

HIV 感染者の障害者（免疫機能障害）雇用・就労に関する企業アンケート

調査実施団体：社会福祉法人はばたき福祉事業団

◆アンケート分析対象事業所 N= 145

	官公署	独法	企業	不明	合計
	70	24	46	5	145
	48.3%	16.6%	31.7%	3.4%	3.4%

1. HIV 感染者は内部障害の「免疫機能障害」に該当し、障害者手帳取得者は、障害者雇用促進法の障害者雇用率算定対象者であるということをご存知ですか。

1.知っている …………… () 2.知らない …………… ()

N= 144

	全体	官公署	独法	企業
知っている	114	63	15	31
	79.2%	90.0%	62.5%	68.9%
知らない	30	7	9	14
	20.8%	10.0%	37.5%	31.1%

2. 【障害者採用の有無】についてお伺いします。（あてはまるほうに○）

現在、障害者を、

1.雇用している () ・2.雇用していない ()

◆障害者採用の有無 N= 143

	全体	官公署	独法	企業
雇用している	135	69	22	39
	94.4%	100.0%	91.7%	86.7%
雇用していない	8	0	2	6
	5.6%	0.0%	8.3%	13.3%



2-1-a 障害者を何人雇用していますか。差し支えなければお答えください。… () 人

◆障害者採用人数・平均 N= 145

	全体	官公署	独法	企業
人数	69.7	100.3	8.4	51.8

2-1-b どのような障害ですか。（あてはまるもの全てに○）

… (1.視覚障害 / 2.聴言障害 / 3.肢体不自由 / 4.内部障害 / 5.知的障害 / 6.精神障害)

◆障害者内訳 N= 145

	全体	官公署	独法	企業
1.視覚障害	78	56	4	16
	53.8%	80.0%	16.7%	34.8%
2.聴言障害	87	52	5	27
	60.0%	74.3%	20.8%	58.7%
3.肢体不自由	117	62	15	37
	80.7%	88.6%	62.5%	80.4%
4.内部障害	106	60	16	27
	73.1%	85.7%	66.7%	58.7%
5.知的障害	44	20	3	20
	30.3%	28.6%	12.5%	43.5%
6.精神障害	50	24	9	16
	34.5%	34.3%	37.5%	34.8%

2-1-c HIV感染者または免疫機能障害者の方はいますか。

1.いる …… (; 人) 2.いない …… () 3.分からない…… ()

◆HIV感染者雇用の有無		N= 126			
	全体	官公署	独法	企業	
いる	5	2	2	1	
	4.0%	3.2%	9.5%	2.6%	
いない	58	19	9	29	
	46.0%	30.6%	42.9%	74.4%	
不明	63	41	10	9	
	50.0%	66.1%	47.6%	23.1%	

3. 【障害者雇用の今後の意向】についてお伺いします。(あてはまるもの一つに○)
障害者の雇用について、

3-1 障害者雇用に関する法定雇用率の達成状況についてお答えください

(民間企業 1.8%、特殊法人・官公庁 2.1% 教育委員会 2.0%)

1.達成…… (; %) 2.未達成…… (; %) 3.分からない…… ()

◆法定雇用率達成状況		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
達成	115	64	20	27	
	82.1%	94.1%	90.9%	58.7%	
未達成	23	4	2	17	
	16.4%	5.9%	9.1%	37.0%	
不明	2	0	0	2	
	1.4%	0.0%	0.0%	4.3%	

◆法定雇用率		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
人数	2.18	2.35	2.66	1.64	

3-2 今後、障害者の雇用について、

1.増やしたい… () 2.現状を維持したい…… () 3.減らしたい…… ()

◆雇用意向		N= 133			
	全体	官公署	独法	企業	
増やしたい	58	27	6	24	
	43.6%	42.2%	30.0%	54.5%	
現状維持	73	36	14	19	
	54.9%	56.3%	70.0%	43.2%	
減らしたい	2	1	0	1	
	1.5%	1.6%	0.0%	2.3%	

障害者の雇用ー増やしたい

- ・ 「障害者雇用の促進等に関する法律」の趣旨を踏まえ、一つの事業所としてはもとより、地方公共団体にあつては、民間事業所に率先垂範して障がい者を雇用すべき立場にあるものと認識している。
- ・ 「障害者雇用納付金制度」改正に伴い、未達成になるため
- ・ 1 (増やしたい) を選択しましたが特に意識はしていません。100人以下の企業です。
- ・ コンプライアンスの観点、「障害者の雇用促進等に関する法律」改定の対応のため。
- ・ 会社として社会的責任がある為
- ・ 企業としての社会的責任
- ・ 企業の社会的責任として
- ・ 機会均等
- ・ 現状、本市については、法定雇用率を充足しておらず、雇用率の充足を目指しています。
- ・ 雇用率3%を目標としているため
- ・ 雇用率維持のため
- ・ 公的機関が率先して障害者の雇用を促進するべきと考えるため。

- ・ 行政として障害者雇用を拡大していく必要があるため
- ・ 社会貢献の実現・・・障がい者の働く場を積極的に創造していく②法令遵守・・・法定雇用率の達成・維持をする
- ・ 障がい者の雇用促進のため、可能な範囲内で雇用したい
- ・ 障害者が活躍できる職場環境を整備していきたい。
- ・ 障害者の雇用を県の施策として推進しているため。
- ・ 障害者の雇用を県の施策として推進しているため。雇用の促進等に関する法律及び障害者自立支援法の趣旨も踏まえ、障害者の支援に示すための様々な検診を重ね、障害をお持ちのかたが生き生きと働ける環境づくりに資するよう市自らが積極的に障害者の雇用環境の改善に取り組んでいくこととしている。
- ・ 障害者の雇用環境が厳しい中で、障害者施策を推進する本市が率先して障害者を雇用する必要があると考えるため
- ・ 障害者を取り巻く厳しい雇用情勢を踏まえ、今後も障害者別枠採用を実施していきたい。
- ・ 障害者雇用は、社会的責務であると考えられるため。
- ・ 障害者雇用促進法の一部改正を受け、より積極的な取り組みが必要だと考えられるため
- ・ 障害者雇用促進法の趣旨に基づき、身体障害者の雇用の促進を図るため、臨時職員に障害者枠を設定しているが、募集定員に満たないため。
- ・ 障害者雇用促進法の趣旨に副うため
- ・ 障害者雇用促進法を守るため
- ・ 障害者雇用法の要求を満たしたい
- ・ 退職者の増加が見込まれるため
- ・ 第一段階の目的として、法定雇用率の達成を目標としています。その後は、障がい者の方がより働きやすい環境整備を目指す所存です。
- ・ 短時間労働者が雇用率の算定基礎に含まれるようになるため
- ・ 努力はしていきたい
- ・ 法人としての責務であるため
- ・ 法定雇用率の達成の為
- ・ 法定雇用率の達成を継続していくため
- ・ 法定雇用率を余裕を持って達成したいことと、障害者の就労促進に対して、社会的責任を果たしていきたい。
- ・ 法定雇用率達成のため
- ・ 法定雇用率達成の為
- ・ 本県では、障害者を対象とした職員の採用試験を実施するなど、障害者雇用に積極的に取り組んでいるところですが、障害の種類や疾病名について特段の（肯定的又は否定的）な意見はございません
- ・ 本市では障害者雇用率3%を独自目標としているため
- ・ 来年の法改正をふまえて。

障害者の雇用－現状維持

- ・ 企業としての役割・責任と社内各現場の対応力・負担感のバランスに配慮しながら雇用して参りたいと考えるため
- ・ 業績不振のため
- ・ 現行の「身体障がい者を対象とする県職員採用選考試験」を継続して実施していくよていである。
- ・ 現在のところ、法定雇用率を満たしているため
- ・ 現状において、法定雇用率を達成し、適切な状況であると考えられるため。
- ・ 雇用と能力と適正に応じ行い、障害の有無を理由に対策を行っていないため。
- ・ 雇用維持の為、社内体制を整えることに重点を置きたい為
- ・ 採用計画が未定のため
- ・ 障がい者福祉計画を定め毎年度1名程度の採用を行っており、今後も継続して実施していきたいと考えます。
- ・ 障害者が問題なく働ける職種・職場を見つけるのが困難なため
- ・ 障害者雇用に関する法定雇用率達成のため
- ・ 職員数の削減をすすめつつも、障害者雇用促進法の趣旨を尊重し、雇用率の達成に努める必要があると考える
- ・ 職員数を削減している中で、法定雇用率を超える障害者の雇用を維持しつつ、健常者の雇用も行うため
- ・ 生命関連企業として法定雇用率を維持したい
- ・ 多様な能力を有する人について雇用を図っていく一環として
- ・ 地方公共団体として、法定雇用率を遵守し、障害のある人の雇用に取り組むべきであるから。
- ・ 法定雇用率の確保
- ・ 法定雇用率の達成を引き続き維持したい。
- ・ 法定雇用率は維持していく
- ・ 法定雇用率を維持できるよう、継続的な雇用を行いたい
- ・ 法定雇用率を確保するため
- ・ 法定雇用率を上回る現状を維持したいと考えています。
- ・ 法定雇用率を達成しているから。
- ・ 法定雇用率を達成しているから。但し、今後も雇用の機会を増やせる場所がないか検討する。
- ・ 法定雇用率を達成している状況を継続するため。
- ・ 法定雇用率確保が企業の社会的責務の適正レベルと判断しているため
- ・ 法令遵守
- ・ 本市では、市内在住の身体障害者を対象とした新規採用試験を実施しており、引き続き身体障害者を対象とした採用試験を実施したい。

障害者の雇用－減らしたい

- ・ 民間企業には、余裕がないです。

障害者の雇用－その他

- ・ 今後の採用については、法定雇用率や退職者の見込みなどを勘案しながら決めていくこととなります。
- ・ 状況に応じて適宜判断する
- ・ 法定雇用障害者数0名（常勤雇用者数が13名のため）
- ・ 毎年度の一般行政職採用数を基準として、その数の5%を目標に障がい者雇用を推進している。

4. 【HIV感染者の雇用意向】についてお伺いします。(あてはまるもの一つに○)

4-1 HIV感染者を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的 () 2.否定的 () 3.どちらでもない () 4.分からない ()

◆HIV感染者雇用意向		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	24 17.1%	15 23.1%	1 4.2%	7 15.2%	
否定的	2 1.4%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	
どちらでもない	85 60.7%	45 69.2%	15 62.5%	21 45.7%	
分からない	29 20.7%	5 7.7%	8 33.3%	16 34.8%	

4-2 障害者枠での就労を希望する HIV感染者を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的 () 2.否定的 () 3.どちらでもない () 4.分からない ()

◆HIV感染者障害者枠での雇用意向		N= 137			
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	33 24.1%	18 28.6%	2 8.7%	12 26.1%	
否定的	2 1.5%	0 0.0%	0 0.0%	2 4.3%	
どちらでもない	71 51.8%	39 61.9%	12 52.2%	16 34.8%	
分からない	31 22.6%	6 9.5%	9 39.1%	16 34.8%	

4-3 この1年間に HIV感染者からの応募はありましたか？

1.あった …… () 2.なかった…… ()
3.分からない…… () 4.把握しているが答えられない…… ()

◆HIV感染者からの応募		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
あった	6 4.3%	0 0.0%	2 8.3%	4 8.7%	
なかった	54 38.6%	16 24.2%	9 37.5%	27 58.7%	
不明	78 55.7%	48 72.7%	13 54.2%	15 32.6%	
その他	2 1.4%	2 3.0%	0 0.0%	0 0.0%	

3.分からない のコメント

- ・ 本人が申告してないと分からない。また採用後に感染した場合も、本人の申告がないと把握できない。かといって、申告を義務付けることもできない。
- ・ 免疫脳障害の方の応募はあるがHIVかどうかは分からない
- ・ 障害者枠での応募はなかったが、それ以外では把握していない

上記で「1.あった」と回答された方で、その結果と理由をご記入ください。

1.採用した …… (0件 (100.0%)) 2.断った …… (6件(0.0%))

断った

- ・ 応募者多数の為・雇用する環境が、完全に整っていない為 (ソフト、ハード)
- ・ 経験、能力、スキルが合わなかった
- ・ 業務内容と応募者の経緯があわなかったため

5. 【HIV 感染者の受入上の課題について】についてお伺いします。

HIV 感染者は内部疾患の障害者として障害者手帳を取得できるようになり、障害者手帳を活用して障害者枠での就労に積極的な人も増えてきました。

5-1 現在、貴社では、HIV 感染者を雇用する上での業務上の課題や懸念はありますか？

(あてはまるものすべてに○、そのうち最も当てはまるもの一つに◎)

1.HIV 感染者の職務遂行能力	()
2.HIV 感染者の就労継続性	()
3.HIV 感染者と同僚に対する安全配慮義務	()
4.HIV 感染者と『同僚』とのコミュニケーション	()
5. HIV 感染者と『直属の上司/部下』とのコミュニケーション	()
6. HIV 感染者と『管理職』とのコミュニケーション	()
7. HIV 感染者と『人事』とのコミュニケーション	()
8. HIV 感染者と『保険取扱の事務』とのコミュニケーション	()
9.HIV 感染者を雇用していることによる社会的イメージ	()
10.本人の体調不良・体調悪化	()
11.本人の『通院や服薬』に対する雇用管理面での配慮	()
12.本人の『体調』に合わせた雇用管理面での配慮	()
13.生活面、医療面も含めたサポート体制の確保	()
14.保険料の企業負担	()
15.その他	()

◆受け入れ上の課題	N= 145			
	全体	官公署	独法	企業
1.職務遂行能力	21 14.5%	6 8.6%	4 16.7%	10 21.7%
2.就労継続性	39 26.9%	15 21.4%	5 20.8%	18 39.1%
3.安全配慮義務	54 37.2%	19 27.1%	9 37.5%	24 52.2%
4.「同僚」とのコミュ ニケーション	27 18.6%	6 8.6%	7 29.2%	14 30.4%
5.「直属の上司/部 下」とのコミュニケー	22 15.2%	5 7.1%	4 16.7%	13 28.3%
6.「管理職」とのコ ミュニケーション	9 6.2%	2 2.9%	1 4.2%	6 13.0%
7.「人事」とのコミュ ニケーション	6 4.1%	1 1.4%	1 4.2%	4 8.7%
8.「保険取扱の事 務」とのコミュニケー	4 2.8%	0 0.0%	1 4.2%	3 6.5%
9.社会的イメージ	4 2.8%	1 1.4%	0 0.0%	3 6.5%
10.本人の体調不 良・体調悪化	94 64.8%	41 58.6%	17 70.8%	34 73.9%
11.本人の「通院」に 対する雇用管理面	45 31.0%	18 25.7%	6 25.0%	20 43.5%
12.本人の「体調」に 合わせた雇用管理	53 36.6%	21 30.0%	8 33.3%	23 50.0%
13.生活面、医療面 も含めたサポート体	47 32.4%	18 25.7%	9 37.5%	19 41.3%
14.保険料の企業負 担	9 6.2%	0 0.0%	1 4.2%	8 17.4%
15.その他	5 3.4%	1 1.4%	1 4.2%	3 6.5%

5-2 障害者雇用の算定率の対象として、HIV 感染者（免疫機能障害）を雇用することについてどのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

◆HIV感染者の雇用について、障害者雇用率の算定対象として

		N= 140			
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	39 27.9%	22 33.8%	1 4.2%	16 34.8%	
否定的	2 1.4%	1 1.5%	0 0.0%	1 2.2%	
どちらでもない	72 51.4%	36 55.4%	15 62.5%	16 34.8%	
分からない	27 19.3%	6 9.2%	8 33.3%	13 28.3%	

5-3 企業の社会的な責任として、HIV 感染者（免疫機能障害）を雇用することについて、どのようにお考えですか？

1.肯定的（ ） 2.否定的（ ） 3.どちらでもない（ ） 4.分からない（ ）

◆HIV感染者の雇用について、企業の社会的責任として

		N= 139			
	全体	官公署	独法	企業	
肯定的	45 32.4%	21 32.8%	4 16.7%	19 41.3%	
否定的	2 1.4%	1 1.6%	0 0.0%	1 2.2%	
どちらでもない	67 48.2%	36 56.3%	11 45.8%	16 34.8%	
分からない	25 18.0%	6 9.4%	9 37.5%	10 21.7%	

6. 【HIV 感染者の雇用と社会的イメージの関係】についてお伺いします。

現在、HIV 感染者が貴社で雇用されていることが社会的に明らかになった場合、貴社の社会的イメージはどのように変わるとお考えになりますか？

1. 貴社の社会的イメージはアップする …………… ()
2. 貴社の社会的イメージは変わらない …………… ()
3. 貴社の社会的イメージはダウンする …………… ()

	◆HIV感染者の雇用によって社会的イメー				N= 128
	全体	官公署	独法	企業	
アップする	6 4.7%	1 1.7%	1 4.5%	4 9.8%	
変わらない	119 93.0%	59 98.3%	21 95.5%	34 82.9%	
ダウンする	3 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 7.3%	

→ 差し支えなければ、○をつけた項目の理由をご記入ください。

イメージはアップする

- ・ 雇用の機会を幅広く提供している企業であるというイメージで見られると思う為
- ・ 従業員雇用において、差別的なことを行わない会社として、フェアな企業イメージアップにつながる
- ・ 障害者を雇用することによる社会的寄与に対するイメージアップ
- ・ 障害者雇用は企業のCSR責務の一環であり、それを果たしているから
- ・ 積極的社会弱者の救済となると思う。

イメージは変わらない

- ・ HIVに関する客観的な認識度が浸透しており、社会的なイメージを変えるほどの影響力は少ないと思われるため。
- ・ HIVは社会生活上の接触上では感染しないということが社会常識として広がっているためイメージは変わらないと思う。
- ・ HIV感染者からの応募や、雇用実績がない為、想像がつかないといったところが現状
- ・ HIV感染者も、他の内部障害者と何ら変わることはないと考えているため
- ・ HIV感染者を雇用していることについて積極的に情報発信することはありませんが、仮に明らかとなっても特段の影響はないものと考えます。
- ・ いまだに偏見が多いため、イメージアップとまでは言えないと思われる。
- ・ プラス面とマイナス面それぞれあり得るから
- ・ わからないが
- ・ 以前に比べれば、HIVに関する情報も広く正確に伝わっていると思う。
- ・ 該当職員がいるとしても特別にその職員のプライバシーに関することを公にする必要がないため、明らかになることがないと考えます。
- ・ 官公庁は当然、障害者の雇用を促進する立場であるため
- ・ 現在、HIV感染者の職員がいるという認識はありません。また、今後雇用したとしても病歴や障がいの有無など職員のプライバシーに関する情報を公表することはないため社会的なイメージは変わらないと考えます。
- ・ 現在雇用している障害者と同様に考えているため、HIV感染者の雇用によって企業イメージがアップするとは考えていない。社会全体として、HIV感染者が他の障害者と区別されることなく雇用されるべきだと考える。
- ・ 個人の能力と障害は無関係
- ・ 公共機関の為
- ・ 行政組織という性質上、イメージに変化はないものと思われる
- ・ 事業者としてだけでなく、行政として率先垂範して障害者雇用に取り組むべき立場にあるため
- ・ 社会的イメージに影響するような要素とは考えられない。
- ・ 従来から行っている障害者雇用の一環であり、特にイメージは変わらないと考える。
- ・ 障がいの雇用を推進している会社としてイメージは変わらない。(HIV感染者も障がいのひとりであり、特別視はしない)
- ・ 障害者雇用という言葉も世間ではなじんできた感じがあります。問題があるとすれば、一般の方のHIVに対しての理解度だと思います。
- ・ 職員の採用は、客観的な得点により決するものであり、病気を理由とした特典操作をしないことが当然であるから他の障害をお持ちの方と同様に、特別な立場の方であるとの認識はないため。
- ・ 他の要素による社会的イメージの変動が大きい為、HIV感染者採用のみでの判定を予測することが困難
- ・ 地方公共団体のため、社会的イメージは変わりません。
- ・ 法人なので、雇用しても、民間からは、あたりまえと思われるのではないかと。

イメージはダウンする

- ・ HIV感染者の配属先をどうしたらよいか、店頭に立ち直接、接客する場合、お客様への理解が得られるかどうか
- ・ 接客業のため

7. 【職場での健康対策】についてお伺いします。

7-1 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供は

1.行われている …………… () 2.行われていない …………… ()

現状や今後の予定について教えてください

	◆職場での「HIV/AIDS」に関する健康対策				N=	140
	全体	官公署	独法	企業		
行われている	19	13	3	3		
	13.6%	19.7%	12.5%	6.7%		
行われていない	121	53	21	42		
	86.4%	80.3%	87.5%	93.3%		

1 行われている — 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供

- ・ HIV/AIDSに関するパンフレットを配布
- ・ ポスター掲示等を行っている。
- ・ 過去においては、パンフレットの配布等行われていたが、現状はあまり実施していない
- ・ 研修の一環として、HIV患者の方を講師として招いて行っている。
- ・ 職員向けの啓発を行っている
- ・ 新規採用職員の研修として、「(HIV/AIDSの就労支援を行うため)」実施している。
- ・ 人権研修の中で資料配布などを行っている
- ・ 人材について全般的な研修を行う中で、HIVについても触れている
- ・ 毎年7月に「神戸エイズ月間」を実施しており、該当期間中に管理職のレッドリボン着用や職員へイベント参加の周知、ポスターや案内の啓示を行う等。

2 行われていない — 現在、『HIV/AIDS』に関する職場教育・研修・情報提供

- ・ 「HIV/AIDS」に関する研修や情報提供について予定はありませんが、「HIV/AIDS」のみならず病気がいをはじめすべての差別をなくすため人権研修を毎年実施しています。
- ・ HIV/AIDSについては今後も特に研修や情報提供の予定はありません。
- ・ なし
- ・ ノーマライズな社会の企業として様々な差別問題を含んだ研修は考えている
- ・ 医療関連のビジネスを行っている会社であり、HIVについても偏見を持っている社員は少ないと思うが、より正しい知識・情報提供は行っていくつもりである。
- ・ 過去に人権啓発の研修の一部として実施していたことはあるが、現在はHIVに関する内容は含んでいない。
- ・ 現に業務に支障をきたしているメンタルヘルスについてのr組は随時進めているが、HIVに係るものについては特に問題となる場面もないことから、即場教育を実施するに至っていない。
- ・ 現時点では、今後の予定もない
- ・ 今のところ予定なし
- ・ 今後の予定はありません
- ・ 今後も特に予定はしていない。
- ・ 当面の予定はありません
- ・ 当面計画なし
- ・ 特にありません
- ・ 特にない。自由に使って良い(著作権フリーの)研修用資料が公開されているのであれば、社内研修で使っても良い。
- ・ 特に実施する必要なし
- ・ 特に予定はありません
- ・ 法人として衛生管理者を先頭とし、考えて行きたいとおもう。
- ・ 未定
- ・ 予定なし
- ・ 予定はない

7-2 その他、以下のような健康対策は行われていますか？

1.生活習慣病…………… ()	2.メンタルヘルス…………… ()
3.セクハラ・パワハラ… ()	4.職場への障害者受け入れ… ()
5.その他 (;具体的には・・・)	

	◆その他健康対策				N= 145
	全体	官公署	独法	企業	
1.生活習慣病	122	60	19	40	
	84.1%	85.7%	79.2%	87.0%	
2.メンタルヘルス	132	63	23	41	
	91.0%	90.0%	95.8%	89.1%	
3.パワハラ・セクハラ	122	60	23	35	
	84.1%	85.7%	95.8%	76.1%	
4.職場への障害者 受け入れ	76	39	14	21	
	52.4%	55.7%	58.3%	45.7%	
5.その他	1	0	1	0	
	0.7%	0.0%	4.2%	0.0%	

7-3 厚生労働省（旧労働省）、日本障害者雇用促進協会による「HIV による免疫機能障害者の雇用のために（HIV感染者の就労ガイドライン）」をご存知ですか。

1.知っている …………… ()	2.知らない …………… ()
-------------------	------------------

	◆ガイドライン認知				N= 141
	全体	官公署	独法	企業	
知っている	45	29	5	9	
	31.9%	43.3%	20.8%	20.0%	
知らない	96	38	19	36	
	68.1%	56.7%	79.2%	80.0%	

以下、貴社についてご記入ください。

【会社名】 ()

【業種】 1.建設 2.食料品 3.繊維製品 4.金融・保険 5.パルプ・紙 6.化学 7.医薬品
 8.エネルギー 9.鉄鋼 10.機械 11.電気機器 12.精密機器 13.情報・通信
 14.不動産 15.卸売業 16.小売業 17.サービス 18.商社 19.運輸

【規模】 1. 55人以下 2. 56～100人以下 3. 101人～300人以下
 4. 301人～500人以下 5. 501人～1000人以下 6. 1001人以上

◆規模	N= 128			
	全体	官公署	独法	企業
55人以下	6 4.7%	0 0.0%	3 13.6%	3 7.3%
56～100人	7 5.5%	3 4.7%	2 9.1%	2 4.9%
101～300人	11 8.6%	0 0.0%	5 22.7%	6 14.6%
301～500人	7 5.5%	0 0.0%	4 18.2%	3 7.3%
501～1000人	11 8.6%	0 0.0%	6 27.3%	5 12.2%
1001人以上	86 67.2%	61 95.3%	2 9.1%	22 53.7%

◆業種	N= 145	
	企業	
1.建設	2 4.3%	11.電気機器 3 6.5%
2.食料品	4 8.7%	12.精密機器 1 2.2%
3.繊維製品	1 2.2%	13.情報・通信 1 2.2%
4.金融・保険	2 4.3%	14.不動産 5 10.9%
5.パルプ・紙	2 4.3%	15.卸売業 0 0.0%
6.化学	2 4.3%	16.小売業 4 8.7%
7.医薬品	2 4.3%	17.サービス 6 13.0%
8.エネルギー	0 0.0%	18.商社 1 2.2%
9.鉄鋼	1 2.2%	19.運輸 3 6.5%