

第 4 章 考 察

第4章 考察

本調査は、特例子会社の雇用管理等の実態を把握するとともに、特例子会社の雇用管理のあり方が、障害者の定着や経営状況とどのような関係があるかを把握することを目的に実施した。そのため、アンケート調査で得られた結果をもとに、雇用管理のあり方と職場定着、並びに経営状況との間の関係について分析を行うとともに、雇用管理のあり方や職場定着、並びに経営状況と関係すると考えられる他の要因、具体的には特例子会社や親会社の属性、特例子会社と親との受注関係といった要因についても分析を行った。

調査の結果、特例子会社の雇用管理の実態について一定の知見が得られたが、雇用管理のあり方が、障害者の定着状況や特例子会社の経営状況そのものと密接に関連することを示すような結果は見られなかった。本アンケート調査に回答した特例子会社においては、経営状況が悪化したとしている特例子会社が2割弱に留まっており、その点でサンプルに偏りがあった可能性も考えられる。

しかしながら、分析の中では雇用管理のあり方が障害者の職場定着状況、特例子会社の経営状況と関連していると考えられる点もあったことから、以下はそれらを中心に考察を行う。

1 雇用管理のあり方について

(1) 労働条件の設定

① 労働時間

アンケート調査の結果を見ると、労働時間の設定にあたっての配慮事項として「障害等に配慮した短時間勤務制度」、「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)」、「服薬、通院等医療的配慮の時間の確保」が多くあげられた一方、「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」あるいは「特別の措置は講じていない」とする特例子会社も併せて全体の4割にのぼった。また、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会社が84.0%となっている。

このことは、障害者の雇用や職場定着のためには、**労働時間の設定にあたっての配慮が重要**である一方、障害者の携わる業務内容や設備等の職場環境、職場の支援体制によっては、**通常の労働時間でも十分に働くことのできる障害者も多い**ことから、「障害者だからフルタイムで働くことは難しいだろう」といった**一律の取扱いが適当ではない**ことを示唆している。

また、労働時間の設定にあたっての配慮については、特例子会社の親会社の業種によって違いが見られ、親会社がその他サービス業や卸売・小売業の場合は、労働時間設定の際の配慮事項が相対的に多くなっていた。これらの業種では、障害者雇用時の配慮の実施状況として「労働条件の調整や健康管理に関する配慮」を実施している割合が比較的高いことも指摘されており(障害者職業総合センター, 2010)、これらの業種では労働時間の設定への配慮がしやすく、子会社にもそれが影響していることがうかがえる。

② 賃金等の設定

賃金については、全体の約9割が親会社とは異なる賃金体系を導入しており、賃金制度においては「勤務意欲・態度」、「実績・成果」、「職務」、「勤務年数」が考慮され、逆に「年齢」や「学歴」はあまり考慮されていない。

「勤務意欲・態度」や「実績・成果」を考慮する場合には、それらに対する何らかの評価基準が必要である。ヒアリングにおいては、職種ごとに業務内容を細分化し、どの業務を

行うことができたかで評価を行う評価制度を導入している会社(A社)や、年功制の給与体系から出来高に応じた体系へ変更した会社(J社)が見られた。このような賃金に係る評価基準を、特例子会社設立時点で設定することについては、判断材料が乏しく、困難なことと考えられる。しかしながら、本調査研究に係る委員会においては、「仕事ができる人、できない人一律の賃金体系ではなく、先行企業の事例をもとに、できる人は賃金が上がっていくような評価基準をきっちり作っているところも多い。基準をつくることは決して不可能ではない」、「障害者だからといって人事考課の仕組みがないのはおかしい」といった指摘があった。**先行企業の事例を参考にしつつ基準を設定するとともに、必要に応じて見直しを行っていくことも考えられるだろう。**

なお、設立10年以上の特例子会社においては、上記の項目とともに「年齢」も考慮しているところも見られた。設立してからの期間が短い会社においては、新卒者や職業経験の少ない障害者を中心に採用する一方で、設立後一定期間を経た会社では、中途採用者も含まれてくることから単に「勤続年数」だけでなく、「年齢」も考慮するようになってきたと考えられる。

また、30人未満規模の特例子会社や知的障害者の多い特例子会社では、逆に「実績・成果」を考慮しないとすところも多く見られた。

特に、知的障害者の多い特例子会社については、アンケート調査の結果において、知的障害者の少ない特例子会社と比べて、賃金制度における考慮事項として「その他」が多く選択されるとともに、自由記述により「その他」の具体的な内容として「最低賃金」が多くあげられている。他方、回答した特例子会社のうちのごく一部を除いて大半の特例子会社が最低賃金の減額特例の許可を受けていなかった。これらのことを考え合わせると、知的障害者については、障害者の能力や業務内容に関わらず、減額特例の許可を受けず最低賃金を支給することを基準としている会社が多いことがうかがえる。この点について、ヒアリング調査では、**労働能力が著しく低い場合であっても、最低賃金の減額特例の許可を受けないという方針**に基づき最低賃金を時給の基準として運用している会社(F社)があり、単に人件費抑制のために最低賃金を基準としているわけではないことがうかがえる。

なお、本調査にかかる委員会において、「最低賃金は最低限の保障であり、障害者だから最低賃金や減額申請が当然だと考えているわけではない。アンケート調査の結果にもあるとおり、多くの特例子会社が社員の能力発揮やキャリアアップ、能力開発のためのさまざまな取組みを行っており、会社全体としての生産性の向上を図る中で、最低限、最低賃金の水準を確保していると考えられるべきである」と指摘されている。

(2) 職場の支援体制等

① 就労場所ごとの雇用管理

特例子会社ごとの障害者の就労場所(事業所単位)については、半数以上の会社が複数の就労場所があるとしており、特例子会社と言っても、配慮された施設・整備のある場所一箇所に障害者が集まって業務を行う形態だけでなく、清掃や事務補助等、親会社の複数の事業所に共通する業務を請け負って、それぞれの事業所で障害者が業務を行う形態も増加していることがうかがえる。

また、そのような複数の就労場所がある場合、ほとんどの特例子会社が管理者又は特別のスタッフの配置、あるいは管理者の巡回を行っており、職場の同僚の対応に任せるとは多くない。特に知的障害者の多い特例子会社においては、就労場所それぞれに特別のスタッフを配置しているところが多く見られた。緊急時の対応も含め適正な雇用管理を行うため、特例子会社においては、就労場所が複数ある場合であっても、その場

所ごとに人的支援体制を整えることに配慮していることがうかがえる。

② 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のための取組み

多くの特例子会社で、「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」、「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」といった取組みが行われており、9割以上の特例子会社が複数の取組みを行っている。

特に、特例子会社に対する親会社の運営方針が現状の維持や法定雇用率の達成に留まらず、「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、事業をさらに発展させたい」、「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」といった更なる拡大・発展を志向したものである場合は、特例子会社における社員の能力発揮やキャリアアップのための取組みとして選択される項目の数も多くなっており、特例子会社に対する親会社の前向きな姿勢が、特例子会社のきめ細かな取組みをバックアップしていることがうかがえる。

また、社員の能力発揮やキャリアアップのための数多くの取組みを行っている特例子会社においては、個人的な理由で離職した者があっても「仕事内容が本人に合わなかった」を離職理由とするところは少ない。吉光、村中、工藤（2004）は、障害のある「一般従業員」においては、「仕事をしながらの訓練・能力開発」を経験した人は、「職場の仲間から学ぶことが多かった」、「能力開発・教育訓練が役に立った」と自己評価をしていると指摘しており、これら特例子会社の取組みが業務への適応や自己評価に効果をもたらしていたと考えられる。

③ 職場の支援体制強化のための取組み

最も多くの特例子会社が行っているとしたのは、「外部の支援機関に相談し、アドバイスを得ている」といった取組みで、約7割の特例子会社が回答している。多くの障害者を抱える特例子会社においては、外部の支援機関を効果的に活用することが通常のこととなっていることがうかがえる。また、相談先の機関も特別支援学校、障害者自立支援センター、職業能力開発施設、障害者就業・生活支援センター、地域障害者職業センター、ハローワーク等さまざまな機関にわたっており、相談先を一箇所に定めているというよりも、対象となる社員や相談内容によって複数の相談先を利用していると考えられる。

なお、3/4 以上の特例子会社が複数の取組みを行っているが、上記②と同様、特例子会社に対する親会社の運営方針により、支援体制強化のための取組みとして選択される項目の数に差が見られた。すなわち、「親会社のCSRの一環として、事業をさらに発展させたい」、「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」といった更なる拡大・発展を志向した親会社を持つ特例子会社においてはより支援体制強化のためのさまざまな取組みが実施されており、親会社の前向きな姿勢が取組みを支えていることがうかがえる。

(3) 障害者に対する能力開発の取組み

最も多くの特例子会社が実施しているとしたのは、「職場におけるOJT」であり、全体の77.8%にのぼった。一方、「社内でのOFF-JT(社内研修、訓練等)」は27.8%、「社外でのOFF-JT(民間機関等による講習、訓練等)」は15.5%、「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)」は24.7%に留まっている。

調査項目が異なることから単純に比較することはできないが、厚生労働省の行った「平成21年度能力開発基本調査」の結果によると、民間企業の正社員に対する、社内、社外を含

めたOFF-JTの実施率は68.5%、自己啓発支援は66.5%であることから、特例子会社においては、より職場におけるOJTのウエイトが大きいと言える。

特に知的障害者を多く雇用している特例子会社においては、能力開発について複数の取組みを実施しているところは少ないことから、能力開発についてはOJTに絞って実施していると考えられる。

(4) 雇用管理にあたっての悩みや問題意識

最も多く指摘されたのが、「障害者の職域の拡大」と「障害者の作業能力の向上」でいずれも4割を超える特例子会社から指摘されている。

「障害者の職域の拡大」への具体的な取組みについては、親会社に対する新規業務の発注についての働きかけが多くあげられた。この点については、特例子会社の経営との関係において、後段で考察する。

「障害者の作業能力の向上」への対応については、能力開発が重要なポイントとなってくるが、上記(3)で示したとおり、特例子会社においてはOJTにウエイトを置いて実施されている。したがって、より効果的・効率的なOJTの方法について模索している特例子会社が多いものと考えられる。ヒアリングにおいては、ジョブ・ローテーションでさまざまな仕事を経験させたり、作業内容を分析し、簡単な作業から複雑な作業へと段階的に移行させたりといった工夫(A社)により業務の幅を広げているところや、新たな業務の習得にジョブコーチ支援事業を活用(G社)したり、評価制度を導入して社員のモチベーションにつなげようとしている(E社)ところもあり、これらの取組みはOJTに悩みを抱える他社に参考になるものと考えられる。なお、特に知的障害者に対する能力開発はOJTが主となっているが、業界団体の開催する講習を受講させる(ヒアリング調査においてはI社)等外部機関を利用しているところも見られた。

また、「障害者の職域の拡大」、「障害者の作業能力の向上」に続いて課題として指摘されたのが「本人の健康状態」、「加齢に伴う変化」であった。

「本人の健康状態」への対応としては、定期的な健康診断のほか、朝礼の場や定期的な面談等を活用した健康状態の把握があげられている。特に、定期的な面談については上記(2)の②でも述べたとおり、多くの特例子会社において実施されている取組みであり、業務面のみならず、健康面や生活面も含めて面談や相談を行っていることがうかがえる。このような面談の機会を設定することにより、自分の状態や困っていることを自ら説明するのが苦手な障害者であっても、本人の抱えている課題に会社側が気づききっかけとなることから、課題の早期把握、早期解決につながるものと考えられる。

また、「加齢に伴う変化」については、設立年数によって違いが見られた。設立年数10年以上の特例子会社で「加齢に伴う変化」を課題として指摘するところが多くなっている。設立年数の期間が短い特例子会社では雇用している障害者も比較的若く、まだ加齢の問題が顕在化していないと考えられるが、「加齢に伴う変化」を課題としている特例子会社では、最近の経営状況を「悪化している」と回答するところが多いことや、社団法人全国重度障害者雇用事業所協会の会員事業所を対象に行った調査では、43.0%の事業所が加齢・高齢化に対応した措置を講じていると回答している(高齢・障害者雇用支援機構, 2010)ことから、今後は、加齢の問題は特例子会社にとって大きな課題となってくると考えられる。

アンケート調査の自由記述やヒアリング調査においては、「加齢に伴う変化」への対応として、軽作業等対応可能な作業への変更、勤務時間の短縮、機械化や補助具の活用による作業の軽減(ヒアリング調査においてはJ社)、在宅勤務への移行、ジョブ・

ローテーションによる担当業務の変更（ヒアリング調査においてはA社）といったものがあげられるとともに、退職して地域生活へ移行するという観点から、地域の生活支援機関との関係づくりもあげられている（ヒアリング調査においてはA社、B社）。

また、障害者職業総合センターが実施した設立20年以上の特例子会社を主として対象としたヒアリング調査においても、高齢化の対応として、ミスの防止や疲労の軽減を目指した作業改善、障害の重度化防止のための装置の改善、人的支援の拡充といった作業面での配慮のほか、休憩取得の徹底、加齢の影響の軽減を期待した能力開発・キャリア形成、健康管理といった作業面以外の配慮、あるいは配置転換や就業時間の短縮、在宅就業への移行、通勤方法の変更、近隣地への転居等処遇面での配慮、さらには治療、機能回復訓練、家族・支援者への情報提供等生活面での配慮までさまざまな取り組みがあり、それによって障害者の雇用継続が図られていることが報告されている。（障害者職業総合センター、2011）

このような加齢に伴う変化については、本調査に係る委員会においても「設立間もない会社においては想像もできないことであるが、20年、30年先に確実に直面する課題である」と大きな課題であることが指摘された。特に地域の支援機関との連携については「支援機関の多くは、現在は就労に力を入れているが、今後は、加齢により退職した障害者の受入れが課題となってくる」との指摘があった。具体的には、福祉的就労（就労継続A型、B型）への円滑な移行や、グループホーム等福祉的事業の利用の促進が課題となってくると考えられる。

また、本調査にかかる委員会においては「加齢による影響は単に能力の低下というだけでなく、健康問題とも密接な関係がある。加齢への対応のためには、日頃からの職場における健康管理も重要である」という指摘があり、上述の「本人の健康状態」への対応が「加齢による影響」への対応としても有効であることが指摘された。

この他、知的障害者が多い特例子会社においては、抱える課題に特徴が見られた。「その他本人の生活や家庭の問題」を課題として指摘するところも多いことから、職場内に限らない課題を抱えていることがうかがえるが、上記(2)の③で述べたとおり、多くの特例子会社が外部の支援機関を利用しており、これらの支援機関と対応を協議しながら課題の改善に取り組んでいると考えられる。

2 障害者の離職・定着状況

障害者の平均勤続年数については、規模により差が見られ、規模が大きいところで長くなっていた。不応が生じた際には、規模の大きな会社の方が担当業務の見直しや配置変換といった対応の選択肢が多く、効果をもたらしていることが考えられる。

また、離職発生率については特例子会社や親会社の属性、雇用管理のあり方による違いはほとんど見られず、特例子会社における離職は会社の特性に影響を受けるものではないことが示唆されている。実際、個人的な理由で離職した者の具体的な離職理由を見ると、特例子会社の設立年数や規模により差が見られ、設立後10年以上が経過している会社、50人以上規模の会社では「家庭の事情があった」を理由とする離職が多くなっている。特例子会社として設立期間が長くなったり、規模も大きくなったりとある意味「成熟」するに伴い、働く障害者の家族の高齢化等、職場以外での問題を理由とした離職が多くなってくると考えられる。

その一方で、(2)の②で述べたとおり、社員の能力発揮やキャリアアップのための取り組みを数多く行っている特例子会社においては、「仕事内容が本人に合わなかった」を離職理由とするところは少なく、社員の能力発揮等のための積極的な取り組みが、障害者の仕事への適応に効を奏していることがうかがえる。

なお、ヒアリングにおいては障害種別により離職状況に差異があるかを尋ねたが、差異は感じないとする会社が見られた（H社、D社）一方、精神障害者の定着に困難性を感じている会社も見られた（A社、F社）。その要因としては体調に波があることや、精神障害者のモチベーションのコントロールの難しさ（仕事に慣れて積極性が生じると、がんばりすぎて体調を崩してしまうといった状況）があげられている。また、そのような変化に対しては固定的な対応があるわけではなく、試行錯誤的に対応していくしかないとの意見も見られた。

精神障害者にどのように対応すべきかを苦慮している様子は、障害種別で見た雇用管理のあり方においてもうかがえる。身体障害者を雇用している会社では「定期的な面接の実施」が特に多く見られ、知的障害者を雇用している会社では「適材適所の配置の取組み」、「特別のスタッフの配置」、「定期的な対応会議の開催」が多く見られた。これらに対して精神障害者を雇用している企業では、「適材適所の配置の取組み」、「特別のスタッフの配置」、「定期的な面接の実施」、「定期的な対応会議の開催」と両者を併せた取組みが見られ、これまでの障害者雇用のノウハウを、精神障害者に転用することで対応している様子がうかがえる。

また、離職する障害者への対応については、特例子会社に対する親会社の運営方針によって違いが見られた。親会社の方針が、単に現状の維持や法定雇用率の達成に留まらず、「親会社のCSRの一環として、事業をさらに発展させたい」、「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」といった更なる拡大・発展を志向したものである場合は、離職する障害者に対して何らかの対応をしているところが多い。特例子会社に対する親会社の前向きな姿勢の下、特例子会社が**障害者の雇用の場に留まらず、障害者の社会参加のきっかけとなる場として機能するよう取り組んでいる**ことがうかがえる。

なお、一般的には経営状況の悪化に伴い、人員を減らさざるを得ないというように経営状況（経営状況や売上高の変化）と職場定着の状況（離職発生率）には何らかの関連があると予想されるが、本アンケート調査の結果からはそのような関連は見られなかった。

これについては、アンケート調査に回答した特例子会社のうちの多くが、経営状況について「改善」あるいは「維持」の状態であったことが要因の一つとして考えられるが、それに加え、本調査に係る委員会においては「特例子会社においては雇用を守ろうとする志の人が多く、経営が悪化しても可能な限り雇い続ける傾向にある。したがって経営状況と職場定着に関連が見られなかったことも考えられる」との指摘があった。

3 経営の状況

5年前との比較による経営状況を見ると、「変わらない」とする特例子会社が4割強、「良くなった」、「やや良くなった」とするものが3割強となっており、「悪くなった」、「やや悪くなった」とするのは2割強に留まっている。

このような安定的な経営の背景には、親会社からの支援が考えられる。5年前からの業務内容の変化を見ると、「親会社の実施している既存の業務を新たに受注した」と回答する特例子会社が5割強、「親会社が外部に委託している業務を新たに受注した」と回答する特例子会社が4割強あった。

また、5年前と比較して経営状況が改善した、売上高が増加したとする特例子会社においては、「親会社からの受注比率が増加した」とするものが多く見られた。

特例子会社の安定的な運営には、親会社の支援が不可欠であることがうかがえる。

上記1の(4)において記述したとおり、特例子会社における雇用管理にあたっての悩みや問題意識のうち、最も多く指摘されたのは「障害者の職域の拡大」であったが、この課題への

具体的な取組みについては、親会社に対する新規業務の発注についての働きかけが多くあげられた。特例子会社を運営する上で、親会社からの支援に大きな期待を寄せていることがうかがえる。今後、拡大しようとする受注先について「親会社」をあげる特例子会社が8割弱あったことは、その証左であるだろう。

このように特例子会社の安定的な運営には親会社の支援が不可欠であるが、それは待っていればもたらされるものではない。ヒアリングにおいては、例えば、他社に比較して単価を低く設定する等、親会社に対して特例子会社が行うことのメリットをアピールしているところ（A社、D社）では、親会社からの仕事が増えるとともに、業務の幅も広がっている。また、そのようなアピールをしてこず、親会社からの仕事の発注が減少傾向にあった特例子会社では、特例子会社の存在意義を親会社に示していくため、生産性や品質の向上に向けた取組みを始めていた（J社）。

また、アンケート調査の結果を見ると、社員の能力発揮やキャリアアップのための取組み、働く障害者への支援体制の強化の取組み、働く障害者に対するOJT、OFF-OJTなど能力開発の取組みを多く実施しているところほど、親会社の既存業務や外部委託業務の一部を新たに受注している傾向が見られた。特に、能力開発の取組みを数多く実施している特例子会社では売上高も増加している。この結果については、受注が拡大したため、それに対応できるよう各種取組みを実施しているという方向もあるだろうし、逆に、各種の取組みが生産性を向上させ、経営に好影響をもたらしているという方向もあるだろう。両者が相互に影響しあっているものと考えられる。

なお、親会社からの受注を期待する場合であっても、親会社の障害者雇用を補完していることのみを理由に仕事を確保するのでは更なる発展が期待しがたい。一会社としてのメリットをアピールして仕事を確保していくことが、受注量の増、業務の幅の広がりといった安定的な運営につながるものと考えられる。

また、アンケート結果から示されるとおり、特例子会社は親会社の支援に期待を寄せているが、それは親会社が特例子会社に対してどのような方針を持っているかにより左右される。実際、親会社の方針によって、特例子会社の業務内容の変化に違いが生じている。例えば、親会社が「雇用する障害者をさらに増やしたい」と考えている場合、「親会社（及び関係子会社）が実施している既存の業務を新たに受注した」とする特例子会社が多くなっており、親会社の前向きな姿勢が実際の業務の委託にも表れていることがうかがえる。逆に、親会社が「現在の状態を維持できればよい」と考えている場合は、「親会社からの受注業務の一部が発注されなくなった」としたり、業務内容の拡大を図る上での阻害要因を「親会社からの協力が得られない」としたりする特例子会社が多くなっており、親会社の消極的な姿勢が特例子会社の運営にも影響を与えていることがうかがえる。

上述のとおり、特例子会社の安定的な運営には、親会社の支援が不可欠であり、逆に言えば、親会社にとって特例子会社の設立が同社の障害者雇用のゴールではなく、特例子会社の経営が安定、発展していくことができるよう常に障害者雇用を担う当事者として不断に関与していくことが求められていると言えるだろう。

その一方で、親会社の支援に頼るだけでなく、新たな取組みを行う特例子会社も見られている。5年前との業務内容の変化について「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」とする特例子会社が3割弱あったことはその証左であると考えられる。ヒアリング調査においても新たな事業に取り組み、親会社以外の受注先を積極的に開拓している会社も見られた（C社）。

そのような新たな取組みは、設立後一定期間を経過したものや、特例子会社としては比較的大きな規模になったものに多く見られた。例えば、設立後3年以上10年未満の特例子会社では「先行特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した」ところが多くなっている。また、50人

以上規模の特例子会社では「特例子会社内で障害のない社員が行っている業務を見直し、新たに障害者の業務を作り出した」ところが多くなっている。

逆に言えば、設立後の期間が短いところや規模の小さいところでは、既存の業務を中心に運営できているとも考えられるが、今後安定した障害者雇用の拡大や運営を目指していく過程では、親会社からの受注以外の業務の創出が必要になってくると考えられる。

(参考資料)

事業所各位

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題についての
アンケート調査」へのご協力をお願い

時下 益々ご清祥のこととお慶び申し上げます。

日頃から、障害者雇用にご尽力いただき、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構の活動にご理解、ご支援を戴いておりますこと、心から感謝申し上げます。

近年、障害者の雇用に特別の配慮を行う特例子会社やそこで雇用される障害者は年々増加しており、それに伴って特例子会社で雇用される障害者の種別や職種、親会社の業種等も多様化しています。

今般、厚生労働省所管の独立行政法人として、当機構は、障害者雇用を一層発展させるため、多様化している特例子会社での障害者の雇用管理等に関する実態や課題を把握し、既に設立されている特例子会社ならびに今後特例子会社の設立をお考えの企業にとって参考となる資料を取りまとめるため、アンケート調査を実施することとしました。

本調査結果については、企業の皆様にご活用いただけるようとりまとめを行うとともに、当機構において、特例子会社における経営・雇用管理の現状及び課題を検討するための資料として活用させていただきます。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理を行いますので、個別の企業が特定されることはありません。また、個別データを別の目的に利用することは一切ありません(ご回答いただいた内容について問い合わせさせていただくことがあります。)

本調査につきましては分析結果を整理し、当機構発行の報告書において公表いたします。趣旨をご理解のうえ、何卒ご協力くださいますようお願いいたします。

また、特例子会社の雇用管理等に関する実態や課題を把握するため、この他にヒアリング調査を実施することとしております。調査に当たっては、アンケート調査へのご回答の有無に関わらず、別途、ご協力をお願いする場合がありますが、その際にはご都合のつく限りご協力いただきますよう併せてお願いいたします。

〔ご記入に当たってのお願い〕

- 1 特に指定のない場合、直接、本票の各問に数字をご記入いただくか、該当する選択肢番号に○を付けてください。
- 2 雇用状況等のご記入については、原則として平成23年6月1日現在の状況をお書きください。
- 3 ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成23年9月28日(水)までに返送していただきますようお願いいたします。
- 4 電子メールでのご回答をご希望の場合は、下記アドレスあてにその旨をご連絡ください。折り返し、電子媒体にてアンケート票の様式をお送りいたしますので、回答をご記入の上、ご返信ください。
- 5 この調査についてご不明な点、お問い合わせ等がございましたら、以下までご連絡ください。

(問い合わせ先)

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

雇用開発推進部 雇用開発課 石井・野中

住所:東京都港区海岸1-11-1ニューピア竹芝ノースタワー

電話:03-5400-1625 FAX:03-5400-1608

E-mail:manual@jeed.or.jp

I 貴社の概要についてお尋ねします。

問1 貴社の主な業種（業務内容）は何ですか。該当する番号を1つ選び○をつけてください。また、()内に、具体的な業種をご記入ください。

1	農業、林業 ()	2	漁業 ()	3	鉱業、採石業、砂利採取業 ()	4	建設業 ()
5	製造業 ()	6	電気・ガス・熱供給・水道業 ()	7	情報通信業 ()	8	運輸業、郵便業 ()
9	卸売業、小売業 ()	10	金融業、保険業 ()	11	不動産業、物品賃貸業 ()	12	学術研究・専門・技術サービス業 ()
13	宿泊業、飲食サービス業 ()	14	生活関連サービス業、娯楽業 ()	15	教育、学習支援業 ()	16	医療、福祉 ()
17	複合サービス事業 ()	18	サービス業（ほかに分類されないもの） ()	19	公務（ほかに分類されるものを除く） ()	20	分類不能の産業 ()

問2 貴社の設立はいつですか。

((西暦) 年 月)

問3 貴社の資本金はいくらですか。

(百万円)

問4 貴社の株式のうち、親会社が株式を保有している割合はいくらですか。

(%)

問5 常用雇用労働者数（※注1）は何人ですか。

(人)

※注1 この調査でいう常用雇用労働者とは、次の①または②に該当する労働者です（「障害者雇用状況報告」（毎年6月1日現在の状況をハローワークに報告するもの）における常用雇用労働者と同じものとなります）。

- ① 雇用（契約）期間の定めがなく雇用されている労働者
- ② 一定の雇用（契約）期間を定めて雇用されている労働者であって、その雇用（契約）期間が反復更新され雇入れのときから1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者又は過去1年を越える期間について引き続き雇用されている労働者

なお、1年を超えて引き続き雇用されると見込まれるか否かについては、類似する形態で雇用されている他の労働者が1年を超えて引き続き雇用されている等の実態にある場合には、雇用された日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる方として取り扱います。

問 6 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の数についてお尋ねします。

以下の表により、貴社の障害別の雇用状況をご記入ください。

(常用雇用労働者の考え方は問 5 をご参照ください)。

1 視覚障害者	名	うち重度	名	2 聴覚・言語 障害者	名	うち重度	名
3 肢体不自由者	名	うち重度	名	4 内部障害者	名	うち重度	名
5 知的障害者	名	うち重度	名	6 精神障害者	名		

※ 身体障害、知的障害、精神障害が重複している労働者については、平成 23 年 6 月 1 日現在の「障害者雇用状況報告」での報告と同様にご記入ください。また、身体障害の障害が重複している労働者については、主な障害でいずれか(1~4)に分類してご記入ください。

問 7 貴社単独での平成 23 年 6 月 1 日現在における障害者雇用率をご記入ください。

障害者雇用率 () %

問 8 障害者雇用率の算定に当たり、グループ適用の認定についてお尋ねします。

該当する項目の番号に○をつけて下さい。

1	受けている →グループ適用の認定を受けている場合、親会社・特例子会社以外の関係会社は何社ありますか。 () 社
2	受けていない

問 9 障害者が従事する職業は何ですか。該当する全ての番号に○をつけてください。

1	管理的職業従事者(管理職員)
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)
3	事務従事者(一般事務、会計事務、運輸・郵便事務等)
4	販売従事者(販売店員、保険代理人、営業等)
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)
6	保安職業従事者(警備員)
7	農林漁業従事者(農耕、養畜、林業、漁業)
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)
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)
10	建設・採掘従事者(建設従事者、電気工事、土木作業、採掘等)
11	運搬・清掃・包装等従事者(倉庫作業、荷造、清掃、包装)
12	その他()

Ⅱ 親会社の概要についてお尋ねします。

問 1 0 親会社の主な業種（業務内容）は何ですか。該当する番号を1つ選び○をつけてください。また、() 内に、具体的な業種をご記入ください。

1	農業、林業 ()	2	漁業 ()	3	鉱業、採石業、砂利採取業 ()	4	建設業 ()
5	製造業 ()	6	電気・ガス・熱供給・水道業 ()	7	情報通信業 ()	8	運輸業、郵便業 ()
9	卸売業、小売業 ()	10	金融業、保険業 ()	11	不動産業、物品賃貸業 ()	12	学術研究・専門・技術サービス業 ()
13	宿泊業、飲食サービス業 ()	14	生活関連サービス業、娯楽業 ()	15	教育、学習支援業 ()	16	医療、福祉 ()
17	複合サービス事業 ()	18	サービス業（ほかに分類されないもの） ()	19	公務（ほかに分類されるものを除く） ()	20	分類不能の産業 ()

問 1 1 親会社の設立はいつですか。
((西暦) 年 月)

問 1 2 親会社の資本金はいくらですか。
(百万円)

問 1 3 親会社の常用雇用労働者数は何人ですか。（常用雇用労働者の考え方は問5をご参照ください）
(人)

問 1 4 親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）から特例子会社への出向者についてお尋ねします。
該当する全ての番号に○をつけてください。また、出向者の人数についても記入してください。

1	出向者はいない。
2	役員が出向している。 (人)
3	管理職が出向している。 (人)
4	一般社員が出向している。 (人)

問 1 5 貴社から親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）への出向者についてお尋ねします。
該当する全ての番号に○をつけてください。また、出向者の人数についても記入してください。

1	出向者はいない。
2	役員が出向している。 (人)
3	管理職が出向している。 (人)
4	一般社員が出向している。 (人)

問16 親会社は、貴社の運営に当たってどのような方針を持っていますか。
該当する全ての番号に○をつけてください。

1	雇用する障害者をさらに増やしたい。
2	新たな分野の業務を実施したい。
3	親会社からの受注に頼らず、独立採算を目指したい。
4	親会社のCSRの一環として、事業をさらに発展させたい。
5	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。
6	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）を含めた雇用率の達成・維持が最も重要な役割である。
7	現在の状態が維持できればよい。
8	わからない。
9	その他（ ）

Ⅲ 貴社の雇用管理についてお尋ねします。

問17 貴社において労働時間を設定するのに当たって、配慮していることについてお尋ねします。
該当する全ての番号に○をつけてください。

1	特段の措置は講じていない。
2	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。
3	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。
4	障害等に配慮した短時間勤務制度を導入している。
5	短時間労働からスタートし、徐々に勤務時間を延長する。
6	休憩時間を細かく設定する。
7	服薬、通院等医療的配慮の時間を確保する。
8	その他（具体的に ）

問18 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の労働時間制度について、以下の表の雇用形態にそれぞれ該当する人数、就業規則上の一月当たりの勤務日数、所定労働時間及び残業の有無を記入してください。（常用雇用労働者の考え方は問5をご参照ください。）勤務日数や所定労働時間が社員によって異なる場合は、最も対象者が多いものについてご記入ください。

		雇用形態	(a)人数	(b)勤務日数/月	(c)所定労働時間/月	(d)残業の有無
1	正社員	フルタイム	人	日	時間 分	有 ・ 無
2		パートタイム	人	日	時間 分	有 ・ 無
3	正社員以外	フルタイム	人	日	時間 分	有 ・ 無
4		パートタイム	人	日	時間 分	有 ・ 無

※ 「正社員以外」とは、パートタイム、アルバイト、嘱託社員、契約社員等を言います。

問19 貴社の賃金制度について、該当する番号に○をつけてください。

1	親会社と賃金体系は同じである。
2	親会社と賃金体系は異なる。

問20 貴社の賃金制度で考慮している事項について、該当する全ての番号に○をつけてください。

1	勤務年数
2	年齢
3	学歴
4	職務
5	勤務態度・意欲
6	実績・成果
7	その他（具体的に）

問21 貴社で働く常用雇用労働者である障害者に対する最低賃金の減額特例の許可についてお尋ねします。
該当する番号に○をつけてください。

1	減額特例の許可は受けていない。
2	社員全員が受けている。
3	社員の一部が受けている。
4	過去には受けていたが、現在は受けていない。 （理由：該当者の労働能力の向上 ・ 該当者の退職 ・ その他（ ）） ※ 該当する理由全てに○をつけてください。該当する理由がない場合は、具体的な理由をご記入ください。
5	現在は受けていないが、今後、申請を行う可能性がある。 （理由：重度障害者の雇用を促進する見込みであるため ・ 雇用している障害者の労働能力の低下が見込まれるため ・ その他（ ）） ※ 該当する理由全てに○をつけてください。該当する理由がない場合は、具体的な理由をご記入ください

問22 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の賃金水準についてお尋ねします。
一人当たりの平均年収について該当するものに○をつけてください。

1	150万円未満
2	150万円以上 300万円未満
3	300万円以上 400万円未満
4	400万円以上 500万円未満
5	500万円以上 600万円未満
6	600万円以上

※ 就業規則等で定められている支給条件、計算方法によって支給される給与であり、時間外手当等も含まれます。

問23 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の賃金水準についてお尋ねします。
一人当たりの平均月額初任給について該当するものに○をつけてください。

1	10万円未満
2	10万円以上 15万円未満
3	15万円以上 20万円未満
4	20万円以上 25万円未満
5	30万円以上

問 2 4 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の賃金形態についてお尋ねします。
各障害の種類ごとに最も対象者が多い賃金形態の記号に○をつけてください。

	時間給制	日給制	日給月給制	月給制	年俸制	定額制+ 出来高給制	出来高給制	その他 ()
身体障害	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	A 6	A 7	A 8
知的障害	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5	B 6	B 7	B 8
精神障害	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8

※ 「日給月給制」とは欠勤等による差引きがあるもの、「月給制」とは欠勤等による差引きがないものを言います。

問 2 5 貴社で働く常用雇用労働者である障害者に対するの賃金制度における賞与についてお尋ねします。
賞与がある場合は、一人当たりの平均年間賞与額はいくらですか。該当する番号に○をつけてください。

1	賞与はない。
2	20 万円未満
3	20 万円以上 40 万円未満
4	40 万円以上 60 万円未満
5	60 万円以上 80 万円未満
6	80 万円以上

問 2 6 貴社で働く常用雇用労働者である障害者に対するの賃金制度に、定期昇給制度はありますか。
該当する番号に○をつけてください。

1	ある
2	ない

問 2 7 貴社で働く常用雇用労働者である障害者に対するの賃金制度に、退職金がありますか。退職金がある場合は、定年退職時のモデル退職金の額はいくらですか。
該当する番号に○をつけてください。

1	退職金はない。
2	250 万円未満
3	250 万円以上 500 万円未満
4	500 万円以上 750 万円未満
5	750 万円以上 1,000 万円未満
6	1,000 万円以上

問 2 8 貴社における障害者の就労場所数は何か所ですか。

() 所

※ 就労場所は事業所単位でお答えください。清掃等 1 つの事業所の中で複数の就労場所がある場合は、「1 所」となります。

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（労働時間の管理や作業に係る指示等）について、該当する全ての番号に○をつけてください。就労場所が1か所の場合は、「1 就労場所は1か所である」に○をつけ、問30に進んでください。

1	就労場所は1か所である。
2	複数ある就労場所それぞれに管理者を配置している。
3	複数ある就労場所それぞれを管理者が巡回している。
4	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（貴社の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。
5	複数ある就労場所それぞれにおいて同僚が対応している。
6	その他（ ）

問30 貴社で働く障害者の職場環境の整備や障害者の職場適応への支援についてお尋ねします。

(1) 社員の能力の発揮やキャリアアップ等のために、現在どのような取組みをしていますか。該当する全ての番号に○をつけてください。

1	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。
2	業務についての指導・支援を行う特別のスタッフ（貴社の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。
3	障害者に対する定期的な面談・相談を実施している。
4	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。
5	実績や勤務状況（業務改善提案、長期勤続等）についての表彰制度を導入している。
6	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。
7	その他（ ）

(2) 支援体制の強化のために、現在どのような取組みをしていますか。該当する全ての番号に○をつけてください。

1	障害者への支援に必要なノウハウや知識について勉強会を開催し、職場で指導・支援を行う者のスキルアップに努めている。
2	就業時間後の懇親会の開催や、休日のリクリエーションなど、余暇時間における社員同士の交流を図っている。
3	職場で指導・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。
4	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。
5	外部の支援機関に相談をし、アドバイスを得ている。 （利用している支援機関：特別支援学校・職業能力開発施設・医療機関・障害者自立支援センター その他（ ）） ※ 該当する機関全てに○をつけてください。該当する機関名がない場合は、具体的な機関名をご記入ください。
6	その他（ ）

問3 1 貴社で働く障害者に対する能力開発の取組みについてお尋ねします。
 該当する全ての番号に○をつけてください。
 1または2に○をつけた場合は、問3 3に進んでください。

1	能力開発の取組みは特に実施していない。	→問3 3へ
2	職場におけるOJT	
3	社内でのOFF-JT（社内研修、訓練等）	→問3 2へ
4	社外でのOFF-JT（民間機関等による講習、訓練等）	
5	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）	
6	モチベーション維持・向上のための取組み（社内資格の認定制度の導入等）	

問3 2 問3 1で「社内でのOFF-JT」「社外でのOFF-JT」「社外での自己啓発に対する支援」「モチベーション維持・向上のための取組み」に回答された方は、その内容を具体的に記載してください。

問3 3 貴社での障害者の雇用管理全般に関して、現在お持ちになっている悩みや問題意識についてお尋ねします。次の項目のうち、特に重視している項目を3つ選んでそれらの番号に○をつけてください。
 特に悩みや問題意識をお持ちでない場合は、「1 特に悩みや問題意識は持っていない」に○をつけ、問3 5に進んでください。
 2から16に○をつけた場合には、問3 4に進んでください。

1	特に悩みや問題意識は持っていない。	→問3 5へ
2	障害者の作業能力の向上	→問3 4へ
3	障害者の職域の拡大	
4	障害者のキャリアアップ	
5	反社会的行動、非社会的行動など本人の問題行動	
6	本人が事件や事故に巻き込まれて被害をこうむること	
7	その他本人の生活や家庭の問題 ()	
8	本人の健康状態	
9	社内の他の従業員の障害に対する理解不足	
10	障害を考慮に入れた職場環境整備	
11	労働条件（賃金・労働時間・休日等）の設定	
12	本人の勤労意欲や職業意識	
13	職場での人間関係	
14	加齢に伴う変化	
15	地域の支援機関との連携	
16	その他 ()	

問34 問33で回答された課題に対してどのように対応しようと考えているか、具体的に記載してください。

--

問35 貴社に雇用されている常用雇用労働者である障害者の平均勤続年数は何年何か月ですか。

(年 か月)

問36 貴社において、過去5年間(発足5年未満の場合は発足時から現在まで)に離職した障害者はいますか。

1	いる (人)
2	いない

問37 過去5年間(発足5年未満の場合は発足時から現在まで)に離職した方の離職理由についてお尋ねします。

該当する全ての番号に○をつけてください。また、2から6に○をつけた場合には、それぞれの離職者数を記載してください。

1	離職者はない。		
2	個人的理由	()	人
3	事業主の都合	()	人
4	定年、契約期間満了	()	人
5	その他 ()	()	人
6	不明	()	人

問38 過去5年間(発足5年未満の場合は発足時から現在まで)に「個人的理由」で離職した方についてお尋ねします。

該当する全ての番号に○をつけてください。また、2から9に○をつけた場合には、それぞれの離職者数を記載してください。

個人的理由による離職者がいない場合は、「1 個人的理由による離職者はない。」に○を付け、問39に進んでください。

1	個人的理由による離職者はない。		
2	仕事内容が本人に合わなかった。	()	人
3	作業や能率面で適応できなかった。	()	人
4	体力、意欲が続かなかった。	()	人
5	症状が悪化した。	()	人
6	職場の人間関係に適応できなかった。	()	人
7	家庭の事情があった。	()	人
8	処遇、労働条件に不満があった。	()	人
9	その他 ()	()	人

問39 貴社で働く障害者が離職する際、貴社ではどのような対応をしていますか。
該当する全ての番号に○をつけてください。

1	特に対応はしていない。
2	次の職場として、他の事業所を紹介している。
3	新たな職場を探すため、ハローワークに相談している。
4	再就職に向けた準備や今後の取組み方針を決定するため、地域障害者職業センターに相談している。
5	再就職に向けた準備や今後の取組み方針を決定するため、障害者就業・生活支援センターに相談している。
6	再就職に向けた準備や今後の取組み方針を決定するため、就労移行支援事業者に相談している。
7	新たな働く場として、就労継続事業者（A型及びB型）に相談している。
8	その他の機関に相談している。 (相談している支援機関：特別支援学校・職業能力開発施設・医療機関・障害者自立支援センター その他（ ※ 該当する機関全てに○をつけてください。該当する機関名がない場合は、具体的な機関名をご記入ください。)

IV 貴社の経営状況についてお尋ねします。

問40 貴社の最近の経営状況は、5年前（発足5年未満の場合は、発足当初の年）と比べて全般的にどのような状況ですか。該当する番号に○をつけてください。

1	悪くなった
2	やや悪くなった
3	変わらない
4	やや良くなった
5	良くなった

問41 貴社の業務内容は、5年前（発足5年未満の場合は、発足当初の年）と比べてどのように変化していますか。該当する全ての番号に○をつけてください。

1	業務内容は設立当時と変更はない（新たな業務はない）。
2	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）が実施している既存の業務を新たに受注した。
3	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）が外部に委託している業務を新たに受注した。
4	先行特例子会社を見学し、新たに業務を作り出した。
5	特例子会社内の障害のない社員が行っている業務を見直し、新たに障害者の業務を作り出した。
6	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。
7	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）からの受注業務の一部が発注されなくなった。
8	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）以外からの受注業務の一部が発注されなくなった。
9	生産性や収益を考慮し、一部の業務を削減した。

問4 2 貴社の業務内容の拡大を図る上での阻害要因についてお尋ねします。
該当する全ての番号に○をつけてください。

1	業務を創出するための資金が不足している。
2	業務を創出するノウハウが不足している。
3	業務を創出することに、親会社の協力が得られない。
4	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。
5	業務の創出について、相談できるところがない。
6	その他（ ）

問4 3 貴社の前年度の売上について、該当する番号に○をつけてください。

1	1000 万円未満
2	1000 万円以上～5000 万円未満
3	5000 万円以上～1 億円未満
4	1 億円以上～3 億円未満
5	3 億円以上～10 億円未満
6	10 億円以上

問4 4 貴社の前年度の売上高は5年前（発足5年未満の場合は、発足当初の年）と比べて、どのように推移していますか。該当する番号に○をつけてください。

1	大幅に増加している
2	やや増加している
3	ほぼ横ばいである
4	やや低下している
5	大幅に低下している

問4 5 問4 4の回答について、その要因として考えられるものについて、該当する全ての番号に○をつけてください。

1	特に影響した要因はない（ほぼ横ばいである）。
2	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）からの受注が増えたため、売上高が増加した。
3	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）以外からの受注が増えたため、売上高が増加した。
4	新たな業務を受注・開発したため、売上高が増加した。
5	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）からの受注が減ったため、売上高が低下した。
6	親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関係会社を含む）以外からの受注が減ったため、売上高が低下した。
7	既存の業務の一部を削減したため、売上高が低下した。
8	その他（ ）

問46 貴社の前年度の売り上げの中に占める親会社（雇用率の算定に当たりグループ適用の認定を受けている場合は関連会社を含む）からの受注比率（金額ベース）についてお尋ねします。

該当する番号に○をつけてください。

1	100%
2	90%以上～100%未満
3	75%以上～90%未満
4	50%以上～75%未満
5	25%以上～50%未満
6	25%未満

問47 貴社における親会社からの受注比率は、5年前（発足後5年未満の場合は、発足当初の年）と比べて、どのように推移していますか。

該当する番号に○をつけてください。

1	大幅に高まっている
2	やや高まっている
3	ほぼ横ばいである
4	やや低下している
5	大幅に低下している

問48 貴社においては、今後、どのような受注先を拡大しようとお考えですか。

該当する全ての番号に○をつけてください。

1	親会社（雇用率の算定に当たりグループ認定の適用を受けている場合は関連会社を含む）
2	民間企業
3	国
4	地方公共団体
5	個人

※ 民間企業には、学校法人やNPO法人等も含まれます。

問49 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の数は、5年前（発足5年未満の場合は、発足当初の年）と比べてどのように推移していますか。

該当する番号に○をつけてください。

1	減少している
2	やや減少している
3	変わらない
4	やや増加している
5	増加している

問50 貴社で働く常用雇用労働者である障害者の障害種別は、5年前（発足5年未満の場合は、発足当初の年）と比べてどのように推移していますか。

障害種別ごとに、該当する番号に○をつけてください。

	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
身体障害者	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5
うち重度身体障害者	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5
知的障害者	B 1	B 2	B 3	B 4	B 5
うち重度知的障害者	b 1	b 2	b 3	b 4	b 5
精神障害者	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5

問5 1 貴社が、現在お持ちになっている経営に関する悩みや問題意識についてお尋ねします。
 次の項目のうち、特に重視している項目を3つ選んでそれらの番号に○をつけてください。
 特に悩みや問題意識をお持ちでない場合は、「1 特に悩みや問題意識は持っていない。」に○をつけ、
 問5 3に進んでください。2～9に○をつけた場合は、問5 2に進んでください。

1	特に悩みや問題意識は持っていない。	→問5 3へ
2	受注量の確保	→問5 2へ
3	新規事業の展開・開発	
4	親会社との専門的下請関係の改善	
5	親会社との連携体制の確立	
6	価格競争、納期、品質向上への対応	
7	人件費コストの節減	
8	障害者の採用拡大	
9	その他（ ）	

問5 2 問5 1で回答された悩みや問題意識について、どのような対応を検討していますか。具体的にご記載ください。

V 支援制度の活用についてお尋ねします。

問5 3 障害者雇用に関する助成金や支援制度の活用についてお尋ねします。
 該当する全ての番号に○を付けてください。

1	助成金や支援制度は特に活用していない。
2	特定求職者雇用開発助成金
3	難治性疾患患者雇用開発助成金
4	発達障害者雇用開発助成金
5	精神障害者雇用安定奨励金
6	特例子会社等設立促進助成金
7	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)
8	障害者雇用納付金制度に基づく助成金 (人的支援やソフト面での配慮に関するもの)
9	税制上の優遇措置
10	トライアル雇用(障害者試行雇用事業)
11	精神障害者ステップアップ雇用
12	職場適応訓練
13	障害者の態様による多様な委託訓練
14	ジョブコーチ等地域障害者職業センターによる支援
15	インターンシップ、職場実習
16	精神障害者社会適応訓練事業
17	障害者の就労支援機器の貸出制度
18	その他（ ）

Ⅵ 東日本大震災の影響についてお尋ねします。

問54 東日本大震災により、直接、間接にどのような影響がありましたか。また、それに対してどのような対応をされていますか。具体的にご記載ください。

--

Ⅶ 当機構で作成しているマニュアル等についてお尋ねします。

問55 当機構では、障害者雇用に取り組まれる事業主の方に参考となるマニュアル・事例集・報告書などを作成しておりますが、ご存知でしょうか。

該当する全ての番号に○を付けてください。

1	知らない。
2	印刷物を入手したことがある。
3	ホームページに掲載された情報を閲覧したことがある。
4	その他 ()

※ 上記のマニュアル・事例集・報告書の詳細については、当機構ホームページの「各種資料のご案内(障害者雇用)」(<http://www.jeed.or.jp/data/disability/disability01.html>)をご覧ください。

～ 次ページへ続きます ～

VIII ご回答の担当者（差し支えなければご記入をお願いします。）

会社名	
ホームページ	http://
担当者	所属／役職： /
	ふりがな 氏名
連絡先	所在地（〒 - ）
	電話（ - - ） FAX（ - - ） E-mail：
ホームページ について	当調査の報告書の巻末において、ご協力いただいた企業一覧を掲載したいと考えております。貴社の社名とともにホームページの URL をご紹介することは可能ですか？ ※ 今回、貴社にご回答いただいた内容を明らかにするものではありません。
	1 紹介しても差し支えない
	2 紹介は差し控えたい

以上で質問は終わりです。

記入漏れがないかをもう一度お確かめください。

ご協力ありがとうございました。

アンケート自由記述

問32 能力開発の具体的取組について

選択肢3:社内でのOFF-JT（社内研修、訓練等）

職種別研修

- ・パソコン操作に関する研修(8)
- ・電話対応に関する研修(2)
- ・印刷機オペレータ研修
- ・フォークリフト運転講習
- ・IT技術認定
- ・SE技術試験
- ・製版技術講習
- ・オンデマンド印刷の操作指導研修
- ・清掃技術の実技
- ・出勤簿集計、給与計算チェック、雇用保険、社会保険、厚生年金の取得、喪失等業務知識
- ・スキャナー操作修得
- ・ハンダ講習会、ビス締め講習会、ISO勉強会等
- ・ハンダ教育、検査者教育、生産改善者教育
- ・各部門に応じた職場内教育
- ・多能化、熟練化を図るための講習会

階層別研修

- ・層別集合研修
- ・管理職登用前研修
- ・昇格研修

業務遂行以外の研修

- ・ビジネスマナー研修(9)
- ・実務力向上研修(3)
- ・安全衛生関係教育(3)
- ・情報セキュリティ関係教育(2)
- ・手話学習会(2)
- ・社会一般の常識(2)
- ・コミュニケーション実践研修
- ・リーダー、ジョブコーチ研修
- ・社内での一般業務に関する常識の取得
- ・4段階の知識研修
- ・E-leaningによる社内研修
- ・知的障害者に対する社会生活適応に関する訓練
- ・資格取得のための訓練
- ・品質、環境教育
- ・TBP(問題解決)手法のテーマ実践型研修

親会社と連携した研修

- ・親会社の教育システムを活用し、技能度の高い業務に限り社内研修・訓練を実施
- ・親会社、関連会社と連携し教育
- ・グループ会社主催の各種研修への参加「職場リーダー研修」「ロジカルコミュニケーション研修」など

その他

- ・個別目標の設定と毎月のフォローによる能力向上
- ・家庭での手伝いを推奨し支援
- ・経営計画、人権
- ・社会性をテーマにした勉強会（結束力を高める）
- ・社員同士での技術勉強会

選択肢4: 社外でのOFF-JT(民間機関等による講習、訓練等)

- ・障害者職業生活相談員資格認定講習受講(3)
- ・社外研修等への参加(3)
- ・担当業務に沿った通信教育受講
- ・SST講習
- ・個別指導が必要な場合、本人・保護者と相談の上実施(漢字の練習、PCタイピング、通信教育等)
- ・ジョブコーチセミナー(認定講習ではない)
- ・第2号ジョブコーチ養成研修
- ・エニアグラム研修
- ・民間企業による基礎的な研修会(社会常識等)
- ・QC手法研修、リーダー研修会
- ・安全衛生管理者研修(監督層)
- ・エコアクション導入研修
- ・簿記検定
- ・外部清掃業者施設にて3日間の清掃研修

選択肢5: 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)

- ・資格取得関連書籍の購入、受講費用の補助(7)
- ・合格者に対する報奨金(奨励金)の支給(6)
- ・受験費用の補助(5)
- ・資格取得後に資格手当、能力給の支給(3)
- ・資格取得、自己啓発支援制度の導入(3)
- ・技能検定・資格取得への指導・サポート(2)
- ・社外通信教育受講への援助
- ・ヘルスキーパー協会等の行う研修会への参加援助
- ・フォークリフトの資格取得(運転講習会)
- ・社会保険関連のセミナーへの参加
- ・親会社や民間機関等主催の研修を勤務時間内に受講
- ・部長代理、リーダー、サブリーダー登用、指導担当者・再鑑者指名→OJTとして活用

選択肢6:モチベーション維持・向上のための取組(社内資格の認定制度の導入等)

- ・表彰(4)
- ・業務を評価し給料に反映(2)
- ・資格取得に対するバックアップ(2)
- ・社内外の研修への参加
- ・手話等級認定制度、業務改善提案制度、高度印刷技術認定制度、チャレンジ論文制度、パソコンスキルアップ制度、手話通訳育成制度、能力開発制度
- ・作業より、資格認定を行っている。(計測機器取扱い、検査等) 理解度テスト、実技テスト
- ・ライセンス手当制度
- ・プロジェクトリーダーへの登用

その他

- ・アビリンピック参加
- ・多能工化の推進
- ・個人別に年間活動テーマと目標を設定し、その達成のための活動を行っている。また、その進捗状況を毎月フォローしている。
- ・業務ローテーションを図り、幅広いスキルを修得させる。
- ・PCスキルとして、参考書や練習用ソフトを使い定期的に受講させている。
- ・家庭での手伝いを推奨し支援
- ・各業務にそれぞれ評価基準項目を設け、クリアするごとにマイスターの称号を与えるマイスター制度を実施。同時に小額だが手当を支給している。
- ・終礼で、その日良い行動をした人に「がんばるシール」をあげ、月の中で、一番多くシールをもらった人を月間 MVP として表彰する。
- ・接客ホール技術向上一朝終礼を通じて模範訓練の実施 レジスター技術の習得一数の概念、お金の組み合わせなどの勉強会の実施 調理技術の習得一安全面を優先し業務遂行援助者を配置し技術習得に努める。
- ・製品を扱う作業を作業手順通りに行う事が出来るか否かといった、業務内容の中で検討し、試験的に実施。

問34 問33の課題に対する対応について

課題2: 障害者の作業能力の向上

業務

- ・OJTでの対応(5)
- ・治具等の開発・改善(2)
- ・各社員ごとに作業能力を判定(3)
- ・配置転換(2)
- ・訓練
- ・工程の簡素化
- ・多能工化の推進
- ・勉強会の実施
- ・ノートを付けるように指導
- ・部署毎のトレーナー制

- ・担当業務の難易度アップ
- ・手順書の作成
- ・時間毎の目標設定
- ・能力開発の推進
- ・障害の当事者に介助者としての任務を与えている。
- ・忘れないようマニュアルを配布
- ・各社員別生産能率グラフによる作業管理

雇用管理

- ・各社員に目標を設定しフォローする(3)
- ・面談実施(2)
- ・作業のローテーション
- ・事務環境の整備を行うと共に、きめ細かな指導、援助を行う管理体制を強化
- ・職場内で業務遂行援助者を増やし個人の能力に合わせた支援を行う
- ・指導員の配置により障害者個人の能力向上を行う
- ・2号ジョブコーチによる支援
- ・若い障害者社員を採用

課題3: 障害者の職域の拡大

- ・親会社・グループ会社へ業務の切り出し、受託業務の増加を依頼(10)
- ・業務の拡大(6)
- ・新規事業開拓(4)
- ・多能工化の推進(3)
- ・OJTでの対応(2)
- ・各社員の技能棚卸表を作成し、出来る事、出来ない事を明確にする。
- ・OJTを通じて、出来る業務を増やす取り組みを実施
- ・配置転換
- ・業務のローテーション

- ・職域・業務量を確保し適材適所に配置
- ・特定の作業にこだわらず多種多様な作業に対応できるように教育
- ・障害者面接会への参加継続による適材の雇用
- ・社員のスキルアップ
- ・能力開発の推進
- ・選考基準の変更
- ・資格取得励行
- ・親会社での雇用拡大
- ・従業員の理解の向上
- ・働きやすい職場環境、仕組み作り(ご家庭と支援機関との連携、各課への指導員の配置、相談体制図、相談箱の設置、面談の実施、写真入りマニュアル等仕事の見える化、集合研修、支援会議、連絡ノート)
- ・今後、親会社、グループ会社からの受注に頼らず、独立採算を目指すものかどうか検討中。

課題4: 障害者のキャリアアップ

- ・新たな業務・ステップアップ業務へのチャレンジ(3)
- ・管理職登用(2)
- ・昇格・昇給(2)
- ・教育(2)
- ・資格取得への支援(2)
- ・研修・セミナー等への参加(2)
- ・新たな賃金体系の設定
- ・リーダー育成
- ・個人の特性、能力にあったジョブローテーション
- ・各社員の自立(自分でできることを増やす)
- ・業務の拡大
- ・資格手当の支給
- ・能力開発の推進
- ・正社員への採用
- ・プロジェクトマネジメントさせてキャリアアップにつなげる。
- ・向上心・能力の高い方を親会社もしくは他のグループ会社で一般事務員として働けるように育成。一般事務員となることで昇給制度、退職金制度など更なる身分保障が確保され、そのことがモチベーションアップに繋がると考える。

課題5: 反社会的行動、非社会的行動など本人の問題行動

- ・支援機関・家庭との連携(5)
- ・教育(2)
- ・面談により事前把握し早期解決を図る
- ・ジョブコーチによる支援

課題6: 本人が事件や事故に巻き込まれて被害をこうむること

- ・家族との連携(2)
- ・出身校との連携(2)
- ・他社・支援機関への相談
- ・グループ会社で扱っている保険等の紹介

課題7: 本人の生活や家庭の問題(課題5、課題6を除く)

- ・外部支援機関との情報共有及び連携(16)
- ・家族との連携(家族への相談、家族見学会の実施等)(12)
- ・健康及び生活指導(3)
- ・他社との情報交換
- ・社内通信の発行
- ・社会人としての必須マナー、道德感の教育
- ・保護者へ申し入れると却って本人へきつくあたる可能性があるため現在は特にコンタクトしていない
- ・性の問題は対応に苦慮しており解決方法はない。

課題8: 本人の健康状態

社内制度

- ・本人との面談(6)
- ・産業医との相談(4)
- ・健康診断(3)
- ・「メンタルヘルス・セルフケアマネジメント」研修の実施
- ・健康管理室の充実と専任看護師の常駐
- ・メンタルヘルスの指導
- ・フレックスタイム制、障害事由による通院特別休暇制度、入院時差額ベッド代補助
- ・衛生委員会の充実

外部資源との連携

- ・支援機関との連携(19)
- ・家族との連携(12)
- ・主治医、健康相談医との連携(3)

本人に対する指導

- ・作業内容の変更(2)
- ・毎朝健康状態の確認(2)
- ・障害者各人が持つ特性に応じ、勤務形態や指導方法を配慮
- ・カウンセリング重視(無理をしない・させない環境)
- ・本人/管理者ともに健康管理に注力し、無理はしない、させない。
- ・とり過ぎの社員に対する昼食管理

- ・精神障害など体調管理が特に必要と思われる社員に対しては支援者を配置して常時チェック・支援をしている。
- ・定期診断の結果で問題有る社員に対し、それぞれ具体的な対策と指示
- ・健康状態の把握の為にグループリーダーの報告を会社幹部および人事部門で共有させる。さらに、産業医の問診をスケジュール化。

その他

- ・勤務形態(勤務内容・勤務時間等)の変更(2)
- ・若年層の雇用拡大
- ・コミュニケーションの充実
- ・身体障害者が高齢化し、業務が危険ではないか(運転業務の障害者の事故の危険性)→定期的に医者に行くように。

課題9: 社内の他の従業員の障害に対する理解不足

- ・社内教育の深化向上
- ・外部の専門家を招いて説明会やセミナーを開催

課題10: 障害を考慮に入れた職場環境整備

- ・バリアフリー化対応(エレベータ、トイレ・洗面所、スロープ、点字表示等)
- ・視覚障害や身体障害に配慮したインフラ(音声ソフト、読書拡大器等)やフロアレイアウト、バリアフリー化
- ・21年を経た社員のために、障害者対応の設備へ更新し、障害のない者とも共生できる最新の職場環境を構築する。
- ・働きやすい職場環境、仕組み作り(ご家庭と支援機関との連携、各課への指導員の配置、相談体制図、相談箱の設置、面談の実施、写真入りマニュアル等仕事の見える化、集合研修、支援会議、連絡ノート)
- ・計画的な職場環境改善

課題11: 労働条件(賃金・労働時間・休日等)の設定

- ・賃金制度の見直しを検討(3)
- ・OJT
- ・定期的な面談
- ・外部支援機関や保護者との情報共有及び連携
- ・新入社員には最低賃金を適用している。将来自立できる賃金体系を実現したいが、助成金の漸減もあり、収支の好転も難しく、できる範囲において一時金の支給にて対応
- ・退職金の改訂について親会社と協議を進めている。

課題12: 本人の勤労意欲や職業意識

- ・面談の実施(6)
- ・支援機関との連携(5)
- ・個別指導(4)
- ・研修、学習会の開催(3)
- ・OJT(2)
- ・家族との連携(2)
- ・頑張れば頑張った分報酬に反映される制度への変更。
- ・職業意識については入社オリエンテーション時に説明し、週1回の夕礼時に確認
- ・定期的なミーティング
- ・福祉施設から、知的障害者の体験実習の受入れを行い、雇用している障害者に刺激を与えると共に、将来的な雇用に結びつけることを視野に活性化を図る
- ・作業能力の高低のみを追求するのではなく、コツコツ真面目に働く環境を作る。自分の担当する仕事の後工程やお客様を意識して仕事をする環境を作る。

課題13: 職場での人間関係

- ・支援機関への相談(4)
- ・懇親会の開催(3)
- ・家族との連携(3)
- ・面談の実施(3)
- ・人事異動
- ・社外イベントへの積極参加
- ・通勤寮との連携
- ・障害に対する社内講習
- ・管理者が対応
- ・争い事が起こらないように早目にスタッフが間に入っている。
- ・話し合いの時間を設けて相談員が間に入り問題解決を図っている。
- ・当事者を交えて話し合い

課題14: 加齢に伴う変化

業務面

- ・担当業務変更・見直し(5)
- ・軽作業の確保(3)
- ・作業量・作業時間の見直し(2)
- ・職種拡大(2)
- ・業務の切り分け
- ・業務の開拓
- ・機能低下カバーする補助具開発
- ・勤務時間を検討している

制度面

- ・労働条件(勤務時間等)の見直し(3)
- ・在宅勤務(2)
- ・定期的な健診や健康管理室の充実と専任看護師の常駐
- ・ハッピーリタイヤ
- ・高齢者雇用継続制度の整備

その他

- ・支援機関との連携(5)
- ・若い障害者社員を採用(2)
- ・他社からの情報収集(2)
- ・家族との連携
- ・通勤寮との連携
- ・福祉機関への引継ぎ

課題15: 地域の支援機関との連携

- ・支援機関や出身校との連絡を密に行う(2)
- ・支援機関や出身校へ訪問へ依頼

課題16: その他

- ・1件1件理解していただくまで親と話し合うが医療機関との密接な関係が必要(知的障害者がうつ病になり親元がこれを理解出来ないケース)

● 全般的な取組み

- ・日々の職務の中で、仕事のキャリアアップと人格形成を指導を通じて図っている。
- ・観察と対処
- ・班制の導入 座席配置、班分けへの配慮 採用前の面談、実習などの受入
- ・障害特性を考慮した評価制度、人事考課の構築・導入のための準備
- ・関係各所の社会資源を活用しながら、それぞれの社員にとってベストな対応を考えていく。
- ・各部署の職業生活相談員が、障害社員の心身の状況や就労の様子を日々観察し、壁に当たりそうなときは相談員同士意見交換をしたり上長へ報告・相談をして調整を図る・現在、資格手当や、スキルで評価する賃金項目を追加する等の検討を行っている。
- ・定期面談による聞き取り調査、配置転換、登用試験の実施、各種研修の実施
- ・支援課題を「作業面」と「生活面」に区分し、作業面は作業現場及び社内支援者により対応。生活面は家庭(家族)及び地域の支援機関へ対応を依頼と言うように支援の分担化を図る。
- ・マナー、エチケット、常識ある行動について、本人の言動を観察して、改善事項があれば指導し、保護者も含めて、話し合う。
- ・社員のスキルアップ、モチベーションアップのため、個人も能力調査を行い、各個人の能力を把握し、個別能力に合わせ、上級者は更に上の業務に挑戦させる体制を整えると共に、職域の拡大、自社事業の開発、能力と生産性に見合った待遇等の改善を行なう。上記に合わせた、教育体制を現在整えつつある。
- ・採用に伴う作業内容の説明、実習、トライアル等、ハローワーク、支援機関との打合せ、調整を実施し、初任配置をし、習得等を考慮しある程度の期間を経て、ローテーション実施している。
- ・新規作業の受注に伴い、既従業員との面談を実施し、ローテーションを計画する。

問52 問51の課題に対する対応について

課題2:受注量の確保

- ・営業活動の強化(5)
- ・新規事業の拡大(4)
- ・作業改善
- ・会議などあらゆる場面での情報発信
- ・ソリューション営業展開
- ・特定の親会社からの部署の発注にたよらず、他の部署・支店からの仕事の受注
- ・親会社のみでなく、外部に対しても受注活動を推進している。
- ・親会社、関連会社との定型業務の分業化
- ・ネット等を利用した販売促進
- ・客先である地方自治体への働きかけ
- ・能力、生産性アップによる既存業務のシェア拡大
- ・職域拡大(新規事業含む)において、会社としての業務スキル、業務ノウハウを蓄積
- ・業務に従事する労働者の働くことに対するモチベーション維持やリテンション(歩留り)対策
- ・親会社や同業他社と同等のものづくり、技能を目指す。
- ・仕事のスキルアップ及び定期的に人材採用
- ・平準化、多能工化
- ・受注量の確保は、良い品質を出すことにより信頼を得る。
- ・コスト、納期、品質の向上
- ・販路の拡大

親会社への働きかけ

- ・親会社との連携(9)
- ・親会社に対する受注量拡大の働きかけ(5)
- ・親会社との情報交換の促進(2)
- ・親会社およびグループ適用関係会社に対する当社設立趣旨の徹底(2)
- ・親会社に定期的に経営報告
- ・親会社内各部門やグループ企業に対して優先発注してもらうための営業活動を行っている。
- ・発注量が少ない親会社の各事業所に対して社内納付制度を導入して発注量の増加を図っている(発注額は納付額から控除される仕組み)

課題3:新規事業の展開・開発

- ・既存事業にとらわれない新規事業を模索(3)
- ・他企業の見学や意見交換を積極的に行い、情報収集
- ・新規事業の実施内容の見直し
- ・新規顧客の開拓
- ・社員のスキルアップ
- ・雇用拡大へ向けた新規事業の立案
- ・社外に対するアンテナを高くし、新たなビジネス提案を行ない、それに対するリスクを考慮した上で検討実施する。
- ・購入資材のコストダウン交渉
- ・親会社や関連会社以外の受託が可能な業務を開拓
- ・現状の状況を把握し、会議などでその都度、対応策を話し合う。
- ・社内でチームを作り検討
- ・公募者からの数名で新規事業準備室を設けた。
- ・薬事法取得などの準備
- ・農業事業に職域拡大を図るべく進めているが、農作業の場合、天候や作物の植付や収穫時期により作業が一定していない為、障害者の配置において難しさがある。当面障害の無い者で様子を見ている。1~2年間やってみればある程度分かると思う。
- ・他社の見学
- ・職域拡大の足がかりとなる作業を練習として取り入れる
- ・現在知的障害者が大半の為単純な軽作業しか受注出来ない状況である。中途障害者の採用により事務代行等の新規事業の開発の検討
- ・新商品の取り組み強化
- ・外部民間企業との交流
- ・新規事業所の開設

親会社との連携

- ・親会社から切り出せる業務の検討(9)
- ・親会社・関係会社との協議(8)
- ・親会社に受託業務の拡大を交渉していく。
- ・親会社に新規事業を提案

課題4:親会社との専門的下請関係の改善

特になし。

課題5:親会社との連携体制の確立

- ・親会社との定期的な相談(3)
- ・人事異動
- ・本社人事施策としての障害者雇用の浸透を図っている。
- ・親会社の計画の情報の早期ヒアリング
- ・親会社にひとりでも多く理解者を増やす努力。特にトップからのコミットメントを求めている。
- ・トップ及び幹部が親会社との会議・面談の際、要望申入れ等を行う。
- ・随時当社の状況や他社の状況、雇用を取り巻く情報を共有している。これをいかに具現化していくかを考えている。

課題6:価格競争、納期、品質向上への対応

- ・社員の能力向上に向けての指導、訓練(2)
- ・障害者の就業習熟度向上及び多能工化
- ・作業効率化
- ・作業改善
- ・スキル UP 教育
- ・改善活動の推進、設備投資、治具の工夫等で中国価格に勝ち桁違い品質を目指す。
- ・他への営業活動
- ・提携業者を増やし、顧客のニーズに応える体制や、事務効率向上の為のソフト導入
- ・ITを使った営業活動
- ・作業工程の効率化や突発的な担当部署変更への対処等を目的とした勉強会を実施するとともに、職場上司や支援員による日常業務のフォローやメンタルケアをより強化していく。
- ・管理者の交代、親会社の支援強化
- ・生産性向上をさせ、空いた時間に他の仕事を入れる。
- ・親会社からの業務受託数を拡大
- ・品質管理の強化 サービス/クオリティの向上
- ・ISO9001 の取得により品質の向上
- ・親会社との協議を重ね、既存業務の拡大、新規事業展開を常に検討している。
- ・優秀な人材確保、個々人のレベル UP を図る。
- ・5S 運動推進
- ・課会、チーム会、勉強会等の実施
- ・チェック体制強化による品質向上
- ・目標を立て工程表により進捗を管理
- ・商品ラインナップの充足

課題7: 人件費コストの節減

- ・賃金制度見直し
- ・パートの増員
- ・中期計画通りの障害者の雇用の取り組み
- ・人件費、職系等級制度導入
- ・費用対効果とのバランス
- ・業務効率を向上させる方策を検討している。
- ・親会社からの転籍者の人件費が高いため、定年による退職に対しても若年層との入替えによるコスト低減を図る。
- ・作業効率化の推進

課題8: 障害者の採用拡大

業務について

- ・新規業務の創出(5)
- ・職域拡大(3)
- ・障害のない者が行っている業務を障害者にシフト(2)
- ・新規顧客の確保と継続受注
- ・親会社へ新規事業を依頼
- ・印刷業務等、当社で内製している商品を、親会社に拡販するよう努力している。
- ・日々の指導員の確保と研修・セミナー等の参加でレベルアップを図る
- ・管理業務の人員配置
- ・新規事業について地域産業の活用をめざし、他企業との連携強化
- ・新規事業所の開設

採用について

- ・採用ルート拡大(2)
- ・障害のない者の退職時に障害者を採用(2)
- ・実習受入れから採用を検討している。
- ・職場実習を積極的に活用
- ・ハローワークへの相談
- ・各関係団体との連携
- ・支援機関の拡大、ネットワーク作り
- ・特別支援学校からの実習受入による新卒採用
- ・合同説明会参加、ホームページによる中途採用
- ・積極的な採用活動
- ・優秀人材の確保に尽力。会社PRの仕方、試験問題の工夫。

その他

- ・親会社との連携(2)
- ・障害者職業生活相談員および職業コンサルタントによる相談体制の拡充

課題9:その他

- ・親会社へ出向者選任の依頼
- ・障害者が未永く就労できるための助成金のあり方が必要

● 全般的な取組み

- ・人件費率アップ(最低賃金引き上げ、社会保険料のアップなど)に伴い必要最低金額を確保できるよう交渉を実施。
- ・行政による親会社リーダーへのアプローチ要請、特例子会社への行政の配慮(法的整備・改善に向けて)
- ・地域の横展開、人件費の効果・効率化等で収益改善をめざす。
- ・親会社他障害のない者が実施している業務の把握と移管の可否について。新規事業の展開、開発案の発掘(案の提出、計画等)、立地、開発可能の可否の見極め
- ・未だ創業間もない為、価格交渉のウズに巻きこまれぬ意識の徹底の為、連絡帳(各営業/生産)にて、苦情(クレーム)、課題等の記入をし密に連携。
- ・障害者が中心の特例子会社ではあるが、特別な存在にならないようにしている。(例 障害者ということを利用して収益度外視等はしない)(例 一般的な企業経営と同じく、小さな信用を積み重ねる)
- ・業務の波が大きい特性があるため受注する業務を選別している。
- ・スタッフ人件費の削減検討

問5 4 東日本大震災の影響及びその対応について 当日対応

- ・帰宅困難者は会社に宿泊（9）
- ・自宅まで送り届ける（7）
- ・家族が迎えに来る（5）
- ・緊急連絡網により、支援団体や保護者と連絡・調整にあたり、安否・被災状況の確認を行った。
- ・帰宅困難者が発生したため、緊急時対応（避難・連絡網・連絡方法）の強化を進めている。
- ・震災当日の帰宅確認が0時を過ぎたため、今後は、全員会社に留める。
- ・安否確認の方法、障害者を仕事先から無事に会社へ帰せる方法、障害者を無事に会社から帰宅させる方法を検討している。
- ・知的障害者の帰宅困難者が発生。今後同様な大規模災害発生時は、障害者従業員は会社待機とする方針。
- ・自分が事務所に戻るまで全員事務所内で待機させた。また、各自で家族へ無事で事務所にいることを連絡するよう指示

通勤、出勤等への対応

- ・通勤困難者の自宅待機（3）
- ・通勤困難者の特別休暇扱い（3）
- ・休業（2）
- ・通勤経路を変更しての出勤に対する交通費の支給（2）
- ・通勤困難者は公用による休日、遅刻、早退等
- ・自宅待機の社員に対する出勤扱い
- ・交通機関の関係で出社出来ない社員が半数発生。
- ・交通機関の不通等により出勤時刻の変更。退勤時間を早める。
- ・交通機関の問題で数週間通勤の為、就業時間の短縮を行った。
- ・作業場所の変更
- ・知的障害者のパニック、心理的不安。（現在も継続）
- ・障害者の勤務体制について、3月中自宅待機、4月は輪番勤務、また午前だけの勤務とし、有給消化でなく出勤とみなし給与を補償
- ・3月中は障害者を自宅待機させた。
- ・メンタルケアとして、全員個別面談を実施
- ・出勤した社員については負担軽減のため、作業内容を変更。
- ・計画停電による交通機関の運休・遅延により、欠勤・遅刻・早退者が発生した。

業務への影響

- 受注量、売上高の減少等
- ・受注量の減少（7）
- ・生産量の減少（2）
- ・売上高の減少（4）
- ・他の事業拡大（2）
- ・消費者の自粛マインドの影響により、運営している喫茶事業の売上が低下

- ・生産調整のため休日が増えたため作業機会の減少
- ・受注・売上の落ち込みによる、当社への発注の抑制。
- ・当社では珍味、海産物の袋詰め作業を行い新会社で販売していたが、その中で三陸産のワカメの袋詰め作業があり、震災後入荷がなくなり、生産をやめた。
- ・データ入力業務を受託している取引先の1部店舗が罹災したことにより、入力業務量が減少した。販売業で営業時間短縮を行い収入減になった。親会社からの受託金額を引き下げられた。
- ・被災地地域の業務（親会社の業務）が、3月から8月中旬までストップした。他地域の業務を親会社より受注。
- ・一部作業場所が立入不可となったため、短期ではあるが休業を指示
- ・公共施設の清掃業務獲得
- ・3～5月までの受注が激減。6月よりややもち直してきたが、7月より急増、変化に弱い社員は、節電による休日の変更等も含めペースがくずれて、不良品続出、現在もスタッフによる全数検査を行う。スタッフへの負荷が重くのしかかっている状況
- ・受注の漸減による営業活動の強化。
- ・親会社のイベント中止等に伴い、印刷物等の受注が減少した。そのため業務効率化等により経費削減に努めている。
- ・一時的に受注が減った職場があり、他の職場へ応援に出し対応。障害者自身の多能工化、能力の見極めにもつながった

親会社によるもの

- ・親会社が電力の影響で、一部生産拠点を海外にシフトさせ、当社の約4割の仕事減になった。
- ・親会社の経費削減により、当社への受注量減少。
- ・親会社からの業務の減少等
- ・親会社工場の被災により一部受注減。
- ・親会社の売り上げ減により、環境の悪化
- ・親会社の売上への影響を受け、一時仕事量も減少。親会社の事業戦略に係わる仕事内容から事業戦略の影響を受けにくい作業への方向転換を指向中。
- ・親会社の生産の落ち込み（一部休業）⇒現在は回復
- ・親会社の受注減

節電によるもの

- ・計画停電による交通機関の運休・遅延により、欠勤・遅刻・早退者が発生したため、業務については、出勤者が代行して遂行
- ・節電要請のため、臨時休業
- ・停電による業務中断(計画停電)
- ・節電対応 LED照明の導入、サマータイム制の実施
- ・節電対応協力に伴う稼働日変更
- ・節電の影響で作業が減った為売上が減少
- ・電力総量規制による変則シフトにより、生産体制に影響を与えた。

その他

- ・建物、敷地等の被害（3）
- ・材料の納品の遅れ（2）
- ・印刷に使用する用紙・インク代の価格の上昇によるコスト増。
- ・印刷用紙、インキの確保に苦労した。受注しても、対応できなかったものもあった。
- ・カーメーカ操業停止により納入停止となり、部分休業で対応。
- ・震災直後は、物が入りにくいこともあった
- ・電子部品入手困難等により親会社の協力や部品メーカー変更等の対応
- ・資材の遅れにより、生産被害（対応付加、生産調整）

- ・社員の疲労感が続いている。売上については一時期下がった。
- ・上下水道が2ヵ月程度停止したため、印刷事業が滞った。
- ・業務を受託している場所の一部が損壊しとことにより、業務を続けられなくなった。親会社の配慮により別の業務に切り替えて受託した。
- ・店舗7店が被害を受ける。従業員も住居全壊・半壊を受けたものが7名発生、家族がなくなった者が1名発生。店舗は再開まで1～4ヶ月の期間を要したが、解雇者を出すことなく、事業再開に漕ぎ着けることが出来た。
- ・九州の青果物の選別、包装をしているが、受注量が増えている（但し商品は不足気味）。産地シールを貼るケースが増え、作業工程が一つ増えた。
- ・震災によるオンライン遮断のため、大量に伝票処理作業が発生した。親会社の協力により増員対応でのり切った。
- ・支援業務の増加
- ・売り上げ減少のため新商品の開発、イベント等の開催により、集客に努めたが、前年同期（4～9月）の売上には達していない状況である。
- ・商品が配送できない地域が発生したため、一時的に配送業者を変更する等の対応を行った。
- ・材料の遅配と逆に関西で需要が増加した。
- ・親会社に新現品獲得の為の実習（障害者）
- ・親会社（生命保険会社）の契約者(生命保険加入者)の内、転居先不明者の新住所調査において、被災地域の契約者の住所異動について特別調査の委託を受けた。

震災後の対応・配慮

緊急連絡網、防災備蓄品等の整備

- ・防災備蓄品の整備（8）
- ・緊急連絡網の整備（4）
- ・防災マニュアルの作成（2）
- ・帰宅支援マップ・マニュアル等の作成（2）
- ・TV、ラジオを購入した。
- ・緊急時の連絡先再確認と対応の見直し
- ・本人、保護者との安否確認方法の再確認
- ・宿泊を想定した準備（予備薬、心のケア等）
- ・停電対応（手動ラジオ、ライト等）
- ・避難器具の設置
- ・帰宅支援品を用意
- ・災害対策ポケットメモを作成して配布
- ・車椅子用のよりスムーズな移動手段（車椅子用避難具の各階設置）

その他

- ・対策会議の実施
- ・防災訓練
- ・通勤経路（代替ルート、手段を含む）整備
- ・社員教育
- ・安否確認システムを導入
- ・託児施設にかかる追加の経費は会社で負担
- ・救護員講習へ参加するなど、防災や安全管理体制を強化
- ・節電対策（3）

- ・計画停電時は、遅刻・早退を容認
- ・電力不足の対応のため、休日の変更（２）
- ・災害時の連絡方法、行動ルール、優先順位の決定
- ・帰宅をさせる場合は保護者の了解を得てから行動する
- ・当初は精神的疲労、現在は体調・睡眠不足など肉体的疲労に気を配っている。
- ・極度の精神不安による休職。地域の精神科受診に加え、就労支援機関との連携や本社（親会社）の保健師面談などを実施している。
- ・不安定な状態の知的障害者には面談対応
- ・指導員１名が休職
- ・出勤率が上がった。皆、業務に集中するようになった。各自、様々な教訓を、活かしている。
- ・障害者雇用の会社として、緊急連絡先、待機場所、服薬の種類、回数、氏名、住所等を会社、家族、支援センター等で保管するようにした。
- ・服用、通院が必要な社員に対する配慮。
- ・交通機関がストップし、一般社員が通勤できなかった。その対策として在宅にて勤務できるよう訓練している。
- ・災害時の身の処し方や避難先について繰り返し説明し、安心して業務に専念するように教えている。
- ・ガソリンの確保が困難な場合、スタンドによってからの出社早退等の柔軟な対応、又スタンド情報の提供
- ・あまり残業をしないで、早く帰るよう指示
- ・実家が被災地の社員対して義援金、休暇の相談等対応。仕事量の調整など。
- ・定期的な防災訓練の必要性（人数が多いほど緊急時の対応が難しくなる為、定期的、繰り返しの実施が必要）

その他

- ・被災地の野菜などを仕入れ販売、被災地応援セールなど
- ・被災地域に向けた支援物資提供。
- ・停電に対応した就業、災害時のガイドラインの整備。備蓄の必要性の再認識。
- ・営業車で移動をして作業を行っているので、ガソリン確保の為、毎日、指導員が交代で終日ガソリンスタンドに並んだ。
- ・大震災を都内で経験し、心理的な不安を感じるようになった社員がいる。適応障害とドクターに判定された。
- ・知的障害者が帰宅困難となった場合の対応等。他、多く、簡単ではない。
- ・特に数値的な影響は感じていないが、過去３年経過に大幅に増加し業況へ寄与となった緊急事業関連予算が東日本地域へ配布される傾向にあると聞き、障害者雇用の実態のある企業として多少の危惧を感じている。
- ・日本経済は先行不透明で今後の障害者採用数への影響が出ている。
- ・現時点では影響は出ていないが、今後の日本経済、市場の変化による影響は出てくることは懸念される。
- ・当日の帰宅・宿泊・父母への連絡が適切に行なわれ、社員と父母の会社に対する信頼感は深まった。
- ・マニュアルがあることで、満足してはいけない。必要な時にマニュアルをどう活かしていくかと痛感した。「日頃からの防災に関する話し合いの場」及び「定期的防災訓練の実施」が必要不可欠。

問55 機構が作成しているマニュアル等について（N=194社 複数回答）

	回答数	構成比
知らない。	12社	6.2%
印刷物を入手したことがある。	151社	77.8%
ホームページに掲載された情報を閲覧したことがある。	85社	43.8%
その他	3社	1.5%
無回答	3社	1.5%

参考文献一覧

- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター（2010）
「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」
調査研究報告書No.94
- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター（2011）
「障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究－特例
子会社（主として設立 20 年以上）における配慮と工夫－」
資料シリーズNo.62
- ・ 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2010）
「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用の在り方に関する調査研究」
研究調査報告書No.272
- ・ 吉光清、村中亜弥、工藤正（2004）
「障害のある従業員のキャリアの状況」
第 12 回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集

アンケートにご協力いただいた企業一覧(五十音順)

企業名	ホームページアドレス
株式会社アイネット・データサービス	http://www.inet-d.co.jp
株式会社あおばウオッチサービス	
株式会社アクレス	
あなぶきパートナー株式会社	http://www.anabuki.ne.jp/anabuki-partner/
アビリティーズジャスコ株式会社	http://ajscrum.co.jp
ALSOKビジネスサポート株式会社	
伊藤忠ユニダス株式会社	http://www.uneedus.co.jp/
株式会社ウェルハーツ小田急	
ANA・ウィング・フェローズ株式会社	http://www.anawf.co.jp
SMBCグリーンサービス株式会社	http://www.smbc-green.co.jp
株式会社エスコアハーツ	http://www.s-hearts.jp
NSWウィズ株式会社	http://www.nsw.jp
FSグリーンネット株式会社	http://www.fsgn.furukawa-sky.co.jp/
株式会社Fsolアクト	http://jp.fujitsu.com/group/fsol/fsolact/
エプソンミズベ株式会社	http://www.epson.jp/company/mizube/
株式会社MMCウイング	
株式会社エム・エル・エス	http://www.matsuyafoods.co.jp
MCSハートフル株式会社	http://www.mcsg.co.jp/mcshf/
株式会社エルス	
株式会社沖ワークウェル	http://www.okiworkwel.co.jp/
株式会社オレンジジャムコ	
おれんじ・ふおれすと株式会社	http://www.hosei.ac.jp
有限会社化成フロンティアサービス	http://kfs.rsi.co.jp
カルビー・イートーク株式会社	
株式会社かんでんエルハート	http://www.klh.co.jp/
九州地理情報株式会社	http://www.kyuchiri.ne.jp
株式会社九電エフレンドリー	http://www.kyudenko-friendly.co.jp
クボタワークス株式会社	
株式会社クリーン&クリーン	http://www.toyowork.co.jp/cc/
株式会社グロップサンセリテ	http://www.grop-sincerite.co.jp
株式会社ゲオビジネスサポート	
さくらサービス株式会社	http://www.sakura-svc.jp/
サンアクアTOTO株式会社	http://www.sunaquatoto.co.jp/
三洋ハートエコロジー株式会社	http://www.sanyo-hearteco.co.jp
株式会社CFSサンズ	http://cfs-suns.co.jp/
株式会社JR西日本あいウィル	http://www.jrw-iwill.co.jp/
株式会社JR東日本グリーンパートナーズ	
JFEアップル東日本株式会社	
JFEアップル西日本株式会社	
株式会社ジェイフレンドリー	http://www.jfi.co.jp/
株式会社ジョイフルサービス	
ジョブサポートパワー株式会社	

スギスマイル株式会社	
株式会社スタッフサービスビジネスサポート	http://www.biz-support.co.jp/
株式会社スミセイハーモニー	http://s-harmony.jp
すみでんフレンド株式会社	
スリープロエージェンシー株式会社	http://www.threepro.co.jp/
株式会社西武パレット	
株式会社センコースクールファーム鳥取	
千代三洋工業株式会社	
第一生命チャレンジド株式会社	http://www.dcha.jp
株式会社ダイキ	http://www.daihen.co.jp/daiki/
株式会社ダイキンサンライズ摂津	http://www.daikin.co.jp/group/dss/index.html
大銀スタッフサービス株式会社	http://www.daigin-dss.co.jp
大東コーポレートサービス株式会社	http://www.daito-copo.com/
株式会社ダックス四国	http://www.fpc.co.jp/
株式会社千葉データセンター	http://www.chiba-data.co.jp/
TGウェルフェア株式会社	http://tgwelfare.co.jp/
株式会社TDS	http://www.tokyo-ds.co.jp
株式会社ティーネットビクラ	http://www.tn-japan.co.jp/vigla/
株式会社テルベ	http://www.terube.jp/
デンソー太陽株式会社	http://www.aichi-taiyonoie.co.jp
東京グリーンシステムズ株式会社	http://www.tgs.co.jp/
東京都ビジネスサービス株式会社	http://www.tokyotobs.co.jp
東京都プリプレス・トッパン株式会社	
トヨタループス株式会社	http://www.toyota-loops.co.jp/
豊通オフィスサービス株式会社	http://toyotsu-os.com
株式会社トランスコスモス・アシスト	http://www.transcosmos-assist.co.jp
株式会社長野協同データセンター	http://www.nnkdata.co.jp/
株式会社ナリスコスメティックフロンティア	http://www.naris-frontier.co.jp
株式会社ナルミヤ・ワンパ	
株式会社ニコンつばさ工房	http://www.nikon-tsubasa.co.jp
西鉄ウィルアクト株式会社	http://www.nishitetsu.co.jp/house/willact/
株式会社ニッセイ・ニュークリエーション	http://www.nissay-nnc.co.jp
日総ぴゅあ株式会社	http://www.nisso-pure.co.jp
株式会社ニッパツ・ハーモニー	http://www.nhkspg.co.jp/nh/
株式会社ノーマライゼーション	
ハートランド株式会社	http://www.kokuyo.co.jp/heartland
株式会社ハートコープいずみ	http://heart.izumi.coop/
ハウスあいファクトリー株式会社	http://house-aif.co.jp/
株式会社博報堂DYアイ・オー	http://www.hio.co.jp/
株式会社ぱどシッピング	http://www.pado.co.jp/pado/company/csr/employee/ship/
パナソニック交野株式会社	http://panasonic.co.jp/avc/pka/
パナソニック吉備株式会社	http://panasonic.co.jp/avc/pki/
パナソニック電工滋賀株式会社	http://group.panasonic-denko.co.jp/pewjsg/
阪神友愛食品株式会社	http://www.hanshin-yuai.co.jp
株式会社ビジネス・チャレンジド	http://business-challenged.co.jp/
株式会社ビジネスプラス	http://www.biz-plus.jp/

株式会社ひなり	http://www.ctc-g.co.jp/hinari/index.html
株式会社広島情報シンフォニー	http://www.symphony.co.jp
ふぁみーゆツダコマ株式会社	
株式会社ファンケルスマイル	http://fancl.co.jp
株式会社VSNビジネスサポート	http://www.vsn.co.jp/
富士ソフト企画株式会社	http://www.fsk-inc.co.jp
株式会社富士電機フロンティア	http://www.fujielectric.co.jp/frontier/
株式会社フルキャストビジネスサポート	http://www.fullcast-bs.co.jp
株式会社プレミア・スマイル	http://www.premier-smile.com/
株式会社ほくでんアソシエ	http://www.hokuden-associa.co.jp
北海道はまなす食品株式会社	
株式会社マルイキットセンター	http://www.0101maruigroup.co.jp/group/kit.html
丸紅オフィスサポート株式会社	http://marubeni-mos.com
三菱商事太陽株式会社	http://www.mctaiyo.co.jp
明電ユニバーサルサービス株式会社	
山武フレンドリー株式会社	http://yf.azbil.com/
株式会社ヤマハアイワークス	
横河ファウンドリー株式会社	http://www.yokogawa.com/jp-fdd/
有限会社リベルタス興産	http://www.ube-ind.co.jp/libertas/
株式会社リンクライン	http://www.linkline.co.jp
株式会社レオパレス・スマイル	http://www.leo-smile.co.jp
株式会社ワールドビジネスサポート	http://world-business-support.co.jp
YKK六甲株式会社	http://www.ykkrokko.co.jp/

※アンケートにご協力いただいた特例子会社のうち報告書への会社名の掲載をご了解いただいた会社を掲載しております。

平成23年度：障害者職域拡大等調査報告書No.1

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・分析に関する調査

平成24年3月 発行

発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
〒261-0014 千葉県千葉市美浜区若葉 3-1-3
電話 : 043-297-9513 (雇用開発推進部 雇用開発課)
FAX : 043-297-9547
URL: <http://www.jeed.or.jp/>
