（一社）北海道中小企業家同友会　障害者問題委員会

障害者雇用実態アンケート報告

← アンケート結果はこちらから

2024 年 11 月 6 日

（一社）北海道中小企業家同友会

障害者問題委員会

北海道中小企業家同友会障害者問題委員会では、障害者雇用や職場実習に関するアンケートを実施いたしました。今回の調査では、会員企業の「福祉」や「障害者」に対する意識と、障害者雇用の実態を把握し、今後の障害者問題委員会の活動に役立ててまいりたいと考えております。

アンケート調査は、2024 年 7 月 10 日から 2024 年 7 月 26 日までの期間に、5,634 名を対象に実施いたしました。

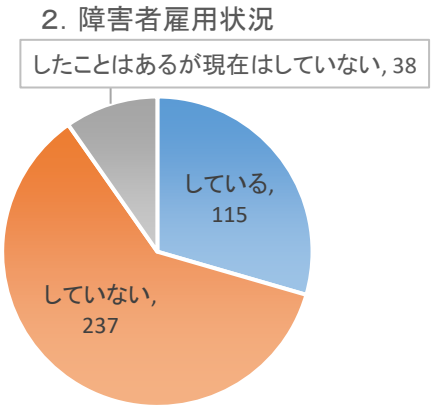
障害者雇用実態アンケートの結果について、以下に主要なポイントをまとめます。

1. 所属支部別の回答

- **回答者数**: 回答は 390 名（回答率 6.92%）
- **回答が多い支部**: 札幌支部が最も多く 115 名、次いでとかち（80 名）、しりべし・小樽（44 名）
- **回答が少ない支部**: 南空知（6 名）、オホーツク・西胆振（14 名）

2. 障害者雇用状況

- **雇用している**: 115 名（約 29.5%）
- **したことはあるが現在はしていない**: 38 名（約 9.7%）
- **していない**: 237 名（約 60.8%）

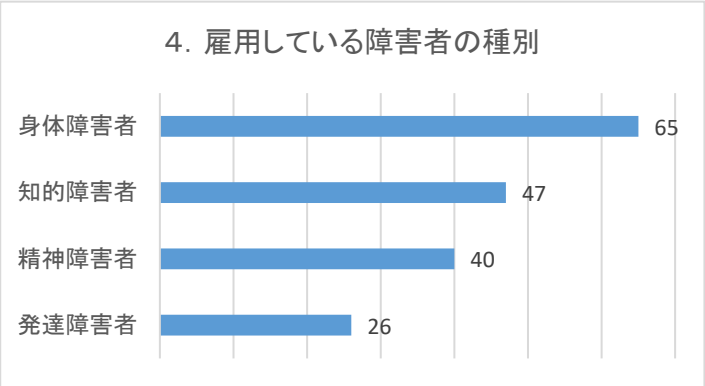


3. 障害者雇用人数

主に 1～4 名の雇用が多いことがわかり、特に「1 名」「2 名」の回答が頻繁に見られることが特徴です。就労支援施設からの人数の表記もいくつか見られるため、支援事業所を利用した雇用が一定数存在していると考えられます。

4. 雇用している障害者の種別

- **身体障害者**: 65 名
- **知的障害者**: 47 名
- **精神障害者**: 40 名
- **発達障害者**: 26 名



5. 雇用に関しての工夫

特に多かった配慮点

- 安全対策（危険作業の回避）
- 業務の見える化と明確な指示
- 個別対応と適材適所の仕事提供
- 柔軟な勤務時間の設定

6. 採用してよかったこと

主な回答

- **「真面目」**:障害者の働き方に関する評価で多く見られる。
- **「戦力」**:貴重な労働力として活躍していることを示す。
- **「社風への好影響」**:職場の雰囲気や従業員の意識向上に寄与している。
- **「人手不足の解消」**:労働力不足への対応として有効であること。
- **「社会貢献」**:企業の社会的責任を果たすことに対する満足度。

障害者を雇用することで、職場の雰囲気が向上し、従業員の意識改革や社会貢献に繋がっていることが伺えます。また、障害者が戦力として十分に活躍しており、人手不足の解消に役立っていることが評価されています。企業全体にポジティブな影響を与えている点が際立っています。

7. 採用して困ったこと

主な回答

- **「欠勤」**:急な休みや体調不良に関する困難。
- **「コミュニケーション」**:意思疎通の難しさ。
- **「ミス」**:単純ミスや作業の質に関する課題。
- **「体調の変化」**:体調不良や病気に関する対応の必要性。
- **「仕事の波」**:精神的な波や仕事の進み具合の不安定さ。

雇用中に困ることとして、体調不良による欠勤やコミュニケーションの難しさ、作業中のミスなどが挙げられています。また、精神的な不安定さや業務設定の難しさも課題となっています。

8. 現在の業務内容

特徴と傾向

- **単純作業と補助的業務が中心**:製造や清掃など、比較的簡単な作業が多く見られます。
- **多岐にわたる業務**:事務作業から製造、介護、清掃、営業など、多様な職種が含まれており、障害の種類や特性に応じた業務が割り当てられていることがわかります。
- **支援や補助業務の重要性**:支援員や補助的な役割が強調されており、職場全体のサポート業務が主流となっています。

現在の業務内容は、多岐にわたりながらも比較的シンプルな作業が多く、特性に応じて適材適所に配置されている様子が伺えます。事務や製造、清掃といった業務が主流で、支援や補助の役割を担うことが多いのが特徴です。

9. 障害者雇用のきっかけ

- **社会的責任を果たすため**: 55 名が回答(最も多い理由)
- **法定雇用率を達成するため**: 45 名
- **人手不足解消のため**: 37 名

- **既存社員が障害者になったため**: 24 名

10. 障害者雇用をやめた理由

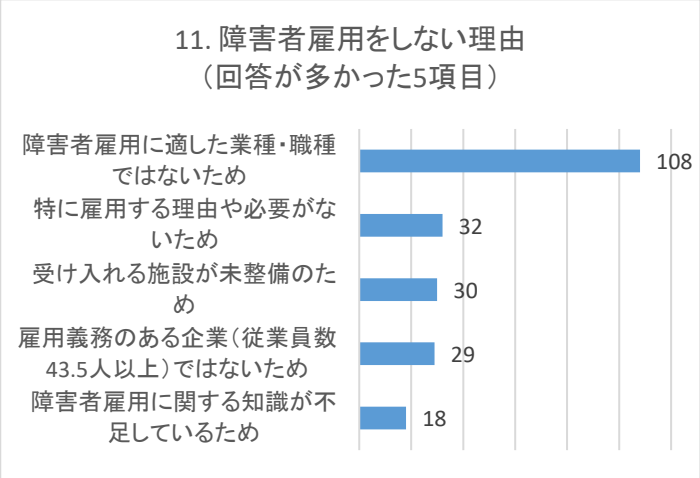
主な回答

- **「本人の都合・意向」**: 自主退職や転職、体力や体調に関する理由が多く見られる。
- **「定年退職」**: 高齢化に伴う退職が一定数ある。
- **「体調不良・病状の悪化」**: 障害や病気の進行が退職の大きな要因。
- **「業務環境や安全面の問題」**: 業務の継続が難しくなるケース。

雇用をやめた理由として、本人の都合によるものが多くを占めています。特に、体調不良や障害の進行、業務の負担や安全面への不安が退職の主要な原因となっています。また、定年退職や高齢による退職も見られ、長期雇用の中での自然な退職理由も確認されます。企業側の対応が難しい場合やフォロー体制が不十分な場合にも、退職が発生しやすいことがわかります。

11. 障害者雇用をしない理由

- **適した業種・職種がない**: 108 名（最も多い理由）
- **特に雇用する必要や理由がない**:32 名
- **施設が未整備**: 30 名
- **雇用義務のある企業ではない**: 29 名
- **知識不足**: 18 名

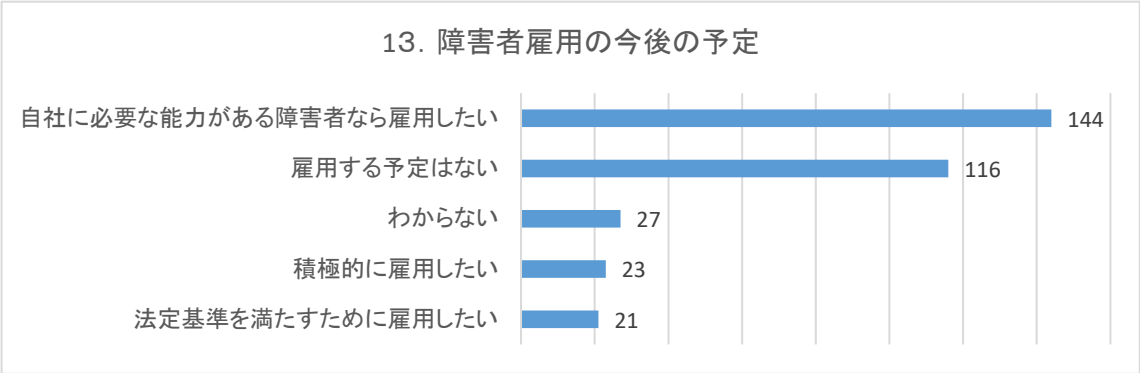


12. 障害者関連施設との交流

- **交流はない**: 228 名（約 58.5%）
- **最も交流のある施設**: 高等養護・支援学校（81 名）

13. 障害者雇用の今後の予定

- **積極的に雇用したい**: 23 名
- **自社に必要な能力がある障害者なら雇用したい**: 144 名（最も多い）
- **法定基準を満たすために雇用したい**: 21 名
- **雇用する予定はない**: 116 名



14. その他のご意見

- **障害者雇用の現状と課題**
  - 中小企業では、業務の性質やサポート体制の不足から雇用が難しいと感じている意見が多い。
  - 高齢化や障害の進行などにより、雇用を続けることの難しさを感じているケースもある。
  - 就労支援施設や外部機関との連携が必要とされる一方で、現場での対応には限界があるとの声も見られる。
- **支援・助成の不足**
  - 障害者雇用に対する助成金が少なく、支援が増えることで雇用が促進されるとの意見がある。
  - 公的支援やプログラムに対する理解が不足しており、情報提供や支援体制の拡充が求められている。
- **人手不足解消の一環としての障害者雇用**
  - 障害者雇用を人手不足解消のための一つの方法として前向きに考えている企業がある。
  - 障害者の雇用が、健常者にとっても働きやすい職場環境の改善につながると考える意見も見られる。
- **職場環境や業務内容の調整**
  - 職場体験やインターンシップの導入で適性を見極めることが必要との意見。
  - 障害の種類や程度に応じた業務の見直しや安全対策の強化が求められている。
- **雇用に対する前向きな姿勢と支援の重要性**
  - 多様な従事者を受け入れることの意義を認めつつ、マネジメントやケアの余裕がないとの意見。
  - 支援センターや外部機関との連携を深め、成功例を学ぶことが重要とされている。

- **「助成金・支援不足」**：支援が少ないことが雇用を妨げる要因。
- **「中小企業の負担」**：雇用環境の整備や対応の難しさ。
- **「人手不足解消」**：障害者雇用を人材確保の一環として考える前向きな姿勢。
- **「職場体験・適性見極め」**：雇用前に適性を確認する重要性。
- **「支援体制の充実」**：支援センターや外部機関との連携強化の必要性。

障害者雇用に対して前向きな意見が多い一方で、助成金の不足やサポート体制の問題、中小企業特有の課題が指摘されています。障害者が長く安定して働ける環境を整えるためには、雇用側の理解や支援体制の拡充が重要とされており、職場環境の整備やインターンシップの活用が推奨されています。これらの意見から、障害者雇用の促進に向けたさらなる支援が求められていることが明らかです。

15. 結果のまとめ

多くの企業が障害者雇用の経験がないか、現在行っていない状況です。主な理由として、適した業種・職種の不足や施設の未整備が挙げられています。また、雇用したい企業は一定数存在するものの、実際の雇用には多くの課題が伴っています。企業側のサポート体制や助成の不足が大きな障害となっているため、さらなる支援の充実が求められています。今後、障害者が長期的に安定して働ける環境を整えるため、企業の理解促進と支援体制の拡充が重要です。

(一社)北海道中小企業家同友会　障害者問題委員会

障害者雇用実態アンケート

2024 年 7 月 10 日

（一社）北海道中小企業家同友会

障害者問題委員会　委員長　富田　訓司

北海道中小企業家同友会障害者問題委員会では、障害者雇用や職場実習に関するアンケートを実施します。会員企業の「福祉」や「障害者」に対する意識と、障害者雇用の実態を把握し今後の障害者問題委員会の活動に活かしたいと考えております。

ぜひ、皆さまのご協力をお願いいたします。QR コードからでも回答が可能です。

回答時間の目安は 5 分です。回答期限は 7/26（金）までにお願い致します。

1. 所属支部を教えてください。

☐ 札幌　☐ 南空知　☐ しりべし・小樽　☐ とかち　☐ くしろ　☐ オホーツク　☐ 道北あさひかわ

☐ 函館　☐ 苫小牧　☐ 西胆振

2. 障害者雇用をしていますか？

☐ している　→ 3 へ

☐ したことはあるが現在はしていない　→ 4 へ

☐ していない　→ 5 へ

3 - ①.（設問２で「している」と回答した方）

障害を抱える従業員について伺います。

(1)雇用人数（　　）名　　障害種別（☐知的障害　☐身体障害　☐精神障害　☐発達障害）

(2)障害者雇用に関して工夫している点（　　）

(3)採用して良かったこと（　　）

(4)雇用中に困ったこと（　　）

(5)現在の業務内容（　　）

3 - ②.（設問２で「している」と回答した方）

障害者雇用をしたきっかけは何ですか？（複数回答可）

☐ 法定雇用率を達成するため

☐ 企業として社会的責任を果たすため

☐ 人手不足解消のため

☐ 既存社員が障害者になったため

☐ 人柄などで雇用をした社員がたまたま障害者であったため

☐ 技能や資格で雇用をした社員がたまたま障害者であったため

☐ 特別支援学校（養護学校）

☐ 障害福祉サービス事業所（就労支援機関など）

☐ ハローワーク

☐ 民間職業紹介事業者

☐ その他（　　）

4. （設問２で「したことはあるが現在はしていない」と回答した方）
当時の状況について伺います。

(1)過去に雇用した障害者は（ □知的障害　□身体障害　□精神障害　□発達障害 ）

(2)雇用をやめた理由　（　　）

(3)障害者雇用に興味はありますか？（ □ ある　□ ない ）

5. （設問２で「していない」と回答した方）
障害者雇用をしない理由は何ですか？

□ 障害者雇用に適した業種・職種ではないため
□ 受け入れる施設が未整備のため
□ 障害者雇用に関する知識が不足しているため
□ 以前に雇用したが上手くいかなかったため
□ 雇用義務のある企業（従業員数 43.5 人以上）ではないため
□ 社内の理解が得られないため
□ 特に雇用する理由や必要がないため
□ 募集しているが採用できないため
□ その他（　　）

6. 障害者に関する施設との交流はありますか？（複数回答可）

□ 高等養護・支援学校
□ 就労継続支援 A 型事業所
□ 就労継続支援 B 型事業所
□ 就労移行支援事業所
□ 就労定着支援事業所
□ 障がい者就業・生活支援センター
□ 交流はない

7. 障害者職場実習の受け入れは可能ですか？

□ 可能である　□ 前向きに検討したい　□ 今は難しそう　□ 難しい

8. 障害者雇用について今後の予定をお聞かせください。

□ 積極的に雇用したい
□ 法定基準を満たすために雇用したい
□ 自社に必要な能力がある障害者なら雇用したい
□ 社内の理解が得られれば雇用したい
□ インターンシップ（雇用を前提としない職業体験）から始めてみたい
□ 雇用する予定はない
□ 雇用したくない
□ わからない
□ その他（　　）

9. その他ご意見などございましたらお聞かせください。