

付録資料（本文に掲載していない集計表）

図2-1、図2-2補足

雇用障害者数	一般企業	特例子会社	雇用障害種別	一般企業	特例子会社
0人	60	8	身体のみ	697	0
1人	511	2	知的のみ	138	8
2~4人	892	2	精神のみ	126	2
5~10人	392	11	身体、知的	276	11
11~20人	121	32	身体、精神	347	8
21~50人	69	66	知的、精神	71	23
51~100人	32	46	身体、知的、精神	385	135
101人~	23	28	雇用なし	60	8
合計	2100	195	合計	2100	195

図2-3補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
事務、事務補助	888	149
郵便、社内便	109	89
印刷、製本	55	74
清掃、衛生管理	510	135
接客、販売	191	27
店舗の品出し、バックヤード	67	23
運輸、物流、倉庫	271	41
製造、ものづくり	522	63
情報システム	101	32
医療、福祉、介護	403	13
クリーニング、リネン	58	22
調理、調理補助	98	5
土木、建築作業	57	0
農作業、林業、漁業	29	24
その他	267	28
無回答	14	0

図2-4、図2-5補足

一般企業	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答	合計
①法定雇用率の充足を目指している	1198	667	169	43	23	2100
②法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	517	820	566	168	29	2100
③障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	675	972	346	73	34	2100
④障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	161	504	1001	391	43	2100
⑤障害者の戦力化を目指している	272	848	734	202	44	2100
⑥障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に貢献できることを目指している	132	572	1060	291	45	2100
⑦障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	112	439	1022	482	45	2100
⑧組織の理念や組織目標について障害者に伝えている	504	881	528	142	45	2100
⑨障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している	1010	850	161	44	35	2100

特例子会社	重視している	やや重視している	あまり重視していない	重視していない	無回答	合計
①法定雇用率の充足を目指している	160	22	5	7	1	195
②法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	120	54	13	7	1	195
③障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	150	30	14	1	0	195
④障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	99	65	28	2	1	195
⑤障害者の戦力化を目指している	114	63	16	1	1	195
⑥障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に貢献できることを目指している	77	65	46	6	1	195
⑦障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	100	79	13	3	0	195
⑧組織の理念や組織目標について障害者に伝えている	113	62	16	3	1	195
⑨障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している	107	52	31	4	1	195

図2-6、図2-7補足

業務とのマッチング	一般企業	特例子会社
取組実施数:0	232	2
1	179	1
2	221	1
3	345	9
4	481	18
5	574	162
無回答	68	2
合計	2100	195

教育訓練(OJT)	一般企業	特例子会社
取組実施数:0	424	6
1	307	5
2	446	20
3	440	38
4	402	126
無回答	81	0
合計	2100	195

教育訓練(Off-JT)	一般企業	特例子会社
取組実施数:0	398	12
1	613	33
2	461	42
3	291	41
4	202	35
5	41	23
無回答	94	9
合計	2100	195

評価・処遇	一般企業	特例子会社
取組実施数:0	206	10
1	235	17
2	193	8
3	435	26
4	575	73
5	357	56
無回答	99	5
合計	2100	195

中長期的な キャリア形成	一般企業	特例子会社
取組実施数:0	567	24
1	331	35
2	268	28
3	239	26
4	170	17
5	148	18
6	184	37
無回答	193	10
合計	2100	195

図 2 - 8 補足

業務とのマッチング：一般企業 (n=2,100)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①複数の手段による、障害者の能力や特性の把握(面接、作業観察、支援機関からの情報提供等)	844	827	721	41
②入社前の実習やインターンシップ	458	623	1124	40
③担当職務についての障害者本人の希望の確認	1063	962	440	44
④個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成	733	755	835	42
⑤障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認	876	890	632	39

業務とのマッチング：特例子会社 (n=195)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①複数の手段による、障害者の能力や特性の把握(面接、作業観察、支援機関からの情報提供等)	149	109	7	0
②入社前の実習やインターンシップ	138	110	4	0
③担当職務についての障害者本人の希望の確認	141	102	15	0
④個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成	138	98	16	1
⑤障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認	145	104	13	1

図 2 - 9 補足

教育訓練(OJT): 一般企業 (n=2,100)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①多様な業務への取組機会の提供	713	527	1023	56
②担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与	985	648	685	54
③障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供	555	187	1372	62
④障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施	760	633	895	58

教育訓練(OJT): 特例子会社 (n=195)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①多様な業務への取組機会の提供	132	93	31	0
②担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与	138	71	30	0
③障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供	128	63	42	0
④障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施	152	104	14	0

図 2-10 補足

教育訓練(Off-JT):一般企業 (n=2,100)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①障害のない従業員と共通の研修	1198	683	550	41
②障害のある従業員に向けた独自の研修	111	120	1830	67
③自己啓発に関する補助金の支給	349	174	1623	71
④資格取得に対するインセンティブの付与	500	213	1460	68
⑤社内表彰制度	695	352	1210	67

教育訓練(Off-JT):特例子会社 (n=195)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①障害のない従業員と共通の研修	112	68	64	2
②障害のある従業員に向けた独自の研修	112	86	51	0
③自己啓発に関する補助金の支給	65	27	122	3
④資格取得に対するインセンティブの付与	51	18	132	8
⑤社内表彰制度	101	64	73	2

図 2-11 補足

評価・処遇: 一般企業 (n=2,100)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用	1380	795	329	53
②障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化	386	247	1507	70
③障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定	778	567	949	67
④業務実績等を踏まえた人事評価の実施	1173	618	595	62
⑤人事評価に基づく待遇の実施	1126	574	667	65

評価・処遇: 特例子会社 (n=195)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用	98	53	85	3
②障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化	92	57	79	4
③障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定	134	88	30	1
④業務実績等を踏まえた人事評価の実施	138	86	33	1
⑤人事評価に基づく待遇の実施	132	77	40	1

図2-12 補足

中長期的なキャリア形成:一般企業 (n=2,100)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達	994	517	728	154
②個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成	543	226	1283	167
③特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示	539	142	1333	166
④キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用	397	100	1483	173
⑤障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)	398	161	1464	168
⑥キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)	661	365	1113	156

中長期的なキャリア形成:特例子会社 (n=195)	正社員に対し 実施したことが ある	非正社員に対し 実施したことが ある	実施したことが ない	無回答
①会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達	119	77	45	8
②個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成	89	53	86	9
③特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示	80	40	95	8
④キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用	54	25	128	8
⑤障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)	48	23	131	9
⑥キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)	93	56	79	9

図 2-13 補足

一般企業 (n=2,100)	身体障害 (n=1,361)	知的障害 (n=883)	精神障害 (n=890)	発達障害 (n=232)	その他の障害 (高次脳機能 障害・難病等) (n=107)
業務指導や相談、職場介助に関し、担当者を定めている	697	656	600	178	53
業務指示・作業手順の示し方を工夫している	692	719	651	181	55
本人の状況に応じて業務量や業務内容を調節している	1067	800	784	201	66
物理的環境整備により職場内での作業や移動の負担を軽減している(就労支援機器の活用、バリアフリー整備、室内パーテーション設置、休憩室の整備など)	481	224	255	74	35
出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮している(時差出勤、時間単位の有給休暇等)	867	522	627	163	67
他の労働者(同僚等)に対して、障害の内容や必要な配慮等を説明している	901	702	676	188	70
通勤時の負担を軽減している(通勤援助者の配置、通勤・住居手当の加算、駐車場の優遇など)	355	173	186	54	32
その他	20	8	12	5	10
いずれも実施していない	218	209	218	235	243
無回答	521	1008	992	1633	1750

図2-14 補足

特例子会社 (n=195)	身体障害 (n=147)	知的障害 (n=183)	精神障害 (n=165)	発達障害 (n=122)	その他の障害 (高次脳機能 障害・難病等) (n=44)
業務指導や相談、職場介助に関し、担当者を定めている	124	169	148	116	39
業務指示・作業手順の示し方を工夫している	115	181	149	118	37
本人の状況に応じて業務量や業務内容を調節している	126	174	158	116	38
物理的環境整備により職場内での作業や移動の負担を軽減している(就労支援機器の活用、バリアフリー整備、室内パーテーション設置、休憩室の整備など)	119	125	124	89	35
出退勤時刻・休憩・休暇に関し、通院・体調に配慮している(時差出勤、時間単位の有給休暇等)	116	139	133	101	35
他の労働者(同僚等)に対して、障害の内容や必要な配慮等を説明している	112	131	120	96	34
通勤時の負担を軽減している(通勤援助者の配置、通勤・住居手当の加算、駐車場の優遇など)	78	57	55	42	21
その他	3	3	4	4	0
いずれも実施していない	2	1	2	1	4
無回答	46	11	28	72	147

図2-15 補足

一般企業	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	合計
障害者の業務や職場に対する満足度が向上した	225	663	836	73	138	165	2100
障害者の早期離職が減少した	350	459	779	92	236	184	2100
障害者の生産性が向上した	173	564	916	93	168	186	2100
障害者の職業能力やスキルが向上した	183	650	836	88	159	184	2100
障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した	231	683	761	93	156	176	2100
障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した	135	433	940	144	258	190	2100
障害者の正社員登用が進んだ	134	185	757	216	618	190	2100
職場全体の士気が向上した	66	274	1085	196	282	197	2100
障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群(例:疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも応用することができた	63	233	909	249	436	210	2100
社会における自社の評価や企業イメージが向上した	58	224	1054	202	362	200	2100
その他	8	9	137	0	86	1860	2100

図2-16 補足

特例子会社	あてはまる	ややあてはまる	どちらともいえない	あまりあてはまらない	あてはまらない	無回答	合計
障害者の業務や職場に対する満足度が向上した	59	99	32	3	0	2	195
障害者の早期離職が減少した	69	58	56	8	1	3	195
障害者の生産性が向上した	58	79	48	5	0	5	195
障害者の職業能力やスキルが向上した	60	93	36	3	0	3	195
障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した	58	88	41	4	1	3	195
障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した	38	69	65	8	12	3	195
障害者の正社員登用が進んだ	44	30	58	5	53	5	195
職場全体の士気が向上した	34	76	69	7	5	4	195
障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群(例:疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも応用することができた	25	37	75	23	31	4	195
社会における自社の評価や企業イメージが向上した	41	72	66	7	5	4	195
その他	3	0	4	0	1	187	195

図2-17、図2-18 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
障害者も対象に含めた職務満足度調査の実施	324	70
障害者雇用に関する様々な数字(指標)による把握(定着率や正社員登用数等)	399	110
障害者の作業成果に関する様々な数字(指標)による把握(作業時間の短縮、ミスの減少等)	211	66
障害者本人からのフィードバック(意見、反応等)	1031	149
周囲の上司や同僚等からのフィードバック(意見、反応等)	1124	140
企業全体の業績指標による把握	98	39
その他の方法(指標)	31	6
特に把握していない	501	6
無回答	92	2

図 2-19、図 2-20 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
職場において支障となっている事情があれば申し出るように伝えている	1507	173
雇入れ時または障害を把握した際に面談を実施し、企業側から職場において支障となっている事情について確認している	955	145
配置転換など職場環境に変化があった際に面談を実施し、上記事情について改めて確認している	575	106
定期的に面談を実施し上記事情について確認している	894	162
その他	27	4
いずれも実施していない	190	2
無回答	50	1

図 2-21、図 2-22 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
相談に対応する担当者・部署をあらかじめ定め、当人に周知している	1503	168
配慮事項を申し出る方法(相談、申出書等)について当人に周知している	837	129
申し出のあった事項について社内に検討する部署や委員会等を設けている	382	90
対応について労働局、ハローワークに相談している	172	34
対応について地域障害者職業センター等その他の外部機関に相談している	437	119
その他	31	2
いずれも実施していない	246	3
無回答	53	1

図 2-23、図 2-24 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
本人と管理者が口頭で話し合っている	1702	165
本人の希望に応じ支援者(社内の産業保健スタッフ、支援機関の職員、企業内のジョブコーチ等)を同席させている	484	140
支援機関が提供するツールを活用している(就労パスポート、ナビゲーションブック等)	36	29
上記ツール以外に本人が独自に書面を作成し企業に提出している	39	9
上記以外に企業側が独自に書面やツールを作成し本人と共有している	84	35
その他	43	5
いずれも実施していない	202	4
無回答	49	2

図 2-25、図 2-26 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
障害者の能力に関する社内の理解の不足	660	63
職場において必要な環境整備を行うノウハウの不足	670	37
障害者の勤怠やパフォーマンスの安定を実現するノウハウの不足	474	71
障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足	606	99
配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足	641	75
企業の経営や業務を深く理解した支援員・ジョブコーチの不足	272	64
障害者個人のキャリア志向やライフサイクルの変化に合わせた支援ノウハウの不足	291	70
障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足	503	94
その他	42	9
特に課題はない	456	5
無回答	77	4

図2-27、図2-28 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
ハローワーク	848	111
障害者就業・生活支援センター	653	152
自治体設置の就労支援機関	186	74
地域障害者職業センター	168	91
就労系障害福祉サービス	218	86
障害者職業訓練校	103	53
委託訓練を行っている事業所	28	11
民間の人材サービス会社	119	17
企業内の専門部署・事業所	23	24
先進的な他の障害者雇用事業所	18	29
その他	53	4
特になし	791	10
無回答	59	4

図2-29、図2-30 補足

	一般企業 (n=2,100)	特例子会社 (n=195)
配属部署や管理職への研修の実施	729	69
活躍している障害者ロールモデルに関する情報提供	349	46
キャリア形成を実現するための担当職務に関する助言	276	48
障害者の職務内容や職場環境が変化した際の職場適応における支援(ジョブコーチ支援等)	393	57
障害者の健康管理に関する助言	352	70
在職障害者が活用可能な公的職業訓練の充実	161	35
在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援	430	101
その他	34	6
より実施が必要と感じている制度や支援はない	587	7
無回答	121	4

図2-31 補足

	一般企業 (n=757)	特例子会社 (n=166)
身体障害者	344	23
知的障害者	242	91
精神障害者	189	46
発達障害者	38	25
高次脳機能障害者	5	3
難病者	5	1
その他	2	0
無回答	2	0

図2-32 補足

	一般企業 (n=757)	特例子会社 (n=166)
身体障害者手帳(申請中含む)	366	24
療育手帳等(申請中含む)	211	92
精神障害者保健福祉手帳(申請中含む)	191	64
手帳なし	3	0
無回答	24	1

	一般企業	特例子会社	合計
身体障害者手帳(申請中含む)のみ	303	17	320
療育手帳等(申請中含む)のみ	171	73	244
精神障害者保健福祉手帳(申請中含む)のみ	137	36	173
複数の手帳所持	119	39	158
手帳なし	3	0	3
無回答	24	1	25
合計	757	166	923

図 2 - 33 補足

	一般企業	特例子会社
入社前	590	156
入社後	133	9
不明	18	0
無回答	16	1
合計	757	166

図 2 - 34 補足

	一般企業	特例子会社
1 年未満	42	9
1 年以上 3 年未満	131	27
3 年以上 5 年未満	104	27
5 年以上 10 年未満	193	50
10 年以上 20 年未満	153	38
20 年以上 30 年未満	67	6
30 年以上	45	1
無回答	22	8
合計	757	166

表 2 - 9 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
1 年未満	13	5	21
1 年以上 3 年未満	36	37	38
3 年以上 5 年未満	27	39	38
5 年以上 10 年未満	67	79	48
10 年以上 20 年未満	80	64	15
20 年以上 30 年未満	52	9	4
30 年以上	34	6	4
無回答	11	5	5
合計	320	244	173

図 2-35 補足

	一般企業	特例子会社
正社員	370	110
契約社員、嘱託社員	120	28
派遣・請負労働者	4	0
パート・アルバイト	258	28
無回答	5	0
合計	757	166

表 2-10 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
正社員	216	107	64
契約社員、嘱託社員	45	41	35
派遣・請負労働者	0	1	2
パート・アルバイト	57	95	72
無回答	2	0	0
合計	320	244	173

図 2-36 補足

	一般企業	特例子会社
管理職	53	10
一般職	669	152
不明	18	4
無回答	17	0
合計	757	166

表 2-11 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
管理職	52	0	7
一般職	259	229	159
不明	4	10	4
無回答	5	5	3
合計	320	244	173

図 2-37 補足

	一般企業	特例子会社
10 時間未満	12	2
10～20 時間未満	22	1
20～30 時間未満	100	10
30～40 時間未満	370	111
40 時間以上	249	42
無回答	4	0
合計	757	166

表 2-12 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
10 時間未満	8	0	1
10～20 時間未満	6	1	11
20～30 時間未満	18	26	39
30～40 時間未満	163	140	81
40 時間以上	124	76	41
無回答	1	1	0
合計	320	244	173

図2-38、図2-39 補足

	一般企業	特例子会社
事務、事務補助	221	51
郵便、社内便	4	3
印刷、製本	2	3
清掃、衛生管理	89	36
接客、販売	22	1
店舗の品出し、バックヤード	7	2
運輸、物流、倉庫	45	5
製造、ものづくり	119	26
情報システム	15	9
医療、福祉、介護	123	3
クリーニング、リネン	15	5
調理、調理補助	23	0
土木、建築作業	4	0
農作業、林業、漁業	7	4
その他	49	14
無回答	12	4
合計	757	166

表 2-13 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
事務、事務補助	124	16	73
郵便、社内便	1	3	2
印刷、製本	3	1	1
清掃、衛生管理	12	58	30
接客、販売	10	6	3
店舗の品出し、バックヤード	0	6	1
運輸、物流、倉庫	19	13	8
製造、ものづくり	30	66	15
情報システム	11	1	8
医療、福祉、介護	55	32	17
クリーニング、リネン	1	12	2
調理、調理補助	10	6	4
土木、建築作業	3	1	0
農作業、林業、漁業	2	4	2
その他	35	14	4
無回答	4	5	3
合計	320	244	173

図 2-40 補足

	一般企業	特例子会社
職歴あり	446	76
職歴なし	269	86
不明	32	4
無回答	10	0
合計	757	166

表 2-14 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
職歴あり	219	68	128
職歴なし	80	169	37
不明	16	6	6
無回答	5	1	2
合計	320	244	173

図 2-41 補足

	一般企業	特例子会社
中学	27	9
高校	368	64
短大・高専・専修・専門学校	116	17
大学	133	34
大学院	6	1
不明	47	4
その他	40	33
無回答	20	4
合計	757	166

表 2-15 補足

	身体障害者 手帳所持者	療育手帳等 所持者	精神障害者 保健福祉 手帳所持者
中学	9	13	10
高校	133	154	58
短大・高専・専修・専門学校	71	7	33
大学	75	1	56
大学院	2	0	1
不明	18	10	11
その他	4	55	1
無回答	8	4	3
合計	320	244	173

図2-42 補足

	一般企業 (n=757)	特例子会社 (n=166)
ハローワーク	249	25
地域障害者職業センター	49	31
障害者就業・生活支援センター	163	77
自治体設置の就労支援機関	33	24
就労移行支援事業所	55	35
就労継続支援 A 型事業所	12	6
就労継続支援 B 型事業所	16	5
特別支援学校	70	23
発達障害者支援センター	1	2
地域若者サポートステーション	2	0
産業保健総合支援センター	1	0
EAP 等の民間の支援機関	4	0
精神保健福祉センター	1	0
医療機関	39	18
その他	29	8
利用していた就労支援サービスはない	239	15
無回答	36	5

表 2-16 補足

	身体障害者 手帳所持者 (n=320)	療育手帳等 所持者 (n=244)	精神障害者 保健福祉 手帳所持者 (n=173)
ハローワーク	97	53	58
地域障害者職業センター	13	21	20
障害者就業・生活支援センター	27	98	49
自治体設置の就労支援機関	3	24	14
就労移行支援事業所	5	28	31
就労継続支援 A 型事業所	1	5	6
就労継続支援 B 型事業所	3	4	5
特別支援学校	8	54	4
発達障害者支援センター	0	2	0
地域若者サポートステーション	0	2	0
産業保健総合支援センター	0	0	0
EAP 等の民間の支援機関	0	0	3
精神保健福祉センター	0	0	1
医療機関	20	10	15
その他	13	10	7
利用していた就労支援サービスはない	150	39	31
無回答	21	9	3

図2-43 補足

	一般企業 (n=757)	特例子会社 (n=166)
同じ会社でできるだけ長く働きたい	638	138
特定の業務の経験や能力を伸ばしたい	193	74
幅広い業務の経験や能力を身に着けたい	180	77
後進の指導や育成に関わりたい	70	53
管理業務に就きたい	28	17
周囲の人や社会の役に立ちたい	217	81
安定した収入を得たい・より高い収入を得たい	233	78
体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい	332	72
その他	16	7
無回答	14	0

表2-17 補足

	身体障害者 手帳所持者 (n=320)	療育手帳等 所持者 (n=244)	精神障害者 保健福祉 手帳所持者 (n=173)
同じ会社でできるだけ長く働きたい	257	206	149
特定の業務の経験や能力を伸ばしたい	75	65	61
幅広い業務の経験や能力を身に着けたい	69	75	58
後進の指導や育成に関わりたい	55	32	21
管理業務に就きたい	21	5	10
周囲の人や社会の役に立ちたい	97	87	60
安定した収入を得たい・より高い収入を得たい	106	83	63
体調管理や私生活とのバランスを取りながら働きたい	155	86	89
その他	9	7	3
無回答	8	3	3

図2-44、図2-45 補足

	一般企業 (n=757)	特例子会社 (n=166)
業務とのマッチング(入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等)	357	107
職務上の役割を増やす (多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅(種類・量・難易度)の段階的な拡大、裁量の付与等)	237	98
職務上の役割を固定する	288	47
職務上の役割を減らす	56	8
業務に関する指導(上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等)	245	98
教育訓練(研修等)	153	45
人事評価・処遇(昇進、昇給等)	181	74
中長期的なキャリア形成の支援(キャリア相談等)	70	26
機器・設備等の導入・整備	47	12
雇用管理(柔軟な勤務形態、在宅勤務制度、休暇制度等)	172	39
日々の健康状態(体調、気分、睡眠、服薬状態等)の確認	263	71
配置部署における相談・コミュニケーション	392	101
配置部署外の社内の相談体制	140	41
社外の支援機関との相談・連携	120	66
その他	12	4
無回答	17	1

表 2-18 補足

	身体障害者 手帳所持者 (n=320)	療育手帳等 所持者 (n=244)	精神障害者 保健福祉 手帳所持者 (n=173)
業務とのマッチング(入社前の実習やインターンシップ、障害者の能力や希望に沿った業務の選定等)	105	151	106
職務上の役割を増やす (多様な業務への取組機会の提供、担当職務の幅(種類・量・難易度)の段階的な拡大、裁量の付与等)	111	102	69
職務上の役割を固定する	102	93	69
職務上の役割を減らす	27	13	9
業務に関する指導(上司等による指導、業務マニュアルの作成、振り返り等)	81	110	80
教育訓練(研修等)	60	59	36
人事評価・処遇(昇進、昇給等)	99	67	46
中長期的なキャリア形成の支援(キャリア相談等)	31	18	23
機器・設備等の導入・整備	23	14	8
雇用管理(柔軟な勤務形態、在宅勤務制度、休暇制度等)	79	35	60
日々の健康状態(体調、気分、睡眠、服薬状態等)の確認	92	91	85
配置部署における相談・コミュニケーション	150	140	98
配置部署外の社内の相談体制	51	49	35
社外の支援機関との相談・連携	13	68	59
その他	5	6	1
無回答	9	3	1

図2-46 補足

	同じ会社で できるだけ 長く働き続け たい (n=776)	特定の業務 の経験や能 力を伸ばし たい (n=267)	幅広い業務 の経験や能 力を身に着 けたい (n=257)	後進の指導 や育成に関 わりたい (n=123)	管理業務に 就きたい (n=45)	周囲の人や 社会の役に 立ちたい (n=298)	安定した収 入を得たい・ より高い収 入を得たい (n=311)	体調管理や 私生活との バランスを 取りながら 働きたい (n=404)	その 他 (n=23)	無回 答 (n=14)
業務とのマッチング(入社前の実習 やインターンシップ、障害者の能力 や希望に沿った業務の選定等)	411	162	157	66	19	174	154	206	12	6
職務上の役割を増やす(多様な業務 への取組機会の提供、担当職務の 幅(種類・量・難易度)の段階的な拡 大、裁量の付与等)	289	141	170	85	31	147	140	155	5	1
職務上の役割を固定する	291	95	54	26	6	109	115	168	6	0
職務上の役割を減らす	55	19	14	9	0	22	20	41	1	0
業務に関する指導(上司等による指 導、業務マニュアルの作成、振り返り 等)	304	132	131	53	21	151	137	178	7	1
教育訓練(研修等)	161	71	76	35	12	80	77	105	5	3
人事評価・処遇(昇進、昇給等)	214	102	98	79	32	110	121	128	7	3
中長期的なキャリア形成の支援(キ ャリア相談等)	80	51	50	32	12	57	52	54	3	0
機器・設備等の導入・整備	47	23	22	11	2	33	29	38	5	0
雇用管理(柔軟な勤務形態、在宅勤 務制度、休暇制度等)	184	65	63	38	13	89	82	142	9	1
日々の健康状態(体調、気分、睡眠、 服薬状態等)の確認	290	107	107	49	15	132	138	202	8	1
配置部署における相談・コミュニケー ション	432	159	156	76	22	199	203	262	10	2
配置部署外の社内の相談体制	159	58	65	30	5	80	73	109	4	2
社外の支援機関との相談・連携	157	63	69	22	6	81	80	109	5	0
その他	10	7	5	2	0	4	4	6	3	0
無回答	11	2	3	0	0	2	2	4	0	4

図2-47 補足

法定雇用率の充足を目指している	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	360	541	121	100	70
やや重視している	243	333	53	21	13
あまり重視していない	75	75	12	5	0
重視していない	25	14	4	0	0
無回答	7	11	3	1	1
合計	710	974	193	127	84

法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	126	229	65	49	45
やや重視している	265	406	76	44	25
あまり重視していない	231	251	40	29	11
重視していない	77	74	10	3	3
無回答	11	14	2	2	0
合計	710	974	193	127	84

障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	179	310	76	57	50
やや重視している	333	458	88	58	30
あまり重視していない	157	152	22	11	1
重視していない	34	34	3	0	1
無回答	7	20	4	1	2
合計	710	974	193	127	84

障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	51	59	22	11	16
やや重視している	147	229	52	44	30
あまり重視していない	337	485	86	58	29
重視していない	165	177	27	12	8
無回答	10	24	6	2	1
合計	710	974	193	127	84

障害者の戦力化を目指している	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	89	117	24	20	22
やや重視している	268	387	85	65	37
あまり重視していない	241	363	68	35	21
重視していない	99	83	11	6	3
無回答	13	24	5	1	1
合計	710	974	193	127	84

障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に 貢献できることを目指している	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
重視している	51	51	12	5	13
やや重視している	190	257	53	46	21
あまり重視していない	336	510	103	62	42
重視していない	120	133	20	11	7
無回答	13	23	5	3	1
合計	710	974	193	127	84

障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
重視している	32	36	16	10	17
やや重視している	135	185	48	40	27
あまり重視していない	345	496	95	52	29
重視していない	186	234	29	21	10
無回答	12	23	5	4	1
合計	710	974	193	127	84

組織の理念や組織目標について障害者に伝えている	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
重視している	166	239	42	31	23
やや重視している	293	407	84	55	35
あまり重視していない	172	244	53	36	21
重視していない	67	60	9	2	4
無回答	12	24	5	3	1
合計	710	974	193	127	84

障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
重視している	344	457	93	64	45
やや重視している	283	407	77	53	26
あまり重視していない	53	79	12	7	9
重視していない	19	14	6	2	3
無回答	11	17	5	1	1
合計	710	974	193	127	84

図2-48 補足

複数の手段による、障害者の能力や特性の把握(面接、作業観察、支援機関からの情報提供等)	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	263	380	86	63	47	17.638	0.002	0.093
非正社員に対し実施したことがある	216	363	104	80	62	112.644	0.000	0.235
実施したことがない	289	345	49	22	10	56.667	0.000	0.166
無回答	12	23	3	1	1	-	-	-

入社前の実習やインターンシップ	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	140	218	46	30	22	3.677	0.451	0.042
非正社員に対し実施したことがある	157	277	72	64	50	86.624	0.000	0.206
実施したことがない	431	517	93	50	26	46.081	0.000	0.150
無回答	12	21	4	1	1	-	-	-

担当職務についての障害者本人の希望の確認	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	331	493	103	81	49	15.400	0.004	0.087
非正社員に対し実施したことがある	272	421	113	85	66	89.010	0.000	0.209
実施したことがない	183	206	31	11	7	32.917	0.000	0.127
無回答	12	25	3	1	1	-	-	-

個々の障害者の能力や特性に合った職務 の創出又は再構成	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	233	338	72	49	37	5.974	0.201	0.054
非正社員に対し実施したことがある	204	339	88	66	55	71.745	0.000	0.187
実施したことがない	317	386	66	43	19	21.572	0.000	0.103
無回答	12	20	4	2	2	-	-	-

障害者の能力や特性と業務とのマッチング の定期的な状況確認	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	270	406	88	62	45	12.280	0.015	0.077
非正社員に対し実施したことがある	253	393	101	84	56	71.177	0.000	0.186
実施したことがない	249	295	47	22	15	27.950	0.000	0.117
無回答	12	20	3	1	1	-	-	-

図 2-49 補足

多様な業務への取組機会の提供	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	219	323	69	50	49	28.537	0.000	0.118
非正社員に対し実施したことがある	159	223	46	52	46	63.027	0.000	0.176
実施したことがない	367	487	98	46	19	34.664	0.000	0.131
無回答	19	26	3	3	3	-	-	-

担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	311	447	103	65	55	20.186	0.001	0.100
非正社員に対し実施したことがある	211	275	67	51	42	25.402	0.000	0.112
実施したことがない	237	338	59	34	11	18.902	0.001	0.096
無回答	18	24	5	3	3	-	-	-

障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	157	250	55	48	42	40.709	0.000	0.142
非正社員に対し実施したことがある	57	69	15	23	22	49.498	0.000	0.156
実施したことがない	493	651	125	64	33	46.413	0.000	0.151
無回答	19	31	4	3	3	-	-	-

障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	225	339	84	61	48	34.972	0.000	0.131
非正社員に対し実施したことがある	172	276	74	62	48	69.513	0.000	0.185
実施したことがない	344	437	66	29	13	65.348	0.000	0.179
無回答	21	26	3	4	2	-	-	-

図 2-50 補足

障害のない従業員と共通の研修	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	357	564	120	90	59	32.343	0.000	0.126
非正社員に対し実施したことがある	196	313	79	52	38	24.579	0.000	0.110
実施したことがない	227	239	47	21	15	23.112	0.000	0.106
無回答	13	20	3	2	2	-	-	-

	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
障害のある従業員に向けた独自の研修								
正社員に対し実施したことがある	44	44	11	4	7	5.270	0.261	0.051
非正社員に対し実施したことがある	32	51	13	10	14	23.140	0.000	0.107
実施したことがない	618	861	168	110	63	12.354	0.015	0.078
無回答	23	28	6	5	4	-	-	-

	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
自己啓発に関する補助金の支給								
正社員に対し実施したことがある	73	153	49	39	33	82.726	0.000	0.202
非正社員に対し実施したことがある	29	66	31	24	24	99.668	0.000	0.222
実施したことがない	597	760	132	79	46	75.308	0.000	0.193
無回答	24	31	6	6	3	-	-	-

	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
資格取得に対するインセンティブの付与								
正社員に対し実施したことがある	131	239	58	40	31	28.625	0.000	0.119
非正社員に対し実施したことがある	55	79	40	22	17	49.671	0.000	0.157
実施したことがない	530	675	119	78	48	24.985	0.000	0.111
無回答	22	30	6	6	3	-	-	-

	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
社内表彰制度								
正社員に対し実施したことがある	182	327	87	49	44	47.266	0.000	0.153
非正社員に対し実施したことがある	93	142	53	31	30	53.713	0.000	0.163
実施したことがない	460	562	84	70	31	47.788	0.000	0.154
無回答	24	29	7	3	3	-	-	-

図2-51 補足

昇進・昇格・賞与等について、 障害のない従業員と共通の基準の適用	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	434	644	135	96	64	20.938	0.000	0.101
非正社員に対し実施したことがある	245	360	85	61	40	17.186	0.002	0.092
実施したことがない	120	154	30	11	12	5.289	0.259	0.051
無回答	15	25	5	6	1	-	-	-

障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の 基準の設定または基準の明確化	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	131	175	41	22	14	1.304	0.861	0.025
非正社員に対し実施したことがある	74	106	23	22	22	22.499	0.000	0.106
実施したことがない	505	709	140	91	55	3.281	0.512	0.040
無回答	21	34	5	6	2	-	-	-

障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の 設定	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	229	353	90	58	44	27.460	0.000	0.117
非正社員に対実施したことがある	151	253	71	47	44	55.899	0.000	0.166
実施したことがない	359	448	68	49	19	37.109	0.000	0.135
無回答	22	32	5	3	3	-	-	-

業務実績等を踏まえた人事評価の実施	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	359	537	125	83	63	31.953	0.000	0.126
非正社員に対し実施したことがある	178	268	69	55	46	49.627	0.000	0.157
実施したことがない	221	290	42	29	9	23.163	0.000	0.107
無回答	22	28	5	4	2	-	-	-

人事評価に基づく待遇の実施	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	342	523	117	81	59	25.537	0.000	0.112
非正社員に対し実施したことがある	165	251	61	54	41	41.579	0.000	0.143
実施したことがない	251	309	56	31	15	16.732	0.002	0.091
無回答	23	31	5	3	1	-	-	-

図 2-52 補足

会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	296	455	110	75	53	30.757	0.000	0.126
非正社員に対し実施したことがある	147	244	52	40	33	17.704	0.001	0.096
実施したことがない	265	350	55	35	20	15.295	0.004	0.089
無回答	60	64	15	8	4	-	-	-

個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	154	235	62	52	39	43.774	0.000	0.151
非正社員に対し実施したことがある	55	101	25	27	17	28.780	0.000	0.122
実施したことがない	458	617	107	57	36	44.034	0.000	0.151
無回答	66	69	16	8	5	-	-	-

特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示	100 人未満 (n=710)	100 人以上 300 人未満 (n=974)	300 人以上 500 人未満 (n=193)	500 人以上 1000 人未満 (n=127)	1000 人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	150	240	64	43	40	38.649	0.000	0.142
非正社員に対し実施したことがある	42	59	14	15	11	11.736	0.019	0.078
実施したことがない	469	642	109	72	34	38.360	0.000	0.141
無回答	66	68	15	8	6	-	-	-

キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	99	186	47	34	30	35.271	0.000	0.136
非正社員に対し実施したことがある	28	36	12	12	11	23.483	0.000	0.111
実施したことがない	526	700	127	79	43	36.965	0.000	0.139
無回答	66	72	16	9	7	-	-	-

障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	109	171	43	42	32	45.297	0.000	0.153
非正社員に対し実施したことがある	50	62	17	18	14	20.287	0.000	0.103
実施したことがない	508	701	130	75	42	33.508	0.000	0.132
無回答	63	71	15	9	7	-	-	-

キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)	100人未満 (n=710)	100人以上 300人未満 (n=974)	300人以上 500人未満 (n=193)	500人以上 1000人未満 (n=127)	1000人以上 (n=84)	χ^2	p	クラメールのV
正社員に対し実施したことがある	196	291	71	60	41	33.140	0.000	0.131
非正社員に対し実施したことがある	100	150	43	37	34	53.379	0.000	0.166
実施したことがない	392	543	94	52	26	35.303	0.000	0.135
無回答	60	68	13	6	6	-	-	-

図2-53 補足

障害者の業務や職場に対する満足度が向上した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	74	103	21	16	11
ややあてはまる	205	309	68	47	30
どちらともいえない	271	393	82	52	34
あまりあてはまらない	36	29	1	4	2
あてはまらない	54	68	9	2	5
無回答	70	72	12	6	2
合計	710	974	193	127	84

障害者の早期離職が減少した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	102	169	38	25	15
ややあてはまる	129	221	41	41	25
どちらともいえない	257	361	79	44	35
あまりあてはまらない	39	36	6	7	2
あてはまらない	102	110	16	3	4
無回答	81	77	13	7	3
合計	710	974	193	127	84

障害者の生産性が向上した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	58	78	16	14	7
ややあてはまる	156	281	58	39	28
どちらともいえない	293	429	91	61	37
あまりあてはまらない	43	35	4	5	5
あてはまらない	79	74	9	1	4
無回答	81	77	15	7	3
合計	710	974	193	127	84

障害者の職業能力やスキルが向上した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	59	88	16	11	8
ややあてはまる	189	307	67	48	36
どちらともいえない	269	396	84	55	29
あまりあてはまらない	40	34	2	7	4
あてはまらない	75	69	10	0	4
無回答	78	80	14	6	3
合計	710	974	193	127	84

障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	74	112	22	13	8
ややあてはまる	228	307	67	47	33
どちらともいえない	217	371	80	54	35
あまりあてはまらない	43	37	2	6	4
あてはまらない	69	75	10	0	1
無回答	79	72	12	7	3
合計	710	974	193	127	84

障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	49	70	11	4	1
ややあてはまる	153	193	35	31	17
どちらともいえない	278	447	109	57	47
あまりあてはまらない	51	65	5	16	5
あてはまらない	96	117	20	12	12
無回答	83	82	13	7	2
合計	710	974	193	127	84

障害者の正社員登用が進んだ	100人未満	100人以上 300人未満	300人以上 500人未満	500人以上 1000人未満	1000人以上
あてはまる	41	66	14	11	2
ややあてはまる	67	78	18	9	12
どちらともいえない	240	367	69	43	36
あまりあてはまらない	68	95	21	22	8
あてはまらない	207	290	58	35	24
無回答	87	78	13	7	2
合計	710	974	193	127	84

職場全体の士気が向上した	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
あてはまる	20	36	5	3	2
ややあてはまる	84	124	32	18	14
どちらともいえない	332	521	107	73	49
あまりあてはまらない	71	86	8	21	8
あてはまらない	115	125	27	5	8
無回答	88	82	14	7	3
合計	710	974	193	127	84

障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員 群(例:疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも応用することができた	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
あてはまる	20	28	12	1	2
ややあてはまる	66	109	22	24	12
どちらともいえない	282	435	86	59	44
あまりあてはまらない	89	109	20	23	7
あてはまらない	163	202	37	13	16
無回答	90	91	16	7	3
合計	710	974	193	127	84

社会における自社の評価や企業イメージが向上した	100 人未満	100 人以上 300 人未満	300 人以上 500 人未満	500 人以上 1000 人未満	1000 人以上
あてはまる	19	26	7	4	2
ややあてはまる	64	98	27	19	16
どちらともいえない	336	493	102	72	47
あまりあてはまらない	60	104	16	14	7
あてはまらない	142	169	26	12	9
無回答	89	84	15	6	3
合計	710	974	193	127	84

図2-54、図2-55、図2-56、図2-57、図2-58、図2-59 補足

	身体のみ (n=697)			知的のみ (n=138)			精神のみ (n=126)		
	平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差
全体(25項目)	10.52	10	6.27	11.10	11	5.56	11.07	10.5	5.76
業務とのマッチング(5項目)	2.23	2	1.67	3.61	4	1.57	3.29	4	1.61
教育訓練(OJT)(4項目)	1.77	2	1.50	1.90	2	1.32	1.98	2	1.43
教育訓練(Off-JT)(5項目)	1.66	1	1.32	1.21	1	1.17	1.36	1	1.32
評価・処遇(5項目)	2.84	3	1.59	2.95	3	1.57	2.68	3	1.58
中長期的なキャリア形成(6項目)	2.04	1	2.03	1.56	1	1.77	1.97	1	1.98

	身体・知的 (n=276)			身体・精神 (n=347)			知的・精神 (n=71)			身体・知的・精神 (n=385)		
	平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差	平均値	中央値	標準偏差
全体(25項目)	12.31	12.5	5.64	13.62	14	5.50	13.22	13	4.76	14.26	14	5.28
業務とのマッチング(5項目)	3.56	4	1.54	3.42	4	1.42	4.12	5	1.18	4.12	5	1.19
教育訓練(OJT)(4項目)	2.03	2	1.29	2.27	2.5	1.37	2.06	2	1.26	2.50	3	1.29
教育訓練(Off-JT)(5項目)	1.70	1	1.30	2.00	2	1.35	1.65	2	1.24	1.92	2	1.29
評価・処遇(5項目)	3.00	3	1.62	3.30	4	1.42	3.13	4	1.71	3.24	4	1.52
中長期的なキャリア形成(6項目)	2.00	2	1.88	2.63	2	2.11	1.97	2	1.84	2.50	2	2.05

図2-60 補足

	身体のみ	知的のみ	精神のみ	身体・知的	身体・精神	知的・精神	身体・知的・精神
100人未満	297	89	59	80	81	23	43
100人以上 300人未満	354	46	64	150	166	40	135
300人以上 500人未満	35	2	2	34	51	7	61
500人以上 1000人未満	5	1	1	7	32	0	80
1000人以上	0	0	0	2	16	0	66
無回答	6	0	0	3	1	1	0
合計	697	138	126	276	347	71	385

図2-61 補足

①法定雇用率の充足を目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	115	160
やや重視している	23	22
あまり重視していない	2	5
重視していない	4	7
無回答	1	1
合計	145	195

②法定雇用率を上回る人数を雇用することを目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	76	120
やや重視している	46	54
あまり重視していない	16	13
重視していない	5	7
無回答	2	1
合計	145	195

③障害者雇用を社会貢献の一つとして位置づけている	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	85	150
やや重視している	47	30
あまり重視していない	7	14
重視していない	2	1
無回答	4	0
合計	145	195

④障害者雇用を経営戦略の一つとして位置づけている	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	30	99
やや重視している	52	65
あまり重視していない	46	28
重視していない	14	2
無回答	3	1
合計	145	195

⑤障害者の戦力化を目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	38	114
やや重視している	68	63
あまり重視していない	31	16
重視していない	5	1
無回答	3	1
合計	145	195

⑥障害者が社内のより中心的な業務(コア業務)に 貢献できることを目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	23	77
やや重視している	48	65
あまり重視していない	58	46
重視していない	12	6
無回答	4	1
合計	145	195

⑦障害者の新たな職域や新規事業の開拓を目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	25	100
やや重視している	50	79
あまり重視していない	46	13
重視していない	19	3
無回答	5	0
合計	145	195

⑧組織の理念や組織目標について障害者に伝えている	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	41	113
やや重視している	61	62
あまり重視していない	31	16
重視していない	7	3
無回答	5	1
合計	145	195

⑨障害者を隔離せず一般社員と同じ部署に配置することを目指している	雇用数上位企業	特例子会社
重視している	77	107
やや重視している	45	52
あまり重視していない	15	31
重視していない	4	4
無回答	4	1
合計	145	195

図2-62 補足

①複数の手段による、障害者の能力や特性の把握(面接、作業観察、支援機関からの情報提供等)	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	77	149	18.593	0.000	0.234
非正社員に対し実施したことがある	90	109	1.230	0.268	0.060
実施したことがない	26	7	18.114	0.000	0.231
無回答	1	0	-	-	-

②入社前の実習やインターンシップ	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	43	138	53.315	0.000	0.397
非正社員に対し実施したことがある	79	110	0.011	0.919	0.006
実施したことがない	47	4	58.767	0.000	0.417
無回答	2	0	-	-	-

③担当職務についての障害者本人の希望の確認	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	87	141	3.748	0.053	0.106
非正社員に対し実施したことがある	96	102	7.777	0.005	0.152
実施したことがない	16	15	0.906	0.341	0.052
無回答	4	0	-	-	-

④個々の障害者の能力や特性に合った職務の創出又は再構成	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	69	138	15.558	0.000	0.216
非正社員に対し実施したことがある	81	98	1.480	0.224	0.067
実施したことがない	32	16	12.942	0.000	0.197
無回答	5	1	-	-	-

⑤障害者の能力や特性と業務とのマッチングの定期的な状況確認	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	79	145	12.625	0.000	0.194
非正社員に対し実施したことがある	90	104	2.821	0.093	0.092
実施したことがない	23	13	6.768	0.009	0.142
無回答	3	1	-	-	-

図2-63 補足

①多様な業務への取組機会の提供	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	77	132	4.728	0.030	0.119
非正社員に対し実施したことがある	68	93	0.012	0.912	0.006
実施したことがない	37	31	5.111	0.024	0.124
無回答	6	0	-	-	-

②担当する作業の手順やスケジュール等に関する、一定の責任や裁量の付与	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	88	138	2.230	0.135	0.081
非正社員に対し実施したことがある	60	71	1.053	0.305	0.056
実施したことがない	28	30	0.855	0.355	0.050
無回答	4	0	-	-	-

③障害者が指導役やチームリーダー役を経験する機会の提供	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	67	128	9.453	0.002	0.168
非正社員に対し実施したことがある	30	63	4.128	0.042	0.111
実施したことがない	62	42	19.075	0.000	0.239
無回答	6	0	-	-	-

④障害者の業務パフォーマンスに関する振り返り・フィードバックの定期的な実施	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	79	152	17.295	0.000	0.227
非正社員に対し実施したことがある	76	104	0.000	1.000	0.000
実施したことがない	28	14	10.895	0.001	0.180
無回答	4	0	-	-	-

図2-64 補足

①障害のない従業員と共通の研修	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	99	112	4.305	0.038	0.113
非正社員に対し実施したことがある	59	68	1.131	0.288	0.058
実施したことがない	27	64	7.575	0.006	0.150
無回答	3	2	-	-	-

②障害のある従業員に向けた独自の研修	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	16	112	68.554	0.000	0.455
非正社員に対し実施したことがある	20	86	30.470	0.000	0.303
実施したことがない	105	51	81.768	0.000	0.497
無回答	9	0	-	-	-

③自己啓発に関する補助金の支給	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	47	65	0.000	1.000	0.000
非正社員に対し実施したことがある	32	27	3.954	0.047	0.110
実施したことがない	87	122	0.000	1.000	0.000
無回答	7	3	-	-	-

④資格取得に対するインセンティブの付与	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	52	51	3.507	0.061	0.104
非正社員に対し実施したことがある	26	18	5.000	0.025	0.124
実施したことがない	82	132	3.921	0.048	0.110
無回答	7	8	-	-	-

⑤社内表彰制度	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	76	101	0.058	0.809	0.013
非正社員に対し実施したことがある	45	64	0.006	0.939	0.004
実施したことがない	57	73	0.176	0.675	0.023
無回答	5	2	-	-	-

図 2 - 65 補足

①昇進・昇格・賞与等について、障害のない従業員と共通の基準の適用	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	111	98	24.505	0.000	0.271
非正社員に対し実施したことがある	60	53	7.185	0.007	0.147
実施したことがない	22	85	29.741	0.000	0.298
無回答	3	3	-	-	-

②障害に配慮した昇進・昇格・賞与等の基準の設定または基準の明確化	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	31	92	22.330	0.000	0.260
非正社員に対し実施したことがある	27	57	4.213	0.040	0.113
実施したことがない	94	79	20.502	0.000	0.249
無回答	5	4	-	-	-

③障害者の希望・能力を踏まえた業務目標の設定	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	71	134	10.332	0.001	0.176
非正社員に対し実施したことがある	58	88	0.299	0.584	0.030
実施したことがない	46	30	13.306	0.000	0.200
無回答	6	1	-	-	-

④業務実績等を踏まえた人事評価の実施	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	101	138	0.006	0.937	0.004
非正社員に対し実施したことがある	62	86	0.000	1.000	0.000
実施したことがない	26	33	0.050	0.823	0.012
無回答	5	1	-	-	-

⑤人事評価に基づく待遇の実施	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	96	132	0.000	1.000	0.000
非正社員に対し実施したことがある	57	77	0.000	1.000	0.000
実施したことがない	35	40	0.553	0.457	0.041
無回答	3	1	-	-	-

図2-66 補足

①会社の人材育成方針や身につけるべき知識・能力の伝達	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	91	119	0.161	0.688	0.022
非正社員に対し実施したことがある	49	77	0.760	0.384	0.048
実施したことがない	35	45	0.031	0.861	0.010
無回答	8	8	-	-	-

②個別のキャリアプラン、教育訓練の計画等の作成	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	63	89	0.001	0.973	0.002
非正社員に対し実施したことがある	27	53	2.465	0.116	0.088
実施したことがない	64	86	0.024	0.876	0.009
無回答	11	9	-	-	-

③特定の仕事を極める、様々な業務を経験する、リーダーや管理職に昇進するなど、複数のキャリアパスの提示	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	64	80	0.594	0.441	0.043
非正社員に対し実施したことがある	14	40	5.921	0.015	0.136
実施したことがない	66	95	0.026	0.873	0.009
無回答	11	8	-	-	-

④キャリアラダー(職階や年次等の段階ごとに職務内容や必要なスキルを整理したもの)等の適用	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	44	54	0.528	0.468	0.041
非正社員に対し実施したことがある	14	25	0.323	0.570	0.032
実施したことがない	84	128	0.603	0.438	0.044
無回答	13	8	-	-	-

⑤障害者も参加可能なキャリアに関する研修の実施(キャリアデザイン研修等)	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	50	48	4.524	0.033	0.119
非正社員に対し実施したことがある	19	23	0.110	0.740	0.019
実施したことがない	80	131	3.215	0.073	0.100
無回答	12	9	-	-	-

⑥キャリアに関する相談の実施(上司、人事担当者、キャリアコンサルタント等)	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)	χ^2	p	クラメールの V
正社員に対し実施したことがある	70	93	0.080	0.778	0.016
非正社員に対し実施したことがある	48	56	0.913	0.339	0.053
実施したことがない	49	79	0.899	0.343	0.053
無回答	11	9	-	-	-

図2-67 補足

障害者の業務や職場に対する満足度が向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	18	59
ややあてはまる	54	99
どちらともいえない	55	32
あまりあてはまらない	4	3
あてはまらない	8	0
無回答	6	2
合計	145	195

障害者の早期離職が減少した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	28	69
ややあてはまる	42	58
どちらともいえない	52	56
あまりあてはまらない	6	8
あてはまらない	8	1
無回答	9	3
合計	145	195

障害者の生産性が向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	14	58
ややあてはまる	51	79
どちらともいえない	58	48
あまりあてはまらない	6	5
あてはまらない	7	0
無回答	9	5
合計	145	195

障害者の職業能力やスキルが向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	17	60
ややあてはまる	58	93
どちらともいえない	47	36
あまりあてはまらない	6	3
あてはまらない	8	0
無回答	9	3
合計	145	195

障害者が元々有していた能力を適切に発揮できる機会が増加した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	18	58
ややあてはまる	51	88
どちらともいえない	56	41
あまりあてはまらない	6	4
あてはまらない	5	1
無回答	9	3
合計	145	195

障害者の処遇(昇給・昇格など)が向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	5	38
ややあてはまる	34	69
どちらともいえない	66	65
あまりあてはまらない	11	8
あてはまらない	21	12
無回答	8	3
合計	145	195

障害者の正社員登用が進んだ	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	8	44
ややあてはまる	22	30
どちらともいえない	55	58
あまりあてはまらない	14	5
あてはまらない	38	53
無回答	8	5
合計	145	195

職場全体の士気が向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	7	34
ややあてはまる	25	76
どちらともいえない	75	69
あまりあてはまらない	12	7
あてはまらない	15	5
無回答	11	4
合計	145	195

障害者雇用の経験やノウハウの蓄積を、他の従業員群 (例: 疾患・育児・介護を抱える従業員、外国人従業員等)にも も応用することができた	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	6	25
ややあてはまる	20	37
どちらともいえない	73	75
あまりあてはまらない	10	23
あてはまらない	26	31
無回答	10	4
合計	145	195

社会における自社の評価や企業イメージが向上した	雇用数上位企業	特例子会社
あてはまる	7	41
ややあてはまる	29	72
どちらともいえない	78	66
あまりあてはまらない	8	7
あてはまらない	15	5
無回答	8	4
合計	145	195

図 2 - 68 補足

	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)
障害者の能力に関する社内の理解の不足	68	63
職場において必要な環境整備を行うノウハウの不足	59	37
障害者の勤怠やパフォーマンスの安定を実現するノウハウの不足	48	71
障害者のモチベーションの維持・向上のためのノウハウの不足	65	99
配属先現場において障害者をサポートする上司・同僚の不足	66	75
企業の経営や業務を深く理解した支援員・ジョブコーチの不足	32	64
障害者個人のキャリア志向やライフサイクルの変化に合わせた支援ノウハウの不足	25	70
障害者の能力開発や能力発揮に有用な業務の安定的な供給の不足	48	94
その他	2	9
特に課題はない	14	5
無回答	4	4

図 2 - 69 補足

	雇用数上位企業 (n=145)	特例子会社 (n=195)
配属部署や管理職への研修の実施	76	69
活躍している障害者ロールモデルに関する情報提供	35	46
キャリア形成を実現するための担当職務に関する助言	30	48
障害者の職務内容や職場環境が変化した際の職場適応における支援 (ジョブコーチ支援等)	47	57
障害者の健康管理に関する助言	30	70
在職障害者が活用可能な公的職業訓練の充実	19	35
在職障害者が自身の将来のキャリアについて考えるための支援	43	101
その他	5	6
より実施が必要と感じている制度や支援はない	20	7
無回答	7	4