

障害のある人とない人が共に働き活躍する 多様性社会に向けた 「地域企業の障害者雇用に関連する取組 アンケート調査」報告

【目次】

1. 調査概要
2. 調査報告の主なポイント

令和3年11月18日

京都市保健福祉局障害保健福祉推進室

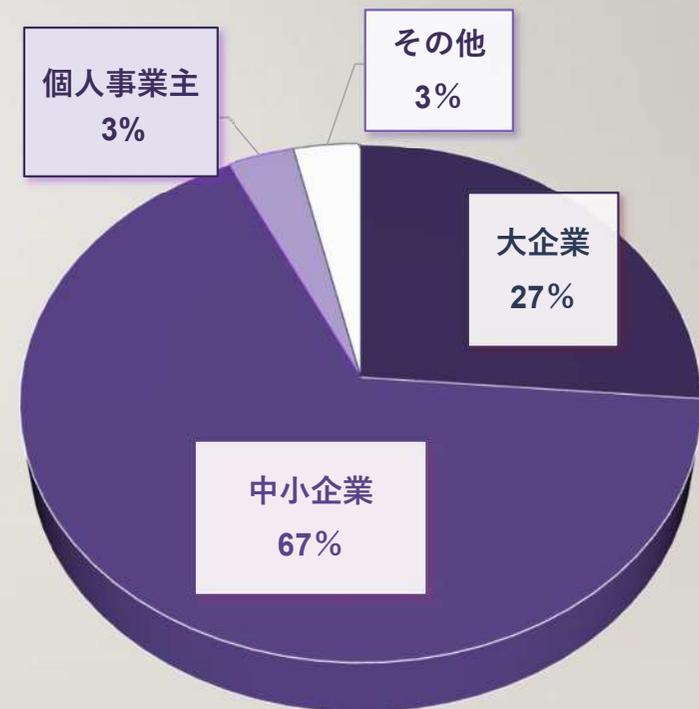
1. 調査概要

- (1) 調査地域：京都市内
- (2) 調査対象：京都市内に主たる事業所等がある事業者
- (3) 調査期間：令和3年8月20日（金）～令和3年9月10日（金）
- (4) 調査目的：多様な人が共に働き活躍できる社会を目指し、地域企業が、障害のある人の特性や強みなどを知り、障害のある人・ない人が共に地域社会で働き続ける職場環境の構築に向けた、取組を進めるため。
- (5) 回答企業数：56社

【回答企業の属性】

事業所の規模について

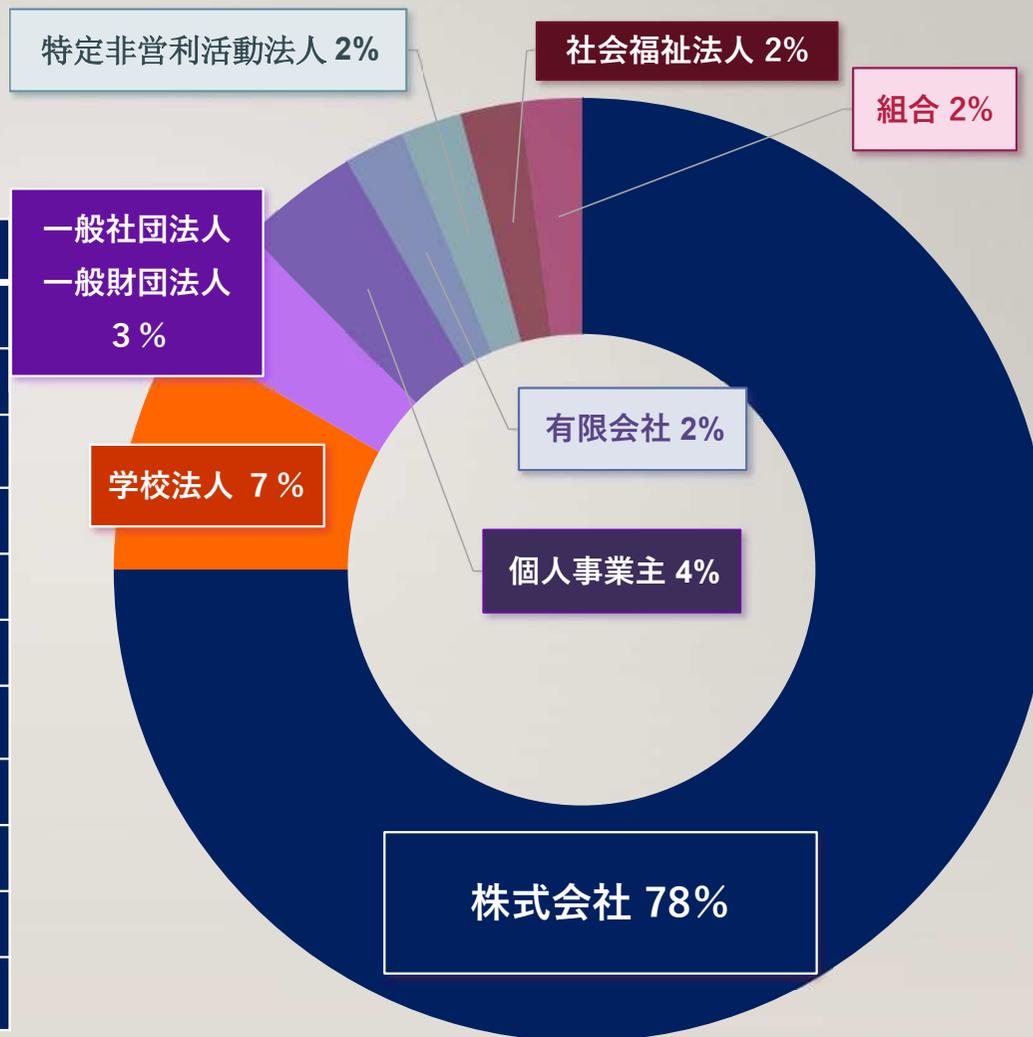
大企業 (中小企業法で定義の中小企業の規模を超える企業, 医療法人, 学校法人等)	15
中小企業 (中小企業法で定義の中小企業及び同等規模の医療法人, 学校法人等)	37
個人事業主	2
その他	2



【回答企業の属性】

事業形態について

株式会社	44
学校法人	4
一般社団法人／一般財団法人	2
個人事業主	2
有限会社	1
特定非営利活動法人	1
社会福祉法人	1
組合	1
合同会社／合資会社／合名会社	0
公益財団法人／公益社団法人	0
医療法人	0
上記のいずれかで且つ特例子会社	0

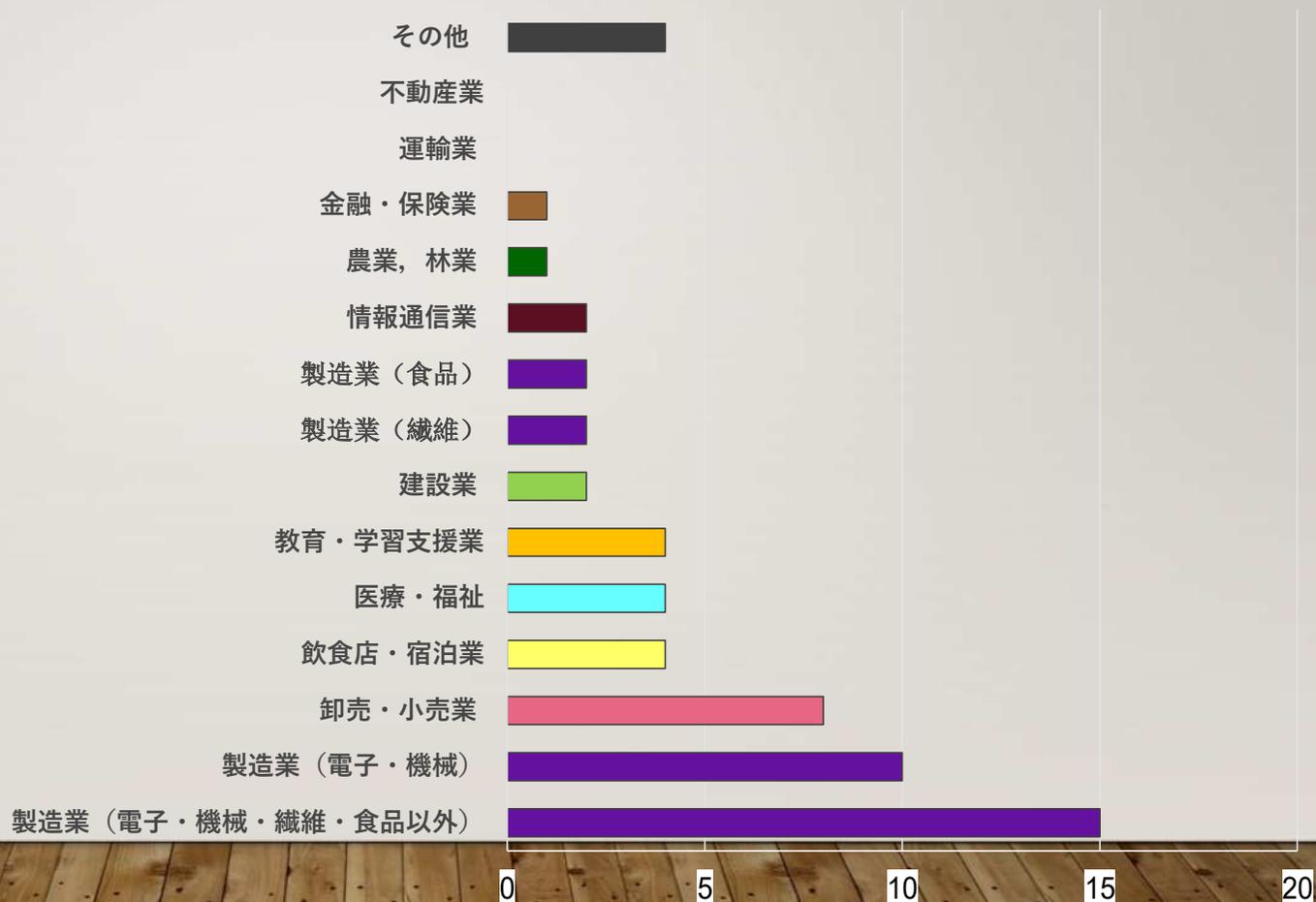


【回答企業の属性】

製造業全体で27社，卸売・小売業が8社，飲食店・宿泊業，医療・福祉，教育・学習支援業が各4社，次いで建設業2社の順に多かった。

業種について ※ 複数業種の地域企業含む

製造業（電子・機械・繊維・食品以外）	15
製造業（電子・機械）	10
卸売・小売業	8
飲食店・宿泊業	4
医療・福祉	4
教育・学習支援業	4
建設業	2
製造業（繊維）	2
製造業（食品）	2
情報通信業	2
農業，林業	1
金融・保険業	1
運輸業	0
不動産業	0
その他	4



2. 調査報告の主なポイント

ポイント①障害のある人とない人が共に働き活躍する多様性社会への変化について

ポイント②自社の障害者雇用率への関心・透明性について

ポイント③障害者雇用関連の取組への金融機関の融資及び購買促進について

ポイント④障害者雇用関連の取組の導入について

ポイント⑤障害のある人をはじめ多様な人材の活用をふまえたESG投資について

ポイント⑥障害のある人をはじめ多様な人材の活躍によるイノベーションについて

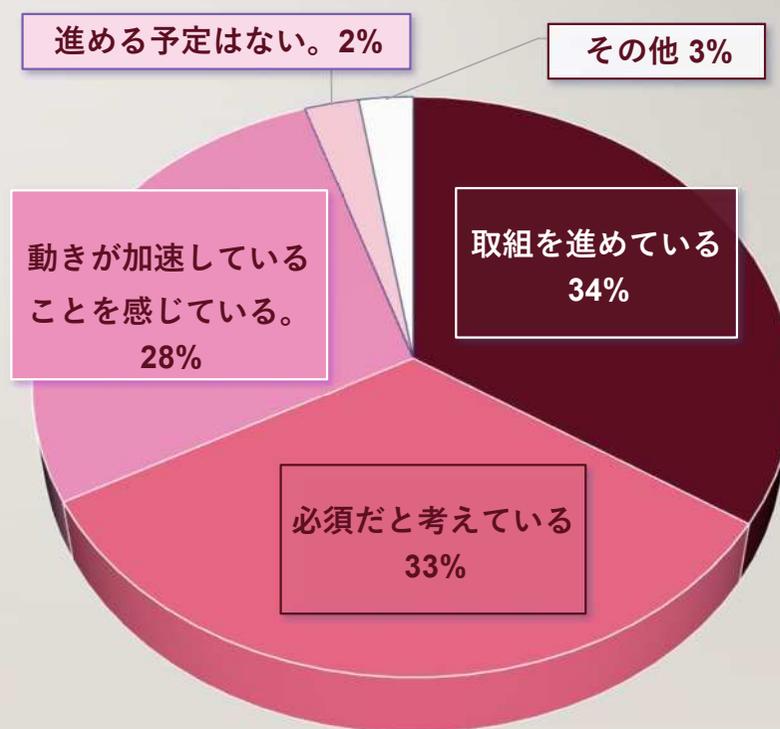
ポイント⑦障害のある人とない人が共に働き活躍する多様性社会への対策で行政に期待することについて

ポイント①障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会への変化について

障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会に向けた取組を「**進めている**」事業者は**27社**、「**必須だと考えている**」事業者は**26社**、「**動きが加速していると感じている**」事業者は**22社**。多様性社会に向けた変化を肯定的に捉える回答が全体の**94%**となった。

(※ 複数回答有)

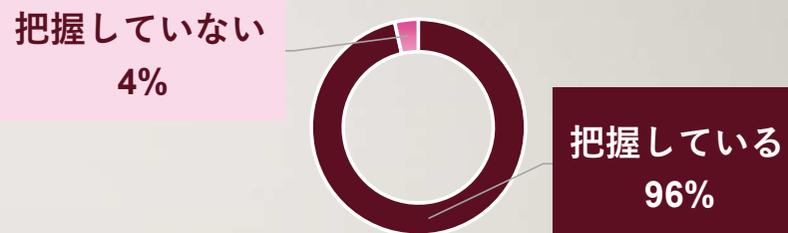
障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会に向けた取組を進めている。	27
今後、事業をするうえで、障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会は必須だと考えている。	26
障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会に向けた動きが加速していると感じている	22
障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会に向けた取組を進める予定はない。	2
その他（そこまで深く考えていなかったなど）	2



ポイント②自社の障害者雇用率への関心・透明性について

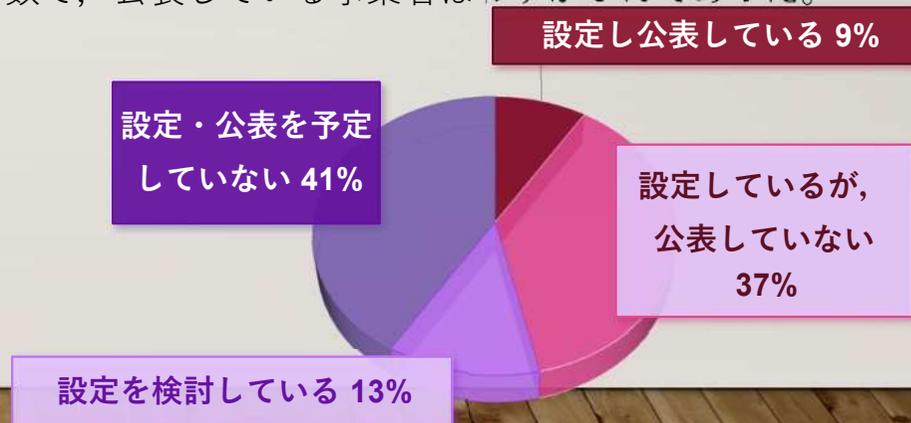
障害者雇用率について、「把握している」事業者が54社と全体の96%、「把握していない」事業者は2社で全体の4%であった。

障害者雇用率を把握している	54
障害者雇用率を把握していない	2



障害者雇用の「目標を設定している」事業者は26社、その内、対外的に「公表している」事業者は5社。「目標を設定していない」事業者は30社、その内、「目標の設定を予定していない」事業者は23社で、目標設定ができている事業者は全体の46%と約半数で、公表している事業者はわずか9%であった。

雇用目標を設定し、公表している。	5
雇用目標を設定しているが、公表していない。	21
雇用目標の設定を検討している。	7
雇用目標の設定・公表を予定していない。	23

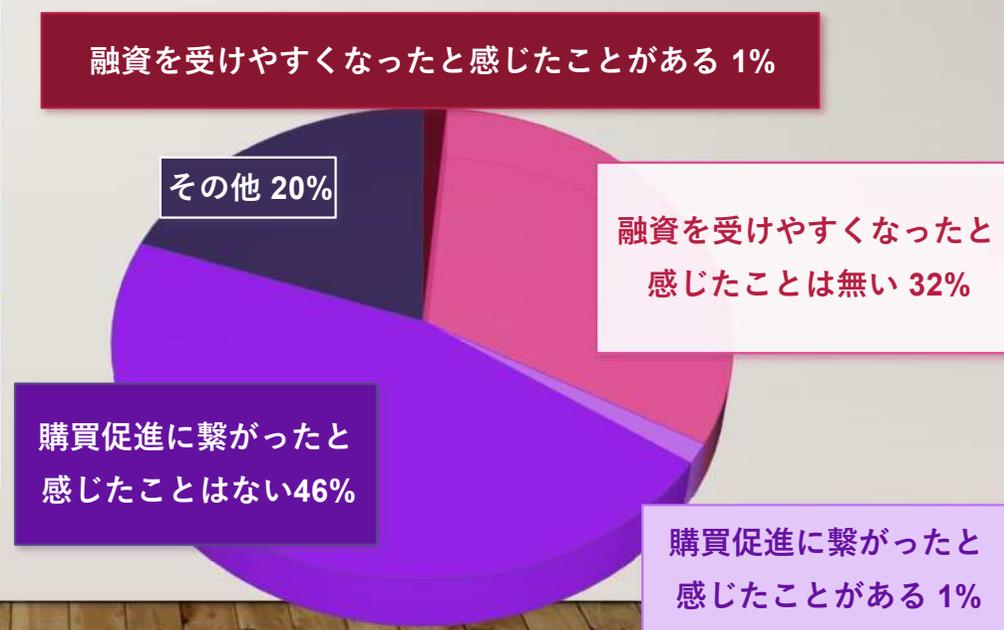


ポイント③障害者雇用関連の取組への金融機関の融資及び購買促進について

障害者雇用に関連する取組によって、「金融機関から融資を受けやすくなったと感じた」事業者は1社、23社が「融資を受けやすくなったと感じたことは無い」と回答。また、「購買促進に繋がったことがある」事業者は1社、33社が「購買促進に繋がったことはない」と回答。その他意見では、「障害者雇用の実績がないため回答できない」、「融資や購買促進について回答できる部署ではない」などがあつた。

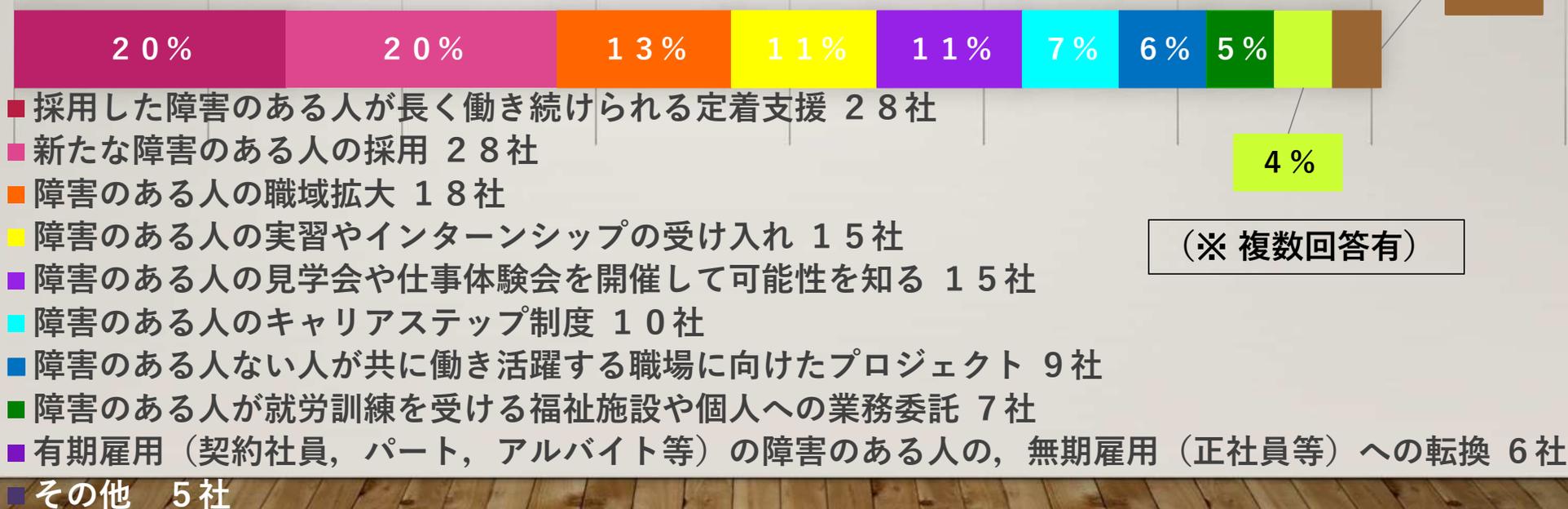
(※複数回答有)

融資を受けやすくなったと感じたことがある。	1
融資を受けやすくなったと感じたことは無い。	23
購買促進に繋がったと感じたことがある。	1
購買促進に繋がったと感じたことはない。	33
その他	14



ポイント④障害者雇用関連の取組の導入・関心がある取組について

最も多かった回答は「採用した障害のある人が長く働き続けられる定着支援」「新たな障害のある人の採用」で、同数の28社。続いて「職域拡大」17社、「実習やインターンシップの受入れ」「見学会や仕事体験会を開催して可能性を知る」が、同数の15社、「キャリアステップ制度」10社、「障害のある人ない人が共に働き活躍する職場に向けたプロジェクト」9社、「就労訓練を受ける福祉施設や個人への業務委託」7社、「有期雇用（契約社員、パート、アルバイト等）の障害のある人の、無期雇用（正社員等）への転換」6社「その他」では、「障害の有無を感じない職場づくり」などの意見があった。



ポイント⑤障害のある人をはじめ多様な人材の活用をふまえたESG投資について

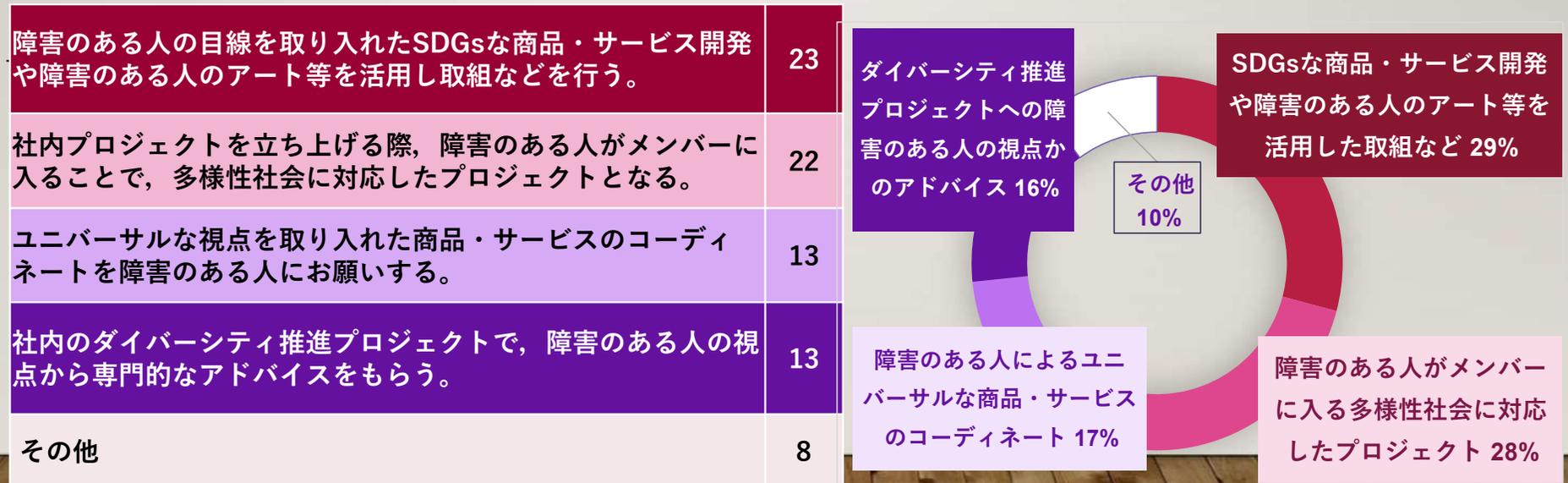
金融機関、投資家等のESG投資については、ESG投資の内容を把握している企業で「障害のある人をはじめ多様な人材の活用(ダイバーシティ経営)が考えられることをふまえた対応をしている」15社、「障害のある人をはじめ多様な人材の活用(ダイバーシティ経営)が考えられることをふまえた対応をしていない」9社、とESG投資に障害者雇用に関する取組が考えられることを知っている事象者は全体の43%であった。

「ESG投資の言葉は、聞いたことがあるが、障害のある人をはじめ多様な人材の活用(ダイバーシティ経営)が考えられることは知らなかった」12社、「ESG投資を知らなかった」20社であった。



ポイント⑥障害のある人をはじめ多様な人材の活躍によるイノベーションについて

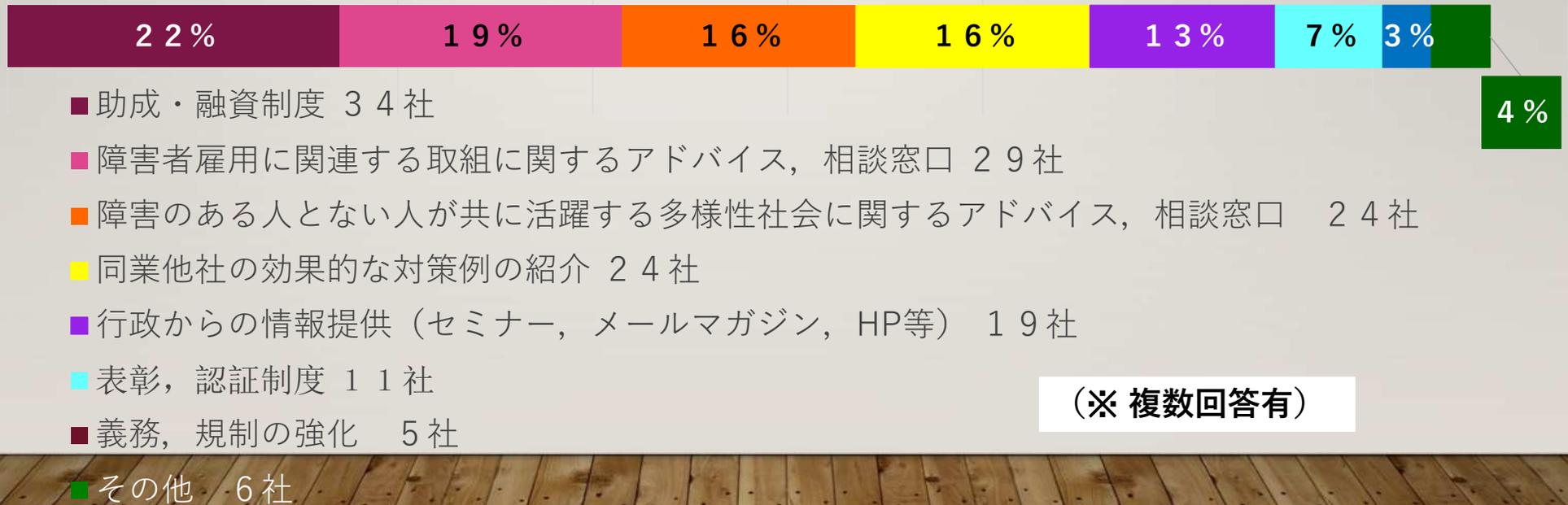
障害のある人とない人が共に働き活躍する多様性社会において、企業で多様な人材の活躍によるイノベーションの手法の一つとして考えられることについて尋ねたところ、「障害のある人の目線を取り入れたSDGsな商品・サービス開発や障害のある人のアート等を活用し取組などを行う」が23社と最も多く、続いて「社内プロジェクトを立ち上げる際、障害のある人がメンバーに入ることで、多様性社会に対応したプロジェクトとなる」22社、「ユニバーサルな視点を取り入れた商品・サービスのコーディネートに障害のある人をお願いする」「社内のダイバーシティ推進プロジェクトで、障害のある人の視点から専門的なアドバイスもらう」が同数の13社、「その他」8社となった。



(※ 複数回答有)

ポイント⑦障害のある人となない人が共に働き活躍する多様性社会への対策で行政に期待することについて

最も多かったのは「助成・融資制度」が34社と全体の22%。続いて「障害者雇用に関連する取組に関するアドバイス相談窓口」29社、「障害のある人となない人が共に活躍する多様性社会に関するアドバイス、相談窓口」24社と相談窓口を求める事業者が全体の35%。「同業他社の効果的な対策例の紹介」24社、「行政からの情報提供（セミナー、メールマガジン、HP等）」19社、「表彰・認証制度」11社、「義務、強制の強化」5社、「その他」6社と続き、「その他」は「就労と生活一体の施策や相談窓口」、「障害者雇用企業対象の助成金」などがあった。



京都市の障害のある人とない人が共に働き活躍する多様性社会に向けた地域企業への取組について、御意見、御要望について

- 取組の推進には理解のある指導者の必要性を感じます。障害のある人のことをよくご存じない方は、表向きは必要だと仰っても、内心では受け入れるのが難しいと考えておられることも多く、共に働く難しさを感じます。
- 就労支援と生活支援に一体化で取り組める地域間ネットワークの創出など具体的な取組が必要だと考えます。
- 障害のある人の雇用は必要だと意識しています。他社の事例等を幅広く知る機会など、情報発信に期待します。
- 障害のある従業員のサポートを社内で工夫しており、他の従業員も積極的に時間を割いて支援しています。
- どのような人の就職先がないことが課題なのか、どのようなお仕事ならお任せすることが出来るのかなど、可視化が進むと解決する課題もあると思います。
- 新型コロナウイルス感染症拡大の影響により、共に働く機会が失われたり、減少しないよう何かしらの対策が必要だと思います。
- 法令による雇用も大切ですが、多様性社会を広げる施策も推進して欲しい。例えば、障害者雇用企業の従業員等が市内の店舗で割引を受けられるなど、地域企業と障害のある人がwin-winになる仕組みがたくさん生まれ、もっと多くの方の関心が高まると嬉しいです。
- 障害者雇用企業に取組み、さらに業績を上げて、助成金が課税対象になるのでモチベーションが下がります。

～お寄せいただいた御意見の一部を紹介いたします。貴重な御意見ありがとうございました。～