

**多様な雇用形態等に対応する障害者雇用率制度の
在り方に関する論点整理**

平成19年2月6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 総論

(論点1)

- 多様な働き方について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 働き方が多様化している状況の下において、多様な働き方のなかで、障害者の雇用機会を確保していくことについて、考えていく必要があるのではないか。
 - ② 障害者にとって、多様な働き方が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
 - ③ 障害者の職業的自立という観点から、多様な働き方はどのように評価すべきか。

(これまでに出た主な意見)

- 知的障害者の雇用は企業の理解も深まり、受け入れ態勢の整備が進んできていると思うが、福祉的就労から一般就労に踏み出すところまでとはいっていないのではないか。(第5回：宮武委員)
- 福祉的就労というのは、工賃は低いが安心することができる。しかし、企業で働くことについて不安感を持っている障害者が多い。安心感を拡げていくことが重要なのではないか。(第5回：宮武委員)
- 多様な雇用形態といった時に、リスクも考えなければならない。多様な雇用形態といった時に、中には仕事を通じての社会との関わりが薄くなるものもある。(第5回：岩村座長)
- 多様な雇用形態というとき、非正規といった働き方が増えていくと同時に、正規雇用にはある保護がだんだん受けられなくなっていく。これを障害者にどのように保障していくか一番大きな問題ではないか。(第5回：館委員)
- 多様な働き方を不安視する意見もあるが、まずはチャンスを与えていくことが重要なのではないか。(第5回：八木原委員)
- 多様な雇用形態は、一般就労に移行していくにはチャンスである。ただ、短時間労働や派遣労働で固定化しないように、正規雇用に移行できるような誘導策が必要ではないか。(第5回：北浦委員)
- まずは、福祉的就労と雇用のブリッジを作ることが重要である。その上で、短時間労働から正規雇用になることを考える必要があり、分けて考える必要があるのではないか。(第5回：輪島委員)

2 障害者の短時間労働について

(論点1)

- 短時間労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっており、かつ、障害者の短時間労働者も増加しているなか、障害者雇用における短時間労働の位置づけについて、考えていく必要があるのではないか。
 - ② 障害特性や加齢によって生じる問題を踏まえると、短時間労働は、障害者の働き方の選択肢の1つとして、有効な面があるのではないか。
 - ③ 障害者にとって、短時間労働が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
 - ④ 障害者の職業的自立という観点から、短時間労働はどのように評価すべきか。

(これまでに出た主な意見)

- ☆ 障害者の働くニーズを考えると、いろいろな障害をもつ方にとって、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、短時間ということであれば、いろいろな就労のチャンスが増えると考えられる。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- ☆ 障害の種別によっては、なかなかフルタイムで8時間働くのが難しい状況があり、生活のスタイルにあった働き方での短時間労働は有効ではないか。(第2回：佐藤氏(ヒアリング))
- ☆ 短時間という働き方になれば簡単で単純な仕事が切り出されがちであり、障害者の方にだけこういう仕事がまわるのがいいことなのか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- ☆ 短時間労働の形態が、産業別にはまだ定着していない面もあり、そのような産業についても進めないと障害者の雇用拡大は難しく、メリットを提言しながら取組を進めていくことが非常に重要ではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))

(論点2)

- 障害者の短時間労働（週 20 時間以上 30 時間未満）を障害者雇用率制度の対象とすることについて、どのように考えるか。
 - ① 短時間労働者の雇用全体に占める割合が高まっているなかで、短時間労働においても、社会連帯の理念に基づき、障害者の雇用機会を確保する必要があるのではないか。
 - ② 短時間労働についても、障害者の雇用義務の対象とすべきかどうか。具体的には、短時間労働者を雇用労働者数に算定するとともに、障害者の短時間労働者を雇用障害者数に算定することについてどのように考えるか。
 - ③ 短時間労働者を雇用労働者数及び雇用障害者数に算定することとした場合、算定する人数の評価についてどのように考えるか。例えば、雇用労働者数には、短時間労働者数を 0.5 カウントとして、雇用障害者数には、障害者である短時間労働者数に 0.5 カウント（重度身体障害者及び重度知的障害者の場合は 1 カウント）として算定することについてどのように考えるか。
 - ④ 短時間労働者を雇用労働者数に算定しないまま、短時間労働である障害者を雇用障害者数に算定することは考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 短時間労働については、精神障害者は対象になっているが、身体障害者や知的障害者も短時間で働きたい方がたくさんいるので、短時間のカウントを実現して欲しい。(第1回：館委員)
- ☆ 短時間労働のカウントを 0.5 とするのではなく、時間数で見るという考え方もあるのではないか。(第2回：長岐氏、佐藤氏 (ヒアリング))

(論点3)

- 障害者の短時間労働について雇用義務制度の対象とする場合、円滑な移行のための一定期間の経過措置を講ずるべきかどうか。また、経過措置を講ずる場合、どのような方法が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 企業の障害者雇用の担当からすると、自分たちの努力は全く変わっていないけれども、制度が変わることによって、企業の実雇用率が下がるということが、制度改正にもあそばされるような感じがするので、そこをどうしたらいいか心配している。(第1回：輪島委員)
- 身体障害者や知的障害者で短時間労働の方は現実にはいると思うが、制度上カウントができないので、企業としては短時間労働における障害者雇用に対応できていないということだと思うので、それについての時間的余裕が必要ではないか。(第1回：輪島委員)
- 実雇用率を産業別で見た場合には大きく違う場合があり、短時間を雇用率に加えた場合に、あまりに産業別の実雇用率が離れた場合、モラルダウンがおきるのではないか。(第1回：末永委員)
- ☆ 短時間労働における障害者雇用の推進に勢いをつけていくには、一定期間に限り、実雇用率のみの対象とする方式もあるのではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- ☆ 短時間労働者のカウントを0.5とするなら、2年ごとに0.1ずつ引き上げるなど10年単位でステップを踏むべきではないか。(第2回：長岐氏(ヒアリング))
- 一定期間に限り、分子にのみ算定した上で支援策をとることが現実的ではないか。(第2回：輪島委員)

3 障害者の派遣労働について

(論点1)

- 派遣労働について、障害者雇用対策においてどのように位置づけ、どのように評価すべきか。
 - ① 派遣労働者の雇用全体に占める割合が高まっているなかで、派遣労働者としての障害者の雇用状況について、どのように評価すべきか。
 - ② 障害者の多様な働き方の選択肢として、派遣労働は、障害者の雇用機会の確保の観点から、どのように評価すべきか。また、その場合に、障害者が職場定着に相当の配慮や時間を要することについて、どのように考えるか。
 - ③ 障害者の派遣労働について、派遣元事業主が支援の態勢を整備し、継続的に支援を行うとすれば、労働者派遣を通じた障害者の雇用機会の確保につながる面があるのではないか。
 - ④ 派遣元事業主の労働力需給調整機能に着目すれば、派遣労働が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣労働そのものを多様な雇用形態がある中で一つの働き方として認めていこうという考え方があるのではないか。(第3回：北浦委員)
- ☆ 必要な人材を雇うためには正社員ということで、直接雇用や紹介予定派遣という形態を企業が選択してきているのではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 障害者雇用という観点で見た場合に、派遣元事業主の雇用状況は大変厳しい状況にある。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- ☆ 大手の派遣元事業主を中心に特例子会社を活用する企業が増えてきている。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- 障害者の方は派遣労働について、不安定だというイメージを非常に強くもっているのではないか。(第3回：北浦委員、加藤氏(ヒアリング))
- ☆ 職に就くことを望んでいる中高年の障害者は、派遣という形態を選択する可能性はあるのではないか。(第4回：桑島氏(ヒアリング))
- 知的障害者については、派遣労働という形はなじまないのではないか。(第3回：岩村座長、宮武委員)

☆ 知的障害者であっても、軽度であったり、訓練を受けて慣れていたりすれば、いわゆるホワイトカラー的な事務の仕事でも採用は可能ではないか。(第3回：中村氏 (ヒアリング))

(論点2)

- 障害者が派遣労働で安心して働けるようにするために、派遣元事業主と派遣先の役割分担をどのように考えるべきか。
 - ① 障害者が派遣労働で安心して働けるようにするためには、派遣元事業主は雇用関係に基づき、支援態勢を整え、必要な支援を充実させる必要があると考えるがどうか。また、その場合、必要な支援とはどのようなものが考えられるか。
 - ② 雇用関係と指揮命令関係が分離しているという派遣労働の特徴を踏まえ、指揮命令関係が派遣先にあることにより、障害者雇用という観点から派遣先において配慮すべき事項はあるかどうか。あるとすればどのような事項について配慮すべきか。
 - ③ 派遣労働者が配慮を必要とする障害者であるかどうかについて、派遣元事業主が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しておく必要があるのではないか。

(これまでに出た主な意見)

- 最近、労働者派遣事業をやっている企業から、障害のある方たちの就労の手助けをしたいという問い合わせが結構ある。そのような中で、派遣先に障害者が派遣されたときの支援態勢を考えないといけない。(第1回：八木原委員)
- 派遣という形態で障害者が働く場合、現場でのサポート体制がうまくいくのかどうか。(第2回：宮武委員)
- 派遣元事業主が、派遣労働者として、障害者を派遣した後、派遣先で相談できないと辞めてしまう原因になるのではないか。(第3回：鈴木委員)
- ☆ 障害者が派遣労働で働くにあたって、派遣元事業主が就労支援機関と密接な連携を持って、派遣先での支援をお願いできるような関係を構築するなど、派遣元事業主の取組の中で派遣先への十分な支援が行われれば、派遣先で障害者の方が定着し、安心して働けるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))
- ☆ 一般労働者派遣は登録型になるので、登録する際に、自分は障害者手帳をもっていると申告する障害者は極めて少ない。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- 派遣労働者として、3年を超えた場合に、派遣先に雇用の申し入れ義務が生じるが、この3年という上限を外すということも考えられるのではないか。(第3回：岩村座長)

(論点3)

- 障害者である派遣労働者を派遣先が円滑に受け入れるために、派遣先の取り組みを支援する施策が必要と考えるがどうか。
 - ① 働く場所が派遣先であることを考慮し、派遣先が障害者が働きやすいように施設及び設備を整備する場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。
 - ② 派遣先において、障害者が職場に適応するために必要な人員を配置する等した場合に、支援策を設けることについてどのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 身体障害者の場合、働く場所のバリアフリーの問題を考える必要があるのではないかと。ある程度、雇用率を達成できるような状態ならば補助をすることなどを考えたら、少し良くなっていくのではないかと。(第5回：片岡委員)
- 派遣先での受入態勢の整備や施設・設備の整備を求めるニーズが多いが、企業側としては、障害者を雇っていくにあたって最も重要なポイントではないかと。(第5回：斉藤委員)

(論点4)

- 労働者派遣事業にかかる障害者雇用率制度の適用について、現在は、派遣元事業主に算定され、派遣先には算定しないこととなっているが、現状のままでよいと考えるか。派遣元事業主及び派遣先双方において、算定することとすべきかどうか。
- ① 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、派遣元事業主の雇用責任を前提とした現行の障害者雇用率制度の考え方との関係を整理する必要があると考えるかどうか。
- ② 派遣労働者及び障害者である派遣労働者を派遣先の雇用労働者数や雇用障害者数に算定することとした場合、別紙のとおり、いくつかの案が考えられるが、どの案が適切か。
- ③ 派遣先において、障害者雇用率の算定対象とすることとした場合、算定方法及び時点についてどのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣先について言えば、身体障害者を受け入れるための環境整備をしなければならない可能性がある。そういうプラスアルファの部分は何で見てあげることかということかもしれない。(第5回：岩村座長)
- ☆ 派遣元事業主と派遣先双方にカウントするとすれば0.5ずつカウントするのが現実的ではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 派遣会社というのは雇用率以上に別のところで事業価値を持っているので、派遣元が0で派遣先に1とカウントするという考え方もあるのではないか。(第3回：中村氏(ヒアリング))
- ☆ 6月1日時点の雇用状況報告において、派遣労働者である常用労働者をきちんと把握できるのかという問題が実務的な作業の段階ででてくるのではないか。(第3回：加藤氏(ヒアリング))

(別紙)

派遣元事業主及び派遣先双方を対象とすることとした場合に考えられる案

<双方を対象とすることとした場合の常用雇用である派遣労働者の算定数について>

○ 実雇用率は、以下の式にそれぞれの労働者数に下記の表の数をかけたものにより計算する。

算定式 実雇用率 = $\frac{\text{雇用障害者数}}{\text{雇用労働者数}} \times 100$

		派遣元事業主		派遣先	
		雇用労働者数	雇用障害者数	雇用労働者数	雇用障害者数
現行		1	1	0	0
案①	派遣元事業主の雇用労働者数及び雇用障害者数について派遣先に雇用労働者数及び雇用障害者数の半数を算定する。	0.5	0.5	0.5	0.5
案②	雇用障害者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣元事業主及び派遣先双方に半数ずつ算定する。	1	0.5	0	0.5
案③	雇用障害者数については、派遣元事業主に算定し、雇用障害者数を派遣先に算定する。	1	0	0	1

※ 各算定数については、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者の場合の数である。

4 障害者の紹介予定派遣について

(論点1)

- 障害者の紹介予定派遣について、障害者の雇用促進の観点から、派遣元事業主の有する労働力需給調整機能をどのように評価すべきか。
 - ① 障害者の雇用促進の観点から、派遣先での雇用に移行する可能性のある紹介予定派遣は有効ではないか。
 - ② 障害者及び派遣先にとって、一定期間の派遣労働を通じて雇用に移行していく紹介予定派遣は、不安感の解消等の観点から有効ではないか。

(これまでに出た主な意見)

- 紹介予定派遣という仕組みがあるが、労働力需給調整の機能からすれば派遣会社が特例子会社のノウハウを受け入れて、紹介予定派遣を活用して、外に出していくべきではないか (第3回：輪島委員)
- ☆ 入り口は派遣労働者だが、いずれは常用雇用の可能性があるという紹介予定派遣を十分活用していくことができれば、障害者が派遣労働という形を選択する動機付けになるのではないか。(第3回：加藤氏 (ヒアリング))
- 派遣労働が安定的でないという印象をもっている方が非常に多いということに対する解決の手段として、紹介予定派遣は大事なポイントだと思う。(第3回：北浦委員)
- ☆ 紹介予定派遣の場合、派遣先は障害者とミスマッチングになったとしても、解雇をすることがないため活用しやすいのではないか。(第4回：桑島氏 (ヒアリング))
- ☆ 紹介予定派遣を活用するとした場合、潜在的なマーケットはあるのではないか。(第4回：桑島氏 (ヒアリング))
- 紹介予定派遣という形態が、障害者だけに限らずこれからの仕組みであり、ビジネスモデルが確立していないのではないか。(第4回：岩村座長)
- 通常の労働者派遣は派遣先にメリットがないが、紹介予定派遣は、派遣期間を経て常用雇用に移れば派遣先の雇用率にカウントされることになり有効ではないか。(第4回：岩村座長)

(論点2)

- 障害者の紹介予定派遣が有効に機能するために、派遣元事業主において支援体制や相談体制が十分に整備される必要があるのではないか。
- ① 障害者の紹介予定派遣の場合、派遣先での円滑な雇用への移行及び雇用後の定着のために、派遣元事業主において積極的な支援が必要ではないか。また、支援についてはどのようなものが必要か。
- ② 紹介予定派遣の前後の段階も含め、必要な支援が継続的に行われるためには、派遣元事業主と就労支援機関等との連携も必要と考えるがどうか。
- ③ 障害者の紹介予定派遣に関して、派遣元事業主に対して、どのような支援策が考えられるか。

(これまでに出た主な意見)

- 派遣元事業主において、障害者を訓練するという観点から、福祉施設と当該訓練事業でタイアップするという方法も考えられるのではないか。(第4回：八木原委員)
- 知的障害や精神障害の場合、周りの社員と人間関係を構築する上で、周りの方に理解していただかないといけないことを考えるとジョブコーチというのは大変有効ではないか。(第4回：宮武委員)

(論点3)

- 紹介予定派遣を活用した障害者雇用を促進する観点から、派遣先における受け入れを進めるために派遣先にメリットをつけることについて、どのように考えるか。

(これまでに出た主な意見)

- 紹介予定派遣に、派遣先へのメリットをつけておけば、紹介予定派遣を積極的につかっていくインセンティブになるのではないか。(第3回：輪島委員)

5 その他

(論点)

- 週 20 時間未満の短時間労働やグループ就労について、障害者の雇用促進の観点からどのように評価すべきか。
 - ① 障害者にとって、このような働き方が福祉的就労から一般雇用へ移行していくための段階的な働き方として有効と考えるか。
 - ② 障害者の職業的自立の観点から、このような働き方について、障害者雇用率制度において評価することについてどのように考えるか。
- 特例子会社で雇用されている障害者について、親会社で働くことを通じてスキルアップを図るなど、働く場の拡大につながるような支援を考えてはどうか。

(これまでに出た主な意見)

- 実際に 15 時間未満で仕事をしている方がたくさんいるので、この方達の労働時間を積算して雇用率にカウントする形を作っていたきたい。(第 1 回：八木原委員)
- 週 20 時間未満の労働というものがあまり具体的にイメージがわからない。(第 1 回：輪島委員)
- ☆ 30 時間未満とはいえ、実態としては 20 時間以上 30 時間未満が一番必要な部分であって、それ以上切り分けていくことになるとう問題があるのではないかと。(第 2 回：長岐氏 (ヒアリング))
- 精神障害者の方が一人で働くというのはなかなか不安感が強く難しいが、仲間と一緒にあれば働きやすいのではないかと。(第 1 回：館委員)
- 知的障害者の重度の方の就労促進が課題であると思うが、なかなか単独就労が難しいがグループ就労というのは非常に有効な制度だと思う。(第 1 回：宮武委員)
- 在宅就業障害者支援制度においては、発注額を積算するというやり方をとっているが、グループで就労している場合に働く時間を積算するというやり方はできないかと。(第 1 回：館委員)
- ☆ グループ就労については、利用しながら時間をかけて訓練することで次第に長時間の労働が可能になる場合がある等有効ではないかと。(第 4 回：北山氏 (ヒアリング))

- ☆ グループ就労は有効であるが、企業に送りっぱなしでは続かない。就労した後のフォローアップが大事ではないか。(第4回：北山氏 (ヒアリング))
- いわゆる福祉的就労というものと雇用率を絡ませていかないと、施設から雇用へシフトさせていくのは難しいのではないか。(第1回：松友委員)
 - 特例子会社から親会社に出向して、親会社で仕事をするということについて、例えば、3か月間、トライアル雇用のようなものを設けて、可能であれば、特例子会社から親会社へ籍を移して、特例子会社は新たに障害者を雇用するという道筋をつけるための仕組みを検討できないか。(第5回：輪島委員)