

○ 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イング	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イング	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名につき月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