

令和4年度 滋賀県障害者雇用対策本部本部員会議 次第

開催日：令和5年3月7日(火)

県政経営会議終了後

開催場所：災害対策本部室

1 開 会

2 議 題

(1) 障害者雇用の現状について

(2) 各部局における次年度の取組について

(3) 障害者の雇用確保・維持に関する要請について

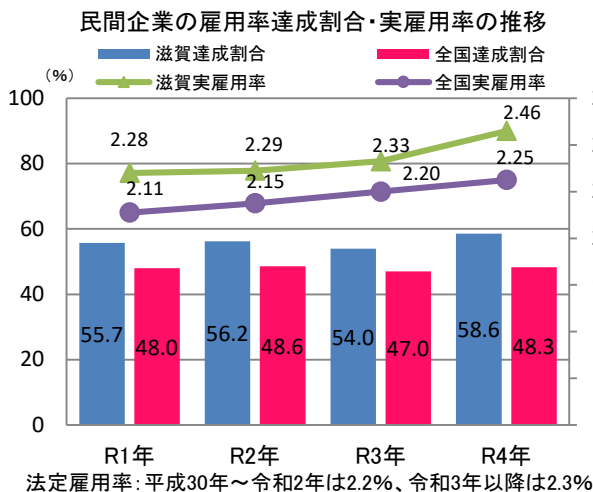
〈配付資料〉

- | | |
|--------|---|
| 資料 1 | 障害者雇用の現状と雇用促進の取組 |
| 資料 2 | 各部局の障害者雇用関連施策 |
| 資料 2-1 | 健康医療福祉部の取組 |
| 資料 2-2 | 商工観光労働部の取組 |
| 資料 2-3 | 農政水産部の取組 |
| 資料 2-4 | 教育委員会の取組 |
| 資料 3-1 | 〈構成団体（会員企業等）を持つ団体宛〉
障害者の雇用確保・維持に関する要請書（案） |
| 資料 3-2 | 〈構成団体（会員企業等）を持たない団体宛〉
障害者の雇用確保・維持に関する要請書（案） |
| 資料 3-3 | 予定要請先 |
| 参考 1 | 滋賀県障害者雇用対策本部設置規程 |
| 参考 2 | 令和4年障害者雇用状況の集計結果 |
| 参考 3 | 障害者雇用状況調査結果 |
| 参考 4 | 昨年度要請文 |
| 参考 5 | 障害者の雇用確保・維持に係る調査結果 |
| 参考 6 | 令和5年度以降の障害者雇用促進法に基づく法定雇用率等について
(厚生労働省社会・援護局 障害保健福祉部障害福祉課 事務連絡) |

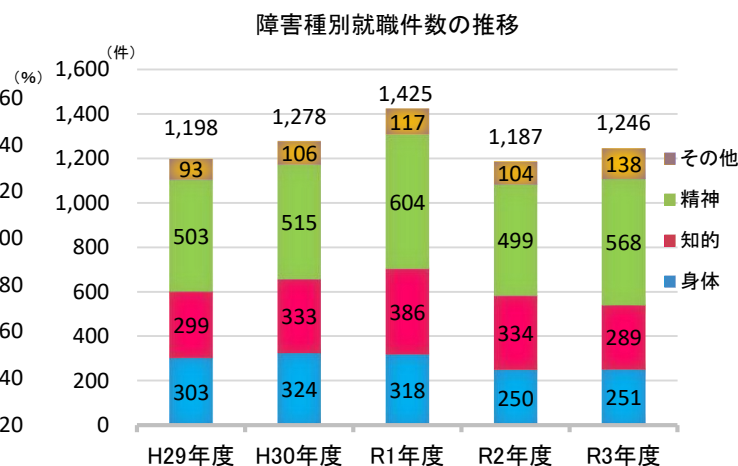
1. 障害者雇用の現状

- 滋賀県内に本社のある民間企業の障害者雇用状況（令和4年6月1日現在）
 - ・ 実雇用率は**2.46%**で過去最高を更新、対前年比0.13ポイント上昇
 - ・ 法定雇用率達成企業割合は**58.6%**、対前年比4.6ポイント上昇
- 滋賀県の公的機関等の障害者雇用状況（令和4年6月1日現在）
 - ・ 県市町等の27機関のうち、未達成機関は12機関、法定雇用不足数は合計で60.0人
- 滋賀県内のハローワークにおける就職件数は、1,246件で2年ぶりに増加（令和3年度）

障害者雇用率達成状況



県内ハローワークにおける職業紹介状況



2. 障害者の雇用促進の取組

労働局・ハローワークにおける取組

○ 障害者向けチーム支援

就職を希望する障害者に対し、ハローワークを中心に福祉施設や障害者就業・生活支援センター（働き・暮らし応援センター）等の職員とチームを結成し、就職から職場定着までの一貫した支援を実施。

○ 企業向けチーム支援

障害者雇用の経験・ノウハウが不足している障害者雇用ゼロ企業等に対し、関係機関とチームを結成し、雇入れ準備から採用後の定着支援までの一貫した支援を実施。

○ 精神・発達障害者しごとサポーター養成講座の開催

近年、精神障害および発達障害のある方の雇用が増加している中、これらの方々が安定して働き続けられる職場環境づくりが重要であることから、一緒に働く従業員を主な対象とした、障害等に関する基礎的な知識や情報を提供するための講座を開催。

障害者雇用に関する優良な中小事業主の認定制度（もにす認定制度）

この認定制度を通じて、企業の社会的認知度を高めるとともに、地域で認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして認知され、地域全体の障害者雇用の取り組みが一層推進されることを目的としている。

※滋賀県内の認定企業（令和5年1月31日現在）

- ・ (株)クレール（犬上郡多賀町 洗濯業）
- ・ 電気硝子ユニバーサポート(株)（大津市 建物サービス業）
- ・ (株)星光舎（甲賀市 その他の洗濯・理容・美容・浴場業）
- ・ パナソニックアソシエイツ滋賀(株)（彦根市 電子部品・デバイス電子回路製造業）



企業と障害者が、明るい未来や社会の実現に向けて

とも に す す む

という思いをこめて、愛称を「もにす」と名付けられました。

障害者雇用の推進に向けて

資料 2

目指す方向

○障害のある人が、その能力と適性に応じ、多様な働く場に参加し、自立した生活を送ることができる社会づくりをめざします。

目 標

- 障害のある生徒・学生の一般就労への促進
- 障害者の知識・能力の向上による一般就労への促進
- 障害福祉サービス事業所等から一般就労への促進
- 障害者雇用への理解促進と雇用のための受け皿整備の促進

令和5年度施策体系

38事業

令和5年度予算額 計 817,907 千円

1.教育現場における支援		児童生徒の健全育成に係る県と市町の連携協定	- 千円【健福】
		職業的自立と社会参加をめざした職業教育充実事業	6,100 千円【教育】
2.知識・技能の向上	【拡充】	障害福祉サービス事業所の仕事おこし支援事業	9,500 千円【健福】
		障害福祉サービス事業所の農業技術向上支援事業	3,905 千円【健福】
		介護等の場における障害者就労促進事業	7,480 千円【健福】
		障害者介護職員養成事業	9,224 千円【健福】
		障害者委託訓練事業	17,624 千円【商労】
		障害者総合実務訓練事業	15,294 千円【商労】
		職場適応訓練事業	1,888 千円【商労】
		障害者トライワーク支援事業	5,000 千円【商労】
		就労移行支援促進事業	3,600 千円【健福】
		就労系障害福祉サービスの支援力向上事業	500 千円【健福】
3.一般就労への移行支援	【新規】	障害者就労ネットワーク事業	5,000 千円【健福】
		障害者差別解消総合推進事業	5,201 千円【健福】
4.障害者雇用の理解促進と雇用の受け皿整備	【拡充】	障害者優先調達促進	— 千円【健福】
		しが障害者施設応援企業の認定	— 千円【健福】
		農業者と福祉事業者等の連携推進	3,229 千円【農水】
		しがのふるさと支え合いプロジェクト	3,830 千円【農水】
		「Made in SHIGA」企業立地助成金	242,742 千円【商労】
		チャレンジDWORK運動推進事業	1,254 千円【商労】
		建設工事入札参加資格審査に係る優遇制度	— 千円【土木】
		社会政策推進に配慮した入札等の実施	— 千円【会計】
		ナイスハート物品購入制度	60 千円【会計】
		学校業務嘱託員(障害者雇用)の任用	79,266 千円【教育】
		学校事務補助員(障害者雇用)の任用	111,819 千円【教育】
		職場適応支援員の任用	29,665 千円【教育】
		県立学校障害者雇用推進事業	22,053 千円【教育】
		障害者チャレンジ雇用推進事業	29,784 千円【総務】
		障害者チャレンジ雇用推進事業	26,842 千円【教育】
障害者雇用推進事業	2,666 千円【企業】		
5.雇用促進に向けた総合的支援	【組替】	障害者雇用推進事業	31,517 千円【病院】
		人権啓発活動推進事業	※(47,854) 千円【総合】
		じんけん通信発行事業	— 千円【総合】
		障害者就業・生活支援センター事業	63,798 千円【健福】
		発達障害者支援センター運営事業	59,724 千円【健福】
		働き・暮らし応援センター事業(定着支援員設置)	9,671 千円【健福】
		働き・暮らし応援センター事業(職場開拓員設置)	9,671 千円【商労】
		障害者雇用のあり方検討ワーキングチーム会議	— 千円【総務】

連携

労働局

連携

○令和5年度の取組

1. 教育現場における支援

○ 児童生徒の健全育成に係る県と市町の連携協定

- ・ 県立学校へ進学した児童生徒のうち、特別な支援を必要とする者が、切れ目のない支援を受けられるよう、県と市町、教育委員会と福祉部局の枠を超えて、連携した支援を行う。(R3. 4～) ≪R3年度実績≫協定に基づく連携 67高等学校中22校・402件

2. 知識・技能の向上

⑨ 障害者介護職員養成事業

○ 介護等の場における障害者就労促進事業

- ・ 障害者の介護現場での就労促進を図るため、介護技能習得支援や介護事業所職員への障害者雇用の環境整備支援、有資格者と介護事業所間の雇用等の調整を一体的に実施する。
≪R4年度事業実績≫・介護技能等研修：20名修了 ・介護事業所職員研修：34名受講

○ 障害福祉サービス事業所の農業技術向上支援事業

- ・ 障害者の農業分野での就労促進と事業所の工賃向上を図るため、農業に取り組む事業所に、農業技術の専門家(4名)を派遣し、アドバイスをを行う。≪R4年度事業実績 (R4. 12月末現在)≫7事業所

3. 一般就労への移行支援

○ 就労移行支援促進事業

- ・ 就労移行支援事業所の職員等を対象に就労アセスメント手法に関する研修や障害者が働く企業での現場実習など基本的な支援技術に関する研修を実施する。
≪R4年度事業実績≫15名受講

○ 就労系障害福祉サービスの支援力向上事業

- ・ 事業所等において就労支援に携わる職員の専門性を高めるため、ジョブコーチ養成研修を受講する際の費用を補助する。≪R3・4年度事業実績≫32名受講

⑨ 障害者就労ネットワーク事業

- ・ 労働・福祉・教育等との関係機関を交えた協議会を開催し、障害者の一般就労およびその後の就労定着の促進等に向けた検討を実施する。また、一般就労する障害者の円滑な就業生活と職場での定着を図るため、入職前に働く上での基礎知識を学ぶ研修や横のつながりをもつ交流会を実施するとともに入職6か月目にフォローアップ研修を行う。

4. 障害者雇用の理解促進と雇用の受け皿整備

○ 障害者優先調達促進

- ・ 県の各機関において、障害者就労施設等からの物品・役務の調達を優先的に行う。

○ しが障害者施設応援企業の認定

- ・ 企業が障害者施設へ物品・役務の調達、資材の提供を行った場合に、しが障害者施設応援企業として認定する≪R4年度事業実績≫110社(R3年度から9社増加)

○ 障害者差別解消総合推進事業

- ・ 障害者差別のない共生社会づくり条例に基づき、障害者差別を解消するため、障害の社会モデル研修、出前講座の実施、合理的配慮の助成事業等の取組を行う。

5. 雇用促進に向けた総合的支援

○ 障害者働き・暮らし応援センター事業(障害者就業・生活支援センター)

- ・ 国の仕組みである就業・生活支援センターに、職場開拓と定着支援の機能を県独自に付加し、障害者の就労と雇用のニーズのマッチング、職場定着支援等を一体的に実施する。

≪R4年度事業実績 (R4. 9月末現在)≫

・センター登録者のうち新規一般就労者数：208名・相談件数：22,318件

○ 発達障害者支援センター運営事業

- ・ 県内の大学や特別支援学校等に限らず、障害者支援施設や企業等、地域で発達障害者および発達障害の疑いのある方に支援を行う関係機関へ医師や弁護士等の専門家を派遣し、助言等を行う。

【商工観光労働部の取組】

資料 2 - 2

○令和5年度の取組

2. 知識・技能の向上

○ 障害者委託訓練事業

- ・企業、NPO法人、民間教育訓練機関等への委託により、各種訓練（知識・技能習得、実践能力習得、特別支援学校早期訓練）を実施する。

【R4】受講者 12名、中退者 3名、修了見込者 9名（R5.1.30現在 就職者2名）

○ 障害者総合実務訓練事業

- ・高等技術専門校に知的障害者を対象とした総合実務科（販売実務、OA事務の各コース）を設け、訓練を実施する。

【R4】入校者 5名（4月生 4名、10月生 1名）

○ 職場適応訓練事業

- ・公共職業安定所長の指示を受けた求職者に対して、一般事業所等における実地作業訓練を行い作業環境への適応を図る。

【R4】対象者 0名（R5.01.31時点）

○ 障害者トライワーク支援事業

- ・1週間程度の企業での就労体験を提供する。

【R4】利用者 150名（R4.9.30時点）

4. 障害者雇用の理解促進と雇用の受け皿整備

⑧ チャレンジドWORK運動推進事業

- ・滋賀労働局等と連携し、障害者雇用に取り組む契機づくりを行うことで、障害者の就労に関する事業所や県民の関心を深める。

◆ 障害者雇用優良事業所等知事表彰

【R4】 障害者雇用優良事業所 3事業所、優秀勤労障害者 18名

◆ 障害者就職面接会の開催（10月～11月、2月～3月に県内各地域で実施）

【R4】10月～11月 参加求職者 117名、参加事業所 38事業所（R5.01.31時点）

◆ 障害者雇用・定着推進セミナー

県内事業所における障害者の雇用と定着の促進を図るため、雇用・定着セミナーを開催し県内事業所への啓発を行う。

開催時期：11月～1月頃、回数：2回(予定)

○ 障害者雇用促進リーフレット（滋賀県は障害者雇用を推進します）の作成

5. 雇用促進に向けた総合的支援

○ 障害者働き・暮らし応援センター事業（障害者就業・生活支援センター）

- ・県内各福祉圏域7カ所に国が設置する就業・生活支援センターに県独自に職場開拓と定着支援の機能を付加し、障害者の就労ニーズと企業の雇用ニーズとのマッチング、職場定着等を一体的に行う。

【R4】センターからの新規就職者 208名、相談件数 22,318件（R4.9.30時点）

【農政水産部の取組】

資料 2 - 3

○令和 5 年度の取組

4. 障害者雇用の理解促進と雇用の受け皿整備

○「しがの農×福ネットワーク」運営事業

- ・令和元年度に立ち上げた「しがの農×福ネットワーク（会員・団体数：60（令和 5 年 1 月 4 日時点））」の各会員等を対象とした勉強会および交流会を開催し、農福連携に関する意識醸成、連携促進を図る。

○農福連携マッチング等推進事業

- ・専門のコーディネーターを設置し、農業者と福祉事業所等との農作業や農産物加工に係る受委託のマッチング等を行う。（令和 3 年度事業実績：6 件）

○多様な主体と中山間地域の農村集落等との協働活動の支援

（しがのふるさと支え合いプロジェクト）

中山間地域の活性化を目的に、地域の集落等と企業や大学、NPO 法人等が協働し、農作業や棚田の保全活動、都市農村交流活動などを行うプロジェクト。県は協働活動のコーディネートや、相手先とのマッチング、協定を締結団体等への支援を行う。

（関連実績：1 件予定）

○令和5年度の取組

1. 教育現場における支援

○職業的自立と社会参加をめざした職業教育充実事業

1 社会的・職業的自立に向けた教育課程の研究

(研究指定校 高等養護学校4校、知肢(知的障害・肢体不自由)併置県立特別支援学校8校、聾話学校)

- ・しごと総合科における職業教育を中心とする教育課程の充実や、知肢併置校における職業コースの設置や知的障害の教育課程の研究を進める。
- ・企業への授業公開や意見交換会等を開催し、企業の知見を積極的に学校現場に取り込み、カリキュラム・マネジメントの視点で授業改善を進める。
- ・障害が重度重複化、多様化するなかで、生徒一人ひとりの教育的ニーズに応じた指導内容を検証する。

【R4】

- ・高等養護学校4校に設置した職業学科「しごと総合科」および知肢併置校におけるコース別の教育課程の検証・改善
- ・高等養護4校、知肢併置8校、聾話学校で授業公開ならびに意見交換会の開催(各校年間2回実施)

2 「しがしごと検定」の実施(対象:県立特別支援学校高等部生徒)

- ・就労への意欲関心を高め、意欲を喚起するとともに、働くために必要な基礎的な態度や技能を身に付けることを目的に、4種目の技能検定「しがしごと検定」を引き続き実施する。(第1回検定:8月、第2回検定:12~1月)
- ・検定種目および協力企業
①運搬陳列(株平和堂) ②接客(株プリンスホテル) ③清掃メンテナンス(株ティ・エム・エス) ④事務補助(日東ひまわり亀山(株)滋賀事業所)
- ・検定種目ごとに指導者講習会、検定員講習会、スキルアップ授業の実施

【R4】

- ・令和4年度においては第1回、第2回ともに4種目で実施。第1回検定は195名が受検、第2回検定は204名が受検。
- ・指導者講習会は6月、8月に種目別を実施
- ・スキルアップ授業は、清掃メンテナンスはオンデマンド形式、運搬陳列はオンライン形式で実施。事務補助および接客は集合形式で実施。

3 就労アドバイザーの配置による協力企業の拡大

- ・特別支援学校生徒の職場実習と就職に向け協力企業を拡大するとともに、生徒や保護者への就労アドバイスを実施することで、企業と生徒のマッチングを図り、就職率の向上につなげる。

【R4】就労アドバイザーによる訪問企業数202件(R4.12末現在)

4 「しがしごと応援団」の活用促進

- ・特別支援学校の職業教育を応援する企業登録制度「しがしごと応援団」に登録いただいた企業と学校とが連携し、職業教育を中心とした教育活動を充実させる。

【R4】登録企業は319社(R5.2.1現在)

障害者の雇用確保・維持に関する要請書案

平素は、障害者雇用の促進について格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

滋賀県内の民間企業に雇用されている障害者については、1令和4年6月1日現在で、実雇用率2.46%となり、法定雇用率を達成している企業の割合は58.6%と、前年比で4.6ポイント上昇しました。しかし、4割強の企業で未達成となっており、また、障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）は219社と、未達成企業に占める割合は57.0%となっています。

2こうした中、令和5年3月1日に障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正するための政令が公布され、民間企業の法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられることとなります。

本県といたしましては、更なる障害者雇用の促進を図るため、労働、教育、福祉をはじめとする県関係部局および滋賀労働局で組織する「滋賀県障害者雇用対策本部」において、一体的かつ総合的な取組を進めているところです。

具体的には、滋賀県障害者プラン2021で定める令和8年度までに法定雇用率達成企業70%という目標を達成するため、滋賀労働局と連携して開催する障害者向け就職面接会や障害者の就労体験（トライワーク）の活用等を通じて、雇用の拡大に向けた支援を行っているほか、3新たに、労働・福祉・教育等との関係機関を交えた協議会を開催し、障害者の一般就労および定着の推進等にむけた検討を行います。

4加えて、今年度実施した障害者雇用状況調査の結果を踏まえ、好事例の周知や障害の特性に応じた雇用の推進につなげるセミナーを開催し、県内企業における障害者の雇用と定着の促進を図ります。

貴団体には、障害者の雇用の促進と安定に、これまでも御尽力を賜っておりますが、一人でも多くの障害者とその希望と能力に応じて多様な働く場に参画し、力を発揮できる環境づくりを進めていくため、障害者雇用に係る国および県の取組に引き続き御協力いただくとともに、5法定雇用義務の有無に関わらず、障害者の一層の雇用促進とその定着に向けて、積極的に取り組んでいただきますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

あわせて、貴連合会の構成団体・企業の皆様にも、障害者雇用の確保と維持について御理解賜りたいことから、本要請内容を周知いただきますよう、よろしくお願い申し上げます。

令和5年3月27日

滋賀経済団体連合会 会長 河本 英典 様 (他 78 団体)

滋賀県障害者雇用対策本部長

滋賀県知事



障害者の雇用確保・維持に関する要請書案

平素は、障害者雇用の促進について格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

滋賀県内の民間企業に雇用されている障害者については、1令和4年6月1日現在で、実雇用率2.46%となり、法定雇用率を達成している企業の割合は58.6%と、前年比で4.6ポイント上昇しました。しかし、4割強の企業で未達成となっており、また、障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）は219社と、未達成企業に占める割合は57.0%となっています。

2こうした中、令和5年3月1日に障害者の雇用の促進等に関する法律施行令の一部を改正するための政令が公布され、民間企業の法定雇用率が令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%に段階的に引き上げられることとなります。

本県といたしましては、更なる障害者雇用の促進を図るため、労働、教育、福祉をはじめとする県関係部局および滋賀労働局で組織する「滋賀県障害者雇用対策本部」において、一体的かつ総合的な取組を進めているところです。

具体的には、滋賀県障害者プラン2021で定める令和8年度までに法定雇用率達成企業70%という目標を達成するため、滋賀労働局と連携して開催する障害者向け就職面接会や障害者の就労体験（トライワーク）の活用等を通じて、雇用の拡大に向けた支援を行っているほか、3新たに、労働・福祉・教育等との関係機関を交えた協議会を開催し、障害者の一般就労および定着の推進等にむけた検討を行います。

4加えて、今年度実施した障害者雇用状況調査の結果を踏まえ、好事例の周知や障害の特性に応じた雇用の推進につなげるセミナーを開催し、県内企業における障害者の雇用と定着の促進を図ります。

貴団体には、障害者の雇用の促進と安定に、これまでも御尽力を賜っておりますが、一人でも多くの障害者とその希望と能力に応じて多様な働く場に参画し、力を発揮できる環境づくりを進めていくため、障害者雇用に係る国および県の取組に引き続き御協力いただくとともに、5法定雇用義務の有無に関わらず、障害者の一層の雇用促進とその定着に向けて、積極的に取り組んでいただきますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

令和5年3月 日

公益財団法人糸賀一雄記念財団 理事長 辻 哲夫 様 （他 64 団体）

滋賀県障害者雇用対策本部長

滋賀県知事



障害者の雇用確保・維持に関する予定要請先

資料3-3

担当部局	要請方法(予定)	要請先	要請団体数
総合企画部	要請書手交	公益財団法人	17
	要請書発出	公社、大学法人、学校法人	
総務部	要請書手交	大学法人、教育関係団体	4
文化スポーツ部	要請書手交	公益財団法人	4
	要請書発出	公益財団法人	
琵琶湖環境部	要請書手交	公益財団法人、公益社団法人、 環境保全団体、林業団体、 一般社団法人	24
	要請書発出	公益財団法人、公益社団法人、 一般社団法人、林業団体	
健康医療福祉部	要請書手交	社会福祉法人、公益財団法人、 一般社団法人、NPO法人、 健康医療福祉関係団体	55
	要請書発出	公益財団法人、公益社団法人、 一般社団法人、一般財団法人、 健康医療福祉関係団体	
商工観光労働部	要請書手交	経済団体	7
農政水産部	要請書手交	一般社団法人、公益財団法人、 農業関係団体、漁業関係団体	18
	要請書発出	一般社団法人、農業関係団体	
土木交通部	要請書手交	公益社団法人、一般社団法人	12
	要請書発出	公益社団法人、一般財団法人、 一般社団法人、建築関係団体、 公社	
教育委員会事務局	要請書手交	公益財団法人、一般財団法人、 教育関係団体	3

144団体に要請活動実施予定

各部署の予定要請先一覧

	予定要請先	要請方法(予定)	部署	構成団体(会員企業等) あり・なし
1	滋賀県土地開発公社	要請書発出	総合企画部	なし
2	滋賀大学	要請書発出	総合企画部	なし
3	滋賀医科大学	要請書発出	総合企画部	なし
4	龍谷大学	要請書発出	総合企画部	なし
5	立命館大学	要請書発出	総合企画部	なし
6	成安造形大学	要請書発出	総合企画部	なし
7	聖泉大学	要請書発出	総合企画部	なし
8	長浜バイオ大学	要請書発出	総合企画部	なし
9	びわこ成蹊スポーツ大学	要請書発出	総合企画部	なし
10	びわこ学院大学	要請書発出	総合企画部	なし
11	滋賀短期大学	要請書発出	総合企画部	なし
12	滋賀文教短期大学	要請書発出	総合企画部	なし
13	びわこリハビリテーション専門職大学	要請書発出	総合企画部	なし
14	放送大学 滋賀学習センター	要請書発出	総合企画部	なし
15	公益財団法人 滋賀県国際協会	要請書手交	総合企画部	なし
16	公益財団法人淡海文化振興財団	要請書手交	総合企画部	なし
17	公益財団法人滋賀県人権センター	要請書手交	総合企画部	なし
18	滋賀県私立中学高等学校連合会	要請書手交	総務部	あり
19	滋賀県私立幼稚園・認定こども園協会	要請書手交	総務部	あり
20	滋賀県専修学校各種学校連合会	要請書手交	総務部	あり
21	公立大学法人滋賀県立大学	要請書手交	総務部	なし
22	公益財団法人びわ湖芸術文化財団	要請書手交	文化スポーツ部	なし
23	公益財団法人滋賀県希望が丘文化公園一	要請書手交	文化スポーツ部	なし
24	公益財団法人滋賀県スポーツ協会	要請書手交	文化スポーツ部	あり
25	公益財団法人 滋賀県文化財保護協会	要請書発出	文化スポーツ部	なし
26	公益財団法人 淡海環境保全財団	要請書手交	琵琶湖環境部	なし
27	公益社団法人 湖南工業団地協会	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
28	公益社団法人 滋賀県環境保全協会	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
29	湖南・甲賀環境協会	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
30	公益財団法人 国際湖沼環境委員会	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
31	公益社団法人 滋賀県生活環境事業協会	要請書発出	琵琶湖環境部	あり
32	一般社団法人 滋賀県産業資源循環協会	要請書発出	琵琶湖環境部	あり
33	公益財団法人 滋賀県環境事業公社	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
34	一般社団法人 滋賀グリーン活動ネットワーク	要請書発出	琵琶湖環境部	あり
35	一般社団法人 滋賀県下水道管路維持協会	要請書発出	琵琶湖環境部	あり
36	坂本森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
37	滋賀南部森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
38	滋賀中央森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし

39	東近江市永源寺森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
40	びわこ東部森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
41	滋賀北部森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
42	長浜市伊香森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
43	高島市森林組合	要請書発出	琵琶湖環境部	なし
44	滋賀県森林組合連合会	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
45	滋賀県林業協会	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
46	林業・木材製造業労働災害防止協会滋賀県支部	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
47	一般社団法人 滋賀県造林公社	要請書手交	琵琶湖環境部	なし
48	公益財団法人 滋賀県緑化推進会	要請書手交	琵琶湖環境部	なし
49	滋賀県木材協会 会長 高橋 文夫	要請書手交	琵琶湖環境部	あり
50	社会福祉法人グロー	要請書手交	健康医療福祉部	なし
51	社会福祉法人滋賀県社会福祉協議会	要請書手交	健康医療福祉部	なし
52	社会福祉法人滋賀県共同募金会	要請書手交	健康医療福祉部	なし
53	滋賀県救護施設協議会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
54	日本赤十字社滋賀県支部	要請書手交	健康医療福祉部	なし
55	一般社団法人滋賀県医師会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
56	一般社団法人滋賀県病院協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
57	公益社団法人滋賀県私立病院協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
58	一般社団法人滋賀県鍼灸師会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
59	一般社団法人滋賀県鍼灸マッサージ師会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
60	公益社団法人滋賀県柔道整復師会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
61	公益社団法人滋賀県看護協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
62	滋賀県看護学校協議会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
63	一般社団法人滋賀県歯科医師会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
64	公益財団法人滋賀県健康づくり財団	要請書手交	健康医療福祉部	なし
65	滋賀県老人福祉施設協議会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
66	一般社団法人滋賀県介護老人保健施設協会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
67	滋賀県介護サービス事業者協議会連合会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
68	特定非営利活動法人街かどケア滋賀ネット	要請書手交	健康医療福祉部	あり
69	滋賀県児童成人福祉施設協議会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
70	きょうされん滋賀支部	要請書発出	健康医療福祉部	あり
71	滋賀県障害児地域療育連絡協議会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
72	滋賀県社会就労センター協議会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
73	公益財団法人糸賀一雄記念財団	要請書発出	健康医療福祉部	なし
74	特定非営利活動法人滋賀県社会就労事業振興センター	要請書手交	健康医療福祉部	あり
75	滋賀県精神障害者地域支援事業所協議会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
76	一般社団法人滋賀県薬剤師会	要請書発出	健康医療福祉部	なし
77	一般社団法人滋賀県薬業協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
78	一般社団法人滋賀県医薬品登録販売者協会	要請書発出	健康医療福祉部	なし
79	滋賀県医薬品卸協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり

80	滋賀化粧品工業会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
81	滋賀医療機器工業会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
82	公益財団法人滋賀県生活衛生営業指導センター	要請書手交	健康医療福祉部	なし
83	滋賀県クリーニング生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
84	滋賀県公衆浴場業生活衛生同業組合	要請書発出	健康医療福祉部	あり
85	滋賀県美容業生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
86	生活衛生同業組合滋賀県興行協会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
87	滋賀県旅館ホテル生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
88	滋賀県食肉生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
89	滋賀県すし・料理生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
90	滋賀県理容生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
91	滋賀県喫茶飲食業生活衛生同業組合	要請書手交	健康医療福祉部	あり
92	滋賀県社交飲食業生活衛生同業組合	要請書発出	健康医療福祉部	あり
93	一般社団法人滋賀ビルメンテナンス協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
94	一般社団法人滋賀県食品衛生協会	要請書発出	健康医療福祉部	あり
95	一般財団法人滋賀県動物保護管理協会	要請書発出	健康医療福祉部	なし
96	滋賀県国民健康保険団体連合会	要請書発出	健康医療福祉部	なし
97	滋賀県後期高齢者医療広域連合	要請書発出	健康医療福祉部	なし
98	社会福祉法人滋賀県母子福祉のぞみ会	要請書手交	健康医療福祉部	なし
99	一般社団法人滋賀県保育協議会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
100	滋賀県私立保育園連盟	要請書手交	健康医療福祉部	あり
101	日本保育協会滋賀県支部	要請書手交	健康医療福祉部	あり
102	滋賀県人権保育研究協議会	要請書手交	健康医療福祉部	なし
103	滋賀県児童福祉入所施設協議会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
104	滋賀県児童館連絡協議会	要請書手交	健康医療福祉部	あり
105	滋賀経済団体連合会	要請書手交	商工観光労働部	あり
106	滋賀県商工会議所連合会	要請書手交	商工観光労働部	あり
107	滋賀県中小企業団体中央会	要請書手交	商工観光労働部	あり
108	滋賀経済同友会	要請書手交	商工観光労働部	あり
109	滋賀県商工会連合会	要請書手交	商工観光労働部	あり
110	一般社団法人滋賀経済産業協会	要請書手交	商工観光労働部	あり
111	公益社団法人びわこビジネスマンズビューロー	要請書手交	商工観光労働部	あり
112	一般社団法人 滋賀県農業会議	要請書手交	農政水産部	なし
113	レーク滋賀農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
114	甲賀農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
115	グリーン近江農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
116	滋賀蒲生町農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
117	東能登川農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
118	湖東農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
119	東びわこ農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
120	レーク伊吹農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし

121	北びわこ農業協同組合	要請書発出	農政水産部	なし
122	滋賀県農業共済組合	要請書手交	農政水産部	なし
123	滋賀県農業協同組合中央会	要請書手交	農政水産部	あり
124	一般社団法人 滋賀県畜産振興協会	要請書発出	農政水産部	あり
125	公益財団法人 滋賀県水産振興協会	要請書手交	農政水産部	なし
126	滋賀県漁業協同組合連合会	要請書手交	農政水産部	あり
127	滋賀県土地改良事業団体連合会	要請書手交	農政水産部	あり
128	滋賀県農業法人協会	要請書手交	農政水産部	あり
129	滋賀県稲作経営者会議	要請書手交	農政水産部	あり
130	一般社団法人滋賀県建設業協会	要請書手交	土木交通部	あり
131	公益社団法人滋賀県建設産業団体連合会	要請書手交	土木交通部	あり
132	一般社団法人滋賀県バス協会	要請書手交	土木交通部	あり
133	一般社団法人滋賀県タクシー協会	要請書手交	土木交通部	あり
134	公益社団法人滋賀県建築士会	要請書発出	土木交通部	あり
135	一般社団法人滋賀県建築士事務所協会	要請書発出	土木交通部	あり
136	一般社団法人滋賀県建築設計家協会	要請書発出	土木交通部	あり
137	公益社団法人日本建築家協会滋賀地域会	要請書発出	土木交通部	あり
138	滋賀県建築設計監理事業協同組合	要請書発出	土木交通部	あり
139	一般財団法人滋賀県建築住宅センター	要請書発出	土木交通部	なし
140	滋賀県道路公社	要請書発出	土木交通部	なし
141	一般社団法人 滋賀県造園協会	要請書発出	土木交通部	あり
142	公立学校共済組合滋賀支部	要請書手交	教育委員会事務局	なし
143	一般財団法人 滋賀県教職員互助会	要請書手交	教育委員会事務局	なし
144	公益財団法人 滋賀県学校給食会	要請書手交	教育委員会事務局	なし

○滋賀県障害者雇用対策本部設置規程

平成27年4月1日

／滋賀県訓令第3号／企業庁訓令第3号／病院事業庁訓令第3号／教育委員会教育長訓令
第3号／警察本部訓令第15号／

改正 平成27年12月28日／訓令第42号／企業庁訓令第14号／病院事業庁訓令第13号／教
育委員会教育長訓令第22号／警察本部訓令第34号／

平成28年4月1日／訓令第8号／企業庁訓令第4号／病院事業庁訓令第4号／教育委員会
教育長訓令第4号／警察本部訓令第12号／

平成29年3月31日／訓令第4号／企業庁訓令第3号／病院事業庁訓令第3号／教育委員会
教育長訓令第3号／警察本部訓令第12号／

平成30年6月1日／訓令第19号／企業庁訓令第4号／病院事業庁訓令第4号／教育委員会
教育長訓令第9号／警察本部訓令第18号／

平成30年7月20日／訓令第23号／企業庁訓令第8号／病院事業庁訓令第8号／教育委員会
教育長訓令第13号／警察本部訓令第23号／

平成30年8月20日／訓令第32号／企業庁訓令第15号／病院事業庁訓令第14号／教育委員
会教育長訓令第21号／警察本部訓令第29号／

平成31年4月1日／訓令第6号／企業庁訓令第5号／病院事業庁訓令第5号／教育委員会
教育長訓令第5号／警察本部訓令第10号／

令和2年7月22日／訓令第38号／企業庁訓令第14号／病院事業庁訓令第13号／教育委員会
教育長訓令第19号／警察本部訓令第29号／

令和4年7月20日／訓令第21号／企業庁訓令第10号／病院事業庁訓令第9号／教育委員会
教育長訓令第10号／警察本部訓令第17号／

令和4年8月22日／訓令第34号／企業庁訓令第17号／病院事業庁訓令第15号／教育委員会
教育長訓令第18号／警察本部訓令第23号／

滋賀県障害者雇用対策本部設置規程を次のように定める。

滋賀県障害者雇用対策本部設置規程

(設置)

第1条 障害者の雇用に係る施策について連絡調整を図り、総合的かつ効果的な推進を図る
ため、滋賀県障害者雇用対策本部（以下「対策本部」という。）を設置する。

(所掌事務)

第2条 対策本部の所掌事務は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 障害者の雇用の推進に関する総合調整に関すること。
- (2) 経済団体、福祉団体等の関係機関との連絡調整に関すること。
- (3) その他障害者の雇用について必要な事項に関すること。

(構成)

第3条 対策本部の構成員は、次に掲げるとおりとする。

- (1) 本部長
- (2) 副本部長
- (3) 本部員
- (4) 幹事

2 本部長は、知事をもって充てる。

3 副本部長は、副知事をもって充てる。

4 本部員は、別表第1に掲げる職にある者をもって充てるほか、滋賀労働局職業安定部長に委嘱する。

5 幹事は、別表第2に掲げる職にある者をもって充てるほか、滋賀労働局職業安定部職業対策課長に委嘱する。

6 本部長は、第4項および前項に定めるもののほか、必要と認める者を本部員または幹事に命じ、または委嘱することができる。

(一部改正〔平28／訓令8／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令4／警本訓令12／・平30／訓令19／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令9／警本訓令18／〕)

(構成員の職務)

第4条 本部長は、対策本部の事務を総括する。

2 副本部長は、本部長を補佐し、本部長に事故があるとき、または本部長が欠けたときは、滋賀県副知事の担当事務に関する規程（令和4年滋賀県訓令第39号）第1条第3号オに掲げる事務を担当する副知事である副本部長がその職務を代理する。

3 本部員は、それぞれの職務に応じて所掌事務を行う。

4 幹事は、それぞれの職務に応じて本部員を補佐し、所掌事務を行う。

(一部改正〔平27／訓令42／企業庁訓令14／病事庁訓令13／教育長訓令22／警本訓令34／・平30／訓令19／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令9／警本訓令18／・平30／訓令23／企業庁訓令8／病事庁訓令8／教育長訓令13／警本訓令23／・平30／訓令32／企業庁訓令15／病事庁訓令14／教育長訓令21／警本訓令29

／・令4／訓令21／企業庁訓令10／病事庁訓令9／教育長訓令10／警本訓令17
／・令4／訓令34／企業庁訓令17／病事庁訓令15／教育長訓令18／警本訓令23
／〕)

(会議)

第5条 対策本部の会議は、本部員会議および幹事会議とし、本部長が招集する。

2 本部員会議は、本部長、副本部長および本部員で構成し、第2条に規定する事項について審議決定する。

3 幹事会議は、幹事で構成し、第2条に規定する事項について協議する。

(一部改正〔平30／訓令19／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令9／警本訓令18／〕)

(庶務)

第6条 対策本部の庶務は、健康医療福祉部障害福祉課、商工観光労働部労働雇用政策課または教育委員会事務局特別支援教育課において処理する。

(一部改正〔平30／訓令19／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令9／警本訓令18／〕)

(その他)

第7条 この規程に定めるもののほか、対策本部に関し必要な事項は、本部長が定める。

付 則

1 この訓令は、平成27年4月1日から施行する。

(一部改正〔令2／訓令38／企業庁訓令14／病事庁訓令13／教育長訓令19／警本訓令29／〕)

2 令和2年7月23日から同月31日までの間における第4条の規定の適用については、同条第2項中「商工観光労働部を担任する副知事である副本部長がその」とあるのは、「その」とする。

(追加〔令2／訓令38／企業庁訓令14／病事庁訓令13／教育長訓令19／警本訓令29／〕)

付 則 (平成27年／訓令第42号／企業庁訓令第14号／病事庁訓令第13号／教育長訓令第22号／警本訓令第34号／)

この訓令は、平成28年1月1日から施行する。

付 則 (平成28年／訓令第8号／企業庁訓令第4号／病事庁訓令第4号／教育長訓令第4号／警本訓令第12号／)

この訓令は、平成28年4月1日から施行する。

付 則（平成29年／訓令第4号／企業庁訓令第3号／病事庁訓令第3号／教育長訓令第3号／警本訓令第12号／）

この訓令は、平成29年4月1日から施行する。

付 則（平成30年／訓令第19号／企業庁訓令第4号／病事庁訓令第4号／教育長訓令第9号／警本訓令第18号／）

この訓令は、平成30年6月1日から施行する。

付 則（平成30年／訓令第23号／企業庁訓令第8号／病事庁訓令第8号／教育長訓令第13号／警本訓令第23号／）

この訓令は、平成30年7月20日から施行する。

付 則（平成30年／訓令第32号／企業庁訓令第15号／病事庁訓令第14号／教育長訓令第21号／警本訓令第29号／）

この訓令は、平成30年8月20日から施行する。

付 則（平成31年／訓令第6号／企業庁訓令第5号／病事庁訓令第5号／教育長訓令第5号／警本訓令第10号／）

この訓令は、平成31年4月1日から施行する。

付 則（令和2年／訓令第38号／企業庁訓令第14号／病事庁訓令第13号／教育長訓令第19号／警本訓令第29号／）

この訓令は、令和2年7月23日から施行する。

付 則（令和4年／訓令第21号／企業庁訓令第10号／病事庁訓令第9号／教育長訓令第10号／警本訓令第17号／）

この訓令は、令和4年7月20日から施行する。

付 則（令和4年／訓令第34号／企業庁訓令第17号／病事庁訓令第15号／教育長訓令第18号／警本訓令第23号／）

この訓令は、令和4年8月22日から施行する。

別表第1（第3条関係）

（一部改正〔平28／訓令8／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令4／警本訓令12／・平31／訓令6／企業庁訓令5／病事庁訓令5／教育長訓令5／警本訓令10／〕）

知事公室長 総合企画部長 総務部長 文化スポーツ部長 琵琶湖環境部長 健康医療福祉部長 商工観光労働部長 農政水産部長 土木交通部長 会計管理者 企業庁長

病院事業庁長 教育委員会教育長 警察本部長

別表第2（第3条関係）

（一部改正〔平28／訓令8／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令4／警本訓令12／・平29／訓令4／企業庁訓令3／病事庁訓令3／教育長訓令3／警本訓令12／・平30／訓令19／企業庁訓令4／病事庁訓令4／教育長訓令9／警本訓令18／・平31／訓令6／企業庁訓令5／病事庁訓令5／教育長訓令5／警本訓令10／〕）

知事公室	広報課長
総合企画部	企画調整課長 人権施策推進課長
総務部	人事課長 私学・県立大学振興課長
文化スポーツ部	文化芸術振興課長
琵琶湖環境部	環境政策課長
健康医療福祉部	健康福祉政策課長 障害福祉課長
商工観光労働部	商工政策課長 労働雇用政策課長
農政水産部	農政課長
土木交通部	監理課長
会計管理局	管理課長
企業庁	経営課長
病院事業庁	経営管理課長
教育委員会事務局	教育総務課長 高校教育課長 幼小中教育課長 特別支援教育課長
警察本部	警務課長

資料提供

 滋賀労働局発表
 令和4年12月26日(月)

担当

 滋賀労働局職業安定部職業対策課
 課長 矢尾 忠之
 課長補佐 上田 浩司
 地方障害者雇用担当官 近藤 健治
 (電話)077-526-8686

令和4年 障害者雇用状況の集計結果

民間企業においては、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新
 公的機関等においては、雇用障害者数は増加し、実雇用率も上昇

滋賀労働局（局長 小島 裕）では、滋賀県内の民間企業や公的機関等における、令和4年の「障害者雇用状況」集計結果を取りまとめましたので、公表します。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「法」という。）では、事業主に対し、常時雇用する労働者の一定割合（法定雇用率）以上の障害者を雇うことを義務付けています。

今回の集計結果は、同法に基づき、毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用状況について、障害者の雇用義務のある事業主などに報告を求め、それを集計したものです。

【集計結果の主なポイント】

滋賀県内に本社のある民間企業 <法定雇用率 2.3%>

- 雇用されている障害者（注1）は、3,620.5人（3,373.5人）。
対前年 7.3%（247.0人）増加、13年連続過去最高を更新。
- 実雇用率（注2）は、2.46%（2.33%）で過去最高を更新。
前年比 0.13ポイント上昇、全国平均 2.25%（2.20%）を上回る。
- 法定雇用率達成企業の割合は、58.6%（54.0%）。
前年比 4.6ポイント上昇、全国平均 48.3%（47.0%）を上回る。

（ ）内は前年の数値

滋賀県内の公的機関等 <法定雇用率 2.6% 教育委員会は 2.5%>

- 全体の雇用障害者数は増加し、実雇用率も前年比 0.04ポイント上昇。
- 県市町の27機関のうち、達成機関は15機関。未達成機関は12機関。
未達成機関の法定雇用不足数は、合計 60.0人。
- 独立行政法人等の5機関のうち達成機関は4機関、未達成機関は1機関。

（注1）障害者の数は、身体障害者、知的障害者及び精神障害者の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとして数え、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については法律上、1人を0.5人に相当するものとして算出している。（精神障害者である短時間労働者には、特例措置あり）

（注2）実雇用率は、上記により算出した障害者の数を、労働者数（常用労働者総数から業種ごとに定められた除外率相当数を除いた労働者数）で除したものである。

障害者雇用状況報告の滋賀県内の集計結果（概要）

1. 民間企業における雇用状況

(1) 雇用されている障害者数、実雇用率、法定雇用率達成企業の割合（5頁、6頁、9頁参照）

- ・滋賀県内にある民間企業（43.5人以上規模の企業928社：法定雇用率2.3%）に雇用されている障害者の数は、3,620.5人で、前年より247.0人増加（前年比7.3%増）し、13年連続で過去最高となった。
- ・雇用されている障害者のうち、身体障害者は1,839.0人（前年比3.1%増）知的障害者は1,135.0人（同5.4%増）、精神障害者は646.5人（同26.0%増）と、いずれも前年より増加した。
- ・実雇用率は、2.46%と、過去最高となり、全国平均の2.25%を上回った。
- ・法定雇用率達成企業の割合は、58.6%（928社のうち544社）であり、前年を4.6ポイント上昇、全国平均の48.3%を上回った。

令和3年6月1日の調査時と比べ、対象となる企業は928社と前年の927社と1社増加し、法定雇用率達成企業は544社と、前年の501社より43社増加した。

(2) 企業規模別の状況（10頁参照）

- ・企業規模別にみると、雇用されている障害者の数は、1,000人以上の規模企業で前年より減少したものの、その他の規模企業では前年より増加した。
- ・実雇用率は、500～1,000人未満の規模企業は前年より減少したものの、その他の規模企業では前年より増加した。なお、民間企業全体の実雇用率2.46%と比較すると、100～300人未満及び1,000人以上規模企業が民間企業全体の実雇用率を上回っている。
- ・法定雇用率達成企業の割合は、500～1,000人未満の規模企業以外で前年を上回った。

	企業数	法定常用労働者数(人)	雇用障害者数(人)	実雇用率(%)		法定雇用率達成企業の数	法定雇用率達成企業の割合(%)	
				4年度	3年度		4年度	3年度
	928	147,338.0	3620.5	2.46	2.33	544	58.6	54.0
43.5～100人未満	507	33,632.5	801.5	2.38	2.11	289	57.0	51.7
100～300人未満	326	49,374.0	1,298.5	2.63	2.44	209	64.1	60.1
300～500人未満	60	21,003.5	417.0	1.99	1.98	27	45.0	39.7
500～1000人未満	27	17,742.0	396.0	2.23	2.32	13	48.1	58.3
1000人以上	8	25,586.0	707.5	2.77	2.69	6	75.0	55.6

(3) 産業別の状況 (11～14頁参照)

- 産業別にみると、雇用されている障害者の数は、「金融業，保険業」「宿泊業，飲食サービス業」「生活関連サービス業，娯楽業」「教育，学習支援業」「複合サービス事業」以外の業種において、前年よりも増加した。「医療，福祉」（129.5人の増）「サービス業」（75.0人の増）については、10人を超える増加であった。
- 産業別の実雇用率では、「医療，福祉」（4.04%）「宿泊業，飲食サービス業」（2.68%）「生活関連サービス業，娯楽業」（2.40%）が法定雇用率を上回っている。

	企業数 (社)	法定常用労働 者数(人)	雇用障害者数 (人)	実雇用率(%)		法定雇 用率を 上回る 業種	前年の 雇用率 を上回 る業種
				4年度	3年度		
				928	147,338.0		
農業，林業	3	284.5	4.0	1.41	0.88		○
建設業	33	3,609.0	76.0	2.11	1.98		○
製造業	334	55,684.5	1214.5	2.18	2.19		
電気・ガス・熱供給・水道業	1	-	-	-	-		
情報通信業	6	1,626.5	32.0	1.97	1.56		○
運輸業，郵便業	60	6,320.0	141.5	2.24	2.20		○
卸売業，小売業	101	24,014.0	525.0	2.19	2.16		○
金融業，保険業	10	4,202.5	81.0	1.93	1.92		○
不動産業，物品賃貸業	13	1,041.5	17.5	1.68	1.18		○
学術研究，専門・技術サービス業	14	2,144.5	48.0	2.24	2.09		○
宿泊業，飲食サービス業	25	2,950.5	79.0	2.68	2.55	○	○
生活関連サービス業，娯楽業	22	1,771.0	42.5	2.40	2.07	○	○
教育，学習支援業	16	1,513.5	20.0	1.32	1.42		
医療，福祉	168	24,140.0	974.5	4.04	3.51	○	○
複合サービス事業	9	2,878.5	57.5	2.00	2.00		
サービス業	113	15,104.5	307.5	2.04	1.78		○

注) -は1社のため、掲載していない。

(4) 法定雇用率未達成の企業の状況 (15頁参照)

- 法定雇用率未達成の企業は384社で前年の426社より42社減少した。そのうち、不足数が0.5人又は1人である企業（1人不足企業）は249社あり、未達成企業の64.8%を占めている。
- また、障害者を1人も雇用していない企業（0人雇用企業）は219社あり、未達成企業に占める割合は57.0%となっている。

2 地方公共団体等における雇用状況（17頁～20頁参照）

(1) 都道府県の機関

滋賀県の機関（法定雇用率 2.6%）

滋賀県の機関（滋賀県知事部局、滋賀県警察本部、滋賀県議会事務局）に在職している障害者の数は、150.0人と前年（141.0人）より9.0人増加し、実雇用率は2.92%と前年に比べ0.15ポイント上昇した。

滋賀県知事部局、警察本部、議会事務局のいずれも法定雇用率を達成した。

滋賀県教育委員会（法定雇用率 2.5%）

滋賀県教育委員会に在職している障害者の数は、241.5人と前年（240.5人）より1人増加、実雇用率も2.56%と前年より0.01ポイント上昇し、法定雇用率を達成した。

(2) 市町等の機関

市町等の機関（法定雇用率 2.6%）

法定雇用率 2.6%が適用される機関（市町、公立病院）に在職している障害者の数は、445.0人と前年に比べ15.0人増加し、実雇用率は2.32%と前年より0.06ポイント上昇した。

21機関のうち、9機関が達成し、12機関は未達成であった。

【未達成の市町等】

大津市、長浜市、彦根市、近江八幡市、東近江市、草津市、野洲市、甲良町、豊郷町、愛荘町、高島市病院事業、長浜市病院事業管理者

市町の教育委員会（法定雇用率 2.5%）

法定雇用率 2.5%が適用される市町の教育委員会は、県内に2機関あり、在籍している障害者の数は、前年と同じ4.0人であった。

2機関いずれも、法定雇用率を達成した。

(3) 独立行政法人等における雇用状況（法定雇用率 2.6%）

県内の独立行政法人、地方独立行政法人に雇用されている障害者は、81.0人と前年に比べ4名減少し、実雇用率は2.54%と前年より0.12ポイント減少した。県内の5機関のうち、4機関が達成し、1機関が未達成であった。

<参考>

一般の民間企業における雇用状況の推移

(各年6月1日現在)

	常用労働者数(人)		障害者の数(人)		実雇用率(%)		法定雇用率達成企業の割合(%)	
		対前年増減(%)		対前年増減(%)	滋賀県	全国	滋賀県	全国
平成10年	81,972	1.3	1,619	6.6	1.98	1.48	70.1	50.1
11年	84,396	3.0	1,585	-2.1	1.88	1.49	59.7	44.7
12年	83,150	-1.5	1,563	-1.4	1.88	1.49	61.2	44.3
13年	83,582	0.5	1,560	-0.2	1.86	1.49	61.2	43.7
14年	83,540	-0.1	1,509	-3.3	1.81	1.47	56.7	42.5
15年	85,228	2.0	1,534	1.7	1.80	1.48	56.5	42.5
16年	89,628	5.2	1,507	-1.8	1.68	1.46	54.7	41.7
17年	94,210	5.1	1,576	4.6	1.67	1.49	54.5	42.1
18年	97,705	3.7	1,662.0	5.5	1.70	1.52	56.9	43.4
19年	103,544	6.0	1,709.5	2.9	1.65	1.55	55.6	43.8
20年	109,029	5.3	1,800.0	5.3	1.65	1.59	54.2	44.9
21年	106,045	-2.7	1,773.0	-1.5	1.67	1.63	55.8	45.5
22年	107,204	1.1	1,809.0	2.0	1.69	1.68	56.5	47.0
23年	119,507.0	11.5	1,917.5	6.0	1.60	1.65	50.4	45.3
24年	120,502.5	0.8	2,141.0	11.7	1.78	1.69	54.7	46.8
25年	125,666.0	4.3	2,269.5	6.0	1.81	1.76	51.8	42.7
26年	127,061.0	1.1	2,370.5	4.5	1.87	1.82	54.9	44.7
27年	126,216.0	-0.7	2,500.5	5.5	1.98	1.88	59.1	47.2
28年	129,862.0	2.9	2,714.0	8.5	2.09	1.92	58.8	48.8
29年	133,561.5	2.8	2,840.5	4.7	2.13	1.97	60.7	50.0
30年	140,389.0	5.1	3,128.0	10.1	2.23	2.05	54.8	45.9
令和元年	140,516.5	0.1	3,210.5	2.6	2.28	2.11	55.7	48.0
2年	141,909.0	1.0	3,252.0	1.3	2.29	2.15	56.2	48.6
3年	144,726.5	2.0	3,373.5	3.7	2.33	2.20	54.0	47.0
4年	147,338.0	1.8	3,620.5	7.3	2.46	2.25	58.6	48.3

注) 障害者の数とは、次に掲げる者の合計である。

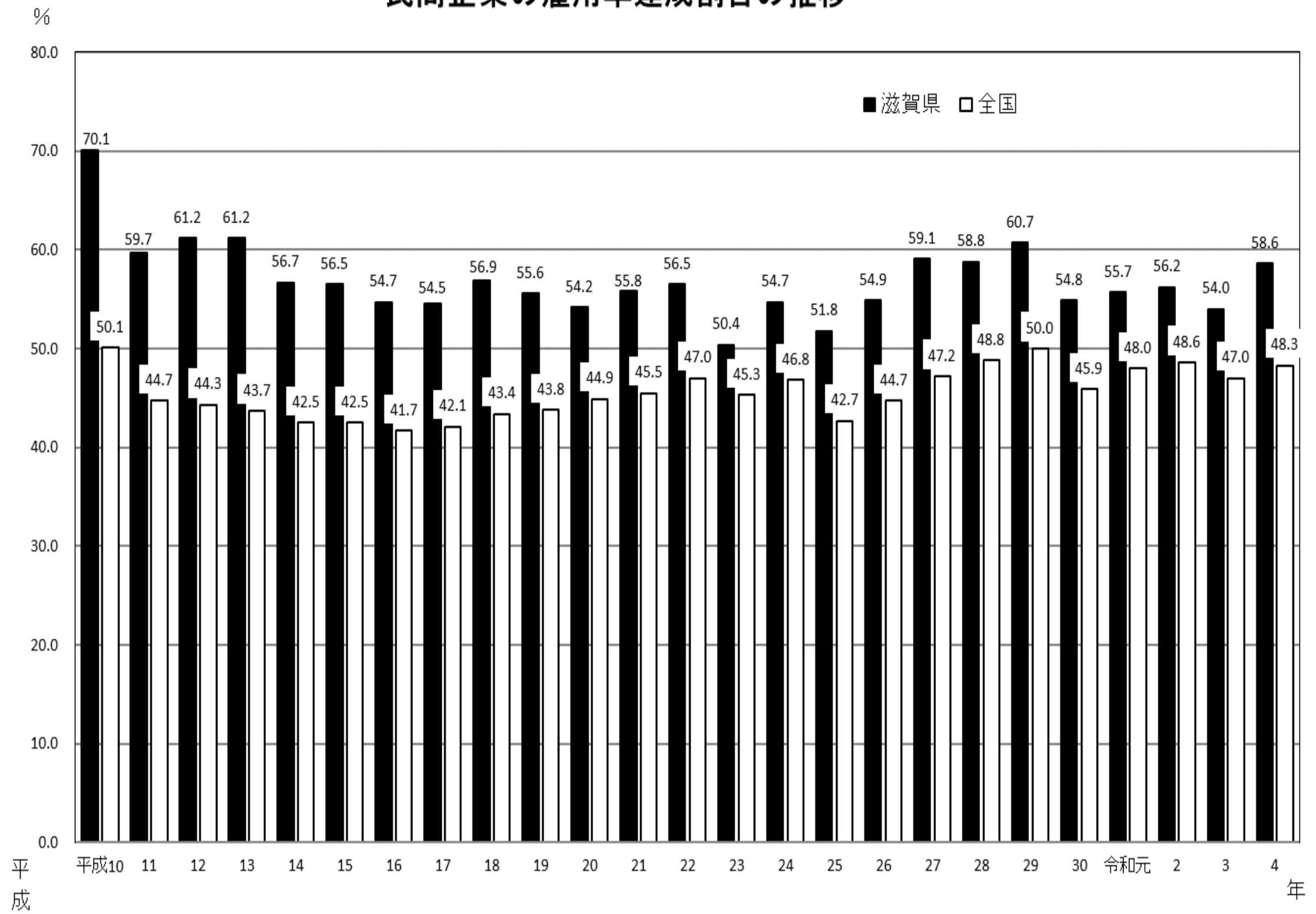
平成17年まで { 身体障害者(重度身体障害者はダブルカウント)
知的障害者(重度知的障害者はダブルカウント)
重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者

平成18年～ 精神障害者(短時間労働者は1人を0.5人としてカウント)を対象に加える。

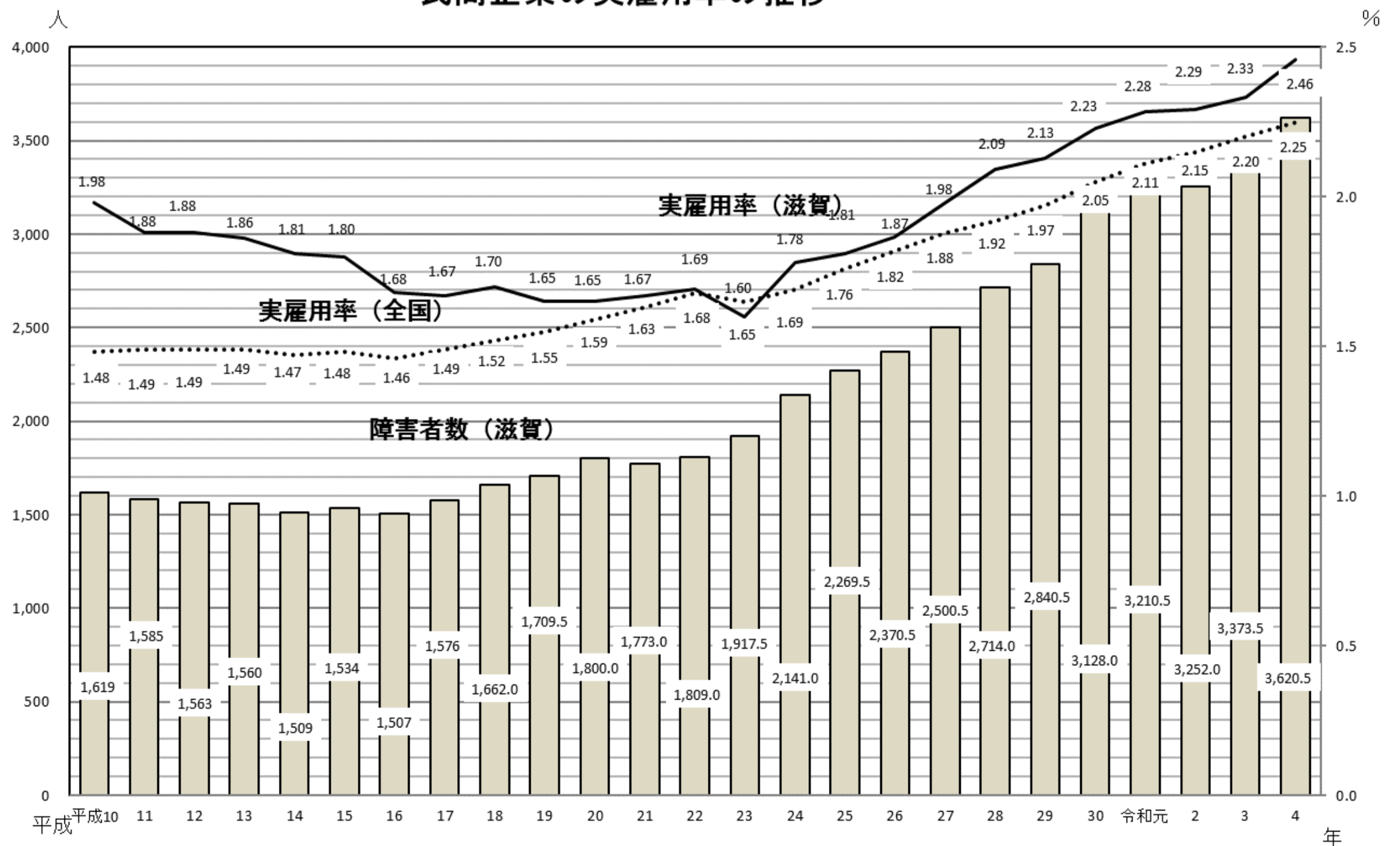
平成23年～ { 短時間労働者を常用労働者数に加える。
重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者(0.5人としてカウント)を対象に加える。

平成30年～ { 精神障害者である短時間労働者のうち、①②いずれかに該当する場合は1人分とカウントしている。
①通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
②通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

民間企業の雇用率達成割合の推移



民間企業の実雇用率の推移



◎ 法定雇用率とは

民間企業、国、地方公共団体は、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、それぞれ以下の割合（法定雇用率）に相当する数以上の障害者を雇用しなければならないこととされている。

雇用義務の対象となる障害者は、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者に限る。）である。

- 民間企業 ……
 - 一般の民間企業 …………… 2.3%
 - （43.5人以上規模の企業）
 - 特殊法人等 …………… 2.6%
 - 〔労働者数38.5人以上規模の特殊法人、
独立行政法人、国立大学法人等〕
- 国、地方公共団体 …………… 2.6%
- （38.5人以上規模の機関）
- 都道府県等の教育委員会 ……………2.5%
- （40.0人以上規模の機関）

※（ ）内は、それぞれの割合（法定雇用率）によって1人以上の障害者を雇用しなければならないこととなる企業等の規模である。

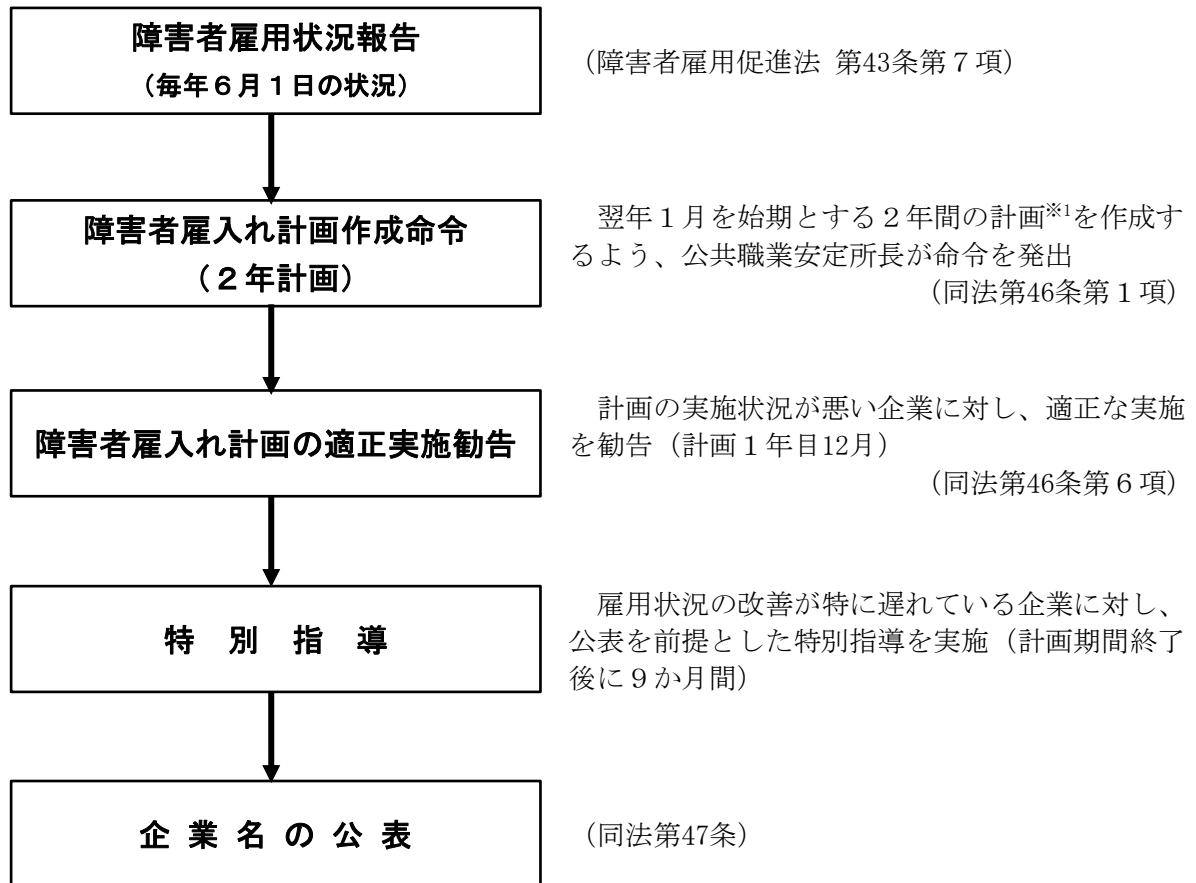
【一般民間企業における雇用率設定基準】

$$\text{障害者雇用率} = \frac{\text{身体障害者、知的障害者及び精神障害者である常用労働者の数} + \text{失業している身体障害者、知的障害者及び精神障害者の数}}{\text{常用労働者数} + \text{失業者数}}$$

- ※ 特殊法人、国及び地方公共団体における障害者雇用率は、一般の民間企業の障害者雇用率を下回らない率をもって定めることとされている。
- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。
- ※ 重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分として、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。
- ※ ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、次のいずれかに該当する者については、1人分としてカウントされる。
 - ① 通報年の3年前の年に属する6月2日以降に採用された者であること
 - ② 通報年の3年前の年に属する6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること

◎ 障害者雇用率達成指導の流れ

実雇用率の低い事業主については、下記の流れで雇用率達成指導を行い、「障害者雇入れ計画」の着実な実施による障害者雇用の推進を指導している。



不足数の特に多い企業については、当該企業の幹部に対し、厚生労働省本省による直接指導も実施している。

[指導実績・全国]

○ 令和3年度の実績^{※2}

- * 「障害者雇入れ計画作成命令」の发出 394社
- * 障害者雇入れ計画の「適正実施勧告」 72社
- * 「特別指導」の実施 36社

○ 障害者雇入れ計画を実施中の企業 464社(3年度)

○ 企業名の公表

18年度 2社、19年度 1社(再公表)、20年度 4社、21年度 7社(うち1社は再公表)、
22年度 6社(うち2社は再公表)、23年度 3社(うち1社は再公表)、24年度 0社、
25年度 0社、26年度 8社、27年度 0社、28年度 2社、29年度 0社、
30年度 0社、令和元年度 0社、2年度 1社、3年度 6社

※1 平成24年1月1日以降の日を始期とする雇入れ計画から計画期間は3年間から2年間に短縮している。

※2 平成30年の障害者不適切計上による公務部門における障害者採用により、影響が生じる可能性があった民間企業への対策として令和元年度においては、特例的に「行政措置」の猶予を実施している。

1 民間企業における雇用状況(法定雇用率2.3%)

(1) 概況

① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率 達成企業の数	⑥ 法定雇用率 達成企業の割合	
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注5)	E. 計 A×2+B+C+D×0.5				F. うち新規雇用分
	企業	人	人	人	人	人	人	%	企業	%	
滋賀県	928 (927)	147,338.0 (144,726.5)	514 (486)	100 (111)	2,229 (2,039)	527 (503)	3,620.5 (3,373.5)	377.5 (356.5)	2.46 (2.33)	544 (501)	58.6 (54.0)
全国	107,691 (106,924)	27,281,606.5 (27,156,780.5)	125,433 (124,508)	17,969 (18,003)	317,201 (304,060)	55,844 (53,414)	613,958.0 (597,786.0)	58,855.0 (55,081.0)	2.25 (2.20)	52,007 (50,306)	48.3 (47.0)

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	②身体障害者の数						③知的障害者の数						④精神障害者の数					
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者	d. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	c. 精神障害者	d. 精神障害者である短時間労働者	e. d. のうち(①の表の注4)に該当する短時間労働者	f. 計 c+(d-e)×0.5+e	g. うち新規雇用分	
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
滋賀県	3,620.5 (3,373.5)	469 (436)	82 (93)	735 (739)	168 (160)	1,839.0 (1,784.0)	138.5 (152.0)	45 (50)	18 (18)	896 (833)	262 (251)	1,135.0 (1,076.5)	97.0 (93.0)	406 (353)	289 (206)	192 (114)	646.5 (513.0)	142.0 (111.5)	
全国	613,958.0 (597,786.0)	103,362 (102,888)	13,369 (13,437)	128,909 (130,917)	17,531 (17,875)	357,767.5 (359,067.5)	23,948.0 (22,985.5)	22,071 (21,620)	4,600 (4,566)	86,372 (82,015)	22,624 (21,688)	146,426.0 (140,665.0)	13,189.0 (12,845.5)	85,305 (75,197)	32,304 (29,782)	16,615 (15,931)	109,764.5 (98,053.5)	21,718.0 (19,250.0)	

[1(1)①表の注]

- 注1 ②欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。
- 2 ③A欄の「重度身体障害者及び重度知的障害者」については法律上、1人を2人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たりダブルカウントを行い、D欄の「重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者」については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、E欄の計を算出するに当たり0.5カウントとしている。ただし、精神障害者である短時間労働者であっても、以下の注4に該当するものについては、1人分とカウントしている。
- 3 A、C欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、B、D欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 4 C欄の精神障害者には、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者を含む。
① 令和元年6月2日以降に採用された者であること。
② 令和元年6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること。
- 5 D欄の精神障害者である短時間労働者とは、精神障害者である短時間労働者のうち、注4に該当しない者である。
- 6 F欄の「うち新規雇用分」は令和3年6月2日から令和4年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- 7 ()内は令和3年6月1日現在の数値である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

[1(1)②表の注]

- 注1 ①欄の「障害者の数」とは②③e欄及び④f欄の計である。
- 2 ②③a欄の重度障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしており、e欄の計を算出するに当たりダブルカウントとしている。
- 3 ②③④d欄の重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については法律上、1人を0.5人に相当するものとしており、②③e欄及び④f欄を算出するに当たり0.5カウントとしている。
- 4 ②③のa.c欄及び④のc欄は1週間の所定労働時間が30時間以上の労働者であり、②③のbd欄及び④のd欄は1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者である。
- 5 ④e欄の労働者とは、精神障害者である短時間労働者であって、次のいずれかに該当する者である。
① 令和元年6月2日以降に採用された者であること。
② 令和元年6月2日より前に採用された者であって、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者であること。
- 6 ②③f欄及びg欄の「うち新規雇用分」は、令和3年6月2日から令和4年6月1日までの1年間に新規に雇い入れられた障害者数である。
- 7 ()内は令和3年6月1日現在の数値である。
なお、精神障害者は平成18年4月1日から実雇用率に算定されることとなった。

(2) 企業規模別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数 企業	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数 人	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E÷②×100 %	⑤ 法定雇用率達成企業の数 企業	⑥ 法定雇用率達成企業の割合 %	
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者 人	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者 人	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注4) 人	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注4) 人	E. 計 A×2+B+C+D×0.5 人				F. うち新規雇用分 人
規模計	928 (927)	147,338.0 (144,726.5)	514 (486)	100 (111)	2,229 (2,039)	527 (503)	3,620.5 (3,373.5)	377.5 (356.5)	2.46 (2.33)	544 (501)	58.6 (54.0)
43.5~100人未満	507 (515)	33,632.5 (33,739.5)	101 (102)	23 (27)	531 (418)	91 (128)	801.5 (713.0)	114.0 (77.5)	2.38 (2.11)	289 (266)	57.0 (51.7)
100~300人未満	326 (321)	49,374.0 (48,959.5)	173 (164)	43 (43)	759 (705)	301 (235)	1,298.5 (1,193.5)	171.5 (141.5)	2.63 (2.44)	209 (193)	64.1 (60.1)
300~500人未満	60 (58)	21,003.5 (20,190.0)	67 (55)	6 (4)	259 (277)	36 (16)	417.0 (399.0)	35.5 (37.0)	1.99 (1.98)	27 (23)	45.0 (39.7)
500~1,000人未満	27 (24)	17,742.0 (15,370.5)	77 (64)	12 (15)	218 (202)	24 (23)	396.0 (356.5)	23.0 (46.0)	2.23 (2.32)	13 (14)	48.1 (58.3)
1,000人以上	8 (9)	25,586.0 (26,467.0)	96 (101)	16 (22)	462 (437)	75 (101)	707.5 (711.5)	33.5 (54.5)	2.77 (2.69)	6 (5)	75.0 (55.6)

注 1(1)①の表と同じ

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	② 身体障害者の数						③ 知的障害者の数						④ 精神障害者の数					
		a. 重度身体障害者 人	b. 重度身体障害者である短時間労働者 人	c. 重度以外の身体障害者 人	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者 人	e. 計 a×2+b+c+d×0.5 人	f. うち新規雇用分 人	a. 重度知的障害者 人	b. 重度知的障害者である短時間労働者 人	c. 重度以外の知的障害者 人	d. 重度以外の知的障害者である短時間労働者 人	e. 計 a×2+b+c+d×0.5 人	f. うち新規雇用分 人	c. 精神障害者 人	d. 精神障害者である短時間労働者 人	e. d.のうち精神障害者である短時間労働者(注4) 人	e. 計 c+(d-e)×0.5+e 人	f. うち新規雇用分 人	
規模計	3,620.5 (3,373.5)	469 (436)	82 (93)	735 (739)	168 (160)	1,839.0 (1,784.0)	138.5 (152.0)	45 (50)	18 (18)	896 (833)	262 (251)	1,135.0 (1,076.5)	97.0 (93.0)	406 (353)	289 (206)	192 (114)	646.5 (513.0)	142.0 (111.5)	
43.5~100人未満	801.5 (713.0)	92 (89)	20 (21)	160 (144)	41 (47)	384.5 (366.5)		9 (13)	3 (6)	195 (182)	38 (63)	235.0 (245.5)		101 (87)	87 (23)	75 (5)	182.0 (101.0)		
100~300人未満	1,298.5 (1,193.5)	157 (152)	33 (39)	262 (250)	76 (49)	647.0 (617.5)		16 (12)	10 (4)	271 (258)	174 (134)	400.0 (353.0)		136 (116)	141 (133)	90 (81)	251.5 (223.0)		
300~500人未満	417.0 (399.0)	62 (51)	5 (3)	89 (111)	11 (7)	223.5 (219.5)		5 (4)	1 (1)	104 (99)	9 (5)	119.5 (110.5)		60 (52)	22 (19)	6 (15)	74.0 (69.0)		
500~1,000人未満	396.0 (356.5)	71 (58)	9 (13)	102 (95)	9 (7)	257.5 (227.5)		6 (6)	3 (2)	68 (63)	8 (12)	87.0 (83.0)		41 (38)	14 (10)	7 (6)	51.5 (46.0)		
1,000人以上	707.5 (711.5)	87 (86)	15 (17)	122 (139)	31 (50)	326.5 (353.0)		9 (15)	1 (5)	258 (231)	33 (37)	293.5 (284.5)		68 (60)	25 (21)	14 (7)	87.5 (74.0)		

注 1(1)②表と同じ

(3) 産業別の雇用状況

① 概況

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合	
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者(注4)	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者(注5)	E. 計 A×2+B+C+D×0.5				F. うち新規雇用分
	企業	人	人	人	人	人	人	%	企業	%	
産業計	928 (927)	147,338.0 144,726.5	514 486	100 111	2,229 2,039	527 503	3,620.5 3,373.5	377.5 356.5	2.46 2.33	544 501	58.6 54.0
農、林、漁業	3 (2)	284.5 114.0	1 0	0 0	2 1	0 0	4.0 1.0	0.0 0.0	1.41 0.88	2 1	66.7 50.0
鉱業、採石業、砂利採取業	0 (0)	0.0 0.0	0 0	0 0	0 0	0 0	0.0 0.0	0.0 0.0	0.00 0.00	0 0	0.0 0.0
建設業	33 (32)	3,609.0 3,278.5	16 12	3 1	38 38	6 4	76.0 65.0	9.5 3.5	2.11 1.98	20 18	60.6 56.3
製造業	334 (333)	55,684.5 54,999.0	186 185	12 15	802 797	57 46	1214.5 1,205.0	109.5 99.0	2.18 2.19	207 202	62.0 60.7
電気・ガス・熱供給・水道業	1 (1)	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -	- -
情報通信業	6 (6)	1,626.5 1,603.0	10 6	0 0	12 13	0 0	32.0 25.0	4.0 4.0	1.97 1.56	4 2	66.7 33.3
運輸業、郵便業	60 (61)	6,320.0 6,217.5	21 24	6 5	91 82	5 4	141.5 137.0	14.0 14.0	2.24 2.20	40 38	66.7 62.3
卸売業、小売業	101 (100)	24,014.0 24,150.0	60 58	11 19	356 337	76 100	525.0 522.0	32.5 52.5	2.19 2.16	41 35	40.6 35.0
金融業、保険業	10 (10)	4,202.5 4,297.0	17 19	11 10	25 26	22 17	81.0 82.5	3.5 2.0	1.93 1.92	3 2	30.0 20.0
不動産業、物品賃貸業	13 (15)	1,041.5 1,146.5	4 3	3 3	6 3	1 3	17.5 13.5	2.5 1.5	1.68 1.18	8 6	61.5 40.0
学術研究、専門・技術サービス業	14 (14)	2,144.5 1,965.0	11 8	2 0	23 25	2 0	48.0 41.0	5.5 7.0	2.24 2.09	9 10	64.3 71.4
宿泊業、飲食サービス業	25 (26)	2,950.5 3,112.0	10 8	2 3	45 50	24 21	79.0 79.5	10.0 16.5	2.68 2.55	15 18	60.0 69.2
生活関連サービス業、娯楽業	22 (24)	1,771.0 2,080.5	5 5	0 1	30 29	5 6	42.5 43.0	5.0 8.0	2.40 2.07	9 9	40.9 37.5
教育、学習支援業	16 (17)	1,513.5 1,589.0	2 2	1 2	13 15	4 3	20.0 22.5	2.0 4.5	1.32 1.42	6 8	37.5 47.1
医療、福祉	168 (164)	24,140.0 24,098.5	106 102	36 44	581 465	291 264	974.5 845.0	141.0 116.5	4.04 3.51	111 106	66.1 64.6
複合サービス事業	9 (8)	2,878.5 2,948.5	15 13	0 0	25 31	5 4	57.5 59.0	0.0 0.0	2.00 2.00	4 3	44.4 37.5
サービス業	113 (114)	15,104.5 13,074.0	50 41	13 8	180 127	29 31	307.5 232.5	38.5 27.5	2.04 1.78	65 43	57.5 37.7

注 ーは1社の為、掲載せず

② 障害種別雇用状況

区分	① 障害者の数	②身体障害者の数						③知的障害者の数						④精神障害者の数				
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者	d. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	f. うち新規雇用分	c. 精神障害者	d. 精神障害者である短時間労働者	e. d. のうち精神障害者である短時間労働者(注4)	e. 計 c+(d-e)×0.5+e	f. うち新規雇用分
産業計	3,620.5 (3,373.5)	469 436	82 93	735 739	168 160	1,839.0 1,784.0	138.5 152.0	45 50	18 18	896 833	262 251	1,135.0 1,076.5	97.0 93.0	406 353	289 206	192 114	646.5 513.0	142.0 111.5
農、林、漁業	4 (-)	1 -	0 -	0 -	0 -	2.0 -		0 -	0 -	2 -	0 -	2.0 -		0 -	0 -	0 -	0.0 -	
鉱業、採石業、砂利採取業	0.0 (0.0)	0 0	0 0	0 0	0 0	0.0 0.0		0 0	0 0	0 0	0 0	0.0 0.0		0 0	0 0	0 0	0.0 0.0	
建設業	76.0 (65.0)	16 12	2 1	23 25	5 4	59.5 52.0		0 0	1 0	6 4	0 0	7.0 4.0		8 8	2 1	1 1	9.5 9.0	
製造業	1,214.5 (1205.0)	165 161	10 13	271 288	20 19	621.0 632.5		21 24	2 2	380 372	16 16	432.0 430.0		142 125	30 23	9 12	161.5 142.5	
電気・ガス・熱供給・水道業	- (-)	- -	- -	- -	- -	- -		- -	- -	- -	- -	- -		- -	- -	- -	- -	
情報通信業	32.0 (25.0)	10 6	0 0	7 8	0 0	27.0 20.0		0 0	0 0	0 0	0 0	0.0 0.0		5 5	0 0	0 0	5.0 5.0	
運輸業、郵便業	141.5 (137.0)	21 24	5 4	53 47	5 2	102.5 100.0		0 0	1 1	26 20	0 1	27.0 21.5		9 11	3 5	3 4	12.0 15.5	
卸売業、小売業	525.0 (522.0)	53 45	11 15	97 103	33 49	230.5 232.5		7 13	0 4	187 173	34 39	218.0 222.5		59 52	22 21	13 9	76.5 67.0	
金融業、保険業	81.0 (82.5)	17 19	11 10	14 16	15 14	66.5 71.0		0 0	0 0	4 4	5 2	6.5 5.0		5 4	4 3	2 2	8.0 6.5	
不動産業、物品賃貸業	17.5 (13.5)	4 3	3 3	6 2	1 3	17.5 12.5		0 0	0 0	0 0	0 0	0.0 0.0		0 1	0 0	0 0	0.0 1.0	
学術研究、専門・技術サービス業	48.0 (41.0)	11 8	2 0	10 12	1 0	34.5 28.0		0 0	0 0	4 4	0 0	4.0 4.0		8 8	2 1	1 1	9.5 9.0	
宿泊業、飲食サービス業	79.0 (79.5)	10 8	1 2	9 11	8 7	34.0 32.5		0 0	1 1	28 26	13 14	35.5 34.0		5 7	6 6	3 6	9.5 13.0	
生活関連サービス業、娯楽業	42.5 (43.0)	4 4	0 1	8 4	1 2	16.5 14.0		1 1	0 0	17 18	3 3	20.5 21.5		4 5	2 3	1 2	5.5 7.5	
教育・学習支援業	20.0 (22.5)	2 2	1 2	6 9	4 3	13.0 16.5		0 0	0 0	2 1	0 0	2.0 1.0		5 5	0 0	0 0	5.0 5.0	
医療、福祉	974.5 (845.0)	93 90	25 34	138 133	57 39	377.5 366.5		13 12	11 10	191 174	183 169	319.5 292.5		104 88	199 126	148 70	277.5 186.0	
複合サービス事業	57.5 (59.0)	15 13	0 0	13 18	4 3	45.0 45.5		0 0	0 0	6 6	0 0	6.0 6.0		6 7	1 1	0 0	6.5 7.5	
サービス業	307.5 (232.5)	47 41	11 8	80 63	14 15	192.0 160.5		3 0	2 0	43 30	8 7	55.0 33.5		46 27	18 16	11 7	60.5 38.5	

注 -は1社の為、掲載せず

③ 製造業における雇用状況（概況）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる労 働者数	③ 障害者の数					④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達 成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企 業の割合	
			A. 重度身体障 害者及び重度知 的障害者	B. 重度身体障害 者及び重度知的 障害者である短時 間労働者	C. 重度以外の身 体障害者、知的障 害者及び精神障 害者(注4)	D. 重度以外の身 体障害者及び知 的精神障害者であ る短時間労働者(注 5)	E. 計 A×2+B+C+D× 0.5				F. うち新規雇用分
	企業	人	人	人	人	人	人	%	企業	%	
製造業計	334	55,684.5	186	12	802	57	1,214.5	109.5	2.18	207	62.0
	(333)	(54,999.0)	(185)	(15)	(797)	(46)	(1,205.0)	(99.0)	(2.19)	(202)	(60.7)
食料品・たばこ	17	3,323.0	8	4	67	4	89.0	5.5	2.68	14	82.4
	(19)	(3,402.5)	(8)	(4)	(62)	(5)	(84.5)	(4.5)	(2.48)	(15)	(78.9)
繊維工業	19	1,917.5	1	1	24	4	29.0	4.0	1.51	10	52.6
	(22)	(3,399.5)	(6)	(1)	(48)	(6)	(64.0)	(4.0)	(1.88)	(12)	(54.5)
木材・家具	5	306.5	1	0	4	0	6.0	0.0	1.96	3	60.0
	(5)	(398.5)	(3)	(1)	(5)	(1)	(12.5)	(0.0)	(3.14)	(4)	(80.0)
パルプ・紙・印刷	18	3,172.0	7	0	48	2	63.0	9.0	1.99	9	50.0
	(16)	(2,470.5)	(7)	(0)	(34)	(0)	(48.0)	(4.0)	(1.94)	(9)	(56.3)
化学工業	42	5,462.0	13	0	87	10	118.0	12.5	2.16	30	71.4
	(42)	(5,451.0)	(11)	(1)	(91)	(5)	(116.5)	(13.0)	(2.14)	(28)	(66.7)
窯業・土石	14	4,555.0	21	0	94	1	136.5	10.0	3.00	6	42.9
	(19)	(4,797.0)	(20)	(0)	(101)	(0)	(141.0)	(11.0)	(2.94)	(8)	(42.1)
鉄鋼	6	1,059.5	3	1	11	0	18.0	0.0	1.70	2	33.3
	(6)	(1,068.5)	(4)	(0)	(11)	(0)	(19.0)	(2.0)	(1.78)	(2)	(33.3)
非鉄金属	5	1,781.0	10	0	28	0	48.0	3.0	2.70	4	80.0
	(7)	(1,926.5)	(9)	(0)	(28)	(1)	(46.5)	(0.0)	(2.41)	(5)	(71.4)
金属製品	39	3,705.5	13	0	52	3	79.5	10.5	2.15	24	61.5
	(38)	(3,443.0)	(13)	(1)	(46)	(1)	(73.5)	(4.0)	(2.13)	(19)	(50.0)
電気機械	42	5,795.0	18	3	80	4	121.0	14.0	2.09	29	69.0
	(40)	(5,227.5)	(15)	(2)	(73)	(5)	(107.5)	(13.0)	(2.06)	(27)	(67.5)
その他機械	74	16,824.0	60	1	204	10	330.0	27.0	1.96	39	52.7
	(74)	(17,010.5)	(69)	(3)	(196)	(11)	(342.5)	(30.5)	(2.01)	(40)	(54.1)
その他	53	7,783.5	31	2	103	19	176.5	14.0	2.27	37	69.8
	(45)	(6,404.0)	(20)	(2)	(102)	(11)	(149.5)	(13.0)	(2.33)	(33)	(73.3)

④ 製造業における雇用状況（障害種別）

区分	① 障害者の数	②身体障害者の数					③知的障害者の数					④精神障害者の数			
		a. 重度身体障害者	b. 重度身体障害者である短時間労働者	c. 重度以外の身体障害者	d. 重度以外の身体障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	a. 重度知的障害者	b. 重度知的障害者である短時間労働者	c. 重度以外の知的障害者	d. 重度以外の知的障害者である短時間労働者	e. 計 a×2+b+c+d×0.5	c. 精神障害者	d. 精神障害者である短時間労働者	e. d. のうち精神障害者である短時間労働者(注4)	e. 計 c+(d-e)×0.5+e
	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
製造業計	1214.5 (1205.0)	165 161	10 13	271 288	20 19	621.0 632.5	21 24	2 2	380 372	16 16	432.0 430.0	142 125	30 23	9 12	161.5 142.5
食料品・たばこ	89.0 (84.5)	4 4	2 3	5 6	1 0	15.5 17.0	4 4	2 1	54 53	2 4	65.0 64.0	6 3	3 1	2 0	8.5 3.5
繊維工業	29.0 (64.0)	1 3	1 0	17 23	1 2	20.5 30.0	0 3	0 1	5 19	1 2	5.5 27.0	2 6	2 2	0 0	3.0 7.0
木材・家具	6.0 (12.5)	1 3	0 1	1 1	0 0	3.0 8.0	0 0	0 0	2 2	0 0	2.0 2.0	1 2	0 1	0 0	1.0 2.5
パルプ・紙・印刷	63.0 (48.0)	7 7	0 0	17 11	0 0	31.0 25.0	0 0	0 0	20 13	0 0	20.0 13.0	8 7	5 3	3 3	12.0 10.0
化学工業	118.0 (116.5)	11 10	0 1	31 34	6 4	56.0 57.0	2 1	0 0	32 33	0 1	36.0 35.5	24 21	4 3	0 3	26.0 24.0
窯業・土石	136.5 (141.0)	21 20	0 0	31 36	1 0	73.5 76.0	0 0	0 0	52 53	0 0	52.0 53.0	11 12	0 0	0 0	11.0 12.0
鉄鋼	18.0 (19.0)	3 4	1 0	5 4	0 0	12.0 12.0	0 0	0 0	3 3	0 0	3.0 3.0	3 4	0 0	0 0	3.0 4.0
非鉄金属	48.0 (46.5)	9 8	0 0	7 8	0 1	25.0 24.5	1 1	0 0	18 17	0 0	20.0 19.0	3 3	0 0	0 0	3.0 3.0
金属製品	79.5 (73.5)	10 10	0 1	26 23	1 1	46.5 44.5	3 3	0 0	20 18	1 0	26.5 24.0	6 5	1 0	0 0	6.5 5.0
電気機械	121.0 (107.5)	16 14	3 2	21 22	3 3	57.5 53.5	2 1	0 0	43 39	1 1	47.5 41.5	16 11	0 2	0 1	16.0 12.5
その他機械	330.0 (342.5)	55 62	1 3	79 90	5 5	192.5 219.5	5 7	0 0	80 69	3 2	91.5 84.0	42 36	5 5	3 1	46.0 39.0
その他	176.5 (149.5)	27 16	2 2	31 30	2 3	88.0 65.5	4 4	0 0	51 53	8 6	63.0 64.0	20 15	10 6	1 4	25.5 20.0

(4) 障害者不足数階級別の法定雇用率未達成企業数

区分	①法定雇用率未達成企業の数	②不足数						③障害者の数が0人である企業数
		0.5人又は1人	1.5人又は2人	2.5人又は3人	3.5人又は4人	4.5人以上 9.5人以下	10人以上	
規模計	384 (100.0%)	249 (64.8%)	88 (22.9%)	25 (6.5%)	6 (1.6%)	15 (3.9%)	1 (0.3%)	219 (57.0%)
43.5-100人未満	218 (100.0%)	191 (87.6%)	27 (12.4%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	193 (88.5%)
100-300人未満	117 (100.0%)	45 (38.5%)	52 (44.4%)	17 (14.5%)	2 (1.7%)	1 (0.9%)	0 (0.0%)	26 (22.2%)
300-500人未満	33 (100.0%)	9 (27.3%)	8 (24.2%)	7 (21.2%)	2 (6.1%)	7 (21.2%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
500-1000人未満	14 (100.0%)	4 (28.6%)	1 (7.1%)	0 (0.0%)	2 (14.3%)	7 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)
1,000人以上	2 (100.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (50.0%)	0 (0.0%)

注1 上段は企業数、下段は当該企業規模階級内における構成比。

2 ②欄の「不足数」とは、法定雇用率を達成するために、現在の雇用障害者数に加えて雇用しなければならない障害者の数である。

(5) 都道府県別の実雇用率等の状況

注 都道府県別の状況は、企業の主たる事務所(特例子会社等の認定を受けている企業にあっては、その親会社の主たる事務所)が所在する都道府県において、集計したものである。

都道府県名	実雇用率	(対前年増減)	法定雇用率達成 企業の割合	(対前年増減)	法定雇用率達成企業の数	
全国	2.25	0.05	48.3	1.3	52,007	107,691
北海道	2.44	0.07	51.3	1.2	2,015	3,928
青森	2.41	0.05	55.0	1.4	572	1,040
岩手	2.38	0.01	58.9	0.1	624	1,060
宮城	2.21	0.00	50.2	△0.5	810	1,615
秋田	2.29	0.08	62.0	2.3	502	810
山形	2.18	0.07	54.3	3.8	529	974
福島	2.19	0.05	54.3	1.3	825	1,520
茨城	2.20	0.03	49.8	0.5	849	1,704
栃木	2.38	0.12	56.8	2.4	773	1,361
群馬	2.21	0.02	54.3	△0.8	925	1,703
埼玉	2.37	0.05	48.8	1.0	1,821	3,734
千葉	2.22	0.07	50.2	1.2	1,423	2,834
東京	2.14	0.05	32.5	1.6	7,520	23,108
神奈川	2.20	0.04	45.8	1.2	2,308	5,043
新潟	2.23	0.03	57.2	0.6	1,163	2,033
富山	2.24	0.06	55.9	1.8	599	1,072
石川	2.37	△0.08	54.4	1.0	631	1,160
福井	2.48	△0.05	58.2	0.6	449	771
山梨	2.20	0.04	58.6	1.3	377	643
長野	2.32	0.03	58.1	1.3	1,029	1,772
岐阜	2.35	0.10	55.1	0.3	921	1,673
静岡	2.32	0.04	53.3	1.4	1,678	3,149
愛知	2.19	0.05	48.6	2.1	3,293	6,781
三重	2.42	0.06	59.1	2.2	752	1,273
滋賀	2.46	0.13	58.6	4.6	544	928
京都	2.31	0.03	52.1	1.2	1,028	1,975
大阪	2.25	0.04	44.6	1.6	3,874	8,691
兵庫	2.28	0.03	50.5	1.0	1,818	3,598
奈良	2.91	0.03	64.1	2.6	448	699
和歌山	2.54	0.05	63.0	1.9	405	643
鳥取	2.39	△0.04	60.3	0.2	292	484
島根	2.69	0.02	67.6	△0.4	415	614
岡山	2.54	0.00	54.3	3.2	831	1,531
広島	2.38	0.08	49.5	1.5	1,225	2,474
山口	2.68	0.08	56.6	0.3	546	965
徳島	2.34	0.08	61.3	1.1	333	543
香川	2.16	0.02	56.0	1.4	494	882
愛媛	2.38	0.09	51.9	3.0	558	1,076
高知	2.42	△0.13	62.3	1.1	340	546
福岡	2.29	0.08	50.8	0.9	2,094	4,123
佐賀	2.76	0.06	66.6	1.6	427	641
長崎	2.80	0.16	62.4	2.5	643	1,031
熊本	2.47	0.06	57.3	0.8	757	1,321
大分	2.61	0.02	61.5	0.3	554	901
宮崎	2.57	0.10	63.0	1.1	541	859
鹿児島	2.53	△0.01	59.8	△1.8	794	1,327
沖縄	2.97	0.11	61.0	0.1	658	1,078

2. 地方公共団体等における状況

(1) 概況

区分		① 法定雇用障害者数の 算定の基礎となる職 員数 (人)	② 障害者の数 (人)	③ 実雇用率 (%)	備考
滋賀県の機関 (法定雇用率2.6%)		5,144.0	150.0	2.92	
		(5,089.5)	(141.0)	(2.77)	
滋賀県教育委員会 (法定雇用率2.5%)		9,449.5	241.5	2.56	
		(9,421.5)	(240.5)	(2.55)	
市町の機関 (法定雇用率2.6%)		19,171.5	445.0	2.32	
		(19,050.5)	(430.0)	(2.26)	
市町の教育委員会 (法定雇用率2.5%)		164.5	4.0	2.43	
		(266.0)	(4.0)	1.50	
地方独立行政法人等 (法定雇用率2.6%)		3,190.5	81.0	2.54	
		(3,193.0)	(85.0)	(2.66)	
全国	都道府県の機関 (法定雇用率2.6%)	363,592.0	10,409.0	2.86	
		(361,308.0)	(10,143.5)	(2.81)	
	都道府県 教育委員会 (法定雇用率2.5%)	638,879.0	14,463.0	2.26	
		(639,627.0)	(14,108.0)	(2.21)	
	市町村の機関 (法定雇用率2.6%)	1,341,687.5	34,535.5	2.57	
		(1,329,895.5)	(33,369.5)	(2.51)	
	市町村の教育委員会 (法定雇用率2.5%)	87,405.5	2,038.0	2.33	
		(89,776.5)	(1,998.5)	(2.23)	

注) 下段()は令和3年の数値である。

(2) 各地方公共団体における状況

① 滋賀県の機関（法定雇用率2.6%）

区分	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数 (人)	② 障害者の数 (人)	③ 実雇用率 (%)	④ 不足数 (人)	備考
計	5,144.0	150.0	2.92	0.0	
滋賀県知事部局	4,738.0	139.0	2.93	0.0	(注4)
滋賀県警察本部	367.0	10.0	2.72	0.0	
滋賀県議会事務局	39.0	1.0	2.56	0.0	

② 滋賀県教育委員会（法定雇用率2.5%）

区分	① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数 (人)	② 障害者の数 (人)	③ 実雇用率 (%)	④ 不足数 (人)	備考
滋賀県教育委員会	9,449.5	241.5	2.56	0.0	

注1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。

2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントしている。

また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については1人を1カウントとしている。

さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間勤務職員については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。但し、精神障害者である短時間勤務職員であって、以下のいずれかに該当する者については、1人を1カウントとしている。

ア) 令和元年6月2日以降に採用された者

イ) 令和元年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者

3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

4 滋賀県知事部局は、滋賀県病院事業庁及び滋賀県企業庁を含む(特例認定を受けている)。

特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。

③ 市町の機関における状況

法定雇用率 2.6%適用の市町

機 関 名	① 法定雇用障害者数の算定 の基礎となる職員数 (人)	② 障害者の数 (人)	③ 実雇用率 (%)	④ 不足数 (人)	備 考
計	19,171.5	445.0	2.32	60.0	
大津市	3,457.5	56.5	1.63	32.5	注4 特例認定あり
高島市	699.5	19.5	2.79	0.0	注4 特例認定あり
長浜市	1,490.5	35.0	2.35	3.0	注4 特例認定あり
米原市	612.0	16.5	2.70	0.0	注4 特例認定あり
彦根市	1,689.5	38.5	2.28	4.5	注4 特例認定あり
近江八幡市	1,311.5	26.0	1.98	8.0	注4 特例認定あり
東近江市	1,602.0	38.0	2.37	3.0	注4 特例認定あり
甲賀市	1,254.0	36.5	2.91	0.0	注4 特例認定あり
湖南市	510.0	13.0	2.55	0.0	注4 特例認定あり
草津市	1,553.5	39.0	2.51	1.0	注4 特例認定あり、注5
守山市	1,006.0	29.0	2.88	0.0	注4 特例認定あり
野洲市	983.0	24.0	2.44	1.0	注4、特例認定あり
栗東市	701.5	18.5	2.64	0.0	注4 特例認定あり
多賀町	83.0	3.0	3.61	0.0	
甲良町	166.0	3.0	1.81	1.0	注4 特例認定あり、注5
豊郷町	94.0	1.0	1.06	1.0	
愛荘町	286.0	5.0	1.75	2.0	注4 特例認定あり
日野町	375.0	12.0	3.20	0.0	注4 特例認定あり
竜王町	263.0	8.0	3.04	0.0	注4 特例認定あり
高島市病院事業	275.5	4.5	1.63	2.5	注6
長浜市病院事業管理者	758.5	18.5	2.44	0.5	注5

法定雇用率 2.5% 適用の教育委員会

計	164.5	4.0	2.43	0.0	
多賀町教育委員会	104.5	3.0	2.87	0.0	
豊郷町教育委員会	60.0	1.0	1.67	0.0	

注4 甲良町教育委員会は令和4年3月25日付けで特例認定

- 注1 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数」とは、職員総数から除外職員数及び除外率相当職員数(旧除外職員が職員総数に占める割合を元に設定した除外率を乗じて得た数)を除いた職員数である。
- 2 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間勤務職員以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントとしている。
また、短時間勤務職員である重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を1カウントとしている。
さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である、短時間勤務職員については法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。ただし、短時間勤務職員である精神障害者であって、令和元年6月2日以降に採用された者又は令和元年6月2日より前に採用され、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者は、1人1カウントとしている。
- 3 ④欄の「不足数」とは、①欄の職員数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。
したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数が0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。
- 4 注4の機関は、特例認定を受けている。
特例認定とは、地方公共団体の機関(A)及び当該A機関と人的関係が緊密である等の機関(B)の申請に基づき、厚生労働大臣の認定を受けた場合に、当該B機関に勤務する職員を当該A機関に勤務する職員とみなすものである。
- 5 草津市については8月1日時点で、不足数0.0人となり、法定雇用率達成機関となっている。
甲良町については7月1日時点で、不足数0.0人となり、法定雇用率達成機関となっている。
長浜市民病院事業管理者については11月1日時点で、不足数0.0人となり、法定雇用率達成機関となっている。
- 6 高島市民病院については令和3年4月1日付事業統合のため、表記を高島市病院事業に変更。

(3) 地方独立行政法人等における状況

区分		① 法定雇用障害者数の算定の基礎となる職員数 (人)	② 障害者の数 (人)	③ 実雇用率 (%)	④ 不足数 (人)	備考
計		3,190.5	81.0	2.54	2.0	
独立行政法人等 (注1)	国立大学法人 滋賀大学	339.5	10.0	2.95	0.0	
	国立大学法人 滋賀医科大学	1459.0	37.0	2.54	0.0	
地方独立行政法人等 (注2)	公立大学法人 滋賀県立大学	217.5	6.0	2.76	0.0	
	地方独立行政法人 市立大津市民病院	600.0	13.0	2.17	2.0	
	地方独立行政法人 公立 甲賀病院	574.5	15.0	2.61	0.0	

注1 「独立行政法人等」は障害者の雇用の促進等に関する法律施行令別表第2の第1号から第8号までの法人を指す。

2 「地方独立行政法人等」は同令別表第2の第9号から第10号までの法人を指す。

3 ①欄の「法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数」とは、常用労働者総数から除外率相当数(身体障害者、知的障害者及び精神障害者が就業することが困難であると認められる職種が相当の割合を占める業種について定められた率を乗じて得た数)を除いた労働者数である。

4 ②欄の「障害者の数」とは、身体障害者数、知的障害者数及び精神障害者数の計であり、短時間労働者以外の重度身体障害者及び重度知的障害者については、法律上、1人を2人に相当するものとしてダブルカウントしている。

また、短時間労働者である重度身体障害者及び重度知的障害者については、1人を1カウントとしている。

さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者である短時間労働者については、法律上、1人を0.5人に相当するものとして0.5カウントとしている。但し、短時間労働者である精神障害者で、次のいずれかに該当する場合は1人分とカウントしている。

ア) 令和元年6月2日以降に採用された者

イ) 令和元年6月2日より前に採用された者で、同日以後に精神障害者保健福祉手帳を取得した者

5 ④欄の「不足数」とは、①欄の労働者数に法定雇用率を乗じて得た数(1未満の端数切り捨て)から②欄の障害者の数を減じて得た数であり、これが0.0となることをもって法定雇用率達成となる。

したがって、実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足数0.0となることがあり、この場合、法定雇用率達成となる。

令和4年度障害者雇用状況調査の集計結果

1 調査の目的

障害者が様々な分野で活躍する共生社会の構築に向けて、より多くの就労の場を創出する必要があることから、障害者の雇用義務がない従業員数 43.5 人未満の企業も含めた障害者の雇用に関する実態調査を行い、今後の施策立案の基礎資料とすることを目的とする。

2 調査の概要

(1) 調査結果

○地域: 県内全域

○産業: 「農業・林業」、「漁業」、「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」、「製造業」、「電気・ガス・熱供給・水道業」、「情報通信業」、「運輸業、郵便業」、「卸売業、小売業」、「金融業、保険業」、「不動産業、物品賃貸業」、「学術研究、専門・技術サービス業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「生活関連サービス業、娯楽業」、「教育、学習支援業」、「医療、福祉」、「複合サービス事業」、「サービス業(他に分類されないもの)」の 18 業種

○規模: 滋賀県内の常用雇用者数 10 人以上の民間企業
(「令和2年次フレーム」(総務省)の事業名簿による)

○標本抽出方法: 上記名簿から無作為抽出により1,000事業所を抽出

(2) 調査方法

郵送によるアンケート票の配布、WEBによる回答

(3) 調査期間

令和4年8月1日～令和4年8月31日(回答は、令和4年6月1日時点の状況)

(4) 有効回答数

410 件(有効回答率41%)

(5) 調査項目

① 基本事項

○企業の事業内容(産業分類)

○企業の常用雇用労働者数と障害者雇用の有無について

② 障害者の雇用状況について

○障害者の人数(障害種別ごと)と主な業務内容

○障害者を雇用している理由

○障害者を雇用することで、どのような効果があったか

○障害者雇用を継続する上での課題や悩みについて

○障害者を雇用していない理由について

○今後の障害者雇用の方針

○期待する行政支援

○企業名と所在地について

●調査結果のポイント

1 障害者雇用の有無について

障害者を雇用している企業は、回答のあった408社のうち、35.0%にあたる143社である。常用雇用労働者数43.5人未満の企業では、回答のあった289社の18.3%にあたる53社で障害者が雇用されている。

一方、常用雇用労働者数43.5人以上の企業において、回答のあった119社の24.4%にあたる29社で障害者が雇用されていない。

2 障害者の雇用状況について

138の企業で411人の障害者を雇用している。常用雇用労働者数43.5人以上の企業では、411人のうち339人を雇用しており、その内訳は身体障害者が53.7%にあたる182人、知的障害者が27.4%にあたる93人、精神障害者が18.9%にあたる64人である。

3 障害者を雇用する理由について

常用雇用労働者数43.5人未満の企業が障害者を雇用する理由は、「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」が最も多く、障害者を雇用している53社の45.3%にあたる24社が回答した。次いで、「障害者の活躍の場を提供するため」を37.7%にあたる20社が回答した。

4 障害者雇用を継続する上での課題や悩みについて

常用雇用労働者数43.5人未満の企業では、障害者を雇用している51社のうち58.8%にあたる30社が「課題や悩みはない」と回答した。

一方、43.5人以上の企業では、90社の52.2%にあたる47社が「課題や悩みがある」と回答した。

5 障害者雇用を継続する上での課題や悩みの具体的内容について

課題や悩みの具体的内容について、「課題や悩みがある」と回答した68社のうち「適切な業務の切り出し」が60.3%、「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」が47.1%、「職場内での業務支援者の育成」が38.2%となった。

6 常用雇用労働者数が43.5人以上で障害者を雇用していない理由について

常用雇用労働者数が43.5人以上で障害者を雇用していない理由について、「事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため」が最も多く、29社のうち55.2%にあたる16社が回答した。次いで、「施設・設備が対応していないため」を31.0%にあたる9社が、「業務支援者を確保できないため」を27.6%にあたる8社が回答した。

7 今後の障害者雇用の方針について

常用雇用労働者数別に見ると、43.5人未満の企業では「未定」が最も多く、289社のうち50.2%にあたる145社が回答した。

一方、43.5人以上の企業では、「今以上に雇用数を増やしたい。または前向きに雇用を検討したい」が最も多く、119社の35.3%にあたる42社が回答した。

●結果まとめ

(1)「障害者を雇用する理由」について

障害者を雇用する理由について、「法律で雇用が義務付けられているため」の他に「障害者の活躍の場を提供するため」「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」の回答の割合が常用雇用労働者数に関わらず高かった。

また、43.5人以上の企業では、「企業の社会的責任(CSR)としての取組を推進していくため」の回答率が高く、43.5人未満の企業との回答率に差があった。

(2)「障害者雇用による効果」について

障害者雇用による効果について、「特になし」の回答率が最も高かった。障害者を雇用する理由に、全体の企業の42.7%が「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」と回答した企業が多いことから、障害者を雇用しているという意識自体が薄いと推察される。

また、常用雇用労働者数に関わらず、「従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した」「障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった」の回答が多く、対人対応力の向上や組織の活性化が図られている。

(3)必要な支援について

「6-2、3 障害者雇用を継続する上での課題や悩み」、「7 常用雇用労働者数 43.5人以上の企業が障害者を雇用していない理由」から得られた回答・自由記述より、「適切な業務の切り出し」「職場内での業務支援者の育成」「労務管理上の合理的配慮」「相談窓口や助成金の周知」に関する支援が必要であると考えられる。

【常用雇用労働者数別集計】

[全体回答]

1 回答者の事業内容 (n=410)

1,000 企業のうち、410 企業から回答があった。産業別では、「医療、福祉」が22.0%と最も高く、次いで「製造業」が18.3%、「卸売、小売業」が13.2%となっている。

業種別	回答数	比率
農業・林業・漁業	9	2.2%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	49	12.0%
製造業	75	18.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%
情報通信業	2	0.5%
運輸業・郵便業	20	4.9%
卸売、小売業	54	13.2%
金融、保険業	5	1.2%
不動産業、物品賃貸業	8	2.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	3.7%
宿泊業、飲食サービス業	14	3.4%
生活関連サービス業、娯楽業	19	4.6%
教育、学習支援業	5	1.2%
医療、福祉	90	22.0%
複合サービス事業（郵便局・協同組合など）	6	1.5%
サービス業	39	9.5%
《合 計》	410	

[全体回答]

2 障害者雇用の有無 (n=408)

常用雇用労働者数 43.5 人未満の企業において、289 社の 18.3%にあたる 53 社で障害者が雇用されている。

一方で、常用雇用労働者数 43.5 人以上の企業において、119 社の 24.4%にあたる 29 社で障害者が雇用されていない。

	全体		常用雇用労働者数			
			43.5人未満		43.5人以上	
障害者を雇用している	143	35.0%	53	18.3%	90	75.6%
障害者を雇用していない	265	65.0%	236	81.7%	29	24.4%
《合 計》	408		289		119	
不明・無効	2					

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

3 障害者の雇用状況 (n=143)

138 の企業で 411 人の障害者を雇用しており、障害者を雇用している企業138社のうち、47.1%にあたる65社が障害者を1人雇用している。

また、雇用されている障害者441人のうち、身体障害者が54.0%にあたる222人となっている。

		全体		常用雇用労働者数			
				43.5人未満		43.5人以上	
雇用事業所数		138		51		87	
	身体障害者	107	77.5%	35	68.6%	72	82.8%
	知的障害者	51	37.0%	15	29.4%	36	41.4%
	精神障害者	45	32.6%	12	23.5%	33	37.9%
	不明・無回答	5					
障害者雇用人数 (人)		411		72		339	
	身体障害者	222	54.0%	40	55.6%	182	53.7%
	知的障害者	111	27.0%	18	25.0%	93	27.4%
	精神障害者	78	19.0%	14	19.4%	64	18.9%

		全体		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
雇用者数別の 事業所数	1人	65	47.1%	64	59.8%	28	54.9%	29	64.4%
	2人	23	16.7%	24	22.4%	12	23.5%	10	22.2%
	3人	20	14.5%	6	5.6%	7	13.7%	5	11.1%
	4人	8	5.8%	4	3.7%	0	0.0%	0	0.0%
	5人	7	5.1%	3	2.8%	1	2.0%	0	0.0%
	6人～10人	11	8.0%	3	2.8%	1	2.0%	0	0.0%
	11人～20人	1	0.7%	3	2.8%	2	3.9%	1	2.2%
	21人以上	3	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%

(表の見方) 例えば、身体障害者、知的障害者、精神障害者を各1人、合計3人雇用されている事業所は、全体の欄では「3人」に、各障害者別の内訳の欄では「1人」に計上しています。

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

4 障害者を雇用する理由(複数選択可) (n=143)

障害者を雇用する理由については、全体としては「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」が 42.7%と最も高く、次いで「法律で雇用が義務付けられているため」が 42.0%、「障害者の活躍の場を提供するため」が 41.3%となっている。

常用雇用労働者数別に見ると、43.5 人未満の企業では「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」が 45.3%と最も高く、次いで「障害者の活躍の場を提供するため」が 37.7%となっている。

43.5 人以上の企業では、「法律で雇用が義務付けられているため」が 63.3%と最も高く、次いで「障害者の活躍の場を提供するため」が 43.3%、「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」が 41.1%となっている。

	全体		常用雇用労働者数			
			43.5人未満		43.5人以上	
法律で雇用が義務付けられているため	60	42.0%	3	5.7%	57	63.3%
企業の社会的責任（CSR）としての取組を推進していくため	43	30.1%	9	17.0%	34	37.8%
ダイバーシティ経営を推進していくため	14	9.8%	5	9.4%	9	10.0%
組織の活性化を図るため	12	8.4%	7	13.2%	5	5.6%
障害者の活躍の場を提供するため	59	41.3%	20	37.7%	39	43.3%
障害のある人の視点や考え方を、商品・サービスに取り入れるため	3	2.1%	2	3.8%	1	1.1%
障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため	61	42.7%	24	45.3%	37	41.1%
従業員が中途障害者となったため	42	29.4%	13	24.5%	29	32.2%
その他	6	4.2%	4	7.5%	2	2.2%
企業数	143		53		90	

その他の内容

- ・チャレンジワークにより1週間体験を終え、そのまま雇用。
- ・採用時は申出が無く知らなかった。
- ・障害第5級を持っておられますが、作業をケガ無くお仕事していただけると判断したため。
- ・採用後に、障害者手帳保有者と判明した方もおられます。(扶養控除申告書で○印あり)
業務自体に支障はなかったため、そのまま勤務していただいています。内科的な病気の方です。

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

5 障害者雇用による効果(複数選択可) (n=143)

障害者を雇用することで得られた効果について、全体としては「特になし」が 40.6%と最も高く、次いで「従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した(対人対応力など)」が 33.6%、「障害者と一緒に働くことで様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった(組織の活性化)」が 30.1%となっている。

常用雇用労働者数別に見ると、43.5人未満の企業では、「特になし」が43.4%と最も高く、「従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した(対人対応力など)」「障害者と一緒に働くことで様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった(組織の活性化)」が同率で 26.4%となっている。

43.5人以上の企業では、「特になし」が 38.9%、次いで「従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した(対人対応力など)」が 37.8%、「障害者と一緒に働くことで様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった(組織の活性化)」が 32.2%となっている。

	全体		常用雇用労働者数			
			43.5人未満		43.5人以上	
従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した(対人対応力など)	48	33.6%	14	26.4%	34	37.8%
障害のある人の視点や考え方を反映した商品・サービスを提供するなど、企画・商品開発における発想が柔軟になった	4	2.8%	2	3.8%	2	2.2%
顧客や取引先からの評価が高まり、仕入れ先や販路の拡大につながった	4	2.8%	0	0.0%	4	4.4%
業務配分の見直しが進み、効率化が図れた(時間外勤務の低減など)	23	16.1%	8	15.1%	15	16.7%
障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった(組織の活性化)	43	30.1%	14	26.4%	29	32.2%
特になし	58	40.6%	23	43.4%	35	38.9%
その他	9	6.3%	3	5.7%	6	6.7%
企業数	143		53		90	

その他の内容

- ・特別な感でなく、自然に日々お勤めされています。
- ・従業員の障害者への理解が深まり、人権問題への意識が高まった。
- ・必要な配慮を行うことで、職場環境の改善につながった。
- ・障害者を雇用しているという意識自体が無い。
- ・社員相互の多様性への理解力が高まった。
- ・技能(技術)をお持ちの方なので品質向上や同僚の意識の向上。
- ・障がい者の笑顔でほかの職員が元気になる。
- ・周囲の社員が当該対象者に配慮してくれることで、そのチームのコミュニケーションが高まった。
- ・障害を持っていても他の労働者と遜色なく業務に就けるため。
- ・社内で手話を勉強する機会を作ったり、障害者と身近に接するいい機会となっている。ハンデを抱えているとは感じさせない明るさに勇気づけられる。
- ・障害があっても対応できる業務の選別は進んだが、「仕事の質の向上や効率化」というところまでは進んでいない。
- ・読まなくても写真などで見たらわかる標準書を作成した。
- ・従業員が社会的課題に関心を持つようになった、会社への安心感が生まれた。

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

6 障害者雇用を継続する上での課題や悩み (n=141)

障害者雇用を継続する上での課題や悩みがあると回答した企業は、141社のうち48.2%の68社である。

常用雇用労働者数別にみると、43.5人未満の企業では51社のうち41.2%の21社が、43.5人以上の企業では90社のうち52.2%の47社が課題や悩みがあると回答した。

	全体		常用雇用労働者数			
			43.5人未満		43.5人以上	
課題や悩みがある	68	48.2%	21	41.2%	47	52.2%
課題や悩みはない	73	51.8%	30	58.8%	43	47.8%
<< 合 計 >>	141		51		90	
不明・無回答	2		2		0	

課題や悩みがある場合のその内容(複数選択可) (n=68)

課題や悩みの内容について、全体では「適切な業務の切り出し」が 60.3%と最も高く、次いで「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」が 47.1%、「職場内での業務支援者の育成」が 38.2%となっている。

常用雇用労働者数で見ると、43.5人未満の企業では、「適切な業務の切り出し」が57.1%と最も高く、次いで「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」が 38.1%、「施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか」が 33.3%となっている。

43.5人以上の企業では、「適切な業務の切り出し」が 61.7%と最も高く、次いで「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」が 51.1%、「職場内での業務支援者の育成」が 46.8%となっている。

	全体		常用雇用労働者数			
			43.5人未満		43.5人以上	
労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか	32	47.1%	8	38.1%	24	51.1%
離職を防ぐための方策が分からない	3	4.4%	0	0.0%	3	6.4%
休暇や休業に対する業務運営上の対応 (シフト編成、代替要員の確保等)	6	8.8%	2	9.5%	4	8.5%
休暇や休業に対する人事管理上の対応 (本人への面談や勤務時間の融通性等)	7	10.3%	2	9.5%	5	10.6%
職場内での業務支援者の育成	26	38.2%	4	19.0%	22	46.8%
障害者雇用についての社員の意識改革・醸成	13	19.1%	2	9.5%	11	23.4%
適切な業務の切り出し	41	60.3%	12	57.1%	29	61.7%
障害の特性に関する理解が困難	15	22.1%	4	19.0%	11	23.4%
施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか	25	36.8%	7	33.3%	18	38.3%
職場以外の生活面の支援・その他	14	20.6%	4	19.0%	10	21.3%
企業数	68		21		47	

課題や悩みの具体的な内容

- ・周囲の理解不足。
- ・専門性のある業務に関わる仕事のため、知識の習得に時間がかかる。
- ・障害者自身の悩み(プライベートも含む)に対して、障害の特性を理解した上でどのように対応・返答するのが難しく、障害に対する他の従業員の認識のレベルが低いため、対応可能な従業員に限られており、対応が難しくなる場面が多い。知的障害であるため、目に見えた違いは少なく、周囲は自分たちと同じように考えてしまい、トラブルになりかねない状況である。個人的に相談を受けたりはしているが、障がい者雇用の担当者は別の業務も兼任している為、時間が取りづらい現状である。
- ・現状1名の方を雇用しているが2人目以上を雇用する術がわからない。
- ・各々が自分で考えて行動し最小人数で仕事をこなしてるため障害者に適した業務がない。
- ・特に安全面に配慮した仕事・業務の切り出し。安全面を考慮した業務には限りがある為。
- ・現状、障害者の採用を行っていたが、選択した項目の事象が起きたため、実際に障害者ケアセンターのアドバイス等訪問を行い対応していたが、障害者によって、ケア方法は異なり、個人の考え方に合わせて、本人へのストレスなく対応するのは難しかった。
- ・一連の作業が多いにも拘わらず、作業を細かく区別して切り出す必要がある。
- ・社員採用に関する親会社・本社の意向が大きく、障害者を雇用するために特別なポジションを用意することへの承認を得ることが難しい。
- ・清掃業務において、知的障害や比較的重い精神障害をもつ従業員の比率が大きくなってきているため、業務指導を含む定着支援を行える指導者の配置を望むが、その人材の確保に苦慮している。
- ・機能低下や、できていた事ができなくなることへの対応。季節や体調など様々な要因による、好不調の波が大きいことへの対応。

[常用雇用労働者数が43.5人以上で障害者を雇用していない事業所のみ回答]

7 障害者を雇用していない理由(複数選択可) (n=29)

常用雇用労働者数が43.5人以上で、障害者を雇用していない理由としては、「事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため」が55.2%と最も高く、次いで「施設・設備が対応していないため」が31.0%、「業務支援者を確保できないため」が27.6%となっている。

	回答数	比率
業務支援者を確保できないため	8	27.6%
障害者の雇用について社内の理解や合意が得られないため	1	3.4%
障害者を雇用するにあたって、漠然と不安があり、必要な取組がわからないため	3	10.3%
過去に障害者を雇用したが、うまくいかなかったため	3	10.3%
事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため	16	55.2%
施設・設備が対応していないため	9	31.0%
募集しているが、採用できないため	3	10.3%
その他	7	24.1%
企業数	29	

その他の内容

- ・現在指が4本無い人とペースメーカーの方が就労しているが申請していない状況。
- ・事務作業が多く、対応していただける障がい者の応募が少ない。
- ・特に応募がないため。
- ・滋賀障害者職業センター様に職場の現状相談し、適した業務や社内整備の段階。外部のセミナー参加し職場の環境整備を進めている段階です。
- ・設備、施設への大幅な投資が必要となります。金額相応の補助金制度があればと考えます。
- ・障害者さんが、当社の仕事で適した業務があるのかが分からない。
- ・欠員募集の機会があります。欠員の業務に対するスキルがある方については障害者であるかどうかのこだわりはありません。過去の例で言うと応募がなかったということが事実です。
- ・過去に障害者手帳を所持していた方がいたが、障害者雇用枠の適用を固辞された。

[全体回答]

8 今後の障害者雇用の方針 (n=409)

今後の障害者雇用の方針としては、全体では、「未定」が45.5%と最も高く、次いで「今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない」が25.4%となっている。

常用雇用労働者数別に見ると、43.5人未満の企業では、「未定」が50.2%と最も高く、次いで「今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない」が30.1%となっている。

43.5人以上の企業では、「今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。」が35.3%と最も高く、次いで「未定」が34.5%となっている。

	全体		常用雇用労働者数				不明
			43.5人未満		43.5人以上		
今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。	59	14.4%	16	5.5%	42	35.3%	1
何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい。または、雇用を検討したい	60	14.7%	41	14.2%	19	16.0%	
今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない	104	25.4%	87	30.1%	17	14.3%	
未定	186	45.5%	145	50.2%	41	34.5%	
≪合計≫	409		289		119		1
不明・無回答	1						

期待する行政支援の内容

- ・障がい者サポート支援
- ・障害者就労に関するアドバイスやサポート
- ・障害者の受け入れに関するノウハウのサポート、職場定着のための啓発活動のサポートなど
- ・障害者を雇用した後の支援(支援金・サポート体制)等の充実
- ・労働環境整備
- ・事業内容の特性上適した業務が少なく、業務可能な人材の見極めをしてほしいです
- ・障がいの程度による就業可能範囲の提示。雇用を考えた時の相談支援
- ・社外取引先へ障害者雇用制度の理解度を深めるためのバックアップ
- ・雇用する上での注意等の指導
- ・雇用してから万が一障害者側や雇用側の折り合いの付かない事柄が出てきたときに仲介などの間に入ってくれる支援などがあれば嬉しい
- ・障害がある人もない人も、心身ともに豊かな生活が送れるように支援してほしい
- ・障害者に対する支援
- ・行政がつなぎ合わせて欲しい
- ・業務内容にあった障害者の斡旋
- ・弊社に適応できる人があればと思います
- ・障がい者雇用についての勉強会
- ・配属現場の研修制度
- ・補助金・助成金等の財政支援
- ・一定の人件費の支援、賃金支援
- ・障害者を雇用する為の環境整備に掛かる費用の助成など
- ・既に有るか確認していませんが、事故発生時の保険補助、指導員補助金
- ・バリアフリー、エレベーター等設備面への対応に対する大きな補助
- ・職場環境、安全面などを充実装備させるための助成支援
- ・障害者雇用調整金の支給要件について、除外率で計算した人数以上を雇用している場合も支給するようにしてほしい
- ・募集の助成
- ・情報提供
- ・現時点での行政支援の事や雇用に関する窓口等の知識が無い
- ・福祉の事業所ですが求人を出しても応募がなく、障害者雇用するにあたりその方を補助する職員が必要になり採用できるか不安があります。

《障害者の主な職種》

業種	身体障害者	知的障害者	精神障害者
建設業 鉱業 採石業 砂利採取業	清掃従事者 施工図 一般事務 事務・清掃等 道路切断工 切削工 不動産管理 建設技術職 技能工 設計 アスリート 弁当類の製造工 現場監督	事務・清掃等 一般事務及び清掃 現場作業員 建設技能工	一般事務
製造業	製造工程管理 部品組み立て作業など 運転手 自動車部品の仕上げと検査 製造補助 製品2次加工及び運搬 社内作業系業務支援 金属製品加工 一般事務従事者 塗料の製造 組立工 生産補助業務 営業 菓子製造 溶接作業 検査業務従事者 管理事務従事者 営業部管理者 清掃業務 入荷管理 現場作業従事者 検査・梱包 機械オペレーター	組立工 製造助手 部品組み立て作業 製造・梱包 自動車部品最終確認・運搬 検査業務従事者 生産補助業務 塗装及び穴あけ作業 配送業務 菓子製造 現場作業 清掃従事者 板金加工 プレス機投入オペレーター 鍛造業務従事者、 製造オペレーター マテハン機器の洗浄再生	自動車分品の積層作業 一般事務従事者 製造業務 部品組み立て・管理 検査及び形状修正 社内作業系業務支援 印刷作業従事者 研究開発 プレス 現場作業 搬送 測定、清掃 作業員
情報通信業			システム導入
運輸業 郵便業			乗務員点呼(夜間) 中型車乗務
卸売・小売業	一般事務 販売・接客・商品出し等 自動車整備 製造	洗車業務	洗車業務

業種	身体障害者	知的障害者	精神障害者
金融・保険業	事務職		事務職
不動産	一般事務		受付・一般事務
学術研究 専門・技術 サービス業	技術職 土木設計および付帯業務	廃棄物収集運搬	技術職 機械設計業務 土木設計および付帯業務
宿泊業 飲食サービス 業	ホールでの接客 社内検査業務	調理	調理
生活関連 サービス業 娯楽業	清掃 営業 リネン仕上げ 設備メンテナンス従事者 キャディ	ゴルフ場ポーター職 清掃 クリーニング工場内作業	一般事務 機械組立従事者 清掃
教育 学習支援業	一般事務従事者 清掃従事者	清掃従事者	一般事務従事者 清掃従事者
医療・福祉	営繕 介護職員 機能訓練指導員(理学療法士) あんま・マッサージ指圧師 ケアワーカー 介護職員 機能訓練指導員 保育士・クリーンワーカー 高齢者介護補助業務 ヘルパー職	介護および補助的業務 介護職員、クリーンワーカー 介護 農作業 介護業務 事務職	看護補助者業務 清掃業務、調理員 清掃、環境整備業務 環境整備 ケアワーカー 介護職員 事務職 ヘルパー職
サービス業	清掃員 警備業従事者 バスドライバー データ入力業務 製造業 調理、施設管理	廃棄物の収集運搬 飲食店での接客	清掃員 警備業従事者

【産業別集計】

[全体回答]

2 障害者雇用の有無 (n=408)

常用雇用労働者数別に見ると、43.5人未満の企業で障害者を雇用している産業は、「製造業」が30.2%と最も高く、次いで「医療・福祉」が15.1%、「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」が13.2%となっている。

43.5人以上の企業で障害者を雇用している産業は、「製造業」が30%と最も高く、次いで「医療、福祉」が25.6%、「卸売、小売業」が10.0%となっている。43.5人以上の企業で障害者を雇用していない産業は、「製造業」「医療、福祉」が20.7%と最も高く、次いで「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」「サービス業」が17.2%となっている。

業種	合計 (事業所数)		常用雇用労働者が43.5人未満				常用雇用労働者が43.5人以上			
			障害者を雇用している		障害者を雇用していない		障害者を雇用している		障害者を雇用していない	
農業・林業・漁業	9	2.2%	0	0.0%	9	3.8%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	49	12.0%	7	13.2%	30	12.7%	7	7.8%	5	17.2%
製造業	75	18.4%	16	30.2%	26	11.0%	27	30.0%	6	20.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	2	0.5%	1	1.9%	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	20	4.9%	5	9.4%	11	4.7%	3	3.3%	1	3.4%
卸売、小売業	53	13.0%	5	9.4%	36	15.3%	9	10.0%	3	10.3%
金融、保険業	5	1.2%	0	0.0%	2	0.8%	3	3.3%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	8	2.0%	1	1.9%	7	3.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	15	3.7%	2	3.8%	10	4.2%	3	3.3%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	13	3.2%	0	0.0%	9	3.8%	2	2.2%	2	6.9%
生活関連サービス業、娯楽業	19	4.7%	4	7.5%	11	4.7%	4	4.4%	0	0.0%
教育、学習支援業	5	1.2%	0	0.0%	3	1.3%	1	1.1%	1	3.4%
医療、福祉	90	22.1%	8	15.1%	53	22.5%	23	25.6%	6	20.7%
複合サービス事業	6	1.5%	0	0.0%	6	2.5%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	39	9.6%	4	7.5%	22	9.3%	8	8.9%	5	17.2%
《合計》	408		53		236		90		29	

不明・無効

2

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

3-1 障害者の雇用人数（常用雇用労働者が43.5人未満）（n=51）

常用雇用労働者数が43.5人未満の企業における障害者を雇用人数別に見ると、障害者を1人雇用している産業は、「製造業」が30.8%、2人雇用している産業は「運輸業、郵便業」が40.0%、3人雇用している産業は「製造業」が50.0%、5人雇用している産業は「製造業」が100.0%と最も高くなっている。

業種	合計 (事業所数)		1人		2人		3人		4人		5人		6人~10人		11人~20人		21人以上	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	13.7%	6	15.4%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
製造業	16	31.4%	12	30.8%	0	0.0%	3	50.0%	0	0.0%	1	100.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	2.0%	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	5	9.8%	3	7.7%	2	40.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	5	9.8%	4	10.3%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	1	2.0%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.9%	2	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	7.8%	4	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	8	15.7%	5	12.8%	1	20.0%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	2	3.9%	2	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
《合計》	51		39		5		6		0		1		0		0		0	

不明・無効

2

3-2 障害者の雇用人数（常用雇用労働者が43.5人以上）（n=87）

常用雇用労働者数が43.5人以上の企業における障害者の雇用人数別では、障害者を1人雇用している産業は、「製造業」が30.8%、2人雇用している産業は「製造業」が44.4%、3人雇用している産業は「医療、福祉」が35.7%、4人雇用している産業は「医療、福祉」「サービス業」が37.5%、5人雇用している産業は「卸売、小売業」が33.3%と最も高くなっている。6人以上雇用している産業は「製造業」「医療、福祉」「教育、学習支援業」が高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		1人		2人		3人		4人		5人		6人~10人		11人~20人		21人以上	
	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合	事業所数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	8.0%	2	7.7%	3	16.7%	1	7.1%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
製造業	26	29.9%	8	30.8%	8	44.4%	1	7.1%	1	12.5%	1	16.7%	5	45.5%	0	0.0%	2	66.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	3	3.4%	2	7.7%	1	5.6%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	9	10.3%	3	11.5%	3	16.7%	0	0.0%	1	12.5%	2	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
金融、保険業	3	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	2	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	3.4%	1	3.8%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	2.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	4.6%	2	7.7%	1	5.6%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%
医療、福祉	22	25.3%	6	23.1%	2	11.1%	5	35.7%	3	37.5%	1	16.7%	4	36.4%	1	100.0%	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	7	8.0%	2	7.7%	0	0.0%	2	14.3%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
《合計》	87		26		18		14		8		6		11		1		3	

不明・無効

3

3-3 障害者の種別(事業所数) (n=138)

産業別に、雇用している障害者を種別で見ると、「身体障害者」「知的障害者」「精神障害者」とともに、「製造業」「医療、福祉」がともに高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	14	10.1%	13	12.1%	4	7.8%	1	2.2%
製造業	42	30.4%	32	29.9%	18	35.3%	14	31.1%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.2%
運輸業・郵便業	8	5.8%	7	6.5%	0	0.0%	1	2.2%
卸売、小売業	14	10.1%	12	11.2%	4	7.8%	3	6.7%
金融、保険業	3	2.2%	3	2.8%	0	0.0%	1	2.2%
不動産業、物品賃貸業	1	0.7%	1	0.9%	0	0.0%	1	2.2%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3.6%	3	2.8%	2	3.9%	3	6.7%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.4%	2	1.9%	2	3.9%	1	2.2%
生活関連サービス業、娯楽業	8	5.8%	5	4.7%	3	5.9%	3	6.7%
教育、学習支援業	1	0.7%	1	0.9%	1	2.0%	1	2.2%
医療、福祉	30	21.7%	20	18.7%	15	29.4%	13	28.9%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	9	6.5%	8	7.5%	2	3.9%	2	4.4%
企業数	138		107		51		45	

不明・無効

5

3-4 障害者の種別(障害者雇用人数) (n=411)

業種	合計 (雇用者数)		身体障害者		知的障害者		精神障害者	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	25	6.1%	19	8.6%	5	4.5%	1	1.3%
製造業	148	36.0%	85	38.3%	43	38.7%	20	25.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	0.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.3%
運輸業・郵便業	11	2.7%	9	4.1%	0	0.0%	2	2.6%
卸売、小売業	29	7.1%	20	9.0%	5	4.5%	4	5.1%
金融、保険業	14	3.4%	11	5.0%	0	0.0%	3	3.8%
不動産業、物品賃貸業	2	0.5%	1	0.5%	0	0.0%	1	1.3%
学術研究、専門・技術サービス業	14	3.4%	9	4.1%	2	1.8%	3	3.8%
宿泊業、飲食サービス業	8	1.9%	4	1.8%	3	2.7%	1	1.3%
生活関連サービス業、娯楽業	11	2.7%	5	2.3%	3	2.7%	3	3.8%
教育、学習支援業	31	7.5%	14	6.3%	3	2.7%	14	17.9%
医療、福祉	95	23.1%	31	14.0%	43	38.7%	21	26.9%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	22	5.4%	14	6.3%	4	3.6%	4	5.1%
《合計》	411		222		111		78	

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

4-1 障害者を雇用する理由（常用雇用労働者が43.5人未満）（複数選択可）（n=53）

常用雇用労働者数が43.5人未満の企業の障害者を雇用する理由を産業別に見ると、回答が多かった「障害の有無に無く、必要な人材を採用したため」では、「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」「医療、福祉」が20.8%と最も高く、次いで「製造業」が16.7%となっている。次に回答が多かった「障害者の活躍の場を提供するため」では、「製造業」が35.0%、次いで「医療、福祉」「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」が15.0%となっている。

業種	合計 (事業所数)		※複数回答可																			
			法律で雇用が義務付けられているため		企業の社会的責任(CSR)としての取組を推進していくため		ダイバーシティ経営を推進していくため		組織の活性化を図るため		障害者の活躍の場を提供するため		障害のある人の視点や考え方を、商品・サービスに取り入れるため		障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため		障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため		その他			
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	13.2%	1	33.3%	1	11.1%	1	20.0%	0	0.0%	3	15.0%	0	0.0%	5	20.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
製造業	16	30.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	3	42.9%	7	35.0%	0	0.0%	4	16.7%	6	46.2%	1	25.0%	0	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	1.9%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	5	9.4%	1	33.3%	1	11.1%	1	20.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	3	12.5%	2	15.4%	1	25.0%	0	0.0%
卸売、小売業	5	9.4%	1	33.3%	2	22.2%	0	0.0%	1	14.3%	1	5.0%	0	0.0%	1	4.2%	2	15.4%	0	0.0%	0	0.0%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	1	1.9%	0	0.0%	1	11.1%	1	20.0%	0	0.0%	1	5.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.8%	0	0.0%	1	11.1%	1	20.0%	1	14.3%	1	5.0%	1	50.0%	1	4.2%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	7.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	12.5%	1	7.7%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	8	15.1%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	2	28.6%	3	15.0%	1	50.0%	5	20.8%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	4	7.5%	0	0.0%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	2	10.0%	0	0.0%	2	8.3%	1	7.7%	1	25.0%	0	0.0%
企業数	53		3		9		5		7		20		2		24		13		4			

4-2 障害者を雇用する理由（常用雇用労働者が43.5人以上）（複数選択可）（n=90）

常用雇用労働者数が43.5人以上の企業の障害者を雇用する理由を産業別に見ると、回答が多かった「法律で雇用が義務付けられているため」では、「製造業」が35.1%と最も高く、次いで「医療、福祉」が24.6%となっている。次に回答が多かった「障害者の活躍の場を提供するため」「障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため」では「医療、福祉」「製造業」の順に高くなっている。

業種	合計 (事業所数)		※複数回答可																			
			法律で雇用が義務付けられているため		企業の社会的責任(CSR)としての取組を推進していくため		ダイバーシティ経営を推進していくため		組織の活性化を図るため		障害者の活躍の場を提供するため		障害のある人の視点や考え方を、商品・サービスに取り入れるため		障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため		障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため		その他			
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	7.8%	7	12.3%	1	2.9%	0	0.0%	2	40.0%	2	5.1%	0	0.0%	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
製造業	27	30.0%	20	35.1%	14	41.2%	5	55.6%	0	0.0%	11	28.2%	0	0.0%	8	21.6%	10	34.5%	1	50.0%	0	0.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	3	3.3%	1	1.8%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.1%	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	9	10.0%	5	8.8%	3	8.8%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.1%	1	100.0%	4	10.8%	4	13.8%	1	50.0%	0	0.0%
金融、保険業	3	3.3%	1	1.8%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	3.3%	3	5.3%	2	5.9%	1	11.1%	0	0.0%	2	5.1%	0	0.0%	2	5.4%	2	6.9%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	2.2%	2	3.5%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	4.4%	2	3.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.6%	0	0.0%	0	0.0%	2	6.9%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	1.1%	1	1.8%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	23	25.6%	14	24.6%	10	29.4%	3	33.3%	3	60.0%	17	43.6%	0	0.0%	9	24.3%	7	24.1%	0	0.0%	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	8	8.9%	1	1.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	5.1%	0	0.0%	5	13.5%	2	6.9%	0	0.0%	0	0.0%
企業数	90		57		34		9		5		39		1		37		29		2			

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

5-1 障害者雇用による効果（常用雇用労働者が43.5人未満）（複数選択可）（n=53）

常用雇用労働者数が43.5人未満の企業の障害者を雇用することによる効果について、回答が多かった「特になし」「障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった（組織の活性化）」では「製造業」の回答が多い。同様に回答の多かった「従業員の障害者への理解が高まり、仕事の質が向上した（対人対応力など）」では、「製造業」「卸売、小売業」が同率で高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		従業員の障害者への理解が高まり、仕事の質が向上した（対人対応力など）		障害のある人の視点や考え方を反映した商品・サービスを提供するなど、企画・商品開発においての発想が柔軟になった		顧客や取引先からの評価が高まり、仕入れ先や販路の拡大につながった		業務配分の見直しが進み、効率化が図れた（時間外勤務の低減など）		障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった（組織の活性化）		特になし		その他	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	13.2%	2	14.3%	0	0.0%	0	0.0%	2	25.0%	3	21.4%	1	4.3%	0	0.0%
製造業	16	30.2%	3	21.4%	0	0.0%	0	0.0%	3	37.5%	4	28.6%	9	39.1%	1	33.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.3%	0	0.0%
運輸業・郵便業	5	9.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	3	13.0%	1	33.3%
卸売、小売業	5	9.4%	3	21.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	8.7%	0	0.0%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	1	1.9%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.8%	1	7.1%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.1%	1	4.3%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	7.5%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	12.5%	0	0.0%	2	8.7%	0	0.0%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	8	15.1%	2	14.3%	1	50.0%	0	0.0%	1	12.5%	3	21.4%	3	13.0%	0	0.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	4	7.5%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	14.3%	1	4.3%	1	33.3%
企業数	53		14		2		0		8		14		23		3	

5-2 障害者雇用による効果（常用雇用労働者が43.5人以上）（複数選択可）（n=90）

常用雇用労働者数が43.5人以上の企業の障害者を雇用することによる効果について、回答が多かった「特になし」では「製造業」が34.3%と最も高い。次いで回答が多かった「障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった（組織の活性化）」「従業員の障害者への理解が高まり、仕事の質が向上した（対人対応力など）」では「医療、福祉」が高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		従業員の障害者への理解が高まり、仕事の質が向上した（対人対応力など）		障害のある人の視点や考え方を反映した商品・サービスを提供するなど、企画・商品開発においての発想が柔軟になった		顧客や取引先からの評価が高まり、仕入れ先や販路の拡大につながった		業務配分の見直しが進み、効率化が図れた（時間外勤務の低減など）		障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった（組織の活性化）		特になし		その他	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	7.8%	2	5.9%	0	0.0%	1	25.0%	1	6.7%	3	10.3%	2	5.7%	1	16.7%
製造業	27	30.0%	9	26.5%	0	0.0%	0	0.0%	4	26.7%	9	31.0%	12	34.3%	2	33.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	3	3.3%	3	8.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	9	10.0%	2	5.9%	1	50.0%	1	25.0%	1	6.7%	2	6.9%	4	11.4%	0	0.0%
金融、保険業	3	3.3%	2	5.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%	1	2.9%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	3.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	2	13.3%	1	3.4%	1	2.9%	1	16.7%
宿泊業、飲食サービス業	2	2.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%	1	2.9%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	4.4%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	8.6%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	1.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.9%	0	0.0%
医療、福祉	23	25.6%	14	41.2%	1	50.0%	1	25.0%	5	33.3%	11	37.9%	5	14.3%	1	16.7%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	8	8.9%	1	2.9%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.7%	0	0.0%	5	14.3%	1	16.7%
企業数	90		34		2		4		15		29		35		6	

[障害者を雇用している事業所のみ回答]

6-1 障害者雇用を継続する上での課題や悩みはあるか (n=141)

障害者雇用を継続する上での課題や悩みについて、「課題・悩みがある」と回答した常用雇用労働者数が43.5人未満の企業では、「製造業」が33.3%と最も高く、次いで「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」「卸売、小売業」が14.3%となっている。

「課題・悩みがある」と回答した常用雇用労働者数が43.5人以上の企業では、「製造業」が34.0%と最も高く、次いで「医療、福祉」が27.7%となっている。「課題・悩みがない」と回答した常用雇用労働者数が43.5人以上の企業についても、「製造業」「医療、福祉」が高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		常用雇用労働者が43.5人未満				常用雇用労働者が43.5人以上			
			課題がある		課題がない		課題がある		課題がない	
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	14	9.9%	3	14.3%	4	13.3%	2	4.3%	5	11.6%
製造業	42	29.8%	7	33.3%	8	26.7%	16	34.0%	11	25.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	0.7%	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	7	5.0%	2	9.5%	2	6.7%	1	2.1%	2	4.7%
卸売、小売業	14	9.9%	3	14.3%	2	6.7%	4	8.5%	5	11.6%
金融、保険業	3	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	3	6.4%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	1	0.7%	0	0.0%	1	3.3%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	5	3.5%	0	0.0%	2	6.7%	3	6.4%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	1.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.1%	1	2.3%
生活関連サービス業、娯楽業	8	5.7%	2	9.5%	2	6.7%	1	2.1%	3	7.0%
教育、学習支援業	1	0.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	2.1%	0	0.0%
医療、福祉	31	22.0%	2	9.5%	6	20.0%	13	27.7%	10	23.3%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	12	8.5%	1	4.8%	3	10.0%	2	4.3%	6	14.0%
《合計》	141		21		30		47		43	

不明・無効

2

6-2 障害者雇用を継続する上での具体的な課題や悩み

(常用雇用労働者が43.5人未満)(複数選択可) (n=21)

障害者雇用を継続する上での具体的な課題や悩みについて、常用雇用労働者が43.5人未満の企業で回答が多かった「適切な業務の切り出し」では、「製造業」「卸売、小売業」が25.0%で高い割合となっている。次いで回答の多かった「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」「施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか」では、「製造業」が高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか		離職を防ぐための方策が分からない		休暇や休業に対する業務運営上の対応(シフト編成、代替要員の確保等)		休暇や休業に対する人事管理上の対応(本人への面談や勤務時間の融通性等)		職場内での業務支援者の育成		障害者雇用についての社員の意識改革・醸成		適切な業務の切り出し		障害の特性に関する理解が困難		施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか		職場以外の生活面の支援・その他	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	3	14.3%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	50.0%	2	16.7%	1	25.0%	1	14.3%	1	25.0%
製造業	7	33.3%	3	37.5%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	1	25.0%	1	50.0%	3	25.0%	2	50.0%	3	42.9%	1	25.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	4.8%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	50.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	2	9.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	16.7%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
卸売、小売業	3	14.3%	1	12.5%	0	0.0%	1	50.0%	1	50.0%	1	25.0%	0	0.0%	3	25.0%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2	9.5%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	2	9.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	8.3%	0	0.0%	1	14.3%	2	50.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	1	4.8%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
企業数	21		8		0		2		2		4		2		12		4		7		4	

6-3 障害者雇用を継続する上での具体的な課題や悩み

(常用雇用労働者が43.5人以上)(複数選択可) (n=47)

障害者雇用を継続する上での具体的な課題や悩みについて、常用雇用労働者が43.5人以上の企業で回答が多かった「適切な業務の切り出し」では、「製造業」が48.3%と最も高い割合になっている。次いで回答の多かった「労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか」では、「製造業」「医療、福祉」が29.2%、「職場内での業務支援者の育成」では「医療、福祉」が36.4%、「製造業」が31.8%と高い割合となっている。

業種	合計 (事業所数)		労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか		離職を防ぐための方策が分からない		休暇や休業に対する業務運営上の対応(シフト編成、代替要員の確保等)		休暇や休業に対する人事管理上の対応(本人への面談や勤務時間の融通性等)		職場内での業務支援者の育成		障害者雇用についての社員の意識改革・醸成		適切な業務の切り出し		障害の特性に関する理解が困難		施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか		職場以外の生活面の支援・その他	
	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合	数	割合
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	2	4.3%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%	1	3.4%	0	0.0%	1	5.6%	1	10.0%
製造業	16	34.0%	7	29.2%	2	66.7%	1	25.0%	1	20.0%	7	31.8%	5	45.5%	14	48.3%	4	36.4%	5	27.8%	1	10.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	1	2.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
卸売、小売業	4	8.5%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	1	20.0%	2	9.1%	1	9.1%	1	3.4%	1	9.1%	3	16.7%	1	10.0%
金融、保険業	3	6.4%	2	8.3%	0	0.0%	1	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	6.4%	2	8.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	3	10.3%	2	18.2%	3	16.7%	2	20.0%
宿泊業、飲食サービス業	1	2.1%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	1	9.1%	1	3.4%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1	2.1%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	2.1%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	1	3.4%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
医療、福祉	13	27.7%	7	29.2%	1	33.3%	2	50.0%	3	60.0%	8	36.4%	3	27.3%	6	20.7%	4	36.4%	2	11.1%	5	50.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	2	4.3%	1	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	4.5%	0	0.0%	1	3.4%	0	0.0%	1	5.6%	0	0.0%
企業数	47		24		3		4		5		22		11		29		11		18		10	

[常用雇用労働者数が43.5人以上で障害者を雇用していない事業所のみ回答]

7 常用雇用者が43.5人以上で障害者を雇用していない理由(複数選択可) (n=29)

常用雇用労働者が43.5人以上の企業で障害者を雇用していない理由として回答が多かった「事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため」では、「医療、福祉」が25.0%と最も高い割合となっている。次いで回答の多かった「施設・設備が対応していないため」では「製造業」が33.3%、「業務支援者を確保できないため」では「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」が37.5%となっている。

業種	合計 (回答数)		業務支援者を確保できないため		障害者の雇用について社内の理解や合意が得られないため		障害者を雇用するにあたって、漠然と不安があり、必要な取組がわからないため		過去に障害者を雇したが、うまくいかなかったため		事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため		施設・設備が対応していないため		募集しているが、採用できないため		その他			
			0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	5	17.2%	3	37.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	3	18.8%	1	11.1%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
製造業	6	20.7%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	1	33.3%	1	6.3%	3	33.3%	2	66.7%	2	28.6%	2	28.6%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	3	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	12.5%	1	11.1%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	6.9%	1	12.5%	0	0.0%	0	0.0%	1	33.3%	2	12.5%	1	11.1%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	6.3%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	6	20.7%	2	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	4	25.0%	0	0.0%	0	0.0%	2	28.6%	2	28.6%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	5	17.2%	2	25.0%	1	100.0%	1	33.3%	0	0.0%	2	12.5%	2	22.2%	1	33.3%	1	14.3%	1	14.3%
企業数	29		8		1		3		3		16		9		3		7			

[全体回答]

8-1 今後の障害者雇用の方針

(障害者を雇用している・常用雇用労働者数43.5人未満) (n=53)

障害者を雇用している常用雇用労働者数43.5人未満の企業の今後の障害者雇用の方針としては、最も回答が多かった「未定」では、「製造業」が30.3%と最も高く、次いで「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」「医療、福祉」が15.2%となっている。

業種	合計 (回答数)		常用雇用者が43.5人未満							
			今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。		何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい。または、雇用を検討したい。		今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない		未定	
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	13.2%	1	16.7%	1	14.3%	0	0.0%	5	15.2%
製造業	16	30.2%	2	33.3%	0	0.0%	4	57.1%	10	30.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.0%
運輸業・郵便業	5	9.4%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	3	9.1%
卸売、小売業	5	9.4%	0	0.0%	1	14.3%	1	14.3%	3	9.1%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	1	1.9%	1	16.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	2	3.8%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	1	3.0%
宿泊業、飲食サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	4	7.5%	1	16.7%	0	0.0%	1	14.3%	2	6.1%
教育、学習支援業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	8	15.1%	1	16.7%	2	28.6%	0	0.0%	5	15.2%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	4	7.5%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	3	9.1%
《合計》	53		6		7		7		33	

8-2 今後の障害者雇用の方針

(障害者を雇用している企業・常用雇用労働者数43.5人以上) (n=90)

障害者を雇用している常用雇用労働者数43.5人以上の企業の今後の障害者雇用の方針としては、最も回答が多かった「今以上に雇用者数を増やしたい。または前向きに雇用を検討したい」では「製造業」が36.4%と最も高く、次いで「医療、福祉」が27.3%となっている。

業種	合計 (回答数)		常用雇用者が43.5人以上							
			今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。		何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい。または、雇用を検討したい		今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない		未定	
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	7	7.8%	3	9.1%	0	0.0%	1	7.7%	3	10.0%
製造業	27	30.0%	12	36.4%	5	35.7%	4	30.8%	6	20.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	3	3.3%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
卸売、小売業	9	10.0%	1	3.0%	2	14.3%	1	7.7%	5	16.7%
金融、保険業	3	3.3%	2	6.1%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	3	3.3%	2	6.1%	1	7.1%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	2.2%	1	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	3.3%
生活関連サービス業、娯楽業	4	4.4%	0	0.0%	1	7.1%	1	7.7%	2	6.7%
教育、学習支援業	1	1.1%	1	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
医療、福祉	23	25.6%	9	27.3%	4	28.6%	4	30.8%	6	20.0%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	8	8.9%	0	0.0%	1	7.1%	2	15.4%	5	16.7%
《合計》	90		33		14		13		30	

8-3 今後の障害者雇用の方針

(障害者を雇用していない企業・常用雇用労働者数43.5人未満) (n=236)

障害者を雇用していない常用雇用労働者数43.5人未満の企業の今後の障害者雇用の方針としては、最も回答が多かった「未定」では、「医療、福祉」が25.0%と最も高く、次いで「卸売、小売業」が17.9%となっている。

業種	常用雇用者が43.5人未満									
	合計 (回答数)		今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。		何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい。または、雇用を検討したい		今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない		未定	
農業・林業・漁業	9	3.8%	0	0.0%	0	0.0%	7	8.8%	2	1.8%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	30	12.7%	2	20.0%	5	14.7%	7	8.8%	16	14.3%
製造業	26	11.0%	2	20.0%	5	14.7%	7	8.8%	12	10.7%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	1	0.4%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.3%	0	0.0%
運輸業・郵便業	11	4.7%	1	10.0%	1	2.9%	2	2.5%	7	6.3%
卸売、小売業	36	15.3%	0	0.0%	3	8.8%	13	16.3%	20	17.9%
金融、保険業	2	0.8%	0	0.0%	0	0.0%	1	1.3%	1	0.9%
不動産業、物品賃貸業	7	3.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.8%	4	3.6%
学術研究、専門・技術サービス業	10	4.2%	0	0.0%	0	0.0%	6	7.5%	4	3.6%
宿泊業、飲食サービス業	9	3.8%	1	10.0%	4	11.8%	0	0.0%	4	3.6%
生活関連サービス業、娯楽業	11	4.7%	1	10.0%	1	2.9%	5	6.3%	4	3.6%
教育、学習支援業	3	1.3%	0	0.0%	1	2.9%	0	0.0%	2	1.8%
医療、福祉	53	22.5%	2	20.0%	7	20.6%	16	20.0%	28	25.0%
複合サービス事業	6	2.5%	0	0.0%	2	5.9%	1	1.3%	3	2.7%
サービス業	22	9.3%	1	10.0%	5	14.7%	11	13.8%	5	4.5%
《合計》	236		10		34		80		112	

8-4 今後の障害者雇用の方針

(障害者を雇用していない企業・常用雇用労働者数43.5人以上) (n=29)

障害者を雇用していない常用雇用労働者数43.5人以上の企業の今後の障害者雇用の方針としては、最も回答が多かった「未定」では、「製造業」が27.3%、「建設業、鉱業、採石業、砂利採取業」「卸売、小売業」「医療、福祉」が18.2%となっている。

業種	常用雇用者が43.5人以上									
	合計 (回答数)		今以上に雇用者数を増やしたい。または、前向きに雇用を検討したい。		何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい。または、雇用を検討したい		今以上に雇用者数を増やすことは考えていない。または、今後も雇用するつもりはない		未定	
農業・林業・漁業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
建設業、鉱業、採石業、砂利採取業	5	17.2%	1	11.1%	1	20.0%	1	25.0%	2	18.2%
製造業	6	20.7%	3	33.3%	0	0.0%	0	0.0%	3	27.3%
電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
情報通信業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
運輸業・郵便業	1	3.4%	0	0.0%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
卸売、小売業	3	10.3%	0	0.0%	0	0.0%	1	25.0%	2	18.2%
金融、保険業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
不動産業、物品賃貸業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
学術研究、専門・技術サービス業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
宿泊業、飲食サービス業	2	6.9%	1	11.1%	1	20.0%	0	0.0%	0	0.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
教育、学習支援業	1	3.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	9.1%
医療、福祉	6	20.7%	1	11.1%	1	20.0%	2	50.0%	2	18.2%
複合サービス事業	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
サービス業	5	17.2%	3	33.3%	1	20.0%	0	0.0%	1	9.1%
《合計》	29		9		5		4		11	

令和4年（2022年）障害者雇用状況調査への御協力をお願いします

令和4年8月
滋賀県

調査への御協力をお願い

平素より本県の労働雇用行政の推進につきまして、御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。
さて、滋賀県内の雇用義務のある民間企業に雇用されている障害者については、令和3年6月1日現在で、実雇用率2.33%となり、過去最高を更新したところですが、法定雇用率を達成している企業の割合は54.0%と、半数近くの企業で未達成となっています。
本県では、更なる障害者雇用の推進を図るため関係機関と連携し、雇用の拡大に向けた支援を行うことと併せて、新たに職場定着支援を行い、離職を防止する取組を行っています。
加えて、障害者が様々な分野で活躍する共生社会の構築に向けて、より多くの就労の場を創出する必要があることから、障害者の雇用義務がない従業員数43.5人未満の企業も含めた障害者の雇用に関する実態調査を行い、今後の施策の参考とする所存です。
調査票にご記入いただいた事項については、施策の参考とすること以外の目的に用いることはありませんので、ありのままを御回答いただきますようお願い申し上げます。
御多忙のところ誠に恐縮に存じますが、調査の趣旨に御理解を賜り、何卒御協力いただきますようお願い申し上げます。

記入上のご注意

1. 支社、支店、事業所等を含めた状況についてご記入ください。
2. 調査時点は令和4年（2022年）6月1日現在です。
3. 回答は、人事労務管理担当責任者の方にお願いします。
4. 回答に際し、「その他」を選択された場合は、具体的な内容を記入いただきますよう、お願いします。
5. 用語の定義について

（1）常用雇用労働者

常用雇用労働者とは、雇用契約の形式如何を問わず、下表に該当する者を言います。

雇用（契約）期間	例	週所定労働時間
① 契約期間の定めがなく雇用されている労働者	正社員	20時間
② 1年を超える雇用期間を定めて雇用されている者	契約社員 非常勤職員 パート・ アルバイト 等	以上
③ 一定期間（1か月、6か月等）を定めて雇用されている者（日々雇用される者であって、雇用契約が日々更新されている者を含む。）であり、かつ、過去1年間を超える期間について引き続き雇用されている者、または雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる者（1年以下の期間を定めて雇用される場合であっても、更新の可能性が限り、該当する。）		

※常用雇用労働者数（設問02関係）のカウント方法は以下のとおりです。

週所定労働時間が30時間以上の場合：1人を1カウント

週所定労働時間が20時間以上30時間未満の場合：1人を0.5カウント

（2）障害者

本調査の対象となる障害者とは、以下に記載する身体障害者、知的障害者および精神障害者となります。

① 身体障害者

本調査の対象となる「身体障害者」とは、原則として身体障害者福祉法（昭和24年法律第283号）に規定する身体障害者手帳の等級が1級から6級に該当する方および7級に該当する障害が2以上重複する方です。

② 知的障害者

本調査の対象となる「知的障害者」とは、児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医（以下「知的障害者判定機関等」といいます。）または障害者雇用促進法第19条の障害者職業センターにより知的障害者と判定された方です。

③ 精神障害者

本調査の対象となる「精神障害者」とは、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方です。

- 精神障害者については、既に貴社で把握されている範囲でお答えください。調査事項のうち、わからないことについてはお答えいただく必要はなく、障害の有無等について改めて本人および他の従業員へ確認していただく必要はありません。
- 回答につきましては、8月31日（水）までに以下URLのお申し込みフォーム（しがネット受付サービス）により御回答ください。

<https://ttzk.graffer.jp/pref-shiga/smart-apply/surveys/9144393365217300215>

滋賀県ホームページ（ホーム>県民の方>しごと・産業・観光>しごと・雇用）にも掲載しています。

以下のQRコードからも回答可能です。



【問合せ先】

滋賀県商工観光労働部 労働雇用政策課

産業ひとづくり推進室：村山

〒520-8577 大津市京町四丁目1番1号

TEL：077-528-3759

E-mail：fe0004@pref.shiga.lg.jp

全ての事業所にお伺いします。

【事業所に関する基本事項】

設問01 貴社の事業内容は何ですか。

※複数該当する場合は、主たる業務を1つだけ選んでください。

《事業内容》

1. 農業・林業、漁業
2. 建設業、鉱業、採石業、砂利採取業
3. 製造業
4. 電気・ガス・熱供給・水道業
5. 情報通信業
6. 運輸業（倉庫業など、運輸に付帯するサービス業を含む）・郵便業
7. 卸売、小売業
8. 金融、保険業
9. 不動産業、物品賃貸業
10. 学術研究、専門・技術サービス業
11. 宿泊業、飲食サービス業
12. 生活関連サービス業、娯楽業
13. 教育、学習支援業
14. 医療、福祉
15. 複合サービス事業（郵便局・協同組合など）
16. サービス業（自動車整備業、廃棄物処理業、宗教を含む）

設問02 企業全体の常用雇用労働者数と障害者の雇用の有無について選択肢から選んでください。

（令和4年6月1日現在）

※回答にあたっては、「記入上のご注意」をご参照ください。

※「障害者を雇用する」とは常用雇用労働者として雇用することをいいます。

《常用雇用労働者数と障害者の雇用の有無》

1. 43.5人未満 で 障害者を雇用している場合 → 設問3へ
2. 43.5人未満 で 障害者を雇用していない場合 → 設問8へ
3. 43.5人以上 で 障害者を雇用している場合 → 設問3へ
4. 43.5人以上 で 障害者を雇用していない場合 → 設問7へ

設問02で、1.「43.5人未満で障害者を雇用している」、3.「43.5人以上で障害者を雇用している」と回答された事業所にお伺いします。
 (設問03～06)

設問03 雇用している障害者の人数を障害種別ごとに入力してください。また、雇用している障害者の主な業務内容を入力してください。障害が重複している場合は、早く分かった方の障害種別欄に入力してください。

	身体障害者	知的障害者	精神障害者
人数	人	人	人
主な業務内容			

(例) 一般事務従事者、機械組立従事者、清掃従事者 等

設問04 (1) 障害者を雇用している理由について、選択肢からあてはまるものを選んでください。
 (複数回答可)

※ダイバーシティ経営：多様な属性の違いを活かし、個々の人材の能力を最大限引き出すことにより、付加価値を生み出し続ける企業を目指して、全社的かつ継続的に進めていく経営。

《選択肢》

1. 法律で雇用が義務付けられているため
2. 企業の社会的責任（CSR）としての取組を推進していくため
3. ダイバーシティ経営を推進していくため
4. 組織の活性化を図るため
5. 障害者の活躍の場を提供するため
6. 障害のある人の視点や考え方を、商品・サービスに取り入れるため
7. 障害の有無に関係なく、必要な人材を採用したため
8. 従業員が中途障害者となったため
9. その他（自由記述）

設問04 (2) その他を選択した場合、以下に入力してください。

入力欄（自由記述）

設問05(1) 障害者を雇用することで、どのような効果がありましたか。選択肢からあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

《選択肢》

1. 従業員の障害者への理解が深まり、仕事の質が向上した(対人対応力など)
2. 障害のある人の視点や考え方を反映した商品・サービスを提供するなど、企画・商品開発においての発想が柔軟になった
3. 顧客や取引先からの評価が高まり、仕入れ先や販路の拡大につながった
4. 業務配分の見直しが進み、効率化が図れた(時間外勤務の低減など)
5. 障害者と一緒に働くことで、様々な面で刺激を受け、職場の雰囲気が変わった(組織の活性化)
6. 特になし
7. その他(自由記述)

設問05(2) (1)の選択肢を選んだ理由や事例があれば、入力してください。

入力欄(自由記述)

設問06(1) 障害者雇用を継続する上での課題や悩みはありますか。

《選択肢》

1. ある ⇒設問06(2)へ
2. 特にない ⇒設問08へ

設問06(2) 障害者雇用を継続する上での課題や悩みについて、選択肢からあてはまるものを選んでください。(複数回答可)

※合理的配慮：障害者と障害者でない人の均等な待遇の確保または障害者の能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するための措置のこと。障害者雇用促進法において、合理的配慮の提供が事業主の義務であり、事業主は、障害者から支障となっている事情や必要な配慮を求める意思の表明があった場合には、障害者と話し合い、その意向を十分尊重した上で、「過重な負担」にならない範囲で対応する必要があります。

《選択肢》

1. 労務管理上の合理的配慮をどの程度行うべきか
2. 離職を防ぐための方策が分からない
3. 休暇や休業に対する業務運営上の対応(シフト編成、代替要員の確保等)
4. 休暇や休業に対する人事管理上の対応(本人への面談や勤務時間の融通性等)
5. 職場内での業務支援者の育成
6. 障害者雇用についての社員の意識改革・醸成
7. 適切な業務の切り出し
8. 障害の特性に関する理解が困難
9. 施設・設備の改善や勤務環境整備等の安全面の配慮が適切にできるか
10. 職場以外の生活面の支援・その他

設問06(3) (2)の選択肢を選んだ理由や事例があれば、入力してください。

入力欄(自由記述)

→設問08へ

設問02で、4.「43.5人以上で障害者を雇用していない」と回答された事業所にお伺いします。

設問07(1) 障害者を雇用していない理由について、選択肢からあてはまるものを選んでください。
(複数回答可)

《選択肢》

1. 業務支援者を確保できないため
2. 障害者の雇用について社内の理解や合意が得られないため
3. 障害者を雇用するにあたって、漠然と不安があり、必要な取組がわからないため
4. 過去に障害者を雇用したが、うまくいかなかったため
5. 事業内容の特性上、障害者に適した業務がないため
6. 施設・設備が対応していないため
7. 募集しているが、採用できないため
8. その他(自由記述)

設問07(2) その他を選択した場合、以下に入力してください。

入力欄(自由記述)

全ての事業所にお伺いします。(設問08～設問09)

設問08(1) 貴社における今後の障害者雇用の方針についてお伺いします。選択肢からあてはまるものを選んでください。

《選択肢》

1. 今以上に雇用者数を増やしたい または 前向きに雇用を検討したい
2. 何らかの行政支援があった場合に、雇用者数を増やしたい または 雇用を検討したい
→設問08(2)へ
3. 今以上に雇用者数を増やすことは考えていない または 今後も雇用するつもりはない
4. 未定

設問08(2) 期待する行政支援について、入力ください。

入力欄(自由記述)

さしつかえなければ、ご入力ください。(任意)

設問09. 貴事業所名と所在地について、入力ください。

入力欄(自由記述)

設問は以上です。お忙しいところ、御回答いただきありがとうございました。

新型コロナウイルス感染症への対応を踏まえた 障害者の雇用確保・維持に関する要請書

平素は、障害者雇用の促進について格別の御理解と御協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

滋賀県内の民間企業に雇用されている障害者については、令和3年6月1日現在で、実雇用率2.33%となりましたが、法定雇用率を達成している企業の割合は54.0%と、半数近くの企業で未達成となっており、また、障害者を1人も雇用していない企業（障害者雇用ゼロ企業）は240社と、未達成企業に占める割合は56.3%となっています。

本県といたしましては、更なる障害者雇用の促進を図るため、労働、教育、福祉をはじめとする県関係部局および滋賀労働局で組織する「滋賀県障害者雇用対策本部」において、一体的かつ総合的な取組を進めているところです。

しかしながら、新型コロナウイルス感染症の影響により経済が停滞し、引き続き障害者にとって厳しい雇用情勢となっており、今後の生活や就労の継続に不安を抱いている方も多いと思われます。

こうした中、国では、雇用調整助成金の特例措置の延長による雇用の下支えや、障害者雇用ゼロ企業の脱却に向けた支援に努めております。

県においても、滋賀県障害者プラン2021で定める令和8年度までに法定雇用率達成企業70%という目標を達成するため、滋賀労働局と連携して開催する障害者向け就職面接会や障害者の就労体験（トライワーク）の活用等を通じて、雇用の拡大に向けた支援を行っているほか、新たに、職場定着を支援するため、就職時の不安や戸惑いを解消する研修・交流会の実施や、職場での悩み等を出し合い早期対応に繋げることで離職を防止する取組を行ってまいります。

加えて、障害者が様々な分野で活躍する共生社会の構築に向けては、より多くの就労の場を創出する必要があることから、障害者の雇用義務がない従業員数43.5人未満の企業においても障害者雇用を促進するため、まずは当該企業の雇用実態を把握する調査を行い、今後の施策の参考とする所存です。

貴連合会の構成団体および企業の皆様には、障害者の雇用の促進と安定に、これまでも御尽力を賜っておりますが、一人でも多くの障害者とその希望と能力に応じて多様な働く場に参画し、力を発揮できる環境づくりを進めていくため、障害者雇用に係る国および県の取組に引き続き御協力いただくとともに、各構成団体および企業に対し、障害者の一層の雇用促進とその定着に向けた積極的な取組を促していただきますよう、特段の御配慮をお願い申し上げます。

令和4年3月24日

滋賀経済団体連合会 会長 大道 良夫 様

滋賀県障害者雇用対策本部長

滋賀県知事



1 調査の目的

毎年実施している障害者の雇用確保・維持の要請活動について、令和3年度は例年から大幅に要請先を拡大し、関係各課所管の143団体に対し実施したところ。今後の要請活動の方法等を検討するため、要請活動実施後の団体、構成団体（会員企業等）の対応状況について把握することを目的とする。

2 調査の概要

- ・ 調査対象：令和3年度要請活動を実施した関係各課所管の143団体
- ・ 調査方法：関係各課を通し、調査票の配布、郵送・メール等による回答
- ・ 調査期間：令和4年12月22日～令和5年1月24日
- ・ 有効回答数：115件（有効回答率：80.4%）

3 調査結果のまとめ

- 1 令和3年度に要請を実施した各団体における障害者雇用に向けた取組について**
 障害者雇用に向けた取組に至らなかった理由としては、業務の切り出しや勤務環境整備等の事情の他に、団体の規模や業務量、採用計画等によるところも大きい。
- 2 構成団体(会員企業等)への要請書の周知について**
 障害者が様々な分野で活躍する共生社会の構築に向けては、より多くの就労の場を創出する必要があることから、障害者の雇用義務の有無に関わらず、障害者雇用における現状と、国・県の施策を広く知ってもらうことが重要である。
 よって、今年度においても令和3年度実施の要請先を基本とし、広く要請活動を行う。また、要請文の内容については、受け手にとってわかりやすい内容となるよう工夫する。

[全体回答]

1 貴団体において障害者雇用に向けた取組を行ったか n = 115

	回答数	比率
障害者雇用に向けた取組を行った	17	14.8%
障害者雇用に向けた取組には至らなかった	98	85.2%
《合計》	115	

[障害者雇用に向けた取組を行った団体のみ回答]

2 障害者雇用に向けた具体的な取組 n = 15

	回答数	比率
実際に雇用した	4	26.7%
求人は行ったが、雇用にはつながらなかった	0	0.0%
雇用を検討したが、適切な業務の切り出しや勤務環境整備等の事情により求人には至らなかった	10	66.7%
その他	1	6.7%
《合計》	15	
不明・無効	2	

[障害者雇用に向けた取組には至らなかった団体のみ回答]

3 障害者雇用に向けた取組に至らなかった理由（複数回答可） n = 98

	回答数	比率
雇用義務がないから	19	19.4%
適切な業務の切り出しや勤務環境整備等の事情により、雇用することは難しいから	40	40.8%
具体的にどのように取り組むべきかわからなかったから	8	8.2%
既に雇用しているから	15	15.3%
その他	31	31.6%
《団体数》	98	

その他の具体的内容（抜粋）

- ・事務局の人員は最小人数のため、新たな雇用は難しかった
- ・有資格業務で、家族・小規模経営者が殆どであることから取組は困難と判断した。など

[構成団体（会員企業等）を持つ団体のみ回答]

4 周知を行ったか

n = 66

	回答数	比率
構成団体(会員企業等)に周知を行った	32	48.5%
構成団体(会員企業等)に周知を行わなかった	34	51.5%
《合計》	66	

[構成団体（会員企業等）に周知を行った団体のみ回答]

5 どのように周知したか

n = 31

	回答数	比率
メールや会報誌等で構成団体(会員企業等)に周知した	29	93.5%
構成団体(会員企業等)に限らず、広くホームページ等で周知した	2	6.5%
《合計》	31	
不明・無効	1	

[構成団体（会員企業等）に周知を行った団体のみ回答]

6 周知の結果について

n = 29

	回答数	比率
構成団体(会員企業等)が実際に雇用した	0	0.0%
構成団体(会員企業等)の障害者の求人数が増加した	0	0.0%
把握していない	28	96.6%
その他	1	3.4%
《合計》	29	
不明・無効	3	

その他の具体的内容

- ・全体の職員数が減少傾向の中、障害者雇用率自体は上昇している

[構成団体（会員企業等）に周知を行わなかった団体のみ回答]

7 周知を行わなかった理由（複数回答可）

n = 34

	回答数	比率
雇用義務がないから	3	8.8%
適切な業務の切り出しや勤務環境整備等の事情により、雇用することは難しいから	9	26.5%
具体的にどのように取り組むべきかわからなかったから	11	32.4%
概ね雇用が進んでいると思われるから	2	5.9%
その他	14	41.2%
《団体数》	34	

その他の具体的内容（抜粋）

- ・障害者雇用に限らず、雇用問題に関して指導なり要請等を行う立場にはないため。
- ・個人経営の組合員が多く、従業員数も少ないため雇用は難しいと思われるので

[全体回答]

8 その他意見等（抜粋）

- ・会員事務所に送れる啓発チラシ等いただければ周知はできるのでお願いしたいです。
- ・支部単独での取組みは、業務の切り出し、執務環境、財政的な点から難しい。
- ・雇用者数が若干人の団体では、障害者の雇用確保は厳しい状況にあります。
- ・障害をお持ちの方の雇用をすでに取り組んでおられる施設様もありますが、今、雇用
- ・構成団体では、そもそも必要な職員が不足している状況にあり、障害者雇用の確保を周知することがためられる。

事 務 連 絡
令 和 5 年 1 月 18 日

都道府県
各 指定都市 障害保健福祉主管部（局）長 殿
中 核 市

厚生労働省社会・援護局
障害保健福祉部障害福祉課

令和5年度以降の障害者雇用促進法に基づく法定雇用率等について（周知依頼）

平素より、障害保健福祉行政の推進につきまして、御尽力賜り厚く御礼申し上げます。

- 令和5年1月18日の厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会において、
- ・ 令和5年度以降の障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）に基づく法定雇用率について、2.7%（現行：2.3%）とし、令和6年4月に2.5%、令和8年7月に2.7%と段階的に引き上げること
 - ・ 除外率の10%引下げ時期について、令和7年4月とすること
- とする方向性がとりまとめられました（別添資料参照）。

就労系障害福祉サービス事業所においては、日頃から障害者を雇用する企業やハローワークをはじめとした地域の関係機関と連携して、利用者の就労支援に取り組んでおられることと存じますので、上記の内容について、管内の就労系障害福祉サービス事業所へ周知くださいますよう、御協力をお願いいたします。

令和5年度からの障害者雇用率の設定等について

- 障害者雇用促進法（43条2項）に基づき、労働者（失業者を含む）に対する対象障害者である労働者（失業者を含む）の割合を基準とし、少なくとも5年毎に、その割合の推移を勘案して設定することとされている。
- 現行の雇用率は、平成30年4月からの雇用率として設定されており、令和5年度からの雇用率を設定する必要。

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号）抄

第43条 略

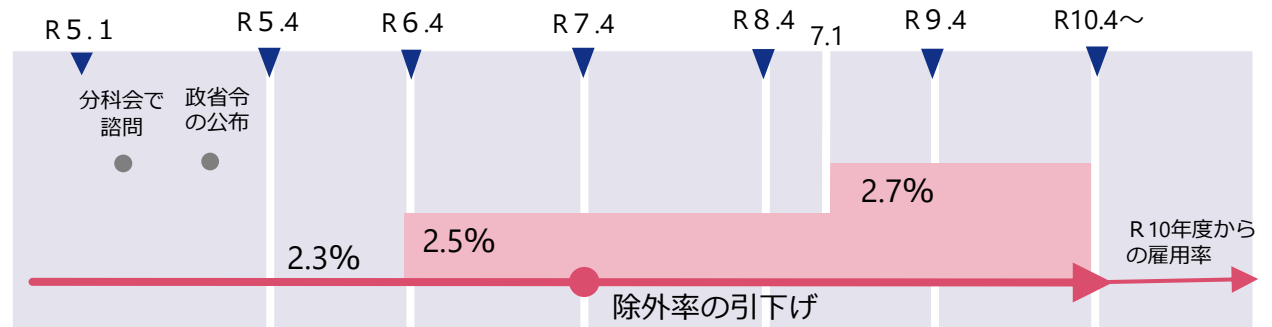
2 前項の障害者雇用率は、労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数に対する対象障害者である労働者（労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。第五十四条第三項において同じ。）の総数の割合を基準として設定するものとし、少なくとも五年ごとに、当該割合の推移を勘案して政令で定める。

1. 新たな雇用率の設定について

- 令和5年度からの障害者雇用率：2.7%（現行2.3%）
ただし、計画的な雇い入れができるよう、令和6年4月から2.5%、令和8年7月から2.7%と段階的に引き上げ。
- 国及び地方公共団体等：3.0%（教育委員会は2.9%）。段階的な引上げに係る対応は民間事業主と同様。
※ 現行：2.6%（教育委員会は2.5%）

2. 除外率の引下げ時期について

- 除外率を10ポイント引き下げる時期：令和7年4月



※ 改正障害者雇用促進法により、令和6年度から、職場定着等の取組に対する助成措置が強化されるほか、特に短い時間（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で働く労働者の実雇用率における算定が可能となる。

除外率設定業種及び除外率（令和7年4月以降）

参考6

除外率設定業種	除外率
・非鉄金属第一次製錬・精製業 ・貨物運送取扱業（集配利用運送業を除く。）	5%
・建設業 ・鉄鋼業 ・道路貨物運送業 ・郵便業（信書便事業を含む。）	10%
・港湾運送業 ・警備業	15%
・鉄道業 ・医療業 ・介護老人保健施設 ・介護医療院 ・高等教育機関	20%
・林業（狩猟業を除く。）	25%
・金属鉱業 ・児童福祉事業	30%
・特別支援学校（専ら視覚障害者に対する教育を行う学校を除く。）	35%
・石炭・亜炭鉱業	40%
・道路旅客運送業 ・小学校	45%
・幼稚園 ・幼保連携型認定こども園	50%
・船員等による船舶運航等の事業	70%