

**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

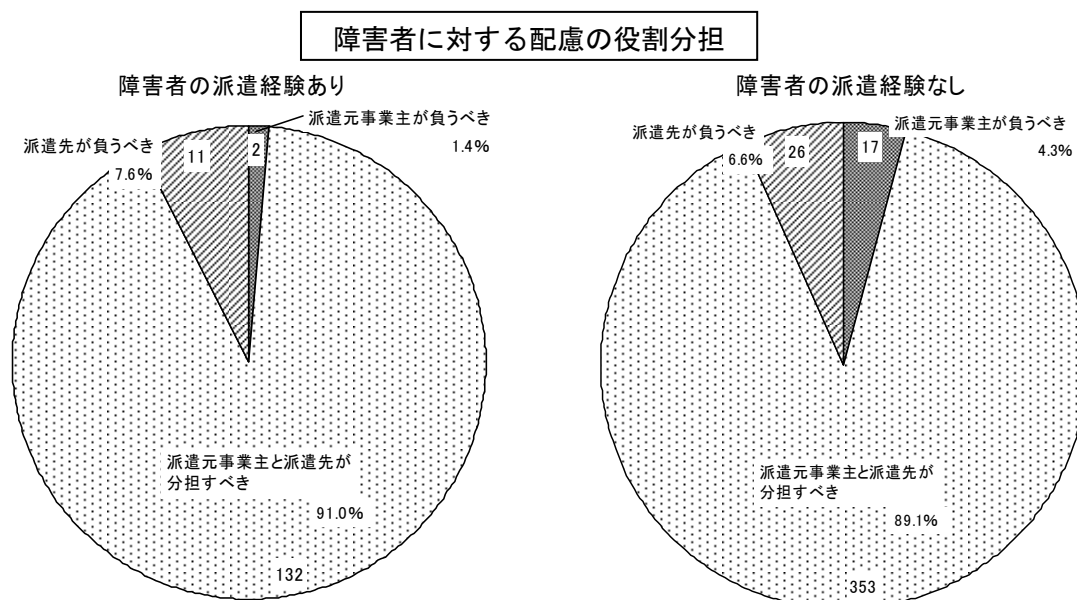
厚生労働省

高齢・障害者雇用対策部障害者雇用対策課

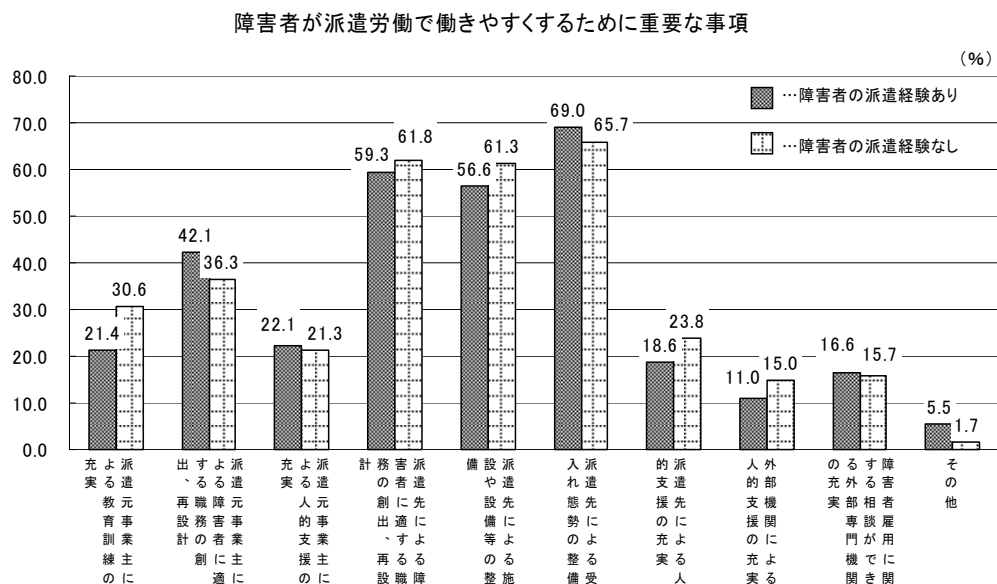
1 派遣元事業主調査

(1) 障害者である派遣労働者の派遣の有無による比較

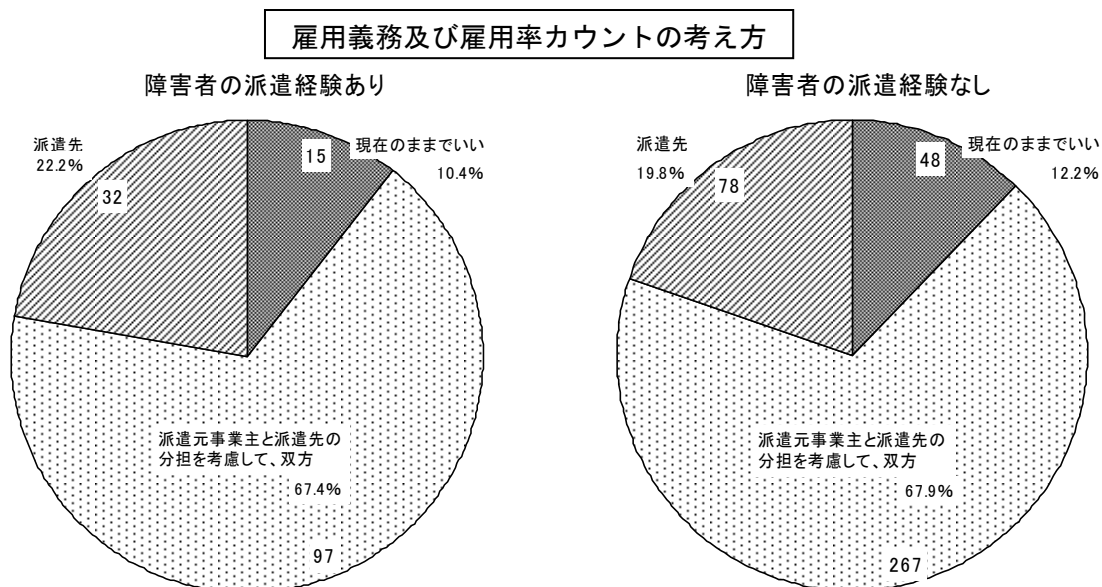
- 障害者である派遣労働者をこれまでに派遣したことがあるかという質問に対する回答ごとに他の質問の回答状況を分析した。
- 障害者に対する配慮の役割分担の考え方については、障害者の派遣経験がある事業主と障害者の派遣経験がない事業主との間に大きな違いは見られない。



○ 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。



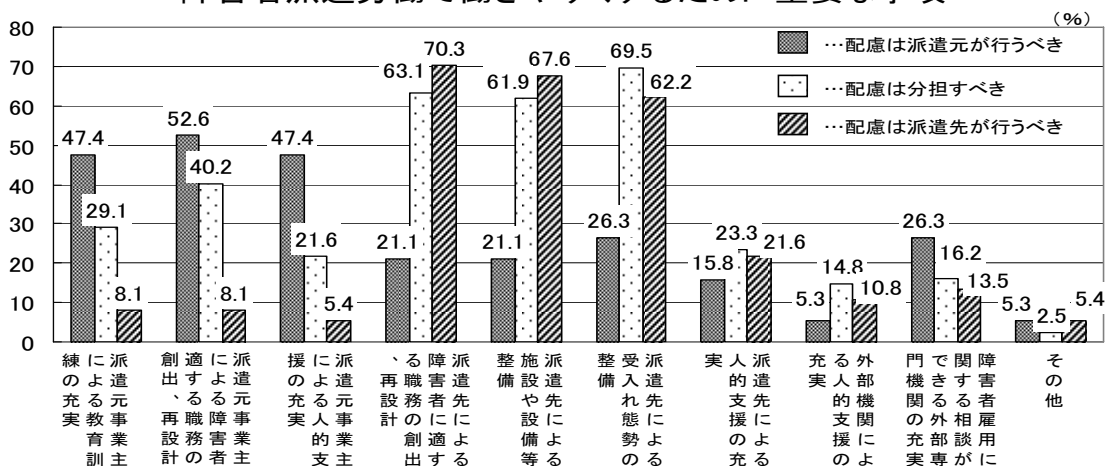
○ 障害者の雇用義務及び障害者雇用率制度のカウント方法については、障害者の派遣経験の有無による回答の違いは見られなかった。



(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

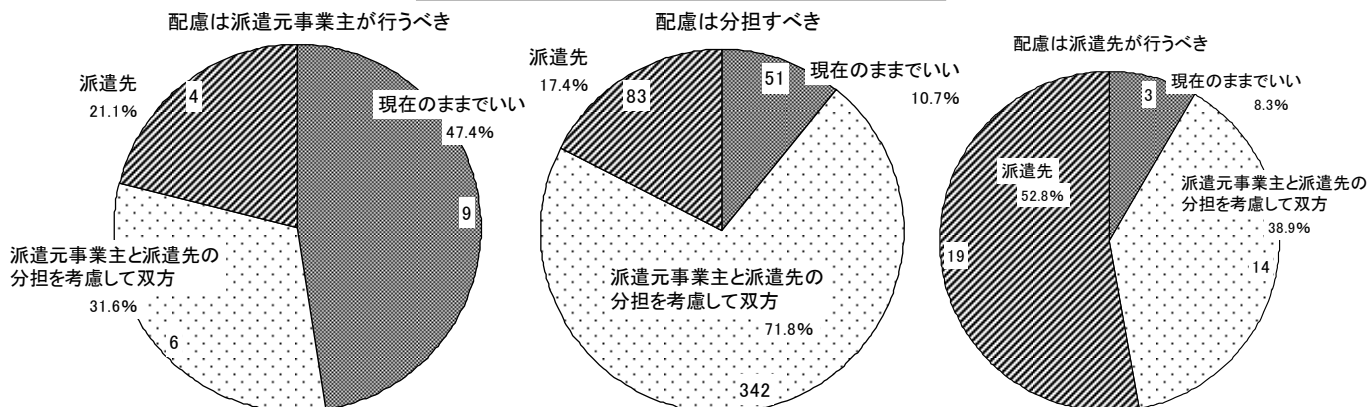
- 障害者への配慮についての役割分担の考え方についての質問による回答ごとに他の質問の回答状況を分析した。
- 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と答えた事業主は、派遣元事業主が教育訓練の充実等派遣元事業主の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と答えた事業主は、派遣先による職務の創出や再設計等派遣先の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。

障害者派遣労働で働きやすくするために重要な事項



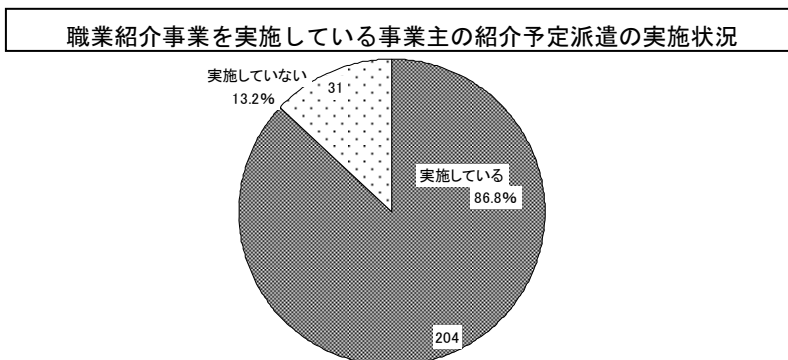
- 障害者の雇用義務及び障害者の雇用率制度のカウント方法についての考え方については、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と回答した事業主は、「現在のままでいい」という回答が最も多い。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と回答した事業主は、「派遣先」と回答した事業主が最も多い。

雇用義務及び雇用率カウントの考え方

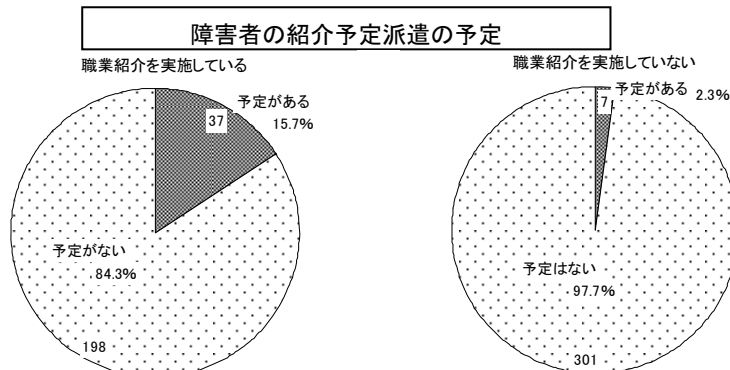


(3) 職業紹介事業の実施の有無による比較

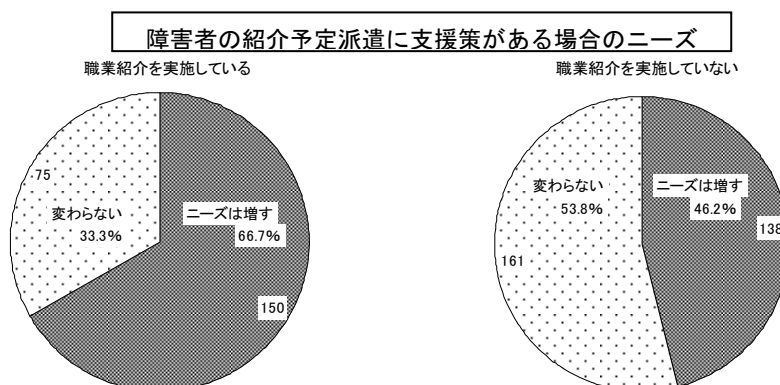
- 紹介予定派遣を行う場合、職業紹介の許可が必要なことから、労働者派遣事業以外に職業紹介事業をやっているかどうかにより、回答状況を分析した。
- 職業紹介を実施している事業主は、紹介予定派遣を実施している割合が86.8% (204) となっている。



- 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。



(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

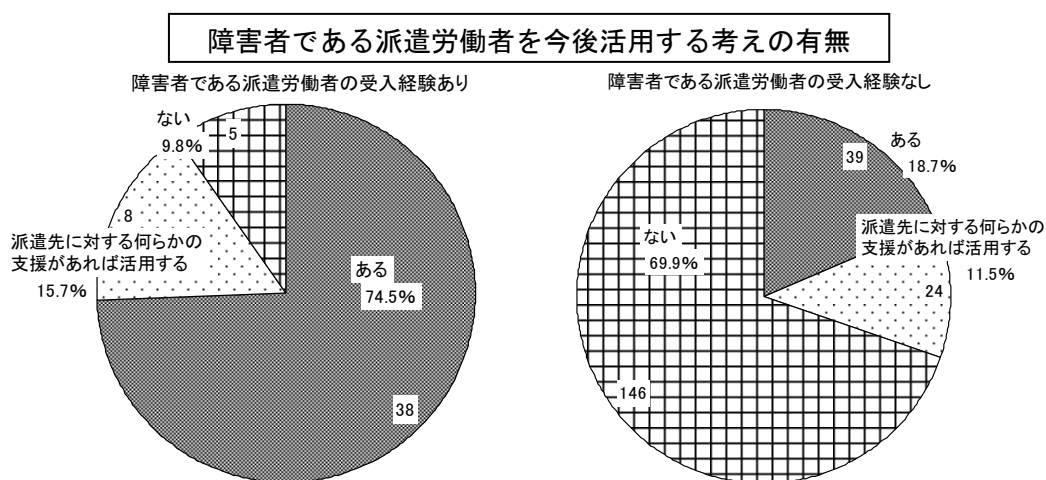
- 問 20（障害者の紹介予定派遣を実施したことがない理由）
 - ・ 派遣先からのニーズがない、理解が得られない。(31)
 - ・ 障害者の登録がないため、機会がない。(28)
 - ・ 派遣先の要望に合致しない。(3)
 - ・ 派遣先の人事規定
 - ・ 障害者を正社員に登用しようとする企業がなかった。
 - ・ 紹介予定派遣自体の取扱件数が少ないため
 - ・ 受け入れ先の開拓ができていない(2)

- 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

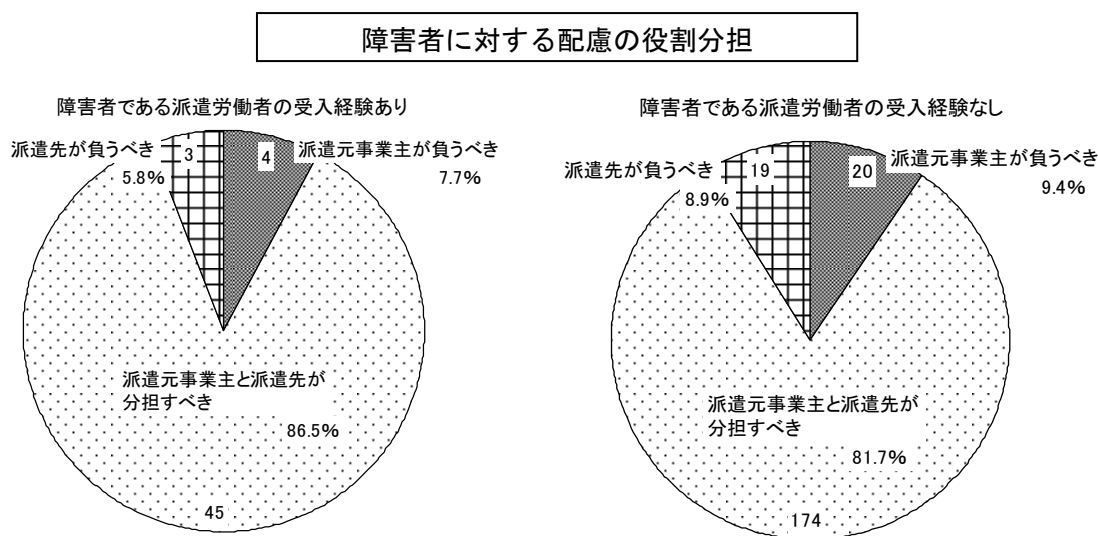
2 派遣先調査

(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。

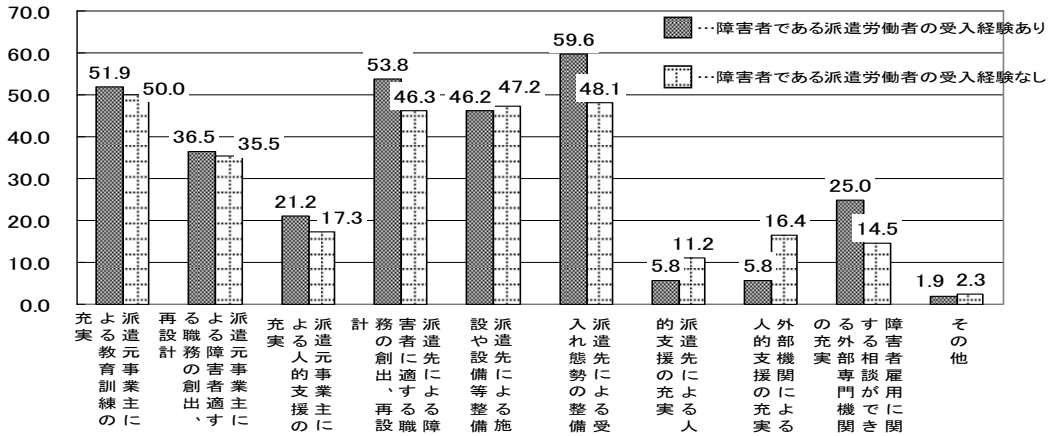


- 障害者に対する配慮の役割分担については、回答による大きな違いは見られなかった。



- 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

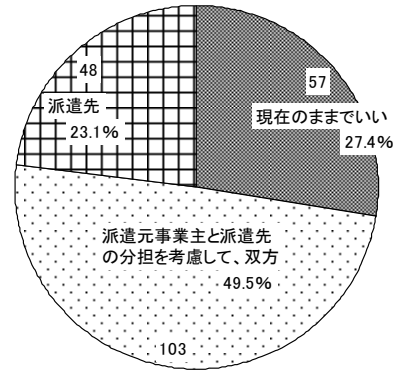
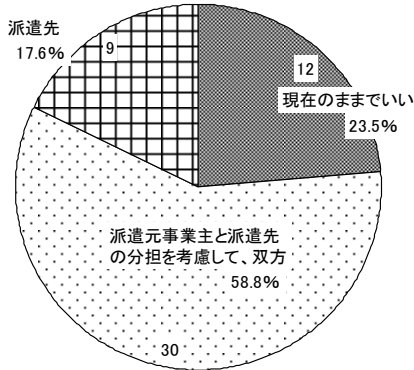
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項



- 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。

障害者である派遣労働者の受入経験あり

障害者である派遣労働者の受入経験なし

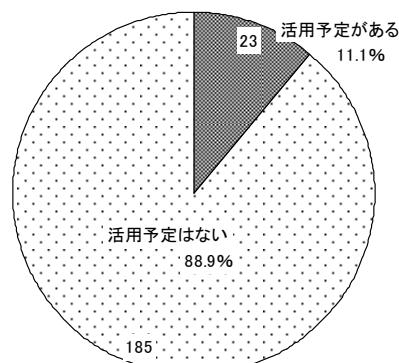
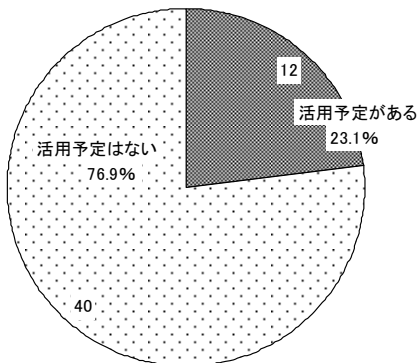


- 障害者の紹介予定派遣の活用予定については、障害者である派遣労働者の受入経験がある事業主は、23.1%（12）が「活用予定がある」と回答している。

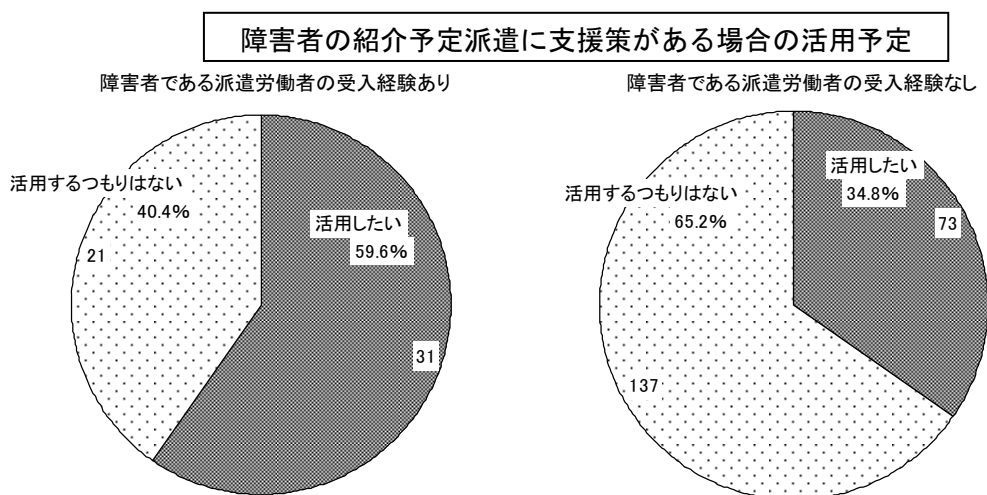
障害者の紹介予定派遣の活用予定

障害者である派遣労働者の受入経験あり

障害者である派遣労働者の受入経験なし



- 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。

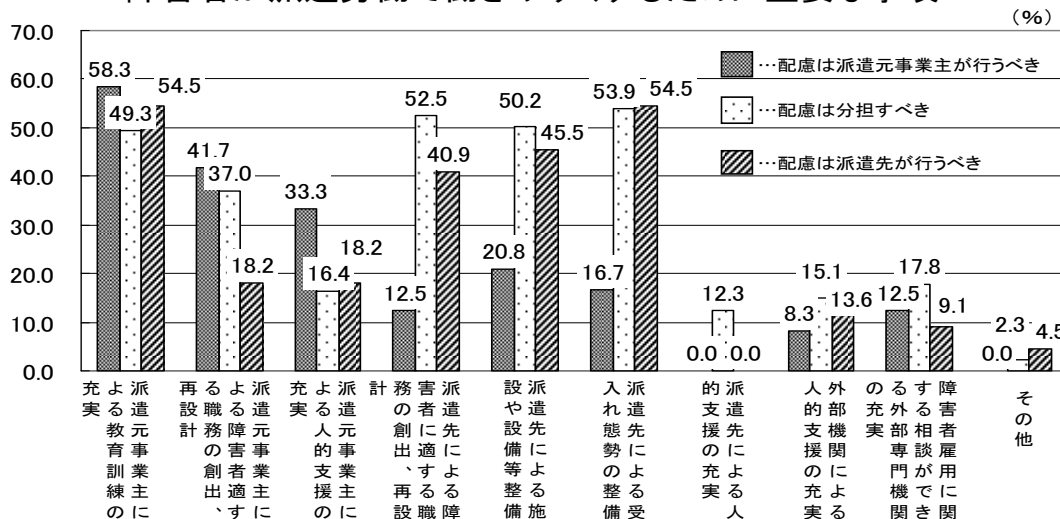


(2) 障害者への配慮についての役割分担の考え方による比較

○ 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。

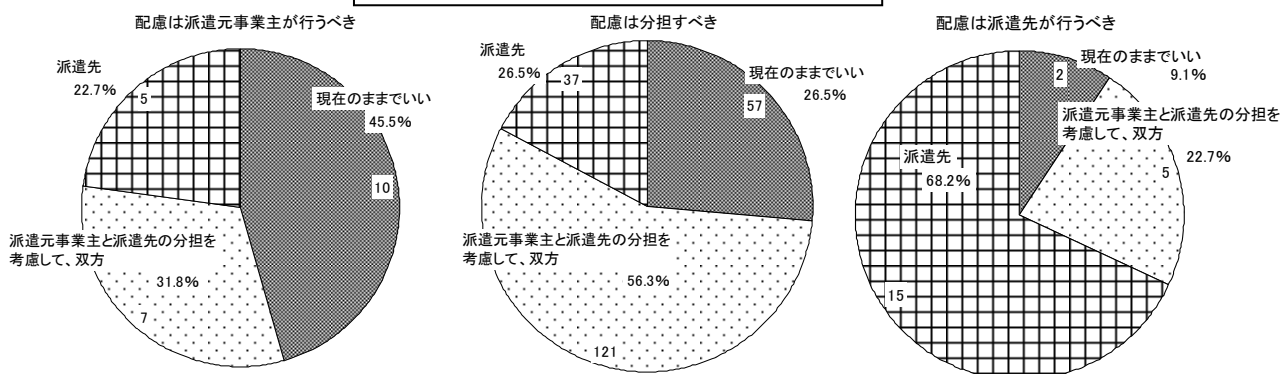
○ 障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項については、配慮は「派遣元事業主が負うべき」と答えた事業主は、派遣元事業主による教育訓練の充実等派遣元事業主の配慮が必要という回答の割合が高い。一方、配慮は「派遣先が負うべき」と答えた事業主は、派遣先による職務の創出や再設計等派遣先の配慮が必要という回答の割合が高くなっている。

障害者が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

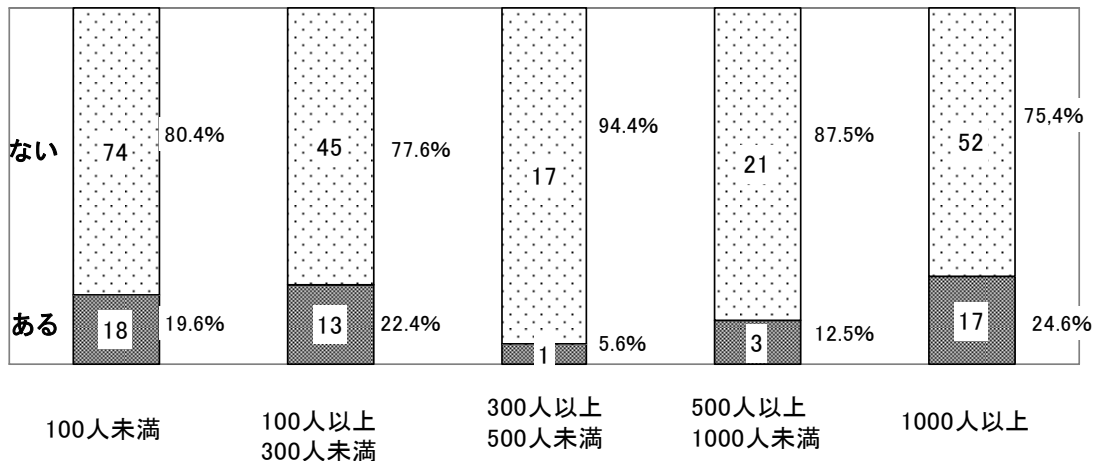


(3) 企業規模による比較

○ 企業規模ごとの回答状況を分析した。

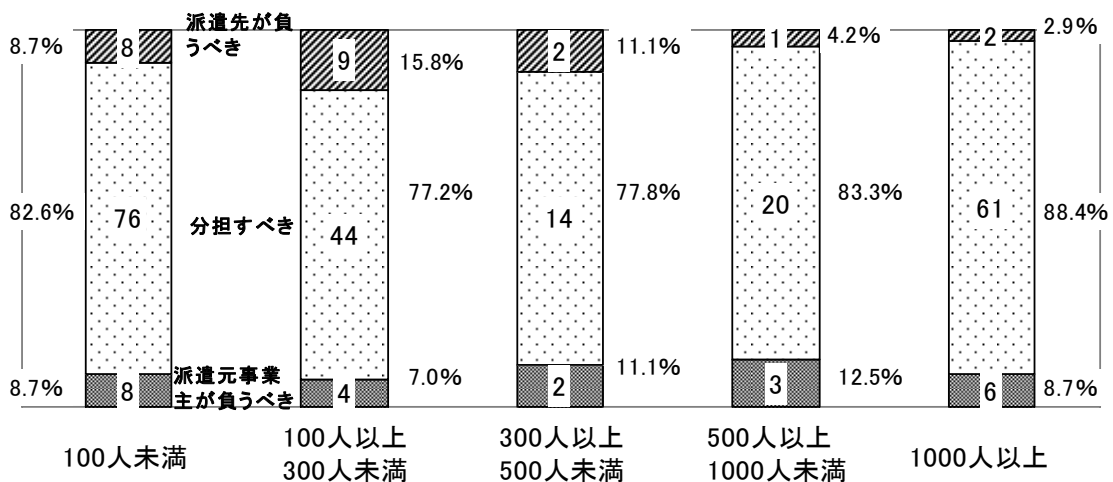
○ 障害者である派遣労働者の受け入れの有無については、1000人以上の規模の事業主の24.6%（17）が「ある」と回答しており、最も多くなっている。

障害者である派遣労働者の受け入れの有無



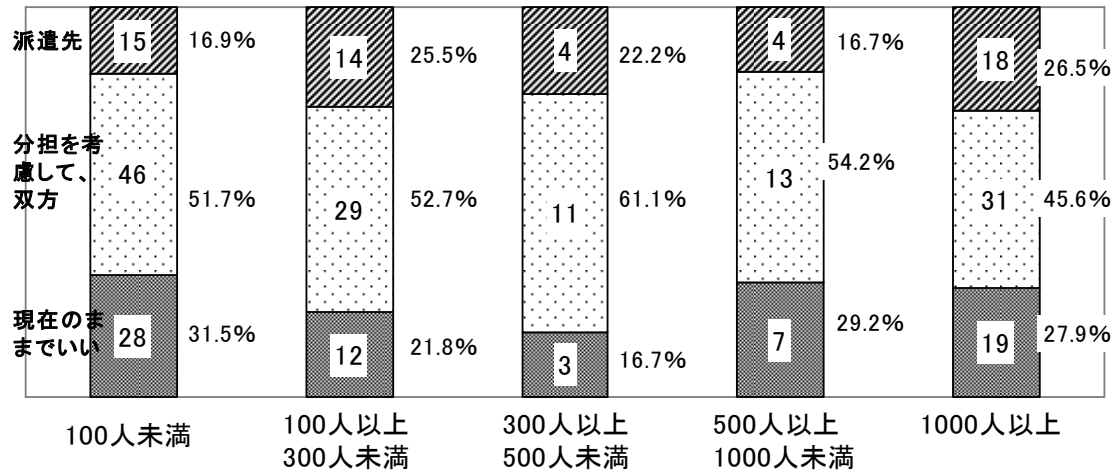
○ 障害者の配慮の役割分担については、企業規模による違いは見られなかった。

障害者の配慮の役割分担



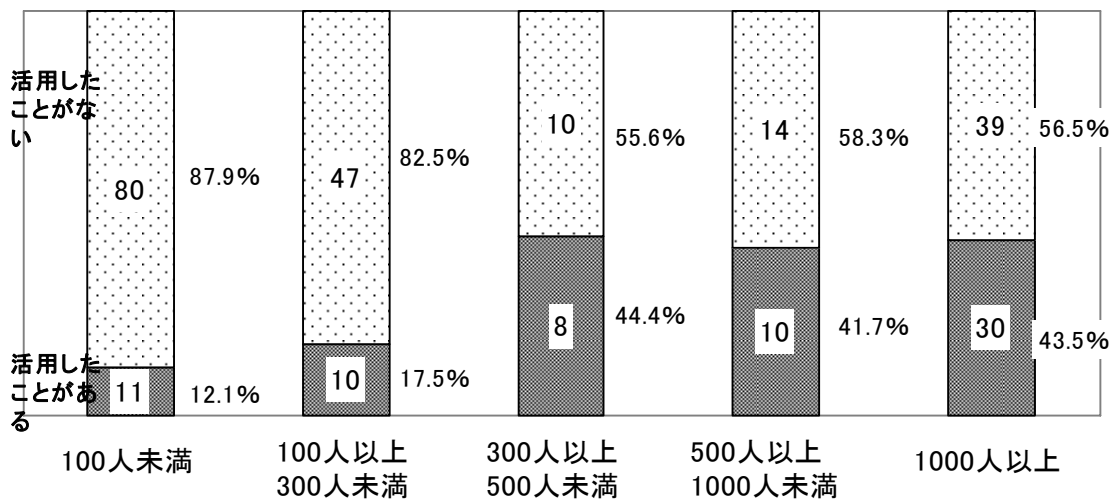
- 雇用義務及び雇用率カウントの対象については、企業規模による大きな違いは見られなかった。

雇用義務及び雇用率カウントの対象



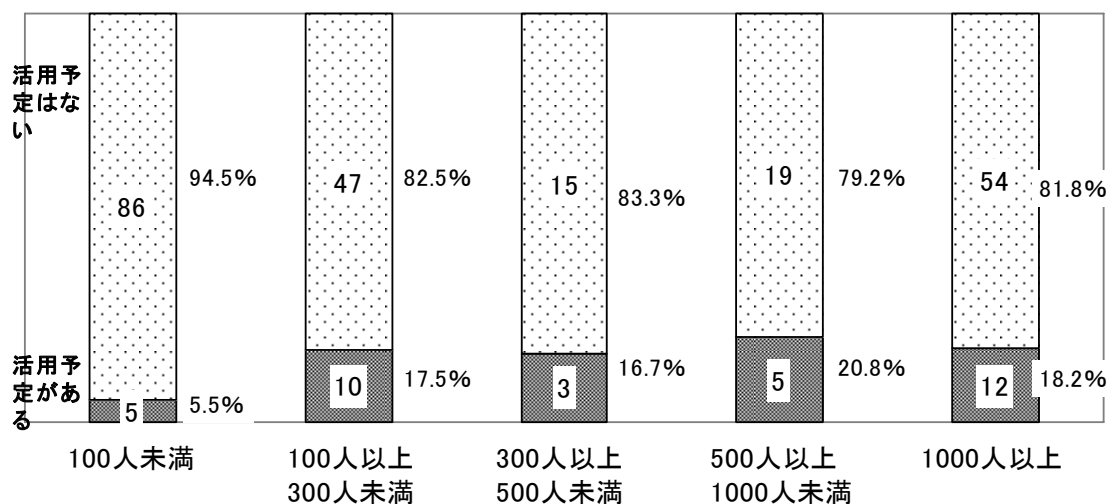
- 紹介予定派遣の活用状況については、企業規模が大きい方が比較的活用している割合が高かった。

紹介予定派遣の活用状況



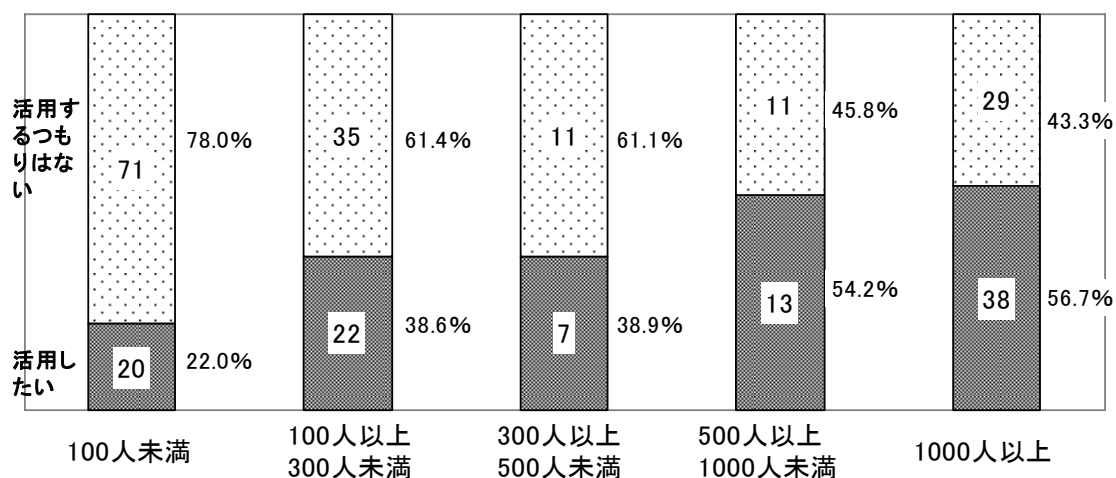
- 障害者の紹介予定派遣の活用予定については、100人未満の企業は活用予定がないと回答した企業の割合が最も高く、94.5%（86）となっている。

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