

障害者雇用に関する実態調査 調査結果

2015年12月

株式会社野村総合研究所
コンサルティング事業本部

〒100-0005
東京都千代田区丸の内1-6-5丸の内北口ビル

1. 調査概要

調査実施概要

- 調査名： 障害者雇用に関する実態調査
- 調査期間： 2015年9月4日～2015年9月25日
- 調査方法： 郵送
- 調査対象： 上場企業 3,217社
- 有効回答数：217社(6.7%)

(注)

- ※ 本文中の漢字表現は、障害者に関する法律を参考にして記載しております。
- ※ 図表のタイトル記載されている略称に関して、SAはシングルアンサー、MAはマルチアンサーの設問であることを指しています。
- ※ 二次利用をされる場合は、出所をご記載ください。

1. 調査概要

調査項目 調査票 問0

■ はじめに、問0にて「障害者雇用の実施有無と特例子会社の有無」を質問し、下記4タイプに分類した。

※下段は回答した企業の内訳社数とその割合。回答数が多くない分類も参考値として結果を掲載している。

		特例子会社	
		持っている	持っていない
障害者雇用の実施状況	雇用している	調査票A 21社 (9.7%)	調査票B 161社 (74.2%)
	雇用していない	調査票C 3社 (1.4%)	調査票D 32社 (14.7%)

1. 調査概要

調査項目 調査票A

問No	調査項目	詳細
1	障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問	• 経営について: 障害者雇用の重要性、価値の認識等 • 業務について: 貴社の業務への関与具合、業務の切り出し方 • 雇用について: 質・量的面からの採用・処遇状況、指導員の専門性 • その他: 法定雇用率達成後の意向、健康管理、精神障害者に関する設問
2	特例子会社を設立した理由	• 特例子会社を設立した理由
3	貴社と特例子会社との関係性	• 貴社(親会社)と特例子会社との関係性(役員派遣等)
4	特例子会社の提供価値	• 特例子会社が貴社に提供している提供価値、価値認識のギャップ
5	貴社で働く障害者の業務について	• 業務の担当状況、業務内容、業務の切り出し方、障害者同士の協働
6	貴社で働く障害者と障害のない社員との交流	• 貴社で働く障害者と障害のない社員との交流状況とその効果
7	障害者の採用について	• 貴社と特例子会社との採用方針の違い、採用実績/意向、採用のきっかけ、採用条件
8	貴社で働く障害者への人事評価	• 貴社で働く障害者への人事評価の実施有無、実施している評価の内容
9	貴社で働く障害者への能力開発	• 貴社で働く障害者への能力開発の実施有無、実施している能力開発の内容
10	貴社で働く障害者への処遇	• 貴社で働く障害者への処遇内容(賞与、退職金等)
11~17	基本項目	• 本社所在地、親会社の業種、障害者雇用率、雇用率の傾向 • 人員構成、管理職/リーダー層の数、離職者数、自由記入

1. 調査概要

調査項目 調査票B

問No	調査項目	詳細
1	障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問	• 経営について: 障害者雇用の重要性、価値の認識等 • 業務について: 親会社の業務への関与具合、業務の切り出し方 • 雇用について: 質・量的面からの採用・処遇状況、指導員の専門性 • その他: 法定雇用率達成後の意向、健康管理、精神障害者に関する設問
2	特例子会社を持っていない理由	• 特例子会社を持っていない理由
3	貴社で働く障害者の業務について	• 業務の担当状況、業務内容、業務の切り出し方、障害者同士の協働
4	貴社で働く障害者と障害のない社員との交流	• 貴社で働く障害者と障害のない社員との交流状況とその効果
5	障害者の採用について	• 貴社の採用方針、採用実績/意向、採用のきっかけ、採用条件
6	貴社で働く障害者への人事評価	• 障害者への人事評価の実施有無、実施している評価の内容
7	貴社で働く障害者への能力開発	• 障害者への能力開発の実施有無、実施している能力開発の内容
8	貴社で働く障害者への処遇	• 障害者への処遇内容(賞与、退職金等)の内容
9～15	基本項目	• 本社所在地、業種、障害者雇用率、雇用率の動向 • 人員構成、管理職/リーダー層の数、離職者数、自由記入

1. 調査概要

調査項目 調査票C,D

調査票C

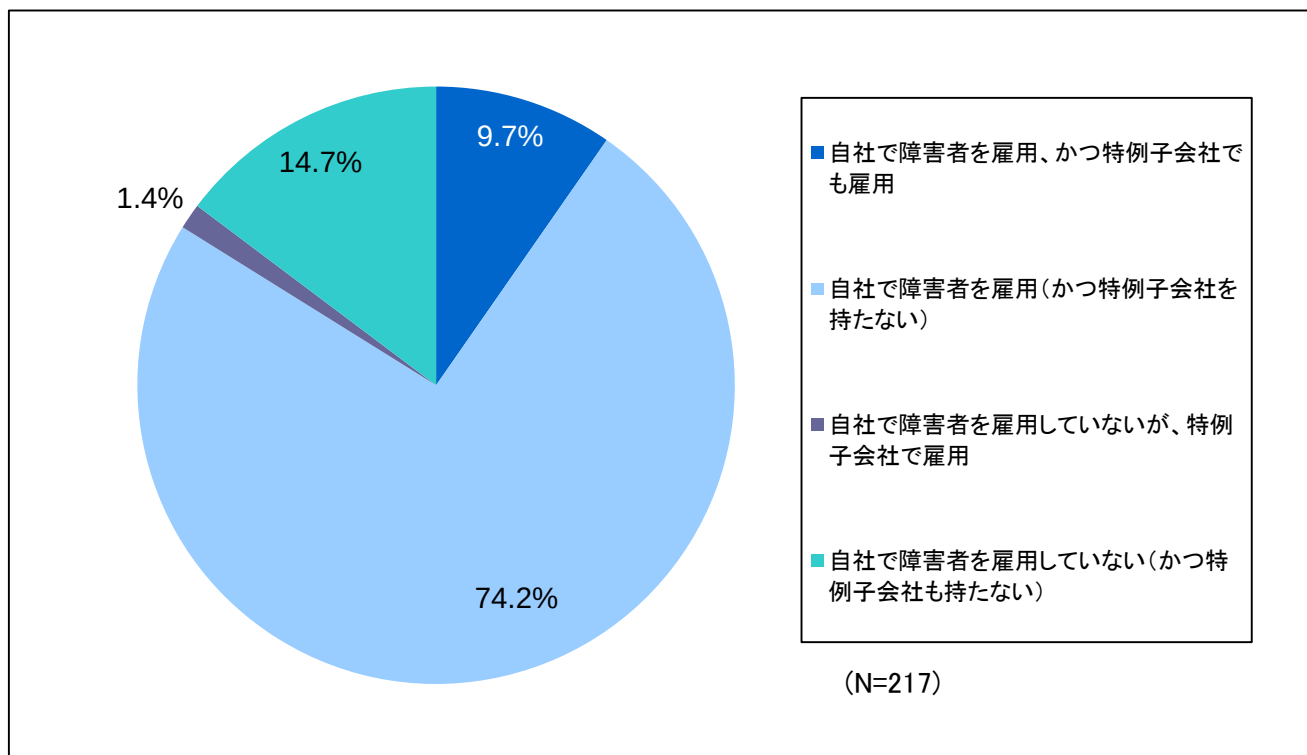
問No	調査項目	詳細
1	障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問	・ 経営について: 障害者雇用の重要性、価値の認識等 ・ 雇用について: 質・量的面からの採用・処遇状況 ・ その他: 法定雇用率達成後の意向、精神障害者に関する設問
2	特例子会社を設立した理由	・ 特例子会社を設立した理由
3	貴社と特例子会社との関係性	・ 貴社(親会社)と特例子会社との関係性(役員派遣等)、効果的なもの
4	特例子会社の提供価値	・ 特例子会社が貴社に提供している提供価値、価値認識にギャップのあるもの
5-9	基本項目	・ 本社所在地、業種、障害者雇用率、雇用率の傾向、自由記入

調査票D

問No	調査項目	詳細
1	特例子会社を持っていない理由	・ 特例子会社を持っていない理由
2-4	基本項目	・ 本社所在地、業種、雇用率の傾向、自由記入

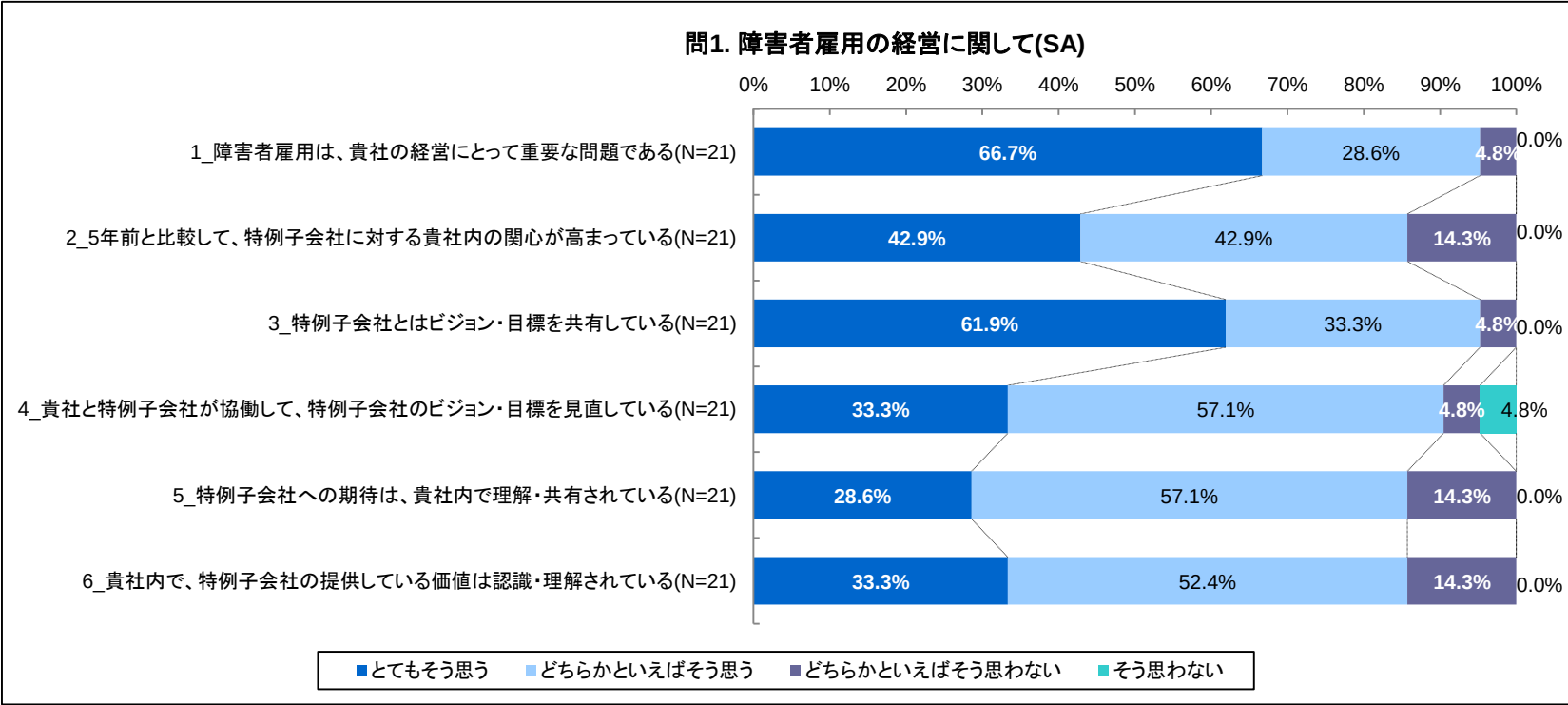
2. 調査結果 問0:障害者雇用実施有無と特例子会社の有無

- 「自社で障害者を雇用かつ特例子会社でも雇用」が9.7%(21社)、「自社で障害者を雇用(かつ特例子会社を持たない)」が74.2%(161社)、「自社で障害者を雇用していないが、特例子会社で雇用」が1.4%(3社)、「障害者を雇用していない(かつ特例子会社も持たない)」が14.7%(32社)であった。



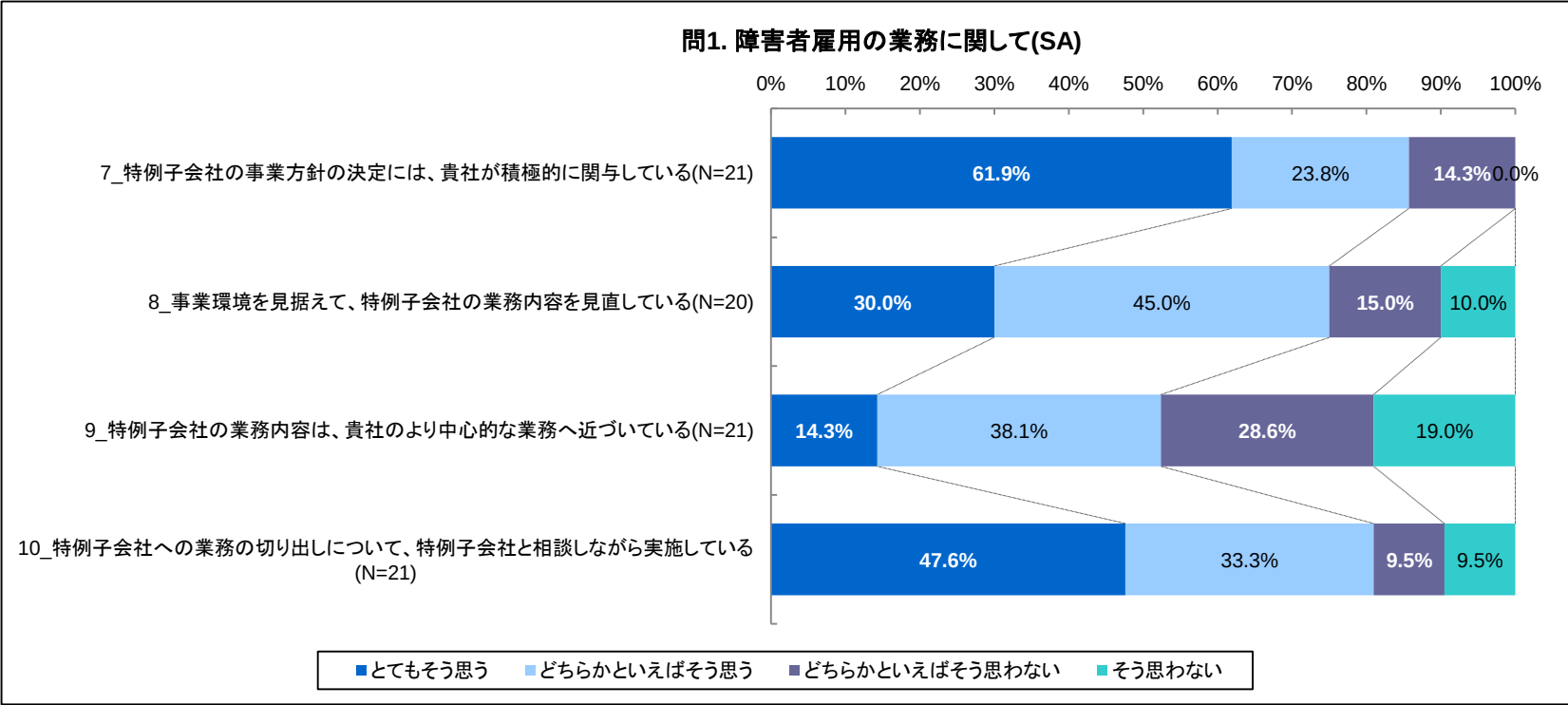
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:経営面

■ 障害者雇用にかかる経営に関する設問の回答は以下の通り。



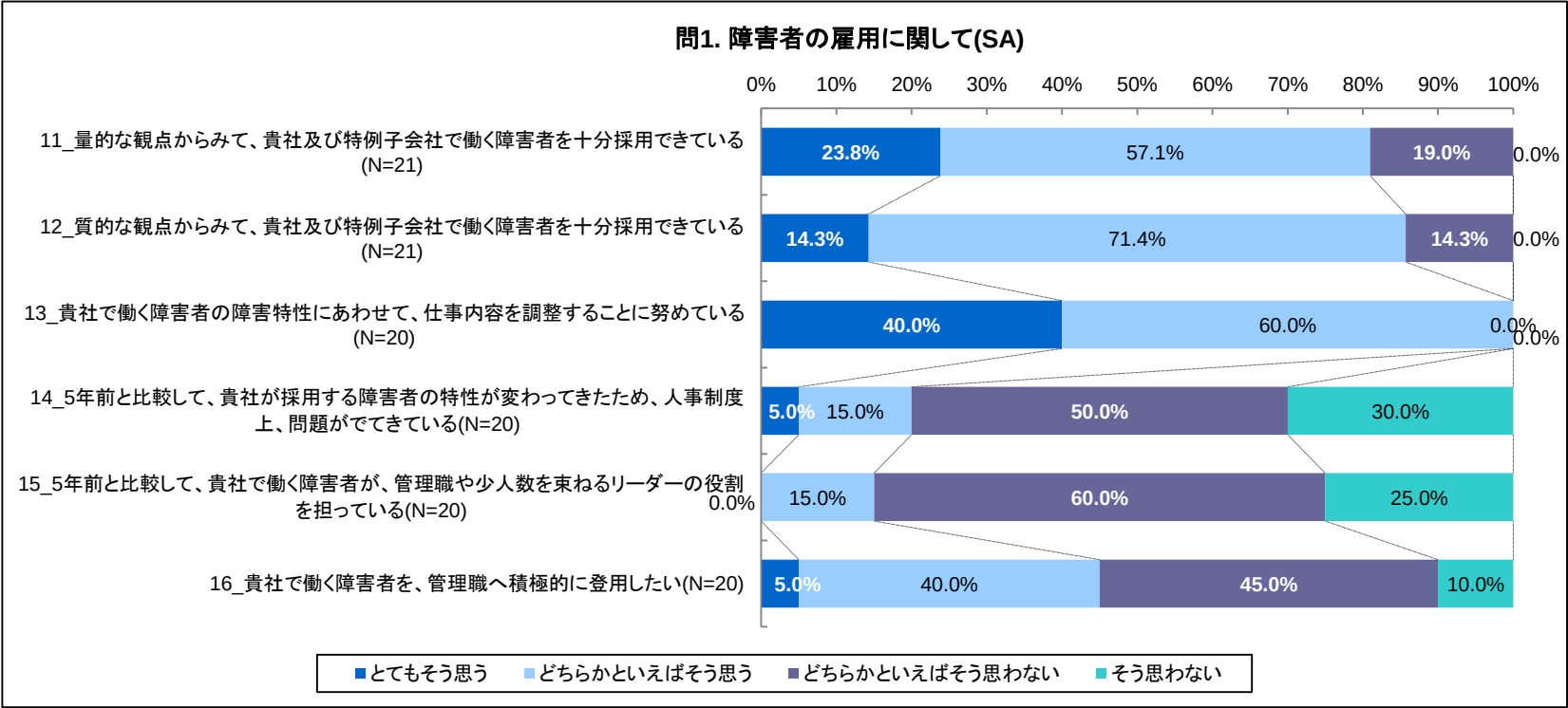
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:業務面

■ 障害者雇用にかかる業務に関する設問の回答は以下の通り。



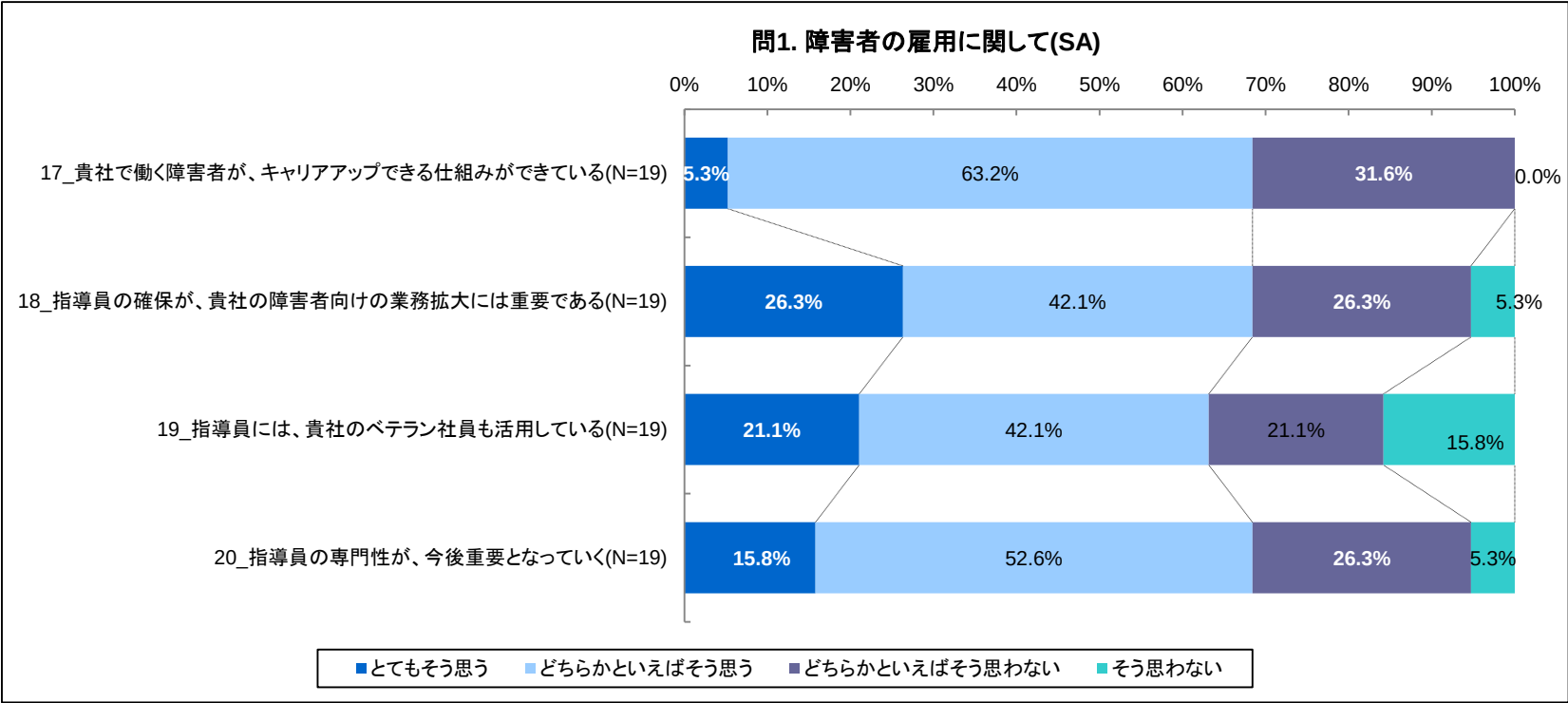
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:雇用面 (1 / 2)

■ 障害者雇用に関する設問の回答は以下の通り。



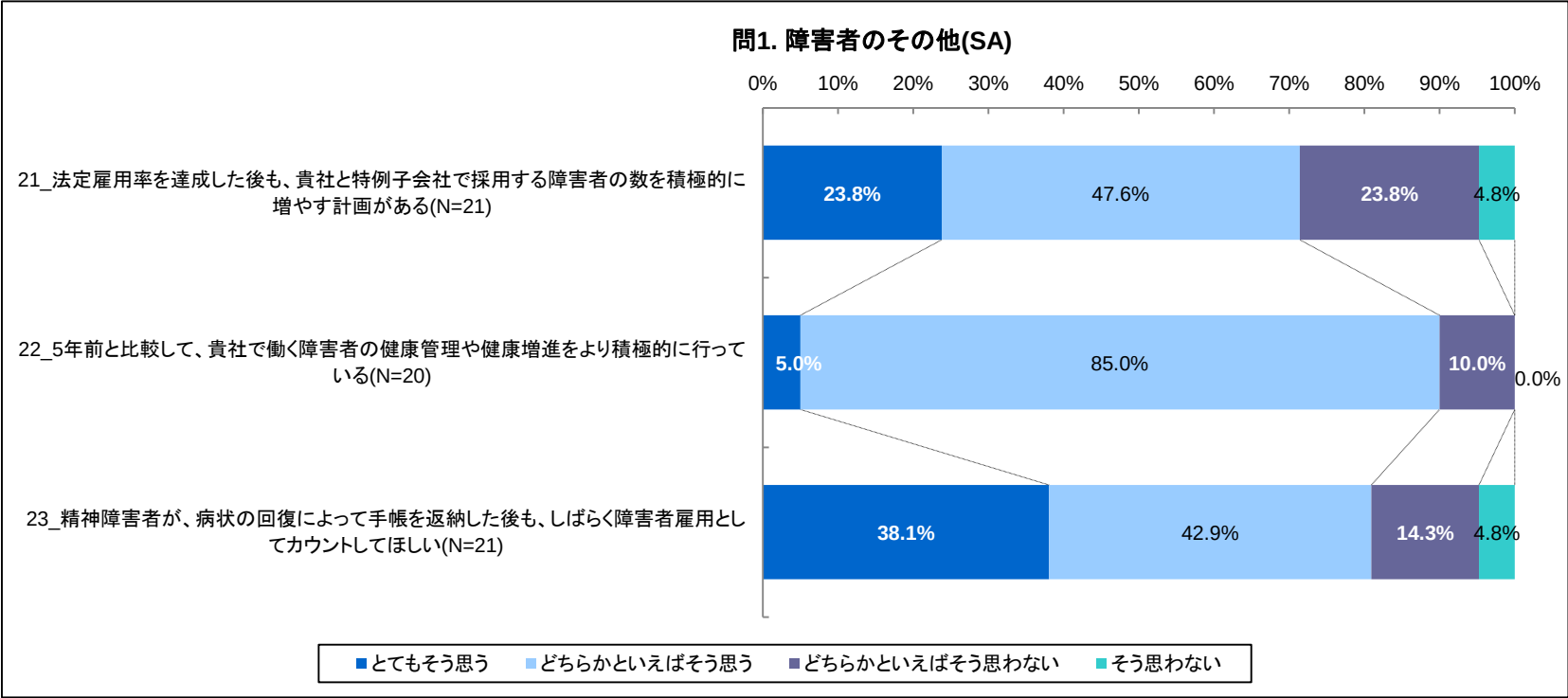
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:雇用面 (2/2)

■ 障害者雇用に関する設問の回答は以下の通り。



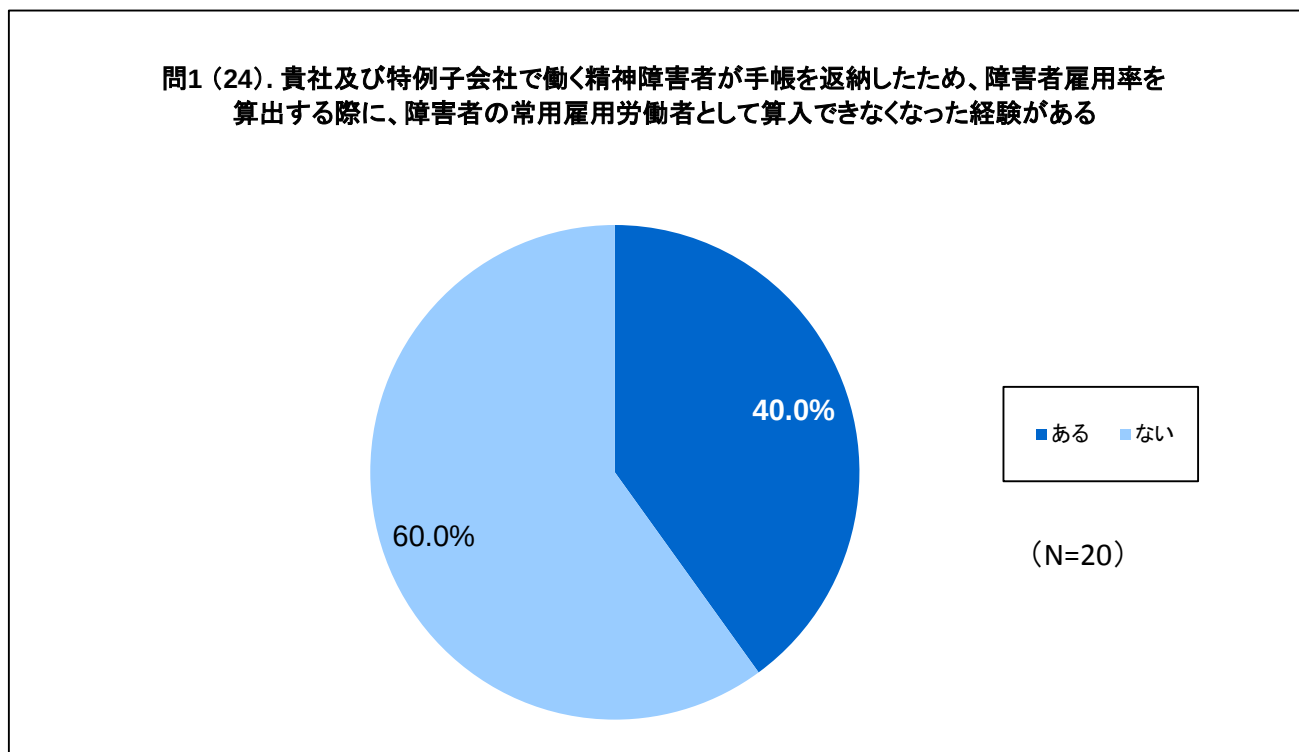
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:その他(1/2)

■ その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



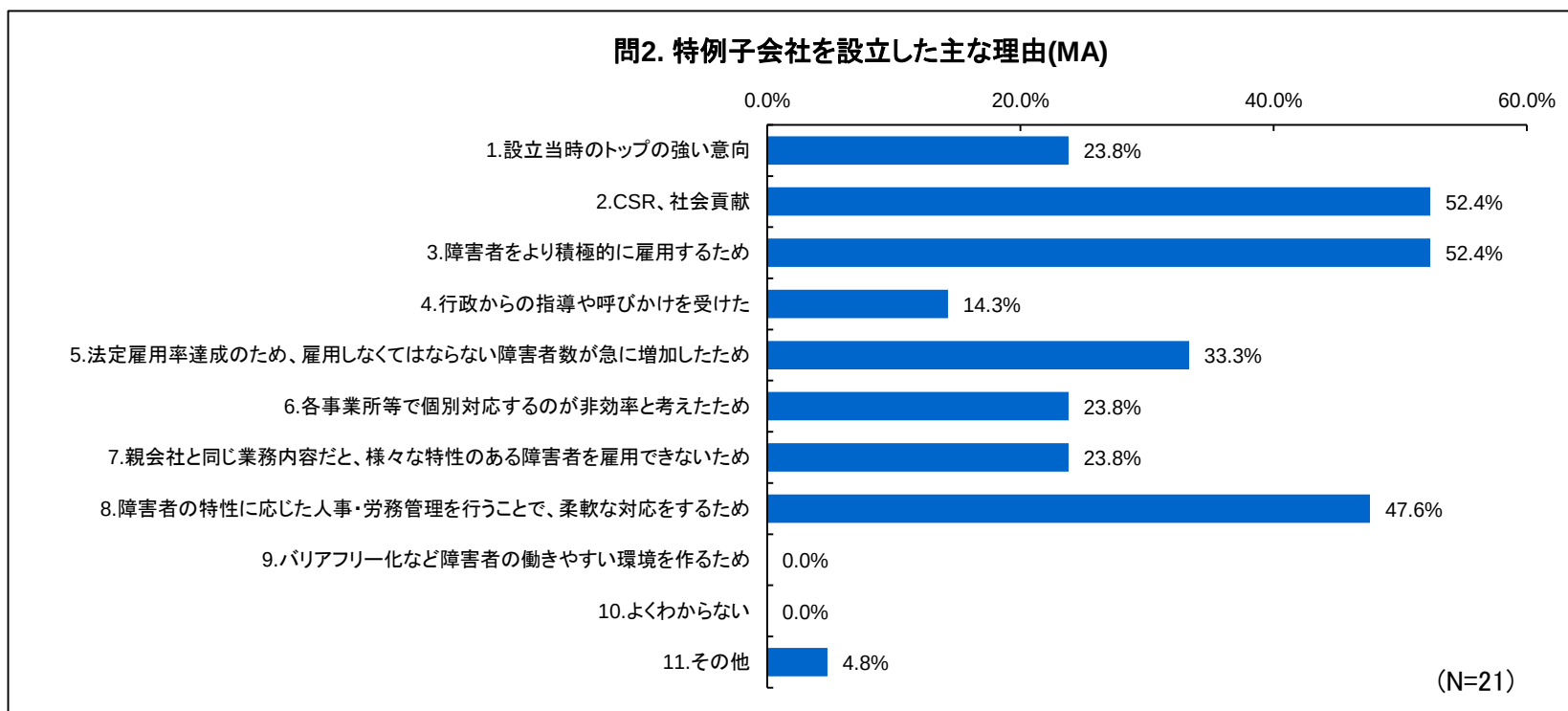
2. 調査結果 調査票A 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問:その他(2/2)

- 働く精神障害者の手帳返納の経験の有無は、「ある」が40.0%(8社)、「ない」が60.0%(12社)であった。



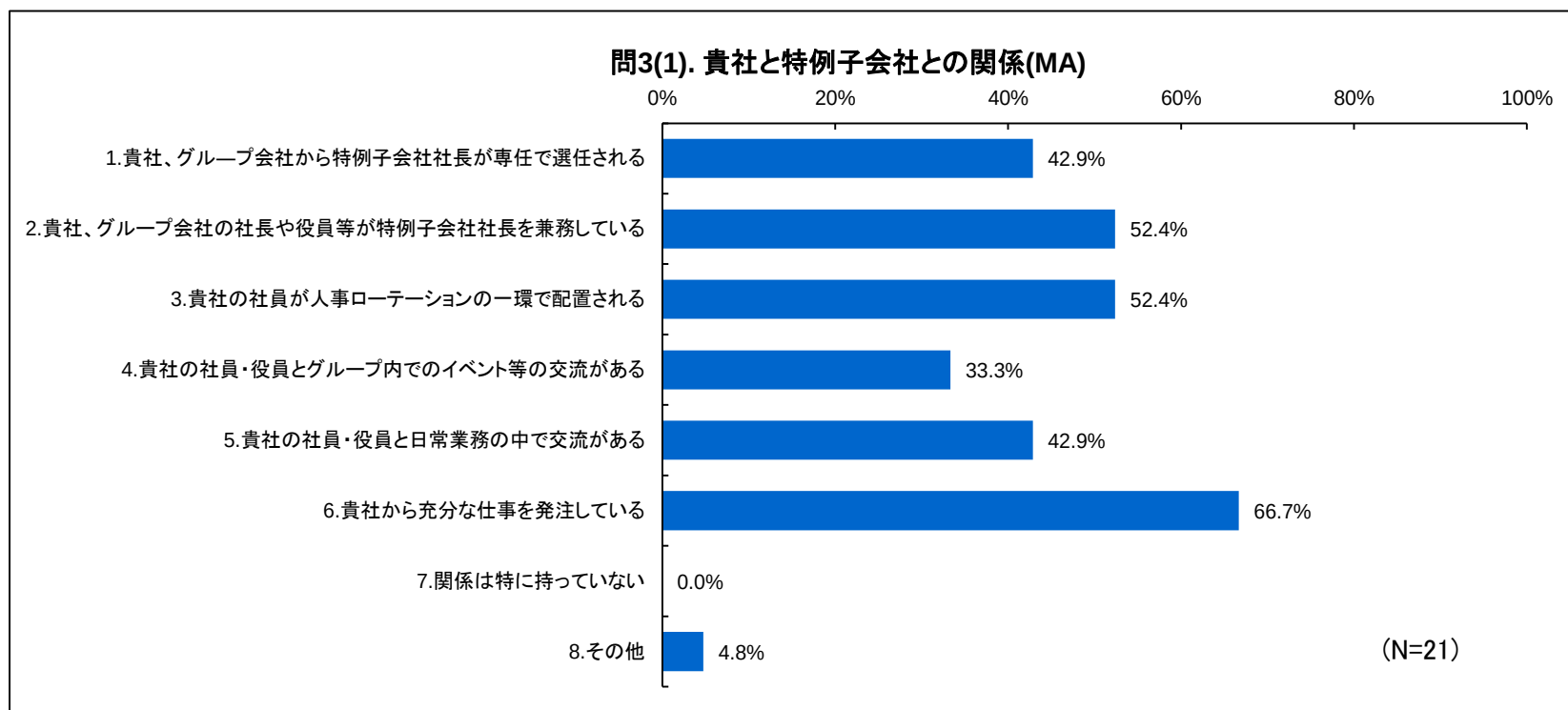
2. 調査結果 調査票A 問2:特例子会社を設立した理由

- 特例子会社を設立した理由として、「CSR、社会貢献」、「障害者をより積極的に雇用するため」と答えたのが各52.4%(各11社)、「障害者の特性に応じた人事・労務管理を行うことで、柔軟な対応をするため」が47.6%(10社)であった。



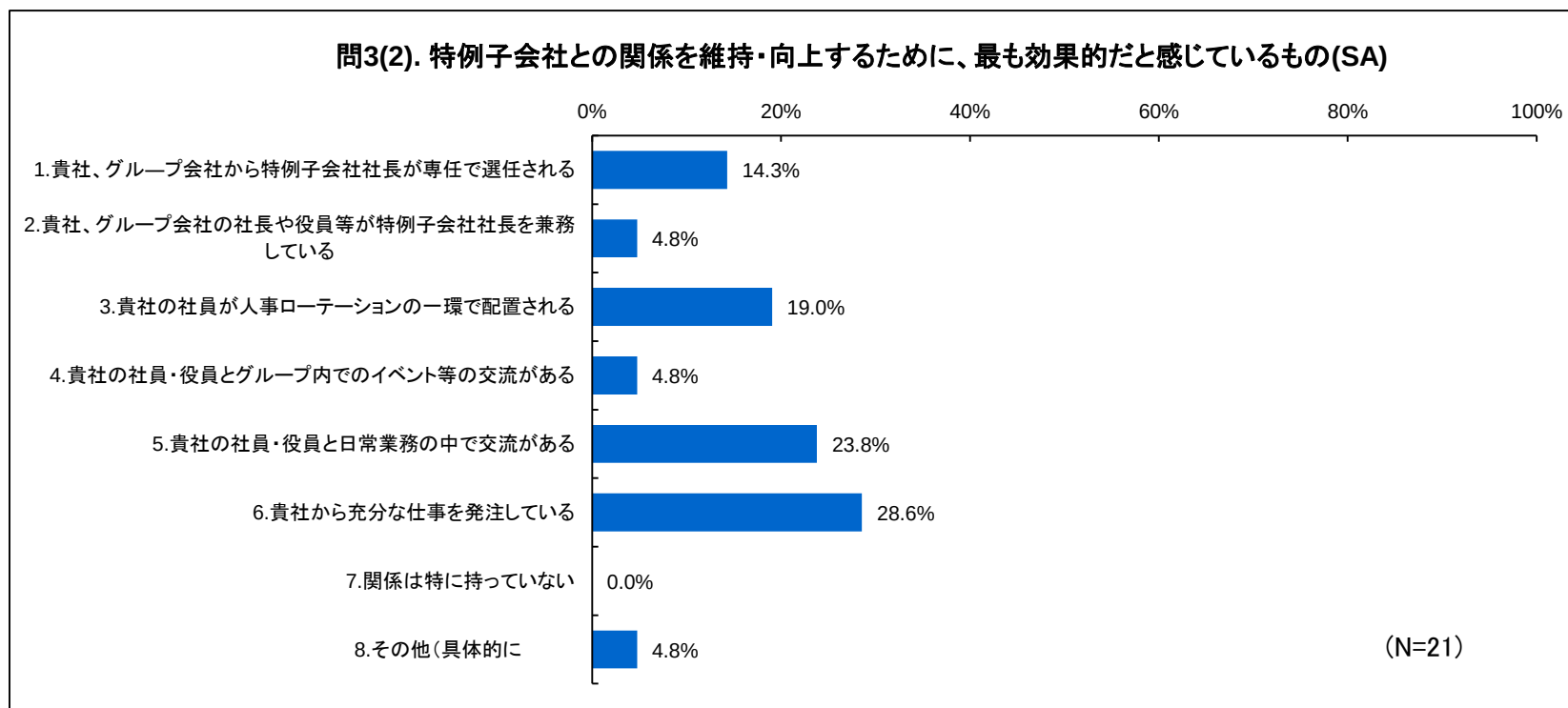
2. 調査結果 調査票A 問3(1): 貴社と特例子会社との関係性

- 貴社と特例子会社の関係性についてあてはまる現状として、「貴社から十分な仕事を発注している」が66.7%(14社)、「貴社、グループ会社の社長や役員等が特例子会社社長を兼務している」と「貴社の社員が人事ローテーションの一環で配置される」が各52.4%(各11社)であった。



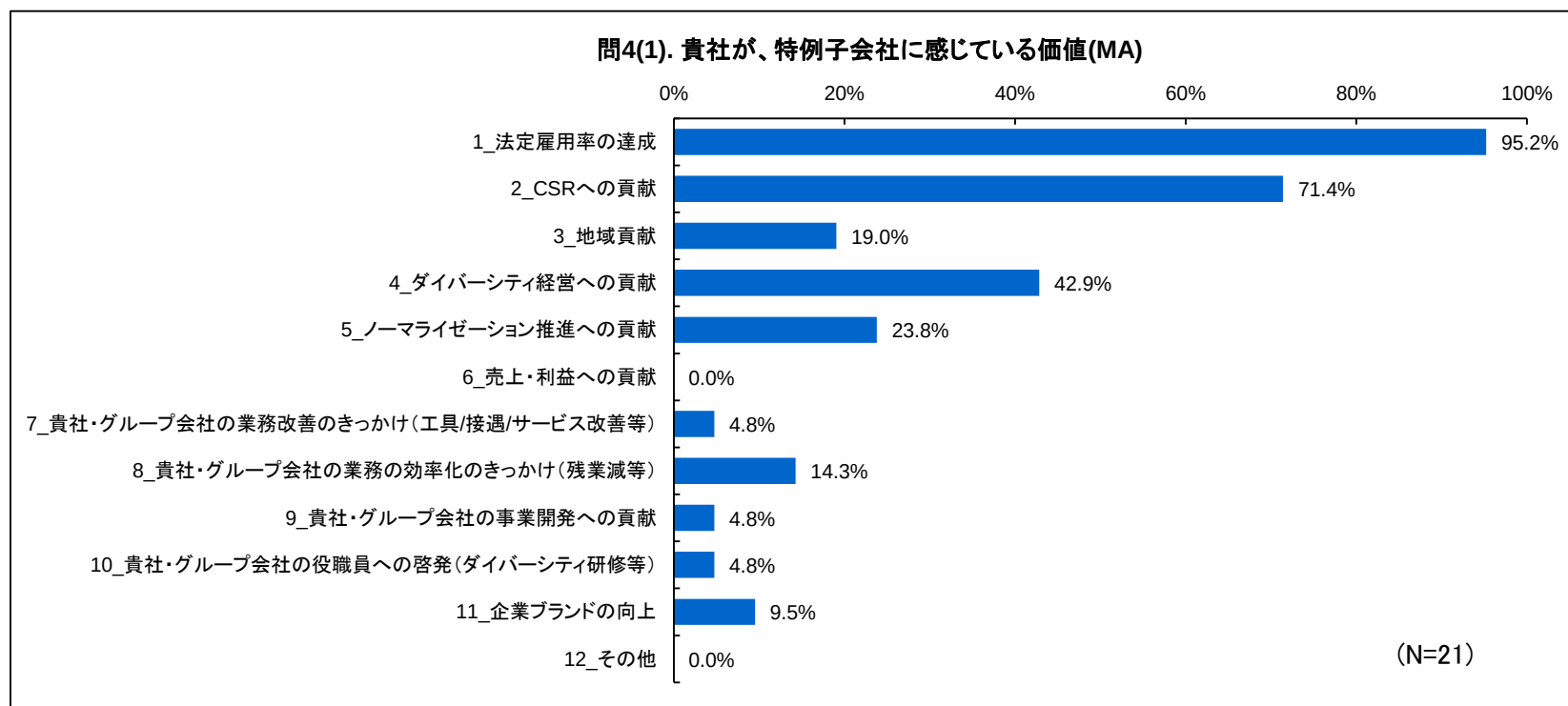
2. 調査結果 調査票A 問3(2):貴社と特例子会社との関係性:効果的なもの

- 特例子会社との関係性の維持・向上のために効果的だと感じているのは、「貴社から十分な仕事を発注している」と答えたのが28.6%(6社)、「貴社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが23.8%(5社)、「貴社の社員が人事ローテーションで配置される」が19.0%(4社)であった。



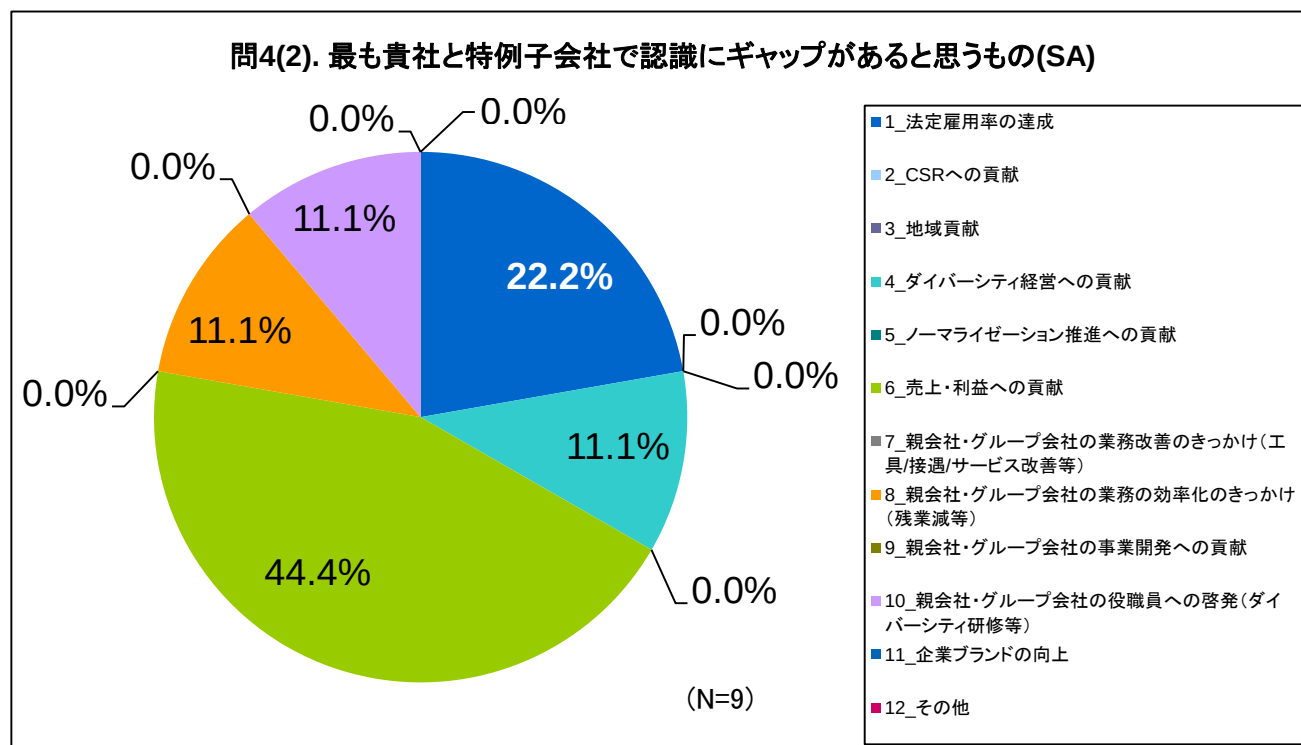
2. 調査結果 調査票A 問4(1):特例子会社の提供価値

- 「法定雇用率の達成」と答えたのが95.2%(20社)、「CSRへの貢献」と答えたのが71.4%(15社)、「ダイバーシティへの貢献」が42.9%(9社)であった。



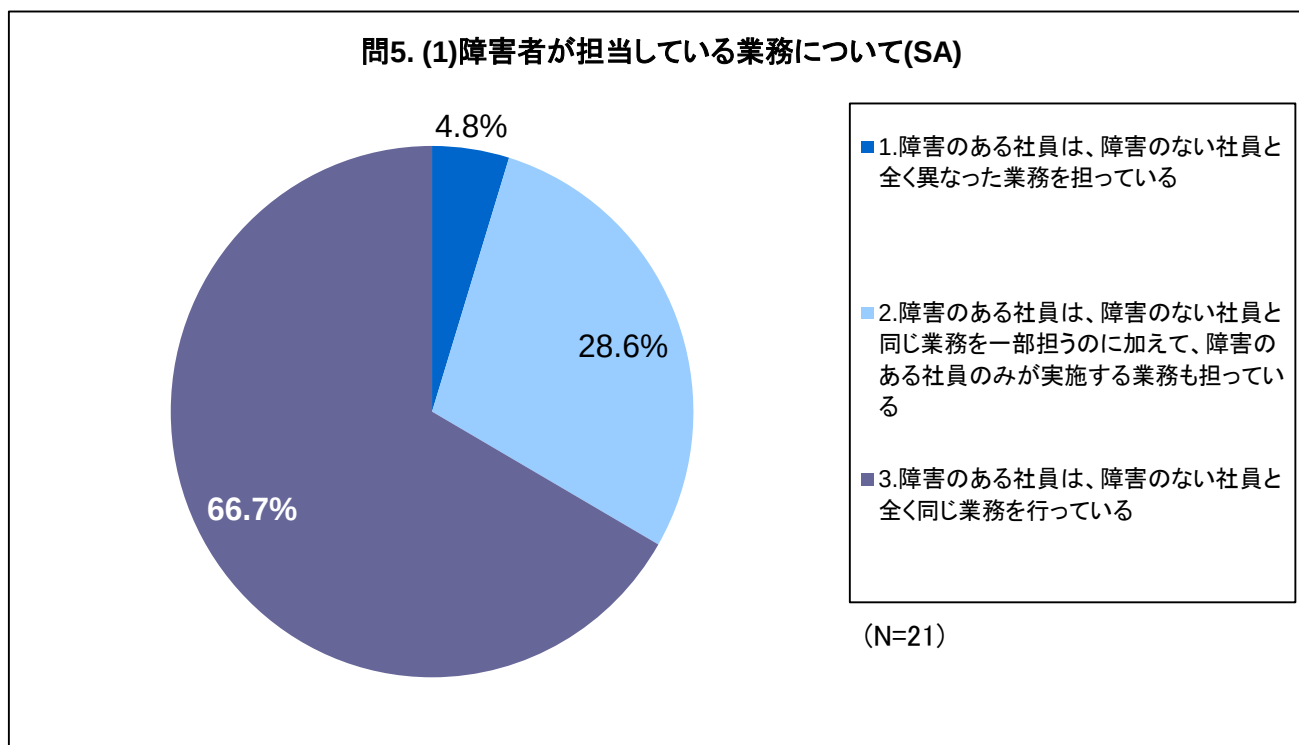
2. 調査結果 調査票A 問4(2):特例子会社の提供価値:双方に価値認識ギャップがあるもの

- 貴社と特例子会社で認識にギャップがあると思うものは、「売上・利益への貢献」44.4%(4社)、「法定雇用率の達成」22.2%(2社)、「ダイバーシティ経営への貢献」「親会社(貴社)・グループ会社の業務改善のきっかけ(残業減等)」「親会社(貴社)・グループ会社役職員への啓発(ダイバーシティ研修等)」各11.1%(各1社)であった。



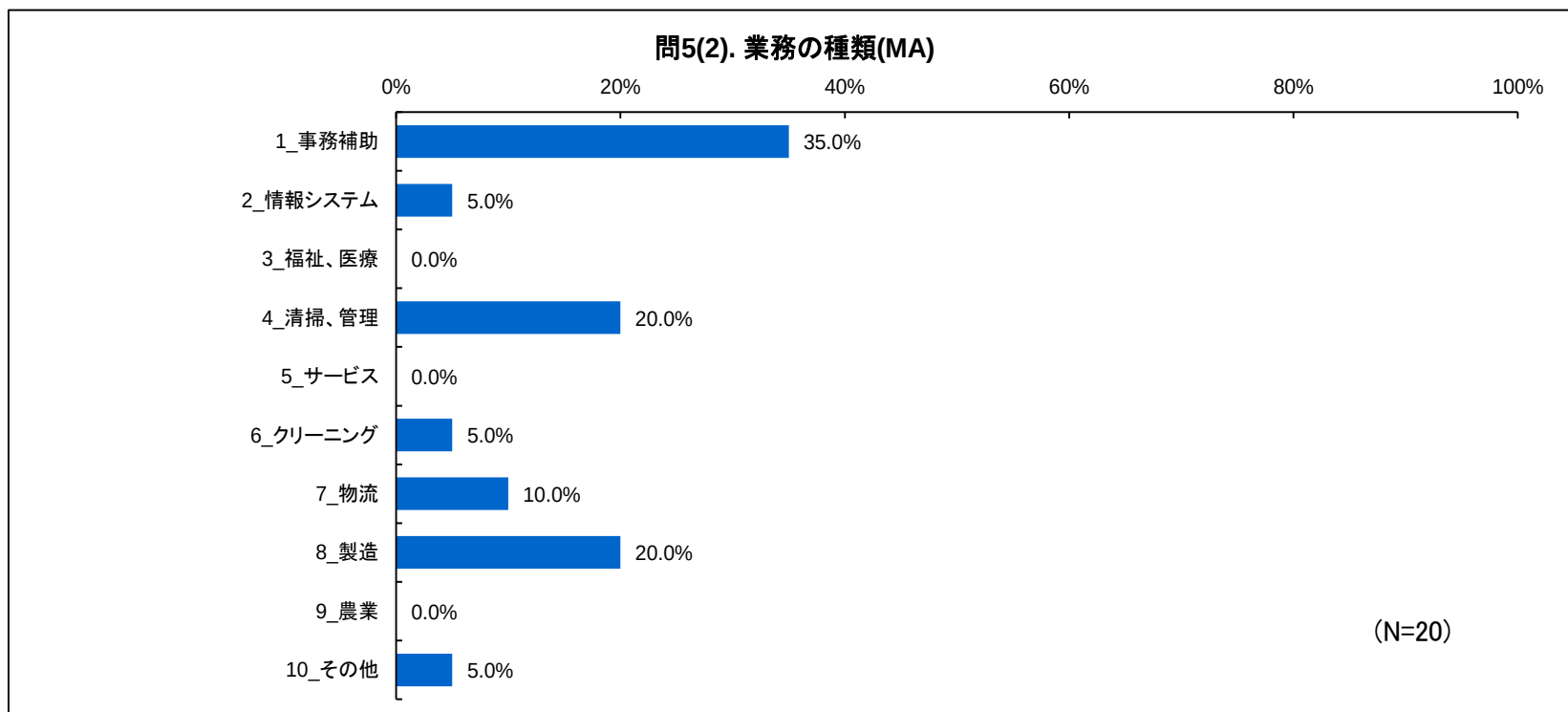
2. 調査結果 調査票A 問5(1):貴社で働く障害者の業務について:業務分担

- 障害のある社員が担当している業務について、「障害のある社員は、障害のない社員とまったく同じ業務を行っている」が66.7%(14社)、「障害のある社員は、障害のない社員と同じ業務を一部担うのに加えて、障害のある社員のみが実施する業務も担っている」が28.6%(6社)、「障害のある社員は、障害のない社員と全く異なった業務を担っている」が4.8%(1社)であった。



2. 調査結果 調査票A 問5(2)貴社で働く障害者の業務について:貴社の障害者の業務の種類

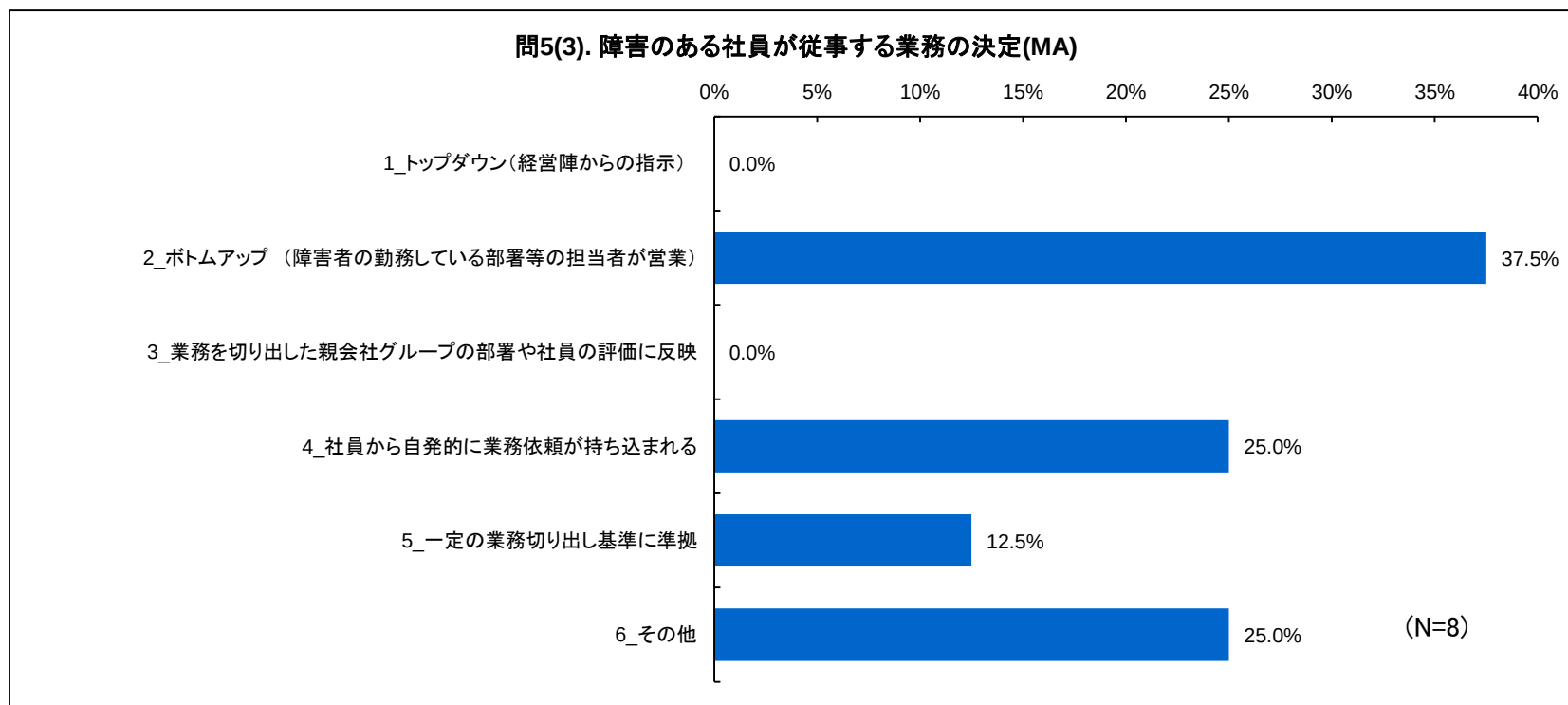
- 障害のある社員だけが担っている業務があると答えた会社のうち、担っている業務内容は、「事務補助」35.0%(7社)、「清掃・管理」、「製造」各20.0%(各4社)であった。



※問5(2)～(4)は、問5(1)で「障害のある社員のみが実施する業務がある(選択肢1, 2)」と答えた企業のみが回答

2. 調査結果 調査票A 問5(3):貴社で働く障害者の業務について:業務の切り出し方

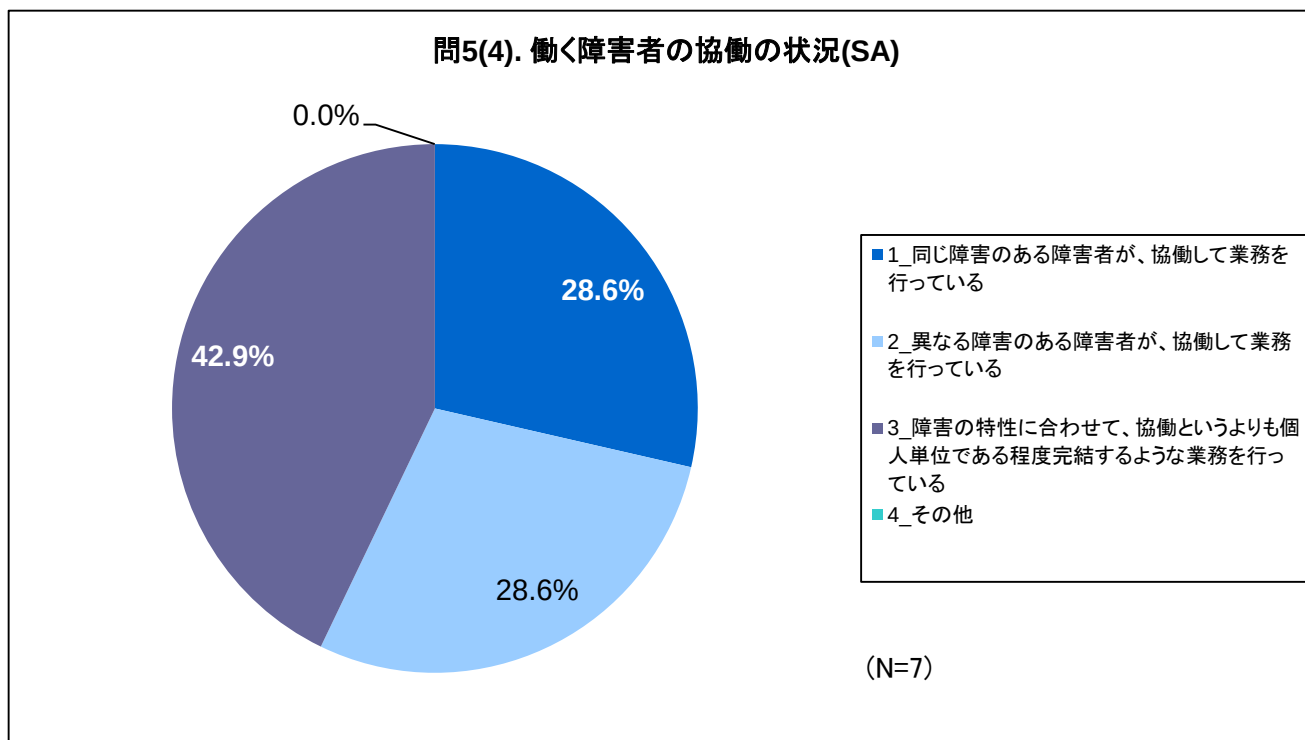
- 障害のある社員だけが担っている業務があると答えた会社のうち、障害のある社員の業務の決定方法は、「ボトムアップ」が37.5%(3社)、「社員から自発的に持ち込まれる」が25.0%(2社)であった。



※問5(2)～(4)は、問5(1)で「障害のある社員のみが実施する業務がある(選択肢1, 2)」と答えた企業のみが回答

2. 調査結果 調査票A 問5(4): 貴社で働く障害者の業務について: 協働の状況

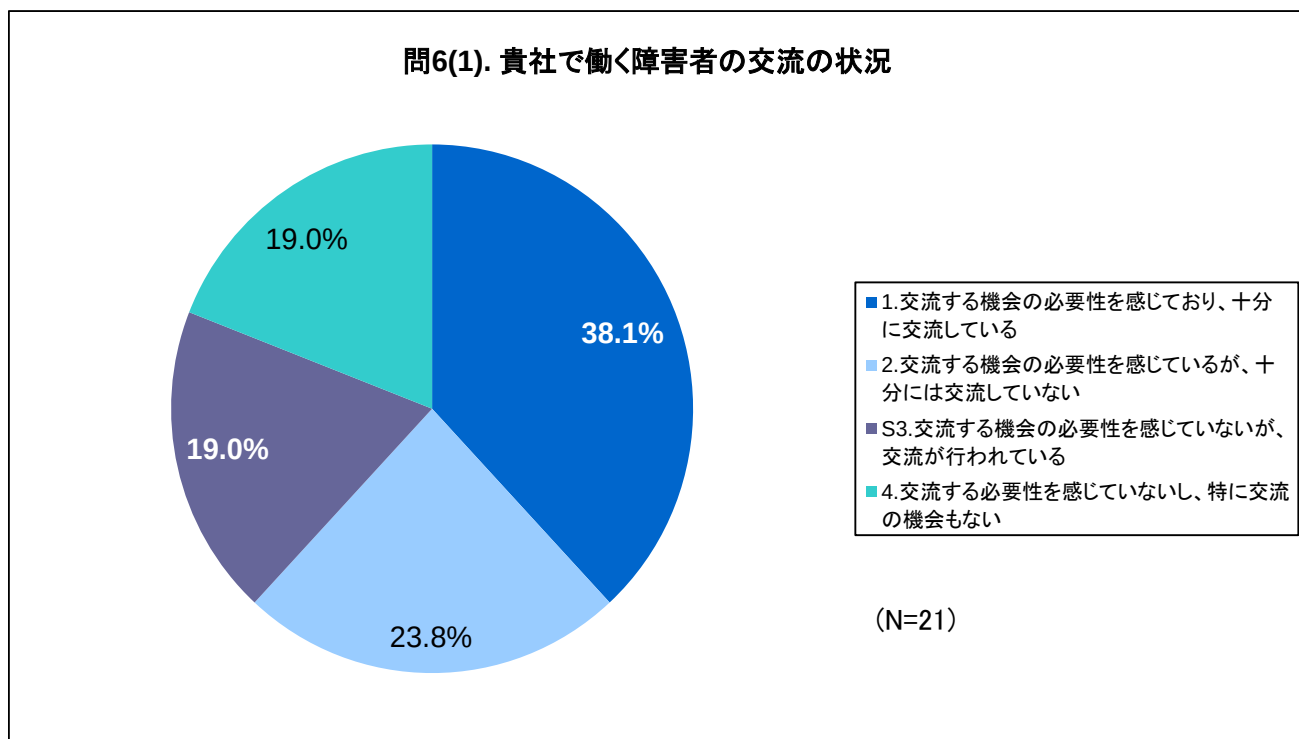
- 障害のある社員だけが担っている業務があると答えた会社のうち、働く障害者の協働の状況は、「障害の特性に合わせて、協働というよりも個人単位である程度完結するような業務を行っている」が42.9%(3社)、「同じ障害のある障害者が協働している」「異なる障害のある障害者が協働している」が各28.6%(2社)であった。



※問5(2)～(4)は、問5(1)で「障害のある社員のみが実施する業務がある(選択肢1, 2)」と答えた企業のみが回答

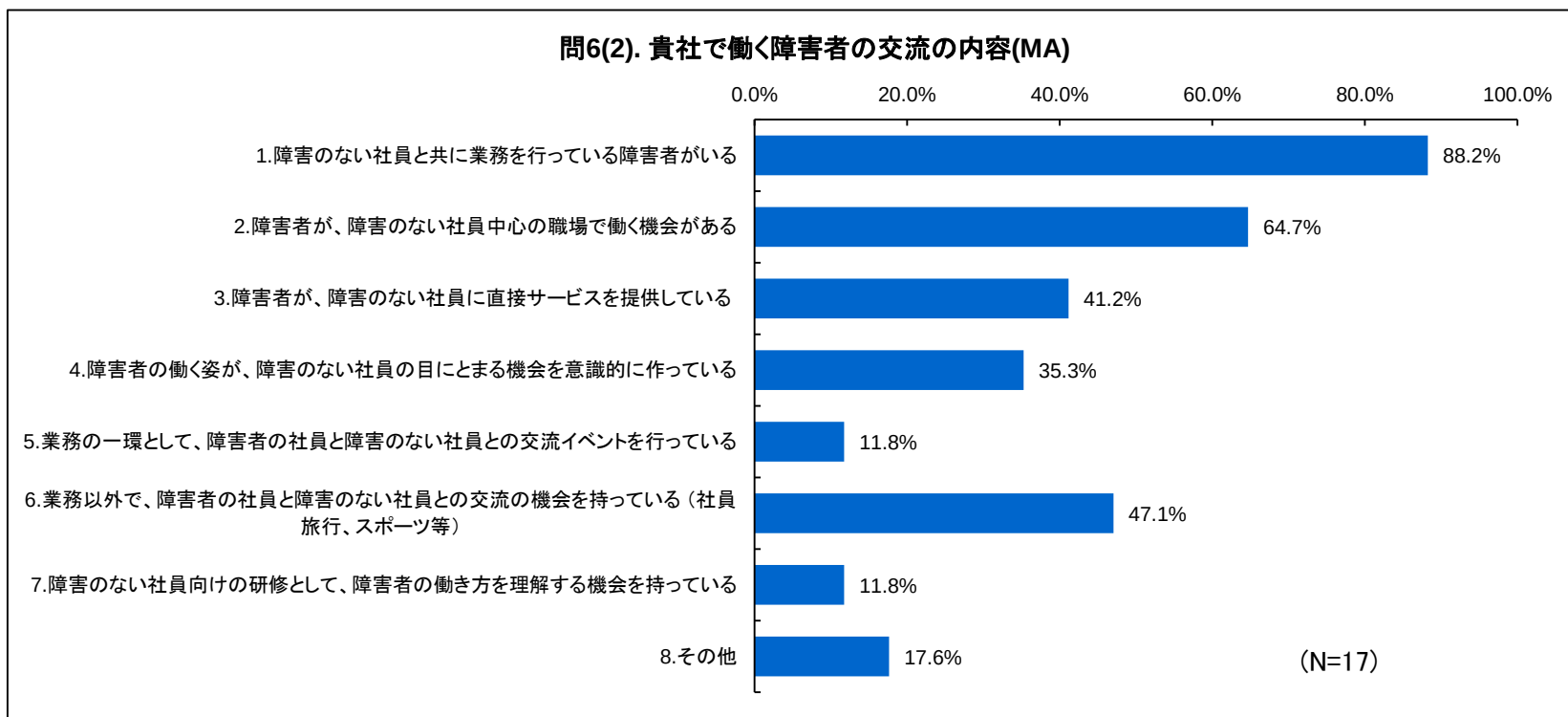
2. 調査結果 調査票A 問6(1): 貴社で働く障害者と障害のない社員との交流: 交流の状況

- 「交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と答えたのが38.1%(8社)、「交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と答えたのが23.8%(5社)、「交流する必要性を感じていないし、特に交流の機会もない」「交流する必要性を感じていないが、交流が行われている」が各19.0%(各4社)であった。



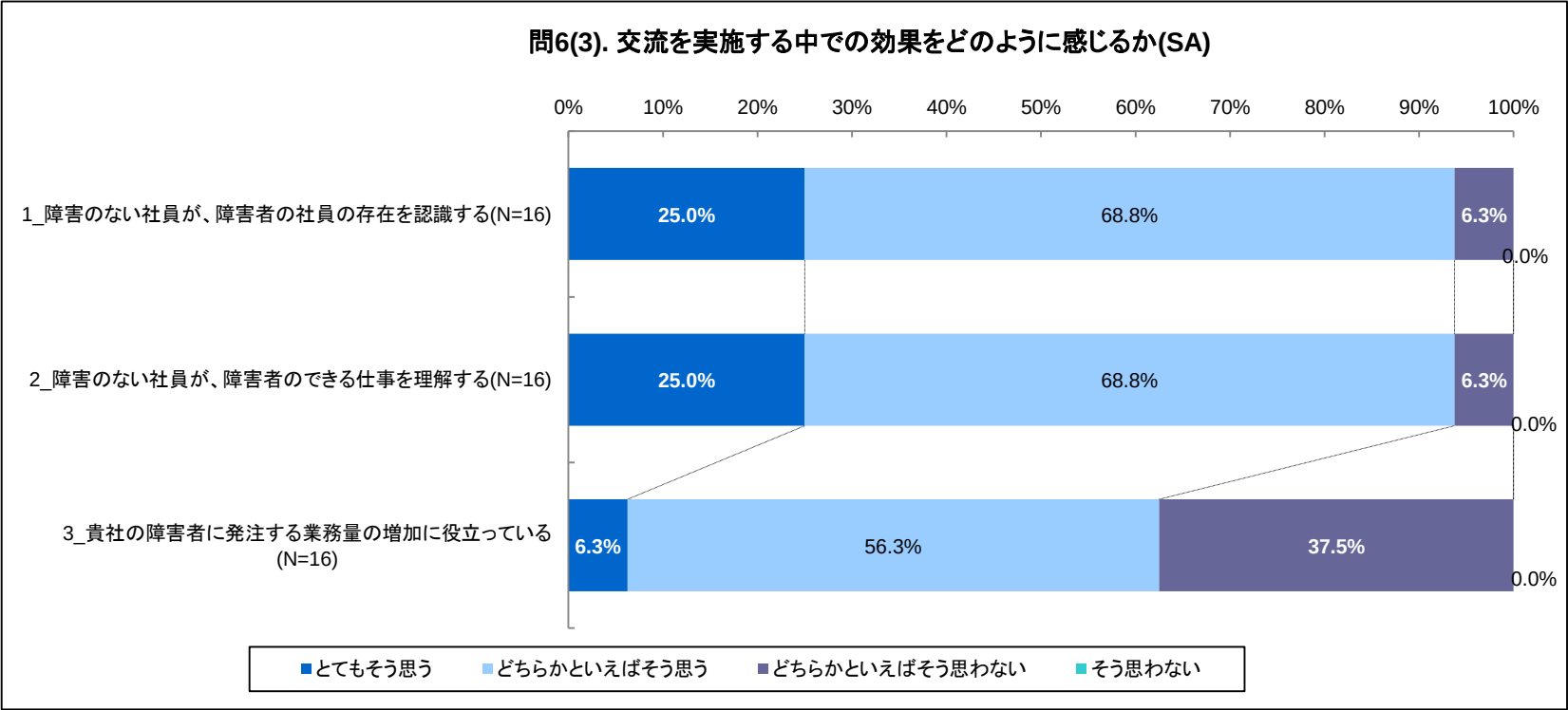
2. 調査結果 調査票A 問6(2):貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流の内容

- 障害のある社員と障害のない社員との交流の内容について、「障害のない社員と共に業務を行っている障害者がいる」と答えたのが88.2%(15社)、「障害者が、障害のない社員中心の職場で働く機会がある」と答えたのが64.7%(11社)、「業務以外で、障害のある社員と障害のない社員との交流の機会を持っている」と答えたのが47.1%(8社)であった。



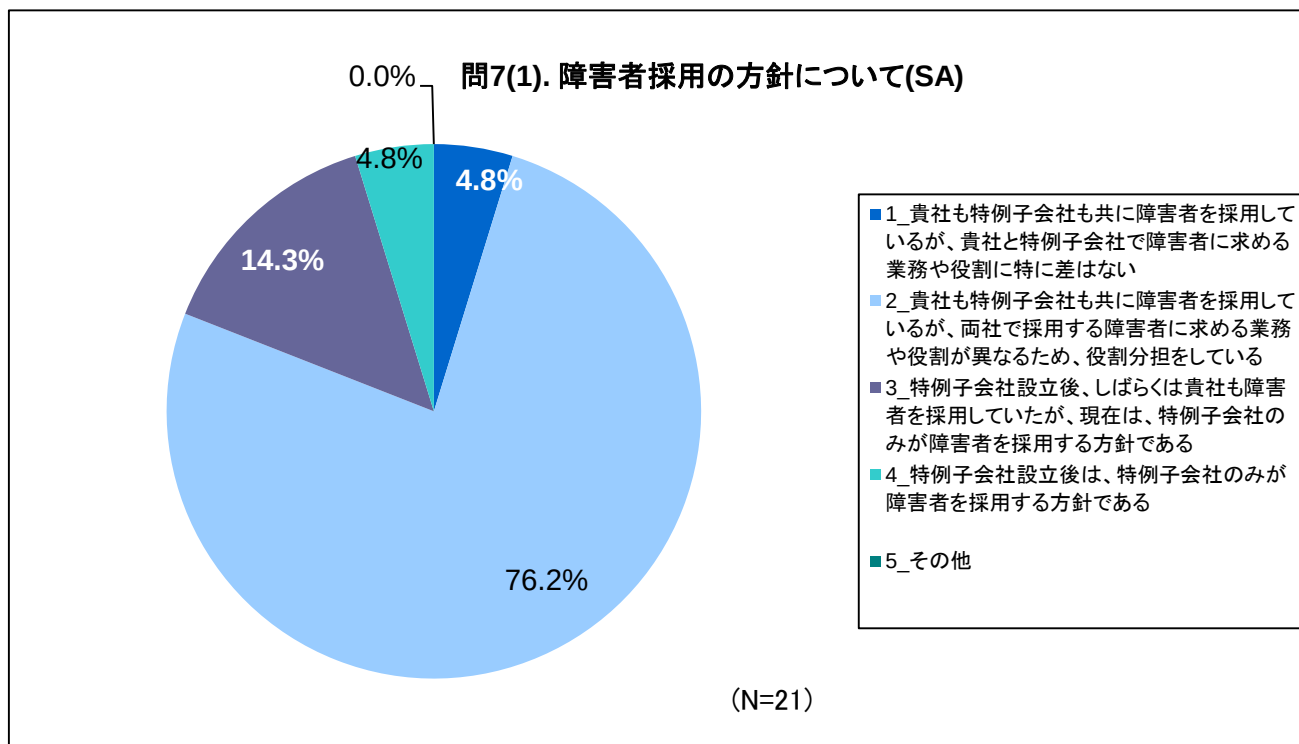
2. 調査結果 調査票A 問6(3):貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流の効果

■ 障害のある社員とない社員との交流の効果に関する設問の回答は以下の通り。



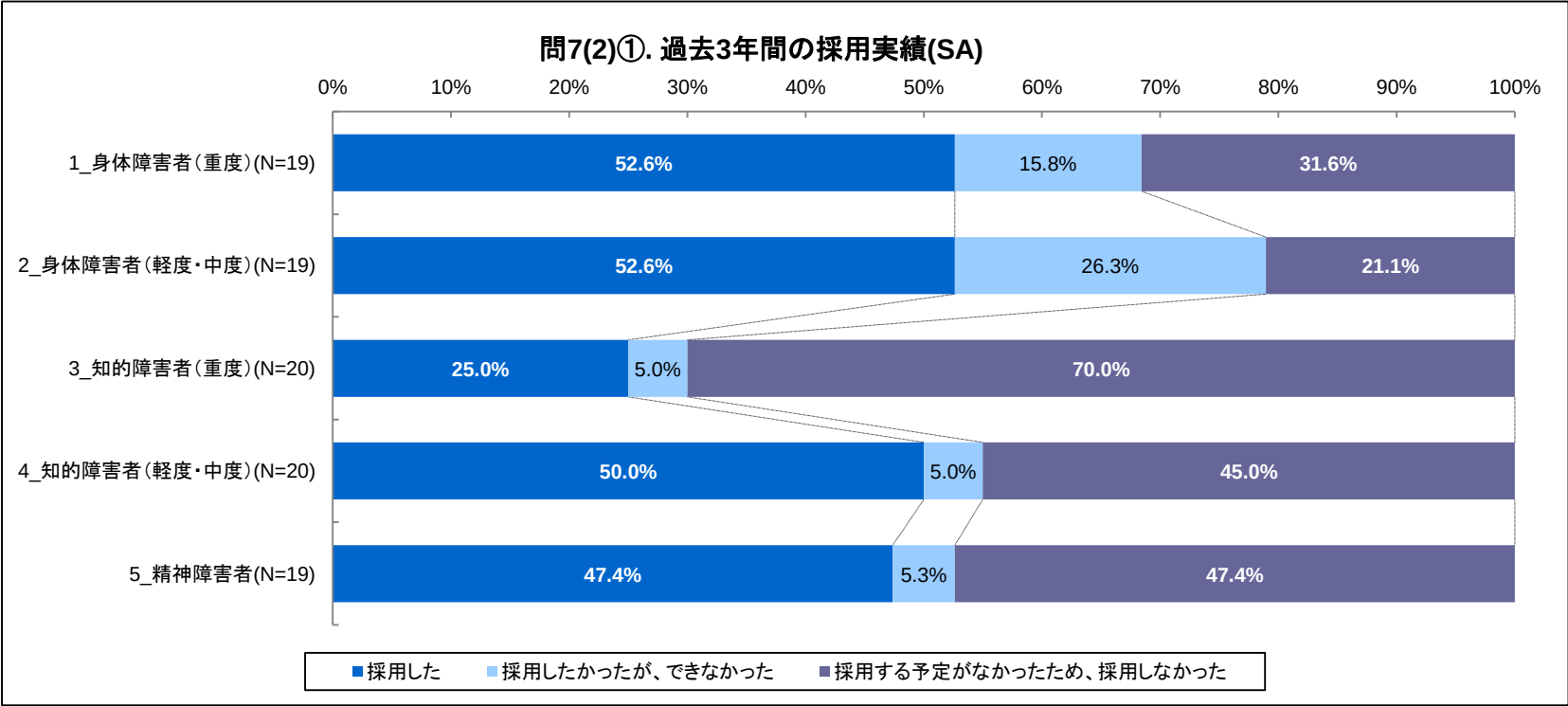
2. 調査結果 調査票A 問7(1)障害者の採用について:障害者の採用方針

- 貴社と特例子会社の採用方針について、「貴社も特例子会社も共に障害者を採用する方針だが、両社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」が76.2%(16社)、「特例子会社設立後、しばらく貴社も障害者を採用し続けていたが、現在は、特例子会社のみが障害者を採用する方針である」と答えたのが14.3%(3社)、「貴社も特例子会社も共に障害者を採用しているが、貴社と特例子会社で障害者に求める業務や役割に特に差はない」、「特例子会社設立後は、特例子会社のみが障害者を採用する方針である」が各4.8%(各1社)であった。



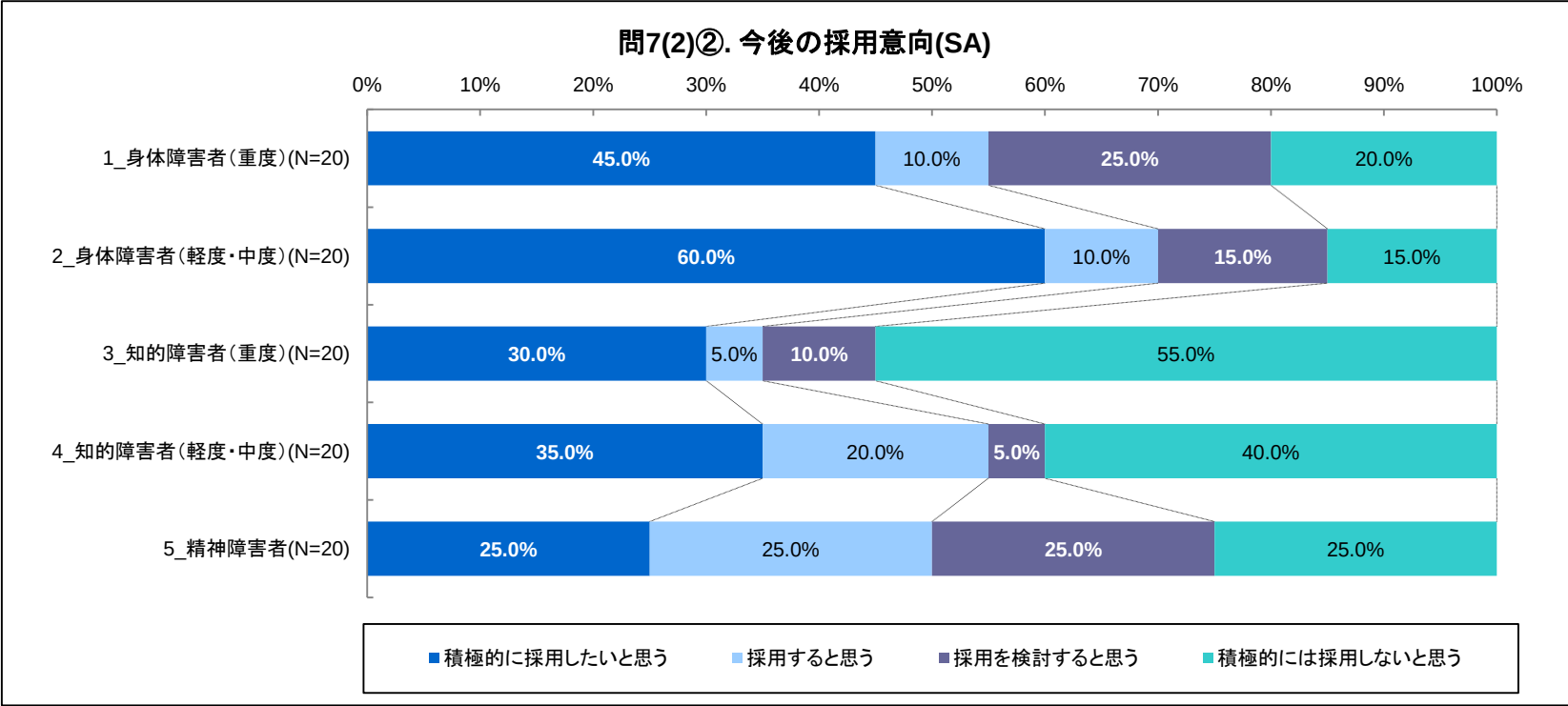
2. 調査結果 調査票A 問7(2):障害者の採用について:採用実績

■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



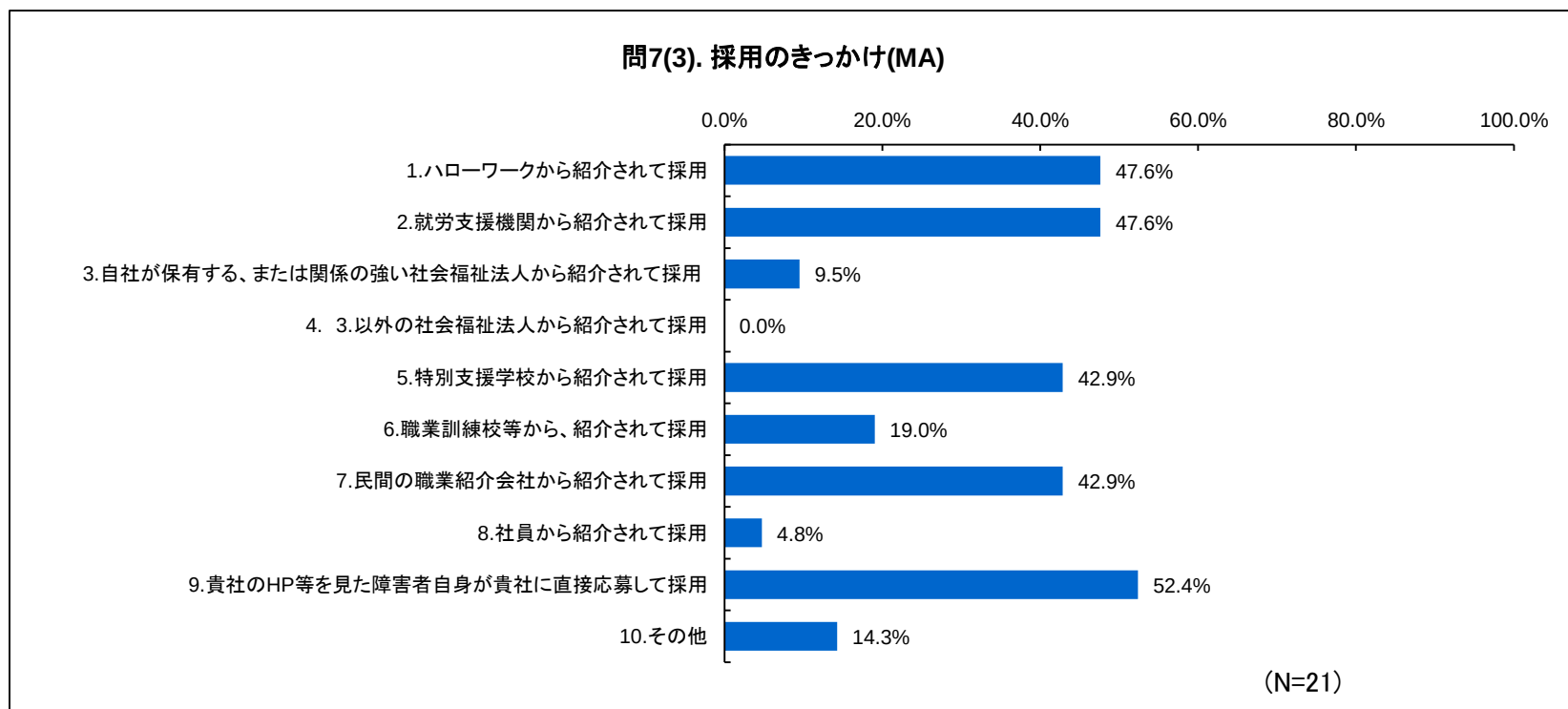
2. 調査結果 調査票A 問7(2)②:障害者の採用について:今後の採用意向

■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



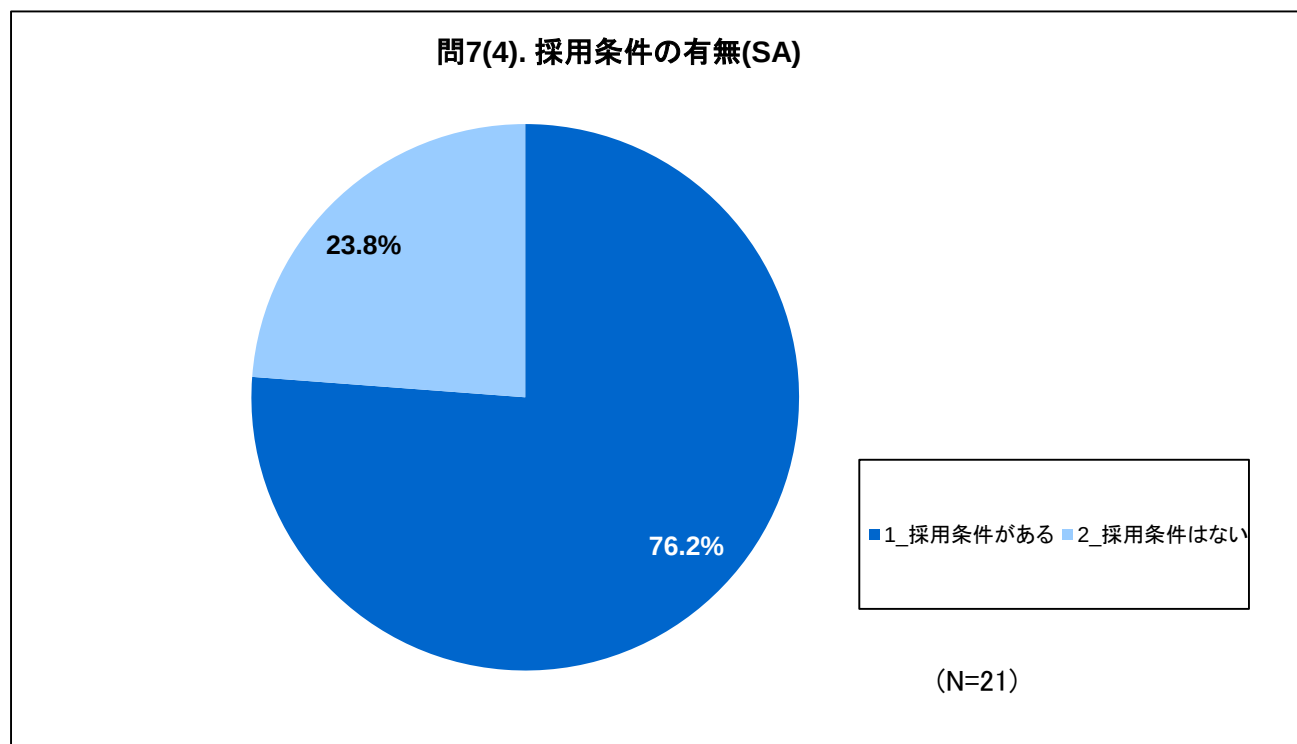
2. 調査結果 調査票A 問7(3):障害者の採用について:採用のきっかけ

- 採用のきっかけとして多いのは、「貴社のHP等を見た障害者自身が貴社に直接応募」が52.4%(11社)、「ハローワークからの紹介」「就労支援機関からの紹介」が各47.6%(各10社)であった。



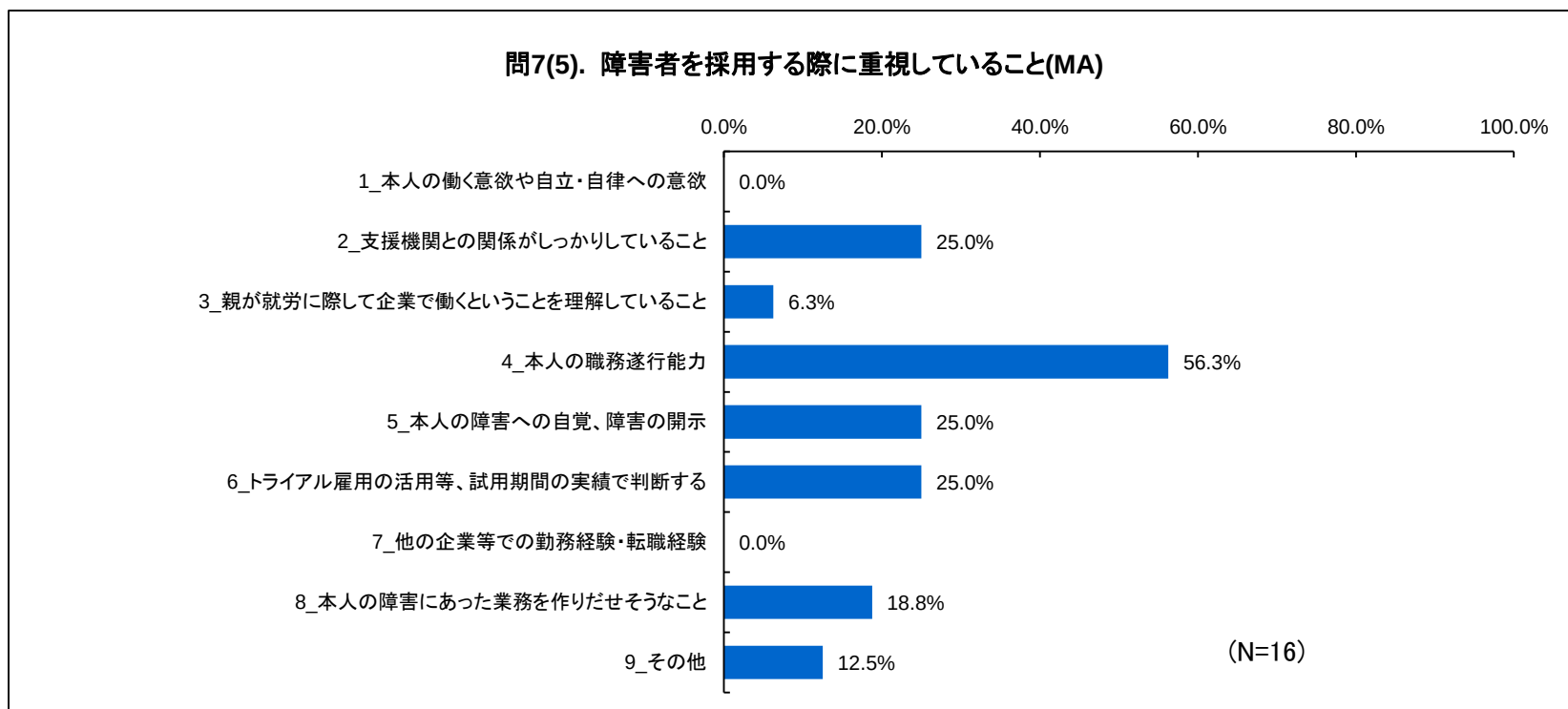
2. 調査結果 調査票A 問7(4):障害者の採用について:採用条件

- 障害者の採用条件について、「採用条件がある」と答えたのが76.2%(16社)、「採用条件はない」と答えたのが23.8%(5社)であった。



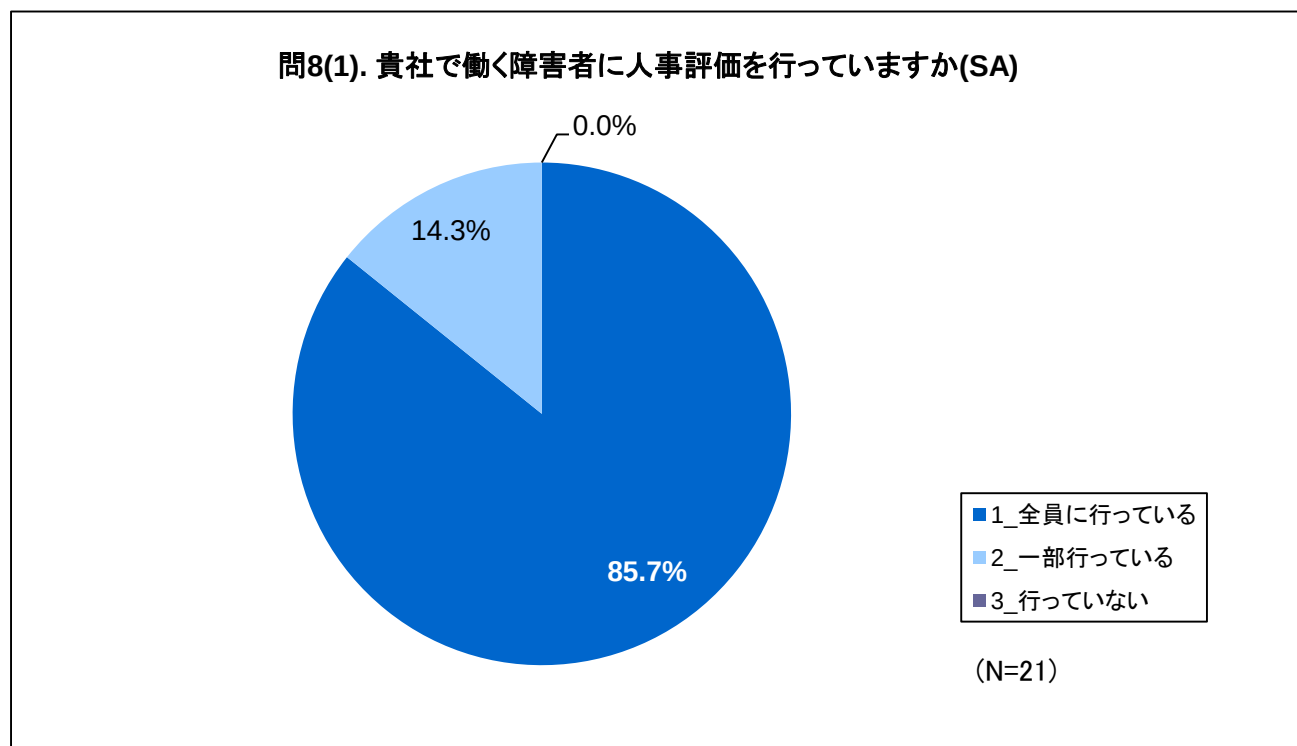
2. 調査結果 調査票A 問7(5):障害者の採用について:障害者の採用:採用の際に重視していること

- 障害者の採用の際に重視していることとして、「本人の職務遂行能力」と答えたのが56.3%(9社)、「支援機関との関係がしっかりしていること」「本人の障害への自覚、障害の開示」「トライアル雇用の活用等、試用期間の実績で判断」が各25.0%(各4社)であった。



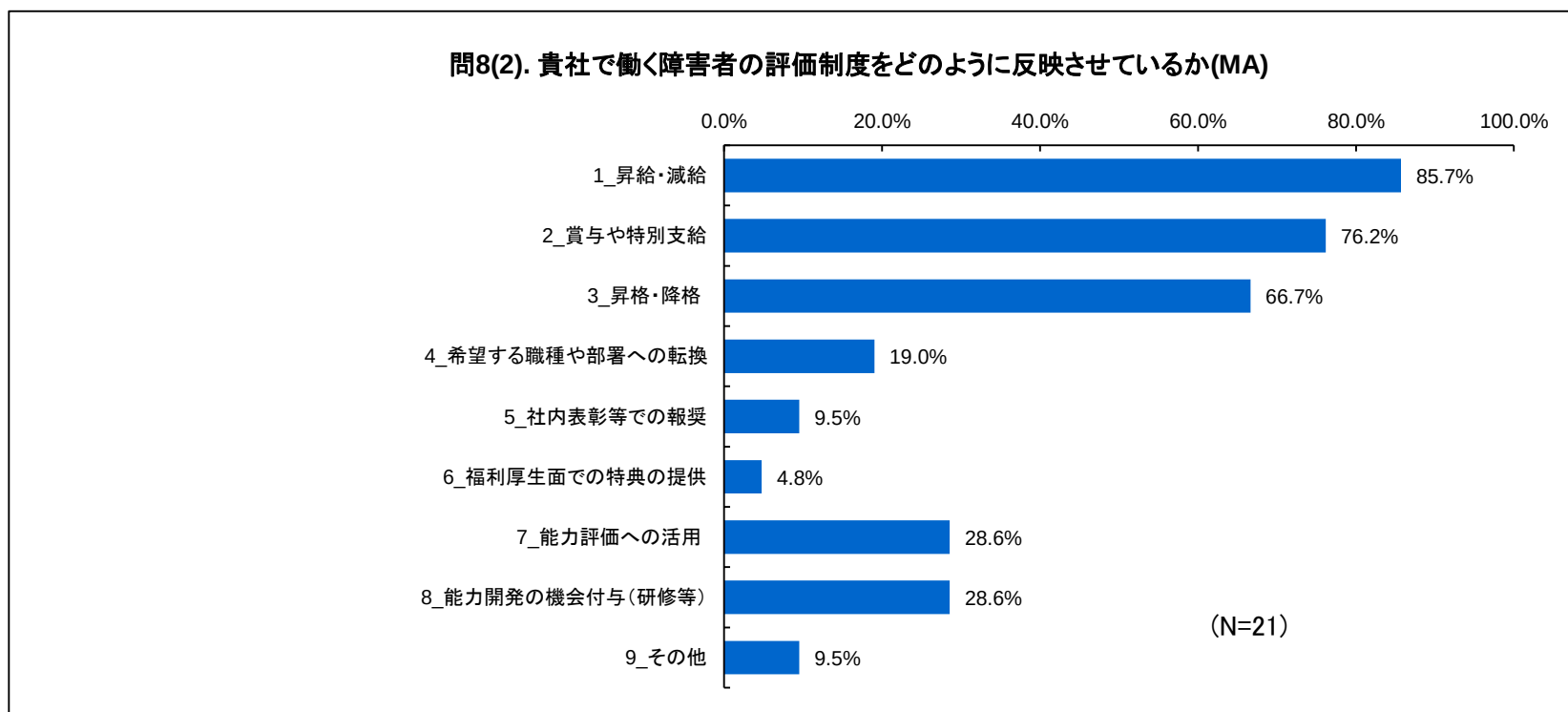
2. 調査結果 調査票A 問8(1): 貴社で働く障害者への人事評価

- 障害者社員への人事評価の実施状況は、「全員に行っている」と答えたのが85.7%(18社)、「一部行っている」と答えたのが14.3%(3社)であった。



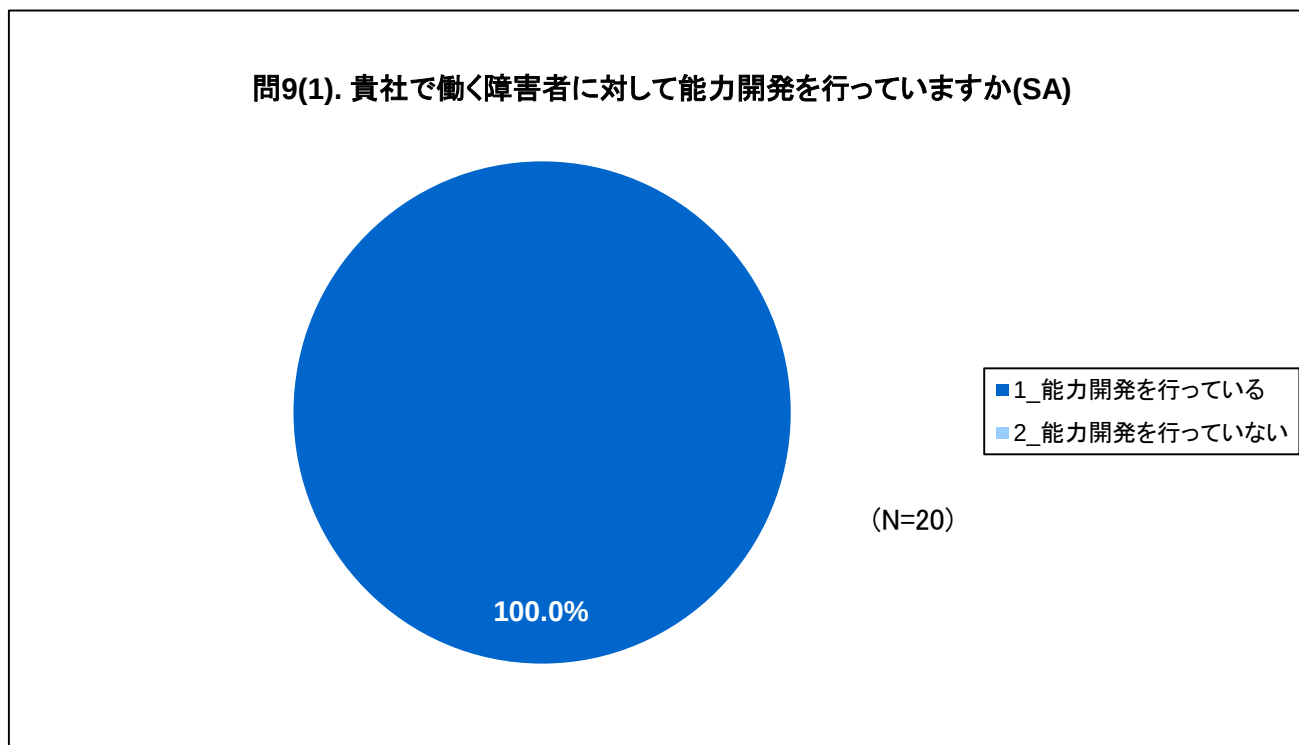
2. 調査結果 調査票A 問8(2): 貴社で働く障害者への人事評価: 評価制度への反映方法

- 障害者社員への評価制度の反映状況として、「昇給・減給」と答えたのが85.7%(18社)、「賞与や特別支給」と答えたのが76.2%(16社)、「昇格・降格」が66.7%(14社)であった。



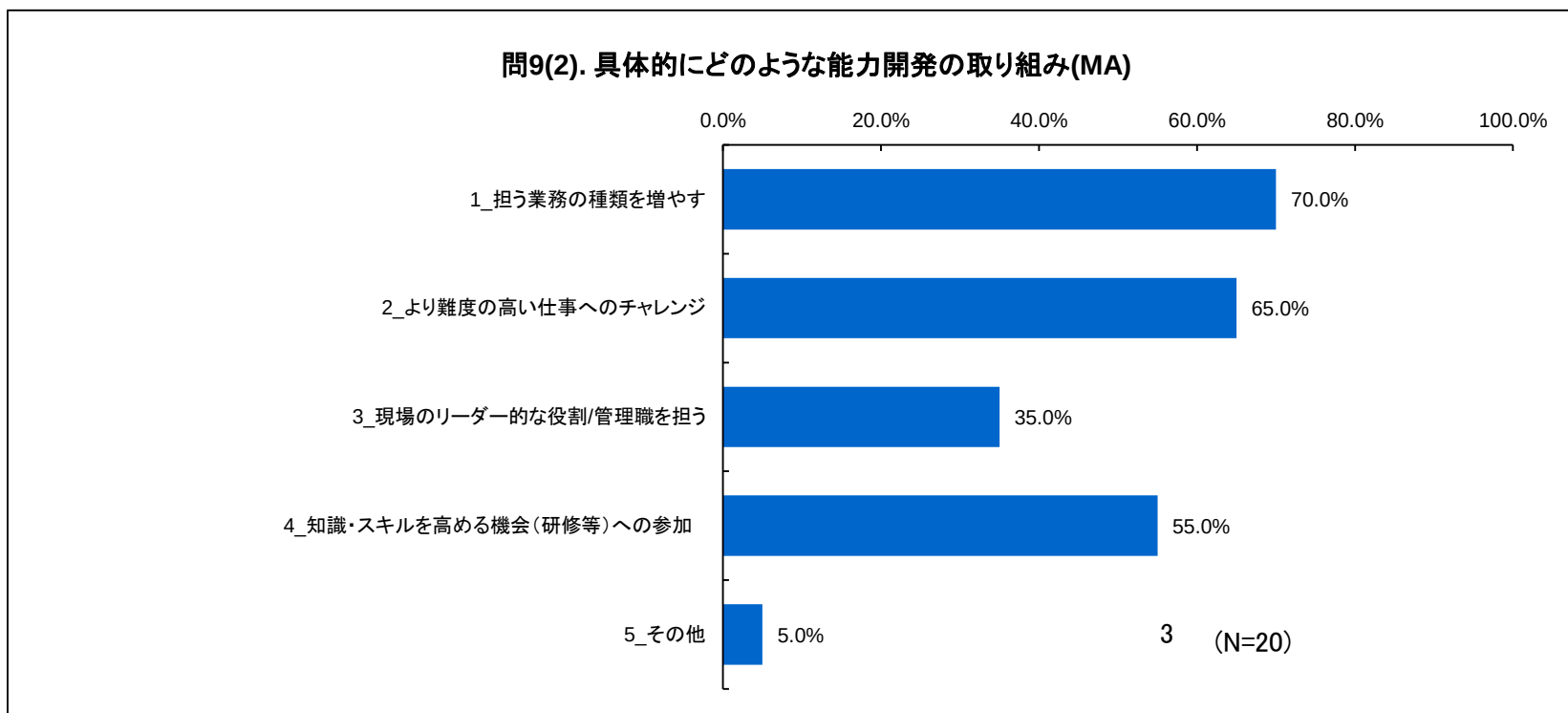
2. 調査結果 調査票A 問9(1): 貴社で働く障害者への能力開発

- 回答したすべての会社が能力開発を行っていると回答した。



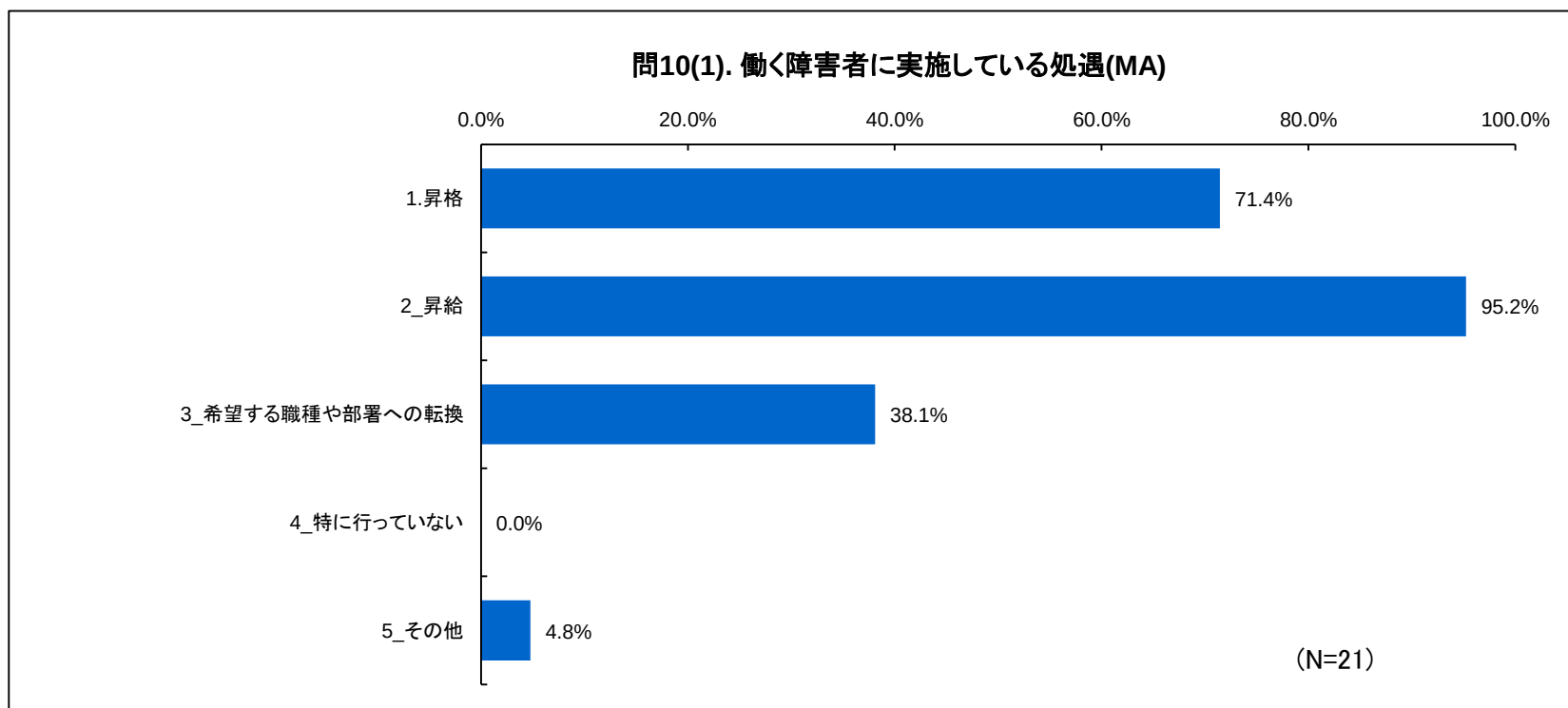
2. 調査結果 調査票A 問9(2):貴社で働く障害者への能力開発:具体的取り組み

- 障害者の能力開発の具体的な内容として、「担う業務の種類を増やす」と答えたのが70.0%(14社)、「より難度の高い仕事へのチャレンジ」と答えたのが65.0%(13社)、「知識・スキルを高める機会(研修等)への参加」が55.0%(11社)であった。



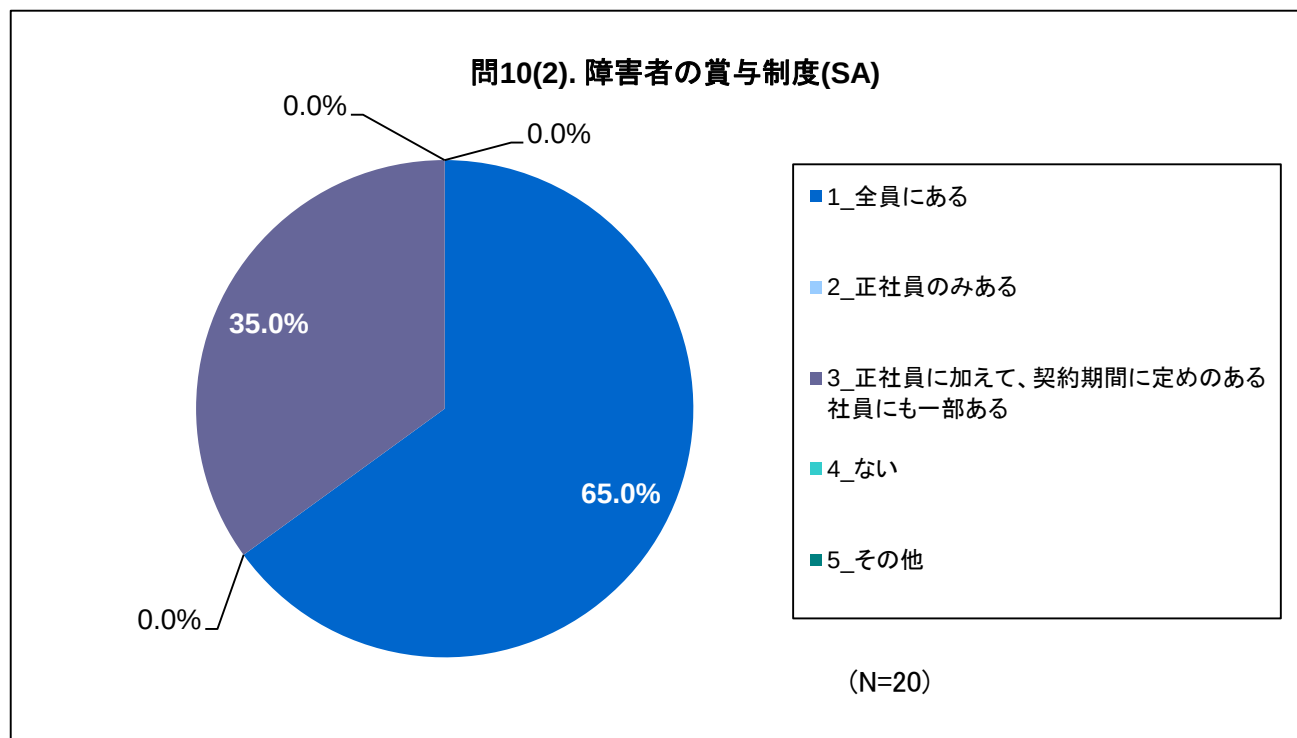
2. 調査結果 調査票A 問10(1):貴社で働く障害者への処遇

- 障害者社員への処遇のうち実施しているものとして、「昇給」と答えたのが95.2%(20社)、「昇格」と答えたのが71.4%(15社)、「希望する職種や部署への転換」が38.1%(8社)であった。



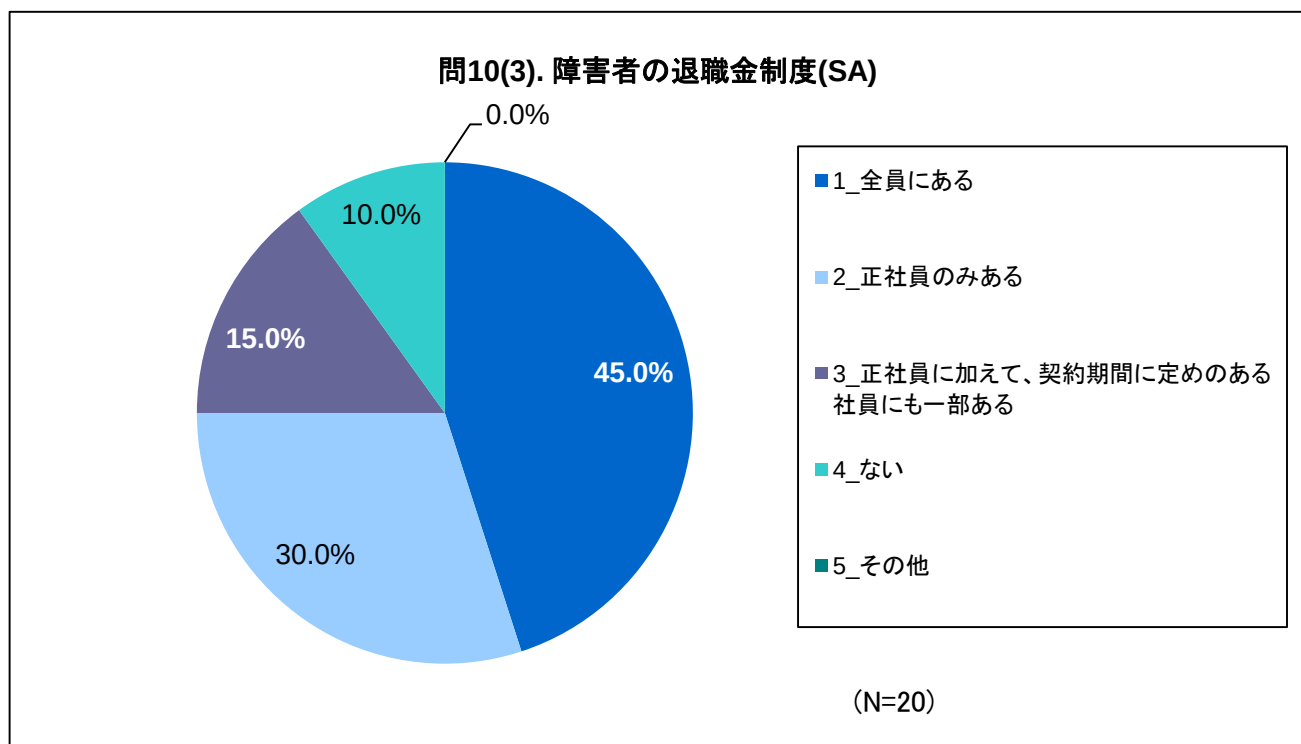
2. 調査結果 調査票A 問10(2):貴社で働く障害者への処遇:賞与制度

- 障害者社員への賞与制度が「全員にある」と答えたのが65.0%(13社)、「正社員に加えて、契約期間に定めのある社員にも一部ある」が35.0%(7社)であった。



2. 調査結果 調査票A 問10(3):貴社で働く障害者への処遇:退職金制度

- 退職金制度については、「全員にある」と答えたのが45.0%(9社)、「正社員のみにある」が30.0%(6社)、「正社員に加えて契約社員にも一部ある」が15.0%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票A 問11:基本項目:本社所在地

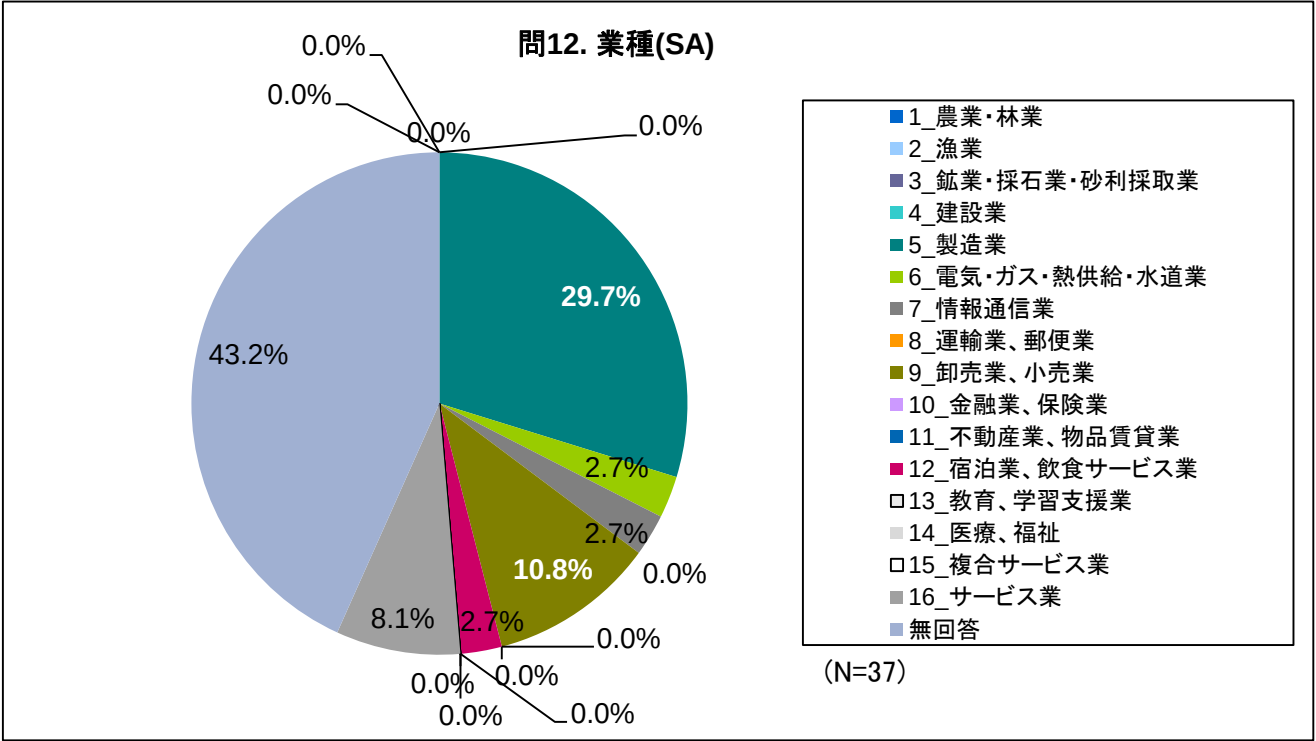
	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	13	0	0	0

	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	0	1	0	1	0	2	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	空白
所在地	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

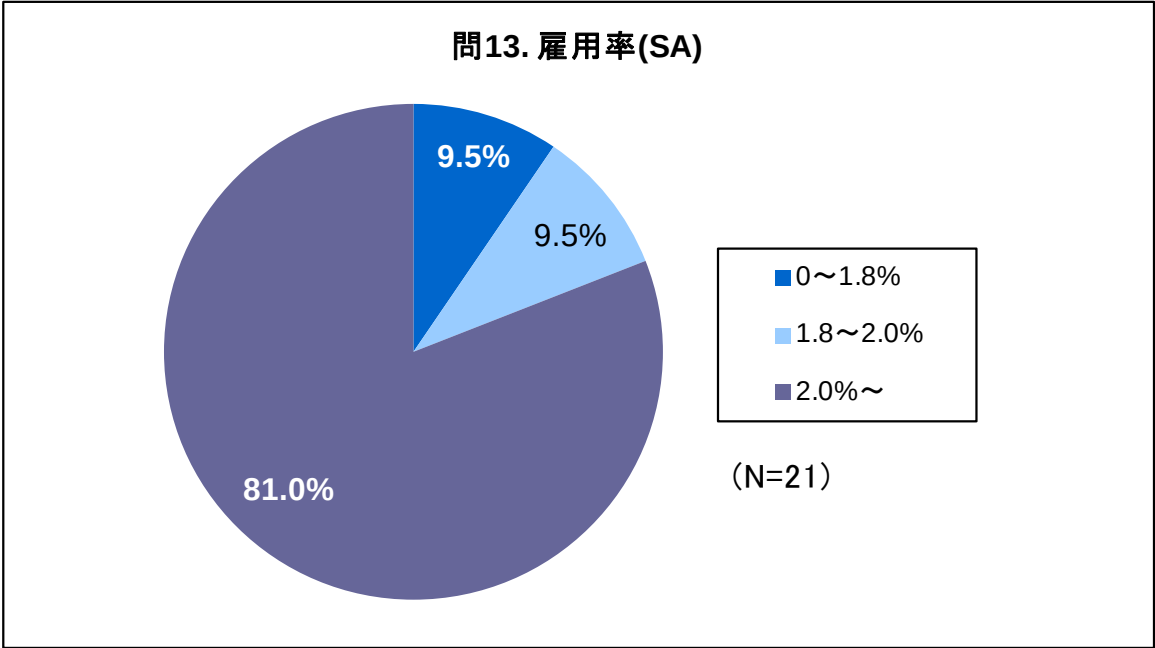
2. 調査結果 調査票A 問12:基本項目:業種

■ 業種は、「製造業」と答えたのが29.7%(11社)、「卸売業、小売業」と答えたのが10.8%(4社)、「サービス業」が8.1%(3社)であった。



2. 調査結果 調査票A 問13:基本項目:障害者雇用率

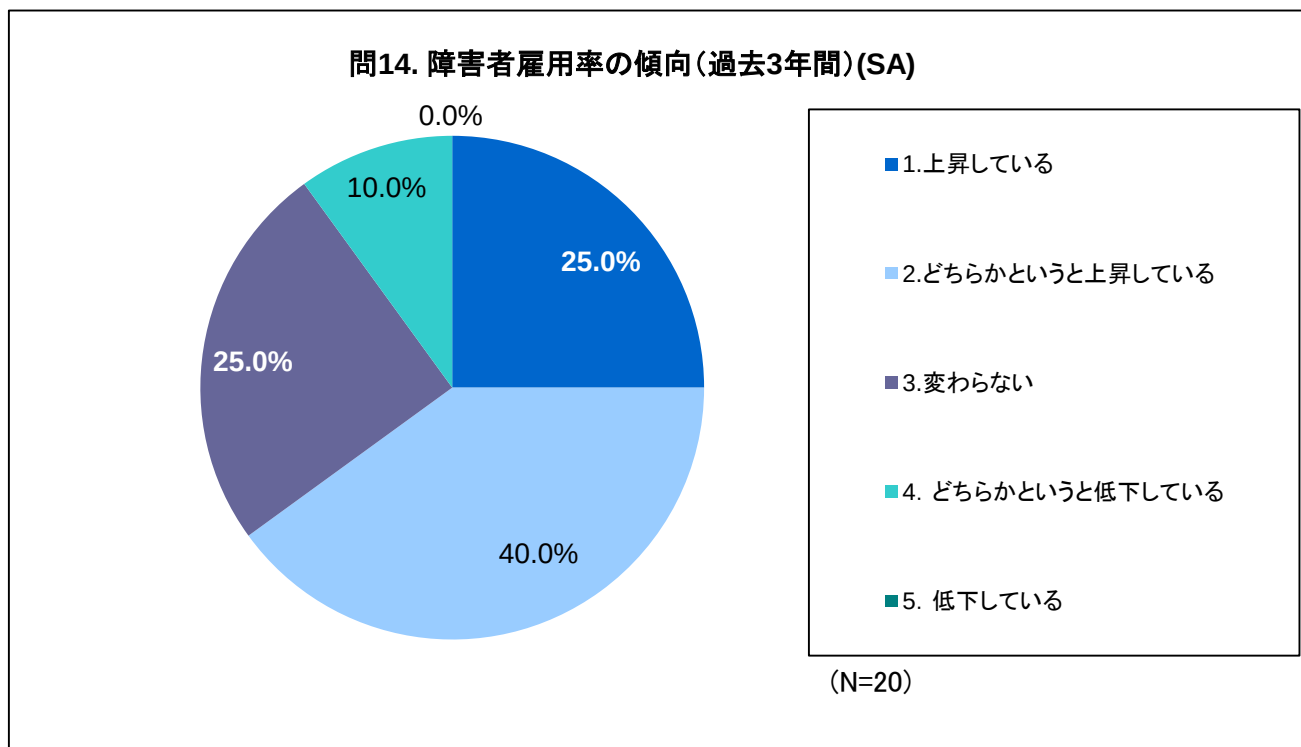
■ 回答会社の障害者雇用率は、「2.0%以上」が81.0%(17社)、「1.8%～2.0%」が9.5%(2社)、「0～1.8%」が9.5%(2社)、であった。



平均値	中央値
2.0	2.1

2. 調査結果 調査票A 問14:基本項目:障害者雇用率の傾向

- 障害者雇用率の傾向(過去3年間)として、「どちらかというと上昇している」が40.0%(8社)、「上昇している」「変わらない」が各25.0%(各5社)であった。



2. 調査結果 調査票A 問15,16:基本項目:人員構成

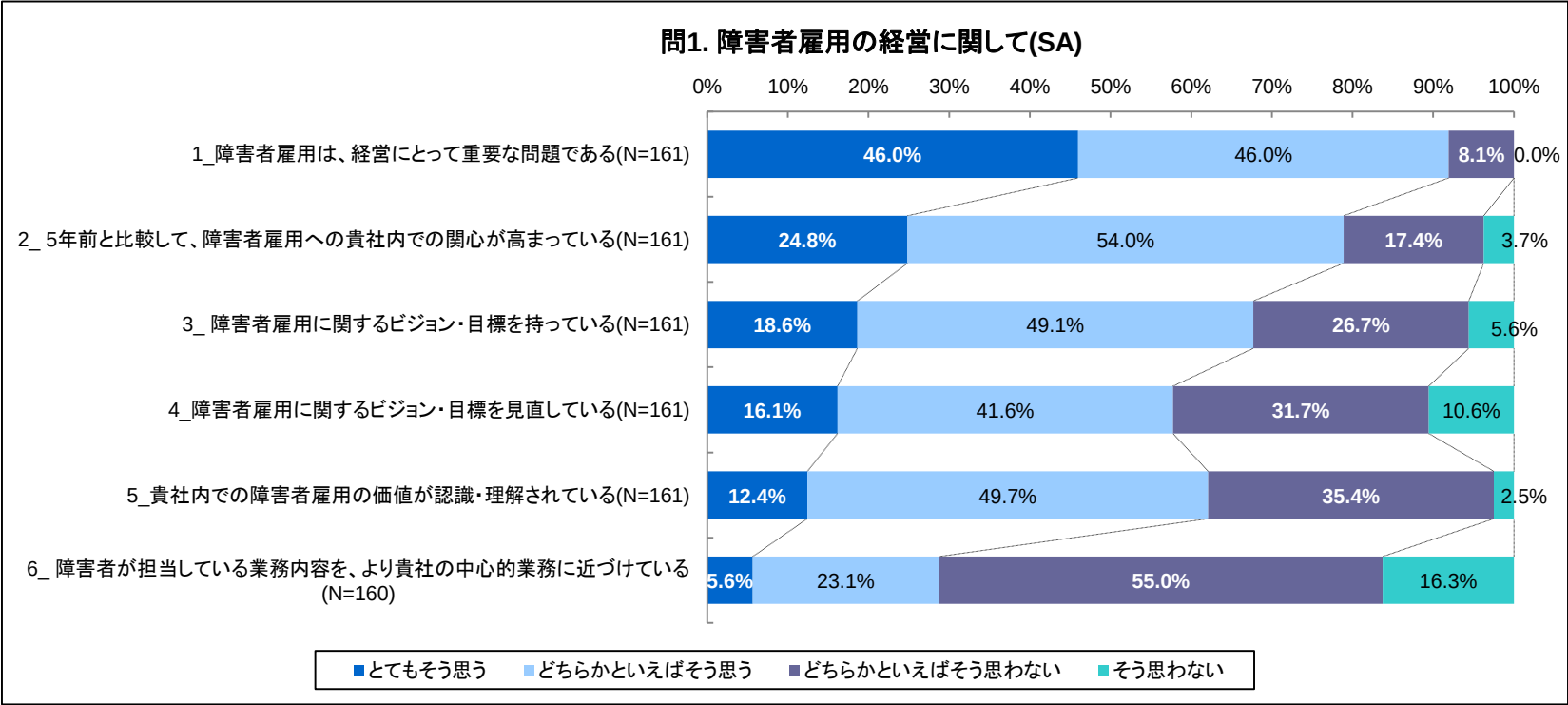
	身体障害	知的障害	精神障害	合計
1.役員	0	0	0	0
2.常用雇用労働者	1,269	55	70	1,394
3.派遣労働者	0	156	0	156

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
1.管理職者数	106	0	2	108
2.リーダーの役割を担う社員数	90	0	8	98
3.1年間の離職者数	56	3	4	63

※問15,16は任意記入であったため、記入した回答企業のみ集計

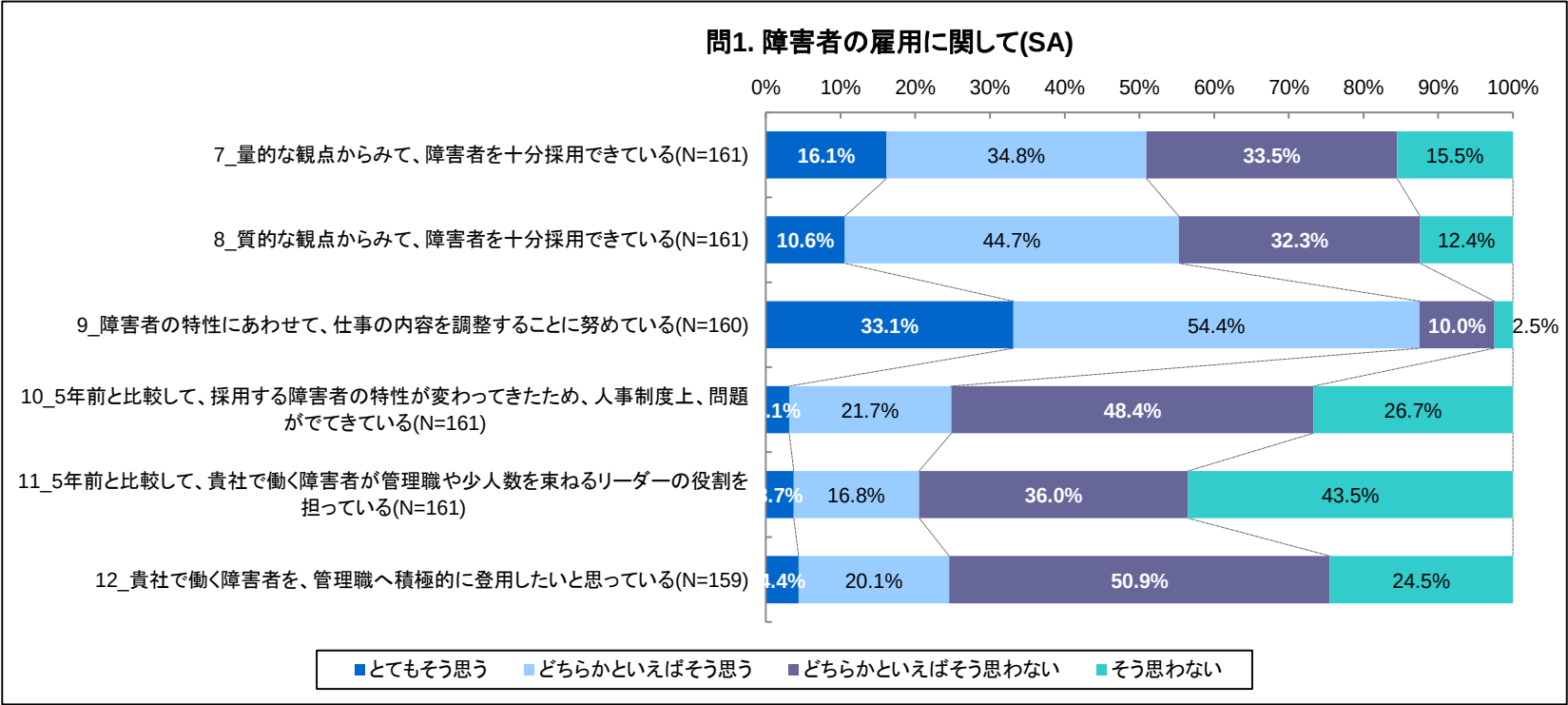
2. 調査結果 調査票B 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問 経営面

■ 障害者雇用にかかる経営に関する設問の回答は以下の通り。



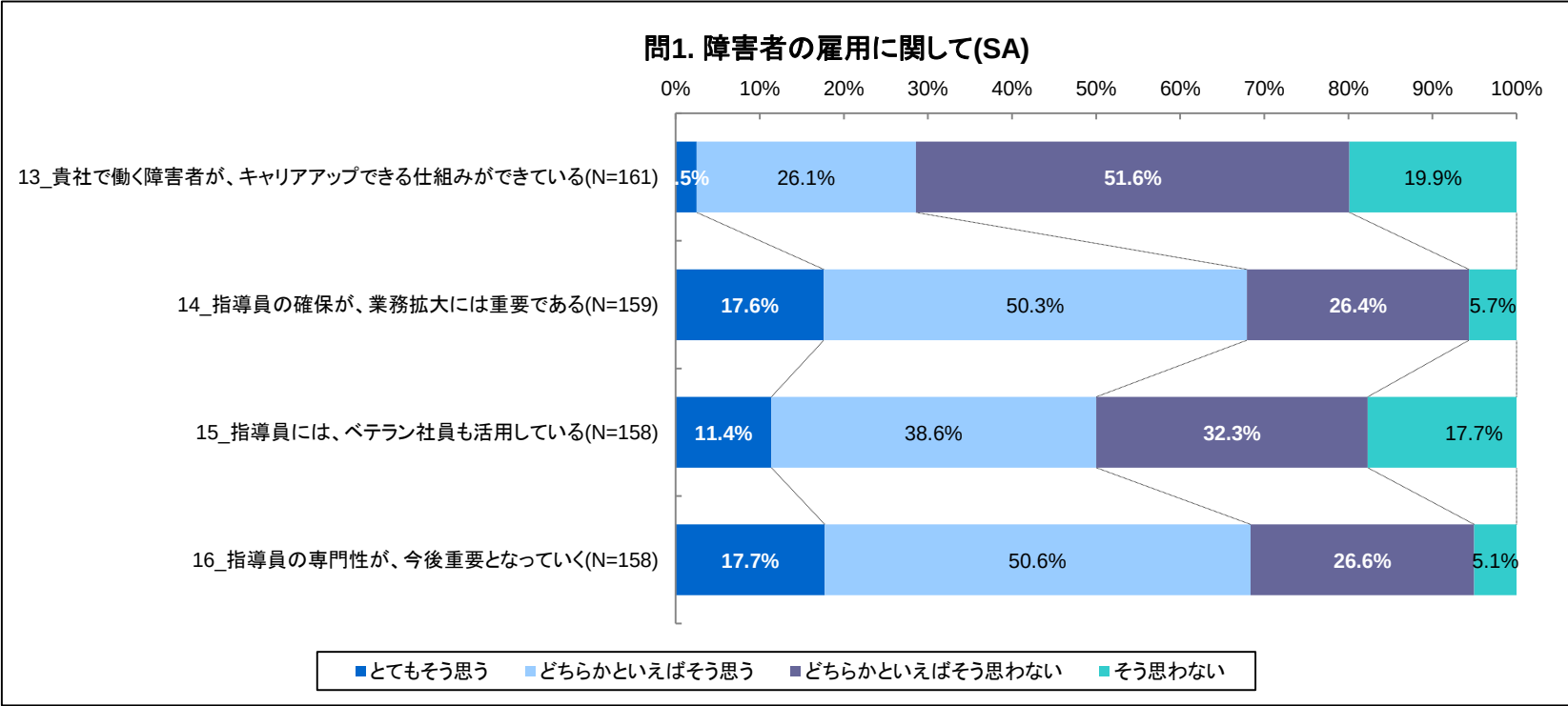
2. 調査結果 調査票B 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問 雇用面 (1/2)

■ 障害者雇用にかかる雇用に関する設問の回答は以下の通り。



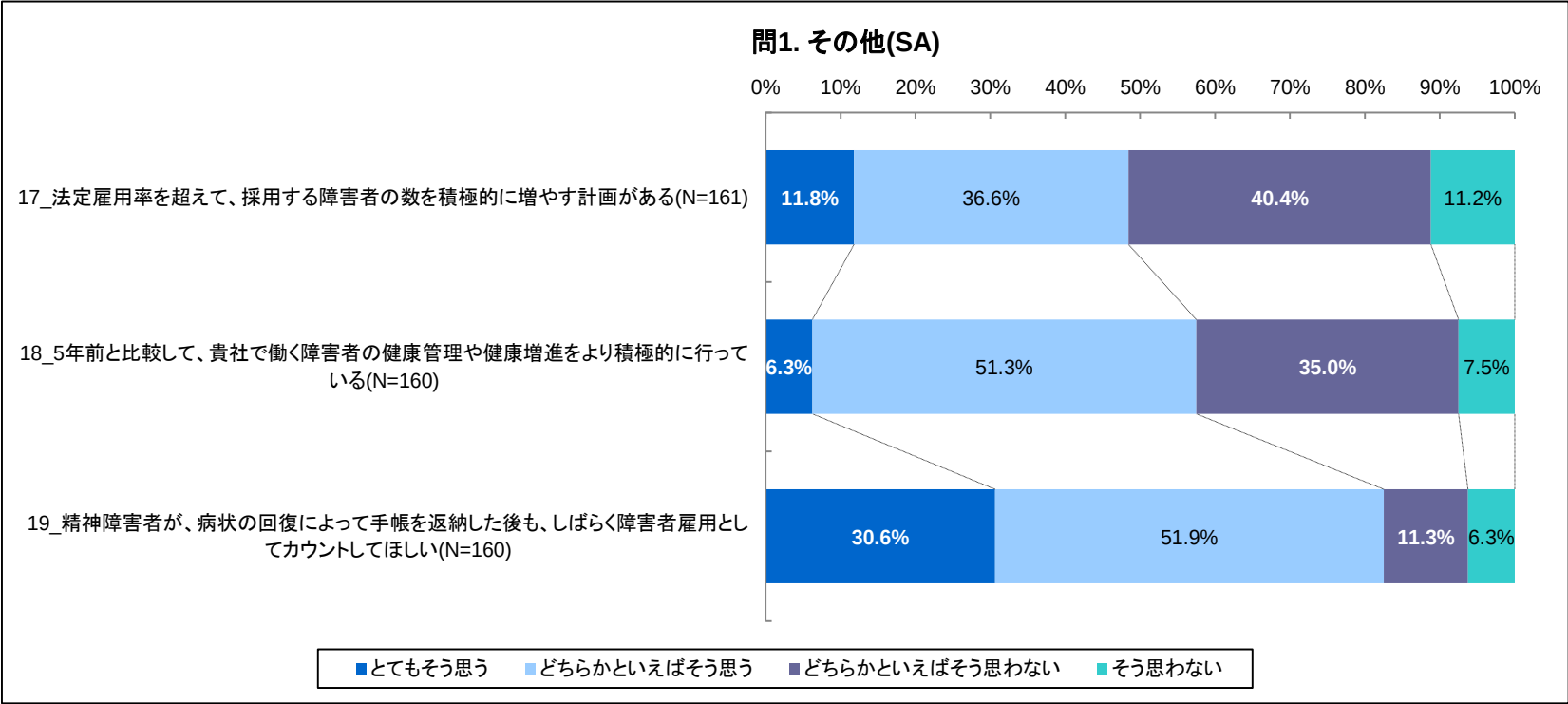
2. 調査結果 調査票B 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問 雇用面 (2/2)

■ 障害者雇用にかかる雇用に関する設問の回答は以下の通り。



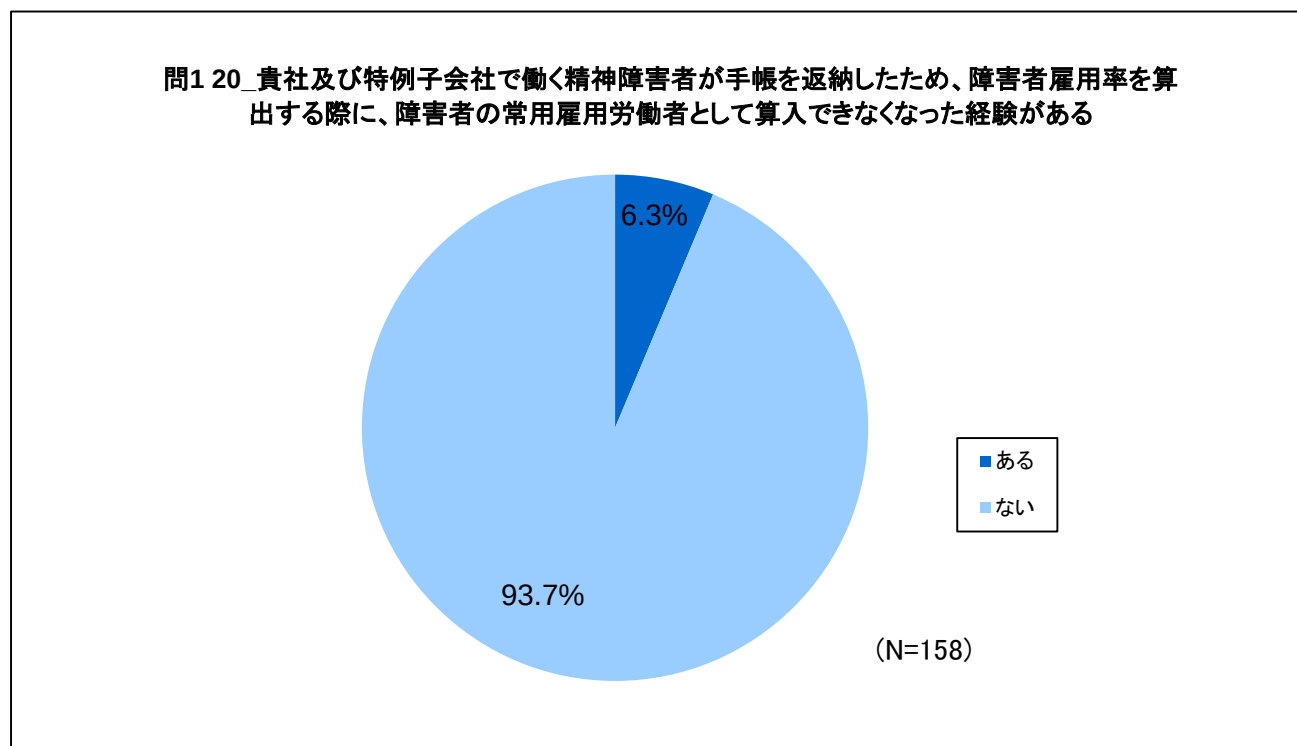
2. 調査結果 調査票B 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問 その他(1/2)

■ その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



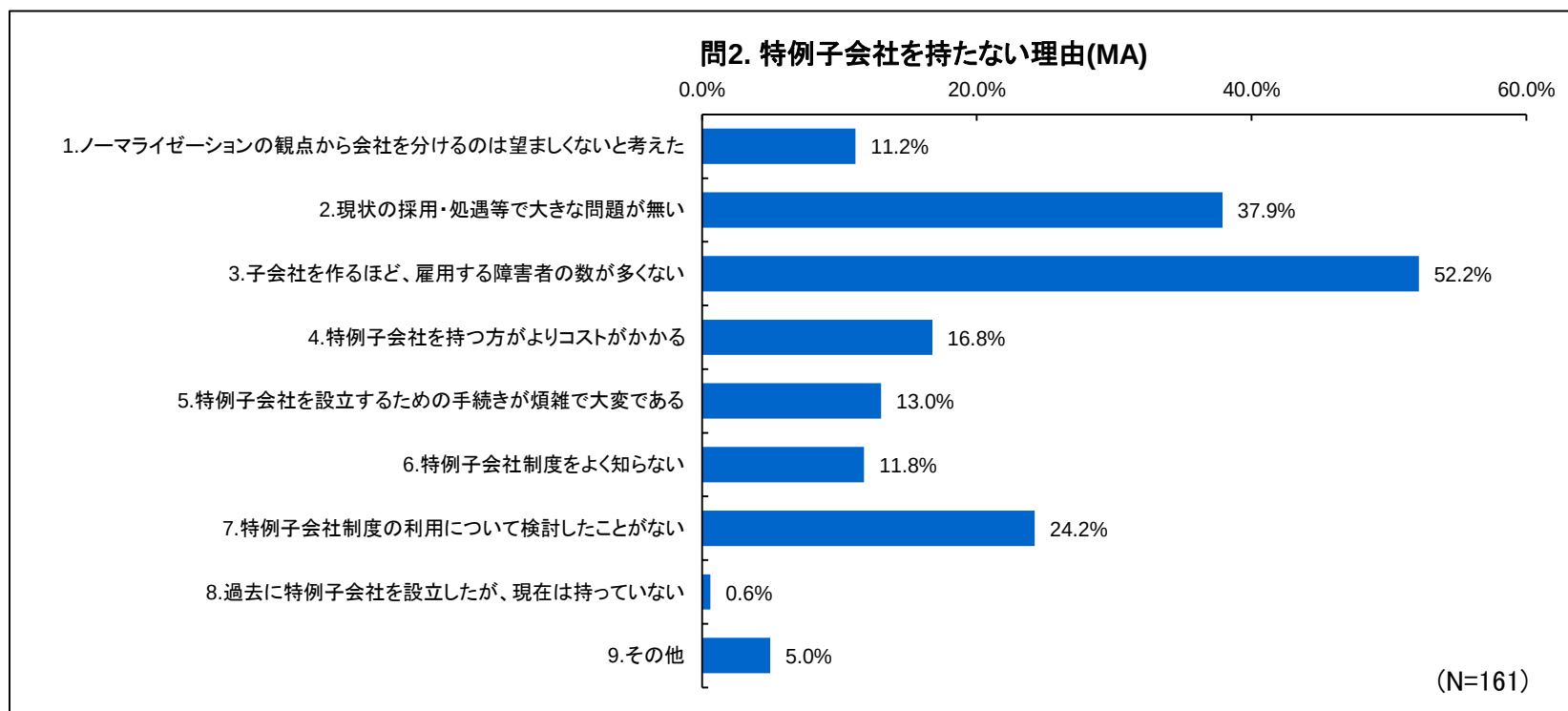
2. 調査結果 調査票B 問1:障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問 その他(2/2)

- 働く精神障害者の手帳返納の経験の有無は、「ある」が6.3%(10社)、「ない」が93.7%(148社)であった。



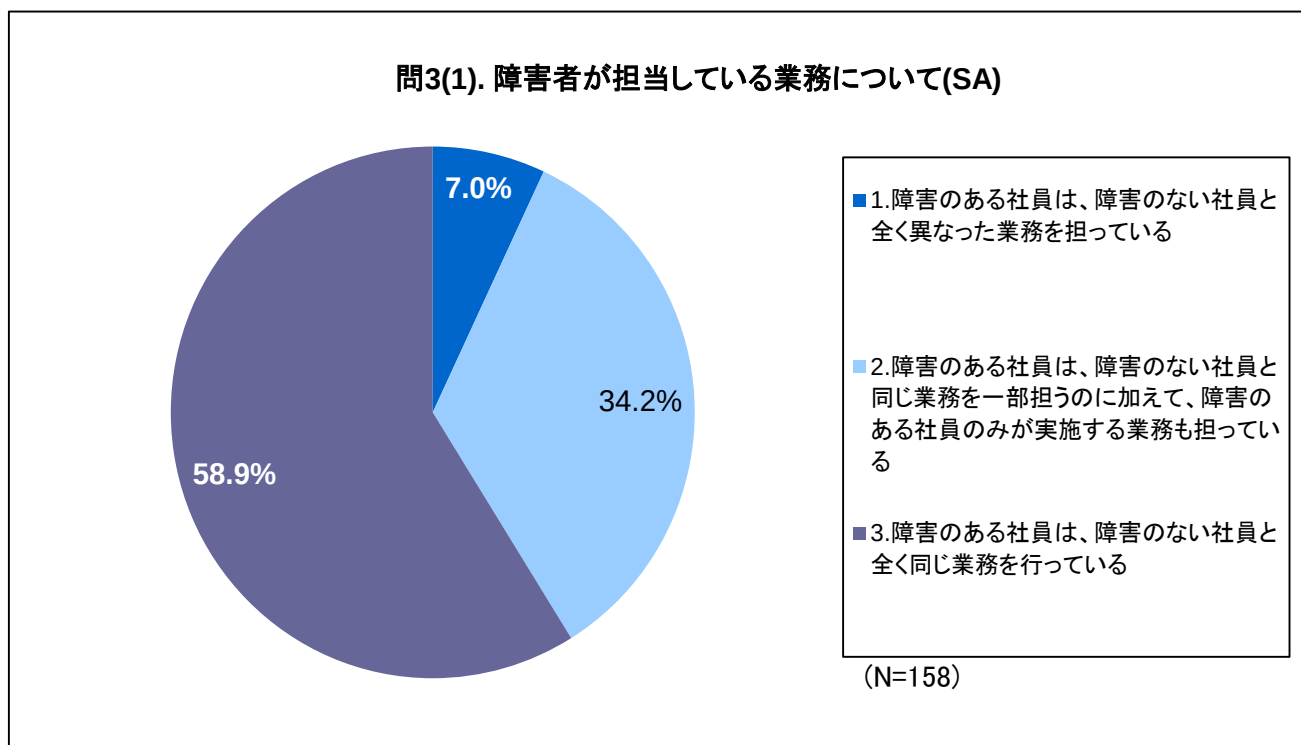
2. 調査結果 調査票B 問2:特例子会社を持っていない理由

- 特例子会社を持っていない理由として、「子会社を作るほど、雇用する障害者の数が多くない」と答えたのが52.2%(84社)、「現状の採用・処遇等で大きな問題が無い」と答えたのが37.9%(61社)、「特例子会社制度の利用について検討したことがない」が24.2%(39社)であった。



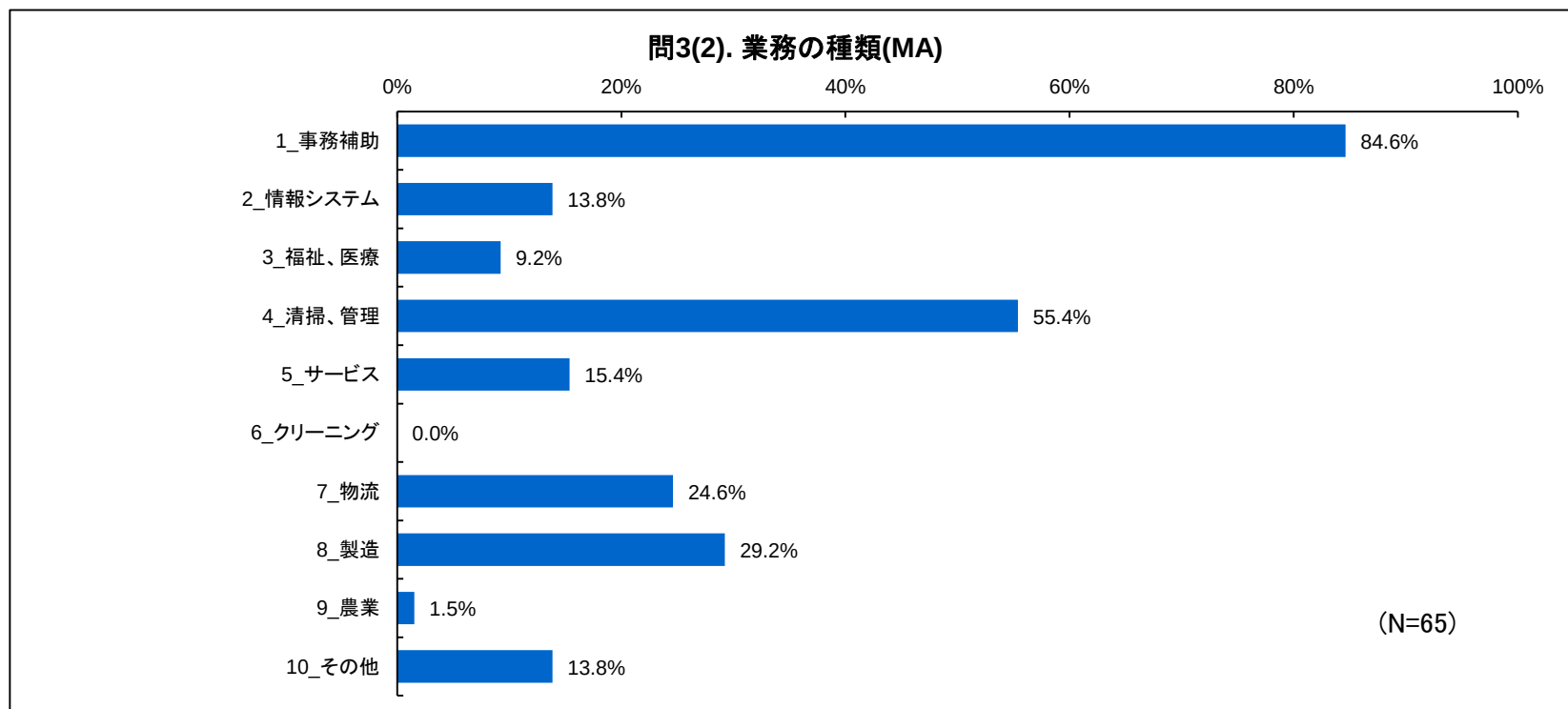
2. 調査結果 調査票B 問3(1):貴社で働く障害者の業務について:業務分担

- 貴社で働く障害者の業務内容として、「障害のある社員は、障害のない社員と全く同じ業務を行っている」と答えたのが58.9%(93社)、「障害のある社員は、障害のない社員と同じ業務を一部担うのに加えて、障害のある社員のみが実施する業務も担っている」と答えたのが34.2%(54社)、「障害のある社員は、障害のない社員と全く異なった業務を担っている」が7.0%(11社)であった。



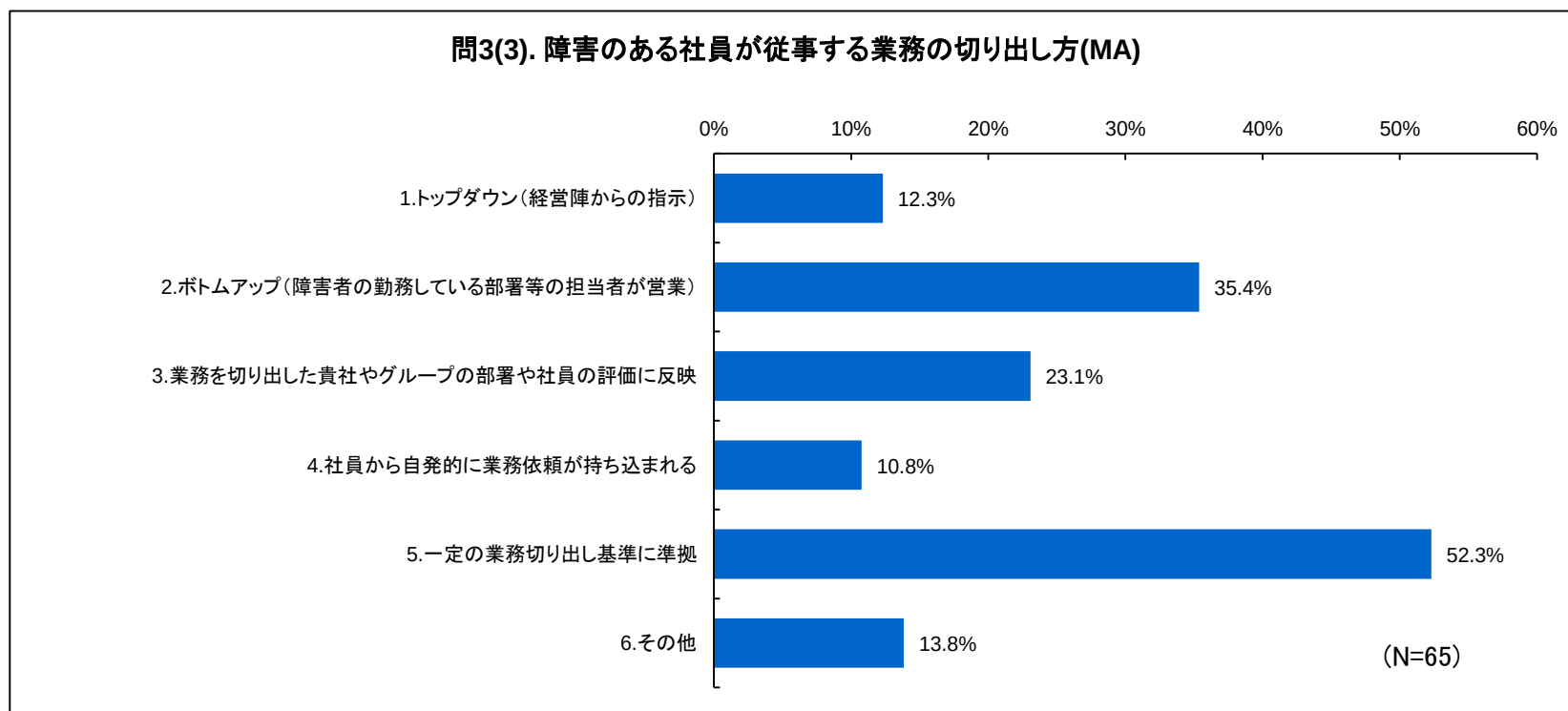
2. 調査結果 調査票B 問3(2):貴社で働く障害者の業務について:貴社の障害者の業務の種類

- 貴社の障害者の業務内容として、「事務補助」と答えたのが84.6%(55社)、「清掃、管理」と答えたのが55.4%(36社)、「製造」が29.2%(19社)であった。



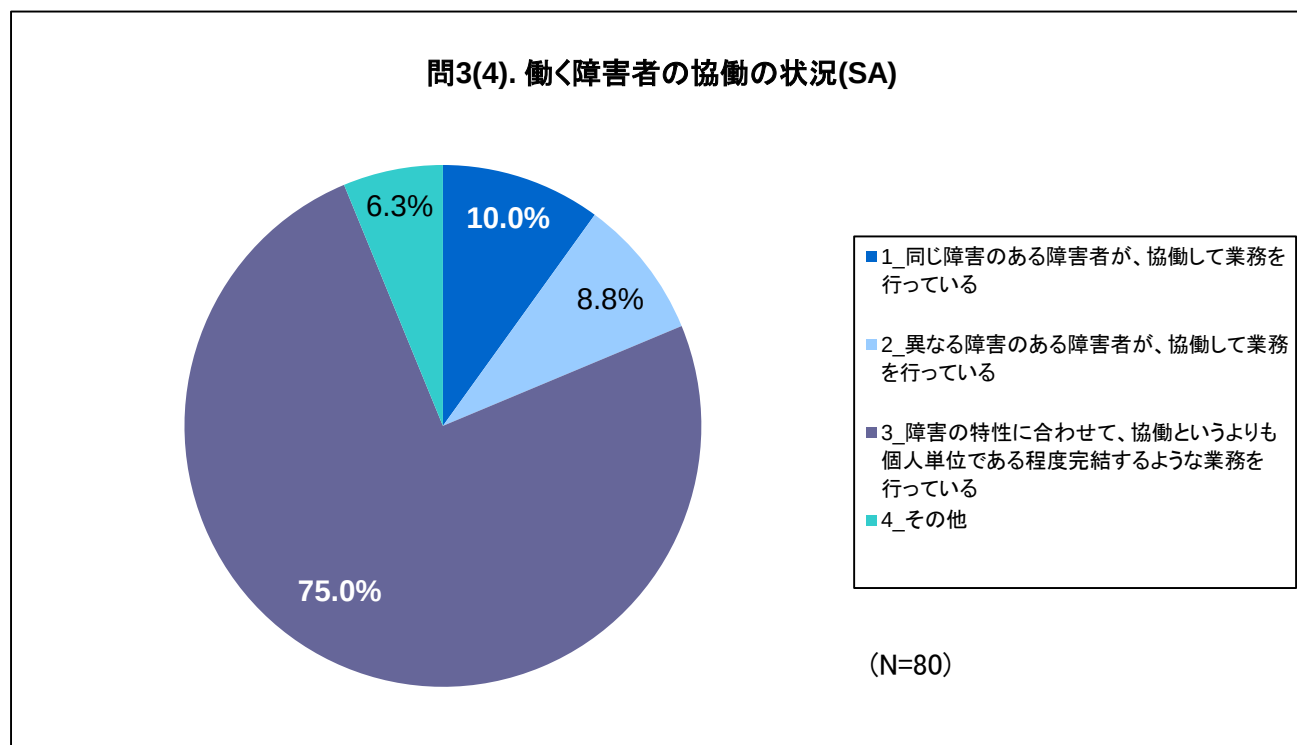
2. 調査結果 調査票B 問3(3): 貴社で働く障害者の業務について: 業務の切り出し方

- 障害のある社員が従事する業務の決定として「一定の業務切り出し基準に準拠」52.3%(34社)、「ボトムアップ(障害者の勤務している部署等の担当者が営業)」35.4%(23社)、「業務を切り出した貴社やグループの部署や社員の評価に反映」23.1%(15社)であった。



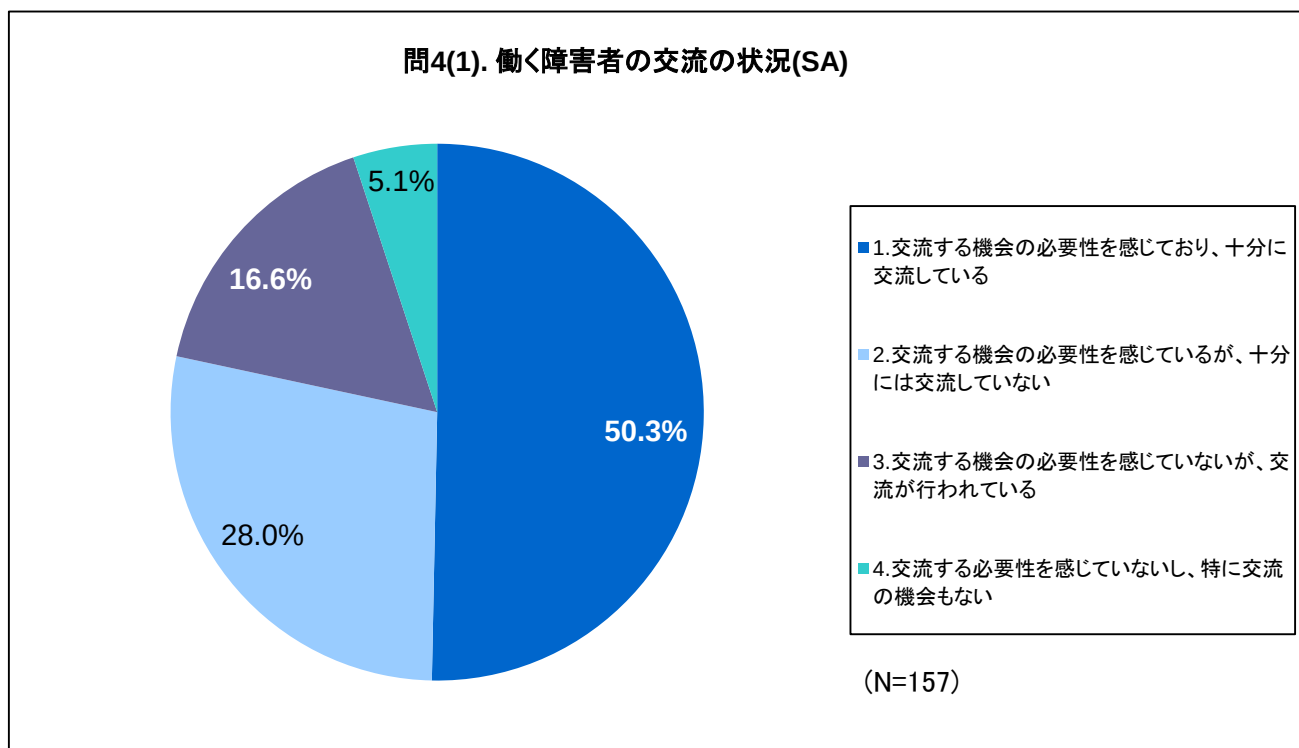
2. 調査結果 調査票B 問3(4): 貴社で働く障害者の業務について:協働の状況

- 働く障害者の協働の状況として「障害の特性に合わせて、協働というよりも個人単位である程度完結するような業務を行っている」75.0%(60社)、「同じ障害のある障害者が、協働して業務を行っている」10.0%(8社)、「異なる障害のある障害者が、協働して業務を行っている」8.8%(7社)であった。



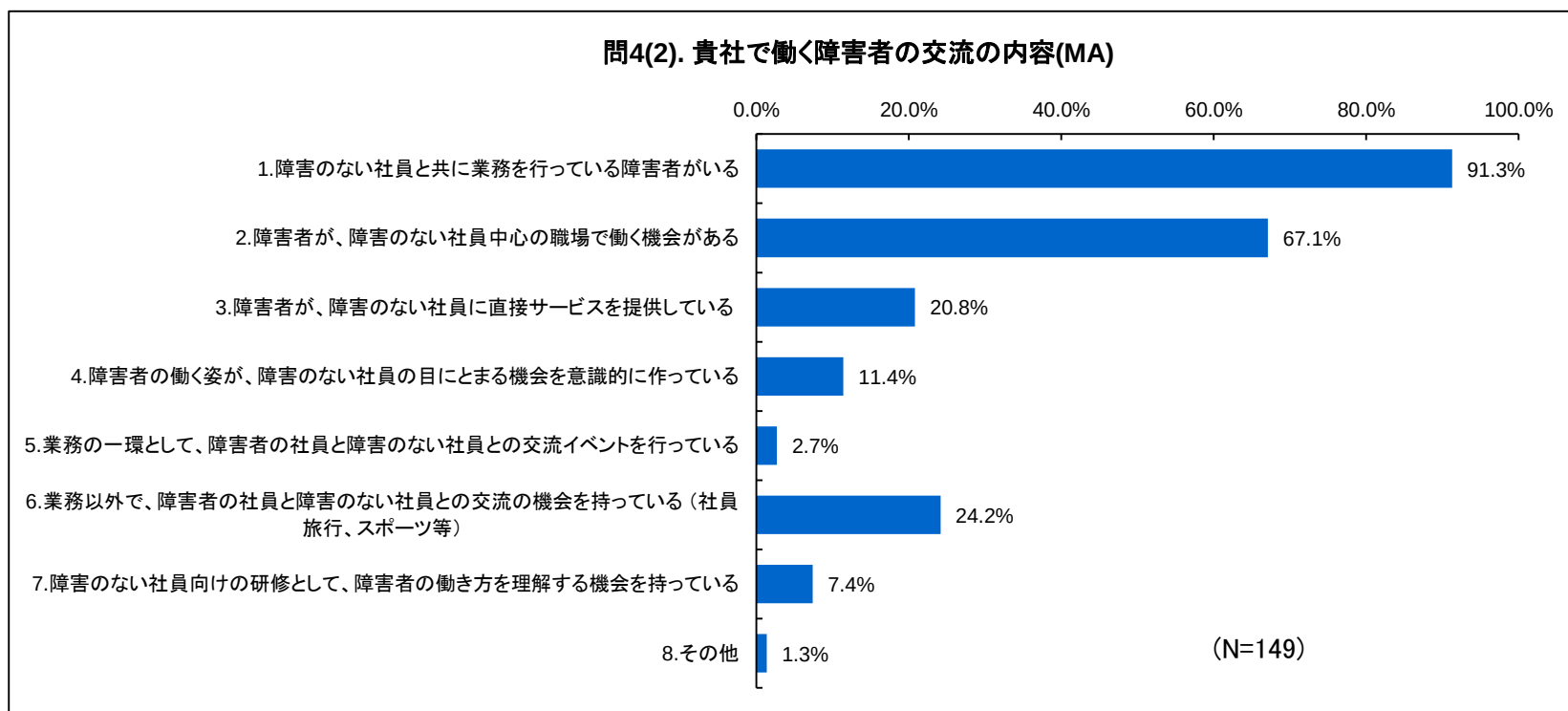
2. 調査結果 調査票B 問4(1): 貴社で働く障害者と障害のない社員との交流: 交流の状況

- 働く障害者の交流の状況として「交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」50.3%(79社)、「交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」28.0%(44社)、「交流する機会の必要性を感じていないが、交流が行われている」16.6%(26社)であった。



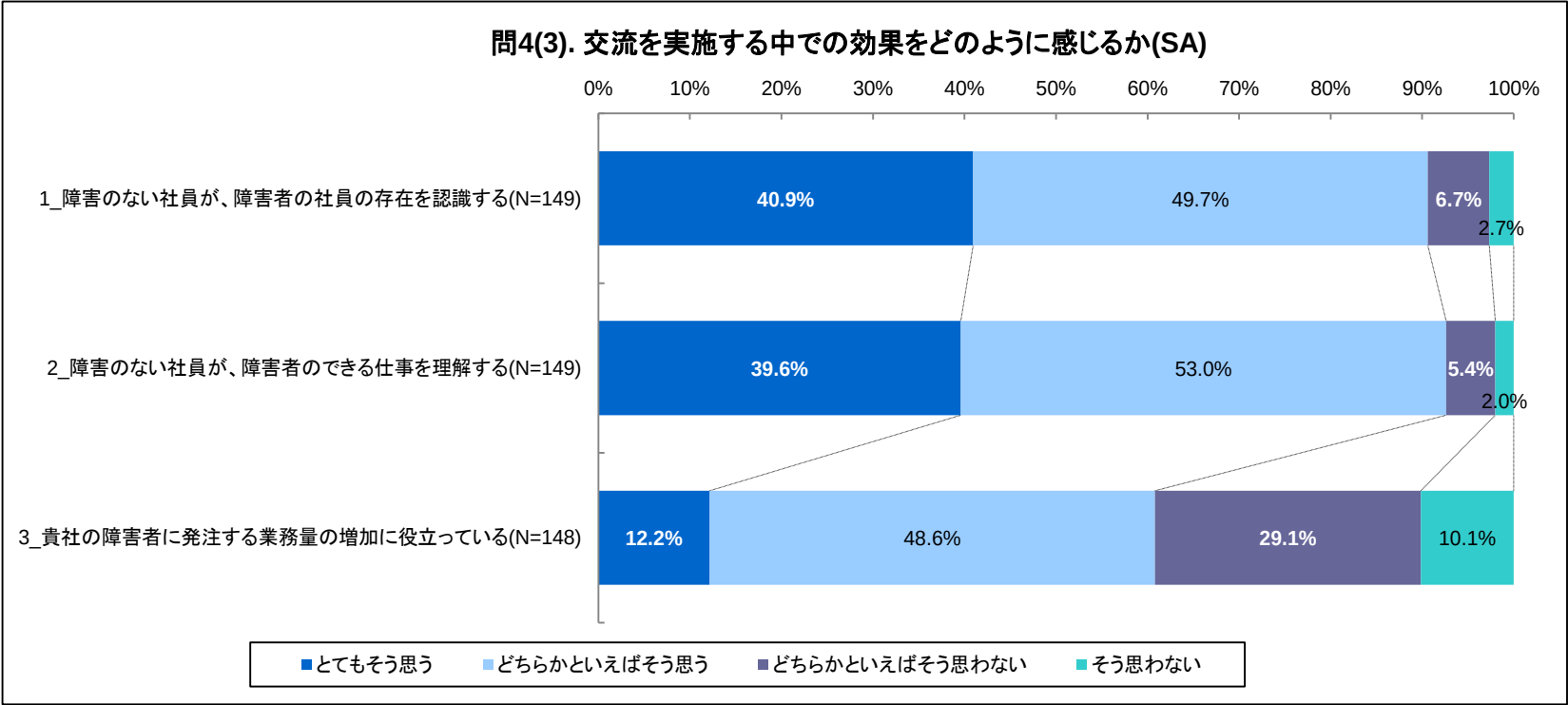
2. 調査結果 調査票B 問4(2):貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流の内容

- 障害者の交流の内容として「障害のない社員と共に業務を行っている障害者がいる」91.3%(136社)、「障害者が、障害のない社員中心の職場で働く機会がある」67.1%(100社)、「業務以外で、障害者の社員と障害のない社員との交流の機会を持っている(社員旅行、スポーツ等)」24.2%(36社)であった。



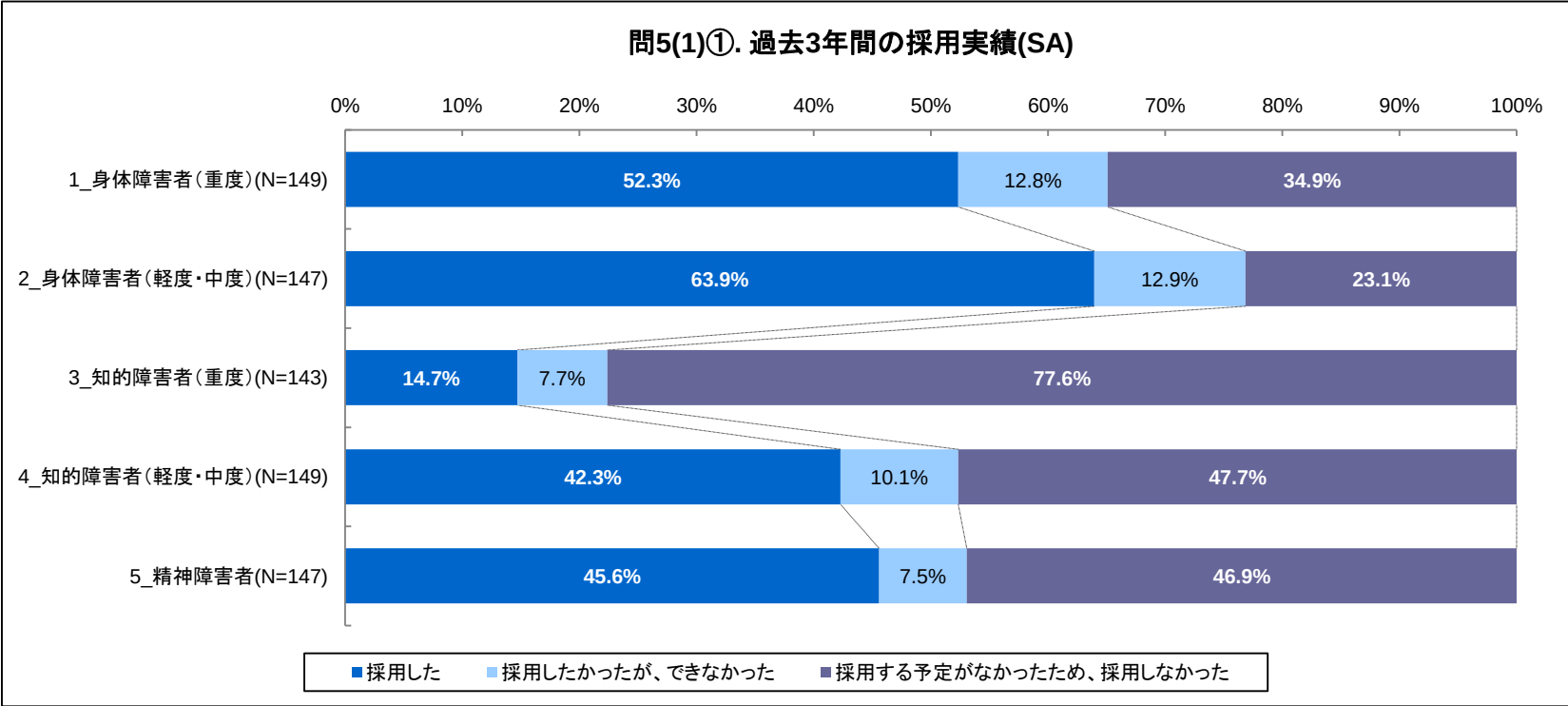
2. 調査結果 調査票B 問4(3):貴社で働く障害者と障害のない社員との交流:交流の効果

■ 障害のある社員とない社員との交流の効果に関する設問の回答は以下の通り。



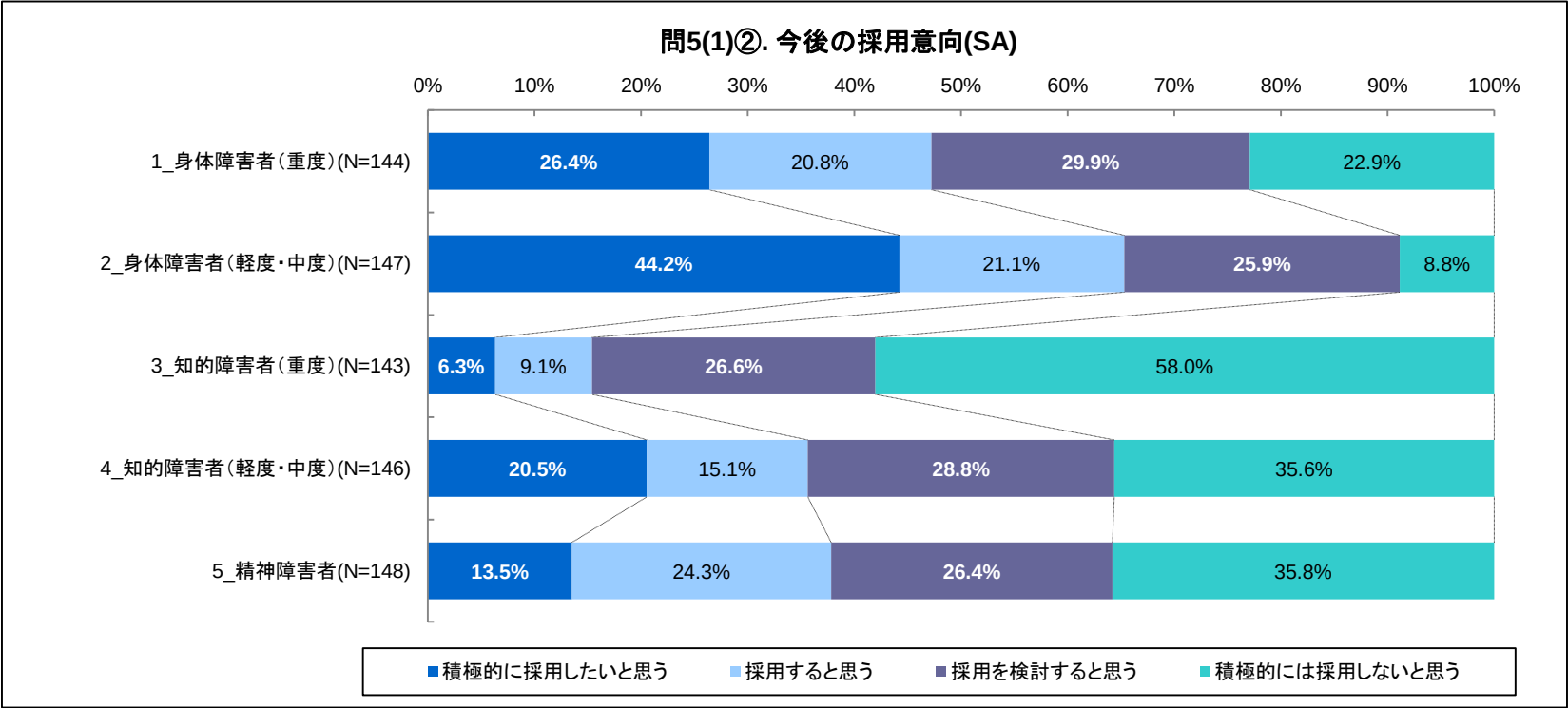
2. 調査結果 調査票B 問5(1)①:障害者の採用について:過去3年間の採用実績

■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



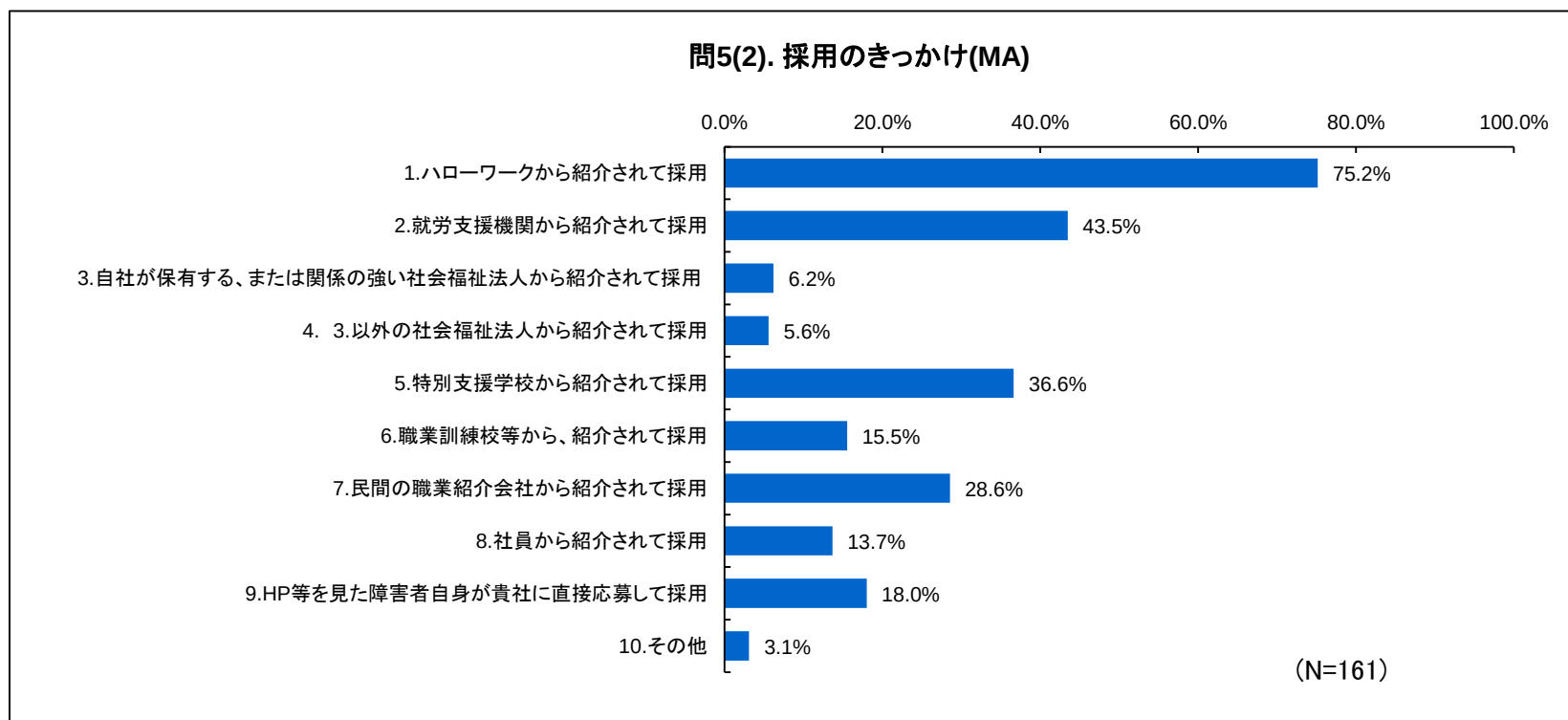
2. 調査結果 調査票B 問5(1)②:障害者の採用について:今後の採用意向

■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



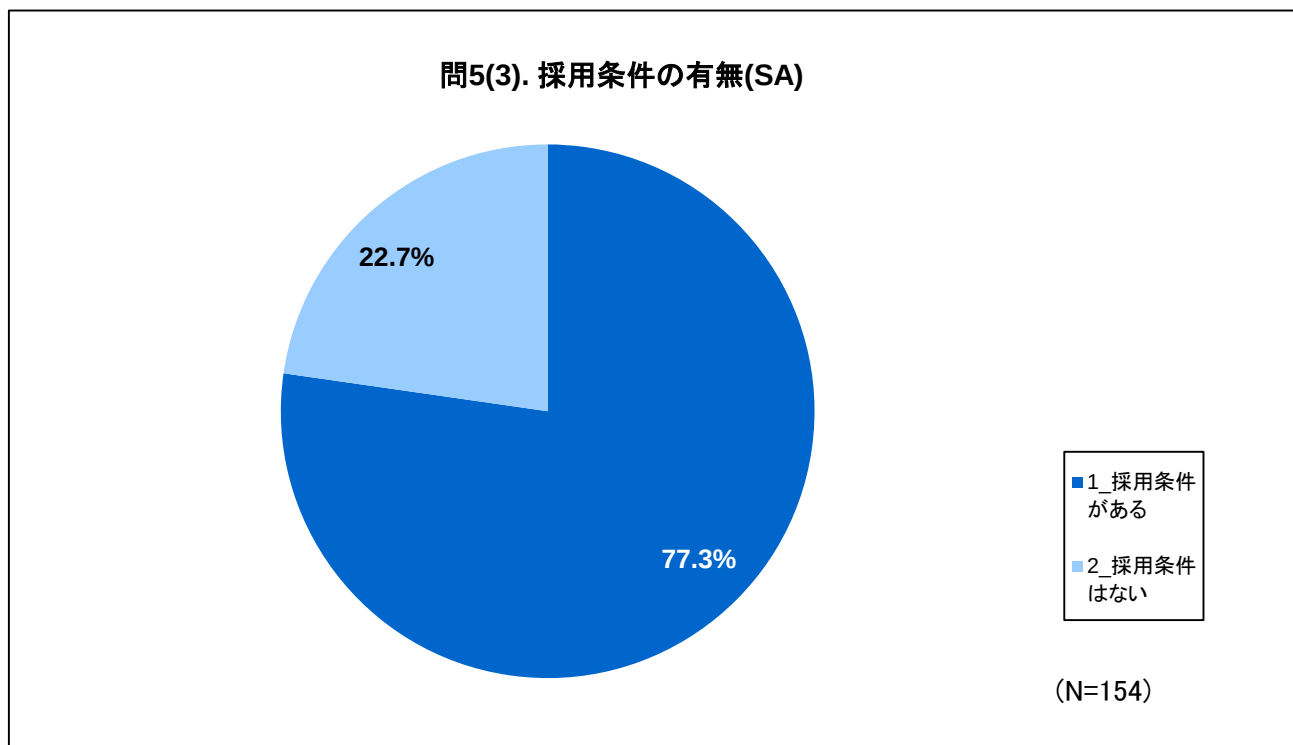
2. 調査結果 調査票B 問5(2):障害者の採用について:採用のきっかけ

- 採用のきっかけとして、「ハローワークから紹介されて採用」75.2%(121社)、「就労支援機関から紹介されて採用」43.5%(70社)、「特別支援学校から紹介されて採用」36.6%(59社)であった。



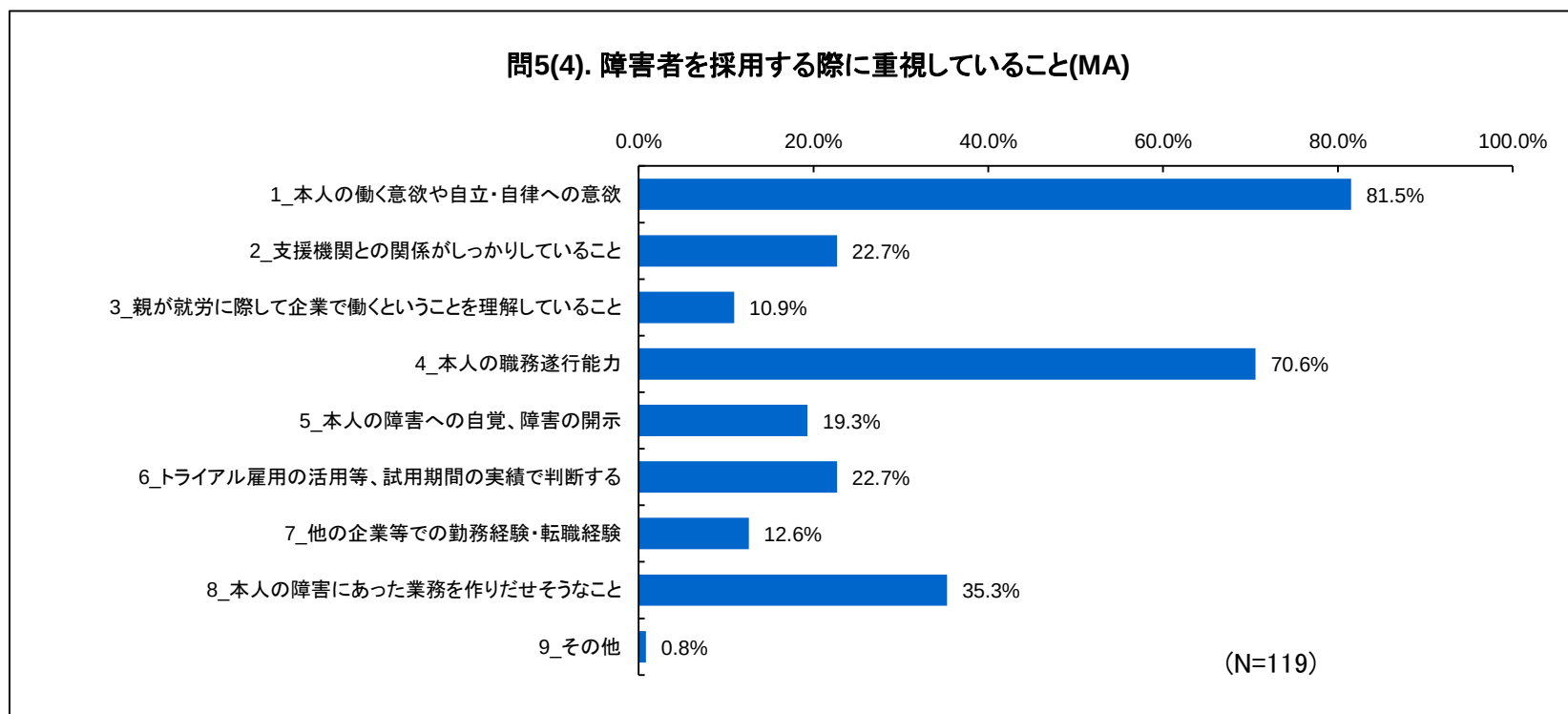
2. 調査結果 調査票B 問5(3):障害者の採用について:採用条件

- 採用条件の有無として、「採用条件がある」が77.3%(119社)、「採用条件はない」が22.7%(35社)であった。



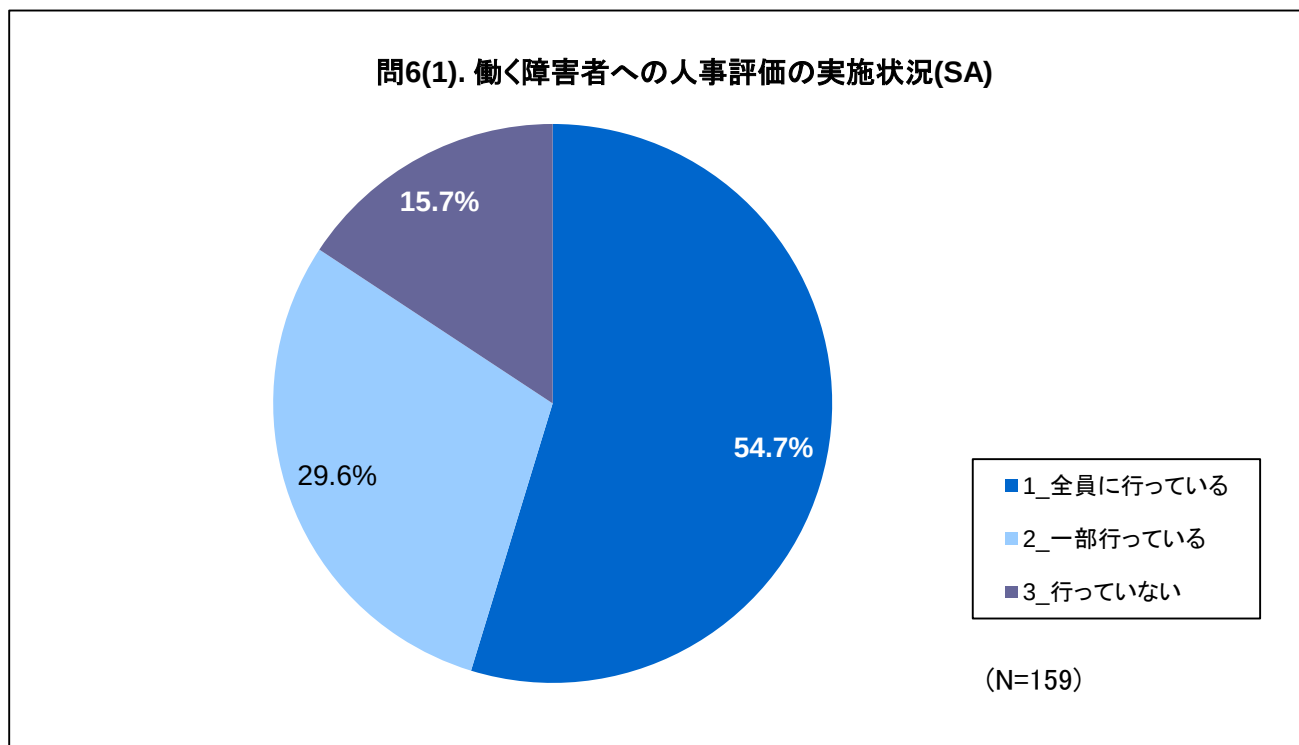
2. 調査結果 調査票B 問5(4):障害者の採用について:採用の際に重視していること

- 障害者を採用する際に重視していることとして、「本人の働く意欲や自立・自律への意欲」81.5%(97社)、「本人の職務遂行能力」70.6%(84社)、「本人の障害にあった業務を作りだせそうなこと」35.3%(42社)であった。



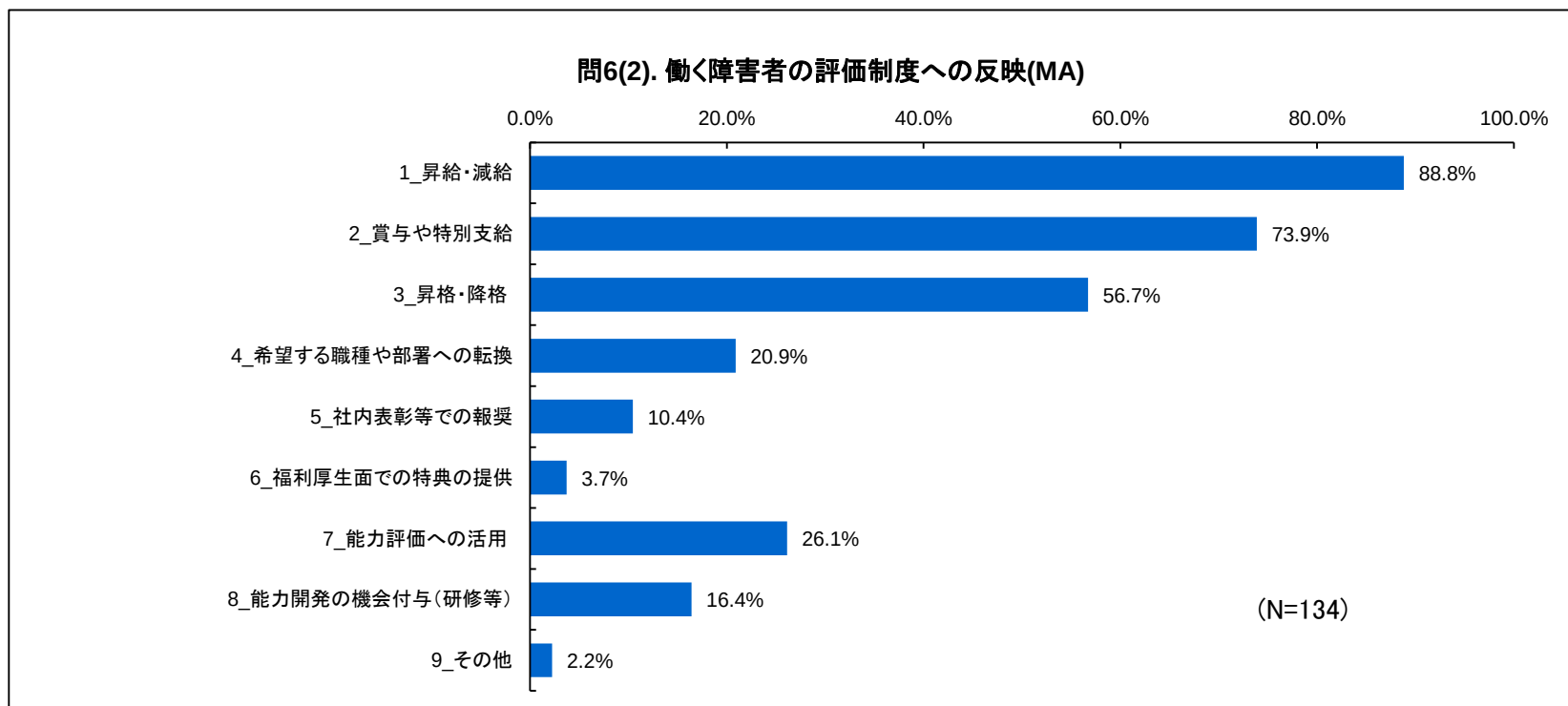
2. 調査結果 調査票B 問6(1): 貴社で働く障害者への人事評価

- 働く障害者に人事評価を行っているかについては「全員に行っている」54.7%(87社)、「一部行っている」29.6%(47社)、「行っていない」15.7%(25社)であった。



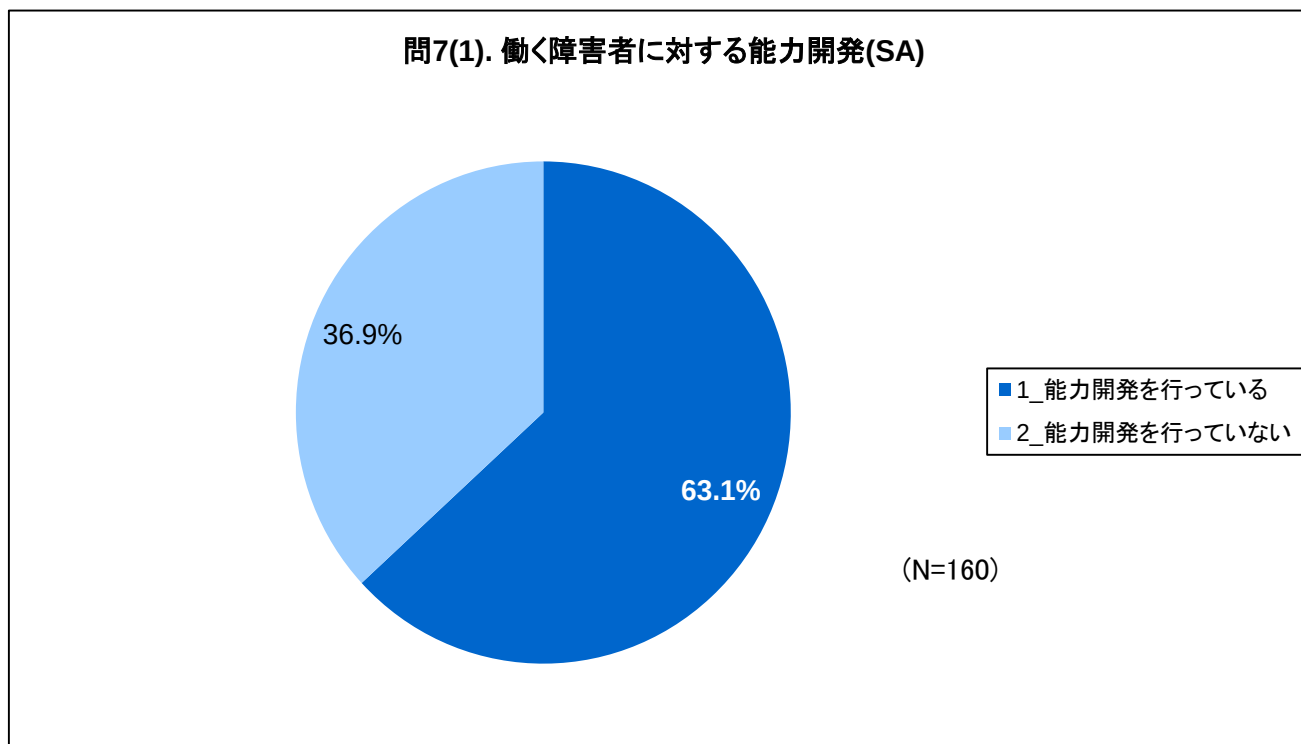
2. 調査結果 調査票B 問6(2):貴社で働く障害者への人事評価:評価制度への反映方法

- 働く障害者の評価制度への反映状況として、「昇給・減給」88.8%(119社)、「賞与や特別支給」73.9%(99社)、「昇格・降格」56.7%(46社)であった。



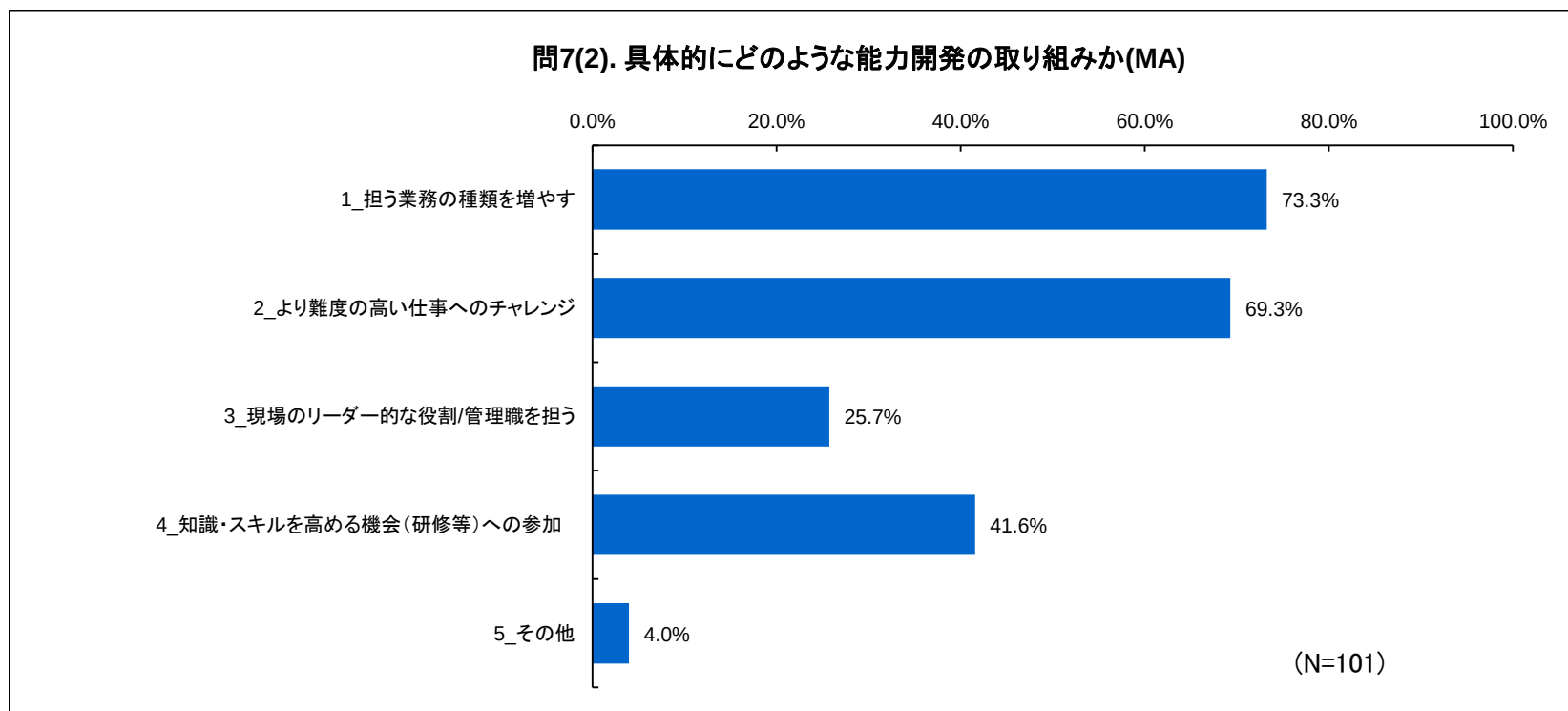
2. 調査結果 調査票B 問7(1):貴社で働く障害者への能力開発

- 働く障害者に対する能力開発として、「能力開発を行っている」63.1%(101社)、「能力開発を行っていない」36.9%(59社)であった。



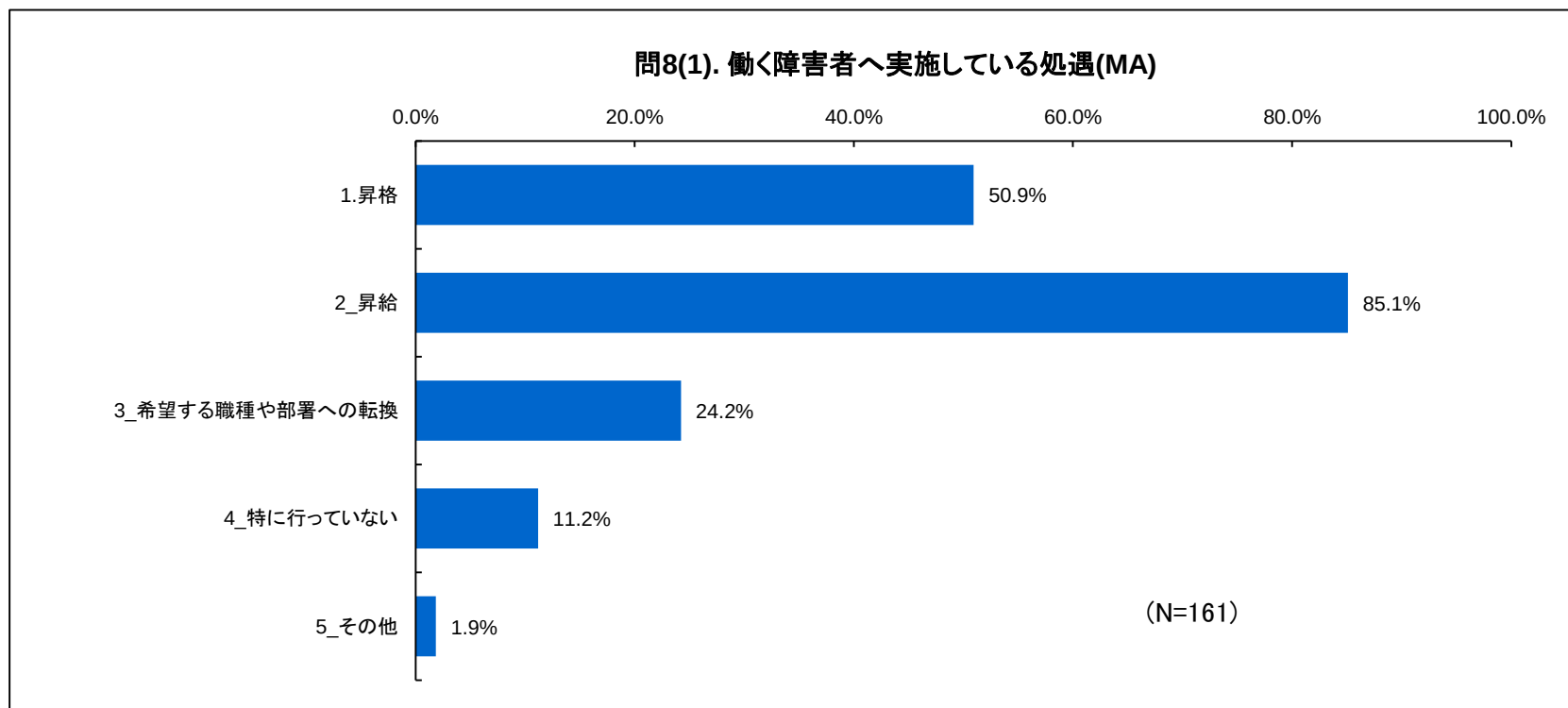
2. 調査結果 調査票B 問7(2):貴社で働く障害者への能力開発:具体的取り組み

- 具体的な能力開発の取り組みとしては「担う業務の種類を増やす」73.3%(74社)、「より難度の高い仕事へのチャレンジ」69.3%(70社)、「知識・スキルを高める機会(研修等)への参加」41.6%(42社)であった。



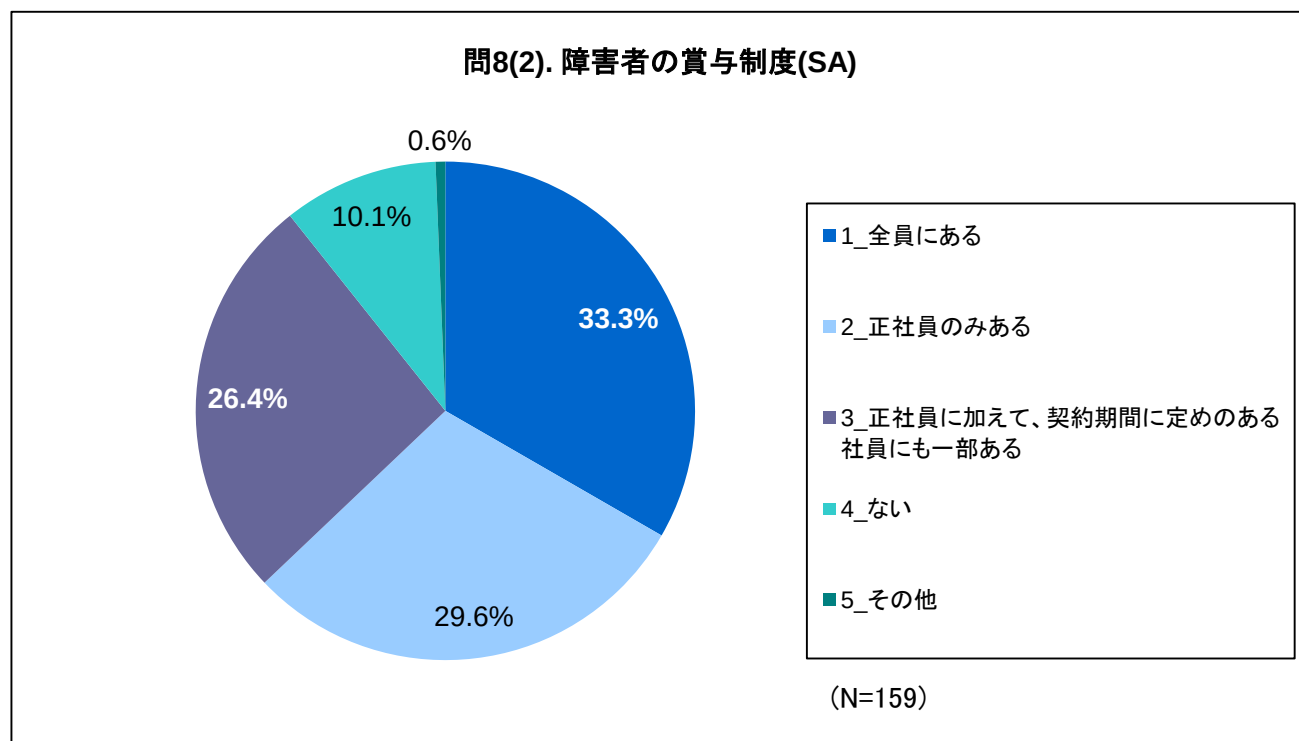
2. 調査結果 調査票B 問8(1):貴社で働く障害者への処遇:

- 障害者の方へ実施している処遇としては「昇給」85.1%(137社)、「昇格」50.9%(82社)、「希望する職種や部署への転換」24.2%(39社)であった。



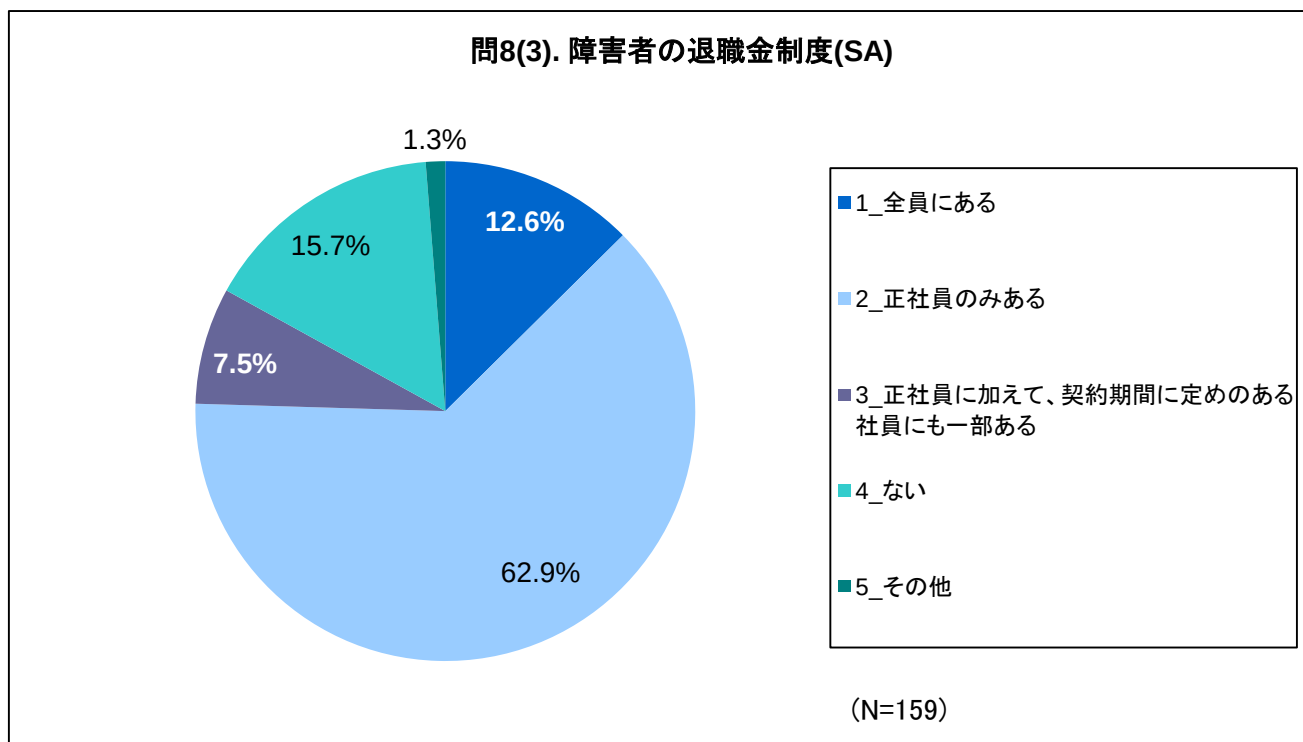
2. 調査結果 調査票B 問8(2):貴社で働く障害者への処遇:賞与制度

- 障害者への賞与制度としては「全員にある」33.3%(53社)、「正社員のみにある」29.6%(47社)、「正社員に加えて、契約期間に定めのある社員にも一部ある」26.4%(42社)となった。



2. 調査結果 調査票B 問8(3):貴社で働く障害者の処遇:退職金制度

- 障害者の退職金制度としては「正社員のみにある」62.9%(100社)、「ない」15.7%(25社)、「全員にある」12.6%(20社)となった。



2. 調査結果 調査票B 問9:基本項目:本社所在地

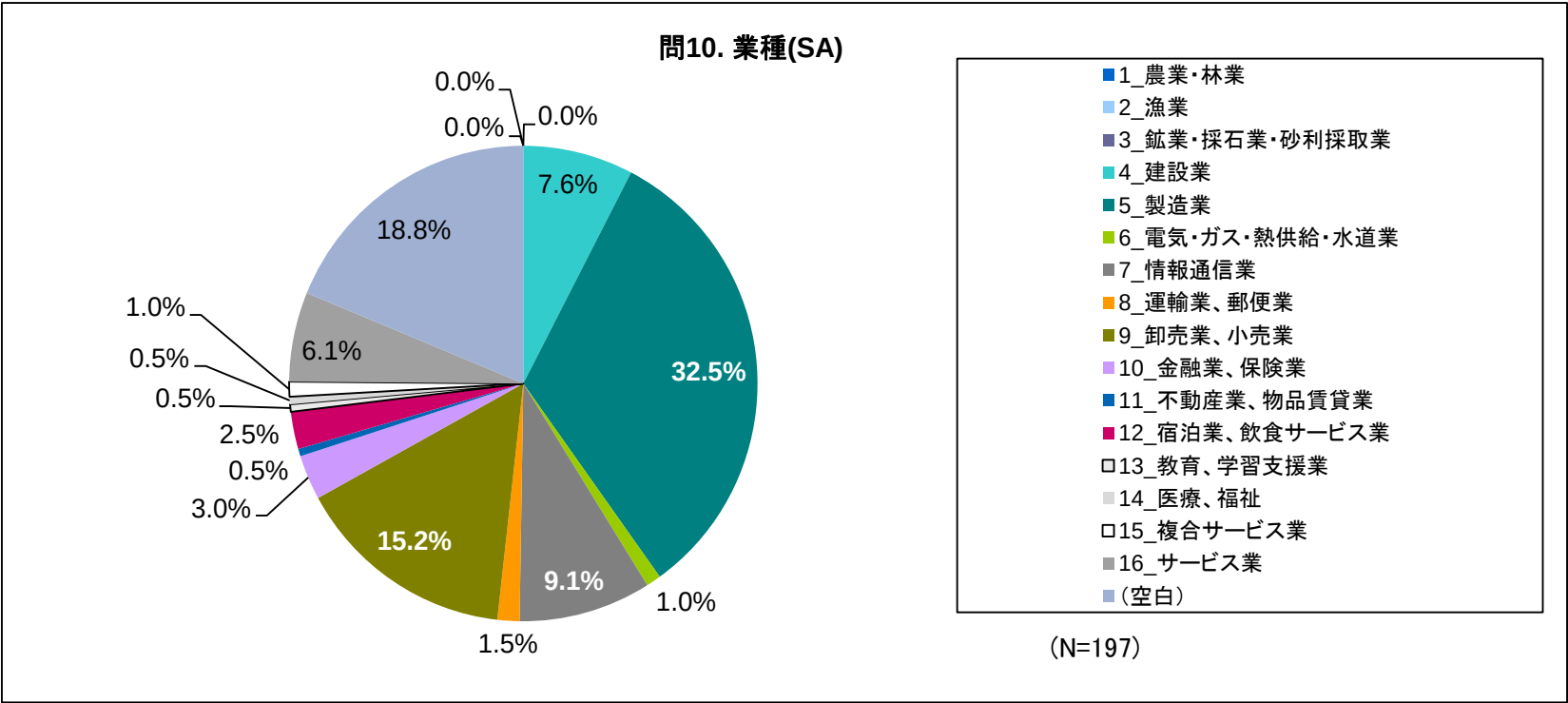
	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	1	0	1	1	0	2	0	2	1	0	6	2	68	9	4	0

	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	6	3	0	2	1	8	0	2	2	5	13	3	0	2	1	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	空白
所在地	0	3	0	0	0	3	1	3	0	0	0	1	2	1	1	38

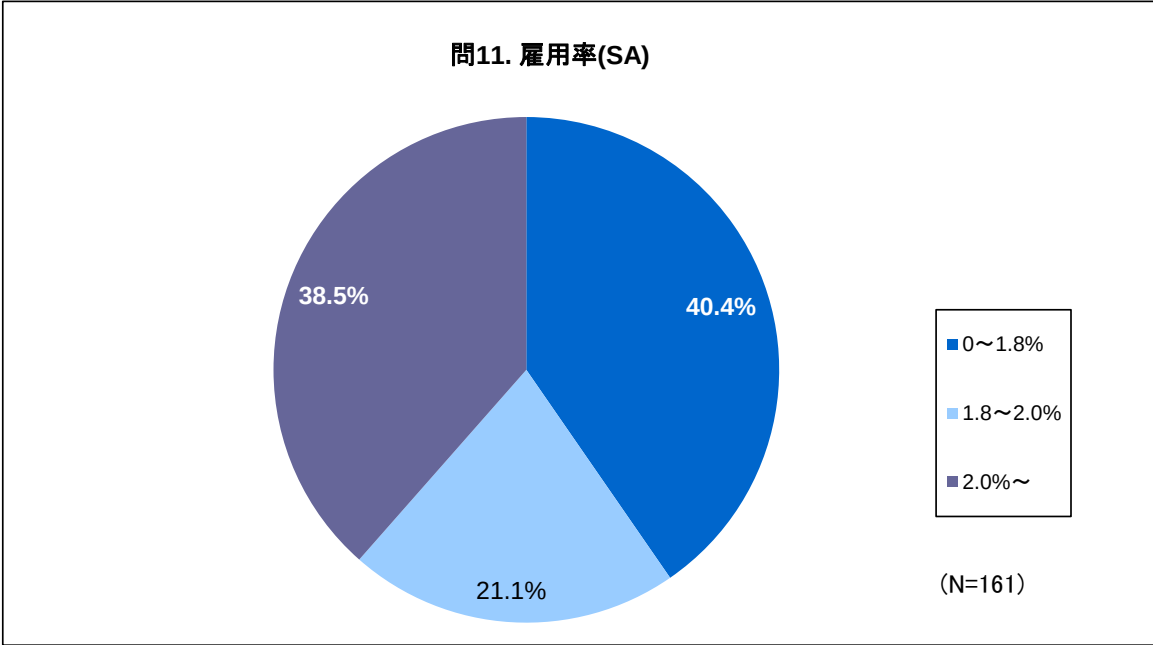
2. 調査結果 調査票B 問10:基本項目:業種

■ 業種の内訳は、「製造業」32.5%(64社)、「卸売業、小売業」15.2%(30社)、「情報通信業」9.1%(18社)となった。



2. 調査結果 調査票B 問11:基本項目:障害者雇用率

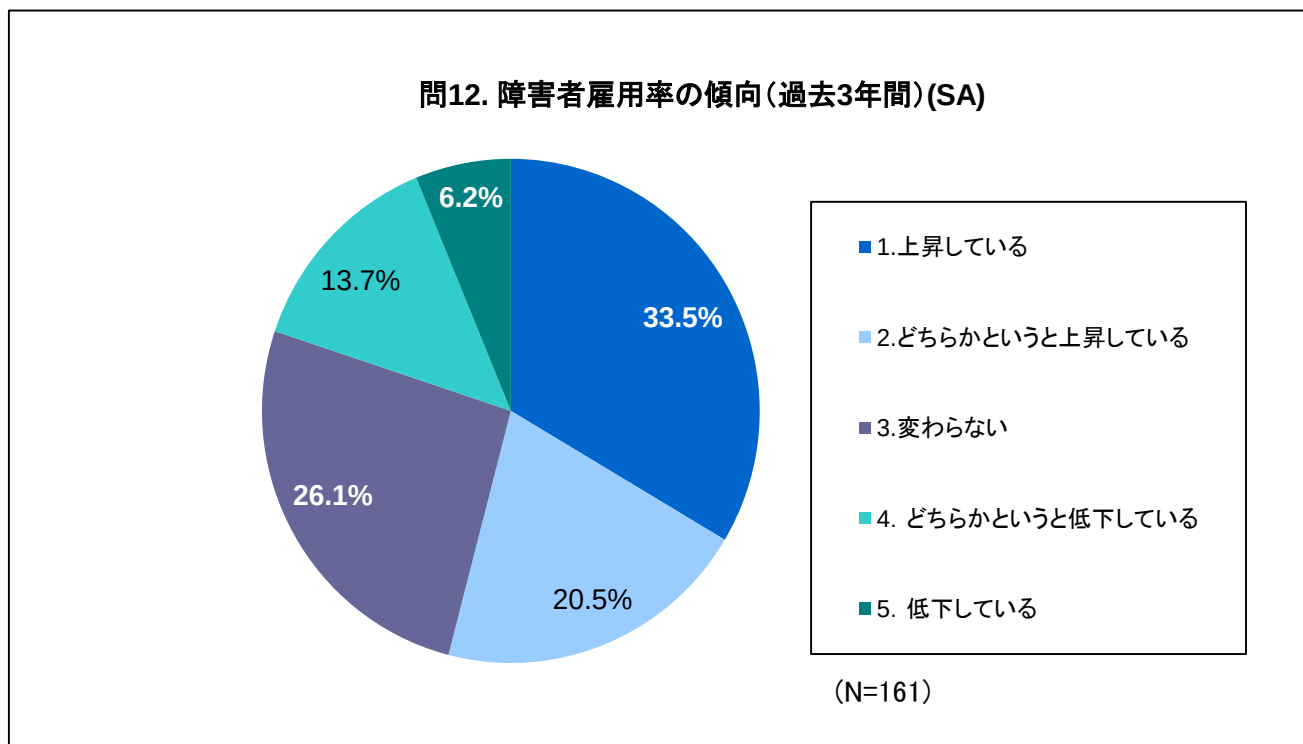
- 回答会社の障害者雇用率は、「0%～1.8%」が40.4%(64社)、「1.8%～2.0%」が21.1%(34社)、「2.0%以上」が38.5%(62社)であった。



平均値	中央値
2.03	1.93

2. 調査結果 調査票B 問12:基本項目:障害者雇用率の傾向

- 障害者雇用率の傾向(過去3年間)としては「上昇している」33.5%(54社)、「変わらない」26.1%(42社)、「どちらかというと上昇している」20.5%(33社)となった。



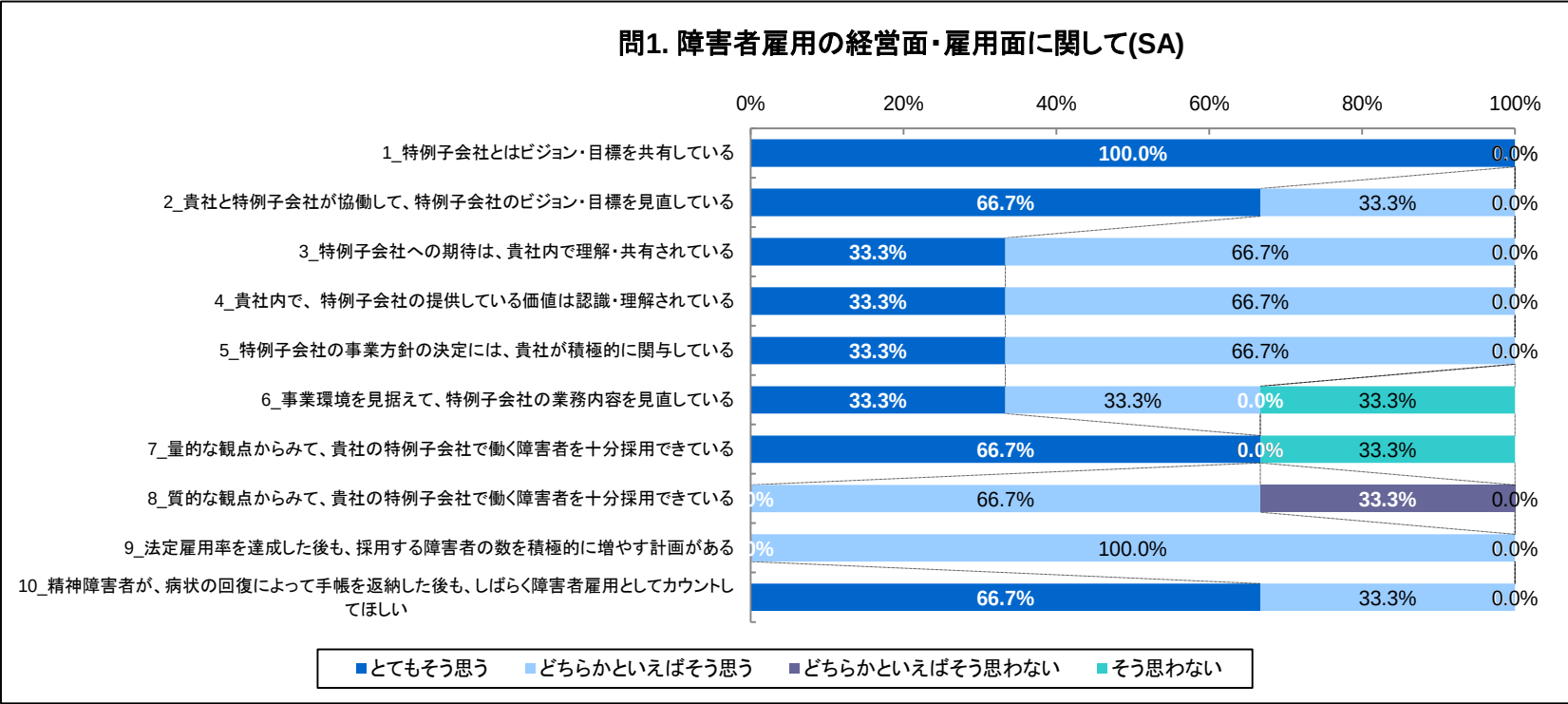
2. 調査結果 調査票B 問13, 14:基本項目:人員構成

	身体障害	知的障害	精神障害	合計
1.役員	11	0	0	11
2.常用雇用労働者	2,176	1,085	429	3,690
3.派遣労働者	1	0	1	2
	身体障害	知的障害	精神障害	合計
1.管理職者数	165	0	3	168
2.リーダーの役割を担う社員数	113	0	3	116
3.1年間の離職者数	100	28	18	146

※問13,14は任意記入であったため、記入した回答企業のみ集計

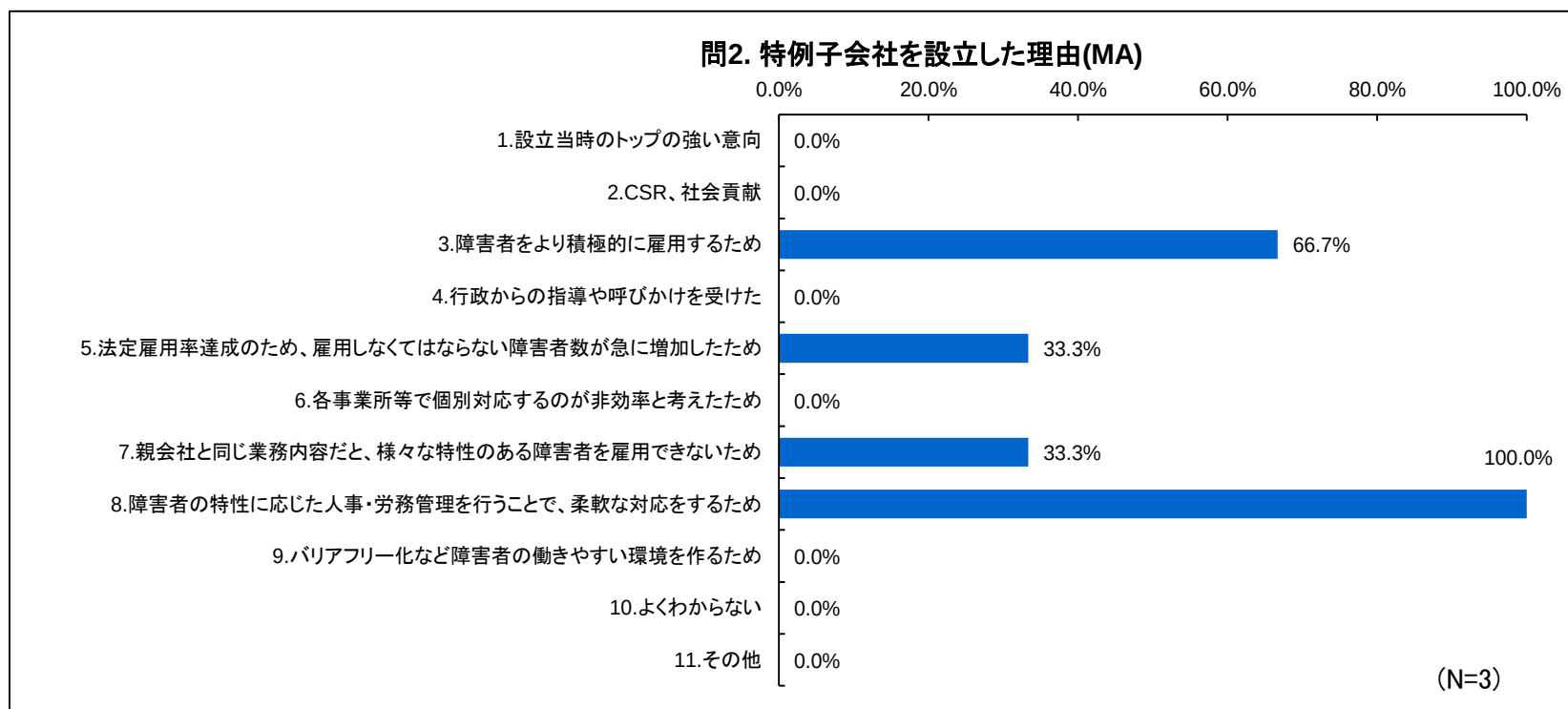
2. 調査結果 調査票C 問1:障害者雇用に関する経営・業務・雇用に関する全般的な質問

- 障害者雇用にかかる経営・業務・雇用に関する全般的な質問の回答(問1(1)～(11))は以下図表の通り。
- 全ての回答企業(3社)が、問1.11 精神障害者が手帳を返納したため、障害者雇用率を算出する際に、障害者の常用雇用労働者として算入できなくなった経験がないと答えた。



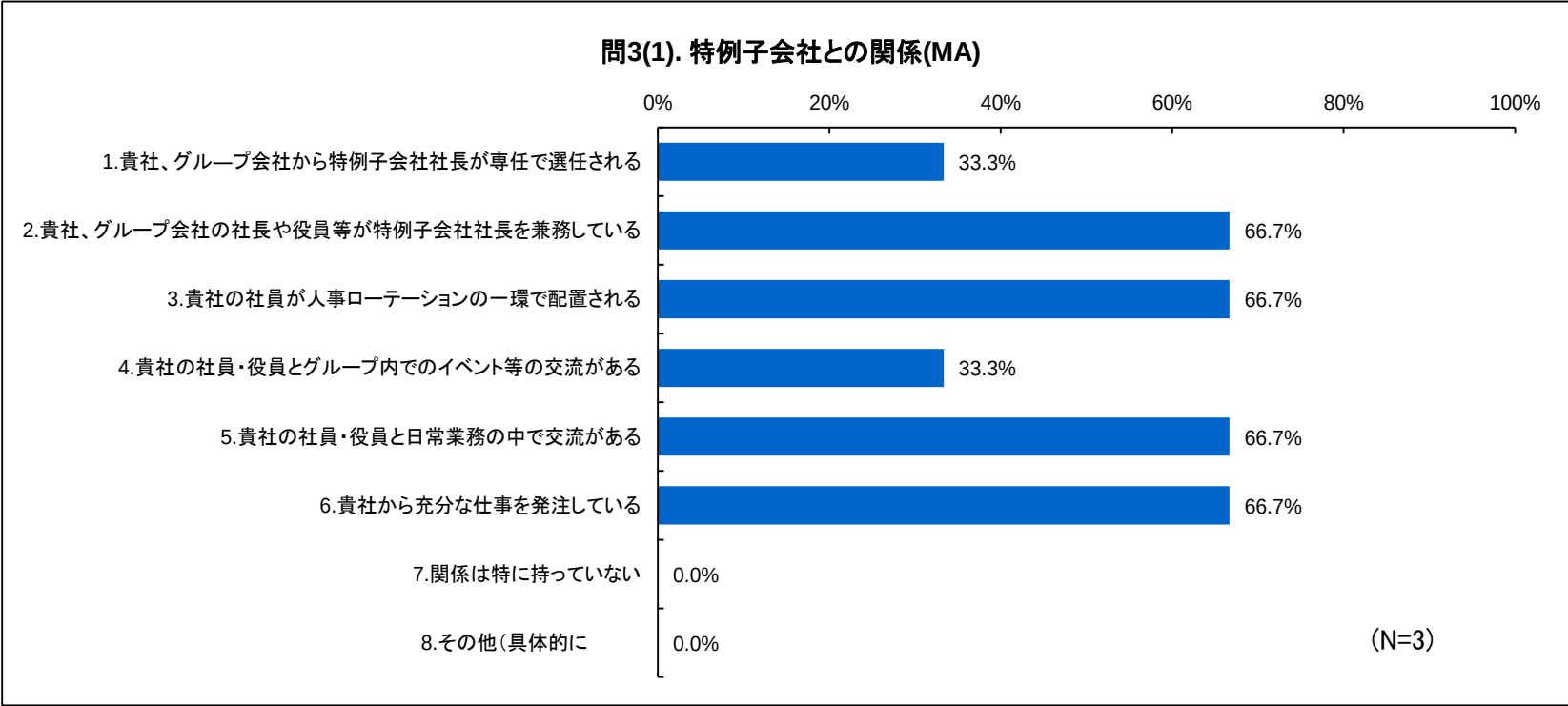
2. 調査結果 調査票C 問2:特例子会社を設立した理由

- 特例子会社を設立した理由としては「障害者の特性に応じた人事・労務管理を行うことで、柔軟な対応をするため」100.0%(3社)、「障害者をより積極的に雇用するため」66.7%(2社)であった。



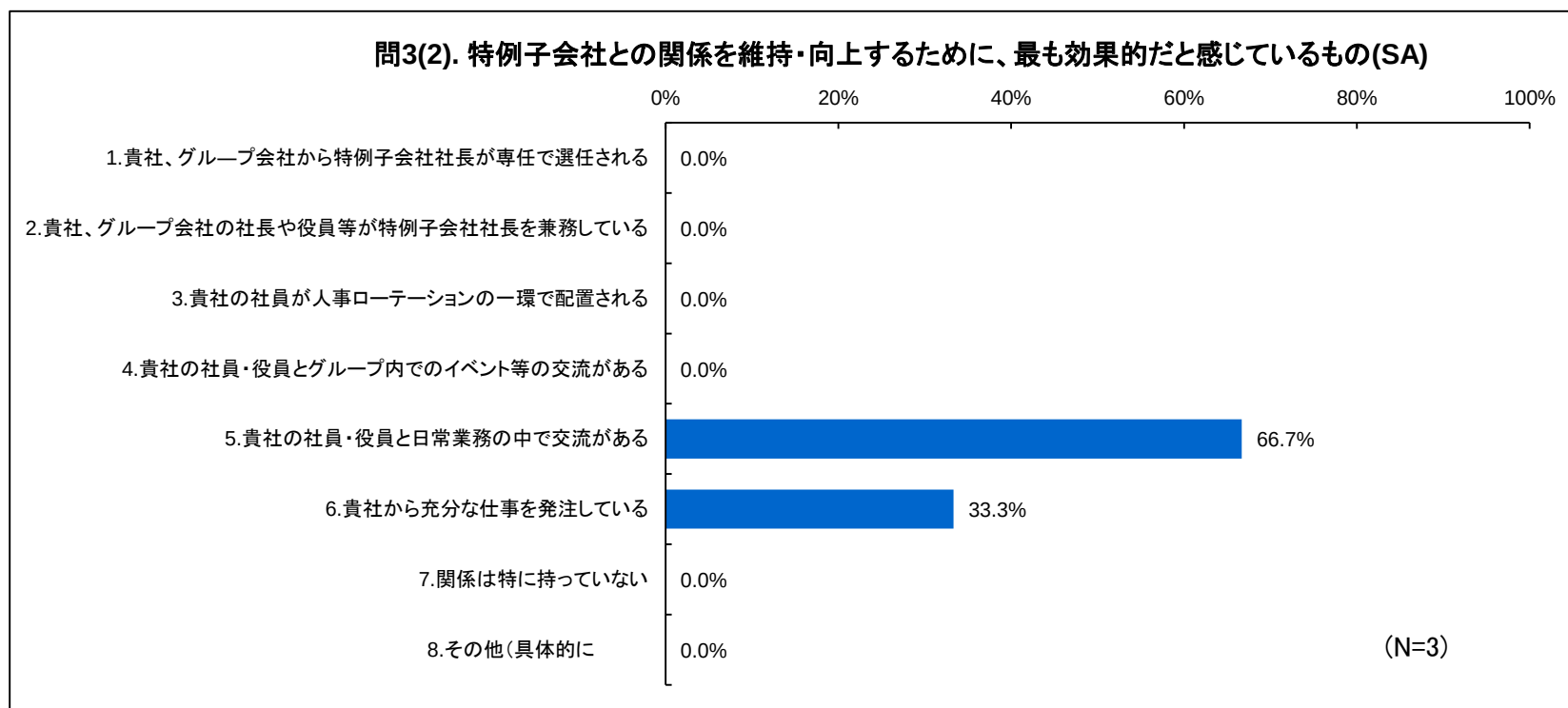
2. 調査結果 調査票C 問3:貴社と特例子会社との関係性

■ 貴社と特例子会社との関係性に関する現状の回答は以下の通り。



2. 調査結果 調査票C 問3(2):貴社と特例子会社との関係性

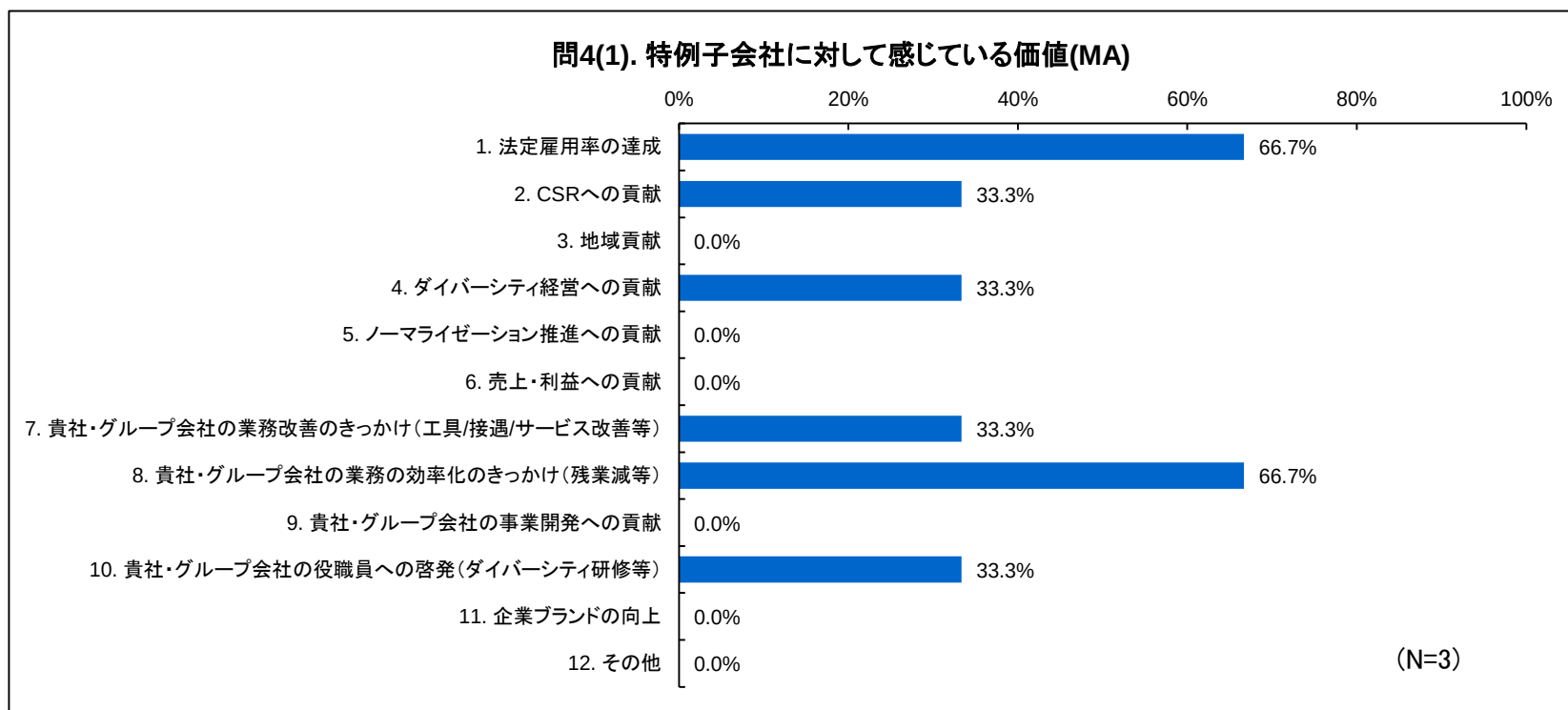
- 特例子会社との関係を維持・向上するために、最も効果的だと感じているものとしては「貴社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」66.7%(2社)、「貴社から十分な仕事を発注している」33.3%(1社)であった。



2. 調査結果 調査票C 問4(1):特例子会社に対して感じている価値

問4(2):特例子会社に期待しているが、実現できていない、と最も感じているもの

- 特例子会社に対して感じている価値とに関する設問の回答は、以下の通り。(問4(1))
- 期待しているが特例子会社の実現できていない、と最も感じている(ギャップがあると思う)としては、「売上・利益への貢献」100.0%(1社)であった。(問4(2))



2. 調査結果 調査票C 問5:基本項目:本社所在地

	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0

	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	空白
所在地	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

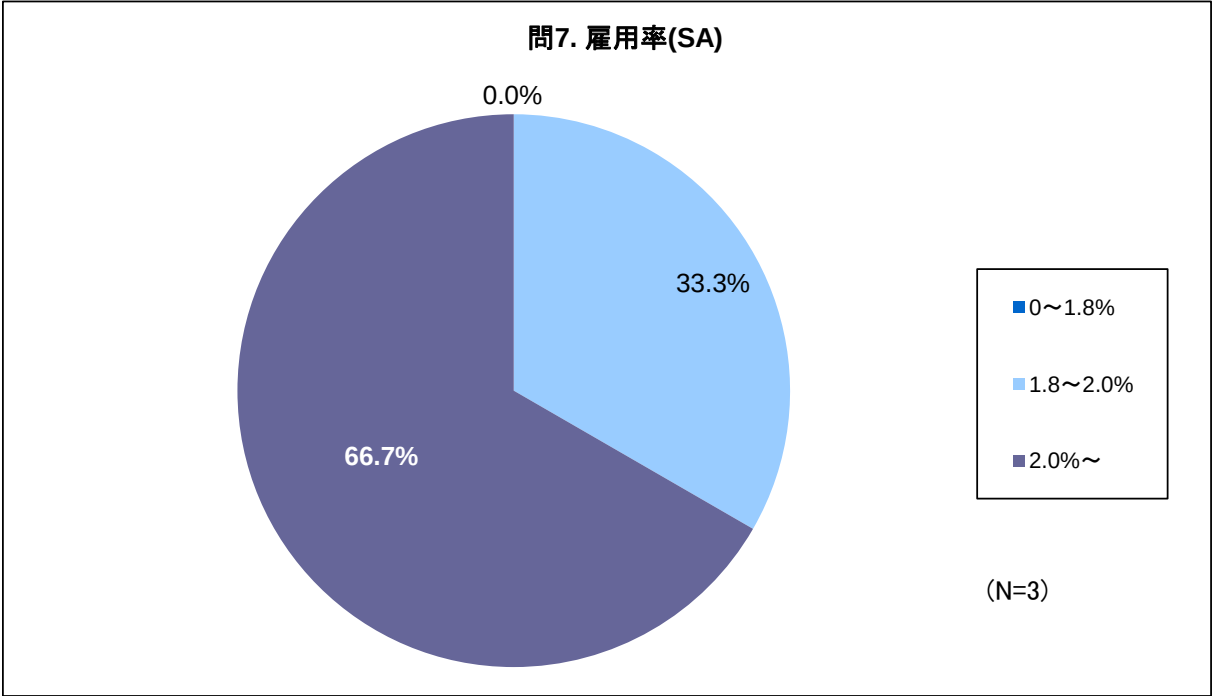
2. 調査結果 調査票C 問6:基本項目:業種

■ 業種は、「製造業」、「情報通信業」、「教育、学習支援業」と答えたのが各33.3%(各1社)であった。

業種	社数	割合
1_農業・林業	0	0.0%
2_漁業	0	0.0%
3_鉱業・採石業・砂利採取業	0	0.0%
4_建設業	0	0.0%
5_製造業	1	33.3%
6_電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
7_情報通信業	1	33.3%
8_運輸業、郵便業	0	0.0%
9_卸売業、小売業	0	0.0%
10_金融業、保険業	0	0.0%
11_不動産業、物品賃貸業	0	0.0%
12_宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%
13_教育、学習支援業	1	33.3%
14_医療、福祉	0	0.0%
15_複合サービス業	0	0.0%
16_サービス業	0	0.0%

2. 調査結果 調査票C 問7:基本項目:雇用率

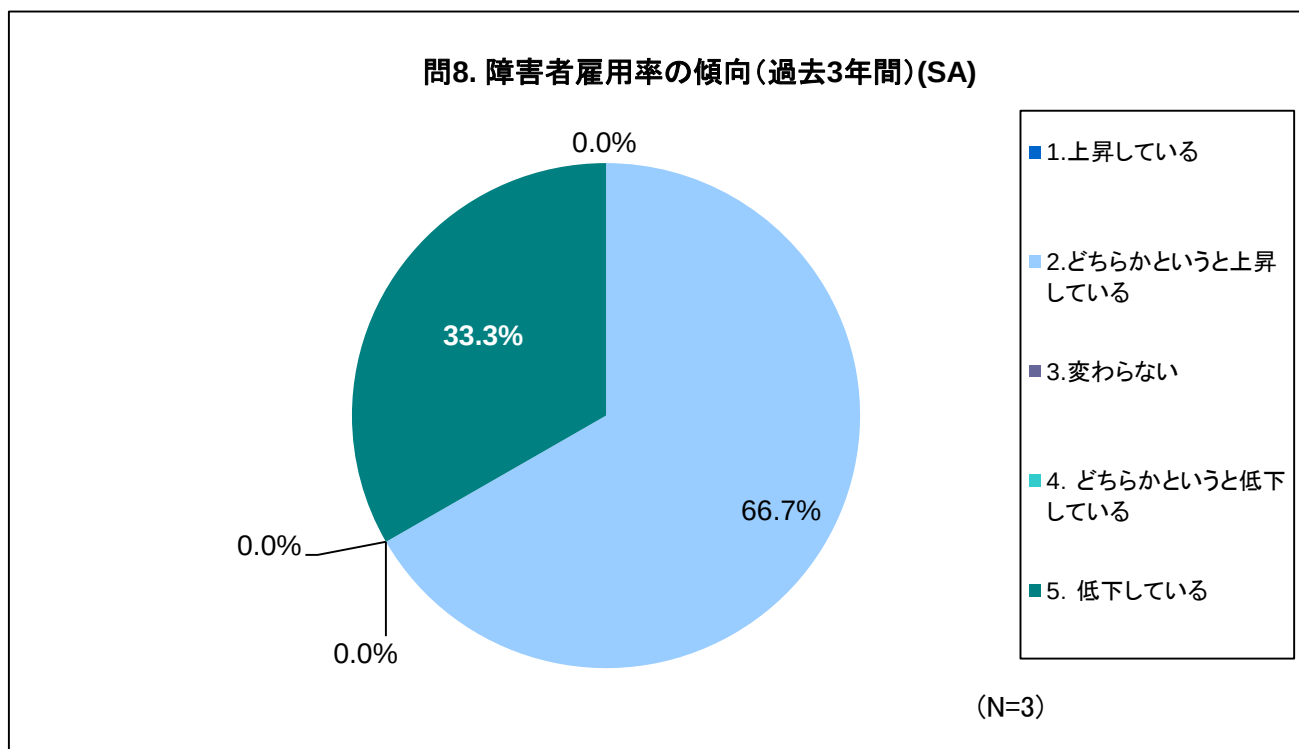
■ 回答会社の障害者雇用率は、「2.0%以上」が66.7%（2社）、「1.8%～2.0%」が33.3%（1社）となった。



平均値	中央値
2.35	2.30

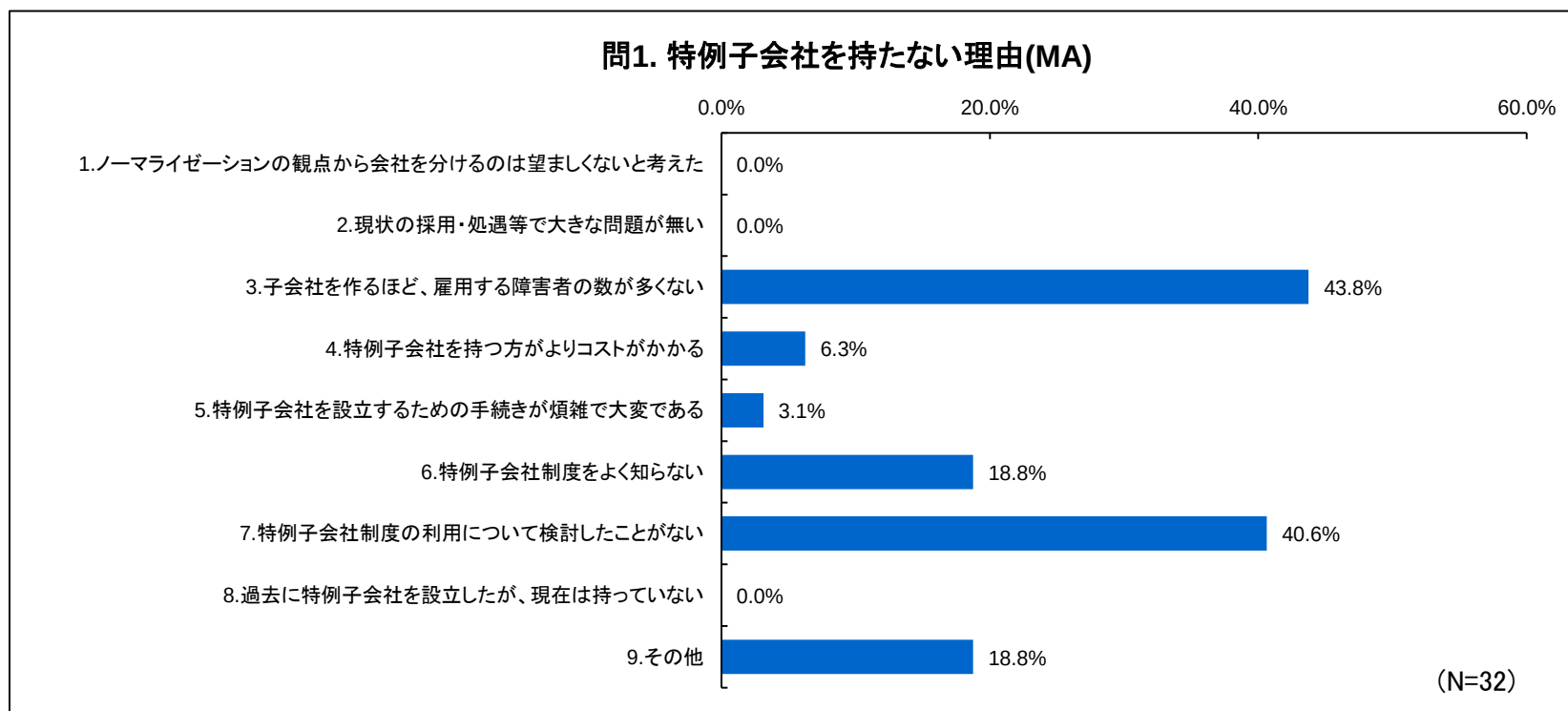
2. 調査結果 調査票C 問8:基本項目:雇用率の傾向

- 障害者雇用率の傾向(過去3年間)としては「どちらかというと上昇している」66.7%(2社)、「低下している」33.3%(1社)となった。



2. 調査結果 調査票D 問1:特例子会社を持っていない理由

- 特例子会社を持っていない理由としては、「子会社を作るほど、雇用する障害者の数が多くない」43.8%（14社）、「特例子会社制度の利用について検討したことがない」40.6%（13社）、「特例子会社制度をよく知らない」18.8%（6社）となった。



2. 調査結果 調査票D 問2:基本項目:本社所在地

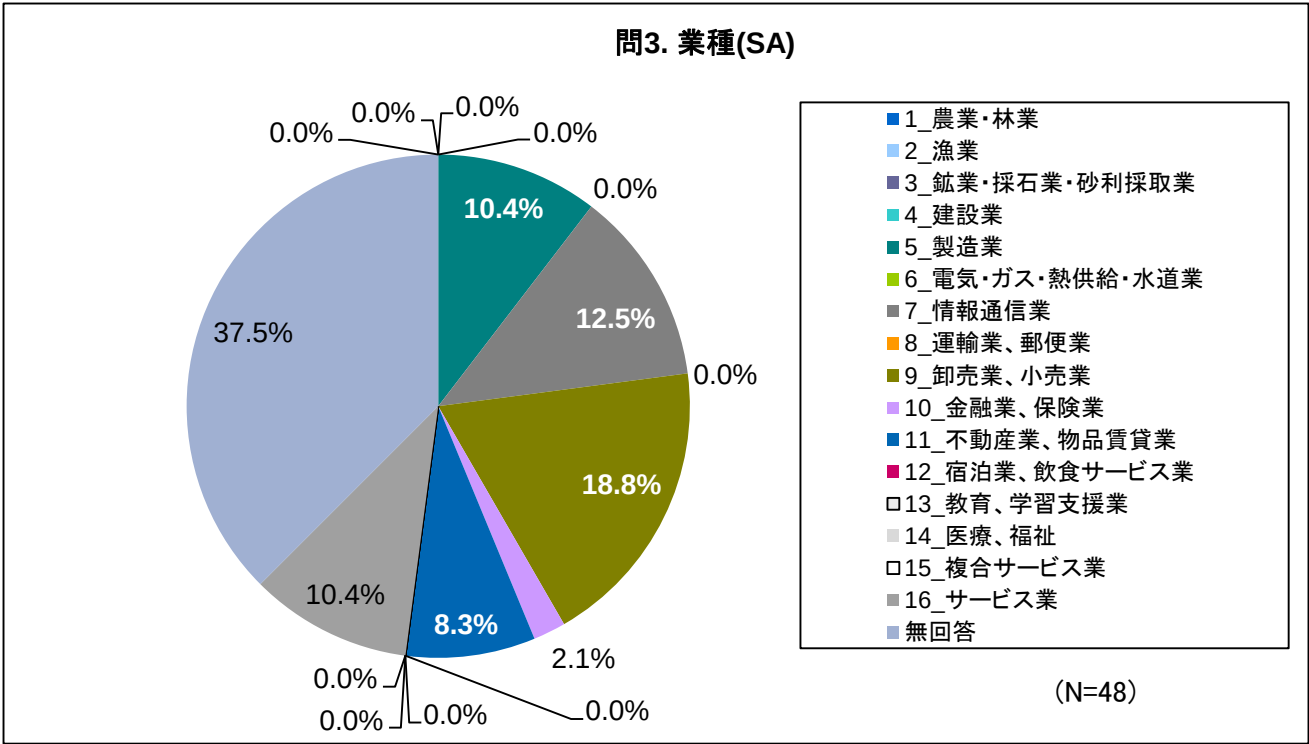
	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
所在地	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	1	16	0	0	0

	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
所在地	0	0	0	0	0	3	0	0	0	0	5	1	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	空白
所在地	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	17

2. 調査結果 調査票D 問3:基本項目:業種

■ 業種は、「卸売業、小売業」18.8% (9社)、「情報通信業」12.5% (6社)、「製造業」「サービス業」各10.4% (各5社)であった。



2. 調査結果 調査票D 問4:基本項目:雇用率の傾向

- 障害者雇用率の傾向(過去3年間)としては「変わらない」が90.0%(27社)となっている。

