

# 日本・東京商工会議所

## 「多様な人材の活躍に関する調査」調査結果

### 【目次】

1. 調査概要	1
2. 調査結果の主なポイント	2～3
3. 人手不足の状況、コロナ収束を見据えて推進すべき働き方について	4～9
4. 女性の活躍推進等への対応について	10～21
5. 外国人材の受入れについて	22～31
6. 障害者雇用について	32～33

2021年9月30日

日本・東京商工会議所

# 1. 調査概要

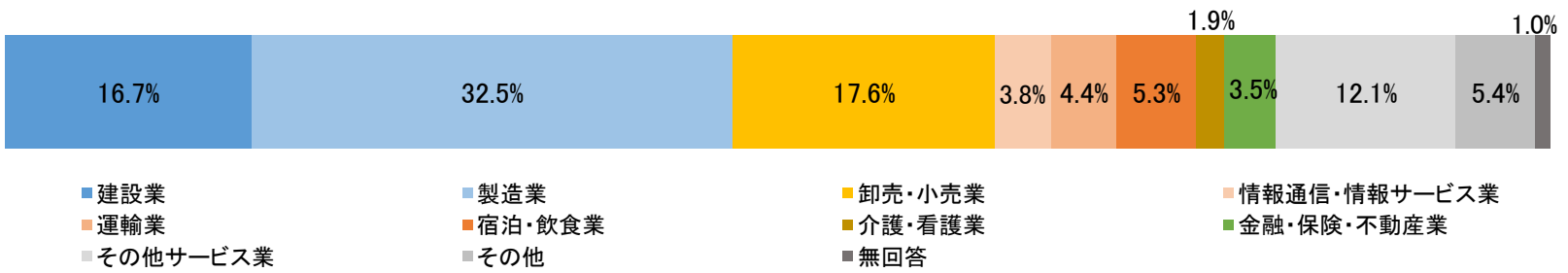
- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 調査対象：中小企業 6,007社
- (3) 調査期間：2021年7月26日～8月17日
- (4) 調査方法：各地商工会議所職員による訪問調査等（※）
- (5) 回収商工会議所数：421商工会議所
- (6) 回答企業数：3,123社（回答率：52.0%）
- (7) 調査の目的：新型コロナウイルスの影響による雇用・就業環境の変化を踏まえ、人手不足の状況やコロナ収束後を見据えて推進すべき働き方、多様な人材の活躍に関する状況を把握し、今後の意見・要望活動に活かしていくため。

（※）各地商工会議所職員による訪問調査を基本としているが、コロナ禍を踏まえ、非対面（FAX、電子メール等）の方法による調査も含まれている  
 （※）複数回答の設問の集計結果において「無回答」の割合が低い場合、グラフから省略している

## <回答企業の属性>

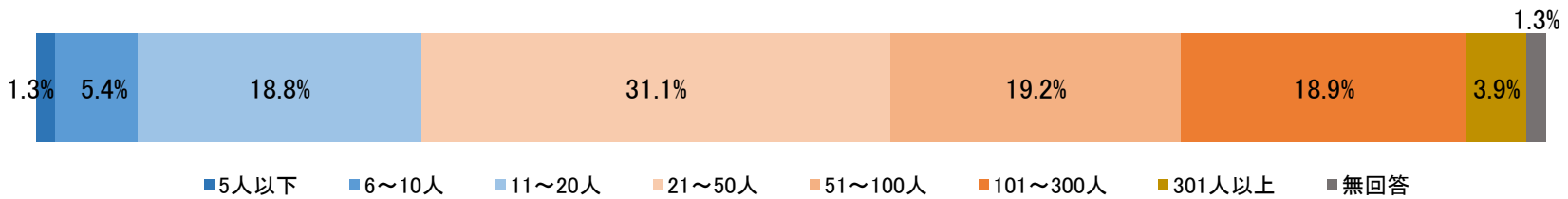
【業種】 ※重複を含むため、割合は100を超える。

建設業：520社（16.7%） 製造業：1,014（32.5%） 卸売・小売業：551社（17.6%） 情報通信・情報サービス業：119社（3.8%）  
 運輸業：138社（4.4%） 宿泊・飲食業：167社（5.3%） 介護・看護業：59社（1.9%） 金融・保険・不動産業：110社（3.5%）  
 その他サービス業：377社（12.1%） その他：169社（5.4%） 無回答：31社（1.0%）



## 【従業員規模】

5人以下：41社（1.3%） 6～10人：170社（5.4%） 11～20人：587社（18.8%） 21～50人：970社（31.1%）  
 51～100人：600社（19.2%） 101～300人：591社（18.9%） 301人以上：123社（3.9%） 無回答：41社（1.3%）



## 2. 調査結果の主なポイント

### ポイント①：人手不足の状況、コロナ収束を見据えて推進すべき働き方

- 「人手が不足している」と回答した企業は49.9%となり、前年調査(36.4%)から**13.5ポイント**増加。人手不足状態に戻りつつあるものの、**コロナ前水準には至らず** (2019年調査66.4%)。
- 「今後採用を増やす」対象として最も多くの企業が挙げたのは、「**若年者**」(66.3%)次いで「**女性**」(40.7%)となった。「女性」は前年調査より**9.7ポイント**増加。
- コロナ収束後を見据え「**政府が要件・規制を緩和すべき働き方、推進すべき取組**」については、「**時間にとらわれない柔軟な働き方**」(32.1%)を挙げる企業が最も多く、次いで、「**解雇に係る法制・規制の緩和**」(21.5%)、「**IoTやAI、RPAの活用**」(20.4%)などとなった。

### ポイント②：女性の活躍推進

- 「女性の活躍を推進している」と回答した企業は80.5%に達するが、うち**半数以上の企業が「課題がある」と回答**。その内容としては、「**女性の管理職・役員比率が低い(向上しない)**」(44.7%)が最も多く、その他、採用、育成、定着など多岐にわたる。
- 課題の要因として最も多くの企業が挙げたのは、「**女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない**」(49.1%)。次いで「**ロールモデルとなる女性社員が少ない**」(42.2%)、「**家事・育児の負担が女性に集中**」(40.3%)、「**税・社会保険負担(106万円、130万円の壁等)が障壁となり、就業調整を意識する女性社員が多い**」(36.6%)などとなった。
- 男性の育児休業取得促進**については、「**人員に余裕がなく、既存社員による代替が困難**」(56.7%)、「**専門業務や属人的な業務が多く、対応できる代替要員がない**」(38.2%)など、**代替要員の確保に課題を抱える企業が多い**。

## 2. 調査結果の主なポイント（続き）

### ポイント③：外国人材の受入れ

- 「外国人材を既に受入れている」と回答した企業は25.6%。前年調査から2.1ポイント増と、コロナ禍続く中でもわずかに増加。「今後受入れる予定」「検討中」は合わせて21.3%と前年調査から3.9ポイント減少したが、宿泊・飲食(34.8%)、介護・看護(33.9%)ではニーズ高い。
- これらの企業のうち、「特定技能外国人を雇用しており、今後も受け入れたい」とする企業は18.3%と前年調査より5ポイント増加。また、「特定技能外国人の受入れに関心がある」と回答した企業は47.9%。前年調査から8.2ポイント減少も、コロナ禍で受入伸び悩む中、企業の同制度に対する関心は依然高い。
- 特定技能外国人の受入れに係る課題として、「新型コロナウイルス感染症の影響で入国できない」(32.9%)のほか、外部要因では「費用負担が過大」(33.1%)、「手続きがよく分からない」(30.7%)、内部要因では「採用ノウハウがない」(28.4%)、「転職可能な在留資格のため、自社に定着するか不安」(24.0%)などを挙げる企業が多い。

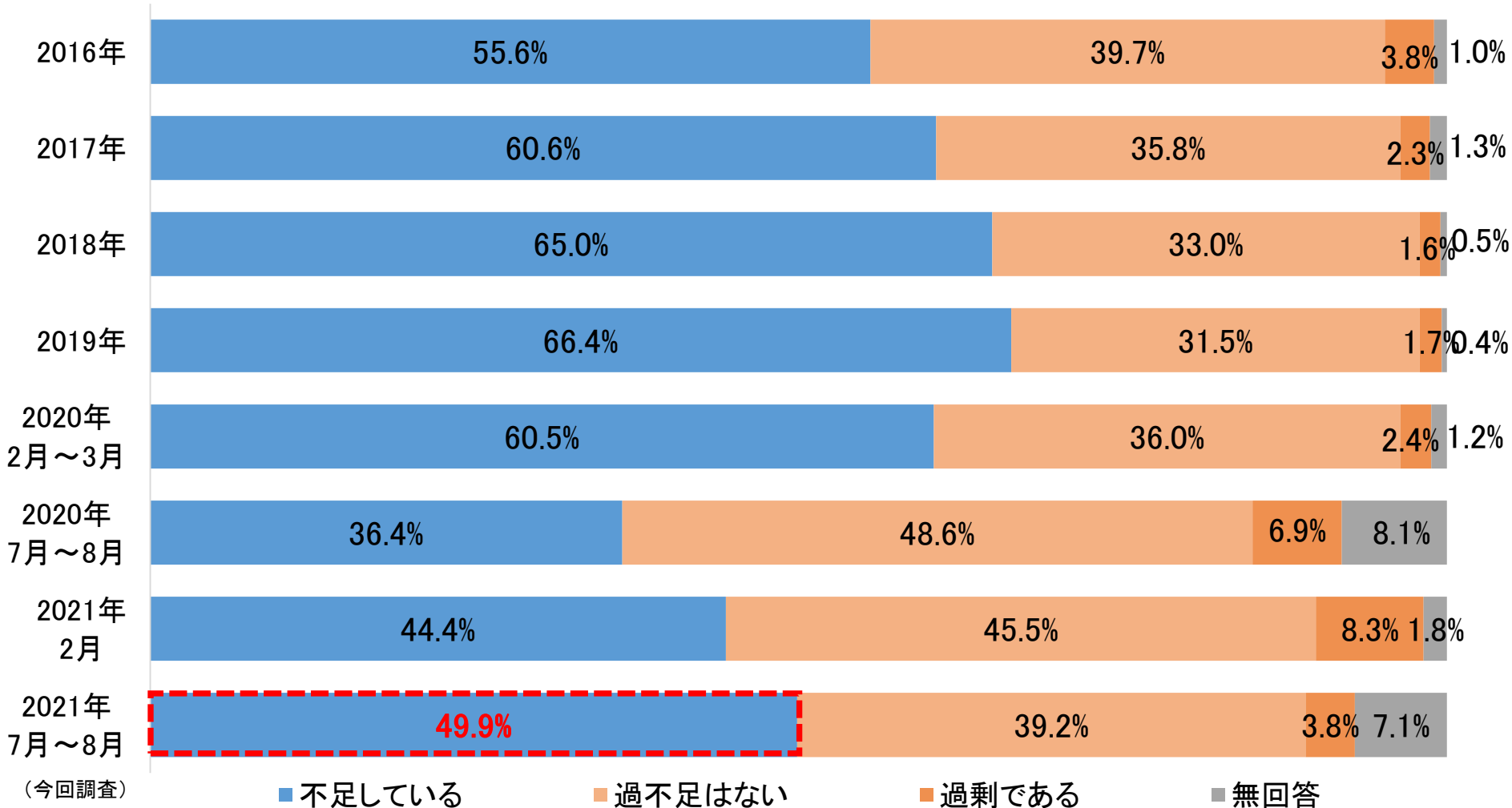
### ポイント④：障害者雇用

- 障害者雇用の状況（2021年6月1日時点）について、法定雇用の義務がある企業のうち、法定雇用率を満たしていない企業は50.9%と半数を超える。
- 障害者を雇用する上での課題として、「自社の業務にあった障害者を採用できない」(36.5%)、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」(33.2%)、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」(31.4%)に加え、障害者の就労をサポートするマンパワーや施設・ハード面での整備を挙げる企業が多い。

# 人手不足の状況①（全体集計）

○「人手が不足している」と回答した企業の割合は**49.9%**で、前年の調査（2020年7月～8月）と比べて13.5ポイント、前回調査（2021年2月）と比べて5.5ポイント増加した。再び人手不足の状況に戻りつつあるものの、コロナ前の水準（2019年調査66.4%）には至らず。

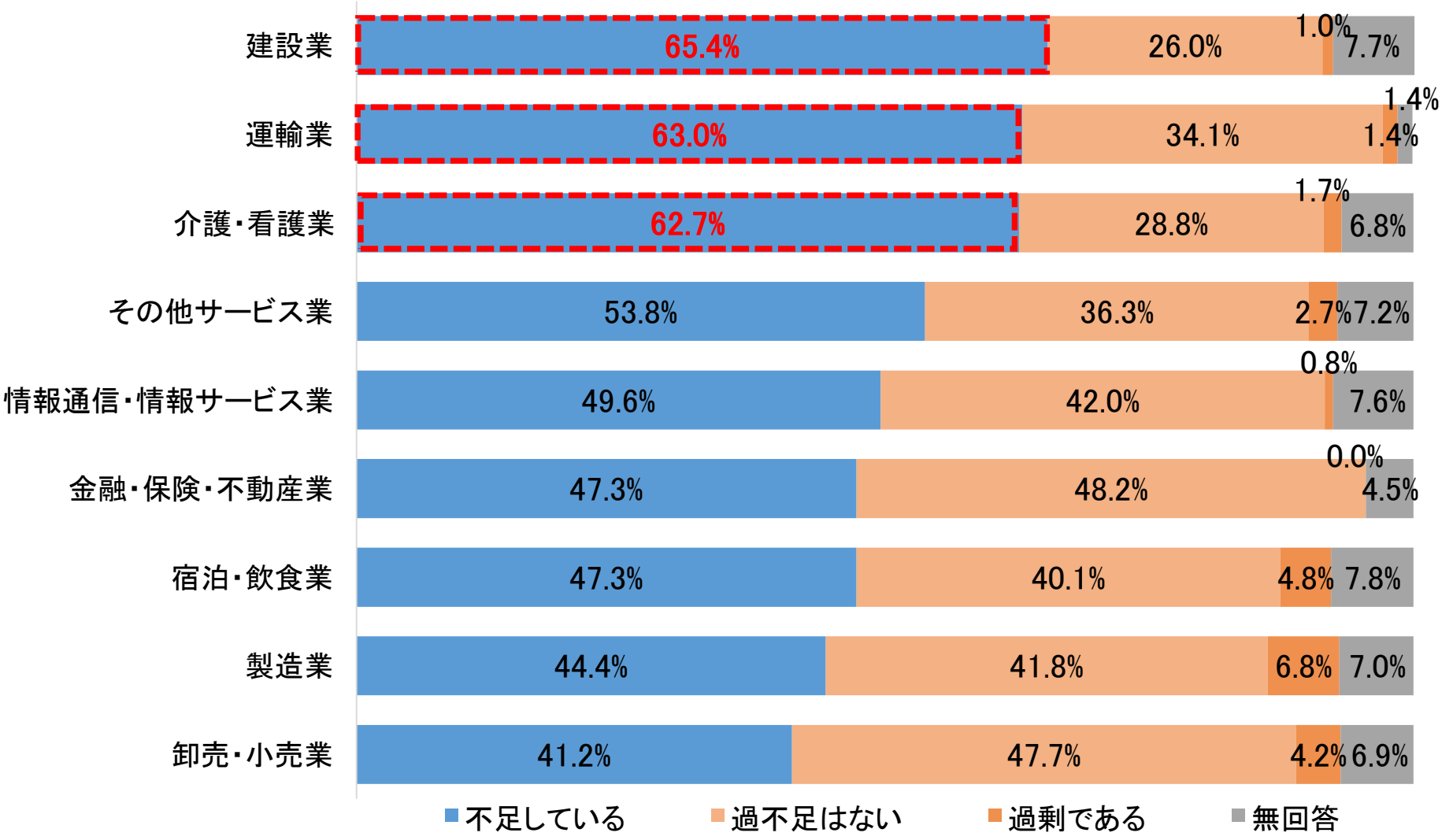
【全体集計】 n=3,123



# 人手不足の状況②（業種別集計）

○業種別でみると、「建設業」(65.4%)、「運輸業」(63.0%)、「介護・看護業」(62.7%)において、「人手が不足している」と回答した企業の割合が高い。

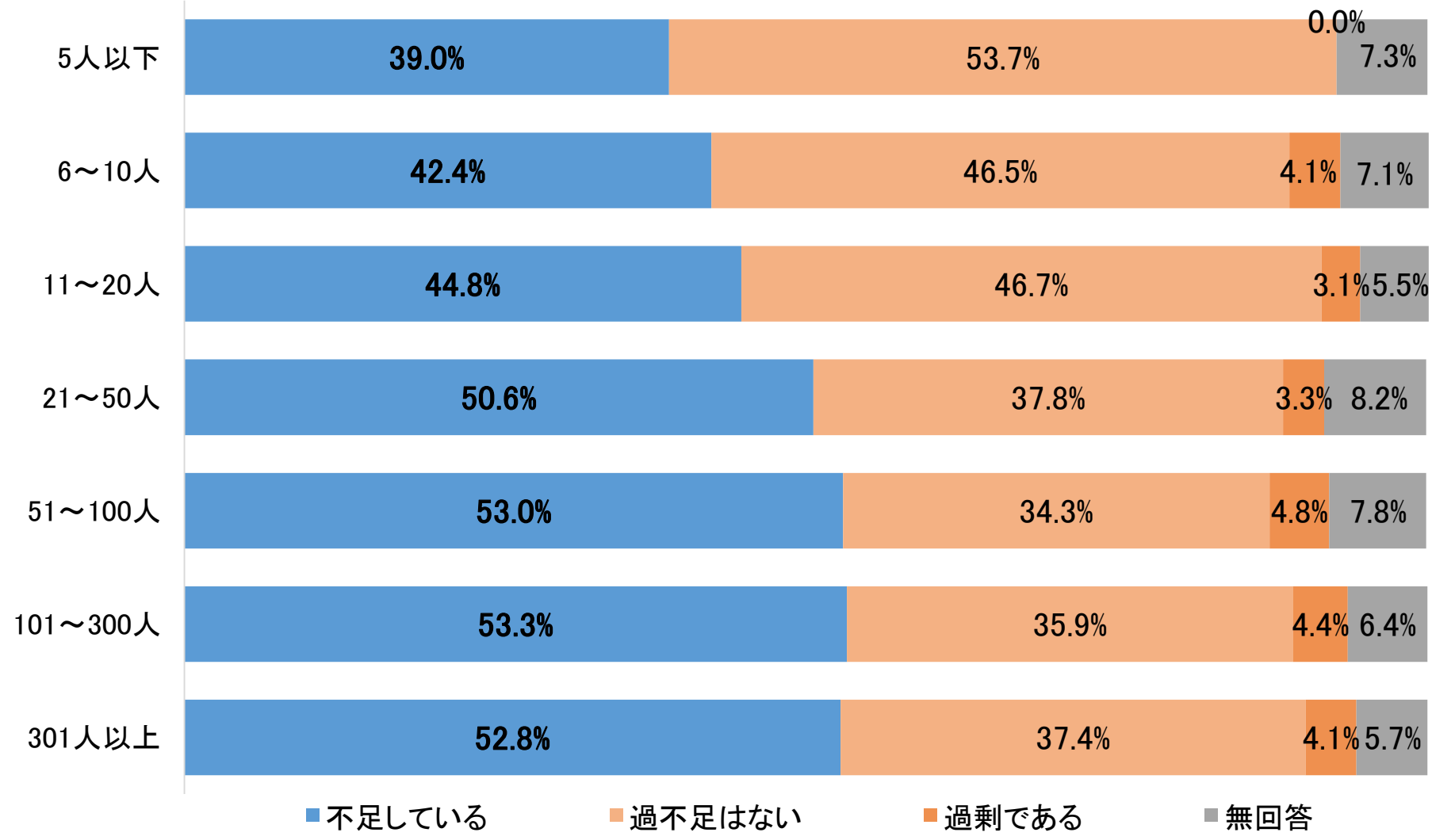
【業種別集計】 n= 3,092 ※業種「無回答」除く



# 人手不足の状況③（従業員規模別集計）

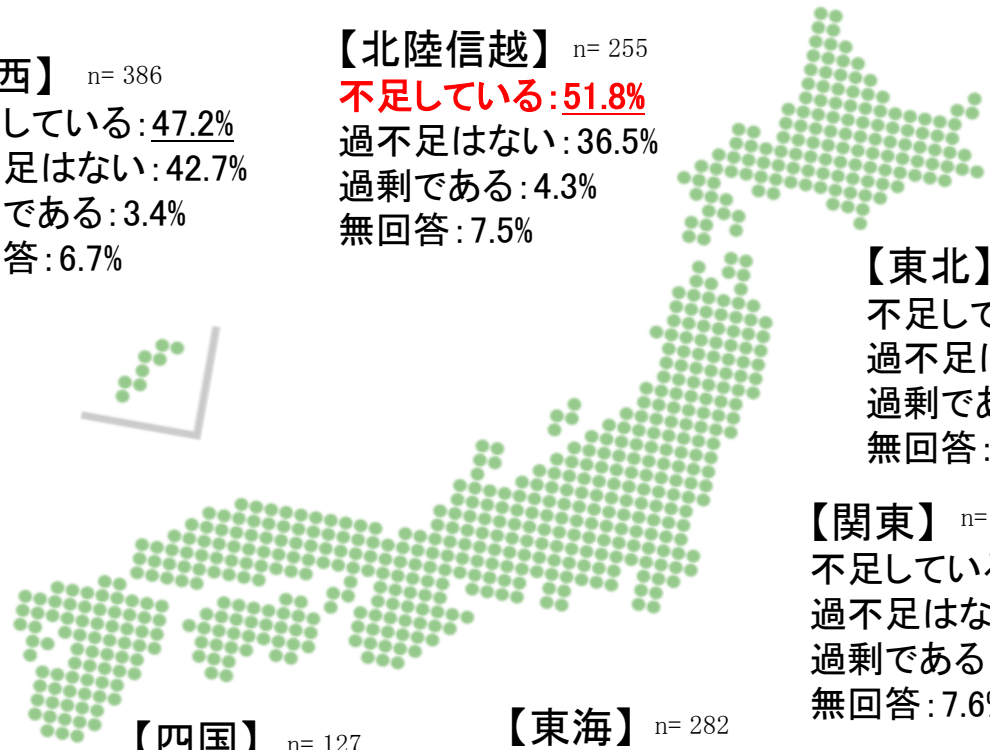
○従業員規模別でみると、従業員規模が大きいほど、人手不足感が強い傾向にある。

【従業員規模別集計】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く



### 3. 人手不足の状況、コロナ収束を見据えて推進すべき働き方について 人手不足の状況④（全国9ブロック別集計）

○全国9ブロック別でみると、北海道の人手不足感が最も高い。



**【関西】** n= 386  
 不足している：47.2%  
 過不足はない：42.7%  
 過剰である：3.4%  
 無回答：6.7%

**【北陸信越】** n= 255  
 不足している：51.8%  
 過不足はない：36.5%  
 過剰である：4.3%  
 無回答：7.5%

**【北海道】** n= 173  
 不足している：57.2%  
 過不足はない：31.2%  
 過剰である：5.2%  
 無回答：6.4%

**【中国】** n= 268  
 不足している：52.2%  
 過不足はない：39.2%  
 過剰である：1.9%  
 無回答：6.7%

**【東北】** n= 231  
 不足している：46.8%  
 過不足はない：39.8%  
 過剰である：6.1%  
 無回答：7.4%

**【九州】** n= 403  
 不足している：52.1%  
 過不足はない：38.2%  
 過剰である：3.2%  
 無回答：6.5%

**【関東】** n= 989  
 不足している：48.4%  
 過不足はない：41.2%  
 過剰である：2.8%  
 無回答：7.6%

**【四国】** n= 127  
 不足している：52.8%  
 過不足はない：32.3%  
 過剰である：6.3%  
 無回答：8.7%

**【東海】** n= 282  
 不足している：47.9%  
 過不足はない：39.4%  
 過剰である：5.7%  
 無回答：7.1%

**【9ブロック内訳】**  
 ■北海道：北海道 ■東北：青森県、秋田県、岩手県、宮城県、山形県、福島県 ■北陸信越：新潟県、富山県、石川県、長野県  
 ■関東：茨城県、栃木県、群馬県、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、静岡県 ■東海：岐阜県、愛知県、三重県  
 ■関西：福井県、滋賀県、京都府、大阪府、兵庫県、奈良県、和歌山県 ■中国：鳥取県、島根県、岡山県、広島県、山口県  
 ■四国：徳島県、香川県、愛媛県、高知県 ■九州：福岡県、佐賀県、長崎県、熊本県、大分県、宮崎県、鹿児島県、沖縄県



3. 人手不足の状況、コロナ収束を見据えて推進すべき働き方について

# 人材ごとの今後3年程度にわたる採用数の見通し（全体集計）

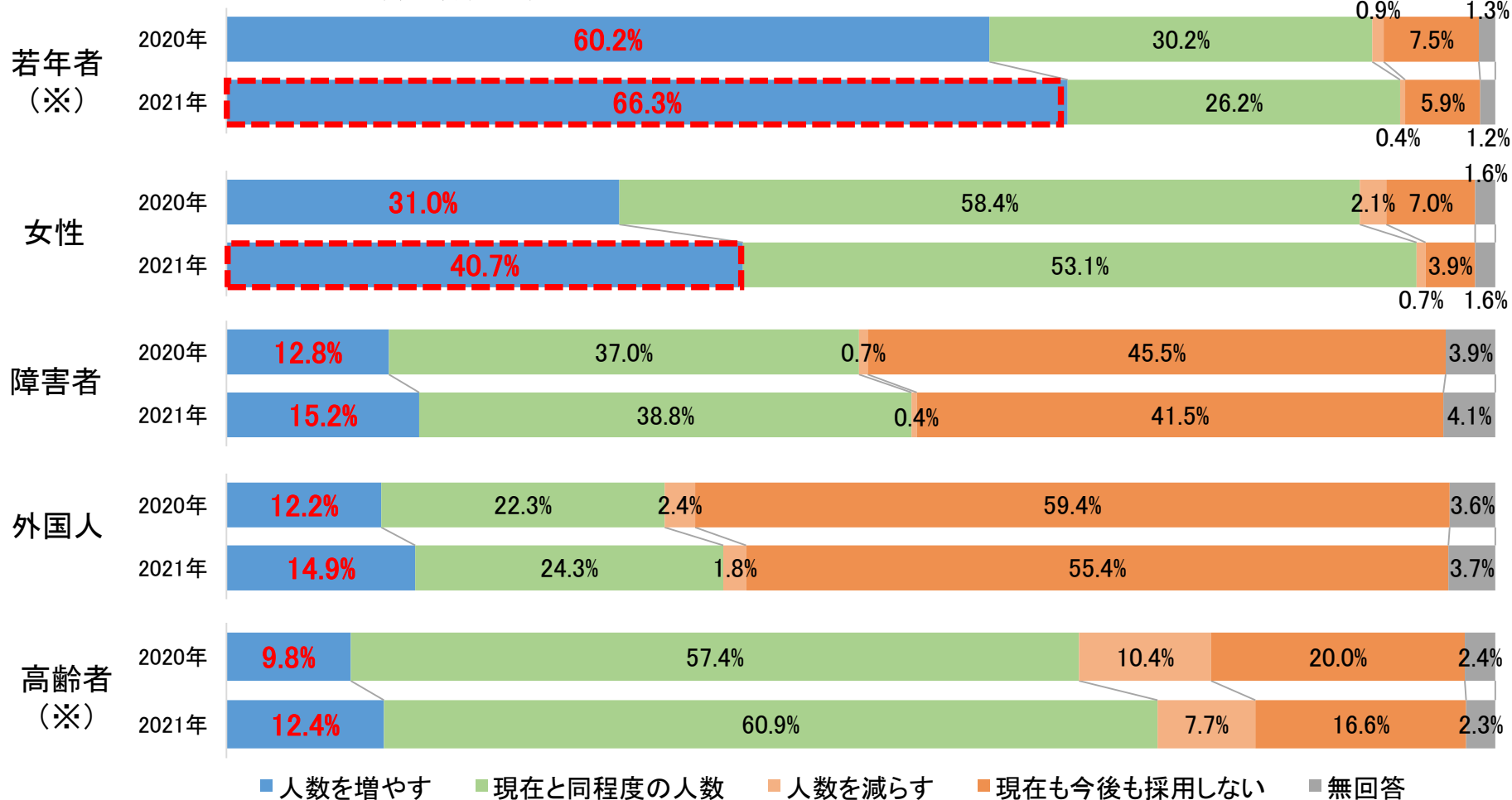
○人材ごとの今後3年程度にわたる採用数について、「人数を増やす」と回答した企業の割合が最も高いのは「若年者」（66.3%）、次いで「女性」（40.7%）となった。一方、「障害者」、「外国人」、「高齢者」については、「人数を増やす」と回答した企業の割合が10%台にとどまっている。

○いずれも前年調査より「人数を増やす」の割合が増えているが、なかでも「女性」は9.7ポイントと大きな伸び。

### 【全体集計】

n=3,123

※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



(※) 若年者：主に20代以下の人材、高齢者：主に60代以上の人材

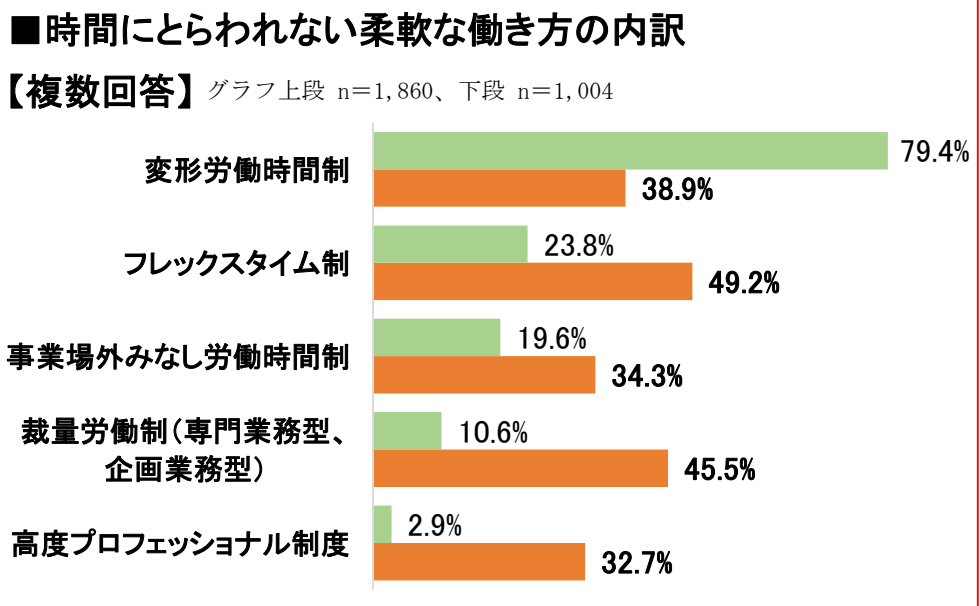
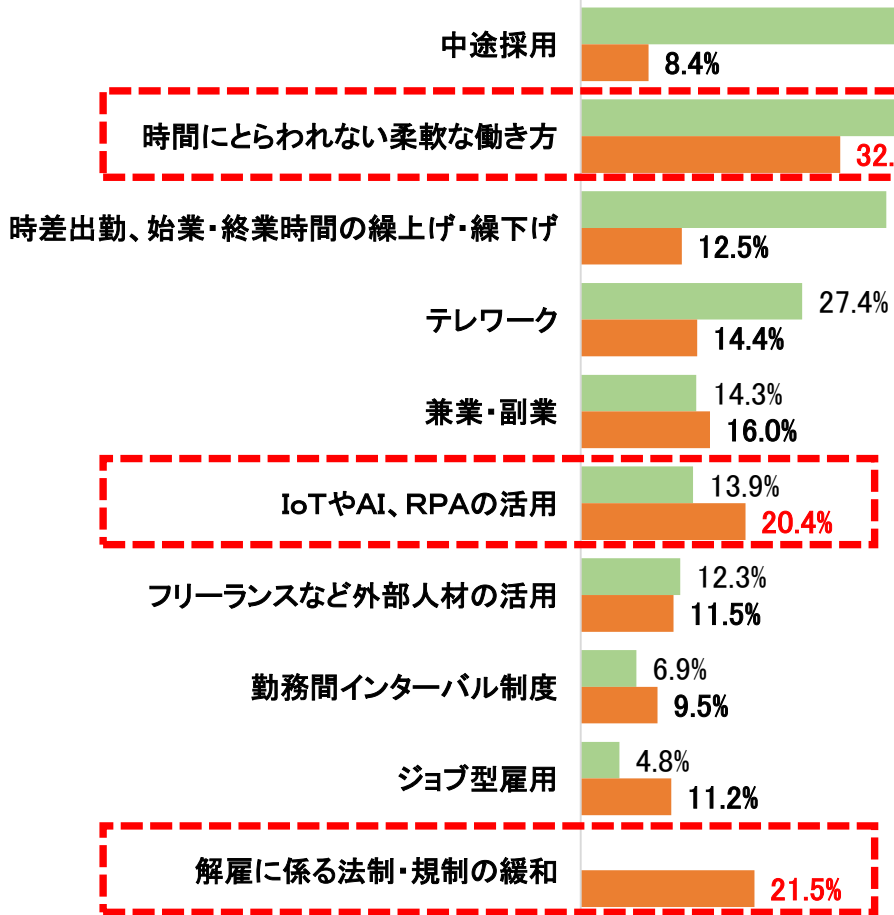
3. 人手不足の状況、コロナ収束を見据えて推進すべき働き方について

# 政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組

○コロナ収束後を見据えて「政府が要件・規制を緩和すべき働き方、推進すべき取組」については、フレックスタイム制や裁量労働制など、「**時間にとられない柔軟な働き方**」(32.1%)を挙げる企業が最も多く、次いで、「**解雇に係る法制・規制の緩和**」(21.5%)、「IoTやAI、RPAの活用」(20.4%)などとなった。

【複数回答】 n=3,123

※「解雇に係る法制・規制の緩和」は「自社で実施・導入している働き方」の選択肢にしていない。



- 自社で実施・導入している働き方
- 今後、政府が要件や規制緩和すべき働き方・推進すべき取組

4. 女性の活躍推進等への対応について

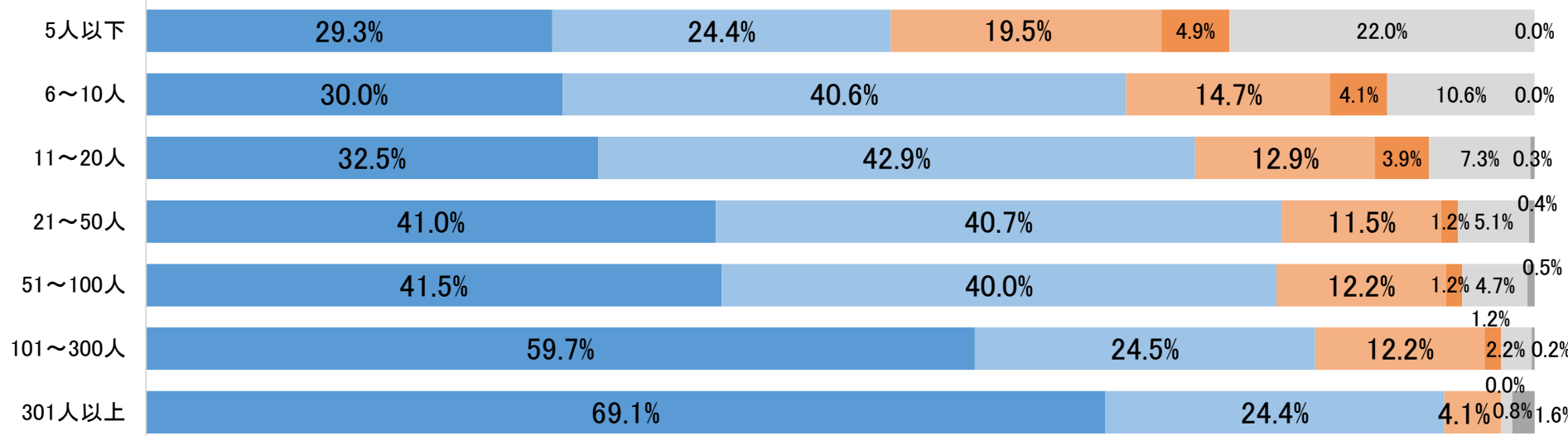
女性の活躍推進に係る取組状況および課題の有無（全体集計、従業員規模別集計）

- 「女性の活躍を推進している」と回答した企業の割合は80.5%に達するが、そのうちの半数以上が「課題がある」と回答。
- 従業員数の多い企業ほど、「女性の活躍を推進している」企業の割合は高く、また、従業員101人以上の企業において、「課題がある」と回答した企業の割合が他に比べ高くなっている。

【全体】 n= 3,123



【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「不明」除く

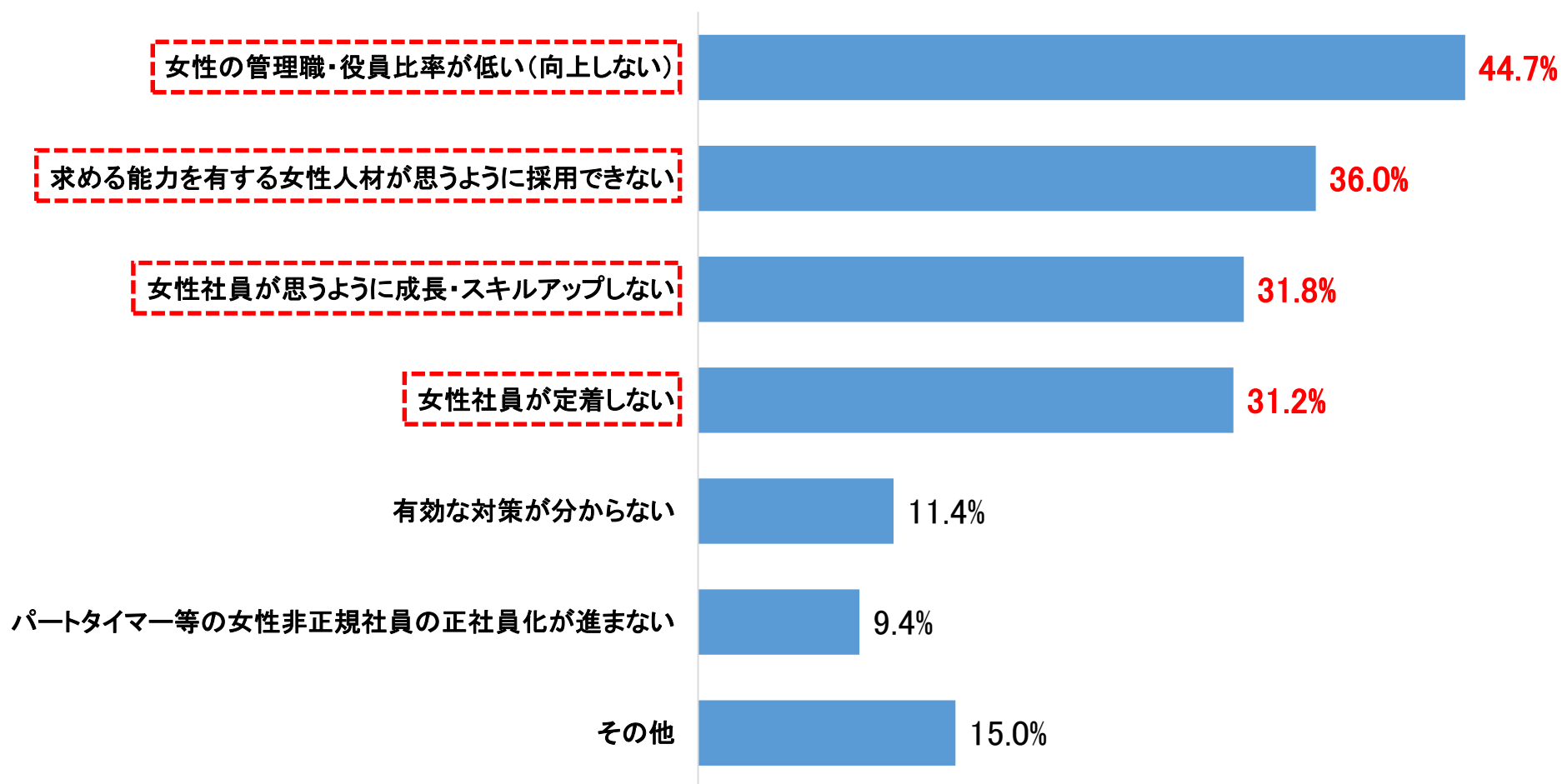


- 女性の活躍を推進しているが、課題がある
- 女性の活躍を推進しており、特に課題もない
- 必要性を感じているが、女性の活躍を推進していない
- 必要性を感じていないし、必要性も感じていない
- 分からない
- 無回答

## 女性の活躍推進に係る課題

○女性の活躍推進に係る課題については、「女性の管理職・役員比率が低い（向上しない）」（44.7%）と回答した企業が最も多く、次いで「求める能力を有する女性人材が思うように採用できない」（36.0%）、「女性社員が思うように成長・スキルアップしない」（31.8%）、「女性社員が定着しない」（31.2%）などとなった。

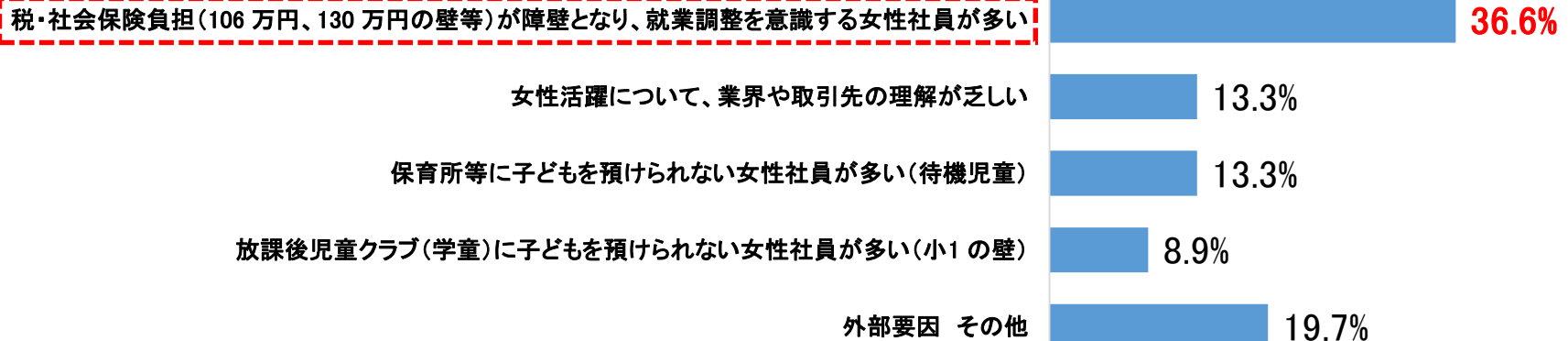
【複数回答】 n = 1,357 ※対象:10頁「女性の活躍推進に係る取組状況および課題の有無」で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業



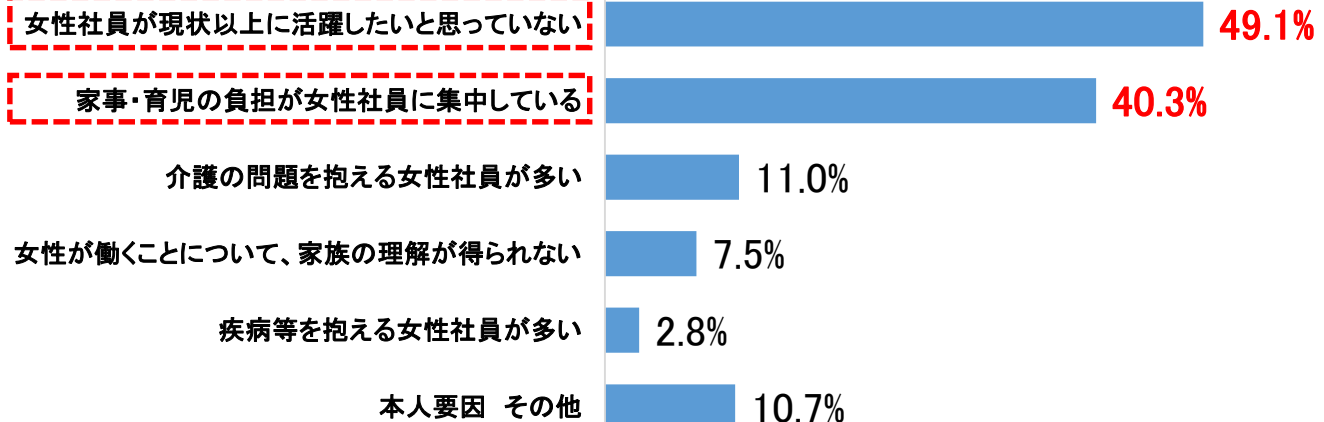
## 女性の活躍推進の課題に対する要因（外部要因・本人要因）

- 女性の活躍推進の課題に対する要因について、外部要因では、「**税・社会保険負担（106万円、130万円の壁等）が障壁となり、就業調整を意識する女性社員が多い**」（36.6%）と回答した企業の割合が最も高い。
- 本人要因では、「**女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない**」（49.1%）、「**家事・育児の負担が女性社員に集中している**」（40.3%）を挙げた企業が多く、「**女性社員が現状以上に活躍したいと思っていない**」は、外部要因、本人要因、内部要因（次ページ）の全体で最も高い割合となった。

【外部要因・複数回答】 n = 1,357 ※対象:10頁「女性の活躍推進に係る取組状況および課題の有無」で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業



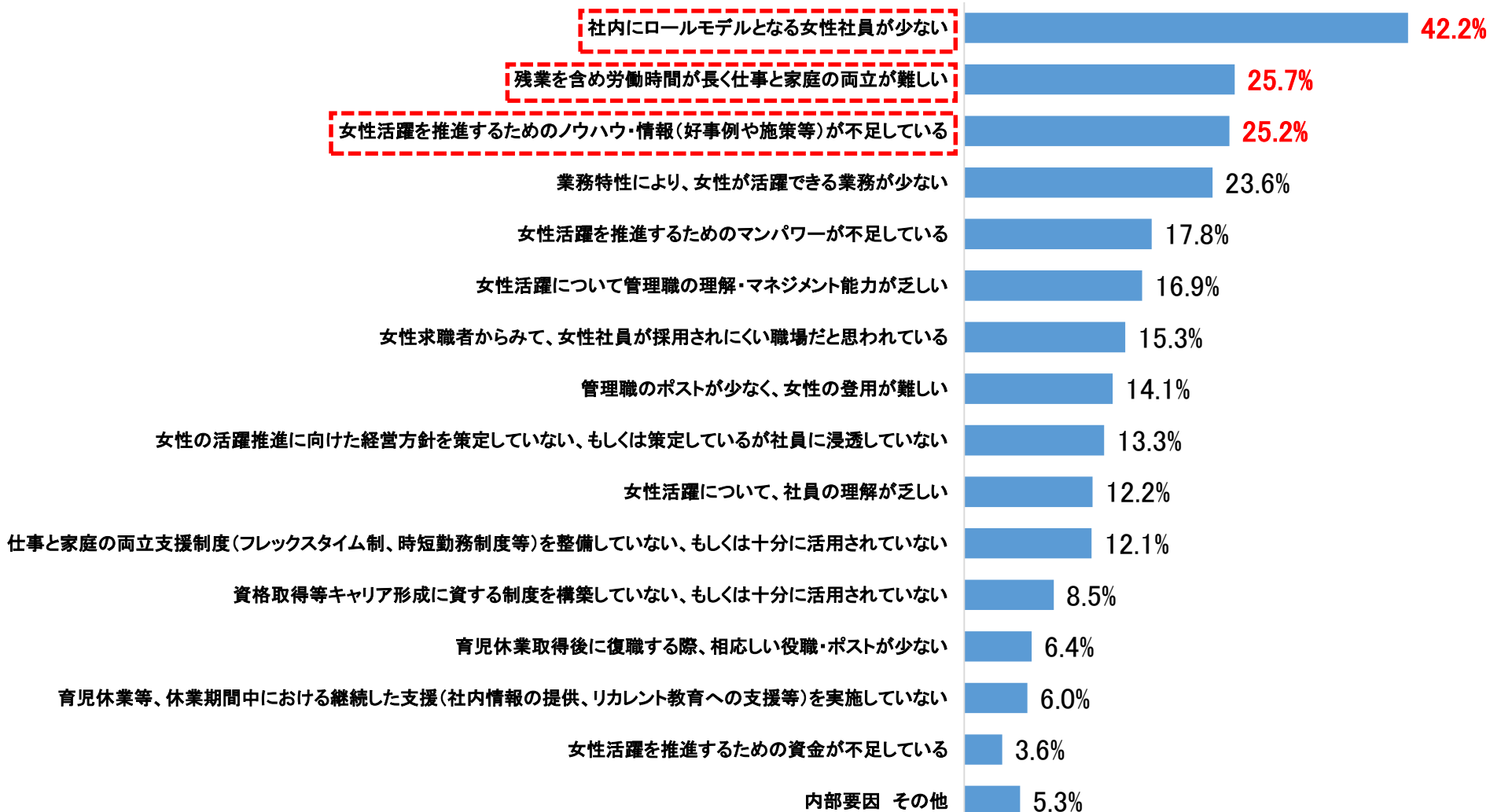
【本人要因・複数回答】



## 女性の活躍推進の課題に対する要因（内部要因）

○内部要因では、「社内にロールモデルとなる女性社員が少ない」（42.2%）と回答した企業が最も多く、次いで「残業を含め労働時間が長く仕事と家庭の両立が難しい」（25.7%）、「女性活躍を推進するためのノウハウ・情報（好事例や施策等）が不足している」（25.2%）などとなった。

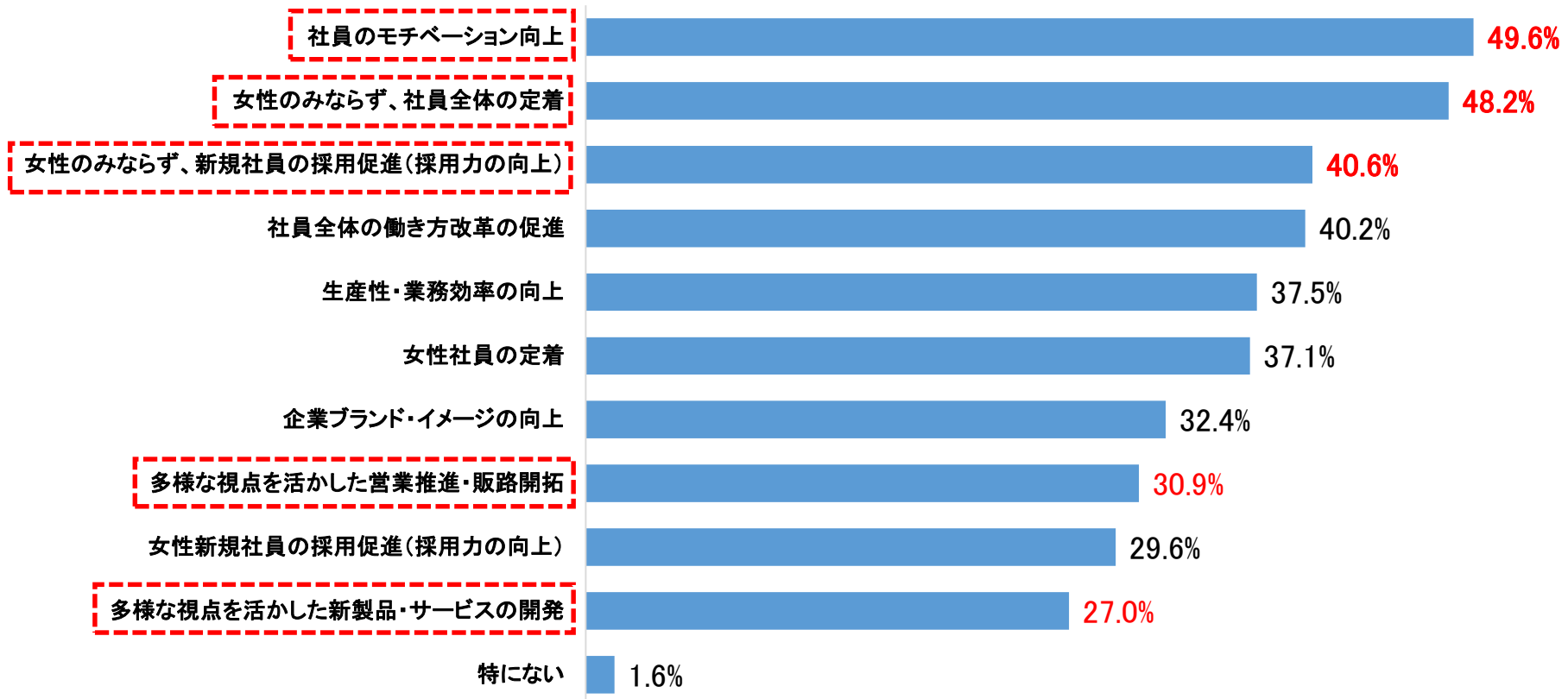
【内部要因・複数回答】 n=1,357 ※対象:10頁「女性の活躍推進に係る取組状況および課題の有無」で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」と回答した企業



## 女性の活躍推進により期待する効果

- 女性の活躍推進により期待する効果については、「**社員のモチベーション向上**」(49.6%)を挙げた企業が最も多い。
- これに「**女性のみならず、社員全体の定着**」(48.2%)、「**女性のみならず、新規社員の採用促進(採用力の向上)**」(40.6%)が続く。それぞれ「女性社員の定着」(37.1%)、「女性新規社員の採用促進」(29.6%)を10ポイント以上上回り、**社員全体への効果を期待している傾向**がうかがえる。
- また、「**多様な視点を活かした営業推進・販路開拓**」(30.9%)、「**多様な視点を活かした新製品・サービスの開発**」(27.0%)も**事業活動そのものに対する効果への期待も3割前後**に達している。

【複数回答】n=2,512 ※対象:10頁「取組状況および課題の有無」で「女性の活躍を推進しているが、課題がある」または「女性の活躍を推進しており、特に課題もない」と回答した企業

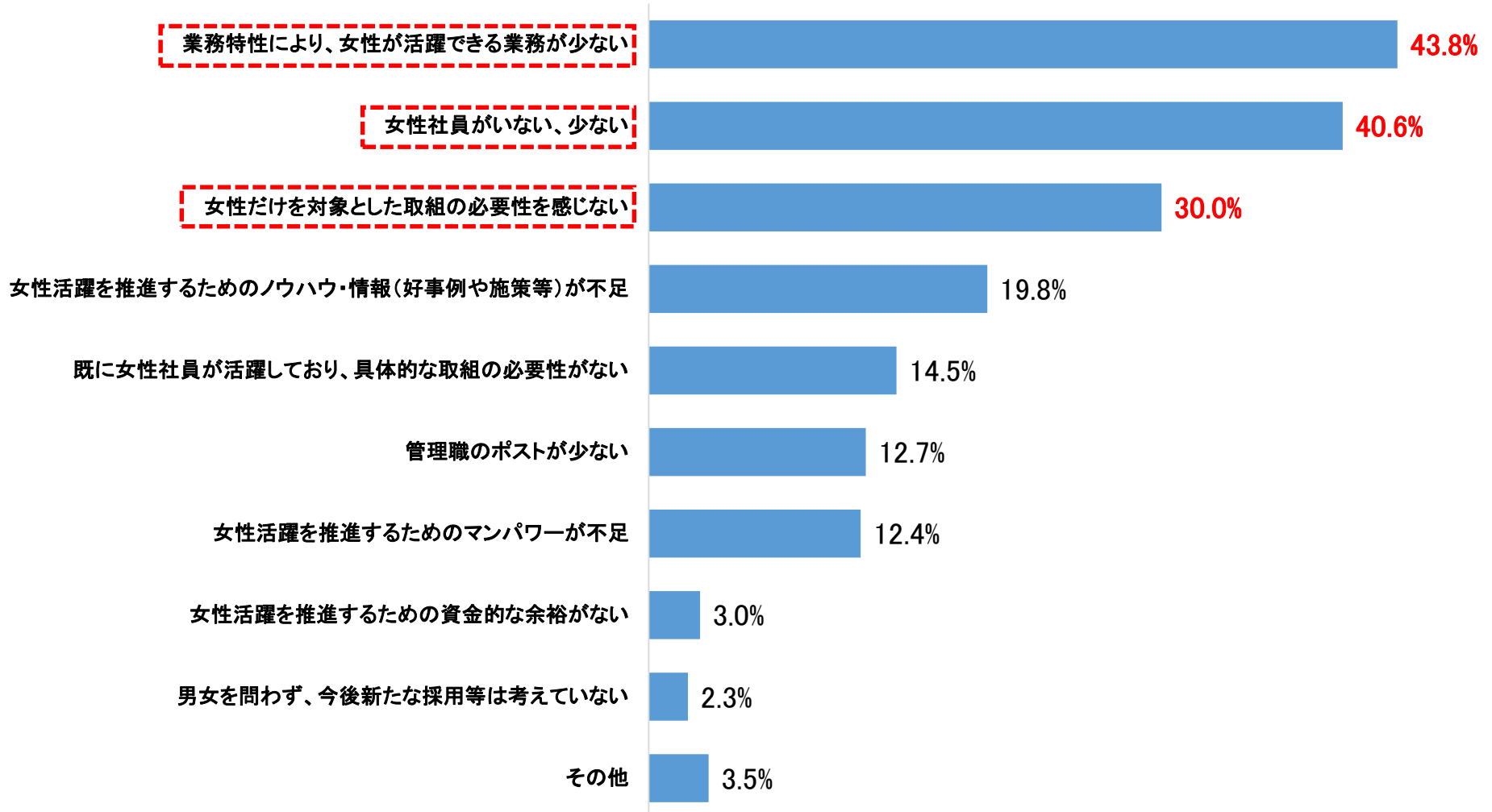


## 女性の活躍を推進していない理由

○「女性の活躍を推進していない」とする企業では、その理由として、「業務特性により、女性が活躍できる業務が少ない」（43.8%）、「女性社員がいない、少ない」（40.6%）、「女性だけを対象とした取組の必要性を感じない」（30.0%）を挙げる企業が多い。

【複数回答】 n=434

※対象：10頁「取組状況および課題の有無」で「必要性を感じているが、女性の活躍を推進していない」または「女性の活躍を推進していないし、必要性も感じていない」と回答した企業



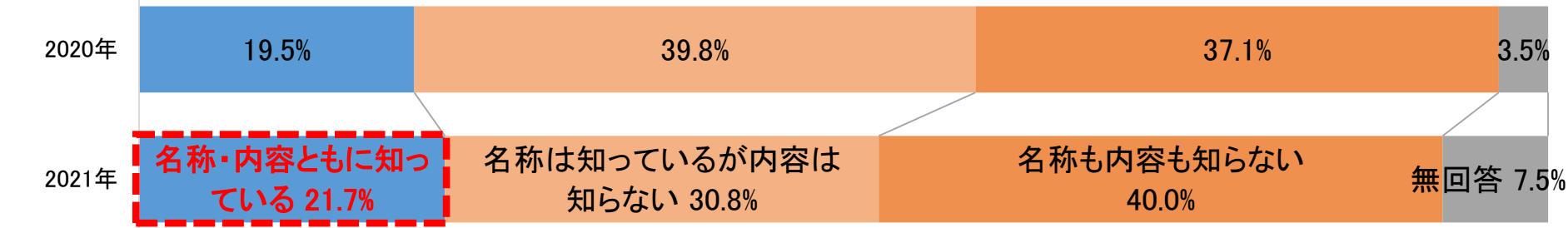


4. 女性の活躍推進等への対応について

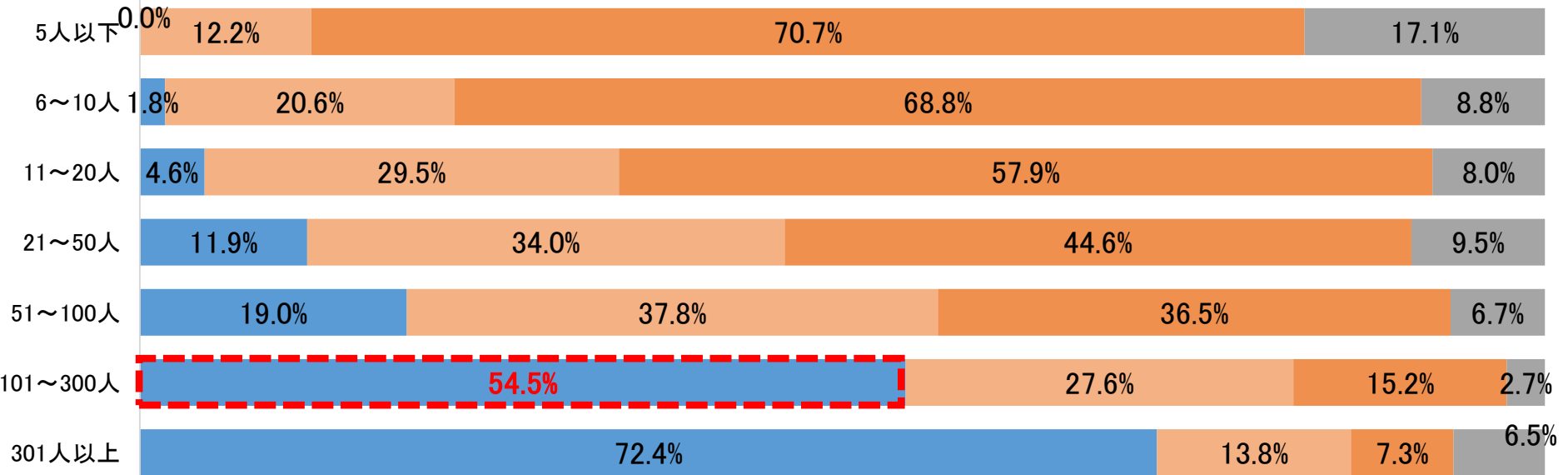
改正女性活躍推進法の認知度：名称・内容（全体集計、従業員規模別集計）

- 「改正女性活躍推進法」について、「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は21.7%。
- 2022年4月より一般事業主行動計画の策定が義務付けられる従業員数101人以上300人以下の企業においても、「名称・内容ともに知っている」企業の割合は54.5%にとどまる。

【全体】 n= 3,123 ※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く



■ 名称・内容ともに知っている ■ 名称は知っているが内容は知らない ■ 名称も内容も知らない ■ 無回答

4. 女性の活躍推進等への対応について

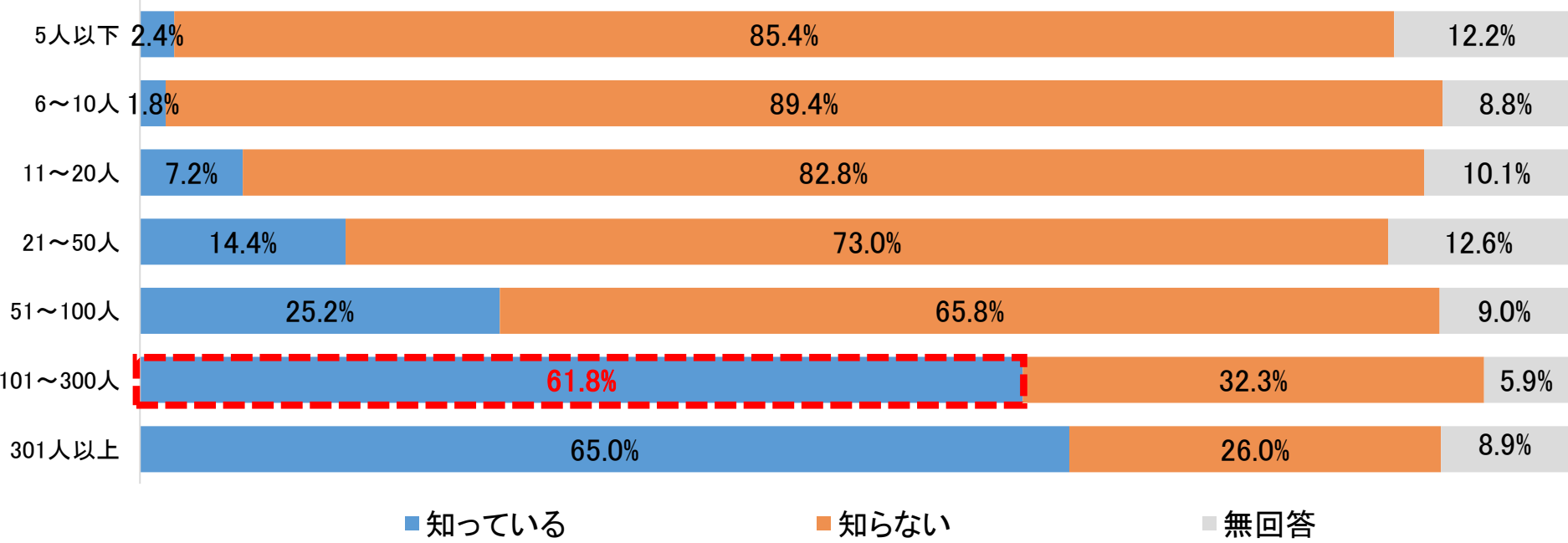
改正女性活躍推進法の認知度：施行時期（全体集計、従業員規模別集計）

- 「改正女性活躍推進法」の施行時期について、「知っている」と回答した企業の割合は25.4%にとどまる。
- 2022年4月より一般事業主行動計画の策定が義務付けられる従業員数101人以上300人以下の企業においても、「知っている」と回答した企業の割合は61.8%にとどまる。

【全体】 n= 3,123 ※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く

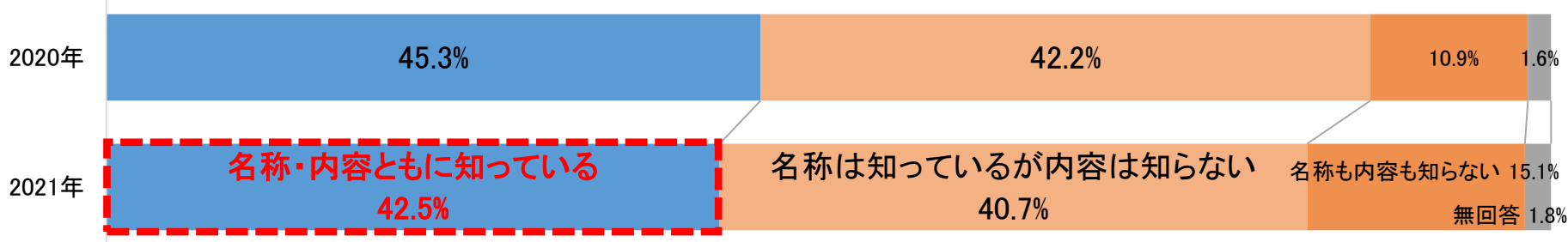


■ 知っている      ■ 知らない      ■ 無回答

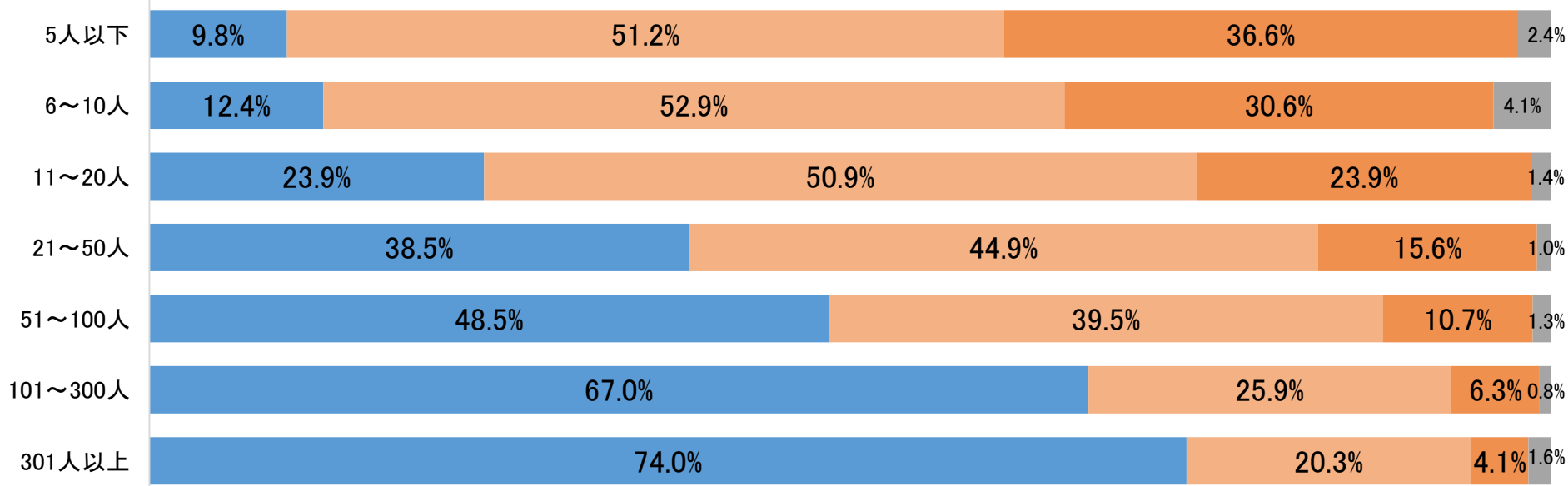
# 「パワハラ防止法」の認知度：名称・内容（全体集計、従業員規模別集計）

○「パワハラ防止法」については、「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合は42.5%にとどまる。  
 ○従業員規模別でみると、規模の小さい企業において「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合が低い傾向にある。

【全体】 n= 3,123 ※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く

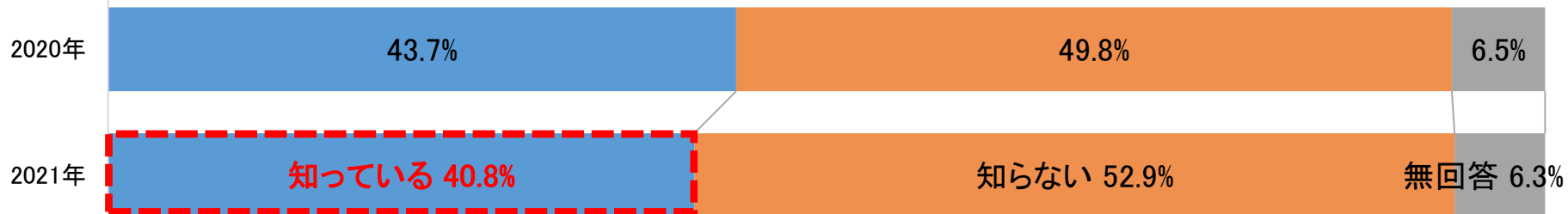


■ 名称・内容ともに知っている ■ 名称は知っているが内容は知らない ■ 名称も内容も知らない ■ 無回答

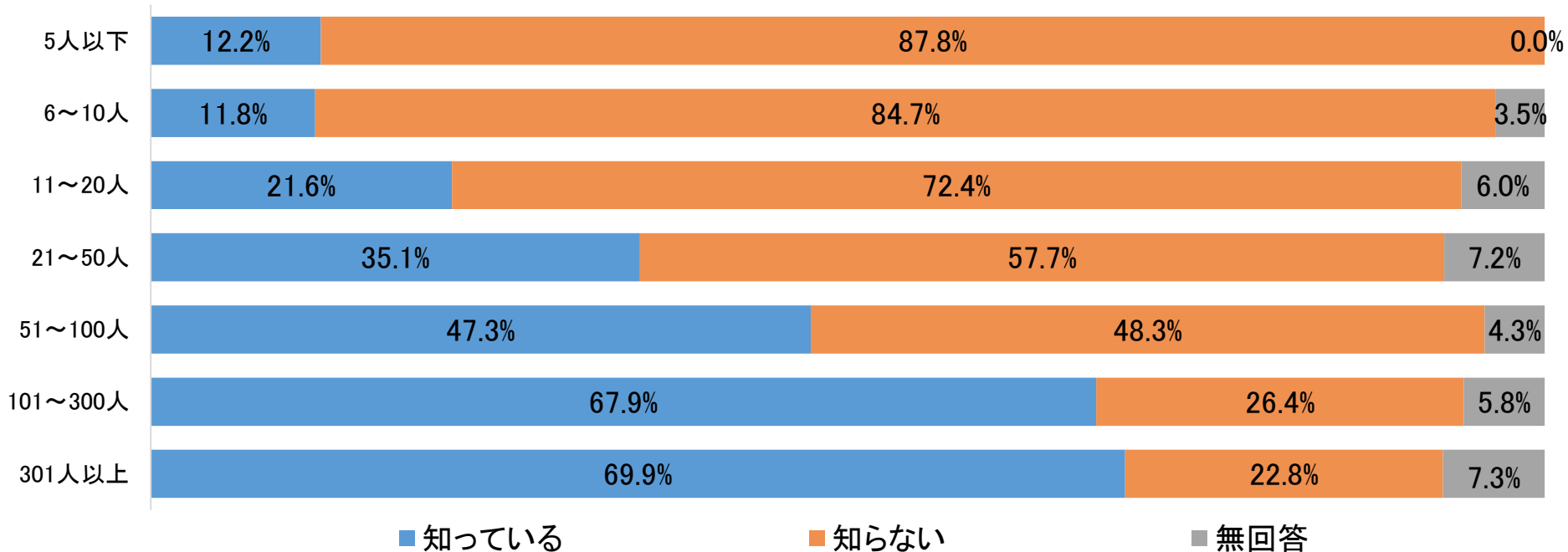
## 「パワハラ防止法」の認知度：施行時期（全体集計、従業員規模別集計）

- 「パワハラ防止法」の施行時期（中小企業は2022年4月1日から義務化）について、「知っている」と回答した企業の割合は40.8%にとどまる。
- 従業員規模別で見ると、規模の小さい企業において「知っている」と回答した企業の割合が低い傾向にある。

【全体】 n= 3,123 ※2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く



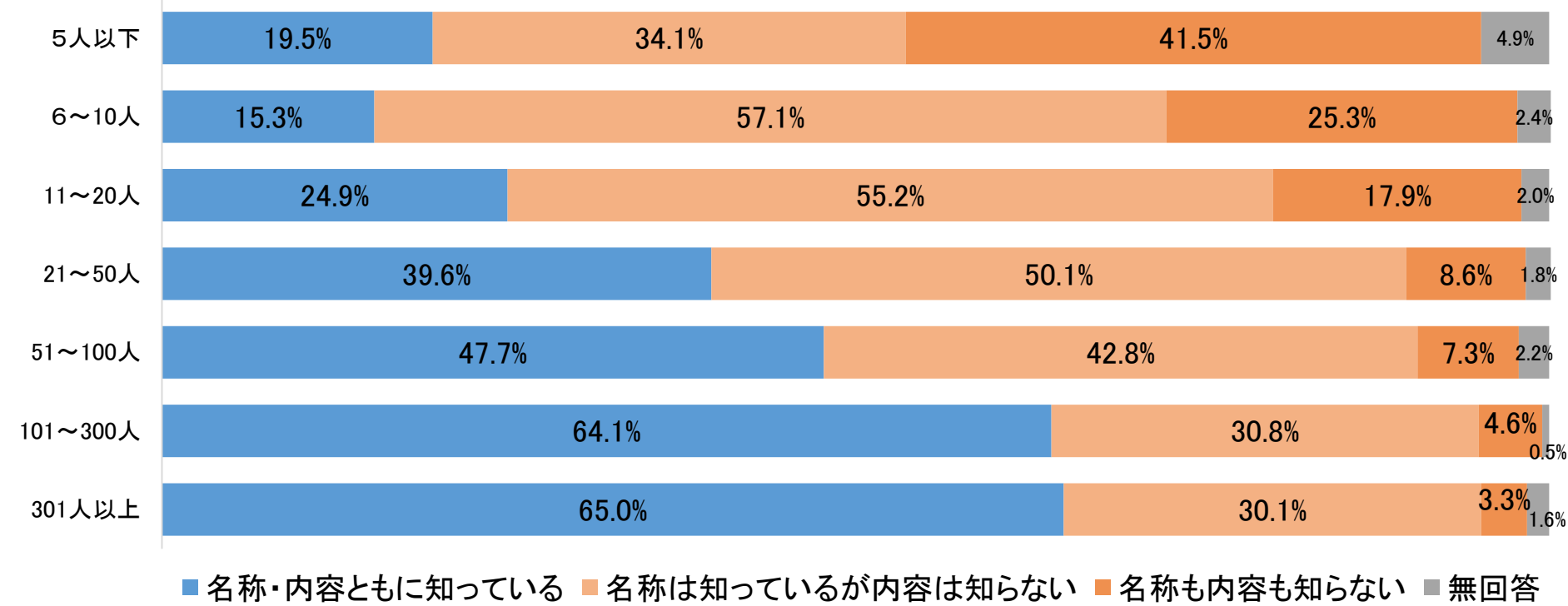
# 改正育児・介護休業法の認知度：名称・内容（全体集計、従業員規模別集計）

- 男性の育児休業取得のための新たな枠組みの創設等が盛り込まれた「改正育児・介護休業法」について、「**名称・内容ともに知っている**」と回答した企業の割合は**42.2%**にとどまる。
- 従業員規模別で見ると、**規模の小さい企業において「名称・内容ともに知っている」と回答した企業の割合が低い傾向にある。**

【全体】 n= 3,123



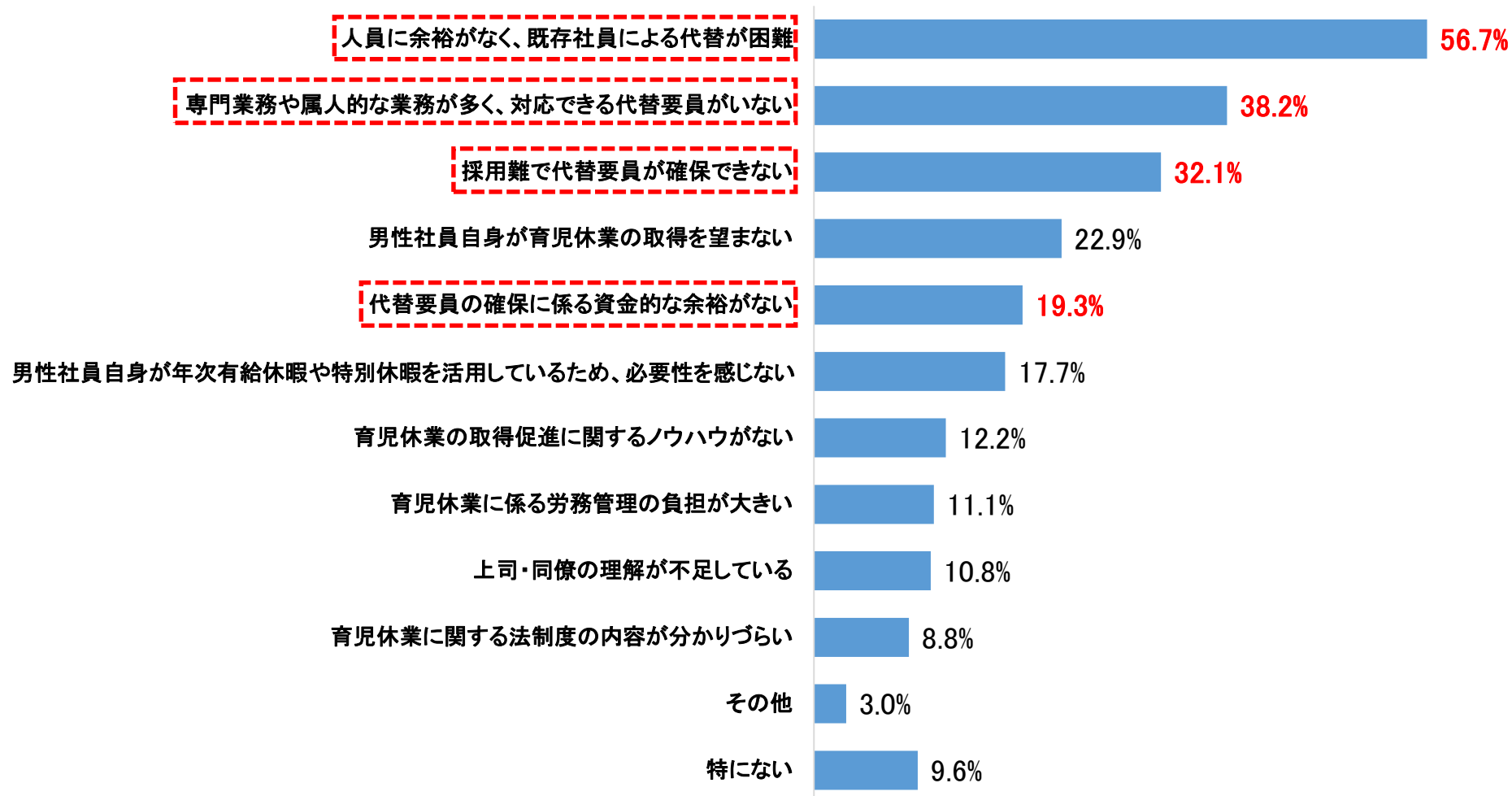
【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く



## 男性の育児休業取得促進に関する課題

○男性の育児休業取得促進に関する課題については、「人員に余裕がなく、既存社員による代替が困難」（56.7%）、「専門業務や属人的な業務が多く、対応できる代替要員がない」（38.2%）、「採用難で代替要員が確保できない」（32.1%）など、代替要員の確保に課題を抱える企業が多い。

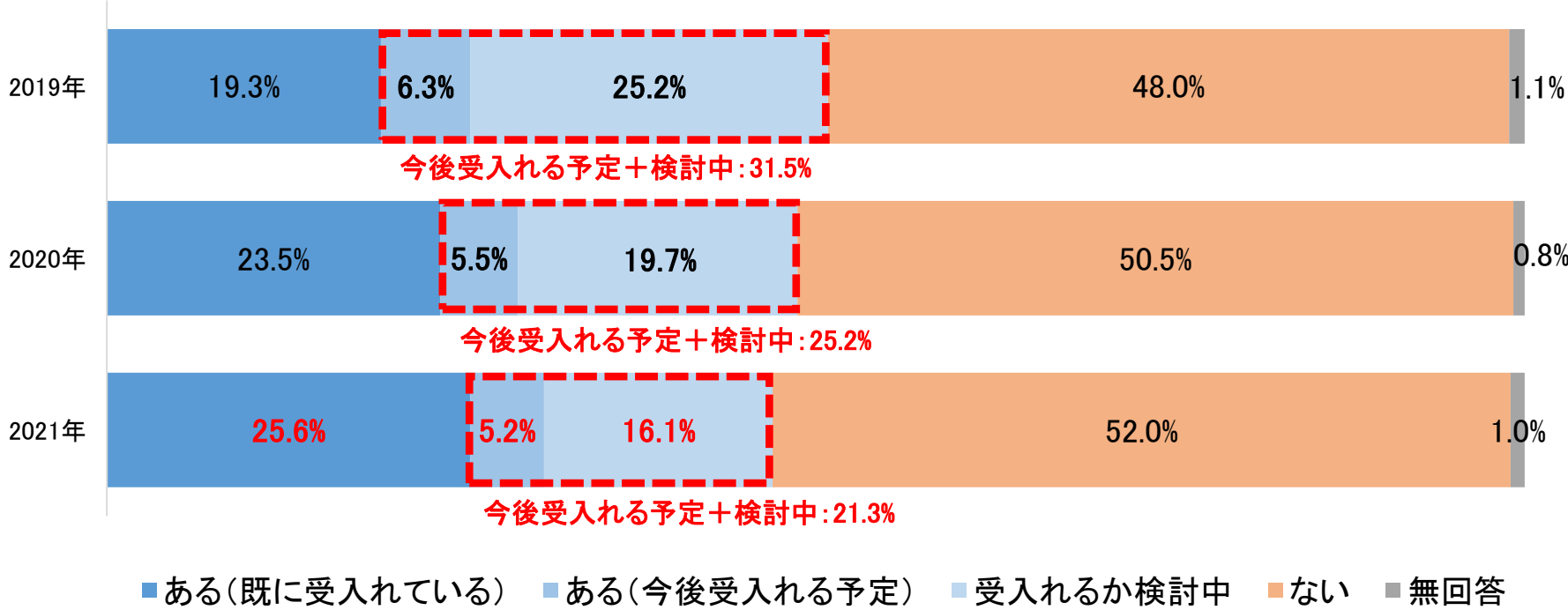
【全体】 n= 3,123



# 外国人材の受入れニーズ① (全体集計)

- 外国人材について、「既に受入れている」と回答した企業の割合は25.6%。前年調査から2.1ポイント増と、コロナ禍が続く中でもわずかに増加。
- 「今後受入れる予定」「検討中」とする企業は合わせて21.3%と前年調査から3.9ポイント減少。

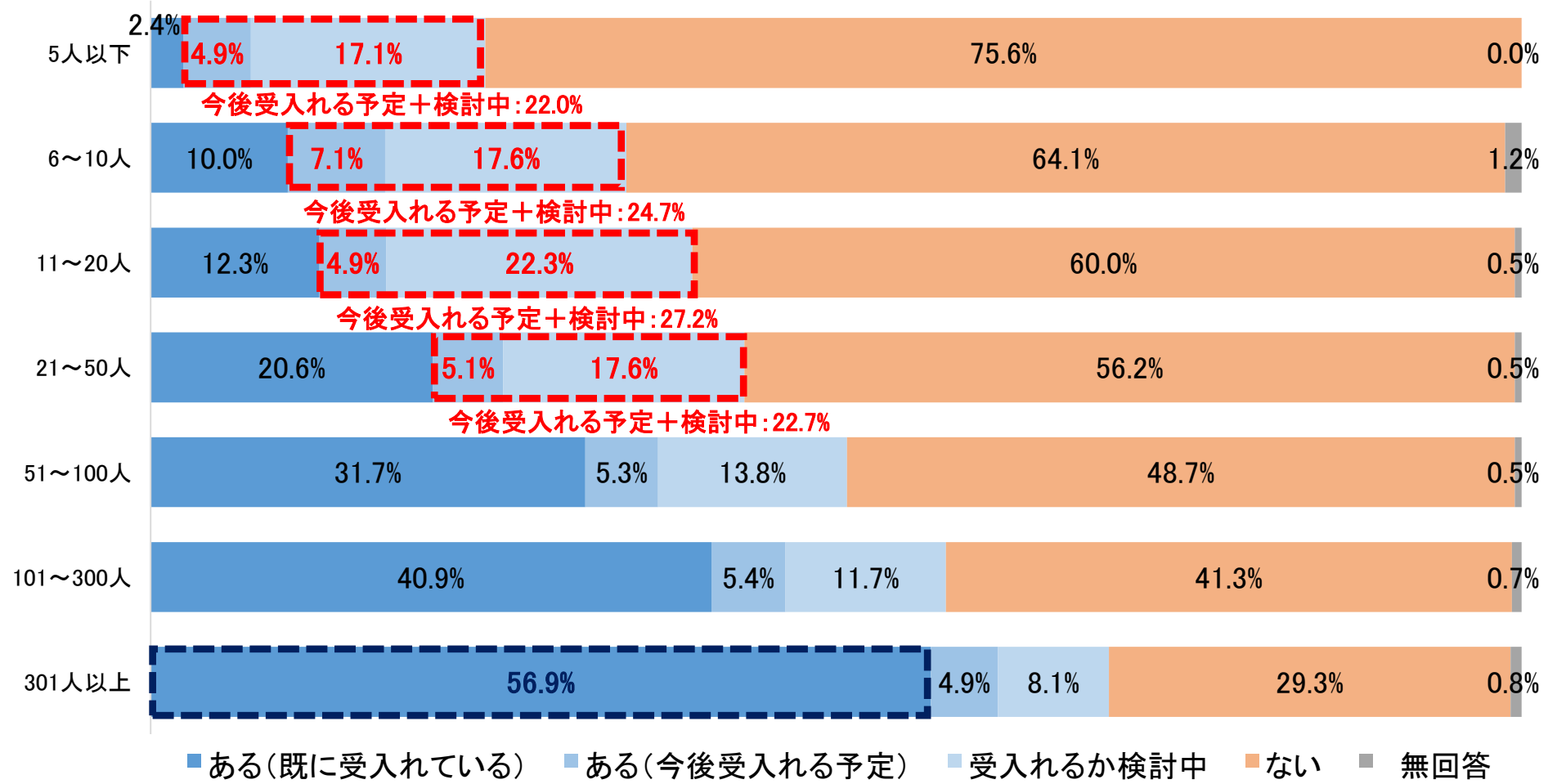
【全体】 n= 3,123 ※2019年調査期間:2019年3月25日～4月25日 / 2020年調査期間:2020年7月16日～8月7日



# 外国人材の受入れニーズ②（従業員規模別集計）

- 従業員規模別で見ると、規模が大きい企業において「既に受入れている」と回答した企業の割合は高く、301人以上では56.9%と半数を超えている。
- 一方、「今後受入れる予定」「検討中」とする企業の割合は、規模が小さい企業において、比較的高くなっている。

【従業員規模別】 n= 3,082 ※従業員数「無回答」除く

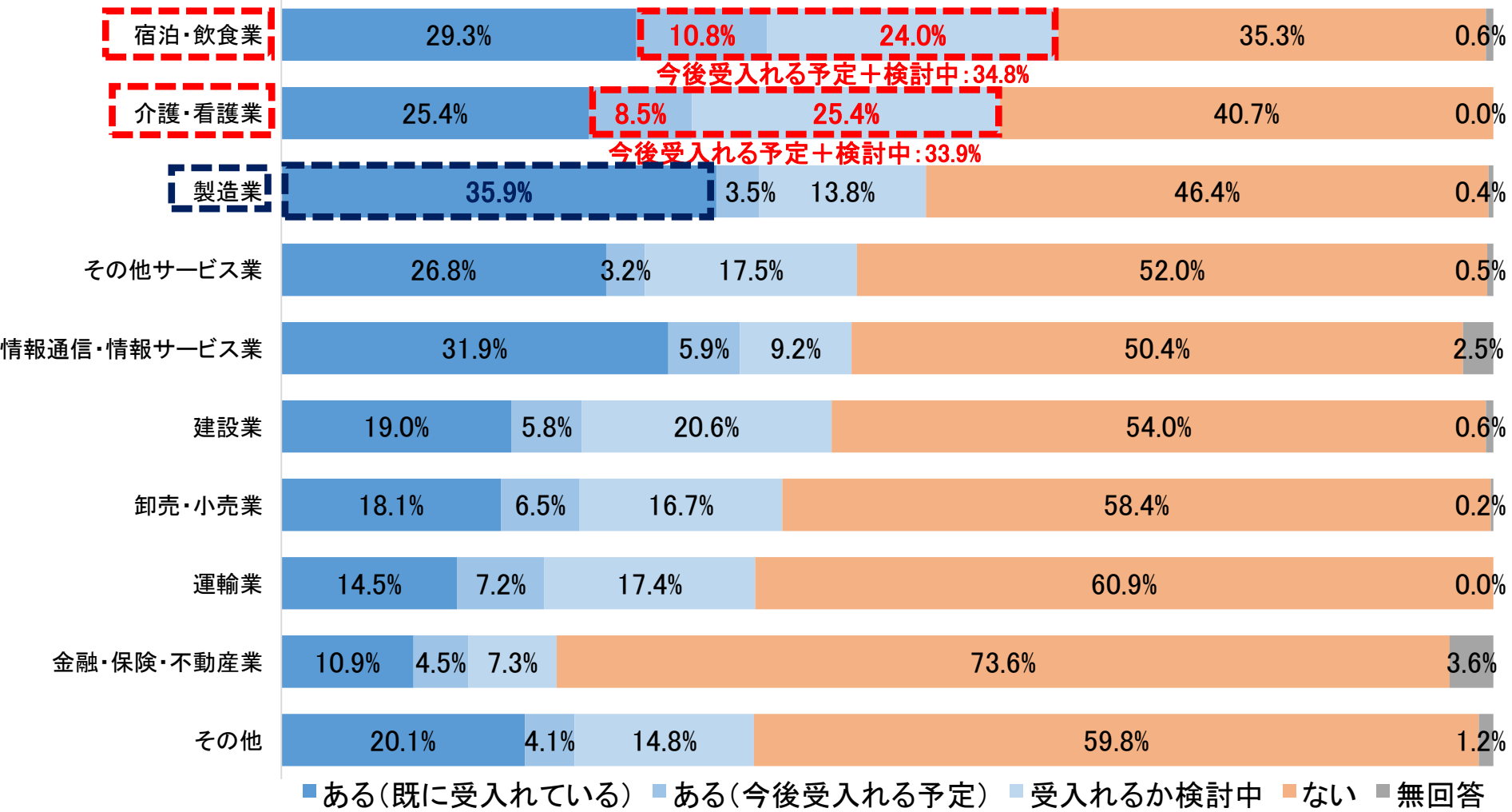




# 外国人材の受入れニーズ③（業種別集計）

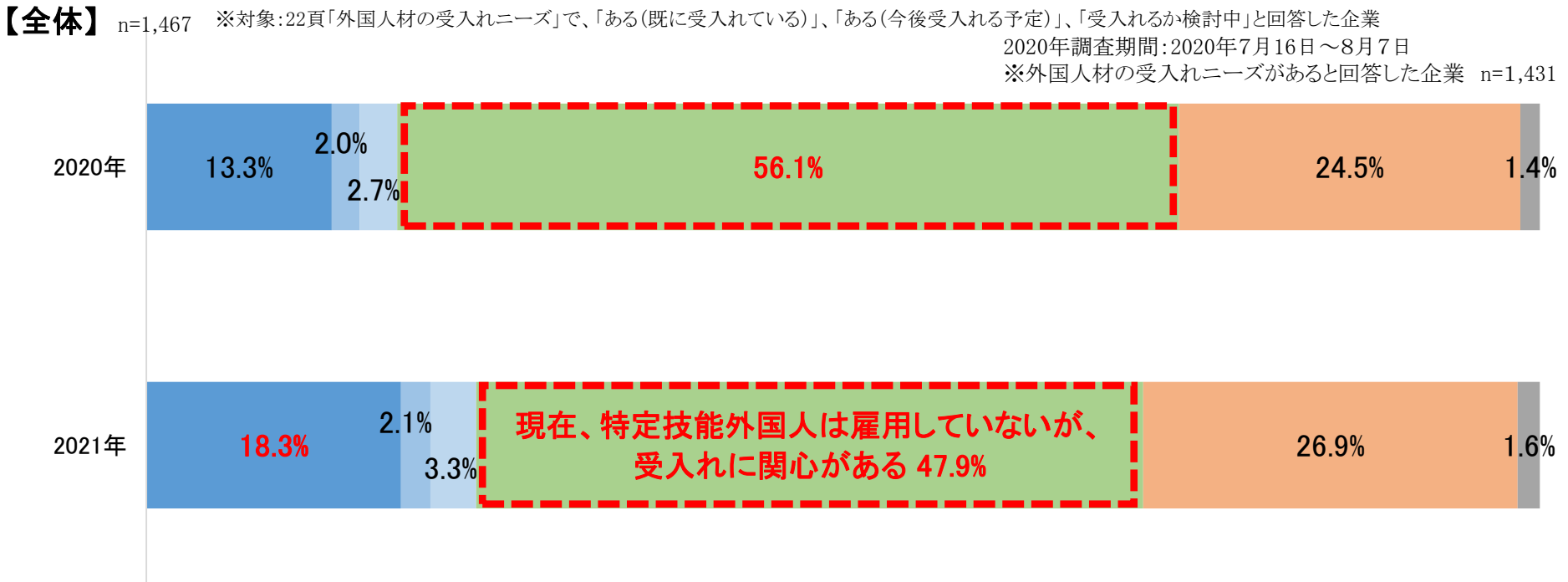
○業種別でみると、「既に受入れている」と回答した企業の割合が最も高いのは「製造業」（35.9%）。  
 ○「今後受入れる予定」「検討中」とする企業の割合は、「宿泊・飲食業」（34.8%）、「介護・看護業」（33.9%）で3割を超え、受入れニーズが高い。

【業種別】 n= 3,092 ※業種「無回答」除く



# 特定技能外国人の受入れ状況および関心

○外国人材の受入れニーズがある企業のうち、「特定技能外国人を雇用しており、今後も受け入れたい」とする企業は18.3%と前年調査より5ポイント増加。また、「特定技能外国人の受入れに関心がある」とする企業は前年調査から8.2ポイント減少となったものの、約半数の47.9%。コロナ禍で受入れ数が政府目標に比べ伸び悩む中、同制度に対する企業の関心は依然として高い。

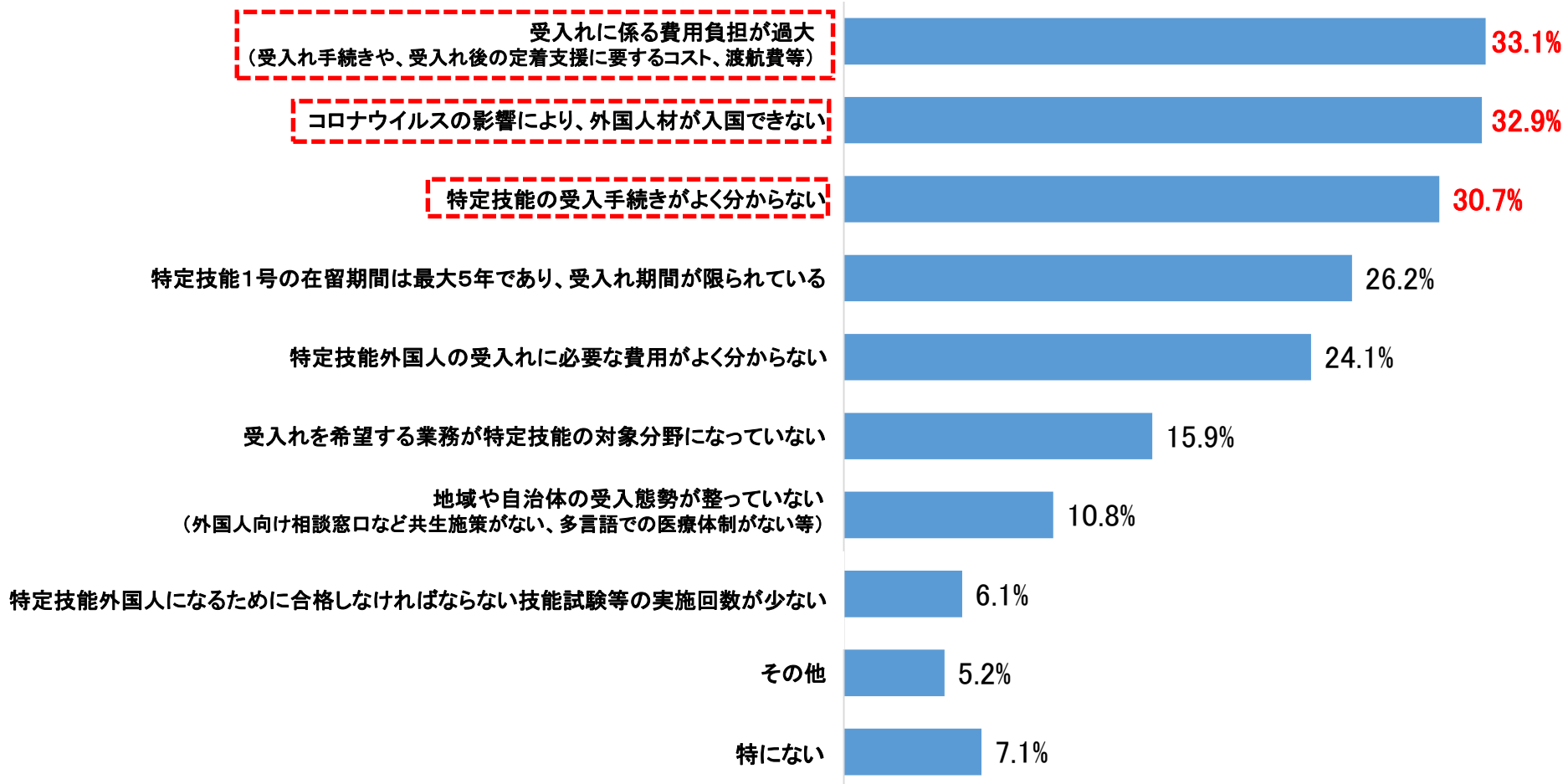


- 特定技能外国人を既に雇用しており、今後も受け入れたい
- 特定技能外国人を既に雇用しているが、今後は受け入れたくない
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受け入れが決まっている
- 現在、特定技能外国人は雇用していないが、受け入れに関心がある
- 特定技能外国人の受け入れに関心はない
- 無回答

# 特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因（制度面の要因）》①

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因（制度面の要因）》については、「新型コロナウイルス感染症の影響により、外国人材が入国できない」（32.9%）に加え、「受入れに係る費用負担が過大」（33.1%）、「特定技能の受入手続きがよく分からない」（30.7%）を挙げる企業が多い。

【複数回答】 n=1,050 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業



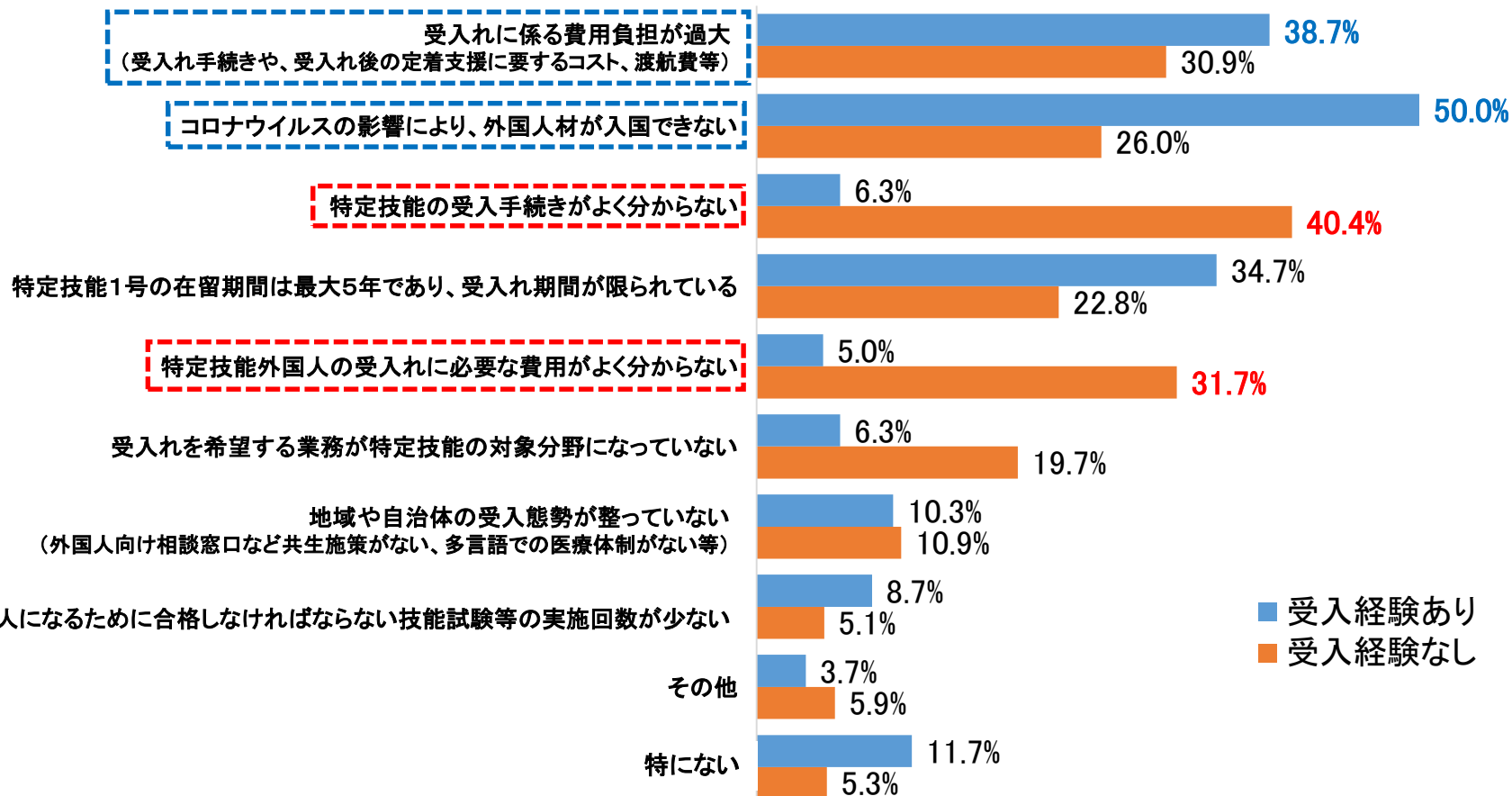
## 特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因（制度面の要因）》② 受入経験別集計

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《外部要因（制度面の要因）》を受入経験別にみると、**受入経験がある企業では、「コロナウイルスの影響により、外国人材が入国できない」（50.0%）、「受入れに係る費用負担が過大」（38.7%）**、**受入経験がない企業では、「受入手続きがよく分からない」（40.4%）、「受入れに必要な費用がよく分からない」（31.7%）**などとなった。

### 【複数回答】

受入経験あり n=300 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」と回答した企業

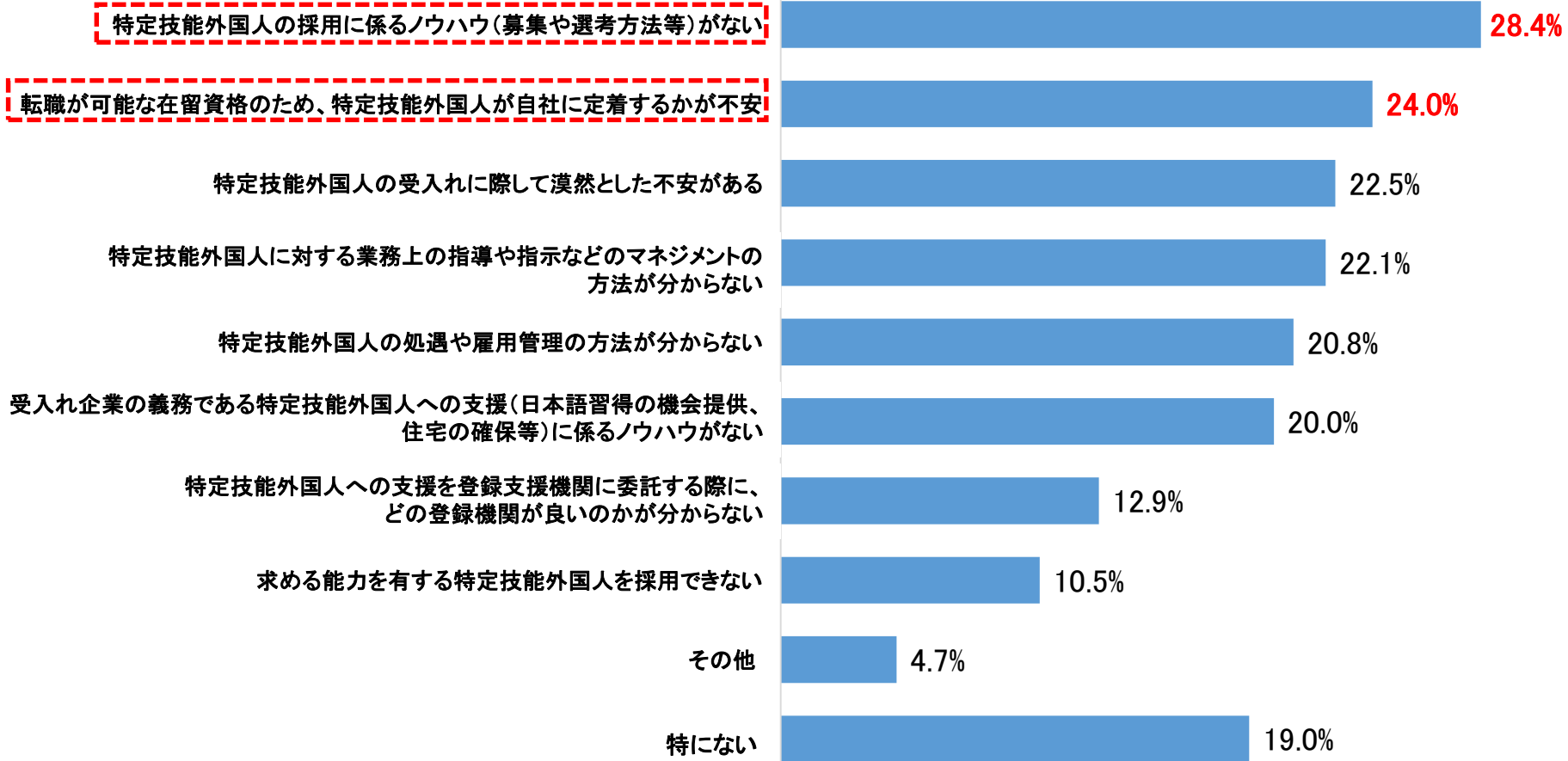
受入経験なし n=750 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業



## 特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因（社内要因）》①

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因（社内要因）》については、「特定技能外国人の採用に係るノウハウ（募集や選考方法等）がない」（28.4%）を挙げる企業が最も多く、次いで「転職が可能な在留資格のため、特定技能外国人が自社に定着するかが不安」（24.0%）などとなった。

【複数回答】 n= 1,050 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業

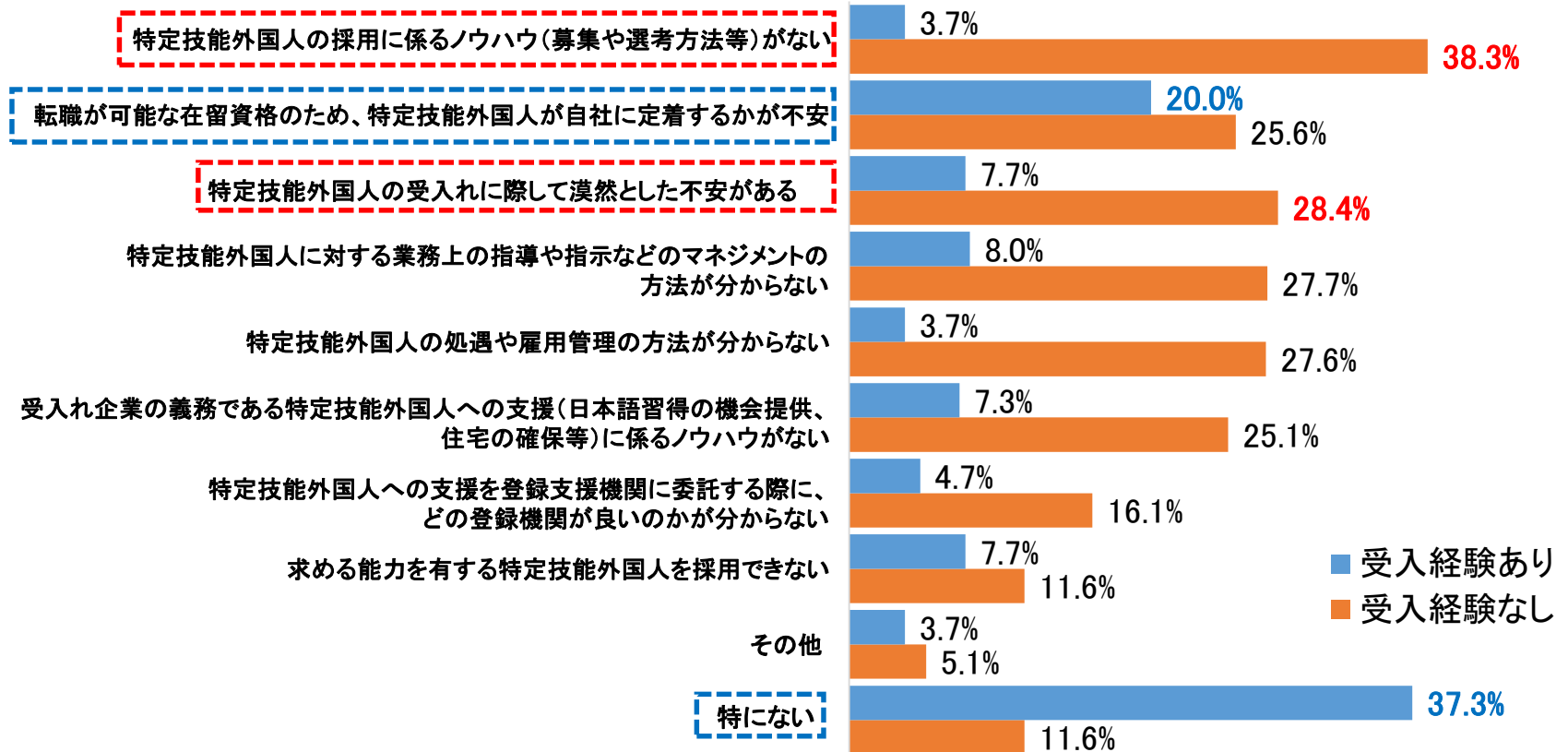


特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因（社内要因）》② 受入経験別集計

○特定技能外国人の雇用や受入れに係る課題《内部要因（社内要因）》を受入経験別にみると、**受入経験がある企業では、「特にない」（37.3%）、「転職が可能な在留資格のため、特定技能外国人が自社に定着するか不安」（20.0%）**、**受入経験がない企業では、「採用に係るノウハウがない」（38.3%）、「漠然とした不安がある」（28.4%）**などとなった。

【複数回答】

受入経験あり n=300 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」と回答した企業  
 受入経験なし n=750 ※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」、「現在、雇用していないが、受入れに関心がある」と回答した企業

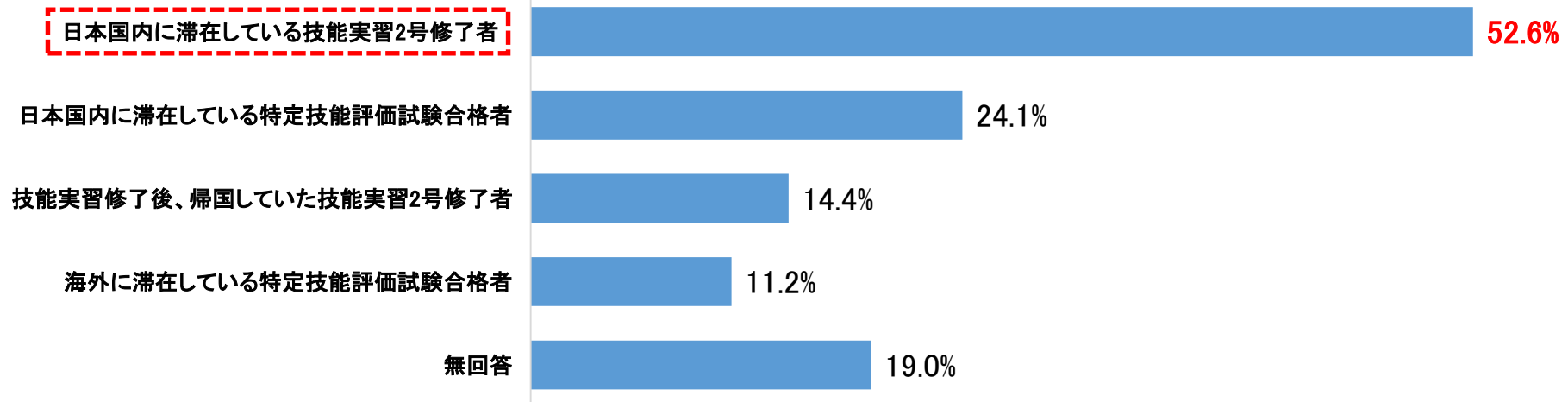


## 特定技能外国人の属性と義務になっている支援の実施方法

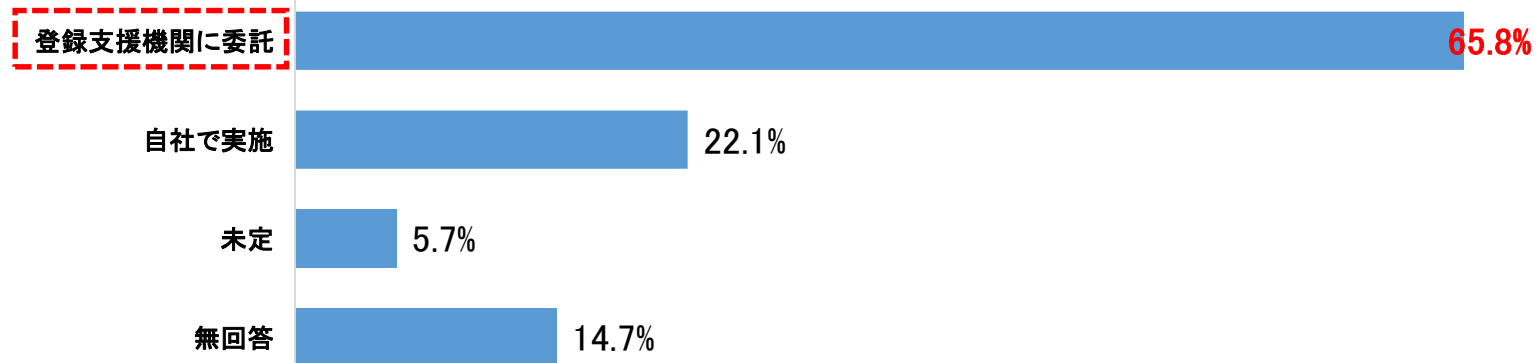
- 雇用している、もしくは受入れが決まっている「特定技能外国人」の属性について、最も多いのは「日本国内に滞在している技能実習2号修了者」（52.6%）。
- 義務となっている支援（事前ガイダンスの提供、出入国する際の送迎など10項目）の実施方法については「登録支援機関に委託」（65.8%）と回答する企業の割合が高い。

### 【属性・複数回答】 n=348

※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」と回答した企業



### 【支援の実施方法・複数回答】

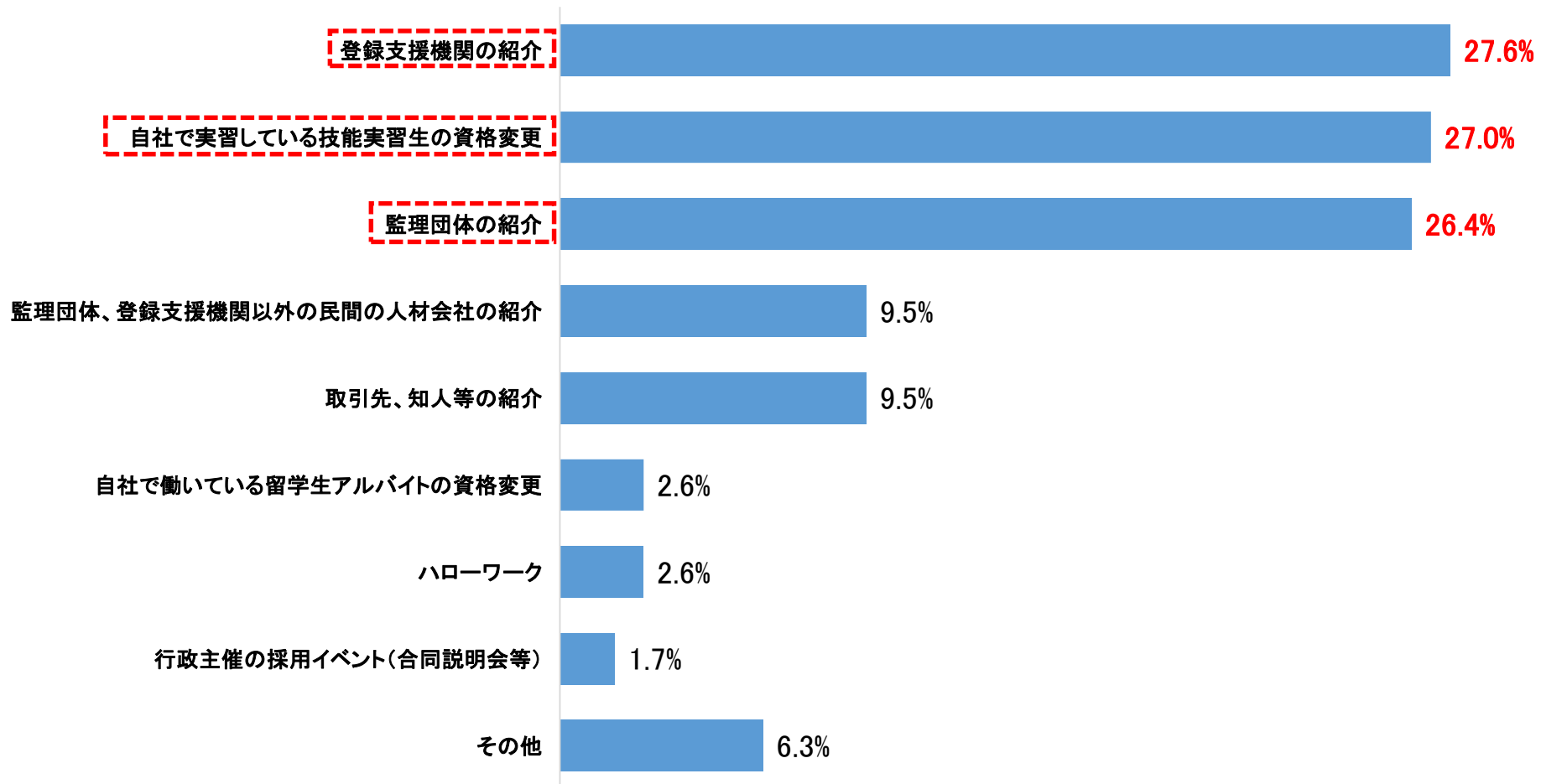


## 特定技能外国人の採用経路

○雇用している、もしくは受入れが決まっている「特定技能外国人」の採用経路については、「登録支援機関の紹介」(27.6%)と回答した企業が最も多く、次いで「自社で実習している技能実習生の資格変更」(27.0%)、「監理団体の紹介」(26.4%)などとなった。

【複数回答】 n= 348

※対象:25頁「特定技能外国人の受入れ状況および関心」で「既に雇用しており、今後も受入れたい」、「既に雇用しているが、今後は受入れたくない」、「現在、雇用していないが、受入れが決まっている」と回答した企業

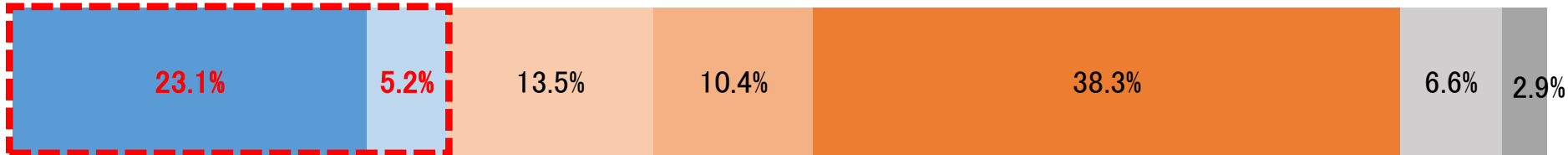




## 6. 障害者雇用について 障害者雇用の状況

- 障害者雇用の状況（2021年6月1日時点）について、法定雇用の義務がない企業を含めた全体のうち、法定雇用率以上の人数の障害雇用を行っている企業の割合は28.3%となった。
- 法定雇用の義務がある企業のうち、法定雇用率を満たしていない企業の割合は50.9%と半数を超える。

【全体】 n= 3,123

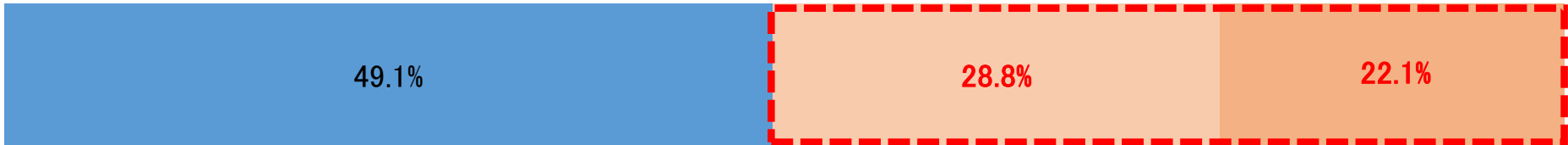


法定雇用率以上の障害者雇用  
を行っている企業: 28.3%

- 法定雇用率(2.3%)以上の人数の障害者を雇用している
- 法定雇用の義務がない(従業員数43.5人未満)が、障害者を雇用している
- 法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、雇用している障害者は、法定雇用率(2.3%)未満の人数である
- 法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、障害者を雇用していない
- 法定雇用の義務がない(従業員数43.5人未満)ため、障害者を雇用していない
- 分からない
- 無回答

【法定雇用の義務がある企業】 n= 1,470

※「法定雇用率(2.3%)以上の人数の障害者を雇用している」「法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、雇用している障害者は、法定雇用率(2.3%)未満の人数である」「法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、障害者を雇用していない」と回答した企業を100とした場合の割合



法定雇用の義務があるが法定雇用率未満の企業: 50.9%

- 法定雇用率(2.3%)以上の人数の障害者を雇用している
- 法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、雇用している障害者は、法定雇用率(2.3%)未満の人数である
- 法定雇用の義務がある(従業員数43.5人以上)が、障害者を雇用していない

## 障害者を雇用する上での課題

○障害者を雇用する上での課題については、「自社の業務にあった障害者を採用できない」(36.5%)、「障害特性を踏まえた配慮など受入れのノウハウが不足」(33.2%)、「障害者が行う業務の切り出し、設定が困難」(31.4%)に加え、サポートするマンパワーの不足や施設・ハード面での整備を挙げる企業が多い。

【複数回答】 n=3,123

