

## 障害者雇用や企業の取組と企業価値等の関係性に関するアンケート調査票

### 調査の目的

- 本調査研究は、障害者雇用等の企業の取組が企業価値等に与える影響、企業の認識・取組の実施状況等を明らかにすることで、障害者雇用の促進のために必要な国における今後の施策の検討や事業主の皆様への支援に役立てることを目的として行っているものです。
- 「障害者雇用等の企業の取組」、収益性・生産性などの財務的要素からなる「企業価値」、企業イメージや従業員のエンゲージメントなどの「非財務的な要素」が、それぞれどのように関連し、影響を与えているかなどについて、企業としてのご認識や取組の実施状況をお伺いするものです。

### 回答をお願いしたい方

貴社で下記の内容についてご回答いただける方をお選びいただき、ご回答をお願いします。複数の方が共同でお答えいただいても差し支えありません(※)。

- 貴社の属性(産業分類、障害者の雇用状況等)
- 障害者雇用に関する企業の取組状況、取組の効果や負担
- 障害者雇用に関する企業の取組が、①収益性・生産性などの企業価値や②企業イメージなどの非財務的要素に与える影響の認識
- 障害者雇用に関する情報開示の状況

※アンケートを途中で中断した場合も、同じ端末かつ同じブラウザ環境であれば、中断した箇所から回答を再開することができます(途中回答の保存は1週間です)。

### ご回答に当たってのお願い

- 回答期限は令和 8年 2月 20日です。
- 本調査へのご協力は任意です。可能な範囲でご回答いただき、回答したくない、あるいは答えられない質問がある場合は、そのまま「次へ」のボタンをクリックしてください。ご回答いただかない場合や、ご回答の内容によって不利益になることはありません。
- 自由記述欄の回答にあたっては、従業員の方の氏名等、個人を特定する情報や、企業名や支援機関名、地域等の情報は記入しないようお願いします。なお、記載されていた場合でも個人名等が公表されることはありません。
- 調査で得られたデータ(個人等が特定されない形でとりまとめたローデータ及び統計的に分析・集計した結果)は、調査研究及び国における制度やサービスの検討以外の目的には一切使用いたしません。また、国の研究会、審議会等における基礎資料として活用するため、国に提供する場合がありますが、その際に企業名等が特定されることはありません。なお、調査で得られたデータは、関係法令及び当機構の規程に基づき厳重に管理し、定められた保管の年限が経過した後に消去します。
- 調査の結果は調査研究報告書に取りまとめて公表(令和9年3月頃を予定)するとともに、当機構のホームページに資料や動画により掲載したり、学会等で発表したりする場合があります。

■調査についてのご質問などありましたら、お手数ですが、下記までお問い合わせください。

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 6階

担当:大竹、武澤

〒261-0014 千葉市美浜区若葉3-1-3

電話:043-297-9093

## I 貴社の属性

問1(1) ご回答されている方のお立場について、当てはまるものを全て選択(□)してください。

また、複数の方がご回答される場合もそれぞれの方のお立場として当てはまるものを全て選択(□)してください。

<input type="checkbox"/> 経営者・役員	<input type="checkbox"/> 人事担当	<input type="checkbox"/> 総務担当
<input type="checkbox"/> 財務・経理担当	<input type="checkbox"/> 経営企画担当	<input type="checkbox"/> 障害者雇用担当
<input type="checkbox"/> ダイバーシティ担当	<input type="checkbox"/> その他 ( )	

問1(2) 貴社の主たる事業の産業分類について、当てはまるもの1つを選択(□)してください。

<input type="checkbox"/> 農業、林業、漁業	<input type="checkbox"/> 鉱業、採石業、砂利採取業	<input type="checkbox"/> 建設業
<input type="checkbox"/> 製造業	<input type="checkbox"/> 電気・ガス・熱供給・水道業	<input type="checkbox"/> 情報通信業
<input type="checkbox"/> 運輸業、郵便業	<input type="checkbox"/> 卸売業、小売業	<input type="checkbox"/> 金融業、保険業
<input type="checkbox"/> 不動産業、物品賃貸業	<input type="checkbox"/> 学術研究、専門・技術サービス業	<input type="checkbox"/> 宿泊業、飲食サービス業
<input type="checkbox"/> 生活関連サービス業、娯楽業	<input type="checkbox"/> 教育、学習支援業	<input type="checkbox"/> 医療、福祉
<input type="checkbox"/> 複合サービス事業(協同組合等)	<input type="checkbox"/> サービス業 (他に分類されないもの)	<input type="checkbox"/> その他 [ ]

問1(3) 厚生労働省に提出した障害者雇用状況報告書(令和7年6月1日時点)の基礎となった常用雇用労働者数(実人数)をご記入ください。

( ) 人

問1(4) 貴社は上場企業ですか。どちらかを選択(□)してください。

はい  いいえ

問1(5) 貴社の直近の決算期における経常利益率の状況として、以下の中から最も当てはまるもの1つを選択(□)してください。

同じ業種の経常利益率の平均を上回っている  同じ業種の経常利益率の平均並みである  
 同じ業種の経常利益率の平均を下回っている  わからない

問1(6) 貴社は、特例子会社の親会社または特例子会社のグループ適用を受けている会社ですか。どちらかを選択(□)してください。

はい  いいえ

問1(7) 厚生労働省に提出した障害者雇用状況報告書(令和7年6月1日時点)の基礎となった障害のある従業員の実人員について、障害種別ごと及び雇用形態(正社員・正社員以外(パート、契約社員等))ごとにご記入ください。併せて、実雇用率についてもご記入ください。

※該当する障害のある従業員がいない場合は「0」を記入してください。

※ 重度障害者や短時間勤務の障害者も、1人として計上してください。

※ 重複障害のある従業員は、複数の障害から主な障害1つを選んで計上してください。

障害種類	人数(人)	うち正社員(人)	うち正社員以外(パート、契約社員等)(人)
身体障害			
知的障害			
精神障害			

実雇用率 ( ) %

## II 障害者雇用等の企業の取組状況について

問2 (1) 以下にある障害者雇用等の企業の取組のうち、貴社でおおむね5年以上前から継続的に実施しているものを全て選択(□に☑) してください。(特例子会社がある場合は、特例子会社における取組もあわせてお答えください。)

回答	障害者雇用等の企業の取組
【障害者の採用活動】	
<input type="checkbox"/>	障害のある人を従業員として雇用している。
<input type="checkbox"/>	障害者求人を出している。
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
<input type="checkbox"/>	ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。
<input type="checkbox"/>	トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。
【合理的配慮】	
<input type="checkbox"/>	職務の選定や作業手順書の見直しをしている。
<input type="checkbox"/>	障害に応じた支援機器を導入している。
<input type="checkbox"/>	障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。
<input type="checkbox"/>	全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。
<input type="checkbox"/>	短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している
<input type="checkbox"/>	障害に応じてテレワークを導入している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員の相談窓口を設定している。
【従業員の理解促進】	
<input type="checkbox"/>	役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。
<input type="checkbox"/>	障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。
【能力開発】	
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。
<input type="checkbox"/>	人材育成関連の各種制度(リスクリング支援制度など)を活用している。
【人事制度・配置】	
<input type="checkbox"/>	障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。

<input type="checkbox"/>	障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用にしている。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員を管理職や役員として登用している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員を基幹業務に配置している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員を顧客や利用者と直接接する業務に配置している。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。
<input type="checkbox"/>	障害のある従業員に対するメンター制度や同様の支援策を導入している。
<b>【ダイバーシティ経営】</b>	
<input type="checkbox"/>	障害者雇用に関する KPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。
<input type="checkbox"/>	障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。
<input type="checkbox"/>	従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。
<b>【その他】</b>	
<input type="checkbox"/>	上記以外に実施している取組があれば、以下の欄に自由にお書きください。 ( )
<input type="checkbox"/>	上記いずれも実施していない。

(問2(1)でいずれかの障害者雇用等の企業の取組を“実施している”と回答した場合のみ)

問2a(2) 問2(1)で選択した取組は何を目的として行っていますか。以下の中からあてはまるものを全て選択(□に☑)してください。

回答	障害者雇用等の企業の取組を行う目的
<input type="checkbox"/>	法令を遵守するため(法定雇用率の達成等)
<input type="checkbox"/>	障害者雇用納付金の支払いを軽減・解消するため
<input type="checkbox"/>	社会に貢献するため
<input type="checkbox"/>	株主や投資家からの評価を良くするため
<input type="checkbox"/>	資金調達を有利にするため
<input type="checkbox"/>	取引先からの評価を良くするため
<input type="checkbox"/>	同業他社をリードするため
<input type="checkbox"/>	障害者の持つ多様な視点・経験をイノベーションや価値創造に活用するため
<input type="checkbox"/>	自社の雇用管理を良くするため
<input type="checkbox"/>	自社の作業方法・作業工程を改善するため
<input type="checkbox"/>	自社のコミュニケーションを活性化するため
<input type="checkbox"/>	自社のエンゲージメントを向上させるため
<input type="checkbox"/>	自社の人材不足を解消するため
<input type="checkbox"/>	その他 ( )

(問2(1)でいずれかの障害者雇用等の企業の取組を“実施している”と回答した場合)

問2a(3) 問2(1)で選択した取組を実施するにあたって、負担をどの程度感じますか。以下から最もあてはまるものを1つ選択してください。

(1=非常に感じる、2=やや感じる、3=あまり感じない、4=全く感じない、5=わからない)

(問2(1)でいずれかの障害者雇用等の企業の取組(「雇用している以外」)を“実施している”と回答した場合のみ)

問2a(4) 問2(1)で選択した取組は、貴社における障害者の採用や雇用継続にどの程度の効果がありましたか。それぞれ以下から最もあてはまるものを1つ選択してください。

(1=非常に効果があった、2=やや効果があった、3=あまり効果がなかった、4=全く効果がなかった、5=わからない)

※Web上では、問2(1)で選択した取組のみ表示されます。

障害者雇用等の企業の取組	回答
【障害者の採用活動】	
障害者求人を出している。	
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。	
トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。	
【合理的配慮】	
職務の選定や作業手順書の見直しをしている。	
障害に応じた支援機器を導入している。	

障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。	
全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。	
短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している	
障害に応じてテレワークを導入している。	
障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。	
障害のある従業員の相談窓口を設定している。	
<b>【従業員の理解促進】</b>	
役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。	
障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。	
障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。	
<b>【能力開発】</b>	
障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。	
障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。	
人材育成関連の各種制度(リスクリング支援制度など)を活用している。	
<b>【人事制度・配置】</b>	
障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。	
障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。	
障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。	
障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用にしている。	
障害のある従業員を管理職や役員として登用している。	
障害のある従業員を基幹業務に配置している。	
障害のある従業員を顧客や利用者と直接対応する業務に配置している。	
障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。	
障害のある従業員に対するメンターリングや同様の支援策を導入している。	
<b>【ダイバーシティ経営】</b>	
障害者雇用に関するKPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。	
障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。	
従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。	

### (問2(1)でいずれの取組も“実施していない”と回答した場合)

問2b(2) 障害者雇用等の企業の取組を進めるうえでのハードルとなるものはどのようなことですか。また、それぞれどの程度の負担になると考えられますか。以下の項目から当てはまるものを全て選択(□に☑)し、その負担の度合いについて、最も当てはまるものを1つ選択してください。また、その他に課題があれば、「その他」を選択し、自由記述欄にご記入ください。

(1=非常に負担に感じる、2=かなり負担に感じる、3=少し負担に感じる)

回答	障害者雇用等の企業の取組に係る負担の内容	回答
<input type="checkbox"/>	採用時のマッチング、雇用継続のための取組	
<input type="checkbox"/>	業務の切り出し・設計 (例:障害特性に合わせた業務の設計)	

<input type="checkbox"/>	合理的配慮の検討（例：障害特性に合わせた人事制度・勤務時間・作業環境の調整）	
<input type="checkbox"/>	生産性や納期への影響（例：生産性が低下することへの懸念、業務分担の見直しによる納期遅延）	
<input type="checkbox"/>	バリアフリー対応などの施設・設備の改修、就労支援機器の整備（例：段差解消、トイレ改修、音声入力機器や拡大読書器の導入）	
<input type="checkbox"/>	社内研修の実施など障害の <u>ない</u> 従業員への理解促進（例：障害特性や配慮事項に関する研修の実施）	
<input type="checkbox"/>	障害者へのサポート体制の構築（例：職場定着支援のための担当者配置や外部支援機関との連携）	
<input type="checkbox"/>	経営層の理解促進	
<input type="checkbox"/>	方針決定や社内調整（例：障害者雇用に関する社内方針の策定、部署間の調整）	
<input type="checkbox"/>	法令や制度の理解（例：障害者雇用促進法や助成金制度の理解が難しい）	
<input type="checkbox"/>	制度利用の手続・申請業務（例：助成金などの申請手續が煩雑）	
<input type="checkbox"/>	その他 ( )	

### III 収益性や生産性などの企業価値に与える影響等について

(問2(1)でいざれかの障害者雇用等の企業の取組を“実施している”と回答した場合)

#### 問 3a(1)

問2(1)で回答いただいた障害者雇用等の企業の取組は、収益性や生産性などの企業価値の向上にどの程度の影響を与えていますか。以下に示す企業価値の項目ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、このほかに障害者雇用等の企業の取組による良い影響を与えていた企業価値の項目がありましたら、その他の欄にご記入ください。

(1=非常に影響があった、2=やや影響があった、3=あまり影響がなかった、4=全く影響がなかった、5=わからない)

#### 問 3a(2)

問3a(1)で、「1=非常に影響があった」、「2=やや影響があった」を選択した項目について、問2(1)で選択した障害者雇用等の企業の取組のうち、特に影響が大きかった取組を最大3つまで選択してください。

企業価値	問3a-1 の回答	問3a-2の 回答
収益性(営業利益・利益率)の向上	( ) ( ) ( )	( ) ( )
労働生産性(一定の労働投入量(労働時間や人数)に対して、どれだけの付加価値や成果を生み出したかを示す指標)の向上	( ) ( ) ( )	( ) ( )
売上・受注の増加(取引の拡大・新規取引の増加、受注率の向上など)	( ) ( ) ( )	( ) ( )
コスト削減(障害のある従業員が定着することによる採用・訓練コストの減など)	( ) ( ) ( )	( ) ( )
イノベーション収益の向上(障害のある従業員の参画によるアクセシビリティ改善や新製品やサービスの開発により得られる収益アップなど)	( ) ( ) ( )	( ) ( )
資金調達・投資評価の向上	( ) ( ) ( )	( ) ( )
その他 ( )		( ) ( ) ( )

(再掲)

No.	障害者雇用等の企業の取組
【障害者の採用活動】	
1	障害のある人を従業員として雇用している。
2	障害者求人を出している。
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
3	ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。
4	トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。
【合理的配慮】	

5	職務の選定や作業手順書の見直しをしている。
6	障害に応じた支援機器を導入している。
7	障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。
8	全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。
9	短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している
10	障害に応じてテレワークを導入している。
11	障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。
12	障害のある従業員の相談窓口を設定している。
【従業員の理解促進】	
13	役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。
14	障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。
15	障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。
【能力開発】	
16	障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。
17	障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。
18	人材育成関連の各種制度(リスキリング支援制度など)を活用している。
【人事制度・配置】	
19	障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。
20	障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。
21	障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。
22	障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用にしている。
23	障害のある従業員を管理職や役員として登用している。
24	障害のある従業員を基幹業務に配置している。
25	障害のある従業員を顧客や利用者と直接対応する業務に配置している。
26	障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。
27	障害のある従業員に対するメンター制度や同様の支援策を導入している。
【ダイバーシティ経営】	
28	障害者雇用に関するKPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。
29	障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。
30	従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。

### (問2(1)でいずれの取組も“実施していない”と回答した場合)

#### 問 3b(1)

障害者雇用等の企業の取組は、収益性や生産性などの企業価値の向上に影響を与えると思いますか。以下に示す企業価値の項目ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、その他に障害者雇用等の企業の取組による良い影響を与えていると思われる企業価値の項目がありましたら、その他の欄にご記入ください。(1=非常に影響があると思う、2=やや影響があると思う、3=あまり影響がないと思う、4=全く影響がないと思う、5=わからない)

### 問3b(2)

問3b(1)で、「1=非常に影響があると思う」、「2=やや影響があると思う」を選択した項目について、以下の障害者雇用等の企業の取組のうち、影響が大きいと思う取組を最大3つまで選択してください。

企業価値	問3b-1 の回答	問3b-2の 回答
収益性(営業利益・利益率)の向上	( ) ( ) ( )	
労働生産性(一定の労働投入量(労働時間や人数)に対して、どれだけの付加価値や成果を生み出したかを示す指標)の向上	( ) ( ) ( )	
売上・受注の増加(取引の拡大・新規取引の増加、受注率の向上)	( ) ( ) ( )	
コスト削減(障害のある従業員が定着することによる採用・訓練コストの減など)	( ) ( ) ( )	
イノベーション収益の向上(障害のある従業員の参画によるアクセシビリティ改善や新製品やサービスの開発により得られる収益)	( ) ( ) ( )	
資金調達・投資評価の向上	( ) ( ) ( )	
その他 ( )		( ) ( ) ( )

No.	障害者雇用等の企業の取組
【障害者の採用活動】	
1	障害のある人を従業員として雇用している。
2	障害者求人を出している。
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
3	ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。
4	トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。
【合理的配慮】	
5	職務の選定や作業手順書の見直しをしている。
6	障害に応じた支援機器を導入している。
7	障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。
8	全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。
9	短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している
10	障害に応じてテレワークを導入している。
11	障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。
12	障害のある従業員の相談窓口を設定している。
【従業員の理解促進】	
13	役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。

14	障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。
15	障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。
<b>【能力開発】</b>	
16	障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。
17	障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。
18	人材育成関連の各種制度(リスキリング支援制度など)を活用している。
<b>【人事制度・配置】</b>	
19	障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。
20	障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。
21	障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。
22	障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用をしている。
23	障害のある従業員を管理職や役員として登用している。
24	障害のある従業員を基幹業務に配置している。
25	障害のある従業員を顧客や利用者と直接対応する業務に配置している。
26	障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。
27	障害のある従業員に対するメンター制度や同様の支援策を導入している。
<b>【ダイバーシティ経営】</b>	
28	障害者雇用に関するKPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。
29	障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。
30	従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。

## IV 企業イメージなどの非財務的な要素に与える影響等について

(問2(1)でいずれかの障害者雇用等の企業の取組を“実施している”と回答した場合)

### 問4a(1)

問2(1)で回答いただいた障害者雇用等の企業の取組は、企業イメージなどの非財務的な要素にどの程度の影響を与えていますか。以下に示す非財務的要素の項目ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、そのほかに障害者雇用等の企業の取組により影響を与えると考えられる非財務的な要素がありましたら、その他の欄に記述してください。

(1=非常に影響があった、2=やや影響があった、3=あまり影響がなかった、4=全く影響がなかった、5=わからない)

非財務的な要素	問4a-1 の回答	問4a-2の回 答
株主や投資家からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )
顧客からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )
取引先からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )

障害のない従業員のエンゲージメントの向上	( ) ( ) ( )
障害のある従業員のエンゲージメントの向上	( ) ( ) ( )
障害のない従業員の職場定着、人材確保	( ) ( ) ( )
障害のある従業員の職場定着、人材確保	( ) ( ) ( )
障害のない従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)	( ) ( ) ( )
障害のある従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)	( ) ( ) ( )
障害のない従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)	( ) ( ) ( )
障害のある従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)	( ) ( ) ( )
インクルーシブな職場文化・職場環境の醸成(従業員の多様性、ダイバーシティの促進)	( ) ( ) ( )
その他 ( )	( ) ( ) ( )

#### 問4a(2)

問4a(1)で、「1=非常に影響があった」、「2=やや影響があった」を選択した項目について、以下の障害者雇用等の企業の取組のうち、特に影響が大きかった取組を下表の中から最大3つまで選択してください。

No.	障害者雇用等の企業の取組
【障害者の採用活動】	
1	障害のある人を従業員として雇用している。
2	障害者求人を出している。
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
3	ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。
4	トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。
【合理的配慮】	
5	職務の選定や作業手順書の見直しをしている。
6	障害に応じた支援機器を導入している。
7	障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。
8	全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。
9	短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している
10	障害に応じてテレワークを導入している。
11	障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。
12	障害のある従業員の相談窓口を設定している。
【従業員の理解促進】	
13	役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。
14	障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。
15	障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。
【能力開発】	
16	障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。

17	障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。
18	人材育成関連の各種制度(リスクリング支援制度など)を活用している。
<b>【人事制度・配置】</b>	
19	障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。
20	障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。
21	障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。
22	障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用にしている。
23	障害のある従業員を管理職や役員として登用している。
24	障害のある従業員を基幹業務に配置している。
25	障害のある従業員を顧客や利用者と直接対応する業務に配置している。
26	障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。
27	障害のある従業員に対するメンター制度や同様の支援策を導入している。
<b>【ダイバーシティ経営】</b>	
28	障害者雇用に関するKPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。
29	障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。
30	従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。

## (問2(1)でいずれの取組も“実施していない”と回答した場合)

### 問4b(1)

障害者雇用等の企業の取組は、企業イメージなどの非財務的な要素に影響を与えると思いますか。以下に示す非財務的要素の項目ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、そのほかに障害者雇用等の企業の取組により影響を与えると考えられる非財務的な要素がありましたら、その他の欄に記述してください。

(1=非常に影響があると思う、2=やや影響があると思う、3=あまり影響がないと思う、4=全く影響がないと思う、5=わからない)

### 問4b(2)

問4b(1)で、「1=非常に影響があると思う」、「2=やや影響があると思う」を選択した項目について、以下の障害者雇用等の企業の取組のうち、特に影響が大きいと思われる取組を下表の中から最大3つまで選択してください。

非財務的な要素	問 4 b (1)回答	問4b(2)の 回答
株主や投資家からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )
顧客からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )
取引先からの企業イメージの向上		( ) ( ) ( )
障害の <u>ない</u> 従業員のエンゲージメントの向上		( ) ( ) ( )
障害のある従業員のエンゲージメントの向上		( ) ( ) ( )
障害の <u>ない</u> 従業員の職場定着、人材確保		( ) ( ) ( )
障害のある従業員の職場定着、人材確保		( ) ( ) ( )
障害の <u>ない</u> 従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)		( ) ( ) ( )
障害のある従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)		( ) ( ) ( )
障害の <u>ない</u> 従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)		( ) ( ) ( )
障害のある従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)		( ) ( ) ( )
インクルーシブな職場文化・職場環境の醸成(従業員の多様性、ダイバーシティの促進)		( ) ( ) ( )
その他 ( )		( ) ( ) ( )

No.	障害者雇用等の企業の取組
【障害者の採用活動】	
1	障害のある人を従業員として雇用している。
2	障害者求人を出している。
【支援機関や専門家との連携、支援制度の活用】	
3	ハローワークや就労支援機関、医療機関、教育機関等を利用又は連携している。
4	トライアル雇用や職場実習等により業務や職場環境とのミスマッチを防いでいる。

【合理的配慮】	
5	職務の選定や作業手順書の見直しをしている。
6	障害に応じた支援機器を導入している。
7	障害に配慮した施設や設備の整備を行っている。
8	全社員を対象とした研修で、障害のある従業員に配慮(例:手話通訳、教材の点字化など)している。
9	短時間勤務など、障害に応じて勤務時間を柔軟に設定している
10	障害に応じてテレワークを導入している。
11	障害のある従業員について治療・療養のための特別休暇を付与している。
12	障害のある従業員の相談窓口を設定している。
【従業員の理解促進】	
13	役員メッセージ等で障害者雇用を進める方針を明示している。
14	障害のない従業員を対象に障害への理解を深めるための研修を実施している。
15	障害のある従業員と障害のない従業員が業務上関わる機会を設けている(例:同じチームへの配属)。
【能力開発】	
16	障害のある従業員を対象とした個別対応の研修がある。
17	障害のある従業員の異動や職務範囲を広げる際に、OJTを実施している。
18	人材育成関連の各種制度(リスクリング支援制度など)を活用している。
【人事制度・配置】	
19	障害のない従業員と共に昇給や昇格、賞与等の仕組みがある。
20	障害のある従業員独自の人事制度(評価、キャリアパス等)を設けている。
21	障害のある従業員の能力を評価するためのツールがある。
22	障害のある従業員を正社員(正規職員)へ登用したり無期雇用にしている。
23	障害のある従業員を管理職や役員として登用している。
24	障害のある従業員を基幹業務に配置している。
25	障害のある従業員を顧客や利用者と直接対応する業務に配置している。
26	障害のある従業員が担当できる業務の範囲を広げる取組(例:自社内での業務の切り出し、他社や地域社会との連携等を通じた業務の拡大)を行っている。
27	障害のある従業員に対するメンター制度や同様の支援策を導入している。
【ダイバーシティ経営】	
28	障害者雇用に関するKPI(重要業績評価指標)・ロードマップを策定している。
29	障害者雇用の経営効果を確認する調査分析を行っている。
30	従業員を含めた社内全体で障害者雇用を推進するための体制(役員が障害者雇用等の取組の実施に責任を持ち、従業員もその取組に関与しているような場合など)を構築している。

## V 非財務的な要素が企業価値へ与える影響等について

(問2(1)でいずれかの障害者雇用等の企業の取組を“実施している”と回答した場合)

### 問5a(1)

下表に示した非財務的な要素は、企業価値(生産性や株価などの経済的価値)の向上にどの程度の影響を与えていますか。以下に示す企業価値ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、このほかに、非財務的な要素が影響を与えると考えられる企業価値がある場合は、その他の欄に記述してください。

(1=非常に影響があった、2=やや影響があった、3=あまり影響がなかった、4=全く影響がなかった、5=わからない)

(問2(1)でいずれの取組も“実施していない”と回答した場合)

問5b(1)

下表に示した非財務的な要素は、企業価値(生産性や株価などの経済的価値)の向上にどの程度の影響を与えると思いますか。以下に示す企業価値ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択してください。

また、このほかに、非財務的な要素が影響を与えると考えられる企業価値がある場合は、その他の欄に記述してください。

(1=非常に影響があると思う、2=やや影響があると思う、3=あまり影響がないと思う、4=全く影響がないと思う、5=わからない)

非財務的な要素
株主や投資家からの企業イメージの向上
顧客からの企業イメージの向上
取引先からの企業イメージの向上
障害のない従業員のエンゲージメントの向上
障害のある従業員のエンゲージメントの向上
障害のない従業員の職場定着、人材確保
障害のある従業員の職場定着、人材確保
障害のない従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)
障害のある従業員の職場環境の改善(作業がしやすくなる、情報にアクセスしやすくなる等)
障害のない従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)
障害のある従業員の心理的安全性の向上(意見や気持ちを安心して表明できる等)
インクルーシブな職場文化・職場環境の醸成(従業員の多様性、ダイバーシティの促進)
その他( )

企業価値	回答
収益性(営業利益、利益率)の向上	
労働生産性(一定の労働投入量(労働時間や人数)に対して、どれだけの付加価値や成果を生み出したかを示す指標)の向上	
売上・受注の増加(取引の拡大・新規取引の増加、受注率の向上)	
コスト削減(障害のある従業員が定着することによる採用・訓練コストの減など)	
イノベーション収益の向上(障害のある従業員の参画によるアクセシビリティ改善や新製品やサービスの開発により得られる収益)	
資金調達・投資評価の向上	
その他( )	

## 問5(2)

問5(1)でお答えいただいた非財務的な要素が企業価値に与える影響について、以下の観点を参考に、自由にご記入ください。

- ・影響があると考えた理由や背景
  - ・具体的な事例や経験
  - ・因果関係や要因(例えば、従業員のエンゲージメントが高まることで生産性が向上し、業績にプラスの影響を与える 等)
- ( )

## VI 障害者雇用に関する情報開示の状況

問6(1)貴社は、障害者雇用に関する情報発信・開示をしていますか。

- している       していない

(問6(1)で情報発信・開示を“している”と回答した場合のみ)

問6(2)どのような媒体で情報発信・開示を行っていますか。当てはまるもの全て選択(□に☑)してください。

回答	媒体
<input type="checkbox"/>	自社ホームページ
<input type="checkbox"/>	ソーシャルメディア(例:Instagram, Facebook)
<input type="checkbox"/>	IR 資料(例:有価証券報告書、統合報告書)
<input type="checkbox"/>	メディア(例:TV、新聞、雑誌)
<input type="checkbox"/>	その他( )

(問6(1)で情報発信・開示を“している”と回答した場合のみ)

問 6(3)障害者雇用に関するどのような情報を開示していますか。当てはまるもの全て選択(☑)してください。

回答	開示内容
<input type="checkbox"/>	方針(例:障害者雇用・合理的配慮の基本方針、行動計画)
<input type="checkbox"/>	体制(例:担当部署、責任者、ガバナンス)
<input type="checkbox"/>	障害者雇用に係る数値(例:実雇用率、雇用者数、実雇用率や雇用者数の推移)
<input type="checkbox"/>	取組内容(例:採用・配置、合理的配慮、両立支援、キャリア支援等の具体策)
<input type="checkbox"/>	成果・事例(例:定着率、改善事例、当事者・上司の声、動画)
<input type="checkbox"/>	外部評価・受賞(例:認証、アワード、格付)
<input type="checkbox"/>	アクセシビリティ方針・基準(例:WCAG)
<input type="checkbox"/>	その他( )

### (問6(1)で情報発信・開示を“している”と回答した場合のみ)

問6(4) 障害者雇用に関する情報発信・開示を行う目的として当てはまるもの全て選択(□に☑)してください。

また、貴社が実施している障害者雇用に関する情報発信・開示は、これらの目的の達成にどの程度寄与・影響しましたか。以下に示す目的ごとに、現在のお考えとして最も当てはまるものを1つ選択して、その数字・記号を記入してください。

(1=非常に影響がある、2=やや影響がある、3=あまり影響がない、4=全く影響がない、5=わからない)

目的	目的	目的達成への寄与(影響)
資金調達・投資評価の向上(例:投資家による評価、資金条件)	<input type="checkbox"/>	
企業のイメージ・評判の向上(例:世間・顧客・取引先からの評価)	<input type="checkbox"/>	
人材の確保(例:採用競争力)	<input type="checkbox"/>	
収益の向上(例:営業利益・利益率)	<input type="checkbox"/>	
売上・受注の向上(例:新規／既存取引の拡大、受注率の向上)	<input type="checkbox"/>	
その他( )	<input type="checkbox"/>	

## VII 企業価値の向上のための取組について

問7(1) 貴社が収益性や生産性の向上などの企業価値を向上させるために特に力を入れている障害者雇用の取組を教えてください。

( )

問7(2) 上記問7(1)で記入した取組を実施するうえで参考にした情報(例:他の企業)がありましたら教えてください。

( )

## VIII ヒアリング調査への協力の可否

問8(1)

障害者雇用等の企業の取組と企業価値や非財務的な要素との関係について詳しくお伺いするためにヒアリング調査を行う予定です。取組を実施している企業には、取組の具体的な内容、企業価値等の向上につなげるためのポイントなどについて、取組を実施されていない企業については、障害者雇用に取り組む際にどのようなことがハーダルとなっているかについて、お伺いしたいと考えています。ヒアリング調査は1時間程度の予定です。

ヒアリング調査にご協力いただくことはできますか。

はい     いいえ

問8(2)

ご協力いただける場合は、ご協力が可能な方法として、当てはまるもの全て選択(□)してください。

対面形式     オンライン会議システム     電話     メール

### 問8(3)

ご協力いただける場合は、以下のとおり連絡先のご記入をお願いします。

ご記入いただいた情報につきましては、ヒアリングの実施に係る連絡にのみに使用し、他の目的で使用することはありません。

<ご連絡先>

郵便番号・住所	〒 一	ご担当者のお名前	
企業名・部署		電話番号	
		メールアドレス	

アンケートは以上です。ご協力ありがとうございました。

アンケートの集計結果は調査研究報告書に取りまとめ

2027年3月末頃に当センターのホームページで公表する予定です。