

特例子会社ってなに？

「特例子会社」とは、「障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別の配慮をした子会社」で、厚生労働大臣から認定^{*}を受けた会社を指します。特例子会社を設立すると、そこで雇用する全従業員は事業主（親会社）の雇用とみなされ、雇用率を算定する際には親会社と同一の事業所として取り扱われます。

^{*}認定には一定の要件を満たす必要があります。詳しくは23ページを参照。

特例子会社をつくれれば無理なく法定雇用率を達成

親会社従業員1,000人の会社の法定雇用率達成に必要な障害者数は？

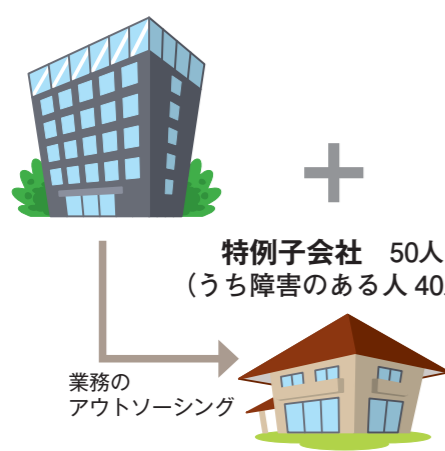


親会社 1,000人

従業員 1,000人 × 2% (法定雇用率) = 20人

20人の障害者雇用が必要!!
しかし、企業の一般的な業務で20人を雇用するのは大変!!

例えば業務を選定し、集約したうえで
50人(うち障害のある人40人)の特例子会社を設立



親会社 990人

特例子会社 50人
(うち障害のある人40人)

特例子会社の雇用が親会社に算定されるため

1,040人 × 2% = 20人

20人の障害者雇用が必要となるが、特例子会社を含めて
40人の障害のある人を雇用していることになり

40人 ÷ 1,040人 = 3.85% (単純計算)

法定雇用率達成!!

(実)雇用率…従業員のうち、障害のある人の占める割合のこと

法定雇用率…障害のある人の雇用機会均等を目的に、企業に課せられている障害者雇用率の水準

関係会社特例を活用すれば、子会社の法定雇用率も達成

「関係会社特例」(グループ適用制度)では、特例子会社を持つ親会社が関係する別の子会社も含めて障害者雇用を進める場合に、厚生労働大臣から認定(グループ認定という)を受けた子会社と特例子会社の全従業員は事業主(親会社)の雇用とみなされ、障害者雇用率を算定する際には親会社と同一の事業所として取り扱われます。

従業員500人の子会社がグループ認定されたら？



親会社 990人

グループ認定

特例子会社認定

子会社 500人

特例子会社 50人
(うち障害のある人40人)

特例子会社の従業員50人と
子会社の従業員500人も親会社の算定に含まれるので、
親会社の従業員は1,540人となる

従業員 1,540人 × 2% (法定雇用率) = 30人

30人の障害者雇用が必要となるが、グループ全体で
40人の障害のある人を雇用していることになり

40人 ÷ 1,540人 = 2.6% (単純計算)

親会社とグループ認定された子会社を含めて法定雇用率達成!!

column 戦力としての障害のある人、戦略としての障害者雇用

障害のある人を雇用することは、企業の果たすべき社会的責任であると考えられています。しかし、それだけでなく、障害のある人を貴重な戦力として、また障害者雇用を企業戦略の一環として捉えている企業も多くあります。障害者雇用を成功させるためには、社会的責任を果たすという目的に加え、障害のある人のモチベーションを引き上げて本人の能力を鍛え、企業の生産性を高めていくという視点も必要かもしれません。

人口減少による労働力不足が、今後大きな課題になることは既に避けられない現実となりつつあります。障害のある人を戦力として雇用できる特例子会社制度の活用は、企業に大きなメリットをもたらすことになるでしょう。

Q 特例子会社がない場合でも企業グループ全体で法定雇用率を満たしていると認められない？

A 特例子会社がない場合であっても、「企業グループ算定特例」(関係会社特例)や「事業協同組合等算定特例」(特定事業主特例)などの雇用率算定特例があります。

特例子会社にはどのようなメリットがある？

特例子会社を設立しようと考えた時、一番気になるのはどのようなメリットがあるのか、ということでしょう。

集中的に障害のある人を雇用する特例子会社には、法定雇用率達成だけでなく、以下のようなメリットがあります。これらを理解したうえで、設立の検討を始めましょう。

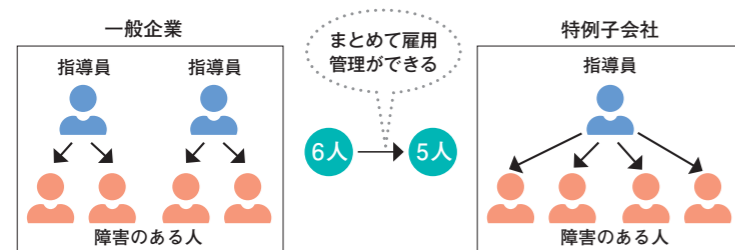
特例子会社の8つのメリット

1 業務・コストなどの集中化 (例)・雇用管理にかかるコスト減 ・施設の改修にかかるコスト減 ・現場職員の負担減	仕事・職場環境
2 柔軟な雇用体制 (例)・独自の労働条件の設定 3 職場への定着率の向上 4 生産効率の向上	雇用体制
5 会社のイメージ向上 6 障害者雇用のノウハウの蓄積 (例)・グループ内企業に対する障害者雇用に関する助言 ・障害者雇用に関する知識と経験を社会に還元	社会的アプローチ
7 情報流出リスクの低減 (例)・アウトソーシングしづらい経理などの外注 8 各種助成金の活用	子会社特性

1 業務・コストなどの集中化

一般企業で障害のある人を複数名雇用する際、1つの部署で全員の業務量を確保することが難しく、いくつかの部署に分散して雇用することがあります。この方法では、障害のある人1～2人に対し指導員が1人ついて指導するなど、雇用管理に関するコストが大きくなります。

その点特例子会社では、業務を集約し、スケールメリットを生かすことで、障害のある人を1か所に集めて雇用管理を行うことが容易にできます。また、雇用に必要な施設改修費などのコスト削減にもつながります。



そのほかにもメリットが!!
 ・簡単な仕事を集約し、障害のある人に任せることにより、ほかの従業員が本来の業務に集中でき、生産性の向上が期待できる。

2 柔軟な雇用体制

障害のある人を雇用する際には、特別な雇用条件の設定が必要になる場合があります。例えば、障害の特性上、長時間勤務が難しい場合には短時間での勤務を考えなくてはなりません。

親会社とは別に設立する特例子会社なら、障害の特性に合わせ、独自の労働条件の設定が可能です。このため、障害のある人の雇用において課題となる職場定着の促進や、障害の特性から起こり得る問題の予防ができるといった利点につながります。

3 職場への定着率の向上

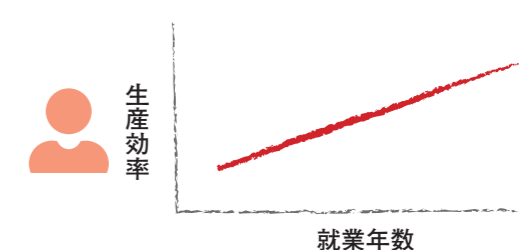
障害のある人は短期間で仕事を辞めてしまうなど定着に課題があり、その結果法定雇用率達成が困難になってしまうことがあります。退職の主な理由としては、職場内で孤立してしまったり、仕事に対するやりがいを感じられない、などがあるようです。

特例子会社では、障害のある同僚と一緒に働いているので、孤立感を感じにくいというメリットがあります。また、作業目標を同僚と同程度のレベルに設定して、お互いが切磋琢磨できる環境であるため、仕事に対するモチベーションを高く保つことも可能となります。その結果として、職場への定着率が高くなることが期待できます。

4 生産効率の向上

一般企業で障害のある人を雇用する場合に比べ、特例子会社ではその設立の経緯から障害のある人や事業主に対する公的サポートが可能となり、定着率の上昇と共に生産効率の向上が期待できます。

ある程度仕事を覚えた段階で、障害のある人にリーダーの役割を任せる特例子会社があります。このような体制がうまく機能すると、リーダーになるという目標ができ、ほかの障害のある人のモチベーションがアップし、生産効率の向上にもつながります。



きめ細かなサポートにより本人の特性を生かすことができれば、生産効率は経験を積み重ねることで着実に伸びる

5 会社のイメージ向上

特例子会社では、一般企業に比べ、障害のある人を多く受け入れることが可能となります。また、重度身体障害や知的障害のある人など、今まで一般企業での雇用が難しかった人を雇用しやすい体制をつくることもできます。障害者雇用は企業が社会に対して負う重要な責任であることからしても、特例子会社制度を活用して社会的責任を果たすことは大きな意味があることです。

社会的な責任を果たすことは、顧客や地域から信頼を得ると共に、イメージの向上にもつながります。

6 メリット 障害者雇用のノウハウの蓄積

障害者雇用に特化した特例子会社では、障害者雇用についての知識や経験が蓄積しやすいという特徴があります。そのため、この知識や経験をもとに、親会社やグループ内の別の子会社に障害者雇用のエキスパートとして、助言を行うことができるようになります。

特例子会社の中には、蓄積された知識・経験を社会で共有するために、他企業の見学を受け入れたり、積極的に相談にのっている会社もあります。設立を検討する際には、こうした企業を見学してみるとよいでしょう。

7 メリット 情報流出リスクの低減

同じ企業グループに業務を発注することは、情報の流出を防ぐというメリットがあります。親会社も、子会社であれば情報流出の心配なく業務を発注できるでしょう。

今まで外部に発注しづらかった経理などの業務のアウトソーシング化の道が開けます。

8 メリット 各種助成金の活用

法定雇用率以上の障害のある人を雇用することにより、さまざまな助成金等が支給されます。こうした制度を上手に活用して障害者雇用に取り組むことで、業務の効率化や拡大を図ることができます。(62～66 ページ参照)

特例子会社の隠れた特徴

特例子会社の隠れた特徴として、フットワークの軽さ、小回りの利きやすさがあります。特例子会社は大企業に比べ従業員数が少なく、意思決定機関と実行機関が同一であることが多いものです。そのため、大企業にみられる「企画書を提出して役員へのプレゼンの後、承認を経てから事業に着手する」という手順を省いて、よりスピーディに実行に移すことができます。出てきたアイデアを即座に実行に移したり、小回りの利きやすさを生かして柔軟に対応したりと、特例子会社の機動力を最大限に発揮する方法を考えてみましょう。

column

Q 特例子会社を設立する場合の注意点は？

A 親会社の経営状況の変化に対応できる、安定した業務を確保することが大切です。また、親会社が障害者雇用をしなくなるなど意識が低くなることもあるため、両社でどのように雇用するのか決めておくことも重要です。さらに、親会社と特例子会社の交流を図って相互理解を深める配慮も必要でしょう。

特例子会社の要件はこれ！

特例子会社をつくるには、親会社も子会社も共に、いくつかの要件を満たす必要があります。下の要件のうち①と②は親会社、③から⑥は子会社の要件です。

認定要件

- ①親会社が子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること
- ②親会社から子会社への役員派遣、従業員の出向など、人的交流が密であること
- ③子会社は株式会社であること
- ④子会社に雇用する障害者が5人以上で、かつ全従業員の20%以上を占めること。また、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の合計数割合が30%以上であること
- ⑤障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること
- ⑥その他、障害者の雇用の促進および雇用の安定が確実に達成されると認められること



Q 「意思決定機関を支配している」とはどういうこと？

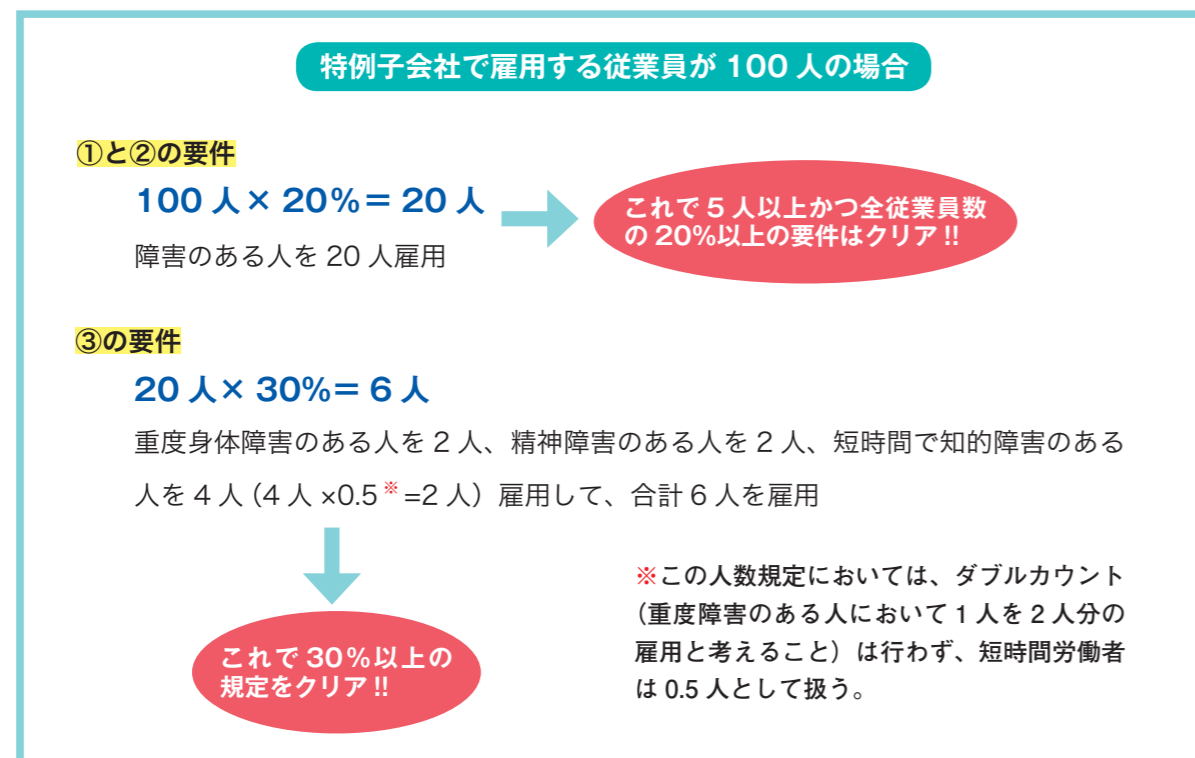
- A 連結決算の対象となる子会社の基準と同様です。具体的には親会社が以下の3つの条件のうち、いずれかを満たす場合に、子会社の意思決定機関を支配していると認められます。
- ①議決権の過半数を所有している場合
 - ②議決権の40%～50%を所有し、下記のa～eの要件のうちいずれか1つを満たす場合
 - ③議決権の40%未満の所有であるが、自己と「緊密な者」と「同意している者」を合わせて子会社の過半数以上の議決権を有し、下記のb～eの要件のうちいずれか1つを満たす場合
 - a. 自己と「緊密な者」と「同意している者」を合わせて特例子会社の過半数の議決権を所有している
 - b. 親会社の役員、使用人であるか、またはこれらであった者が特例子会社取締役会等の構成員の過半数を占めている
 - c. 特例子会社の重要な財務・営業・事業の方針の決定を支配する契約がある
 - d. 特例子会社の資金調達の総額の過半について融資・債務保証・担保提供を行っている
 - e. その他、親会社が特例子会社の意思決定機関を支配していることが推測されるような事実がある

Q 「人的交流が密であること」ってどういうこと？

- A より具体的には下記のように親会社と特例子会社との人の行き来があることが必要です。
- ・特例子会社の役員のうち、少なくとも1人以上は親会社の役員または従業員から選任されている
 - ・特例子会社の従業員のうち相当数が親会社から派遣されているなど

Q 特例子会社の規定にある雇用人数はどう計算する？

- A 特例子会社は障害者のために特別に配慮した会社であるために、雇用される従業員数のうち障害者の占める割合について以下の3つの要件をすべて満たす必要があります。計算方法は下のようになります。
- ①障害者の雇用数が5人以上
 - ②当該子会社の全従業員数の20%以上
 - ③雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上



Q 障害者職業生活相談員とは？

- A 障害者雇用促進法では、5人以上の障害者を雇用する事業所ごとに障害者職業生活相談員を選任し、その者が障害者の職業生活全般についての相談・指導を行わなければならないとしています。また、事業主は、障害者職業生活相談員を選任したときは、事業所の所在地を管轄する公共職業安定所（ハローワーク）に、選任届けを提出することになっています。資格認定講習は各都道府県の地域障害者職業センターで毎年実施しています。講習は2日間（12時間以上）で、受講料は無料。
 〈問い合わせ先〉 静岡障害者職業センター（68ページ参照）

Q 「障害者の雇用管理を適正に行うに足る能力を有していること」ってどういうこと？

- A 具体的には以下の2点のように障害者雇用に特別な配慮を行っていることが必要です。
- ・障害者のための作業施設・設備の改善
 - ・障害者の職業生活に関する専任の指導員の配置など

特例子会社設立のために必要な申請書類をチェック！

様式等	記載内容等	チェック欄	
「子会社特例認定申請書」	公共職業安定所長に提出する書類		
「親事業主及び子会社の概要」	親会社と特例子会社の概要等を記載		
添付書類・確認資料（例）	親会社の直近の有価証券報告書（写）または附属明細書（写）	親会社が子会社の意思決定機関を支配していることを示す書類	
	子会社の株主名簿または出資口数名簿	同上（株主名、額面株主数、その他）	
	親会社の「障害者雇用状況報告書」	直近の6月1日現在のもの	
	申請日現在における親会社（当該子会社を含む）の「障害者雇用状況報告書」		
	定款		
	法人登記簿謄本		
	親会社から派遣されている子会社の役員名簿	氏名、年齢、所属、役職、入社年月日（親会社からの主な略歴）	
	子会社の社員名簿	氏名、年齢、所属、役職、入社年月日	
	子会社の障害者雇入れ通知書（写）	個人ごとに雇入れ条件のわかるもの	
	子会社の就業規則・給与規程等		
	障害者の職業生活に関する指導員の配置状況	障害者職業生活相談員の選任届等	
	子会社の図面、案内図		
	子会社の勤務中（または実習中）の写真	職場の仕事内容が確認できるもの	
その他	子会社が行う事業において障害者雇用促進及び安定に関する資料		

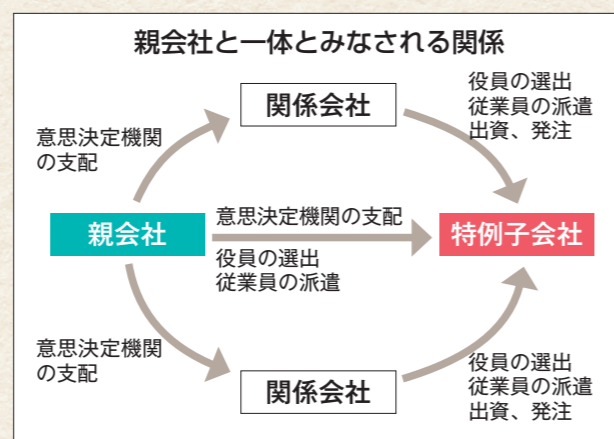
関係会社特例の要件はこれ！

19 ページでも説明していますが、「関係会社特例」では特例子会社を持つ親会社が関係する会社（グループ適用する会社）についても厚生労働大臣の認定を受けると、雇用率の算定、障害者雇用納付金の算定、障害者雇用調整金などの支給において親会社と一体とみなされます。

認定要件は次のようなものです。

認定要件

- ①親会社が特例子会社及び関係会社（子会社）の意思決定機関（株主総会等）を支配していること
- ②親会社が障害者雇用推進者を選任しており、その者が特例子会社と関係会社についても障害者雇用に関する業務を行うこと
- ③親会社が特例子会社、関係会社を含めて、グループ全体で障害者の雇用の促進及び雇用の安定が確実に達成されると認められること
- ④関係会社は株式会社であること
- ⑤関係会社と特例子会社との人的関係若しくは営業上の関係が密であること、又は関係会社が特例子会社に出資していること



認定要件

Q & A

Q 親会社が「支配している」会社をすべてグループ適用にしなければならない？

- A** 企業グループ全体で障害者雇用率を適用することは、企業にとっては障害者雇用に取り組むきっかけとなり、障害のある人には職場環境の整備が進めやすいというメリットがあります。
- そのため、事業主に活用しやすい制度として、グループ適用とする関係会社については認定要件を満たせば任意に選ぶことができます。つまり、すべての子会社をグループ適用しなければならないというわけではありません。

Q 「関係会社と特例子会社との人的関係若しくは営業上の関係が密であること、または関係会社が特例子会社に出資していること」ってどういうこと？

- A** 具体的には以下の3つのいずれかの要件を満たしていることをいいます。
- ①特例子会社の役員のうち1人以上が関係会社の役員や従業員から選任されている、特例子会社の従業員のうち1人以上が関係会社から派遣されている等、関係会社と特例子会社との人的交流が密であること
 - ②関係会社から特例子会社に対して年間60万円程度の業務が発注されている、または発注される見込みがあること
 - ③関係会社が特例子会社に対し、100万円以上の出資、または関係会社が特例子会社の議決権の5%以上を所有していること

Q 「グループ全体で障害者の雇用の促進および雇用の安定が確実に達成されると認められること」ってどういうこと？

- A** 具体的には以下の2つの要件のいずれも満たすことをいいます。
- ①申請時点においてグループ全体で合算して、障害者雇用義務（法定雇用率の達成）を果たしていること
 （注）障害者雇用義務を果たしていない場合は、2年間で法定雇用率を達成するための具体的な障害者雇用促進計画を作成すること
 - ②身体障害者等の雇用の促進及び安定を図るという制度の趣旨を理解したうえで、以下の2点を了承していること
 - ・親事業主及び関係会社が認定の取り消しを申し出ても、原則として認定取り消しは行えないこと
 - ・やむを得ない場合や本人が希望する場合を除き、関係会社から特例子会社への身体障害者等の配置転換を行わないこと

Q 障害者雇用推進者とは？

- A** 「障害者の雇用の促進等に関する法律」では、障害者の雇用促進や適切な雇用管理を行うため、常用労働者50人以上を雇用する事業主は障害者雇用推進者を選任するよう努めなければならないとされています。
- その業務は、①障害者の職場環境等を図るための業務、②障害者雇用状況の報告に関する業務、③障害者を解雇した場合の公共職業安定所への届出業務、④障害者雇入れ計画の作成等に関する業務、などとされています。

Q 関係会社として認定を受けた後に取り消すことはできますか？

- A** 親会社が特殊な関係（株式の過半数を所有している等）の要件を満たさなくなったり、事業を廃止した時、あるいは関係会社についての認定要件を満たさなくなった時には取り消すことができます。ただし、認定を受けた事業主から任意に取り消しを求めることはできません。

関係会社特例認定申請に必要な申請書類をチェック！

様式等	記載内容等	チェック欄
「関係会社特例認定申請書」	公共職業安定所長に提出する書類	
「親事業主、特例子会社及び関係会社の概要」	親会社と特例子会社、関連会社の概要等を記載	
親会社の直近の有価証券報告書(写)または附属明細書(写)	親会社が子会社の意思決定機関を支配していることを示す書類	
関係会社の株主名簿または出資口数名簿	同上	
特例子会社の受注(売上)の実績を証明するもの(領収書の写しなど)または発注計画書	特例子会社と関係会社との関係を示す書類	
特例子会社の株主名簿または出資口数名簿	同上	
親会社の「障害者雇用状況報告書」	直近の6月1日現在のもの	
関係会社の「障害者雇用状況報告書」(写)または関係会社が新たに設立された場合は申請日現在における「障害者雇用者状況報告書」	直近の6月1日現在のもの	
申請日現在における親会社、特例子会社、関係会社の雇用状況を記載した「障害者雇用状況報告書」	障害者雇用状況報告書に準じて作成した書面	
雇用義務数に達しない場合、「障害者雇用促進計画書」		
定款		
法人登記簿謄本		
親会社から派遣されている関係会社の役員名簿		

添付書類・確認資料(例)

企業は精神障害のある人の受入れの準備を

平成20年から障害者手帳を持つ精神障害のある人も法定雇用率の算定基礎に加えられる

精神障害のある人が法定雇用率の算定基礎に加わることにより、法定雇用率は今後引き上げられるものと思われます。一方で現在、精神障害のある人の雇用については、ようやく目が向けられ始めたという段階にあります。

平成25年度の障害者雇用の内訳をみると、身体障害のある人が68.6%、知的障害のある人が23.8%であるのに対し、精神障害のある人は7.6%と大きく差が開いています。

全国の障害者雇用の内訳(従業員5人規模以上の事業所)

身体障害のある人 43.3万人(68.6%)
 知的障害のある人 15.0万人(23.8%)
 精神障害のある人 4.8万人(7.6%)

厚生労働省「障害者雇用実態調査」(平成25年度)

精神障害のある人の雇用のカギは障害の理解と柔軟な管理体制

精神障害を発病しやすい年齢は10代後半から20代で、既に大学や専門学校を卒業し、社会人として企業などで勤務した経験がある人も少なくありません。またそのような方々は、「障害を受け入れる」という苦しみを克服してきています。

こうした就労経験のある精神障害のある人を雇用し、能力を引き出すことに成功している特例子会社の事例には、以下のような特徴があります。

①本人と会社、双方による障害の理解

- ・自分自身の病状の理解
- ・上司、同僚による障害特性の正しい理解と対応

②専門的な知識を持つスタッフの配置

- ・いつでも相談できる安心感、体調不良の時は早めの休暇
- ・定期的なカウンセリングによる個々の把握

③柔軟な管理体制

- ・入社時は短時間勤務から始め、徐々にフルタイムに移行
- ・コアタイムなしのフレックスタイム制
- ・チームやペアで作業を行うことで、急には休めないというプレッシャーからの解放

こうした企業では、障害のある人も管理職に就いています。健常者の管理職は、部下のミス指摘し、矯正する傾向がありますが、管理職に就いている障害のある人は自ら苦しみを経験してきたため、相手を受容することができ、部下の長所を伸ばすことが可能なケースも少なくありません。障害があることによって仕事に支障が出るという面に注目するのではなく、障害を生かして仕事をする人材もいることに視点を向ければ、より良い障害者雇用を進めることができるでしょう。

これだけでできる特例子会社設立手順

特例子会社を設立する際の行政手続などは、一般企業の設立とそれほど変わりません。
ここでは、会社設立の手順を確認しておきましょう。

1… 特例子会社の設立を検討

設立を選択する大きな理由に、法定雇用率が未達成であることが挙げられます。法定雇用率達成のための1つの手段として、また業務の効率化促進の手段として、特例子会社を検討する価値は大いにあるといえます。

検討の段階では、ハローワークや高齢・障害者・求職者支援機構、障害者職業センターなどの支援機関から特例子会社に関する情報を収集したり、既設の特例子会社を見学するなど、自社において特例子会社設立・運営が可能なのかを考えましょう。

また、業務内容、業務量、障害のある人を何人雇用するのかなどを大まかに検討しましょう。

Supporter

・ハローワーク = 特例子会社設立に関する相談を受け付けている。57・68～69ページ参照

2… 特例子会社設立プラン作成

社内にプロジェクトチームを設け、特例子会社設立プランを作成します。プランで決定すべき内容としては以下のようなものが挙げられます。このプランは、役員に承認してもらうためのものですから、詳細なものとしましょう。

プラン策定の例

・設立の理念

・具体的な企業内容

- ①会社名 ②所在地 ③資本金 ④事業内容 ⑤従業員数（障害者数）
⑥採用計画 ⑦運営計画 ⑧労働条件 ⑨設備 など

・障害のある人への支援体制

- ①支援者 ②設備 ③関係機関との連携 など

Supporter

・ハローワーク = 従業員の募集だけでなく助成金を受けるための相談を受け付けている。
・静岡障害者職業センター = 障害のある人の受入れや雇用に関する相談を受け付けている。
・既設の特例子会社 = 雇用の問題点、注意点などを聞いて事業計画に役立てる。

3… 役員会への提案準備・役員会の承認

作成した設立プランを役員会に提出し、役員会の承認を得ます。

4… 設立準備室の設置

役員会の承認を得たのち、実際に特例子会社立ち上げの準備をします。まずは社印、代表社印、銀行印など、必要な法人印を作製します。同時に定款の認証などの場面で必要となる取締役または発起人全員の印鑑証明も入手しておきましょう。

5… 定款の作成

定款を作成します。

定款には以下の内容を記載する必要があります。

●絶対的記載事項

- ・目的（事業内容）
- ・商号（会社名）
- ・本店所在地
- ・資本金
- ・役員の氏名・住所

●相対的記載事項

- ・設立時の取締役・監査役の名
- ・監査役を設置
- ・代表取締役の選任方法
- ・株主総会の決議方法

●任意的記載事項

- ・取締役・監査役の数や資格
- ・株主総会の開催時期
- ・会社の営業年度

Supporter

・行政書士、司法書士、弁護士 = 定款の作成を依頼できる。

6… 公証人役場で定款認証

定款は公証人役場で認証を受けなければなりません。以下のものを用意して、発起人全員（代理人でも可）で公証人役場へ行きます。（平成26年度現在）

- ・定款（最低3通）
- ・発起人全員の印鑑証明
- ・収入印紙（4万円）
- ・公証人の手数料（定款認証手数料5万円+謄本交付手数料等を現金で用意する）
- ・発起人の実印

認証を受けたのち、遅滞なく発起人名義の口座に資本金を振り込みます。

Supporter

・行政書士、司法書士、弁護士 = 発起人の代理として公証人役場で認証の手続きを依頼できる。その場合は発起人の委任状が必要になる。

7... 会社設立登記申請

出資金払込から2週間以内に設立登記を行います。
 登記所に必要書類を提出し審査を受けます。審査結果に数日かかります。できるだけ早く動くようにします。
 また、今後のために「法人登記簿謄本」を5部ほど入手しておきましょう。

Supporter
 ・行政書士、司法書士、弁護士

8... 就業規則等作成

就業規則は親会社に準じるのではなく、雇用予定の障害のある人に合わせて工夫しましょう。就業規則には以下のようなことを決めておきましょう。

- ・正社員やパート社員の賃金
- ・労働時間や休日
- ・契約期間

Supporter
 ・行政書士、司法書士、弁護士

9... 官庁への諸手続き

会社設立後には、会社運営に関係の深い官庁への届出が必要となります。
 提出期限に注意して、もれなく提出するようにしましょう。

提出先	届出書類	提出期限
税務署	法人設立届出書	設立から2か月以内
	給与支払事務所等の開設届書	設立から1か月以内
	青色申告の承認申請書	設立から3か月以内、もしくは事業年度末のいずれか早い日の前日まで
都道府県税務事務所	法人設立届出書	自治体によって異なる*
市町村役場	法人設立届出書	自治体によって異なる*
日本年金機構 (旧・社会保険事務所)	健康保険・厚生年金保険新規適用届書	適用事業者となったら速やかに
	健康保険・厚生年金保険被保険者資格取得届書	適用事業者となったら速やかに
労働基準監督署	労働保険の保険関係成立届	速やかに
	適用事業報告書	速やかに
	時間外労働時間に関する協定書	速やかに
ハローワーク	雇用保険適用事業所設置届	雇入れ日の翌日から10日以内
	雇用保険被保険者資格取得届	採用した日の属する月の翌月10日までに

*自治体によって提出期限が決められている場合があります。各提出先に確認しましょう。

10... 障害者募集準備

ここまでの手続が終了した時点で、障害のある人の募集準備を行います。
 ※詳しくは38ページを参照。

11... 面接・内定・実習

募集準備ができたら次に実際に面接や実習を行う段階となります。最寄りのハローワークにいる障害者雇用担当者と情報交換をしたり、アドバイスを受けるとスムーズに行うことができます。

Supporter
 ・ハローワーク = 従業員の募集のほか、ハローワーク主催の面接会への参加申込みもできる。

12... 入社・特例子会社認定申請

障害のある人を採用した時点で、特例子会社認定を申請します。申請は親会社の所在地を管轄するハローワークで行います。

申請には25ページに記載の申請書類が必要となります。

障害のある人を雇用する事業所には税制上の優遇制度も

障害のある人を多数雇用したり、障害者施設に業務を発注するなど、障害者雇用や障害者の働く場への支援に積極的な企業は、以下のような税制上の優遇制度を受けることができます。

項目	内容
機械等の割増償却措置 (法人税・所得税)	障害者を多数雇用する事業所が減価償却を行う際、その事業年度、またはその前5年以内に開始した各事業年度に取得・製作、建設した機械や設備などについて、普通償却限度額に加えて、機械は24%、工場用建物は32%の割増償却ができる。
「障害者の働く場」に対する 発注促進税制 (法人税・所得税)	就労移行支援事業所や特例子会社などへの業務を前年度より増加させた場合、過去3年間に取得、製作、建設した減価償却資産について、発注額の増加額分の割増償却ができる。
助成金の非課税措置 (法人税・所得税)	国や地方公共団体の補助金、給付金などの支給を受け、それを固定資産の取得や改良に使った場合、その助成金分について損金算入(法人税)、総収入金額に不算入(所得税)できる。
事業所税の軽減措置	●障害者を多数雇用する事業所が助成金の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業にかかる事業所税について、床面積の2分の1が控除できる。 ●従業員給与総額の算定について、障害者に支払う給与総額を控除できる。
不動産取得税の軽減措置	障害者を多数雇用する事業所が助成金の支給を受けて事業用施設を取得し、引き続き3年以上、事業用に使用した場合は、不動産取得税について減額の措置がある。
固定資産税の軽減措置	障害者を多数雇用する事業所が助成金の支給を受けて事業用施設を取得した場合、当初5年間に限り、固定資産税について減額の措置がある。

厚生労働省 HP「税制優遇制度のご案内」(平成26年4月)を参考に作成

Q & A 設立前後の手続き

Q 特例子会社の認定がなされた場合の障害者雇用納付金制度に係る適用時期について教えてください。

A 認定の申請が行われた年度の初めから適用されます。

特例子会社の認定がなされた場合、障害者雇用納付金制度の適用については、認定の申請が行われた日の属する年度の初めから適用されます。ただし、当該認定の申請が、障害者雇用納付金等の申請期限内（4月1日から5月15日）に行われた場合には、前年度の初めから適用されます。

Q 毎年の障害者雇用状況報告はどのように行うことになりますか。

A 以下の2種類の報告書を親会社がまとめて提出します。

- ① グループ内の各企業の報告書
- ② ①を合算したグループ全体の報告書

企業全体の常用労働者（除外率により除外すべき労働者を控除した数）が50人以上の事業主は、毎年6月1日現在における身体障害者、知的障害者、精神障害者の雇用に関する「障害者雇用状況報告書」を、7月15日までに本社の所在地を管轄するハローワークに提出しなければなりません。「障害者雇用状況報告書」には、記載欄に応じた障害者数を記載します。

Q 特例子会社の認定を受けるには、新たに障害のある人を雇用しなければならないのでしょうか。

A 新規に雇用することが求められているわけではありません。

特例子会社として認定されるためには、子会社は以下の要件を満たしていることが必要です。認定申請時点で下記の要件を満たしていれば、新たに障害者を雇用する必要はありません。

なお、親会社からの移籍などの場合は、助成金の対象外になります。

- ① 障害者の雇用数が5人以上
- ② 当該子会社の全従業員数の20%以上
- ③ 雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が30%以上

Q 新たに特例子会社をつくるということは、建物も新たに用意しなければならないのでしょうか。

A 新たに建てなければならないということはありません。

既存の建物の一部を特例子会社とすることも可能です。また、既存の子会社を特例子会社とすることも可能です。

Q 社内のバリアフリー化を考えていますが、どのように改善したら良いのでしょうか。

A 必要性や利便性を考え、障害者本人ともよく話し合いながら改善を進めていくことが良いでしょう。

バリアフリー化は大切ですが、何もかも改善するのは資金的にも難しいと考えられます。また、障害は一人ひとり異なりますから、以下の基本的な改善を行っておき、細部については雇用した障害者本人の希望などを聞いて徐々に改善していくことが良いでしょう。

玄関などの入口

- ・車椅子使用者には段差解消のためにスロープなどを設置します。
- ・スロープの設置が難しい場合は、簡易スロープ（携帯スロープ）を使うこともできます。
- ・車椅子を使用していない下肢障害者には、段差の大きい場所に踏み台、手すりを設置すると良いでしょう。

出入り口と扉

- ・肢体不自由者にとっては扉が開き戸の場合、開閉時に身体をかわしにくく、開けづらいので、引き戸が望ましいでしょう。
- ・扉の幅は車椅子使用者、両杖使用者が通ることを考慮しましょう。

トイレ・洗面所

- ・介助が必要でない歩行困難者であれば、手すりを付けることで使用が可能になります。
- ・車椅子使用者が利用するにはトイレスペースを広くする必要があります。2つの個室の間仕切りを撤去し、1つの個室にすることでスペースを確保します。

駐車場

- ・車椅子使用者の場合、車を降りたあと玄関入口まで危険・負担がないよう、社屋に近い駐車場を確保しましょう。できれば降雨時を考慮し、屋根のある駐車場所が望ましいでしょう。
- ・車の乗降の際、車椅子の出し入れを考慮し、余裕のある駐車スペースを確保しましょう。

Q 除外率とは？

A 身体障害者、知的障害者が就業するのが困難であると認められる職種が相当の割合を占めるとされた業種については、法定雇用障害者数の算定に当たって、常時雇用している労働者数から、その業種ごとに定められた一定の割合の人数を除外することが認められています。除外率とは、この業種ごとに認められた一定の割合をいい、原則として事業所ごとに適用されます。

特例子会社における障害者雇用のステップ

特例子会社を設立して障害のある人を雇用するまでには、普通の会社とは少し違ったステップを踏むことになります。最も重要なことは、一般の社員のみなさんが事前に、障害のある人が働くことの喜びや大変さに対する理解を深めておくことです。これを怠ると、後になって一緒に仕事をするための困難さばかりが表面化し、トラブルの原因になりかねません。

また、受入体制の整備も健常者の場合とは異なった視点で進める必要があります。ケガを防ぐ環境づくり、正当な評価による給与体系など、いくつかの課題をクリアしておく必要があります。

ステップ1 特例子会社設立・障害者雇用への理解を深める

ステップ2 職務選定

ステップ3 受入体制整備

ステップ4 採用活動（募集～採用まで）

ステップ5 継続雇用（職場定着）

ステップ
1

特例子会社設立・障害者雇用への理解を深める

特例子会社を設立する前にまず考えるべきことは、障害のある人の雇用をどのように進めていくのか、ということです。通常の障害者雇用に比べ、特例子会社の場合は雇用する障害のある人の人数が多いため、障害のある人が行う業務量の確保が必要となります。経営者自身が障害者雇用への理解を深めるのはもちろん、社員への周知も必要です。社員の理解と協力なしに、障害者雇用を進めることは非常に困難です。

まずは、以下の点を考慮し、しっかりと対処していきます。

担当者の役割

- 特例子会社の制度を理解する
- 支援機関の存在と役割を知る
- 経営者、社員の理解を促進する

具体的な行動

社外での活動

- 既設の特例子会社を見学する
- ハローワークなどの支援機関へ相談する

社内での活動

- 社員を対象に障害者雇用、特例子会社制度についての社内研修を行う

ステップ
2

職務選定

職務選定では、障害のある人に任せることのできる業務は何かを考えていきます。

特例子会社において行う業務を選定する場合は、常に一定の業務量があり、今後も機械化されにくいものが適しているとされています。今までアウトソーシングしていた業務を見直して、障害のある人の業務をつくり出した特例子会社もあります。

担当者の役割

- 自社の仕事の中で、障害のある人が行える仕事はどのようなものがあるか
 - 常に一定の業務量が確保できるか
 - 今後も機械化されることが難しい業務か
- 以上の3つをポイントに障害のある人の実際の仕事を洗い出す

具体的な行動

- 社内で実際に受け入れた場合の、具体的な検討を行う
- 障害者就業・生活支援センターなどへ、どんな仕事ができるのか相談する
- 社内でアウトソーシングされている業務（印刷、清掃、データ入力、発送等）を見直す

ステップ
3

受入体制整備

特例子会社のメリットとして、親会社とは別の就業規則を設けられるという点があります。特例子会社では、障害特性や能力に合った労働条件や給与体制を設定します。既設の特例子会社の中には、昇給を労働評価と連動させて、障害のある人のモチベーションを引き出している会社もあります。

こうした既設の特例子会社を見学することも重要で、雇用条件を決める際には大いに参考となるでしょう。行政機関などが見学の機会を提供していますので活用してみましょう。

サポート体制についての検討も必要です。サポート体制がしっかりとしていれば、障害のある人の職場定着につながります。担当となる人は、静岡障害者職業センターなどが開催するセミナーやジョブコーチ養成講座などへ積極的に参加すると良いでしょう。

担当者の役割

- 賃金や労働条件等の雇用条件を決定する
- 障害のある人の指導担当者を決定する

具体的な行動

- 障害のある人のための給与体制・労働条件を整備する
- 施設などの環境面の整備を行う
- 募集人数、採用時期、採用部署などを決定する
- 実際の仕事において障害のある人をサポートする指導担当者を選任する

ステップ
4

採用活動（募集～採用まで）

採用活動では最寄りのハローワークの協力^{*}のもと、就職面接会等に参加したり、会社のホームページに求人広告を出すなどの方法で募集します。特別支援学校や福祉施設向けに会社説明会を開き、特例子会社設立について周知することで、採用までをスムーズに進めることができると共に、関係機関との連携ネットワークを構築できるといったメリットを生み出します。この時、会社で予定している職種別に募集をかければ、望む人材がさらに集まりやすくなります。

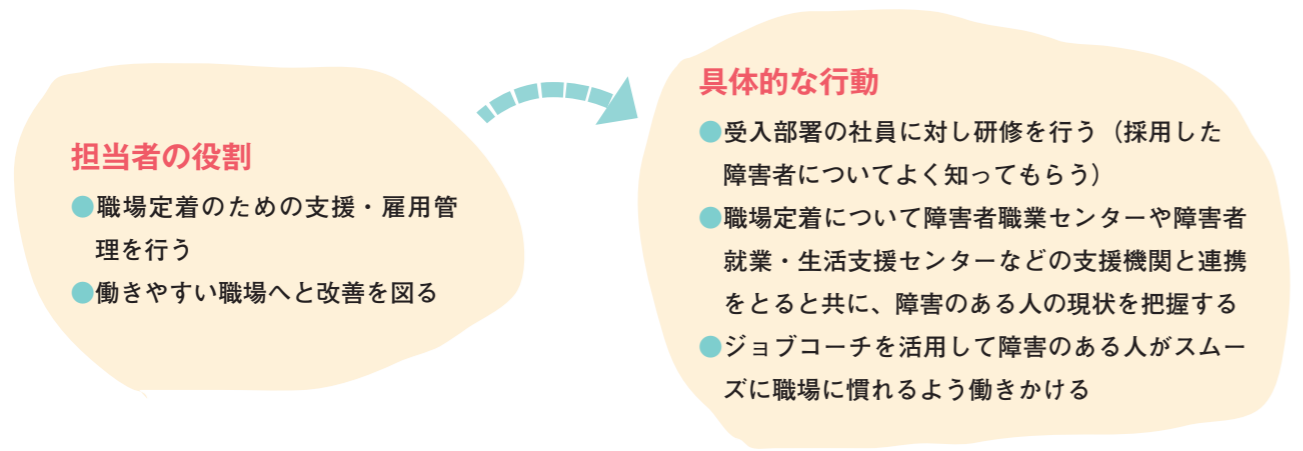
雇用人数が多い場合、ハローワークでは個別に選考会を実施することもあります。積極的に相談しましょう。採用を決める際には、本人や家族と面接します。本人、家族、会社が納得できたところで内定者を決めます。
^{*}助成金を利用する場合は、原則としてハローワークからの紹介を受ける必要があるなど一定の条件があります。募集開始前にハローワークに相談しましょう。



ステップ
5

継続雇用（職場定着）

職場定着は雇用率のみに目を向けていると軽視されがちです。しかし、定着率の向上が生産効率の向上につながることを考えれば、企業としては重視すべき点です。障害のある人が職場に定着し、仕事に慣れ、会社に必要人材となっていけば、親会社にとっても特例子会社の存在意義はさらに大きくなっていきます。



障害者の仕事をみつけ出すコツ

特例子会社を設立する際、多くの企業は「障害のある人にやってもらう業務を親会社からの仕事だけで確保できるだろうか」という不安を抱えます。

障害のある人の業務を選定（切り出し）する際、まずすべきことは親会社やグループ会社の業務を把握し分析することです。設立後にグループ会社からの受注が確実に確保できます。

次に、社外（他企業）からの業務の受注についても検討します。特例子会社が所在する地域企業の業務ニーズを把握しつつ、受注可能な業務量を検討すると良いでしょう。

特に特例子会社においては、通常の障害者雇用に比べ、業務量の確保や収益見込みの点で、より詳細な検討が必要となります。

選定ポイント

- 1 現在の自社状況を把握する**

 - ・ 現在雇用中の障害のある人はどのような業務に就いているのか
 - ・ 外部発注している仕事にはどのようなものがあるか
 - ・ 会社として欠かすことのできない単純作業で、従業員にとって負担となっている作業はあるか
 - ・ その他、社員の中で「困りごと」はあるか
- 2 仕事をつくり出す**

 - ・ 雇用する障害のある人の人数に対し一定の業務量があるか
 - ・ 機械化しにくいなど、今後も作業方法を変更しづらい業務はあるか
 - ・ 細分化すれば、単純作業へと変えられる仕事はあるか
 - ・ 今後、障害のある人の作業能力が成長していった時に収益を上げることができる仕事か
- 3 社外から仕事を受注する**

 - ・ 障害のある人の労働力をフルに活用して社外から仕事を受注できる可能性はあるか
 - ・ 自社が立地する工業団地内など近隣の企業で障害のある人に行える仕事はあるか

こんな業務がつくり出せます

どの職場にも、やり方が決まった仕事はあるはずです。これらの仕事は社員のルーティンワークとなっていることが多いのですが、これを切り分けて再構築すれば障害のある人の仕事として集約することができます。

事務部門

- 社内郵便物を仕分ける
- 領収書を仕分ける
- リサイクルペーパーを仕分ける
- 最寄りの支店などに郵便物・荷物を届ける
- 郵便局に荷物を届ける
- パソコンで社員用名刺を作成する
- 廃棄文書をシュレッダーにかける
- ダイレクトメールを封入する
- 資料を封入する
- 新聞・雑誌をスクラップする
- スタンプを押印する
- 資料をコピーしてとじる
- 伝票をファイリングする
- 会議用のテーブルをセッティングする
- 事務所の清掃・ゴミ回収をする
- 社用車を洗車する

現業部門（生産・物流・販売・飲食など）

- 段ボールを組み立てる
- 段ボールを解体する
- カートのかごの整理をする
- 容器や食器を洗浄する
- 器具や部品を洗浄する
- 製品にラベルを貼る
- 部品のバリ取りをする（材料を加工した際に出る不要部分の除去）
- 店舗、工場で出されたゴミの分別・回収をする
- POPを作成する（店舗内手づくり広告の作成）
- 社用車を洗車する
- 店舗、トイレ、お客様休憩コーナーの清掃をする
- 建物や緑地部分を清掃する
- 社員用休憩室を清掃する
- 駐車場の清掃・ゴミ拾いをする
- 緑地の手入れをする

ひと工夫で作業のバリアフリー化に成功

ダイキンサンライズ摂津（ダイキン工業株式会社の特例子会社）

大阪府に本社があるダイキンサンライズ摂津。空調機部品組み立てや電気部品の加工組み立てなどの仕事をしています。この会社は、ひと工夫凝らすことで、誰でも簡単に、間違いなく作業ができるという作業方法の“見える化”に成功しています。

部品を集めて1つのセットにする作業をピッキングといいます。サンライズ摂津では、ピッキングの際に専用の治具（道具）を用いて、ネジの数え間違いや部品の不足、部品の取り違えが生じないようにしています。可視化することで、障害のある人もミスなく作業ができるのです。知的障害のある人は単純作業、精神障害のある人は短時間雇用というように障害の特性で分けるのではなく、あらゆる仕事ができるという可能性を前提に、会社は知恵を絞って後押ししています。

また、サンライズ摂津では、全員がフルタイムの雇用で、手があいた人は忙しい作業のヘルプに入ります。どんな作業工程にも共通の作業はあるもの。例えば袋詰めや段ボールの解体など新たに覚える必要がない作業は、誰でも手伝えることができます。こうして作業効率を上げています。

ピッキング作業専用の棚。スタートボタンを押すと次にとるべき部品の上のランプが順番に光る。



組み立て作業の際の治具。板に穴が開いており、そこにネジを刺していけば、必要なネジが集まる。



column

障害者雇用に対する不安とその解決策

初めて障害のある人を雇用する、あるいは複数の障害のある人を雇用した経験がないという企業であれば、雇用に当たりさまざまな心配や迷いがあるはずです。特例子会社だけでなく、障害者雇用を進める企業にとっての不安を洗い出してみました。解決法を参考に、各企業の実情に合った雇用方法を見つけ出したいものです。

課題：障害のある人が行えるような業務がない

多くの障害のある人が働く特例子会社を設立する際には、業務内容の検討や十分な業務量の確保が必要です。

解決策 既設の特例子会社、就労継続支援A型事業所^{*}を見学してみよう

障害のある人が行える業務が存在しないと考えることの原因には、障害のある人に対する知識不足や「障害のある人が働く」ことについてイメージが持てないことがあります。実際に特例子会社や就労継続支援A型事業所で障害のある人が働いている姿を見たり、業務の種類を参考にすることは、今まで見落としていた仕事の存在や、障害のある人に可能な業務の選定に気づくことにつながります。既設の特例子会社やA型事業所の中には助言をくれるところもあるので、見学会などに積極的に参加すると新しい発見があるかもしれません。見学先についてはハローワーク、障害者職業センターに尋ねてみると良いでしょう。

^{*}就労継続支援A型事業所については72ページ参照。

課題：特例子会社の経営を安定させるためにはどうしたらいい？

親会社から特例子会社に障害のある人が行える業務を移す場合、清掃業務に限ってしまうなど単一業務の移行になりがちです。もし、何らかの理由でその業務がなくなってしまった場合、特例子会社の継続は困難になってしまいます。

解決策 障害のある人の業務を幅広く考えてみる

障害のある人に行える業務をしてもらおう、という発想では業務内容が単一化しやすくなります。能力に合った業務を探すことは重要です。障害のある人に可能な業務は単純作業だと決めつけず、作業方法の工夫によって障害のある人が十分に活躍できる業務を探すことも大切です。1つの業務だけではなく、複数の業務を検討すると良いでしょう。

また、1つの業務であっても親会社からの受注のみでなく、他社からの受注を多く得ることができるようにしたいものです。業務の市場規模も考慮する必要があります。

課題：設立・運営・管理にコストがかかるのでは？

実際に特例子会社を設立・運営する場合、施設の改修や従業員給与などの資金が必要となります。特例子会社のみで運営が困難な場合は、親会社にこれらの支出を負担してもらうことも考えられます。

解決策1 より広い視点に立って考えてみる

特例子会社の設立には、特例子会社と親会社が一丸となって障害者雇用を進めていくという目的があります。そのため、親会社は特例子会社と密接な関係を保つことが前提となっており、設立などにかかるコストも親会社にとって必要な出費であると考えられます。

また、雇用率の達成や社会的責任の遂行などは特例子会社が親会社の代わりに果たしている役割ともいえます。コスト面だけでなく、特例子会社もたらすメリットも含め、広い視点で特例子会社設立や運営を考えていくことが重要です。

解決策2 助成金を活用する

障害のある人を雇用すると、助成金を受けることができます。この助成金の活用はコストを減らすうえで有効です。助成金にはハローワークが管轄するもの、独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構が管轄するもの、自治体が管轄するものなど、さまざまなものがあります。

ただし、助成金は会社負担の削減のためだけでなく、職場環境や就労条件など特例子会社の経営を安定させる財源として活用することが重要です。

助成金については62～66ページで詳しく説明しています。

課題：指導方法に精通した社員がいない

多くの企業で、障害のある人を初めて雇用する場合に問題となるのが、職員の障害に関する知識不足です。特例子会社を設立する際にも、障害に関する知識不足や障害のある人の指導方法がわからないことなどが悩みとなっています。

解決策1 ジョブコーチ制度^{*}の利用、ジョブコーチ養成研修への参加を

雇用された障害のある人の就労を支援するため、専門的な知識を持ったジョブコーチを派遣するジョブコーチ制度があります。ジョブコーチは障害のある人に仕事を教える手本を示してくれます。

また、会社内で障害のある人の指導にあたる社員をジョブコーチの研修に参加させることも有効です。専門的な知識を社員に習得させることは、障害のある人の職場定着や業務の効率化などの点で大きな力を発揮します。

^{*}ジョブコーチ制度については58～59ページ参照。

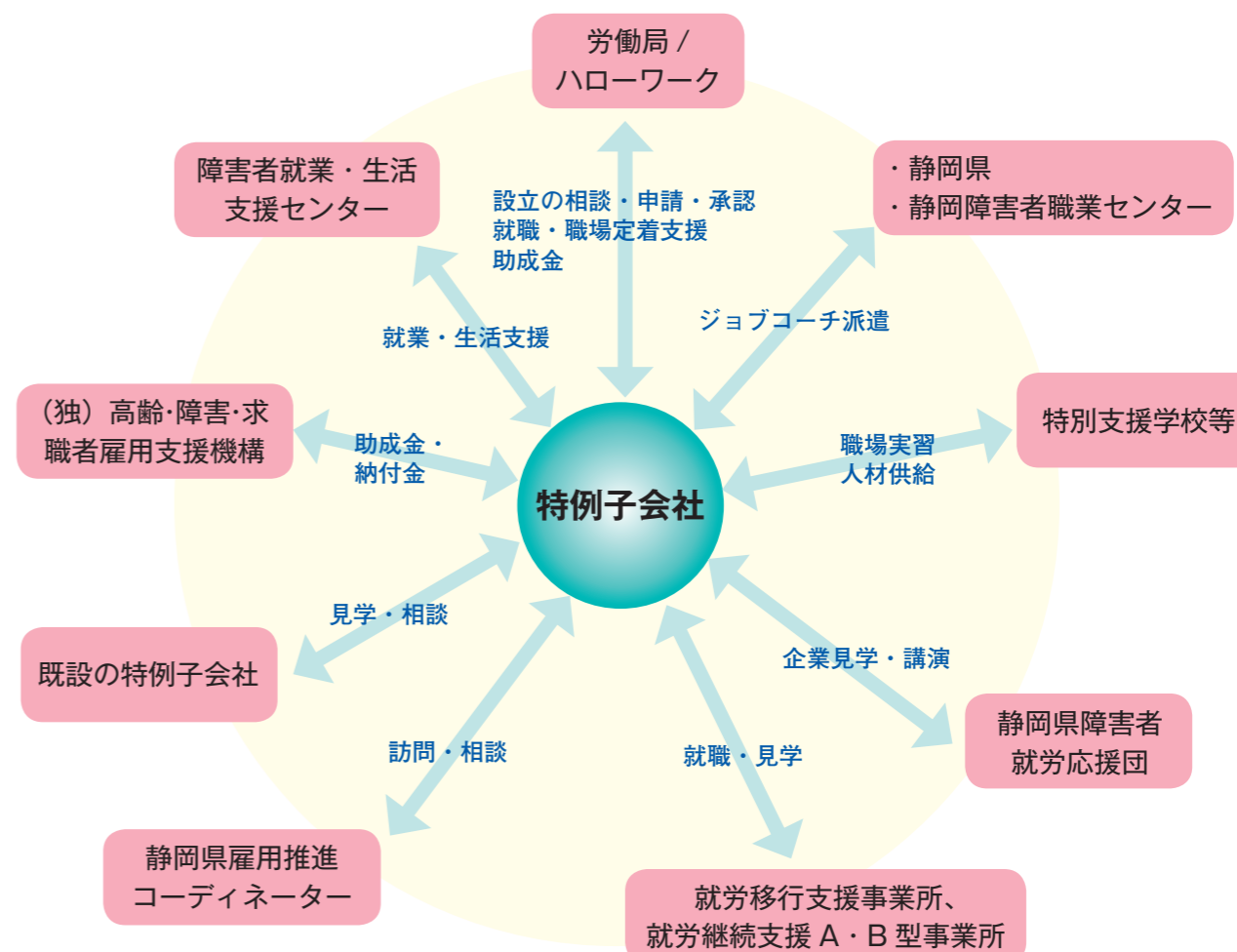
解決策2 支援団体の開催するセミナーなどへ積極的に参加する

静岡県や静岡障害者職業センター、特別支援学校、障害者雇用を支援する福祉団体など、多くの組織が障害者就労に関するセミナーや研修会を開催しています。実際に障害のある人と接する予定の社員は、積極的にセミナーへ参加しましょう。また、静岡県では障害者就労応援団（右ページコラム参照）により障害者雇用を行う企業担当者への見学の受入れなどを支援しています。

解決策3 関係機関と連携を図る

自社のみの力で特例子会社の設立や障害者雇用を考えていくと、問題の発生を未然に防げず、結果的に障害のある人が職場に定着せず、退職してしまうことがあります。ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの支援機関、既設の特例子会社や福祉施設と連携をとって、情報の収集・共有や問題の解決を図っていくことが成功のカギを握っています。

特例子会社の支援サークル



静岡県障害者就労応援団とは

静岡県では、障害のある人を積極的に雇用している企業を「静岡県障害者就労応援団」として登録しています。登録企業は、職場見学を受け入れたり、障害者雇用を検討している企業への助言を行うなど、企業の視点に立って障害のある人の就労を支援しています。

障害者就労応援団の詳細については、静岡県経済産業部雇用推進課のホームページで確認できます。
<http://www.pref.shizuoka.jp/sangyou/sa-220/syougai1/shuououendan.html>

特例子会社を経営する

特例子会社をつくる際には、企業として成り立たせるための視点が必要です。それが親会社にも障害者雇用にもよい影響を与えることになるでしょう。

特例子会社は赤字が課題？

特例子会社の経営について、「赤字の解消が課題である」とよく聞きます。当然のことですが、特例子会社も経営を維持していくためには、利益を追求しなければなりません。しかし、一般の会社と違い障害のある人を多く雇用していることから、作業の効率化など生産性の向上を図り、経営を改善していくことは難しいものとなっています。

このため、特例子会社の経営に当たり、中長期的な視点で人材育成や経営改善に取り組むと共に、目にみえる経営指標だけではなく、親会社等にもたらすメリットなどを含めて総合的な視点で評価したうえで、適切な支援を行い、健全経営に努める必要があります。

特例子会社の経営が成り立たず、閉鎖に追い込まれ、障害のある人の雇用の場が失われてしまうことは、親会社にとっても社会にとっても大きな損失です。このため、親会社の支援に加え、各支援機関や経営コンサルタントなどを活用していくことも必要です。

中長期的・総合的な視点とは？

中長期的な視点とは、特例子会社を経営していく中で、雇用している障害のある人の特性を見出すとともに、人材育成及び業務方法や用具の改善を図りつつ、障害のある人を適材適所に配置することで生産性の向上や経営の安定化に取り組むことです。

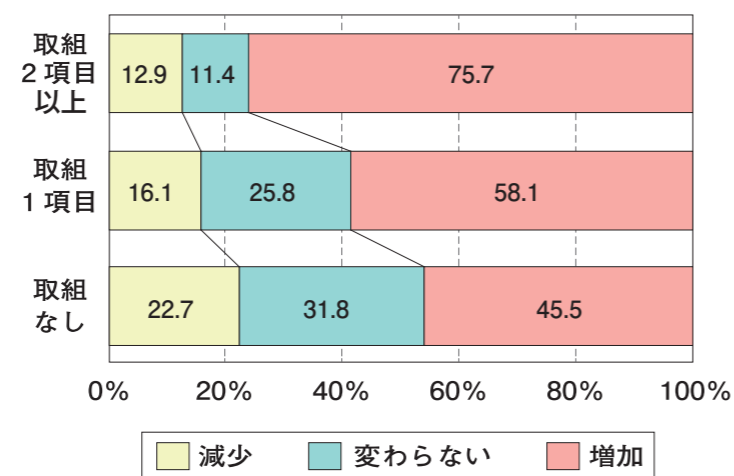
図1は能力開発の取り組みと売上高との関係を示しており、「2項目以上」の能力開発に取り組んだ会社のうち75.7%は売上げを伸ばしています。「取組なし」の会社の割合と比較すると売上高の増加への影響は大きな差となって現れており、能力開発の重要性が確認できます。

次に、総合的な視点は、数値化は難しいと思われませんが、親会社等が特例子会社に業務の一部をアウトソーシングすることによる親会社等の生産性の向上、社会的責任の達成及び企業イメージの向上などを客観的に評価していくことです。

このように、中長期的な視点と総合的な視点で特例子会社のあり方を明確にし、設立及び経営に取り組むことが求められます。

なお、法定雇用率達成前（特例子会社設立前）と達成後（特例子会社設立後）の行政機関等からの助成や法定雇用法律に基づく納付金との収支比較などを評価していくことも視点として考えられます。

図1 働く障害者に対する能力開発のための取組みと売上高の関係



親会社からの受注増減による経営への影響

特例子会社の経営を大きく左右する要因として、親会社からの受注状況が挙げられます。特例子会社の設立の際に、親会社の業務の選定（切り出し）や発注量などが経営を左右する重要な要素となります。

図2のとおり、業務量の増加に伴い、業績が「良くなった」と回答している会社が多くなっています。親会社からの業務の受注は、特例子会社の経営を安定させるために欠かせないものとなっています。

しかし、ここで注目すべき点は、親会社からの業務が減少しているにもかかわらず業績が「良くなった」と回答している企業が6社も存在している点です。これは、特例子会社自らが事業の拡大やコストの削減などの経営改善に取り組んだ結果と想像できます。

図2 親会社からの受注比率増減と売上高との関係

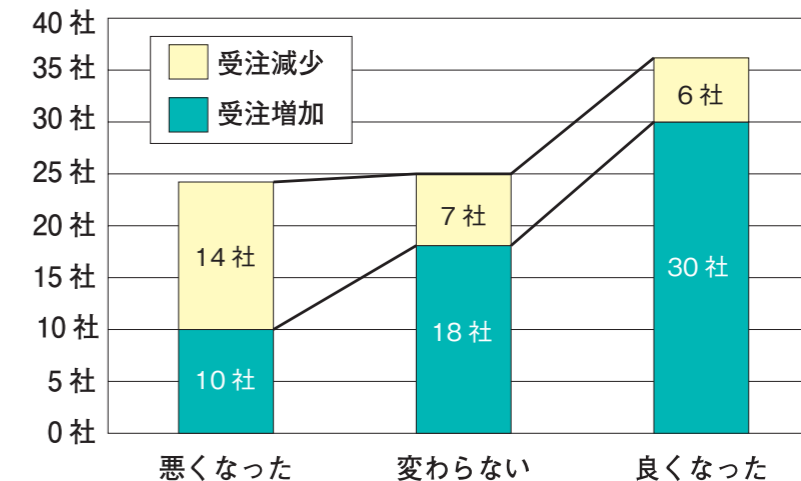


図1、2ともに 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構（平成24年3月）「多様化する特例子会社の経営・雇用管理の現状及び課題の把握・分析に関する調査」より

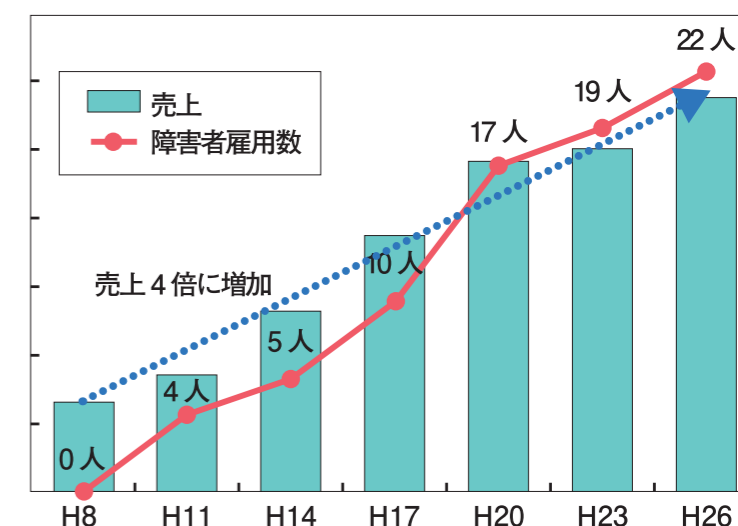
創意工夫により、障害のある人も貴重な戦力として会社に貢献し、売上を伸ばしている

全国で設立されている特例子会社の中には、親会社からの受注のみならず、他社からの受注の拡大や新分野に進出するなど、業務の拡充に積極的に取り組んでいるところがあります。また、部門別損益（部門別原価計算等）を作成し、経営分析によるコスト縮減と利益の確保に取り組むと共に、生産性を向上させるため、社員に対する評価制度を導入し、その評価結果を処遇に反映させるなどモチベーションの向上に取り組んでいる特例子会社もあります。

このように創意工夫し、障害のある人を貴重な戦力としている特例子会社の運営は、今後、大きな問題となる労働力不足への対応として期待されるものでもあります。

なお、静岡県内には特例子会社ではありませんが、障害のある人の雇用についてさまざまな経験や工夫を重ねて徐々に雇用人数を増やしなが、売上を伸ばしている会社があります。この会社では、障害のある人の仕事への取り組み方について良質な商品をつくるために厳しく指導することがありますが、個人の能力に合わせた就労方法や賃金体系を工夫し、職場定着率を高めており、働いている障害のある人やその家族の満足度も高まっているようです。このように、障害のある人の雇用を着実に積み上げ、大きな成果を上げる会社が数多く出てくることが期待されています。

図3 障害者雇用数と売上の推移



障害をもつ人たちの「就労」とその支援・課題



静岡福祉大学名誉教授
平井利明

障害者が働く現状

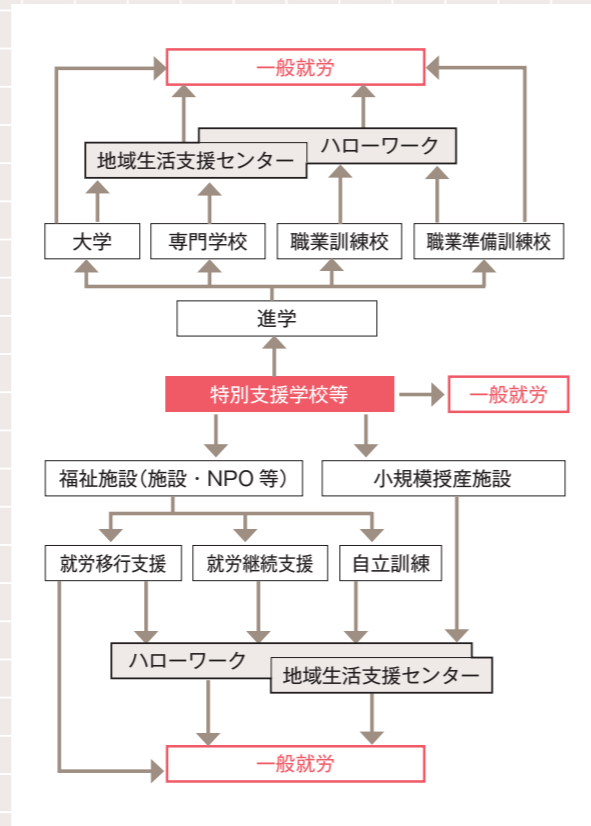
「働く」「暮らす」ということは、人間が生きていくうえで欠かすことができない非常に重要なことであり、障害をもつ人たちの「働きたい」をどこまで、どう実現するかはこのような社会だからこそ大きな課題だといえます。この「働きたい」を実現し、就労に結び付け、自立した生活が送れるようにすることはノーマライゼーションの観点からも大切です。また障害をもつ人たちが職業を持って自立することは自己実現を果たすことでもあります。このためには障害をもつ人たちへの理解を促進し、社会は就労の機会を提供する必要があります。

しかし、厚生労働省「障害者白書」（平成24年度）の特別支援学校卒業生状況をみると、就職者は25%、社会福祉施設等への入所や通所、その他が69.8%を占めています。また「障害者就労の現状」における「一般就労の現状」では、特別支援学校から一般就労への就労は24.3%です。一方、障害福祉サービスから一般企業への就職は年間1%から3%にとどまっています。このことは、障害をもつ大多数の人たちが、成人になっても社会福祉施設等に通り続け、わずかな賃金を得ながら生活をしているということを意味しています。

障害者の一般就労に向けて

障害をもつ人たちが特別支援学校の高等部等を卒業してから一般就労までの流れの例を図に示しました。

学校を卒業した障害者は、直接企業に就職する



ケースのほか、福祉施設、職業訓練校や職業準備訓練校、大学、専門学校に進学したり、あるいはまた障害者就業・生活支援センターやハローワーク、行政機関、NPO法人などで就職の支援を受けたりしています。学校教育群は基礎教育や実務教育、基本的な社会生活教育と共に就労を意識した教育、職業訓練等訓練学校においては社会生活を身につけた即戦力となる教育、施設等においては一般就労に向け障害に応じた職業訓練や指導、そして地域生活支援センターやハローワーク等行政機関は障害者の就労を推し進める支援施策や活動を行っています。

このような流れの中、障害をもつ人たちが各機

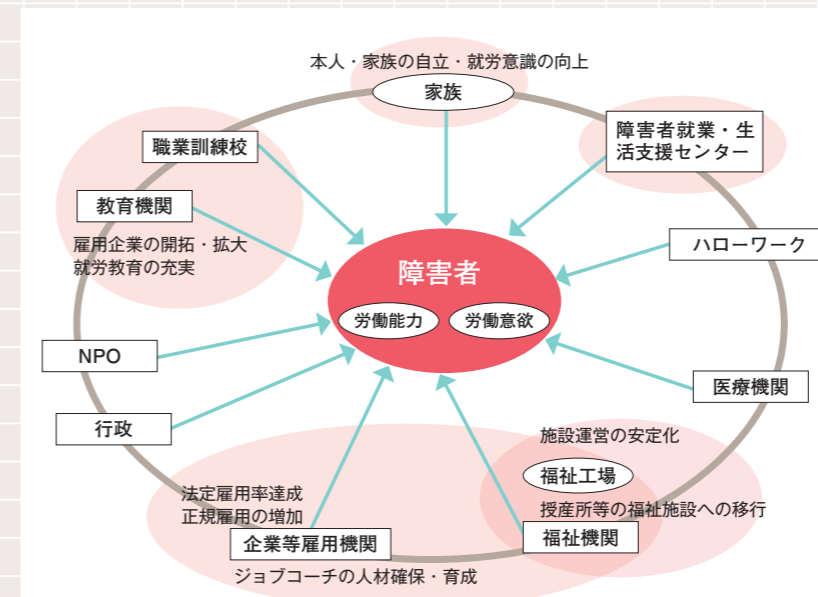
関とどのように関わっていくかは、その後の就労に大きく影響します。言い換えれば、各機関がどのような教育や活動を行おうとも、障害と障害をもつ人たちを理解し、障害をもつ人たちの夢や希望を実現する支援ができてこそノーマライゼーションの実現となるのです。

障害者を取り巻く就労環境と課題

障害者を取り巻く環境を、図に示しました。

特別支援学校等の教育機関は、就職を視野に個別支援計画を作成したりし、障害をもつ生徒に合った指導を徹底しています。しかし障害者本人と保護者、企業との間の就労に対する考え方のアンマッチが発生し、学校側・企業側共に苦労している現状があります。学校等教育機関は就労教育の充実を図る努力、企業では障害者の戦略的な雇用を図る努力をしている一方、アンマッチ解消に時間がかかり、就労をしない選択をする者もいることも事実です。

企業においては、法定雇用率の達成や正規雇用が課題ですが、雇用に関しては障害者の能力に対する周知が企業内等で十分ではないことによる「ためらい」がいまだに根強く存在すると思われます。仕事に真面目に取り組む、職場内に元気を与える、障害者でもできる仕事が多くあるなど障害者雇用



に対して多々メリットをあげている企業も多くあります。障害者雇用に当たり、彼らが持つ能力を十分発揮できる条件を整えることも大切でしょう。条件とは、作業環境の整備や機械操作法の明示化、障害に応じた作業工具の手配、障害に合った職種などです。当然のことながら障害者と共に働く人びとの協力体制は欠かすことができません。昨今、障害者のニーズに沿った事業が進められていることもあり、障害者雇用の理解が進んではいますが、さらに障害者の雇用を促進する施策等が必要です。既に行われていますが、企業の業態に合った施設での人材育成連携事業などは良い例といえるでしょう。

障害をもつ人たちの「働く意欲」は重視される事項です。企業にとって働く者の作業意欲の有無は、製品品質や出来高、指導者負担、安全の確保、作業指導の確実な受け止めなどに大きく影響します。同時に障害者の「働く意欲」の強さは、同じ職場で働く他の職員の障害の理解にもつながります。働く意欲創出の前提には、基本的な生活習慣やマナーが身につけている必要があります。これは障害のある無しに関わらず基本的な事項です。それだけに基本的な生活習慣が身につけていること、心身共に健康であることは「就労する」ために、また自己活性のために必要な要素です。

就労意欲の問題として自己理解の不足があります。自己理解の不足とは、自分が「やりたいこと」と「できること」が区別できない、「働くとはどのようなことか」を理解できていないなどがあります。このことは就職のアンマッチを発生させます。企業における体験就労等を通して、その理解を図る支援が必要です。障害者を取りまく就労環境には厳しいものがありますが、社会を構成する人々の理解のもとノーマライゼーション社会の実現を期待したいものです。

「雇用の拡大」「職場定着」 「メンタルヘルスケア対策」に 特例子会社を！



静岡福祉大学
社会福祉学部
医療福祉学科助教
鈴木政史

近年の社会情勢の中で「消滅可能性都市」「新規学卒就職者3年離職率」「心の不調を抱えた労働者の増加」が大きな注目を集めています。

数値でみてみると、日本創成会議は全国の市区町村の半分以上に当たる896自治体が将来、消滅する可能性があるとしています。また、厚生労働省の発表では、2011年度3月に高校や大学を卒業し、就職した人の3年以内の離職率は大卒で32.4%、高卒で39.6%と実に3人に1人が就職後3年以内に退職しています。そして、労働政策研究・研修機構が2012年に実施した調査では、半数以上の56.7%の企業でメンタルヘルスの不調を抱えている正社員がおり、結果的に退職したケースは34.1%と復職が難しいのが現状です。

暗い話題ばかりですが、解決の糸口は「特例子会社」にあるかもしれません。厚生労働省は「特例子会社によるメリット」として、雇用機会の拡大、職場定着率の向上を挙げています。また、特例子会社で精神疾患を抱える従業員への職場復帰支援（リワーク支援）を実施する企業も増えてきました。

雇用機会の拡大

地方から都市部へ人口が移動している要因の1つに、地方での雇用減少があります。特に若い女性の雇用機会が減少していることは深刻であり、人口維持に欠かせない子どもを産する世代の女性を中心に若い世代の雇用を確保する必要があります。

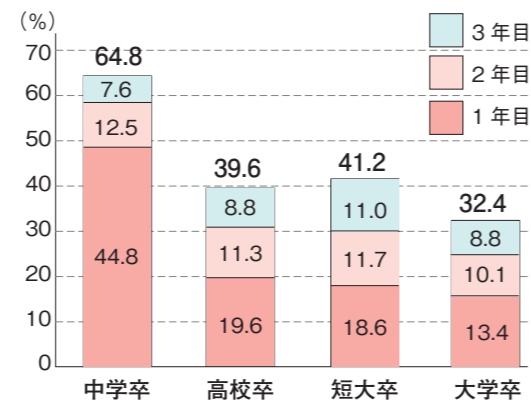
「特例子会社のメリット」である「障害者にとって、雇用機会の拡大が図られる」とは障害者のみの雇用拡大と捉えがちですが、特例子会社で働く

のは障害者だけではありません。特例子会社に関わる福祉関係施設・機関の人材や特例子会社の専門職、関連企業など特例子会社ができることによる雇用拡大のメリットは多岐にわたります。

職場定着率の向上

2011年度3月の新規学卒就職者3年離職率は3割（大卒者）から6割（中卒者）と高い数値を示しており、増加傾向にあります。企業の離職率の高さは求人募集や従業員育成のコストがかかるだけでなく、生産性や既存社員のモチベーション低下などさまざまなデメリットがあります。特例子会社の設置によって、「障害の特性に配慮した仕事の確保・職場環境の整備」をすることは、他の職員にとっても働きやすい環境を整えることになり、職場定着率の向上は新規採用や人材教育のコストを抑え、生産性を高めることにつながります。

2011年3月新規学校卒業者の離職率



出典：厚生労働省（2014）「新規学卒者の離職状況（平成23年3月卒業者の状況）」、3ページ

メンタルヘルスに不調を抱える 従業員への対応

職場におけるメンタルヘルスケアの課題も大きな注目を集めています。独立行政法人労働政策研究・研修機構が2012年に実施した「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」では、実に56.7%の正社員が何らかのメンタルヘルスの不調を抱えており、不調による求職・退職は30代の若い世代に多くみられます。一方で、メンタルヘルスケアの取り組みを実施した企業では復職率が高く、メンタルヘルスケアの取り組みが復職に一定程度の効果を上げていますが、「専門スタッフがいない」「取組み方がわからない」などの理由で対策を実施していない企業も45.6%と約半数を占めています。

特例子会社には障害者雇用に特化した環境や専門スタッフが配置されており、障害者の就労支援で培った知識や技術を活用することが可能です。実際にうつ病などの職員への職場復帰支援を実施した特例子会社では、症状が改善し復職した例も

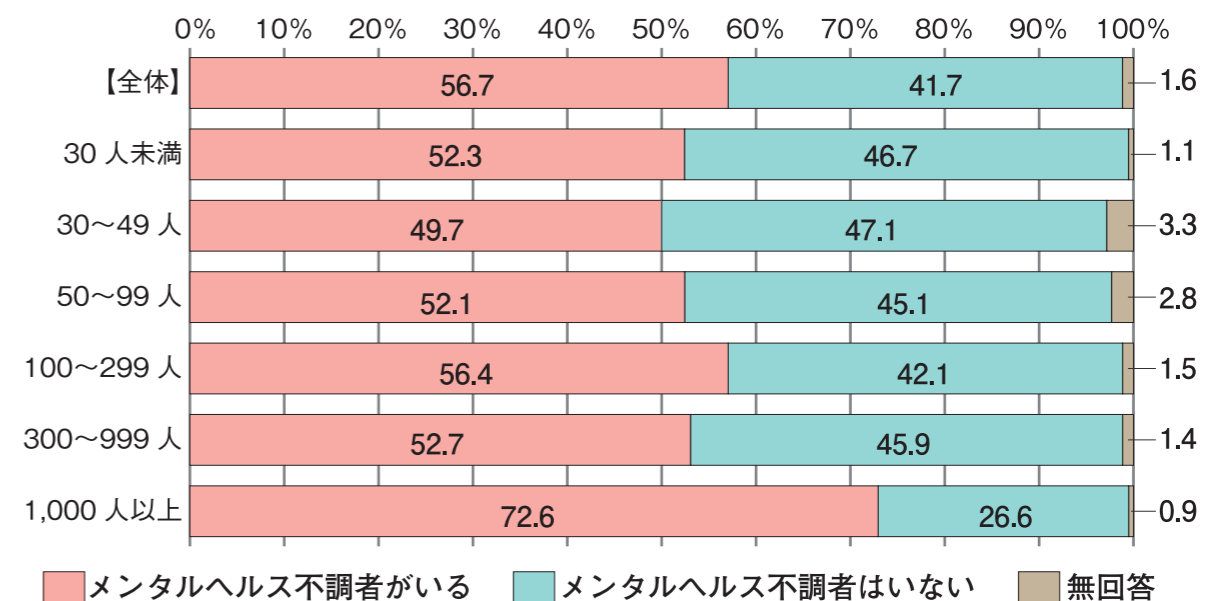
みられています。

職場のバリアフリー化やユニバーサルデザインの活用など「障害者が働きやすい職場は他の従業員にとって働きやすい職場である」といわれています。特例子会社の閉鎖性が指摘されることもありますが、特例子会社を「障害者の職場」として捉えるのではなく、広く他の従業員に対しても活用していけば、雇用の拡大や職場定着率の向上、メンタルヘルスケア対策など企業や地域にとっても大きなメリットとなるのではないのでしょうか。

参考文献

- 厚生労働省（2014）「新規学卒者の離職状況（平成23年3月卒業者の状況）～新規学卒者の卒業後3年以内の離職率は大学32.4%、高校39.6%といずれも前年比増～」
- 厚生労働省「特例子会社制度等の概要」
(<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaiha/dl/07.pdf>, 2014.11.27)
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2012）「職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査」
- 日本創成会議・人口減少問題検討分科会（2014）「成長を続ける21世紀のために「ストップ少子化・地方元気戦略」」

メンタルヘルスに問題を抱えている労働者（正社員、企業規模別）



出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構（2012）「職場におけるメンタルヘルスケア対策に関する調査」, 11ページ

さらに進めたい 障害者雇用



独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 静岡障害者職業センター所長
那須利久

増加する障害者雇用

2013年4月1日に15年ぶりに障害者雇用率が引き上げ（民間企業1.8%→2.0%）られ、2015年4月1日からは障害者雇用納付金制度の適用対象企業の拡大（現201名以上→101名以上）が予定されています。また、2018年4月1日からいよいよ精神障害者も法定雇用率の算定基礎に加えられることになり、これに伴う障害者雇用率の引き上げ幅が今後議論されることになっています。雇用分野における障害者に対する差別の禁止および合理的配慮の提供義務についても新たに規定され、2016年4月1日からの施行が予定されています。

こうした状況の中、2014年度も障害者雇用に関する2つの重要な報告が厚生労働省および静岡労働局から発表されています。1つはハローワークを通じた障害者の職業紹介状況をまとめた報告（5月）、もう1つは毎年6月1日現在の身体障害者、知的障害者及び精神障害者の雇用状況調査、いわゆる「6.1調査報告」（11月）です。

職業紹介状況報告によると、県内のハローワークを通じた就職件数は、2010年度から4年連続で増加し、3年連続で過去最高を更新。また、6.1調査によると、2年連続で障害者雇用者数、実雇用率とも過去最高を更新しました（民間企業の実雇用率1.80%、達成企業割合47.6%）。さらに、精神障害者の雇用者数が身体障害者や知的障害者と比較して大きく伸びていることも両調査で共通した結果となっています。精神障害者の支援ニーズの高まりはハローワークの窓口だけではなく、県内の就労支援機関の現場でも同様の状況となっています。

今後の課題は雇用継続

障害者雇用率の引き上げ、障害者雇用納付金の対象事業所の拡大等により企業の前向きな取組みが一層求められることとなりますが、新たな雇い入れに

際して、求職中の障害者の状況が変化していることに留意することが必要です。

感覚的な印象も含まれますが、これまでの企業の取組みにより、一般就労が可能な身体障害者、知的障害者の多くは既に企業で就労中であり、今後、国の新たな基準を満たしていくためには、特別支援学校の新規卒業者や福祉施設利用者、求職者が増加している精神障害者・発達障害の採用も視野に入れていく必要があると思われます。また、現在就労中の障害者の雇用継続（定着）についても大きなテーマになっていくものと思われます。万一、離職に至った場合は新たな採用活動や社内の受入体制整備に労力をさかれるだけではなく、障害者自身にとっても早期に再就職先を確保することは容易ではないことは言うまでもありません。「就職件数、雇用者数が過去最高」を言い換えると、これまでにない人数の障害者の雇用継続に取り組む必要がある、ということでもあるのです。

企業の最初の一步を支援するハローワーク

このように、2018年度に向けていくつもの課題が想定される場所ですが、支援機関としても新たな障害者雇用施策の動向に即した事業主支援（＝従事可能職種の切り出し、従業員向け研修会の開催、職場実習の設定、ジョブコーチの派遣等）を積極的に展開していきたいと考えています。

しかしながら、支援機関と連携といってもきっかけがつかめない、ジョブコーチはどのようなタイミングで使ったらいいのかわからない等さまざまな疑問や戸惑いもあると思いますので、まずはハローワークに問い合わせをしていただきたいと思います。

ハローワークでは管轄エリアの就労支援機関の諸情報を集約し、これらの就労支援機関等と連携したチーム支援を積極的に展開しており、職場定着率を高めるなど成果を上げています。

企業の強い味方はすぐそこにスタンバイしています。

2章

障害者雇用をスムーズに