

障害者雇用アンケート調査 結果報告書

令和4年（2022年）1月
鎌倉市障害福祉課障害者雇用対策担当

目次

1 調査の概要	P2
2 調査結果	
問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。	P3
問2 貴事業所の従業員数についてお答えください。	P3
問3 貴事業所では障害者を雇用していますか。	P3
問3-1 雇用している障害者の居住地について、わかる範囲でお答えください。	P3
問3-2 雇用している障害者の障害者種別について、わかる範囲でお答えください。	P4
問3-3 雇用している障害者はどのような業務に就いていますか。	P4
問3-4 障害者の雇用を検討したことはありますか。	P4
問3-5 障害者雇用を検討したものの、実際の雇用には至っていない理由を教えてください。	P5
問3-6 検討したことがない理由を教えてください。	P6
問4 障害者雇用に対する不安や懸念、悩み（採用場面や職場内で）があれば教えてください。	P11
問5 今後、障害者を雇用したいと考えていますか。	P14
問6 本市では、障害者の「働きたい・働きたい」、事業主の障害者を「雇用したい・雇用し続けたい」を支援する窓口として、鎌倉市障害者二千人雇用センターを設置していることをご存じですか。	P14
問7 障害者雇用に関して、市及び鎌倉市障害者二千人雇用センターに実施して欲しい支援等がございましたら、ご記入ください。	P14
3 調査票	P16

1 調査の概要

○調査の目的

市内の事業所で働く障害者の実態と事業所から障害者雇用の基礎資料を得るとともに、鎌倉市障害者二千人雇用センターの認知状況を明らかにし、障害者雇用推進の参考資料とすることを目的としています。

○調査対象

市内の事業所6,600社

○調査基準日

令和3年（2021年）10月1日現在

○調査方法

郵送による配布・回収

○回収状況

有効回収数 1,301票 有効回収率 19.71%

2 調査結果

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。

	建築業	製造業	卸・小売・飲食業	金融・保険業	不動産業	運輸・通信業	サービス業	その他	無回答	計
件数	131	76	228	5	157	27	264	385	28	1,301
%	10.1	5.8	17.5	0.4	12.1	2.1	20.3	29.6	2.2	100.0

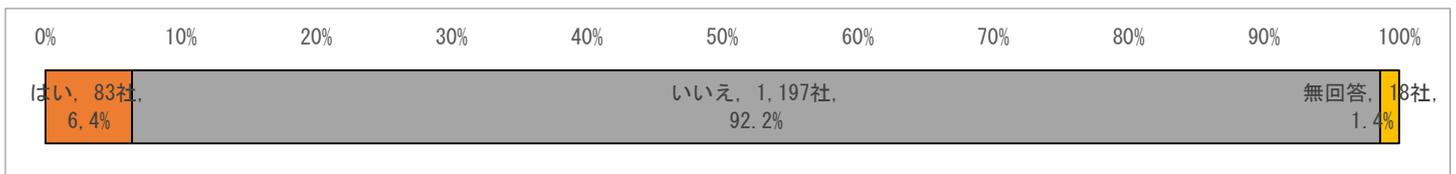
※その他回答

音楽制作、海運業、火葬場、家電販売電気工事業、環境保全活動、観光、看板、機器設置業、技術サービス(設計)、組合事務所、クリーニング、通所介護事業、庭園・施設公開研究支援、健康コンサルタント、建築設計事務所、剣道道場、公園管理、口腔保健センター、広告、広告代理店、講師派遣、歯科技工、資源回収業、デザイン、寺院、電気工事業、高齢者・知的障害者を支援する事業、国際交流事業、コミュニティFM、コンサルタント業、寺院、歯科、歯科診療所、自動車整備業、電子機器エンジニアリング、内装、襖張替、児童福祉、司法書士業、事務作業委託、社会福祉事業、写真、宿泊業、出版、障害福祉サービス、商社、情報、通信、書籍の企画・出版、伝統文化・流鏑馬、内装施工、日本刺繍振興組合、スポーツクラブ、スポーツ用品製造販売、制作業、税理士会支部、設計、旅館業、セミナー開設、企業コンサルタント、陶芸教室・陶磁器製品制作、荷役業、農業洗濯、清掃、リネン交換、専門学校、造園業、倉庫業、葬祭業、ソフトウェア開発、第一次産業、地域生活支援、中古計測器販売、パソコン教室、発掘調査、美容院、福祉関係病院、介護老人保健施設、介護、ビルメンテナンス業、フットボールクラブ、不動産貸付業、不動産管理業、不動産賃貸業、プログラム、コンサルタント、文化団体、編集保育、貿易、訪問介護、保健、墓地管理業、まちづくり、マンション管理組合(自主管理)、持ち株会社、持株監理業、有機及び無機材料の加工販売並びに輸出入、輸出入業幼稚園、保育園、労働組合、医療、教育

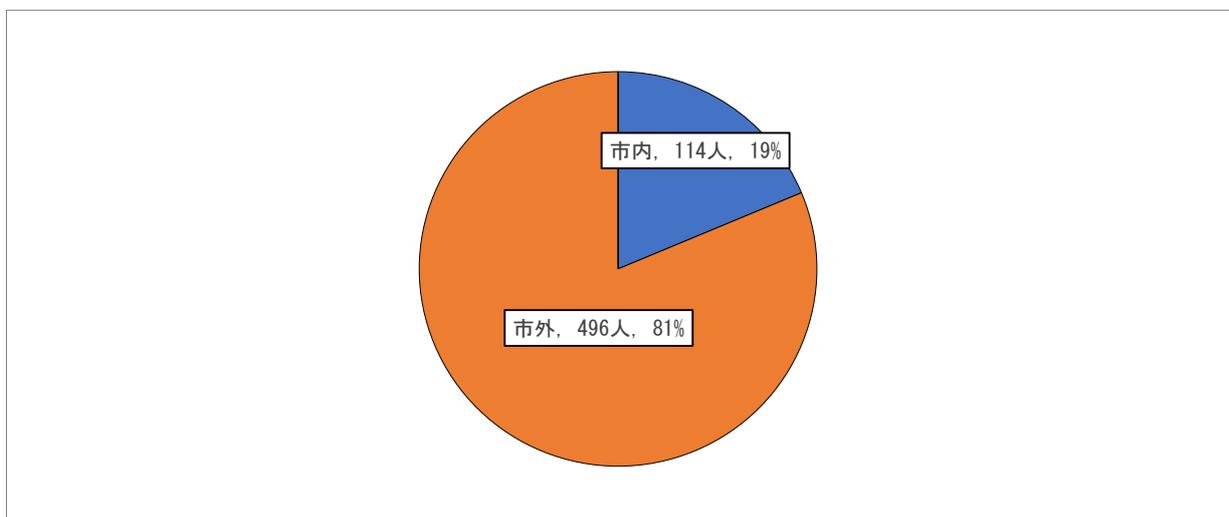
問2 貴事業所の従業員数についてお答えください。

	1-4人	5-9人	10-29人	30-49人	50-99人	100-299人	300人以上	無回答	計
人数	813	182	152	42	35	22	13	42	1,301
%	62.5	14.0	11.7	3.2	2.7	1.7	1.0	3.2	100.0

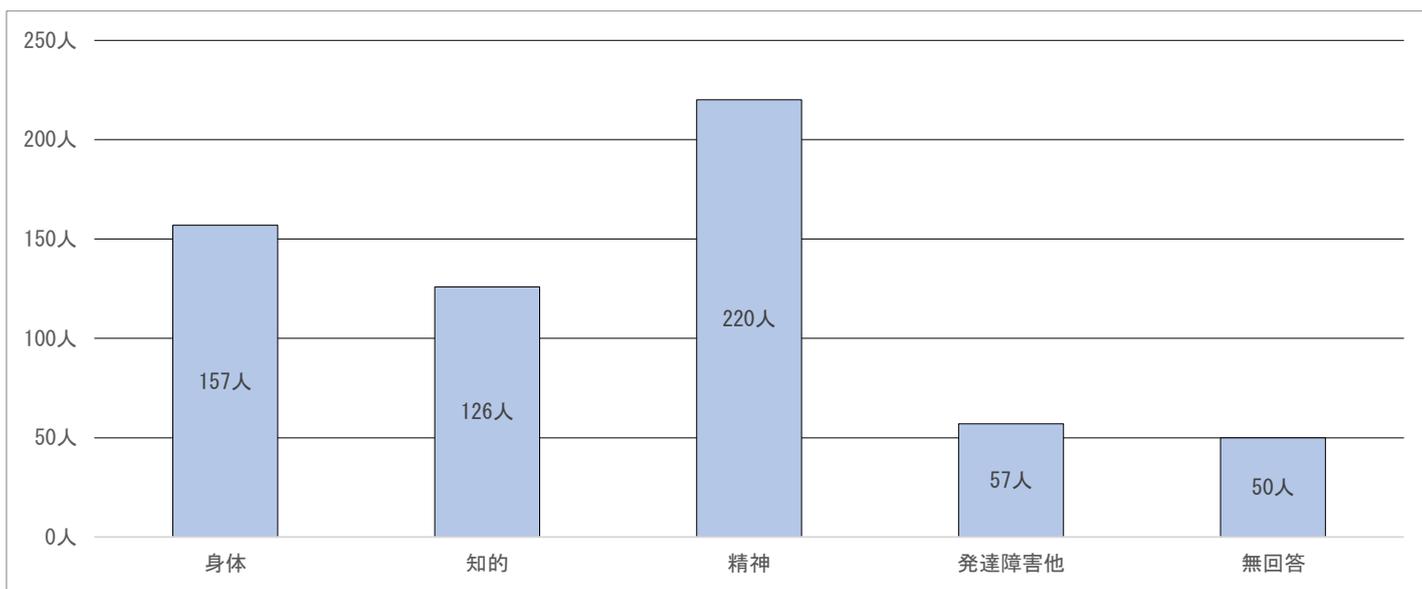
問3 貴事業所では障害者を雇用していますか。



問3-1 雇用している障害者の居住地について、わかる範囲でお答えください。



問3-2 雇用している障害者の障害種別について、わかる範囲でお答えください。（単位：人）



問3-3 雇用している障害者はどのような業務に就いていますか。

	一般事務	清掃	店舗品出し	飲食接客	リネン交換	倉庫内作業	その他	無回答	計
件数	37	14	1	1	1	4	57	495	610
%	6.1	2.3	0.2	0.2	0.2	0.7	9.3	81.1	100.0

※その他回答

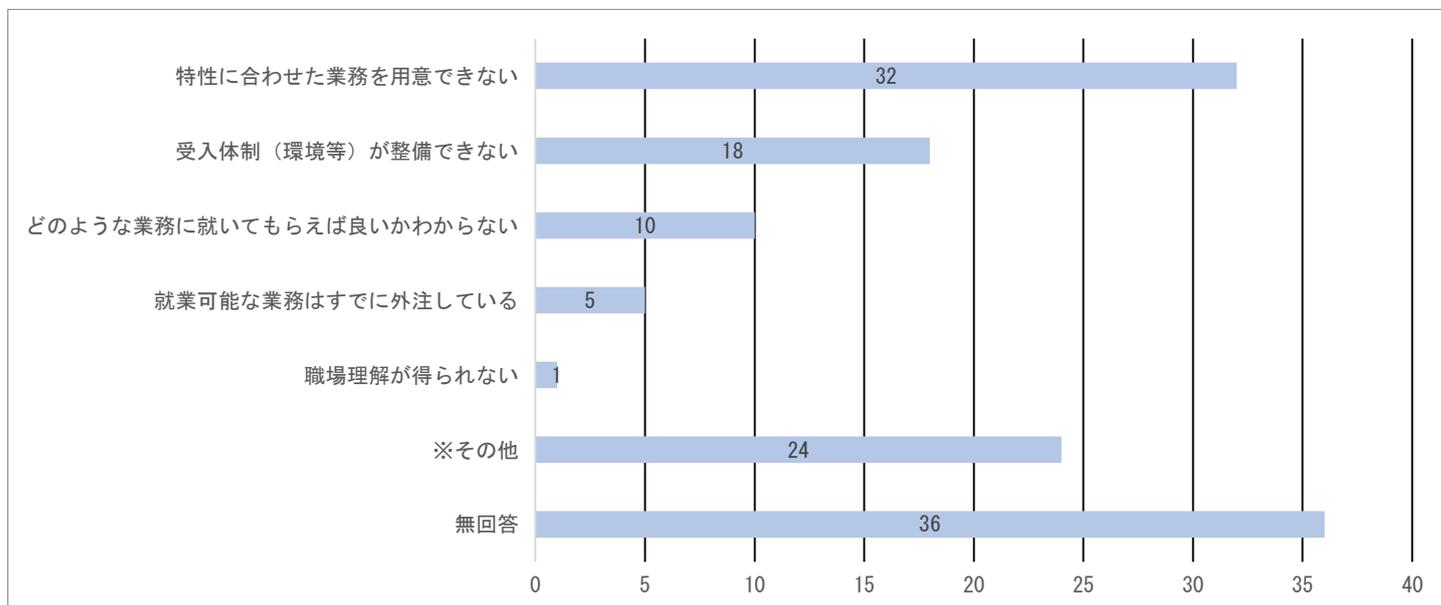
IT系、記事ライティング、洗い場、医師、医療従事者、運転業務（バス運転士）、運転手、介護員、介護支援員、就労B型作業員、介助員、洗濯菓子製造、包装、技術職、保安職、クッキー製造、組立・製造・設計、軽作業、クリーニング作業、産廃作業、研究開発、検査員、保育、無線検査技師と看護補助、現場管理、工場内作業、車両・機械の運転、授与品奉製、植栽管理、生産部、製造ライン作業、弁当販売、洗車員相談業務及び介護職員指導統括、タクシー乗務員、知的障害者の日中活動支援、厨房職員、調理（サポート付）、配管作業、点字名刺作成、シャープペン組立て、丁合作業、不動産の管理、経理、用務員、リハビリ理学療法士

身体的な部分ではないので、同じ業務をしています。

問3-4 障害者の雇用を検討したことはありますか。



問3-5 障害者雇用を検討したものの、実際の雇用には至っていない理由を教えてください。
 (単位：件) (重複回答あり)



※その他回答

過去に雇用したが退職

採用したが現在は退職している

以前、雇用してた

11月1日に採用予定

雇用に必要な業務がサービス（対人）の為

そもそも従業員を増員できる状況にない

継続的に障害者雇用を行っています。

障害者の有無に関らず人を雇う売上げがない。

本人から辞退された

必要性なし

応募が無い

応募が無い

どこに求人を出すのか不明

タクシー乗務員で応募があり、面接もしたが、乗務には適さないと判断。

雇用する財務的余力がない

以前雇用していたが退社後雇用に至っていない

体調不良で退職

以前雇用しましたが商品の破損が多く発生

収益が安定していないため

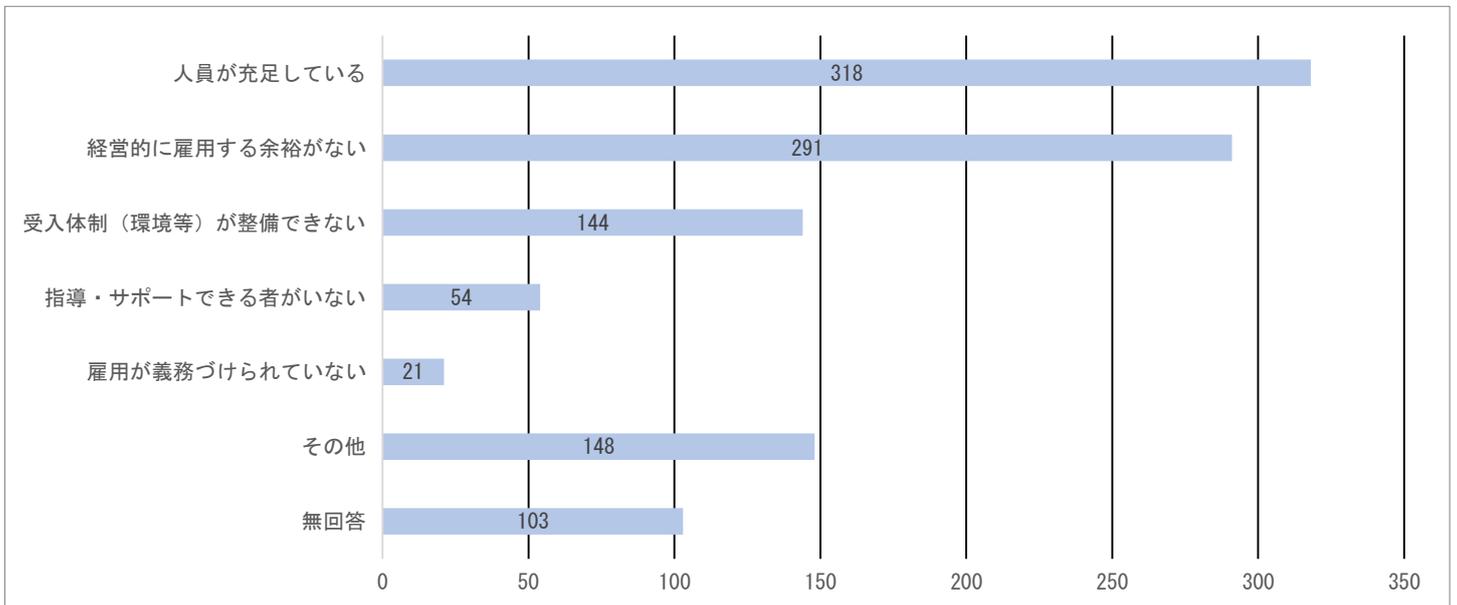
以前は心の病で、外部となかなか関わりが持てない方を雇用していたこともあります。しかし、現在は一人で会社運営している為。

まだ事業を始めただけで、こちらの体制が整えきれていない

現在支援して受け入れ予定です。

事業休止のため

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。（単位：件）（重複回答あり）



※その他回答

- 1人1車車両を担当するので対応不可と思われる
- 1人での仕事で十分
- 1人でやっているの
- 1人で足りている
- 1人会社のため
- 1人経営コンサルの為
- 1人事業(私1人だけ)
- 1人全て業務が完了する
- 20数年前にこようしていました。今は自分1人で高れいになり、すいませんが。
- いざというとき子どもを守れない公算が高い
- コンサルタントが適する人なら良いが
- コンサルタント一名の会社
- コンサルタント業の特殊性
- そもそも従業員が一人もいない。
- それほど仕事がない
- チャンスがない
- ボランティア団体、全員無給
- まだスタートアップ段階の為
- マリンスポーツインストラクター等の特種技術が必要
- マリンスポーツインストラクター等の特種技術が必要のため
- マンション住人の障害者は理事をやりたがらない
- 医療でむずかしい
- 医療の為

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。(単位：件) (重複回答あり)

※その他回答

医療の専門知識が必要な為

応募がありません

応募がない

応募なし

屋根上の工事の為危険な為

家族で経営している会社なので外部からの従業員を雇用する必要がないため

家族で経営のため

家族以外は働いていません。役員しかいません。

家族経営

家族経営

家族経営 一人だけアルバイト

怪我につながる為、無理だと感じます。

外仕事等で障害者は雇用しづらい。

危険が伴う仕事のため

危険な職場のため(海)

危険を伴う仕事。材を取扱うから

危険作業があるため

危険作業の為不可

希望者がいない

起業を目指す障害者の存在を、今は知らない。

技術が必要な接客のため

休業中です

休業中のため

給与を支払える程の利益が出ていないため

業務の内容的に難しい

業務を用意できない。

業務上 難しい

業務上危険

業務内容が適用しない

業務内容的に難しい

近く会社をやめる予定

経営者しか社員がいない

健常者も含め雇用予定なし

建設現場での勤務は危険なので

現場は過酷です。夏は40℃を超えます。業種は複雑でその場その場臨機応変に対応しなければなりません。力が必要です。コミュニケーション能力も必要です。勤まる方がいると思えません。

現場作業なので安全対策に自信が持てない

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。(単位：件) (重複回答あり)

※その他回答

現場作業の為

現有人数で充分

個人経営である

個人経営なので

雇用した経験あり その時その時で考えています

雇用していませんが障害者施設に単純作業を依頼しています。

雇用しているのは教役者のみでありその方が障がい者であれば雇用する

雇用しても してもらえる様な仕事がない

雇用する程の仕事量がない

雇用をする程業績が大きくない

雇用を行っていない。

雇用形態の従業員はいません

考えたことがなかった。

高圧電気取扱のため

高所での作業なので

高所作業多い為

今までは人員は充足していたが今は少し不足している

仕事がない

仕事がない

仕事の内容的にむずかしい

仕事内容が単純でない為

仕事内容上難しい

子供たちを見守らないといけない職なので

資格のない人を

資格を要する業務のため

資格者、技術者の雇用の為

事業が小さく現在1人で充分

事業の規模が小さすぎる

事実上夫婦二人でやっているため。

事務所が自宅で家族で運営している。

寺院の為事業は行っていない

持ち株会社のため理事以外に社員は不要のため

自分一人の仕事なので必要ない

社員(=代表者)1人の企業

社員1人のため

社員1人の企業 実質「個人経営」

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。(単位:件) (重複回答あり)

※その他回答

社員一人のため

従業員0の為、個人経営

従業員1人の店なので

従業員ナシの為

従業員を雇っていない

従業員を雇用していない。

従業員を雇用する予定がない

従業員数から障害者雇用の義務がないため

従事してもらえない仕事がない

重い物(すごく重い)を持つので無理です。

少人数での運営の為

少数精鋭でないと赤字となる

障害者として区別していない

障害者と言うより美容師国家資格があるかどうかで決める

障害者の応募が無い。

障害者の方には現実では無理。

障害者を特別扱いはしない 能力があり、仕事に向いているかで判断している

職種からたぶん無理なのと小規模運営につき。

職種により雇用の余裕ない

職种的に厳しいと思う

職人を必要としている為

職人仕事なので難しい

職務が乳幼児を対象とした業務であるため

職務内容が複雑なため、安全に関する部分が多く、責任を持って任せることへの不安

人数を削減して営業をしようとしている

生活を支える為にだけ働き事業とまではしていない仕事

設計・デザインという特殊な職種なので

専従者がいない

専門職であり障害者に資格取得者がいるのか知識がない

専門職の為難しい

専門知識が必要、工作機械操作

専門知識が必要なため

専門知識を要する為

専門的な知識が必要のため

創業間もないため

想像したことがなかった

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。(単位：件) (重複回答あり)

※その他回答

賃貸不動産なので私自身で十分

同居親族のみの企業のため

特許申請に特化している実体のない会社

特性に合わせた業務を用意できない

特性を生かす作業が考えられない。

特別な技術他を取得しないと出来ない仕事の為

美容業 国家試験が必要

必要なスキルを持った障害を持った方にたまたま出会っていない。

夫婦で営業する小さな店

複合的な理由による

偏見かもしれないけど天井裏、床下で作業する事など考えると健常者でないと仕事ができないと思う。

奉仕で成り立っている。

訪問介護のため

余剰人員ですので

労働組合であるので。小規模のため専従もない。

問4 障害者雇用に対する不安や懸念、悩み（採用場面や職場内で）があれば教えてください。

●以前社会復帰前段階でハローワークより頼まれ雇用。客先で物を破損(工事で壁破損他)弁償が大変だった。体調不良で突然休む為、予定がつかない。家族の愛情が強く、ボランティア雇用と考えられていた。●当店で専門的な部分もあり電話、接客に対応が難しく 又建物構造では狭い 階段やトイレが3F、簡単にリフォームもできない。●作業は力仕事や危険度(脚立、作業道具使用)多く使用者が守り切れない。

- ・バリアフリーではないので大丈夫か。・女性が多い職場なので、対応がむずかしいことはないか不安。
- ・職場の理解 ・どのような業務が適切か ・障害の程度を事前に確認してから雇用する事は可能なのか ・従業員の負担にならないか ・良い顧問関係を築くことができるのか。 ・雇用後のバックアップ
- ・接客業なので個人の個性をしっかりと理解してからでないかと雇用は難しい。・従業員はもちろん、お客様の理解も必要になってくると思う。
- ・面接の時、支援者の方等、付き添いで来られる方が、本人のかわりにこちらからの質問に答えて下さるケースがある為、なかなか、本人のレベルがわかりづらい。(どの位話を理解できて回答できるか等)ので判断しづらい。

1+1=2名とはならない。誰かのサポートが必要となる。(しかし、障害のある・なしにかかわらず、忘れたり、ミスは誰にでもつきものだと思っている。)

1人り1人りのキャパがちがいが、理解するまでの時間がかかる 他のスタッフの対応が気を使ってむずかしさを感じます

ADHD、PDD自閉症の生徒が多数いる中、現場は手一杯の状態です。

B2程度であれば、可能性が広がると思う。

いまのところ雇用をするつもりはないです

お客様に対応出来ない

お客様の反応が解からない

コミュニケーションをどう取れば良いのか分からない。

スタッフが受け入れるか、どの部署か仕事の仕方が分からない

その人の個性を十分に理解し、お互いに信頼関係がないと難しい。又、誰かサポートできる人がいないと不安。1人ではなく2人分の経費がかかる。

その人を長く使用できるか不安。

ソフトウェア開発は、高度な知力と、精神的忍耐力が必要なため、精神障害者及び知的障害者に就労は、不可能と考えています。

一方身体障害者は十分可能と考えます。

どのような業務が良いのか分からない。障害者の適性が全く分からない。

どのような業務が出来るかの見極めがむずかしい。

ハード面での整備が出来ていない(身体障害者雇用時)

パラリンピックで不安が払拭されました。

バリアフリーに対応していないこと。

職場環境がノーマライゼーションに理解がえられなような雰囲気のみられる。(保護者含めて)

ボランティアで障害者に仕事をしていただいております。お客様(参拝者)の理解を得られない時があります。

まだ考えた事がないです。

マッサージ経験者希望、うつ病など精神疾患にかんしては対応がわからないので、できません

マニュアル通りの業務ができない時の教育方法の確立

マンションの自主管理を行っている管理組合構成は理事3人、監事1人の計4人です。

もし雇用をするとしても必要な技能を持ち合わせているかその辺りの事前確認が出来るかが不安

扱う商品が高額である。安全(作業者の)が担保できない。

以前、知人の親族の障害のある方を雇用していたことがあったが、通常業務も難しい部分があり、また繁忙期などは業務が激しいため

飲食店のため食材管理とレシピ管理に不安があります

何をどうしたらよいかのかが全くわからない。

会社の経営が大変なのでまだ採用等はでない。大きな会社となったときはぜひ検討したい。

企業に勤務している時は、障害者の方と一緒に仕事とする機会があり優秀な方が多かったです

企業規模が小さく、将来に亘って雇用の可能性が低い。

危険が伴い、免許や資格が必須となるため、障害者の方の雇用は難しいと考えております。

機械仕事の為、怪我が心配

技術の習得!! お客様との会話などが不安!!

業種的に専門知識を必要とするが対応は可能か。

業務遂行上は問題なくとも、職場の周りの者とのコミュニケーションが不得意な傾向にある。周りの配慮があつて初めて定着できると考えている。

業務内容が、現場作業の為、採用がむずかしい

業務内容から、雇用は無理です。

業務内容的に何が出来るのか、検討がつかない。

経営状況から雇用検討には至りません

劇薬等をあつかう職場では、雇用は無理と思われる。

決められた曜日・時間に出勤できるか、業務ができるか不安

健常者でも勤まらない現場です。障害者という言葉は嫌な言葉です。どんな障害があるのか、その人それぞれですが、その方にストイックな面があり、何が何でもやり続けるんだという気持ちを持つてるなら、考える事もあるでしょうが、過酷です!! 勤まるのでしょうか?

問4 障害者雇用に対する不安や懸念、悩み（採用場面や職場内で）があれば教えてください。

元従業員が（1名）ALSに難病になって退職しました。（2019年10月）

現在の業務の中では雇用に至る（もしくは外注するなど）内容がないのですが、機会があれば依頼したい。例えば製造業務など発生した際

現在勤務している方が退職した時など、新規雇用する予定であるが、障害の程度がよくわからず、同じ業務ができるか判断が難しい。

現場仕事なので現実的に厳しい。

言わなければならないことが言えません。キツク言ってしまうと、すぐ休まれます。障害者雇用した際、こうした理由で無条件で解雇できる仕組がほしいです。

個人それぞれ違うので 特記するほどのことはなく、あとは対面で解決していく。

雇用したい気持ちはありますが、私どもの職種では、何をしてもらえれば良いのかわかりません

雇用を検討しているが、スペース（事務、製造場、作業場）が狭隘の為見送ることが多いです。（自社のスペースの問題）

講師室スペースはフリーデスクにするなど、コミュニケーション活発化・省スペース化をはかっています。特定の作業のためのスペース確保はコスト面で難しさがあります。

国の財政困難から介護保険制度上の運営も厳しくなる中、ロボットやICTの積極的な活用により障害者雇用に関わらず業務の効率化や人件費削減が必要になってきている。

今いらっしゃる方は後から本人より伝えられました。それまでにお見受けしたお人柄の良さと、お互いの信頼関係から雇用は今後も継続したいと考えていますが、精神的に不安定な時にどのようにサポートできるか、またその際の欠員の補充など、懸念は常にあります。

今いる人は20年近く勤務していて、なれているのですが新しく入れた事で回りが大変になってしまうのではないかと

在宅が可能か

作業内容とのミスマッチ

仕事の作業場も狭く人数的に無理かと思えます

仕事内容がお願いしてできるかわからない。小さな会社ですので、今は考えていません。

仕事内容がお願いしてできるかわからない。小さな会社ですので、今は考えていません。繊細で緻密で失敗が許されなく危険を伴う事で障害の程度等を要求するのがはばまれる。又ガラス等は、重いので体力も必要でかなり健丈な大人でも逃げてしまいます。

という事で障害者の方々には、程度の差もありますがむずかしいと思えます。

仕事内容が危険（刃物）多い

仕事柄、雇用するには、無理が有ると思えます。

施設面（階段、広さetc）でも難しい

資格保有者ならば雇用も有りうる

事業が成長し安定すれば障害雇用は積極的に考えたいと思えます。

事業縮少の為

事務所を改修する必要があるのでは？自室で作業できる職ではなので職種が限られてしまう。

自分（経営者）の給料がまだまともに出せていないので出せるようになってから考えたい。

自分以外のサポートスタッフが必要になる。

自分勝手で、なかなかルールどうりにいかない。

社内バリアフリーではありません。耳・声（はなせる）人でないとむずかしい 雇用を検討したいとなるといえない

車イスが運行できない。

若年で雇用した障害者の場合、年齢を重ねるに従い、生活面を支えてきた家族が高齢化するなど、将来の生活について、どう維持できるか懸念があります。雇用主としては、踏み込みにくい個人的な問題でもあり、対応が難しいと考えています。

周りの障害の方がいらっしやらないので接し方がわからない

従業員1名の会社です。1日の業務消化で目一杯。（外注は可能な限り障害のもった方々の施設に手配しております）管理できる環境がないことが雇用するまでには至らない理由です

出向先の職場がクリニックという事もあり、医療現場での障害者雇用は課題が多く採用に至らない

少数精鋭に対応して頂ける方ならお願いしたいが中々難しいのでは？

障ガイがあるかたをサポートできる障ガイ者がいない為

障害があってもなくても知識がないと業務ができず、商売自体も縮小しているため、今の自店では考えることができません。すみません。

障害のある方への就労の支援をメインで行う事業である為、どのような業務に就くか、ピアサポーターとの切り分け、就労継続支援B型との明確な違い、等を検討中

障害のレベルは各人異なると思えますので事前にできる事、苦手な事をなるべく詳しくデータとして把握できるかが課題と考えております。

障害者が雇用される観点も重要ですが、障害者自身が自ら起業すると言う観点が、より重要であると考えます。理解者が他にいるだろうか？と悩みます。

障害者であるなしに関わらず、労働基準法や社会保障制度が適用されると農業者としては従業員の雇用（特に常勤）は難しいと思えます。

障害者に限らず、社員を雇用していない

障害者の雇用も検討もしたことないので採用場面を考えた事はありません。

障害者の治療を行っています。

障害者雇用を行うことのできる職場環境を作ることができません。経費的にもむずかしいし、働けるようにするテクノロジーも持ち合わせていません。

問4 障害者雇用に対する不安や懸念、悩み（採用場面や職場内で）があれば教えてください。

障害特性が個々によって違うと思うので、ジョブコーチさん等がついてくれたら良いと考えます。

情報が少なすぎて、懸念や悩みも想像できない。

職安より学習障害（本人は自覚していない）のある人を、一般社員として雇ったが周りのストレスが多く、他の社員の心身の状態の方が気になった（結局、本人都合で欠勤続きで退社した）

職場での受け入れ態勢が整っていない。障害者の方を雇用した後に、一緒に仕事を行える余裕がないため、障害者の方が置きざりにならないか心配。

職場での定着が悩みです。

職場の環境整備に費用が掛かるので、経費の余裕がない。

職場環境により、設備が整っておらず雇用への不安がある

信頼できる雇用アドバイスを受けたい（方法・プロセスetc）

身内で出来る仕事である

人の命に関する仕事の為 不測の事態が発生した場合への不安はある。

清掃の人員の雇用を検討している

接客業のため。

接客又は調理補助がある程度出来るのであれば雇用したい。（お客様が不安に感じないレベルで）

接客面での不安（運転手）身体障害者4級程度なら対応可。

専門職（事務）なので知識が必要であるので難しい。

専門職なので免許などが必要なので、持っていないと採用できない。

他の従業員、とのコミュニケーションが、とれ、職場内の雰囲気になじめるか？という不安はあります。

体調などの理由で急きょ休まれた時の対応が難しい。

対照者が精神疾患患者であり影響を受け合ってしまうのでは

対象となる障害者の方が、どのような業務が得意で、どういうことであれば本来の能力を発揮してキラキラと輝くことができるのか、それがわかるまで充分に話し合うことができるのかどうか、それによって雇用のマッチングがうまくいくかいかないかが決まると思うけれど、それができるかどうか不安です。

対面接客業務のため商品説明等の良否が売上に直結する。

対面販売の小売店ですが、接客はむずかしいと思います。今後、業態環境が変わって、裏方の仕事が増えるなら、検討も。現時点では予定なし

大工仕事が出来ないと困るので、すみません。

大変申し訳ないですが、昨日起業したばかりで、今月今月をやりくりしている状況ですので、障害者はもとより、他に雇用すること自体が全くイメージがつかず、お答えできません。

長く働き続ける職場になるように、お互いに配慮をしながら工夫しています。

通勤

通常の業務指示で内容をどこまでご理解いただけるかが不安。また、最悪のケースで解雇せざるおえない。手続きが面どうな印象がある。

低年齢の児童福祉事業のため、子どもとの意思疎通が大切であり、障害の内容によっては採用できない。

適応障害の方を知らずに採用して、本人にも自覚がなく、仕事でミスしたことを注意したら、やめた後、変なうわさをされて困った。

適応性を十分検討して対応すれば良いと思う。

適材適所であれば、問題なし

当社の場合、接客業なので障害者1人に対し、付き添いが必要な為、むづかしい

特殊な業務体系なので 聴覚に障害がある方達では聴導犬のトレーニングについて音を拾う事が出来ない

悩みはありません。何か仕事があればお願いしたいと思っています。

配送ドライバーでは無理かな

不安等は一切ありませんが、どの様な仕事があるか？

弊社のような小規模な事業所では、実質的に障害者の雇用は難しいと思います。

本音の部分でのコミュニケーションがとりにくい。うちは障害者の施設ですので、周りの職員には理解してもらっている。

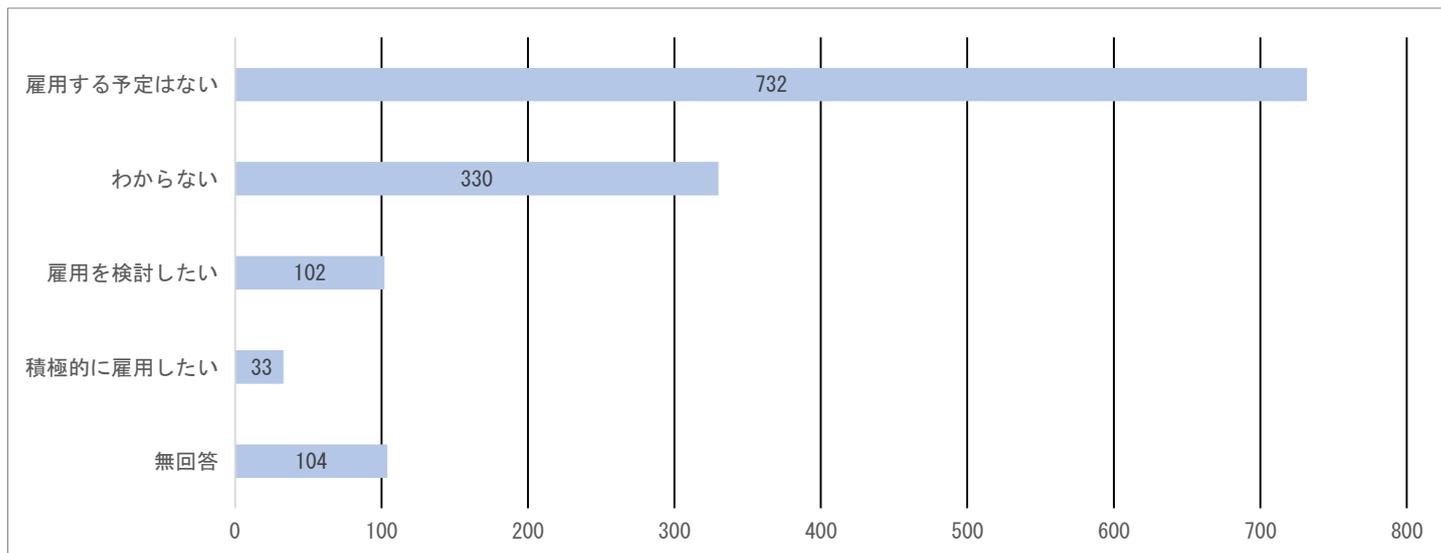
本人にもよと思うが、どのような業務なら担当してもらえるのが難しい。

与えられた業務を遂行できるか不安 担当者の配置が必要

利用者さんへの対応や、情報漏洩など心配。機密の保持など

労働環境等の整備や、適正な能力を発揮する場をみつけにくい。

問5 今後、障害者を雇用したいと考えていますか。



問6 本市では、障害者の「働きたい・働きたい」、事業主の障害者を「雇用したい・雇用し続けたい」を支援する窓口として、鎌倉市障害者二千人雇用センターを設置していることをご存じですか。



問7 障害者雇用に関して、市及び鎌倉市障害者二千人雇用センターに実施して欲しい支援等がございましたら、ご記入ください。

雇用に関するセミナー

アンガーマネジメント、合同面接会、市独自の助成金等のセミナー

セミナーや勉強会 国の補助金等の説明会

セミナー案内が欲しい。

センターが何を行っているのか、説明をする会の実施、情報の共有、定着率の公表、事例を通じた、どのような部分の支援が出来る、得意であるのか、定期的に行って欲しい。

トレーナーの派遣、手話通訳者の依頼

どんな仕事出来るか教えて欲しい。

もっと告知すべき。全市民が、このセンターの存在を認知するぐらい。

安全に通勤していただけるように障害度に応じた交通等の補助費も必要かと思います。

一般企業ではむづかしい雇用がどうしたら広げられるかを考えてほしい。

可能であれば障害のある方にも（とも）働く機会を・・・と思ってはおります。日常業務の多忙さも、ゆとりがない場合どんなことができるかしりたいたです

問7 障害者雇用に関して、市及び鎌倉市障害者二千人雇用センターに実施して欲しい支援等がございましたら、ご記入ください。

活動内容がわからない。助成金や採用後のバックアップ（フォロー）体制があるといいと思います。

鎌倉市に障害者二千人雇用センターという組織があるのを初めて知りました。もっと積極的にアナウンスした方が良いと思います。

頑張ってください。

具体的、支援策の明示。（助成金）

個人（家族）経営企業のため障害者雇用は困難であるので特にありません。

個別相談など

雇用率や雇用人数のみで企業の障がい者雇用状況を判定せずに、企業の個別の事情に応じて指導要否を判定して欲しい

合同企業説明会

今のところ、アイデアが出て来ません。

仕事の切り出しが出来て、そこに人材が必要となった場合、適している方をご紹介頂き、定着までは、寄り添って頂きたいです。

市独自の助成金

志望者のプロフィールシートの展開

就業希望者の紹介が必要。当方は同種のニュースが無い。

助成金を増やしてほしい

助成金等は、もちろん不明ですので職場体験などの機会等についても、教えて欲しいです。

障害の「害」は変更すべき 担当部所の配慮のなさを感じる

障害者雇用に関するセミナー、市独自の助成金、個別相談

障害者・健常者にかかわらず、雇用を守ることに、維持しつづけることのために、私達経営者は、身を削って、働いています。まずは、事業継続の支援の延長線上に、障害者雇用を位置づけただけであればと思います。

障害者が起業する際に、どのような助成がありますか？又はすでに起業して経営に成功している経営者が居ますか？

障害者の作業所に依頼したい事があり、作業所を御紹介いただきたい。

障害者の方のご自身の意識改革の研修

障害者雇用が今後広く拡大していくことをお祈り致します。

障害者雇用ではなく経営者に対する助成を望む

情報提供のYouTube

説明会やセミナーが開催されたら参加したい。

相談窓口の継続。

通常の雇用よりデリケートではあるので能力や人となり、経験、実務能力など事前にデータを得たい

定期的な各種関連情報がほしい！

二千人雇用センター様には大変お世話になっております。今後もよろしくお願い致します。

補助金を多くしてほしい。（月／100,000円）

問4に関わるが、ハード面での整備に対する助成金があると、ハードルが下がる

3 調査票

調査票

問1 貴事業所の主な業種についてお答えください。(1つに○印)

- | | | | |
|---------|-----------|-------------|------------|
| 1. 建設業 | 2. 製造業 | 3. 卸・小売・飲食業 | 4. 金融・保険業 |
| 5. 不動産業 | 6. 運輸・通信業 | 7. サービス業 | 8. その他 () |

問2 貴事業所の従業員数についてお答えください。(1つに○印)

- | | | | |
|-----------|-------------|-----------|-----------|
| 1. 1~4人 | 2. 5~9人 | 3. 10~29人 | 4. 30~49人 |
| 5. 50~99人 | 6. 100~299人 | 7. 300人以上 | |

問3 貴事業所では障害者を雇用していますか。(令和3年10月1日現在)(1つに○印)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. はい → 問3-1へ | 2. いいえ → 問3-4へ |
|---------------|----------------|

問3で「1. はい」と回答された方におたずねします。

問3-1 雇用している障害者の居住地について、わかる範囲でお答えください。

鎌倉市民である 名 鎌倉市民でない 名 不明 名

問3-2 雇用している障害者の障害の種別について、わかる範囲でお答えください。

- | |
|--|
| 1. 身体障害者 () 名 うち重度 () 名 ※重度とは等級が1級、2級の障害又は3級の重複障害 |
| 2. 知的障害者 () 名 うち重度 () 名 ※重度とは程度がA又は重度知的障害者と判定された障害 |
| 3. 精神障害者 () 名 |
| 4. 発達障害者・高次脳機能障害者・難病等の方 () 名 |

問3-3 雇用している障害者はどのような業務に就いていますか。(複数可)

- | | | | | |
|----------|------------|----------|---------|----------|
| 1. 一般事務 | 2. 清掃 | 3. 店舗品出し | 4. 飲食接客 | 5. リネン交換 |
| 6. 倉庫内作業 | 7. その他 () | | | |

問3で「2. いいえ」と回答された方におたずねします。

問3-4 障害者の雇用を検討したことはありますか。(1つに○印)

- | | |
|---------------|----------------|
| 1. はい → 問3-5へ | 2. いいえ → 問3-6へ |
|---------------|----------------|

問3-4で「1. はい」と回答された方におたずねします。

問3-5 障害者雇用を検討したものの、実際の雇用には至っていない理由を教えてください。

- | | |
|----------------------------|---------------------|
| 1. どのような業務に就いてもらえば良いかわからない | 2. 職場理解が得られない |
| 3. 就業可能な業務はすでに外注している | 4. 受入体制(環境等)が整備できない |
| 5. 特性に合わせた業務を用意できない | 6. その他 () |

問3-4で「2. いいえ」と回答された方におたずねします。

問3-6 検討したことがない理由を教えてください。(1つに○印)

- | | |
|--------------------|---------------------|
| 1. 雇用が義務づけられていない | 2. 受入体制(環境等)が整備できない |
| 3. 指導・サポートできる者がいない | 4. 経営的に雇用する余裕がない |
| 5. 人員が充足している | 6. その他 () |

3 調査票

問4 障害者雇用に対する不安や懸念、悩み（採用場面や職場内で）があれば教えてください。

--

問5 今後、障害者を雇用したいと考えていますか。（1つに○印）

1. 積極的に雇用したい	2. 雇用を検討したい	3. 雇用する予定はない	4. わからない
--------------	-------------	--------------	----------

問6 本市では、障害者の「働きたい・働き続けたい」、事業主の障害者を「雇用したい・雇用し続けたい」を支援する窓口として、鎌倉市障害者二千人雇用センターを設置していることをご存じですか。（1つに○印）

1. はい	2. いいえ
-------	--------

問7 障害者雇用に関して、市及び鎌倉市障害者二千人雇用センターに実施して欲しい支援等がございましたら、ご記入ください。

（例：障害者雇用に関するセミナー、合同企業説明会、市独自の助成金、個別相談など）
--

★障害者の雇用に関して「説明を受けたい」、「新たに採用を検討している」、「雇用している障害者への対応で困っている」などのご相談を鎌倉市障害者二千人雇用センターがお受けします。センターからご連絡を差し上げてよろしい場合、以下の項目についてご記入ください。

事業所名		連絡先	TEL
所属			FAX
担当者名			E-mail

**質問は以上です。
最後に、障害者雇用についてご意見・ご要望がありましたら、自由にご記入ください。**

.....

.....

.....

.....

.....

ご協力ありがとうございました。
本調査票を同封の返信用封筒に入れて、

10月29日（金曜日）までに

郵便ポストに投函くださるようお願い致します（切手は不要です）。

