

中小企業における障害者雇用状況

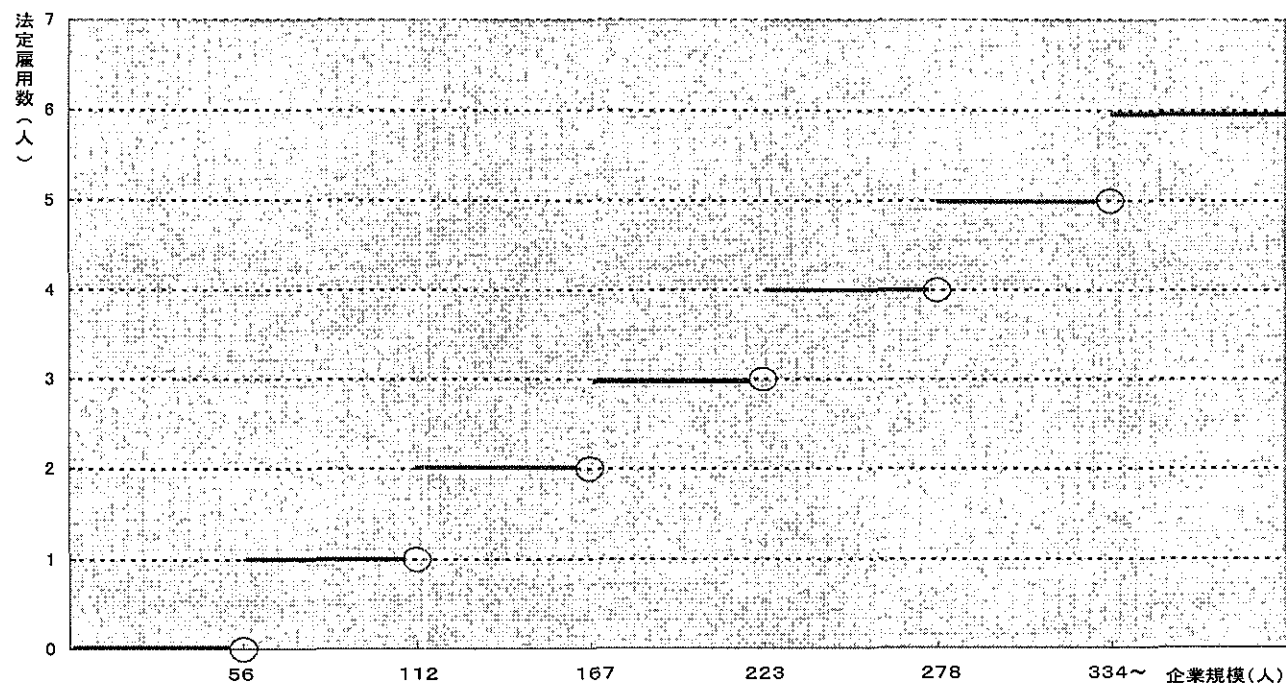
— 障害者雇用状況報告に基づく分析 —

平成19年1月31日
厚生労働省職業安定局
高齢・障害者雇用対策部
障害者雇用対策課

1. はじめに

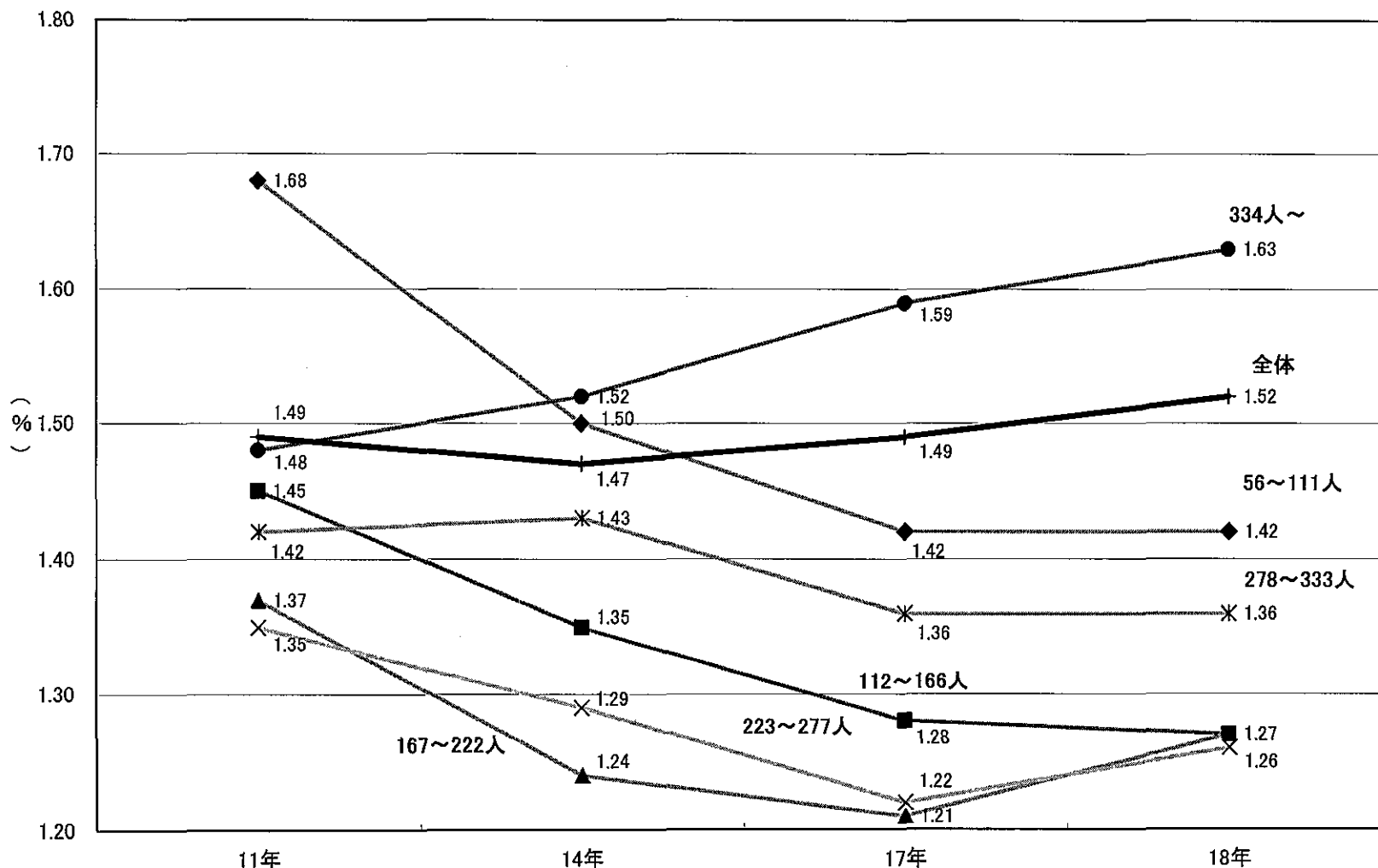
- 第2回研究会において、法定雇用障害者数が同一となる企業規模ごと、具体的には①56人以上111人以下（法定雇用者数1人）、②112人以上166人以下（法定雇用者数2人）、③167人以上222人以下（法定雇用者数3人）、④223人以上277人以下（法定雇用者数4人）、⑤278人以上333人以下（法定雇用者数5人）、⑥334人以上（法定雇用者数6人以上）、に区分した場合の障害者の雇用状況を分析。
- 本稿では、最新の障害者雇用状況（18年6月1日現在の障害者雇用状況）もあわせて、上記区分に基づき分析。

※ 民間企業における法定雇用率は1.8%であるが、法定雇用者数に着目すると、企業規模に比例的に増加する一方で、雇用率算定上1人未満が切り捨てられることから、企業規模を横軸にとると、以下の図のとおり不連続な階段状のグラフとなる。



2. 企業規模別実雇用率

- 特に「56人以上111人以下」の企業において実雇用率の低下が著しい。また、「112人以上166人以下」の企業については引き続き低下傾向であるとともに、「167人以上222人以下」及び「223人以上277人以下」の企業については18年において若干改善しているが、引き続き最も低い水準で推移している。
- 一方、「334人以上」の企業については、改善傾向が続いており、最も高い水準で推移している。



- なお、企業規模の小さい企業ほど低い実雇用率で法定雇用を達成できるケースがあるため、企業規模ごとの実雇用率のみで単純比較することにより障害者雇用の実態把握を行うことには一定留意することが必要。

※ 例えば、法定雇用数が1人の企業は、企業規模で56人から111人であるが、仮に法定雇用数（1人）を雇用している場合、この区分における実雇用率の値は、最大で約1.8、最小で約0.90をとる。こうした関係を区分ごとにみると以下のとおりとなる。

法定雇用数(A)	企業規模(B)		実雇用率(A)/(B)%	
	最小	最大	最大	最小
1人	56	111	1.8	0.90
2人	112	166	1.8	1.20
3人	167	222	1.8	1.35
4人	223	277	1.8	1.44
5人	278	333	1.8	1.50

- 上記のように、法定雇用数が1人の場合、最小の実雇用率は0.90であり、法定雇用数の増加に伴い、各区分における最小の実雇用率は上昇。このため、企業規模の小さい区分の企業ほど実雇用率が低い値でも法定雇用を達成できる状況が発生。
- そこで、企業規模の大小による影響を除去しつつ、企業規模ごとの障害者雇用状況を把握するため、企業規模ごとに「実雇用／法定雇用比率」と「法定雇用率達成企業割合」を算出し、分析。

※ 「実雇用／法定雇用比率」

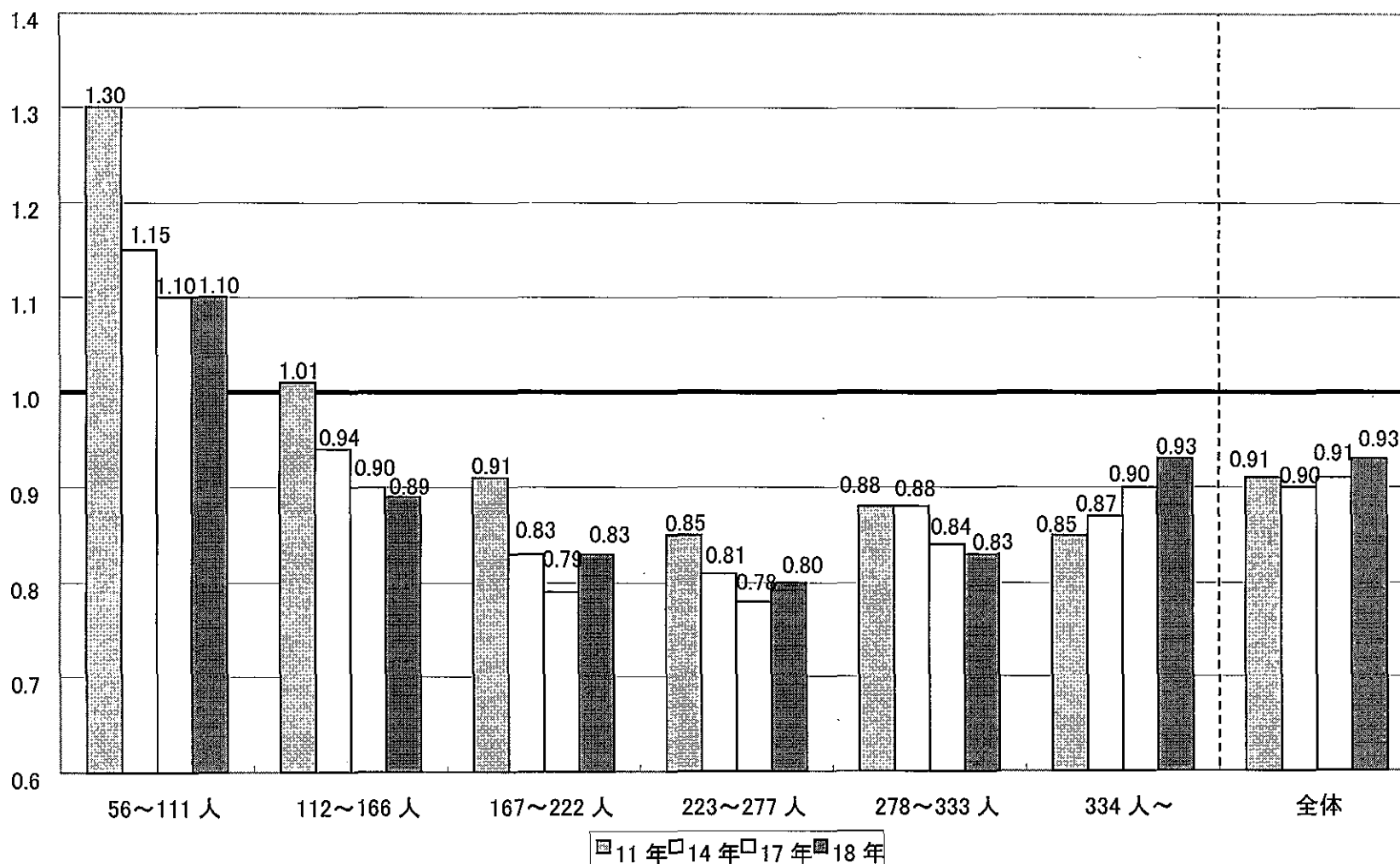
＝法定雇用総数（各企業の法定雇用者数の総和）に占める実雇用者総数（各企業の実雇用者数の総和）の比率

（*それぞれの企業規模別の法定雇用者数を1に換算した場合の実雇用者数に相当）

※ 法定雇用率達成企業割合 = 企業数に占める、法定雇用率を達成した企業数の割合

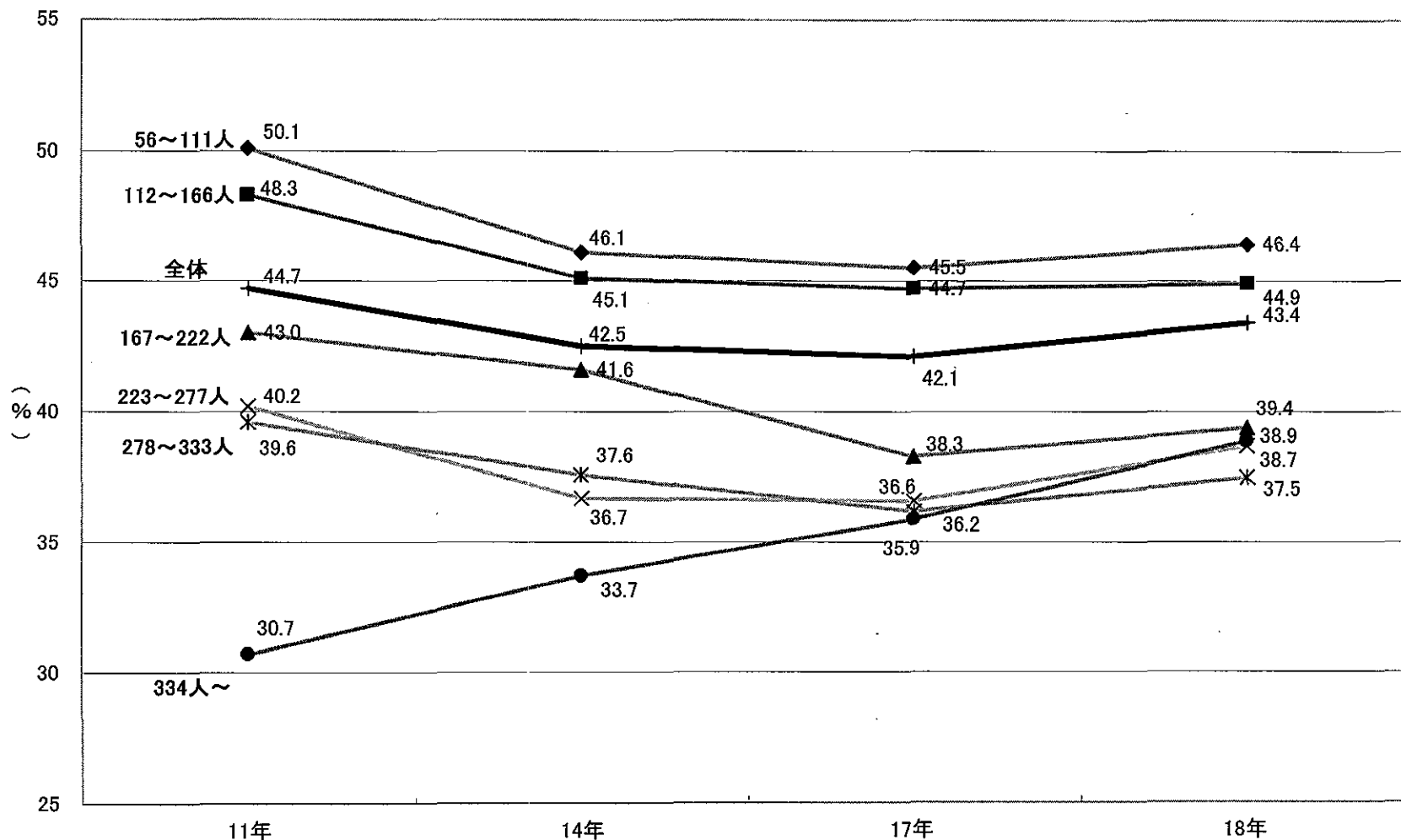
3. 企業規模別・実雇用／法定雇用比率

- 平成11年の状況から比較すると、333人規模以下の企業においては各企業区分とも低下傾向となっている。
- 「56人以上111人以下」の企業において低下幅が大きいものの、依然として1を超える水準となっている。「167人以上222人以下」及び「223人以上277人以下」の企業については18年に若干改善しているものの、引き続き最も低い水準となっている。
- 一方、「334人以上」の企業については上昇傾向が続いており、1に近づきつつある。



4. 企業規模別・法定雇用率達成企業割合

- 56人規模から166人規模の企業については低下傾向にあるものの、全体平均や他の企業区分に比べて引き続き高い水準にある。
- 167人規模から333人規模の企業については平成11～17年にかけて低下、18年に若干改善したが、依然として低い水準にある。特に、「334人以上」の企業の改善が進む中で、「223人以上277人以下」、「278人以上333人以下」の企業は、18年には「334人以上」の企業の水準を下回り、最も低い水準となっている。

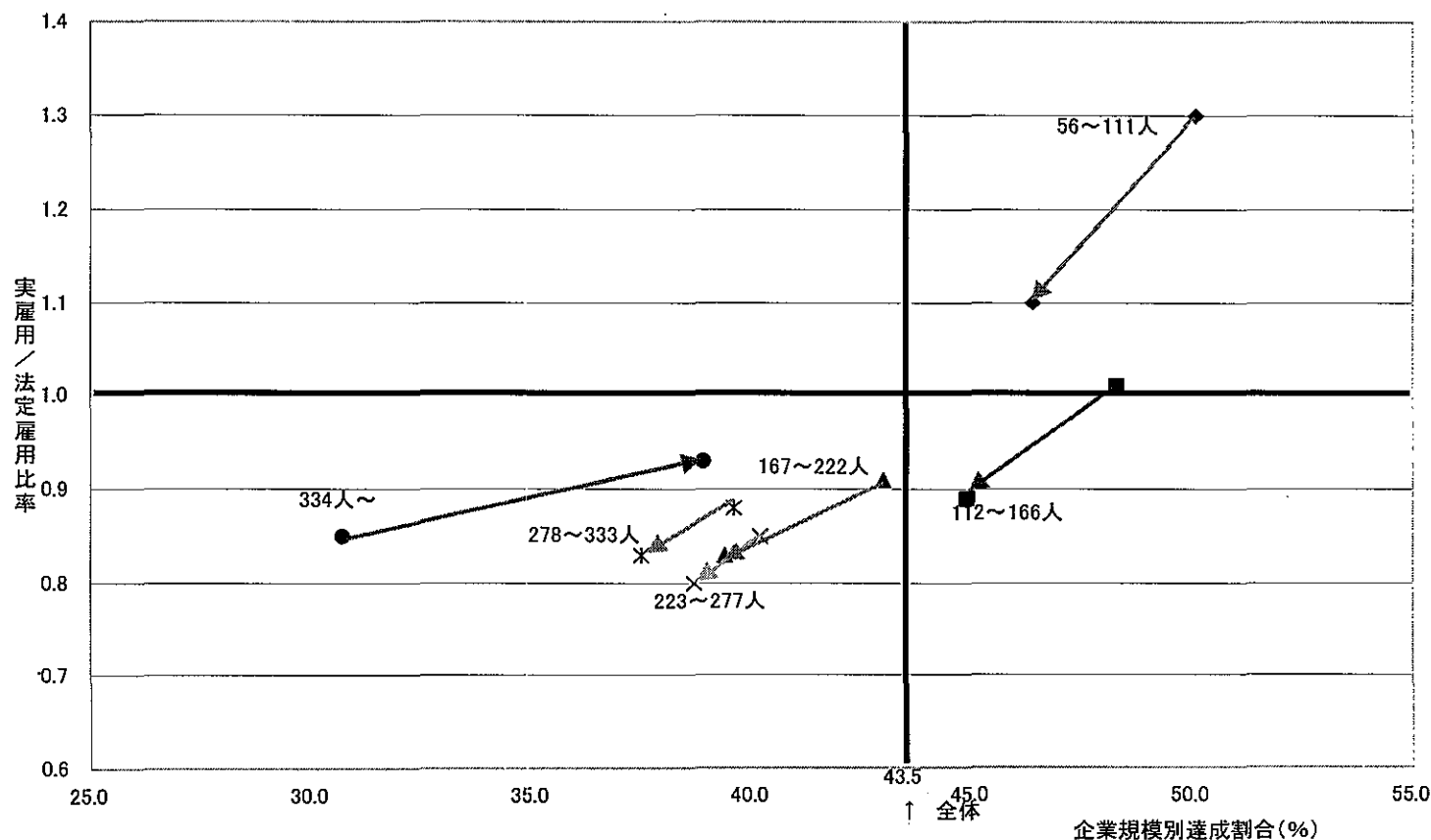


5. 実雇用／法定雇用比率と達成企業割合との相関

※ 3（4ページ）と4（5ページ）で分析した、「実雇用／法定雇用比率」と「法定雇用率達成企業割合」について、平成11年と平成18年の2点間で散布グラフにプロットすると以下のとおり。

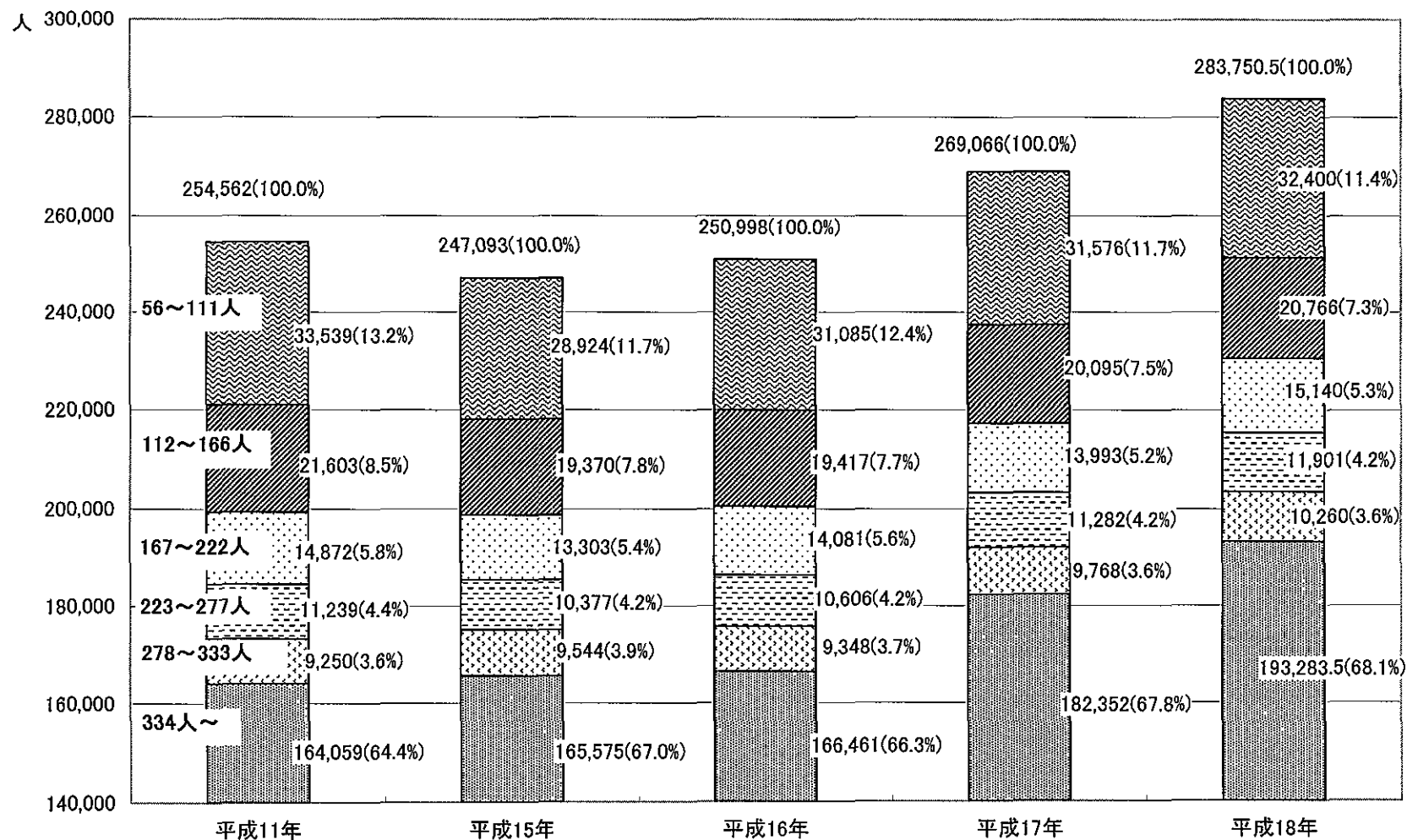
※ グラフ中の矢印が始点から“12時と3時の間の方向（右上方向）”に向いていれば、「実雇用／法定雇用比率」及び「法定雇用率達成企業割合」とともに上昇、障害者雇用が総合的に改善しているととらえることができる。また、矢印の長さは方向性の強さを表す。

- 333人規模以下の企業においては、すべての企業区分で低下傾向となっている。
- 56人規模から222人規模までの企業は悪化傾向が強く、167人規模から333人規模の企業については低い水準にある。一方、「334人以上」の企業については、いまだ高い水準にあるとはいえないが、改善傾向にあり、その方向性も強いと考えられる。



6. 企業規模別雇用障害者数

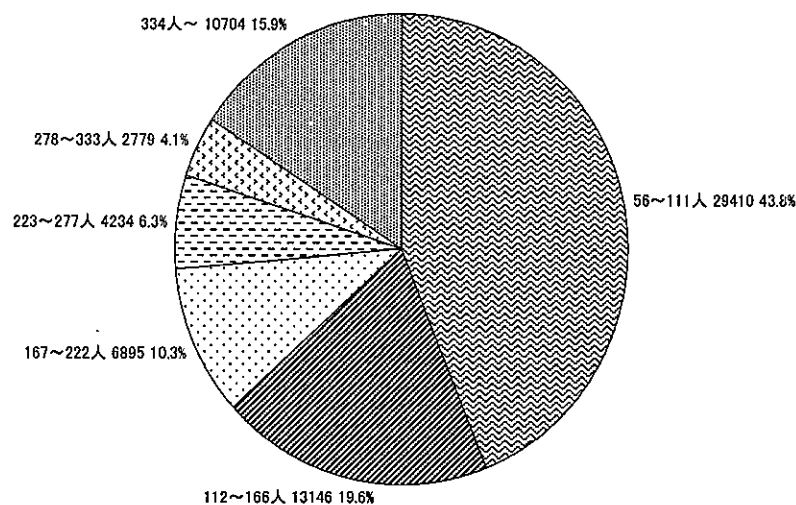
- 雇用障害者数については、全体としても、また、各企業区分とも総じて増加傾向にある。
- 各企業規模について、全体に占める割合（各企業規模別のシェア）をみると、「334人以上」の企業において若干増加傾向であり、18年においては約7割となっている。他の企業規模については横ばい傾向である。



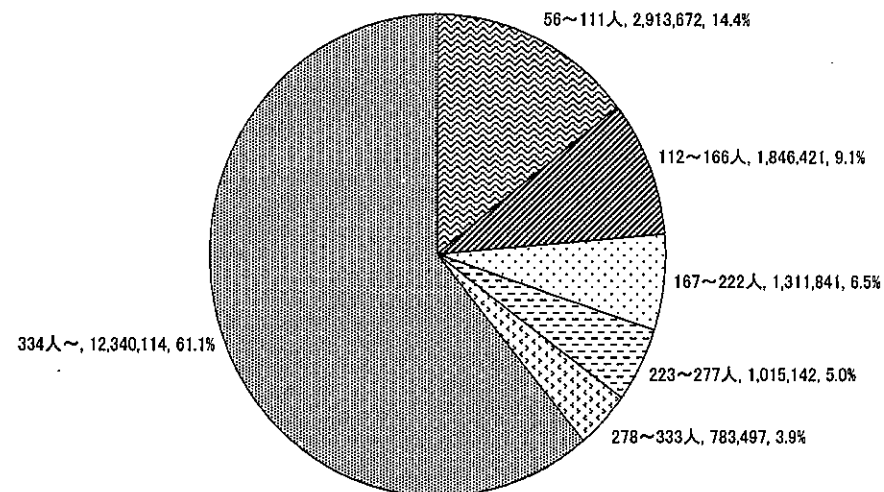
(参考資料)

- 平成18年の障害者雇用状況報告における企業規模別の企業数については、「56人以上111人以下」の企業が43.8%を占める。次いで「112人以上166人以上」の企業が19.6%、「334人以上」の企業が15.9%となっている。
- 企業規模別の常用雇用者数については、「334人以上」の企業における常用雇用者数が全体の約6割を占める。333人規模以下の企業における常用労働者数が残り約4割を占め、企業規模が小さいほど常用雇用者数が多くなっている。

企業規模別企業数

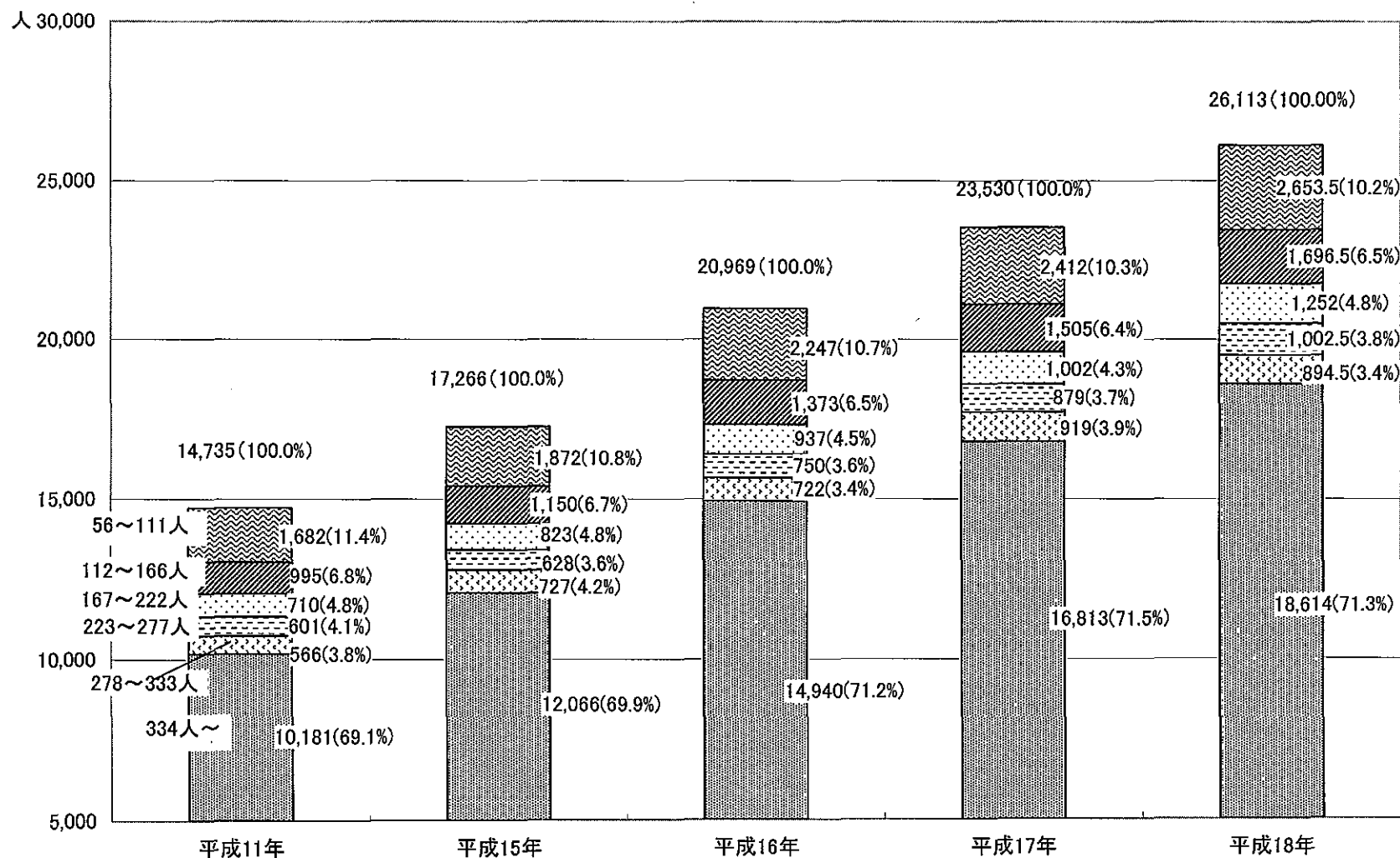


企業規模別常用雇用者数



7. 企業規模別新規雇用障害者数

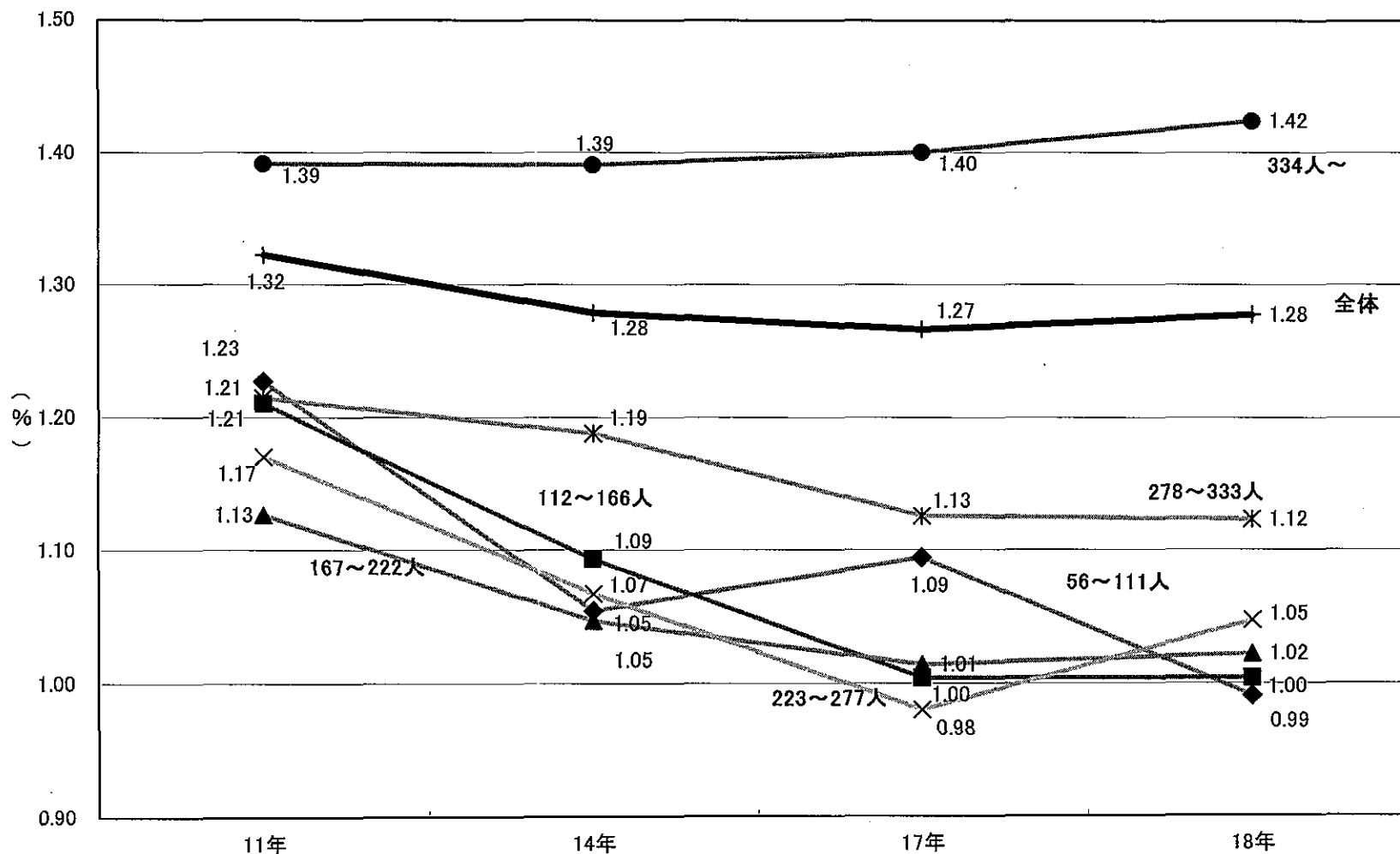
- 新規雇用障害者数は、全体としても、また、各企業区分とも総じて増加傾向にある。
- 各企業規模について、全体に占める割合（各企業規模別のシェア）にみると、「334人以上」の企業については若干ながら上昇し、平成16年以降は7割を超える状況にある。他の企業規模については横ばい傾向となっている。



8. 企業規模別、障害種類及び程度別の実雇用率の推移

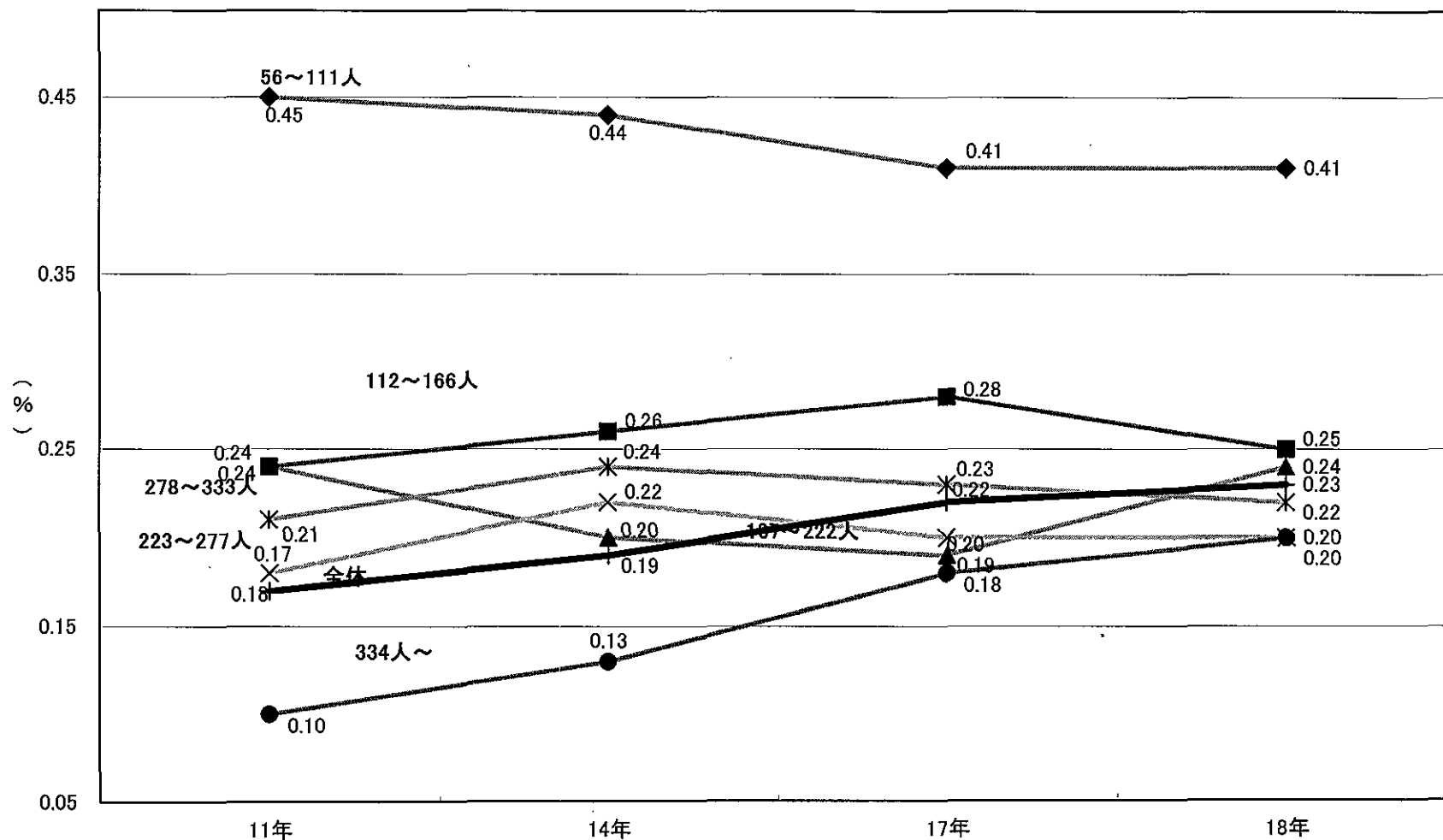
(1) 身体障害者実雇用率の推移

- 身体障害者実雇用率※¹をみると、333人規模以下の企業については、総じて低下傾向となっており、全体の平均値よりも低い水準で推移している。(※1：雇用労働者総数に占める身体障害者である雇用労働者の割合)
- 「334人以上」の企業については、上昇傾向となっており、最も高い水準で推移している。



(2) 知的障害者実雇用率の推移

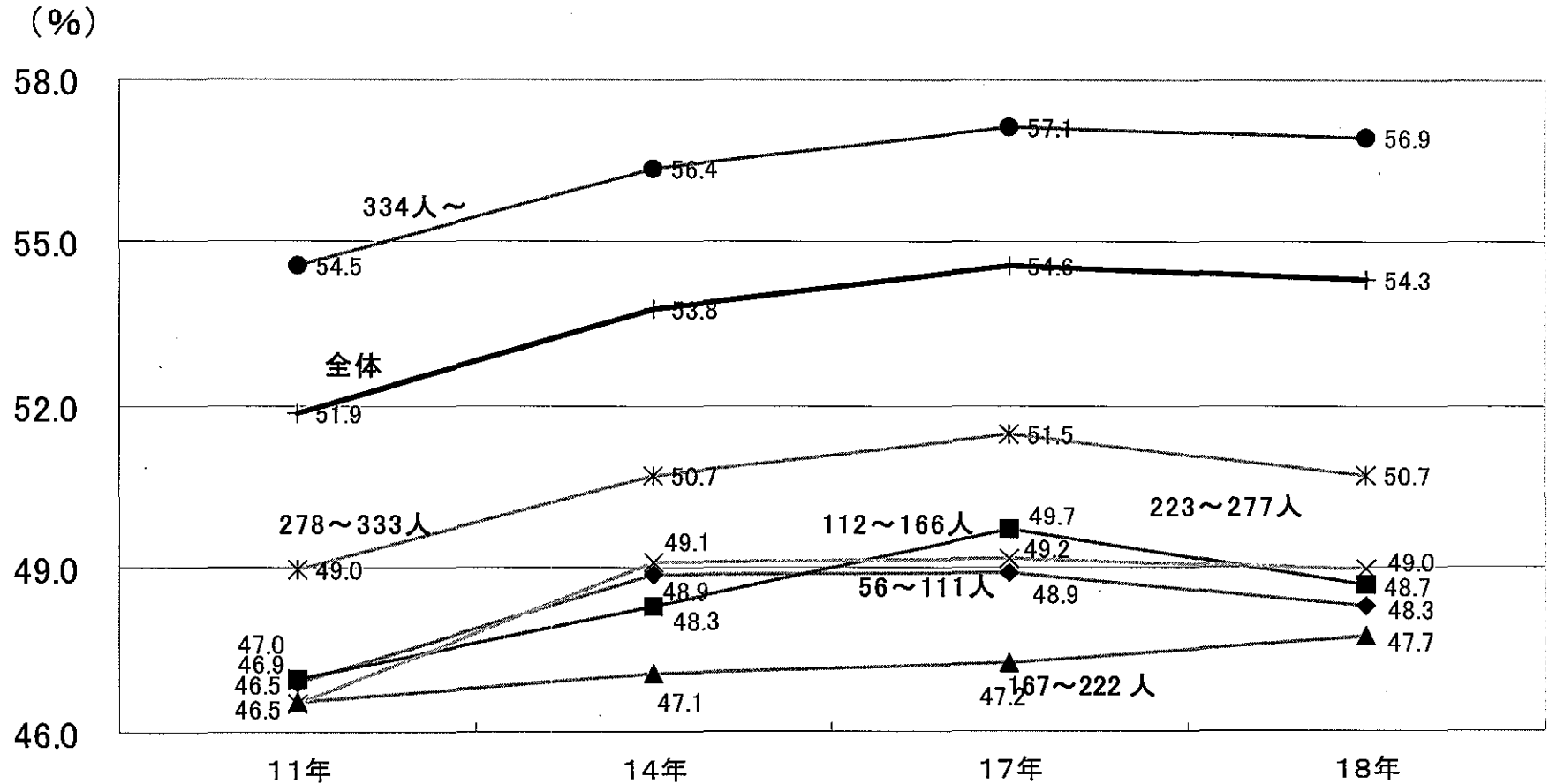
- 知的障害者実雇用率^{※2}をみると、「56人以上111人以下」の企業において若干低下しつつも、最も高い水準で推移している。「112人以上166人以下」の企業についても全体の平均値を上回る水準で推移している。
(※2：雇用労働者総数に占める知的障害者である雇用労働者の比率)
- 「334人以上」の区分の企業については、上昇傾向が続いており、他の企業区分と同水準程度となっている。



(3) 重度障害者雇用比率の推移

- 障害程度別の雇用状況を見ると、56人規模から222人規模の企業については、重度障害者雇用比率^{※3}が相対的に低い状況にあり、5割弱という状況。
- 一方、「334人以上」の企業については同雇用比率が最も高い水準で推移しており、6割に近い状況。

※3 障害者である常用労働者総数に占める重度障害者である常用労働者の比率



**「中小企業における障害者雇用実態調査」
調査結果概要**

平成19年3月

全国中小企業団体中央会

I 調査の概要

1. 調査目的

中小企業における障害者雇用の現状と問題点等を明らかにし、中小企業における障害者の雇用促進・安定就労のための基礎資料とする。

2. 調査方法

(1) 調査対象：従業員1人以上300人以下の企業5,000社

(2) 調査地域：全国（47都道府県）

(3) 抽出方法

下表のとおり、企業規模（従業員数）を4つに区分し、5,000社を無作為に抽出した。

【調査対象数の内訳】

55人以下	56～100人	101～200人	201～300人	合計
1,000社	1,500社	1,500社	1,000社	5,000社

(4) 調査時点：平成18年9月15日

(5) 調査実施時期：平成18年9月15日～平成18年9月30日

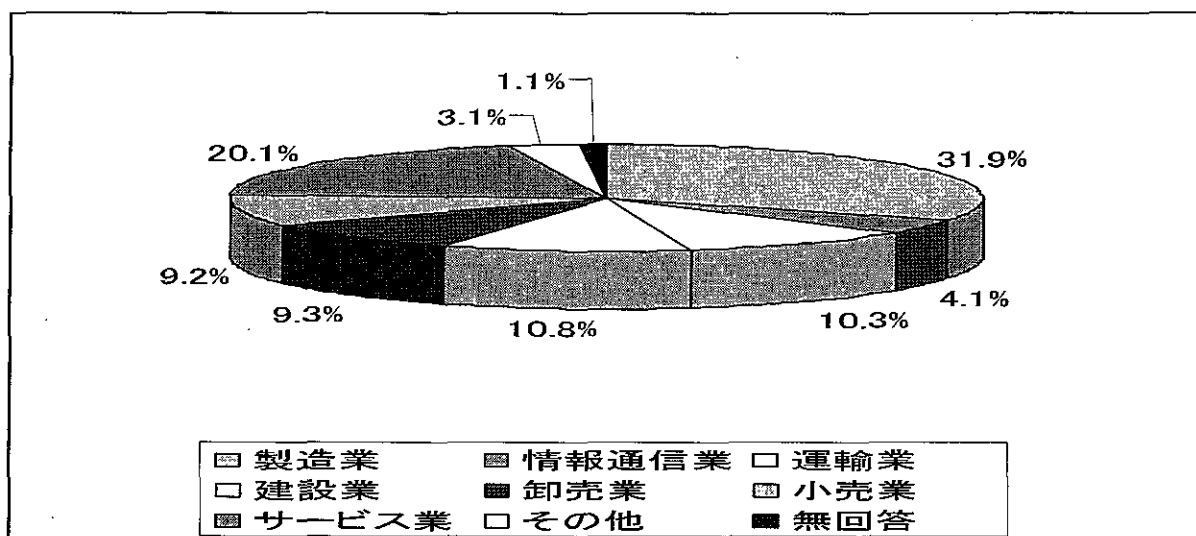
(6) 調査方法：調査票を調査対象企業に郵送し、企業において記入し、郵送により回収した。

(7) 調査回答数：1,305社（回答率：26.1%）

Ⅱ 回答企業の概要

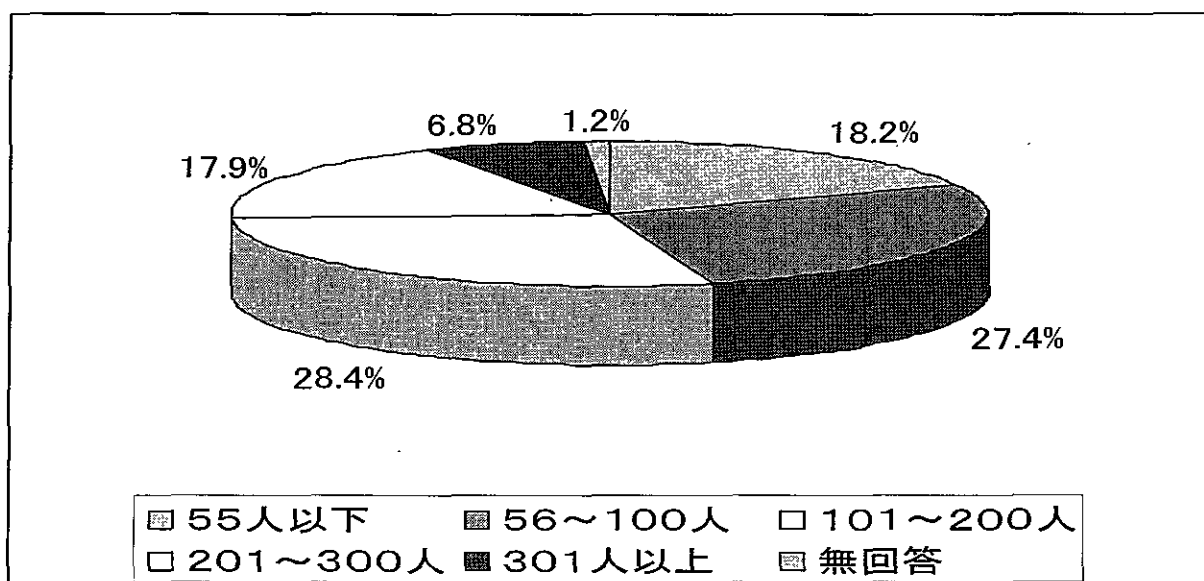
1. 業種

○ 回答企業の業種は、製造業が31.9%で最も多く、次いでサービス業20.1%、建設業・運輸業・卸売業・小売業がそれぞれ約10%で、これらの業種で全体の9割以上を占めている。



2. 従業員数

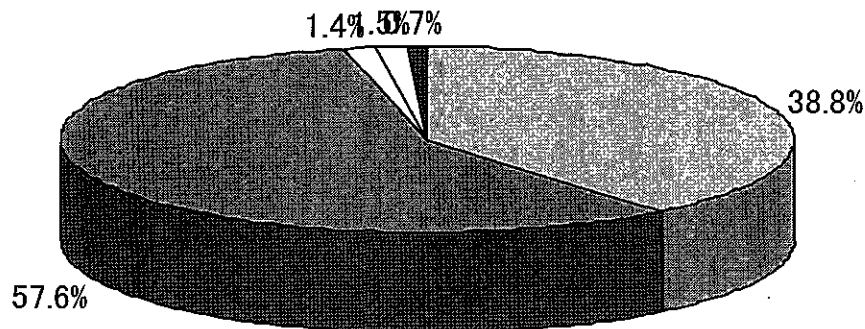
○ 「55人以下」が18.2%、「56～100人」が27.4%、「101～200人」が28.4%、「201～300人」が17.9%、「301人以上」が6.8%となっている。



Ⅲ 調査結果

1. 法定雇用率について

- 従業員数56人以上の回答企業1,052社のうち、法定雇用率を「満たしている」と回答した企業が38.8%、「満たしていない」と回答した企業が57.6%、「わからない」、「法定雇用率を知らなかった」と回答した企業がそれぞれ1.4%、1.5%であった。



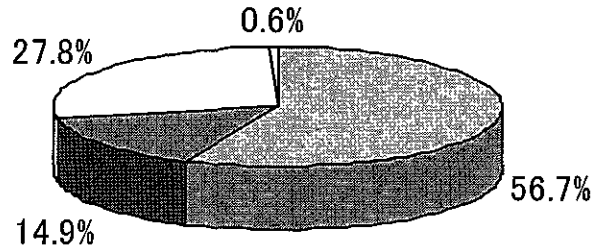
■ 満たしている ■ 満たしていない □ わからない □ 知らなかった ■ 無回答

- 業種別にみると、製造業、運輸業で法定雇用率を「満たしている」と回答した企業の割合が高い一方、卸売業、小売業、情報通信業、サービス業などでは「満たしていない」と回答した企業の割合が高い。
- 企業規模別では、「201人～300人」の企業において、「満たしていない」とする企業の割合が高い。

回答企業の業種、回答企業の従業員数	満たしている	満たしていない	わからない	率を知らなかった	法定雇用率	無回答
業種・・・・・・製造業	50.0	47.6	0.8	0.5	1.1	
情報通信業	22.9	64.6	6.3	6.3	-	
運輸業	44.7	48.8	1.6	3.3	1.6	
建設業	36.1	60.2	1.2	2.4	-	
卸売業	27.5	70.3	1.1	-	1.1	
小売業	28.1	69.8	1.0	1.0	-	
サービス業	32.7	63.5	1.9	1.9	-	
その他	23.5	76.5	-	-	-	
無回答	-	100.0	-	-	-	
従業員数・・・・・・55人以下	-	-	-	-	-	
56～100人	39.4	54.5	1.7	3.4	1.1	
101～200人	41.2	55.3	1.9	1.1	0.5	
201～300人	32.5	66.7	0.4	-	0.4	
301人以上	42.7	56.2	1.1	-	-	
無回答	-	-	-	-	-	

2. 現在の障害者の雇用状況について

- 全回答企業1,305企業のうち、「現在障害者を雇用している」企業が56.7%、「現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた」企業が14.9%、「これまで障害者を雇用したことはない」企業が27.8%となっている。



- 現在障害者を雇用している
- 現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた
- これまで障害者を雇用したことはない
- 無回答

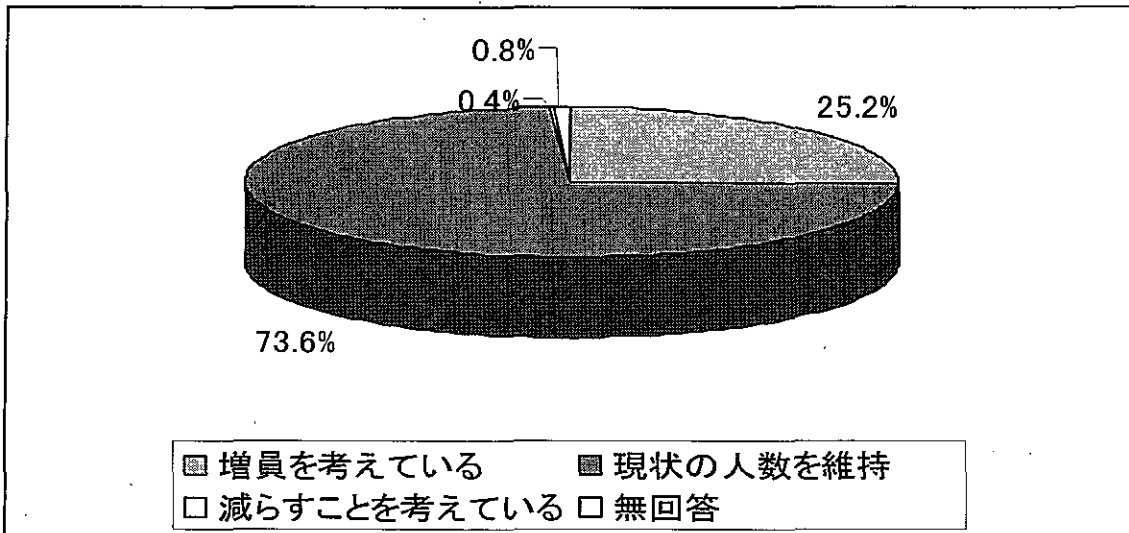
- 業種別にみると、製造業で「現在障害者を雇用している」企業の割合が高く、一方、建設業、情報通信業などで「これまで障害者を雇用したことはない」企業の割合が高い。
- 企業規模別では、企業規模が大きくなるほど「現在障害者を雇用している」企業の割合が高くなっている。

業種・従業員数	現在、障害者を雇用している	現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	これまで障害者を雇用したことがない	無回答
製造業	71.4	13.9	14.2	0.5
情報通信業	33.3	16.7	46.3	3.7
運輸業	55.6	18.5	25.9	-
建設業	31.2	17.0	51.1	0.7
卸売業	49.6	14.0	35.5	0.8
小売業	59.2	19.2	21.7	-
サービス業	54.2	13.4	31.7	0.8
その他	48.8	9.8	41.5	-
無回答	80.0	-	20.0	-
55人以下	13.5	12.7	71.7	2.1
56~100人	48.9	20.9	29.3	0.8
101~200人	66.3	17.5	16.2	-
201~300人	82.5	8.5	9.0	-
301人以上	89.9	5.6	4.5	-
無回答	81.3	-	18.8	-

3-1. 今後の障害者の雇入れ（意向）について

（現在障害者を雇用している企業）

- 現在障害者を雇用している企業のうち、73.6%の企業が「現状の人数を維持」するとしており、「増員を考えている」とする企業は25.2%である。



- 業種別にみると、情報通信業、小売業で「増員を考えている」とする企業の割合が高く、企業規模別では、規模の大きい企業で「増員を考えている」企業の割合が高い。
- 法定雇用率を満たしている企業では、88.9%の企業が「現状の人数を維持」しているが、満たしていない企業では、48.6%の企業が「増員を考えている」としている。

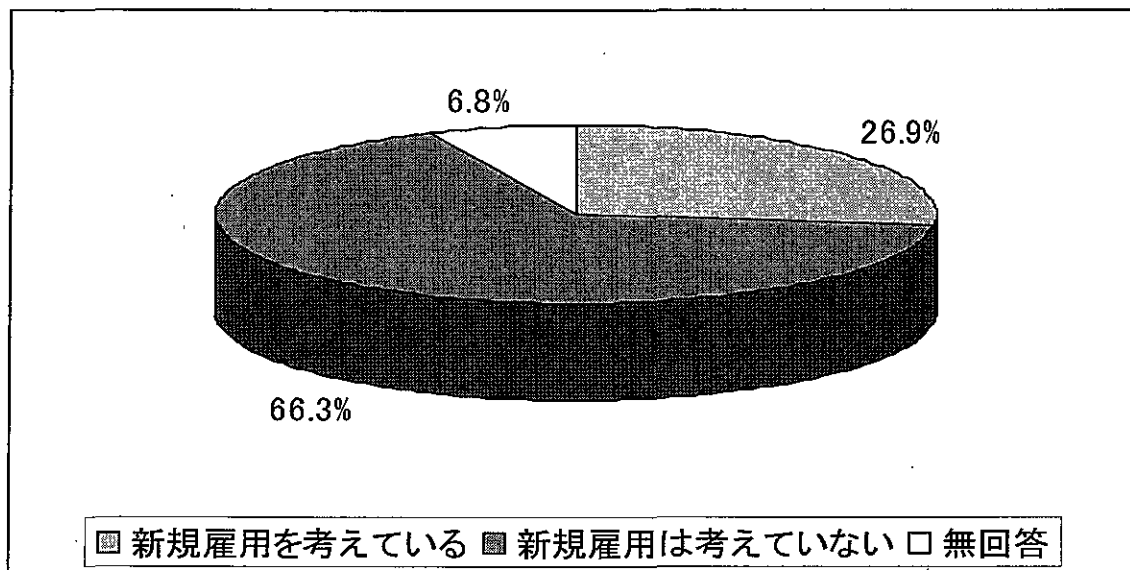
業種・従業員数	増員を考えている	現状の人数を維持	減らすことを考えている	無回答
製造業	20.9	77.8	0.3	1.0
情報通信業	44.4	55.6	-	-
運輸業	18.7	78.7	-	2.7
建設業	11.4	88.6	-	-
卸売業	21.7	78.3	-	-
小売業	43.7	56.3	-	-
サービス業	33.1	65.5	0.7	0.7
その他	30.0	70.0	-	-
無回答	-	91.7	8.3	-
55人以下	15.6	81.3	-	3.1
56~100人	9.1	89.1	-	1.7
101~200人	17.1	81.3	0.8	0.8
201~300人	39.9	60.1	-	-
301人以上	57.5	42.5	-	-
無回答	-	92.3	7.7	-

法定雇用率	増員を考えている	現状の人数を維持	減らすことを考えている	無回答
満たしている	10.4	88.9	0.3	0.5
満たしていない	48.6	50.7	0.3	0.3
わからない	25.0	75.0	-	-
法定雇用率を知らなかった	-	100.0	-	-
無回答	-	66.7	-	33.3

3-2. 今後の障害者の雇入れ（意向）について

（現在は雇用していないが、過去雇用していた企業、これまで障害者を雇用したことがない企業）

○ 「新規雇用を考えている」企業は26.9%で、「新規雇用は考えていない」とする企業が66.3%と圧倒的に多い。



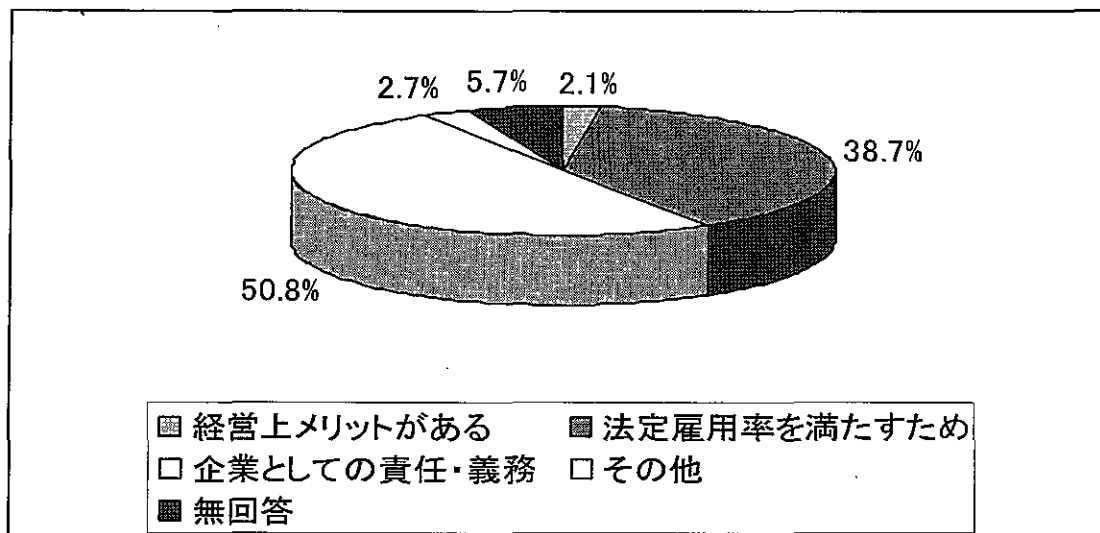
- 業種別にみると、情報通信業などで「新規雇用を考えている」企業の割合が高く、建設業、卸売業では「新規雇用は考えていない」とする企業の割合が高い。
- 企業規模別では、規模の大きい企業ほど「新規雇用を考えている」企業の割合が高い。

回答企業の業種、回答企業の従業員数	新規雇用を 考えて いる	新規雇用は考 えて いない	無 回 答
業 種・・・・・・製造業	31.6	63.2	5.1
情報通信業	41.2	52.9	5.9
運輸業	31.7	60.0	8.3
建設業	8.3	81.3	10.4
卸売業	23.3	71.7	5.0
小売業	34.7	61.2	4.1
サービス業	30.5	61.9	7.6
その他	23.8	76.2	-
無回答	-	66.7	33.3
従業員数・・・・・・55人以下	6.0	85.0	9.0
56～100人	29.4	66.1	4.4
101～200人	36.8	56.0	7.2
201～300人	75.6	19.5	4.9
301人以上	88.9	11.1	-
無回答	-	66.7	33.3

4-1. 今後の障害者の雇入れ（理由）について

（増員を考えている・新規雇用を考えている企業）

- 「増員を考えている」・「新規雇用を考えている」企業に、その理由を問うたところ、「企業としての責任・義務」が50.8%、「法定雇用率を満たすため」が38.7%と多く、「経営上メリットがあるため」は2.1%にすぎない。



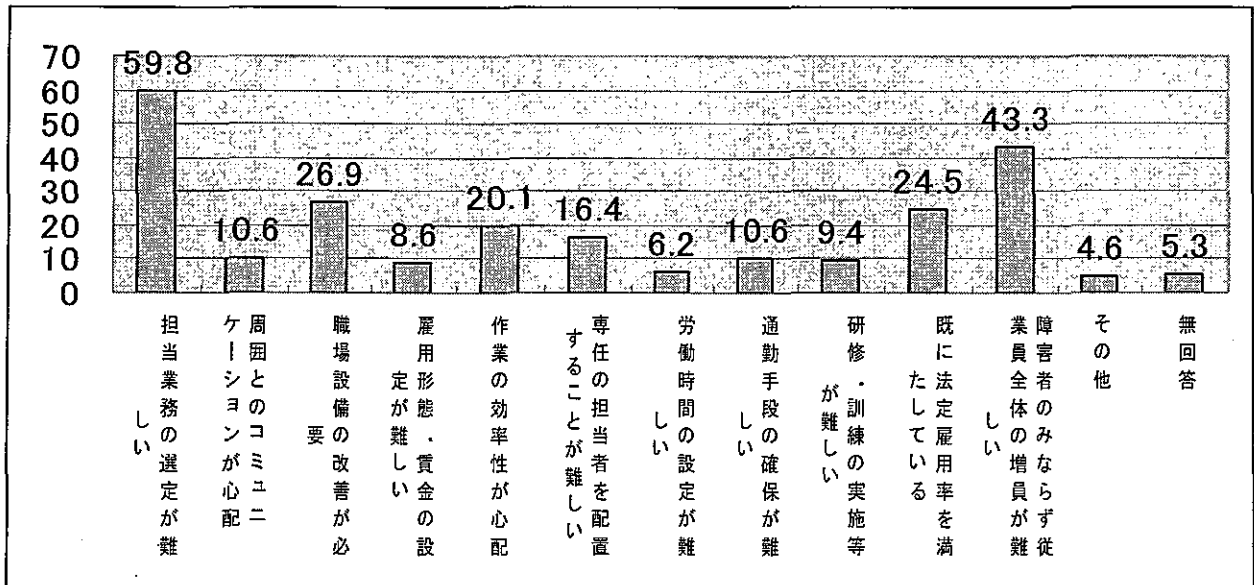
- 企業規模別では、規模の大きい企業ほど「法定雇用率を満たすため」との回答が多い。
 ○ 法定雇用率を満たしている企業では、「企業としての責任・義務」との回答が圧倒的に多いが、満たしていない企業では、「法定雇用率を満たすため」が半数近くを占めている。

業種・従業員数	理由					法定雇用率	障害者の雇用は経営上メリットがあるため	法定雇用率を満たすため	企業としての責任・義務	その他	無回答
	法定雇用率を満たすため	企業としての責任・義務	その他	無回答							
製造業	4.0	43.4	42.4	2.0	8.1	満たしている	11.1	4.4	62.2	11.1	11.1
情報通信業	-	27.3	72.7	-	-						
運輸業	-	21.2	57.6	12.1	9.1						
建設業	7.7	23.1	61.5	-	7.7	満たしていない	0.7	46.3	47.8	0.7	4.4
卸売業	-	51.9	44.4	-	3.7						
小売業	-	50.0	45.8	-	4.2						
サービス業	2.4	33.7	55.4	3.6	4.8	わからない	-	-	100.0	-	-
その他	-	45.5	54.5	-	-						
無回答	-	-	-	-	-						
55人以下	-	17.6	64.7	5.9	11.8	法定雇用率を知らなかった	-	-	50.0	50.0	-
56~100人	2.9	34.8	52.2	4.3	5.8						
101~200人	1.1	37.5	53.4	2.3	5.7						
201~300人	1.9	43.5	47.2	2.8	4.6						
301人以上	3.7	42.6	48.1	-	5.6						
無回答	-	-	-	-	-	無回答	-	-	-	-	-
無回答	-	-	-	-	-						

4-2. 今後の障害者の雇入れ（理由）について

（現状の人数を維持・減らすことを考えている・新規雇用は考えていない企業）

- 「現状の人数を維持」・「減らすことを考えている」・「新規雇用は考えていない」企業について、その理由を問うたところ、「担当業務の選定が難しい」、「障害者のみならず従業員全体の増員が難しい」、「職場設備の改善が困難」、「既に法定雇用率を満たしている」、「作業の効率性が心配」が多い。

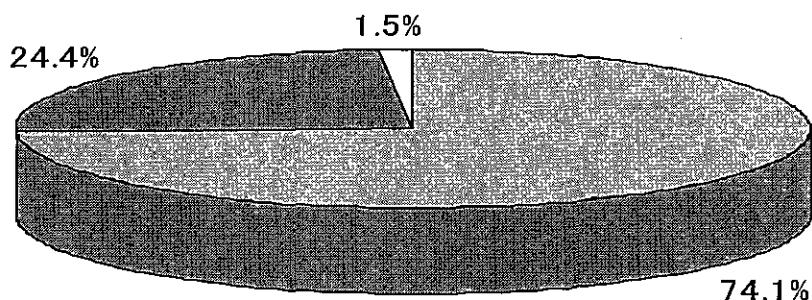


- すべての業種・従業員規模で「担当業務の選定が難しい」との回答が多いが、小売業などにおいては、「職場設備の改善が必要」との声も大きい。
○ 55人以下の企業では、「障害者のみならず従業員全体の増員が難しい」が多い。

業種・従業員数	担当業務の選定が難しい	周囲とのコミュニケーションが心配	職場設備の改善が必要	雇用形態・賃金の設定が難しい	作業の効率性が心配	専任の担当者配置することが難しい	労働時間の設定が難しい	通勤手段の確保が難しい	研修・訓練の実施等が難しい	既に法定雇用率を満たしている	障害者のみならず従業員全体の増員が難しい	その他	無回答
製造業	57.2	9.2	29.7	5.6	23.5	16.7	2.6	8.8	7.5	34.0	42.5	3.3	6.2
情報通信業	57.1	10.7	25.0	3.6	14.3	17.9	14.3	14.3	14.3	25.0	28.6	3.6	7.1
運輸業	62.1	7.4	14.7	12.6	16.8	5.3	8.4	7.4	6.3	22.1	32.6	7.4	7.4
建設業	62.4	6.0	28.2	11.1	12.8	17.1	7.7	10.3	7.7	14.5	53.8	5.1	4.3
卸売業	50.0	13.3	24.4	10.0	24.4	17.8	10.0	15.6	17.8	18.9	47.8	6.7	8.9
小売業	67.1	10.0	31.4	15.7	20.0	21.4	7.1	14.3	11.4	22.9	44.3	5.7	2.9
サービス業	65.3	15.6	29.3	8.4	21.6	17.4	7.8	11.4	10.8	19.8	44.9	4.2	2.4
その他	60.0	20.0	26.7	3.3	10.0	23.3	3.3	10.0	6.7	20.0	40.0	3.3	3.3
無回答	42.9	7.1	7.1	7.1	14.3	14.3	-	7.1	-	28.6	28.6	-	7.1
55人以下	49.5	8.7	29.6	11.2	20.9	20.4	7.1	13.8	15.3	10.7	58.7	9.2	6.1
56~100人	64.4	11.6	30.5	8.7	21.8	17.5	7.6	13.5	9.1	22.2	38.5	4.0	6.9
101~200人	64.0	9.9	26.1	6.6	19.1	15.4	5.5	8.1	7.0	30.1	39.7	3.7	4.4
201~300人	57.3	14.5	21.0	10.5	16.9	12.9	3.2	7.3	8.9	29.8	41.9	0.8	4.0
301人以上	62.9	5.7	20.0	2.9	20.0	5.7	8.6	2.9	2.9	51.4	31.4	5.7	-
無回答	46.7	6.7	6.7	6.7	20.0	13.3	-	6.7	-	40.0	33.3	-	6.7
満たしている	51.8	9.4	15.5	3.0	18.6	8.6	3.3	3.0	4.7	54.3	38.8	2.2	7.5
満たしていない	75.5	13.8	39.5	12.9	21.0	21.9	9.1	16.3	10.7	-	40.1	4.7	2.5

5. 雇用している障害者の区分について

- 全回答企業において、現在雇用されている障害者数は1,980人であり、その内訳は身体障害者74.1% (1,471人)、知的障害者24.4% (485人)、精神障害者1.5% (29人)となっている(同一人で複数の区分に該当する者有り)。また、そのうち、重度障害者は、身体障害者414人、知的障害者118人である。



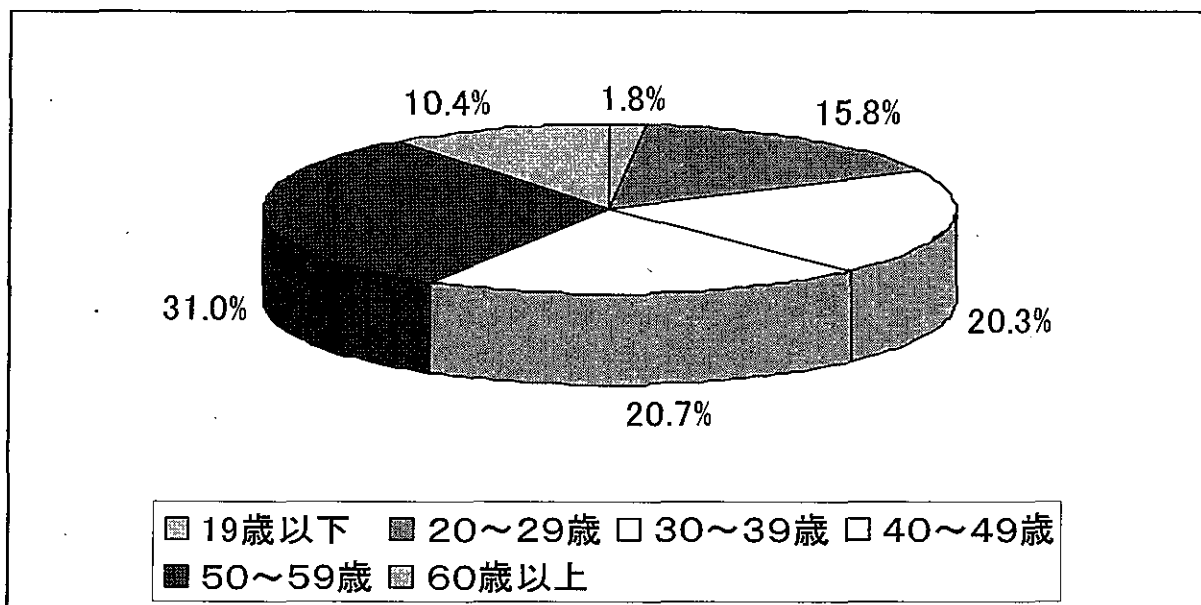
■ 身体障害者 ■ 知的障害者 □ 精神障害者

- 業種別にみると、全体の半数弱が製造業で雇用されており、次いでサービス業で18.5%の者が雇用されている。また、一社当りの雇用数においても、製造業、小売業が多い。
- 製造業において、知的障害者の雇用が比較的多い。
- 企業規模別では、101~200人規模の企業での雇用が多いが、企業規模が大きくなるほど、一社あたりの雇用数は増加する。

回答企業の業種、回答企業の従業員数	身体障害者	知的障害者	精神障害者	合計人数	比率	一社当り雇用者数
合計	74.1	24.4	1.5	1985	100.0	2.69
製造業	66.8	31.5	1.7	926	46.7	3.12
情報通信業	100.0	-	-	24	1.2	1.33
運輸業	89.3	10.7	-	187	9.4	2.49
建設業	98.4	1.6	-	62	3.1	1.41
卸売業	78.9	19.5	1.6	123	6.2	2.05
小売業	84.2	15.4	0.4	221	11.1	3.11
サービス業	70.0	28.1	1.9	366	18.5	2.58
その他	90.0	4.0	6.0	50	2.5	2.50
無回答	65.4	34.6	-	26	1.3	2.17
55人以下	70.0	27.5	2.5	40	2.0	1.25
56~100人	73.7	25.0	1.3	312	15.7	1.78
101~200人	74.0	25.0	1.0	613	30.9	2.49
201~300人	78.8	20.3	0.9	527	26.6	2.73
301人以上	70.2	27.2	2.6	459	23.1	5.73
無回答	64.7	32.4	2.9	34	1.7	2.62

6. 雇用している障害者の年齢について

- 雇用している障害者の年齢をみると、50～59歳：31.0%、40～49歳：20.7%、60歳以上10.4%となっており、比較的高齢者の割合が高い。

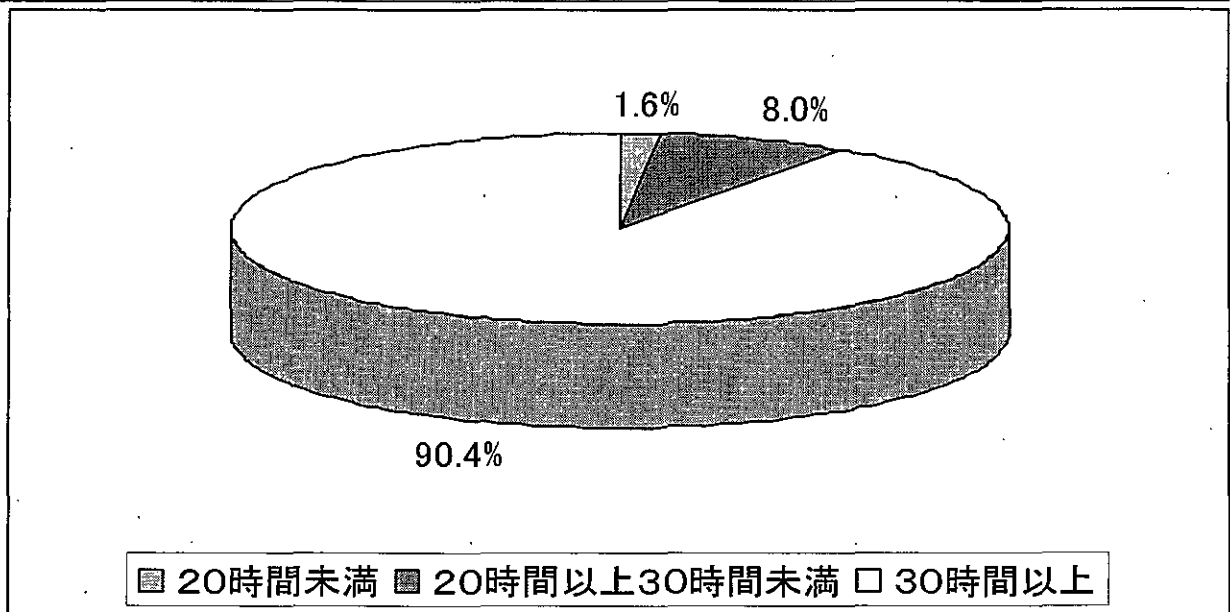


- 業種別にみると、運輸業、建設業で高齢者の割合が高く、製造業、情報通信業、小売業では比較的低い。

業種、従業員数	19歳以下	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
合計	1.8	15.8	20.3	20.7	31.0	10.4
製造業	1.9	18.7	22.8	21.7	29.5	5.4
情報通信業	-	16.7	29.2	20.8	25.0	8.3
運輸業	1.1	6.4	12.8	14.9	40.9	23.9
建設業	1.6	-	11.3	19.4	48.3	19.4
卸売業	0.8	14.6	16.3	23.6	32.5	12.2
小売業	3.1	19.2	22.3	21.8	27.9	5.7
サービス業	2.2	16.1	20.0	19.2	27.2	15.3
その他	-	6.0	16.0	28.0	36.0	14.0
無回答	-	15.4	19.2	19.2	27.0	19.2
55人以下	2.4	22.0	22.0	14.6	31.7	7.3
56～100人	1.0	12.7	22.1	19.2	30.7	14.3
101～200人	1.3	14.1	22.4	22.1	30.6	9.5
201～300人	2.1	12.4	19.0	23.0	33.4	10.1
301人以上	2.8	24.4	17.8	17.6	28.3	9.1
無回答	-	11.8	17.6	23.5	32.4	14.7

7. 雇用している障害者の週所定労働時間について

- 雇用している障害者の週所定労働は20時間未満：1.6%、20時間以上30時間未満：8.0%、30時間以上：90.4%となっており、週30時間以上の者が大部分を占めている。

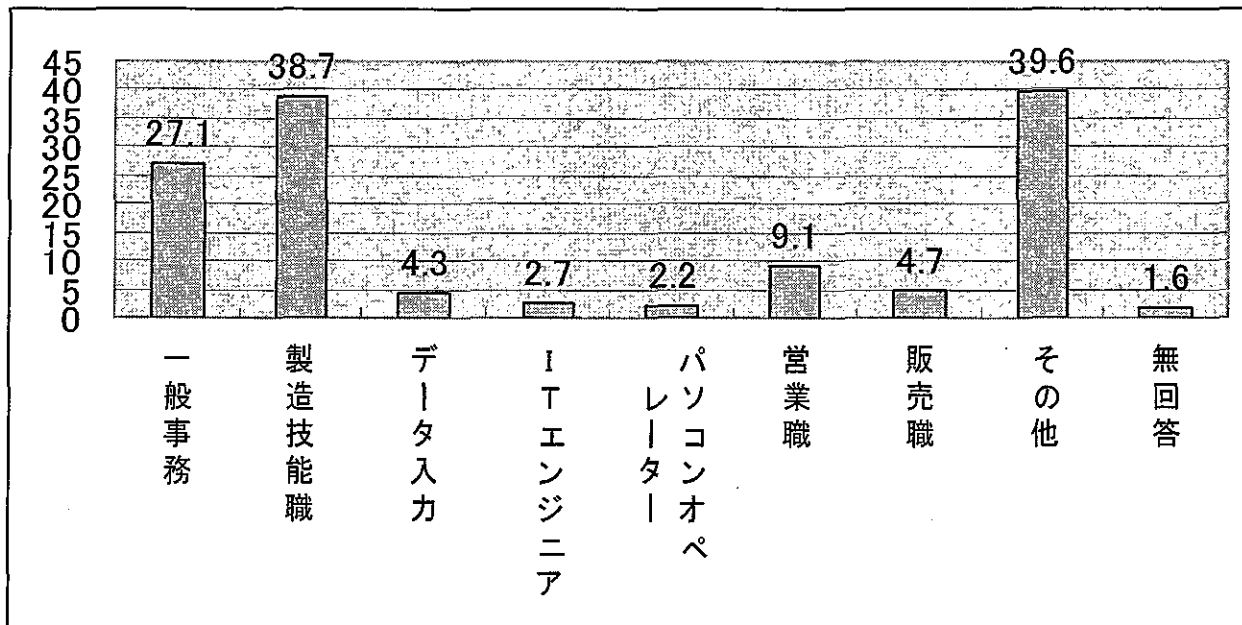


- 業種別にみると、サービス業・小売業などにおいて、短時間勤務の者の割合が比較的高い。
 ○ 企業規模別にみると、55人以下の企業では20時間未満が、301人以上の企業では20時間以上30時間未満の者が比較的多い。

回答企業の業種、回答企業の従業員数	20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上
合計	1.6	8.0	90.4
業種・・・・・・・・製造業	0.4	3.4	96.2
情報通信業	-	-	100.0
運輸業	4.8	5.9	89.3
建設業	-	4.8	95.2
卸売業	2.4	7.3	90.3
小売業	1.4	13.6	85.0
サービス業	2.9	17.3	79.8
その他	4.0	18.0	78.0
無回答	-	11.5	88.5
従業員数・・・・・・・・55人以下	9.8	7.3	82.9
56～100人	1.7	8.3	90.0
101～200人	1.6	4.3	94.1
201～300人	1.4	4.7	93.9
301人以上	1.1	16.5	82.4
無回答	-	8.8	91.2

8. 雇用している障害者の就業業務について

○ 雇用している障害者の主な就業業務は、製造技能職（38.7%）、一般事務（27.1%）、その他（39.6%）が多く、ITエンジニア（2.7%）、パソコンオペレーター（2.2%）などは少ない。

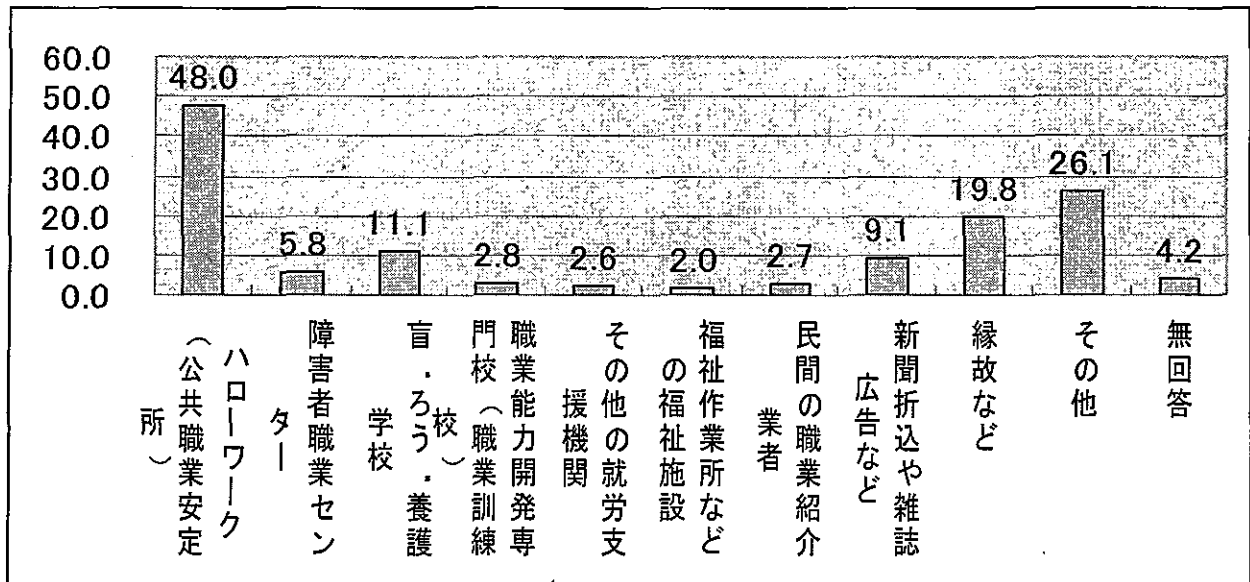


○ 「55人以下」の企業では、「製造技能職」の割合が高く、規模の大きな企業では、「一般事務」に従事している者の割合が高い。

回答企業の業種、回答企業の従業員数	一般事務	製造技能職	データ入力	ITエンジニア(システムエンジニア・プログラマー)	パソコンオペレーター	営業職	販売職	その他	無回答
合計	27.1	38.7	4.3	2.7	2.2	9.1	4.7	39.6	1.6
業種・・・製造業	18.9	74.1	4.4	1.0	1.3	4.0	0.3	23.9	2.0
情報通信業	38.9	-	5.6	38.9	5.6	11.1	-	22.2	-
運輸業	24.0	9.3	-	-	-	10.7	1.3	73.3	1.3
建設業	27.3	18.2	2.3	-	2.3	15.9	-	47.7	-
卸売業	43.3	20.0	5.0	1.7	5.0	18.3	6.7	38.3	-
小売業	47.9	11.3	7.0	-	2.8	11.3	32.4	42.3	-
サービス業	26.1	11.3	5.6	6.3	3.5	12.0	3.5	54.9	3.5
その他	50.0	15.0	5.0	-	-	10.0	5.0	45.0	-
無回答	-	100.0	-	-	-	-	-	16.7	-
従業員数・・・55人以下	15.6	46.9	-	-	-	9.4	-	31.3	-
56～100人	16.6	37.7	2.9	1.7	2.9	8.0	2.9	39.4	2.3
101～200人	30.9	38.2	4.5	3.3	2.8	10.6	4.9	37.4	1.6
201～300人	30.6	39.4	5.7	3.6	1.6	9.8	2.1	38.9	2.1
301人以上	37.5	28.8	6.3	2.5	1.3	6.3	17.5	55.0	-
無回答	7.7	92.3	-	-	-	-	-	23.1	-

9. 採用する際に利用した経路等について

- 採用する際に利用した経路では、「ハローワーク（公共職業安定所）」（48.0%）、「縁故など」（19.8%）、「盲・ろう・養護学校」（11.1%）が多いが、「その他」（26.1%）も多い

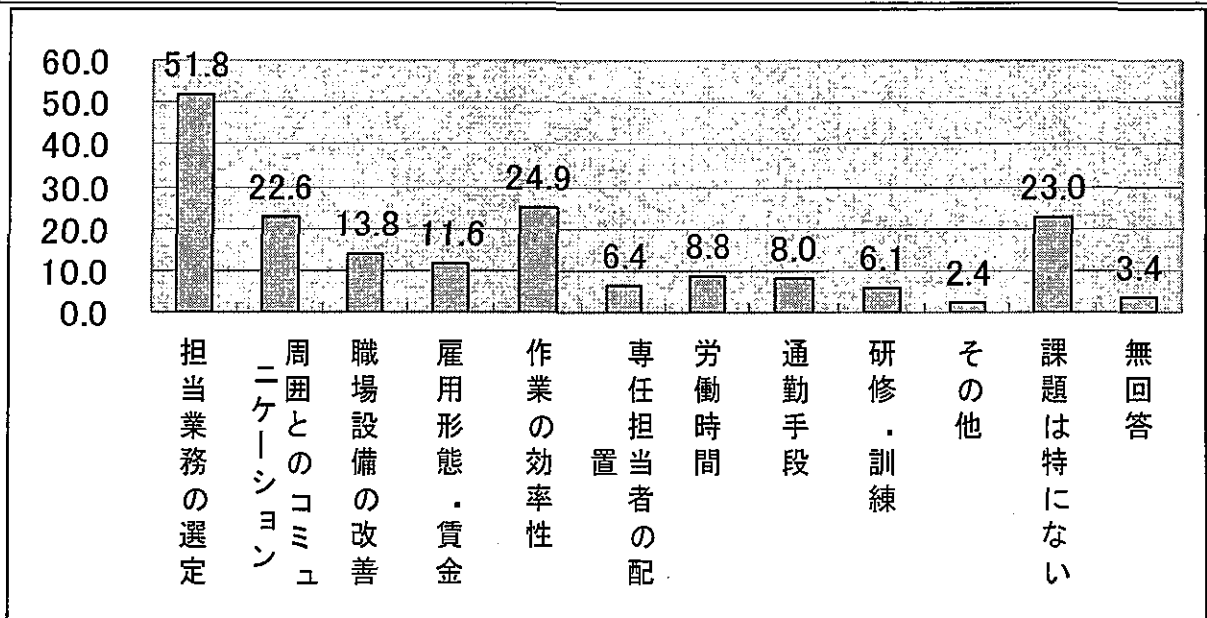


- 業種別にみると、製造業では「ハローワーク（公共職業安定所）」による採用が多く（57.2%）、建設業、運輸業などでは「縁故など」が多い（36.4%、24.0%）。
 ○ 企業規模が大きくなると、「ハローワーク（公共職業安定所）」を通じて採用する割合が高く、規模の小さい企業では、「縁故など」による採用が比較的多い。

業種、従業員数	ハローワーク（公共職業安定所）	障害者職業センター	盲・ろう・養護学校	職業能力開発専門校（職業訓練校）	その他の就労支援機関	福祉作業所などの福祉施設	民間の職業紹介業者	新聞折込や雑誌広告など	縁故など	その他	無回答
合計	48.0	5.8	11.1	2.8	2.6	2.0	2.7	9.1	19.8	26.1	4.2
製造業	57.2	9.4	16.5	3.7	2.7	3.0	1.0	7.7	14.1	22.2	3.7
情報通信業	27.8	-	-	5.6	5.6	-	5.6	11.1	5.6	61.1	-
運輸業	45.3	1.3	4.0	1.3	-	2.7	1.3	16.0	24.0	21.3	5.3
建設業	20.5	-	-	2.3	-	-	4.5	2.3	36.4	40.9	-
卸売業	23.3	1.7	6.7	3.3	5.0	1.7	10.0	8.3	23.3	38.3	5.0
小売業	56.3	9.9	9.9	2.8	5.6	-	2.8	8.5	18.3	25.4	4.2
サービス業	46.5	2.8	11.3	2.1	1.4	2.1	2.8	11.3	21.8	26.8	5.6
その他	55.0	10.0	-	-	5.0	-	5.0	10.0	40.0	15.0	5.0
無回答	50.0	-	25.0	-	-	-	-	-	25.0	-	8.3
55人以下	43.8	-	9.4	-	3.1	-	-	12.5	34.4	9.4	3.1
56～100人	37.7	5.1	8.0	4.0	0.6	2.3	2.9	5.7	25.7	24.6	4.0
101～200人	41.1	4.9	9.8	2.4	1.6	1.6	1.6	8.5	19.5	33.7	5.7
201～300人	56.0	7.3	9.3	3.1	5.2	1.0	3.6	8.3	18.1	24.4	4.1
301人以上	73.8	10.0	23.8	2.5	3.8	6.3	5.0	20.0	6.3	20.0	-
無回答	53.8	-	30.8	-	-	-	-	-	15.4	7.7	7.7

10. 障害者を雇用するにあたり課題となった事項について

○ 障害者を雇用するにあたり課題となった事項としては、「担当業務の選定」(51.8%)を挙げる企業が最も多く、次いで、「作業の効率性」(24.9%)、「周囲とのコミュニケーション」(22.6%)を挙げる企業が多い。一方、「課題は特に無い」とする企業も相当数(23.0%)ある。

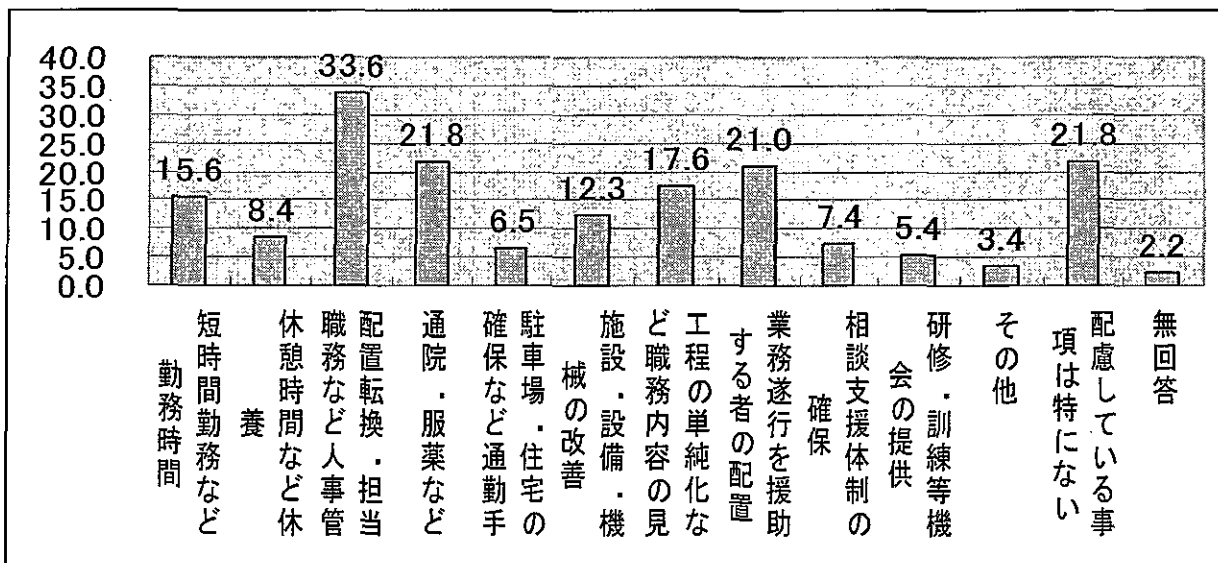


○ 業種別にみると、小売業、製造業などで「担当業務の選定」を挙げている企業が多い。
 ○ また、規模の大きい企業ほど、「担当業務の選定」を挙げている企業が多い。

業種、従業員数	担当業務の選定	周囲とのコミュニケーション	職場設備の改善	雇用形態・賃金	作業の効率性	専任担当者の配置	労働時間	通勤手段	研修・訓練	その他	課題は特にない	無回答
合計	51.8	22.6	13.8	11.6	24.9	6.4	8.8	8.0	6.1	2.4	23.0	3.4
製造業	58.2	28.6	16.2	13.5	32.0	9.8	6.7	8.4	7.1	2.4	15.2	3.4
情報通信業	16.7	5.6	22.2	11.1	11.1	-	5.6	27.8	-	-	44.4	16.7
運輸業	40.0	4.0	6.7	5.3	14.7	1.3	10.7	2.7	1.3	4.0	36.0	2.7
建設業	36.4	6.8	9.1	6.8	9.1	-	6.8	4.5	2.3	-	50.0	2.3
卸売業	41.7	11.7	13.3	10.0	20.0	6.7	10.0	6.7	-	1.7	33.3	3.3
小売業	62.0	26.8	15.5	14.1	22.5	8.5	11.3	4.2	5.6	2.8	19.7	-
サービス業	52.1	29.6	14.1	12.0	27.5	4.2	12.0	10.6	11.3	3.5	19.0	4.9
その他	65.0	20.0	-	5.0	10.0	-	10.0	15.0	5.0	-	20.0	-
無回答	41.7	25.0	16.7	25.0	25.0	8.3	-	-	8.3	-	25.0	-
55人以下	37.5	21.9	6.3	18.8	25.0	9.4	15.6	3.1	3.1	3.1	28.1	3.1
56~100人	42.9	17.7	12.0	10.9	26.9	6.3	8.6	6.9	6.3	2.9	28.0	4.6
101~200人	52.8	18.7	15.4	8.5	22.0	6.1	8.1	7.3	4.9	2.8	24.8	3.7
201~300人	54.4	25.4	13.0	14.0	24.9	5.7	8.8	8.8	5.7	1.6	21.8	3.6
301人以上	70.0	37.5	17.5	12.5	28.8	7.5	10.0	12.5	11.3	2.5	7.5	-
無回答	38.5	30.8	15.4	23.1	30.8	7.7	-	7.7	7.7	-	23.1	-

1.1. 障害者を雇用するにあたり配慮している事項について

○ 障害者を雇用するにあたり配慮している事項については、「配置転換・担当職務など人事管理面」、「通院・服薬など」、「業務遂行を援助する者の配置」などを挙げる企業が多いが、「配慮している事項は特にない」とする企業も相当数存在する。

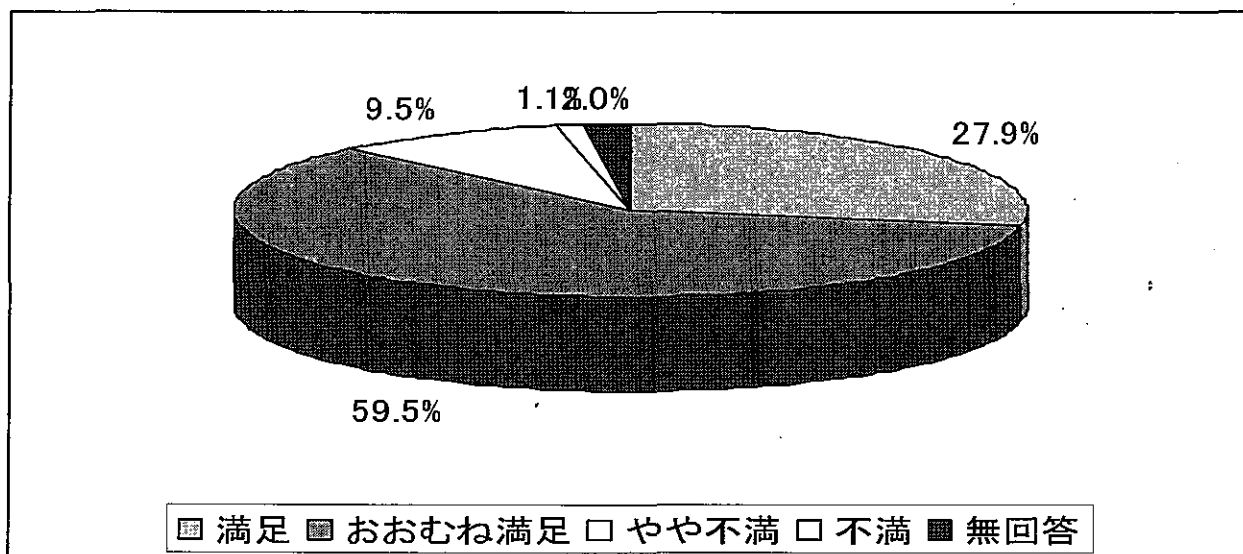


- 製造業において、「工程の単純化など職務内容の見直し」に取り組んでいる企業が多い。
- 規模の大きい企業ほど、「業務遂行を援助する者の配置」を行っている企業が増加する。

業種、従業員数	勤務時間	短時間勤務など	休憩時間など休養	配置転換・担当業務など人事管理面	通院・服薬など	確保など通勤手段	駐車場・住宅の確保など	施設・設備・機械の改善	工程の単純化など職務内容の見直し	業務遂行を援助する者の配置	相談支援体制の確保	専任の担当者配置など、相談支援体制の確保	研修・訓練等機会提供	その他	配慮している事項は特にない	無回答
合計	15.6	8.4	33.6	21.8	6.5	12.3	17.6	21.0	7.4	5.4	3.4	21.8	2.2	21.8	2.2	
製造業	12.1	7.1	37.7	15.2	7.4	18.5	28.3	28.6	8.8	4.0	2.0	18.5	2.0	18.5	2.0	
情報通信業	16.7	5.6	33.3	44.4	22.2	16.7	5.6	5.6	-	5.6	-	16.7	5.6	16.7	5.6	
運輸業	16.0	4.0	20.0	20.0	1.3	8.0	2.7	8.0	5.3	1.3	2.7	40.0	2.7	40.0	2.7	
建設業	9.1	6.8	29.5	43.2	9.1	9.1	9.1	6.8	2.3	4.5	4.5	22.7	-	22.7	-	
卸売業	20.0	10.0	33.3	26.7	1.7	6.7	16.7	23.3	5.0	6.7	1.7	16.7	1.7	16.7	1.7	
小売業	22.5	12.7	31.0	14.1	2.8	8.5	7.0	15.5	11.3	4.2	2.8	29.6	1.4	29.6	1.4	
サービス業	20.4	10.6	32.4	28.2	8.5	8.5	12.0	19.7	8.5	9.2	7.7	18.3	3.5	18.3	3.5	
その他	5.0	20.0	60.0	25.0	10.0	5.0	20.0	20.0	5.0	10.0	-	20.0	-	20.0	-	
無回答	16.7	-	16.7	25.0	-	-	25.0	25.0	-	16.7	8.3	16.7	-	16.7	-	
55人以下	25.0	6.3	15.6	21.9	-	9.4	18.8	15.6	3.1	-	6.3	25.0	-	25.0	-	
56~100人	14.9	9.1	27.4	22.3	7.4	12.6	20.0	17.7	6.3	3.4	5.1	21.7	2.9	21.7	2.9	
101~200人	11.4	6.9	36.6	22.0	5.7	12.6	17.9	20.3	6.1	4.5	1.6	22.0	2.8	22.0	2.8	
201~300人	17.1	7.3	38.3	19.7	9.3	12.4	15.0	21.8	10.9	6.2	2.1	22.3	2.1	22.3	2.1	
301人以上	22.5	16.3	35.0	23.8	3.8	13.8	16.3	30.0	8.8	11.3	6.3	20.0	-	20.0	-	
無回答	15.4	-	23.1	30.8	-	-	23.1	23.1	-	15.4	7.7	15.4	-	15.4	-	

12. 現在雇用している障害者の評価について

○ 満足（27.9%）、おおむね満足（59.5%）との回答が多数を占めており、現在雇用している障害者の働きぶり、勤務状態については良好な評価をしている企業が多い。



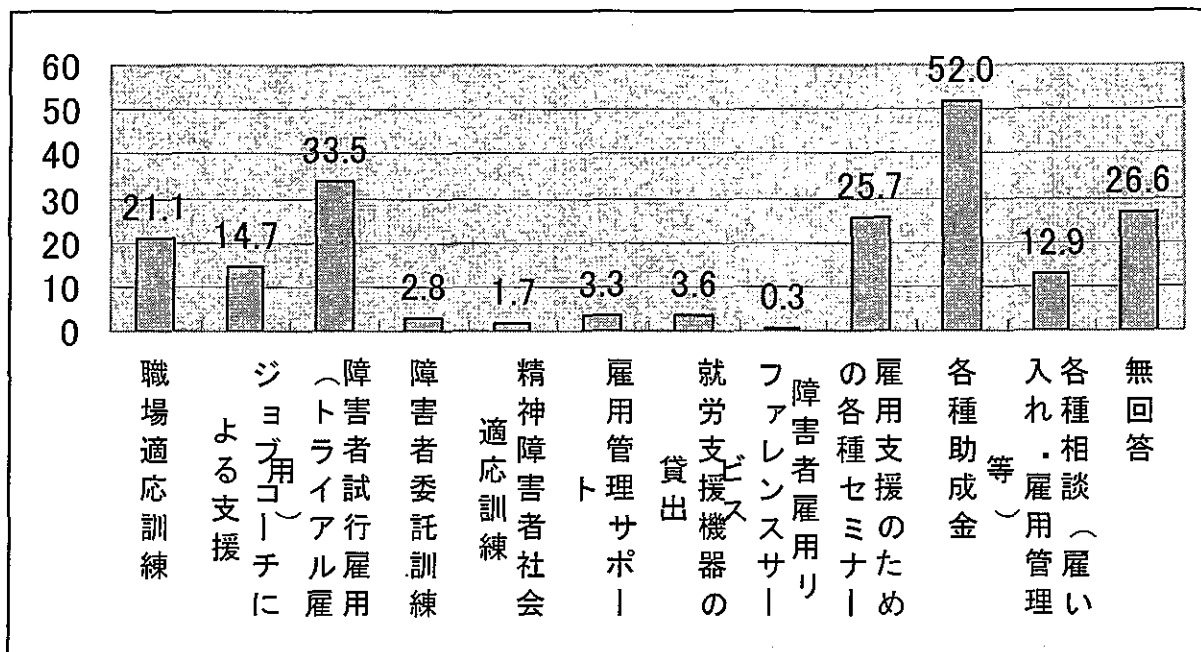
○ 業種別にみると、どの業種においても総じて満足度は高いが、小売業では他の業種に比べやや低い。
○ 法定雇用率を満たしている企業よりも、満たしていない企業で、より満足度が高い。

業種、従業員数	満足	おおむね満足	やや不満	不満	無回答
合計	27.9	59.5	9.5	1.1	2.0
製造業	23.6	63.3	10.4	1.0	1.7
情報通信業	44.4	50.0	-	-	5.6
運輸業	29.3	58.7	9.3	-	2.7
建設業	38.6	52.3	9.1	-	-
卸売業	33.3	58.3	6.7	-	1.7
小売業	25.4	56.3	15.5	-	2.8
サービス業	27.5	58.5	8.5	2.8	2.8
その他	35.0	65.0	-	-	-
無回答	41.7	41.7	8.3	8.3	-
55人以下	21.9	65.6	12.5	-	-
56~100人	28.0	58.3	10.3	1.1	2.3
101~200人	28.0	59.8	8.1	1.6	2.4
201~300人	31.1	58.5	8.3	0.5	1.6
301人以上	20.0	63.8	13.8	-	2.5
無回答	38.5	46.2	7.7	7.7	-

法定雇用率	満足	おおむね満足	やや不満	不満	無回答
合計	28.0	59.5	9.4	1.0	2.2
満たしている	24.5	61.1	11.1	1.3	2.0
満たしていない	32.9	58.4	6.6	0.7	1.4
わからない	50.0	-	25.0	-	25.0
法定雇用率を知らなかった	-	100.0	-	-	-
無回答	16.7	33.3	16.7	-	33.3

13-1. よく知っている支援施策について

○ よく知っている支援施策については、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」、「職場適応訓練」を挙げる企業が多いが、「無回答」（よく知っている支援施策が無い）の企業も相当数存在する。



○ 規模の小さい企業ほど「無回答」（よく知っている支援施策が無い）が多く、支援施策の浸透が不十分である状況がうかがえる。

業種、従業員数	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	21.1	14.7	33.5	2.8	1.7	3.3	3.6	0.3	25.7	52.0	12.9	26.6
製造業	23.1	17.5	37.5	2.6	2.4	3.1	4.1	0.7	27.6	54.6	14.2	21.9
情報通信業	18.5	11.1	20.4	11.1	-	3.7	3.7	-	20.4	42.6	13.0	35.2
運輸業	17.0	5.2	21.5	2.2	1.5	3.0	5.2	0.7	24.4	48.9	8.9	36.3
建設業	20.6	7.8	24.8	3.5	1.4	5.0	2.1	-	25.5	48.2	10.6	29.8
卸売業	16.5	17.4	34.7	0.8	1.7	2.5	3.3	-	20.7	47.1	14.0	28.9
小売業	20.8	20.8	45.0	2.5	1.7	2.5	2.5	-	20.0	50.0	14.2	24.2
サービス業	24.0	16.0	35.5	3.1	1.5	3.8	3.4	-	29.0	56.5	13.4	23.3
その他	14.6	14.6	36.6	-	-	2.4	4.9	-	36.6	56.1	12.2	29.3
無回答	20.0	6.7	13.3	-	-	-	-	-	6.7	40.0	6.7	60.0
55人以下	21.1	3.8	17.7	3.8	1.7	2.5	1.7	-	11.4	38.0	6.8	48.1
56~100人	21.2	11.7	30.4	2.2	1.4	3.9	2.2	0.8	28.8	50.6	10.9	26.5
101~200人	19.9	14.3	33.4	2.4	1.3	4.6	4.6	0.3	28.3	54.4	16.2	23.2
201~300人	21.4	23.1	45.7	3.8	3.0	2.6	7.3	-	31.2	59.0	14.1	15.8
301人以上	24.7	34.8	58.4	1.1	1.1	-	1.1	-	30.3	67.4	21.3	7.9
無回答	18.8	18.8	18.8	6.3	-	-	-	-	6.3	43.8	6.3	50.0

○ これまで、障害者を雇用したことがない企業では、「無回答」（よく知っている支援施策が無い）が多く、支援施策の浸透が不十分である状況がうかがえる。

法定雇用率	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	21.1	17.1	37.3	2.6	1.7	3.5	4.1	0.4	29.3	55.2	14.4	21.4
満たしている	20.3	17.4	38.2	2.2	1.5	4.7	3.4	0.7	29.2	61.5	13.7	18.9
満たしていない	21.3	17.5	37.3	2.5	1.7	3.0	4.5	0.2	29.9	51.7	15.2	22.1
わからない	33.3	20.0	33.3	6.7	6.7	-	-	-	20.0	53.3	13.3	26.7
法定雇用率を知らなかった	25.0	-	6.3	12.5	6.3	-	12.5	-	18.8	31.3	6.3	50.0
無回答	14.3	-	57.1	-	-	-	-	-	28.6	57.1	-	28.6

現在の障害者の雇用状況	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	21.1	14.7	33.5	2.8	1.7	3.3	3.6	0.3	25.7	52.0	12.9	26.6
現在、障害者を雇用している	19.9	17.9	38.2	2.2	1.6	3.8	3.9	0.5	28.3	59.0	14.9	20.3
現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	26.7	15.9	35.4	4.1	1.0	3.1	3.6	-	32.8	55.4	15.4	15.9
これまで障害者を雇用したことがない	20.7	8.0	23.7	3.3	2.2	2.5	3.0	-	17.4	36.9	7.7	43.8
無回答	12.5	-	-	12.5	-	-	-	-	-	-	-	87.5

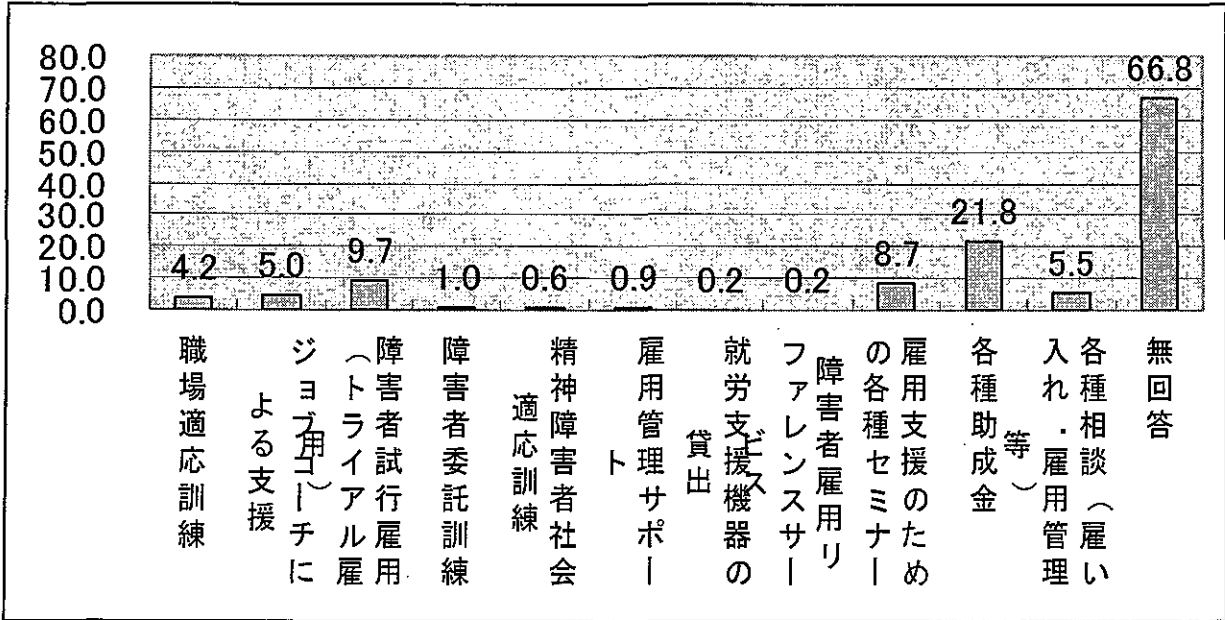
○ 増員を考えている企業、新規雇用を考えている企業の方が、現状の人数を維持、減らすことを考えている企業、新規雇用は考えていない企業よりも、支援施策の認知度が高い。

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試行雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに 関する相談	無 回 答
合 計	19.9	17.9	38.2	2.2	1.6	3.8	3.9	0.5	28.3	59.0	14.9	20.3
増員を考えている	23.1	24.7	52.7	2.2	1.1	2.7	4.8	-	27.4	62.9	20.4	12.4
現状の人数を維持	18.8	15.8	33.5	1.8	1.8	4.2	3.7	0.7	28.7	57.7	13.1	22.6
減らすことを考えて いる	33.3	-	-	33.3	-	-	-	-	-	66.7	33.3	33.3
無回答	16.7	-	33.3	16.7	-	-	-	-	33.3	50.0	-	50.0

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試行雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに 関する相談	無 回 答
合 計	22.8	10.8	27.8	3.6	1.8	2.7	3.2	-	22.8	43.4	10.4	34.1
新規雇用を考えて いる	21.3	19.3	48.0	2.0	2.0	2.0	5.3	-	28.7	49.3	18.0	18.0
新規雇用は考えて いない	24.3	7.3	20.8	3.8	1.9	2.7	2.7	-	21.4	41.1	7.8	39.7
無回答	13.2	10.5	15.8	7.9	-	5.3	-	-	13.2	42.1	5.3	42.1

13-2. 活用したことのある支援施策について

○ 活用したことのある支援施策に関しては、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」が比較的多いが、無回答（活用したことのある支援施策がない）が多数を占めている。



○ 業種別にみると、製造業、運輸業、小売業、サービス業で、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」の活用度が高い。

○ 規模の大きい企業において、各種支援策の活用度が高い。

業種、従業員数	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	4.2	5.0	9.7	1.0	0.6	0.9	0.2	0.2	8.7	21.8	5.5	66.8
製造業	5.8	6.5	14.7	1.4	1.2	0.5	0.5	-	10.6	31.0	7.5	54.8
情報通信業	5.6	3.7	3.7	3.7	1.9	3.7	-	-	9.3	13.0	9.3	72.2
運輸業	5.9	3.7	7.4	0.7	-	1.5	-	0.7	7.4	23.0	3.7	69.6
建設業	0.7	2.1	2.1	-	-	0.7	-	0.7	2.8	9.2	2.8	88.7
卸売業	4.1	4.1	7.4	-	0.8	1.7	0.8	-	7.4	16.5	5.0	70.2
小売業	3.3	7.5	13.3	-	-	-	-	-	5.0	16.7	5.0	68.3
サービス業	3.8	3.8	8.0	1.5	0.4	1.1	-	0.4	11.1	19.8	4.2	68.3
その他	-	7.3	4.9	-	-	-	-	-	14.6	14.6	7.3	75.6
無回答	-	6.7	13.3	-	-	-	-	-	6.7	40.0	6.7	60.0
55人以下	3.4	3.4	3.8	0.4	-	0.4	-	-	2.1	8.4	2.1	86.9
56～100人	4.2	3.1	8.4	1.7	0.6	1.1	0.3	0.6	7.0	20.9	4.5	70.1
101～200人	4.9	5.4	9.4	0.5	0.8	1.1	0.3	-	9.4	24.5	6.7	63.9
201～300人	4.3	6.4	12.0	0.4	1.3	0.9	0.4	-	13.7	24.8	6.0	56.8
301人以上	4.5	11.2	24.7	3.4	-	1.1	-	1.1	18.0	38.2	12.4	39.3
無回答	-	6.3	12.5	-	-	-	-	-	6.3	37.5	6.3	62.5

○ 法定雇用率を満たしている企業、現在障害者を雇用している企業の方が、そうでない企業よりも、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」の活用度が高い。

法定雇用率	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	4.5	5.3	10.9	1.1	0.8	1.0	0.3	0.3	10.3	24.5	6.3	62.4
満たしている	8.1	10.0	17.4	1.7	0.7	1.7	0.2	-	9.8	40.0	6.1	47.5
満たしていない	2.1	2.5	6.9	0.7	0.7	0.5	0.3	0.3	11.1	14.9	6.4	71.5
わからない	-	-	-	6.7	6.7	6.7	-	-	6.7	13.3	6.7	80.0
法定雇用率を知らなかった	6.3	-	-	-	-	-	-	6.3	-	6.3	6.3	87.5
無回答	-	-	28.6	-	-	-	-	-	-	28.6	-	42.9

現在の障害者の雇用状況	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トライアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	4.2	5.0	9.7	1.0	0.6	0.9	0.2	0.2	8.7	21.8	5.5	66.8
現在、障害者を雇用している	5.7	7.4	14.2	1.4	0.8	1.2	0.3	0.1	11.1	32.6	6.9	53.6
現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	3.1	1.5	7.2	0.5	1.0	1.0	-	-	9.7	16.9	4.6	70.8

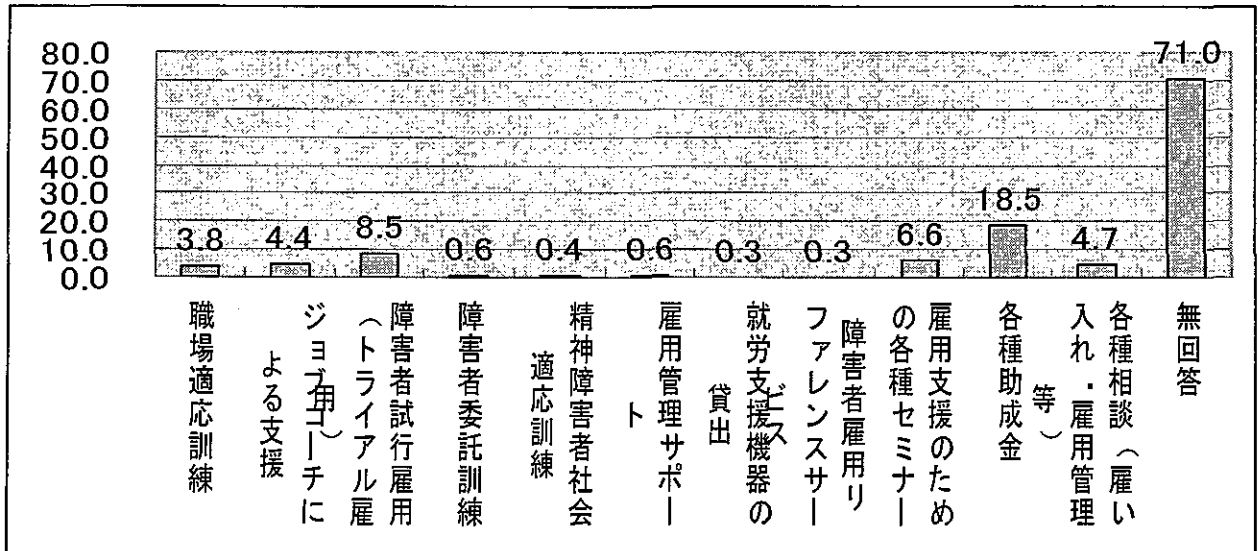
○ 増員を考えている企業、新規雇用を考えている企業の方が、そうでない企業よりも、「各種助成金」「雇用支援のための各種セミナー」、「障害者試用雇用（トライアル雇用）」、「障害者の肩入れや雇用管理などに関する相談」の活用度が高い。

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試用雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	5.7	7.4	14.2	1.4	0.8	1.2	0.3	0.1	11.1	32.6	6.9	53.6
増員を考えている	5.4	9.1	18.8	1.6	1.1	1.6	-	0.5	15.6	33.3	11.3	45.7
現状の人数を維持	5.9	7.0	12.5	1.1	0.7	0.9	0.4	-	9.6	32.5	5.5	56.3
減らすことを考えている	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	66.7
無回答	-	-	33.3	16.7	-	16.7	-	-	16.7	16.7	-	50.0

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試用雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	2.3	1.8	3.8	0.5	0.4	0.5	0.2	0.4	5.7	7.7	3.8	83.9
新規雇用を考えている	4.7	2.0	8.7	0.7	0.7	-	-	-	11.3	12.0	8.0	70.0
新規雇用は考えていない	1.6	1.9	2.2	0.5	0.3	0.8	0.3	0.5	4.1	6.5	2.2	88.1
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.6	2.6	97.4

13-3. 活用し、役立ったと思える支援施策について

○ 活用し、役立ったと思える支援施策については、71.0%が「無回答」（活用し、役立ったと思える支援施策がない）であり、回答のあったうちでは、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」などの評価が比較的高い。



○ 製造業、小売業において、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」の評価が高い。
○ 規模の大きい企業において、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」、「障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談」などの評価が高い。

業種、従業員数	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブポ ート）による支援	障害者試行雇用（トライア ル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポ ート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンス サービス	雇用支援のための各種セ ミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管 理などに関する相談	無回 答
合計	3.8	4.4	8.5	0.6	0.4	0.6	0.3	0.3	6.6	18.5	4.7	71.0
製造業	5.0	6.0	13.0	1.2	1.0	0.2	0.5	-	7.7	25.7	6.3	59.9
情報通信業	7.4	3.7	3.7	1.9	-	1.9	-	-	9.3	13.0	7.4	75.9
運輸業	5.2	3.0	5.9	0.7	-	0.7	-	0.7	5.9	20.0	1.5	74.8
建設業	-	2.1	2.1	-	-	0.7	-	1.4	2.1	7.1	2.8	90.1
卸売業	3.3	4.1	7.4	-	0.8	1.7	0.8	-	6.6	14.0	4.1	72.7
小売業	2.5	6.7	11.7	-	-	-	-	-	4.2	15.0	4.2	72.5
サービス業	3.8	3.1	7.3	0.4	-	0.8	0.4	0.4	7.6	17.6	4.2	72.9
その他	-	7.3	2.4	-	-	-	-	-	12.2	14.6	7.3	75.6
無回答	-	-	6.7	-	-	-	-	-	-	26.7	6.7	73.3
55人以下	3.4	3.4	2.5	0.4	-	0.4	-	-	1.7	7.2	2.1	88.2
56~100人	3.4	2.8	7.8	1.4	0.3	0.8	0.3	0.6	5.3	17.0	3.6	74.3
101~200人	4.6	4.9	8.6	-	0.3	0.8	0.3	0.3	7.0	20.5	5.1	68.2
201~300人	3.4	6.4	10.7	-	1.3	0.4	0.9	-	9.8	23.1	5.6	61.5
301人以上	4.5	7.9	21.3	2.2	-	-	-	1.1	15.7	33.7	11.2	47.2
無回答	-	-	6.3	-	-	-	-	-	-	25.0	6.3	75.0

○ 法定雇用率を満たしている企業、現在障害者を雇用している企業の方が、そうでない企業よりも、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トリアル雇用）」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援」などに対する評価が比較的高い。

法定雇用率	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トリアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに 関する相談	無 回 答
合計	3.9	4.8	9.9	0.7	0.5	0.7	0.4	0.4	7.8	21.0	5.2	67.0
満たしている	7.1	8.6	15.9	1.2	0.2	1.0	0.2	0.2	8.1	34.1	6.4	52.5
満たしていない	1.7	2.5	6.1	0.3	0.7	0.5	0.5	0.3	7.8	12.5	4.6	76.2
わからない	6.7	-	-	-	-	-	-	-	13.3	20.0	-	80.0
法定雇用率を知らなかった	6.3	-	-	-	-	-	-	6.3	-	6.3	6.3	87.5
無回答	-	-	28.6	-	-	-	-	-	-	28.6	-	42.9

現在の障害者の雇用状況	職場適応訓練	職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援	障害者試行雇用（トリアル雇用）	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに 関する相談	無 回 答
合計	3.8	4.4	8.5	0.6	0.4	0.6	0.3	0.3	6.6	18.5	4.7	71.0
現在、障害者を雇用している	5.0	6.5	12.6	0.9	0.5	0.8	0.4	0.3	8.4	28.0	6.1	59.0
現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	2.6	1.5	5.6	-	0.5	0.5	-	-	6.2	12.8	3.1	75.9

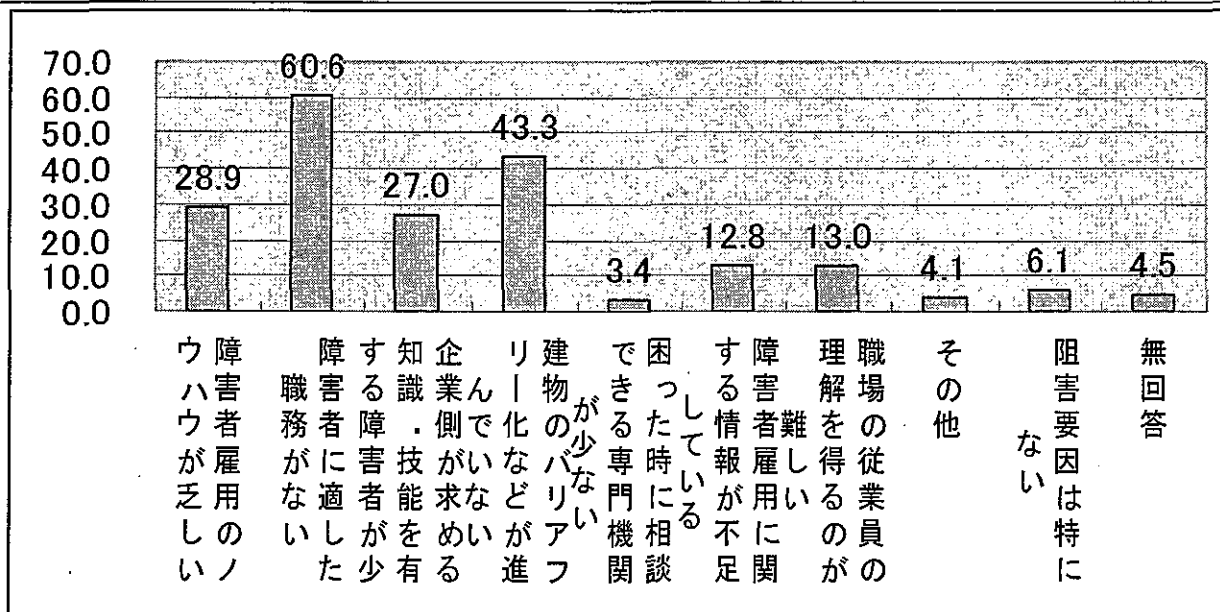
- 増員を考えている企業、新規雇用を考えている企業の方が、そうでない企業よりも、「各種助成金」、「障害者試行雇用（トライアル雇用）」、「雇用支援のための各種セミナー」などの評価が比較的高い。

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試行雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	5.0	6.5	12.6	0.9	0.5	0.8	0.4	0.3	8.4	28.0	6.1	59.0
増員を考えている	4.8	7.5	16.7	0.5	1.1	1.1	0.5	0.5	12.4	30.6	8.6	50.5
現状の人数を維持	5.1	6.3	11.2	0.9	0.4	0.6	0.4	0.2	7.0	27.2	5.3	61.8
減らすことを考えている	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33.3	-	66.7
無回答	-	-	16.7	16.7	-	16.7	-	-	16.7	16.7	-	66.7

今後の障害者の雇入れ (意向)	職場適応訓練	職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	障害者試行雇用(トライアル雇用)	障害者委託訓練	精神障害者社会適応訓練	雇用管理サポート	就労支援機器の貸出	障害者雇用リファレンスサービス	雇用支援のための各種セミナー	各種助成金	障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談	無回答
合計	2.2	1.8	3.2	0.2	0.2	0.4	0.2	0.4	4.3	6.3	2.9	86.4
新規雇用を考えている	3.3	2.0	6.7	-	0.7	-	-	-	8.0	10.0	6.0	75.3
新規雇用は考えていない	1.9	1.9	2.2	0.3	-	0.5	0.3	0.5	3.2	5.4	1.6	89.7
無回答	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2.6	97.4

14. 障害者雇用の阻害要因となる事項について

- 障害者雇用の阻害要因となる事項としては、「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化が進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」、「企業が求める知識・技能を有する障害者が少ない」を挙げる企業が多い。



- 運輸業、建設業においては、「障害者に適した職務がない」が、また、卸売業、製造業では、「建物のバリアフリー化が進んでいない」を挙げる企業が比較的多い。

- 規模の大きい企業ほど、「職場の従業員の理解を得るのが難しい」とする企業が多い。

業種、従業員数	障害者雇用のノウハウが乏しい	障害者に適した職務がない	企業が求める知識・技能を有する障害者が少ない	建物のバリアフリー化などが進んでいない	困った時に相談できる専門機関が少ない	障害者雇用に関する情報が不足している	職場の従業員の理解を得るのが難しい	その他	阻害要因は特にない	無回答
合計	28.9	60.6	27.0	43.3	3.4	12.8	13.0	4.1	6.1	4.5
製造業	26.9	57.7	29.6	50.2	2.9	9.4	13.5	4.1	6.5	3.1
情報通信業	35.2	59.3	35.2	48.1	5.6	24.1	13.0	3.7	13.0	-
運輸業	17.0	68.9	19.3	28.9	0.7	9.6	7.4	1.5	8.1	5.2
建設業	32.6	66.0	20.6	39.7	3.5	15.6	7.1	3.5	3.5	7.1
卸売業	39.7	57.9	20.7	52.9	4.1	20.7	14.9	5.0	4.1	4.1
小売業	30.8	62.5	31.7	39.2	5.8	10.0	14.2	6.7	5.8	2.5
サービス業	27.9	59.9	29.4	40.1	4.6	12.6	17.9	4.6	5.7	3.8
その他	43.9	68.3	31.7	43.9	-	22.0	12.2	4.9	4.9	2.4
無回答	6.7	20.0	20.0	6.7	-	6.7	-	-	-	66.7
55人以下	34.2	60.3	17.7	40.1	5.9	17.7	5.9	6.3	3.8	9.7
56~100人	29.3	62.8	29.6	43.3	3.9	12.0	12.3	4.2	6.1	4.2
101~200人	29.6	59.6	28.3	44.5	1.9	10.5	13.7	2.7	7.8	1.3
201~300人	24.8	64.5	29.5	46.6	3.4	14.1	15.0	3.4	4.7	1.7
301人以上	24.7	52.8	31.5	44.9	2.2	10.1	29.2	6.7	9.0	2.2
無回答	6.3	25.0	18.8	6.3	-	6.3	-	-	-	62.5

○ 法定雇用率を満たしていない企業、現在障害者を雇用していない企業においては、「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化が進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」、「企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない」などの阻害要因がみとれる。

法定雇用率	障害者雇用のノウハウが乏しい	障害者に適した職務がない	企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない	建物のバリアフリー化が進んでいない	困った時に相談できる専門機関が少ない	障害者雇用に関する情報が不足している	職場の従業員の理解を得るのが難しい	その他	阻害要因は特にない	無回答
合計	28.0	61.2	29.3	44.6	2.9	11.8	14.8	3.7	6.7	2.5
満たしている	15.0	53.7	23.5	34.6	3.2	6.4	14.2	3.2	12.5	4.7
満たしていない	35.1	67.3	33.0	50.8	2.3	13.4	15.2	4.3	3.0	0.8
わからない	46.7	33.3	26.7	46.7	13.3	46.7	6.7	-	6.7	-
法定雇用率を知らなかった	68.8	56.3	31.3	56.3	12.5	50.0	18.8	-	-	6.3
無回答	42.9	42.9	42.9	57.1	-	28.6	28.6	-	-	14.3

現在の障害者の雇用状況	障害者雇用のノウハウが乏しい	障害者に適した職務がない	企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない	建物のバリアフリー化が進んでいない	困った時に相談できる専門機関が少ない	障害者雇用に関する情報が不足している	職場の従業員の理解を得るのが難しい	その他	阻害要因は特にない	無回答
合計	28.9	60.6	27.0	43.3	3.4	12.8	13.0	4.1	6.1	4.5
現在、障害者を雇用している	21.5	55.2	28.3	36.9	2.8	8.5	15.0	3.8	8.8	4.6
現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	31.8	67.2	32.8	54.9	3.6	16.4	13.8	4.6	4.1	0.5
これまで障害者を雇用したことがない	42.4	68.9	21.5	50.1	4.4	19.6	8.5	4.7	1.7	5.5
無回答	25.0	25.0	25.0	37.5	12.5	12.5	12.5	-	-	50.0

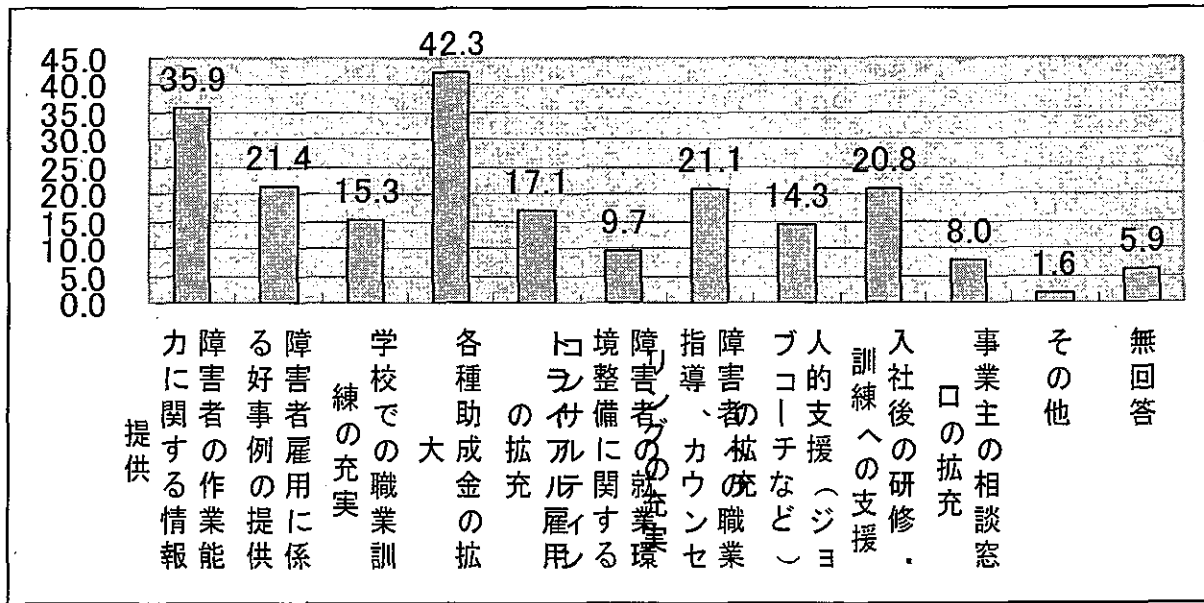
○ 「障害者に適した職務がない」、「建物のバリアフリー化などが進んでいない」、「障害者雇用のノウハウが乏しい」ことなどを理由に、新規雇用は考えていないとする企業が多い。

今後の障害者の雇入れ (意向)	障害者雇用のノウハウが乏しい	障害者に適した職務がない	企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない	建物のバリアフリー化などが進んでいない	困った時に相談できる専門機関が少ない	障害者雇用に関する情報が不足している	職場の従業員の理解を得るのが難しい	その他	阻害要因は特にない	無回答
合計	21.5	55.2	28.3	36.9	2.8	8.5	15.0	3.8	8.8	4.6
増員を考えている	21.5	53.8	38.2	37.1	2.2	11.3	17.2	3.8	12.4	-
現状の人数を維持	21.7	55.7	24.8	37.3	3.1	7.5	14.5	3.9	7.5	5.9
減らすことを考えている	-	66.7	66.7	-	-	-	-	-	-	-
無回答	16.7	50.0	16.7	16.7	-	16.7	-	-	16.7	33.3

今後の障害者の雇入れ (意向)	障害者雇用のノウハウが乏しい	障害者に適した職務がない	企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない	建物のバリアフリー化などが進んでいない	困った時に相談できる専門機関が少ない	障害者雇用に関する情報が不足している	職場の従業員の理解を得るのが難しい	その他	阻害要因は特にない	無回答
合計	38.7	68.3	25.4	51.8	4.1	18.5	10.4	4.7	2.5	3.8
新規雇用を考えている	40.0	60.0	40.7	59.3	3.3	23.3	12.7	4.0	3.3	2.0
新規雇用は考えていない	36.8	71.9	20.5	49.5	4.1	15.9	9.2	4.9	2.4	3.8
無回答	52.6	65.8	13.2	44.7	7.9	23.7	13.2	5.3	-	10.5

15. 障害者雇用拡大のため期待する公的支援について

○ 障害者雇用のため期待する公的支援に関しては、「各種助成金の拡大」、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「障害者雇用に係る好事例の提供」、「障害者への職業指導、カウンセリングの充実」、「入社後の研修・訓練への支援」を挙げる企業が多い。



○ 情報通信業では、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「入社後の研修・訓練への支援」、「障害者の就業環境整備に関するコンサルティング」などのニーズが高い。
 ○ 規模の大きい企業ほど、「障害者への職業指導、カウンセリングの充実」のニーズが高い。

業種、従業員数	障害者の作業能力に関する情報提供	障害者雇用に係る好事例の提供	学校での職業訓練の充実	各種助成金の拡大	トライアル雇用の拡大	障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	障害者への職業指導、カウンセリングの充実	人的支援（ジョブコーチなど）の充実	入社後の研修・訓練への支援	事業主の相談窓口の充実	その他	無回答
合計	35.9	21.4	15.3	42.3	17.1	9.7	21.1	14.3	20.8	8.0	1.6	15.9
製造業	35.3	15.6	19.0	45.2	18.5	11.1	27.4	16.8	22.1	7.9	1.0	14.4
情報通信業	50.0	25.9	14.8	37.0	13.0	29.6	16.7	24.1	37.0	5.6	1.9	11.1
運輸業	31.9	16.3	9.6	45.9	11.9	4.4	15.6	5.2	8.9	7.4	0.7	19.3
建設業	32.6	22.0	12.1	44.0	8.5	6.4	18.4	13.5	20.6	7.1	2.1	19.9
卸売業	38.0	28.9	11.6	36.4	18.2	9.9	16.5	13.2	22.3	11.6	4.1	14.9
小売業	30.0	25.8	20.0	40.0	23.3	6.7	31.7	15.0	23.3	5.0	-	12.5
サービス業	38.9	27.9	14.9	41.2	20.2	10.3	15.6	14.9	19.8	8.8	2.3	14.5
その他	46.3	17.1	12.2	43.9	17.1	4.9	17.1	12.2	26.8	9.8	2.4	14.6
無回答	13.3	6.7	6.7	13.3	6.7	-	-	-	-	6.7	-	73.3
55人以下	36.7	21.9	16.0	38.4	11.4	5.9	16.0	13.9	24.5	8.9	1.7	24.9
56~100人	36.0	21.8	17.6	43.0	20.4	11.5	20.7	13.7	20.7	7.8	1.4	15.4
101~200	33.4	17.3	13.7	45.3	14.6	10.2	21.0	14.0	22.9	6.7	1.3	15.1
201~300	38.0	26.5	14.1	42.3	23.1	9.8	25.6	16.2	14.5	9.4	1.7	8.5
301人以上	41.6	24.7	15.7	42.7	15.7	11.2	29.2	16.9	21.3	7.9	3.4	7.9
無回答	12.5	6.3	6.3	12.5	6.3	-	-	-	6.3	6.3	-	68.8

○ 法定雇用率を満たしていない企業、現在、障害者を雇用していない企業においては、「障害者の作業能力に関する情報提供」、「障害者雇用に係る好事例の提供」などを求める声大きい。

法定雇用率	障害者の作業能力に関する情報提供	障害者雇用に係る好事例の提供	学校での職業訓練の充実	各種助成金の拡大	トライアル雇用の拡充	障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	障害者への職業指導、カウンセリングの充実	人的支援（ジョブコーチなど）の拡充	入社後の研修・訓練への支援	事業主の相談窓口の拡充	その他	無回答
合計	36.0	21.5	15.3	43.6	18.5	10.6	22.6	14.6	20.2	7.8	1.6	13.1
満たしている	29.7	13.2	16.4	52.2	16.4	6.9	24.5	15.0	18.9	7.6	1.5	13.2
満たしていない	39.9	26.4	14.4	38.1	20.3	12.7	21.3	13.9	19.5	7.6	1.8	13.0
わからない	20.0	26.7	6.7	40.0	6.7	20.0	6.7	13.3	46.7	20.0	-	20.0
法定雇用率を知らなかった	56.3	37.5	18.8	43.8	12.5	25.0	25.0	37.5	50.0	12.5	-	6.3
無回答	57.1	28.6	42.9	28.6	28.6	-	57.1	14.3	28.6	-	-	14.3

現在の障害者の雇用状況	障害者の作業能力に関する情報提供	障害者雇用に係る好事例の提供	学校での職業訓練の充実	各種助成金の拡大	トライアル雇用の拡充	障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	障害者への職業指導、カウンセリングの充実	人的支援（ジョブコーチなど）の拡充	入社後の研修・訓練への支援	事業主の相談窓口の拡充	その他	無回答
合計	35.9	21.4	15.3	42.3	17.1	9.7	21.1	14.3	20.8	8.0	1.6	15.9
現在、障害者を雇用している	34.4	18.0	16.1	46.1	17.9	7.2	23.1	13.5	19.4	8.1	1.6	13.3
現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた	37.4	26.7	14.4	40.5	20.5	11.3	23.6	12.8	25.1	7.2	2.1	13.3
これまで障害者を雇用したことがない	38.8	25.6	14.3	36.1	14.0	13.8	16.3	16.8	21.2	8.3	1.1	22.0
無回答	-	12.5	12.5	12.5	-	12.5	-	12.5	25.0	-	12.5	50.0

○ 増員を考えている企業、新規雇用を考えている企業では、「障害者の作業能力に関する情報提供」のニーズが高い。

今後の障害者の雇入れ (意向)	障害者の作業能力に関する情報提供	障害者雇用に係る好事例の提供	学校での職業訓練の充実	各種助成金の拡大	トライアル雇用の拡充	障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	障害者への職業指導、カウンセリングの充実	人的支援（ジョブコーチなど）の拡充	入社後の研修・訓練への支援	事業主の相談窓口の拡充	その他	無回答
合計	34.4	18.0	16.1	46.1	17.9	7.2	23.1	13.5	19.4	8.1	1.6	13.3
増員を考えている	43.0	24.2	20.4	45.7	26.9	8.1	28.0	9.7	18.3	10.8	3.8	5.9
現状の人数を維持	31.6	16.2	14.3	46.5	14.7	6.8	21.5	14.9	19.7	7.4	0.9	15.4
減らすことを考えている	66.7	-	66.7	33.3	-	-	-	-	-	-	-	33.3
無回答	-	-	16.7	33.3	33.3	16.7	33.3	16.7	33.3	-	-	33.3

今後の障害者の雇入れ (意向)	障害者の作業能力に関する情報提供	障害者雇用に係る好事例の提供	学校での職業訓練の充実	各種助成金の拡大	トライアル雇用の拡充	障害者の就業環境整備に関するコンサルティング	障害者への職業指導、カウンセリングの充実	人的支援（ジョブコーチなど）の拡充	入社後の研修・訓練への支援	事業主の相談窓口の拡充	その他	無回答
合計	38.4	26.0	14.3	37.6	16.3	12.9	18.8	15.4	22.6	7.9	1.4	19.0
新規雇用を考えている	44.0	25.3	12.7	38.7	30.0	20.0	26.0	17.3	23.3	12.0	-	6.0
新規雇用は考えていない	36.8	27.0	15.4	38.4	10.8	10.5	17.0	15.1	23.5	6.5	2.2	22.4
無回答	31.6	18.4	10.5	26.3	15.8	7.9	7.9	10.5	10.5	5.3	-	36.8

平成18年度 中小企業における障害者雇用実態調査票

お願い

◇調査の趣旨：中小企業における障害者の雇用を進めていくための基礎データを得る重要な調査ですので、是非ご回答にご協力下さいますようお願い申し上げます。

◇調査時点：平成18年9月15日

◇秘密の厳守：調査票にご記入いただいた事項につきましては、秘密を厳守し、本調査以外の目的に用いることはいたしませんので、ありのままにご記入下さい。

◇返送期限：平成18年9月30日までに、同封の返信用封筒によりご返送下さい。

I. 障害者の雇用について（すべての方にお伺いいたします）

問1 法定雇用率について

障害者雇用促進法により、従業員数56人以上の企業では障害者雇用が義務づけられておりますが、貴社では法定雇用率（常用労働者数の1.8%）を満たしていますか。（1つに○）

1. 満たしている 2. 満たしていない 3. わからない 4. 法定雇用率を知らなかった

問2 現在の障害者の雇用状況について（1つに○）

1. 現在、障害者を雇用している 2. 現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた
3. これまで障害者を雇用したことはない

問3 今後の障害者の雇い入れについてはどのように考えていますか。

問3-1 問2で「1. 現在、障害者を雇用している」と答えた方（1つに○）

1. 増員を考えている 2. 現状の人数を維持 3. 減らすことを考えている

問3-2 問2で「2. 現在は障害者を雇用していないが、過去雇用していた」または「3. これまで障害者を雇用したことはない」と答えた方（1つに○）

1. 新規雇用を考えている 2. 新規雇用は考えていない

問4 その理由はなんですか。

問4-1 問3-1で「1. 増員を考えている」または問3-2で「1. 新規雇用を考えている」と答えた方（1つに○）

1. 障害者の雇用は経営上メリットがあるため 2. 法定雇用率を満たすため
3. 企業としての責任・義務 4. その他（ ）

問4-2 問3-1で「2. 現状の人数を維持」、「3. 減らすことを考えている」または問3-2で「2. 新規雇用は考えていない」と答えた方（該当するものすべてに○）

1. 担当業務の選定が難しい 2. 周囲とのコミュニケーションが心配
3. 職場設備の改善が必要 4. 雇用形態・賃金の設定が難しい
5. 作業の効率性が心配 6. 専任の担当者を配置することが難しい
7. 労働時間の設定が難しい 8. 通勤手段の確保が難しい
9. 研修・訓練の実施等が難しい 10. 既に法定雇用率を満たしている
11. 障害者のみならず従業員全体の増員が難しい 12. その他（ ）

Ⅱ. 障害者雇用の現状について（上記問2で「1. 現在、障害者を雇用している」と答えられた方にお伺いします（それ以外の方は、3ページの問12にお進み下さい）

問5 雇用している障害者の区分（枠内に人数を記入）

身体障害者	知的障害者	精神障害者	合計
人	人	人	人
（うち重度障害者 人）	（うち重度障害者 人）		（うち重度障害者 人）

問5-2 上記の障害者の年齢・人数（枠内に人数を記入）

19歳以下	20～29	30～39	40～49	50～59	60歳以上	合計
人	人	人	人	人	人	人

問5-3 上記の障害者の週所定労働時間（枠内に人数を記入）

20時間未満	20時間以上30時間未満	30時間以上	合計
人	人	人	人

問6 雇用している障害者の主な就業業務（該当するものすべてに○）

1. 一般事務	2. 製造技能職	3. データ入力	4. ITエンジニア（システムエンジニア・プログラマ等）	5. パソコンオペレーター	6. 営業職	7. 販売職	8. その他
---------	----------	----------	------------------------------	---------------	--------	--------	--------

問7 採用する際に利用した経路等（該当するものすべてに○）

1. ハローワーク（公共職業安定所）	2. 障害者職業センター
3. 盲・ろう・養護学校	4. 職業能力開発専門学校（職業訓練校）
5. その他の就労支援機関	6. 福祉作業所などの福祉施設
7. 民間の職業紹介業者	8. 新聞折込や雑誌広告など
9. 縁故など	10. その他（ ）

問8 障害者を雇用するにあたり、課題となった事項（該当するものすべてに○）

1. 担当業務の選定	2. 周囲とのコミュニケーション	3. 職場設備の改善
4. 雇用形態・賃金	5. 作業の効率性	6. 専任担当者の配置
7. 労働時間	8. 通勤手段	9. 研修・訓練
10. その他（ ）	11. 課題は特にない	

問9 障害者を雇用するにあたり、配慮している事項（該当するものすべてに○）

1. 短時間勤務など勤務時間	2. 休憩時間など休養
3. 配置転換・担当職務など人事管理面	4. 通院・服薬など
5. 駐車場・住宅の確保など等通勤手段	6. 施設・設備・機械の改善
7. 工程の単純化など職務内容の見直し	8. 業務遂行を援助する者の配置
9. 専任の担当者の配置など、相談支援体制の確保	10. 研修・訓練等機会の提供
11. その他（ ）	12. 配慮している事項は特にない

問10 現在雇用している障害者の働きぶり、勤務状態について、総じてどのように評価していますか。(1つに0)

- | | | | |
|-------|-----------|---------|-------|
| 1. 満足 | 2. おおむね満足 | 3. やや不満 | 4. 不満 |
|-------|-----------|---------|-------|

問10-2 上記の回答理由を具体的にお聞かせ下さい。

問11 障害者の雇用は経営上メリットがあるとお考えの方は、その理由・メリットを具体的にお聞かせ下さい。

Ⅲ. 障害者雇用を拡大するための方策について (すべての方にお伺いします)

問12 障害者を雇用する場合、厚生労働省や高齢・障害者雇用支援機構では、事業主の皆様が積極的に障害者を雇用し得るよう各種の支援施策を設けています。

(各支援施策の概要につきましては、同封の資料をご参照下さい)

- | | |
|--------------------------|-------------------------|
| 1. 職場適応訓練 | 2. 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援 |
| 3. 障害者試行雇用(トライアル雇用) | 4. 障害者委託訓練 |
| 5. 精神障害者社会適応訓練 | 6. 雇用管理サポート |
| 7. 就労支援機器の貸出 | 8. 障害者雇用リファレンスサービス |
| 9. 雇用支援のための各種セミナー | 10. 各種助成金 |
| 11. 障害者の雇入れや雇用管理などに関する相談 | |

問12-1

上記のうち、よく知っている支援施策の番号を3つ以内ご記入下さい。

--	--	--

問12-2

上記のうち、活用したことのある支援施策の番号を3つ以内ご記入下さい。

--	--	--

問12-3

上記のうち、活用し、役立ったと思える支援施策の番号を3つ以内ご記入下さい。

--	--	--

障害者雇用に関する各種支援策の概要

1. 職場適応訓練

- 作業環境に適応することを容易にすることを目的として、都道府県が民間事業所等に委託して訓練を実施します。なお、訓練終了後に当該修了者を引き続き雇用する見込みがあることが条件となります。
 - 訓練期間は原則として6ヶ月(重度障害者等は1年)以内です。
 - 訓練生には雇用保険の訓練手当が支給され、委託先事業主には委託費として訓練生1人につき月額24,000円(重度障害者等は月額25,000円)が支給されます。
 - 上記の一般訓練の他、原則として2週間(重度障害者等は4週間)以内で行う「短期職場適応訓練」があります。
- ◎問い合わせ先・・・ハローワーク

2. 職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援

- 障害者の職場定着を図るため、障害者職業センターが策定するジョブコーチ支援計画に基づいて、採用前から採用後までの適切な時期に職場適応援助者(ジョブコーチ)が職場に出向き、障害者に対して直接的、専門的な支援を行うとともに、事業所の担当者等に対して障害を理解し配慮するための助言、必要に応じて仕事の内容、職場環境等の改善のための援助等を行います。
 - 支援期間は支援対象者の課題等に応じて個別に設定しますが、原則として1ヶ月以上7ヶ月以内です。
- ◎問い合わせ先・・・(独)高齢・障害者雇用支援機構 各地域障害者職業センター

3. 障害者試行雇用(トライアル雇用)

- 障害者に関する知識や雇用経験がないことから、障害者雇用をためらっている事業所に、障害者を試行雇用(トライアル雇用)の形で受け入れていただき、本格的な障害者雇用に取り組むきっかけづくりを進める事業です。
 - トライアル雇用期間は3ヶ月であり、その後に常用雇用に至らなかった場合は契約期間満了による退職となります。
 - トライアル雇用を実施した事業主に対しては、1人あたり1ヶ月50,000円の試行雇用奨励金が支給されます。
- ◎問い合わせ先・・・ハローワーク

4. 障害者委託訓練

- 企業をはじめ社会福祉法人、特定非営利活動法人、民間教育訓練機関等の地域の多様な就労や教育の現場で障害者の職業訓練を行い、就労に必要な基礎的な知識や技能を付与することにより就労に結びつけることを目的とした事業です。
 - 訓練コースは次の2種類があります。
 - ① 知識・技能習得訓練コース(原則3ヶ月以内)
専門学校・各種学校等の民間教育訓練機関、障害者に対する支援実績のある社会福祉法人、障害者を支援する目的で設立されたNPO法人等を委託先として、障害者の就職の促進に資する基礎的な知識・技能の習得を行います。なお、このコースは、複数の受講生が同時に行う集団訓練を想定しています。
 - ② 実践能力習得訓練コース(原則1～3ヶ月)
企業等を委託先として、事業所現場を活用した職業訓練を行います。訓練内容は実際の業務に即した作業実習を中心に、実践的な職業能力の習得を図るものです。訓練終了後は本人の適性等を判断の上、雇用に結びつけることができます。
 - 委託料は、各コースとも、受講生1人につき月60,000円が限度となります。
- ◎問い合わせ先・・・都道府県の障害者雇用能力開発担当、ハローワーク

5. 精神障害者社会適応訓練

- 精神障害者が地域で生活することを可能にするため、社会復帰に理解のある事業所に一定期間通い、就労への意欲、仕事の集中力、持続力、人づきあいなど、社会復帰に必要な適応能力の向上を目的に行う訓練です。
- 訓練期間は6ヶ月を単位として、必要に応じて最長3年まで更新できます。
- 訓練期間中は協力事業所に対して委託料が支給されます。
- ◎問い合わせ先・・・都道府県精神障害者福祉担当

6. 雇用管理サポート

- 障害者の雇用管理に関して特に専門的な支援を必要とする事業主に対して、医療、社会教育、社会福祉、心理、職業能力開発、工学、雇用管理及び法律等に関する地域の専門家(協力専門家)が、地域障害者職業センターの障害者職業カウンセラー、高齢・障害者雇用支援機構各駐在事務所や各都道府県の障害者雇用促進協会等の障害者雇用アドバイザーと連携して、障害者の雇用管理を容易にするための援助を行います。費用は無料です。
- ◎問い合わせ先・・・(独)高齢・障害者雇用支援機構 各駐在事務所、各地域障害者職業センター
都道府県障害者雇用促進協会

7. 就労支援機器の貸出

- 障害者雇用を進める際には、事業主は障害者の特性に応じたハード、ソフト両面における配慮をする必要がありますが、ハード面では様々な就労支援機器が発達しています。そのため、高齢・障害者雇用支援機構各駐在事務所では、事業主及び事業主団体に対して障害者の就労を支援する機器を一定期間(原則として6ヶ月以内)無料で貸し出すことにより、その普及を促進し、特に重度障害者の雇用促進に努めています。また、それら機器の情報は下記のホームページで紹介しています。
<http://www.kiki.jeed.or.jp/>
- ◎問い合わせ先・・・(独)高齢・障害者雇用支援機構 各駐在事務所

8. 障害者雇用リファレンスサービス

- これから障害者雇用を進める事業主にとっては、その分野で先駆的に取り組んでいる事業所の取り組み内容を理解することは非常に有効な手段であり、高齢・障害者雇用支援機構では、これら全国の好事例を下記のホームページ上で公開しています。
<http://www.ref.jeed.or.jp/>
- ◎問い合わせ先・・・(独)高齢・障害者雇用支援機構 雇用開発推進部 情報普及課

9. 雇用支援のための各種セミナー

- ハローワークを始めとした障害者雇用支援機関では、障害者の雇用促進を図るための各種のセミナーを開催しています。

10. 各種助成金

- 「特定求職者雇用開発助成金」など、障害者の雇い入れや職場設備の改善、障害者の通勤対策などに対応した各種助成金が用意されております。詳しくは下記ホームページをご参照ください。
<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/> …… ハローワーク関係助成金
<http://www.jeed.or.jp/disability/employer/subsidy/sub01.html> …… 障害者雇用納付金関係助成金
- ◎問い合わせ先・・・ハローワーク、都道府県障害者雇用促進協会

11. 障害者の雇い入れや雇用管理などに関する相談

- ハローワークでは就職を希望する障害者の求職登録を行い、専門の職員や相談員によるきめ細かな職業相談、職業紹介や就職後の職場適応指導(アフターフォロー)を実施しています。
- 障害者の雇い入れを希望される事業主に対し、上記求職登録者から適格者を紹介します。また、求人者・求職者が一堂に会する方式の「就職面接会」も開催しています。
- 事業主からの障害者雇用に関する各種相談に応じるとともに、より専門的な支援が必要な場合には地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターなどの関係機関と連携した就労支援を行っています。
- ◎問い合わせ先・・・ハローワーク

問13 貴社において障害者雇用の阻害要因となる事項(該当するものすべてに○)

1. 障害者雇用のノウハウが乏しい	2. 障害者に適した職務がない
3. 企業側が求める知識・技能を有する障害者が少ない	
4. 建物のバリアフリー化などが進んでいない	5. 困った時に相談できる専門機関が少ない
6. 障害者雇用に関する情報が不足している	7. 職場の従業員の理解を得るのが難しい
8. その他 ()	9. 阻害要因は特にない

問14 障害者雇用に拡大していくための公的支援にはどのようなものを期待されますか。(該当するものすべてに○)

1. 障害者の作業能力に関する情報提供	2. 障害者雇用に係る好事例の提供
3. 学校での職業訓練の充実	4. 各種助成金の拡大
5. トライアル雇用の拡充	6. 障害者の就業環境整備に関するコンサルティング
7. ハローワークなどによる障害者への職業指導、カウンセリングの充実	
8. 人的支援(ジョブコーチなど)の拡充	9. 入社後の研修・訓練への支援
10. 事業主の相談窓口の拡充	11. その他 ()

IV. 障害者の雇用問題に関し、国などの施策・行政サービスや業界全体の課題などについてご意見・ご要望がありましたら、お聞かせ下さい。

最後に貴社の概要についてお伺いいたします。

貴社名			
都道府県名		電話番号	
業種(最も売上高の多い事業の業種1つに○)	1. 製造業	2. 情報通信業	3. 運輸業 4. 建設業 5. 卸売業 6. 小売業 7. サービス業 8. その他 ()
従業員数(あてはまるものに○)	1. 55人以下	2. 56~100人	3. 101~200人 4. 201~300人 5. 301人以上
ご記入者氏名・役職			

ご記入いただいた個人情報につきましては、本調査に係る問合せ以外には使用いたしません。

お忙しいところご協力ありがとうございました。同封の返信用封筒によりご返送下さいますようお願い申し上げます。

本調査に関しまして、ご不明な点などについてのお問合せは、全国中小企業団体中央会調査部までお願いします。〒104-0033 東京都中央区新川1-26-19

電話 03(3523)4903 FAX 03(3523)4910 担当:秋葉・渡辺