

「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」
報告書骨子（案）

I はじめに

II 障害者の短時間労働について

1. 障害者の短時間労働の現状
 - (1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱
 - (2) 障害者の短時間労働の状況等
2. 関係者からのヒアリング
3. 障害者雇用における短時間労働の位置づけ
4. 今後の障害者雇用対策における短時間労働への対応
 - (1) 障害者の短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用
 - (2) 適用時期等

III 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

1. 障害者の派遣労働の現状
 - (1) 障害者雇用率制度等における派遣労働の取扱
 - (2) 障害者の派遣労働の状況
2. 障害者の派遣労働の実態
(労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する調査)
3. 関係者からのヒアリング
4. 障害者雇用における派遣労働の位置づけ
5. 今後の障害者雇用対策における派遣労働への対応
 - (1) 派遣元事業主及び派遣先の役割分担
 - (2) 障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策
 - (3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用 【調整中】
6. 障害者雇用における紹介予定派遣の活用
 - (1) 紹介予定派遣の現状
 - (2) 障害者に係る紹介予定派遣の活用
 - (3) 紹介予定派遣の活用に関する支援策

IV 週20時間未満の短時間労働、グループ就労について

1. 週20時間未満の短時間労働について
2. グループ就労に関する支援について

V おわりに

「多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の在り方に関する研究会」 報告書骨子（案）

I はじめに

II 障害者の短時間労働について

1. 障害者の短時間労働の現状

(1) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱

- 現行の障害者雇用率制度は、事業主に対して、その雇用する週所定労働時間が30時間以上の常用労働者数に対し、その一定割合（1.8%）以上の、週所定労働時間が30時間以上の身体障害者及び知的障害者を雇用する義務を課す制度となっている。

その中で、平成4年の法律改正において、障害の重度化への対応を進めるため、短時間労働（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）の重度身体障害者及び重度知的障害者について、特例として実雇用率の算定に加える改正が行われた。また、平成17年の法律改正においては、精神障害者を実雇用率の算定に加える際に、精神障害の特性を踏まえ、短時間労働の精神障害者についても、特例として実雇用率の算定に加えられた。

- このように、障害者の短時間労働については、その一部が特例として実雇用率の算定の対象となっている状況にあり、また、重度以外の身体障害者及び知的障害者は、当該特例の対象にもなっていない状況にある。

(2) 障害者の短時間労働の状況等

- 雇用保険被保険者数の推移を見ると、平成8年から平成18年までの10年間で5.9%増加し、3525万人（約195万人増加）となる一方で、短時間労働被保険者（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）については、約3.5倍に増加し、203万人（約146万人増加）となっている。
- 障害者である雇用者数に占める短時間労働者の割合は、平成15年の「障害者雇用実態調査」（厚生労働省）によると、身体障害者が8.0%、知的障害者が2.8%、精神障害者が4.4%となっている。
- また、平成17年の（独法）高齢・障害者雇用支援機構の調査によれば、障害者の求職者のうち約24%が、授産施設等利用者のうち約30%が、週30時間未満の労働を希望しており、また、求職者のうち、重度障害者では約29%が、軽度障害者でも約22%が、週30時間未満の労働を希望している等、短時間労働について、障害者に相当程度のニーズが存在している状況にある。

2. 関係者からのヒアリング

3. 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- 障害者の短時間労働者も増加している中で、障害者の短時間労働に対するニーズも相当程度高いことから、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、あらためて検討すべき時期に来ている。
- 障害の特性や障害の程度、さらには、加齢に伴って体力等の面で課題が発生する場合等を考えると、週所定労働時間が30時間以上では働くことが困難な場合であっても、短時間労働であれば企業で働くことができる場合もあることから、短時間労働は、障害者の雇用形態の選択肢の一つとして有効な面があると考えられる。
また、企業の側においても、短時間労働であれば通勤や通院等に関する配慮がしやすくなるという面や、短時間労働の活用によって高齢となった障害者の雇用継続がより容易となるという面があると考えられる。
- 障害者自立支援法の施行により就労移行支援事業が創設される等、福祉施策の面からも障害者の就労支援策が強化され、障害者の希望や適性に応じて福祉的就労から一般雇用への移行を進めていこうとしている現状においては、短時間労働は、このような福祉的就労から一般雇用へ移行していくための、また、場合によっては一般雇用から福祉的就労への橋渡しとしての、段階的な雇用形態としても、有効であると考えられる。
- なお、短時間労働について上記のように積極的に位置づけていくに当たっては、障害者本人の希望・適性或職業的自立という点にかんがみ、週所定労働時間が30時間以上でも働くことができる障害者やこのような働き方を希望する障害者が、その希望や適性に応じた働き方ができるようにしていくことが適当である。

4. 今後の障害者雇用対策における短時間労働への対応

(1) 短時間労働に対する障害者雇用率制度の適用

- 上記3の障害者雇用における短時間労働の位置づけ・意義を踏まえ、障害者の短時間労働者が増加し、障害者の短時間労働に対するニーズも高まっている状況にかんがみれば、今後は、事業主による社会連帯の理念の下で、短時間労働も含め、障害者の雇用機会を確保・拡大していくことが必要であると考えられ、障害者雇用率制度において、週所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働についても、雇用義務の対象としていくこと、具体的には、雇用義務の基礎となる労働者数及び雇用している障害者数の算定において、短時間労働者も加えることとすることが考えられる。
- このように、短時間労働を雇用義務の対象とする場合、短時間労働者及び短時間労働の障害者について、具体的にどのように算定することとするか（例えば、週所定労働時間が30時間以上の場合と同様のカウントとするのかどうか）については、本人の希望や適性に応じた働き方へ移行する

ことを阻害しないようにすることにも留意して、検討する必要がある。

この場合、現行制度においては、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者に係る特例について、週所定労働時間が30時間以上の重度障害者を2カウントとしているところ、1カウントとして実雇用率に算定している。また、短時間労働の精神障害者の特例においても、通常の1カウントに対し、0.5カウントとしている。

このような現行制度にもかんがみれば、短時間労働については、週所定労働時間が30時間以上の場合と同様のカウントとするのではなく、短時間労働者及び短時間労働の障害者については、0.5カウントとして算定することが適当であると考ええる。

なお、短時間労働の重度身体障害者及び重度知的障害者については、現行と同様に、引き続き1カウントとするとともに、短時間労働の精神障害者についても、特例としての実雇用率の算定(0.5カウント)を引き続き行うべきである。

(2) 適用時期等

- 障害者の短時間労働については、障害者雇用率制度上、これまで重度障害者等について特例としての実雇用率の算定が行われてきたのみであることから、多くの企業においては、短時間労働という雇用形態で障害者を積極的に雇用している状況にはないものと考えられる。特に、短時間労働者を多数雇用している企業においては、短時間労働が雇用義務の対象となった場合の影響が大きいことも想定される。
- このため、短時間労働を雇用義務の対象とするに当たっては、各企業に対して円滑かつ速やかな準備・取組を促すことにより、短時間労働による障害者の雇用機会が実際に拡大していくよう、適切な一定の準備期間を設けることが必要であると考えられる。

III 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣について

1. 障害者の派遣労働の現状

(1) 障害者雇用率制度等における派遣労働の取扱

- 障害者雇用率制度においては、派遣労働についても、雇用関係のある派遣元事業主に雇用義務が課されている。また、各種の助成金についても、一部の例外を除き、派遣元事業主に対して支給されている。

(2) 障害者の派遣労働の状況

- 派遣労働が一つの雇用形態として定着してきている中で、厚生労働省が労働者派遣事業者に行った調査(平成19年;下記2参照)によると、派遣労働者のうち障害者である割合は0.35%と、きわめて少ない状況にある。

また、派遣労働者である障害者について障害種別にみると、身体障害者

が97.5%を占めており、知的障害者や精神障害者はきわめて少ない状況にある。派遣労働者である身体障害者の内訳をみると、下肢機能の障害(36.3%)、内部機能の障害(13.1%)、上肢機能の障害(11.5%)の順となっている。

- 一方、派遣労働に対する障害者のニーズについては、(独法)高年齢・障害者雇用支援機構の調査(平成17年)によれば、障害者の求職者のうち、身体障害者で13.9%、知的障害者で14.9%が、それぞれ派遣労働を希望している。

2. 障害者の派遣労働の実態

(労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する調査)

3. 関係者からのヒアリング

4. 障害者雇用における派遣労働の位置づけ

- 派遣労働が一つの雇用形態として定着してきている中で、派遣労働で働く障害者は現状ではきわめて少ないものの、派遣労働に対する障害者のニーズが一定程度あることも踏まえつつ、障害者雇用対策の面から、その位置づけや課題について整理することが必要である。
- 派遣労働においては、派遣期間が長期にわたる場合もあれば、短期間で派遣先を変える場合もあると考えられるが、障害者の場合は、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることから、派遣元事業主において、できる限り短期間で派遣先が変わることがないように配慮することや自ら配置するジョブコーチによって派遣先での就業を支援すること等により、できる限り安定的な形態での派遣労働をすることができるようにしていくことが望ましい。
- 派遣労働においては、雇用関係と指揮命令関係が分離しているとともに、実際に働く場所が派遣先であるという特徴がある。
このため、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、派遣元事業主が、その雇用関係に基づいて必要な配慮を行うだけでなく、派遣先においても、その指揮命令関係に基づいて一定の配慮を行うことが必要であると考えられる。
- また、労働者派遣を通じて派遣元事業主が有する労働力需給調整の機能に着目すると、福祉的就労から一般雇用への移行等に関して、派遣元事業主自らが支援体制を整備すること、就労支援機関と連携すること、紹介予定派遣を活用すること等により、そのチャンネルの一つとして機能することが期待される。

5. 今後の障害者雇用対策における派遣労働への対応

(1) 派遣元事業主及び派遣先の役割分担

- 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、派遣元事業主が、その雇用関係に基づいて必要な配慮を行うだけでなく、派遣先においても、その指揮命令関係に基づいて一定の配慮を行うことが必要であると考えられる。
- このような派遣元事業主及び派遣先の役割分担に関しては、厚生労働省の調査によると、派遣労働者である障害者に対する配慮について、派遣元事業主及び派遣先双方の8割以上が「双方で分担すべき」としている。
また、その具体的な分担については、概ね、派遣元事業主には、「教育訓練の充実」や「障害者に適する職務の創出、職務の再設計」に関する配慮が、また、派遣先には、「障害者に適する職務の創出、職務の再設計」、「施設や設備等の整備」、「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」に関する配慮が、必要であるとしている。
- このため、障害者の派遣労働に関しては、派遣元事業主又は派遣先がそれぞれ配慮すべき事項、あるいは、ともに配慮すべき事項について、雇用関係と指揮命令関係との関係を踏まえ、上記の調査結果も参考としつつ、具体的な整理を行い、派遣元事業主及び派遣先に対して、明確にしていくことが適当である。
- 派遣先において上記のような配慮を行うためには、当該派遣労働者が配慮を要する障害者であることを把握することが必要となることから、個人情報であることに十分留意しつつ、派遣元事業主が配慮事項を派遣先に対して伝えることにより、派遣先においても当該配慮事項を把握できるようにすべきである。
- 派遣元事業主のなかには、特例子会社を設立して障害者雇用を進めているものもあり、特例子会社で蓄積した障害者雇用に係るノウハウ等、障害者の派遣先での就業においても活用することが考えられる。
- 派遣元事業主や派遣先が必要な配慮を行うに当たっては、それぞれが自ら対応するだけでなく、外部の就労支援機関を活用することも、より効果的であると考えられる。

(2) 障害者である派遣労働者を受け入れる派遣先への支援策

- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れられるようにするためには、上記(1)の派遣元事業主及び派遣先の役割分担も考慮しつつ、派遣先における受入態勢の整備について、支援策を検討していくことも重要である。
- この場合、派遣労働においては一定の派遣期間がある中で、派遣先が、障害者である派遣労働者のために、施設・設備の整備や支援のための人的な配置を行うことは現実的ではないと考えられる。
- このため、具体的な支援策の在り方としては、例えば、助成金の支給要件において、派遣先が直接雇用している障害者の数に、受け入れている障害者である派遣労働者の数を合算することができるようにし、障害者であ

る派遣労働者も対象に含めて措置が講じられるようにすること等が考えられる。

(3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用 【調整中】

6. 障害者雇用における紹介予定派遣の活用

(1) 紹介予定派遣の現状

- 紹介予定派遣については、平成17年度において、紹介予定派遣によって労働者派遣された労働者数が約3万3千人（対前年度比69.4%増）、職業紹介を経て直接雇用に関わった労働者数が約2万人（対前年度比85.6%増）となる等、紹介予定派遣を活用して派遣先における直接雇用に移行する者が増加している状況にある。
- 一方、障害者に係る紹介予定派遣については、厚生労働省の調査によると、現時点においては、まだほとんど実績がない状況にあると考えられる。

(2) 障害者に係る紹介予定派遣の活用

- 障害者雇用を促進していく観点から考えると、派遣先における直接雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣を活用していくことは、派遣元事業主の有するマッチング機能の活用の一つの在り方として、特に有効な面があると考えられる。
- 特に紹介予定派遣の場合、一定の派遣期間を介することによって、企業は、障害者の適性や能力等を見極めることができ、障害者は、自ら継続して働いていけるか、職場環境に適応できるか等を見極めることができる点で、双方の不安感の解消にもつながるものと考えられる。
さらに、同一の企業において、派遣期間を経て直接雇用を目指すものであるため、職場定着に相当の時間や配慮が必要な知的障害者や精神障害者の場合であっても、また、福祉的就労から一般雇用への移行の場面においても、活用の可能性があると考えられる。
- 障害者に係る紹介予定派遣が有効に機能するためには、派遣元事業主において、十分な支援体制や相談体制を整備することが不可欠である。
この場合、派遣元事業主自らが体制を整備するだけでなく、特例子会社を設置している場合は、そのノウハウ等を活用することや、外部の就労支援機関と連携して支援を行うことも、より効果的であると考えられる。

(3) 紹介予定派遣の活用に関する支援策

- 障害者に係る紹介予定派遣については、まだほとんど実績がない状況にあると考えられることから、今後はまず、これを活用した障害者雇用促進のモデルを確立していくことが重要であると考えられる。
- このため、このようなモデルが確立するまでの一定期間は、支援体制や相談体制の整備等を行って、障害者に係る紹介予定派遣を実施する派遣元

事業主に対し、一定の助成措置を講じていくこと等、その支援策について検討を進める必要がある。

IV 週 20 時間未満の短時間労働、グループ就労について

1. 週 20 時間未満の短時間労働について

- 週 20 時間未満の短時間労働については、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働よりも割合が低いものの、これを希望する障害者が一定程度存在するが、障害者である雇用者数に占める割合は、身体障害者が 1. 2 %、知的障害者が 1. 2 %、精神障害者が 3. 6 %と、きわめて少ない状況にある。
- しかしながら、特に精神障害者の場合には、その障害の特性から、週 20 時間未満の短時間労働を比較的長期にわたって続ける中で、段階的に勤務時間を伸ばしていくことも、一般雇用へ移行していくためのステップアップとして有効であると考えられることから、下記 2 のグループ就労に関する支援の見直しとも併せて、支援策を充実させていく必要がある。

2. グループ就労に関する支援について

- グループ就労については、精神障害者をはじめとして有効な面があるとの観点から、平成 18 年より、グループ就労訓練に対し、障害者雇用納付金に基づく助成金制度の運用を開始している。
しかしながら、グループ就労訓練に係る助成金については、制度発足以来利用状況が低調なままであり、グループ就労を活かした障害者の雇用や訓練が進んでいない状況にある。
- このため、グループ就労については、現在設けられている助成金の 4 つの類型ごとに課題を整理し、より効果的にグループ就労が活用されるよう、見直しを行うことが必要である。
また、制度の在り方の検討とともに、同助成金の請負型や職場実習型に相当するものについては、受入先となる企業の開拓も重要であり、その方策についても併せて検討する必要がある。

V おわりに