」が60.0%と比較的低い結果であり、他の事業規模と比べると専門機関からの支援を受けていることが推測される。



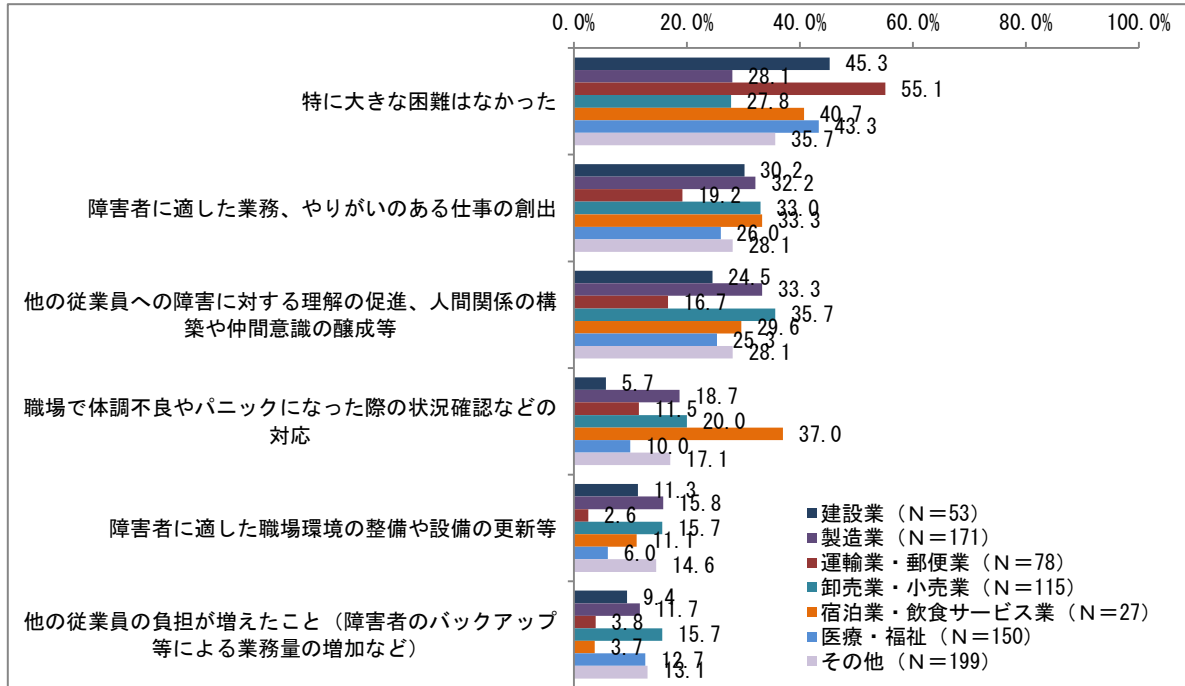
### ⑤障害者雇用で負担・困難に感じていること[現・過]

障害者を現在雇用している・過去に雇用していた事業所（N=798）の、障害者を雇用した際に負担・困難に感じていること（感じていたこと）は、「障害者に適した業務、やりがいのある仕事の創出」が28.6%、「他の従業員への障害に対する理解の促進、人間関係の構築や仲間意識の醸成等」が28.4%等になっている。また、「特に大きな困難はなかった」という事業所が37.3%と最も高い結果となっている。



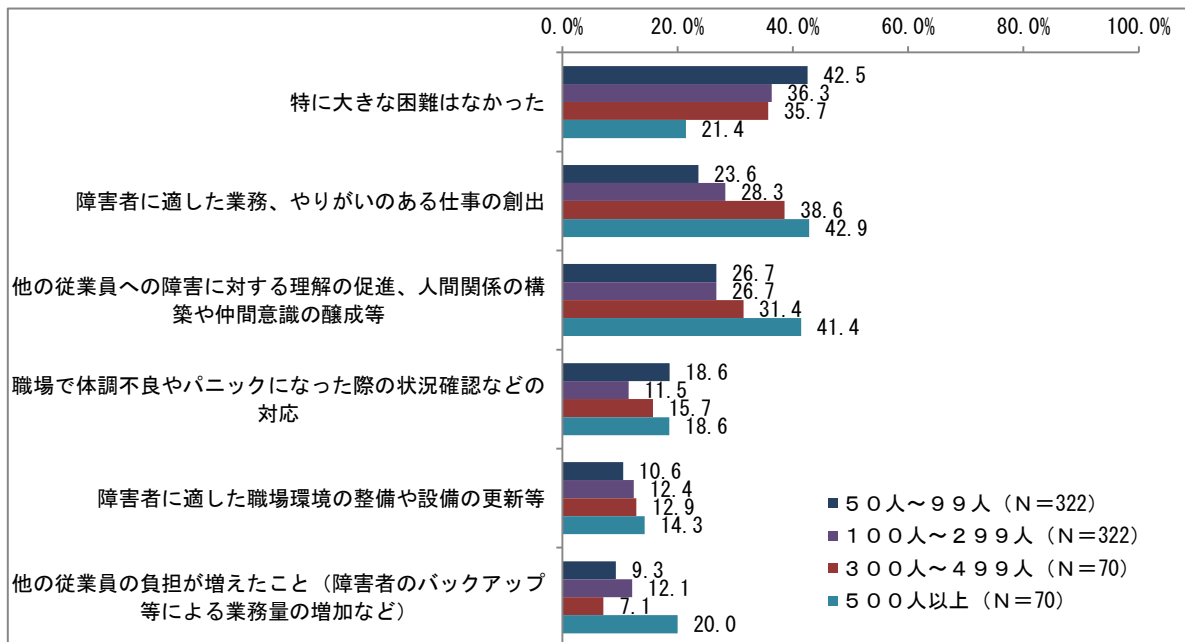
## 〈業種別〉

業種別では、「宿泊業・飲食サービス業」は他の業種と比較して「職場で体調不良やパニックになった際の状況確認などの対応」が37.0%とやや高い割合となっている。また、全体的に「特に大きな困難はなかった」と回答する事業所が多いが、特に「運輸業・郵便業」では、55.1%と他の業種と比べても高い割合になっている。



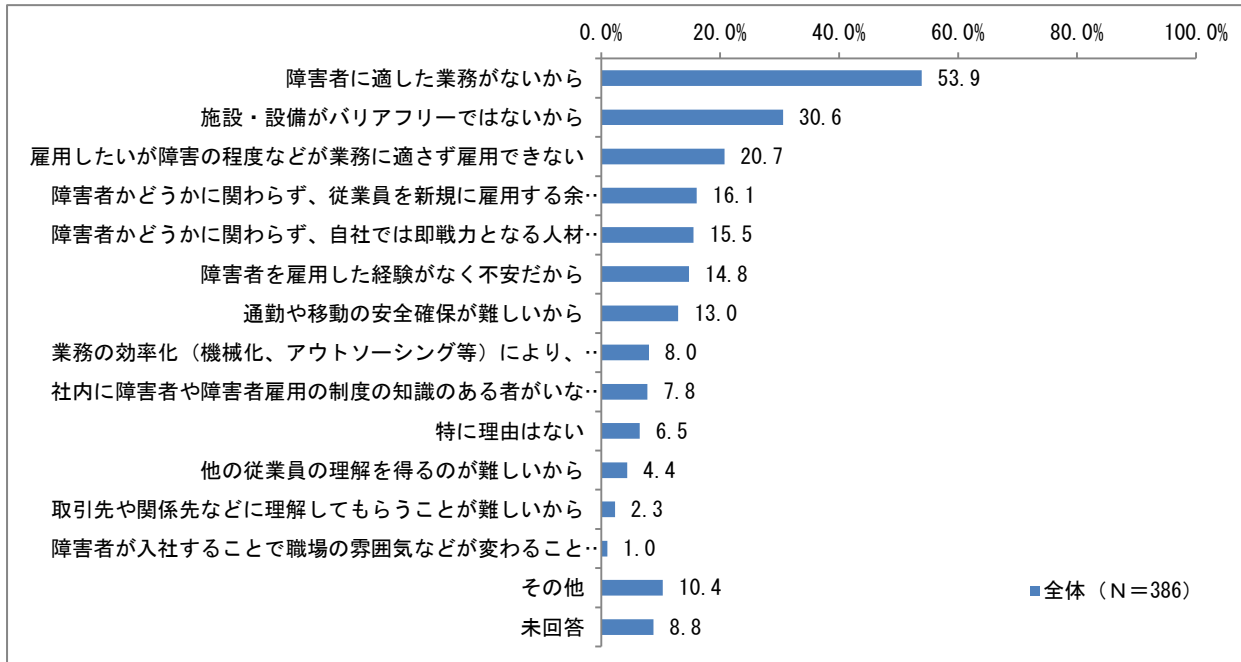
## 〈事業所規模別〉

事業所規模別では、事業所規模が小さいほど「特に大きな困難はなかった」と回答する事業所の割合が高い結果であった。



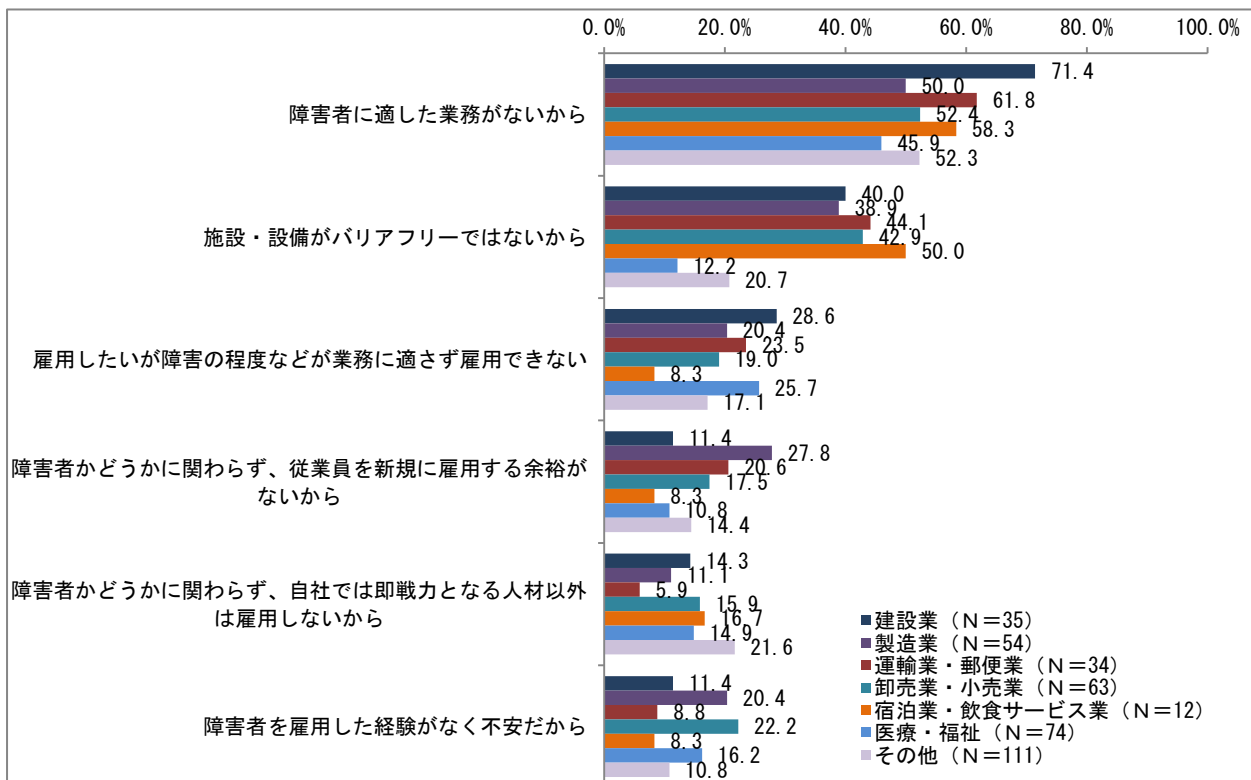
## ⑥障害者を雇用しない・できない理由[過・未]

障害者を現在雇用していない事業所（N＝386）の、障害者を雇用しない・できない理由は「障害者に適した業務がないから」が53.9％、次いで、「施設・設備がバリアフリーではないから」が30.6％、「雇用したいが障害の程度などが業務に適さず雇用できない」が20.7％となっている。



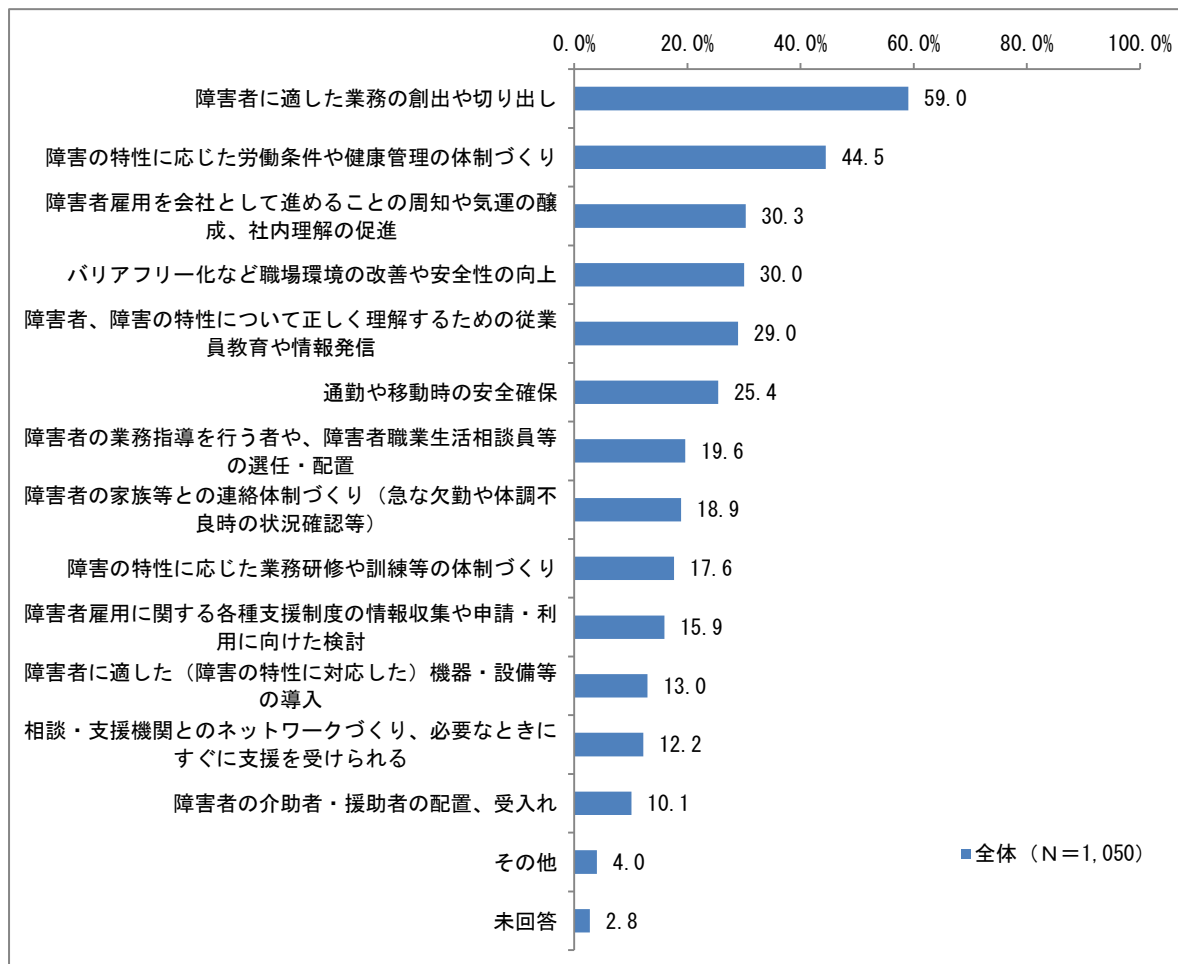
## 〈業種別〉

業種別ではどの業種においても約5割の事業所が「障害者に適した業務がないから」と回答している。



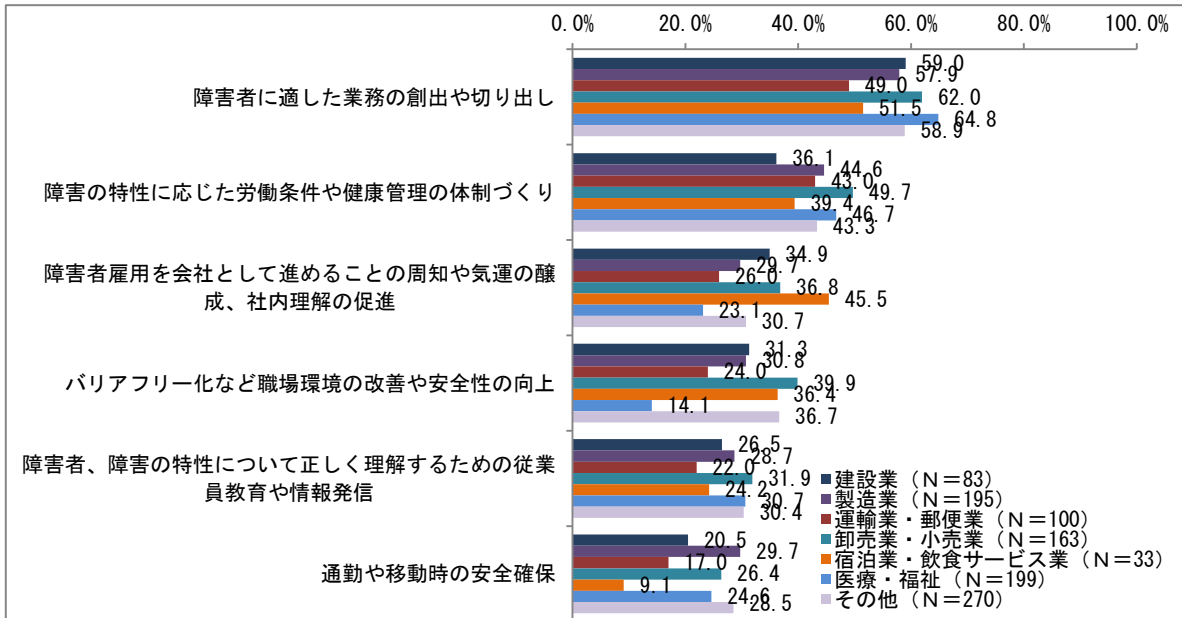
### ⑦障害者雇用の課題[現・過・未]

全ての事業所（N = 1, 0 5 0）の障害者雇用を行う場合に課題となることは、「障害者に適した業務の創出や切り出し」が59.0%で、約6割と最も高い回答であった。次いで、「障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり」が44.5%となっている。



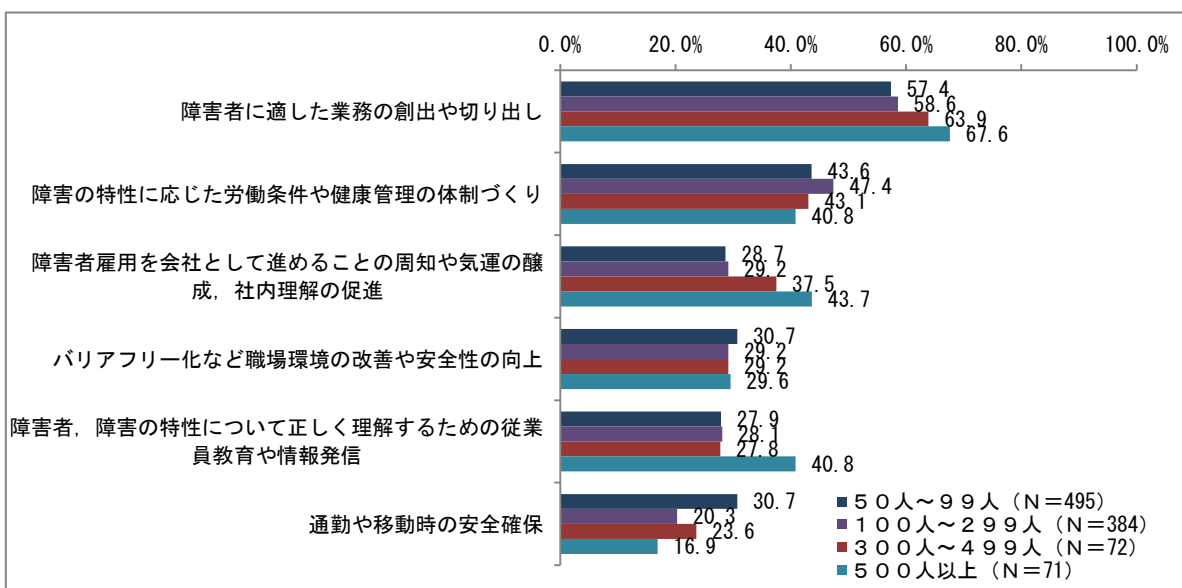
### 〈業種別〉

業種別では、すべての業種において「障害者に適した業務の創出や切り出し」「障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり」が高くなっている。また、「宿泊業・飲食サービス業」では、他の業種と比べて「障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進」が45.5%と高い結果であった。



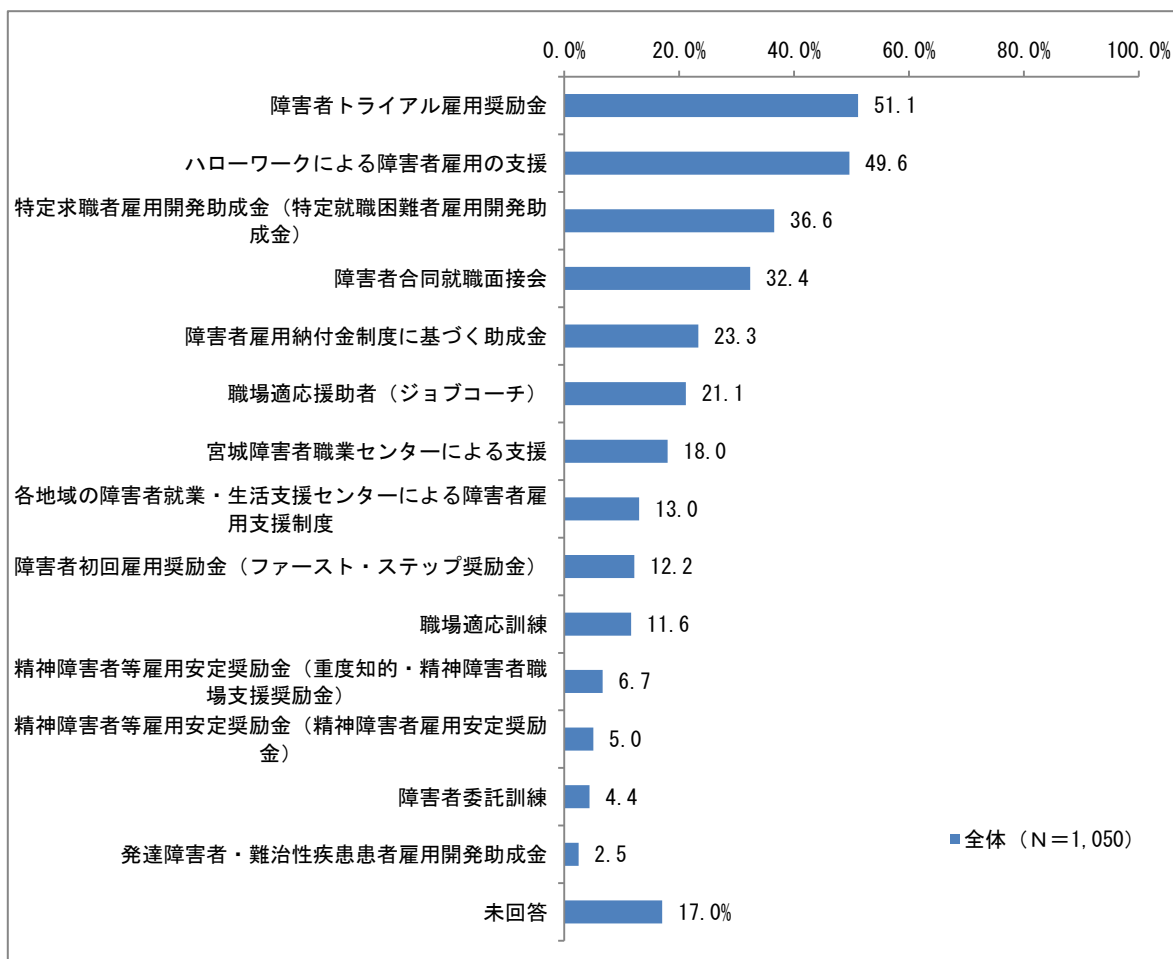
### 〈事業所規模別〉

事業所規模別で見ると、すべての事業所規模において「障害者に適した業務の創出や切り出し」「障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり」との回答が多い中、「500人以上」では他の事業規模と比較すると「障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進」「障害者、障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信」が約4割と比較的高い結果であった。



### ⑧障害者雇用に関する支援制度の認知状況[現・過・未]

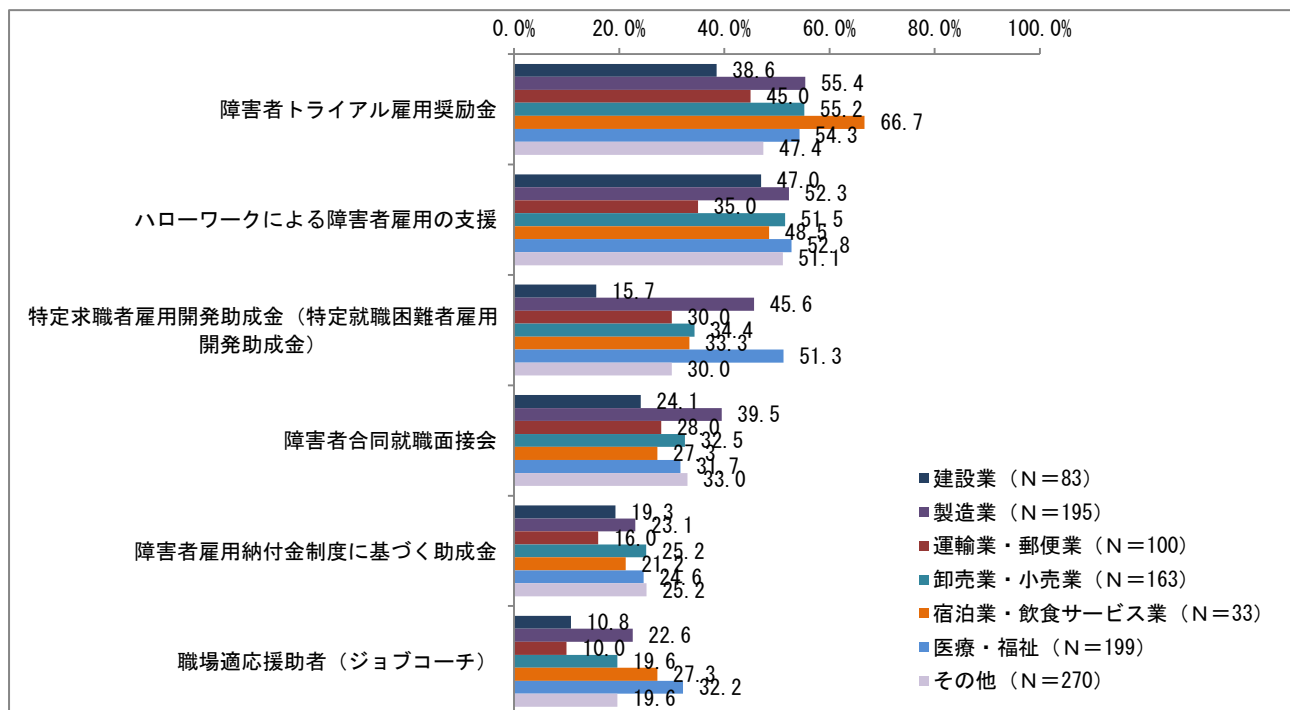
全ての事業所（N＝1,050）における障害者雇用に関する支援制度の認知状況は、「障害者トライアル雇用奨励金」「ハローワークによる障害者雇用の支援」が約5割で比較的良好に知られているが、「各地域の障害者就業・生活支援センターによる障害者雇用支援制度」は13.0%であり、あまりよく知られていないようである。





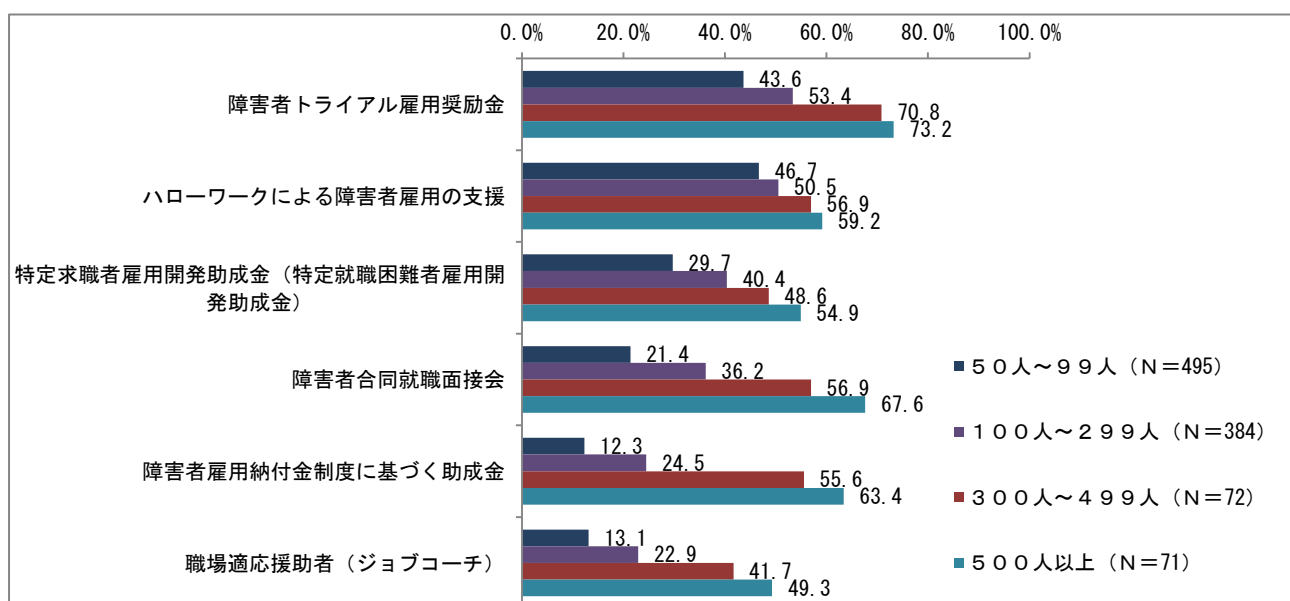
## 〈業種別〉

業種別では、「障害者トライアル雇用奨励金」「ハローワークによる障害者雇用の支援」が全業種において比較的良好に知られている中、「特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者雇用開発助成金）」については「製造業」で45.6%、「医療・福祉」で51.3%と高い結果となっている。



## 〈事業所規模別〉

事業所規模別で見ると、事業所規模が大きくなるにつれて支援制度を認知している事業所の割合が高くなっている。



#### **(4) 自由意見**

障害者雇用などに関する自由意見等としては、障害者雇用に対して肯定的な意見や行政の支援制度や障害者雇用の普及・啓発に対する意見、また、障害者と事業所のマッチングについての課題などの意見があった。

#### **【現在障害者を雇用している事業所の意見】**

##### **《障害者雇用への意識》**

・現在来年3月卒業予定の支援学校学生の就労支援を行っている。実習等を通じて約2年間支援学校の先生方と共に、当法人での採用を前提として職員も学んでいる。とまどいもあったが、とても良い機会に恵まれたと感じている。

##### **《障害者雇用が難しい理由》**

・弊社は2階に事務所がありながら、エレベーターは無く、階段のみなので障害の程度によっては雇用出来る方が限られている。  
・大幅な増収増益がない限り、今のところ考えていない。

##### **《障害者と事業所とのマッチング》**

・雇用のタイミングや業務内容とマッチすることが条件となるが、障害の有無・程度に関わらず、就労の意欲とスキルのある方ならば歓迎したいと考えている。

##### **《支援制度、周知・啓発活動等への意見》**

・奨励金や助成金制度だけでも多種にわたり、申請先も変わる。この状況が障害者雇用促進を鈍らせていると感じる。窓口が1本になればと思う。  
・求職者数と法定雇用者数の関係を捉えた資料等を見たことがない。法定雇用率の達成状況のほかに人数で試算した計画や実績があれば、社会的に理解が得られ易いのではないかと思う。  
・出来る範囲で障害のある方の雇用に取り組みたいと思う。入社してから出来るだけ長く働いていただきたいので、雇用に関しては慎重に進めたいと考えている。助成金等に関しても、できるだけ長期的な助成があれば安定した雇用が望めると思うのでお願いしたい。  
・障害者の方は、通常雇用する方の2～3倍の期間を使って仕事を覚える。その間のお給料は結果企業が負担し赤字になってしまい、そこを考えるとなかなか雇用が難しい。支援制度がもっとわかりやすく早いと、このぐらい支援してもらっているから6カ月は待てると思える。簡単とは言えないが、色々な機関の方がもっと親切に教えてくださると助かる。  
・どの会社も障害者を雇用する余地はまだあるように思える。しかし、問題は職場全体の障害者への理解度が肝要で、一部の思いだけでは双方につまずきが発生して長続きしない。ここを、どのように職場に周知を図るかが課題だと考える。時々思うのは、まったく見た目は普通なのにいざ職場に立つとまったく仕事にならない人がいる。なんら障害者としての保護を受けられない人がハローワークから紹介される、意外と多いこの種の人の保護とリストも必要なのではないか。

## 【現在障害者を雇用していないが、過去に雇用していたことがある事業所の意見】

### 《障害者雇用が難しい理由》

・障害のレベルによっても、かなり受入側の準備が違ってくるとは思うが、実際には障害者を雇用した場合、ケア（支援）にさける人的余裕は全くない為、当面の雇用は難しいと考えている。

### 《障害者への接し方、教育・指導等》

・精神障害者の雇用中は非常に大変だった。突然の欠勤（いつまで続くのかわからない無断欠勤）は度々起き、指導・見守り担当者も仕事をいつまでとっておけばいいのかわからず、他の従業員の負担となってしまった。今後、どう取り入れれば良いか困惑している。

### 《支援制度、周知・啓発活動等への意見》

・合同就職面接会の資料等入手したが、賃金及び要求のレベルが高すぎて取りつきにくい。

## 【これまで障害者を雇用したことがない事業所の意見】

### 《障害者雇用への意識》

・現在グループ会社全体の方針として、障害者雇用は採用に向けての方針で取り組んでいる。但し当社の業務内容から、なかなか適切な業務が見つからず、インターンシップの形で実習しながら適正を見るなど雇用に向け試行錯誤を続けている状況。ぜひ同じような課題をどの会社も持っていると思うので、ここを県からサポートいただけると幸いである。

・精神障害者雇用に関しては、正しく職員が理解していれば雇用は可能かと思われるも、職員の理解がむずかしいと現段階では思われる。管理者も精神障害者雇用によって現場でのメリットを職員に伝えられるように勉強しなければと思う。

### 《障害者雇用が難しい理由》

- ・1人勤務が多いことから雇用に不安がある。
- ・雇用に関して”障害者””健常者”と差別するつもりはないが、事業所のあるビル設備の点や（バリアフリーではない等）求人自体、現在必要性が無い、ということで雇用していない。雇用する余裕が無い事業所も関係なく、法定雇用率を一律に課せるのは厳しいと正直感じている。
- ・会社の経営状況が厳しく、社会貢献をしたいとは思いますがそこまではまだいっていない。
- ・今まで雇用義務のない規模だったのでまったく経験がなく、そういう障害者が当社でどのように業務に従事できるのか想像できない状況である。

### 《支援制度、周知・啓発活動等への意見》

・障害を持つ方の程度や適性は百人百様であると考えられる。中小企業の限られた資力人員の中で雇用主、従業員相互にメリットがある関係を築くのは至難と思われる。ついては、求職者のスキルが判るデータ等があれば役立つと思う。

・他社での障害者雇用の成功事例・失敗事例を公開してほしい(できれば同業種が望ましい)。

## 4 アンケート調査の分析結果

障害者を今までに雇用したことがある事業所に対して、「雇い入れた障害者の障害の種別」「業種別」「事業所規模別」ごとに、それぞれ①障害者の雇入れの動機、②課題、③配慮事項について調査を実施した結果、回答の上位3項目について下記のとおり分析を行った。

### a 障害の種別

#### ①動機

いずれの障害の種別においても「法律で義務付けられているから」が障害者を雇用した動機としてあげられている。身体障害者については「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから」「従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから」と回答した事業所の割合が高かった。また、知的・精神障害者については、学校や支援機関からの働きかけが雇用につながる大きな役割を担っていることが推測される。

身体障害者 (N=667)	法律で義務付けられているから	40.5%
	障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから	33.9%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	31.6%
知的障害者 (N=232)	法律で義務付けられているから	49.6%
	学校(特別支援学校等)からの働きかけ、紹介などがあったから	41.8%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	40.1%
精神障害者 (N=110)	法律で義務付けられているから	59.1%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	44.5%
	障害者の就労支援を行う機関等からの働きかけ、紹介があったから	37.3%

#### ②配慮

どの障害の種別において、障害者を雇用した際に配慮した事項については同じ傾向であり、障害の種別による差異はみられなかった。障害者の能力や適正に応じた仕事内容の調整や従事させる業務量について配慮した事業所が多い結果となっていることから、事業所が障害者を雇用する際に、これらの調整や検討に時間をかけていることが推測される。

身体障害者 (N=667)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	60.9%
	業務量への配慮	39.1%
	作業の安全確保	30.6%
知的障害者 (N=232)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	81.5%
	業務量への配慮	52.2%
	作業の安全確保	46.1%
精神障害者 (N=110)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	69.1%
	業務量への配慮	50.9%
	作業の安全確保	39.1%

#### ③課題

どの障害の種別においても、「障害者に適した業務の創出や切り出し」を課題としている事業所が多い結果となった。上記②の回答結果のとおり事業所が配慮した事項が障害者雇用の課題となっていることがわかる。知的障害者及び精神障害者については、障害の特性について、従業員への教育や情報発信が

課題となっていることがわかり，これらの課題解決が知的障害者及び精神障害者の雇用推進につながる可能性が推測される。

身体障害者 (N=667)	障害者に適した業務の創出や切り出し	56.1%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	43.0%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成，社内理解の促進	31.3%
知的障害者 (N=232)	障害者に適した業務の創出や切り出し	62.5%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	42.7%
	障害者，障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信	38.4%
精神障害者 (N=110)	障害者に適した業務の創出や切り出し	67.3%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	40.9%
	障害者，障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信	36.4%

## b 業種別

### ①動機

どの業種においても「法律で義務付けられているから」や「企業としての社会的責任」が雇用した動機となっている。どの業種においても採用の動機は類似しており，業種間に差異はあまりみられない。

建設業 (N=53)	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	49.1%
	法律で義務付けられているから	39.6%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	34.0%
製造業 (N=171)	法律で義務付けられているから	50.3%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	29.8%
	障害の有無は気にしておらず，採用した人がたまたま障害者だったから	27.5%
運輸業・郵便業 (N=78)	障害の有無は気にしておらず，採用した人がたまたま障害者だったから	38.5%
	法律で義務付けられているから	35.9%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	29.5%
卸売業・小売業 (N=115)	法律で義務付けられているから	46.1%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	38.3%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	29.6%
宿泊業・飲食 サービス業 (N=27)	法律で義務付けられているから	44.4%
	障害の有無は気にしておらず，採用した人がたまたま障害者だったから	40.7%
	学校(特別支援学校等)からの働きかけ，紹介などがあったから	29.6%
医療・福祉 (N=150)	障害の有無は気にしておらず，採用した人がたまたま障害者だったから	34.0%
	法律で義務付けられているから	30.7%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	28.0%

### ②配慮

配慮した事項についてはどの業種においてもほぼ同じ傾向である。仕事内容の調整や業務量，作業の安全確保について配慮したと回答した事業所の割合が高くなっている。

「医療・福祉」では「短時間勤務などの勤務時間の柔軟な運用」と回答した事業所の割合が高く，障害者の勤務時間など勤務形態に柔軟に対応している事業所が多いことがわかる。

建設業 (N=53)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	56.6%
	業務量への配慮	45.3%
	作業の安全確保	30.2%
製造業 (N=171)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	70.8%
	作業の安全確保	51.5%
	業務量への配慮	32.2%
運輸業・郵便業 (N=78)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	46.2%
	業務量への配慮	37.2%
	作業の安全確保	23.1%
卸売業・小売業 (N=115)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	67.0%
	業務量への配慮	47.0%
	作業の安全確保	33.0%
宿泊業・飲食 サービス業 (N=27)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	77.8%
	業務量への配慮	63.0%
	作業の安全確保	37.0%
医療・福祉 (N=150)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	64.0%
	業務量への配慮	46.0%
	短時間勤務などの勤務時間の柔軟な運用	30.0%

### ③課題

すべての業種において共通してあげられた課題は「障害者に適した業務の切り出し」であった。「医療・福祉」においては、「障害者、障害の特性について正しく理解するための従業員教育や発信」と回答した事業所が多く、従業員教育の必要性の関心の高さがわかる。また、「製造業」及び「卸売業・小売業」では、「バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上」と回答した事業所が多いことから、障害者の執務環境に安全面等で課題があることが伺える。

建設業 (N=83)	障害者に適した業務の創出や切り出し	59.0%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	36.1%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	34.9%
製造業 (N=195)	障害者に適した業務の創出や切り出し	57.9%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	44.6%
	バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上	30.8%
運輸業・郵便業 (N=100)	障害者に適した業務の創出や切り出し	49.0%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	43.0%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	26.0%
卸売業・小売業 (N=163)	障害者に適した業務の創出や切り出し	62.0%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	49.7%
	バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上	39.9%
宿泊業・飲食 サービス業 (N=33)	障害者に適した業務の創出や切り出し	51.5%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	45.5%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	39.4%
医療・福祉 (N=199)	障害者に適した業務の創出や切り出し	64.8%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	46.7%
	障害者、障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信	30.7%

## c 事業所規模別

### ①動機

100人以上の事業所規模における、最も多い採用動機は「法律で義務付けられているから」であった。一方で「50人～99人」の小規模事業所においては「障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから」と回答した事業所の割合が高いことから、事業所規模が小さい場合、障害の有無を気にせずに採用している事業所が多いことがわかる。

50人～99人 (N=322)	障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから	31.1%
	法律で義務付けられているから	27.0%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	22.7%
100人～299人 (N=322)	法律で義務付けられているから	46.0%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	30.1%
	障害の有無は気にしておらず、採用した人がたまたま障害者だったから	29.2%
300人～499人 (N=70)	法律で義務付けられているから	61.4%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	37.1%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	32.9%
500人以上 (N=70)	法律で義務付けられているから	65.7%
	企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから	52.9%
	従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから	50.0%

### ②配慮

配慮した事項については、どの事業規模においてもほぼ同様の傾向であり、事業所規模別に差異はあまりなかった。他の事業所規模と比較すると「500人以上」では「作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫」と回答した事業所が多いことから、大規模事業所においては、障害者が作業内容を理解しやすいように指示に工夫をしていることがわかる。

50人～99人 (N=322)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	59.3%
	業務量への配慮	35.4%
	作業の安全確保	32.9%
100人～299人 (N=322)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	64.9%
	業務量への配慮	45.3%
	作業の安全確保	32.3%
300人～499人 (N=70)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	71.4%
	業務量への配慮	42.9%
	作業の安全確保	30.0%
500人以上 (N=70)	能力・適性に応じた仕事の内容の調整	72.9%
	業務量への配慮	51.4%
	作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫	32.9%

### ③課題

すべての事業所規模において「障害者に適した業務の創出や切り出し」が課題であると回答した事業所が多い結果となっている。

「50人～99人」「100人～299人」の比較的小規模な事業所では「バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上」というハード面を課題と回答した事業所が比較的多く、「500人以上」では「障

障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進」「障害者、障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信」などといった障害者雇用に係る従業員教育を課題と回答した事業所が多い結果となった。

50人～99人 (N=495)	障害者に適した業務の創出や切り出し	57.4%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	43.6%
	バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上	30.7%
100人～299人 (N=384)	障害者に適した業務の創出や切り出し	58.6%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	47.4%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	29.2%
	バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上	29.2%
300人～499人 (N=72)	障害者に適した業務の創出や切り出し	63.9%
	障害の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり	43.1%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	37.5%
500人以上 (N=71)	障害者に適した業務の創出や切り出し	67.6%
	障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進	43.7%
	障害者、障害の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信	40.8%

#### d 今後望まれる障害者雇用対策

今回実施した「宮城県障害者雇用実態調査」の調査結果を分析した結果、今後望まれる障害者雇用に関する施策については、下記のとおり。

##### (1) 現在本県で実施している障害者雇用施策

現在本県では、障害者の雇用を推進するため、関係機関と連携し、県内の経済団体及び事業主に対する障害者の雇用促進・維持等に関する要請や「宮城県障害者雇用支援のつどい」及び障害者雇用促進セミナーを実施している。また、障害者の多様なニーズに応えた雇用・就業機会や、障害者の雇用を考えている企業に雇用の機会を提供するため「障害者合同就職面接会」を実施している。

##### (2) 今後の望まれる障害者雇用の施策

###### ① 障害者が従事する業務に関すること

障害者を雇用していない事業所では、障害者を雇用できない理由として「障害者に適した業務がない」ことや、課題として「障害者に適した業務の創出や切り出し」と回答した事業所が多い結果となっている。また、実際に障害者を雇用したことがある事業所においても、負担や困難に感じていることとして「障害者に適した業務、やりがいのある仕事の創出」と回答する事業所が多いことから、各事業所において障害者が従事する業務を創出できるか否かが雇用推進の一つのポイントとなっていることがわかった。したがって、事業所に対して障害者が従事する業務の切り出し方のアドバイスを実施することが、障害者雇用の推進につながると考えられる。

(例)事業所への専門家等派遣による障害者従事業務の切り出し方法のアドバイスの実施

###### ② 事業所へ対する障害者雇用の普及・啓発

障害者を現在雇用していない事業所が全体の36.8%を占めており、理由として「障害者に適した業務がない」ことを上げている事業所が半数以上となっている。県内の障害者雇用を推進するために、様々



な業種の実際の雇用事例を紹介することにより、障害者雇用についての固定観念や不安を解消するきっかけとなることが推測される。

(例)県ホームページ等による事業所雇用事例紹介

(例)セミナー等での障害者雇用を実施している事業所の事例紹介

### **③障害者雇用に関する従業員への社内理解の促進**

各事業所で障害者を雇用するにあたっては、従業員に対する障害者雇用の現状・実態並びに障害の特性などを理解し認知度を上げるための社内教育が必要であり、本調査結果においても他の従業員への障害に対する社内理解の促進を課題と考えている事業所が多かった。よって、各事業所に対して専門家の派遣や講習会又はセミナーを開催することにより、各事業所内における従業員の障害の理解の促進など社内教育の充実を図るための施策が必要であると考えられる。

(例)専門家派遣による各事業所における障害者雇用講習会の開催

(例)各事業所の社内教育を担当とする人事担当者を対象とした障害者雇用セミナーの開催

### **④支援制度や専門機関の認知度の向上**

障害者雇用に関しては、様々な支援制度や専門機関があるものの、あまり事業所には知られていないようである。各圏域に設置され、障害者を雇用する事業主への情報提供や障害者雇用に関する相談の受付を行っている「障害者就業・生活支援センター」の活用を図るとともに、他の支援機関とも連携しながら障害者雇用を促進することが必要である。

(例)障害者就業・生活支援センターと連携した施策の推進

**宮城県障害者**  
**雇用事業所事例集**

# 社会福祉法人 永楽会



宮城県黒川郡大衡村大瓜字長町77-3

TEL 022-347-2722

事業内容 社会福祉事業

全従業員数 499名

## 障害者雇用数17名

- ・身体障害者 4名（うち重度1名）  
→事務、介護員
- ・知的障害者 12名（うち重度9名）  
→清掃、配膳、下げ膳
- ・精神障害者 1名  
→清掃

## ■ 雇用の経緯

社会福祉法人として知的障害者の施設も運営している関係上、地域のニーズもあり積極的に取り組んでいます。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

職場実習

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

作業は、バリアフリー化等されている特別養護老人ホームや、デイサービスセンターで行っているため、安全面に問題無い環境の中で進められています。

障害者それぞれの行動傾向や、現在の状況の把握、意見交換をするために、各部署の代表が集まり、施設内で『障害者就労支援会議』を開いています。施設全体で、今後起こりうる問題を未然に防げるようにしています。

## ■ 雇用の管理について

基本は8時間勤務のシフト制です。障害者には通勤手段や、体力面などによって勤務時間・シフト・休日を配慮しています。障害者職業センターや地域就業支援センターと常に連携して、教育方針や勤務時間等の相談も行いました。また、職員全体に障害特性の勉強会を開き、理解を深められるようにしています。

特別養護老人ホーム おながわ 施設長 木村利彦さん

皆さん生き生きと仕事をしています。職場に、ハンディを持った方が日常的にいるので、地域の方にも、職員1人1人がより優しく接するようになりました。

様々な問題があり、右往左往してきましたが、都度施設内で雇用の継続を前提とした話し合いや、行政機関に相談をして解決してきました。とにかく、まず雇用をすることが大事です。ともに働きながら、1つ1つ解決することが重要なのではないのでしょうか。

# 社会福祉法人 大和福壽会



宮城県塩釜市宇伊保石20-1

TEL 022-363-3211

事業内容 社会福祉事業

全従業員数 157名

## 障害者雇用数6名

- ・身体障害者1名（うち重度1名）  
→調理士
- ・知的障害者5名（うち重度3名）  
→介護員、調理関係補助

## ■ 雇用の経緯

障害者雇用に関心があり、特別支援学校からの紹介もあって、ハローワークに求人相談して雇用を始めました。

## 採用までのプロセス（一例）

ハローワークからの紹介

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

介護保険施設内での作業なので、バリアフリー化等の整備が整っている環境で、安全に作業を進められるようになっています。雇用後に、職場適応支援をジョブコーチの方にして頂きました。支援期間終了後は、作業中の事故を未然に防ぐために、重度の知的障害者3名には1名ずつ職員を専任者として付けて、もしもの場合にすぐ対応できるようにしています。

## ■ 雇用の管理について

定期的に障害者の家族との話し合いの場を設けて、障害者本人の家庭での状況や、健康面等を聞いています。その話をもとに、体力的に8時間勤務が難しい方は7時間勤務としたり、特に心配が無い障害者は健常者と同じ8時間勤務としています。休みは健常者と同じく週2日です。

## 理事 遠藤繁雄さん

障害者を雇用して約10年になり、その間には成長とともに問題もありましたが、ご家族とも密に連携を持ち問題無く過ごしております。障害者の方はとても真面目で、いつも熱心に働いています。挨拶をするように職員皆に伝えていますが、障害者は特に手本となるような気持ちのいい挨拶をしてきて、とても嬉しいです。障害者を雇用するには、企業側が働く場を作り、最後まで継続的に支援をする覚悟が必要だと思います。



# 株式会社 佐利



宮城県登米市迫町佐沼字西佐沼186-3

TEL 0220-22-3340

事業内容 精肉加工の卸業・販売

燃料供給

全従業員数 106名

## 障害者雇用数2名

- ・知的障害者2名（うち重度1名）  
→食肉加工のパック詰め  
食肉流通公社で食肉加工、運搬

## ■ 雇用の経緯

法定雇用率があるので、雇用を考えていました。ハローワークや障害者職業センターからの紹介があり、特別支援学校の先生が直接来られたこともあって、雇用することにしました。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

食肉加工業という関係上、刃物を使う作業が多くあります。障害者に目を配り、共に作業をしている人がコミュニケーションを取りながら、安全に進めるようにしています。本人の健康状態や精神状態によって、作業に対する姿勢が変わりやすいので、本人の様子に気を付けて、家族と定期的に連絡を取り、会社から離れた時（家の中等）の状況も聞いて、事前に対処を出来るようにしています。

## ■ 雇用の管理について

家族や本人から話を聞いて、2名のうち1名は、7時間30分の勤務となっています。基本的には、健常者と同じく8時間勤務の週休2日となっています。ですが、8時間勤務の形にはこだわらずに、その人の状況や体力等に応じて柔軟に対応して勤務時間を考えています。

## 総務 鈴木秀子さん

以前から障害者の雇用に関心がありました。苦勞もありましたが、長年一緒に働いているので健常者と変わらず、会社の行事にも積極的に参加していて、自分の子どものように感じています。色々な業種があり、障害者にも合う作業があると思います。高齢化が進む社会で、障害者もまた高齢化が進んでくると思うので、自らのことと考えて、積極的に取り組んで欲しいと思います。



# 株式会社 ジェー・シー・アイ



宮城県仙台市宮城野区扇町 5丁目 3-38

TEL 022-782-6838

事業内容 介護用品の販売、レンタル  
車イスの製造、販売

全従業員数 114名

## 障害者雇用数5名

- ・身体障害者3名  
→システム管理、車イスの製造
- ・知的障害者2名  
→レンタル用品の消毒・メンテナンス

## ■ 雇用の経緯

かつてオーストラリアにおいて福祉事業の先駆者として活躍された「センターインダストリーズ社」の経営理念を基本理念として、昭和51年に創業しました。その中に障害者雇用促進を掲げ、創業時より積極的に障害者の雇用に取り組み、現在に至っています。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

障害者トイレの設置や段差の解消、手すりの設置等のバリアフリー化はされています。その他にも、個々の状況に応じた環境改善も行っていて、健常者と区別なく業務できる環境づくりに着手しています。

負担や困難な点が生じた場合には、健常者・障害者だからと分けて考えるのではなく、その都度、職場全体で解決をするようにしています。

## ■ 雇用の管理について

勤務は、8時間勤務の週休2日で健常者と同じように働いてもらっています。その人の適性に応じた職務配置をしていて、できる作業を担当してもらっていますが、体力が無かったり、集中がなかなか続かない時もあるので、適宜休憩や有給休暇を取ってもらっています。特別支援学校から実習生を受け入れて、障害者雇用に結び付けています。その際、職場指導員の配置等を行い、困ったことがあれば相談に応じる体制を作り、雇用後の障害者の職場定着に努めています。

## 総務課 宮川浩幸さん

障害者と一緒に働くことが、当たり前となっています。常に真面目で、一生懸命取り組んでいるので、障害者だという意識は無くなります。作業環境の整備等難しいこともありますが、その人の能力に合わせた作業をしてもらうことで、力を発揮し、居なくてはならない人になると思います。雇用する前に悩むよりも、雇用をして一緒に悩むことで、解決に繋がっていくと思うので、まずは雇用を試してみたいと思います。

# シンワ電装株式会社



宮城県登米市南方町松島屋敷172-1

TEL 0220-58-5630

事業内容 電子部品製造

全従業員数 70名

## 障害者雇用数3名

- ・身体障害者3名（うち重度1名）  
→製造品の資材管理、納入管理  
電子部品の製造

## ■ 雇用の経緯

以前から障害の有無に関係なく、来る者は拒まずで健康状態、やる気を重視して雇用をしています。

## 採用までのプロセス（一例）

ハローワークからの紹介

実習・研修

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

以前に雇用していた車いすに乗っていた障害者のために、トイレを広くして段差をフラットにする改修を行いました。作業機器の改修は行っていませんが、何かあった時のために常に周りがサポートに入れる体制を取っています。体調が優れずに休む時もありますが、その時は同じグループ内で仕事の調整等をしているので問題は無いです。



## ■ 雇用の管理について

今働いている障害者は、周りのサポート無しでも、自分で解決できる方が多いので、健常者と同じ8時間勤務、週休2日制で働いてもらっています。たまに通院することがありますが、その時々で、臨機応変に早退や半休等の対応を取っています。

## 総務 蛭田和子さん

障害者と一緒に働くことが当たり前になっている職場なので、違和感はなく、障害者を含めて、皆真面目に仕事をしています。障害者といっても、様々な方がいます。先入観を持たず、特別扱いしないで接することが必要だと思います。障害者は何もできないわけではありません。本人のやる気や人柄を重視して、負担にならないような仕事を担当してもらえればいいのではないのでしょうか。



# 株式会社 フジ・スタイリング (藤崎百貨店グループ)



宮城県仙台市泉区明通4-9-1

TEL 022-377-2611

事業内容 縫製業

全従業員数 100名

## 障害者雇用数12名

- ・身体障害者9名 (うち重度6名)  
→縫製・仕上げ
- ・知的障害者2名  
→縫製
- ・精神障害者1名  
→裁断

## ■ 雇用の経緯

創業当時から障害者雇用に取り組んできました。主に障害者就労支援センターからの紹介を受けて、積極的に募集をしています。

### 採用までのプロセス (一例)

求人募集

障害者就労支援センターからの紹介

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

創業当時から障害者を雇用しているのので、作業フロアがフラットになっていたり、作業環境は整っています。作業中は、すぐにサポートに入れるように、常に上司が目を配っています。また最初のうちは、同僚が作業を一緒にするようにしています。以前、ろうあ者で被害妄想的になってしまった方がいて、その出来事以降、筆談や見よう見まねの手話で積極的にコミュニケーションを取るようになりました。

## ■ 雇用の管理について

勤務は、基本8時間の週休2日ですが、体力が無い方や集中が続かない方もいるので、勤務時間を6時間や7時間に減らしている方がいます。

精神障害者や知的障害者で、本人に話しても内容が難しい場合もあるので、産業医・施設・家族と連携を取りながら本人の状況を聞き取り、判断しています。

総務部 庄司貞雄さん

障害者には、主に製造ラインでの流れ作業を担当してもらっているので、休まれると困りますが、悪天候の時でも、休まずに出勤してくれるので嬉しいです。勤務態度はとても真面目で、健常者以上に一生懸命に仕事をしてくれます。

障害者雇用について悩んでいる企業が多いと思いますが、雇用してみないと分からないと思うので、一歩踏み出して、会社でできそうな仕事があったら是非雇用してみたいと思います。



# 農事組合法人 水鳥



宮城県栗原市築館字  
横須賀巢脇 1 3 1 - 5 4

TEL 0228-21-2751

事業内容 菌床しいたけの栽培  
全従業員数 89名

## 障害者雇用数9名

- ・身体障害者1名  
→しいたけ生産、出荷用ダンボール作り
- ・知的障害者7名  
→しいたけ生産、出荷用ダンボール作り
- ・精神障害者1名  
→しいたけ生産、出荷用ダンボール作り

## ■ 雇用の経緯

特別支援学校や障害者支援センターからの紹介があり、適していると思われる業務があったので、雇用を始めました。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

トライアル雇用

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

複数の仕事をしてもらうのではなく、1つの作業に集中させると、健常者以上に力を発揮します。自分で考えながら作業することは難しいようなので、適宜指示を出して混乱しないようにしています。

農業なので、なかなか障害者に適した作業環境にすることは難しいですが、周りの方が目を配りながらフォローをしています。

## ■ 雇用の管理について

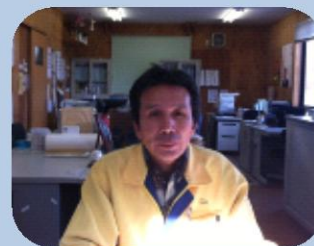
障害者の勤務時間は、5～6時間となっていて、人によって、それぞれ変えています。休日はシフト制となっていますが、障害者施設から通勤されている方は、カレンダー通りの勤務となっていて、施設の方が送迎をしています。

月1回、障害者就業・生活支援センターからジョブコーチを招いて、障害者と話をする時間を設けています。生活面や健康面での相談をしているようで、場合によって、家族を交えて話をすることもあります。

## 専務執行役員 佐々木正行さん

今後、従業員を増やす予定があります。沿岸部で行われている復興事業に多くの方が就いている状態なので、障害者や高齢者を雇用できないかと考えています。

障害者雇用は負担・困難に感じる人が多いと思われがちですが、行政機関と常に連携を取りながら進めれば、決して難しいことではありません。自社の業務を見直して、まずは1つの仕事を担当してもらい、徐々にできることを増やしていけばいいのではないのでしょうか。



# 東邦メッキ株式会社



宮城県柴田郡村田町大字村田字  
西ヶ丘31-2

TEL 0224-83-5557  
事業内容 電気メッキ、塗装  
全従業員数 89名

## 障害者雇用数14名

- ・身体障害者 2名（うち重度1名）  
→製品検査、塗装コーティング
- ・知的障害者 12名（うち重度6名）  
→メッキ作業の補助

## ■ 雇用の経緯

工場が現在地へ移転した際に、特別支援学校からの要請で職場実習を行いました。そのきっかけがあり、障害者の方に適した業務が沢山あったので、雇用を始めました。

### 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

職場実習

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

重度の身体障害者を雇用した際、入口をスロープにしました。また助成金を使ってトイレも改装し、多目的トイレにしました。業務は担当指導員を新たに雇い、業務の指導や駅までの送迎もしてもらっています。できることとできないことがあるので、なるべく本人の意見を聞いて配置をしています。気分が波がある人がいるので、作業中の動向によく気を付けるようにしています。



## ■ 雇用の管理について

勤務時間は8時間です。休みは日曜日は固定で、土曜日は、繁忙期によって出勤してもらうことがあります。何か問題があると休むようになるので、たまに職場を変えて気分転換をしています。

### 製造部 鹿野成喜さんと総務部 鹿島君江さん

始めの頃、言葉の問題で戸惑いがありました。指導員や周りの人が、身振り手振りでコミュニケーションを取り、なんとか解決してきました。雇用当初に月1回本人、学校の先生、保護者、障害者担当者での話し合いを行い、現在は家庭での状況の把握や情報共有のために、保護者との話し合いを継続して行っています。今では職場に溶け込んで、和気あいあいとしています。

不安な点や問題はたくさんあると思いますが、一緒に乗り越えることで、理解や成長ができるのだと思います。恐れず雇用してほしいです。



# 株式会社 カネキ吉田商店



宮城県本吉郡南三陸町志津川字  
大森町54番地

TEL 0226-46-3747

事業内容 水産加工品の製造・販売  
全従業員数 83名

## 障害者雇用数4名

- ・身体障害者1名  
→海藻の洗浄、ポイル、パック包装等
- ・知的障害者3名  
→海藻の洗浄、ポイル、パック包装等

## ■ 雇用の経緯

特別支援学校や障害者支援機関からの紹介があり、15年前から障害者雇用に取り組んでいます。

### 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

職場実習

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

障害者1人で仕事ができるようになるまで時間がかかるので、長期的に根気よく研修を行わなければなりません。長期的に研修を行うことで、細かく何度も作業を教えることができ、研修後も継続して丁寧に作業をするようになります。

周りが気を使い過ぎずに、適度な距離で仕事をしています。社員同士でのコミュニケーションが多く、日頃の仕事のことや悩みごとを相談していて、良い雰囲気となっています。

## ■ 雇用の管理について

基本的に健常者と同じ勤務です。仕事内容が少し異なるので、男性は7時から16時で、女性は8時～16時となっています。休日はシフト制です。

仕事のことでありますが、家庭内の出来事によっても仕事を休みがちになります。日頃から家族との連携を大事にして、本人の状態を把握するようにしています。

### 生産本部長 渡辺市徳さん

今後も継続的に障害者雇用に取り組もうと考えています。現在、特別支援学校からの職場実習生を受け入れていて、来年度から採用しようと考えています。職務配置や勤務形態等は検討中ですが、性格や適性をよく見ながら決めていこうと思っています。

健常者も障害者も変わりはありません。お互いに足りないところを補い合いながら、助け合うことが大事であると思います。



# ブイファッション仙台株式会社



宮城県仙台市宮城野区原町5-8-47

TEL 022-295-2403

事業内容 総合ビル管理業

全従業員数 123名

## 障害者雇用数6名

- ・身体障害者5名  
→役所・民間企業等での清掃業務
- ・知的障害者1名（うち重度1名）  
→役所・民間企業等での清掃業務

## ■ 雇用の経緯

障害者支援機関から紹介があり、採用しました。その後も障害者雇用は企業の社会的責任と考えて、継続して取り組んでいます。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの依頼

職場体験

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

入社後に現場で研修を行っています。実際の形式で健常者と作業をしたり、新規採用者のみで行う等、様々な形で研修を行っています。仕事の依頼を受けた施設や企業内での作業となり作業環境を整えることは難しいため、研修をしっかり行い、安全に作業を進められるようにしています。

大人数での作業が苦手な方がいるので、力を発揮しやすいように、少人数規模での場所に配置をしています。個々の意見を聞いて、できるだけ配慮をするようにしています。

## ■ 雇用の管理について

基本的に健常者と同じ8時間勤務でシフト制としていますが、健康面や体力面等の心配がある方は短時間の勤務としています。また、日によって体調が優れなかったり、通院することもあるので、その都度対応をしています。

## 常務取締役 高瀬俊作さん

年2回、職場体験の受け入れをしています。障害者は、研修からとても真面目で、その仕事の姿勢が、他の従業員への良い刺激となっています。

業種によっては、雇用が難しいと思われるかもしれませんが、障害者雇用に取り組むことによって、業務の見直しを行うことができます。企業側のメリットになることなので、積極的に取り組んで欲しいと思います。



# 株式会社 エコサーブ



宮城県大崎市古川駅南3丁目17-2

TEL 0229-22-6800

事業内容 ビルの総合管理、リフォーム全般  
ソーラー発電施工、給油サービス他  
全従業員数 180名

## 障害者雇用数7名

- ・身体障害者2名（うち重度1名）  
→給油作業、清掃作業
- ・知的障害者4名  
→清掃作業
- ・精神障害者1名  
→清掃作業

## ■ 雇用の経緯

取引先や特別支援学校からの紹介があり、適していると思われる業務があったので、実習を行ってみた上で採用をしました。

## 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

職場実習

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

現場での作業が主なので、安全に作業するように気を使っています。採用前に実習を行ったり、採用後しばらくは、現場の責任者や行政からのジョブコーチが付いて、作業上の注意を促しながら仕事を覚えてもらっています。また、一緒に働いている作業員が常に気を配り、声掛けをしたり、サポートに入っています。そのおかげで、大きな事故や怪我無く、毎日作業を行えています。

## ■ 雇用の管理について

その人の能力や適性、健康状態によって、勤務時間を変えています。特に問題の無い方は1日8時間勤務の週休2日で、体力が無い方等は1日2時間の勤務となっています。また、体調やその日の気分によって休んでしまうことがあるので、一緒に働いている作業員から話を聞き、現場での状況を把握するよう心掛けています。

## 取締役 佐々木義浩さん

障害者について誤解をしているところがあると思うので、真面目な働きぶりを見た上で理解してほしいです。

健常者に1人1人特性があるように、障害者も1人1人特性があります。その特性を活かしながら働いてもらうことで、社会貢献や、企業イメージの向上に繋がります。企業にとっても、障害者にとっても、プラスになることなので、是非取り組んで頂きたいと思います。



# 株式会社 新陽ランドリー



宮城県仙台市若林区鶴代町6-48-6

TEL 022-236-4647

事業内容 クリーニング業

全従業員数 60名

## 障害者雇用数41名

- ・身体障害者 5名（うち重度 4名）  
→クリーニングの全作業
- ・知的障害者 35名（うち重度15名）  
→クリーニングの全作業
- ・精神障害者 1名  
→クリーニングの全作業

## ■ 雇用の経緯

昭和54年に、特別支援学校の先生の勧めがあって雇用を始めました。以後積極的に雇用をしています。

### 採用までのプロセス（一例）

特別支援学校からの紹介

工場見学

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

安全に作業を進めてもらうために、以前は助成金で、作業機械にランプをつけ、作業の進捗が分かりやすいようにしました。現在は、誰のどんな物がチェックしづらかったクリーニング物を、ICタグで管理しやすいうようにすることで、障害者の職域が拡大するような機械の購入に充てています。作業中には、障害者職業生活相談員の資格を取得している指導員がジョブコーチとしてサポートしています。問題があった場合には、指導員が解決するようにしています。

## ■ 雇用の管理について

基本は週休2日で、8時間勤務となっていますが、人それぞれの事情によって、勤務時間を変えています。遠方から通勤している障害者は7時間勤務、体力が無い方には6時間勤務としています。また、通勤や住居の援助が必要な障害者のために、寮を用意しています。

### 代表取締役 加藤幹夫さんと指導員の皆さん

30年以上障害者の方を雇用しているので、違和感は無いです。障害者はとても元気よく働いていて、職場の雰囲気が明るくなり、皆楽しく仕事をしています。障害者には、人それぞれ能力を見ながら、できることをやってもらっています。同時に、その人の適性に合った能力開発に取り組む事で、日々の仕事をもっとできるようになったなど、進歩をすることが必要だと思います。



# 株式会社 オートランドリータカノ



宮城県仙台市太白区茂庭字  
人來田東12-1  
TEL 022-307-1188  
事業内容 クリーニング業  
全従業員数 310名

## 障害者雇用数56名

- ・知的障害者56名(うち重度19名)
- クリーニングの仕分け
- たたみ等の仕上げ

## ■ 雇用の経緯

障害者雇用に積極的に取り組みたいという専務の思いが社長に伝わり、創業時から障害者の方を雇用しています。こちらから特別支援学校等に、人員の要請をする時もあります。

## 採用までのプロセス (一例)

特別支援学校からの依頼

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

女性の従業員が多いということもありますが、自分の子どもや孫の面倒を見ているような感じとなっています。会社側から、そのように接してほしいと言ったことは無く、従業員自らが動き、職場は良い雰囲気になっています。

仕事を覚えるのに時間がかかるので、一人前になるまで、担当者が付きっきりで教えています。手順を教えると、その通りに一生懸命作業をしています。

## ■ 雇用の管理について

障害者の勤務時間は1日8時間勤務で、休日はシフト制としています。気分の浮き沈みがあるので、適宜作業中の様子を見ながら対応をしています。

創業当時から、障害者の送迎を行っています。ワゴン車1台で行っているのですが、大変ですが会社で負担をして、何とか継続して行っています。

## 管理部 マネージャー 三浦弘嗣さん

今後も障害者の雇用を増やしていきたいです。障害者は、きちんと教えれば健常者と変わりなく働きます。そのため教育体制を整えなければなりません。整えることにより、業務の見直しが行えるので会社のメリットとなります。仕事を覚えて一人前となるまでは時間はかかりますが、障害者が一社会人として成長できるように、雇用を続けていこうと思います。



# KM仙台タクシー株式会社



宮城県仙台市太白区茂庭字  
人来田西143-17  
TEL 022-244-3131  
事業内容 タクシー業  
全従業員数 170名

## 障害者雇用数7名

- ・身体障害者7名
- タクシー運転手

## ■ 雇用の経緯

法定雇用率達成のため、以前からハローワークで募集をかけたり、障害者就職面接会に必ず出席したり、積極的に活動をしていました。会社に飛び込みで来たので、雇用をした人もいます。

## 採用までのプロセス（一例）

ハローワークでの求人募集

研修

正式採用

## ■ 作業環境の工夫

障害者を雇用する以前に、今後の雇用を見越して全自動洗車機を導入しました。手足が不自由な方がいるので、洗車の負担が減り、時間の短縮にもなりました。室内掃除の際には、タオルを絞ることが困難なので、仲間に手伝ってもらっているようです。障害者は真面目で性格がとてもよく皆に慕われているので、困難な作業をやっていると自然と誰かがサポートをしてくれています。

## ■ 雇用の管理について

勤務時間や休日などは本人の希望を取っています。1日で2日分の勤務が基本となっていますが、長時間の勤務が難しい方は、1日で1日分の勤務となっていたり、1日8時間以下の勤務の方もいます。ですが、障害者だけではなく健常者からも希望を聞いて対応しているので、勤務形態の差はあまりありません。

## 代表取締役専務 渡邊守さん

研修方法や勤務形態等、健常者と変わらず仕事をしてもらっています。業務中はサポートが出来ないので、とても心配です。色々なお客様がいるので、コミュニケーションを取ることが大事だと思っていますが、状況によっては障害者だと分かって頂くのも必要であると考えています。

不安はありましたが、社員が互いに助け合うような良い雰囲気がなり、とても嬉しいです。今後も積極的に障害者雇用に取り組んでいきたいと思っています。





# 株式会社 庄子運送



宮城県仙台市若林区卸町4-2

TEL 022-284-1711

事業内容 運送業

全従業員数 100名

## 障害者雇用数2名

- ・身体障害者2名（うち重度1名）  
→夜間トラックの運転手

## ■ 雇用の経緯

もともと障害の有無は気にしていません。ハローワークからの紹介で、運送の仕事でも支障が無いことと、本人の真面目さを見て雇用をしています。

## 採用までのプロセス（一例）

ハローワークからの紹介

正式採用



## ■ 作業環境の工夫

上司が女性で、母親的存在となって教育に当たりました。コミュニケーションが取りやすくなり、職場の雰囲気に早く溶け込んだように感じます。

難聴の方に対しては、大きめの声で話したり、聞こえる方の耳の近くで話すようにしています。障害者が健常者以上に真面目で良い方なので、社員全体が自ら積極的にサポートをするような、良い雰囲気になっています。

## ■ 雇用の管理について

障害者も健常者と変わらず8時間勤務の週休2日となっています。定期的に通院をしなければなりません。夜間に配送をする食品を担当してもらうことで、日中の通院時間を取れるようにしています。

急な欠勤や、体調不良時の状況確認のために、家族と連携を取るようになっています。

## 専務取締役 庄子信浩さん

始めは不安がありましたが、実際に雇用してみてもその不安は払拭されました。健常者以上に真面目に仕事をしていて、職場全体に良い刺激を与えてくれました。また地域との交流が増え、評価が高まったと思います。

障害者イコール仕事ができそうもない、雇用したくないという考えはやめて、是非前向きに考えてほしいと思っています。



6 参考

宮城県障害者雇用実態調査票

宮城県障害者雇用実態調査

◆◆◆御回答いただく上でのお願い◆◆◆

- 1. 本調査は、宮城県が実施するもので、宮城労働局の協力のもと、県内事業所の障害者雇用に関して実施するものです。
2. 調査の結果は、統計的に集計・分析にのみ活用し、調査の目的以外に使用すること、個々の事業所の回答をそのままの形で公表することや個々の事業所名などを公表することは一切ありません。
3. 同封しているのは、本調査票(A3両面2枚)1部及び返信用封筒1部です。
4. 調査票に付いては、「プライバシーに配慮した障害者の把握・ガイドライン」により、適正な把握・確認に努めてください。
5. 特にと断りがない限り、調査基準日は平成25年10月1日現在とします。
6. 事業所の皆様におかれましては、本調査票の回答にあたって、障害者を把握・確認する際には、「プライバシーに配慮した障害者の把握・ガイドライン」により、適正な把握・確認に努めてください。
7. この調査票は、貴事業所(雇用保険適用事業所)単位でお答えください。
8. 回答の御記入が終わりましたら、返信用封筒で、平成25年10月25日(金)までに郵便ポストに投函してください。

◎この調査についてのお問い合わせ先
【調査票の記入方法・締切・返送等について】
スリープロ株式会社(県が本調査票実施を委託する事業者)
宮城県仙台市青葉区中央4-7-17 ベルザ仙台7F
TEL: 022-722-3986 FAX: 022-722-2232
【本調査の内容・趣旨等について】
宮城県経済商工観光部雇用対策課雇用推進班
TEL: 022-211-2772 FAX: 022-211-2769

◆◆◆宮城県障害者雇用実態調査◆◆◆

【はじめに貴事業所の概要についてお伺いします】

問1. 貴事業所の業種をお答えください。(〇は1つだけ)
(業種が複数になる場合は、業種割合の多いものを1つ選んでください。)

- 1. 建設業 8. 不動産業、物品賃貸業
2. 製造業 9. 学術研究、専門・技術サービス業
3. 電気・ガス・熱供給・水道業 10. 宿泊業、飲食サービス業
4. 情報通信業 11. 生活関連サービス業、娯楽業
5. 運輸業、郵便業 12. 教育、学習支援業
6. 卸売業、小売業 13. 医療、福祉
7. 金融業、保険業 14. 上記以外のサービス業

問2. 貴事業所のパート・アルバイト等を含む従業員規模を教えてください。(〇は1つだけ)

- 1. 50人~99人 3. 300人~499人
2. 100人~299人 4. 50人以上

【貴事業所の障害者雇用の状況等についてお伺いします】

問3. 現在、障害者を雇用していますか。

1. 雇用している(下記の表に雇用している障害者数を記載願います)

Table with 3 columns: 雇用している(30時間以上/週勤務), 期間の定めない雇用(短時間勤務), 有期雇用(30時間以上/週勤務), 短期雇用(短時間勤務). Rows: 身体障害者(人), 知的障害者(人), 精神障害者(人).

2. 雇用していない 問3-1へ

問3-1. これまでに障害者を雇用した実績はありますか。

問3-2. 雇用したことがある障害者の障害の種別を教えてください。(〇はいくつでも)

問3-3. 障害者雇用の求人活動等(ハローワークへの求人申し込みや、その他の媒体を利用した求人募集など)の経験はありますか。(〇は1つだけ)

問3-1で「2. ない」と回答した事業所へお伺いします
問3-3. 障害者雇用の求人活動等(ハローワークへの求人申し込みや、その他の媒体を利用した求人募集など)の経験はありますか。(〇は1つだけ)
1. 求人をしたことはあるが、障害者の応募が無かった
2. 求人をしたことがあり、応募者の面接等もしたが、雇用できなかった
3. 求人を実施したことが全くない

問4. 障害者の就業場所はどこですか。(〇は1つだけ)
1. 県内の事業所 3. 在宅勤務
2. 県外の事業所 4. その他の場所( )

問5. 障害者が従事している(従事していた)業務は何ですか。(〇は3つまで)
1. 専門的・技術的業務 7. 保安の業務
2. 医療・福祉・介護 8. 農林漁業の業務
3. 管理的業務 9. 運輸・運賃の業務
4. 事務 10. 生産工程・労務の業務
5. 営業・販売 11. その他( )
6. サービスの業務

問6. 問5の具体的な業務内容を教えてください。
問5で選択した業務 [ ] [ ] [ ]
具体的な業務内容 [ ] [ ] [ ]

問7. 障害者雇用における求人活動等の頻度を教えてください。(〇は1つだけ)
1. ほぼ毎年実施している
2. 毎年ではないが定期的に実施している
3. 法定雇用率等の関係で必要なきのみ実施している
4. 近年は実施していない
5. 特別に障害者の求人を実施したことはない
6. その他( )

問8. 障害者を雇用している(していた)理由・きっかけは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1. 法律で義務付けられているから
2. ハローワーク、労働局等の指導があったから
3. 障害者の就労支援を行う機関等からの働きかけ、紹介があったから
4. 学校(特別支援学校等)からの働きかけ、紹介があったから
5. 取引先、関係先などから仕事を探している障害者の紹介があったから
6. 企業として障害者雇用の社会的責任があると考えたから
7. 企業としてのイメージ向上につながると考えたから
8. 自社の業務の中に、障害者に適していると思われる業務があるから
9. 障害者の有無は気にせず、採用した人がたまたま障害者だったから
10. 従業員が採用後に事故や病気などで障害になったから
11. 特に理由やきっかけはわからないが、昔から障害者を雇用している
12. その他( )

問9. 障害者雇用を行ってよかったことは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1. 障害者を雇用するにあたり、自社の業務内容の見直し等を行い、効率化できた
2. 障害者雇用を通じて取引先や関係先が増え、仕入先や販路の拡大等ができた
3. 障害者のまじめなどが、他の従業員の仕事に対する姿勢等への刺激になった
4. 障害者の能力をうまく活用することで、生産性が向上した
5. 従業員の障害者理解度が深まり、障害のあるお客様への対応など、接客の質が向上した
6. 職場の雰囲気よくなった
7. 障害者雇用に取り組みすることで、取引先や関係先からの評価が高まった
8. 障害者雇用に取り組むことで、地域での評価が高まった・地域住民との交流が増えた
9. 特になし
10. その他( )

問10. 障害者を採用するにあたって重視している(していた)ことは何ですか。(〇はいくつでも)

- 1. 障害の種別や程度
2. 体力面や健康面の状況
3. 就労意欲
4. これまでの離職や就業経験
5. 業務能力・スキル
6. 家族等の理解やサポート
7. 職歴の現状のバリエーション状況等の適合
8. 通勤のしやすさ、安全の確保
9. 支援機関等のサポートがどの程度受けられるか
10. その他( )

問11. 障害者を採用する際に利用した機関は何ですか。(〇はいくつでも)

- 1. ハローワーク 9. 障害者就業・生活支援センター
2. 障害者職業センター 10. 特別支援学校
3. 宮城県障害者職業能力開発校 11. 保健福祉事務所
4. 宮城県福祉医療センター 12. 民間の医療機関
5. 宮城県リハビリテーション支援センター 13. 民間の福祉施設
6. 宮城県精神保健福祉センター 14. その他( )
7. 高齢・障害者雇用支援センター 15. いずれも利用していない
8. 市町村障害者就労支援センター

問12. 障害者を採用した際に利用した制度は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 障害者トライアル雇用奨励金
2. 職場適応訓練
3. 障害者委託訓練
4. 障害者合同就職面接会
5. 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)
6. 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)
7. 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
8. 職場適応援助者(ジョブコーチ)
9. 精神障害者ステップアップ雇用制度(平成24年度終了)
10. 精神障害者等雇用安定奨励金(重度知的・精神障害者職場支援奨励金)
11. 精神障害者等雇用安定奨励金(精神障害者雇用安定奨励金)
12. 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
13. その他( )

問13. 障害者を採用した際に配慮した点は何か。(〇はいくつでも)

1. 能力・適正に応じた仕事の内容の調整
2. 業務量への配慮
3. 作業指示の明確化、指示書の視覚化など仕事の理解を助ける工夫
4. 工程の単純化など職務内容への配慮
5. 障害に応じた設備・施設の導入又は改善
6. 作業の安全確保
7. 通勤の安全確保
8. 採用前の職場実習の実施
9. 関係機関からのジョブコーチの受入
10. 障害者に対する職場での研修・OJTの実施
11. 職場における障害者雇用に関するマニュアル作成
12. 専門機関(ハローワーク、障害者就労支援センター、障害者就業・生活支援センター等)との連携
13. 教育・福祉サイドとの連携
14. 家庭との連携
15. 短時間勤務などの勤務時間の柔軟な運用
16. 休職を取得しやすくするなど休養への配慮
17. 配置転換など配置についての配慮
18. 給与、手当
19. 褒賞
20. 昇進、昇格などの処遇
21. 福利厚生
22. 遠隔・出張などの健康管理
23. その他( )

問14. 現在、専門機関からの支援を受けていますか。(〇はいくつでも)

1. ハローワーク
2. 障害者職業センター
3. 市町村障害者就労支援センター
4. 障害者就業・生活支援センター
5. 特別支援学校
6. その他の機関( )
7. 特に支援を受けていない

問19. 現在、障害者を雇用しない・できない理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 施設・設備がバリアフリーではないから
2. 障害者に適した業務がないから
3. 障害者を雇用した経験がなく不安だから
4. 業務の効率化(機械化、アウトソーシング等)により、障害者に適した業務がなくなってきたから
5. 障害者かどうかに関わらず、従業員を新規に雇う余裕がないから
6. 障害者かどうかに関わらず、自社では即戦力となる人材以外は雇用しないから
7. 他の従業員の理解を得るのが難しいから
8. 障害者が入社することで職場の雰囲気などが変わることが心配だから
9. 取引先や関係先などに理解してもらえないことが難しいから
10. 社内に障害者や障害者雇用の制度などの知識のある者がいないから
11. 通勤や移動時の安全確保が難しいから
12. 雇用したいが障害者の程度などが業務に適さず雇用できない
13. 特に理由はない
14. その他( )

問20. 今後の障害者雇用の方針を教えてください。(〇は1つだけ)

1. すでに障害者雇用に向けて、求人活動を行っている
2. 現在、障害者雇用に向けた検討を行っている
3. 現時点では、具体的な検討は行っていないが、今後障害者雇用について検討するかもしれない
4. 当面、障害者雇用を検討するつもりはない

〈すべての事業所にお伺いします〉

問21. 障害者雇用を行う場合に課題となることはありますか。(〇はいくつでも)

1. 障害者雇用を会社として進めることの周知や気運の醸成、社内理解の促進
2. 障害者、障害者の特性について正しく理解するための従業員教育や情報発信
3. 障害者の特性に応じた労働条件や健康管理の体制づくり
4. 障害者に適した業務の創出や切り出し
5. 障害者の特性に応じた業務研修や訓練等の体制づくり
6. バリアフリー化など職場環境の改善や安全性の向上
7. 障害者に適した(障害者の特性に対応した)機器・設備等の導入
8. 障害者雇用に関する各種支援制度の情報収集や申請・利用に向けた検討
9. 障害者の業務指導を行う者や、障害者職業生活相談員等の選任・配置
10. 障害者の介助者・援助者の配置、受入れ
11. 相談・支援機関とのネットワークづくり、必要ときにすぐに支援を受けられる体制づくり
12. 障害者の家族等との連絡体制づくり(急な欠勤や体調不良時の状況確認等)
13. 通勤や移動時の安全確保
14. その他( )

問15. 障害者を採用した際に、負担・困難に感じていること(感じていたこと)はありますか。(〇はいくつでも)

1. 障害者に適した業務、やりがいのある仕事などの創出
2. 障害者の特性に配慮した業務研修等の実施
3. 他の従業員への障害者に対する理解の促進、人間関係の構築や仲間意識の醸成等
4. 取引先や関係先などに障害者の特性等を理解してもらうこと
5. 急な欠勤や遅刻・早退などの際の状況確認などの対応
6. 職場で体調不良やパニックになった際の状況確認などの対応
7. 障害者に適した職場環境の整備や設備の更新等
8. 障害者に必要な介助や援助などの職場内での提供
9. 通勤や移動時の安全確保、手段の提供
10. 他の従業員の負担が増えたこと(障害者のバックアップ等による業務量の増加など)
11. 特に大きな困難はなかった
12. その他( )

〈障害者を現在雇用している事業所にお伺いします〉

(問3で「1. 雇用している」と回答した事業所は、以下の問16から問17-1までの質問に回答してください)

問16. 直近5年間(平成20~24年度)の障害者の雇用数の増減を教えてください。(〇は1つだけ)

1. 増加した
2. ほとんど変化なし
3. 減少した

問17. 今後の障害者雇用の方針について教えてください。(〇は1つだけ)

1. 雇用者数を増やす方針
2. 雇用者数を減らす方針
3. 現状維持
4. 特に方針は決まっていない

〈問17で「1. 増やす方針」と回答した事業所へお伺いします〉

問17-1. 障害者の雇用者数を増やす理由は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 法定雇用率の達成のために増やす必要があるから
2. 今後、全社的に従業員を増やす方針であり、それに伴って、障害者の雇用も増やすから
3. 障害者に適した業務が多いなど、障害者雇用にメリットを感じているから
4. 新規事業の立ち上げ予定などで、障害者に適した業務が増える見込みだから
5. その他( )

〈障害者を現在雇用していない事業所にお伺いします〉

(問3で「2. 雇用していない」と回答した事業所は、以下の問18から問20までの質問に回答してください)

問18. 直近5年間(平成20年~24年度)の障害者雇用の状況について教えてください。(〇は1つだけ)

1. おおむね継続して雇用していたが、現在はたまたま障害者がいない
2. 障害者を雇用している時期、雇用していない時期が交互にある
3. ほとんど雇用していないが、一時期だけ障害者を雇用したことがある
4. 直近5年間は全く雇用していない

問22. 障害者雇用に関する支援制度のうちご存じの制度は何ですか。(〇はいくつでも)

1. 障害者トライアル雇用奨励金
2. 職場適応訓練
3. 障害者委託訓練
4. 障害者合同就職面接会
5. 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者雇用開発助成金)
6. 障害者初回雇用奨励金(ファースト・ステップ奨励金)
7. 障害者雇用納付金制度に基づく助成金
8. 職場適応援助者(ジョブコーチ)
9. 精神障害者等雇用安定奨励金(重度知的・精神障害者職場支援奨励金)
10. 精神障害者等雇用安定奨励金(精神障害者雇用安定奨励金)
11. 発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金
12. ハローワークによる障害者雇用の支援
13. 宮城障害者職業センターによる支援
14. 各地域の障害者就業・生活支援センターによる障害者雇用支援制度

問23. 平成30年4月1日施行で、精神障害者が新たに法定雇用率の算定基礎の対象に追加されます。貴事業所における「精神障害者」の今後の雇用方針を教えてください。(〇は1つだけ)

1. 積極的に精神障害者の雇用に取り組みたい
2. 積極的に取り組みたいと思わないが、ある程度仕事のできる人が応募してくれば雇うかもしれない
3. 精神障害者の雇用管理のことがよくわからず不安なので、雇いたくない
4. 精神障害者は仕事ができなったり職場になじむのが難しかったりすると思うので雇いたくない
5. 過去に精神障害者を雇用したが、仕事ができなったり職場にうまくなじめなかったりしたので、雇いたくない
6. その他( )
7. わからない

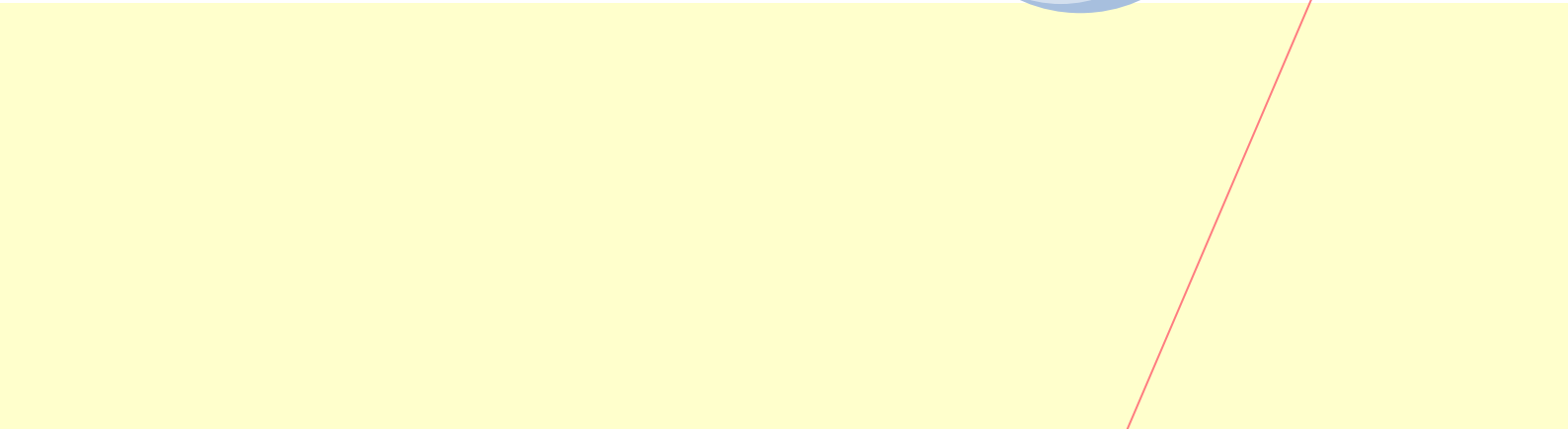
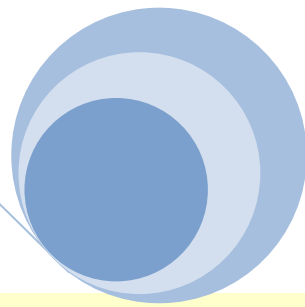
問24. その他、障害者雇用に関して御意見・御要望等がありましたら御記入ください。

問25. 本調査に御回答いただいた方についてお伺いします。

貴事業所名称: \_\_\_\_\_  
所属・部署: \_\_\_\_\_  
お役職: \_\_\_\_\_ お名前: \_\_\_\_\_

質問は以上で終了です。  
この調査票とあわせて返信用封筒を1部お送りしていますので、御記入いただきましたら、そのまま調査票を返信用封筒に入れて、10月26日(金)までに郵便ポストに投函してください。

★★★御協力ありがとうございました★★★



平成 25 年度  
宮城県障害者雇用実態調査結果報告書  
宮城県 経済商工観光部 雇用対策課