
障害者雇用及び特例子会社の経営に関する実態調査 調査結果

2016年12月

株式会社野村総合研究所
コンサルティング事業本部

〒100-0004
東京都千代田区大手町1-9-2
大手町フィナンシャルシティ グランキューブ

1. 調査概要

調査実施概要

- 調査名： 障害者雇用及び特例子会社の経営に関する実態調査
- 調査期間： 2016年7月26日～ 2016年8月19日
- 調査方法： 郵送
- 調査対象： 特例子会社 409社
- 有効回答数：169社(41%)

(注)

- ※ 本文中の漢字表現は、障害者に関する法律を参考にして記載しております。
- ※ 図表のタイトル記載されている略称で、SAはシングルアンサー、MAはマルチアンサーの設問であることを指しています。
- ※ 二次利用をされる場合は、出所をご記載ください。

1. 調査概要

調査項目(1/3)

問No	調査項目	詳細
1	貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問	<ul style="list-style-type: none">・経営/業務について: 障害者雇用の重要性、価値の認識等・雇用について: 量的面からの採用・処遇状況、指導員の専門性等
2	貴社の経営に関する課題	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社の経営に関する課題
3	貴社と親会社の関係性	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社と親会社との関係性・親会社との関係を維持・向上するために、最も効果的なもの
4	貴社の業務について	<ul style="list-style-type: none">・業務の切り出し方・収入金額の傾向
5	貴社で働く障害者と障害のない社員との交流	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社で働く障害者と障害のない社員との交流状況・交流による効果
6	親会社の事業領域との関係	<ul style="list-style-type: none">・親会社の事業領域と関係のない事業への取組の有無
7	貴社の主要業務の競争優位性	<ul style="list-style-type: none">・品質についての競争優位性・価格についての競争優位性・金銭的支援について
8	親会社への成果報告	<ul style="list-style-type: none">・親会社への成果報告時の工夫
9	貴社の発注促進策	<ul style="list-style-type: none">・業務発注時の発注促進策

1. 調査概要

調査項目(2/3)

問No	調査項目	詳細
10	貴社の雇用管理に関する課題	・特例子会社の雇用管理に関する課題
11	障害者の採用について	・特例子会社と親会社との採用方針 ・採用実績・意向 ・採用のルート ・採用条件
12	採用に先駆けた一時的な受け入れについて	・採用に先駆けた一時的な受け入れの有無
13	貴社で働く障害者への人事評価	・特例子会社で働く障害者への人事評価の実施有無および内容
14	貴社で働く障害者の雇用形態	・特例子会社で働く障害者の雇用形態 ・契約内容を変更した障害者の有無
15	貴社の給与制度	・現状の給与制度設定の方針 ・今後の給与制度設定の方針
16	貴社の給与体系	・属人給と仕事給の割合 ・属人給の基準 ・仕事給の基準
17	障害者年金について	・障害者年金の加味の有無

1. 調査概要

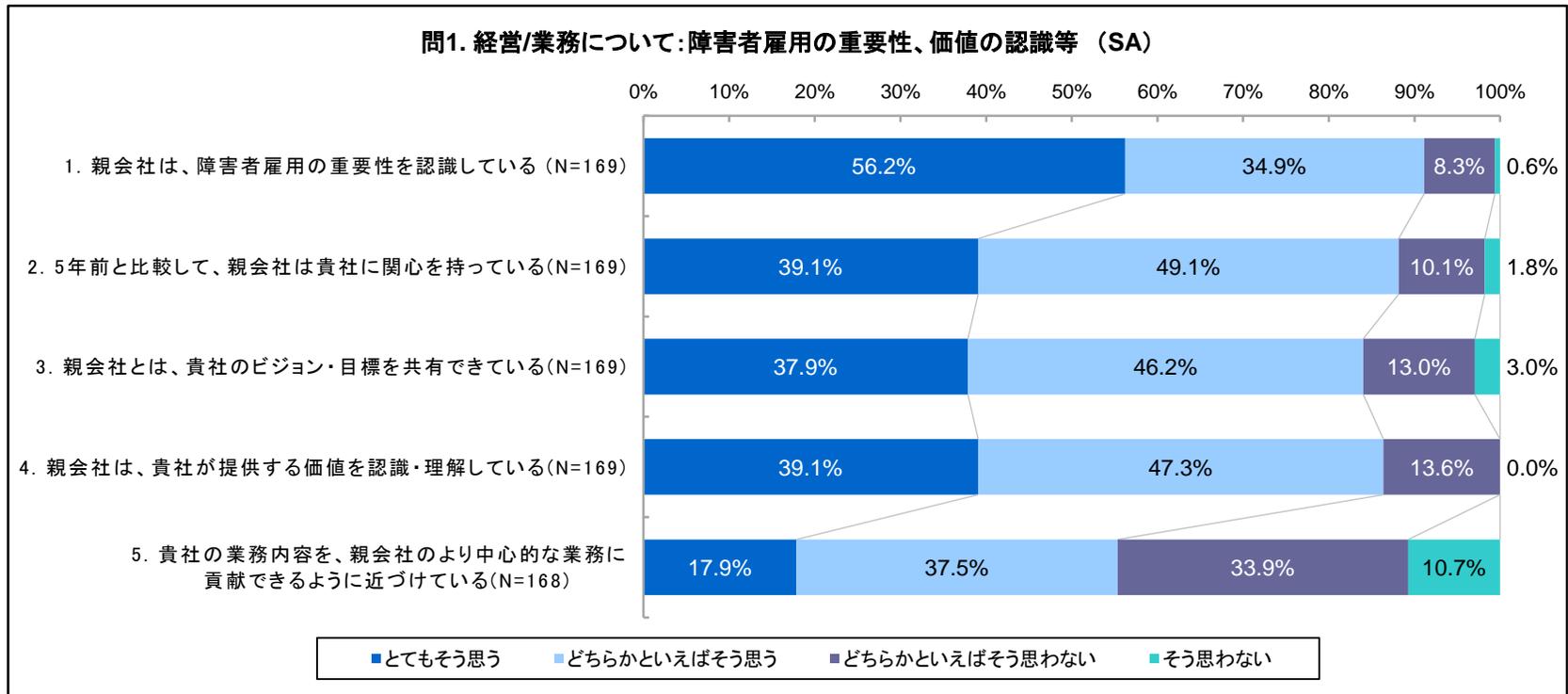
調査項目(3/3)

問No	調査項目	詳細
18	貴社で働く障害者への処遇	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社で働く障害者への処遇内容・賞与制度の有無・ライフステージを考慮した手当の有無・退職金制度の有無・障害を考慮した特別な休暇制度の有無
19	貴社で働く障害者の加齢等に伴う能力の低下について	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社で働く障害者の加齢等に伴う能力低下の有無・加齢等に伴う能力低下への対応策
20	貴社で働く指導員について	<ul style="list-style-type: none">・指導員についての課題・指導員のコスト削減に向けた取組
21~ 29	基本項目	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社・親会社事業所在地・特例子会社の認定をはじめて受けた年・特例子会社の業務内容・親会社の業種・特例子会社の人員構成・特例子会社の管理者/リーダー/離職者数・特例子会社で働く障害者の平均年齢・特例子会社で働く障害者の平均年収・自由記入

2. 調査結果

問1：貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問： 経営/業務について：障害者雇用の重要性、価値の認識等

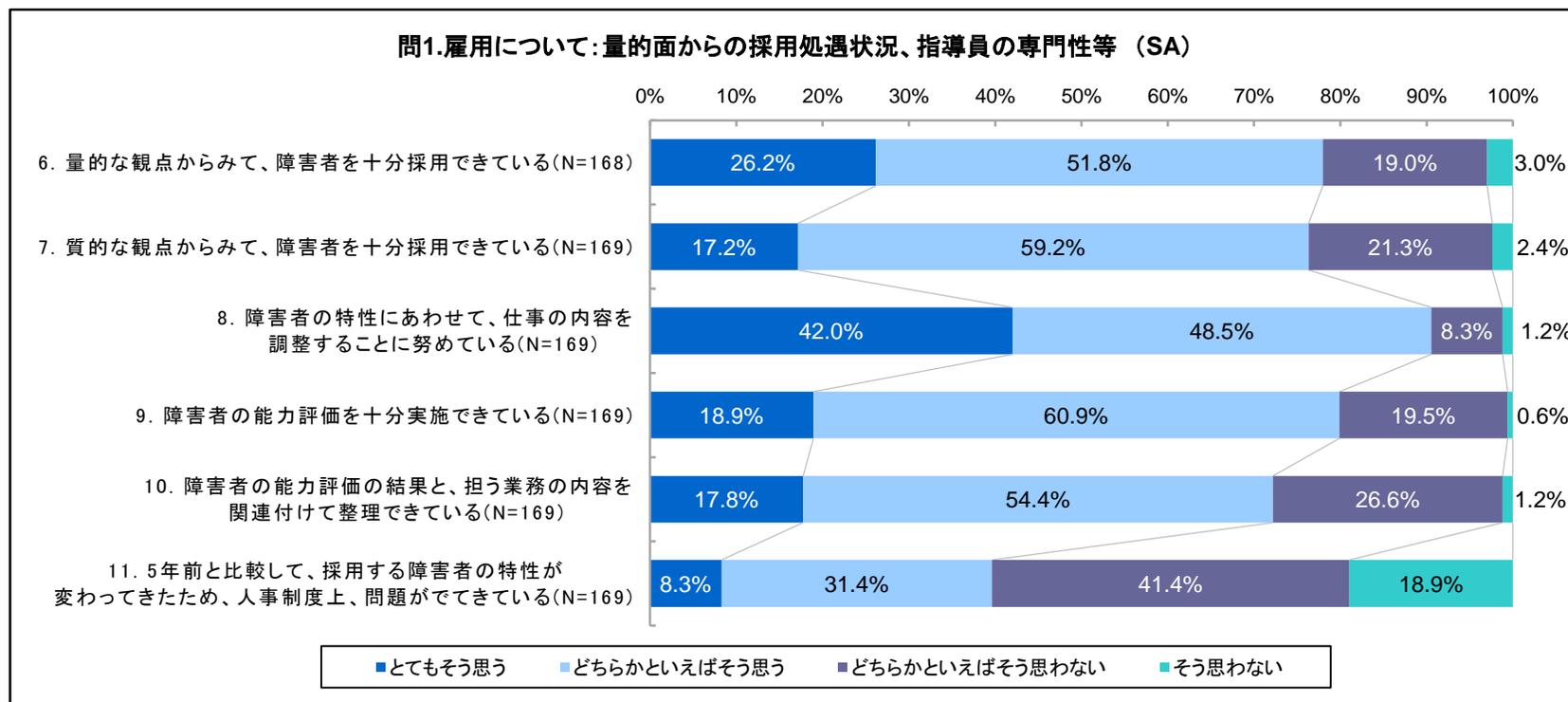
■ 貴社(特例子会社)の経営・業務に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問1: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 雇用について: 量的面からの採用処遇状況、指導員の専門性等 (1/2)

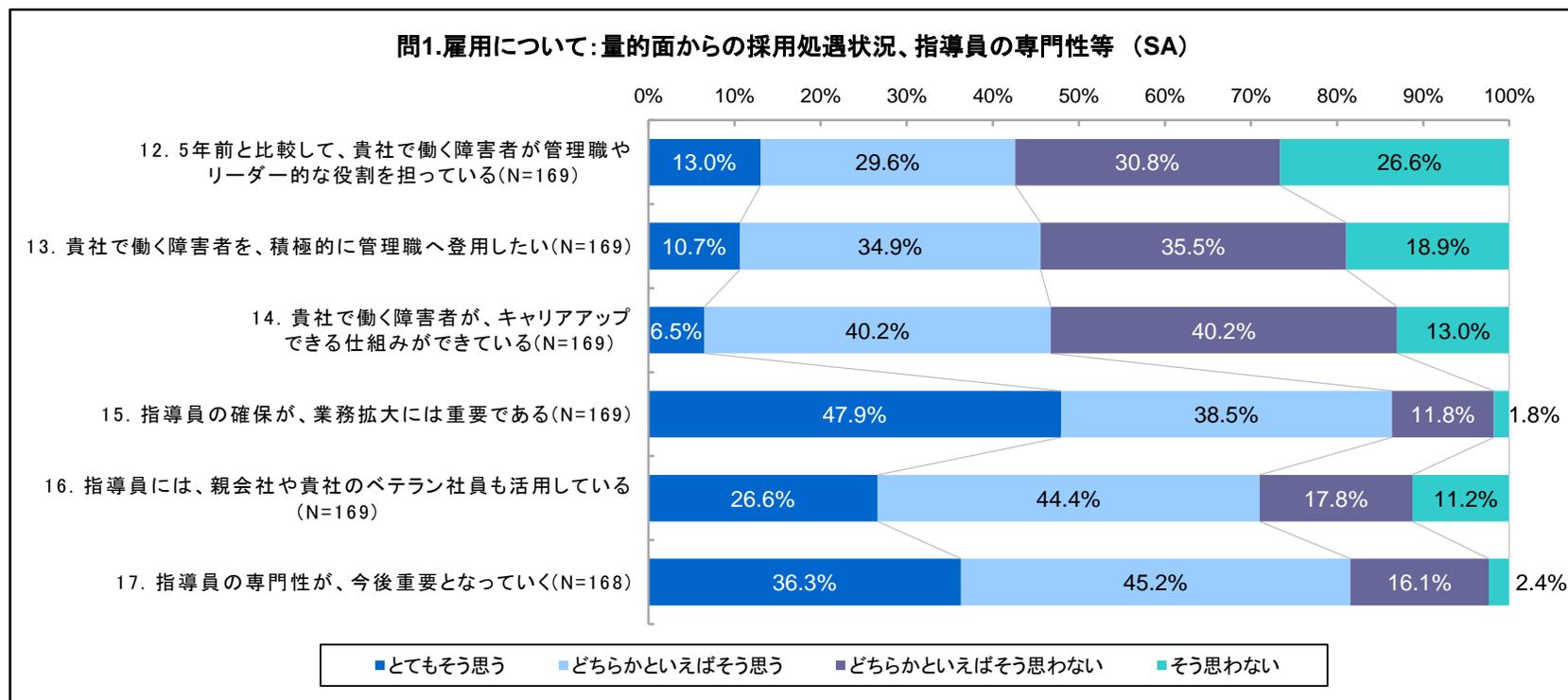
■ 貴社の雇用に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問1: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 雇用について: 量的面からの採用処遇状況、指導員の専門性等 (2/2)

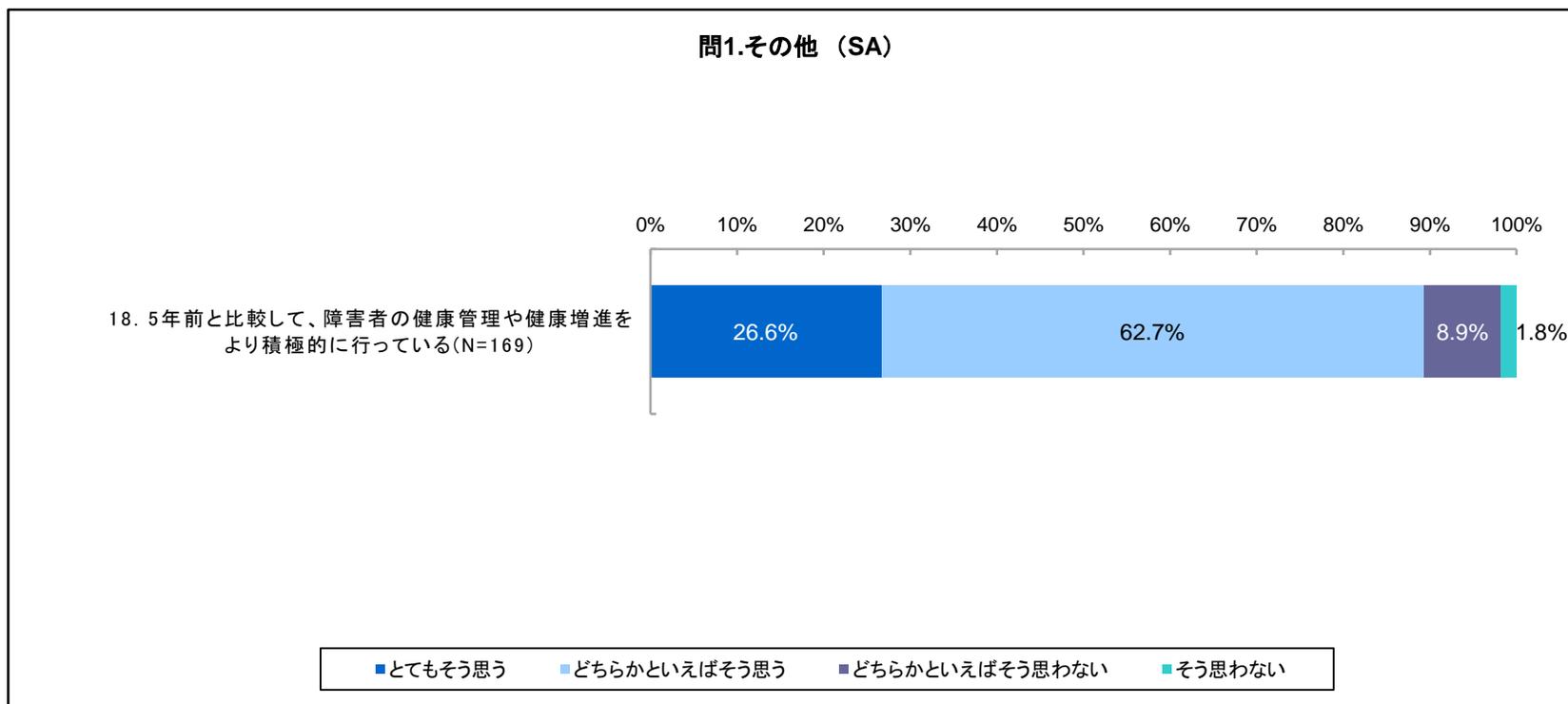
■ 貴社の雇用に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問1：貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問：その他

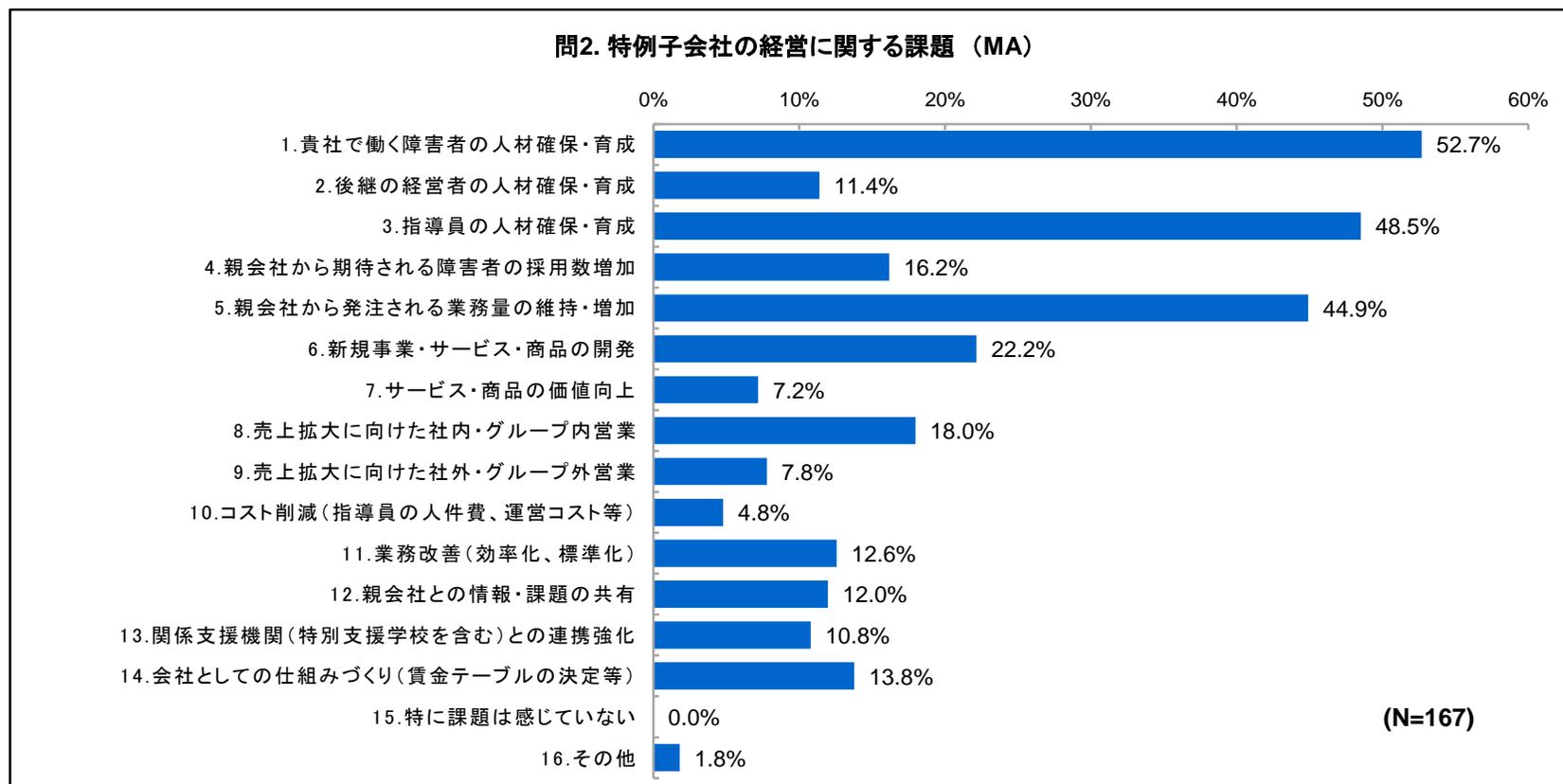
- その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問2: 貴社の経営に関する課題: 特例子会社の経営に関する課題

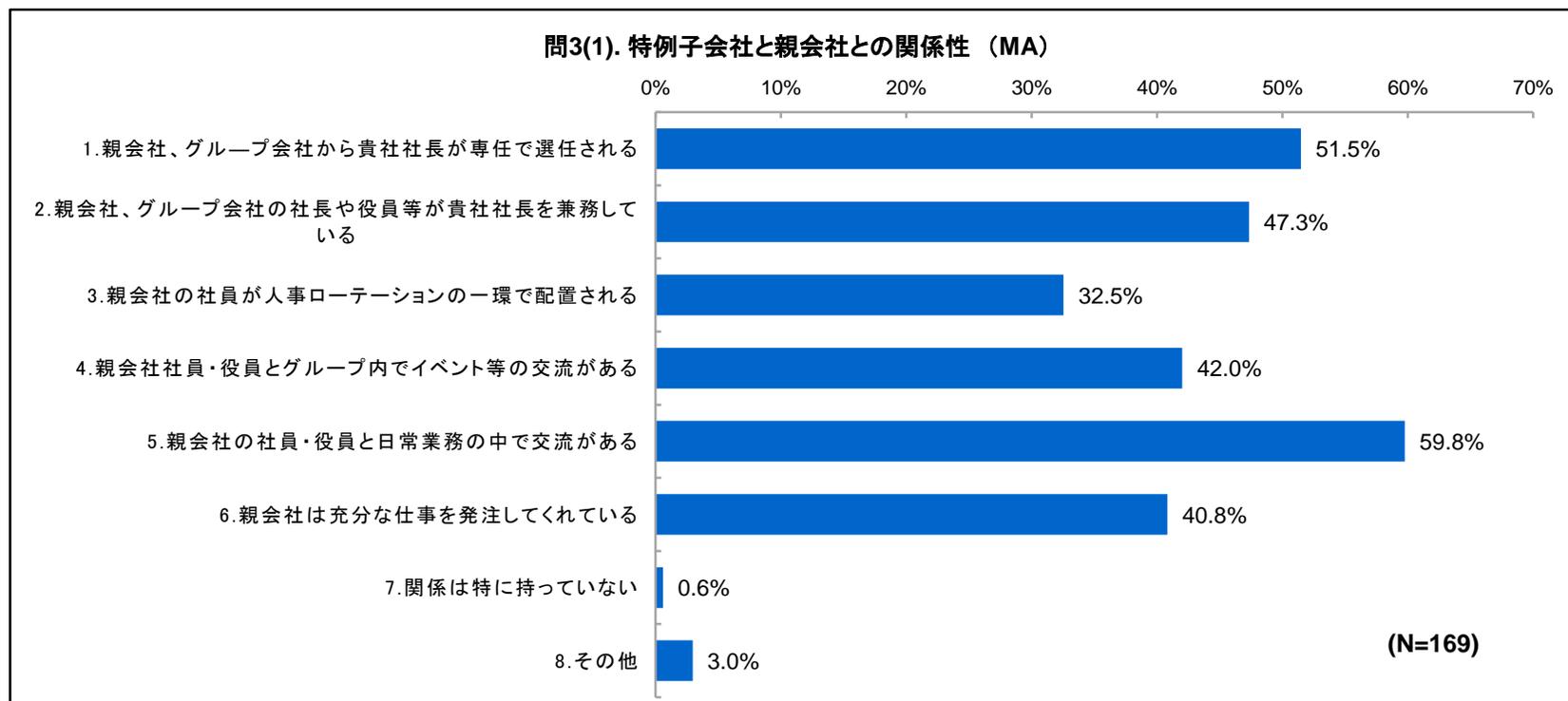
- 貴社が経営について課題だと感じていることは、「貴社で働く障害者の人材確保・育成」と答えたのが52.7% (88社)、「指導員の人材確保・育成」と答えたのが48.5% (81社)、「親会社から発注される業務量の維持・増加」が44.9% (75社)であった。



2. 調査結果

問3: 貴社と親会社の関係性: (1) 特例子会社と親会社との関係性

- 特例子会社と親会社との関係性についてあてはまる現状として、「親会社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが59.8%(101社)、「親会社、グループ会社から貴社社長が専任で選任される」と答えたのが51.5%(87社)、「親会社、グループ会社の社長や役員等が貴社社長を兼務している」が47.3%(80社)であった。

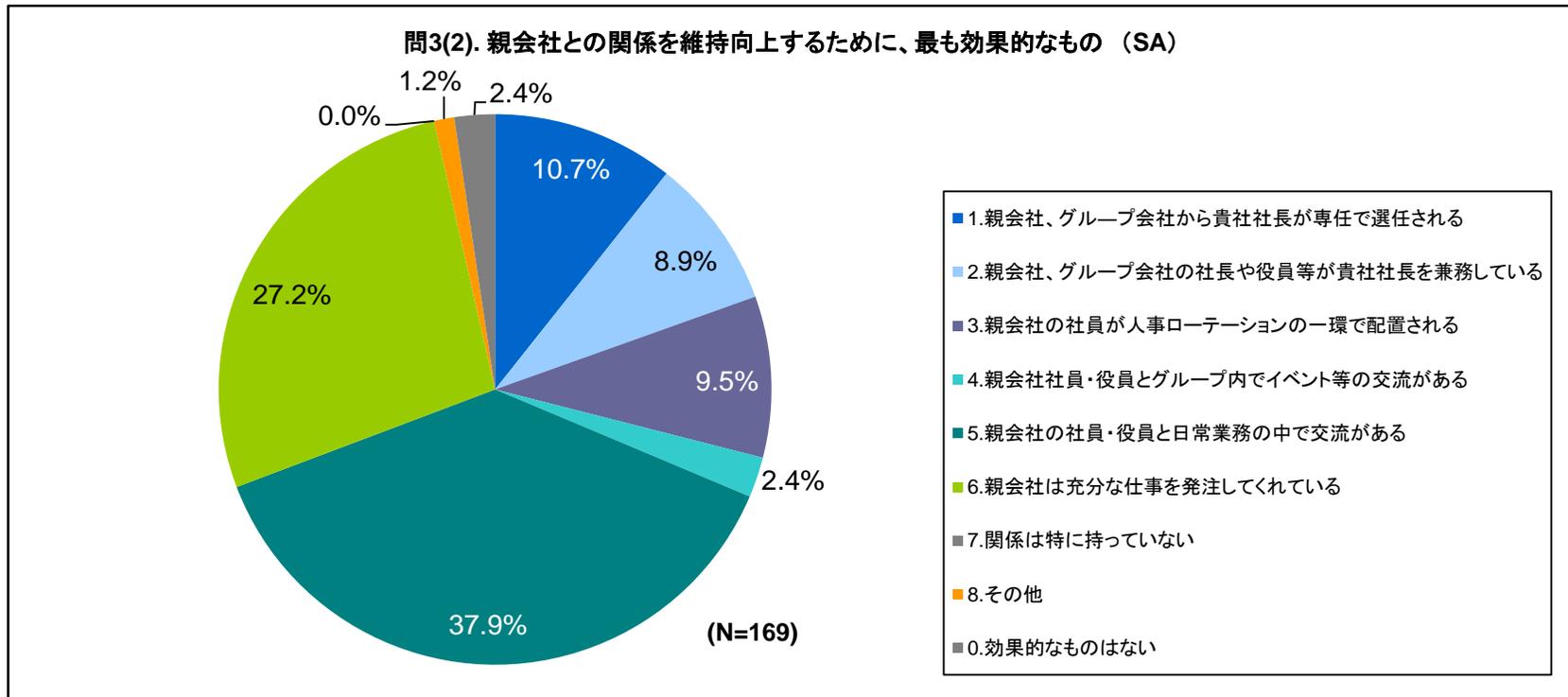


2. 調査結果

問3: 貴社と親会社の関係性:

(2) 親会社との関係を維持・向上するために、最も効果的なもの

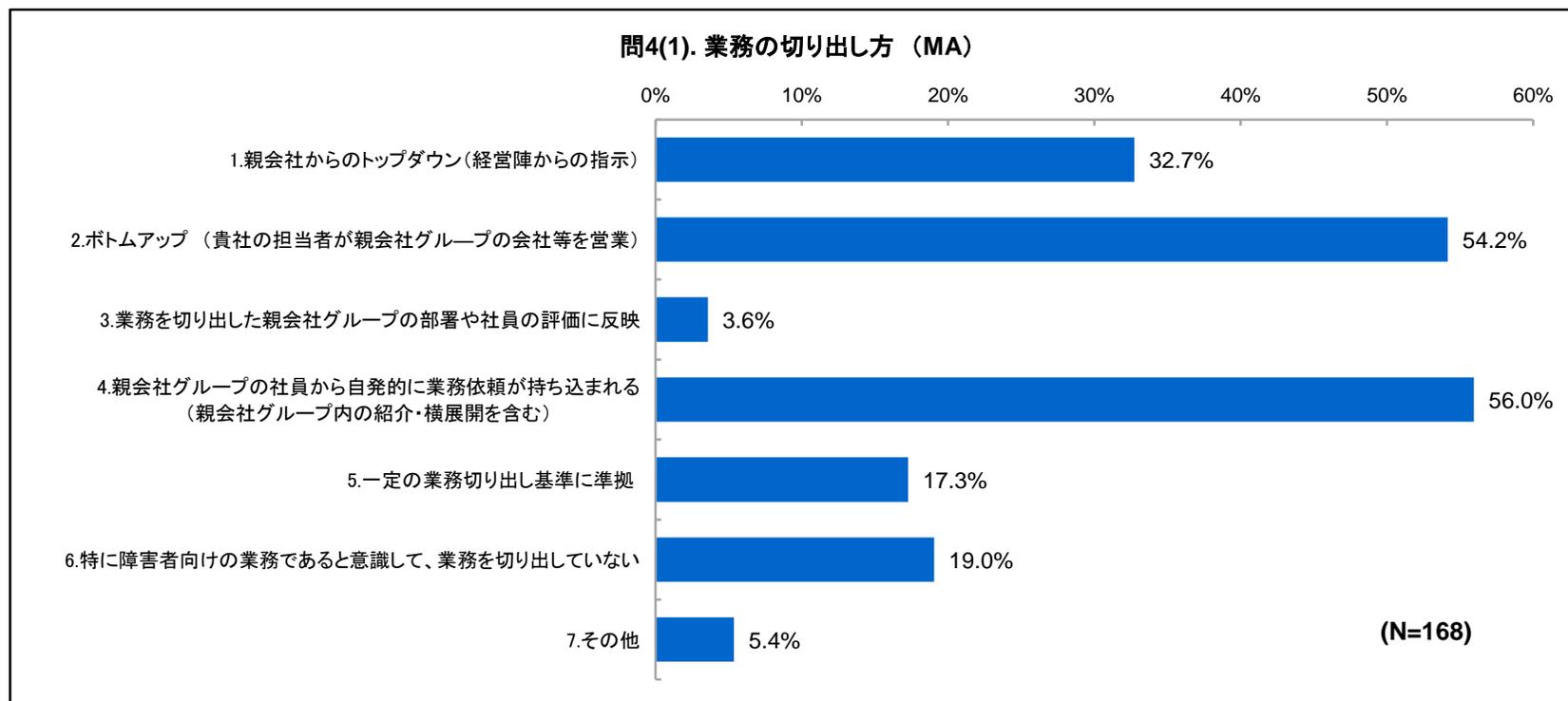
- 親会社との関係を維持・向上するために最も効果的なものとして、「親会社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが37.9%(64社)、「親会社は十分な仕事を発注してくれている」と答えたのが27.2%(46社)、「親会社、グループ会社から貴社社長が専任で選任される」が10.7%(18社)であった。



2. 調査結果

問4: 貴社の業務について: (1) 業務の切り出し方

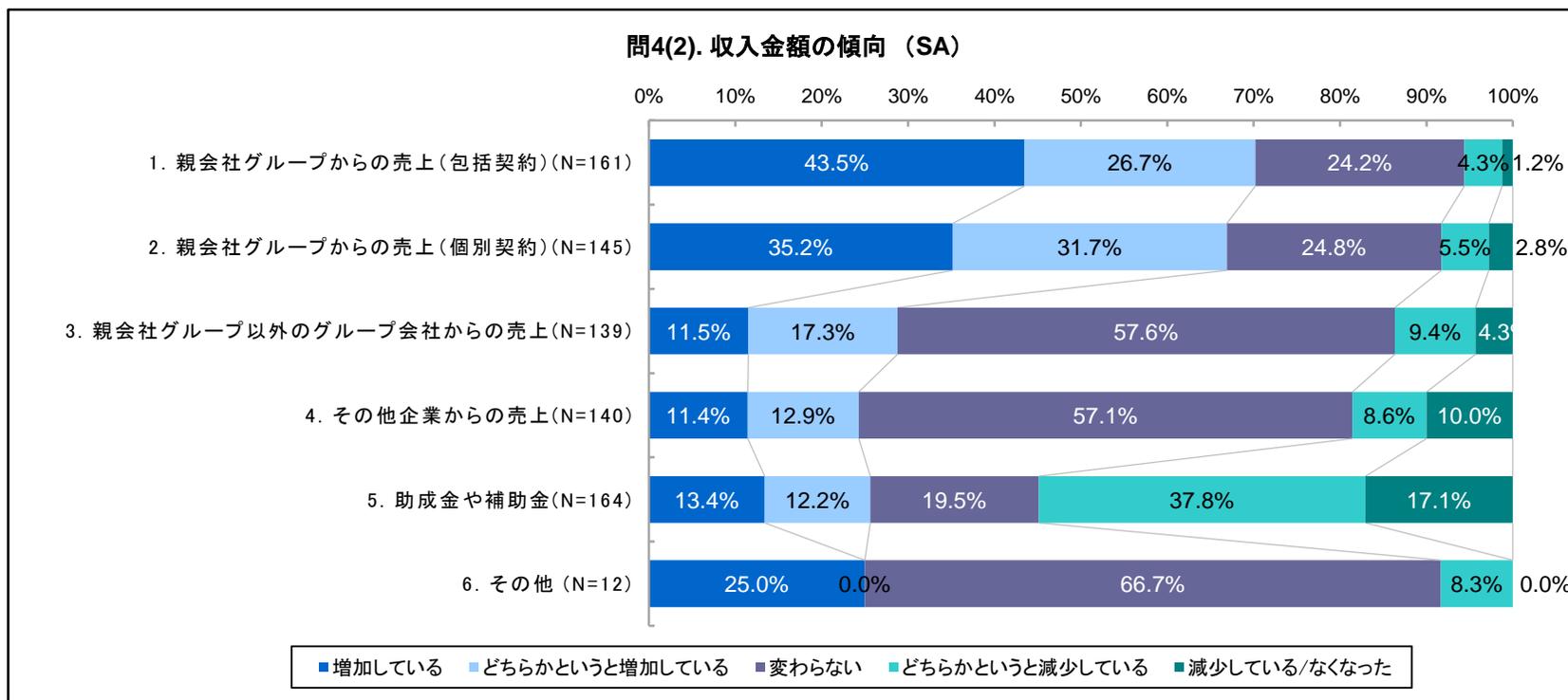
- 「親会社グループの社員から自発的に業務依頼が持ち込まれる」と答えたのが56.0%(94社)、「ボトムアップ(貴社の担当者が親会社グループの会社等を営業)」と答えたのが54.2%(91社)、「親会社からのトップダウン(経営陣からの指示)」が32.7%(55社)であった。



2. 調査結果

問4: 貴社の業務について: (2) 収入金額の傾向

■ 3年前と比較した収入金額の傾向に関する設問の回答は以下の通り。

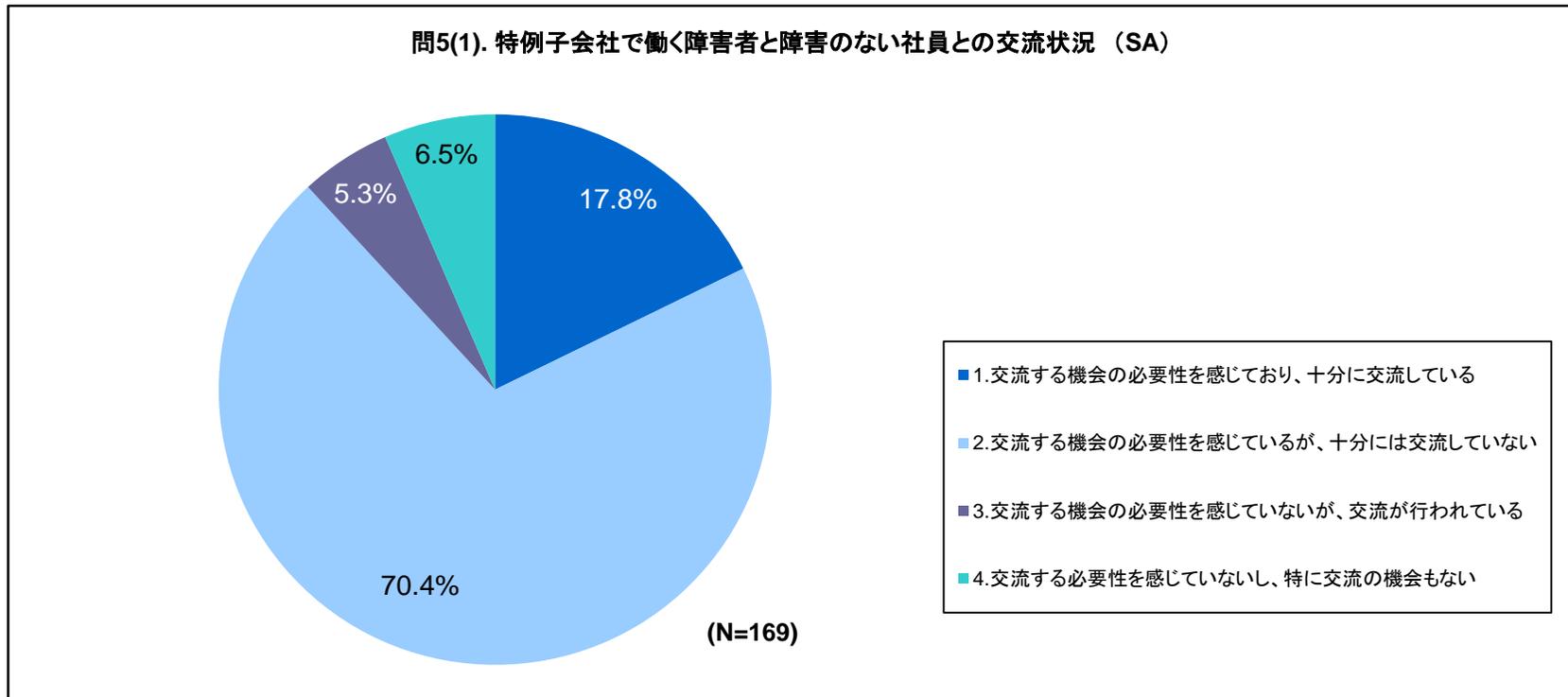


2. 調査結果

問5：貴社で働く障害者と障害のない社員との交流：

(1) 特例子会社で働く障害者と障害のない社員との交流状況

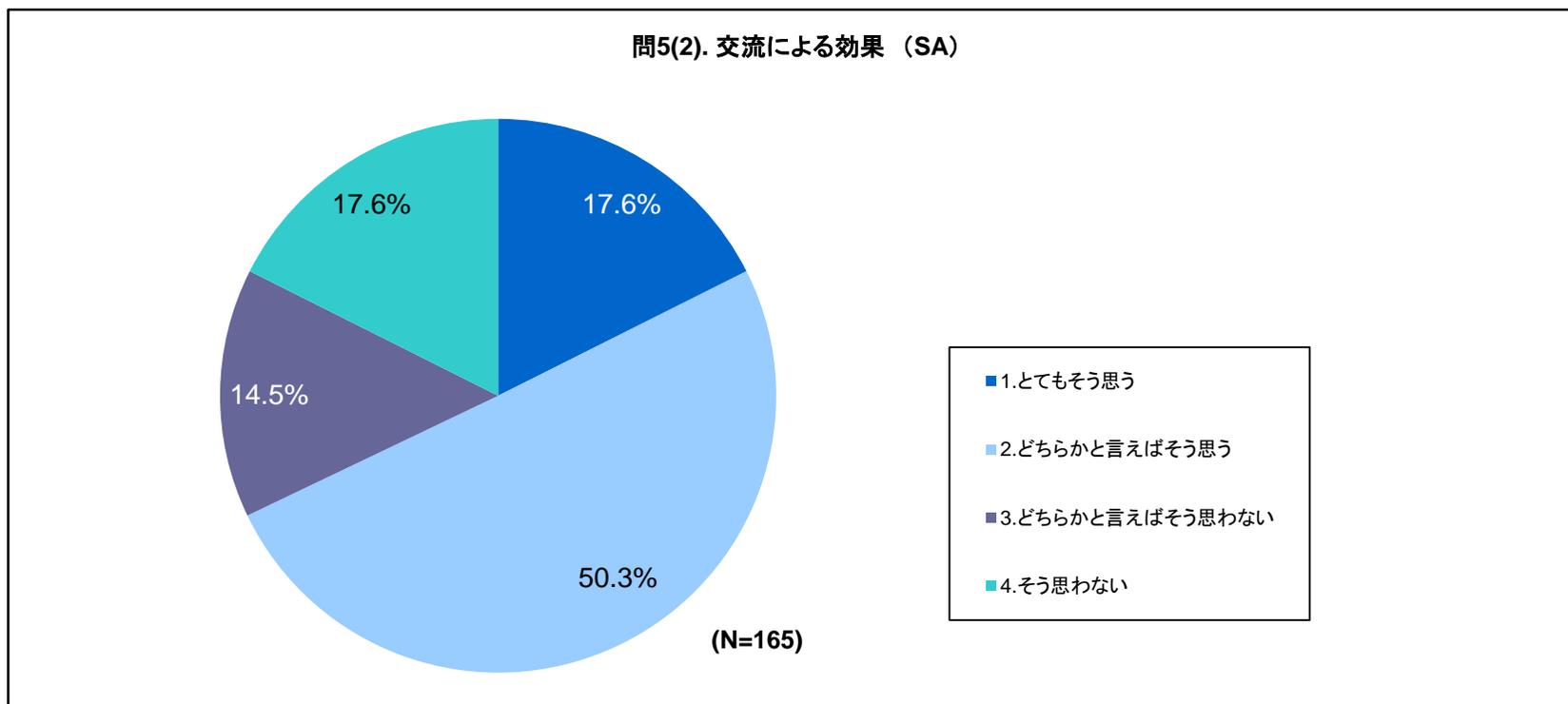
- 「交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と答えたのが70.4%(119社)、「交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と答えたのが17.8%(30社)、「交流する必要性を感じていないし、特に交流の機会もない」が6.5%(11社)であった。



2. 調査結果

問5：貴社で働く障害者と障害のない社員との交流：(2) 交流による効果

- 「どちらかと言えばそう思う」と答えたのが50.3%(83社)、「とてもそう思う」「そう思わない」が各17.6%(29社)であった。

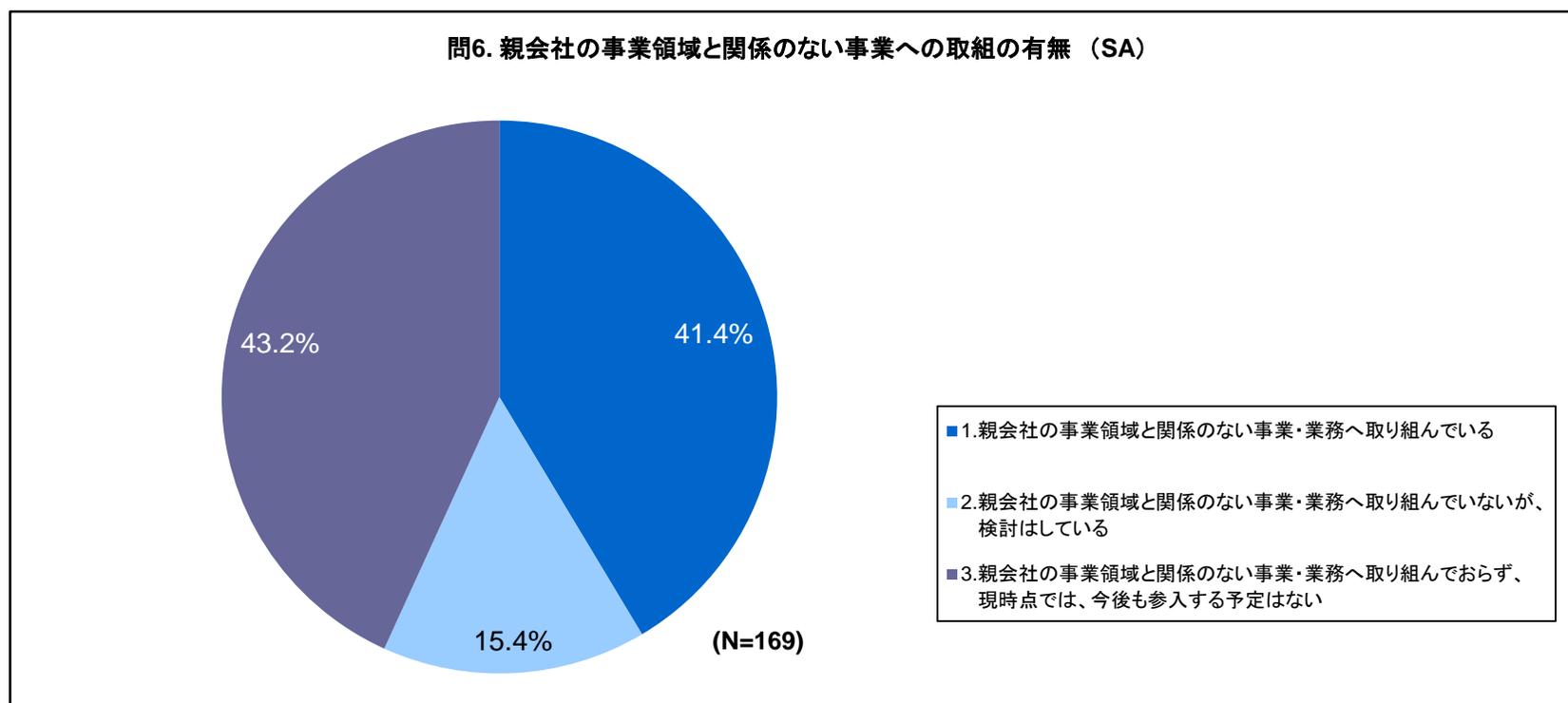


2. 調査結果

問6:親会社の事業領域との関係:

親会社の事業領域と関係のない事業への取組の有無

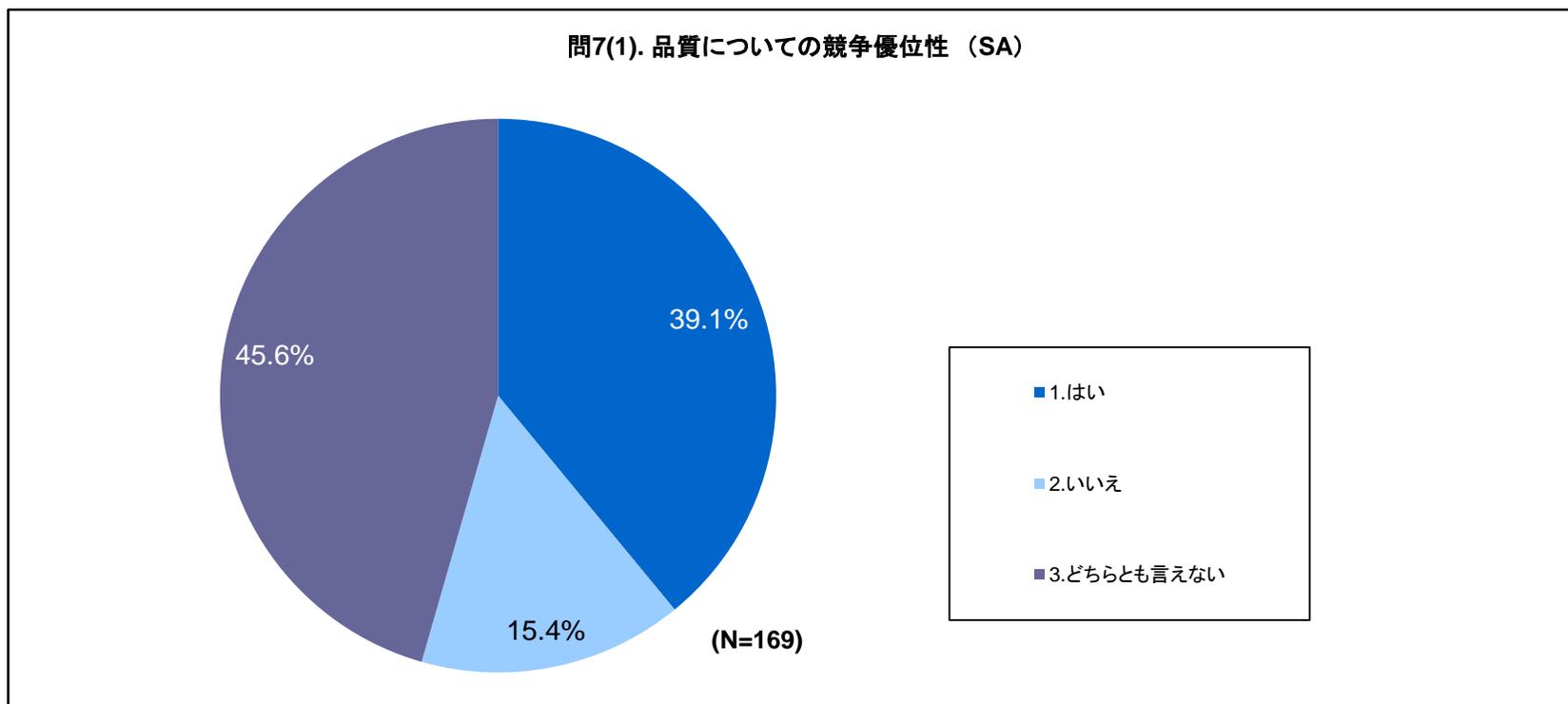
- 「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後も参入する予定はない」と答えたのが43.2%(73社)、「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいる」と答えたのが41.4%(70社)、「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」が15.4%(26社)であった。



2. 調査結果

問7: 貴社の主要業務の競争優位性: (1) 品質についての競争優位性

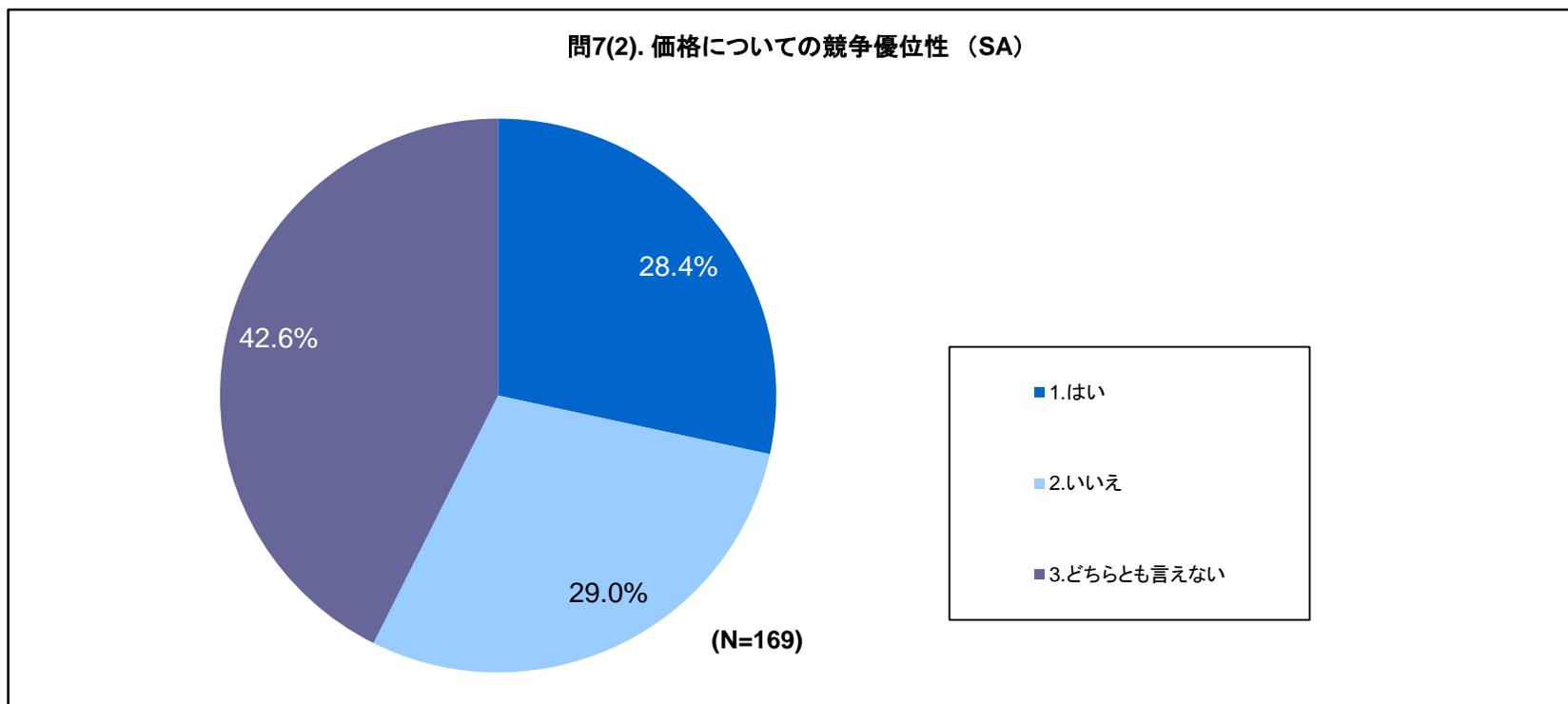
- 外部の競合サービスと比べて貴社の方が高品質かという問いに、「どちらとも言えない」と答えたのが45.6% (77社)、「はい」と答えたのが39.1% (66社)、「いいえ」が15.4% (26社)であった。



2. 調査結果

問7: 貴社の主要業務の競争優位性: (2) 価格についての競争優位性

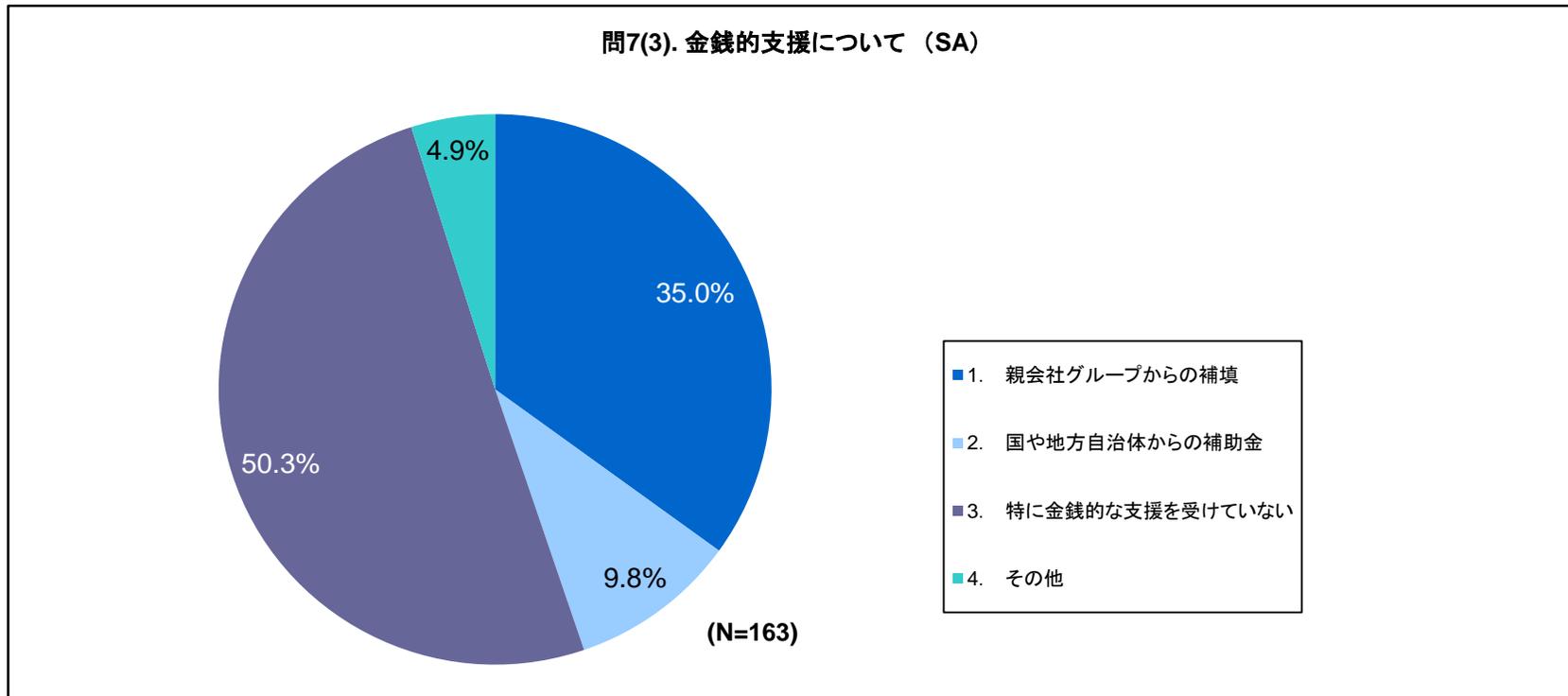
- 外部の競合サービスと比べて貴社の方が低価格かという問いに、「どちらとも言えない」と答えたのが42.6% (72社)、「いいえ」と答えたのが29.0% (49社)、「はい」が28.4% (48社)であった。



2. 調査結果

問7: 貴社の主要業務の競争優位性: (3) 金銭的支援について

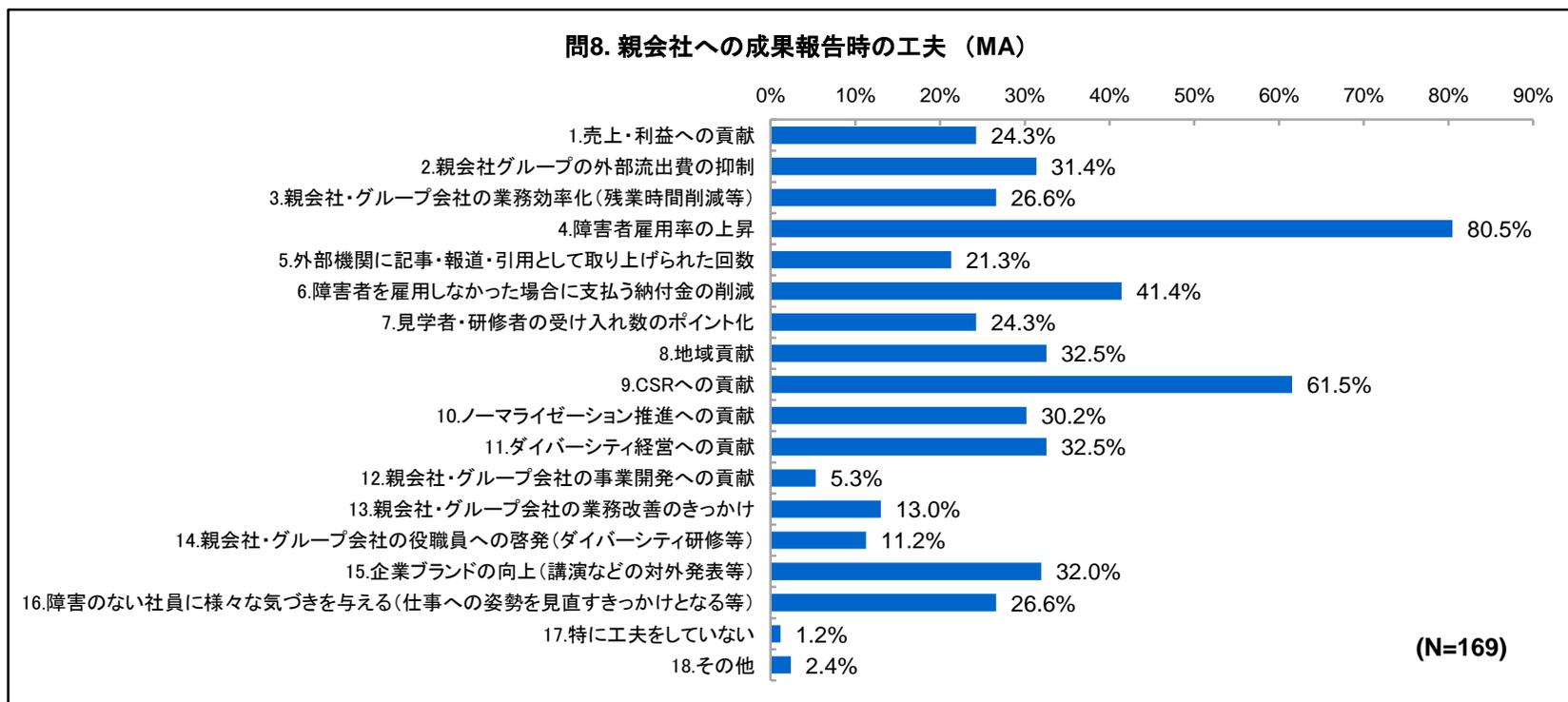
- 貴社の価格競争力を高めるための金銭的支援について、「特に金銭的な支援を受けていない」と答えたのが50.3%(82社)、「親会社グループからの補填」と答えたのが35.0%(57社)、「国や地方自治体からの補助金」が9.8%(16社)であった。



2. 調査結果

問8:親会社への成果報告:親会社への成果報告時の工夫

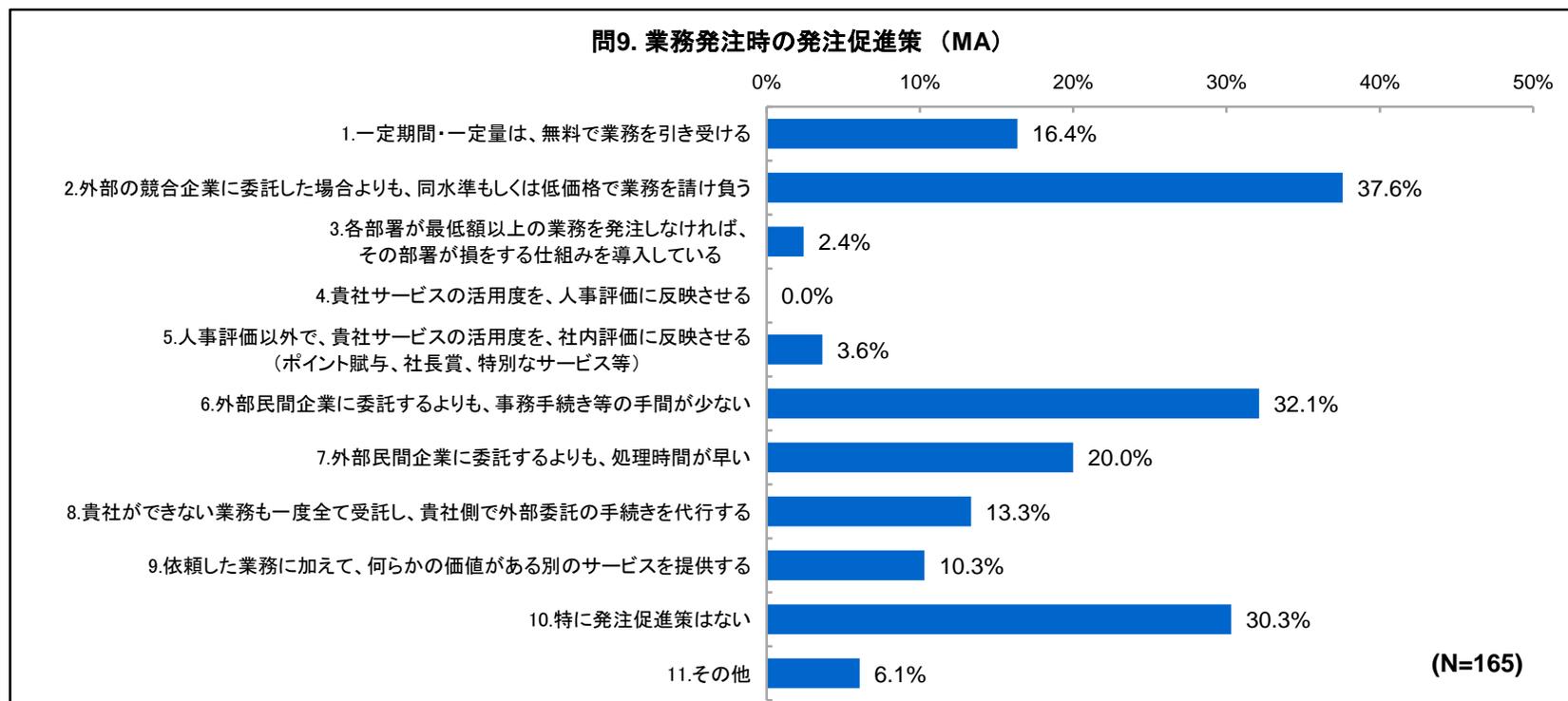
- 親会社に対して成果を報告する際の工夫として、「障害者雇用率の上昇」と答えたのが80.5%(136社)、「CSRへの貢献」と答えたのが61.5%(104社)、「障害者を雇用しなかった場合に支払う納付金の削減」が41.4%(70社)であった。



2. 調査結果

問9: 貴社の発注促進策: 業務発注時の発注促進策

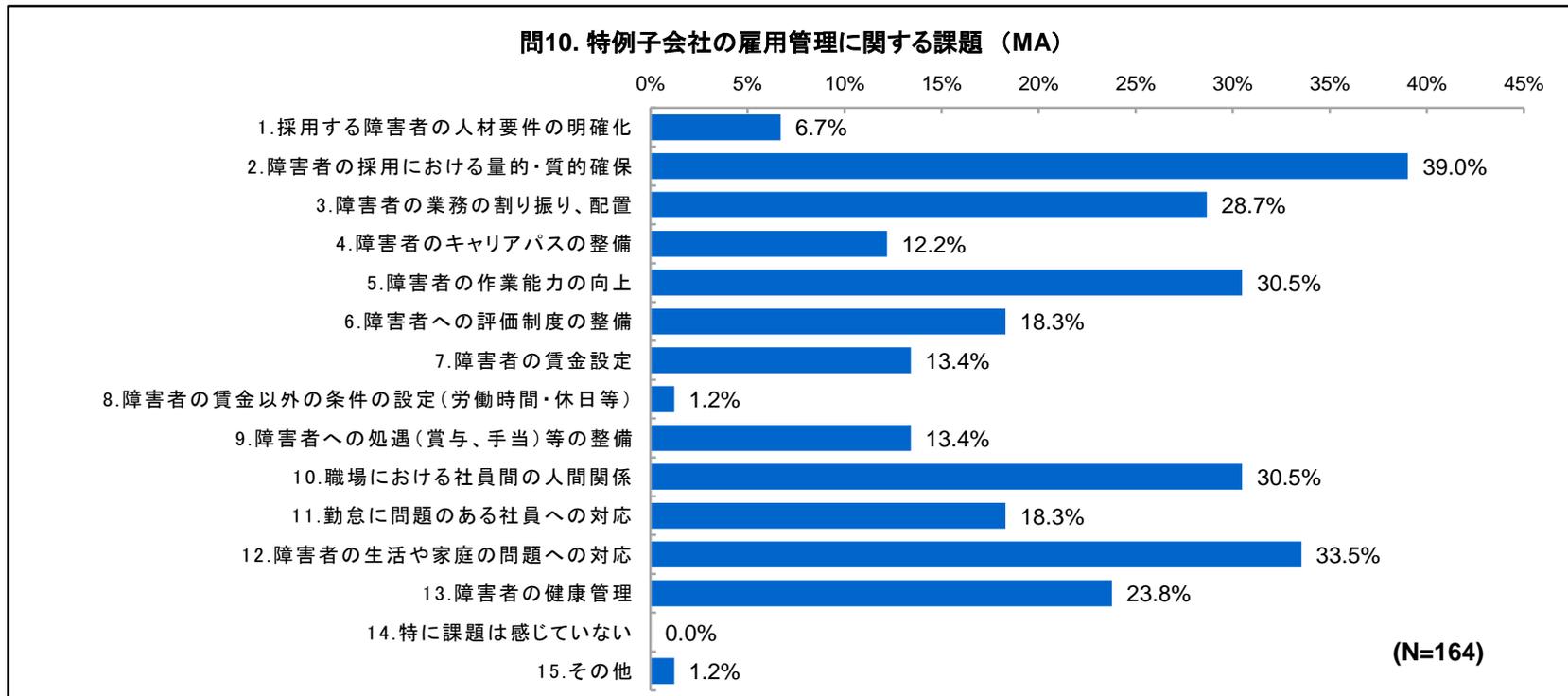
- 特例子会社に業務を発注する際の発注促進策として、「外部の競合企業に委託した場合よりも、同水準もしくは低価格で業務を請け負う」と答えたのが37.6%(62社)、「外部民間企業に委託するよりも、事務手続き等の手間が少ない」と答えたのが32.1%(53社)、「特に発注促進策はない」が30.3%(50社)であった。



2. 調査結果

問10: 貴社の雇用管理に関する課題: 特例子会社の雇用管理に関する課題

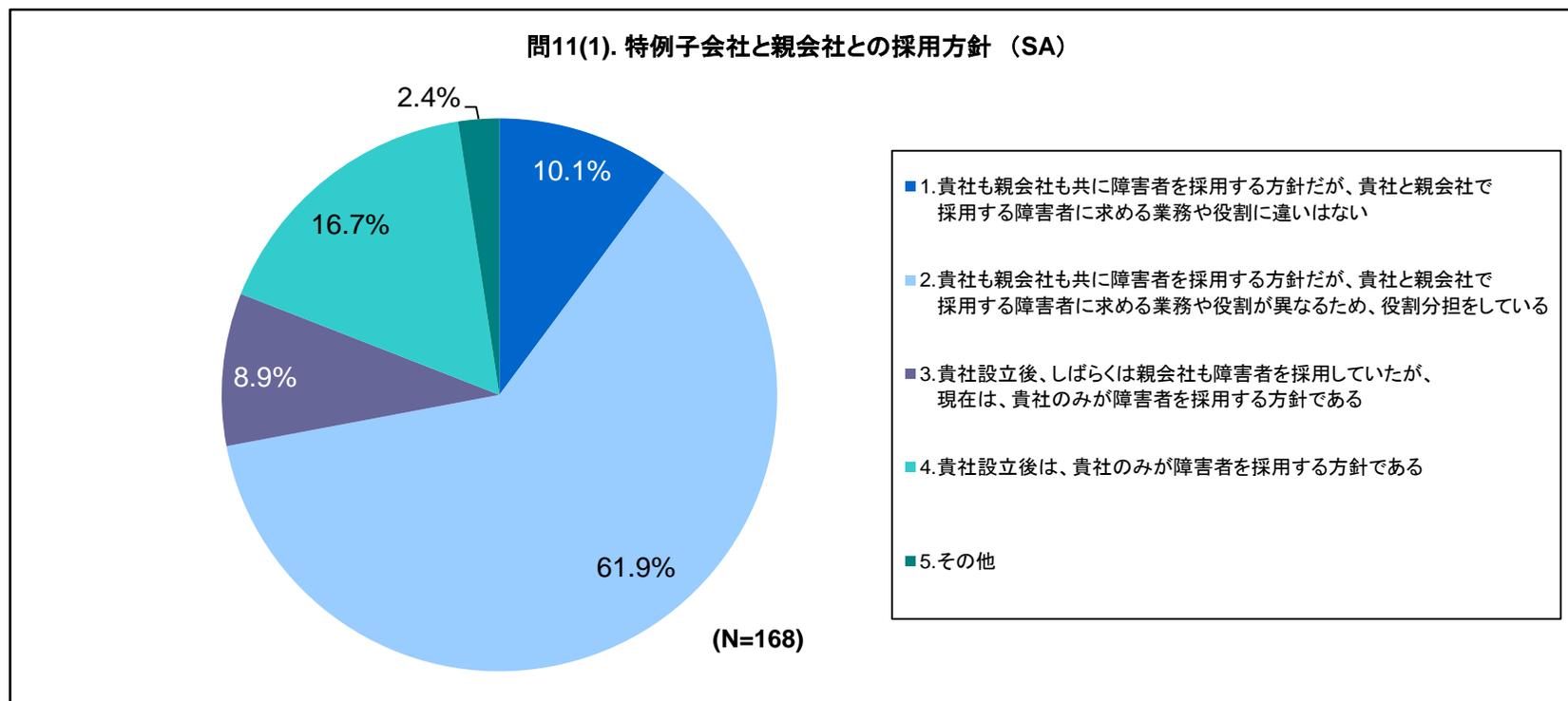
- 障害者の雇用管理について課題だと感じていることは、「障害者の採用における量的・質的確保」と答えたのが39.0%(64社)、「障害者の生活や家庭の問題への対応」と答えたのが33.5%(55社)、「障害者の作業能力の向上」「職場における社員間の人間関係」が各30.5%(50社)であった。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について:(1) 特例子会社と親会社との採用方針

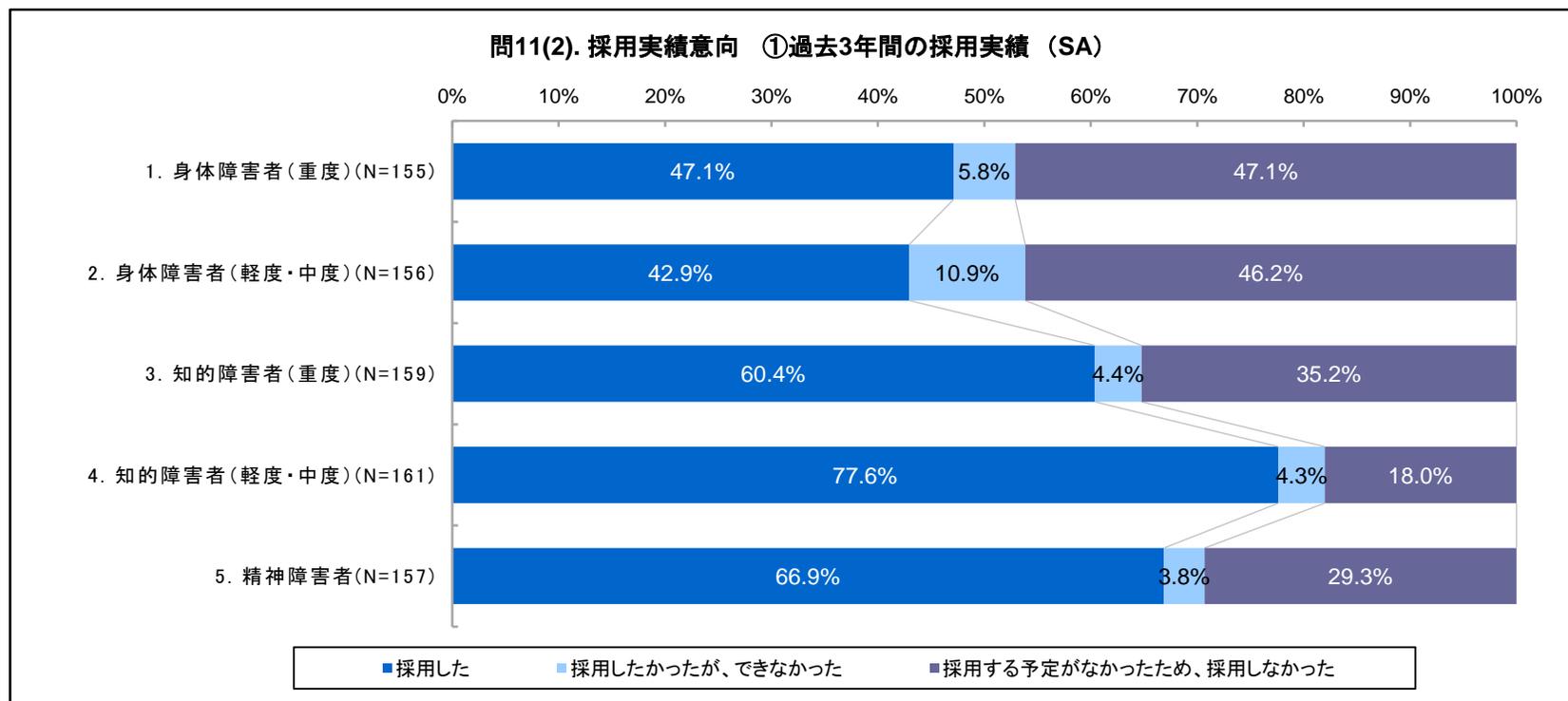
- 「貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」と答えたのが61.9%(104社)、「貴社設立後は、貴社のみが障害者を採用する方針である」と答えたのが16.7%(28社)、「貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割に違いはない」が10.1%(17社)であった。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について:(2) 採用実績・意向(1/2)

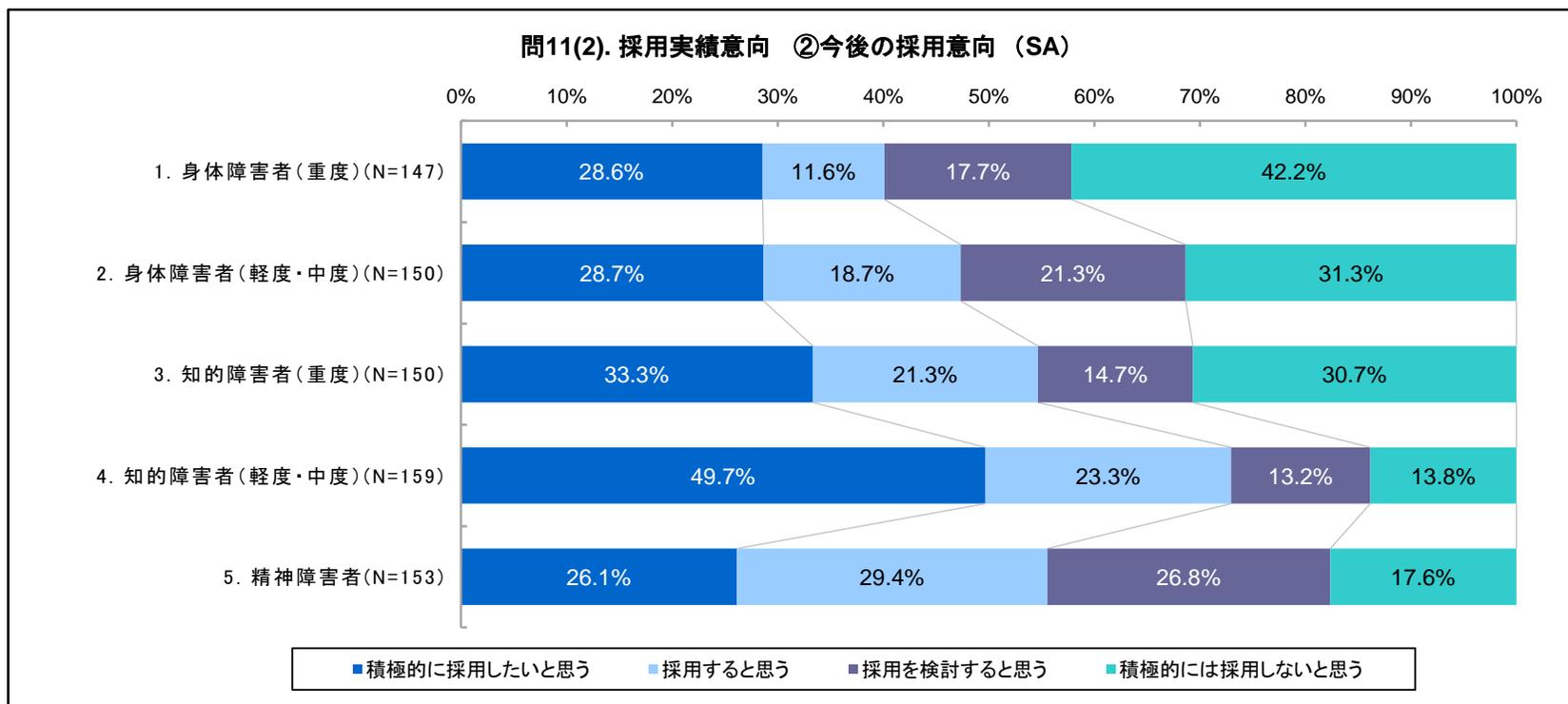
■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について:(2) 採用実績・意向(2/2)

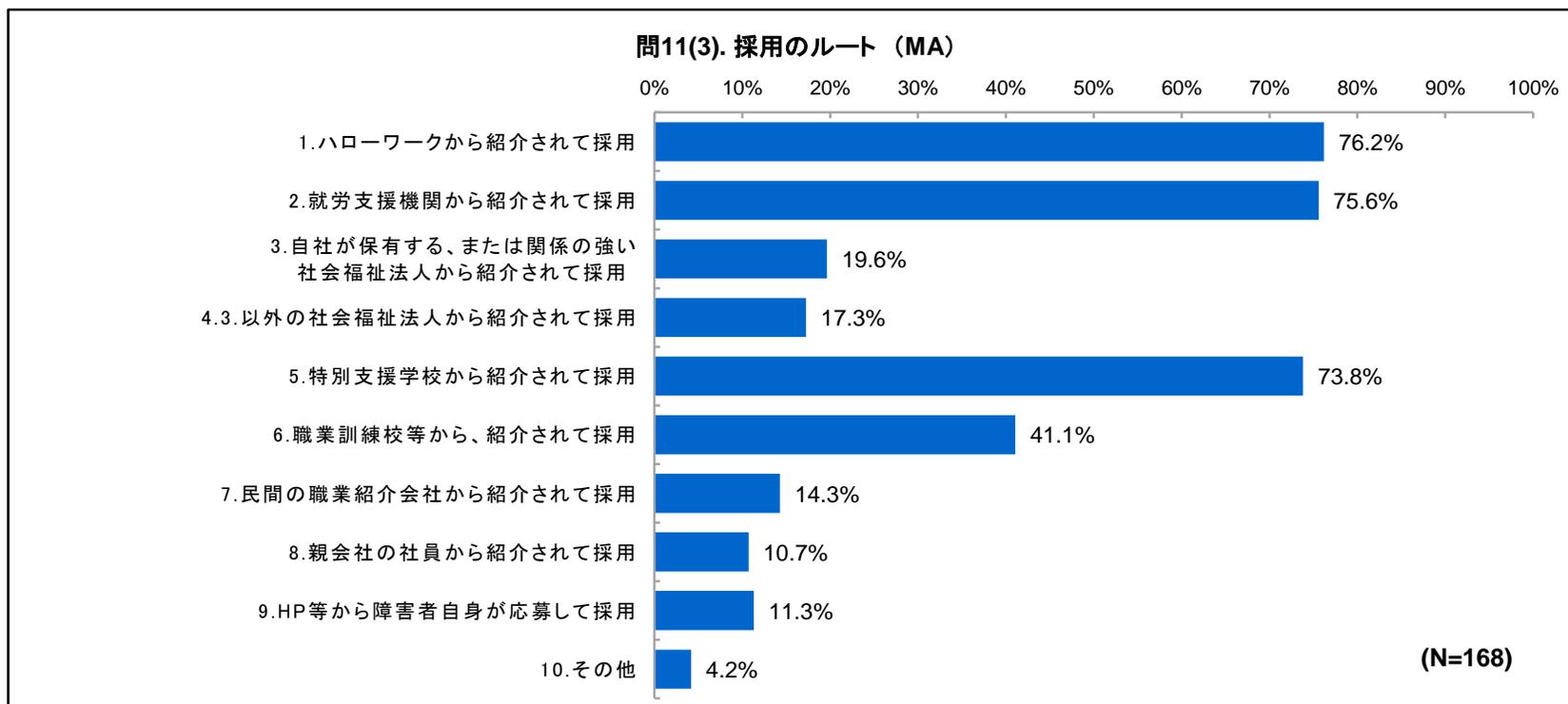
■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について: (3) 採用のルート

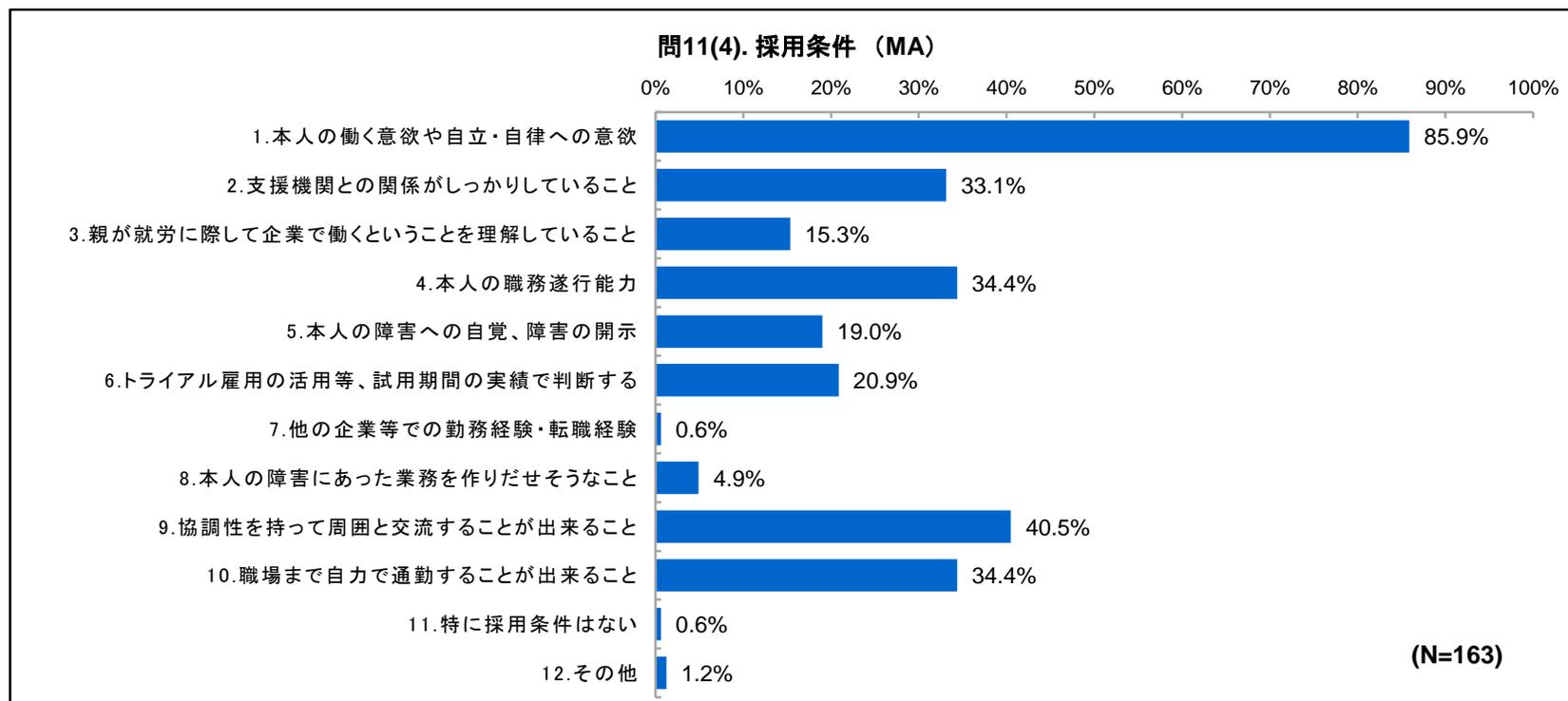
- 「ハローワークから紹介されて採用」と答えたのが76.2%(128社)、「就労支援機関から紹介されて採用」と答えたのが75.6%(127社)、「特別支援学校から紹介されて採用」が73.8%(124社)であった。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について: (4) 採用条件

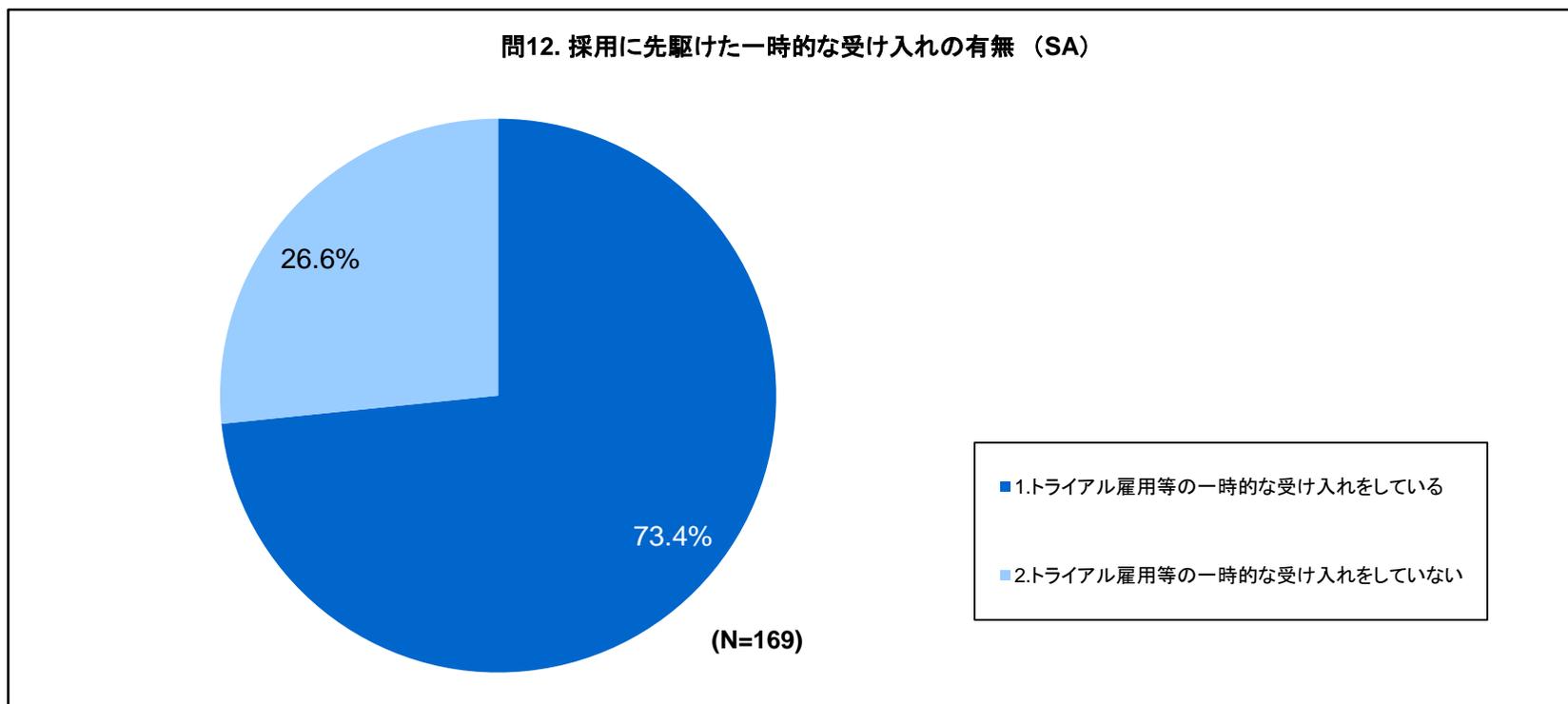
- 「本人の働く意欲や自立・自律への意欲」と答えたのが85.9%(140社)、「協調性を持って周囲と交流することが出来ること」と答えたのが40.5%(66社)、「職場まで自力で通勤することが出来ること」「本人の職務遂行能力」が各34.4%(56社)であった。



2. 調査結果

問12:採用に先駆けた一時的な受け入れについて: 採用に先駆けた一時的な受け入れの有無

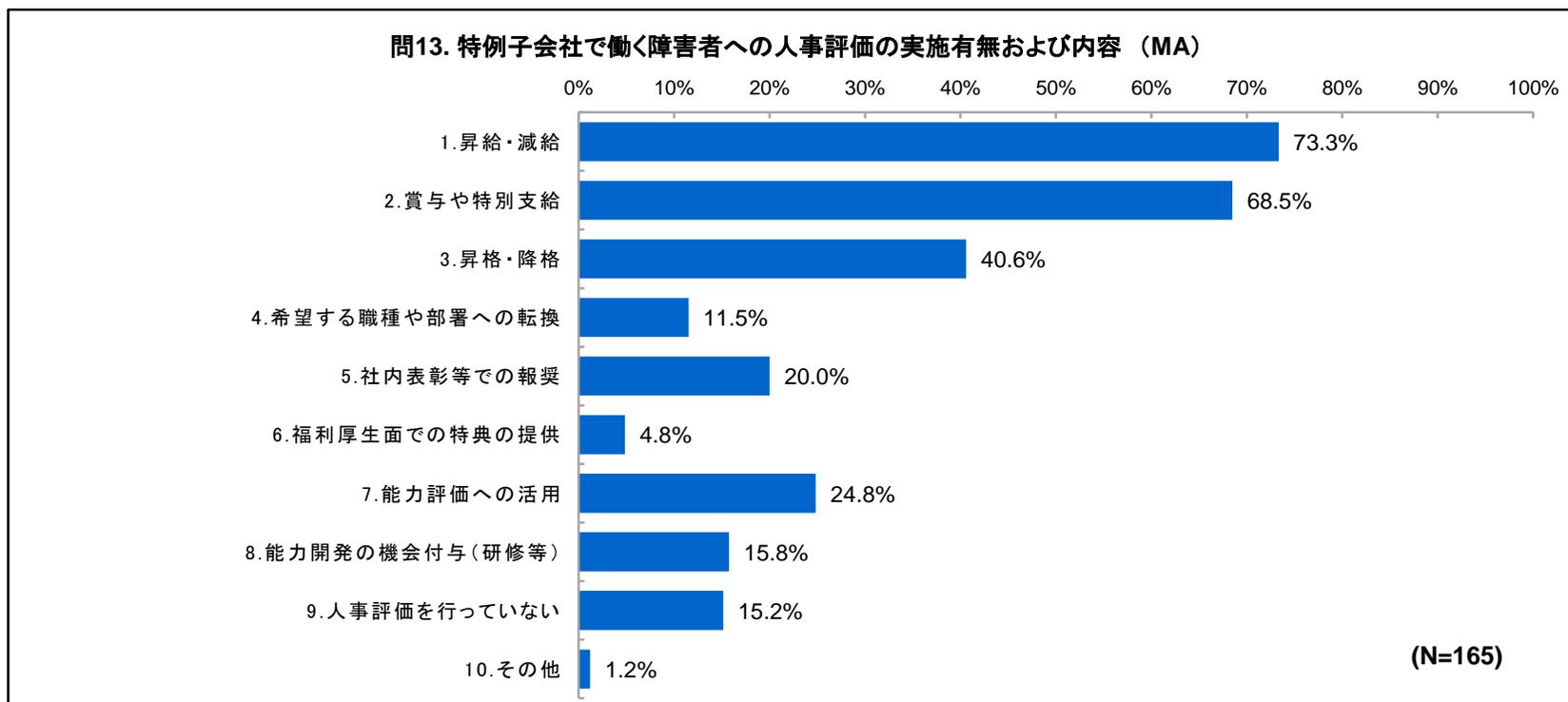
- 「トライアル雇用等の一時的な受け入れをしている」と答えたのが73.4%(124社)、「トライアル雇用等の一時的な受け入れをしていない」が26.6%(45社)であった。



2. 調査結果

問13: 貴社で働く障害者への人事評価: 特例子会社で働く障害者への人事評価の実施有無および内容

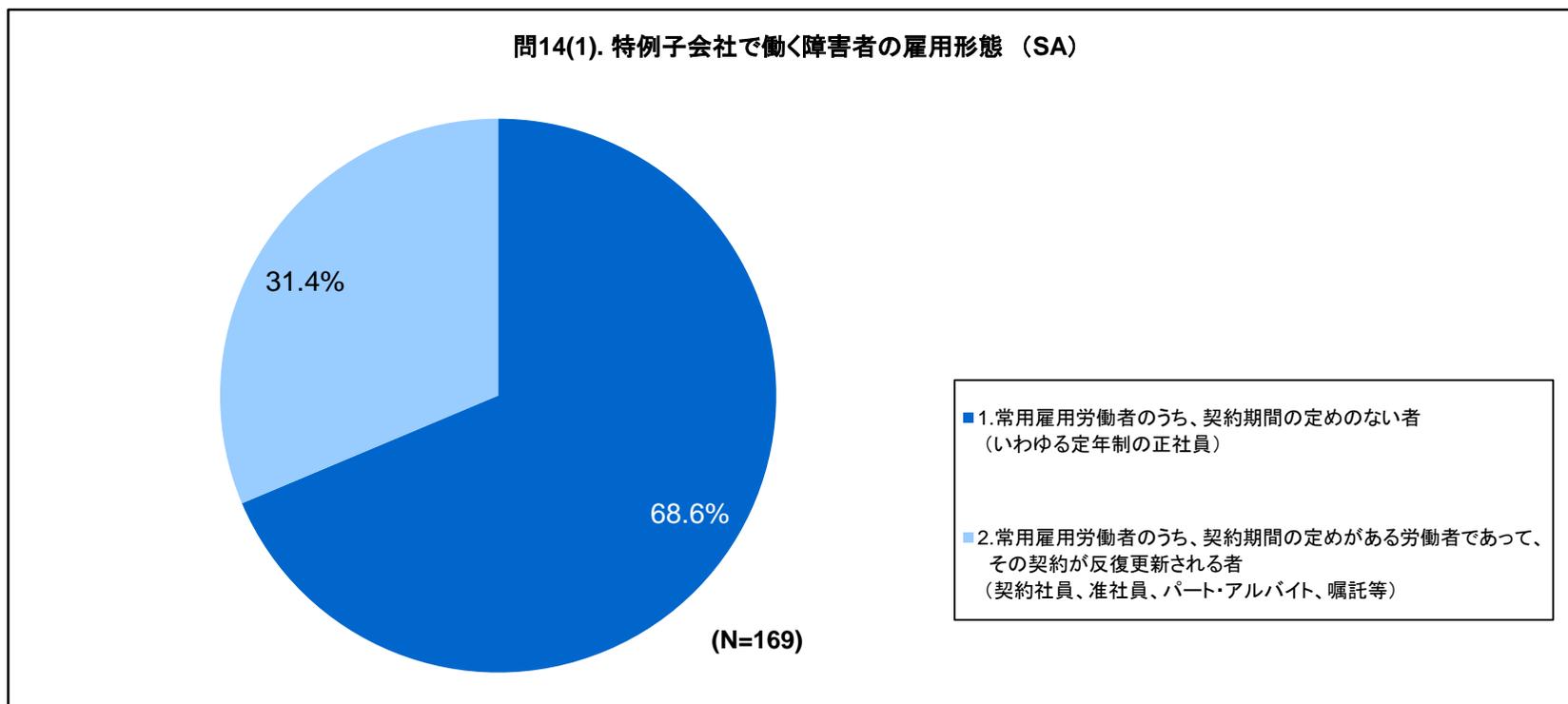
- 「昇給・減給」と答えたのが73.3%(121社)、「賞与や特別支給」と答えたのが68.5%(113社)、「昇格・降格」が40.6%(67社)であった。



2. 調査結果

問14: 貴社で働く障害者の雇用形態: (1) 特例子会社で働く障害者の雇用形態

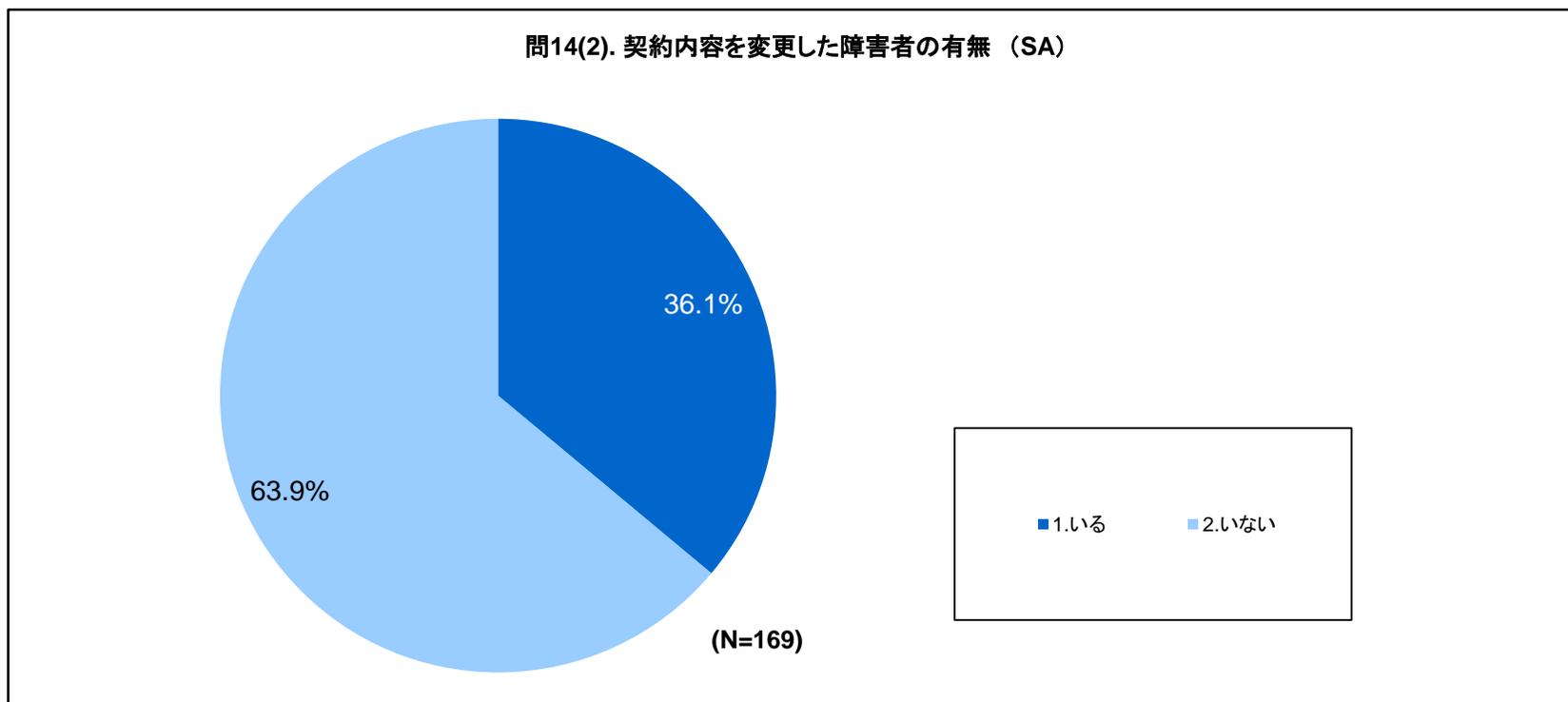
- 「常用雇用労働者のうち、契約期間の定めのない者(いわゆる定年制の正社員)」と答えたのが68.6% (116社)、「常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、その契約が反復更新される者(契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)」と答えたのが31.4%(53社)であった。



2. 調査結果

問14: 貴社で働く障害者の雇用形態: (2) 契約内容を変更した障害者の有無

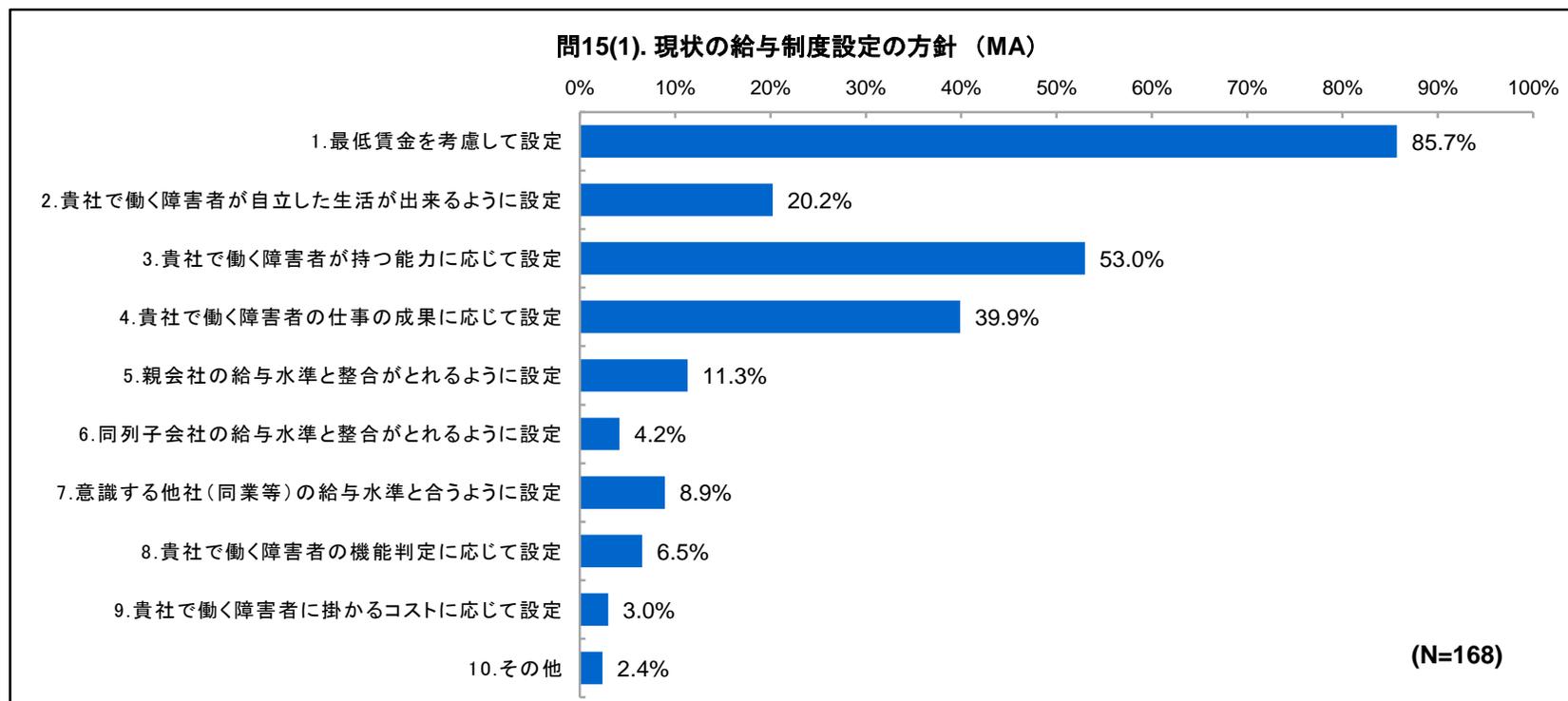
- 契約期間の途中または契約満了時に、契約内容(契約期間の定めの有無)を変更した障害者が「いない」と答えたのが63.9%(108社)、「いる」と答えたのが36.1%(61社)であった。



2. 調査結果

問15: 貴社の給与制度: (1) 現状の給与制度設定の方針

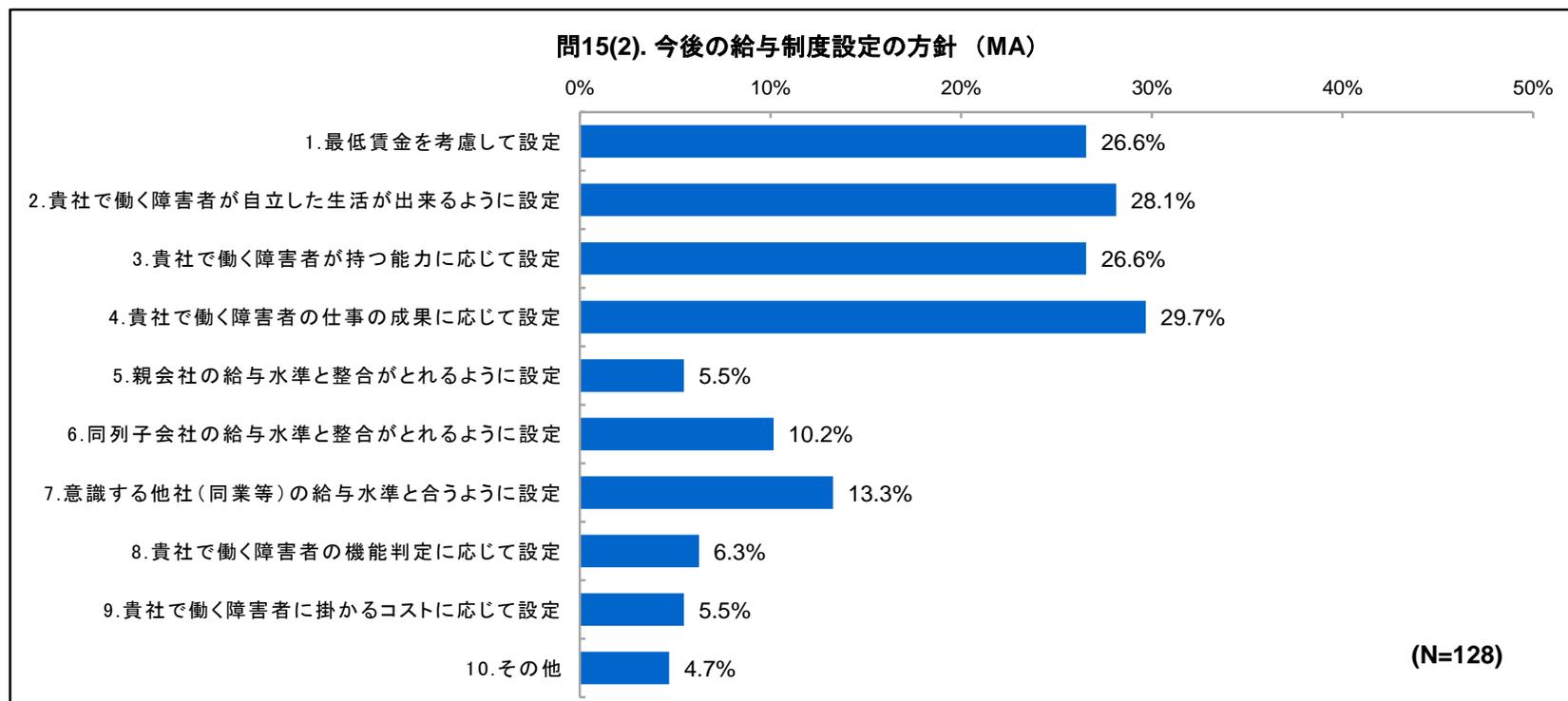
- 「最低賃金を考慮して設定」と答えたのが85.7%(144社)、「貴社で働く障害者が持つ能力に応じて設定」と答えたのが53.0%(89社)、「貴社で働く障害者の仕事の成果に応じて設定」が39.9%(67社)であった。



2. 調査結果

問15: 貴社の給与制度: (2) 今後の給与制度設定の方針

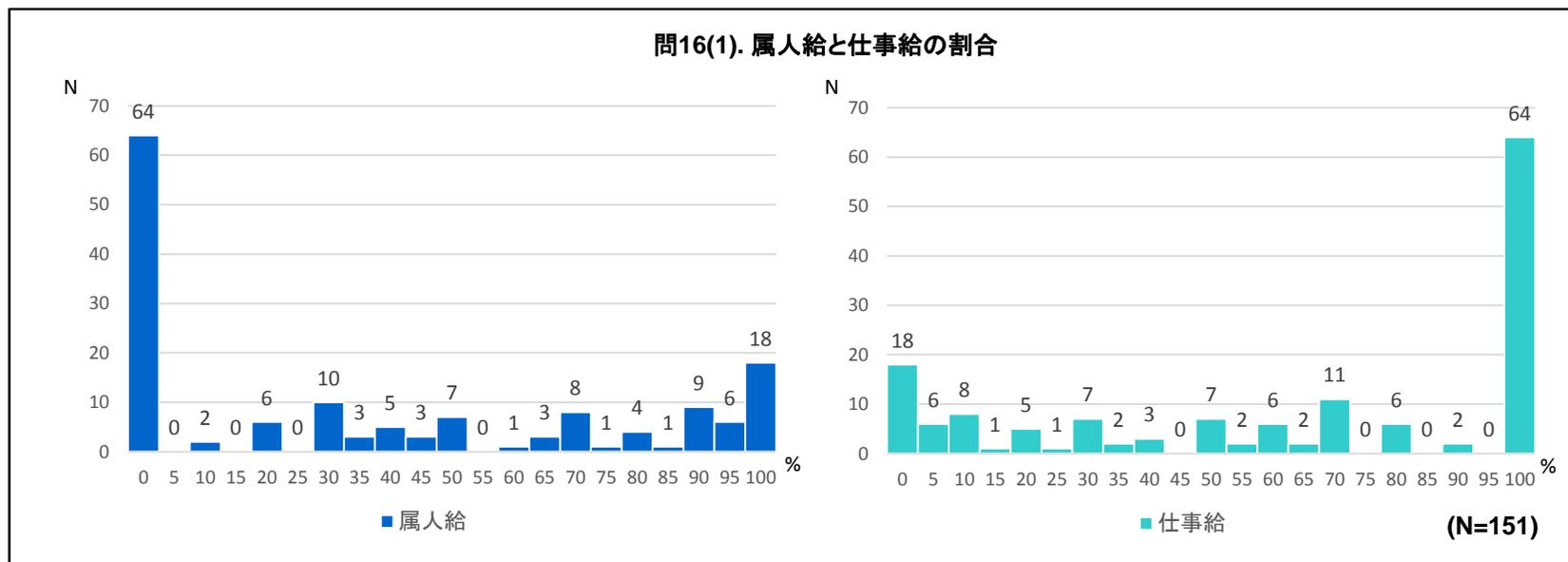
- 今後考慮しようと考えているのは、「貴社で働く障害者の仕事の成果に応じて設定」と答えたのが29.7% (38社)、「貴社で働く障害者が自立した生活が出来るように設定」と答えたのが28.1% (36社)、「最低賃金を考慮して設定」「貴社で働く障害者が持つ能力に応じて設定」が各26.6% (34社)であった。



2. 調査結果

問16: 貴社の給与体系: (1) 属人給と仕事給の割合

	中央値	平均値	最大値	最小値
属人給の割合	30.0	37.7	100.0	0.0
仕事給の割合	70.0	62.3	100.0	0.0

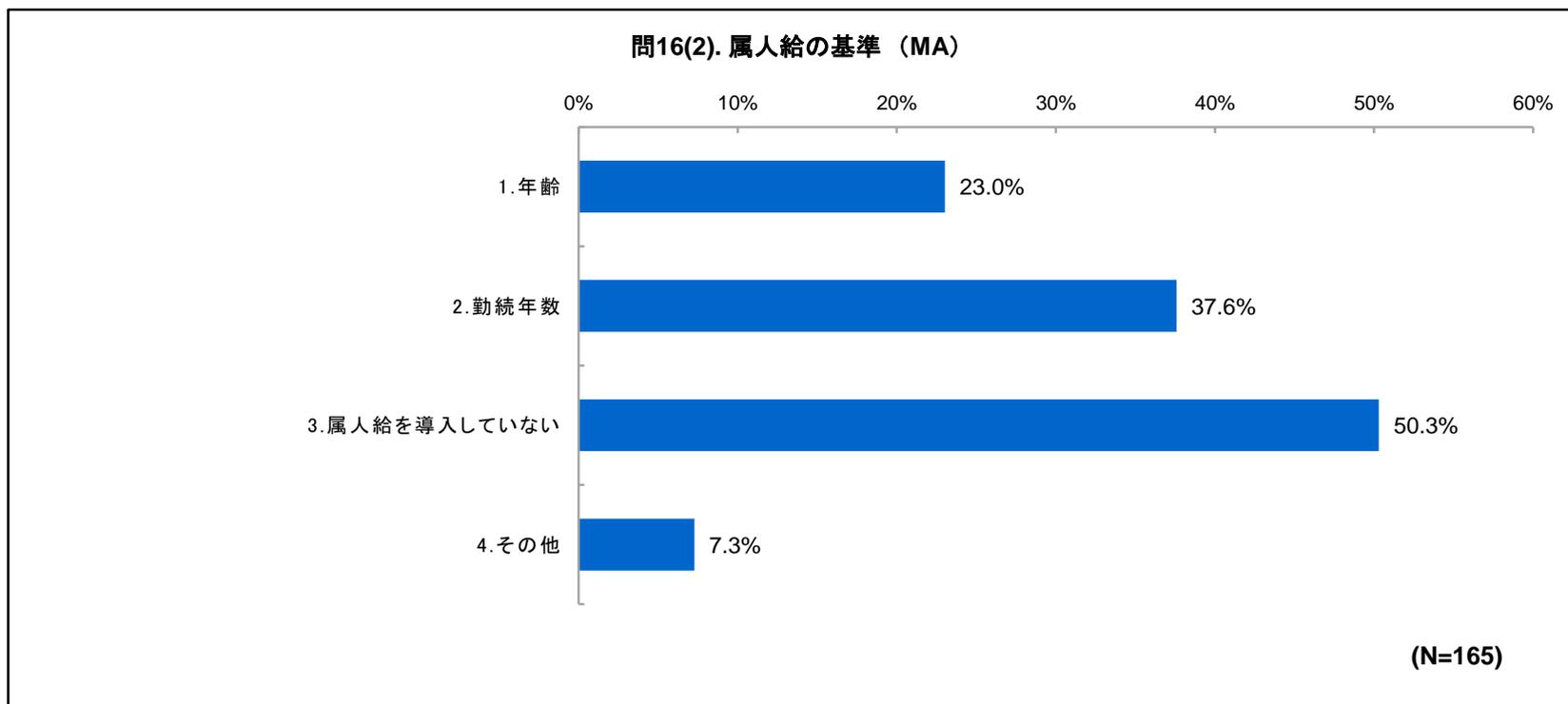


- ※ 属人給とは年齢や勤続、学歴等の属人的要素によって決定される基本給体系をさし、仕事給とは仕事や役割の価値によって決定する給与をさします。
- ※ 回答企業のうち、合計値が100であった企業のみを集計
- ※ 平均値は小数第2位を四捨五入。

2. 調査結果

問16: 貴社の給与体系: (2) 属人給の基準

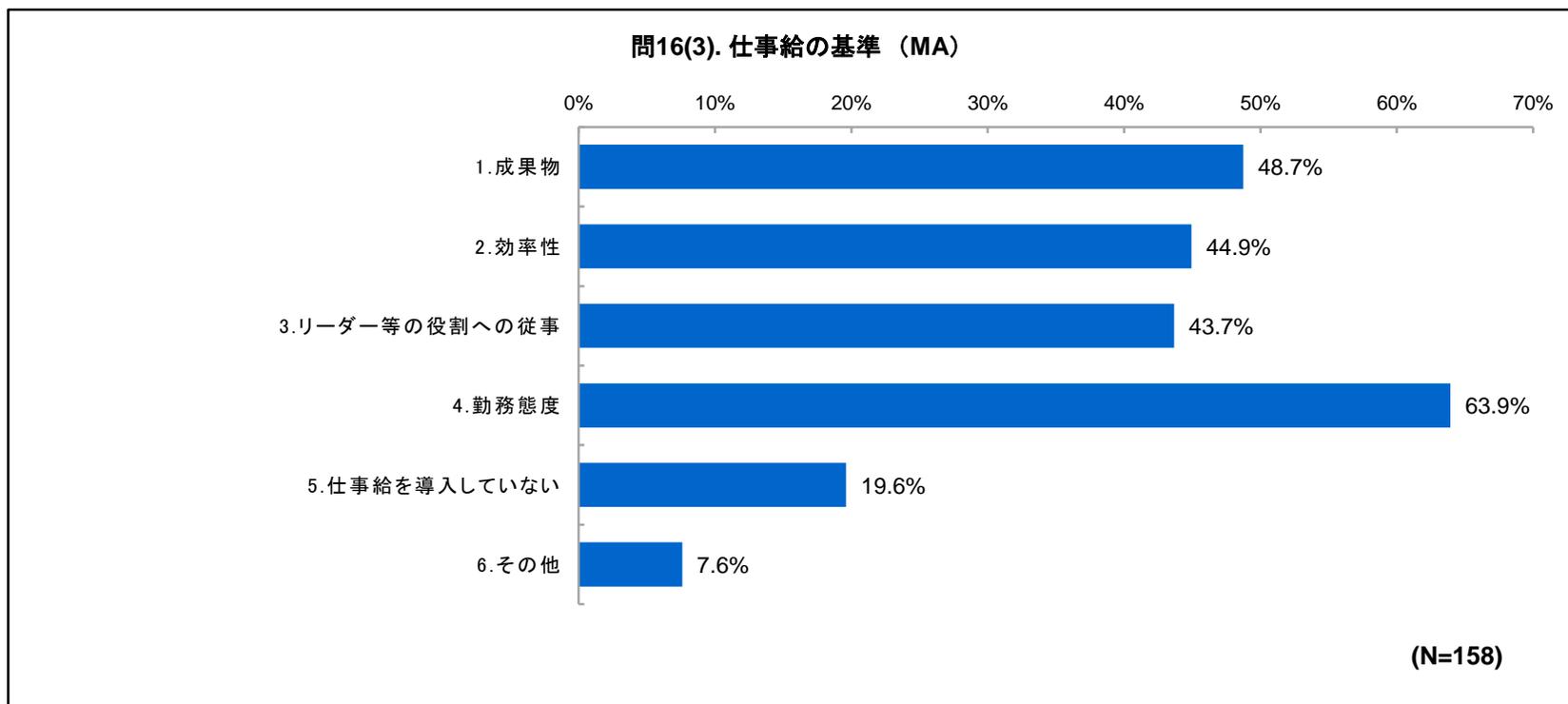
- 貴社で働く障害者の属人給の決定基準について、「属人給を導入していない」と答えたのが50.3%(83社)、「勤続年数」と答えたのが37.6%(62社)、「年齢」が23.0%(38社)であった。



2. 調査結果

問16: 貴社の給与体系: (3) 仕事給の基準

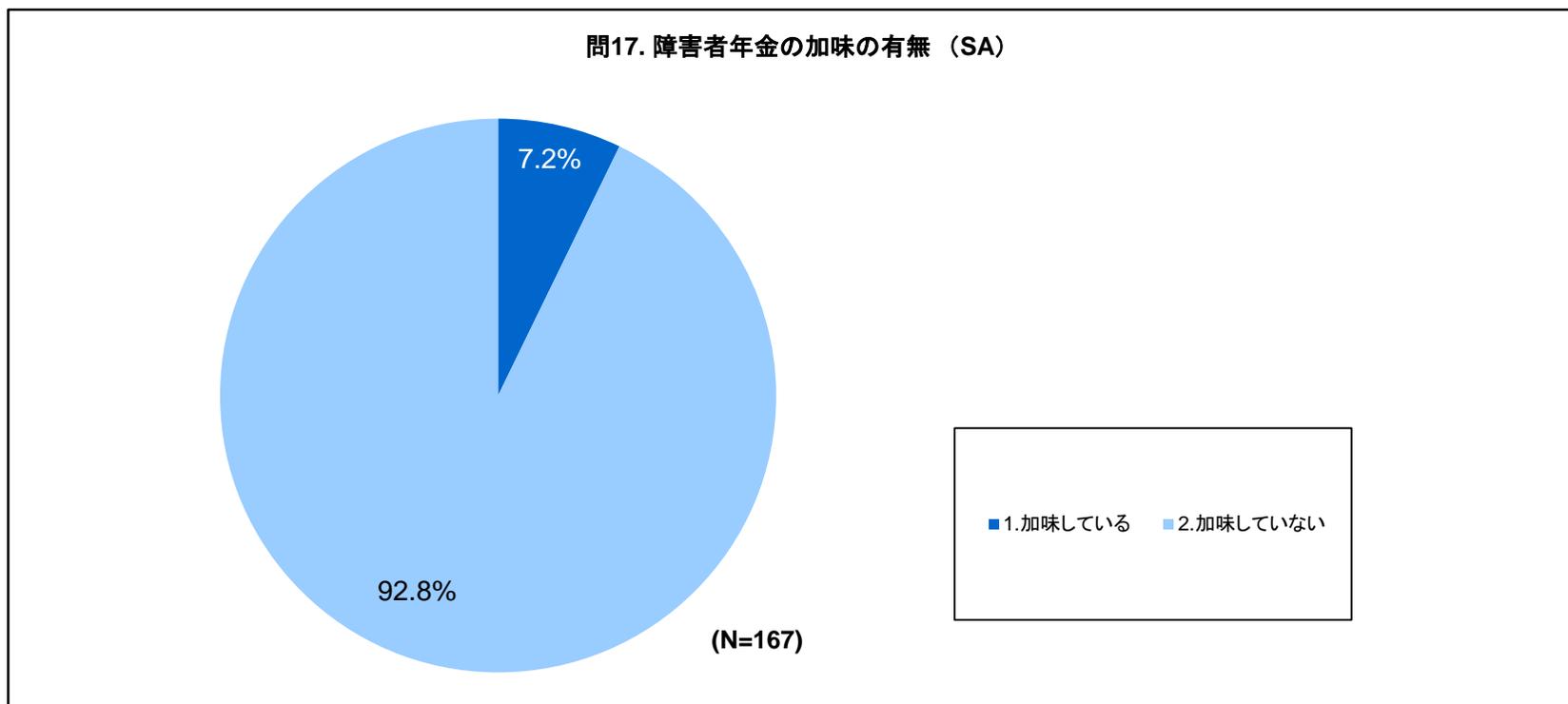
- 貴社で働く障害者の仕事給の決定基準について、「勤務態度」と答えたのが63.9%(101社)、「成果物」と答えたのが48.7%(77社)、「効率性」が44.9%(71社)であった。



2. 調査結果

問17: 障害者年金について: 障害者年金の加味の有無

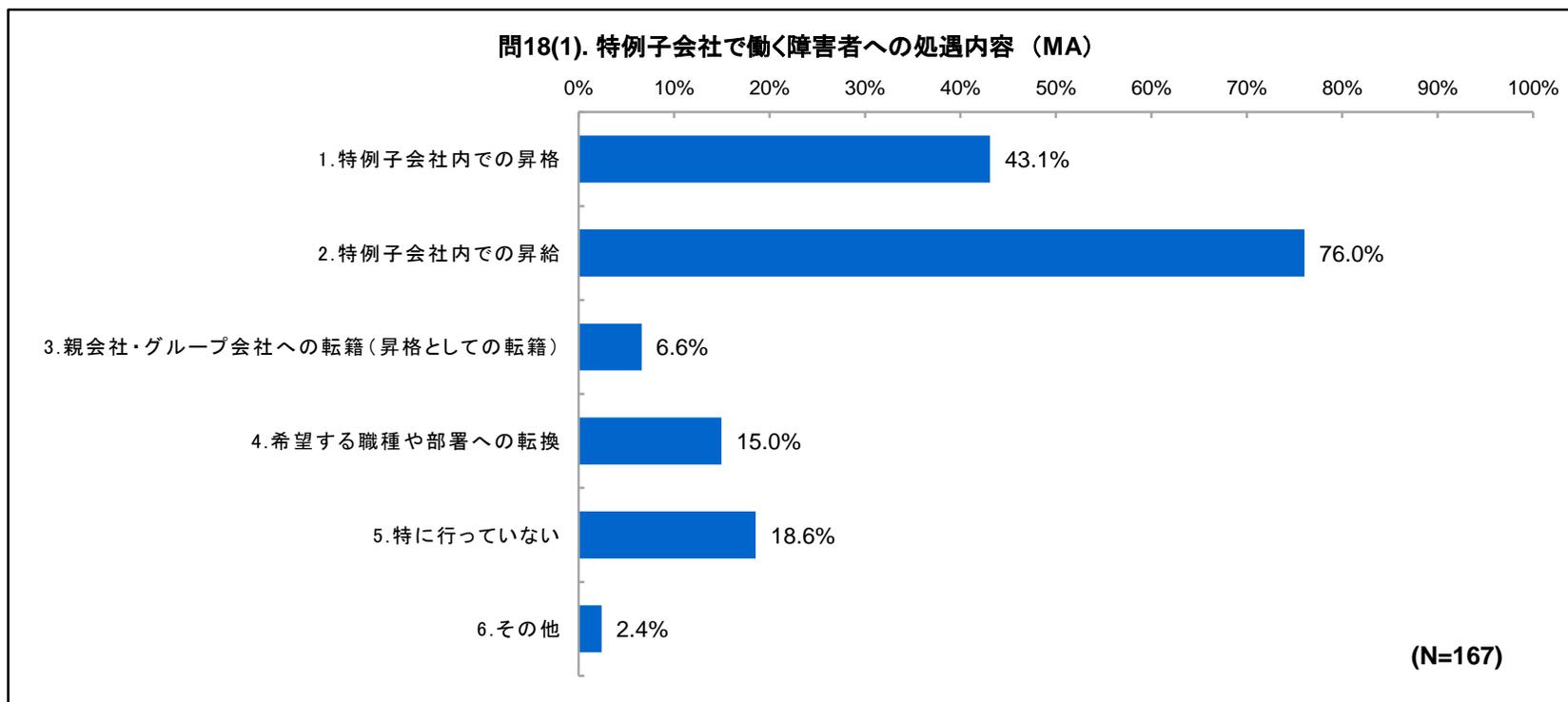
- 貴社で働く障害者の給与設定時に障害者年金を、「加味していない」と答えたのが92.8%(155社)、「加味している」と答えたのが7.2%(12社)であった。



2. 調査結果

問18: 貴社で働く障害者への処遇: (1) 特例子会社で働く障害者への処遇内容

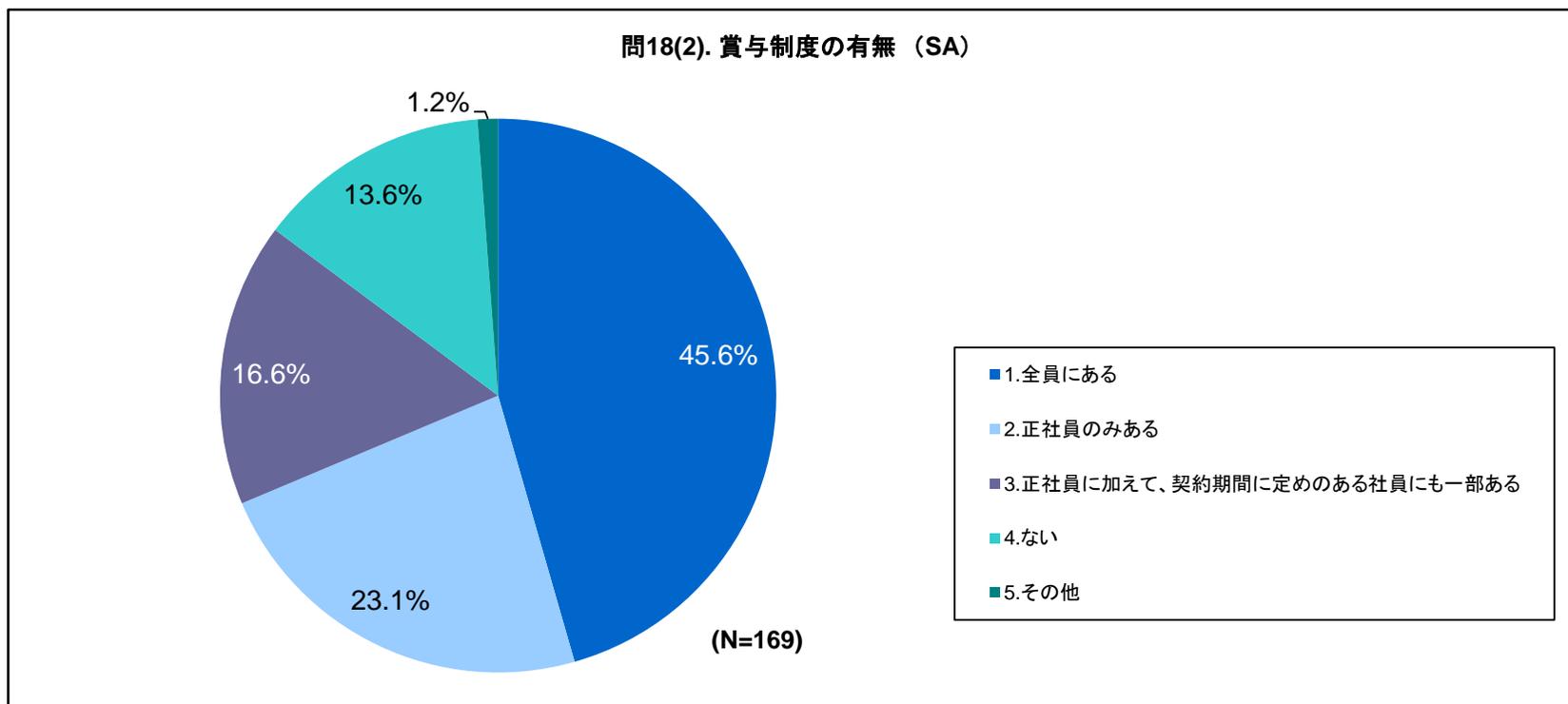
- 「特例子会社内での昇給」と答えたのが76.0%(127社)、「特例子会社内での昇格」と答えたのが43.1%(72社)、「特に行っていない」が18.6%(31社)であった。



2. 調査結果

問18: 貴社で働く障害者への処遇: (2) 賞与制度の有無

- 「全員にある」と答えたのが45.6%(77社)、「正社員のみある」が23.1%(39社)、「正社員に加えて、契約期間に定めのある社員にも一部ある」と答えたのが16.6%(28社)であった。

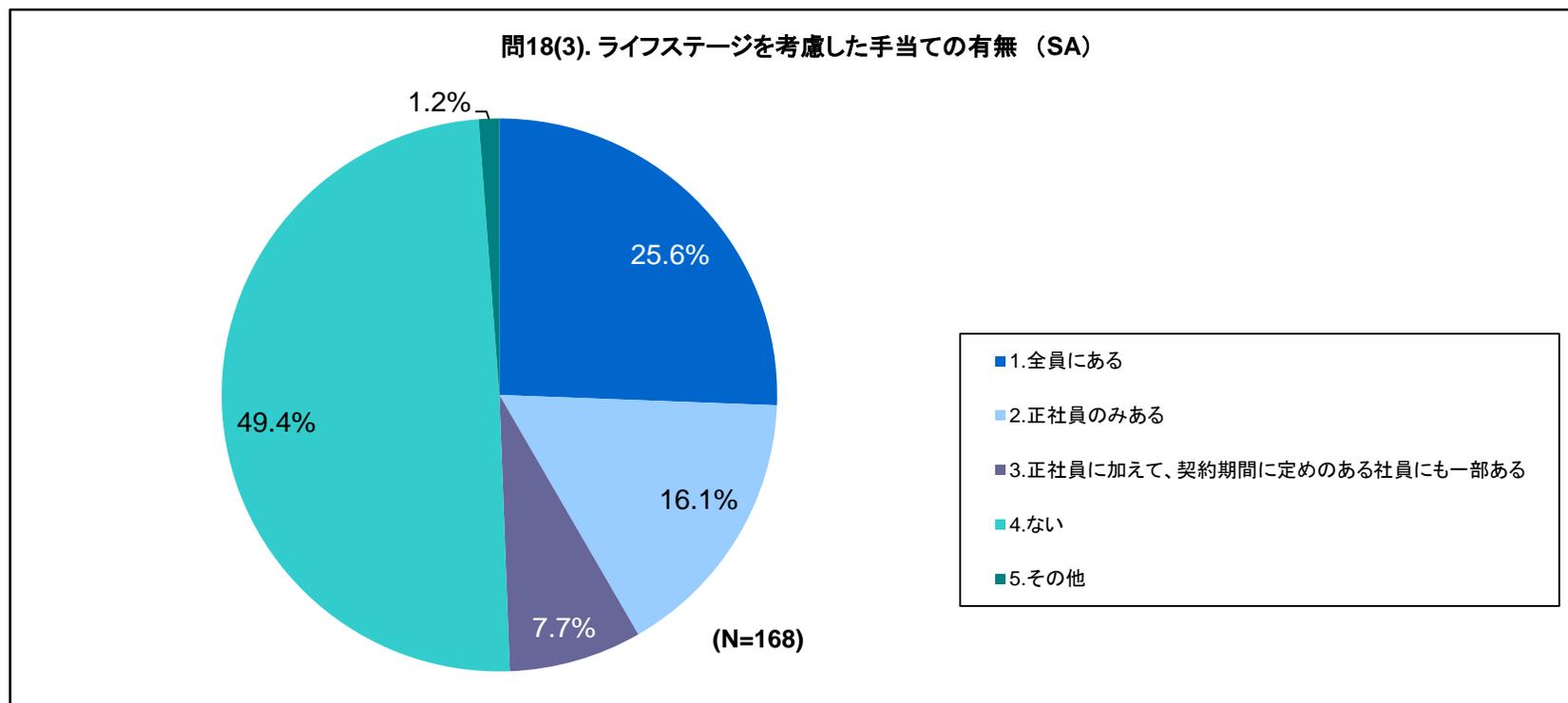


2. 調査結果

問18: 貴社で働く障害者への処遇: (3) ライフステージ※を考慮した手当の有無

- 「ない」が49.4%(83社)、「全員にある」と答えたのが25.6%(43社)、「正社員のみある」と答えたのが16.1%(27社)であった。

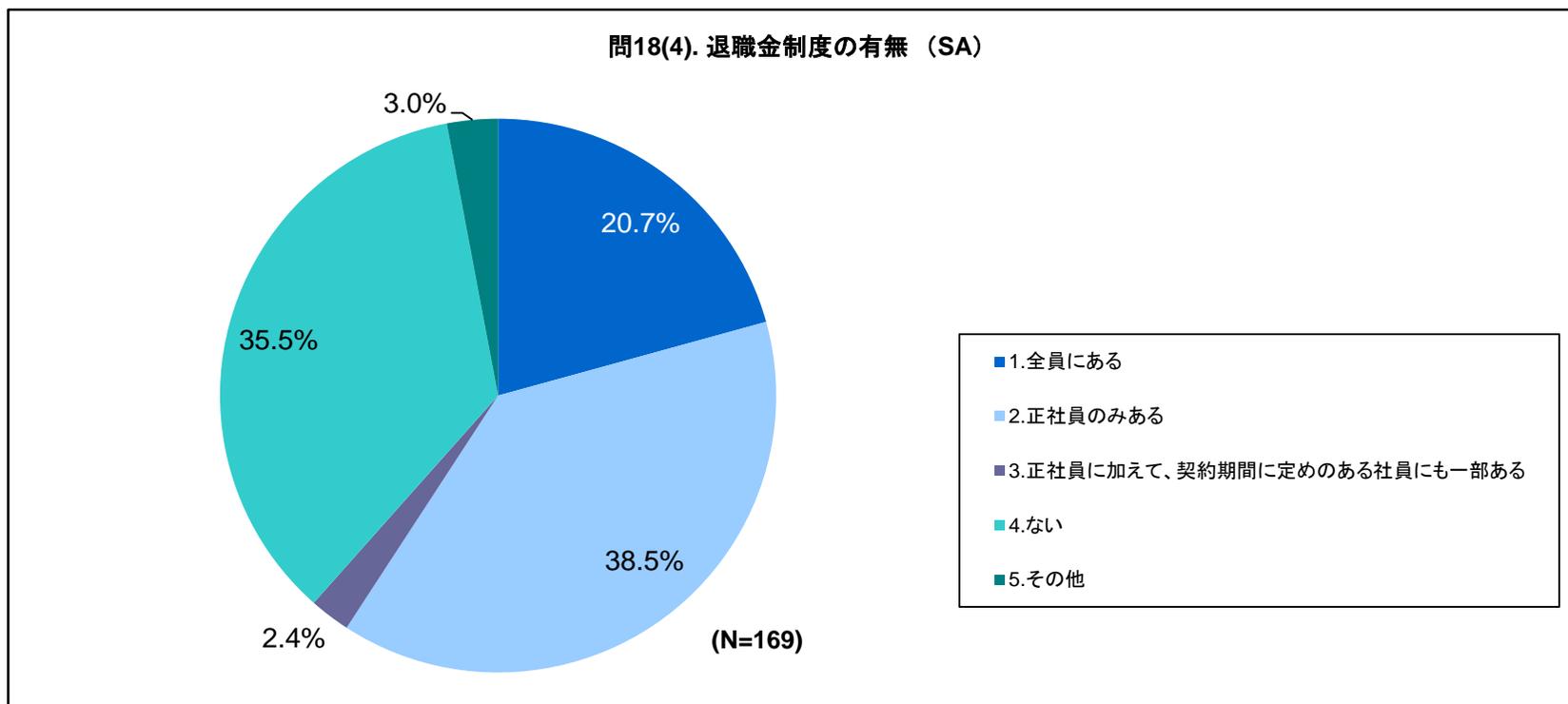
※ライフステージ: 独立、結婚、出産、障害年金の支給停止等



2. 調査結果

問18: 貴社で働く障害者への処遇: (4) 退職金制度の有無

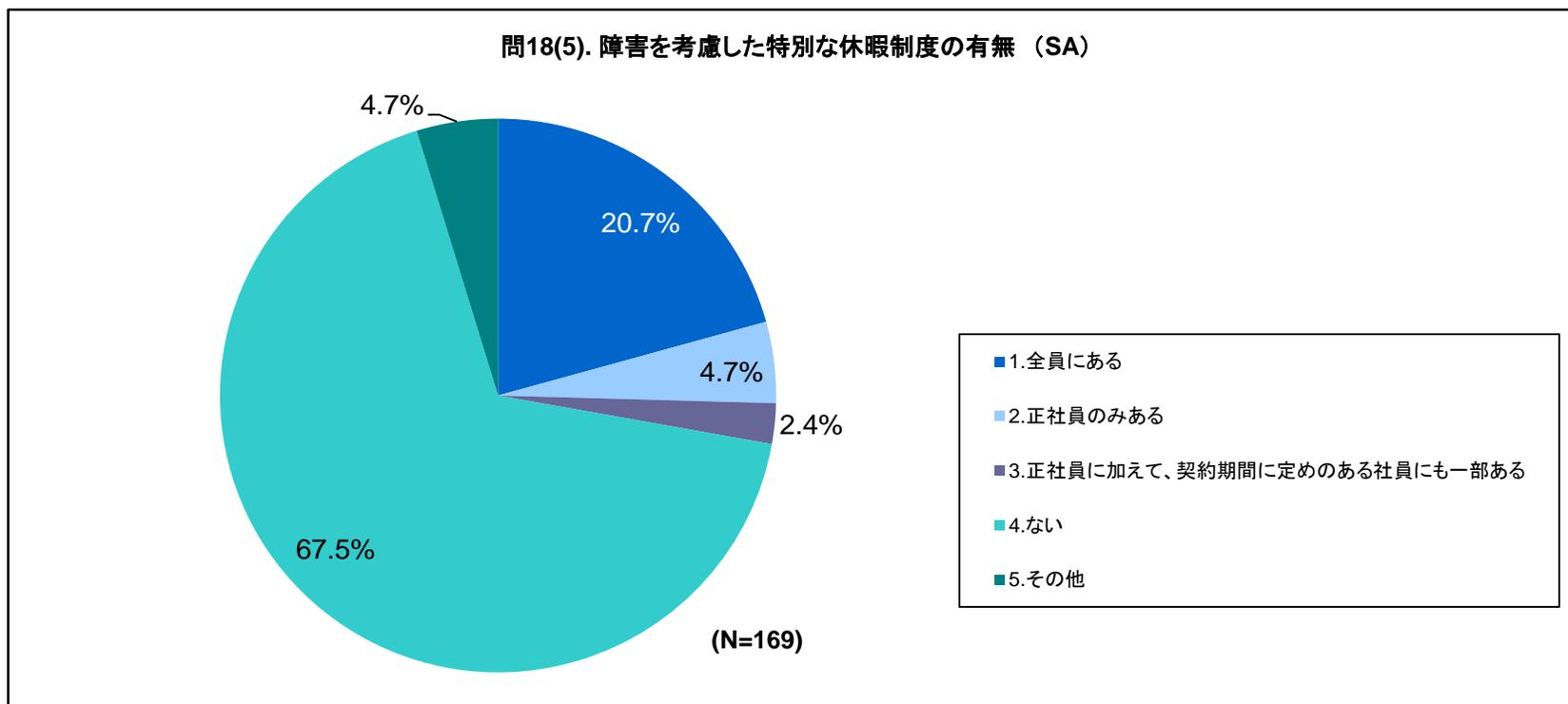
- 「正社員のみある」が38.5% (65社)、「ない」と答えたのが35.5% (60社)、「全員にある」と答えたのが20.7% (35社)であった。



2. 調査結果

問18: 貴社で働く障害者への処遇: (5) 障害を考慮した特別な休暇制度の有無

- 「ない」が67.5%(114社)、「全員にある」と答えたのが20.7%(35社)、「正社員のみある」と「その他」が各4.7%(8社)であった。

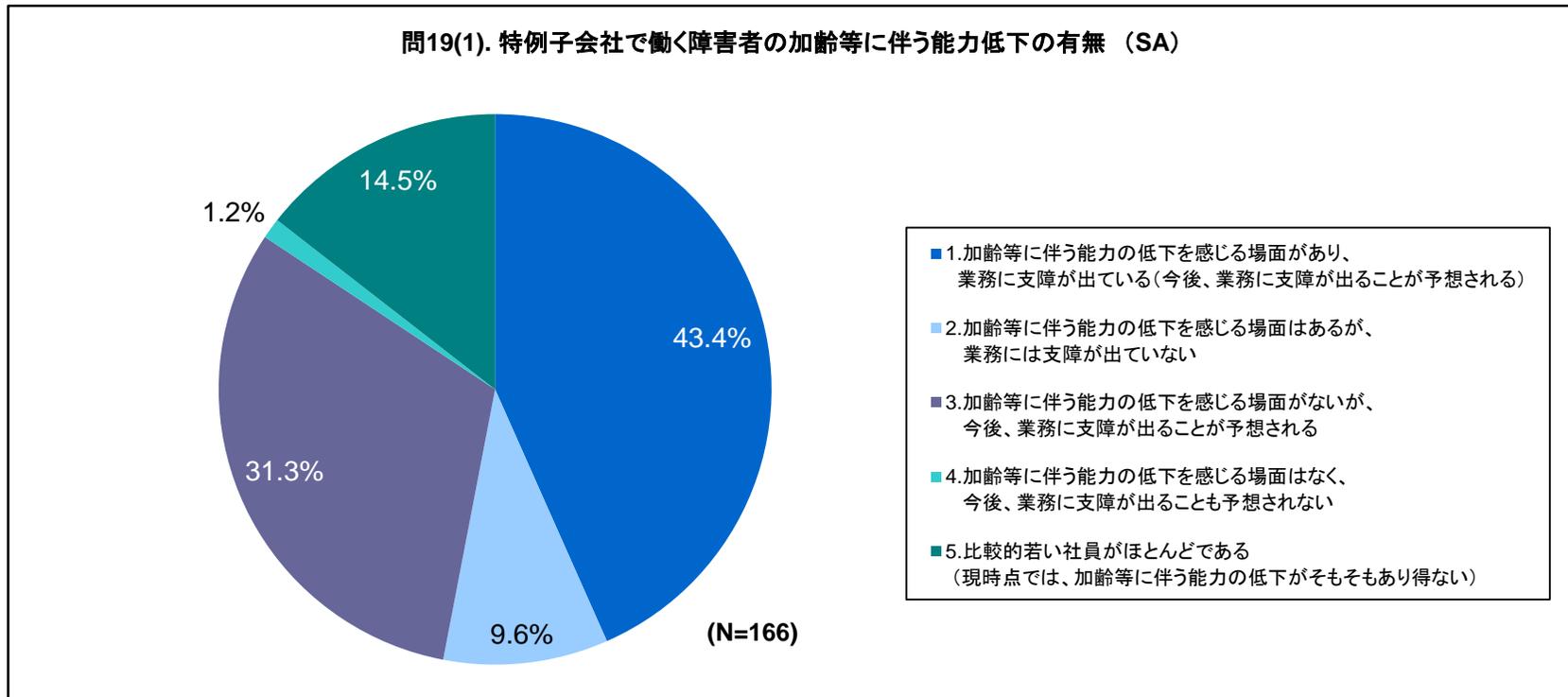


2. 調査結果

問19: 貴社で働く障害者の加齢等に伴う能力の低下について:

(1) 特例子会社で働く障害者の加齢等に伴う能力低下の有無

- 「加齢等に伴う能力の低下を感じる場面があり、業務に支障が出ている」と答えたのが43.4%(72社)、「加齢等に伴う能力の低下を感じる場面がないが、今後、業務に支障が出るのが予想される」と答えたのが31.3%(52社)、「比較的若い社員がほとんどである」が14.5%(24社)であった。

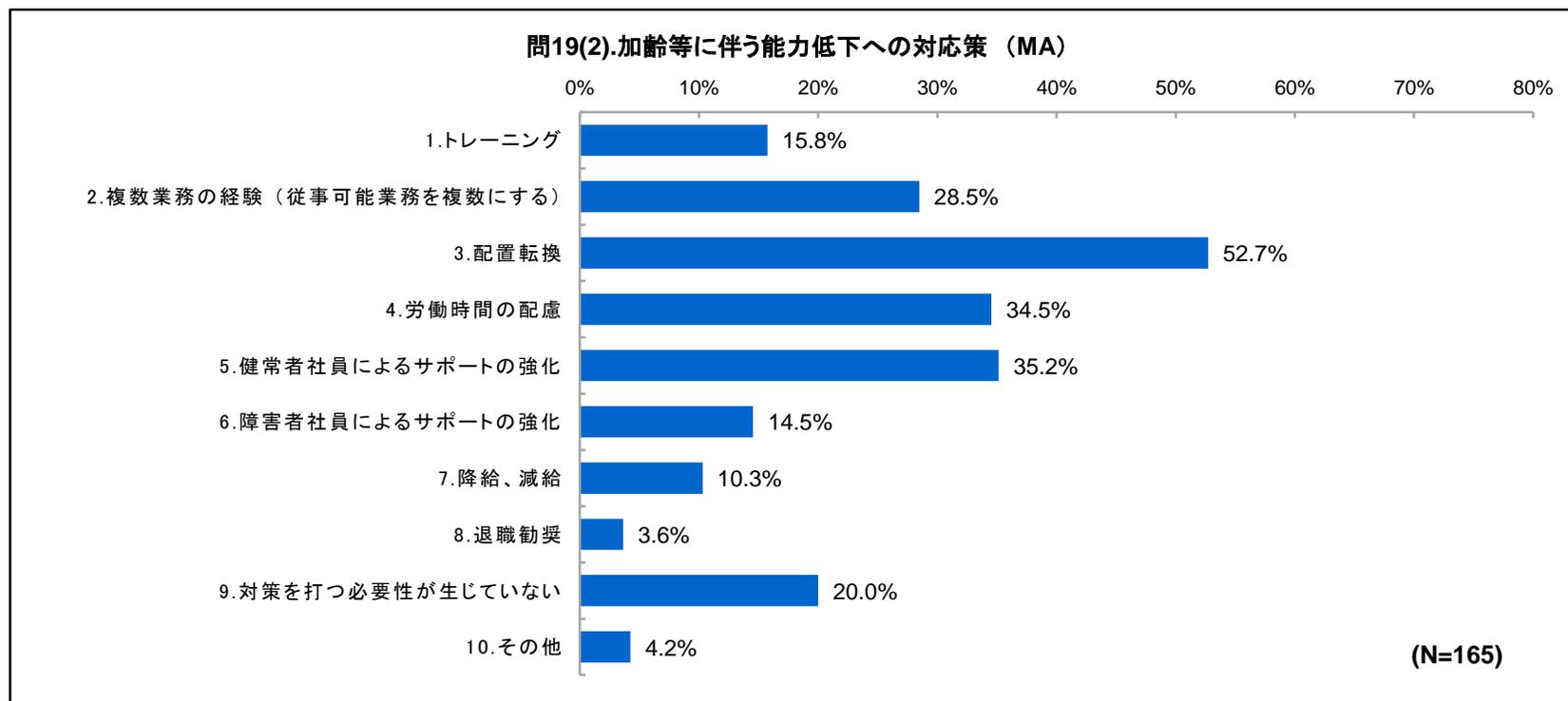


2. 調査結果

問19: 貴社で働く障害者の加齢等に伴う能力の低下について:

(2) 加齢等に伴う能力低下への対応策

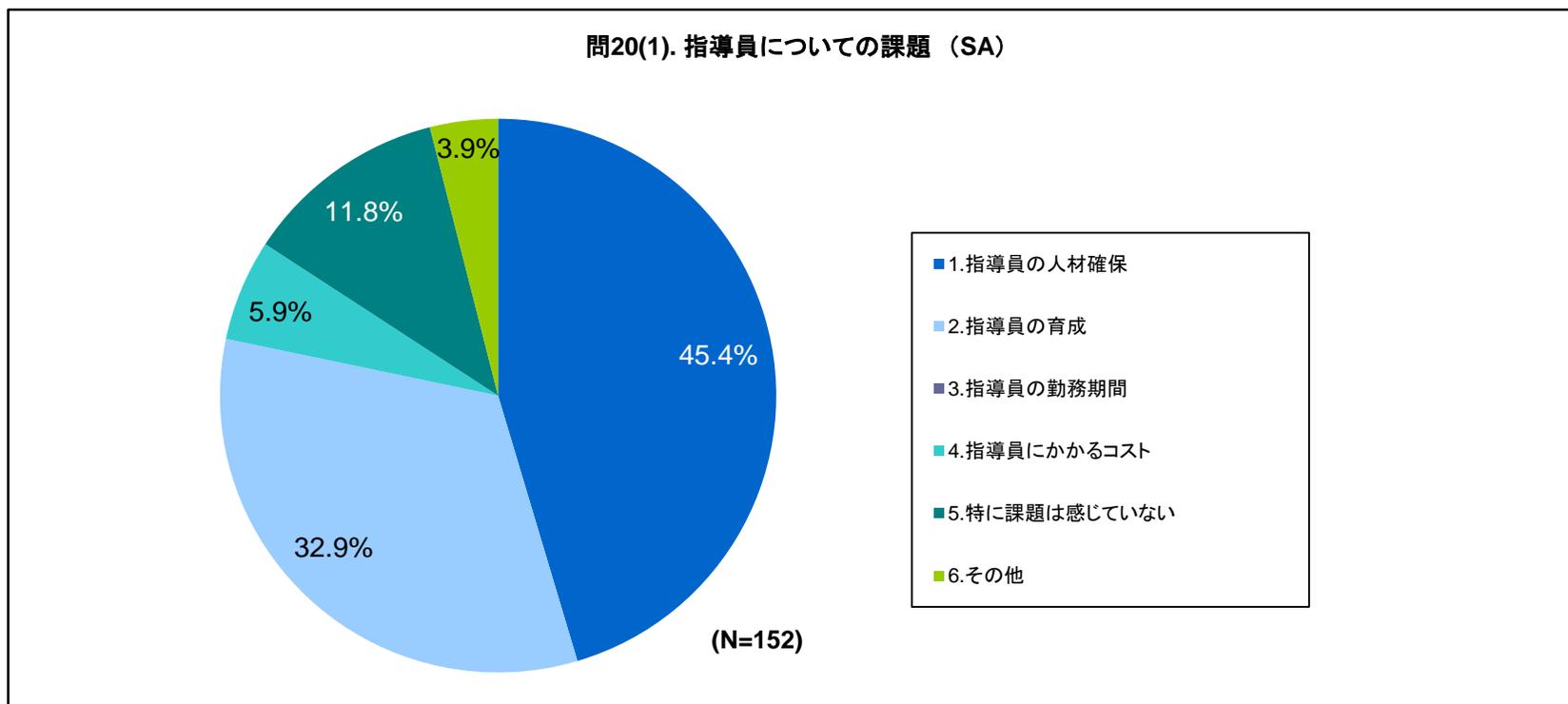
- 貴社で働く障害者の加齢等に伴う能力の低下への対応として、「配置転換」と答えたのが52.7%(87社)、「健常者社員によるサポートの強化」と答えたのが35.2%(58社)、「労働時間の配慮」が34.5%(57社)であった。



2. 調査結果

問20: 貴社で働く指導員について: (1) 指導員についての課題

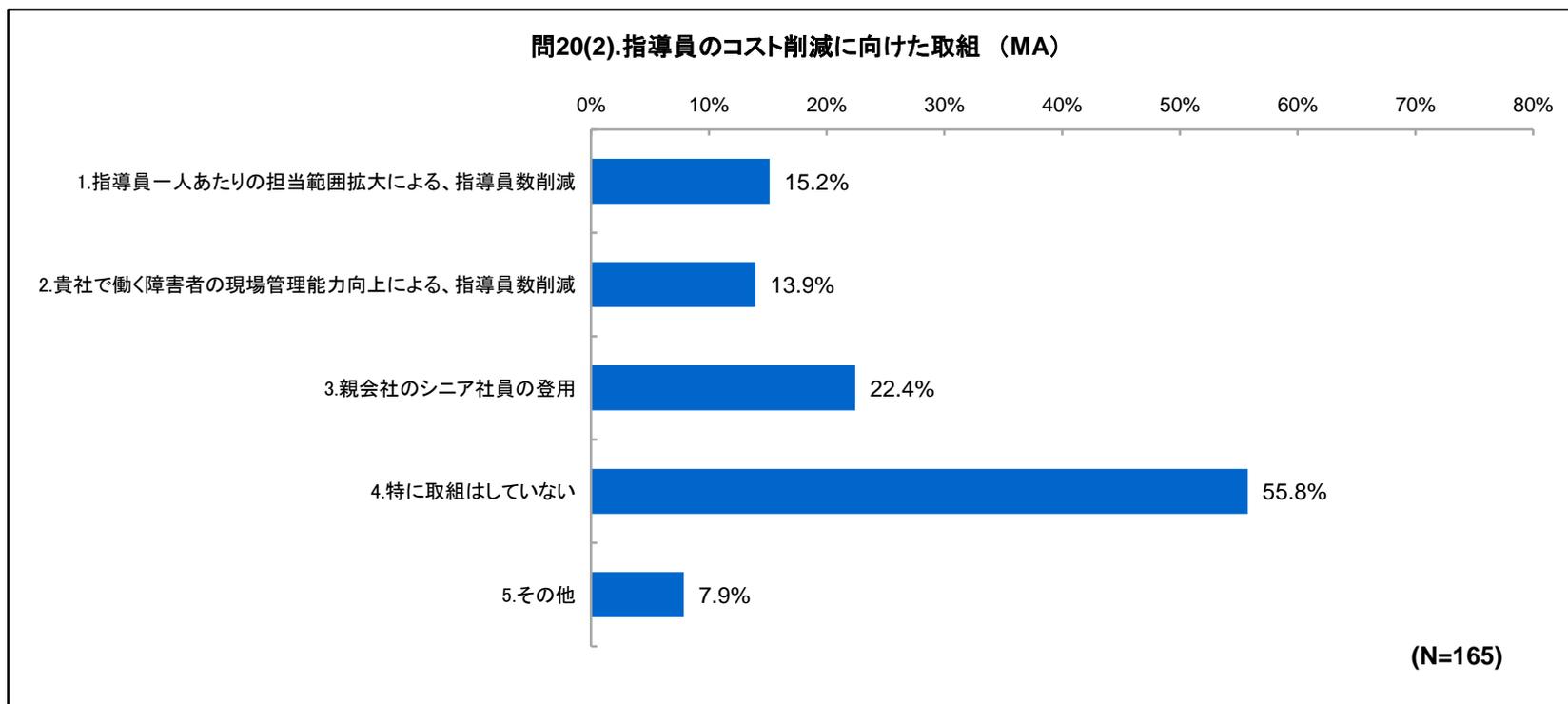
- 「指導員の人材確保」と答えたのが45.4%(69社)、「指導員の育成」と答えたのが32.9%(50社)、「特に課題は感じていない」が11.8%(18社)であった。



2. 調査結果

問20: 貴社で働く指導員について: (2) 指導員のコスト削減に向けた取組

- 「特に取組はしていない」と答えたのが55.8%(92社)、「親会社のシニア社員の登用」と答えたのが22.4%(37社)、「指導員一人あたりの担当範囲拡大による、指導員数削減」が15.2%(25社)であった。



2. 調査結果

問21: 特例子会社・親会社事業所在地

	1_北海道	2_青森県	3_岩手県	4_宮城県	5_秋田県	6_山形県	7_福島県	8_茨城県	9_栃木県	10_群馬県	11_埼玉県	12_千葉県	13_東京都	14_神奈川県	15_新潟県	16_山梨県
事業所	1	0	0	2	1	0	2	0	2	3	7	5	49	19	1	0
親会社	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	2	3	85	12	1	0

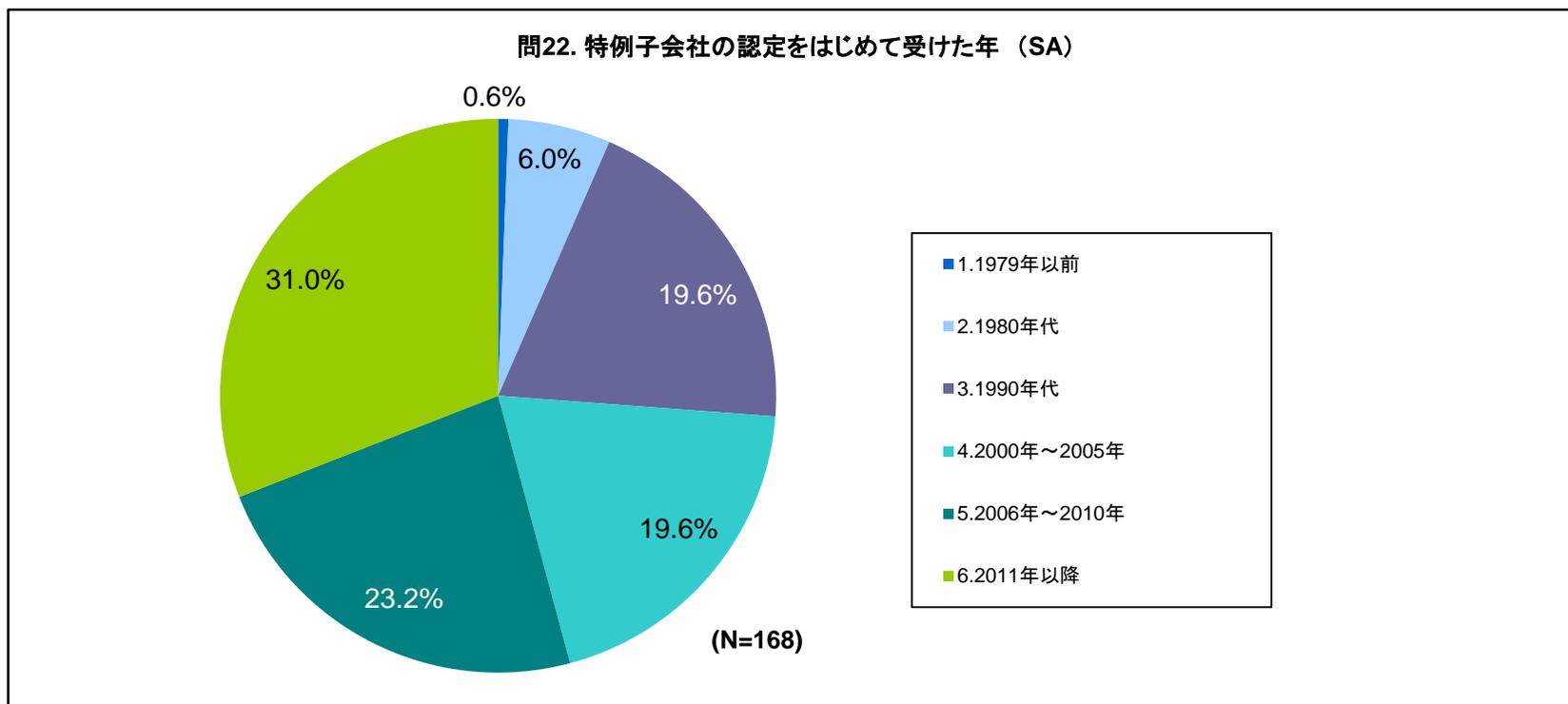
	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
事業所	0	3	0	1	0	7	2	0	5	2	14	3	1	1	1	0
親会社	0	3	0	1	0	7	1	0	1	2	21	5	0	0	0	0

	33_岡山県	34_広島県	35_山口県	36_徳島県	37_香川県	38_愛媛県	39_高知県	40_福岡県	41_佐賀県	42_長崎県	43_熊本県	44_大分県	45_宮崎県	46_鹿児島県	47_沖縄県	無回答
事業所	3	8	1	2	1	1	0	4	0	1	1	2	1	0	1	11
親会社	2	5	1	1	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0	1	5

2. 調査結果

問22: 特例子会社の認定をはじめて受けた年

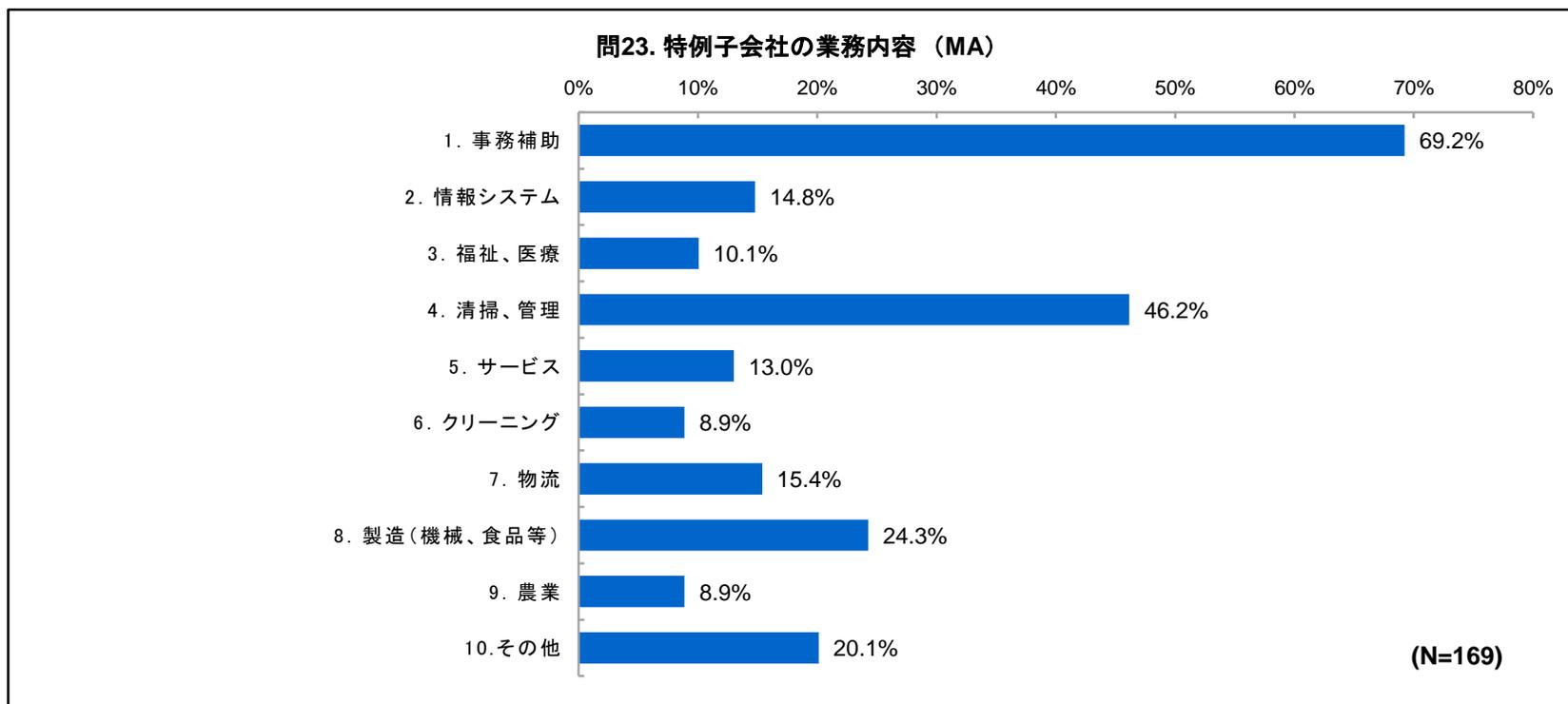
- 「2011年以降」と答えたのが31.0%(52社)、「2006年～2010年」と答えたのが23.2%(39社)、「1990年代」「2000年～2005年」が各19.6%(33社)であった。



2. 調査結果

問23: 特例子会社の業務内容

- 「事務補助」と答えたのが69.2%(117社)、「清掃、管理」と答えたのが46.2%(78社)、「製造」が24.3%(41社)であった。



2. 調査結果

問23: 特例子会社の業務内容: 10. その他 詳細回答

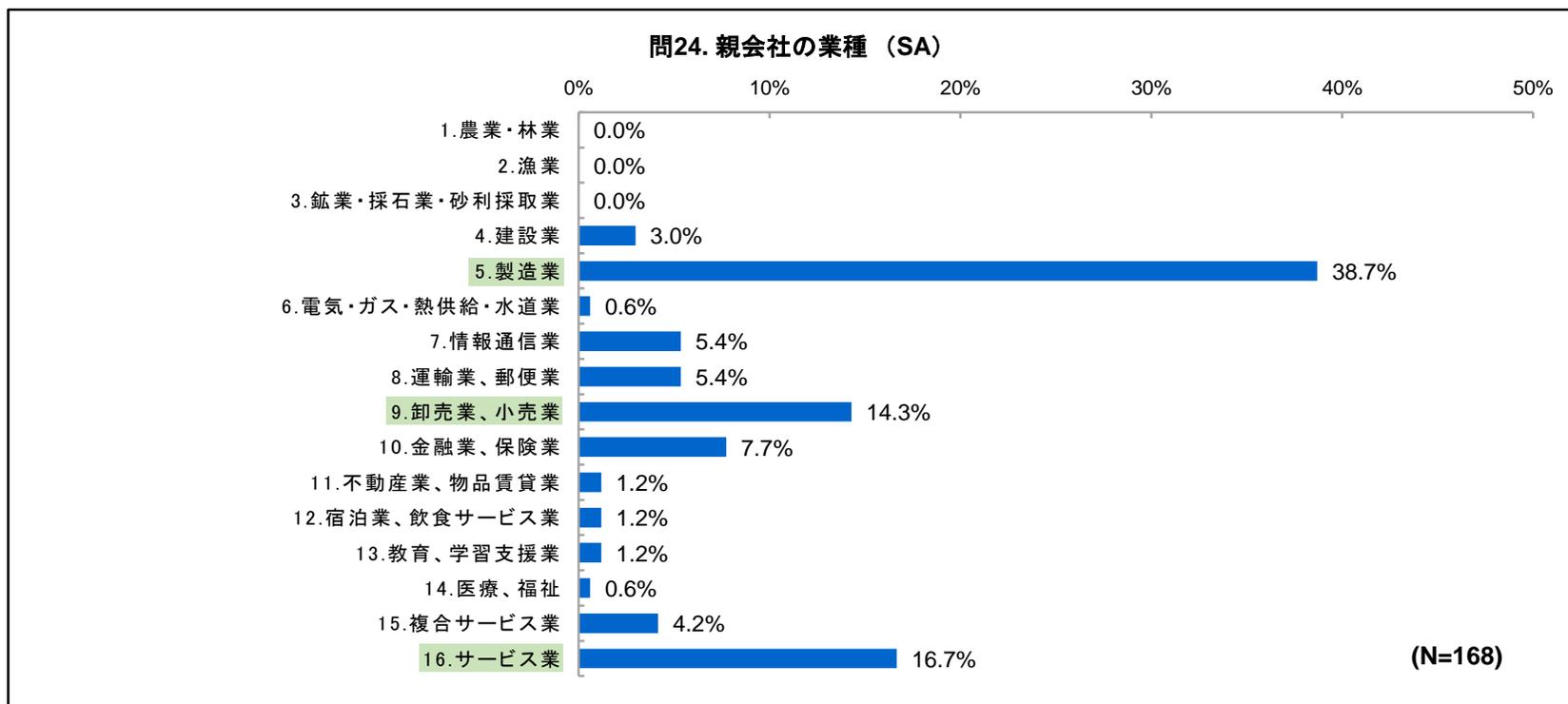
■「その他」と答えたのが20.1%(34社)。

印刷、内職、軽作業	観葉植物のレンタル
印刷業務、集配業務	除草作業等
PCキitting、動画マニュアル作成	農産物の袋詰め、〇〇剤洗浄、生ゴミ処理
看板の作成	社内売店業務(飲料、菓子、物品販売)
ノベルティー品一部加工とセット作業	かりんとう製造・販売
通信機器のクリーニング、出荷業務	販売付帯業務
製品、治工具等の運搬	ギフトサービス、研修事務局等
時計の修理サービス	キャンディの袋詰め、梱包、ラベル書き、発送
検品	雑貨(さをり織り)の製作
自動車用小物ランプ組立て	障がい者施設の運営
自動車板金塗装	教育(就業移行支援)
車の洗車	総務事務代行
プラスチック製品の洗浄	ゴム印作成業務、データ入力業務等
リサイクル業	代理店(保険、文具販売)
古紙等リサイクル品の買い取り販売	生命保険業に関する事務手続
廃棄物処理業	緑地管理、郵便仕分け

2. 調査結果

問24:親会社の業種

■「製造業」が38.7%(65社)、「サービス業」が16.7%(28社)、「卸売業、小売業」が14.3%(24社)であった。



2. 調査結果

問25、26：特例子会社の人員構成、管理者/リーダー/離職者数

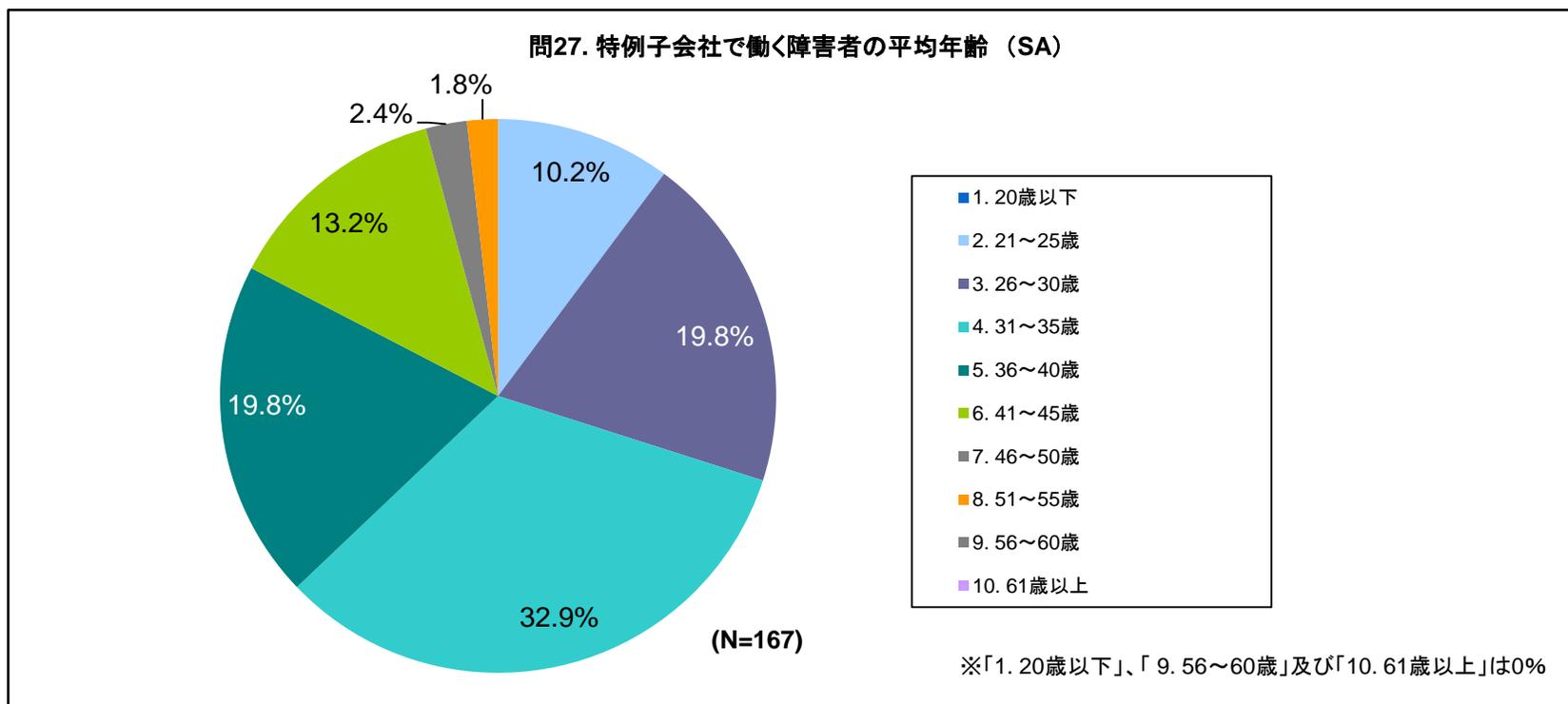
	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
① 役員	10	0	0	440	450
② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員)	2,298	2,594	582	2,603	8,077
③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)	492	1,136	487	1,776	3,891
④ 派遣労働者	43	23	100	415	581

	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
(1) 管理職者数	82	0	2	650	734
(2) リーダーの役割を担う社員	390	38	31	1,103	1,562
(3) 2015年6月1日から2016年5月末までの 1年間の離職者数	167	109	70	138	484

2. 調査結果

問27: 特例子会社で働く障害者の平均年齢

- 「31～35歳」と答えたのが32.9%(55社)、「26～30歳」「36～40歳」が各19.8%(33社)であった。



2. 調査結果

問28: 特例子会社で働く障害者の平均年収

- 「151～200万円」と答えたのが33.5%(56社)、「101～150万円」「201～250万円」が各21.6%(36社)であった。

