

平成 2 1 年度

# 障害者雇用取組意向調査報告書

愛 知 県

# 障害者雇用取組意向調査

## 目 次

### 調査の説明

1	調査の目的	1 頁
2	調査方法	1
3	調査対象事業所数及び回答事業所数	1
4	調査事項	1
5	調査時期	2

### 調査結果

第 1	郵送調査結果	2
1	「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正内容等の周知度	2
2	障害者雇用に関すること	3
3	職場見学及び職場実習について	3
4	特例子会社について	4
5	トライアル雇用制度について	4
6	グループ就労訓練について	4
7	ジョブコーチについて	5
8	新たな産業分野での雇用計画について	5
9	新たな職域での雇用計画について	5
10	自由記述欄の意見について	5
第 2	訪問調査結果	7
1	障害者の雇用状況について	7
2	職場見学及び職場実習について	8
3	特例子会社について	10
4	トライアル雇用について	10
5	グループ就労訓練について	11
6	ジョブコーチについて	12
7	愛知県障害者技能競技大会への出場可能職種	13

### 付属統計表

郵送調査集計表	15
同 図表	22
訪問調査集計表	29
同 図表	35

# 障害者雇用取組意向調査報告書

## 調査の説明

### 1 調査の目的

県内事業所の障害者の雇用意向、職場見学・職場実習等の受入状況を調査し、その結果を踏まえて求人開拓、職場実習等受入事業所データベース作成の基礎資料とする。

これにより、障害者の求人増や職場実習の機会を拡大し、障害者の雇用促進に資する。

### 2 調査方法

郵送調査及び訪問調査

### 3 調査対象事業所数及び回答事業所数

#### (1) 郵送調査

ア 対象事業所数 愛知県内の事業所のうち、30人以上を雇用している雇用保険適用事業所 9,314事業所

イ 回答事業所数 3,936事業所（回収率 42.3%）

#### (2) 訪問調査

ア 対象事業所数 郵送調査回答事業所のうち訪問調査を可とする事業所 533所

イ 訪問事業所数 訪問日の調整ができ訪問できた事業所 409所

### 4 調査事項

#### (1) 郵送調査

ア 「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正内容等の周知度

イ 障害者雇用に関すること

a 平成21年10月1日現在の障害者の雇用状況

b 障害者が従事している又は従事予定の職種

c 障害者の法定雇用率の達成状況

d 今後の障害者雇用

e 職場見学及び職場実習について

f 特例子会社について

g トライアル雇用について

h グループ就労訓練について

- i ジョブコーチについて
  - ウ 障害者雇用を新たな産業分野で雇用する予定
  - エ 障害者雇用を新たな職種で雇用する予定
- (2) 訪問調査
- ア 障害者の雇用状況について
  - イ 職場見学、職場実習について
  - ウ 特例子会社について
  - エ トライアル雇用について
  - オ グループ就労訓練について
  - カ ジョブコーチについて

## 5 調査時期

- (1) 郵送調査  
平成21年10月1日現在で調査
- (2) 訪問調査  
平成21年11月～22年1月の間で実施

## 調査結果

### 第1 郵送調査結果

- 1 「障害者の雇用の促進に関する法律」の改正内容等の周知度
- (1) 「法律の一部改正が平成21年4月1日から段階的に施行されること」は、67.2%の事業所が知っている。
- (2) 「平成21年4月から障害者雇用率の算定が『企業グループ算定特例』が創設されること」は、47.5%の事業所が知っている。
- (3) 「平成21年4月から障害者雇用率の算定で『事業協同組合等算定特例』が創設されること」は、36.9%の事業所が知っている。
- (4) 「平成22年7月から障害者雇用納付金制度の対象事業主が『常用労働者201人以上300人以下の事業主』に拡大されること」は、51.8%の事業所が知っている。
- (5) 「平成22年7月から除外率が引き下げられること」は、48.5%の事業所が知っている。
- (6) 「平成27年4月から障害者雇用納付金制度の対象事業主が『常用労働者が101人以上200人以下の事業主』に拡大されること」は、46.4%の事業所が知っている。
- (7) 「平成22年7月から障害者雇用率の算定に短時間労働者（週所定労働時間

20時間以上30時間未満)をカウントすることになっていること」は、49.1%の事業所が知っている。

## 2 障害者雇用に関すること

- (1) 平成21年10月1日現在、障害者を雇用している事業所は、集計事業所3,835所のうち1,952所(50.9%)で、「今後雇用する予定」と回答のあった事業所は87所(2.3%)だった。
- (2) 障害者を雇用している又は雇用を予定している事業所で、障害者が従事している又は従事予定の職種は、「生産・労務職」が27.1%で最も多く、次いで「事務職」(21.7%)、「専門・技術職」(17.5%)、「管理職」(8.4%)となっている。
- (3) 障害者の法定雇用率の達成状況は、集計事業所3,650所のうち1,736所(47.6%)が達成しており、未達成事業所についても38.7%が達成したいとしている。
- (4) 今後の障害者雇用については、「現状維持」とする事業所が43.8%で最も多く、次いで「雇用を考えていない」の36.4%となっているが、「新規に雇用したい」(9.5%)、「増員したい」(10.0%)とする事業所も約2割に達している。

## 3 職場見学及び職場実習について

- (1) 職場見学及び職場実習の受入については、既に「受け入れている」とする事業所が372所で、「今後受け入れたい」とする事業所が143所だった。
- (2) 既に受け入れている及び今後受け入れたいとする事業所での受入時期は、学校が夏休み期間中の「7～9月」が30.0%で最も多く、次いで「4～6月」(28.9%)、「10～12月」(24.1%)、「1～3月」(17.0%)の順となっている。
- (3) 既に受け入れている及び今後受け入れたいとする事業所での受入期間は、約8割の受入事業所で2週間未満となっており、そのうち、1週間未満とする事業所が42.9%で最も多かった。
- (4) 一度に受け入れた及び受け入れたいとする人数は、97.5%が5人未満であったが、3か月以上とする事業所も4.8%あった。
- (5) 既に受け入れている及び今後受け入れたいとする事業所での受入障害者の障害種別は、「知的障害者」が53.0%で最も多く、次いで「身体障害者」の39.7%となっている。
- (6) 職場見学及び職場実習を受け入れた後の状況は、「新規雇用に結びついた」

とする事業所が39.4%で最も多く、次いで「障害者雇用のための課題が理解できた」(28.1%)、「障害者雇用に前向きになった」(14.4%)の順だった。

- (7) 職場見学及び職場実習を受入れていない又は受入れる予定はないとする理由は、「受入可能な職種がない」とする事業所が25.7%で最も多く、次いで「新規に雇用する予定がない」(22.2%)、「職場の指導体制が整っていない」(22.1%)、「バリアフリーの施設がない」(19.3%)となっている。

#### 4 特例子会社について

- (1) 特例子会社制度の周知度は、集計事業所3,780所のうち、「知っている」が47.2%、「知らない」が52.8%だった。
- (2) 特例子会社制度を知っているとする事業所のうち、設立の意向を聞いたところ、「設立したい」(5所)と「設立を検討中」(13所)で合わせて18所あった。
- (3) 特例子会社制度を知らないと回答した事業所に、同制度の関心度を聞いたところ、「関心がない」とする事業所が半数を超えたが、「内容を詳しく知りたい」とする事業所が166所あった。

#### 5 トライアル雇用制度について

- (1) トライアル雇用制度の周知度は、集計事業所3,815所のうち、「知っている」が65.4%、「知らない」が34.6%だった。
- (2) トライアル雇用制度を知っている事業所に、同制度の実施状況を聞いたところ、「実施する予定はない」が6割を超えているが、「実施したことがある」(15.5%)と「実施したことはないが関心がある」(18.2%)とする事業所で3割を超えている。
- (3) トライアル雇用制度を知らないと回答した事業所に、同制度の実施の意向を聞いたところ、「実施する予定はない」が半数を超えているが、「内容を詳しく知りたい」とする事業所が95所あった。

#### 6 グループ就労訓練について

- (1) グループ就労訓練の周知度は、集計事業所3,816所のうち、「知っている」が38.4%、「知らない」が61.6%だった。
- (2) グループ就労訓練を知っている事業所に、同制度の実施状況を聞いたところ、「実施する予定はない」とする事業所が9割近くに達しているが、「実施したことがある」と「実施したことはないが関心がある」で約1割となっている。

- (3) グループ就労訓練を知らないと回答した事業所に、同制度の実施の意向を聞いたところ、「実施する予定はない」が6割を超えているが、「内容を詳しく知りたい」とする事業所が153所あった。

## 7 ジョブコーチについて

- (1) ジョブコーチの周知度は、集計事業所3,891所のうち、「知っている」が46.2%、「知らない」が53.8%だった。
- (2) ジョブコーチを知っている事業所に、同制度の利用状況を聞いたところ、「支援を受ける予定はない」とする事業所が7割を超えているが、「支援を受けたことがある」と「支援を受けたことはないが関心がある」で2割を超えている。
- (3) ジョブコーチを知らないと回答した事業所に、同制度の利用の意向を聞いたところ、「支援を受ける予定はない」が約6割となっているが、「内容を詳しく知りたい」とする事業所が154所あった。

## 8 新たな産業分野での雇用計画について

- (1) 障害者を新たな産業分野で雇用する計画を聞いたところ、雇用する計画があるとする事業所が2%、雇用する計画はないとする事業所が98%だった。
- (2) 雇用する計画があるとする事業所に、計画している産業分野を聞いたところ、「サービス業」が33%で最も多く、次いで「製造業」(20.9%)、「医療・福祉」(14.3%)、「運輸業」(6.6%)となっている。

## 9 新たな職域での雇用計画について

- (1) 障害者を新たな職域で雇用する計画を聞いたところ、雇用する計画があるとする事業所が7.4%、雇用する計画はないとする事業所が92.6%だった。
- (2) 雇用する計画があるとする事業所に、計画している職種を聞いたところ、「事務職」が30.5%で最も多く、次いで「生産・労務職」(19.5%)、「専門・技術職」(16.9%)、「サービス職」(9.9%)となっている。

## 10 自由記述欄の意見について

自由記述欄には、1,221所の記述があり、「行政に対する要望」が42.7%で最も多く、次いで「障害者雇用ができない事情説明」(34.4%)、「障害者雇用を進める上での事業所としての課題・問題点」(16.2%)となっている。

「行政に対する要望」のうち、最も多い意見は「補助金、助成金の拡大」(31.3%)を求める要望であり、次いで、ジョブコーチやトライアル雇用、就職

面接会の開催、障害者雇用に係るセミナー開催などを求める「支援制度・事業の拡充」(16.5%)、障害者雇用に関する情報提供などの「広報・啓発事業の強化」(10.2%)、「ハローワーク等との連携」(8.4%)となっている。

「障害者雇用を進める上での事業所としての課題・問題点」では、「従業員や家族・地域の理解」(28.8%)が最も多く、次いで「施設・設備の整備」(27.3%)、「職種の拡大」(11.6%)となっている。

「障害者雇用ができない事情説明」では、「障害者に適した仕事がない」(32.9%)が最も多く、次いで「雇用増ができない」(25.5%)、「景気が悪い」(21.9%)と続いている。

## 第2 訪問調査結果

### 1 障害者の雇用状況について

#### (1) 雇用状況

訪問調査実施事業所409所のうち、障害者を雇用している事業所は242所(59.1%)で、1所当たりの雇用者数は7人(うち重度障害者は2.5人)であった。

障害者を雇用している事業所242所で雇用されている障害者は、1,685人で、障害種別は身体障害者が69.6%で最も多く、次いで知的障害者の25.6%、精神障害者の4.8%となっている。

#### (2) 今後の雇用見込み

今後、新規に雇用したい又は増員したいと回答した事業所が雇用を考えている障害種別は、身体障害者80.1%、知的障害者15.4%、精神障害者4.5%となっている。

雇用可能な身体障害者の障害部位は、内部疾患が28.1%と最も多く、次いで下肢障害(26.7%)、上肢障害(17.9%)、聴覚障害(11.2%)、音声言語障害(7.7%)と続いている。

雇用可能な障害程度については、軽度(5、6級)が52.5%で最も多く、次いで中度(3、4級)、重度(1、2級)となっている。

#### (3) 新規雇用等を選択した理由

今後、新規雇用したい又は増員したいを選択した理由は、「法定雇用率を達成したい」(55.7%)が最も多く、次いで「過去に雇用した経験がある」(15.1%)、社会的責任や雇用需要があるなどの「その他」(13.7%)、「業務内容に適している」(9.9%)と続いている。

#### (4) 新規雇用者が従事する業務

新規に雇用した障害者が従事する業務は、「事務職」が27.0%で最も多く、次いで「生産・労務職」(22.8%)、「専門・技術職」(21.5%)、「サービス職」(14.8%)となっている。

#### (5) 雇用開始時期

新規雇用したい又は増員したいと回答した事業所で、具体的な雇用時期を聞いたところ、「その他」(34.2%)が最も多く、次いで「23年以降」(29.7%)、「22年4月～6月」(18.2%)、「通年」(15.5%)と続いている。

#### (6) 新規雇用又は増員を考えていない理由

障害者雇用について、現状維持や減員、雇用を考えていないと回答した事業所が新規雇用等をしないとする理由は、「受入可能な職種がない」(42.6%)

で最も多く、次いで「障害者雇用率を達成している」(22.8%)、「その他」(22.8%)となっていて、「経営が厳しい」(11.9%)とする理由は最も少なかった。

## 2 職場見学及び職場実習について

職場見学及び職場実習を受け入れていると回答があったのは63所で、そのうち「両方」とも受け入れているのが29所、「職場見学のみ」が19所、「職場実習のみ」が15所だった。

### (1) 職場見学

#### ア 受入状況

職場見学を受け入れている事業所の障害種別ごとの受入状況は、身体障害者が半数近い48.6%で最も多く、次いで、知的障害者41.7%、精神障害者9.7%となっている。

身体障害者の部位別の受入状況は、「下肢障害」(31.4%)が最も多く、「内部疾患」(20.0%)、「聴覚障害」(17.1%)、「上肢障害」(14.3%)と続いている。

#### イ 受入回数及び人数

職場見学の受入状況について回答があった38所の延受入回数は217回で、1所当たりの受入平均回数は5.7回だった。

また、受け入れた人数は、総数が764人で、1所当たりの平均受入人数は20.1人、1回当たり受入人数は3.5人となっている。

#### ウ 受入時期

職場見学の受入時期は、「21年4月以降」(25.0%)が最も多く、次いで「その他」(23.2%)、「20年7~9月」(16.1%)、「20年4~6月」(14.3%)となっている。

#### エ 受入の依頼元

受入に当たっての依頼元は、「特別支援学校(盲、聾、養護学校)」(56.6%)が最も多く、次いで「その他」(13.2%)、「職業訓練校」(9.4%)、「授産施設などの社会福祉施設」(9.4%)となっていて、障害者職業センターなどの支援施設からの依頼は少なかった。

#### オ 受入後の状況

職場見学の受入後の状況について回答のあった事業所のうち、「職場実習に結びついた」と回答のあった事業所が26所、「雇用に結びついた」とする事業所が22所だった。

#### カ 今後の受入予定

今後、職場見学を受け入れる「予定がある」と回答した事業所は30所だった。

## (2) 職場実習

### ア 受入状況

職場実習を受け入れている事業所の障害種別ごとの受入状況は、知的障害者が半数以上の62.9%で最も多く、次いで、身体障害者27.4%、精神障害者9.7%となっている。

身体障害者の部位別の受入状況は、「下肢障害」(35.3%)が最も多く、「内部疾患」(29.4%)、「上肢障害」(17.6%)と続いている。「聴覚障害」、「視覚障害」、「音声言語障害」は、ともに5.9%と同率だった。

### イ 受入回数及び人数

職場実習の受入状況について回答があった47所の延受入回数は135回で、1所当たりの受入平均回数は2.9回だった。

また、受け入れた人数は、総数が197人で、1所当たりの平均受入人数は4.2人、1回当たり受入人数は1.5人となっている。

### ウ 受入時期

職場実習の受入時期は、「その他」(23.8%)が最も多く、次いで「21年4月以降」(14.8%)、「20年4～6月」(16.4%)、「20年7～9月」(13.1%)、「21年1～3月」(13.1%)となっている。

### エ 従事した業務

職場実習を受け入れた所属での業務は、「生産・労務職」が半数以上の50.9%で、次いで「サービス職」(22.8%)、「事務職」(15.8%)、「専門・技術職」(8.8%)の順となっている。

### オ 受入の依頼元

受入に当たっての依頼元は、「特別支援学校(盲、聾、養護学校)」(58.5%)が最も多く、次いで「その他」(24.5%)、「授産施設などの社会福祉施設」(11.3%)、「県・市町村」(3.8%)となっている。

### カ 受入後の状況

職場実習の受入後の状況について回答のあった事業所のうち、「雇用に結びついた」とする事業所が34所だった。

### キ 今後の受入予定

今後、職場実習を受け入れる「予定がある」と回答した事業所は34所だった。

## (3) 職場見学及び職場実習の受入に対する不安

受入についての不安の有無について回答のあった279所のうち、「不安が

ある」とする事業所が8割を超える241所であった。

不安があると回答した241所に不安の内容を聞いたところ、「受入可能な職種がない」とする回答が31.0%で最も多く、次いで「施設がバリアフリーでない」(20.7%)、「新規に雇用する予定がない」(20.3%)となっている。

#### (4) 職場見学及び職場実習の受入理由

職場見学及び職場実習を今後受け入れたいと回答した事業所の受入理由は、「事業所の社会的責任を果たすため」とするのが37.3%で最も多く、次いで「障害者雇用の理解を深めるため」(25.5%)、「その他」(23.5%)となっている。

### 3 特例子会社について

#### (1) 設立の意向

郵送調査で「知っている」と回答のあった事業所のうち、訪問調査で「設立したい」と回答のあった事業所は6所だった。

#### (2) 設立の時期

「設立したい」と回答のあった6所のうち、設立時期について回答のあったのは2所で、そのうち設立を決めているのは1所だった。

設立の具体的時期は、訪問調査をした時期から「1か月～3か月後」という回答だった。

#### (3) 雇用する障害種別

特例子会社で雇用する障害種別について回答のあったのは3所で、雇用を考えている障害者は、身体障害者、知的障害者、精神障害者ともそれぞれ1所ずつだった。

#### (4) 関心度

特例子会社についての関心度は、今回の調査で同制度を知り、「関心を持った」とする事業所が59.9%だった。

「関心がない」と回答のあった事業所の理由は、「会社規模が小さく設立するまでもない」が48.8%で最も多く、次いで「子会社に集約できる業務がない」(21.3%)、「その他」(16.3%)となっている。

### 4 トライアル雇用について

#### (1) 実施の意向

郵送調査で「実施したことはないが関心がある」と回答のあった事業所に、実施の意向を聞いたところ、回答のあった94所のうち、半数以上の50所(5

3.2%)が実施の意向を持っている。

#### (2) 実施する場合の業務

実施する意向のある50所がトライアル雇用で従事させる業務内容は、「専門・技術職」と「事務職」がともに31.4%で最も多く、次いで「生産・労務職」の19.8%となっている。

#### (3) 関心度

郵送調査でトライアル雇用を「知らない」と回答した事業所に、今回の調査で関心を持ったかどうかを聞いたところ、99所から回答があった。そのうち、69所の69.7%の事業所が関心を持ったと回答している。

#### (4) トライアル雇用を知った機関

郵送調査でトライアル雇用を実施したことがあると回答した事業所に、トライアル雇用をどこで知ったかを聞いたところ、回答のあった53件のうち、約7割の37件(69.8%)が「ハローワーク」だった。

#### (5) 実施した障害者の障害種別

トライアル雇用を実施した事業所に、障害者の障害種別を聞いたところ、身体障害者が49.1%、知的障害者が45.3%、精神障害者が5.7%だった。

また、今後の実施予定を聞いたところ、40所から回答があり、27所の67.5%が「実施したい」と回答している。

#### (6) 実施後の状況

トライアル雇用の実施後、常用に移行したのは83.0%で、高い割合を示している。

一方、常用に至らなかった理由は、「業務に関して適性がなかった」とする回答が34.8%で最も多く、本人都合などの「その他」が30.4%、「業務に関して能力不足だった」の21.7%となっている。

#### (7) 実施する予定がないとした理由

トライアル雇用を実施する予定はないとの回答は413件で、そのうち最も多い理由は、「受入可能な職種がない」(26.6%)で、次いで「新規に雇用する予定がない」(22.8%)、「施設がバリアフリーでない」(16.2%)、「職場の指導体制が整っていない」(14.8%)と続いている。

### 5 グループ就労訓練について

#### (1) 実施の意向

郵送調査で「実施したことはないが関心がある」と回答のあった事業所に、実施の意向を聞いたところ、回答のあった31所のうち、13所(41.9%)

が実施の意向を持っている。

(2) 実施する場合の形態等

実施する意向があると回答した事業所のうち、その実施形態を聞いたところ、「職場実習型」が68.8%で最も多く、次いで「雇成型」の25.0%、「請負型」の6.3%となっている。

また、実施するとした場合の障害者の障害種別は、身体障害者52.6%、知的障害者42.1%、精神障害者5.3%だった。

(3) 関心度

郵送調査でグループ就労訓練を「知らない」と回答した事業所に、今回の調査で関心を持ったかどうかを聞いたところ、210所から回答があった。そのうち、128所の61.0%の事業所が「関心を持った」と回答している。

(4) グループ就労訓練を知った機関

郵送調査でグループ就労訓練を実施したことがあると回答した事業所に、グループ就労訓練をどこで知ったかを聞いたところ、回答のあった8件のうち、「ハローワーク」とする回答が半数の4件だった。

(5) 実施した障害者の障害種別

グループ就労訓練を実施した事業所に、障害者の障害種別を聞いたところ、身体障害者が5.3%、知的障害者が63.2%、精神障害者が31.6%だった。

また、今後の実施予定を聞いたところ、3所から回答があった全てが「実施したい」と回答している。

(6) 実施後の状況

グループ就労訓練を実施したと回答のあった19人のうち、実施後、常用に移行したのは1人だった。

(7) 実施する予定がないとした理由

グループ就労訓練を実施する予定はないとの回答は548件で、そのうち最も多い理由は、「受入可能な職種がない」(27.4%)で、次いで「新規に雇用する予定がない」(23.5%)、「職場の指導体制が整っていない」(17.0%)、「施設がバリアフリーでない」(15.5%)と続いている。

## 6 ジョブコーチについて

(1) 実施の意向

郵送調査で「支援を受けたことはないが関心がある」と回答のあった事業所に、支援を受ける意向があるかどうかを聞いたところ、回答のあった59所のうち、33所(55.9%)が支援を受けたいとの意向を持っている。

また、関心を持ちながらこれまで支援を受けたことがなかった理由を聞いたところ、「支援を受ける障害者がいなかったから」が45.2%で最も多く、次いで「職場の指導体制が十分だったから」(27.4%)、「その他」(16.1%)と続いている。

(2) ジョブコーチを知った機関

郵送調査でジョブコーチを実施したことがあると回答した事業所に、ジョブコーチをどこで知ったかを聞いたところ、回答のあった41件のうち、「ハローワーク」とする回答が半数以上の21件(51.2%)で、次いで「その他」(19.5%)、「雇用開発協会」(12.2%)となっている。

(3) 支援を受けた目的

支援を受けた目的を聞いたところ、41件の回答があり、「職場に定着させるため」(34.1%)が最も多く、次いで「障害者に適した指導体制を整えるため」(26.8%)、「障害者に対する指導のノウハウを深めるため」(24.4%)となっている。

(4) 支援を受けた期間

支援を受けた事業所に、支援を受けた期間を聞いたところ、「1か月以上2か月未満」が44.4%で最も多く、次いで「2か月以上3か月未満」(25.9%)、「3か月以上4か月未満」(14.8%)となっている。

(5) 実施後の状況

支援を受けた後の状況を聞いたところ、回答のあった30所のうち、「職場定着に結びついた」とする回答が73.3%だった。

(6) 支援を受ける予定がないとした理由

「支援を受ける予定はない」との回答は339件で、そのうち最も多い理由は、「新規に雇用する予定がない」が42.8%で最も多く、次いで「支援を受ける障害者がいない」(21.8%)、「職場の指導体制が整っている」(19.2%)となっている。

## 7 愛知県障害者技能競技大会への出場可能職種

(1) 実施競技職種

職 種	事業所数	備 考
ワードプロセッサ	13	
ホームページ	5	
データベース	6	
電子機器組み立て	4	

洋裁	1	
機械 C A D	5	
パソコンデータ入力	5	
木工	1	
縫製	0	

(2) 未実施競技職種

職 種	事業所数	備 考
家具製作	0	
D T P	0	
電子回路接続	1	
義肢	0	
歯科技工	1	
パソコン組み立て	2	
フラワーアレンジメント	0	
コンピュータプログラミング	2	
パソコン操作	1	
喫茶サービス	1	
I T	4	
事務・販売職	3	
ビルクリーニング清掃	3	