

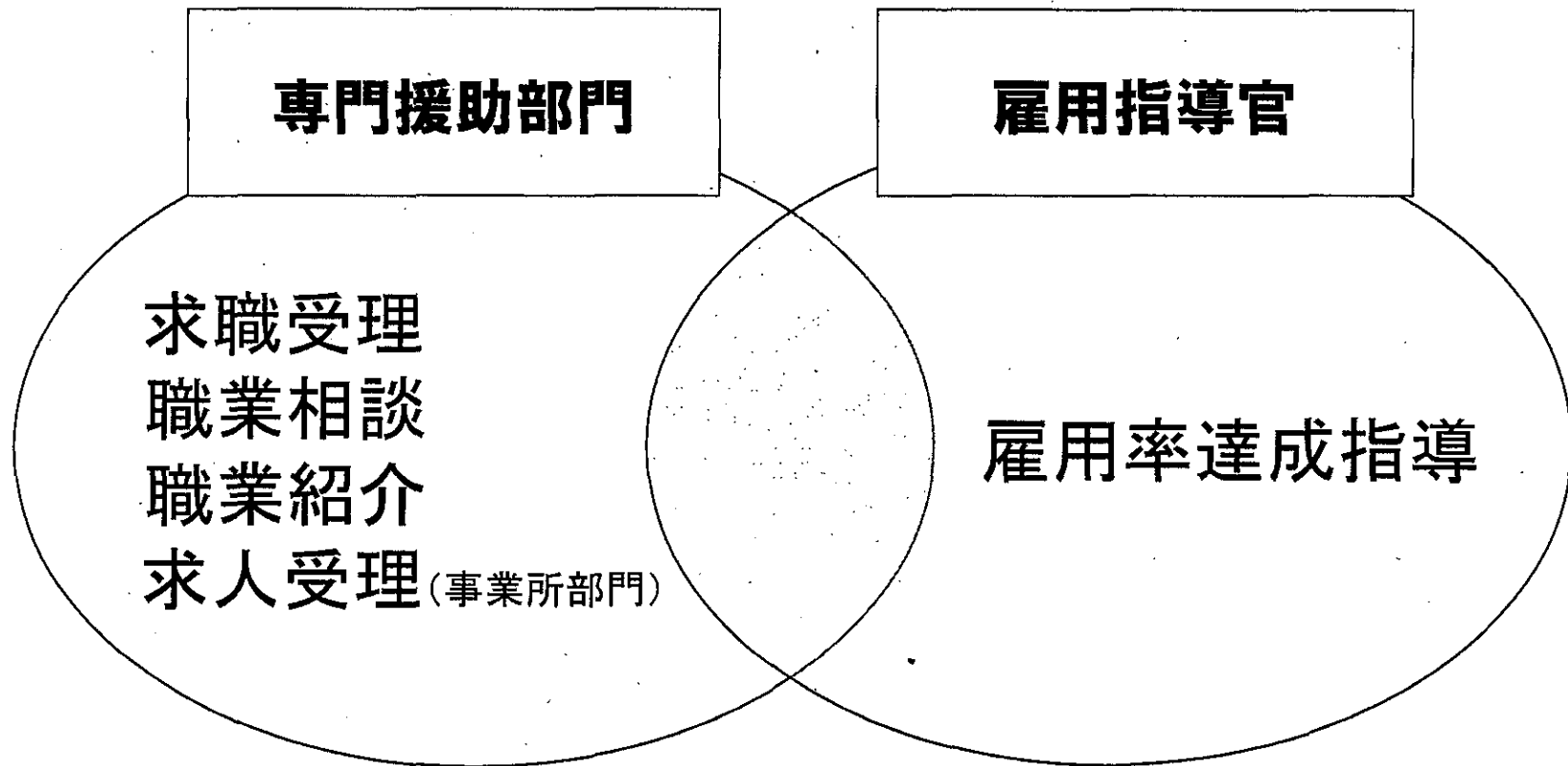
第3回 多様な雇用形態に対応する  
障害者雇用率制度の在り方に関する研究会

～障害者の派遣労働について～

# 説明内容

- ◆ハローワークの障害者関係業務
- ◆派遣元企業における障害者雇用状況
- ◆障害者(派遣)求人の職業紹介状況
- ◆障害者の派遣労働に関するニーズ
- ◆雇用率達成指導における派遣元企業の意見
- ◆障害者の派遣労働に関する課題

# ハローワークの障害者関係業務



# 派遣元企業における雇用状況①

## ◆ハローワーク品川管内の状況

### \* 対象企業の条件

港区及び品川区に本社が所在する企業で、障害者雇用状況報告書(平成18年6月1日現在)において、主たる事業内容を「派遣業」として報告した50社の状況

## 派遣元企業における雇用状況②

\* 算定労働者数 29,636人

\* 雇用障害者数 308カウント

(身体 277カウント 知的 29カウント 精神 2カウント)

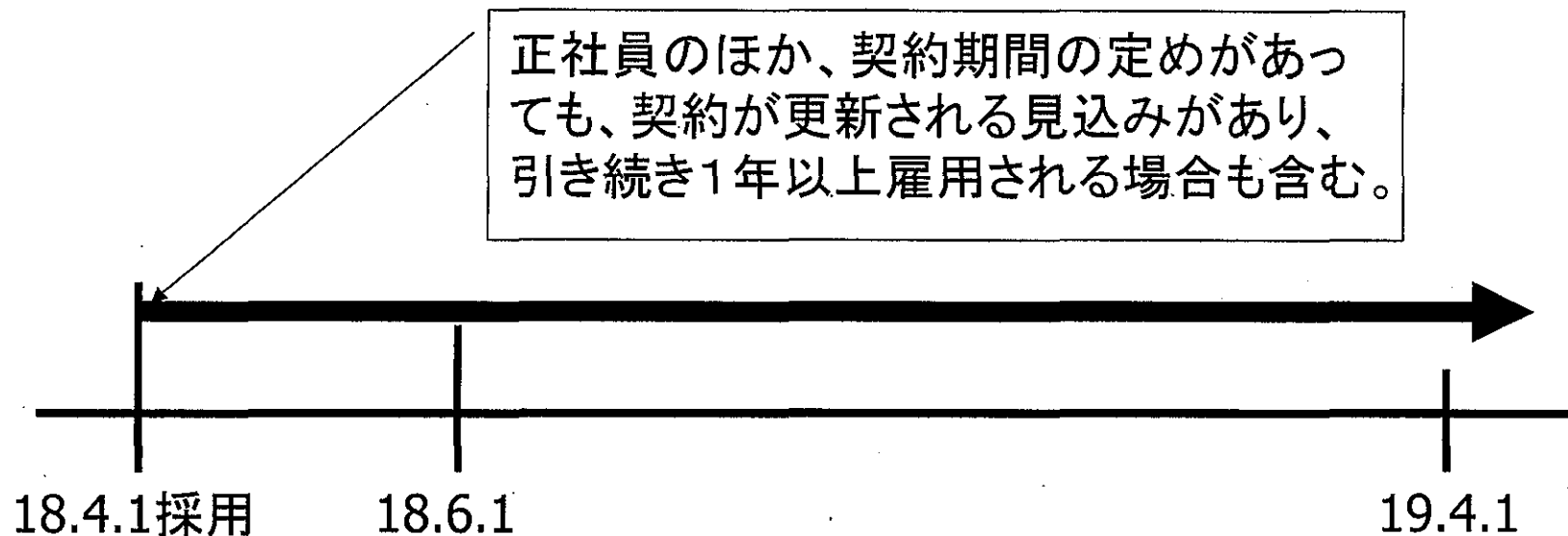
\* 平均実雇用率 1.04%

\* 不足数 200人

達成企業 5社 未達成企業 45社 達成割合 10.0%

# 通常の常用雇用労働者の判断基準

- ① 期間の定めなく雇用されている
- ② 契約期間の定めがあっても、更新により1年以上の雇用の見込みがある
- ③ 1週間の所定労働時間が30時間以上



# 登録型の派遣労働者の常用雇用労働者の取扱いについて①

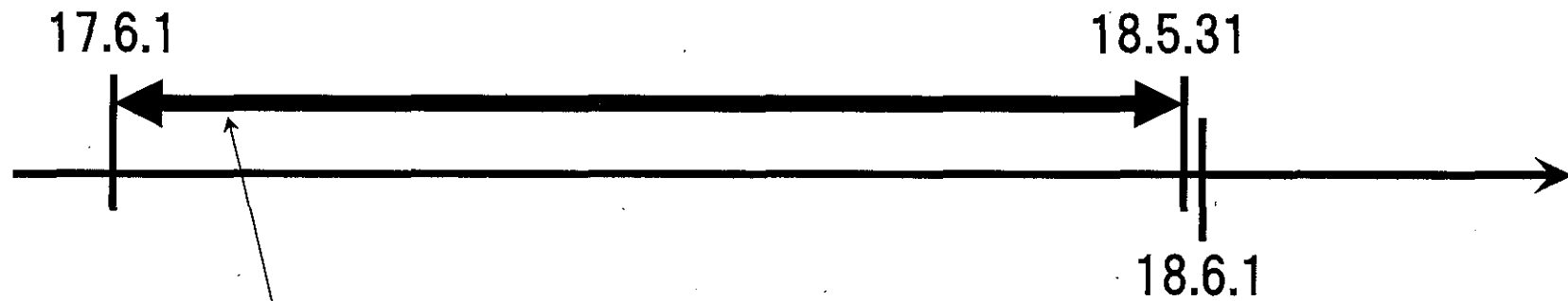
## ◆ 登録型派遣労働者の取扱い

- ① 常用雇用労働者であることを確認しようとする日の前日以前1年間に雇用されている期間が328日を超えている。
- ② 一の契約期間の終了からそれに引き続く雇用契約の締結までの間隔が概ね3日以下である。ただし、雇用契約の終了から次の契約までの間隔が概ね10日であったとしても、それ以外に契約期間の断続がない場合は同様に取扱う。
- ③ 雇用契約期間中に離職や解雇がない。
- ④ 1週間の所定労働時間が30時間以上である。

※上記①～④を全て満たす場合に常用労働者として扱う

# 登録型の派遣労働者の常用雇用労働者の取扱いについて②

＜例＞常用雇用労働者であることを確認しようとする日を平成18年6月1日とした場合



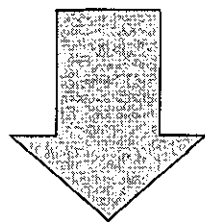
この期間中に前記①～④の要件を満たし18.6.1時点で在籍している者を常用労働者として扱う



# 障害者(派遣)求人の職業紹介状況①

## ◆求人受理の状況

状況を確認したハローワークにおいては、  
申込み企業数、求人件数ともに取扱いは  
非常に少ない。



派遣先(顧客)のニーズがない？

## 障害者(派遣)求人の職業紹介状況② ～派遣労働のニーズはあるのか～

### ◆求職状況

- ・求職申し込みの段階で「派遣」という就業形態を希望する障害者は少ない。
- ・派遣求人に応募する障害者はいるが、積極的な応募ではない。(他に応募する求人がない等)



派遣労働について「不安定」というイメージが強い  
派遣労働以外にも求人があり選択肢が多様

# 雇用率達成指導において把握した 派遣元企業の意見

雇用率が改善しない理由として…

◎障害者の派遣労働者について受入れ先の  
理解が得られない

◎派遣労働以外の業務に従事する社員数  
は少なく、その中で障害者を多数雇用する  
ことが困難

# 雇用率達成に向けた指導例

- ◆業務見直しによる仕事の創出
- ◆アウトソースしている業務の取り込み
- ◆グループ内企業に対する障害者である派遣労働者の受入れの理解促進
- ◆特例子会社の設立

# 障害者の派遣労働に関する課題①

## ◆派遣元企業の取組み

- ◎ 派遣社員として十分な教育訓練の実施
- ◎ 派遣先企業に対する障害者への配慮事項や環境整備等に関する助言・相談体制の充実

## ◆派遣先企業への動機付け

- ◎ 障害者の派遣労働者を受け入れたことに対し何らかの制度面でメリットを与えることが有効

## 障害者の派遣労働に関する課題②

### ◆ 求職者にとって動機付けとなること

◎ 派遣先において障害者理解が進み、障害に配慮した業務遂行上の支援や環境整備、相談体制の整備が行われることが必要

◎ 派遣労働を「安定した働き方」にする取組み