

障害者の短時間労働について

～障害者雇用実態調査の分析と短時間労働のニーズ分析～

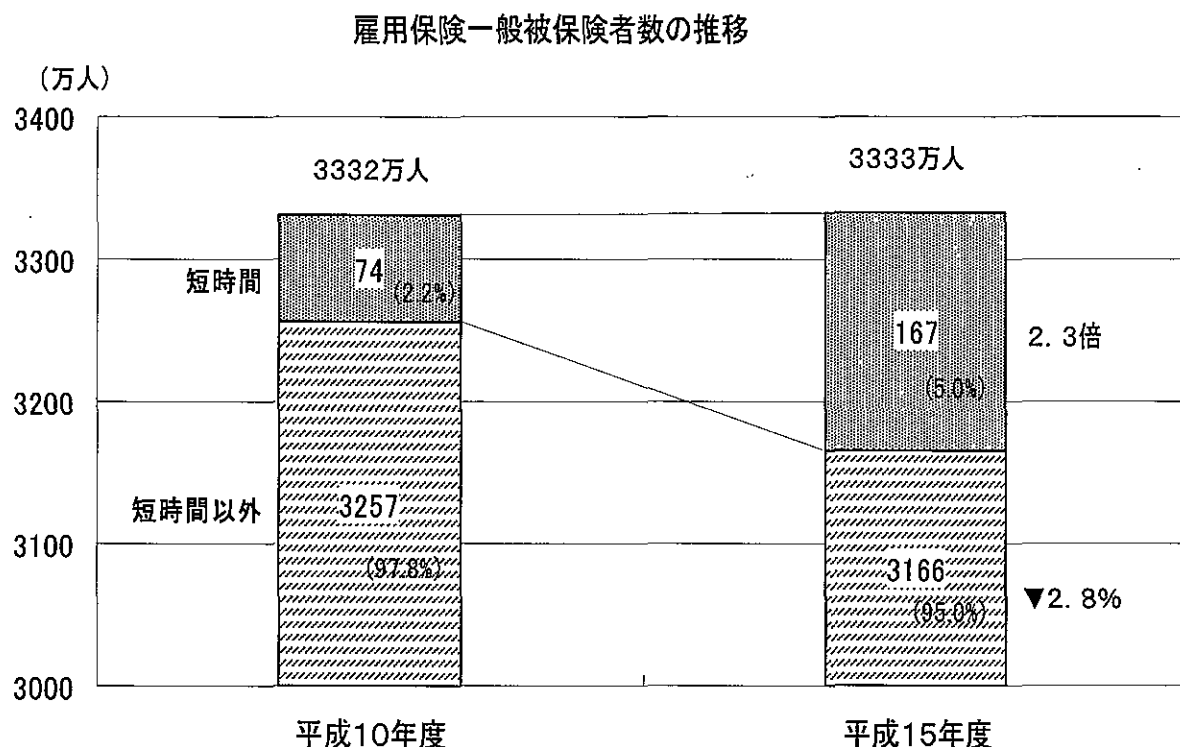
平成 18 年 10 月 16 日

厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

I 雇用者数の状況

- 雇用保険被保険者数（特例・日雇・高齢を除く。）についてみると、総数が横ばいで推移するなか、短時間労働被保険者以外の被保険者は平成15年度には平成10年度と比べ全体で約91万人減少している一方で短時間労働被保険者については、約93万人（対平成10年度比約2.3倍）の増加となっている。



（厚生労働省職業安定局雇用保険課調べ）

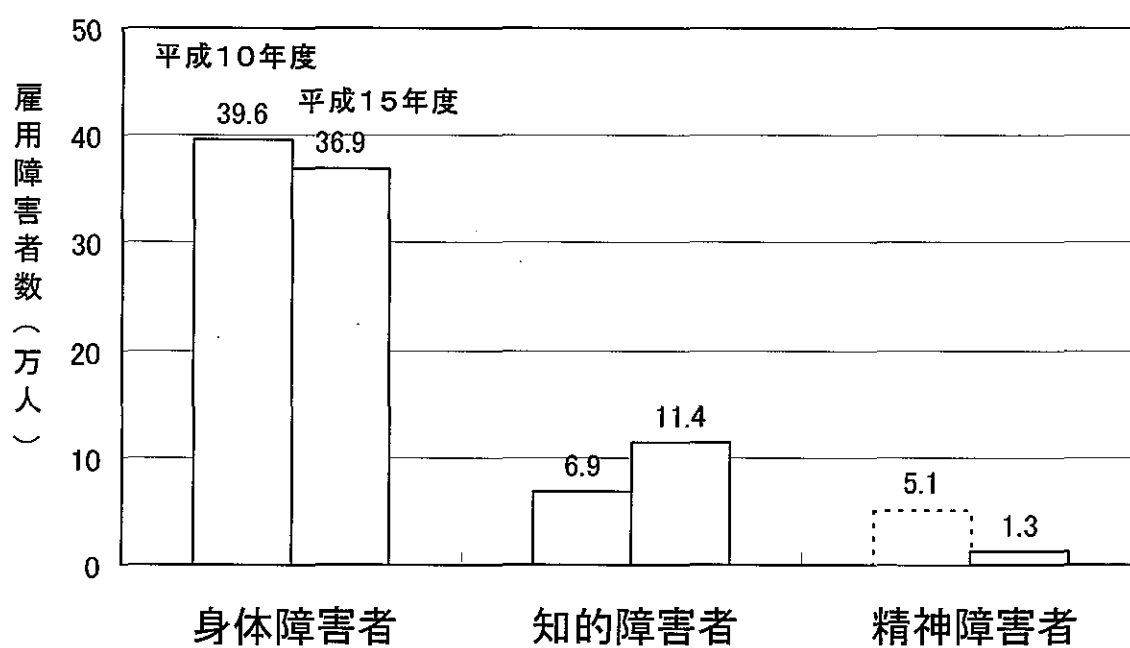
※ 「短時間労働被保険者」とは、週所定労働時間が20時間以上30時間未満であり、かつ一年以上引き続き雇用される見込みがある者をいう。なお、障害者の法定雇用率の算定等の場合に使用する短時間労働者についても同義である。

※ 短時間労働被保険者については、平成13年度より、年収要件（90万円以上）は廃止された。

Ⅱ 障害種別の障害者雇用状況

1. 推移

- 障害種別ごとの常用雇用障害者数を平成10年度と平成15年度で比較すると、身体障害者については、やや減少しているものの、知的障害者については、5年間で約4.5万人の増加となっている。

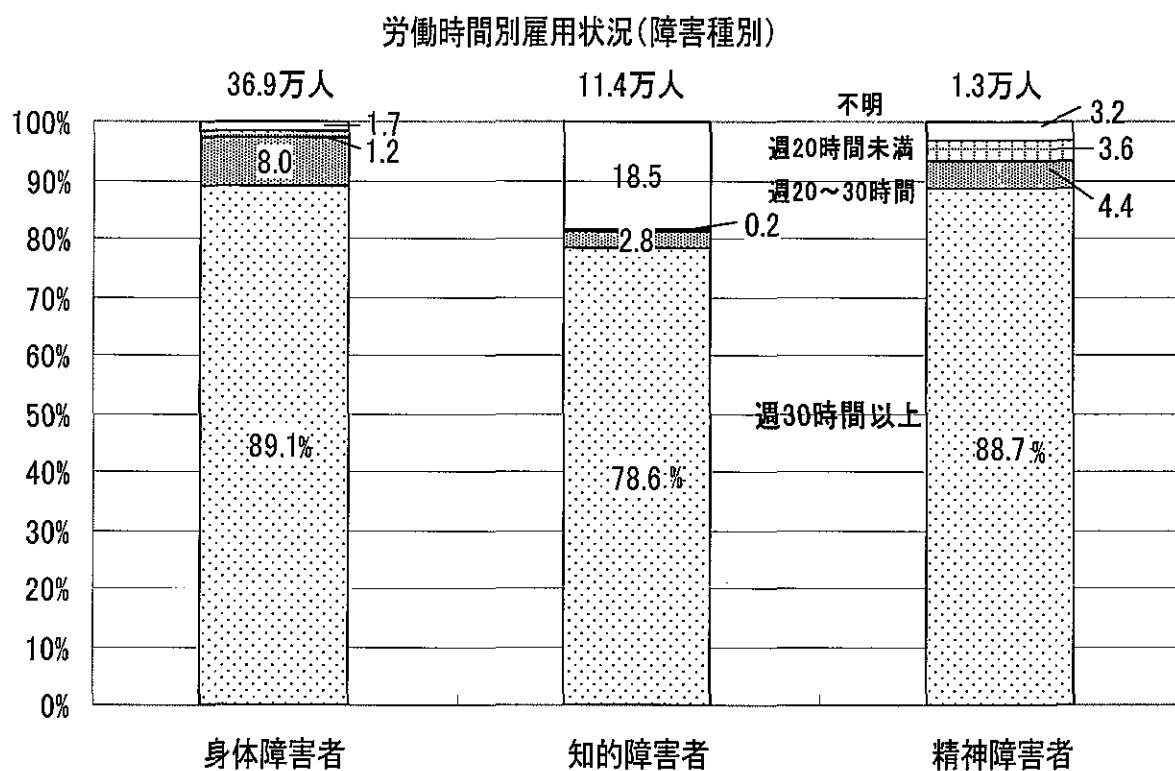


(平成10年度及び平成15年度障害者雇用実態調査より)

※ 平成10年度及び平成15年度障害者雇用実態調査より作成。なお、精神障害者については、平成15年度調査の際に、調査項目の追加、個人調査の実施等調査方法を変更したことにより、平成15年度調査と平成10年調査の間には連続性はない。

2. 労働時間別にみた状況

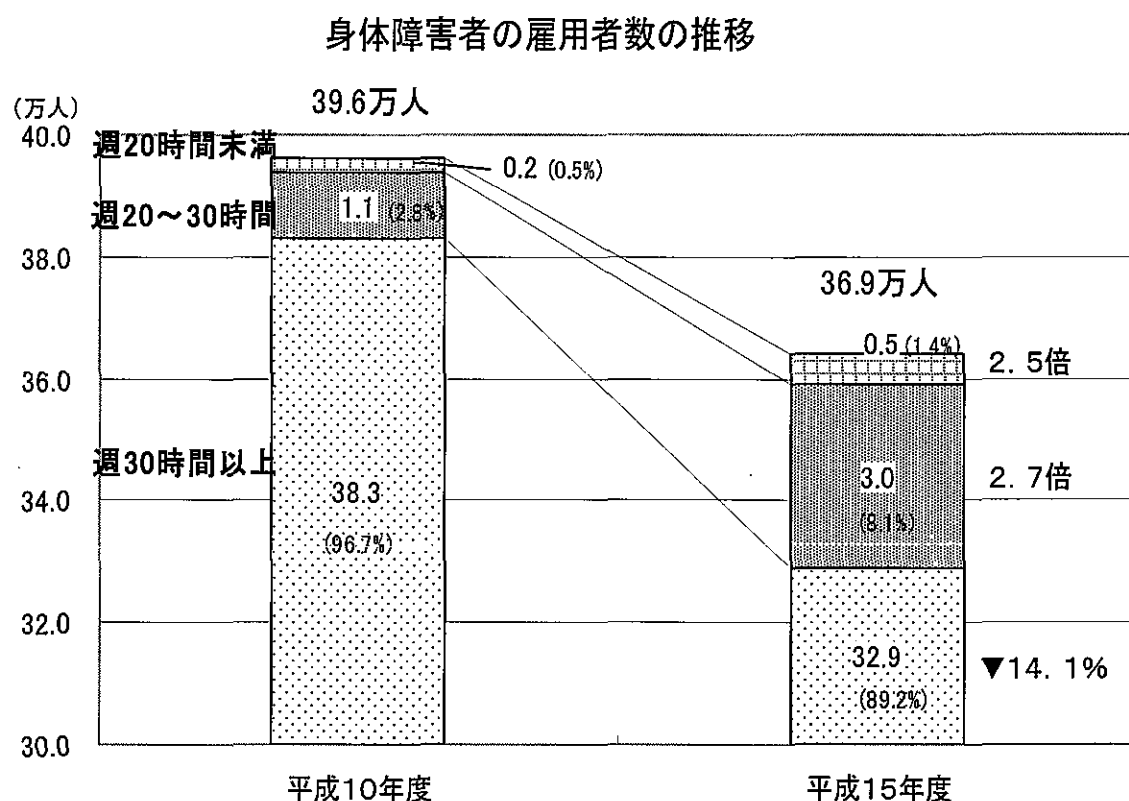
- 労働時間別にみた障害種別障害者雇用状況をみると、全ての障害種別について、週30時間以上の労働時間の割合が最も多く、いずれも4分の3を超えている状況にある。しかしながら、身体障害者については、比較的短時間労働の割合が高いことが分かる。
- 知的障害者については、労働時間が不明な者が他の障害より多い点に留意する必要がある。



(平成15年度障害者雇用実態調査より)

Ⅲ 労働時間別にみた身体障害者雇用状況の推移

- 労働時間別にみた身体障害者雇用状況をみると、全体としては、約2.7万人減少しているものの、週所定労働時間が週20時間以上30時間未満の短時間身体障害者雇用数は、平成10年度から平成15年度にかけて約1.9万人増加（約2.7倍）している。
- I（1ページ）で示した短時間労働被保険者の伸びが約2.3倍であるのに対し、短時間身体障害者雇用数の伸びは約2.7倍となっていることから、短時間身体障害者雇用数が短時間労働雇用者数の増加を上回るペースで伸びていることがうかがえる。



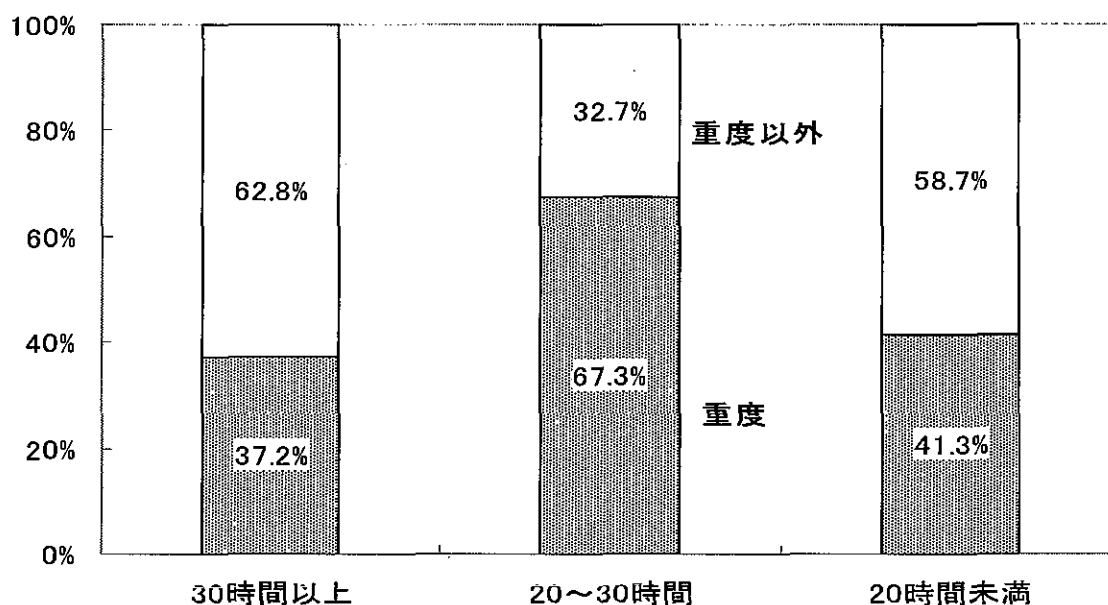
（平成10年度及び平成15年度障害者雇用実態調査より）

※ 平成10年度については、週30時間以上に労働時間が不明の者も含まれる。

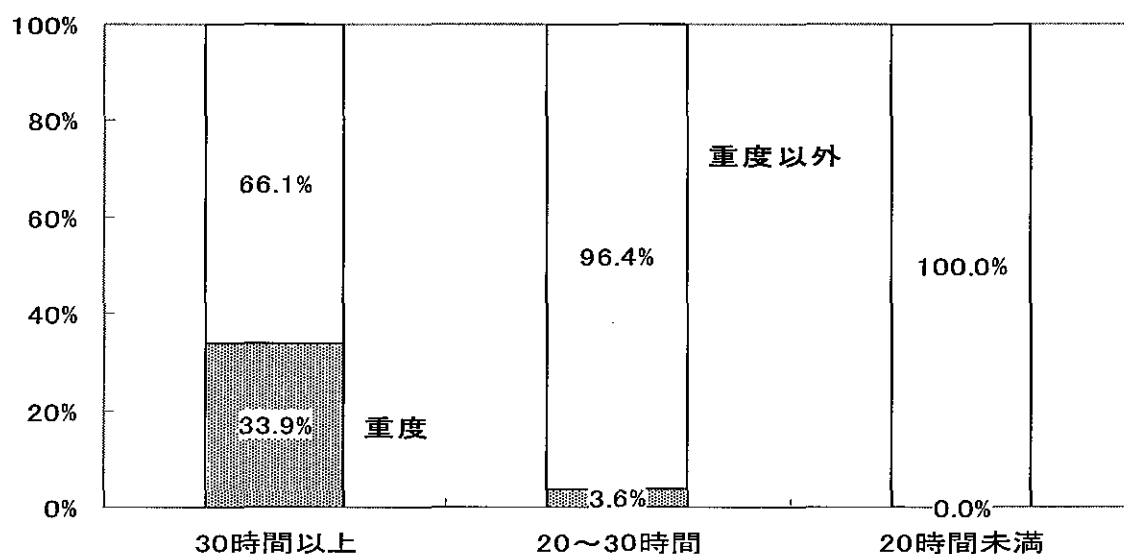
Ⅳ 障害程度別の短時間労働者の状況

- 身体障害者及び知的障害者について、労働時間と障害程度を見ると、身体障害者については、20時間以上30時間未満の区分で重度障害者の割合が3分の2を超えており、他の区分と比較して特に大きくなっている。
- 知的障害者については、いずれの区分においても重度以外の障害者の割合が高いものの、該当区分が不明である障害者数が他の障害と比較して大きいことに留意する必要がある。

<身体障害者の状況>



<知的障害者の状況>



※ 重度及び重度以外の割合は障害者雇用実態調査（平成15年）により算出。ただし、障害程度が不明である障害者については含まれていない。（不明割合：身体障害者（1.7%）知的障害者（18.5%））

V 短時間労働に関する障害者のニーズの分析

1. 短時間労働に関する障害者のニーズ

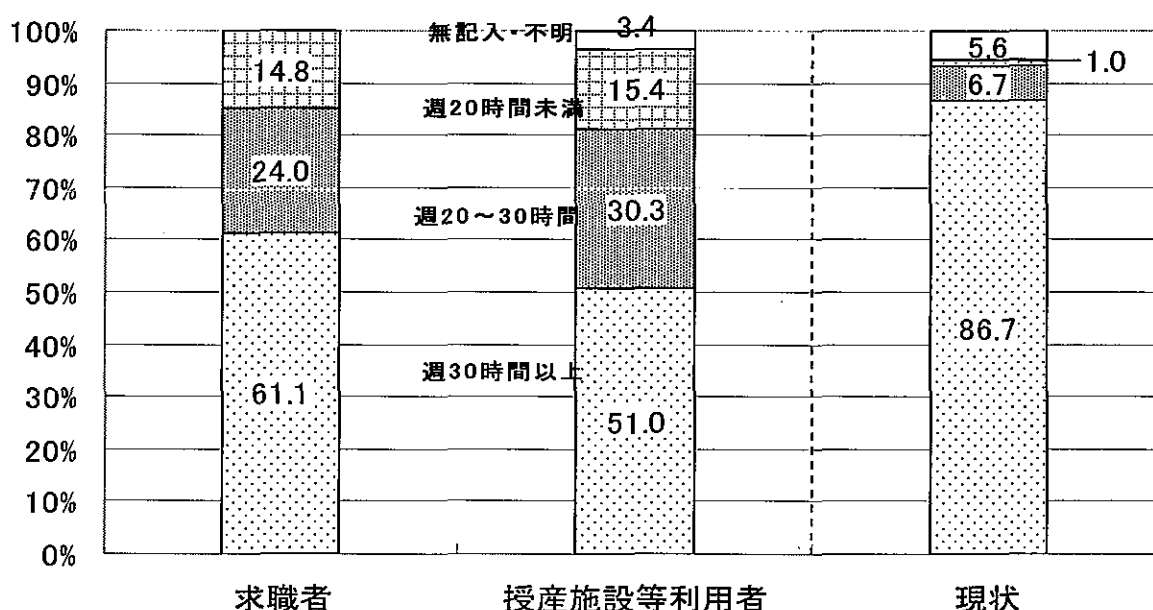
○ 労働時間に関する障害者のニーズをみると、「求職者」については約6割、「授産施設等利用者」については約5割が週30時間以上で勤務することを希望しており、最も多くなっている。

○ 一方、週30時間未満の勤務を希望する者の割合をみると、「求職者」については、38.8%、「授産施設等利用者」については45.7%となっており、週30時間未満の労働時間を希望するものも相当のニーズがあると考えられる。

しかしながら、障害者の労働時間の現状を見ると、週20～30時間の労働時間が6.7%、週20時間未満の労働時間が1.0%となっており、就業の実態は障害者の希望に必ずしもマッチしていない状況にあるとみることができる。

○ 「求職者」に比べ「授産施設等利用者」は、週30時間未満の短時間労働を希望するものの割合が大きくなっている。

障害者の希望する労働時間と実際の労働時間



※ 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 中間報告書」(2006年3月)より

なお、現状については、平成15年障害者雇用実態調査より

※ 「求職者」とは、全国25カ所の公共職業安定所に訪れた障害をもつ求職者である。また、「授産施設等利用者」とは、全国143施設に入所している障害者である。

障害者職業総合センターのアンケートの有効回答者数については、以下のとおりである。

求職者調査：身体障害者＝371人 知的障害者＝77人 精神障害者＝9人

授産施設等個人調査：身体障害者＝64人 知的障害者＝67人 精神障害者＝9人

2. 障害種別にみた短時間労働に関するニーズ

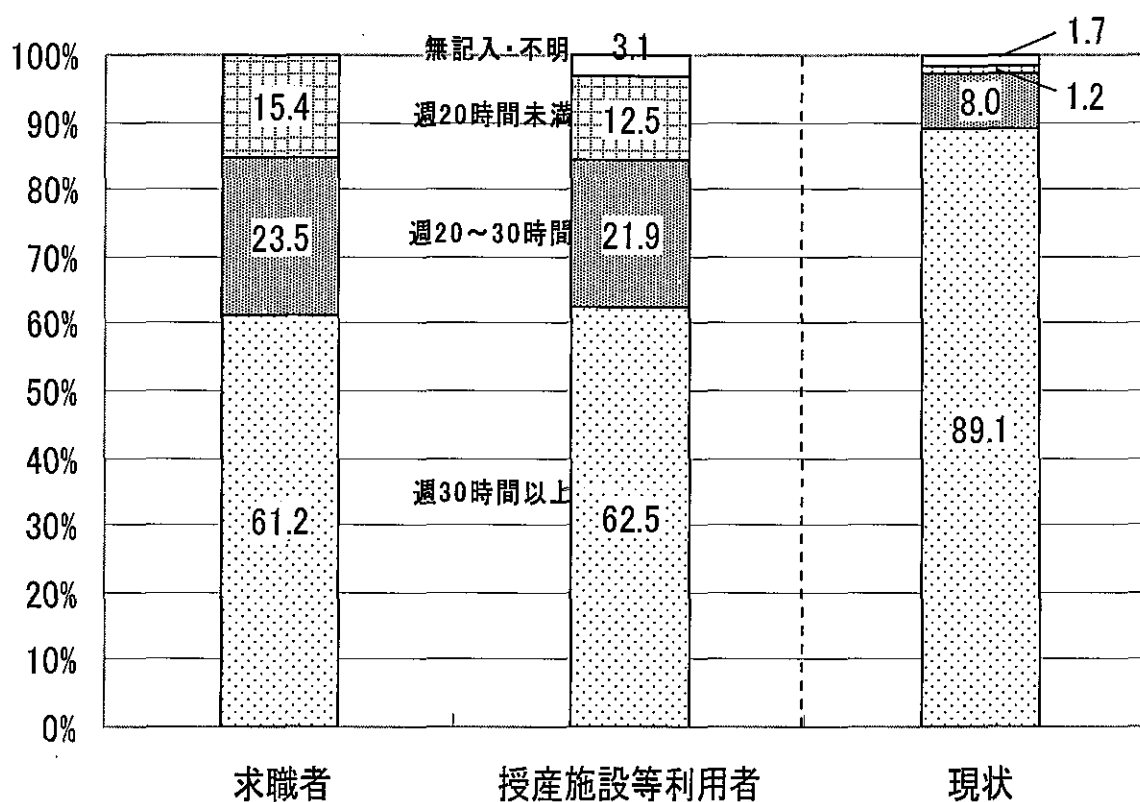
(1) 身体障害者

○ 身体障害者についてみると、「求職者」及び「授産施設等利用者」のいずれにおいても週30時間以上の労働時間を希望するものの割合が最も多い。

○ 一方、週30時間未満の労働時間の希望については、「求職者」については、38.9%、「授産施設等利用者」については34.4%となっている。

しかしながら、現状は週30時間未満の労働時間の割合が1割に満たない状況となっている。

身体障害者の希望する労働時間と実際の労働時間



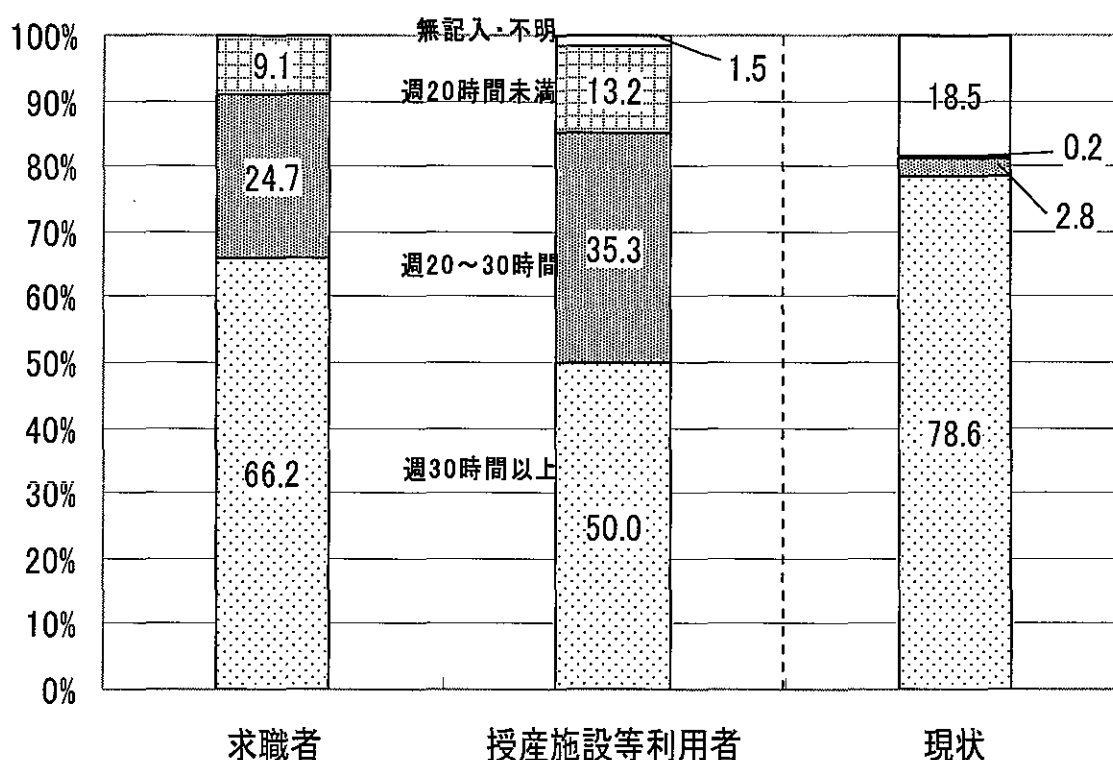
※ 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 中間報告書」(2006年3月)より

なお、現状については、平成15年障害者雇用実態調査より

(2) 知的障害者

- 知的障害者についてみると、「求職者」及び「授産施設等利用者」のいずれにおいても週30時間以上の労働時間を希望するものの割合が最も多い。
- 一方、週30時間未満の労働時間の希望については、「求職者」については、33.8%であるが、「授産施設等利用者」については48.5%となっており、週30時間未満の短時間の労働時間を希望するものの割合が大きくなっている。
 しかしながら、現状は週30時間未満の労働時間の割合は3%と大変少なくなっている。

知的障害者の希望する労働時間と実際の労働時間

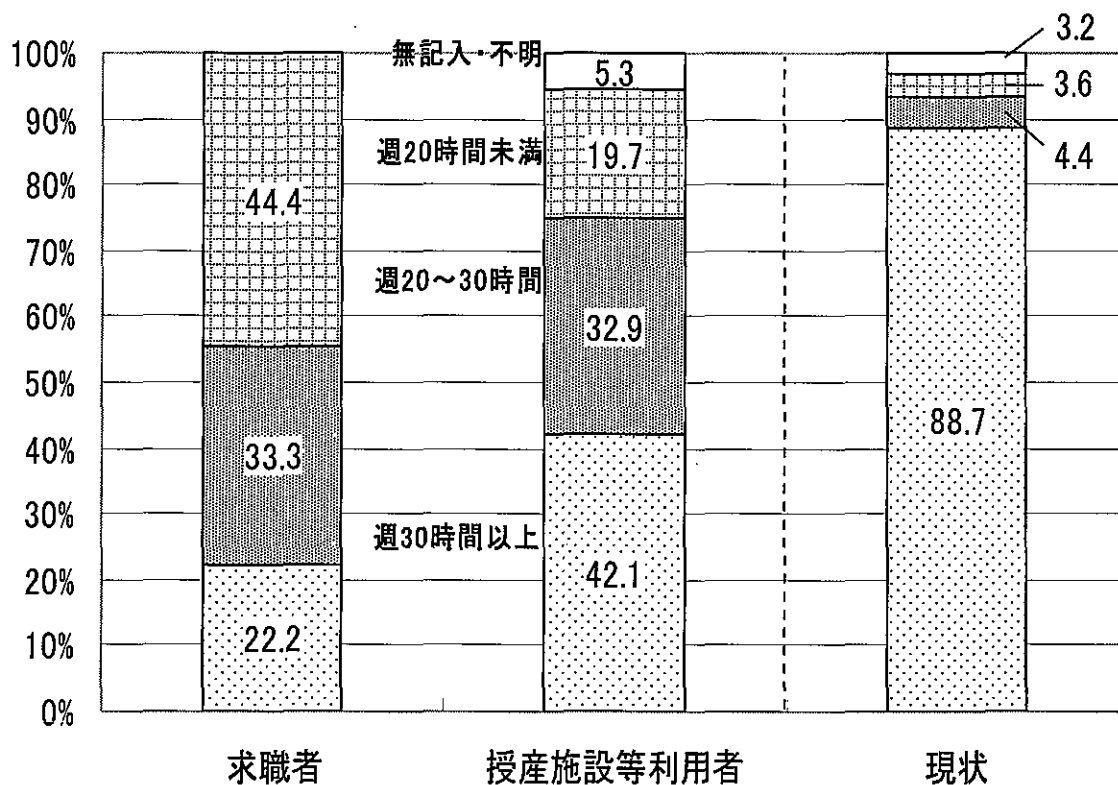


※ 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 中間報告書」(2006年3月)より
 なお、現状については、平成15年障害者雇用実態調査より

(3) 精神障害者

- 精神障害者についてみると、「求職者」については週20時間未満の労働時間を希望するものの割合が44.4%で最も多くなっており、「授産施設等利用者」については週20～30時間の労働時間を希望するものが32.9%となっている。

精神障害者の希望する労働時間と実際の労働時間

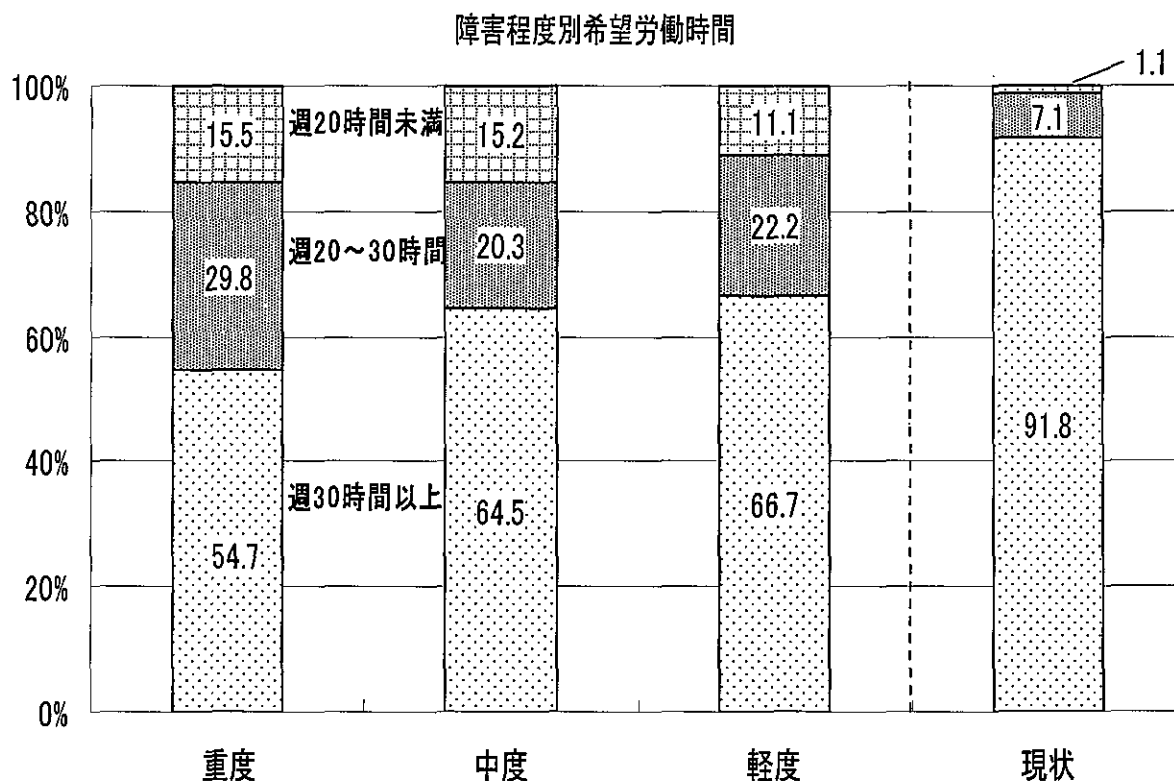


※ 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 中間報告書」(2006年3月)より

なお、現状については、平成15年障害者雇用実態調査より

3. 障害程度別にみた「求職者」の短時間労働に関するニーズ

- 「求職者」の希望する労働時間を障害程度別にみると、障害程度が重くなるほど、短時間の勤務を希望する者の割合が高くなっている。重度障害者については、短時間労働を希望する者が45.3%となっている。また、中度については、35.5%、軽度についても33.3%が短時間労働を希望している。



※ 障害者職業総合センター「障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究 中間報告書」(2006年3月)より
 なお、現状については、平成15年障害者雇用実態調査より

※ 障害程度の区分については以下のとおりである。

身体障害：重度（1・2級） 中度（3・4級） 軽度（5・6・7級）

知的障害：重度（1・2度） 中度（3度） 軽度（4度）

（程度区分は東京都の例。なお、療育手帳に記載される障害程度は各自治体により異なる。）

精神障害：重度（1級） 中度（2級） 軽度（3級）

労働者派遣事業における障害者雇用状況に 関するアンケート調査結果

平成19年1月25日

厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

目 次

第 1 章 労働者派遣事業における障害者の雇用状況に関する アンケート調査の概要	2
第 2 章 派遣元事業主調査の結果について.....	3
第 3 章 派遣先調査の結果について.....	17
第 4 章 障害者である派遣労働者調査の結果について.....	26
第 5 章 3 調査の比較.....	33
参考 1 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する アンケート調査結果.....	37
参考 2 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケー ト調査調査票.....	63

第1章 労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアン

ケート調査の概要

1 調査の目的

「労働者派遣事業における障害者雇用状況に関するアンケート調査」は、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、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実施するものである。

2 調査の対象及び方法

派遣元事業主調査の対象は、毎年行っている障害者雇用状況報告の対象となっている事業主であって事業の種類を「その他の事業サービス業」と答えた事業主のうち、一般労働者派遣事業の許可を受けている又は特定労働者派遣事業の届出を行っている事業主である。

派遣元事業主調査は、該当する事業主に対して、厚生労働省より調査票を郵送し、同封の返信用封筒に回答用紙を封入して返送するという方法をとった。送付部数は、1,465部である。

派遣先調査は、派遣元事業主を通じて派遣先2社に調査票を送付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数 $1,465 \text{ 部} \times 2 = 2,930 \text{ 部}$ ）。また、障害者である派遣労働者については、派遣元事業主を通じて障害者である派遣労働者2名に調査票を配付し、直接返信してもらう方法を取った（送付部数 $1,465 \text{ 部} \times 2 = 2,930 \text{ 部}$ ）。

3 調査期間

調査の実施期間は、平成18年11月下旬から12月下旬までの約1ヶ月間である。また、調査時点は、原則として回答する時点での状況である。ただし、障害者の雇用状況等については、回答者の負担の軽減のため、障害者雇用状況報告と同時点の平成18年6月1日時点の状況について回答を求めた。

4 回収状況

派遣元事業主調査の有効回答数は、553であり、回収率は37.7%であった。

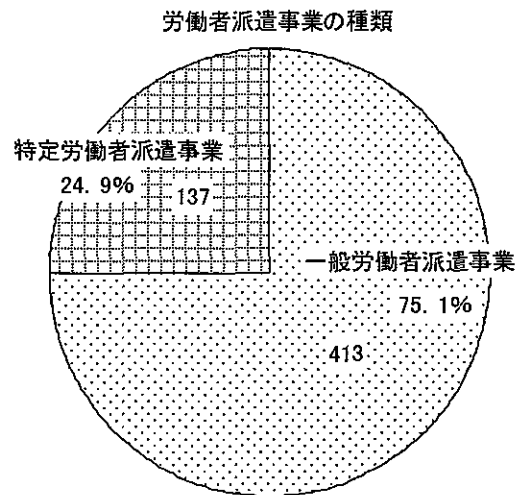
派遣先調査、障害者である派遣労働者調査の有効回答数は、それぞれ266、124であった。

第2章 派遣元事業主調査の結果について

1 企業概要及び労働者数の現状

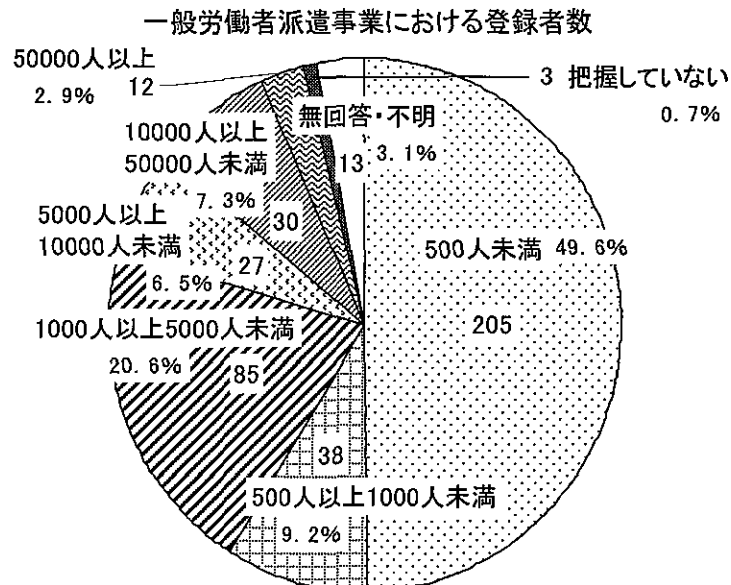
(1) 労働者派遣事業の種類

回答事業主は、一般労働者派遣事業の許可を受けている事業主が75.1% (413社)、特定労働者派遣事業の届出を行っている事業主が24.9% (137社) となっている。



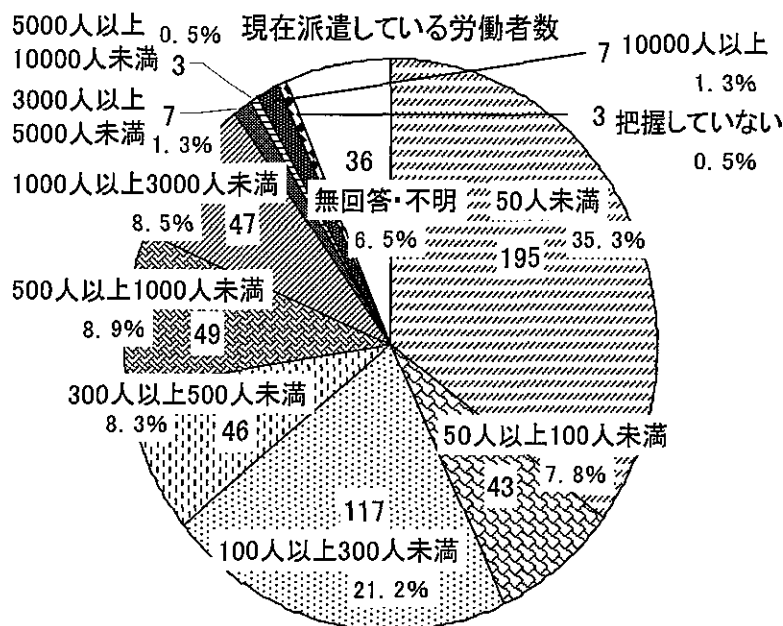
(2) 一般労働者派遣事業における登録者数の状況

一般労働者派遣事業の許可を受けていると回答した事業主における派遣労働者の登録数については、「500人未満」と回答した事業主が49.6% (205) と最も多く、次いで「1000人以上5000人未満」が20.6% (85) となっている。



(3) 労働者派遣事業の実施状況

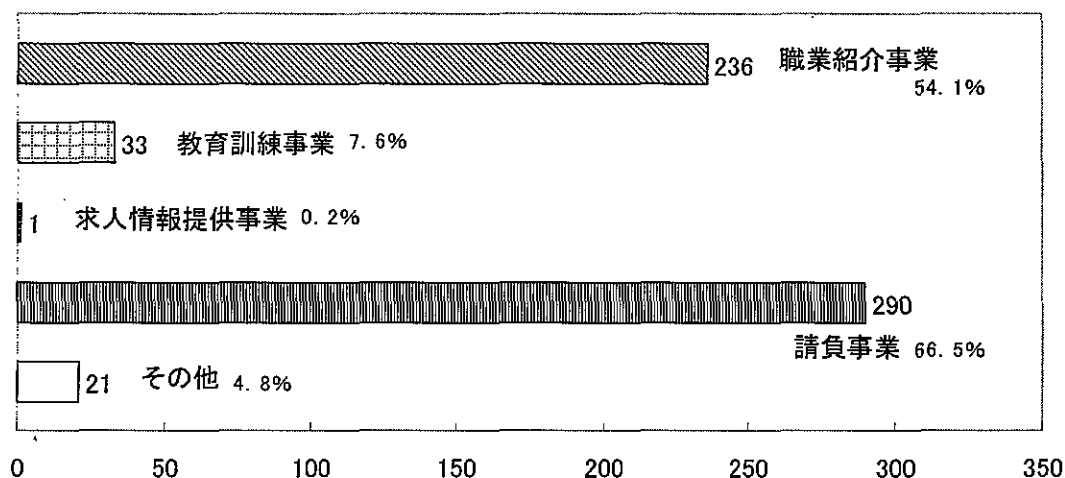
事業主の労働者派遣事業の実施状況については、現在派遣している労働者数が「50 人未満」の事業主が 35. 3% (195) と最も多く、次いで「100 人以上 300 人未満」が 21. 2% (117) となっている。



(4) 労働者派遣事業以外の事業の有無

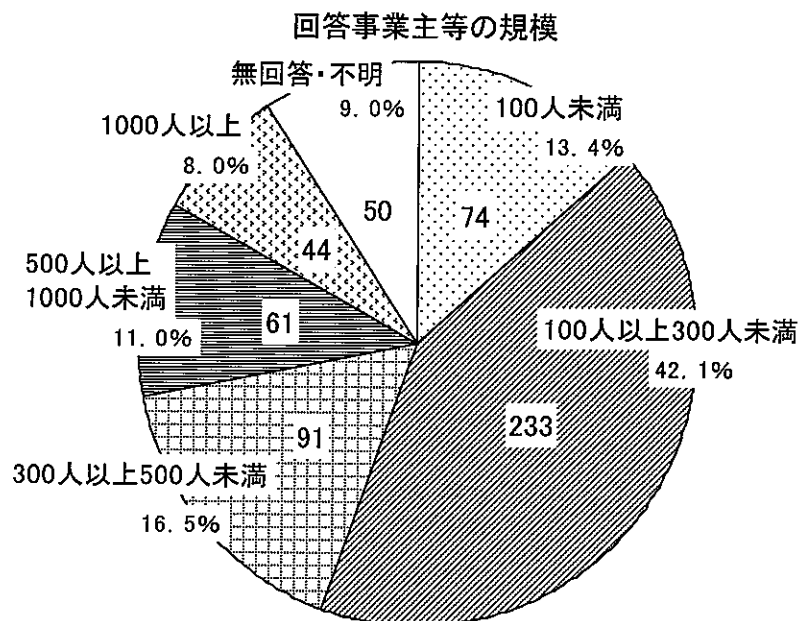
労働者派遣事業以外の事業の有無については、117 の事業主が労働派遣事業以外の事業はなしと答え、残りの 436 事業主は労働者派遣事業以外の事業を行っている。労働者派遣事業以外に行っている事業の種類（複数回答）については、「請負事業」が 66. 5% (290) と最も多く、次いで、「職業紹介事業」が 54. 1% (236) となっている。

労働者派遣事業以外の事業

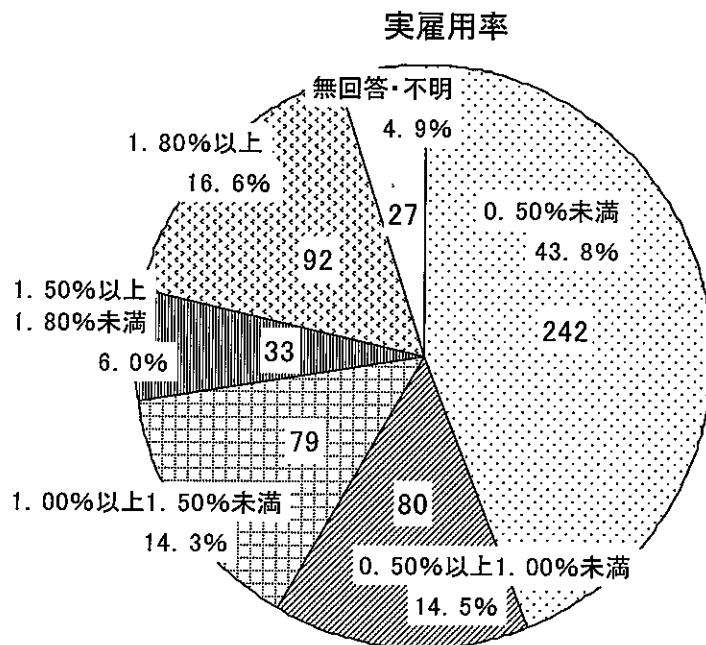


(5) 回答事業主等の規模及び障害者雇用状況

回答した事業主の規模については、「100 人以上 300 人未満」の規模の事業主が 42. 1% (233) と最も多く、「300 人以上 500 人未満」が 16. 5% (91)、「100 人未満」が 13. 4% (74) と続いている。



回答した事業主の実雇用率は、0. 5%未満の事業主が 43. 8% (242) と最も多くなっており、法定雇用率の 1. 8%を達成している企業は 22. 8% (126) である。平成 18 年度の「障害者雇用状況報告」における全体の達成企業割合が 43. 4%であることを踏まえると著しく低い水準である。



なお、本調査に回答した派遣元事業主の「障害者雇用状況報告」については、全体の実雇用率が、0.93%となっており、平成18年度の障害者雇用状況における産業別の実雇用率が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。

また、本調査における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状況となっており、派遣労働における障害者雇用が進んでいないといえることができる。

障害者雇用状況報告と回答事業主における障害者雇用状況の比較

	全産業 (※1)		回答事業主	
			派遣労働者以外 の状況(※2)	派遣労働者 の状況
実雇用率	1.52	0.93	1.74	0.35
達成企業割合	43.4	22.8		

※1 全産業の実雇用率及び達成企業割合については、平成18年度「障害者雇用状況報告」より集計。

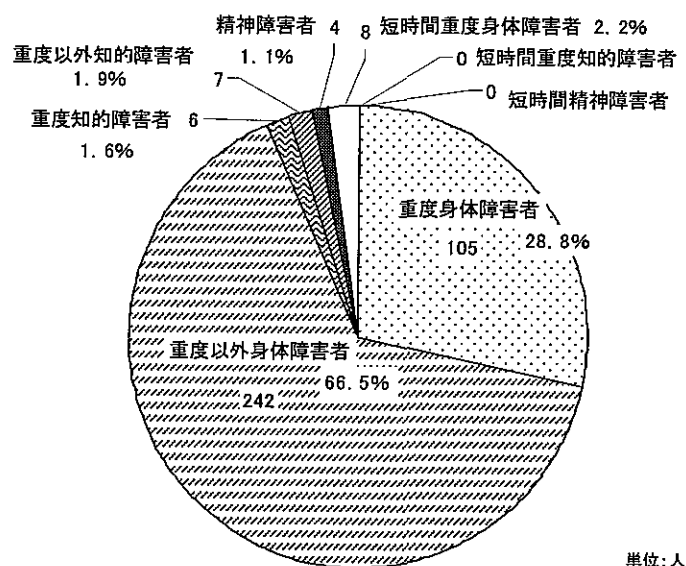
※2 派遣労働者以外の状況については、回答事業主の常用雇用労働者のうち、常用雇用である派遣労働者を除いたものから集計。

(6) 障害者である派遣労働者の障害種類別内訳

回答した事業主における障害者である派遣労働者数（実人員）を障害の種類別に見ると、重度以外身体障害者が66.5%（242人）と最も多く、重度身体障害者が28.8%（105人）と続いている。

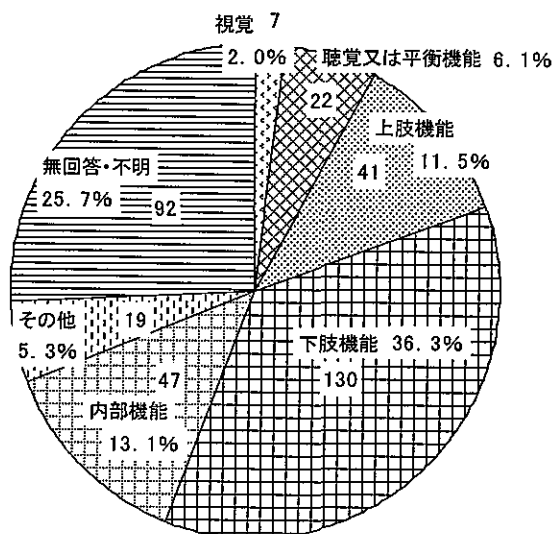
また、身体障害者の割合の合計は97.5%となっており、平成18年度の「障害者雇用状況報告」における雇用障害者に対する身体障害者の割合である82.2%よりも高い水準となっている。

障害者である派遣労働者の人数(障害種別)



また、障害者である派遣労働者のうち、身体障害者（358人）の障害種類別の内訳については、「下肢機能」が36.3%（130人）と最も多く、「内部障害」が13.1%（47人）、「上肢機能」が11.5%（41人）と続いている。

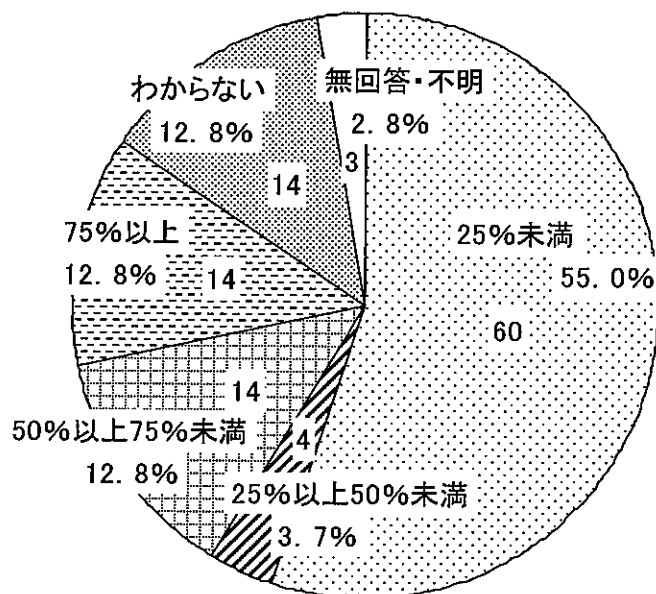
身体障害者である派遣労働者の人数(種類別)



(7) 障害者である派遣労働者の派遣期間

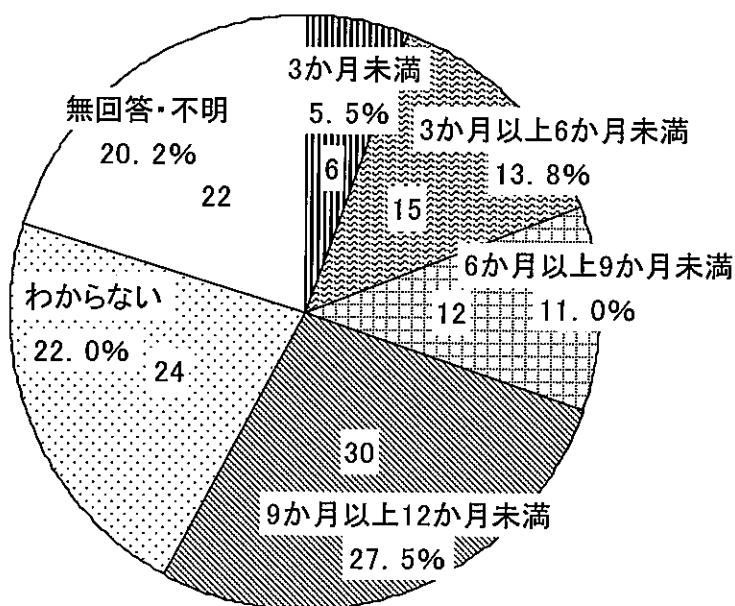
障害者である派遣労働者の派遣された企業における派遣期間が一年未満の割合については、「25%未満」が55.0% (60) と最も多くなっている。

派遣期間が一年未満の割合



また、障害者である派遣労働者のうち、派遣期間が1年間未満の派遣労働者の平均派遣期間については、「9か月以上12か月未満」が27.5% (30) と最も多くなっている。

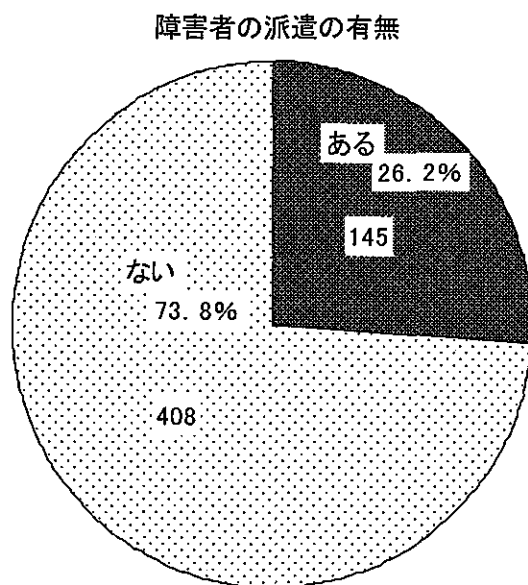
派遣期間が一年未満の者の平均派遣期間



2 障害者である派遣労働者の派遣について

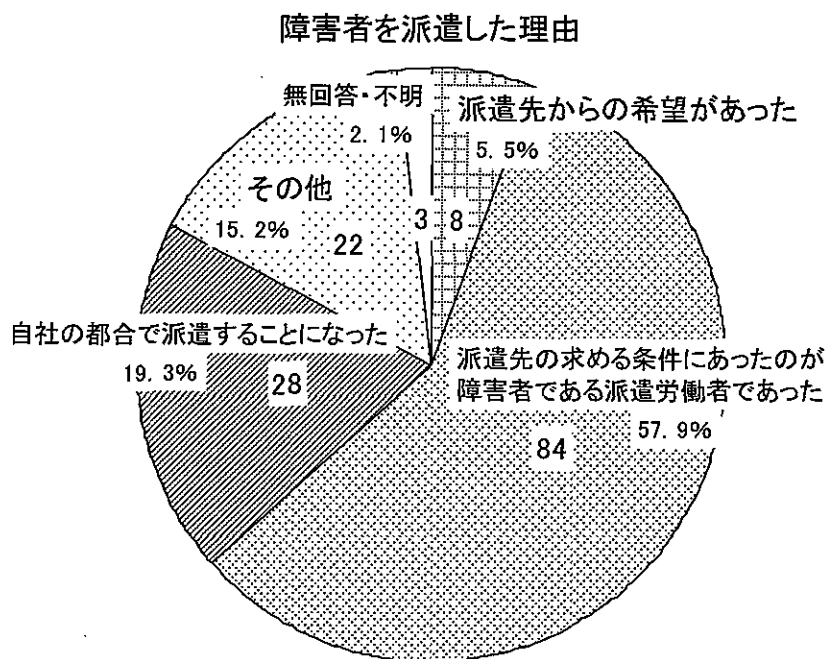
(1) 障害者である派遣労働者の派遣の有無

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。



(2) 障害者である派遣労働者を派遣した理由

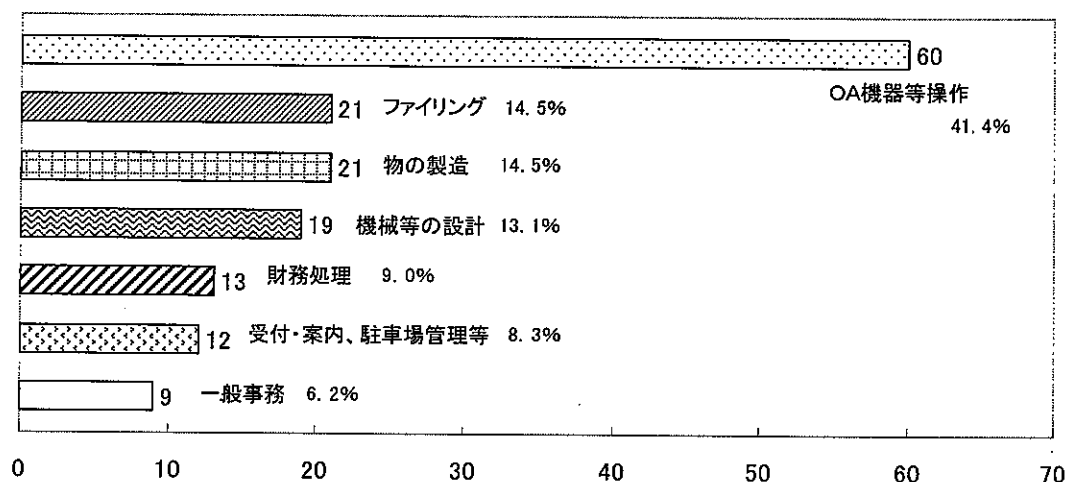
障害者である派遣労働者を派遣した理由については、「派遣先の求める条件にあったのが障害者である派遣労働者であった」が 57.9% (84) と最も多く、「派遣先からの希望があった」は 5.5% (8) と最も少なかった。



(3) 障害者である派遣労働者の派遣業務

障害者である派遣労働者を派遣している業務（複数回答）については、多いものから順に上位7業務について見ると、「OA機器等操作」が41.4%（60）と最も多く、「ファイリング」が14.5%（21）、「物の製造」が14.5%（21）と続いている。

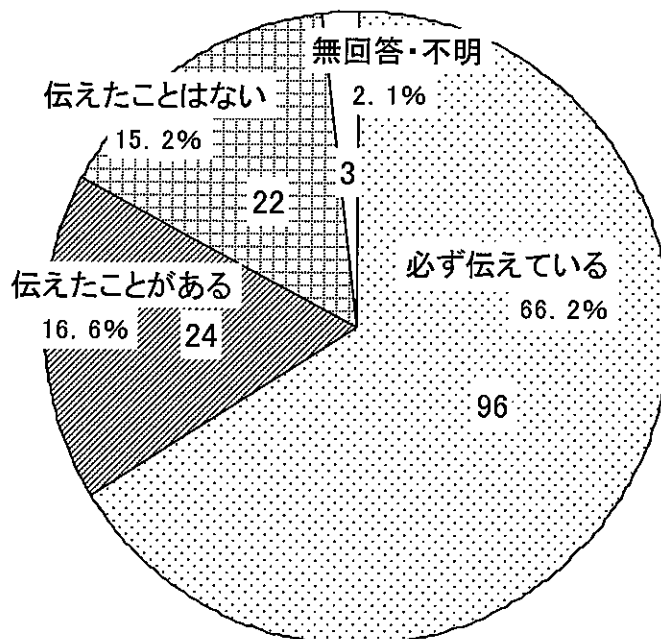
障害者である派遣労働者の派遣業務



(4) 障害者である派遣労働者の障害の伝達状況

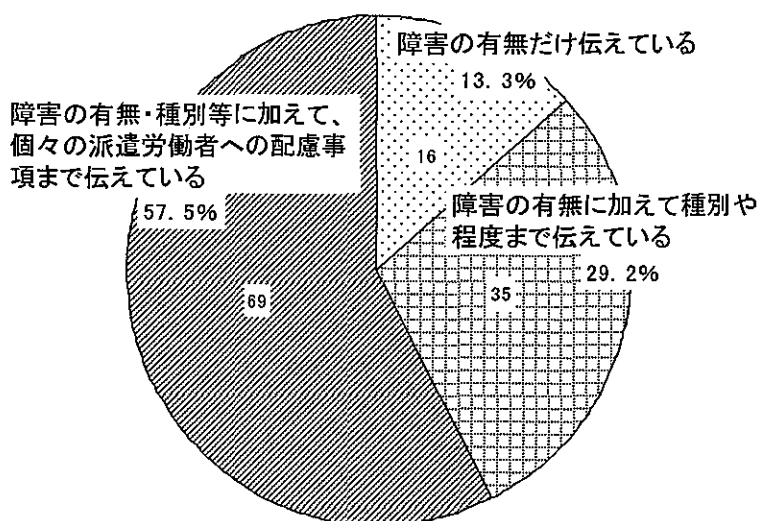
障害者である派遣労働者を派遣した際の障害の状況の伝達状況については、66.2%（96）が「必ず伝えている」と回答している。

派遣労働者の障害の伝達状況



また、障害者である派遣労働者を派遣した際に障害の状況を伝達していると回答した事業主のうち 57.5% (69) は、障害の有無や種別等に加えて、個々の派遣労働者への配慮事項等まで伝えている。

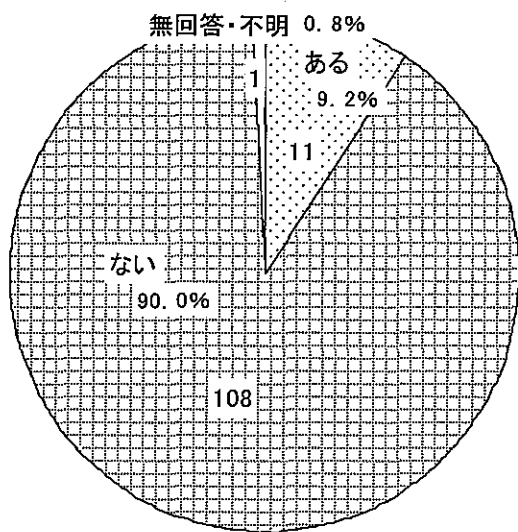
障害の伝達内容



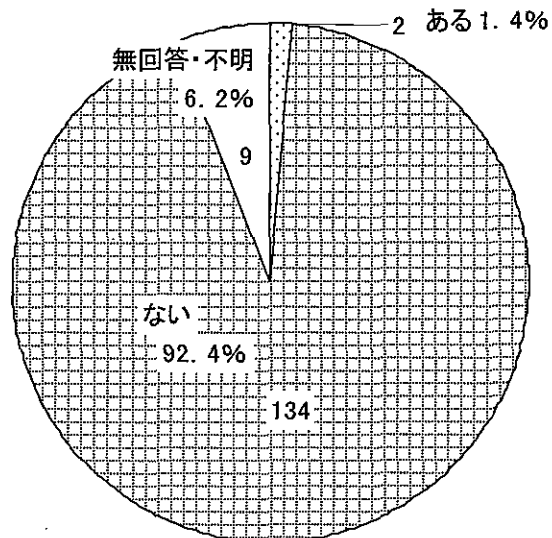
(5) 障害者である派遣労働者の派遣の際のトラブルの有無

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先に伝えたために、契約の締結に至らなかった等のトラブルがあったのは 9.2% (11) であった。一方、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先に伝え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 1.4% (2) となっている。

障害を伝えたことによるトラブルの有無



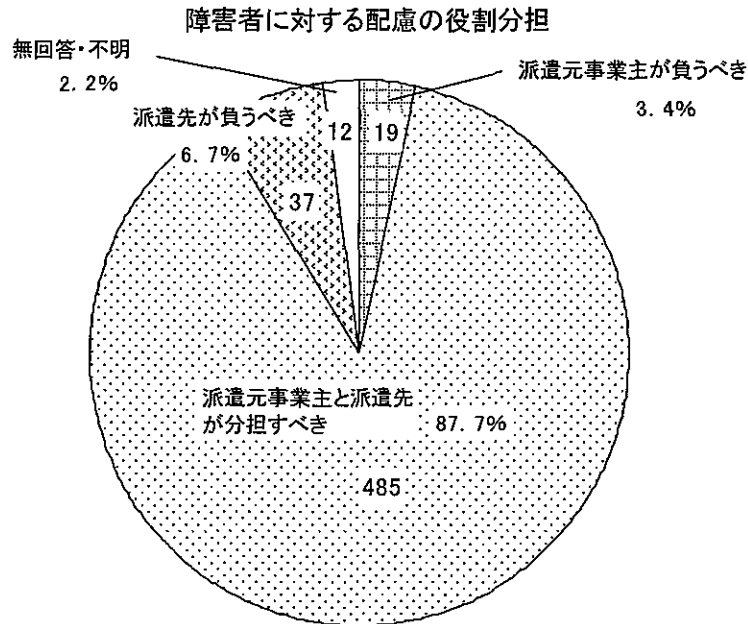
障害を伝えなかったことによるトラブルの有無



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

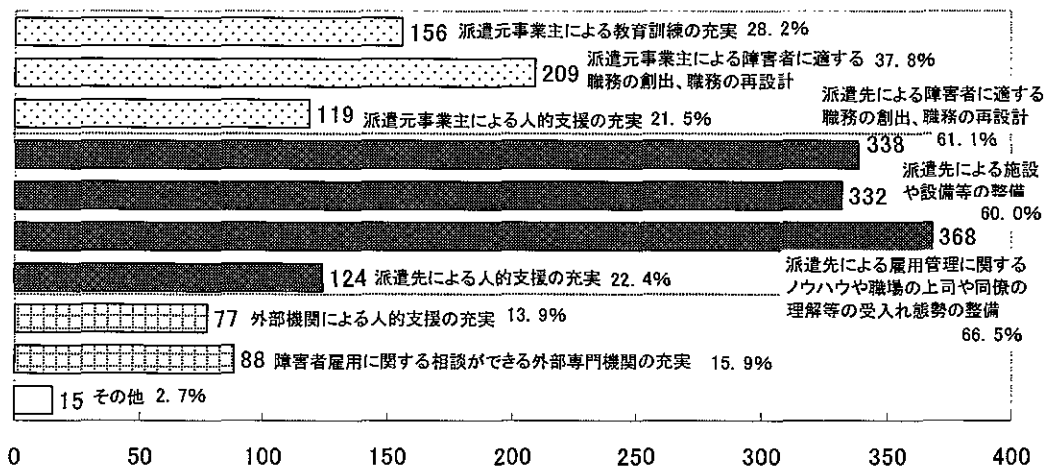
障害者である派遣労働者に対する配慮について、87.7% (485) が「派遣元事業主と派遣先で分担すべき」と回答している。



(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、「派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計」61.1% (338)、「派遣先による施設や整備等の整備」60.0% (332) が続いている。一方、「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。

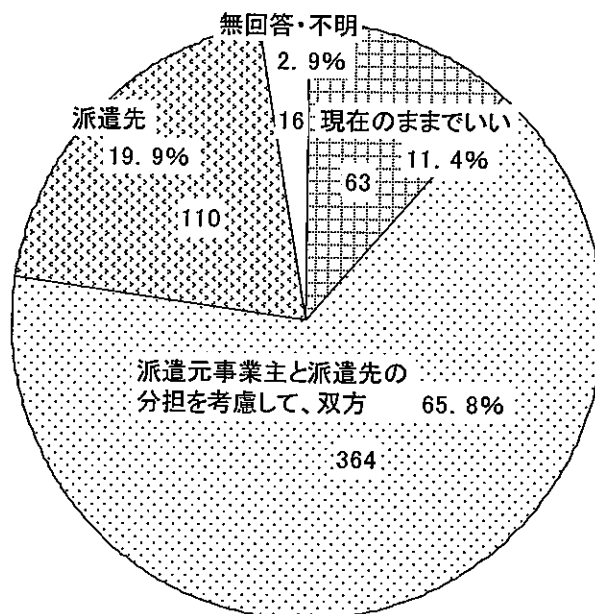
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項



(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るべきと思うかについては、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方」が 65. 8% (364) と最も多く、次いで「派遣先」が 19. 9% (110) となっている。

雇用義務及び雇用率カウントの考え方

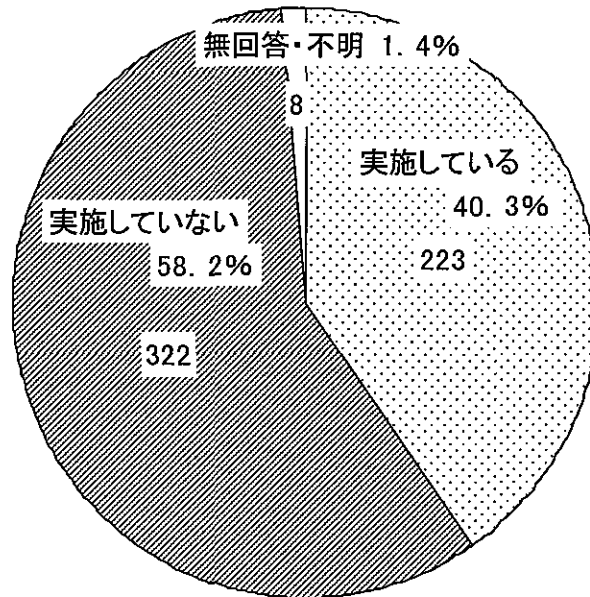


4 紹介予定派遣の状況

(1) 紹介予定派遣の実施状況

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) となっている。

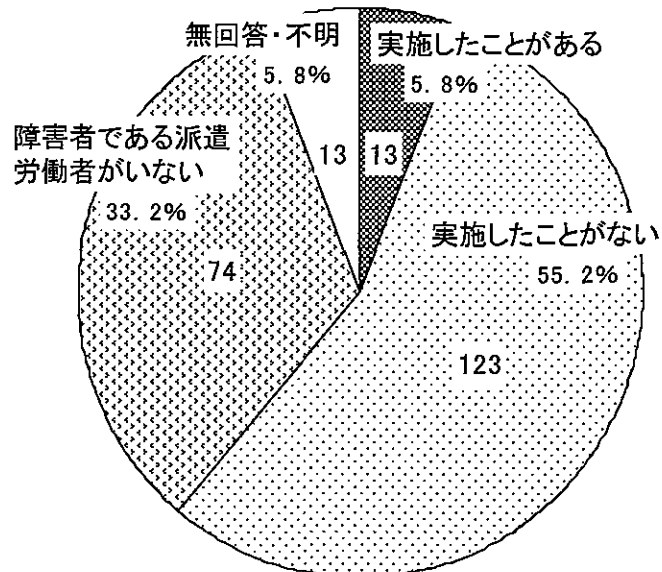
紹介予定派遣実施の有無



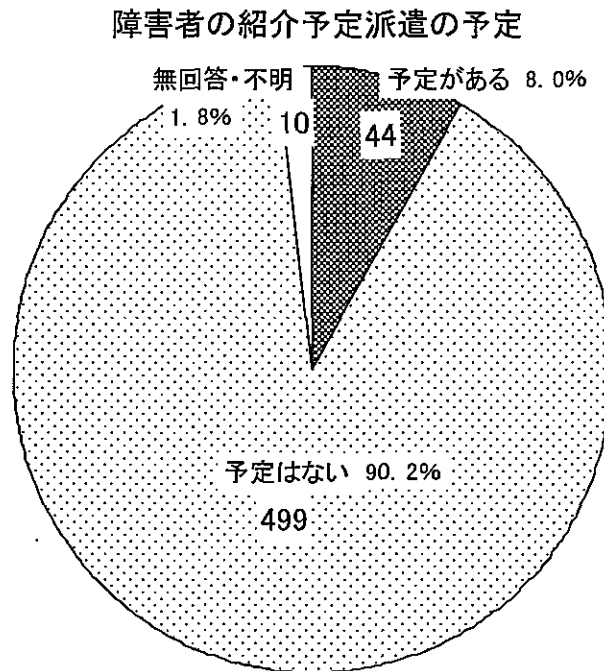
(2) 障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の実施状況

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) となっている。

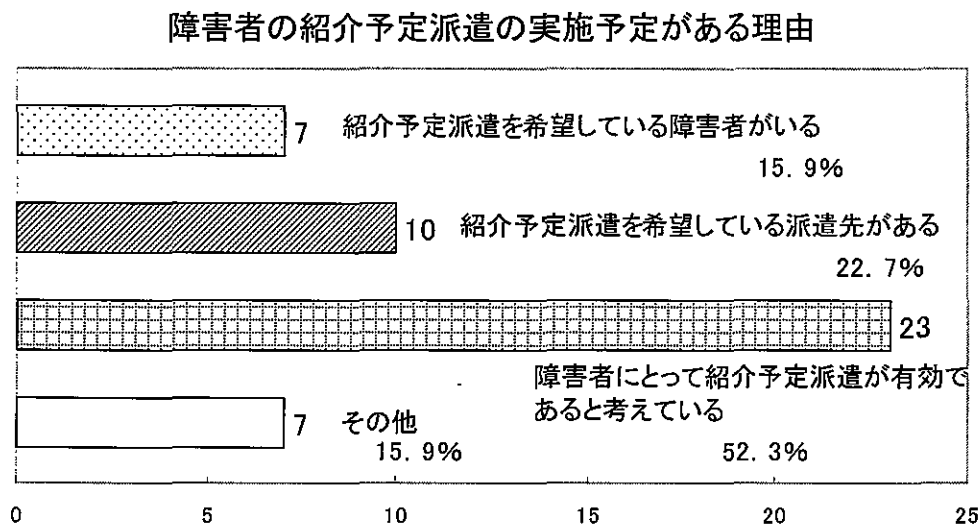
障害者の紹介予定派遣の実施の有無



- (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。



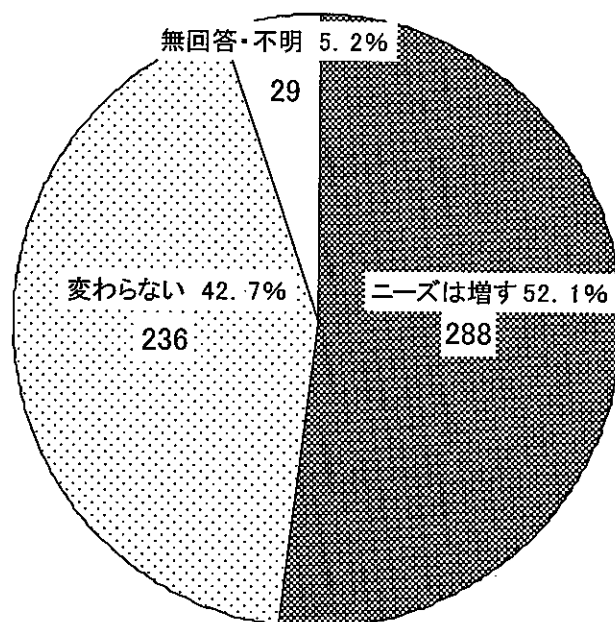
なお、紹介予定派遣の実施予定がある理由（複数回答）については、「障害者にとって紹介予定派遣が有効であると考えている」が52.3% (23) で最も多く、次いで「紹介予定派遣を希望している派遣先がある」が22.7% (10) となっている。



(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

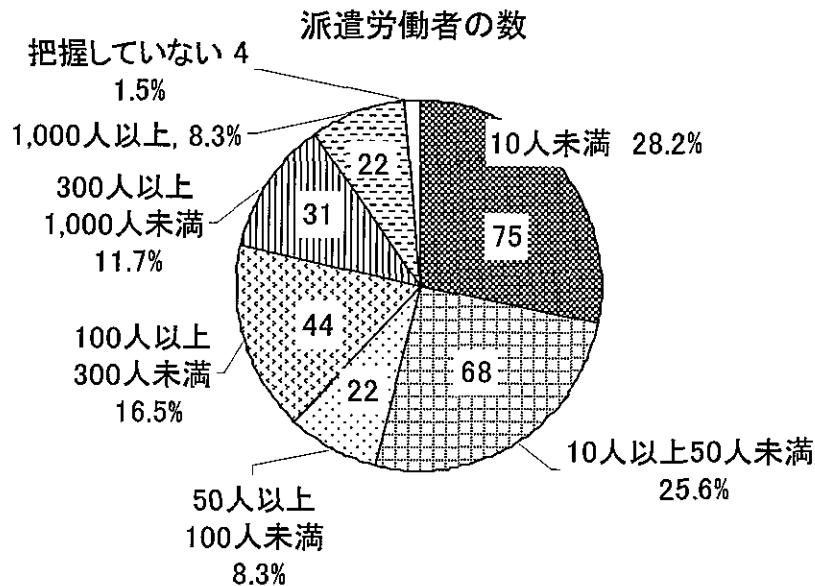


第3章 派遣先調査の結果について

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

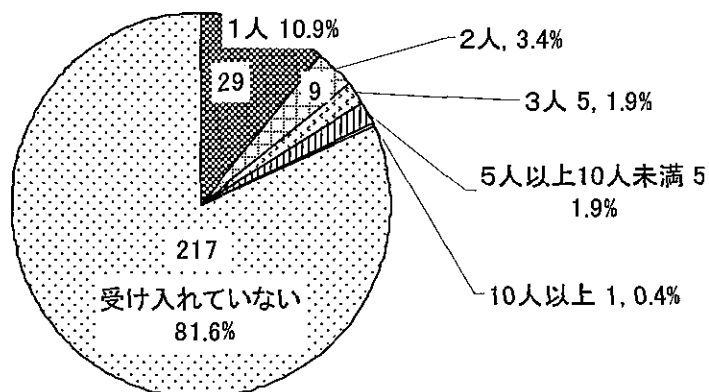
派遣先において受け入れている派遣労働者数については、「10人未満」と回答した事業主が28.2%（75）と最も多く、次いで「10人以上50人未満」が25.6%（68）となっている。



(2) 受け入れている障害者である派遣労働者数の状況

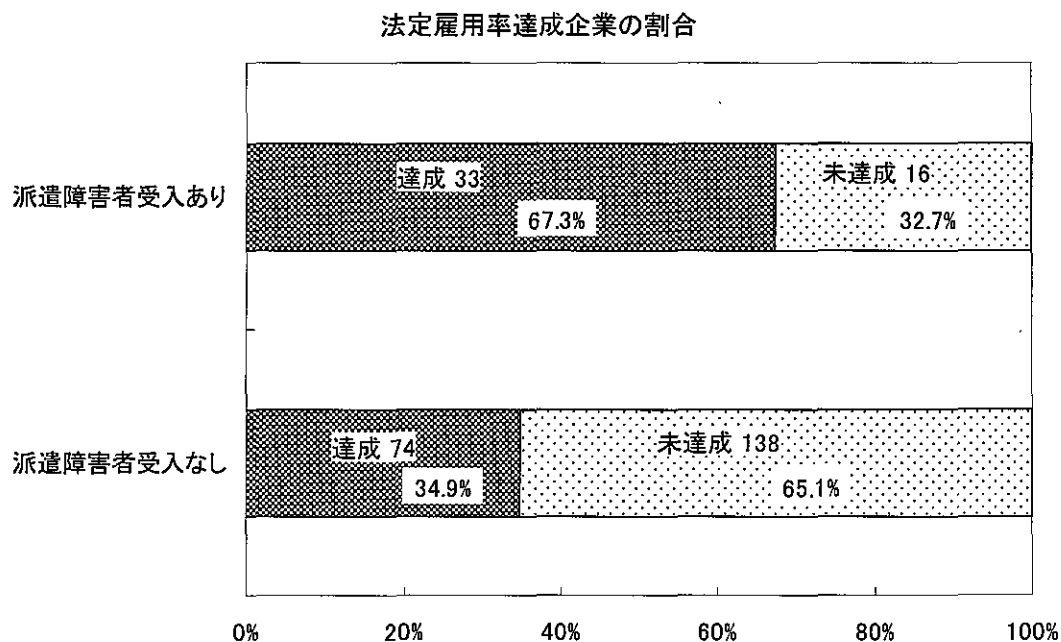
障害者である派遣労働者については、現在受け入れを行っていない事業主が81.6%（217）と8割以上を占めており、受け入れを行っている事業主の中では1人と回答した事業主が10.9%（29）と最も多い。

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。

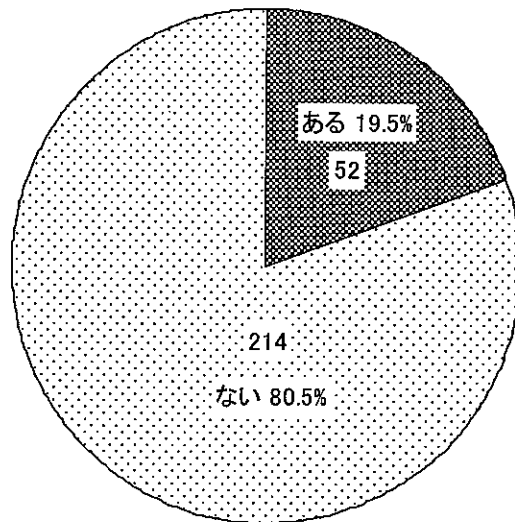


2 障害者である派遣労働者の受入について

(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。

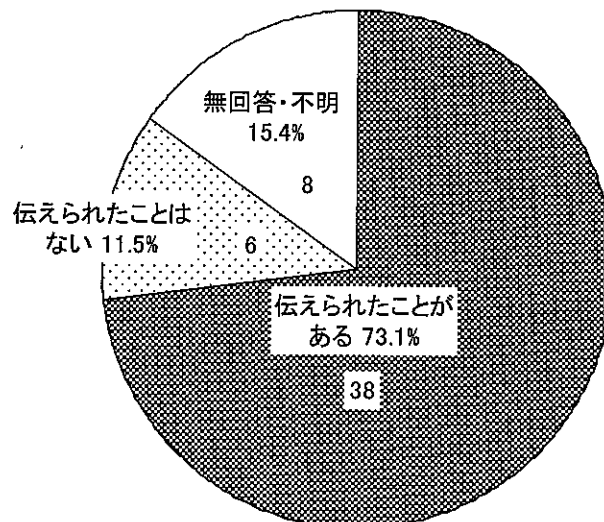
障害者である派遣労働者の受け入れの有無



(2) 障害者である派遣労働者の障害の伝達状況

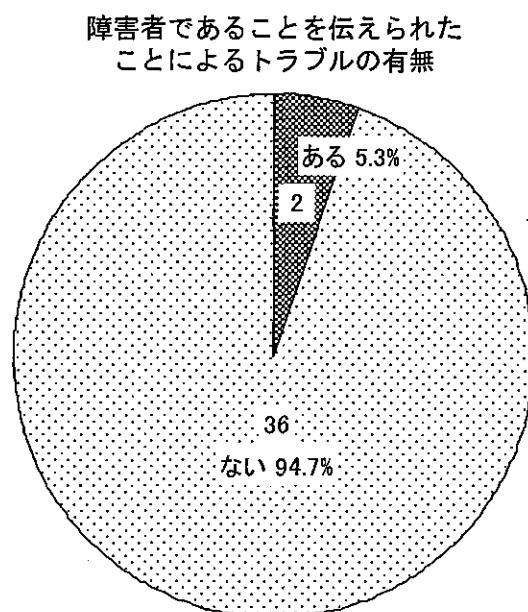
障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、派遣元事業主から派遣労働者が障害者である旨の伝達状況については、73.1% (38) が「伝えられたことがある」と回答している。

伝達の有無

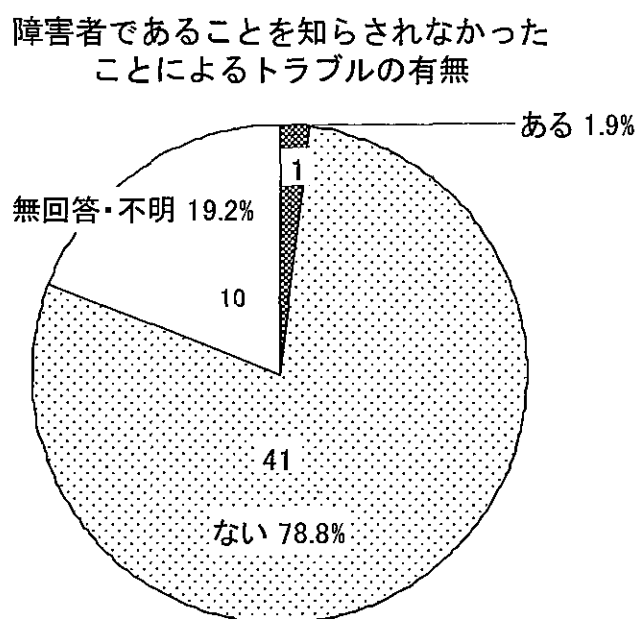


(3) 障害者である派遣労働者の派遣の際のトラブルの有無

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。

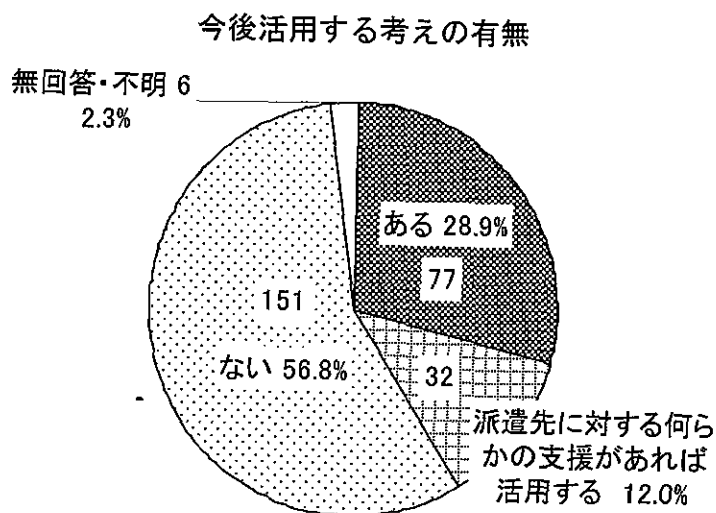


一方、障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、障害者である派遣労働者について、障害者であることを派遣元事業主から知らされていなかったために契約の途中解除等のトラブルがあったのは1.9% (1) となっている。

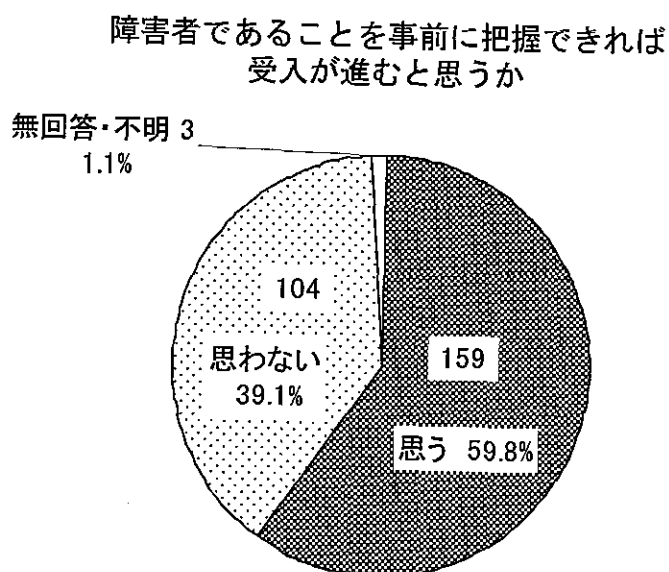


(4) 今後の障害者である派遣労働者の受入について

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。



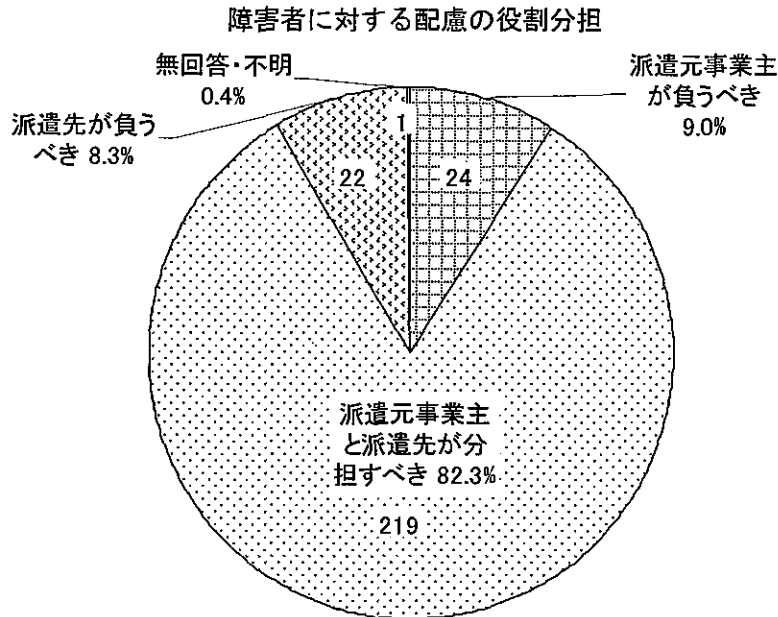
また、事前に派遣労働者が障害者であることを把握できるような仕組みについては、59.8% (159) の事業主がそういった仕組みがあれば、受入が進むと思うと回答した。



3 障害者である派遣労働者への配慮等

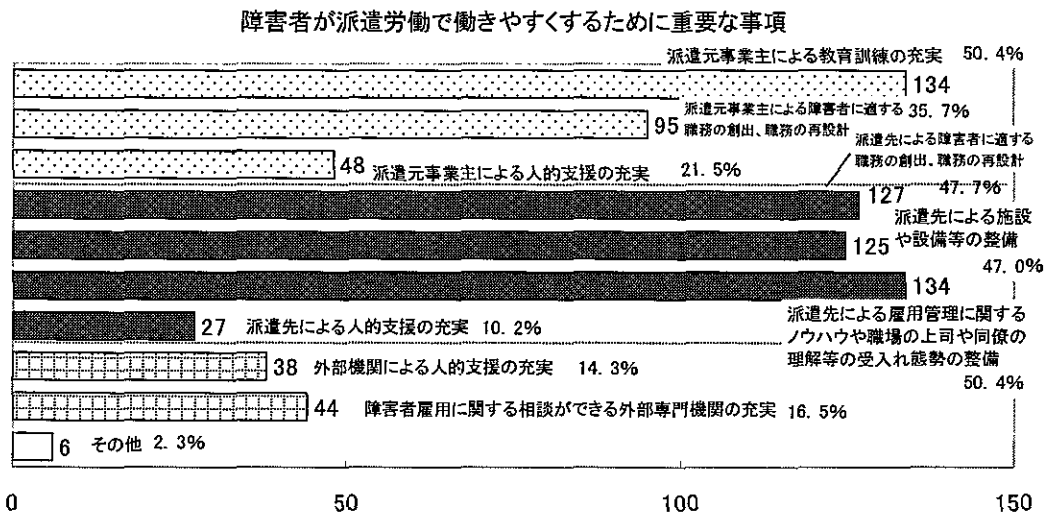
(1) 障害者である派遣労働者に対する配慮についての役割分担

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

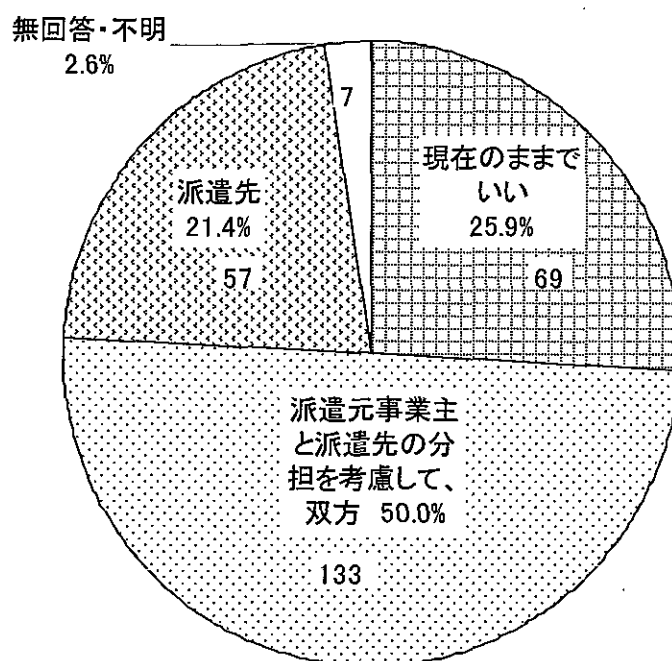
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えているもの（複数回答）については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」と「派遣先による雇用管理に関するノウハウや職場の上司や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」がともに 50.4% (134) と最も多く、「派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計」(47.7% (127))、「派遣先による施設や整備等の整備」(47.0% (125))が続いている。一方、「派遣先による人的支援の充実」や「外部機関による人的支援の充実」は低い水準となっている。



(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。

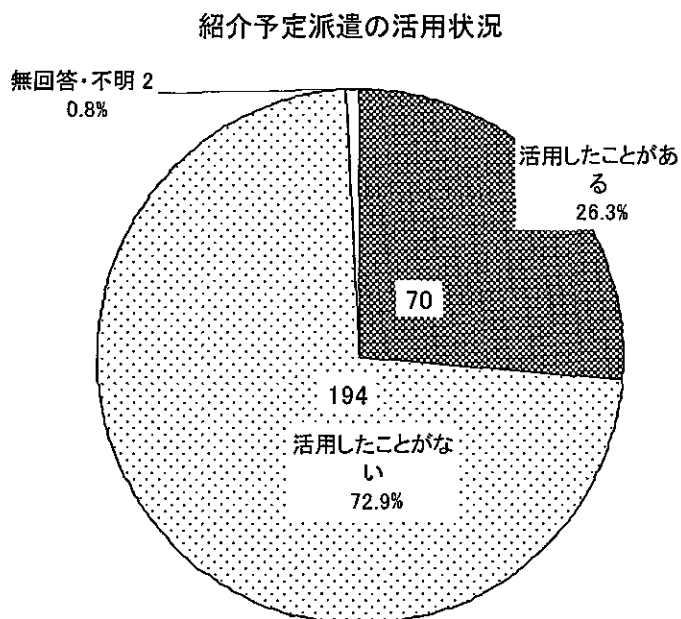
雇用義務及び雇用率カウントの対象



4 紹介予定派遣の状況

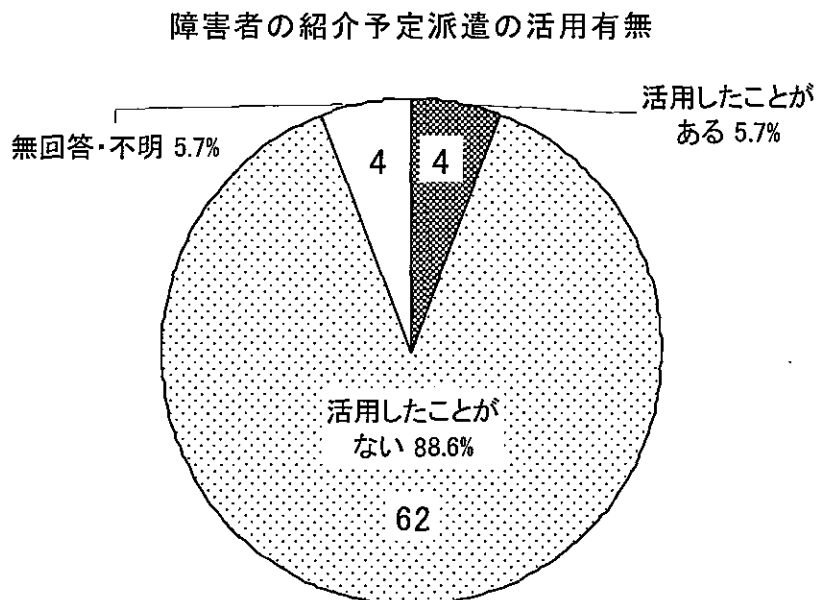
(1) 紹介予定派遣の活用状況

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。

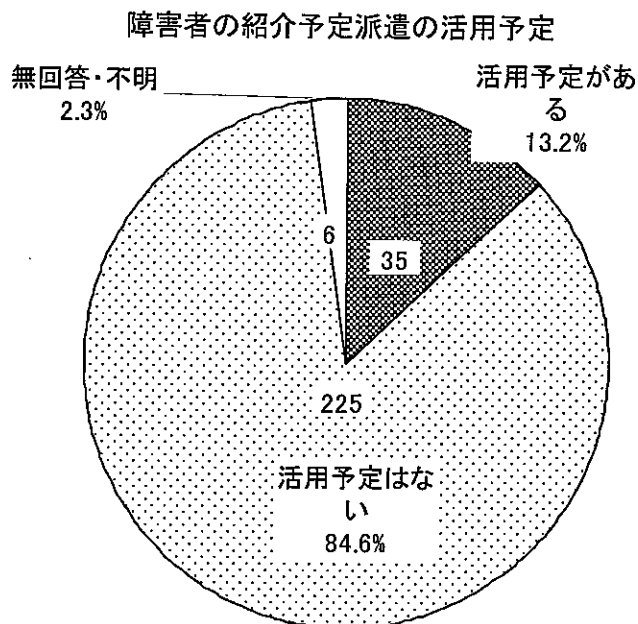


(2) 障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の活用状況

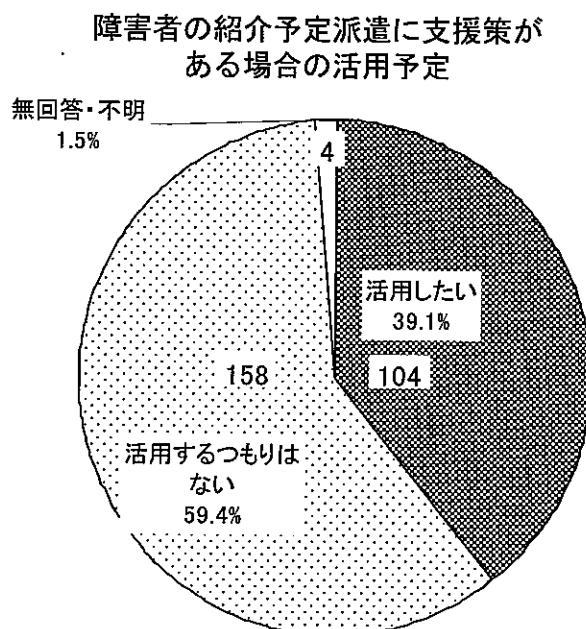
障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣を活用したことがある事業主は5.7% (4) となっている。



- (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。



- (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。

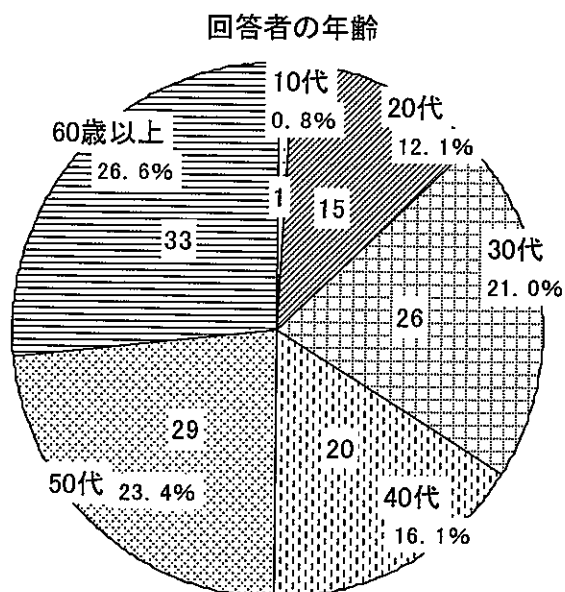


第4章 障害者である派遣労働者調査の結果について

1 回答者の属性

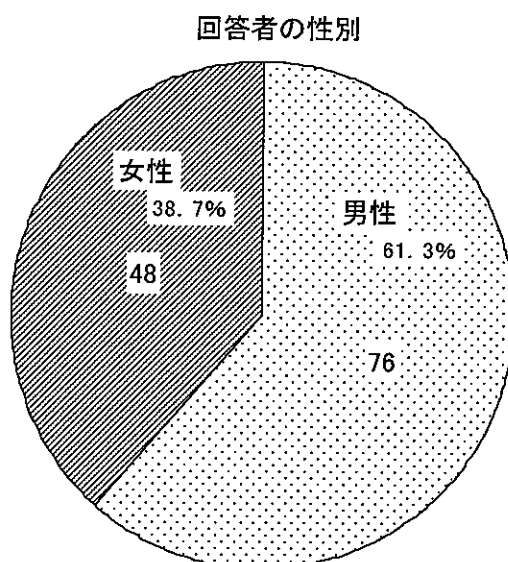
(1) 年齢

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。



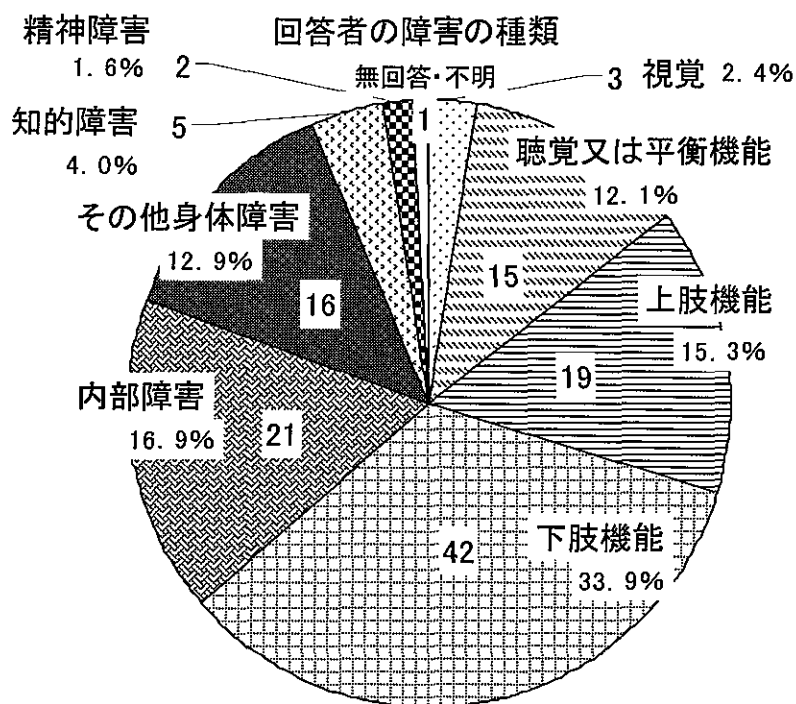
(2) 性別

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。



(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。

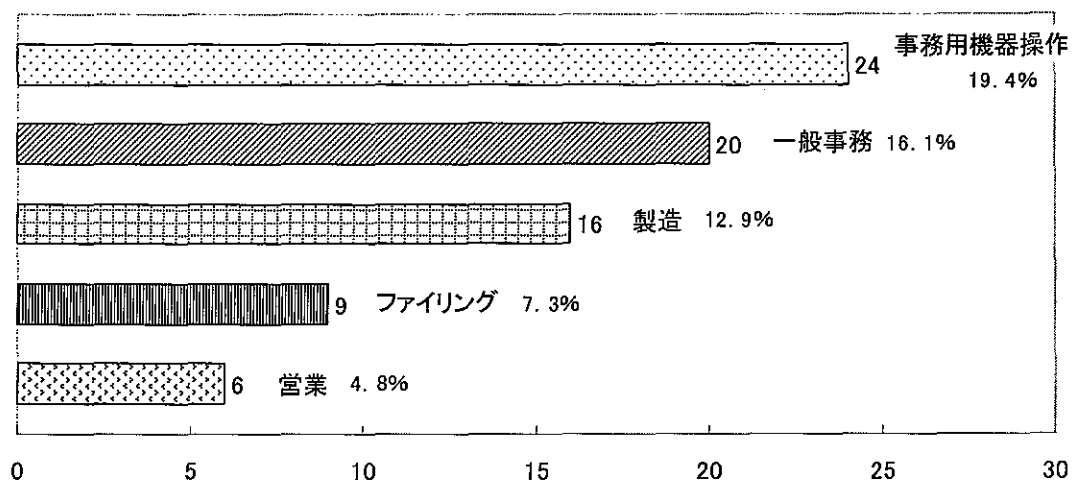


2 業務及び労働条件

(1) 業務

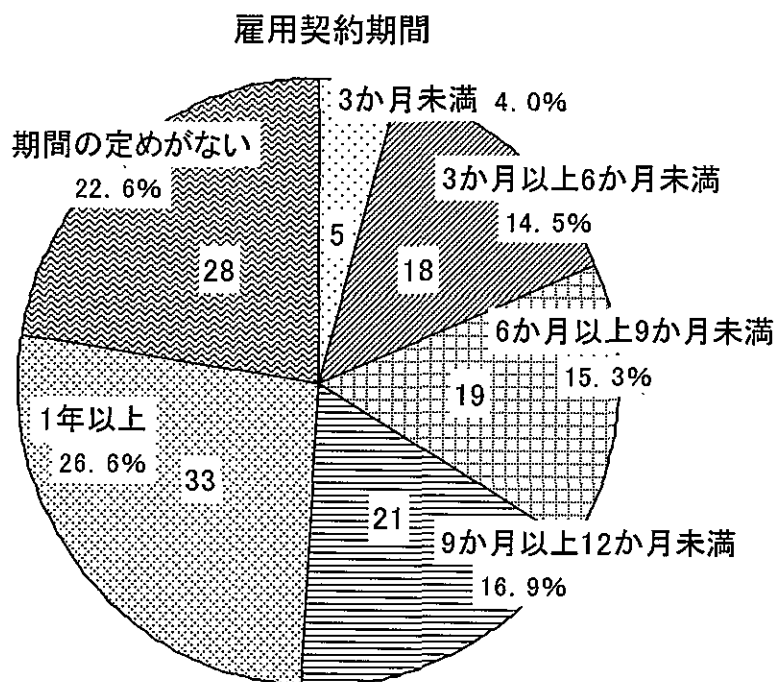
回答者の現在働いている業務については、多いものから順に上位5業務を見ると、「事務用機器操作」が19.4% (24人) と最も多く、「一般事務」16.1% (20人)、「製造」12.9% (16人) と続いている。

現在働いている業務



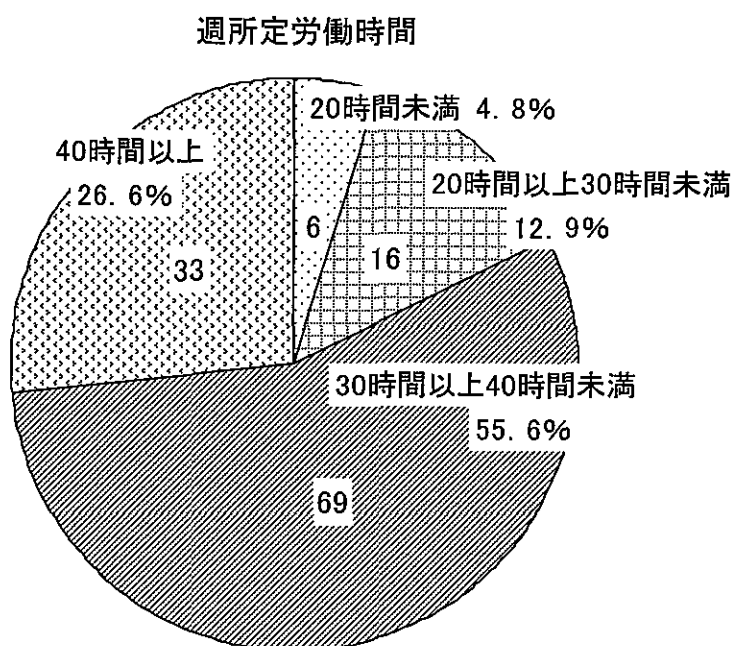
(2) 雇用契約期間

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。



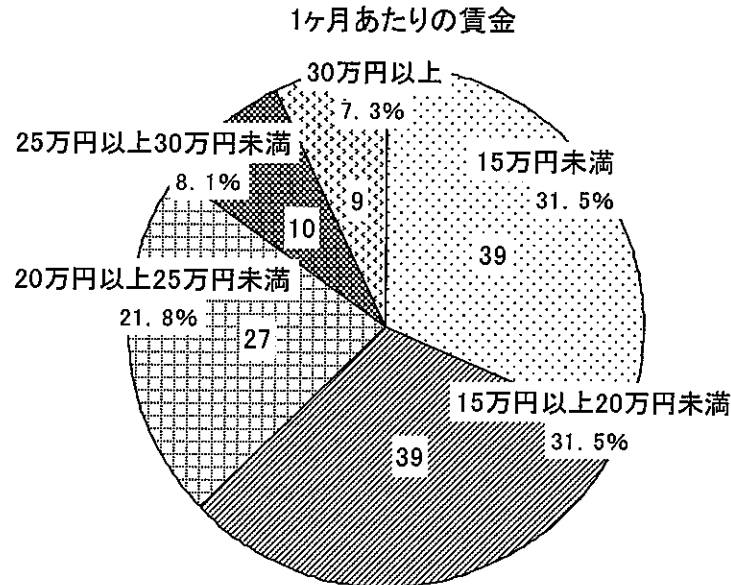
(3) 週所定労働時間

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

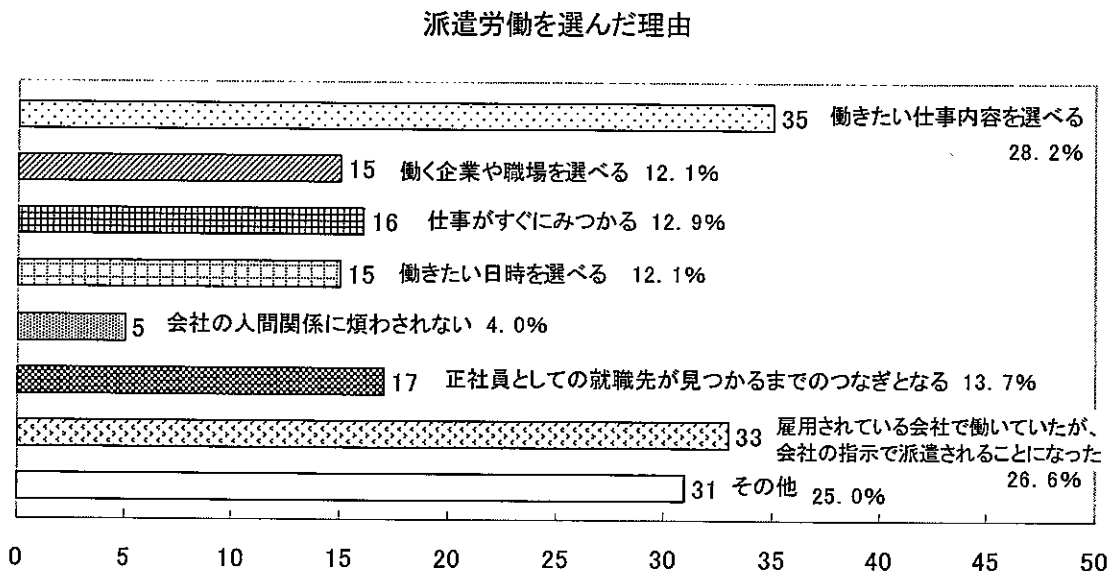
回答者の1か月あたりの賃金については、「15万円未満」及び「15万円以上20万円未満」が31.5%（39人）と最も多くなっている。



3 意向調査

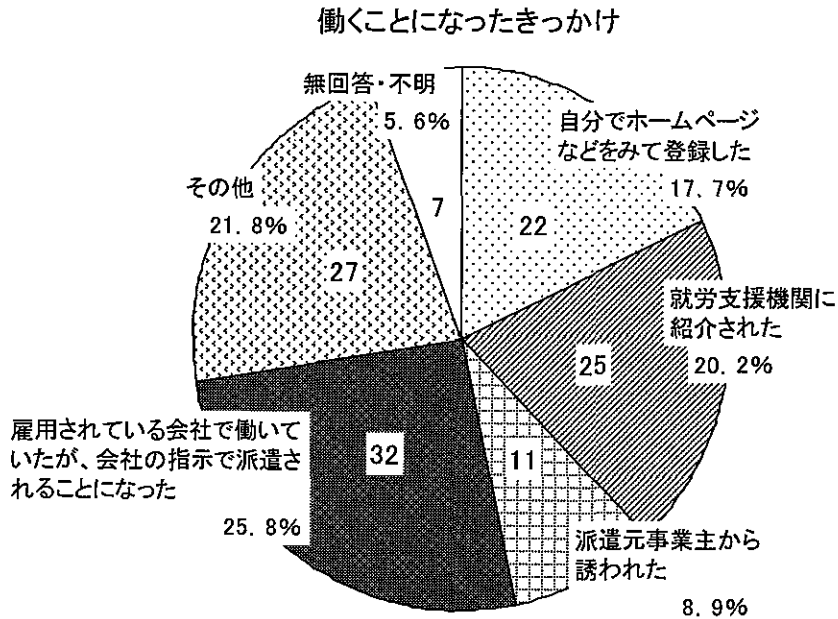
(1) 派遣労働を選んだ理由

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。



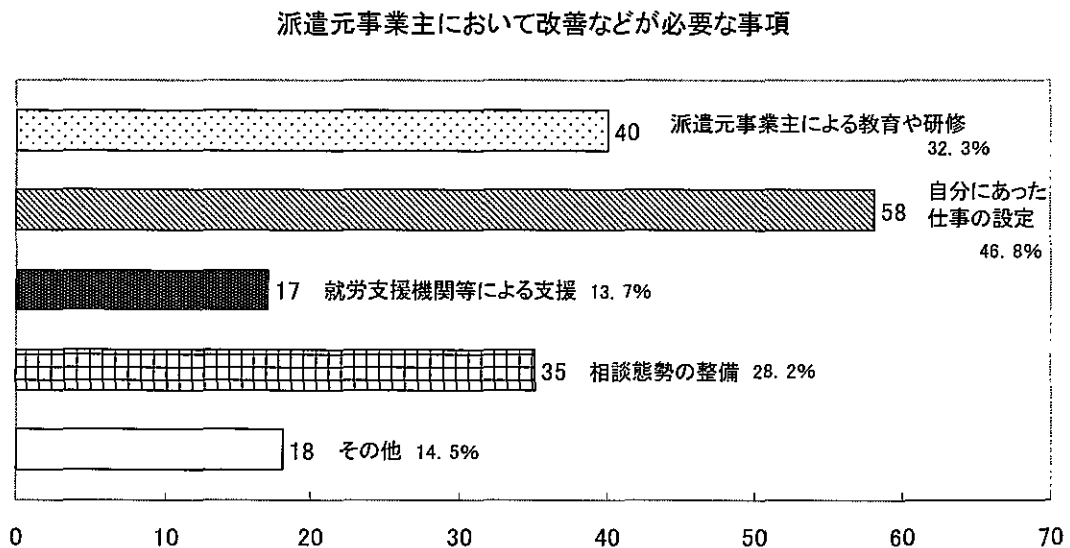
(2) 派遣労働で働くことになったきっかけ

回答者が派遣労働で働くことになったきっかけについては、「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25.8% (32人)と最も多く、次いで「就労支援機関に紹介された」が20.2% (25人)となっている。



(3) 派遣元事業主において改善が必要な事項

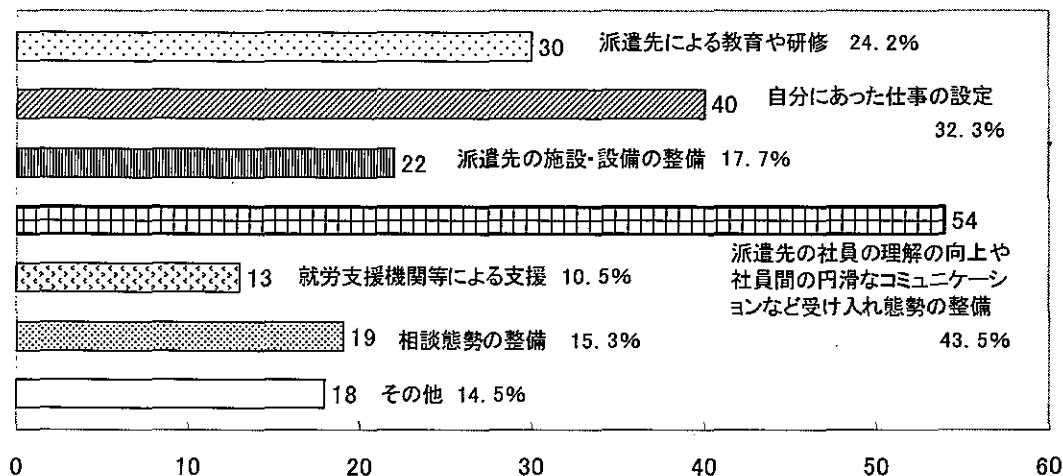
回答者が派遣労働を続けていく上で派遣元事業主において改善などが必要な事項については、「自分にあった仕事の設定」が46.8% (58人)と最も多く、次いで「派遣元事業主による教育や研修」が32.3% (40人)となっている。



(4) 派遣先において改善が必要な事項

回答者が派遣労働を続けていく上で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「自分にあった仕事の設定」が 32. 3% (40 人) となっている。

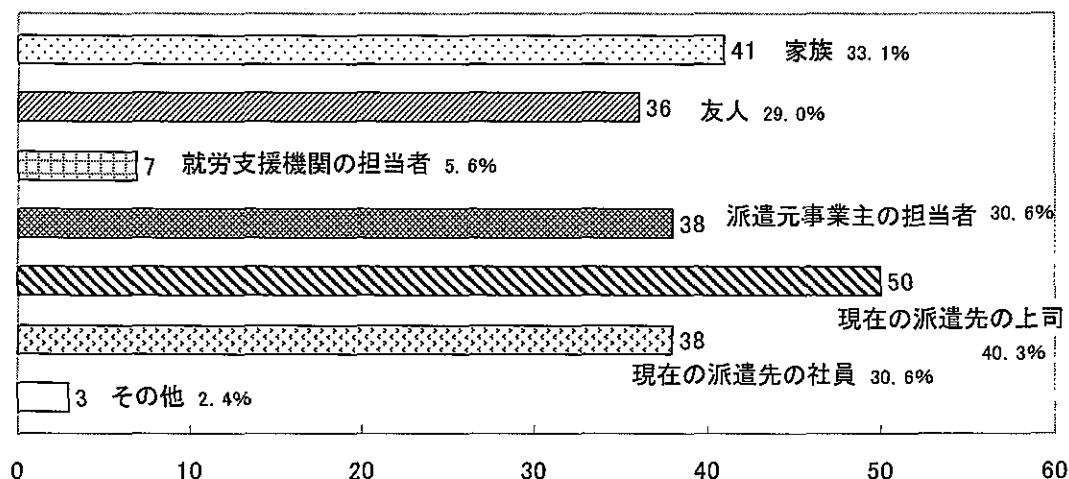
派遣先において改善などが必要な事項



(5) 相談相手

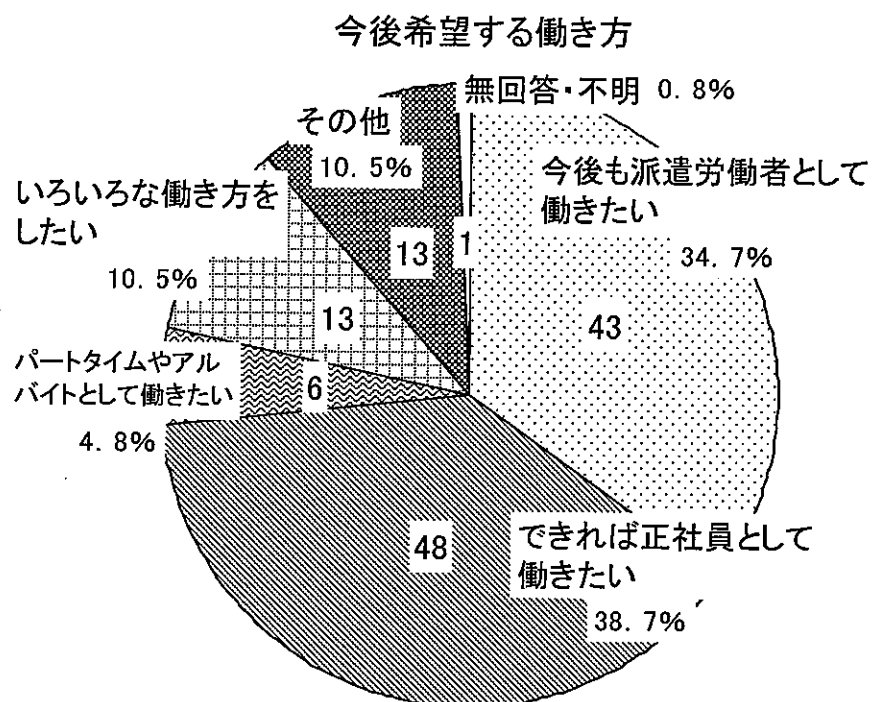
回答者の相談相手については、「現在の派遣先の上司」が 40. 3% (50 人) と最も多く、「家族」が 33. 1% (41 人)、「派遣元事業主の担当者」及び「現在の派遣先の社員」が 30. 6% (38 人) と続いている。

相談相手



(6) 希望する働き方

回答者が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。



第5章 3調査の比較

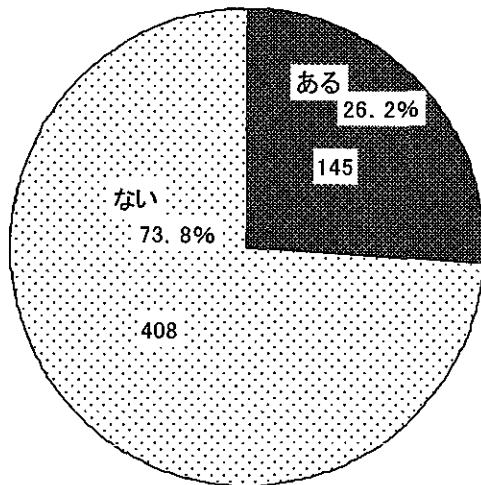
1 労働者派遣事業における障害者である派遣労働者の派遣状況

障害者である派遣労働者を派遣したことがある事業主は26.2% (145)、受け入れたことのある事業主は19.5% (52) となっており、障害者である派遣労働者の派遣及び受け入れ経験がある事業主は少なくなっている。

また、今後の活用予定の有無については、派遣先の28.9% (77) が「ある」と答えている。

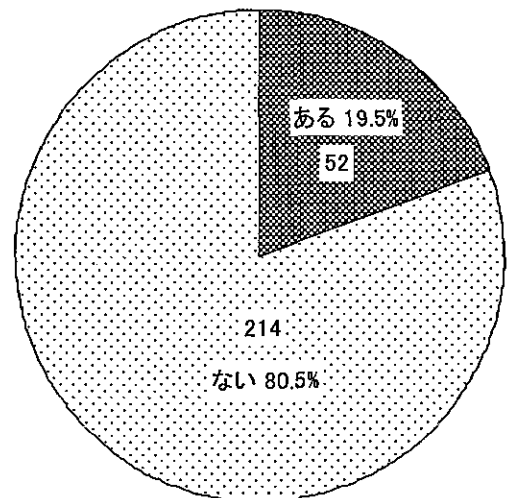
<派遣元事業主>

障害者の派遣の有無



<派遣先>

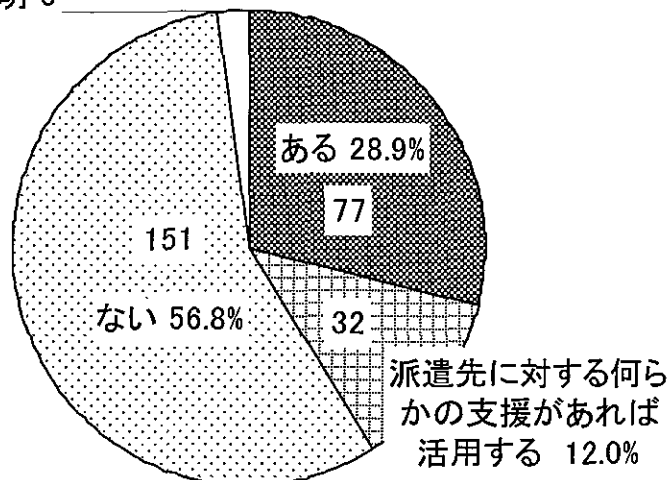
障害者である派遣労働者の受け入れの有無



<派遣先>

今後活用する考えの有無

無回答・不明 6
2.3%



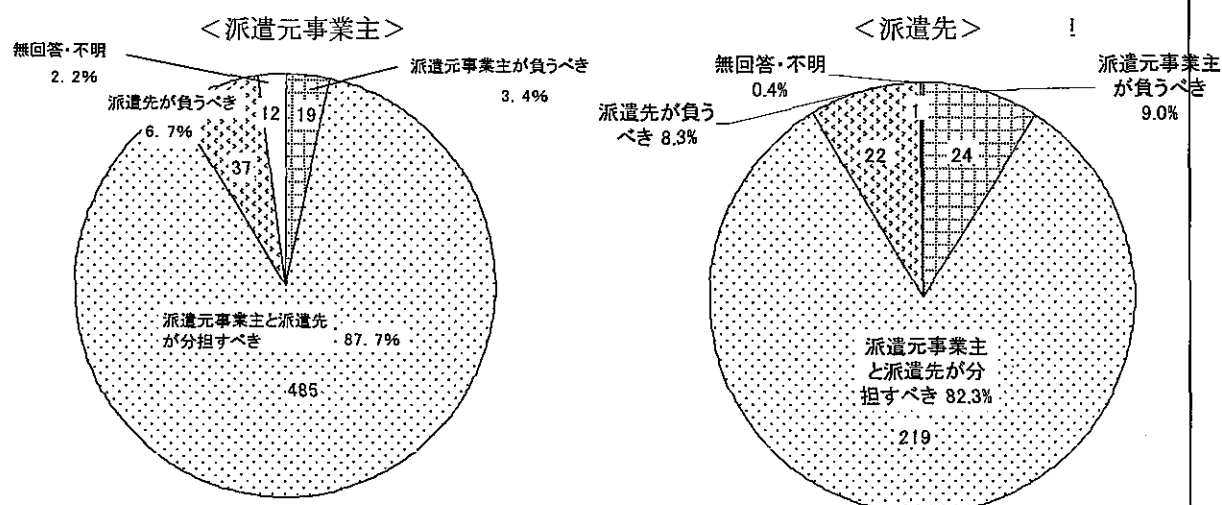
2 障害者である派遣労働者に対する配慮等の考え方

(1) 役割分担と雇用義務制度及び雇用率カウントの考え方

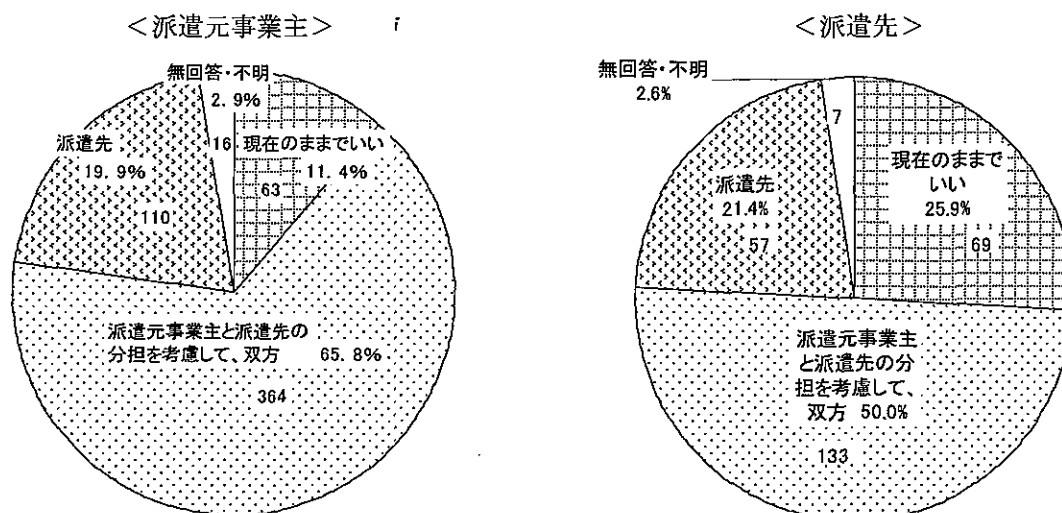
障害者である派遣労働者に対する配慮についての役割分担について、派遣元事業主の 87. 7% (485)、派遣先の 82. 3% (219) が派遣元事業主と派遣先が分担すべきと考えている。

また、現在、常用雇用の障害者である派遣労働者を雇用する場合、雇用義務のある派遣元事業主の雇用率にカウントされることとなっているが、上記のような役割分担を考えたときに、「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。

役割分担



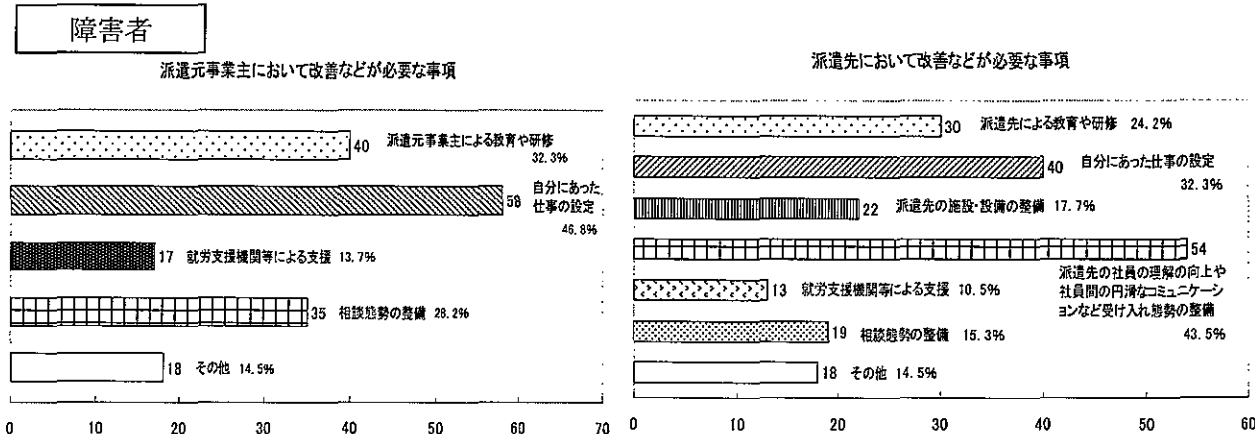
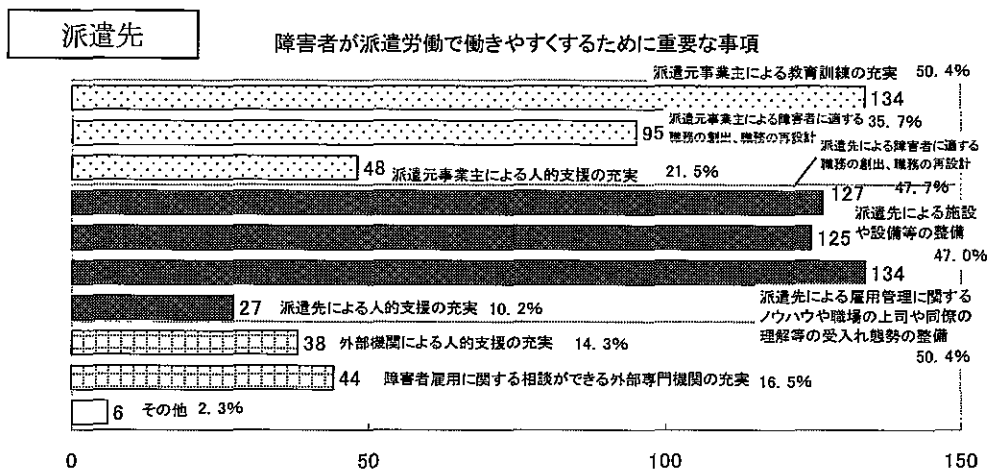
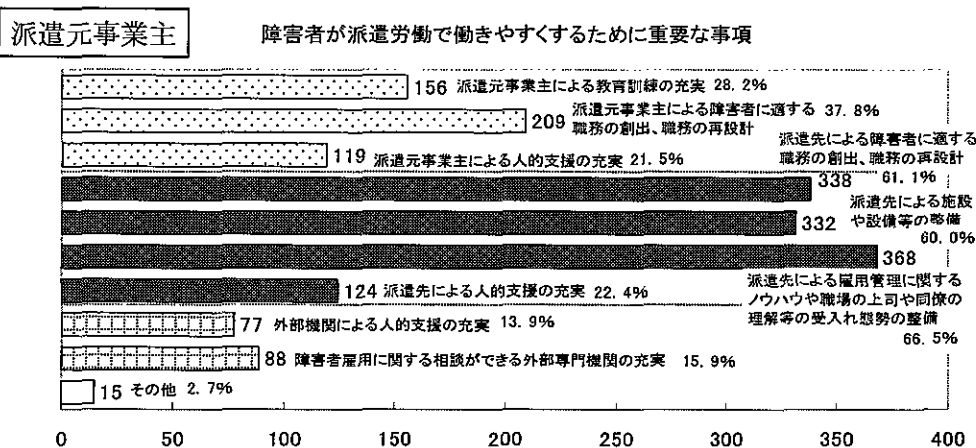
雇用義務・カウント



(2) 障害者への配慮等について

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

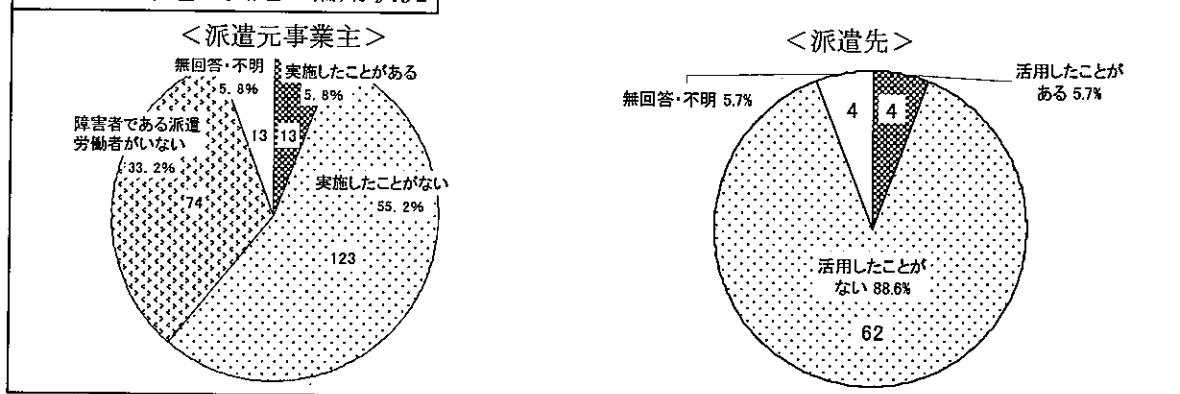


3 障害者の紹介予定派遣に関する考え方

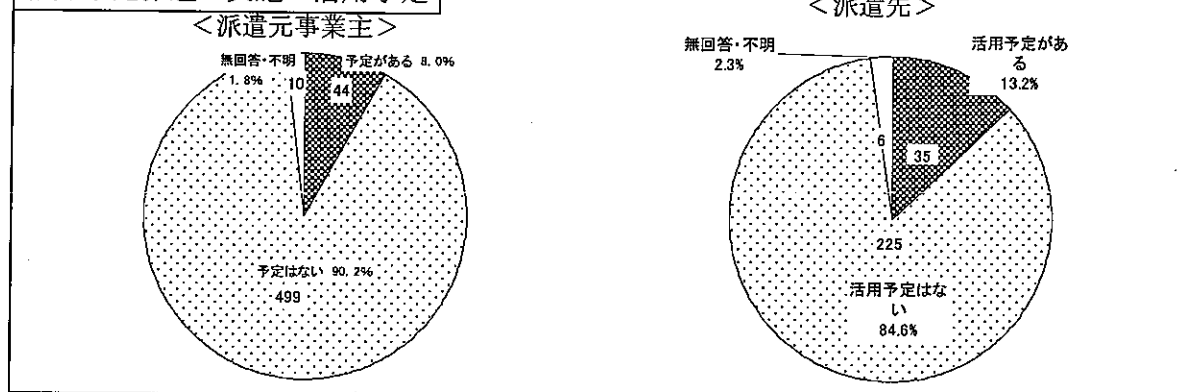
障害者の紹介予定派遣については、現在実施している派遣元事業主は非常に少ない状況にある。また、障害者の紹介予定派遣を活用したことがある派遣先も少ない。

一方、派遣先での雇用への移行を促進する施策があれば、障害者の紹介予定派遣のニーズは増すと答えた派遣元事業主が52.1%（288）、活用したいと答えた派遣先が39.1%（104）となっている。

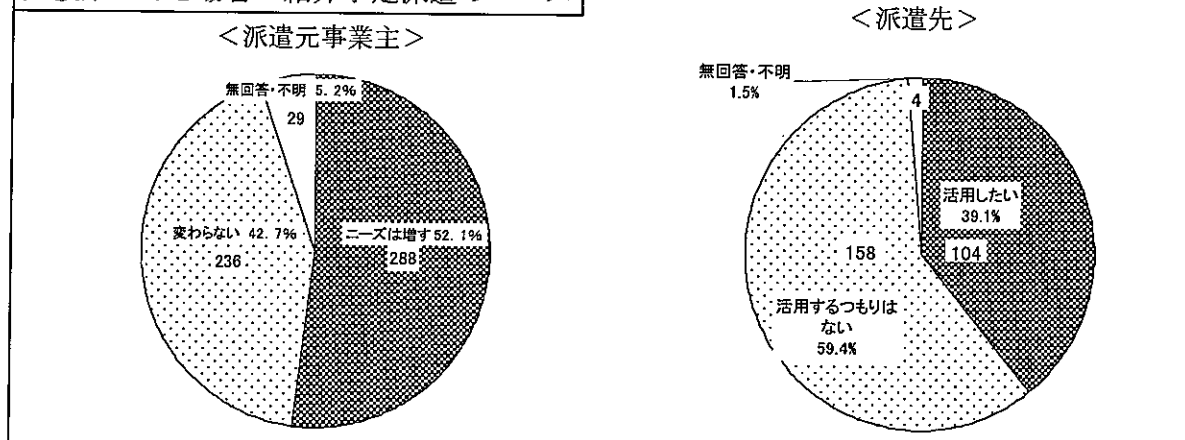
紹介予定派遣の実施・活用状況



紹介予定派遣の実施・活用予定



支援策がある場合の紹介予定派遣のニーズ



＜参考１＞ 「労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する
アンケート調査」結果

I 派遣元事業主調査の結果

1. 企業概要

問1 貴社の概要についてお答え下さい。

(1) 現在、貴社で派遣を行っている業務はどれですか。(複数回答可)

＜政令で定める26の専門的業務＞

業務	事業主の数	業務	事業主の数
ソフトウェア開発等	125	機械等の設計	128
放送機器等操作	21	放送番組等演出	14
OA機器等操作	335	通訳、翻訳、速記	109
秘書	122	ファイリング	232
調査	92	財務処理	201
取引文書作成	118	デモンストレーション	69
添乗	10	建築物清掃	52
建築設備運転、点検、整備	59	受付、案内、駐車場管理等	197
研究開発等	120	事業実施体制の企画、立案	47
書籍等の制作、編集	38	広告デザイン	47
インテリアコーディネーター	16	アナウンサー	6
OAインストラクション	74	テレマーケティングの営業	87
セールスエンジニア等の営業	41	放送番組等の大道具、小道具	5

＜上記以外の業務＞

業務	事業主の数	業務	事業主の数
営業	85	販売	80
一般事務	165	運転	24
介護	23	物の製造	100
医療（社会福祉施設等における）	15	その他	64

(2) 貴社の労働者派遣事業の種類についてお答え下さい。

種類	事業主の数	割合 (%)
一般労働者派遣事業	413	75. 1
特定労働者派遣事業	137	24. 9
計	550	100. 0

2. 労働者数の現状

貴社における現在の労働者数等の状況をお答え下さい。

問2 問1(2)で「一般労働者派遣事業」とお答えされた方にお聞きします。貴社における派遣労働者の登録数について、お答え下さい。

登録者数	事業主の数	割合 (%)
500 人未満	205	49. 6
500 人以上 1000 人未満	38	9. 2
1000 人以上 5000 人未満	85	20. 6
5000 人以上 10000 人未満	27	6. 5
10000 人以上 50000 人未満	30	7. 3
50000 人以上	12	2. 9
把握していない	3	0. 7
無回答・不明	13	3. 1
計	413	100. 0

問3 現在、実際に派遣されている労働者数をお答え下さい。

派遣されている労働者数	事業主の数	割合 (%)
50 人未満	195	35. 3
50 人以上 100 人未満	43	7. 8
100 人以上 300 人未満	117	21. 2
300 人以上 500 人未満	46	8. 3
500 人以上 1, 000 人未満	49	8. 9
1, 000 人以上 3, 000 人未満	47	8. 5
3, 000 人以上 5, 000 人未満	7	1. 3
5, 000 人以上 10, 000 人未満	3	0. 5
10, 000 人以上	7	1. 3
把握していない	3	0. 5
無回答・不明	36	6. 5
計	553	100. 0

問4 貴社において、労働者派遣以外にも行っている事業があるかお答え下さい。

事業の種類	事業主の数	割合 (%)
職業紹介事業	236	54. 1
教育訓練事業	33	7. 6
求人情報提供事業	1	0. 2
請負事業	290	66. 5
その他	21	4. 8

問5 貴社における労働者の内訳についてお答え下さい。(平成18年6月1日現在の人数をご記入下さい。)

規模	事業主の数	割合 (%)
100 人未満	74	13. 4
100 人以上 300 人未満	233	42. 1
300 人以上 500 人未満	91	16. 5
500 人以上 1,000 人未満	61	11. 0
1,000 人以上	44	8. 0
無回答・不明	50	9. 0
計	553	100. 0

問6 問5の③の(1)、(2)及び④に該当する者であって障害者である派遣労働者の障害の種類別の人数をお答え下さい。(実数でお答え下さい。)

身体障害の種類	人数	割合 (%)
視覚	7	2. 0
聴覚又は平衡機能	22	6. 1
上肢機能	41	11. 5
下肢機能	130	36. 3
内部障害	47	13. 1
その他	19	5. 3
無回答・不明	92	25. 7
計	358	100. 0

問 7 貴社において、過去一年間に派遣された常用雇用の障害者である派遣労働者のうち、その派遣された企業における派遣期間が一年未満のものの占める割合をお答えください。

一年未満の者が占める割合	事業主の数	割合 (%)
25%未満	60	55. 0
25%以上 50%未満	4	3. 7
50%以上 75%未満	14	12. 8
75%以上	14	12. 8
わからない	14	12. 8
無回答・不明	3	2. 8
計	109	100. 0

問 8 貴社において、過去一年間に派遣された常用雇用の障害者である派遣労働者のうち、派遣期間が 1 年未満のものの平均について、お答えください。

平均派遣期間	事業主の数	割合 (%)
3 か月未満	6	5. 5
3 か月以上 6 か月未満	15	13. 8
6 か月以上 9 か月未満	12	11. 0
9 か月以上 12 か月未満	30	27. 5
わからない	24	22. 0
無回答・不明	22	20. 2
計	109	100. 0

3. 障害者である派遣労働者の派遣について

貴社におけるこれまでの労働者派遣事業についてお答え下さい。

問9 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りますか。

実施の有無	事業主の数	割合 (%)
ある	145	26. 2
ない	408	73. 8
計	553	100. 0

問10 障害者である派遣労働者を派遣することになった理由について、お答え下さい。

理由	事業主の数	割合 (%)
派遣先からの希望があった	8	5. 5
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	84	57. 9
自社の都合で派遣することになった	28	19. 3
その他	22	15. 2
無回答・不明	3	2. 1
計	145	100. 0

問 11 これまでに、貴社で障害者の派遣を行った業務はどれですか。問 1 の (1) の選択肢の中からお選び下さい。(複数回答可)

<政令で定める 26 の専門的業務>

業務	事業主の数	業務	事業主の数
ソフトウェア開発等	7	機械等の設計	19
放送機器等操作	1	放送番組等演出	0
OA 機器等操作	60	通訳、翻訳、速記	0
秘書	0	ファイリング	21
調査	2	財務処理	13
取引文書作成	5	デモンストレーション	2
添乗	0	建築物清掃	3
建築設備運転、点検、整備	3	受付、案内、駐車場管理等	12
研究開発等	8	事業実施体制の企画、立案	3
書籍等の制作、編集	0	広告デザイン	1
インテリアコーディネーター	0	アナウンサー	1
OA インストラクション	0	テレマーケティングの営業	2
セールスエンジニア等の営業	6	放送番組等の大道具、小道具	0

<上記以外の業務>

業務	事業主の数	業務	事業主の数
営業	1	販売	2
一般事務	9	運転	1
介護	0	物の製造	21
医療（社会福祉施設等における）	0	その他	11

問 12 障害者である派遣労働者を派遣した際に、当該派遣労働者の障害の状況を伝えましたか。

伝達の有無	事業主の数	割合 (%)
必ず伝えている	96	66. 2
伝えたことがある	24	16. 6
伝えたことはない	22	15. 2
無回答・不明	3	2. 1
計	145	100. 0

問 13 派遣先に障害の状況をどの程度伝えていきますか。

障害状況の伝達の程度	事業主の数	割合 (%)
障害の有無だけ伝えている	16	13. 3
障害の有無に加えて種別や程度まで伝えている	35	29. 2
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	69	57. 5
計	120	100. 0

問 14 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先に伝えたために、契約の締結にいたらなかったり、契約の途中解除や交代要求などのトラブルが発生したことがありますか。

トラブルの有無	事業主の数	割合 (%)
ある	11	9. 2
ない	108	90. 0
無回答・不明	1	0. 8
計	120	100. 0

問 15 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先に伝えなかったために、契約の途中解除や交代要求などのトラブルが発生したことがありますか。

トラブルの有無	事業主の数	割合 (%)
ある	2	1. 4
ない	134	92. 4
無回答・不明	9	6. 2
計	145	100. 0

4. 障害者である派遣労働者への配慮等

問 16 障害者である派遣労働者に対する配慮について、派遣元事業主と派遣先とではどのように役割分担をすべきと考えていますか。

障害者への配慮の役割分担	事業主の数	割合 (%)
派遣元事業主が負うべき	19	3. 4
派遣元事業主と派遣先が分担すべき	485	87. 7
派遣先が負うべき	37	6. 7
無回答・不明	12	2. 2
計	553	100. 0

問 17 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えるものは何ですか。
(複数回答可)

重要と考える支援	事業主の数	割合 (%)
派遣元事業主による教育訓練の充実	156	28. 2
派遣元事業主による障害者に適する職務の創出、職務の再設計	209	37. 8
派遣元事業主による人的支援の充実	119	21. 5
派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計	338	61. 1
派遣先による施設や設備等の整備	332	60. 0
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	368	66. 5
派遣先による人的支援の充実	124	22. 4
外部機関による人的支援の充実	77	13. 9
障害者雇用に関する相談ができる外部専門機関の充実	88	15. 9
その他	15	2. 7

問 18 現在、常用雇用の障害者である派遣労働者を雇用する場合、雇用義務のある派遣元事業主の雇用率にカウントされることとなっていますが、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障害者の雇用義務を課し、どちらの雇用率にカウントすべきと思うかお聞かせ下さい。

雇用義務、雇用率カウントの対象	事業主の数	割合 (%)
現在のままでいい	63	11. 4
派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方	364	65. 8
派遣先	110	19. 9
無回答・不明	16	2. 9
計	553	100. 0

5. 紹介予定派遣の状況

問 19 紹介予定派遣を実施しているか否かについて、お答え下さい。

実施状況	事業主の数	割合 (%)
実施している	223	40. 3
実施していない	322	58. 2
無回答・不明	8	1. 4
計	553	100. 0

問 20 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣を実施したことがあるか否かについて、お答え下さい。

実施状況	事業主の数	割合 (%)
実施したことがある	13	5. 8
実施したことがない	123	55. 2
障害者である派遣労働者がいない	74	33. 2
無回答・不明	13	5. 8
計	223	100. 0

問 21 今後、障害者である派遣労働者について紹介予定派遣を実施する予定があるか否かについて、お答え下さい。

予定の有無	事業主の数	割合 (%)
予定がある	44	8. 0
予定はない	499	90. 2
無回答・不明	10	1. 8
計	553	100. 0

問 22 障害者である派遣労働者について、紹介予定派遣を実施する予定があるのはなぜですか。(複数回答可)

実施予定のある理由	事業主の数	割合 (%)
紹介予定派遣を希望している障害者がある	7	15. 9
紹介予定派遣を希望している派遣先がある	10	22. 7
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	23	52. 3
その他	7	15. 9

問 23 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れば、紹介予定派遣のニーズが増すと考えられますか。

ニーズ	事業主の数	割合 (%)
ニーズは増す	288	52. 1
変わらない	236	42. 7
無回答・不明	29	5. 2
計	553	100. 0

Ⅱ 派遣先調査の結果

1. 企業概要

問1 貴社で派遣労働者を受入れている主な業務はどれですか。

<政令で定める26の専門的業務>

業務	事業主の数	業務	事業主の数
ソフトウェア開発等	9	機械等の設計	16
放送機器等操作	2	放送番組等演出	0
OA機器等操作	99	通訳、翻訳、速記	2
秘書	4	ファイリング	30
調査	1	財務処理	19
取引文書作成	7	デモンストレーション	0
添乗	0	建築物清掃	3
建築設備運転、点検、整備	5	受付、案内、駐車場管理等	9
研究開発等	11	事業実施体制の企画、立案	0
書籍等の制作、編集	1	広告デザイン	1
インテリアコーディネーター	1	アナウンサー	0
OAインストラクション	0	テレマーケティングの営業	4
セールスエンジニア等の営業	1	放送番組等の大道具、小道具	0

<上記以外の業務>

業務	事業主の数	業務	事業主の数
営業	6	販売	1
一般事務	67	運転	4
介護	2	物の製造	39
医療（社会福祉施設等における）	3	その他	17

2. 労働者数の現状

貴社における現在の労働者数等の状況をお答え下さい。

問2 貴社において受け入れている派遣労働者の数について、お答え下さい。

派遣労働者数	事業主の数	割合 (%)
10 人未満	75	28. 2
10 人以上 50 人未満	68	25. 6
50 人以上 100 人未満	22	8. 3
100 人以上 300 人未満	44	16. 5
300 人以上 1,000 人未満	31	11. 7
1,000 人以上	22	8. 3
把握していない	4	1. 5
計	266	100. 0

問3 貴社において受け入れている障害者である派遣労働者の数について、お答え下さい。

障害者である派遣労働者数	事業主の数	割合 (%)
1 人	29	10. 9
2 人	9	3. 4
3 人	5	1. 9
4 人	0	0. 0
5 人以上 10 人未満	5	1. 9
10 人以上	1	0. 4
受け入れていない	217	81. 6
計	266	100. 0

問 4 貴社における現在の労働者の内訳についてお答え下さい。(平成 1 8 年 6 月 1 日現在の人数をご記入下さい。)

規模	事業主の数	割合 (%)
100 人未満	92	34. 6
100 人以上 300 人未満	58	21. 8
300 人以上 500 人未満	18	6. 8
500 人以上 1000 人未満	24	9. 0
1000 人以上	69	25. 9
無回答・不明	5	1. 8
計	266	100. 0

3. 障害者である派遣労働者の受入等について

貴社におけるこれまでの労働者派遣の受入状況等についてお答え下さい。

問5 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りますか。

実施の有無	事業主の数	割合 (%)
ある	52	19. 5
ない	214	80. 5
計	266	100. 0

問6 障害者である派遣労働者を受け入れたときに、派遣元事業主から障害者であることを伝えられたことがありますか。

伝達の有無	事業主の数	割合 (%)
伝えられたことがある	38	73. 1
伝えられたことはない	6	11. 5
無回答・不明	8	15. 4
計	52	100. 0

問7 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伝えられたことにより、契約が締結にいたらなかったり、契約の途中解除や交代要求などを行ったことはありますか。

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	事業主の数	割合 (%)
ある	2	5. 3
ない	36	94. 7
計	38	100. 0

問 8 障害者である派遣労働者について、障害者であることを知らされていなかったために、派遣元事業主との間でトラブルになったことはありますか。

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	事業主の数	割合 (%)
ある	1	1. 9
ない	41	78. 8
無回答・不明	10	19. 2
計	52	100. 0

問 9 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はありますか。

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の有無	事業主の数	割合 (%)
ある	77	28. 9
派遣先に対する何らかの支援があれば活用する	32	12. 0
ない	151	56. 8
無回答・不明	6	2. 3
計	266	100. 0

問 10 障害者である派遣労働者を受け入れる場合、事前に障害者であることを把握できるような仕組みがあると受入が進むと思いますか。

派遣労働者が障害者であることを事前に把握できれば受入が進むと思うか	事業主の数	割合 (%)
思う	159	59. 8
思わない	104	39. 1
無回答・不明	3	1. 1
計	266	100. 0

4. 障害者である派遣労働者への配慮等

問 11 障害者である派遣労働者に対する配慮について、派遣元事業主と派遣先とではどのように役割分担をすべきと考えていますか。

障害者への配慮の役割分担	事業主の数	割合 (%)
派遣元事業主が負うべき	24	9. 0
派遣元事業主と派遣先が分担すべき	219	82. 3
派遣先が負うべき	22	8. 3
無回答・不明	1	0. 4
計	266	100. 0

問 12 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えるものは何ですか。
(複数回答可)

重要と考える支援	事業主の数	割合 (%)
派遣元事業主による教育訓練の充実	134	50. 4
派遣元事業主による障害者に適する職務の創出、職務の再設計	95	35. 7
派遣元事業主による人的支援の充実	48	18. 0
派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計	127	47. 7
派遣先による施設や設備等の整備	125	47. 0
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	134	50. 4
派遣先による人的支援の充実	27	10. 2
外部機関による人的支援の充実	38	14. 3
障害者雇用に関する相談ができる外部専門機関の充実	44	16. 5
その他	6	2. 3

問 13 現在、常用雇用の障害者である派遣労働者を雇用する場合、雇用義務のある派遣元事業主の雇用率にカウントされることとなっていますが、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、どちらの雇用率にカウントすべきと思うかお聞かせ下さい。

雇用義務、雇用率カウントの対象	事業主の数	割合 (%)
現在のままでいい	69	25. 9
派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方	133	50. 0
派遣先	57	21. 4
無回答・不明	7	2. 6
計	266	100. 0

5. 紹介予定派遣の活用について

問 14 紹介予定派遣を活用したことがあるか否かについて、お答え下さい。

活用状況	事業主の数	割合 (%)
活用したことがある	70	26. 3
活用したことがない	194	72. 9
無回答・不明	2	0. 8
計	266	100. 0

問 15 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣を活用したことがあるか否かについて、お答え下さい。

活用状況	事業主の数	割合 (%)
活用したことがある	4	5. 7
活用したことがない	62	88. 6
無回答・不明	4	5. 7
計	70	100. 0

問 16 今後、障害者である派遣労働者について紹介予定派遣を活用する予定があるか否かについて、お答え下さい。

活用予定の有無	事業主の数	割合 (%)
予定がある	35	13. 2
予定はない	225	84. 6
無回答・不明	4	2. 3
計	266	100. 0

問 17 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れば紹介予定派遣を活用したいですか。

活用予定の有無	事業主の数	割合 (%)
活用したい	104	39. 1
活用するつもりはない	158	59. 4
無回答・不明	4	1. 5
計	266	100. 0

Ⅲ 障害者である派遣労働者調査の結果

問１ あなたの年齢を教えてください。

年齢	人数	割合 (%)
10代	1	0. 8
20代	15	12. 1
30代	26	21. 0
40代	20	16. 1
50代	29	23. 4
60歳以上	33	26. 6
計	124	100. 0

問２ あなたの性別を教えてください。

性別	人数	割合 (%)
男性	76	61. 3
女性	48	38. 7
計	124	100. 0

問３ あなたの障害の種類を教えてください。

障害の種類	人数	割合 (%)
視覚	3	2. 4
聴覚又は平衡機能	15	12. 1
上肢機能	19	15. 3
下肢機能	42	33. 9
内部障害	21	16. 9
その他身体障害	16	12. 9
知的障害	5	4. 0
精神障害	2	1. 6
無回答・不明	1	0. 8
計	124	100. 0

問4 あなたが現在働いている業務を教えてください。

業務	人数	業務	人数
ソフトウェア開発	0	機械等の設計	4
事務機器等操作	24	ファイリング	9
財務処理	4	取引文書作成	3
受付・案内、駐車場管理	5	テレマーケティング	1
営業	6	販売	0
一般事務	20	運転	2
介護	0	製造	16
医療（社会福祉法人等における）	0	その他	37

問5 あなたの派遣元事業主との雇用契約期間をお答え下さい。

雇用契約期間	人数	割合（％）
3か月未満	5	4.0
3か月以上6か月未満	18	14.5
6か月以上9か月未満	19	15.3
9か月以上12か月未満	21	16.9
1年以上	33	26.6
期間の定めがない	28	22.6
計	124	100.0

問6 あなたの1週間の所定労働時間をお答え下さい。

所定労働時間	人数	割合 (%)
20 時間未満	6	4. 8
20 時間以上 30 時間未満	16	12. 9
30 時間以上 40 時間未満	69	55. 6
40 時間以上	33	26. 6
計	124	100. 0

問7 あなたが受け取っている1ヶ月あたりの賃金を教えてください。

賃金	人数	割合 (%)
15 万円未満	39	31. 5
15 万円以上 20 万円未満	39	31. 5
20 万円以上 25 万円未満	27	21. 8
25 万円以上 30 万円未満	10	8. 1
30 万円以上	9	7. 3
計	124	100. 0

問8 なぜ派遣労働という働き方を選んだのですか。(複数回答可)

理由	人数	割合 (%)
働きたい仕事内容を選べる	35	28. 2
働く企業や職場を選べる	15	12. 1
仕事がすぐにみつかる	16	12. 9
働きたい日時を選べる	15	12. 1
会社の人間関係に煩わされない	5	4. 0
正社員としての就職先が見つかるまでのつなぎとなる	17	13. 7
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	33	26. 6
その他	31	25. 0

問 9 派遣労働者として働くことになったきっかけはなんですか。

きっかけ	人数	割合 (%)
自分でホームページなどを見て登録した	22	17. 7
就労支援機関に紹介された	25	20. 2
派遣元事業主から誘われた	11	8. 9
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	32	25. 8
その他	27	21. 8
無回答・不明	7	5. 6
計	124	100. 0

問 10 派遣労働を続けていく上で派遣元事業主において改善などが必要な事項はなんですか。(複数回答可)

改善が必要な事項	人数	割合 (%)
派遣元事業主による教育や研修	40	32. 3
自分にあった仕事の設定	58	46. 8
就労支援機関等による支援	17	13. 7
相談態勢の整備	35	28. 2
その他	18	14. 5

問 11 派遣労働を続けていく上で派遣先において改善などが必要な事項はなんですか。(複数回答可)

改善が必要な事項	人数	割合 (%)
派遣先による教育や研修	30	24. 2
自分にあった仕事の設定	40	32. 3
派遣先の施設・設備の整備	22	17. 7
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	54	43. 5
就労支援機関等による支援	13	10. 5
相談態勢の整備	19	15. 3
その他	18	14. 5

問 12 仕事で困ったときに相談するのは誰ですか。(複数回答可)

相談相手	人数	割合 (%)
家族	41	33. 1
友人	36	29. 0
就労支援機関の担当者	7	5. 6
派遣元事業主の担当者	38	30. 6
現在の派遣先の上司	50	40. 3
現在の派遣先の社員	38	30. 6
その他	3	2. 4

問 13 今後希望する働き方についてお答え下さい。

働き方	人数	割合 (%)
今後も派遣労働者として働きたい	43	34. 7
できれば正社員として働きたい	48	38. 7
パートタイムやアルバイトとして働きたい	6	4. 8
いろいろな働き方をしたい	13	10. 5
その他	13	10. 5
無回答・不明	1	0. 8
計	124	100. 0

**労働者派遣事業における障害者雇用状況に関する
アンケート調査結果の分析について**

平成 19 年 3 月 27 日

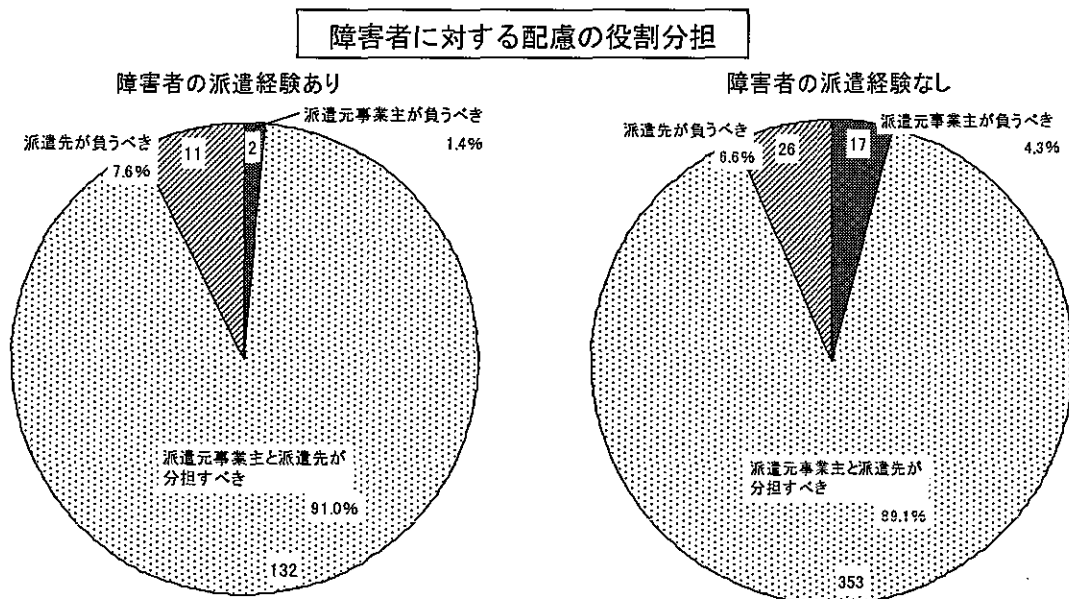
厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

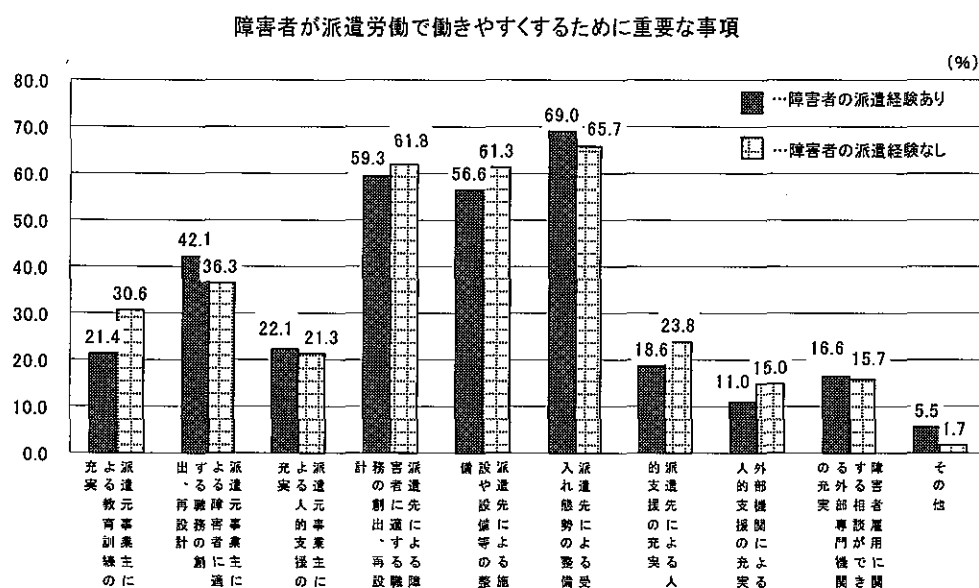
1 派遣元事業主調査

(1) 障害者である派遣労働者の派遣の有無による比較

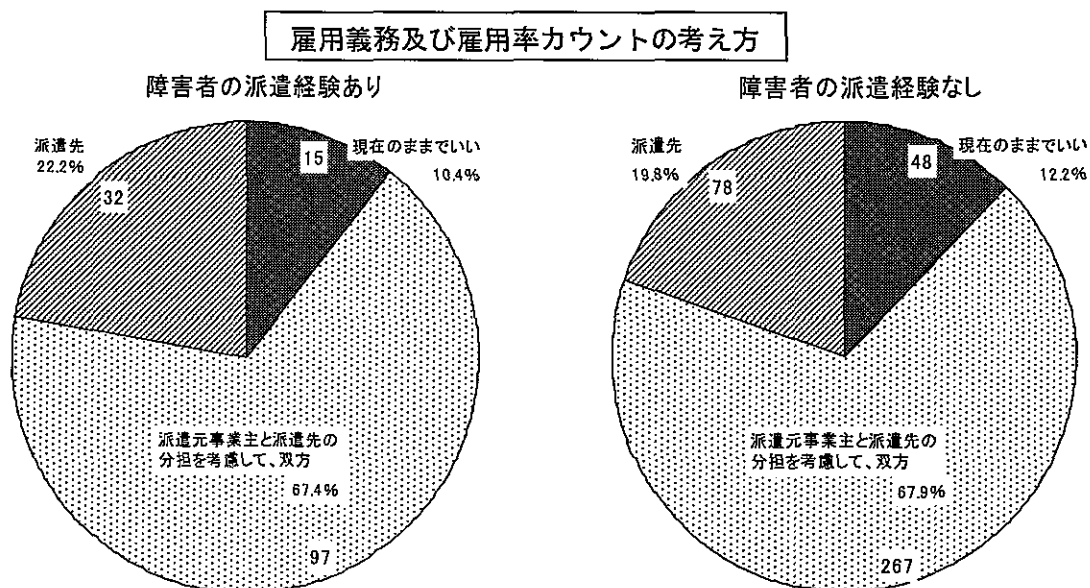
- 障害者である派遣労働者をこれまでに派遣したことがあるかという質問に対する回答ごとに他の質問の回答状況を分析した。
- 障害者に対する配慮の役割分担の考え方については、障害者の派遣経験がある事業主と障害者の派遣経験がない事業主との間に大きな違いは見られない。



- 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、障害者の派遣経験による回答の違いは見られなかった。



- 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、障害者の派遣経験の有無による回答の違いは見られなかった。

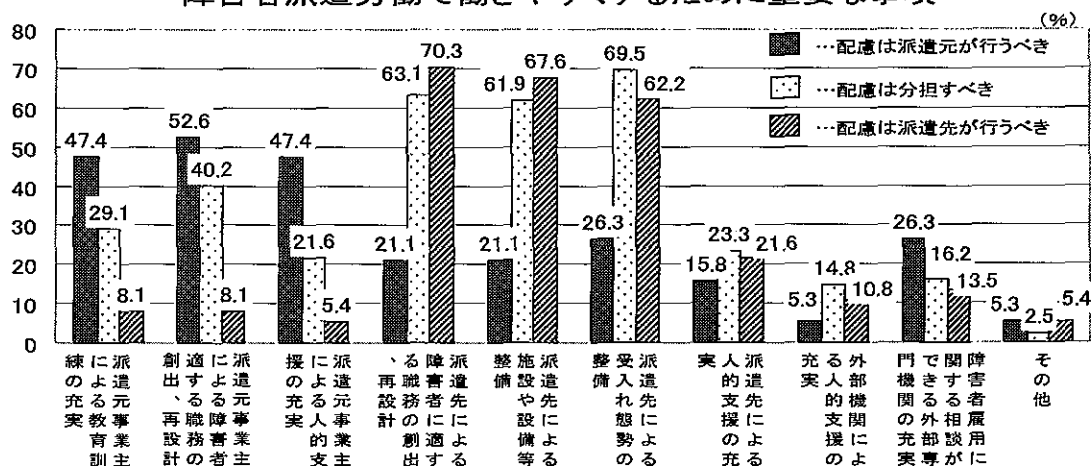


(2) 障害者への配慮についての役割分担の考え方による比較

○ 障害者への配慮についての役割分担の考え方についての質問による回答ごとに他の質問の回答状況を分析した。

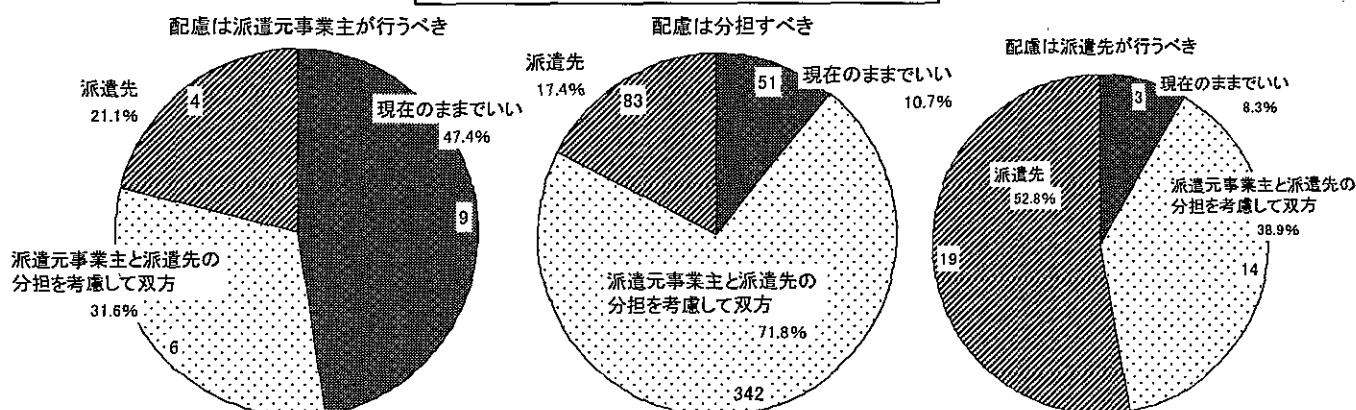
○ 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、配慮は「派遣元事業主事業主が負うべき」と答えた事業主は、派遣元事業主が教育訓練の充実等派遣元事業主の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と答えた事業主は、派遣先による職務の創出や再設計等派遣先の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。

障害者派遣労働で働きやすくするために重要な事項



○ 障害者の雇用義務及び障害者の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、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と回答した事業主は、「現在のままでいい」という回答が最も多い。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と回答した事業主は、「派遣先」と回答した事業主が最も多い。

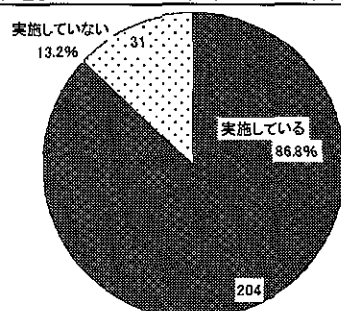
雇用義務及び雇用率カウントの考え方



(3) 職業紹介事業の実施の有無による比較

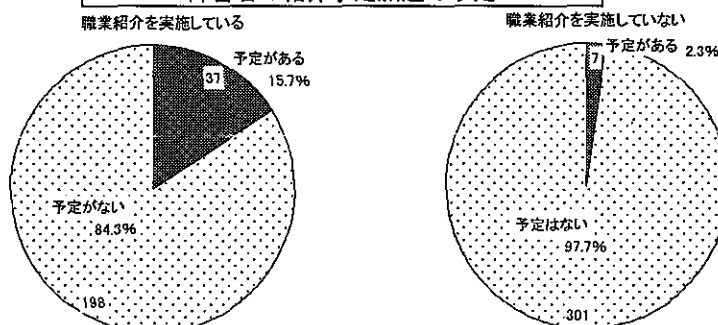
- 紹介予定派遣を行う場合、職業紹介の許可が必要なことから、労働者派遣事業以外に職業紹介事業をやっているかどうかにより、回答状況を分析した。
- 職業紹介を実施している事業主は、紹介予定派遣を実施している割合が86.8%（204）となっている。

職業紹介事業を実施している事業主の紹介予定派遣の実施状況



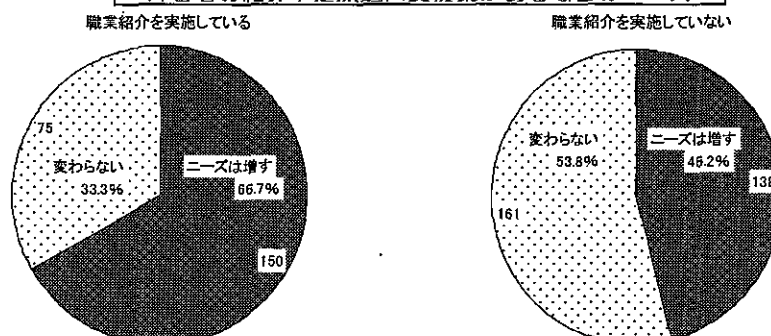
- 障害者の紹介予定派遣の実施予定については、職業紹介を実施している事業主の15.7%（37）が「予定がある」と回答しているのに対し、職業紹介を実施していない事業主は、2.3%（7）にとどまっている。

障害者の紹介予定派遣の予定



- 障害者の紹介予定派遣への支援策がある場合のニーズについては、職業紹介を実施している事業主の66.7%は「ニーズが増す」と回答しているのに対し、職業紹介を実施していない事業主は46.2%にとどまっている。

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合のニーズ



(4) 自由記述

- 問 10 (障害者である派遣労働者を派遣することになった理由)
 - ・ 派遣後 (派遣期間中) に障害者であることが判明 (5)
 - ・ 障害者として意識していたのではなく、結果的に手帳を保持していた (2)
 - ・ 労働者の能力に応じて派遣を行っている
 - ・ 養護学校よりの紹介で採用
 - ・ 本人の就労希望
 - ・ 派遣先の嘱託社員が嘱託満了になり派遣社員として採用
 - ・ 親会社を定年後に当社に転籍し、派遣登録
 - ・ 障害内容が業務上支障とならないので通常の派遣として行った
 - ・ 雇用後障害者となった
 - ・ 業務経験者
 - ・ 応募のあった労働者が障害者だった
 - ・ スキルが高い

- 問 14 (障害者であることを派遣先に伝えたために発生したトラブル)
 - ・ 派遣先が障害者の受入を断ってきた (3)
 - ・ 心臓にペースメーカーが入っており工場内に高圧線があり危険であるとの事由で断られた。
 - ・ 障害者の雇用、そして派遣をしようとするが、契約にいたらないことはしばしばある。
 - ・ 業務内容が合わなかった。(電話対応があるため聴覚障害者は難しいなど)

- 問 15 (障害者であることを派遣先に伝えなかったために発生したトラブル)
 - ・ 業務に支障をきたすので、交替させて欲しいと依頼された。

- 問 17 (障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項)
 - ・ 派遣先と派遣元両方で雇用人数にカウント (7)
 - ・ 派遣先において、障害者の受入のための整備に対する助成金
 - ・ 派遣元としては派遣料金の設定
 - ・ 派遣元が雇用管理や雇用事例を詳しく把握すること
 - ・ 能力補充の人件費
 - ・ 公的支援金等の充実
 - ・ 官庁での積極受入

○ 問 20（障害者の紹介予定派遣を実施したことがない理由）

- ・ 派遣先からのニーズがない、理解が得られない。(31)
- ・ 障害者の登録がないため、機会がない。(28)
- ・ 派遣先の要望に合致しない。(3)
- ・ 派遣先の人事規定
- ・ 障害者を正社員に登用しようとする企業がなかった。
- ・ 紹介予定派遣自体の取扱件数が少ないため
- ・ 受け入れ先の開拓ができていない(2)

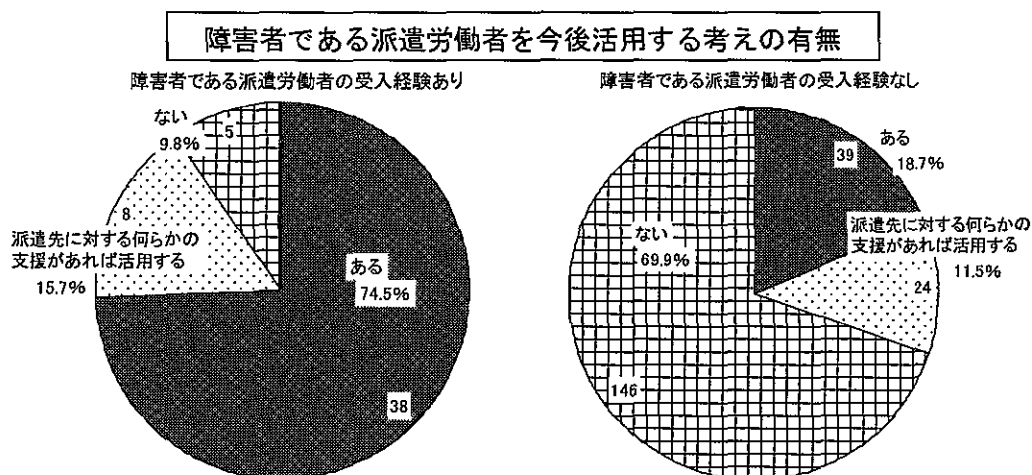
○ 問 22（障害者の紹介予定派遣を実施する予定がある理由）

- ・ 総合人材サービス業だから
- ・ 双方のニーズが高まる
- ・ 先方の点数になる
- ・ 障害者雇用促進を進めるため(2)
- ・ 少子高齢化等今後の人材不足と障害者の雇用に対する意識が高いと感じている

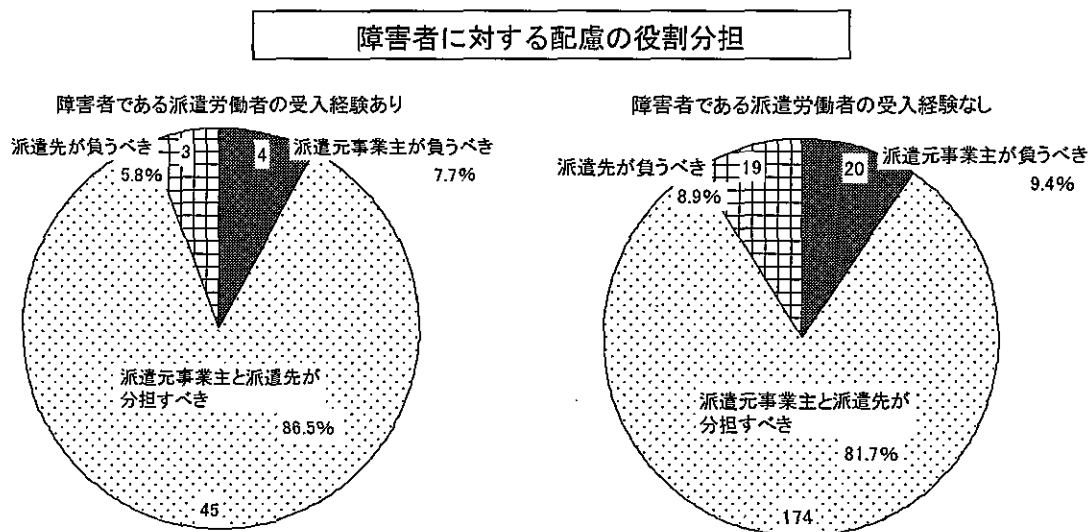
2 派遣先調査

(1) 障害者である派遣労働者の受入の有無による比較

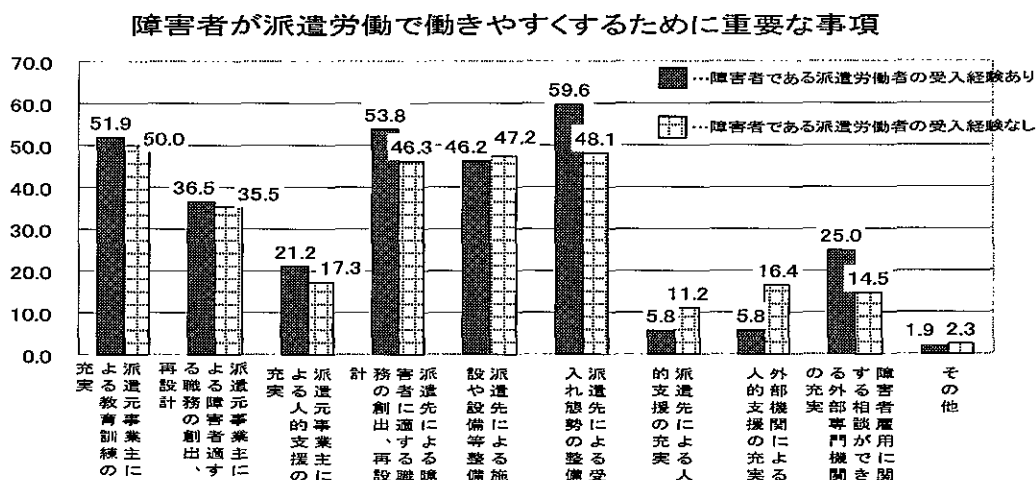
- 障害者である派遣労働者の受入の有無に関する質問に対する回答ごとに回答状況を分析した。
- 障害者である派遣労働者の活用可能性については、障害者である派遣労働者の受入経験があると答えた事業主は、74.5%（38）が活用する考えがあると答えているのに対し、障害者である派遣労働者の受入経験がない事業主は、18.7%（39）にとどまっている。



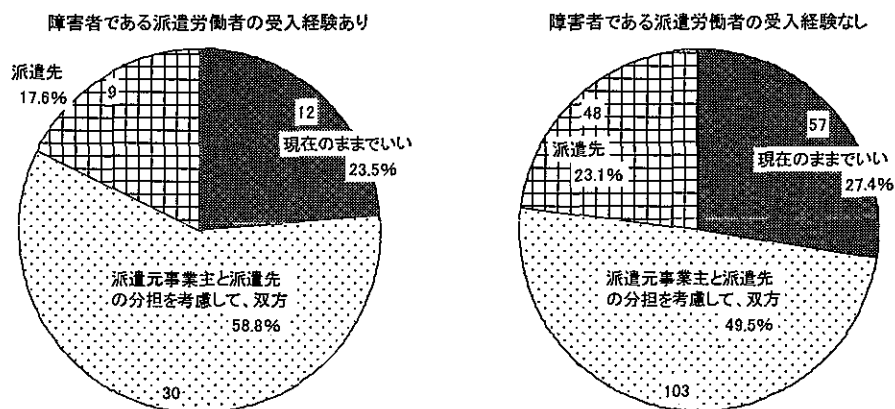
- 障害者に対する配慮の役割分担については、回答による大きな違いは見られなかった。



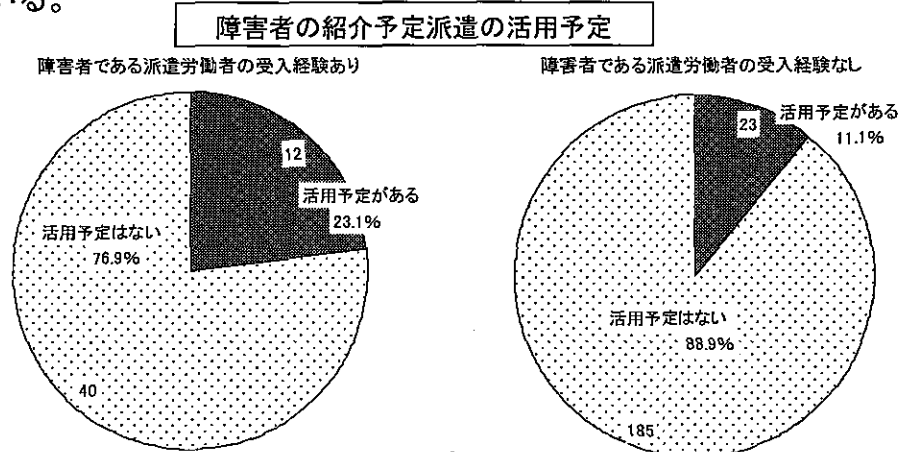
- 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、障害者の受入経験のある事業主の方が受入経験がない事業主よりも、派遣先に対する職務創出や派遣先による受け入れ態勢をより重要と考えている



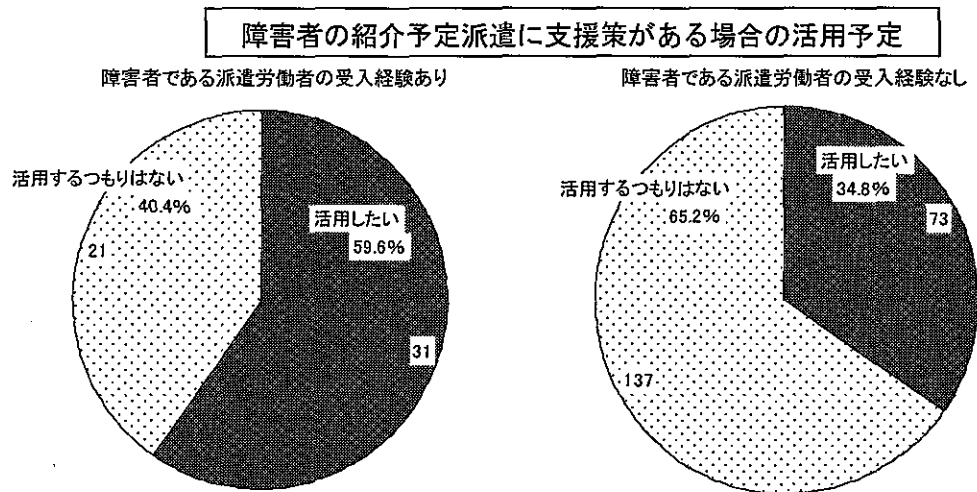
- 障害者雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法についての考え方は、障害者である派遣労働者の受入経験がある事業主の方が、「派遣元事業主と派遣先の分担を考慮して、双方」という回答の割合がやや高かった。



- 障害者の紹介予定派遣の活用予定については、障害者である派遣労働者の受入経験がある事業主は、23.1%（12）が「活用予定がある」と回答している。



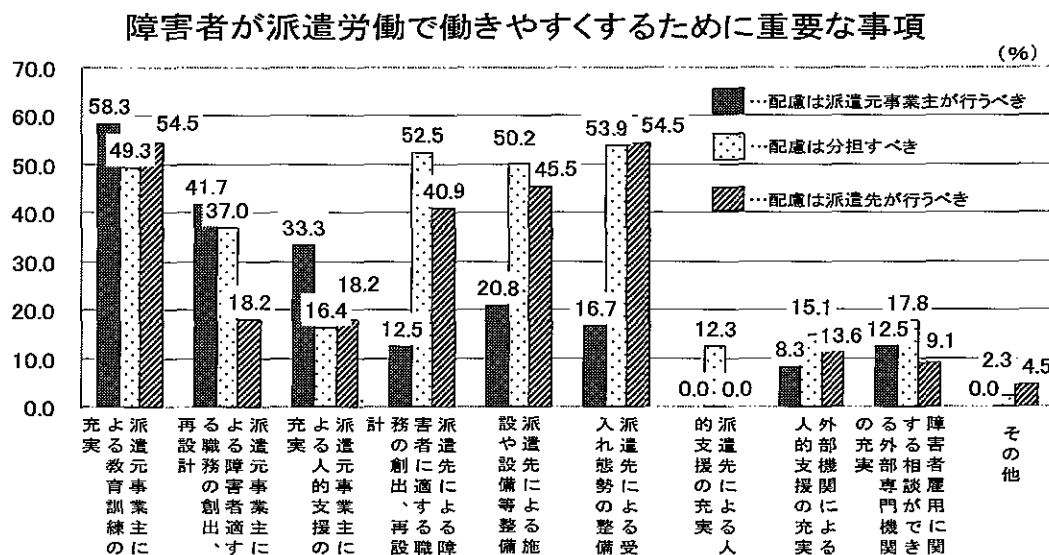
- 障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合の活用予定については、障害者である派遣労働者の受入経験があると回答した事業主は、59.6%（31）が「活用したい」と回答しているのに対し、障害者である派遣労働者の受入経験がないと回答した事業主は34.8%（73）にとどまっている。



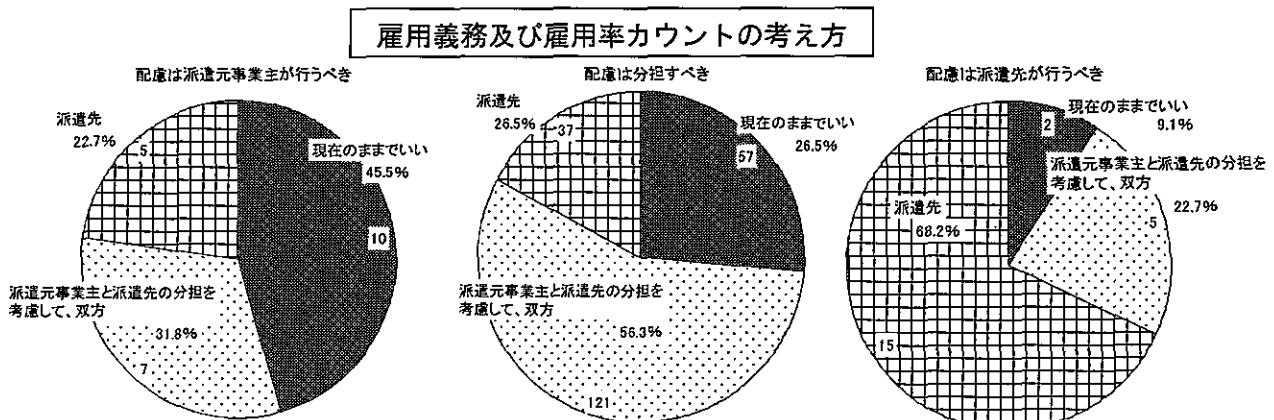
(2) 障害者への配慮についての役割分担の考え方による比較

○ 障害者への配慮についての役割分担の考え方についての質問による回答ごとに他の質問の回答状況を分析した。

○ 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と答えた事業主は、派遣元事業主による教育訓練の充実等派遣元事業主の配慮が必要という回答の割合が高い。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と答えた事業主は、派遣先による職務の創出や再設計等派遣先の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。



○ 障害者の雇用義務及び障害者の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、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と回答した事業主は、「現在のままでいい」という回答が最も多い。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と回答した事業主は、「派遣先」と回答した事業主が最も多い。

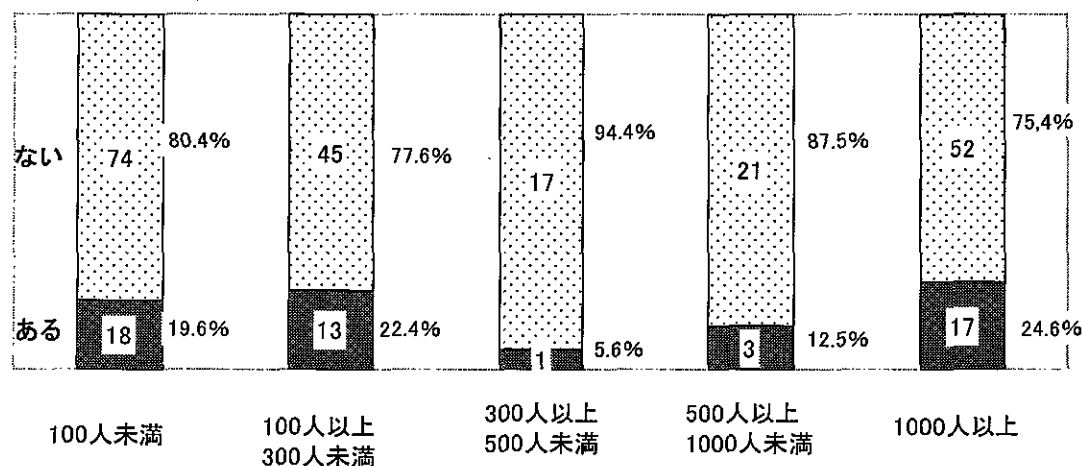


(3) 企業規模による比較

○ 企業規模ごとの回答状況を分析した。

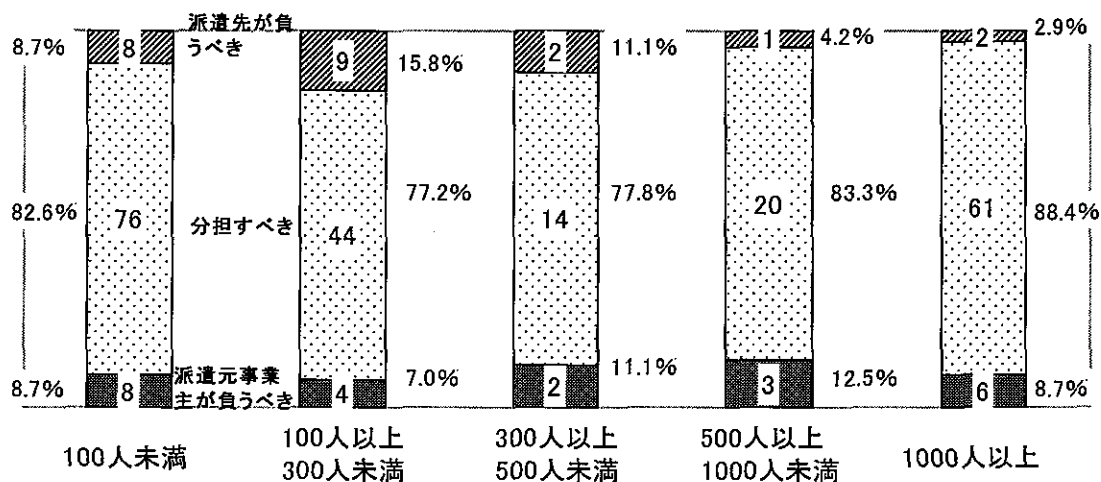
○ 障害者である派遣労働者の受け入れの有無については、1000 人以上の規模の事業主の24.6%（17）が「ある」と回答しており、最も多くなっている。

障害者である派遣労働者の受け入れの有無



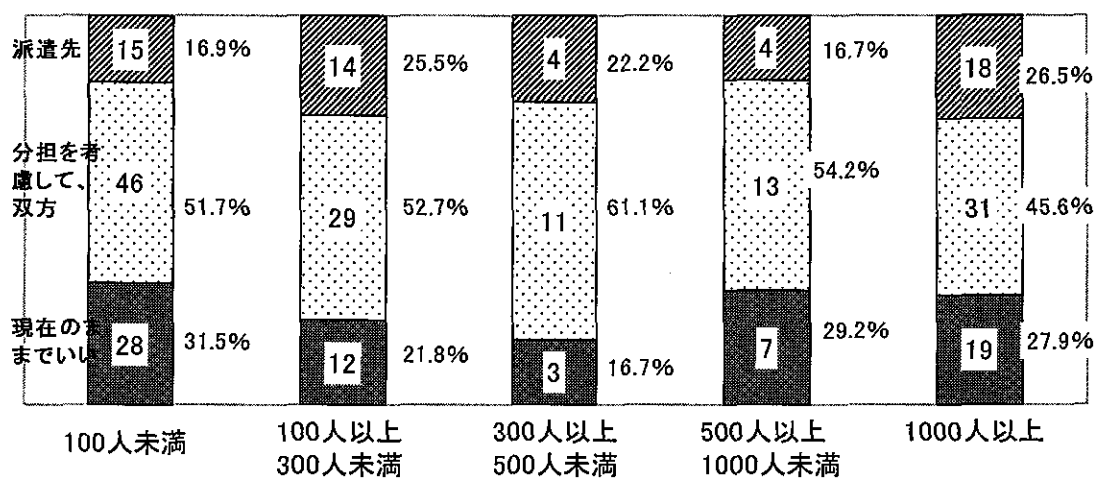
○ 障害者の配慮の役割分担については、企業規模による違いは見られなかった。

障害者の配慮の役割分担



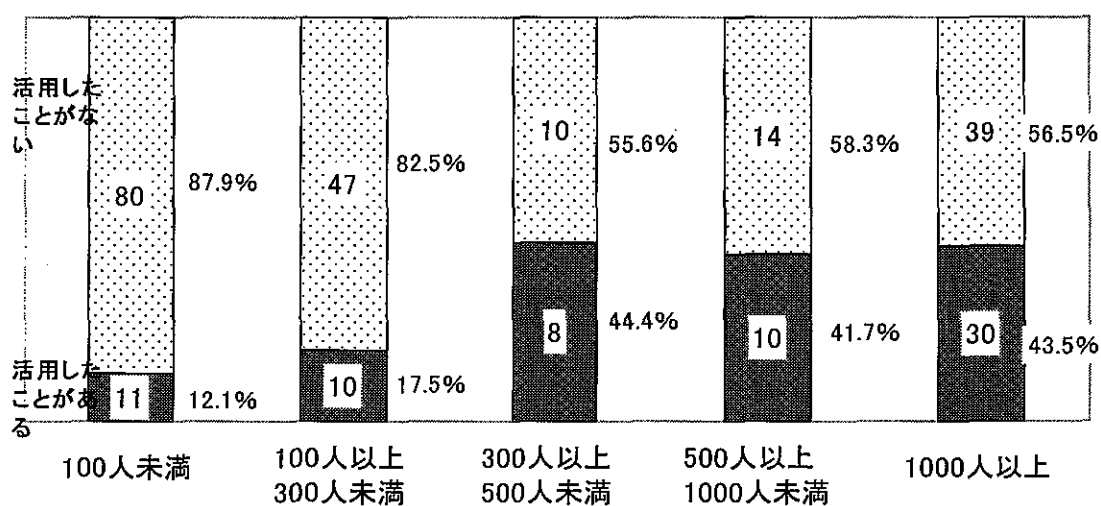
- 雇用義務及び雇用率カウントの対象については、企業規模による大きな違いは見られなかった。

雇用義務及び雇用率カウントの対象



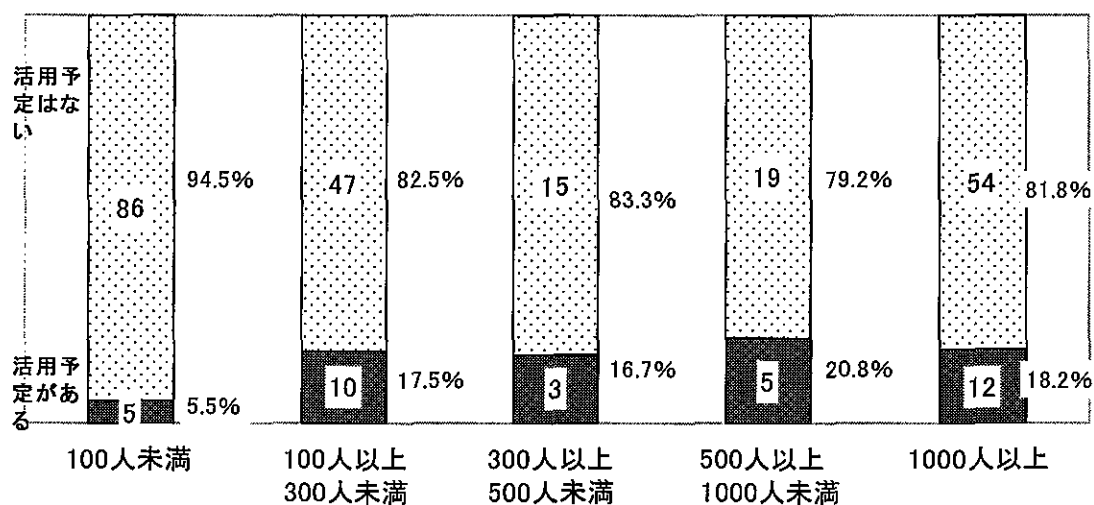
- 紹介予定派遣の活用状況については、企業規模が大きい方が比較的活用している割合が高かった。

紹介予定派遣の活用状況



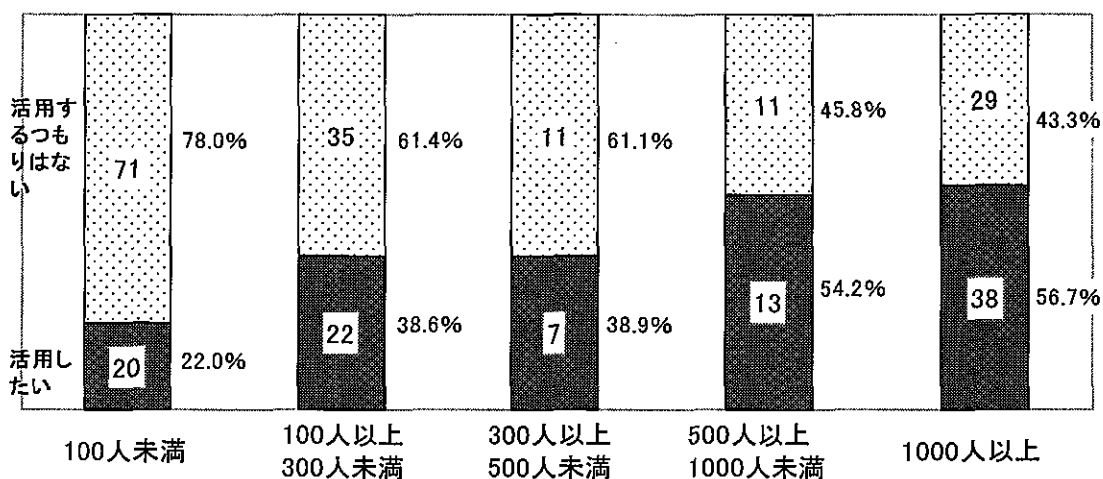
- 障害者の紹介予定派遣の活用予定については、100 人未満の企業は活用予定がないと回答した企業の割合が最も高く、94.5%（86）となっている。

障害者の紹介予定派遣の活用予定



- 障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合の活用予定については、企業規模が大きくなるにつれて、「活用したい」と回答する企業の割合が高く、1000 人以上の規模の企業は「活用したい」と回答した企業が56.7%であった。

障害者の紹介予定派遣に支援策がある場合の活用予定



(4) 自由記述

- 問9 (障害者である派遣労働者を受け入れて活用するために必要な支援)
 - ・ 派遣先の障害者雇用率へのカウント (13)
 - ・ 派遣先事業主に対する税の軽減、補助金支給等
 - ・ 派遣元において派遣後の障害者のフォローをきちんと行う。
 - ・ 資金的援助、受け入れやすい環境作りへのサポート
 - ・ 紹介料への助成金 (紹介料が高すぎて紹介予定派遣が使えない)、派遣期間中の助成金
 - ・ 健常者に準ずる程度の業務執行が可能となるような支援
- 問12 (障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項)
 - ・ 行政の支援・助成 (2)
 - ・ 職場マッチングのノウハウ、本人へのカウンセリング機能
 - ・ 施設や設備等の整備補助金
 - ・ 雇用率カウントを派遣先とする
 - ・ ジョブトレーニングに対する公的サポート (派遣元だけでは負荷が大きすぎる)

3 障害者である派遣労働者調査

自由記述

○ 問 8（派遣労働を選んだ理由）

- ・ 定年退職後、関連会社からの派遣社員というかたちで再雇用された（10）
- ・ 派遣労働という型しかなかったから（5）
- ・ 条件に合う企業、職種がたまたま派遣だった（3）
- ・ 養護学校の紹介
- ・ 会社の上司の紹介
- ・ 派遣労働とはいえ、働くチャンスを与えられたから
- ・ 派遣先が明確であったため
- ・ 現在の資格、技術力を有効に活かすため

○ 問 9（派遣労働で働くことになったきっかけ）

- ・ 定年退職後、関連会社からの派遣社員というかたちで再雇用された（5）
- ・ 障害者本人の自己都合または本人の希望（3）
- ・ 派遣先から誘われた（3）
- ・ 友人からの紹介（2）
- ・ もともとはアルバイトだったが、後に派遣社員になった。

○ 問 10（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）

- ・ 保障の充実
- ・ 賃金体系の整備
- ・ 継続的かつ安定的な就労日数の確保

○ 問 11（派遣労働を続けていく上で、派遣先において改善が必要な事項）

- ・ 賃金に見合った仕事の提供

○ 問 12（困った時の相談相手）

- ・ 職場の同僚（4）
- ・ 相談できる人がいない

○ 問 13（今後希望する働き方）

- ・ 定年まで働きたい