

「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」

調査結果

■ 調査概要	1
■ 調査結果の主なポイント	2～3
1. 人手不足の状況と対策	4～7
2. シニア人材の活躍推進	8～22
3. 女性の活躍推進、仕事と育児の両立	23～29
4. 外国人材の活躍推進	30～33
5. 障害者の活躍推進	34～37

2024年9月5日

日本商工会議所・東京商工会議所

- (1) 調査地域：全国47都道府県
- (2) 回答企業数：2,392社
- (3) 調査期間：2024年7月8日～7月31日
- (4) 回収商工会議所数：338商工会議所
- (5) 調査方法：各地商工会議所職員を通じた依頼等
- (6) 調査目的：中小企業における人手不足の状況と対策、シニア人材の活躍推進、女性の活躍推進・仕事と育児の両立、外国人材の活躍推進、障害者の活躍推進について、中小企業の実態を把握することで、当所の意見・要望活動に活かすため。

(※) 複数回答の設問の集計結果において「無回答」はグラフから省略している

(※) 四捨五入のため、内訳の合計は100%にならない場合がある

<回答企業の属性>

【業種】

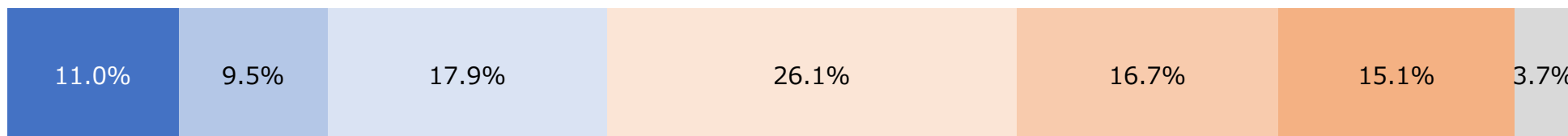
建設業：434社【18.1%】	製造業：708社【29.6%】	卸売・小売業：437社【18.3%】	介護・看護業：36社【1.5%】
情報通信・情報サービス業：80社【3.3%】	運輸業：108社【4.5%】	宿泊・飲食業：110社【4.6%】	
金融・保険・不動産業：72社【3.0%】	その他サービス業：308社【12.9%】	その他：99社【4.2%】	



■ 建設業 ■ 製造業 ■ 卸売・小売業 ■ 情報通信・情報サービス業 ■ 運輸業 ■ 宿泊・飲食業 ■ 介護・看護業 ■ 金融・保険・不動産業 ■ その他サービス業 ■ その他

【従業員規模】

5人以下：262社【11.0%】	6～10人：228社【9.5%】	11～20人：427社【17.9%】	21～50人：625社【26.1%】
51～100人：400社【16.7%】	101～300人：361社【15.1%】	301人以上：89社【3.7%】	



■ 5人以下 ■ 6～10人 ■ 11～20人 ■ 21～50人 ■ 51～100人 ■ 101～300人 ■ 301人以上

■ 調査結果の主なポイント (人手不足の状況と対策、シニア人材の活躍推進)

状況と対策 人手不足の	状況と深刻度	<ul style="list-style-type: none">• <u>人手が「不足している」との回答が6割超（63.0%）</u>。運輸業（83.3%）、建設業（79.2%）で約8割に達するなど、<u>厳しい人手不足</u>の状況が続く。• <u>人手不足企業の6割超（65.5%）が、「非常に深刻（廃業のおそれ）」または「深刻（事業継続に支障がでるおそれ）」と回答。</u>
	対策	<ul style="list-style-type: none">• 人手不足への対策は、<u>「採用活動の強化」が78.4%と最多</u>。<u>「採用活動」以外の対策としての、「生産性向上」や「多様な人材の活躍推進の取組」</u>は、いずれも約3～4割にとどまる。
シニア人材の活躍推進	現状	<ul style="list-style-type: none">• <u>シニア人材（60歳以上）の割合が「3割以上」と回答した企業は全体の2割超（25.2%）</u>、<u>20人以下の企業では3割超（32.8%）</u>。• <u>法定下限（60歳）を超える定年の措置を講じている企業が半数超（52.2%）</u>。定年後、<u>義務（65歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業は6割超（63.2%）</u>。<u>規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向。</u>
	外部シニアの活用	<ul style="list-style-type: none">• <u>4社に1社（25.5%）が外部シニア人材を既に「受け入れている」としており、「適当な人材がいれば受け入れたい」も35.2%。</u>• 外部シニア人材の<u>採用ルートは、「公的職業紹介」（62.7%）が最多</u>。「リファラル採用」として注目される<u>「従業員による紹介」（47.3%）が半数近くに達し、「民間職業紹介」（36.1%）を上回る。</u>
	今後・課題	<ul style="list-style-type: none">• 今後、<u>「取組みを強化・拡充したい」とする企業は約2割（19.6%）</u>。• 課題は、全体では<u>「健康面・安全面への配慮」が71.8%で最多</u>。次いで、<u>「担当業務や働き方の設定」など、「シニア人材の意向に合わせた受入」に関する課題</u>を挙げる企業が多い。

■ 調査結果の主なポイント

(女性の活躍推進・仕事と育児の両立、外国人材の活躍推進、障害者の活躍推進)

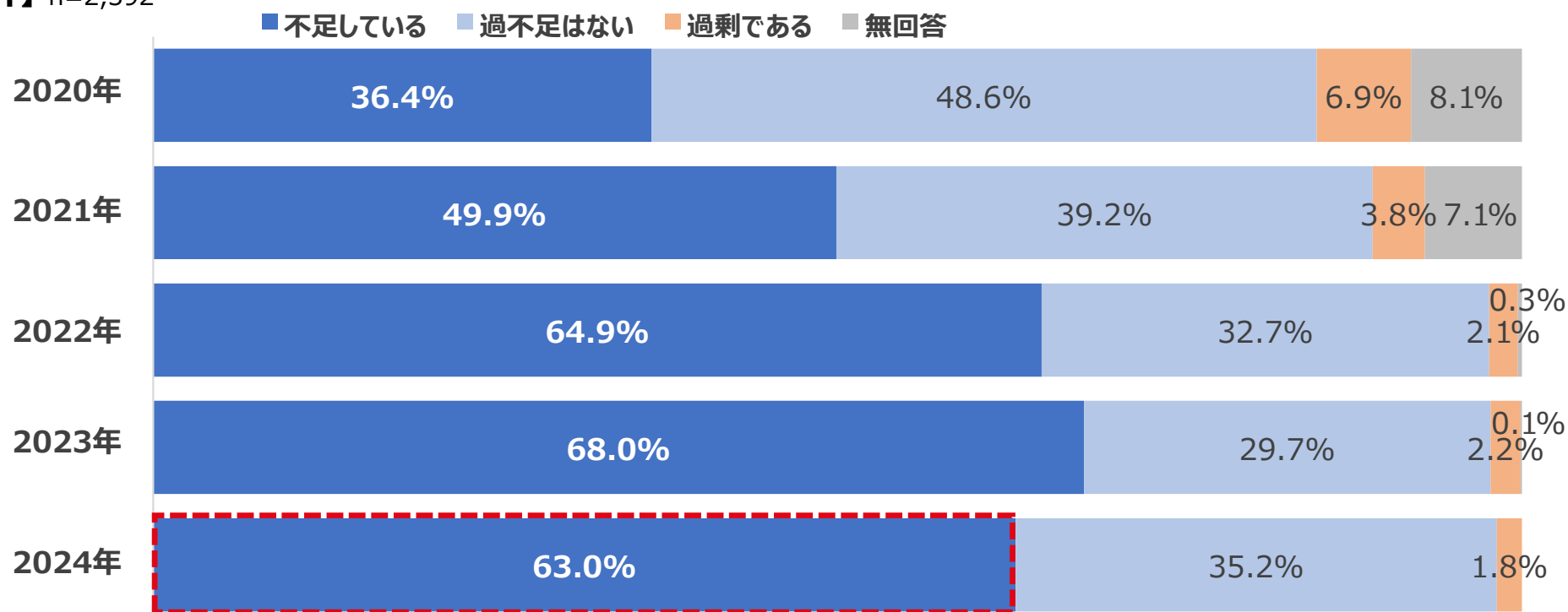
仕事と育児の両立 女性の活躍推進	対応状況	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリアアップ支援について、「<u>必要性を感じている</u>」が8割を超える(82.3%)が、<u>半数近く(46.3%)</u>が「<u>十分取り組めていない</u>」。 仕事と育児の両立支援について、「<u>必要性を感じている</u>」は約8割(80.6%)に達するが、<u>3割超(34.4%)</u>が「<u>十分取り組めていない</u>」。
	課題	<ul style="list-style-type: none"> 女性のキャリアアップ支援の課題として、「<u>育成のための仕組みやノウハウが不足</u>」(48.4%)、「<u>本人が現状以上の活躍を望まない</u>」(45.7%)を挙げる企業がそれぞれ<u>5割近く</u>。 両立支援の課題については、「<u>人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい</u>」との回答が<u>4割超(44.9%)</u>となり、最多。
外国人材の活躍推進	受入ニーズ	<ul style="list-style-type: none"> 「<u>既に受入れている</u>」企業は<u>2割超(24.6%)</u>。「<u>今後受入れる予定</u>」、「<u>検討中</u>」を合わせると<u>半数以上(51.6%)</u>が外国人材の受入りに前向き。
	政府等に求める取組	<ul style="list-style-type: none"> 「<u>受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化</u>」(49.4%)、「<u>受入に係るコスト負担の軽減</u>」(41.6%)を求める声が多い。 技能実習制度見直しに伴う転籍制限の緩和が決定していることもあり、「<u>安易な転籍の防止(悪質なブローカー排除など)</u>」(34.4%)への期待も高い。
障害者の活躍推進	対応状況	<ul style="list-style-type: none"> 対象となる従業員40人以上の企業のうち、<u>障害者法定雇用率(2024年4月以降：2.5%)</u>を達成した企業は<u>44.9%</u>と半数に満たない。 <u>従業員40人以上50人以下の企業のうち、約2割(20.4%)</u>は「<u>法定雇用率の引き上げを知らず、対応していない</u>」と回答。従業員規模の小さい法定雇用率対象企業への周知が課題。
	合理的配慮	<ul style="list-style-type: none"> <u>事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供」の義務化への対応</u>について、「<u>何らかの対応策を講じている割合は2割超(26.4%)</u>に留まる。

1. 人手不足の状況と対策

人手不足の状況と深刻度

- 人手が「不足している」との回答が6割超（63.0%）。昨年同時期調査から5ポイント低下も、依然として厳しい人手不足の状況が続く。
- そのうちの6割超（65.5%）が、事業運営への影響について、「非常に深刻（廃業のおそれ）」（4.2%）または「深刻（事業継続に支障が出るおそれ）」（61.3%）と回答。

【全体集計】 n=2,392



＜人手不足の深刻度＞ n=1,507 ※人手が「不足している」と回答した企業

- **非常に深刻（事業運営に深刻な影響があり、廃業のおそれがある）**
- **深刻（事業運営に影響があり、今後の事業継続に支障が出るおそれがある）**
- **それほど深刻ではない（事業運営に特段支障はない）**



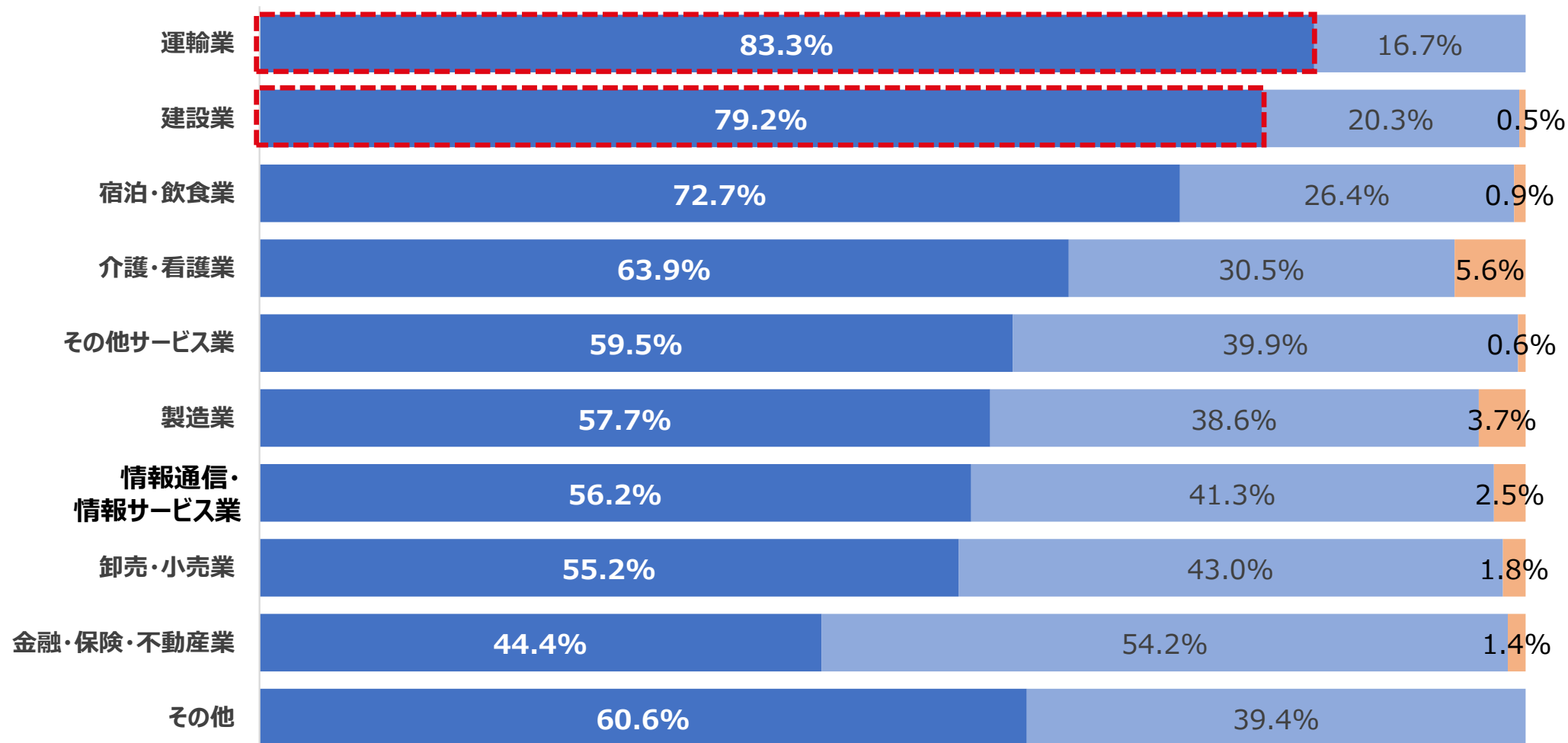
非常に深刻+深刻：65.5%

1. 人手不足の状況と対策 人手不足の状況（業種別）

○ 人手が「不足している」との回答は、運輸業（83.3%）、建設業（79.2%）で約8割に達し、とりわけ厳しい状況。「2024年問題」の影響がうかがえる。

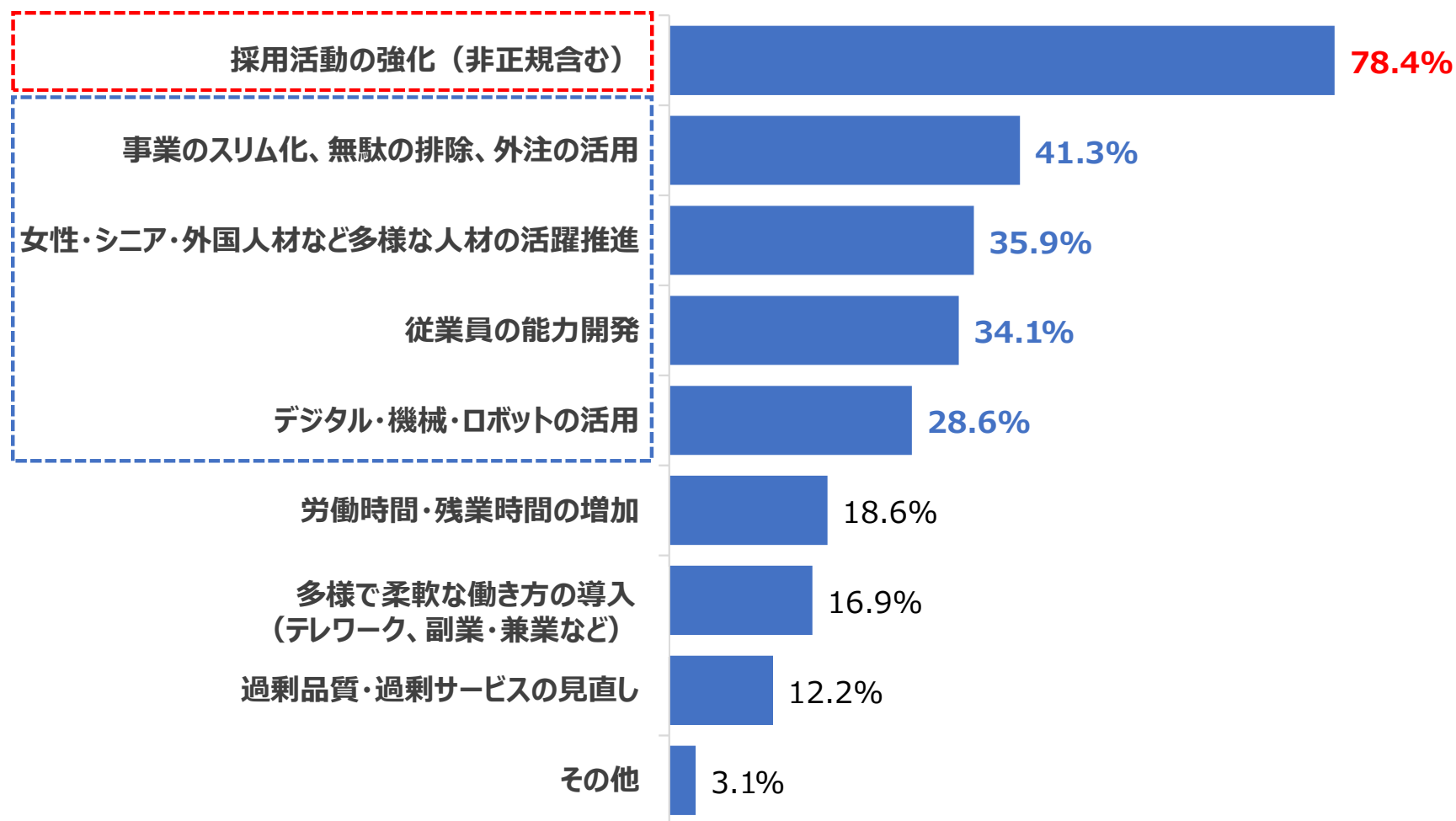
【業種別】 n = 2,392

■ 不足している ■ 過不足はない ■ 過剰である



- 人手不足への対策としては、「採用活動の強化（非正規含む）」（78.4%）が最多。
- 「採用活動」以外の対策としての、事業のスリム化、能力開発、デジタル活用など生産性向上や、女性・シニア・外国人材など多様な人材の活躍推進の取組は、いずれも約3～4割にとどまる。

【複数回答】 n=1,501 ※⑤ページで人手が「不足している」と回答した企業

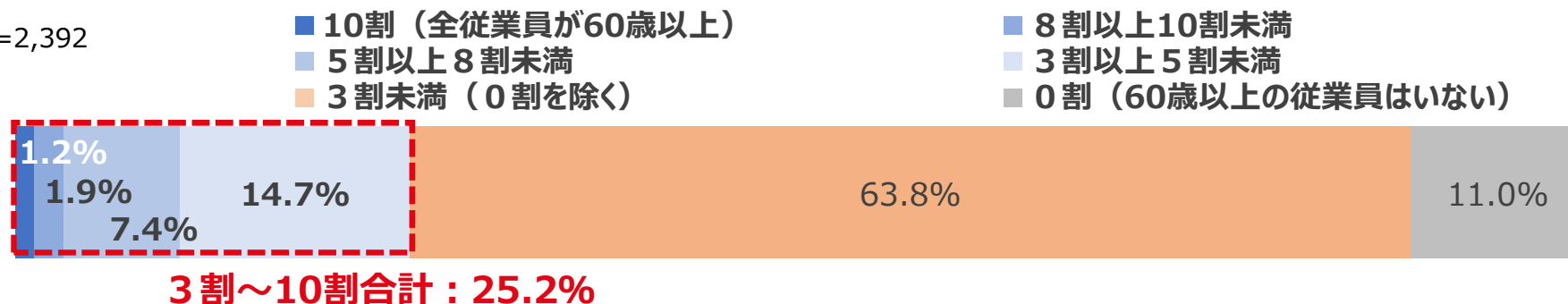


2. シニア人材の活躍推進

○ 従業員に占めるシニア人材（60歳以上）の割合が「3割以上」と回答した企業は、全体の2割超（25.2%）。20人以下の企業では3割を超える（32.8%）。

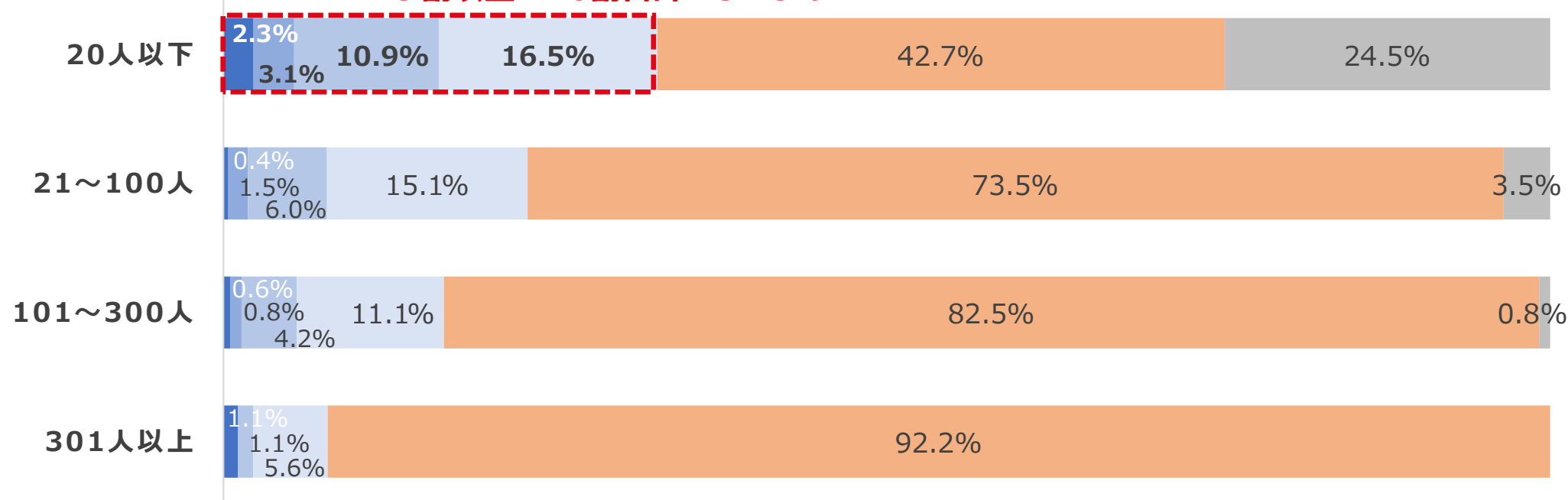
※参考：就業者全体で60歳以上が占める比率 21.8%（「令和5年労働力調査結果」（総務省統計局）より算出）

【全体集計】 n=2,392



【従業員規模別】 n=2,392

3割以上～10割合計：32.8%



- 従業員に占めるシニア人材（60歳以上）の割合が「3割以上」と回答した企業の割合は、人手不足が深刻な「運輸業」（42.6%）、「宿泊・飲食業」（37.2%）で約4割と他業種に比べ高い。
- 「運輸業」では、シニア人材が「5割以上」とする企業（20.4%）が約2割、「0割」が0.9%。他業種に比べ、シニア人材の比率が高い傾向が見られる。

【業種別】 n=2,392

■ 10割（全従業員が60歳以上）

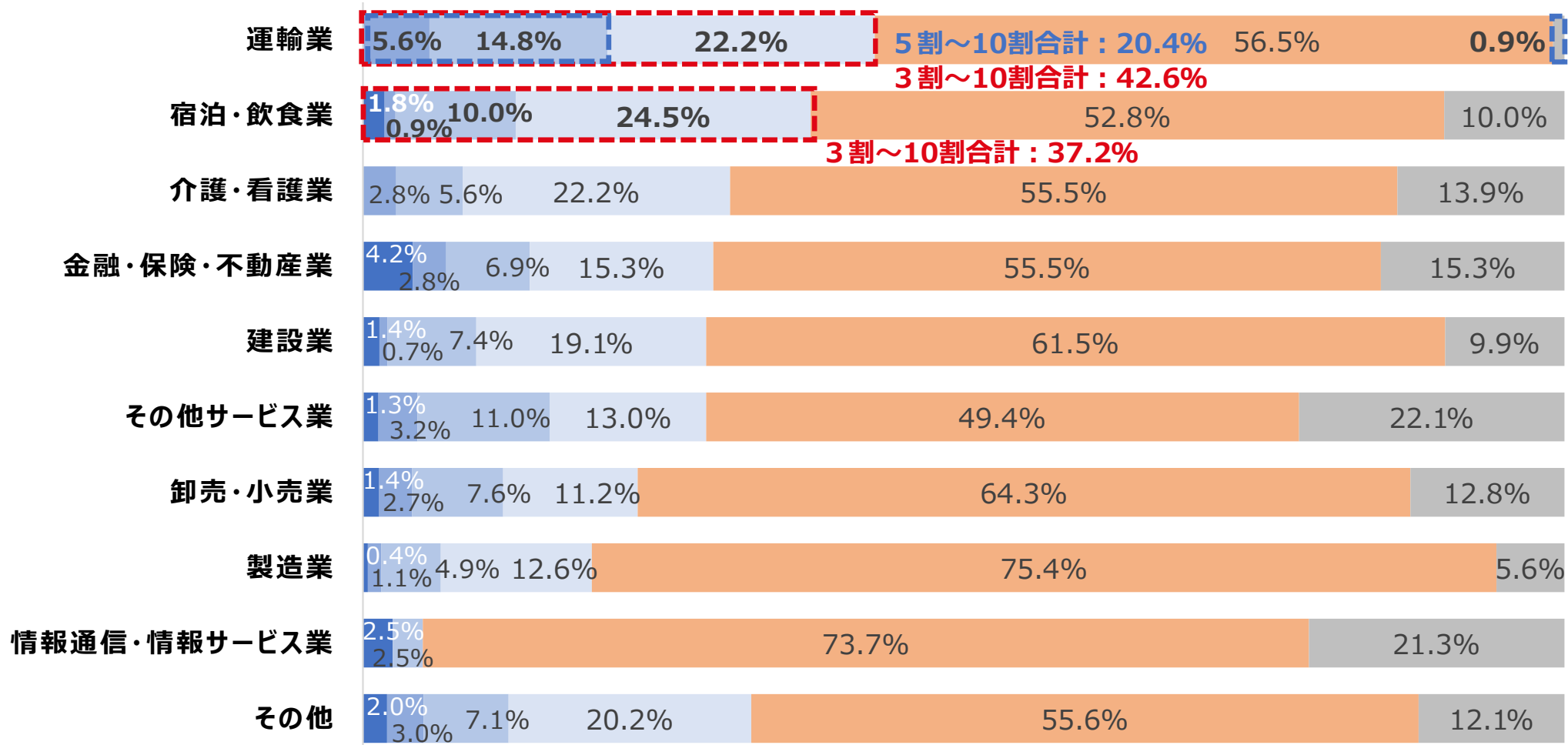
■ 5割以上8割未満

■ 3割未満（0割を除く）

■ 8割以上10割未満

■ 3割以上5割未満

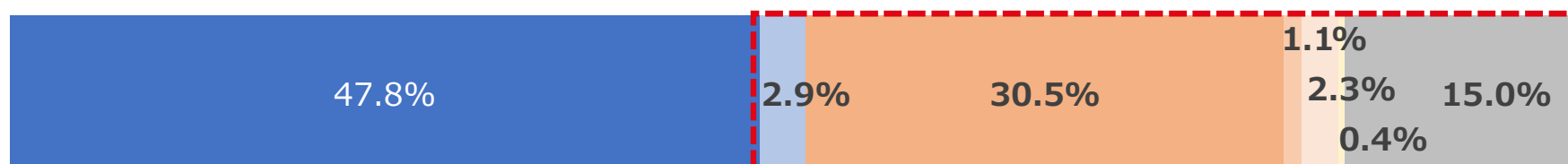
■ 0割（60歳以上の従業員はいない）



- 法定下限（60歳）を超える定年の措置（61歳以上、定年はない）を講じている企業が半数超（52.2%）。20人以下の企業では7割を超える（72.5%）。
- 20人以下の企業では、「定年はない」（32.8%）とする企業が最も多く、21人以上の企業に比べ、顕著に高い。

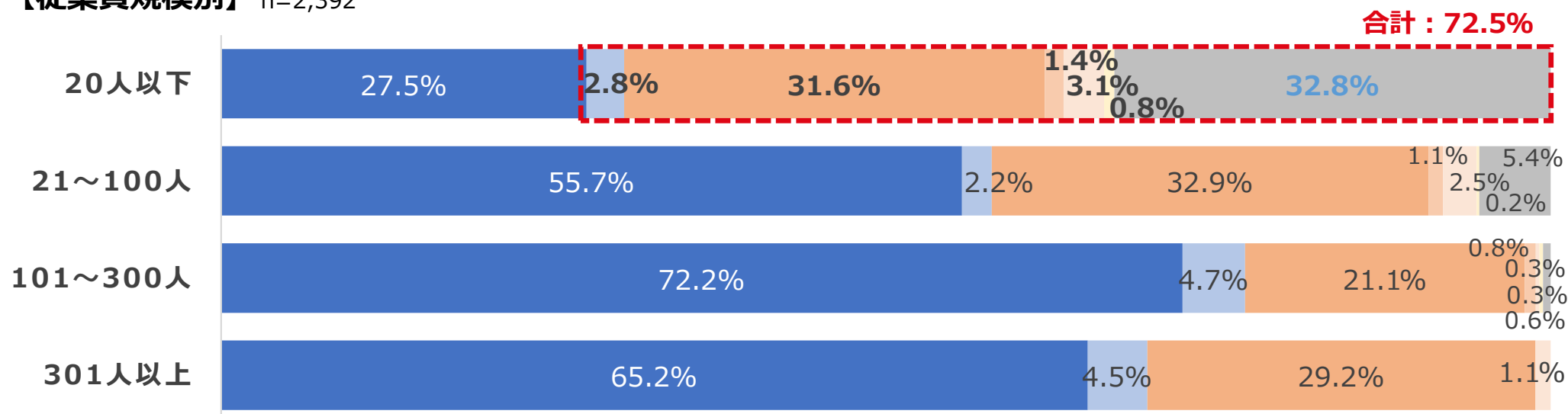
【全体集計】 n=2,392

■ 60歳 ■ 61歳以上～64歳以下 ■ 65歳 ■ 66歳以上～69歳以下 ■ 70歳 ■ 71歳以上 ■ 定年はない



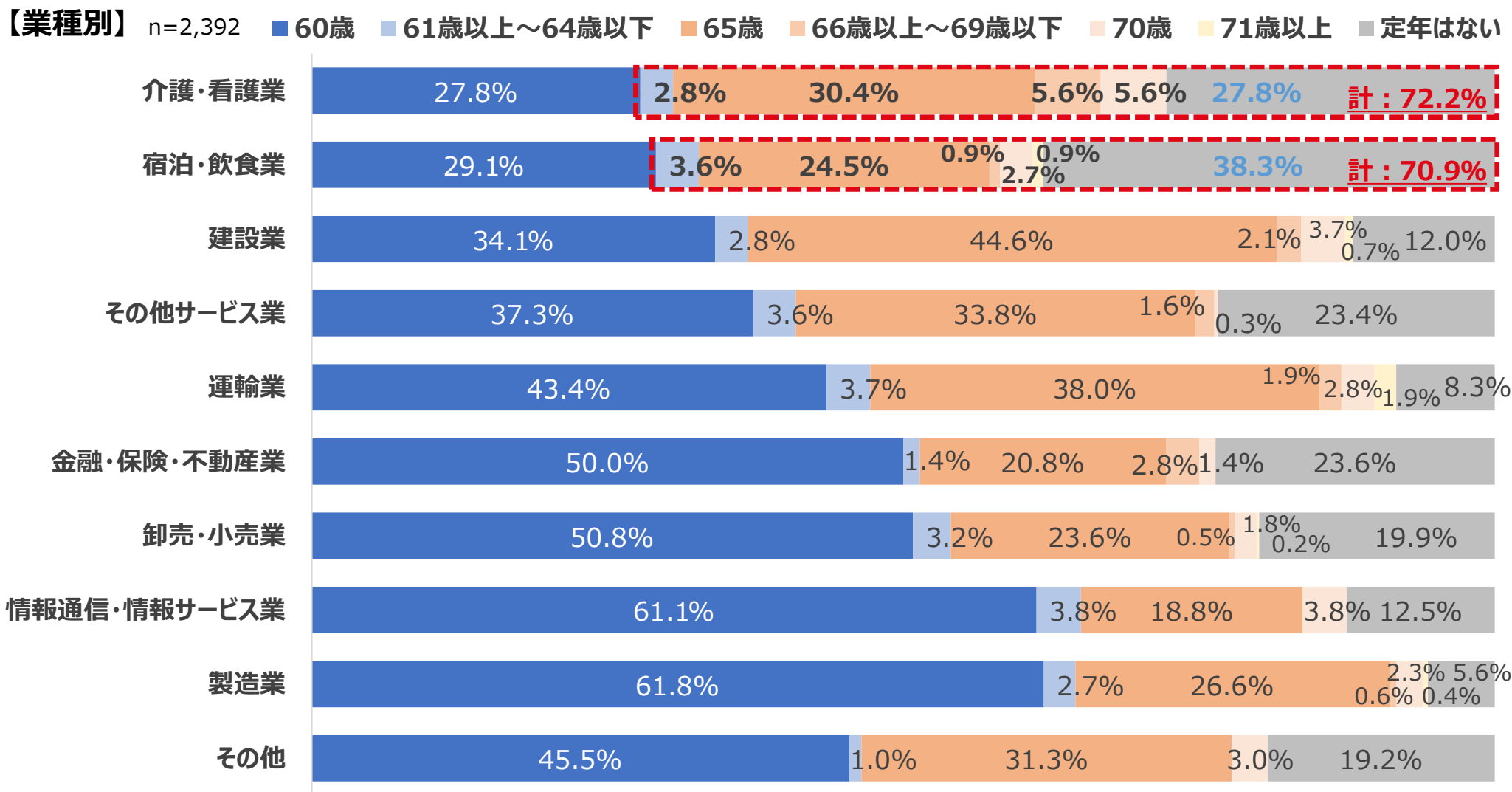
法定下限（60歳）を超える措置 合計：52.2%

【従業員規模別】 n=2,392



2. シニア人材の活躍推進 定年の設定年齢②（業種別）

- 法定下限（60歳）を超える定年の措置を講じている企業の割合は、人手不足が深刻な「介護・看護業」（72.2%）、「宿泊・飲食業」（70.9%）で7割を超える。
- 「定年はない」とする企業の割合も、「宿泊・飲食業」（38.3%）、「介護・看護業」（27.8%）で約3～4割と他業種に比べ高い。

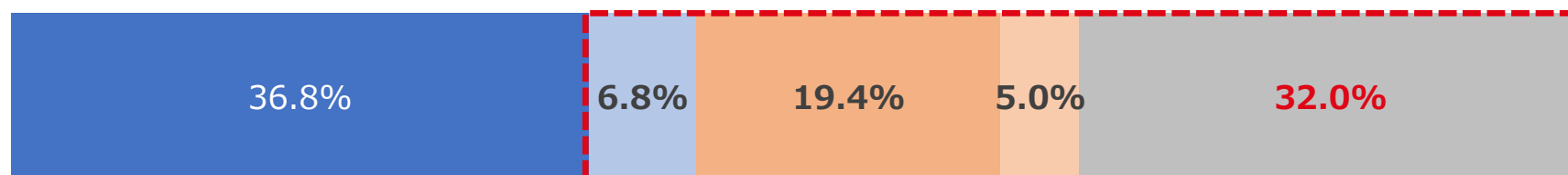


- 法律上の義務（65歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業が 6割超（63.2%）。
「上限はない」とする企業は3割超（32.0%）。20人以下の企業では4割近く（38.1%）に達する。
- 規模が小さい企業ほど「上限年齢が高い・ない」の割合が高く、年齢に関わらず雇用を継続する傾向が見られる。

【全体集計】 n=2,034

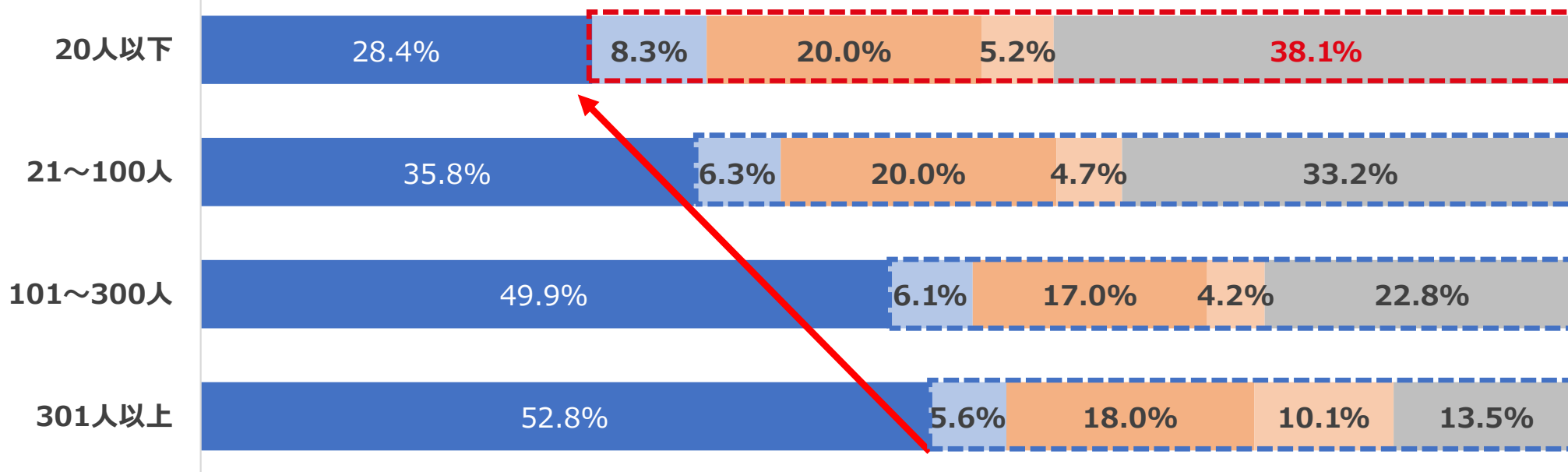
※⑩ページで「定年がある」と回答した企業

■ 65歳 ■ 66歳以上～69歳以下 ■ 70歳 ■ 71歳以上 ■ 上限はない



【従業員規模別】 n=2,034

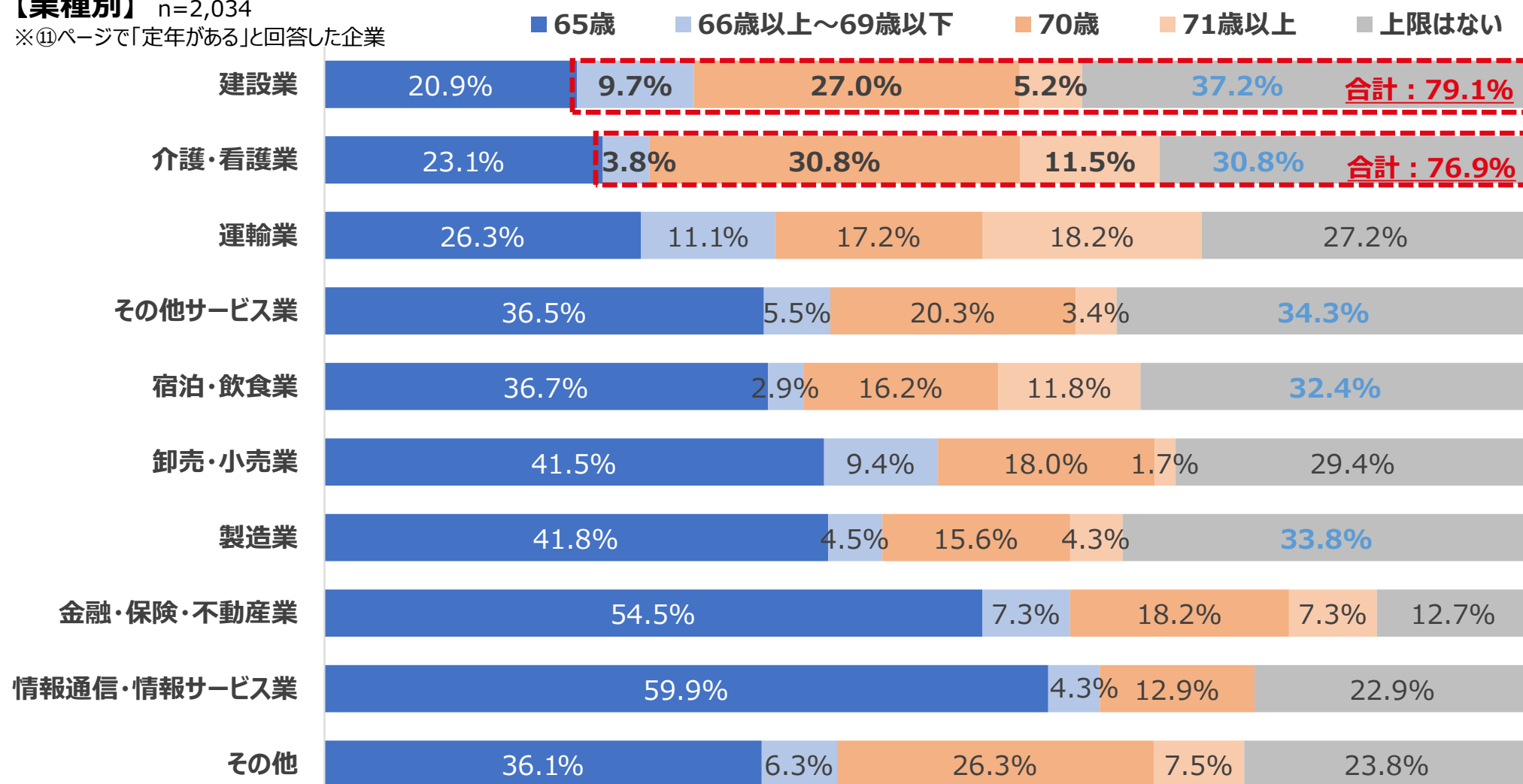
※⑩ページで「定年がある」と回答した企業



- 法律上の義務（65歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業の割合は、人手不足が深刻な「建設業」（79.1%）、「介護・看護業」（76.9%）で8割近くに達する。
- 「上限はない」とする企業の割合は、「建設業」（37.2%）で最も高く、介護・看護業、その他サービス業、宿泊・飲食業、製造業など幅広い業種で3割を超える。深刻な人手不足もあり、年齢に関わらない雇用継続の取組が広がっている。

【業種別】 n=2,034

※⑩ページで「定年がある」と回答した企業



2. シニア人材の活躍推進 継続雇用時の処遇（全体集計／従業員規模別）

- 継続雇用時の処遇については、「仕事の内容・責任を軽減し、勤務日数・時間は変わらない。その分賃金は下がる」が**31.8%**で**最多**。規模が大きい企業ほどその割合が高い。
- 「仕事の内容・責任、勤務日数・時間、賃金のいずれも変わらない」との回答は、**20人以下の企業で約3割（29.7%）**に達する。**規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い**傾向が見られる。

【全体集計】 n=2,034

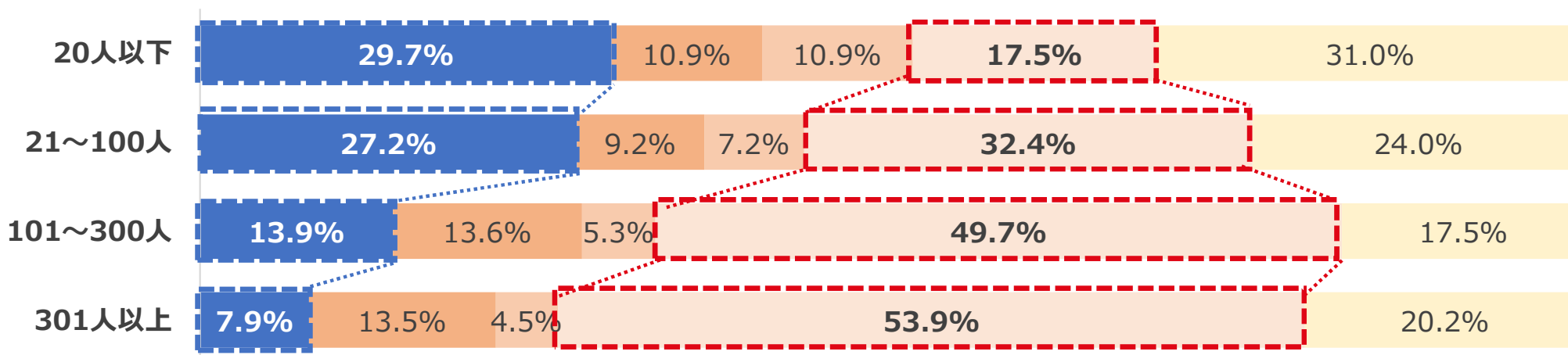
※⑩ページで「定年がある」と回答した企業

- 仕事の内容・責任、勤務日数・時間、賃金のいずれも変わらない
- 仕事の内容・責任、勤務日数・時間はほぼ変わらず、賃金のみ下がる（*）
- 仕事の内容・責任は変わらず、勤務日数・時間を削減。その分賃金は下がる
- 仕事の内容・責任を軽減し、勤務日数・時間は変わらない。その分賃金は下がる
- 仕事の内容・責任を軽減し、勤務日数・時間も削減。その分賃金は下がる



【従業員規模別】 n=2,034

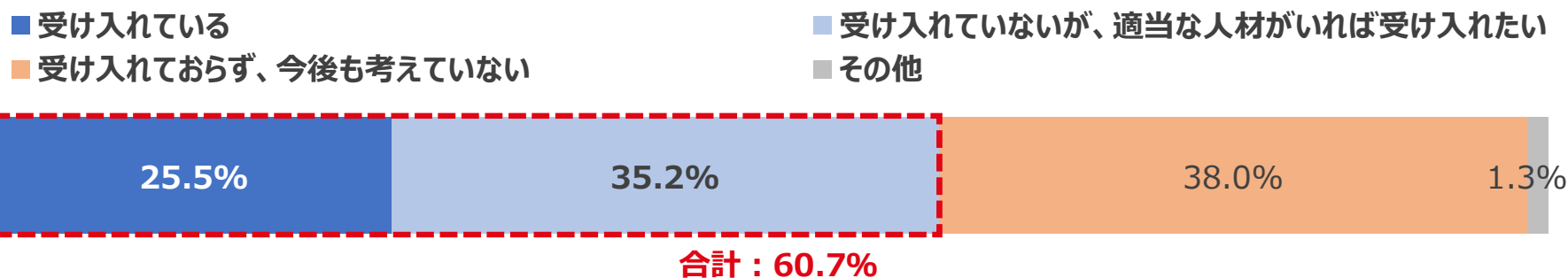
※⑩ページで「定年がある」と回答した企業



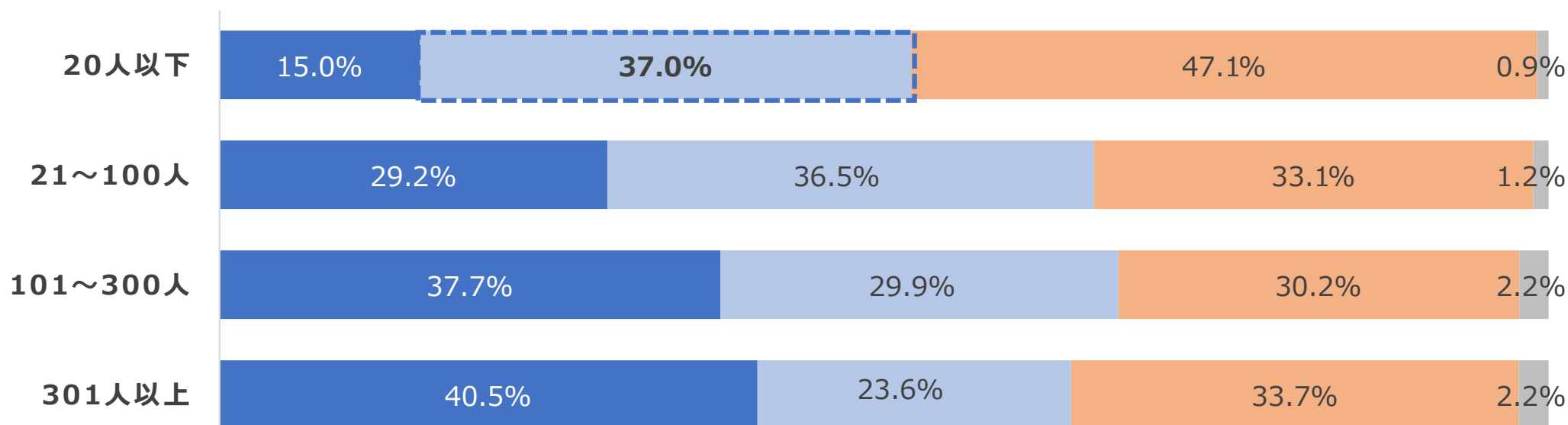
* 通常の労働者と定年に達した後に継続雇用された有期雇用労働者との間の賃金の相違については、実際に両者の間に職務の内容、職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情の相違がある場合は、その相違に応じた賃金の相違は許容される。（「同一労働同一賃金ガイドライン」（厚生労働省告示第430号））

- 回答企業の約4社に1社（25.5%）が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答。「適当な人材がいれば受け入りたい」（35.2%）と合わせれば、約6割（60.7%）が受入れに前向き。
- 20人以下の企業では、「受け入れている」割合は15.0%と低い、「適当な人材がいれば受け入りたい」は4割近く（37.0%）とニーズは高い。より規模の小さい企業を対象とした、シニア人材とのマッチング機会創出など支援のさらなる拡充が求められる。

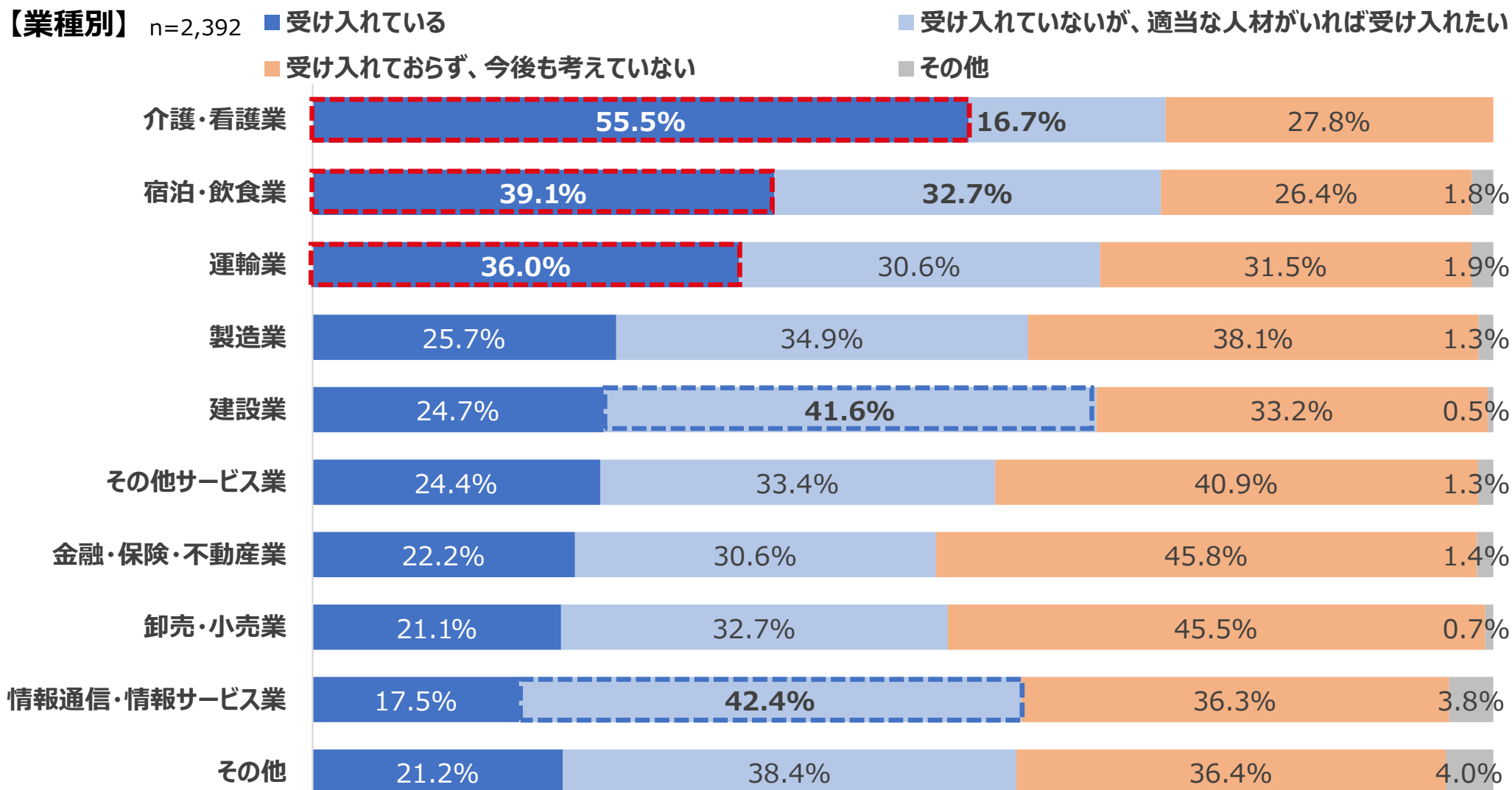
【全体集計】 n=2,392



【従業員規模別】 n=2,392

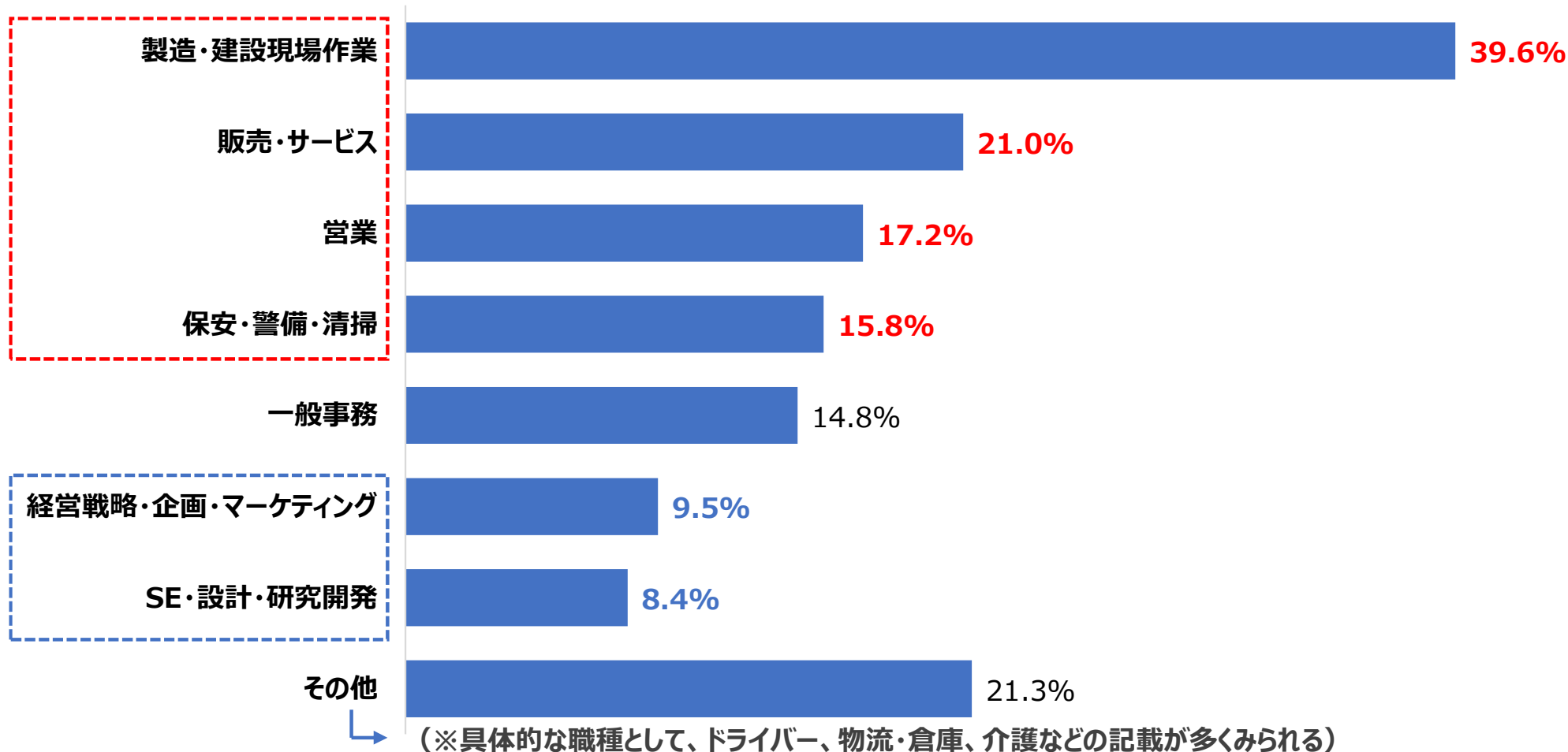


- 外部シニア人材を「受け入れている」企業の割合は、人手不足の深刻な「介護・看護業」（55.5%）で5割を超え、「宿泊・飲食業」（39.1%）、運輸業（36.0%）でも4割近い。
- 一方、「適当な人材がいれば受け入れたい」とする企業の割合は、「建設業」（41.6%）、「情報通信・情報サービス業」（42.4%）で高い。ニーズがありながら、受入が進まない背景には、業務特性や求められる体力・経験・技能など、未経験のシニア人材にとって比較的転職が難しい点があると考えられる。



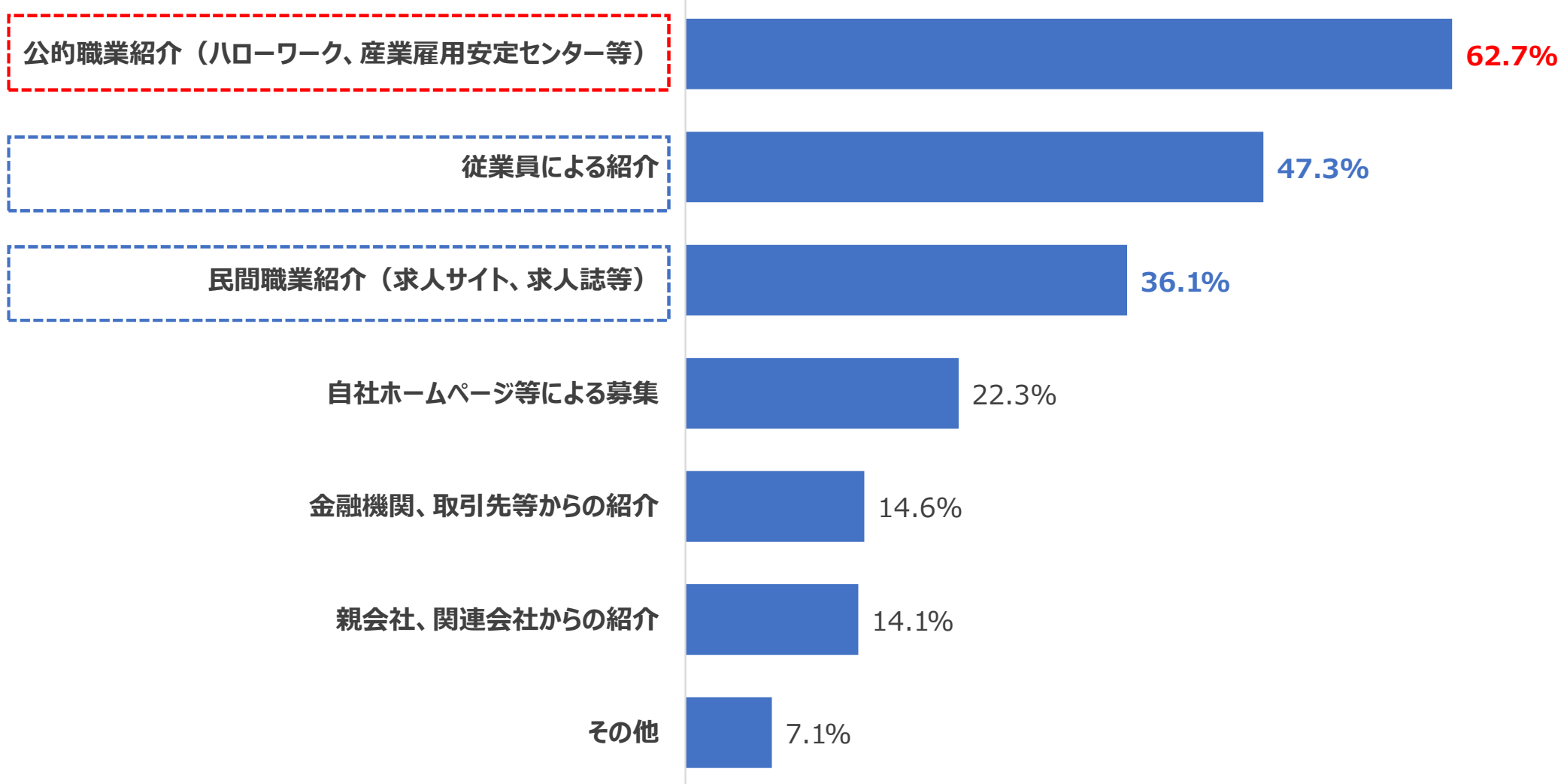
- 受け入れた外部シニア人材の職種は、「製造・建設現場作業」が約4割（39.6%）で最も多く、次いで、販売・サービス、営業、保安・警備・清掃など、比較的体力が求められる「現場系業務」に多く従事している傾向。（※「その他」も、具体的な職種として、ドライバー、物流・倉庫、介護などの記載が多い。）
- 一方、「経営戦略・企画・マーケティング」（9.5%）、「SE・設計・研究開発」（8.4%）は少ないものの、それぞれ1割近く見られる。

【複数回答】 n=609 ※⑩ページで「受け入れている」と回答した企業



- 外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」(62.7%)が最多。「リファラル採用」として注目される「従業員による紹介」(47.3%)が半数近くに達し、「民間職業紹介」(36.1%)を上回る。
- 採用コストの抑制、ミスマッチの低減など、「リファラル採用」のメリットは中小企業のニーズに一致。中小企業における戦略的・効果的な取組方法の助言・指導など、さらなる活用に向けた支援が求められる。

【複数回答】 n=609 ※⑬ページで「受け入れている」と回答した企業

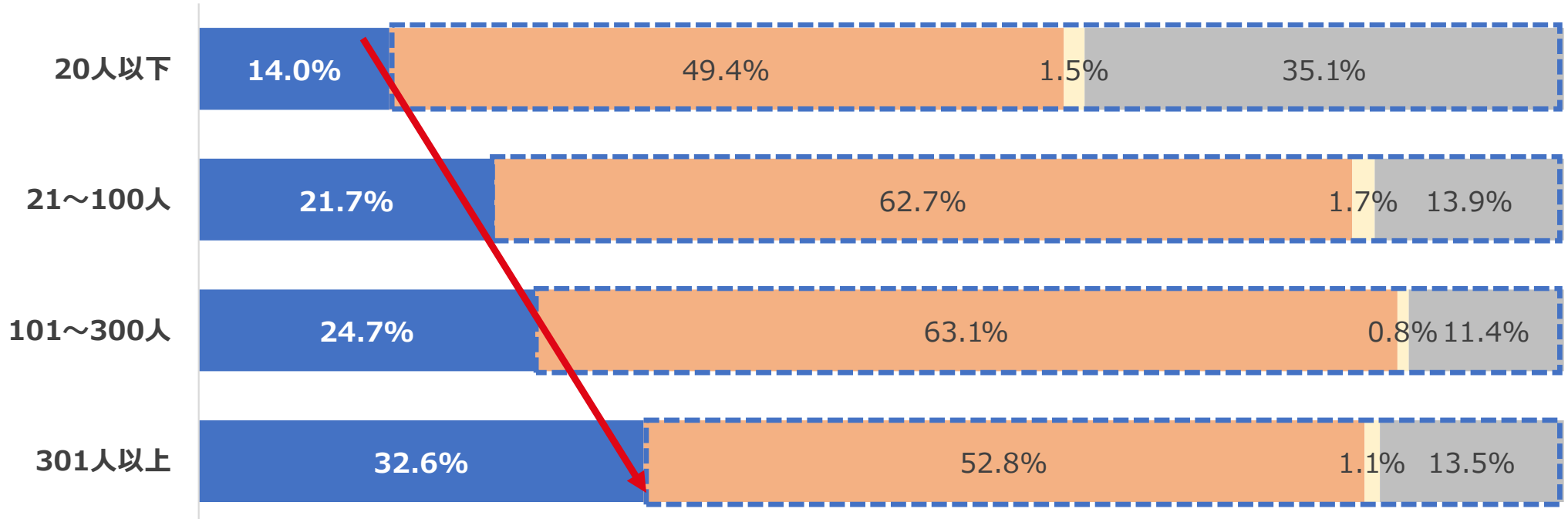


- 今後の方向性については、「現状維持」が約6割（57.3%）で最も多く、約2割（19.6%）が「取組みを強化・拡充したい」と回答。
- 規模の小さい企業では既に従業員数に占めるシニア人材の割合が高い企業も多く、同じ中小企業でも、規模の大きい企業ほど、「取組みを強化・拡充したい」とする割合が高い結果となっている。

【全体集計】 n=2,392

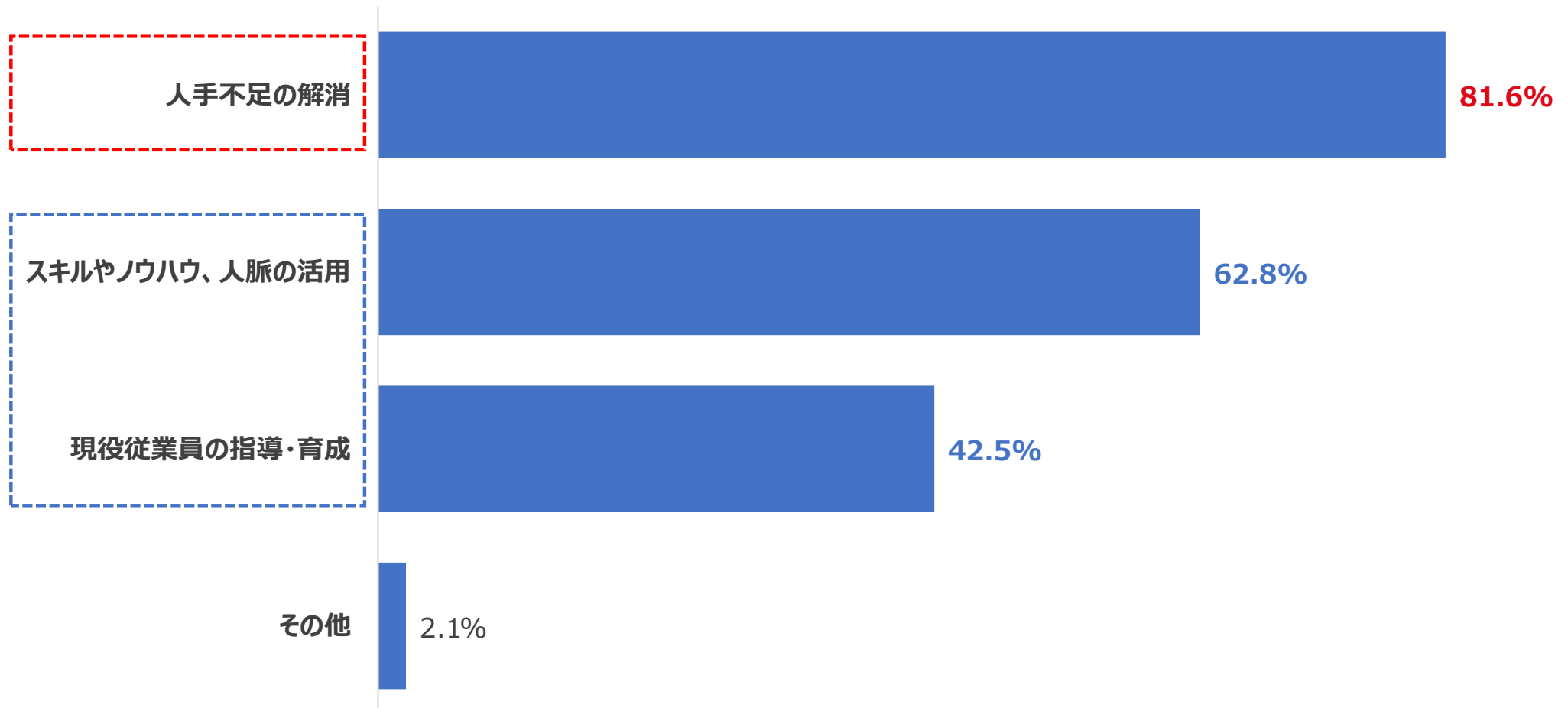


【従業員規模別】 n=2,392



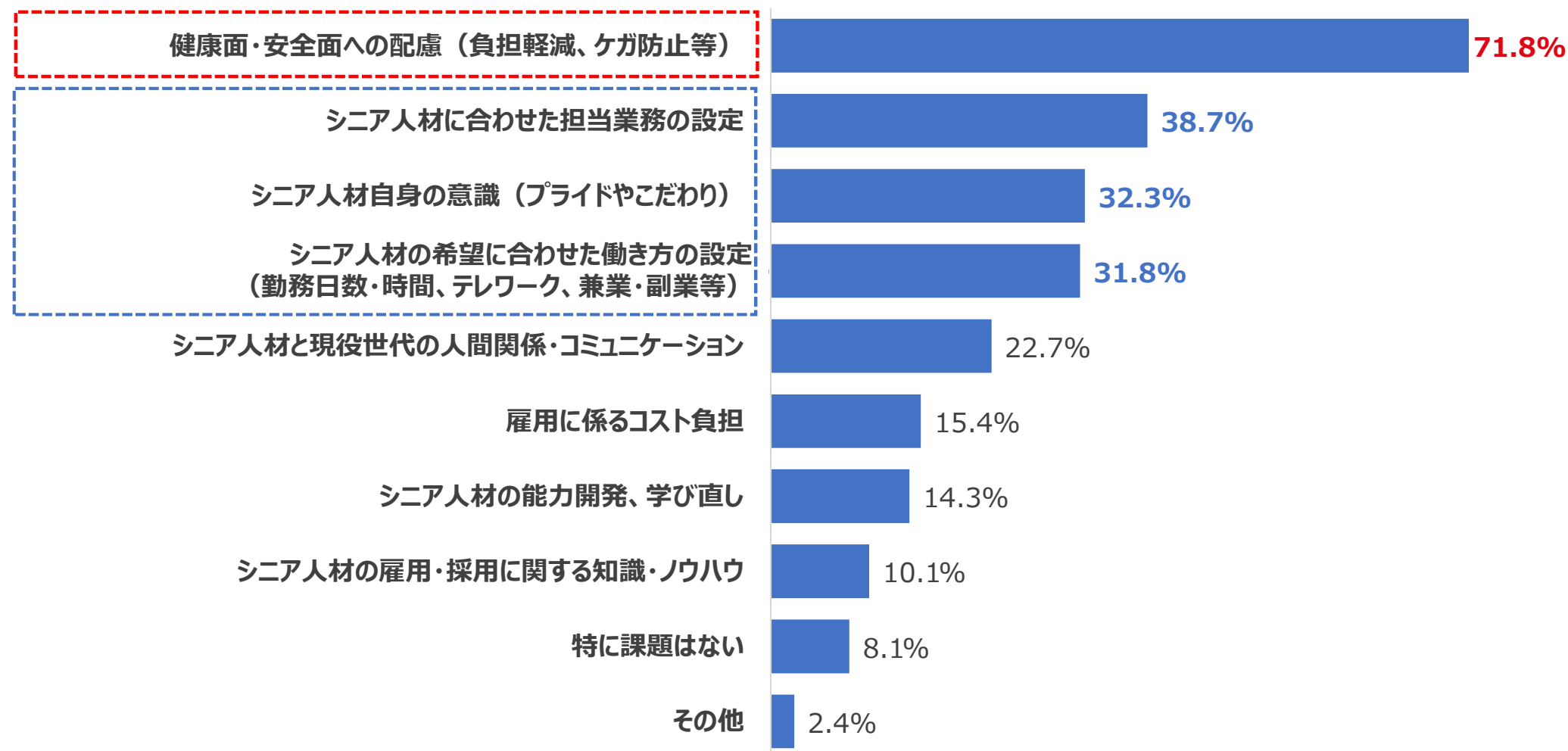
- シニア人材雇用を「強化・拡充したい」企業が挙げた理由は、「人手不足の解消」が81.6%で最多。
- シニア人材の強みである「スキルやノウハウ、人脈の活用」(62.8%)、「現役従業員の指導・育成」(42.5%)に期待する企業も多い。

【複数回答】 n=468 ※@ページで「取組みを強化・拡充したい」と回答した企業



- シニア人材雇用の課題としては、「健康面・安全面への配慮」との回答が7割超（71.8%）で最多。
- 次いで、「担当業務」（38.7%）や「働き方」（31.8%）の設定、「シニア人材自身の意識」（32.3%）など、「シニア人材の意向に合わせた受入」に関する課題を挙げる企業が多い。

【複数回答】 n=2,392



3. 女性の活躍推進、 仕事と育児の両立

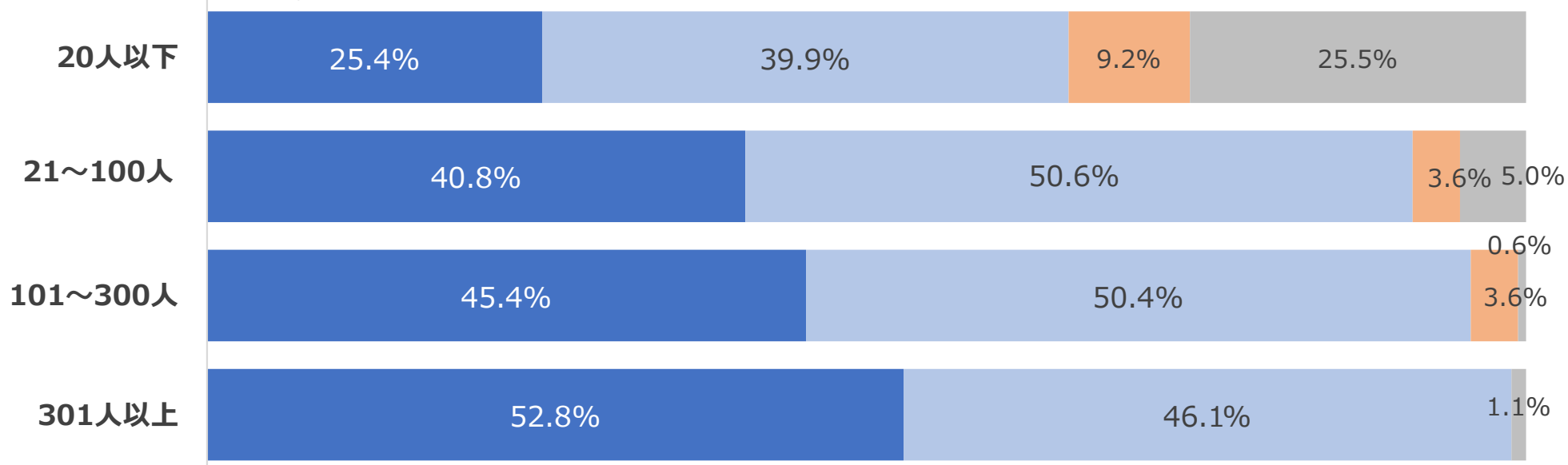
3.女性の活躍推進、仕事と育児の両立 女性のキャリアアップ支援の現状

- 女性のキャリアアップ支援について、「必要性を感じている」企業は8割を超える（82.3%）が、半数近く（46.3%）が「十分取り組めていない」とし、「取り組んでいる」（36.0%）を上回る。
- 規模の小さい企業ほど「取り組んでいる」企業の割合は少ない。

【全体集計】 n=2,392



【従業員規模別】 n=2,392

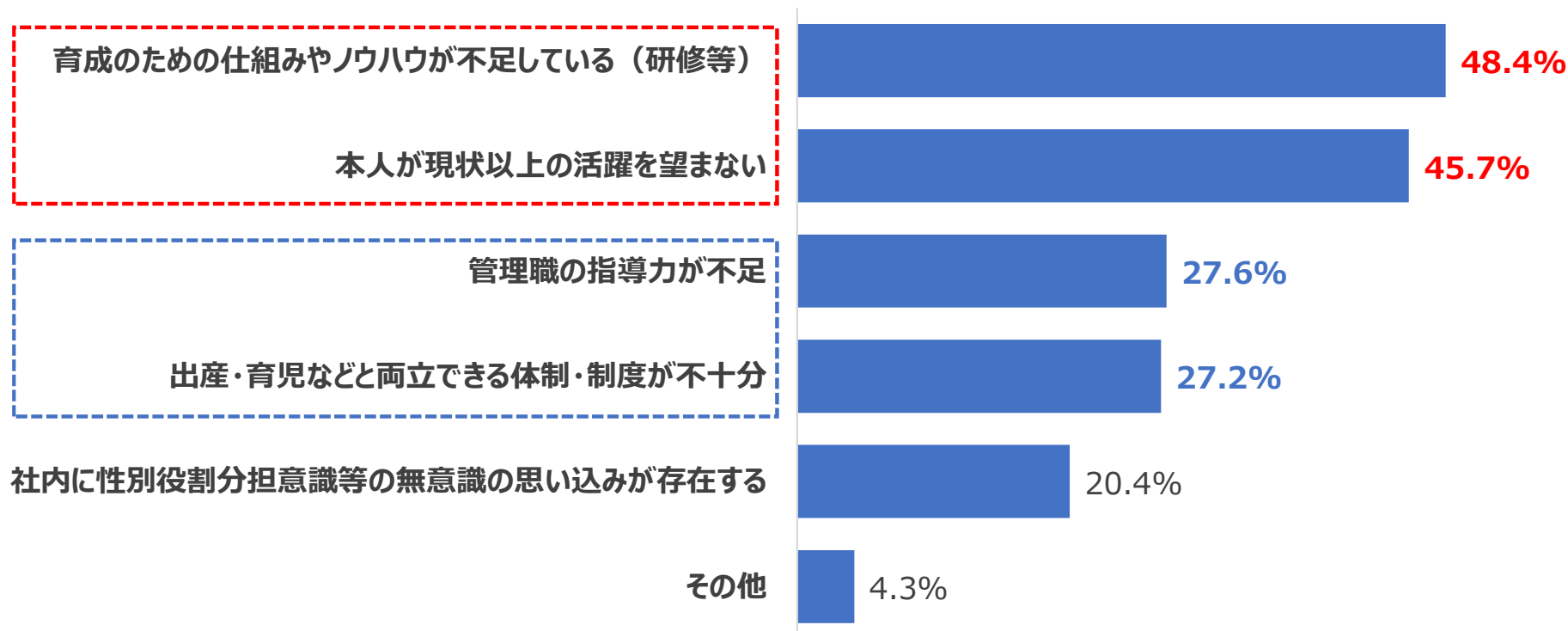


3.女性の活躍推進、仕事と育児の両立 女性のキャリアアップ支援の課題

- 女性のキャリアアップ支援の課題として、「育成のための仕組みやノウハウが不足している（研修等）」（48.4%）、「本人が現状以上の活躍を望まない」（45.7%）を挙げる企業がそれぞれ5割近く。
- 次いで、「管理職の指導力が不足」（27.6%）、「出産・育児などと両立できる体制・制度が不十分」（27.2%）が挙げられている。両立支援制度の充実だけでなく、女性本人のキャリアアップ意欲向上につながる育成・指導の取組に課題を感じている企業が多い。

【複数回答】 n=1,970

※⑭ページで女性のキャリアアップの「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業



【自由回答欄より】女性のキャリアアップ支援について

- 自由回答欄では、女性キャリアアップ支援に向けた「育成の仕組み・ノウハウ」について、「ロールモデルの不在」や「評価制度の不足」などが課題として挙げられている。
- また、「女性社員本人が活躍を望まない」については、その理由として「仕事と家庭との両立」を挙げる記載が多い。女性が「家庭やプライベートを重視する」との意見がある一方、企業内に「男性（が）中心という根強いバイアスがある」、家庭や育児に「男性配偶者の協力が得られない」といった声も。

育成のための仕組みやノウハウが不足している（研修等）

- ・社内にロールモデルとなる人物がない 【中国・運輸業】
- ・消極的な社員が多く、活躍している社員を評価する制度が不足している 【関東・その他サービス業】

「本人が現状以上の活躍を望まない」理由

- ・責任が重くなることへの不安・負担、家庭と仕事の両立の難しさ 【東海・製造業】
- ・家庭を優先したい。昇進すれば給与は増えるが仕事が忙しくなるため出世を望まない 【東北・卸売・小売業】
- ・扶養の範囲内での働き方を希望 【九州・宿泊・飲食業 他】
- ・配偶者の収入があり、現状に満足している。プライベートの時間を確保したい 【関東・運輸業】
- ・権限や責任が負荷されていくキャリアアップは、男性中心であるという根強いバイアスがあるように感じる 【北陸信越・その他サービス業】
- ・配偶者の協力が得られず（配偶者側の会社で育休が取れない、帰宅が遅い等）、家庭や育児をメインに担う女性が多く、仕事よりも家庭に重きを置くため、キャリアアップを望まない傾向がある 【九州・建設業】

3.女性の活躍推進、仕事と育児の両立 仕事と育児の両立支援の現状

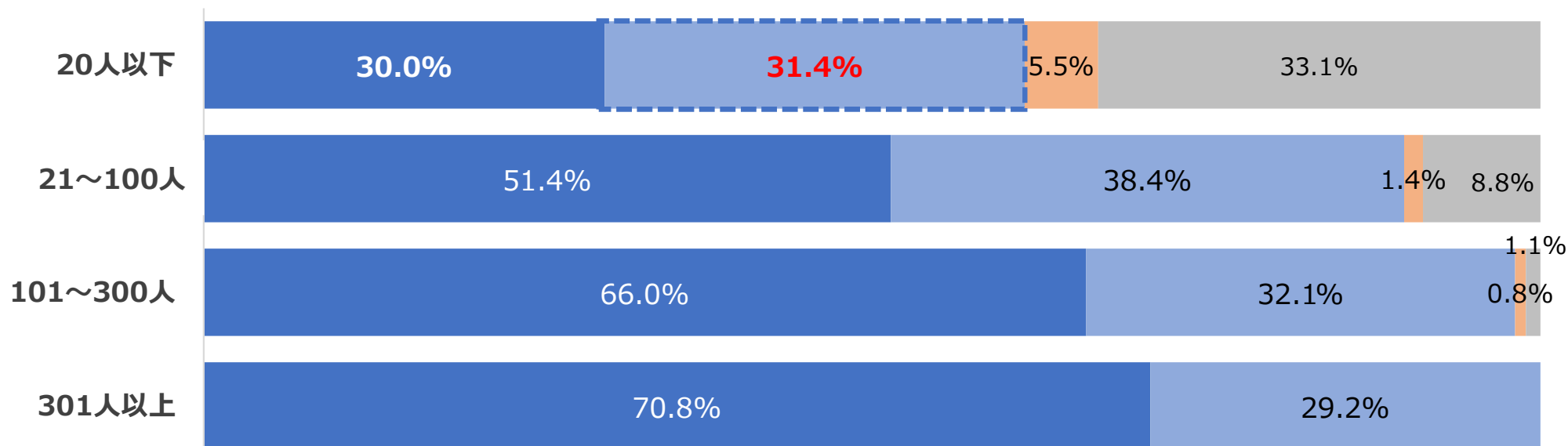
- 仕事と育児の両立支援について、「必要性を感じている」企業は約8割（80.6%）、「取り組んでいる」企業も半数近く（46.2%）に達するが、3割超（34.4%）が「十分取り組めていない」と回答。
- 規模の大きい企業ほど「取り組んでいる」企業が多く、20人以下の企業では、「十分取り組めていない」が「取り組んでいる」を上回る。より規模の小さい企業における両立支援の取組み推進が求められる。

【全体集計】 n=2,392

■ 必要性を感じており、取り組んでいる
■ 必要性を感じているが、十分取り組めていない
■ 必要性を感じないし、取り組んでいない
■ 対象者（女性）がない



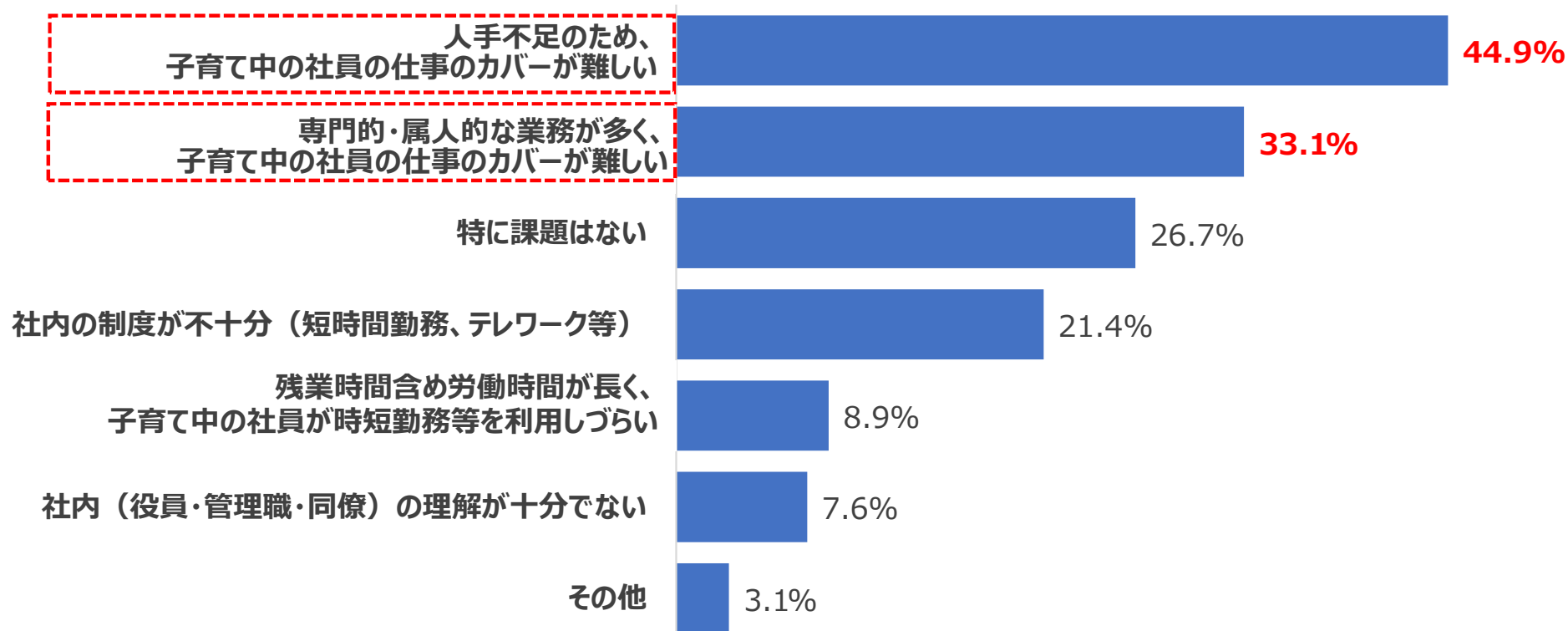
【従業員規模別】 n=2,392



○ 両立支援に取り組むうえでの課題については、「人手不足のため、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」との回答が4割超（44.9%）となり最多。「専門的・属人的な業務が多く、子育て中の社員の仕事のカバーが難しい」（33.1%）が続き、量・質両面での代替要員の確保に課題。

【複数回答】 n = 1,927

※⑦ページで仕事と育児の両立推進の「必要性を感じており、取り組んでいる」もしくは「必要性を感じているが、十分取り組めていない」と回答した企業



- 自由回答欄では、「仕事と育児の両立支援」について、「時短勤務を子どもが10歳まで延長」、「急な休みもフォローする体制」を作っている、「管理職が率先して家族の都合で休暇取得」、「多能工を育成。人手不足の解消に加え、キャリアアップ・賃金アップ」につなげているなど、中小企業においても積極的な取組を進めている例が挙げられている。

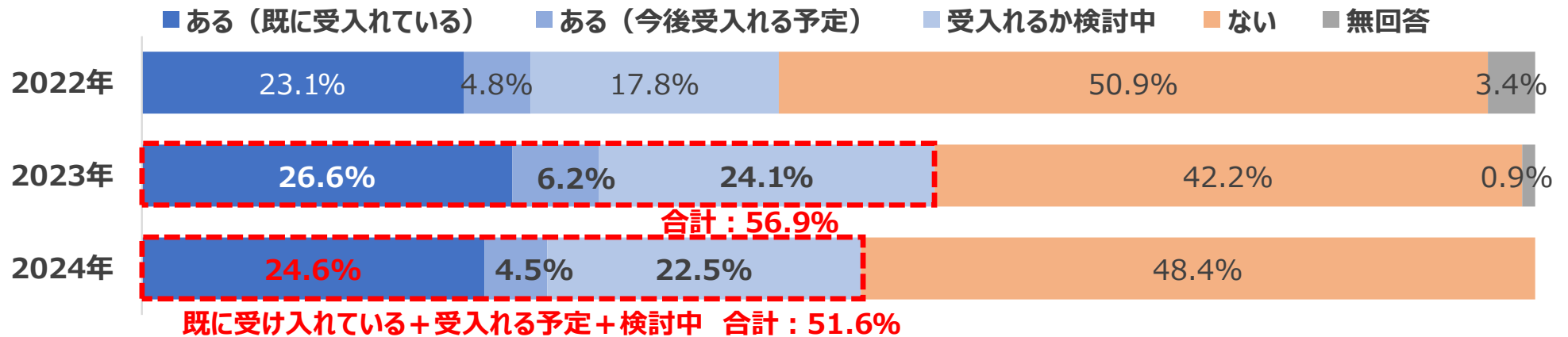
「仕事と育児の両立支援」自社の取組

- ・勤続年数により時短勤務の期間を子どもが10歳になるまで延長している。子どもの病休など急な休みも別店舗からもヘルプに入りフォローする体制を作っている 【関東・その他サービス業】
- ・有給休暇を1時間単位で取得できるようにしていることで、育児とは限らないが、仕事家庭の両立がしやすいという声はある 【関東・介護・看護業】
- ・管理職も率先して学校行事参加など家族の都合で休暇取得するなど、一般社員が仕事と家庭を両立しやすい雰囲気作りをしている 【東北・製造業】
- ・社内・社外の講師主催の勉強会を実施し、多能工を育成している。多能工人材を多く育成できれば、業務フォローなど、部署間同士で人材の補完ができ、人手不足の解消に加え、個々のキャリアアップ及び賃金アップにつながり着実に成果が上がっている 【関東・製造業】

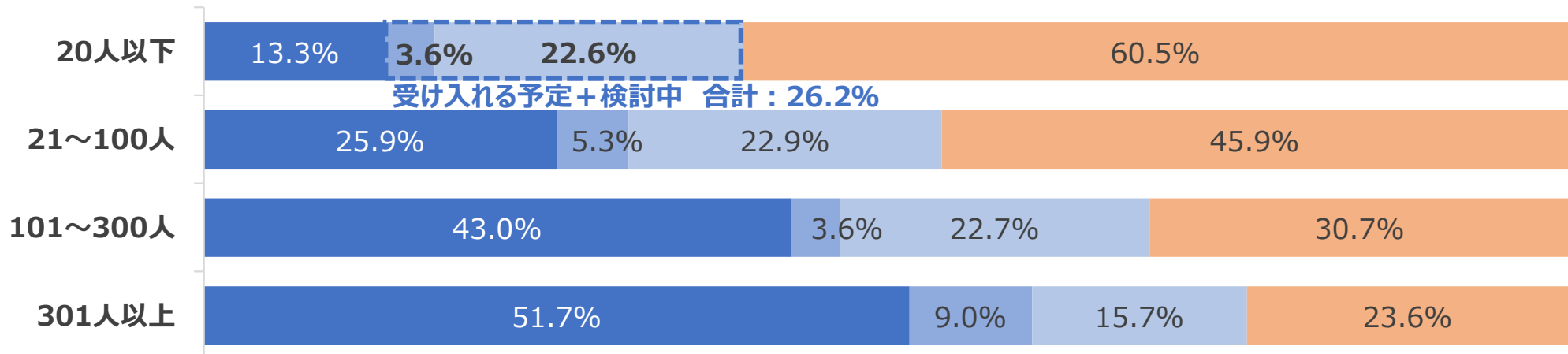
4. 外国人材の活躍推進

- 外国人材を「既に受入れている」企業は2割超（24.6%）。これに「今後受入れる予定」（4.5%）、「検討中」（22.5%）を合わせると、半数以上（51.6%）が外国人材の受入れに前向きな意向。昨年調査（56.9%）から約5ポイント低下するも依然として高い水準。
- 20人以下の企業では、「既に受入れている」は13.3%にとどまるが、「今後受入れる予定」（3.6%）、「検討中」（22.6%）は全体と変わらず、規模の小さい企業も一定の受入れニーズが見られる。

【全体】 n=2,392 ※2022年調査期間:2022年7月19日～8月10日 / 2023年調査期間:2023年7月18日～8月10日

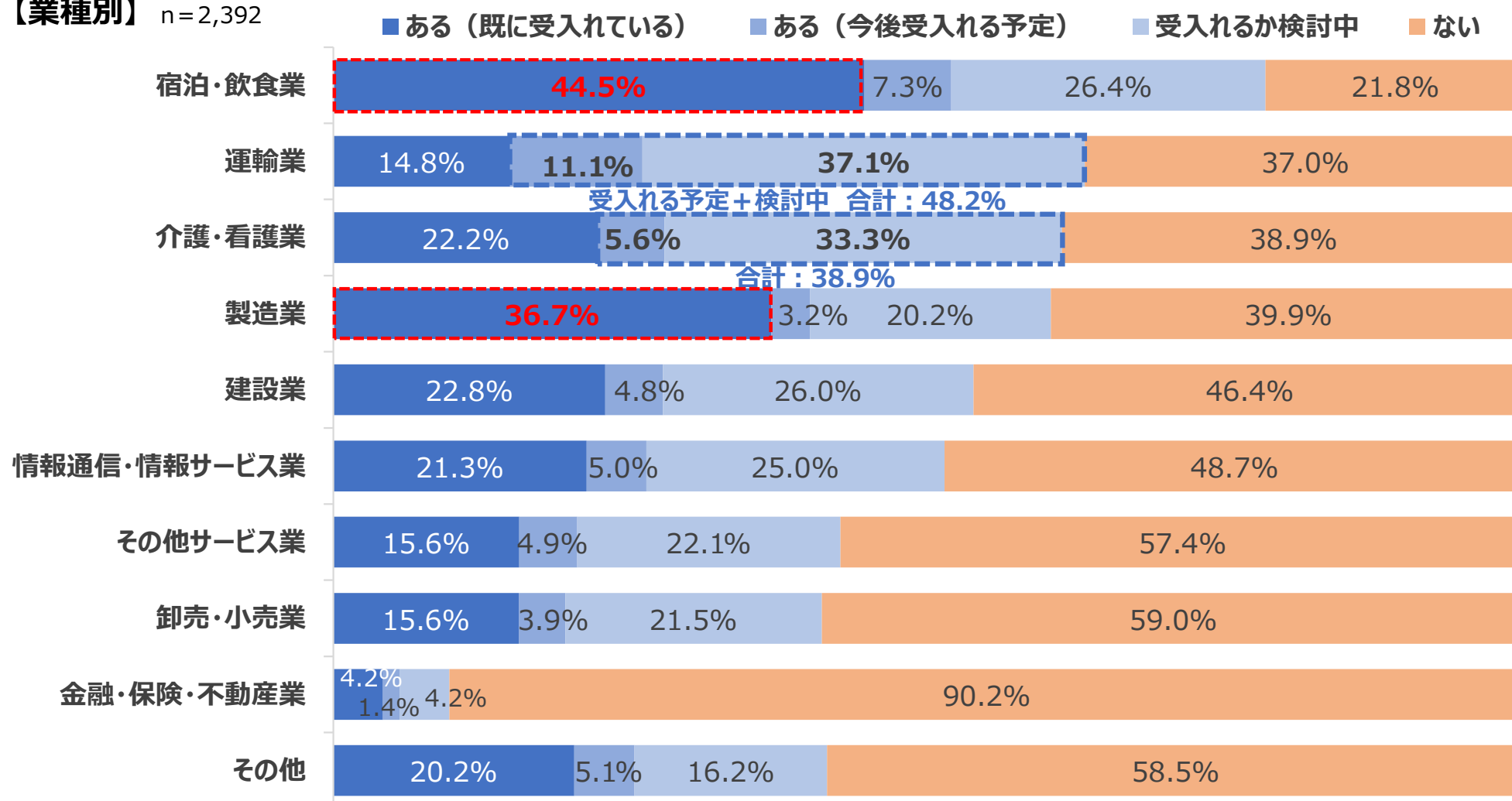


【従業員規模別】 n=2,392



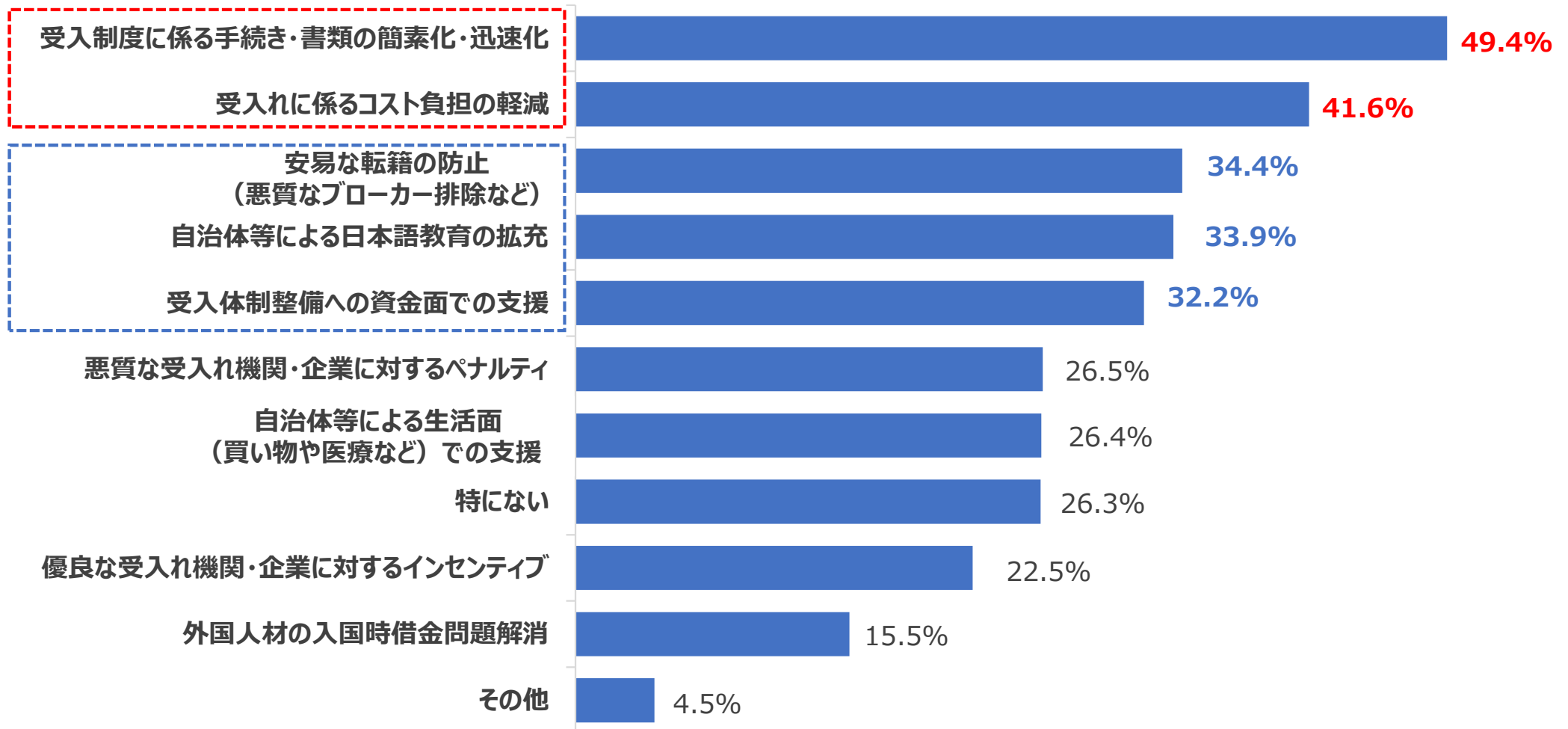
- 外国人材を「既に受入れている」企業の割合は、宿泊・飲食業（44.5%）、製造業（36.7%）で4割前後と高い。
- 「今後受入れる予定」、「検討中」を合わせると、人手不足の深刻な運輸業（48.2%）、介護・看護業（38.9%）でおよそ4～5割近くに達し、運輸業は「今後受け入れる予定」（11.1%）が唯一1割を超える。「自動車運送業分野」が特定技能制度の対象に追加された影響も考えられる。

【業種別】 n=2,392



- 外国人材の受入れにあたり、政府等に対し、「受入制度に係る手続き・書類の簡素化・迅速化」(49.4%)、「受入れに係るコスト負担の軽減」(41.6%)を求める声が多い。
- 技能実習制度見直し（育成就労制度の創設）に伴う転籍制限の緩和が決定していることもあり、「安易な転籍の防止（悪質なブローカー排除など）」(34.4%)への期待も高い。「自治体等による日本語教育の拡充」(33.9%)、「受入れ体制整備への資金面での支援」(32.2%)が続く。

【複数回答】 n=2,392



5. 障害者の活躍推進

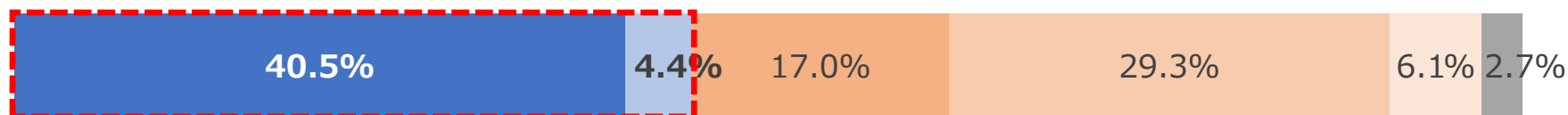
5. 障害者の活躍推進 障害者法定雇用率引き上げへの対応

- 対象となる従業員40人以上の企業のうち、障害者法定雇用率（2024年4月以降：2.5%）を達成した企業は44.9%と半数に満たない。
- 従業員40人以上50人以下の企業のうち、約2割（20.4%）は「法定雇用率の引き上げを知らず、対応していない」と回答。従業員規模の小さい法定雇用率対象企業への周知が課題。

【全体集計】

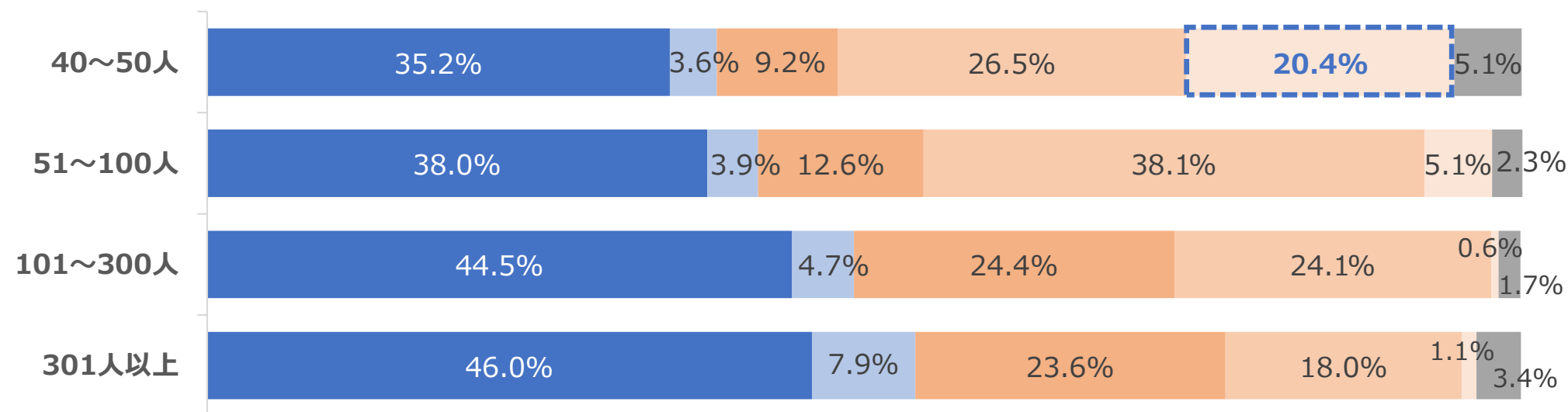
n=1,035
※従業員40人以上の企業

- 既に引き上げ後の法定雇用率を満たしていた
- 新たに障害者を雇用し、法定雇用率を満たした
- 新たに障害者を募集したが必要数の雇用ができず、法定雇用率を満たせなかった
- 新たに障害者を雇用することが難しいため募集を行わず、法定雇用率を満たせなかった
- 法定雇用率の引き上げを知らず、対応していない
- その他



【従業員規模別】

n=1,035 ※従業員40人以上の企業

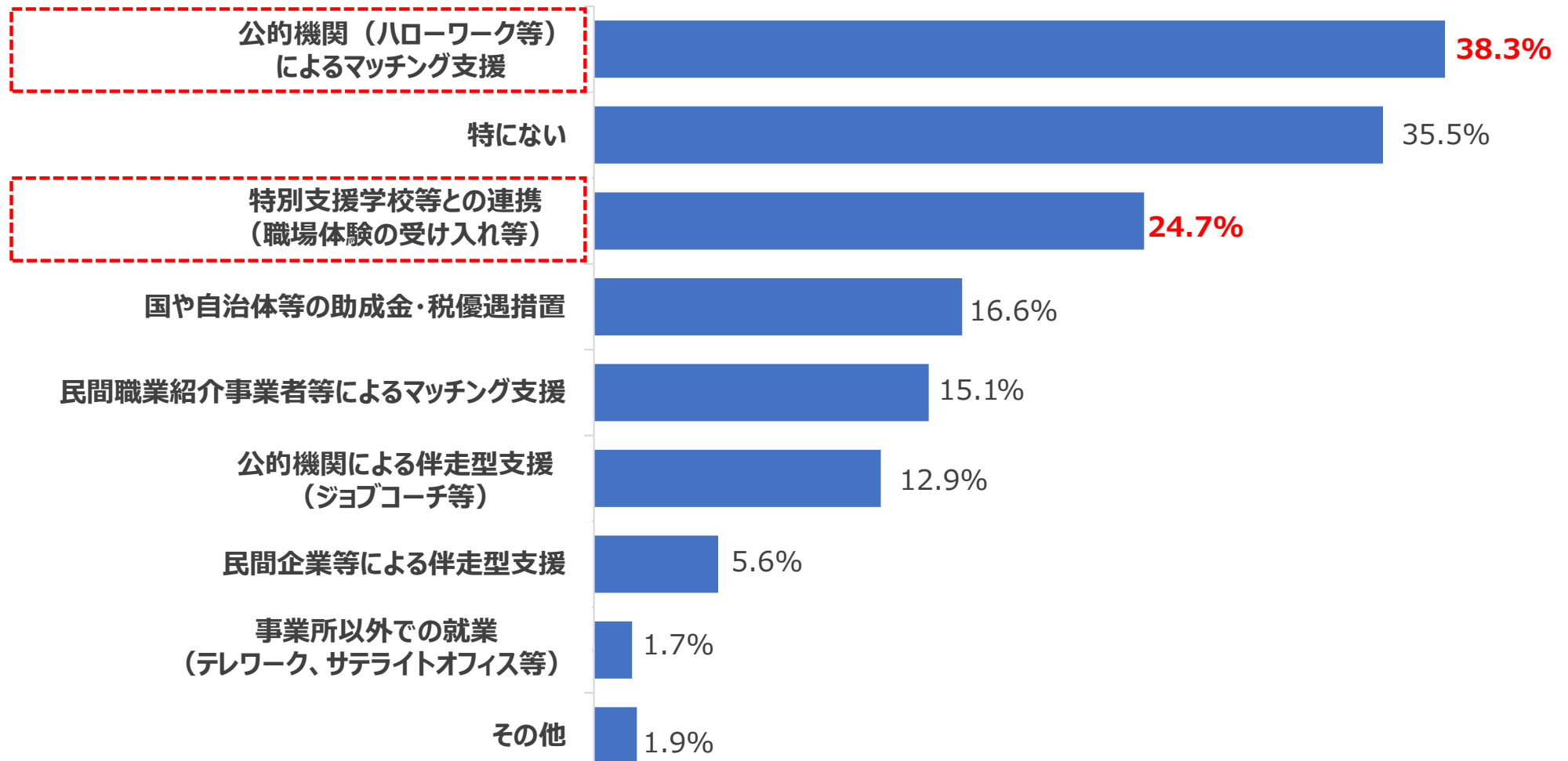


障害者の活躍推進を進める上で利用したサービス等

- 障害者の法定雇用率を満たしている企業が利用したサービスとしては、「公的機関（ハローワーク等）によるマッチング支援」（38.3%）が最多。「特にない」（35.5%）、「特別支援学校等との連携（職場体験の受け入れ等）」（24.7%）が続く。
- 法定雇用率未達企業には、ハローワークや特別支援学校との連携を促進する取組みが必要とされている。

【複数回答】 n=465

※㊸ページで「既に引上げ後の法定雇用率を満たしていた」「新たに障害者を雇用し、法定雇用率を満たした」と回答した企業



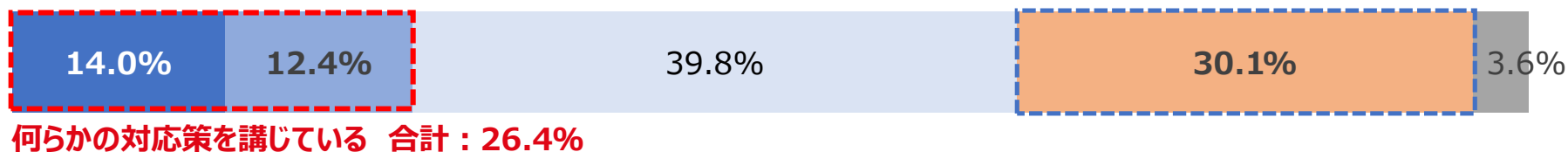
○ 障害者差別解消法の改正により、事業者による障害のある人への「合理的配慮の提供（＊）」が義務化されたことについて、対応策を講じている企業は2割超（26.4％）。「義務化を知らない」企業が、全体の約3割（30.1％）、20人以下の企業では半数近く（47.4％）に達し、更なる周知が不可欠。

（＊合理的配慮の提供：障害のある人から、社会の中にあるバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が示されたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること（例：車いす利用者のために段差にスロープを渡す、筆談などによるコミュニケーションなど））

【全体集計】

n=2,392

■ 理解し、対応策を講じている
 ■ 理解しているものの、具体的な対応策は講じていない
 ■ その他
 ■ 理解し、対応策を講じているものの不安がある
 ■ 義務化を知らず、対応していない



【従業員規模別】

n=2,392

