

論点 3 「雇用率制度に関するその他の論点」

障害者制度改革の推進のための基本的な方向について（平成 22 年 6 月 29 日閣議決定）（抜粋）

第 2 障害者制度改革の基本的方向と今後の進め方

3 個別分野における基本的方向と今後の進め方

(1) 労働及び雇用

- 障害者雇用率制度について、雇用の促進と平等な取扱いという視点から、いわゆるダブルカウント制度の有効性について平成 22 年度内に検証するとともに、精神障害者の雇用義務化を図ることを含め、積極的差別是正措置としてより実効性のある具体的方策を検討し、平成 24 年度内を目途にその結論を得る。

（1）重度障害者の範囲についてどのように考えるか。ダブルカウント制度は、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。

（2）特例子会社制度については、積極的差別是正措置として、引き続き存続することとして良いか。また、存続させる場合に改善すべきことはあるか。

（3）その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

<ヒアリングにおける主な意見>

※ヒアリングを行った団体・機関と略称

- ・社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 → 日身連
- ・社会福祉法人日本盲人会連合 → 日盲連
- ・社会福祉法人全日本手をつなぐ育成会 → 育成会
- ・公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 → みんなねっと
- ・社団法人日本てんかん協会 → てんかん協会
- ・一般社団法人日本発達障害ネットワーク → JDD ネット
- ・一般社団法人日本難病・疾病団体協議会 → JPA
- ・東京障害者職業センター → 職業センター
- ・ハローワーク府中 → ハローワーク

◎共通（ダブルカウント制度と特例子会社制度について）

- ダブルカウントや特例子会社の制度は、就労に困難度の高い重度障害者の雇用を促進するために機能している面があるという指摘がある。一方、雇用率の数合わせや障害者だけを集める雇用形態には問題があるとの指摘もある。【日身連】
- 現行の重度障害者に関する考え方が医学的判定に基づいているものであり、就労生活を送るための制限に基づいているものではない。ダブルカウントや特例子会社の制度に関する検討に際しては、社会モデルの考え方をもとにこれまでの取り組みについて十分な検討を行う

必要がある。【日身連】

- 職業的重度判定（ダブルカウント）及び特例子会社が障害の社会的モデルにそぐわないと言う意見があるが、知的障害の場合、雇用促進の現実策として効果を上げている点で評価すべきである。優先制度としての位置づけから合理的配慮に移っていく際に、現状を把握し、課題について本研究会で見出していくことが必要。【育成会】
- ダブルカウントや特例子会社については制度の否定はしないが、改めての見直しが必要だと思う。【てんかん協会】
- ダブルカウントや特例子会社については、引き続き研究が必要と思われるが、知的障害の重い人をはじめ様々な障害特性を持つ人が社会に出て働くことを可能とする制度であると評価している。【JDDネット】
- ダブルカウントや特例子会社制度の見直しについては、科学的な根拠を得るための調査、研究開発が必要となり、ある程度の結果を得るまでには相当程度の期間がかかるものと見込まれる。【職業センター】

◎ダブルカウント制度について

- 身体障害者雇用促進法の施行から50年が経過し、身体障害者の雇用については十分に定着した感がある。カウントのルールが手帳ベースとなっているため、例えばペースメーカー装着や人工透析の人もカウント対象となる。今後はメンタル系の障害者雇用に対する取組み強化が必要と思われる。具体的には、個別支援計画に基づく就労支援の手法を重視し、手帳や医師の所見に加え、就労支援にかかる個別支援計画（もしくはアセスメント）に基づいて職業的重度判定を行う手法の検討を求める。【育成会】
- ダブルカウントについては、生活面の障害と職業面の障害の程度にずれが生じている例も少なくない。さらに、短時間雇用は0.5ポイントなど、企業・当事者双方に納得しがたい状況もあるので、存廃を含めた議論が必要と考えられる。加えて、職業上の障害の重度判定の基準も、医療モデルによるものだけでは、今後適性化、公平性などを欠くことになると思う。【てんかん協会】
- ダブルカウントについては、重度障害者の雇用を促進する利点があるものの、当事者からすると、半人前に扱われているように感じるという意見がある。また、雇用者側からすると、重度障害者1名を雇うより、軽度の障害者2名を雇う方が利点があると考えられる雇用者もいる。ダブルカウント制度の効果については導入以前と現状の比較が必要であり、実態調査をしっかりとやり、結果によっては見直しをすべき。ダブルカウント制度が機能し、重度障害者の雇用につながるような方策を取っていく必要がある。【日盲連】
- 雇用される実人数の目減り感がある課題に留意しつつ、更なる利用が促進されるよう職業的重度判定については、軽度障害者についても現在の職業センターでの判定から身近なハローワーク、障害者就業・生活支援センター、更生相談所等で実施できるようにすべきである。【育成会】
- ダブルカウントについては、積極的は正策として容認できるが、重度の障害のある人が職場で安定して働くためには、ダブルカウントによって重度の障害のある人の雇用機会を増やすことに加え、専門性のある指導員の配置など企業をサポートする制度を充実し、事業主負担を軽減する策が必要。【JDDネット】

- 障害特性の知見や就労支援技法が確立し、企業側に多くの雇用事例や雇用管理ノウハウが蓄積されている障害種類については通常の算定とし、一方で雇用が順調でない、雇用に関して多くの試行錯誤を国全体として取り組む必要がある障害種類についてはある程度の重さを加えて算定する方法も考えられる。【職業センター】
- 雇用率制度におけるダブルカウントは、事業主の雇用に係るインセンティブとして機能しているため、現行制度を基本とすることが望ましいが、重度障害の中でも就職が進みにくい障害の方もいる（全盲、車椅子、人工透析、精神障害者など）。雇用管理面や職場定着や正社員への移行を進める観点からも、再点検が必要との声もある。【ハローワーク】

◎特例子会社制度について

- 障害者雇用における特例子会社の役割は大きく、規制緩和により雇用率アップにも貢献している。軽度の人たちが採用されがちであるため、職種にもよるが、より多くの重度知的障害者や様々な障害特性を持つ人が、会社の貴重な戦力として働けるような専門支援員の配置をより積極的に促すような仕組みの構築を期待する。【育成会】
- 特例子会社は、競争的雇用の場になじみにくい知的障害者、精神障害者（てんかんを含む）の雇用の場として、一定の役割を果たしている。ただし、特に知的障害者に重きが置かれてように感じるため、もっと多くの障害のある人（特に精神障害やてんかんのある人など）が活躍できるように、地域の就労支援機関の充実とともに、事業所側で外との連携を取りながら障害者を支えていく者（第2号職場適応援助者など）や専門職（精神保健福祉や医療領域）の配置の充実が必要。【みんなねっと】【てんかん協会】
- 特例子会社は、企業における障害者雇用への理解を推進する機動力ともなっており、雇用率アップにも貢献していると評価している。【JDDネット】
- 特例子会社については有効な場合と、かえって障害を持つ人を企業から隠してしまいかねない面とがあるため、企業内での一般就労者との交流なども必要と考える。【JPA】
- 特例子会社制度は、雇用する側、働く側双方にとって有効な制度として機能している。特に、大企業向きの施策として、グループ算定と併せて、障害者（特に、知的障害者）の雇用促進に寄与しているため、今後も必要と考える。より機能を高めていくため、手帳のない障害者を特例子会社で雇用してノウハウを蓄積する、グループ企業の新入社員の研修を特例子会社で行う、能力が高い者をグループ企業にステップアップする等の検討が必要。【ハローワーク】
- 特例子会社については、重度障害者や知的障害者の雇用を着実に進めてきた制度である。きめ細かな支援体制の下で、一般の事業所ではなかなかできないような先駆的な障害者雇用に取り組み、それを一般の企業に還元するといったことができるのではないか。【職業センター】

<これまでの研究会における主な意見>

◎ダブルカウント制度について

- 精神障害者は短時間労働の人のほうが重く、なかなか仕事を継続しにくいいため人数を増やさなければいけないが、その分やらなければいけないことも増える。そういう意味ではダブルカウントの対象をもう少し考えるべきではないかと感じている。【丸物委員（第2回）】

- 精神障害者の場合、短時間しか働けない人を長時間働けるように、短時間制度を導入する等して精神障害者の方が働けるように一生懸命取り組んでいるが、短時間であることから0.5 カウントになる。しかし、他の障害とは別ではないか。例えば、身体障害者の場合には短時間労働がハーフカウントというのは分かるが、精神障害者の場合、他の障害とは切り離して、短時間しか働けない人を雇った場合にはせめて1カウントか、ダブルカウントにするぐらいが必要ではないか。【丸物委員(第7回)】

◎特例子会社制度について

- 特例子会社としての使命・役割は、障害を持った方は様々な特性があるので、その特性をどうやって活かしていくか試し、どの障害の人たちにどういう仕事合っているかを見極めて、それを社会的に還元していくことだと思っている。業務を切り刻み、それに合った特性の人をはめ込むことで、特性を障害者の武器にすることができる。他の企業でも、同じような仕事はあるだろうから、障害者特性の活かし方をPRすることが、特例子会社の役割だと思っている。【丸物委員(第2回、第7回)】
- 特例子会社は、ノーマライゼーションの考え方からすると多少問題があるため、社会が障害に対してもっと理解が進めば、本当は要らない組織だと思う。ただ、現実の世界として、そういった理解が得られない中では、企業で受け入れが進まないという事態もある。特例子会社はベストの組織だとは思っていないが、障害者をどうやって数多く継続的に雇用していくかという意味では、非常に貢献している組織だと思う。【丸物委員(第7回)】
- 特例子会社は、障害者の雇用を引っ張っていく役割は十分あつたと思う。ただ、障害者の受け皿ということだけにその機能を止めておくというのはもったいないと思う。一つは他の企業へ雇用ノウハウや蓄積した合理的配慮に関するノウハウを発信していくという、普及・啓発の機能を果たしていくという位置付けをしっかりとさせることも必要だと思う。また、例えば親会社から特例子会社への出向や、特例子会社の障害者が親会社に出向するような親会社と特例子会社の人事交流を活発にしていくという視点があってもいいのではないか。【田中申明委員(第7回)】
- 特例子会社で雇用されている障害のある方がステップアップしながら、何年か後には一般企業に流れていくといった形があつたらいいと思う。また、リワークの方のリハビリ出勤、加齢による労働力低下への対応、一時的な休憩など活用する方法は色々あるのではないか。【八木原委員(第7回)】
- 親会社と特例子会社の交流も大切だが、特例子会社内で、障害者の社員と障害者の管理職で会社を全てを回していきけるような方向に進めていきたいと考え、障害者の管理職登用を始めた。特例子会社から親会社への出向はあり得ると思うが、人事交流を常時スムーズに行うことは、会社が違う以上は難しい面もあるため、会社内でモラルアップしていく対策を考えている。【丸物委員(第7回)】
- 特例子会社において一人ひとりを良く見る中で適切な仕事に配置するという話や、管理職に登用していくという話は、まさに普通の人材マネジメントと同じことをやっており、素晴らしいと思った。そうすることによって、企業としての障害者雇用のレベルを高めていくことに繋がっていくだろう。そういう意味では、特例子会社の果たしてきた役割というのはものすごく大きな部分があると思う。一方で、親会社が障害者雇用に関して特例子会社に任せっぱなしになったり、関心がなくなったりというデメリットの部分も聞くこともあるので、そこについては工夫する余地があるのではないか。【海東委員(第7回)】
- 特例子会社において一定期間訓練をして、適性を見て、親会社が採用するということはで

きないか。親会社の人事も自分で採用するより、特例子会社で訓練された人を雇用した方が、適性や生活上の困難などもわかり、合理的ではないか。障害者の訓練や適性判定などのシェアードサービス機関として特例子会社を活用するというのはあってもいいのではないか。【今野座長(第7回)】

- 例えば、身体の方で車椅子とか特別な設備が必要な場合に、親会社でどこでも作れるかという、難しいため、一部の障害者に限られてしまうのではないか。採用の時に、特例子会社に関与したら親会社は喜ぶだろう。そういうことは、確かに今後検討していかなくてはならない課題だと思う。【丸物委員(第7回)】
- 親会社と子会社の業務は必ずしも同じではない。例えば、特例子会社で営業用のクッキーを作る、園芸をするなど、本体業務と全く違う業務を行って、障害者雇用の可能性、選択肢を提供するという例を聞くことがあるが、それは評価できることではないか。【阿部委員(第7回)】
- ある特例子会社では、ゆくゆくは本社の方の雇用に繋げるというような話も聞いた。特例子会社の中にはそういった方向性のところもあるのではないか。【川崎委員(第7回)】
- 特例子会社から本社への流れがある会社もあるかも知れないが、特例子会社のほとんどはそこは絶ち切っている。設備、受け入れのノウハウ等が必要になるため、より専門的・特殊な設備を揃え、どんな障害に対しても対応できるのが特例子会社である。親会社ではそういったものはないから、特例子会社である一定の障害者を雇用することになる。特例子会社がある会社は、親会社でも雇用しているというのは結構多く、親会社が障害者雇用ゼロで、特例子会社ばかりという会社もそんなにはないと思う。【丸物委員(第7回)】
- 各企業が、子会社をグループの中でどう位置付けるかということに尽きると思う。子会社内でキャリアアップまで含めて育て、モチベーションを高めていく場合、そこからあえて親会社に行くとなると、仕事が変わったり、求められるスキルも変わったりするため、やる必要がないと思う。一方で、子会社をあくまで養成機関的に位置付け、シェアードサービスのような形で業務を集中させるという位置付けの仕方もあると思う。【海東委員(第7回)】

- 
- ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。
 - 特例子会社制度は、知的障害者をはじめとする障害者の雇用促進に大きな役割を果たしてきた。今後は、特例子会社で蓄積した障害者雇用に関するノウハウを他の企業に普及・啓発させる等の役割も期待されるのではないか。また、親会社の障害者雇用を積極化する仕組みとしても活用できるのではないか。
 - その他、派遣労働者の取扱い等の雇用率制度における取扱いの見直し等についてどのように考えるか。

＜第8回における主な意見＞

◎ダブルカウント制度について

- ダブルカウントについては、是非継続していただきたい。重度障害を持った人たちが、実際に就労し、雇用が順調に進んでいるのは、ダブルカウント制度によるところが非常に大きい。重度の障害者を雇用する場合に、例えば設備、機械、施設など物的なもの、現場指導等いろいろな面での配慮が必要であるため、障害者雇用の際に、重度の方はどうしても軽度の方の次になるというのは、企業行動として当然のことだと思う。もし、今ダブルカウント制度がなくなった場合、実際に一番困るのは重度障害者である。そういう意味では、是非この制度を続けていただきたい。【丸物委員（第8回）】
- ダブルカウントの考え方は、雇用促進に繋がってきた一面があり、一定の役割を果たしてきたということで同感である。ダブルカウント制度は、就労の困難度が高い障害者の雇用促進する1つの仕組みだと考える。ただ、就労の困難度という捉え方が、従来と異なってきたり、実体と乖離しているということがあれば、より効果的なものに進化させていくという考え方から見直すことが必要になってくるかと思う。【海東委員（第8回）】
- 当社の状況としても、事業所（店舗）によって重度障害者の雇用状況は様々であり、複数雇用しているところも、全くゼロのところもある。事業所により、障害者の方に担っていただく仕事異なることから、結果、最適なマッチングを考えてそのようになっている。事業所の特性によって選択できる、企業としてとらえる幅を広く持つ、そういった観点からも、ダブルカウントは、大きな効果に繋がっているのではないか。【海東委員（第8回）】

◎精神障害者の短時間労働について

- 短時間の0.5カウントについて、例えば身体障害者や知的障害者については就労形態の多様化という観点からそういう制度を設けることはわかる。障害者の自立のために、原点としてはフル勤務が理想だと考えている。そのため、会社としては、短時間は一時的で、長時間労働に切り替えていく過程として、頑張ろうと励ましあいながら色々取り組んでいる。しかし、身体や知的と精神の違いは、症状に波があること等から、労働時間の変動もあり、長時間に耐えられるような勤務状況になかなかならないことである。精神障害者の短時間が0.5カウントであることについてはなかなか納得がいかない。【丸物委員（第8回）】
- 精神障害者の短時間について、精神障害者の雇用は身体とは違ってよりエネルギーが必要であることから、精神の義務化の話とのセットでとらえるのであれば、ダブルカウントあるいは1カウントすることは、雇用促進にも繋がる施策の一つになるのではないか。一方で、他の障害者との公平性の観点など色々考慮すべきポイントはあろうかと思うが、ダブルカウントの趣旨、就労の困難度が高い障害者の雇用を促進していく趣旨からすると、検討する余地は十分にあるのではないか。ただ、この話は、就労の困難度の基準をどうするかという問題に立ち返る話であり、難しい課題であることはよくわかっている。【海東委員（第8回）】
- 精神障害者で短時間しか働けない方は確かに重いことはあるが、丸物委員や海東委員の会社ではかなり大変な方の雇用をされているから、大変だということもあると思う。一方、一般の中小企業の場合では、正社員雇用はほとんどなく、パート雇用が圧倒的であるため、もし精神障害者の短時間をダブルカウントにするとすると、逆に雇用者数がなかなか増やせないという問題も出てくるので、全体にとというのは難しいのではないかと思っている。【田川委員（第8回）】
- 精神障害者の短時間ダブルカウントの話は、原理的に考えると、ダブルカウントをするか

否か、雇用率の対象にするか否かという時に、就労の困難度のようなものをどこかで測ることになるが、それを根本から見直せという議論に近い。海東委員が他の障害との公平性の問題があると思うとおっしゃっていたが、精神障害者の特殊性を強調した時に、他の障害で特殊性がないという保証はなく、議論もしていない。他の特殊性も考えていくと、全体の評価基準の問題として考えなくてはいけなくなる。精神障害者の短時間が問題だから、それだけを1カウントするという結論を出すのは極めて難しいのではないか。今回そういった問題提起があったことについては、報告書には残そうとは思いますが、それをここでの合意とすることは難しいのではないか。【今野座長（第8回）】

- 例えば脳性麻痺の方なども、長時間労働をすることにより、脊髄の損傷がますますひどくなり、二次障害が起こる。必ずしも長時間労働、40時間労働が理想ではなく、あらゆる障害者が、その人が働ける雇用環境が整えられ、適切な労働時間を保障していこうというのが理想の世界である。【野中委員（第8回）】
- 障害者をどう規定するかについて、自立支援法の議論の中でも、手帳制度を止めようという意見も一時はあったが、非常に難しいと今は手放している。生活全体になると障害者の定義はより難しくなるが、障害者雇用は働けるか、働けないかという問題なので、比較的定義しやすいと思うため、本当はここから、障害者の定義をもう一度考え始めるというのが重要だと思う。この委員会ですることができるとは思っていないが、その方向が必要だと思う。【野中委員（第8回）】
- 精神科の診療は他の一般診療よりも少ない人員で運営することが認められる特例措置があるが、一般医療と同じだけの人員を配置していこうという検討が別の委員会でされており、ずっと続くものではなく、急性期は手厚く、慢性期は手を引く方向で検討されている。働く場でも同様であり、最初はとても手がかかる。ダブルカウント制度については賛成だが、ずっと続くところに少し問題があるのではないか。就労支援では多様性が担保されなければいけず、1つのシステムを作ると、そのシステムに乗れない障害者が出てきてしまうため、複数の多様な支援システムが最終的に必要だと考える。【野中委員（第8回）】
- 精神障害者の短時間労働について、最初は短時間で働き、職場で仕事をしながら、段々と回復に向けていくことができる。精神障害者の短時間の0.5カウントについては、最初はそうでも、ずっと固定化するのではなく、ある程度流動性を持った形にしていけたらいいと思っている。【川崎委員（第8回）】
- 精神障害者のダブルカウント制度について、精神障害のある方たちは色々な働き方があっていいと思う。最初は短時間で始めて、それで40時間とかにしていくと思うが、その時に0.5ポイントから1.0ポイントと変わっていくように、ダブルカウント制度についても例えば半年ごとに評価をしていく。他の障害のある方たちも同様に評価をして、次のステップにと考えていけばよいのではないか。【八木原委員（第8回）】

◎特例子会社制度について

- 特例子会社については、非常に日本的なとてもいい制度だと思う。特に、知的障害者の就労が爆発的に伸びたのは、特例子会社が非常に頑張ったためだと思う。ただ、特例子会社と親会社で待遇が違うということはある、人事交流等の話があったが、企業のシステムとしてそういうところを少し考えていただければと思う。【田川委員（第8回）】
- 特例子会社に対する評価は、きちんと機能してきたし、貢献が大きいと言える。ただ、ノーマライゼーションの考え方からいくと、閉じこもってしまうのは少し気になるということなので、いろいろ意見が出たが、障害者を雇用するノウハウを蓄積して社会に普及させるような役割を果たす、障害者雇用のセンター・オブ・エクセレンスになり、社会に貢献してい

く形がある。それにより、前述のノーマライゼーションの問題は少しあるいはかなりの部分クリアできるのではないか。特例子会社についての皆さんのご意見はそのようなものだったかと思う。【今野座長（第8回）】

- 特例子会社の存在はとてもユニークで、多様性が非常に担保できていいと思う。逆の話になるが、今度は、障害者や家族会などが立ち上げて企業を作り、企業が育ったら、特例子会社として大企業に売っていくなど、もう少し自由度を増やしていくような動き方も可能ではないか。【野中委員（第8回）】
- 野中委員から面白い意見をいただいたが、特例子会社の M&A であり、そこでキャピタルゲインを得てまた次の特例子会社を作る、といったことも可能だろう。【今野座長（第8回）】

◎その他

- 派遣労働者の取扱いについては、現在は派遣元でしかカウントされていないが、派遣先の方が大変なのではないかという気がしている。カウントを半分ずつにするなど派遣先にもメリットがあればもっといいかと思う。【八木原委員（第8回）】
- 派遣労働について、0.5/0.5 で分けるのも1つかと思うが、色々な考え方があると思う。障害者を派遣する場合に、派遣元が労働環境を整備して派遣先に送るのか、派遣元は障害者を派遣することだけを行って、労働環境は派遣先が整備するのか、というところがどうしても出てくる。前者の場合、派遣先としては受け入れやすいので、雇用は広がっていくのではという感じもする。また、後者であれば、派遣先で1.0カウントすることも1案かと思う。ただ、そうなると、雇用率カウントの際に、就労の困難性や労働時間などに加えて、企業が労働環境を整えることの負担をどれだけ負うかという点も考慮要素に入れてこざるを得なくなり、難しい話になってくる。【田中委員（第8回）】
- 企業が自社雇用ではなく、派遣労働者を必要とする場面がそれぞれあると思うが、その派遣労働者の必要性という部分と、一方で障害者雇用という部分との関係性があまりイメージできない。その中で、派遣労働者としての障害者雇用にどう位置づけたいのかについては、派遣労働者そのものの位置づけをどう捉えるかによってこの議論は大きく変わってくるのではないかと思う。【海東委員（第8回）】
- なぜ労働環境を整えるのかは、ある企業に派遣に来ている障害者のためではなくて、その企業の職員のためにも労働環境を整えるべきである。労働環境を整える第一義的な責任を、もう少し実際に仕事をしている場の問題に引きつけて考えるべきだと思う。【野中委員（第8回）】
- もともと派遣というのは複雑な雇用形態なので、どうしても難しい。派遣については、こういう論点が提示されたという形でまとめざるを得ないだろう。【今野座長（第8回）】

<参考> 今後の障害者雇用施策の充実強化について 一障害者の雇用機会の拡大に向けて一(意見書)(平成19年12月19日 労働政策審議会障害者雇用分科会) (抜粋)

- 1 多様な雇用形態に対応した
(2) 派遣労働への対応

派遣労働については、現在、派遣労働者として働く障害者は少数であるが、派遣労働で働くことを希望する障害者もいることから、働き方の選択肢の一つとして、適切に派遣労働により働くことができるようにすることが必要である。

このため、障害者の場合、職場定着に相当の配慮や時間を要することがあることも踏まえつつ、障害者が派遣労働という形で安心して働き、能力を発揮することができるようにするため、障害者の派遣労働に関して、派遣元事業主と派遣先の双方がともに配慮すべき事項、あるいは、いずれかが配慮すべき事項について、明確化することが適当である。

また、紹介予定派遣については、障害者本人及び派遣先の企業双方が就労の可能性について見極めた上で、派遣先における直接雇用に移行する可能性のあるものであり、これが活用されることにより、障害者雇用が進むことが期待される。

なお、障害のある派遣労働者が働くためには、派遣先が受け入れることが必要であり、派遣先に一定のインセンティブを与えることも考えられるが、現時点では、派遣労働に対する障害者の理解やニーズの動向を慎重に見極める必要がある。

＜参考＞今後の障害者雇用施策の充実強化について ―就業機会の拡大による職業的自立を目指して―(意見書)(平成16年12月15日 労働政策審議会障害者雇用分科会)(抜粋)

2. 多様な形態による障害者の就業機会の拡大

(2) 雇用形態の多様化と障害者雇用

②派遣労働者

労働者派遣は、民間の労働力需給調整システムとして大きな進展をみせており、派遣労働者数、労働者派遣事業所数ともに年々増加の一途にあつて、労働者のライフスタイルに合わせた働き方を可能にする選択肢の一つとしての評価も定着しつつある。

しかしながら、障害者雇用の面からみると、派遣労働者としての障害者の雇用はほとんど進んでいないとの調査結果があることから、雇用労働者の中で派遣労働者が占める割合が大きくなってきている状況を踏まえつつ、派遣労働と障害者雇用との関係においてどのような対応をしていくことによって、障害者雇用の促進を図っていくことができるか、今後検討を行うことが適当である。

その際には、まず職場定着に相当の配慮や時間を要することがある障害者にとって、そもそも派遣労働という働き方がどのように評価されるべきか、検討をすることが適当である。また、派遣先においてその指揮命令の下で就労するという派遣労働の特性が、派遣元における障害者雇用にどのような影響を及ぼしているか等の実情についても、把握を行うことが適当である。