

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

－多様な雇用形態に対応した障害者の雇用促進をめざして－

平成 19 年 8 月

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

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  
ー多様な雇用形態に対応した障害者の雇用促進をめざしてー

---

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) 障害者雇用率制度における短時間労働の取扱

(2) 障害者の派遣労働の状況

2 障害者の派遣労働の実態

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

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及び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 グループ就労について

V おわりに

---

## I はじめに

- 障害者雇用対策については、障害者の職業生活における自立を図る観点から、週所定労働時間が30時間以上の常用労働による雇用機会の確保を基本としているところであり、今後とも、こうした雇用機会の確保を一層促進していく必要がある。
- 一方、経済・産業構造の変化を背景として、労働者の就業意識とともに働き方も多様化する傾向にある。働き方の多様化は、障害者の希望に応じて、就業場所や就業時間といった面での選択可能性が広がることにより、社会参加の制約要因を除去し、就業機会の拡大をもたらす可能性を有する点で、大きな意義を持つと言える。
- 近年、短時間労働者が増加し、また、派遣労働が働き方の選択肢の一つとなっている中、このような就業形態の多様化に対応した障害者の雇用促進のための取組については、平成17年の障害者雇用促進法の改正の際に、衆議院及び参議院の厚生労働委員会の附帯決議において課題として指摘され、必要な措置を講じることが求められている。
- 本年2月には、政府の「成長力底上げ戦略」において、障害者の就労支援が大きく位置づけられ、短時間労働や派遣労働を活用した障害者の雇用促進のための障害者雇用促進法制の整備が、重点戦略の一項目として位置づけられている。
- 障害者雇用対策のこれからの在り方を考えると、障害者雇用促進法の改正及び障害者自立支援法の施行により、福祉的就労から一般雇用への流れがより一層強まっていくものと考えられ、今後とも週所定労働時間が30時間以上での雇用機会の確保を基本としつつも、就業形態が多様化する中で、短時間労働や派遣労働といった就業形態に対する障害者のニーズを踏まえ、このような就業形態への対応について、障害者雇用を一層促進する観点から検討を進める必要がある。
- 本研究会は、以上のような観点を踏まえながら、新たに短時間労働や派遣労働等多様な就業形態にも対応しながら障害者雇用を進めていくという考えの下、障害者雇用を促進していくための施策の方向性について検討を行ってきたところであり、このたびその結果をとりまとめたので、報告する。

## 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、3,525万人（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（週所定労働時間が20時間以上30時間未満）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、同調査によれば、身体障害者の短時間労働者については、平成10年に1.1万人だったものが、平成15年には3.0万人となっている。

- 次に、毎年6月1日時点の障害者雇用状況報告によると、企業における障害者の雇用者数については、平成8年から平成18年までの10年間で、実雇用率に算定される重度身体障害者の短時間労働者が、約3,000人に増加（平成8年は約700人）しており、重度知的障害者の短時間労働者は、約1,200人に増加（平成8年は約100人）している。

- さらに、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

- 本研究会では、障害者の短時間労働についての現状及び課題について、企業（短時間労働者の割合が高い企業）及び就労支援機関（障害者就業・支援センター）からヒアリングを行った。

その概要は、別添1のとおりである。（p. 19 参照）

## 3 障害者雇用における短時間労働の位置づけ

- 障害者雇用対策においては、従来、障害者の職業生活における自立を図る観点から、通常の労働者と同様の週所定労働時間が30時間以上の常用労働による雇用機会の確保を基本として講じてきており、今後とも、希望する障害者が通常の労働者と同様の就業形態で働くことができるよう、障害者の雇用機会の確保を一層促進していくことが、重要である。

しかしながら、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存在することから、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、障害者の就業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、段階的な就業形態としても、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・適性や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) 障害者の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存在す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、新たに、短時間労働も含めて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いう考え方にに基づき、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、障害者の短時間雇用に係る好事例の情報提供等を通じ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。
- なお、雇用義務の算定の基礎となる労働者数の算定に当たっては、特定労働者派遣事業における派遣労働者である常用型と一般労働者派遣事業における派遣労働者に多い登録型で取扱いが異なり、常用型については、派遣労働者以外の労働者と同様に算定されるが、登録型については、過去1年間の就業日数等の要件を満たす場合にのみ雇用義務の算定の基礎となる労働者として扱われている。

##### (2) 障害者の派遣労働の状況

- 派遣労働が働き方の一つとなってきた中で、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の現状を把握するため、厚生労働省において、労働者派遣を行う事業主（派遣元事業主）、派遣労働者を受け入れている事業主（派遣先）及び派遣労働者として働いている障害者に対してアンケート調査を実施した。<sup>1</sup>

<sup>1</sup> 調査は、派遣元事業主1,465社を対象に実施し、派遣先及び障害者である派遣労働者は派遣元事業主を通じて調査票を送付した（派遣先；2,930社、障害者である派遣労働者；2,930人）。

派遣元事業主の有効回答数は553（回収率37.7%）であり、派遣先及び障害者である派遣労働者の有効回答数がそれぞれ266、124であった。（なお、調査方法の詳細等は、参考資料参照）

この調査により、障害者の派遣労働の実態について、以下のようなことを把握するに至った。

#### (1) 派遣元事業主の状況

##### ① 障害者雇用状況及び障害者である派遣労働者の派遣について

- 派遣元事業主のうち、法定雇用率を達成している企業の割合は、22.8%となっており、平成18年の障害者雇用状況報告における全国平均の達成企業の割合の43.4%を大きく下回っている状況である。
- 派遣元事業主の障害者雇用状況については、全体の実雇用率が0.93%となっており、平成18年の障害者雇用状況報告における産業別の実雇用率の最も低かった情報通信業の1.18%よりも低い水準となっている。
- 障害者である派遣労働者をこれまでに派遣したことがある事業主は26.2%（145）であった。

このような状況の中で、常用雇用である派遣労働者に対する障害者である派遣労働者の割合は、0.35%と実雇用率よりも著しく低い水準となっている。

- 回答した派遣元事業主における障害者である派遣労働者（実人員）を障害の種類別に見ると、重度以外の身体障害者が66.5%（242人）と最も多く、重度身体障害者が28.8%（105人）となっている。

また、障害者である派遣労働者の内訳は、身体障害者で全体の97.5%となっており、知的障害者と精神障害者はわずかとなっている。

- 障害者である派遣労働者を派遣した理由については、「派遣先の求める条件にあったのが障害者である派遣労働者であった」が57.9%（84）と最も多く、「派遣先からの希望があった」は5.5%（8）と最も少なかった。
- 障害者である派遣労働者を派遣した際の障害の状況の伝達については、66.2%（96）が「必ず伝えている」と回答しており、そのうちの57.5%（69）は、「障害の有無・種別等に加えて、個々の派遣労働者への配慮事項まで伝えている」と回答している。

##### ② 障害者である派遣労働者への配慮等

- 障害者である派遣労働者に対する配慮については、「派遣元事業主と派遣先が分担すべき」という回答が87.7%（485）と最も多くなっている。
- 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事項（複数回答）については、「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66.5%(368)と最も多く、「派遣先による施設や設備等の整備」、「派遣先による障害者に適する職務の創出、再設計」が続いている。

一方で、「外部機関による人的支援の充実」や「障害者雇用に関する相談ができる外部専門機関の充実」は低い水準となっている。

- 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65.8%(364)と最も多く、次いで「派遣先」が19.9%(110)となっている。

### ③ 紹介予定派遣の状況

- 紹介予定派遣の実施状況については、実施しているのは40.3%(223)で、障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の実施状況については、実施しているのは5.8%(13)にとどまっている。
- 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の今後の実施予定については、「実施する予定がある」が8.0%(44)となっており、その理由については、「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が52.1%(288)となっている。

## (2) 派遣先の状況

### ① 障害者雇用状況及び障害者である派遣労働者の受入について

- 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%と最も多く、次いで「10人以上50人未満」が25.6%となっている。
- 障害者である派遣労働者については、現在、受け入れていない事業主が81.6%(217)と8割以上となっており、受け入れている事業主は18.4%(49)となっている。

また、現在障害者である派遣労働者を受け入れている事業主を含め、これまでに障害者である派遣労働者を受け入れたことがあると回答した事業主も、19.5%(52)にとどまっている。

- 派遣先のうち、障害者である派遣労働者を受け入れている企業の法定雇用率達成割合は67.3%となっており、受け入れていない企業の達成割

合（３９．４％）と比較して高い割合となっている。

- 派遣元事業主から派遣労働者が障害者であること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。
- 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ている。

## ② 障害者である派遣労働者への配慮等

- 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。
- 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事項（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」、「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設備等の整備」（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。

- 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」との回答が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。

## ③ 紹介予定派遣の状況

- 紹介予定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）となっており、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）にとどまっている。
- 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の今後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。

一方、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。

## （３）障害者である派遣労働者の状況

### ① 概況

- 障害者である派遣労働者（１２４人）の年齢は、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。
- 性別は、男性が６１．３％（７６人）、「女性」が３８．７％（４８人）となっている。
- 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」が１６．９％（２１人）、「上肢機能」が１５．３％（１９人）と続いており、身体障害者が全体の９割以上を占めている。  
一方、「知的障害者」及び「精神障害者」は少なくなっている。

### ② 業務及び労働条件

- 現在働いている業務については、「事務用機器操作」が１９．４％（２４人）と最も多く、「一般事務」が１６．１％（２０人）、「製造」が１２．９％（１６人）と続いている。
- 派遣元事業主との間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。
- １週間の所定労働時間については、「３０時間以上４０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。
- 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 派遣労働についての意向

- 派遣労働を選んだ理由（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。
- また、派遣労働を続けていく上で派遣元事業主において改善が必要な事項については、「自分にあった仕事の設定」が４６．８％（５８人）と最も多く、次いで「派遣元事業主による教育や研修」が３２．３％（４０人）となっている。

一方、派遣先において改善などが必要な事項については、「派遣先の社員の理解の向上や社員間の円滑なコミュニケーションなど受け入れ態勢の整備」が４３．５％（５４人）と最も多く、次いで「自分に合った仕事の設

定」が32.3%（40人）となっている。

- 今後希望する働き方については、「できれば正社員として働きたい」が38.7%（48人）と最も多く、次いで「今後も派遣労働者として働きたい」が34.7%（43人）となっている。

#### **(4) 派遣元事業主と派遣先の役割分担等についての考え方の比較**

- 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について、派遣元事業主の87.7%（485）、派遣先の82.3%（219）が派遣元事業主と派遣先が分担すべきと考えている。
- 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」と答えた派遣元事業主は65.8%（364）、派遣先は50.0%（133）となっている。
- 派遣元事業主及び派遣先双方とも、障害者が派遣労働で働きやすくするために、派遣先による「職務の創出」、「設備等の整備」、「受入れ態勢の整備」が重要と考えている。一方、派遣先については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」も重要と考えていることが分かる。

障害者である派遣労働者は、改善などが必要な事項として、派遣元事業主については「自分にあった仕事の設定」が、派遣先については「派遣先社員の理解の向上や社員間の円滑なコミュニケーションなど受け入れ態勢の整備」が最も多くなっている。

### **3 関係者からのヒアリング**

- 当研究会においては、派遣労働及び紹介予定派遣における障害者雇用の現状や課題等について、派遣元事業主2社（うち1社は障害者の紹介予定派遣を行う事業主）及び公共職業安定所からヒアリングを行った。

その概要は、別添2のとおりである。（p. 20参照）

### **4 障害者雇用における派遣労働の位置づけ**

- 派遣労働が働き方の選択肢の一つとなってきた中で、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わ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はなく、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

障害者が派遣労働の形で安心して働き、十分に能力を発揮することができるようにするためには、派遣元事業主及び派遣先の役割分担の明確化、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、障害者雇用率制度の見直しなど総合的に検討していくことが必要である。

また、これによって、労働者派遣が障害者の福祉的就労から一般雇用への移行等に関するチャンネルの一つとして有効に機能し、これまで障害者を雇用したことのない企業における障害者の受入の促進にも資するものと考えられる。

### (1) 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き、十分に能力を発揮する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はなく、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を十分留意しつつ、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を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。
- なお、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ため、このような観点も踏まえつつ、障害者である派遣労働者を受け入れた派遣先に対する支援策を検討する必要がある。

## **(3) 障害者の派遣労働に対する障害者雇用率制度の適用**

- 派遣労働者のうち障害者の割合がきわめて少ない状況にある一方で、派遣労働で働きたいと考える障害者のニーズが一定程度あると考えられることから、その機会を確保し、また、これにより障害者の雇用機会全体の拡

大も図っていくためには、実際に働く場所となる派遣先が、障害者である派遣労働者の受入を前向きに考えるということが不可欠であると考えられる。

- そのためには、障害者である派遣労働者を受け入れた場合にメリットが生ずるよう、障害者雇用率制度において、派遣先においても一定の評価を行うことが適当である。
- この場合、障害者の雇用義務が雇用関係を基礎として事業主に課されている中で、派遣労働においては、派遣元事業主と派遣労働者との間に雇用関係があることから、派遣元事業主に障害者の雇用義務があることを前提とすることとし、障害者の雇用義務の算定の基礎となる労働者数については、現行と同様に派遣元事業主において算定することが適当である。

また、障害者雇用率制度において、派遣労働者が一般の労働者よりも優位に評価されることのないようにすることや、派遣先における障害者の直接雇用が後退するようなことのないようにすることに留意しつつ、1人の障害者である派遣労働者について、例えば、派遣元事業主及び派遣先においてそれぞれ0.5人分ずつ（重度身体障害者及び重度知的障害者である場合には、1人分ずつ）と算定することが考えられる。

## 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（上記2参照）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、派遣元事業主が有する労働力需給調整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はなく、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及び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 %となっている。
- 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。
- なお、本研究会のヒアリングにおいて、障害者の希望・ライフスタイルや地域の企業の実情に応じて、複数の企業においてそれぞれ週 20 時間未満で働くことを組み合わせる働き方が有効な場合もあるとの指摘がなされたところであり、このような働き方への対応も、今後の課題である。

##### 2 グループ就労について

###### (1) グループ就労を行っている就労支援機関からのヒアリング

- 当研究会においては、グループ就労の現状や課題等について、グループ就労を実施している社会福祉法人からヒアリングを行った。  
その概要は、別添 3 のとおりである。(p. 22 参照)

###### (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（請負型、雇成型、職場実習型、派遣型）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

- 近年、短時間労働者が増加し、派遣労働が働き方の選択肢の一つとなる中、障害特性や障害の程度、加齢によって生ずる課題に応じて、これらの就業形態を希望した障害者が、そうした就業形態を選択できるような環境を整えていく必要があると考えられる。

また、改正障害者雇用促進法や障害者自立支援法の施行などにより、障害者を取り巻く環境が以前とは変わりつつある中で、ハローワークを通じた就職件数が過去最高となるなど、障害者の就労意欲は着実に高まりつつあり、これまで以上に様々な就業形態へのニーズが高まることが予想される。

さらに、多様な就業形態は、福祉的就労から一般雇用へ移行していくためのステップとしての有効性から、福祉的就労にとどまっていた障害者が一般雇用へ踏み出す一つ的手段として活用することも想定され、これらの就業形態を通じて、障害者が安心して一般雇用へチャレンジすることができるようサポートをしていく必要がある。

- 今後、障害者一人ひとりが地域で生き生きとした生活をしていくために、本研究会においては、短時間労働や派遣労働といった就業形態に対応しながら障害者雇用を進めるに当たって生じうる課題や影響にも十分配慮しながら検討を行った。この結果、障害者の雇用機会を拡大し、また障害者の就業の選択肢を広げ、さらに福祉的就労から一般雇用への移行を進めていくために、障害者雇用率制度や障害者雇用対策について、大きく前に踏み出すことを提言することとした。
- 本研究会としては、様々な検討を重ね、この報告を取りまとめたものであり、これを受け、できる限り多くの障害者が自ら希望するステップへと踏み出すことができるよう、上記の課題や影響にも留意しつつ制度の見直しが行われ、運用されることを期待したい。

## (別添1) 障害者の短時間労働に関する関係者からのヒアリングの概要

### (1) 企業(短時間労働者の割合が高い企業)

- 障害者のニーズを考えると、障害の特性や程度によって、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、短時間労働であれば、就労のチャンスが増えると考えられる。
- 一方、短時間労働になじみが薄い業界もあるので、企業によっては仕事のスタイルを変えるなどの努力も必要であるが、国が具体的な取組方法を提言することもあるのではないかと考える。
- また、障害者が健常者と同じ時間で同質の仕事を行うことを理念とするならば、短時間の仕事を障害者の労働者に提供することがかえって障害者を「障害者向けの仕事」に向けさせ、過度に一般的な職場から切り離すことにつながらないか留意する必要がある。
- 短時間労働者を雇用義務の対象とすることとした場合、短時間労働者が多い法定雇用率達成企業では、実雇用率が大幅に低下し、法定雇用率を下回る場合もある。見直しは実態を把握した上で対応していただきたい。
- 障害者を雇用義務の対象とすることとした場合の激変緩和を図るために、また、短時間の障害者の雇用に勢いをつけていくためには、一定期間の経過措置を設け、その期間に雇用障害者数のみを算定する方式もあり得るのではないかと考える。また、経過措置期間の終了時における達成に向けて、経過措置期間中の達成度合いのガイドとなるような指標を示すことも有益ではないかと考える。

### (2) 就労支援機関(障害者就業・生活支援センター)

- 障害の特性・程度によっては、「疲れすぎない程度」の就労時間を確保できること、対人関係が苦手な障害者であっても、同僚と接する時間が短いことから、社内の対人関係トラブルが起きにくいこと、当事者の生活スタイルが別の形でできあがっている場合でも、その中に就労時間を組み込みやすいことなどの点において、短時間労働は有効ではないかと考える。
- 短時間雇用の精神障害者をフルタイムの雇用に移行させようとしたが、失敗してしまったことがある。短時間雇用でできることを生かして、フルタイムの雇用にどのように結びつけていくのかについては課題が残っている。
- 地域では、300人を超える企業数が少なく、納付金制度の対象とならない会社がほとんどである。逆に障害者を雇用して、仮に退職してしまうと企業イメージが下がるなどのデメリットを認識している企業が多い。雇

用率未達成企業のデメリットが何もないことが、障害者雇用がなかなか進まない要因の一つであると考えている。

- 地方では、「障害者就労」＝「福祉作業所」の構図が市民レベルではなかなか転換できない状況である。短時間労働については、障害者雇用率の算定対象とし、あわせて納付金対象企業を56人以上まで拡大することで、より幅広い企業の取組を促していくことが重要ではないか。
- 当地は、企業の短時間労働に対するニーズが多いという特色があり、1人の障害者が複数の事業所を掛け持ちするなどの工夫により、フルタイムに近い就労が実現したケースがある。このため、企業による障害のある短時間労働者の受け入れの取り組みを、時間数で積算することにより評価することもあり得るのではないか。

## (別添2) 障害者の派遣労働及び紹介予定派遣に関する関係者からのヒアリングの概要

### (1) 派遣元事業主

- 当社の派遣労働者の中で障害者手帳を所持している者は極めて少ない。そもそも、労働者派遣事業において、登録等の際に、障害者手帳を所持していることを申告してくる者は少ない。これは、障害を持っていることが求職活動に当たってのハンディキャップとなると考えている障害者が多いためであると考えている。
- 現在、派遣労働者の中で障害者手帳を所持している数少ない者の契約条件等をみると、健常者と同様のフルタイム勤務であり、そのほとんどが内部障害の者である。職種では事務的なOA操作が最も多い。
- 派遣先では、パソコンを活用しての事務系の仕事に対するニーズが多い。そもそも派遣先は、障害を持った派遣労働者の受け入れを希望しているわけではないことに留意する必要があるが、知的障害者は、事務系の仕事よりもクッキーの製造やダイレクトメールの封入など、手を動かして何かを作る、並べる、入れるという職種に向いていると考える。なお、軽度であったり、訓練が出来ている者であれば事務系の仕事でも対応することはできると考えているが、判断業務等に対応することは困難であると考えている。
- 多くの者があんま・マッサージ・指圧、鍼、灸業の資格を有する視覚障害者の派遣については、社員の健康管理などの福利厚生以外の部分にもニーズがあると考えられ、今後有望な分野であると考えている。
- 当社の特例子会社において、職務分析や雇用管理のノウハウの取得、雇用主と本人または家族の間のトラブルの仲介・解決・未然防止などにジョブコーチが重要な役割を果たしてきたことから、現場のサポート体制についてはジョブコーチの活用が有効であると考えている。
- 当社では派遣労働者の登録の際に、障害者であるか否かを特別な区分はしていない。これは、派遣での障害者の受入は、派遣先の障害者雇用率のカウントにならないためである。
- 当社の雇用障害者数の大部分は、派遣スタッフ以外の自社社員が占めているのが実情である。特例子会社も15年前に設立しているが、努力不足もあり依然として未達成の状況である。現在、特例子会社でさらに職域開発を進めており、その部分で努力をしているところである。
- 一方で、今後、障害のある労働者をもっと派遣できないかという議論が続いている。このため、まずは派遣スタッフ以外の自社社員として障害者

を雇用し、バックアップしていきたいと考えており、そこで蓄積した雇用管理のノウハウなどを生かして、派遣後のフォローの一翼を担っていくことを計画している。

## (2) 品川公共職業安定所

- 管内の主たる業務が労働者派遣業であるとしている企業は、全部で50社あり、その障害者雇用状況は実雇用率が1.04%で、達成企業割合が10%にとどまっている状況である。これは管内の産業別では最も低い数値となっている飲食・宿泊業(1.08%)を下回るものであり、大変厳しいものとの評価が可能である。
- 派遣元事業主からの障害者の派遣労働者の求人については、現段階では極めて少ない。これは派遣先にニーズがないからであると考えている。
- ハローワークにおける求職の申し込みにおいて派遣労働を積極的に希望する者は少なく、障害者も同様である。派遣形態で働くことになった求職者は散見されるが、もともと正社員や契約社員を希望していたものの、希望が叶わず派遣労働に行き着いたというパターンが多いとハローワークの職員は認識している。
- 障害者の方は、派遣労働という形態に不安定であるというイメージを非常に強く持っているように感じている。
- 派遣元事業主の雇用率がなかなかあがらない。これは派遣先にニーズがなく、受け入れに向けた理解も得られていない上、派遣スタッフ以外の自社社員のウエイトは低く、その部分で派遣労働を含めた常用労働者数をもとに算定した法定雇用障害者数を吸収するのは困難であるためと感じている。
- 一方、派遣元事業主に対する指導も他の業種の企業と同様、厳正に実施している。具体的には、業務の見直し、一旦アウトソースした仕事の再内部化、大企業グループ内で労働者派遣事業を有する場合、例えば親会社に対する障害者のグループ内派遣、特例子会社の設立などについても日頃から提案している。
- 障害者の派遣労働をこれから広げていくためには、派遣元事業主による派遣先における人的支援相談体制の充実や、派遣先に障害者として派遣労働者を受け入れていくための制度面での動機付けがなければ進まないと感じている。また、求職者側からみると、安心して働ける職場環境や支援・相談体制が確立されていることが派遣労働を広げていくための条件だと考えている。
- 紹介予定派遣を十分活用し、派遣先での直接雇用の可能性があるという

ことになれば、障害者も派遣労働を入り口として就職先を探していく動機付けになると感じている。

**(3) 派遣元事業主(障害者の紹介予定派遣を行っている事業主)**

- 派遣先の側からみると、紹介予定派遣は、派遣期間中に不採用としても、採用を断りやすいというメリットがある一方、その期間内には、当該派遣労働者が職場に適應できるかどうかの見極めを十分に行う必要がある。
- 派遣先事業主が行うべき配慮等については、派遣先で周囲の者と馴染み、人間関係などをうまく構築できるかが重要であり、この点派遣した後のフォローとして、相談などに応じている。
- 障害者については、健常者と比べて、派遣社員よりも正社員を望む傾向が非常に強いので、紹介予定派遣によって正規雇用に結びつく可能性もでてくると感じている。
- 障害者の紹介予定派遣を行うとなると、一定の専門性も必要になるのではないかと思う。
- これまで紹介予定派遣を使ったことのない企業でも、実際に障害者雇用に向けたノウハウの蓄積のために試行的に障害者を紹介予定派遣で受け入れたいという希望をもつ企業がある。こうした企業は、不採用となった場合でも解雇という形をとらなくて済むということにメリットを感じている。

### (別添3) グループ就労に関する関係者からのヒアリングの概要

#### (1) グループ就労を実施している社会福祉法人

- 精神障害者に限らず、知的障害者や発達障害者の支援にも取り組んでおり、このような障害者に基礎的な作業訓練ということで、3時間、5時間、7時間という形で、徐々にスキルアップを図りながら訓練していくことを大事にしている。
- 精神障害者が単独で働くと企業の中で不安を抱えて、ストレスを抱えてしまうが、仲間が同じ職場にいと安心感があるため、グループ就労という形態で行っている。
- 施設から出た後のフォローを大事にしている。企業に出たら、出しっぱなしにするのではなく、生活支援を徹底して行わないと障害者も持たないと感じている。
- グループ就労については、助成金制度が出来たが、あまり使われていないということで非常に心配している。