

## 障害者の雇用に関するアンケート

### 1. アンケートの目的・趣旨

前橋市自立支援協議会就労支援部会では、前橋市障害福祉課に事務局を置き、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づき、地域社会における共生の実現に向けて、障害者の就労に関するさまざまな課題に取り組んでいる。

主な活動としては、障害者の雇用促進のため、平成25年度より「企業と福祉の情報交換会」として、企業向けセミナーを開催しており、令和2年度は新型コロナウイルス感染症感染拡大防止のため、オンラインでの開催とした。

今年度は、雇用される企業側のニーズや障害者イメージ等を把握することにより、一層の障害者雇用の促進を図るべく、アンケートを実施した。

### 2. 調査方法

無作為に抽出した市内企業394社に、アンケート依頼文及び調査票を郵送。ぐんま電子申請受付システムでの回答を依頼。

### 3. 調査時点

令和3年12月1日現在

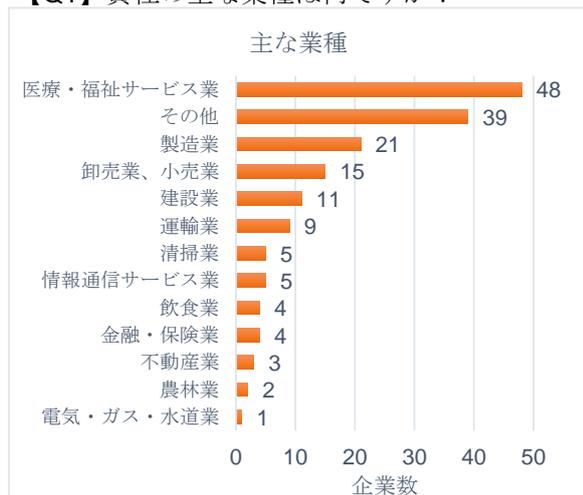
### 4. 回答数（回答率）

167社（42.4%）

### 5. アンケート結果

#### A 基本的事項（全ての企業が回答）

【Q1】 貴社の主な業種は何ですか？



（その他の業種）

サービス業、人材派遣業、教育業、宿泊業、協同組合等

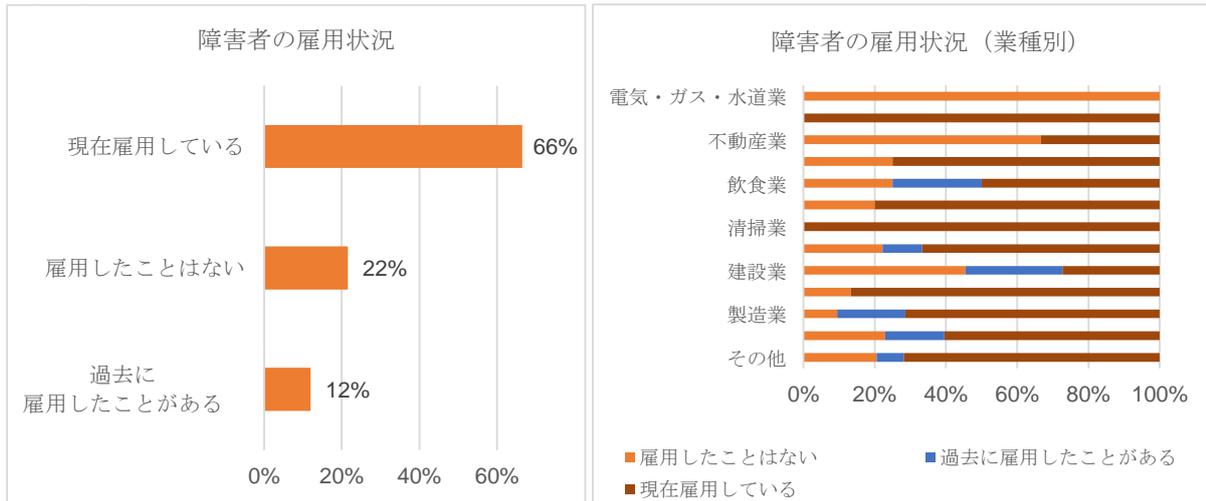
【Q2】 貴社の従業員数は何人ですか？



- 企業の業種別構成比は、「医療・福祉サービス業」が、従業員規模別では、「43.5～100人」が最も多くなっている。
- 従業員規模別に見ると、障害者雇用の義務が生じる「43.5人以上」の企業が全体の約9割を占めている。

## B 障害者の雇用状況

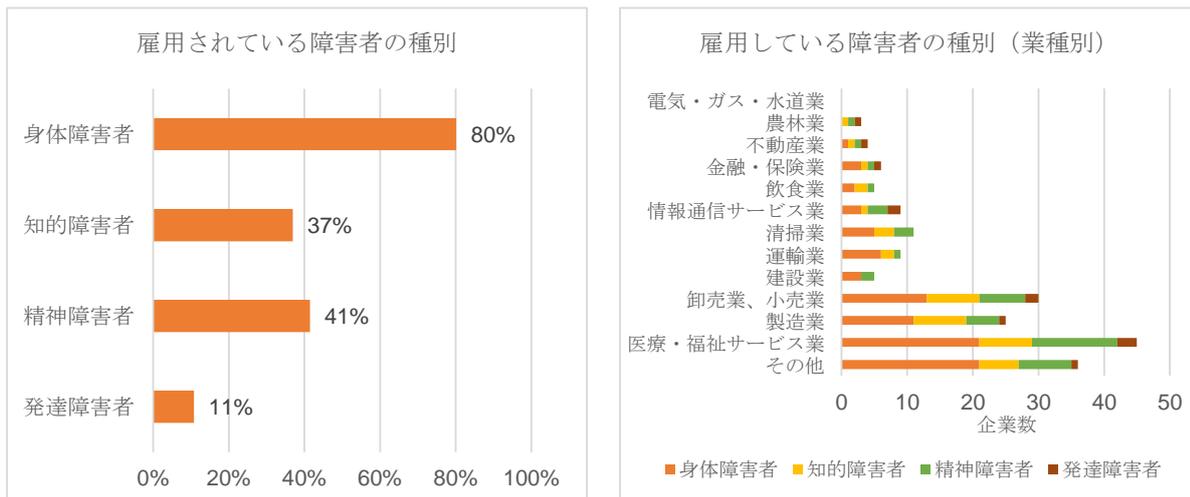
【Q3】 貴社では、現在、障害者を雇用していますか？



- 障害者を「現在雇用している」と回答した企業が全体の7割弱、「過去に雇用したことがある」と回答した企業が約1割、「雇用したことはない」と回答した企業は約2割となり、障害者の雇用実績がある企業数は全体の約8割と、雇用したことが無い企業数を大きく上回る結果となった。
- なお、回答数の多かった雇用実績のある企業を業種別に比較すると、「卸売業、小売業」、「製造業」、「医療・福祉サービス業」で約8割以上の雇用実績があるのに対し、「建設業」では約5割と、業種によって障害者雇用の促進度合いに差が生じている。

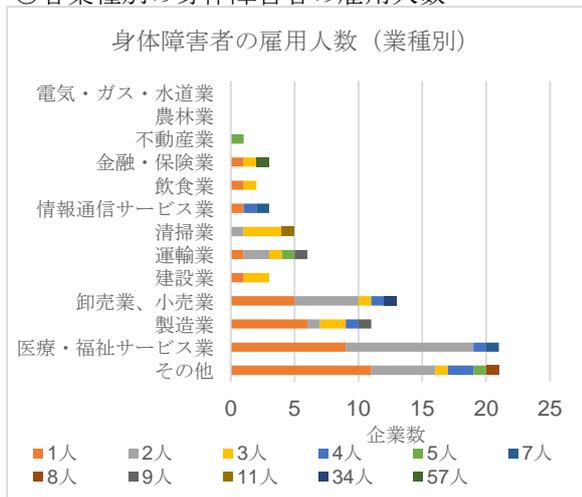
【Q4】 現在、障害者を雇用している企業に伺います。

(1) 貴社で雇用されている障害者の障害の種別と雇用人数を教えてください。（複数回答可）

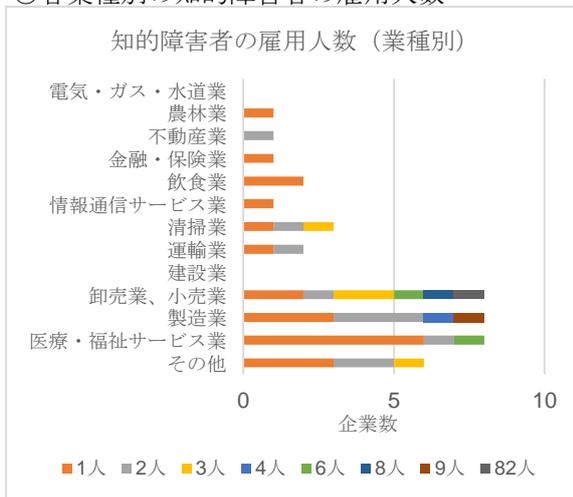


- 雇用している障害者の種別では、「身体障害者」が最も多く、次いで、「精神障害者」、「知的障害者」、「発達障害者」となった。
- また、業種別においても、雇用している障害者の種別の中で「身体障害者」の割合が多い業種が大多数を占めた。

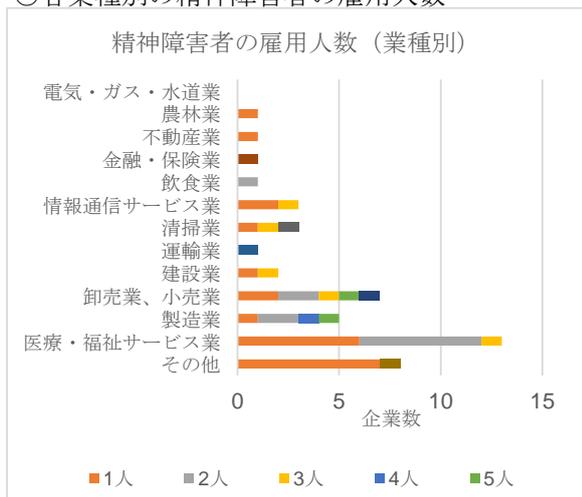
○各業種別の身体障害者の雇用人数



○各業種別の知的障害者の雇用人数



○各業種別の精神障害者の雇用人数



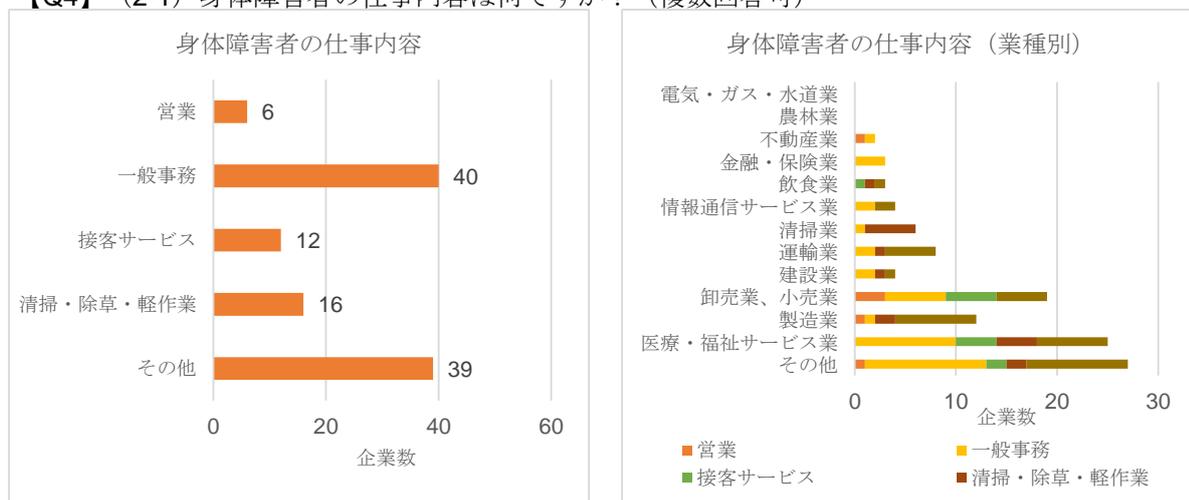
○各業種別の発達障害者の雇用人数



○ 1企業あたりの障害者雇用人数が「57人」や「82人」と、障害者雇用が進んでいる企業もあったが、企業の多くは10人未満の障害者雇用人数となっていた。

○ また、障害者雇用を行っている企業数が多い「医療・福祉サービス業」や「卸売業、小売業」では、1企業あたりの障害者雇用人数が多い企業も多かった。

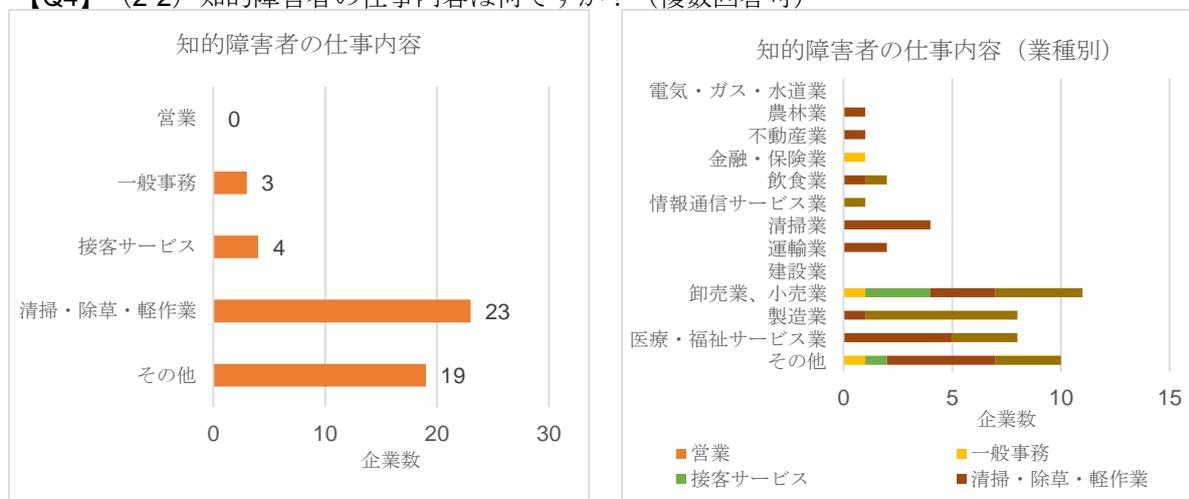
【Q4】 (2-1) 身体障害者の仕事内容は何ですか？（複数回答可）



その他の仕事内容：製造業務、整備士、医師、システムエンジニア、交通誘導員、教員等

- 身体障害者の仕事内容は一般事務が最も多く、業種別にみても一般事務の占める割合が多かった。また、接客サービスや営業、その他の業務内容等、身体障害者の仕事内容は多岐にわたっている。

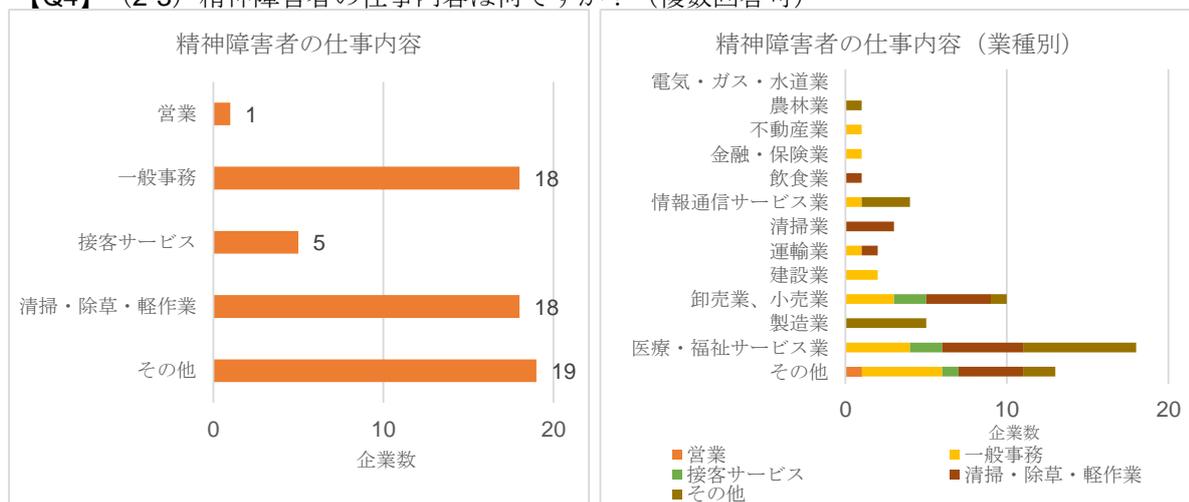
【Q4】 (2-2) 知的障害者の仕事内容は何ですか？（複数回答可）



その他の仕事内容：製造業務、交通誘導員、介護職、ライン作業、設営作業、調理補助等

- 知的障害者の仕事内容は、他の障害者と比べて「一般事務」や「接客サービス」「営業」の割合は低く、「清掃・除草・軽作業」が最も多かった。他の障害者と比べると特定の仕事内容に集中する傾向があった。

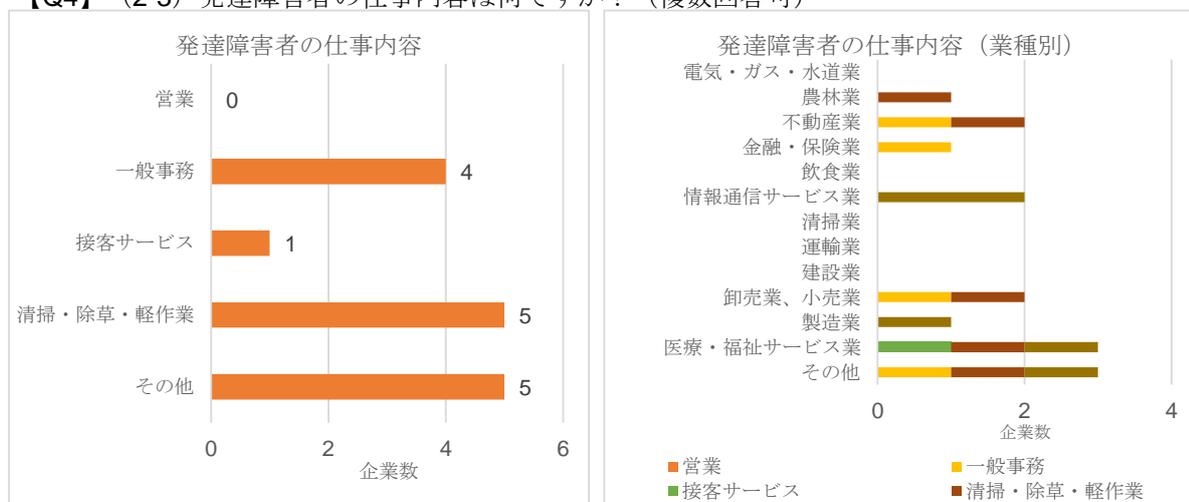
【Q4】 (2-3) 精神障害者の仕事内容は何ですか？（複数回答可）



その他の仕事内容：製造業務、介護業務、ライン作業、プログラマー、デザイン、看護師等

- 精神障害者の仕事内容は、「清掃・除草・軽作業」、「一般事務」が最も多かった。身体障害者と同様に仕事内容が多岐にわたっている。

【Q4】 (2-3) 発達障害者の仕事内容は何ですか？（複数回答可）

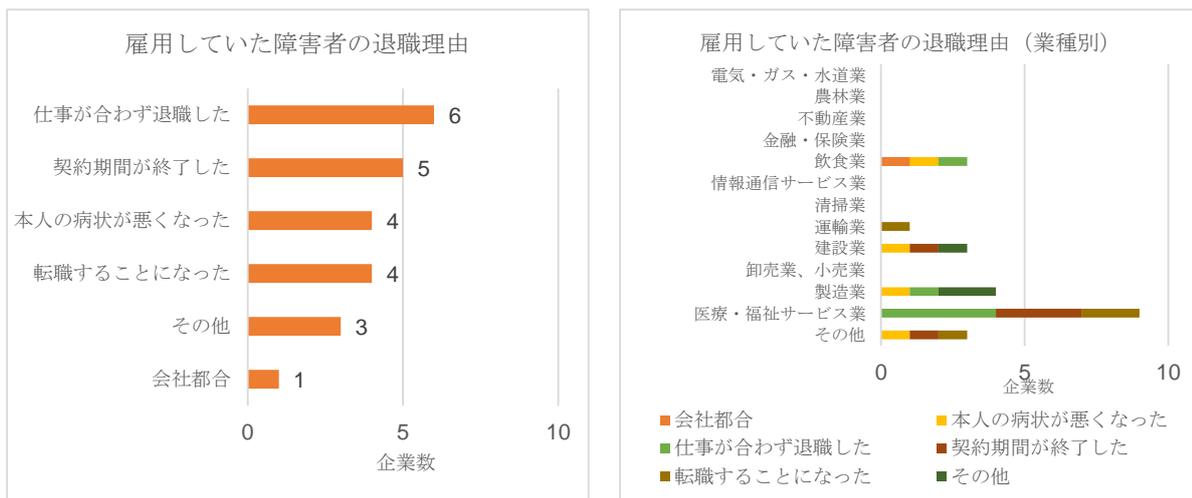


その他の仕事内容：製造、プログラマー、経理、営業事務補助、リネン工事、文字の入力作業、簡単な電話応対

- 発達障害者の仕事内容は「清掃・除草・軽作業」が最も多く、次いで「一般事務」が多かった。身体障害者、精神障害者の仕事内容と同様に、発達障害者の仕事内容も多岐にわたっている。

Q5は、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」と回答した企業のみ回答。

【Q5】 現在雇用されていない理由は何ですか？（複数回答可）



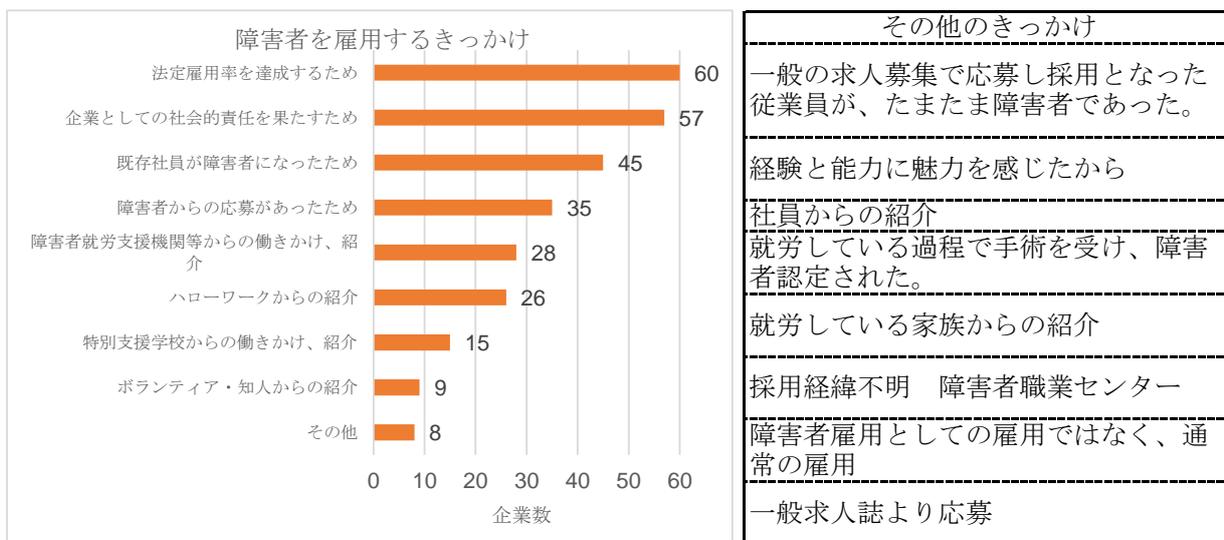
その他の理由：定年退職したため、死亡したため、高齢になったため。

会社都合の理由：感染症の影響で売り上げが4割以上減少したため。

- 雇用していた障害者が退職した理由として最も多かったのは「仕事が合わず退職した」であるが、「契約期間が終了した」、「本人の病状が悪くなった」、「転職することになった」等、障害者雇用が継続できなかった理由として様々な背景あることが分かった。
- また、飲食業においては、感染症の影響による業績悪化のための会社都合も理由として挙げられていた。

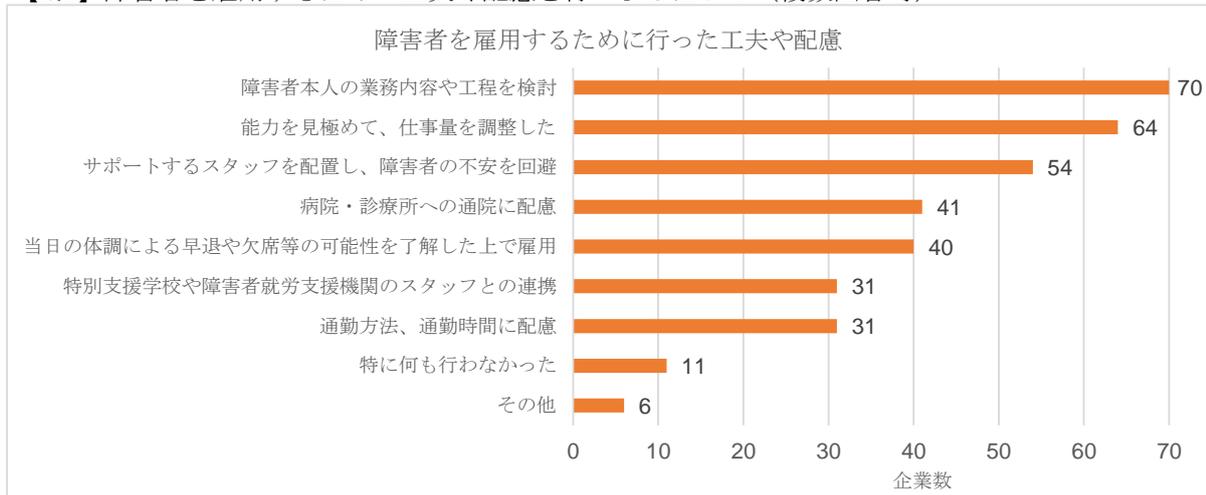
Q6からQ12までは、Q3にて、「現在雇用している」または「過去に雇用していたことがある」と回答した企業のみ回答。

【Q6】 障害者を雇用するきっかけは何でしたか？（複数回答可）



- 障害者を雇用するきっかけは、「法定雇用率を達成するため」、「企業としての社会的責任を果たすため」の回答が多かった。企業としての社会的責任を果たすために法定雇用率を達成している企業が多いことが分かった。

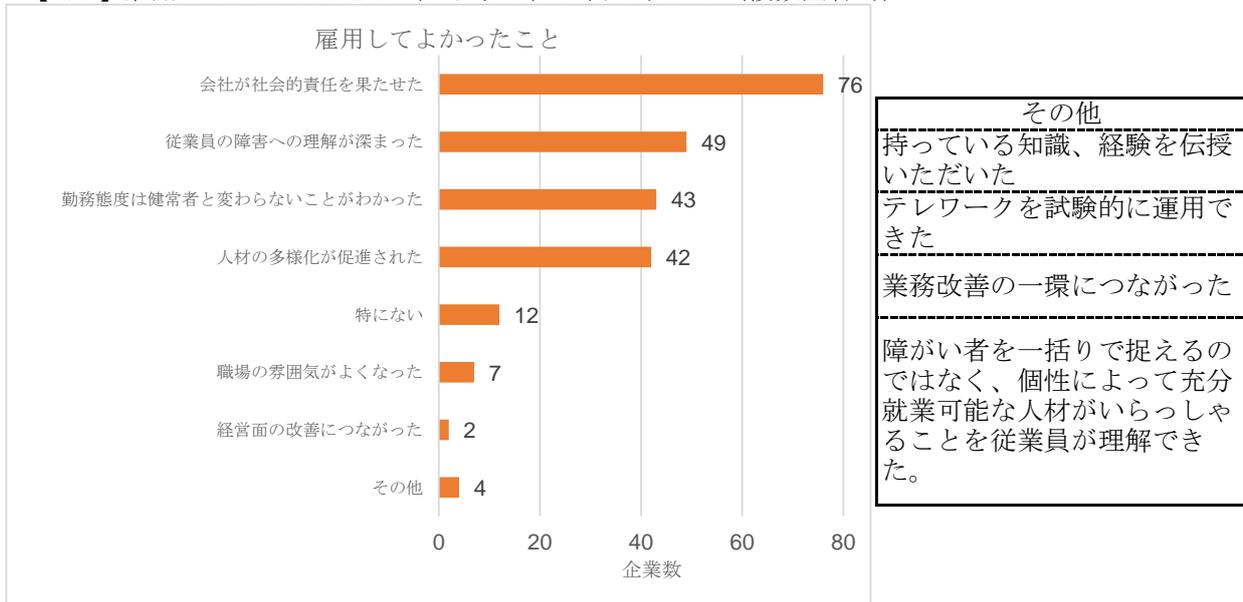
【Q7】 障害者を雇用するための工夫や配慮を行いましたか？（複数回答可）



その他：必要な手すり等の設置。事前に研修を行い、受け入れ態勢を整えた。テレワークでの経理ができるようにした。

- 多くの企業が、障害者雇用を行うに当たり、雇用するための工夫や配慮を行っている。特に「業務内容や工程を検討」、「仕事量の調節」等を行っている企業が多かった。
- なお、「特別支援学校や障害者就労支援機関のスタッフとの連携」を行っている企業もあり、企業と障害者就労支援機関等との繋がりをさらに発展させていくための周知や工夫が必要と思われる。

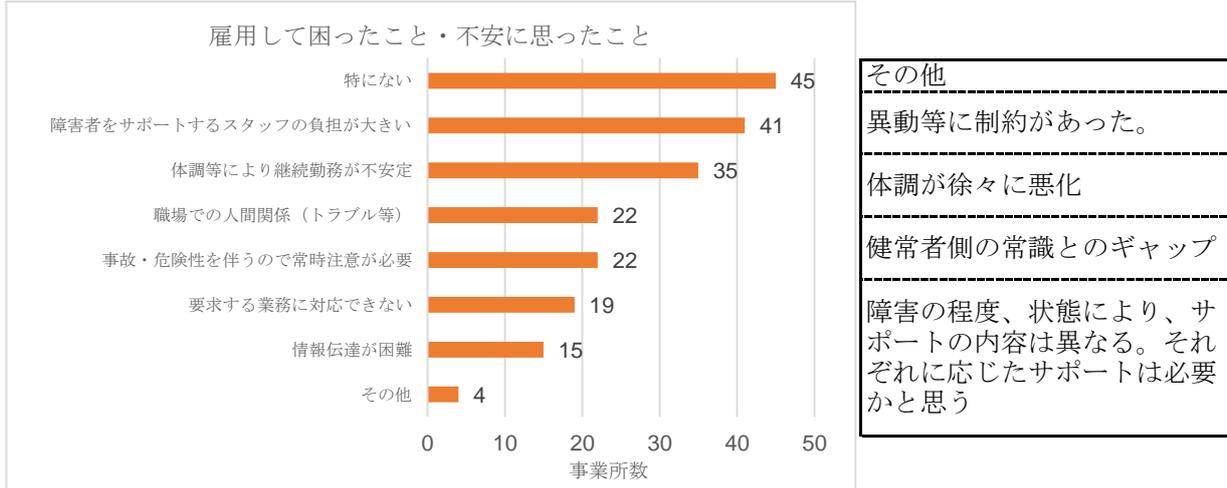
【Q8】 雇用してよかったこと（メリット）は何ですか？（複数回答可）



その他  
 持っている知識、経験を伝授いただいた  
 テレワークを試験的に運用できた  
 業務改善の一環につながった  
 障がい者を一括りで捉えるのではなく、個性によって充分就業可能な人材がいらっしゃることを従業員が理解できた。

- 雇用してよかったことでは、「会社が社会的責任を果たせた」が最も多かった。企業が障害者を雇用するきっかけでも「社会的責任を果たすため」が多かったことから、障害者雇用を雇用することで、きっかけ（目標）を到達できたと考える企業が多いことが分かる。
- また、障害者とともに働くことにより、「人材の多様化が促進された」と評価し、「従業員への障害への理解が深まった」、「勤務態度は健常者と変わらないことがわかった」等、障害者に対する意識が変わっていった企業が多いと思われる。

【Q9】雇用して困ったこと・不安に思ったこと（デメリット）は何ですか？（複数回答可）



- 雇用して困ったこと・不安に思ったことは「特になし」と回答した企業が最も多かった。しかし、「障害者をサポートするスタッフの負担が大きい」や「勤務継続が不安定」、「職場での人間関係」等、実際に障害者雇用を行ったことで、通常の雇用とは異なった困りごとに直面している企業もあり、また、困りごとの内容も様々であることが分かった。

【Q10】採用後、対応に苦慮した事例があれば教えてください。（自由記載）

関係機関と相談し、最賃減額措置をとって雇用を開始した。最初は細かい配慮が必要であったり、精神的疲労により、お休みしたりという状況であったが、現在では決まった時間にきちんと仕事をし、賃金も昇給し、最賃減額措置はなくなった。真面目に勤務できているが、イレギュラーが受け入れられないため、これ以上でもこれ以下でもなく現状を維持することに努めている。
本人にとっての適正な業務が何か分かるまで、時間を要した。現在は問題なく業務を行っている。
入居者の方と発達障害の職員が上手くコミュニケーションズがとれず、トラブルになったことがあった。
障がい者の特性が十分に理解できず、健常者と同じ視点で接してしまい、トラブルになったケースがあった。特に精神障害の方は障害の状況が外からは確認できないため、当社従業員が健常者と同様に接してしまうことがあり、それによってトラブルに発展してしまうことがあった。
業務手順を指導者が指導したがそれに従わず反発することがあった。
遅刻癖を指摘しても中々治らないこと。
担当する業務の切り出しをすることが難しい時期があり、計画的なスケジュールを組むことができないことがある。
本人のパターンがあり、順番が変わることや作業の仕方等変えられない。
業務を怠ることがあり、なかなか注意できない、またはしにくい。
本人の症状が安定せず、サポートスタッフに罵声を浴びせるなど、他のスタッフの安全衛生面を考慮するための負担が大きかった。対応する知識の習得などを同じ職場のスタッフに求めなければならず、時間や費用の負担が想像以上に大きかった。
職務内容に制限があるため他の職員の負担が増える。
退職の意思表示をされた時、引き止めにはいるが、要求がだんだん大きくなり、どこまで要求に対して実行可能かどうか苦慮した。

過去に採用した人が障害者であることを伏せて面接し、採用が内定をしてから障害者であることを告知された。  
 仕事としては、毎日自動車を運転することが条件で、採用したからには、他の人と同じ業務をしてもらうように考えていたが、本人のコミュニケーション能力に問題があり、精神的に不安定となり、自動車の運転を任せるに至ることなく退職した。

その人に応じた業務の切り出しやマッチング。障害に応じているであろう業務を用意したものの、実際は適性に合わず、退社に至ったケースがある。

身体障害者の場合は、物理的な障害を取り除けば、健常者と同等の業務に就いていただけるが、精神障害や発達障害の方の場合は、心身状態に起伏があり、支えるスタッフの負担が大きい。

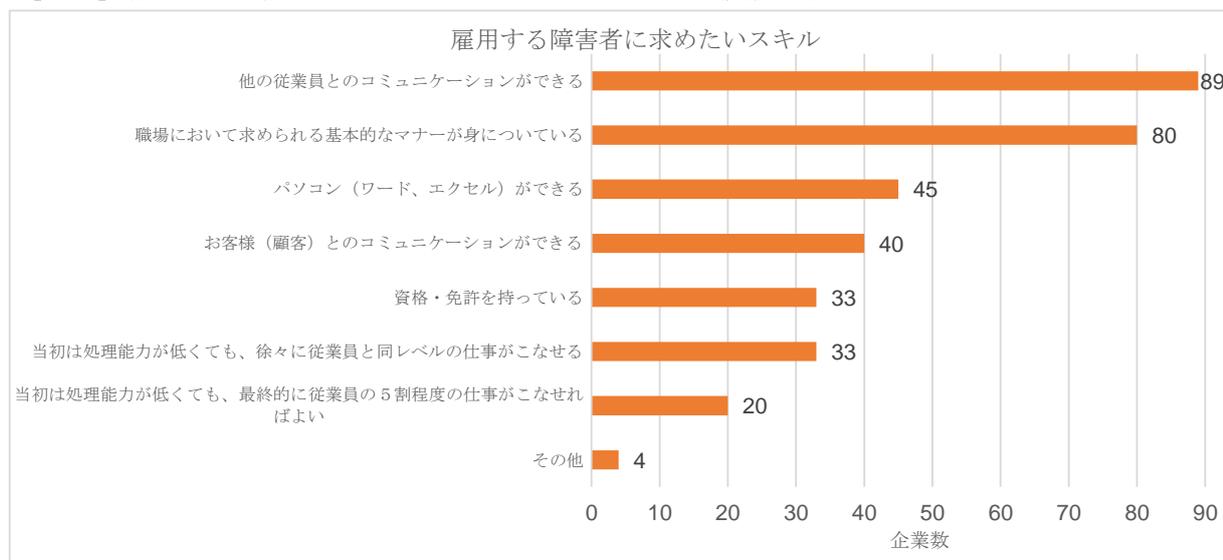
精神障害者の方の定着は難しいことが多い。言葉遣いや挨拶など、ごく普通に接していても体調や精神の安定状況で過敏な反応をされることがある。

採用担当者レベルでは、そのような傾向があることを理解しているが、現場スタッフ全員の理解までは徹していない状況。

定着率が悪い。職場環境の変化によって離職する方が多い。

常時監視、補助が必要となる。都度指示書、マニュアルを作成する対応が必要。突飛な行動を取る。  
 (事務所敷地内でゴミを燃やす)

**【Q11】 雇用する障害者に求めたいスキルは何ですか？（複数回答可）**



その他：職種によるので一概には言えない。専門知識、技能。自動車運転免許証。同レベルまでとはいかないまでも徐々に7～8割程度の仕事がこなせる。

- 雇用する障害者に求めたいスキルでは、「ほかの従業員とのコミュニケーションができる」や「職場において求められる基本的なマナーが身についている」の回答が多く、仕事を進める上でトラブル防止のための基本的スキルが求められていることが分かった。
- また、「パソコンができる」や「お客様とのコミュニケーションができる」等の回答も多かったことから、企業側はある程度の知識や技能を求めていると考えられる。

**【Q12】 今後も障害者雇用をしていく中で、知りたいことはありますか？（自由記載）**

助成金などの支援があるのか。  
 得意・不得意が数値化できれば受入れやすい

福祉業界は人材が集まらない中、ぎりぎりの職員数で運営している。障害者雇用をして行きたいが、付き添いできる職員がいない中、どのように採用してよいか難しい。

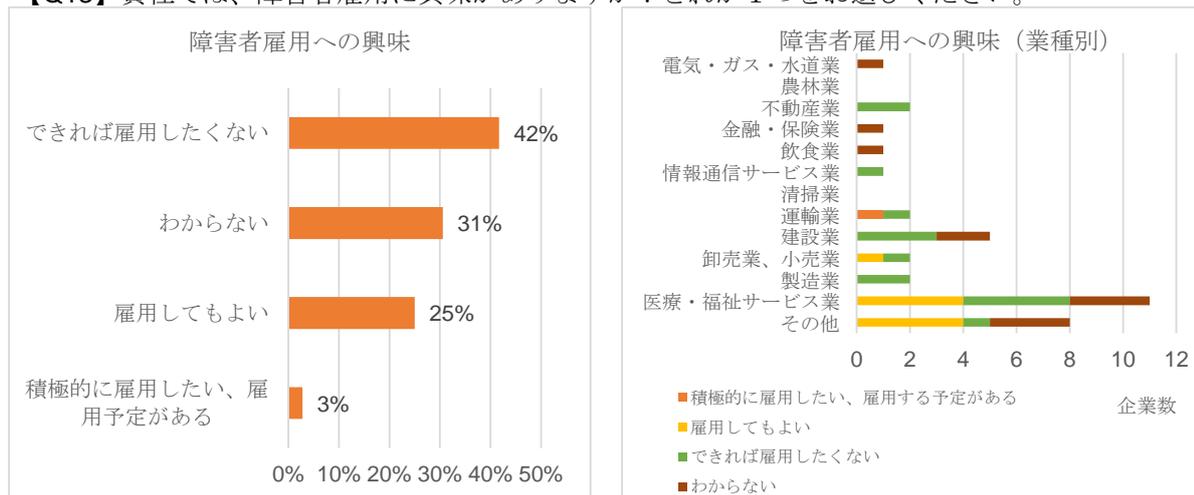
雇用する側への公的な支援に、金銭面、サポート体制など、具体的にどのようなものがあるか、知りたい。現在のところ、法定雇用率を満たすのが最大の目的となっている面があるが、具体的な支援方法が体系的に分かれれば、もっと積極的になる可能性が大きい。

また、障害者を雇用する際、紹介先の違いで、中ぼつセンターが入ったり入らなかったり、補助金の可否が異なってくるような気がする。障害者雇用の場合、特に、メンタルの障害の方の場合は、企業と雇用者との間に入ってサポートに入ってもらえる存在が不可欠。

Q13からQ16までは、Q3にて、「雇用したことはない」と回答した企業のみ回答。

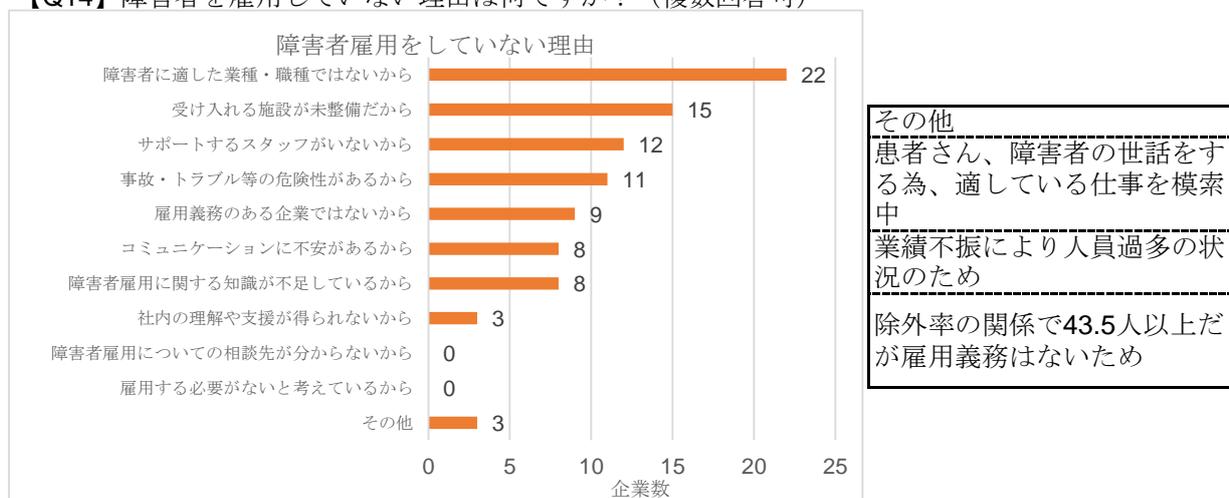
**雇用経験のない企業にお聞きします**

【Q13】 貴社では、障害者雇用に興味がありますか？ どれか1つをお選びください。



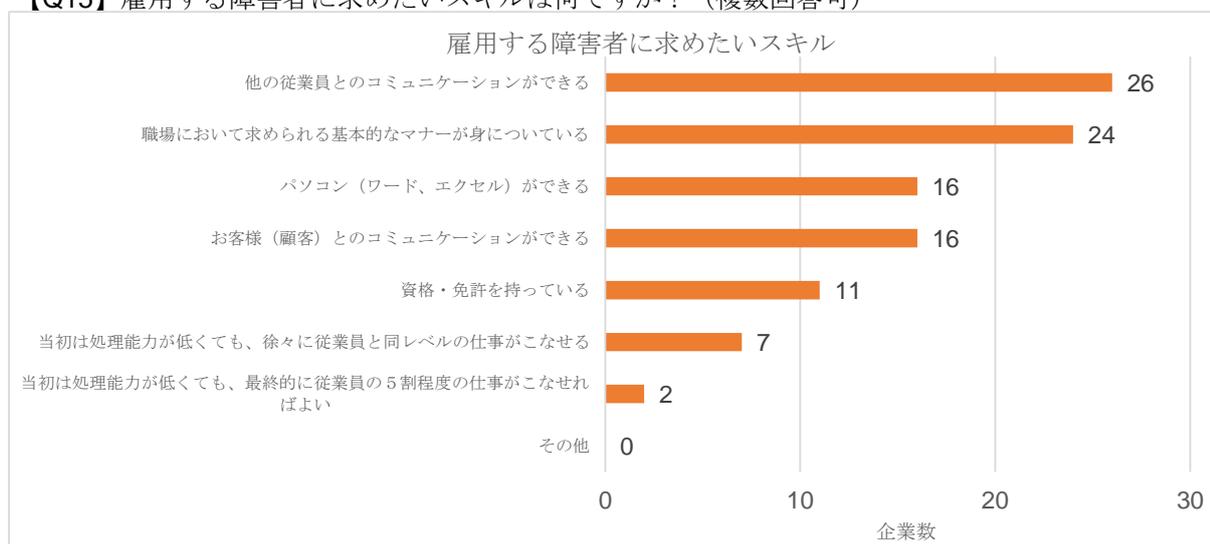
- 障害者雇用経験のない企業では、障害者雇用について「できれば雇用したくない」が約4割と多くを占め、「雇用してもよい」、「積極的に雇用したい、雇用予定がある」の合計3割を上回る結果となった。また、障害者雇用をしても良いか「わからない」と回答した企業が3割と、障害者雇用に消極的な姿勢がうかがわれた。

【Q14】 障害者を雇用していない理由は何ですか？（複数回答可）



- 障害者雇用を行っていない理由として、「障害者に適した業種・職種ではないから（仕事内容が不向き）」、「受け入れる施設が未整備だから」、「サポートするスタッフがいないから」が多かった。このことから業種（業務内容）や職場（施設）環境も障害者雇用が進まない原因の一つであると考えられる。また、「事故・トラブル等の危険性があるから」、「コミュニケーションに不安があるから」、「障害者雇用に関する知識が不足しているから」という回答もあるため、ハローワークや障害者就労支援機関、特別支援学校等と企業の連携を強化することで解決できる問題もあると考えられる。

【Q15】雇用する障害者に求めたいスキルは何ですか？（複数回答可）



- 障害者雇用経験のない企業が雇用する障害者に求めたいスキルの順位は、障害者雇用実績のある企業と同一の結果となった。このことから、雇用する企業側は障害者にある程度の知識や技能を求めていることが分かる。

【Q16】障害者雇用が進まない原因、心配な理由を教えてください。（自由記載）

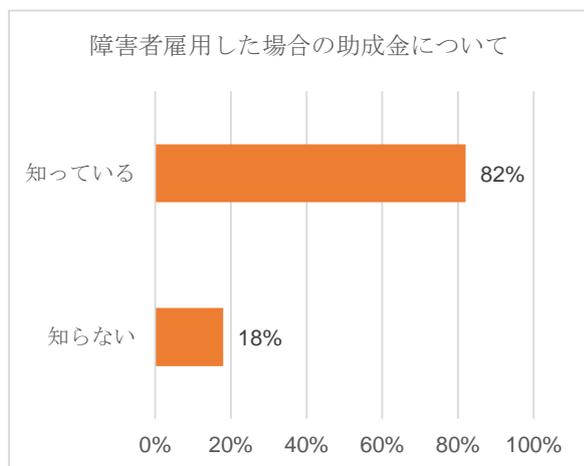
障害者に適した業種ではないから。
適した業務内容が見つからない。
仕事柄障害者には難しい内容がある。
業務の切り出しが難しい。障害者のサポートをする余力がない。
危険を伴う業務もあるため
専門性が問われる企業なので、与えられる業務がない。
幼稚園のため障害者にさせていただく仕事が見つからないため
こども園のため障害者にさせていただく仕事がほとんどないこと。
事業内容の性質。☑オーロ体制が確立できない。
車両の運転だけでなく、配送先で荷物の積み下ろしが伴うため。また、事務関連業務は、必要最小限のスタッフで担当しており、サポートまで手が届かない。
物流の現場では正確性が求められたり、安全が確保しきれなかったりしていたため進まなかった。
現場での仕事は、認知、行動が不自由、寝たきり、コミュニケーションが不自由などの問題を抱える高齢者を一定抱える職場が中心であるため。条件を整えば、障害者の雇用は可能だと思われる。
患者さん、障害者の世話をする為、適している仕事を模索中。
事業を行う上で従業員に最低限、以下のことが求められる <ul style="list-style-type: none"> <li>・お客様とのコミュニケーション</li> <li>・お客様に万が一誤解を与えた際のリカバリー能力</li> <li>・店舗の衛生、清潔</li> <li>・有事の際、お客様の安全を守る</li> </ul>
職務として遂行が可能かどうかがか心配な理由。
医療業という職種柄、障害者雇用については慎重姿勢になってしまっている。 以下が慎重姿勢の主な理由。 総務系の仕事を依頼することも検討しているが、現状で総務系の仕事はごく少人数で行っており、指導・教育面で綿密な対応を行うことが困難な状況である。 患者さまと全く接点を持たない業務はほとんどなく、雇用に際しては医療職の有資格者を優先せざるを得ない状況にある。 また、清掃業務やメンテナンス業務は外部へ委託しており、そういった業務への従事者の雇用も困難な状況である。 上記を総合的に鑑み、現状では障害者の雇用については慎重に検討を進めている状況である。
受け入れる設備が未整備で、サポートするスタッフもいないため。
障害の種類にもよるが、車椅子での移動を想定した建物の大きさが無い。

病院であるが、バリアフリーができておらず、職种的にも障害者を雇える環境に乏しい。  
 業務を継続できないや精神障害者の場合は他の職員が気を使ってしまうことが考えられる。  
 障害の区分は採用選考時に身体障害者だけを対象としても良いのか？  
 当社は請負で発注元の意向みたいなのがあり、それを無視するのは難しいものがある。  
 社内の人材教育や運営状況から、障害者受け入れ態勢が整えられない。障害者への配慮ができないと判断。  
 現状の経営状態も関係なく法律で一律強制で雇用義務が発生する仕組みが今後心配。  
 障害者雇用における法律知識が不足。障害者雇用における設備が不足。  
 障害者雇用に対する理解が足りないため。  
 人的・経済的負担が大きいが、継続的な支援制度がないため  
 採用したことがないため。  
 無知なるが故の根拠のない恐れ、拒否反応。  
 就業を望む人がいないため。  
 過去に聴覚障害の方を雇用した事があるが、コミュニケーションがうまく取れず退職に至った経緯あり。  
 現時点では法的義務もないし、仕事のりどうしてもお荷物にしかならないと思われる。

Q17から全ての企業が回答。

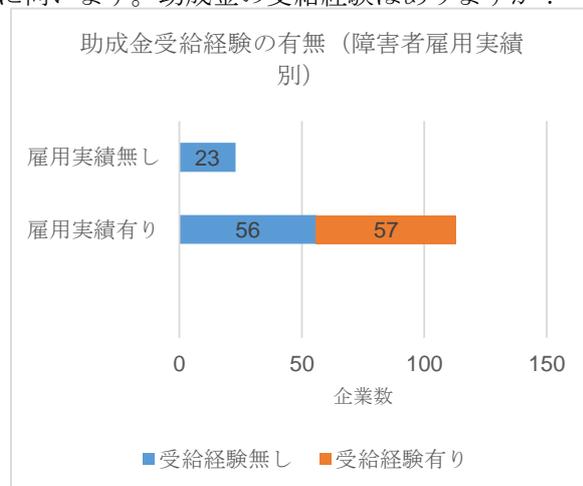
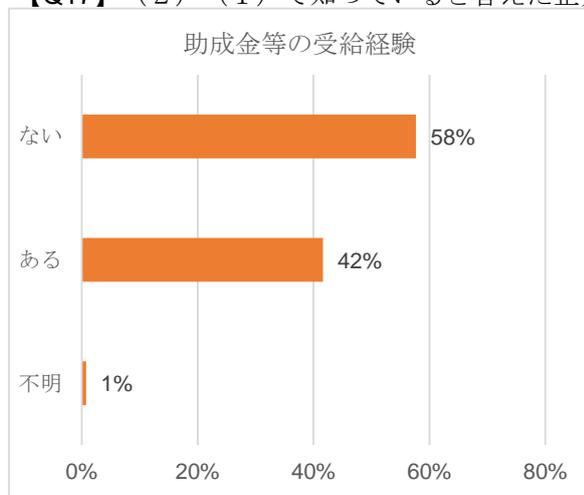
**障害者雇用促進法、相談機関等についてお聞きします**

【Q17】 (1) 障害者を雇用した場合、国から助成金等が受けられる場合があることを知っていますか？



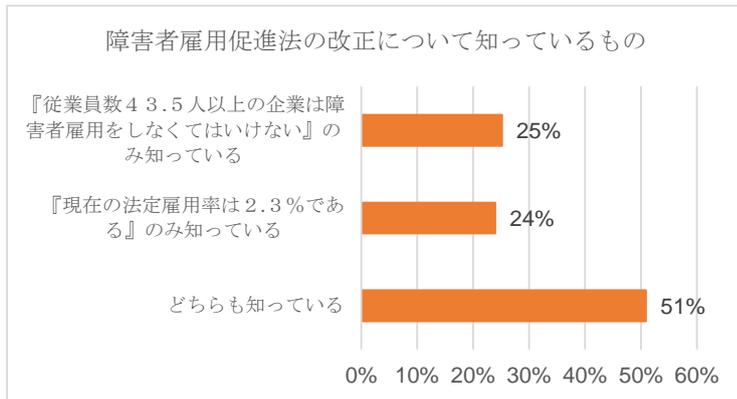
○障害者雇用をした場合、国から助成金が受けられる場合があることをほとんどの企業は「知っている」と答えたが、約2割の企業が「知らない」と回答している。全ての企業が平等に受給できるよう、助成金等を周知していくことも障害者雇用を進める上で重要だと思われる。

【Q17】 (2) (1) で知っていると答えた企業に伺います。助成金の受給経験はありますか？



○助成金を受給した経験がない企業が約6割、受給経験のある企業が約4割と、受給経験のない企業数の方が多結果となった。また、障害者雇用実績のある企業のうち、約半数が助成金の受給経験がないことが分かった。

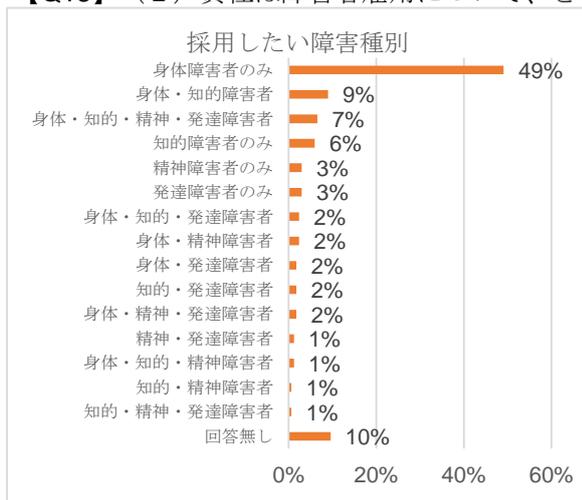
【Q18】（1）令和3年3月の障害者雇用促進法の改正について伺います。ご存知のものをお選びください。



○令和3年3月に改正された障害者雇用促進法の改正について、約半数の企業が「どちらも知っている」と回答した。

また、『従業員数43.5人以上の企業は障害者雇用をしなければならない』を知っている企業及び『現在の法定雇用率は2.3%である』を知っている企業は全体の約7割を超える等、企業側の障害者雇用促進法に対する意識の高さがうかがえた。

【Q18】（2）貴社は障害者雇用について、どのような障害者を採用したいと思いますか？

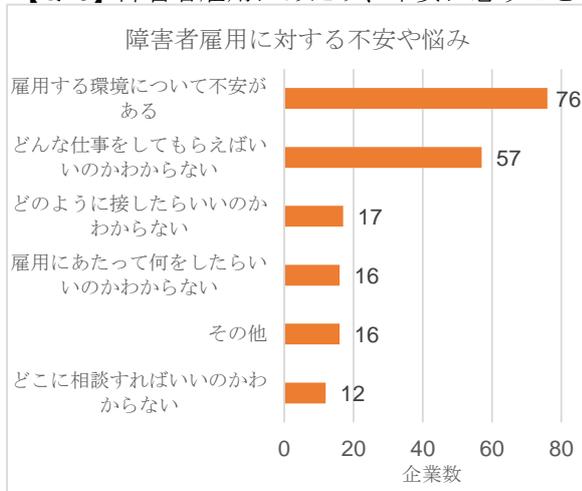


○採用したい障害種別については、「身体障害者のみ」が約半数となった。

企業が身体障害者を採用したいと考える理由としては、身体障害者は知的障害者、精神障害者、発達障害者に比べて障害特性が比較的分わかりやすく、受け入れる環境を整えるための対応が取りやすいイメージがあることが考えられる。

知的障害者、精神障害者、発達障害者の雇用推進を今後どのように進めていくかが障害者雇用の促進のキーポイントになるとと思われる。

【Q19】障害者雇用にあたり、不安に思うことや悩みはありますか？

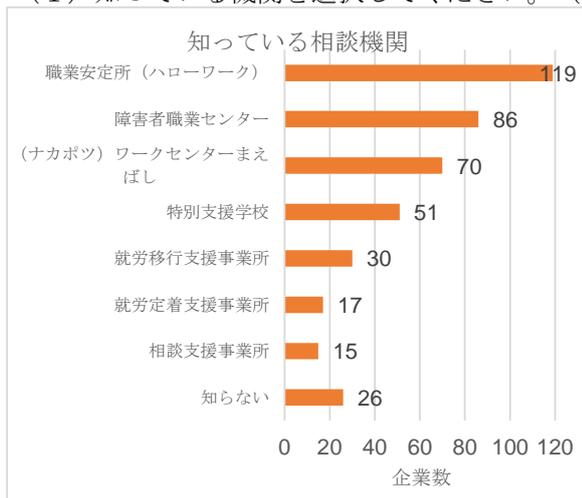


○多くの企業が「雇用する環境について不安がある」、「どんな仕事をしてもらえばいいのか分からない」という障害者雇用の環境について悩んでいる。

また、「雇用にあたって何をしたらいいのか分からない」や「どこに相談すればいいのか分からない」等、障害者雇用を行うに当たって何から始めればよいか分からない企業も見受けられた。

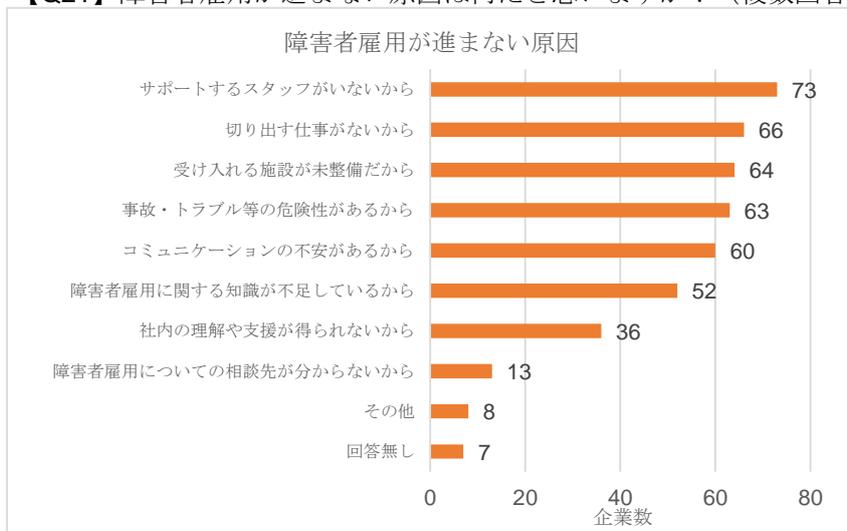
【Q20】 障害者雇用後における問題点やフォローアップ等に関する相談機関があることを知っていますか？

(1) 知っている機関を選択してください。(複数回答可)



○知っている相談機関は「ハローワーク」や「障害者職業センター」、「ワークセンターまえばし」、「特別支援学校」が多かったが、「就労移行支援事業所」や「就労定着支援事業所」の障害福祉サービス事業所及び「相談支援事業所」は知っている企業が少なかった。  
今後これらの相談機関の周知が求められる。

【Q21】 障害者雇用が進まない原因は何だと思いますか？(複数回答可)

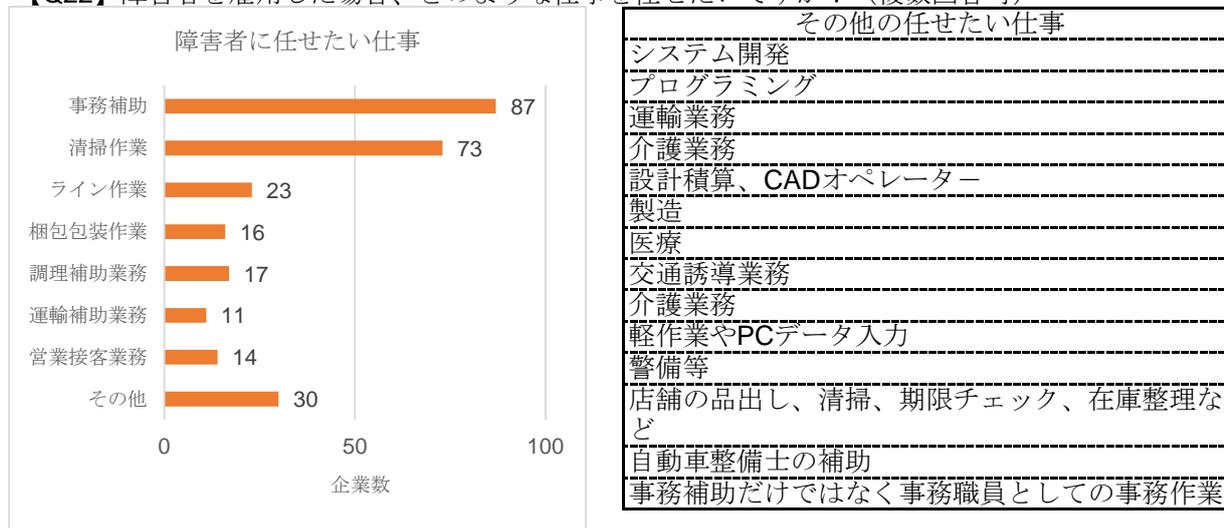


その他
サポートできる部署が少ないから。
健常者の理解不足、健常者の傲慢、差別。
求める人材が見つからない。
コロナ禍等、会社の経営状況を踏まえたうえで採用計画を立てられていないから。
就職したい人がいない。
応募が少ない。
なんとなく不安。
障害者雇用は進んでいると思う。

○ 障害者雇用が進まない原因としては、「サポートするスタッフがいないから」「切り出す仕事がないから」「受け入れる施設が未整備だから」と環境的な要因が大きいと思われる。

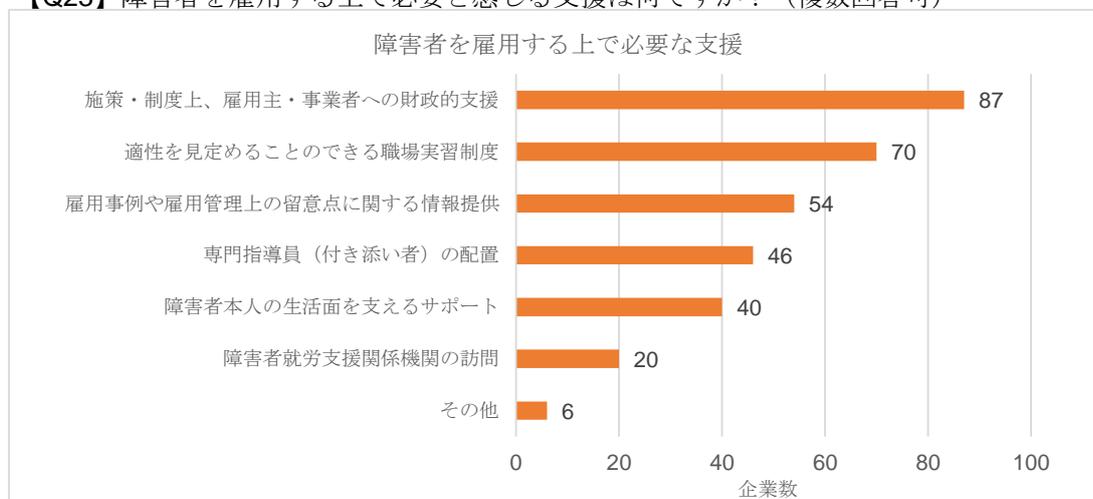
また、【Q14】の障害者を雇用していない理由と同様の理由が障害者雇用が進まない原因として挙げられている。

【Q22】 障害者を雇用した場合、どのような仕事を任せたいですか？（複数回答可）



○ 障害者に任せたい仕事は、「事務補助」、「清掃作業」が多く回答されたが、その他の任せたい仕事にもあるように、企業側は多種多様な仕事を障害者に任せたいと考えている。その他の仕事の中には、【Q4】にて回答があった、実際に障害者が任されている仕事も含まれている。

【Q23】 障害者を雇用する上で必要と感じる支援は何ですか？（複数回答可）

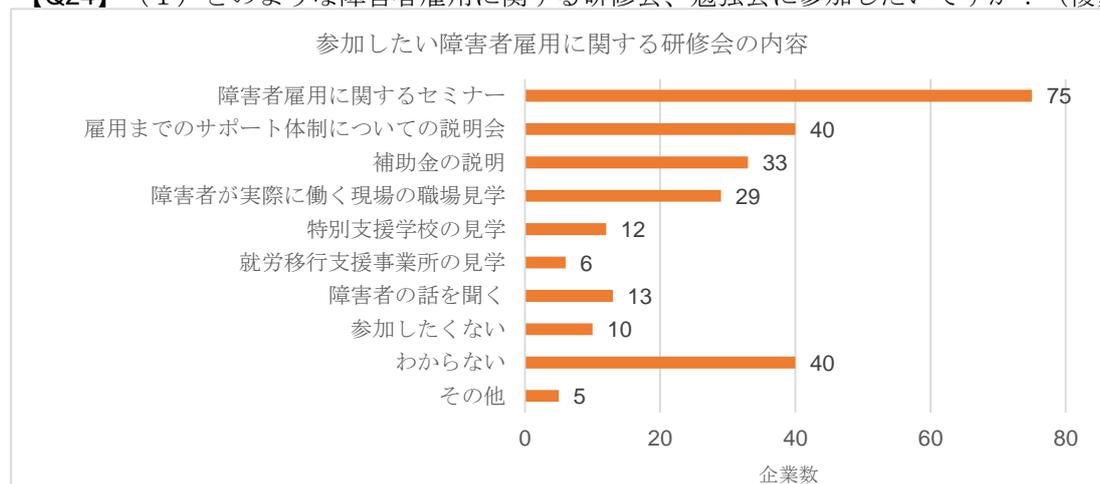


その他の必要な支援：派遣会社と派遣先のポイントシェア制度、障害者本人の能力やキャリアアップ支援、障害者と関わる一般社員へ障害者の特性を理解と周知をさせる、ハローワーク経由でなくても助成金が受けられる（採用までのプロセスの簡素化）

○ 企業が求めている障害者雇用をする上での支援は「財政的支援」が最も多かった。また、「適性を見定めることのできる職場実習制度」や「雇用辞令や雇用管理上の留意点に関する情報提供」、「専門支援員（付き添い者）の配置」等、障害者本人に合った業務に取り組むための支援を求めていることが分かった。

## 障害者雇用に関する研修会等についてお聞きします

【Q24】 (1) どのような障害者雇用に関する研修会、勉強会に参加したいですか？（複数回答可）



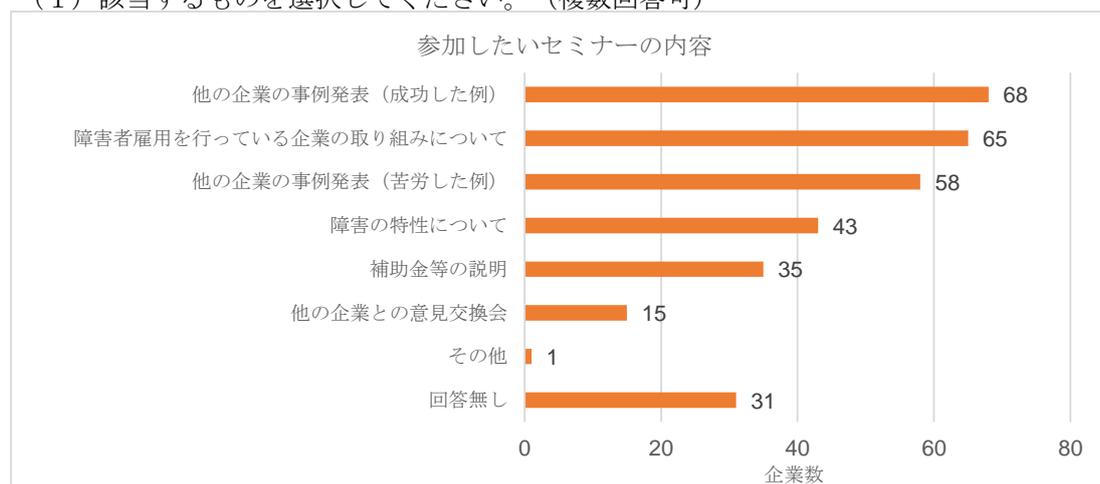
その他：現段階では不要、いまのところ参加するタイミングがない

【Q24】 (2) (1) で「特別支援学校の見学」を選択された企業に伺います。特別支援学校から連絡を取らせていただいてもよろしいですか。

選択肢	回答数
はい	9
いいえ	3
合計	12

【Q25】 障害者雇用について、どんなセミナーに参加したいですか？

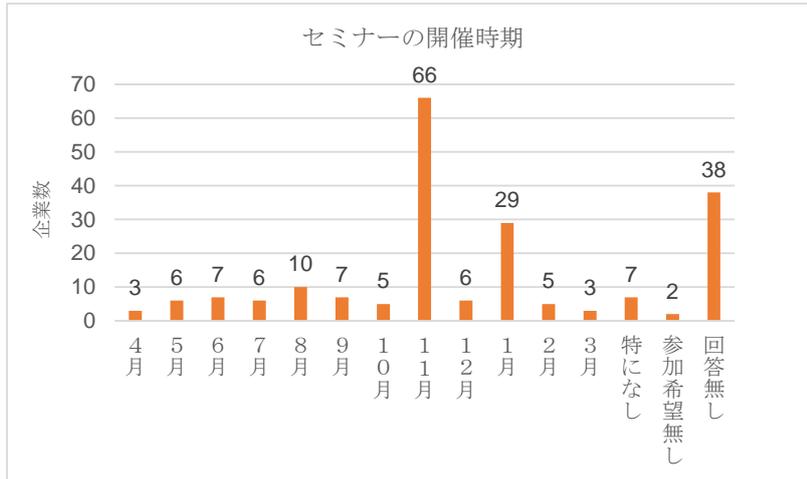
(1) 該当するものを選択してください。（複数回答可）



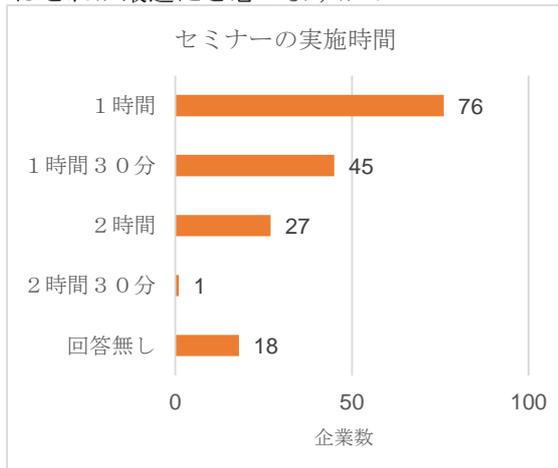
その他：同業者の取組み事例

- 大多数の企業が、「他の企業の事例発表（成功した例）」、「障害者雇用を行っている企業の取り組みについて」、「他の企業の事例発表（苦勞した例）」等、他の企業の取組みについて知りたいと回答した。

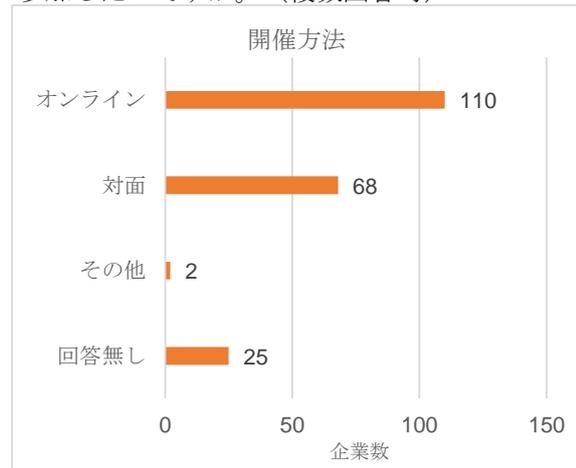
【Q25】 (2) セミナーの開催時期はいつがいいですか？該当するものを選択してください。（複数回答可）



【Q25】 (3) セミナーの実施時間（トータル）はどれが最適だと思いますか？



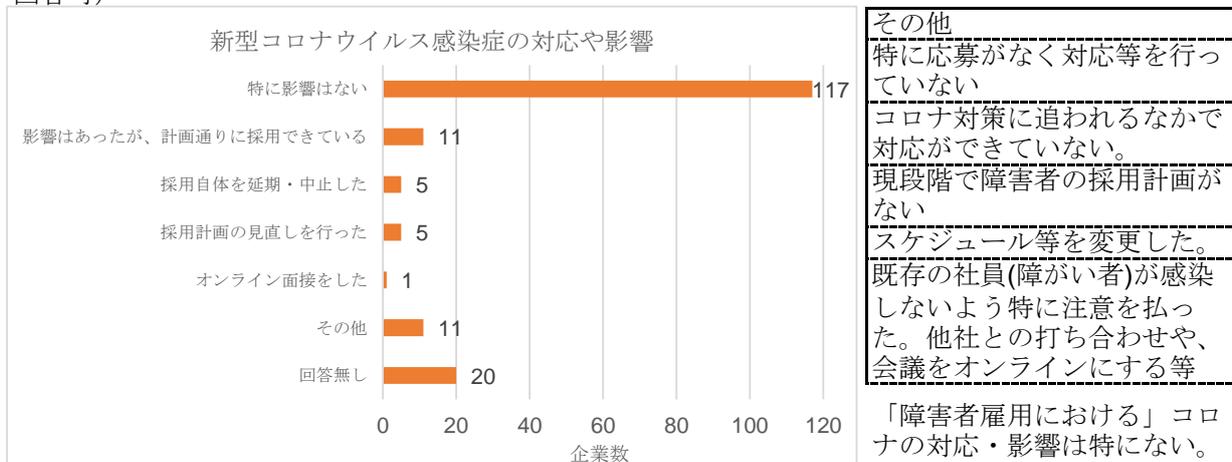
【Q25】 (4) どのような開催方法のセミナーに参加したいですか。（複数回答可）



その他：個別相談ありの会場、アーカイブ動画

新型コロナウイルス感染症についてお聞きします

【Q26】 貴社の障害者雇用における新型コロナウイルス感染症の対応や影響を教えてください（複数回答可）



○ 新型コロナウイルス感染症による障害者雇用への影響はほとんどないと回答した企業が大多数であった。

【Q27】 その他、障害者雇用に対するご意見・ご要望がございましたら、自由にご記入ください（自

施設の立地条件から、就業者が運転免許を有し通勤が可能であることが前提となります。  
また雇用に対応できないため、清掃業務を授産施設に委託していますが、業務は子供たちに指導員が付き添った中での簡易な清掃業務となっています。委託側とすれば指導員が付き添っていることは、不測の事態にも対応し易いと考えています。

当法人は障害者支援を行っているため、その中で障害の方に働いていただくことはかなり厳しい状況である。

また、障害の方への支援を仕事とし、障害者雇用をしたら、さらに、ともに働く職員として、新たにその人に職員をつけないといけないため、補助金の可否は大きく左右する。

障がい者は、本人の状態にもよりますが、通院や体調不良等で欠席することが多く、有給休暇以上に休んで欠勤となる場合が多々あります。傷病手当金が申請できないような、医師の証明書を出してもらうまでもないような休暇の場合に、欠勤扱いでお給料から欠勤控除をすると本人の生活に支障をきたします。かといって、障害が原因で休んだ分を会社が全て補償するのは会社に負担が大きく、時に他の従業員の理解を得るのも難しいです。その様なときに利用できる補助金等があれば教えて頂きたいし、なければ作ってほしい。

職種によっては障害者の雇用が困難な会社もあると思います。法定雇用率が職種問わず一律なのはどうかと思います。

最小人員で生産効率を上げたいため、フォロー人員が少ない。

基本的に障害者を雇用しようとしてもどこに相談すればよいか不明。  
過去に勤務した者もいるが半年で退社してしまった。

当社は派遣会社です。派遣先での雇用が進みません。  
派遣先は理解はあるが、派遣先での雇用のポイントにならないため、進んで雇用しようとはしません。

コロナ前に実施頂いていた、障がい者雇用の面接会等を再開頂ければ、是非参加をさせていただきます。心待ちにしておりますので、宜しくお願い致します。

ハローワークインターネットサービスの利用（登録等）方法の改善（登録することに躊躇する）  
ハローワーク経由での採用でないと助成金申請できないなど、制限やプロセスに手間がかかる。  
シンプルに、一般の人材派遣紹介会社のようなプロセスで紹介・採用できれば

- 1 紹介（このような方がいます）
- 2 面接及び労働条件
- 3 試用期間
- 4 本採用（可能であれば助成金申請）

常用労働者の認識が正社員であったため、今まで雇用していなかった。そのあたりの制度等のセミナーなどがあると良いと思う。

障がい者雇用に関する情報を送っていただき、ありがとうございます。

広くいろんな企業に障害者を雇わせるのではなく、企業から協賛金を募ってそれ用の企業を作った方が良いと思っています。