

7. 特例子会社の経営に関する調査の概要

特例子会社の経営に関する調査について、インターネット上で紹介されていたものがありました。調査時点（1998年2月）は若干古いですが、ポイントとなるところを整理し掲載します。なお、本稿の紹介者は、志賀利一氏（社会福祉法人「電機神奈川福祉センター」勤務）です。

1. 調査の概要

①調査主体

旧日本経営者団体連盟（会長：根本二郎＝当時）

※旧（社）経済団体連合会（経団連）と旧日本経営者団体連盟（日経連）は、2002年5月に合併し、（社）日本経済団体連合会（略称：日経連）となっている。

②調査目的

旧日経連は、1997年10月より労務法制部内に「障害者雇用相談室」を開設し、障害者雇用に関わる相談・援助の業務を行っていたが、この障害者雇用相談室の業務の一環として、特例子会社の経営実態を把握することにより、今後の障害者雇用施策に反映し、これから特例子会社の設立を検討している方の参考にしてもらうことを目的に「特例子会社の経営に関するアンケート調査」を実施した。

③調査期間と調査方法

- ・1998年2月（1月現在の状況について）
- ・調査時点で特例子会社の認可を受けていた全国82社に、アンケート用紙を送付し、特例子会社の経営に直接携わる人による記名回答

④アンケート調査内容

アンケート調査内容は、大きく以下の6項目

●特例子会社の概要について

設立年月日、認可年月日、資本金、売上高、事業内容、人員構成、親会社と特例子会社を含めた全体の障害者雇用率、設立の動機、設立に向けての意思決定方法、設立準備から事業の稼働開始までの期間、設立準備をした人数、経営理念

●障害者の状況について

現在の雇用状況、平成10年度の採用予定、職務・作業内容、重複障害の有無、設立からの採用推移、今後3年間の雇用見通し

●最近の経営状況について

経営状況、親会社からの受注比率、今後3年間の見通し、事業経営の方針、経営の課題、障害者の雇用課題、今後3年間の事業見通し、各種制度に関する要望、設立時の事業内容に関する配慮点

●親会社との関係について

親会社との経営上の関係で望むこと、人的な関係で望むこと、土地・設備で親会社と共有しているもの

●助成金の活用について

助成金の活用状況、今後の予定、要望・意見

●その他(自由記載)

雇用率制度、納付金制度、助成金制度、今後の障害者雇用の推進、特例子会社制度

⑤回収状況

82社中、有効回答数は65、回答率は79.3%

2. 調査結果サマリー

■障害者雇用の促進に大きな位置をしめる

我が国では、障害者の雇用の促進と職業の安定を図ることを目的とした、「障害者の雇用の促進等に関する法律」があり、この中に特例子会社の制度が規程され、特に「障害者の雇用に特別な配慮がなされた事業所で、障害者自身が有する能力を最大限に発揮できる機会を増大させる」役割を担っている。今回の調査では、現状の特例子会社がこの役割をかなり果たしている。

- ・全国の特例子会社で雇用されている障害者数は2,000人を越えている。
- ・その中でも、雇用管理上特別な配慮を必要とする重度障害者は約1,400人である。
- ・雇用されている障害者の種類は多様である。

■企業の社会的責任としての特例子会社

「障害者の雇用の促進等に関する法律」は、法的義務として障害者雇用率が設定されているが、今回の調査では、多くの親会社が、この法定雇用率の達成以上の社会的責任を意識して、特例子会社を設立・経営している。

- ・特例子会社の設立動機の一つは「社会的責任」である。
- ・親会社の障害者雇用率の平均は、法定雇用率をはるかに越えた数値である(1.93%)。
- ・それぞれの特例子会社は企業の社会貢献・社会的責任とノーマライゼーションをキーワードに素晴らしい経営理念を掲げている。

■拡大を基調とした経営課題

障害者雇用の推進を目的とした会社ではあるが、特例子会社はあくまでも独立採算制の別法人である。今回の調査では、多くの会社が創意工夫により効率的な会社経営が行っており、さらに今後も事業や受注拡張を目指していることがうかがわれた。

- ・平成10年1月時点の業況判断では、「悪い」「やや悪い」と判断した会社が少し多いが、同時期の一般の業況判断と比較するとかなり良好である。
- ・経営課題としてもっとも多くの方が選択した項目は「受注の確保・拡大」であり、次いで、「新規事業の展開・開発」であった。
- ・今後の雇用計画で、約半数が人員増を予定している。

■多様な親会社との関係

特例子会社の経営は親会社との関係によって成り立ち、法律で規程されている「役員派遣」以

外にも、「仕事の受注」や「施設等の共用」など、親会社との密接な関係をもっている。また、さらなる「人的交流」を望んでいる会社も多いようである。

- ・親会社からの受注が総売上の75%を越えている特例子会社は、全体の8割以上である。
土地や社屋など完全に独立している特例子会社は全体の約4割に過ぎない。
- ・多くの特例子会社では「親会社との人的関係」をさらに望んでいる。

■障害の特性に合わせた経営

障害の特性に合わせてどのような配慮を行なっているかを調べるために、①障害の種類による職務内容、②特定の障害の種類を中心に雇用をすすめている特例子会社のデータをまとめた結果、障害の種類により、業務内容や設備の改善、そして雇用管理の方法などの特色が表れており、特例子会社では障害特性に合わせた経営が行なわれていることがうかがわれた。

- ・親会社の周辺業務を集約することにより障害者の特性に合った職種を作り出している会社が多く見られた（メール・清掃業務など）。
- ・視覚障害者のためのヘルスキーパーや内部障害者あるいは上肢障害者のための管理人など、大多数ではないものの障害者の能力を上手く活用した職種をもっている会社があった。
- ・肢体不自由者中心の特例子会社では、一人当たりの売上が相当高い会社が存在する。
- ・肢体不自由者中心の特例子会社では、親会社と設備面でまったく独立した会社が多い。
- ・聴覚障害者中心の特例子会社では人材の定着確保といった課題を、知的障害者中心の特例子会社では生活指導や家庭との連携を雇用管理課題としてあげている。

3. 知的障害者の雇用に関して

このアンケート調査のうち、特に特例子会社における知的障害者雇用に焦点をあて、結果をまとめてみた。なお、今回の調査によると、知的障害者は「肢体不自由」「聴覚障害者」に次いで3番目に雇用数が多く、全国で281名の知的障害者が特例子会社で働いていた。

■知的障害者が働いている仕事

特例子会社で働いている職種のベスト6は以下の通りであった。

- ①軽作業
- ②印刷
- ③事務（事務補助）
- ④メール
- ⑤クリーニング
- ⑥清掃

特に、軽作業では「部品の組立」や「梱包・包装」などの仕事を行っている場合が多く、特徴的な点として、会社の業種としては製造業であっても、社内のメール配送や仕分け、社員の名刺印刷、工場内の緑化・清掃など、いわゆる周辺業務を集約して、彼・彼女らの活躍の場を作っている特例子会社がいくつも見られた。

■知的障害者を中心に設立した特例子会社

雇用されている障害者のうち、約9割が知的障害者単独の特例子会社が全国で5社あった。ど

の会社も、1990年代になってから特例子会社になったもので、最近のトレンドでもある（事実、この調査以後も知的障害者を対象とした特例子会社はいくつか誕生している）。

知的障害者を中心に雇用している会社は、最も多い肢体不自由中心の特例子会社と比較して次のような特徴がある。

- ・ 地方公共団体と民間企業との共同出資で設立された第3セクター型の特例子会社には、知的障害者偏重の会社は存在しない。
- ・ 知的障害者を中心とした特例子会社は、比較的小規模で、従業員ひとり当たりの売上高も低い会社が多い。
- ・ 特例子会社のために新たに社屋を建築しているところはなく、このような特例子会社で働く多くの知的障害者は親会社の土地で他の従業員と一緒に混ざって仕事をし、食堂なども共有している。
- ・ 知的障害者を中心とした特例子会社では、雇用管理上の課題として、「家族との連携・協力」あるいは「日常生活面での指導」を重視する傾向がある。

(了)