

特例子会社と他組織との相互関係

—特例子会社を中心に—

小 田 美 季

要旨 本研究は、日本の特例子会社等の障害者雇用の現状と課題を、自助・相互支援・公助の観点から明らかにし、日本における障害者雇用の創出や就労支援システムの工夫・改善を行うための示唆を得て、障害者のソーシャル・インクルージョンを促進することを目的としている。この目的を達成する一環として、障害者雇用の重要な場である特例子会社を対象とした郵送法による「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」を全国規模で2011（平成23）年度に実施した。本稿では、この調査結果を若年障害者、中高年齢障害者、親会社（グループ会社含む）に関する内容に分類し、特例子会社と他組織との関係を分析・考察した。その結果、企業グループ組織内の関係における経営維持と情報発信の観点、企業外組織との関係における若年障害者の雇用と中高年齢障害者の雇用継続に向けてのネットワークとライフステージの観点を今後の課題として提示した。

キーワード 特例子会社、障害者雇用、若年障害者、中高年齢障害者

はじめに

2009（平成21）年度より「自助・相互支援・公助の観点からみた障害者雇用創出の方策に関する基礎的研究」を実施してきた。この研究の目的は、障害者の社会参加促進の一環として、日本の障害者雇用や就労支援システムの改善への提言を行うことにある。この研究においては、日本、ドイツ、オーストリアの実態調査を進めてきた。日本では、障害者雇用の重要な場である特例子会社に焦点をあて、2009・2010

年度に地域限定のインタビュー調査を実施した¹⁾。そこには、障害者の雇用・育成・定着の「使命」と企業法人としての「経営」のバランスに挑んでいる各特例子会社の姿があった。

このような特例子会社を貴重な社会資源としてさらに活かしていくため、特例子会社の取り組みを他組織や障害当事者等との関係の持ち方の観点から現状を把握し、課題を整理することを考えた。そこで、調査票を用いた郵送調査として、「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」を2011年度に全国規模で実

施した。

本稿の中心は、この調査結果の整理・分析、考察である。ただし、特例子会社を対象とした実態調査は今までも行なわれているため、まず、主たる先行研究について整理する。そのうえで、今回の調査について詳細に述べていく。

1. 特例子会社に関する先行研究

本章で取り上げる調査研究は、特例子会社が調査対象、もしくは調査対象の一部に含まれるもので、調査報告書が過去3年以内に発行されているものに限定している。さらに、障害者雇用における事業主支援と当事者支援の両観点からの全国規模の調査研究ということから、独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構（2011年10月より「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」に改組）の報告書に目を向ける²⁾。

以上の点を踏まえて検索した結果、以下の5報告書を本調査の先行研究とし、実施主体、対象、内容を整理する。

まず、以下の3報告書は、高齢・障害者雇用支援機構から委託を受けた全国重度障害者雇用事業所協会³⁾が調査を実施、高齢・障害者雇用支援機構が編集・発行したものである。

- ・「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」（研究調査報告書No.271）、2009年3月発行：特例子会社の設立や安定した運営を推進するために、2008年に全国の特例子会社242社（有効回答134社、有効回答率55.4%）と特例子会社を持たない従業員1,000人以上の大企業1,543社（有効回答552社、有効回答率36.0%）を対象に調査票による郵送調査と特例子会社14社を対象に各事業所の取組みに関する訪問調査を実施したものである。郵送

調査を通して、特例子会社からは事業所の実態（雇用状況、経営状況等）と特例子会社設置を考える企業へのアドバイス、特例子会社を持たない大企業からは特例子会社設立に関する意識・ニーズを把握した。

- ・「障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用のあり方に関する調査研究」（研究調査報告書No.272）、2010年3月発行：2009年実施調査に関する報告書である。まず、障害者の加齢・高齢化とそれに伴う能力低下による雇用継続上の問題とその対応状況を把握するために、全国重度障害者雇用事業所協会会員291事業所を対象とした、調査票による郵送調査を実施した（回答事業所256社、回収率88.0%）。さらに、この調査の回答事業所から選定した30事業所を対象とし、障害者の定年・再雇用制度の導入状況、加齢・高齢化に対応した企業の取組みや課題に関する訪問調査を実施した。両調査とも対象の一部に特例子会社を含んでいる。
- ・「重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究」（研究調査報告書No.273）、2011年3月発行：2010年実施調査に関する報告書である。まず、重度障害者等⁴⁾の雇用実績がある400事業所を対象とし、重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の具体的方法と配慮事項に関する調査票による郵送調査を実施した（回答事業所316社、回収率79.0%）。さらに、回答事業所から選定した15モデル事業所を対象に、重度障害者等の採用実績と今後の採用予定、選考方法、採用基準に関する訪問調査を実施した。両調査とも対象の一部に特例子会社を含んでいる。

次に、以下の2報告書は、高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター編集・発行のものである。

- ・「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究—中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために—」（調査研究報告書No.97）、2010年4月発行：中高年齢障害者の雇用に関する事業所の意識・実態を把握するために、2008年9月に6都県の雇用開発協会の会員事業所7,120社を対象とし、調査票による第1回郵送調査を実施した（回答事業所2,178社、回収率30.6%）。さらに、2009年3月には、雇用している中高年齢障害者（個別）の就業実態を把握するために、第1回調査回答事業所から選定した607事業所を対象とした第2回郵送調査を実施した（回答事業所407社、回収率67.1%）。加えて2008年～2009年には、事業所訪問等による聴き取り調査や専門家ヒアリングも実施した。これらの調査対象事業所や協力者の一部に特例子会社やその関係者を含んでいる。
- ・「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）、2011年3月発行：上記「高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究」を通じて、中高年齢障害者の採用や雇用継続に伴う作業面や雇用管理面に関する課題の存在が確認された。そこで、制度発足から30年以上が経過する中で、障害者の職場環境や定着に関する課題に対処しながら今日に至った特例子会社に焦点を当て、文献研究と事業所訪問による聴き取り調査が行われた。その目的は、特例子会社が中高年齢の障害のある従

業員の加齢化に伴い講じている配慮や工夫を把握することによって、中高年齢障害者の採用や雇用継続に不安を感じている事業所、障害当事者、支援者の課題解決に資することであった。聴き取り調査の対象は、主として設立20年以上の特例子会社であった（41事業所中、設立後20年以上が34事業所、20年未満が7事業所）。

以上の5調査研究から次の特徴を指摘できる。

- ・特例子会社を調査対象の中心に置いているのは、「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」（研究調査報告書No.271）と「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」（資料シリーズNo.62）の2つである。
 - ・5調査研究のうち、3つが中高年齢障害者の雇用や雇用継続に関する内容である。
- つまり、ここで取り上げた障害者雇用に関する調査研究においては、特例子会社に限らず中高年齢障害者の雇用・雇用継続に関するテーマが重要視されている。

しかし、少子高齢化社会における障害者雇用を考えていくには、中高年齢障害者だけではなく、若年障害者にも目を向ける必要がある。また、障害者雇用創出の可能性を持つ場、あるいは障害者雇用のノウハウを蓄積した場として特例子会社を位置づけるとしたら、障害者の雇用・雇用継続の「使命」と企業法人としての「経営」のバランスに挑んでいる特例子会社の置かれている状況の全体像を把握することも大事である。この考えから、特例子会社の全数調査と若年障害者・中高年齢障害者に関する内容に関する調査を実施するに至った。加えて、筆者が2009年度に実施した特例子会社の訪問調査を

通じて得た、親会社やグループ会社との企業内関係と他機関との企業外関係⁵⁾を量的に実態把握することが特例子会社の存在意義を明確化することにつながるという考えも以下に述べる調査実施の背景にあった。

II. 「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」

1. 調査目的

本調査の目的は、特例子会社が他組織とどのような関係を持って、障害者雇用・定着の取り組みを行っているかを明らかにすることにある。調査では、特例子会社の取組みを以下の観点から考える。

- ・親会社（グループ会社）との関係
- ・若年障害者に関する他機関等との関係
- ・中高年齢障害者に関する他機関等との関係

そのうえで、雇用・雇用継続に向けて特例子会社が工夫している点や課題を整理して、障害者雇用関係者（企業、福祉、学校等）の参考に供する。

なお、本調査では「若年者」を狭義として15～24歳、「中高年齢者」を45歳以上⁶⁾とした。

2. 調査対象と方法

調査対象は、2011年度に厚生労働省により公開されている「特例子会社一覧」（2011年5月末日現在）に掲載されている318社である。

調査方法は、無記名式の調査票を用いた郵送調査である。郵送は、各特例子会社の障害者雇用担当者宛に行なった。調査協力辞退のあった2社を除いた発送数（最終調査対象数）は316社であった。調査期間は、2012年2月10日から3月20日までの1ヶ月である。3月20日以降

に返送のあった2社も含め、返送数は169社であった。したがって、回収率は、53.5%（回収数169／対象数316）である。

調査項目は、全16項目である。その内訳は、回答特例子会社の属性に関する項目が4項目、親会社の属性に関する項目が2項目、若年障害者に関する項目（特別支援学校、就労移行支援事業所）が4項目、中高年齢障害者に関する項目が3項目、親会社（関連会社含む）との関係に関する項目が2項目、自由記述が1項目である。調査票は本稿末尾に資料として提示している（なお、郵送の際には調査票以外に調査票説明文書と依頼文書も同封した）。

なお、統計処理にはJMP8を用いた。クロス集計に関しては、ピアソンの検定を行い、期待値5未満のセルがある場合にはフィッシャーの検定も実施した。有意水準は、すべて5%水準とした。

3. 調査結果

(1) 特例子会社と親会社の属性

①特例子会社の属性

回答のあった特例子会社169社の主たる事業内容を産業別にみると、サービス業⁷⁾82社（48.5%）、製造業47社（27.8%）、その他38社（22.5%）、農林漁業2社（1.2%）となっている。親会社の主たる事業内容で「その他」に記入されていた回答から類推すると、特例子会社の「その他」の項目には、サービス業、あるいは製造業とサービス業の複合型も含まれていると考えられる。

特例子会社の従業員数をみると、20～49人が69社（40.8%）と最も多く、50～99人が39社（23.0%）、10～19人が33社（19.5%）、100人以上が21社（12.4%）、9人以下が7社（4.1%）となっ

ている。100人以上の会社が12%以上ある一方で、50人未満の会社が64%を超えている⁸⁾。

特例子会社の設立後の経過年数をみると、5年未満が53社(31.4%)と最も多く、5年以上10年未満が45社(26.6%)、20年以上が30社(17.8%)、10年以上15年未満が25社(14.8%)、15年以上20年未満が16社(9.5%)となっている。10年未満の98社は全て民間企業100%出資の事業所である。

特例子会社の出資タイプは、民間企業が153社(90.5%)、第3セクター(民間企業と地方公共団体が共同出資)が13社(7.7%)、社福ジョイント(民間企業と社会福祉法人等が共同出資)が3社(1.8%)となっている⁹⁾。第3セクターは全て設立後15年以上、社福ジョイントは全て設立後10年以上経過している。

②親会社の属性¹⁰⁾

親会社の主たる事業内容を産業別にみると、サービス業90社(53.3%)、製造業64社(37.9%)、その他11社(6.5%)、建設業4社(2.4%)となっている。「その他」は、製造業とサービス業の複合型と「その他」の内容が未記入のものを含む。

親会社、グループ会社適用の場合はグループ全体(以下両者を併せて「親会社等」という)の従業員数は、1,000人以上が148社(88.1%)と最も多く、500~999人が11社(6.5%)、100~299人が5社(3.0%)、99人以下と300~499人が各々2社(1.2%)である。この結果から、親会社等の90%近くが1,000人以上の大企業と言える。

(2) 親会社等との関係

①親会社等との関係での重要性¹¹⁾

親会社等との関係で一番大事なことは、「親会社等からの受注」という事業所が83社(49.4%)と最も多く、「支援継続の確約」が44社(26.2%)、「特例子会社の自立」が27社(16.1%)、「その他」が14社(8.3%)となっている。

親会社の主事業内容によって、特例子会社が親会社との関係で最重要視していることに違いがある(表1)。製造業とサービス業を比較すると、どちらの事業も一番大事なことは、「親会社等からの受注」という事業所が最も多く、「支援継続の確約」、「特例子会社の自立」と続き、度数の多さの順位については全体と同じである。しかし、親会社の事業別に選択割合をみると、「親会社等からの受注」を選択したのは製造業の60.3%に対し、サービス業の43.3%、「特例子会社の自立」を選択したのは製造業の6.6%に対し、サービス業の21.1%である。

表1 親会社との関係で最も重要なこと(親会社の産業別)(単位:社、%)

	製造業	建設業	サービス業	その他
支援継続の確約	18 (28.6)	0 (0.0)	24 (26.7)	2 (18.2)
親会社等の受注	38 (60.3)	2 (50.0)	39 (43.3)	4 (36.4)
特例子会社の自立	4 (6.6)	2 (50.0)	19 (21.1)	2 (18.2)
その他	3 (4.8)	0 (0.0)	8 (8.9)	3 (27.3)
合計	63 (100.0)	4 (100.0)	90 (100.0)	11 (100.0)

($\chi^2=18$, $df=9$, $p<0.05$)

②親会社等への特例子会社のアピール方法(複数選択)¹²⁾

親会社等への特例子会社のアピール方法として、「経営陣への説明」だけを選択した事業所

が55社 (32.7%) と最も多く、「経営陣への説明」・「社内報の活用」の複数選択をした事業所が26社 (15.5%)、「経営陣への説明」・「社内報の活用」・「ホームページの活用」の3つを複数選択した事業所が17社 (10.1%) と続く。

各回答の選択状況を168社比でみると、「経営陣への説明」を140社 (83.3%)、「社内報の活用」を73社 (43.5%)、「ホームページの活用」を44社 (26.2%)、「その他」を45社 (26.8%) が選択している。

「社内報の活用」に関しては、表2に示したように、特例子会社設立5年未満の場合は半数を超える事業所が活用している。しかし、5年以上になると活用している事業所が50%をきり、20年以上になると80%の事業所が活用していない。設立年数が経過するに従い、親会社等に特例子会社の存在が浸透してくるので、存在アピールに社内報の活用が必要ないということも考えられる。しかし、この点については、これ以上本調査では解明できない。

(3) 若年障害者 (15～24歳) に関する他機関等との関係

①特別支援学校との関係

学校教育機関の特別支援学校との関係が「ある」と回答した会社は169社中136社 (80.5%) で

ある。

その関係の持ち方を、「関係がある」と回答した136社比でみると、「職場実習受入」を128社 (94.1%)、「見学受入」を118社 (86.8%)、「採用」108社 (79.4%)、「採用後の教員によるサポート」66社 (48.5%)、「面談会 (生徒、保護者、教員、企業) 参加」を32社 (23.5%) が選択している。「その他」を選択した16社 (11.8%) が関係の持ち方について挙げたのは、「教員研修の受入」、「保護者会参加や見学受入」、「講演会や出張特別授業の講師」、「学校の委員 (例：協議会、評議会)」、「学校行事参加」、「ボランティア活動」、「情報交換」である。

関係の持ち方に関しては、複数回答が可能であった。そこで、上位4つの組合せ (10%以上) を136社比でみると、「見学受入」・「職場実習受入」・「採用」の複数選択と「見学受入」・「職場実習受入」・「採用」・「採用後の教員によるサポート」の複数選択は各々29社 (21.3%) である。続いて、「見学受入」・「職場実習受入」・「面談会参加」・「採用」・「採用後の教員によるサポート」の選択が20社 (14.7%)、「見学受入」・「職場実習受入」の選択が16社 (11.8%) である。

特別支援学校との関係の有無は、特例子会社の設立経過年数と関係がある (表3)。設立後15年未満で特別支援学校と関係のある事業所

表2 社内報の活用状況 (特例子会社設立経過年数別) (単位: 社、%)

	5年未満	5～9年	10～14年	15～19年	20年以上
活用していない	23 (43.4)	23 (52.3)	15 (60.0)	10 (62.5)	24 (80.0)
活用している	30 (56.6)	21 (47.7)	10 (40.0)	6 (37.5)	6 (20.0)
合計	53 (100.0)	44 (100.0)	25 (100.0)	16 (100.0)	30 (100.0)

($\chi^2=11$, $df=4$, $p<0.05$)

は80%以上である。特に設立5年未満の特例子会社の場合、特別支援学校との関係のある事業所が94%を超える。

②就労移行支援事業所との関係

社会福祉分野、障害福祉サービス事業所の就労移行支援事業所と関係が「ある」と回答した特例子会社は102社（60.4%）である。

その関係の持ち方を102社比でみると、「職場実習受入」を85社（83.3%）、「見学受入」を81社（79.4%）、「採用」と「採用後のサポート」は各々77社（75.5%）、「その他」は4社（3.9%）が選択している。

関係の持ち方に関しては、複数回答が可能であった。「見学受入」・「職場実習受入」・「採用」・「採用後のサポート」の組合せが52社（51.0%）であり、これ以外の組合せは全て7%以下である。上述した特別支援学校との関係の持ち方に

比べて、見学・実習・採用・採用後のサポートまでの一連の流れのある関係の持ち方をしている事業所が多いと言える。

若年障害者（15～24歳）の場合は、学校教育の場からの採用者もいれば、学校教育の場から社会福祉の場を経ての採用者もいる。そこで、特例子会社の特別支援学校との関係の有無別に就労移行支援事業所との関係の有無を見ると、そこには関連があると考えられる（表4）。特別支援学校との関係がある特例子会社の約70%は、就労移行支援事業所との関係もある。それに対して、特別支援学校との関係がない特例子会社の約80%は就労移行支援事業所との関係もない。

(4) 中高年齢障害者（45歳以上）に関する他機関等との関係

障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う取

表3 特別支援学校との関係の有無（特例子会社設立経過年数別）（単位：社、%）

	5年未満	5～9年	10～14年	15～19年	20年以上
関係あり	50 (94.3)	36 (80.0)	20 (80.0)	11 (68.8)	19 (63.3)
関係なし	3 (5.7)	9 (20.0)	5 (20.0)	5 (31.3)	11 (36.7)
合計	53 (100.0)	45 (100.0)	25 (100.0)	16 (100.0)	30 (100.0)

($\chi^2=14$, $df=4$, $p<0.01$)

表4 就労移行支援事業所との関係の有無（特別支援学校との関係の有無別）（単位：社、%）

	特別支援学校との関係あり	特別支援学校との関係なし
就労移行支援事業所との関係あり	95 (69.9)	7 (21.2)
就労移行支援事業所との関係なし	41 (30.2)	26 (78.8)
合計	136 (100.0)	33 (100.0)

($\chi^2=26$, $df=1$, $p<0.001$)

組みを「行っている」と回答したのは、54社 (32.0%) である。そのうち、「支援機関との連携の必要性を感じる」と回答したのは、42社 (77.8%) である。

障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う取組みの有無は、特例子会社の従業員数と関係がある (表5)。従業員数が100人未満の特例子会社では取組みを行っているのは、該当規模の会社のうち1/7~1/3である。従業員数が100人以上の特例子会社では、取組み有無の割合が逆転し、取組みを行っている特例子会社は5/7 (71.4%) である。

「中高年齢障害者の雇用継続に関する情報交換の場が都道府県内にありますか」という問いに「ある」と回答したのは、150社 (無回答19社を除く) の内72社 (48.0%) である。「ない」という回答や無回答の中には、情報交換の場の存在有無を知らない、もしくは情報交換の場があっても中高年齢障害者の雇用継続に関するテーマが取り上げられていない、という場合もあることが推測できる。

中高年齢障害者の雇用継続に関する情報交換の場が都道府県内にあるかどうかは、障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う取組みを行っているかどうかということに関連する (表6)¹³⁾。情報交換の場がある場合も「取組みあり」は

44.4%と半分以下ではある。ただし、情報交換の場がない場合は、「取組みあり」は25.6%、「取組みなし」が74.4%というように、取組み有無の割合が大きく違っている。

以上のことから、本調査結果では、障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う取組みの有無には、特例子会社の規模や身近な情報交換の場の存在が影響を与えている、と言える。

なお、加齢に伴う取組みの有無と特例子会社の設立経過年数の関連については、統計的に有意とは言えなかった。言い換えると、特例子会社の設立経過年数が増すに従い、加齢に伴う取組みを行う会社の割合が増加するとは、本調査結果からは言えない。ただし、設立後15年未満のグループよりは15年以上のグループの方が加齢に伴う取組みを行う割合は次のように高かった；15年未満の123社の内、「取組みあり」は34社 (27.6%)、「取組みなし」は89社 (72.4%) であり、15年以上の46社の内、「取組みあり」は20社 (43.5%)、「取組みなし」は26社 (56.5%) である。

実際は、設立年数が5年未満であったとしても、中高年齢障害者を採用する場合もありうる。したがって、設立経過年数に関わらず、中高年齢障害者の雇用継続については、情報交換や情報収集の場の存在がポイントとなる。

表5 障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う取組み (特例子会社規模別) (単位: 社、%)

	9人以下	10~19人	20~49人	50~99人	100人以上
取組みあり	1 (14.3)	6 (18.2)	19 (27.5)	13 (33.3)	15 (71.4)
取組みなし	6 (85.7)	27 (81.8)	50 (72.5)	26 (66.7)	6 (28.6)
合計	7 (100.0)	33 (100.0)	69 (100.0)	39 (100.0)	21 (100.0)

($\chi^2=20$, $df=4$, $p<0.001$)

表6 障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う
取組み（情報交換の場の有無別）（単位：
社、%）

	情報交換の場あり	情報交換の場なし
取組みあり	32 (44.4)	20 (25.6)
取組みなし	40 (55.6)	58 (74.4)
合計	72 (100.0)	78 (100.0)

($\chi^2=6$, $df=1$, $p<0.05$)

(5) 自由記述

親会社（グループ会社）との関係の持ち方、若年障害者（15～24歳）の雇用、中高年齢障害者（45歳以上）の加齢・高齢化に対応した継続雇用に関する感想・意見は、169社中69社（40.8%）から寄せられた。

69社中、「親会社等との関係の持ち方」に回答があったのは41社（59.4%）、「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」に回答があったのは37社（53.6%）、「若年障害者の雇用」に回答があったのは18社（26.1%）、「その他」の回答があったのは16社（23.2%）である。上位3位の回答の組合せを69社比で見ると、「親会社等との関係の持ち方」だけの回答が17社（24.6%）、「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」だけの回答が15社（21.7%）、「親会社等との関係の持ち方」・「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」・「若年障害者の雇用」の複数回答が10社（14.5%）である。

本稿では自由記述内容を、「親会社等との関係の持ち方」、「若年障害者の雇用」、「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」、「その他」に大きく分類した。ただし、その内容は多岐に渡る課題を提起しているため、詳細

分析は別の論文で明らかにしたい。本稿では、以下の指摘と最終章での一部内容紹介にとどめておく。

- ①「親会社等との関係の持ち方」、②「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」、③「若年障害者の雇用」という順番で意見・感想が多い。
- 「若年障害者の雇用」では、特に課題はないという意見もある反面、現在直面している従業員への対応上の課題や将来の担い手を育てる学校教育機関への意見が見られた。
- 「中高年齢障害者の加齢・高齢化に対応した継続雇用」は現在直面している課題、もしくは今後取組むべき課題という意見が見られた。

以上から、若年障害者に関しては既知の課題、中高年齢障害者に関してはこれからの課題と位置づけつつ、特例子会社がマネジメントを行っていくことが考えられる。

Ⅲ. 企業内外の組織との関係

本稿で取り上げた先行研究と本調査で得られた内容を基にして、親会社やグループ会社との企業内関係と企業外の組織との関係から考察していく。

1. 企業内の組織との関係

先行研究¹⁴⁾において、親会社が特例子会社に対する仕事の発注に協力的であることが、特例子会社の経営的安定に重要であることが指摘されている。しかし、その一方で、親会社への依存が高くなりすぎることへの警鐘も鳴らしている。この先行研究の調査では、特例子会社が今後特例子会社の設置を考える企業へのアドバ

イスとして自由記述した最多の内容は、「親会社の支援と特例子会社の自立」である¹⁵⁾。

本調査では、「親会社等との関係で一番大事なこと」というように限定した上で、質問した。その結果、「親会社等からの受注」が最も多く、「支援継続の確約」、「特例子会社の自立」と続いた。どれも大事であり、順位をつけがたいものであったかもしれない。また、経営面、特に業務の確保と収支の維持を考えた場合、「親会社等からの受注」に最優先順位がいくことも至極もつともなことである。ただし、そこで終わるのではなく、親会社等と特例子会社の相互性について押さえてみる。

「支援継続の確約」の支援とは、親会社からみれば、業務の発注だけではなく、人的配置（役員派遣等）やマネジメント、グループ会社や取引先への特例子会社の存在の浸透を含むものである。つまり、業務的サポートと人的サポートの両者を併せ持つ。特例子会社から「親会社の支援」をみれば、親会社からの業務の受注、グループ会社や取引先からの業務の受注、人材（役員）の確保や管理・指導体制へのバックアップを通じた経営の安定とつながるものである。

この関係性のもとで、特例子会社の使命である障害者の雇用と育成・定着¹⁶⁾が果たされる。親会社からみれば、障害者雇用率の達成や企業の社会的責任ということで特例子会社の設立・運営が行われる。ただし、設立当初はこの状態が維持されていても、5～10年が経過するうちに親会社や特例子会社の担当役員の入替りや社会構造の変化に伴う企業の状況変化が生じ、特例子会社の存在意義が揺らいでくる。障害者雇用率を達成する存在としての位置づけの強調、通常の子会社と変わらない利益予算の達

成・効率性等といった尺度の要求が特例子会社に来る場合もある。この設立当初と異なる状況や関係性の変化に関しては、本調査の自由記述で複数の指摘があった。

親会社の経営トップの障害者雇用への理解が、特例子会社の在り方に大きな影響を与えることを見落としてはならない。それに加えて、企業体という組織の中で特例子会社が生き残っていくためには、存在アピール、言い換えると自らの情報発信も重要である。

今回の調査では、親会社等への特例子会社のアピール方法は、「経営陣への説明」「社内報の活用」「ホームページの活用」¹⁷⁾「その他」から複数選択できた。しかし、「経営陣への説明」だけの単一選択が最も多く、回答の約1/3を占めていた。そして、「経営陣への説明」・「社内報の活用」の2つを複数選択した事業所が26社（15.5%）、「経営陣への説明」・「社内報の活用」・「ホームページの活用」の3つを複数選択した事業所が17社（10.1%）と続いた。自由記述では、「親会社やグループ会社の社員の特例子会社見学を積極的に実施している」という回答もあった。この背景には、「関係会社全社員の理解がまず必要である」という考えがある。組織には組織構成員がいる。したがって、組織と組織の関係では、組織を左右するトップが重要ではあるが、構成員への考え方の浸透も重要である。

特例子会社の存在意義の組織内に向けてのアピールは、「障害者雇用率の達成や企業の社会的責任」というその言葉だけではなく、何を目的として、その中身の何を、どのようにして経営陣、構成員（社員）に伝えるかというマネジメント上の戦略でもある。

2. 企業外の組織との関係

企業外の組織との関係については、若年障害者と中高年齢障害者に焦点を絞って調査を実施した。

(1) 若年障害者の場合

本調査においては、若年障害者を狭義の15～24歳に限定し、学校教育機関から雇用へという道と学校教育機関から障害福祉サービス事業所を経て雇用という道の2本の道を想定した。この2本の道筋における特例子会社と他組織との関係として、特別支援学校と就労移行支援事業所に着目した¹⁸⁾。

まず、特別支援学校との関係については、「関係がある」と回答した事業所は80%を超えていた。この関係は、特例子会社からみれば、社員への採用という人材を得るということだけではなかった。採用の前提となる見学や職場実習の受入を通して、学校の職業教育への協力者の役割を果たしている。また、保護者会参加や見学受入、教員研修、講演会や特別授業の講師というように、保護者・教員・生徒へ企業としての特例子会社の情報提供の役割も見られた。

本調査では、「面談会（生徒、保護者、教員、企業）参加」は「特別支援学校との関係がある」と回答した特例子会社の1/4以下であった。最近の取組みとして、行政機関が主催の4者面談会に企業として特例子会社のトップが参加している地域もある。「企業が求める人材」や「就職してから必要なこと」を生徒、保護者、教員が企業発信の情報として学ぶことは、現実味があると同時に当事者の就職への動機付けにもなる。

次に、就労移行支援事業所との関係では特別支援学校ほど密な関係ではないが、特例子会社

が人材採用という役割だけではなく、見学や職場実習の受入を通して職業訓練の協力者としての役割を果たしている。本調査では、「特別支援学校との関係がある」特例子会社は、就労移行支援事業所とも関係のある割合が高かった。

自由記述では、特別支援学校からの採用の難しさや若年障害者の就労意欲の低さについての指摘があった。社会全般の若年者の就労意欲の低下傾向を考え合わせると、学校教育機関から障害福祉サービス事業所を経て雇用という道のように、学校教育機関からワンクッション置いた当事者の育成もさらに重要になる。学校、障害福祉サービス事業所、企業がライフステージごとに比重は違うが、若年障害者の雇用のための連携を推進していくことが大事と言える。

(2) 中高年齢障害者の場合

本調査では、障害のある中高年齢従業員への加齢に伴う取組みの有無、取組んでいる事業所の支援機関との連携の必要性に対する実感、情報交換の場の都道府県内の有無について質問した。

取組み自体は約1/3の事業所で行われていた。ただし自由記述も加味して分析すると、取組みを実施していない事業所には、現在すでに課題に直面している事業所、今後の課題と認識し検討段階に入っている事業所、情報収集の方法や場に関する情報を得ることに苦心している事業所等が含まれている。さらに、今回は既に雇用している従業員について限定した調査ではあったが、中高年齢障害者の採用（たとえば中途障害者等）とも関係してくるテーマである。このように考えると、中高年齢障害者の加齢に伴う取組みのテーマは事業所のマネジメントの様々な側面に影響を与える。そのためにも正確な情

報と情報交換・収集の場は重要と言える。

本稿で提示した先行研究のうち3研究は、中高年齢障害者に関する内容を取り上げていた。また、2011年12月19日・20日に開催された第19回職業リハビリテーション研究発表会では、このテーマに関しての事業所主体の取組みの発表が4つあった¹⁹⁾。加えて、この発表会で、沖山が強調していた次の点は大事な視点である：障害のある従業員の職業生活終盤の課題を事業所だけで負うことの負担の大きさや対応への後悔から、新たな雇用への躊躇が生じたり、長期の雇用継続に消極的になる事業所が出ることもありうる。円滑な職業生活終了が雇用を促進することにもつながる²⁰⁾。

事業所、あるいは事業所の障害者雇用担当者に過度の負担を課さないためにも、中高年齢障害者に関しては、特例子会社間、あるいは重度障害者雇用事業所間などの事業所間での就労支援ネットワークも有効と考える。

おわりに

本稿の終わりにあたって、「特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査」にご協力いただいた方々に改めて感謝を申し上げる。

本調査実施が年度末、さらに東日本大震災からの復興という時期にもかかわらず、多くの特例子会社の障害者雇用担当者から率直なご意見・ご感想を含む回答をいただいた。また、本学の社会調査法担当の茂木豊教授には、本調査の調査票作成から結果分析まで助言をいただいた。これらのおかげで今回の成果に至ることができた。

今回の調査結果のうち自由記述に関してはまだ詳細に取り上げていないが、この分析・考察

の論稿は継続課題としていく。さらに、本調査を端緒として、ネットワークとライフステージから雇用・雇用継続システムの検討を進めていく。これらの現実化が今回のご協力に報いることと考える。

*本研究（「自助・相互支援・公助の観点からみた障害者雇用創出の方策に関する基礎的研究」課題番号：21530600）は科学研究費補助金（基盤研究（C））を受けたものである。本稿はその研究成果の一部である。

注

- 1) 小田美季「特例子会社の現状と課題に関する一考察」『福岡県立大学人間社会学部紀要』第20巻第2号、2012年、pp.29-43
- 2) ここで取り上げた5報告書発行当時（2009年3月～2011年3月）は、当該機構の名称が「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」である。したがって、本稿では機構の旧名称のままで使用する。なお、障害者総合職業センターの調査研究報告書等の研究成果物は、一部を除いて、次のホームページからダウンロードできる：【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】<http://www.nivr.jeed.or.jp/research/research.html>
- 3) 社団法人全国重度障害者雇用事業所協会（略称「全重協」）とは、重度障害者を多数雇用する事業所を会員（2010年8月末現在、賛助会員を含めて324社）とする厚生労働省認可の公益法人である。障害者、特に重度障害者の雇用に関する調査・研究・研修、雇用管理に関する相談援助の事業を行っている。2009年6月アンケート調査によると正会員260事業所の内訳は、株式会社・有限会社等164事業所、特例子会社69事業所、社会福祉法人運営22事業所、その他5事業所となっている。（<http://www.zenjyukyo.or.jp/about/index.html> 2012年5月5日検索）

- 4) この報告書では、「重度障害者等」を重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者と定義している（高齢・障害者雇用支援機構編「重度障害者雇用事業所における重度障害者等を雇用する際の募集・選考・採用・配置の方法に関する調査研究」『研究調査報告書』No.273、2011年、概要）。
- 5) 小田美季「特例子会社の現状と課題に関する一考察」『福岡県立大学人間社会学部紀要』第20巻第2号、2012年、pp.36-37
- 6) 「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（略称「高年齢者雇用安定法」）第2条及び同法施行規則第1条・第2条に基づき、本調査では45歳以上の者を中高年齢者とする。
- 7) 本調査でいう「サービス業」とは第3次産業を示す。
- 8) 1999年の日本経営者団体連盟障害者雇用相談室による調査では、100人以上の会社が11%、50人未満の会社が55%であった（日経連・障害者雇用相談室「特例子会社の労働条件に関するアンケート調査結果報告」1999年、p.12）
- 9) 1999年の日本経営者団体連盟障害者雇用相談室による調査では、民間型（民間企業100%出資）が60%、第3セクター型が29%、社福ジョイント型が11%であった（日経連・障害者雇用相談室「特例子会社の労働条件に関するアンケート調査結果報告」1999年、p.11）。
- 10) 「親会社の従業員数」の項では、不明回答1社を外して集計している。
- 11) 「親会社等との関係で一番大事なこと」の項では、無回答の1社を外して集計している。
- 12) 「親会社等へのアピール方法」の項では、無回答の1社を外して集計している。
- 13) 「中高年齢障害者の継続雇用に関する情報交換の場が都道府県内にありますか」という問いでは、無回答19社を外して150社で集計している。したがって、クロス集計の加齢対応の有無に関しても単純集計数とは違いが出ている。
- 14) 高齢・障害者雇用支援機構編集「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」『研究調査報告書』No.271、2009年、p.75
- 15) 高齢・障害者雇用支援機構編集「特例子会社の設立、運営等に関する調査研究」『研究調査報告書』No.271、2009年、p.17
- 16) 秦政「特例子会社運営マニュアル」UDジャパン、2007年、p.5
- 17) 今回の調査の事前段階として、特例子会社の所在地や事業内容の確認のために、各特例子会社のホームページを検索した。親会社のホームページに掲載されている場合もあったが、所在地も不明な特例子会社も多くあった。本調査の質問項目の「ホームページの活用」は内部向けではなく、外部向けなのかもしれない。外部向けであったとしても情報の得にくい事業所が数多くあった。これには各特例子会社や親会社の事情もあるとは推測する。
- 18) 現実には障害を持つ者が学ぶ学校教育機関は特別支援学校だけではない。また、他の道筋として、たとえば職業訓練の場である障害者職業能力開発校を経て雇用に至る道もある。
- 19) 高齢・障害・求職者雇用支援機構「第19回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集」、2011年、pp.62-69、pp.192-195、pp.360-363
- 20) 沖山雅子・佐渡賢一「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配慮」（第19回職業リハビリテーション研究発表会分科会での配布レジューム）、2011年

資料

特例子会社を中心とした他組織との相互関係に関する調査

(返送整理番号記入欄)

以下の問いに対する答えを選び、当てはまる番号に○をつけてください。

- 問 1. 御社の主たる事業内容は何ですか。
①農林漁業 ②製造業 ③建設業 ④サービス業 ⑤その他
- 問 2. 御社の従業員数は何人ですか。
①9人以下 ②10～19人 ③20～49人 ④50～99人 ⑤100人以上
- 問 3. 御社が設立されて何年経ちますか。
①5年未満 ②5年～9年 ③10年～14年 ④15年～19年 ⑤20年以上
- 問 4. 御社の設立への出資はどのタイプですか。
①民間企業出資 ②第3セクター ③社会福祉法人等との共同出資
- 問 5. 特別支援学校との関係がありますか。
①ある ②ない
- 問 6. 【問 5 で①と答えた方へ】それはどのような内容ですか。「その他」については () にもご記入ください。(複数回答可)
①見学受入 ②職場実習受入 ③面談会(生徒、保護者、教員、企業)参加
④採用 ⑤採用後の教員によるサポート ⑥その他()
- 問 7. 若年障害者(15～24歳)のことで就労移行支援事業所との関係がありますか。
①ある ②ない
- 問 8. 【問 7 で①と答えた方へ】それはどのような内容ですか。(複数回答可)
①見学受入 ②職場実習受入 ③採用 ④採用後のサポート ⑤その他
- 問 9. 障害のある中高年齢従業員(45歳以上)の加齢に伴う取組みを行っていますか。
①行っている ②行っていない
- 問 10. 【問 9 で①と答えた方へ】支援機関との連携の必要性を感じますか。
①必要性を感じる ②必要性を感じない
- 問 11. 中高年齢障害者の継続雇用に関する情報交換の場が都道府県内にありますか。
①ある ②ない
- 問 12. 親会社(関連会社含む)との関係で1番大事なことは何ですか。
①支援継続の確約 ②親会社等からの受注 ③特例子会社の自立 ④その他
- 問 13. 御社の存在を親会社等へどのようにアピールしていますか。(複数回答可)
①経営陣への説明 ②ホームページの活用 ③社内報の活用 ④その他
- 問 14. 親会社(グループ会社適用の場合はグループ全体)の従業員数は何人ですか。
①99人以下 ②100～299人 ③300～499人 ④500～999人 ⑤1000人以上
- 問 15. 親会社の主たる事業内容は何ですか。
①農林漁業 ②製造業 ③建設業 ④サービス業 ⑤その他()

若年障害者(15～24歳)の雇用や中高年齢障害者(45歳以上)の加齢・高齢化に対応した継続雇用、あるいは親会社(グループ会社)との関係の持ち方に関して、ご意見・ご感想をお聞かせください。

ご協力ありがとうございました。