資料

資料１　企業アンケート調査結果

付属表 1-1　企業規模と業種（単一回答）［問１×問４］

業種	56-300人		301-999人		計	
農林漁業	22	2.5%	6	1.3%	28	2.1%
鉱業、採石業砂利採取業	7	0.8%	1	0.2%	8	0.6%
建設業	74	8.5%	20	4.3%	94	7.1%
製造業	73	8.4%	34	7.3%	107	8.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	35	4.0%	6	1.3%	41	3.1%
情報通信業	40	4.6%	20	4.3%	60	4.5%
運輸業、郵便業	39	4.5%	26	5.6%	65	4.9%
卸売業、小売業	71	8.2%	34	7.3%	105	7.9%
金融・保険業	56	6.5%	21	4.5%	77	5.8%
不動産業、物品賃貸業	44	5.1%	15	3.2%	59	4.4%
宿泊業、飲食サービス業	46	5.3%	29	6.2%	75	5.6%
学術研究、専門・技術サービス業	16	1.8%	7	1.5%	23	1.7%
生活関連サービス業、娯楽業	40	4.6%	15	3.2%	55	4.1%
医療、福祉	47	5.4%	77	16.6%	124	9.3%
教育、学習支援業	73	8.4%	52	11.2%	125	9.4%
複合サービス業（協同組合等）	59	6.8%	44	9.5%	103	7.7%
サービス業（他に分類されないもの）	107	12.3%	49	10.5%	156	11.7%
その他	16	1.8%	8	1.7%	24	1.8%
無回答	2	0.2%	1	0.2%	3	0.2%
計	867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-2　企業規模と創業年（単一回答）［問２×問４］

		56-300人		301-999人		計	
創業年	1969年まで	434	50.1%	240	51.6%	674	50.6%
	1970年代	127	14.6%	61	13.1%	188	14.1%
	1980年代	125	14.4%	73	15.7%	198	14.9%
	1990年代	74	8.5%	50	10.8%	124	9.3%
	2000年以降	104	12.0%	40	8.6%	144	10.8%
	無回答	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-3　企業規模と当面の従業員採用（単一回答）［問３×問４］

	増員予定	現状維持	減員予定	無回答	計
56-300人	150	610	98	9	867
	17.3%	70.4%	11.3%	1.0%	100.0%
301-999人	105	304	49	7	465
	22.6%	65.4%	10.5%	1.5%	100.0%
計	255	914	147	16	1332
	19.1%	68.6%	11.0%	1.2%	100.0%

付属表 1-4　企業規模と雇用障害者の障害種類（複数回答）［問４×問４］

	雇用企業数（延べ数）				企業数
	身体障害	知的障害	精神障害	その他	
56-300人	533	89	52	7	867
	61.5%	10.3%	6.0%	0.8%	
301-999人	441	130	114	2	465
	94.8%	28.0%	24.5%	0.4%	
計	974	219	166	9	1332
	73.1%	16.4%	12.5%	0.7%	

付属表 1-5　企業規模と雇用経験（単一回答）［問４×問５］

	雇用経験				計
	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、過去に雇用していた	これまで障害者を雇用したことがない	無回答	
56-300人	591	103	171	2	867
	68.2%	11.9%	19.7%	0.2%	100.0%
301-999人	460	2	3	0	465
	98.9%	0.4%	0.6%	0.0%	100.0%
計	1051	105	174	2	1332
	78.9%	7.9%	13.1%	0.2%	100.0%

付属表 1-6　企業規模と雇用開始時期（単一回答）［問４×問６］

		56-300人		301-999人		計	
開始時期	1969年まで	29	4.2%	45	9.7%	74	6.4%
	1970年代	57	8.2%	62	13.4%	119	10.3%
	1980年代	91	13.1%	61	13.2%	152	13.1%
	1990年代	160	23.1%	125	27.1%	285	24.7%
	2000年以降	330	47.6%	151	32.7%	481	41.6%
	無回答	27	3.9%	18	3.9%	45	3.9%
計		694	100.0%	462	100.0%	1156	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-7　企業規模と雇用経路（単一回答）［問４×問７（１）］

	雇用経路								計
	ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった	就労支援機関から依頼・推薦された	学校や職業訓練校から依頼・推薦された	医療・福祉機関から依頼・推薦された	親戚や知人から依頼された（縁故）	疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した	その他	無回答・不適切回答	
56-300人	150	46	38	4	30	254	121	51	694
	21.6%	6.6%	5.5%	0.6%	4.3%	36.6%	17.4%	7.3%	100.0%
301-999人	129	35	31	6	17	125	90	29	462
	27.9%	7.6%	6.7%	1.3%	3.7%	27.1%	19.5%	6.3%	100.0%
計	279	81	69	10	47	379	211	80	1156
	24.1%	7.0%	6.0%	0.9%	4.1%	32.8%	18.3%	6.9%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-8　企業規模と雇用障害者への評価（単一回答）［問４×問７（２）（イ）］

	雇用した障害者への評価					計
	満足している	概ね満足している	やや不満である	不満である	無回答・不適切回答	
56-300人	278	313	66	16	21	694
	40.1%	45.1%	9.5%	2.3%	3.0%	100.0%
301-999人	139	281	28	4	10	462
	30.1%	60.8%	6.1%	0.9%	2.2%	100.0%
計	417	594	94	20	31	1156
	36.1%	51.4%	8.1%	1.7%	2.7%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-9　企業規模と雇用障害者の評価要因（単一回答）［問４×問７（２）（ロ）］

	評価に最も影響していること							計
	仕事を遂行する能力	仕事に対する意欲	遅刻・欠勤などの勤務態度	他の従業員とのコミュニケーション	家族や関係機関からの支援	その他	無回答・不適切回答	
56-300人	368	182	43	41	1	17	42	694
	53.0%	26.2%	6.2%	5.9%	0.1%	2.4%	6.1%	100.0%
301-999人	241	129	34	32	2	1	23	462
	52.2%	27.9%	7.4%	6.9%	0.4%	0.2%	5.0%	100.0%
計	609	311	77	73	3	18	65	1156
	52.7%	26.9%	6.7%	6.3%	0.3%	1.6%	5.6%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で雇用経験ありと回答した 1156 社のみ

付属表 1-10　企業規模と定着理由（複数回答）［問４×問８（イ）］

定着理由（複数回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの方針による	152	25.7%	122	26.5%	274	26.1%
2	現場の従業員の理解があるから	364	61.6%	347	75.4%	711	67.6%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	35	5.9%	42	9.1%	77	7.3%
4	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	100	16.9%	92	20.0%	192	18.3%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	156	26.4%	151	32.8%	307	29.2%
6	社内に支援者を配置したから	27	4.6%	37	8.0%	64	6.1%
7	作業を遂行する能力があるから	408	69.0%	329	71.5%	737	70.1%
8	仕事に対する意欲があるから	394	66.7%	336	73.0%	730	69.5%
9	遅刻や欠勤がないから	174	29.4%	137	29.8%	311	29.6%
10	他の従業員とのコミュニケーションが良いから	229	38.7%	212	46.1%	441	42.0%
11	家族との協力関係を構築したから	28	4.7%	20	4.3%	48	4.6%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	27	4.6%	30	6.5%	57	5.4%
13	キャリア形成の仕組みがあるから	7	1.2%	8	1.7%	15	1.4%
14	社員教育が充実しているから	18	3.0%	18	3.9%	36	3.4%
15	福利厚生が充実しているから	63	10.7%	48	10.4%	111	10.6%
16	その他	31	5.2%	10	2.2%	41	3.9%
	無回答	16	2.7%	8	1.7%	24	2.3%
企業数		591	100.0%	460	100.0%	1051	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で現在障害者を雇用していると回答した 1051 社のみ

付属表 1-11　企業規模と定着理由（単一回答）［問４×問８（ロ）］

最も重視する定着理由（単一回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの方針による	43	7.3%	33	7.2%	76	7.2%
2	現場の従業員の理解があるから	103	17.4%	107	23.3%	210	20.0%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境を整備したから	1	0.2%	1	0.2%	2	0.2%
4	障害状況に応じて作業内容や作業手順を改善したから	11	1.9%	15	3.3%	26	2.5%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行ったから	37	6.3%	32	7.0%	69	6.6%
6	社内に支援者を配置したから	4	0.7%	4	0.9%	8	0.8%
7	作業を遂行する能力があるから	199	33.7%	127	27.6%	326	31.0%
8	仕事に対する意欲があるから	115	19.5%	93	20.2%	208	19.8%
9	遅刻や欠勤がないから	3	0.5%	5	1.1%	8	0.8%
10	他の従業員とのコミュニケーションが良いから	20	3.4%	17	3.7%	37	3.5%
11	家族との協力関係を構築したから	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用したから	3	0.5%	6	1.3%	9	0.9%
13	キャリア形成の仕組みがあるから	1	0.2%	0	0.0%	1	0.1%
14	社員教育が充実しているから	0	0.0%	1	0.2%	1	0.1%
15	福利厚生が充実しているから	4	0.7%	1	0.2%	5	0.5%
16	その他	20	3.4%	7	1.5%	27	2.6%
	無回答・不適切回答	27	4.6%	11	2.4%	38	3.6%
計		591	100.0%	460	100.0%	1051	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で現在障害者を雇用していると回答した 1051 社のみ

付属表 1-12　企業規模と退職理由（複数回答）［問４×問９］

退職理由		56-300人		301-999人		計	
1	定年のため	27	26.2%	1	50.0%	28	26.7%
2	契約期間満了のため	13	12.6%	0	0.0%	13	12.4%
3	他社への転職のため	21	20.4%	0	0.0%	21	20.0%
4	病気・けがのため	14	13.6%	1	50.0%	15	14.3%
5	能力の不足・低下のため	4	3.9%	0	0.0%	4	3.8%
6	人間関係がうまくいかないため	4	3.9%	0	0.0%	4	3.8%
7	家族や支援者との関係悪化のため	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	事業所都合（雇用調整・事業廃止・事業所移転など）	8	7.8%	1	50.0%	9	8.6%
9	その他	30	29.1%	0	0.0%	30	28.6%
	無回答	1	1.0%	0	0.0%	1	1.0%
企業数		103	100.0%	2	100.0%	105	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問５で過去に雇用していたと回答した 105 社のみ

付属表 1-13　企業規模と課題や制約（複数回答）［問４×問 10（イ）］

課題や制約（複数回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解が得られにくい	33	3.8%	19	4.1%	52	3.9%
2	現場の従業員の理解が得られにくい	131	15.1%	113	24.3%	244	18.3%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	482	55.6%	242	52.0%	724	54.4%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	549	63.3%	282	60.6%	831	62.4%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	317	36.6%	110	23.7%	427	32.1%
6	社内に支援者を配置することが難しい	299	34.5%	151	32.5%	450	33.8%
7	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	328	37.8%	198	42.6%	526	39.5%
8	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	101	11.6%	80	17.2%	181	13.6%
9	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	78	9.0%	46	9.9%	124	9.3%
10	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	214	24.7%	147	31.6%	361	27.1%
11	家族からの協力が得られにくい	6	0.7%	8	1.7%	14	1.1%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	46	5.3%	19	4.1%	65	4.9%
13	どのような支援制度や支援機関があるのかわからない	59	6.8%	17	3.7%	76	5.7%
14	障害者を雇用するための具体的な手続きがわからない	26	3.0%	6	1.3%	32	2.4%
15	親会社の理解が得られにくい	4	0.5%	3	0.6%	7	0.5%
16	取引先や顧客の理解が得られにくい	62	7.2%	43	9.2%	105	7.9%
17	障害者を募集しても人が集まらない	40	4.6%	44	9.5%	84	6.3%
18	その他	47	5.4%	26	5.6%	73	5.5%
	無回答	22	2.5%	13	2.8%	35	2.6%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-14　企業規模と課題や制約（単一回答）［問４×問 10（ロ）］

最も重視する課題や制約（単一回答）		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解が得られにくい	9	1.0%	2	0.4%	11	0.8%
2	現場の従業員の理解が得られにくい	24	2.8%	35	7.5%	59	4.4%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい	174	20.1%	75	16.1%	249	18.7%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい	252	29.1%	122	26.2%	374	28.1%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい	72	8.3%	18	3.9%	90	6.8%
6	社内に支援者を配置することが難しい	38	4.4%	19	4.1%	57	4.3%
7	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	126	14.5%	80	17.2%	206	15.5%
8	仕事に対する意欲が期待する水準に達しない	9	1.0%	6	1.3%	15	1.1%
9	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	6	0.7%	6	1.3%	12	0.9%
10	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	24	2.8%	25	5.4%	49	3.7%
11	家族からの協力が得られにくい	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援が活用しにくい	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
13	どのような支援制度や支援機関があるのかわからない	1	0.1%	0	0.0%	1	0.1%
14	障害者を雇用するための具体的な手続きがわからない	3	0.3%	1	0.2%	4	0.3%
15	親会社の理解が得られにくい	1	0.1%	0	0.0%	1	0.1%
16	取引先や顧客の理解が得られにくい	15	1.7%	10	2.2%	25	1.9%
17	障害者を募集しても人が集まらない	12	1.4%	18	3.9%	30	2.3%
18	その他	37	4.3%	21	4.5%	58	4.4%
	無回答・不適切回答	61	7.0%	26	5.6%	87	6.5%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-15　企業規模と採用基準（単一回答）［問４×問 11（１）］

	採用基準				計
	健常者と同じ基準で採用する	障害の種類や程度によって条件を緩和して採用する	その他	無回答	
56-300人	283	535	16	33	867
	32.6%	61.7%	1.8%	3.8%	100.0%
301-999人	129	319	6	11	465
	27.7%	68.6%	1.3%	2.4%	100.0%
計	412	854	22	44	1332
	30.9%	64.1%	1.7%	3.3%	100.0%

付属表 1-16　企業規模と入手する情報（複数回答）［問４×問 11（２）（イ）］

入手する情報（複数回答）		56-300人		301-999人		計	
1	学歴	289	33.3%	167	35.9%	456	34.2%
2	職歴	453	52.2%	270	58.1%	723	54.3%
3	障害の種類	707	81.5%	402	86.5%	1109	83.3%
4	障害の等級	565	65.2%	355	76.3%	920	69.1%
5	障害の状況	738	85.1%	423	91.0%	1161	87.2%
6	免許・資格	373	43.0%	220	47.3%	593	44.5%
7	学校等の成績	124	14.3%	50	10.8%	174	13.1%
8	得意なこと、苦手なこと	350	40.4%	214	46.0%	564	42.3%
9	配慮点	349	40.3%	251	54.0%	600	45.0%
10	作業の遂行能力	687	79.2%	390	83.9%	1077	80.9%
11	仕事に対する意欲	585	67.5%	353	75.9%	938	70.4%
12	毎日の労働習慣	220	25.4%	135	29.0%	355	26.7%
13	職場におけるルール・マナーの理解	402	46.4%	230	49.5%	632	47.4%
14	職場における人間関係	390	45.0%	245	52.7%	635	47.7%
15	家族や関係機関の支援体制	275	31.7%	133	28.6%	408	30.6%
16	その他	11	1.3%	3	0.6%	14	1.1%
	無回答	18	2.1%	1	0.2%	19	1.4%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-17　企業規模と入手する情報（単一回答）［問４×問 11（２）（ロ）］

最も重視する情報（単一回答）		56-300人		301-999人		計	
1	学歴	0	0.0%	1	0.2%	1	0.1%
2	職歴	12	1.4%	5	1.1%	17	1.3%
3	障害の種類	79	9.1%	30	6.5%	109	8.2%
4	障害の等級	12	1.4%	5	1.1%	17	1.3%
5	障害の状況	217	25.0%	127	27.3%	344	25.8%
6	免許・資格	19	2.2%	13	2.8%	32	2.4%
7	学校等の成績	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
8	得意なこと、苦手なこと	9	1.0%	4	0.9%	13	1.0%
9	配慮点	28	3.2%	24	5.2%	52	3.9%
10	作業の遂行能力	320	36.9%	165	35.5%	485	36.4%
11	仕事に対する意欲	68	7.8%	59	12.7%	127	9.5%
12	毎日の労働習慣	5	0.6%	0	0.0%	5	0.4%
13	職場におけるルール・マナーの理解	17	2.0%	14	3.0%	31	2.3%
14	職場における人間関係	22	2.5%	10	2.2%	32	2.4%
15	家族や関係機関の支援体制	7	0.8%	1	0.2%	8	0.6%
16	その他	4	0.5%	0	0.0%	4	0.3%
無回答		48	5.5%	7	1.5%	55	4.1%
計		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-18　企業規模と情報入手経路（単一回答）［問４×問 11（２）（ハ）］

最も重視する情報の入手経路		56-300人	301-999人	計
1	応募者（障害者）	337	208	545
		38.9%	44.7%	40.9%
2	ハローワーク	196	98	294
		22.6%	21.1%	22.1%
3	民間コンサルタント	27	19	46
		3.1%	4.1%	3.5%
4	就労支援機関（地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター等）	158	56	214
		18.2%	12.0%	16.1%
5	学校や職業訓練校	31	22	53
		3.6%	4.7%	4.0%
6	福祉・医療機関	12	3	15
		1.4%	0.6%	1.1%
7	親戚や知人（縁故）	16	5	21
		1.8%	1.1%	1.6%
8	その他	14	5	19
		1.6%	1.1%	1.4%
無回答・不適切回答		76	49	125
		8.8%	10.5%	9.4%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-19　企業規模と利用したい支援（複数回答）［問４×問 11（３）］

利用したい支援		56-300人		301-999人		計	
1	職場実習	178	20.5%	109	23.4%	287	21.5%
2	トライアル雇用	301	34.7%	188	40.4%	489	36.7%
3	ジョブコーチによる支援	142	16.4%	102	21.9%	244	18.3%
4	助成金	342	39.4%	184	39.6%	526	39.5%
5	支援制度の利用は考えていない	161	18.6%	103	22.2%	264	19.8%
6	支援制度の内容を知らないので判断できない	136	15.7%	23	4.9%	159	11.9%
7	その他	8	0.9%	5	1.1%	13	1.0%
無回答		46	5.3%	19	4.1%	65	4.9%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-20　企業規模と定着のための工夫（複数回答）［問４×問 11（４）］

定着のために工夫したいこと		56-300人		301-999人		計	
1	経営トップの理解促進	93	10.7%	47	10.1%	140	10.5%
2	現場の従業員の理解促進	499	57.6%	294	63.2%	793	59.5%
3	建物のバリアフリーなど物理的環境の整備	262	30.2%	108	23.2%	370	27.8%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善	529	61.0%	300	64.5%	829	62.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮	463	53.4%	238	51.2%	701	52.6%
6	作業遂行能力向上のための指導（OJT）	369	42.6%	209	44.9%	578	43.4%
7	家族との協力体制の構築	132	15.2%	57	12.3%	189	14.2%
8	ジョブコーチなど外部機関の支援活用	120	13.8%	72	15.5%	192	14.4%
9	キャリア形成の仕組みの構築	51	5.9%	41	8.8%	92	6.9%
10	社員教育の実施	152	17.5%	62	13.3%	214	16.1%
11	福利厚生の充実	45	5.2%	24	5.2%	69	5.2%
12	その他	12	1.4%	8	1.7%	20	1.5%
	無回答	39	4.5%	15	3.2%	54	4.1%
企業数		867	100.0%	465	100.0%	1332	100.0%

付属表 1-21　企業規模と強化してほしい支援（単一回答）［問４×問 12］

強化してほしい支援		56-300人	301-999人	計
1	入社前の職業能力開発や社会性育成	233	119	352
		26.9%	25.6%	26.4%
2	採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供	199	111	310
		23.0%	23.9%	23.3%
3	各種助成金など経済的支援	131	81	212
		15.1%	17.4%	15.9%
4	職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進	131	64	195
		15.1%	13.8%	14.6%
5	ジョブコーチなど人的支援	36	19	55
		4.2%	4.1%	4.1%
6	その他	9	5	14
		1.0%	1.1%	1.1%
無回答・不適切回答		128	66	194
		14.8%	14.2%	14.6%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-22　企業規模と雇用方針（単一回答）[問４×問 13（１）]

今後の雇用方針		56-300人	301-999人	計
1	今後新たに雇用する方針である	204	188	392
		23.5%	40.4%	29.4%
2	欠員が出た場合は雇用したい	242	185	427
		27.9%	39.8%	32.1%
3	今後新たに雇用する計画はない	102	13	115
		11.8%	2.8%	8.6%
4	わからない	290	69	359
		33.4%	14.8%	27.0%
無回答・不適切回答		29	10	39
		3.3%	2.2%	2.9%
計		867	465	1332
		100.0%	100.0%	100.0%

付属表 1-23　企業規模と法改正の認知（単一回答）[問４×問 14]

	法改正について			計
	知っていた	知らなかった	無回答	
56-300人	748	113	6	867
	86.3%	13.0%	0.7%	100.0%
301-999人	446	17	2	465
	95.9%	3.7%	0.4%	100.0%
計	1194	130	8	1332
	89.6%	9.8%	0.6%	100.0%

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-24　企業規模と法改正の情報入手経路（複数回答）［問４×問 15（イ）］

法改正の情報入手経路		56-300人		301-999人		計	
1	ハローワーク	566	75.7%	331	74.2%	897	75.1%
2	雇用開発協会	230	30.7%	206	46.2%	436	36.5%
3	企業団体	33	4.4%	18	4.0%	51	4.3%
4	就労支援機関	85	11.4%	49	11.0%	134	11.2%
5	民間コンサルタント	18	2.4%	13	2.9%	31	2.6%
6	社会保険労務士	83	11.1%	39	8.7%	122	10.2%
7	マスコミ（テレビ・新聞・雑誌等）	77	10.3%	79	17.7%	156	13.1%
8	インターネット	111	14.8%	97	21.7%	208	17.4%
9	その他	38	5.1%	9	2.0%	47	3.9%
	無回答	16	2.1%	11	2.5%	27	2.3%
企業数		748	100.0%	446	100.0%	1194	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-25　企業規模と法改正の情報入手方法（複数回答）［問４×問 15（ロ）］

法改正の情報入手方法		56-300人		301-999人		計	
1	セミナー・研修会	241	32.2%	178	39.9%	419	35.1%
2	見学会	5	0.7%	3	0.7%	8	0.7%
3	リーフレット・パンフレット	514	68.7%	335	75.1%	849	71.1%
4	マニュアル・事例集	24	3.2%	16	3.6%	40	3.4%
5	相談・アドバイス	120	16.0%	60	13.5%	180	15.1%
6	テレビ・新聞・雑誌等の報道・記事	84	11.2%	73	16.4%	157	13.1%
7	インターネット情報・メールマガジン	135	18.0%	112	25.1%	247	20.7%
8	その他	30	4.0%	8	1.8%	38	3.2%
	無回答	21	2.8%	12	2.7%	33	2.8%
企業数		748	100.0%	446	100.0%	1194	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-26　企業規模と法改正の影響（単一回答）［問４×問 16］

	障害者雇用方針への法改正の影響					計
	方針は変わる	方針を変える必要はない	方針を変えることは困難	わからない	無回答	
56-300人	163	218	102	235	30	748
	21.8%	29.1%	13.6%	31.4%	4.0%	100.0%
301-999人	88	221	27	99	11	446
	19.7%	49.6%	6.1%	22.2%	2.5%	100.0%
計	251	439	129	334	41	1194
	21.0%	36.8%	10.8%	28.0%	3.4%	100.0%

※56-999 人規模の企業で、問 14 で知っていたと回答した 1194 社のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 1-27　企業規模と東日本大震災の影響（単一回答）［問４×補足設問］

	当面の事業活動への東日本大震災の影響					計
	縮小する	変わらない	拡大する	わからない	無回答	
56-300人	121	500	51	172	23	867
	14.0%	57.7%	5.9%	19.8%	2.7%	100.0%
301-999人	41	310	41	63	10	465
	8.8%	66.7%	8.8%	13.5%	2.2%	100.0%
計	162	810	92	235	33	1332
	12.2%	60.8%	6.9%	17.6%	2.5%	100.0%

資料２　支援機関アンケート調査結果

付属表 2-1　回答のあった機関の種類（単一回答）［問１（イ）］

	機関数	比率
障害者就業・生活支援センター	174	13.1%
就労移行支援実施事業所	1017	76.8%
地方自治体が設置する障害者就労支援センター等	71	5.4%
その他	50	3.8%
無回答	13	1.0%
計	1325	100.0%

付属表 2-2　併設事業（複数回答）［問１（ロ）］

併設事業	障害者就業・生活支援センター		就労移行支援実施事業所		地方自治体が設置する障害者就労支援センター等		その他	
なし	68	39.1%	91	8.9%	37	52.1%	8	16.0%
障害者就業・生活支援センター	—	—	40	3.9%	5	7.0%	1	2.0%
就労継続支援A型事業	10	5.7%	108	10.6%	1	1.4%	6	12.0%
就労継続支援B型事業	53	30.5%	767	75.4%	11	15.5%	24	48.0%
就労移行支援実施事業	57	32.8%	—	—	14	19.7%	13	26.0%
その他	51	29.3%	362	35.6%	12	16.9%	29	58.0%
機関数	174	100.0%	1017	100.0%	71	100.0%	50	100.0%

※問１（イ）に回答した 1312 機関のみ

付属表 2-3　設立年（単一回答）［問２］

	機関数	比率
2001年以前	98	7.4%
2002年	34	2.6%
2003年	30	2.3%
2004年	31	2.3%
2005年	21	1.6%
2006年	106	8.0%
2007年	204	15.4%
2008年	211	15.9%
2009年	185	14.0%
2010年	166	12.5%
2011年以降	207	15.6%
無回答	32	2.4%
計	1325	100.0%

付属表 2-4　運営主体（単一回答）［問３（イ）］

	機関数	比率
社会福祉法人	927	70.0%
特定非営利活動法人（NPO）	219	16.5%
医療法人	36	2.7%
企業	75	5.7%
その他	59	4.5%
無回答	9	0.7%
計	1325	100.0%

付属表 2-5　機関設立以前の障害者雇用・就労支援の有無（単一回答）［問３（ロ）］

	機関数	比率
あり	930	70.2%
なし	374	28.2%
無回答	21	1.6%
計	1325	100.0%

付属表 2-6　職員数及び障害者雇用・就労支援の担当者数［問４］

		平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
職員数（非常勤を含む）		19.8	1295	0	1780	62.2
	うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数	4.7	1282	0	400	15.4

付属表 2-7　職員数に対する障害者雇用・就労支援の担当者数の比率［問４］

職員数に対する担当者数の比率　平均	38.5%

※問４で職員数、担当者数ともに回答した 1269 機関のみ

付属表 2-8　障害者に対する支援への取り組み［問５］

		特に重視して取り組んでいる		取り組んでいる		あまり取り組んでいない		取り組んでいない		無回答		計	
1	就職相談	530	40.0%	670	50.6%	85	6.4%	22	1.7%	18	1.4%	1325	100.0%
2	職業評価（アセスメント、フィードバック）	304	22.9%	725	54.7%	207	15.6%	66	5.0%	23	1.7%	1325	100.0%
3	パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練	145	10.9%	437	33.0%	399	30.1%	322	24.3%	22	1.7%	1325	100.0%
4	挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練	503	38.0%	643	48.5%	128	9.7%	31	2.3%	20	1.5%	1325	100.0%
5	企業からの求人票や応募方法などの情報提供	336	25.4%	751	56.7%	180	13.6%	41	3.1%	17	1.3%	1325	100.0%
6	履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導	347	26.2%	732	55.2%	174	13.1%	57	4.3%	15	1.1%	1325	100.0%
7	職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援	209	15.8%	699	52.8%	333	25.1%	67	5.1%	17	1.3%	1325	100.0%
8	採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援	492	37.1%	610	46.0%	144	10.9%	63	4.8%	16	1.2%	1325	100.0%
9	労働条件などに関する企業との調整	220	16.6%	632	47.7%	331	25.0%	123	9.3%	19	1.4%	1325	100.0%
10	職場実習の実施による支援	544	41.1%	602	45.4%	116	8.8%	43	3.2%	20	1.5%	1325	100.0%
11	ジョブコーチ支援	249	18.8%	436	32.9%	257	19.4%	360	27.2%	23	1.7%	1325	100.0%
12	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	557	42.0%	523	39.5%	134	10.1%	92	6.9%	19	1.4%	1325	100.0%
13	生活面における直接支援	288	21.7%	708	53.4%	266	20.1%	48	3.6%	15	1.1%	1325	100.0%
14	生活面における家族との連絡調整	274	20.7%	872	65.8%	149	11.2%	16	1.2%	14	1.1%	1325	100.0%
15	生活面における関係機関との連絡調整	310	23.4%	836	63.1%	147	11.1%	14	1.1%	18	1.4%	1325	100.0%
16	余暇活動における支援	139	10.5%	623	47.0%	441	33.3%	106	8.0%	16	1.2%	1325	100.0%
17	その他	32	2.4%	30	2.3%	8	0.6%	11	0.8%	1244	93.9%	1325	100.0%

付属表 2-9　平成 23 年度の１年間に支援した障害者の障害種類（複数回答）［問６（イ）］

	機関数	比率
身体障害者手帳	847	63.9%
療育手帳	1218	91.9%
精神障害者保健福祉手帳	993	74.9%
手帳なし	443	33.4%
無回答	26	2.0%
機関数（100%）	1325	100.0%

付属表 2-10　平成 23 年度の１年間に支援した障害者のうち、
最も多かった障害種類（単一回答）［問６（ロ）］

	機関数	比率
身体障害者手帳	68	5.1%
療育手帳	834	62.9%
精神障害者保健福祉手帳	340	25.7%
手帳なし	9	0.7%
無回答	74	5.6%
計	1325	100.0%

付属表 2-11　平成 23 年度の１年間の雇用・就労支援実績［問７］

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
（イ）求職活動中または在職中の支援対象者数※（人数）	53.1	1223	0	2365	129.7
（ロ）就職件数（延べ件数）	9.4	1267	0	172	16.1
（ハ）企業訪問によるフォローアップ支援の対象者数（人数）	19.8	1157	0	675	49.6
（ニ）企業訪問によるフォローアップ支援の件数（延べ件数）	138.3	1123	0	4711	408.1

付属表 2-12　重要と感じる障害者の定着理由（複数回答）［問８（イ）］

		機関数	比率
1	就職先の経営トップの方針	929	70.1%
2	就職先の現場の従業員の理解	1275	96.2%
3	就職先での物理的な環境の整備（建物のバリアフリーなど）	522	39.4%
4	就職先での作業内容や作業手順の改善	940	70.9%
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	840	63.4%
6	就職先での社内支援者の配置	1017	76.8%
7	障害者の作業遂行能力	837	63.2%
8	障害者の作業意欲	1154	87.1%
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	1049	79.2%
10	障害者のコミュニケーション能力	969	73.1%
11	就職先と障害者の家族との協力関係	756	57.1%
12	就職先が外部機関の支援（ジョブコーチ支援など）を活用すること	821	62.0%
13	就職先でのキャリア形成	325	24.5%
14	就職先での社員教育	511	38.6%
15	就職先の福利厚生	301	22.7%
16	その他	59	4.5%
	無回答	13	1.0%
	機関数（100%）	1325	100.0%

付属表 2-13　最も重要と感じる障害者の定着理由（単一回答）［問８（ロ）］

		機関数	比率
1	就職先の経営トップの方針	118	8.9%
2	就職先の現場の従業員の理解	464	35.0%
3	就職先での物理的な環境の整備（建物のバリアフリーなど）	5	0.4%
4	就職先での作業内容や作業手順の改善	18	1.4%
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮	23	1.7%
6	就職先での社内支援者の配置	144	10.9%
7	障害者の作業遂行能力	38	2.9%
8	障害者の作業意欲	224	16.9%
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度	60	4.5%
10	障害者のコミュニケーション能力	52	3.9%
11	就職先と障害者の家族との協力関係	10	0.8%
12	就職先が外部機関の支援（ジョブコーチ支援など）を活用すること	21	1.6%
13	就職先でのキャリア形成	3	0.2%
14	就職先での社員教育	2	0.2%
15	就職先の福利厚生	0	0.0%
16	その他	22	1.7%
	無回答・不適切回答	121	9.1%
	計	1325	100.0%

付属表 2-14　企業に対する支援への取り組み［問９］

		特に重視して取り組んでいる		取り組んでいる		あまり取り組んでいない		取り組んでいない		無回答		計	
1	経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	91	6.9%	486	36.7%	410	30.9%	301	22.7%	37	2.8%	1325	100.0%
2	経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	27	2.0%	211	15.9%	494	37.3%	554	41.8%	39	2.9%	1325	100.0%
3	職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	122	9.2%	537	40.5%	361	27.2%	258	19.5%	47	3.5%	1325	100.0%
4	バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	17	1.3%	199	15.0%	565	42.6%	502	37.9%	42	3.2%	1325	100.0%
5	企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	329	24.8%	606	45.7%	211	15.9%	148	11.2%	31	2.3%	1325	100.0%
6	企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	201	15.2%	632	47.7%	279	21.1%	175	13.2%	38	2.9%	1325	100.0%
7	障害者情報の提供及び障害者の紹介	264	19.9%	656	49.5%	232	17.5%	137	10.3%	36	2.7%	1325	100.0%
8	各種支援制度の案内・説明	120	9.1%	647	48.8%	332	25.1%	192	14.5%	34	2.6%	1325	100.0%
9	各種支援制度活用に向けた手続きの支援	68	5.1%	481	36.3%	432	32.6%	305	23.0%	39	2.9%	1325	100.0%
10	企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	127	9.6%	437	33.0%	420	31.7%	299	22.6%	42	3.2%	1325	100.0%
11	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	613	46.3%	443	33.4%	122	9.2%	121	9.1%	26	2.0%	1325	100.0%
12	配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	38	2.9%	351	26.5%	548	41.4%	341	25.7%	47	3.5%	1325	100.0%
13	企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	251	18.9%	662	50.0%	211	15.9%	172	13.0%	29	2.2%	1325	100.0%
14	企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	191	14.4%	609	46.0%	296	22.3%	193	14.6%	36	2.7%	1325	100.0%
15	その他	11	0.8%	6	0.5%	9	0.7%	32	2.4%	1267	95.6%	1325	100.0%

付属表 2-15　平成 23 年度の 1 年間の企業に対する支援実績[問 10]

	平均	回答機関数	最小値	最大値	標準偏差
支援企業数(社)	17.17	1182	0	909	47.4

付属表 2-16　支援企業の規模[問 11]

	割合が多い	割合が少ない	関わることがない	無回答	計
1－55名程度の企業	689	308	233	95	1325
	52.0%	23.2%	17.6%	7.2%	100.0%
56－100名程度の企業	340	466	421	98	1325
	25.7%	35.2%	31.8%	7.4%	100.0%
101－200名程度の企業	201	438	588	98	1325
	15.2%	33.1%	44.4%	7.4%	100.0%
201－300名程度の企業	134	425	666	100	1325
	10.1%	32.1%	50.3%	7.5%	100.0%
301-999名程度の企業	124	358	744	99	1325
	9.4%	27.0%	56.2%	7.5%	100.0%
1000名以上の企業	151	273	801	100	1325
	11.4%	20.6%	60.5%	7.5%	100.0%
特例子会社	183	269	730	143	1325
	13.8%	20.3%	55.1%	10.8%	100.0%

付属表 2-17　支援企業の業種[問 12]

	割合が多い	割合が少ない	関わることがない	無回答	計
製造業	543	412	290	80	1325
	41.0%	31.1%	21.9%	6.0%	100.0%
卸売業、小売業	312	503	430	80	1325
	23.5%	38.0%	32.5%	6.0%	100.0%
サービス業(※クリーニング業、清掃業、娯楽業を含む)	728	281	236	80	1325
	54.9%	21.2%	17.8%	6.0%	100.0%
その他	137	71	142	975	1325
	10.3%	5.4%	10.7%	73.6%	100.0%

付属表 2-18　雇用・就労支援の際に連携する機関（複数回答）［問 13］

		機関数	比率
1	ハローワーク	1254	94.6%
2	地域障害者職業センター	772	58.3%
3	障害者就業・生活支援センター	984	74.3%
4	就労移行支援実施事業所	415	31.3%
5	就労継続支援事業所	394	29.7%
6	福祉機関（3、4、5以外）	315	23.8%
7	医療・保健機関	493	37.2%
8	特別支援学校、学校、訓練校	605	45.7%
9	地方自治体の福祉関連部署	499	37.7%
10	その他	106	8.0%
	無回答	14	1.1%
	機関数（100%）	1325	100.0%

付属表 2-19　法改正の認知（単一回答）［問 14（イ）］

	機関数	比率
知っていた	1139	86.0%
知らなかった	161	12.2%
無回答	25	1.9%
計	1325	100.0%

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-20　法改正による支援障害者数の変化（単一回答）［問 14（ロ）］

	機関数	比率
増えた	342	30.0%
変わらない	735	64.5%
減った	6	0.5%
無回答	56	4.9%
計	1139	100.0%

※問 14（イ）で知っていたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-21　法改正による企業を訪問する頻度の変化（単一回答）[問 14（ハ）]

	機関数	比率
増えた	352	30.9%
変わらない	721	63.3%
減った	2	0.2%
無回答	64	5.6%
計	1139	100.0%

※問 14（イ）で知っていたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-22　企業訪問が増加した理由（複数回答）[問 14（ニ）]

	機関数	比率
職場開拓	196	55.7%
職場体験実習	234	66.5%
採用面接同行	196	55.7%
ジョブコーチ支援	129	36.6%
職場定着相談・指導	212	60.2%
退職に関わる相談	37	10.5%
その他	16	4.5%
無回答	3	0.9%
機関数(100%)	352	100.0%

※問 14（ハ）で増えたと回答した 1139 機関のみ

※法改正とは「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」をさす

付属表 2-23　企業との関係性[問 15]

	機関数	比率
面接、雇用、定着などについて依頼、交渉する相手である	318	24.0%
障害者雇用をともに進めるパートナーである	896	67.6%
支援機関がサービスを提供する顧客である	47	3.5%
その他	31	2.3%
無回答	33	2.5%
計	1325	100.0%

付属表 2-24　企業に対して感じる課題（複数回答）［問 16（イ）］

		機関数	比率
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	765	57.7%
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	1061	80.1%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	381	28.8%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	625	47.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	387	29.2%
6	企業内に支援者を配置しない	689	52.0%
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	790	59.6%
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	320	24.2%
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	137	10.3%
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	495	37.4%
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない	313	23.6%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	403	30.4%
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない	404	30.5%
14	障害者への社員教育が十分でない	530	40.0%
15	障害者社員の福利厚生が十分でない	272	20.5%
16	その他	37	2.8%
	無回答	54	4.1%
	機関数（100%）	1325	100.0%

付属表 2-25　特に中小企業に対して感じる課題（複数回答）［問 16（ロ）］

		機関数	比率
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない	431	32.5%
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない	549	41.4%
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない	233	17.6%
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない	241	18.2%
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない	156	11.8%
6	企業内に支援者を配置しない	374	28.2%
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる	392	29.6%
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる	133	10.0%
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる	59	4.5%
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる	197	14.9%
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない	103	7.8%
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない	159	12.0%
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない	196	14.8%
14	障害者への社員教育が十分でない	238	18.0%
15	障害者社員の福利厚生が十分でない	160	12.1%
16	その他	20	1.5%
	無回答	158	11.9%
	機関数（100%）	1325	100.0%

※中小企業とは従業員数がおよそ 300 人以下の企業をさす

付属表 2-26　障害者に対して感じる課題（複数回答）［問 17（イ）］

		機関数	比率
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる	214	16.2%
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	919	69.4%
3	仕事に対する意欲が不足している	866	65.4%
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	690	52.1%
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	1077	81.3%
6	家族からの協力が得られにくい	496	37.4%
7	その他	77	5.8%
	無回答	30	2.3%
	機関数（100%）	1325	100.0%

付属表 2-27　障害者に対して特に感じる課題（単一回答）［問 17（ロ）］

		機関数	比率
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる	10	0.8%
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない	253	19.1%
3	仕事に対する意欲が不足している	307	23.2%
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある	104	7.8%
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある	430	32.5%
6	家族からの協力が得られにくい	50	3.8%
7	その他	39	2.9%
	無回答	132	10.0%
	計	1325	100.0%

付属表 2-28　中小企業にとって有利だと感じる点（複数回答）［問 18］

		とても そう思う		そう思う		やや そう思う		そう思わ ない		無回答		計	
1	中小企業の方が採用の基準が緩やかであり、障害者が就職しやすい	79	6.0%	417	31.5%	379	28.6%	371	28.0%	79	6.0%	1325	100.0%
2	中小企業の方が障害者が通勤しやすい場所にある	89	6.7%	383	28.9%	361	27.2%	406	30.6%	86	6.5%	1325	100.0%
3	中小企業の方が障害者が様々な職務を経験できる	30	2.3%	284	21.4%	491	37.1%	423	31.9%	97	7.3%	1325	100.0%
4	中小企業の方が障害者がキャリア形成しやすい	22	1.7%	214	16.2%	494	37.3%	485	36.6%	110	8.3%	1325	100.0%
5	中小企業の方が上司や同僚の面倒見が良い	141	10.6%	418	31.5%	422	31.8%	258	19.5%	86	6.5%	1325	100.0%
6	中小企業の方が地域の支援ネットワークを利用しやすい	106	8.0%	463	34.9%	417	31.5%	244	18.4%	95	7.2%	1325	100.0%
7	中小企業の方が賃金を柔軟に設定できる	21	1.6%	227	17.1%	463	34.9%	515	38.9%	99	7.5%	1325	100.0%
8	中小企業の方が支援機関が経営トップに直接はたらきかけやすい	316	23.8%	590	44.5%	258	19.5%	83	6.3%	78	5.9%	1325	100.0%
9	その他	13	1.0%	8	0.6%	3	0.2%	10	0.8%	1291	97.4%	1325	100.0%

※中小企業とは従業員数がおよそ 300 人以下の企業をさす

付属表 2-29　今後取り組みたい課題（単一回答）［問 19］

		機関数	比率
1	関係機関との連携をより強化すること	480	36.2%
2	企業支援ノウハウを充実させること	207	15.6%
3	支援担当者を増やすこと	89	6.7%
4	支援担当者の力量を高めること	434	32.8%
5	資金等を拡充すること	22	1.7%
6	その他	63	4.8%
	無回答	30	2.3%
	計	1325	100.0%

付属表 2-30　今後重視したい支援（単一回答）[問 20]

		機関数	比率
1	障害者のスキル向上のための支援	365	27.5%
2	障害者・企業のマッチングのための支援	707	53.4%
3	企業の雇用ノウハウ向上、環境整備のための支援	90	6.8%
4	支援制度や支援機関活用のためのコーディネート	89	6.7%
5	その他	46	3.5%
	無回答	28	2.1%
	計	1325	100.0%

資料3　企業ヒアリング調査結果一覧

企業記号	所在地 規模	産業分類 事業内容	創業時期	障害者雇用について 雇用障害者	雇用開始時期	これまでの経緯 ●雇用しない（しなかった）理由など ○雇用のきっかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ：　Ⅰ　（企業規模：201～300人、　雇用経験：なし、　今後の雇用方針：予定なし）								
A	東京都 275人	サービス業 旅行業	2005年	0人	―	●グループ算定により企業グループ全体で雇用率を達成している。 ●電話応対やチーム連携が必須であり、コミュニケーション能力を要する業務ばかりなので、職務の切り出しに制約を感じる。 ●バリアフリー、社内支援者、社内での障害者の育成・訓練についてのノウハウがないことも課題である。	○当面の雇用計画はない。 ○雇用の場合は採用条件を緩和する。 ○障害者雇用はグループ全体の方針に従う。 ○グループ会社から聴覚障害者３人を派遣され受け入れているが、３人とも能力があり、グループ会社からの支援も受けられる。直接雇用はハードルが高く感じる。	○パソコンスキル中心の育成を求める。 ○直接雇用する場合にはトライアル雇用は必要。 ○１人目の雇用がうまくいくことが重要だと思う。
企業タイプ：　Ⅱ　（企業規模：101～200人、　雇用経験：なし、　今後の雇用方針：予定なし）								
B	東京都 ―	運輸業 旅客運送業	―	0人	―	●交通機関の運営業務なので、安全第一、運転免許必須などの条件がある。非常に制約を感じる。 ●経営環境が厳しく人員削減の方針の中で障害者のサポートをする体制が取りにくい。職務切り出しにも制約がある。 ●経営トップ・管理職が２～３年で交代するので、意識はあっても具体化しにくい。	○当面の雇用計画はない。 ○雇用の場合は採用条件を緩和する。 ○肢体不自由者を紹介してもらえれば雇用の可能性は高いが、そういう人材は奪い合いになっている。	○ハローワーク主催の研修などを受けている。今後は雇用率達成指導が強化される予定である。 ○グループ企業で特例子会社設立の可能性がある。
企業タイプ：　Ⅲ　（企業規模：101～200人、　雇用経験：なし、　今後の雇用方針：雇用したい）								
C	東京都 110人	金融・保険業 クレジットカード事業、電子マネー事業など	2001年	0人	―	●障害者雇用を意識し始めたのはここ３～４年程であるが、雇用前準備についても外部支援についてもまだよくわかっていない。 ●職務の切り出し、バリアフリー、社内支援者などについて制約を感じる。	○雇用したい方針だが具体的な動きはまだない。（法制度上）まだ尻に火がついていない。 ○グループ会社から情報を得て少しずつ準備したい。 ○雇用の場合は採用基準や労働条件を緩和するが、具体的なイメージはなく障害の種類や程度を見て検討したい。	○採用に向けての準備など、他社と情報交換の場があると心強い。

企業記号	所在地 規模	産業分類 事業内容	創業時期	障害者雇用について 雇用障害者	雇用開始時期	これまでの経緯 ●雇用しない(しなかった)理由など ○雇用のきっかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ: Ⅲ (企業規模:101～200人、 雇用経験:なし、 今後の雇用方針:雇用したい)								
D	新潟県 200人	サービス業 アミューズメント事業	2007年	0人 *調査票提出時点の状況	―	●2007年に分社化して障害者０人となり、雇用率達成指導を受けた。雇用した障害者が短時間勤務であったため雇用率にカウントされなかった。 ●法令遵守の観点から障害者雇用はしなければならないと考え求人を出していたが、辞退されるなどして雇用には至らなかった。 ○調査票提出後、本社からの転籍により１人雇用、今まで出席しなかった地区の面接会を契機として２人トライアル雇用中。	○法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針。 ○障害者雇用は義務であり、(作業速度が６～７割であっても)健常者と時給の差はつけないが、接客業であるため身だしなみや笑顔などの社会性は必須である。 ○交通事情から自力で通勤する能力が必要である。その他、店舗は土日勤務があること、本社はバリアフリーが制約となっている。	○トライアル雇用を活用中。 ○雇用１ヶ月後に初回雇用奨励金のことを知ったため利用できなかった。 ○規模の大きい労働市場圏の面接会に参加したことが良かった。
企業タイプ: Ⅳ (企業規模:201～300人、 雇用経験:あり、 今後の雇用方針:予定なし)								
E	千葉県 294人	教育、学習支援業 幼児、高等、大学教育	1926年	2人(身2) *2人とも中途受障	2000年以降	○以前は雇用納付金を納めていたが、中途受障者が出たため現在は（除外率もあるので）法定雇用率を達成している。 ●学生数の減少で経営環境が厳しく、障害者雇用に積極的に乗り出せない。 ●業種、職場内支援者、バリアフリーなどで制約を感じる。	○当面の雇用計画はない。 ○雇用する場合は採用条件を緩和する。 ○清掃などの業務は全て外注化してしまっている。 ○全国的に学生数は減少傾向で、学校法人の経営環境は厳しい。障害者雇用が困難な業種だと感じる。	○ジョブコーチなどの支援はありがたいが、そもそも働く場があるかどうかが問題。
F	―	―	2004年	2人(身2) *2人とも中途受障	2004年	○１人は疾病による中途受障。 ○もう１人は健常者と同様の公募で採用した。障害者雇用という意識はなかった。能力があり満足している。賃金も健常者と差をつけていない。	○現在は雇用率を達成しており、当面の雇用計画はない。 ○社員の定期採用はしておらず欠員補充など、必要に応じて採用を行っている。 ○法令遵守やＣＳＲについて意識しており、法令、会社の状況など総合的に勘案して実施している。	○障害のある求職者の情報を見て企業側から積極的に求人に乗り出せるような仕組みが欲しい。

G	青森県 295人	卸売・小売業 食品、花きの卸売業	1971年	4人 (身1 知3)	2009年頃	○雇用経路は障害の種類によって違い、身体障害者は一般求人による募集、知的障害者は特別支援学校の職場実習、重度知的障害者は就業・生活支援センターの就業体験とトライアル雇用。 ○就業・生活支援センターからは公的支援の説明だけでなく提出書類作成についての支援もしてもらい、非常にありがたかった。雇用後も支援のため頻繁に訪問してくれる。	○当面の雇用計画はない。安全確保の観点から、今の人数が限度。 ○雇用の場合は採用条件を緩和する。 ○雇用は慎重にステップを踏んで行う方が良い。	○就業・生活支援センターによる親身な支援がありがたかった。 ○職務とのマッチングが課題。職場に合う人をうまく紹介して欲しい。
企業タイプ: Ⅴ (企業規模:201～300人、 雇用経験:あり、 今後の雇用方針:雇用したい)								
H	福岡県 284人	不動産業、物品賃貸業 施設、設備、サービスの管理、提供など	1967年	4人 (身3 精1)	2006年頃	○中途受障者が１人、５～６年前に正社員として採用した身体障害者が１人いたが、雇用率未達成だったので人事担当が経営トップや現場に説明し了承を得てハローワークに求人を出した。 ○ハローワーク紹介で採用した３人は全員１年以内に退職してしまったが、その後うつ病社員と相談の上雇用率に算定開始、トライアル雇用による採用で障害者が計４人となっている。	○まだ法定雇用率を達成していないので、達成を目指して雇用を進める方針。 ○障害者に可能な仕事を見つけることが課題だが、清掃などの作業は外注化が進んでおり、難しいと感じる。 ○助成金などの経済的支援は重視していない。本人の意欲とコミュニケーション能力が重要と考える。	○支援機関から働きかけはあるが、連携を取っているのはハローワークのみ。 ○トライアル雇用は有効だった。
I	千葉県 271人 *社員数が急激に増加中	金融・保険業 共済事業	2008年	4人 (身4) *調査票提出時点の状況	2008年	○４人は独立前の親会社からの継続雇用。 ○以前の職場で７年間障害者雇用を担当していた社員が現在の推進役となっている。 ●ハローワークに求人を出したが、マッチングが困難であった。職務内容や職場環境などから雇用障害者への要求水準は高い。 ○調査票提出後新たに雇用した１人は、人材派遣会社の紹介による（県と人材派遣会社が共同で実施している事業の受講者をトライアル雇用を経て採用）。	○一旦雇用率を達成したが社員増のため不足となった。雇用率達成を目指してさらに雇用を進める方針。 ○独立からまだ数年で、障害者を受け入れる企業風土を作っている最中である。現場に馴染みやすい比較的能力の高い身体障害者から雇用し、頃合いを見て徐々に重度身体障害者や知的・精神障害者の雇用を検討したい。	○担当者の過去の経験から、地域の支援ネットワーク活用が重要であり、ジョブコーチ支援も有効と認識している。今後ネットワーク作りに取り組んでいきたい。
J	愛知県 290人	サービス業 倉庫サービス事業、物流加工サービス事業など	1999年	5人 (知4 精1)	2005年頃	○作業が分業化され障害者にもできる単純作業があるので、ハローワークや特別支援学校、訓練校、地域センターなど多くの機関から働きかけがあった。 ○知的障害者は地元の特別支援学校の依頼で職場実習をきっかけに受け入れた。精神障害者はハローワーク紹介でトライアル雇用後に採用した。 ○雇用してみたら周囲の者が自然と面倒を見るようになった。対応しきれないときはジョブコーチ支援を依頼している。	○まだ法定雇用率を達成していないので、達成を目指して雇用を進める方針である。 ○身体障害者を雇用したいが待遇などの条件でなかなか来てもらえない。 ○知的障害者の場合は、危険認知、コミュニケーション能力、日常生活能力、家族の支援力などが雇用上の課題だと感じる。	○助成金支給要件などが複雑で理解が難しかった。担当者がハローワークなどからの情をもとに不明点を問い合わせ報る、インターネットで調べるなどして勉強した。 ○定着は調整役の社員の存在が大きい。雇用後１年ほどたつと外部機関の支援はなかなか期待できない。

企業記号	所在地 規模	産業分類 事業内容	創業時期	障害者雇用について 雇用障害者	雇用開始時期	これまでの経緯 ●雇用しない(しなかった)理由など ○雇用のきっかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ: Ⅴ (企業規模:201～300人、 雇用経験:あり、 今後の雇用方針:雇用したい)								
K	神奈川県 276人	サービス業 アミューズメント事業	1996年	4人 (精4) *調査票提出時点の状況	2008年頃	●ハローワークから雇用率達成指導を受けたが、接客業であることから障害者雇用にはちゅうちょがあった。 ○人事担当者に障害者雇用の知識・経験があったため、経営トップに説明したところ理解が得られ、徐々に幹部社員の関心も高まった。 ○採用にあたって社員が付き添う余裕はないので、トライアル雇用と地域センターのジョブコーチ支援を条件とした。 ○現場の同僚には知識がなく抵抗感を持つ人もいたが、会社の方針として受け入れ実際に接する中で気持ちが変わっていった。	○調査票提出後にさらに精神障害者２人を増員し、雇用率を達成した。 ○障害者を受け入れることで社内の雰囲気が優しくなるなどの効果がある。 ○社会貢献は社是である。助成金を受給するつもりはなく、できる範囲で身の丈に合った形で雇用していきたい。 ○雇用促進には経営トップの理解、外部機関の支援活用が重要だと思う。	○地域差はあるが、ハローワークの紹介システムは活用できる。 ○地域センターからはジョブコーチなどで直接支援を受け助かった。
L	千葉県 201人	医療、福祉 老人保健施設、児童養護施設などの運営など	1926年	4人 (身3 知1)	2000年以降	○法人の直接雇用４人は縁故によると聞いている。 ○就労継続支援Ｂ型を実施し施設利用者とは別に重度知的障害者12人を受け入れている。障害者自立支援法を契機に福祉作業所がなくなったので、その代わりになればと決意して始めた。本来当施設は障害者を社会に送り出す側であるため、自然とそういう考え方になった。	○当面の雇用計画はないが、就労継続支援Ｂ型は今後も進めていく方針。 ○（Ｂ型利用の重度知的障害者12人について）雇用が困難な重度障害者の受け皿がないことを危惧している。国は就労支援について制度やバックアップ体勢を改善すべきではないか。	○雇用に関して公的支援の活用はしておらず内容も支援を受ける方法も知らない。 ○ハローワークや地域の支援センターとは会議で会う程度で直接の連携はない。
M	鳥取県 222人	製造業 銘柄鶏の飼育、加工、販売	1955年	6人 (身2 知3 精1)	2006年頃	○５年前に障害者就業・生活支援センターからの働きかけで障害者雇用を開始。初めはジョブコーチが付いて一緒に作業をしながら仕事を覚えていった。現在も３人のジョブコーチが交代で支援してくれている。 ○切り出した職務に合わせて徐々に増員した。職務の切り分けにより本社従業員がコア業務に専念できるようになった。	○今年度中に10人を雇用し特例子会社としたいと考えている。しかし年限内に10人雇用できるかなど条件がきつく中小企業には難しい。 ○ハローワーク、支援センター、特別支援学校、地域センターと連携を取っているが、窓口を支援センターに一本化して混乱を防いでいる。	○助成金運用の際融通を利かせて欲しい。 ○地域に、制度活用のコーディネートをしてくれる支援者が欲しい。 ○支援機関には、特に社会性の育成を要望する。

企業タイプ： Ⅵ （企業規模：101～200人、 雇用経験：あり、 今後の雇用方針：雇用したい）								
N	東京都 180人	サービス業 情報システムの開発など	2004年	2人（身2）	2004年頃	○グループ企業全体が法定雇用率以上の雇用を目指す方針なので、創業と同時に積極的に採用活動に乗り出した。 ●今まで雇用した障害者は、症状悪化などにより３～５年で退職が相次いだ。調査票提出後も１人退職し、現在雇用は１人のみである。 ●現在も求人を出しているが、職務とのマッチング、バリアフリー、手話支援などに制約があり採用に至らない。	○法定雇用率以上に雇用を進める方針。 ○主要な業務はシステム開発だが、健常者にとっても負担の大きい仕事（休日出勤、残業など）であり障害者には尚更だろうと感じる。事務など平易な職務の切り出しが早急な課題だが、せっかく切り出しても現職の高齢社員などで埋まってしまう。	○システムエンジニアとしての教育を受けた障害者がいれば助かる。 ○定着のための支援を強化して欲しい。手話支援、障害者の社外相談役などの仕組みがあれば利用したい。
O	東京都 174人	卸売・小売業 衣料品などの卸売業	1999年	2人（身2）	2010年	○経営トップ、親会社の方針・指示があって雇用した。ハローワークから雇用率達成指導も受けた。 ○人材派遣会社を利用して雇用した。能力重視の企業風土なのでハローワークはあまり当てにしていなかった。 ○採用した２人は能力があり、制約は感じていない。現在の事務業務から営業業務への異動も検討している。	○法定雇用率達成を目指して雇用を進める方針。 ○紹介料を支払ってでも優秀な人材を獲得したい。ハローワークなどの支援を受けず自力で就職できるポテンシャルのある人が希望。 ○調査票に「採用基準を緩和する」と回答したのは「最初は管理部門で様子を見る」という意味である。	○雇用した２人はトライアル雇用やジョブコーチなどの支援を利用していない。 ○中小企業では経営トップの意向が雇用に大きく影響する。経営トップに対し「企業イメージが上がる」「儲かる」などの宣伝活動が有効ではないか。
企業タイプ：早くから取り組んでいる製造業の企業								
P	東京都 埼玉県 他 計４カ所 306人	製造業 自動車内外装部品など製造	1944年	4人（身2 知2）	数十年前	○詳細な経緯は不明だが先代社長の頃から雇用しており、おそらく人手不足解消のための雇用がきっかけと思われる。定年まで働き続けた障害を持つ従業員もいる。 ○ここ１年で知的障害者２人を雇用した。さらに特別支援学校の職場実習がきっかけで来年知的障害者１人を採用予定。 ○身体障害者の雇用では特に困難を感じなかったが、知的障害者の雇用にあたっては仕事ができるのか現場の負担が増えないか不安が大きかった。実習を３回行って理解が深まった。	○中小企業団体中央会での活動を通して、今まで障害者雇用のなかった工場でも雇用を始めようと考えた。 ○企業の抱える悩みは同じであり、企業同士横のつながりが重要。	○経営者は法制度についてよく知らない。制度の活用法などのＰＲや障害者能力開発施設見学などを行政が発信すべき。 ○学生以外でも職場実習ができると良い。

企業記号	所在地 規模	産業分類 事業内容	創業時期	障害者雇用について 雇用障害者	雇用開始時期	これまでの経緯 ●雇用しない（しなかった）理由など ○雇用のきっかけなど	今後の方針	支援に対する要望など
企業タイプ：早くから取り組んでいる製造業の企業								
Q	千葉県 30人	製造業 建設機械製造	1945年	3人（知3）	1970年頃	○高度経済成長時代、労働力確保のために聾学校を通して聴覚障害者を雇用したが、長続きしなかった。 ○その後、地元の中学校からの依頼で実施した職場実習がきっかけで知的障害者の雇用を開始。現在の知的障害者３人に至る。 ○知的障害者の雇用・定着には企業だけでなく家族の役割が重要。「障害者雇用」ではなく「生涯雇用」として、定年後のことも視野に入れて指導している。 ○社員が優しくなった、誰でも間違えない手順を工夫できたことなどが障害者雇用の効果。経済的な損得だけを考えるなら雇用は難しい。	○専門の社員がいて雇用関係の手続きを行っている。 ○大企業はお金を出せば済むが、中小企業はハートで勝負しなければならない。経営者は地域の企業団体などの役員を務め、障害者の社会自立、中小企業の育成のために情報を発信している。 ○雇用以外にも地域社会への貢献として、工場をギャラリーに「障害者美術展」を定期開催している。	○助成金は受給したが、作業指導は企業ですべきことでありジョブコーチなどの人的サポートは不要。 ○行政は日本の国を良くするための方法を考えるのが仕事。 ○企業が行政側の話を正しく聞けるがどうかが企業の発展に影響を与える。
R	神奈川県 82人	製造業 食品製造	1970年	12人（知12）	1978年頃	○知人からの依頼で知的障害のある娘さんを雇用したのがきっかけ。その後、近隣の学校から頼まれて生徒の職場実習を受け入れるようになり、次第に増えていった。 ○現在の採用経路は学校や施設など。学校なら年２回ずつ２年間、施設の場合も複数回職場実習をやって採否を決める。 ○指導には時間がかかり作業面でも３年は赤字だが、ひとつひとつ教えてできるようになった時の喜びが大きいので続けられる。	○現在知的障害者を12人雇用しているが、20人くらいまで受け入れられるのではないかと検討中。 ○障害者がいることで職場が和やかになるなどの他、事業戦略としての効果も大きい。とことん取り組むことで企業の存在を社会に広めることができる。	○トライアル雇用を利用したことはあるがジョブコーチ支援の利用はなし。助成金制度は複雑で理解が難しい。 ○助成金がスタートではうまくいかない。理念が先ではなく実際の取り組みが先。 ○会社と関係機関が一堂に集まって情報交換できる場が欲しい。地域ごとに労働・福祉両分野を含めて情報交換・調整する仕組みがあると良い。

企業タイプ：比較的新しく雇用を始めた製造業以外の企業								
S	埼玉県 210人	運輸業 教材の発送、物流加工業務全般	1999年	4人（身1 知3）	2002年頃？	○教育文化に関わる事業所であることから障害者雇用の必要性を感じ、地域の作業所から知的障害者を雇用した。相性もあるので、最初に良い障害者と出会えたことが良かった。 ○その後、企業内に作業所を設立し、Ｂ型事業所および就労移行支援事業所の認可を受けた。 ○作業所や特別支援学校の実習を活用して採用を検討する。作業所の利用者の場合は、随時行う指導員との情報交換が効果的。本人の障害程度より家族の理解・協力が得られるかがポイントとなる場合も多い。	○経営トップの姿勢が障害者雇用が進むかどうかの決め手となる。 ○多くの企業は納付金対象範囲の拡大を気にしているが動きは鈍い。零細企業も含めて障害者雇用を気にしている企業には、良いことだし助成金も受けられるからと勧めている。	○ジョブコーチは障害者側の立場で福祉を強調することが多いので、役に立つのかどうか疑問。それより企業の従業員の意識を高めるための研修費用を国が保障してはどうか。 ○実習など関わりのきっかけ作りは行政指導が効果的。ただし指導だけでなく企業の状況をもっと掌握し情報提供することが必要。さらに税制上のバックアップをすれば雇用は増える。
T	静岡県 62人	農業 水耕野菜などの生産・販売	1973年	16人（身3 知7 精6）	1996年	○農業で障害者雇用は難しいと考えていたが、特別支援学校生徒の体験実習を受け入れた際、教諭の提案で作業が効率化したことと職場の雰囲気が明るくなったことから雇用開始。その後地域の支援機関と連携し毎年１人ずつ雇用している。 ○障害者ができる仕事を探すための専門部署を設置し、作業プログラムの作成や作業体験・訓練などを実施している。この活動で障害のある従業員の可能性が広がっただけでなく企業の生産性が向上、事業規模拡大につながった。 ○ＮＰＯ法人としての活動の中で、農家と雇用率を高めたい企業との橋渡し・調整を実施している。	○障害者雇用の理念を提示し毎年１人雇用などの方針を指示するのは経営者の役割。経営者は地域のネットワークの幹部でもある。 ○企業内の専門部署、地域の就労支援機関、社労士、労働基準監督署、支援機器の開発に関わる業者や病院などスタッフなどが連携して対応している。	○支援機関の情報がきっかけで助成金を受給し、作業支援機器開発などに活用。 ○採用条件として出身の支援機関に登録を残し、企業・支援機関の二重相談体制を取っている。 ○監督署が認めない賃金水準の障害者は雇用しない方針だが、行政が賃金補助の支援をしてくれれば働ける障害者の範囲は広がる。

※企業データは調査票提出時点のものである

資料4　支援機関ヒアリング調査結果一覧

機関記号	方法	所在地	機関種類	運営主体	雇用・就労支援について 担当者数	年間就職件数	年間支援企業数	雇用・就労支援の ○実施状況、今後の方針など ●支援が少ない理由、感じる課題など	中小企業の障害者雇用促進についての意見
機関タイプ：Ⅰ　2011年度の支援企業数：0社									
A	電話	北海道	就労移行支援事業所	社会福祉法人	3	0	0	●利用者は重度の知的障害者が主である。地域の求人倍率は0.2と厳しく、まだ就職者は出ていない。 ●実習を受け入れてくれる企業はあるが、設定される作業に内容・速度とも合わない。企業側で専門家を置くなどして職務を工夫しないとミスマッチ。 ○今後は就労移行支援からの撤退を考えている。 ○養護学校卒業者の行き場がなく、入所施設を必死に探す実態がある。就労以前に生きるか死ぬかに係わる支援が求められている。	○国の支援がなければ中小企業も障害者雇用ができる状況にない。 ○重度障害者への支援にもっと視点をあてて欲しい。
B	電話	和歌山県	就労移行支援事業所	NPO	2	0	0	●地域での求人が少ない。また、支援機関同士の情報交換や連携が不充分だと感じている。 ○併設している就労継続支援Ａ型事業では利用者に10万円以上の賃金を払っている。一般企業への就職だけが良い生活につながる道ではない。 ○就労移行支援は開設して２年目。今は土台を作る時期と考えている。	○地方では支援制度の情報が中小企業に届いていないと感じる。助成金やジョブコーチ支援など諸制度の存在が企業に周知徹底されれば、もっと雇用が拡がると思う。 ○地域に大企業は存在せずほとんどが中小企業か家族的な企業だが、熱い気持ちをもった人が多い。
C	電話	宮城県	就労移行支援事業所	医療法人	7	0	0	●地域の支援ネットワークが十分に整っていない。就業・生活支援センターの所在がわからない。定期的な集まりを持つには距離が遠いのも課題。 ○利用者は精神障害者。一般雇用、障害者雇用、Ａ型事業所のどれを選ぶのか相談している段階。まだ面接同行などの経験はない。 ○開設から２年目なので、今後具体的な就労支援の取組みを展開したいと考えている。	○事業所情報のどこに注目すべきか、どこの事業所で実習をさせてくれるのか、効果的な支援方法などのノウハウを教えて欲しい。
機関タイプ：Ⅱ　2011年度の支援企業数：少ない（平均17.2社以下）　＋　支援企業の規模：小規模企業（1～55人）のみに支援									
D	電話	沖縄県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	6	1	7	●就労移行支援事業の２年間という年限は、企業の多い都会では可能かもしれないが地方では難しい。ほとんどの利用者が延長している状況。 ○利用者の多くは企業就職ではなく就労継続支援Ａ型事業所への移行を望んでいる。企業は理解が不充分で叱られることもあるが、Ａ型事業所は障害への理解があり同じ障害の仲間もいて安心できる環境である。 ○支援機関同士の連携は企業の取り合いにならないかと心配したが、ネットワーク作りをする中で連携が重要ということがわかってきた。	○就労移行支援事業は年限を決めないで欲しい。就労移行支援事業に関するアドバイザーが欲しい。Ａ型事業所を充実させて欲しい。 ○地域の企業はほとんどが50人以下の小規模企業であり、職場実習はできても新たな雇用は難しい。田舎での成功事例が知りたい。また、取っかかりをどうすれば良いのかを知りたい。

E	電話	長崎県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	3	0	3	●利用者は知的障害者。軽度の人もいるが本人も保護者も一般企業への就職を望んでいない。「会社で迷惑をかけたくない」と考えているのではないか。障害年金を受給しており経済的に働く必要がないということもあるようだ。 ●他の支援機関との連携はほとんどない。以前はハローワーク主催の連絡会議が年１回程度あったと記憶しているが、最近は案内がない。 ○2011年に開設して２年目である。	○地域に工業団地もあるが、規模の小さな企業ばかりである。 ○企業から施設に求人を出してもらえるように、障害者の能力を育てたい。
機関タイプ：　Ⅲ　　2011年度の支援企業数：少ない（平均17.2社以下）　＋　支援企業の規模：中小企業（56-300人）にも支援あり									
F	電話	北海道	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	4	34	2	○きめ細やかな定着支援が必要。そのためにマンパワーを充実させるサポートが欲しい。 ○働く障害者を地元で支える体制が必要と考えている。地元の就労移行支援事業所、就労継続支援事業Ｂ型、行政などに引き継いでいる。 ●企業との接点は少ない。 ●企業から求められる作業遂行能力の水準との差を縮めることに苦労している。また支援者の力量を高める必要を感じている。	○北海道は大企業が少なく、ほとんどが中小企業である。中小企業が使える援護制度が活用されるとよい。使う頻度の高かったトライアル雇用は使いにくくなっている。
G	電話	岩手県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	8	2	10	○自立支援協議会の就労分科会があり、障害者就業・生活支援センターが事務局になっている。ハローワークが把握している雇用率未達成企業、特に「あと１人」企業を手分けして回っている。チームとしてうまく機能していると思う。 ○求人があった場合は、自立支援協議会でケース会議を行い、待機中の人材から選ぶ。人材が見つからないということはない。 ○企業の人事とのやりとりはハローワークと一緒にやるようにしている。その方が企業は安心する。	○企業は「仕事をきちんとやれないならいらない」という雰囲気のところが多い。障害者だからとの配慮はないと思って入らないといけない。働き方を考え、企業との間でルールを作って進める必要がある。 ○中小企業のメリットは経営トップに会いやすいところ。地域の支援機関同士が連携をとり、積極的に中小企業に働きかける仕組みが必要。
H	電話	鹿児島県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	16	3	2	○障害者就業・生活支援センターが地域のコーディネーター役になってくれている。昨年の就職者３名のうち２名は、障害者就業・生活支援センターと連携したおかげで就職に繋がった。 ○地域センターとの連携は、遠隔地であるが、ジョブコーチに入ってもらうことがある。 ○地域の企業で施設外就労を実施している。 ○地域との関係を築いて、農業、漁業、畜産業といった地場産業へ入っていきたいと考えている。	○ジョブコーチについては、外部の人を入れるのを嫌う企業もあるが、企業との関係をとった上でジョブコーチについて説明し利用してもらう流れにしている。

機関記号	方法	所在地	機関種類	運営主体	雇用・就労支援について 担当者数	年間就職件数	年間支援企業数	雇用・就労支援の ○実施状況、今後の方針など ●支援が少ない理由、感じる課題など	中小企業の障害者雇用促進についての意見
機関タイプ：Ⅲ　2011年度の支援企業数：少ない（平均17.2社以下）＋支援企業の規模：中小企業（56-300人）にも支援あり									
I	電話	大阪府	就労移行支援事業所	企業	2	0	1	○障害者就業・生活支援センターと連携をとり、勉強会や企業見学などを行っている。 ●企業からの相談などを受けた経験はない。 ●折り込み広告のあった企業に電話をかけたりしているが、なかなか就職に繋がらない。利用者の生活のために週30時間以上の条件で探しているが、マッチングが困難。	○企業には身体障害者の方が就職しやすいが、支援対象者は、知的障害、精神障害、発達障害が中心になっている。
機関タイプ：Ⅳ　2011年度の支援企業数：少ない（平均17.2社以下）＋支援企業規模：大企業（301人以上）にも支援あり									
J	電話	愛知県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	2	9	10	○求人があるとハローワークから即連絡がくる。こちらから企業にアプローチすることはない。 ○目的は就職ではなく、定着である。フォローアップを充実させることが大切。 ○職員の力量向上とマッチングに今後取り組みたい。	○就労移行支援事業所は二極化していると感じる。一つは福祉的な発想でトレーニングを重視する機関、もう一つは求職活動に職員を充てる機関である。トレーニングを重視しすぎてバランスを崩してしまうと就職できない人を作り出してしまうと感じる。 ○就職や定着の件数でお金がつく仕組みにして欲しい。現在は就職者が出るほど事業所が苦労する仕組みである。
K	電話	兵庫県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	3	4	7	○就職後は、障害者就業・生活支援センターや地域の支援センターと連携し、必要時にはフォローアップに入れるように情報を共有している。 ○企業や利用者から、どこに相談に行っていいかわからないとよく言われるため、各関係機関と連携をとり、窓口を一本化している。 ●雇用経験のない企業へのアプローチのノウハウがあればよいと思うことが多い。	○中小企業では、人事担当者が作業現場と同じ敷地内に居られることが多く、本人の働きぶりを見て即決したりと話が早い。 ○中小企業では即戦力として求められることが多い。フォローアップに行くと、本人の実力以上のものを期待されていることもある。長期的な視点が欲しい。
L	電話	愛知県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	3	8	7	○ハローワークの紹介や地域の職業センターとの連携で就職が決まる例もある。 ●ハローワークは状態がまだ不安定な人なども紹介することがあるので、マッチングに違和感を感じることがある。 ●雇用経験のない企業に精神障害者が就職したものの定着できなかった場合、以後その企業に敬遠されてしまうことがある。	○雇用経験のない企業ほど、高い作業遂行能力を求めがちである。 ○ある中小企業で、実習中に偶然社長が来て、決まっていた採用が白紙になってしまったことがあった。しかし現場の従業員が当人を高く評価していたため、結局採用されることになった。中小企業ならではのケースだったと思う。 ○中小企業は経営者や現場の従業員に余裕がない。コミュニケーションが不得手な精神障害者にはマッチングが難しい場合がある。

機関タイプ： Ⅴ　2011年度の支援企業数：多い（35社以上） ＋ 支援企業規模：小規模企業（1～55人）のみに支援									
M	電話	長野県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	2	3	37	○「見守りの福祉」ではなく「外に出て行く福祉」を目指している。 ○利用者に対しては施設内訓練→企業見学・職場体験→職場実習→求職活動→就労（ジョブコーチ支援）と段階的に進めており、マナーや体力など比較的厳しく指導している。 ○合同面接会への出席だけでなく、職員全員がアンテナを張り、新しくできた企業があれば出かけて名刺を配るなどしている。 ○最初は職員による定着支援に力を入れた。職員の顔を覚えてもらい、企業の現場の声を持ち帰って施設内の訓練に活かすように心がけた。１人目の雇用がうまくいくと、企業側から新たな雇用の声がかかることもある。	○規模が小さく世話好きのおばさんがいるような企業の方が障害者は適応しやすい。大企業は経営トップと現場の従業員との意識のギャップが大きい。 ○今後法定雇用率が引き上げられるが、「やっつけ仕事」のように（機械的に１店舗１人雇用など）障害者雇用に取り組む企業が出てこないか心配である。 ○雇用になかなか踏み出せなかった企業も、障害者が一個人としてできることを認め理解してくれると長く雇用してくれる。その橋渡し役をジョブコーチが担うことで、中小企業の雇用は広がっていくと思う。
機関タイプ： Ⅵ　2011年度の支援企業数：多い（35社以上） ＋ 支援企業規模：中小企業（56-300人）にも支援あり									
N	訪問	山形県	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	5	25	35	●地域で就労支援セミナーを開催して啓発を図っているが、ハローワークを介して呼びかけても企業からの参加は少ない。 ●日常の障害者に対する相談業務などで手が回らず、企業開拓に取り組めない。以前は職場開拓専門のスタッフが配属されていたが、今年度から廃止となった。 ○今後はマッチング支援に力を入れたい。障害者はどういう仕事があるかわからず、企業は障害者が何ができるかわからない状態なので、その溝を埋める支援が必要。	○障害者雇用の求人について、軽度障害者を雇用したいと希望する企業が多い。雇用対象を拡大して考えて欲しいが、まだまだその段階には届いていないと感じる。 ○企業に支援機関の存在を周知し、スムーズなマッチングができる支援体制を築くことが大切。
O	訪問	三重県	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	5	79	50	○開設当初は身体障害者が主体だったが現在は知的障害者の登録が最も多く、精神障害者や発達障害者の利用も増えてきた。 ○企業出身職員の営業センスを支援に活かしている。 ○効果的な支援方法は職場実習である。県内他のセンターと共に提案して県独自の職場実習制度（３～30日、本人に１日900円支給）ができ、効果を上げている。 ○企業や行政により地域の雇用促進ネットワーク会議が立ち上がった。企業の要望で支援ガイドを作成した。 ○現場の従業員とキーパーソンの関係が職場定着に影響する。職員の出入りが可能な企業であれば何度も訪問して現場従業員の話を聞くように心がけている。	○規模が小さい企業ほど、アポイントメントなしを含め頻繁な訪問を許してもらえるので、きめ細やかな支援が可能である。 ○雇用経験のない企業は知的障害者や精神障害者への理解が薄く「能力の高い身体障害者を雇いたい」という考え。企業団体から「障害者がどういう人かわからない。雇用の前に交流の場が必要」と言われたことがある。 ○一人目の雇用がうまくいくことで次につながる。職場実習の制度が充実すると良い。

機関記号	方法	所在地	機関種類	運営主体	雇用・就労支援について 担当者数	年間就職件数	年間支援企業数	雇用・就労支援の ○実施状況、今後の方針など ●支援が少ない理由、感じる課題など	中小企業の障害者雇用促進についての意見
機関タイプ： Ⅵ　2011年度の支援企業数：多い（35社以上）　＋　支援企業規模：中小企業（56-300人）にも支援あり									
P	訪問	広島県	就労移行支援事業所	企業	2	23	200	○利用者の約３分の２が精神障害者。最近は発達障害者も多い。 ○雇用されても、就労を継続できるか不安がる人が多いが、自ら辞めることはない。 ○就職件数について目標数を出している。離職をしないように力を入れている。 ○地域に「就労支援ネットワーク」があるが、企業は入っていない。今後は関係機関との連携強化に取り組みたい。 ○就労移行支援事業しか持っておらず２年のうちに就職させなければならないので、中小企業との繋がりがたくさんある機関と連携したい。	○支援機関の存在を知ってもらうことが最重要。まだ障害者からも企業からもあまり知られていない。障害理解を深めることが特に精神障害者の場合には必要で、それは支援機関が担う役割だと感じている。 ○企業は、障害特性の情報や、業務内容や勤務時間の調整のノウハウについて知りたがっている。 ○２、３日でもよいので、企業での実習制度が欲しい。面接だけでは力を出せない。利用者は企業での実習でグンと伸びる。
Q	訪問	東京都	自治体設置の支援センター	一般財団法人	12	57	351	○障害者就労フォローアップ助成金事業が成果をあげている。これによって就労移行支援事業者がフォローアップに出向きやすくなった。 ●求人は出ているが、企業が求める能力の水準が高い。水準を引き下げたり、職務の切り出しをしたり、事例を通して訴えていくしかないと考えている。これにはハローワークの雇用指導官や相談員と連携している。 ●支援対象となる障害者の数が年々増えている。支援機関の限界に近い。	○中小企業家同友会の障害者委員会があり、これに加盟し毎月職員を派遣している。同友会でも障害者雇用について研究している。 ○中小企業は障害者雇用に一歩踏み込むまでが難しい。経営者が情報交換をする場が必要。 ○企業における課題は、雇用と定着の仕組み作り、企業間ネットワークの構築である。障害者雇用マネージャーのような人が企業内にいることが望ましい。
機関タイプ： Ⅶ　2011年度の支援企業数：多い（35社以上）　＋　支援企業規模：大企業（301人以上）にも支援あり									
R	訪問	東京都	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	5	30	66	○1980年代から精神障害者の就労支援を実施。精神障害者が雇用率に算定されるようになった頃から、障害を開示し直接ハローワーク紹介で就職する人が増加。 ○中小企業家同友会の会合に積極的に参加するなど、企業との関わりを増やす中で企業の意識やニーズを学んだ。 ○併設の就労移行支援事業所などへの体験参加やアセスメントをもとに「紹介シート」を作り企業に情報提供している。実習を通して利用者も自己理解が深まる。独自の取組みとして、協力企業で行う数ヶ月の「過渡的雇用」も効果をあげている。	○中小企業は人事担当者と現場が近いので、障害者は働きやすいと思う。経営トップの雇用方針があれば、現場の従業員は柔軟に受け入れる。 ○2009年の雇用促進法改正後、企業からの問い合わせが増えた。2013年の雇用率引き上げにも反応が早い。企業は支援者が考える以上に雇用を意識し勉強している。 ○遅れをとっているのは企業よりも福祉だと思う。もっと企業と交流を持ち、企業の文化や企業で働くために必要なことを学ぶべき。

	S	訪問	千葉県	就労移行支援事業所	社会福祉法人	2	11	130	●以前は就労支援はあまり行っていなかった。企業で辛い思いした利用者もいたので、無理に就職させるより福祉で面倒を見てやりたいというスタンスだった。 ○障害者自立支援法施行後、就労移行支援に着手し、就職者が生き生きと働く姿を見て、今まで尻込みしていた利用者、家族、職員の意識が変化した。今は施設内に障害者を抱え込まずに、地域・社会に出していくべきだと考えている。 ○就労支援のノウハウや企業との繋がりがないことが課題だったが、通勤寮勤務経験や企業経験のあるスタッフに支えられて軌道に乗せることができた。 ●現行の制度は就職者が増えるほど事業所の経営が厳しくなる仕組みである。就職が決まると顔で笑って心で泣いている。	○中小企業は地域密着でフォローアップがしやすい、従業員が親身になってくれるなどの利点がある一方で、財政的に厳しい。給与の補填を含めて金銭面での支援が必要だと思う。助成金や報奨金の使い勝手をもっと良くして欲しい。 ○中小企業や零細企業単体で雇用は難しいので、地域で雇用するという仕組みができて欲しいと考えている。例えば商店街全体で雇用して清掃を担当してもらうなど。 ○就労移行支援事業所は企業就職させる意欲がないという批判が出てきている。事業所同士の横のつながりでボトムアップしていきたい。
	T	電話	神奈川県	障害者就業・生活支援センター	社会福祉法人	2	15	150	○特例子会社を含め従業員56人以上の企業と関わることが多いが、５年程前から企業の雇用率への意識が強まっていると感じる。 ●昔から障害者雇用に取り組んでいた小規模企業は、現在雇用できる状況にないと思う。 ●企業は戦力になる人材を求めているが、そうした人材は雇用が進み少なくなっている。特に大都市圏では、雇用したい企業に比べて障害者が少ない状況。	○2013年の雇用率引き上げを受け、大企業はすでに対応をすすめている。中小企業では雇用率が自治体からの発注要件になる場合もあることから「死活問題」とする声を聞く。 ○企業が雇用に積極的になっている状況は、雇用される障害者にとっては一長一短である。本来はさらに訓練が必要な人が青田買いで雇用され、結局不適応となってしまう展開が懸念される。
	U	電話	東京都	自治体設置の支援センター	NPO	5	20	100	○大都市では求人は多い。企業は法制度の改正にスピーディに対応する。特に雇用率2.0%のインパクトは大きく、企業からメールやＦＡＸなどで（当所だけでなく他の支援機関へも）オファーがあった。10人、20人の単位で募集している企業もある。身体障害者を採りたいが難しいので精神障害者や知的障害者の募集に踏み出すところが多い。 ○障害者も企業も支援の対象であるという意識で、調査票には企業との関係について「顧客」と回答した。 ●採用活動が急過ぎて、マッチングが適切でない例や人事と現場に乖離がある例もあるのではないか。会社の雇用管理の在り方を顧みず、安易に支援機関に頼るケースもある。企業は主体性を持って、採用した障害者の育成や雇用管理を行って欲しい。	○中小企業での雇用は、タイムリーで柔軟な調整を行いやすいという利点がある。 ○支援機関は企業のスタンスやニーズを理解することが大事。当所の場合は、準備訓練でなく就職や定着の支援が主なので、企業の現場を数多く訪問する中で企業の意識を学んできた。

問４　貴機関の職員数は何人ですか。また、主に障害者の雇用・就労支援を担当しているのは何人ですか。ご記入ください。

職員数（非常勤を含む）	人
うち主に障害者の雇用・就労支援を担当する職員の数	人

問５　貴機関が取り組んでいる障害者に対する支援についておききします。以下の各支援についてそれぞれあてはまる欄１つに○をつけてください。

		特に重視して取り組んでいる	取り組んでいる	あまり取り組んでいない	取り組んでいない
1	就職相談	4	3	2	1
2	職業評価（アセスメント、フィードバック）	4	3	2	1
3	パソコンスキルなど職業的技能向上のための指導や訓練	4	3	2	1
4	挨拶の仕方など社会的技能向上のための指導や訓練	4	3	2	1
5	企業からの求人票や応募方法などの情報提供	4	3	2	1
6	履歴書の書き方や面接の仕方など求職活動における指導	4	3	2	1
7	職場見学会など障害者の企業理解を深めるための支援	4	3	2	1
8	採用面接への同席など障害者と企業との情報交換のための支援	4	3	2	1
9	労働条件などに関する企業との調整	4	3	2	1
10	職場実習の実施による支援	4	3	2	1
11	ジョブコーチ支援	4	3	2	1
12	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	4	3	2	1
13	生活面における直接支援	4	3	2	1
14	生活面における家族との連絡調整	4	3	2	1
15	生活面における関係機関との連絡調整	4	3	2	1
16	余暇活動における支援	4	3	2	1
17	その他 （　　）	4	3	2	1

問６　2011 年度（平成 23 年度）の１年間に支援した障害者の障害種類についておききします。障害者手帳の種類でお答えください。

（イ）あてはまる種類すべてに○をつけてください。

（ロ）また、中でも最も多い種類はどれでしたか。１つ選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		（イ）あてはまる種類	（ロ）最も多い種類一つ
1	身体障害者手帳		
2	療育手帳		
3	精神障害者保健福祉手帳		
4	手帳なし→（具体的に　　）		

問７　2011 年度（平成 23 年度）の１年間に行った雇用・就労支援について、（イ）から（二）の人数または件数をご記入ください。

（イ）求職活動中または在職中の支援対象者数※（実数）	人
（ロ）就職件数（延べ件数）	件
（ハ）企業訪問によるフォローアップ支援の対象者数（実数）	人
（二）企業訪問によるフォローアップ支援の件数（延べ件数）	件

※2012 年（平成 24 年）４月１日現在の人数

問８　（イ）貴機関のこれまでの経験から、障害者が就職先に定着するためにはどのようなことが重要だと思われますか。重要と感じる事項の欄すべてに○をつけてください。

（ロ）また、中でも最も重要と感じる事項はどれですか。１つ選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		（イ）重要な事項	（ロ）最も重要な事項一つ
1	就職先の経営トップの方針		
2	就職先の現場の従業員の理解		
3	就職先での物理的な環境の整備（建物のバリアフリーなど）		
4	就職先での作業内容や作業手順の改善		
5	就職先での労働条件の調整や健康管理に対する配慮		
6	就職先での社内支援者の配置		
7	障害者の作業遂行能力		
8	障害者の作業意欲		
9	障害者の遅刻や欠勤などの勤務態度		
10	障害者のコミュニケーション能力		
11	就職先と障害者の家族との協力関係		
12	就職先が外部機関の支援（ジョブコーチ支援など）を活用すること		
13	就職先でのキャリア形成		
14	就職先での社員教育		
15	就職先の福利厚生		
16	その他［　　］		

問９　貴機関が取り組んでいる企業に対する支援についておききします。以下の各支援についてそれぞれあてはまる欄１つに○をつけてください。

		特に重視して取り組んでいる	取り組んでいる	あまり取り組んでいない	取り組んでいない
1	経営トップ・人事担当者に対する雇用ノウハウや好事例などの情報提供	4	3	2	1
2	経営トップ・人事担当者に対する障害者雇用企業や訓練機関の見学会の実施	4	3	2	1
3	職務切り出しなど障害者受入準備に関する相談・支援	4	3	2	1
4	バリアフリー化など職場環境整備に関する相談・支援	4	3	2	1
5	企業の従業員に対する障害特性の理解や配慮事項などの情報提供	4	3	2	1
6	企業のニーズに応じた障害者への職業指導・訓練の実施	4	3	2	1
7	障害者情報の提供及び障害者の紹介	4	3	2	1
8	各種支援制度の案内・説明	4	3	2	1
9	各種支援制度活用に向けた手続きの支援	4	3	2	1
10	企業と各種支援機関との連携会議の企画、実施	4	3	2	1
11	就職後の企業訪問など職場定着のための支援	4	3	2	1
12	配置転換やキャリア形成に関する相談や支援	4	3	2	1
13	企業からの相談内容に応じた支援機関との連絡調整	4	3	2	1
14	企業と家族との情報交換を円滑にするための連絡調整	4	3	2	1
15	その他 （　　）	4	3	2	1

問１０　貴機関が 2011 年度（平成 23 年度）の１年間に問９のような支援を行った企業の数は合計で約何社ですか。実数でご記入ください。

約　　社

問１１　貴機関が問９のような支援を行っている企業の割合は、どの規模（もしくは特例子会社）が多いですか。以下の各規模についてそれぞれあてはまる欄１つに○をつけてください。

		割合が多い	割合が少ない	関わりがない
1	１　－　５　５　名 程度の企業	3	2	1
2	５６－１００名 程度の企業	3	2	1
3	１０１－２００名 程度の企業	3	2	1
4	２０１－３００名 程度の企業	3	2	1
5	３０１-９９９名 程度の企業	3	2	1
6	１０００名 以上 の企業	3	2	1
7	特　例　子　会　社	3	2	1

問１２　貴機関が問９のような支援を行っている企業はどの業種であることが多いですか。以下の各業種についてそれぞれあてはまる欄１つに○をつけてください。

		割合が多い	割合が少ない	関わりがない
1	製造業	3	2	1
2	卸売業、小売業	3	2	1
3	サービス業（※クリーニング業、清掃業、娯楽業を含む）	3	2	1
4	その他（　　）	3	2	1

問１３　貴機関が個別の雇用・就労支援を実施する際に、どの機関と連携を取っていますか。あてはまるものをすべて選択し番号に○をつけてください。

1	ハローワーク	2	地域障害者職業センター
3	障害者就業・生活支援センター	4	就労移行支援実施事業所
5	就労継続支援事業所	6	福祉機関（３、４、５以外）
7	医療・保健機関	8	特別支援学校、学校、訓練校
9	地方自治体の福祉関連部署	10	その他（　　）

問１４　「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律」（改正障害者雇用促進法）が2009年（平成21年）４月から段階的に施行されていますが、

（イ）この法律の改正をご存じでしたか。１つ選択して番号に○をつけてください。

1	知っていた
2	知らなかった → 問１５にお進みください

→ 以下(ロ)(ハ)は(イ)で「１．知っていた」と回答された機関にお伺いします。

（ロ）改正に伴い雇用・就労支援対象障害者数は変化しましたか。１つ選択して番号に○をつけてください。

1	増えた	2	変わらない	3	減った

（ハ）改正に伴い企業を訪問する機会は変化しましたか。１つ選択して番号に○をつけてください。

1	増えた
2	変わらない → 問１５にお進みください
3	減った → 問１５にお進みください

→ 以下(ニ)は(ハ)で「１．増えた」と回答された機関にお伺いします。

（ニ）企業を訪問する機会で特に増えたものは何ですか。あてはまるものすべてを選択して番号に○をつけてください。

1	職場開拓	2	職場体験実習	3	採用面接同行
4	ジョブコーチ支援	5	職場定着相談・指導	6	退職に関わる相談
7	その他（　　）				

参考

改正障害者雇用促進法の主な内容

○障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大（2010年7月より施行）

障害者雇用納付金制度が適用される対象範囲が常用労働者100人を超える中小企業に拡大されることになり、2010年7月に200人を超える企業、2015年4月に100人を超える企業に順次拡大される。

○短時間労働に対応した雇用率制度の見直し（2010年7月より施行）

短時間労働者（週20時間以上30時間未満）が、雇用義務の基礎となる労働者に追加された。

○その他、企業グループ算定特例の創設（2009年4月より施行）や、除外率のさらなる引き下げ（2010年７月より施行）などが主な改正内容である。

問 15　貴機関では企業との関係をどのように考えていますか。最も近いものを1つ選択して番号に○をつけてください。

1	面接、雇用、定着などについて依頼、交渉する相手である
2	障害者雇用をともに進めるパートナーである
3	支援機関がサービスを提供する顧客である
4	その他（　　）

問 16　（イ）雇用・就労支援において、支援機関として感じている企業側の課題は何ですか。感じている課題の欄すべてに○をつけてください。
（ロ）また、中でも特に中小企業(※)に関して大企業よりも強く感じている課題はどれですか。あてはまる欄すべてに○をつけてください。

※従業員およそ300人以下の企業を想定してお答えください。

		(イ) 企業側の課題	(ロ) 特に中小企業の課題
1	経営トップが障害者を雇用する方針を持っていない		
2	現場の従業員が障害者雇用について理解していない		
3	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備を行わない		
4	障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善を行わない		
5	労働条件の調整や健康管理に対する配慮を行わない		
6	企業内に支援者を配置しない		
7	障害者に対して求める作業遂行能力の水準が高すぎる		
8	障害者に対して仕事に対する意欲を求めすぎる		
9	障害者に対して遅刻・欠勤しないことを求めすぎる		
10	障害者に対してコミュニケーション能力を求めすぎる		
11	障害者の家族との連絡・調整を行わない		
12	ジョブコーチなど外部機関の支援を活用しない		
13	障害者社員のキャリア形成の仕組みが十分でない		
14	障害者への社員教育が十分でない		
15	障害者社員の福利厚生が十分でない		
16	その他（　　）		

問１７　（イ）雇用・就労支援において、支援機関として感じている障害者側の課題は何ですか。感じている課題の欄すべてに○をつけてください。
（ロ）また、中でも特に感じている課題はどれですか。１つ選択してあてはまる欄に○をつけてください。

		（イ）感じる課題	（ロ）特に感じる課題一つ
1	建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が必要となる		
2	作業の遂行能力が期待する水準に達しない		
3	仕事に対する意欲が不足している		
4	遅刻や欠勤などの勤務態度に不安がある		
5	他の従業員とのコミュニケーションに不安がある		
6	家族からの協力が得られにくい		
7	その他（　　）		

問１８　障害者雇用を促進する上で、中小企業(※)の方が有利だと思う点（中小ならではの良いところ）は何ですか。以下の各項目についてそれぞれあてはまる欄１つに○をつけてください。

※従業員およそ300人以下の企業を想定してお答えください。

		とてもそう思う	そう思う	ややそう思う	そう思わない
1	中小企業の方が採用の基準が緩やかであり、障害者が就職しやすい	4	3	2	1
2	中小企業の方が障害者が通勤しやすい場所にある	4	3	2	1
3	中小企業の方が障害者が様々な職務を経験できる	4	3	2	1
4	中小企業の方が障害者がキャリア形成しやすい	4	3	2	1
5	中小企業の方が上司や同僚の面倒見が良い	4	3	2	1
6	中小企業の方が地域の支援ネットワークを利用しやすい	4	3	2	1
7	中小企業の方が賃金を柔軟に設定できる	4	3	2	1
8	中小企業の方が支援機関が経営トップに直接はたらきかけやすい	4	3	2	1
9	その他（　　）	4	3	2	1

問１９　貴機関が支援上の課題として今後最も取り組んでいきたいことは何ですか。１つ選択して番号に○をつけてください。

１	関係機関との連携をより強化すること
２	企業支援ノウハウを充実させること
３	支援担当者を増やすこと
４	支援担当者の力量を高めること
５	資金等を拡充すること
６	その他（　　）

問２０　貴機関が今後最も重視したいと考えている雇用・就労支援は何ですか。１つ選択して番号に○をつけてください。

１	障害者のスキル向上のための支援
２	障害者・企業のマッチングのための支援
３	企業の雇用ノウハウ向上、環境整備のための支援
４	支援制度や支援機関活用のためのコーディネート
５	その他（　　）

問２１　中小企業の障害者雇用に関して、ご意見などがございましたら自由にご記入ください。

＜最後に＞
正確を期すために、この調査に関して確認が必要になる場合や、さらに具体的なご意見を伺う場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。機関名が公表されることは絶対にありません。

連絡先	
機関名	
所在地	〒
担当者	所属部署
	電話（内線）
	お名前

ご協力ありがとうございました。