

第5次障がい者福祉基本計画策定にかかるアンケート調査について

第5次障がい者福祉基本計画策定にかかるアンケート調査を実施。

【対象】

- ・市内居住の18歳以上の市民・当事者、障がい福祉事業所、市内企業を対象として実施市民、当事者については対象者群から各760名を無作為抽出。
- ・障がい福祉事業所は全事業所を対象として実施。
- ・市内企業は、県のメーリングリストに登録のある企業を対象として実施

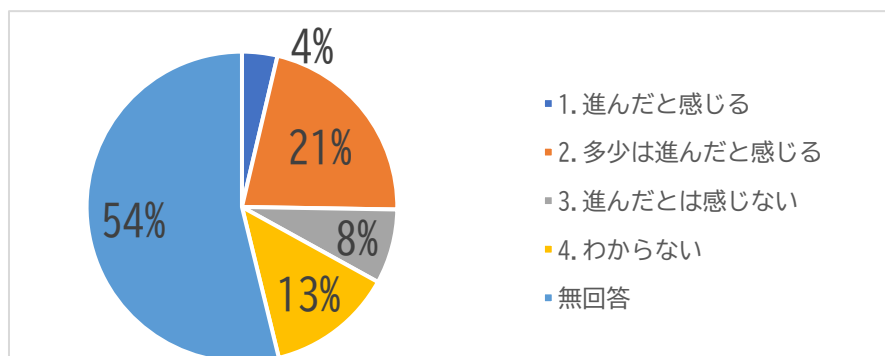
(基準日：令和7年10月1日)

区分	対象者	対象者数	送付者数	回答者数	回収率 (%)
市民（18歳以上）		200,880	760	359	47.2
当事者	身体手帳	7,539	420	389	51.2
	療育手帳	2,162	117		
	精神手帳	3,065	168		
	サービスのみ（手帳なし）	1,025	55		
障がい福祉事業所			353事業所	64事業所	18.1
市内企業			750社	88社	11.7

【就労に関する調査部分について福井市社会福祉審議会 障がい者福祉専門分科会 資料より抜粋】
《市民アンケートより》

問 15 障がいのある方の就労に対する社会全体や身近な地域での理解は進んだか。（複数選択）

	回答数(人)	割合(%)
1. 進んだと感じる	28	3.7
2. 多少は進んだと感じる	164	21.6
3. 進んだとは感じない	59	7.8
4. わからない	100	13.2
無回答	409	53.8
合計	760	100



問 16 より多くの障がいのある方が企業などで働くために、

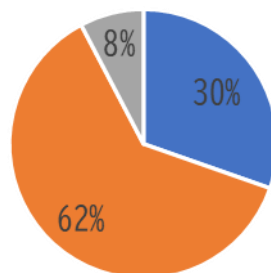
今後どのような取組が必要か（複数選択）

	回答数(人)	割合(%)
1. 障がいのある方が働く能力を身につけるための職業訓練	180	19.3
2. 企業など雇用主に対する障がい理解の促進	164	17.6
3. 障がい者雇用枠の拡大(障がい特性に合った業務の検討)	112	12.0
4. 一緒に働く上司や同僚などに対する理解の促進	158	17.0
5. 障がいのある方を多く雇用する企業への支援・優遇	89	9.6
6. 地域や社会の障がい理解の促進	82	8.8
7. 職場に定着するための支援	76	8.2
8. 職場環境のバリアフリー化	38	4.1
9. 法定雇用率の適用の強化	20	2.1
10. 特にない	8	0.9
11. その他	4	0.4
(その他の内容) ・一緒に働く人の支援(金銭、精神面の援助)・現状の周知(どのような障がいなのか理解と対策を共有する)・受け入れる企業の問題		
合計	931	100

《当事者へのアンケートより》

問 33 現在、収入をとまなう仕事をしているか（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1. している	118	30.3
2. していない	241	62.0
無回答	30	7.7
合計	389	100



■ 1. している ■ 2. していない ■ 無回答

問 34 （収入をとまなう仕事をしている場合）その状況（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 一般企業などで正社員・正職員として働いている	30	24.8
2 一般企業などで臨時職員、アルバイト、パートとして働いている	30	24.8
3 自営業を営んでいる	18	14.9
4 福祉施設、作業所(就労継続支援A型事業所、B型事業所など)で働いている	35	28.9
毎月の賃金・工賃 ・0～1万円未満(7人)、1万円～5万円未満(11人)、5万円～10万円未満(2人)、10万円～15万円未満(2人)、16万円以上(0人)・説明がなかったのでわからない(1人)		
5 その他	8	6.6
(その他の主な内容) ・オーナーの立場で・行政や公立学校の会計年度任用職員として・準職員として・障がい当事者団体スタッフ		
合計	121	100

問 35 働き続けるなかで、どのような困難を感じるか（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 駐車場やトイレ、階段など、職場のバリアフリー化が進んでいない	9	16.7
2 通院や体調不良時に柔軟な対応が得られない	10	18.5
3 障がいの内容や必要な援助について、上司や同僚の理解が足りない	8	14.8
4 仕事で困ったときに、職場で気軽に相談できる相手や窓口がない	15	27.8
5 その他	12	22.2
(その他の主な内容) ・ 十分な理解や配慮を得られているため困難は無い、困ってない・時給が安い・一般就労であるが故に合理的配慮等が不十分・仕事内容や職場環境への対応や適応が難しい		
合計	54	100

問 36 （問 34 で 1, 2, 3 と回答した場合）現在、働いている仕事の分野（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 農林水産	4	5.1
2 製造(工場勤務など)	13	16.5
3 土木・建築	9	11.4
4 配送・運転業務	3	3.8
5 清掃	6	7.6
6 医療・看護	5	6.3
7 福祉・介護	4	5.1
8 商品等の販売	5	6.3
9 飲食	3	3.8
10 警備・保安業務	2	2.5
11 営業	0	0.0
12 包装	3	3.8
13 一般事務・経理	13	16.5
14 その他	9	11.4
(その他の内容) ・ 情シス・倉庫作業・不動産・デザイン・リモートでの業務支援		
	79	100

問 37 （現在、収入をとまなう仕事をしていない場合）その主な理由（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 重い障がいのため	38	14.7
2 病気のため	37	14.3
3 年齢(未就学・高齢)のため	110	42.6
4 通勤が困難なため	7	2.7
5 雇用してもらえないため	5	1.9
6 自分に合った仕事がないため	8	3.1
7 障がいへの理解が低い	3	1.2
8 職場の人間関係に不安があるため	7	2.7
9 賃金が低いなどの労働条件が悪い	1	0.4
10 家事・育児・介護に専念している	6	2.3
11 現在、職業訓練中のため	2	0.8
12 現在、在学中のため	28	10.9
13 その他	6	2.3
(その他の主な内容)		
合計	258	100

問 38 （現在、収入をとまなう仕事をしていない場合）今後、働きたいと思う仕事の分野（1つ選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 農林水産	7	3.8
2 製造(工場勤務など)	19	10.2
3 土木・建築	5	2.7
4 配送・運転業務	5	2.7
5 清掃	15	8.1
6 医療・看護	3	1.6
7 福祉・介護	8	4.3
8 商品等の販売	12	6.5
9 飲食	7	3.8
10 警備・保安業務	3	1.6
11 営業	7	3.8
12 包装	12	6.5
13 一般事務・経理	20	10.8
14 その他	63	33.9
(その他の内容) ・芸術分野(音楽、映像、文化芸術)・仕事はしたくない・障がいや病気、年齢のためできない・IT業界・わからない・高齢・ゲーム業界、簡単な内職・人とかかわらない自宅での仕事・能力がないのでできない・保育・動物を扱う仕事・学術研究		
合計	186	100

問 39 障がいのある方が就労するにあたり、どのような配慮が必要か（3つまで選択）

	回答数(人)	割合(%)
1 仕事に選択肢があること	104	13.4
2 変則的な勤務形態が可能であること	52	6.7
3 賃金が妥当であること	84	10.8
4 昇給・昇進があること	28	3.6
5 障がいのある方に配慮した設備が整っていること	108	13.9
6 通勤手段があること	72	9.3
7 自宅で仕事ができること	50	6.4
8 障がいに対する周囲の理解があること	175	22.6
9 通院のための休暇が取れる体制が整っていること	75	9.7
10 就労のための職業訓練が充実していること	19	2.4
11 その他	9	1.2
(その他の内容) ・ノルマや成果を厳しく求められないこと・診断書のいらない病気休暇制度 度・一般就労でも当事者がヘルパーをつけて働ける制度		
	776	100

《企業アンケートより》

問 5 障がいのある方を雇用しているか（複数選択）

	回答数(社)	割合(%)
1. 正社員・正職員として雇用している	40	40.0
2. 臨時職員、アルバイト、パートとして雇用している	34	34.0
3. 過去に雇用していたが、現在は雇用していない	6	6.0
4. 現在まで一度も雇用したことがない	20	20.0
合計	100	100.0

問 6 （問 5 で雇用している、雇用していた場合）その障がいの種類は（複数選択）

	回答数(社)	割合(%)
1. 肢体不自由	32	24.4
2. 視覚障がい	6	4.6
3. 聴覚・平衡機能障がい	10	7.6
4. 音声・言語・そしゃく機能障がい	0	0.0
5. 内部障がい	12	9.2
6. 知的障がい	16	12.2
7. 精神障がい	40	30.5
8. 発達障がい	11	8.4
9. 難病	3	2.3
10. 障がいの種類はわからない	1	0.8
11. その他	0	0.0
合計	131	100.0

問7 (問5で雇用している、雇用していた場合) その主な業務内容(複数選択)

	回答数(社)	割合(%)
1. 農林水産	1	1.1
2. 製造(工場勤務など)	22	23.9
3. 土木・建築	4	4.3
4. 配送・運搬業務	2	2.2
5. 清掃	12	13.0
6. 医療・看護	2	2.2
7. 福祉・介護	6	6.5
8. 商品等の販売	3	3.3
9. 接客や飲食の提供	2	2.2
10. 警備・保安業務	0	0.0
11. 営業	2	2.2
12. 包装	5	5.4
13. 一般事務・経理	20	21.7
14. その他	11	12.0
(その他の内容) エンジニア(システム技術・情報通信)・社内SE・現場加工業務・オペレーター(電話対応)・品質管理測定業務・整備検査業務		
合計	92	100.0

問8 (問5で雇用している、雇用していた場合) 雇用したきっかけ(複数選択)

	回答数(社)	割合(%)
1. 障がいの有無に関係なく、能力や人柄が採用基準を満たしていたため	39	27.5
2. 人員不足を解消するため	22	15.5
3. 法定雇用率を達成するため	26	18.3
4. ハローワークからの紹介があったため	27	19.0
5. 市雇用調整員からの紹介があったため	5	3.5
6. 特別支援学校から働きかけがあったため	8	5.6
7. 障がい者就労施設からの働きかけがあったため	5	3.5
8. その他	10	7.0
(その他の内容) 在籍中に中途から障がい者となったため・過去に就労実績のある人だったため・紹介を受けたため・ダイバーシティへの取組の一貫として・スポーツや文化芸術等分野に挑戦する人で社のPRにもつながると期待して		
合計	142	100.0

問9 (問5で雇用している、雇用していた場合) 雇用にあたり配慮していること(複数選択)

	回答数(社)	割合(%)
1. 駐車場やトイレ、階段など、職場のバリアフリー化を進めている	7	5.3
2. 通院や体調不良時に柔軟な対応ができるよう努めている	41	28.9
3. 障がいの内容や必要な援助について情報共有するなど、上司や同僚に理解を促している	46	32.4
4. 仕事で困ったときに、職場で気軽に相談できる相手や窓口を配置している	34	23.9
5. その他	5	3.5
(その他の内容) 用具を色別にしたり写真付きのマニュアルを用いている・お手洗いに手すりを設置・仕事しやすい環境になるように配慮・仕事内容に差を設けている		
合計	133	100.0

問 10 今後の雇用方針（1つ選択）

	回答数（社）	割合（％）
1. 増やしたい	22	25.0
2. 現状維持	38	43.2
3. 減らしたい	1	1.1
（減らしたい理由）対応が非常に難しいから		
4. わからない	27	30.7
合計	88	100.0

問 11 どのような業務内容であれば雇用を広げていけるか

	回答数（社）	割合（％）
1. 農林水産	5	2.7
2. 製造（工場勤務など）	32	17.6
3. 土木・建築	5	2.7
4. 配送・運転業務	6	3.3
5. 清掃	33	18.1
6. 医療・看護	1	0.5
7. 福祉・介護	10	5.5
8. 商品等の販売	8	4.4
9. 接客や飲食の提供	7	3.8
10. 警備・保安業務	2	1.1
11. 営業	5	2.7
12. 包装	19	10.4
13. 一般事務・経理	37	20.3
14. その他	12	6.6
（その他の内容） 障がいの内容（種類・等級）や能力、技術によって特に制限はない・情報システムや情報通信部門（社内ヘルプデスク、ITサポート担当）・流れ作業・CAD操作、リサイクル関連		
合計	182	100.0

問 12 雇用に際して、困っていること、課題だと感じていること（複数選択）

	回答数（社）	割合（％）
1. 適した業務がない	29	17.5
2. 条件に合う人が見つからない	23	13.9
3. 定着が難しい	16	9.6
4. 社内で指導・サポートする体制が整っていない	39	23.5
5. 従業員の間で、障がいのある方とともに働くことへの理解が進んでいない	20	12.0
6. 事務所等のバリアフリー化が進んでいない	16	9.6
7. 制度や助成金が複雑でわかりにくい	5	3.0
8. 特にない	13	7.8
9. その他	5	3.0
（その他の内容） 業務内容への理解が乏しい・管理者の負担が大きい・会社付近に公共交通機関の停留所がなく通勤手段が限られている・法定雇用率の今後の上昇・障がいの種類によっては行える業務が制限されてしまうため雇用できない場合がある		
合計	166	100.0

問 13 新規雇用にあたり、必要と思われる支援（複数選択）

	回答数（社）	割合（％）
1. 障がい特性に適した業務切り出しや職場定着に関する企業向け相談窓口	19	21.6
2. 障がい特性への理解を深める企業向け研修の実施（講師の派遣など）	10	11.4
3. 障がいのある方と企業とのマッチング支援	29	33.0
4. 制度や助成金に関する情報提供	15	17.0
5. 特になし	11	12.5
6. その他	4	4.5
（その他の内容） ケアマネなどのサポート・業務に必要な能力・雇用に対する支援金・事業所のバリアフリー化への費用補助		
合計	88	100.0

《障がい福祉サービス事業所アンケートより》

問 9 雇用・就労の促進のため、最も重要と思う施策（複数選択）

	回答数	割合（％）
1. 就労支援体制の整備	7	11.3
2. 就労関係機関との連携強化	11	17.7
3. 就労系サービスの利用促進	12	19.4
4. 障がい者雇用の理解促進	6	9.7
5. 雇用・就労に関する情報提供の充実	10	16.1
6. 障がい者就労からの一般就労の促進	2	3.2
7. 公的機関での障がい者雇用の促進	4	6.5
8. 障がい者雇用を推進する企業への支援	7	11.3
9. 障がい者就労施設等からの優先調達の推進	2	3.2
10. その他	1	1.6
（その他の内容） 分離している就労支援事業所のカスタマイズ		
合計	62	100.0

問 10 問 9 で選択した施策についての具体的な取組（自由記載・抜粋）

雇用する側・就労する側でお互いの意見を交換する機会を持ち、環境や特性について調整をしていく。

雇用受け入れ側・一緒に働く方の理解が重要。

就労系の事業所が施設内就労先などから障がいを持った方との関わり方や雇うメリットを伝えたりアフターケアなどを周知に勤めていきたいと考えております。

雇用する会社全体への合理的配慮や障害特性の理解促進

雇用を行う前に段階を踏むことはとても大事だと思う。
雇用定着をさせるため、就労系サービス積極的に使いステップアップが出来ると良い。
各就労系事業所も増えていると思われる。利用者の特性を踏まえ各事業所に平等に利用者が散らばり、横のつながりを深め、事業所間で利用者が色々体験や経験など出来ると幅も広がると思える。

人で不足が進むなか、障がいを持たれた方が活躍できる仕事を見つけていけるように、企業開拓やマッチングできる専門支援者が身近に居てくれると良い 就労選択支援の使いやすさ

本人の希望を尊重しつつ、適性や体力、生活面を踏まえて現実的な進路選択ができるよう、十分な説明や選択肢の提示を行うことが重要であると考えます。そのうえで、ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、福祉事業所、学校、企業が連携し、学校から就労への移行期に支援が途切れないようにすること、就職後も職場定着支援や企業との調整を丁寧に行い、本人が安心して働き続けられるよう支える体制を整えることが必要であると考えます。