

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部×2=2,930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部×2=2,930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。

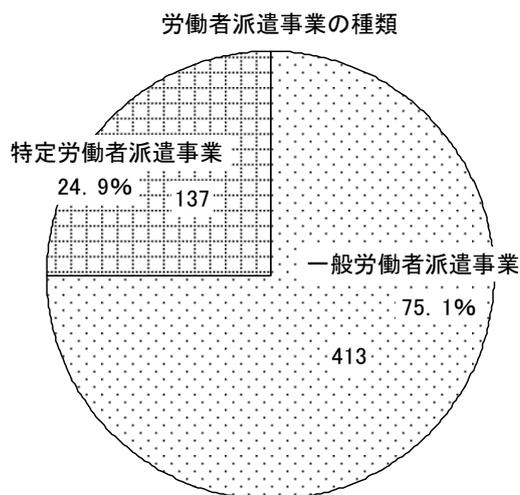
派遣先調査、障害者である派遣労働者調査の有効回答数は、それぞれ266、124であった。

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

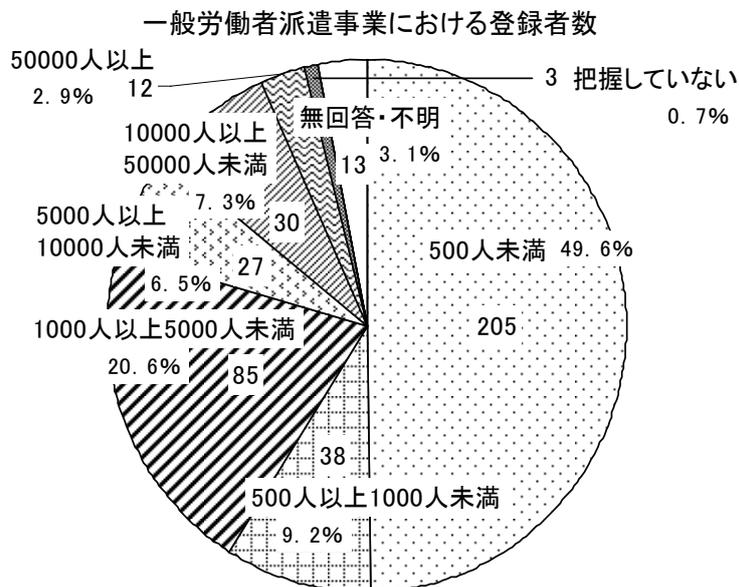
(1) 労働者派遣事業の種類

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。



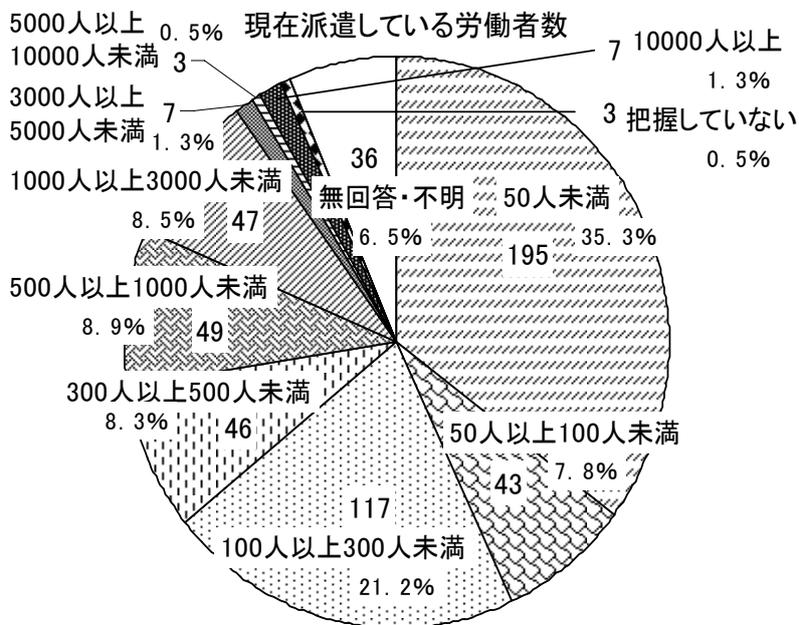
(2) 一般労働者派遣事業における登録者数の状況

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

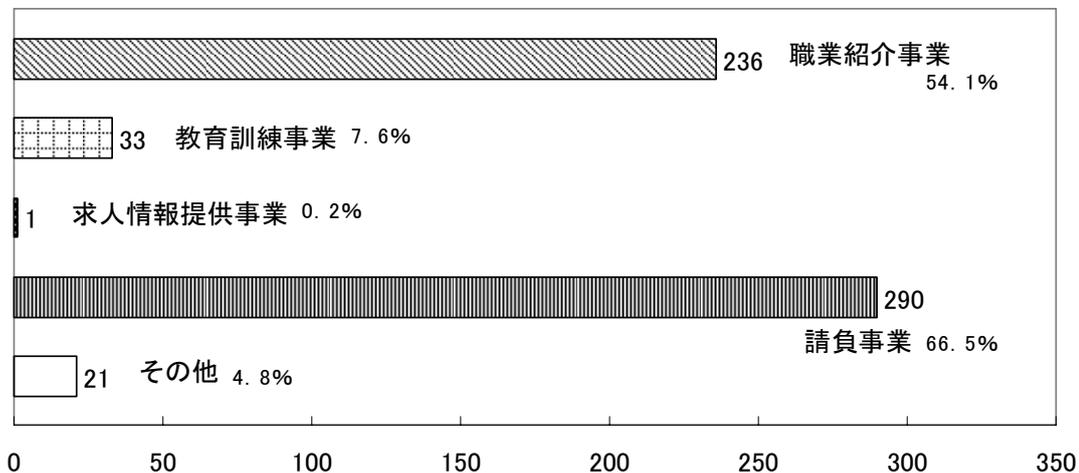
事業主の労働者派遣事業の実施状況については、現在派遣している労働者数が「50人未満」の事業主が35.3%（195）と最も多く、次いで「100人以上300人未満」が21.2%（117）となっている。



(4) 労働者派遣事業以外の事業の有無

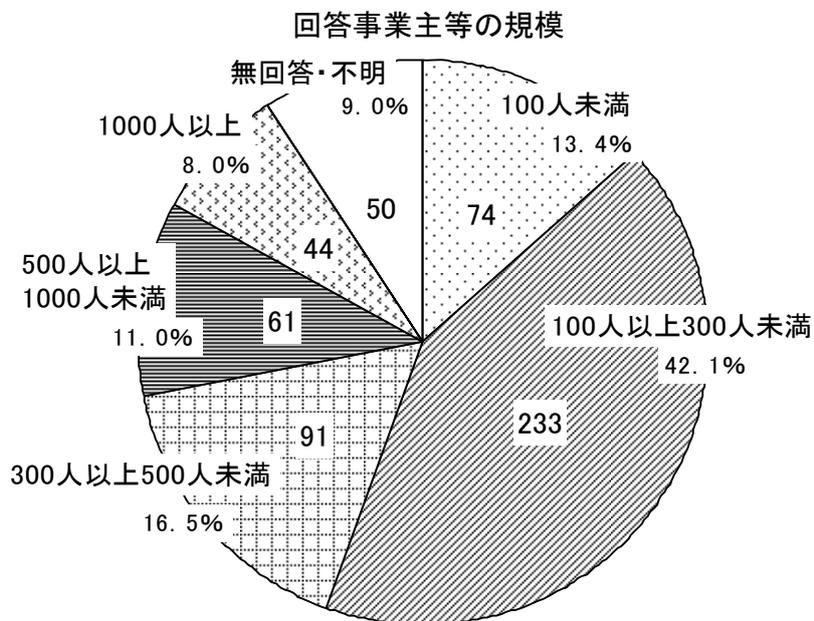
労働者派遣事業以外の事業の有無については、117の事業主が労働派遣事業以外の事業はなしと答え、残りの436事業主は労働者派遣事業以外の事業を行っている。労働者派遣事業以外に行っている事業の種類（複数回答）については、「請負事業」が66.5%（290）と最も多く、次いで、「職業紹介事業」が54.1%（236）となっている。

労働者派遣事業以外の事業

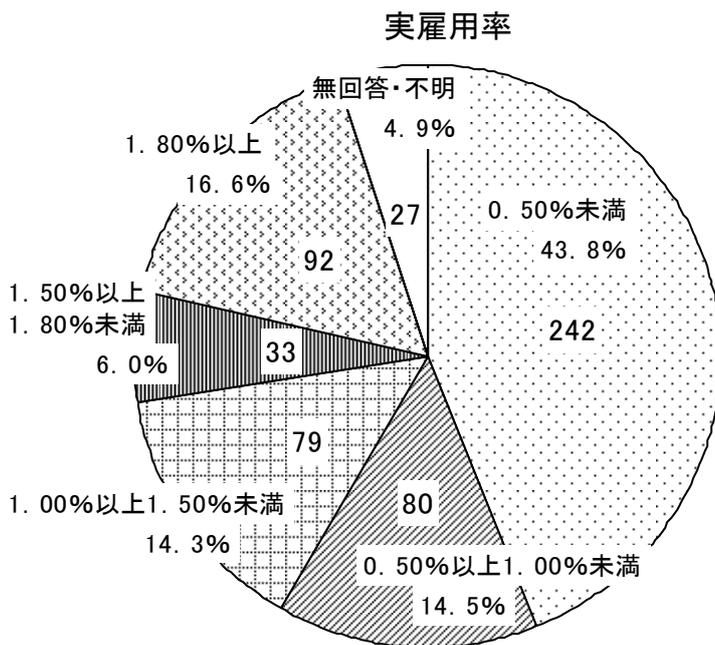


(5) 回答事業主等の規模及び障害者雇用状況

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。

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
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。

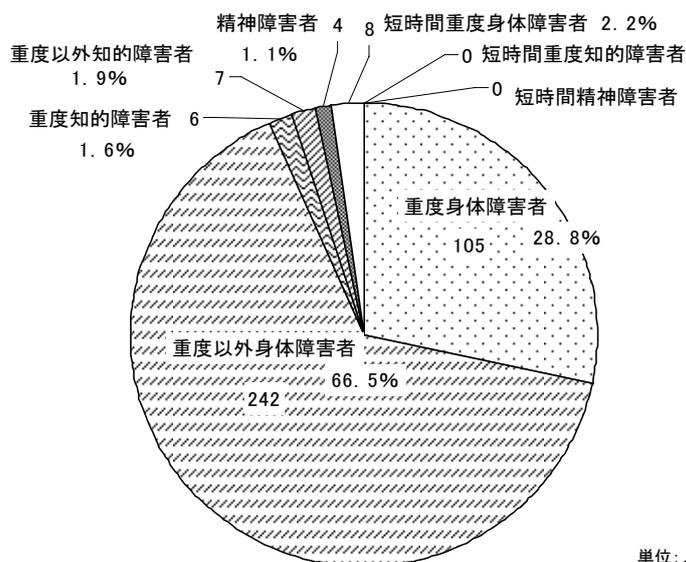
※2 派遣労働者以外の状況については、回答事業主の常用雇用労働者のうち、常用雇用である派遣労働者を除いたものから集計。

(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。

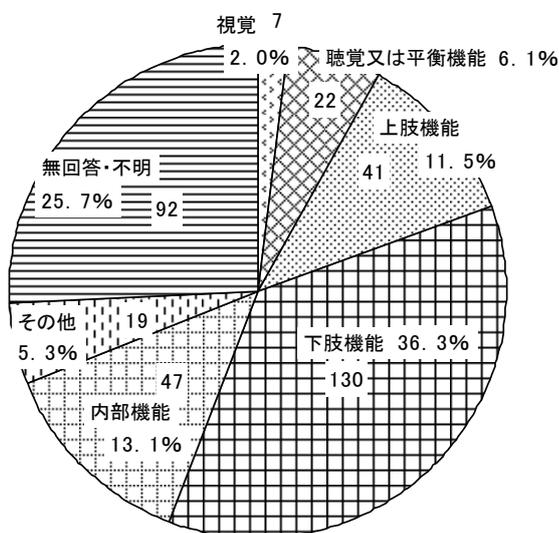
また、身体障害者の割合の合計は97.5%となっており、平成18年度の「障害者雇用状況報告」における雇用障害者に対する身体障害者の割合である82.2%よりも高い水準となっている。

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。

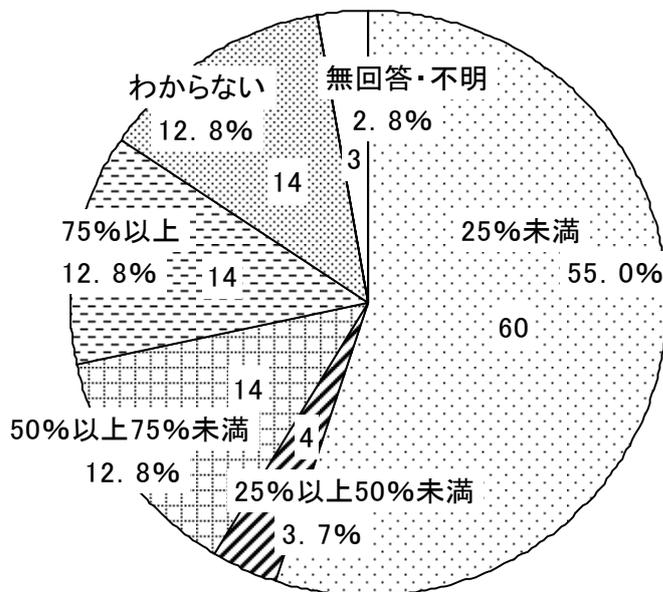
身体障害者である派遣労働者の人数(種類別)



(7) 障害者である派遣労働者の派遣期間

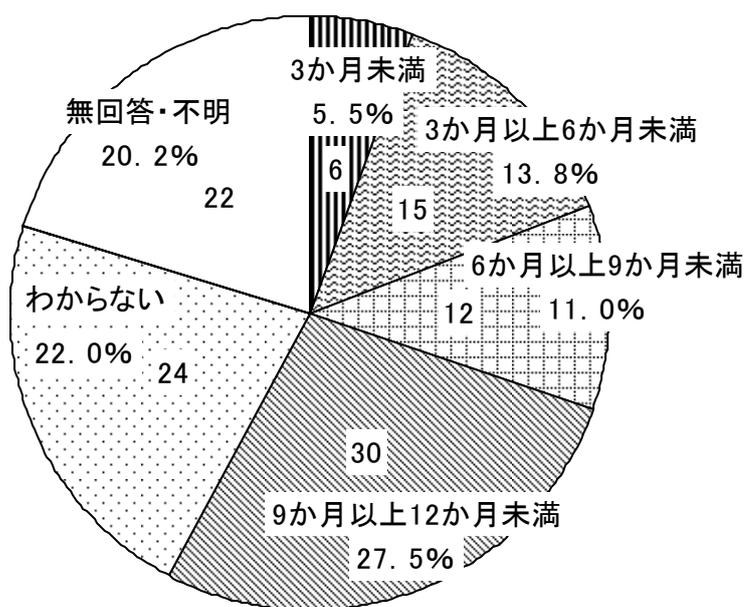
障害者である派遣労働者の派遣された企業における派遣期間が一年未満の割合については、「25%未満」が55.0% (60) と最も多くなっている。

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。

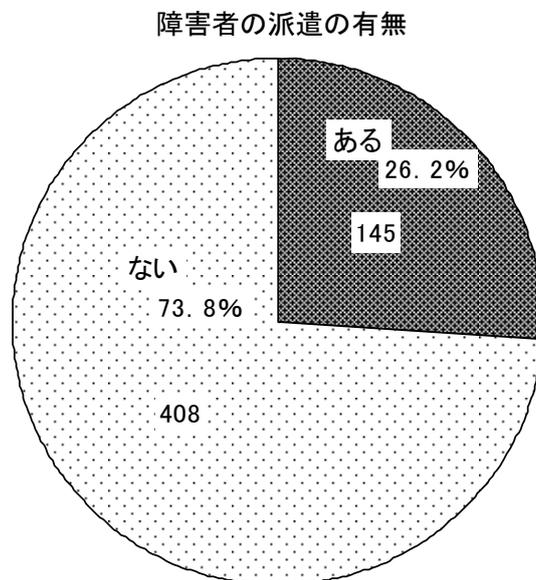
派遣期間が一年未満の者の平均派遣期間



2 障害者である派遣労働者の派遣について

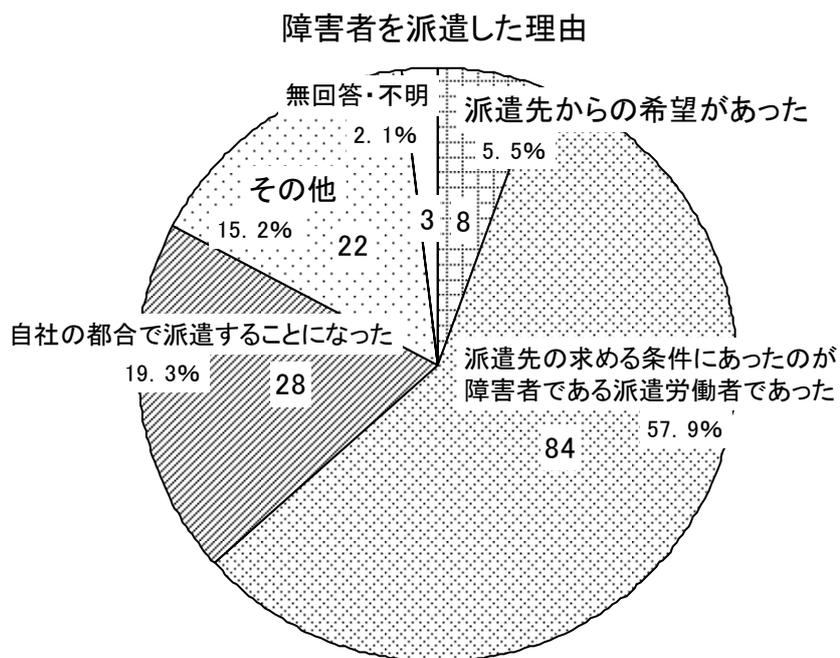
(1) 障害者である派遣労働者の派遣の有無

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

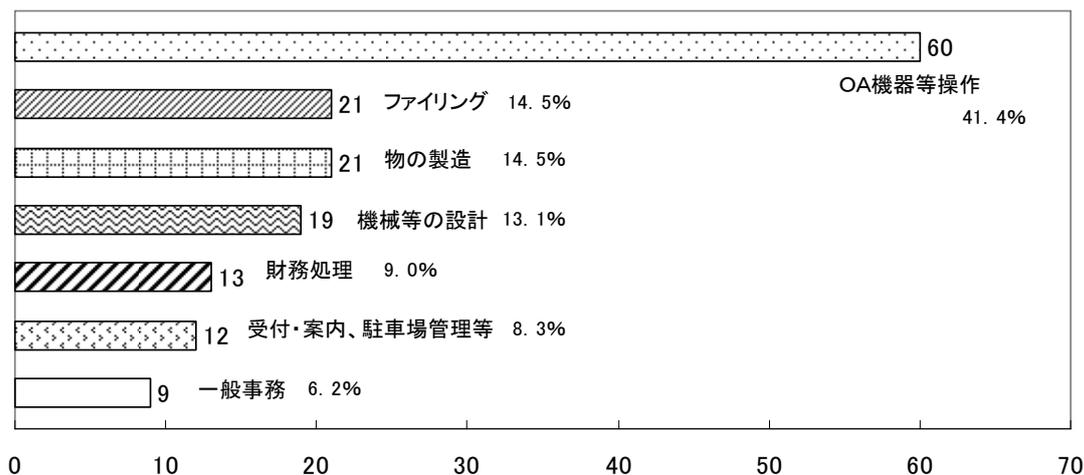
障害者である派遣労働者を派遣した理由については、「派遣先の求める条件にあったのが障害者である派遣労働者であった」が 57.9% (84) と最も多く、「派遣先からの希望があった」は 5.5% (8) と最も少なかった。



(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。

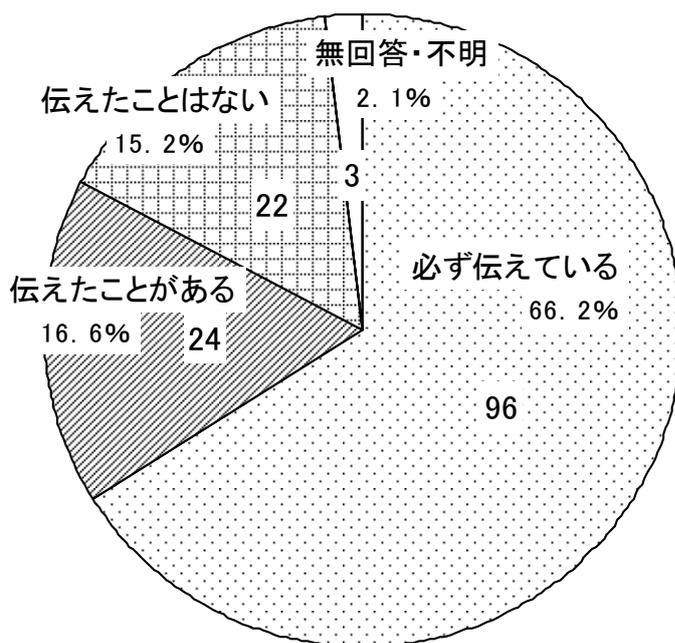
障害者である派遣労働者の派遣業務



(4) 障害者である派遣労働者の障害の伝達状況

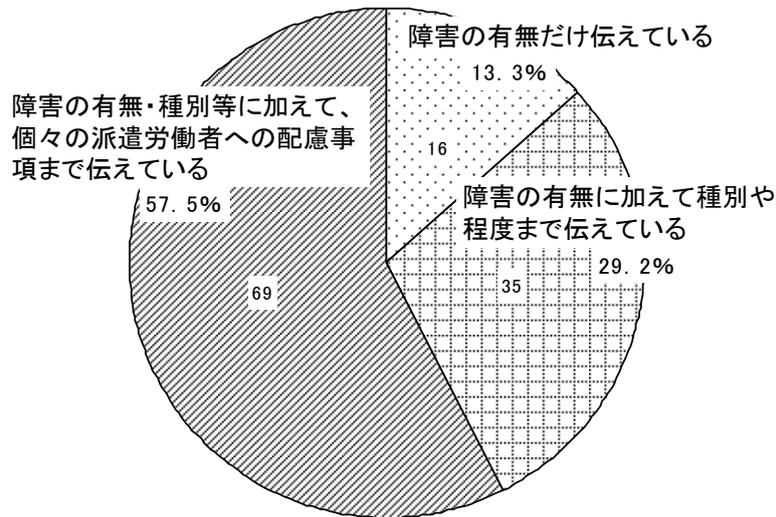
障害者である派遣労働者を派遣した際の障害の状況の伝達状況については、66.2%（96）が「必ず伝えている」と回答している。

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。

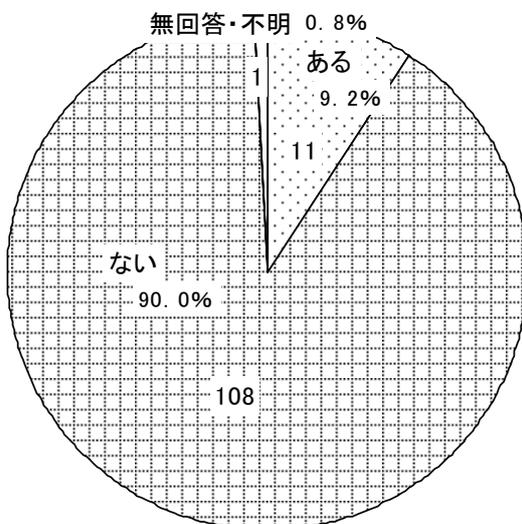
障害の伝達内容



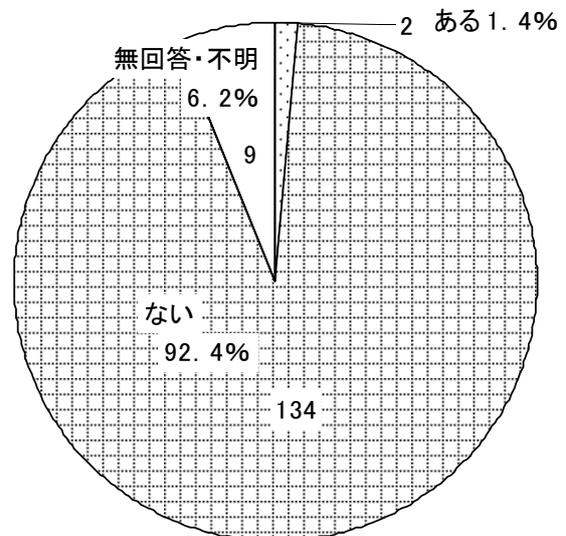
(5) 障害者である派遣労働者の派遣の際のトラブルの有無

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



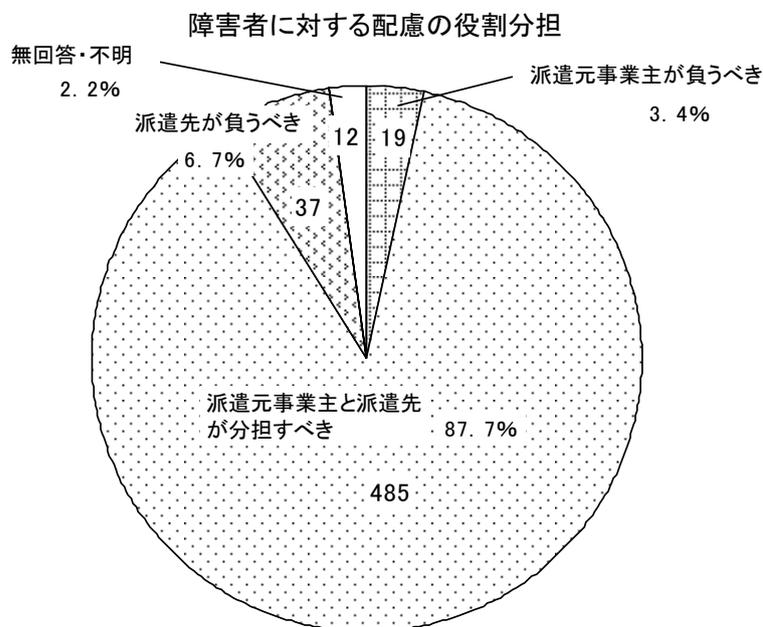
障害を伝えなかったことによるトラブルの有無



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

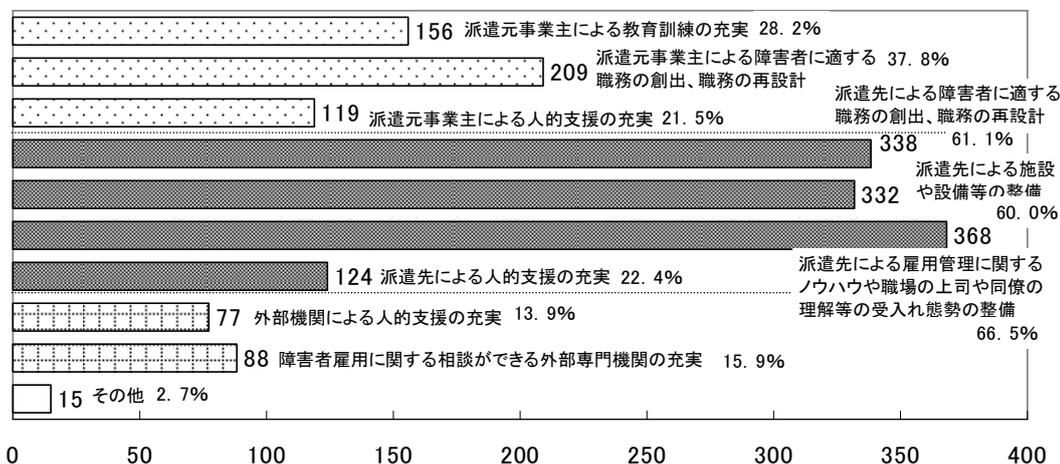
障害者である派遣労働者に対する配慮について、87.7% (485) が「派遣元事業主と派遣先で分担すべき」と回答している。



(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。

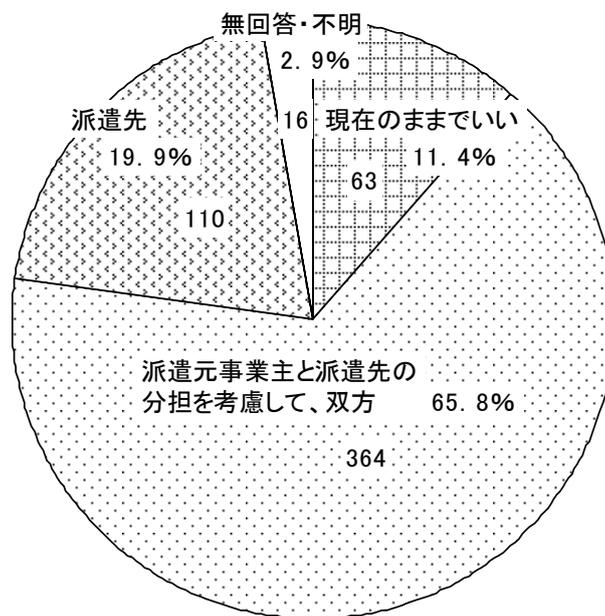
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要な事項



(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。

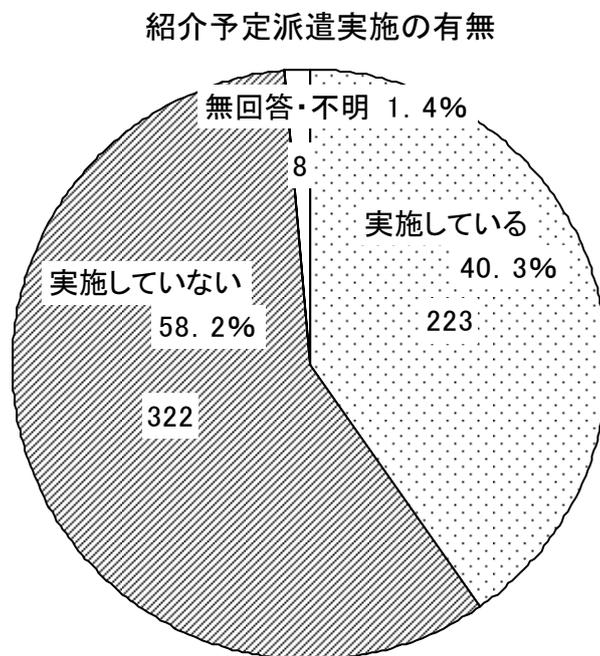
雇用義務及び雇用率カウントの考え方



4 紹介予定派遣の状況

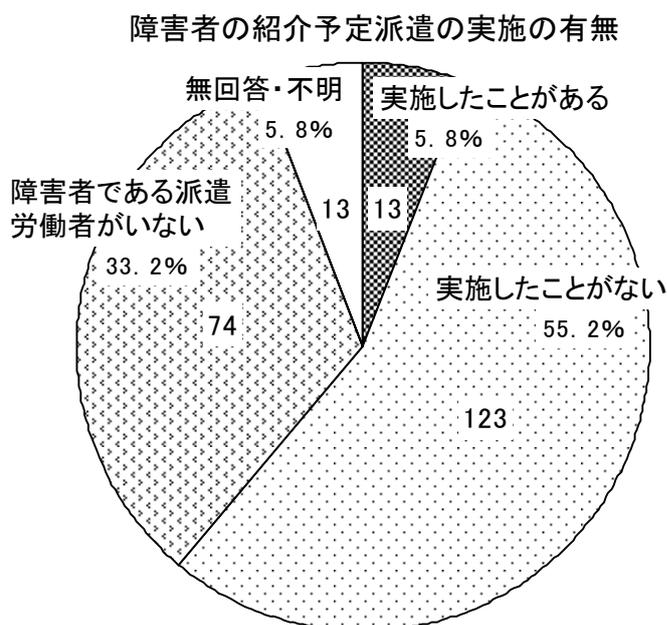
(1) 紹介予定派遣の実施状況

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。



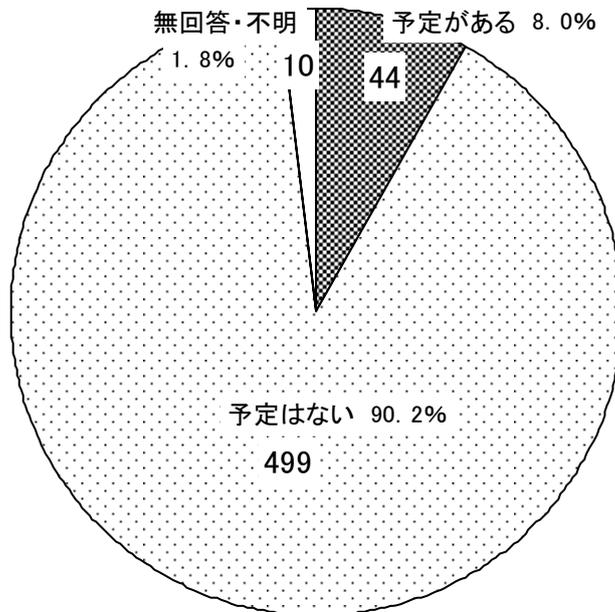
(2) 障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の実施状況

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。



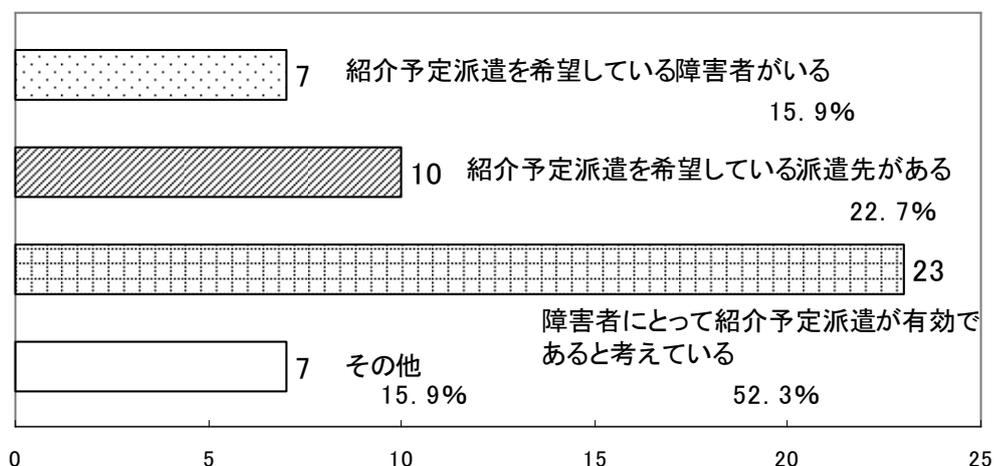
- (3) 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の実施予定の有無
 障害者である派遣労働者について紹介予定派遣の実施予定については、「実施する予定がある」が8.0%（44）となっている。

障害者の紹介予定派遣の予定



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。

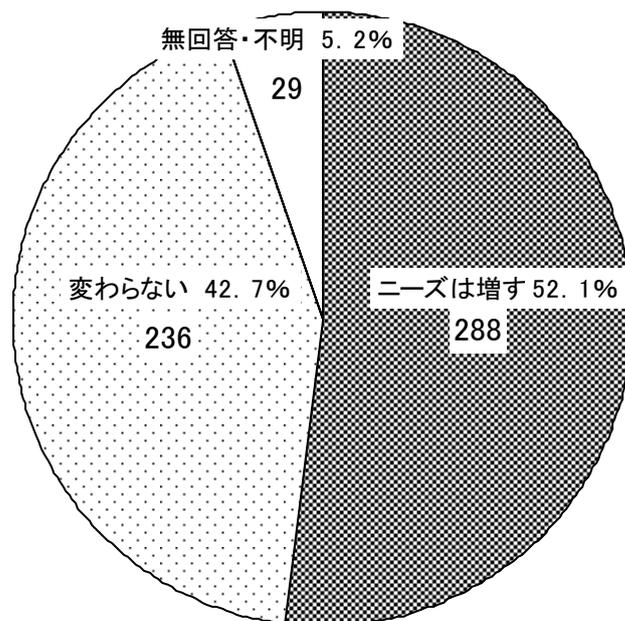
障害者の紹介予定派遣の実施予定がある理由



(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

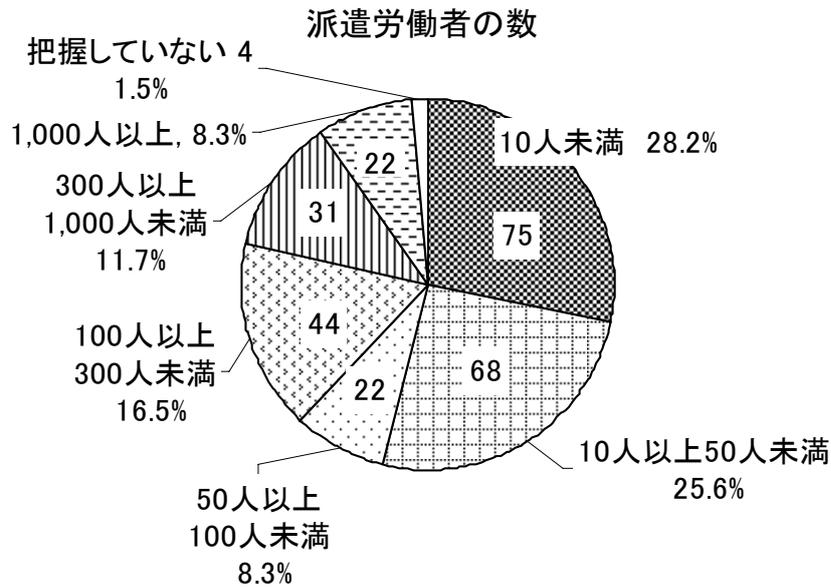


第3章 派遣先調査の結果について

1 企業概要及び労働者数の現状

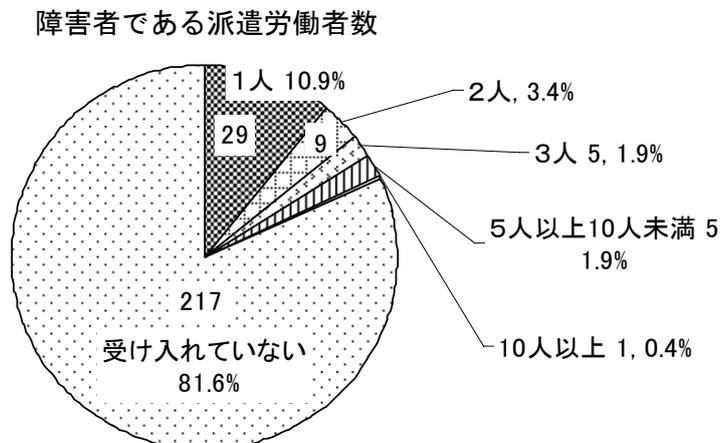
(1) 受け入れている派遣労働者数の状況

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。



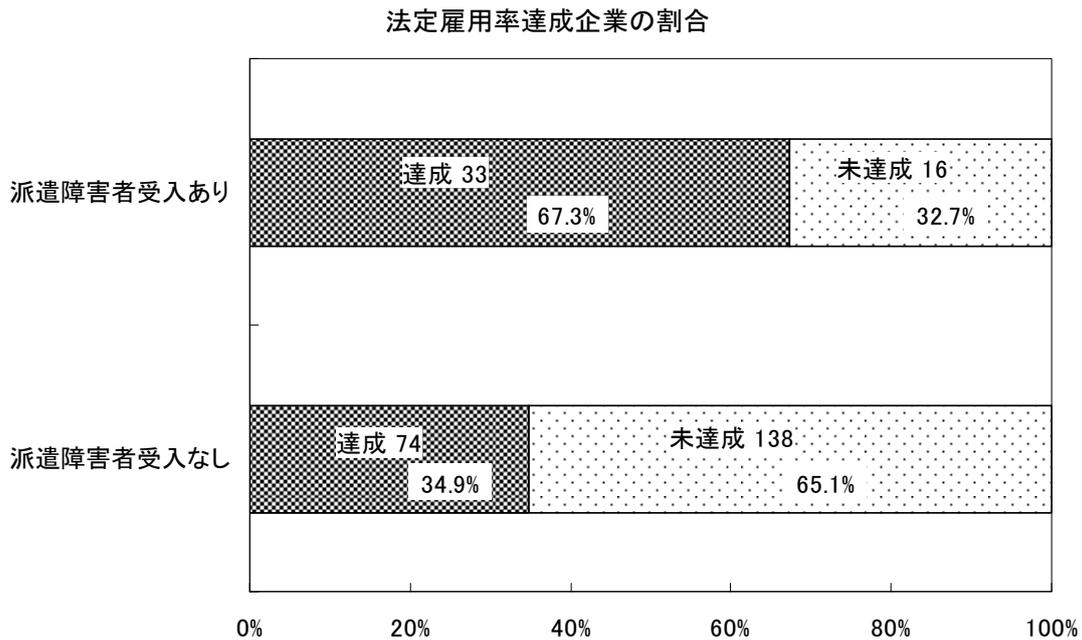
(2) 受け入れている障害者である派遣労働者数の状況

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。



(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。

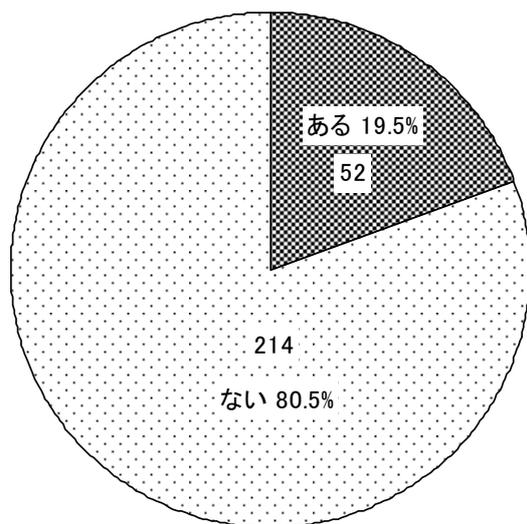


2 障害者である派遣労働者の受入について

(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。

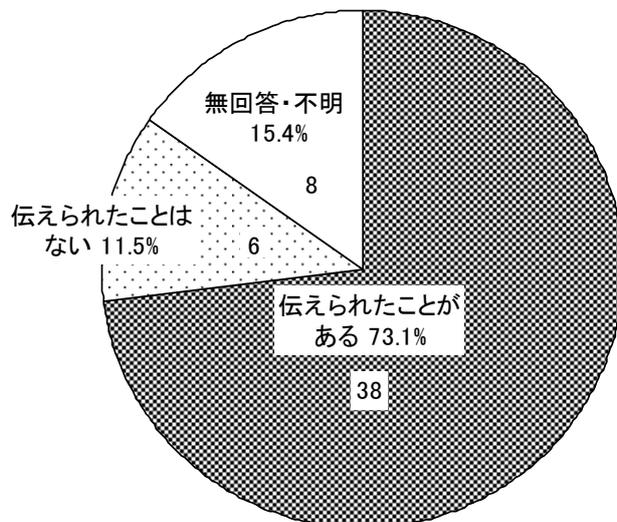
障害者である派遣労働者の受け入れの有無



(2) 障害者である派遣労働者の障害の伝達状況

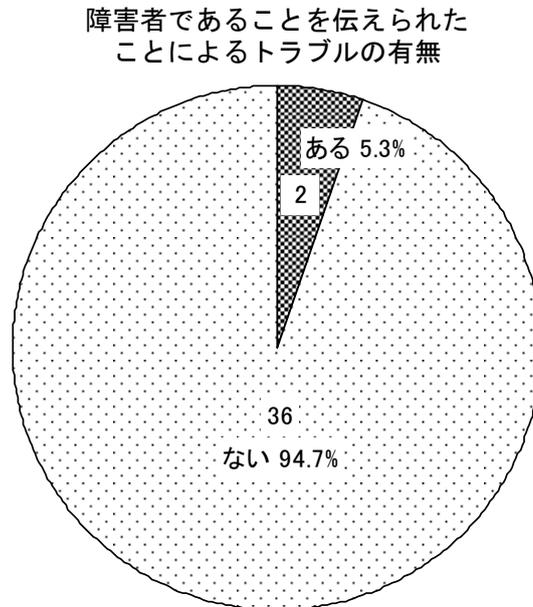
障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、派遣元事業主から派遣労働者が障害者である旨の伝達状況については、73.1% (38) が「伝えられたことがある」と回答している。

伝達の有無

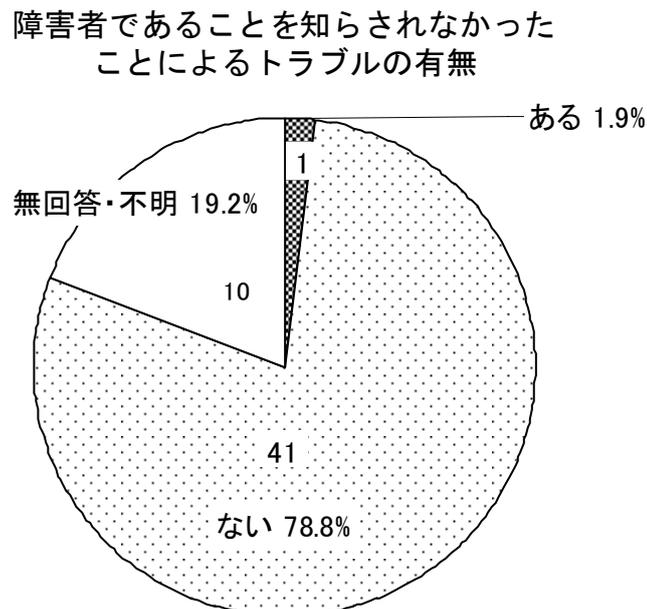


(3) 障害者である派遣労働者の派遣の際のトラブルの有無

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。

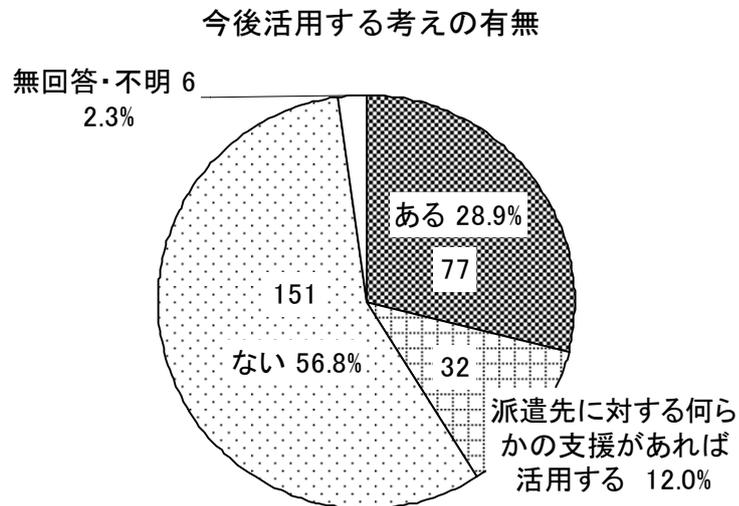


一方、障害者である派遣労働者を受け入れたことのある事業主のうち、障害者である派遣労働者について、障害者であることを派遣元事業主から知らされていなかったために契約の途中解除等のトラブルがあったのは1.9% (1) となっている。

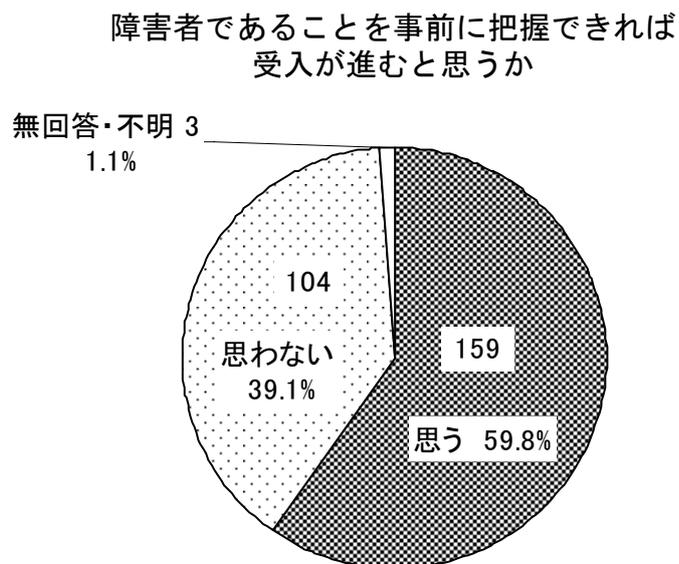


(4) 今後の障害者である派遣労働者の受入について

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。



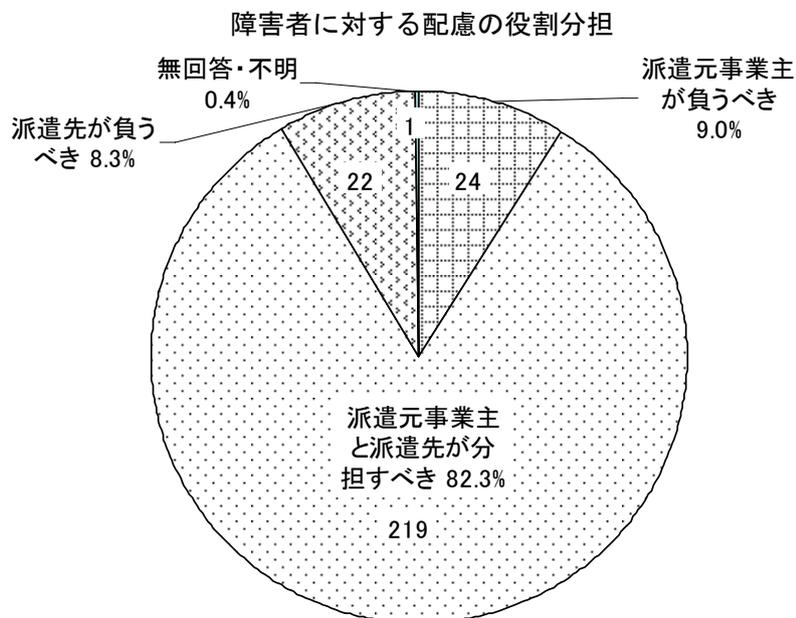
また、事前に派遣労働者が障害者であることを把握できるような仕組みについては、59.8% (159) の事業主がそういった仕組みがあれば、受入が進むと思うと回答した。



3 障害者である派遣労働者への配慮等

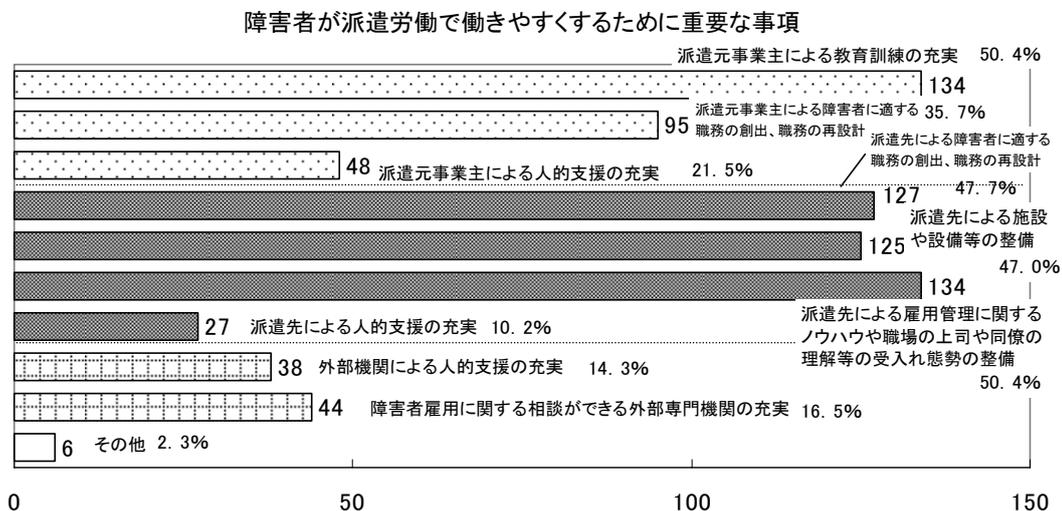
(1) 障害者である派遣労働者に対する配慮についての役割分担

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

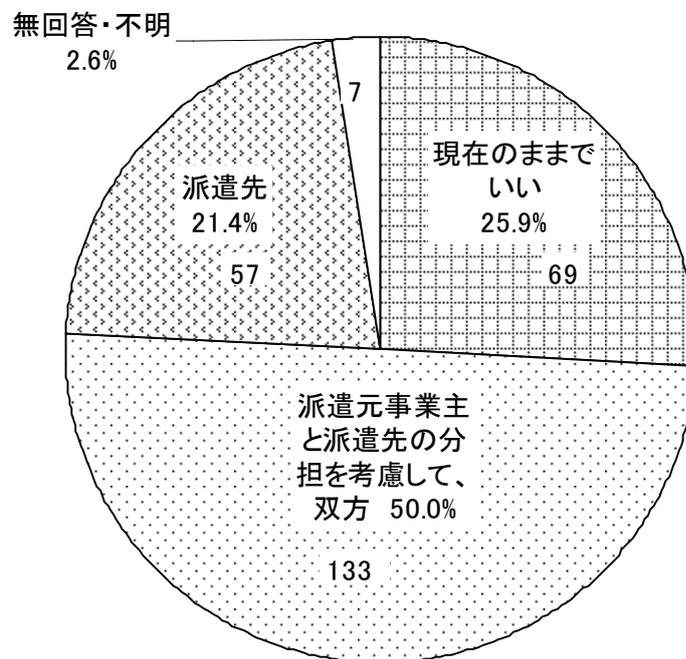
障害者が派遣労働で働きやすくするために重要と考えているもの（複数回答）については、「派遣元事業主による教育訓練の充実」と「派遣先による雇用管理に関するノウハウや職場の上司や同僚の理解等の受入れ態勢の整備」がともに 50.4% (134) と最も多く、「派遣先による障害者に適する職務の創出、職務の再設計」(47.7% (127))、「派遣先による施設や整備等の整備」(47.0% (125))が続いている。一方、「派遣先による人的支援の充実」や「外部機関による人的支援の充実」は低い水準となっている。



(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。

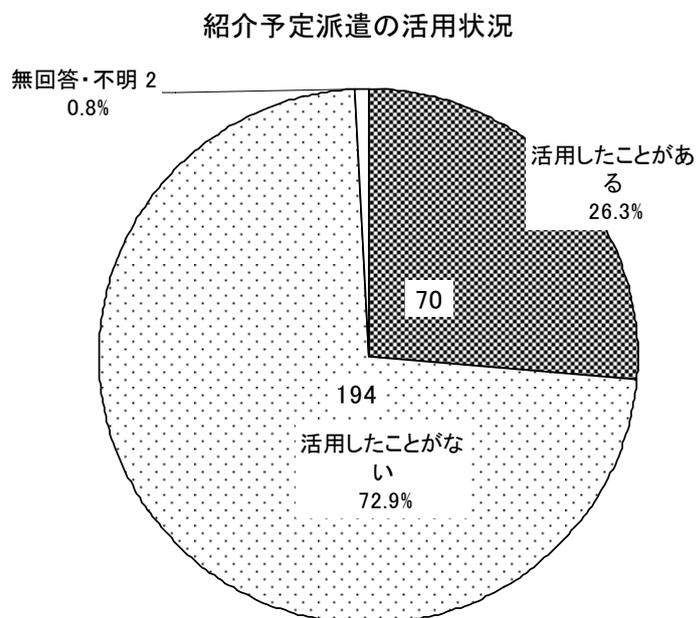
雇用義務及び雇用率カウントの対象



4 紹介予定派遣の状況

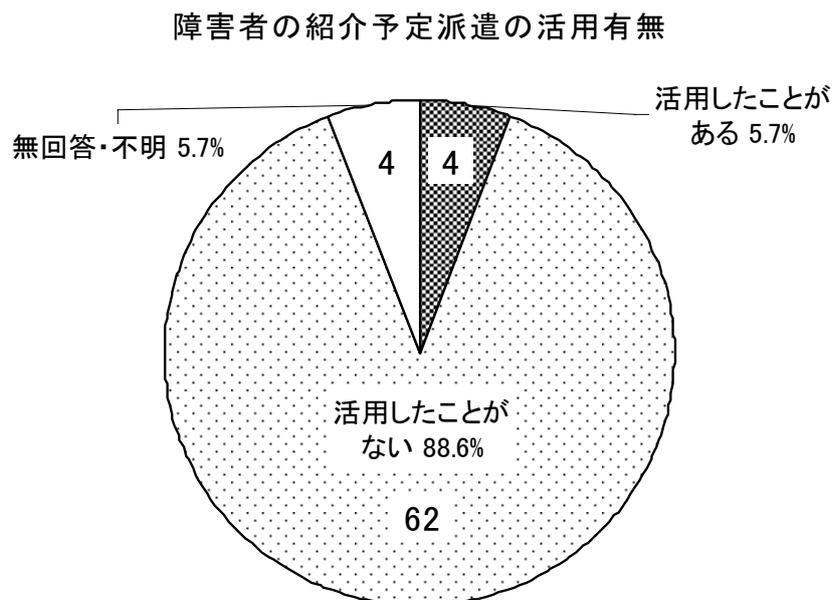
(1) 紹介予定派遣の活用状況

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。

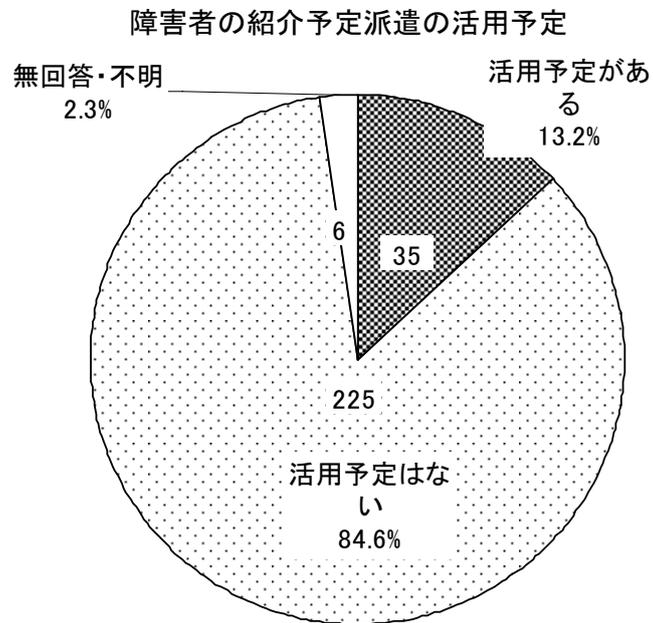


(2) 障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣の活用状況

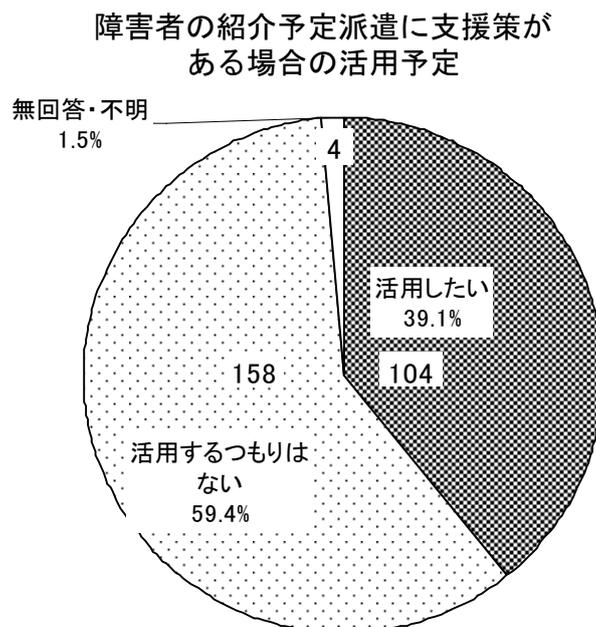
障害者である派遣労働者についての紹介予定派遣を活用したことがある事業主は5.7% (4) となっている。



- (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。

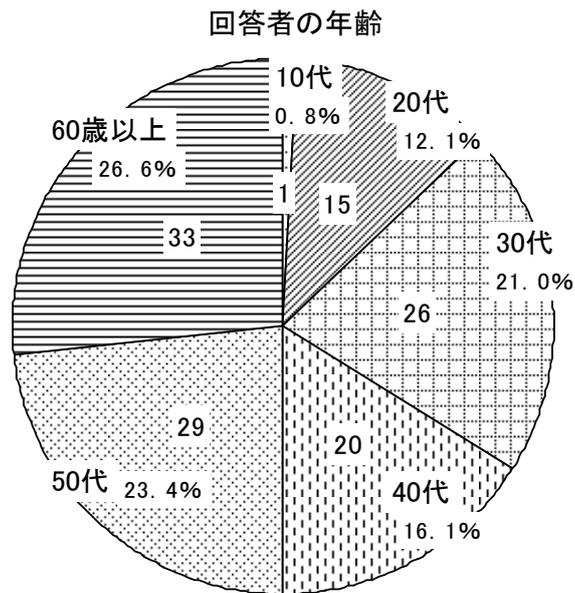


第4章 障害者である派遣労働者調査の結果について

1 回答者の属性

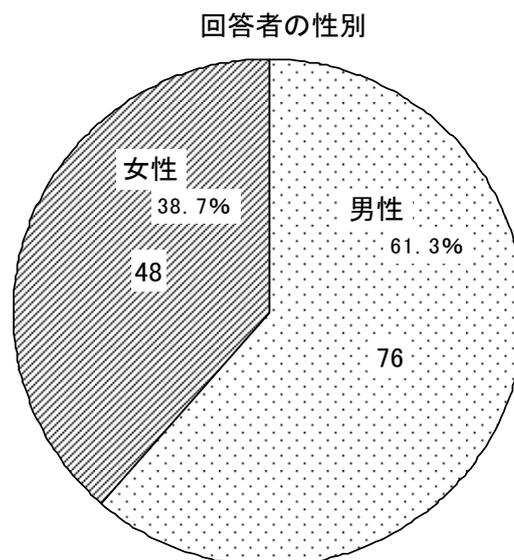
(1) 年齢

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。



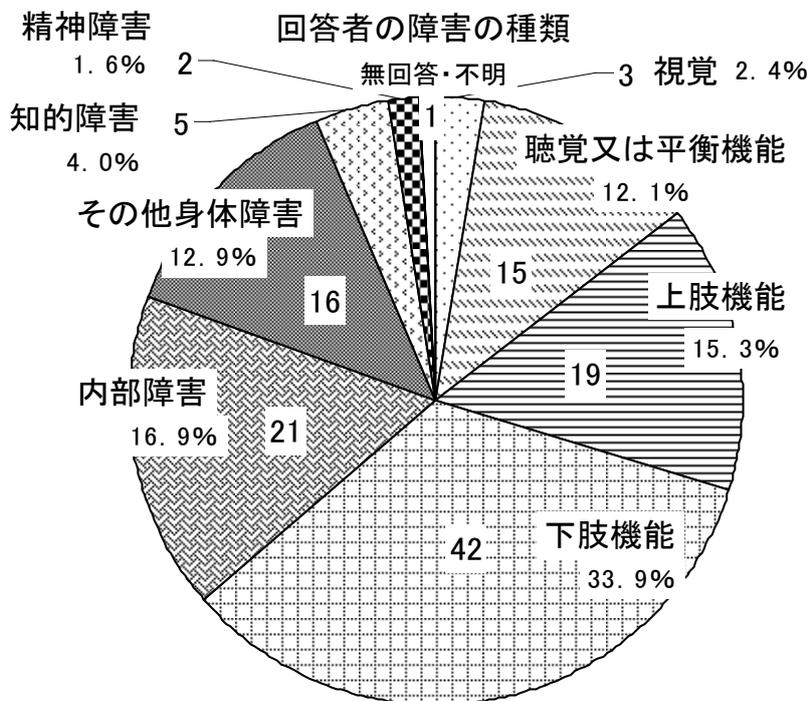
(2) 性別

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。

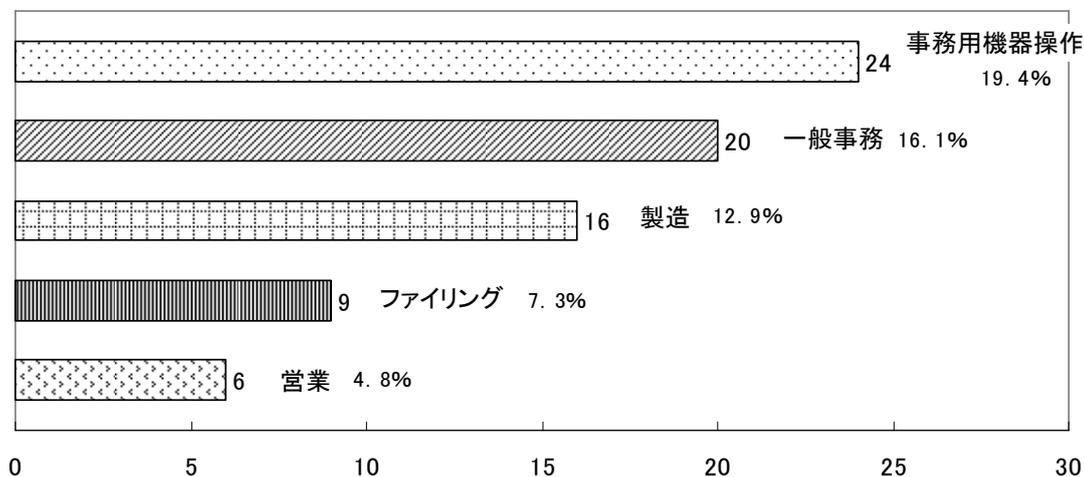


2 業務及び労働条件

(1) 業務

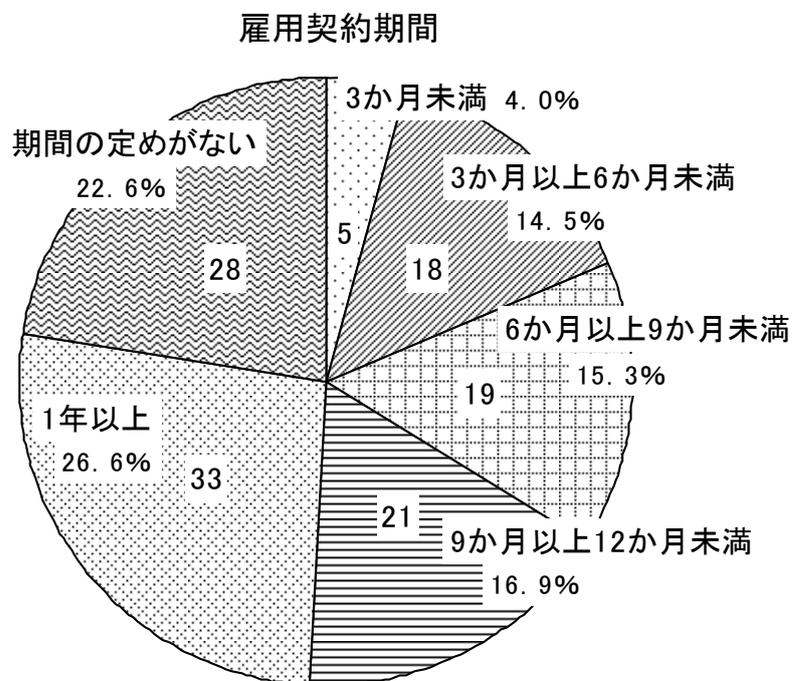
回答者の現在働いている業務については、多いものから順に上位5業務を見ると、「事務用機器操作」が19.4%（24人）と最も多く、「一般事務」16.1%（20人）、「製造」12.9%（16人）と続いている。

現在働いている業務



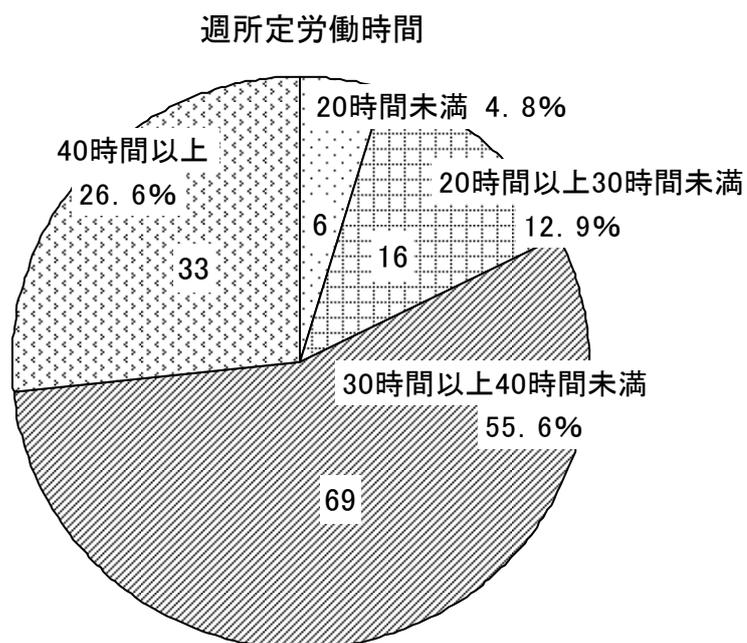
(2) 雇用契約期間

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。



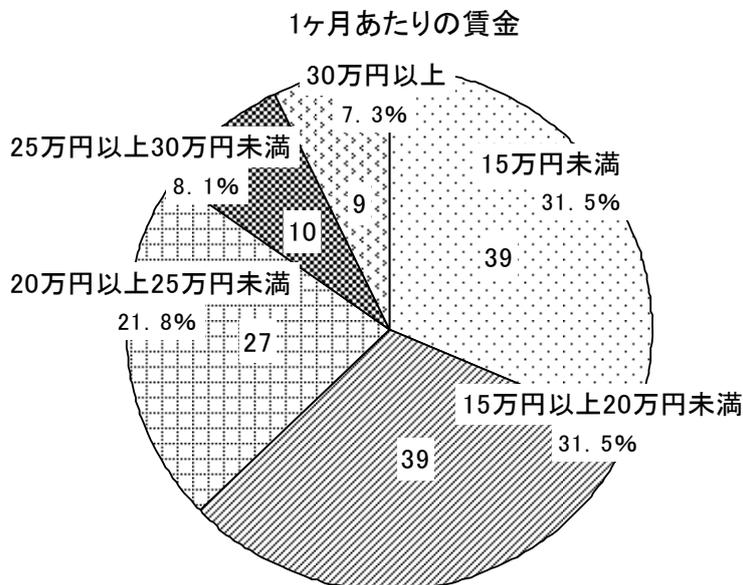
(3) 週所定労働時間

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。

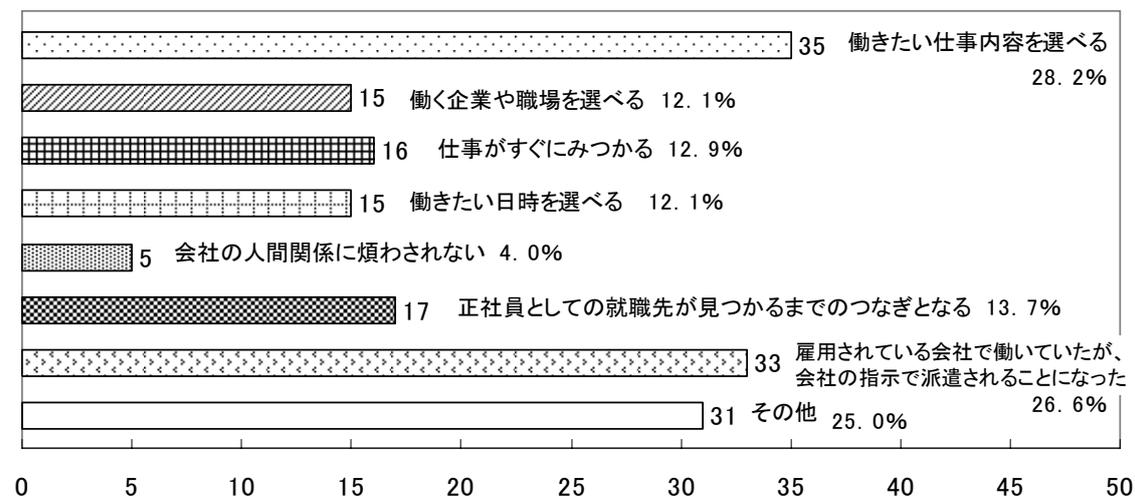


3 意向調査

(1) 派遣労働を選んだ理由

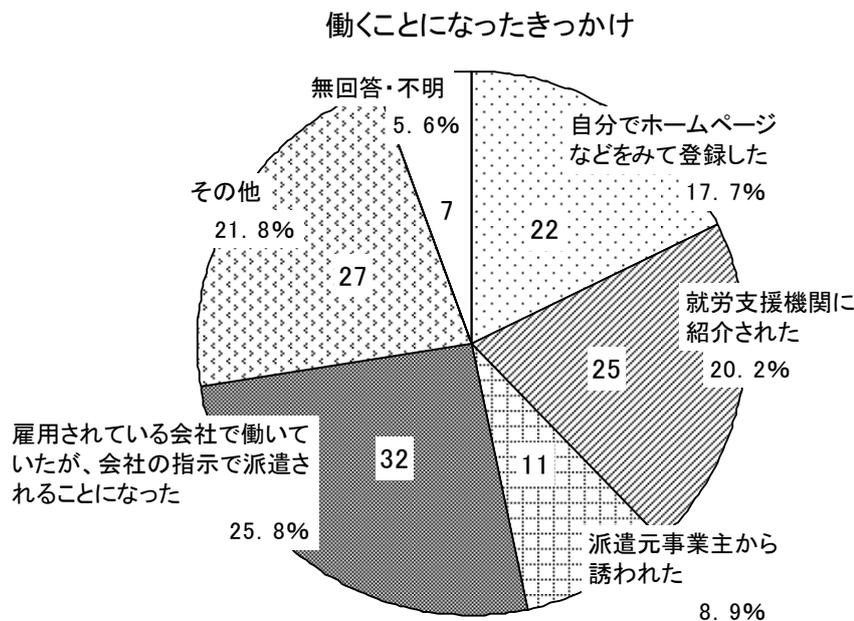
回答者が派遣労働という働き方を選んだ理由（複数回答）については、「働きたい仕事内容を選べる」が28.2%（35人）と最も多く、次いで「雇用されている会社で働いていたが、会社の指示で派遣されることになった」が26.6%（33人）となっている。

派遣労働を選んだ理由



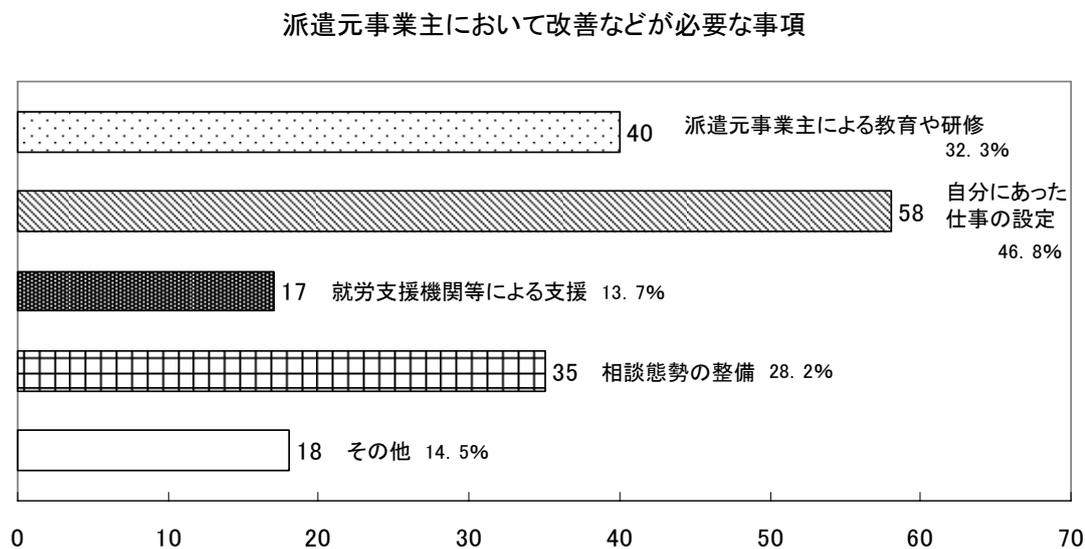
(2) 派遣労働で働くことになったきっかけ

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

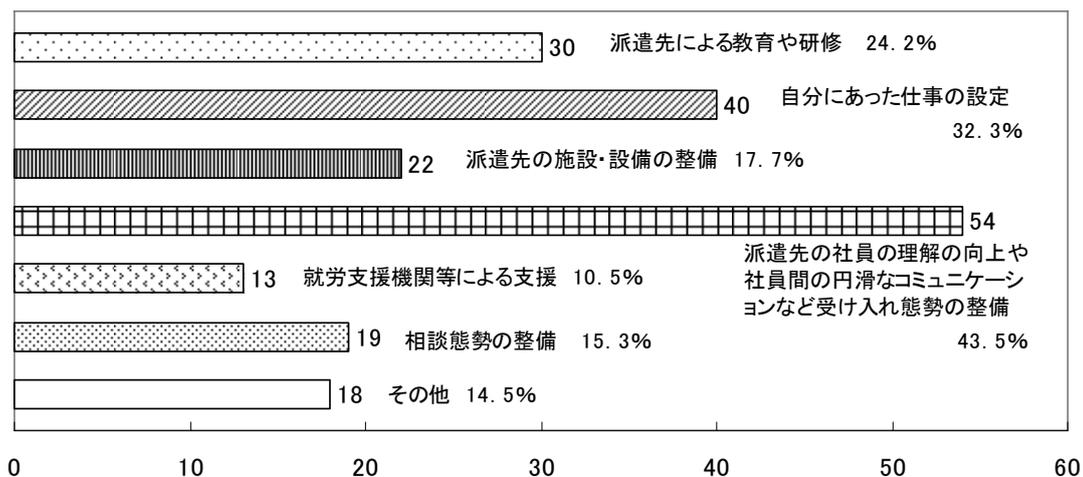
回答者が派遣労働を続けていく上で派遣元事業主において改善などが必要な事項については、「自分にあった仕事の設定」が46.8%（58人）と最も多く、次いで「派遣元事業主による教育や研修」が32.3%（40人）となっている。



(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「自分にあつた仕事の設定」が 32.3% (40 人) となっている。

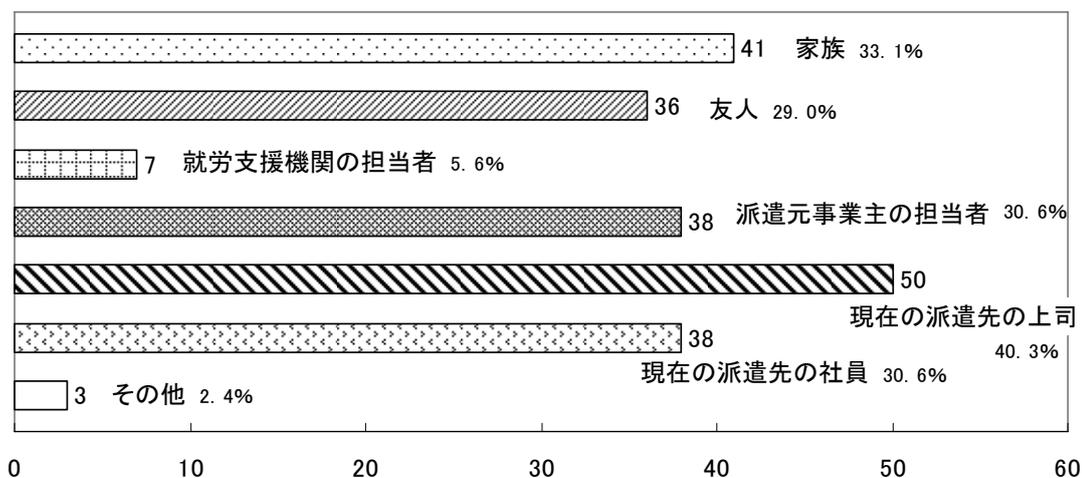
派遣先において改善などが必要な事項



(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。

