

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の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必要があるのではないか。
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。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。

(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。
- 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応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。