

全体版

障がい者の就労と定着に関するアンケート調査報告書

－事業主の就労と定着に関するニーズ－

島根県健康福祉部障がい福祉課

目 次

内 容		ページ
表紙		1
目次		2
調査概要		4
アンケート調査結果		5
1. 記入者・住所・従業員数・産業分野		6
①記入者		6
②住所		6
③従業員数		6
④産業分野		7
2. 障がい者雇用の状況		7
①障がい別・週の所定労働時間別		7
実数・割合		7
②障がい別・雇用形態別		8
実数・割合		8
③障がい別・勤務年数別		8
実数・割合		8
④障がい者雇用の状況について		9
3. 障がいに関する認知について		10
4. 支援機関に関する認知について		10
5. 障がい者にしてもらっている仕事		11
6. 仮説ニーズの検証		12
(1) 全体		12
①障がい者の就労について		12
ア 重視度		12
イ 満足度		13
ウ 未充足度		14
②障がい者の定着について		15
ア 重視度		15
イ 満足度		16
ウ 未充足度		17
③障がい者就労の支援について		18
ア 重視度		18
イ 満足度		19
ウ 未充足度		20
(2) 現在障がい者を雇用している事業所		21
①障がい者の就労について		21
ア 重視度		21
イ 満足度		22
ウ 未充足度		23
②障がい者の定着について		24
ア 重視度		24
イ 満足度		25
ウ 未充足度		26
③障がい者就労の支援について		27
ア 重視度		27
イ 満足度		28
ウ 未充足度		29
(3) 現在障がい者を雇用していない事業所		30
①障がい者の就労について		30
ア 重視度		30
②障がい者の定着について		31
ア 重視度		31
③障がい者就労の支援について		32
ア 重視度		32

目 次

7. 自由意見(従業員数、産業分野、現在の雇用の有無、過去の雇用の有無)	33
(1) 事業所が障がい者を採用する場合に重視すること	34
(2) 支援機関で行ってほしい障がい者への訓練・指導	42
(3) 障がい者の就労及び定着についての自由意見	46
8. デブスインタビューで得られた仮説ニーズ(ニーズ構造図)	58
9. 障がい者の就労と定着に関するアンケート調査 調査票	65

☆ 調査概要

1 事業目的

福祉施設からの一般就労・定着を促進させることを目的に、事業主のニーズ調査を実施する。

2 調査目的

先に実施したグループインタビューで得られた事業主における障がい者の就労と定着に関する仮説ニーズを定量的に検証する。

3 調査方法

仮説ニーズを設問にした5段階の評定尺度法によるアンケート調査を実施する。

4 調査課題

(1)記入者・住所・従業員数・産業分野

(2)障がい者雇用の状況

(3)障がいの認知・支援機関の認知

(4)仮説ニーズの検証

①障がい者の就労について

②障がい者の定着について

③障がい者就労の支援について

6 調査方法

郵送留置きによるアンケート調査

7 調査月日

平成28年10月17日(月)～11月11日(金)

8 調査場所

島根県内

9 調査対象

島根県内の事業所1,400社

有効回答数708社

回収率50.6%

(注)アンケート集計について

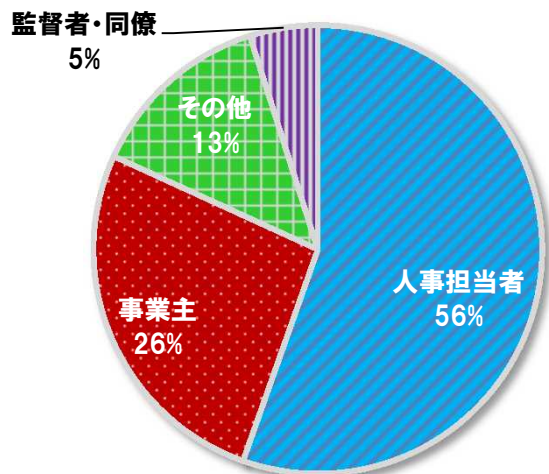
全体版は、無回答を含めずに集計し割合を出している。詳細版のクロス集計は、無回答を含めて割合を出している。

アンケート調査結果

☆ アンケート調査結果

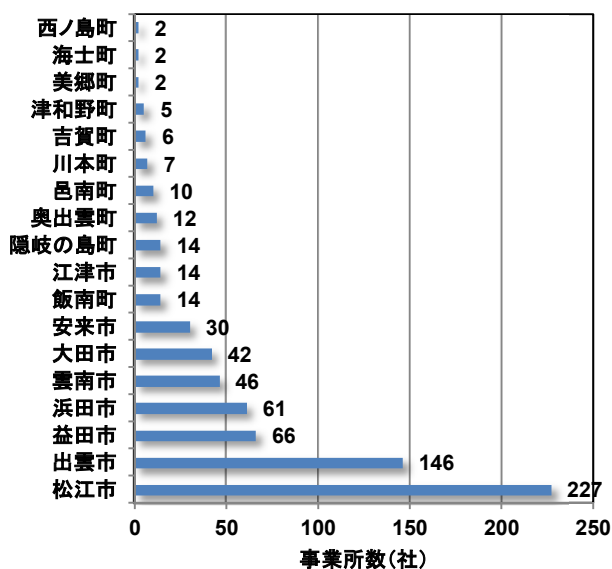
1. 記入者・住所・従業員数・産業分野

①記入者(n693人 無回答15人)



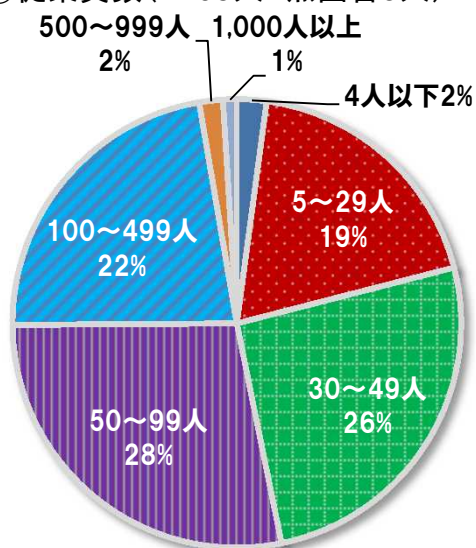
・アンケートに回答した記入者は、人事担当者56% (384人)、事業主26% (183人)、その他13% (92人)、監督者・同僚5% (34人)である。その他は、総務担当者など。

②住所(n706人 無回答2人)



・回答した事業所の住所は、松江市32% (227社)、出雲市21% (146社)、益田市9% (66社)、浜田市9% (61社)、雲南市7% (46社)、大田市6% (42社)などである。

③従業員数(n705人 無回答3人)



・事業所の従業員数は、4人以下2% (15社)、5~29人19% (132社)、30~49人26% (182社)、50~99人28% (199社)、100~499人22% (158社)、500~999人2% (12社)、1,000人以上1% (7社)である。

④産業分野(n703人 無回答5人)

産業分野	事業所数	割合
医療・福祉	159	22
製造業	136	19
建設業	75	11
卸売業・小売業	70	10
サービス業	67	9
その他	34	5
宿泊業・飲食サービス業	30	4
農業・林業	27	4
運輸業・郵便業	22	3
生活関連サービス業・娯楽業	21	3
金融業・保険業	17	2
教育・学習支援業	16	2
公務	14	2
情報通信業	11	2
漁業	4	1
未記入	5	1
計	708	100

・事業所の産業分野内訳は、医療・福祉22%(159社)、製造業19%(136社)、建設業11%(75社)、卸売業・小売業10%(70社)、サービス業9%(67社)などである。
 ・医療・福祉が全体の四分の一を占める。

2. 障がい者雇用の状況

①障がい別・週の所定労働時間別

	週の所定労働時間	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	難病	高次脳機能障がい	その他	計
実数	20時間未満	26	16	22	2	0	0	1	67
	20～29時間	68	125	57	13	1	3	1	268
	30～39時間	285	128	57	8	22	4	1	505
	40時間	300	114	59	17	3	2	4	499
	計	679	383	195	40	26	9	7	1339
割合(%)	20時間未満	4	4	11	5	0	0	14	5
	20～29時間	10	33	29	33	4	33	14	20
	30～39時間	42	33	29	20	85	44	14	38
	40時間	44	30	30	43	12	22	57	37
	計	100	100	100	100	100	100	100	100

- ・障がい者全体の週の所定労働時間は、30～39時間および40時間が多い。
- ・身体障がい者や発達障がい者は、40時間が40%以上を占めている。
- ・一方、精神障がい者では、20時間未満が1割を占めている。

②障がい別・雇用形態別

	雇用形態	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	難病	高次脳機能障がい	その他	計
実数	無期正社員	333	142	47	21	7	4	4	558
	有期正社員	68	14	13	2	17	0	0	114
	無期非正社員	42	54	36	4	1	2	2	141
	有期非正社員	236	168	93	14	0	3	1	515
	その他	0	7	1	0	1	0	1	10
	計	679	385	190	41	26	9	8	1338
割合（％）	無期正社員	49	37	25	51	27	44	50	42
	有期正社員	10	4	7	5	65	0	0	9
	無期非正社員	6	14	19	10	4	22	25	11
	有期非正社員	35	44	49	34	0	33	13	38
	その他	0	2	1	0	4	0	13	1
	計	100	100	100	100	100	100	100	100

- ・障がい者全体の雇用形態は、無期正社員が42%（558人）で最も多く、次いで有期非正社員38%（515人）の順である。
- ・非正社員の割合が最も多いのは、精神障がいである。
- ・無期正社員の割合が最も高いのは、発達障がいである。

※非正社員とは、派遣労働者、パートタイマー、臨時、日雇い、契約社員、登録社員、嘱託、出向中をいう。

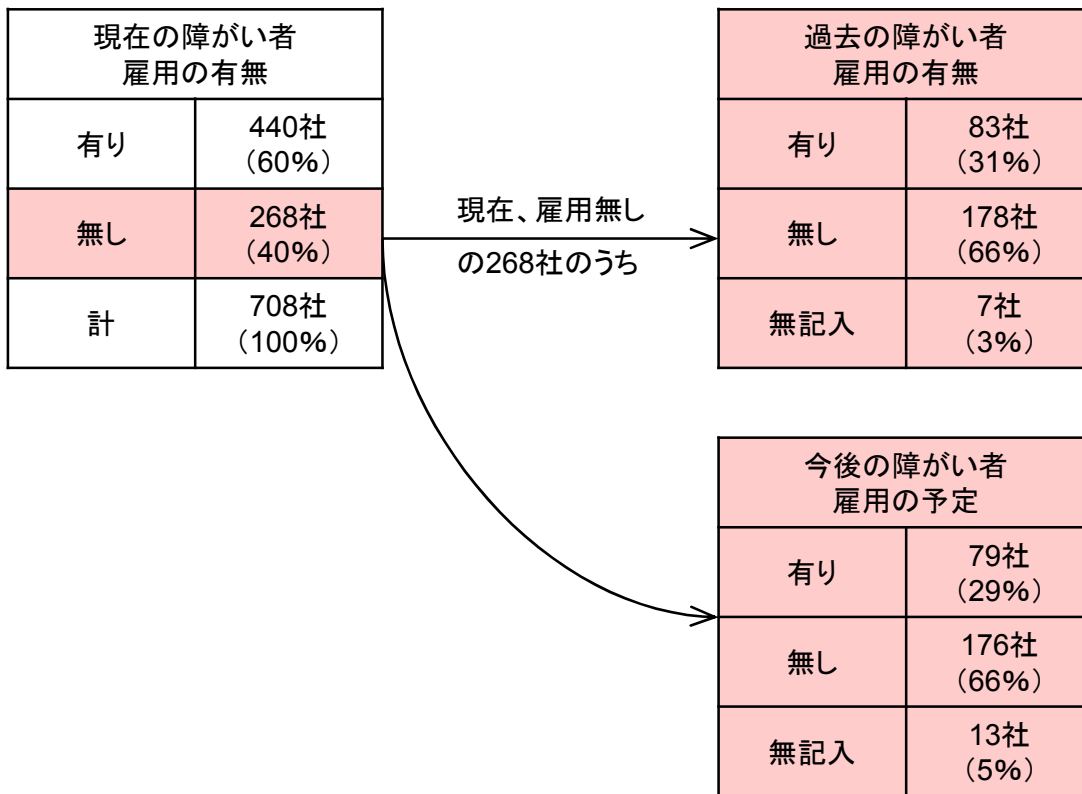
③障がい別・勤務年数別

	勤務年数	身体障がい	知的障がい	精神障がい	発達障がい	難病	高次脳機能障がい	その他	計
実数	1年未満	46	58	61	8	2	1	1	177
	1～3年	87	83	55	11	1	4	0	241
	3～10年	201	167	55	17	5	3	2	450
	10年以上	338	67	18	4	18	0	3	448
	計	672	375	189	40	26	8	6	1316
割合（％）	1年未満	7	15	32	20	8	13	17	13
	1～3年	13	22	29	28	4	50	0	18
	3～10年	30	45	29	43	19	38	33	34
	10年以上	50	18	10	10	69	0	50	34
	計	100	100	100	100	100	100	100	100

- ・障がい者の勤務年数は、3～10年と10年以上がそれぞれ三分の一を占めている。
- ・勤務年数10年以上が多い障がいは、身体障がいと難病である。
- ・1年未満が多い障がいは、精神障がいである。

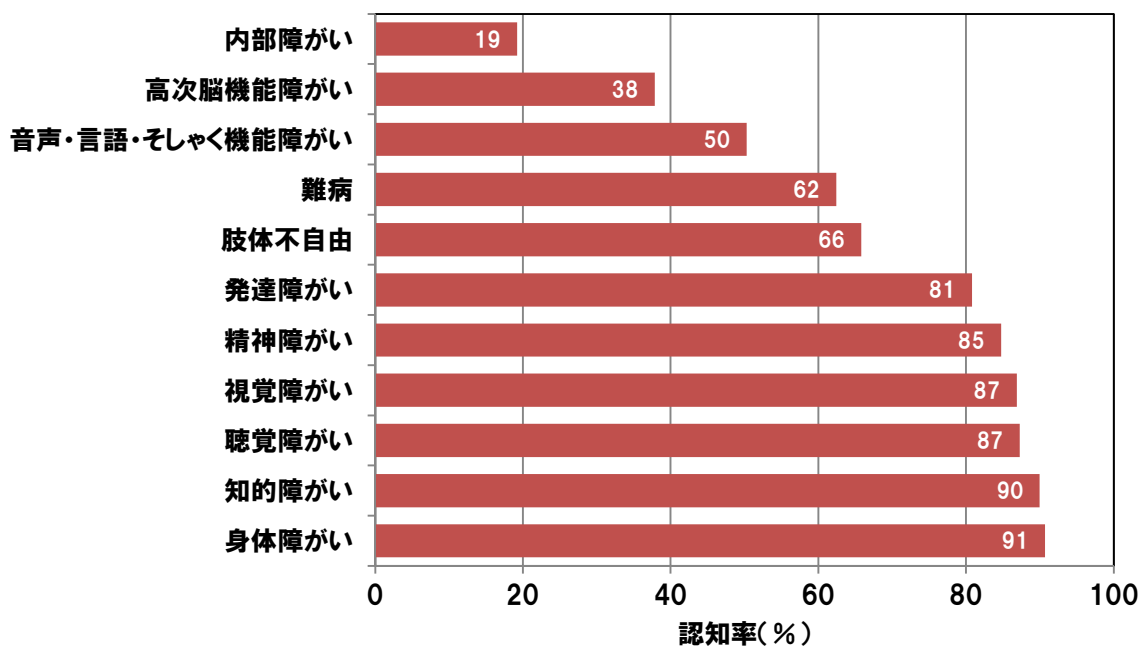
※2①～③の障がい種別の計は、それぞれ質問に無回答があるため不一致の場合がある。

④障がい者雇用の状況について



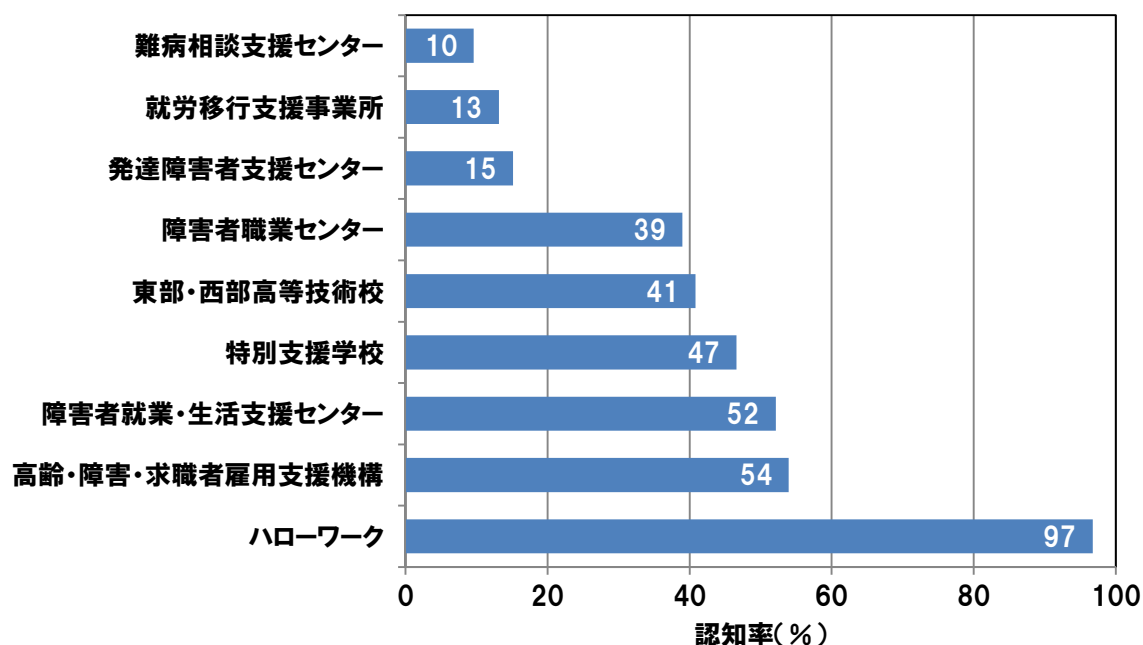
- ・アンケートに回答した事業所のうち、現在障がい者を雇用していないのは、40% (268社)であった。
- ・そのうち、過去に障がい者を雇用したことがある事業所は、31% (83社)であった。
- ・また、同268社に、今後の障がい者雇用の予定を聞いたところ、29% (79社)が雇用を希望していた。

3. 障がいに関する認知について(MA:複数回答 n708)



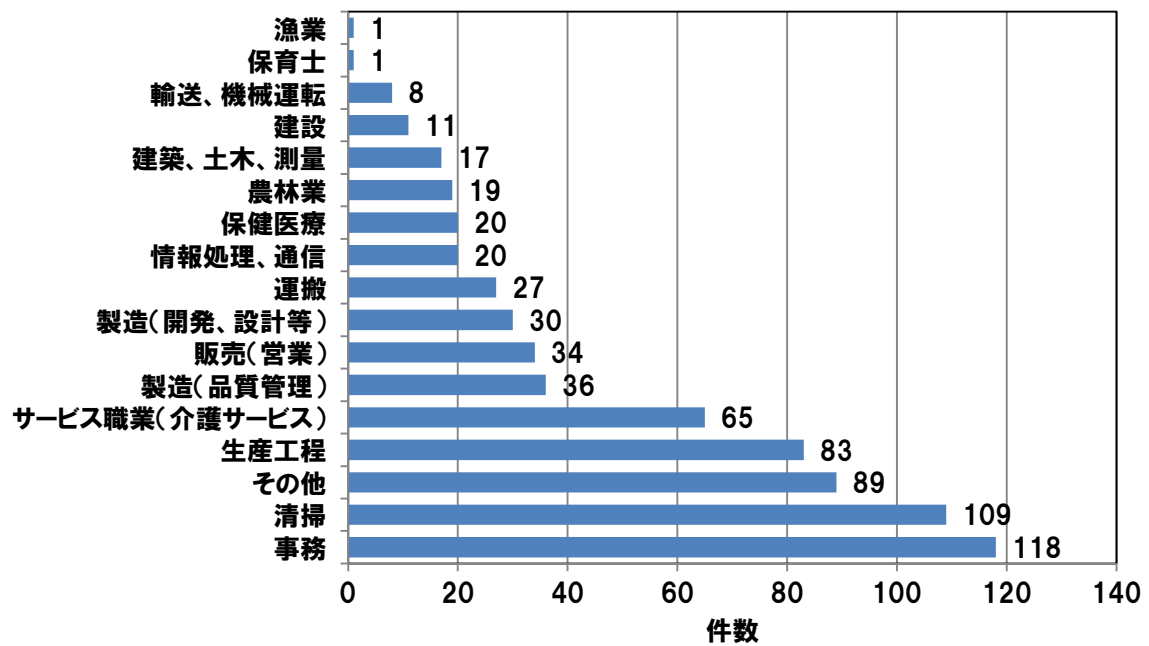
- ・障がいに関する認知率を見ると、身体障がいと知的障がい90%以上で最も高い。
- ・聴覚障がい、視覚障がい、精神障がい、発達障がいは、80%台で概ね認知されている。
- ・肢体不自由、難病、音声・言語・そしゃく機能障がいの認知率は50~60%であった。
- ・高次脳機能障がいと内部障がいは、あまり認知されていない。

4. 支援機関に関する認知について(MA:複数回答 n708)



- ・最も認知率が高い支援機関は、ハローワークでほぼ全員が知っていた。
- ・高齢・障害・求職者雇用支援機構、障害者就業・生活支援センターの認知率は約50%である。
- ・東部・西部高等技術校、障害者職業センターは40%程度であった。
- ・他の支援機関の認知率は10%台で非常に低い。

5. 障がい者に行ってもらっている仕事(MA n688)



- ・事業所が障がい者にさせている仕事は、事務(118人)と清掃(109人)が最も多い。
- ・その他の内訳は、警備、洗濯、接客(受付)、調理など他の仕事への分類が不可能なものである。
- ・他には、生産工程、サービス職業などが多い。

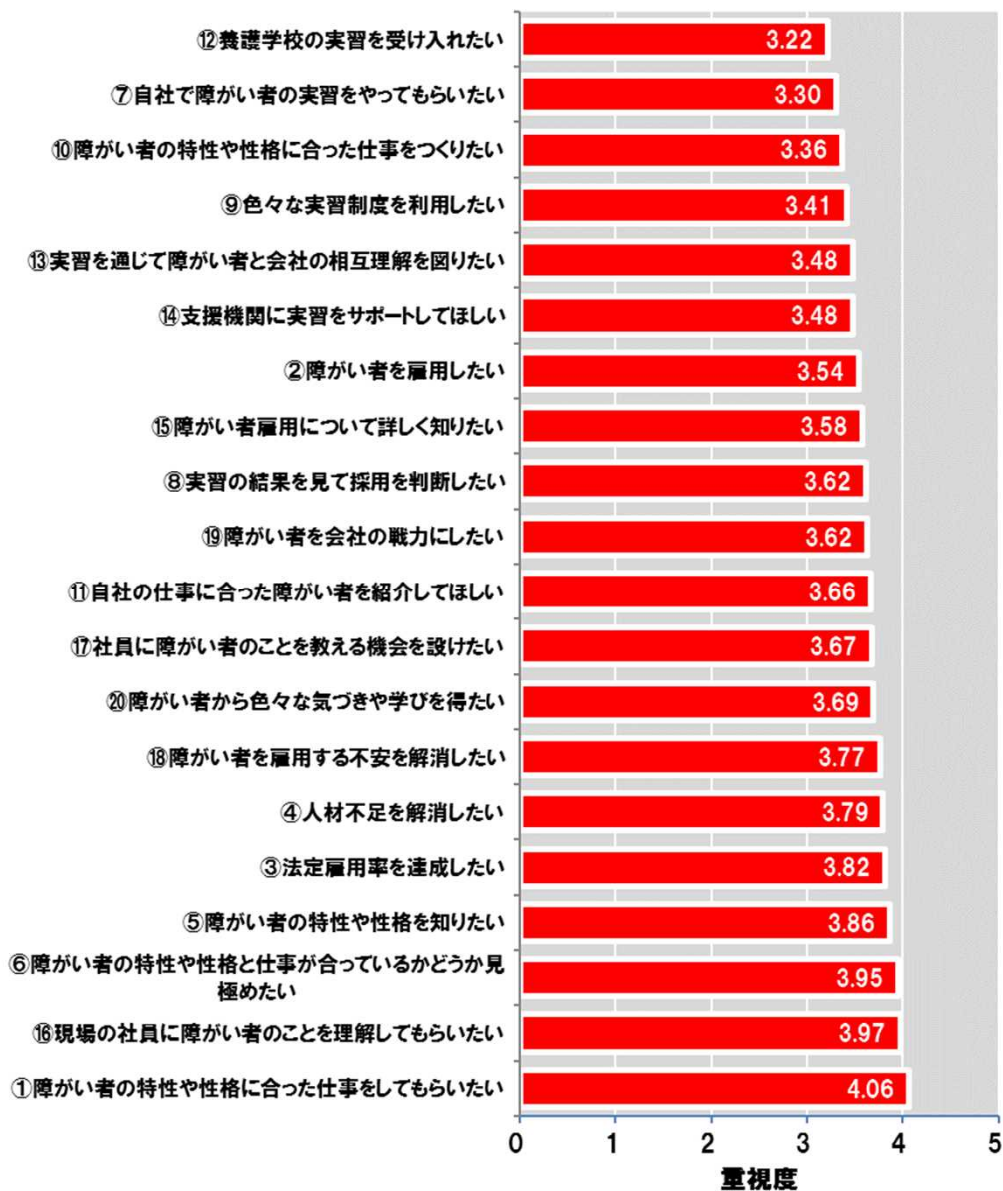
6. 仮説ニーズの検証

(1) 全体

① 障がい者の就労について

ア. 重視度

注: 重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない



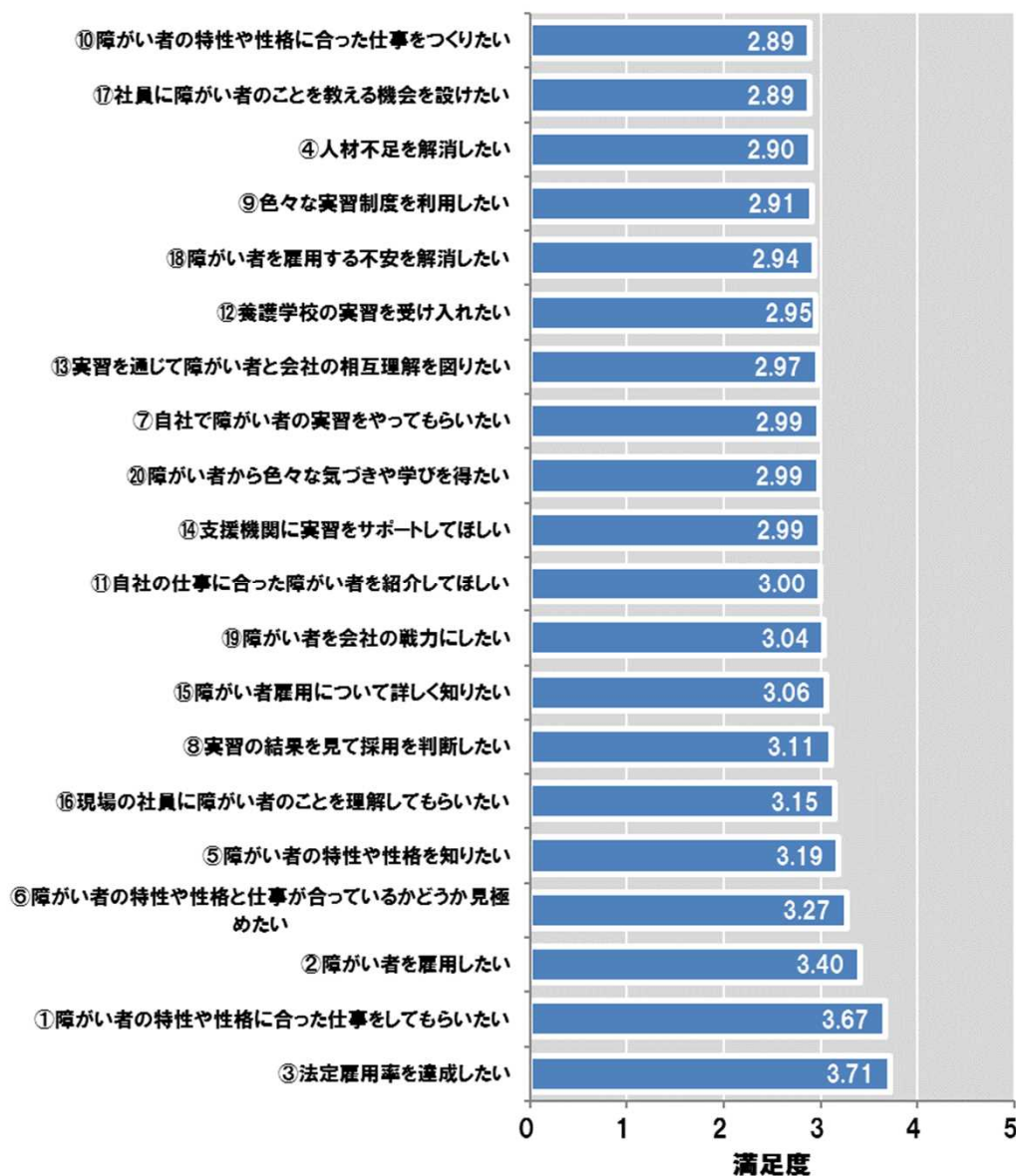
・重視度が強いニーズは、「障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい」4.06、「現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい」3.97、「障がい者の特性や性格と仕事合っているかどうか見極めたい」3.95である。

・他にも「障がい者の特性や性格を知りたい」3.86、「法定雇用率を達成したい」3.82、「人材不足を解消したい」3.79、「障がい者を雇用する不安を解消したい」3.77がやや強いことがわかった。

①障がい者の就労について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない 2 あまり満足していない 1 満足していない

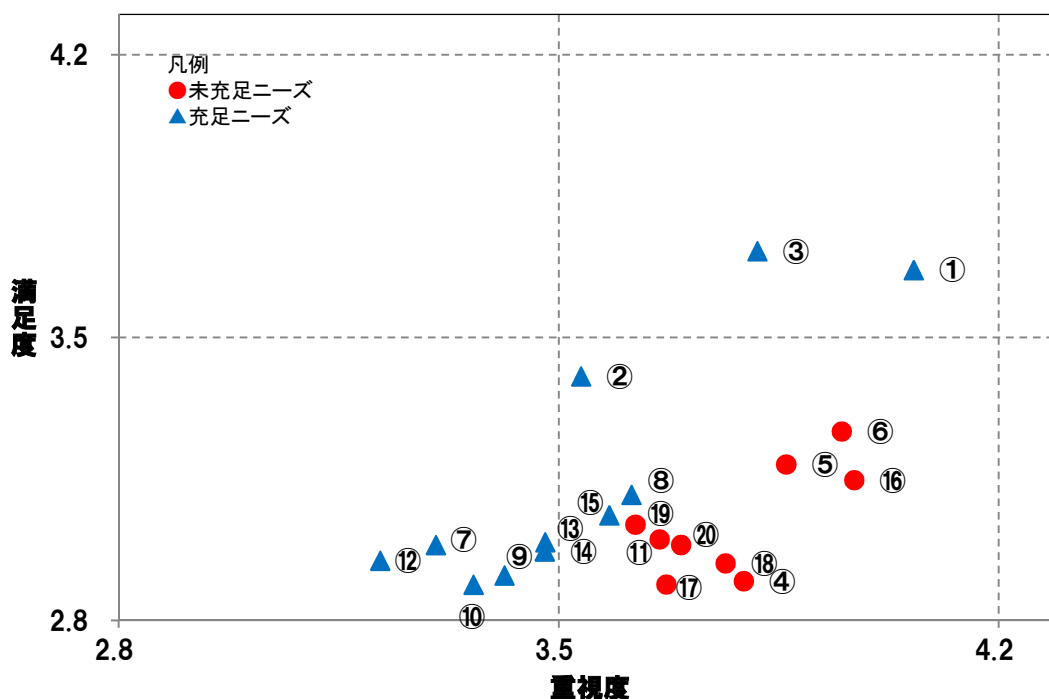


- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・その中で満足度が高かったのは、「法定雇用率を達成したい」3.71、「障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい」3.67であった。
- ・全体的に満足度が低く、障がい者の就労に関するニーズが満たされていないことがわかった。
- ・最も満足度が低かったのは、「障がい者の特性や性格に合った仕事をつくりたい」2.89、「社員に障がい者のことを教える機会をつくりたい」2.89、「人材不足を解消したい」2.90、「色々な実習制度を利用したい」2.91、「障がい者を雇用する不安を解消したい」2.94であった。

①障がい者の就労について
ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	④ 人材不足を解消したい	⑮ 障がい者を雇用する不安を解消したい	⑯ 現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい	⑰ 社員に障がい者のことを教える機会を設けたい	⑳ 障がい者から色々な気づきや学びを得たい	⑥ 障がい者の特性や性格と仕事が合っているかどうか見極めたい	⑤ 障がい者の特性や性格を知りたい	⑪ 自社の仕事に合った障がい者を紹介してほしい	⑱ 障がい者を会社の戦力にしたい	⑮ 障がい者雇用について詳しく知りたい	⑬ 実習を通じて障がい者と会社の相互理解を図りたい	⑧ 実習の結果を見て採用を判断したい	⑨ 色々な実習制度を利用したい	⑭ 支援機関に実習をサポートしてほしい	⑩ 障がい者の特性や性格に合った仕事をつくりたい	① 障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい	⑦ 自社で障がい者の実習をやってもらいたい	⑫ 養護学校の実習を受け入れたい	② 障がい者を雇用したい	③ 法定雇用率を達成したい
①重視度	3.79	3.77	3.97	3.67	3.69	3.95	3.86	3.66	3.62	3.58	3.48	3.62	3.41	3.48	3.36	4.06	3.30	3.22	3.54	3.82
②満足度	2.90	2.94	3.15	2.89	2.99	3.27	3.19	3.00	3.04	3.06	2.97	3.11	2.91	2.99	2.89	3.67	2.99	2.95	3.40	3.71
①-②未充足	0.90	0.83	0.82	0.78	0.71	0.68	0.68	0.66	0.59	0.52	0.51	0.51	0.50	0.49	0.48	0.40	0.32	0.27	0.13	0.10



・重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「人材不足を解消したい」0.90、「障がい者を雇用する不安を解消したい」0.83、「現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい」0.82、「社員に障がい者のことを教える機会を設けたい」0.78、「障がい者から色々な気づきや学びを得たい」0.71、「障がい者の特性や性格と仕事に合っているかどうか見極めたい」0.68、「障がい者の特性や性格を知りたい」0.68、「自社の仕事に合った障がい者を紹介してほしい」0.66、「障がい者を会社の戦力にしたい」0.59であった。

②障がい者の定着について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない

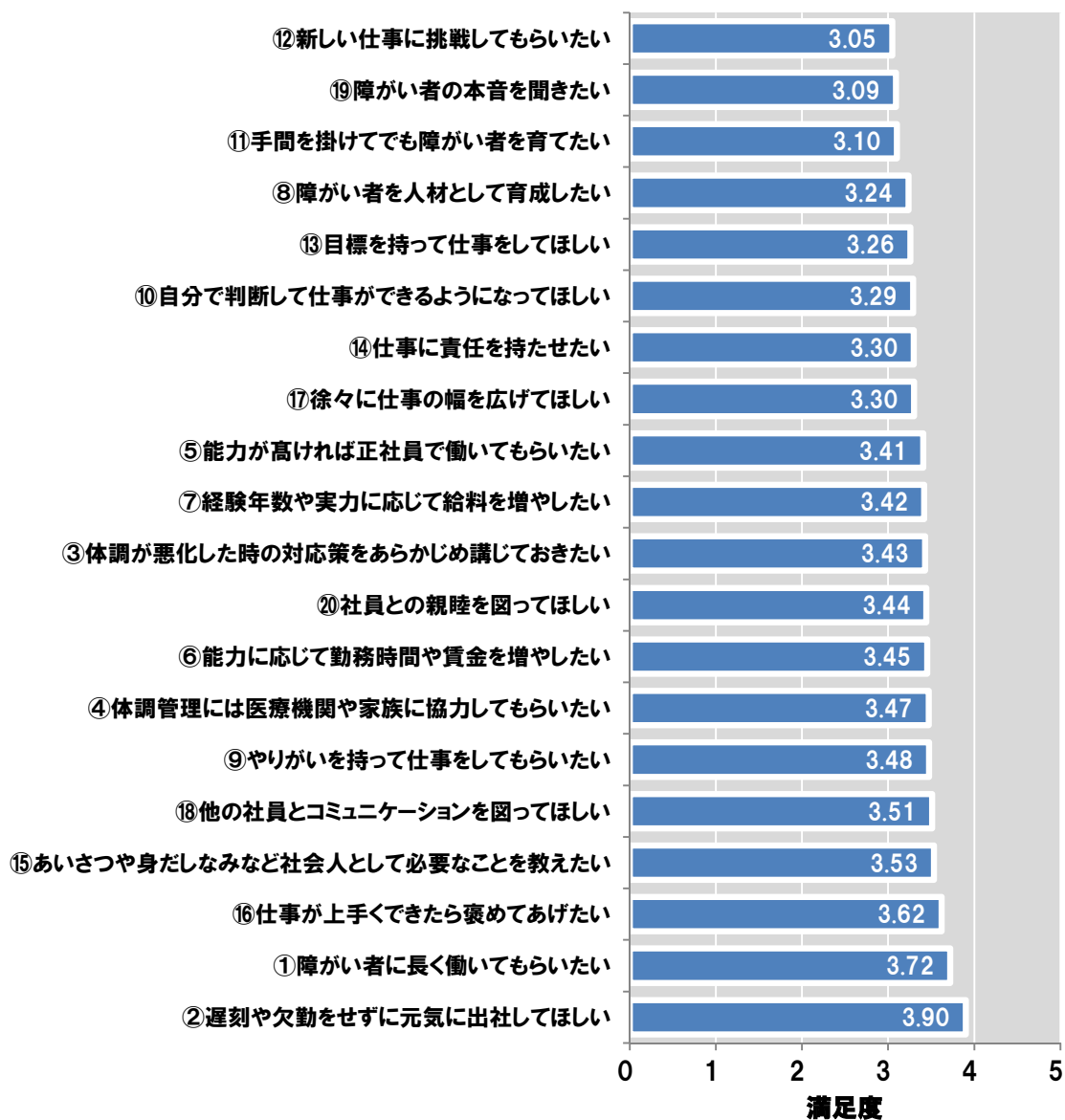


・重視度が強いニーズは、「遅刻や欠勤をせずに元気に出社してほしい」4.24、「やりがいを
持って仕事をしてもらいたい」4.16、「仕事が上手くできたら褒めてあげたい」4.13、「他
の社員とコミュニケーションを図ってほしい」4.11、「体調管理には医療機関や家族に協力
してもらいたい」4.08、「障がい者に長く働いてもらいたい」4.07、「体調が悪化した時の対
応策をあらかじめ講じておきたい」4.05、「目標を持って仕事をしてほしい」4.05、「自分で
判断して仕事ができるようになってほしい」4.05、「社員との親睦を図ってほしい」4.05で
あることがわかった。

②障がい者の定着について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない
2 あまり満足していない 1 満足していない



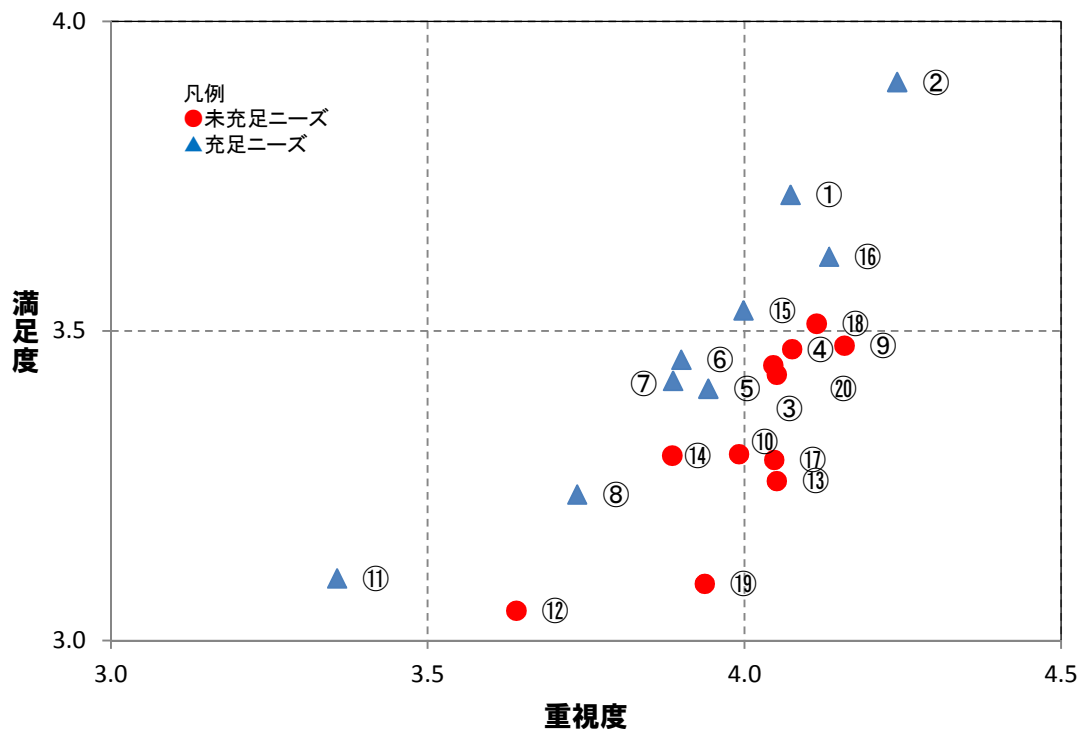
- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・その中で満足度が高かったのは、「遅刻や欠勤をせずに元気に出社してほしい」3.90、「障がい者に長く働いてもらいたい」3.72、「仕事が上手くできたら褒めてあげたい」3.62であった。
- ・最も満足度が低かったのは、「新しい仕事に挑戦してもらいたい」3.05、「障がい者の本音を聞きたい」3.09、「手間を掛けてでも障がい者を育てたい」3.10であった。

②障がい者の定着について

ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	①9 障がい者の本音を聞きたい	①3 目標を持って仕事をしてほしい	①0 自分で判断して仕事ができるようになってほしい	①7 徐々に仕事の幅を広げてほしい	①9 やりがいを持って仕事をしてもらいたい	①3 体調が悪化した時の対応策をあらかじめ講じておきたい	①4 体調管理には医療機関や家族に協力してもらいたい	①8 他の社員とコミュニケーションを図ってほしい	②0 社員との親睦を図ってほしい	①2 新しい仕事に挑戦してもらいたい	①4 仕事に責任を持たせたい	①5 能力が高ければ正社員で働いてもらいたい	①6 仕事が上手くできたら褒めてあげたい	①8 障がい者を人材として育成したい	①7 経験年数や実力に応じて給料を増やしたい	①5 あいさつや身だしなみなど社会人として必要なことを教えたい	①6 能力に応じて勤務時間や賃金を増やしたい	① 障がい者に長く働いてもらいたい	② 遅刻や欠勤をせずに元気に出勤してほしい	①1 手間を掛けてでも障がい者を育てたい
①重視度	3.94	4.05	4.05	3.99	4.16	4.05	4.08	4.11	4.05	3.64	3.89	3.94	4.13	3.74	3.89	4.00	3.90	4.07	4.24	3.36
②満足度	3.09	3.26	3.29	3.30	3.48	3.43	3.47	3.51	3.44	3.05	3.30	3.41	3.62	3.24	3.42	3.53	3.45	3.72	3.90	3.10
①-②未充足	0.85	0.79	0.76	0.69	0.68	0.62	0.61	0.60	0.60	0.59	0.59	0.54	0.51	0.50	0.47	0.47	0.45	0.35	0.34	0.26

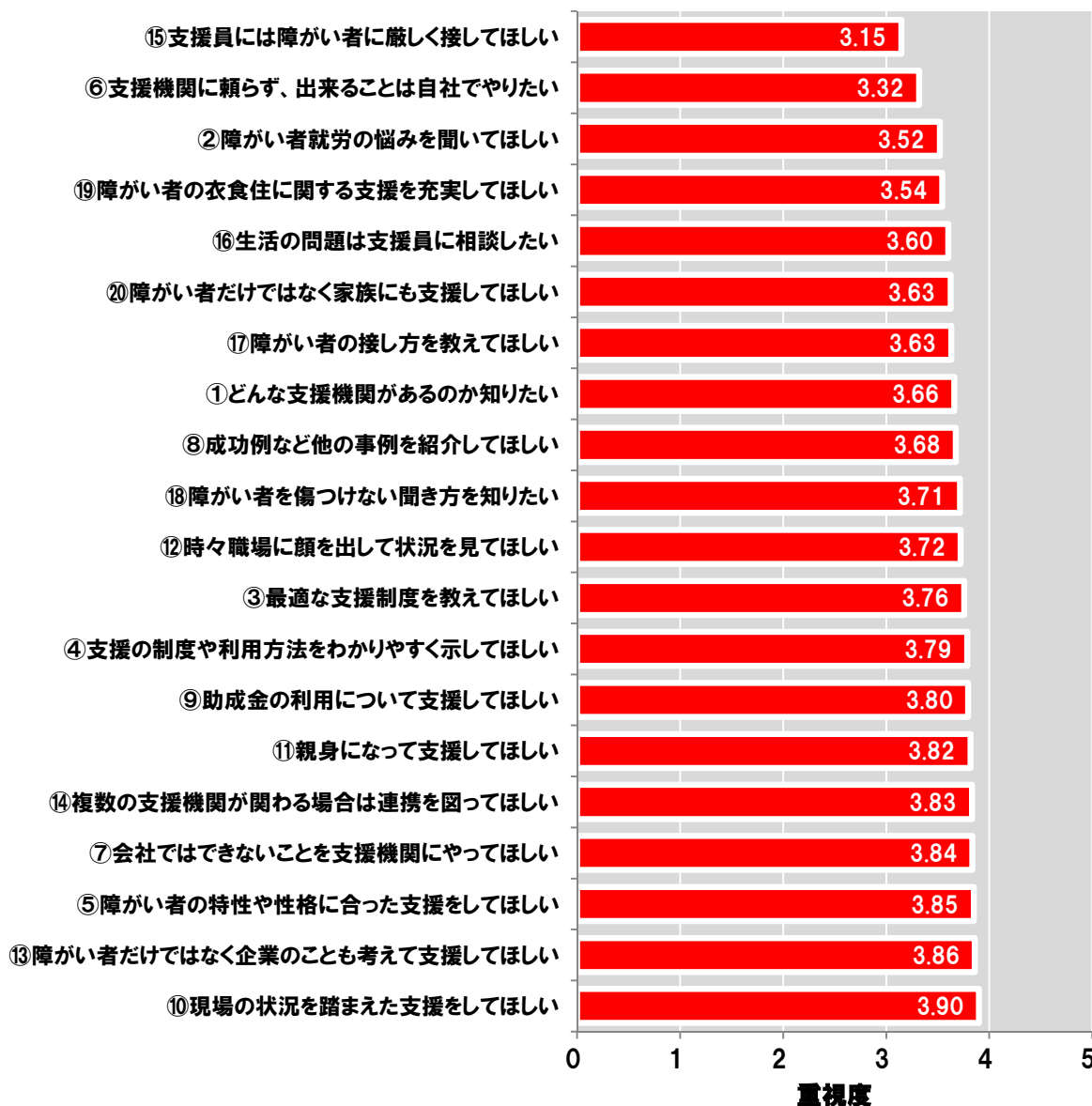


重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「障がい者の本音を聞きたい」0.85、「目標を持って仕事をしてほしい」0.79、「自分で判断して仕事ができるようになってほしい」0.76、「徐々に仕事の幅を広げてほしい」0.69、「やりがいを持って仕事をしてもらいたい」0.68、「体調が悪化した時の対応策をあらかじめ講じておきたい」0.62、「体調管理には医療機関や家族に協力してもらいたい」0.61、「他の社員とコミュニケーションを図ってほしい」0.60、「社員との親睦を図ってほしい」0.60、「新しい仕事に挑戦してもらいたい」0.59、「仕事に責任を持たせたい」0.59であった。

③障がい者就労の支援について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない



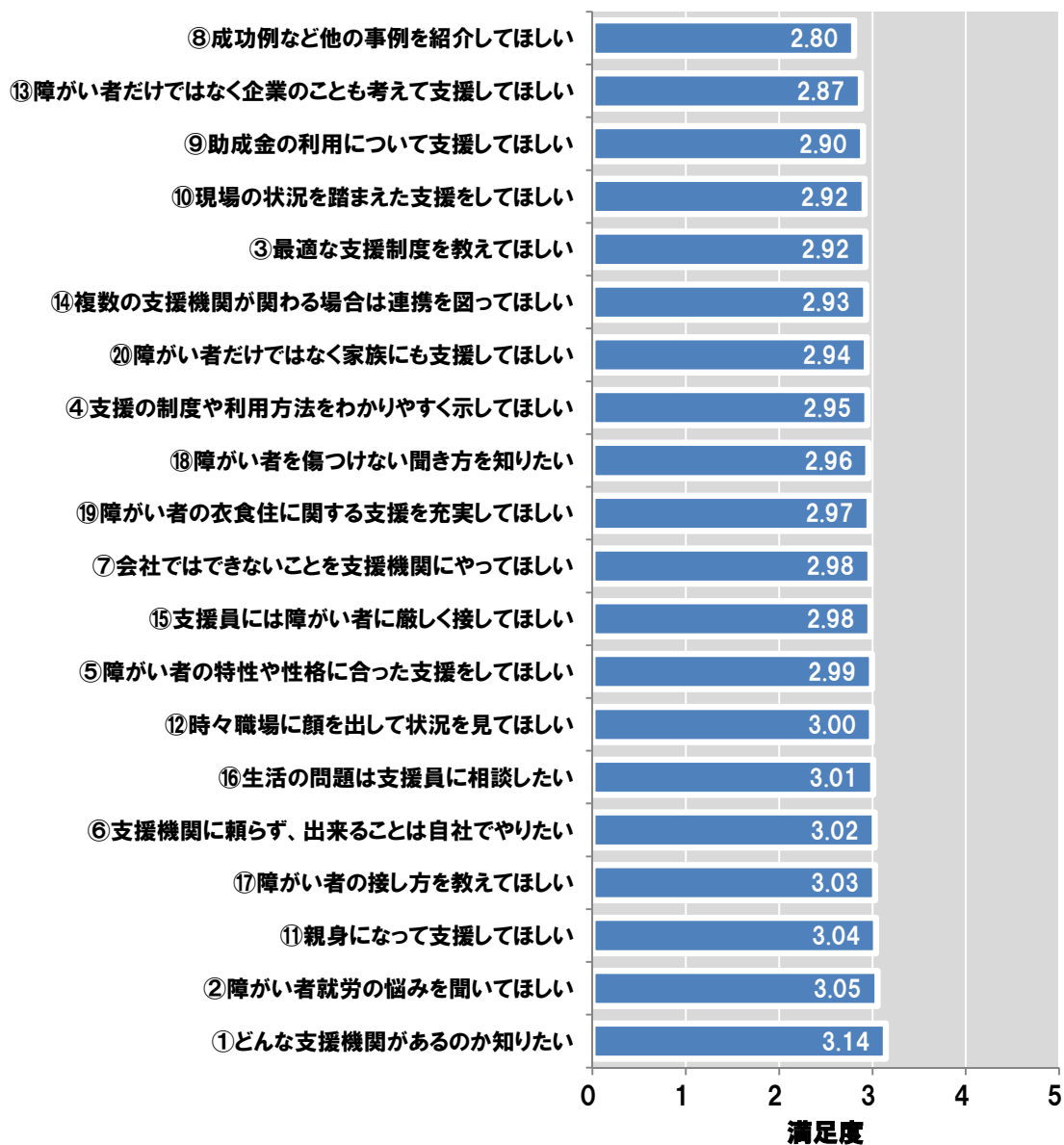
・重視度が4を越えたニーズはなかった。その中で重視度が強いのは、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」3.90、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」3.86である。

・他にも「障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい」3.85、「会社ではできないことを支援機関にやってほしい」3.84、「複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい」3.83、「親身になって支援してほしい」3.82、「助成金の利用について支援してほしい」3.80、「支援の制度や利用方法をわかりやすく示してほしい」3.79、「最適な支援制度を教えてほしい」3.76がやや強いニーズであることがわかった。

③障がい者就労の支援について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない
2 あまり満足していない 1 満足していない

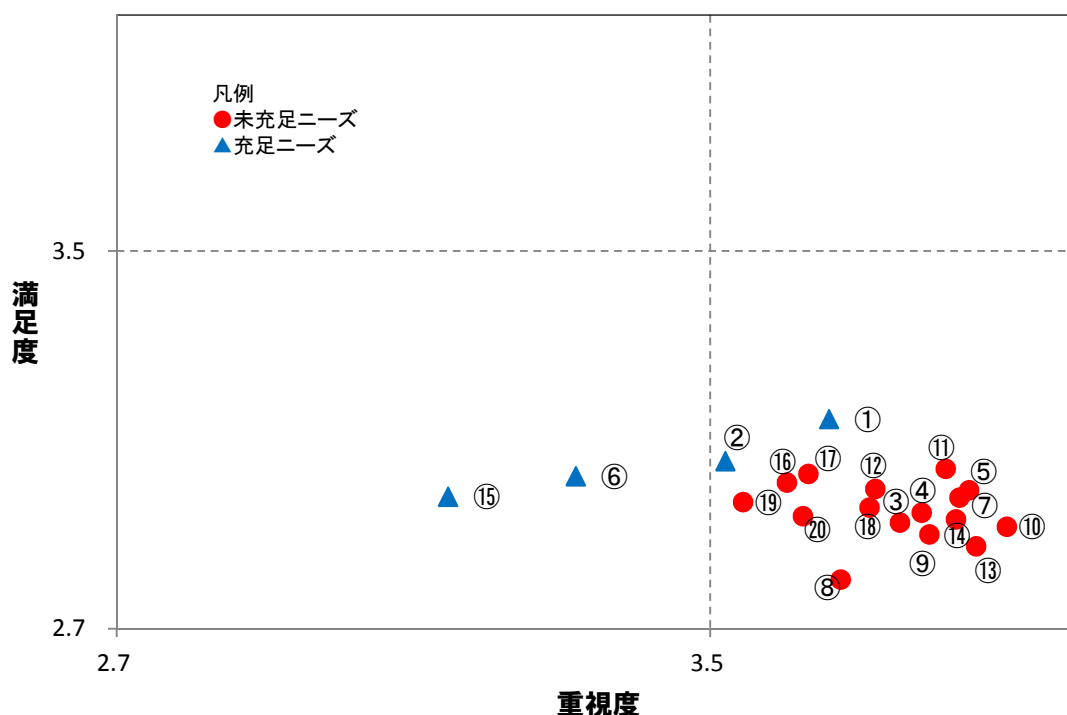


- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・満足度は全体的に低い結果となり、障がい者就労の支援に関するニーズが満たされていないことがわかった。
- ・最も満足度が低かったのは、「成功例など他の事例を紹介してほしい」2.80、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」2.87、「助成金の利用について支援してほしい」2.90であった。

③障がい者就労の支援について
ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	⑩ 現場の状況を踏まえた支援をしてほしい	⑬ 障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい	⑭ 複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい	⑨ 助成金の利用について支援してほしい	⑧ 成功例など他の事例を紹介してほしい	⑦ 会社ではできないことを支援機関にやってほしい	⑤ 障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい	④ 支援の制度や利用方法をわかりやすく示してほしい	③ 最適な支援制度を教えてください	⑪ 親身になって支援してほしい	⑮ 障がい者を傷つけない聞き方を知りたい	⑫ 時々職場に顔を出して状況を見てほしい	⑯ 障がい者だけではなく家族にも支援してほしい	⑰ 障がい者の接し方を教えてください	⑯ 障がい者の衣食住に関する支援を充実してほしい	⑰ 生活の問題は支援員に相談したい	① どのような支援機関があるのを知りたい	② 障がい者就労の悩みを聞いてほしい	⑥ 支援員に頼らず、出来ることは自社でやりたい	⑮ 支援員には障がい者に厳しく接してほしい
①重視度	3.90	3.86	3.83	3.80	3.68	3.84	3.85	3.79	3.76	3.82	3.71	3.72	3.63	3.63	3.60	3.54	3.66	3.52	3.32	3.15
②満足度	2.92	2.87	2.93	2.90	2.80	2.98	2.99	2.95	2.92	3.04	2.96	2.94	3.03	3.01	2.97	3.14	3.05	3.02	2.98	
①-②未充足	0.98	0.98	0.90	0.90	0.87	0.86	0.86	0.84	0.83	0.78	0.76	0.73	0.69	0.61	0.59	0.58	0.52	0.47	0.30	0.17



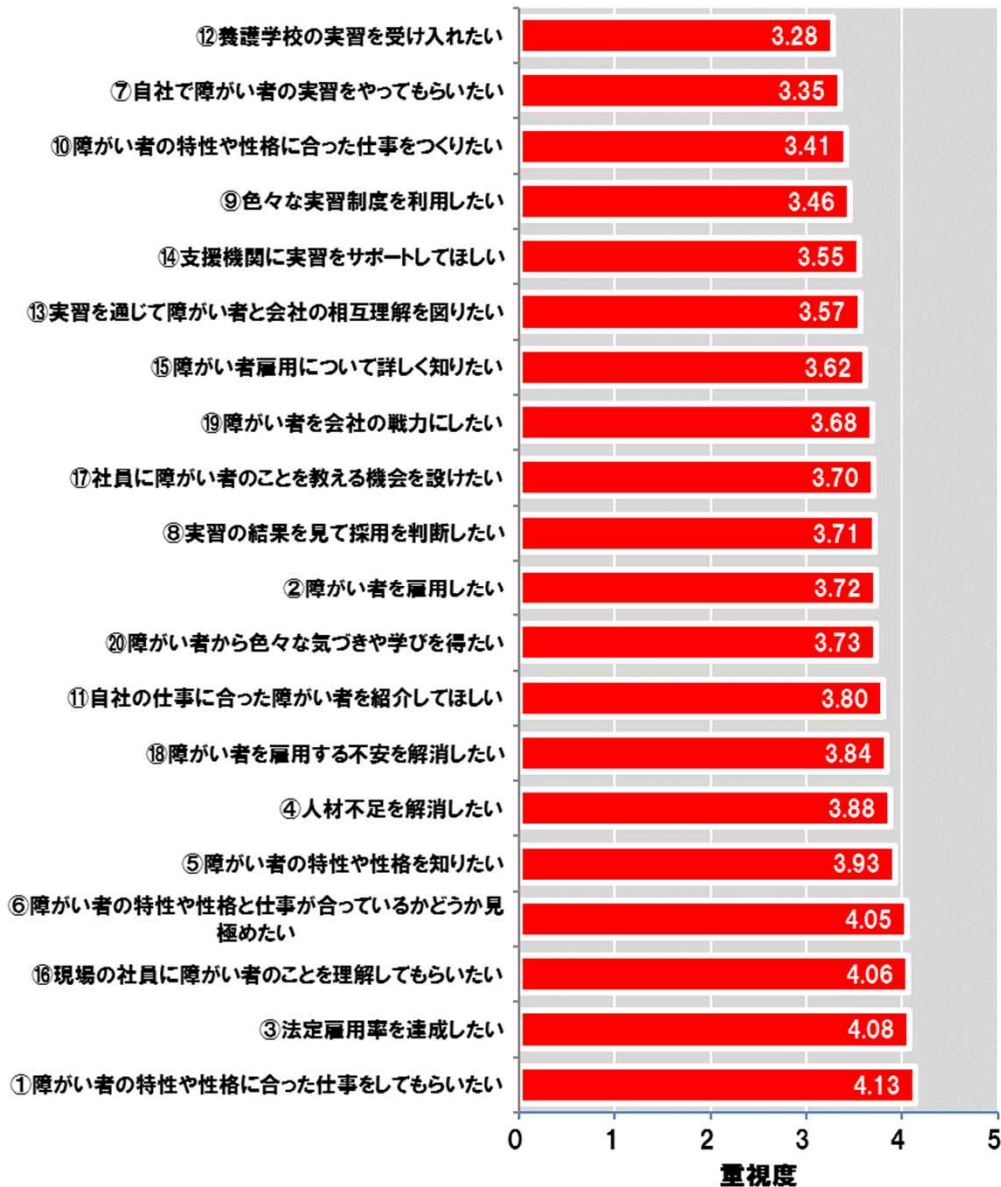
・重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」0.98、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」0.98、「複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい」0.90、「助成金の利用について支援してほしい」0.90、「成功例など他の事例を紹介してほしい」0.87、「会社ではできないことを支援機関にやってほしい」0.86、「障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい」0.86であった。

(2) 現在障がい者を雇用している事業所

① 障がい者の就労について

ア. 重視度

注: 重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない

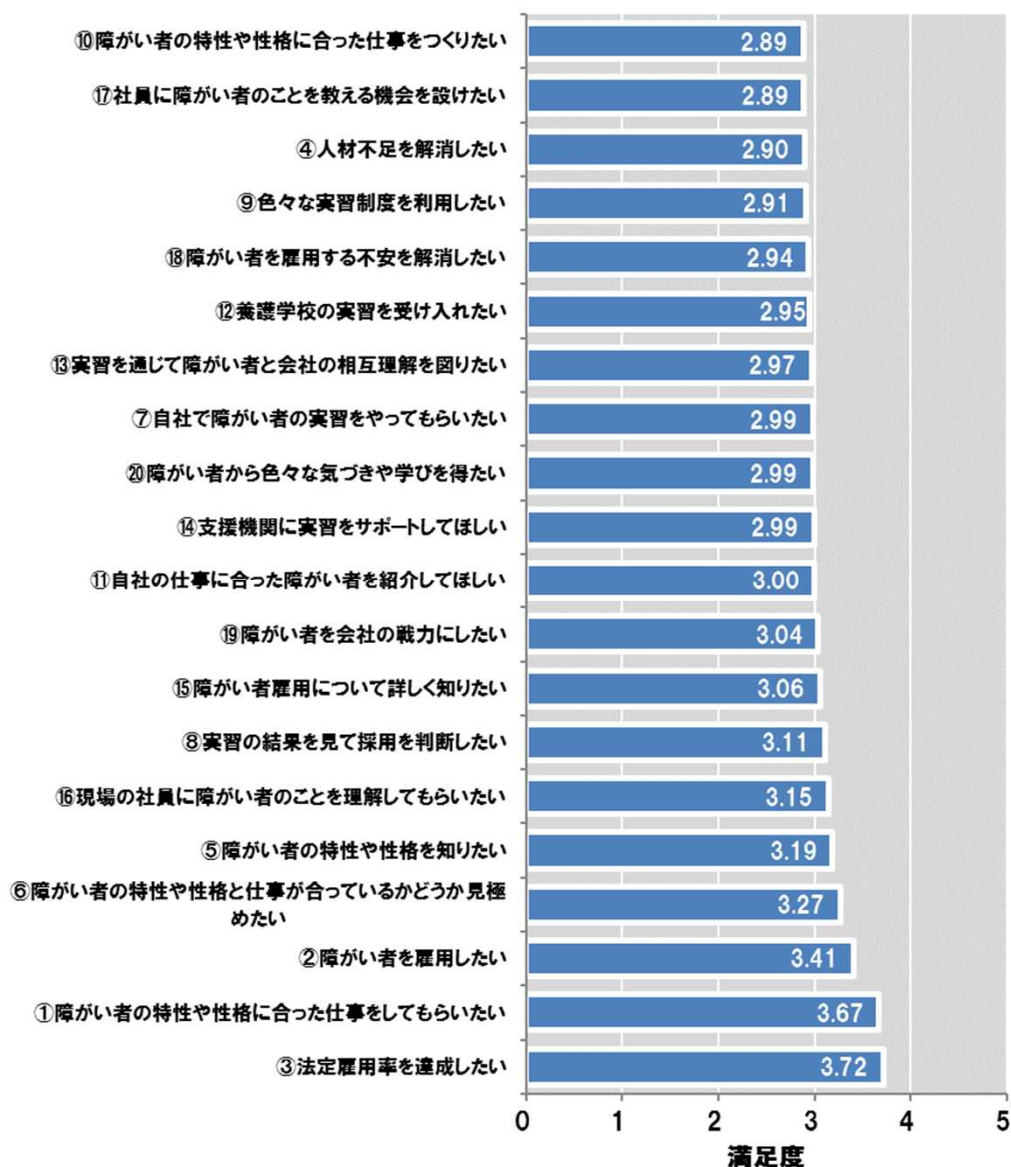


・重視度が強いニーズは、「障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい」4.13、「法定雇用率を達成したい」4.08、「現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい」4.06、「障がい者の特性や性格と仕事が合っているかどうか見極めたい」4.05である。
・他にも「障がい者の特性や性格を知りたい」3.93、「人材不足を解消したい」3.88、「障がい者を雇用する不安を解消したい」3.84がやや強いことがわかった。

①障がい者の就労について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない 2 あまり満足していない 1 満足していない

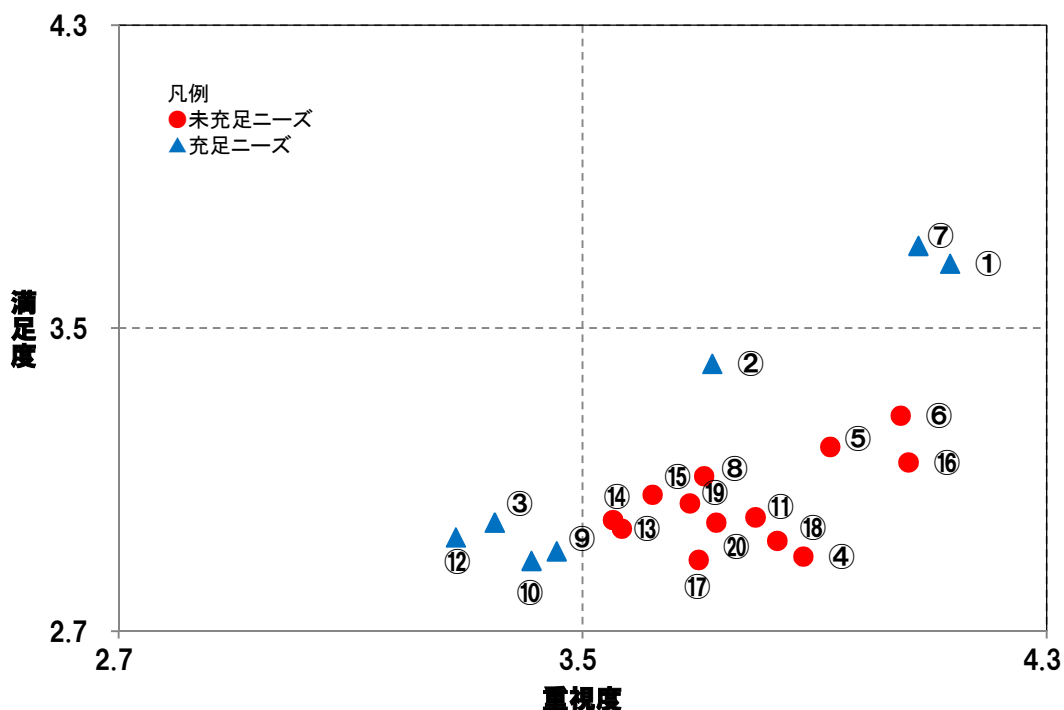


- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・その中で満足度が高かったのは、「法定雇用率を達成したい」3.72、「障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい」3.67であった。
- ・全体的に満足度が低く、障がい者の就労に関するニーズが満たされていないことがわかった。
- ・最も満足度が低かったのは、「障がい者の特性や性格に合った仕事をつくりたい」2.89、「社員に障がい者のことを教える機会を設けたい」2.89、「人材不足を解消したい」2.90、「色々な実習制度を利用したい」2.91であった。

①障がい者の就労について
ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	④ 人材不足を解消したい	⑬ 現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい	⑭ 障がい者を雇用する不安を解消したい	⑮ 社員に障がい者のことを教える機会を設けたい	⑯ 自社の仕事に合った障がい者を紹介してほしい	⑰ 障がい者の特性や性格と仕事が合っているかどうか見極めたい	⑱ 障がい者から色々な気づきや学びを得たい	⑲ 障がい者の特性や性格を知りたい	⑲ 障がい者を会社の戦力にしたい	⑲ 実習結果を見て採用を判断したい	⑲ 実習を通じて障がい者と会社の相互理解を図りたい	⑲ 障がい者雇用について詳しく知りたい	⑲ 支援機関に実習をサポートしてほしい	⑲ 色々な実習制度を利用したい	⑲ 障がい者の特性や性格に合った仕事をつくりたい	⑲ 障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい	⑲ 自社で障がい者の実習をやってもらいたい	⑲ 法定雇用率を達成したい	⑲ 養護学校の実習を受け入れたい	⑲ 障がい者を雇用したい
①重視度	3.88	4.06	3.84	3.70	3.80	4.05	3.73	3.93	3.68	3.71	3.57	3.62	3.55	3.46	3.41	4.13	3.35	4.08	3.28	3.72
②満足度	2.90	3.15	2.94	2.89	3.00	3.27	2.99	3.19	3.04	3.11	2.97	3.06	2.99	2.91	2.89	3.67	2.99	3.72	2.95	3.41
①-②未充足	0.98	0.92	0.90	0.81	0.80	0.78	0.74	0.74	0.65	0.60	0.60	0.56	0.56	0.54	0.53	0.46	0.36	0.36	0.33	0.32

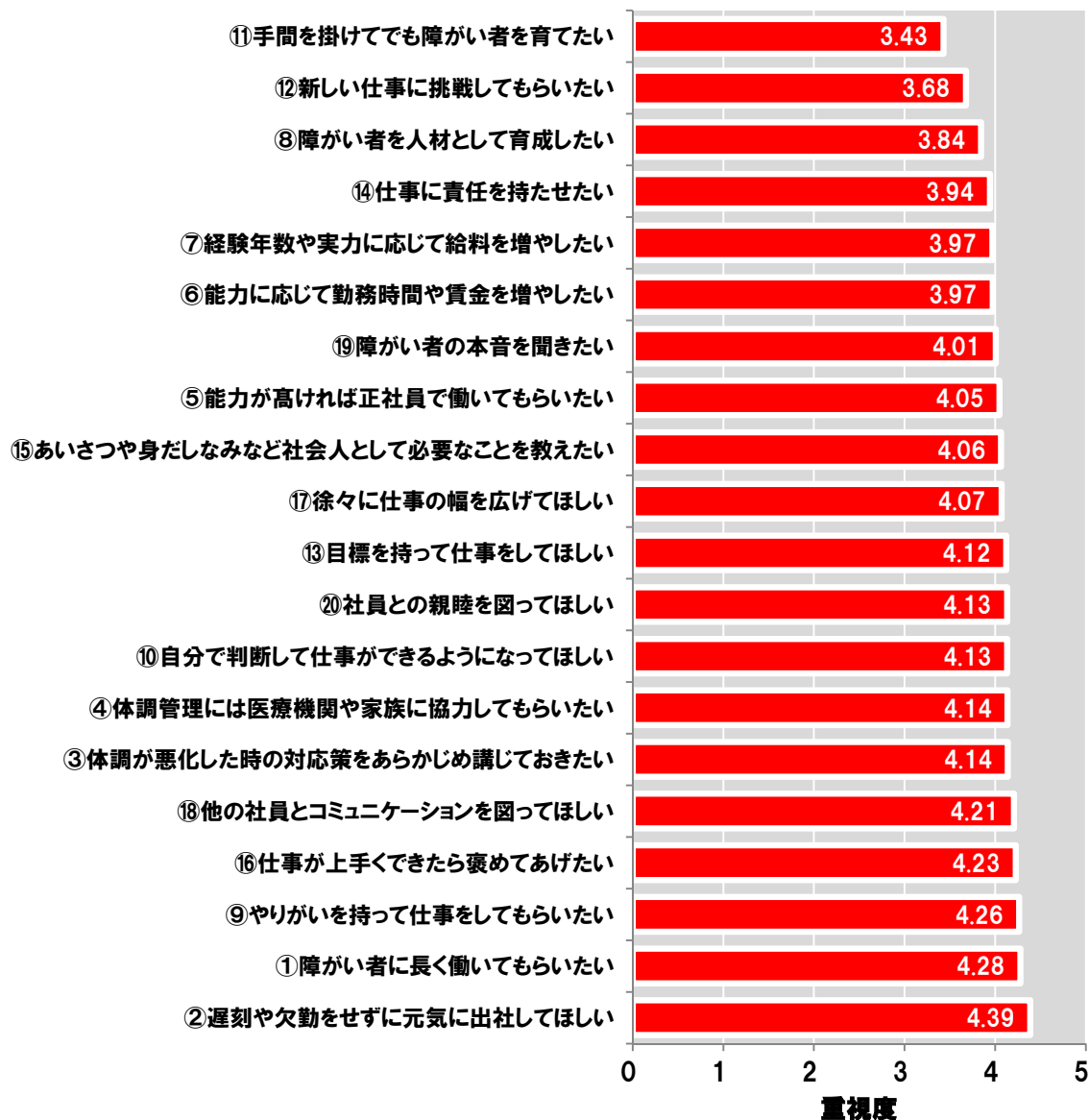


・重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「人材不足を解消したい」0.98、「現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい」0.92、「障がい者を雇用する不安を解消したい」0.90、「社員に障がい者のことを教える機会を設けたい」0.81、「自社の仕事に合った障がい者を紹介してほしい」0.80、「障がい者の特性や性格と仕事が合っているかどうか見極めたい」0.78などであった。

②障がい者の定着について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない

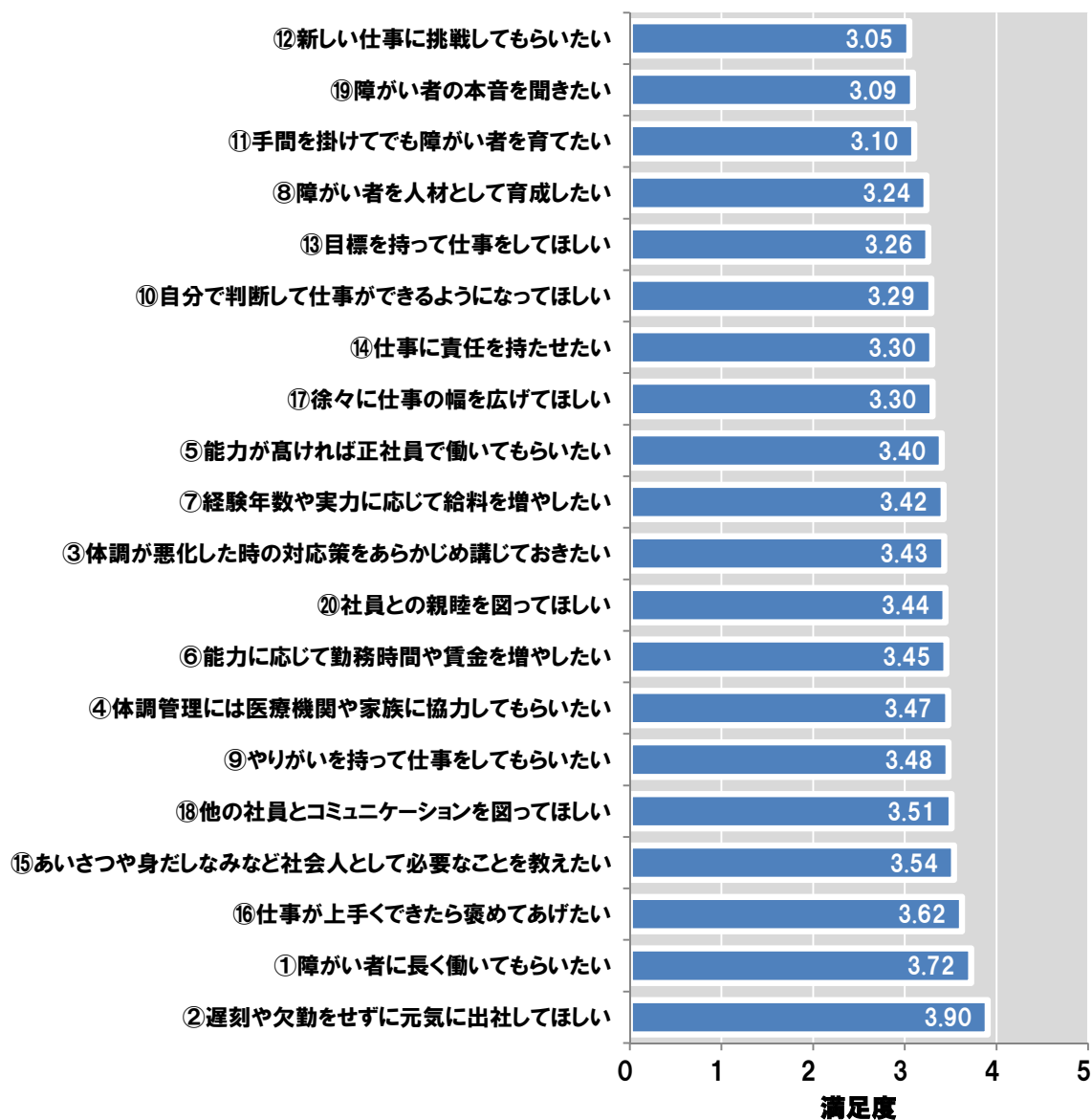


・重視度が強いニーズは、「遅刻や欠勤をせずに元気に出社してほしい」4.39、「障がい者に長く働いてもらいたい」4.28、「やりがいを持って仕事をしてもらいたい」4.26、「仕事が上手くできたら褒めてあげたい」4.23、「他の社員とコミュニケーションを図ってほしい」4.21、「体調が悪化した時の対応策をあらかじめ講じておきたい」4.14、「体調管理には医療機関や家族に協力してもらいたい」4.14である。

②障がい者の定着について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない
2 あまり満足していない 1 満足していない

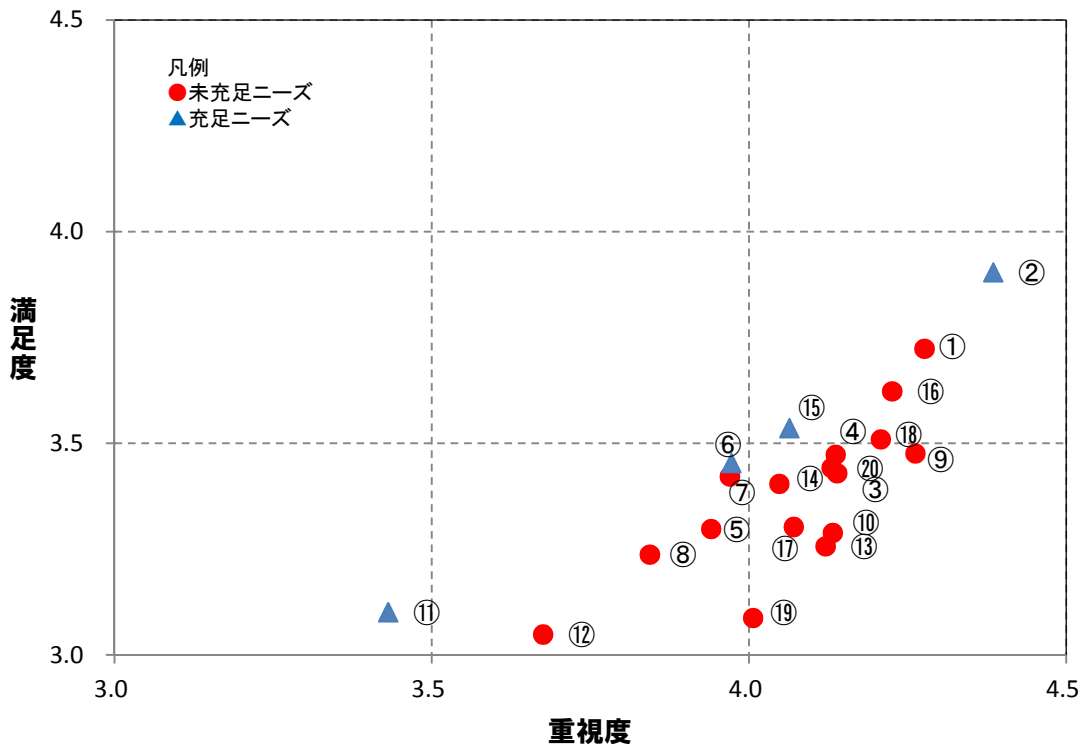


- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・その中で満足度が高かったのは、「遅刻や欠勤をせずに元気に出社してほしい」3.90、「障がい者に長く働いてもらいたい」3.72、「仕事が上手くできたら褒めてあげたい」3.62であった。
- ・最も満足度が低かったのは、「新しい仕事に挑戦してもらいたい」3.05、「障がい者の本音を聞きたい」3.09、「手間を掛けてでも障がい者を育てたい」3.10であった。

②障がい者の定着について
ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	①9 障がい者の本音を聞きたい	①3 目標を持って仕事をしてほしい	①0 自分で判断して仕事ができるようになってほしい	①9 やりがいを持って仕事をしてもらいたい	①7 徐々に仕事の幅を広げてほしい	①3 体調が悪化した時の対応策をあらかじめ講じておきたい	①8 他の社員とコミュニケーションを図ってほしい	②0 社員との親睦を図ってほしい	①4 体調管理には医療機関や家族に協力してもらいたい	①5 能力が高ければ正社員で働いてもらいたい	①4 仕事に責任を持たせたい	①2 新しい仕事に挑戦してもらいたい	①8 障がい者を人材として育成したい	①6 仕事が入りすぎてきたら褒めてあげたい	① 障がい者に長く働いてもらいたい	①7 経験年数や実力に応じて給料を増やしたい	①5 あいさつや身だしなみなど社会人として必要なことを教えたい	①6 能力に応じて勤務時間や賃金を増やしたい	② 遅刻や欠勤をせずに元気に出勤してほしい	①1 手間を掛けてでも障がい者を育てたい
①重視度	4.01	4.12	4.13	4.26	4.07	4.14	4.21	4.13	4.14	4.05	3.94	3.68	3.84	4.23	4.28	3.97	4.06	3.97	4.39	3.43
②満足度	3.09	3.26	3.29	3.48	3.30	3.43	3.51	3.44	3.47	3.40	3.30	3.05	3.24	3.62	3.72	3.42	3.54	3.45	3.90	3.10
①-②未充足	0.92	0.86	0.84	0.79	0.77	0.71	0.70	0.69	0.66	0.64	0.64	0.63	0.61	0.60	0.55	0.55	0.53	0.52	0.48	0.33

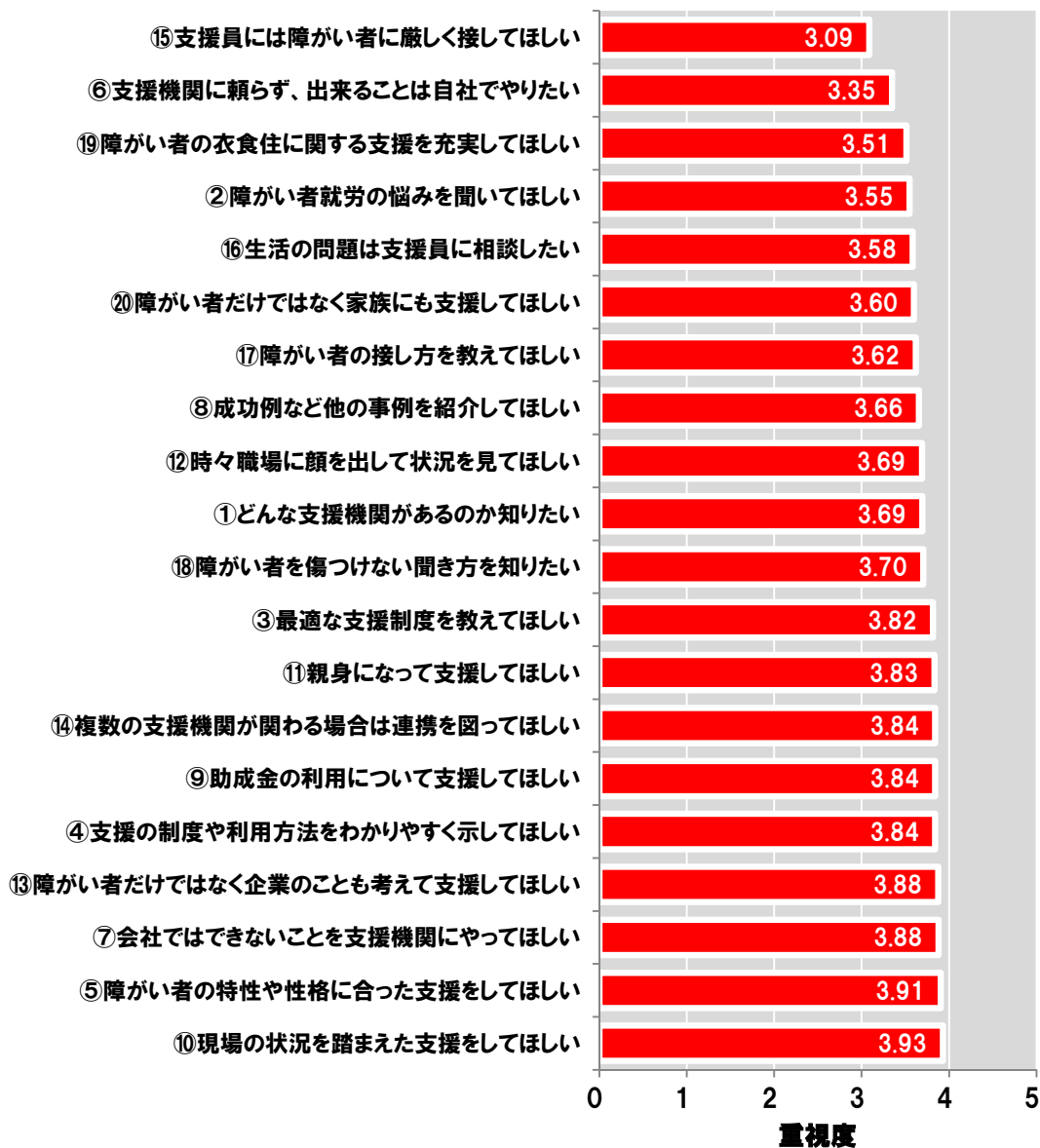


重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「障がい者の本音を聞きたい」0.92、「目標を持って仕事をしてほしい」0.86、「自分の判断で仕事ができるようになってほしい」0.84、「やりがいを持って仕事をしてもらいたい」0.79、「徐々に仕事の幅を広げてほしい」0.77、「体調が悪化した時の対応策をあらかじめ講じておきたい」0.71、「他の社員とコミュニケーションを図ってほしい」0.70などであった。

③障がい者就労の支援について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない



・重視度が4を越えたニーズはなかった。その中で重視度が強いのは、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」3.93、「障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい」3.91、「会社ではできないことを支援機関にやってほしい」3.88、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」3.88である。

③障がい者就労の支援について

イ. 満足度

注: 満足度 5 満足している 4 やや満足している 3 どちらともいえない
2 あまり満足していない 1 満足していない

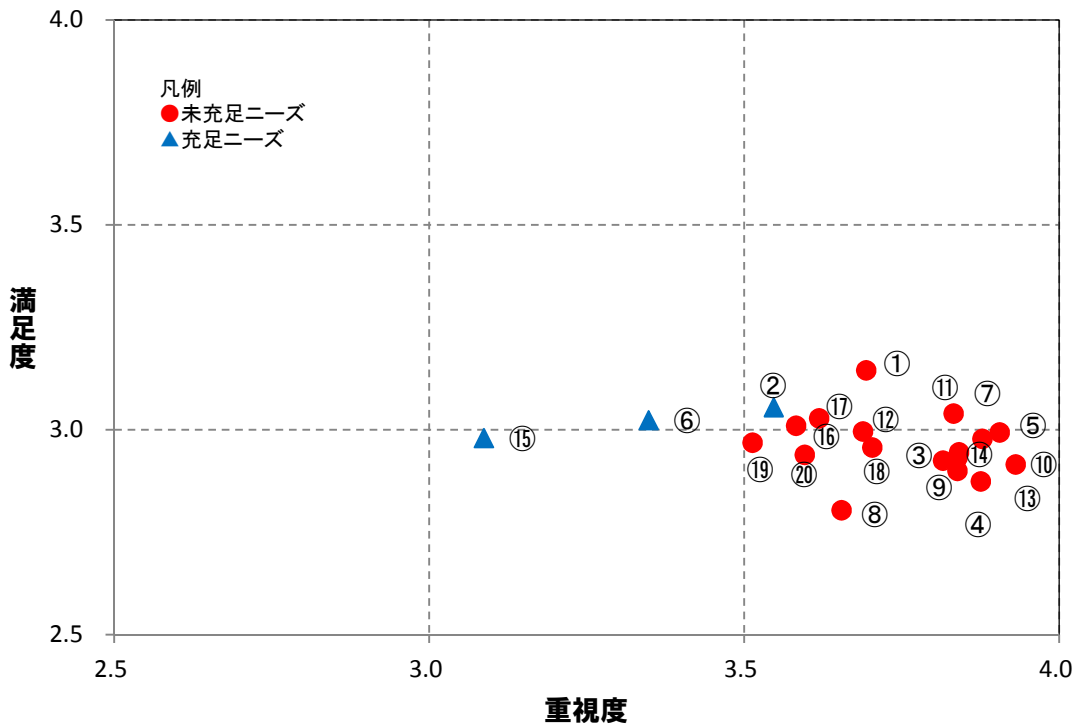


- ・満足度は、いずれの項目も重視度を下回っており未充足であることがわかった。
- ・満足度は全体的に低い結果となり、障がい者就労の支援に関するニーズが満たされていないことがわかった。
- ・最も満足度が低かったのは、「成功例など他の事例を紹介してほしい」2.80、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」2.87、「助成金の利用について支援してほしい」2.90、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」2.92、「最適な支援制度を教えてください」2.92であった。

③障がい者就労の支援について
ウ 未充足度

注:①重視度及び②満足度は、小数点以下の数値を使用しているため、①-②未充足度に誤差が生ずることがある。

	⑩ 現場の状況を踏まえた支援をしてほしい	⑬ 障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい	⑨ 助成金の利用について支援してほしい	⑤ 障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい	⑭ 複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい	⑦ 会社では出来ないことを支援機関にやってほしい	④ 支援の制度や利用方法をわかりやすく示してほしい	③ 最適な支援制度を教えてください	⑧ 成功例など他の事例を紹介してほしい	⑪ 親身になって支援してほしい	⑱ 障がい者を傷つけない聞き方を充実してほしい	⑫ 時々職場に顔を出して状況を見てほしい	⑳ 障がい者だけではなく家族にも支援してほしい	⑰ 障がい者の接し方を教えてください	⑯ 生活の問題は支援員に相談したい	① どんな支援機関があるのか知りたい	⑱ 障がい者の衣食住に関する支援を充実してほしい	② 障がい者就労の悩みを聞いてほしい	⑥ 支援員に頼らず、出来ることは自社でやりたい	⑮ 支援員には障がい者に厳しく接してほしい
①重視度	3.93	3.88	3.84	3.91	3.84	3.88	3.84	3.82	3.66	3.83	3.70	3.69	3.60	3.62	3.58	3.69	3.51	3.55	3.35	3.09
②満足度	2.92	2.87	2.90	2.99	2.93	2.98	2.95	2.92	2.80	3.04	2.96	3.00	2.94	3.03	3.01	3.14	2.97	3.05	3.02	2.98
①-②未充足	1.02	1.00	0.94	0.91	0.91	0.90	0.90	0.89	0.85	0.79	0.75	0.69	0.66	0.59	0.57	0.55	0.55	0.49	0.33	0.11



・重視度から満足度を引いた未充足度の強いニーズは、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」1.02、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」1.00、「助成金の利用について支援してほしい」0.94、「障がい者の特性や性格に合った支援をしてほしい」0.91、「複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい」0.91、「会社では出来ないことを支援機関にやってほしい」0.90、「支援の制度や利用方法をわかりやすく示してほしい」0.90などであった。

(3) 現在障がい者を雇用していない事業所

① 障がい者の就労について

ア. 重視度

注: 重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない



・重視度が強いニーズは、「障がい者の特性や性格に合った仕事をしてもらいたい」3.95、「現場の社員に障がい者のことを理解してもらいたい」3.82、「障がい者の特性や性格と仕事に合っているかどうか見極めたい」3.79、「障がい者の特性や性格を知りたい」3.76である。

・他にも「人材不足を解消したい」3.65、「障がい者を雇用する不安を解消したい」3.65、「障がい者から色々な気づきや学びを得たい」3.64がやや強いことがわかった。

②障がい者の定着について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない

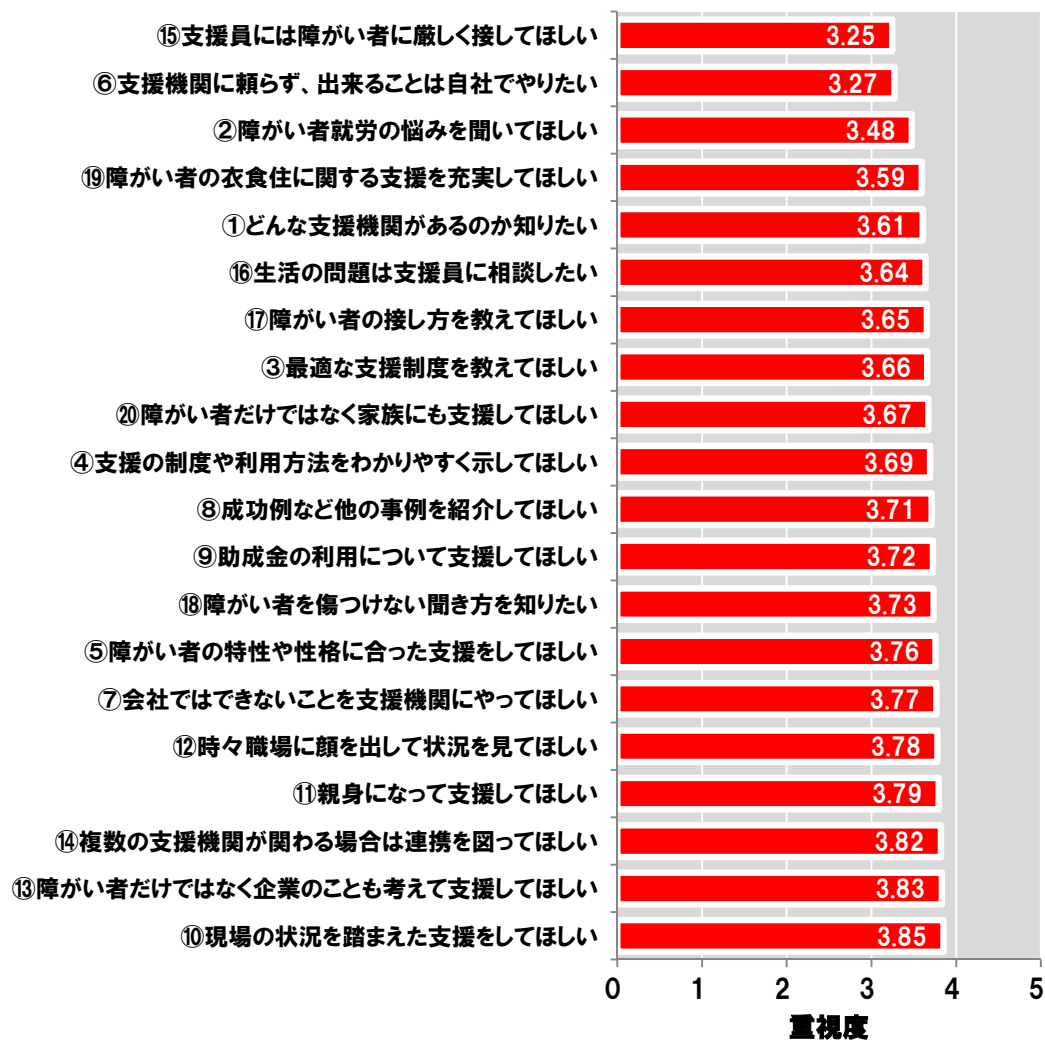


・重視度が強いニーズは、「遅刻や欠勤をせずに元気に出社してほしい」4.00、「やりがいを持って仕事をしてもらいたい」3.98、「仕事が上手くできたら褒めてあげたい」3.98、「体調管理には医療機関や家族に協力してもらいたい」3.97、「他の社員とコミュニケーションを図ってほしい」3.96である。

③障がい者就労の支援について

ア. 重視度

注:重視度 5 ぜひそうしたい 4 そうしたい 3 どちらともいえない
2 そうしたくない 1 絶対そうしたくない



・重視度が4を越えたニーズはなかった。その中で重視度が強いのは、「現場の状況を踏まえた支援をしてほしい」3.85、「障がい者だけではなく企業のことも考えて支援してほしい」3.83、「複数の支援機関が関わる場合は連携を図ってほしい」3.82である。

**7. 自由意見（従業員数・産業分野・現在の
雇用の有無・過去の雇用の有無）**

7. 自由意見(従業員数、産業分野、現在の雇用の有無、過去の雇用の有無)

(1) 事業所が障がい者を採用する場合に重視すること

D	従業員数	産業分野	現在の雇用	過去の雇用	事業所が障がい者を採用する場合に重視すること
1	4人以下	農業、林業	有		回りの人たちと上手につきあえること
2	4人以下	農業、林業	有		協調性と真面目さ
3	4人以下	卸売業、小売業	有		言葉を発することができて、一生懸命に取り組もうとする姿勢があることを最重要視します
4	4人以下	生活関連サービス業、娯楽業	無	ない	美容師免許資格取得者
5	5~29人	農業、林業	有		職場の雰囲気が悪くならないような基本的マナー、あいさつ、コミュニケーション、体調管理ができること
6	5~29人	農業、林業	有		遅刻や欠勤がないこと。回りの社員と協調性があること。真面目であること等
7	5~29人	農業、林業	有		中小零細企業では、業務内容によっては貴重な戦力として働いてもらっているため、勤務に穴を開けない人材を望んでいます
8	5~29人	農業、林業	無	ある	周りの社員と共に、作業にとりこんでほしい。作業の説明の理解ができること
9	5~29人	建設業	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
10	5~29人	建設業	有		採用する前に、個人で健康診断等に行き、体調(状態)を報告して欲しい
11	5~29人	建設業	有		回りの社員との協調性。社会人としての常識があること
12	5~29人	建設業	有		意欲
13	5~29人	建設業	有		遅刻・欠勤がないこと、回りの協調性、真面目、自分でかえ込まない、何でも相談できる
14	5~29人	建設業	有		自分の仕事をコツコツ真面目に頑張ることができる
15	5~29人	建設業	有		一番大事なのは、遅刻や欠勤がないこと
16	5~29人	建設業	有		欠勤がないこと、あいさつ、返事などははっきりできること
17	5~29人	製造業	有		真面目で嘘をつかないこと
18	5~29人	製造業	有		最低限の社会人として遅刻や欠勤がないこと
19	5~29人	製造業	有		一般の従業員と同様な最低限の行動(あいさつなど)ができること
20	5~29人	製造業	有		障がいがあるからと言っても会社で働く以上社会人として必要な常識はあって欲しい
21	5~29人	製造業	有		無断欠勤しないこと。分からない事があったら、他の社員に質問できる程度のコミュニケーション能力があって欲しい
22	5~29人	製造業	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、明るく真面目であること
23	5~29人	製造業	有		社員との協調性があること、仕事ができること
24	5~29人	製造業	有		遅刻や欠勤がないこと、仕事に対して真面目なこと、他社員とのトラブルがないこと
25	5~29人	製造業	有		健康であること。遅刻、欠勤がないこと
26	5~29人	製造業	無	ある	遅刻や欠勤がないこと
27	5~29人	製造業	無	ない	他の社員と協調性があること、自分の仕事に責任をもつこと、真面目であること、明るく前向きであること
28	5~29人	製造業	無	ない	素直さがあって、真面目な性格であってほしい
29	5~29人	製造業	無	ない	安全な行動が取れること
30	5~29人	運輸業、郵便業	有		素直であること
31	5~29人	運輸業、郵便業	無	ある	真面目なこと
32	5~29人	卸売業、小売業	有		2名の障がい者に永年勤めてもらってます。とにかく、健康で毎日会社に来てほしい
33	5~29人	卸売業、小売業	有		遅刻・欠勤がないこと
34	5~29人	卸売業、小売業	有		協調性があり前向きな人、日常生活の基本ができている人
35	5~29人	卸売業、小売業	有		協調性があること
36	5~29人	卸売業、小売業	無	ある	真面目、文句を言わない、おとなしい、素直に仕事のことを聞く
37	5~29人	卸売業、小売業	無	ある	欠勤がなく真面目であること
38	5~29人	卸売業、小売業	無		お客様に対して愛想よく接すること、社員とコミュニケーションを積極的にとることができること
39	5~29人	金融業、保険業	有		真面目で嘘をつかないこと、協調性があり、素直なこと
40	5~29人	金融業、保険業	有		募集する業務を担当することができ、遅刻・欠勤がなく、協調性があること
41	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	勤勉で誠実であってほしい
42	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有		遅刻や欠勤より、他の従業員とのコミュニケーションが大切だと思います
43	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有		真面目な人がいい
44	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有		真面目であること
45	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有		遅刻や欠勤がなく真面目であること
46	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	無	ある	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること

47	5~29人	生活関連サービス業、娯楽業	有	ある	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
48	5~29人	生活関連サービス業、娯楽業	有	ある	人としての痛み、思いやり、ふれあいを大切にできる人
49	5~29人	生活関連サービス業、娯楽業	有		体方面、健康面に問題がないこと
50	5~29人	教育、学習支援業	有		同僚との協調性、報連相、あいさつなど基本的な態度が備わっていること
51	5~29人	医療、福祉	有		仕事を熱心に取り組もうとする姿勢、サポート体制(支援者)が充実しており、私的な生活態度や交友関係が良好であること
52	5~29人	医療、福祉	有		明るく他人に接することができる人
53	5~29人	医療、福祉	有		コミュニケーション能力
54	5~29人	医療、福祉	無	ある	ある程度、戦力として考えて採用を検討したい。自社の仕事に合うか検討したい
55	5~29人	医療、福祉	無	ない	本人にとっても、雇う側にとってもプラスになること
56	5~29人	医療、福祉	無	ない	職員との協調性があること
57	5~29人	医療、福祉	無	ない	周りの社員、施設の高齢者と協調性があること。穏やかな性格でまじめに何事にも取り組めること
58	5~29人	医療、福祉	無	ない	仕事内容に対する関心や意欲があり挨拶ができること、体調管理ができ遅刻や欠勤がないこと
59	5~29人	サービス業	有		身だしなみをきちんとすること、あいさつができること、遅刻や欠勤がないこと、真面目であること
60	5~29人	サービス業	有		遅刻、欠勤がなく真面目に勤務してほしい
61	5~29人	サービス業	有		体調管理がおこなえて元気で真面目であること
62	5~29人	サービス業	有		本人のやる気を重視します
63	5~29人	サービス業	有		あいさつ、身だしなみ等マナーに関する事がわかっており、一生懸命、真面目に働くことができる人
64	5~29人	サービス業	無	ある	障がい者といえども、働いてもらう以上、遅刻・欠勤がないこと
65	5~29人	サービス業	無	ない	遅刻や欠勤がなく真面目に取り組みのできる方
66	5~29人	サービス業	無	ない	職員が少人数の為、他職員との円滑なコミュニケーション、連携がとれること
67	5~29人	サービス業	無	ない	自社の業務内容(専門分野)を5割程度をこなしてもらえること
68	5~29人	サービス業	無	ない	遅刻、欠勤がない、コミュニケーション力があること
69	5~29人	その他	有		実習の状況を見て、本人と意見交換をしながら総合的に判断している。実習中は作業の意欲、根気強さ、仕事の確実さ、仕事のやり方の理解、体力、言葉使い、時間を守る、職場の人との関係等に着目している
70	5~29人	その他	無	ない	協調性があること
71	5~29人	その他	無	ない	協調性、一生懸命さがあり一定の能力があること
72	5~29人	その他	無	ない	協調性があること、遅刻・欠勤は体調の面から考え仕方がないこと
73	5~29人		有		仕事がきちんとできて、他の社員とコミュニケーションが取れて仲良くできる人
74	30~49人	農業、林業	有		真面目である、嘘をつかなくて正直である、最低限の規律が守れること、挨拶・返事ができること。清潔(衣服の清潔感、衛生面の清潔感等)以上のことは障害者に限ったことではなく従業員全員に当てはまることです
75	30~49人	建設業	有		他の社員との協調性があること、同時に自立性があること
76	30~49人	建設業	有		勤労意欲のある方
77	30~49人	建設業	無	ある	本人の仕事に対する姿勢が大事
78	30~49人	建設業	無	ある	協調性がとても大事だ
79	30~49人	建設業	無	ある	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
80	30~49人	建設業	無	ない	当社の業務が可能であれば障がい者であるなしは関係ない
81	30~49人	製造業	有	ある	真面目で遅刻・欠勤がなく、前向きであること
82	30~49人	製造業	有		仕事自体ができること
83	30~49人	製造業	有		一般作業も障がい者も同じ仕事をするので、責任を持つ仕事をしてもらいたい
84	30~49人	製造業	有		遅刻や欠勤がないこと、社員と協調性があること、真面目であること
85	30~49人	製造業	有		遅刻、欠勤がなく、真面目に働けること
86	30~49人	製造業	有		真面目、欠勤がない
87	30~49人	製造業	有		出勤時間を守る、欠勤がない、真面目で協調性がある
88	30~49人	製造業	有		健常者と同様で、第一に素直であること
89	30~49人	製造業	有		真面目であること、あいさつやコミュニケーションができること
90	30~49人	製造業	有		真面目であること、前向きにがんばる気持ちがあること
91	30~49人	製造業	有		真面目に仕事に取り組み、他の社員とコミュニケーションをとろうと思っていること
92	30~49人	製造業	有		遅刻や欠勤がないことはもちろんです。普通に仕事ができるように普通に接することができると思います

93	30～49人	製造業	無	ない	障がい理由にせず、回りの社員と同様に働こうという意思があること。前向きで向上心があること
94	30～49人	製造業	無	ない	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
95	30～49人	情報通信業	有		素直なこと
96	30～49人	情報通信業	無	ある	社会生活を常々上での一般常識を備えていること、ある程度のビジネスマナーを理解できること（実際に付けているのかどうかではない）、当社の業務（職種）に適性があること
97	30～49人	運輸業、郵便業	有		危険物取り扱いに十分な理解と社員との協調性
98	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	遅刻や突然の欠勤がないこと、コミュニケーションが取れること
99	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	能力等を考慮するものの基本的には特別扱いをしないつもりなので、そういうことに耐える力があること
100	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	遅刻、欠勤がないこと。協調性があること
101	30～49人	卸売業、小売業	有		協調性・真面目であること
102	30～49人	卸売業、小売業	有		元気で明るいこと
103	30～49人	卸売業、小売業	無	ない	前向きで、ポジティブであること、明るく元気であること
104	30～49人	金融業、保険業	有		真面目で協調性があること
105	30～49人	金融業、保険業	無	ない	協調性と仕事を成しとげる力があること
106	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	決められたシフト通りに出勤してくれること、途中で仕事を放棄せず時間まで真面目に勤務できること
107	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有		挨拶ができること
108	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有		家族の協力があること、回りの社員との協調性、仕事に対して一生懸命であること
109	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有		与えられた仕事をきちんとやること
110	30～49人	教育、学習支援業	無	ない	真面目であること
111	30～49人	医療、福祉	有		自社の業務を理解してそれなりにできること、周囲との協調がとれること
112	30～49人	医療、福祉	有		協調性、積極性
113	30～49人	医療、福祉	有		規則や約束が守れること、怠けず一つのことがやり続けられること、嘘をつかないこと
114	30～49人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がなく、あいさつができ、前向きに仕事に取り組む意欲があること
115	30～49人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がないこと、周りの社員と協調性があること、真面目であること
116	30～49人	医療、福祉	有		回りの社員と協調性があること、真面目であること
117	30～49人	医療、福祉	有		できることを一生懸命に欲しい、うそをつかないで欲しい。この2つが守れるかが大事
118	30～49人	医療、福祉	無	ある	明るく真面目で協調性やコミュニケーション能力があること
119	30～49人	医療、福祉	無	ある	仕事に対して真面目で遅刻・欠勤が少ないこと
120	30～49人	医療、福祉	無	ある	職場のルールを守り、真面目に勤務し、他との協調性があること
121	30～49人	医療、福祉	無	ある	基本的な生活習慣が身につけていること、通常の勤務がこなせること
122	30～49人	医療、福祉	無	ない	責任を持って仕事に取り組むことができること
123	30～49人	医療、福祉	無	ない	時間を守り、真面目に働いてくれる人
124	30～49人	医療、福祉	無	ない	ゆっくりで良いので、丁寧に仕事をしてほしい
125	30～49人	医療、福祉	無	ない	遅刻や欠勤がないこと、真面目であること、職場や子ども達と楽しく過ごせて協調性があること
126	30～49人	医療、福祉	無	ない	素直で明るく真面目に取り組んでもらえると嬉しい
127	30～49人	医療、福祉	無	ない	遅刻や欠勤がないこと、目標を持って仕事に取り組むことができ、協調性がありコミュニケーションがとれること、前向きに努力できる人
128	30～49人	医療、福祉	無	ない	できれば資格があればいい。判らないことや困ったことを聞くことができること。ゆっくりでも、丁寧にとりこんでくれること
129	30～49人	医療、福祉	無	ない	一通り身の回りのことができること。階段や段差が多いので自立歩行や移動ができること。人とのコミュニケーションが取れること（大人だけでも可）。真面目であること
130	30～49人	サービス業	有		交通誘導が主な業務なので、とっさの判断や行動ができること
131	30～49人	サービス業	有		デスクワークであるため、パソコンが問題なく使えること。他の社員とコミュニケーションがとれること
132	30～49人	サービス業	有		きちんとルールが守れる人。言われた事をきちんとできる人
133	30～49人	サービス業	有		遅刻・欠勤がないこと
134	30～49人	サービス業	無	ある	真面目で一生懸命に勤めること。あいさつやコミュニケーションがとれること
135	30～49人	公務	有	ある	職場内での協調性や本人の積極性を重視したい
136	30～49人	その他	有		遅刻・欠勤がないこと、素直で真面目であること
137	30～49人	漁業	有		良好な友達関係があること

138	30～49人		無	ない	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
139	50～99人	農業、林業	有		体調的なこともあり障がい者の方に遅刻や欠勤がないことを完璧に求めることは無理であると思うので、回りの社員と協調性があり真面目であることを重視します
140	50～99人	農業、林業	有		指示を理解し、真面目に努力する。あいさつができて、社員との協調性があることが大事
141	50～99人	建設業	有		自動車の運転ができること(通勤)
142	50～99人	建設業	有		前向きであること、真面目であること、チャレンジ精神があること。障がいを受け入れていること。
143	50～99人	建設業	有		明るく、元気に欠勤があまりなく出社できること
144	50～99人	建設業	有		協調性があること。指示に添って作業ができるか、同じ作業だけでなく組み合わせた作業ができるかどうか等
145	50～99人	建設業	無	ある	実務能力、勤務態度、コミュニケーション能力
146	50～99人	建設業	無	ない	指示したことができる
147	50～99人	建設業	無	ない	協調性があること
148	50～99人	建設業	無	ない	安全面の理解があること
149	50～99人	製造業	有	ある	遅刻や欠勤がないこと。回りの社員と協調性があること。真面目であること等)
150	50～99人	製造業	有		休まないこと、人の話を聞き理解できること
151	50～99人	製造業	有		支援施設からの紹介と実習で決めたい
152	50～99人	製造業	有		健康に留意し、業務に係る報連相が語れること
153	50～99人	製造業	有		本人がやりがいを感じる仕事であることことを実習で確認する
154	50～99人	製造業	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
155	50～99人	製造業	有		真面目に勤務できる、会話が得意意思疎通ができること
156	50～99人	製造業	有		人柄がいいこと
157	50～99人	製造業	有		仕事ができるスキルがあること
158	50～99人	製造業	有		遅刻や欠勤もなく、素直であること
159	50～99人	製造業	有		協調性
160	50～99人	製造業	有		真面目であること。やる気のあること。協調性があること
161	50～99人	製造業	有		誠実であること。仕事中に体調が急変しないようにして欲しい
162	50～99人	製造業	有		ハンディキャップなしに仕事ができること
163	50～99人	製造業	有		お客様とのコミュニケーションがとれること。社員と協力して仕事ができること
164	50～99人	製造業	有		明るく、元気で、前向きな姿勢があること
165	50～99人	製造業	有		協調性があり、周りがフォローしやすい環境を自ら作っていけるような人
166	50～99人	製造業	有		あいさつができること。素直なこと
167	50～99人	製造業	有		他の社員とのコミュニケーションがうまく取れるようにお互いに努力することができる人
168	50～99人	製造業	無	ある	礼儀正しく、真面目で欠勤がないこと
169	50～99人	製造業	無	ある	遅刻や休みがないこと。仕事が集中してムラなくできること
170	50～99人	情報通信業	有		技術があること
171	50～99人	情報通信業	無	ない	周りの社員とうまくコミュニケーションがとれ、自らの意見をちゃんと言えられるような人
172	50～99人	運輸業、郵便業	有		真面目で責任感があること
173	50～99人	運輸業、郵便業	有		真面目であること、社員と協調性があること
174	50～99人	運輸業、郵便業	無	ある	事故が無いこと、苦情をもらわないこと。協調性があること
175	50～99人	卸売業、小売業	有		できることを徹底してやってもらえる人。わからないことを素直に聞くことができる人
176	50～99人	卸売業、小売業	有		欠勤がないこと。きちんとあいさつができること
177	50～99人	卸売業、小売業	有		接客業ですので、お客様へ上手に接客できること
178	50～99人	卸売業、小売業	有		自分のことは自分でできること
179	50～99人	卸売業、小売業	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること等。身だしなみにも気を使うこと(ひげそり・歯みがき・つめ切り・ボタン・くつ)ができる人
180	50～99人	卸売業、小売業	有		仕事に適応性があること
181	50～99人	卸売業、小売業	無	ある	自分の身の回りのことは自分でできること。周りの社員との意思疎通が十分はかれること。協調性があること
182	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	私共は零細企業ですので各人が自分の担当部署の事だけでなく他の雑用をこなさなければならぬことが多々あるため、遅刻や欠勤がないことは勿論ですが、自分の担当以外の仕事を柔軟に受け入れることができるかも大事
183	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	あいさつができ、真面目な性格でいい作業ができる人

184	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	社員との協調性があること
185	50～99人	宿泊業、飲食サービス業	有		「働きたい」という気持ちがあること。規則正しい生活ができ、健康を維持していること
186	50～99人	生活関連サービス業、娯楽業	有		責任感・協調性
187	50～99人	教育、学習支援業	無	ない	真面目で前向きに頑張ることができる人
188	50～99人	医療、福祉	有		与えられた仕事にまじめに取り組むことができる人
189	50～99人	医療、福祉	有		症状や障がい安定していること。対話ができること
190	50～99人	医療、福祉	有		早さは求めないので、正確な処理であること。回りの社員と気さくにお話ができること
191	50～99人	医療、福祉	有		真剣に仕事に取り組める。身だしなみよくあいさつがきちんとしてできる
192	50～99人	医療、福祉	有		素直であること。遅刻や欠勤がないこと
193	50～99人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
194	50～99人	医療、福祉	有		他者と同じ。ただし配慮は必要
195	50～99人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がなく出勤し、真面目に業務に取り組むこと。他の職員や利用者と適切なコミュニケーションを計ることができ、業務中の相談などが随時できること
196	50～99人	医療、福祉	有		真面目であること
197	50～99人	医療、福祉	有		うそをつかないこと
198	50～99人	医療、福祉	有		協調性があり、真面目であること。遅刻や欠勤がなく仕事を途中で放棄したり、勝手に行動しないこと。回りの人に攻撃的、暴力的になり他人に怪をさせないこと
199	50～99人	医療、福祉	有		協調性があること。真面目であること
200	50～99人	医療、福祉	有		健康であること。真面目に仕事に取り組む姿勢があること
201	50～99人	医療、福祉	有		遅刻、欠勤がないこと、状況判断がある程度できること
202	50～99人	医療、福祉	有		一社会人として仕事に従事できる、明るく周りとコミュニケーションがとれること、毎日勤務できること
203	50～99人	医療、福祉	有		安心して前向きに勤務できること
204	50～99人	医療、福祉	有		回りの職員と協調性をもって仲良く仕事に取り組めること
205	50～99人	医療、福祉	無	ある	あいさつができること。困ったことを意思表示できるよう、コミュニケーションをとることができる人
206	50～99人	医療、福祉	無	ない	遅刻、欠勤がないこと。協調性があり、明るく対応できること
207	50～99人	サービス業	有		協調できること
208	50～99人	サービス業	有		真面目で協調性があること
209	50～99人	サービス業	有		急な欠勤、退職がないこと
210	50～99人	サービス業	有		無断で休まないこと。ほかの社員と仲良くできること
211	50～99人	サービス業	有		欠勤がない、協調性があり真面目なこと。清潔面を保つことができる人
212	50～99人	サービス業	有		真面目であること、上司や同僚と連絡、報告、相談ができること
213	50～99人	サービス業	無	ある	個人のお客様のところへ行く際に適切なマナー・言動で接することができること
214	50～99人	サービス業	無	ない	向上心がある方、電話対応必須のためスキルを身に付けることができる人
215	50～99人	その他	有		真面目に仕事に取り組んでもらえる人
216	50～99人	その他	有		特に協調性、同じ職場の人間との交流がスムーズであること。自分の世界に入ってしまうこと
217	50～99人	その他	有		業務に対する適応性・対応能力があること
218	50～99人	その他	有		土木・建築関係の知識があり、終日デスクワークが可能な方（身障者）
219	50～99人	その他	有		欠勤がない人
220	50～99人	その他	無	ある	事故やけがに十分注意できること
221	50～99人	その他	無	ある	遅刻や欠勤がないこと。周りの社員とコミュニケーションがとれること。あいさつができること
222	50～99人	その他	無	ある	作業等に制約が少ないこと
223	50～99人	その他	無	ある	あいさつ・返事ができること、欠勤がないこと
224	100～499人	農業、林業	有		一人で行動ができること。協調性があること
225	100～499人	農業、林業	有		木材生産、材木加工の部門であるため、安全の確保が最重要である。他の業種では経験することのできない高度な技術を要することから、これに対応可能であるかが重視する点です。
226	100～499人	建設業	有		遅刻、欠勤がない
227	100～499人	建設業	有		真面目であること。協調性があること
228	100～499人	建設業	有		意欲的であること
229	100～499人	製造業	有		多少遅くても真面目に仕事に取り組むことができること。努力しているか、努力をしようとしている人がいい
230	100～499人	製造業	有		欠勤がなく真面目であること

231	100～499人	製造業	有		毎日出勤し、仕事を真面目にすること。社員とのコミュニケーションをできるだけとろうと努力する人
232	100～499人	製造業	有		健康であること。明るく人に接することができること。仕事に一生懸命取り組むことができること
233	100～499人	製造業	有		真面目に出勤し、仕事を真面目にできること。周りのみんなと仲良くできること
234	100～499人	製造業	有		勤勉さがあること
235	100～499人	製造業	有		周りの社員と協調性があり、真面目であること
236	100～499人	製造業	有		無断欠勤等ないこと
237	100～499人	製造業	有		遅刻、欠勤がないこと。教えられた手順を守れること。集中力があること
238	100～499人	製造業	有		モノづくりへの愛着があること
239	100～499人	製造業	有		勤務良好で健康な人。安全な作業や品質が良好なことが理解できること。協調性があること
240	100～499人	製造業	有		仕事内容が本人に合うかどうか（まわりとの人間関係がうまくとれるかは、もちろん）
241	100～499人	製造業	有		自分で体調管理が十分にできること（睡眠をしっかり取るなど）。できるだけ遅刻や欠勤がないこと。周りの社員と協調性があること。真面目であること
242	100～499人	製造業	有		協調性、持続性があり真面目に取り組んでくれること
243	100～499人	製造業	有		積極的に仕事を覚えるよう努力すること。周囲との協調性があること。遅刻、欠勤をしないこと
244	100～499人	製造業	有		周りの社員とコミュニケーションがとれること。元気で人の話をきちんと聞けること
245	100～499人	製造業	有		元気がある人、あいさつがきちんとできる人、体調管理ができて毎日出勤することができる人
246	100～499人	製造業	有		出勤率が良く真面目に仕事に取り組むことができ、あいさつができるように心がける人
247	100～499人	情報通信業	有		一緒に働きたいと周りが感じられる言動ができる人
248	100～499人	情報通信業	無	ない	真面目であること。決められた仕事をこなしてくれること
249	100～499人	運輸業、郵便業	有		業務の適応性があり、協調性があること
250	100～499人	運輸業、郵便業	有		危険に対する認識がある。他の社員との協調性、勤勉性があること
251	100～499人	卸売業、小売業	有		その業務を遂行するだけの能力があること、ほぼ1人で（人が常についていなくても）業務に就けること。現状の設備でおおむね対応可能であること（エレベーターがないが就業可能など）
252	100～499人	卸売業、小売業	有		真面目に長期に渡って働いて頂けること
253	100～499人	卸売業、小売業	有		仕事の速さはなくても、確実に求められた処理ができること
254	100～499人	卸売業、小売業	有		協調性があり返事ができること
255	100～499人	卸売業、小売業	有		勤務態度が良いこと、指示した内容・業務ができること、社員とのコミュニケーション（あいさつ・返事）がとれること
256	100～499人	卸売業、小売業	有		小売業という対面での対応が必要となる機会が多い。障がいを持たれている方を積極的に雇用できればいいのですが、障がいの程度が限られてしまっているのが現状です。挨拶、人とのコミュニケーションができるのがポイントとなります。こちらが求めるレベルでない場合は店には出さず裏方で作業が中心となっております
257	100～499人	卸売業、小売業	有		無遅刻・無欠席で、長期継続勤務が可能であること。基本的な商品知識や作業知識の習得が可能であること
258	100～499人	卸売業、小売業	有		やっていただきたい仕事をミスなくできること
259	100～499人	卸売業、小売業	有		他の社員と協調性が大切だと思います
260	100～499人	卸売業、小売業	有		元気に仕事をしてもらうことはもちろんですが、仕事を長く続けることができる人
261	100～499人	金融業、保険業	有	ある	真面目であること
262	100～499人	金融業、保険業	有		社員とのコミュニケーションが図れること
263	100～499人	金融業、保険業	有		協調性があること
264	100～499人	金融業、保険業	有		遅刻欠勤がないこと。責任感・協調性・理解力（1つの仕事だけではないので）があること
265	100～499人	金融業、保険業	有		仕事内容を理解し正しく作業を進める。分からないことを声に出して回りや上司にきちんと聞くことができる人
266	100～499人	金融業、保険業	有		コミュニケーション能力
267	100～499人	金融業、保険業	有		真面目で社会人としての常識を備えていること。障がいの部分も含めてあまり権利を主張しないこと（必要な配慮はするという前提で）
268	100～499人	金融業、保険業	無	ある	遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること

269	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	ケガをしないよう、真面目にやってもらえたら大丈夫です
270	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		社員とスムーズにコミュニケーションが取れること
271	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		指示したことを判断でき、仕事ができること
272	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		周りの社員と協調性があること
273	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		欠勤がないこと、周りとのコミュニケーションがとれきちんとあいさつができること。長く働いてもらえること
274	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		コミュニケーションがスムーズに取れること
275	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		従業員同士のコミュニケーションが取れる人
276	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		元氣よくあいさつや返事ができること。一日を健やかに与えられた時間を全うすることができること
277	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	有		協調性と真面目であること
278	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	有		休まないこと。コツコツ取り組めること。トラブルを起こさないこと
279	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	有		無断での遅刻や欠勤がないこと。周りの社員と意思の疎通が図れ、かつ、協調性があること。仕事に真面目に取り組むことができること
280	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ある	遅刻や欠勤がないことはもちろんであるが、組織の一員であることの自覚をもって、業務に取り組んでもらえる人
281	100~499人	教育、学習支援業	有		地域の方と関わる職場なのでコミュニケーションが取れる方
282	100~499人	医療、福祉	有	ある	要介護者が利用者であるため、協調性や人間性(性格等)は重視する
283	100~499人	医療、福祉	有	ある	勤務表に合わせて出勤することができる人
284	100~499人	医療、福祉	有		心身の調子が安定していること
285	100~499人	医療、福祉	有		毎日仕事に来られること。あいさつができること。人の発言をきちんと聞けること。やる気があること
286	100~499人	医療、福祉	有		医療機関であるので、資格(例看護師・薬剤師)をお持ちの方は喜びます
287	100~499人	医療、福祉	有		真面目であること
288	100~499人	医療、福祉	有		遅刻早退が少なく身体的に元氣であること。職員と協調できること
289	100~499人	医療、福祉	有		仕事に対する熱意、やる気、協調性があること。素直な人
290	100~499人	医療、福祉	有		専門職が多い職場であるため、その中の一員として割り当てられた業務が適切にできるかを重視している
291	100~499人	医療、福祉	有		真面目で、前向きな方。協調性のある方
292	100~499人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がなく協調性があり誠実であること。守秘義務が守れること
293	100~499人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がないこと。助言を素直に聞き入れることができる人
294	100~499人	医療、福祉	有		継続して同じ仕事が続けられること。情緒面での振幅があまり大きくない人
295	100~499人	医療、福祉	有		他者とのコミュニケーションがとれる人
296	100~499人	医療、福祉	有		業務と能力がマッチする人。真面目であること
297	100~499人	医療、福祉	有		事業所の利用者にとってリスクのない障がいであること
298	100~499人	医療、福祉	有		真面目、正直、健康、あいさつができること
299	100~499人	医療、福祉	有		チームワークが必要な職場なので協調性があること
300	100~499人	医療、福祉	有		遅刻、欠勤がない。前向きである。謙虚さがある。コミュニケーションがとれる人
301	100~499人	医療、福祉	有		明るく、与えられた仕事をやっていける人
302	100~499人	医療、福祉	有		遅刻、欠勤がなく仕事に慣れてくれば、その幅を広げていこうと思う気持ちを持っていること
303	100~499人	医療、福祉	有		人とのコミュニケーションができること。遅刻、欠勤がないこと。ある程度仕事を組み立ててできること
304	100~499人	医療、福祉	有		真面目であること、勤勉であること
305	100~499人	医療、福祉	有		明るいあいさつができ、社内規律(遅刻、欠勤、態度など)を守ることができる人
306	100~499人	医療、福祉	有		患者や利用者への対応ができること
307	100~499人	医療、福祉	有		法人職員としての良識を理解して、行動できる人
308	100~499人	医療、福祉	有		利用者や職員にあいさつができること。職場の一員だという意識を持ち、責任を持って仕事に取り組む姿勢があること
309	100~499人	医療、福祉	有		勤務シフトが守れる方、誠実な人
310	100~499人	医療、福祉	有		協調性や協働意識があり、あいさつがしっかりできること。笑顔があること
311	100~499人	医療、福祉	有		誠意のある態度と協調性を備えた人
312	100~499人	医療、福祉	有		回りの社員と協調性がある。楽しんで仕事ができること
313	100~499人	医療、福祉	有		遅刻や欠勤がないように体調管理ができること。職員で決めたルールを守り、責任感があること。仕事に一生懸命に打ち込めること
314	100~499人	医療、福祉	有		真面目に取り組んでもらえること、交代制勤務なので遅刻や欠勤がないこと
315	100~499人	サービス業	有		遅刻、欠勤が少なく、任された仕事はやり遂げる

316	100～499人	サービス業	有		協調性に富み、真面目で、感情に走らないこと
317	100～499人	サービス業	有		仕事(業務)を無理なくできること
318	100～499人	サービス業	有		医療職の場合は、免許があること
319	100～499人	サービス業	有		無断欠勤がないこと
320	100～499人	サービス業	有		素直な性格であることが一番である
321	100～499人	サービス業	有		当社業務がきちんとできること
322	100～499人	サービス業	有		コミュニケーション力があること
323	100～499人	公務	有		一定の配慮はあっても、業務を行う上で健常者と障がい者の違いを求めることはない。(業務も、労働条件も)
324	100～499人	公務	有		仕事に対して最後まで責任を持って行うことができること
325	100～499人	公務	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること
326	100～499人	その他	有	ある	挨拶・返事・身だしなみ・言葉使いが正しくできること
327	100～499人	その他	有		遅刻や欠勤がないこと、回りの社員と協調性があること、真面目であること。きちんと返事ができること
328	100～499人		有		本人が真面目でやる気があること
329	500～999人	製造業	有		障がいの内容にもよりますが、一般社員と同様で会社にとって戦力になれるかどうかで判断します
330	500～999人	卸売業、小売業	有		あいさつや返事によるコミュニケーションができる、正確な作業ができる、次の作業を指示されなくても自分で考えることができる人
331	500～999人	医療、福祉	有		真面目でやる気があること。自分で体調管理ができること(体調がすぐれない時に、自分で気づいて周りに言える)
332	500～999人	医療、福祉	有		体調管理ができて、笑顔で仕事をこなすこと
333	500～999人	医療、福祉	有		仕事に対して前向きであること、仕事を求める姿勢が見られること
334	500～999人	サービス業	有		遅刻と欠勤がないこと
335	500～999人	その他	有		遅刻や欠勤がないこと、真面目、協調性があること
336	1000人以上	製造業	有	ある	生活リズムが整っており、欠勤がないこと。職場のメンバーと協働して働けること。決められたルールをしっかりと守れること
337	1000人以上	卸売業、小売業	有		難しい仕事でなければ、他の従業員がつきっきりでなくても自力でできるのがよい
338	1000人以上	教育、学習支援業	有		障がいの種別、程度に応じた配慮がどの程度必要なのか。その配慮に対して自社が対応できること。本人に協調性があること
339	1000人以上	医療、福祉	有	ある	協調性、事務処理能力があること
340	1000人以上	公務	有		島根県人事委員会による選考試験による
341		農業、林業	有		真面目で、遅刻・欠勤がなく安定して出勤できること
342		サービス業	無	ない	前向きな姿勢とコミュニケーション力があること

(2) 支援機関で行ってほしい障がい者への訓練・指導

ID	従業員数	産業分野	現在の雇用	過去の雇用	支援機関で行ってほしい障がい者への訓練・指導
1	4人以下	農業、林業	有		人とのコミュニケーションの取り方
2	4人以下	農業、林業	有		正直に真面目に仕事に取り組んでいただくこと
3	5～29人	農業、林業	有		職業、働くことの意味、価値観、充実感、達成感
4	5～29人	農業、林業	無	ある	同じ作業を行ううえでの集中力の持続。自動車運転免許等取得
5	5～29人	建設業	有		敬語の使い方。身だしなみ
6	5～29人	建設業	有		自分の仕事の流れが読めるようになって欲しい
7	5～29人	建設業	有		遅刻、欠勤をしないことときちんとあいさつをすること
8	5～29人	製造業	有		普通自動車免許を持っていること
9	5～29人	製造業	有		親身になって会社以外の生活を見てほしい
10	5～29人	製造業	有		言われたことをきちんと理解し、判断し、実行できるように指導して欲しい
11	5～29人	製造業	有		コミュニケーション能力（最低限）の養成
12	5～29人	製造業	有		あいさつ。技能(できる範囲)の修得
13	5～29人	製造業	有		日常的なあいさつ、返事
14	5～29人	製造業	有		苦手な人に対してあいさつをしない、指示を聞かない、作業が中断することがあるので、そんなことがないように指導してほしい
15	5～29人	製造業	無	ない	最低限の礼儀
16	5～29人	運輸業、郵便業	有		一般常識、電話対応、身だしなみ
17	5～29人	卸売業、小売業	有		最低限の社会人としての基礎的なマナー
18	5～29人	卸売業、小売業	有		挨拶、パソコン
19	5～29人	卸売業、小売業	無	ある	真面目で文句を言わないこと、おとなしく素直に仕事のことを聞くように指導して欲しい
20	5～29人	卸売業、小売業	無	ある	電話の応対の仕方
21	5～29人	金融業、保険業	有		ワード、エクセル、パワーポイント
22	5～29人	宿泊業、飲食サービス業	有		苦手なことを少しずつ克服する訓練
23	5～29人	宿泊業、飲食サービス業	有		あいさつ
24	5～29人	宿泊業、飲食サービス業	有		我慢すること
25	5～29人	生活関連サービス業、娯楽業	有	ある	親なきあとの就労問題
26	5～29人	生活関連サービス業、娯楽業	有		健康面（食事など）の指導（生活面）
27	5～29人	教育、学習支援業	有		社会人として一般的に求められる姿勢
28	5～29人	医療、福祉	有		金銭感覚、命の大切さ、生活のリズム（特に食生活）
29	5～29人	医療、福祉	有		HPの書き替え等簡単なパソコン操作
30	5～29人	医療、福祉	有		あいさつ、言葉づかいなど礼儀
31	5～29人	医療、福祉	無	ない	自分の能力を信じて、高めていく方法
32	5～29人	医療、福祉	無	ない	慣れるまでのジョブコーチはもちろんだが、慣れてからもジョブコーチに様子を見てほしい
33	5～29人	医療、福祉	無	ない	言葉づかい。（自分が）困った時の対応
34	5～29人	サービス業	有		身だしなみや返事がきちんとでき、仕事にできるだけ早く慣れる方法を教えて欲しい
35	5～29人	サービス業	有		楽しく、明るく仕事ができるようなマインド醸成
36	5～29人	サービス業	有		あいさつ、身だしなみ等マナーに関すること
37	5～29人	サービス業	無	ある	サービス業の場合、まず礼儀をちゃんと指導してほしい
38	5～29人	サービス業	無	ない	敬語を含め、言葉遣いを指導して欲しい。ワード・エクセル等の簡単なパソコン操作ができるよう指導して欲しい
39	5～29人	サービス業	無	ない	TP0、責任感を持って業務に取り組む姿勢を養う
40	5～29人	サービス業	無	ない	軽作業等の作業指導
41	5～29人	その他	有		弊社では、業務日報や提案活動等書類で提出するものがあります。簡単なパソコン教室等の開催があればと思います
42	5～29人	その他	有		パソコンを利用した事務処理能力、社会性(対人関係、自己表現等)を会得してほしい
43	5～29人	その他	無	ない	パソコン能力(ワード・エクセル・パワーポイント)
44	5～29人	その他	無	ない	社会に出るうえでの能力(コミュニケーション、PCスキルなど)の訓練
45	30～49人	建設業	有		PCの基本操作、接遇
46	30～49人	建設業	有		ワードやエクセルが使える簡単な書類を作成できる能力
47	30～49人	建設業	無	ある	コミュニケーションが取れること
48	30～49人	製造業	有	ある	会社の正規雇用とアルバイトの違いの説明
49	30～49人	製造業	有		言葉使い、身だしなみ、製品に対する重要さ
50	30～49人	製造業	有		社会人の一定のルール（報告、連絡、相談）が守れる
51	30～49人	製造業	有		安全衛生
52	30～49人	製造業	有		敬語の使い方、ワード、エクセルが使える簡単な書類を作成できる

53	30～49人	製造業	有		とにかく毎日きちんと会社に来ていただく力
54	30～49人	製造業	無	ない	語学教育、電話対応、自分で考え動くこと
55	30～49人	製造業	無	ない	敬語の使い方、場面に応じた服装や身だしなみ、ワードやエクセルが使える簡単な書類を作成できる能力
56	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	問題発生時にすぐ連絡・報告ができ、取引先に対して礼儀正しいあいさつができる力
57	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	負けない気持ちを持つこと
58	30～49人	卸売業、小売業	有		パソコンが使えること、身だしなみ、あいさつ
59	30～49人	卸売業、小売業	無	ない	挨拶や丁寧な仕事の意義や意味
60	30～49人	金融業、保険業	有		ワード、エクセル等PCスキル
61	30～49人	金融業、保険業	無	ない	ワードやエクセルなどの作成能力
62	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	挨拶など礼儀に関すること、整理整頓
63	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有		元気よくあいさつができ、笑顔のある明るい人になるための所作
64	30～49人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ある	協調性を養うこと
65	30～49人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ない	集中力を持続させる方法
66	30～49人	医療、福祉	有		社会的マナー
67	30～49人	医療、福祉	有		介護職員初任者研修の資格取得、基本的な生活習慣、基本的なパソコン操作
68	30～49人	医療、福祉	有		仕事をする、給料をもらうということの意味
69	30～49人	医療、福祉	無	ある	働くうえでの基本的マナー（あいさつ、遅刻、病欠などの連絡）
70	30～49人	医療、福祉	無	ある	マナー、敬語、言葉づかいやパソコンできるといい
71	30～49人	医療、福祉	無	ない	接遇、業務を始める前の社会人としての基本
72	30～49人	医療、福祉	無	ない	ワード、エクセル、メール等による書類作成
73	30～49人	医療、福祉	無	ない	利用者と向き合って、話ができるような話題のネタ探し
74	30～49人	医療、福祉	無	ない	得意、苦手の自己理解ができていると良い
75	30～49人	医療、福祉	無	ない	特別なない。個別面談で雇用対象となれば職場で責任持って育成する
76	30～49人	医療、福祉	無	ない	あいさつができること、判らないことや困ったことを聞くことが出来る力。ホームヘルパー程度の資格を取得する支援
77	30～49人	サービス業	有		当社の業務内容が人命に係る事なので、支援を受けたりしてできることではない。訓練や指導を受けてすることでもない
78	30～49人	サービス業	有		パソコンのスキルアップ
79	30～49人	サービス業	無	ある	自動車の運転免許取得。ワード、エクセル、簡単な書類作成
80	30～49人	公務	有	ある	社会人としてのマナー的なことの指導をお願いします
81	30～49人	その他	有		あいさつができること
82	30～49人		無	ない	明るく元気で毎日を過ごすこと
83	50～99人	農業、林業	有		その職種にあった資格検定等の取得
84	50～99人	農業、林業	有		社会人としての礼儀
85	50～99人	建設業	有		あいさつ、接客のノウハウ、パソコンの技術、管工事の施工技術など
86	50～99人	建設業	有		事故のないように毎日を過ごすための術
87	50～99人	建設業	有		一般常識を身につける。パソコンが使用できること
88	50～99人	建設業	無	ない	あいさつ等の礼儀
89	50～99人	建設業	無	ない	電気工事士資格取得等
90	50～99人	製造業	有		障がいや時に盾にする考えを持たせてほしくはない
91	50～99人	製造業	有		敬語の使い方、場面に応じた服装や身だしなみ
92	50～99人	製造業	有		社会人としてのマナーの取得
93	50～99人	製造業	有		コミュニケーション能力を養成
94	50～99人	製造業	有		不安全行動をとらないような教育
95	50～99人	製造業	有		適性を明確にして伸ばしてほしい
96	50～99人	製造業	有		接客、接遇研修
97	50～99人	製造業	有		あいさつの大切さ。報告、連絡、相談について
98	50～99人	製造業	有		1つの仕事に集中して、最後までやり遂げることができるようになること
99	50～99人	情報通信業	有		本人のやりたいことを見つめる。向いていることを支援
100	50～99人	運輸業、郵便業	無	ある	大型2種自動車免許取得支援
101	50～99人	卸売業、小売業	有		あいさつ、身なり、言葉づかいや報告するということの重要性を指導して欲しい
102	50～99人	卸売業、小売業	有		敬語の使い方、場面に応じた服装や身だしなみ
103	50～99人	卸売業、小売業	有		他者とのコミュニケーション
104	50～99人	卸売業、小売業	無	ある	ワード、エクセルによる書類作成
105	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	支援機関の現場の方々は、とても親身に真摯にされていると思う。強いて言えば本人の希望(もしくは適職へ向けて)する職業に関わりのある資格等が取得できると良い
106	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	あいさつ、身だしなみ

107	50～99人	宿泊業、飲食サービス業	有		挨拶”返事”をできるようにしてもらいたい。(無反応のように周りのスタッフが感じると、悪循環なため)
108	50～99人	教育、学習支援業	無	ない	社会人としての一般的なマナー、能力
109	50～99人	医療、福祉	有		時間のコントロール、体調管理
110	50～99人	医療、福祉	有		生活指導、将来の働き方の相談
111	50～99人	医療、福祉	有		パソコンの扱い
112	50～99人	医療、福祉	有		業務の確認、改善方法、道具の扱い方
113	50～99人	医療、福祉	有		障がいや程度、性格にもよりますが、コミュニケーション力を高めていただきたい
114	50～99人	医療、福祉	有		仕事をするに対する姿勢、態度を養って欲しい。PCを使用しての業務ができるようにして欲しい。場面に応じた適切なコミュニケーションを計ることができるようになって欲しい
115	50～99人	医療、福祉	有		思いやり、コミュニケーション力
116	50～99人	医療、福祉	有		言葉づかい、介護に関する知識
117	50～99人	医療、福祉	無	ある	一般の社会人と同様の働き方を求めません。自分の体調がきちんと伝えられる。困ったことを発信できるような指導をお願いします
118	50～99人	医療、福祉	無	ない	ワード、エクセルが使えること
119	50～99人	サービス業	有		会社では行き届かない心のケア、ストレス解消方法
120	50～99人	サービス業	有		社会人としてのマナー
121	50～99人	サービス業	有		あいさつ、敬語の使い方、身だしなみ
122	50～99人	サービス業	有		場面に応じた服装や身だしなみ
123	50～99人	サービス業	無	ない	敬語の使い方、PC基本操作
124	50～99人	その他	有		ストレス等の解消方法、相談の仕方、定着支援
125	50～99人	その他	有		エクセル、ワードが使える、売上日計表の入力等ができると良い
126	50～99人	その他	有		あせらずに物事に取り組める力
127	50～99人	その他	有		敬語の使い方やワード、エクセル操作
128	50～99人	その他	無	ある	一般的マナー
129	50～99人	その他	無	ない	日々の生活における一定レベルの慣習を身につけてほしい
130	100～499人	農業、林業	有		山林の作業に関する訓練・実習は難しいのかもしれませんが、幅広く、可能であれば経験することも良いことと思う
131	100～499人	建設業	有		敬語の使い方、他者への配慮(協調性)、コミュニケーション能力
132	100～499人	製造業	有		自分のしている仕事かどの様に役立っているかを理解してもらえらる。目標を持たせてあげること
133	100～499人	製造業	有		コミュニケーション能力の向上、社会人としての心構え、ビジネスマナーの基本
134	100～499人	製造業	有		コミュニケーションの取り方
135	100～499人	製造業	有		どんな障がいをもっているかによるが社会人として基本的なこと
136	100～499人	製造業	有		服装、身だしなみ、コミュニケーション力
137	100～499人	製造業	有		職場に慣れるまでの総合支援
138	100～499人	製造業	有		最低限のあいさつ、ルール遵守(社外、社内いずれも)
139	100～499人	製造業	有		その人の良いところを伸ばす(仕事に活かす)、この人はどんな仕事に向いているのでどんなところを活かすか事業所で明らかにして欲しい
140	100～499人	製造業	有		作業が困難な障がい者に対して、技術を教えてほしい(障害者職業センターさんのようなサポート)
141	100～499人	製造業	有		PC操作(ワード・エクセル初級)、電話応対
142	100～499人	製造業	有		掃除
143	100～499人	製造業	有		お金の使い方、管理
144	100～499人	製造業	有		あいさつをきちんとと言える様にしてほしい。体調管理が大切なことを考えて欲しい
145	100～499人	情報通信業	有		社会人としての基本動作を身につけて欲しい
146	100～499人	情報通信業	無	ない	ワープロ等含めパソコンの基本的な操作、あいさつや日常の受け答え
147	100～499人	運輸業、郵便業	有		自身の体調管理ができ、不調についても申告できるようにしてもらえると、担当者も配慮し易い
148	100～499人	運輸業、郵便業	有		身だしなみ、コミュニケーション力
149	100～499人	卸売業、小売業	有		最低限のコミュニケーション能力
150	100～499人	卸売業、小売業	有		社会生活の基本的ルール
151	100～499人	卸売業、小売業	有		敬語。自分の言動で相手に迷惑をかけたか、不快に思わせることもあるということ。お金をもらって働くということへの責任感
152	100～499人	卸売業、小売業	有		最低限の挨拶、身だしなみ、お客様とある程度会話ができること。そして笑顔で話せる人を要望します
153	100～499人	卸売業、小売業	有		一般的社会常識の習得、家族の支援に関する協力

154	100~499人	卸売業、小売業	有		基本的なビジネスマナー
155	100~499人	金融業、保険業	有		最低限の社会常識を身に付けておいていただきたい
156	100~499人	金融業、保険業	有		一般的なマナー・ワード、エクセル・コミュニケーション
157	100~499人	金融業、保険業	有		電話の接遇。話し方や受けた内容を正しく伝えること
158	100~499人	金融業、保険業	有		ワード、エクセルが使えるよう指導して欲しい
159	100~499人	金融業、保険業	有		支援機関にはあまり頼っていないが、キメの細かい訓練や指導をしてほしい
160	100~499人	金融業、保険業	無	ある	電話対応、周囲の同僚へのお互いの気遣い等機微な部分
161	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	受け答えが出来ればこちらも安心です
162	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		ていねいに物事が出来ること
163	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		きちんとあいさつができること、清潔感を保つ方法
164	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		コミュニケーション
165	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		一日を全うできる体力やメンタルの向上訓練
166	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	有		指導担当者の指示を理解し、それに従うことができる能力
167	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ある	コミュニケーション能力
168	100~499人	教育、学習支援業	有		接遇、書類作成
169	100~499人	医療、福祉	有	ある	作業における集中力、その可能な時間がおおむね分かると良いです。対人対応において敬語の使い方や不便にならない様な言葉等を教えて欲しい
170	100~499人	医療、福祉	有	ある	社会人としてのマナー
171	100~499人	医療、福祉	有	ある	その人に合った「やる気」と「接続力」をもたせる環境づくりと指導助言
172	100~499人	医療、福祉	有		服装（清潔な身だしなみ）
173	100~499人	医療、福祉	有		自分のこと（体調や障がい等）をきちんと説明できること。人に尋ねる（質問できる）力
174	100~499人	医療、福祉	有		あいさつ、意思表示ができるようになってほしい
175	100~499人	医療、福祉	有		コミュニケーション力
176	100~499人	医療、福祉	有		社会人としての基本的な決まり（報告・連絡・相談）がしっかりできる人材に育ててほしい
177	100~499人	医療、福祉	有		調子が悪くなった時の支援や情報の共有
178	100~499人	医療、福祉	有		ビジネスマナーやエチケット、仕事に対しての心構え
179	100~499人	医療、福祉	有		わからない時や迷った時にSOSが出せる能力（相談、報告など）、コミュニケーション能力
180	100~499人	医療、福祉	有		一般的なマナー
181	100~499人	医療、福祉	有		社会にでるためのルールや常識（特別支援学校で教わるようなこと）
182	100~499人	医療、福祉	有		場面に応じた接遇ができること
183	100~499人	医療、福祉	有		ワード、エクセル、パワーポイント、パソコンの基礎的な使い方
184	100~499人	医療、福祉	有		（本人特有の）生活動作、仕事（作業）においてどんな支援が必要か明確にしておいて欲しい。自分でできることをきちんと自分で区別でき、伝えることができるようにして欲しい
185	100~499人	医療、福祉	有		何事にも報告、連絡、相談のできる能力を育ててほしいと思います
186	100~499人	医療、福祉	有		言葉づかい
187	100~499人	医療、福祉	有		接遇、資格取得
188	100~499人	医療、福祉	有		全般的な事務能力を高めるための指導
189	100~499人	サービス業	有		ワード、エクセル、メールのやりとりができる力
190	100~499人	サービス業	有		コミュニケーションの仕方
191	100~499人	サービス業	有		エクセルの関数が使える
192	100~499人	サービス業	有		コミュニケーション能力
193	100~499人	サービス業	有		敬語の使い方、場面に応じた服装や身だしなみ、ワードやエクセルが使って簡単な書類を作成できる能力
194	100~499人	公務	有		仕事において必要な言葉使いや身だしなみ態度など
195	100~499人	その他	有	ある	一般常識・一般事務（書類作成）
196	100~499人	その他	有		その方が仕事に就くまでの必要な資格の取得
197	100~499人		有		接客、サービスマナー検定を取得されるか、内容を勉強されるといいと思います
198	500~999人	医療、福祉	有		身だしなみ、困った時などの相談や支援（本人に対しても事業所に対しても）
199	500~999人	医療、福祉	有		基本的な労働習慣を身に付ける訓練
200	500~999人	医療、福祉	有		コミュニケーション能力、社会人としての言動
201	1000人以上	医療、福祉	有	ある	パソコン操作訓練、社会人としてのビジネスマナー
202	1000人以上	公務	有		パソコンを使った文書作成等
203		サービス業	無	ない	これはという強みを把握でき、本人が認識していること

(3)障がい者の就労及び定着についての自由意見

ID	従業員数	産業分野	現在の雇用	過去の雇用	障がい者の就労及び定着についての自由意見
1	4人以下	農業、林業	有		障がい者を利用している様に見られるのがいやだ。ハローワークで助成金を受けてます。2年間で切れます。3年目からはありません。農作業なので作業の種類がたくさんあって2年では覚えられません。もう少し長い間助成していただければと思います。10年ぐらいいは欲しいです。農作業は1年に1回だけのものもあります。例えば、稲かりは10年でも10回しか経験できないのです
2	4人以下	卸売業、小売業	有		一般の社員と同程度の仕事をこなす様になるまでにはやはり数年間は時間をかけてゆっくり取り組む必要があると感じます。ひとつの事をじっくりと取り組み覚えて、そこから自発的に仕事の内容を考えながら創意と工夫ができる様に育ててあげたいと思っています。生きる知恵を仕事を通じて一緒に学んで行けることを理想としています。ある意味他の社員の勉強の場であると認識しています
3	4人以下	宿泊業、飲食サービス業	無	ある	一度雇用致しましたが大変困りました。もう少し完全に完治してから紹介して下さい
4	4人以下	生活関連サービス業、娯楽業	無	ない	私のサロンは小規模ですので、美容師が雑務を兼務しています。資格を得てない方は、仕事の幅に制限がある為、雇用できません。美容師の所得は国家試験資格者の中でも最も低く、生活レベルの向上を計ることが我々の課題でもあります。資格取得者以外の方を雇用すれば、本来ならば美容師に支払うことができる賃金をその方に回すということになると思われます。以前、就労支援員の方が来店されて、「法律で定められている。雑務でも雇用するように」指導を受けました。障がい者の方にボランティアを積極的に行っていましたが、その日以来全く関心がなくなりました
5	5～29人	農業、林業	有		支援機関がまず職場を知ることが重要だと思う。精神的、肉体的な負担、作業内容を知り、対象の障がい者が働けるかどうかを判断してほしい。実習受入の企業としては、実習時間が短時間でその方の特性が分からないことがある。採否を判断するには情報が少ない。支援機関の方と本人が交流を図り、情報、助言を与えて欲しい
6	5～29人	農業、林業	有		今まで3名程度の障がい者を雇いましたが、健常者以上に個人の差が大きく、なかなかその差を調整して作業することが難しかった。零細企業なので障がい者に対する理解や勉強する機会もなく、接し方などでとまどうことが多い。障がい者は貴重な戦力ではあるが、受け入れ側の知識不足でせっかくの能力が埋もれてしまわないように、支援する側が受け入れ側のサポートを今まで以上に行ってもらう必要があるように感じる。障がい者自身へのサポートは充実しているが、それ以外へのサポートができていない
7	5～29人	農業、林業	無	ある	3年間就労して仕事にも慣れた頃退職された。そろそろ仕事の一部を任せようかと思いついた矢先であった。障がい者を雇用することは大変難しいし苦労が多く、私達のような零細企業では無理だと思った
8	5～29人	農業、林業	無	ある	障がい者の程度や種類によっても異なってくるため、個々の得意分野が発揮できる業種につけるように支援が必要だと思う。そうすることで長期的な就労にもつながり、障がい者と受け入れる側の双方が良い結果となると考える
9	5～29人	建設業	有		弊社では、今年の春より身体障がい者を新卒者で採用しました。入社に先立ってトイレの改装や手摺りの設置など、日常（勤務）において最低限の部分は雇入れに当たり、関係者のご指導の元で設備投資をしました。本人は足が不自由ではありますが平面での移動は自身でできます。また、会議時(月に数回)に、階段の昇降がありますが、時間をかけて一人で上り下りしております。(必ず補助で社員を一人つくように指示はしております)業務はパソコンを利用した業務が大半ですが、十分任せることができます。当初は社内で採用に不安もありましたが、3ヶ月も経たないうちに健常者と変わらず勤務しております。良かったというのが本心です。身体障がい(肢体)は、見た目で大丈夫か難しいか判断でき業務の指示を出し易いと思います。しかし、その他の障がいについては弊社としても今後勉強して理解を深めていかなければならないと感じました
10	5～29人	建設業	有		養護学校の生徒が研修で何回か研修されました。研修できる会社が増えるとういと思っています。また、雇用した時のメリットがあるとよいと思います。年齢が高い障がい者を雇用すると、リーフさんが訪問されますが、養護学校から就職されると支援がないように思います。新卒であっても、数年は支援される所が必要だと思います

11	5~29人	建設業	無	ない	数年前、障がい者の就労について前向きに取り組みました。障がいの程度もいろいろあるので、できることはたくさんあると思いましたが、希望があったのは知的障がいがある男性で、2~3日から3ヶ月にのぼして仕事をして頂きましたが、建設業という危険を伴うこともあり結局無理でした。 (倉庫作業) 数カ月は助成金が出るということですが、会社経営も厳しくなっているので、一人役の仕事ができないが、県の最低賃金は払わなくてはなりません。障がい者雇用を是非と思いましたが、結局余裕がなくてあきらめた次第です
12	5~29人	製造業	有		他の従業員との間での信頼が築けるようになって欲しい。発言や、行動によって不和が生じることがある。真剣にとり組む集中力を養い、あてになる人間としての成長を望む
13	5~29人	製造業	有		体験実習から、一年近く頑張ってきた方が残念ながら退職されました。もう少しコミュニケーション能力があれば、いろんな会話から本人の体調など理解できたのにと残念でなりません。戦力として十分に働いておられたのに。今も別の方が実習中ですが、やはりコミュニケーションに難があり心配です
14	5~29人	製造業	有		障がい者の人にはできないこともたくさんあるが、見習うべき点もたくさんある。社員同士お互いに尊敬し合って仕事をすることが大切
15	5~29人	製造業	有		人手不足の時に相談に乗って貰おうとした事もあったが、忙しいとか都合が悪いとか、なかなかこちらが人材を求めるとき対応をして貰えなかったこともあり、今は受け入れ意識が無くなった。働きたい人があり、支援したいのであれば、熱意を持って障がい者の就労や定着に臨まれた方が良く感じている。人材不足の今、そこどころが欠けてははせっかくの支援機関も有名無実となるでしょう
16	5~29人	製造業	有		障がい認定されていないグレーゾーンの人に対しても企業と本人の納得があれば支援してもらえ幅広いシステムづくりが必要。あいさつができなかったり休みが多く、メールで辞めたいと伝えてくるのはいかになものかと思う
17	5~29人	製造業	有		雇用するにあたっての対処方法。事例があれば、過去にこんな事があった等の情報が欲しい
18	5~29人	製造業	有		中小・零細企業では従業員に障がい者の教育を任せるだけの余裕はなく、雇い入れ人数にも限界がある
19	5~29人	製造業	有		弊社の職員は、今年勤務態度がおかしいと感じられることが多くなり、家族の方や保健所等に相談しました。医者の診断を受けていないので、どの様に処置して良いのかわからず、作業が中断したり、社内の雰囲気も悪くなり、大変困りストレスも強く感じるようになりました。本人の将来のことを考えて、本人のご家族にも医者の診断が大事だということを理解してもらえると良いのですが、未だ進展していません。弊社としても医者の診断結果が出たらどのように職場で対処していけばいいのかがわかり心の支えになります
20	5~29人	製造業	無	ない	基本的に何をもち障がい者というのかよく解らない。一見健常者のように見えても普通ではないと思われる人もいますので、何をどのように考えたり、とらえたりすれば良いのかわからない
21	5~29人	製造業	無	ない	自分も健常者から障がい者になり、ご縁があれば、一人の人間として接してともに幸せに生きていきたいと思っています。来年度4月より養護学校より採用する予定となっています
22	5~29人	運輸業、郵便業	有		障がいがあっても、みんなに好かれる人はいろいろな所で守ったり助けたりしてもらっています。素直でない、反抗的な態度が見受けられると風当たりも厳しくなります。受け入れる側も人間であり、マリア様のような立派な人が揃っているわけではないと思うので長く働き続けようと思われるならそういった所をご配慮いただきたいです
23	5~29人	卸売業、小売業	有		ほめて、認めてあげることが一番だと思います
24	5~29人	卸売業、小売業	有		障がい者の職業訓練期間を延長してほしい。地方（田舎）では職種の幅もせまく障がい者にあった仕事を選択できない現状もあると思う
25	5~29人	卸売業、小売業	無	ある	賃金体系の中での位置づけが必要。県の最低賃金では使えないから国からの支援金で援助してあげてほしい
26	5~29人	卸売業、小売業	無	ある	前回雇用していた時辞めたい理由を聞いたら、年金をあてにしているようでした。働かなくても生活できると思っていたようです。来年4月にも雇用予定が
27	5~29人	卸売業、小売業	無	ない	事業主、妻、パートタイマー4人(1日平均3.5人、事業主を含めて)で営業している小売店です。小規模事業所での障がい者雇用の事例等あれば知りたいです
28	5~29人	卸売業、小売業	無	ない	障がい者だからと特別なことは、中小の企業ではかなりの負担となります。雇用してあげたいと思う気持はあるのですがそれだけでは実現できません。もう少し障がい者の方の情報を提示される努力を必要だと思います

29	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	助成金を無期限にしてほしい
30	5~29人	宿泊業、飲食サービス業	有		私は障がい者と思い採用はしておりません。人より苦手なことやできないことが多い従業員を採用したと考えております。私のできまことは、多くの人を雇用できるように務めることだと思っております。私のできまことはいつでも言ってください。今後ともよろしくお願い致します
31	5~29人	生活関連サービス業、娯楽業	有	ある	健常者や障がい者が協力して精いっぱい働ける職場こそ素晴らしいと思う。障がい者雇用は就労したから安心ではなく、フォローが必要だと思います。特に身体障がい者の適合、所得、永住、地域との連携との密接な連携が大切であると思います
32	5~29人	生活関連サービス業、娯楽業	有		指示したことがどの程度理解しているのか（していないのか）わからないことがある。感情の振幅が大きい時、その対処法や他の社員への説明や理解を得るのが難しい（知的障がい者の雇用や実習の実績より）
33	5~29人	教育、学習支援業	有		当社は医療関係の職場であるため、比較的障がい者に対する理解はある職場だと思います。就労状況を見ていると、同業である事務職同士の関係性が大変悪いです。どちらが悪い”というものではなく、お互い様なのですが、もともとは障がい者の方の報連相やあいさつが不十分なことが原因で関係性をこわしています。間の仲裁にも力が必要です。どのような障がいであるのか、何をフォローしてあげれば仕事が上手くいくのか、職員へのきちんとした説明がないと障がい者の理解が進まず、コミュニケーションに支障がでるのだと思います。それを説明してもらえるような機関があれば感情的になることが少なくなると思います
34	5~29人	医療、福祉	有		障がい者のために仕事内容を定めるのではなく、その会社の中でその人がどの仕事内容なら適しているのかという考え方で就業できるようになるとよいと思います。得手不得手は誰にでもあること、障がい者と診断された人を他の人の中に引き込もうとするのではなく、当たり前に入れられるのが本来あるべき姿と考えます。その他の人が障がい者を理解しなければならなくなった社会は、幼い頃から別々の学校や施設で教育されたからでしょう。地域の中で一緒に生活すれば自ずと分かると思います。そのような社会になることを望んでいます
35	5~29人	医療、福祉	無	ない	障がい者の教育の力で、個人の能力は違っていても良いことと、それぞれの能力が高められる様に何をすれば良いかを周囲も共に考えていくことが大事です
36	5~29人	医療、福祉	無	ない	人間関係が上手くいかどうかを不安に思う。例えば、認知症の高齢者とかかわり方も。今働いているスタッフが障がい者の方にイジワルしたり仕事を多く頼んだり押しつけたりしないかと思う
37	5~29人	医療、福祉	無	ない	体調管理が大事。障がいの特性、その人のエピソード等必要な情報提供はして欲しい。本人に目的やモチベーションを高く持ち 意欲を持って働いてもらうにはどうしたら良いのかと日々考える。専門支援員のサポートによる実習が必要な人はその対応をし、軽度の障がい者はハローワークでもっと就職をあっせんしてあげたらどうか。給料の保障、能力なども考慮する必要がある。（障がいの有無によらず）
38	5~29人	医療、福祉	無	ない	障がい者の方の就労には協力していきたいと思いますが、命を預かる現場としてなかなか就労に協力できないといった現状です。現場は無理なことが多いと思いますが、簡単な事務的なこと、調理補助などできれば（就労に協力）いいなどは思っています。今のところは、無理な状況です
39	5~29人	サービス業	有		障がい者の就労等あまり目にしたり、聞いたりしていないので、もっと目につく様にして欲しい
40	5~29人	サービス業	有		お客様とのコミュニケーション作りが第一と考えます。その時の雰囲気が大切だと思います
41	5~29人	サービス業	有		障がい者の方が一人でも多く就労及び定着してくれればいいなと思います
42	5~29人	サービス業	無	ある	最近働き始めた男性は、保護者が心配されている様なお感じはしていません。数日勤務した今は楽しい面白いと話をします。人の目を見て話します。過去どれ程の状態であったかわかりませんが、今後も本人が望むのであれば勤めて欲しいと思っています
43	5~29人	サービス業	無	ある	働く前にその職場で、訓練期間を設けて、現場である程度練習してもらってから判断しないとなかなか採用というのは難しい
44	5~29人	サービス業	無	ない	現在、当館は10人（正規職4人、臨時職員5人、パート職員1人）であり、障がい者の就労受け入れは現実的に不可能に近いと思われる。各職員が専門性を要求されるとともに、初対面の他者との対応など幅広く応用を要する業務のため難しいと思う。障がい者の方の雇用は推進すべきと考えるが、現状とギャップがあることも認めざるを得ないところである
45	5~29人	サービス業	無	ない	障がい者も健常者もこだわっていない。能力が高ければ雇用する

46	5~29人	サービス業	無	ない	支援者(ペアコーチ)的な人が1カ月程度必要と思います。障がい者自身に一般就労に向けての教育や指導内容を報告し、適材適所な業務に従事させる。企業に紹介する前に支援員の方が明確に各企業と事前打ち合わせをする仕組みを構築することが必要
47	5~29人	その他	有		現在、1名を正社員として雇用しています。給料体系も同条件としています。提出書類はひらがなで提出しているため、少しずつではありますが、漢字(意味)の勉強を行っています。業務終了後面談を行い、良かった点や悪かった点、改善点について話をしています。本人も前向きであり、職員も障がいに対して理解を深めやすいと思います
48	5~29人	その他	無	ない	障がい者の職業訓練受講機会を増やしてもらいたい。雇用の創出も必要だが、不足する人材問題の解決に障がい者が活躍できれば良い
49	5~29人	その他	無	ない	「有期雇用」から「無期雇用」又は「正社員への転換」など、本人や家族がキャリアアップできる制度があることを企業がアピールし、双方がよく理解していくことが大事。そのために支援機関などの役割を期待したい
50	5~29人		有		障がい者と言う前に1人の人間として、同じ働く仲間として、接していくことではないでしょうか
51	30~49人	農業、林業	有		私自身の障がい者雇用に対するコンセプトは「障がい者として特別に接しないこと、通常の従業員と同じように接すること」です。他の従業員も、特別に障がい者であるから・・・ということではなく、皆と一緒に何事に対しても接するようにしています。しかし障がい者であることは事実ですから健常者が普通にできることができないことも多々あります。知的障がい者の場合は算数が特に顕著です。小数点、分数を普通に使いますが、知的障がい者はそこがなかなか理解できないようでした。(今は随分教えて通常の作業上は大きな問題はなくなりました)人としての責任感やマナーは健常者、障がい者でも変わるものではありません。ましてや一緒に仕事しているのですから特別扱いすることは本人にとって決していいことではないという考えからです
52	30~49人	建設業	有		当社に1名いる障がい者(心臓ペースメーカー)の作業の不自由度は、一般の健常者の作業員と変わらない
53	30~49人	建設業	無	ある	我が社は建設業で常時危険と隣り合わせの職場です。障がい者の方に、就職してもらえる仕事はみつかりません
54	30~49人	建設業	無	ある	面接時、支障がないレベルと判断できれば雇用するのでは。変に特別扱いするほうが差別だと思う
55	30~49人	建設業	無	ある	他社の就労事例をもっと広く情報提供したほうが良いと思います
56	30~49人	建設業	無	ない	建設業で危険を伴いますので、雇用することはできかねます
57	30~49人	製造業	有		家庭において一般的な社会適応性が教えられてない様に思います。周囲の環境になかなかなじめないような、社会とは離れた大切な子として特別に育てられている気がします。全部ではないのですが親としての責任感が自立を妨げているのではと思います
58	30~49人	製造業	有		貴重な労働力なってもらいたい。いろいろな部署で雇用していきたい
59	30~49人	製造業	有		製造業の場合、事故やケガのリスクがあるのでやはり一定以上の能力が求められる
60	30~49人	製造業	有		現在就労してくれている方は、とても真面目で明るく前向きに頑張ってくれています。彼が働きやすく生活していけるように気を配っています
61	30~49人	製造業	有		「障がい者職場実習制度」というものをよく知りません。当社の様に縫製業ですが適応できるのでしょうか。必ずしもミシンの作業ばかりではありません(袋入れ、アイロンがけ他) 体調が悪いのは仕方ないのですが、長期間休まれるので困る。 市からの助成金の申請書は本人の同意やサインをもらう様になっているが、本人への説明にも困りますし、本人からも「障がい者(私を)雇用をしているからもらえるのでは？」と言われたこともあります。それ以来助成金の申請はしていません
62	30~49人	製造業	無	ある	過日面接会に参加しました。DTPオペレータ募集の際には技術校へも情報を伝える予定です
63	30~49人	製造業	無	ない	弊社が募集しております職種(機械組立、設計)は危険を伴う環境下での重労働であったり、出張が非常に多かったりと、障がいをお持ちの方にはおそらくきつすぎるという考えから、現在は障がい者雇用に踏み切っておりません。今後、別業務で人員を募集する際は、障がいをお持ちの方でもできるかどうか検討しますのでどうぞその時はよろしく願います
64	30~49人	製造業	無	ない	障がい者について考えたことがないので、意見等が思い浮かびません。今後、私なりに勉強したいと考えます

65	30～49人	情報通信業	有		障がい者雇用について、経営者や担当者だけでなく、全社、全社員で学び、理解を深めないとお互いが不幸になると思います
66	30～49人	情報通信業	無	ある	法定雇用率達成のために障がい者雇用の必要が生じた時、適当な業務があるかどうか分からない。特性、適性によってはあるかも知れない。障がいの特性によっては、職場に受け入れる前に相応の準備期間が必要となるが、時間的にも人的（担当割当）にも厳しいことが想定される。職場になじめるのか、仕事に対して意欲的に取り組んでもらえるのか等、通常の勤務ができなくなったり早期の退職につながってしまうことがどの程度の確率で発生すると想定すればいいのか分からない
67	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	助成金の制度があり、仕事内容が合えば採用を考えたい。障がい者の紹介してほしい
68	30～49人	運輸業、郵便業	無	ない	リスクの高い仕事（運転等）には就けないので、どうしても障がい者の方のために仕事（職種）を新設しなければならないというイメージが事業所にはあると思います。適した仕事を提供できる事業所や財務的に余裕のある事業所は可能かもしれませんが、そうでない事業所にとっては結構難しいことかもしれません
69	30～49人	卸売業、小売業	有		弊社は、危険物、毒劇物を取り扱っているため、法律で障がい者を雇用することができません
70	30～49人	卸売業、小売業	無	ない	障がい者雇用は否定的ではありません。ただ、専門知識が必要でそれ以外は重量物を扱う仕事で1名いるのみで、就労は難しいかと思いました。いつか一緒に働ける内容が出てきたら検討したいと思います
71	30～49人	卸売業、小売業	無	ない	障がい者雇用の重要性・社会的意味等十分理解しても、その企業の就職・技術内容等により、中々受け入れが難しい面があります。当社においては営業・技術班・大型免許など条件が厳しい面があります。障がい者の方々を受け入れやすい条件とか支援などもっと充実して頂ければよい環境が創生されると思います
72	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	現在就労中の2名は6～8年の職歴で養護学校卒業後、休みも殆ど無く真面目に仕事に対して取り組んでおり戦力となっております。一人で黙々と行う仕事なので対人関係で悩むこともなく毎日同じことをやっています。イレギュラーな場面がない仕事なので障がいの特性によってはホテルの清掃業務（ベッドメイク）が適している方もおられると考えています。彼らの「真面目に、言われた仕事をきちんとこなす」姿勢には学ぶことが沢山あります。今後も積極的に障がい者雇用に取り組んでいきたいと考えています
73	30～49人	宿泊業、飲食サービス業	無	ない	障がい者就労支援の必要性は感じているものの、業種の特性上積極的な取り組みが難しい
74	30～49人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ある	精神障がい者を過去雇用した事があるが、振り回された経験により二度と雇用したくない、又、困難であると思う。身体障がいの方は、逆にその方に合った仕事に従事して貰う事も可能で、過去（最近）雇用していたが病氣により退職に至った。健康回復したら再雇用すると伝えてあるくらいである
75	30～49人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ない	理美容の国家資格が必要な為雇用が難しいと思われず
76	30～49人	教育、学習支援業	無	ない	障がいのある方の就労について、関心もあり協力できることはしたいという考えはもっています。が、実際には多くの子どもたちの命を預る保育の現場としては障がいの種類、コミュニケーション力など様々考えた時にすぐにその受け入れが可能とは言いきれない部分があります。一方園内で預っているお子さんの中にも障がいを抱えた子もいることから、そういう人たちの将来の就労についても保護者と話す機会もあり、今後園としてどんな取り組みができるのか考えていきたいと思っています
77	30～49人	医療、福祉	有		通勤するに伴い、公共交通機関を利用すると、天候に左右されることがある。出勤時は交通機関が動いているか退勤時の心配がある
78	30～49人	医療、福祉	有		知的障がいの方に働いていただいておりますが、考え方に柔軟性がないこと、工夫して仕事をすることができない、被害妄想があるなどそういうところで時間がかかることがあり（納得してもらうことに）専門の方の支援がいたら助かると思っております。今、どこにもつながっていないため本人も雇用側も支援を頼むこともありません
79	30～49人	医療、福祉	有		現在、雇用中の職員は定期的に医療機関を受診していて、主治医の意見を聞くようにしている。又、職場でのトラブルに対する対応を主治医の意見を聞きながら回避するように対処している。（メールでやりとりしている）
80	30～49人	医療、福祉	無	ある	数年前雇用したのですが、最初のうちはよくやっていたのですが、そのうち障がいであることを主張しはじめた。このような経験から障がい者雇用には賛成しがたい（同じ立場の職員として）
81	30～49人	医療、福祉	無	ある	個々に合った職業が開発されたり、個々の得意な分野が伸ばせるようなサポートができると良いと思います

82	30～49人	医療、福祉	無	ない	障がい者を雇用することに賛成ですが、個々に合った無理のない業務のつもりが本当は負担になっているのではないかなど、こちらでちゃんと把握できるのか心配です
83	30～49人	医療、福祉	無	ない	障がい児の保育はしておりますが、採用の件は今のところ考えていません
84	30～49人	医療、福祉	無	ない	当院は医療関係の施設です。常に職員に必要とされるのは医療安全への対応です。毎月1回ヒヤリハットの検討会があり、注意していても必ず月に1～2件報告があります。職員全体の理解と実践が問われます。さらに責任が問われます。障がい者職員の見守りはおりません。見守りしながら、指導しながらの医療現場は難しいし、マンパワーもありません。他人を見守りながら自分も行う世界ではありません。もちろん医療行為とは別の世界でもあります。何かの不注意で事故が起きた時の対応を考えると私共の世界（職場）では難しいと思われま。私も医療従事者として、障がい者の支援は家族への支援も考えなくてはならないことを知っています。私共の職場では難しいことをご理解下さい
85	30～49人	医療、福祉	無	ない	単純な作業でも、判断を要する場合にどの程度できるのかは、実際に対応してみなければ判断が難しい。障がい者は、一途に一生懸命になるイメージがあり、気持ちを大切に对应する必要があると思います
86	30～49人	医療、福祉	無	ない	情報の提供をしていただければ、その本人の意向を第一に考え、積極的に対応していきたい
87	30～49人	医療、福祉	無	ない	障がいのある方を雇用できたらという思いはありますが、保育所年令の子どもは、見たまま感じたままを言葉にしますので時には傷つけてしまうのではないかと心配です
88	30～49人	医療、福祉	無	ない	働ける範囲がどういう所までなのかが全く分からない
89	30～49人	医療、福祉	無	ない	今後、当法人としてもしっかりと取組んでいきたい
90	30～49人	医療、福祉	無	ない	医療業である為なかなか障がい者の方を採用するのは難しいのが現状です。もしなにかあってからでは遅い為です
91	30～49人	医療、福祉	無	ない	医療機関であるが、日常患者に常識ある対応ができれば前向きに検討する。又事務職であっても余力（アキ）があれば普通の職員と同様に検討していく
92	30～49人	医療、福祉	無	ない	高齢者施設だが、障がい者でできることはあると思う。養護学校あたりから、現場を見て考えてもらうことができれば一方法。できることの提案をしてもらえばいいのだが…
93	30～49人	医療、福祉	無	ない	保育士という職業上、子どもの思いを汲み発達を促すことが高く望まれるので難しい所もあると思います。一方で、補助という形で掃除や雑務であれば可能なことも考えられます。その場合、その方の見守り（仕事の確認や困られた時の対応）も一緒に考えて頂くことが必要だと感じます。現状でその方について色々指導・監督はしていくことが難しいです
94	30～49人	医療、福祉	無	ない	障がいのある方を保育園で採用する場合、子どもが相手ということで難しいように思います。調理現場や保育補助など、障がい者さんの仕事のやり方についてわからないことが多く申し訳ありません
95	30～49人	サービス業	有		精神障がいや難病であることは、人事担当と直属の上司以外は知らなくてもいい情報なのでオープンにしています。本人とはコミュニケーションを取り無理がかかっているかを確認しています
96	30～49人	サービス業	有		差別心を持たないこと
97	30～49人	サービス業	有		障がい者の方を一人雇用していますが何の問題も不自由さもないように思っております。今後、採用するかはまだ不確定です。会社にとって、またご本人にとって、相互により良い環境に向かえるような方向に努力しなければならないと思います
98	30～49人	サービス業	無	ない	業務形態が障がい者には全く適しておらず、雇用する＝赤字の増加＝倒産の危機が予想される。したがっていくら定めと言われても実現するのは不可能
99	30～49人	サービス業	無	ない	建設コンサルタント関係の仕事で、なかなか障がいの方を雇用することは難しいと思います
100	30～49人	サービス業	無	ない	障がい者に対して一定の理解は持っているつもりですが、当社の業務上専門性が高く、また、現場作業等の外業が多く、雇用形態が想像しにくい
101	30～49人	公務	有	ある	雇用するにあたっては障がい者であるかどうかかわからないことも多いし、また雇用のしたのちも、本人が障がい者であるかどうか、人数を把握しにくいように思います。障がい者の方の合った業務が恒常的にあるのかどうか心配に思います
102	30～49人		無	ない	特殊業務のため、状況に応じた体力、気力を要す。業務は限定的になるので心配と申し訳ない部分と半々
103	50～99人	農業、林業	有		就労後の生活相談等を支援機関等で細かくしてほしい

104	50～99人	農業、林業	無	ない	職種が林業なので現場作業に就いて頂く事になりますが、障がいをお持ちの方で山林作業は可能なかどうかという所から、障がいのある方を理解していない現状です
105	50～99人	建設業	有		身体障がい者を1名正社員として採用しました。仕事の内容は一般事務です。パソコンの資格も持ち、事務職も問題なくできるとのことでした。採用後、パソコン作業をしてもらおうと片手で入力しています。現在は事務職を1名補充し本人にはスピードを求めない仕事を主にしてもらっています。採用時の弊社の本人への確認不足でした
106	50～99人	建設業	有		障がいの種類や重さによって異なると思いますが、積極的に雇用して働いて頂く為には、それなりのコストが必要です。人的支援もとてもありがたいのですが、特に中小企業である場合は助成金制度の充実も継続的・積極的な障害者雇用には必要かと思います
107	50～99人	建設業	有		1人は長年我が社で就労しています。同じ現場で二人の障がい者が働かせる事はとても難しいことがあります。現在は別の場所で働いています。そしてできるだけ社内の祭り(忘年会、納涼会)に参加させています。現在では明るくなり社内での存在感も出ています
108	50～99人	建設業	無	ある	身体障がい以外は、職場で働くのは従業員皆の同意がないと無理。チームワークで仕事をするので。以前も20年間聴覚障がい、音声・言語障がいの従業員がいましたが、いつも皆ともめて結局精神年齢が低かったわがままでした。いつも他人ともめてすぐ仕事から帰ったり、1ヶ月出てこなかったりして困った
109	50～99人	建設業	無	ない	支援センターが定期的に訪問し、面談等をして心の声を聞いて欲しい
110	50～99人	建設業	無	ない	我社は建設関係の職場であり、現場第一、危険が伴う作業であります。その様な事情により採用は無理かと思われま
111	50～99人	建設業	無	ない	私個人的には十数年福祉施設の現場に勤務していましたので、障がい者の方についての知識や理解もあるつもりです
112	50～99人	製造業	有		パニック障がいは障がいにはならないとのことですが、弊社のパニック障がい者は障がいに該当するのではと考えてしまいます。線引きをハッキリしてほしいとも思います
113	50～99人	製造業	有		以前より障がい者雇用に関心はありましたので、勉強会に参加したこともありましたが、難しくあきらめました。しかし少しでも何か支援したい気持ちがありましたので、障害者施設に相談して会社の仕事の一部を委託しておりますが、勉強不足で仕事の範囲が限られてしまいます。専任担当者がつきっきりでないとも無理だと感じています。(障害のレベルにも依りますけど)障がい者の職場の見学会でもありましたら御案内下さい。参加させて頂きます
114	50～99人	製造業	有		障がいがあっても、設計や事務系の仕事で通常にできれば問題ありませんが(障害の程度にもよりますが)弊社の仕事はどのセクションも量産的な繰り返しの仕事がないので自分で考えて行動できる方でないとNGです
115	50～99人	製造業	有		適性と条件を明確にし、その上で、ハンディキャップなしに仕事に従事して欲しい
116	50～99人	情報通信業	有		まだまだこれから知っていくことがたくさんあるなど感じました
117	50～99人	運輸業、郵便業	有		障がい者への金銭的支援制度が理解できていないし、支援制度の紹介も無く不安を感じている
118	50～99人	運輸業、郵便業	無	ない	業種上、適性が求められるので、障がいのある方の採用が難しい
119	50～99人	卸売業、小売業	有		本人さんが自分のできる事を先づ認識して欲しい。できる事をしっかりとって自信をつけてもらいたい。何でも話するようにして、コミュニケーションを取っていくことが定着につながっていくでしょう
120	50～99人	卸売業、小売業	有		会社は利益を追求します。個人的には応援したいです。「利益」よりも大切なことがあると思うので
121	50～99人	卸売業、小売業	有		時々、集中力に欠けることがあるので、障がい者雇用の難しさを感じております。社会の備品など壊すことが多いので特に注意をしています。障がい者だけではなく、企業のことをもっと考えて支援をしていただきたい。弊社は、雇用して5年目になりますが雇用後の助成金など企業側にもあれば良いと思っています

122	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	私共は物販の会社ですので、接客がメインとなります。他の部署で包装があり、職場実習等で経験していただくと、高い集中力と丁寧さと正確さで驚くことがありますが、包装以外の細々とした注意事項があり、全てを任せるのは難しいと感じることも事実です。特に年2回の繁忙期は、誰かが側について指導することが不可能になるため雇用に至るにはハードルをいくつも越えなければならぬと思います。近頃は労働者不足で求人を出しても希望者が全く来ない企業も多くあるとよく耳にします。なるべく多くの情報を共有することで（障がい者の方がどんな技能があるのか、企業側はニーズだけではなく職場環境の情報（例：就業場所は2階、エレベーターなし等））があれば、少しでも多くの方が就労できる活路を見い出せるのではと考えます
123	50～99人	卸売業、小売業	無	ない	会社として様々な取り組みにチャレンジしていきたい
124	50～99人	金融業、保険業	有		障がいの種類や程度も、ずいぶん幅があると思います。当社では手に障がいのある方を雇用し、他の社員同様活躍していただいています
125	50～99人	宿泊業、飲食サービス業	有		精神障がい者の方の接し方に悩んでいます。こちらが配慮していることが、本人にとって負担を感じることがあったりと…。今後、精神障がいの方の社会進出が増えると思っておりますが、決して“嫌”“困”ではなく、どうしていいかわからないので、支援機関に相当頼らざるを得なくなると思っております
126	50～99人	宿泊業、飲食サービス業	無	ない	大変申し訳ございませんが現状では当事業所の業務が難しいと考えます。私の周りにも障がいのある方がおられ、がんばっておられます。別の支援等あれば協力したいと思えます
127	50～99人	教育、学習支援業	無	ある	障がい者が特定の事柄に高い能力を発揮することは承知している。当社に障がい者が高い能力が発揮できる仕事があれば、障がい者の雇用に問題がないように思えるが、零細企業にとってはその仕事だけさせていけば良い訳ではないところが悩ましい
128	50～99人	医療、福祉	有	ある	職員とのコミュニケーションをとることがむずかしい
129	50～99人	医療、福祉	有		初めて障がい者を雇用した時にとても難しさを感じた。見ていないところで手を抜くことが多く、一緒に働く職員の理解も得られなかった。企業としては雇用をしていきたいが、本人の働き方の指導に時間がかけられないのでジョブコーチを利用したが、ジョブコーチがいる期間はよかったが終わると元に戻った。継続してできるよう何度も伝えたができなかった。それ以来、障がい者雇用に対して消極的になったが現在は一人雇用している。こちら側もどう対応するべきか学びが必要と考えている
130	50～99人	医療、福祉	有		就労後のサポート機関があるとよい(家族も含めて)
131	50～99人	医療、福祉	有		障がい者の法定雇用率が満たされていませんが、短時間就労もカウントできるようにして頂かないと充足できません。一般就労(求人)に相談がありますが、障がいのある方の指導に一人の社員の手が取られることを考えると一般就労には消極的な姿勢とならざるをえません。障がいの形態や本人の特性に合った仕事探しをして頂きたいです。こうした意見を持っている反面、障がいをもつ方の求人・採用は枠を広げたいと思っています
132	50～99人	医療、福祉	有		現在いい社員になりつつあります。経済的な問題もあり法定雇用以上のことはなかなか難しい状況です
133	50～99人	医療、福祉	有		支援機関から定期的に指導や助言を継続して頂きたい。職員だけではどうして良いかわからないことが出てきたり、慣れからやっていることが正しいのか間違っているのかわからなくなることがある。障がい者各々が持っている能力や働き方を支援機関や養護学校等から提案・推薦して頂きたい
134	50～99人	医療、福祉	有		就労者の悩み相談を支援関係者に実施してもらいたい
135	50～99人	医療、福祉	有		障がい者に対して仕事の内容や仕事量、注意の仕方、接し方などの様にしてよいか分からないことが多い。何人もの障がい者がいると、この職員はできるのに、もう一人の職員には求められない事や、急に何日も休んであてにできず困ることもある。その様な時は支援機関に相談にのってもらいたい
136	50～99人	医療、福祉	有		現在採用している方と同程度の能力の者であれば採用を考えます
137	50～99人	医療、福祉	有		障がいの有無にかかわらず、介護の仕事のやりがいを感じ、継続して勤務してもらいたい
138	50～99人	医療、福祉	無	ある	いろいろな働き方を支援してください。特に精神障がい者の方への厳しい指導はプレッシャーを与えますので、特性を活かした働き方ができるような事業所理解を求めて頂ければ…と思います
139	50～99人	医療、福祉	無	ない	障がい者の受け入れをした事がないので、よくわからないといったところが本音です。自社は介護なので、障がいの程度にもよると思いますが、健常者でないとも動まらないという考えは頭が固い間違った考えなんだと思います。いろいろな可能性があると思いますがこれから検討して行きたいと思えます

140	50～99人	医療、福祉	無	ない	高齢者施設の場合、認知症や身体障がいの状態も重度化してきているため、利用者、障がい者の方双方の事故につながる可能性もあるため、なかなか採用は難しい
141	50～99人	サービス業	有		共同作業する仲間に理解をしてもらうこと、ご本人の許す限り配慮すべきことを伝えて仲間にサポートしてもらうことが大事
142	50～99人	サービス業	有		雇用までは関わってもらえるが、その後のフォローアップ（本人の現場での様子、会社に対して）があればいいと思う。折角、仕事を覚えて、覚える頃に退職されたりすると次の雇用になかなかつながらないと思います（精神障がいが多く見られる）
143	50～99人	サービス業	有		入社後のフォローをして欲しい（すぐに辞めないように）
144	50～99人	サービス業	無	ある	社員数が50名超えているので、障がい者の雇用について義務があることは理解しているが、製造業の様な単純作業はなし、対個人のサービス業なので障がい者にできる仕事作りに苦労している
145	50～99人	その他	無	ある	建設機械のリース、レンタル及び修理を主な業種としていますが、障がい者の方に職種として、修理、洗車、配達などを考えていますが、どのような職種が適しているかよくわかりません
146	50～99人	その他	無	ある	希望があった際には押し付けに近い話をされる為、企業のことも十分配慮を頂いた上で話をしたい
147	50～99人	漁業	無	ない	職種が危険を伴う作業が含まれ、チームワークが必要になるのでなかなか障がいをもった方の雇用は考えることが難しいのですが、個人的には、個人個人の性格や状態に合わせた雇用先があればいいなと考えています。身近に障がいをもった方がいらっしやらないので、接し方等分らないのが現状です。ご家族に対してもです。会社としては就労を応援することができないですが、今後もし関ることがありましたら理解できたらいいなと思います
148	100～499人	農業、林業	有		他の事業体で正規の従業員以上に戦力になっているという良い話を聞いております。その場合、性格、特性に非常に適合した職業であったのだと思いますので成功事例として障がい者雇用につなげてほしいと思います。反面、成功するまでの企業の負担について支援を充実して頂きたいと考えます。支援制度の説明、成功事例の紹介が必要です
149	100～499人	製造業	有		障がいのケースにより仕事の理解度が違うため一緒にではできませんがそれぞれの障がいと程度に合わせて就いてもらっている。精神障がいの方では理解能力に長けておられる方が多くレベルの高い仕事を考えている。当社では身体障がいの方がおられないのでよくわかりませんが、雇用により作業改善（不便な仕事をやりやすくするなど）につながることも考えられると思います。定着については入社後当面はきまった仕事（作業）を行っていただき徐々にレベルを上げた内容にしています。特に理解度を重視しながら進めています
150	100～499人	製造業	有		精神障がいの方にはいろいろと気配りが必要となり、職場の理解を得ることが必要です。また、仕事の内容、複雑な仕事やその時々の状況変化への対応は、精神障がいの方には難しいのでよりシンプルでストレスの少ない仕事を配慮するようになります。正社員はともかく、パートさんと、賃金ベースが同額となる実情があり、多少は複雑な仕事をしてもらうパートさんと同額であるのは、感情的にスッキリこないものがあります。元々は、パートさんも少しずつは昇給しているのですが、ここ数年の最低賃金のアップ額が多く弊社の場合仕事に対する難易度の違いに対して、正当な賃金になっていないといえるのですが中小企業で収益力が十分でない場合、助成のさらなる充実があれば障がい者の方々の定着・拡大につなげられる部分もあると思います
151	100～499人	製造業	有		本人だけでなく、ご家族の支援も定着には必須。企業側の努力だけでは無理なこともあり、家族からの後押しが必要なケースもある
152	100～499人	製造業	有		障がい者の方が各方面で活躍できるように、受け入れる側（会社及び社員、地域社会、各組織など）への地道な啓発が必要だと思います。まだまだ意識が低いように感じます
153	100～499人	製造業	有		どれだけ家族や回りの人が支援しても最終的には本人の仕事に対する意欲がなければ長続きしない
154	100～499人	製造業	有		障がい者ではない人の理解が必要
155	100～499人	製造業	有		身体の障がい者には体力的物理的にここまで依頼しても良いという業務範囲が見えるのですが、知的・精神障がい者には依頼できる業務範囲が判断しにくい。定着するまでの程度の期間を要するのかわからない。精神障がいの方を雇用することは、雇用する側にとってはハイリスクな気がします。（本人へのケア・現場社員との関係性等から）法定雇用率に精神障がい者もカウントされるようになるそうですが現実精神障がい者の雇用は進むでしょうか？逆にどのような訓練をし就労を目指すのか先に教えて欲しい

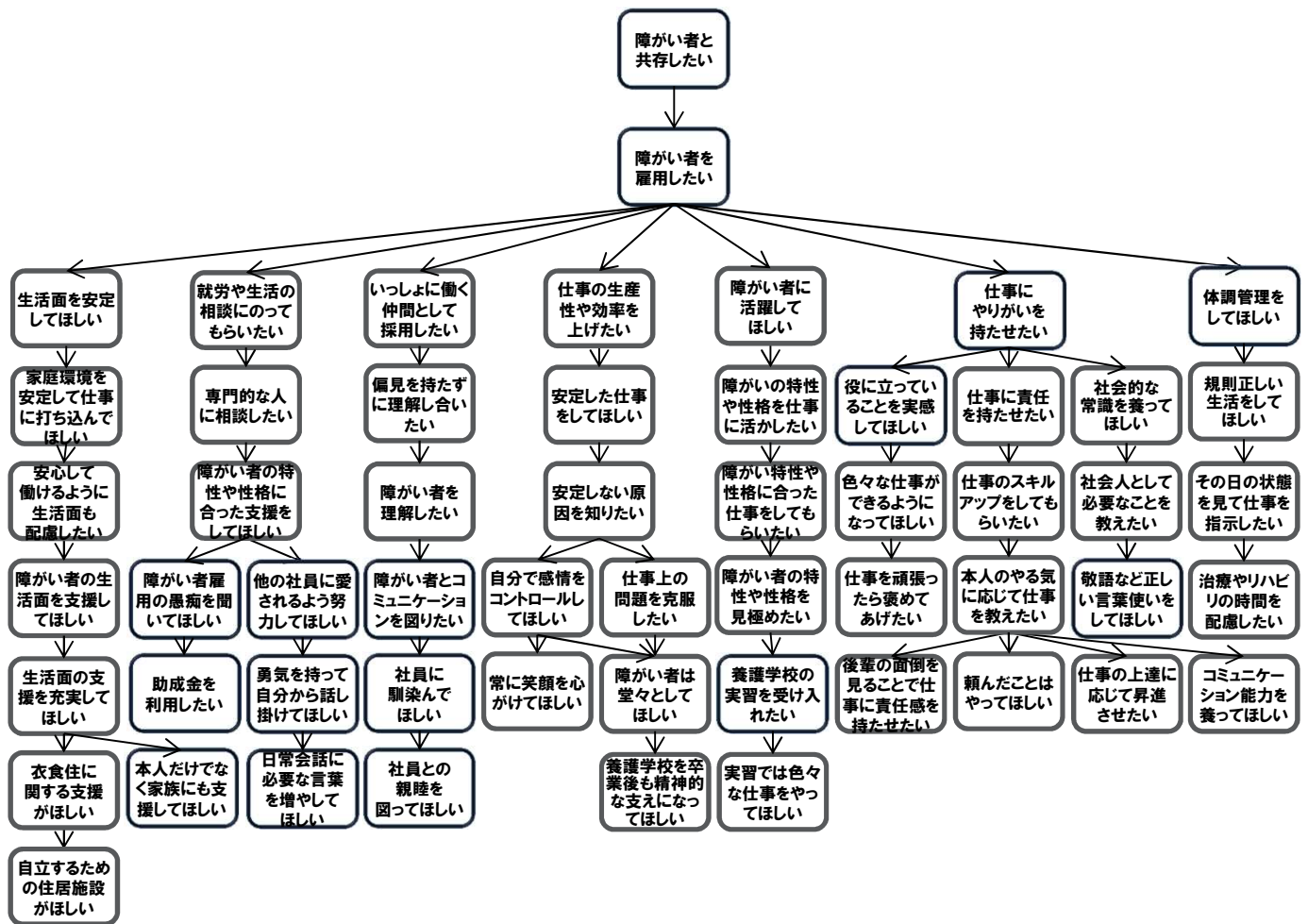
156	100~499人	製造業	有		弊社は危険な職場です。掃除をしてもらうような所は、食堂、事務所しかありません
157	100~499人	製造業	有		当社は障がい者の方に長く勤務して頂いている方だと思います
158	100~499人	製造業	有		障がい者の就労について、実習～入社～退職において、ハローワーク、支援機関のサポート体制をお願いします。定期的（1回／月程度）な訪問をして頂き、会社に言いづらぬ悩みや家庭生活をフォローしてください。長期的に就業してもらえる様な体制をお願いしたいです
159	100~499人	運輸業、郵便業	有		企業側の必要とする人材や職務内容をあらかじめ把握してもらえる支援機関と連携できるとよいと思います。就業にあたって、障がい者と支援機関が長くつき合っておられた場合に大変順調に就業していただいた経緯もあり、今後も障がい者雇用にあたってはそのような方に就職していただきたいと考えます。企業側のみでは判断していくことには限界があります
160	100~499人	卸売業、小売業	有	ある	窓口を1つにまとめてほしい。ハローワークに調査書を出したのに似たような書類が高齢・障害・求職者雇用支援機構からも来た。ハローワークから「障がい者雇用について説明したい」と訪問されて、弊社の状況はお話しさせていただいたのに、高齢・障害・求職者雇用支援機構から「実態調査で伺いたい」と連絡が来たりした経験がある。同じ話ですよね。もし弊社が障がいのある方を雇い入れようと思ったらどこに最初に連絡をすればよいですか
161	100~499人	卸売業、小売業	有		法定雇用率のことはわかっているが、現状障がい者の雇用のために新たに仕事を用意する、創るということではできないため（現在勤務している社員をそのために業務から外すというわけにもいかない）、一般社員と同程度の就業内容を求めることになってしまう。人員に余裕がないためフォローが常に必要な障がい者の内容だと難しい
162	100~499人	卸売業、小売業	有		身体障がい者なら受け入れたいが、希望者が見つからない
163	100~499人	卸売業、小売業	有		小売業ということもあり、来店頂くお客様が健常者と間違えられて声をかけられることがよくあります。対応できない時、お客様より苦情を頂くことがあります。事情を話し納得して頂きますが、店内での業務は非常に難しいものがあり、働いて頂く場が限られてしまいます。いろいろな仕事を覚えて頂きたいと思いますが、限定せざるを得ないのが現状です
164	100~499人	卸売業、小売業	有		納付金制度について 法定雇用率に準拠した一律の納付金制度は如何なものか疑義（法定雇用率の裏にある企業の努力が全く評価・反映されない）。事業所や他の従業員の配慮や負担にも関わらず障がい者が自ら都合で短期退社し雇用率上昇に寄与できない場合が多々ある。そういう努力をした実質的経緯にもかかわらず、法的雇用率という形式的数値基準で一律に企業を評価し納付金を課している。行政事務の簡素化を目的とした「お役所仕事」に思われる
165	100~499人	卸売業、小売業	無	ある	現在、雇用をしていますが企業として雇用の必要性を感じております。今後いろいろな情報提供等をお願いします
166	100~499人	金融業、保険業	有		採用後にも適切なフォローがしていただきたい
167	100~499人	金融業、保険業	有		会社では、障がい者の働く環境作りに取り組み、研修等を通じて障がい者の理解、支援など積極的に障がい者の雇用を行っています。何ができて、何を支援もしくはサポートすればお互いがスムーズに日常を過ごせるか、きちんと採用の時点でしっかり話ができれば、より良い環境になると思います
168	100~499人	金融業、保険業	無	ある	当社の場合、軽度の方でない業務対応が難しい面があると考えていますが、ハローワークからの紹介はやはり少し障がい重い方が多い。どう求人していけばよいか知りたいたいです
169	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有	ある	一緒に働くメンバーに説明をし、理解してもらう事が必要。通常のメンバーでも人間関係で苦労していると障がいを持つ方のフォローができないのではと心配している
170	100~499人	宿泊業、飲食サービス業	有		日頃のコミュニケーションの量、少しの変化への気付き、小さなことでもほめる（小さな成功体験の積み重ね）が、長い雇用へとつながるのではないかなと思う
171	100~499人	生活関連サービス業、娯楽業	無	ある	これまで障がい者の方を採用し就労してもらっていたこともあるが、いずれも（2人、身体障がい者）結構わがままで、障がい者であることを盾に言いたい放題であった。こちらもある程度歩み寄りの意識をもって接したが、自分の言うことだけでこちらの言うことに全く耳を貸さない状況であった。障がい者の方にも、ある程度会社というものに理解を示してもらうよう指導していただければと思います
172	100~499人	医療、福祉	有	ある	その方の就労後の定期的な支援が、中長期的に行われることを望みます
173	100~499人	医療、福祉	有	ある	身体・知的障がい者の雇用については、その状態にもよるが、一施設一人が限界と思う。精神障がい者についてもその状態によるが、雇用にはかなり高度の技術が伴うので雇用はむずかしい

174	100~499人	医療、福祉	有	障がいをもつ方に合う仕事を社内で作ってさしあげることが大事だと思います
175	100~499人	医療、福祉	有	一般就労において、障がい者でなくても事業所に迷惑をかける職員はいますが、特に障がい者の方は生活面で仕事に影響が出ることも考えられますので、生活面への支援は十分にご対応して頂きたいと思います
176	100~499人	医療、福祉	有	ジョブコーチや相談事業者との連携を取りながら、2名障がい者雇用をしています。事業所としてはこれからも長く勤めていただきたいと思います。特に不調の時の時などしっかりと協働しながら、定着できるよう支援していただきたいです
177	100~499人	医療、福祉	有	介護現場での仕事が多いため、新たに障がい者を雇用しようとしてもうまくマッチングするかどうか難しい所がある。法人としてももう少し業務内容を考えていく必要性を感じています
178	100~499人	医療、福祉	有	現在、当法人では内部障がいの方を雇用しています。高齢になられ、脳血管疾病により一時入院もされましたが、リハビリにより回復され、職場復帰をされています。若干トイレ等の環境整備も行いましたが、今のところ継続して勤務されています。これまで知的障がいのある方を2名雇用したことがあります。介護保険事業所での勤務は、職員自体にゆとりがないため、対応に苦慮した経験があります。知的障がいがある方について、その家族もたくさんの課題を抱えている場合が多く、雇用しながら、他の関係機関と連絡を取り本人の生活も同時に支えていくという側面もあり、厳しい介護現場では定着していただけるような多方面からの支援が難しい状況にあります。ある程度、職場に順応できるタイプの障がいであれば、一般の雇用の場でも大丈夫と思いますが、特性にあった雇用の場を求めるとすれば、中間的就労の場をつくりゆとりのある職員体制で受け入れられれば、障がいのある方にとっても働きやすく、良い特性が生かされるのではないかと思います。そうした中間的就労施設が増えていけば良いと思います
179	100~499人	医療、福祉	有	ハローワークをはじめ、雇用支援機構、ジョブ亀の子、ウインドさんにはいつもたいへんお世話になっております。支援機関の方のおかげで障がいのある方に定着してもらえていると思っております。より障がい者の方の雇用を行うには、障がい者の特性や性格にあった仕事を、現在自法人で行っている仕事から抽出し分業していくことが必要だと考えていますが、障がい特性等がわからないため実現できていません。支援機関等において、そのようなコンサル事業を行われたいと思っています。よろしく願います
180	100~499人	医療、福祉	有	障がいにあった内容の業務がないので、採用がむずかしい
181	100~499人	医療、福祉	有	コミュニケーションがなかなかうまくいかず、自分ため込んでしまい（悩み等）、普段から声かけをして思っていることを聞いてあげることが必要であると思っております。仕事に責任を持たせることも大切ですが、仕事の中味が違った方向に行くことがあり、定期的に点検が必要であると思いました
182	100~499人	医療、福祉	有	お蔭様で関係機関との連携もスムーズにいき、現在のところ 離職者もなく 5年以上勤務していただいています
183	100~499人	医療、福祉	有	医療・福祉分野での障がい者の雇用について、全国での先事例等、情報提供していただきたい
184	100~499人	医療、福祉	有	現施設では特に問題もなく就労していただいています。過去には、仕事がなかなか覚えられず退職された方もありました。又、自分の苦手とする仕事があったことを言えず就職された為休まれることが多く、退職された人もありました
185	100~499人	医療、福祉	有	障がい種別によって異なります
186	100~499人	医療、福祉	有	障がい者の方の性格等が事業所の業務に適しているのかどうかを事前に考えて、就労につなげていくことが必要と考えます
187	100~499人	医療、福祉	有	当法人では地元の高校の進路指導部からの紹介で直接新卒採用しました。ハローワークを通さなかったため各種助成金の対象外とのことでした。紹介された場所で差がつくのは納得できません
188	100~499人	サービス業	有	障がい者雇用を企業ばかりが責任とするだけではこの問題は解決できません。雇用する企業も働く障がい者も、国、県、市町村即ち国民全体が障がい者雇用について十分な理解と協力の精神・・・・・・・・といった国家社会の精神基盤と、心温かい支援態勢こそが大切かと存じます
189	100~499人	サービス業	有	当社は自動車関係の修理業ですが、この仕事ができる障がい者がいないので採用したくても採用できない
190	100~499人	公務	有	業務の性質上、障がい種別によっては雇用が困難な場合もあるが、今後幅広い雇用の場の確保について努力したい

191	100~499人	その他	有	ある	事務職に仕事が限られる場合、一般事務（人事・総務）・窓口事務（接客対応）どちらかになると思います。障がい者と健常者が同様に、同じレベルで、同じ業務を求める企業も増加しています。その為にも障がい者の方が、一般常識（挨拶・返事・言葉使い・身だしなみ）、接客マナー・電話対応等、できることが必須になると思います。支援機関で実情を把握され、障がい者雇用の拡大を期待します
192	100~499人	その他	有		精神障がいがある方については、どのような特性があるのか、その個人の内容(性格)を教えて、職場内にキチンと周知できるようにしてもらいたい
193	500~999人	卸売業、小売業	有		本人が困った時や事業所の相談によく応じてもらっている
194	500~999人	医療、福祉	有		紹介、実習、採用、採用後のサポートまで、エスポアさんに大変お世話になり助かっています。今後法定雇用率の引き上げが見込まれることから、障がい者雇用を今まで以上に進めていく必要があると考えていますが、当院の場合、清掃などの業務を外部委託しており、募集できる職種が限られていますので、今後もエスポアさん等と連携し、進めていきたいと考えています
195	500~999人	医療、福祉	有		職種によっては障がいの部位、程度で就労がむずかしいことが考えられる(できることが限られる)。企業の人員定数もあり、できる限りそこは考慮していただきたい
196	500~999人	医療、福祉	有		引き続き、障がい者の就労及び定着が円滑に進むようご支援をいただきたいです
197	500~999人	医療、福祉	有		資格を取れる支援をしてほしい
198	500~999人	その他	有		個人情報を取り扱う業務が多く、知的・精神障がい者の受け入れが難しい状況となっています

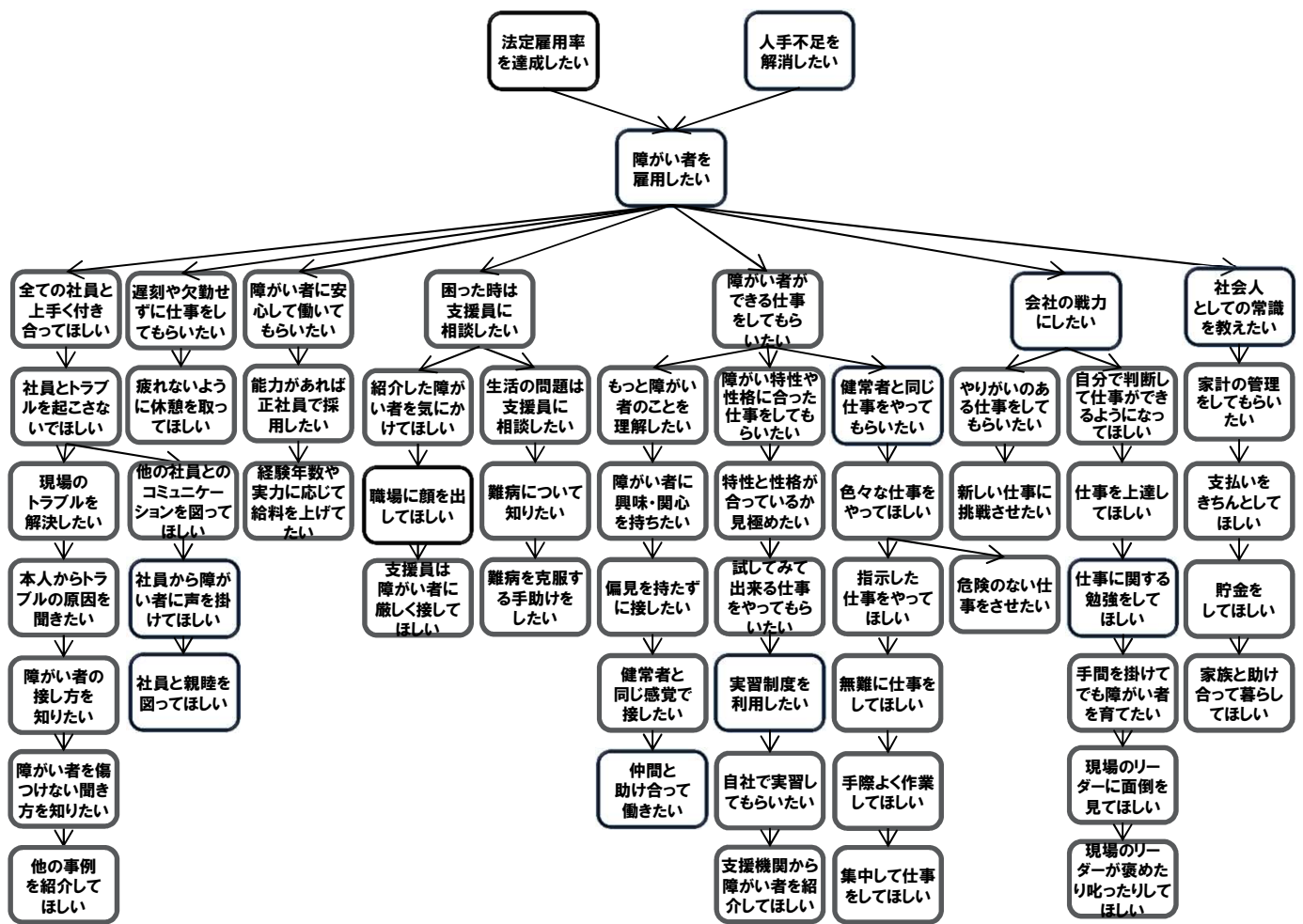
**8. デプスインタビューで得られた仮説ニーズ
(ニーズ構造図)**

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(製造業 D社)



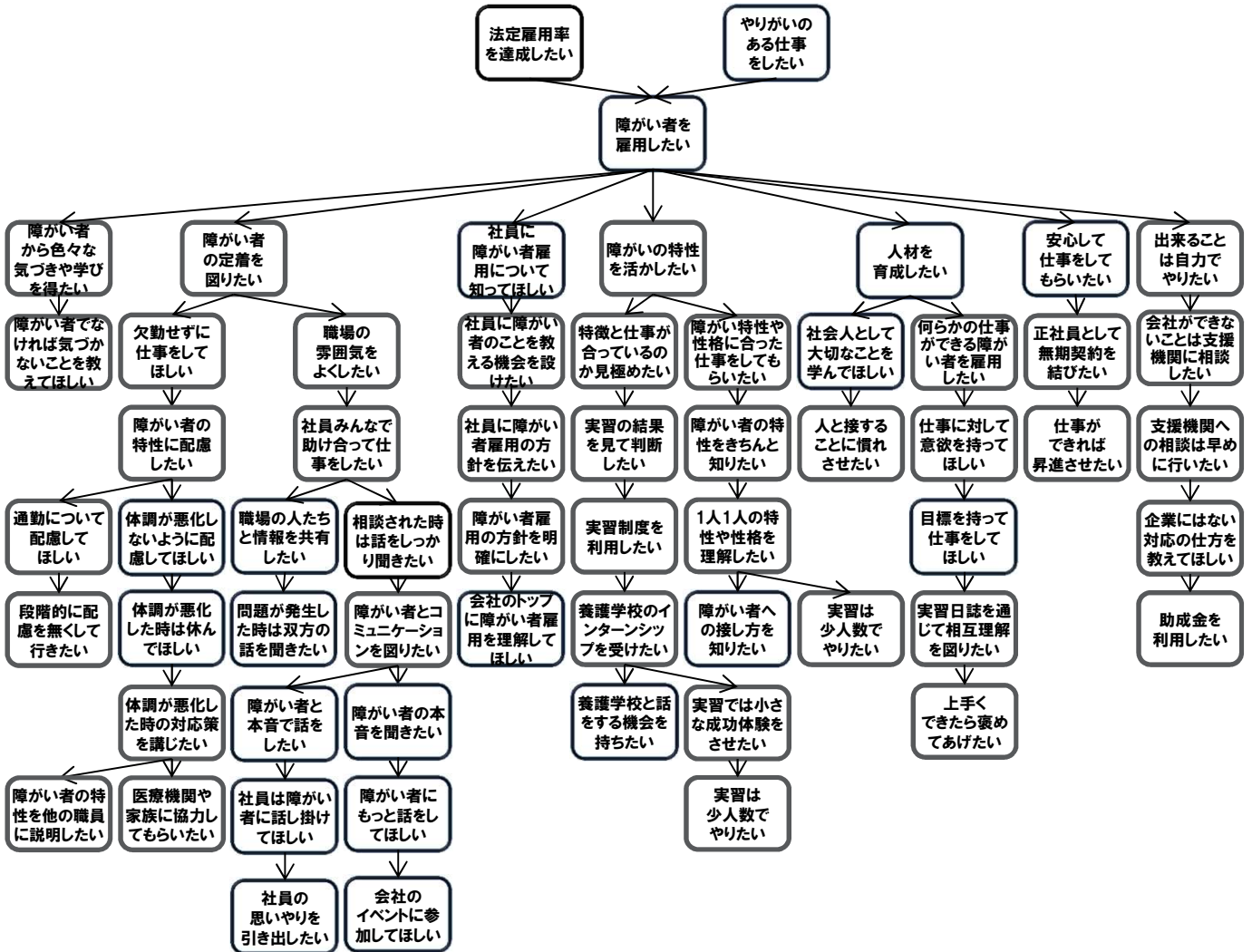
データ:インタビューの発言から読み取った
ニーズを体系的に整理した。

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(製造業 K社)



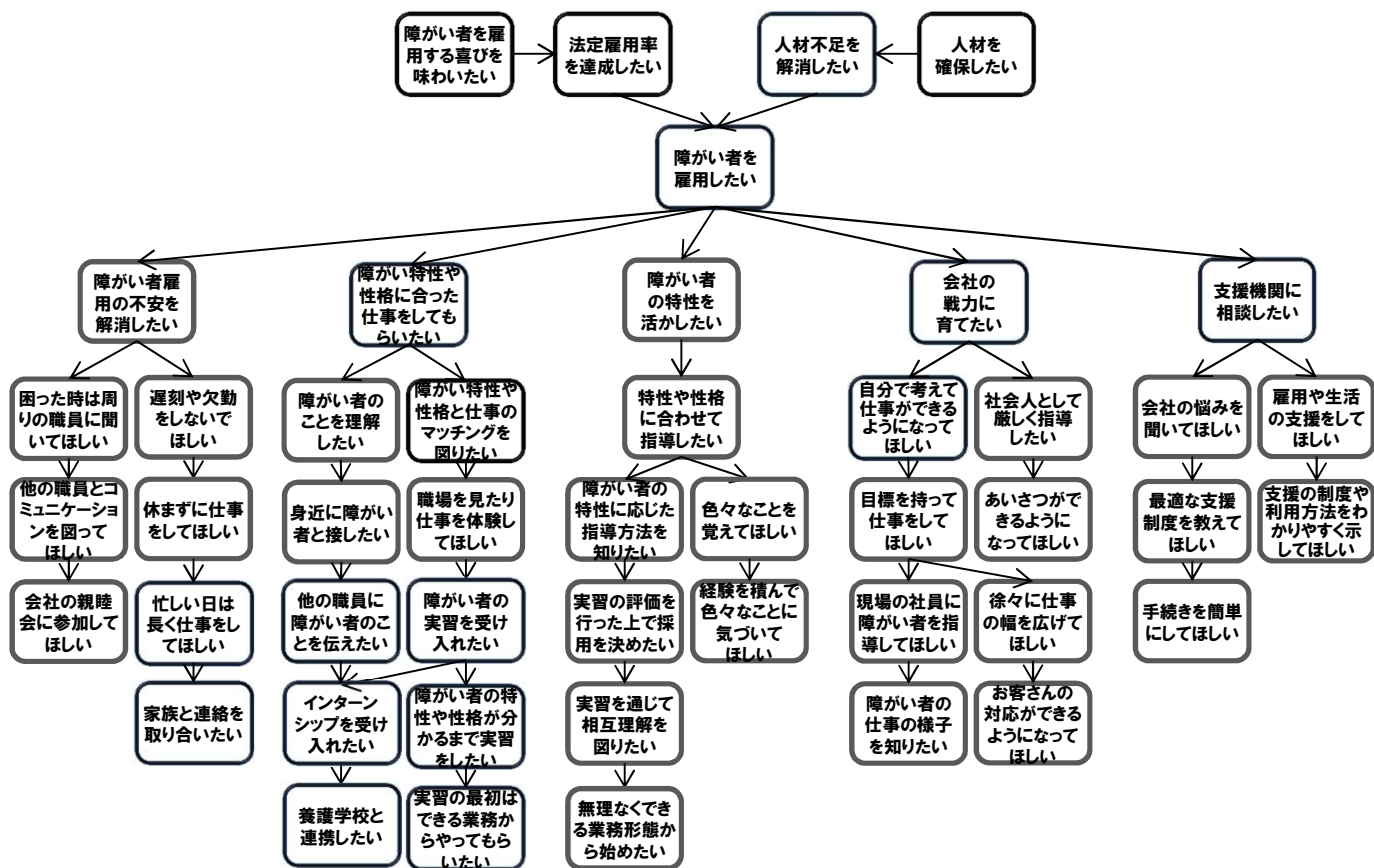
データ:インタビューの発言から読み取った
ニーズを体系的に整理した。

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(製造業・S社)



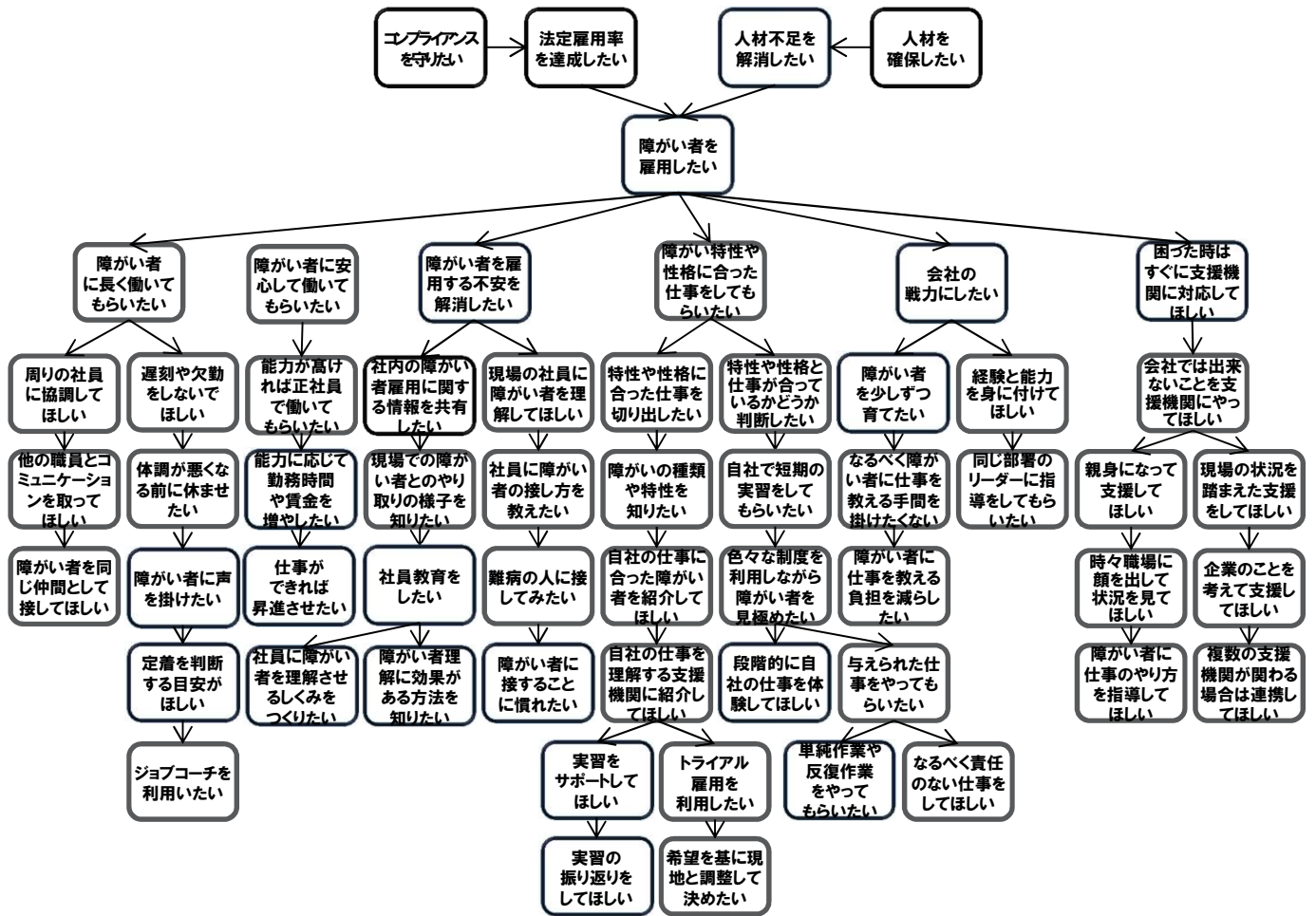
データ:インタビューの発言から読み取ったニーズを体系的に整理した。

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(卸・小売 M社)



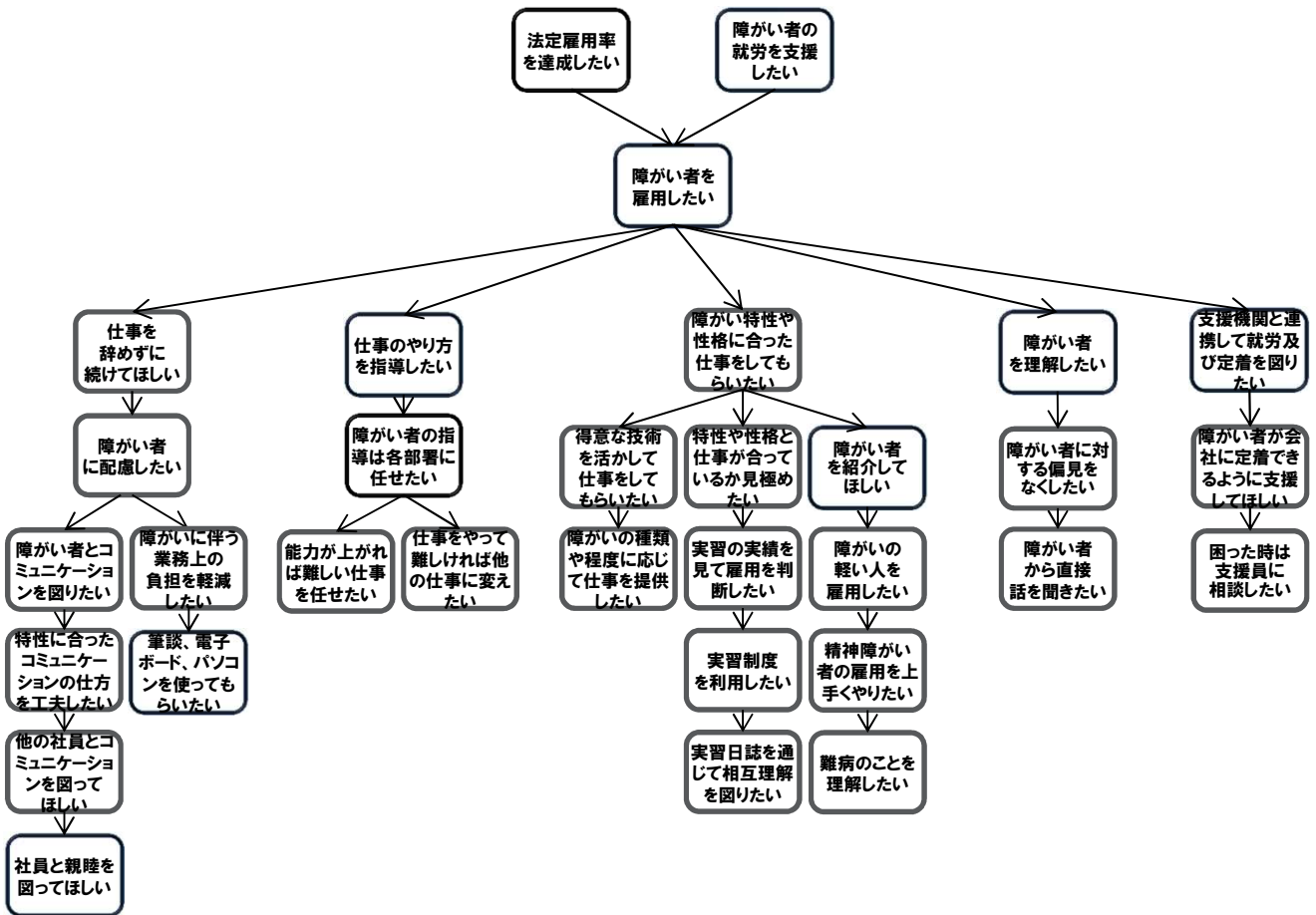
データ:インタビューの発言から読み取ったニーズを体系的に整理した。

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(卸・小売 U社)



データ:インタビューの発言から読み取ったニーズを体系的に整理した。

障がい者の就労に関する事業所ニーズの構造図
(医療 H社)



データ:インタビューの発言から読み取ったニーズを体系的に整理した。

**9. 障がい者の就労と定着に関するアンケート調査
調査票**