

令和4年度

雇用ニーズ調査  
結果報告書

網走市リエントリー委員会

# 令和4年度 雇用ニーズ調査

## 目次

はじめに

I	調査の概要	1
II	調査結果	2
	1. 事業所情報	2
	2. 障がい者雇用について	4
	3. 刑務所・少年院を出た方の雇用について	13
III	単純集計表一覧	22

## はじめに

平素より、当委員会の事業に対しご理解ご協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

当委員会では、令和3年度から「官民連携公有地等利活用推進事業」、いわゆる「リエントリー事業」を開始しました。当事業は、地域活性化や再犯防止の取組を通して、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方も含めたすべての人々が共に生きる共生型地域社会の実現や持続可能な産業の振興を目指すもので、現在、農地活用をはじめ、さまざまな事業に取り組んでいるところです。

さて、障がいのある方の就労については、障がいの特性への配慮に対する知識不足などが課題となっております。また、刑務所・少年院を出た方の就労についても、偏見等によりなかなか就労につながりにくいのが現状であり、社会的なハンディキャップを抱える方にとって、就労は大変ハードルの高いものとなっております。

このような現状を踏まえ、このたび、市内の雇用の現状や雇用に関する意識等を把握し、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方の就労の可能性を探るため、市内の事業所を対象に「雇用ニーズ調査」を実施しました。

本調査を通して、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方等の雇用拡大につなげたいと考えるとともに、市内事業所や市民の皆様におかれましても、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方等の雇用に関心を持っていただけましたら幸いです。

本調査の実施にあたり、ご多用中にもかかわらず、ご協力を賜りました事業所の皆様、関係機関の皆様に厚くお礼申し上げます。

網走市リエントリー委員会

# I 調査の概要

## 1. 調査の目的

本調査は、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方が様々な理由により就労につながりにくい現状があることを踏まえ、市内の事業所を対象にこの調査を実施することで、雇用の現状や雇用に関する意識等について把握し、障がいのある方や刑務所・少年院を出た方の就労の可能性を探ることを目的とする。

## 2. 調査実施期間

令和4年9月1日～28日

なお、調査時点は令和4年9月1日現在とした

## 3. 調査の対象

市内に所在する全事業所

## 4. 調査方法

対象事業所に対して、調査依頼状、調査票、返信用封筒を郵便で送付し、返信用封筒にて郵便で調査票を回収。

## 5. 調査の項目

(1) 事業所情報

(2) 障がい者の雇用について

(3) 刑務所・少年院を出た方の雇用について

## 6. 回答の状況

(1) 調査対象事業所数 912 事業所

うち宛所不明による返送 6 事業所

(2) 回答事業所総数 289 事業所 (31.9%)

(3) 有効回答事業所数 281 事業所 (31.0%)

※(2)及び(3)については、宛所不明を除く906事業所を母数として計算した。

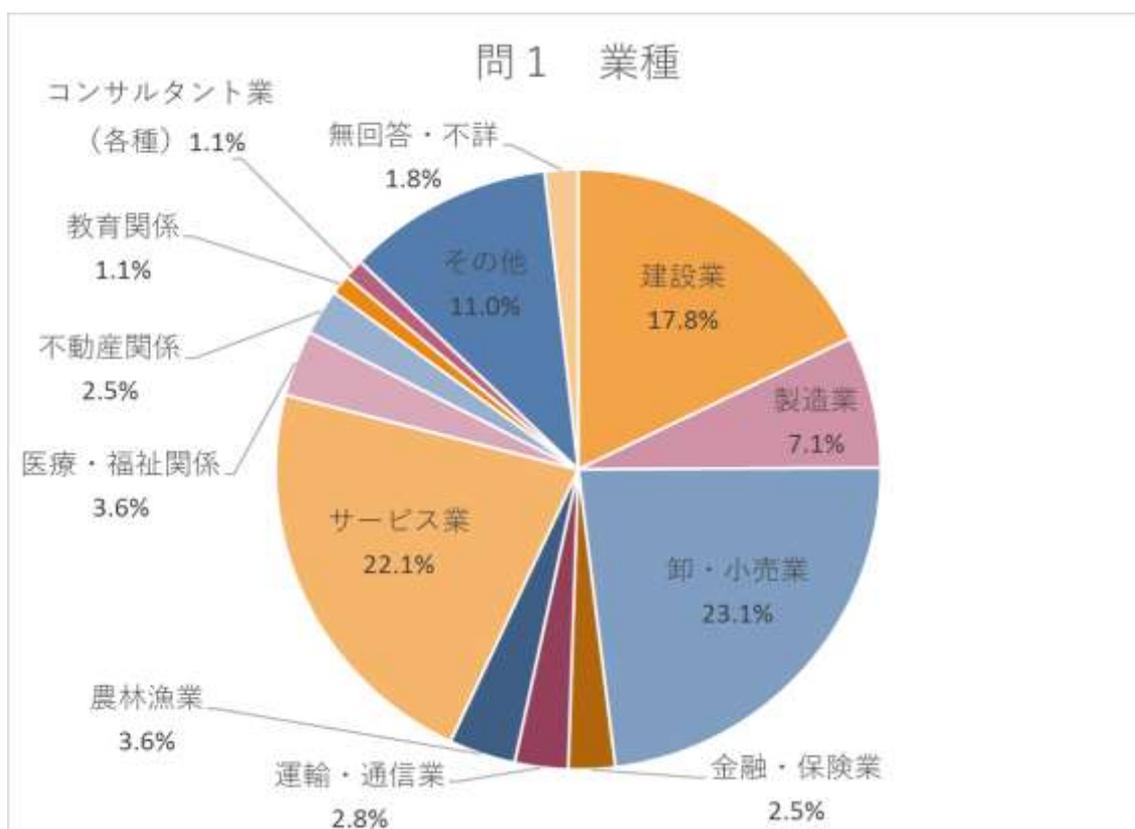
## II 調査結果

### 1. 事業所情報 (N=281社)

#### 問1. 業種

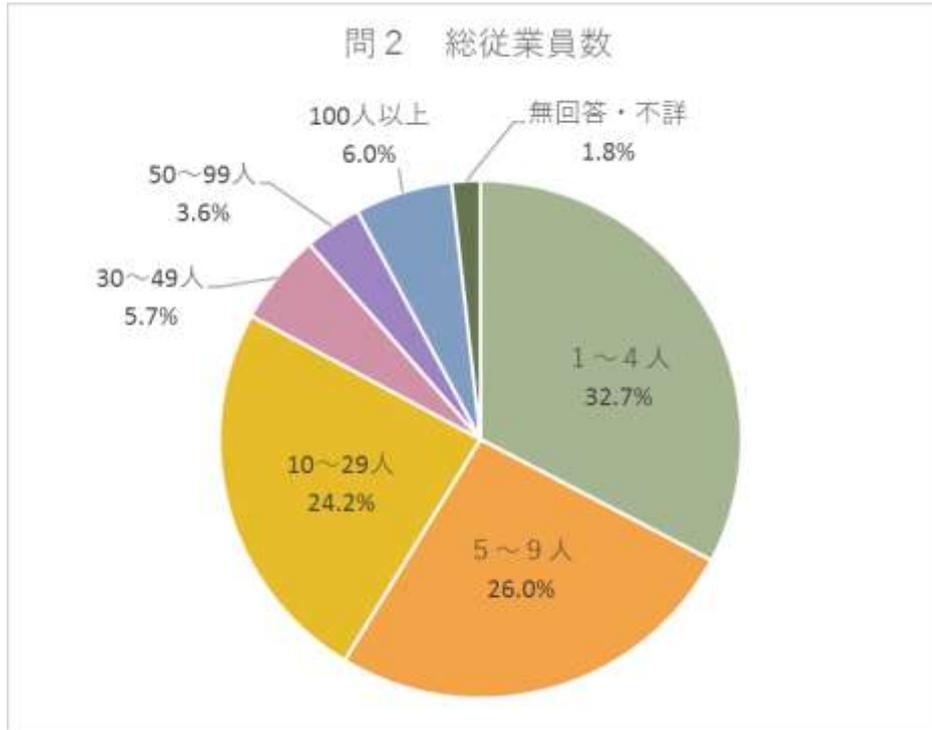
業種別でみると、「建設業」が50社(17.8%)、「製造業」が20社(7.1%)、「卸・小売業」が65社(23.1%)、「金融・保険業」が7社(2.5%)、「運輸・通信業」が8社(2.8%)、「農林漁業」が10社(3.6%)、「サービス業」が62社(22.1%)、「医療・福祉関係」が10社(3.6%)、「不動産関係」が7社(2.5%)、「教育関係」が3社(1.1%)、「コンサルタント業(各種)」が3社(1.1%)、「その他」が31社(11.0%)、「無回答・不詳」が5社(1.8%)であった。

「その他」は、医療・福祉関係、不動産関係、教育関係、コンサルタント業がそれぞれ複数社あったほか、警備業、清掃業、情報処理業、新聞販売業などがあった。



## 問2. 総従業員数

総従業員数別にみると、「1～4人の事業所」が92社（32.7%）、「5～9人の事業所」が73社（26.0%）、「10～29人の事業所」が68社（24.2%）、「30～49人の事業所」が16社（5.7%）、「50～99人の事業所」が10社（3.6%）、「100人以上の事業所」が17社（6.0%）、「無回答・不詳」が5社（1.8%）であった。

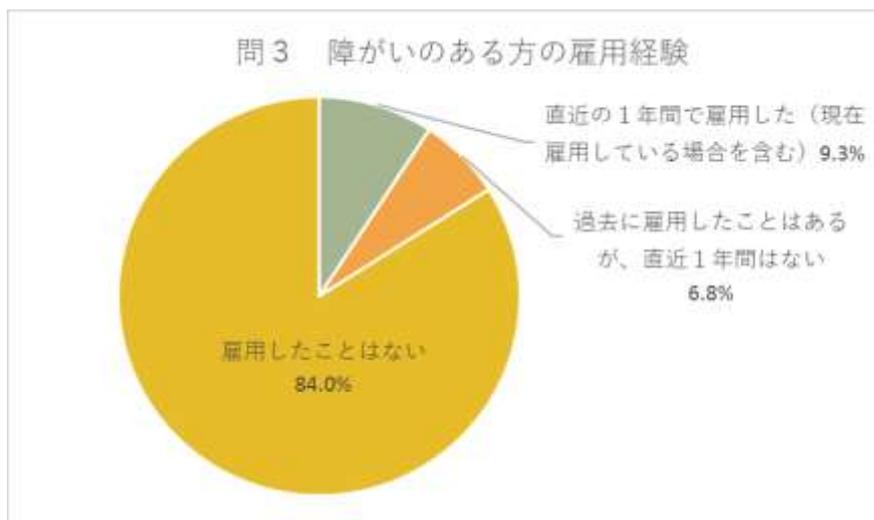


## 2. 障がい者雇用について

### 問3. 障がいのある方の雇用経験について

障がいのある方の雇用経験については、「直近の1年間で雇用した（現在雇用している場合を含む）」が26社（9.3%）、「過去に雇用したことはあるが、直近1年間はない」が19社（6.8%）、「雇用したことはない」が236社（84.0%）であった。

障がいのある方の雇用経験がある事業所は45社で、全体の約16%であった。



《障がいのある方を雇用したことがある方のみ回答》（N=45社）

### 問4. 雇用した方について

#### （1）雇用した人数、障がいの種別、週単位の労働時間について

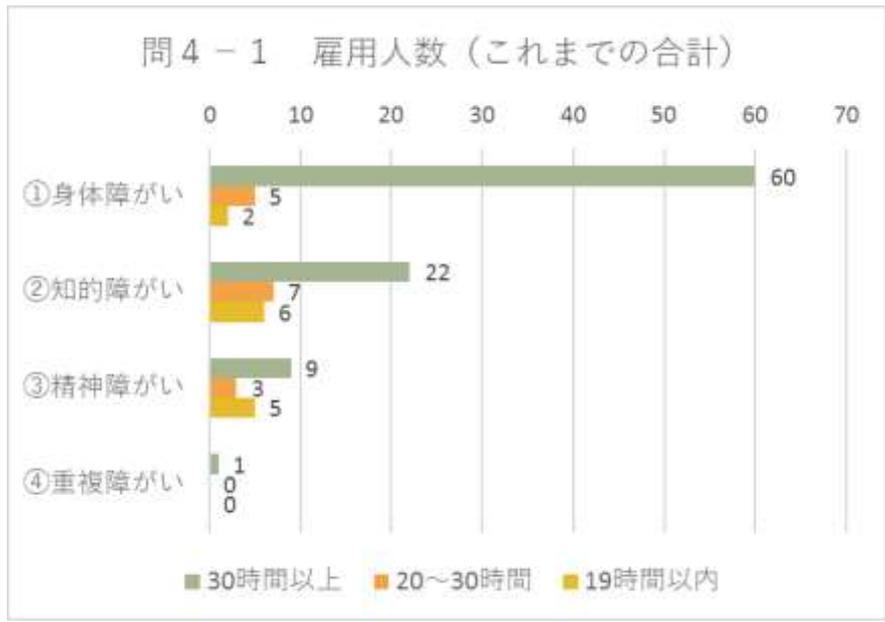
障がいのある方を雇用したことがある45社の雇用実績は、以下の表及びグラフのとおりであった。

これまでに雇用した方の障がいの種別は「身体障がい」が67人で最も多く、1週間あたりの就業時間は「30時間以上」が92人で最も多かった。

また、現在雇用されている方の障がいの種類は「知的障がい」が27人で最も多く、1週間あたりの就業時間は「30時間以上」が45人で最も多かった。

#### ① これまでに雇用した人数、障がいの種別、週単位の労働時間 (人)

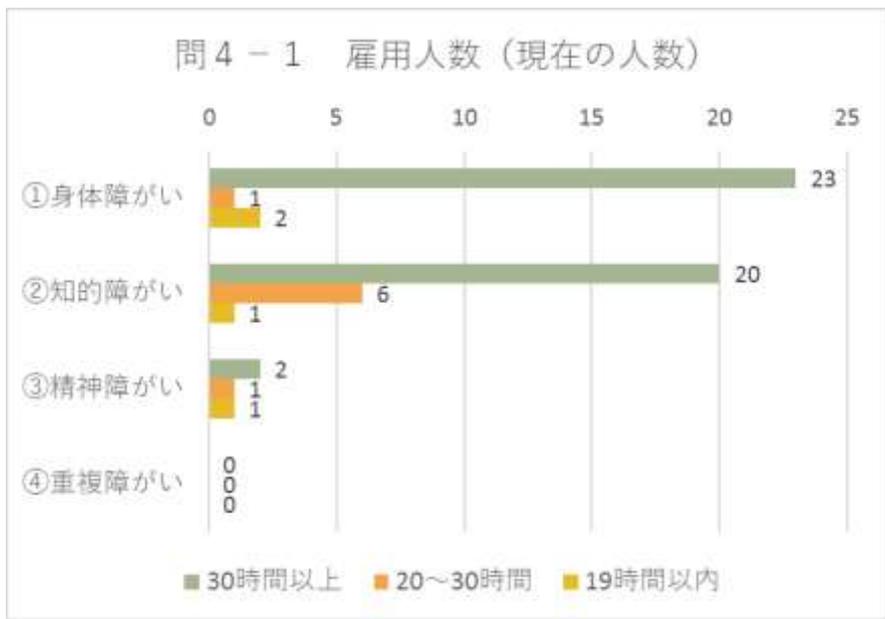
1週間の就業時間	①身体障がい	②知的障がい	③精神障がい	④重複障がい	合計
30時間以上	60	22	9	1	92
20～30時間	5	7	3	0	15
19時間以内	2	6	5	0	13
合計	67	35	17	1	120



②現在雇用している障がい者の人数

(人)

1週間の就業時間	①身体障がい	②知的障がい	③精神障がい	④重複障がい	合計
30時間以上	23	20	2	0	45
20～30時間	1	6	1	0	8
19時間以内	2	1	1	0	4
合計	26	27	4	0	57



## (2) 障がいのある方が担当した具体的な業務内容

身体障がいの方
業務全般、営業、管理、運転手、調理、カウンター、総務、パソコン入出力、軽作業（図面折、製本、カッティングシート作業）、一般事務、経理、事務補助、介護全般、看護全般、施設設備、敷地内の管理・除雪等、居宅支援業務、警備、交通誘導警備、原料の搬入、庶務、広報業務、図面作成、水産加工員、水産物加工、清掃、顧客データ入力、接客サービス、講師、製造オペレーター、製造加工、養鶏、大工、通所施設の利用者の介護支援、送迎、ケアマネージャー、土木工事施工管理、道路維持作業、日常清掃業務、配管設備管理者、ガス検針、集金
知的障がいの方
サービスステーション(ガソリンスタンド)、プレス機を使用したプレス作業、白衣・トレパンたたみ作業、清掃、客室清掃、ベッドメイク、ユニットバス清掃、客室クリーナーかけ、現場作業、工場雑務、食品製造、工場ラインのオペレーター、原材料の洗浄ライン、新聞配達、水産物加工、接客サービス、販売員、製造加工、製品の箱の組み立て、廃棄物収集運搬業務、片付け等の軽作業、牧夫、役員、現場代理人、料飲サービス
精神障がいの方
業務全般、グループホーム利用者の介護支援、プレス機を使用したプレス作業、白衣・トレパンたたみ作業、立体包装補助作業、顧客データの入力、工事現場での作業、食品製造業、工場ラインのオペレーター、原材料の洗浄ライン等、水産物加工、清掃、顧客データ入力、接客サービス、事務、製造加工
重複障がいの方
清掃

### 問5. 雇用したきっかけについて（複数回答可）

雇用したきっかけは、「応募があった」が20社で最も多く、次いで「ハローワークの紹介」が13社、「支援学校からの紹介」及び「知人からの紹介」が7社、「支援機関からの紹介」が5社の順で多かった。

「その他」として、「雇用後に障がいを持った」という回答が3社あった。



### 問6. 雇用に当たって利用している（又は利用した）制度について（複数回答可）

各種助成金・各種支援については、以下のグラフのとおりであった。

障がいのある方を雇用したことのある45社のうち、何らかの制度を利用したことのある事業所は14社で、複数の制度を利用したことのある事業所は2社であった。

「その他」として、「支援学校の職員による定着支援」、「2年以上前の制度であるため制度名が不明」という回答があった。





### 問7. 障がいのある方への配慮や工夫（複数回答可）

配慮や工夫については、「勤務時間を柔軟に対応」が11社で最も多く、次いで「座席や勤務場所への配慮」が8社、「作業工程等のマニュアルの作成」が6社の順で多かった。

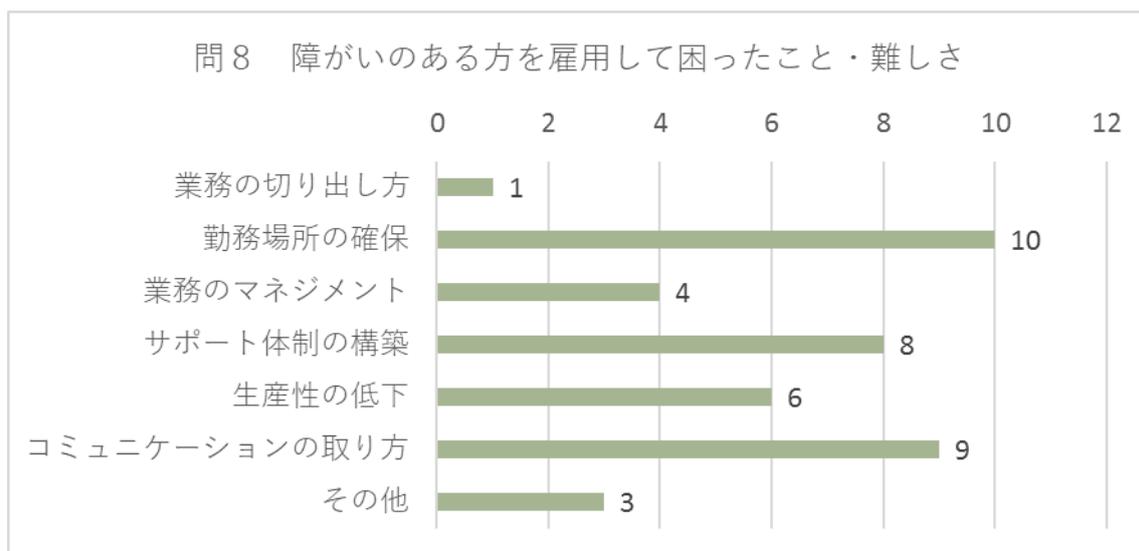
「その他」として、「従業員に対する教育」、「業務量の配慮」、「本人へのヒアリング及び申し出」という回答がある一方、「軽度障がいのため、健常者とほぼ変わらない」という回答もあった。



### 問8. 障がいのある方を雇用して困ったこと・難しさ（複数回答可）

雇用して困ったこと・難しさについては、「勤務場所の確保」が10社で最も多く、次いで「コミュニケーションの取り方」が9社、「サポート体制の構築」が8社の順で多かった。

「その他」として、「健康状態の良し悪し」、「取引先への理解」、「身体への配慮」という回答があった。



### 問9. 障がいのある方を雇用してよかったこと（複数回答可）

雇用してよかったことについては、「人手不足が解消された」が20社で最も多く、次いで「企業の社会的責任を果たせた」が16社、「障がいのある方への理解が深まった」が10社の順で多かった。

「その他」として、「健常者と変わらない」という回答があった。

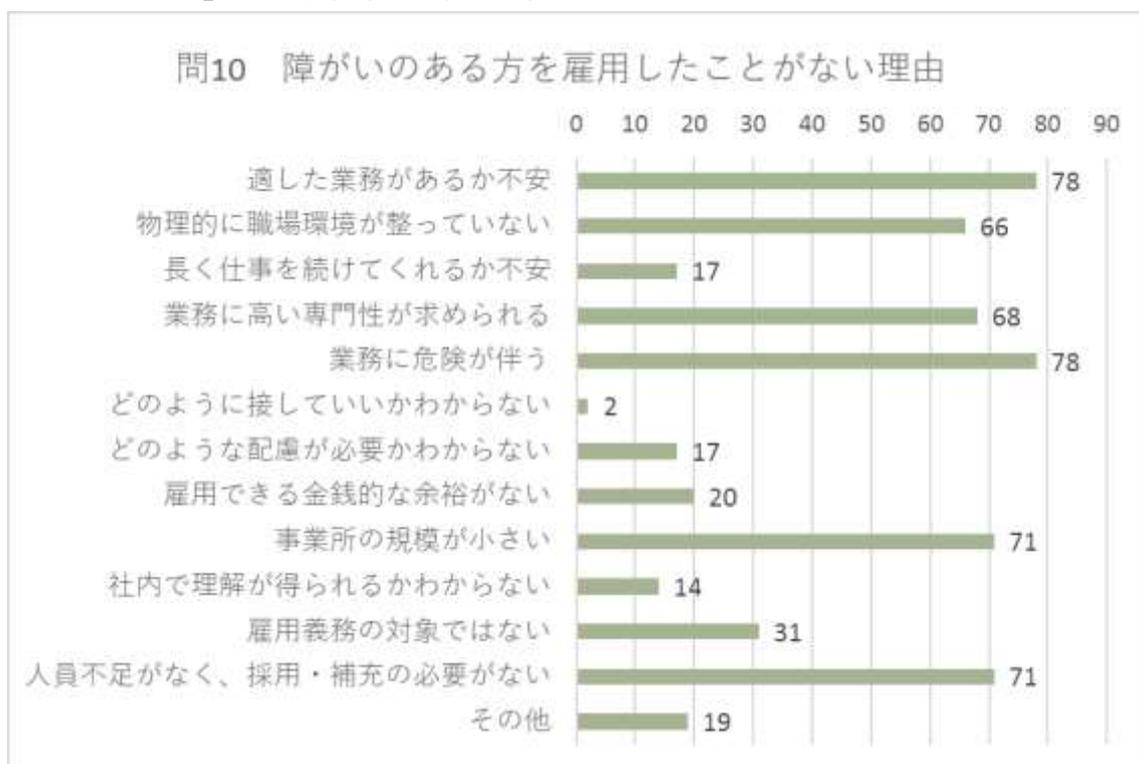


《障がいのある方を雇用したことがない方のみ回答》 (N=236 社)

問 10. 障がいのある方を雇用したことがない理由 (複数回答可)

雇用したことがない理由については、「適した業務があるか不安」及び「業務に危険が伴う」が 78 社で最も多く、次いで「事業所の規模が小さい」及び「人員不足がなく、採用・補充の必要がない」が 71 社の順で多かった。

「その他」として、「グループ会社で雇用している」、「本社で一括採用」、「応募者がいなかった」、「現場の社員が教育・訓練の対応ができるかどうか心配」、「後継者になれる可能性のある人を採用している」、「障がい者雇用を考えたことがなかった」という回答があった。



問 11. 障がいのある方が担当するとした場合、できそうな業務はありますか。

(複数回答可)

できそうな業務については、「どのような業務も担当することは困難」が 73 社で最も多く、次いで「清掃」が 55 社、「事務」が 51 社の順が多かった。

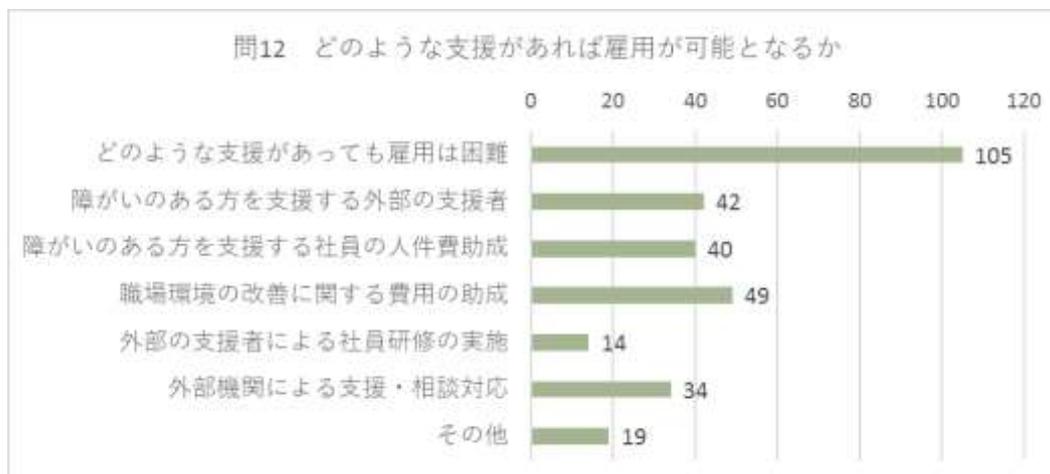
「その他」として、「倉庫業務」、「現場作業」という回答がある一方で、「障がいの種類や程度、状態による」、「業務に専門性があり、各種資格が必要となるため、それらがクリアされるかが検討するうえで不明」という回答があった。



問 12. どのような支援があれば雇用が可能となりますか。(複数回答可)

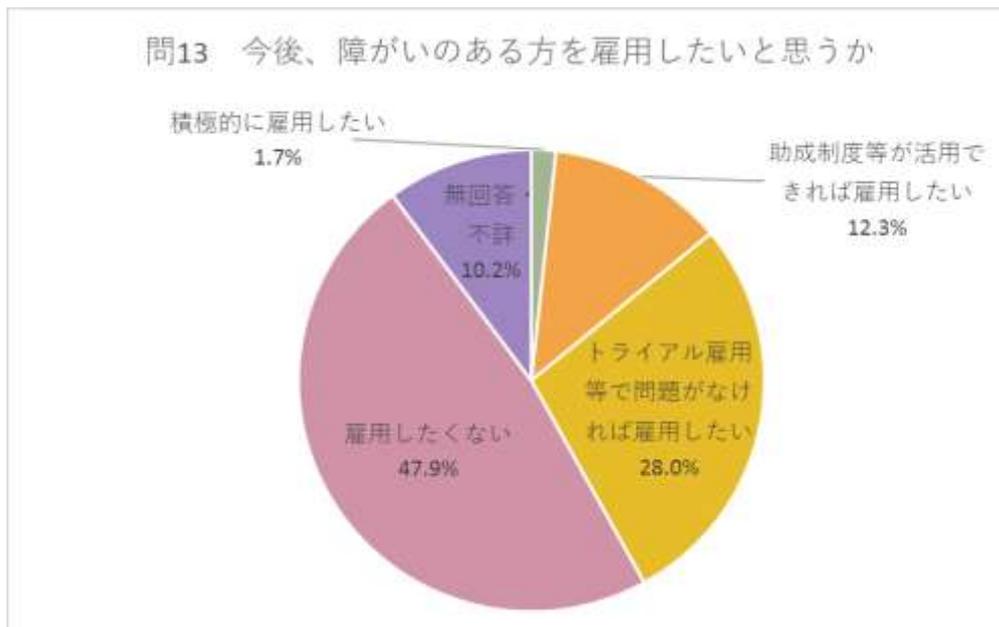
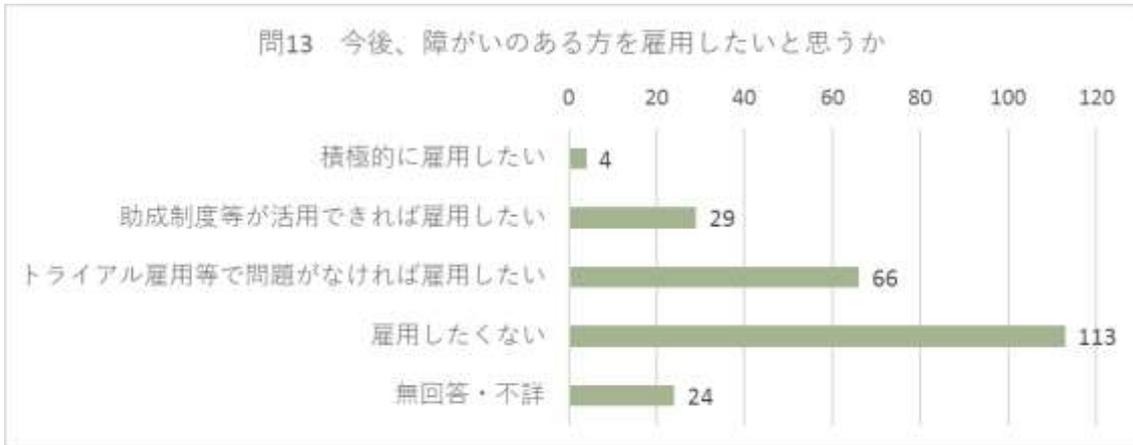
どのような支援があれば雇用が可能となるかについては、「どのような支援があっても雇用は困難」が 105 社で最も多く、次いで「職場環境の改善に関する費用の助成」が 49 社、「障がいのある方を支援する外部の支援者」が 42 社の順が多かった。

「その他」として、「専門的知識の取得研修費の助成」、「研修期間の人件費助成」、「支援ではなく、能力があれば可能」、「社内のコンセンサスとバックアップ体制の構築」という回答があった。



**問13. 今後、障がいのある方を雇用したいと思いますか。**

雇用したいと思うかについては、「積極的に雇用したい」が4社（1.7%）、「助成制度等が活用できれば雇用したい」が29社（12.3%）、「トライアル雇用等で問題がなければ雇用したい」が66社（28.0%）、「雇用したくない」が113社（47.9%）であった。

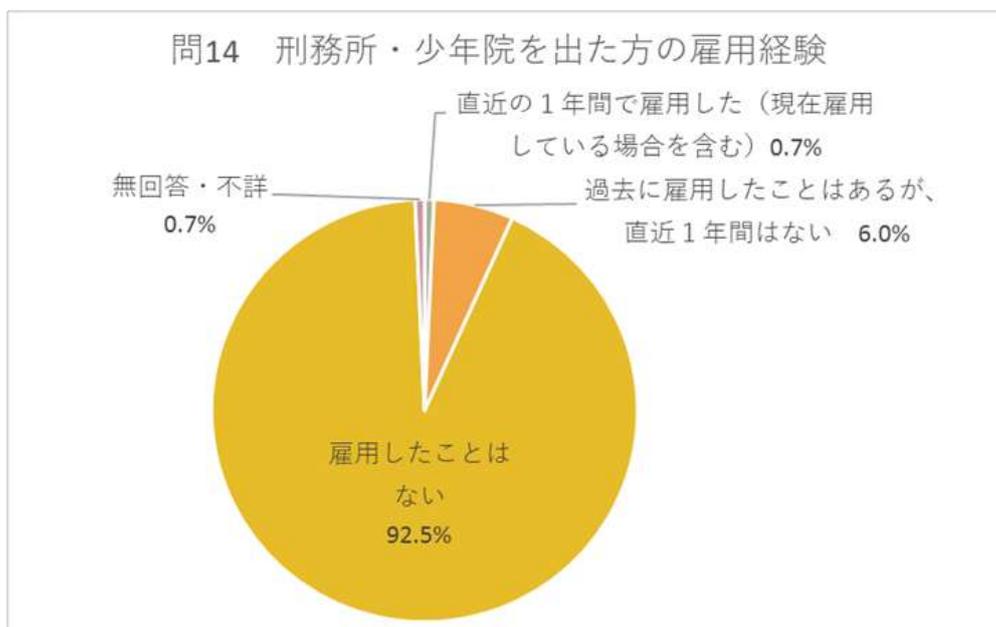


### 3. 刑務所・少年院を出た方の雇用について

#### 問 14. 刑務所・少年院を出た方の雇用経験について

刑務所・少年院を出た方の雇用経験については、「直近の1年間で雇用した（現在雇用している場合を含む）」が2社（0.7%）、「過去に雇用したことはあるが、直近1年間はない」が17社（6.0%）、「雇用したことはない」が260社（92.5%）、「無回答・不詳」が2社（0.7%）であった。

刑務所・少年院を出た方の雇用経験がある事業所は19社で、全体の約6.7%であった。



《刑務所・少年院を出た方を雇用したことがある方のみ回答》（N=19社）

#### 問 15. これまでに雇用した方について教えてください。

##### （1）雇用人数

刑務所・少年院を出た方を雇用したことのある19社の雇用実績は、以下の表のとおりであった。

雇用人数	回答数
過去に雇用した人数	92
現在の雇用している人数	7
合計	99

## (2) 過去に雇用した方の離職理由

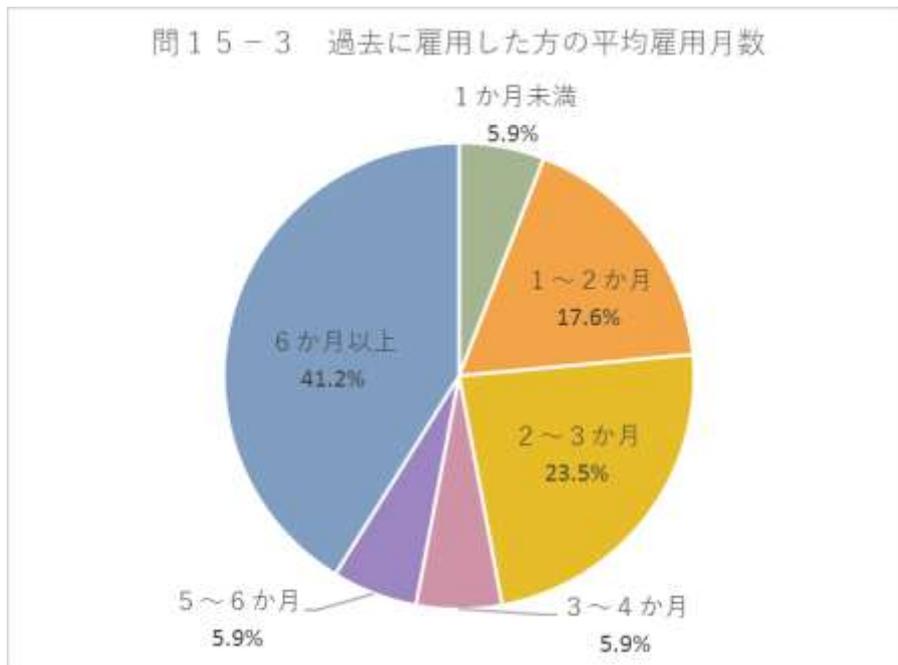
過去に雇用した 92 人の離職理由の内訳をみると、「自己都合退職」が 59 人 (64.8%)、「期間満了による退職」が 32 人 (35.2%) であった (合計 91 人)。

なお、選択肢外の理由として「事業所の閉店に伴う退職」が 1 人あった (選択肢外のため、グラフには含めていない)。



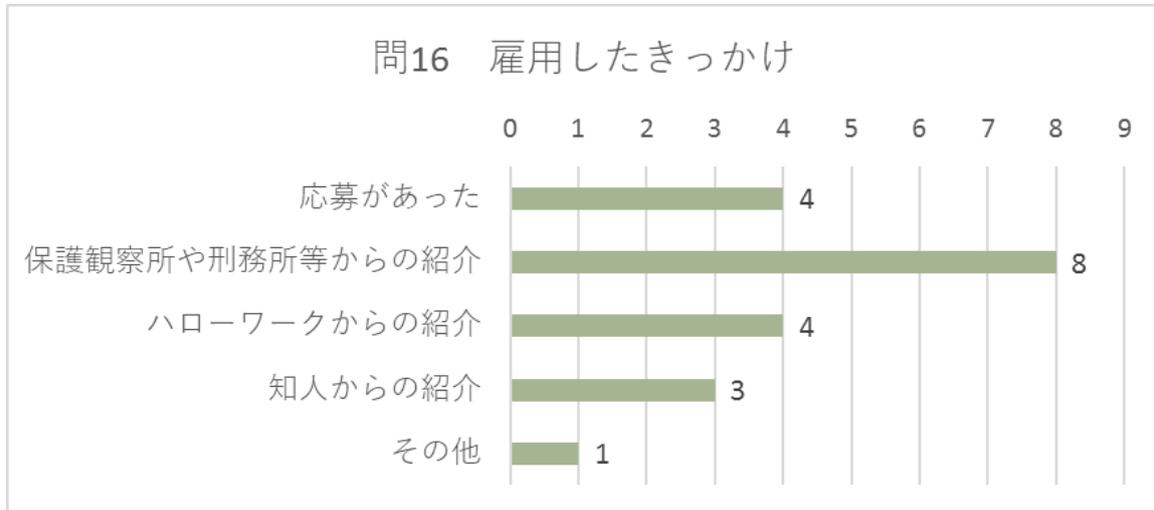
## (3) 過去に雇用した方の平均雇用月数

平均雇用月数は、「6 か月以上」が 7 社 (41.2%) で最も多く、次いで「2~3 か月」が 4 社 (23.5%)、「1~2 か月」が 3 社 (17.6%) の順が多かった。



**問 16. 雇用したきっかけを教えてください。（複数回答可）**

雇用したきっかけは、「保護観察所や刑務所等からの紹介」が8社で最も多く、次いで「応募があった」及び「ハローワークからの紹介」が4社、「知人からの紹介」が3社の順で多かった。

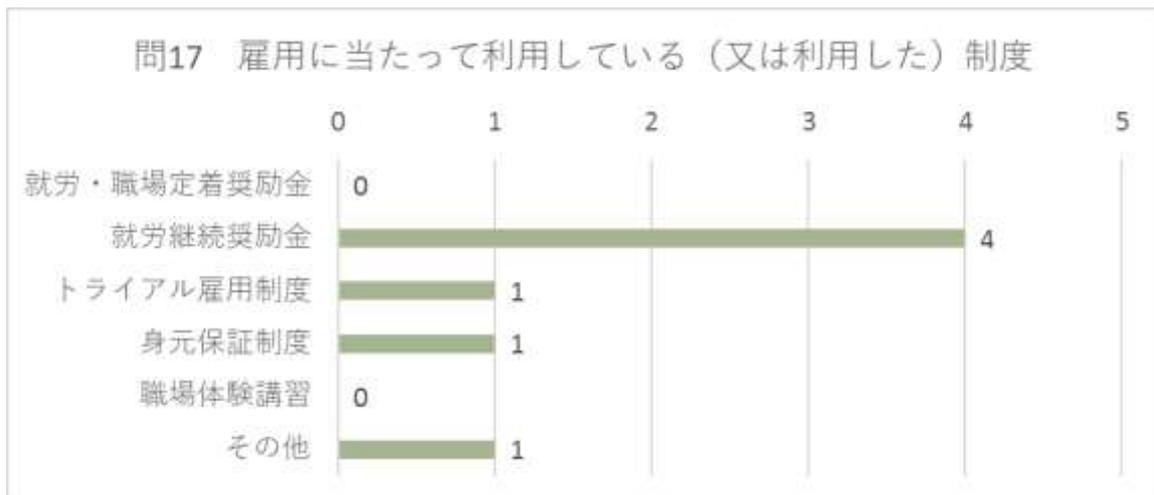


**問 17. 雇用にあたって利用している（又は利用した）制度はありますか。**

（複数回答可）

利用している（又は利用した）制度については、以下のグラフのとおりとなった。

刑務所・少年院を出た方を雇用したことのある19社のうち、制度を利用したことのある事業所は5社で、複数の制度を利用したことのある事業所は2社であった。



**問 18. 刑務所・少年院を出た方を雇用して困ったこと・難しさ（複数回答可）**

雇用して困ったこと・難しさについては、「就労が長続きしない」が6社で最も多く、次いで「無断欠勤などの勤務態度の問題」が5社、「仕事を覚えられない」が4社の順で多かった。

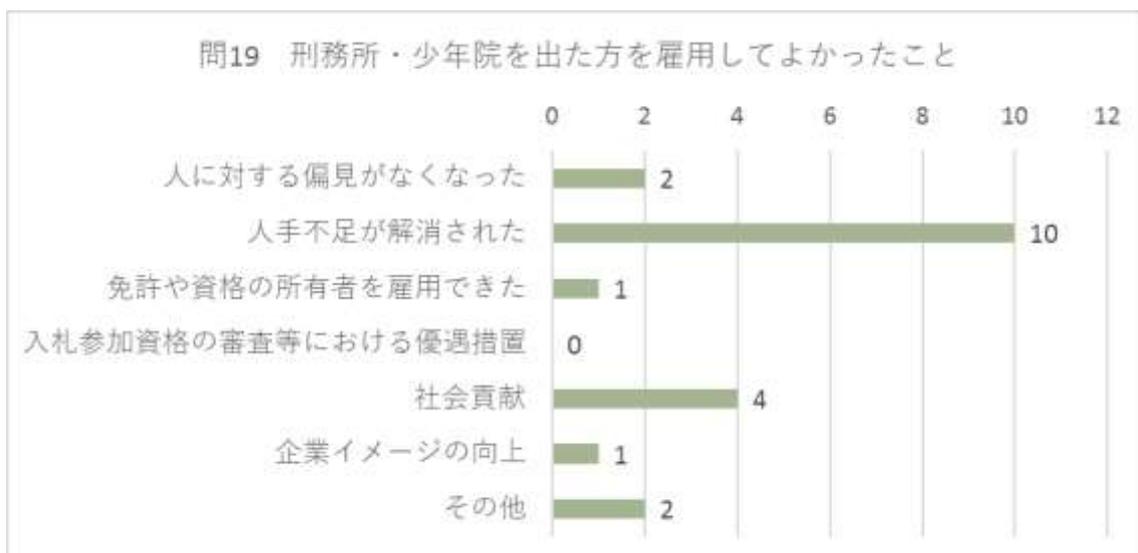
「その他」として、「定着しない」、「特になし」という回答があった。



**問 19. 刑務所・少年院を出た方を雇用してよかったこと（複数回答可）**

雇用してよかったことについては、「人手不足が解消された」が10社で最も多く、次いで「社会貢献」が4社、「人に対する偏見がなくなった」が2社の順で多かった。

「その他」は「特になし」という回答であった。



《刑務所・少年院を出た方を雇用したことがない方のみ回答》 (N=260 社)

問 20. 刑務所・少年院を出た方を雇用したことがない理由 (複数回答可)

雇用したことがない理由は、「関係機関から依頼された機会がない」が 102 社で最も多く、次いで「人員不足がなく、採用・補充の必要がない」が 98 社、「トラブルを起こさないか不安」が 80 社の順が多かった。

「その他」として、「雇用を考えていない」、「応募がない」、「法人の雇用資格」、「顧客からの信頼への不安、理解が得られない」、「本社で一括採用」などの回答があった。



問 21. 刑務所・少年院を出た方の雇用に対する不安や心配 (複数回答可)

不安や心配については、「従業員や客とのトラブル」が 142 社で最も多く、次いで「受入体制を構築できるか不安」が 107 社、「長く続けてくれるか不安」が 96 社の順が多かった。

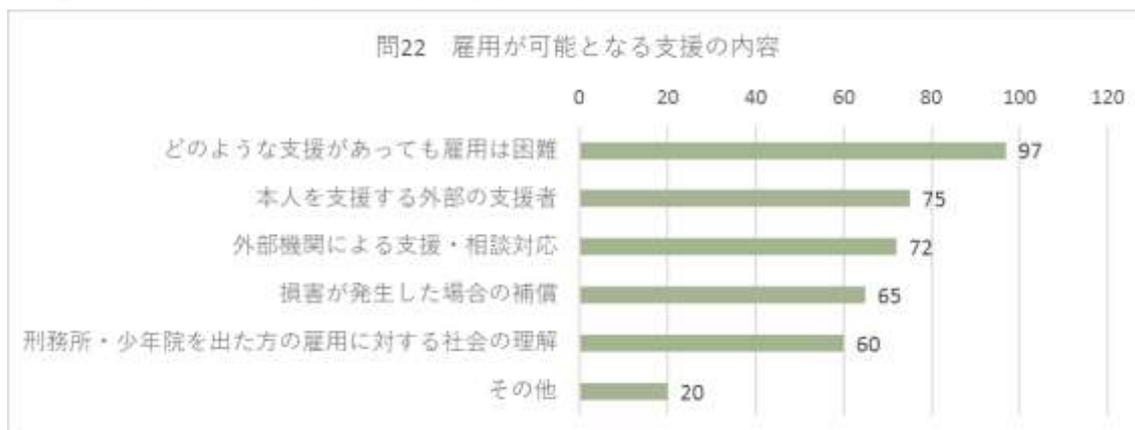
「その他」として、「どのような問題が発生するのかが不安」、「現金や商品が常にあるので心配」、「法人の雇用資格」などの回答があった。



**問 22. どのような支援があれば雇用が可能となりますか。（複数回答可）**

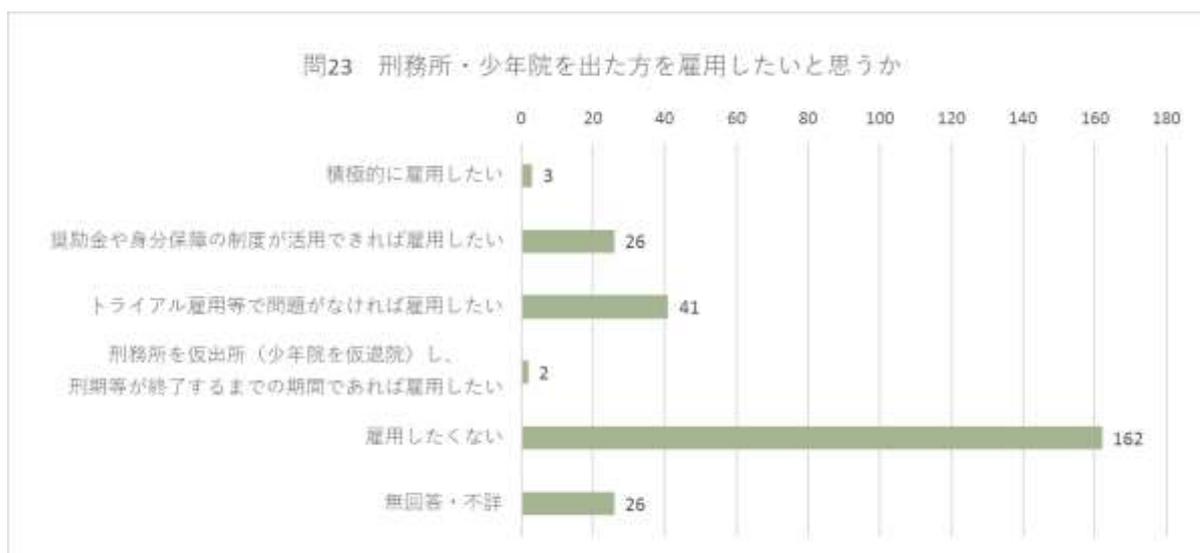
どのような支援があれば雇用が可能かについては、「どのような支援があっても雇用は困難」が 97 社で最も多く、次いで「本人を支援する外部の支援者」が 75 社、「外部機関による支援・相談対応」が 72 社の順で多かった。

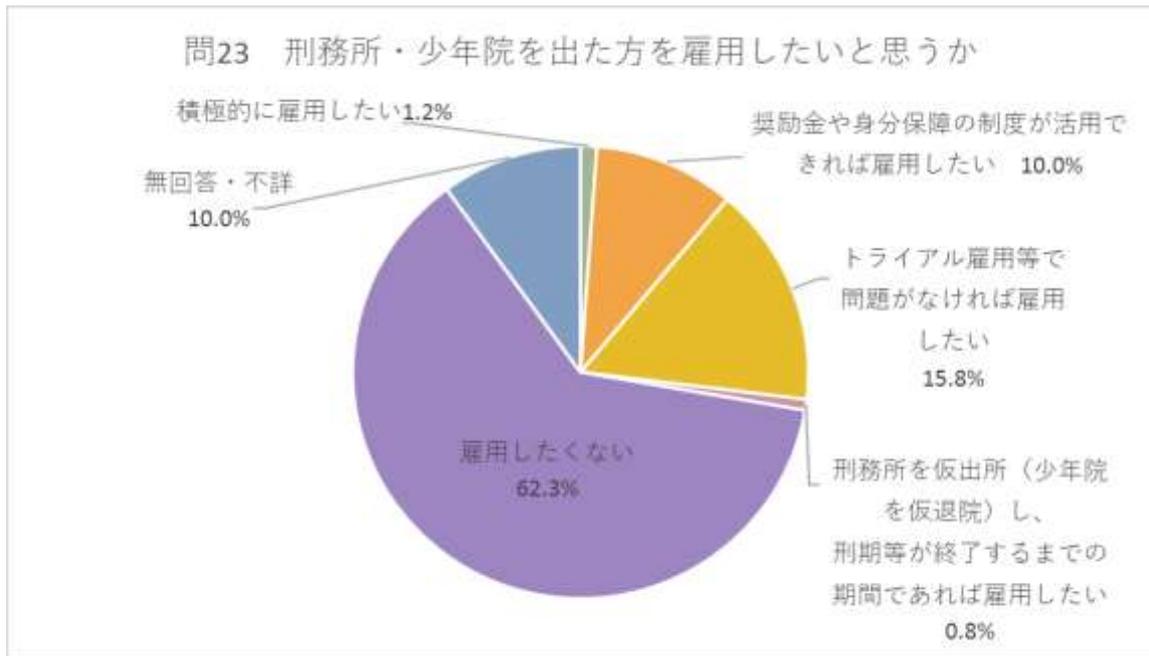
「その他」として、「支援ではなく、能力があれば可能」、「障がいの種類や程度による」、「関係機関から依頼があれば可能」という回答があった一方、「人員補充の必要がない」という回答もあった。



**問 23. 今後、刑務所・少年院を出た方を雇用したいと思いますか。**

雇用したいと思うかについては、「積極的に雇用したい」が 3 社（1.2%）、「奨励金や身分保障の制度が活用できれば雇用したい」が 26 社（10.0%）、「トライアル雇用等で問題がなければ雇用したい」が 41 社（15.8%）、「刑務所を仮出所（少年院を仮退院）し、刑期等が終了するまでの期間であれば雇用したい」が 2 社（0.8%）、「雇用したくない」が 162 社（62.3%）であった。

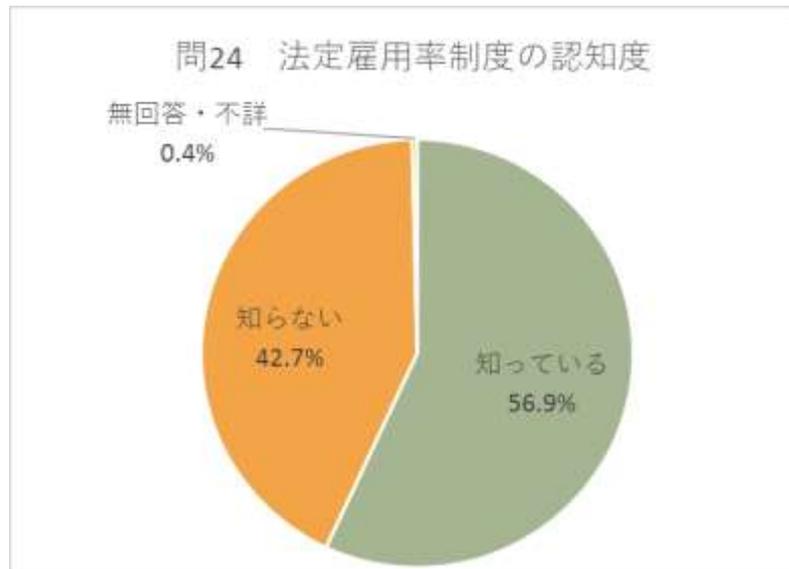




《全事業所回答》 (N=281 社)

問 24. 障がい者雇用に関して「法定雇用率制度」を知っていますか。

法定雇用率制度の認知度については、「知っている」が160社（56.9%）、「知らない」が120社（42.7%）、「無回答・不詳」が1社（0.4%）であった。



※「障害者の雇用の促進等に関する法律」において、一般事業主の障がい者の法定雇用率が2.3%と定められ、従業員43.5人以上の事業主に障がい者の雇用が義務づけられています。

問 25. 刑務所・少年院を出た方の雇用に関して「協力雇用主制度」を知っていますか。

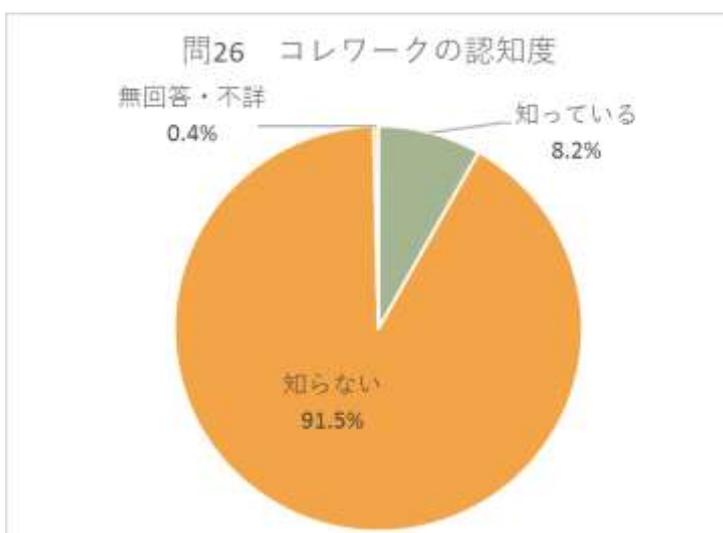
協力雇用主制度の認知度については、「知っている」が65社(23.1%)、「知らない」が215社(76.5%)、「無回答・不詳」が1社(0.4%)であった。



※「協力雇用主」とは、犯罪をした者等の自立及び社会復帰に協力することを目的として、犯罪をした者等を雇用し、また雇用しようとする事業主のことです。

問 26. 刑務所・少年院を出た方の雇用に関して「コレワーク」という機関を知っていますか。

コレワークの認知度については、「知っている」が23社(8.2%)、「知らない」が257社(91.5%)「無回答・不詳」が1社(0.4%)であった。

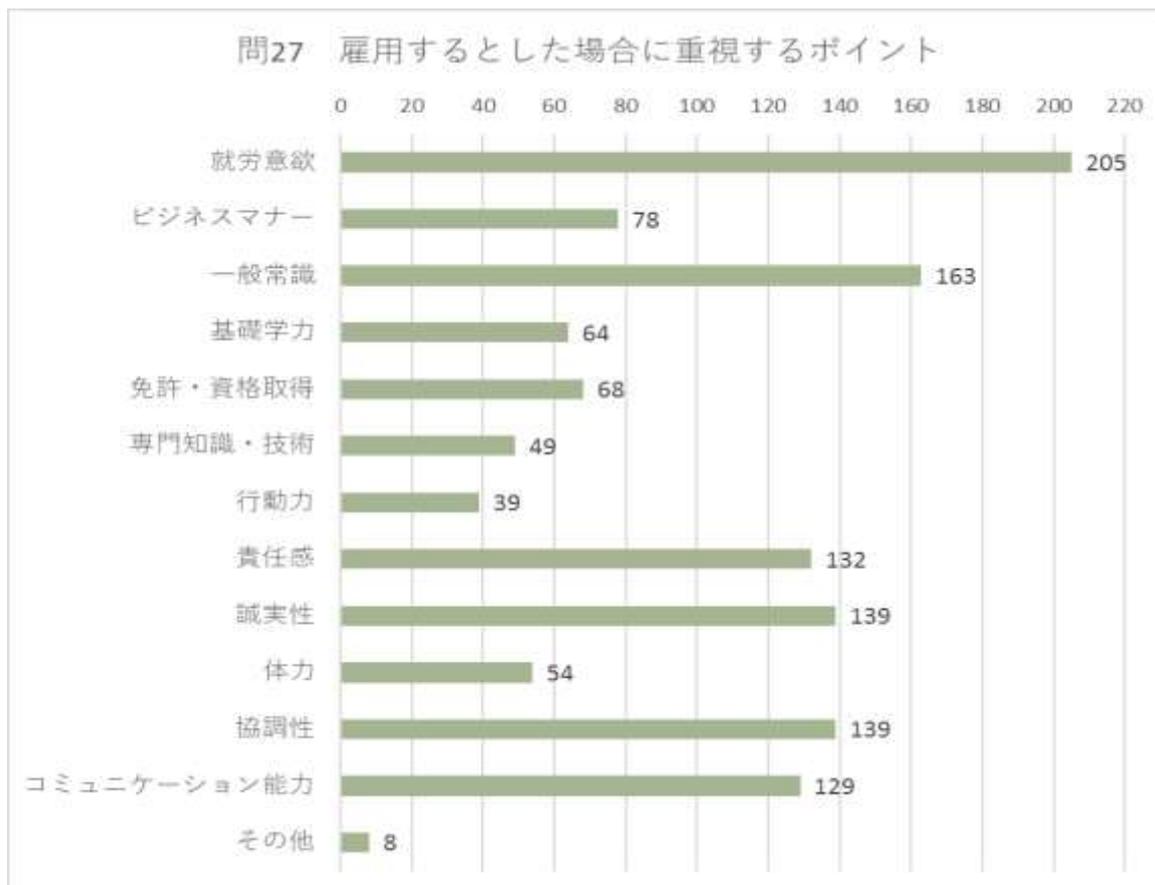


※「コレワーク（矯正就労支援情報センター）」とは、犯罪や非行をして刑務所や少年院にいる者と、人材確保や社会貢献を考えている事業主とをつなぐ手伝いをする法務省の機関で、雇用に関する情報提供や採用手続きの支援を行っています。

問 27. 障がいのある方、刑務所・少年院を出た方を雇用するとした場合に重視するポイントを教えてください。(複数回答可)

重視するポイントは、「就労意欲」が 205 社と最も多く、次いで「一般常識」が 163 社、「誠実性」及び「協調性」が 139 社の順で多かった。

「その他」として、「すべてを総合的に判断する」、「教育した内容を理解し、行動に移せる能力」、「受け入れる教育、環境など会社全体での理解」、「遵法意識」「生産性のある人材」などの回答があった。



### Ⅲ 単純集計表一覧

※事業所の特定につながる可能性のある情報は、必要に応じて削除・修正等しています。

表 1 業種 (社)

業種	回答数
建設業	50
製造業	20
卸・小売業	65
金融・保険業	7
運輸・通信業	8
農林漁業	10
サービス業	62
医療・福祉関係	10
不動産関係	7
教育関係	3
コンサルタント業（各種）	3
その他	31
無回答・不詳	5
合計	281

《その他》

警備、清掃、情報処理、新聞販売、宿泊、飲食、観光、環境保護、商社、砂販売、複合サービス、技術サービス、測量、自動車関係、博物館運営・支援、鉄鋼業、税理士、発電

表 2 事業主体の形態 (社)

事業主体の形態	回答数
個人事業主	0
株式会社	163
有限会社	64
その他	54
合計	281

《その他》

NPO 法人、合同会社、組合、医療法人、医療法人社団、一般財団法人、公益財団法人、一般社団法人、学校法人、税理士法人、農業法人、農事組合法人

表3 総従業員数 (社)

総従業員数	回答数
1～4人	92
5～9人	73
10～29人	68
30～49人	16
50～99人	10
100人以上	17
無回答・不詳	5
合計	281

表4 障がいのある方の雇用経験 (社)

障がいのある方の雇用経験	回答数
直近の1年間で雇用した（現在雇用している場合を含む）	26
過去に雇用したことはあるが、直近1年間はない	19
雇用したことはない	236
合計	281

表5 これまでに雇用した人数、障がいの種別、週単位の労働時間 (人)

1週間の就業時間	①身体障がい	②知的障がい	③精神障がい	④重複障がい	合計
30時間以上	60	22	9	1	92
20～30時間	5	7	3	0	15
19時間以内	2	6	5	0	13
合計	67	35	17	1	120

表6 現在雇用している障がい者の人数 (人)

1週間の就業時間	①身体障がい	②知的障がい	③精神障がい	④重複障がい	合計
30時間以上	23	20	2	0	45
20～30時間	1	6	1	0	8
19時間以内	2	1	1	0	4
合計	26	27	4	0	57

表7 障がいのある方の担当業務の具体的な内容（再掲）

身体障がいの方
業務全般、営業、管理、運転手、調理、カウンター、総務、パソコン入出力、軽作業（図面折、製本、カッティングシート作業）、一般事務、経理、事務補助、介護全般、看護全般、施設設備、敷地内の管理・除雪等、居宅支援業務、警備、交通誘導警備、原料の搬入、庶務、広報業務、図面作成、水産加工員、水産物加工、清掃、顧客データ入力、接客サービス、講師、製造オペレーター、製造加工、養鶏、大工、通所施設の利用者の介護支援、送迎、ケアマネージャー、土木工事施工管理、道路維持作業、日常清掃業務、配管設備管理者、ガス検針、集金
知的障がいの方
サービスステーション(ガソリンスタンド)、プレス機を使用したプレス作業、白衣・トレパンたたみ作業、清掃、客室清掃、ベッドメイク、ユニットバス清掃、客室クリーナーかけ、現場作業、工場雑務、食品製造、工場ラインのオペレーター、原材料の洗浄ライン、新聞配達、水産物加工、接客サービス、販売員、製造加工、製品の箱の組み立て、廃棄物収集運搬業務、片付け等の軽作業、牧夫、役員、現場代理人、料飲サービス
精神障がいの方
業務全般、グループホーム利用者の介護支援、プレス機を使用したプレス作業、白衣・トレパンたたみ作業、立体包装補助作業、顧客データの入力、工事現場での作業、食品製造業、工場ラインのオペレーター、原材料の洗浄ライン等、水産物加工、清掃、顧客データ入力、接客サービス、事務、製造加工
重複障がいの方
清掃

表8 障がいのある方を雇用したきっかけ（複数回答可）（社）

雇用したきっかけ	回答数
応募があった	20
ハローワークの紹介	13
支援機関からの紹介	5
支援学校からの紹介	7
知人からの紹介	7
その他	5
合計	57

《その他》

- ・雇用後に障がいを持った
- ・人手不足

表9 雇用にあたって利用している（又は利用した）制度（複数回答可）（社）

各種助成金	回答数
特定求職者雇用開発助成金	6
障害者トライアル雇用助成金	4
障害者職場復帰支援助成金	0
キャリアアップ助成金	1
訪問型職場適応援助促進助成金	0
企業在籍型職場適応援助促進助成金	0
障害者雇用納付金制度に基づく助成金	1
職場適応訓練費	0
人材開発支援助成金	1
その他	1
各種支援	回答数
障害者就業・生活支援センターによる支援	0
職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	1
その他	1
無回答・不詳	30
合計（各種助成金、支援、無回答・不詳）	46

《その他》

- ・ 支援学校の職員による定着支援
- ・ 2年以上前の制度であるため制度名が不明

表10 障がいのある方への配慮や工夫（複数回答可）（社）

配慮や工夫の内容	回答数
設備等の改修	1
図や写真でわかりやすく明示	5
外部からの支援職員の派遣	2
家族等との積極的な情報共有	3
作業工程等のマニュアルの作成	6
勤務時間を柔軟に対応	11
座席や勤務場所への配慮	8
社員研修の実施	2
その他	4
無回答・不詳	17
合計	59

《その他》

- ・ 従業員に対する教育
- ・ 業務量の配慮
- ・ 本人へのヒアリング及び申し出
- ・ 軽度障がいのため健常者とほぼ変わらない

表 11 障がいのある方を雇用して困ったこと・難しさ（複数回答可）（社）

困ったこと・難しさの内容	回答数
業務の切り出し方	1
勤務場所の確保	10
業務のマネジメント	4
サポート体制の構築	8
生産性の低下	6
コミュニケーションの取り方	9
その他	3
無回答・不詳	21
合計	62

≪その他≫

- ・健康状態の良し悪し
- ・取引先への理解
- ・身体への配慮

表 12 障がいのある方を雇用してよかったこと（複数回答可）（社）

よかったことの内容	回答数
障がいのある方への理解が深まった	10
働きやすい職場づくりにつながった	3
業務の見直しが図られた	5
人手不足が解消された	20
社内全体でコミュニケーションが図られた	5
企業の社会的責任を果たせた	16
その他	1
無回答・不詳	11
合計	71

≪その他≫

- ・健常者と変わらない

表 13 障がいのある方を雇用したことがない理由（複数回答可）（社）

雇用したことがない理由	回答数
適した業務があるか不安	78
物理的に職場環境が整っていない	66
長く仕事を続けてくれるか不安	17
業務に高い専門性が求められる	68
業務に危険が伴う	78
どのように接していいかわからない	2
どのような配慮が必要かわからない	17
雇用できる金銭的な余裕がない	20
事業所の規模が小さい	71
社内で理解が得られるかわからない	14
雇用義務の対象ではない	31
人員不足がなく、採用・補充の必要がない	71
その他	19
無回答・不詳	3
合計	555

《その他》

- ・グループ会社で雇用している
- ・本社で一括採用
- ・応募者がいなかった
- ・現場の社員が教育・訓練の対応ができるかどうか不安
- ・後継者になれる可能性のある人を採用している
- ・今まで雇用する機会等がなかった
- ・障がい者雇用を考えたことがなかった
- ・人員不足及び受け入れ態勢ができていない
- ・創業したて
- ・顧客の理解が得られるか
- ・社会の理解が得られるか
- ・任せられる仕事がない

表 14 障がいのある方が担当するとした場合にできそうな業務(複数回答)(社)

できそうな業務の内容	回答数
どのような業務も担当することは困難	73
事務	51
電話対応	32
データ入力	43
仕分け・検品	13
品出し	7
清掃	55
製造・加工	11
小売り	2
その他	35
無回答・不詳	15
合計	337

《その他》

- ・倉庫業務
- ・現場作業
- ・すべての社員が店内業務から工場整備すべてを行うシステムになっており、現状では困難かもしれない
- ・レンタル用品の洗車、清掃など
- ・駐車場係
- ・漁具の清掃
- ・業務用ソフトの導入・指導
- ・障がいの種類や程度、状態による
- ・雇用する予定がない
- ・雇用する仕事がない
- ・業務に専門性があり、各種資格が必要となるため、それらがクリアされるかが検討するうえで不明
- ・事務所は最低限の人員で固定化されている
- ・仕事減少のため、規模縮小しており、現時点で雇用予定はない
- ・小規模のため、従業員を必要としない
- ・伝票仕訳
- ・不動産の資格があれば、募集要項、説明等、インターネットを利用した案内等
- ・野菜の選別
- ・裏方業務（中間バッシング、洗い場、盛り付け）

表 15 どのような支援があれば雇用が可能か（複数回答可）（社）

雇用が可能となる支援の内容	回答数
どのような支援があっても雇用は困難	105
障がいのある方を支援する外部の支援者	42
障がいのある方を支援する社員の人件費助成	40
職場環境の改善に関する費用の助成	49
外部の支援者による社員研修の実施	14
外部機関による支援・相談対応	34
その他	19
無回答・不詳	12
合計	315

《その他》

- ・現状では考えていない
- ・仕事減少のため、規模縮小しており、現時点ではない
- ・支援ではなく、能力があれば可能
- ・社内のコンセンサスとバックアップ体制の構築
- ・受け入れ条件整備など
- ・従業員を必要としない
- ・障がいの種類や程度による
- ・清掃だけなどのための人員は採用できない。また、電話対応も専門的なことを答える場合があり難しい。
- ・専門的知識の取得研修費の助成
- ・研修期間の人件費助成
- ・適切な業務内容が生じたとき

表 16 障がいのある方を雇用したいと思うか（社）

障がいのある方を雇用したいと思うか	回答数
積極的に雇用したい	4
助成制度等が活用できれば雇用したい	29
トライアル雇用等で問題がなければ雇用したい	66
雇用したくない	113
無回答・不詳	24
合計	236

表 17 刑務所・少年院を出た方の雇用経験

(社)

刑務所・少年院を出た方の雇用経験	回答数
直近の1年間で雇用した（現在雇用している場合を含む）	2
過去に雇用したことはあるが、直近1年間はない	17
雇用したことはない	260
無回答・不詳	2
合計	281

表 18 雇用した人数

(人)

雇用人数	回答数
過去に雇用した人数	92
現在の雇用している人数	7
合計	99

表 19 過去に雇用した方の離職理由 (人)

離職理由	回答数
自己都合退職	59
期間満了による退職	32
合計	91

※選択肢外のため、回答数から除外したが、「事業所閉店に伴う退職」が1人あった。

表 20 過去に雇用した方の平均雇用月数 (社)

平均雇用月数	回答数
1か月未満	1
1～2か月	3
2～3か月	4
3～4か月	1
5～6か月	1
6か月以上	7
合計	17

表 21 刑務所・少年院を出た方を雇用したきっかけ（複数回答可）（社）

雇用したきっかけ	回答数
応募があった	4
保護観察所や刑務所等からの紹介	8
ハローワークからの紹介	4
知人からの紹介	3
その他	1
合計	20

「その他」欄に「記載なし」と記載されている。

表 22 雇用に合わせて利用している（又は利用した）制度（複数回答可）（社）

各種制度	回答数
就労・職場定着奨励金	0
就労継続奨励金	4
トライアル雇用制度	1
身元保証制度	1
職場体験講習	0
その他	1
無回答・不詳	15
合計	22

「その他」欄に「記載なし」と記載されている。

表 23 刑務所・少年院を出た方を雇用して困ったこと・難しさ（複数回答可）（社）

困ったこと・難しさの内容	回答数
就労が長続きしない	6
無断欠勤などの勤務態度の問題	5
同僚と円滑な人間関係を築けない	3
一般常識やビジネスマナー不足	1
同僚や客とのトラブル	2
仕事を覚えられない	4
企業のイメージ低下	1
その他	5
無回答・不詳	4
合計	31

《その他》

- ・ 定着しない
- ・ 特になし

表 24 刑務所・少年院を出た方を雇用してよかったこと（複数回答可）（社）

よかったことの内容	回答数
人に対する偏見がなくなった	2
人手不足が解消された	10
免許や資格の所有者を雇用できた	1
入札参加資格の審査等における優遇措置	0
社会貢献	4
企業イメージの向上	1
その他	2
無回答・不詳	6
合計	26

《その他》

- ・ 特になし

表 25 刑務所・少年院を出た方を雇用したことがない理由（複数回答可）（社）

雇用したことがない理由	回答数
人員不足がなく、採用・補充の必要がない	98
会社経営上、雇用する余裕がない	44
他の従業員の理解が得られない	40
本人との接し方がわからない	23
トラブルを起こさないか不安	80
罪名・非行名が不安	29
関係機関から依頼された機会がない	102
その他	32
無回答・不詳	4
合計	452

《その他》

- ・ NPO 法人では雇用していない
- ・ 顧客からの信頼への不安・理解が得られない
- ・ このような制度・雇入れ方法があることを知らなかった
- ・ 雇用を考えていない
- ・ 応募がない
- ・ 雇用条件が、学歴大卒以上
- ・ 雇用する機会がなかった
- ・ 客との商談等でどうか、作業的なものであればよいか
- ・ 業務上、企業情報を扱い、守秘義務の点から不安がある
- ・ 金銭を取り扱う仕事のため、基本的に雇用はしていません
- ・ 警備業法第 14 条(5 か年)
- ・ 雇用した経験がない
- ・ 国家公務員と同等の立場になるため採用は難しい
- ・ 資格登録ができない
- ・ 出所者雇用についてこれまで具体的に考えたことはない
- ・ 小規模で従業員を必要としない
- ・ 接する機会がなかった
- ・ 本社で反社会勢力チェックを実施している
- ・ 肉体的疲労の伴う高い専門性(有資格者)と社交的な接客、車両系の古株の方たちには数名在籍しておりました
- ・ 法人の雇用資格
- ・ 本社で一括採用

表 26 刑務所・少年院を出た方の雇用に対する不安や心配（複数回答可）（社）

不安や心配の内容	回答数
長く続けてくれるか不安	96
従業員や客とトラブル	142
企業イメージの低下	28
本人との接し方	53
受入体制を構築できるか不安	107
その他	22
無回答・不詳	13
合計	461

《その他》

- ・どのような問題が発生するのかが不安
- ・金銭を取り扱う仕事のため、基本的に雇用はしていない
- ・警備業法第 14 条(5 年)
- ・現金や商品が常にあるので心配
- ・現状雇用する予定はありません
- ・雇用すべき仕事がない
- ・顧客から信用を受けることが難しいと感じる
- ・顧客とのトラブル事件事故
- ・人員補充の必要がない
- ・専門的な知識や資格の取得が難しい
- ・専門的知識を持っている人がいないと思う
- ・東京本社で反社会勢力チェックを実施している
- ・不安はない
- ・法人の雇用資格
- ・本人の資質を見極めるのが難しい

表 27 どのような支援があれば雇用が可能か（複数回答可）（社）

雇用が可能となる支援の内容	回答数
どのような支援があっても雇用は困難	97
本人を支援する外部の支援者	75
外部機関による支援・相談対応	72
損害が発生した場合の補償	65
刑務所・少年院を出た方の雇用に対する社会の理解	60
その他	20
無回答・不詳	14
合計	403

《その他》

- ・どのような支援があっても、人員補充の必要がない
- ・関係機関から依頼があれば可能
- ・公的機関からの発注での指定
- ・支援ではなく能力があれば可能
- ・支援に関係なく、専門的知識がある人物による
- ・支援を必要とする実態が不明であり、判断できない
- ・受け入れ条件整備など
- ・状況による
- ・専門職としての資格と教養があること
- ・特別な支援は必要ない
- ・必要とする専門知識があれば可能
- ・必要な資格があればいいが、今は人員が足りている
- ・本人の考え方が世間一般常識とあっていけばよいのでは。

表 28 刑務所・少年院を出た方を雇用したいと思うか（社）

刑務所・少年院を出た方を雇用したいと思うか	回答数
積極的に雇用したい	3
奨励金や身分保障の制度が活用できれば雇用したい	26
トライアル雇用等で問題がなければ雇用したい	41
刑務所を仮出所（少年院を仮退院）し、刑期等が終了するまでの期間であれば雇用したい	2
雇用したくない	162
無回答・不詳	26
合計	260

表 29 法定雇用率制度の認知度 (社)

法定雇用率制度	回答数
知っている	160
知らない	120
無回答・不詳	1
合計	281

表 30 協力雇用主制度の認知度 (社)

協力雇用主制度	回答数
知っている	65
知らない	215
無回答・不詳	1
合計	281

表 31 「コレワーク」の認知度 (社)

コレワーク	回答数
知っている	23
知らない	257
無回答・不詳	1
合計	281

表 32 障がいのある方、刑務所・少年院を出た方を雇用するとした場合に重視するポイント (複数回答可) (社)

重視するポイント	回答数
就労意欲	205
ビジネスマナー	78
一般常識	163
基礎学力	64
免許・資格取得	68
専門知識・技術	49
行動力	39
責任感	132
誠実性	139
体力	54
協調性	139
コミュニケーション能力	129
その他	8
無回答・不詳	7
合計	1274

《その他》

- ・すべてを総合的に判断
- ・教育した内容を理解し、行動に移せる能力
- ・受け入れる教育、環境など会社全体での理解
- ・遵法意識
- ・生産性のある人材