
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

2018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： 2018年8月5日～ 2018年9月7日
- 調査方法： 郵送
- 調査対象： 特例子会社 464社
- 有効回答数：200社(43.1%)

(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。
- ※ 図表のタイトルに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(1/2)

問No	調査項目	詳細
1～12	基本項目	<ul style="list-style-type: none"> ・特例子会社の人員構成、離職者数 ・親会社の障害者雇用率 ・特例子会社の業務内容 ・特例子会社の直近事業年度の売上高 ・特例子会社・親会社の事業所所在地 ・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 ・特例子会社の初回認定年 ・特例子会社の初回認定時点での障害者の人員数、人員構成 ・親会社の業種 ・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
13	特例子会社の経営・業務・雇用に関する全般的事項	<ul style="list-style-type: none"> ・【経営】障害者雇用の重要性、価値の認識等 ・【業務/採用】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】人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等 ・【その他】その他事項
14～17	障害者雇用がもたらす価値・貢献についてのコミュニケーション状況	<ul style="list-style-type: none"> ・障害者雇用によって発揮できている価値 ・社内外のステークホルダーに対するコミュニケーションの状況 ・社内外ステークホルダーへ障害者雇用の価値を伝える際の障壁 ・障害者雇用の成果指標やその活用状況等
18	特例子会社と親会社の関係性	<ul style="list-style-type: none"> ・親会社との関係性の現状 ・親会社との関係を維持・向上するために効果的なもの ・親会社やグループ会社からの受注業務の切り出し方

1. 調査概要

調査項目(2/2)

問No	調査項目	詳細
19～20	特例子会社の経営・マネジメントにおける課題	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社の経営に関する課題・障害者の雇用管理に関する課題
21	特例子会社の事業領域	<ul style="list-style-type: none">・親会社の事業領域と直接関係のない事業・業務への取り組み
22～25	障害者の働き方	<ul style="list-style-type: none">・障害者の従事している業務内容・役割・障害者の業務遂行について直面している問題と解決策に対する考え・障害者の能力開発への取り組み内容・特例子会社におけるITの活用
26	障害者の採用方針	<ul style="list-style-type: none">・特例子会社と親会社の採用方針・過去3年間の採用実績および今後3年間の採用意向・特例子会社と親会社における昨年度の採用予定数・特例子会社と親会社における昨年度の採用実績・親会社グループ全体に占める特例子会社の採用数の割合・障害者の採用ルート・特例子会社が重視する採用条件
27	障害者の人事評価	<ul style="list-style-type: none">・障害者の人事評価と評価への反映方法
28	特例子会社で働く障害者への処遇	<ul style="list-style-type: none">・障害者へ実施している処遇・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

2. 調査結果

問1：特例子会社の人員構成、離職者数

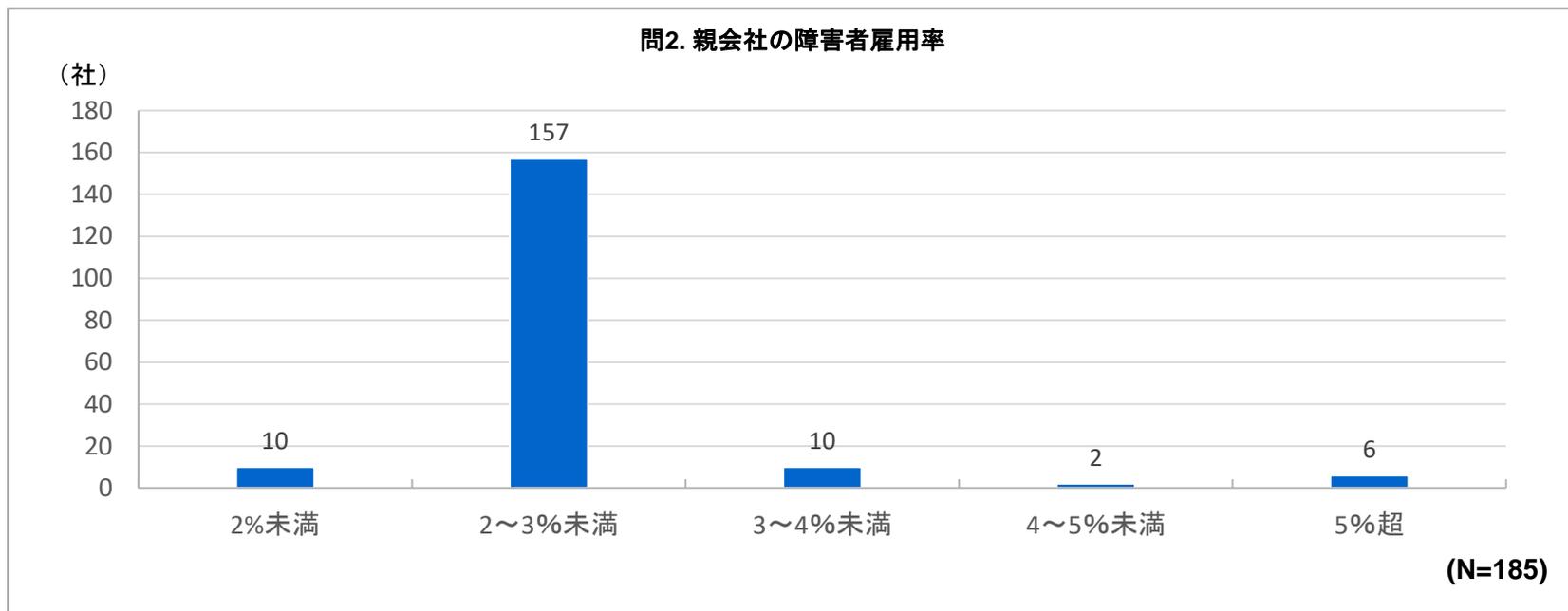
	身体障害	知的障害	精神障害	障害のない	合計
① 役員	7	0	0	455	462
② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員)	2,385	3,422	1,067	3,433	10,307
③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、 その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)	790	2,157	867	1,803	5,617
④ 派遣労働者	0	9	1	287	297
⑤ 重度障害者 ※上記①～④に含まれる重度障害者数	2,177	1,957	31	—	4,165
⑥ 2016年6月1日から2017年5月末までの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	165	157	206	193	721

2. 調査結果

問2:親会社の障害者雇用率

- 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。

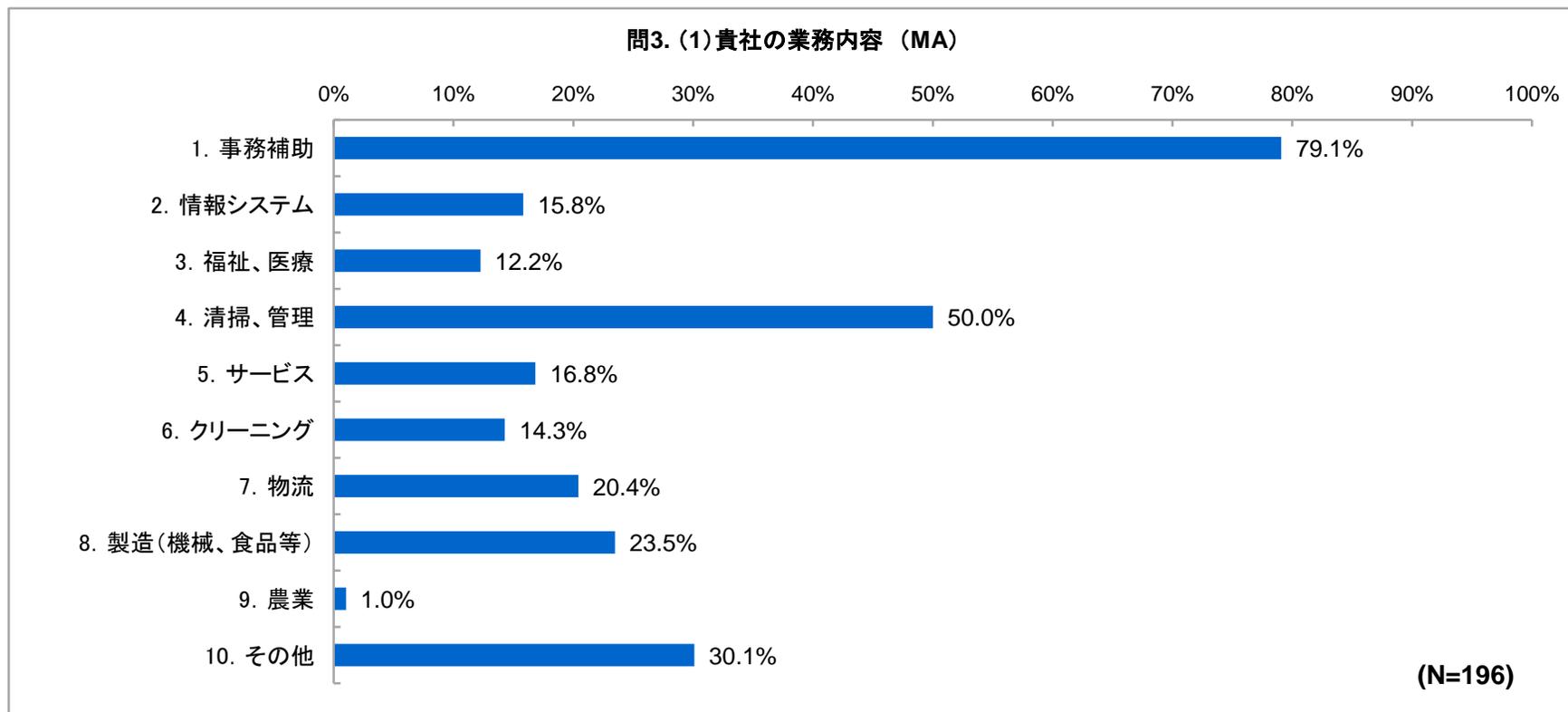
	中央値	平均値	最大値	最小値
親会社における障害者雇用率	2.31%	2.77%	24.52%	1.20%



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79.1%(155社)、「4. 清掃、管理」と答えたのが50.0%(98社)、「10. その他」と答えたのが30.1%(59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

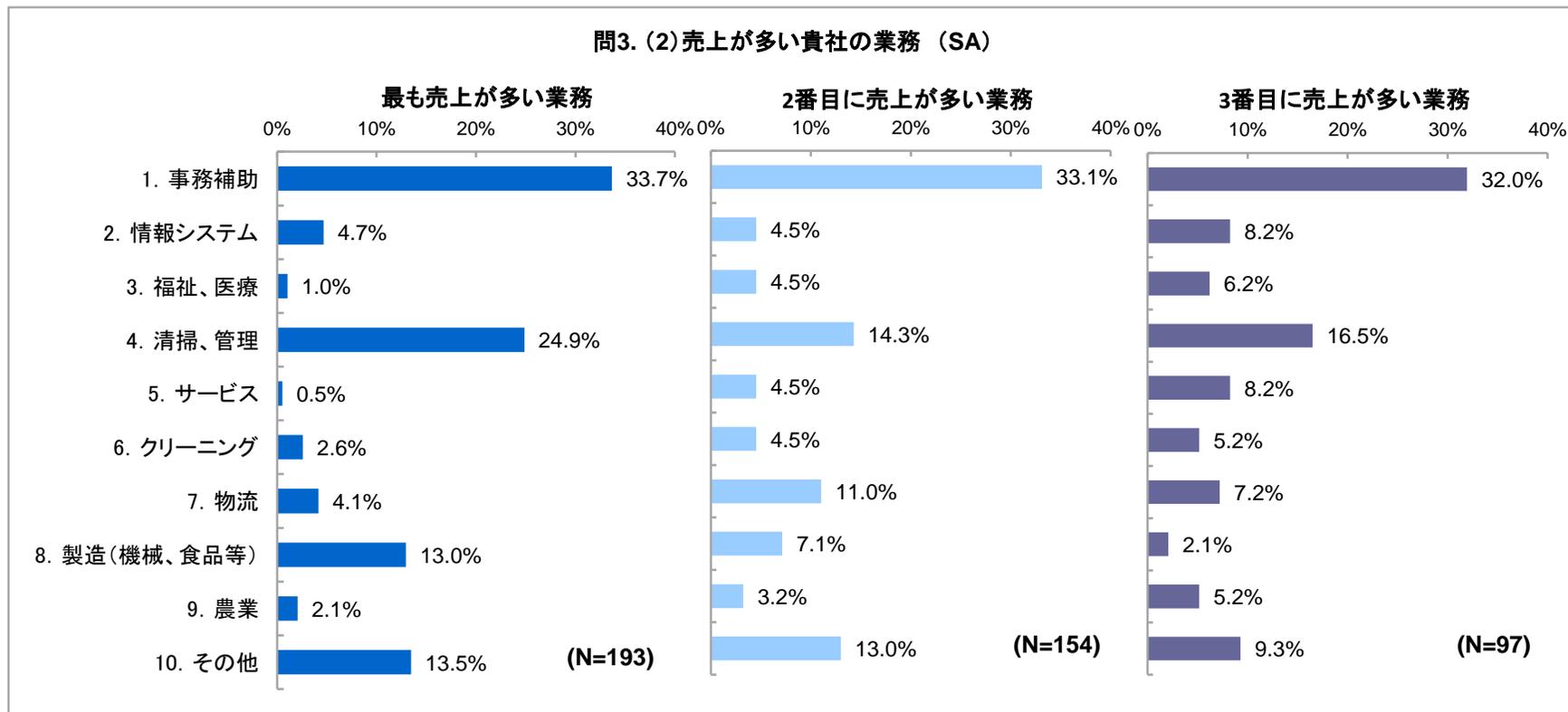
■「10. その他」と答えたのが30.1%(59社)であった。

PCのキッティング、解体等	機械・器具メンテ作業
ガス検知器検査、研究試験代行	公的機関等照会業務、手形・小切手発行業務
キズ検品	工場のライン間の製品の移動等
ギフトラッピング	資源の再生事業(紙、卵パック、ビニール袋)
サービス技術(Tシャツ、プリント加工、デザイン制作)	事務代行・カフェ
ダンボール・発泡容器リサイクル	自動車钣金・塗装
なす・トマト選別・箱詰、野菜・果物ネットや袋詰め	小売店舗での商品補充・陳列整理・清掃等
プラスチック製品の洗浄	障害者就労支援、有料職業紹介事業、請負業
フラワーギフト販売	情報処理サービス、各種管理台帳作成、データ入出力、印刷
リサイクル業	人事・総務関連業務
レンタル機材の入出荷作業、ダイレクトメールの代理発送など	生命保険事務代行
医薬生産工場での原材料搬入出	製材仕入・販売
印刷および製本	倉庫管理
放送字幕作成	昼食用弁当配達
化粧品・サプリメントの包装業務 等	電話受付
介護事業(デイサービス)	文書保管・管理
ゲームデバッグ、開発用スマホ・タブレットのリフレッシュ、3Dプリンタ造形政策補助業務	名刺印刷
観葉植物のレンタル、植栽管理	郵便物等の仕分け、使用済み電池の分別
寄せ植えの作成・設置・交換・販売	緑化作業(除草・剪定)等

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

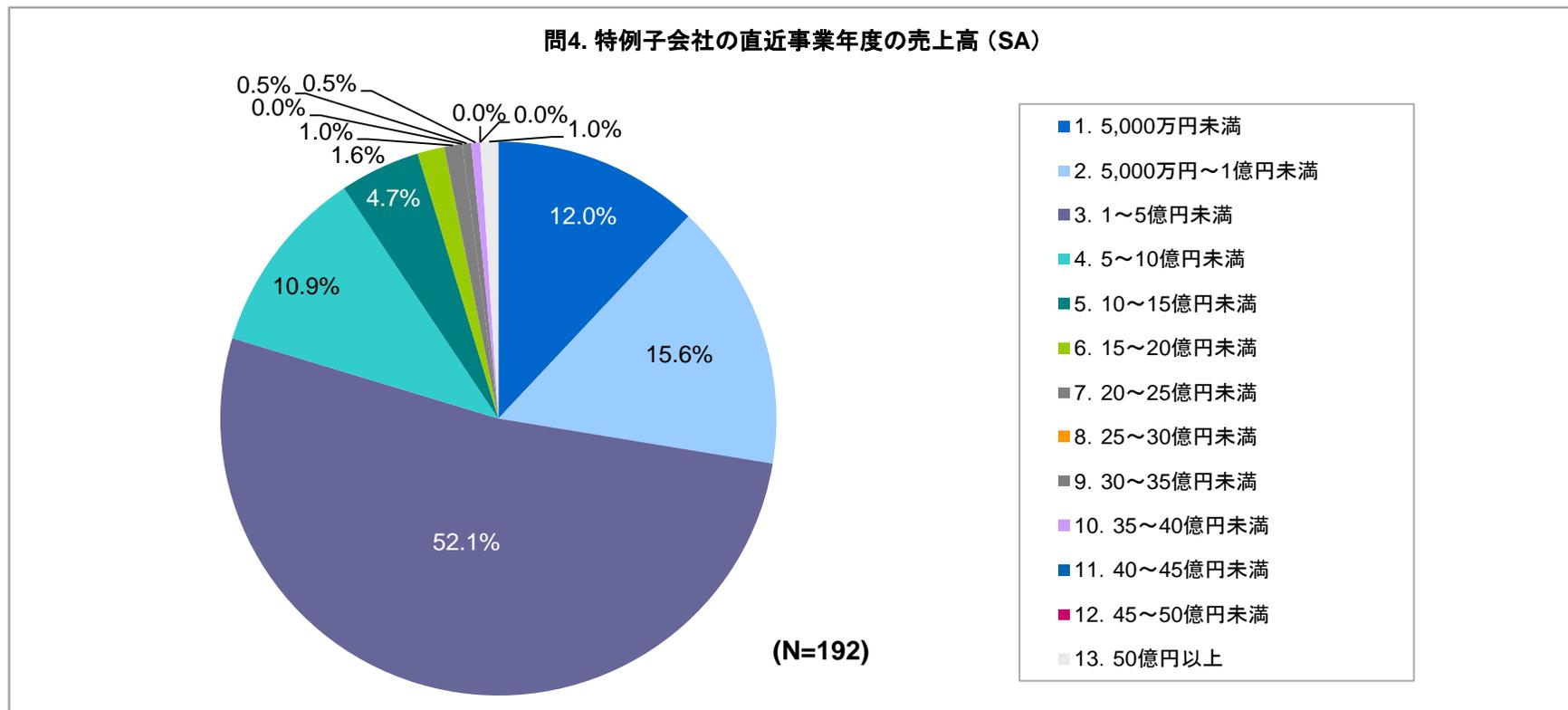
- 最も売上が多い業務として、「1. 事務補助」と答えたのが33.7%(65社)、「4. 清掃、管理」と答えたのが24.9%(48社)、「10. その他」と答えたのが13.5%(26社)であった。



2. 調査結果

問4: 特例子会社の直近事業年度の売上高

- 「3. 1～5億円未満」と答えたのが52.1%(100社)、「2. 5,000万円～1億円未満」と答えたのが15.6%(30社)、「1. 5,000万円未満」と答えたのが12.0%(23社)であった。



2. 調査結果

問5: 特例子会社・親会社の事業所所在地

	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	4	0	1	3	1	1	4	1	2	5	6	7	63	23	1	1
親会社	1	0	0	2	0	0	3	0	1	4	2	6	98	11	1	0

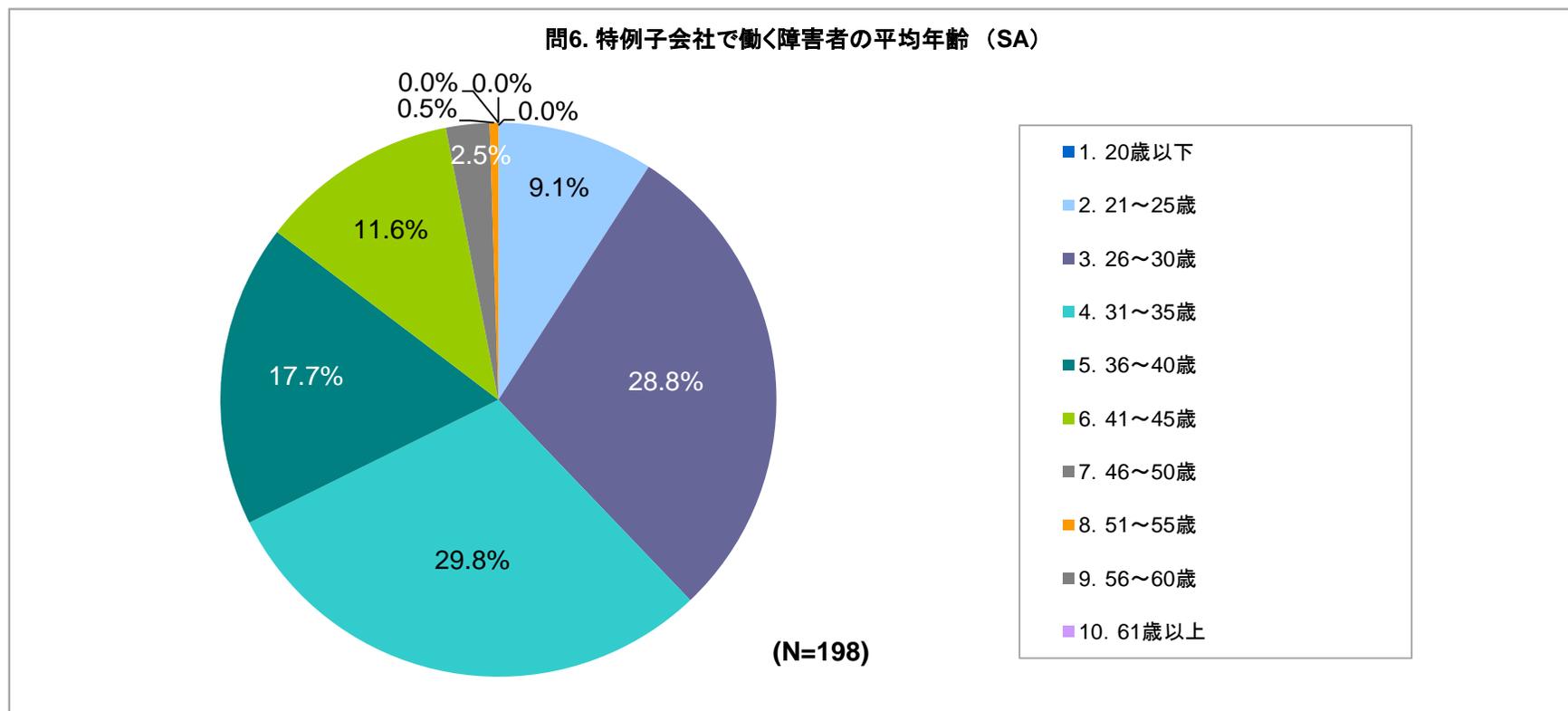
	17_長野県	18_静岡県	19_富山県	20_石川県	21_岐阜県	22_愛知県	23_三重県	24_福井県	25_滋賀県	26_京都府	27_大阪府	28_兵庫県	29_奈良県	30_和歌山県	31_鳥取県	32_島根県
事業所	1	4	1	3	2	6	3	1	3	4	16	4	1	1	1	0
親会社	2	3	0	3	0	7	3	0	1	3	26	2	1	1	0	0

	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	2	0	2	2	1	1	7	0	0	1	2	0	1	0	4
親会社	2	4	0	1	2	3	0	5	0	0	1	1	0	0	0	0

2. 調査結果

問6：特例子会社で働く障害者の平均年齢

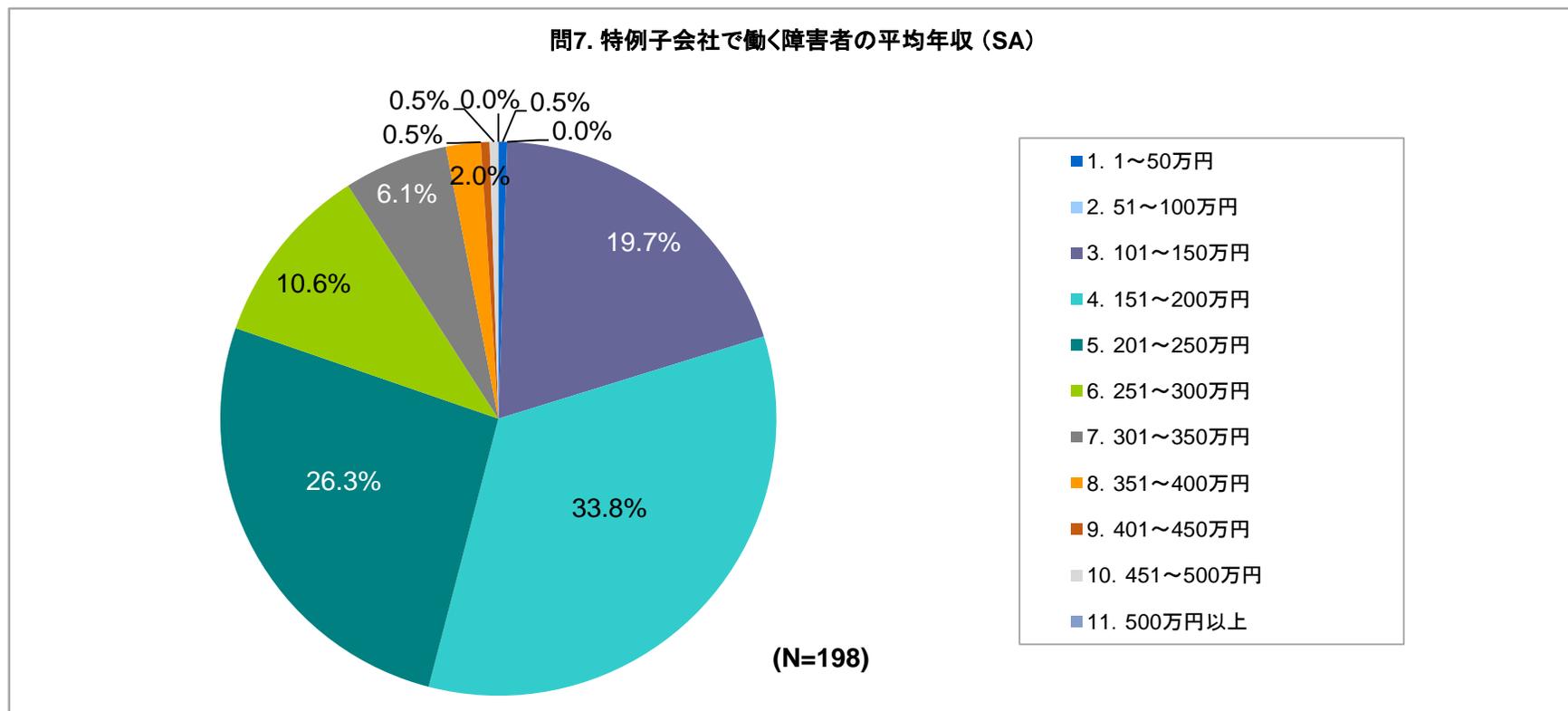
- 「4. 31～35歳」と答えたのが29.8%(59社)、「3. 26～30歳」と答えたのが28.8%(57社)、「5. 36～40歳」と答えたのが17.7%(35社)であった。



2. 調査結果

問7：特例子会社で働く障害者の平均年収

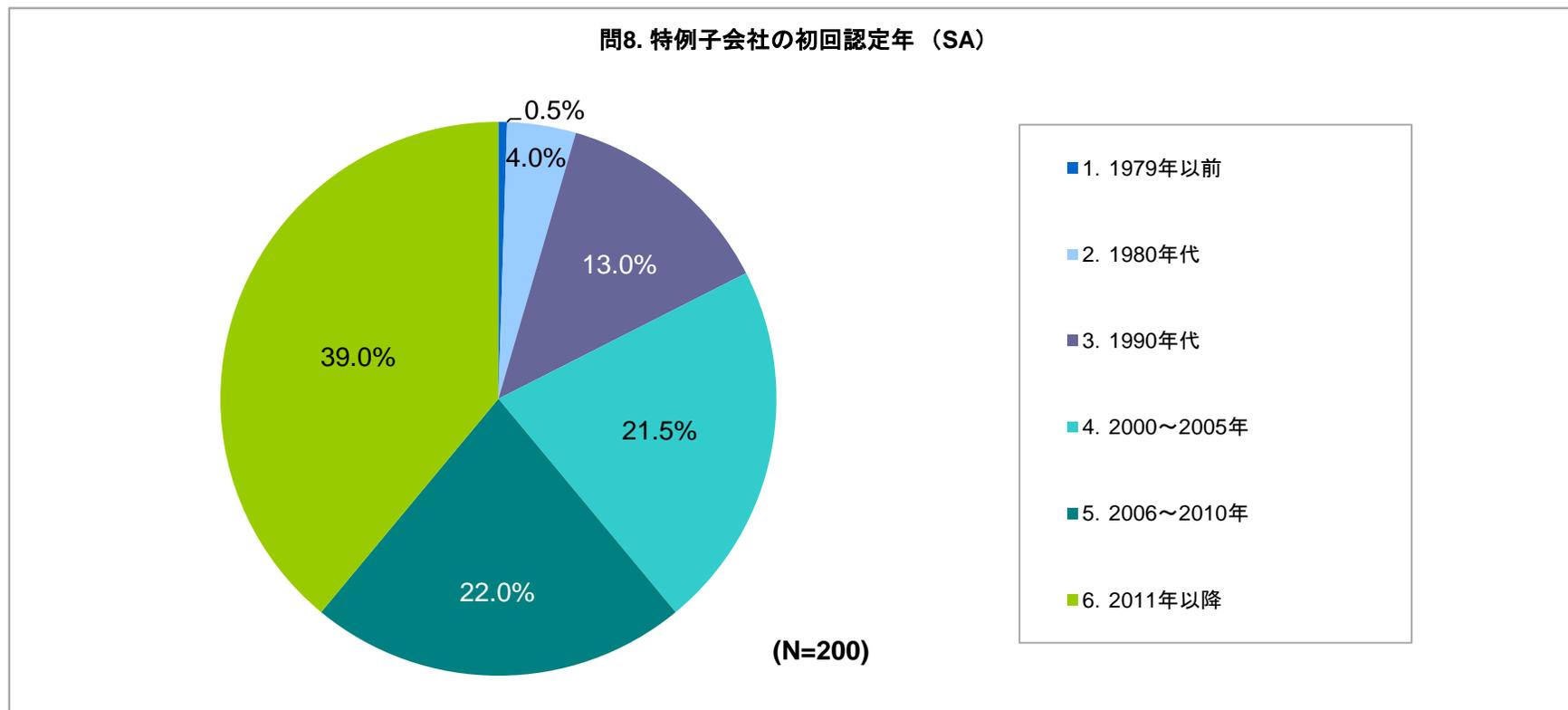
- 「4. 151～200万円」と答えたのが33.8% (67社)、「5. 201～250万円」と答えたのが26.3% (52社)、「3. 101～150万円」と答えたのが19.7% (39社)であった。



2. 調査結果

問8：特例子会社の初回認定年

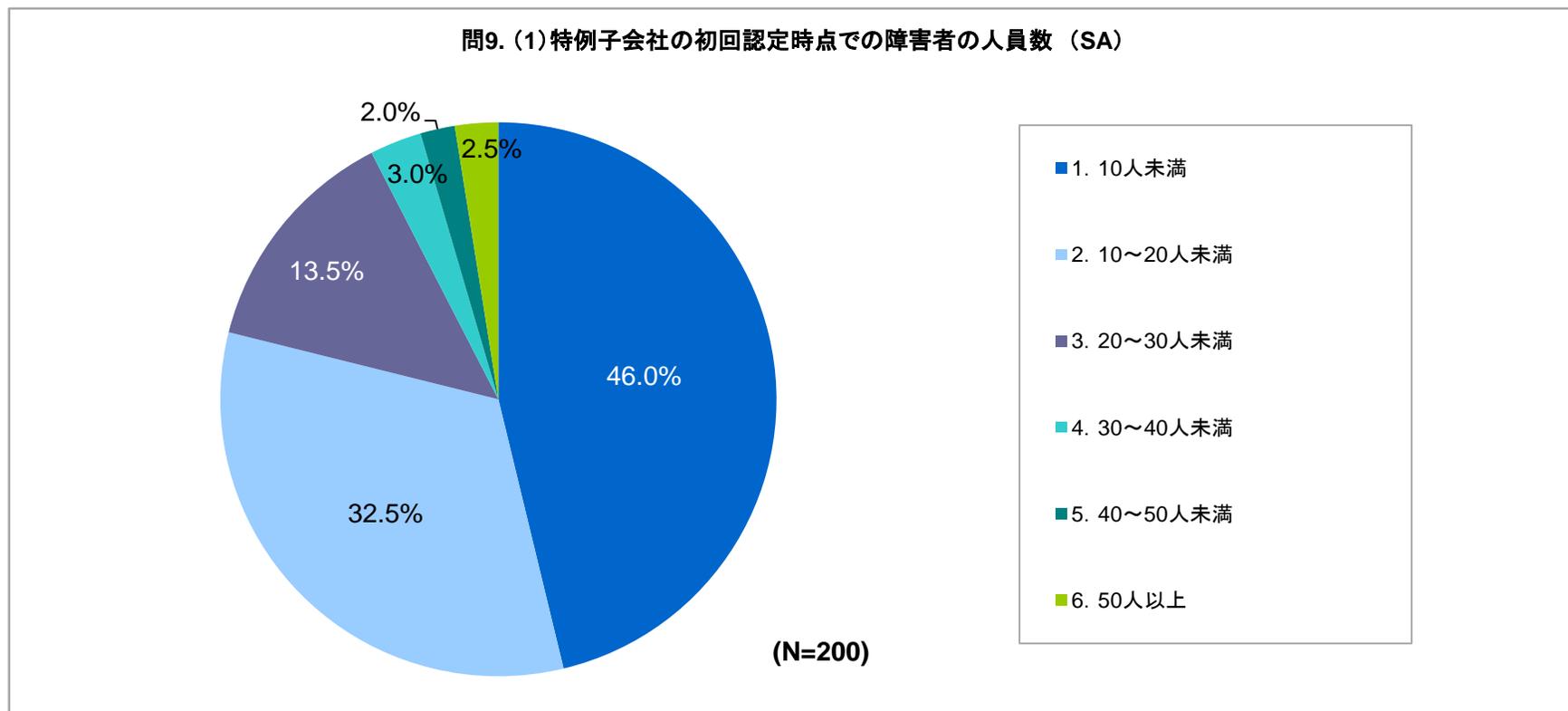
- 「6. 2011年以降」と答えたのが39.0%(78社)、「5. 2006～2010年」と答えたのが22.0%(44社)、「4. 2000～2005年」と答えたのが21.5%(43社)であった。



2. 調査結果

問9:(1)特例子会社の初回認定時点での障害者の人員数

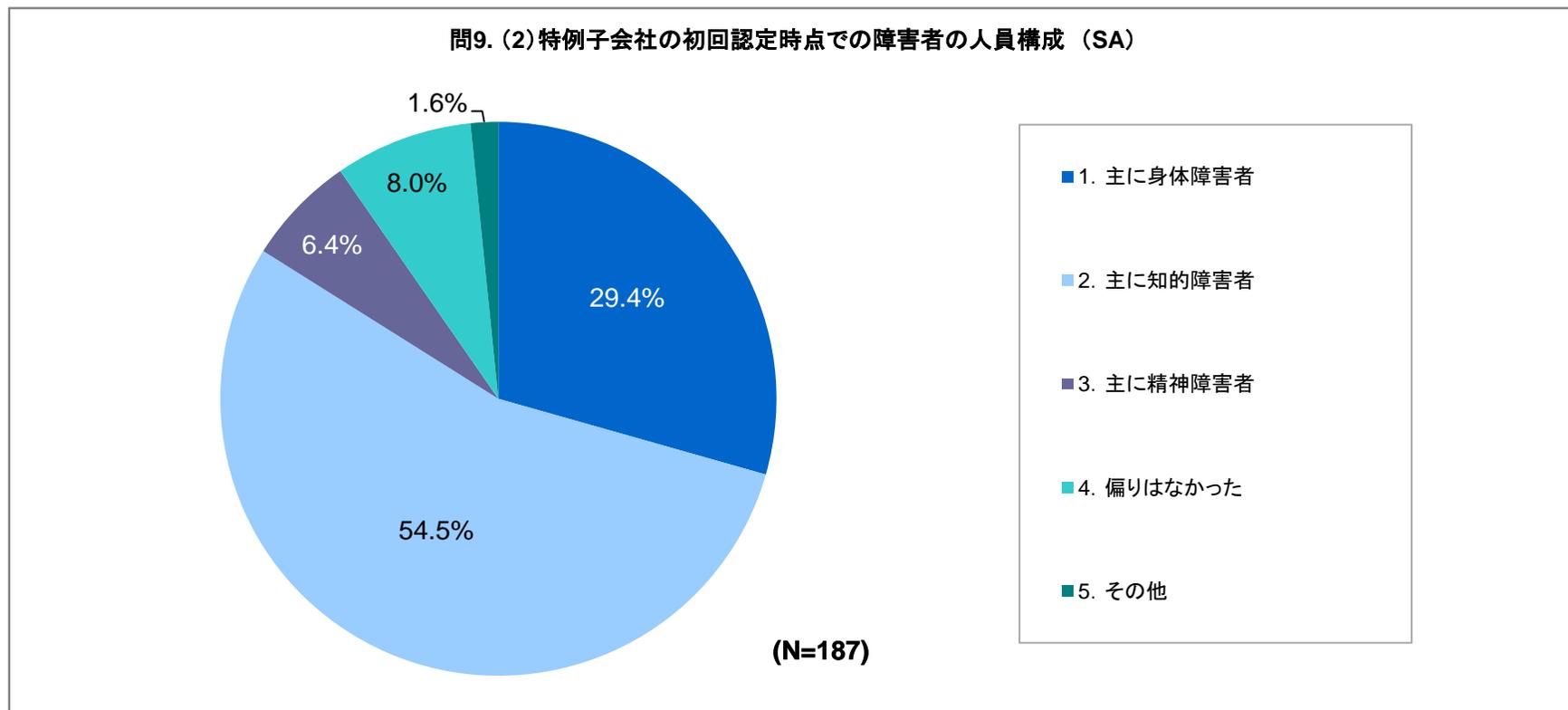
- 「1. 10人未満」と答えたのが46.0%(92社)、「2. 10～20人未満」と答えたのが32.5%(65社)、「3. 20～30人未満」と答えたのが13.5%(27社)であった。



2. 調査結果

問9:(2)特例子会社の初回認定時点での障害者の人員構成

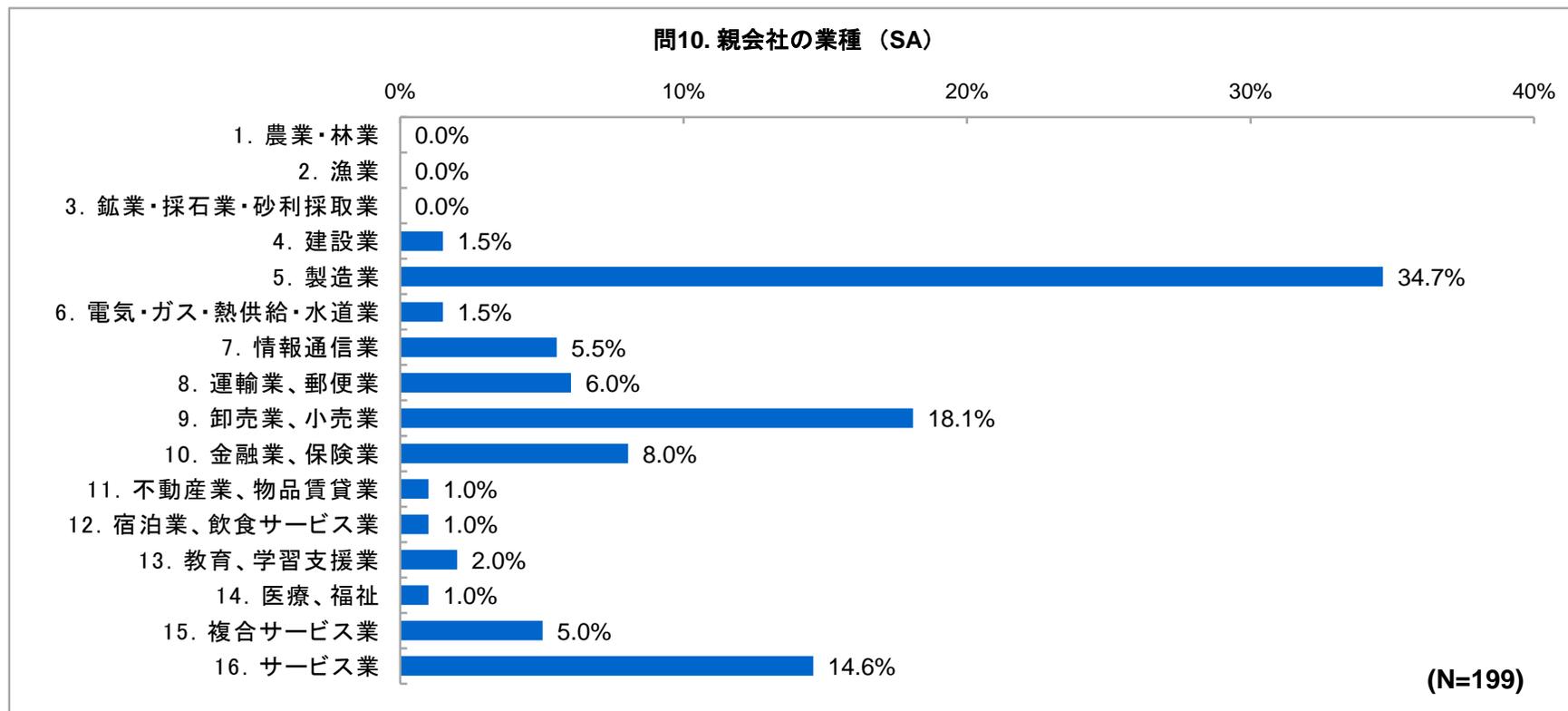
- 「2. 主に知的障害者」と答えたのが54.5%(102社)、「1. 主に身体障害者」と答えたのが29.4%(55社)、「4. 偏りはなかった」と答えたのが8.0%(15社)であった。



2. 調査結果

問10:親会社の業種

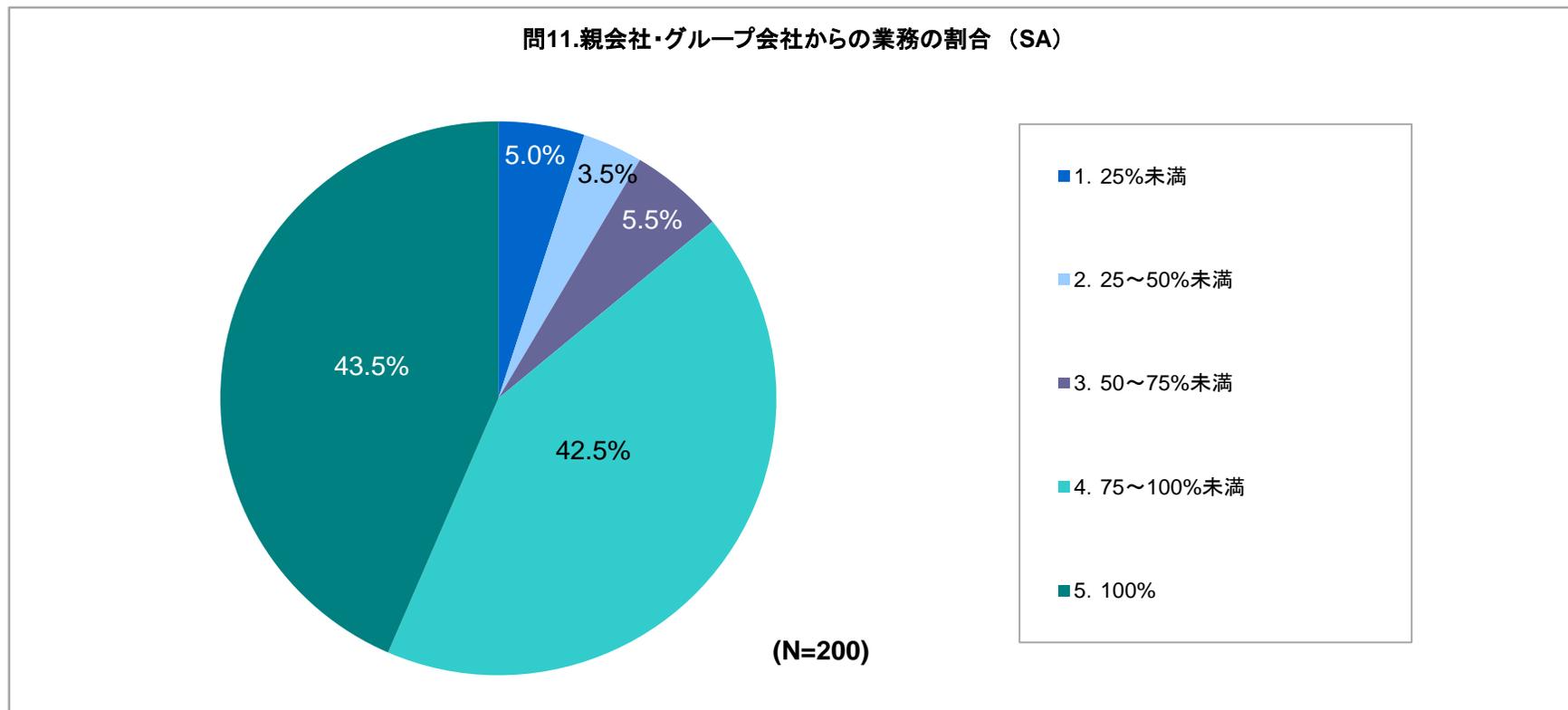
- 「5. 製造業」と答えたのが34.7%(69社)、「9. 卸売業、小売業」と答えたのが18.1%(36社)、「16. サービス業」と答えたのが14.6%(29社)であった。



2. 調査結果

問11:親会社・グループ会社からの業務の割合

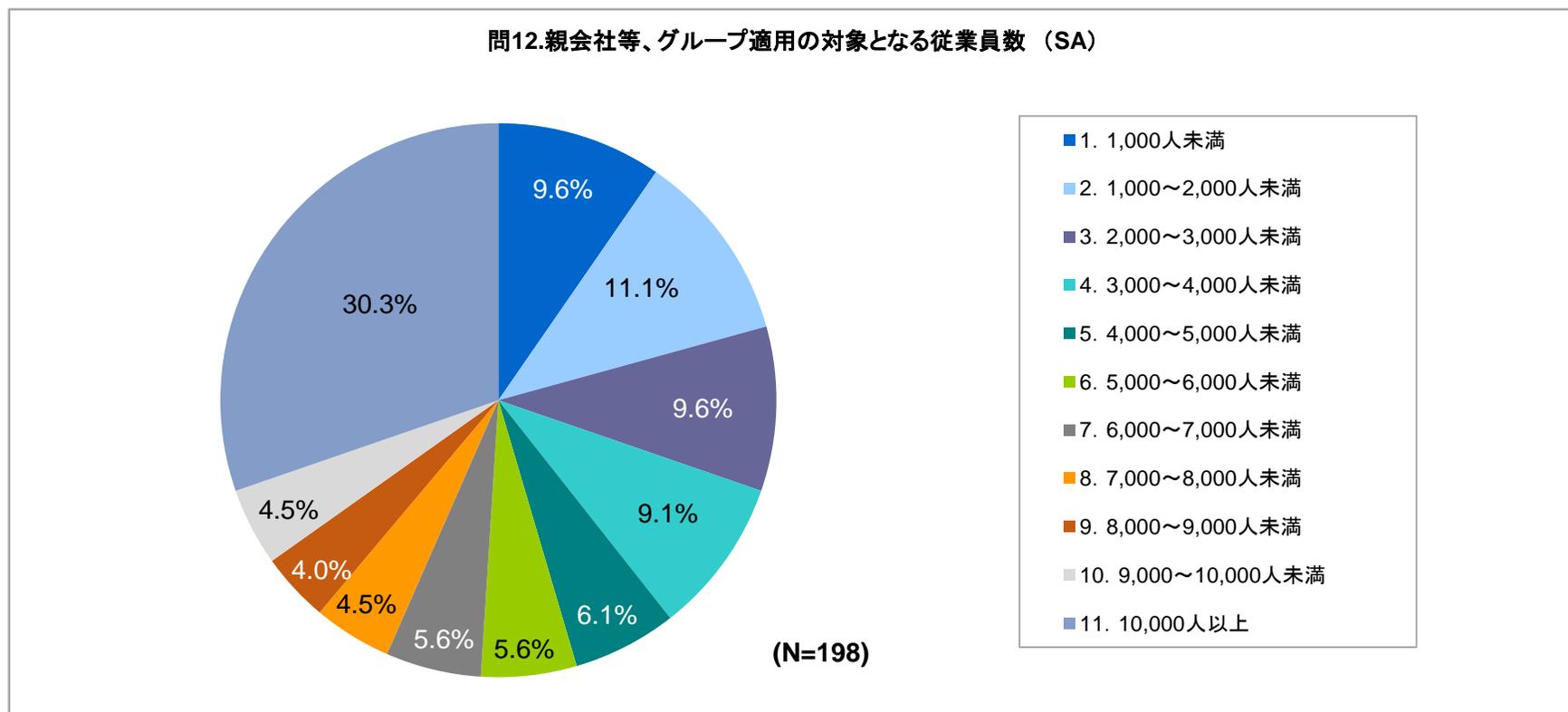
- 「5. 100%」と答えたのが43.5%(87社)、「4. 75~100%未満」と答えたのが42.5%(85社)、「3. 50~75%未満」と答えたのが5.5%(11社)であった。



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

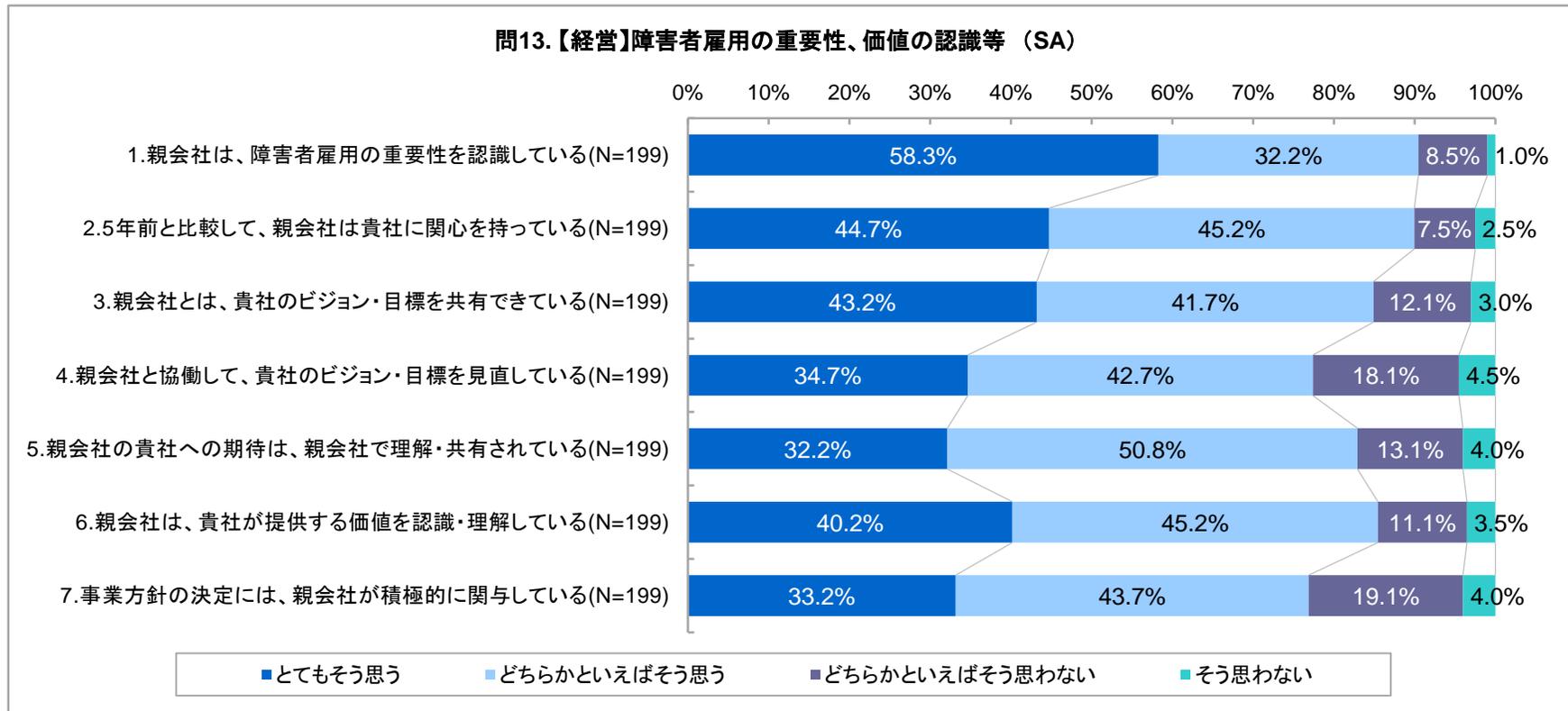
- 「11. 10,000人以上」と答えたのが30.3%(60社)、「2. 1,000～2,000人未満」と答えたのが11.1%(22社)、「1. 1,000人未満」「3. 2,000～3,000人未満」と答えたのが9.6%(19社)であった。



2. 調査結果

問13: 特例子会社の経営・業務・雇用に関する全般的事項: 【経営】障害者雇用の重要性、価値の認識等

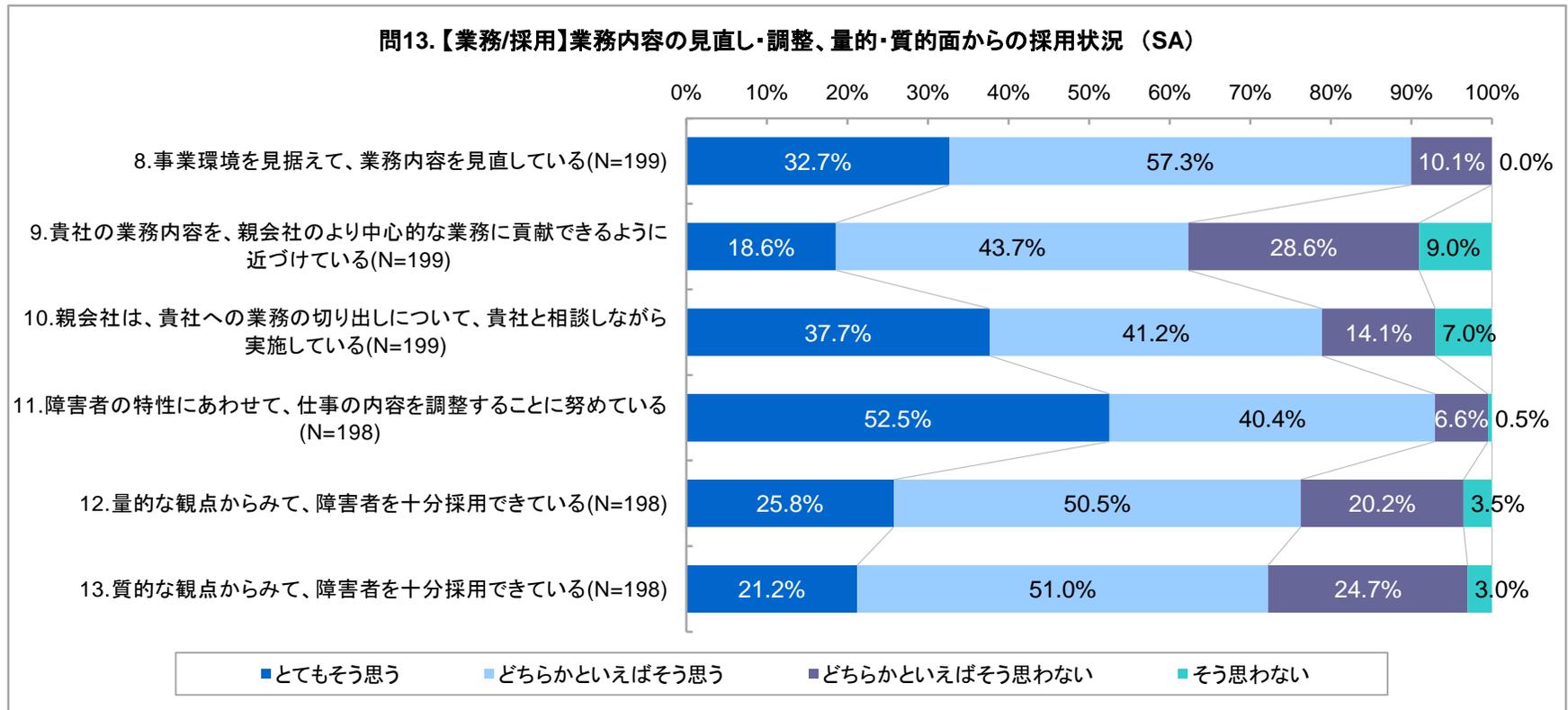
■ 特例子会社の「経営」に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問13: 特例子会社の経営・業務・雇用に関する全般的事項: 【業務/採用】業務内容の見直し・調整、量的・質的面からの採用状況

■ 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。

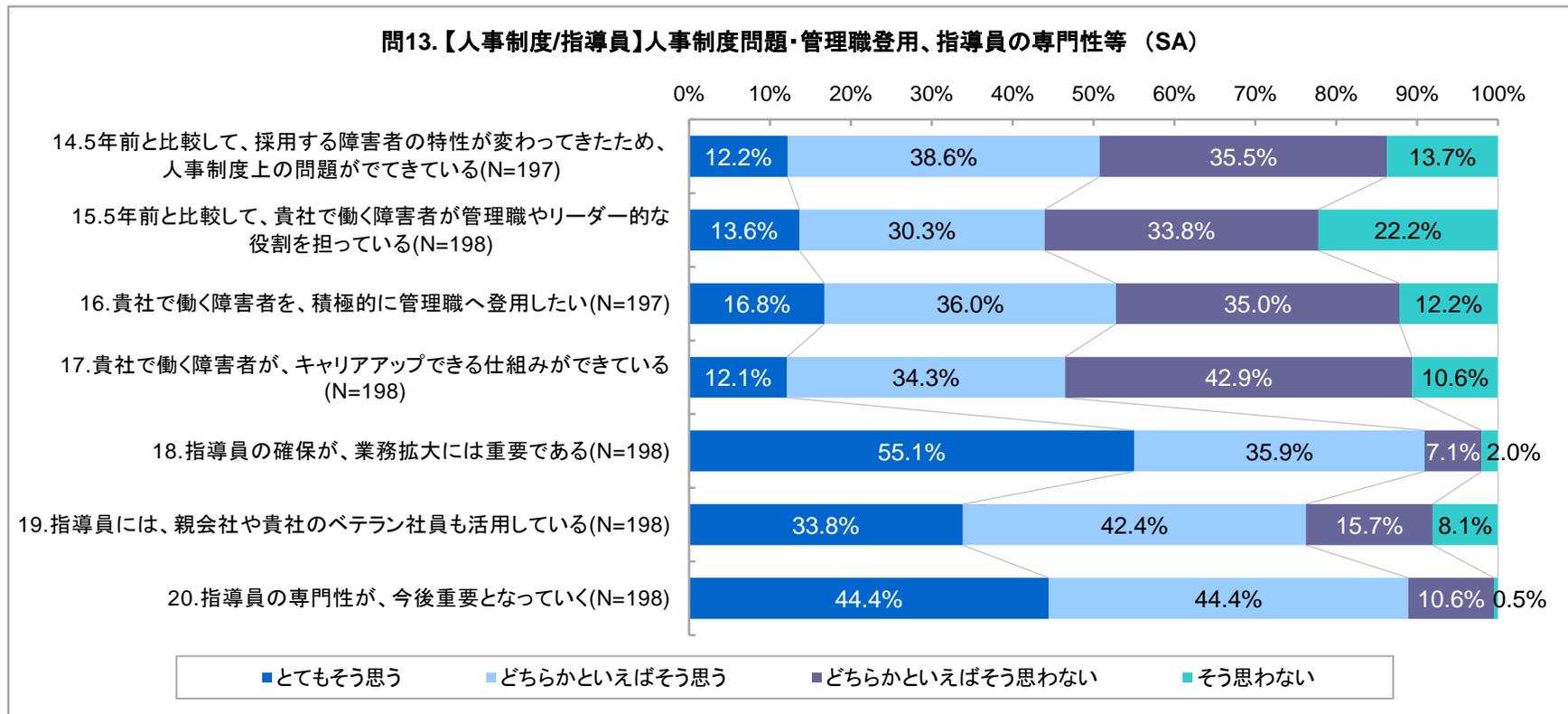


2. 調査結果

問13: 特例子会社の経営・業務・雇用に関する全般的事項:

【人事制度/指導員】人事制度問題・管理職登用、指導員の専門性等

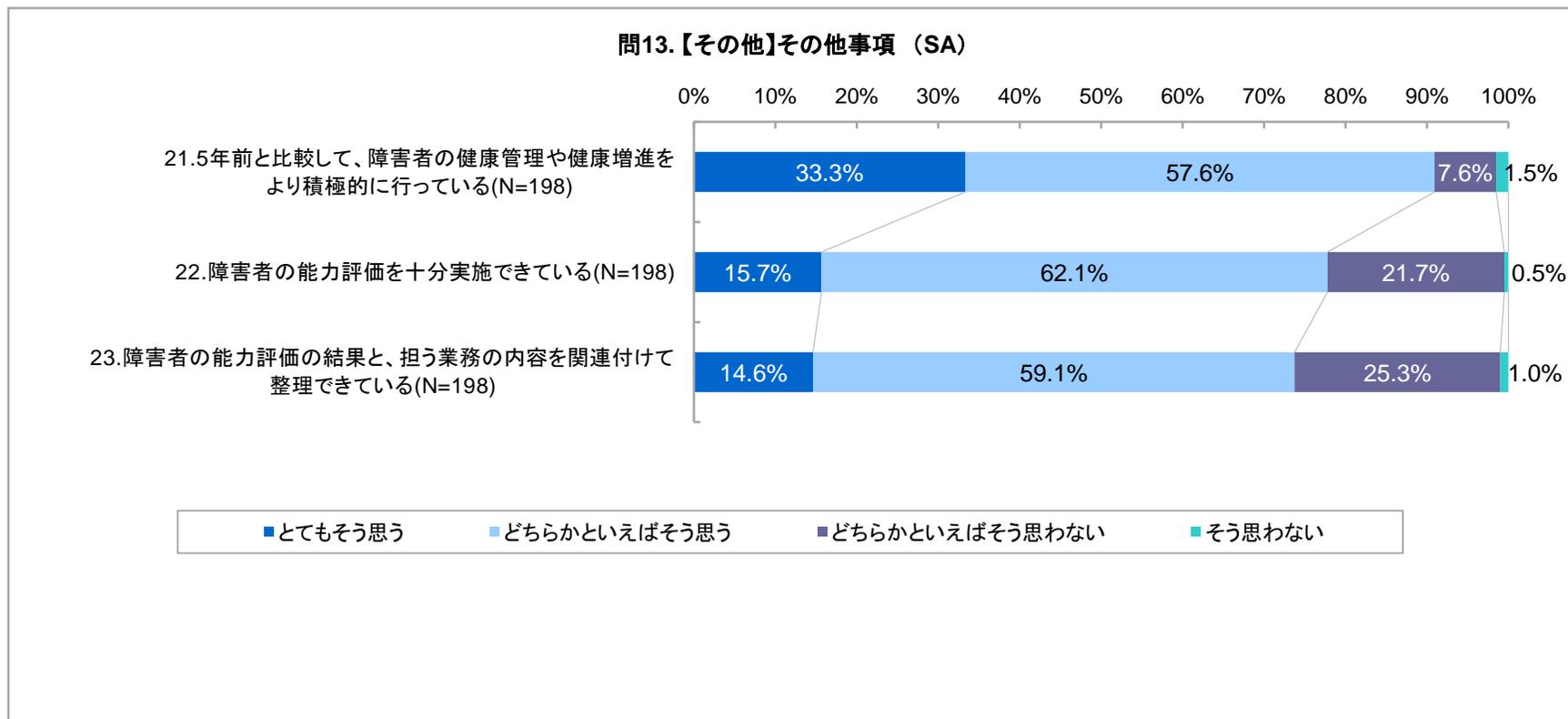
■ 特例子会社の「人事制度・指導員」に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問13: 特例子会社の経営・業務・雇用に関する全般的事項: 【その他】その他事項

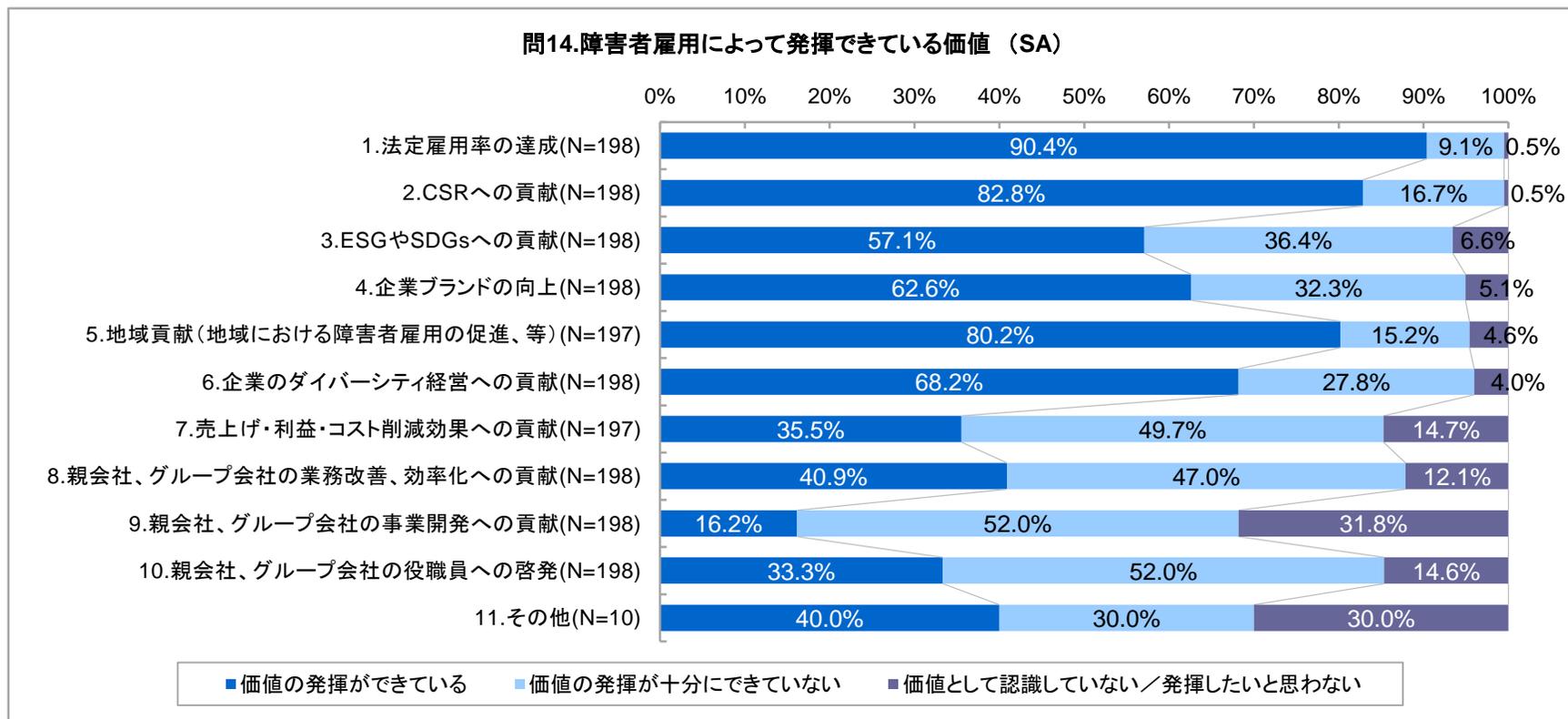
- 特例子会社の「その他」に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問14: 障害者雇用がもたらす価値・貢献: 障害者雇用によって発揮できている価値

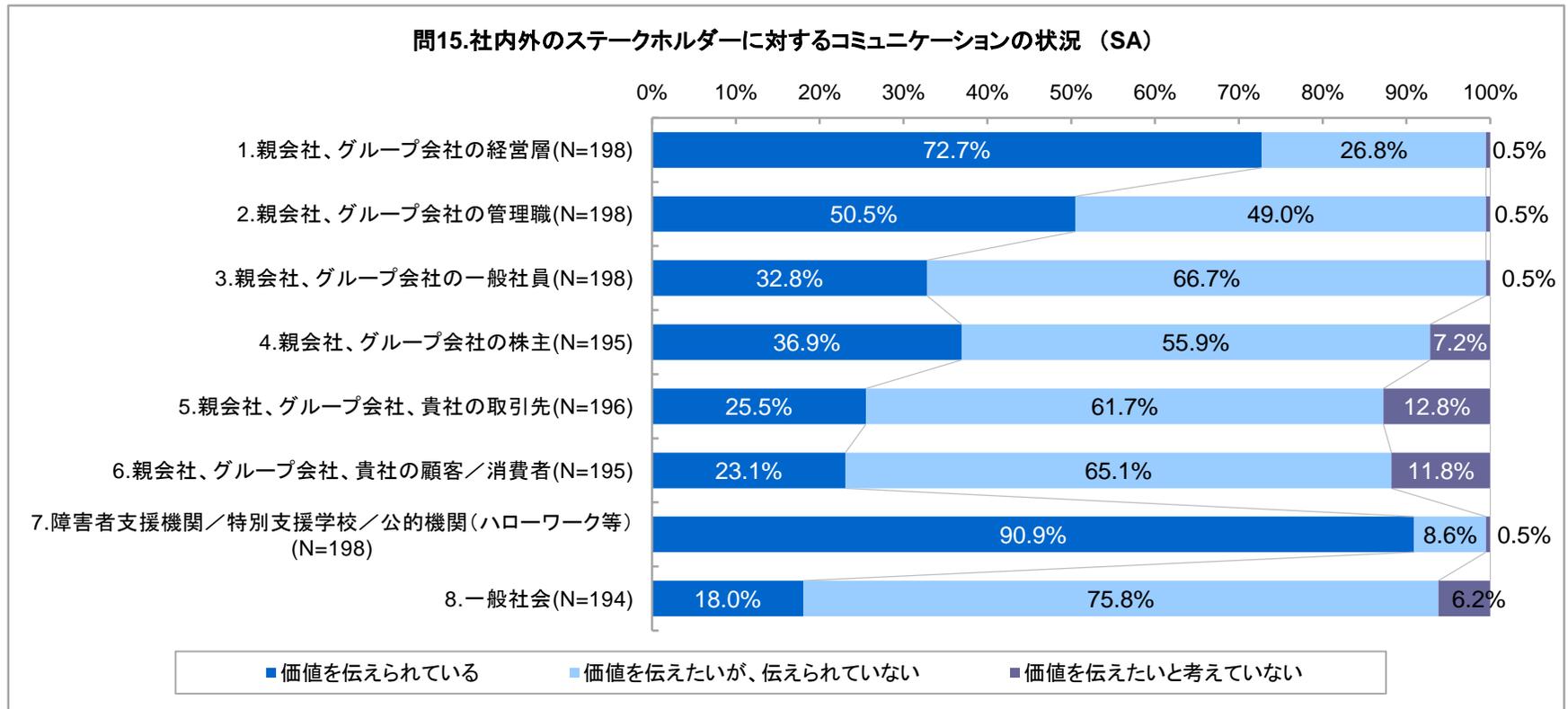
■ 特例子会社の障害者雇用によって発揮できている価値は以下の通り。



2. 調査結果

問15: 障害者雇用がもたらす価値・貢献: 社内外のステークホルダーに対するコミュニケーションの状況

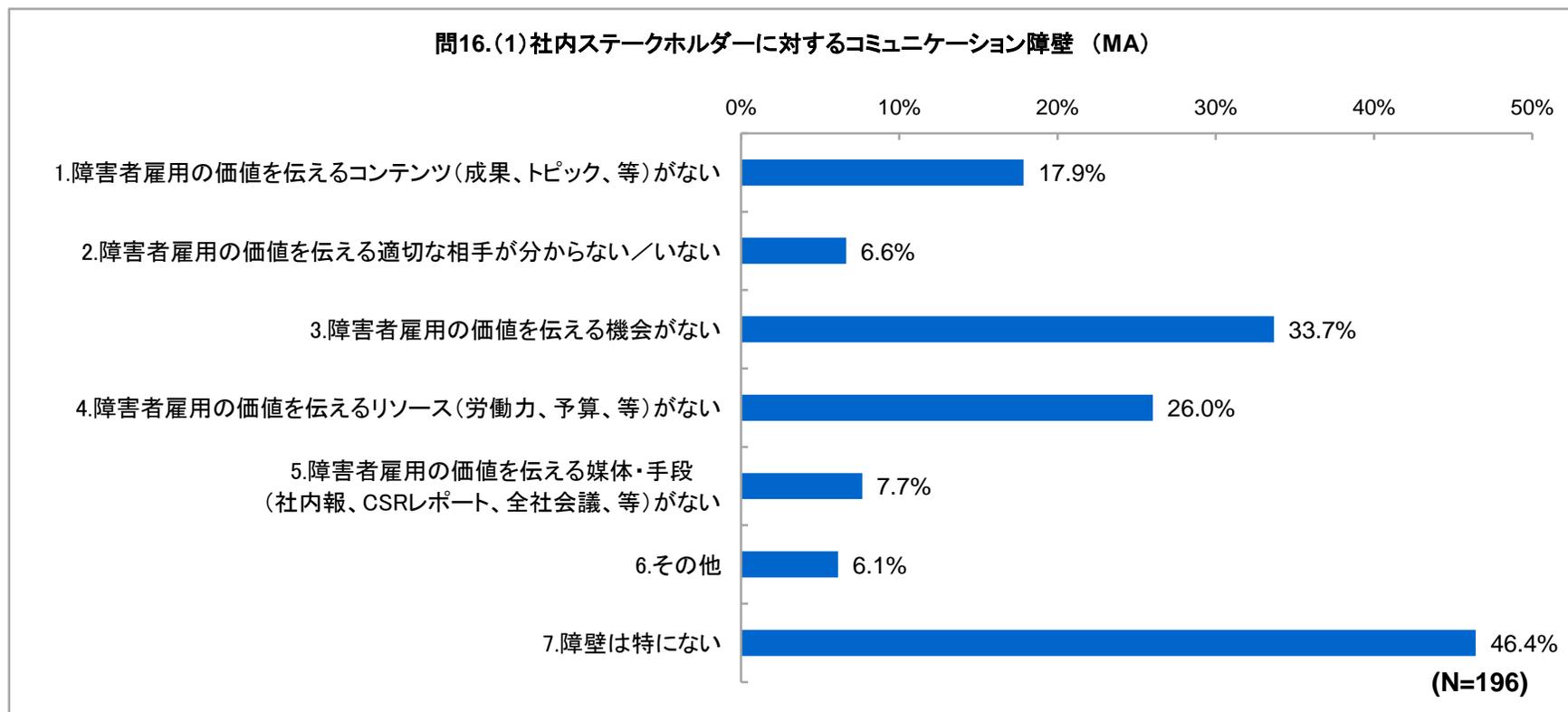
■ 特例子会社の社内外のステークホルダーに対するコミュニケーション状況は以下の通り。



2. 調査結果

問16: 社内外ステークホルダーへ障害者雇用の価値を伝える際の障壁:(1)社内

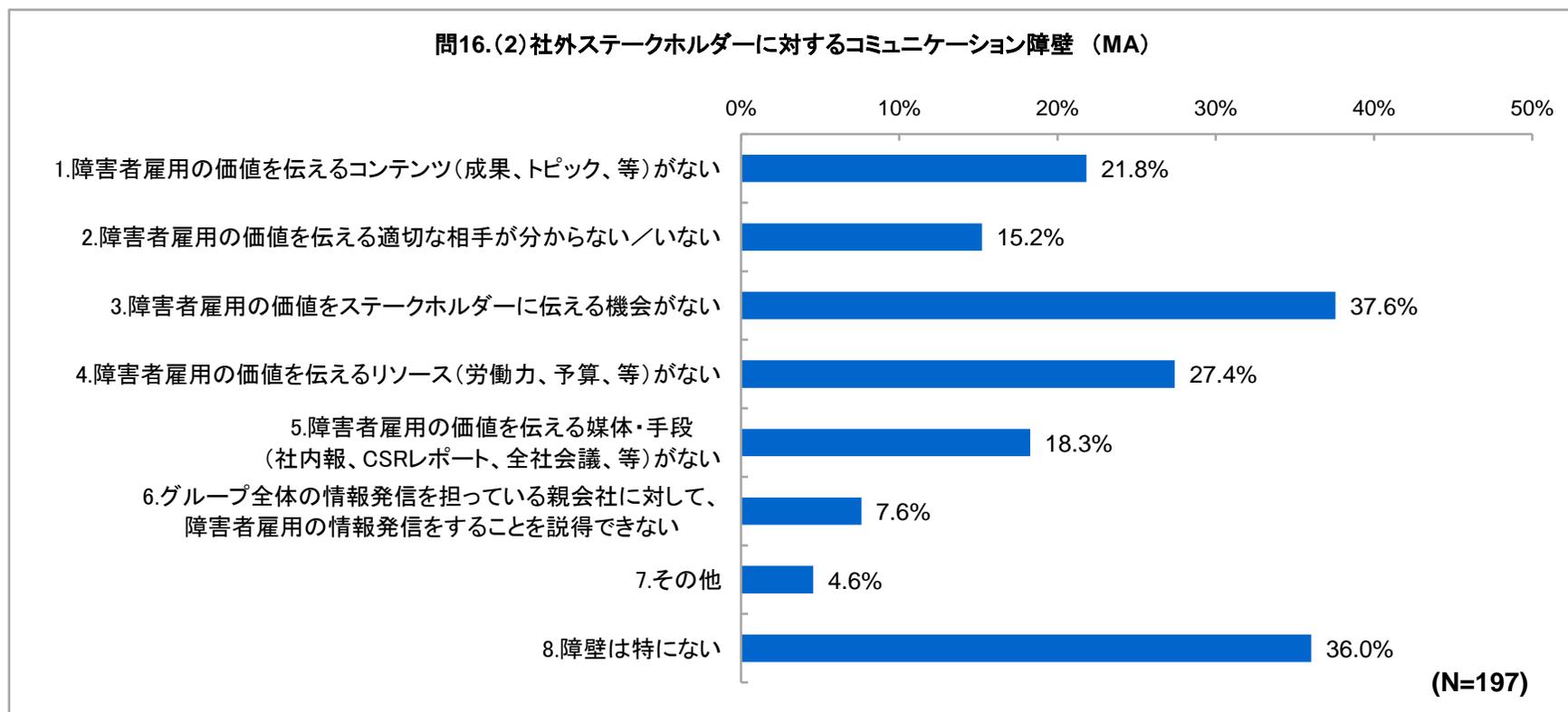
- 「7. 障壁は特にない」と答えたのが46.4%(91社)、
- 「3. 障害者雇用の価値を伝える機会がない」と答えたのが33.7%(66社)、
- 「4. 障害者雇用の価値を伝えるリソース(労働力、予算、等)がない」と答えたのが26.0%(51社)であった。



2. 調査結果

問16: 社内外ステークホルダーへ障害者雇用の価値を伝える際の障壁:(2)社外

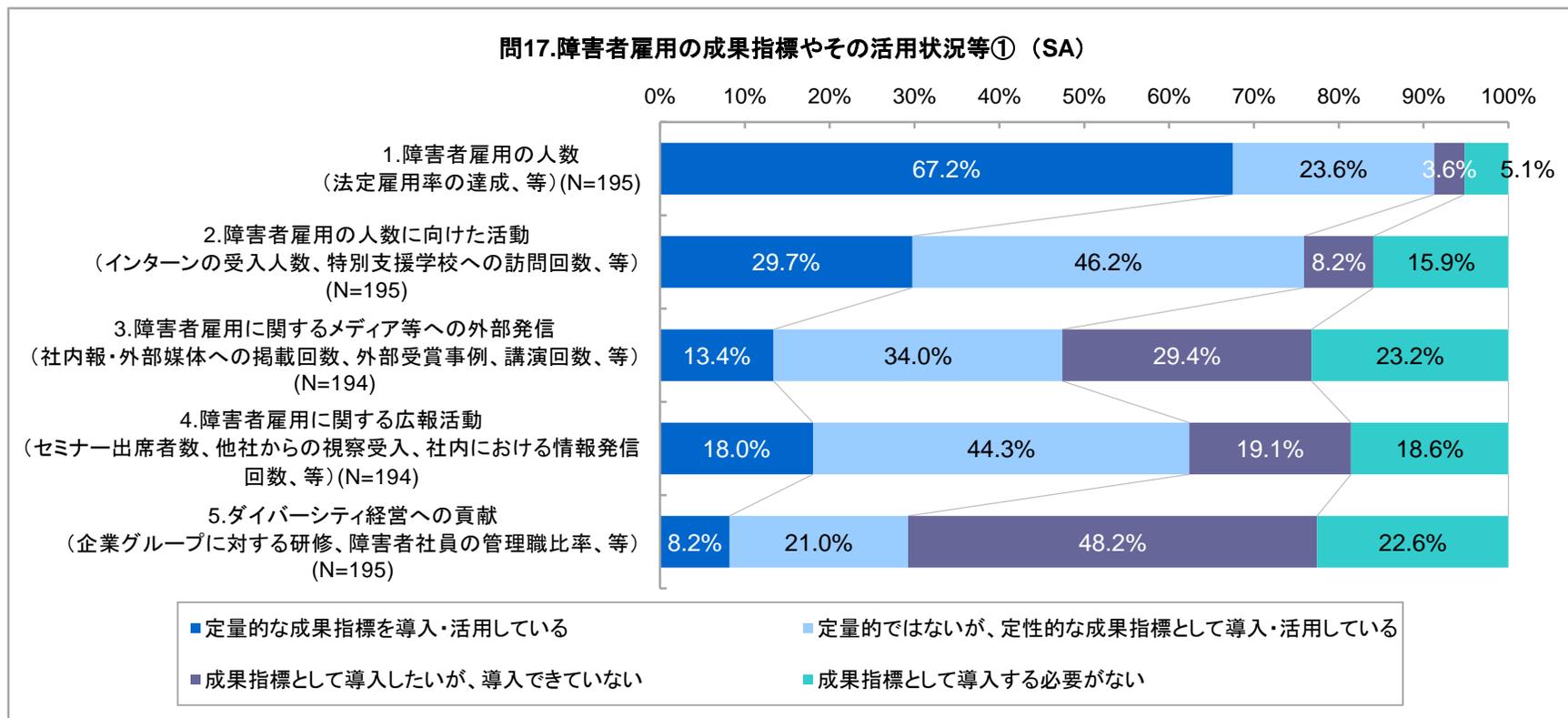
- 「3. 障害者雇用の価値をステークホルダーに伝える機会がない」と答えたのが37.6%(74社)、
- 「8. 障壁は特にない」と答えたのが36.0%(71社)、
- 「4. 障害者雇用の価値を伝えるリソース(労働力、予算、等)がない」と答えたのが27.4%(54社)であった。



2. 調査結果

問17:障害者雇用の成果指標やその活用状況等①

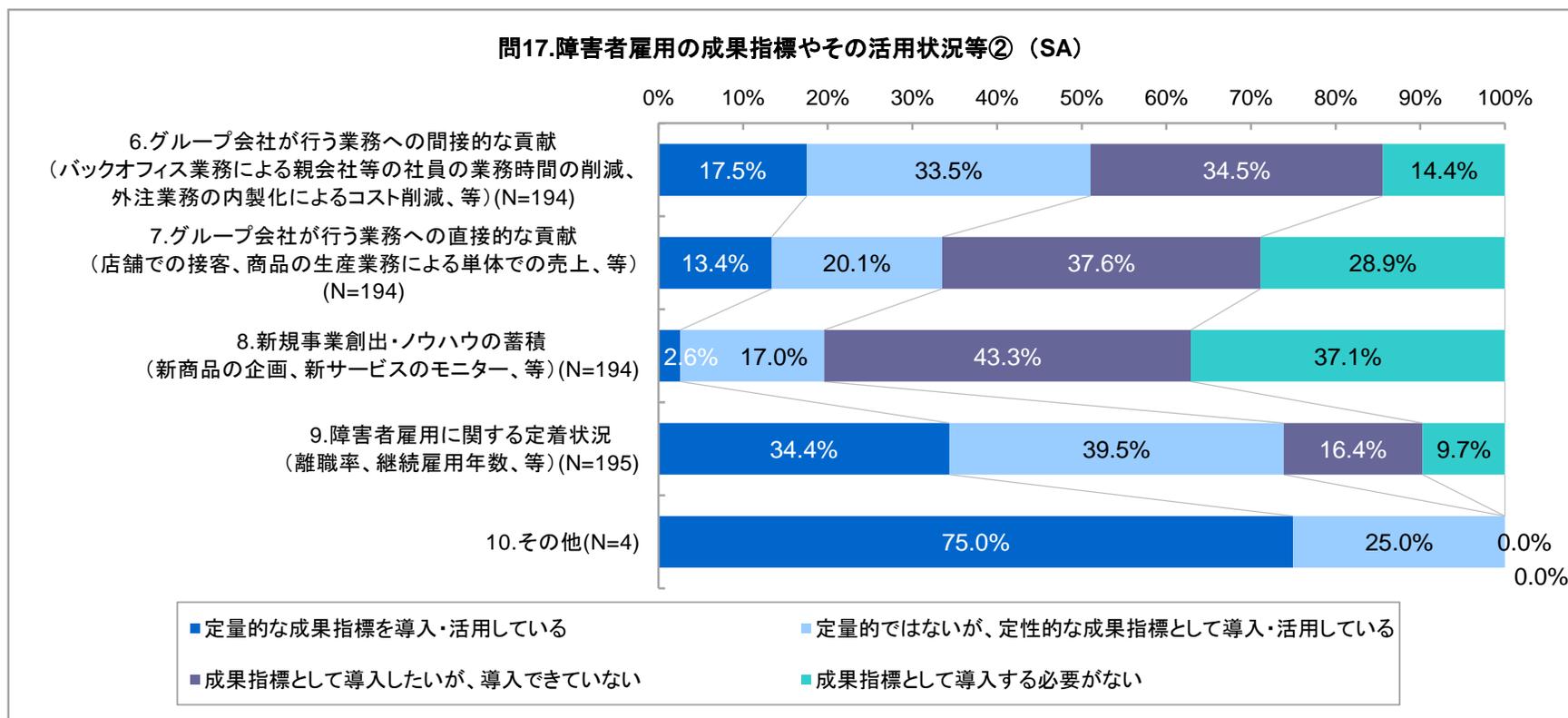
■ 特例子会社の障害者雇用の成果指標の活用状況は以下の通り。



2. 調査結果

問17:障害者雇用の成果指標やその活用状況等②

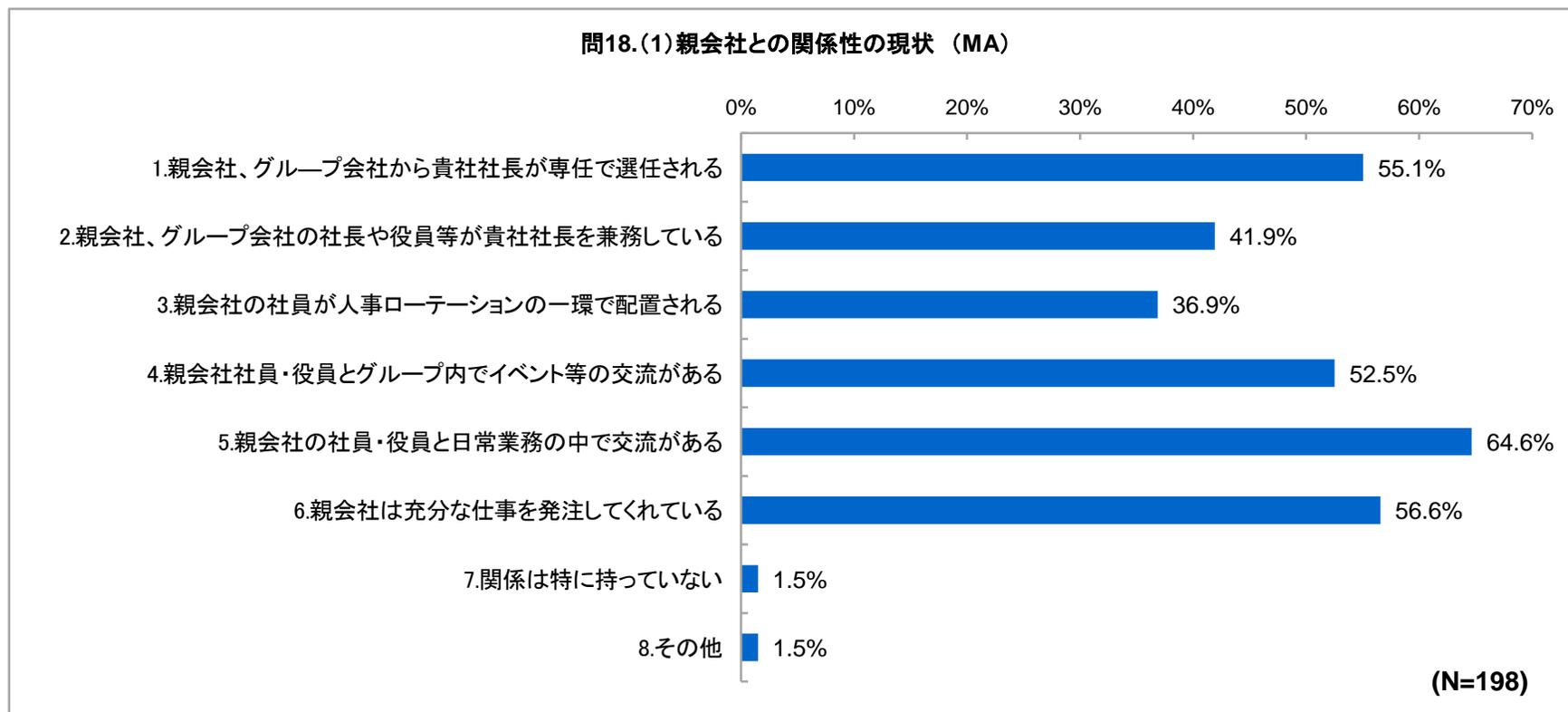
- 特例子会社の障害者雇用の成果指標の活用状況は以下の通り。



2. 調査結果

問18: 特例子会社と親会社の関係性:(1)親会社との関係性の現状

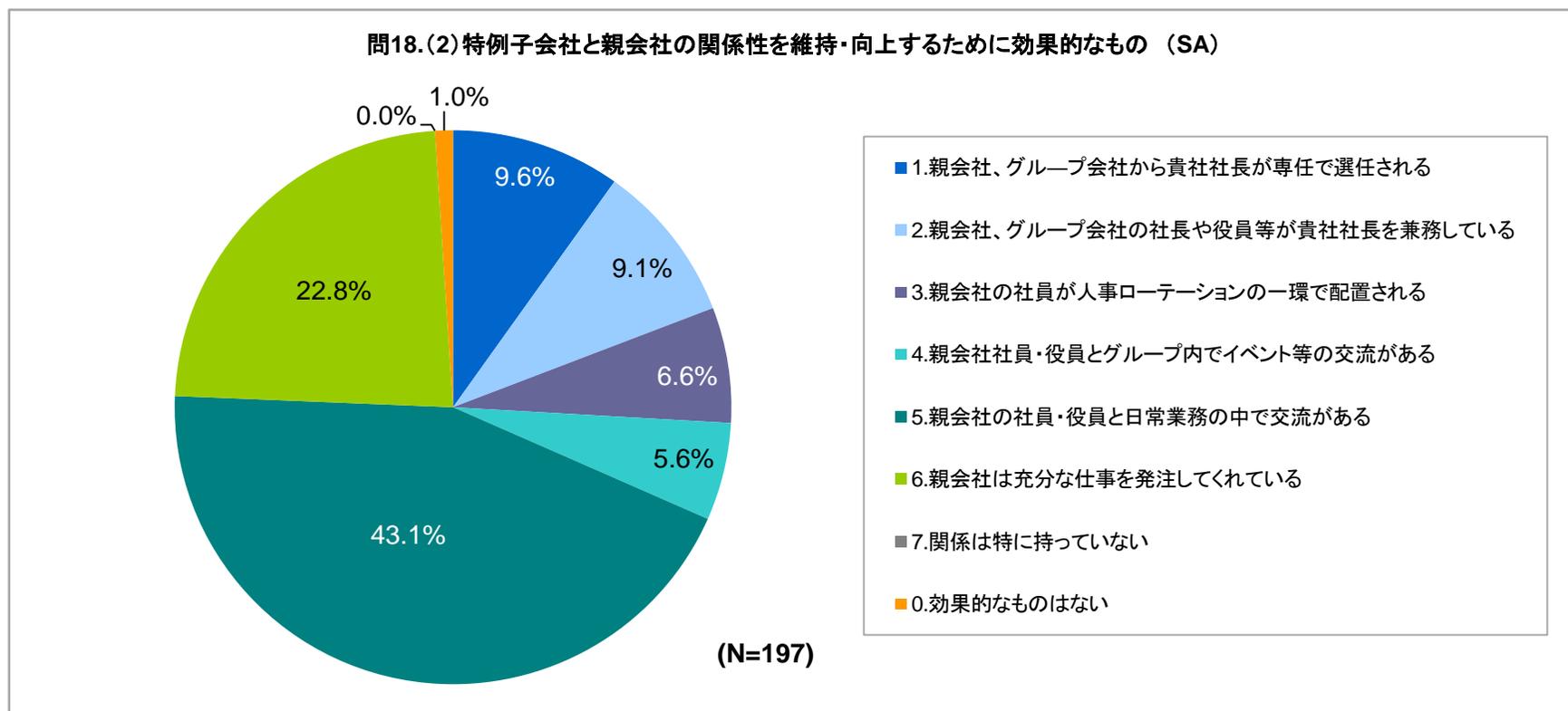
- 「5. 親会社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが64.6%(128社)、
- 「6. 親会社は十分な仕事を発注してくれている」と答えたのが56.6%(112社)、
- 「1. 親会社、グループ会社から貴社社長が専任で選任される」と答えたのが55.1%(109社)であった。



2. 調査結果

問18: 特例子会社と親会社の関係性:(2)関係性を維持・向上するために効果的なもの

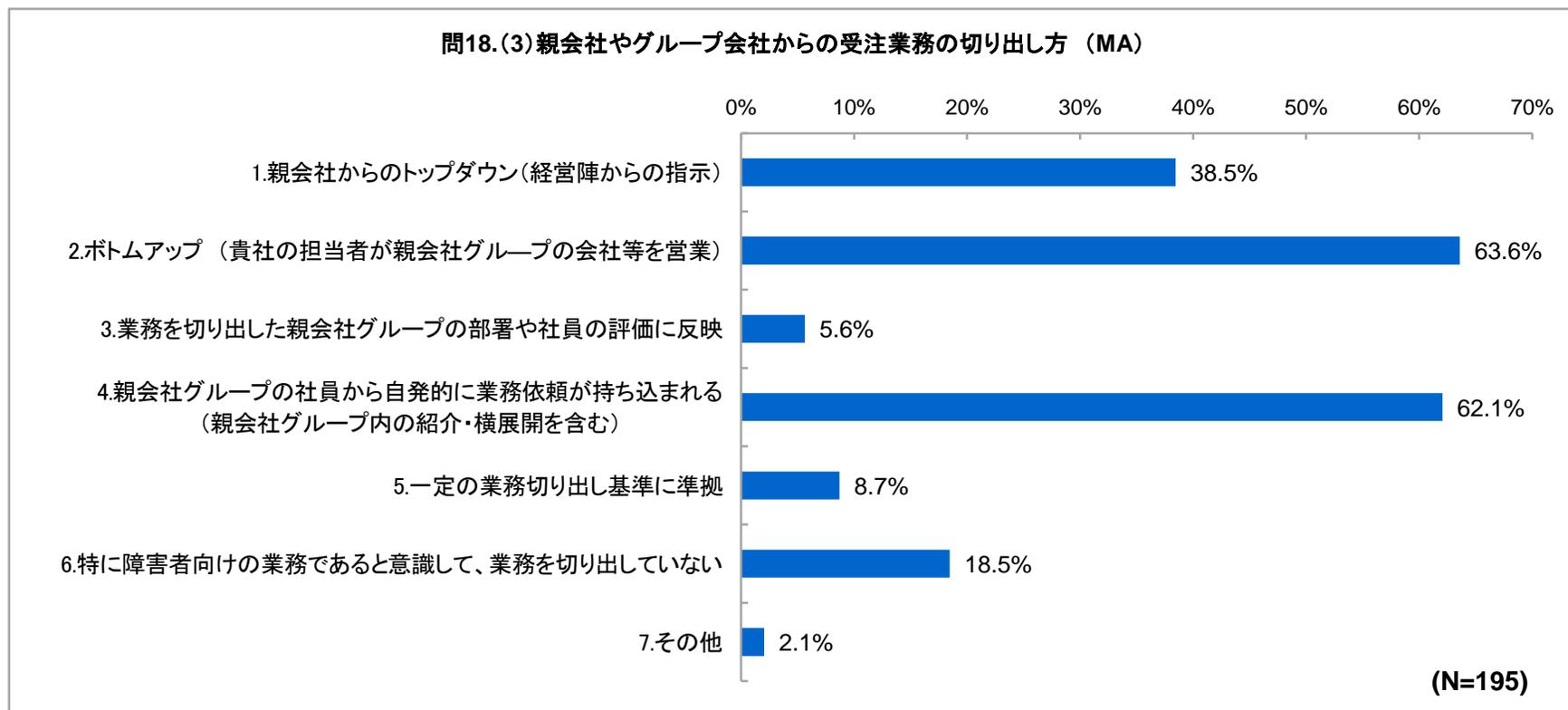
- 「5. 親会社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが43.1%(85社)、
- 「6. 親会社は十分な仕事を発注してくれている」と答えたのが22.8%(45社)、
- 「1. 親会社、グループ会社から貴社社長が専任で選任される」と答えたのが9.6%(19社)であった。



2. 調査結果

問18: 特例子会社と親会社の関係性:(3)親会社等からの受注業務の切り出し方

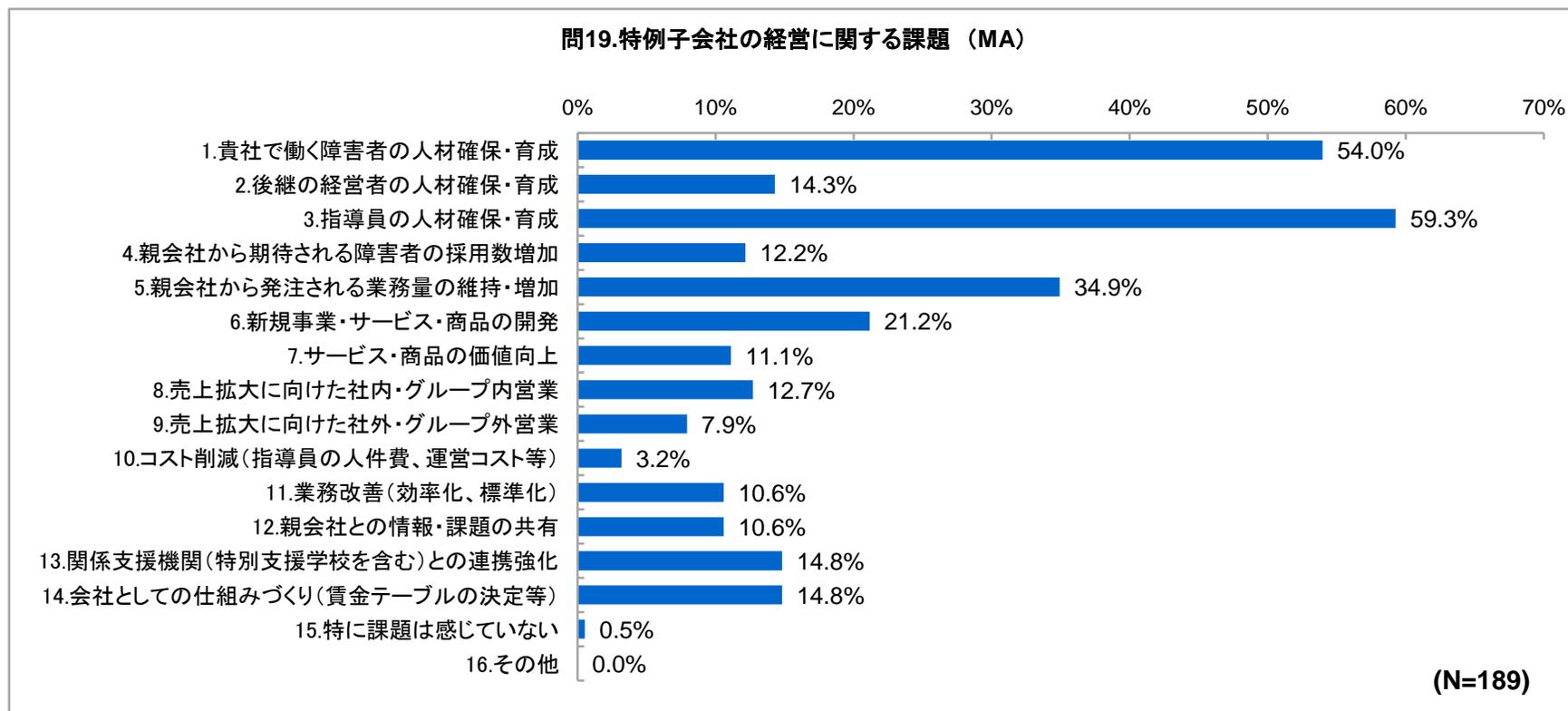
- 「2. ボトムアップ(貴社の担当者が親会社グループの会社等を営業)」と答えたのが63.6%(124社)、
- 「4. 親会社グループの社員から自発的に業務依頼が持ち込まれる(親会社グループ内の紹介・横展開を含む)」と答えたのが62.1%(121社)、
- 「1. 親会社からのトップダウン(経営陣からの指示)」と答えたのが38.5%(75社)であった。



2. 調査結果

問19: 特例子会社の経営に関する課題

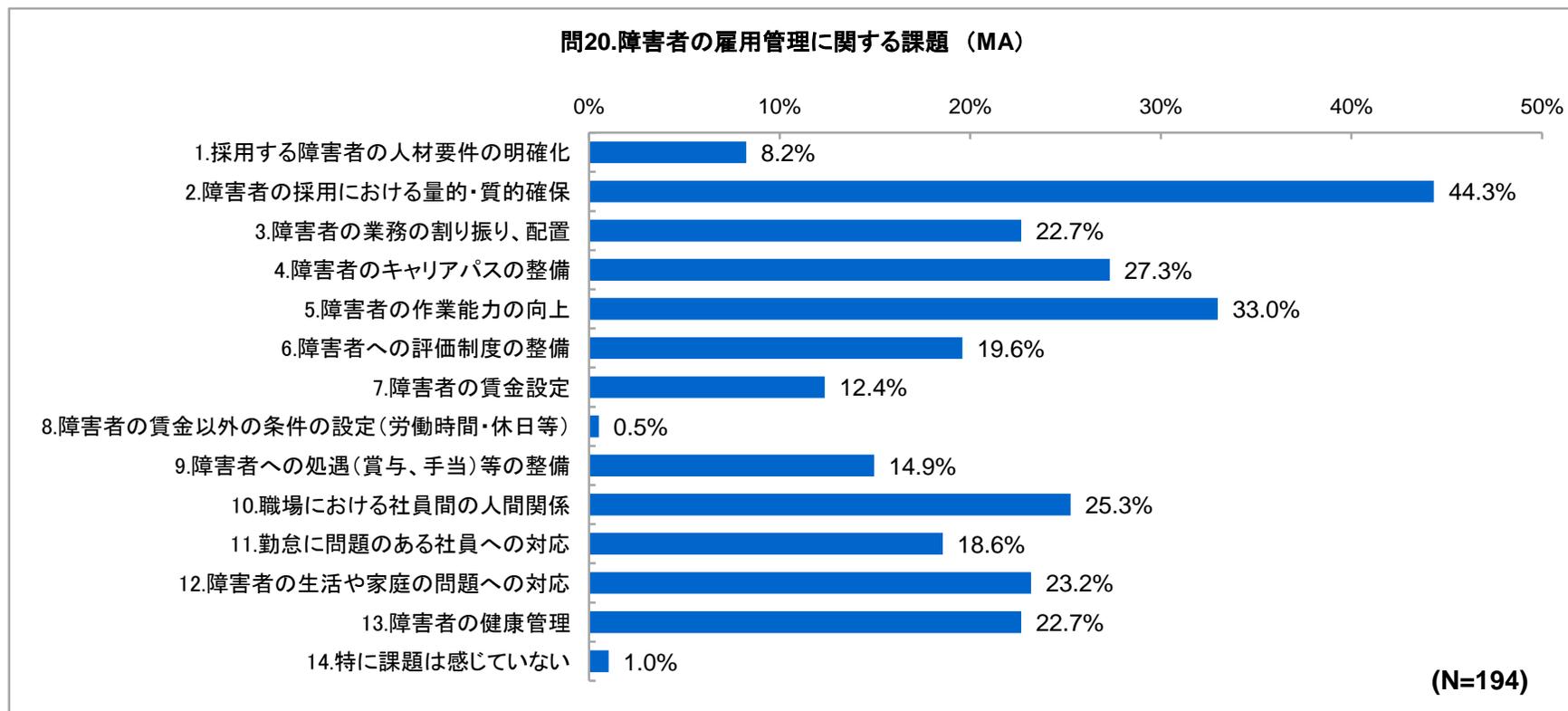
- 「3. 指導員の人材確保・育成」と答えたのが59.3%(112社)、
- 「1. 貴社で働く障害者の人材確保・育成」と答えたのが54.0%(102社)、
- 「5. 親会社から発注される業務量の維持・増加」と答えたのが34.9%(66社)であった。



2. 調査結果

問20:障害者の雇用管理に関する課題

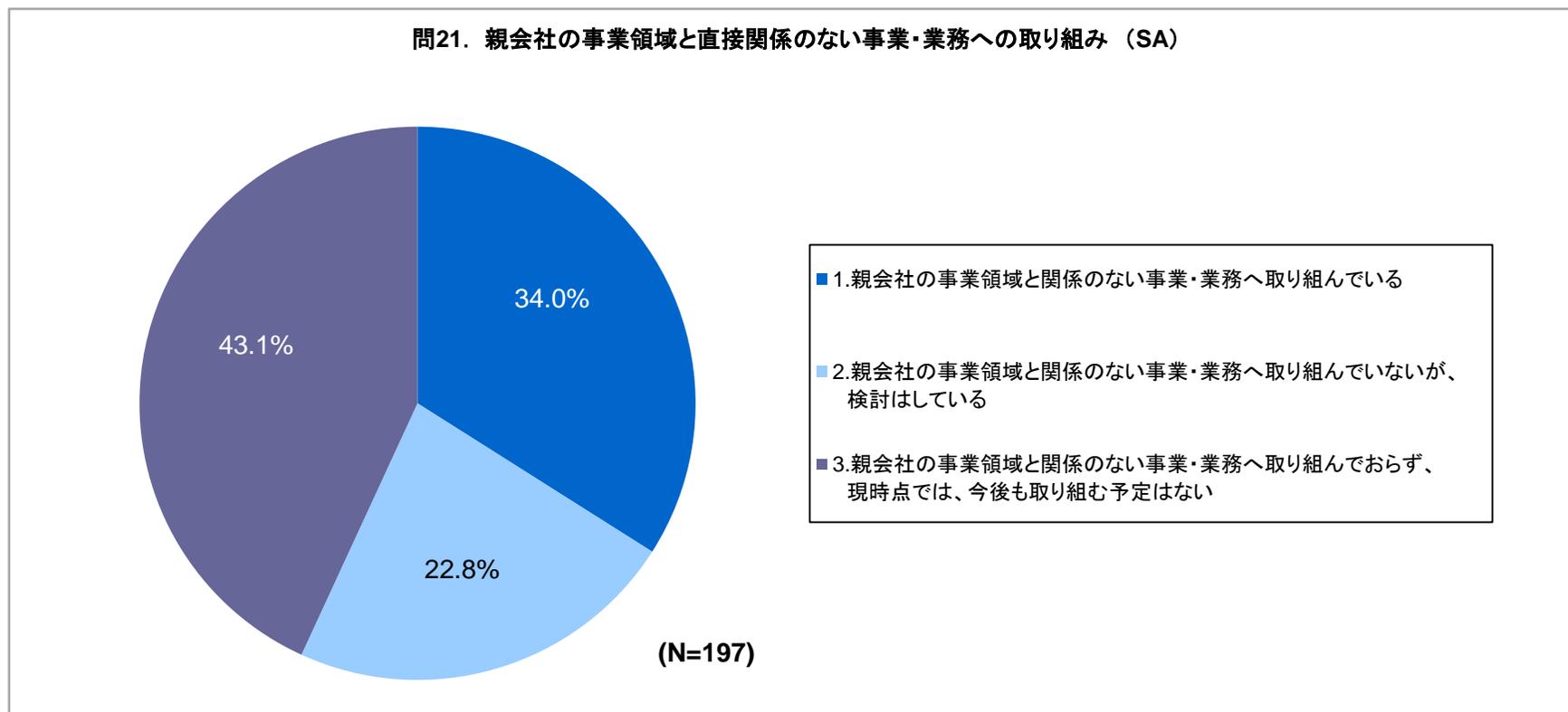
- 「2. 障害者の採用における量的・質的確保」と答えたのが44.3%(86社)、
- 「5. 障害者の作業能力の向上」と答えたのが33.0%(64社)、
- 「4. 障害者のキャリアパスの整備」と答えたのが27.3%(53社)であった。



2. 調査結果

問21：親会社の事業領域と直接関係のない事業・業務への取り組み

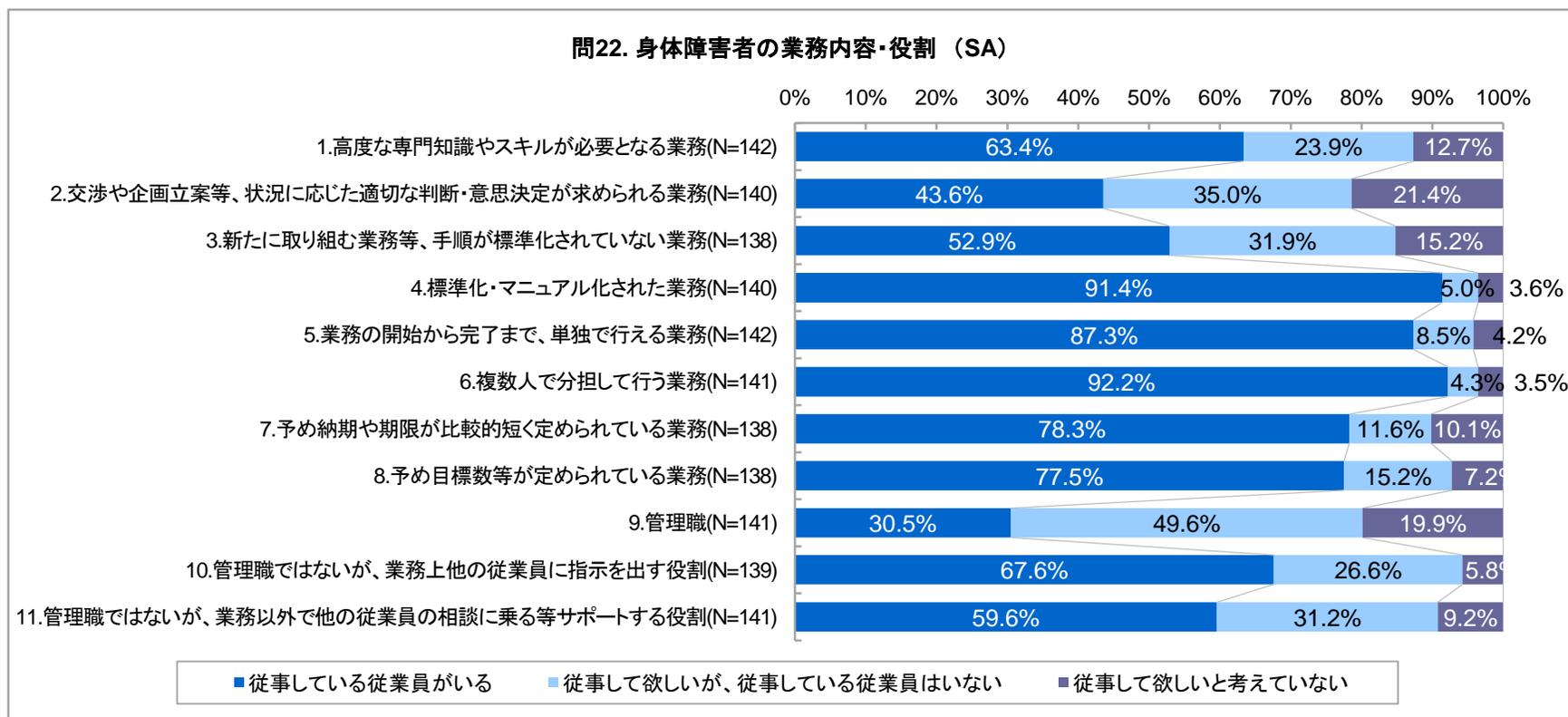
- 「3. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後も取り組む予定はない」と答えたのが43.1%(85社)、「1. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいる」と答えたのが34.0%(67社)、「2. 親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」と答えたのが22.8%(45社)であった。



2. 調査結果

問22: 障害者の従事している業務内容・役割: 身体障害者

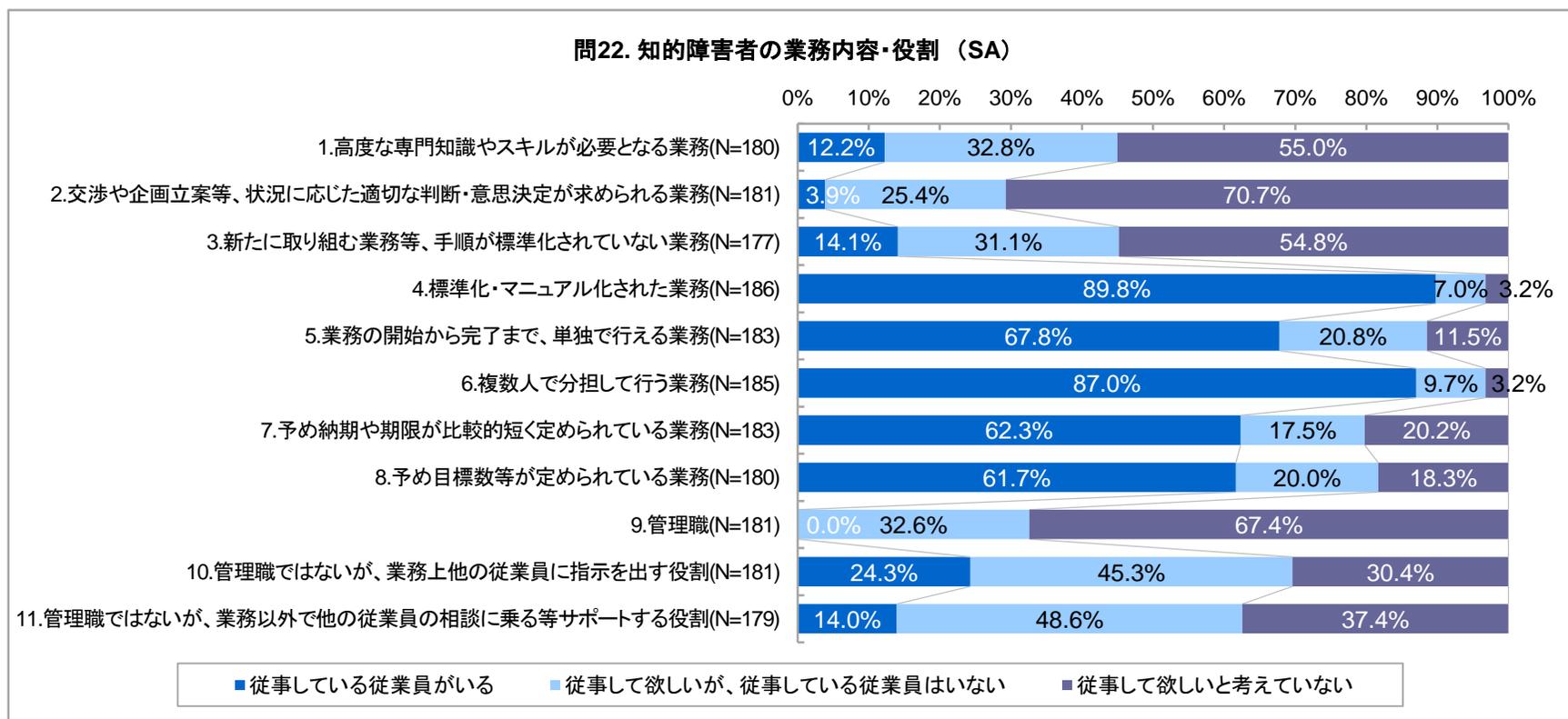
- 身体障害者の業務・役割について、貴社の実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問22: 障害者の従事している業務内容・役割: 知的障害者

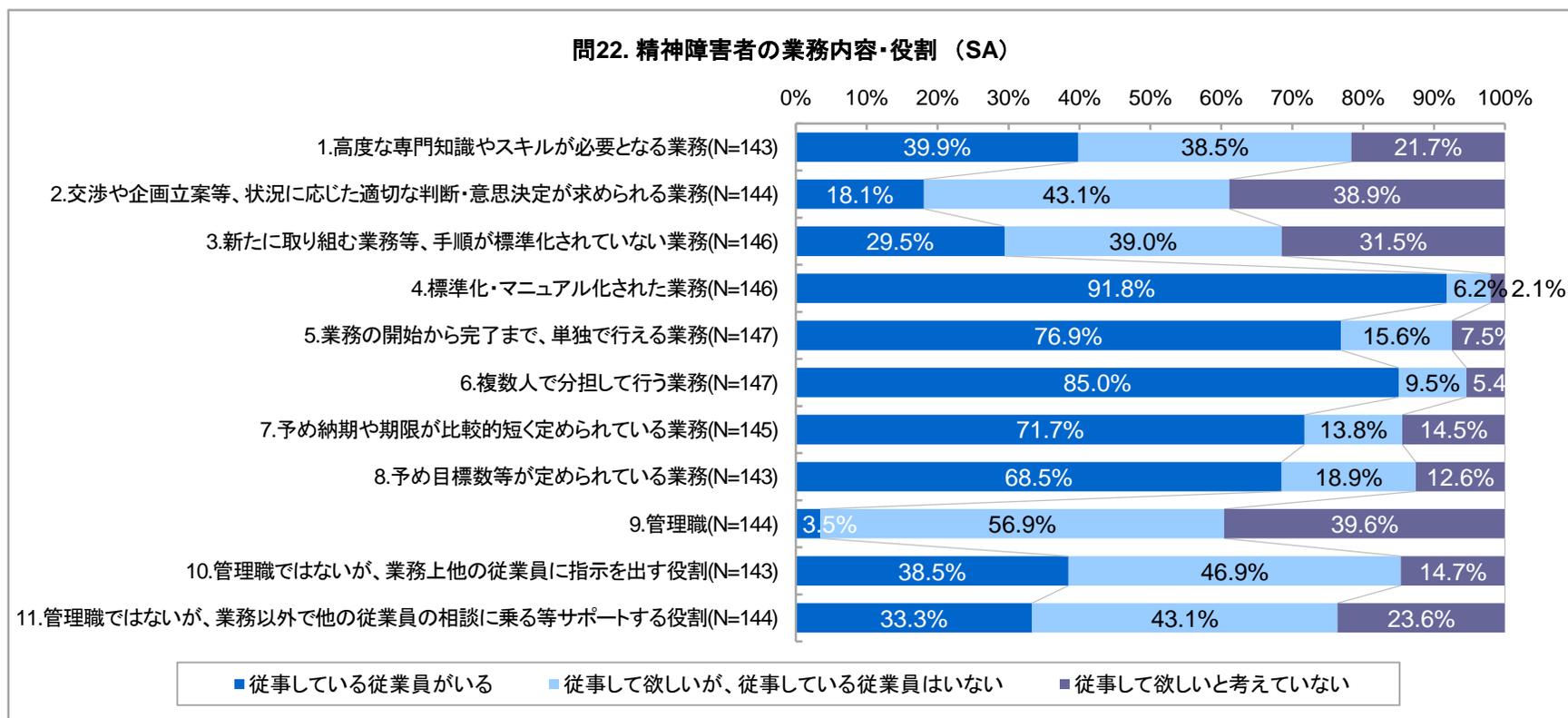
- 知的障害者の業務・役割について、貴社の実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問22: 障害者の従事している業務内容・役割: 精神障害者

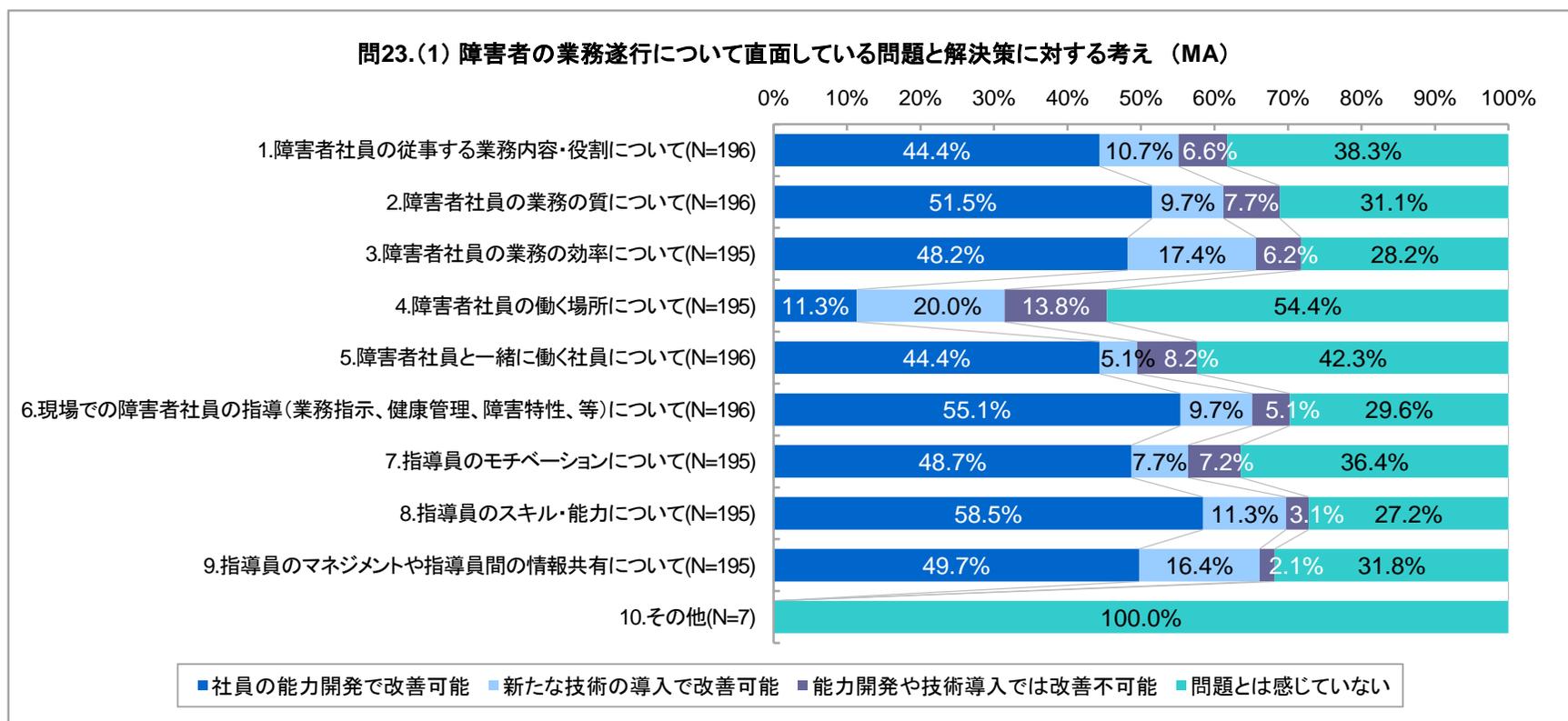
- 精神障害者の業務・役割について、貴社の実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問23:障害者の業務遂行について直面している問題と解決策に対する考え

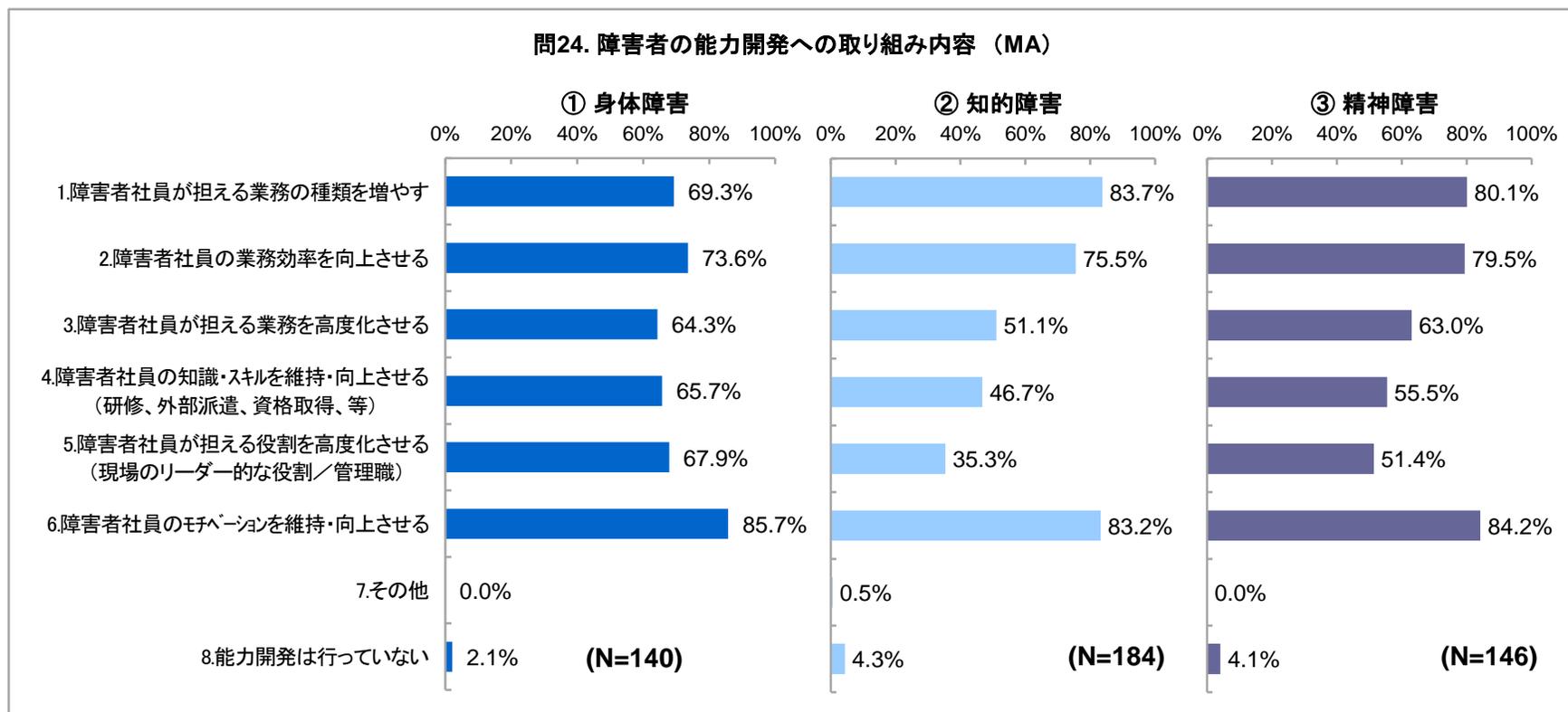
■ 障害者の業務遂行について直面している問題と解決策に対する考えに関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問24: 障害者の能力開発への取り組み内容

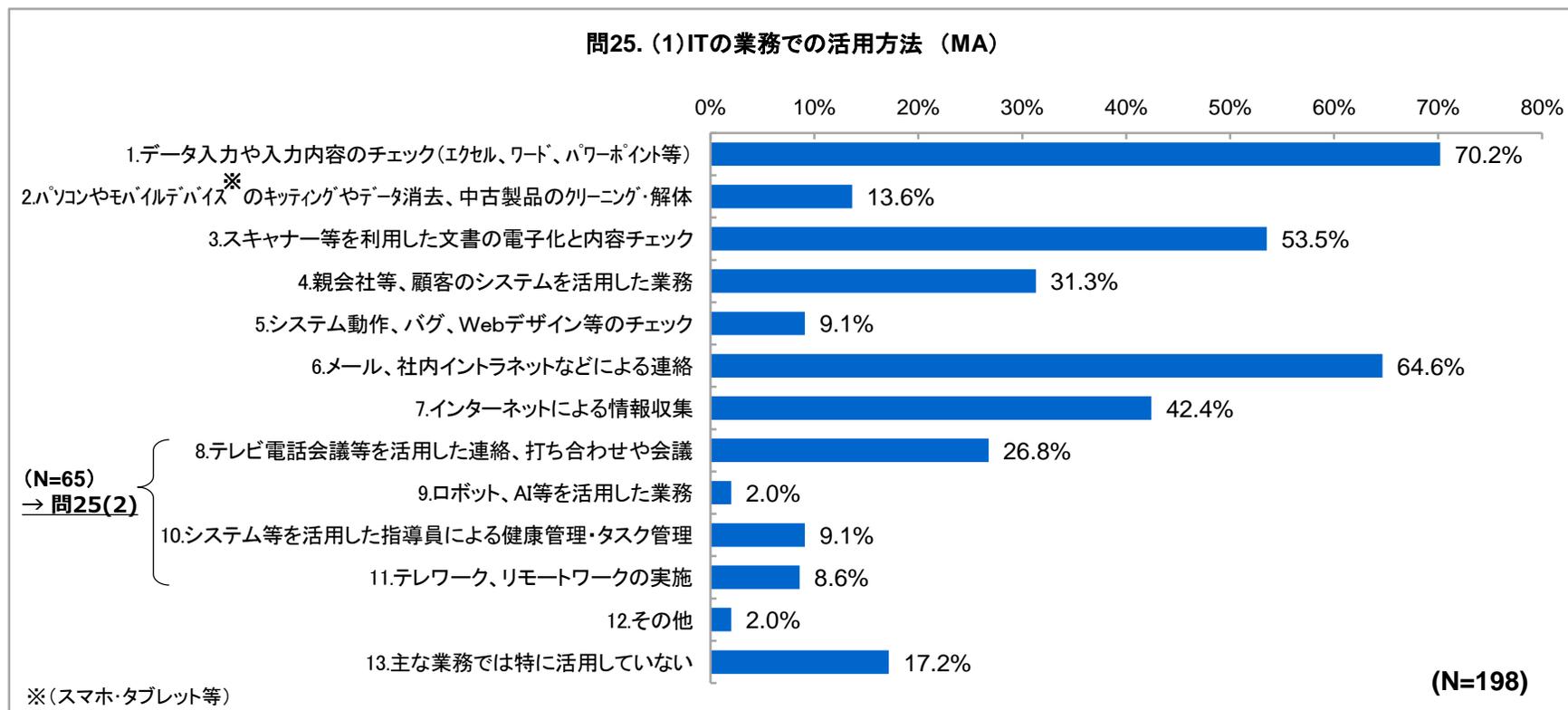
- 取り組み内容としては、障害の種類に関係なく「6. 障害者社員のモチベーションを維持・向上させる」が重視されており、①身体障害:85.7%(120社)、②知的障害:83.2%(153社)、③精神障害:84.2%(123社)であった。



2. 調査結果

問25: 特例子会社におけるITの活用:(1)業務での活用

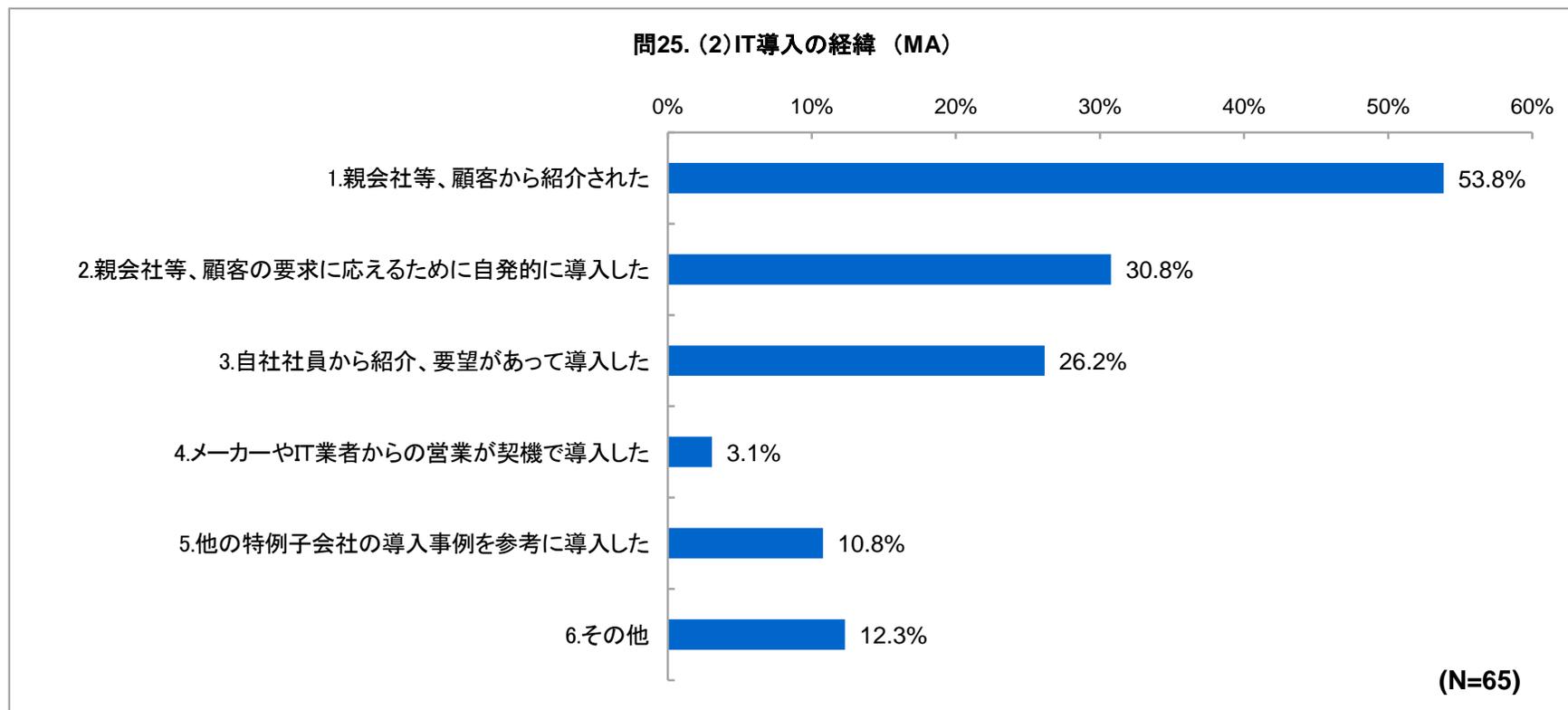
- 「1. データ入力や入力内容のチェック(エクセル、ワード、パワーポイント等)」と答えたのが70.2%(139社)、
- 「6. メール、社内イントラネットなどによる連絡」と答えたのが64.6%(128社)、
- 「3. スキャナー等を利用した文書の電子化と内容チェック」と答えたのが53.5%(106社)であった。



2. 調査結果

問25: 特例子会社におけるITの活用:(2)導入経緯

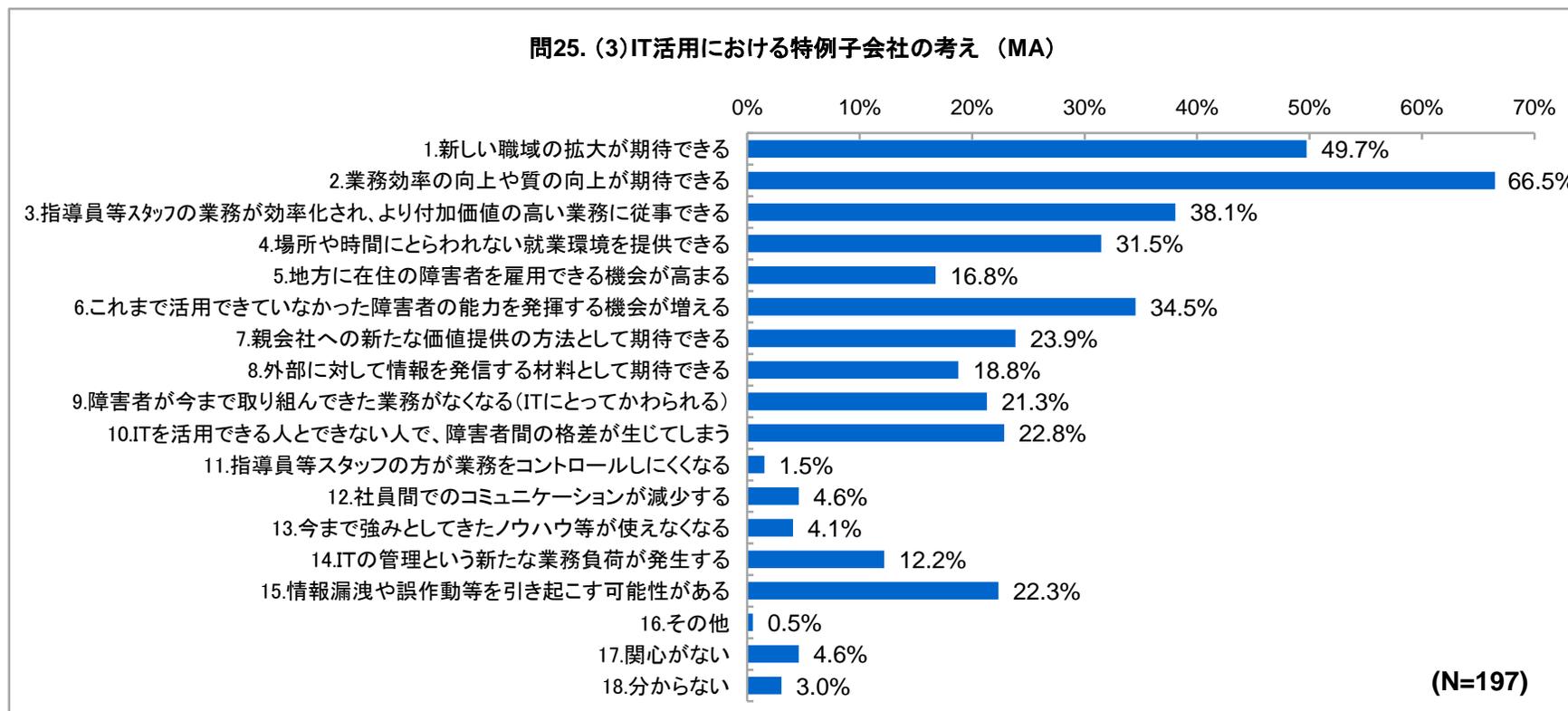
- 「1. 親会社等、顧客から紹介された」と答えたのが53.8%(35社)、
- 「2. 親会社等、顧客の要求に応えるために自発的に導入した」と答えたのが30.8%(20社)、
- 「3. 自社社員から紹介、要望があって導入した」と答えたのが26.2%(17社)であった。



2. 調査結果

問25: 特例子会社におけるITの活用:(3)特例子会社の考え

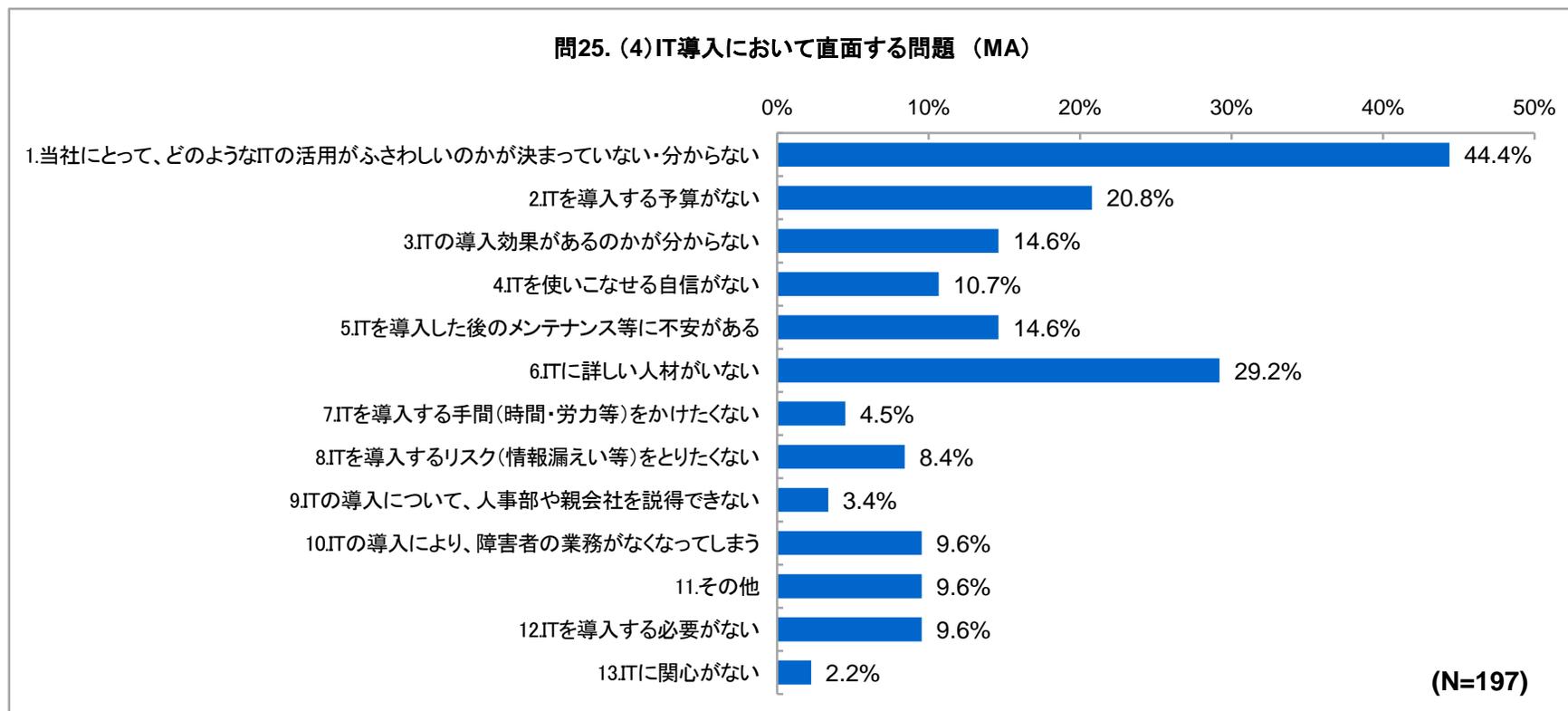
- 「2. 業務効率の向上や質の向上が期待できる」と答えたのが66.5%(131社)、
- 「1. 新しい職域の拡大が期待できる」と答えたのが49.7%(98社)、
- 「3. 指導員等スタッフの業務が効率化され、より付加価値の高い業務に従事できる」と答えたのが38.1%(75社)であった。



2. 調査結果

問25: 特例子会社におけるITの活用:(4)IT導入において直面する問題

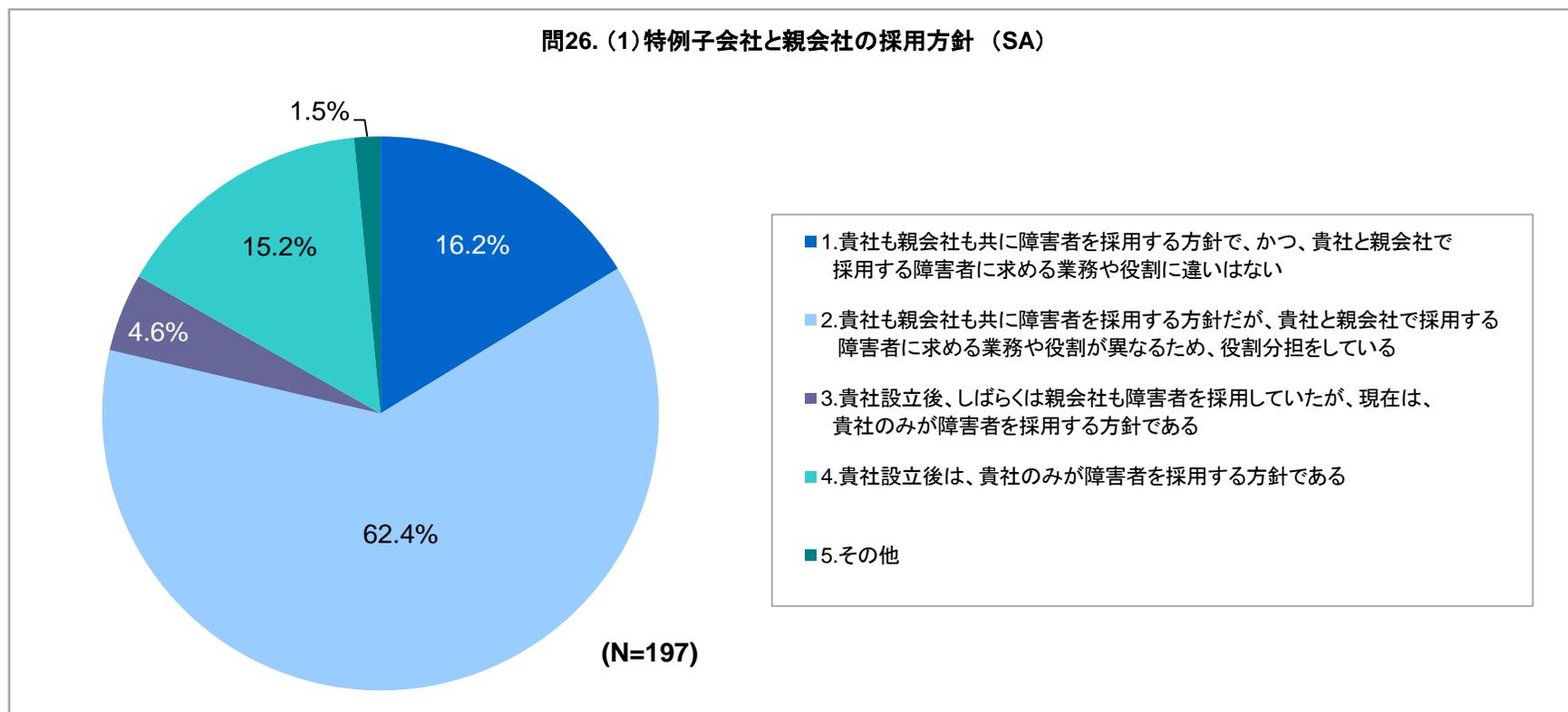
- 「1. 当社にとって、どのようなITの活用がふさわしいのかが決まっていない・分からない」と答えたのが44.4%(79社)、「6. ITに詳しい人材がない」と答えたのが29.2%(52社)、「2. ITを導入する予算がない」と答えたのが20.8%(37社)であった。



2. 調査結果

問26: 障害者の採用方針:(1)特例子会社と親会社の採用方針

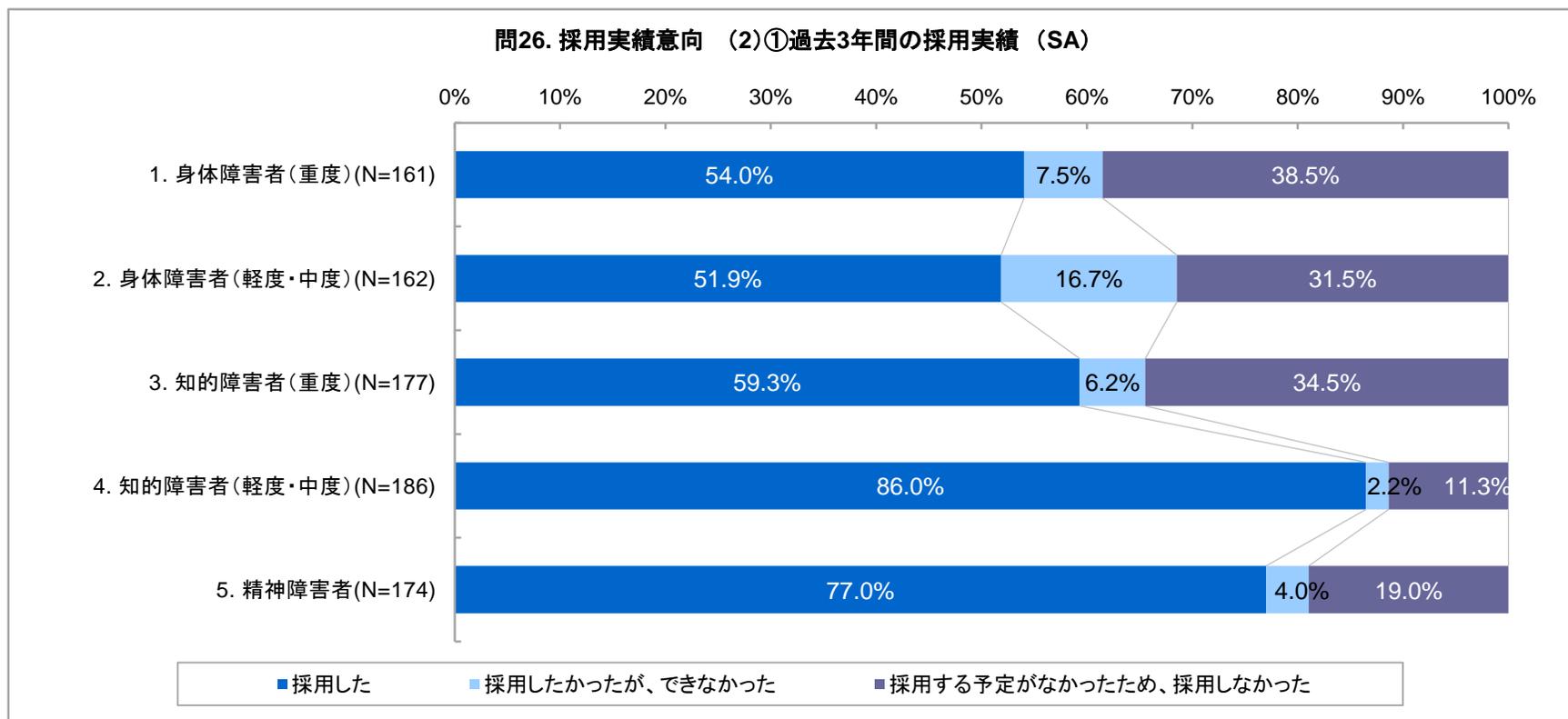
- 「2. 貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」と答えたのが62.4%(123社)、「1. 貴社も親会社も共に障害者を採用する方針で、かつ、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割に違いはない」と答えたのが16.2%(32社)、「4. 貴社設立後は、貴社のみが障害者を採用する方針である」と答えたのが15.2%(30社)であった。



2. 調査結果

問26:障害者の採用方針:(2)①過去3年間の採用実績

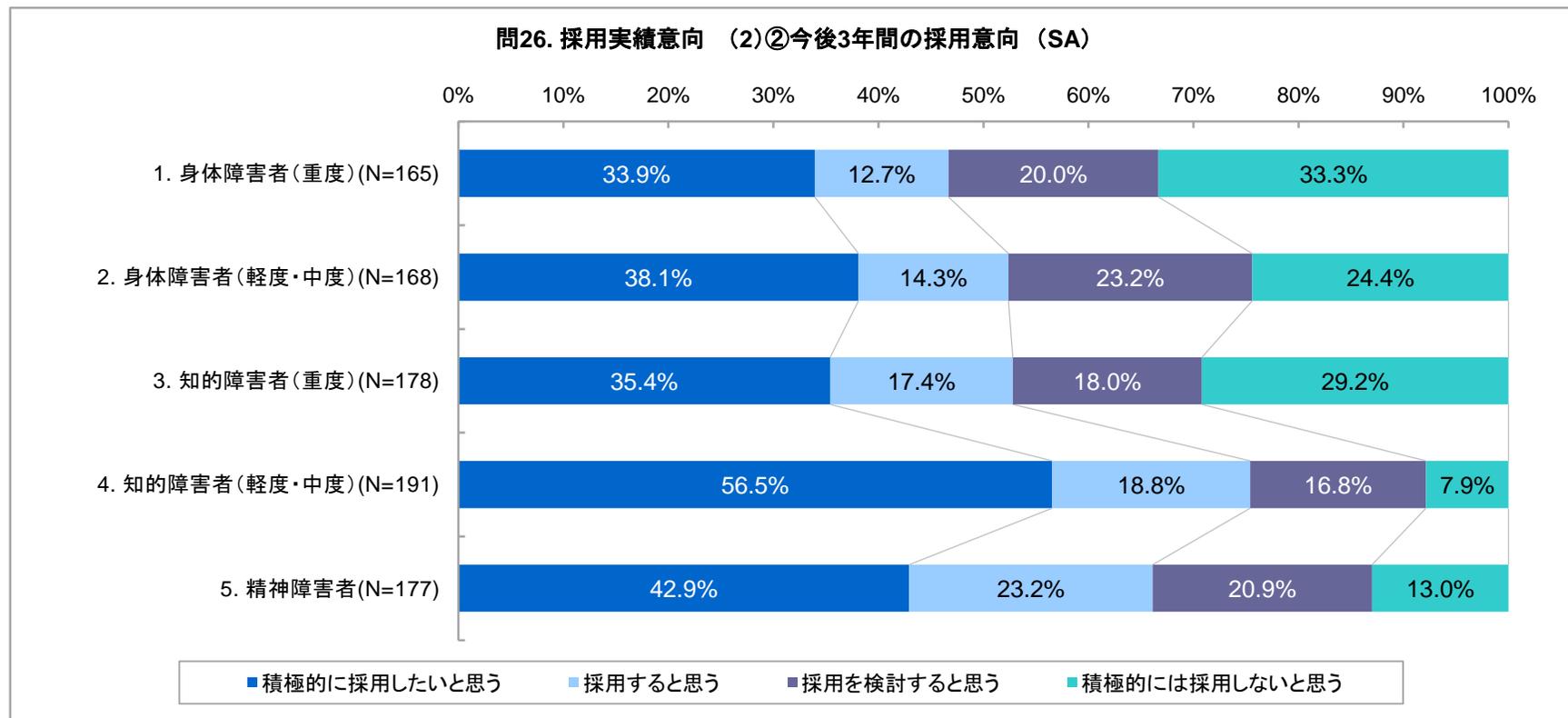
■ 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問26:障害者の採用方針:(2)②今後3年間の採用意向

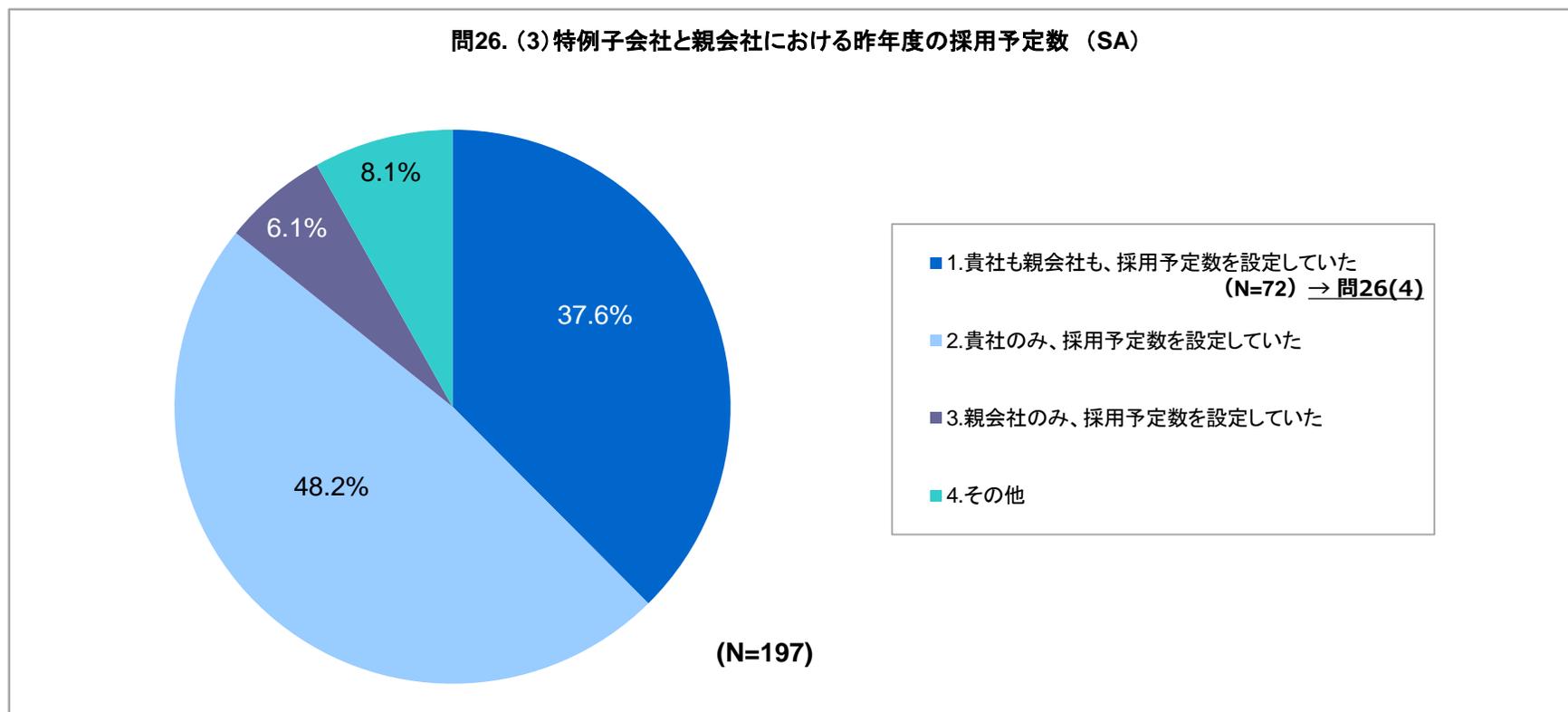
■ 今後3年間の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問26:障害者の採用方針:(3)特例子会社と親会社における昨年度の採用予定数

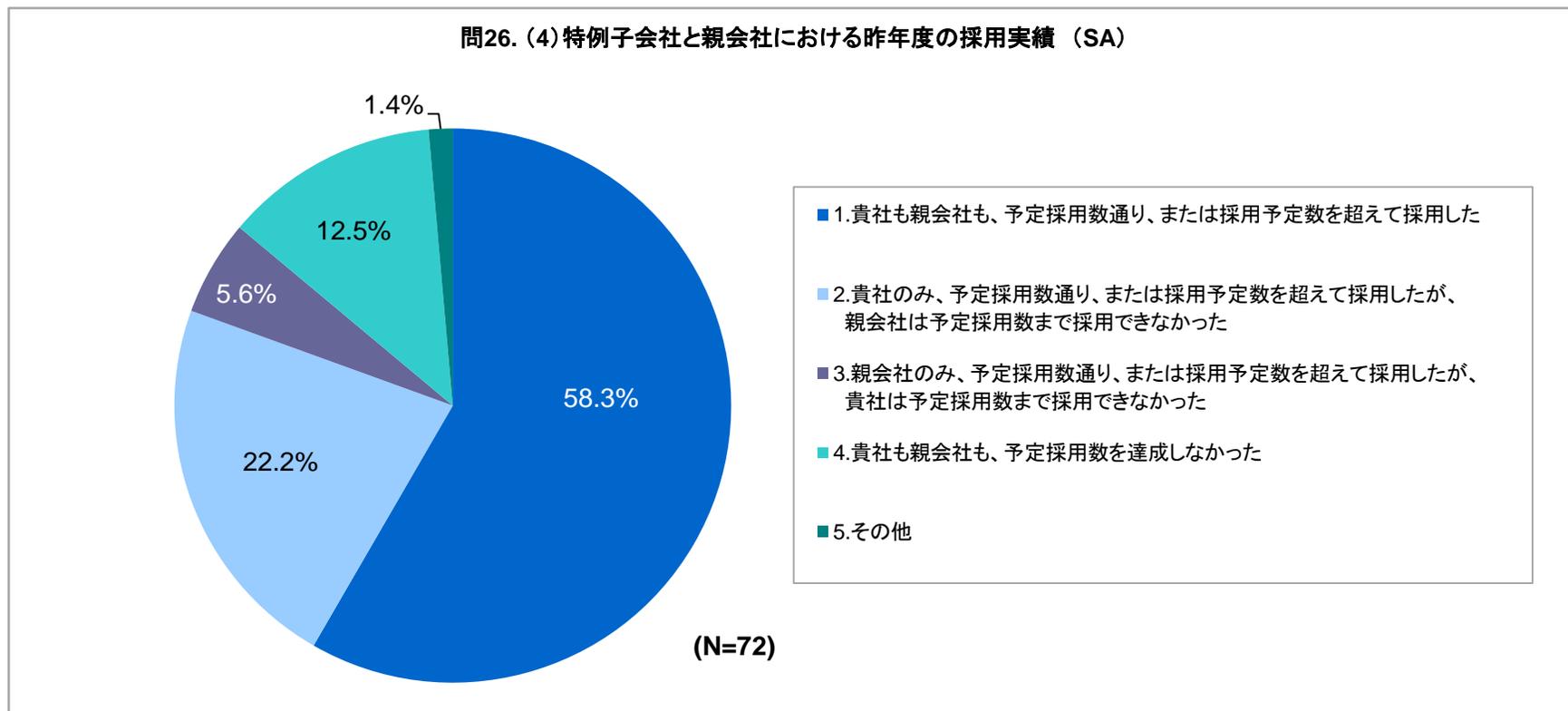
- 「2. 貴社のみ、採用予定数を設定していた」と答えたのが48.2%(95社)、
- 「1. 貴社も親会社も、採用予定数を設定していた」と答えたのが37.6%(74社)、
- 「4. その他」と答えたのが8.1%(16社)であった。



2. 調査結果

問26:障害者の採用方針:(4)特例子会社と親会社における昨年度の採用実績

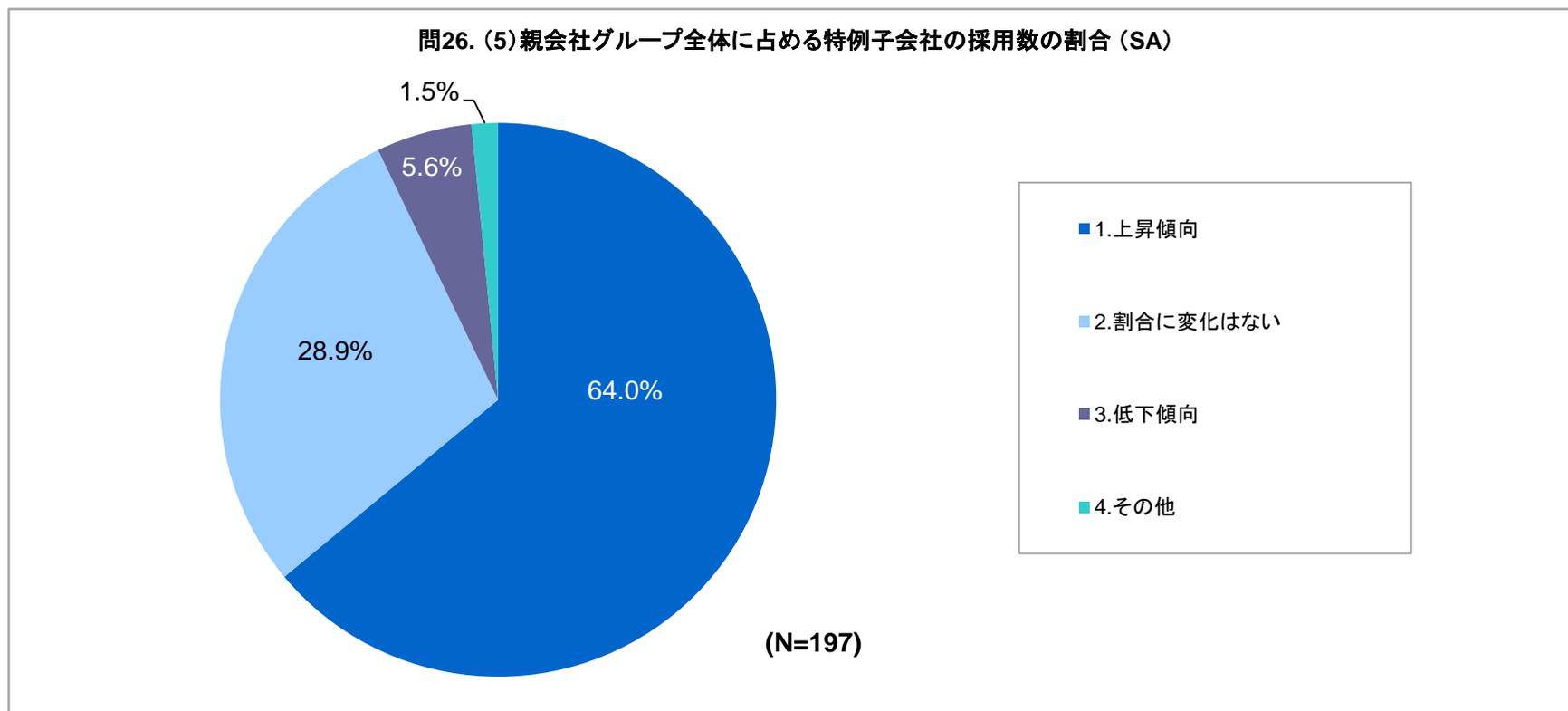
- 「1. 貴社も親会社も、予定採用数通り、または採用予定数を超えて採用した」と答えたのが58.3%(42社)、
- 「2. 貴社のみ、予定採用数通り、または採用予定数を超えて採用したが、親会社は予定採用数まで採用できなかった」と答えたのが22.2%(16社)、
- 「4. 貴社も親会社も、予定採用数を達成しなかった」と答えたのが12.5%(9社)であった。



2. 調査結果

問26: 障害者の採用方針:(5)親会社グループ全体に占める特例子会社の採用数の割合

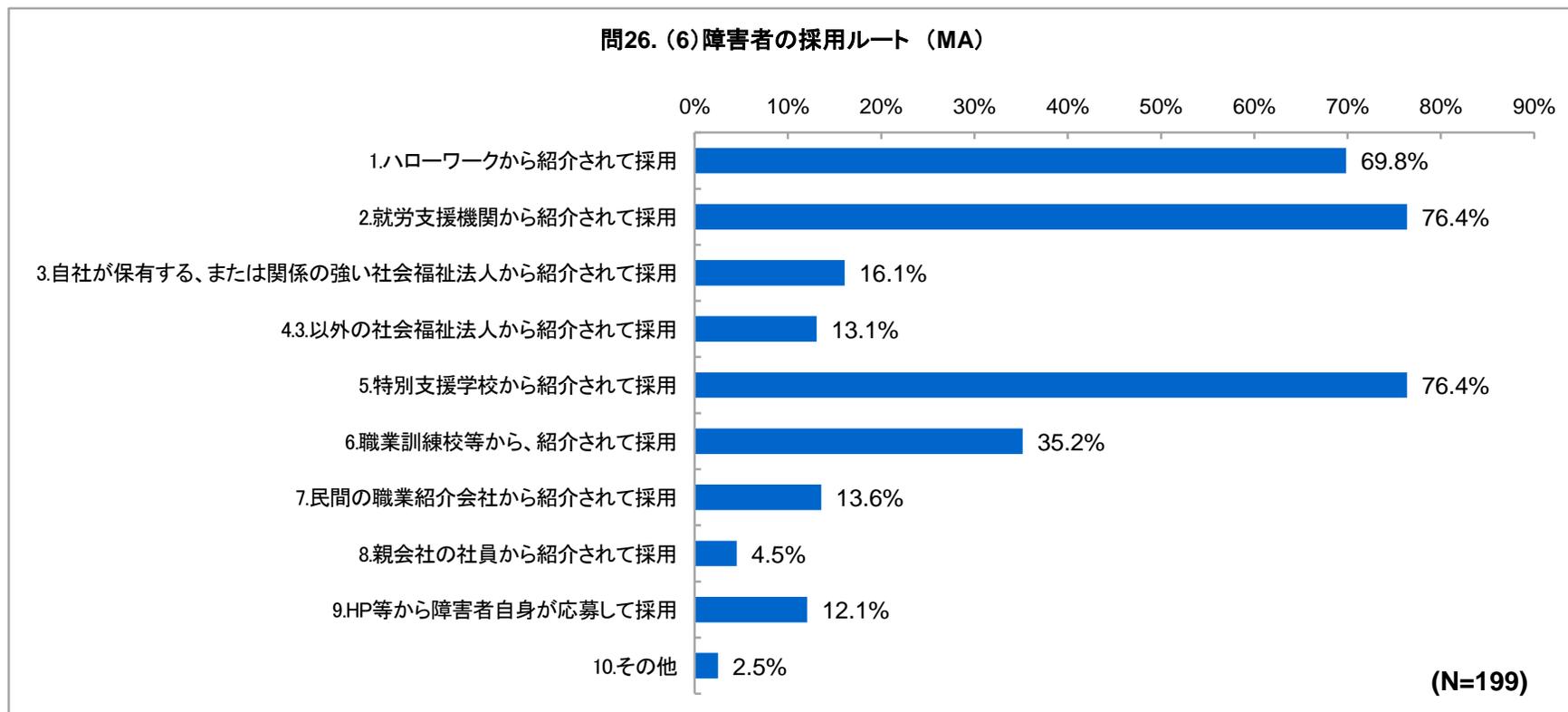
- 親会社グループ全体に占める、貴社の採用数の割合について、「1. 上昇傾向」と答えたのが64.0%(126社)、「2. 割合に変化はない」と答えたのが28.9%(57社)、「3. 低下傾向」と答えたのが5.6%(11社)であった。



2. 調査結果

問26: 障害者の採用方針:(6) 障害者の採用ルート

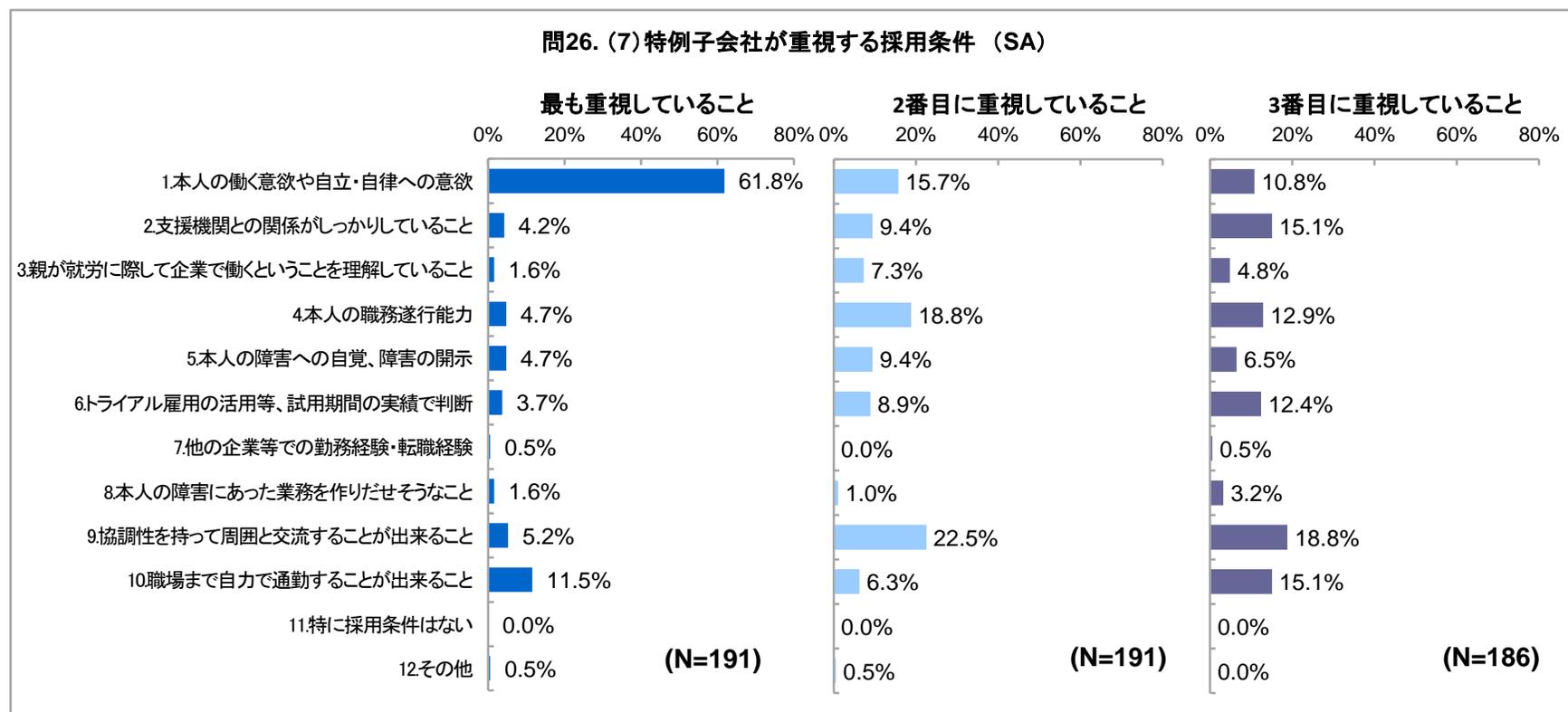
- 「2. 就労支援機関から紹介されて採用」「5. 特別支援学校から紹介されて採用」と答えたのが76.4%(152社)、「1. ハローワークから紹介されて採用」と答えたのが69.8%(139社)であった。



2. 調査結果

問26:障害者の採用方針:(7)特例子会社が重視する採用条件

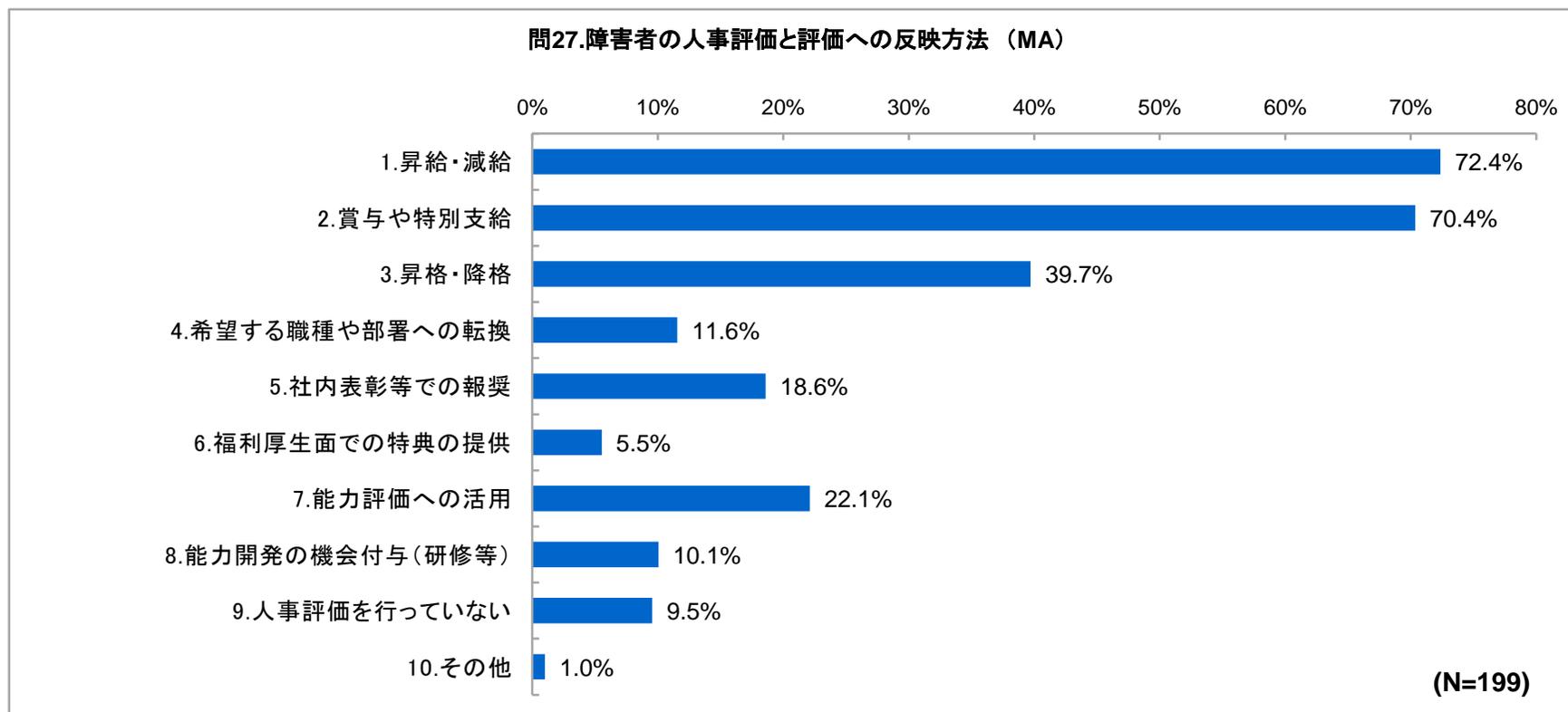
- 最も重視していることとして、「1. 本人の働く意欲や自立・自律への意欲」と答えたのが61.8%(118社)であった。



2. 調査結果

問27:障害者の人事評価:障害者の人事評価と評価への反映方法

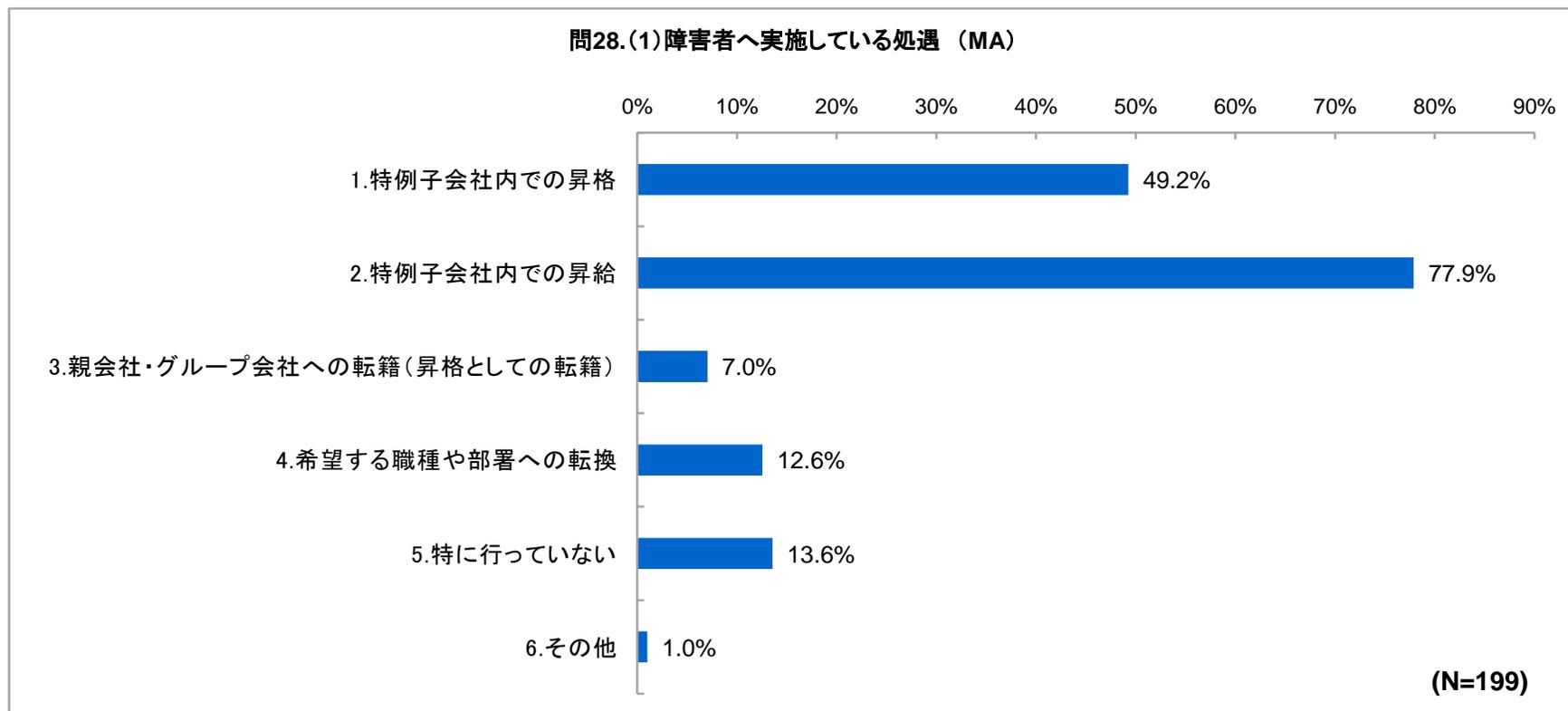
- 「1. 昇給・減給」と答えたのが72.4%(144社)、「2. 賞与や特別支給」と答えたのが70.4%(140社)、「3. 昇格・降格」と答えたのが39.7%(79社)であった。



2. 調査結果

問28: 特例子会社で働く障害者への処遇:(1)障害者へ実施している処遇

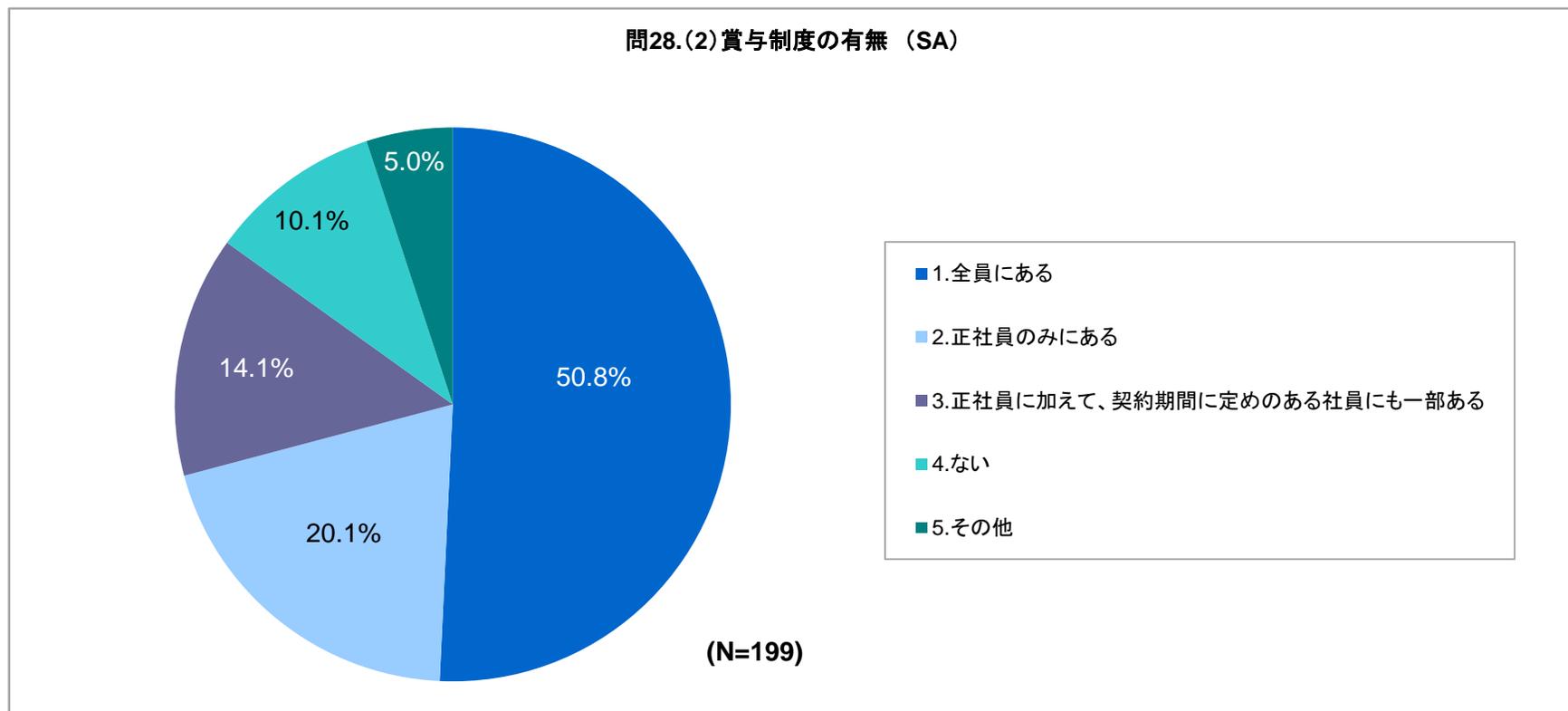
- 「2. 特例子会社内での昇給」と答えたのが77.9%(155社)、「1. 特例子会社内での昇格」と答えたのが49.2%(98社)、「5. 特に行っていない」と答えたのが13.6%(27社)であった。



2. 調査結果

問28: 特例子会社で働く障害者への処遇:(2)賞与制度の有無

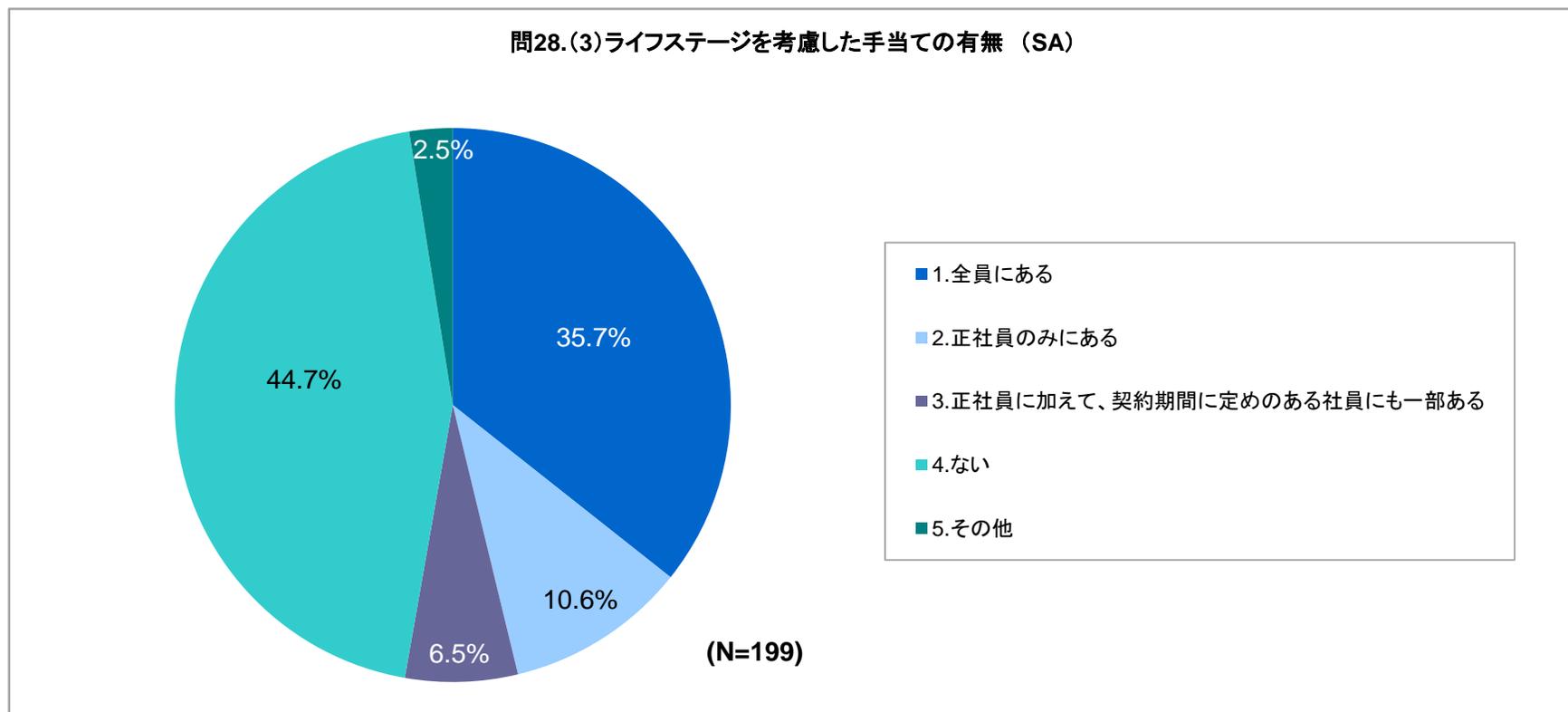
- 「1. 全員にある」と答えたのが50.8%(101社)、「2. 正社員のみにある」と答えたのが20.1%(40社)、「3. 正社員に加えて、契約期間に定めのある社員にも一部ある」と答えたのが14.1%(28社)であった。



2. 調査結果

問28：特例子会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

- 「4. ない」と答えたのが44.7%(89社)、「1. 全員にある」と答えたのが35.7%(71社)、「2. 正社員のみにある」と答えたのが10.6%(21社)であった。

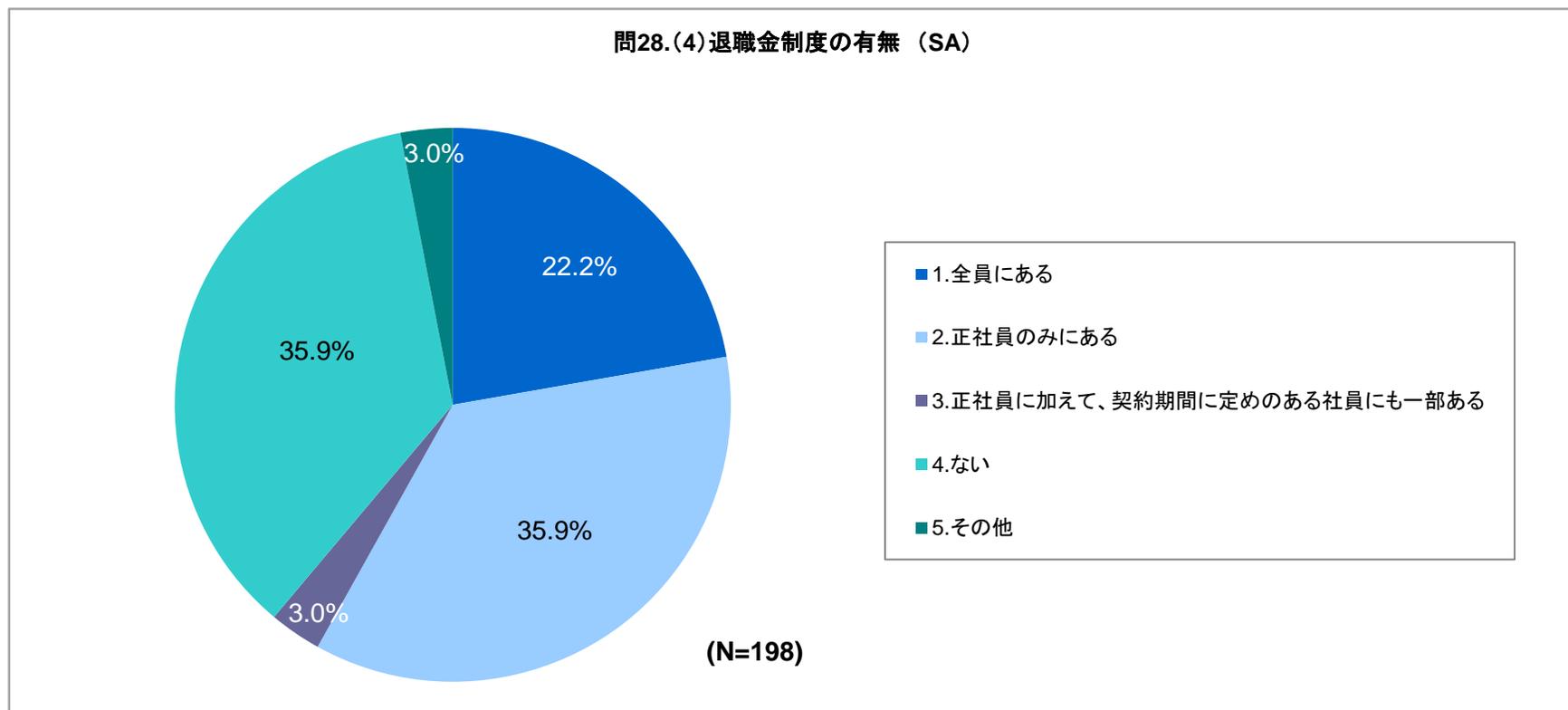


※手当とは、ライフステージやイベントに応じて必要となると想定される出費・収入の減少に配慮して支払われる手当をさします。

2. 調査結果

問28: 特例子会社で働く障害者への処遇:(4)退職金制度の有無

- 「2. 正社員のみにある」「4. ない」と答えたのが35.9%(71社)、
「1. 全員にある」と答えたのが22.2%(44社)であった。



※退職金制度には企業年金制度、中小企業退職金共済制度(中退共制度も含む)

2. 調査結果

問28: 特例子会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

- 「4. ない」と答えたのが60.6%(120社)、「1. 全員にある」と答えたのが28.3%(56社)であった。

