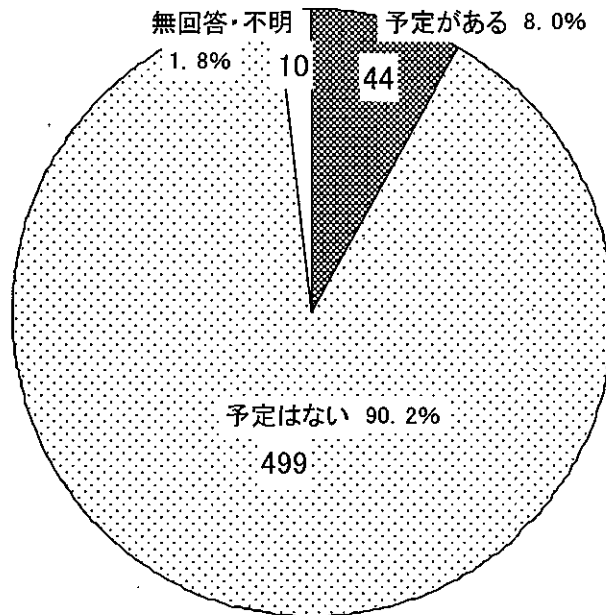


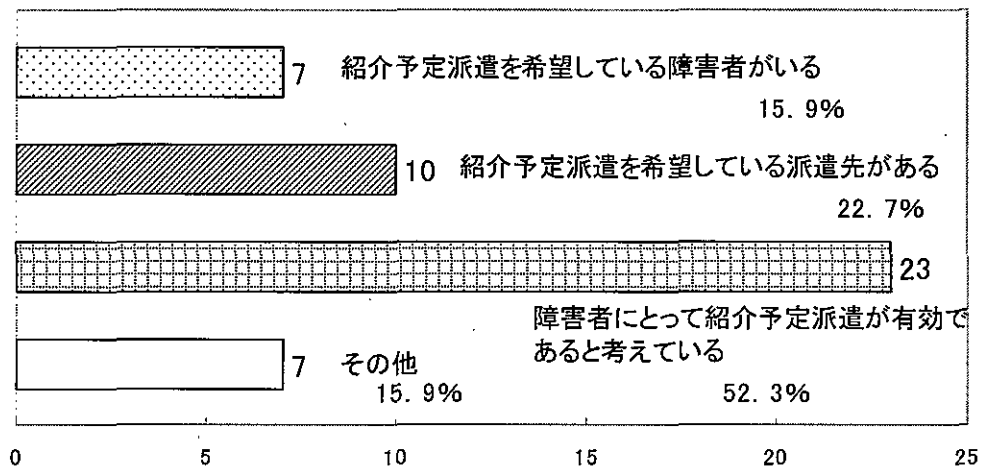
- (3) 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の実施予定の有無
 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の実施予定については、「実施する予定がある」が8.0% (44) となっている。

障害者の紹介予定派遣の予定



なお、紹介予定派遣の実施予定がある理由（複数回答）については、「障害者にとって紹介予定派遣が有効であると考えている」が52.3% (23) で最も多く、次いで「紹介予定派遣を希望している派遣先がある」が22.7% (10) となっている。

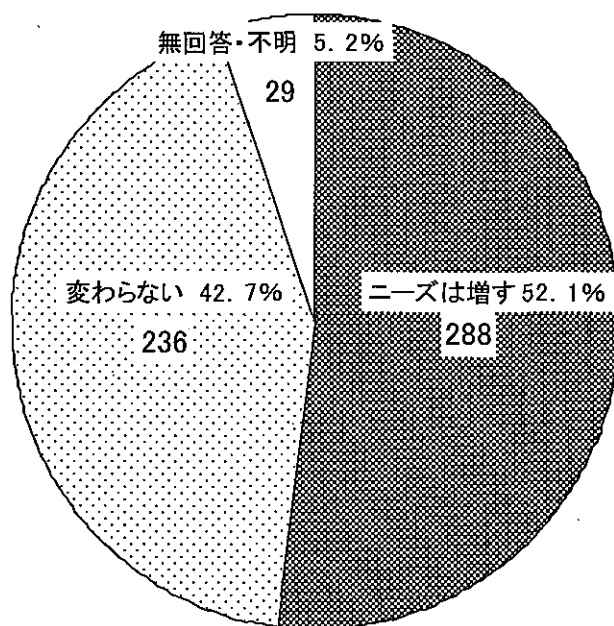
障害者の紹介予定派遣の実施予定がある理由



(4) 障害者の紹介予定派遣への支援策がある場合のニーズ

障害者である派遣労働者について、障害者の派遣先での雇用への移行を促進する施策がある場合のニーズについては、「ニーズが増す」と考えている事業主等が52.1% (288) となっている。

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合のニーズ

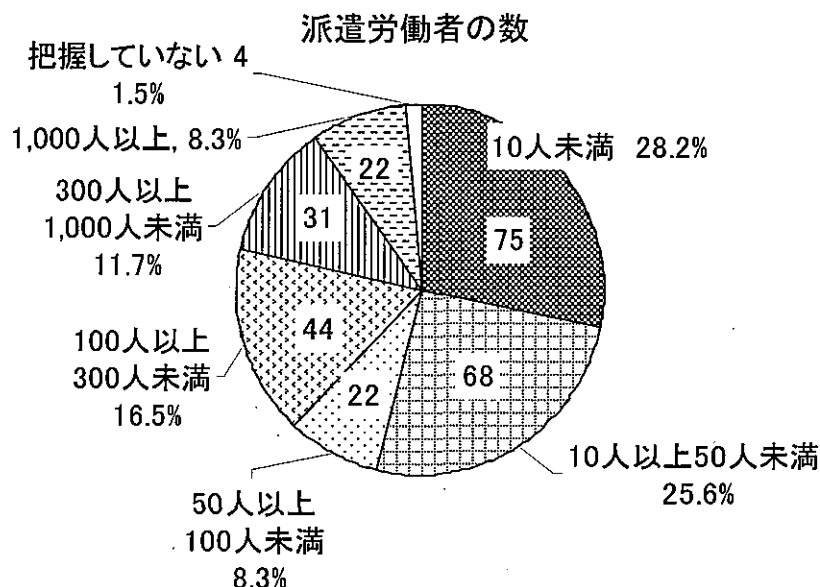


第3章 派遣先調査の結果について

1 企業概要及び労働者数の現状

(1) 受け入れている派遣労働者数の状況

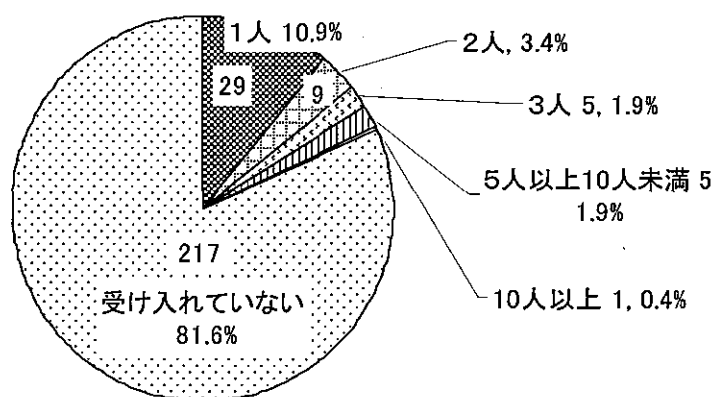
派遣先において受け入れている派遣労働者数については、「10人未満」と回答した事業主が28.2%（75）と最も多く、次いで「10人以上50人未満」が25.6%（68）となっている。



(2) 受け入れている障害者である派遣労働者数の状況

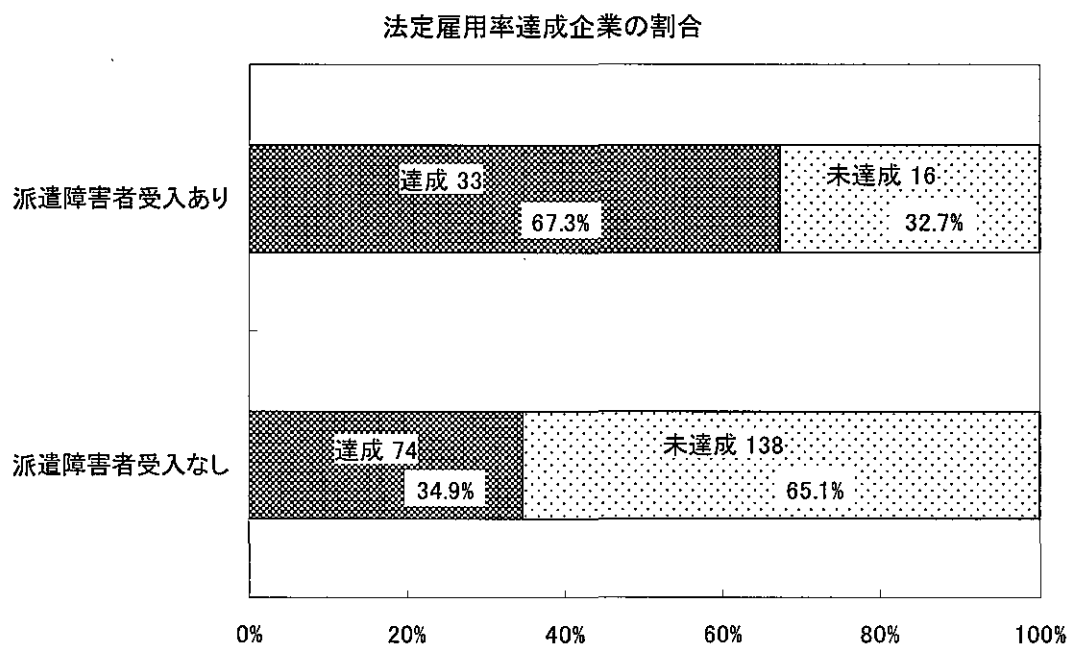
障害者である派遣労働者については、現在受け入れを行っていない事業主が81.6%（217）と8割以上を占めており、受け入れを行っている事業主の中では1人と回答した事業主が10.9%（29）と最も多い。

障害者である派遣労働者数



(3) 派遣先における障害者雇用状況

本調査に回答した派遣先のうち、法定雇用率（1.8%）達成企業は、全体（不明・無回答の5を除く）の41.0%にあたる107であった。また、障害者である派遣労働者を受け入れている企業の達成割合は67.3%となっており、障害者である派遣労働者を受け入れていない企業の達成割合（34.9%）と比較して高い割合となっている。

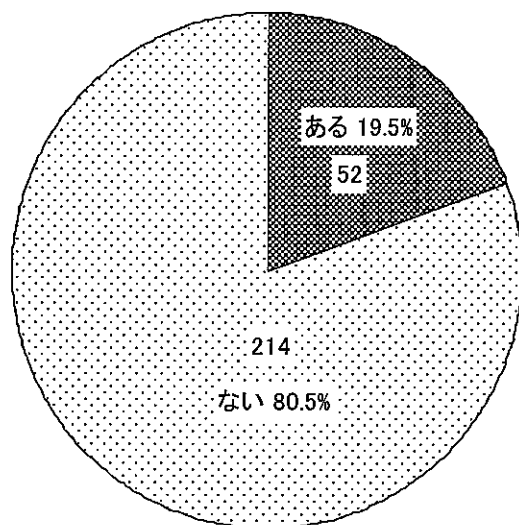


2 障害者である派遣労働者の受入について

(1) 障害者である派遣労働者の受入の有無

障害者である派遣労働者をこれまでに受け入れたことがある事業主は19.5% (52) であった。

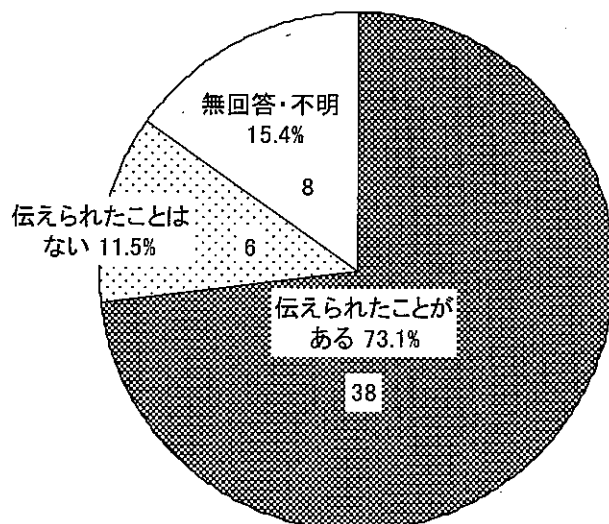
障害者である派遣労働者の受け入れの有無



(2) 障害者である派遣労働者の障害の伝達状況

障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、派遣元事業主から派遣労働者が労働者である旨の伝達状況については、73.1% (38) が「伝えられたことがある」と回答している。

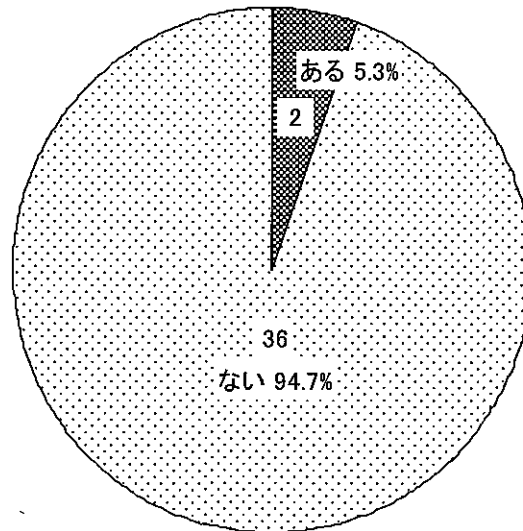
伝達の有無



(3) 障害者である派遣労働者の派遣の際のトラブルの有無

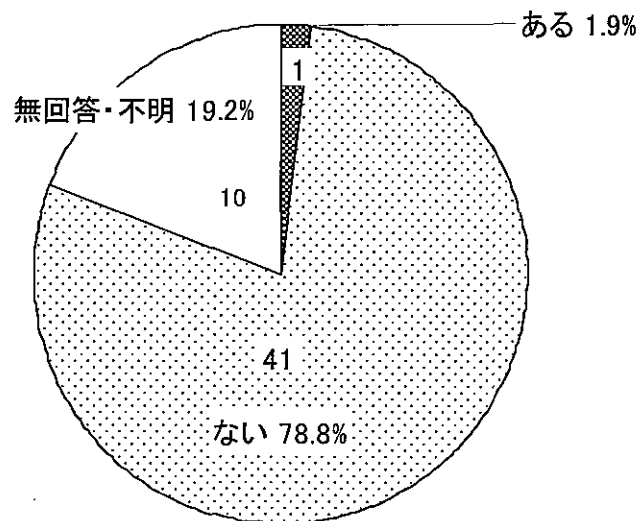
派遣労働者が障害者である旨を伝えられたことがあると回答した事業主のうち、その旨を派遣元事業主から伝えられたために、契約の締結に至らなかった等のトラブルがあったのは5.3% (2) であった。

障害者であることを伝えられたことによるトラブルの有無



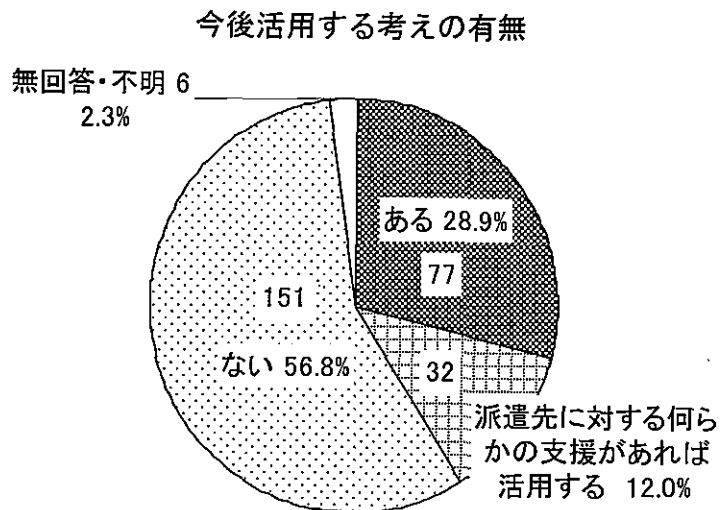
一方、障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、障害者である派遣労働者について、障害者であることを派遣元事業主から知らされていなかったために契約の途中解除等のトラブルがあったのは1.9% (1) となっている。

障害者であることを知らされなかったことによるトラブルの有無

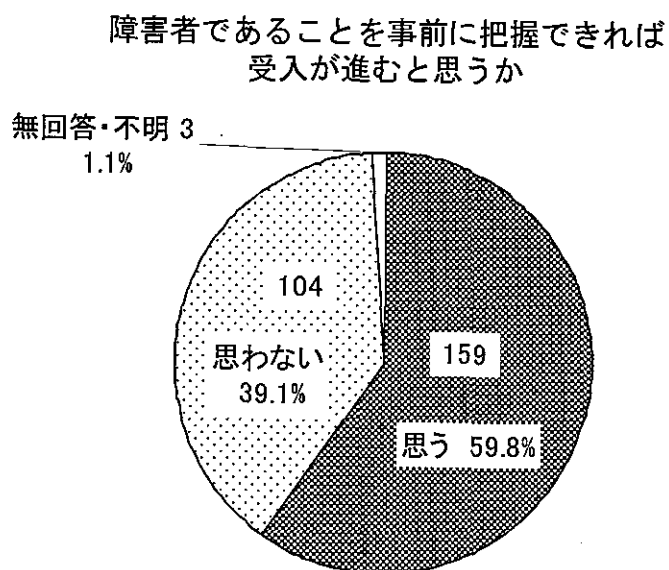


(4) 今後の障害者である派遣労働者の受入について

今後障害者である派遣労働者を受け入れて活用する考えがあると回答した事業主は28.9% (77) であった。



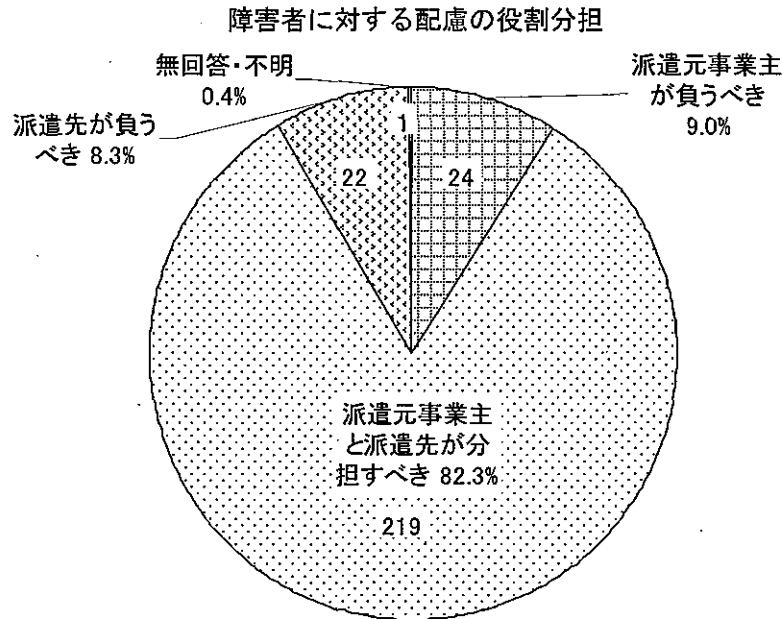
また、事前に派遣労働者が障害者であることを把握できるような仕組みについては、59.8% (159) の事業主がそういった仕組みがあれば、受入が進むと思うと回答した。



3 障害者である派遣労働者への配慮等

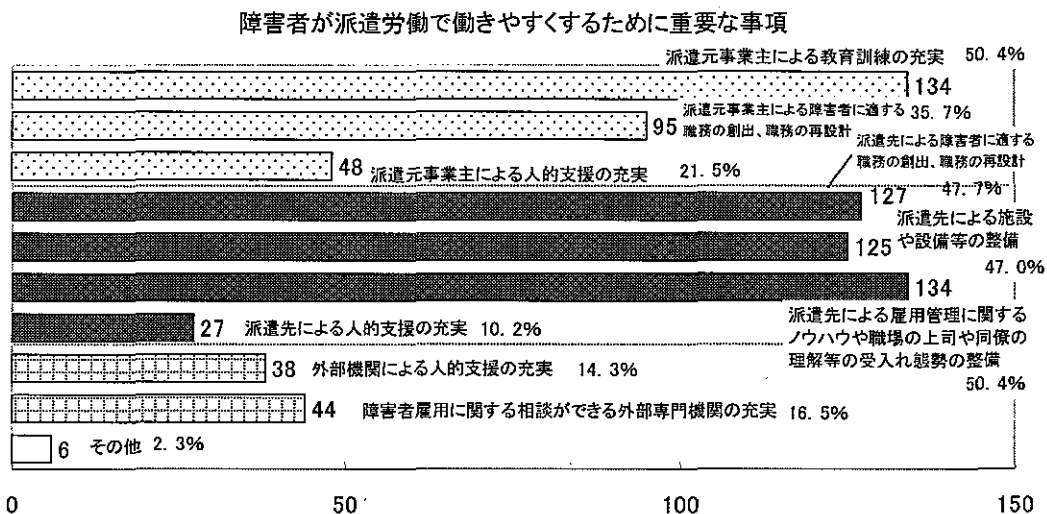
(1) 障害者である派遣労働者に対する配慮についての役割分担

障害者である派遣労働者に対する配慮について、82.3% (219) が「派遣元事業主と派遣先で分担すべき」と回答している。



(2) 障害者が派遣労働において働きやすくするための支援

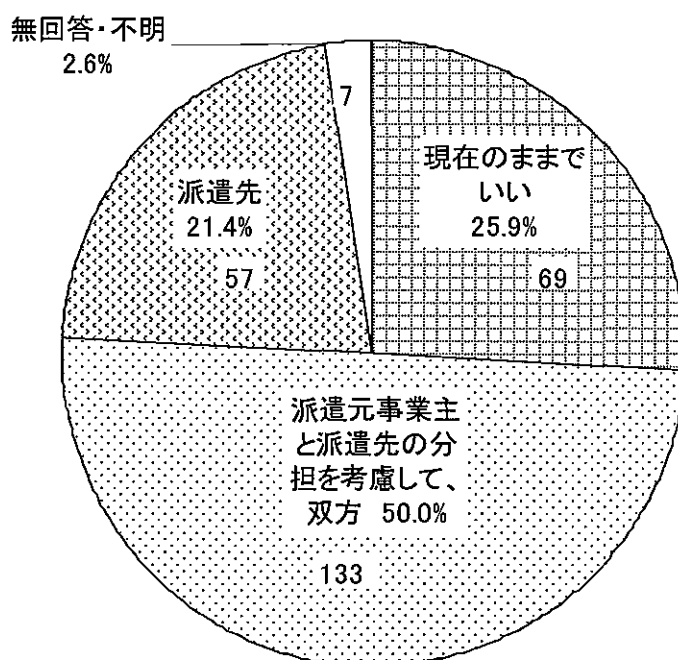
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えているもの（複数回答）については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」と「派遣先による雇用管理に関するノウハウや職場の上司や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」がともに 50.4% (134) と最も多く、「派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計」(47.7% (127))、「派遣先による施設や整備等の整備」(47.0% (125)) が続いている。一方、「派遣先による人的支援の充実」や「外部機関による人的支援の充実」は低い水準となっている。



(3) 障害者の雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法についての考え方

派遣元事業主と派遣先の障害者が働きやすくなるための配慮についての役割分担を考えたときに、派遣元事業主と派遣先のどちらに雇用義務を課し、雇用率にカウントすべきかについては、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方」が 50.0% (133) と最も多く、次いで「現在のままでいい」が 25.9% (69) となっている。

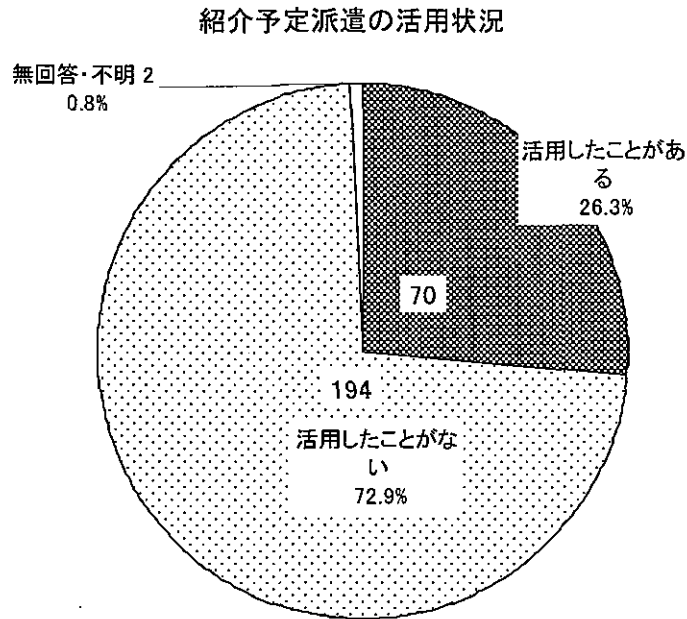
雇用義務及び雇用率カウントの対象



4 紹介予定派遣の状況

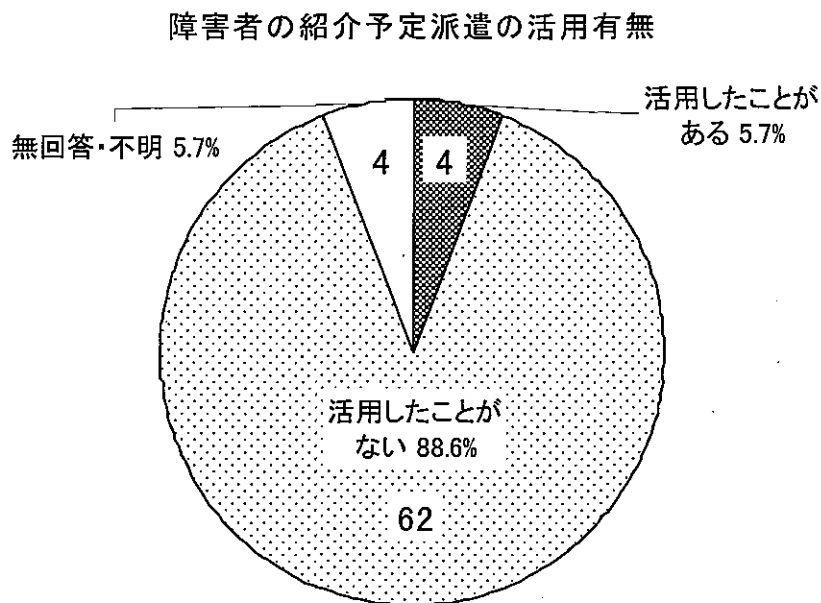
(1) 紹介予定派遣の活用状況

紹介予定派遣の活用状況については、活用したことがある事業主は26.3% (70) となっている。



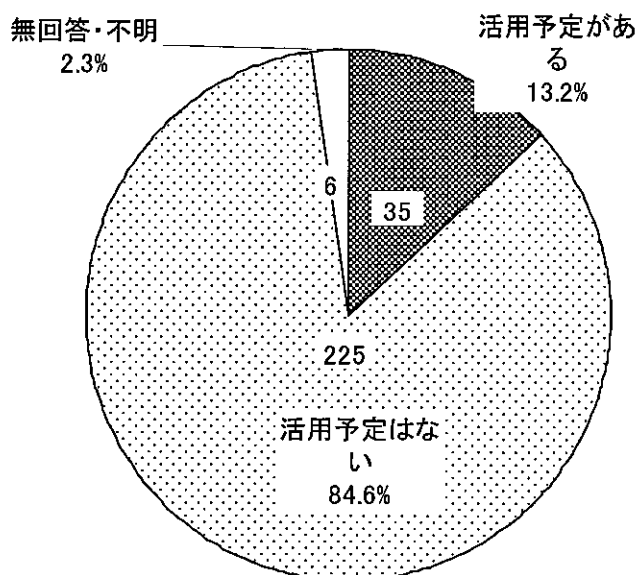
(2) 障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の活用状況

障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣を活用したことがある事業主は5.7% (4) となっている。



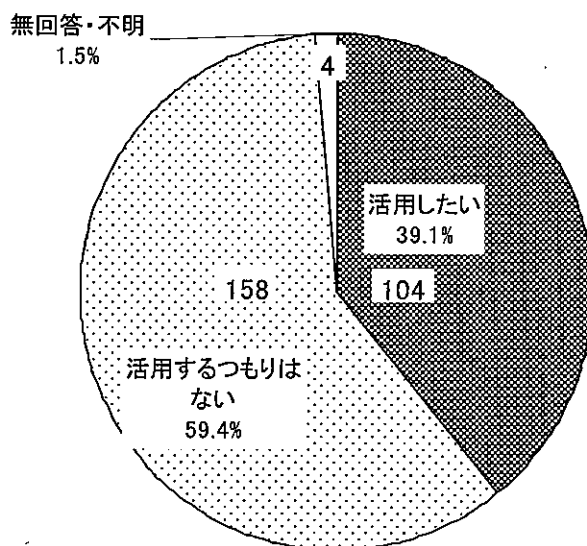
- (3) 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の活用予定の有無
 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の活用予定については、「活用する予定がある」が13.2% (35) となっている。

障害者の紹介予定派遣の活用予定



- (4) 障害者の紹介予定派遣への支援策がある場合の活用予定の有無
 障害者である派遣労働者について、障害者の派遣先での雇用への移行を促進する施策がある場合の活用予定については、活用したいと考えている事業主が39.1% (104) となっている。

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合の活用予定



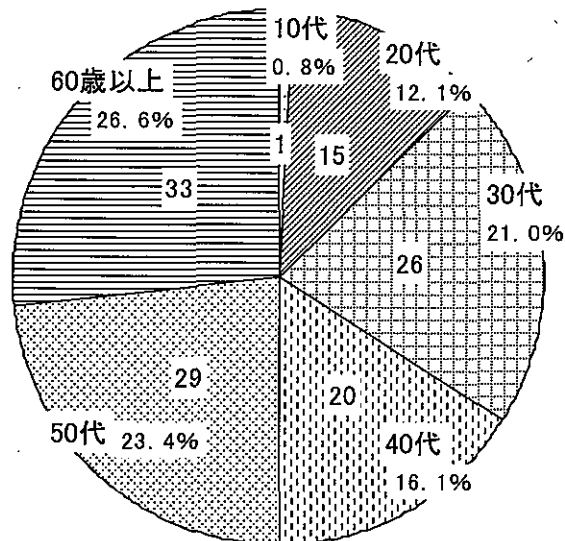
第4章 障害者である派遣労働者調査の結果について

1 回答者の属性

(1) 年齢

回答者の年齢については、「60歳以上」が26.6%（33人）と最も多く、「50代」（23.4%（29人））、「30代」（21.0%（26人））と続いている。

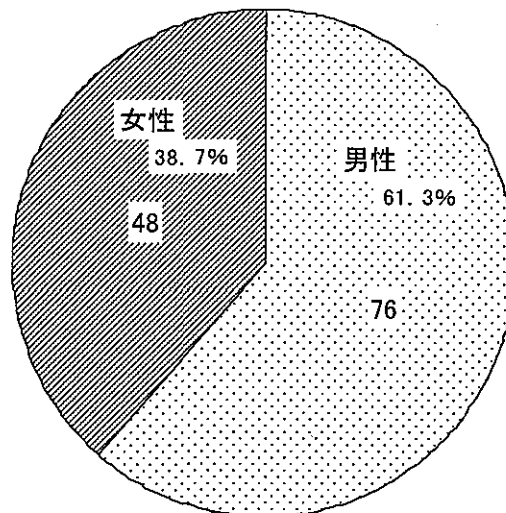
回答者の年齢



(2) 性別

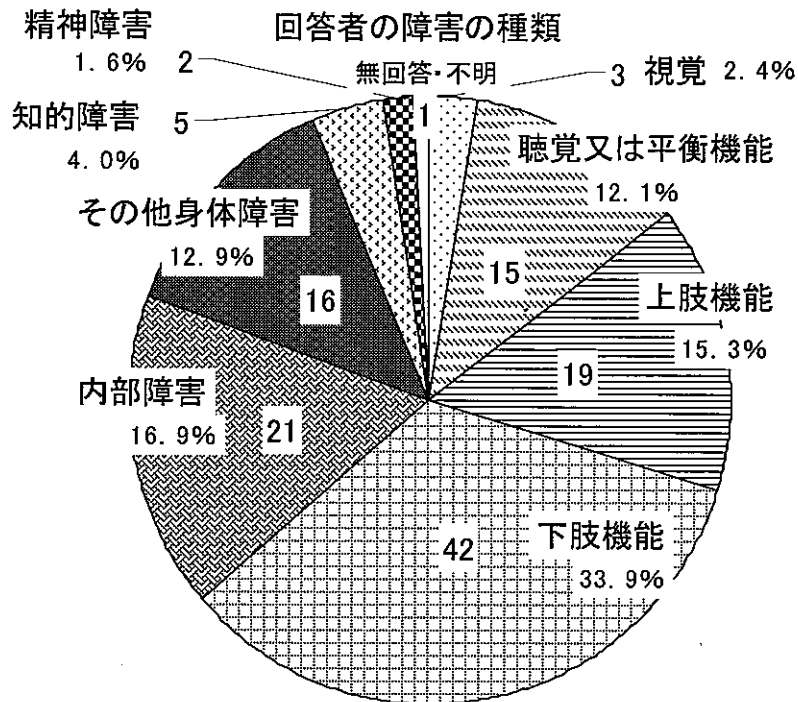
回答者の性別については、「男性」が61.3%（76人）、「女性」が38.7%（48人）となっている。

回答者の性別



(3) 障害の種類

回答者の障害の種類については、「下肢機能」が33.9% (42人) と最も多く、「内部障害」16.9% (21人)、「上肢機能」15.3% (19人) と続いている。一方、「知的障害者」及び「精神障害者」は少ない。

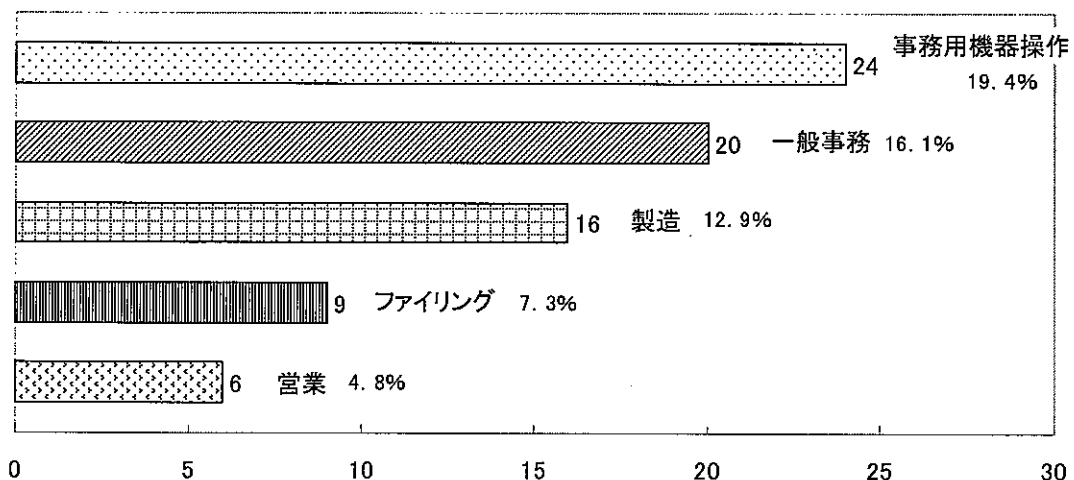


2 業務及び労働条件

(1) 業務

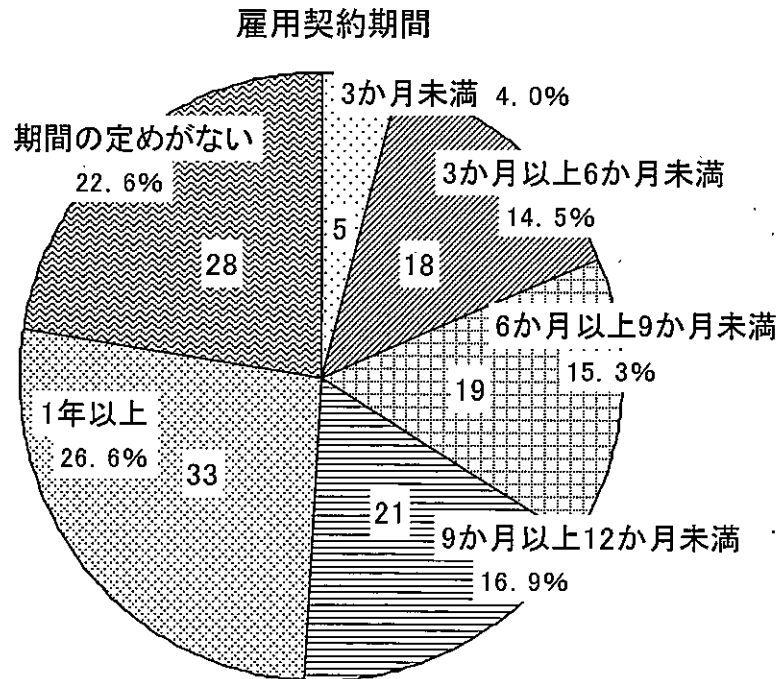
回答者の現在働いている業務については、多いものから順に上位5業務を見ると、「事務用機器操作」が19.4% (24人) と最も多く、「一般事務」16.1% (20人)、「製造」12.9% (16人) と続いている。

現在働いている業務



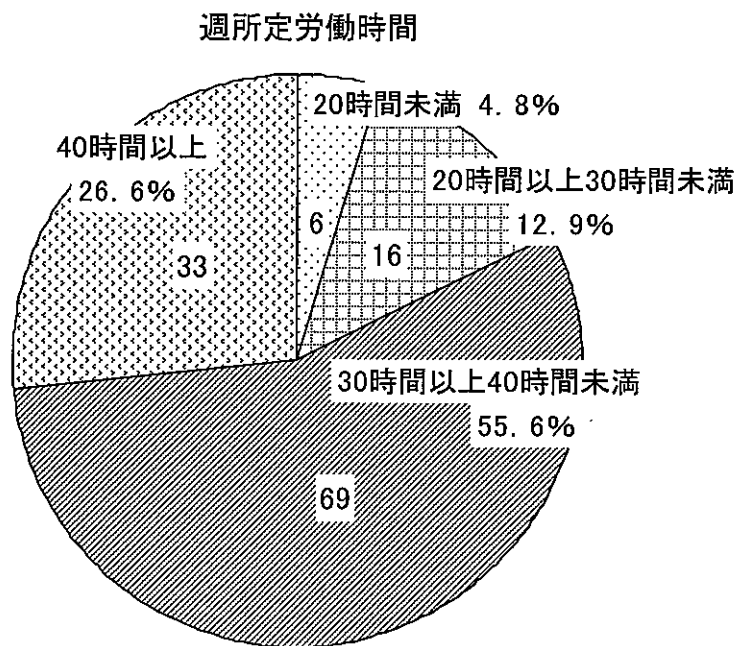
(2) 雇用契約期間

回答者の派遣元事業主との雇用契約期間については、「1年以上」が26.6% (33人)と最も多く、次いで「期間の定めがない」が22.6% (28人)となっている。



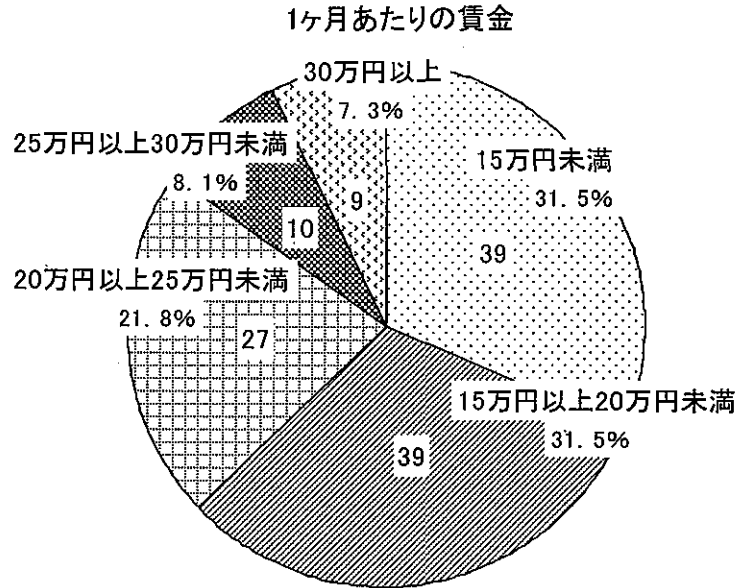
(3) 週所定労働時間

回答者の1週間の所定労働時間については、「30時間以上40時間未満」が55.6% (69人)と最も多く、次いで「40時間以上」が26.6% (33人)となっている。



(4) 賃金

回答者の1か月あたりの賃金については、「15万円未満」及び「15万円以上20万円未満」が31.5% (39人) と最も多くなっている。



3 意向調査

(1) 派遣労働を選んだ理由

回答者が派遣労働という働き方を選んだ理由(複数回答)については、「働きたい仕事内容を選べる」が28.2% (35人) と最も多く、次いで「雇用されている会社で働いていたが、会社の指示で派遣されることになった」が26.6% (33人) となっている。

派遣労働を選んだ理由

