
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

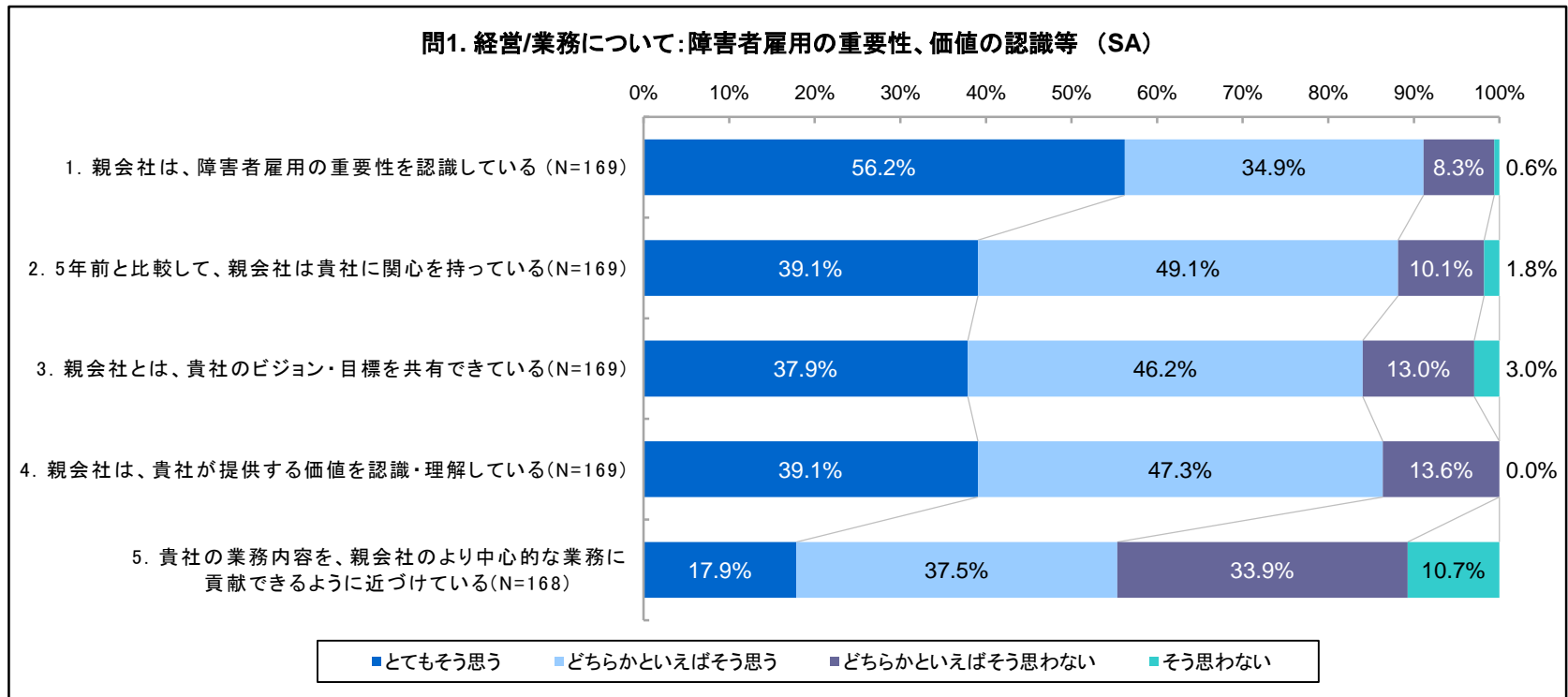
調査項目(3/3)

| 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

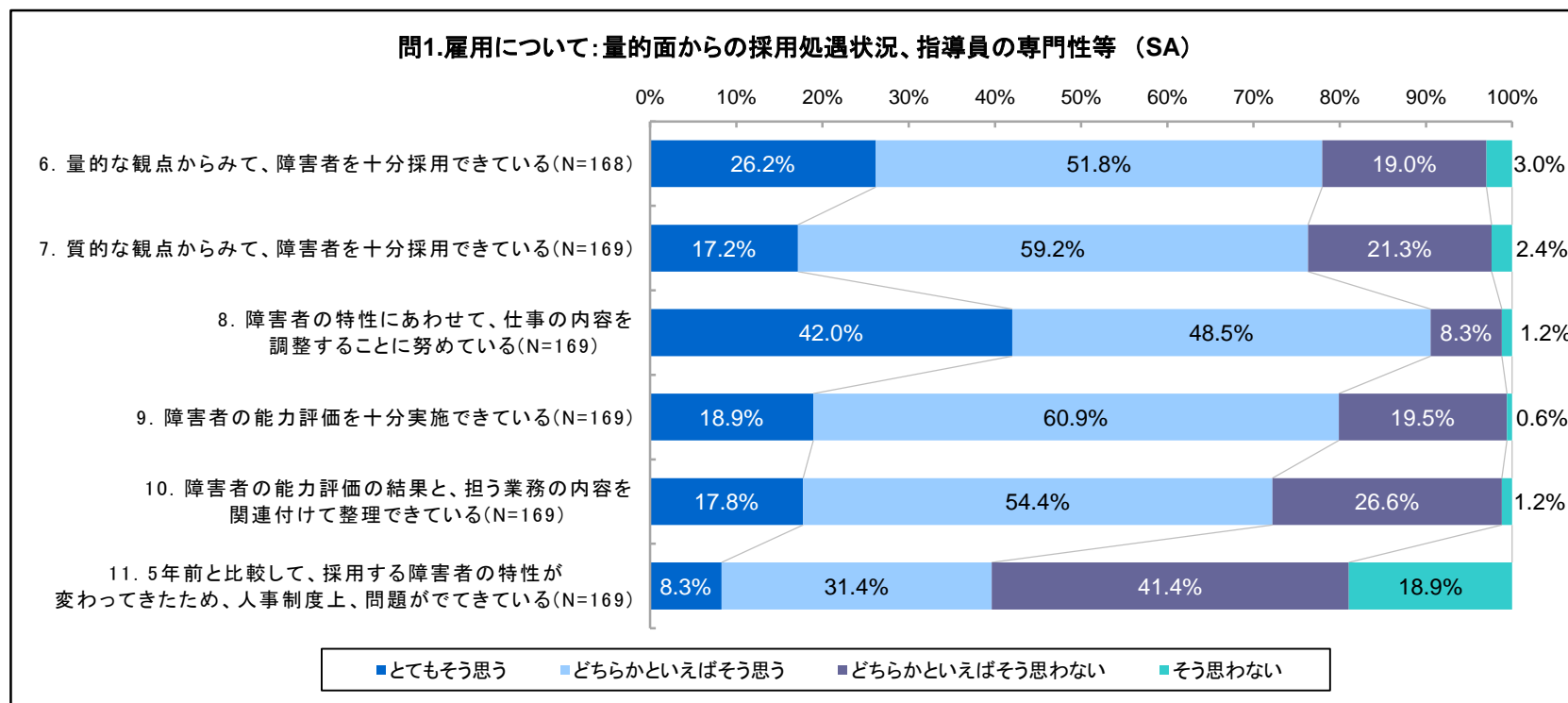
■ 貴社(特例子会社)の経営・業務に関する設問の回答は以下の通り。



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)

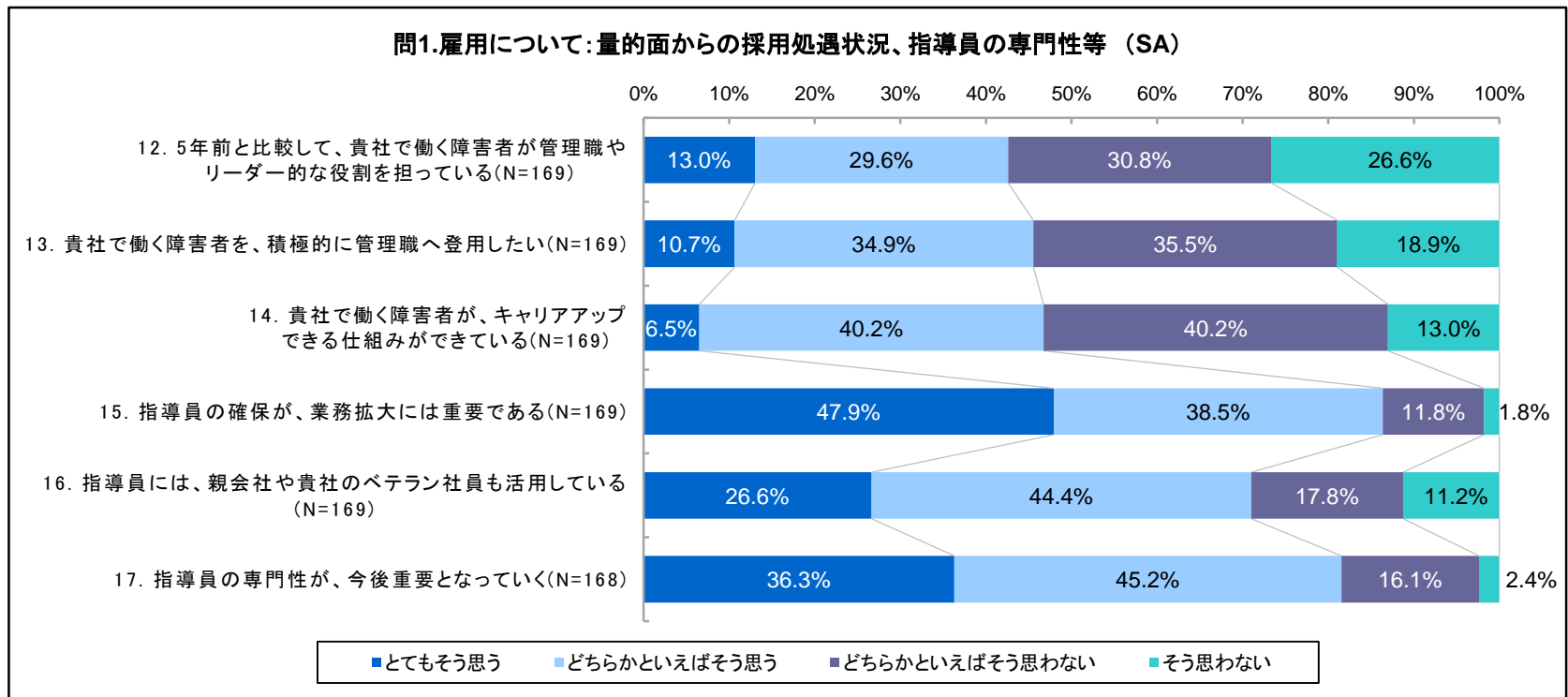
■ 貴社の雇用に関する設問の回答は以下の通り。



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)

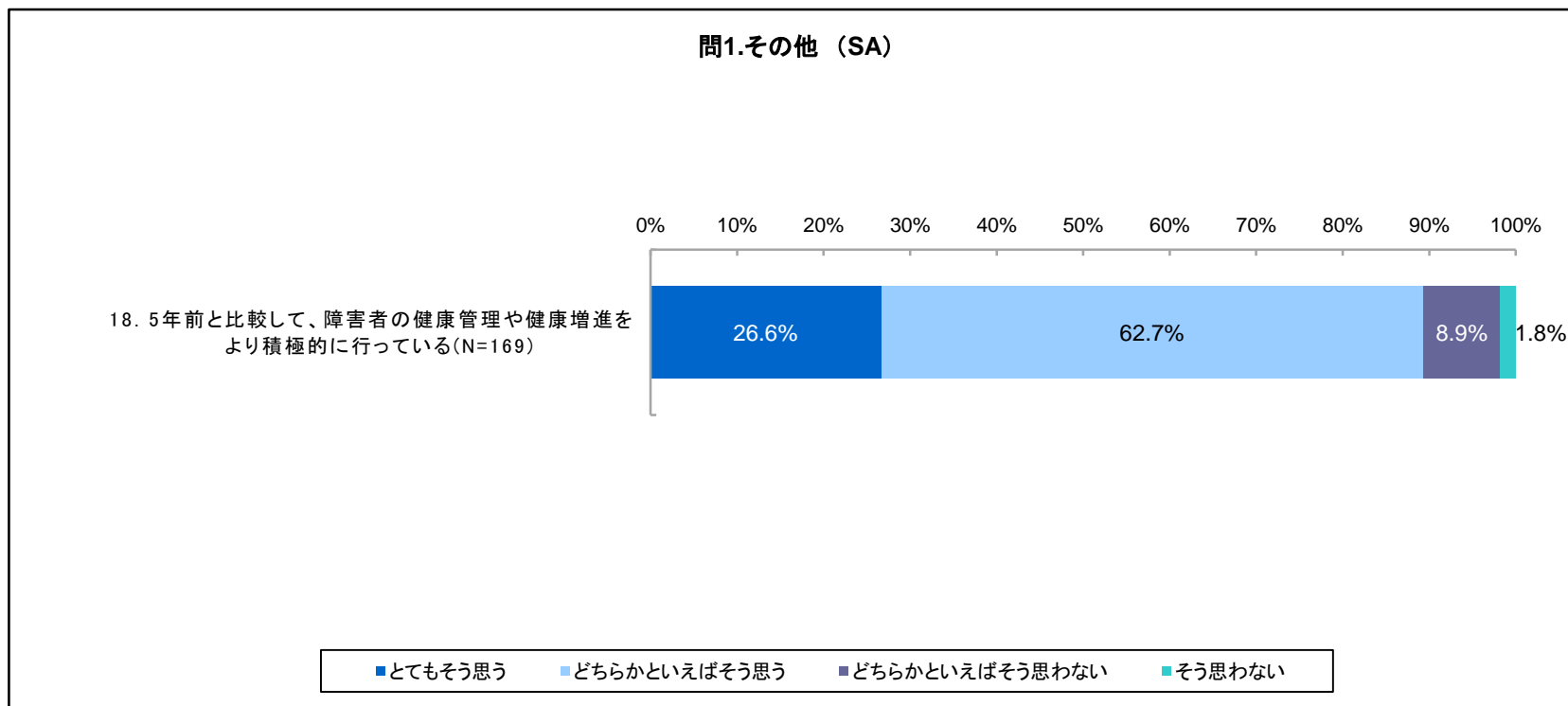
■ 貴社の雇用に関する設問の回答は以下の通り。



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

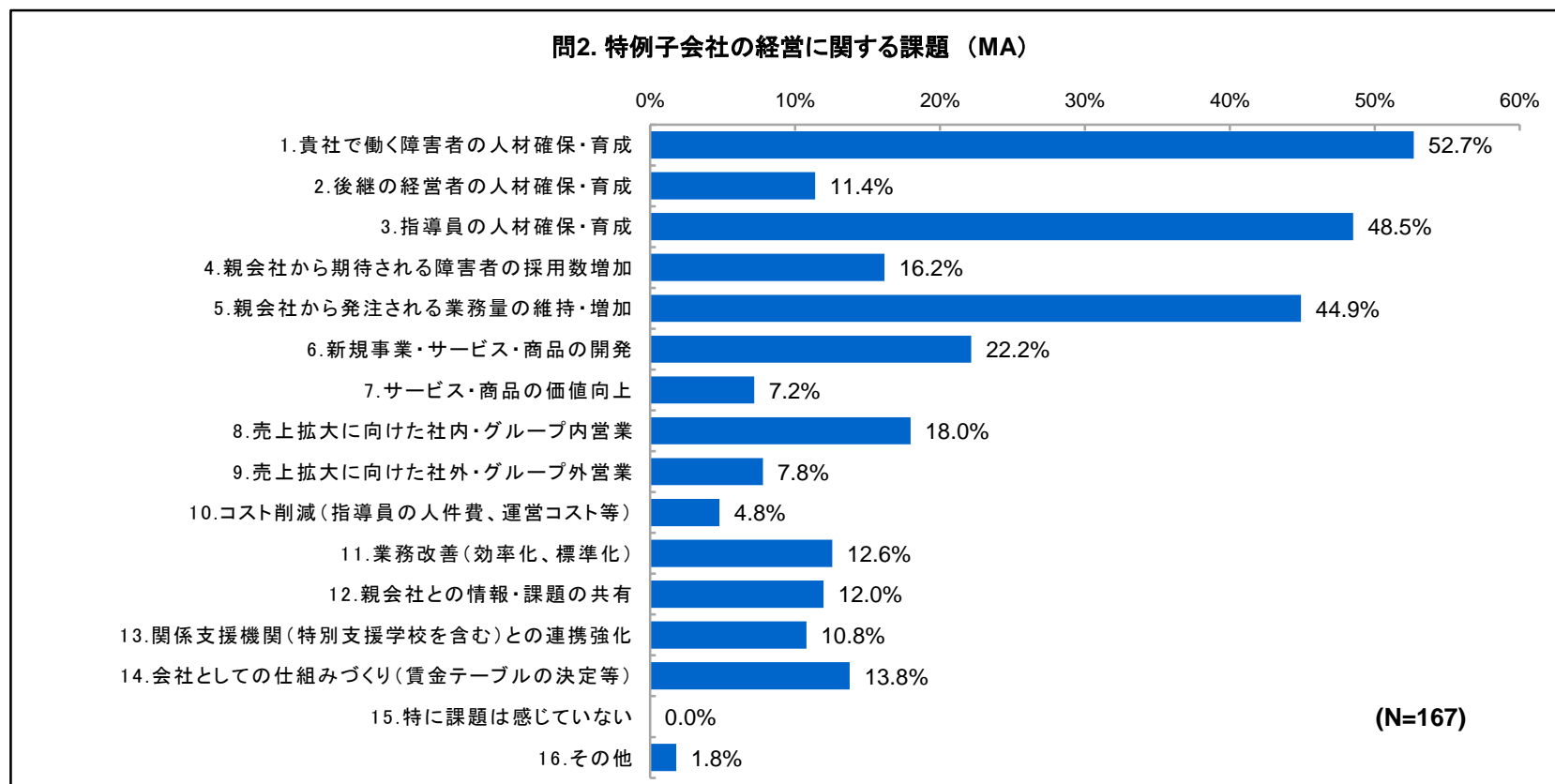
- その他の設問に関する設問の回答は以下の通り。



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

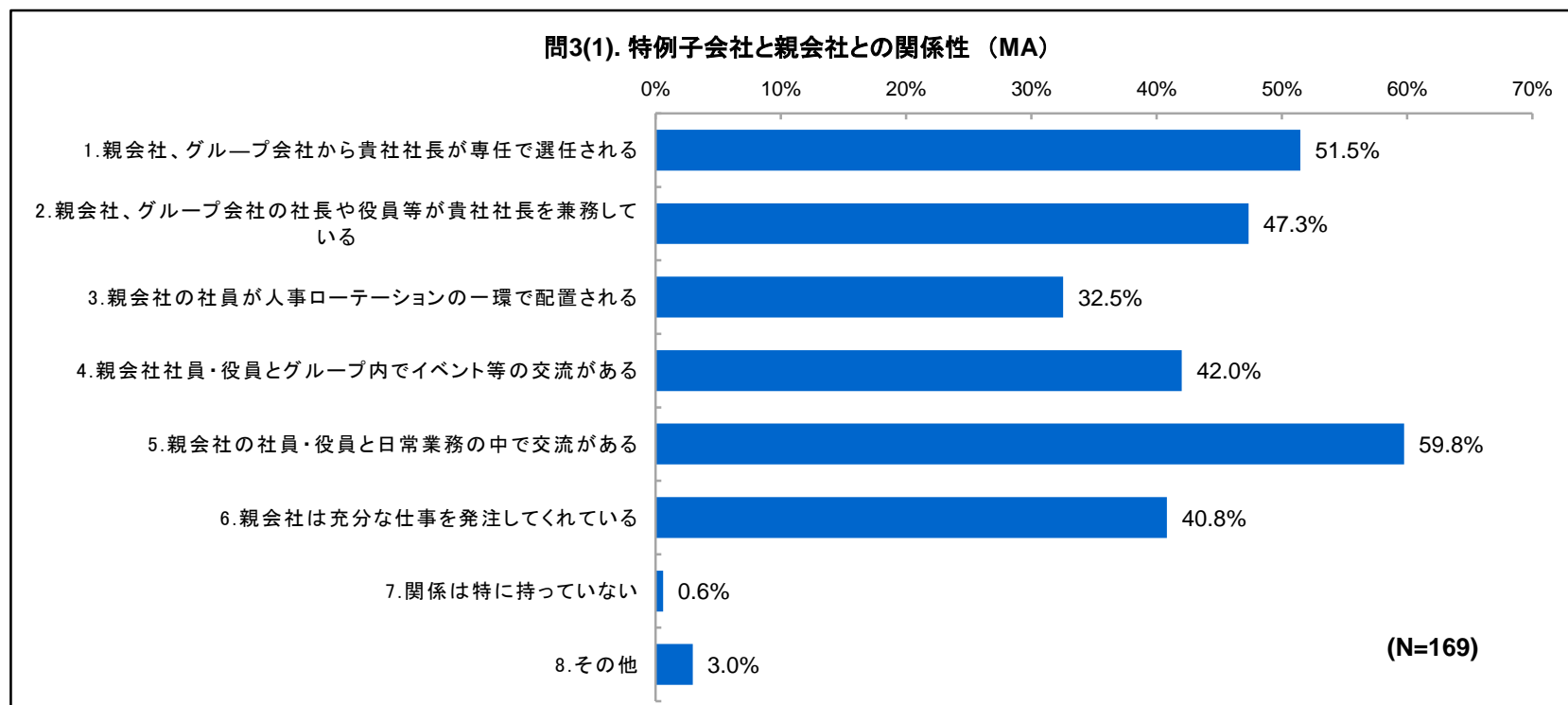
- 貴社が経営について課題だと感じていることは、「貴社で働く障害者の人材確保・育成」と答えたのが52.7% (88社)、「指導員の人材確保・育成」と答えたのが48.5% (81社)、「親会社から発注される業務量の維持・増加」が44.9% (75社)であった。



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。

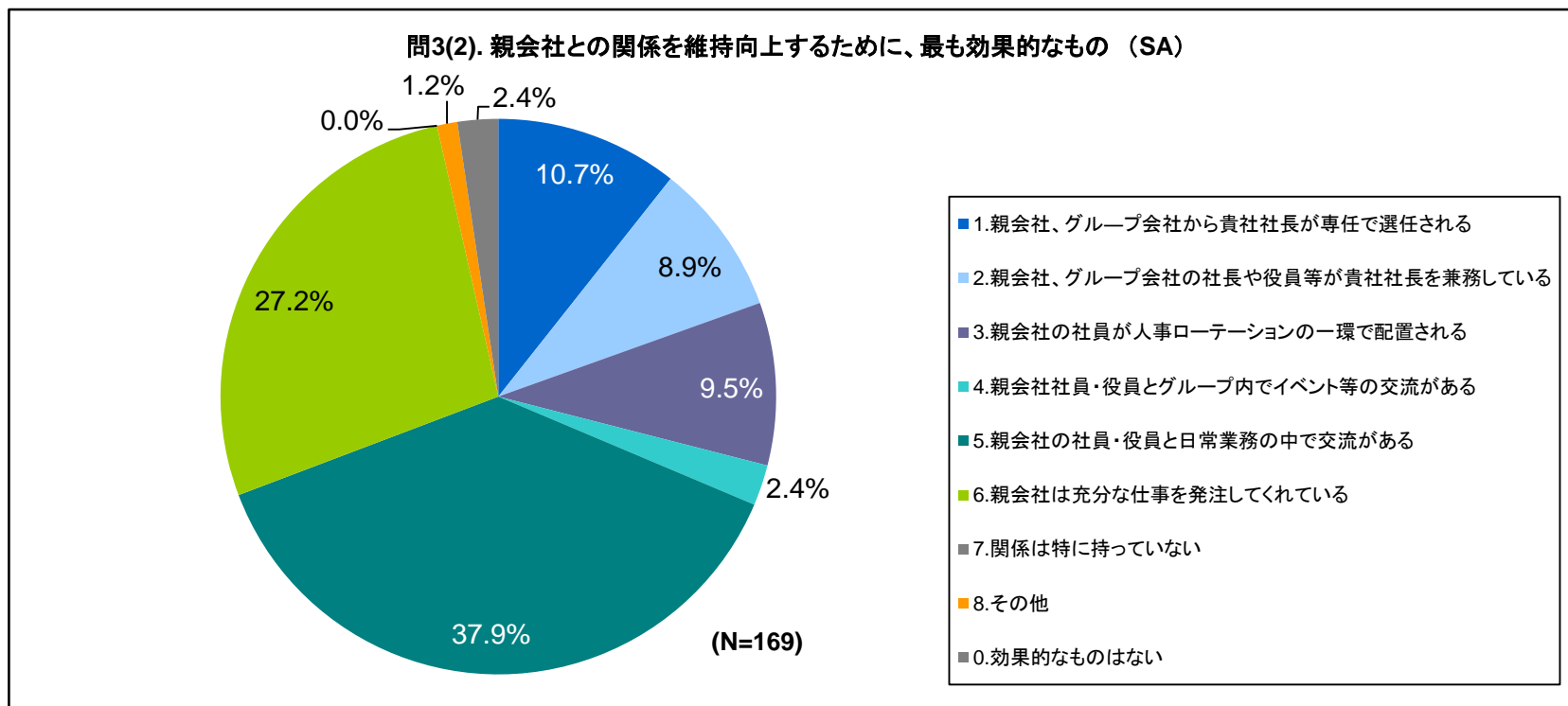


2. 調査結果

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

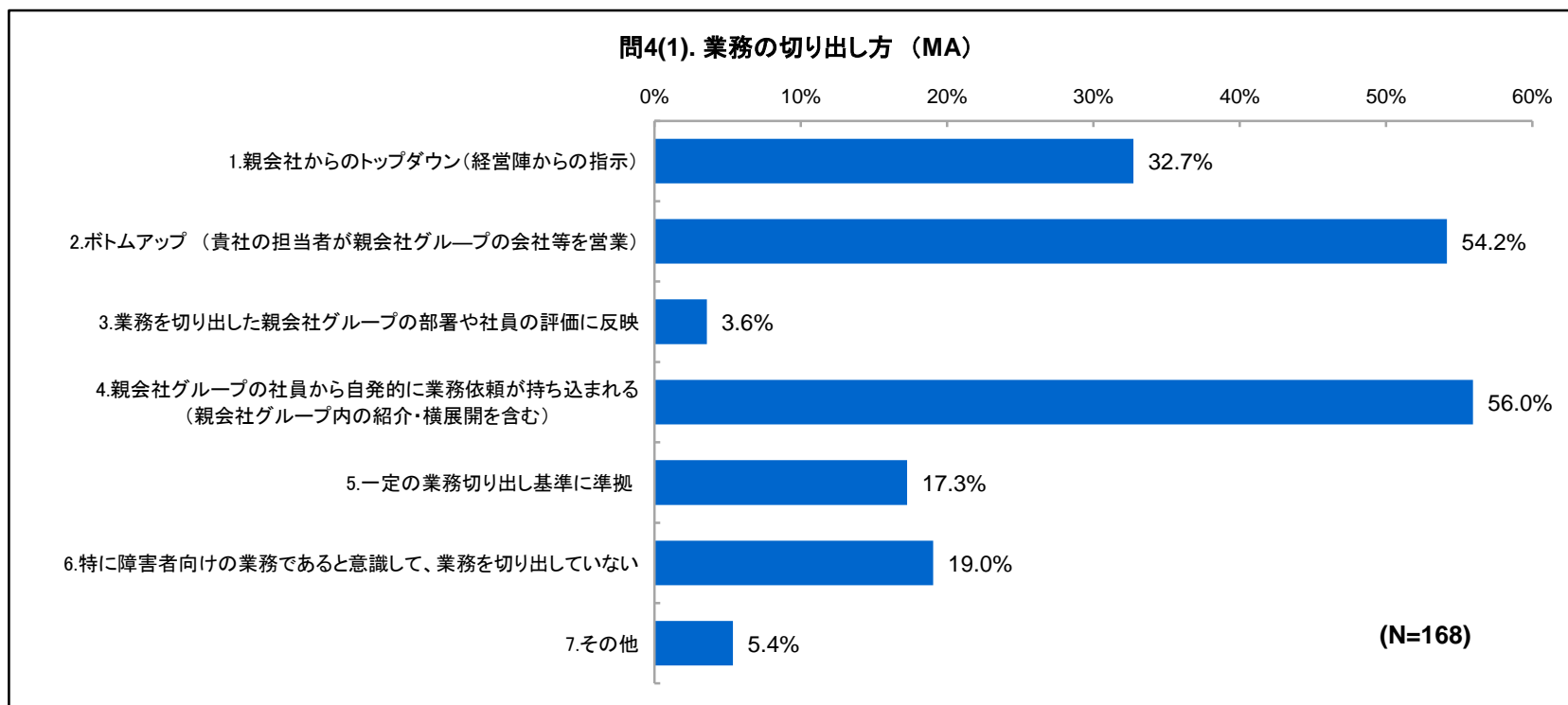
- 親会社との関係を維持・向上するために最も効果的なものとして、「親会社の社員・役員と日常業務の中で交流がある」と答えたのが37.9%(64社)、「親会社は十分な仕事を発注してくれている」と答えたのが27.2%(46社)、「親会社、グループ会社から貴社社長が専任で選任される」が10.7%(18社)であった。



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

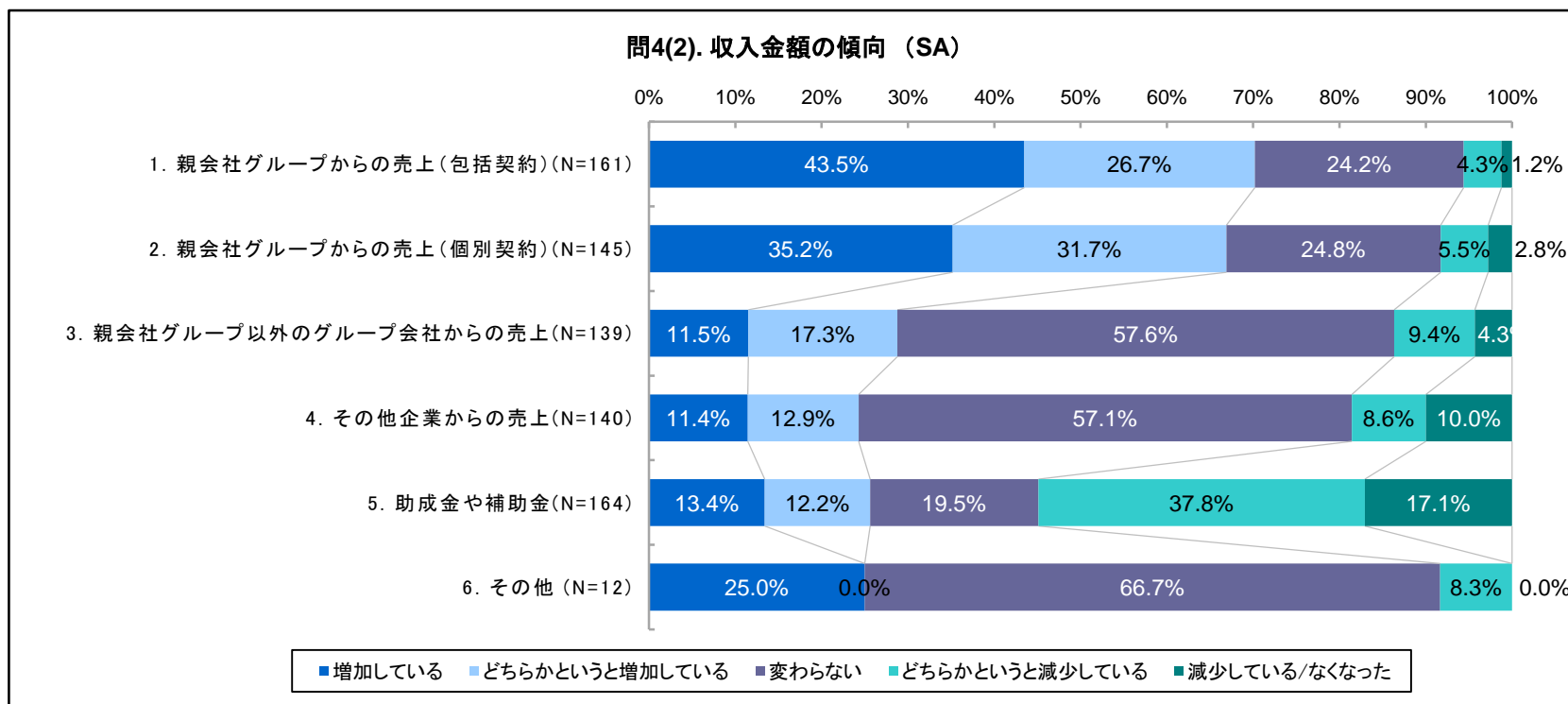
- 「親会社グループの社員から自発的に業務依頼が持ち込まれる」と答えたのが56.0%(94社)、「ボトムアップ(貴社の担当者が親会社グループの会社等を営業)」と答えたのが54.2%(91社)、「親会社からのトップダウン(経営陣からの指示)」が32.7%(55社)であった。



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。

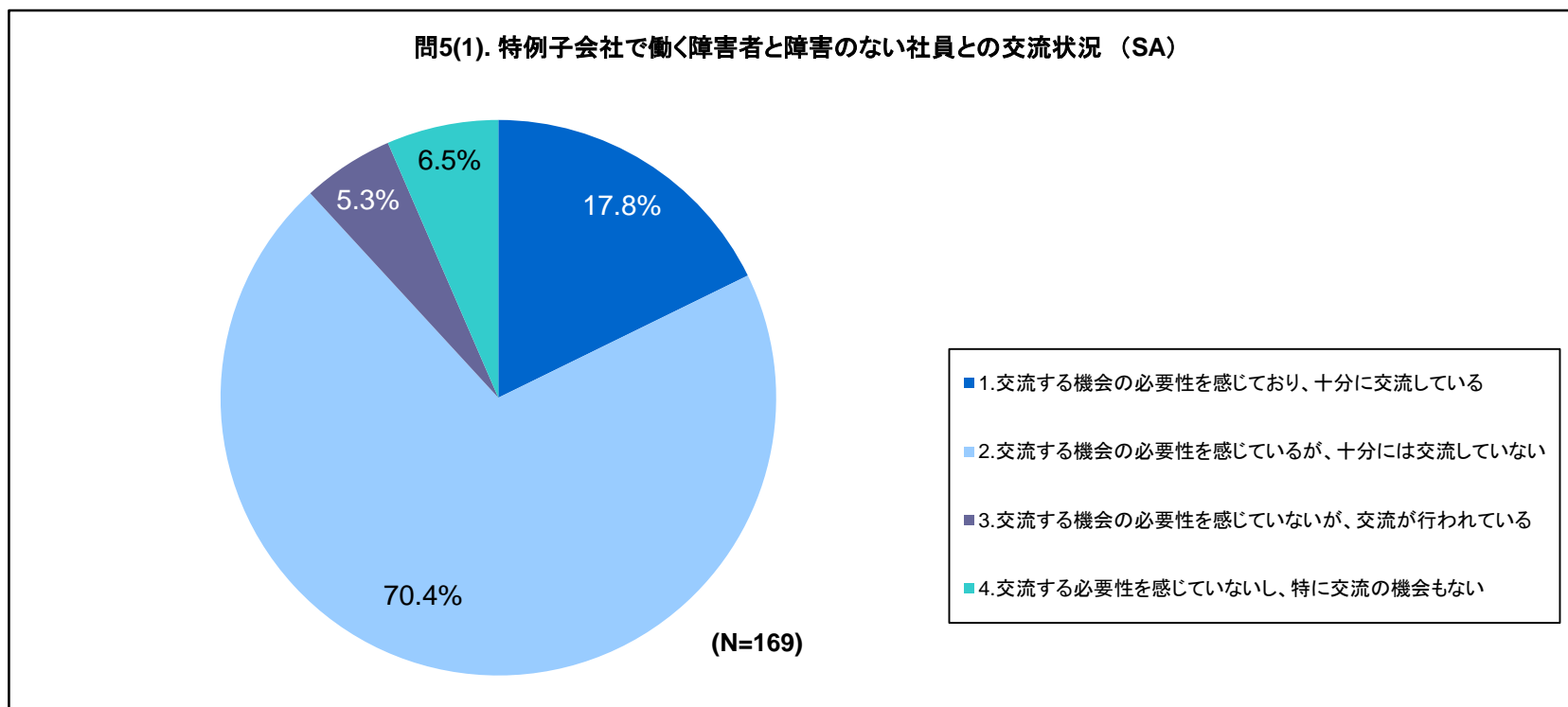


2. 調査結果

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

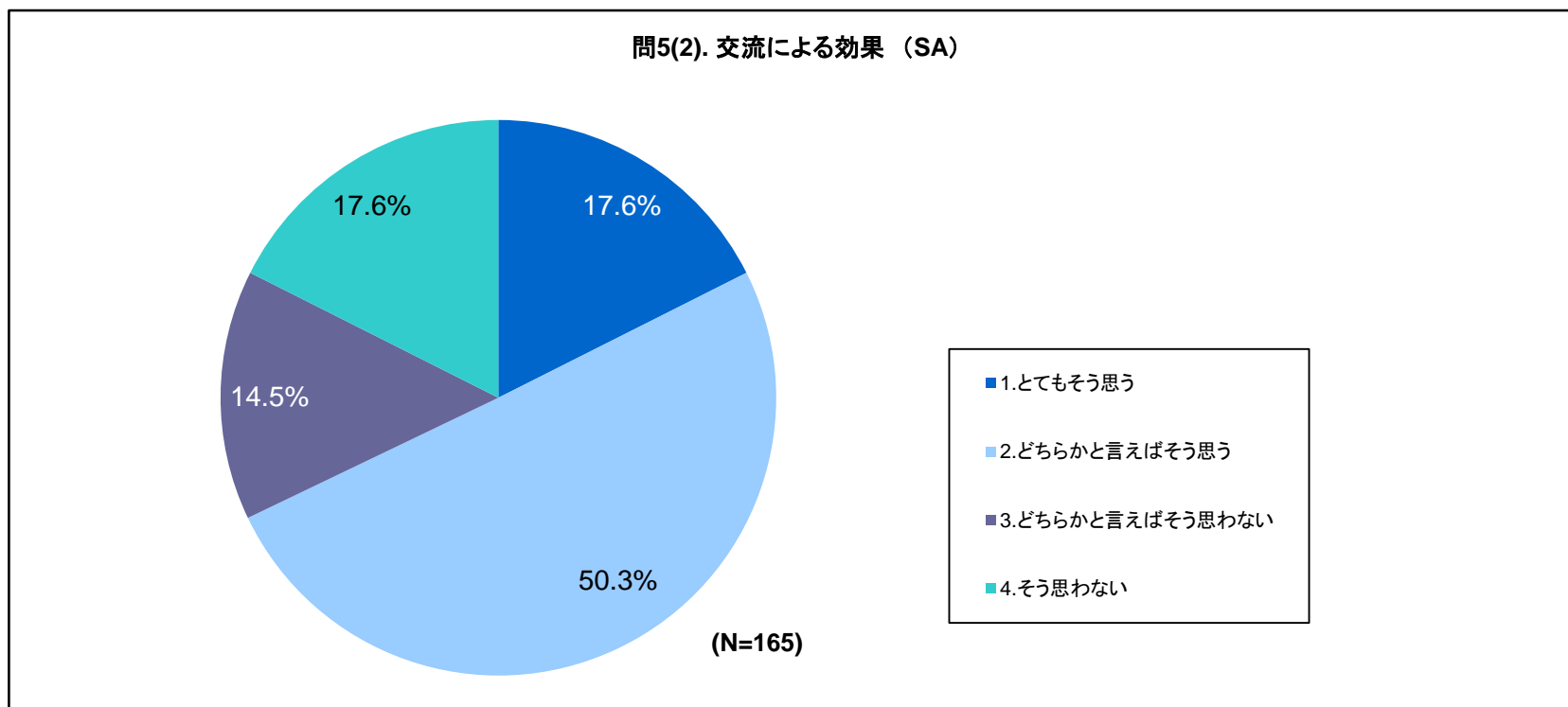
- 「交流する機会の必要性を感じているが、十分には交流していない」と答えたのが70.4%(119社)、「交流する機会の必要性を感じており、十分に交流している」と答えたのが17.8%(30社)、「交流する必要性を感じていないし、特に交流の機会もない」が6.5%(11社)であった。



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。

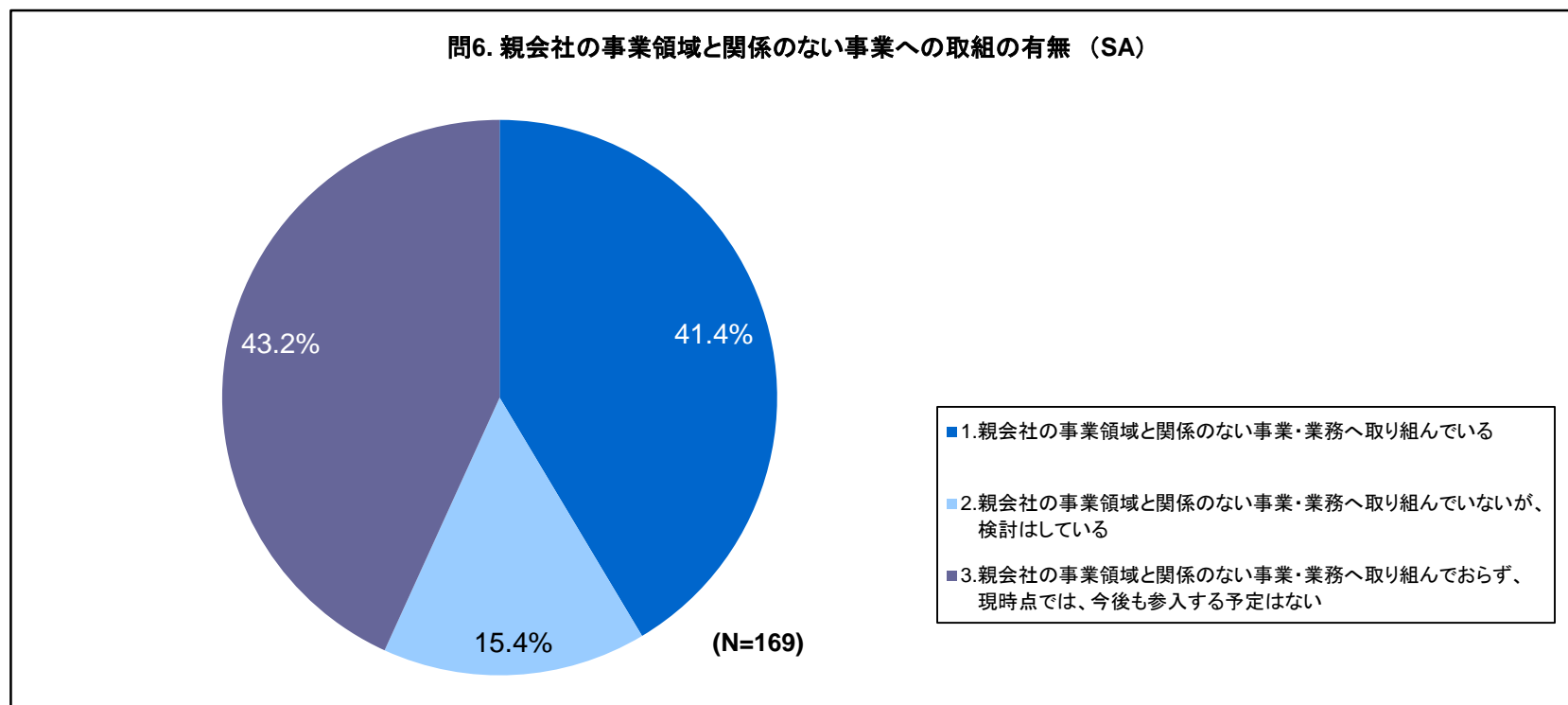


2. 調査結果

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

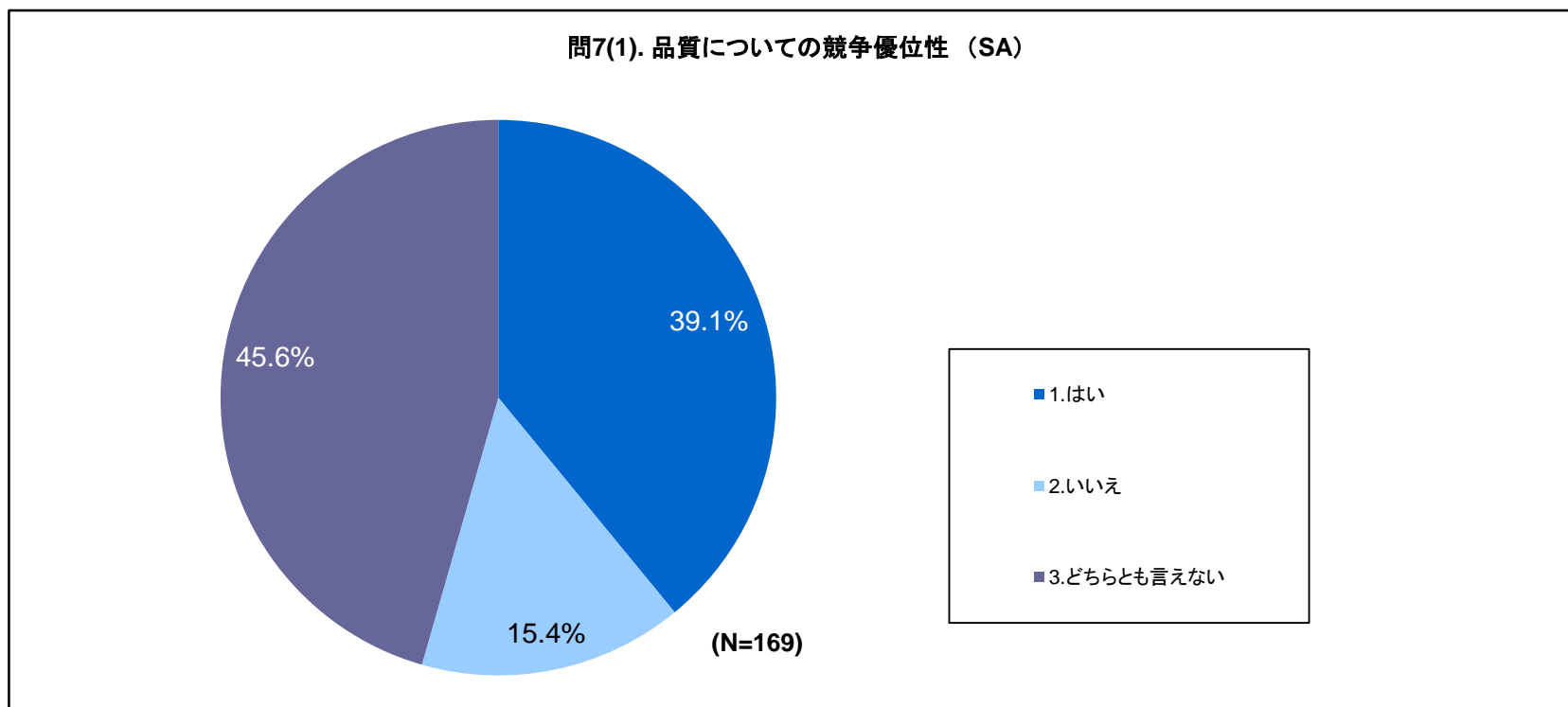
- 「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでおらず、現時点では、今後も参入する予定はない」と答えたのが43.2%(73社)、「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいる」と答えたのが41.4%(70社)、「親会社の事業領域と関係のない事業・業務へ取り組んでいないが、検討はしている」が15.4%(26社)であった。



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

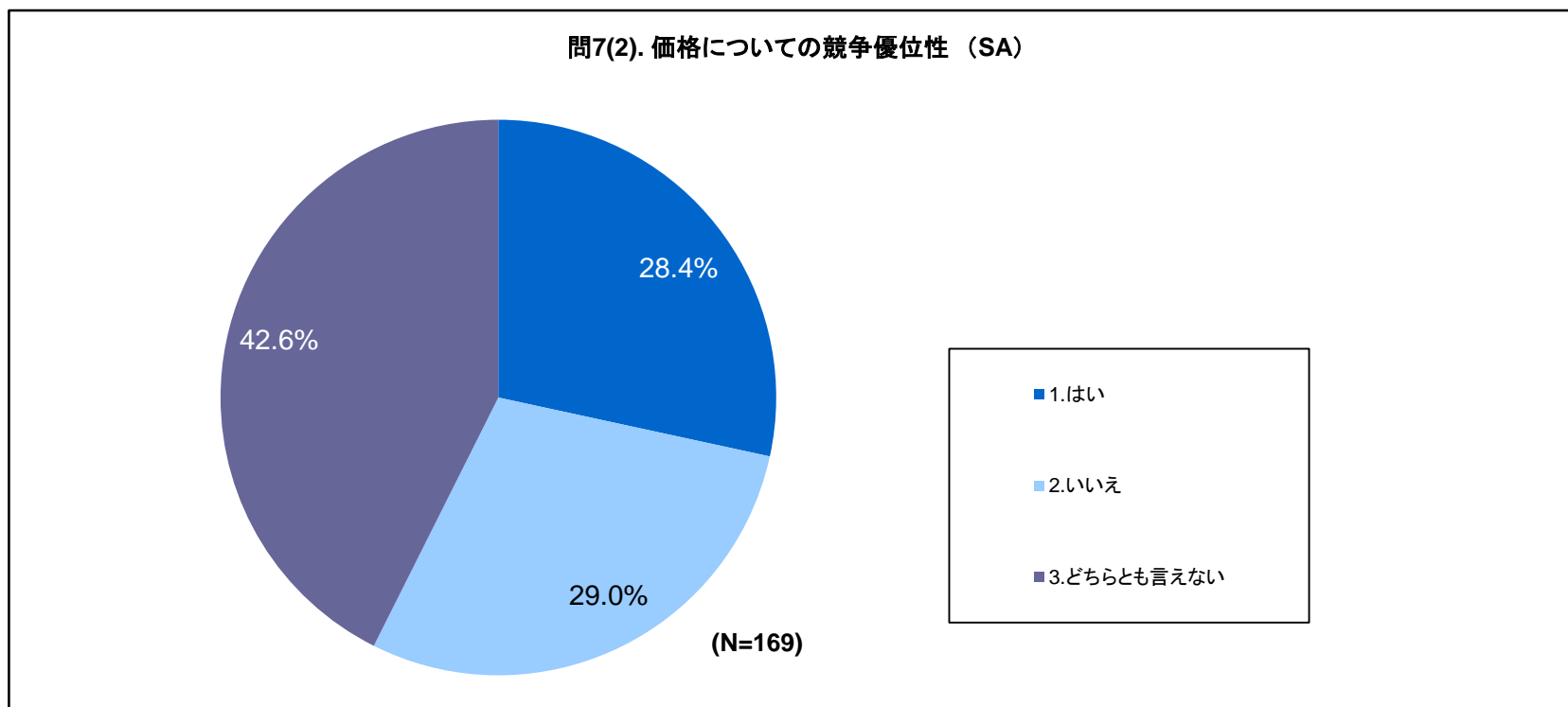
- 外部の競合サービスと比べて貴社の方が高品質かという問いに、「どちらとも言えない」と答えたのが45.6% (77社)、「はい」と答えたのが39.1% (66社)、「いいえ」が15.4% (26社)であった。



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

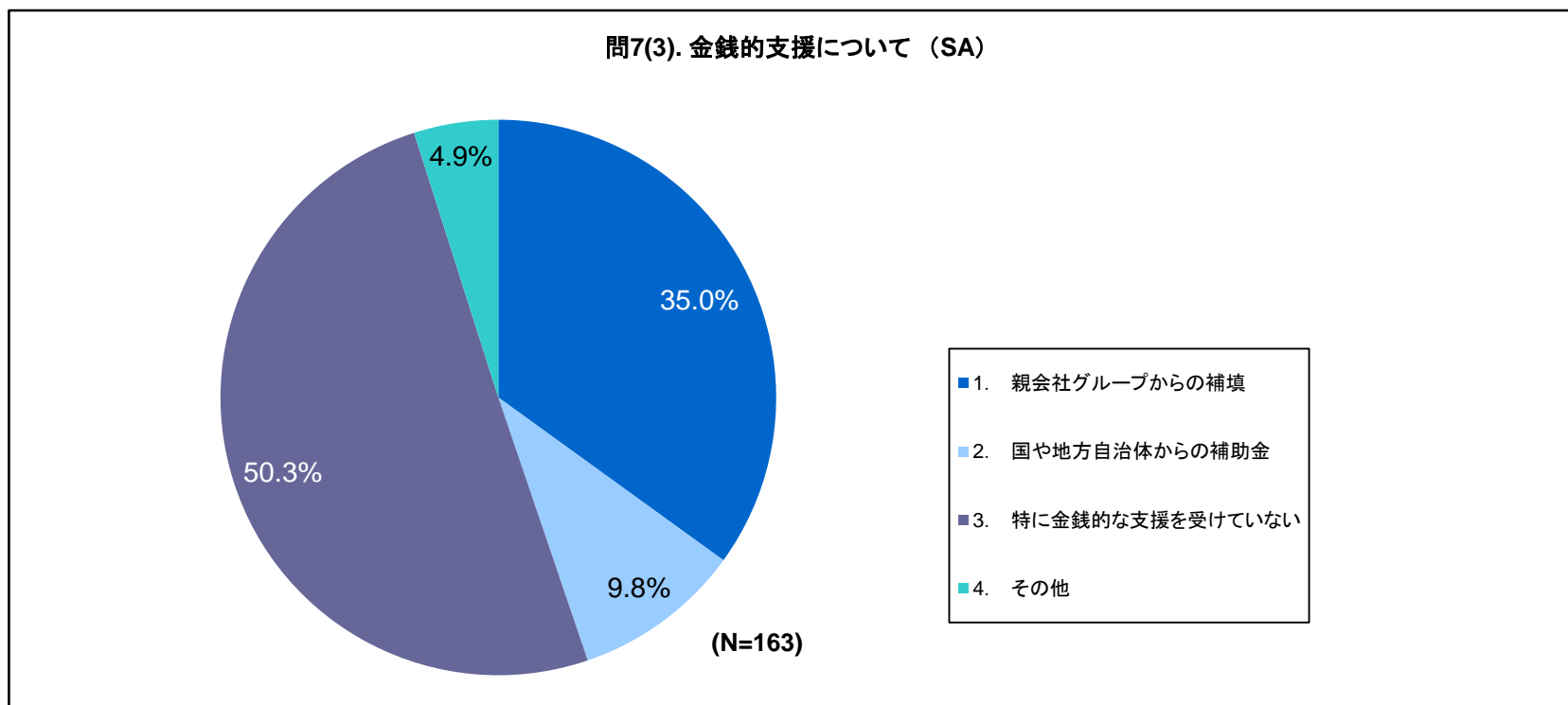
- 外部の競合サービスと比べて貴社の方が低価格かという問いに、「どちらとも言えない」と答えたのが42.6% (72社)、「いいえ」と答えたのが29.0% (49社)、「はい」が28.4% (48社)であった。



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

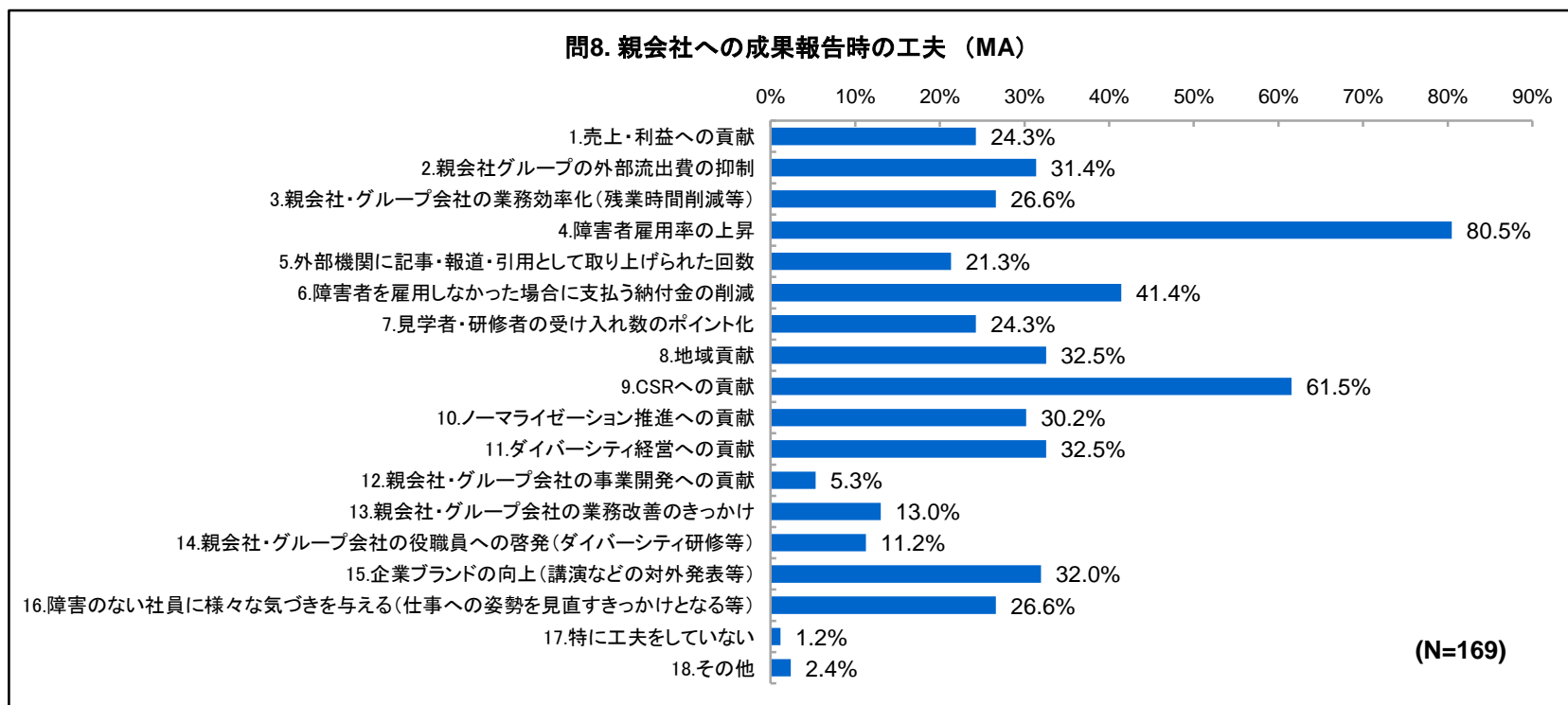
- 貴社の価格競争力を高めるための金銭的支援について、「特に金銭的な支援を受けていない」と答えたのが50.3%(82社)、「親会社グループからの補填」と答えたのが35.0%(57社)、「国や地方自治体からの補助金」が9.8%(16社)であった。



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

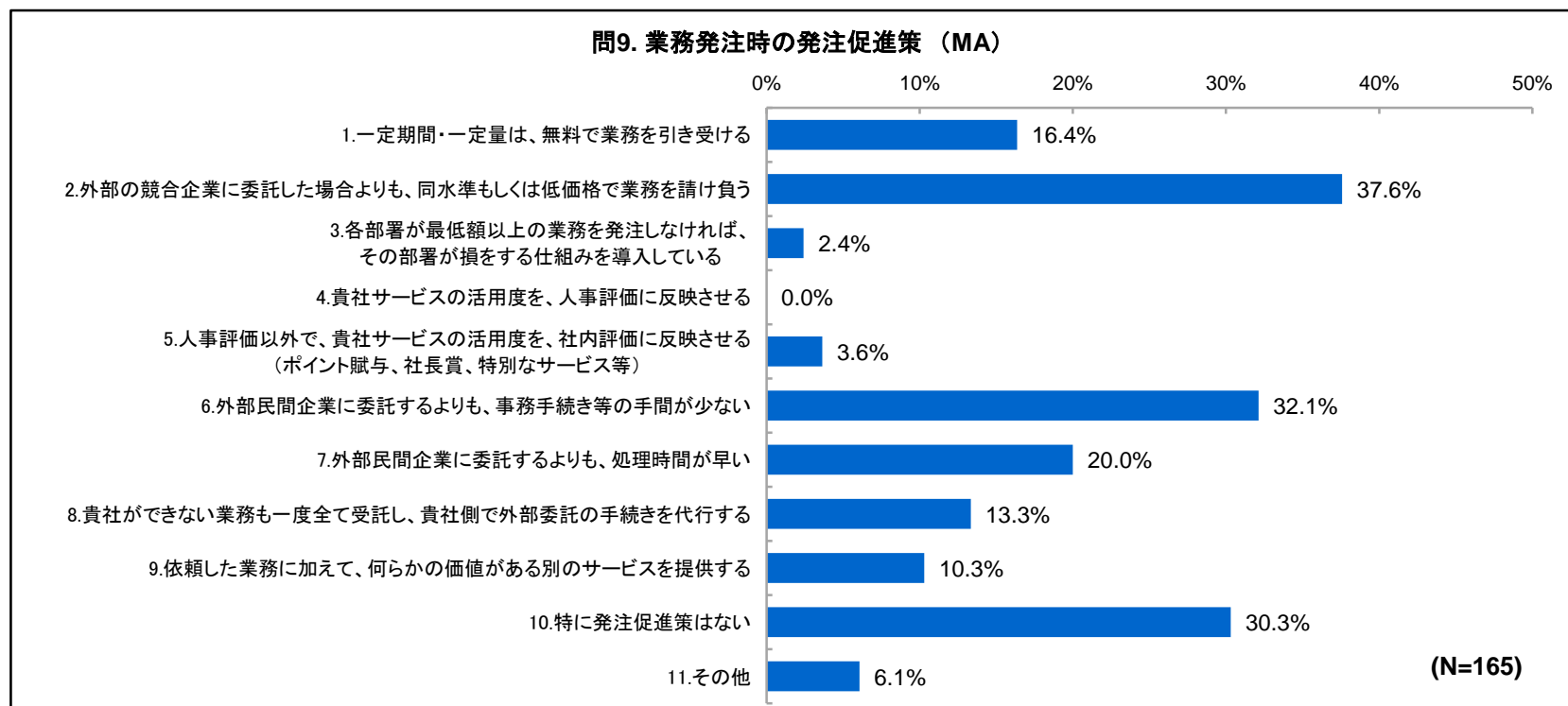
- 親会社に対して成果を報告する際の工夫として、「障害者雇用率の上昇」と答えたのが80.5%(136社)、「CSRへの貢献」と答えたのが61.5%(104社)、「障害者を雇用しなかった場合に支払う納付金の削減」が41.4%(70社)であった。



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

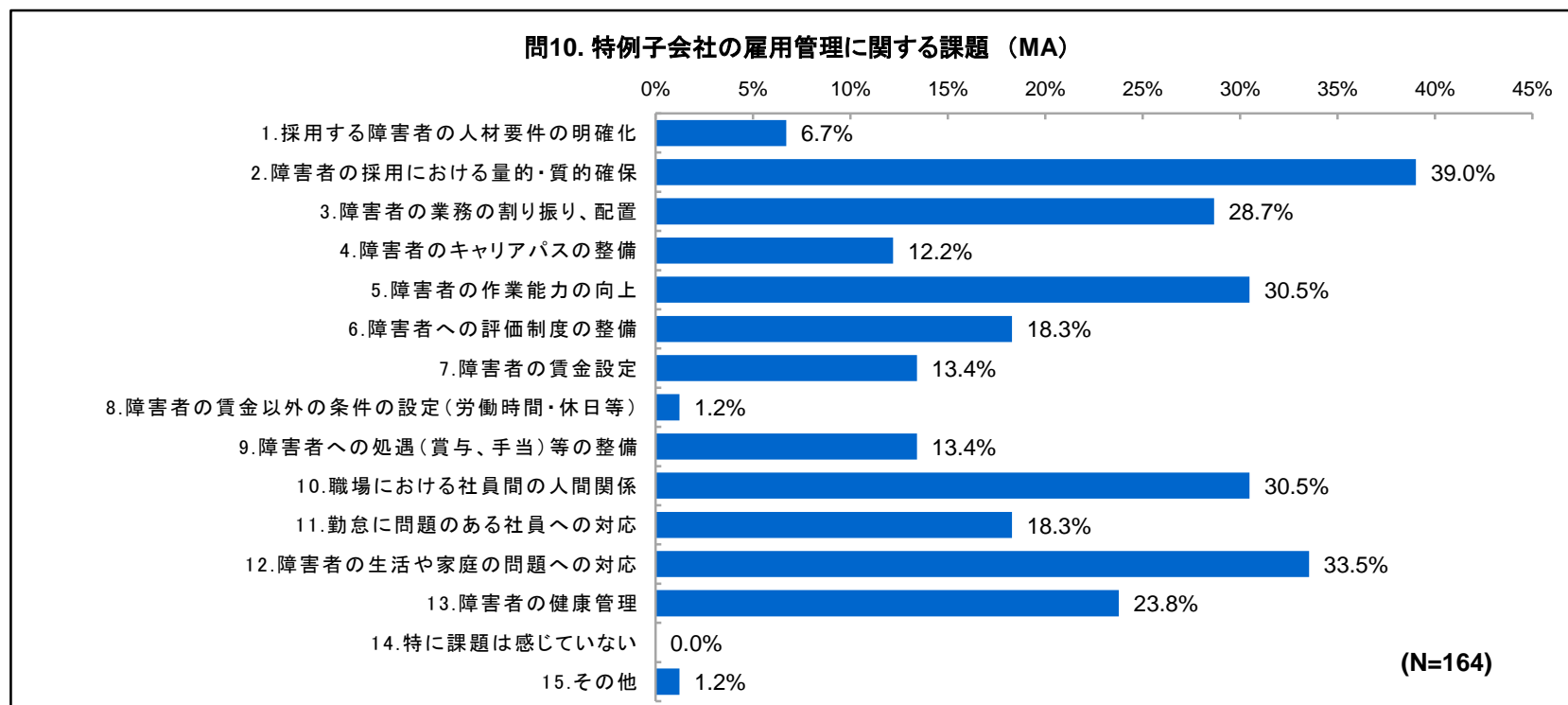
- 特例子会社に業務を発注する際の発注促進策として、「外部の競合企業に委託した場合よりも、同水準もしくは低価格で業務を請け負う」と答えたのが37.6% (62社)、「外部民間企業に委託するよりも、事務手続き等の手間が少ない」と答えたのが32.1% (53社)、「特に発注促進策はない」が30.3% (50社)であった。



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

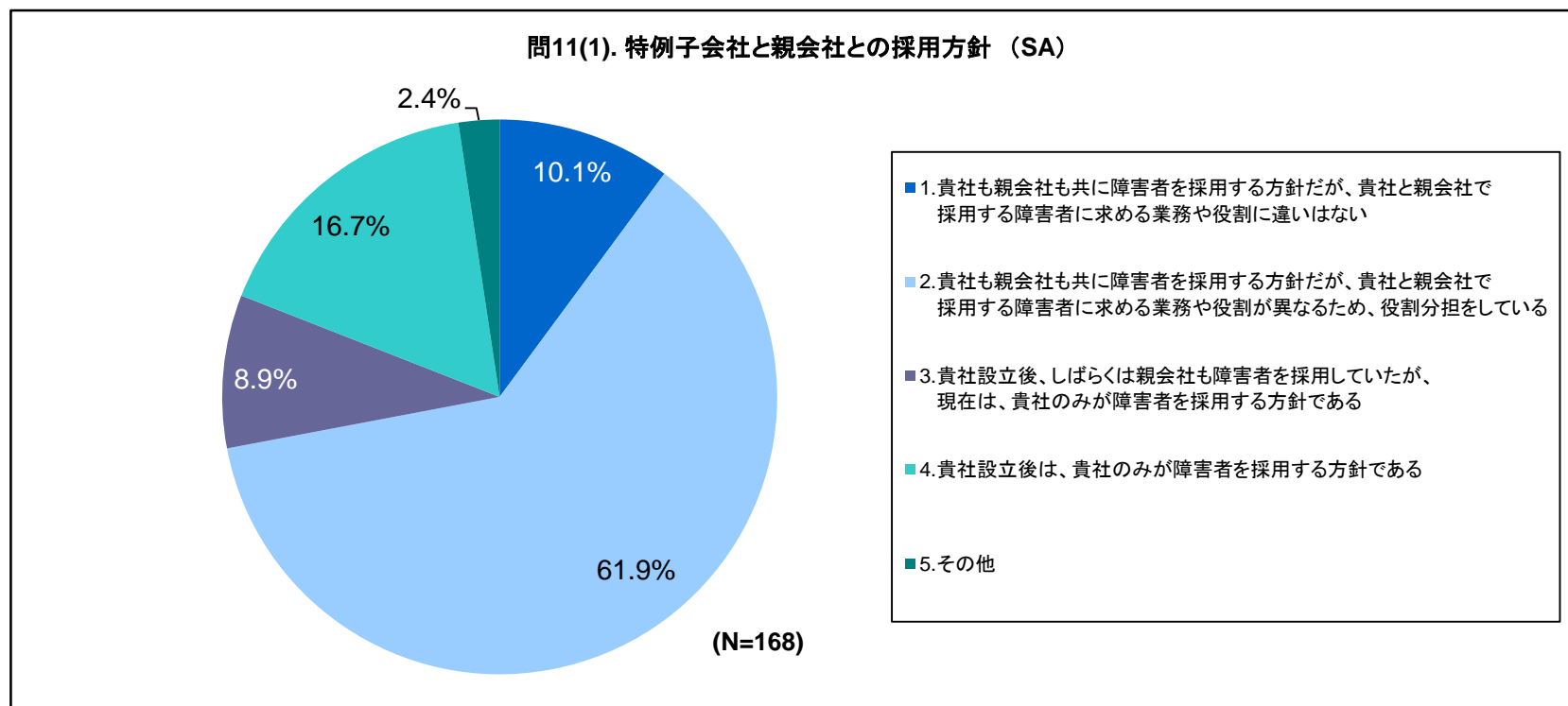
- 障害者の雇用管理について課題だと感じていることは、「障害者の採用における量的・質的確保」と答えたのが39.0%(64社)、「障害者の生活や家庭の問題への対応」と答えたのが33.5%(55社)、「障害者の作業能力の向上」「職場における社員間の人間関係」が各30.5%(50社)であった。



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

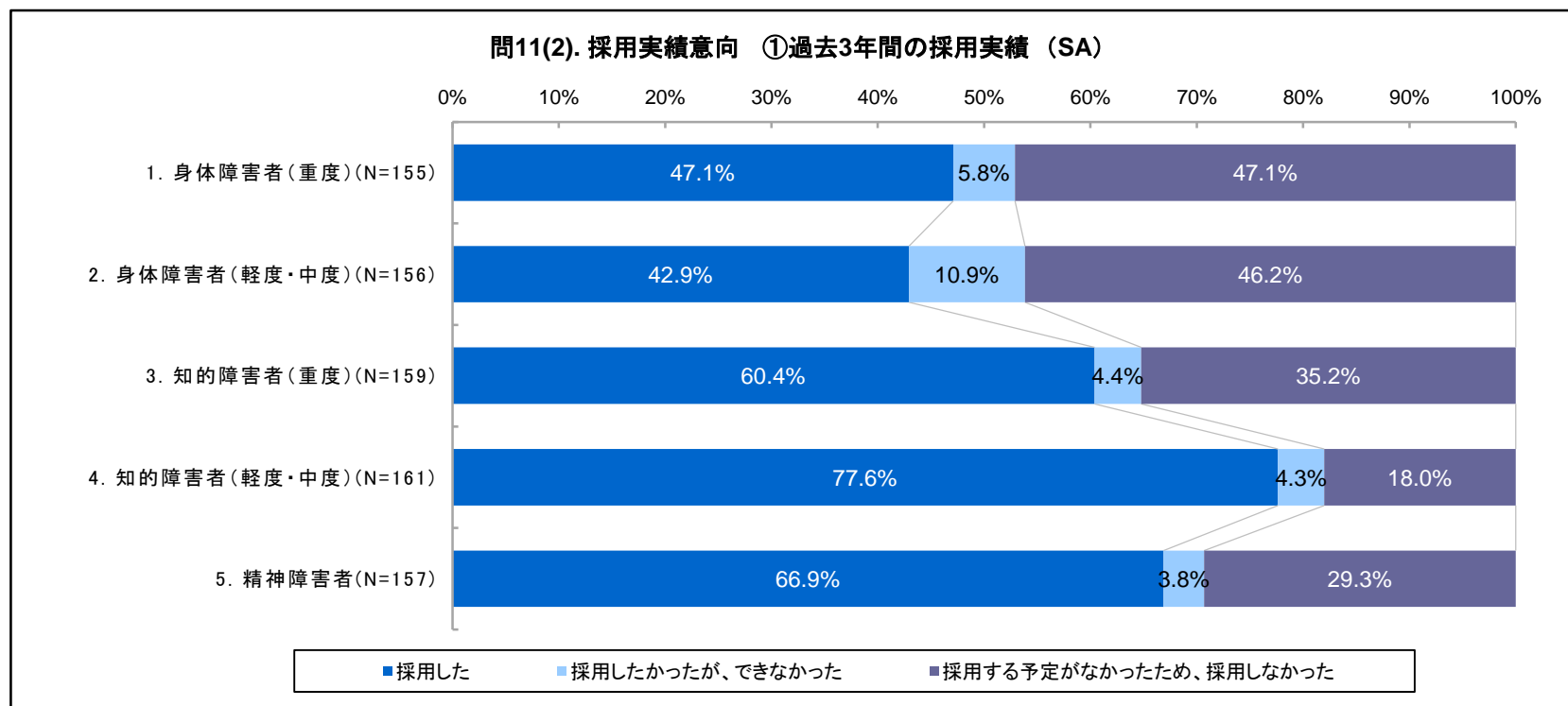
- 「貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割が異なるため、役割分担をしている」と答えたのが61.9%(104社)、「貴社設立後は、貴社のみが障害者を採用する方針である」と答えたのが16.7%(28社)、「貴社も親会社も共に障害者を採用する方針だが、貴社と親会社で採用する障害者に求める業務や役割に違いはない」が10.1%(17社)であった。



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)

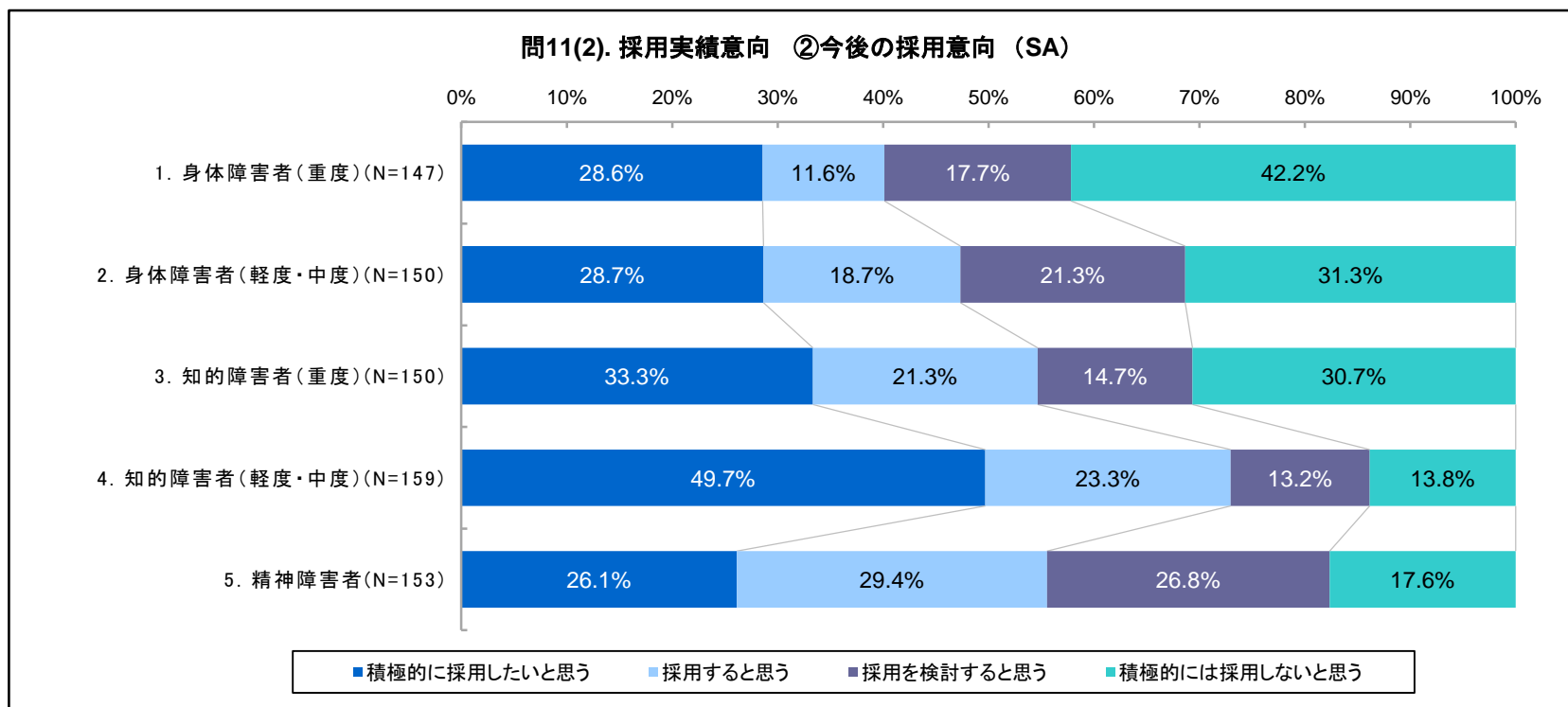
- 過去3年間の採用実績に関する設問の回答は以下の通り。



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)

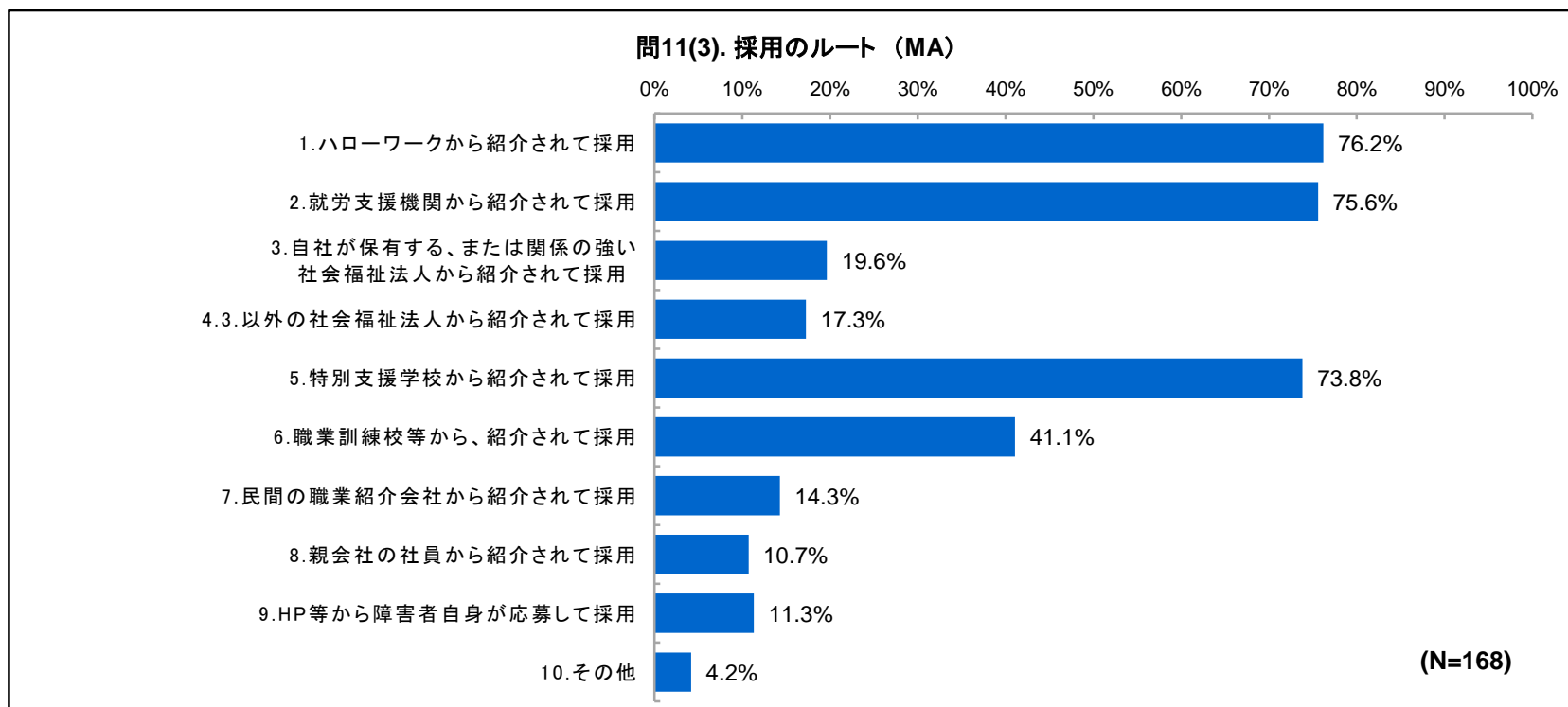
■ 今後の障害者の採用意向に関する設問の回答は以下の通り。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について: (3) 採用のルート

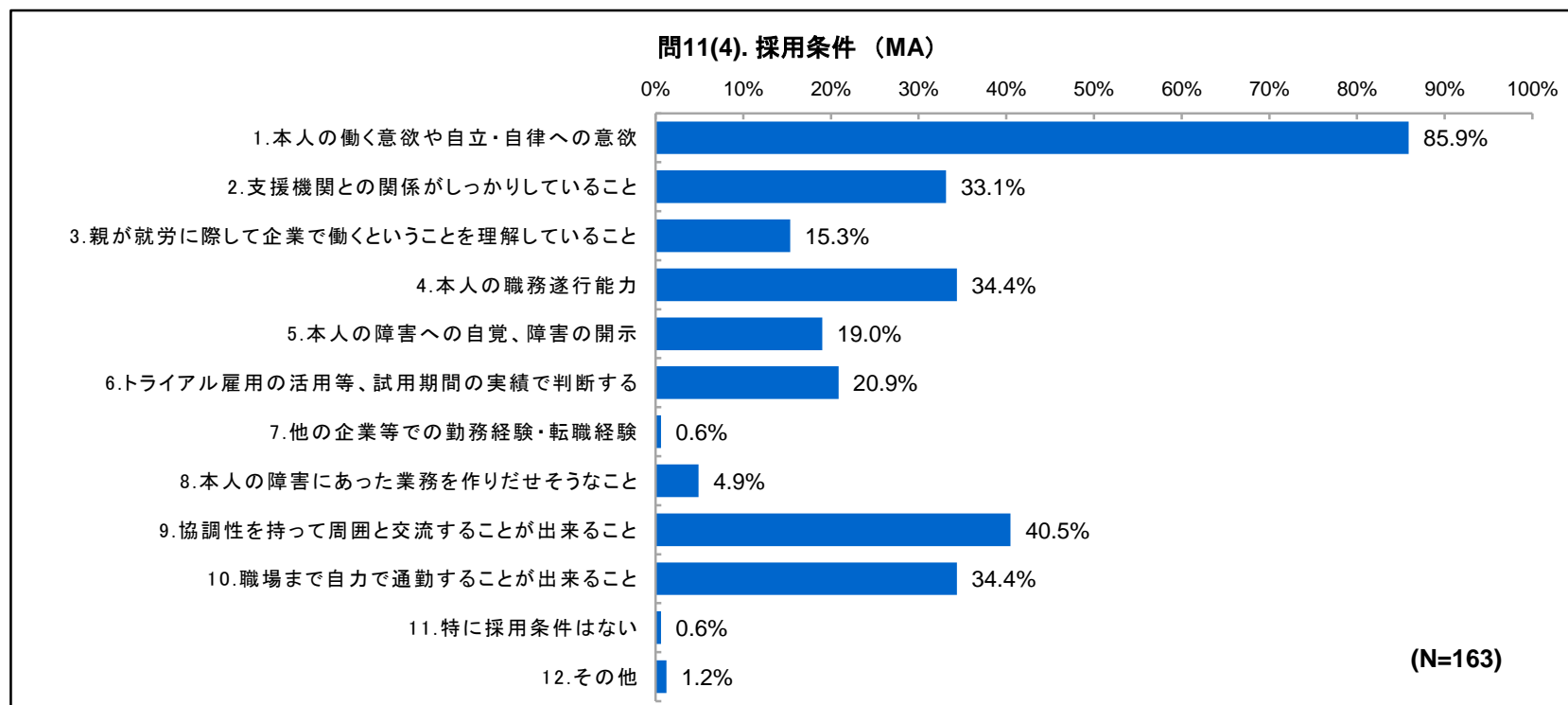
- 「ハローワークから紹介されて採用」と答えたのが76.2%(128社)、「就労支援機関から紹介されて採用」と答えたのが75.6%(127社)、「特別支援学校から紹介されて採用」が73.8%(124社)であった。



2. 調査結果

問11:障害者の採用について: (4) 採用条件

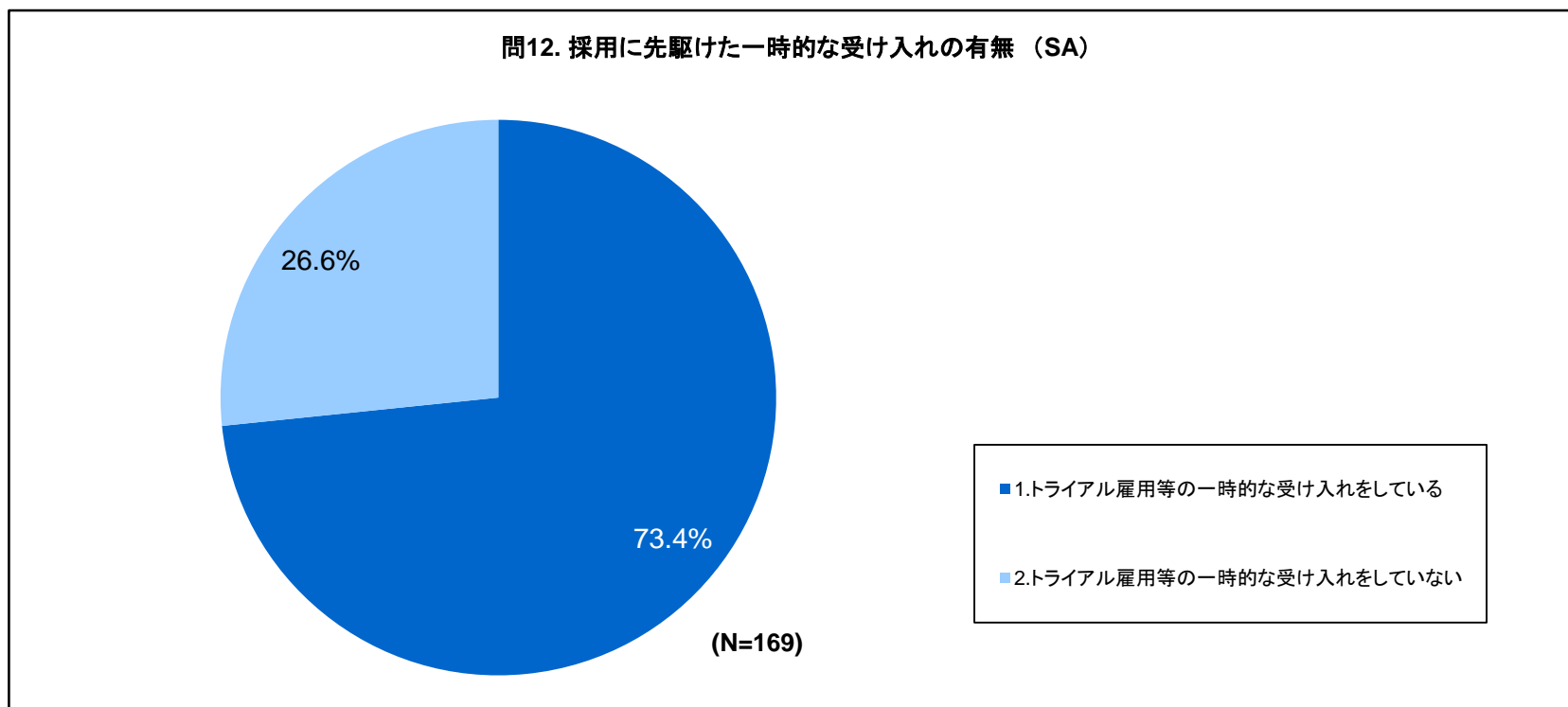
- 「本人の働く意欲や自立・自律への意欲」と答えたのが85.9%(140社)、「協調性を持って周囲と交流することが出来ること」と答えたのが40.5%(66社)、「職場まで自力で通勤することが出来ること」「本人の職務遂行能力」が各34.4%(56社)であった。



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

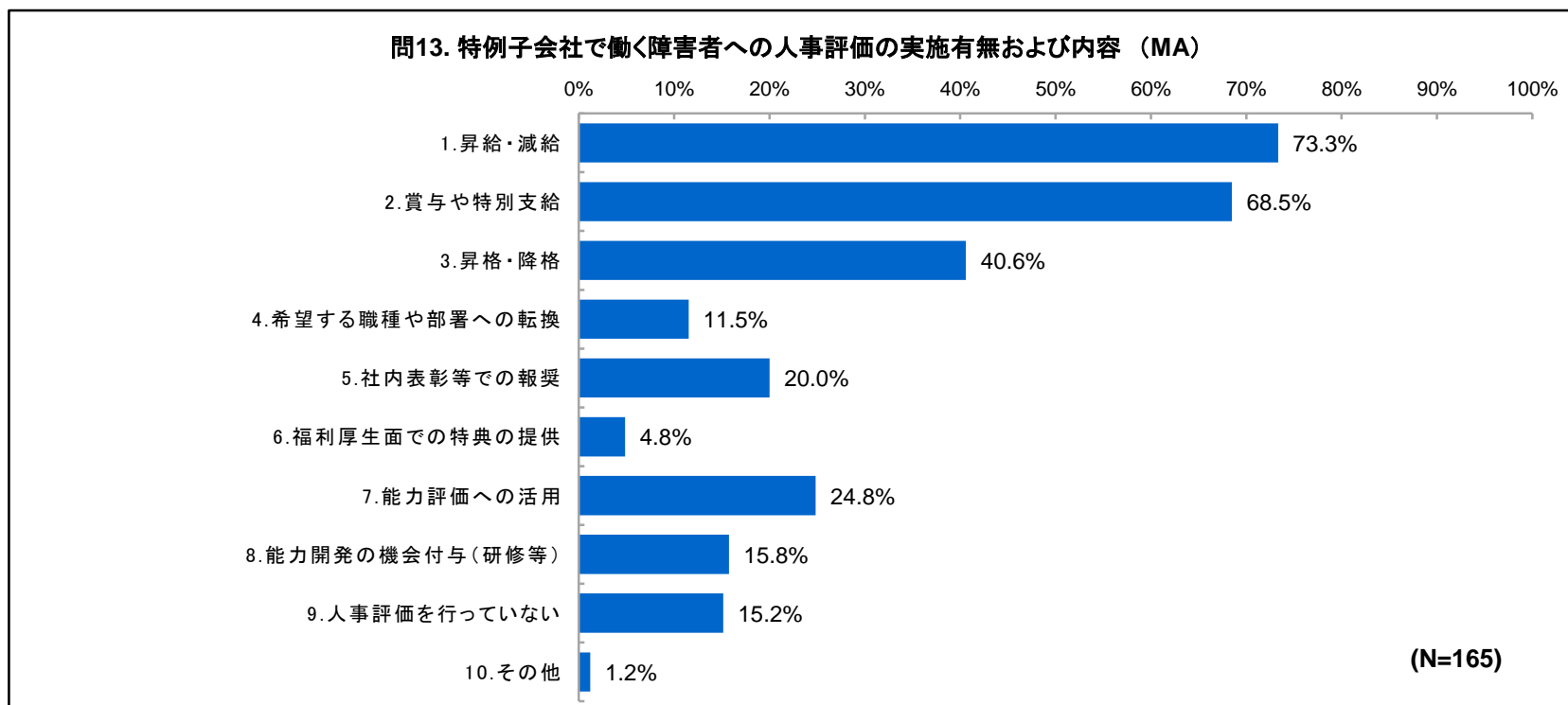
- 「トライアル雇用等の一時的な受け入れをしている」と答えたのが73.4%(124社)、「トライアル雇用等の一時的な受け入れをしていない」が26.6%(45社)であった。



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

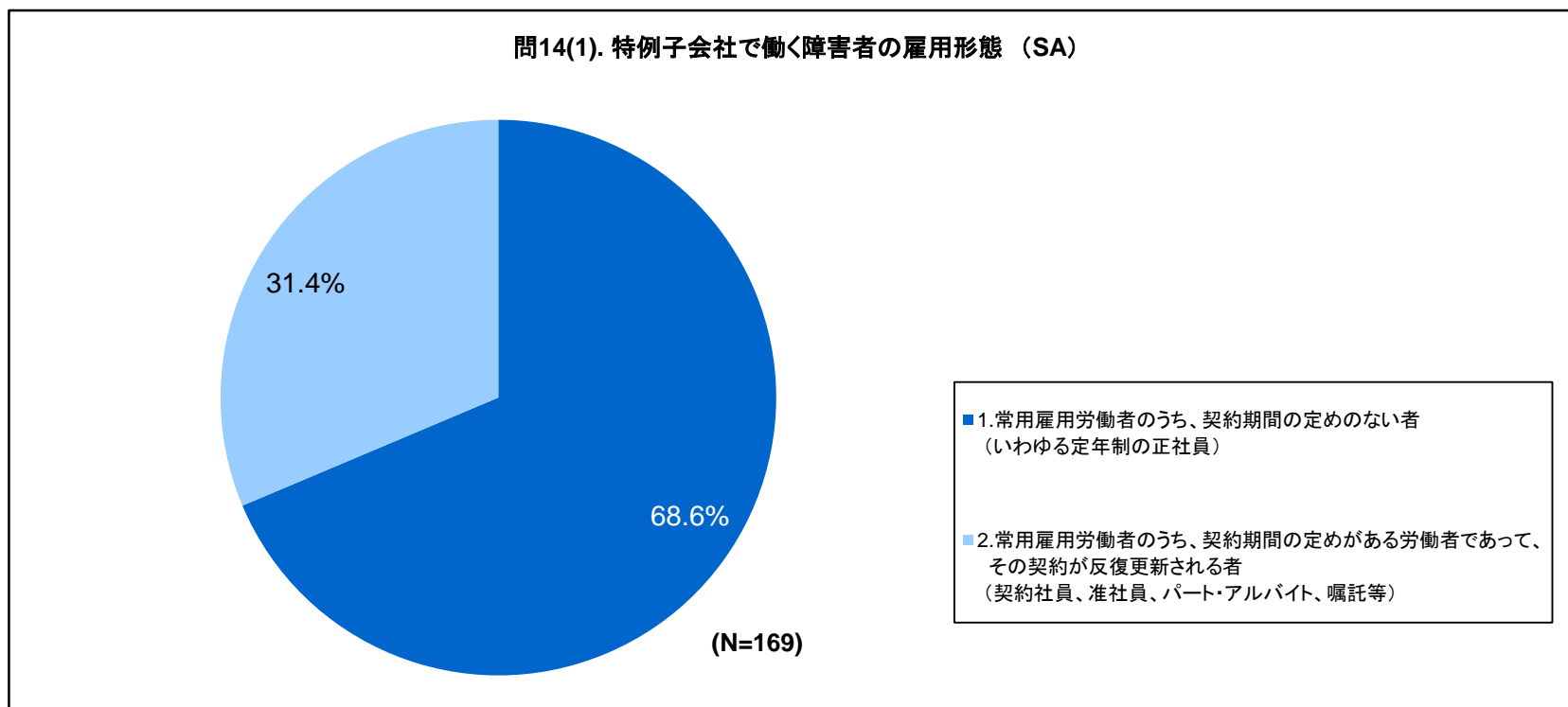
- 「昇給・減給」と答えたのが73.3%(121社)、「賞与や特別支給」と答えたのが68.5%(113社)、「昇格・降格」が40.6%(67社)であった。



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

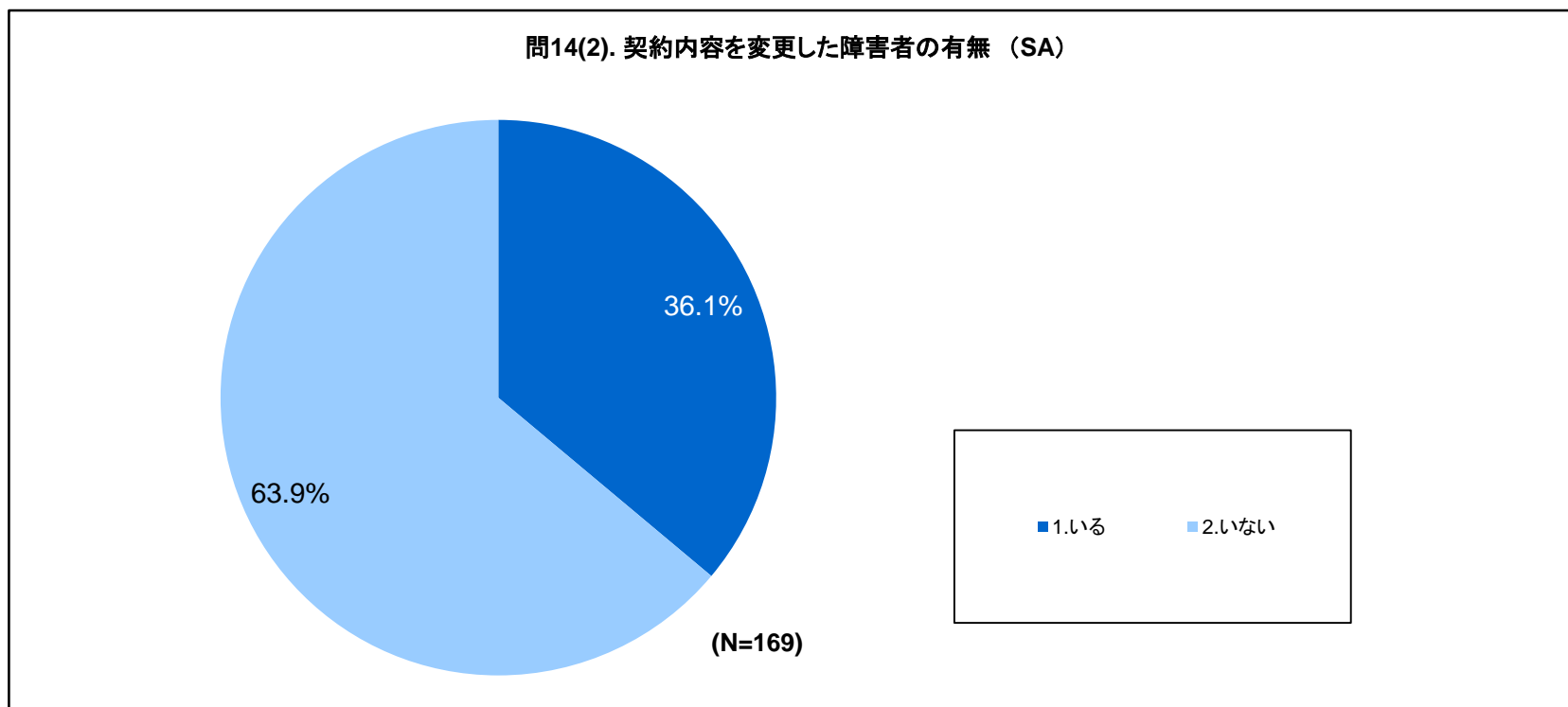
- 「常用雇用労働者のうち、契約期間の定めのない者(いわゆる定年制の正社員)」と答えたのが68.6% (116社)、「常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、その契約が反復更新される者(契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等)」と答えたのが31.4%(53社)であった。



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

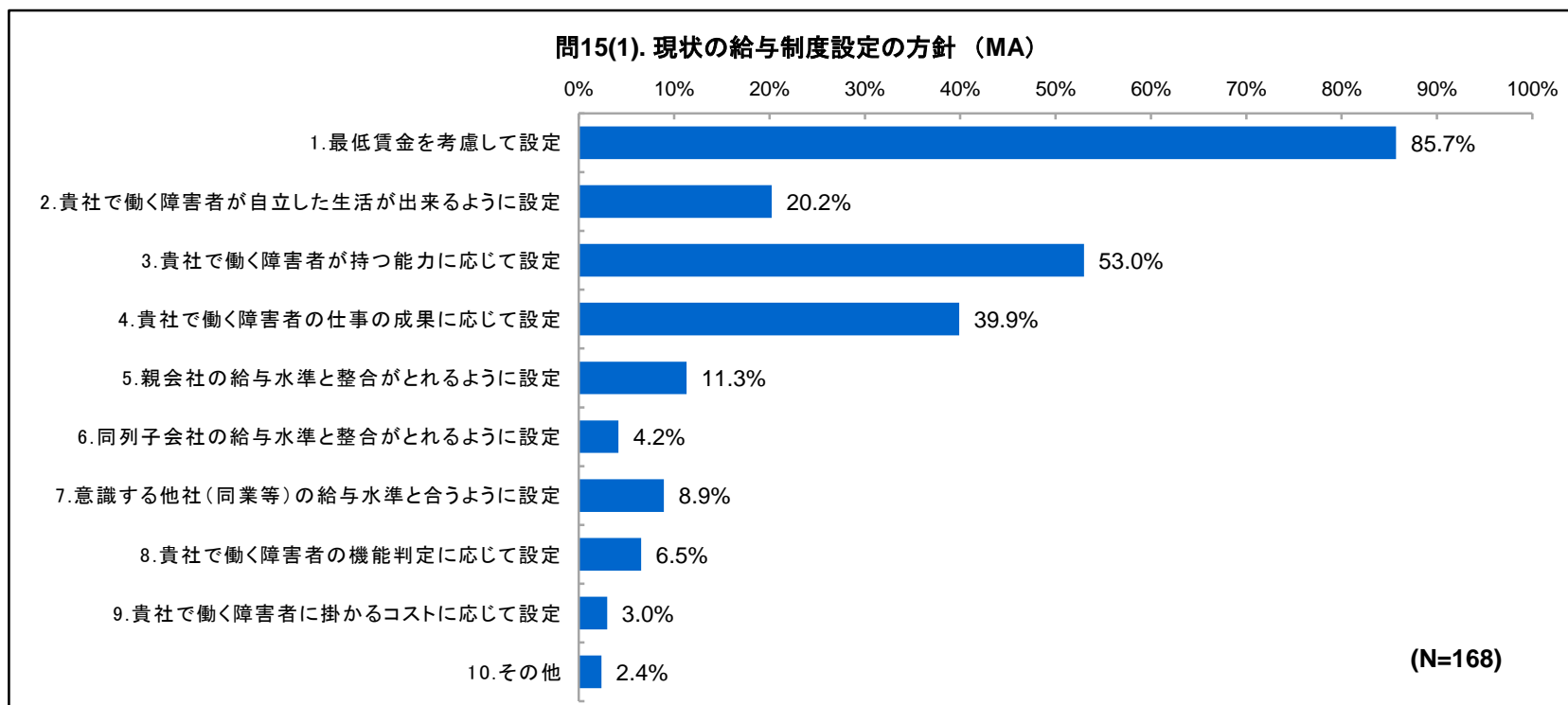
- 契約期間の途中または契約満了時に、契約内容(契約期間の定めの有無)を変更した障害者が「いない」と答えたのが63.9%(108社)、「いる」と答えたのが36.1%(61社)であった。



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

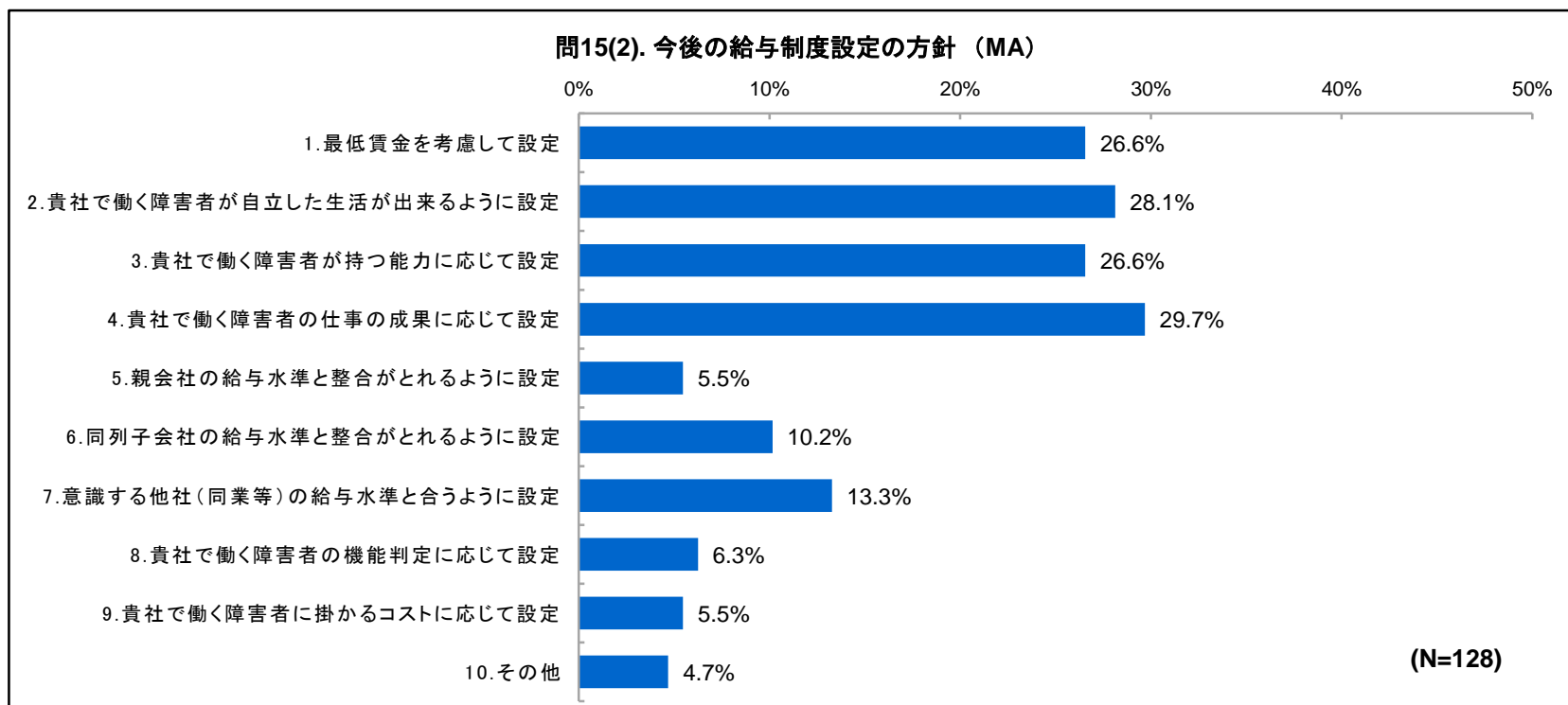
- 「最低賃金を考慮して設定」と答えたのが85.7%(144社)、「貴社で働く障害者が持つ能力に応じて設定」と答えたのが53.0%(89社)、「貴社で働く障害者の仕事の成果に応じて設定」が39.9%(67社)であった。



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

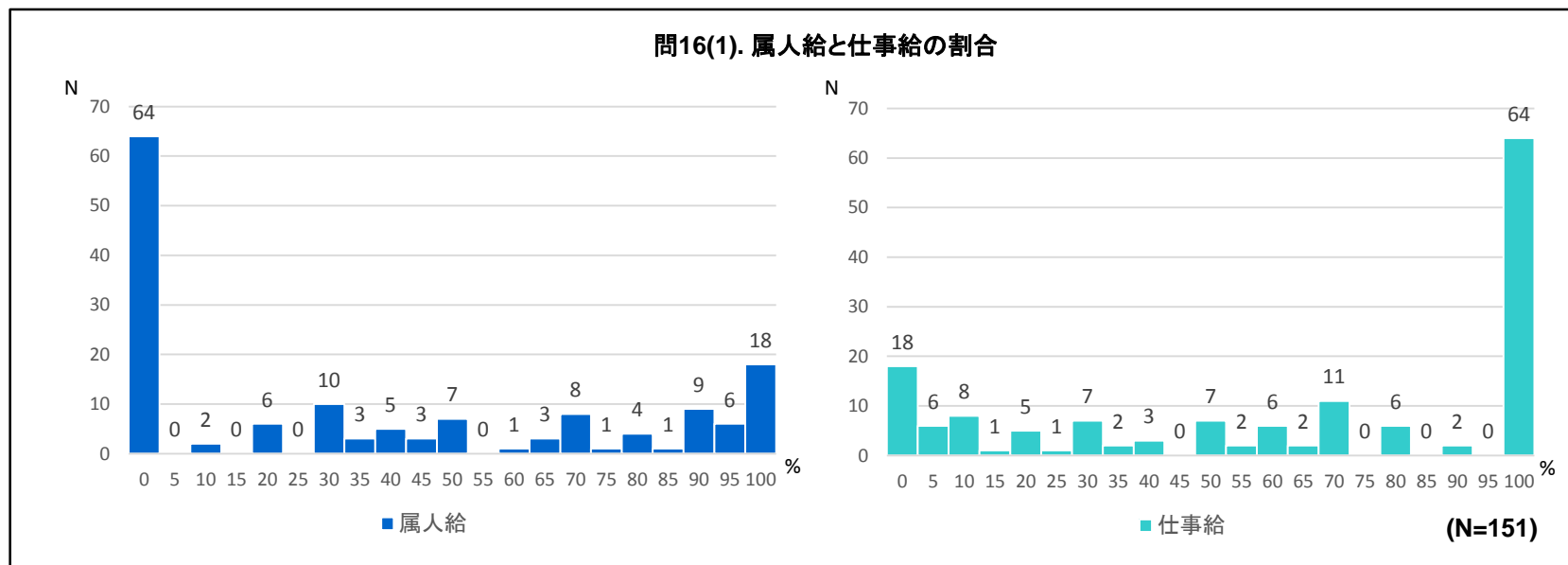
- 今後考慮しようと考えているのは、「貴社で働く障害者の仕事の成果に応じて設定」と答えたのが29.7% (38社)、「貴社で働く障害者が自立した生活が出来るように設定」と答えたのが28.1% (36社)、「最低賃金を考慮して設定」「貴社で働く障害者が持つ能力に応じて設定」が各26.6% (34社)であった。



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 |

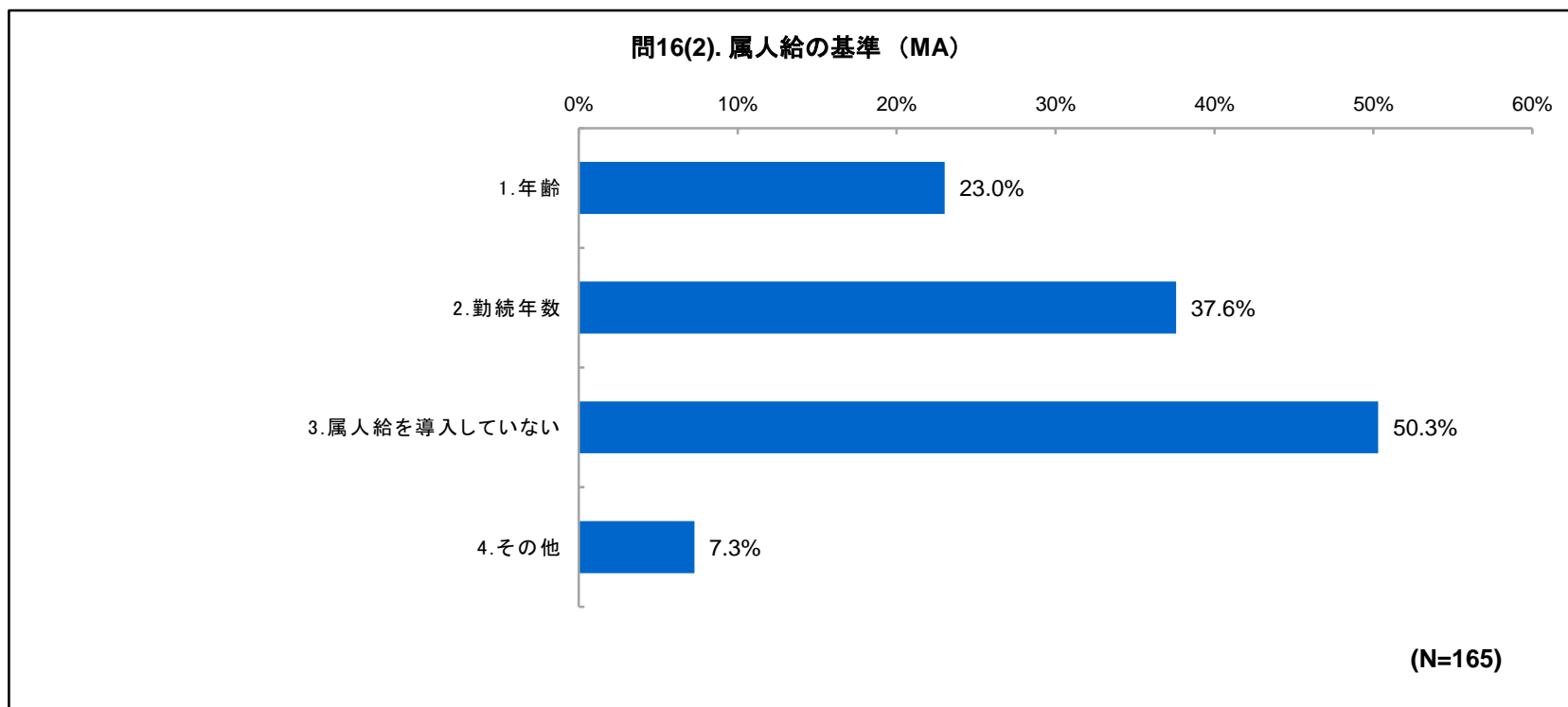


- ※ 属人給とは年齢や勤続、学歴等の属人的要素によって決定される基本給体系をさし、仕事給とは仕事や役割の価値によって決定する給与をさします。
- ※ 回答企業のうち、合計値が100であった企業のみを集計
- ※ 平均値は小数第2位を四捨五入。

2. 調査結果

問16: 貴社の給与体系: (2) 属人給の基準

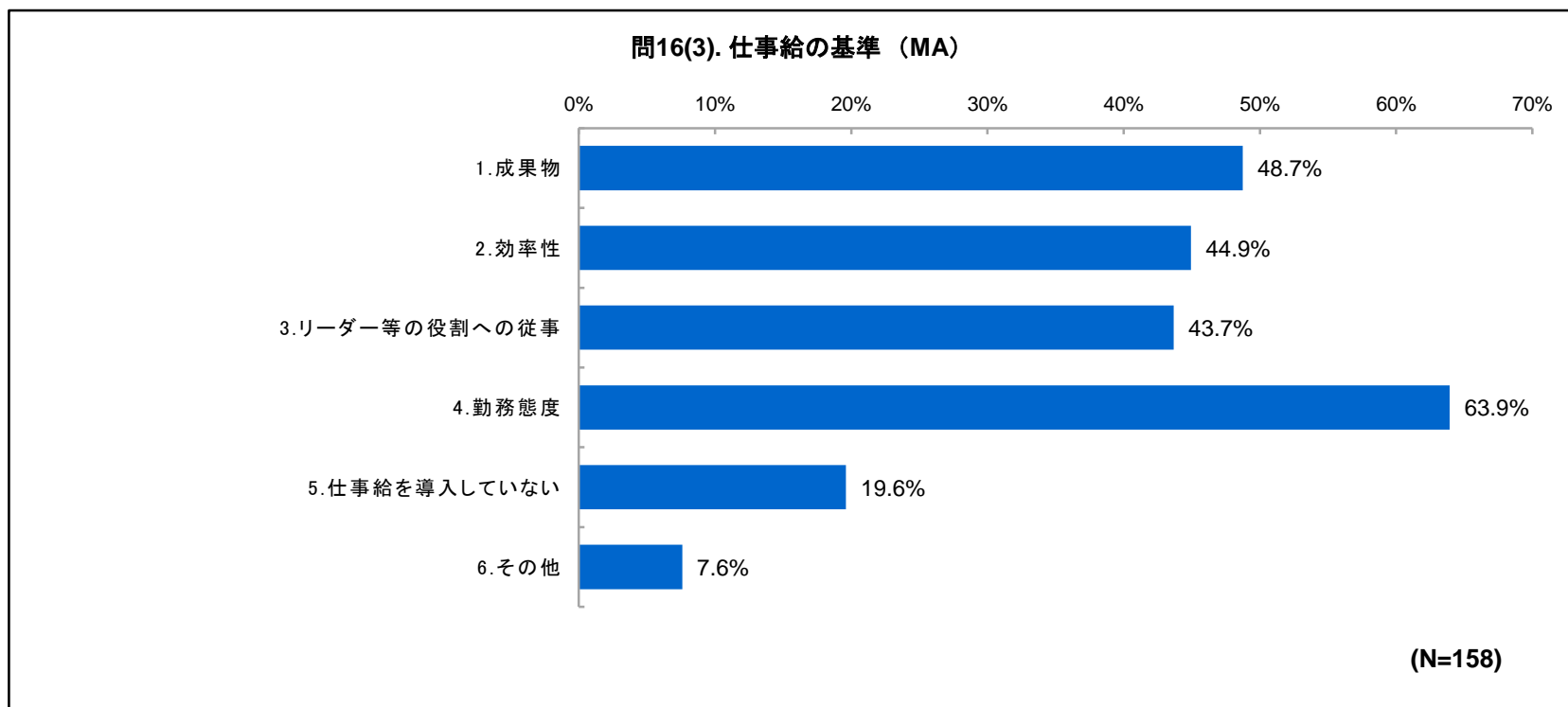
- 貴社で働く障害者の属人給の決定基準について、「属人給を導入していない」と答えたのが50.3%(83社)、「勤続年数」と答えたのが37.6%(62社)、「年齢」が23.0%(38社)であった。



2. 調査結果

問16: 貴社の給与体系: (3) 仕事給の基準

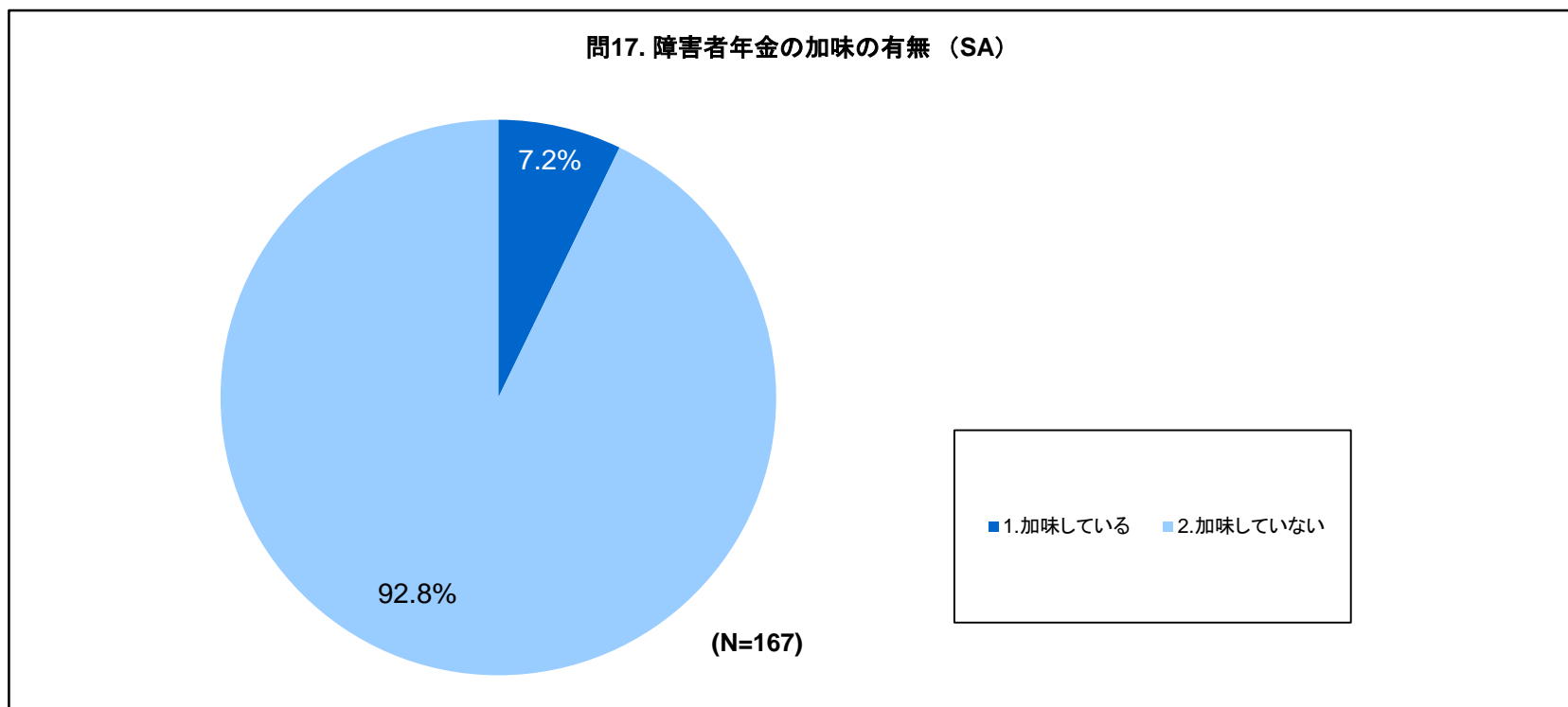
- 貴社で働く障害者の仕事給の決定基準について、「勤務態度」と答えたのが63.9%(101社)、「成果物」と答えたのが48.7%(77社)、「効率性」が44.9%(71社)であった。



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

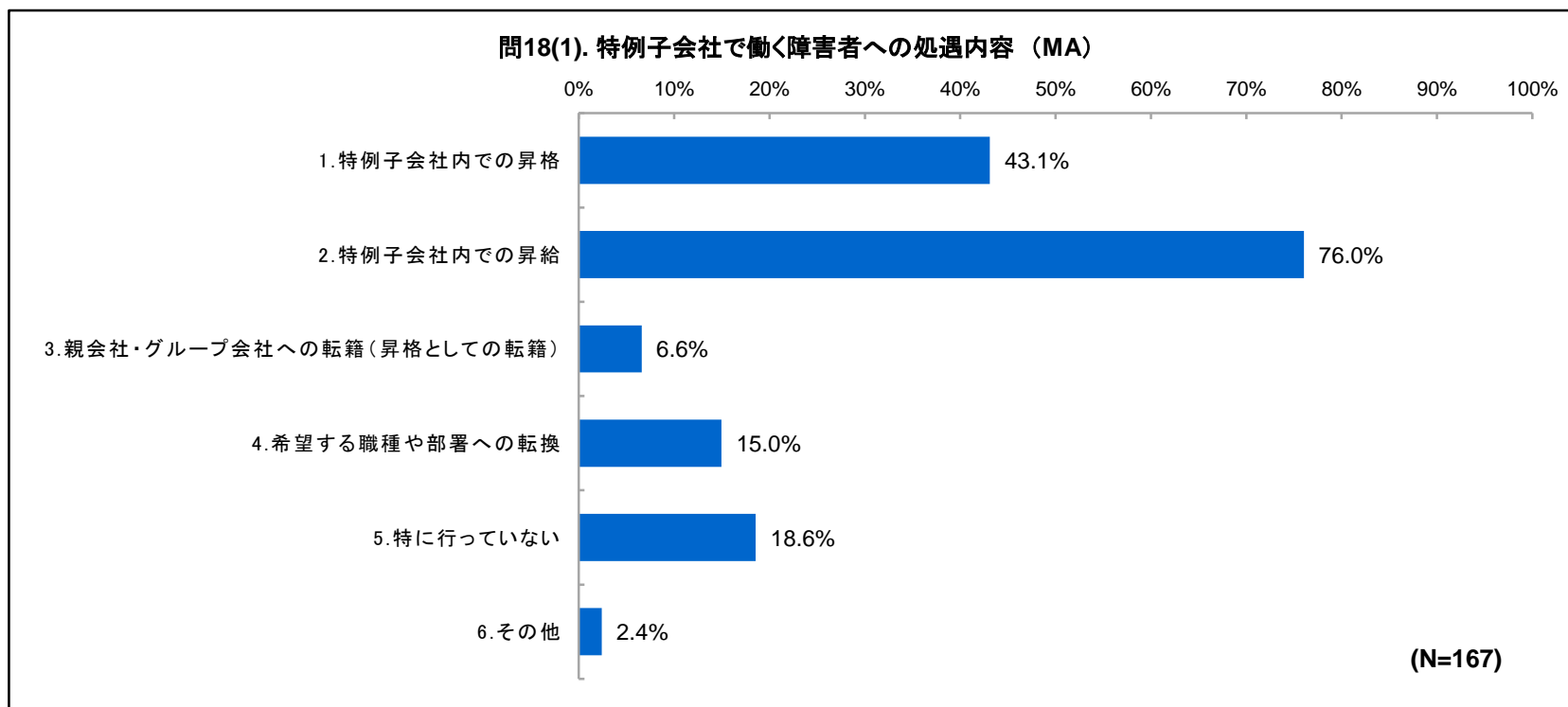
- 貴社で働く障害者の給与設定時に障害者年金を、「加味していない」と答えたのが92.8%(155社)、「加味している」と答えたのが7.2%(12社)であった。



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

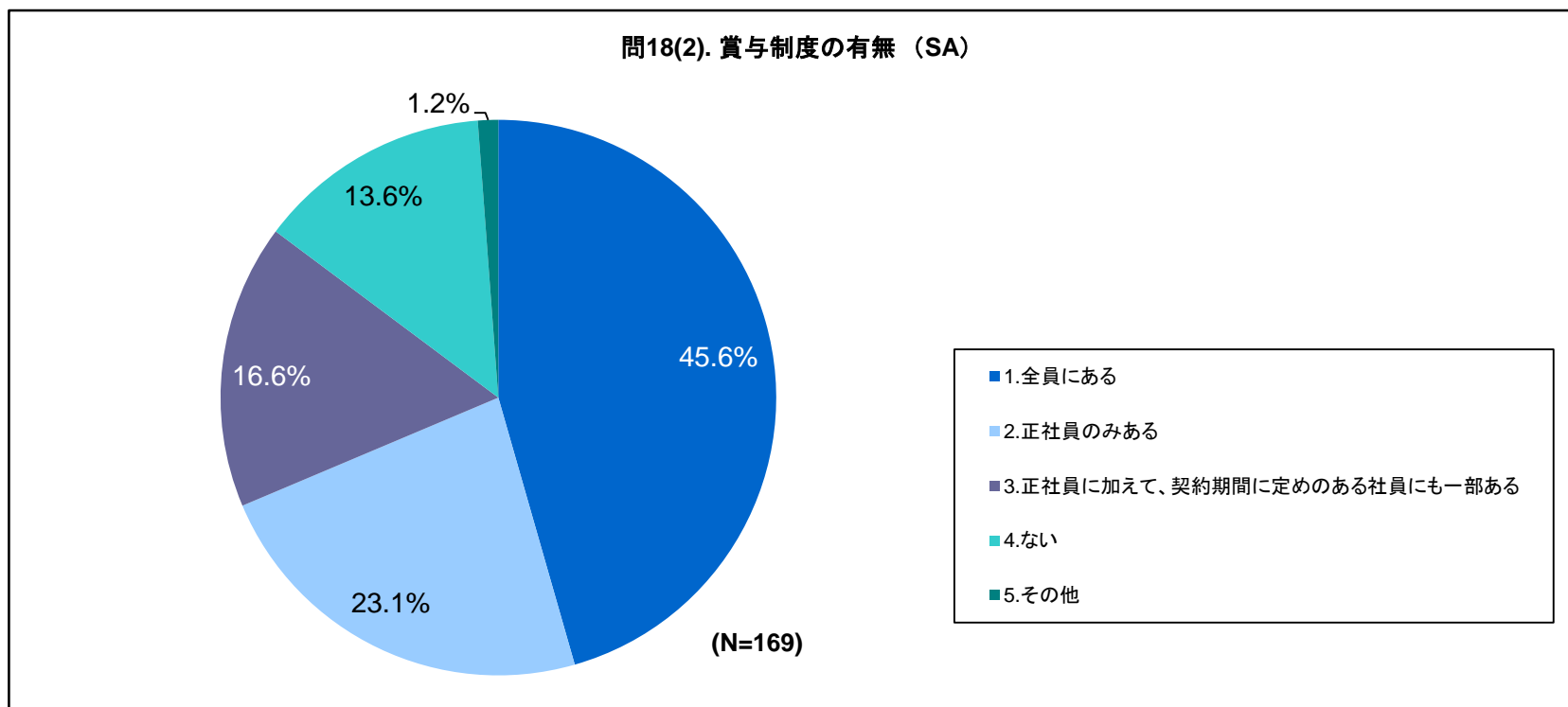
- 「特例子会社内での昇給」と答えたのが76.0%(127社)、「特例子会社内での昇格」と答えたのが43.1%(72社)、「特に行っていない」が18.6%(31社)であった。



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。

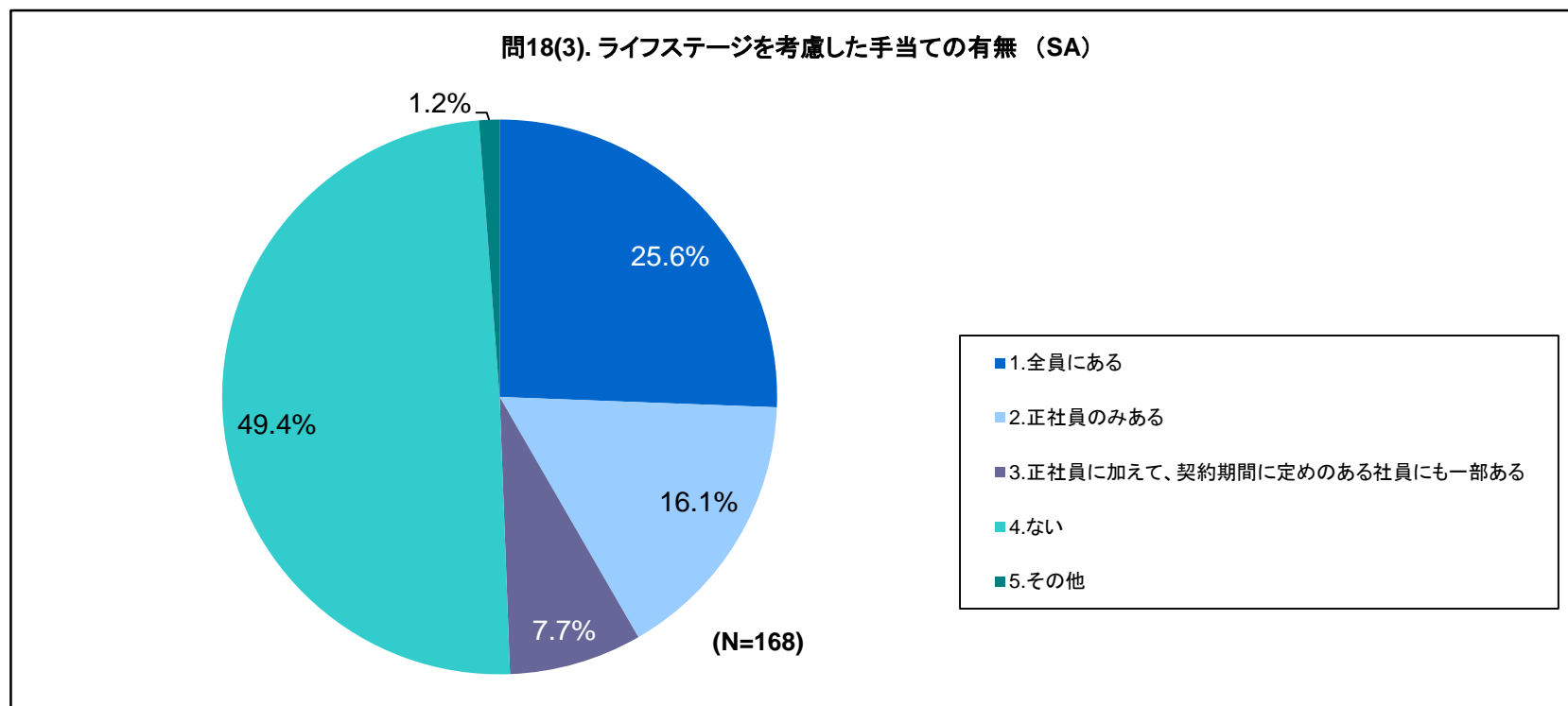


2. 調査結果

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。

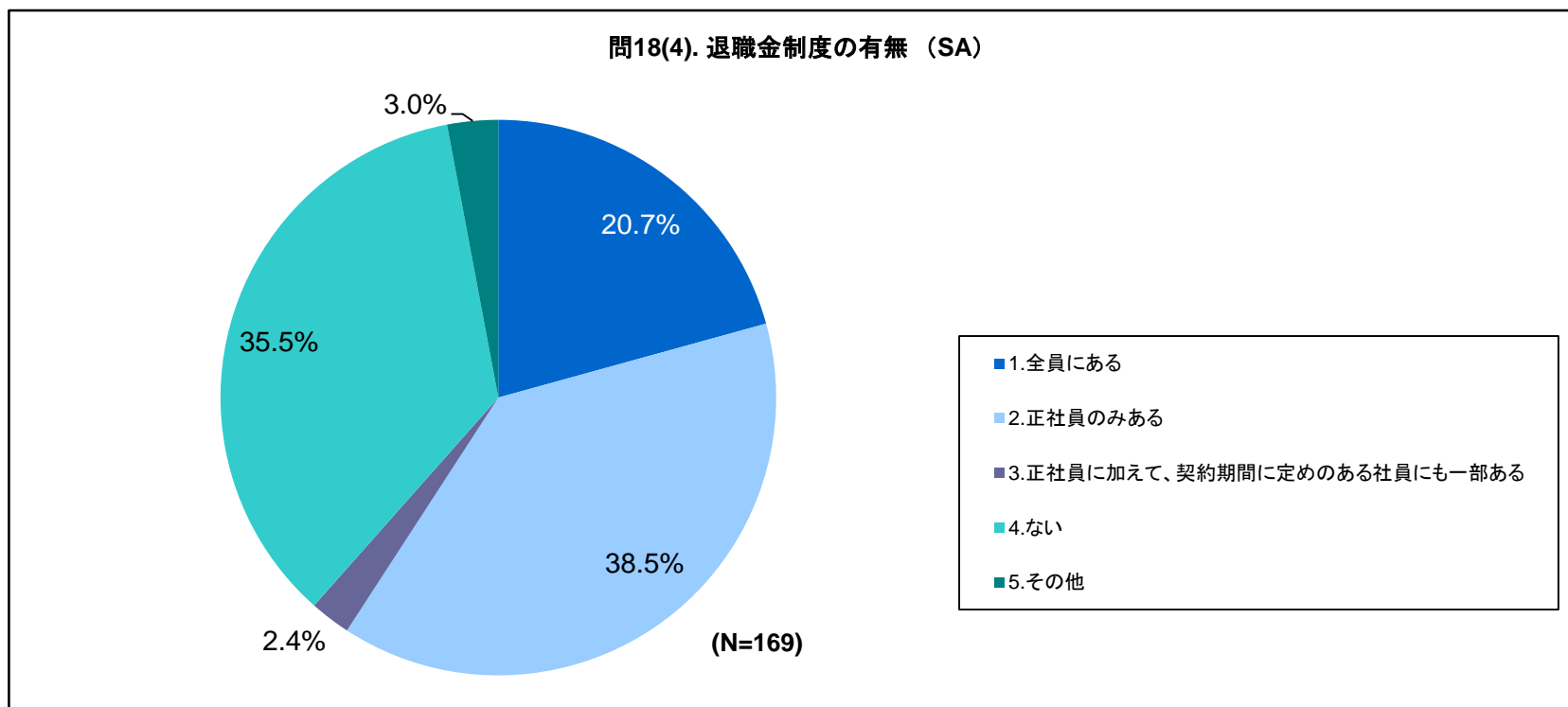
※ライフステージ: 独立、結婚、出産、障害年金の支給停止等



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

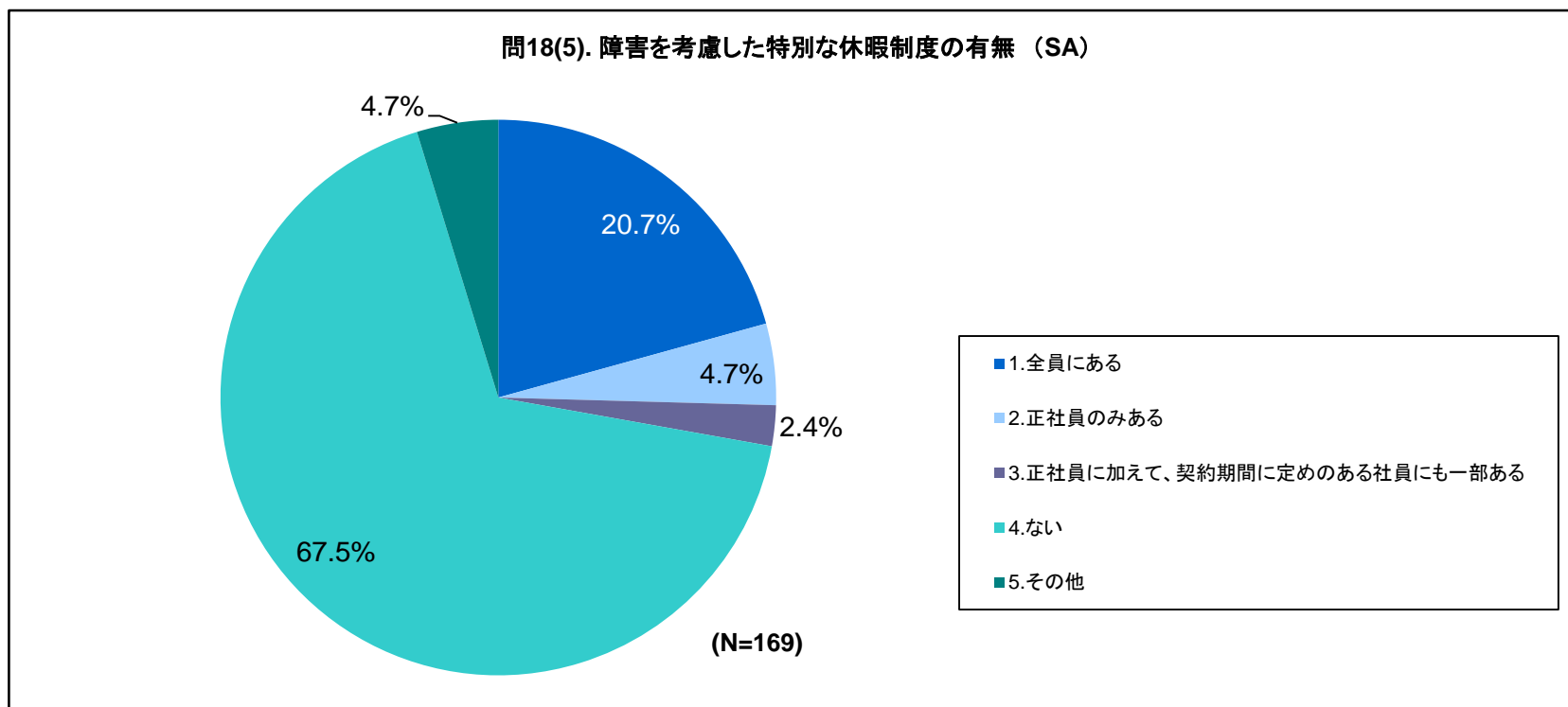
- 「正社員のみある」が38.5% (65社)、「ない」と答えたのが35.5% (60社)、「全員にある」と答えたのが20.7% (35社)であった。



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

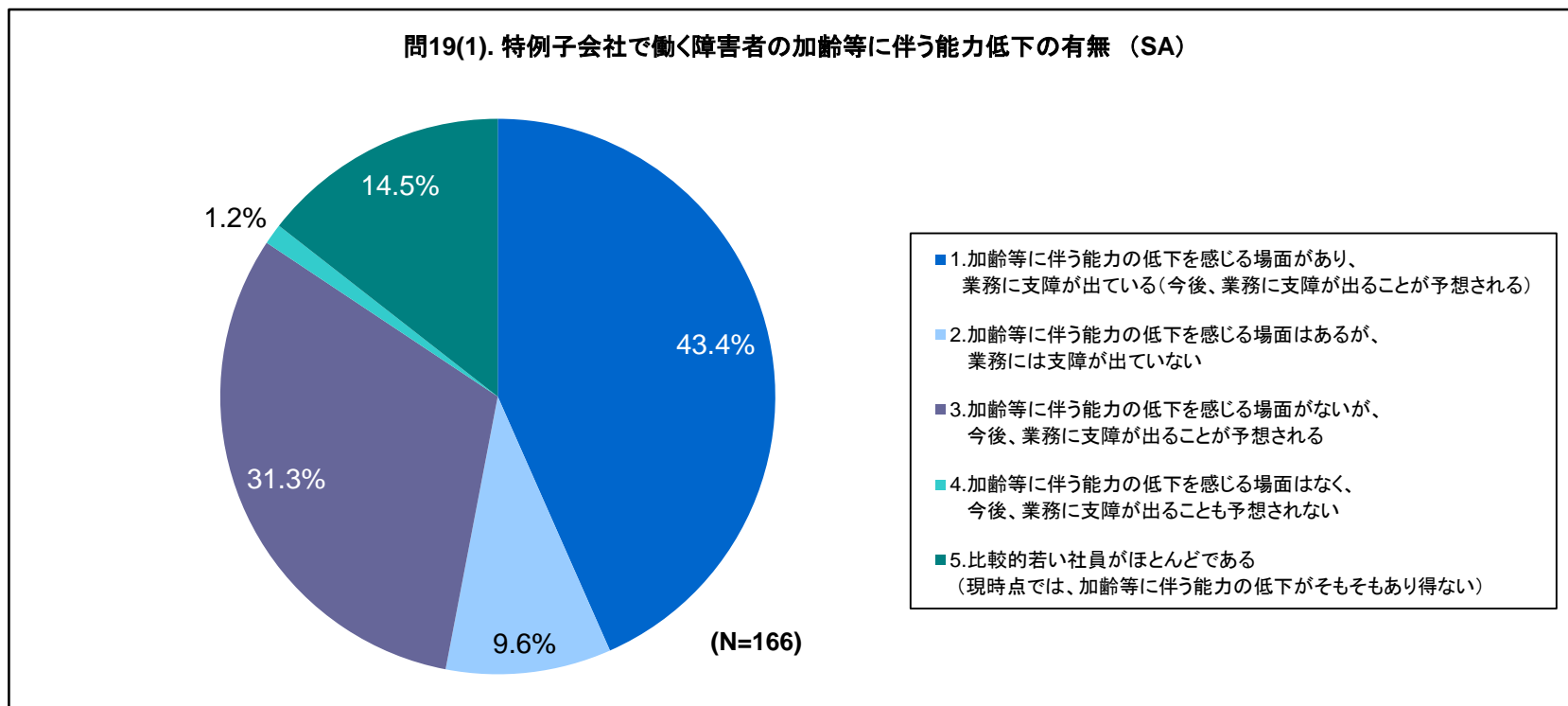
- 「ない」が67.5%(114社)、「全員にある」と答えたのが20.7%(35社)、「正社員のみある」と「その他」が各4.7%(8社)であった。



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。

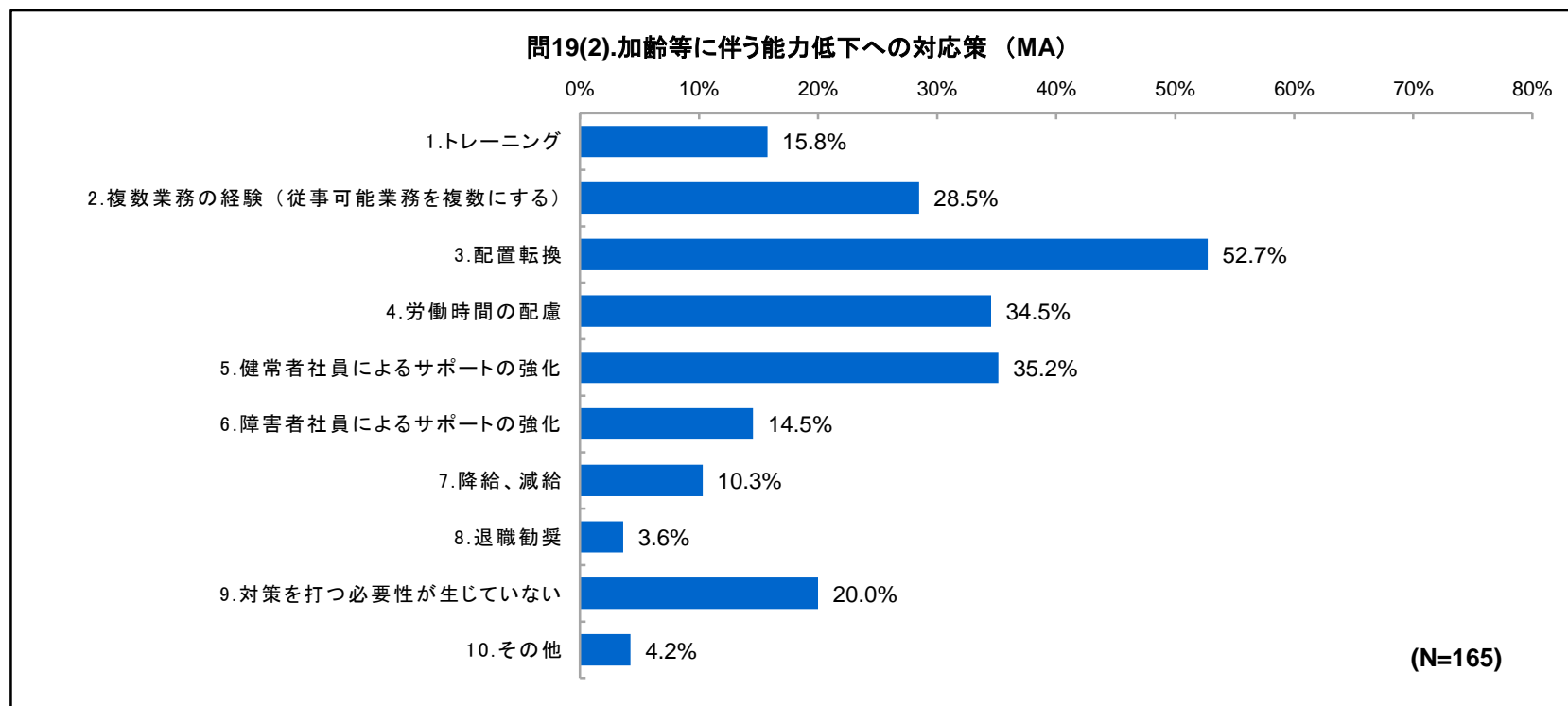


2. 調査結果

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

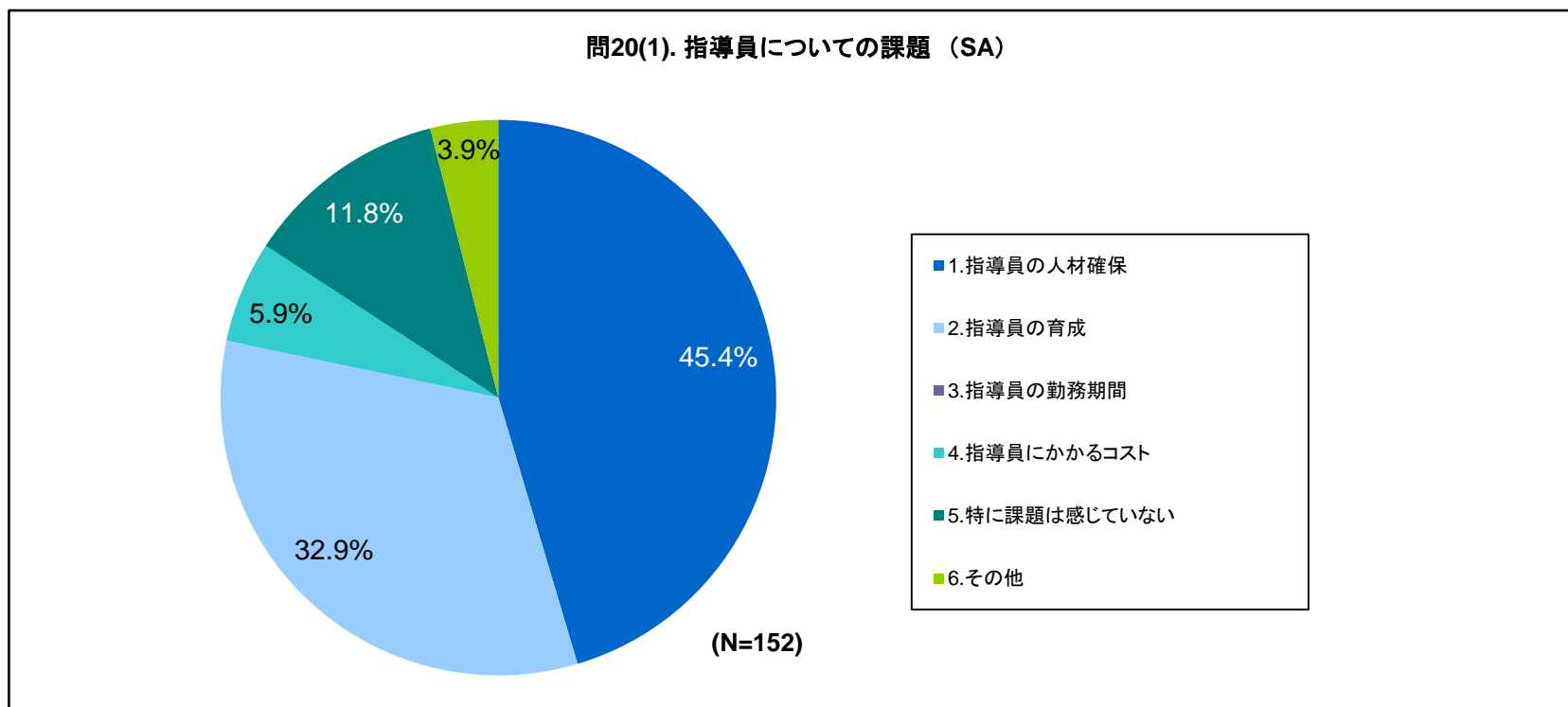
- 貴社で働く障害者の加齢等に伴う能力の低下への対応として、「配置転換」と答えたのが52.7%(87社)、「健常者社員によるサポートの強化」と答えたのが35.2%(58社)、「労働時間の配慮」が34.5%(57社)であった。



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

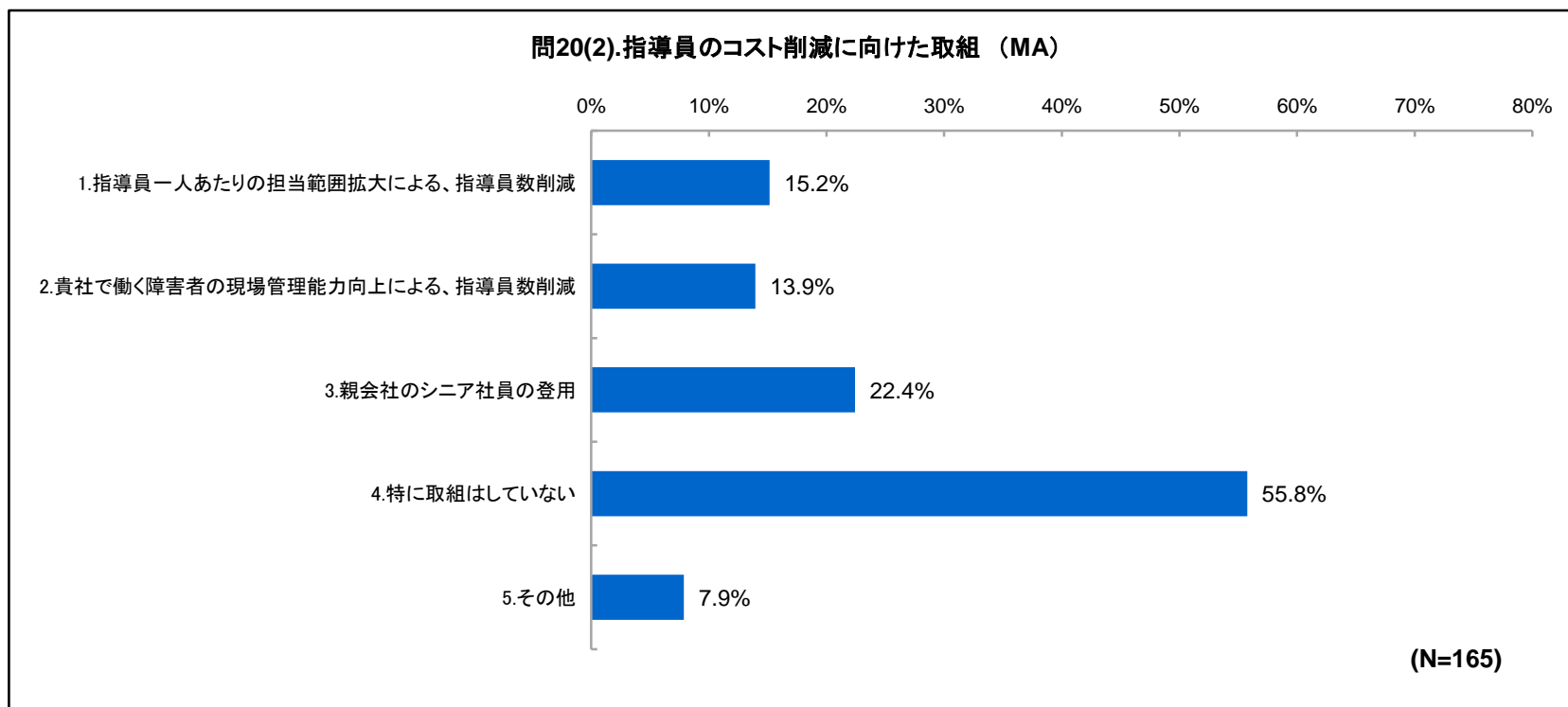
- 「指導員の人材確保」と答えたのが45.4%(69社)、「指導員の育成」と答えたのが32.9%(50社)、「特に課題は感じていない」が11.8%(18社)であった。



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 |

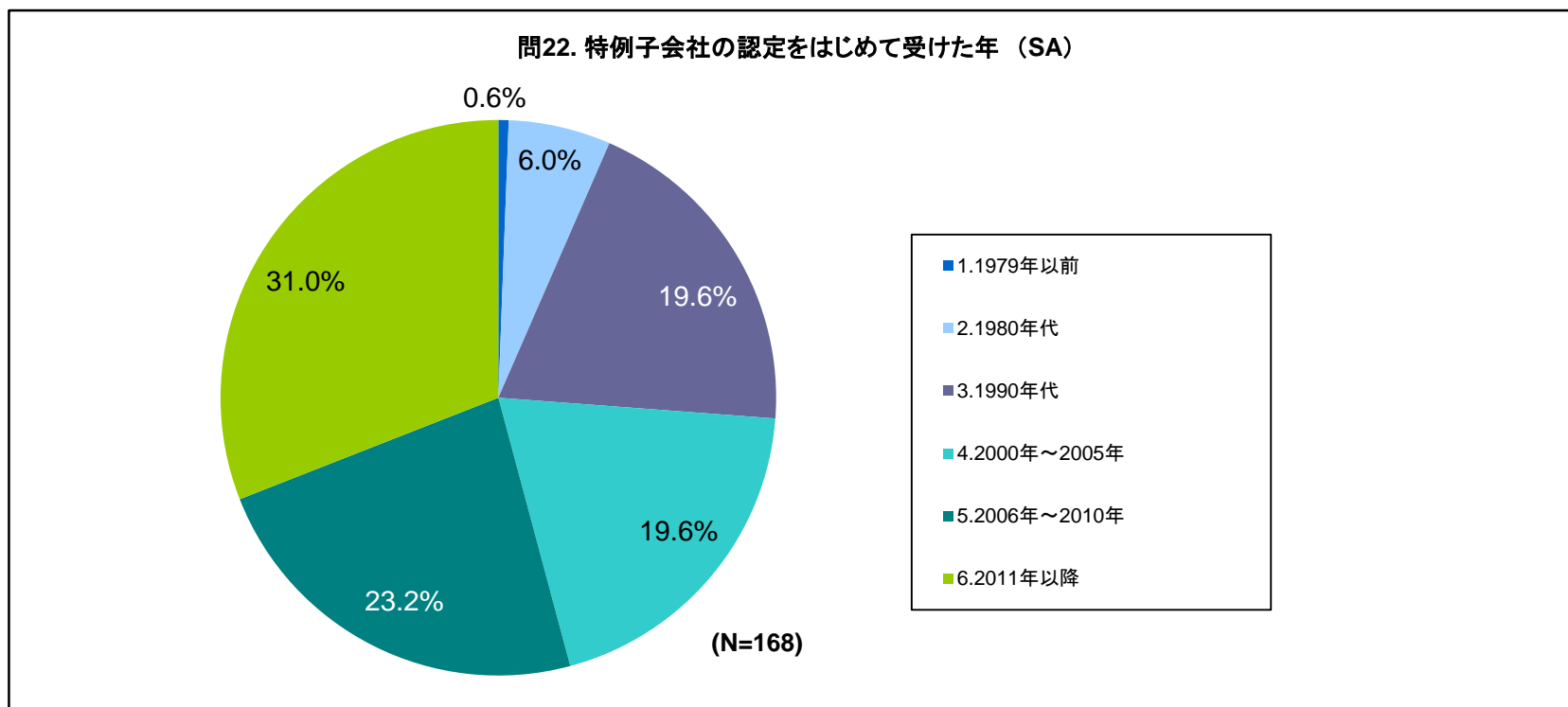
| | 17_長野県 | 18_静岡県 | 19_富山県 | 20_石川県 | 21_岐阜県 | 22_愛知県 | 23_三重県 | 24_福井県 | 25_滋賀県 | 26_京都府 | 27_大阪府 | 28_兵庫県 | 29_奈良県 | 30_和歌山県 | 31_鳥取県 | 32_島根県 |
|-----|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|
| 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

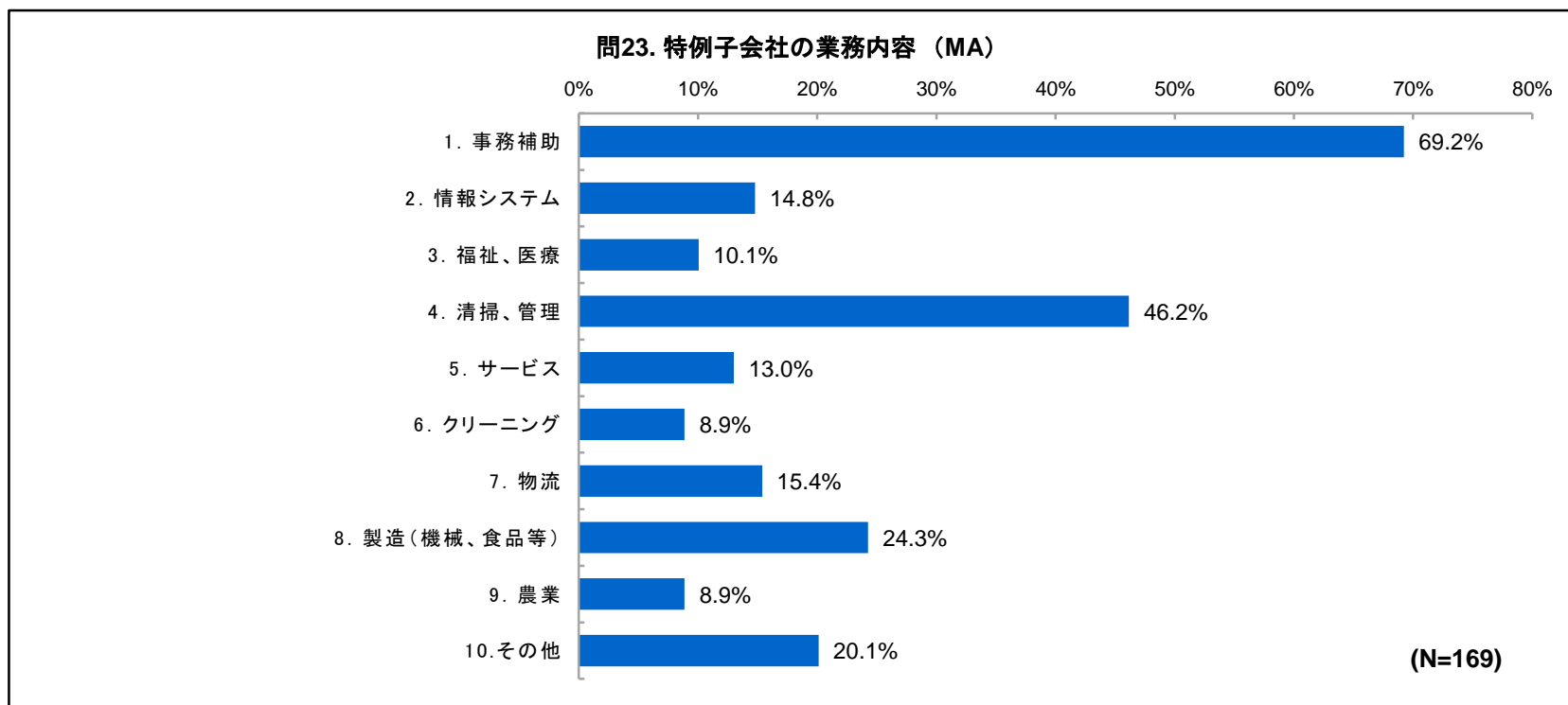
- 「2011年以降」と答えたのが31.0%(52社)、「2006年～2010年」と答えたのが23.2%(39社)、「1990年代」「2000年～2005年」が各19.6%(33社)であった。



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

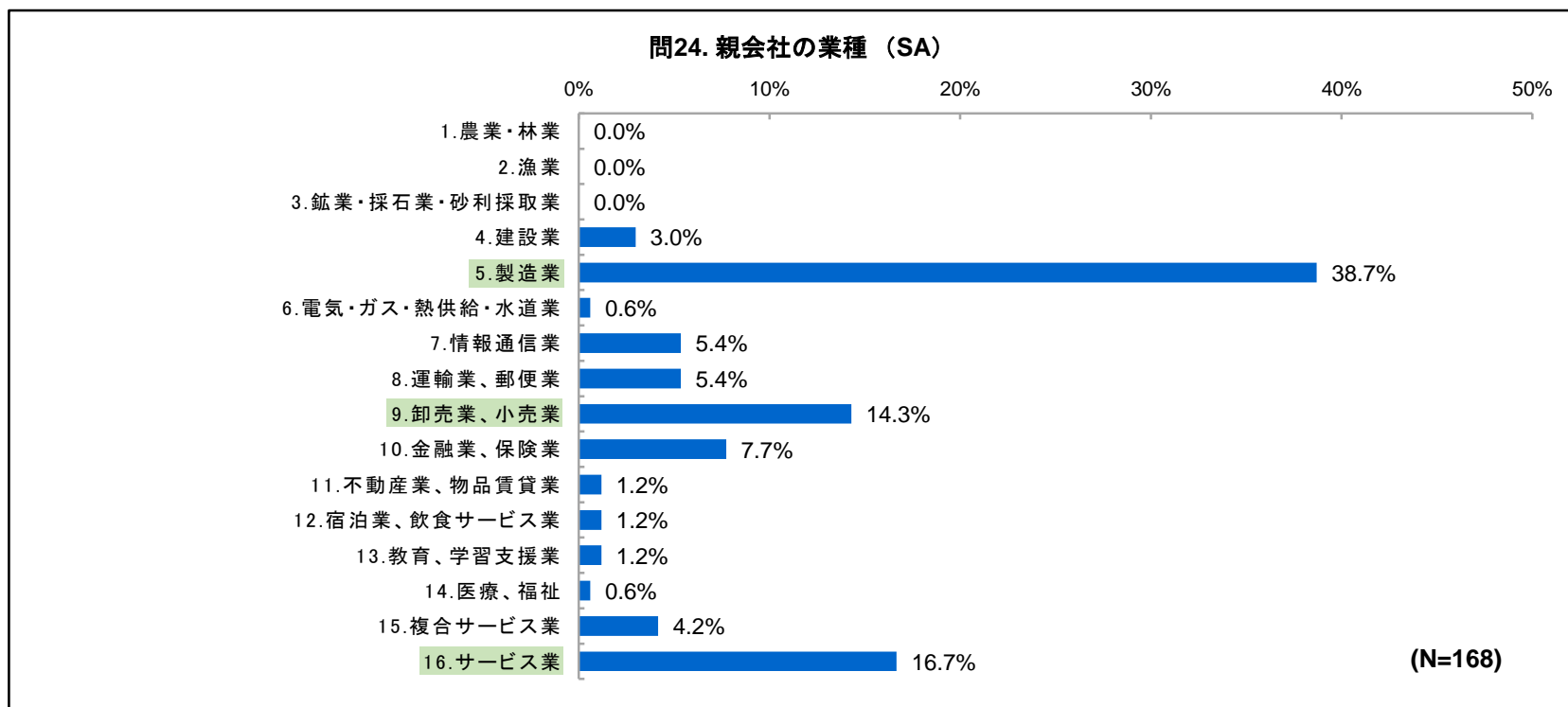
■「その他」と答えたのが20.1%(34社)。

| | |
|---------------------|-----------------------|
| 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

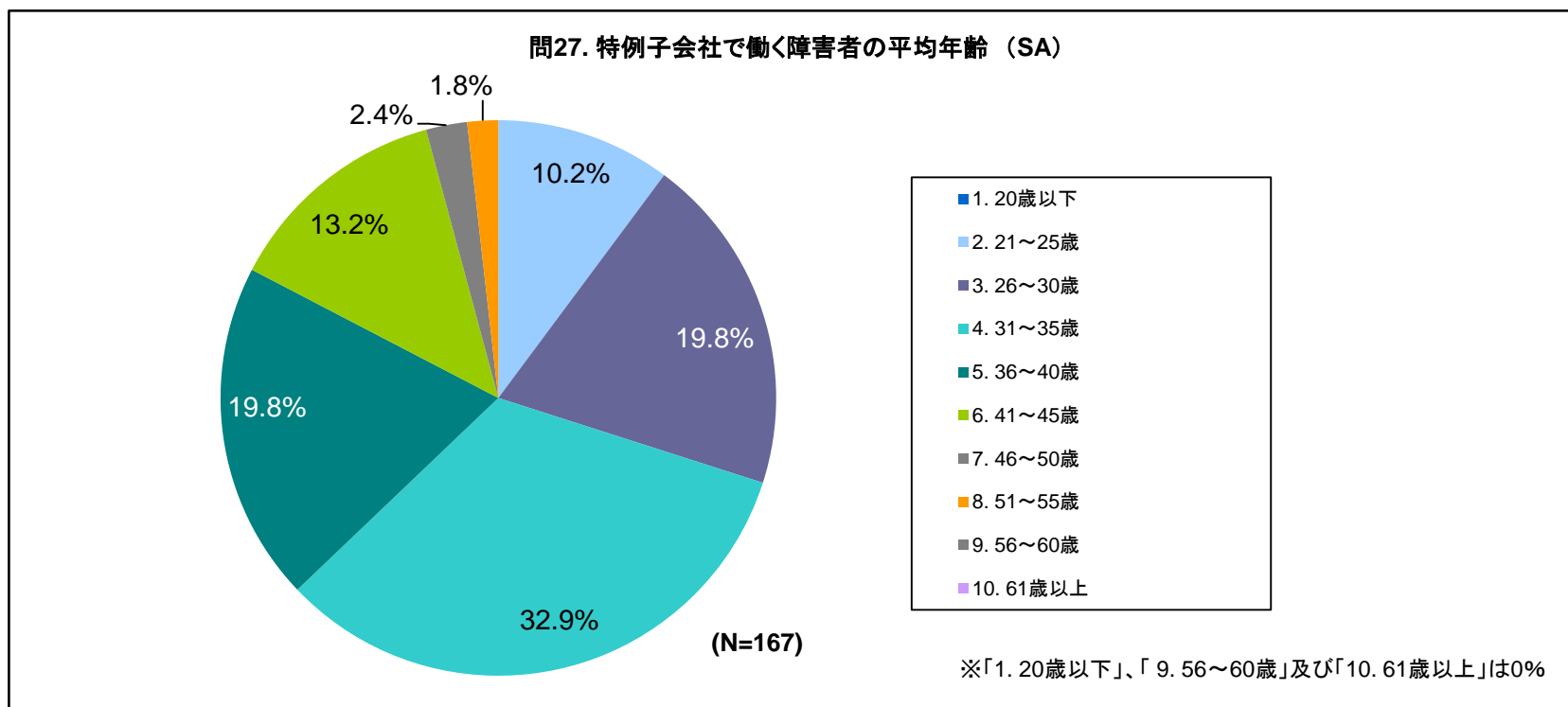
| | 身体障害 | 知的障害 | 精神障害 | 障害のない | 合計 |
|--|-------|-------|------|-------|-------|
| ① 役員 | 10 | 0 | 0 | 440 | 450 |
| ② 常用雇用労働者のうち、期間の定めのない者 (いわゆる定年制の正社員) | 2,298 | 2,594 | 582 | 2,603 | 8,077 |
| ③ 常用雇用労働者のうち、契約期間の定めがある労働者であって、その契約が反復更新される者 (契約社員、准社員、パート・アルバイト、嘱託等) | 492 | 1,136 | 487 | 1,776 | 3,891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

