

多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の
在り方に関する論点整理

平成 19 年 6 月 29 日

厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

1 総論

(論点1)

- 多様な雇用形態について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 雇用形態が多様化している状況の下において、多様な雇用形態のなかで、障害者の雇用機会を確保していくことについて、考えていく必要があるのではないか。
 - ② 障害者にとって、多様な雇用形態が福祉的就労から一般雇用へ又は一般雇用から福祉的就労へ移行していくための段階的な雇用形態として有効と考えるか。
 - ③ 障害者が多様な雇用形態を希望した場合、職業的自立という観点から、多様な雇用形態はどのように評価すべきか。

(これまでに出た主な意見)

- 知的障害者の雇用は企業の理解も深まり、受け入れ態勢の整備が進んでいると思うが、福祉的就労から一般就労に踏み出すところまでとはいっていないのではないか。(第5回：宮武委員)
- 多様な雇用形態が増えているかどうかにかかわらず、障害者の雇用促進の観点から多様な雇用形態をどう考えるべきかを検討すべきではないか。(第6回：村上委員)
- 障害者の多様な生活スタイルにあわせた社会参加の促進の有効性は非常に大きく、短時間労働の組み合わせなど多様な形態が必要ではないか。(第6回：宮武委員)
- 雇用率制度の問題としての議論と、雇用対策としての議論と両面があると思う。短時間労働の問題については、個人事情や障害特性等で、どうしても短時間でしか選択できないと場合もあるので、そういう場で積極的な位置づけを考えなければならぬし、短時間をステップ論として考える見方もある。そのような要素を複合的に判断していかなければならない。(第9回：北浦委員)
- 福祉的就労というのは、工賃は低いが安心することができる。しかし、企業で働くことについて不安感を持っている障害者が多い。安心感を拡げていくことが重要なのではないか。(第5回：宮武委員)
- 多様な雇用形態といった時に、リスクも考えなければならぬ。多様な雇

用形態といった時に、中には仕事を通じての社会との関わりが薄くなるものもある。(第5回：岩村座長)

- 多様な雇用形態というとき、非正規といった働き方が増えていくと同時に、正規雇用にはある保護がだんだん受けられなくなっていく。これを障害者などのように保障していくか一番大きな問題ではないか。(第5回：館委員)
- 多様な働き方を不安視する意見もあるが、まずはチャンスを与えていくことが重要なのではないか。(第5回：八木原委員)
- 多様な雇用形態は、一般就労に移行していくにはチャンスである。ただ、短時間労働や派遣労働で固定化しないように、正規雇用に移行できるような誘導策が必要ではないか。(第5回：北浦委員)
- まずは、福祉的就労と雇用のブリッジを作ることが重要である。その上で、短時間労働から正規雇用になることを考える必要があり、分けて考える必要があるのではないか。(第5回：輪島委員)
- 段階的な働き方というのは、一方通行ではなく、ある程度の余力を持って福祉的就労に帰って行くというようなルートも作っておく必要があるのではないか。(第6回：輪島委員)
- 多様な雇用形態については、ステップとして考えるものとそれ自体を働き方として認めていくものと両方を含んでいるのではないか。(第6回：北浦委員)
- 雇用率制度の在り方を議論しているが、雇用納付金や調整金・報奨金、助成金制度も視野に入れた議論が必要ではないか。(第6回：館委員)
- 雇用率制度に乗せるという観点から言って、どういう条件を付けていけばいいのかを考えることと、この制度の中ではなく、雇用対策として、他の形で安定した就労へ持って行くというのであれば、別の対策を、どういう政策を講ずるかということで、抱き合わせで議論していくというように整理した方がよいのではないか。(第9回：北浦委員)

2 障害者の短時間労働について

(論点1)

- 短時間労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっており、かつ、障害者の短時間労働者も増加しているなか、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、考えていく必要があるのではないか。
 - ② 障害特性や加齢によって生じる問題を踏まえると、短時間労働は、障害者の雇用形態の選択肢の1つとして、有効な面があるのではないか。
 - ③ 障害者にとって、短時間労働が福祉的就労から一般雇用へ又は一般雇用から福祉的就労へ移行していくための段階的な雇用形態として有効と考えるか。
 - ④ 障害者が短時間労働を希望した場合、職業的自立という観点から、短時間労働はどのように評価すべきか。

(これまでに出た主な意見)

- ☆ 障害者の働くニーズを考えると、いろいろな障害をもつ方にとって、フルタイム労働は非常に困難である場合が想定されるが、短時間ということであれば、いろいろな就労のチャンスが増えると考えられる。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- ☆ 障害の種別によっては、なかなかフルタイムで8時間働くのが難しい状況があり、生活のスタイルにあった働き方での短時間労働は有効ではないか。(第2回：佐藤氏(ヒアリング))
- 加齢に伴うリタイアの場面では、短時間労働は非常に効果的だと思う。加齢に伴うリタイアの道がはっきりしないため雇用が進まないという面もあるので、雇用を進める段階でリタイアの時に短時間労働という選択肢があるということになれば、全体的な流れとしては、大きな意味があるのではないか。(第9回：松友委員)
- 例えばコンビニ等でお昼のあまり忙しくない時間でも、障害者が定期的に毎日のように、その時間に働けるのであれば、かなりの雇用促進になってくると思うので、短時間労働というのは必要である。(第9回：片岡委員)
- てんかんの方の場合、体力的に1日8時間の労働は難しいので、短時間労働は、体力的な面のことを考えれば、非常にいい一つの制度として評価できると思う。使い方によってはとてもいいし、さらにそれが雇用率にカウント

- されていくとなると、雇用に繋がっていくように思う。(第9回：松友委員)
- 精神障害者自身に聞くと、短時間労働であっても、自分たちが社会参加をしているということにおいては、非常に価値があり、非常に有効だと言っている。(第9回：八木原委員)
 - 体力があまりない障害者の場合、通勤ラッシュの前後の時間を避けたり、通院時間を設けるなどで、うまく短時間を利用して働いているケースがある。障害によって状況が違うので、通勤や通院等様々な配慮するということを考えてみると、短時間は有効であると思う。(第9回：宮武委員)
 - ☆ 短時間という働き方になれば簡単で単純な仕事が切り出されがちであり、障害者の方にだけこういう仕事がまわるのがいいことなのか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
 - 本来は正規雇用に就きたいが、ないのでやむなく短時間労働に留まってしまふという問題が健常者でも生じ得るが、障害者の方が場合によっては強く出てしまうかもしれない。(第9回：岩村座長)
 - ☆ 短時間労働の形態が、産業別にはまだ定着していない面もあり、そのような産業についても進めないと障害者の雇用拡大は難しく、メリットを提言しながら取組を進めていくことが非常に重要ではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
 - 短時間労働について、きちんと位置づけをして、福祉から雇用へ、雇用から福祉への橋渡しの機能を持つような雇用形態として位置づけるのが方向性としては正しいのではないか。(第9回：輪島委員)
 - 短時間労働は、雇用対策の面で、特に福祉的就労から一般雇用への移行の部分では非常に有効である。障害者自立支援法で就労移行支援事業の取り組みが始まるので、かなり受け皿が必要だと思う。そういう中での選択肢としては、特に重度障害者の就労を考えた場合に、有効だと思う。(第9回：宮武委員)
 - 短時間労働については、職業的自立という観点から見たときにどうなのかということも考えなければならない。短時間労働は職場の結びつきや仕事の性格、給与も含めた処遇といったものが変わってくるが、そこは障害の性質と程度の兼ね合いで評価していくということで整理していくのかどうか、このような就労も職業的自立として見ていくのが適切であるのかどうかを考えなければならない。(第9回：岩村座長)

(論点2)

- 障害者の短時間労働（週 20 時間以上 30 時間未満）を障害者雇用率制度の対象とすることについて、どのように考えるか。
 - ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっているなかで、短時間労働においても、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用機会を確保する必要があるのではないか。
 - ② 短時間労働についても、障害者の雇用義務の対象とすべきかどうか。具体的には、短時間労働者を雇用労働者数に算定するとともに、障害者の短時間労働者を雇用障害者数に算定することについてどのように考えるか。
 - ③ 短時間労働者を雇用労働者数及び雇用障害者数に算定することとした場合、算定する人数の評価についてどのように考えるか。例えば、雇用労働者数には、短時間労働者数を 0.5 カウントとして、雇用障害者数には、障害者である短時間労働者数に 0.5 カウント（重度身体障害者及び重度知的障害者の場合は 1 カウント）として算定することについてどのように考えるか。
 - ④ 短時間労働者を雇用労働者数に算定しないまま、短時間労働である障害者を雇用障害者数に算定することは考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 短時間労働については、精神障害者は対象になっているが、身体障害者や知的障害者も短時間で働きたい方がたくさんいるので、短時間のカウントを実現して欲しい。(第1回：館委員)
- 障害者を受け入れる側としては、雇用率に反映されない限り、障害者雇用は進みにくいと思う。(第9回：斉藤委員)
- 雇用率制度にリンクしなければ有効性はないと思う。短時間労働について、雇用率ということは切り離せないと思う。(第9回：宮武委員)
- 基本的に障害者雇用の場を広げていくための施策ということで、考えるべきという感じがする。短時間労働者が非常に基幹的な戦力になっている業界では、今まで制度の適用がないが故に、雇用が進まなかった企業があれば、雇用の可能性が開けるのではないか。短時間労働に固定化されるのではないかという意見もあるが、雇用義務と一緒に考えていくのであれば、そういう枠組みの中でも雇用の場を広げていくという意味合いが出るのではないか。(第9回：北浦委員)

- 雇用義務の中に入れないと、おいしいところだけ企業は取るという形になってしまふという懸念があり、予期せぬ違う方向の効果が出てきてしまふ可能性はあるように思う。(第9回：岩村座長)
- 雇用率制度に短時間をカウントすると、30時間以上働ける人が、30時間以上の就労の場に就き難くなってしまふというようなことが懸念されるのではないか。(第9回：村上委員)
- ヒアリングで一番印象に残ったのが、今制度がなく、企業としてはカウントされないので、20時間から30時間の雇用形態を用意していないということであった。雇用義務とセットにしても、最初は分子のみで、いずれ分母に入れるということも、ある程度スケジュールの中で見るということで対応するしかないと思う。また、分母はいずれ入れるということは明示するべきである。(第9回：輪島委員)
- 30時間以上は難しい障害者について、企業の側が現行では雇おうというインセンティブを持ちにくいということが問題で、障害者のニーズの問題や福祉から一般就労へのステップの問題と、企業側に30時間未満での雇用を進めるというインセンティブをどう与えるかというところの兼ね合いの問題だと思う。(第9回：岩村座長)
- ☆ 短時間労働のカウントを0.5とするのではなく、時間数で見るという考えもあるのではないか。(第2回：長岐氏、佐藤氏(ヒアリング))
- カウントの仕方については、0.5ではなくさらに細かく段階付けするという考え方も1つはあるが、管理面で大変なコストがかかることになり、いかななものかということになる。0.5というのは単純ではあるが、30時間未満ギリギリでも0.5ということになり、企業に対するインセンティブという点でちょっと弱くなる。(第9回：岩村座長)
- 20から30時間のところは、雇用保険の短時間労働の被保険者の資格と合わせているわけなので、そこは0.5というふうにみていくのはあり得るのかなと思う。(第9回：北浦委員)
- 正規と短時間とをどう整理するかという問題もあって、あまりポイントをつけ過ぎると、よくない効果が出るかも知れないという懸念もあるので、そういうことを考えると、0.5というのは1つの数字ではありますし、おそらく管理をしていく上でも、やりやすい数字であることは間違いないだろうなという気がする。(第9回：岩村座長)

(論点3)

- 障害者の短時間労働について雇用義務制度の対象とする場合、円滑な移行のための一定期間の経過措置を講ずるべきかどうか。また、経過措置を講ずる場合、どのような方法が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 企業の障害者雇用の担当からすると、自分たちの努力は全く変わっていないけれども、制度が変わることによって、企業の実雇用率が下がるということが、制度改正にもてあそばれるような感じがするので、そこをどうしたらいいか心配している。(第1回：輪島委員)
- 身体障害者や知的障害者で短時間労働の方は現実にはいると思うが、制度上カウントができないので、企業としては短時間労働における障害者雇用に対応できていないということだと思うので、それについての時間的余裕が必要ではないか。(第1回：輪島委員)
- 実雇用率を産業別で見た場合には大きく違う場合があり、短時間を雇用率に加えた場合に、あまりに産業別の実雇用率が離れた場合、モラルダウンがおきるのではないか。(第1回：末永委員)
- ☆ 短時間労働における障害者雇用の推進に勢いをつけていくには、一定期間に限り、実雇用率のみの対象とする方式もあるのではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- ☆ 短時間労働者のカウントを0.5とするなら、2年ごとに0.1ずつ引き上げるなど10年単位でステップを踏むべきではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- 一定期間に限り、分子にのみ算定した上で支援策をとることが現実的ではないか。(第2回：輪島委員)
- 雇用率制度と雇用義務の関係は表裏一体だと思うが、適切な経過措置は必要ではないか。現状では非常に障害者雇用の進んでいる企業が、制度が変わることにより、未達成になるというのは耐えられないことなので、適切な経過措置ということが重要だろうと思う。(第9回：輪島委員)
- かなり努力して達成した雇用率が下がっていくという面では大きい影響があるが、障害者自立支援法ができて、福祉的就労から雇用へという中で、大胆にその受け皿を拡大していく観点は必要だと思うので、経過措置についても、努力している企業には何らかの経過措置をして、雇用率が非常に低い部分については、経過措置を設けないということを考えてもよいのではないか。

(第9回：宮武委員)

- 経過措置を考えていくときに、予告期間が必要であるのは当然である。制度が走り始めたところで、雇用率のカウントの仕方を徐々に変えていくということで、雇用義務に入れるにしても、その入れ方を少しずつ変化させていくやり方と、分子を先にやって、それから分母というやり方と両方あると思う。分母は後発的にという場合は、予めスケジュールリングした上で、1つの法律の中で書いてしまうことが必要である。(第9回：岩村座長)
- 基本は分母、分子の両方が入ってくる形がよいと思う。経過措置がいるのはもっともだろうとは思いますが、あまり長きにわたると、逆に悪い効果が出てしまう危険があるのかなということは考えておいた方がよいと思う。また、企業には雇用義務が入ったときには低い数字になるということを意識した上で行動してもらうようにしないといけない。(第9回：北浦委員)
- 雇用率にカウントした場合、その経過措置については、制度はシンプルにしていくべきであるので、分母、分子は同時ではないかと思う。経過措置のやり方についても、分子、分母の時期をずらずというだけでなく、納付金の制度で見るということもあり得るのではないかと思う。(第9回：村上委員)

3 障害者の派遣労働について

(論点1)

- 派遣労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 派遣労働が1つの雇用形態として定着してきているなかで、派遣労働者としての障害者の雇用状況について、どのように評価すべきか。
 - ② 障害者の多様な雇用形態の選択肢として、派遣労働は、障害者の雇用機会の確保の観点から、どのように評価すべきか。また、その場合に、障害者が職場定着に相当の配慮や時間を要することについて、どのように考えるか。
 - ③ 障害者の派遣労働について、派遣元事業主が支援の態勢を整備し、継続的に支援を行うとすれば、労働者派遣を通じた障害者の雇用機会の確保につながる面があるのではないか。
 - ④ 派遣元事業主の労働力需給調整機能に着目すれば、派遣労働が福祉的就労から一般雇用へ又は一般雇用から福祉的就労へ移行していくための段階的な雇用形態として有効と考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣労働そのものを多様な雇用形態がある中で一つの働き方として認めていこうという考え方があるのではないか。(第3回：北浦委員)
- ☆ 必要な人材を雇うためには正社員ということで、直接雇用や紹介予定派遣という形態を企業が選択してきているのではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 障害者雇用という観点で見た場合に、派遣元事業主の雇用状況は大変厳しい状況にある。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- ☆ 大手の派遣元事業主を中心に特例子会社を活用する企業が増えてきている。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- 雇用率の低い業種は派遣業の他にもたくさんあるので、多様な雇用形態というなかで派遣を取り上げて、何か雇用支援策をすることには、現状の問題意識があって、必要性があるからやるわけなので、その点を明確にする必要があるのではないか。(第6回：輪島委員)
- 派遣を含めた様々な雇用形態が障害者の雇用促進にプラスになる面もあるが、マイナス面をどうやって克服するかを注意しつつ、他の雇用形態や業種

と同じレベルで派遣分野での障害者雇用の促進、特に雇用率の問題を考えてはどうか。(第7回：岩村座長)

- 障害者の方は派遣労働について、不安定だというイメージを非常に強くもっているのではないか。(第3回：北浦委員、加藤氏 (ヒアリング))
- ☆ 職に就くことを望んでいる中高年の障害者は、派遣という形態を選択する可能性はあるのではないか。(第4回：桑島氏 (ヒアリング))
- 派遣元事業主と派遣先の共同連携が一般の場合でも大事だが、より障害者の場合は強く求められる。(第7回：北浦委員)
- 派遣元事業主と派遣先で、障害者をどのようにサポートしていくか、支援団体との関係性の整理をしていく必要がある。(第7回：八木原委員)
- 知的障害者については、派遣労働という形はなじまないのではないか。(第3回：岩村座長、宮武委員)
- ☆ 知的障害者であっても、軽度であったり、訓練を受けて慣れていたりすれば、いわゆるホワイトカラー的な事務の仕事でも採用は可能ではないか。(第3回：中村氏 (ヒアリング))
- 労働元が労働力需給調整、特にマッチング機能に着目するとすれば、福祉的就労から一般雇用へ、一般雇用から福祉的就労への架け橋、特に福祉的就労から一般雇用へという流れの中でポジティブに位置づけていくということをコンセンサスにすべきではないか。(第7回：輪島委員)
- 雇用機会の拡大という点では派遣は意味があるが、その働き方に満足できるかの視点が非常に重要なのではないか。正社員を目指すという方もいるので、機会を与えるというだけでなく、その先の支援も考えておく必要がある。(第7回：北浦委員)

(論点2)

- 障害者が派遣労働で安心して働けるようにするために、派遣元事業主と派遣先の役割分担をどのように考えるべきか。
 - ① 障害者が派遣労働で安心して働けるようにするためには、派遣元事業主は雇用関係に基づき、支援態勢を整え、必要な支援を充実させる必要があると考えるがどうか。また、その場合、必要な支援とはどのようなものが考えられるか。
 - ② 雇用関係と指揮命令関係が分離しているという派遣労働の特徴を踏まえ、指揮命令関係が派遣先にあることにより、障害者雇用という観点から派遣先において配慮すべき事項はあるかどうか。あるとすればどのような事項について配慮すべきか。
 - ③ 派遣労働者が配慮を必要とする障害者であるかどうかについて、派遣元事業主が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しておく必要があるのではないか。

(これまでに出た主な意見)

- 最近、労働者派遣事業をやっている企業から、障害のある方たちの就労の手助けをしたいという問い合わせが結構ある。そのような中で、派遣先に障害者が派遣されたときの支援態勢を考えないといけない。(第1回：八木原委員)
- 派遣という形態で障害者が働く場合、現場でのサポート体制がうまくいくのかどうか。(第2回：宮武委員)
- 派遣元事業主が、派遣労働者として、障害者を派遣した後、派遣先で相談できないと辞めてしまう原因になるのではないか。(第3回：鈴木委員)
- ☆ 障害者が派遣労働で働くにあたって、派遣元事業主が就労支援機関と密接な連携を持って、派遣先での支援をお願いできるような関係を構築するなど、派遣元事業主の取組の中で派遣先への十分な支援が行われれば、派遣先で障害者の方が定着し、安心して働けるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- 雇用から福祉的就労への移行の際、知的障害者や精神障害者に対して、就労支援機関が関わるのは必須である。その中で就業・生活支援センターの趣旨に基づき、生活面から精神的な面でのサポートが必須である。(第7回：宮武委員)
- 派遣元事業主、派遣先の分担関係をどう整理するかということと同時に、

一般派遣とは異なり、場合によっては第三者支援というものを考えていく必要があるのではないか。(第7回：北浦委員)

- 専門的な知識をむしろ障害者雇用や福祉的な支援をしている人たちやジョブコーチのノウハウを、自ら派遣元事業主が培い、需給調整機能として派遣先の方へ障害者の雇用が、紹介予定派遣やトライアル雇用を使ってルートとして流していけるような仕組みにできないか。(第7回：輪島委員)
- 派遣元事業主と就労支援機関との間でネットワークを構築し、職務分析や切り出しの面で連携を強めていくことで、派遣という形で就労に結びつけていくことができれば、一般就労への移行という展望も開けるのではないか。(第7回：岩村座長)
- 専門家の調査研究になると思うが、実際に派遣スタッフとして派遣するときに必要な支援と、派遣先の配慮すべきマニュアルのようなものがないと難しいのではないか。(第7回：輪島委員)
- ☆ 一般労働者派遣は登録型になるので、登録する際に、自分は障害者手帳をもっていると申告する障害者は極めて少ない。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- 労働者である障害者についての個人情報をどこまで把握し、伝えるかという問題がある。派遣元事業主と派遣先との間の情報のシステム化をしないと難しいのではないか。(第7回：松友委員)
- 派遣労働者として、3年を超えた場合に、派遣先に雇用の申し入れ義務が生じるが、この3年という上限を外すということも考えられるのではないか。(第3回：岩村座長)

(論点3)

- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れるために、派遣先の取り組みを支援する施策が必要と考えるがどうか。
 - ① 働く場所が派遣先であることを考慮し、派遣先が障害者が働きやすいように施設及び設備を整備する場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。
 - ② 派遣先において、障害者が職場に適応するために必要な人員を配置する等した場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 身体障害者の場合、働く場所のバリアフリーの問題を考える必要があるのではないか。ある程度、雇用率を達成できるような状態ならば補助をすることなどを考えたら、少し良くなっていくのではないか。(第5回：片岡委員)
- 派遣先での受入態勢の整備や施設・設備の整備を求めるニーズが多いが、企業側としては、障害者を雇っていくにあたって最も重要なポイントではないか。(第5回：斉藤委員)
- 例えば、6ヶ月派遣契約で、施設まで直すかということにはならないと思う。一方で、設備や人的支援についての助成ないし支援策というのは、環境整備ということで必要なのではないか。(第7回：輪島委員)
- 障害者の派遣を受け入れるのは、企業にとってのメリットは雇用率に反映されない限り、はっきり言ってないと思う。(第7回：斉藤委員)
- 複数の派遣先がある場合は、ジョブコーチが派遣元事業主において、巡回的に派遣先を回るというイメージも描けるが、その場合派遣元事業主に助成等をつけてジョブコーチを委嘱するという方が実態にはかなっているのではないか。(第7回：岩村座長)
- 職場でのトラブル発生の際、家族や関係者が絡んできたときの調整機能が支援として一番必要ではないか。(第7回：松友委員)
- 知的障害者や精神障害者の雇用の場合、権利擁護の観点が重要になる。中には職場での人権侵害や権利侵害の事例もある。そういう意味での就業・生活支援センター等の公的な部分での関わりが必要ではないか。(第7回：宮武委員)
- 障害者の派遣については期間制限がないということにして、設備や施設についてもできるとしたときに、そのようなことが障害者雇用促進法の中で、技術的に可能なのか。(第7回：輪島委員)

- 障害者の場合、非常に若い時から派遣という形になる可能性もあり、期間制限がないということを立法施策として考えたときに適切かどうかというのは、慎重に考える必要がある。(第7回：岩村座長)

(論点4)

- 労働者派遣事業にかかる障害者雇用率制度の適用について、現在は、派遣元事業主に算定され、派遣先には算定しないこととなっているが、現状のままでよいと考えるか。派遣元事業主及び派遣先双方において、算定することとすべきかどうか。
 - ① 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、派遣元事業主の雇用責任を前提とした現行の障害者雇用率制度の考え方との関係を整理する必要があると考えるがどうか。
 - ② 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、別紙のとおり、いくつかの案が考えられるが、どの案が適当か。
 - ③ 派遣先において、障害者雇用率の算定対象とすることとした場合、算定方法及び時点についてどのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣先について言えば、身体障害者を受け入れるための環境整備をしなければならぬ可能性がある。そういうプラスアルファの部分は何で見ているのかということかもしれない。(第5回：岩村座長)
- 派遣元事業主の実雇用率が著しく低いという実態にあるわけで、実雇用率を上げるどのような支援策が必要かをまず議論すべきである。できれば、派遣という仕組みを使って、労働力の需給調整、特に雇用したい、もしくは促進法で雇用しなければならないといわれている企業の需要を満たす第3の道をつくるべきではないか。(第8回：輪島委員)
- 障害者雇用の場を拡大するという視点から言えば、活用していくということは十分考えるべきだろうというのは、アンケートやヒアリングの結果としては、皆様はある程度の認識はいただけているのかなと思う。(第8回：岩村座長)
- アンケート調査の結果で、0.35%しか実雇用率がない実態の中において、それだけしかないのに、義務を課すのは不合理ではないかということは、誠にもっともな意見だと思うが、逆に言うと、これは進んでいないがために、制度を創って広げていこうという趣旨でもあるのではないか。(第8回：北浦委員)

- 派遣先にとって、派遣労働者を受け入れる何のインセンティブもないことが一つの大きな障壁になっているので、その障壁を低くすることで、従来正規雇用という形で入ってこれないような障害者がいれば、派遣というツールを使うことで障害者雇用を拡大できるのではないか。(第8回：岩村座長)
- 派遣元事業主で特例子会社を創るケースが多いわけで、そのようなところから、派遣元事業主で障害者の雇用管理のノウハウを積み、かつ派遣先のニーズを掴みやすいという派遣の仕組みを考えると、需給調整システムに乗せて、できるだけ雇用促進の形に乗せていくというのが、新しい道筋になり得るのではないかという希望を含めて、第3の道をつくるべきである。(第8回：輪島委員)
- 派遣労働が、障害者本人にとってどうなのか、不安感や非常に混乱するような部分が生じないか等も非常に大事な視点だと思う。(第8回：宮武委員)
- ☆ 派遣元事業主と派遣先双方にカウントするとすれば0.5ずつカウントするのが現実的ではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 派遣会社というのは雇用率以上に別のところで事業価値を持っているので、派遣元が0で派遣先に1とカウントするという考え方もあるのではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- 紹介予定派遣は、障害者が一般雇用に移行する際の大変良いきっかけになる仕組みだと思うので、この場合は、例外的に派遣労働については派遣先に分母も分子もカウントするのも1つの案として考えてはどうか。(第8回：村上委員)
- 派遣先に何らかの形で雇用義務であれ、障害者数であれ、カウントするという形をとらないと、今現在存在する障壁を下げるとかいうことにはならない。そこははっきりしているのではないか。派遣労働というツールを使って、今まで雇用の場になかなか出てこれない障害者がいれば、その人たちがその雇用の場に入れるようにそれをやりたいというのが一つの目的だと思う。それは大体コンセンサスがある。(第8回：岩村座長)
- 社会連帯の中で障害者を雇用することで、雇用機会を拡大するということだが、雇用率制度の政策的機能として大きい点があると思う。その観点から考えた場合、派遣の場合は派遣元事業主と派遣先の両者にインセンティブが働かないとこの仕組みが成立しないのではないか。(第8回：北浦委員)
- ☆ 6月1日時点の雇用状況報告において、派遣労働者である常用労働者をきちんと把握できるのかという問題が実務的な作業の段階ででてくるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- なぜ雇用率という考え方を入れるのかということがあるので、派遣先というものを実際に働くということによって、少なくとも雇用率との関係では雇

用と同視できるような関係があるというような理屈を考えるということがあるのではないか。(第7回：岩村座長)

(別紙)

派遣元事業主及び派遣先双方を対象とすることとした場合に考えられる案

<双方を対象とすることとした場合の常用雇用である派遣労働者の算定数について>

$$\text{算定式} \quad \text{実雇用率} = \frac{\text{雇用障害者数}}{\text{雇用労働者数}} \times 100$$

		派遣元事業主		派遣先	
		雇用労働者数	雇用障害者数	雇用労働者数	雇用障害者数
現行		1	1	0	0
案①	派遣元事業主の雇用労働者数及び雇用障害者数について派遣先に雇用労働者数及び雇用障害者数の半数を算定する。	0.5	0.5	0.5	0.5
案②	雇用労働者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣元事業主及び派遣先双方に半数ずつ算定する。	1	0.5	0	0.5
案③	雇用労働者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣先に算定する。	1	0	0	1

※各算定数については、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者の場合の数である。

4 障害者の紹介予定派遣について

(論点1)

- 障害者の紹介予定派遣について、障害者の雇用促進の観点から、派遣元事業主の有する労働力需給調整機能をどのように評価すべきか。
 - ① 障害者の雇用促進の観点から、派遣先での雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣は有効ではないか。
 - ② 障害者及び派遣先にとって、一定期間の派遣労働を通じて雇用に移行していく紹介予定派遣は、不安感の解消等の観点から有効ではないか。

(これまでに出た主な意見)

- 紹介予定派遣という仕組みがあるが、労働力需給調整の機能からすれば派遣会社が特例子会社のノウハウを受け入れて、紹介予定派遣を活用して、外に出していくべきではないか(第3回：輪島委員)
- ☆ 入り口は派遣労働者だが、いずれは常用雇用の可能性があるという紹介予定派遣を十分活用していくことができれば、障害者が派遣労働という形を選択する動機付けになるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- 派遣労働が安定的でないという印象をもっている方が非常に多いということに対する解決の手段として、紹介予定派遣は大事なポイントだと思う。(第3回：北浦委員)
- 紹介予定派遣を活用することを考えるとすれば、派遣事業者が持っている需給調整機能がより発揮しやすい仕組みであるのが1つのポイントであり、障害者雇用の場を拡大するという観点から、活用していくことは十分考えるべきであるのはアンケートやヒアリングの結果から明らかではないか。(第8回：岩村座長)
- ☆ 紹介予定派遣の場合、派遣先は障害者とミスマッチングになったとしても、解雇をすることがないため活用しやすいのではないか。(第4回：桑島氏(ヒアリング))
- ☆ 紹介予定派遣を活用するとした場合、潜在的なマーケットはあるのではないか。(第4回：桑島氏(ヒアリング))
- 紹介予定派遣という形態が、障害者だけに限らずこれからの仕組みであり、ビジネスモデルが確立していないのではないか。(第4回：岩村座長)
- 通常の労働者派遣は派遣先にメリットがないが、紹介予定派遣は、派遣期間を経て常用雇用に移れば派遣先の雇用率にカウントされることになり有効

ではないか。(第4回：岩村座長)

- 例えば、精神障害者や知的障害者を考えたときに、紹介予定派遣というものであって、6 カ月というのが妥当な期間なのかどうか。(第8回：岩村座長)
- 紹介予定派遣のシステムは、トライアル雇用や委託訓練等で、訓練をしながら派遣先に行くという流れが、障害者支援の方法として、特に精神障害者に大変有効だと思う。障害者の就労支援で考えると、トライアル雇用の間は派遣元事業主の方がカウントされ、十分に伝わっていくときに派遣先にカウントされるという形でよいと思う。(第8回：八木原委員)
- 精神障害者の方を考えたときに、紹介予定派遣の6 ヶ月という期間については、1 ヶ月くらいで十分に把握できれば就職に繋がっていく人もいるので、適当な派遣期間は、ケースバイケースだと思う。(第8回：八木原委員)
- トライアル雇用は3 ヶ月で、一般の紹介予定派遣は6 ヶ月で、一般を伸ばすという趣旨ではないが、障害者は季節の変動に伴う体調の変化があると思うので、最長1 年に延ばしておいた方がよいのではないか。(第8回：輪島委員)
- 紹介予定派遣は健常者でも、通常の雇用に移っていくという期待感を持って入る人が多く、1 年というのも長く感じるので、障害者はなおさら不安感が高くて、待ってられないと思うので、6 カ月の原則は崩すべきでないと思う。(第8回：村上委員)

(論点2)

- 障害者の紹介予定派遣が有効に機能するために、派遣元事業主において支援体制や相談体制が十分に整備される必要があるのではないか。
- ① 障害者の紹介予定派遣の場合、派遣先での円滑な雇用への移行及び雇用後の定着のために、派遣元事業主において積極的な支援が必要ではないか。また、支援についてはどのようなものが必要か。
- ② 紹介予定派遣の前後の段階も含め、必要な支援が継続的に行われるためには、派遣元事業主と就労支援機関等との連携も必要と考えるがどうか。
- ③ 障害者の紹介予定派遣に関して、派遣元事業主に対して、どのような支援策が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣元事業主において、障害者を訓練するという観点から、福祉施設と当該訓練事業でタイアップするという方法も考えられるのではないか。(第4回：八木原委員)
- 知的障害や精神障害の場合、周りの社員と人間関係を構築する上で、周りの方に理解していただかないといけないことを考えるとジョブコーチというのは大変有効ではないか。(第4回：宮武委員)
- トライアル雇用の場合、知的障害者に非常に有効な制度になっている。紹介予定派遣も一つの有効な制度になり得ると思うが、その支援体制のしくみをきちんとつくる必要があると思う。(第8回：宮武委員)

(論点3)

- 紹介予定派遣を活用した障害者雇用を促進する観点から、派遣先における受け入れを進めるために派遣先にメリットをつけることについて、どのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 紹介予定派遣に、派遣先へのメリットをつけておけば、紹介予定派遣を積極的につかっていくインセンティブになるのではないか。(第3回：輪島委員)
- 最終的には就職を予定していくので、受け入れ先の確保という問題が前提になる。受け入れ先の派遣先のメリットというか、インセンティブをどうつけていくかという議論と一体で議論していかないと、絵に描いた餅になってしまうのではないか。また、就職について期待感が非常に強く、ミスマッチの際に大変傷ついてしまうので、一般の紹介予定派遣以上に配慮を課していくなどすればいいのではないか。(第8回：北浦委員)

5 週 20 時間未満の短時間労働等について

(論点)

- 週 20 時間未満の短時間労働やグループ就労について、障害者の雇用促進の観点からどのように評価すべきか。
 - ① 障害者にとって、このような雇用形態等が福祉的就労から一般雇用へ又は一般雇用から福祉的就労へ移行していくための段階的な雇用形態等として有効と考えるか。
 - ② 障害者の職業的自立の観点から、このような雇用形態等について、障害者雇用率制度において評価することについてどのように考えるか。
- 特例子会社で雇用されている障害者について、親会社で働くことを通じてスキルアップを図るなど、働く場の拡大につながるような支援を考えてはどうか。

(これまでに出た主な意見)

- 実際に 15 時間未満で仕事をしている方がたくさんいるので、この方達の労働時間を積算して雇用率にカウントする形を作っていただきたい。(第 1 回：八木原委員)
- 週 20 時間未満の労働というものがあまり具体的にイメージがわからない。(第 1 回：輪島委員)
- ☆ 30 時間未満とはいえ、実態としては 20 時間以上 30 時間未満が一番必要な部分であって、それ以上切り分けていくことになると問題があるのではないか。(第 2 回：長岐氏 (ヒアリング))
- 精神障害の方が一人で働くというのはなかなか不安感が強く難しいが、仲間と一緒にあれば働きやすいのではないか。(第 1 回：館委員)
- 知的障害者の重度の方の就労促進が課題であると思うが、なかなか単独就労が難しいがグループ就労というのは非常に有効な制度だと思う。(第 1 回：宮武委員)
- 20 時間未満の短時間就労は精神障害が圧倒的に多いが、短時間でも仕事に就けているということが、自信に繋がっていくという意味では、20 時間未満の短時間労働の意義はあると思う。(第 9 回：八木原委員)
- 在宅就業障害者支援制度においては、発注額を積算するというやり方をとっているが、グループで就労している場合に働く時間を積算するというやり

方はできないか。(第1回：館委員)

- ☆ グループ就労については、利用しながら時間をかけて訓練することで次第に長時間の労働が可能になる場合がある等有効ではないか。(第4回：北山氏(ヒアリング))
- ☆ グループ就労は有効であるが、企業に送りっぱなしでは続かない。就労した後のフォローアップが大事ではないか。(第4回：北山氏(ヒアリング))
- いわゆる福祉的就労というものと雇用率を絡ませていかないと、施設から雇用へシフトさせていくのは難しいのではないか。(第1回：松友委員)
- 在宅就業やグループ就労は納付金や助成金では特例で認められているので、それを雇用率にうまくチェンジできないのかということも、もう少し議論を深めていただきたい。(第6回：館委員)
- 福祉的就労と一般雇用の間の差があまりにも離れすぎているので、そこに雇用率などの制度を入れ込ませていくのは企業にとっても福祉事業所にもいいので、今回どこまで踏み込むかは別としても問題提起をすべきではないか。(第6回：松友委員)
- グループ就労や週20時間未満の短時間労働と雇用率をどう結びつけるかというのが結構難しい。うまく仕組みないと、今まで雇用率でカウントされていた人達から、グループ就労の方に移ってしまうという別の反作用も起こりかねないので、もう少し深い考察が必要なのではないか。(第6回：岩村座長)
- 特例子会社から親会社に出向して、親会社で仕事をするということについて、例えば、3か月間、トライアル雇用のようなものを設けて、可能であれば、特例子会社から親会社へ籍を移して、特例子会社は新たに障害者を雇用するという道筋をつけるための仕組みを検討できないか。(第5回：輪島委員)
- グループ就労助成金等が、うまくいっていないのは、特に訓練担当に係る条件というのが厳しいのではないか。請負型については、「底上げ戦略」の工賃倍増計画の中で、企業の発注によって工賃を稼ぐというところに流れるような請負型の仕組みを流していくというように、もう少し積極的なグループ就労の位置づけが必要で、企業のインセンティブになるような仕組みを検討することも必要ではないか。(第9回：輪島委員)
- グループ就労訓練助成金は非常に縛りが多くて、使いづらい。訓練担当者はある程度のキャリアがないと大変難しいと思うのだが、1年の経験があればよく、キャリアに重点を置いていないのがどうなのかというのがある。(第9回：八木原委員)
- 企業内授産というものをどういうふうに位置づけるのかということの視点があまりないのではないか。請負型には事業所内授産と、その発注ということのメリットをつけていかないと、上手く活用できないのではないかと思う。職場実習は、

できるだけその企業に就職するという流し型を、教育機関とどう連携しておくのかということが大事。学校への周知が足りないのではないか。(第9回：輪島委員)

- 20時間未満の障害者の雇用政策を考えたとき、雇用率のように義務付けの方向でやっていくのか、それとも納付金制度を通じて助成という形でアクターにインセンティブを与えるのか。福祉的就労と一般雇用の間の繋ぎということが、より大きくなっていくことを考えると、関係する当事者によりインセンティブをもってもらうという形での政策の方が、進めやすいし、企業にも受け入れてもらいやすい気がする。いくつかの助成金についてはいただいた御意見、御指摘を踏まえてより活用されるような制度になるよう検討していただきたい。(第9回：岩村座長)
- 特例子会社自体も雇用形態から言えば、一つのグループ就労という面もあると思う。特例子会社が変わるグループで働くという働き方があれば、重度障害者の就労については有効である。地方の雇用状況は閉塞的で、なかなか進まないの、20時間未満の組み合わせで2ヶ所の事業所へ行く方法が非常に有効だと思う。地域雇用というような制度が必要だと思う。雇った時間数をポイント制にして、何らかの報奨金の対象にするというような新しい発想のシステムが必要ではないか。雇用促進協会の会員となってもらい、会員に対して雇用促進協会がきちんとした責任体制が取れるような仕組みをつくることで、地方における福祉から雇用への道が進むのではないか。(第9回：宮武委員)
- 雇用保険の見直しの際にマルチジョブフォルダーの議論があったが、結構難しい話だと思う。マイレージはいいアイデアだと思うが難しいなと思う。(第9回：輪島委員)
- 短時間をバラバラと事業主ごとにみるのは難しいと思うが、地域の中で一定の事業主集団を形成して、登録などをしてもらった上で、グループ就労をその事業主集団との間で考える。一種の集団的な形での雇用の受け皿というものを形成してもらって、そこに何かインセンティブを与えるというような枠組みを考えるのはどうか。(第9回：岩村座長)