
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

2017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： 2017年8月17日～ 2017年9月1日
- 調査方法： 郵送
- 調査対象： 特例子会社 439社
- 有効回答数：182社(41.5%)

(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
1～10	基本項目	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社の人員構成、離職者数・親会社における障害者雇用率・特例子会社の業務内容・特例子会社の直近の事業年度の売上高・特例子会社・親会社事業所在地・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・特例子会社の認定をはじめて受けた年・特例子会社の認定時点での貴社で働く障害者の人員数、人員構成・親会社の業種
11～13	貴社と親会社の関係性	<ul style="list-style-type: none">・親会社・グループ会社からの業務の割合・親会社等、グループ適用の対象となる従業員数・貴社で働く障害者と障害のない社員との交流
14	障害者の採用について	<ul style="list-style-type: none">・障害者の採用実績・今後の採用の意向
15	精神障害者に対する雇用イメージ	<ul style="list-style-type: none">・雇用以前の認識・雇用後の実際の認識
16	貴社における精神障害者の雇用実績	<ul style="list-style-type: none">・貴社における精神障害者の雇用実績

1. 調査概要

調査項目(2/3)

問No	調査項目	詳細
17	精神障害者雇用開始のきっかけ	・精神障害者雇用開始のきっかけ
18	貴社における精神障害者の業務・役割:実績	・業務を担当している精神障害者の有無 ・担当している業務の評価
19	貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態	・組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み ・新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの
20～21	貴社で働く精神障害者の離職	・貴社における精神障害者の離職理由 ・過去3年間の精神障害者の離職者数
22	精神障害者雇用に必要な外部機関からの支援	・精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援
23～24	精神障害者の雇用の検討状況	・貴社における精神障害者の雇用の検討状況 ・精神障害者の雇用に踏み切れない理由
25	貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問	・経営に関して:障害者雇用の重要性、価値の認識等 ・業務/採用に関して:業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況 ・人事制度/指導員について:人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

1. 調査概要

調査項目(3/3)

問No	調査項目	詳細
26	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
27	貴社の業務について	・業務の切り出し方 ・貴社で働く障害者間の協働の状況
28	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
29	貴社の雇用管理に関する課題	・特に課題だと感じる特例子会社の雇用管理
30	障害者採用について	・貴社と親会社との採用方針 ・貴社と親会社の採用予定数 ・貴社と親会社の昨年度の採用実績 ・親会社グループ全体に占める、貴社の採用数の割合 ・採用のルート ・貴社が重視する採用条件
31	本採用に先駆けた一時的な受け入れについて	・本採用に先駆けた一時的な受け入れの有無
32	精神障害者の雇用の検討状況	・貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無 ・貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容

2. 調査結果

問1：特例子会社の人員構成、離職者数

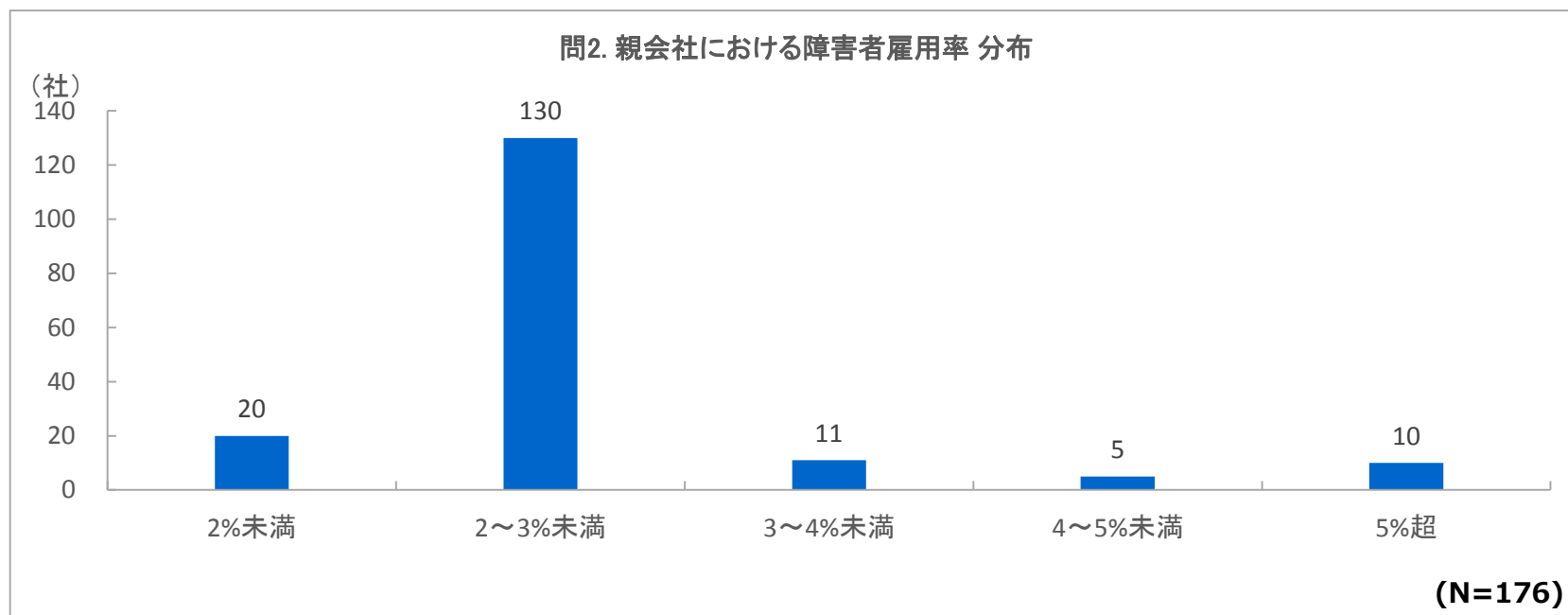
	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
① 役員	33	0	1	453	487
② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員)	2,259	2,774	656	2,353	8,041
③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、 その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)	619	1,679	764	1,507	4,569
④ 派遣労働者	4	2	0	466	472
⑤ 重度障害者 ※上記①～④に含まれる重度障害者数	1,892	1,568	77		3,537
⑥ 2016年6月1日から2017年5月末までの1年間の離職者数 ※定年退職者と、パート・アルバイトは含まない	152	108	137	168	565

2. 調査結果

問2:親会社における障害者雇用率

- 親会社における障害者雇用率に関する設問の回答は以下の通り。

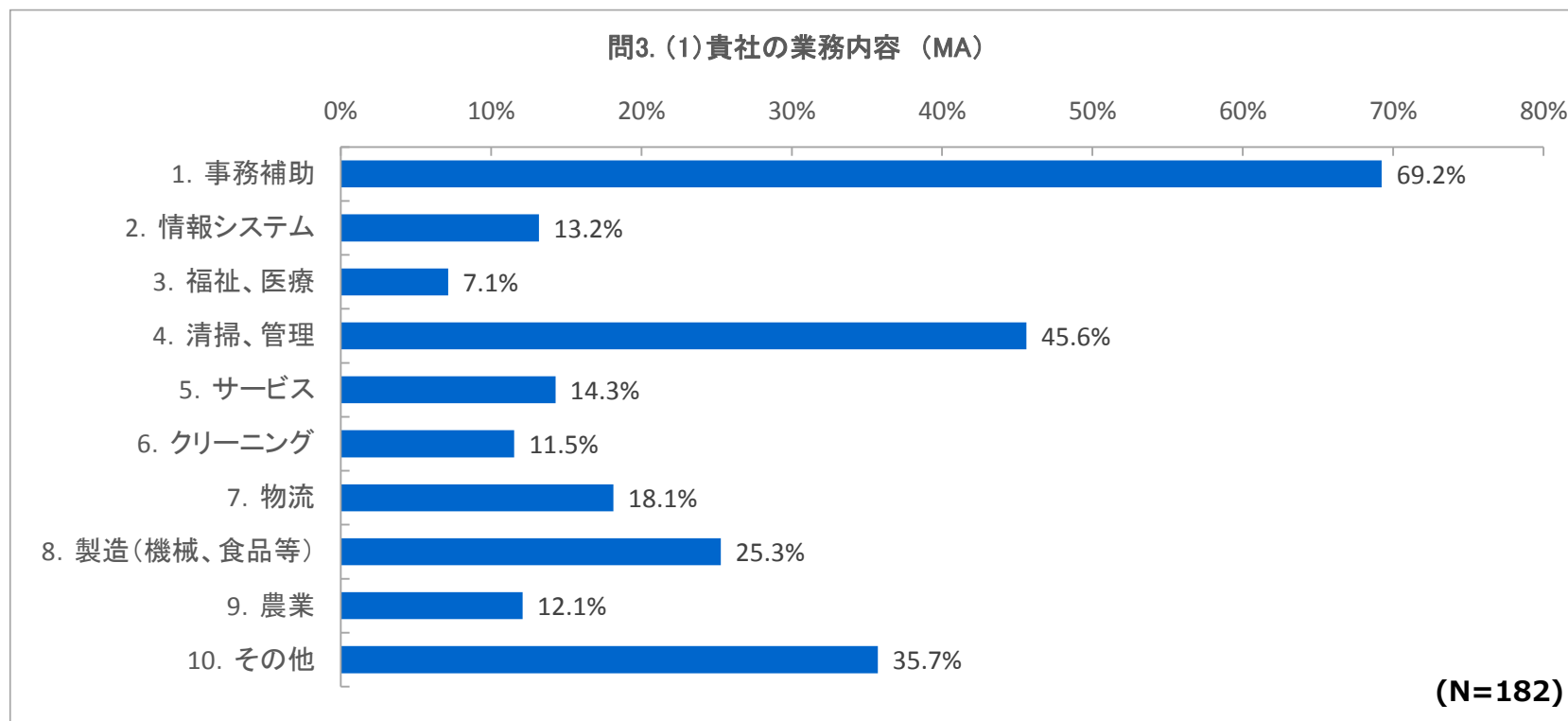
	中央値	平均値	最大値	最小値
親会社における障害者雇用率	2.25%	3.83%	100%	1.10%



2. 調査結果

問3：特例子会社の業務内容：(1)貴社の業務内容

- 「1. 事務補助」と答えたのが69.2%(126社)、「4. 清掃、管理」と答えたのが45.6%(83社)、「10. その他」と答えたのが35.7%(65社)であった。



2. 調査結果

問3: 特例子会社の業務内容: 10. その他 詳細回答

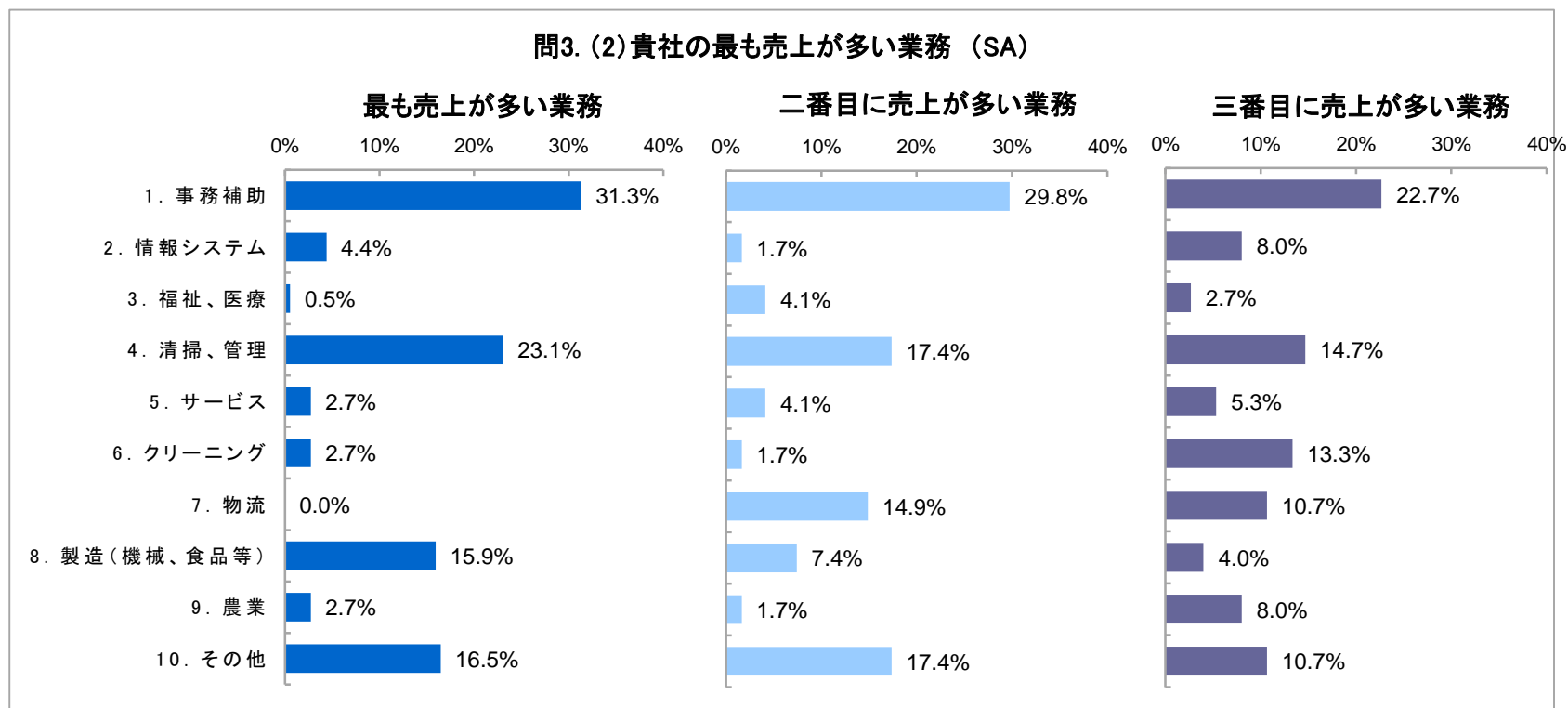
■「10. その他」と答えたのが35.7%(65社)。

IT業務サービス、MVNO、SNS(障がい者向け)、データ保存(DB化)	計器、リユース事業、レンタル業
アパレル製品の生産管理、物流管理	軽作業、集配業務、ポストイン
イメージ収録	行政委託(入札案件)
ガス検知器・計量器検査、キズ検品	紙資源の回収・分別、再生紙および関連製品の製造ならびに販売、機密文書の裁断、シュレッダー作業
機械オペレーター、包装作業、簡単なセット加工袋詰	自社の作業服のクリーニング
喫茶、キャンディーの袋詰	手形・小切手帳発行、銀行事務代行、預金取引履歴調査等
グループ内受発注のオペレーション業務	小売店舗のバックヤード業務(商品梱包・商品補充・陳列整理等)
コンサルティング業務	製造、電子回路製造、部品・治工具等の移動運搬、補給業務の補助(部品の払出しや出庫等)
サッシ・ファスナーのサンプル製作等	賃貸物件(退去時原状回復・消毒・空き家巡回)
セメント製造請負業	電話オペレータ、営業、企画、総務事務、旅行事務代行、営業補助(カタログのセット、リボンのカット等)
パッケージラベル貼り、パッケージソフトの商品加工作業	日用雑貨・食料品等の生産および販売、放送字幕製作、不動産賃貸
プラスチック製品洗浄、加工部品洗浄	農産加工、生ゴミ処理、野菜・果物などの選別・加工・梱包
フラワーキット、グループ会社用インテリアフラワー制作	廃棄物運搬
マッサージ業務(親会社の福利厚生)	筆耕、保険などの代理店業
委託訓練、就労移行施設、就労移行支援事業就、障害福祉サービス	百貨店販売に関わる付帯業務委託
印刷、コピー、製本、プリント、写真、証明写真	病棟、病室等美化事業
化粧品、パーソナルケア製品等のセット作業	有料職業紹介事業・請負業
関連会社への応援業務	緑化作業(構内等)、緑地の除草、剪定作業、緑地管理、草刈、植栽管理、園芸、椎茸栽培
研修補助、設営、書類発送、書類管理	腕時計修理

2. 調査結果

問3：特例子会社の業務内容：(2)売上が多い貴社の業務

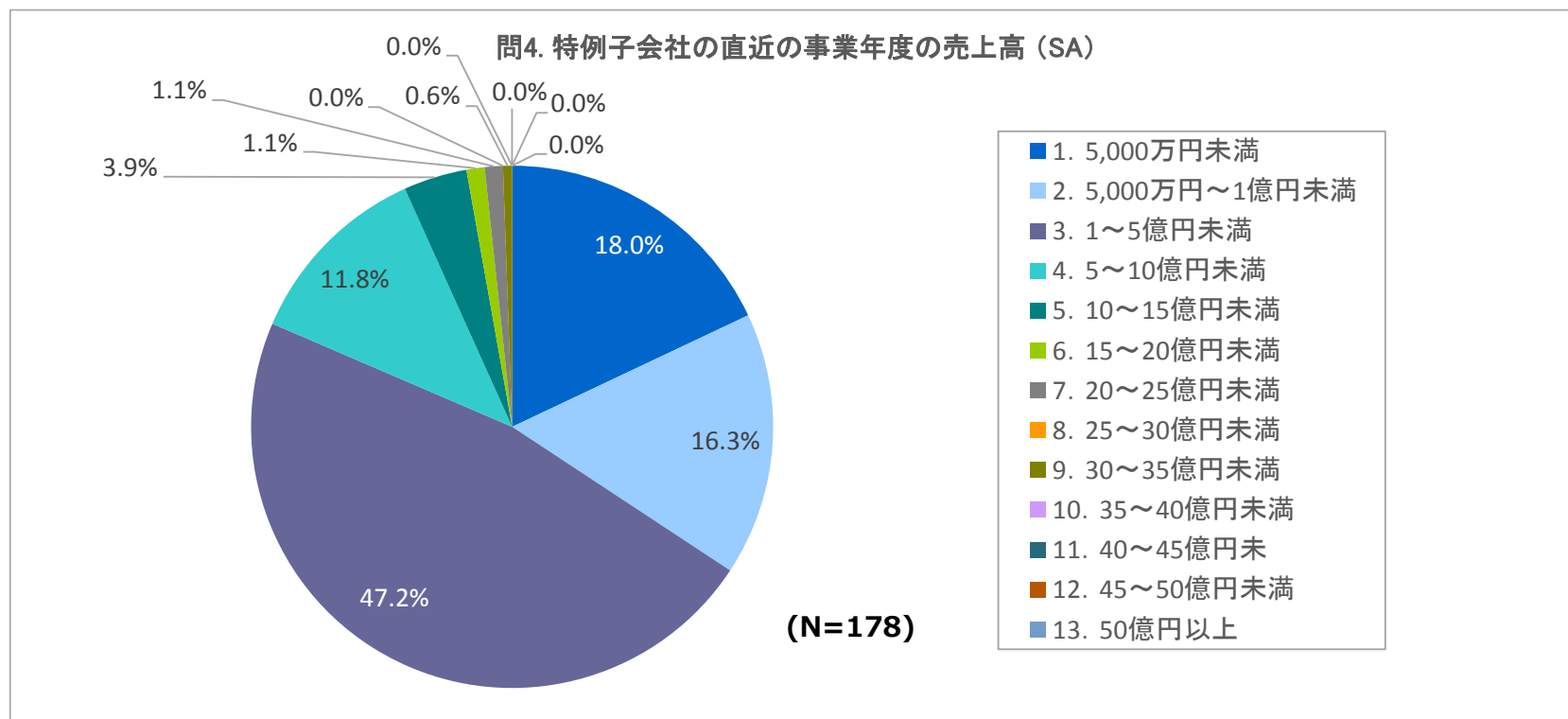
- 最も売上が多い業務として、「1. 事務補助」と答えたのが31.3%(57社)、「4. 清掃、管理」と答えたのが23.1%(42社)、「8. 製造(機械、食品等)」と答えたのが15.9%(29社)であった。



2. 調査結果

問4: 特例子会社の直近の事業年度の売上高

- 「3. 1～5億円未満」と答えたのが47.2%(84社)、「1. 5,000万円未満」と答えたのが18.0%(32社)、「2. 5,000万円～1億円未満」と答えたのが16.3%(29社)であった。



2. 調査結果

問5: 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	6	0	1	1	1	1	4	2	2	2	6	6	55	20	0	1
親会社	1	0	1	1	0	0	3	0	1	1	2	3	96	7	0	0

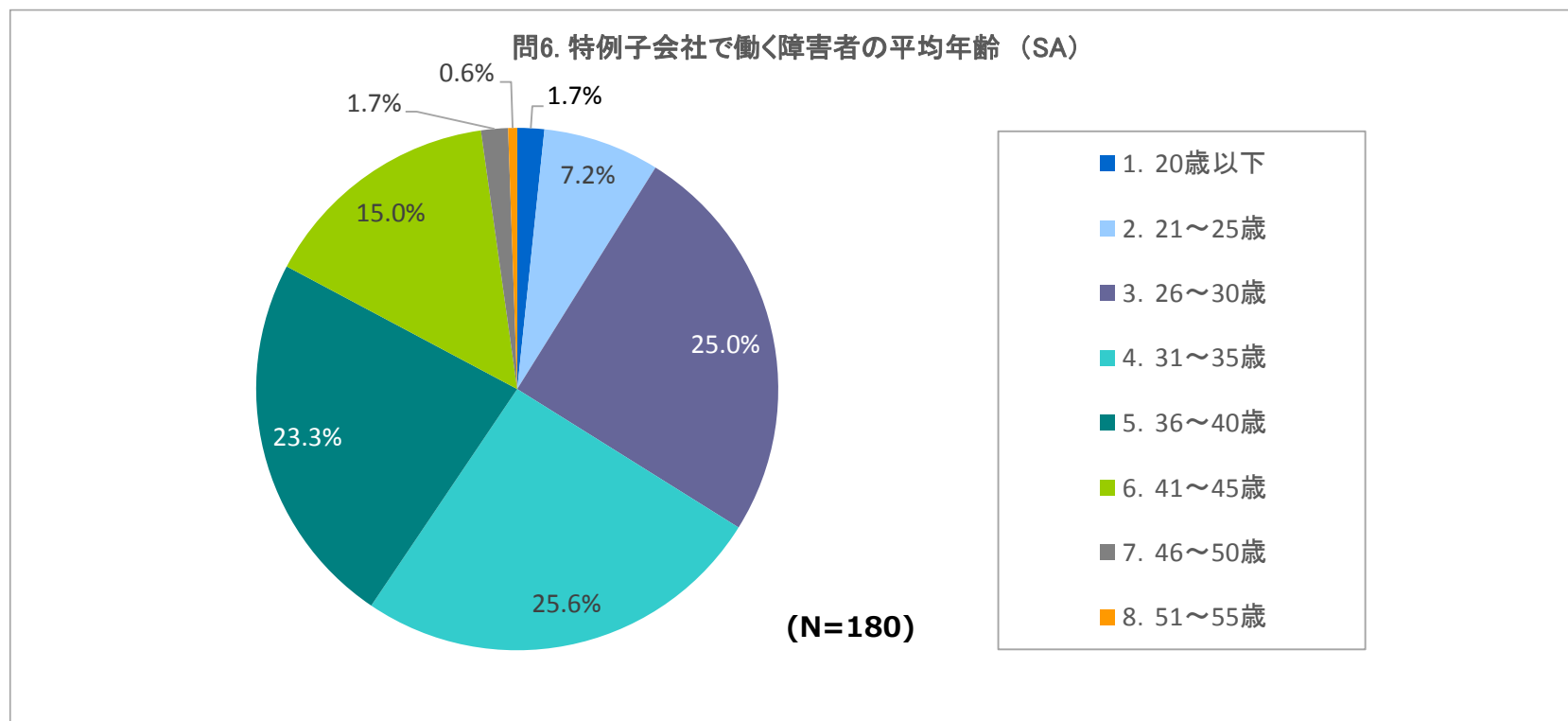
	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
事業所	1	4	0	1	1	8	4	0	5	3	10	6	1	1	2	0
親会社	2	3	0	1	0	6	3	0	1	4	20	4	1	1	1	0

	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	5	4	1	2	1	0	1	5	0	0	2	1	1	1	0	3
親会社	3	4	1	1	2	0	0	3	0	0	1	1	0	0	0	3

2. 調査結果

問6：特例子会社で働く障害者の平均年齢

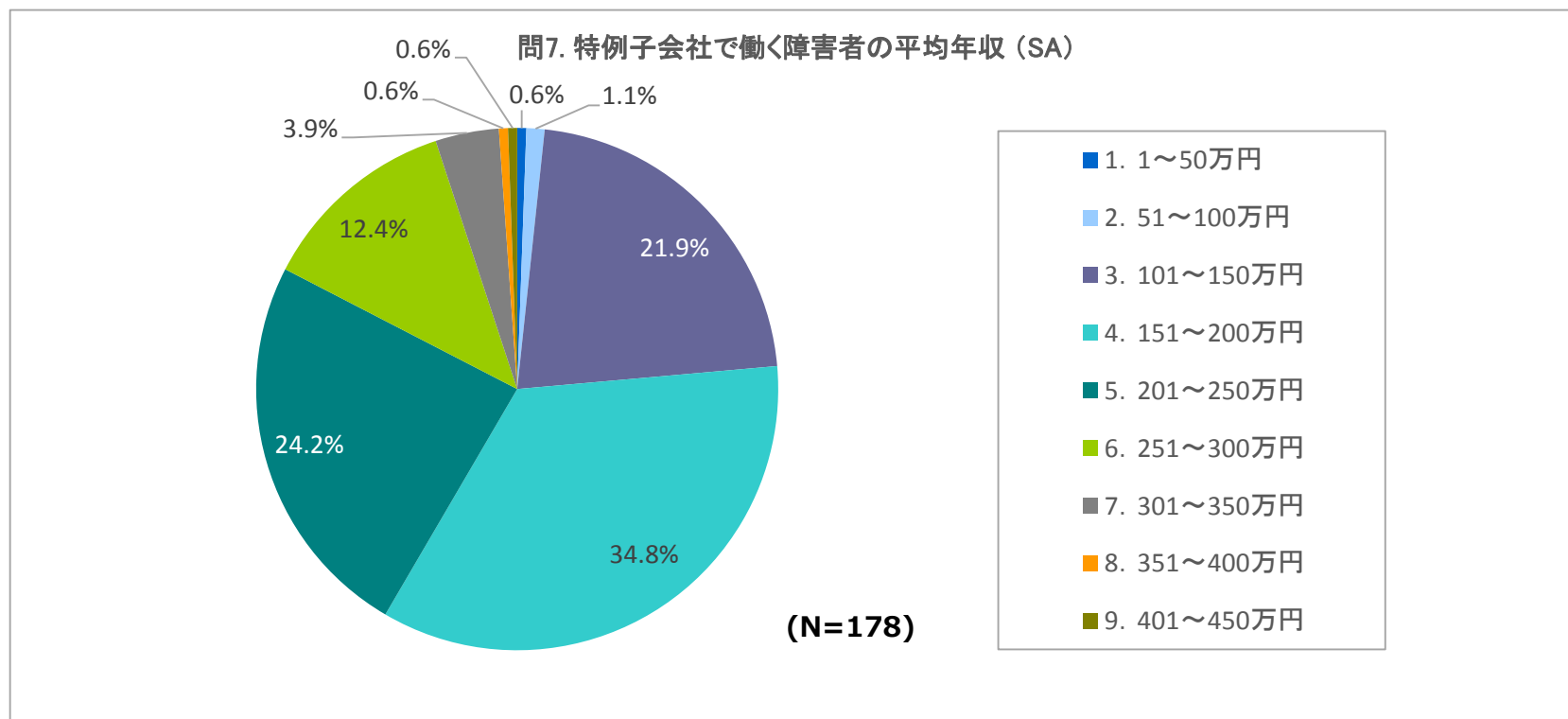
- 「4. 31～35歳」と答えたのが25.6%(46社)、「3. 26～30歳」と答えたのが25.0%(45社)、「5. 36～40歳」と答えたのが23.3%(42社)であった。



2. 調査結果

問7：特例子会社で働く障害者の平均年収

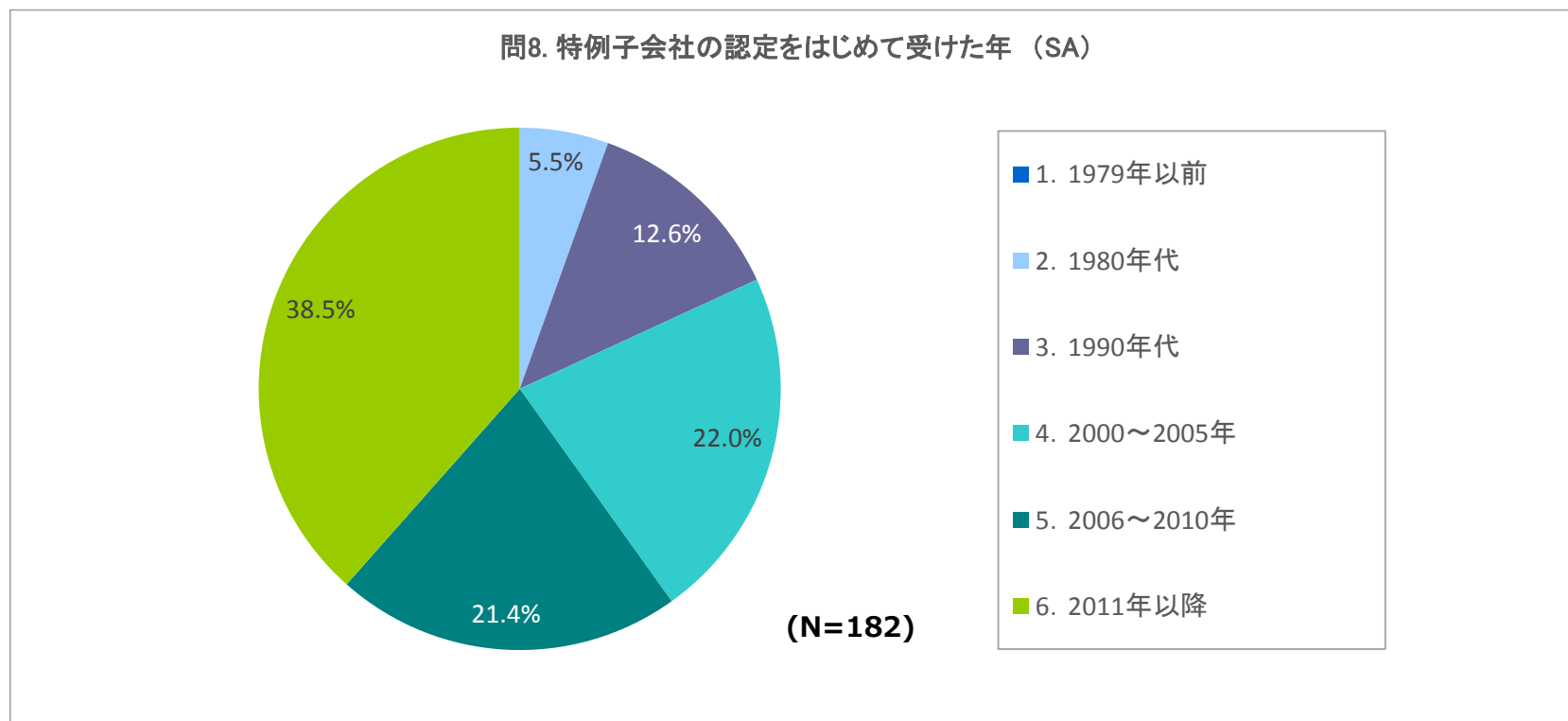
- 「4. 151～200万円」と答えたのが34.8%(62社)、「5. 201～250万円」と答えたのが24.2%(43社)、「3. 101～150万円」と答えたのが21.9%(39社)であった。



2. 調査結果

問8：特例子会社の認定をはじめて受けた年

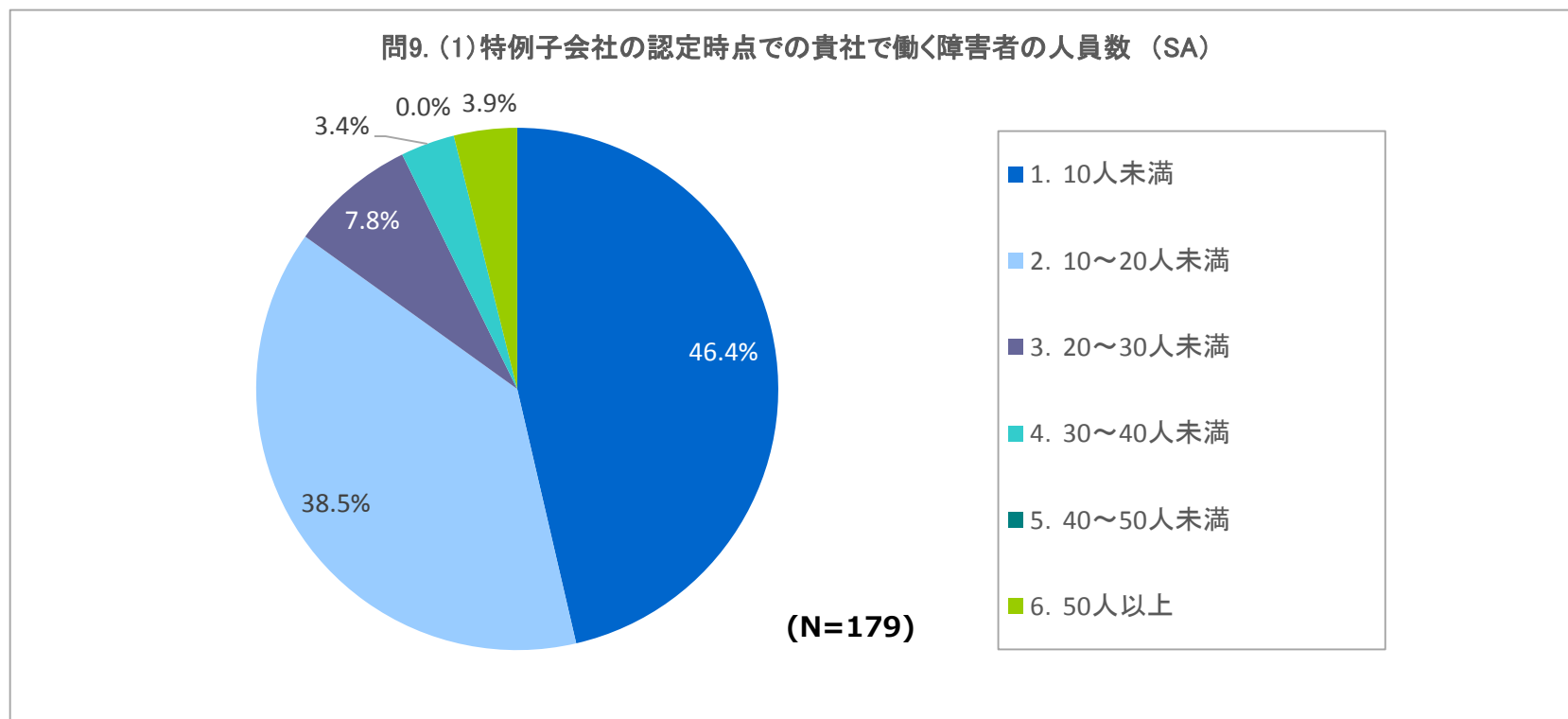
- 「6. 2011年以降」と答えたのが38.5% (70社)、「4. 2000～2005年」と答えたのが22.0% (40社)、「5. 2006～2010年」と答えたのが21.4% (39社)であった。



2. 調査結果

問9:(1)特例子会社の認定時点での貴社で働く障害者の人員数

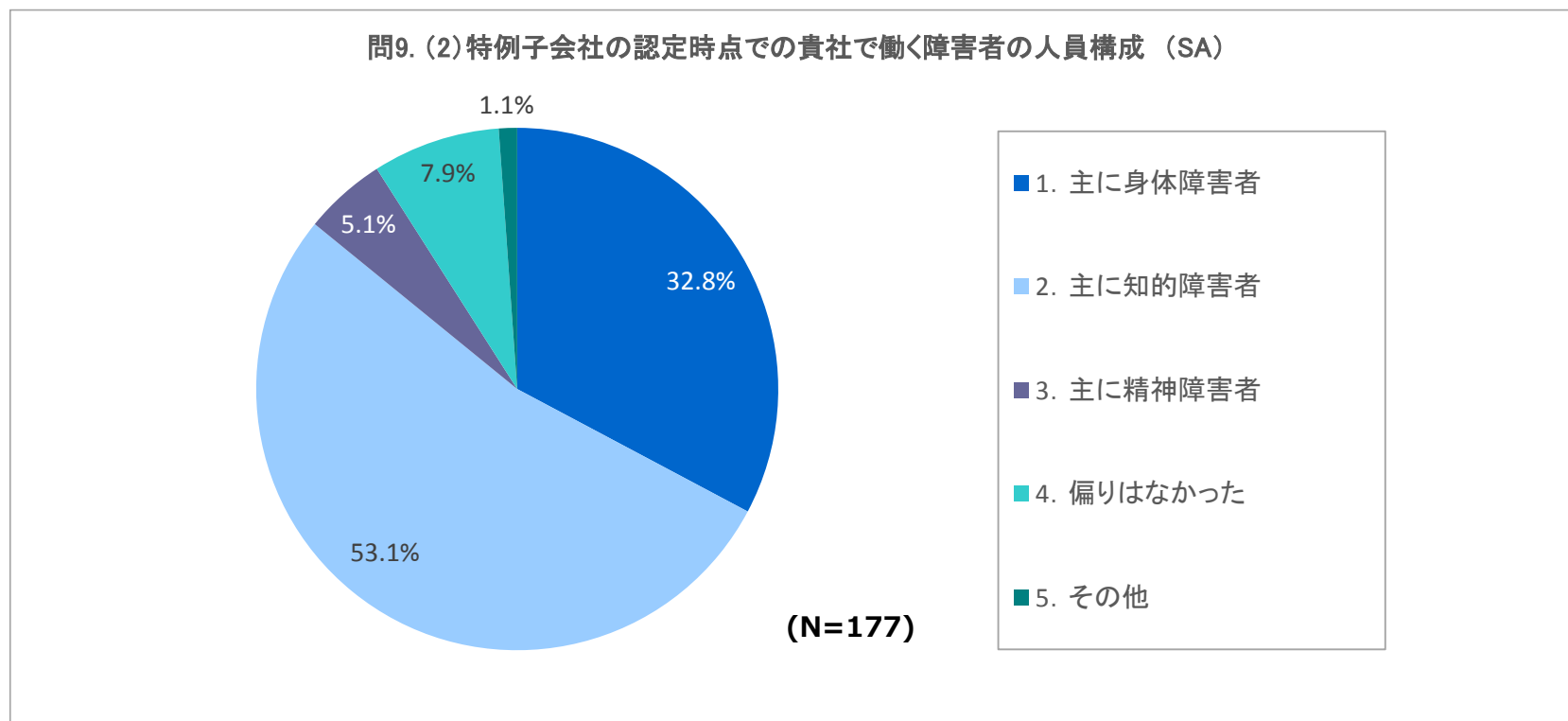
- 「1. 10人未満」と答えたのが46.4%(83社)、「2. 10～20人未満」と答えたのが38.5%(69社)、「3. 20～30人未満」と答えたのが7.8%(14社)であった。



2. 調査結果

問9:(2)特例子会社の認定時点での貴社で働く障害者の人員構成

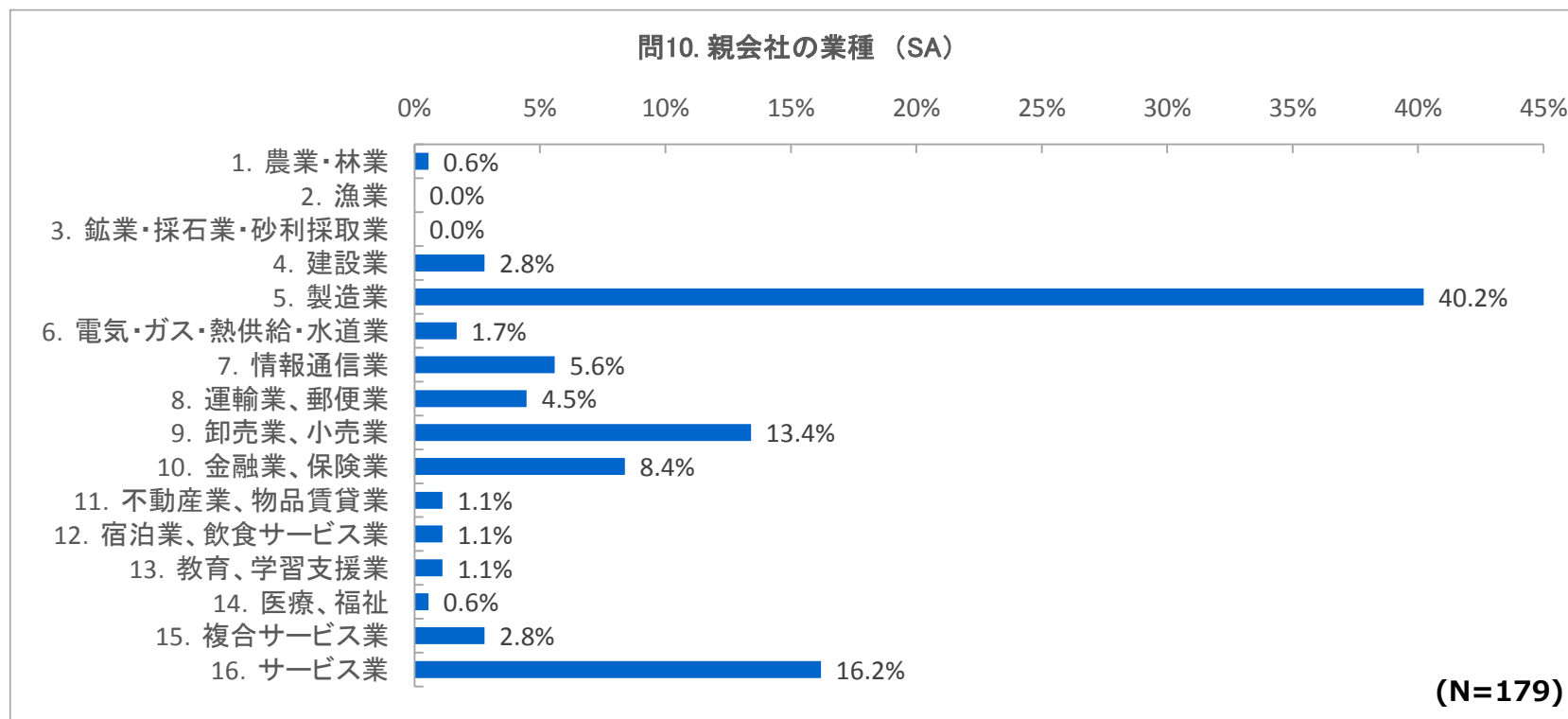
- 「2. 主に知的障害者」と答えたのが53.1%(94社)、「1. 主に身体障害者」と答えたのが32.8%(58社)、「4. 偏りはなかった」と答えたのが7.9%(14社)であった。



2. 調査結果

問10:親会社の業種

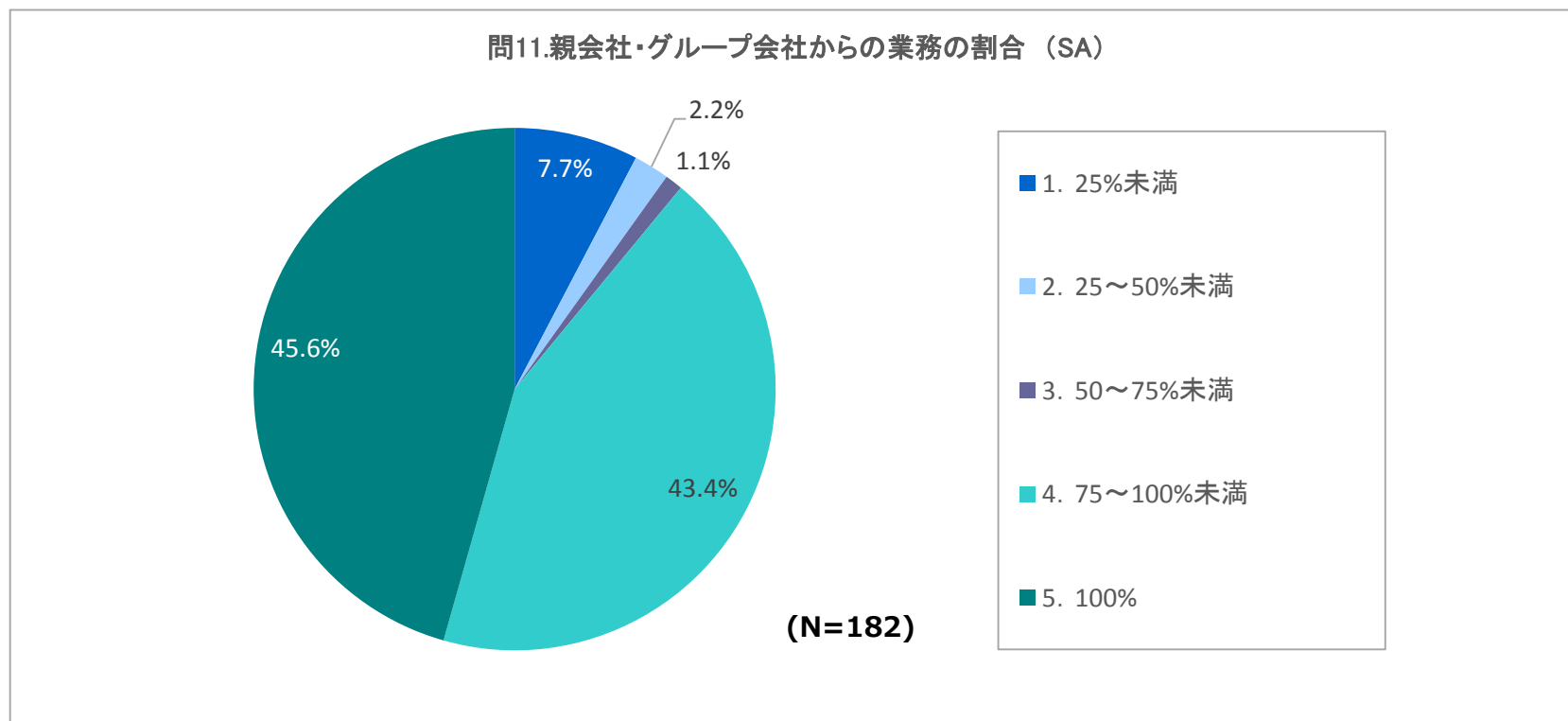
- 「5. 製造業」と答えたのが40.2%(72社)、「16. サービス業」と答えたのが16.2%(29社)、「9. 卸売業、小売業」と答えたのが13.4%(24社)であった。



2. 調査結果

問11:親会社・グループ会社からの業務の割合

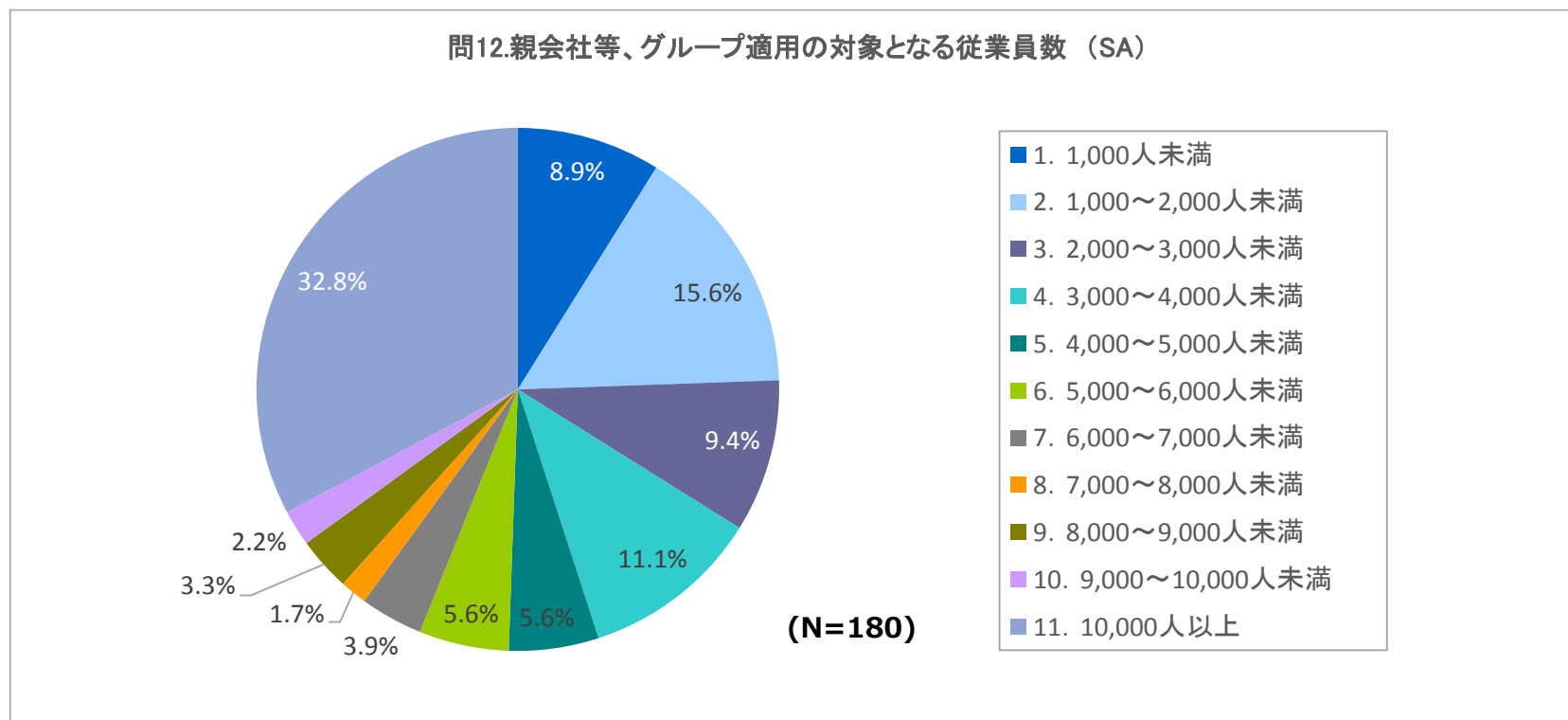
- 「5. 100%」と答えたのが45.6%(83社)、「4. 75～100%未満」と答えたのが43.4%(79社)、「1. 25%未満」と答えたのが7.7%(14社)であった。



2. 調査結果

問12:親会社等、グループ適用の対象となる従業員数

- 「11. 10,000人以上」と答えたのが32.8%(59社)、「2. 1,000～2,000人未満」と答えたのが15.6%(28社)、「4. 3,000～4,000人未満」と答えたのが11.1%(20社)であった。

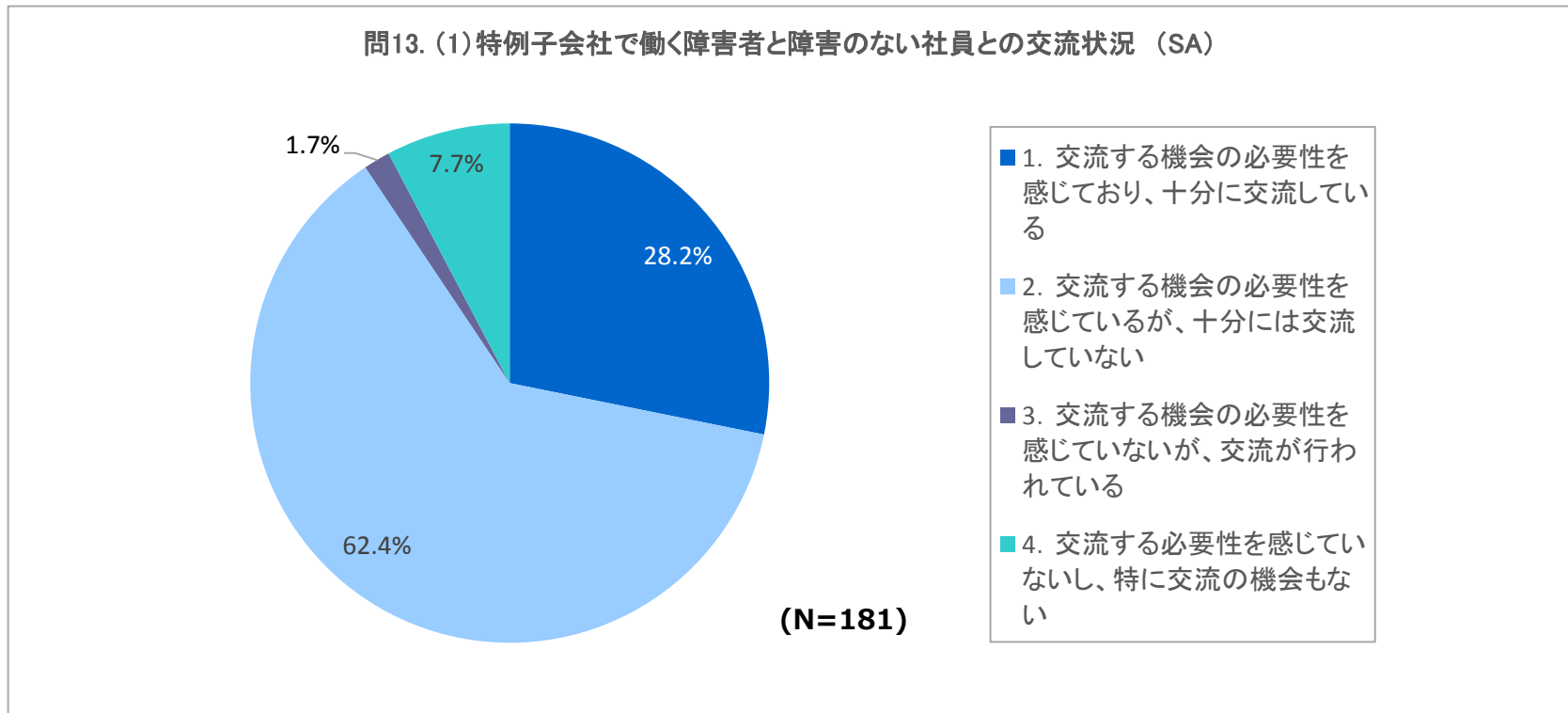


2. 調査結果

問13: 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

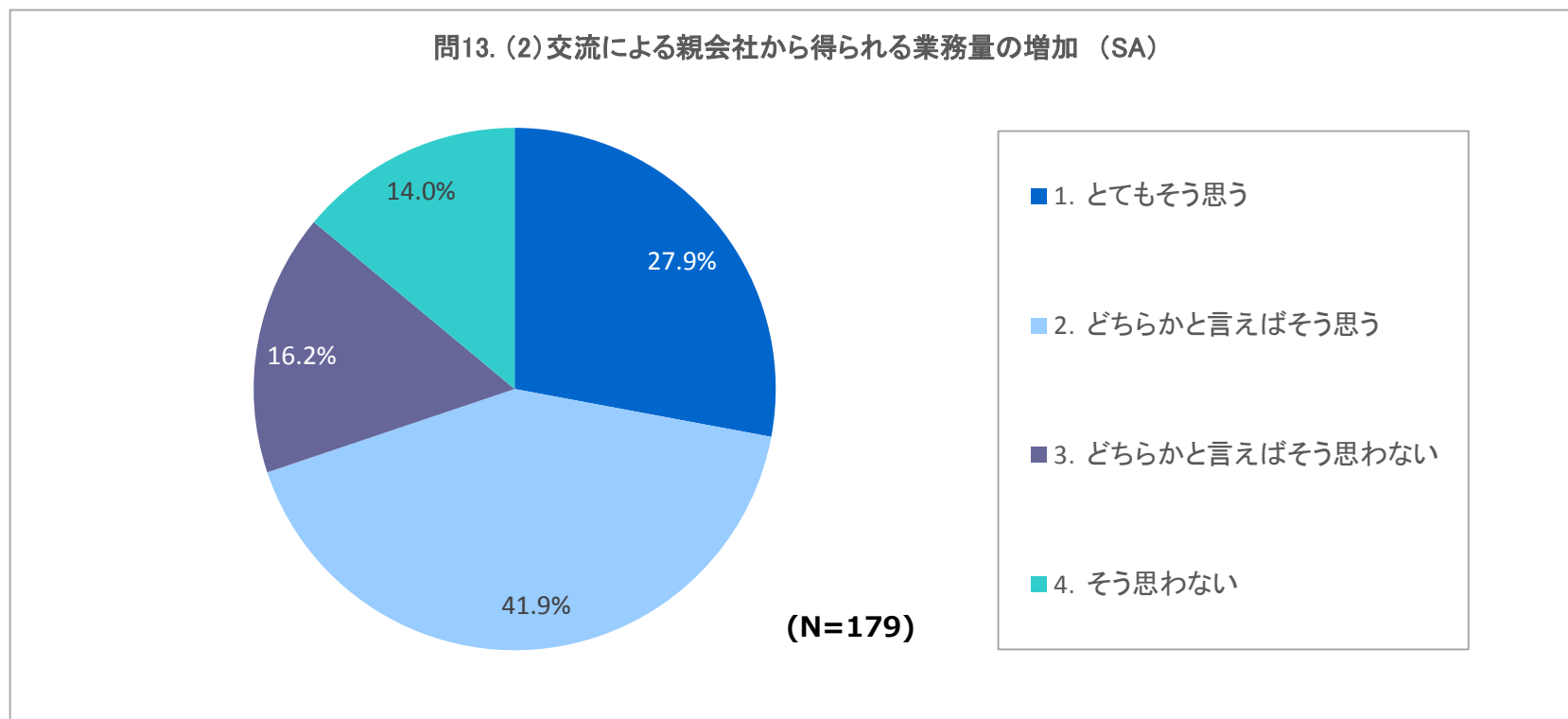
- 「2. 交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と答えたのが62.4%(113社)、
「1. 交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と答えたのが28.2%(51社)、「4. 交流する
必要性を感じていないし、特に交流の機会もない」と答えたのが7.7%(14社)であった。



2. 調査結果

問13: 貴社で働く障害者と障害のない社員との交流: (2)交流による親会社から得られる業務量の増加

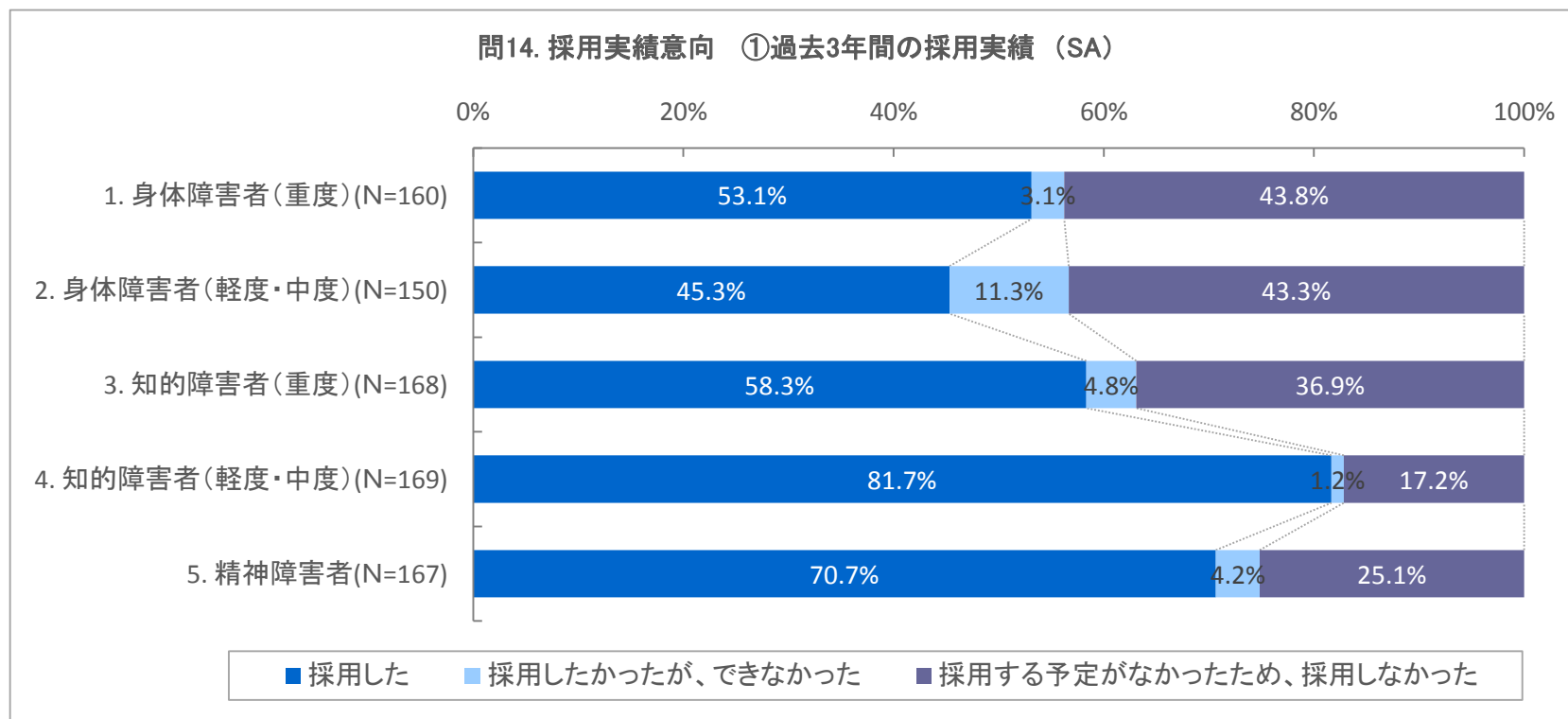
- 「2. どちらかと言えばそう思う」と答えたのが41.9%(75社)、「1. とてもそう思う」と答えたのが27.9%(50社)、「3. どちらかと言えばそう思わない」と答えたのが16.2%(29社)であった。



2. 調査結果

問14:障害者の採用について:採用実績・意向(1/2)

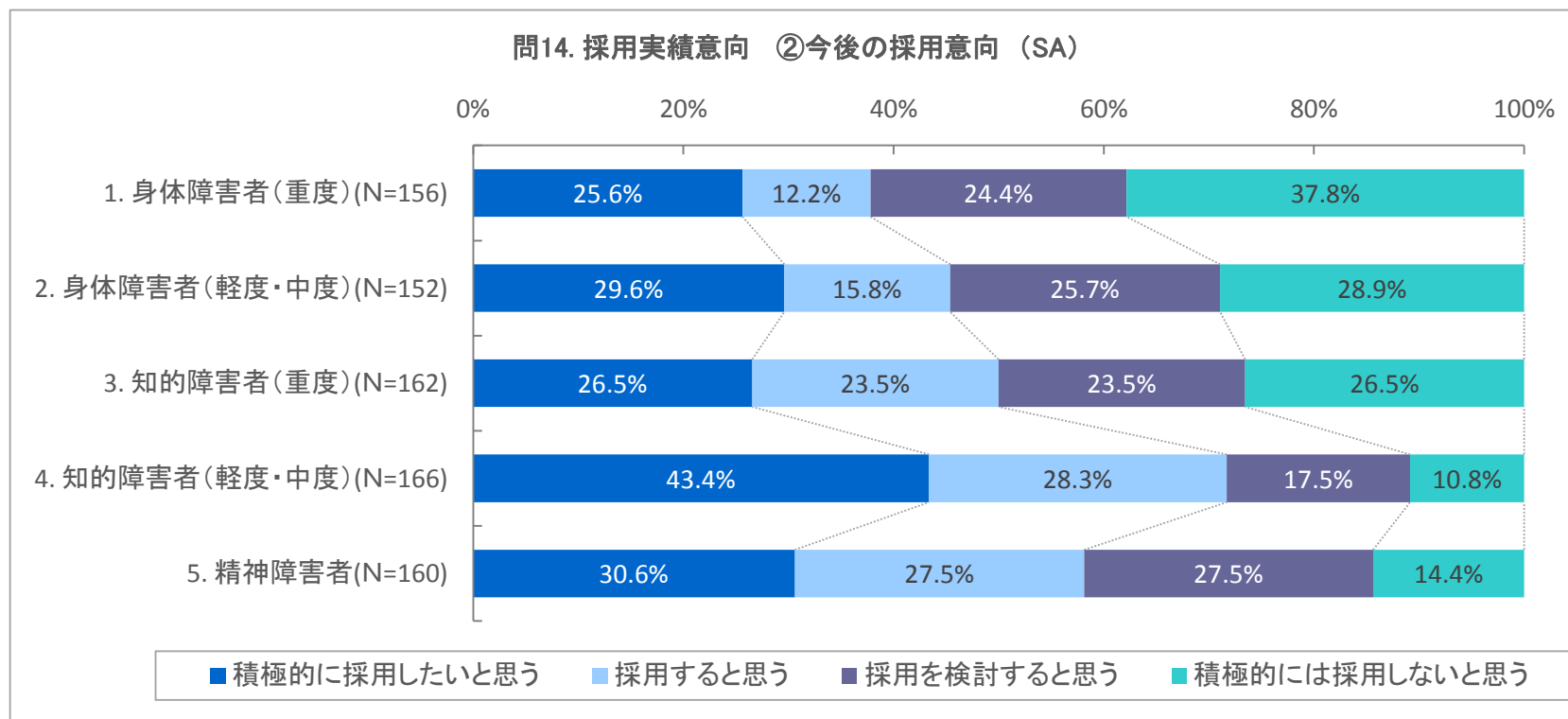
■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問14:障害者の採用について:採用実績・意向(2/2)

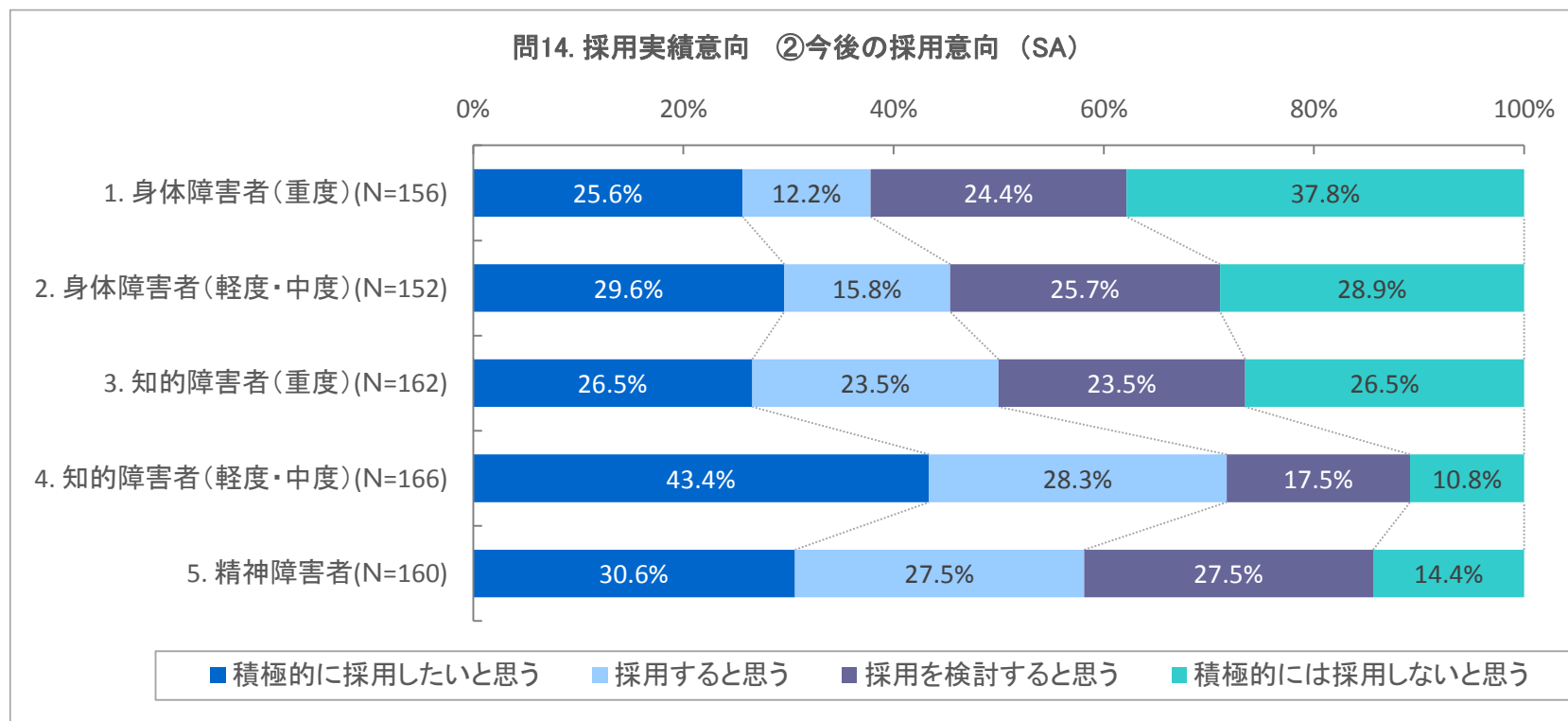
■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問15:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(1/2)

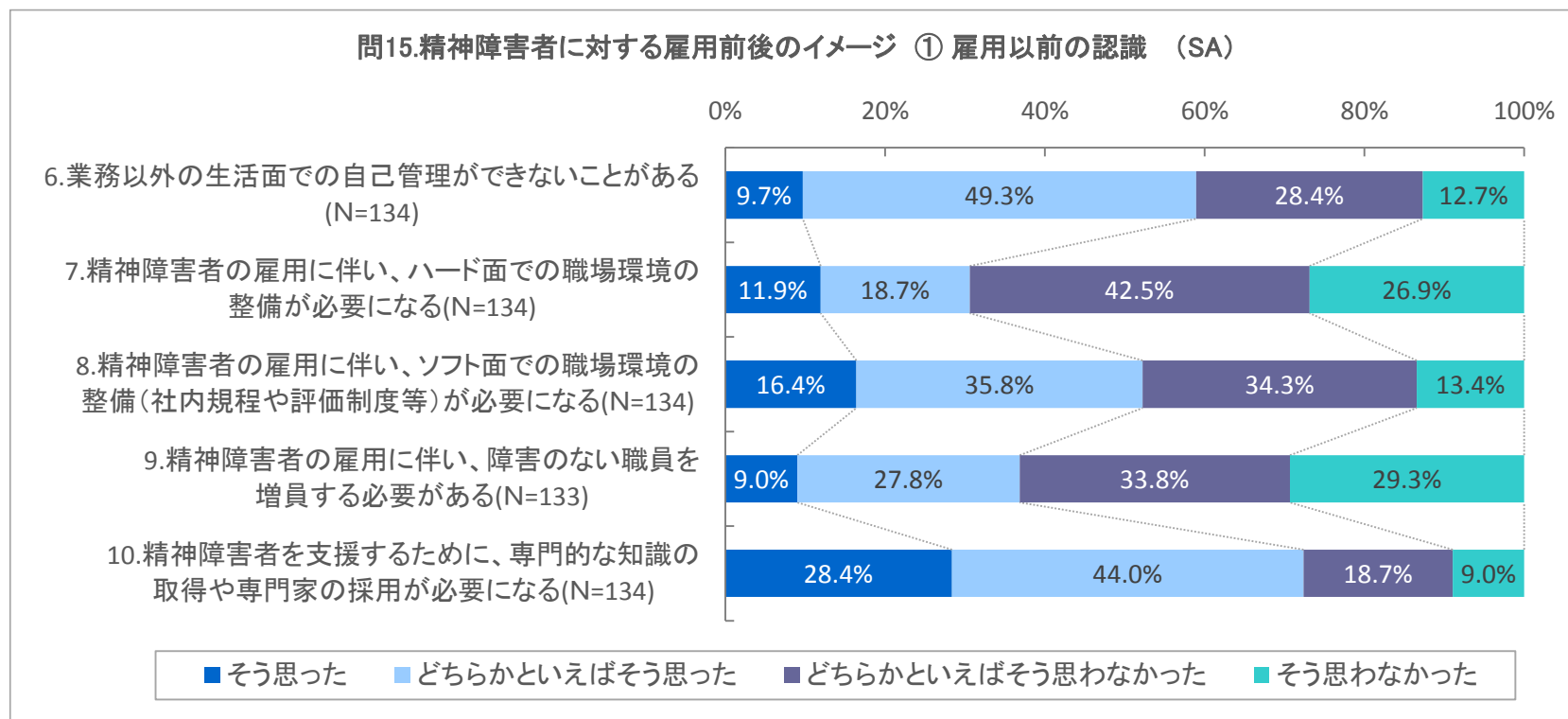
■ 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問15:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用以前の認識(2/2)

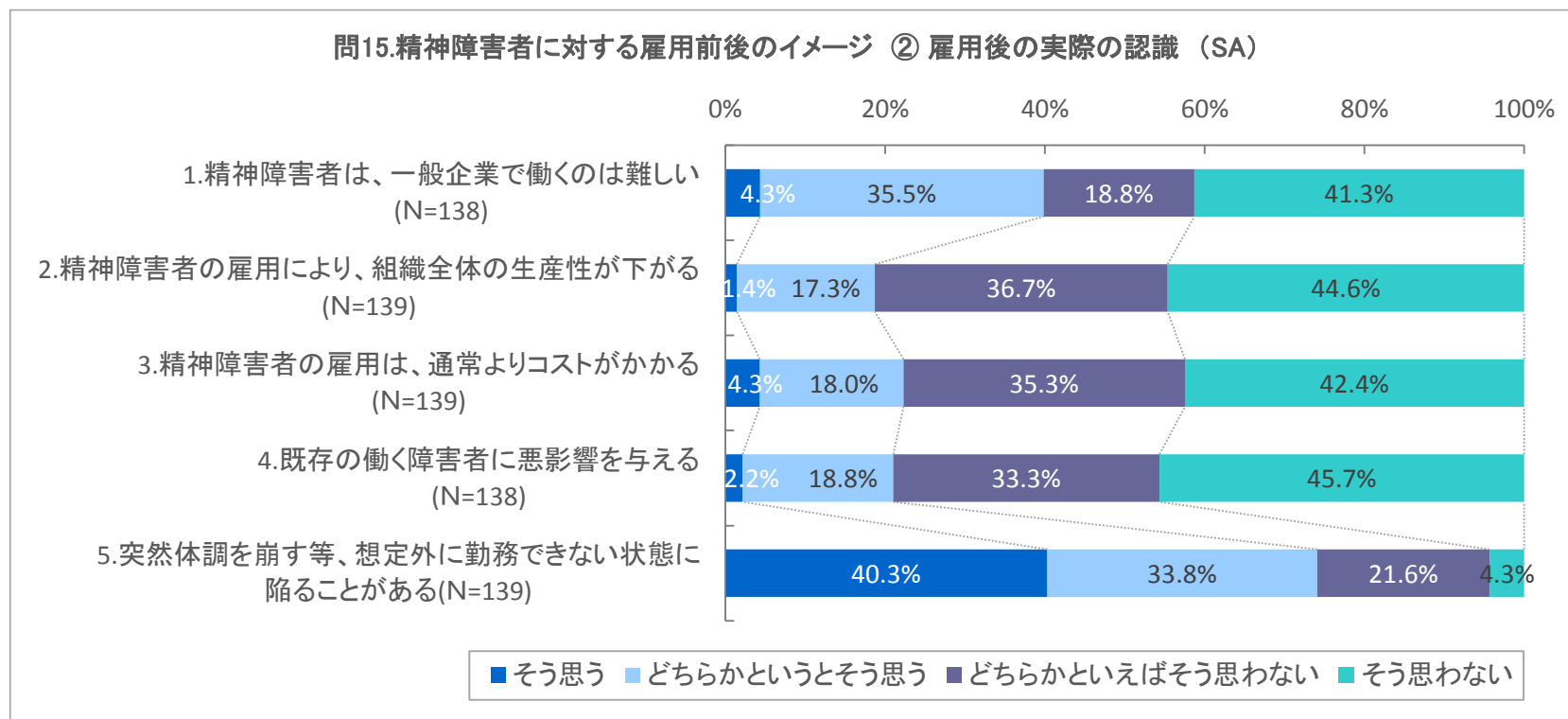
- 精神障害者に対するイメージについて、雇用以前の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問15:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(1/2)

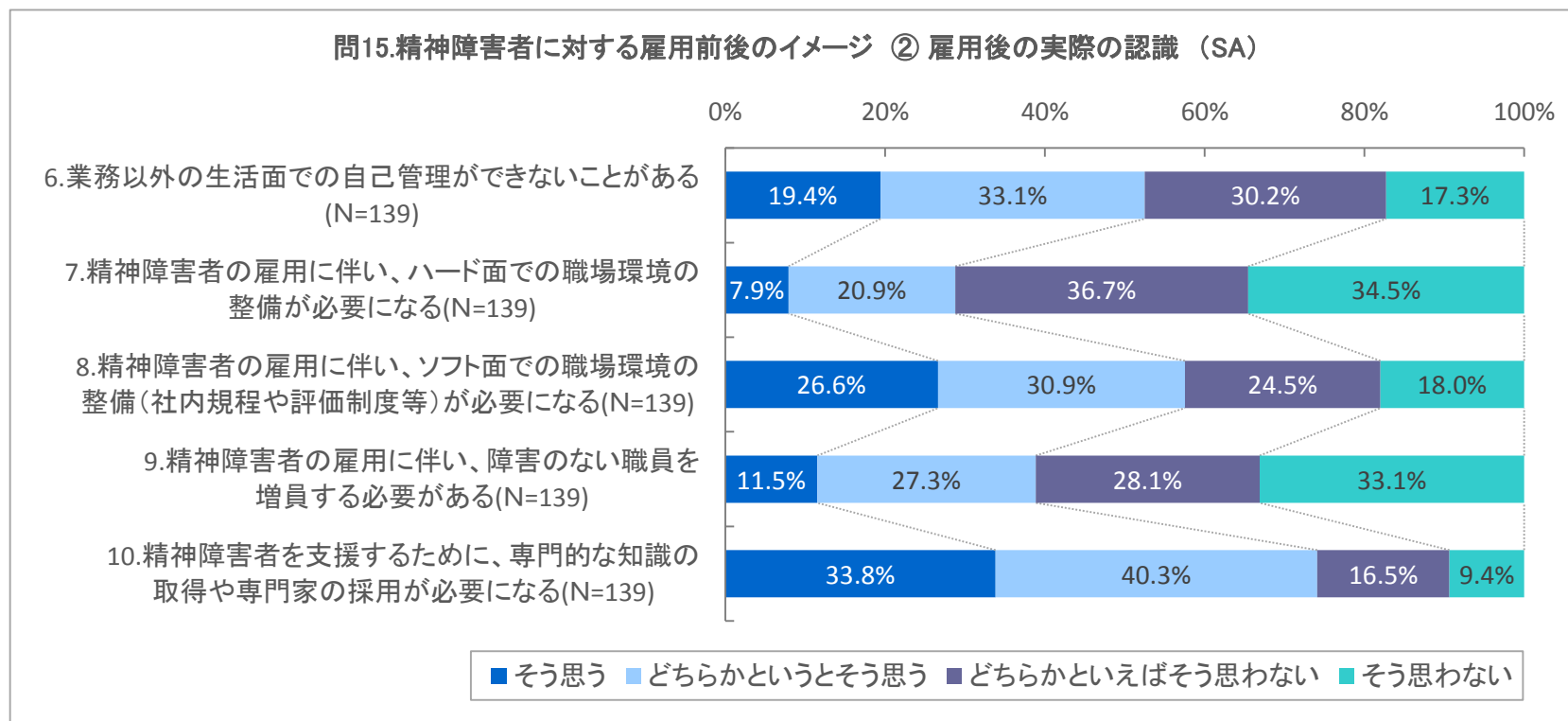
- 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

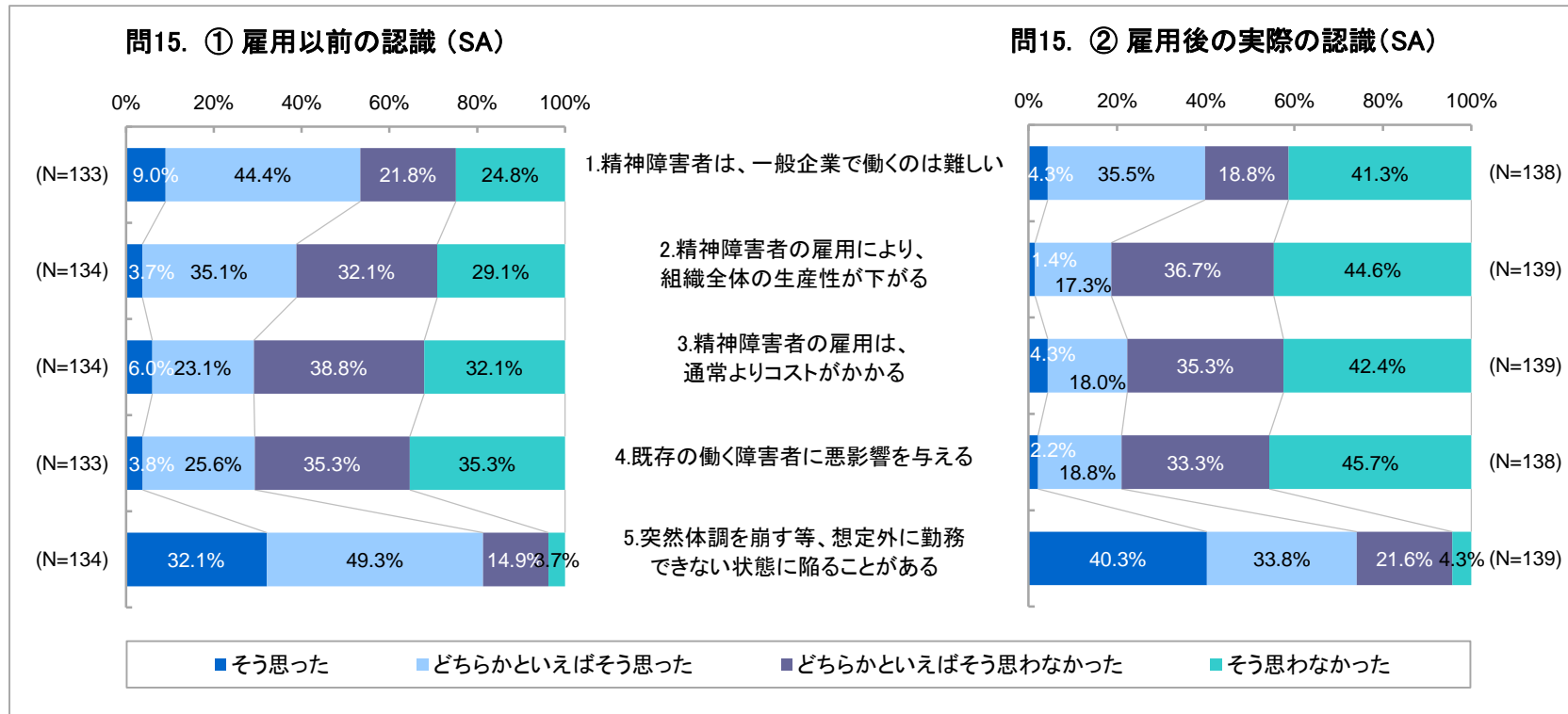
問15:精神障害者に対する雇用前後のイメージ:雇用後の実際の認識(2/2)

- 精神障害者に対するイメージについて、雇用後の実際の認識に関する設問の回答は以下の通り。



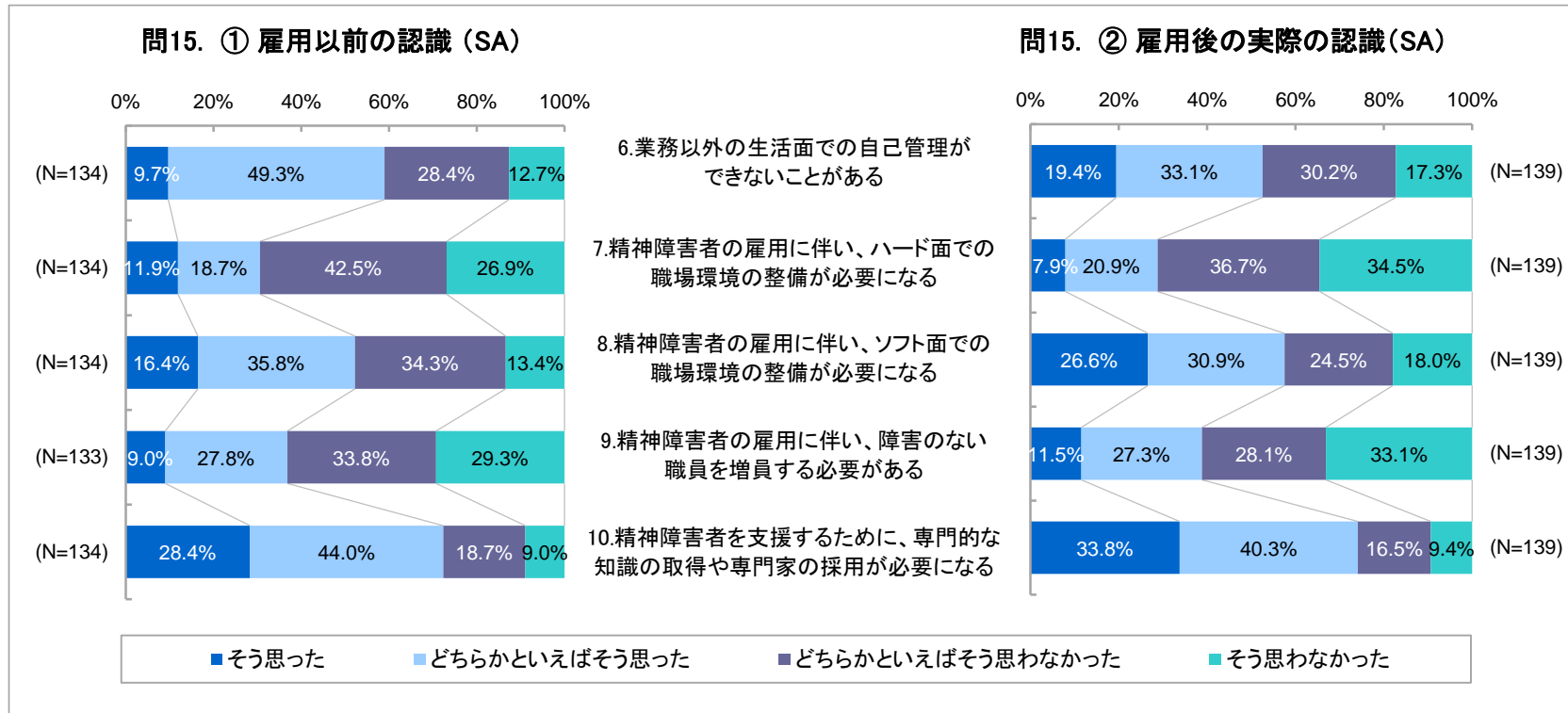
2. 調査結果

問15:精神障害者に対する雇用前後のイメージ(1/2)



2. 調査結果

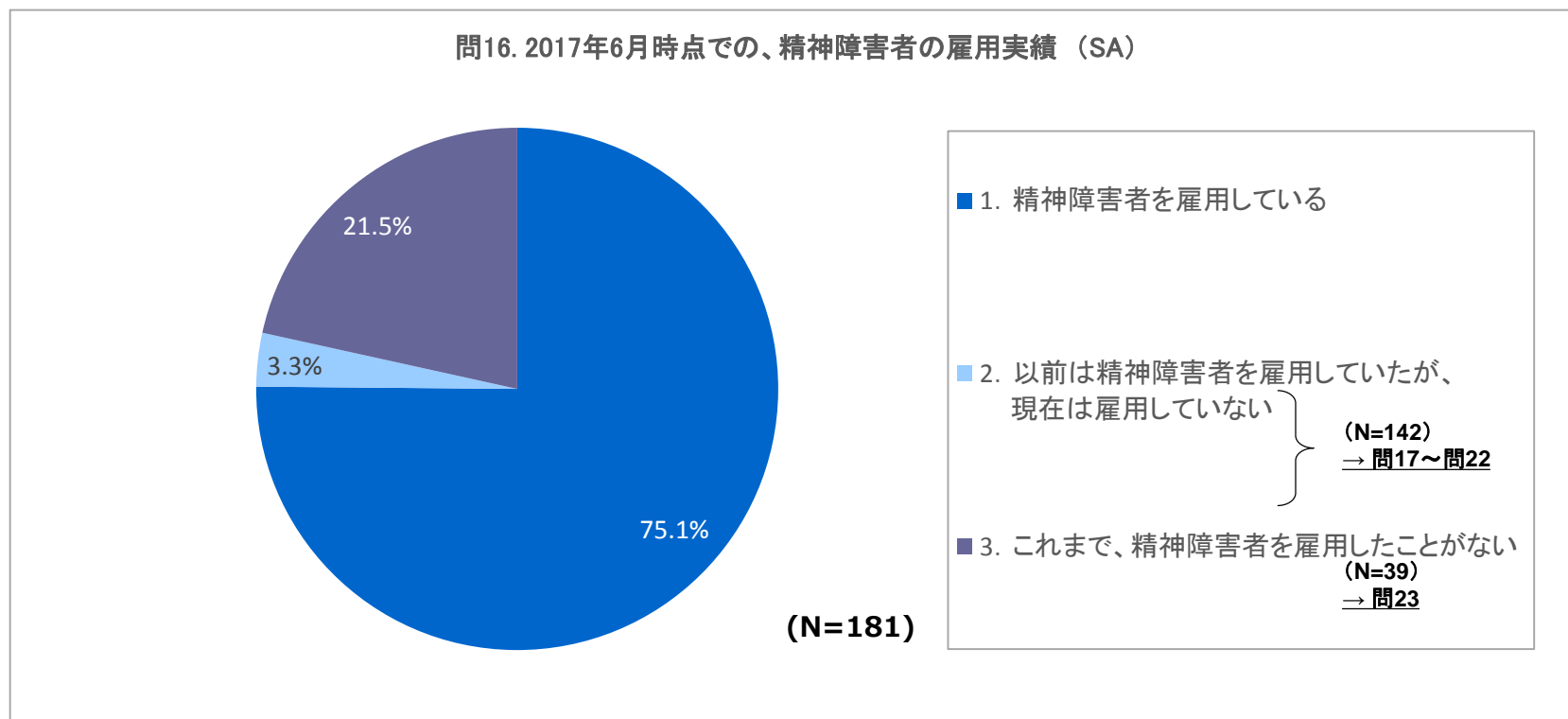
問15: 精神障害者に対する雇用前後のイメージ(2/2)



2. 調査結果

問16: 貴社における精神障害者の雇用実績

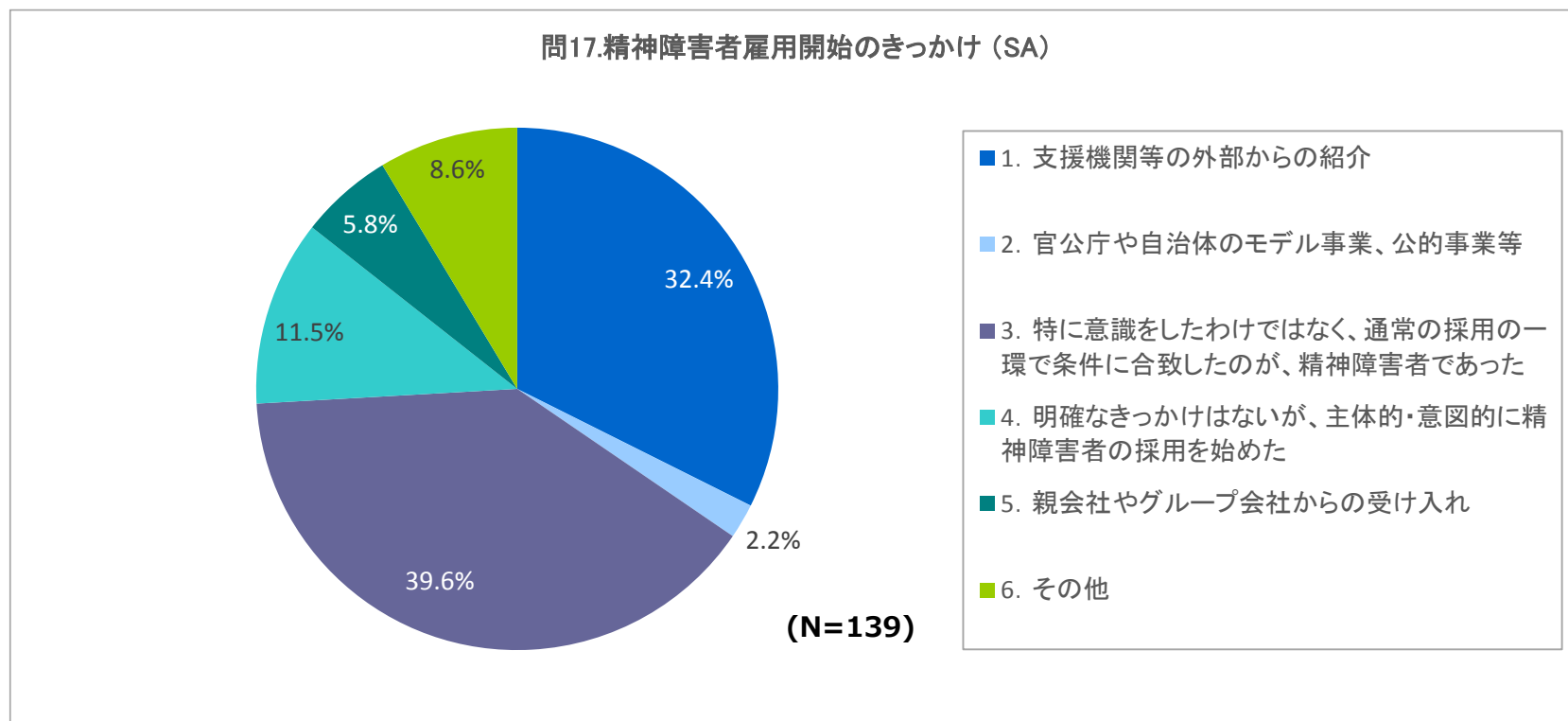
- 「1. 精神障害者を雇用している」と答えたのが75.1%(136社)、「3. これまで、精神障害者を雇用したことがない」と答えたのが21.5%(39社)、「2. 以前は精神障害者を雇用していたが、現在は雇用していない」と答えたのが3.3%(6社)であった。



2. 調査結果

問17:精神障害者雇用開始のきっかけ

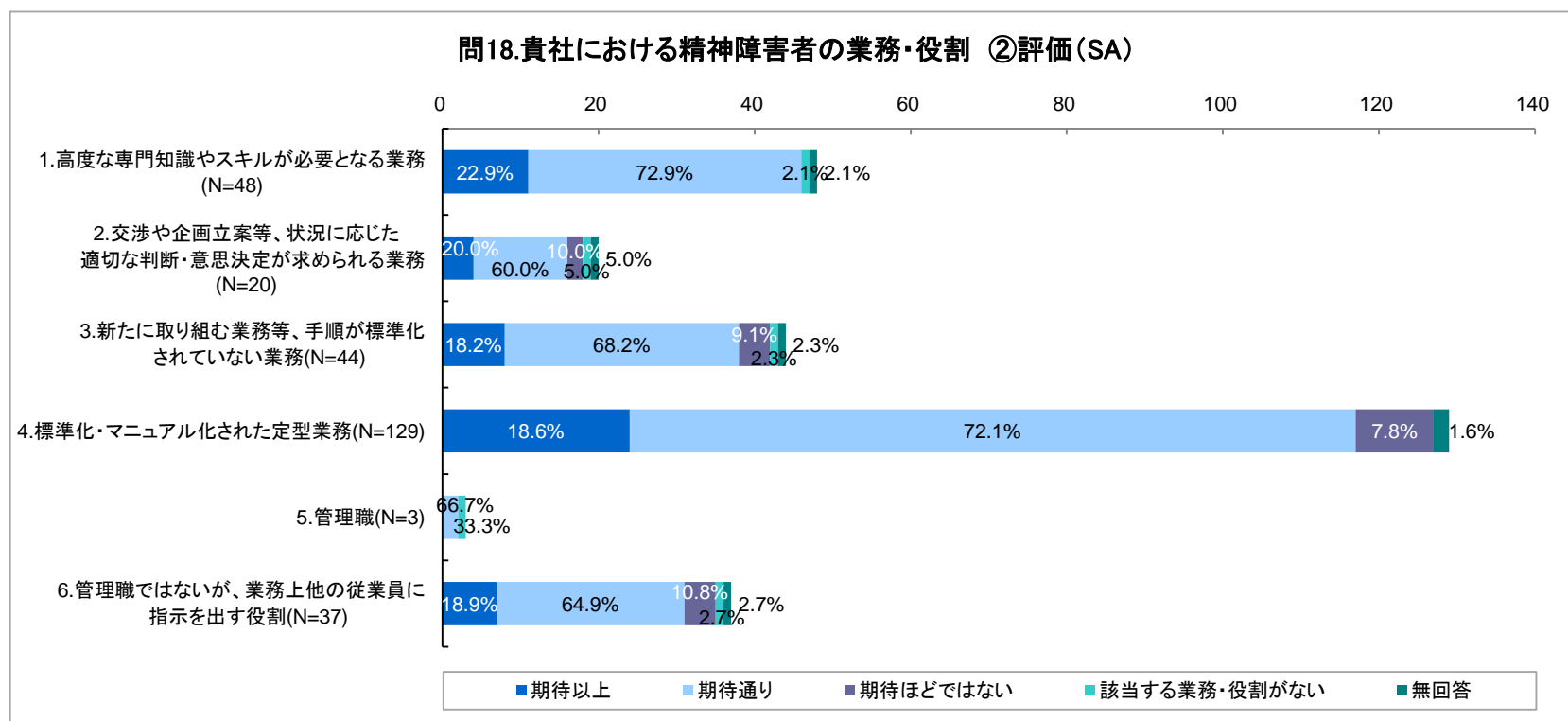
- 「3. 特に意識をしたわけではなく、通常の採用の一環で条件に合致したのが、精神障害者であった」と答えたのが39.6%(55社)、「1. 支援機関等の外部からの紹介」と答えたのが32.4%(45社)、「4. 明確なきっかけはないが、主体的・意図的に精神障害者の採用を始めた」と答えたのが11.5%(16社)であった。



2. 調査結果

問18: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(1/2)

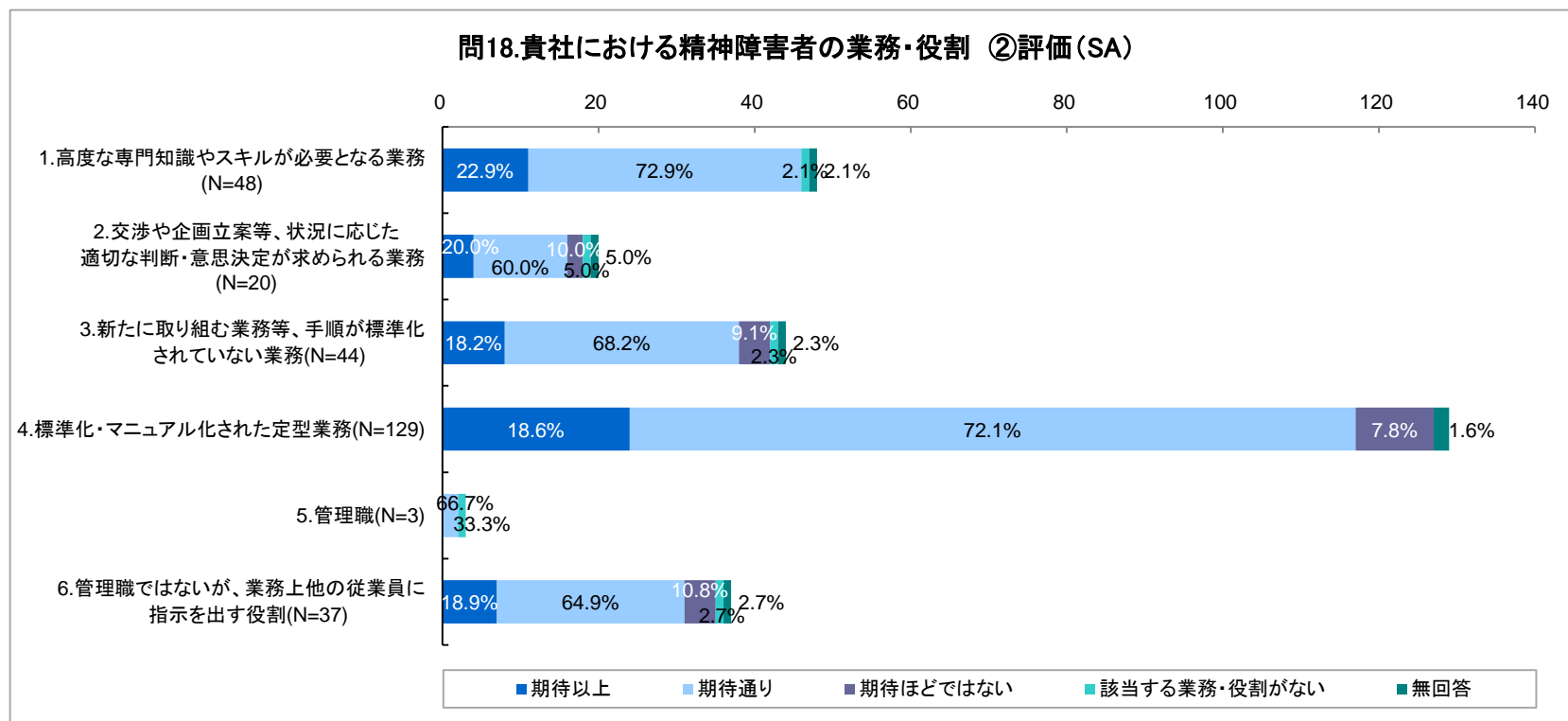
■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問18: 貴社における精神障害者の業務・役割:実績と評価(2/2)

■ 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績と評価に関する設問の回答は以下の通り。



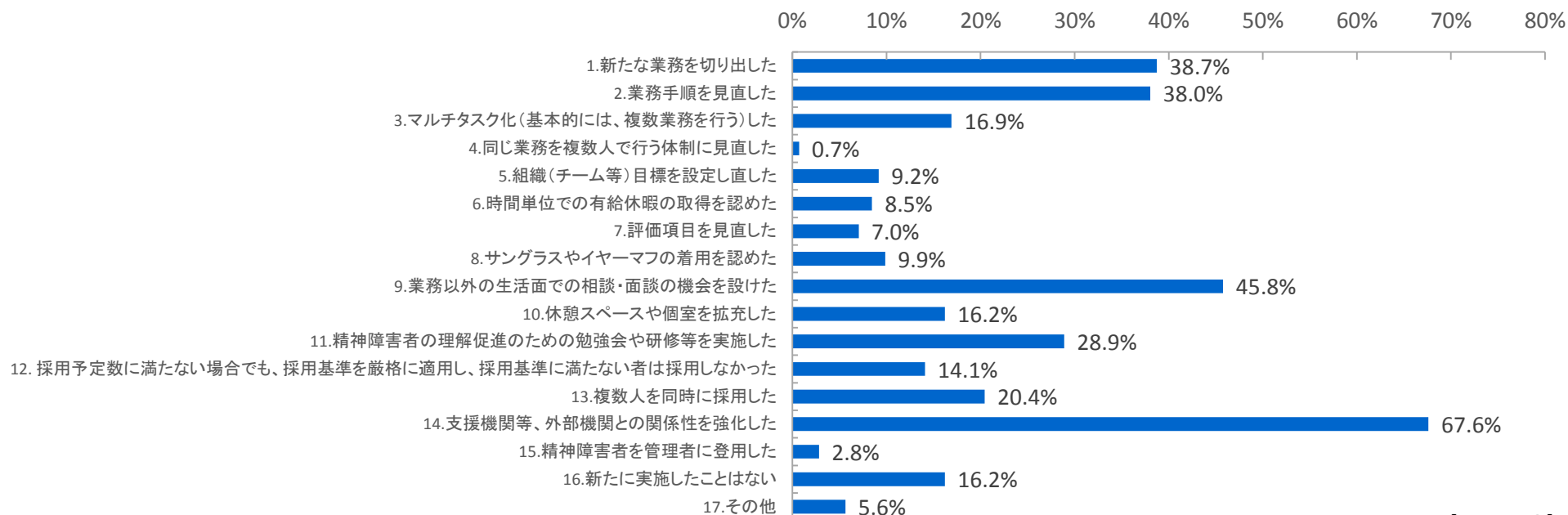
2. 調査結果

問19: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態:

(1) 組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み

- 「14. 支援機関等、外部機関との関係性を強化した」と答えたのが67.6%(96社)、「9. 業務以外の生活面での相談・面談の機会を設けた」と答えたのが45.8%(65社)、「1. 新たな業務を切り出した」と答えたのが38.7%(55社)であった。

問19. (1) 組織の生産性維持・向上および管理コストを抑える新たな取り組み (MA)



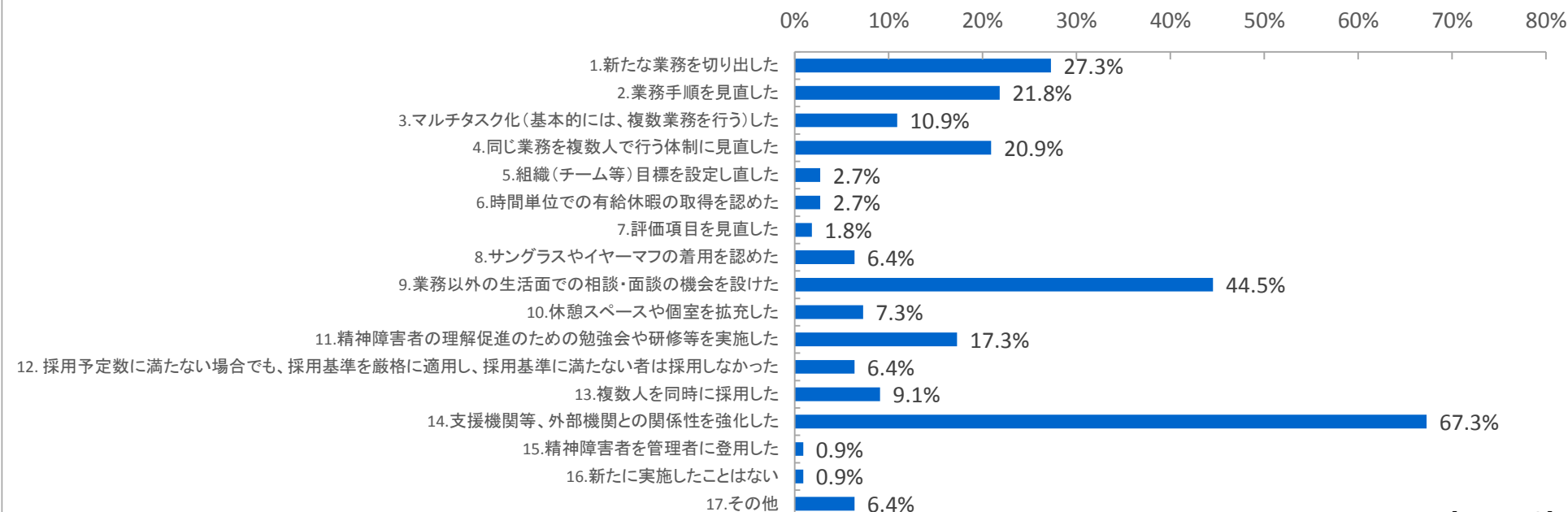
(N=142)

2. 調査結果

問19: 貴社における精神障害者の雇用・マネジメントの実態: (2) 新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ

- 「14. 支援機関等、外部機関との関係性を強化した」と答えたのが67.3%(74社)、「9. 業務以外の生活面での相談・面談の機会を設けた」と答えたのが44.5%(49社)、「1. 新たな業務を切り出した」と答えたのが27.3%(30社)であった。

問19. (2) 新たな取り組みを実際に実施して特に効果的だったもの 上位3つ (MA)

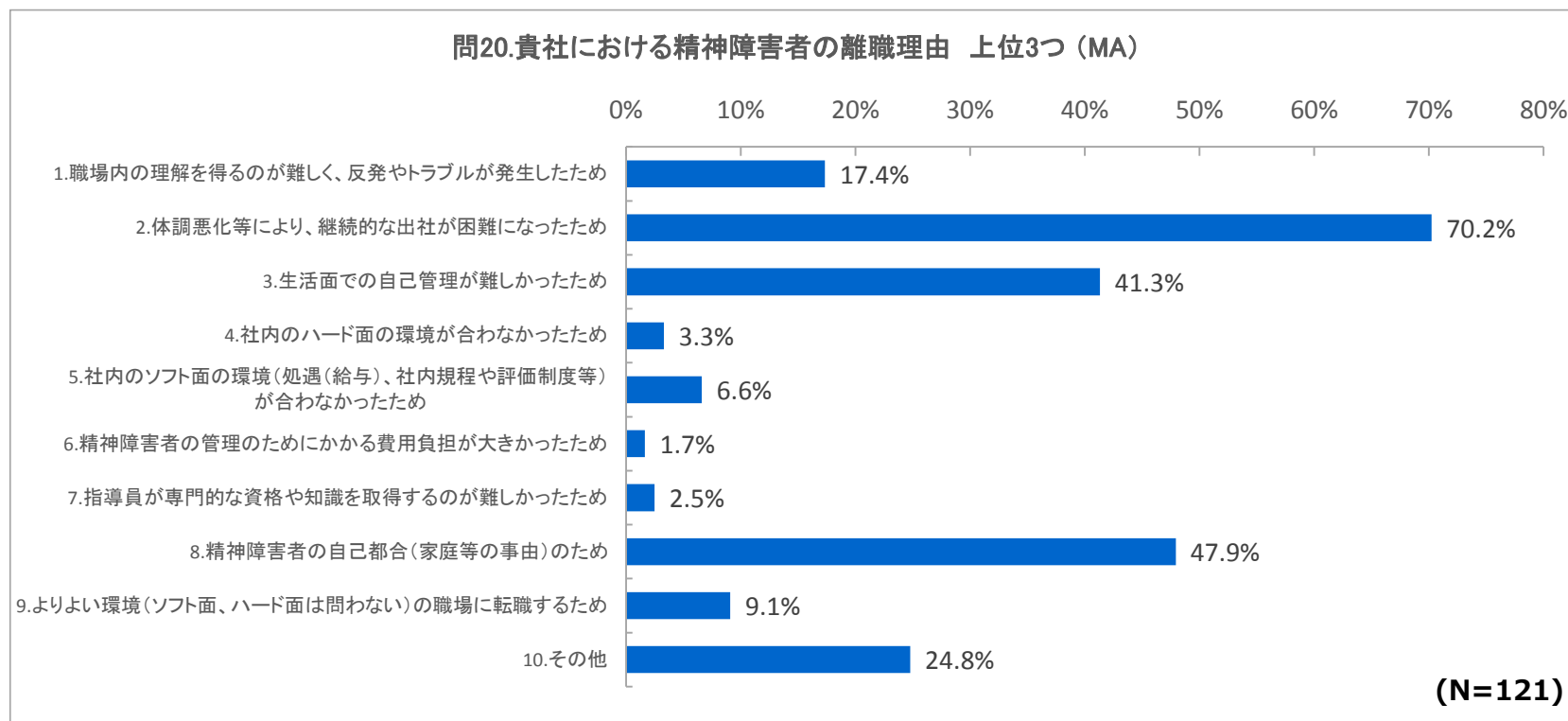


(N=110)

2. 調査結果

問20: 貴社における精神障害者の離職理由 上位3つ

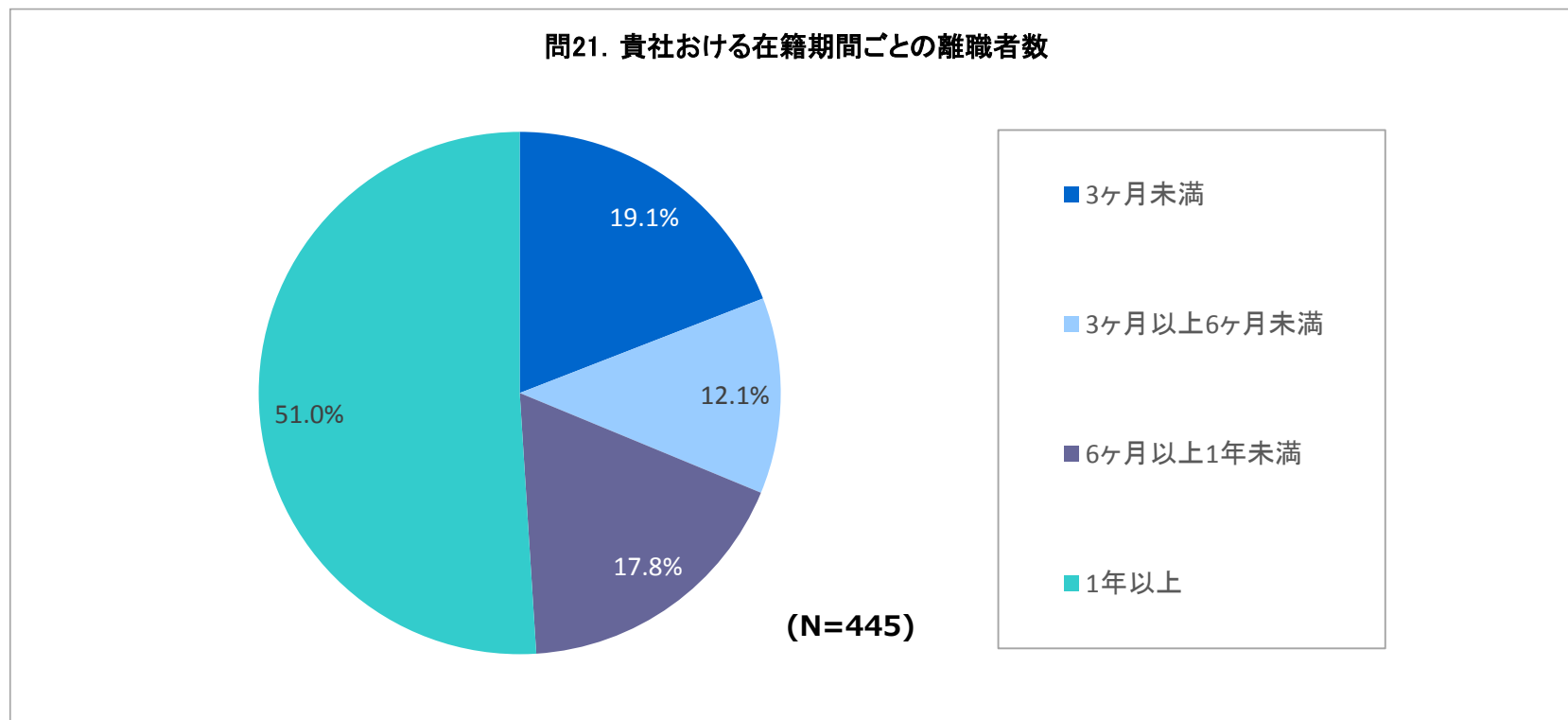
- 「2. 体調悪化等により、継続的な出社が困難になったため」と答えたのが70.2%(85社)、「8. 精神障害者の自己都合(家庭等の事由)のため」と答えたのが47.9%(58社)、「3. 生活面での自己管理が難しかったため」と答えたのが41.3%(50社)であった。



2. 調査結果

問21: 過去3年間の精神障害者の離職者数

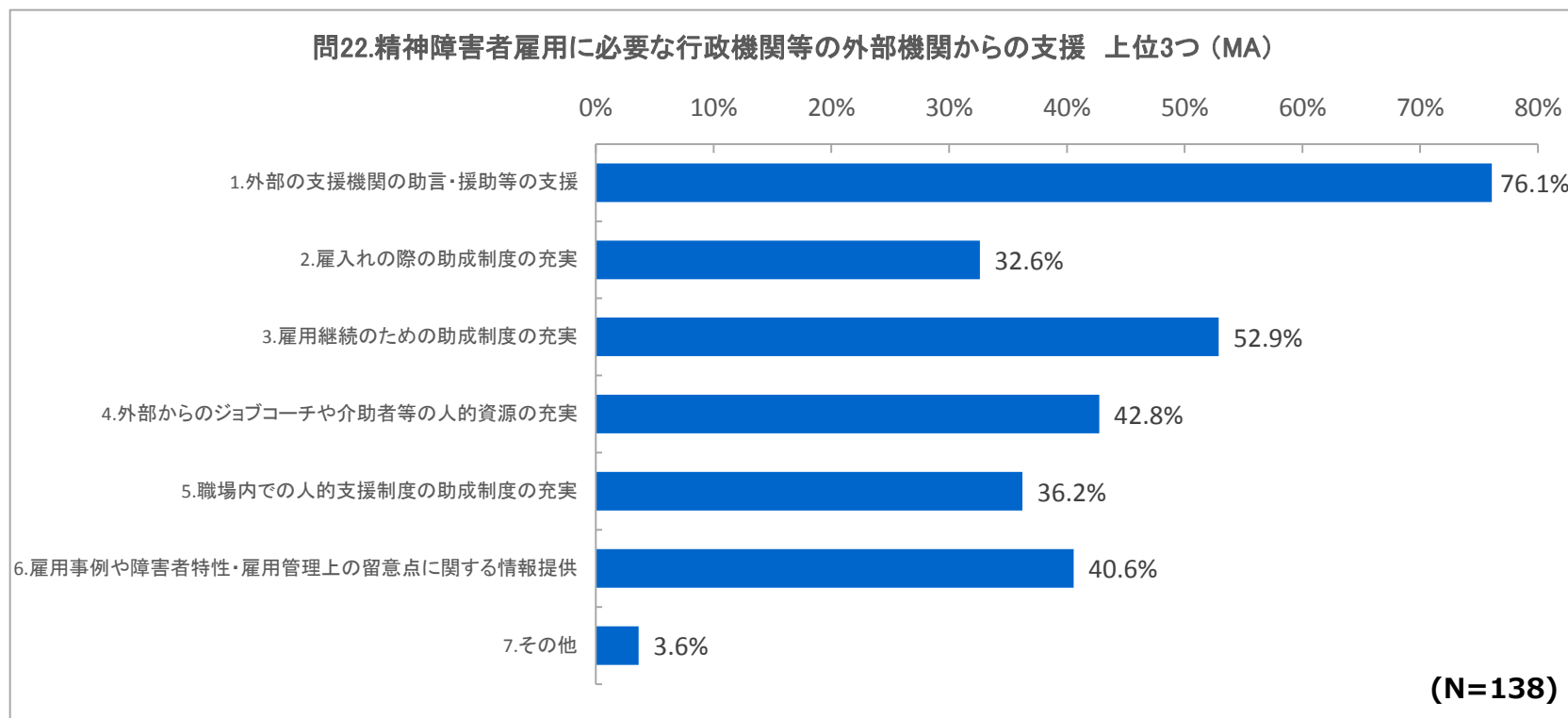
- 過去3年間で離職した精神障害者のうち、51.0%(227人)が在籍期間1年以上であった。



2. 調査結果

問22:精神障害者雇用に必要な行政機関等の外部機関からの支援 上位3つ

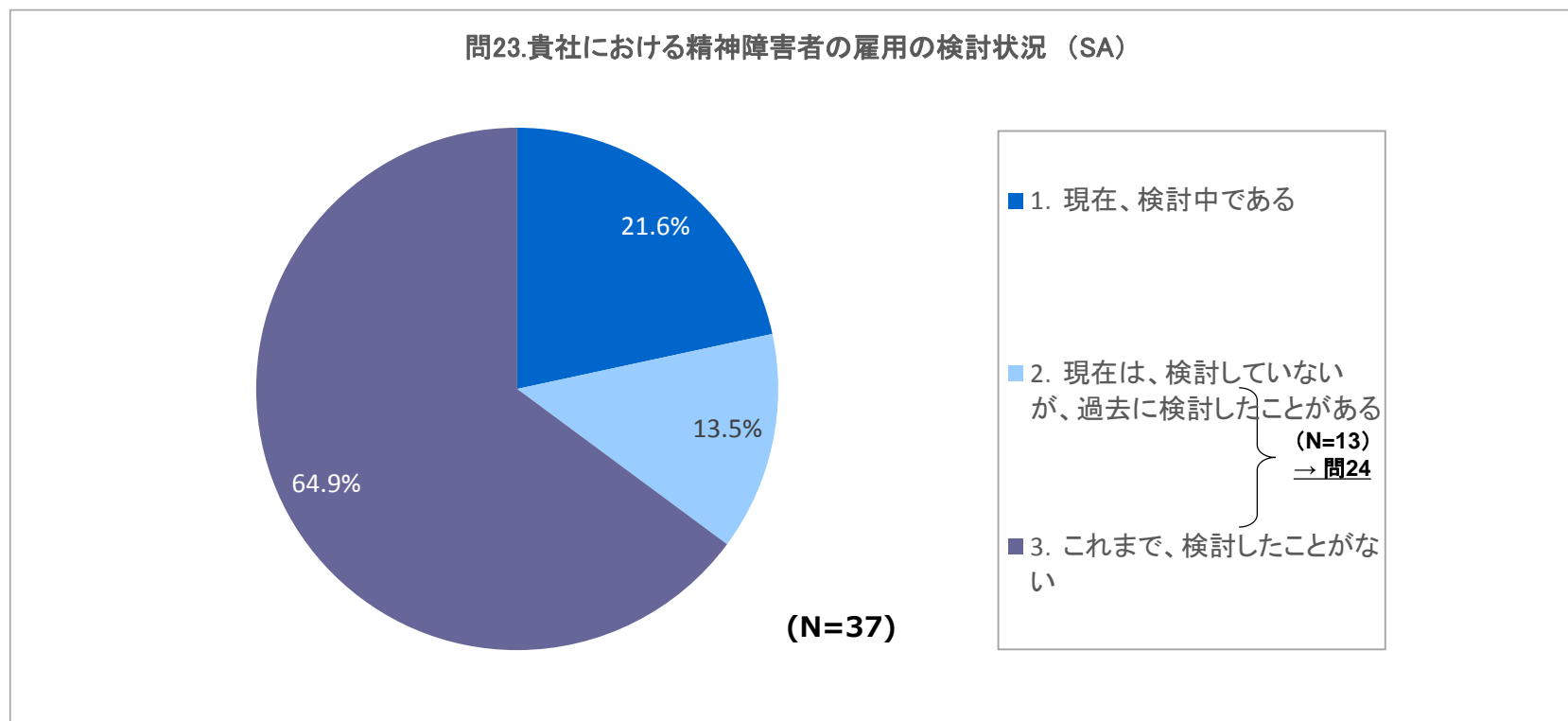
- 「1. 外部の支援機関の助言・援助等の支援」と答えたのが76.1%(105社)、「3. 雇用継続のための助成制度の充実」と答えたのが52.9%(73社)、「4. 外部からのジョブコーチや介助者等の人的資源の充実」と答えたのが42.8%(59社)であった。



2. 調査結果

問23: 貴社における精神障害者の雇用の検討状況

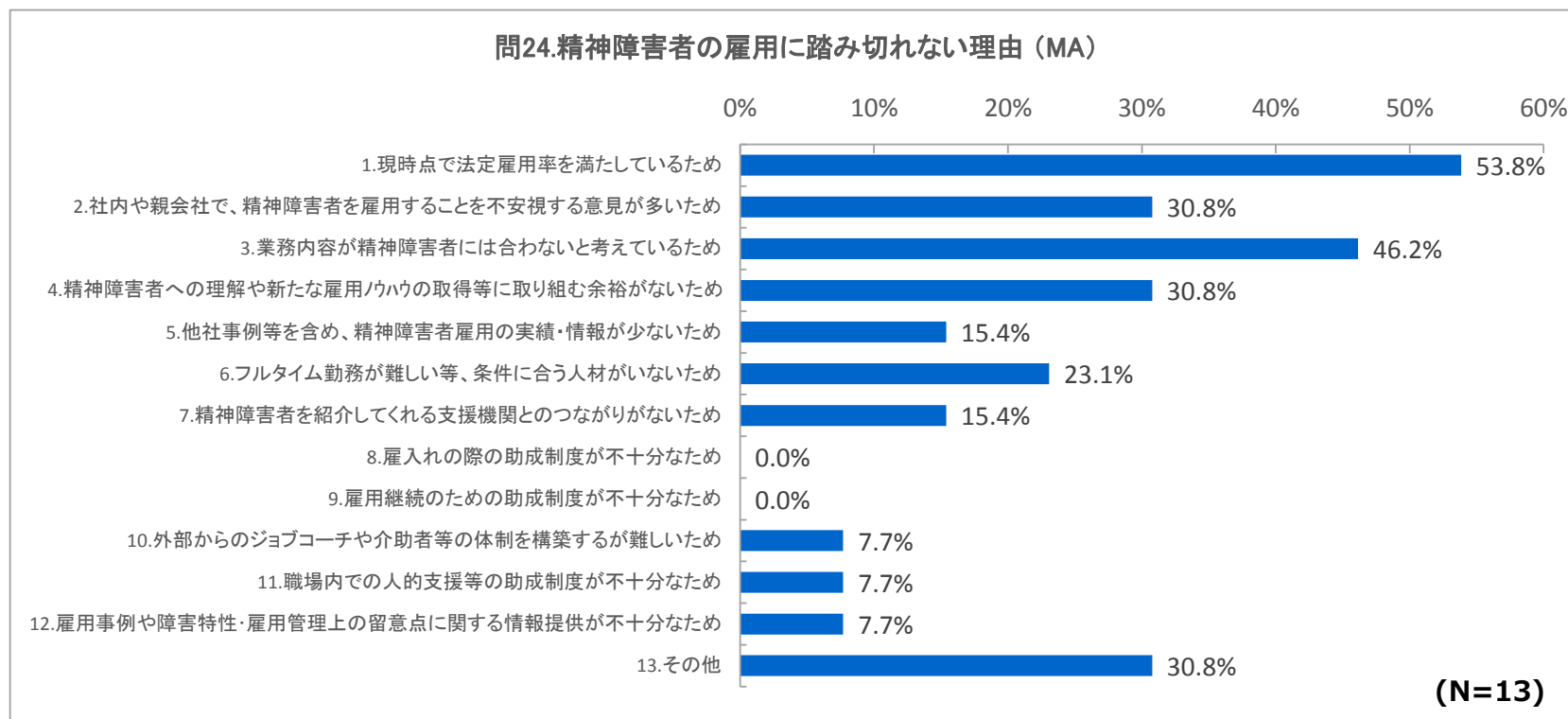
- 「3. これまで、検討したことがない」と答えたのが64.9%(24社)、「1. 現在、検討中である」と答えたのが21.6%(8社)、「2. 現在は、検討していないが、過去に検討したことがある」と答えたのが13.5%(5社)であった。



2. 調査結果

問24:精神障害者の雇用に踏み切れない理由

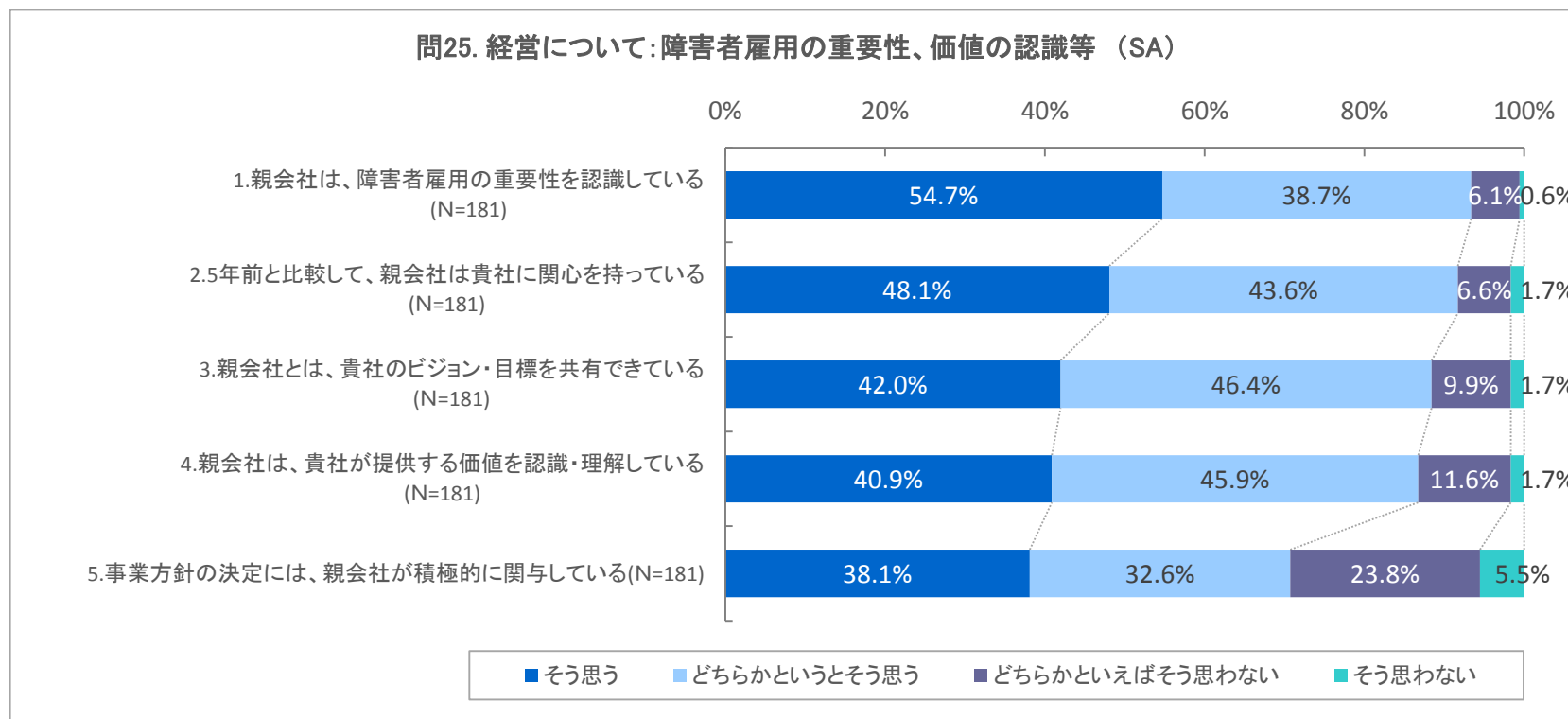
- 「1. 現時点で法定雇用率を満たしているため」と答えたのが53.8%(7社)、「3. 業務内容が精神障害者には合わないと考えているため」と答えたのが46.2%(6社)、「2. 社内や親会社で、精神障害者を雇用することを不安視する意見が多いため」と答えたのが30.8%(4社)であった。



2. 調査結果

問25: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 経営に関して: 障害者雇用の重要性、価値の認識等

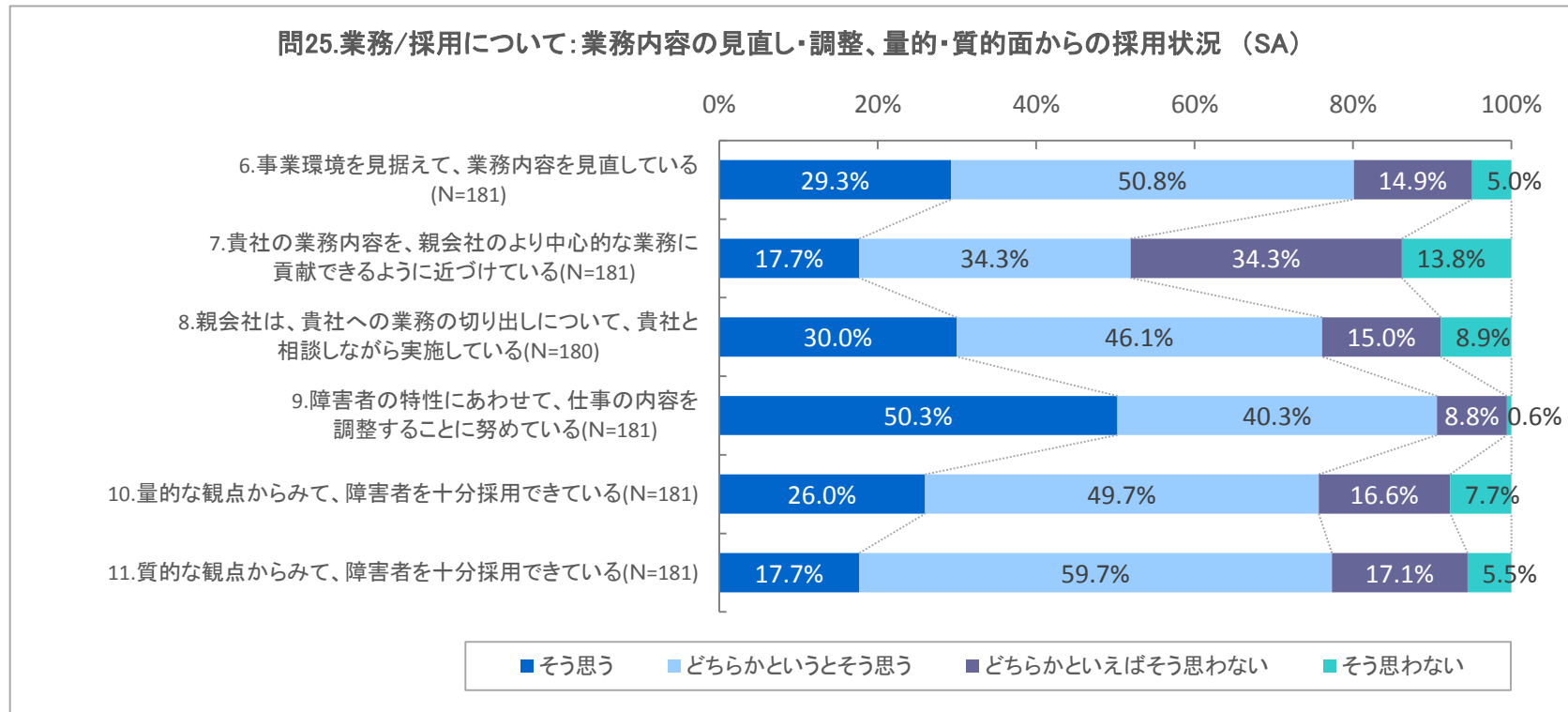
- 貴社(特例子会社)の経営に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問25: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 業務/採用に関して: 業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況

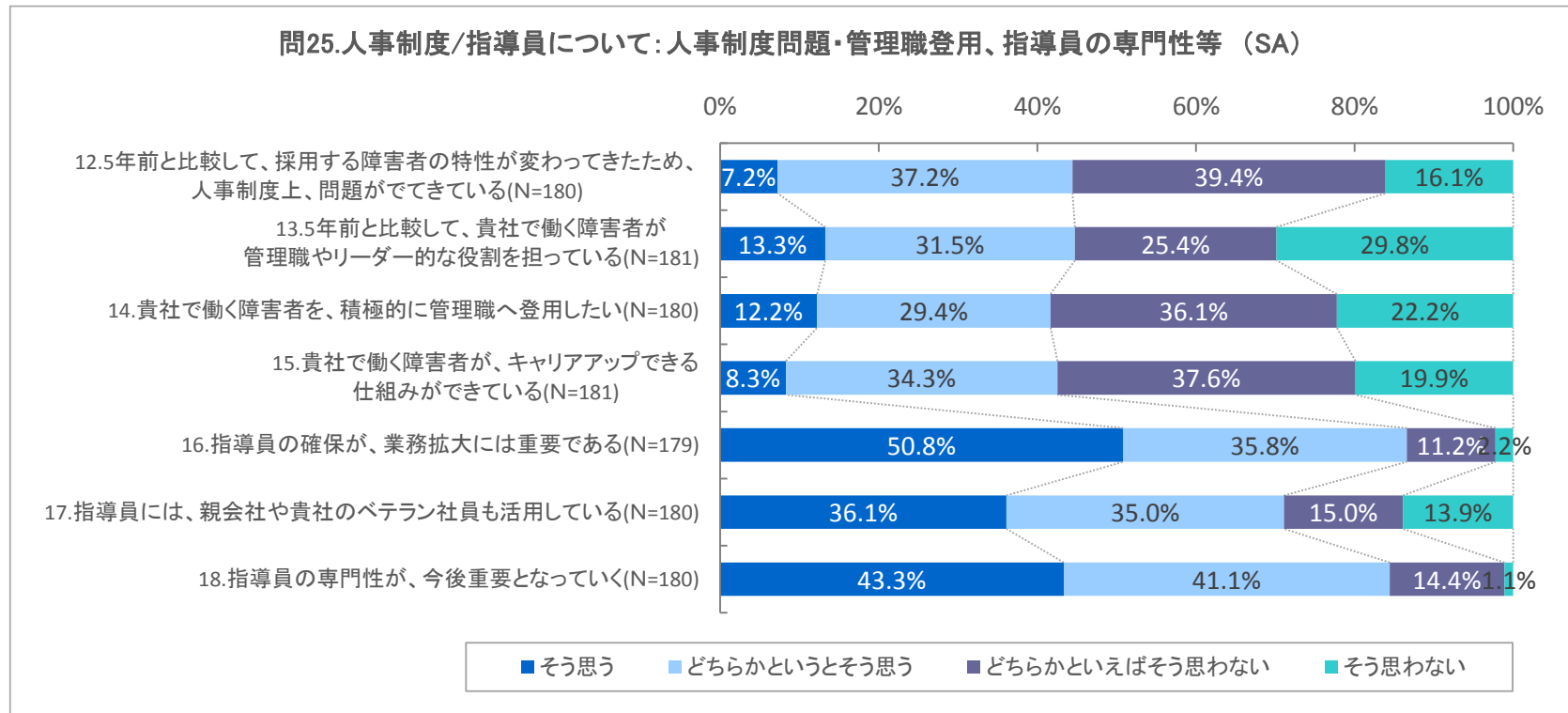
■ 貴社(特例子会社)の業務・採用に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問25: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: 人事制度/指導員について: 人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

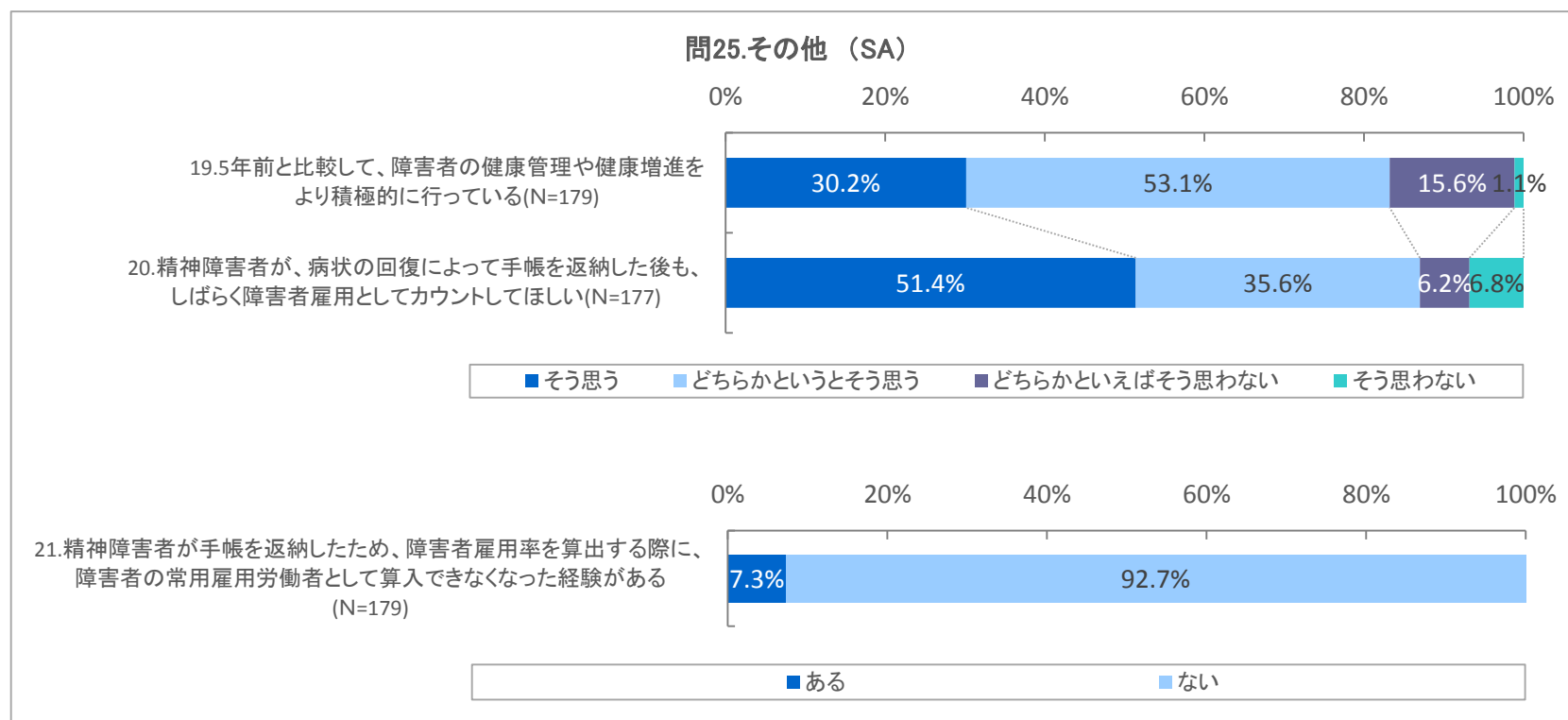
- 貴社(特例子会社)の人事制度・指導員に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問25: 貴社の経営・業務・雇用に関する全般的な質問: その他

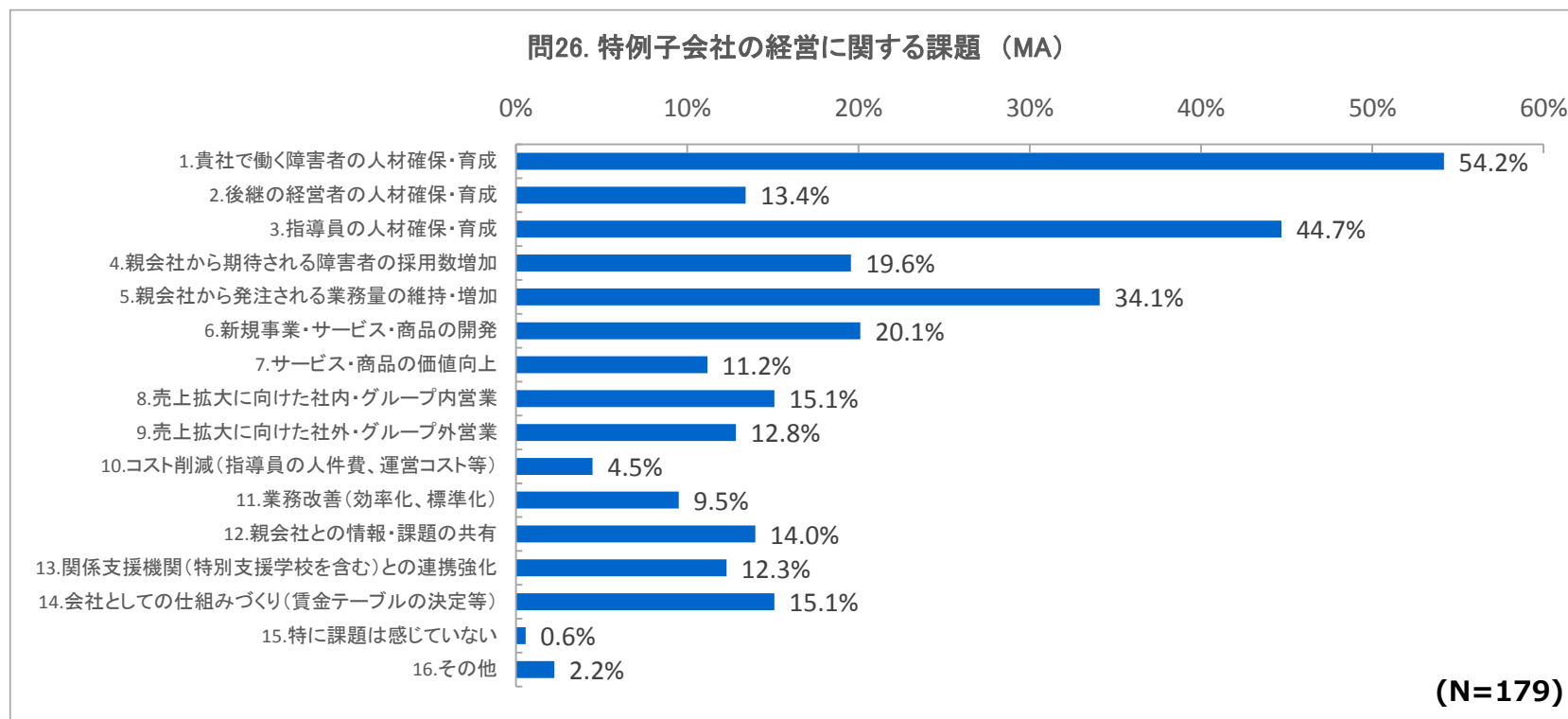
- その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問26: 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

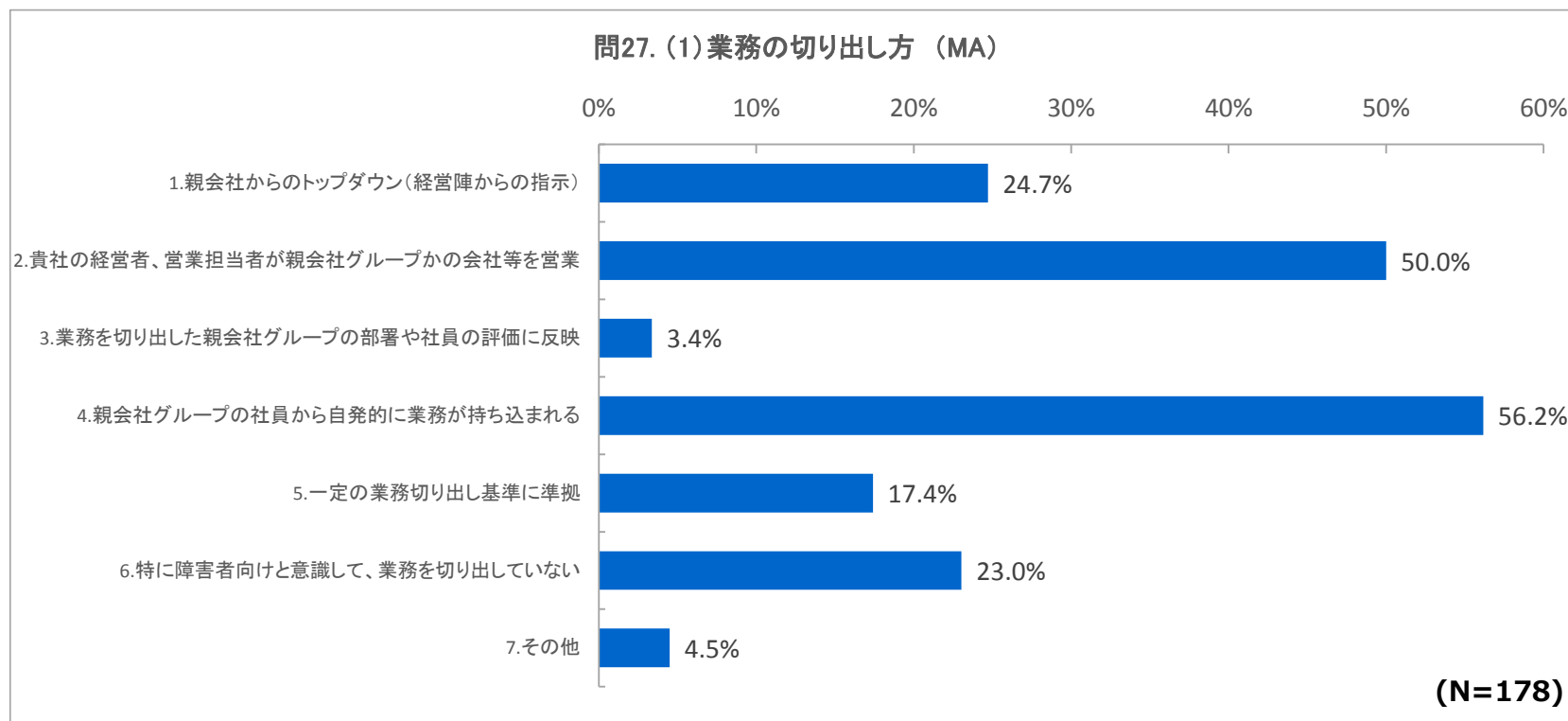
- 貴社が経営について課題だと感じていることは、「1. 貴社で働く障害者の人材確保・育成」と答えたのが54.2%(97社)、「3. 指導員の人材確保・育成」と答えたのが44.7%(80社)、「5. 親会社から発注される業務量の維持・増加」と答えたのが34.1%(61社)であった。



2. 調査結果

問27: 貴社の業務について:(1)業務の切り出し方

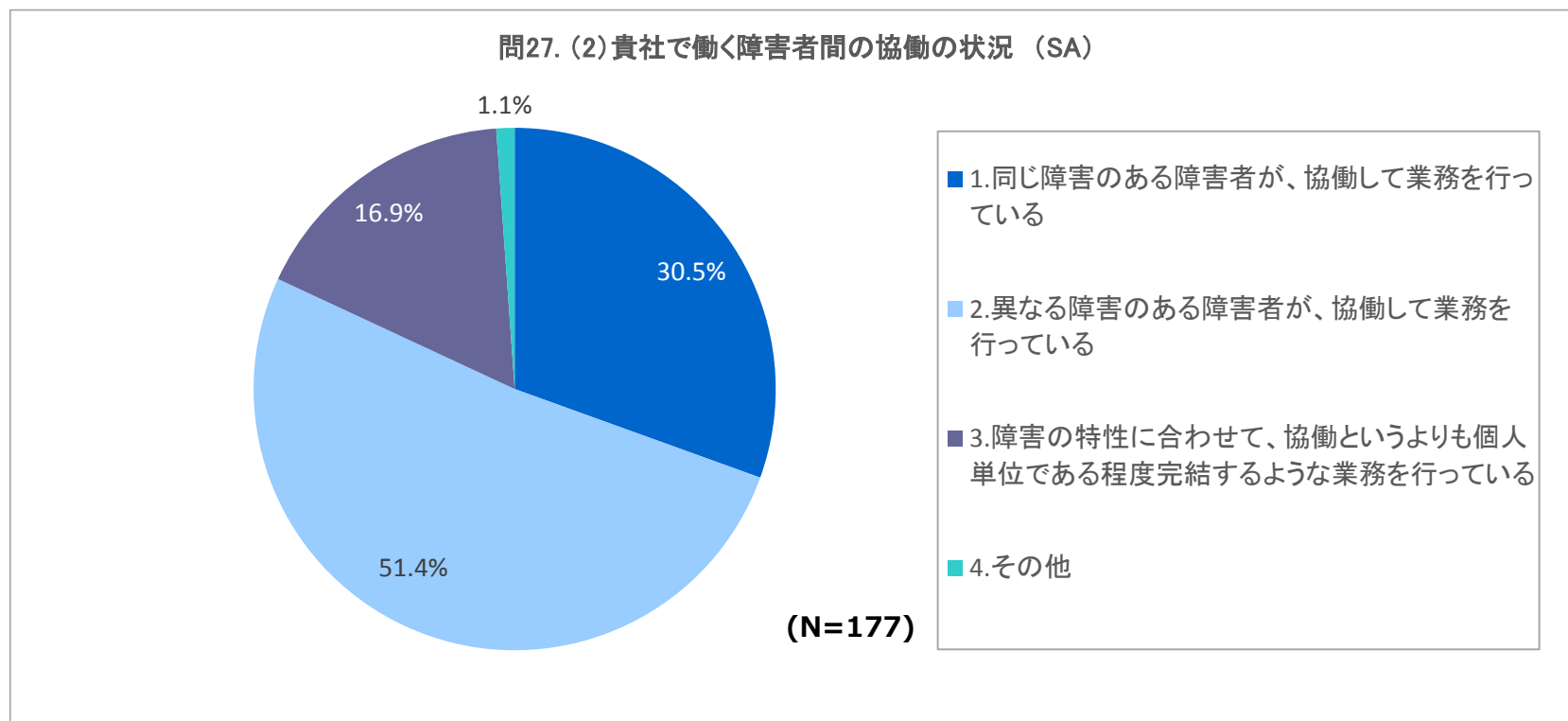
- 親会社からの業務の切り出しについて、「4. 親会社グループの社員から自発的に業務依頼が持ち込まれる（親会社グループ内の紹介・横展開を含む）」と答えたのが56.2%（100社）、「2. 貴社の経営者、営業担当者が親会社グループの会社等を営業」と答えたのが50.0%（89社）、「1. 親会社からのトップダウン（経営陣からの指示）」と答えたのが24.7%（44社）であった。



2. 調査結果

問27: 貴社の業務について:(2) 貴社で働く障害者間の協働の状況

- 「2. 異なる障害のある障害者が、協働して業務を行っている」と答えたのが51.4%(91社)、「1. 同じ障害のある障害者が、協働して業務を行っている」と答えたのが30.5%(54社)、「3. 障害の特性に合わせて、協働というよりも個人単位である程度完結するような業務を行っている」と答えたのが16.9%(30社)であった。

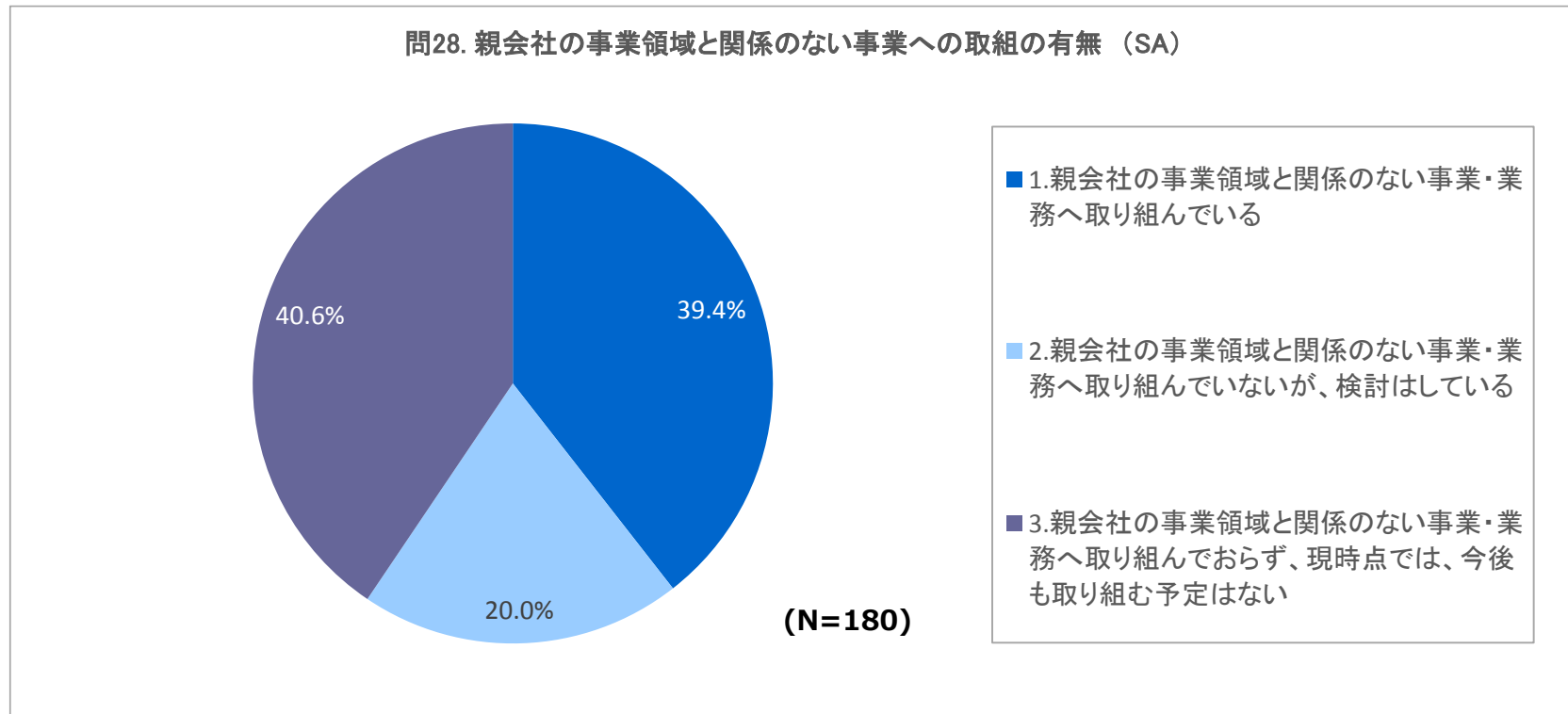


2. 調査結果

問28: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

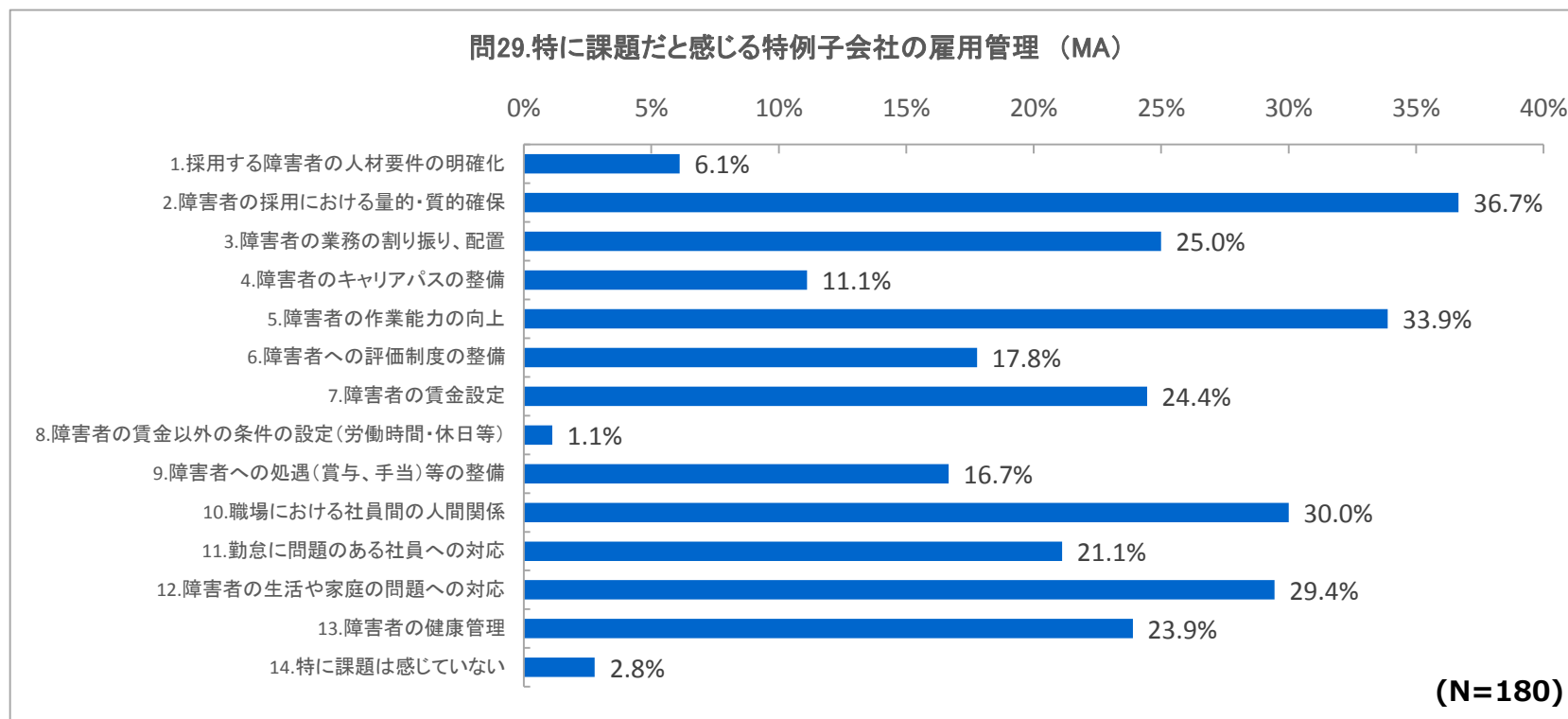
- 「3. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後も取り組む予定はない」と答えたのが40.6%(73社)、「1. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいる」と答えたのが39.4%(71社)、「2. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」と答えたのが20.0%(36社)であった。



2. 調査結果

問29: 貴社の雇用管理に関する課題: 特に課題だと感じる特例子会社の雇用管理

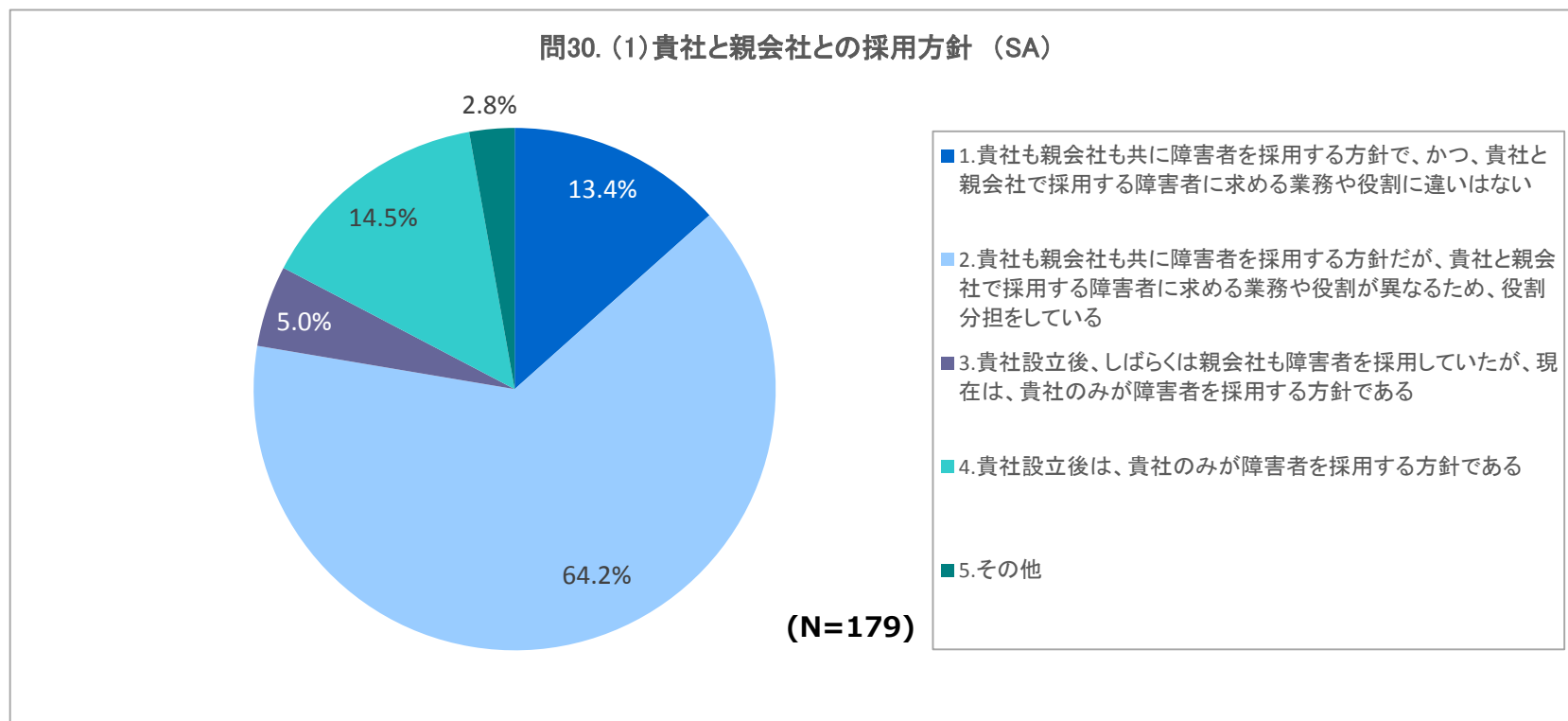
- 障害者の雇用管理について特に課題だと感じていることは、「2. 障害者の採用における量的・質的確保」と答えたのが36.7%(66社)、「5. 障害者の作業能力の向上」と答えたのが33.9%(61社)、「10. 職場における社員間の人間関係」と答えたのが30.0%(54社)であった。



2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:(1) 貴社と親会社との採用方針

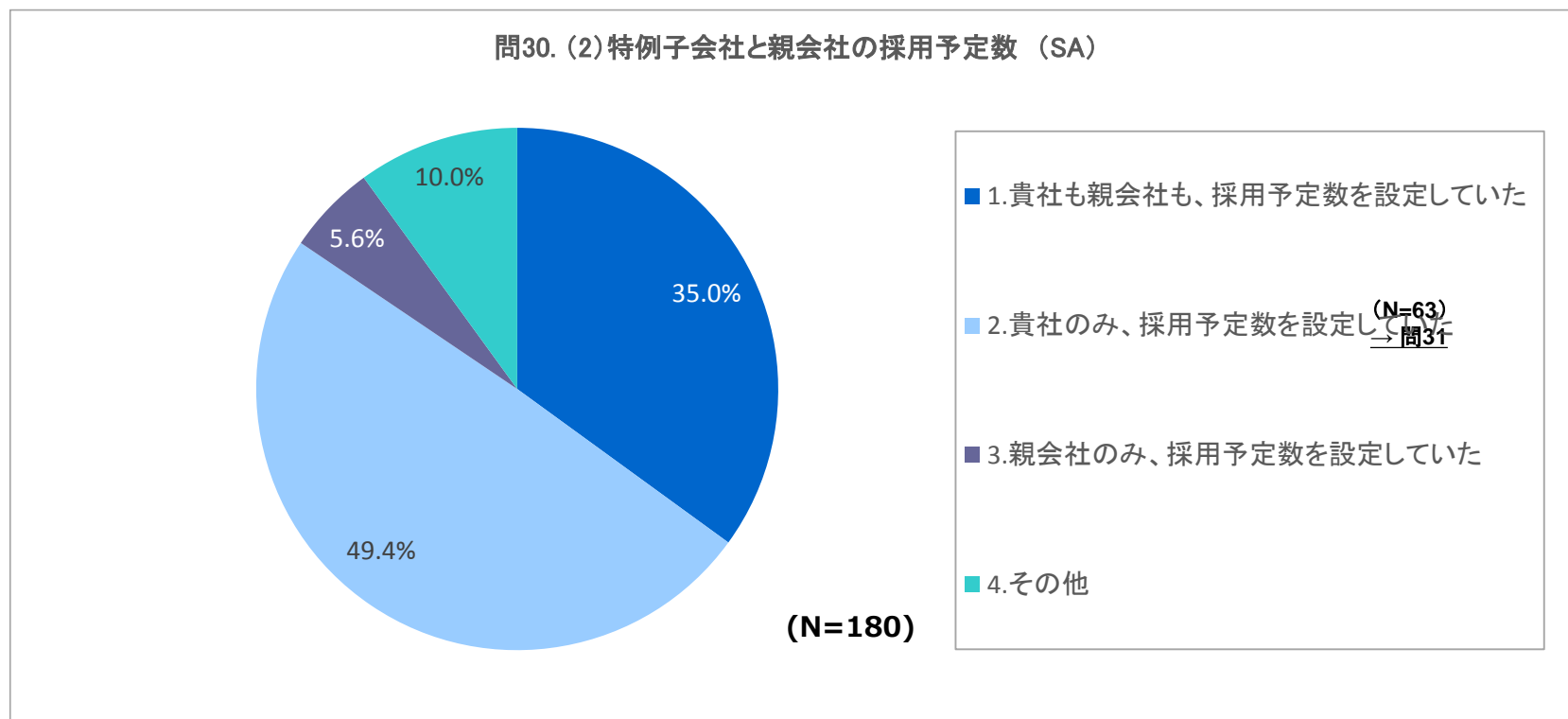
- 「2. 貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」と答えたのが64.2%(115社)、「4. 貴社設立後は、貴社のみが障害者を採用する方針である」と答えたのが14.5%(26社)、「1. 貴社も親会社も共に障害者を採用する方針で、かつ、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割に違いはない」と答えたのが13.4%(24社)であった。



2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:(2)貴社と親会社の採用予定数

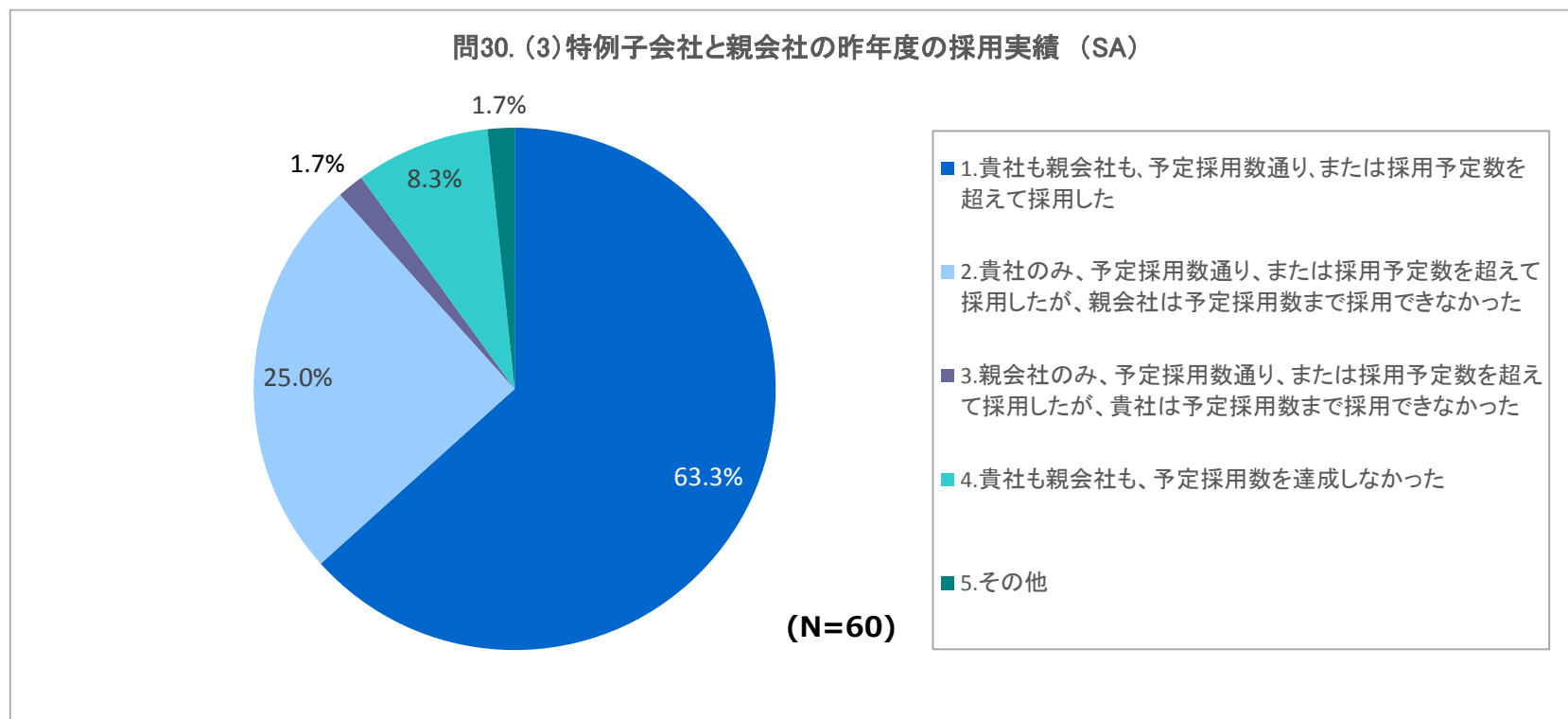
- 「2. 貴社のみ、採用予定数を設定していた」と答えたのが49.4%(89社)、「1. 貴社も親会社も、採用予定数を設定していた」と答えたのが35.0%(63社)、「3. 親会社のみ、採用予定数を設定していた」と答えたのが5.6%(10社)であった。



2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:(3)貴社と親会社の昨年度の採用実績

- 「1. 貴社も親会社も、予定採用数通り、または採用予定数を超えて採用した」と答えたのが63.3%(38社)、
「2. 貴社のみ、予定採用数通り、または採用予定数を超えて採用したが、親会社は予定採用数まで採用できなかった」と答えたのが25.0%(15社)、
「4. 貴社も親会社も、予定採用数を達成しなかった」と答えたのが8.3%(5社)であった。

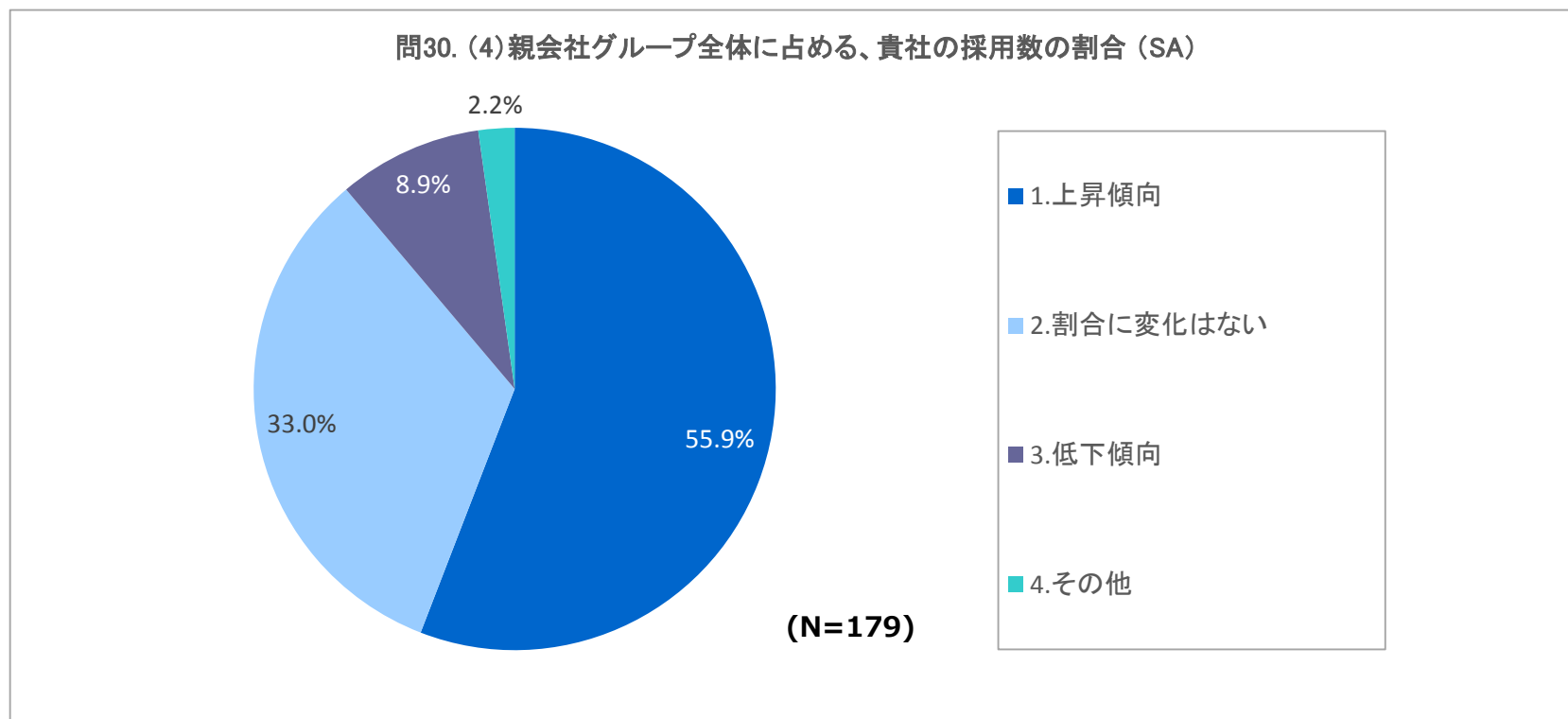


2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:

(4) 親会社グループ全体に占める、貴社の採用数の割合

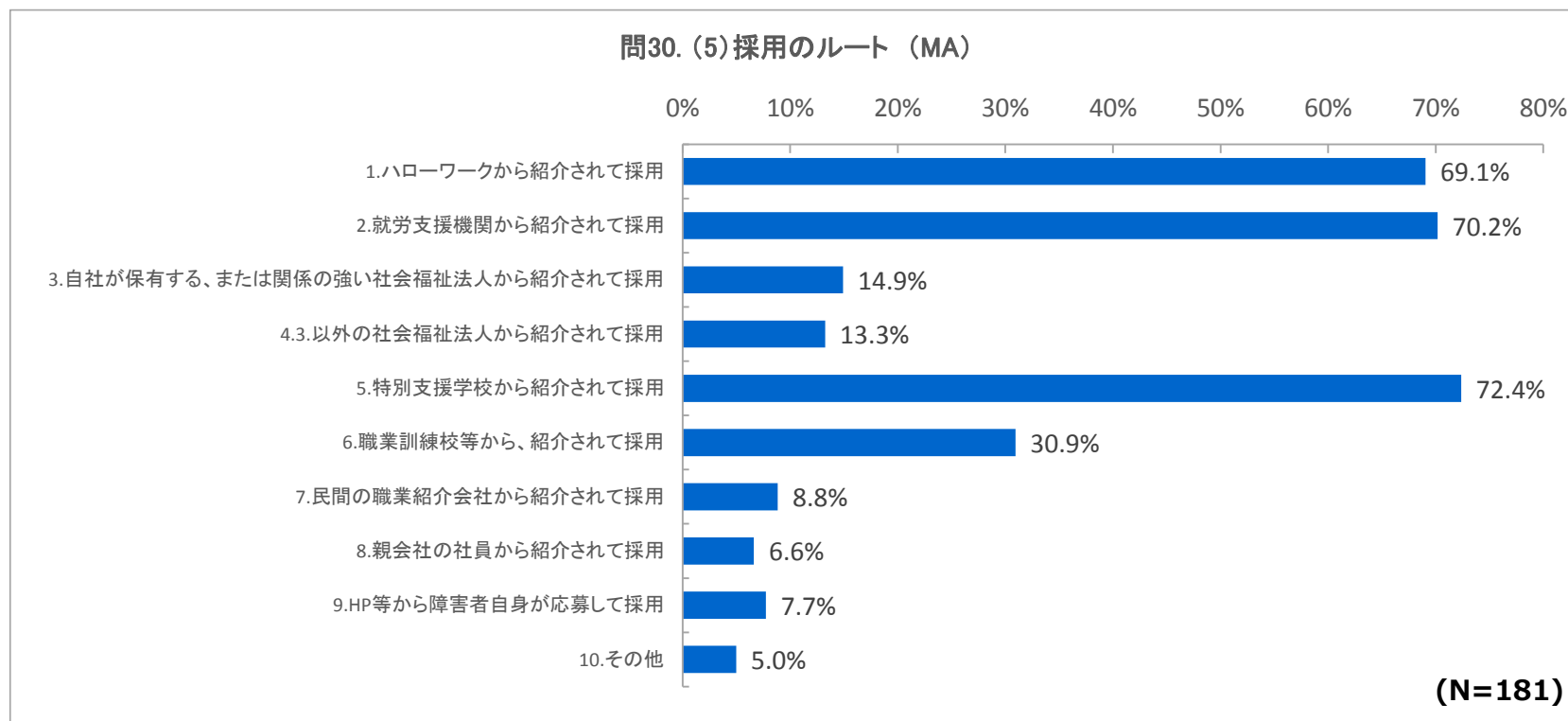
- 親会社グループ全体に占める、貴社の採用数の割合について、「1. 上昇傾向」と答えたのが55.9%(100社)、「2. 割合に変化はない」と答えたのが33.0%(59社)、「3. 低下傾向」と答えたのが8.9%(16社)であった。



2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:(5)採用のルート

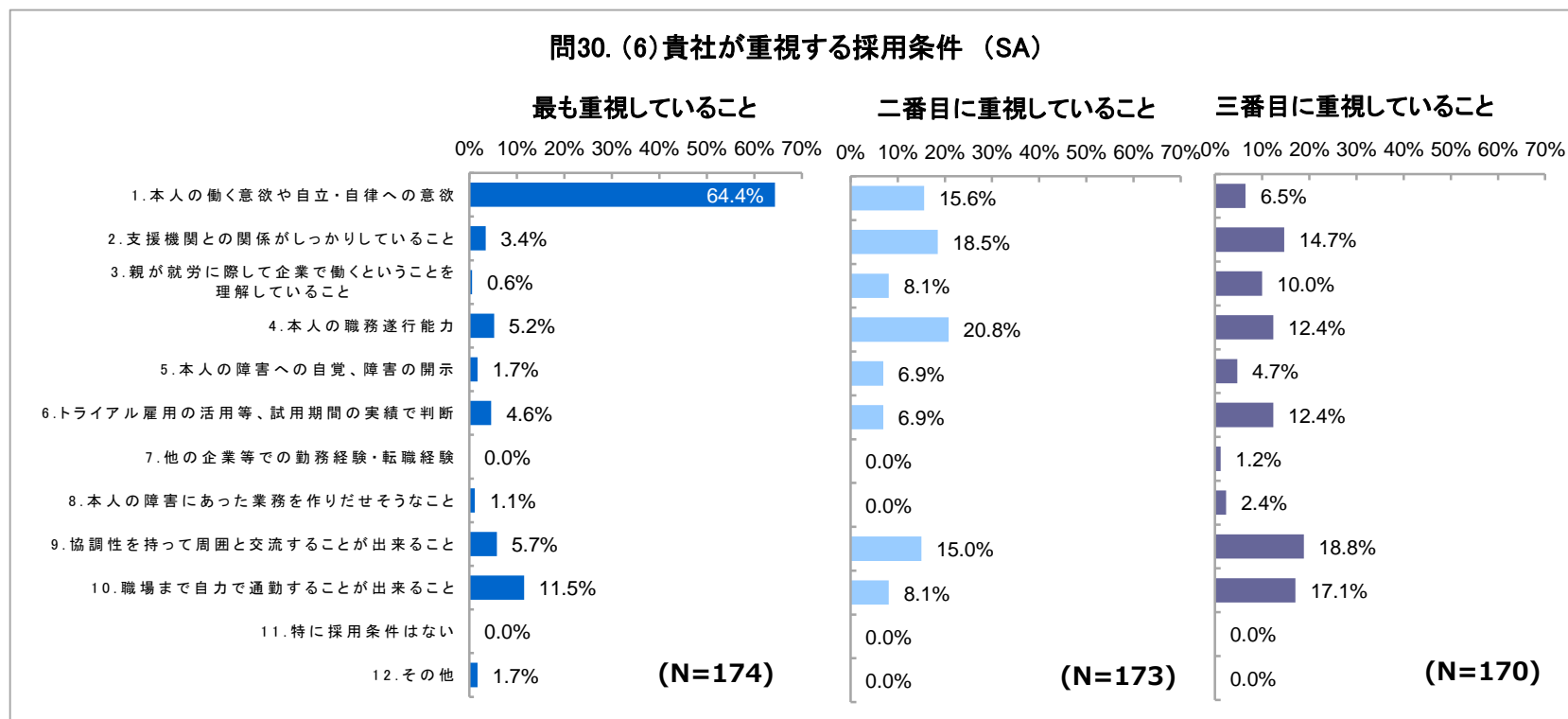
- 「5. 特別支援学校から紹介されて採用」と答えたのが72.4%(131社)、「2. 就労支援機関から紹介されて採用」と答えたのが70.2%(127社)、「1. ハローワークから紹介されて採用」と答えたのが69.1%(125社)であった。



2. 調査結果

問30: 特例子会社の障害者採用について:(6)貴社が重視する採用条件

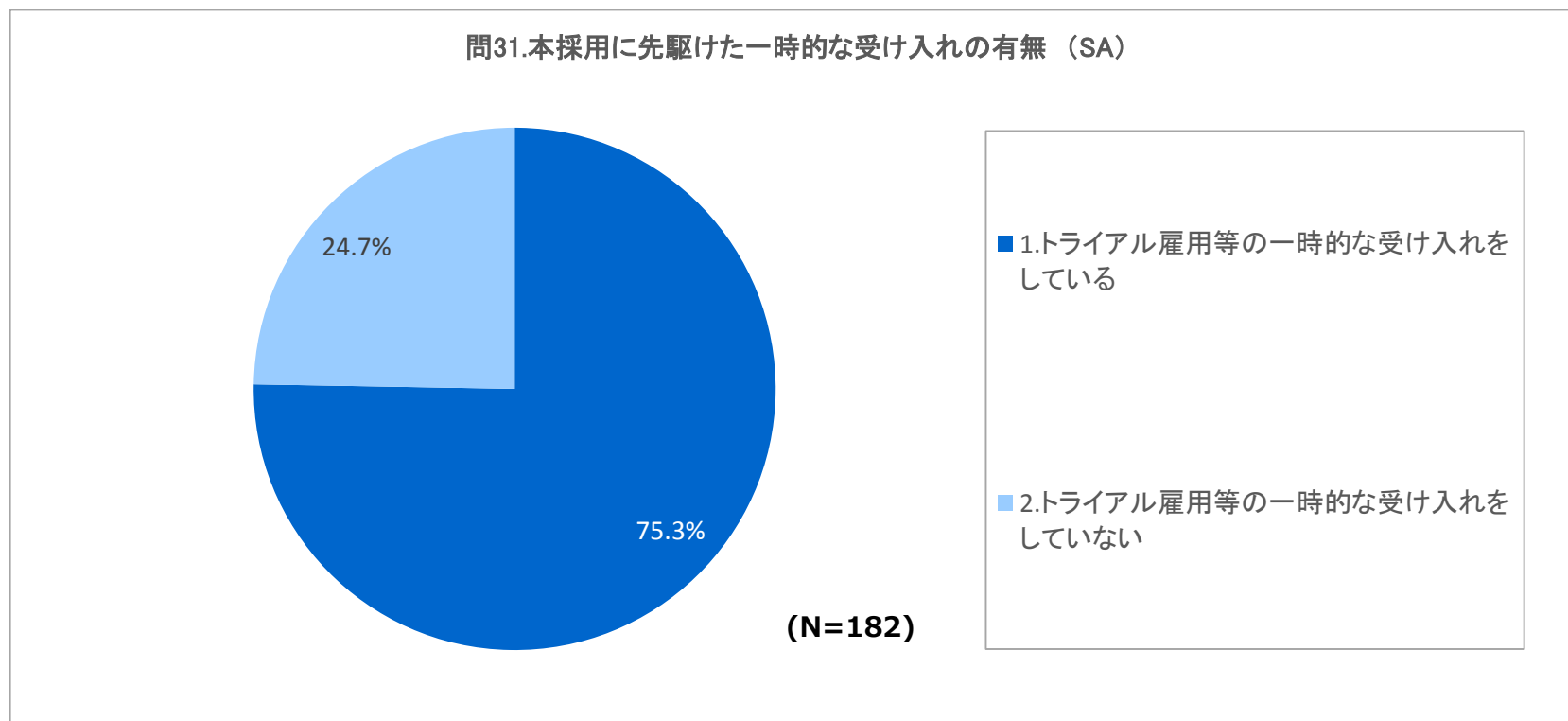
- 最も重視していることとして、「1. 本人の働く意欲や自立・自律への意欲」と答えたのが64.4%(112社)であった。



2. 調査結果

問31:本採用に先駆けた一時的な受け入れについて

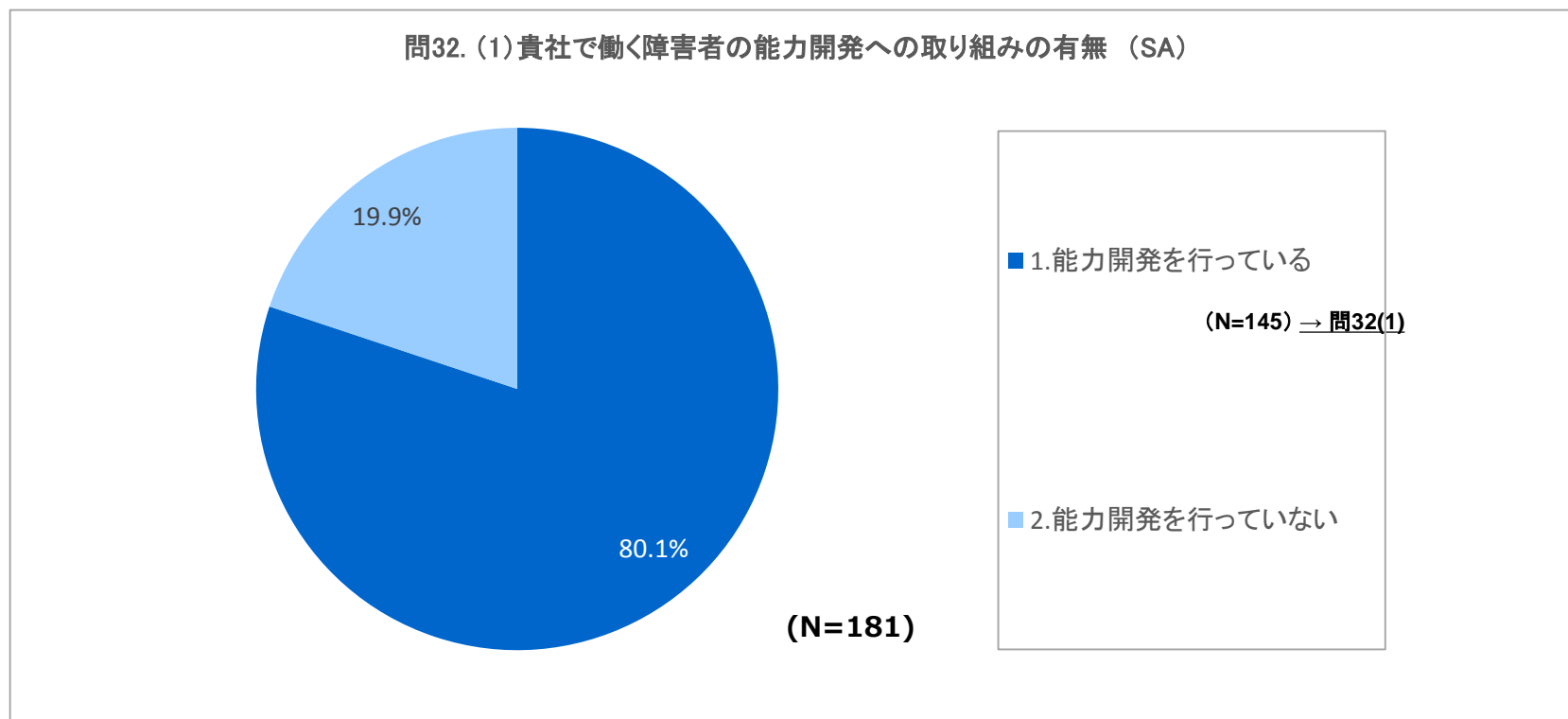
- 「1. トライアル雇用等の一時的な受け入れをしている」と答えたのが75.3%(137社)、「2. トライアル雇用等の一時的な受け入れをしていない」と答えたのが24.7%(45社)であった。



2. 調査結果

問32: 能力開発について:(1)貴社で働く障害者の能力開発への取り組みの有無

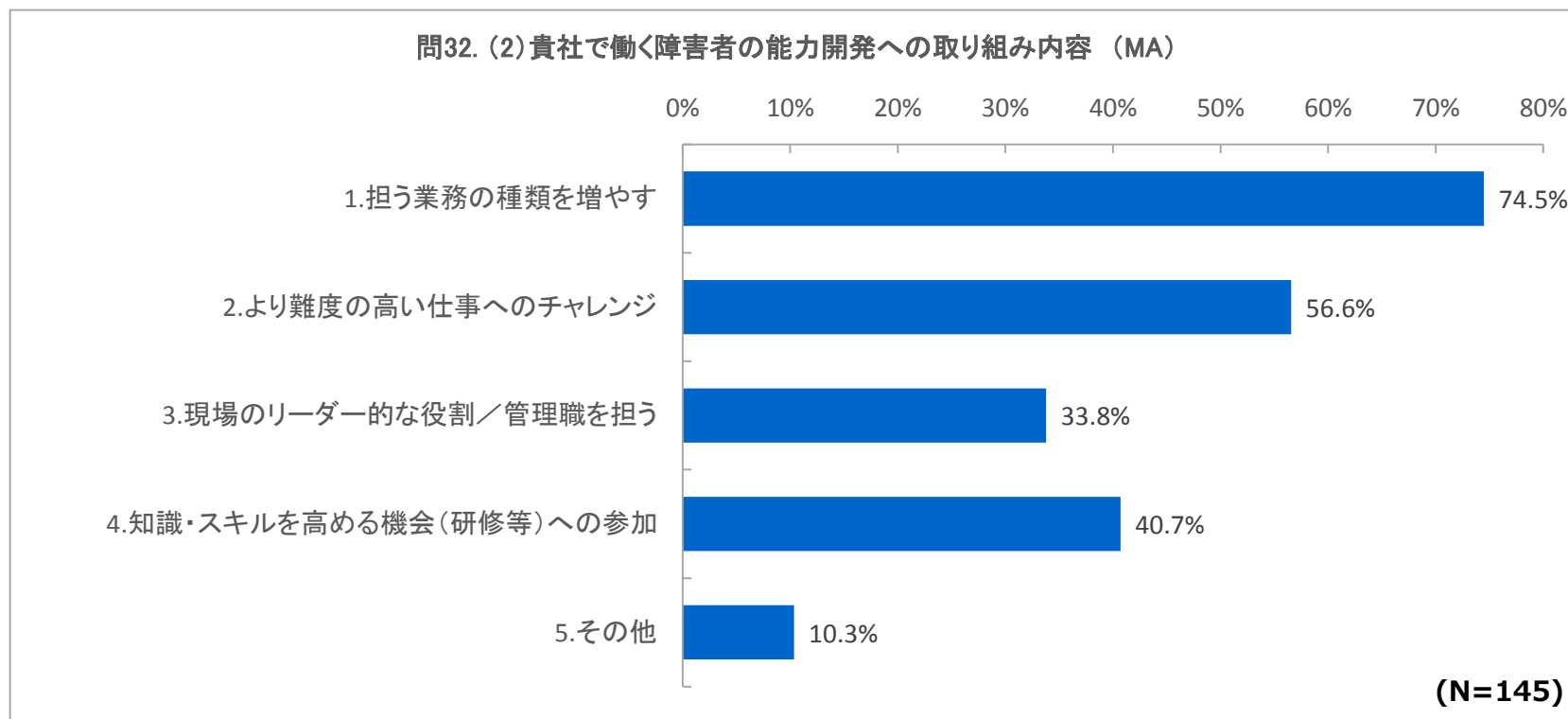
- 「1. 能力開発を行っている」と答えたのが80.1%(145社)、「2. 能力開発を行っていない」と答えたのが19.9%(36社)であった。



2. 調査結果

問32: 能力開発について:(2)貴社で働く障害者の能力開発への取り組み内容

- 取り組み内容として、「1. 担う業務の種類を増やす」と答えたのが74.5%(108社)、「2. より難度の高い仕事へのチャレンジ」と答えたのが56.6%(82社)、「4. 知識・スキルを高める機会(研修等)への参加」と答えたのが40.7%(59社)であった。



NRI

未来創発

Dream up the future.