

# 研究会報告書を踏まえた具体的な対応案

資料1

## 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用について

### 派遣元事業主

#### 【現行】

○法定雇用障害者数

$$= (\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}) \times 1.8\%$$

○実雇用率

$$= \frac{\text{内勤の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数}}{\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}}$$



#### 【見直し案】

○法定雇用障害者数

→ 現行通り。

○実雇用率

$$= \frac{\text{内勤の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数} \times 0.5}{\text{内勤の労働者数} + \text{派遣労働者数}}$$

### 派遣先

#### 【現行】

○法定雇用障害者数

$$= \text{直接雇用の労働者数} \times 1.8\%$$

○実雇用率

$$= \frac{\text{直接雇用の障害者数}}{\text{直接雇用の労働者数}}$$



#### 【見直し案】

○法定雇用障害者数

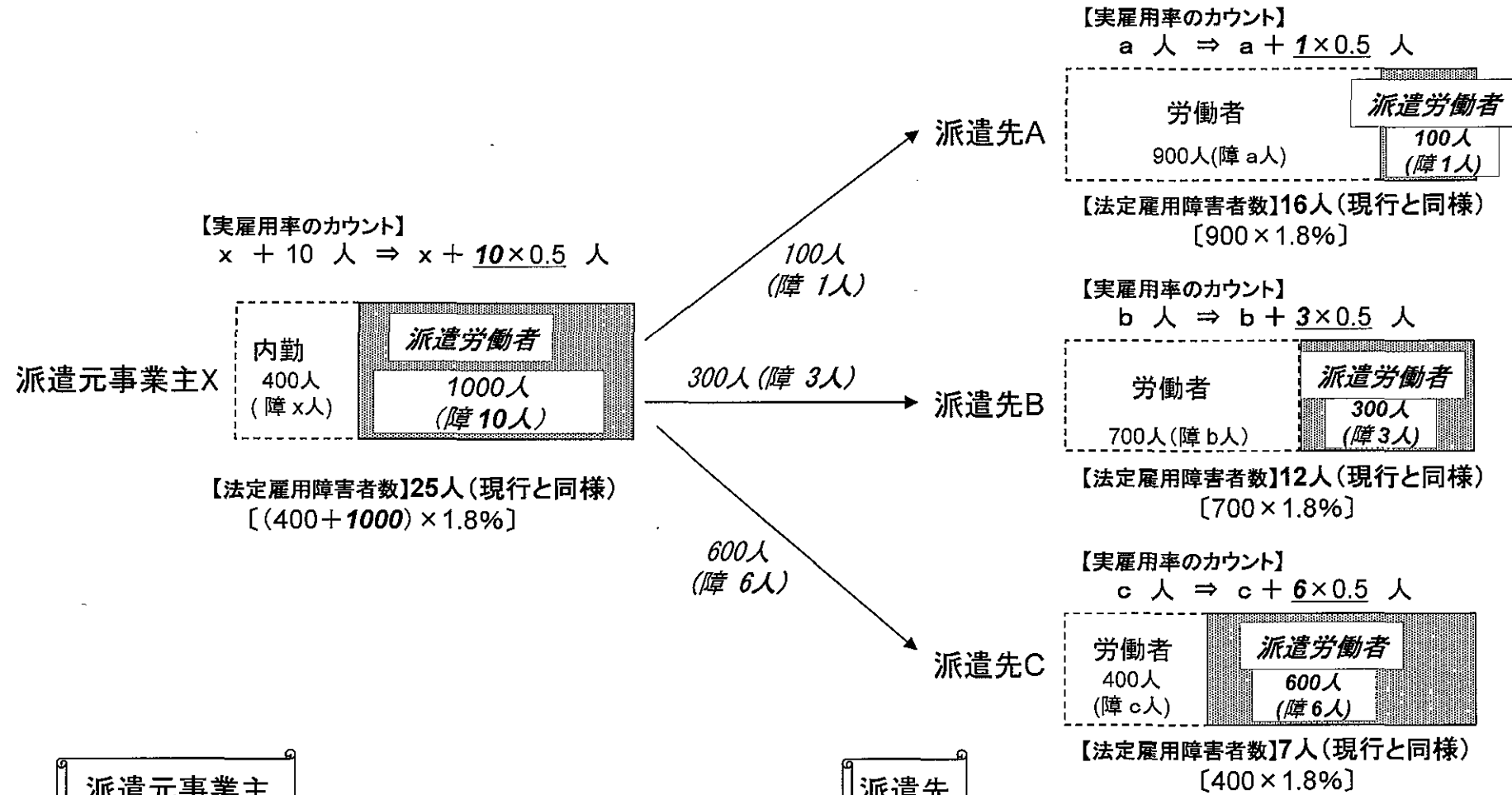
→ 現行通り。

○実雇用率

$$= \frac{\text{直接雇用の障害者数} + \text{派遣労働の障害者数} \times 0.5}{\text{直接雇用の労働者数}}$$

## 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用の具体例

研究会報告書案において示されている、障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用方法の見直し案のイメージは以下のとおり。(障害者である派遣労働者が、10人派遣されているとした場合の具体例)



### 派遣元事業主

- 【分子】 障害者である派遣労働者については、実雇用率の算定上、現行の1カウントから、0.5カウントへ見直し
- 【分母】 派遣労働者に係る障害者の雇用義務は派遣元(現行通り)

### 派遣先

- 【分子】 障害者である派遣労働者を受け入れた場合、現行では、実雇用率に算定されないが、0.5カウントで算定するよう見直し
- 【分母】 派遣労働者に係る障害者の雇用義務なし(現行通り)

## 派遣元事業主及び派遣先の障害者に対する配慮に関する役割分担

- 障害者が派遣労働という形で安心して働くことができるようにするためには、障害者の雇用管理に関する事項について、雇用関係のある派遣元事業主、指揮命令関係のある派遣先のいずれが配慮するのか、あるいは、派遣元事業主及び派遣先の双方が配慮するのか、役割分担を明確化することが必要。
- この場合、現行の障害者対策基本方針における事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項や、労働者派遣法等における派遣元事業主及び派遣先の義務等も参考にしつつ、障害者の雇用管理に関し配慮すべき事項、派遣元事業主及び派遣先の役割分担について検討を行うこととする。

〔障害者対策基本方針における事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項〕

配置(職場環境の改善)

教育訓練の実施

安全・健康の確保

職場定着の推進

障害及び障害者についての理解の促進

障害者の人権の擁護

等

## 障害者雇用対策基本方針(平成15年厚生労働省告示136号)[抜粋]

### 第3 事業主が行うべき雇用管理に関して指針となるべき事項

事業主は、関係行政機関や事業主団体の援助と協力の下に、以下の点に配慮しつつ適正な雇用管理を行うことにより、障害者が男女ともにその適性と能力に応じて、健常者とともに生きがいを持って働けるような職場作りを進めるとともに、その職業生活が質的に向上されるよう努めるものとする。

#### 1 基本的な留意事項

##### (1) 採用及び配置

障害者個々人の能力が十分発揮できるよう、障害の種類及び程度を勘案した職域を開発することにより積極的な採用を図る。また、必要に応じ職場環境の改善を図りつつ、障害者個々人の適性と能力を考慮した配置を行う。

##### (2) 教育訓練の実施

障害者は職場環境や職務内容に慣れるまでより多くの日時を必要とする場合があることに配慮し、十分な教育訓練の期間を設ける。

また、技術革新等により職務内容が変化することに対応して障害者の雇用の継続が可能となるよう能力向上のための教育訓練の実施を図る。

これらの教育訓練の実施に当たっては、障害者職業能力開発校等関係機関で実施される在職者訓練等の活用も考慮する。

##### (3) 処遇

障害者個々人の能力の向上や職務遂行の状況を適切に把握し、適性や希望等も勘案した上で、その能力に応じ、キャリア形成にも配慮した適正な処遇に努める。

##### (4) 安全・健康の確保

障害の種類及び程度に応じた安全管理を実施するとともに、職場内における安全を図るために随時点検を行う。また、非常時においても安全が確保されるよう施設等の整備を図る。

さらに、法律上定められた健康診断の実施はもとより、障害の特性に配慮した労働時間の管理等、障害の種類及び程度に応じた健康管理の実施を図る。

##### (5) 職場定着の推進

法に基づき企業が選任することとされている、障害者の雇用の促進及びその雇用の継続のための諸条件の整備を図る等の業務を行う障害者雇用推進者や、障害者の職業生活に関する相談及び指導を行う障害者職業生活相談員について、雇用する労働者の中からその業務に適した者を選任する。

また、職場適応援助者(ジョブコーチ)の活用や障害者が働いている職場内において関係者によるチームを設置すること等により、障害者の職場定着の推進を図る。

##### (6) 障害及び障害者についての理解の促進

障害者が職場に適応し、その有する能力を最大限に発揮することができるよう、職場内の意識啓発を通じ、事業主自身はもとより職場全体の、障害及び障害者についての理解や認識を深める。

(7) 障害者の人権の擁護

障害者に対する虐待、雇用管理や解雇、労働条件等で問題が生じている場合、その問題解決及び再発防止のために、公共職業安定所と関係機関が連携する障害者雇用連絡会議、各都道府県労働局に設置されている紛争調整委員会や地方労働委員会によるあっせん等を活用する。

2 障害の種類別の配慮事項

1の基本的な留意事項に加え、障害の種類及び程度に応じて、例えば次に示すような事項に配慮する。

(1) 身体障害者

身体障害者については、障害の種類及び程度が多岐にわたることを踏まえ、職場環境の改善を中心として以下の事項に配慮する。

イ 視覚障害者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮する。また、視覚障害者の約60%を重度障害者が占めることを踏まえ、個々の視覚障害者に応じて職務の設計、職域の開発を行うとともに、必要に応じて、照明や就労支援機器等施設・設備の整備や、援助者の配置等職場における援助体制の整備を図る。

さらに、実態として、あん摩・はり・きゅうといったいわゆるあはき業における就労に大きく依存せざるを得ない状況にあることから、ヘルスキーパー(企業内理療師)や特別養護老人ホームにおける機能訓練指導員としての雇用等、職場の拡大に努める。

ロ 聴覚・言語障害者については、個々の聴覚・言語障害者に応じて職務の設計を行うとともに、設備の整備等により職場内における情報の伝達や意思の疎通を容易にする手段の整備を図る。また、比較的転職者が多く見られることから、必要に応じて、手話や要約筆記のできる者を配置する等職場における援助体制の整備を図る。

ハ 肢体不自由者については、通勤や職場内における移動ができるだけ容易になるよう配慮するとともに、職務内容、勤務条件等が過重なものとならないよう留意する。また、障害による影響を補完する設備等の整備を図る。

ニ 心臓機能障害者、腎臓機能障害者等のいわゆる内部障害者については、職務内容、勤務条件等が身体的に過重なものとならないよう配慮するとともに、必要に応じて、医療機関とも連携しつつ職場における健康管理のための体制整備を図る。

ホ 重度身体障害者については、職務遂行能力に配慮した職務の設計を行うとともに、就労支援機器の導入等作業を容易にする設備・工具等の整備を図る。また、必要に応じて、援助者の配置等職場における援助体制を整備する。

さらに、勤務形態、勤務場所等にも配慮する。

ヘ 中途障害者については、円滑な職場復帰を図るため、パソコンやOA機器等の技能習得を図るとともに、必要に応じて医療・福祉機関とも連携しつつ、地域障害者職業センター等を活用した雇用継続のための職業リハビリテーションの実施、援助者の配置等の条件整備を計画的に進める。

(2) 知的障害者

知的障害者については、複雑な作業内容や抽象的・婉曲な表現を理解することが困難な場合があること、言葉により意思表示をすることが困難な場合があること等と同時に、十分な訓練・指導を受けることにより、障害のない人と同様に働くことができることを踏まえ、障害者本人への指導・援助を中心として以下の事項に配慮する。

イ 作業工程の単純化、単純作業の抽出等による職域開発を行う。また、施設・設備の表示を平易なものに改善するとともに、作業設備の操作方法を容易にする。