

職リハレポート No.1

2011. 12

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター研究企画部

はじめに

「職リハネットワーク」から「職リハレポート」へ

当機構の障害職業総合センターが発行する技術情報誌「職リハネットワーク」は、昭和 63 年7月に創刊された職業リハビリテーションに関する専門誌であり、①職業リハビリテーションに関する専門的知識・技術あるいは実務に役立つ研究成果や情報を提供することにより、職業リハビリテーション業務の向上等に資すること、②職業リハビリテーション関係施設・機関との連携作りと強化を発行目的としていました。

創刊当初は季刊でしたが、平成 11 年度以降は年間2号(9月、3月)の発行となり、平成 22 年度末までに 68 号を発行いたしました。

掲載内容は、職リハに関する特集テーマを毎号設け、テーマに関連する関係機関の最新の研究動向、取組状況の紹介を中心に構成し、当機構の職リハ施設をはじめ、関係機関等(公共職業安定所、障害者就業・生活支援センター等)に配付して参りました。

創刊当時は職リハに関する情報発信の場が少ない状況でしたが、近年では、関係学会・研究会、団体等の学会誌・情報誌・ホームページ、リハビリテーションに関する専門誌等、情報発信の場が拡大してきており、「職リハネットワーク」の創刊当時の目的は一定程度果たしたと認識しています。そのため、今般、「職リハレポート」としてリニューアルいたします。

「職リハレポート」は、障害者職業総合センター研究部門の活動を中心に、職リハに関する情報を掲載し、年 2 回程度、研究部門のホームページ上に PDF 形式で公開していく予定で、本号はその第1号です。

「職リハネットワーク」をご愛読いただいた皆様に御礼申し上げるとともに、「職リハレポート」につきましても、今後よろしくお願い申し上げます。

編集・発行人 研究企画部長 久古谷 敏行

【障害者職業総合センター、研究部門の紹介】

障害者職業総合センター

障害者職業総合センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき平成3年11月に設立され、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が運営しています。

総合センターは、職業リハビリテーションネットワークの中核として、広域・地域障害者職業センター等に対する指導・援助を行うとともに、職リハサービスの基盤整備と質的向上を図るため、職リハに関する調査研究、職リハ技法の開発、職リハに関する人材育成等を行っており、我が国における職リハの推進と職リハサービスの向上に努めています。

なお、当機構は、旧独立行政法人雇用・能力開発機構において実施されていた職業能力開発等の業務の移管を受け、平成23年10月より新たに高齢・障害・求職者雇用支援機構としてスタートしています。機構では、働く意欲のあるすべての人々が能力を発揮し、年齢や障害の有無にかかわらず安心して働ける社会の実現に向け、高齢者の雇用の確保、障害者の職業的自立の推進、求職者その他労働者の職業能力の開発及び向上のために、高齢者、障害者、求職者、事業主等の方々に対して総合的な支援を行っています。詳しくは当機構のホームページをご覧ください。

研究部門

総合センターの研究は、障害者支援部門、事業主支援部門、社会的支援部門の3部門で、年度毎に策定する研究計画に基づき研究が行われています。平成23年度においては、21テーマの研究が実施されています。

各研究の成果は、調査研究報告書等にまとめて関係機関等に配付するとともに、現場で活用しやすいマニュアル等にして提供しています。また、報告書等は研究部門のホームページで閲覧、ダウンロードができるようになっています。

【研究活動紹介】

このコーナーでは、総合センター研究部門の調査研究で得られた調査結果等について、途中経過を含め、ご紹介します。

今回は、事業主支援部門で実施いたしました「企業における障害者雇用の推移・方針等に関する調査」の中間集計結果についてご紹介します。

「企業における障害者雇用の推移・方針等に関する調査」中間集計結果報告

—特別研究 13 「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」企業調査—

企業における障害者雇用は着実に進展しているものの中小規模における障害者雇用には遅れが見られる。こうした状況を踏まえた平成 20 年の障害者雇用促進法の改正（※）に伴い、障害者雇用納付金制度の対象が順次 100 人超 300 人以下規模の事業主にも拡大されることとなった。こうした中で、中小企業における障害者雇用のさらなる促進を図っていく必要があるが、そのためには、中小企業の特性や障害者雇用に対する制約を意識した実態把握が従来にも増して求められる。

障害者職業総合センター研究部門においては、特別研究「中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究」（平成 22～24 年度）の一環として、中小企業における障害者雇用に係る課題やこれに対処するための方策等について実態把握を行うため、平成 23 年 7 月、常用雇用規模 56 人以上 999 人以下の企業に対し、「企業における障害者雇用の推移・方針等に関する調査」を実施した。

以下では、中間集計結果として、回答企業のうち **56-300 人規模 (867 社)** および **301-999 人規模 (465 社)** について集計したものを報告する。

調査結果のポイント

<障害者雇用への取組状況> (8～10 ページ参照)

- 現在の障害者雇用・過去の雇用経験の有無については、56-300 人規模と 301-999 人規模との間に大きな差異が見られた。301-999 人規模ではほとんどの企業 (98.9%) が「現在、障害者を雇用している」としたのに対し、56-300 人規模ではこれが約 7 割であり、「雇用したことがない」が 2 割弱であった。
- 雇用している障害者種類について、知的障害、精神障害を雇用している企業は、56-300 人規模ではそれぞれ 1 割以下と少なく、301-999 人規模ではそれぞれ 4 分の 1 前後であった。
- 最初に障害者を雇用した経路について、56-300 人規模においては「疾病・事故などで受傷した者の継続雇用」が最も多く 4 割弱なのに対し、301-999 人規模においては、「ハローワークからの紹介や雇用率達成指導」、「疾病・事故などで受傷した者の継続雇用」がともに 3 割弱と多くなっている。

<障害者に対する評価、障害者雇用についての課題や制約> (11～16 ページ参照)

- 雇用した障害者については、いずれの規模においても、満足とする割合が高く、また評価に最も影響する要因として「仕事を遂行する能力」を上げる割合が 5 割以上となっている。
- 障害者を雇用する際に最も大きな課題や制約となる事項については、いずれの規模においても「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」が 3 割程度と最も高い。

＜必要としている支援、今後の障害者雇用に対する考え方＞（17～28 ページ参照）

- 利用したい公的支援（複数回答）としては、「各種助成金」がいずれの規模とも約 4 割であり、「トライアル雇用」、「ジョブコーチ支援」はそれぞれ約 4 割、約 2 割であるが 56-300 人規模においてやや低い傾向がみられた。また、56-300 人規模においては、「支援制度の内容を知らないので判断できない」とする割合が 15.7%と、301-999 人規模の 4.9%に対して高かった。
- さらに強化して欲しい支援については、いずれの規模においても「入社前の職業能力開発や社会性育成」が 4 分の 1 強、「採用可否を検討するためのさらなる障害者情報の提供」が 4 分の 1 弱であった。
- 今後の障害者雇用の方針については、56-300 人規模では「わからない」が 3 割以上を占め、その他、「今後新たに雇用する」、「欠員が出た場合は雇用する」がそれぞれ 4 分の 1 前後であった。一方、301-999 人規模では「今後新たに雇用する」、「欠員が出た場合は雇用する」がそれぞれ 4 割前後であった。

（注）＜平成 20 年改正障害者雇用促進法の主たる改正内容＞

1. 短時間労働に対応した雇用率制度の見直し（平成 22 年 7 月より施行）

障害者の雇用義務の基礎となる労働者及び雇用障害者に、短時間労働者（週 20 時間以上 30 時間未満）が追加された。

2. 除外率の引き下げ（平成 22 年 7 月より施行）

一律に法定雇用率を適用することになじまない性質の職務について、事業主負担を調整する観点から、特定の業種について除外率が定められているが、平成 14 年の法改正により段階的に廃止・縮小することとされている。平成 20 年改正では、除外率設定業種ごとにそれぞれ 10%ポイント引き下げることとされた。

3. 障害者雇用納付金制度の適用対象の範囲拡大（平成 22 年 7 月より施行）

障害者雇用納付金制度（納付金の徴収・調整金の支給）が適用される対象範囲が、常用労働者 100 人を超える中小企業に拡大されることとされ、平成 22 年 7 月からは常用労働者 200 人を超える企業に、さらに平成 27 年 4 月以降は常用労働者 100 人を超える企業に拡大される。

4. 企業グループ算定特例の創設（平成 21 年 4 月より施行）

一定の要件を満たす企業グループとして厚生労働大臣の認定を受けたものについては、特例子会社がない場合であっても、企業グループ全体で実雇用率を通算できることとされた。

I 調査の概要

1. 調査の対象、調査方法、実施時期、回答状況

(1) 調査対象及び抽出方法

○調査対象：常用労働者 56 人以上 999 人以下の民間企業 5,000 社

○抽出方法：帝国データバンクの事業所データベースを用い、企業規模 4 分類(56-100 人、101-200 人、201-300 人、301-999 人)と日本標準産業分類を基にした業種 17 分類の企業数をベースとして、規模・産業による層化無作為抽出を行った。

ただし、調査票発送時には東日本大震災の影響が大きいと考えられた岩手県、宮城県、福島県の 3 県全域と茨城県および千葉県の一部を除いたため、実際に調査票を発送した調査対象企業は 4,858 社であった。

(2) 調査方法

調査票による郵送調査

(3) 実施時期

平成 23 年 6 月～7 月（原則として同年 6 月 1 日現在の企業全体の状況を調査）

(4) 有効回答

1,503 社からの返信を受け、うち有効回答は 1,496 社（回収率 30.8%）であった。

2. 回答企業の状況

有効回答は 1,496 社（回収率 30.8%）であった。表 1 は有効回答の規模別内訳である。

ただし、この中間集計結果報告においては、有効回答企業のうち、56-300 人規模 (867 社) および 301-999 人規模 (465 社) の 2 群について集計したものを報告する。

表 1 有効回答の規模別内訳

常用労働者数	企業数	比率
55 人以下	43	2.9%
56-100 人	240	16.0%
101-200 人	319	21.3%
201-300 人	308	20.6%
301-999 人	465	31.1%
1000 人以上	112	7.5%
規模無回答	9	0.6%
計	1496	100.0%

II 主な集計結果

1. 事業内容

両群とも「サービス業」が1割強、「教育、学習支援」、「卸売業、小売業」、「製造業」が1割前後であった。両群とも基本的には抽出された産業構造に対応した分布となっているが、301-999人規模では「医療、福祉」(16.6%)と「教育、学習支援業」(11.2%)からの回答がやや多かった。

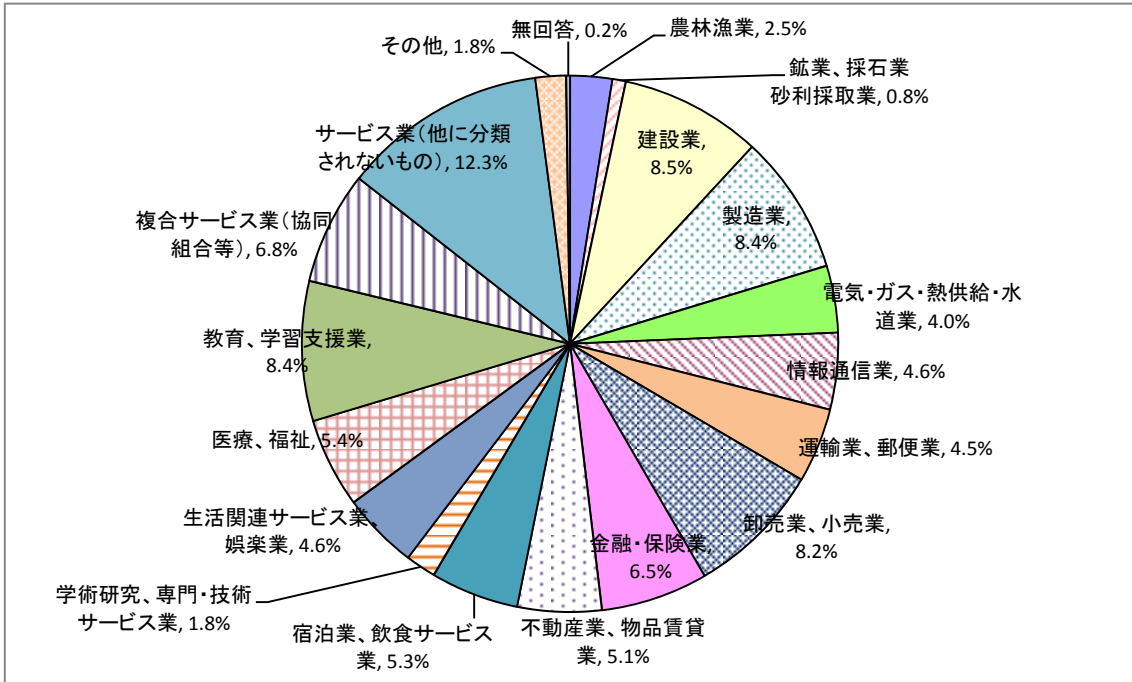


図1 56-300人規模の回答企業の事業内訳[問1]

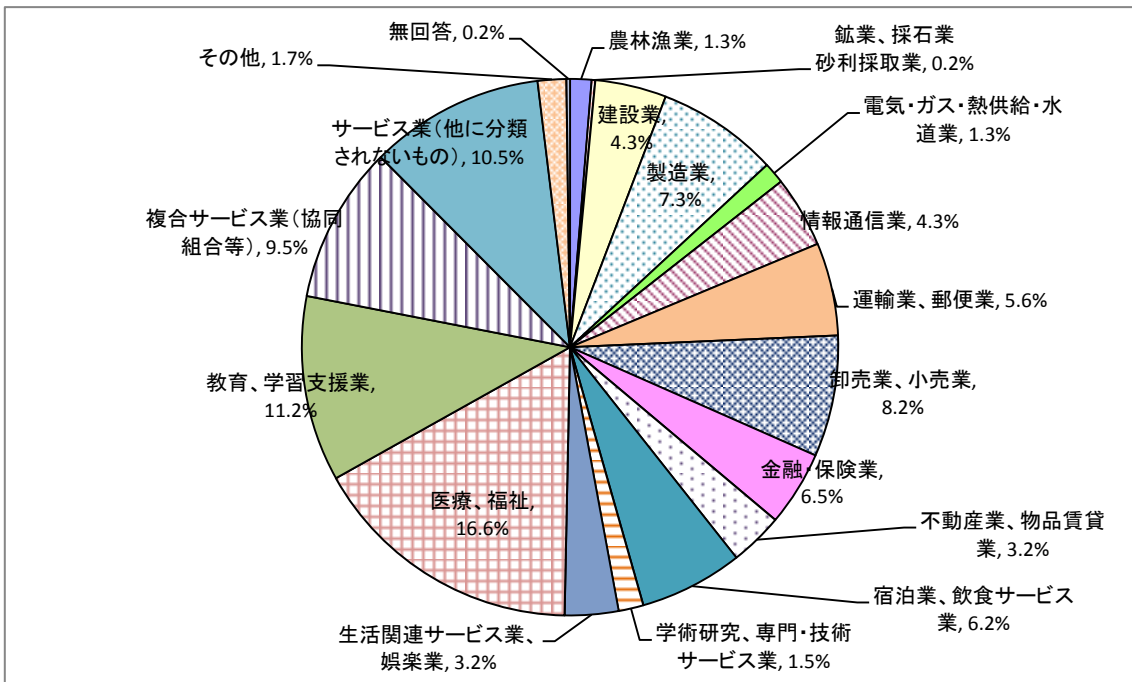


図2 301-999人規模の回答企業の事業内訳[問1]

2. 創業時期

創業年数に規模による違いは見られず、両群とも半数が「1969年まで」であり、「1970年代」、「1980年代」が15%前後でそれに続いた。56-300人規模においては「2000年代」の割合がやや高かった。

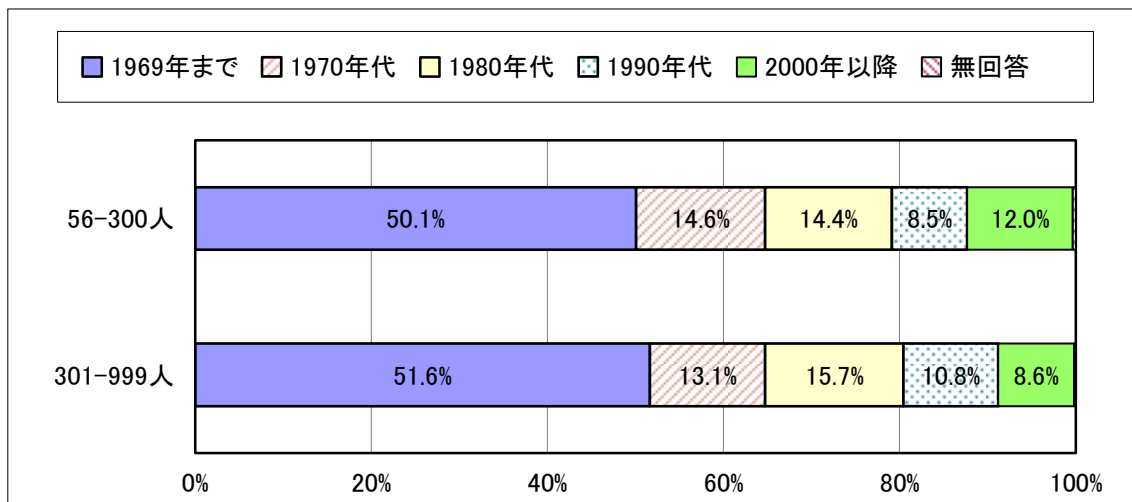


図3 創業時期[問2]

3. 当面の従業員採用予定

障害の有無に関係なく当面（この1、2年程度）の従業員採用予定をたずねたところ、両群とも「現状維持」が7割前後を占め（56-300人規模で70.4%、301-999人規模で65.4%）、1割程度が「減員予定」であった。「増員予定」の割合は概ね2割程度であったが、56-300人規模（17.3%）では301-999人規模（22.6%）に比べやや低かった。

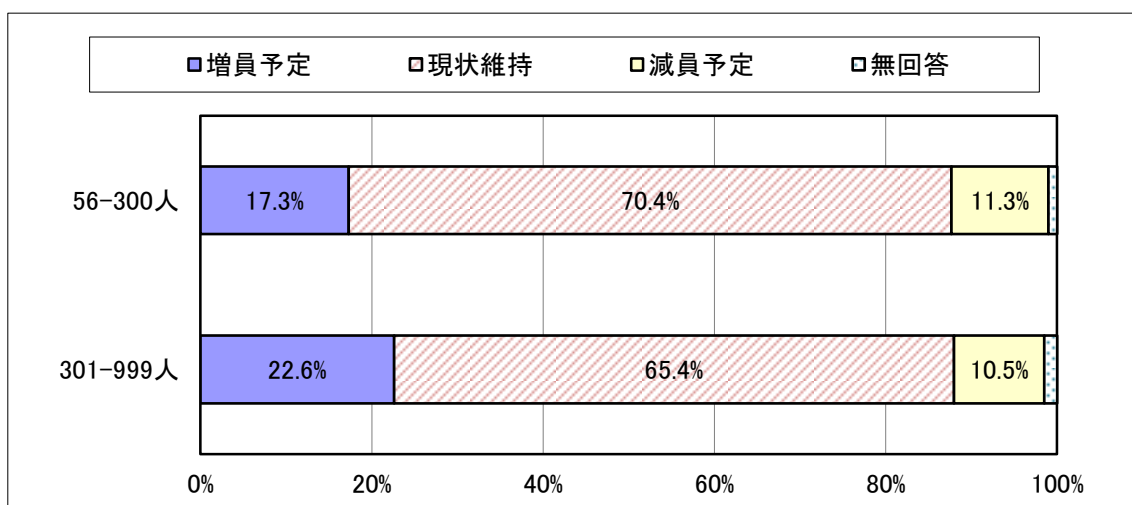


図4 従業員採用予定[問3]

4. 障害者雇用の状況

身体障害者を雇用している企業の割合は、56-300人規模では61.5%であり、301-999人規模では94.8%と高かった。知的障害、精神障害を雇用している企業は、56-300人規模ではそれぞれ10.3%、6.0%と少なく、301-999人規模ではそれぞれ28.0%、24.5%と4分の1前後であった。

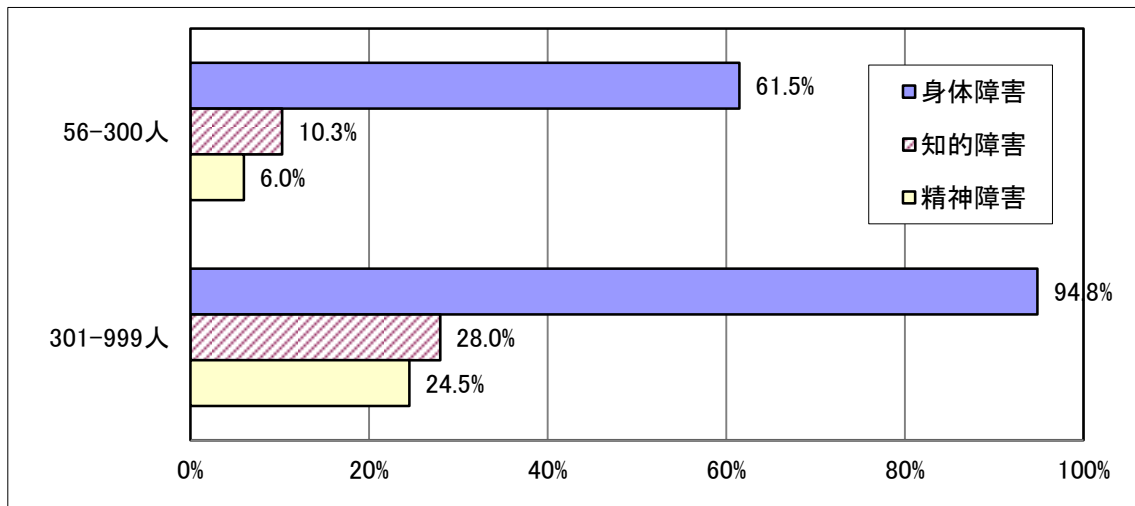


図5 障害者雇用企業割合[問4]

5. 今までの障害者雇用の取り組み

301-999人規模では、ほとんどの企業（98.9%）が「現在、障害者を雇用している」と回答した。一方、56-300人規模では「現在、雇用している」が7割弱（68.2%）、「雇用したことがない」が2割弱（19.7%）であった。

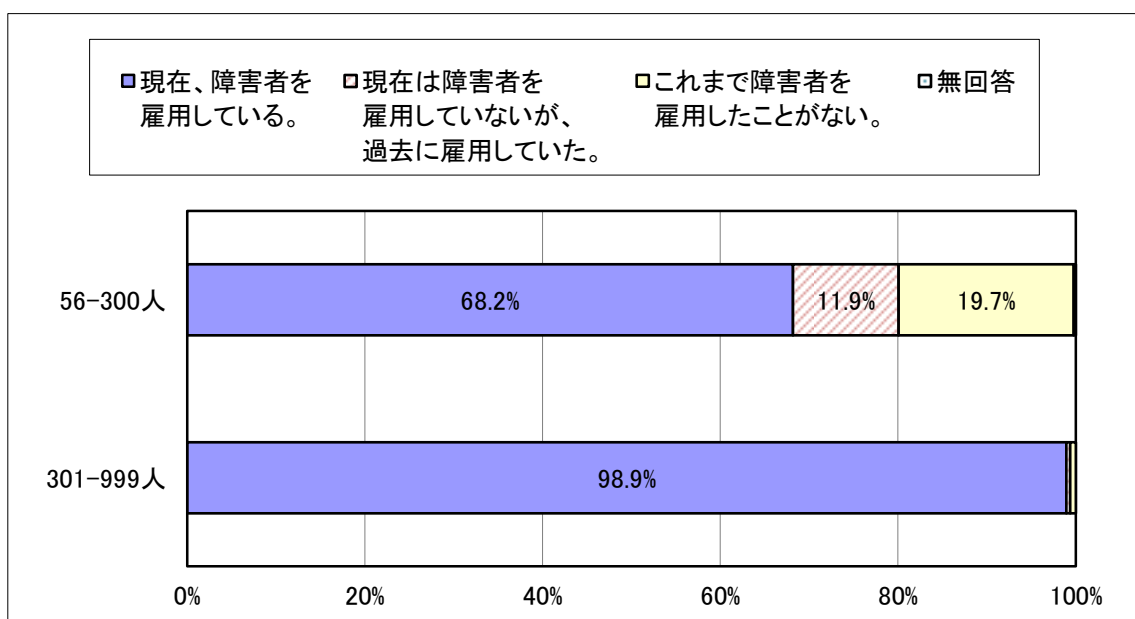


図6 障害者雇用経験[問5]

6. 障害者雇用を始めた時期

問6および問7(図7~図10)は、問5(図6)で「現在、障害者を雇用している」または「過去に雇用していた」と回答した1,156社のみが回答した。

雇用を始めた時期は両群とも「2000年以降」が最も多く(56-300人規模で47.6%、301-999人規模で32.7%)、次いで「1990年代」となった。1990年代以降に障害者雇用を開始した企業の割合は、56-300人規模では約7割、301-999人規模では約6割を占めた。

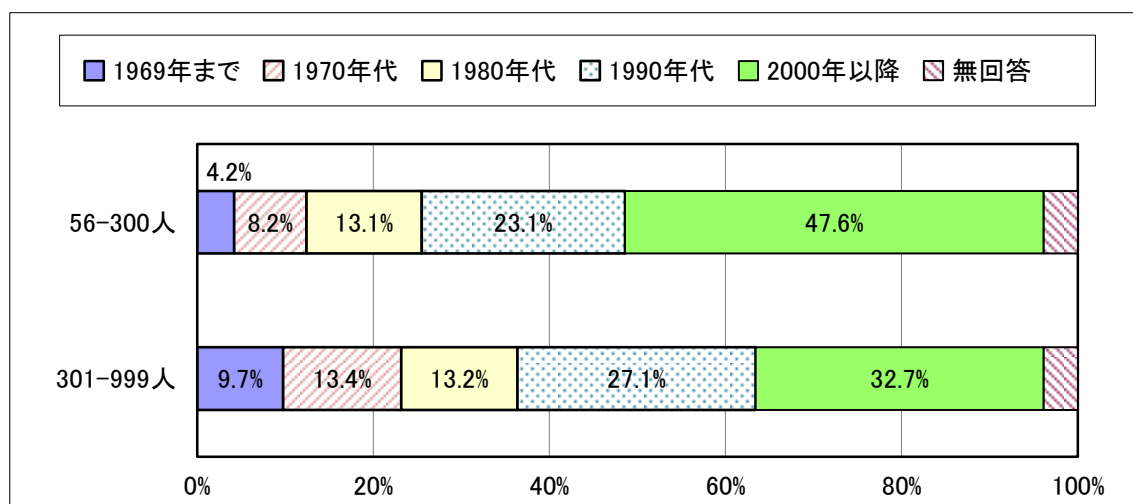


図7 障害者雇用開始時期[問6]

7. 最初に障害者を雇用した経路

56-300人規模では「疾病・事故などで受障した」が最も多く（36.6%）、次いで「ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった」が多かった（21.6%）。301-999人規模では「ハローワークから紹介や雇用率達成指導があった」（27.9%）と「疾病・事故などで受障した社員を継続雇用した社員を継続雇用した」（27.1%）がいずれも3割弱であった。

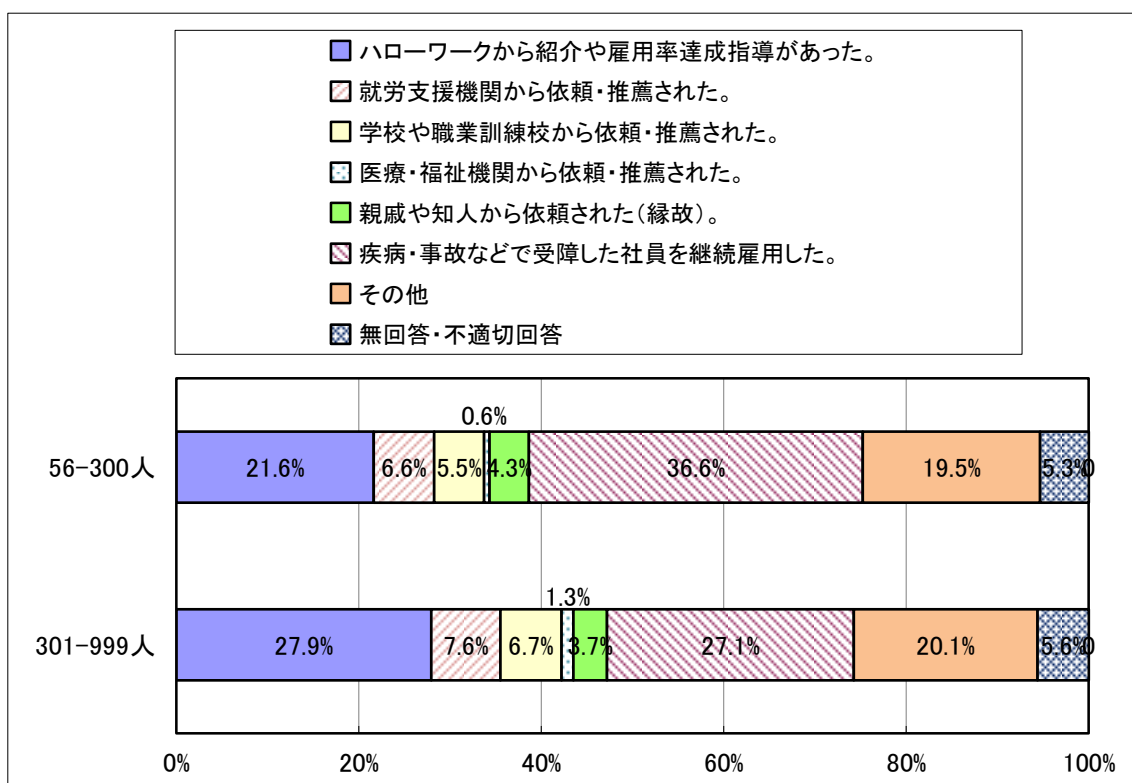


図8 障害者雇用経路[問7(1)]

8. 雇用した障害者に対する評価

最初に雇用した障害者を想定して、これらの人たちに対する評価をたずねたところ、両群において、「満足している」又は「概ね満足している」と回答した企業が9割程度を占めた。「不満である」又は「やや不満である」と回答した企業は56-300人規模で1割強、301-999人規模で1割弱であった。

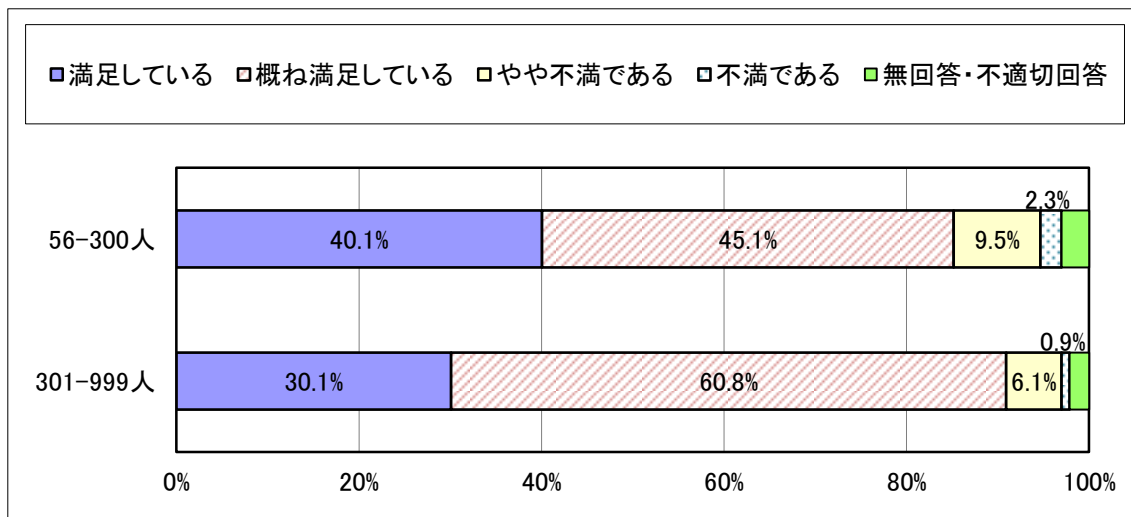


図9 雇用した障害者への評価[問7(2)(イ)]

9. 雇用した障害者に対する評価に最も影響していること

両群とも「仕事を遂行する能力」が5割強、「仕事に対する意欲」が3割弱、「遅刻・欠勤などの勤務態度」、「他の従業員とのコミュニケーション」が1割未満と、回答の傾向はほぼ同じであった。

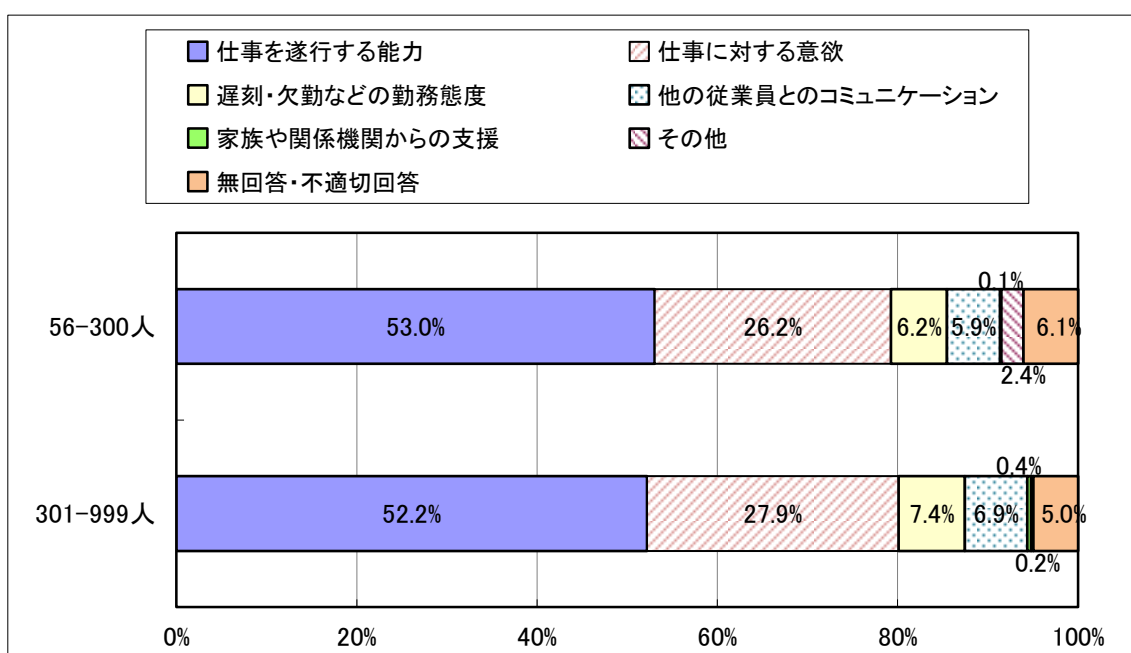


図10 評価要因[問7(2)(ロ)]

10. 雇用した障害者が定着した理由

問5(図6)で「現在、障害者を雇用している」と回答した1,051社のみが本設問に回答した。

雇用した障害者定着した理由を複数回答でたずねたところ、「作業遂行する能力があるから」、「仕事に対する意欲があるから」、「現場の従業員の理解があるから」の3項目を56-300人規模で6割以上、301-999人規模では7割以上の企業が選択した。回答の傾向は全体的にほぼ同じではあるが、「現場の従業員の理解があるから」については、56-300人規模(61.1%)、301-999人規模(75.4%)と、選択企業の割合に10%ポイント以上の差があった。

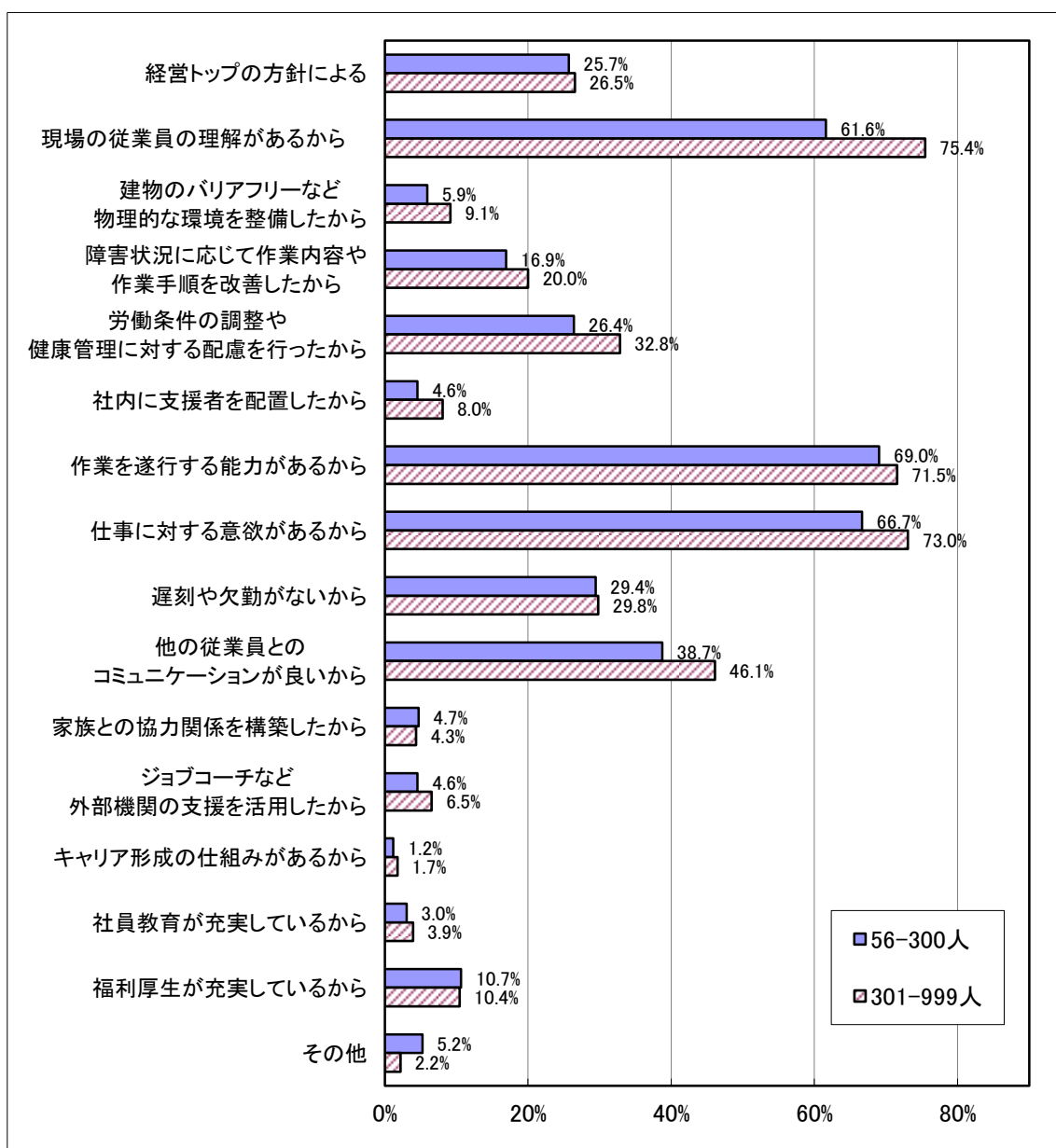


図11 定着理由(複数回答)[問8(イ)]

雇用した障害者が定着した理由（図 11）のうち、最も重要と思われる理由一つをたずねたところ、両群とも「作業遂行する能力があるから」の割合が 3 割前後（56-300 人規模で 33.7%、301-900 人規模で 27.6%）を占め、最も高かった。それに次いで、56-300 人規模では「仕事に対する意欲があるから」（19.5%）、「現場の従業員の理解があるから」（17.4%）が高く、301-999 人規模では「現場の従業員の理解があるから」（23.3%）、「仕事に対する意欲があるから」（19.5%）が高かった。

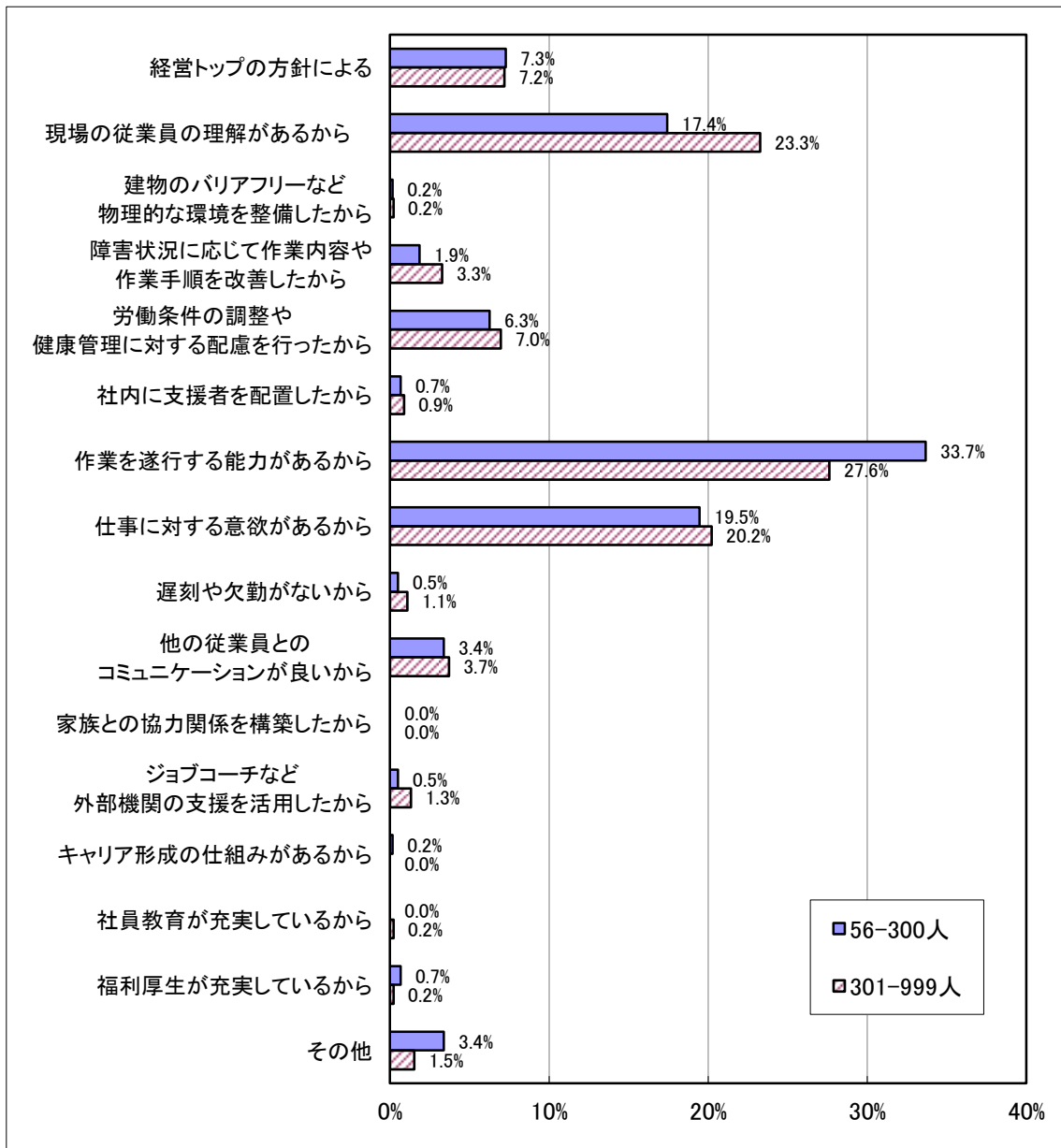


図 12 最も重要な定着理由[問8(口)]

11. 現在は障害者を雇用していない企業における障害者の退職理由

問5(図6)で「現在は障害者を雇用していないが、過去に雇用していた」と回答した105社のみが本設問に回答した。うち301-999人規模はわずか2社であった(図は省略)。

56-300人規模において、かつて雇用していた障害者の退職理由として最も多かったのは「定年のため」(26.2%)であり、「他社への転職のため」(20.4%)がそれに続いた。なお、一定の割合を占めた「その他」の回答の内訳を見ると、「自己都合」が約5割、次いで「死亡退職」が2割弱であった。

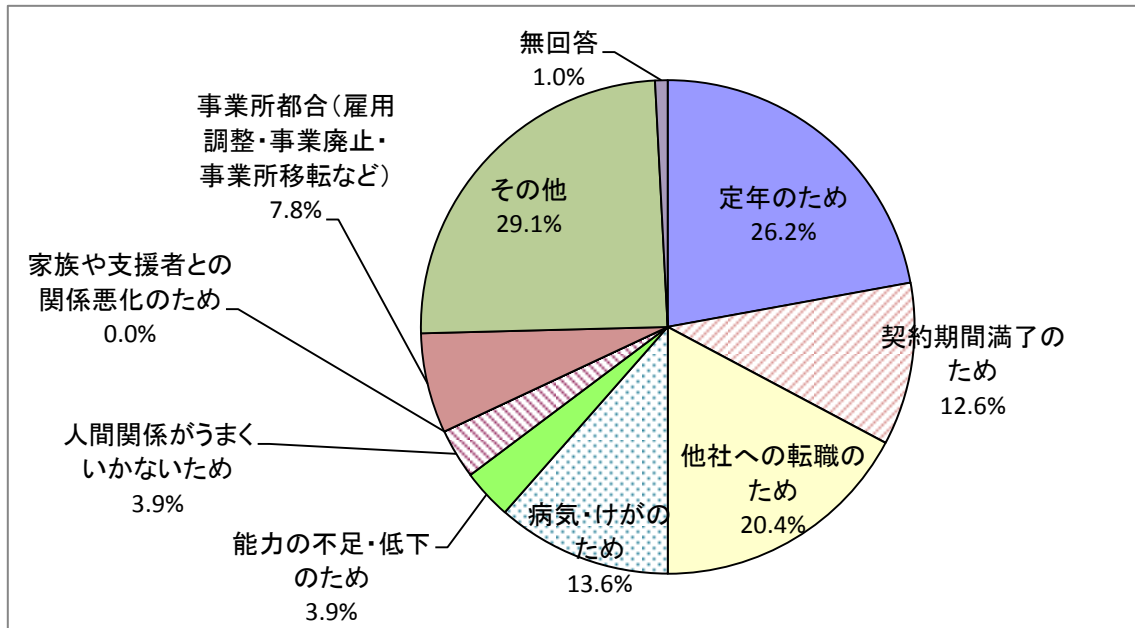


図13 56-300人規模企業の障害者退職理由[問9]

1 2. 障害者を雇用する際の課題や制約

障害者雇用にあたって課題や制約となる事項を複数回答でたずねたところ、両群において「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」を6割以上、「建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい」を5割以上の企業が選択した。両群間で顕著な差が現れた事項として、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮が難しい」は56-300人規模（36.6%）で高く、「現場の従業員の理解が得られにくい」は301-999人規模（24.3%）で高かった。

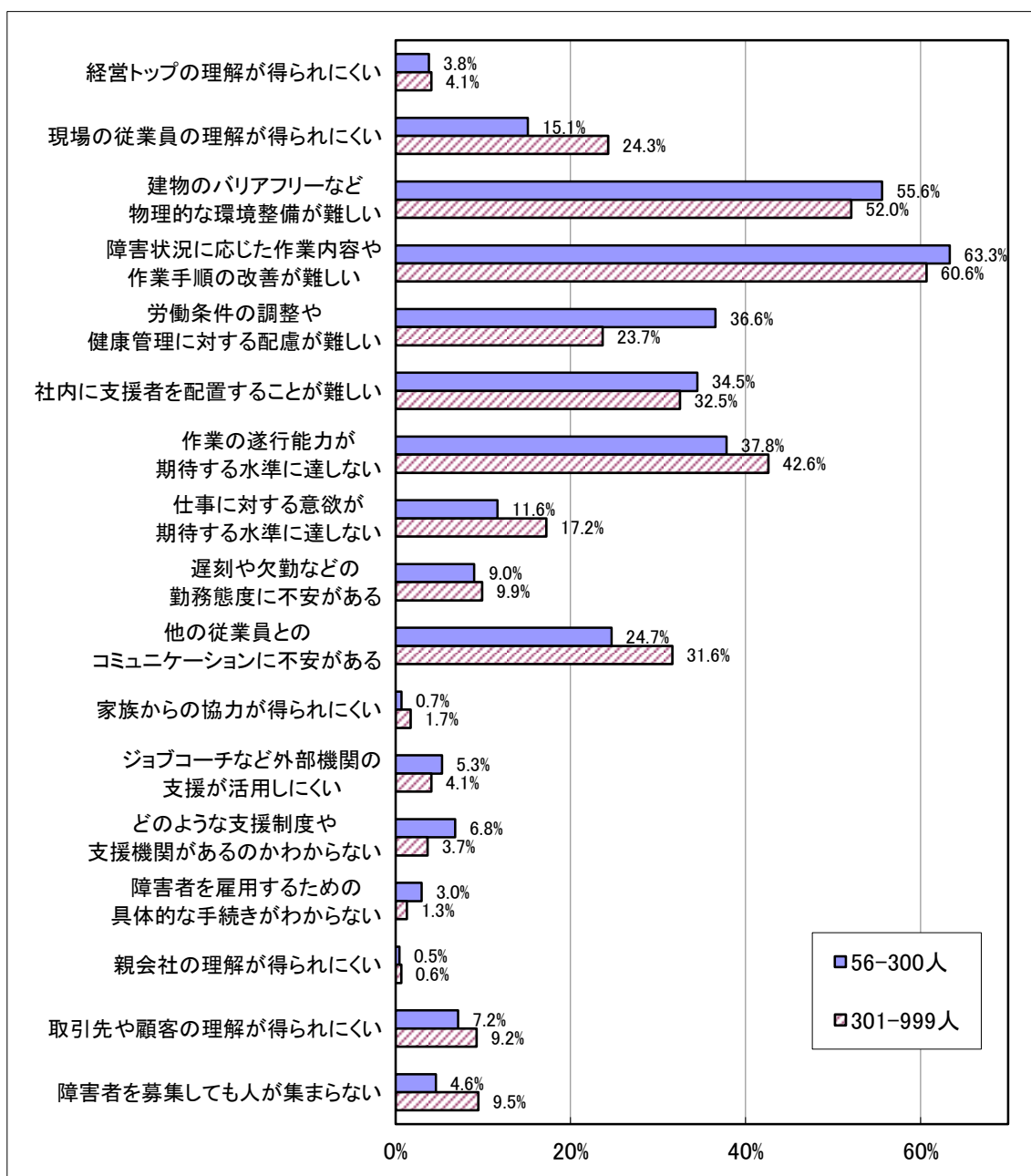


図 14 課題や制約(複数回答)[問 10(イ)]

障害者雇用にあたっての課題や制約となる事項（図 14）のうち、最も大きなものをたずねたところ、両群とも「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善が難しい」が3割弱（56-300人規模で29.1%、301-999人規模で26.2%）で最も多くを占めた。次いで、56-300人規模では「建物のバリアフリーなど物理的な環境整備が難しい」（20.1%）が、301-999人規模では「作業の遂行能力が期待する水準に達しない」（17.2%）が多かった。

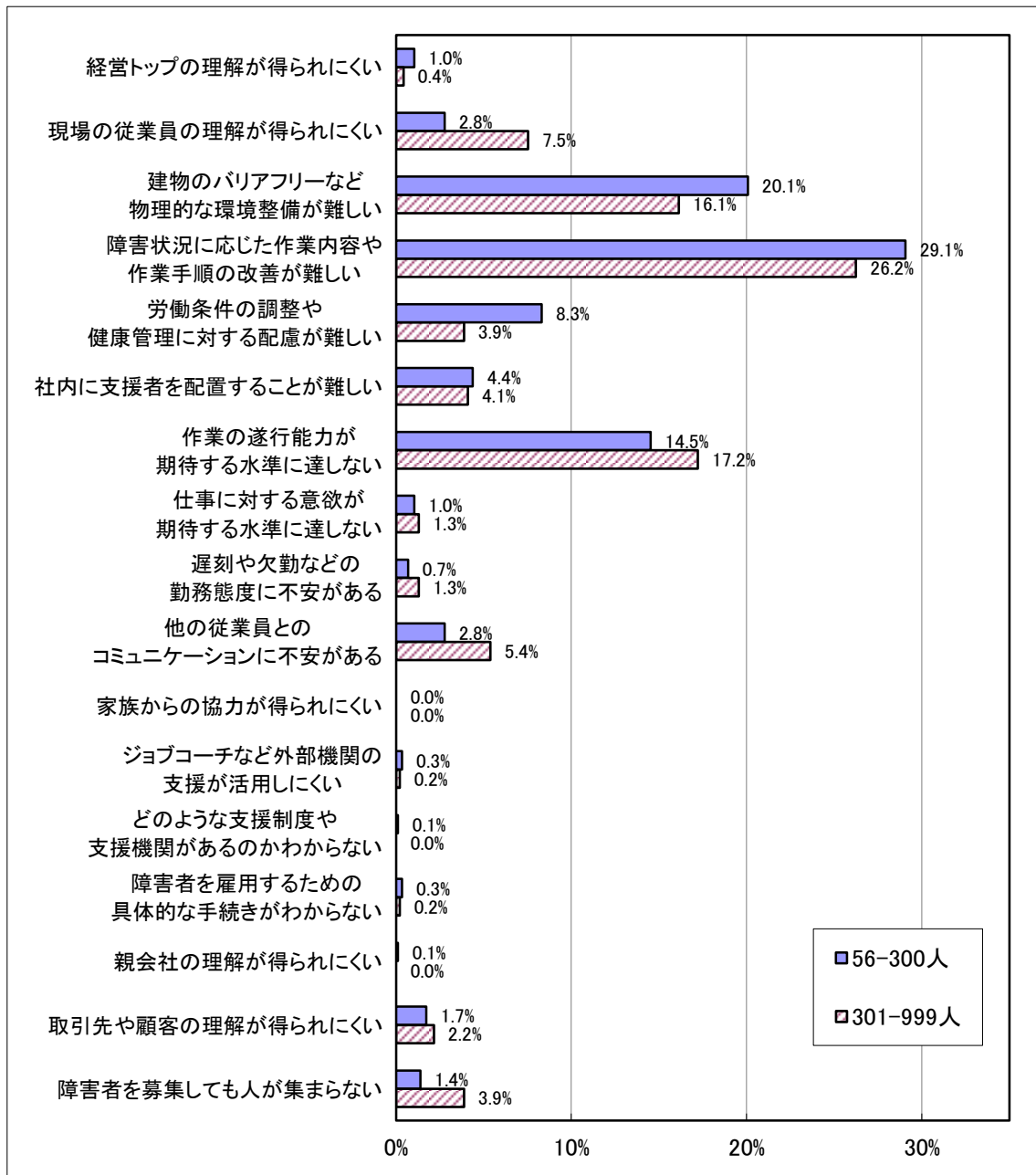


図 15 最も大きな課題や制約[問 10(ロ)]

1 3. 採用基準の緩和

障害者を雇用する場合の採用基準について、56-300人規模では61.7%、301-999人規模では68.6%が「障害の種類や程度によって条件を緩和して採用する」と回答した。

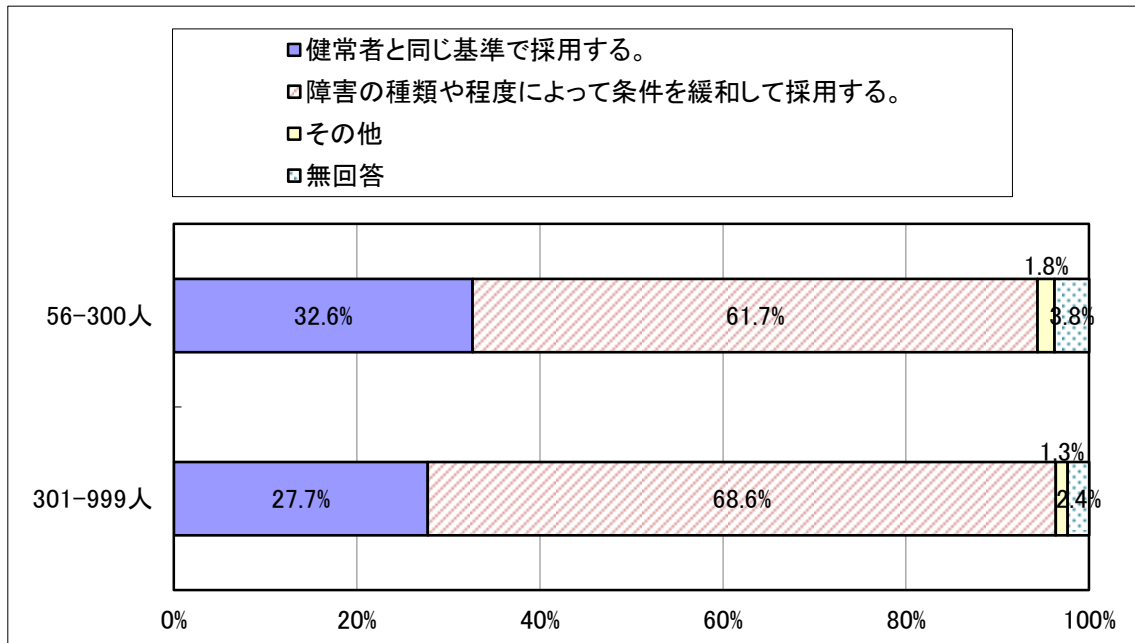


図 16 採用基準の緩和の有無[問 11(1)]

14. 障害者の採用時に入手する情報

障害者を採用する際にどのような情報を入手しようと考えているかについて複数回答でたずねたところ、両群とも「障害の状況」、「障害の種類」、「作業の遂行能力」の順に高く、いずれも8割から9割の企業が選択した。また、「障害の等級」および「配慮点」を選択する割合は、56-300人規模（それぞれ65.2%、40.3%）のほうが301-999人規模（それぞれ75.3%、54.0%）より10%ポイント以上低かった。

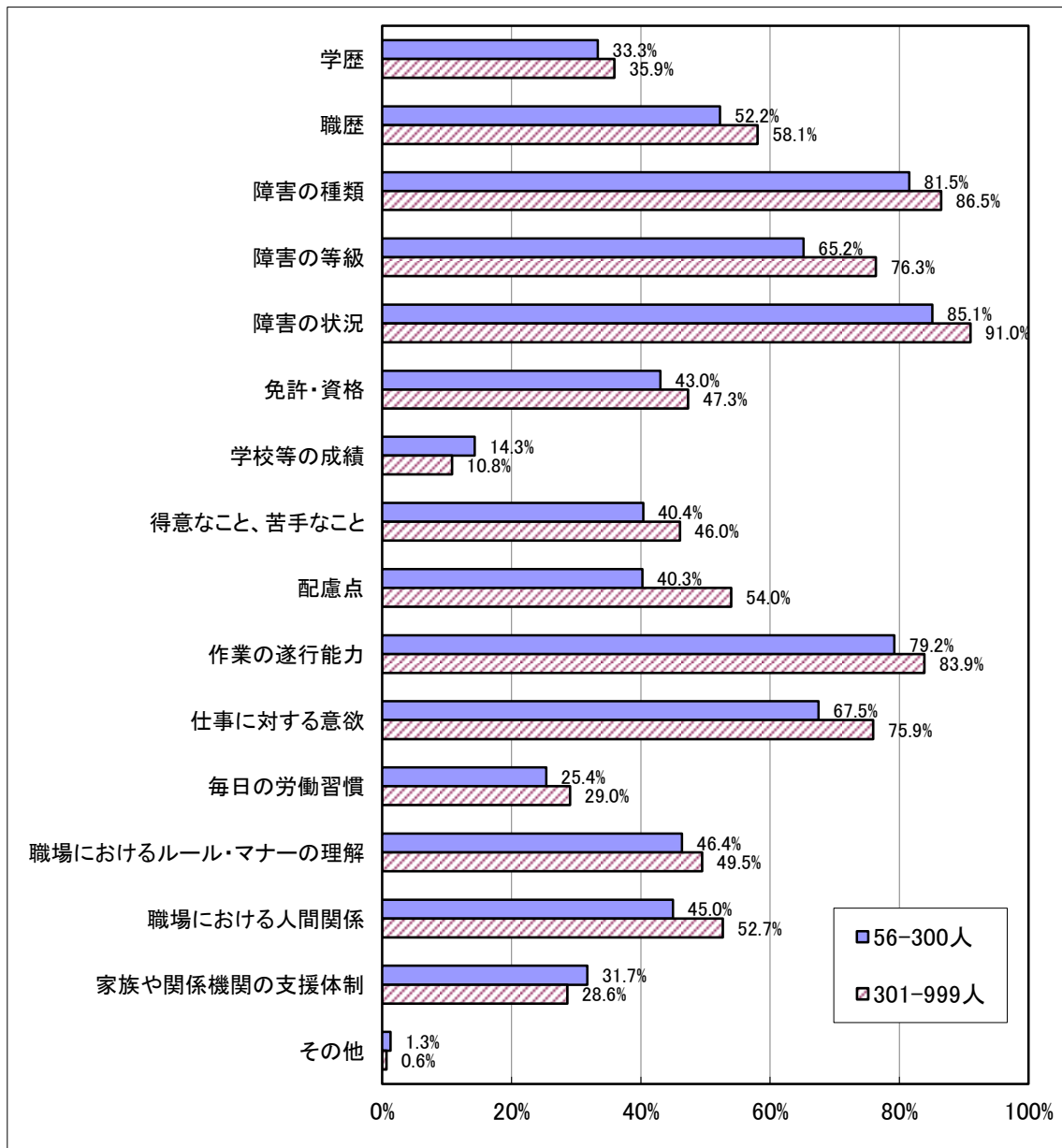


図17 障害者採用時の入手情報(複数回答)[問11(2)(イ)]

障害者を採用する際に入手する情報（図 17）のうち、最も重要だと思われるもの一つをたずねたところ、両群とも「作業の遂行能力」を選択する企業が最も多く、3 割以上（56-300 人規模で 36.9%、301-999 人規模で 35.5%）を占めた。また、「障害の状況」が 25%程度でそれに続いた。

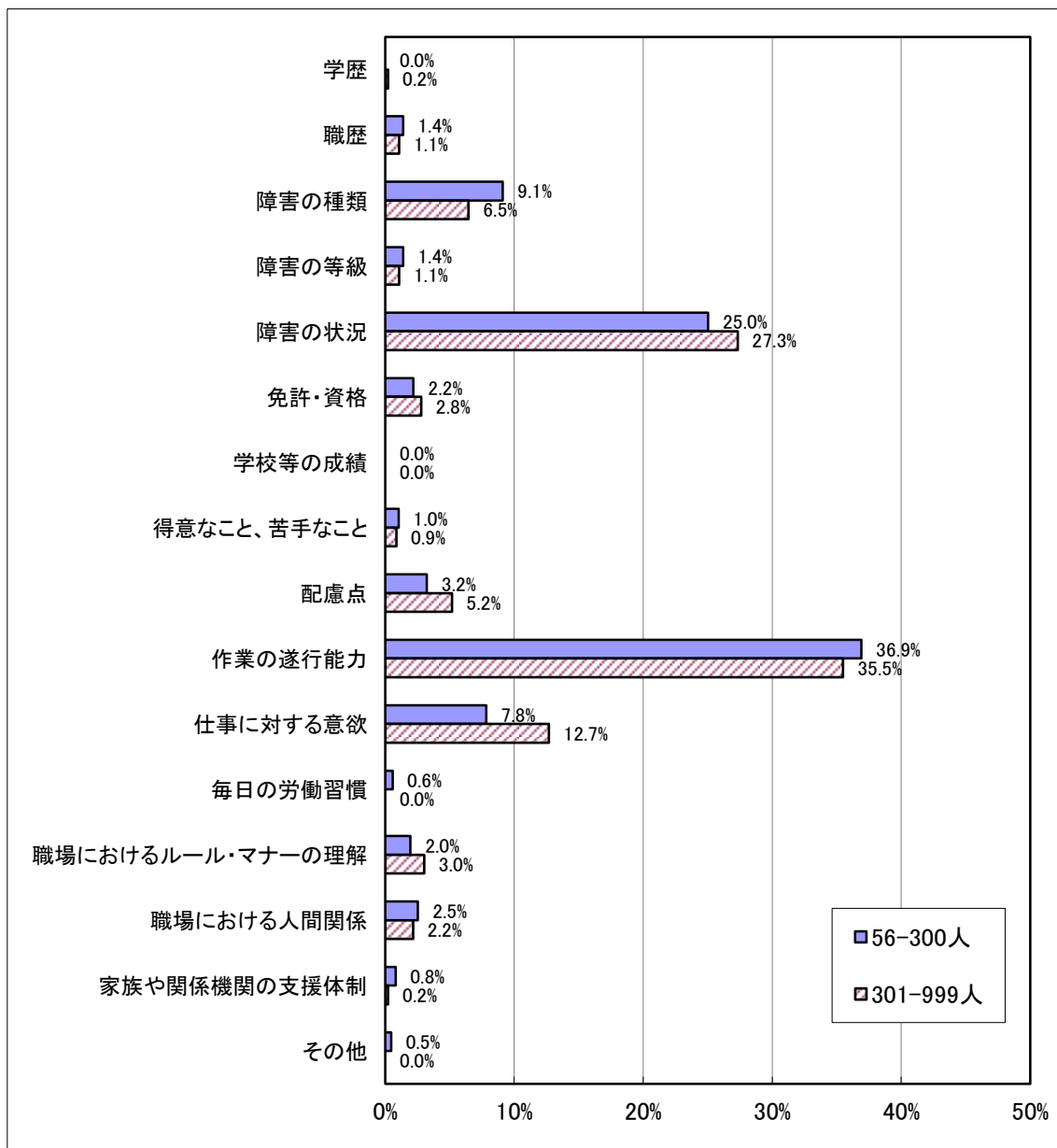


図 18 障害者の採否決定のために最も重要な情報[問 11(2)(ロ)]

15. 障害者の採否決定のために最も重要な情報を入手する経路

両群とも「応募者(障害者)」、「ハローワーク」、「就労支援機関」の順に多いが、群間で比較すると「応募者(障害者)」と回答した企業の割合は301-999人規模のほうが高く(301-999人規模で44.7%、56-300人規模で38.9%)、「就労支援機関」と回答した企業の割合は56-300人規模のほうが高かった(56-300人規模で18.2%、301-999人規模で12.0%)。

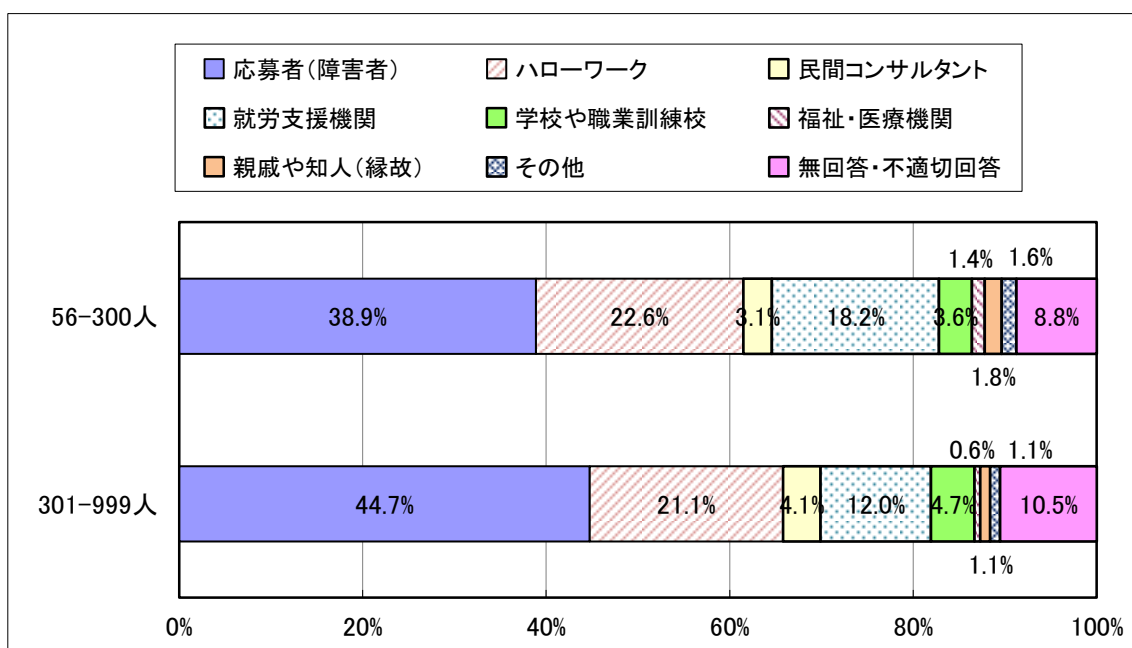


図 19 情報入手経路[問 11(2)(ハ)]

16. 障害者雇用時に利用したい支援制度

56-300人規模では「助成金」(39.4%)が最も高く、次いで「トライアル雇用」(34.7%)が高かった。301-999人規模では「トライアル雇用」(40.4%)が最も高く、それにほぼ並んで「助成金」(39.4%)であった。また、56-300人規模では「支援制度の内容を知らないので判断できない」とした企業の割合が301-999人規模(4.9%)と比べて高く15.7%であった。

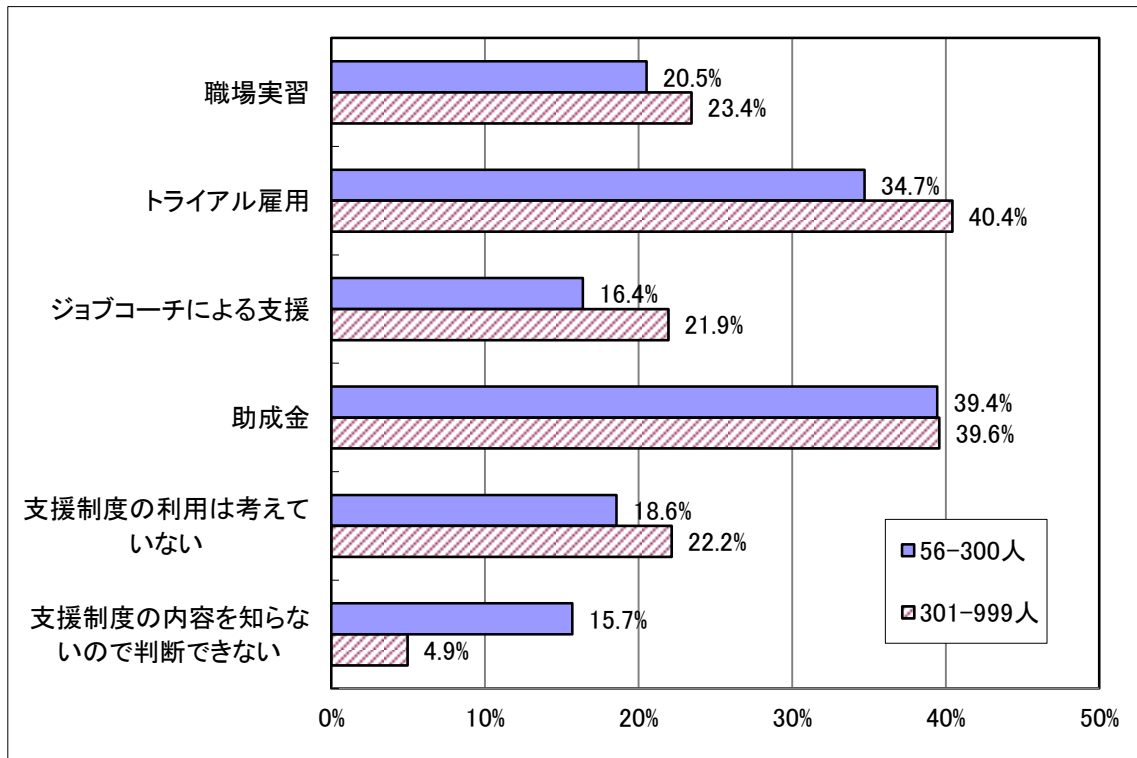


図 20 利用したい支援制度(複数回答)[問 11(3)]

17. 障害者の定着のために工夫したいこと

両群とも「障害状況に応じた作業内容や作業手順の改善」（56-300人規模で61.0%、301-999人規模で64.5%）、「現場の従業員の理解促進」（56-300人規模で57.6%、301-999人規模で63.2%）を6割程度の企業が選択しており、「労働条件の調整や健康管理に対する配慮」が5割強（56-300人規模で53.4%、301-999人規模で51.2%）、「作業遂行能力向上のための指導（OJT）」が4割強（56-300人規模で42.6%、301-999人規模で44.9%）と続いた。

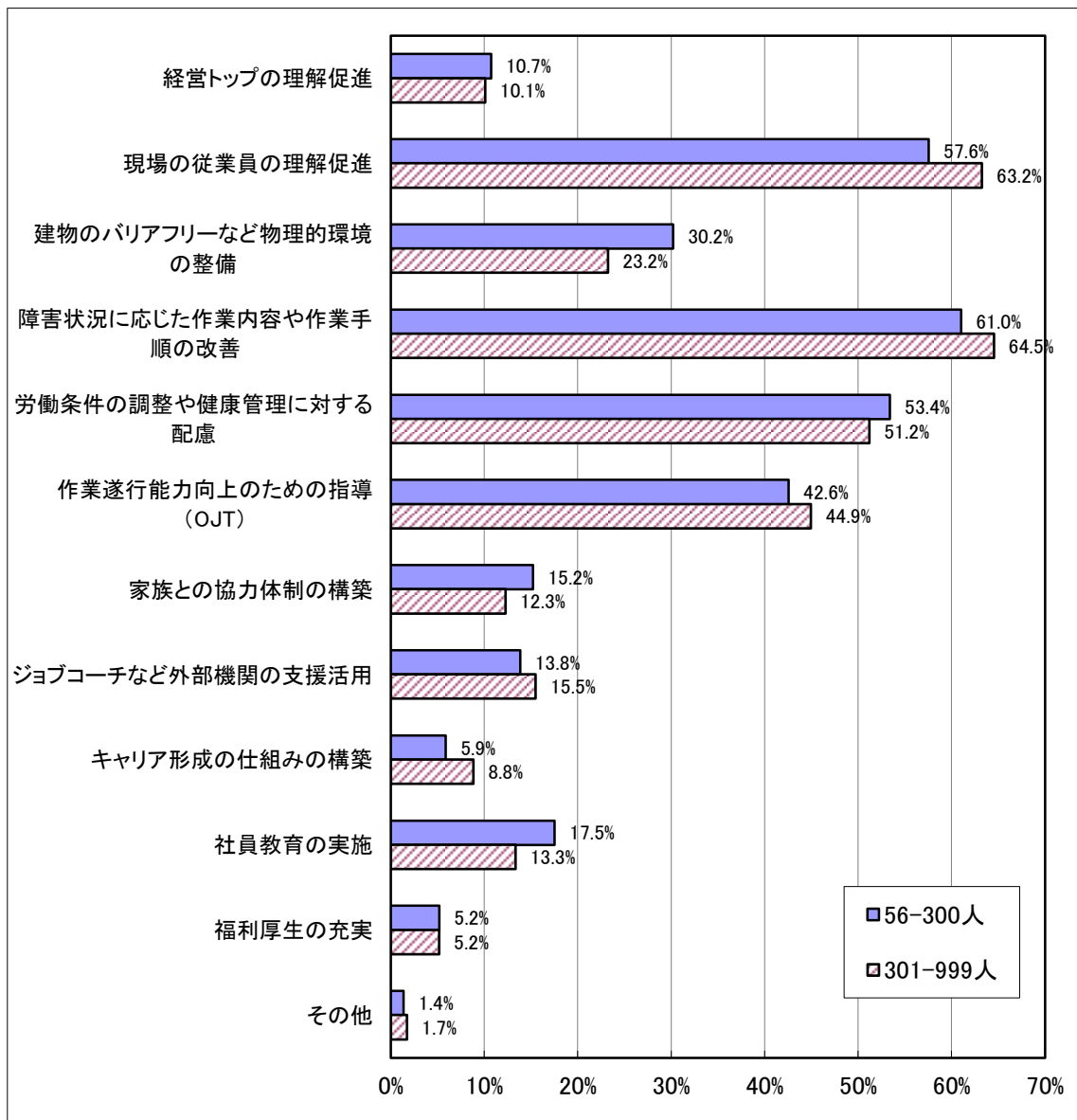


図 21 定着のために工夫したいこと(複数回答)[問 11(4)]

18. 障害者を雇用するにあたってさらに強化してほしい支援

最も強化してほしい支援一つをたずねたところ、両群の回答は同じような傾向を示し、「入社前の職業能力開発や社会性育成」が4分の1強（56-300人規模で26.9%、301-999人規模で25.6%）、「採用可否を検討するための、さらなる障害者情報の提供」が4分の1弱（56-300人規模で23.0%、301-999人規模で23.9%）を占めた。「各種助成金など経済的支援」、「職場実習やトライアル雇用などによる相互理解の促進」についても、56-300人規模においてそれぞれ15.1%、301-999人規模においてそれぞれ17.4%、13.8%であり、「ジョブコーチなど人的支援」を選択した企業は両群とも4%程度であった。

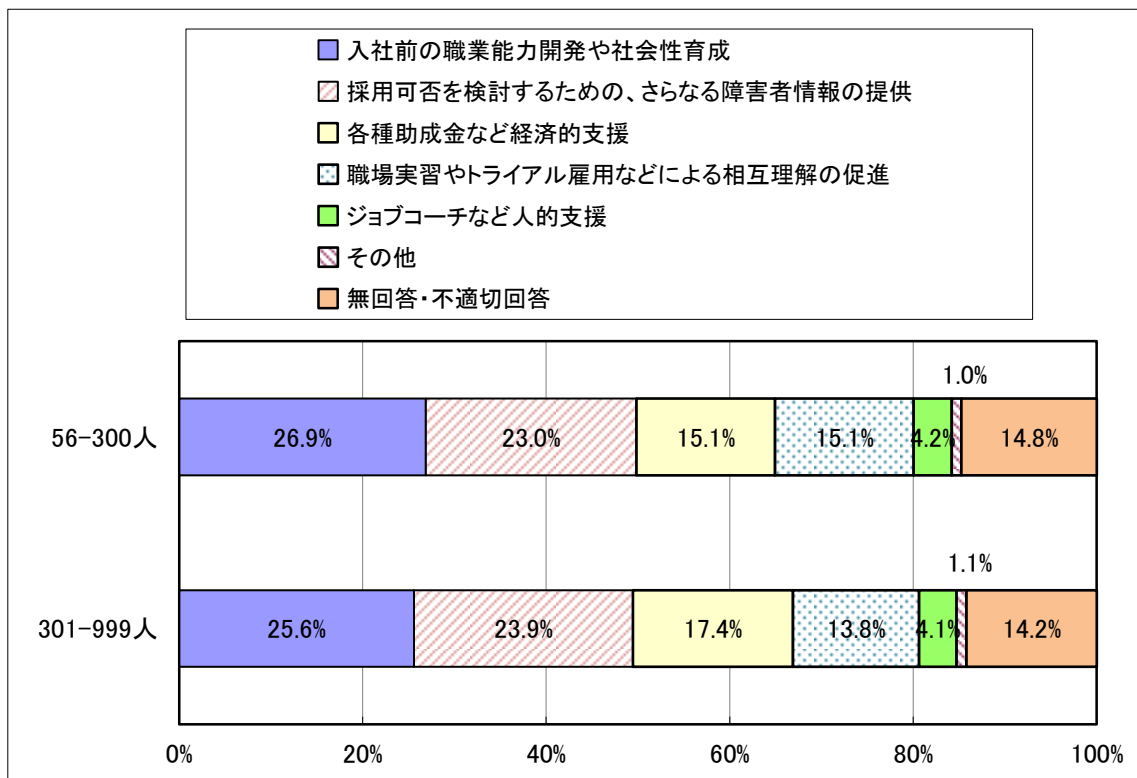


図 22 強化希望支援[問 12]

19. 今後の障害者雇用の考え（今後の障害者雇用の方針）

56-300人規模では「今後新たに雇用する」および「欠員が出た場合は雇用する」企業がそれぞれ23.5%、27.9%と4分の1前後であり、「わからない」が33.4%と3割以上を占めた。一方、301-999人規模では「今後新たに雇用する」および「欠員が出た場合は雇用する」企業がそれぞれ40.4%、39.8%と4割前後であった。

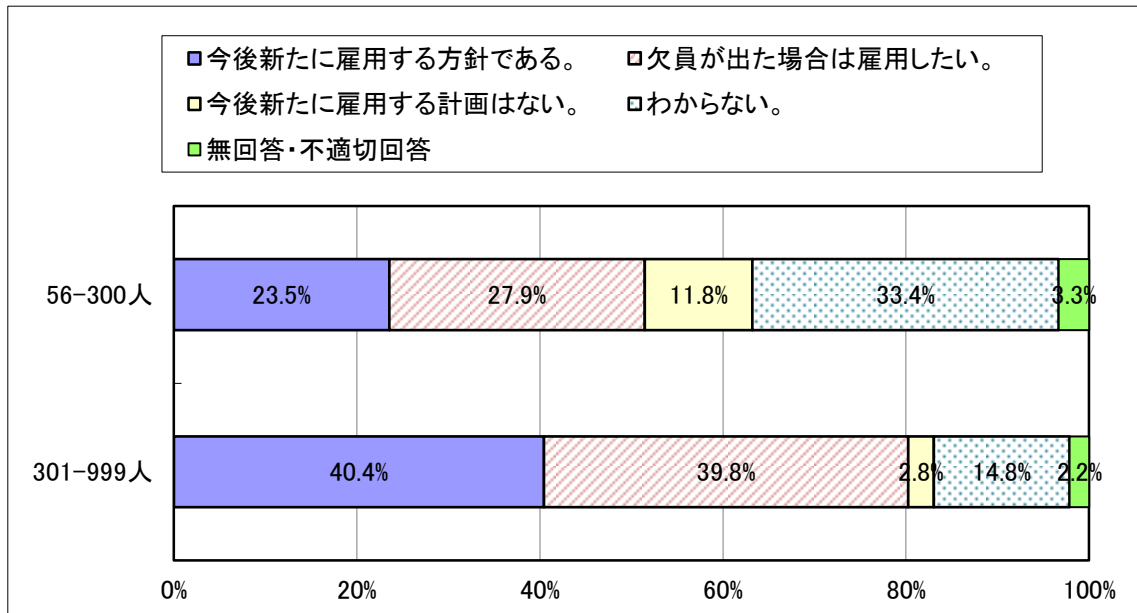


図 23 今後の雇用方針[問 13]

20. 障害者雇用促進法の改正の認知

「障害者の雇用の促進等に関する法律を一部改正する法律」が平成20年12月に成立し、平成21年4月から段階的に施行されていることについて、56-300人規模では86.3%、301-999人規模では95.9%と大多数の企業が「法改正を知っていた」と回答した。

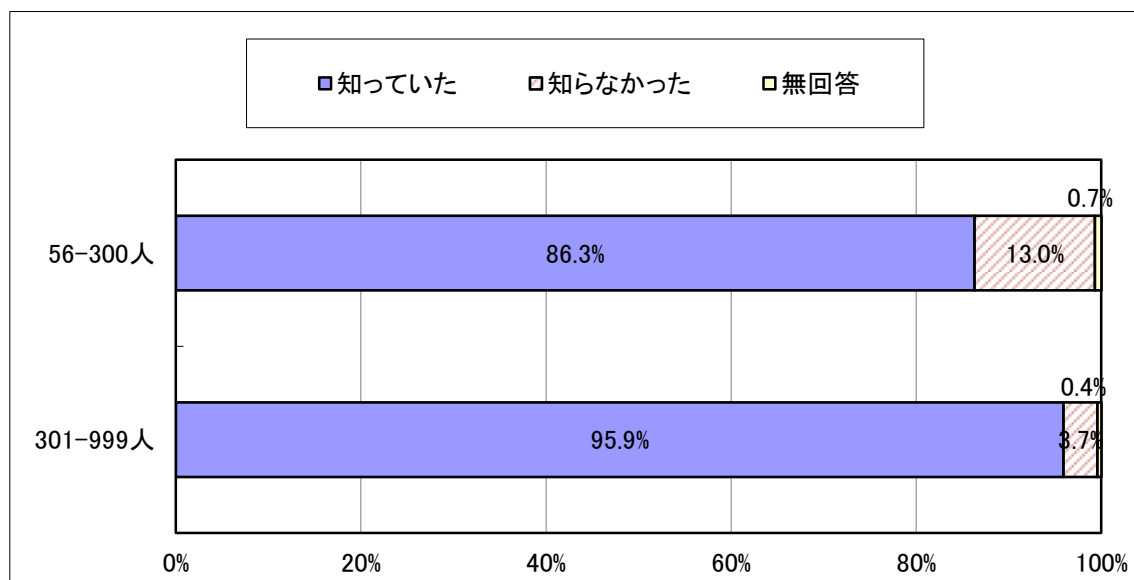


図 24 法改正の認知[問 14]

2 1. 障害者雇用促進法の改正に関する情報の入手

問 15 および問 16 (図 25～図 27) は、問 14 (図 24) で「法改正を知っていた」と回答した 1,194 社のみが回答した。

法改正の情報入手経路としては、「ハローワーク」が最も多く、両群とも約 4 分の 3 の企業が選択した (56-300 人規模で 75.7%、301-999 人規模で 74.2%)。次いで多かったのは「雇用開発協会」であるが、56-300 人規模では 30.7%、301-999 人規模では 46.2%と規模によって差があった。

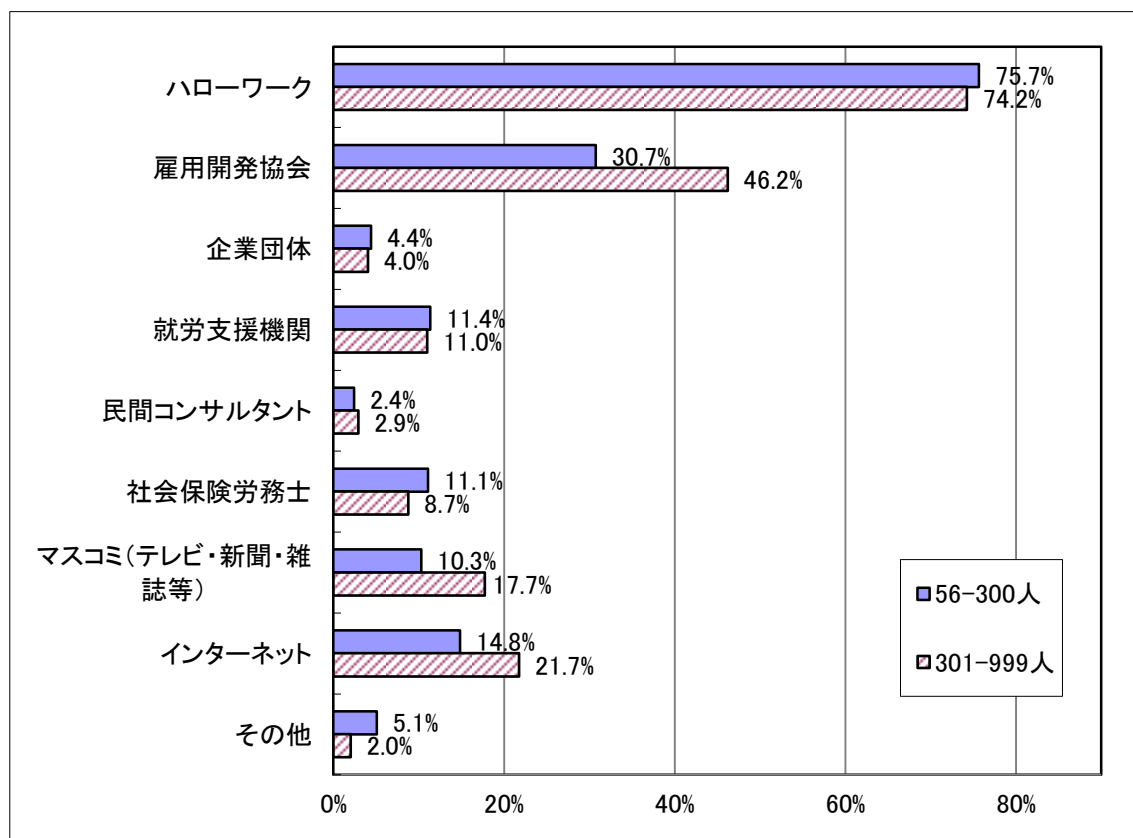


図 25 法改正の情報入手経路(複数回答)[問 15(イ)]

法改正についての情報入手方法としては、両群とも「リーフレット・パンフレット」が最も多く、56-300人規模では68.7%、301-999人規模では75.1%が選択した。次いで多かったのは「セミナー・研修会」であり、56-300人規模では32.2%、301-999人規模では39.9%が選択した。

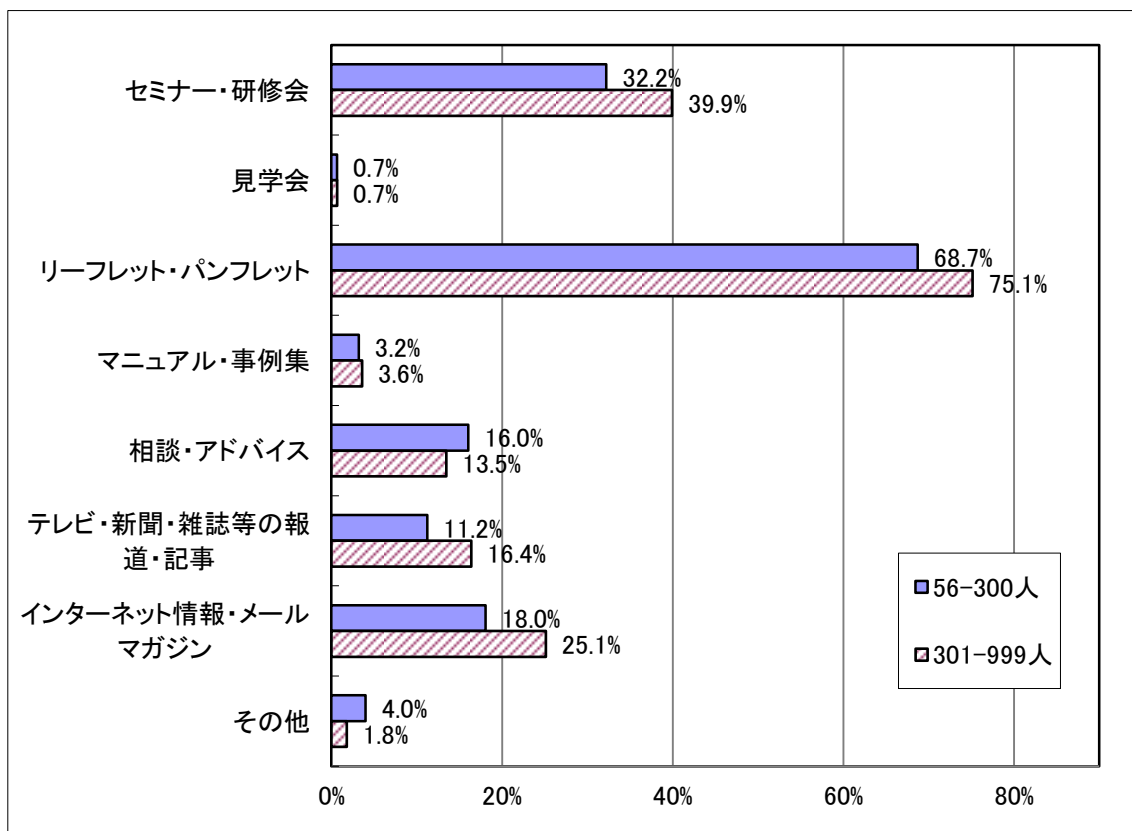


図 26 法改正の情報入手方法(複数回答)[問 15(口)]

2.2. 障害者雇用促進法の改正による影響

法改正によって障害者雇用方針が変わると思うかについて、56-300人規模では「わからない」という回答が最も多かった（31.4%）。一方、301-999人規模では「方針を変える必要はない」が49.6%とおおよそ半数を占めた。「方針は変わる」という回答は、両群ともに2割程度（56-300人規模では21.8%、301-999人規模では19.7%）であった。また、56-300人規模では「方針を変えることは困難」の占める割合が31.4%と、301-999人規模（22.2%）と比べやや高かった。

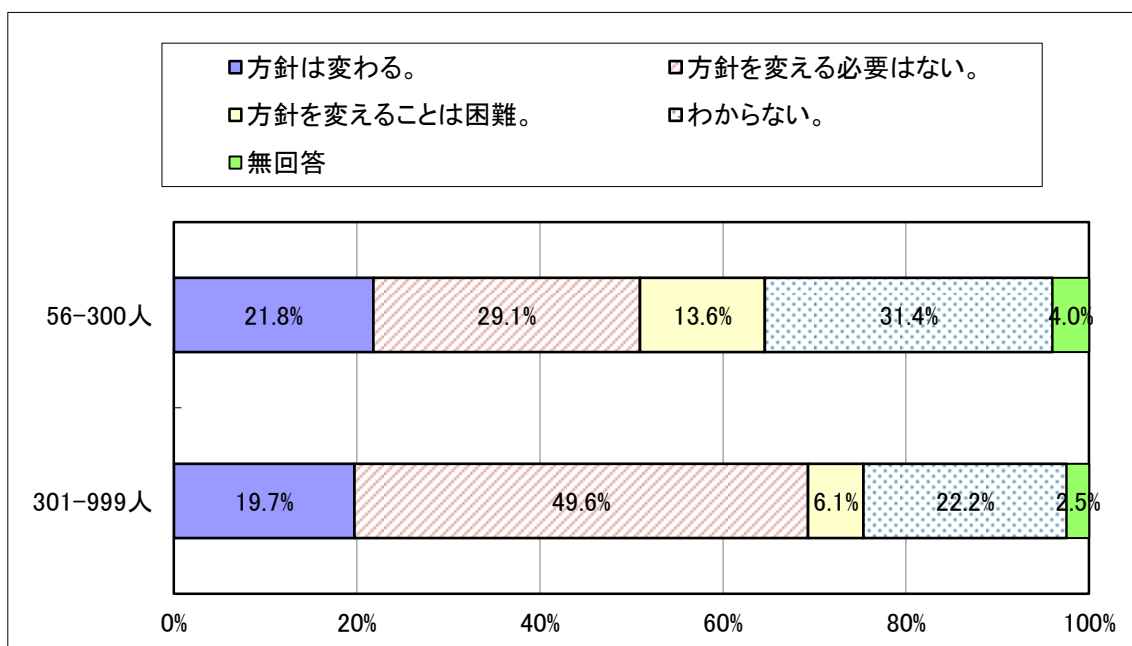


図 27 法改正と障害者雇用方針[問 16]

(参考) 東日本大震災の影響

参考として、本調査に回答いただいた 1,496 社に東日本大震災後の事業の見通しをたずねた。56-300 人規模では 57.7%、301-999 人規模では 66.7%が「変わらない」と回答した。

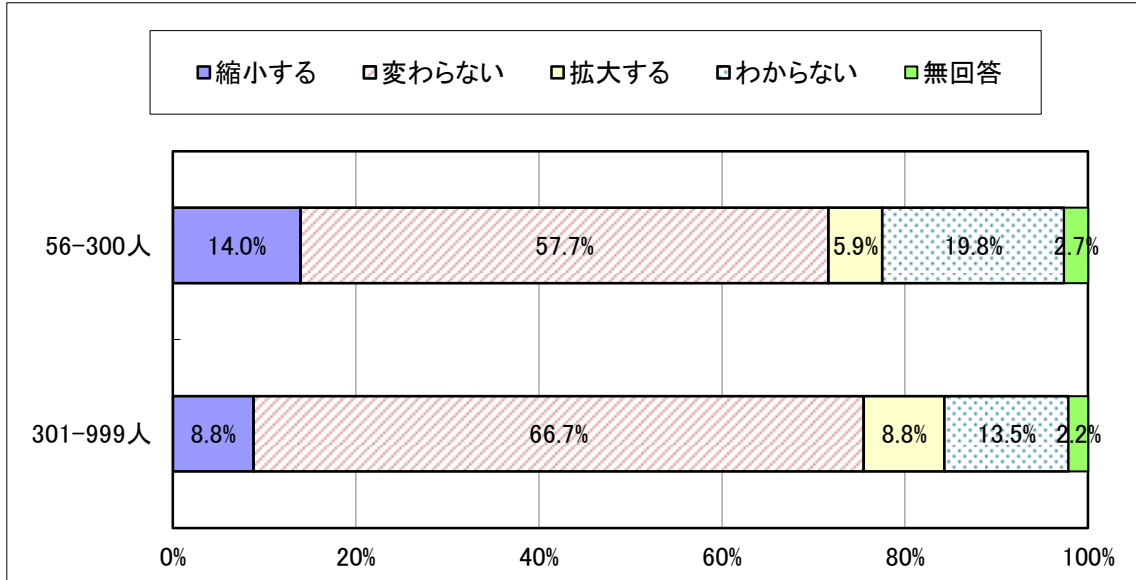


図 28 震災の影響

【編集後記】

「職リハレポート」の第1号を発刊いたしました。お読みになられたご感想等がございましたら、今後の企画・編集の参考とさせていただきたいと存じますので、研究企画部企画調整室までぜひお寄せください。

「職リハネットワーク」のバックナンバーも、在庫があるものはお送りすることができますので、当室までご連絡ください。また、No.55以降については各号の全文を研究部門のホームページから閲覧、ダウンロードいただけます。

次号は来年3月発刊予定で、内容は第19回職業リハビリテーション研究発表会、平成24年度の研究計画等について掲載する予定です。

ご感想等の連絡先

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-1

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

E-mail kikakubu@jeed.or.jp