

第2章 多様化する特例子会社の経営・雇用管理 の現状及び課題の把握・分析に関するア ンケート調査結果

第 2 章 多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関するアンケート調査結果

アンケート調査については各設問への回答を集計するとともに、雇用管理、障害者の定着状況、特例子会社の経営状況等の間の関連をさらに詳細に分析するため、各設問の回答結果について別添1(P.49 参照)に示すような群を設定した上で、クロス集計を行い、結果について χ^2 検定を行った。なお、検定の結果に統計的に意味があるか否かについては、有意確率 1%未満¹又は 5%未満であるか否かで判断した。結果は別添2(P.55 参照)のとおりである。また、別添2のうち、特に明らかな違いが見られる(有意確率 1%未満)ものは、別添3(P.69 参照)に示すとおりである。

結果の概要は以下のとおりである。

1 特例子会社及び親会社の属性

(1) 特例子会社の属性

アンケート調査に回答した特例子会社 194 社の属性は以下のとおりである。

① 業種

「サービス業(他に分類されないもの)」が 99 社(51.0%)、「製造業」が 51 社(26.3%)となっており、これらで全体の 3/4 以上を占めている(表1-1参照)。

「サービス業(他に分類されないもの)」の内容について、自由記述を見ると、「清掃・ビルメンテナンス」が 25 社(25.2%)と全体の 1/4 を占めており、また、「製造業」を見ると、「印刷・同関連」11 社(21.6%)、「食料品製造」5 社(9.8%)、「電気機械器具製造」4 社(7.8%)、「プラスチック製品製造」3 社(5.9%)、「輸送用機械器具」3 社(5.9%)等となっている。

なお、これらの業種の分布については、表1-2で示すとおり、特例子会社全体の分布と大きな差異はなかった。

表 1-1 アンケートに回答した特例子会社の業種

(N=194社)		
特例子会社の業種	選択数(社)	構成比(%)
1. 農業、林業	3	1.5
2. 漁業	0	0.0
3. 鉱業、採石業、砂利採取業	0	0.0
4. 建設業	0	0.0
5. 製造業	51	26.3
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0
7. 情報通信業	10	5.2
8. 運輸業、郵便業	1	0.5
9. 卸売業、小売業	4	2.1
10. 金融業、保険業	2	1.0
11. 不動産業、物品賃貸業	1	0.5
12. 学術研究・専門・技術サービス業	0	0.0
13. 宿泊業、飲食サービス業	1	0.5
14. 生活関連サービス業、娯楽業	4	2.1
15. 教育、学習支援業	0	0.0
16. 医療、福祉	1	0.5
17. 複合サービス事業	7	3.6
18. サービス業(他に分類されないもの)	99	51.0
19. 公務(他に分類されるものを除く)	0	0.0
20. 分類不能の産業	10	5.2

¹ 有意水準 1%とは、簡単に言えば、「〇〇と△△には差がある」という結論が間違っている可能性が 1%である、という状態を示している。逆に言えば、「〇〇と△△には差がある」ということができる可能性が高いことを示している。

表 1 - 2 特例子会社全体の業種

(N=318社)

特例子会社の業種	選択数(社)	構成比 (%)
1. 農業、林業	4	1.3
2. 漁業	0	0.0
3. 鉱業、採石行、砂利採取業	0	0.0
4. 建設業	1	0.3
5. 製造業	88	27.7
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	0	0.0
7. 情報通信業	20	6.3
8. 運輸業、郵便業	2	0.6
9. 卸売業、小売業	8	2.5
10. 金融業、保険業	3	0.9
11. 不動産業、物品賃貸業	2	0.6
12. 学術研究・専門・技術サービス業	0	0.0
13. 宿泊業、飲食サービス業	1	0.3
14. 生活関連サービス業、娯楽業	8	2.5
15. 教育、学習支援業	0	0.0
16. 医療、福祉	3	0.9
17. 複合サービス事業	7	2.2
18. サービス業（ほかに分類されないもの）	161	50.6
19. 公務（ほかに分類されるものを除く）	0	0.0
20. 分類不能の産業	10	3.1

(厚生労働省障害者雇用対策課調べ(平成23年5月末現在))

② 設立年数

設立年数の分布は以下のとおりであり、設立からの平均年数は 11 年 2 ヶ月であった(表2 参照)。

表2 特例子会社の設立年数 (N=194社)

設立年数	特例子会社数(社)	構成比 (%)
3年未満	40	20.6
3年以上10年未満	73	37.6
10年以上	81	41.8
合 計	194	100.0

なお、認定からの平均年数を見ると、回答のあった特例子会社では 8 年 2 ヶ月であり、特例子会社全体でも 8 年 2 ヶ月と両者に差はなかった。

③ 資本金額等

資本金額は平均 6,108 万円(最高 20 億円、最低 1 千万円、中央値 2 千万円)、親会社が特例子会社の株式を保有している割合の平均は 89.59%(最高 100.0%、最低 20.0%、中央値 100.0%)であった。

④ 雇用している障害者数、障害者雇用率等

常用雇用労働者数及び雇用している障害者数の分布は以下のとおりであり、常用雇用労働者数の平均は 49.74 人で、雇用している障害者数は平均 32.67 人であった(表3、4参照)。

表3 常用雇用労働者数 (N=194社)

常用雇用労働者数	特例子会社数(社)	構成比(%)
30人未満	81	41.8
30人以上50人未満	46	23.7
50人以上	64	33.0
不明	3	1.5
合 計	194	100.0

表4 雇用している障害者数 (N=194社)

雇用している障害者数	特例子会社数(社)	構成比(%)
30人未満	124	63.9
30人以上50人未満	34	17.5
50人以上	36	18.6
合 計	194	100.0

雇用している障害者数を障害種別で見ると、身体障害 13.52 人(最高 155 人、最低 0 人、中央値 5.5 人)で、このうち視覚障害 0.79 人(最高 17 人、最低 0 人、中央値 0 人)、聴覚・言語障害 3.29 人(最高 48 人、最低 0 人、中央値 1 人)、肢体不自由 8.07 人(最高 91 人、最低 0 人、中央値 3 人)、内部障害 1.37 人(最高 25 人、最低 0 人、中央値 0 人)、知的障害 16.64 人(最高 122 人、最低 0 人、中央値 10.5 人)、精神障害 2.51 人(最高 68 人、最低 0 人、中央値 1 人)であった。また、平成 23 年 6 月 1 日現在の特例子会社のみの障害者雇用率の平均は 88.29%(同時期の特例子会社全体の障害者雇用率の平均は 103.52%)であった。

また、障害者雇用率の算定にあたり、グループ認定の適用を受けているのは 119 社(61.3%)、平均関係会社数 3.37 社であった。

⑤ 障害者の従事する職種

特例子会社において障害者が従事する職業については、事務従事者(115 社(59.3%))、運搬・清掃・包装等従事者(105 社(54.1%))、生産工程従事者(30 社(30.9%))が多く選択された(表5参照)。

表5 特例子会社において障害者が従事する職種

(複数回答)(N=194社)

従事している職種	選択数(社)	構成比(%)
1. 管理的職業従事者(管理職員)	34	17.5
2. 専門的・技術的職業従事者 (研究者、情報処理技術者、医療技術者、社会保険労務士、教員等)	29	14.9
3. 事務従事者(一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等)	115	59.3
4. 販売従事者(販売店員、保険代理人、営業等)	15	7.7
5. サービス職業従事者 (介護サービス、理容師、クリーニング職、調理人、管理人等)	30	15.5
6. 保安職業従事者(警備員)	1	0.5
7. 農林漁業従事者(農耕、養畜、林業、漁業)	12	6.2
8. 生産工程従事者 (生産設備制御・監視、機械組立、製品製造・加工、機械検査等)	60	30.9
9. 輸送・機械運転従事者 (鉄道運転、自動車運転、建設機械運転等)	2	1.0
10. 建設・採掘従事者(建設従事者、電気工事、土木作業、採掘等)	0	0.0
11. 運搬・清掃・包装等従事者(倉庫作業、荷造、清掃、包装)	105	54.1
12. その他	38	19.6

(2) 特例子会社の親会社の属性

アンケート調査に回答した特例子会社 194 社の親会社の属性は以下のとおりである。

① 業種

特例子会社の親会社の業種別構成を見ると、製造業が 67 社(34.5%)、サービス業(他に分類されないもの)が 30 社(15.5%)、卸売業・小売業が 26 社(13.4%)、運輸業・郵便業が 17 社(8.8%)となっている。(表6-1参照)

なお、これらの業種の分布については、表6-2で示すとおり、特例子会社全体の分布と大きな差異はなかった。

表 6-1 アンケートに回答した特例子会社の親会社の業種
(N=194社)

親会社の業種	選択数(社)	構成比(%)
1. 農業、林業	0	0.0
2. 漁業	0	0.0
3. 鉱業、採石行、砂利採取業	0	0.0
4. 建設業	5	2.6
5. 製造業	67	34.5
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.5
7. 情報通信業	11	5.7
8. 運輸業、郵便業	17	8.8
9. 卸売業、小売業	26	13.4
10. 金融業、保険業	10	5.2
11. 不動産業、物品賃貸業	3	1.5
12. 学術研究・専門・技術サービス業	2	1.0
13. 宿泊業、飲食サービス業	3	1.5
14. 生活関連サービス業、娯楽業	0	0.0
15. 教育、学習支援業	4	2.1
16. 医療、福祉	1	0.5
17. 複合サービス事業	4	2.1
18. サービス業（ほかに分類されないもの）	30	15.5
19. 公務（ほかに分類されるものを除く）	0	0.0
20. 分類不能の産業	8	4.1

表 6-2 親会社（特例子会社全体）の業種
(N=318社)

親会社の業種	選択数(社)	構成比(%)
1. 農業、林業	0	0.0
2. 漁業	0	0.0
3. 鉱業、採石行、砂利採取業	0	0.0
4. 建設業	9	2.8
5. 製造業	115	36.2
6. 電気・ガス・熱供給・水道業	5	1.6
7. 情報通信業	22	6.9
8. 運輸業、郵便業	21	6.6
9. 卸売業、小売業	44	13.8
10. 金融業、保険業	15	4.7
11. 不動産業、物品賃貸業	3	0.9
12. 学術研究・専門・技術サービス業	10	3.1
13. 宿泊業、飲食サービス業	5	1.6
14. 生活関連サービス業、娯楽業	4	1.3
15. 教育、学習支援業	5	1.6
16. 医療、福祉	5	1.6
17. 複合サービス事業	4	1.3
18. サービス業（ほかに分類されないもの）	43	13.5
19. 公務（ほかに分類されるものを除く）	0	0.0
20. 分類不能の産業	8	2.5

（厚生労働省障害者雇用対策課調べ（平成23年5月末現在））

② 設立年数、資本金、常用雇用労働者数

設立年数の分布は以下のとおりであり、親会社の設立からの平均年数は 59 年 5 ヶ月であった(表7参照)。

表7 親会社の設立年数 (N=194社)

設立年数	特例子会社数(社)	構成比(%)
30年未満	43	22.2
30年以上50年未満	36	18.6
50年以上100年未満	89	45.9
100年以上	26	13.4
合 計	194	100.0

また、資本金額は平均 1,067 億 6,778 千万円(最高 13 兆 5 千億円、最低 1,250 万円、中央値 210 億 94 万円)であった。

常用雇用労働者数の分布は以下のとおりであり、常用雇用労働者数の平均は 10,811.72 人であった(表8参照)。

表8 常用雇用労働者数 (N=194社)

常用雇用労働者数	特例子会社数(社)	構成比(%)
300人未満	15	7.7
300人以上1,000人未満	20	10.3
1,000人以上3,000人未満	43	22.2
3,000人以上5,000人未満	36	18.6
5,000人以上10,000人未満	34	17.5
10,000人以上	37	19.1
不明	9	4.6
合 計	194	100.0

③ 出向の状況

親会社(雇用率の算定にあたりグループ適用の認定を受けている場合は関係子会社も含む。以下同様)から特例子会社への出向の有無については、役員が出向している社が 78 社(40.2%)で1社当たりの平均出向人数 1.71 人、管理職が出向している社が 118 社(60.8%)で同 2.81 人、一般社員が出向している社が 125 社(64.1%)で同 4.75 人である一方、出向者はいない社も 21 社(10.8%)あった。

また、特例子会社から親会社への出向の有無については、出向者がいない社が 170 社(87.6%)と大半を占める一方、役員が出向している社が 1 社(0.5%)で 2 名が出向しているほか、管理職が出向している社が 5 社(2.6%)で1社当たりの平均出向人数 1.80 人、一般社員が出向している社が 19 社(9.8%)で同 5.95 人となっている。

④ 特例子会社に対する親会社の方針

特例子会社が認識している親会社の特例子会社の運営に当たっての方針²については、「親会社を含めた雇用率の達成・維持が最も重要な役割である」(113 社(58.2%))が最も多く選択され、「雇用する障害者をさらに増やしたい」(106 社(54.6%))、「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」(87 社(44.8%))、「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」(85 社(43.8%))が続いた(図1参照)。

² 選択肢の中にある「CSR」や「地域貢献」といった語句については厳密な定義を示しておらず、回答する会社側の解釈に基づいた回答となっている。

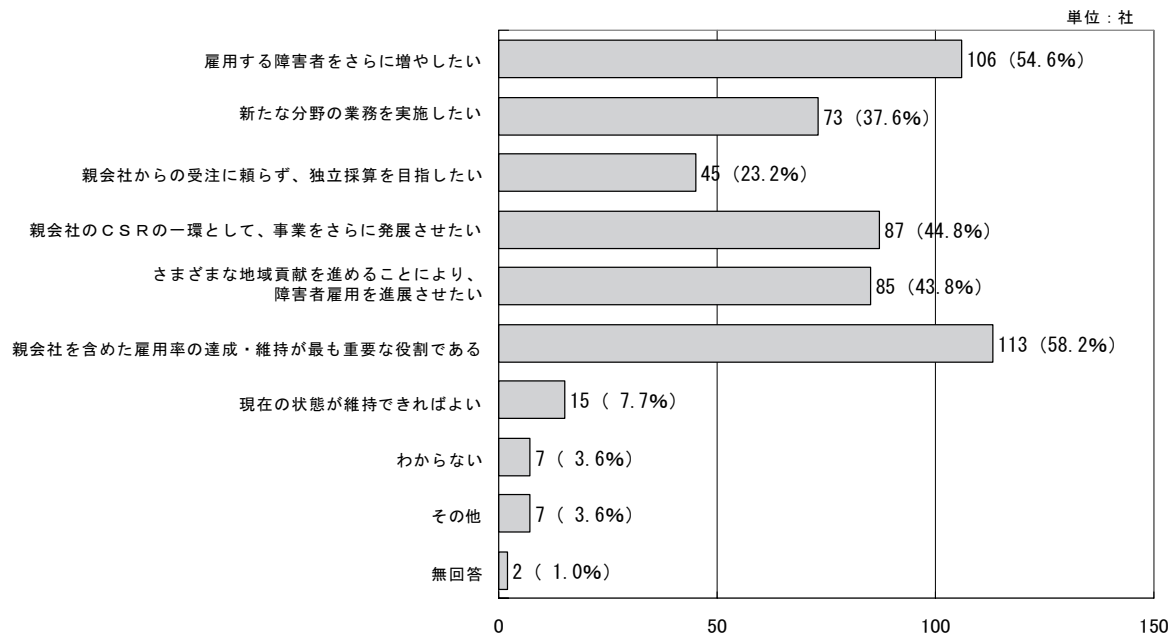


図1 特例子会社に対する親会社の運営方針 (N=194社 複数回答)

2 特例子会社における雇用管理の状況

(1) 労働時間等の状況

労働時間の設定にあたり、特例子会社が配慮していることについては、「障害等に配慮した短時間勤務制度を導入している」(72 社(37.1%))が最も多く選択され、「柔軟な労働時間制度(フレックスタイム、シフト勤務、半休制度等)を導入している」(62 社(32.0%))、「服薬、通院等医療的配慮の時間を確保する」(61 社(31.4%))が続いた。その一方で、「人的支援や環境整備などにより、労働時間については特別な配慮は必要ない」(41 社(21.1%))、「特別の措置は講じていない」(41 社(21.1%))という回答も見られた(図2参照)。

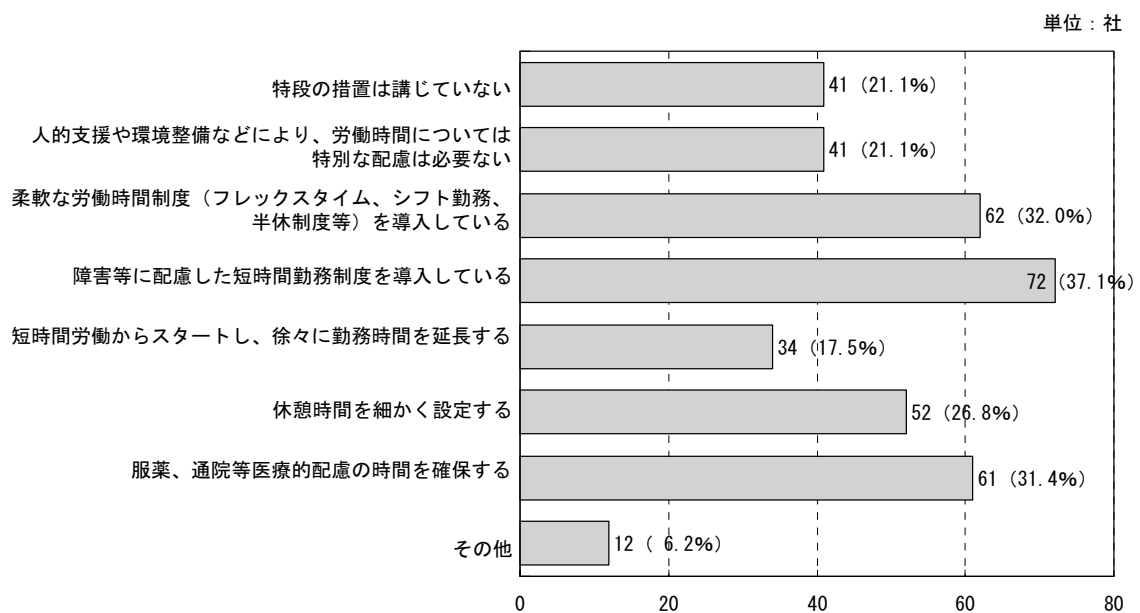


図2 労働時間の設定に当たっての配慮事項 (N=194社 複数回答)

また、親会社の業種によって、労働時間の設定に明らかな違い（ χ^2 検定の結果、有意確率1%未満のものをいう。以下同様）が見られ、製造業では配慮事項が2項目以下とする回答が多かったが、その他サービス業、卸売・小売業、その他の業種では配慮事項が3項目以上とする回答が多いことが示された（別添3の表1参照）。なお、この場合の「多いこと」とは、単に数が「多いこと」を示すのではなく、統計分析の結果、全体の傾向に比較して「多いこと」を示している（以下、クロス集計の結果に関して述べる場合は同様）。

特例子会社における障害者の雇用形態を見ると、フルタイムの正社員を雇用している社が163社（84.0%、1社当たりの平均雇用者数30.25人、1月当たりの平均勤務日数20.56日、1月当たりの平均所定労働時間数154時間10分）、パートタイム³の正社員を雇用している社が23社（11.9%、1社当たりの平均雇用者数7.52人、1月当たりの平均勤務日数20.40日、1月当たりの平均所定労働時間数125時間27分）、正社員以外のフルタイムの社員を雇用している社が88社（45.4%、1社当たりの平均雇用者数13.73人、1月当たりの平均勤務日数20.28日、1月当たりの平均所定労働時間数150時間32分）、正社員以外のパートタイムの社員を雇用している社が75社（38.7%、1社当たりの平均雇用者数16.96人、1月当たりの平均勤務日数19.96日、1月当たりの平均所定労働時間数116時間37分）となっている（表9参照）。

表9 雇用されている障害者の雇用形態別平均人数、平均勤務日数、平均所定労働時間（N=194社）

	雇用形態	回答数	平均人数	平均勤務日数／月	平均所定労働時間／月
正社員	フルタイム	163 社	30.25 人	20.56 日	154 時間 10 分
	パートタイム	23 社	7.52 人	20.40 日	125 時間 27 分
正社員以外	フルタイム	88 社	13.73 人	20.28 日	150 時間 32 分
	パートタイム	75 社	16.96 人	19.96 日	116 時間 37 分

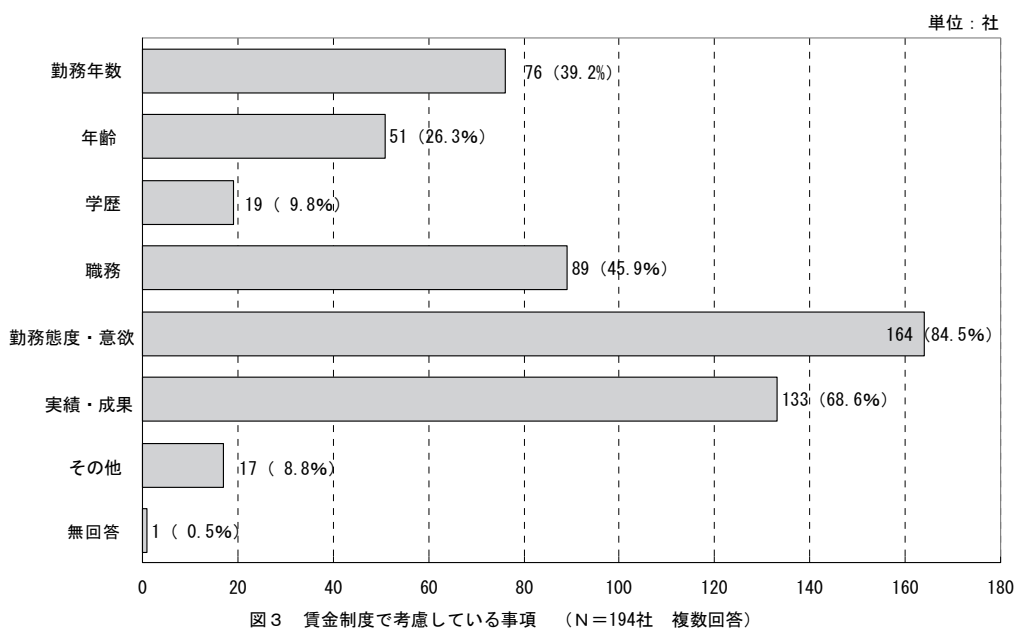
それぞれの勤務形態について残業の有無を尋ねたところ、「残業がある」としたのはフルタイムの正社員で63.3%（132社）、パートタイムの正社員で39.1%（9社）、正社員以外のフルタイムの社員で64.8%（57社）、正社員以外のパートタイムの社員で41.3%（31社）であった。

（2）賃金等の状況

特例子会社の賃金体系について、親会社と同じであると回答したのは16社（8.2%）であった。

また、特例子会社における賃金について考慮している事項としては、「勤務態度・意欲」（164社（84.5%））が最も多く選択され、「実績・成果」（133社（68.6%））、「職務」（89社（45.9%））、「勤務年数」（76社（39.2%））が続いた（図3参照）。また、「その他」の選択が17社（8.8%）あったが、そのうち「最低賃金」との回答が9社あった。

³ 「パートタイム」については厳格な定義を示しておらず、各特例子会社において、いわゆる「パート」「パートタイマー」と呼ばれている者について回答されたものと考えられる。



賃金について考慮している事項としては、特例子会社の属性によって明らかな違いが見られた。

設立年数で見ると、設立 10 年以上の特例子会社で、より「年齢」や「実績・成果」を考慮していた(別添3の表2、3参照)。また、常用雇用労働者数で見ると、30 人未満の会社で「実績・成果」を考慮するという回答は少ないことが示された(別添3の表4参照)。雇用している障害者のうち知的障害者が 50%以上を占める会社⁴(以下、「知的障害者 50%以上の会社」という。)では、「年齢」、「学歴」、「職務」、「実績・成果」といった事項を考慮していないという回答が多く見られた一方で、「その他」の事項を考慮するとする回答が多いことが示された(別添3の表5、6、7、8、9参照)。

また、特例子会社に対する親会社の方針が「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」である会社でも「実績・成果」を考慮しているという回答が多く見られた(別添3の表10参照)。

賃金について、最低賃金の減額特例の許可について尋ねたところ、「受けていない」(186 社(95.9%))、「過去には受けていたが、現在は受けていない」(3 社(1.5%))、「現在は受けていないが、今後、申請を行う可能性がある」(1 社(0.5%))と現在は受けていない特例子会社が大半を占め、「社員の一部が受けている」としたのは 5 社(1.5%)であった。

特例子会社で働く障害者の平均年収については、「150 万円以上 300 万円未満」(117 社、60.3%)が最も多く選択され、「150 万円未満」(49 社(25.3%))、「300 万円以上 400 万円未満」(23 社(11.9%))が続いた(図4参照)。

⁴ 各特例子会社が雇用している障害者の平均人数 32.67 人の内訳を見ると、身体障害 13.52 人、知的障害 16.64 人、精神障害 2.51 人となっており、知的障害者がほぼ半数を占めることから、これを特例子会社の属性の一つとして分析を行った。

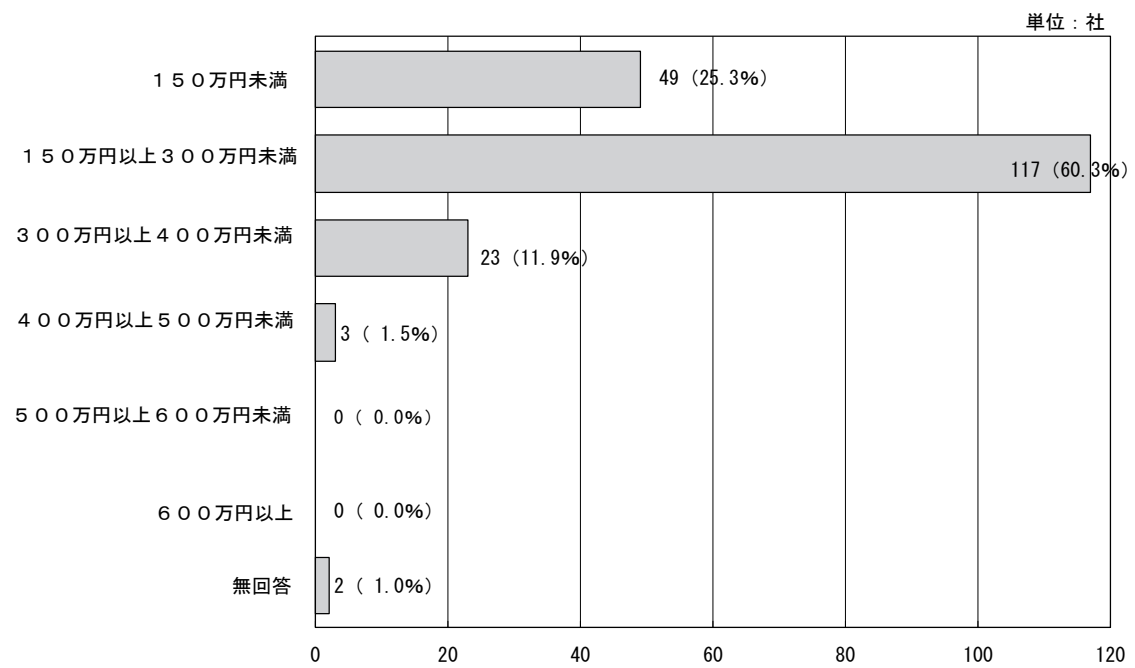


図4 特例子会社で働く障害者の平均年収 (N=194社)

また、平均月額初任給については、「10万円以上 15万円未満」(127社(65.5%))が最も多く選択され、「15万円以上 20万円未満」(38社(19.6%))、「10万円未満」(21社(10.8%))が続いた(図5参照)。

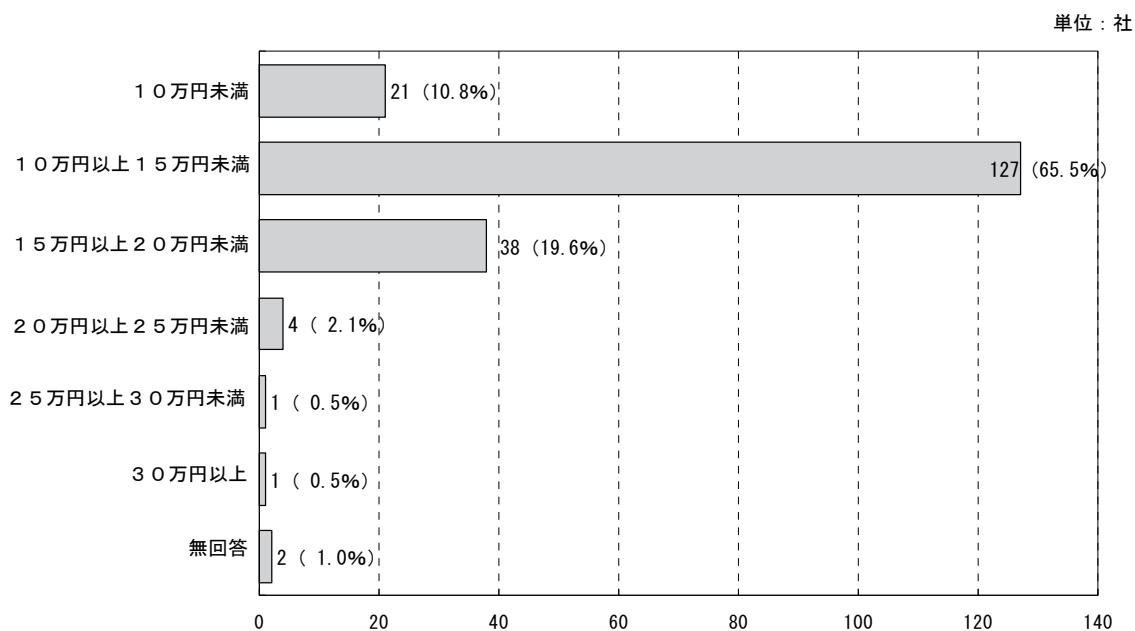


図5 特例子会社で働く障害者の平均月額初任給 (N=194社)

障害種別に賃金形態を見ると、身体障害者では「日給月給制」(44.9%)が最も多く、「月給制」(34.0%)、「時間給制」(19.9%)が続いた。また、知的障害者では「日給月給制」(46.0%)、「時間給制」(28.4%)、「月給制」(25.0%)、精神障害者では「日給月給制」(44.8%)、「時間給制」(34.3%)、「月給制」(20.0%)の順となっている(表10参照)。

表10 障害種別の賃金形態

(N=194社)

	身体障害者		知的障害者		精神障害者	
	選択数(社)	構成比(%)※	選択数(社)	構成比(%)※	選択数(社)	構成比(%)※
無回答	42	—	20	—	90	—
時間給制	31	19.9	50	28.4	36	34.3
日給制	1	0.6	1	0.6	1	1.0
日給月給制	70	44.9	81	46.0	47	44.8
月給製	53	34.0	44	25.0	21	20.0
年棒制	0	0.0	0	0.0	0	0.0
定額制+出来高給制	0	0.0	0	0.0	0	0.0
出来高給制	1	0.6	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	0	0.0	0	0.0

※ 構成比については、各障害種別で無回答の回答数を除いた合計から算出

平均年間賞与額については、「賞与はある」と回答したのが 157 社(80.9%)、「賞与はない」と回答したのが 37 社(19.1%)であった。「賞与がある」とした特例子会社における賞与額を見ると「20 万円以上 40 万円未満」(61 社(38.9%))が最も多く、「20 万円未満」(52 社(33.1%))、「40 万円以上 60 万円未満」(24 社(15.3%))と続いた(図6参照)。

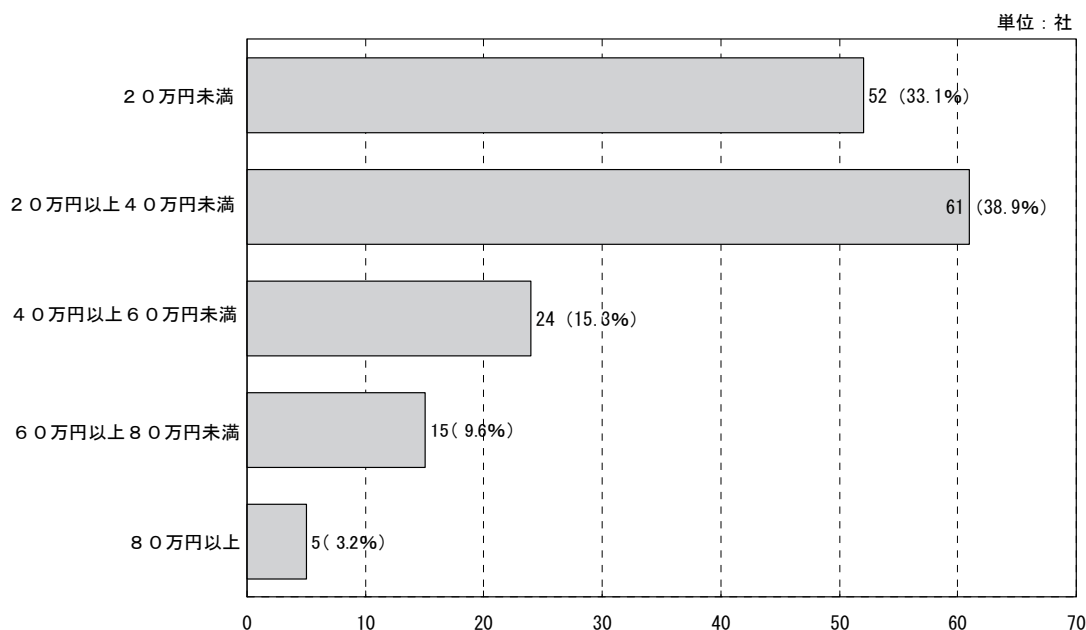


図6 特例子会社で働く障害者の平均年間賞与額 (N=157社)

障害者である社員に対する定期昇給制度については、「ある」と回答したのが 121 社(62.4%)であった。

また、定年退職時のモデル退職金については、「退職金はない」という回答が 81 社(41.8%)である一方、「退職金がある」と回答した特例子会社における退職金額は「250 万円未満」(39 社(全体の 20.1%))が最も多く、「250 万円以上 500 万円未満」(34 社(同 17.5%))、「500 万円以上 750 万円未満」(19 社(同 9.8%))が続いた(図7参照)。

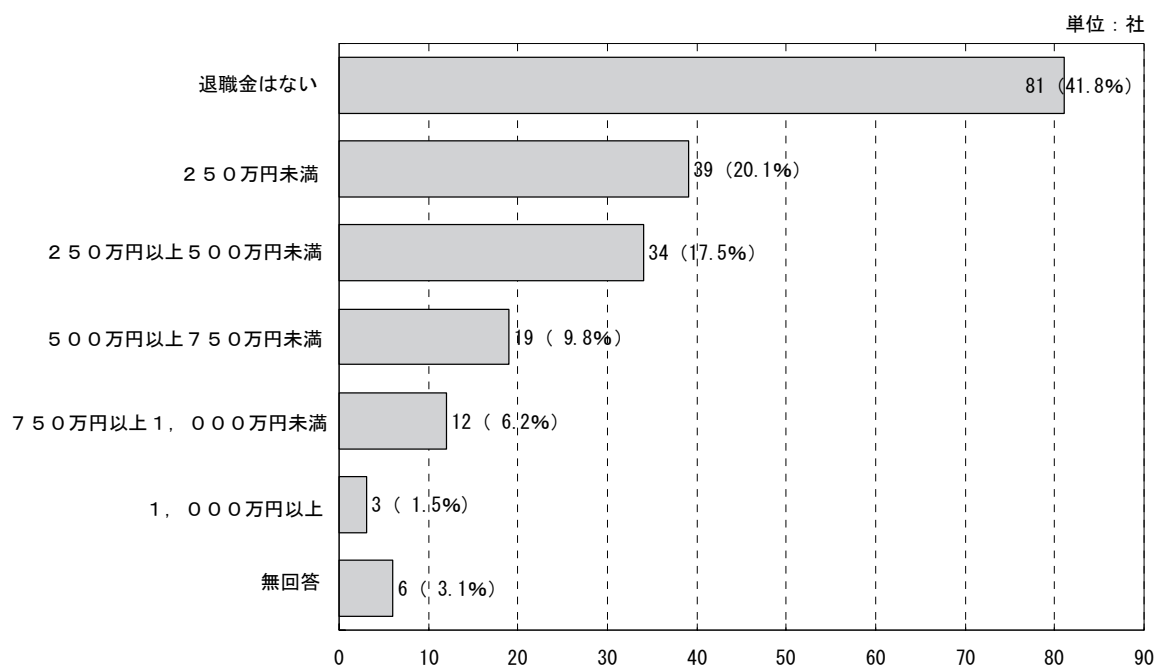


図7 定年退職時のモデル退職金 (N=194社)

なお、賃金水準に関する項目である平均年収額、平均月額初任給、平均年間賞与額、退職金の有無については、特例子会社や親会社の属性によって明らかな違いが見られた。

平均年収額については、設立 10 年以上や雇用している障害者のうち知的障害者が 50% 未満である会社（以下、「知的障害者 50% 未満の会社」という。）で、「300 万円以上」という回答が多く、知的障害者 50% 以上の会社で「150 万円未満」という回答が多かった（別添 3 の表 11、12 参照）。

平均月額初任給については、設立 10 年以上や知的障害者 50% 未満の会社で「15 万円以上」という回答が多く、知的障害者 50% 以上の会社で「10 万円～15 万円未満」という回答が多かった（別添 3 の表 13、14 参照）。

平均年間賞与額については、設立 10 年以上や、常用雇用労働者数 50 人以上、知的障害者 50% 未満の会社で「40 万円以上」という回答が多く、常用雇用労働者数 30 人以上 50 人未満、知的障害者 50% 未満の会社で「40 万円未満」という回答が多かった。一方、設立 3 年未満や、常用雇用労働者数 30 人未満の会社では「賞与なし」という回答が多かった（別添 3 の表 15、16、17 参照）。また、親会社の属性によっても違いが見られ、製造業では「40 万円未満」、その他サービス業及び卸売・小売業では「賞与なし」との回答が多く、その他の業種では「40 万円以上」という回答が多かった（別添 3 の表 18 参照）。

退職金については、設立 10 年以上、常用雇用労働者数 50 人以上、知的障害者 50% 未満の会社で「退職金あり」という回答が多く、常用雇用労働者数 30 人未満、知的障害者 50% 以上の会社では「退職金なし」という回答が多く見られた（別添 3 の表 19、20、21 参照）。また、平均年間賞与額と同様、親会社の属性によっても違いが見られ、製造業及びその他の業種では「退職金あり」、その他サービス業及び卸売・小売業では「退職金なし」という回答が多く見られた（別添 3 の表 22 参照）。

（3）複数の就労場所でのスタッフの配置

特例子会社における障害者の就労場所（事業所単位）については、1 か所とした社が 83 社（42.8%）で半数以上の社に複数の就労場所があり、平均の就労場所数は 2.61 か所（最大 19 か所）だった。

複数の就労場所のある特例子会社の雇用管理については、「複数ある就労場所にそれぞれ管理者を配置している」（72 社（64.9%））が最も多く選択され、「複数ある就労場所それぞれに、業務について指導・支援を行う特別のスタッフを配置している」（47 社（42.3%））、「複数ある就労場所それぞれを管理者が巡回している」（40 社（36.0%））が続いた（図 8 参照）。

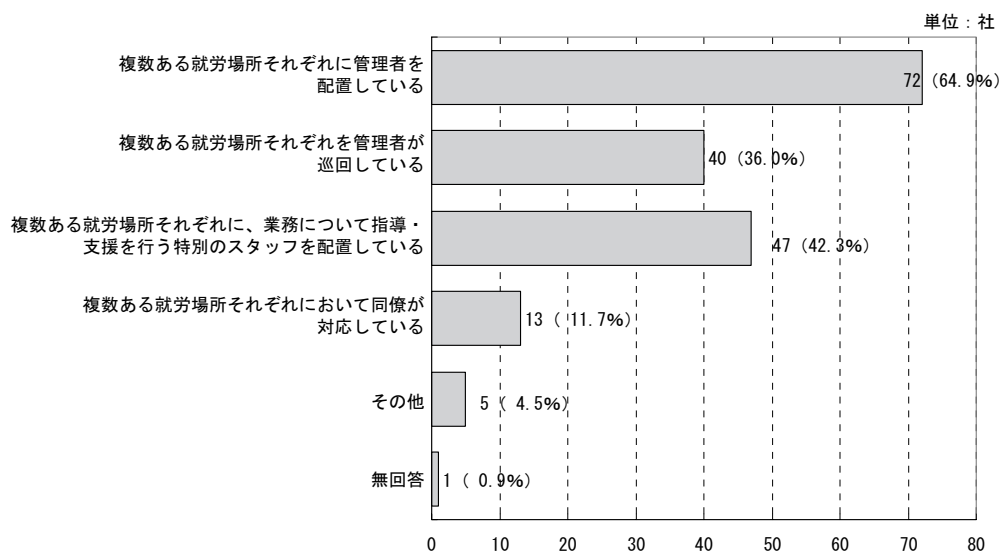


図8 複数の就労場所がある場合の障害者の雇用管理の方法 (N=111社 複数回答)

複数の就労場所それぞれでの対応については、特例子会社の属性によって明らかな差が見られた。設立3年以上10年未満や知的障害者50%以上の会社では、就労場所ごとに何らかの支援スタッフを「配置している」という回答が多い一方、設立10年以上の会社では「配置していない」という回答が多く見られた(別添3の表23、24参照)。

(4) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み

障害者の職場環境の整備や障害者の職場適応への支援のうち、社員の能力の発揮やキャリアアップ等のために行っている取組みについては、「業務についての指導・支援を行う特別のスタッフを配置する」、「障害者に対する定期的な面談・相談を実施している」(ともに145社(74.7%))が最も多く選択され、「採用前に職場実習期間を設けたり、採用後複数の業務を体験させたりして、適材適所の配置に努める」(140社(72.2%))、「職場内で定期的に雇用管理に関する対応会議を開催し、協議している」(84社(43.3%))、が続いている(図9参照)。

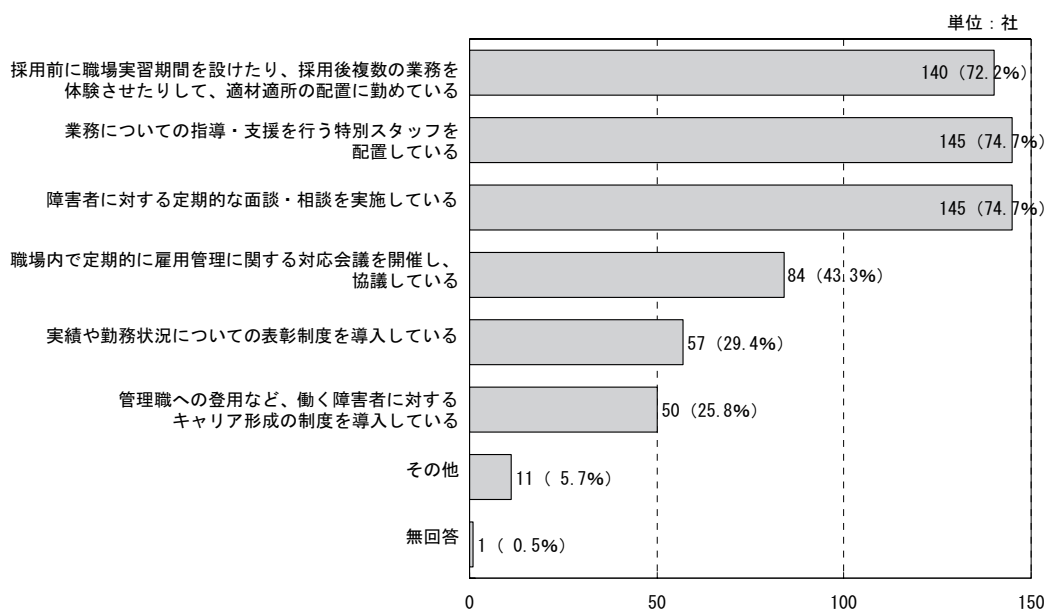


図9 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み (N=194社 複数回答)

なお、取組みの実施状況については、特例子会社の親会社に対する方針によって明らかな違いが見られ、親会社が「新たな分野の業務を実施したい」、「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」、「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」という方針を持つ特例子会社では、「4 つ以上取組みを実施」しているという回答が多く見られた(別添3の表25、26、27参照)。

また、雇用している障害者の障害種別によって能力発揮やキャリアアップ等のための取組みに明らかな違いが見られた。

具体的には、身体障害者を雇用している会社においては、「障害者に対する定期的な面談・相談を実施している」や「管理職への登用など、働く障害者に対するキャリア形成の制度を導入している」といった取組みが多く見られる(別添3の表28、29参照)のに対し、知的障害者を雇用している会社においては、「採用前に職場実習期間を設けたり、採用後複数の業務を体験させたりして、適材適所の配置に努めている」、「業務についての指導・支援を行う特別のスタッフ(職業生活相談員、ジョブコーチを含む)を配置している」、「職場内で定期的に雇用管理に関する対応会議を開催し、協議している」といった取組みが多く見られた(別添3の表30、31、32参照)。精神障害者については明らかに多くあげられる取組み(有意確率1%未満のもの)は見られなかったものの、「採用前に職場実習期間を設けたり、採用後複数の業務を体験させたりして、適材適所の配置に努めている」、「業務についての指導・支援を行う特別のスタッフ(職業生活相談員、ジョブコーチを含む)を配置している」、「障害者に対する定期的な面談・相談を実施している」、「職場内で定期的に雇用管理に関する対応会議を開催し、協議している」といった身体障害者や知的障害者を雇用している会社で明らかに見られた取組みが比較的多く見られた(有意確率5%未満。別添3の表33、34、35、36参照)。

(5) 職場の支援体制の強化のための取組み

職場の支援体制の強化のための取組みについては、「外部の支援機関に相談し、アドバイスを得ている」(134 社(69.1%))が最も多く選択され、「職場での指導・支援を行う者を外部の研修会に参加させ、職場で指導・支援を行う際のスキルアップに努めている」(130 社(67.0%))、「日頃から障害者の家族と情報交換したり、課題が生じた際に相談し、対応を協議したりしている」(104 社(53.6%))が続いている(図10参照)。

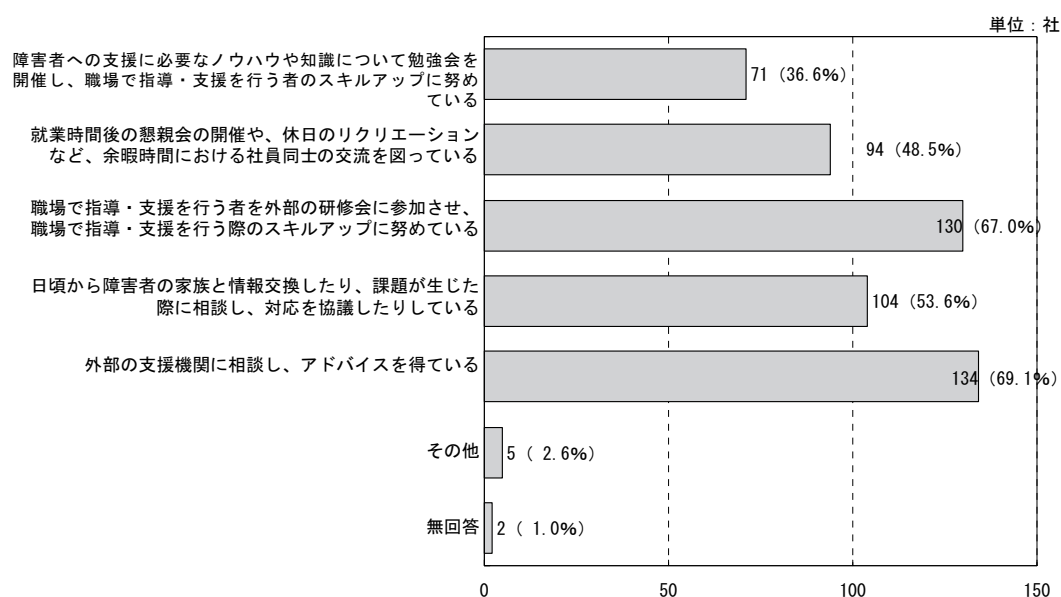


図10 職場の支援体制強化のための取組み (N=194社 複数回答)

なお、取組みの実施状況については、特例子会社の親会社に対する方針によって明らかな違いが見られ、親会社が「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」、「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」という方針を持つ特例子会社では、「4 つ以上取組みを実施」しているという回答が多く見られた（別添3の表37、38参照）。

また、外部の支援機関として相談する場合の相談先については、特別支援学校（48 社（35.8%））が最も多く、障害者自立支援センター（40 社（29.9%））、職業能力開発施設（22 社（16.4%））が続いているほか、「その他」（48 社（35.8%））も多く見られた。その他については、障害者就業・生活支援センター（17 社）、地域障害者職業センター（9 社）、ハローワーク（6 社）などが多く見られた。

さらに、雇用している障害者の障害種別によって支援体制強化のための取組みに明らかな違いが見られた。

具体的には、知的障害者を雇用している会社において、「日頃から障害者の家族と情報交換したり、課題が生じた際に相談し、対応を協議したりしている」、「外部の支援機関に相談をし、アドバイスを得ている」といった取組みが多く見られた（別添3の表39、40参照）。

（6）障害者に対する能力開発の取組み

障害者に対する能力開発の取組みについては、「職場におけるOJT」（151 社（77.8%））が最も多く選択されており、「社内でのOFF-JT（社内研修、訓練等）」（54 社（27.8%））、「社外での自己啓発に対する支援（資格取得、通信講座受講等への支援）」（48 社（24.7%））が続いている。その一方で、「能力開発の取組みは特に実施していない」とする企業も1割程度（23 社（11.9%））見られた（図11参照）。

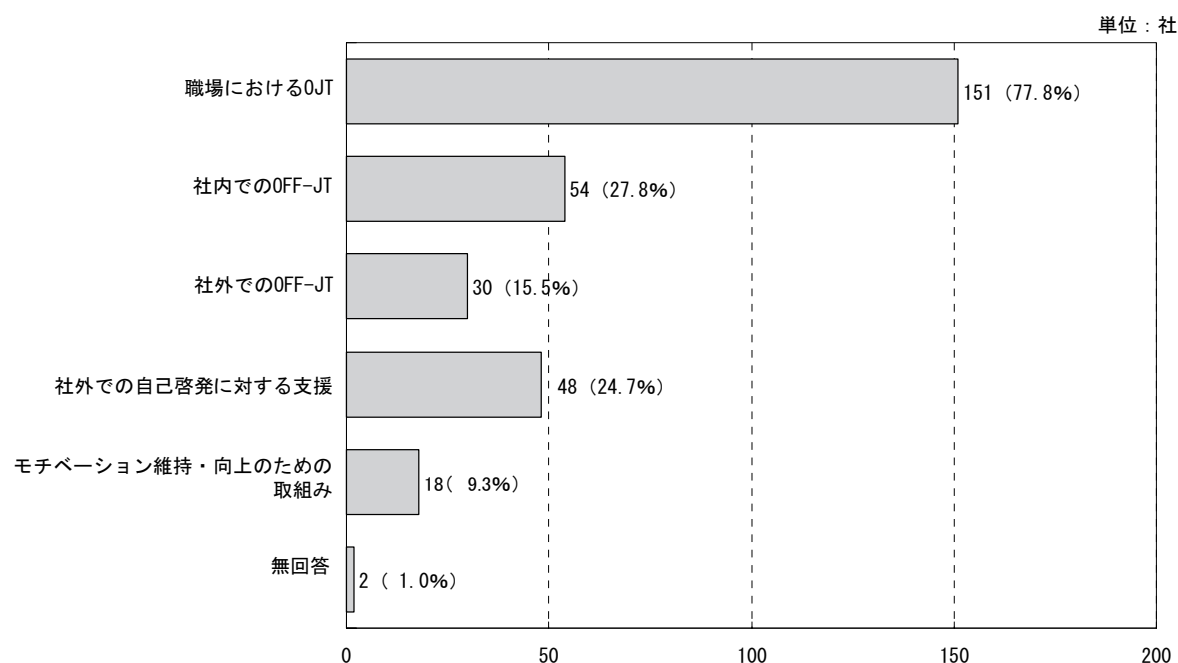


図11 障害者に対する能力開発のための取組み （N=194社 複数回答）

能力開発の取組みについて、アンケート調査の自由記述から具体的な内容を見たところ、「社内でのOFF-JT」の具体的な内容については、業務に関する研修・訓練（パソコン操作、清掃技術、製版技術、印刷機オペレート、フォークリフト運転、総務事務等）、キャリアアップに関する研修（昇格研修、管理職登用前研修、リーダー研修

等)、職場のマナー・ルールに関する研修(ビジネスマナー、電話応対、情報セキュリティ、安全衛生等)、その他の研修(手話研修等)等といった記述が見られた。

また、「社外でのOFF-JT」については、担当業務(簿記、清掃等)にそった外部研修や通信教育の受講といった記述が見られた。

「社外での自己啓発に対する支援」については、通信教育受講料の負担・補助、外部研修参加費の負担・補助、資格取得のための受験料の負担・補助、受験のための参考書・テキストの支給、勤務時間内での受講、資格取得者に対する報奨金の支給、取得後の資格手当での支給といった記述が見られた。

「モチベーションの維持・向上のための取組み」については、成果に応じた昇給制度の導入、資格取得に対する表彰の実施、社内表彰制度の充実、役職(プロジェクトリーダー等)への登用といった記述が見られた。

その他、アビリンピックへの参加、個人目標(個人の生活面での目標も可)の設定及び進捗状況のフォロー、家庭での手伝いの推奨、細かい評価基準を設定し、達成するごとに手当での支給といった記述が見られた。

なお、能力開発の取組みについては、知的障害者の雇用割合によって明らかな差が見られ、知的障害者 50%未満の会社では、能力開発のために2つ以上の取組みを実施しているという回答が多い一方、知的障害者 50%以上の会社では1つの取組みのみを実施しているとする回答が多かった(別添3の表41参照)。

また、雇用している障害者の障害種別によって能力開発のための取組みに明らかな違いが見られ、身体障害者を雇用している会社では「特に実施していない」とする回答が少なく、「社内でのOFF-JT」、「社外での自己啓発に対する支援」といった回答が多く見られた(別添3の表42、43、44参照)。知的障害者を雇用している会社においては、「社外での自己啓発に対する支援」という回答が少なかった(別添3の表45参照)。さらに、精神障害者を雇用している会社では、「社外でのOFF-JT」という回答が多かった(別添3の表46参照)。

(7) 雇用管理に当たっての悩みや問題意識

障害者の雇用管理に当たっての特例子会社の悩みや問題意識については、「障害者の職域の拡大」(84 社(43.3%))が最も多く選択され、「障害者の作業能力の向上」(80 社(41.2%))、「本人の健康状態」(72 社(37.1%))、「加齢に伴う変化」(62 社(32.0%))が続いている(図12参照)。

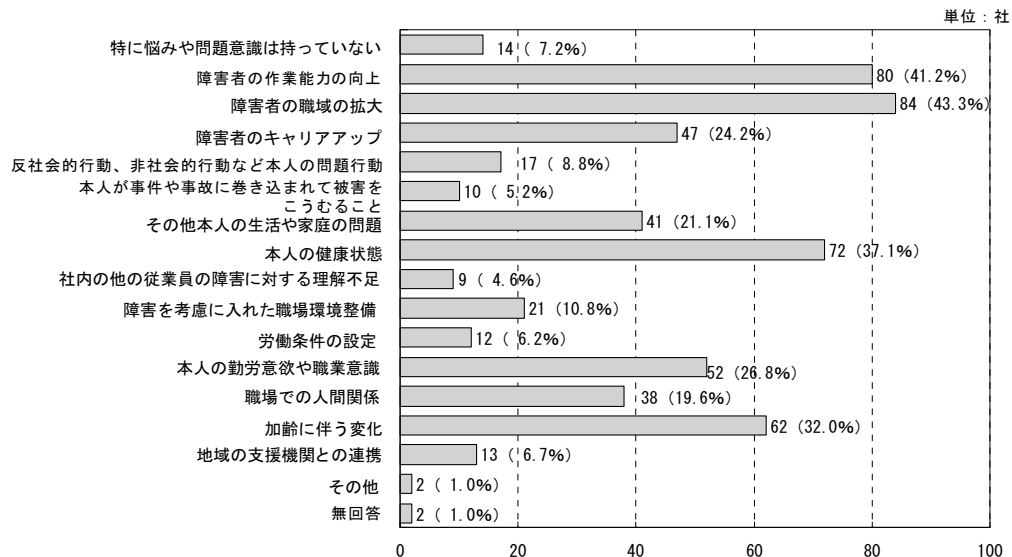


図12 雇用管理に当たっての悩みや問題意識 (N=194社 複数回答)

「障害者の職域の拡大」のための取組みについて、アンケート調査の自由記述から具体的な内容を見たところ、親会社に対して新規業務の発注についての働きかけに関する記述が多く見られたが、その他にも、親会社以外からの発注の働きかけ、新規業務の立上げ(事務補助、備品管理、清掃、リサイクル等)、多種多様な作業に対応できるよう社員教育の実施といった記述が見られた。

また、「障害者の作業能力の向上」については、職場におけるOJTの実施、個人目標設定とその進捗状況の把握・評価、グラフ等による個人の作業状況の可視化、マニュアルの作成、職場での支援・指導者(業務遂行援助者、第2号職場適応援助者等)の配置、支援・指導者のレベルアップ、補助具や就労支援機器等の活用、複数部署での経験を踏まえた適正配置といった記述が見られた。

「本人の健康状態」については、定期的な健康診断及び結果を踏まえた健康指導のほか、毎日の朝礼等日常的な健康状態の把握、定期的な面談の実施による健康状態の把握、日頃からの家族や主治医、支援機関との連絡といった記述が見られた。さらに障害の進行に伴う作業内容の変更、フレックスタイム制等勤務形態への配慮、肥満傾向にある社員への食事管理(昼食)といった取組みを行っている会社も見られた。

「加齢に伴う変化」については、軽作業等対応可能な作業への変更、勤務時間の短縮、補助具の活用、体力の低下については在宅勤務による雇用の継続といった記述が見られた。また、本人の加齢だけでなく、親の高齢化・死亡に伴うサポート喪失という問題も生じており、外部の支援機関に相談している。このような取組みの一方、「現段階では対応していない」「今後の課題となるので、対応を検討中」とする会社も多く見られた。

なお、障害者の雇用管理全般に関する悩みや問題意識については、特例子会社の属性によって明らかな違いが見られた。

「その他本人の生活や家庭の問題」⁵については知的障害者 50%以上の会社が、「加齢に伴う変化」については設立10年以上の会社が、「地域の支援機関との連携」については設立3年以上10年未満の会社が、それぞれより問題意識を抱えていた(別添3の表47、48、49参照)。

⁵ 「その他本人の生活や家庭の問題」については、他の選択肢に「反社会的行動、非社会的行動など本人の問題行動」、「本人が事件や事故に巻き込まれて被害をこうむること」があり、これら以外の生活面や家庭での問題を指す。

3 特例子会社における障害者の離職・定着状況

アンケート調査に回答のあった194社における障害者の平均勤続年数は5年9ヶ月(最長37年8ヶ月、最短0ヶ月、中央値4年0ヶ月)であった。

平均勤続年数は特例子会社の設立年数に関連すると考えられることから、設立年数で平均勤続年数を比較したところ、設立3年未満では平均1年1ヶ月、3年以上10年未満では平均4年0ヶ月、10年以上では9年4ヶ月であった。

また、194社のうち、過去5年間(発足5年未満の場合は発足時から現在まで。以下同様)の離職者の有無については、離職者があったと回答したのは160社(82.5%)であり、1社当たりの障害者の離職者数の分布は以下のとおりであるとともに、平均離職者数は9.97人であった(表11参照)。

表11 過去5年間[※]の離職者数

(N=194社)		
	特例子会社数(社)	構成比(%)
20人以上	19	9.8
10人以上20人未満	19	9.8
5人以上10人未満	34	17.5
3人～4人	38	19.6
1人～2人	44	22.7
無回答	40	20.6
合 計	194	100.0%

※ 発足5年未満の場合は発足時から現在までの状況を回答

離職理由を見ると、「個人的理由」により離職した者がいたと回答した特例子会社は152社(95.0%)あり、1社当たりの障害者の平均離職者数は8.13人であった。また、「定年、契約期間満了」により離職した者がいたと回答したのは47社(29.4%)で平均離職者数は2.98人、「事業主の都合」により離職した者がいたと回答したのは8社(5.0%)で平均離職者数は5.88人であった(表12参照)。

表12 過去5年間^{※1}の障害者の離職状況

(複数回答)(N=194社)			
	選択数(社)	構成比(%) ^{※2}	平均人数(人)
離職者はいない	33	—	—
個人的理由	152	95.0	8.13
事業主の都合	8	5.0	5.88
定年、契約期間満了	47	29.4	2.98
その他	27	16.9	2.15
不明	1	0.6	1.00
無回答	1	—	—

※1 発足5年未満の場合は、発足時から現在までの状況を回答

※2 構成比については、「離職者はいない」及び無回答の回答数を除いた数から算出

なお、特例子会社の従業員規模や設立年数が多様であるために、離職者数のみの比較は適当でないと考え、以下により離職発生率を算出したところ、年間平均で 4.13%（最高 57.0%、最低 0.0%、中央値 2.0%）となっていた。

過去5年間の離職者数(※)

$$\text{離職発生率(\%)} = \frac{\text{過去5年間の離職者数(※)}}{\text{常用雇用労働者数} \times 5 \text{年(※)}} \times 100$$

※ 設立が5年未満の場合は、発足時から現在の期間

離職発生率については特例子会社の属性によって違いは見られなかったものの、親会社の業種によって明らかな違いが見られた。離職発生率の中央値は 2.0%であったが、製造業ではこれより低いところが多く、その他サービス業ではこれより高いところが多かった(別添3の表50参照)。

さらに、個人的理由の具体的な内容については「症状が悪化した」(71 社(44.1%))が最も多く選択され、「体力・意欲が続かなかった」(67 社(41.6%))、「家庭の事情があった」(55 社(34.1%))、「仕事内容が本人に合わなかった」(49 社(30.4%))が続いている(図13参照)。

一方、理由別の平均離職者数については、「体力・意欲が続かなかった」(4.79 人)、「仕事内容が本人に合わなかった」(3.29 人)、「作業や能率面で適応できなかった」(2.95 人)の順になっている。

なお、「その他」の回答の中には「結婚」、「妊娠」、「ステップアップによる転職」といった理由も見られた。

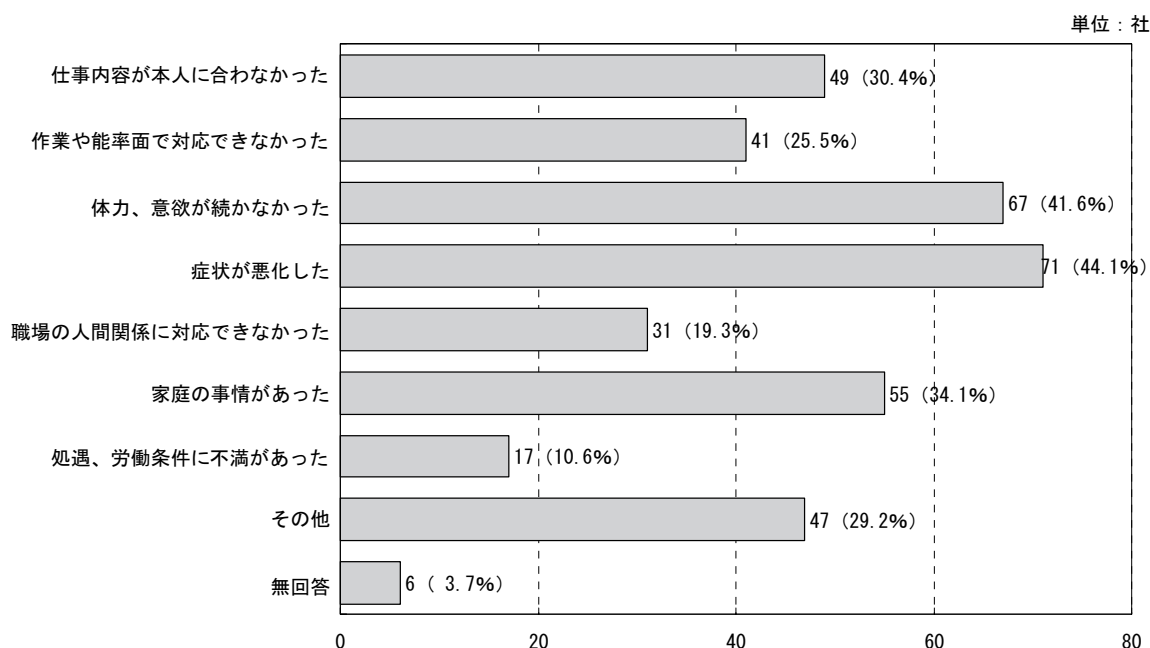


図13 個人的な理由による離職に係る具体的な理由 (N=161社 複数回答)

また、個人的な理由のうちの「家庭の事情があった」については、特例子会社の属性によって明らかな違いが見られ、設立 10 年以上、常用雇用労働者 50 人以上の会社で多く見られた(別添3の表51、52参照)。

障害者が離職する際の対応については、「特に対応はしていない」と回答したのが 87 社（44.8%）であった。これと無回答であった 15 社（7.7%）を除くと、92 社（47.4%）においては、何らかの対応が行われていると考えられる。それらについて具体的な対応内容を見ると、「障害者就業・生活支援センターへ相談している」（47 社（51.1%））、「地域障害者職業センターへ相談している」（20 社（21.7%））などが多く選択された（図14参照）。

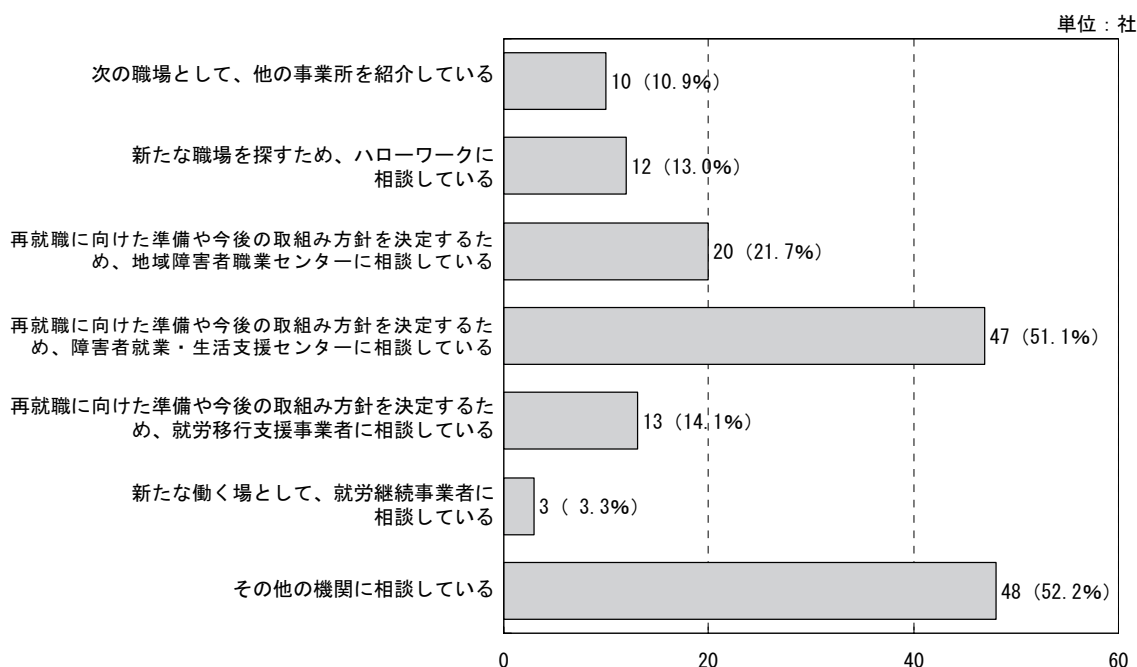


図14 障害者の離職の際の対応（N=92社 複数回答）

なお「特に対応していない」については、特例子会社の属性により明らかな違いが見られ、設立 10 年以上の会社や知的障害者 50%未満の会社で多く見られた（別添3の表53、54参照）。

また、特例子会社に対する親会社の方針によっても明らかな違いが見られ、「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」、「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」という方針の場合には、「特に対応しない」という回答は少なかった（別添3の表55、56参照）。

4 特例子会社の経営の状況

(1) 経営の状況、売上げ高等

アンケート調査に回答のあった 194 社について、5年前（発足が5年未満の場合は、発足当初の年）との比較による経営状況を尋ねたところ、最も多く選択されたのが「変わらない」（82 社（42.3%））で、続いて「やや良くなった」（46 社（23.7%））、「やや悪くなった」（27 社（13.9%））となっている（図15参照）。

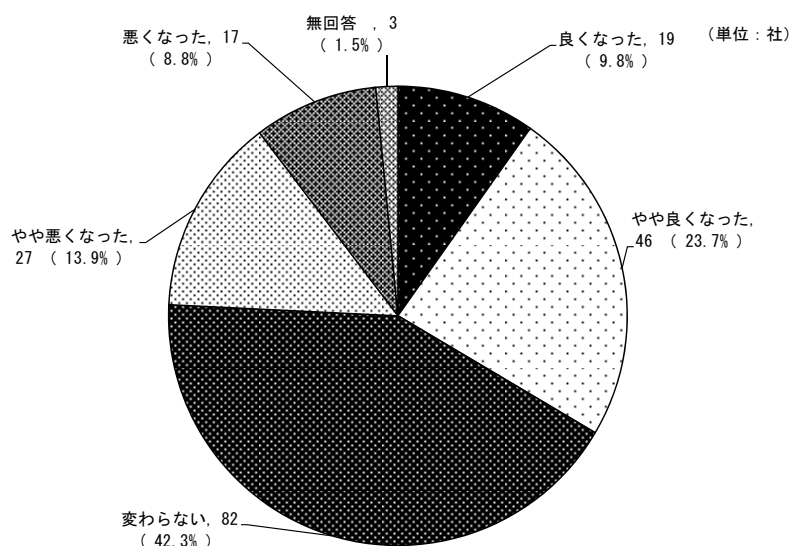


図15 最近の経営状況 (N=194社)

また、5年前(発足が5年未満の場合は、発足当初の年)との業務内容の変化を尋ねたところ、「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」(104 社 (53.6%))が最も多く選択され、「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」(78 社 (40.2%))、「特例子会社内で新しい事業を立ち上げ、新たな業務を作り出した」(53 社 (27.3%))が続いているが、「業務内容は設立当時と変更はない(新たな業務はない)」としたところも 45 社 (23.2%) あった(図16参照)。

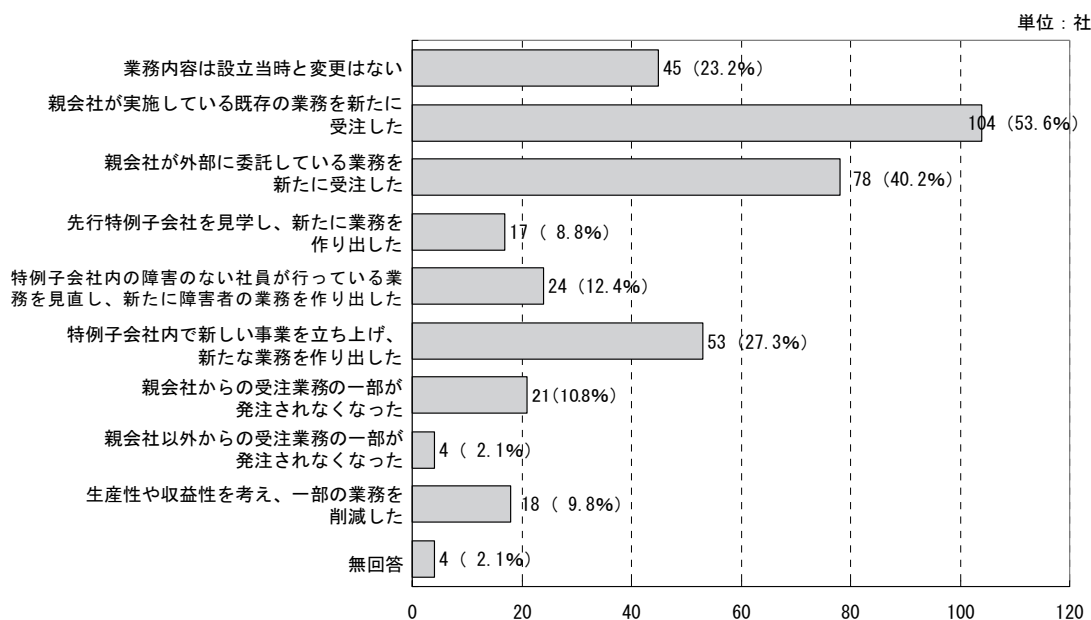


図16 特例子会社の業務内容の変化 (N=194社 複数回答)

なお、業務内容の変化については、特例子会社の属性によって明らかな違いが見られた。設立年数で見ると、設立3年以上10年未満の会社で「他の特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した」という回答が多く見られた(別添3の表57参照)。常用雇用労働者数で見ると、50人以上の特例子会社で「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」、

「特例子会社内で新しい事業を立ち上げ、新たな業務を作り出した」という回答が多く見られた(別添3の表58、59参照)。

また、特例子会社に対する親会社の方針によっても明らかな違いが見られた。「雇用する障害者をさらに増やしたい」という方針の場合は「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」という回答が、「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」という方針の場合は「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」という回答が、「現状の状態が維持できればよい」という方針の場合は「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」という回答が多かった(別添3の表60、61、62参照)。

業務内容の拡大を図ろうとする上で、阻害要因となる事項について訪ねたところ、「業務を創出するノウハウが不足している」(71 社(36.6%))が最も多く選択され、「業務を創出しても、対応できる人材(障害者)が不足している」(60 社(30.9%))が続いたが、「その他」(52 社(26.8%))の中には「阻害要因は特にない」(13 社)、「拡大する予定・必要がない」(7 社)といった回答もみられた(図17参照)。

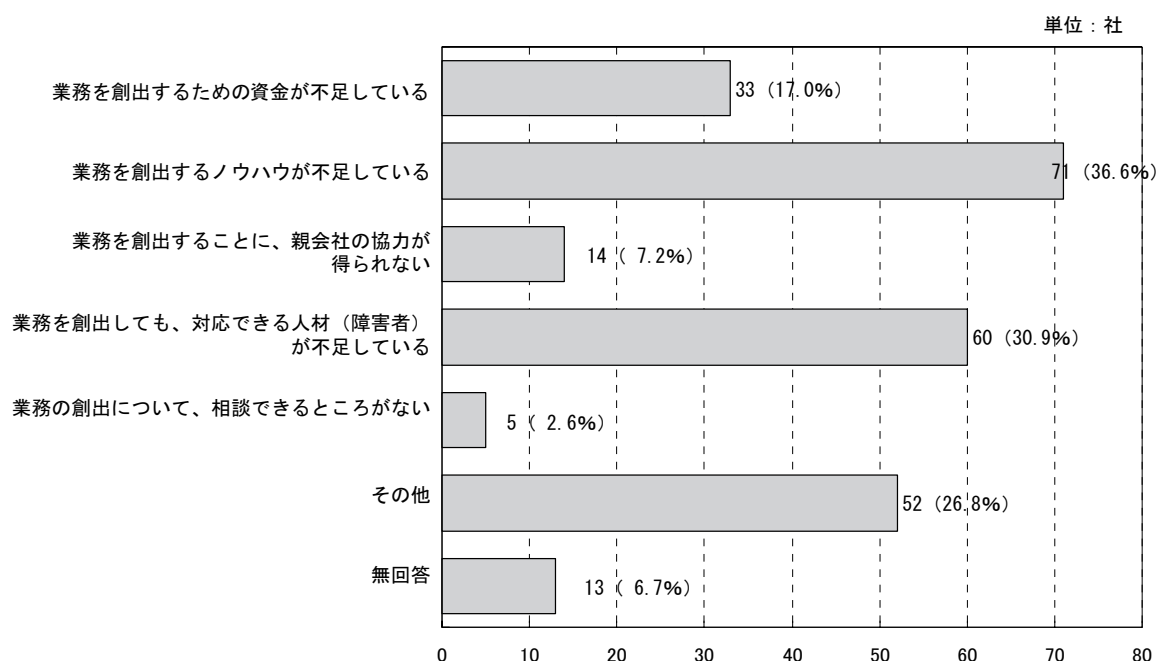


図17 業務内容の拡大を図る上での阻害要因 (N=194社 複数回答)

なお、業務拡大への阻害要因については、親会社の業種によって明らかな違いが見られ、その他サービス業、卸売・小売業においては「業務を創出しても、対応できる人材(障害者)が不足している」という回答が多かった(別添3の表63参照)。

また、特例子会社に対する親会社の方針によっても明らかな違いが見られ、「現在の状態が維持できればよい」という方針の場合は、「親会社からの協力が得られない」ことを阻害要因とする回答が多かった(別添3の表64参照)。

特例子会社における前年度の売上を尋ねたところ、「1 億円以上～3 億円未満」(52 社(26.8%))が最も多く、次いで「5000 万円以上～1 億円未満」(43 社(22.2%))、「3 億円以上～10 億円未満」(41 社(21.1%))となっており、1 億円以上の会社が半数を超えている(110 社(56.7%)) (図18参照)。

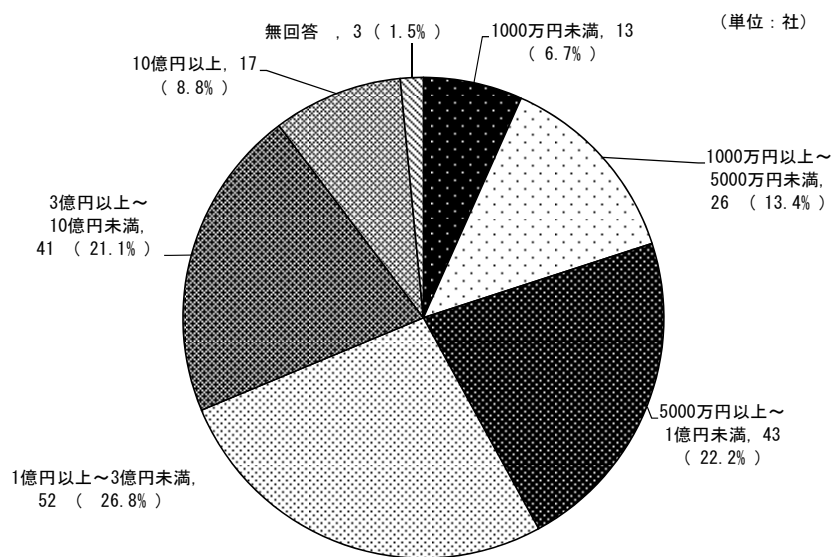
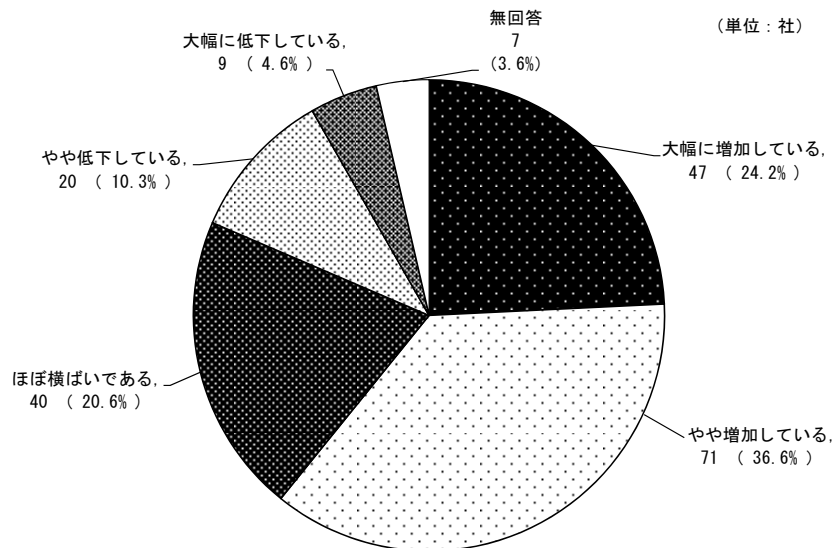


図18 前年度の売上高 (N=194社)

また、過去5年間の売上高の推移については、「やや増加している」(71 社(36.6%))、または「大幅に増加している」(47 社(24.2%))という回答が合わせて6割を超えた一方、約2割が「ほぼ横ばいである」(40 社(20.6%))と回答した(図19参照)。



※ 発足5年未満の場合は、発足時から現在までの状況を回答

図19 過去5年間の売上高の推移 (N=194社)

さらに上記の売上高の推移について、その要因を尋ねたところ、「親会社からの受注が増えたため、売上高が増加した」(96 社(49.5%))が最も多く選択され、「新たな業務を受注・開発したため、売上げが増加した」(54 社(27.8%))、「親会社以外からの受注が増えたため、売上高が増加した」(32 社(16.5%))が続いた(図20参照)。

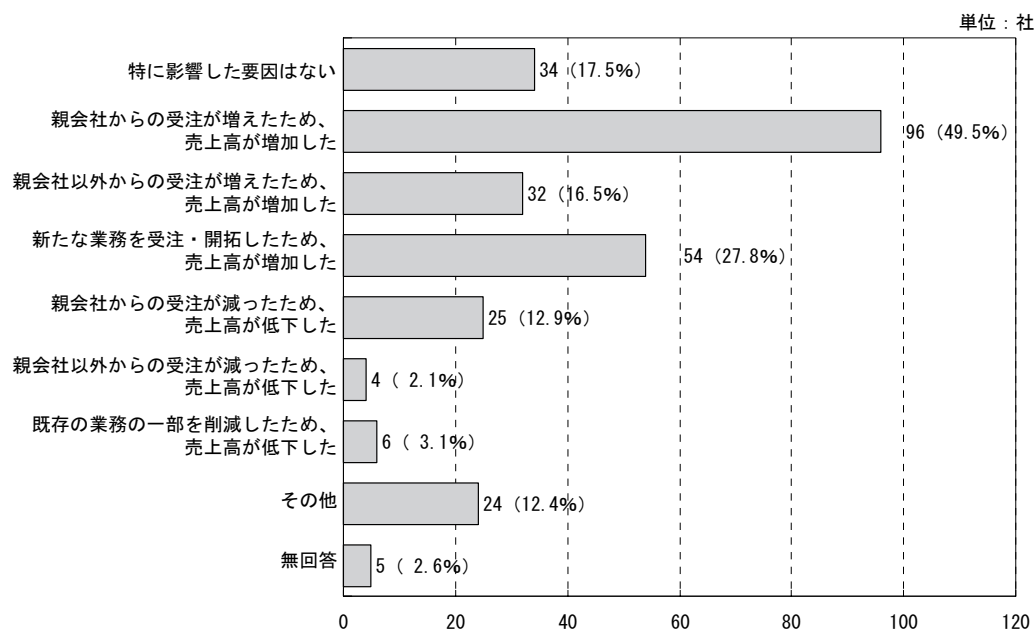


図20 売上高の変化の要因 (N=194社 複数回答)

特例子会社の売上高に占める親会社からの受注比率(金額ベース)について尋ねたところ、「100%」(69 社(35.6%))という回答が最も多く、「90%以上～100%未満」(64 社(33.0%))、「75%以上～90%未満」(21 社(10.8%))と続き、75%以上という回答は全体の約8割に到った(図21参照)。

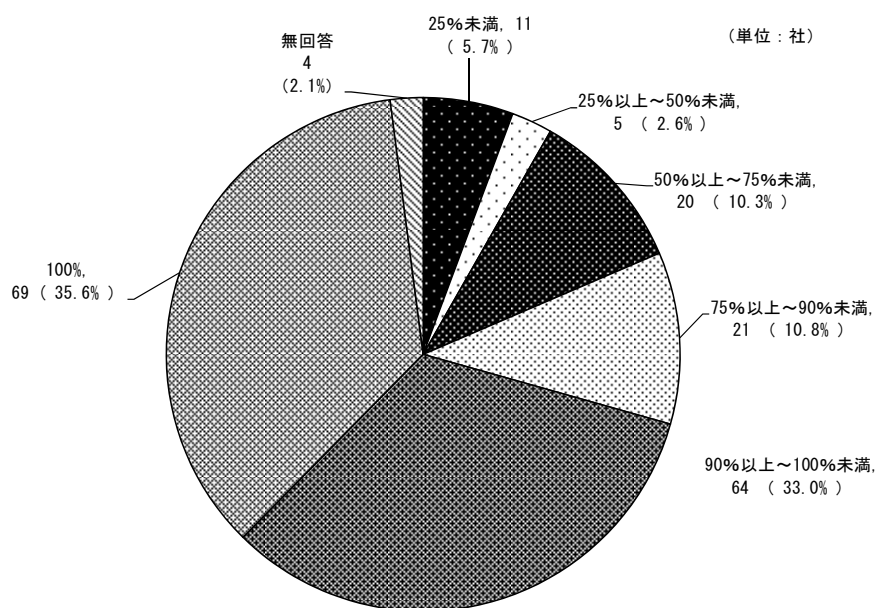
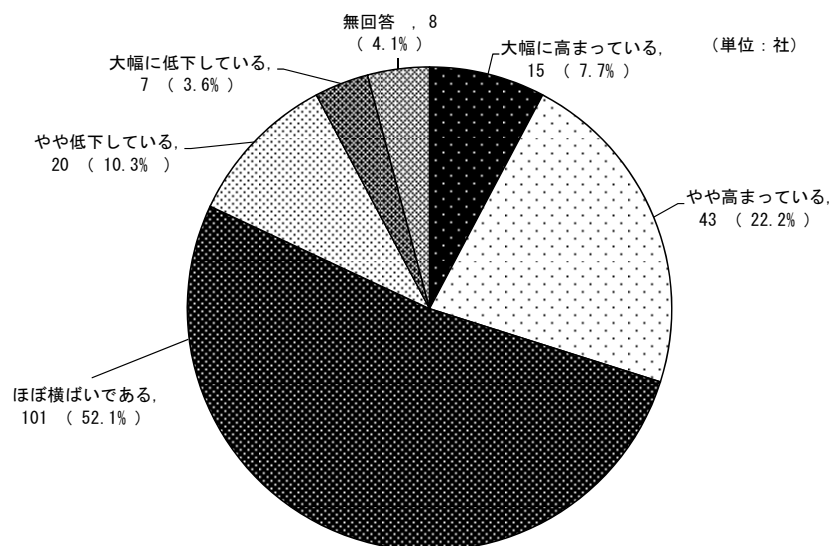


図21 親会社からの受注比率 (N=194社)

過去5年間の親会社からの受注比率の推移については、「ほぼ横ばいである」(101 社(52.1%))が最も多く選択された。また、「大幅に高まっている」(15 社(7.7%))、「やや高まっている」(43 社(22.2%))と親会社との営業上の関係がより密接になっているとの回答が全体の約3割あった(図22参照)。



※ 発足 5 年未満の場合は、発足時から現在までの状況を回答

図22 過去 5 年間の親会社からの受注比率の推移 (N=194社)

さらに今後の受注先の見込みを尋ねたところ、「親会社」(150 社(77.3%))が最も多く、回答企業の4分の3以上が親会社からの受注の拡大を期待していた(図23参照)。

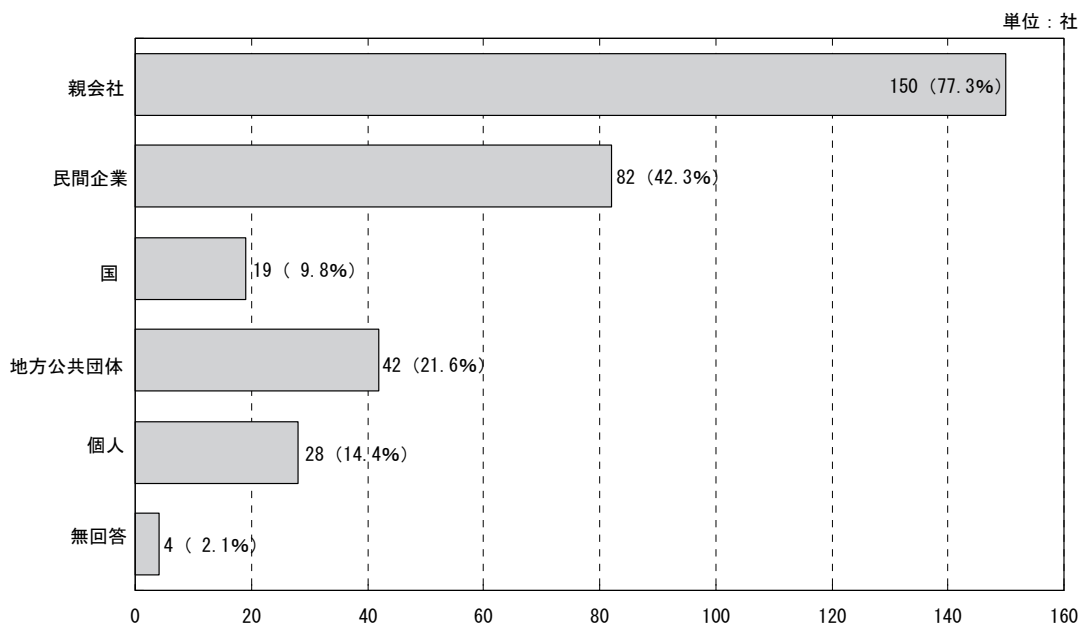
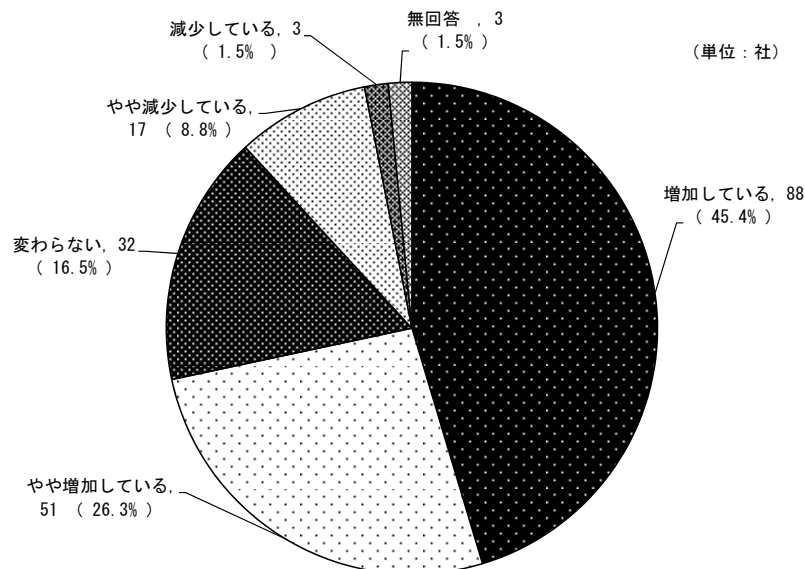


図23 今後、拡大しようとする受注先 (N=194社 複数回答)

(2) 雇用している障害者の推移

雇用している常用雇用労働者である障害者の数について、過去 5 年間の推移を尋ねたところ、「増加している」(88 社(45.4%))と「やや増加している」(51 社(26.3%))を合わせて 7割を超えた(図24参照)。



※ 発足5年未満の場合は、発足時から現在までの状況を回答

図24 過去5年間の常用雇用労働者である障害者の数の推移 (N=194社)

また、障害者の数の推移を障害種別に尋ねたところ、身体障害者については「変わらない」(57社(29.4%))が最も多く選択された一方、知的障害者、精神障害者では「増加している」(知的障害者で71社(36.6%)、精神障害者で44社(22.7%))が最も多く選択された。なお、本設問に「無回答」であった特例子会社については、当該種別の障害者をほとんど雇用していないものと考えられる(身体障害者で48社、知的障害者で29社、精神障害者で78社)(表13参照)。

表13 過去5年間の常用雇用労働者である障害者の数の推移(障害種別)

(N=194社)

上段: 選択数
下段: 構成比

	減少している	やや減少している	変わらない	やや増加している	増加している	無回答
身体障害者	1 (0.5%)	17 (8.8%)	57 (29.4%)	36 (18.6%)	35 (18.0%)	48 (24.7%)
うち重度	2 (1.0%)	19 (9.8%)	52 (26.8%)	32 (16.5%)	30 (15.5%)	59 (30.4%)
知的障害者	1 (0.5%)	8 (4.1%)	37 (19.1%)	48 (24.7%)	71 (36.6%)	29 (14.9%)
うち重度	1 (0.5%)	8 (4.1%)	49 (25.3%)	35 (18.0%)	50 (25.8%)	51 (26.3%)
精神障害者	0 (0.0%)	5 (2.6%)	32 (16.5%)	35 (18.0%)	44 (22.7%)	78 (40.2%)

※ 発足5年未満の場合は、発足時から現在までの状況を回答

(3) 経営に当たっての悩みや問題意識

特例子会社の経営に当たっての特例子会社の悩みや問題意識については、「新規事業

の展開・開発」(106 社(54.6%))が最も多く選択され、「受注量の確保」(103 社(53.1%))、「障害者の採用拡大」(74 社(38.1%))が続いている(図25参照)。

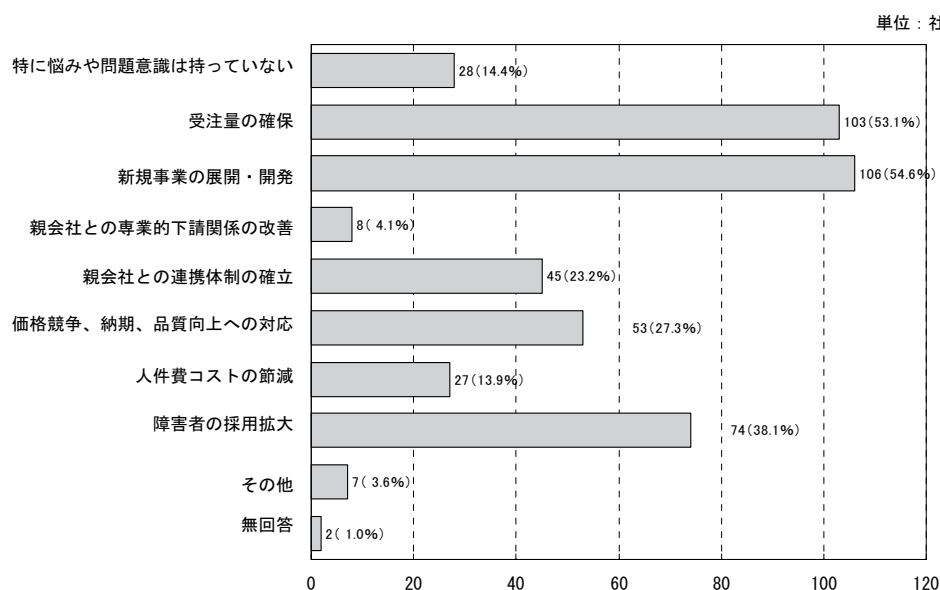


図25 特例子会社の経営に関する悩みや問題意識 (N=194社 複数回答)

経営に当たっての悩みや問題意識について、アンケート調査の自由記述から具体的な内容を見たとところ、「新事業の展開・開発」については、親会社及び関係子会社への働きかけ、具体的には親会社が現在実施している業務や外部へ発注している業務について受注の取組みを行っているとの記述が多く見られた。また、新事業の内容として具体的に回答があったのは、清掃業務、食品(米粉)製造、ピッキング、事務(事務補助含む)、農作物の栽培といった業務であった。そのほか、取組みを参考とするために他社への見学や他社との意見交換を行ったり、社内の検討チームを設置(検討に当たっての外部からの人材の採用を含む)するといった記述が見られた。

「受注量の確保」についても、親会社及び関係子会社への働きかけに関する記述が多く見られた。具体的には、親会社・関係子会社に対し、定期的に経営状況に関する情報を提供するなどの連携の強化及び発注の要請、従来、受注している特定部署以外の他部署、支店等への発注要請、社内納付金制度の導入(社内において各事業所が負担すべき納付金について、特例子会社への発注を行っている場合には減額される)といった記述が見られた。また、親会社及び関係会社以外の販路の拡大の取組みとして、営業専門の社員の増員や、安定的な取引先と考えられる地方自治体への働きかけ、インターネット販売の実施といった記述が見られた。その他、受注量の確保に重要なこととして、コストの削減、品質の向上、納期厳守をあげ、取り組んでいるという記述も見られた。

「障害者の採用拡大」については、人材確保のための支援機関との連携強化や、職場実習の積極的な活用、雇用している障害者の増加や障害の多様化への対応のための障害者職業生活相談員や職業コンサルタントによる支援体制の強化、障害のない社員の実施している業務を機器等の導入により障害のある社員の業務へシフトすることといった記述が見られた。

(4) 各種支援制度の活用の状況

最も活用されていたのは「特定求職者雇用開発助成金」(167 社(86.1%))で、「トライアル雇用(障害者試行雇用事業)」(142 社(73.2%))、「障害者雇用納付金制度に基づく助成金

（施設・設備の設置・整備に関するもの）」（93 社（47.9%））が続いた。また、「特例子会社等設立促進助成金」は平成 21 年 2 月に創設された助成金であるが、回答企業のうち平成 21 年 2 月以降に設立された特例子会社は 34 社あり、そのうちの 31 社（91.2%）が活用している。

一方、「助成金や支援制度は特に活用していない」としたのは 5 社（2.6%）に留まった（図 26 参照）。

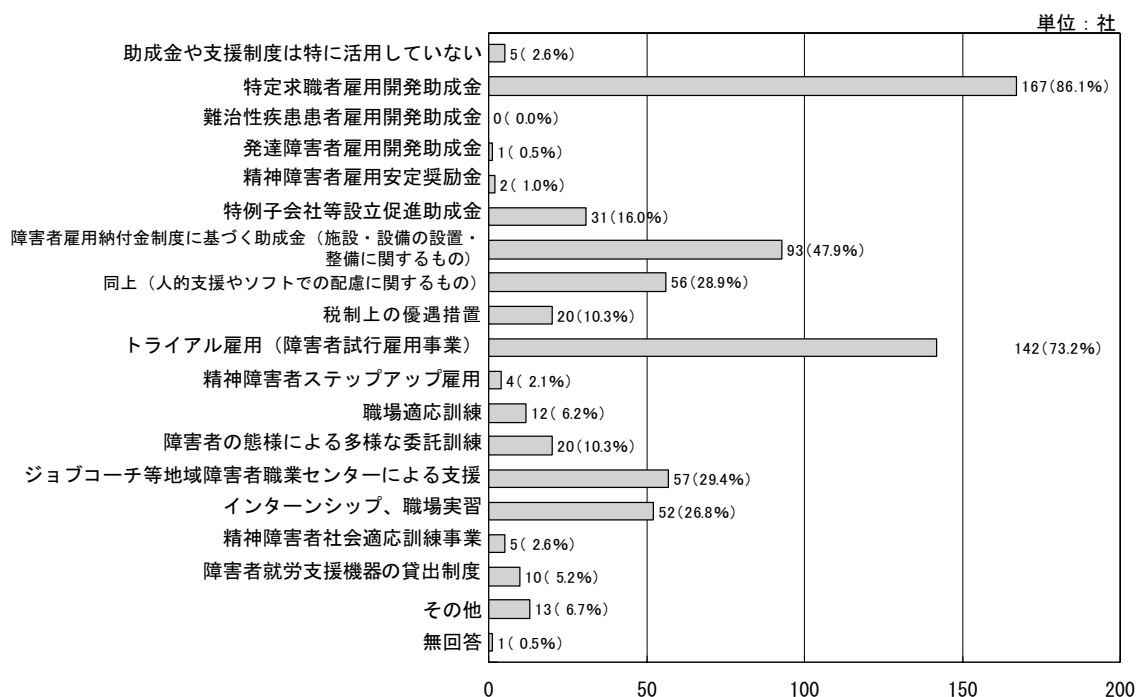


図26 助成金、支援制度の活用（N=194社 複数回答）

5 特例子会社における雇用管理、障害者の定着状況、経営状況等の関係

本章の冒頭に述べたとおり、本アンケート調査では、特例子会社における雇用管理、障害者の定着状況、特例子会社の経営状況等の間にどのような関係が見られるかについても分析を行った。

分析結果の詳細については後述するが、概要については図27に示すとおりである。

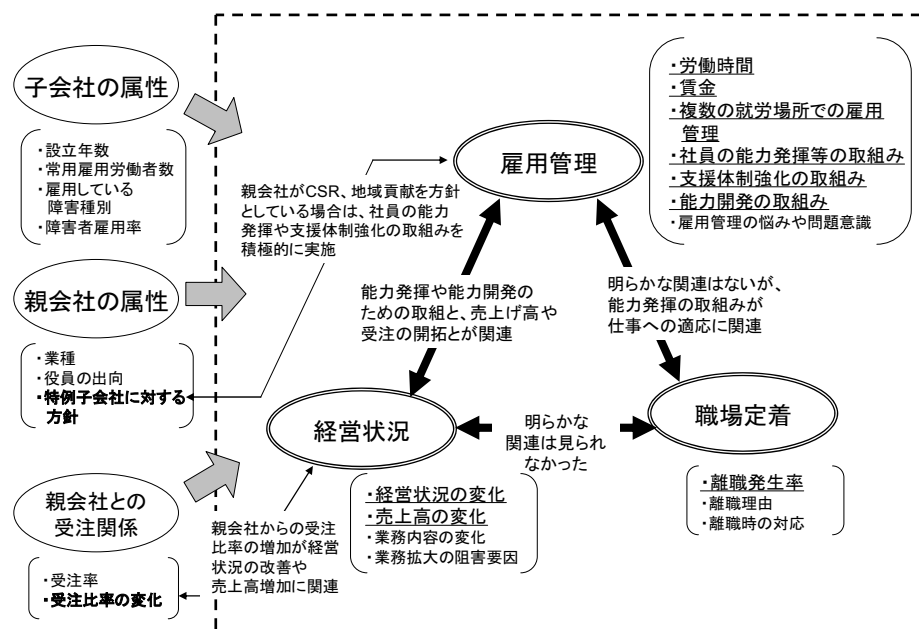


図27 雇用管理・職場定着・経営状況等の関係

雇用管理のあり方と障害者の職場定着との間に明らかな関連は見られなかったが、社員の能力発揮やキャリアアップの取組みを積極的に実施している特例子会社では「仕事内容が本人に合わなかった」とする離職が少なく、それらの取組みが仕事への適応に関連していることがうかがえた。

また、雇用管理のあり方と経営状況の関係においては、社員の能力開発やキャリアアップ、あるいは能力開発の取組みを積極的に実施している特例子会社で、既存の受注以外に新たな受注の開拓が見られた。特に能力開発の取組みの積極的な実施は、売上高の増加にも関連していた。

ただし、職場定着の状況と経営状況の間には明らかな関連は見られなかった。

その他、経営状況については、影響が大きいと考えられる親会社との受注関係についても関連を見たところ、親会社からの受注比率の増加が経営状況の改善や売上高の増加と関連していることが示された。

以上から、特例子会社における能力発揮・キャリアアップのための取組みや能力開発の取組みが経営状況と関連していることがうかがえるが、特に能力発揮・キャリアアップのための取組みは上記2の(4)で述べたとおり、親会社の特例子会社に対する方針と関係があり、親会社の方針が積極的なものである特例子会社では、特例子会社においても能力発揮・キャリアアップの取組みを積極的に実施していることが示された。

詳細については、以下のとおりである。

(1) 特例子会社における雇用管理のあり方と職場定着の状況の関係

雇用管理のあり方と職場定着の状況との関係を見たところ、社員の能力発揮やキャリアアップのための取組みの実施状況や抱えている問題意識によって、離職の際の理由に明らかな違いが見られた。具体的には、社員の能力発揮やキャリアアップのために「4 つ以上の取組み」を実施している会社においては「仕事内容が本人に合わなかった」を理由とする離職が少なかった(別添3の表65参照)。

また、「障害者の職域の拡大」に問題意識を抱いている会社においては、「体力・意欲が続かない」を理由とする離職が明らかに少なかった(別添3の表66参照)。

(2) 特例子会社における雇用管理のあり方と経営状況の関係

雇用管理のあり方と経営状況との関係を見たところ、雇用関係のあり方と業務内容の変化について以下のような関連が示された。

まず、社員の能力発揮やキャリアアップのために「4 つ以上の取組み」を実施している会社においては、「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」、「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」が、支援体制強化のために「4 つ以上の取組み」を実施している会社においては、「先行特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した」との回答が明らかに多かった(別添3の表67、68、69参照)。

働く障害者の能力開発のために「2 つ以上の取組み」を実施している会社においては、「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」と回答する会社が明らかに多かった(別添3の表70参照)。また、「2つ以上の取組み」を実施している会社においては、5年前と比較して売上高が「増加」したとの回答が多かった(有意水準5%未満。別添3の表71参照)。

(3) 特例子会社における職場定着の状況と経営状況の関係

職場定着の状況と経営状況との関係を見たが、特に明らかな関連は見られなかった。

(4) 特例子会社の経営状況と親会社との取引状況の関係

経営状況と親会社との取引状況との関係を見たところ、経営が改善したとする会社において、親会社からの受注比率が高まっているという回答が明らかに多かった(別添3の表72参照)。

また、5年前との業務内容の比較に関する選択肢のうち、「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」とする会社については親会社との受注比率が90%以上である特例子会社が明らかに多く、また、「特例子会社内で新しい事業を立ち上げ、新たな業務を作り出した」とする会社については親会社との受注比率が100%未満の特例子会社が明らかに多かった(別添3の表73、74参照)。

「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」とする会社では、親会社からの受注比率が減っているとの回答が明らかに多い(別添3の表75参照)。

さらに、5年前との売上高の増減と親会社からの受注比率の増減の間にも関連が見られ、売上高が増加した会社では、親会社の受注比率が増加しているとの回答が明らかに多く見られた(別添3の表76参照)。

アンケートの集計結果をさらに詳細に分析するため、以下のような群を設定した上でクロス集計を行い、結果について χ^2 検定を行った。

1 特例子会社の属性と雇用管理のあり方の関係の分析に関する群の設定

(特例子会社の属性)

問	項目	群の設定
問 2	設立年数	3 年未満、3 年～10 年、10 年以上の 3 群
問 5	常用労働者数	30 人未満、30～50 人、50 人以上の 3 群
問 6	雇用している障害種別	知的障害者 50%以上、それ以外の 2 群
問 7	障害者雇用率	100%未満、100%以上の 2 群

(雇用管理に関する事項)

問	項目	群の設定
問 17	労働時間の設定の配慮	回答総数の平均数により 2 群
問 18	雇用形態別の雇用人数	正社員(問 18 の正社員である障害者数／雇用している障害者の総数)の中央値(0.93)に対して高低の 2 群
問 20	賃金制度で考慮している事項	選択肢ごとに選択の有無により 2 群
問 22	一人当たりの平均年収	150 万円未満、150～300 万円未満、300 万円以上の 3 群
問 23	一人当たりの平均月額初任給	10 万円未満、10～15 万円未満 15 万円以上の 3 群
問 25	一人当たりの平均年間賞与額	賞与なし、40 万円未満、40 万円以上の 3 群
問 27	定年退職時のモデル退職金の額	退職金の有無により 2 群
問 29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	1(就労場所 1 か所)を選択したものを除き、選択肢ごとに選択の有無で 2 群
問 30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 30(2)	支援体制の強化のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 31	働く障害者に対する能力開発の取組み	1(特になし)を選択したもの、それ以外で回答総数の平均を下回るもの、上回るものの 3 群
問 33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

2 特例子会社の属性と職場定着の関係の分析に関する群の設定

(特例子会社の属性)

問	項目	群の設定
問 2	設立年数	3 年未満、3 年～10 年、10 年以上の 3 群
問 5	常用労働者数	30 人未満、30～50 人、50 人以上の 3 群
問 6	雇用している障害種別	知的障害者 50%以上、それ以外の 2 群
問 7	障害者雇用率	100%未満、100%以上の 2 群

(職場定着に関する事項)

問	項目	群の設定
問 35	障害者の平均勤続年数	中央値(48ヶ月)に対して高低の2群
問 36	離職発生率	離職発生率(問 36 の 5 年間の離職者数/問 5 の常用雇用労働者数/5 年で算出)の中央値(2.0%)に対して高低の2群
問 37	離職理由	1(離職者なし)を選択したものを除き、2(個人的理由による離職)を選択したものとそれ以外の2群
問 38	離職の際の個人的理由の内容	1(離職者なし)を選択したものを除き、選択肢ごとに分析。選択肢の有無により2群を設定。
問 39	離職の際の対応	1(特に対応なし)を選択したものとそれ以外の2群

3 特例子会社の属性と経営状況の関係の分析に関する群の設定

(特例子会社の属性)

問	項目	群の設定
問 2	設立年数	3 年未満、3 年～10 年、10 年以上の3群
問 5	常用労働者数	30 人未満、30～50 人、50 人以上の3群
問 6	雇用している障害種別	知的障害者 50%以上、それ以外の2群
問 7	障害者雇用率	100%未満、100%以上の2群

(経営状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 41	5 年前との業務内容の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により2群
問 42	業務拡大を図るための阻害要因	選択肢ごとに分析。選択の有無により2群

4 親会社の属性と雇用管理のあり方の関係の分析に関する群の設定

(親会社の属性)

問	項目	群の設定
問 10	業種	製造、その他サービス、卸売・小売、その他の4群
問 14	親会社からの出向者	役員の出向者の有無により2群
問 16	特例子会社の運営方針	選択肢ごとに選択の有無で2群

(雇用管理に関する事項)

問	項目	群の設定
問 17	労働時間の設定の配慮	回答総数の平均数により2群
問 18	雇用形態別の雇用人数	正社員(問 18 の正社員である障害者数/雇用している障害者の総数)の中央値(0.93)に対して高低の2群
問 20	賃金制度で考慮している事項	選択肢ごとに選択の有無により2群
問 22	一人当たりの平均年収	150 万円未満、150～300 万円未満、300 万円以上の3群

問	項目	群の設定
問 23	一人当たりの平均月額初任給	10 万円未満、10～15 万円未満 15 万円以上の 3 群
問 25	一人当たりの平均年間賞与額	賞与なし、40 万円未満、40 万円以上の 3 群
問 27	定年退職時のモデル退職金の額	退職金の有無により 2 群
問 29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	1(就労場所 1 か所)を選択したものを除き、選択肢ごとに選択の有無で 2 群
問 30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 30(2)	支援体制の強化のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 31	働く障害者に対する能力開発の取組み	1(特になし)を選択したもの、それ以外で回答総数の平均を下回るもの、上回るものの 3 群
問 33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

5 親会社の属性と職場定着の関係の分析に関する群の設定

(親会社の属性)

問	項目	群の設定
問 10	業種	製造、その他サービス、卸売・小売、その他の 4 群
問 14	親会社からの出向者	役員の出向者の有無により 2 群
問 16	特例子会社の運営方針	選択肢ごとに選択の有無で 2 群

(職場定着に関する事項)

問	項目	群の設定
問 35	障害者の平均勤続年数	中央値(48 ヶ月)に対して高低の 2 群
問 36	離職発生率	離職発生率(問 36 の 5 年間の離職者数／問 5 の常用雇用労働者数／5 年で算出)の中央値(2.0%)に対して高低の 2 群
問 37	離職理由	1(離職者なし)を選択したものを除き、2(個人的理由による離職)を選択したものとそれ以外の 2 群
問 38	離職の際の個人的理由の内容	1(離職者なし)を選択したものを除き、選択肢ごとに分析。選択肢の有無により 2 群を設定。
問 39	離職の際の対応	1(特に対応なし)を選択したものとそれ以外の 2 群

6 親会社の属性と経営状況の関係の分析に関する群の設定

(親会社の属性)

問	項目	群の設定
問 10	業種	製造、その他サービス、卸売・小売、その他の 4 群
問 14	親会社からの出向者	役員の出向者の有無により 2 群
問 16	特例子会社の運営方針	選択肢ごとに選択の有無で 2 群

(経営状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 41	5 年前との業務内容の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群
問 42	業務拡大を図るための阻害要因	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

7 雇用管理のあり方と職場定着の状況の関係に関する群の設定

(雇用管理のあり方に関する事項)

問	項目	群の設定
問 17	労働時間の設定の配慮	回答総数の平均数により 2 群
問 18	雇用形態別の雇用人数	正社員(問 18 の正社員である障害者数／雇用している障害者の総数)の中央値(0.93)に対して高低の 2 群
問 20	賃金制度で考慮している事項	選択肢ごとに選択の有無により 2 群
問 22	一人当たりの平均年収	150 万円未満、150～300 万円未満、300 万円以上の 3 群
問 23	一人当たりの平均月額初任給	10 万円未満、10～15 万円未満 15 万円以上の 3 群
問 26	定期昇給制度の有無	定期昇給制度の有無により 2 群
問 27	定年退職時のモデル退職金の額	退職金の有無により 2 群
問 28	就労場所の数	1 か所か、複数かにより 2 群
問 29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	1(就労場所 1 か所)を選択したものを除き、選択肢ごとに選択の有無で 2 群
問 30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 30(2)	支援体制の強化のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 31	働く障害者に対する能力開発の取組み	1(特になし)を選択したもの、それ以外で回答総数の平均を下回るもの、上回るものの 3 群
問 33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

(職場定着の状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 36	離職発生率	離職発生率(問 36 の 5 年間の離職者数／問 5 の常用雇用労働者数／5 年で算出)の中央値(2.0%)に対して高低の 2 群
問 38	離職の際の個人的理由の内容	1(離職者なし)を選択したものを除き、選択肢ごとに分析。選択肢の有無により 2 群を設定。

8 雇用管理のあり方と経営状況の関係に関する群の設定

(雇用管理のあり方に関する事項)

問	項目	群の設定
問 17	労働時間の設定の配慮	回答総数の平均数により 2 群
問 18	雇用形態別の雇用人数	正社員(問 18 の正社員である障害者数／雇用している障害者の総数)の中央値(0.93)に対して高低の 2 群
問 20	賃金制度で考慮している事項	選択肢ごとに選択の有無により 2 群
問 22	一人当たりの平均年収	150 万円未満、150～300 万円未満、300 万円以上の 3 群
問 23	一人当たりの平均月額初任給	10 万円未満、10～15 万円未満 15 万円以上の 3 群
問 26	定期昇給制度の有無	定期昇給制度の有無により 2 群
問 27	定年退職時のモデル退職金の額	退職金の有無により 2 群
問 28	就労場所の数	1 か所か、複数かにより 2 群
問 29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	1(就労場所 1 か所)を選択したものを除き、選択肢ごとに選択の有無で 2 群
問 30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 30(2)	支援体制の強化のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 31	働く障害者に対する能力開発の取組み	1(特になし)を選択したもの、それ以外で回答総数の平均を下回るもの、上回るものの 3 群
問 33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

(経営状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 40	5 年前との経営状況の比較	増加、変化なし、減少の 3 群
問 41	5 年前との業務内容の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群
問 44	5 年前と前年度との売上高の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

9 職場定着の状況と経営状況の関係に関する群の設定

(職場定着の状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 36	離職発生率	離職発生率(問 36 の 5 年間の離職者数/問 5 の常用雇用労働者数/5 年で算出)の中央値(2.0%)に対して高低の 2 群

(経営状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 40	5 年前との経営状況の比較	増加、変化なし、減少の 3 群
問 41	5 年前との業務内容の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群
問 44	5 年前と前年度との売上高の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

10 経営状況と親会社との取引状況の関係に関する群の設定

(経営状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 40	5 年前との経営状況の比較	増加、変化なし、減少の 3 群
問 41	5 年前との業務内容の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群
問 44	5 年前と前年度との売上高の比較	選択肢ごとに分析。選択の有無により 2 群

(親会社との取引状況に関する事項)

問	項目	群の設定
問 46	親会社からの受注比率	100%、90～100%未満、90%未満の 3 群
問 47	親会社からの受注比率の推移	増加、変化なし、減少の 3 群

11 雇用している障害種別と雇用管理のあり方等に関する群の設定

(障害種別)

問	項目	群の設定
問 6	雇用している障害種別(身体障害者)	身体障害者の雇用の有無で 2 群
	雇用している障害種別(知的障害者)	知的障害者の雇用の有無で 2 群
	雇用している障害種別(精神障害者)	精神障害者の雇用の有無で 2 群

(雇用管理のあり方等に関する事項)

問	項目	群の設定
問 30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 30(2)	支援体制の強化のための取組み	回答総数の平均数により 2 群
問 31	働く障害者に対する能力開発の取組み	1(特になし)を選択したもの、それ以外で回答総数の平均を下回るもの、上回るものの 3 群
問 38	離職発生率	離職発生率(問 36 の 5 年間の離職者数/問 5 の常用雇用労働者数/5 年で算出)の中央値(2.0%)に対して高低の 2 群

2次集計の結果について

※ 有意確率0.01水準未満(**)及び0.05水準未満(*)で判断

【特例子会社の属性】×【雇用管理に関する事項】

特例子会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問2	設立年数	×	問17 労働時間の設定の配慮	—	—	—	—
			問18 雇用形態別の雇用人数	—	—	—	—
			問20 賃金制度で考慮している事項	**	15.016	2	「設立10年以上」群で、「年齢」を考慮している会社が多い。
					12.102	2	「設立10年以上」群で、「実績・成果」を考慮している会社が多い。
				*	6.980	2	「設立10年以上」群で、「勤務態度・意欲」を考慮している会社が多い。
					7.720	2	「設立10年以上」群で、「その他」は考慮していない会社が多い。
			問22 一人当たりの平均年収	**	33.344	4	「設立10年以上」群で、「300万円以上」が多い。
			問23 一人当たりの平均月額初任給	**	14.718	4	「設立10年以上」群で、「15万円以上」が多い。
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	**	58.354	4	「設立3年未満」群で「賞与なし」が多く、「設立10年以上」群で「40万円以上」が多い。
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	**	30.552	2	「設立10年以上」群で「退職金あり」が多い。
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	**	14.426	2	各所へのスタッフ配置については、「設立3年～10年」群では「あり」が多く、「設立3年未満」群及び「10年以上」群では「なし」が多い。
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	—	—	—	—
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	—	—	—	—
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	*	10.259	4	「設立3年未満」群で「取組み無し」が多く、「設立3年以上10年未満」群で「1つの取組みを実施」、「設立10年以上」群で「2つ以上の取組みを実施」する会社が多い。
問5	常用雇用労働者数	×	問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	**	23.498	2	「設立10年以上」群で「加齢に伴う変化」の選択が多い。
					13.628	2	「設立3～10年」群で「地域の支援機関との連携」の選択が多い。
				*	6.464	2	「設立10年以上」群で「本人の勤労意欲や職業意識」の選択が少ない。
			問17 労働時間の設定の配慮	—	—	—	—
			問18 雇用形態別の雇用人数	—	—	—	—
			問20 賃金制度で考慮している事項	**	12.454	2	「30人未満規模」群では「実績・成果」を考慮しない会社が多く、「30人～50人規模」群、「50人以上規模」群では考慮する会社が多い。
					7.251	2	「50人以上規模」群では「年齢」を考慮する会社が多い。
				*	7.073	2	「50人以上規模」群では「勤務態度・意欲」を考慮する会社が多い。
			問22 一人当たりの平均年収	—	—	—	—
			問23 一人当たりの平均月額初任給	—	—	—	—
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	**	24.794	4	「30人未満規模」群で「賞与なし」が多く、「30人～50人規模」群で「40万円未満」、「50人以上規模」群で「40万円以上」が多い。
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	**	13.341	2	「50人以上規模」群で「退職金あり」が多く、「30人未満規模」群で「退職金なし」が多い。
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	—	—	—	—
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	*	7.038	2	「30人未満規模」群で「3つ以下の取組みを実施」とする会社が多く、「30人～50人規模」群、「50人以上規模」群で「4つ以上の取組みを実施」する会社が多い。
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	*	7.637	2	「30人未満規模」群で「3つ以下の取組みを実施」とする会社が多く、「30人～50人規模」群、「50人以上規模」群で「4つ以上の取組みを実施」する会社が多い。
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	—	—	—	—
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	7.603	2	「30人～50人規模」群で「特になし」とする会社が多い一方、「50人以上規模」群では少ない。
					7.318	2	「50人以上規模」群で、「加齢に伴う変化」の選択が多い。

特例子会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問6	雇用している障害種別	×	問17	労働時間の設定の配慮	*	4.733	1	「知的50%以上」群で「2つ以下の取組みを実施」とする会社が多い一方、「知的50%未満」群では「3つ以上の取組みを実施」とする会社が多い。
			問18	雇用形態別の雇用人数	—	—	—	—
			問20	賃金制度で考慮している事項	**	10.072	1	「知的50%以上」群では、「年齢」を考慮しない会社が多い。
						7.634	1	「知的50%以上」群では、「学歴」を考慮しない会社が多い。
						10.213	1	「知的50%以上」群では、「職務」を考慮しない会社が多い。
						13.358	1	「知的50%以上」群では、「実績・成果」を考慮しない会社が多い。
						10.891	1	「知的50%以上」群では、「その他」を考慮している会社は多い。
					*	6.047	1	「知的50%以上」群では、「勤務態度・意欲」を考慮しない会社が多い。
			問22	一人当たりの平均年収	**	48.904	2	「知的50%未満」群では「300万円以上」が多いが、「知的50%以上」群では「150万円未満」が多い。
			問23	一人当たりの平均月額初任給	**	57.762	2	「知的50%未満」群では「15万円以上」が多いが、「知的50%以上」群は「10～15万円」が多い。
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	**	37.602	2	「知的50%未満」群では「40万円以上」が多いが、「知的50%以上」群では「40万円未満」が多い。
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	**	12.900	1	「知的50%未満」群では「あり」が多いが、「知的50%以上」群では「なし」が多い。
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	**	10.928	1	各所へのスタッフ配置については、「知的50%以上」群で「あり」が多い。
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	—	—	—	—
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	—	—	—	—
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	**	19.658	2	「知的50%未満」群では「2つ以上の取組みを実施」が多いが、「知的50%以上」群では「1つの取組みを実施」が多い。
問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	15.101	1	「知的50%以上」群では、「その他本人の生活や家庭の問題」が多い。			
			4.897	1	「知的50%以上」群では「事件や事故に巻き込まれて被害をこうむること」の選択が多い。			
			4.575	1	「知的50%以上」群では「地域の支援機関との連携」の選択が多い。			
			4.966	1	「知的50%未満」群では「障害を考慮に入れた職場環境整備」の選択が多い。			
問7	障害者雇用率	×	問17	労働時間の設定の配慮	—	—	—	—
			問18	雇用形態別の雇用人数	—	—	—	—
			問20	賃金制度で考慮している事項	—	—	—	—
			問22	一人当たりの平均年収	—	—	—	—
			問23	一人当たりの平均月額初任給	—	—	—	—
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	—	—	—	—
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	*	5.647	1	「雇用率100%以上」群で「退職金あり」が多い。
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	—	—	—	—
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	—	—	—	—
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	—	—	—	—
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	—	—	—	—
			問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	4.004	1	「雇用率100%以上」群で「障害を考慮に入れた職場環境整備」が多い。

【特例子会社の属性】×【職場定着に関する事項】

特例子会社に関する属性		×	職場定着に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問2	設立年数	×	問35	障害者の平均勤続年数	**	86.175	2	「設立10年以上」群で「勤続年数4年以上」が多く、「設立3年未満」群、「3年以上10年未満」群では「勤続年数4年未満」が多い。
			問36	離職率	—	—	—	—
			問37	離職理由	—	—	—	—
			問38	離職の際の個人的理由の内容	**	10.649	2	「設立10年以上」群で「家庭の事情」での離職が多い。
					*			「設立3年以上10年未満」群で「職場の人間関係への不適応」の選択が多い。
			問39	離職の際の対応	**	13.815	2	「設立10年以上」群で「特に対応しない」が多い。
問5	常用雇用労働者数	×	問35	障害者の平均勤続年数	**	20.324	2	「50人以上規模」群で「勤続年数4年以上」が多く、「30人未満規模」群では「勤続年数4年未満」が多い。
			問36	離職率	—	—	—	—
			問37	離職理由	—	—	—	—
			問38	離職の際の個人的理由の内容	**	10.488	2	「50人以上規模」群で「家庭の事情」での離職が多い。
					*	7.607	2	「50人以上規模」群で「症状の悪化」の選択が多い。
						8.825	2	「30人以上50人未満規模」群で「職場の人間関係への不適応」の選択が多い。
			問39	離職の際の対応	—	—	—	—
問6	雇用している障害種別	×	問35	障害者の平均勤続年数	**	8.433	2	「知的50%以上」群では「勤続年数4年未満」が多い。
			問36	離職率	—	—	—	—
			問37	離職理由	—	—	—	—
			問38	離職の際の個人的理由の内容	—	—	—	—
			問39	離職の際の対応	**	27.068	2	「知的50%未満」群では「特に対応していない」が多い。
問7	障害者雇用率	×	問35	障害者の平均勤続年数	—	—	—	—
			問36	離職率	—	—	—	—
			問37	離職理由	—	—	—	—
			問38	離職の際の個人的理由の内容	*	3.912	1	「雇用率100%以上」群で「家庭の事情」の選択が多い。
			問39	離職の際の対応	—	—	—	—

【特例子会社の属性】×【経営状況に関する事項】

特例子会社に関する属性		×	経営状況に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問2	設立年数	×	問41	業務内容について5年前との比較	**	10.071	2	「設立3年以上10年未満」群で「先行特例子会社を見学し、新業務を創出」の選択が多い。
					*	9.034	2	「設立10年以上」群で「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」の選択が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	*	6.325	2	「設立10年以上」群で「対応できる人材(障害者)不足」の選択が多い。
問5	常用雇用労働者数	×	問41	業務内容について5年前との比較	**	10.400	2	「50人以上規模」群で「親会社の既存業務を新たに受注」の選択が多い。
						9.612	2	「50人以上規模」群で「特例子会社内で新たな業務を創出」の選択が多い。
					*	6.060	2	「50人以上規模」群で「親会社の外部委託業務を新たに受注」の選択が多い。
						8.975	2	「50人以上規模」群で「生産性や収益を考慮し、一部の業務を削減」の選択が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	—	7.207	2	「30人未満規模」群で「業務内容の変更なし」の選択が多い。
						—	—	—
問6	雇用している障害種別	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	4.562	1	「知的50%未満」群で「親会社の既存業務を新たに受注」の選択が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	*	4.002	1	「知的50%以上」群で「相談できるところがない」の選択が多い。
問7	障害者雇用率	×	問41	業務内容について5年前との比較	—	—	—	—
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	*	5.385	1	「雇用率100%未満」群で「資金不足」の選択が多い。
						6.417	1	「雇用率100%以上」群で「その他」の選択が多い。

【親会社の属性】×【雇用管理に関する事項】

親会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問10	業種	×	問17 労働時間の設定の配慮	**	13.657	3	労働時間の設定に関して、「製造業」群では「2項目以下の配慮を実施」が多く、「その他サービス業」群、「卸売・小売業」群、「その他」群では「3項目以上の配慮を実施」が多い。
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	*	10.063	3	「その他サービス業」群で「職務」を考慮しているところが多い。
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23 一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	**	19.413	6	「製造業」群では「40万円未満」、「その他サービス業」群、「卸売・小売業」群が「賞与なし」、「その他」群は「40万以上」が多い。
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	**	11.978	3	「製造業」群、「その他」群は「退職金あり」が多く、「その他サービス業」群、「卸売・小売業」群は「退職金なし」が多い。
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	-	-	-	-
問14	親会社からの出向	×	問17 労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	*	4.236	1	「役員出向あり」群で「実績・成果」を考慮しているところが多い。
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23 一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	4.568	1	「役員出向あり」群で、「本人の健康状態」の選択が多い。

親会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容	
問16	特例子会社の運営方針							
1	雇用する障害者の増加	×	問17	労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18	雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20	賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22	一人当たりの平均年収	*	7.001	2	「雇用する障害者を増やしたい」群で「150万円未満」が多い。
			問23	一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	*	5.432	1	「雇用する障害者を増やしたい」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	-	-	-	-			
2	新たな分野の業務の実施	×	問17	労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18	雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20	賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22	一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23	一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	**	8.988	1	「新たな業務を実施したい」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	*	6.418	2	「新たな業務を実施したい」群で「2つ以上の取組みを実施」が多い。
問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	5.951	1	「新たな業務を実施したい」群で「作業能力の向上」の選択が少ない。			
			6.300	1	「新たな業務を実施したい」群で「職域の拡大」の選択が多い。			
3	親会社からの受注に頼らず、独立採算	×	問17	労働時間の設定の配慮	*	3.906	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算を目指したい」群で「3項目以上の配慮を実施」が多い。
			問18	雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20	賃金制度で考慮している事項	*	4.227	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算を目指したい」群で「学歴」を考慮しているところが多い。
						5.627	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算を目指したい」群で「その他」を考慮しているところが少ない。
			問22	一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23	一人当たりの平均月額初任給	*	7.066	2	「親会社からの受注に頼らず、独立採算を目指したい」群で「15万円以上」が多い。
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	-	-	-	-

親会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
4	親会社のCSRの一環として、事業を発展	×	問17	労働時間の設定の配慮	*	4.773	1	「親会社のCSRの一環として事業を発展」群で、「3項目以上の配慮を実施」が多い。
			問18	雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20	賃金制度で考慮している事項	**	8.462	1	「親会社のCSRの一環として事業を発展」群で「実績・成果」を考慮するところが多い。
			問22	一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23	一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	**	10.432	1	「親会社のCSRの一環として事業を発展」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	**	6.776	1	「親会社のCSRの一環として事業を発展」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	5.440	1	「親会社のCSRの一環として事業を発展」群で「障害者のキャリアアップ」の選択が多い。
5	地域貢献を進め、障害者雇用を促進	×	問17	労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18	雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20	賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22	一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23	一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25	一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27	定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	**	7.478	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問30(2)	支援体制の強化のための取組み	**	9.729	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
			問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	5.588	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で「本人の勤労意欲や職業意識」の選択が多い。

親会社に関する属性		×	雇用管理に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問16	特例子会社の運営方針						
6	親会社を含めた雇用率の達成・維持	×	問17 労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23 一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	*	4.070	1	「親会社を含めた雇用率の達成・維持」群で「4つ以上の取組みを実施」が多い。
7	現状の維持	×	問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	-	-	-	-
			問17 労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	*	4.384	1	「現状の維持」群で「職務」を考慮しているところが多い。
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23 一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
			問27 定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
8	不明	×	問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	*	6.084	1	「現状の維持」群で「本人の健康状態」の選択が多い。
			問17 労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-
			問23 一人当たりの平均月額初任給	-	-	-	-
			問25 一人当たりの平均年間賞与額	-	-	-	-
9	その他	×	問27 定年退職時のモデル退職金の額	-	-	-	-
			問29 複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	-	-	-	-
			問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	-	-	-	-
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	-	-	-	-
			問33 障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	-	-	-	-
			問17 労働時間の設定の配慮	-	-	-	-
			問18 雇用形態別の雇用人数	-	-	-	-
			問20 賃金制度で考慮している事項	-	-	-	-
			問22 一人当たりの平均年収	-	-	-	-

【親会社の属性】×【職場定着に関する事項】

親会社に関する属性		×	職場定着に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問10	業種	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	**	14.795	3	「製造業」群で「低離職率」が多く、「その他サービス業」群で「高離職率」が多い。
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
問14	親会社からの出向	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
問16	特例子会社の運営方針							
1	雇用する障害者の増加	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	*	3.885	1	「雇用する障害者の増加」群で、「個人的理由による離職」が多い。
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
2	新たな分野の業務の実施	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	*	4.557	1	「雇用する障害者の増加」群で、「作業や能率面で適応できなかった」の選択が多い。
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
3	親会社からの受注に頼らず、独立採算	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	*	4.359	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算」群で、「処遇、労働条件に不満」の選択が多い。
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
4	親会社のCSRの一環として、事業を発展	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	**	10.224	1	「親会社のCSRの一環として、事業を進展」群では「何らかの対応を実施」が多い。
5	地域貢献を進め、障害者雇用を促進	×	問35	障害者の平均勤続年数	*	4.932	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で「4年以上」が多い。
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	**	12.433	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群では「何らかの対応を実施」が多い。
6	親会社を含めた雇用率の達成・維持	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	*	5.332	1	「親会社を含めた雇用率の達成・維持」群で「個人的理由による離職」が多い。
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	*	6.449	1	「親会社を含めた雇用率の達成・維持」群で「何らかの対応を実施」が多い。
7	現状の維持	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-
8	不明	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	**	11.577	1	「不明」群で「個人的理由以外の離職」が多い。
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	*	4.904	1	「不明」群で「特に何もしていない」が多い。
9	その他	×	問35	障害者の平均勤続年数	-	-	-	-
			問36	離職率	-	-	-	-
			問37	離職理由	-	-	-	-
			問38	離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
			問39	離職の際の対応	-	-	-	-

【親会社の属性】×【経営状況に関する事項】

親会社に関する属性		×	経営状況に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問10	業種	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	10.003	3	「製造業」群で「業務内容の変更無し」が多く、「その他」の業種群で「業務内容の変更無し」が少ない。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	**	14.032	3	「その他サービス業」群、「卸売・小売業」群で「対応できる人材(障害者)の不足」が多い。
問14	親会社からの出向	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	5.205	1	「役員出向あり」群で「親会社の外部委託業務を新たに受注」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	**	8.671	1	「役員出向なし」群で「その他」が多い。
					*	6.226	1	「役員出向あり」群で「対応できる人材(障害者)の不足」が多い。
問16	特例子会社の運営方針							
1	雇用する障害者の増加	×	問41	業務内容について5年前との比較	**	7.040	1	「雇用する障害者の増加」群で、「親会社の既存業務を新たに受注」が多い。
					*	6.456	1	「雇用する障害者の増加」群で、「親会社からの受注業務の一部の発注がなくなった」が少ない。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
2	新たな分野の業務の実施	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	5.464	1	「新たな分野の業務の実施」群で、「親会社の既存業務を新たに受注」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
3	親会社からの受注に頼らず、独立採算	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	6.553	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算」群で、「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新業務を創出」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	*	3.870	1	「親会社からの受注に頼らず、独立採算」群で、「資金不足」が多い。
4	親会社のCSRの一環として、事業を発展	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	6.031	1	「親会社のCSRの一環として、事業を発展」群では、「業務内容の変化なし」が少ない。
						4.540	1	「親会社のCSRの一環として、事業を発展」群では、「親会社の既存業務を新たに受注」が多い。
						4.992	1	「親会社のCSRの一環として、事業を発展」群では、「先行特例子会社を見学し、新たに業務を創出」が多い。
						4.076	1	「親会社のCSRの一環として、事業を発展」群では、「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新業務を創出」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
5	地域貢献を進め、障害者雇用を促進	×	問41	業務内容について5年前との比較	**	8.407	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で、「親会社の外部委託業務を新たに受注」が多い。
						9.297	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で、「生産性・収益を考慮し、業務の一部を削減」が多い。
					*	4.845	1	「地域貢献を進め、障害者雇用を促進」群で、「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新業務を創出」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
6	親会社を含めた雇用率の達成・維持	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	4.452	1	「親会社を含めた雇用率の達成・維持」群で、「先行特例子会社を見学し、新たに業務を創出」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
7	現状の維持	×	問41	業務内容について5年前との比較	**	8.532	1	「現状の維持」群で、「親会社からの受注業務の一部を削減」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	**	9.185	1	「現状の維持」群で、「親会社からの協力が得られない」が多い。
8	不明	×	問41	業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-
9	その他	×	問41	業務内容について5年前との比較	*	5.374	1	「その他」群で、「親会社以外からの受注業務の一部を削減」が多い。
			問42	業務内容拡大を図るための阻害要因	-	-	-	-

【雇用管理に関する事項】×【職場定着に関する事項】

雇用管理に関する事項		×	職場定着に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問17	労働時間の設定の配慮	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	*	4.081	1	労働時間の設定について、「3項目以上の配慮を実施」群で、「家庭の事情」による離職が多い。
問18	雇用形態別の雇用人数	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問20	賃金制度で考慮している事項	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	*	4.582	1	賃金制度において、「勤続年数」を考慮している群では、「その他」の理由での離職が少ない。
					5.359	1	賃金制度において、「学歴」を考慮している群では、「作業や能力面での不適応」による離職が多い。
問22	一人当たりの平均年収	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問23	一人当たりの平均月額初任給	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問26	定期昇給制度の有無	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問27	定年退職時のモデル退職金の額	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問28	就労場所の数	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	*	4.402	1	「就労場所複数」群で「仕事が合わない」という理由による離職が多い。
					4.196	1	「就労場所1か所」群で「その他」の理由での離職が多い。
問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	**	7.394	1	「能力発揮のための取組みが4項目以上」群で、「仕事が合わない」という理由での離職が少ない。
問30(2)	支援体制の強化のための取組み	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	×	問36 離職率	-	-	-	-
			問38 離職の際の個人的理由の内容	-	-	-	-
問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	×	問36 離職率	*	6.373	1	「本人の健康状態」を課題としている群で、離職率が高いところが多い。
					4.087	1	「職場での人間関係」を課題とする群では、離職率が低いところが多い。
			問38 離職の際の個人的理由の内容	**	7.919	1	「障害者の職域拡大」を課題としている群で、「体力・意欲が続かない」という理由での離職が少ない。
					4.174	1	「本人の問題行動」を課題としている群で、「体力、意欲が続かない」という理由での離職が多い。
				*	4.290	1	「事件や事故に巻き込まれて被害をこうむること」を課題としている群で、「仕事内容が合わない」という理由での離職が少ない。
					5.814	1	「本人の健康状態」を課題としている群で、「家庭の事情」を理由とする離職が多い。
					4.950	1	「本人の健康状態」を課題としている群で、「その他」を理由とする離職が多い。
					5.808	1	「地域の支援機関との連携」を課題としている群で、「家庭の事情」を理由とする離職が多い。

【雇用管理に関する事項】×【経営状況に関する事項】

雇用管理に関する事項		×	経営状況に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容
問17	労働時間の設定の配慮	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	**	10.910	1	労働時間の設定に関して、「3項目以上の配慮を実施」群で、「親会社の既存業務の一部を受注」が多い。
						7.623	1	労働時間の設定に関して、「3項目以上の配慮を実施」群で、「生産性・収益を考慮し、一部の業務を削減」が多い。
					*	5.504	1	労働時間の設定に関して、「3項目以上の配慮を実施」群で、「業務内容の変更なし」が少ない。
						5.601	1	労働時間の設定に関して、「3項目以上の配慮を実施」群で、「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新業務を創出」が多い。
問44	5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-			
問18	雇用形態別の雇用人数	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-
問20	賃金制度で考慮している事項	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-
問22	一人当たりの平均年収	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	**	13.303	1	「300万円以上」群で、「親会社以外からの受注業務の一部を削減」が多い。
					*	6.243	1	「150万円以上300万円未満」群、「300万円以上」群で、「親会社からの受注業務の一部を削減」が多い。
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	*	9.808	1	「150万円未満」群で「増加」が多く、「300万円以上」群で「減少」が多い。
問23	一人当たりの平均月額初任給	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	*	6.959	2	「15万円以上」群で、「親会社からの受注業務の一部を削減」が多い。
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-
問26	定期昇給制度の有無	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-
問27	定年退職時のモデル退職金の額	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41	業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	*	8.231	2	「退職金あり」群で、「減少」が多い。

雇用管理に関する事項		×	経営状況に関する事項		検定結果	χ^2 値	df	内容	
問28	就労場所の数	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	－	－	－	－	
			問41	業務内容について5年前との比較	*	6.235	1	「就労場所1か所」群で「業務内容の変化なし」が多い。	
						4.106	1	「就労場所複数」群で「親会社の既存業務の一部を受注」が多い。	
						6.511	1	「就労場所複数」群で「親会社の外部委託業務の一部を受注」が多い。	
						4.839	1	「就労場所複数」群で「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」が多い。	
						4.768	1	「就労場所複数」群で「社内の障害のない社員の業務を見直し、障害のある社員の業務を創出」が多い。	
問44	5年前と比較した前年度の売上高	－	－	－	－				
問29	複数の就労場所がある場合、障害者の雇用管理の方法	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	－	－	－	－	
			問41	業務内容について5年前との比較	－	－	－	－	
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	－	－	－	－	
問30(1)	社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	*	6.630	2	能力発揮のための取組みを「4つ以上実施」群で、経営状況が「改善」したところが多く、「3つ以下実施」群では「変化なし」が多い。	
			問41	業務内容について5年前との比較	**	14.932	1	能力発揮のための取組みを「4つ以上実施」群で、「親会社の既存業務の一部を受注」が多い。	
						6.912	1	能力発揮のための取組みを「4つ以上実施」群で、「親会社の外部委託業務の一部を受注」が多い。	
						6.011	1	能力発揮のための取組みを「3つ以下実施」群で、「業務内容に変化なし」が多い。	
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	－	－	－	－	
問30(2)	支援体制の強化のための取組み	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	－	－	－	－	
			問41	業務内容について5年前との比較	**	9.333	1	支援体制強化のための取組みを「4つ以上実施」群で、「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」が多い。	
						6.130	1	支援体制強化のための取組みを「4つ以上実施」群で、「親会社の既存業務の一部を受注」が多い。	
					*	4.274	1	支援体制強化のための取組みを「4つ以上実施」群で、「親会社の外部委託業務の一部を受注」が多い。	
						6.347	1	支援体制強化のための取組みを「4つ以上実施」群で、「社内の障害のない社員の業務を見直し、障害のある社員の業務を創出」が多い。	
			問44	5年前と比較した前年度の売上高	－	－	－	－	
問31	働く障害者に対する能力開発の取組み	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	－	－	－	－	
			問41	業務内容について5年前との比較	**	9.744	2	能力開発のための取組みを「2つ以上実施」群で、「親会社の外部委託業務の一部を受注」が多い。	
					*	6.738	2	能力開発のための取組みを「2つ以上実施」群で、「親会社の既存業務の一部を受注」が多い。	
問44	5年前と比較した前年度の売上高	*	9.563	4	能力開発のための取組みを「2つ以上実施」群で、「増加」が多い。				
問33	障害者の雇用管理全般に関して、悩みや問題意識	×	問40	5年前と比較した最近の経営状況	*	6.707	2	「加齢に伴う変化」を課題としている群で、「悪化」が多い。	
			問41	業務内容について5年前との比較	**	9.937	1	「本人の問題行動」を課題としている群で、「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」が多い。	
						4.957	1	「作業能力の向上」を課題としている群で、「業務内容の変化なし」が多い。	
							3.872	1	「職域の拡大」を課題としている群で、「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新たな業務を創出」が多い。
							5.238	1	「職域の拡大」を課題としている群で、「親会社からの受注業務の一部を削減」が多い。
							5.948	1	「事件・事故に巻き込まれて被害をこうむることを課題としている群で、「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」が多い。
					*	4.491	1	「その他本人の生活や家庭の問題」を課題としている群で、「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」が多い。	
						5.907	1	「障害を考慮した職場環境整備」を課題としている群で、「生産性や収益を考慮し、一部の業務を削減」が多い。	
						4.517	1	「加齢に伴う変化」を課題としている群で、「親会社からの受注業務の一部を削減」が多い。	
						4.992	1	「加齢に伴う変化」を課題としている群で、「親会社の既存業務の新たに受注」が少ない。	
						問44	5年前と比較した前年度の売上高	*	6.523

【職場定着に関する事項】×【経営状況に関する事項】

職場定着に関する事項		×	経営状況に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問36	離職率	×	問40 5年前と比較した最近の経営状況	-	-	-	-
			問41 業務内容について5年前との比較	-	-	-	-
			問44 5年前と比較した前年度の売上高	-	-	-	-

【経営状況に関する事項】×【親会社との関係】

経営状況に関する事項		×	親会社との関係	検定結果	χ^2 値	df	内容
問40	5年前と比較した最近の経営状況	×	問46 親会社からの受注比率	*	7.738	4	経営が「改善」群には、受注比率「90%以上100%未満」が多く、「悪化」群には、受注比率「90%未満」が多い。
			問47 親会社からの受注比率の推移	**	24.730	4	「経営が改善している」群で、受注比率が「増加」が多い。
問41	業務内容について5年前との比較	×	問46 親会社からの受注比率	**	11.996	2	「親会社の既存業務の一部を受注」群で、受注比率「100%」、または「90%～100%」が多い。
				**	14.550	2	「特例子会社内で新事業を立ち上げ、新たな業務を創出」群で、受注比率「90%～100%」、または「90%未満」が多い。
				*	8.244	2	「先行特例子会社を見学し、新たな業務を創出」群で、受注比率「90%から100%」が多い。
			問47 親会社からの受注比率の推移	**	11.035	2	「親会社からの受注業務の一部が削減」群で、「親会社からの受注比率が減少」が多い。
				*	6.025	2	「親会社の既存業務の一部を受注」群で、受注比率が「減少」したものが少ない。
				*	6.325	2	「特例子会社内で新事業を立ち上げ、あたらしい業務を創出」群で、受注比率が「減少」したものが少ない。
問44	5年前と比較した前年度の売上高	×	問46 親会社からの受注比率	-	-	-	-
			問47 親会社からの受注比率の推移	**	45.391	4	「売上高増加」群で、受注比率が「増加」が多い。

【雇用している障害種別】×【雇用管理に関する事項】

職場定着に関する事項		×	経営状況に関する事項	検定結果	χ^2 値	df	内容
問6	雇用している障害種別 (身体障害者)	×	問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	**	12.296	1	「身体雇用あり」群で、「定期的な面接の実施」が多い。
					16.428	1	「身体雇用あり」群で、「キャリア形成制度の導入」が多い。
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	**	129.340	1	「身体雇用あり」群で、「特に実施していない」が少ない。
				**	9.954	1	能力開発の具体的内容について、「身体雇用あり」群で、「社内でのOFF-JT」が多い。
				**	12.466	1	能力開発の具体的内容について、「身体雇用あり」群で、「社外での自己啓発への支援」が多い。
問6	雇用している障害種別 (知的障害者)	×	問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	**	12.086	1	「知的雇用あり」群で、「適材適所の配置の取組み」が多い。
					15.046	1	「知的雇用あり」群で、「特別のスタッフの配置」が多い。
					8.893	1	「知的雇用あり」群で、「定期的な会議の開催」が多い。
					5.024	1	「知的雇用あり」群で、「キャリア形成制度の導入」が少ない。
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	**	24.018	1	「知的雇用あり」群で、「家族との連携」が多い。
					41.790	1	「知的雇用あり」群で、「外部支援機関への相談」が多い。
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	**	8.501	1	「知的雇用あり」群で、「社外での自己啓発への支援」が少ない。
			問36 離職率	-	-	-	-
問6	雇用している障害種別 (精神障害者)	×	問30(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み	*	4.415	1	「精神雇用あり」群で、「適材適所の配置の取組み」が多い。
					3.940	1	「精神雇用あり」群で、「特別のスタッフの配置」が多い。
					5.362	1	「精神雇用あり」群で、「定期的な面接の実施」が多い。
					5.559	1	「精神雇用あり」群で、「定期的な対応会議の開催」が多い。
			問30(2) 支援体制の強化のための取組み	-	-	-	-
			問31 働く障害者に対する能力開発の取組み	**	9.333	1	「精神雇用あり」群で、「社外でのOFF-JT」が多い。
			問36 離職率	-	-	-	-

表1 親会社の業種×労働時間の設定に当たっての配慮(N=153)

	労働時間の設定に当たっての配慮		合 計
	2 項目以下	3 項目以上	
製造	41	5	46
その他サービス	15	11	26
卸売・小売	13	10	23
その他	35	23	58
合 計	104	49	153

※「特段の配慮は講じていない」(41 社)を除く。

表2 設立年数×賃金制度で考慮している事項「年齢」(N=194)

	年 齢		合 計
	考慮している	考慮していない	
3 年未満	6	34	40
3 年以上 10 年未満	12	61	73
10 年以上	33	48	81
合 計	57	143	194

表3 設立年数×賃金制度で考慮している事項「実績・成果」(N=194)

	実績・成果		合 計
	考慮している	考慮していない	
3 年未満	21	19	40
3 年以上 10 年未満	46	27	73
10 年以上	66	15	81
合 計	133	61	194

表4 常用雇用労働者数×賃金制度で考慮している事項「実績・成果」(N=194)

	実績・成果		合 計
	考慮している	考慮していない	
30 人未満	45	37	82
30 人以上 50 人未満	37	9	46
50 人以上	51	15	66
合 計	133	61	194

表5 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×賃金制度で考慮している事項「年齢」(N=194)

	年 齢		合 計
	考慮している	考慮していない	
知的障害者割合 50%未満	32	53	85
知的障害者割合 50%以上	19	90	109
合 計	51	143	194

表6 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×賃金制度で考慮している事項「学歴」(N=194)

	学 歴		合 計
	考慮している	考慮していない	
知的障害者割合 50%未満	14	71	85
知的障害者割合 50%以上	5	104	109
合 計	19	175	194

表7 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×賃金制度で考慮している事項「職務」(N=194)

	職 務		合 計
	考慮している	考慮していない	
知的障害者割合 50%未満	50	35	85
知的障害者割合 50%以上	39	70	109
合 計	89	105	194

表8 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×賃金制度で考慮している事項「実績・成果」(N=194)

	実績・成果		合 計
	考慮している	考慮していない	
知的障害者割合 50%未満	70	15	85
知的障害者割合 50%以上	63	46	109
合 計	133	61	194

表9 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×賃金制度で考慮している事項「その他」(N=194)

	その他		合 計
	考慮している	考慮していない	
知的障害者割合 50%未満	1	84	85
知的障害者割合 50%以上	16	93	109
合 計	17	177	194

表10 特例子会社に対する親会社の方針「親会社の CSR の一環として、事業をさらに発展させたい」×賃金制度で考慮している事項「実績・成果」(N=194)

		実績・成果		合 計
		考慮している	考慮していない	
親会社の CSR の一環	該当する	69	18	87
	該当しない	64	43	107
合 計		133	61	194

表11 設立年数×平均年収(N=192)

	平均年収			合 計
	150 万円未満	150～300 万円	150 万円以上	
3 年未満	16	22	2	40
3 年以上 10 年未満	25	45	2	72
10 年以上	8	50	22	80
合 計	49	117	26	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表12 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×平均年収(N=192)

	平均年収			合 計
	150 万円未満	150～300 万円	150 万円以上	
知的障害者 50%未満	6	54	25	85
知的障害者 50%以上	43	63	1	107
合 計	49	117	26	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表13 設立年数×平均月額初任給(N=192)

	平均月額初任給			合 計
	10 万円未満	10～15 万円	15 万円以上	
3 年未満	7	24	8	39
3 年以上 10 年未満	9	55	8	72
10 年以上	5	48	28	81
合 計	21	127	44	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表14 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×平均月額初任給(N=192)

	平均月額初任給			合 計
	10 万円未満	10～15 万円	15 万円以上	
知的障害者 50%未満	4	39	41	84
知的障害者 50%以上	17	88	3	108
合 計	21	127	44	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表15 設立年数×平均年間賞与額(N=194)

	平均年間賞与額			合 計
	賞与なし	40 万円未満	40 万円以上	
3 年未満	19	16	5	40
3 年以上 10 年未満	14	55	4	73
10 年以上	4	42	35	81
合 計	37	113	44	194

表16 常用雇用労働者数×平均年間賞与額(N=194)

	平均年間賞与額			合 計
	賞与なし	40 万円未満	40 万円以上	
30 人未満	25	45	12	82
30 人以上 50 人未満	7	33	6	46
50 人以上	5	35	26	66
合 計	37	113	44	194

表17 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×平均年間賞与額(N=194)

	平均年間賞与額			合 計
	賞与なし	40 万円未満	40 万円以上	
知的障害者 50%未満	11	37	37	85
知的障害者 50%以上	26	76	7	109
合 計	37	113	44	194

表18 親会社の業種×平均年間賞与額(N=194)

	平均年間賞与額			合 計
	賞与なし	40 万円未満	40 万円以上	
製造	7	44	16	67
その他サービス	13	12	5	30
卸売・小売	8	14	4	26
その他	9	43	19	71
合 計	37	113	44	194

表19 設立年数×退職金(N=188)

	退職金		合 計
	あり	なし	
.3 年未満	15	25	40
3 年以上 10 年未満	28	43	71
10 年以上	64	13	77
合 計	107	81	188

※ 無回答(6 社)を除く。

表20 常用雇用労働者数×退職金(N=188)

	退職金		合 計
	あり	なし	
30 人未満	33	46	79
30 人以上 50 人未満	28	18	46
50 人以上	46	17	63
合 計	107	81	188

※ 無回答(6 社)を除く。

表21 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×退職金(N=188)

	退職金		合 計
	あり	なし	
知的障害者 50%未満	57	22	79
知的障害者 50%以上	50	59	109
合 計	107	81	188

※ 無回答(6 社)を除く。

表22 親会社の業種×退職金(N=194)

	退職金		合 計
	あり	なし	
製造	44	22	66
その他サービス	10	20	30
卸売・小売	11	14	25
その他	42	25	67
合 計	107	81	188

※ 無回答(6社)を除く。

表23 設立年数×複数の就労場所への支援スタッフの配置(N=111)

	支援スタッフの配置		合 計
	あり	なし	
.3年未満	5	13	18
3年以上 10年未満	31	19	50
10年以上	11	32	43
合 計	47	64	111

※ 「就労場所は1か所である」(83社)を除く。

表24 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×複数の就労場所への支援スタッフの配置(N=111)

	支援スタッフの配置		合 計
	あり	なし	
知的障害者 50%未満	11	35	46
知的障害者 50%以上	36	29	65
合 計	47	64	111

※ 「就労場所は1か所である」(83社)を除く。

表25 特例子会社に対する親会社の方針「新たな分野の業務を実施したい」×能力発揮・キャリアアップのための取組み(N=193)

		能力発揮・キャリアアップの取組み		合 計
		3項目以下	4項目以上	
新たな分野の業務の実施	該当する	32	41	73
	該当しない	79	41	120
合 計		111	82	193

※ 無回答(1社)を除く。

表26 特例子会社に対する親会社の方針「親会社のCSRの一環として、事業をさらに進展させたい」×能力発揮・キャリアアップのための取組み(N=193)

		能力発揮・キャリアアップの取組み		合 計
		3項目以下	4項目以上	
親会社のCSRの一環	該当する	39	48	87
	該当しない	72	34	106
合 計		111	82	193

※ 無回答(1社)を除く。

表27 特例子会社に対する親会社の方針「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」×能力発揮・キャリアアップのための取組み(N=193)

		能力発揮・キャリアアップの取組み		合 計
		3項目以下	4項目以上	
地域貢献による雇用の進展	該当する	39	45	84
	該当しない	72	37	109
合 計		111	82	193

※ 無回答(1社)を除く。

表28 身体障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「障害者に対する定期的な面談・相談を実施している」(N=194)

	定期的な面談・相談の実施		合 計
	該当する	該当しない	
身体障害者あり	121	29	150
身体障害者なし	24	20	44
合 計	145	49	194

表29 身体障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「管理職への登用など、働く障害者に対するキャリア形成の制度を導入している」(N=194)

	キャリア制度の導入		合 計
	該当する	該当しない	
身体障害者あり	49	101	150
身体障害者なし	1	43	44
合 計	50	144	194

表30 知的障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「採用前に職場実習期間を設けたり、採用後複数の業務を体験させたりして、適材適所の配置に努めている」(N=194)

	適材適所の配置		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者あり	131	41	172
知的障害者なし	9	13	22
合 計	140	54	194

表31 知的障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「業務についての指導・支援を行う特別のスタッフ(障害者職業生活相談員、ジョブコーチを含む)を配置している」(N=194)

	特別のスタッフの配置		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者あり	136	36	172
知的障害者なし	9	13	22
合 計	145	49	194

表32 知的障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「職場内で定期的に雇用管理に関する対応会議を開催し、協議している」(N=194)

	定期的な対応会議の開催		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者あり	81	91	172
知的障害者なし	3	19	22
合 計	84	110	194

表33 精神障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「採用前に職場実習期間を設けたり、採用後複数の業務を体験させたりして、適材適所の配置に努めている」(N=194)

	適材適所の配置		合 計
	該当する	該当しない	
精神障害者あり	131	41	172
精神障害者なし	9	13	22
合 計	140	54	194

※ ただし有意確率5%未満。

表34 精神障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「業務についての指導・支援を行う特別のスタッフ(障害者職業生活相談員、ジョブコーチを含む)を配置している」(N=194)

	特別のスタッフの配置		合 計
	該当する	該当しない	
精神障害者あり	136	36	172
精神障害者なし	9	13	22
合 計	145	49	194

※ ただし有意確率5%未満。

表35 精神障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「障害者に対する定期的な面談・相談を実施している」(N=194)

	定期的な面談・相談の実施		合 計
	該当する	該当しない	
精神障害者あり	129	43	172
精神障害者なし	16	6	22
合 計	145	49	194

※ ただし有意確率5%未満。

表36 精神障害者雇用の有無×能力発揮・キャリアアップのための取組み「職場内で定期的に雇用管理に関する対応会議を開催し、協議している」(N=194)

	定期的な対応会議の開催		合 計
	該当する	該当しない	
精神障害者あり	81	91	172
精神障害者なし	3	19	22
合 計	84	110	194

※ ただし有意確率5%未満。

表37 特例子会社に対する親会社の方針「親会社の CSR の一環として、事業をさらに進展させたい」×支援体制強化のための取組み(N=194)

		支援体制強化の取組み		合 計
		3 項目以下	4 項目以上	
親会社の CSR の一環	該当する	51	36	87
	該当しない	80	25	105
合 計		131	61	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表38 特例子会社に対する親会社の方針「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」×支援体制強化のための取組み(N=192)

		支援体制強化の取組み		合 計
		3 項目以下	4 項目以上	
地域貢献による雇用の進展	該当する	48	37	85
	該当しない	83	24	107
合 計		131	61	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表39 知的障害者雇用の有無×支援体制強化のための取組み「日頃から障害者の家族と情報交換したり、課題が生じた際に相談し、対応を協議したりしている」(N=194)

	定期的な対応会議の開催		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者あり	103	69	172
知的障害者なし	1	21	22
合 計	104	90	194

表40 知的障害者雇用の有無×支援体制強化のための取組み「外部の支援機関に相談をし、アドバイスを得ている」(N=194)

	定期的な対応会議の開催		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者あり	132	40	172
知的障害者なし	2	20	22
合 計	134	60	194

表41 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×能力開発の取組み(N=192)

	能力開発の取組み			合 計
	無	1 項目	2 項目以上	
知的障害者 50%未満	6	33	46	85
知的障害者 50%以上	17	65	25	107
合 計	23	98	71	192

※ 無回答(2 社)を除く。

表42 身体障害者雇用の有無×能力開発の取組み「特に実施していない」(N=194)

	特に実施していない		合 計
	該当する	該当しない	
身体障害者あり	11	139	150
身体障害者なし	12	32	44
合 計	23	171	194

表43 身体障害者雇用の有無×能力開発の取組み「社内での OFF-JT」(N=194)

	社内での OFF-JT		合 計
	実施している	実施していない	
身体障害者あり	50	100	150
身体障害者なし	4	40	44
合 計	54	140	194

表44 身体障害者雇用の有無×能力開発の取組み「社外での自己啓発に対する支援」(N=194)

	社外での自己啓発支援		合 計
	実施している	実施していない	
身体障害者あり	46	104	150
身体障害者なし	2	42	44
合 計	48	146	194

表45 知的障害者雇用の有無×能力開発の取組み「社外での自己啓発に対する支援」(N=194)

	社外での自己啓発支援		合 計
	実施している	実施していない	
知的障害者あり	37	135	172
知的障害者なし	11	11	22
合 計	48	146	194

表46 精神障害者雇用の有無×能力開発の取組み「社外での OFF-JT」(N=194)

	社外での OFF-JT		合 計
	実施している	実施していない	
精神障害者あり	23	76	99
精神障害者なし	7	88	95
合 計	30	164	194

表47 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×雇用管理全般に関する悩みや問題意識「その他本人の生活や家庭の問題」(N=194)

	その他本人の生活や家庭の問題		合 計
	該当する	該当しない	
知的障害者 50%未満	7	78	85
知的障害者 50%以上	34	75	109
合 計	41	153	194

表48 設立年数×雇用管理全般に関する悩みや問題意識「加齢に伴う変化」(N=194)

	加齢に伴う変化		合 計
	該当する	該当しない	
3 年未満	3	37	40
3 年以上 10 年未満	19	54	73
10 年以上	40	41	81
合 計	62	132	194

表49 設立年数×雇用管理全般に関する悩みや問題意識「地域の支援機関との連携」(N=194)

	地域の支援機関との連携		合 計
	該当する	該当しない	
3 年未満	0	40	40
3 年以上 10 年未満	11	62	73
10 年以上	2	79	81
合 計	13	181	194

表50 親会社の業種×離職発生率(N=193)

	離職発生率		合 計
	2.0%以上	2.0%未満	
製造	33	34	67
その他サービス	26	3	29
卸売・小売	18	8	26
その他	42	29	71
合 計	119	74	193

※ 無回答(1社)を除く。

表51 設立年数×個人的な理由による離職「家庭の事情があった」(N=158)

	家庭の事業		合 計
	該当する	該当しない	
3年未満	1	21	22
3年以上10年未満	25	42	67
10年以上	29	40	69
合 計	55	103	158

※ 「個人的な理由による離職者がいない」(36社)を除く。

表52 常用雇用労働者数×個人的な理由による離職「家庭の事情があった」(N=158)

	家庭の事情		合 計
	該当する	該当しない	
30人未満	11	47	58
30人以上50人未満	15	22	37
50人以上	29	34	63
合 計	55	103	158

※ 「個人的な理由による離職者がいない」(36社)を除く。

表53 設立年数×離職する際の対応(N=194)

	離職する際の対応		合 計
	なし	あり	
3年未満	14	26	40
3年以上10年未満	24	49	73
10年以上	49	32	81
合 計	87	107	194

表54 雇用している障害種別(知的障害者の割合)×離職する際の対応(N=194)

	離職する際の対応		合 計
	なし	あり	
知的障害者50%未満	56	29	85
知的障害者50%以上	31	78	109
合 計	87	107	194

表55 特例子会社に対する親会社の方針「親会社のCSRの一環として、事業をさらに進展させたい」×離職する際の対応(N=194)

		離職する際の対応		合 計
		なし	あり	
親会社のCSRの一環	該当する	28	59	87
	該当しない	59	48	107
合 計		87	107	194

表56 特例子会社に対する親会社の方針「さまざまな地域貢献を進めることにより、障害者雇用を進展させたい」×離職する際の対応(N=192)

		離職する際の対応		合 計
		なし	あり	
地域貢献による雇用の進展	該当する	26	59	85
	該当しない	61	48	109
合 計		87	107	194

表57 設立年数×業務内容の変化「他の特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した」(N=194)

	特例子会社を見学し職務を作り出す		合 計
	該当する	該当しない	
3 年未満	5	35	40
3 年以上 10 年未満	11	62	73
10 年以上	1	80	81
合 計	17	177	194

表58 常用雇用労働者数×業務内容の変化「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」(N=194)

	親会社の既存業務を新たに受注		合 計
	該当する	該当しない	
30 人未満	33	49	82
30 人以上 50 人未満	28	18	46
50 人以上	43	23	66
合 計	104	90	194

表59 常用雇用労働者数×業務内容の変化「特例子会社内で新しい事業を立ち上げ、新たな業務を作り出した」(N=194)

	新しい事業を立ち上げ業務を作り出す		合 計
	該当する	該当しない	
30 人未満	18	64	82
30 人以上 50 人未満	8	38	46
50 人以上	27	39	66
合 計	53	141	194

表60 特例子会社に対する親会社の方針「雇用する障害者をさらに増やしたい」×業務の変化「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」(N=194)

		親会社の業務を受注		合 計
		該当する	該当しない	
雇用する障害者をさらに増やす	該当する	66	40	106
	該当しない	38	50	88
合 計		104	90	194

表61 特例子会社に対する親会社の方針「さまざまな地域貢献をすすめることにより、障害者雇用を進展させたい」×業務の変化「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」(N=194)

		外部委託業務を受注		合 計
		該当する	該当しない	
地域貢献を進め、障害者雇用を促進	該当する	44	41	85
	該当しない	34	75	109
合 計		78	116	194

表62 特例子会社に対する親会社の方針「現状の状態が維持できればよい」×業務の変化「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」(N=194)

		一部が発注されなくなった		合 計
		なし	あり	
現状の状態が維持できればよい	該当する	5	10	15
	該当しない	16	163	179
合 計		21	173	194

表63 親会社の業種×業務内容拡大を図るための阻害要因「業務を創出しても、対応できる人材(障害者)が不足している」(N=194)

	人材の不足		合 計
	該当する	該当しない	
製造	17	50	67
その他サービス	14	16	30
卸売・小売	14	12	26
その他	15	56	71
合 計	60	134	194

表64 特例子会社に対する親会社の方針「現状の状態が維持できればよい」×業務内容拡大を図るための阻害要因「親会社からの協力が得られない」(N=194)

		協力が得られない		合 計
		該当する	該当しない	
現状の状態が維持できれば 良い	該当する	4	11	15
	該当しない	10	169	179
合 計		14	180	194

表65 社員の能力発揮やキャリアアップ等のための取組み×離職の際の個人的理由の内容「仕事内容が合わなかった」(N=157)

	仕事内容が合わなかった		合 計
	該当する	該当しない	
取組み 3 項目以下	35	52	87
取組み 4 項目以上	14	56	70
合 計	49	108	157

※ 「個人的な理由による離職者がいない」(37 社)を除く。

表66 障害者の雇用管理全般に関して悩みや問題意識「障害者の職域拡大」×離職の際の個人的理由の内容「体力、意欲が続かない」(N=157)

		体力、意欲が続かない		合 計
		該当する	該当しない	
障害者の職域拡大	該当する	21	49	70
	該当しない	46	42	88
合 計		67	91	158

※ 「個人的な理由による離職者がいない」(36 社)を除く。

表67 能力発揮やキャリアアップのための取組み×業務内容の変化「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」(N=193)

	親会社の既存業務を受注した		合 計
	該当する	該当しない	
取組み 3 項目以下	46	65	111
取組み 4 項目以上	57	25	82
合 計	103	90	193

※ 「無回答」(1 社)を除く。

表68 能力発揮やキャリアアップのための取組み×業務内容の変化「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」(N=193)

	親会社の外部委託業務を受注した		合 計
	該当する	該当しない	
取組み 3 項目以下	36	75	111
取組み 4 項目以上	42	40	82
合 計	78	115	193

※ 「無回答」(1 社)を除く。

表69 支援体制強化のための取組み×業務内容の変化「先行特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した」(N=192)

	特例子会社見学し業務を作り出す		合 計
	該当する	該当しない	
取組み 3 項目以下	6	125	131
取組み 4 項目以上	11	50	61
合 計	17	175	192

※ 「無回答」(2 社)を除く。

表70 働く障害者に対する能力開発のための取組み×業務内容の変化「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」(N=192)

	親会社の外部委託業務を受注した		合 計
	該当する	該当しない	
取組み無	5	18	23
取組み 1 項目	34	64	98
取組み 2 項目以上	38	33	71
合 計	77	115	192

※ 「無回答」(2 社)を除く。

表71 働く障害者に対する能力開発ための取組み×売上高の推移(N=185)

	売上高の推移			合 計
	増加	変わらない	減少	
取組み無	10	7	5	22
取組み 1 項目	54	24	15	93
取組み 2 項目以上	53	8	9	70
合 計	117	39	29	185

※ 「無回答」(9 社)を除く。ただし、有意確率5%未満。

表72 最近の経営状況×親会社からの受注比率の推移(N=185)

	親会社からの受注比率の推移			合 計
	増加	変わらない	減少	
良くなった	30	28	6	64
変わらない	18	53	7	78
悪くなった	10	19	14	43
合 計	58	100	27	185

※ 「無回答」(9 社)を除く。

表73 業務内容の変化「親会社が実施している既存の業務を新たに受注した」×親会社からの受注比率(N=190)

		親会社からの受注比率			合 計
		100%	90%以上 100%未満	90%未満	
親会社の業務を受注	該当する	43	40	20	103
	該当しない	26	24	37	87
合 計		69	64	57	190

※ 「無回答」(4 社)を除く。

表74 業務内容の変化「特例子会社内で新しい事業を立ち上げ、新たな業務を作り出した」×親会社からの受注比率(N=190)

		親会社からの受注比率			合 計
		100%	90%以上 100%未満	90%未満	
特例子会社内で新たな事業を立ち上げ	該当する	8	25	20	53
	該当しない	61	39	37	137
合 計		69	64	57	190

※ 「無回答」(4 社)を除く。

表75 業務内容の変化「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」×親会社からの受注比率の推移(N=186)

		親会社からの受注比率			合 計
		増加	変わらない	減少	
親会社から業務が発注されなくなった	該当する	6	7	8	21
	該当しない	52	94	19	165
合 計		58	101	27	186

※ 「無回答」(8 社)を除く。

表76 売上高の推移×親会社からの受注比率の推移(N=184)

	親会社からの受注比率の推移			合 計
	増加	変わらない	減少	
増加している	49	57	10	116
変わらない	6	31	3	40
低下している	3	11	14	28
合 計	58	99	27	184

※ 「無回答」(10 社)を除く。

