NIVR

調査研究報告書
No.165

障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究

2022年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

調査研究報告書
No.165

障害者の週 20 時間未満の
短時間雇用に関する調査研究

2022 年 3 月
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本調査研究報告書は、当センター研究部門が 2020 年度～2021 年度に実施した「障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究」の結果をまとめたものです。

本研究は、週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者や、こうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間 20 時間未満での就労実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間 20 時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討することを目的として実施しました。

本報告書が、障害者の多様な働き方を考えるきっかけとなるとともに、障害者及び事業主への支援の充実につながれば幸いです。

最後に、本調査研究の実施にあたり、専門的な知見からご助言を賜りました朝日雅也先生、中島隆信先生をはじめ、アンケート調査及びヒアリング調査に協力いただきました皆様に対し、心より御礼申し上げます。

2022 年３月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹　成田　裕紀

執筆担当者（執筆順）

岩佐　美樹	障害者職業総合センター	研究員	概要、第１章、第３章、第４章、第５章
野澤　紀子	障害者職業総合センター	主任研究員	第２章
永登　大和	障害者職業総合センター	研究協力員	巻末資料３

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、ご協力を賜りました皆様に厚く御礼申し上げます。

アンケート調査では、全国の就労継続支援事業所の利用者の状況やニーズ、就労継続支援事業所から一般就労へ移行した利用者の状況やニーズなど、現場の実態を把握することができました。

ヒアリング調査では、企業及び就労継続支援事業所のご協力により、障害者の多様な働き方を支援する貴重な取組について収集することができました。

本調査研究の趣旨をご理解いただきご協力いただきましたことに、心から感謝し御礼申し上げます。

＜研究担当者＞

本調査研究は、障害者職業総合センター事業主支援部門で担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

内藤　眞紀子	障害者職業総合センター	統括研究員	2020 年度～2021 年度
野澤　紀子	障害者職業総合センター	主任研究員	2020 年度～2021 年度
岩佐　美樹	障害者職業総合センター	研究員	2020 年度～2021 年度
布施　薫	障害者職業総合センター	研究協力員	2020 年度～2021 年度
永登　大和	障害者職業総合センター	研究協力員	2020 年度～2021 年度
中山　奈緒子	障害者職業総合センター	研究協力員	2020 年度～2021 年度

目　次

概要 …… 1

第１章　研究の背景・目的・方法 …… 7
　１　研究の背景 …… 7
　２　研究の目的 …… 10
　３　研究の方法 …… 10

第２章　就労継続支援事業所アンケート調査 …… 15
　第１節　調査の目的 …… 15
　第２節　調査方法 …… 15
　１　実施期間と実施方法 …… 15
　２　調査対象 …… 15
　３　回答者 …… 16
　４　調査内容 …… 16
　第３節　調査結果 …… 17
　１　回答の概況 …… 17
　２　回答事業所の属性 …… 17
　３　利用者の状況（2020 年３月） …… 20
　４　一般就労移行者の状況 …… 43
　５　障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等 …… 54
　第４節　考察 …… 67
　１　就労継続支援事業所における利用者の状況 …… 67
　２　就労継続支援事業所から一般就労へ移行した障害者の状況 …… 68
　３　まとめ …… 69

第３章　ヒアリング調査 …… 71
　第１節　企業ヒアリング調査 …… 71
　１　実施期間と実施方法 …… 71
　２　調査対象 …… 71
　３　調査内容 …… 71
　４　調査結果 …… 71
　５　考察 …… 107
　第２節　就労継続支援事業所ヒアリング調査 …… 117

１　実施期間と実施方法 117
２　調査対象 117
３　調査内容 117
４　調査結果 118
５　考察 143
第３節　参考事例ヒアリング調査 149
１　調査結果 149
２　考察 157

第４章　専門家ヒアリング 159
第１節　朝日雅也教授に対する専門家ヒアリング結果 159
１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について 159
２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について 159
３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について 159
４　その他 162
第２節　中島隆信教授に対する専門家ヒアリング結果 162
１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について 162
２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について 163
３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について 163
４　その他 164
第３節　専門家ヒアリングのまとめ 164
１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について 164
２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について 164
３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について 164
４　その他 165

第５章　研究のまとめ 167
第１節　障害者の週所定労働時間 20 時間未満の就労希望及びその背景について 167
１　就労継続支援事業所における週 20 時間未満での利用実態 167
２　就労継続支援事業所における週所定労働時間 20 時間未満での就労希望の実態 167
第２節　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等について 168
第３節　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用のために必要な支援や制度のあり方等について 169
第４節　まとめ 170

巻末資料 173
1　特例給付金のご案内リーフレット 173
2　週 20 時間未満の就労を希望する障害者に関する調査　調査票 175
3　諸外国の障害者雇用施策 183

概　要

１　研究の目的

本調査研究は、週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者及びこうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間 20 時間未満での就業実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間 20 時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討することを目的として実施した。

２　研究の方法

研究の目的を達成するため、「週 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者」の実態を把握する方法として、通常の事業所に雇用されることが困難とされる障害者が利用する就労継続支援事業所に対してアンケート調査を行い、利用者の状況や一般就労移行者の状況を把握した。また、「週 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業」の情報を収集し、企業のニーズや実態を把握するためにヒアリング調査を行った。あわせて、「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいた就労継続支援事業所に対してヒアリング調査を行い、支援のあり方や課題等を把握した。

調査の概要については以下のとおりである。

（１）アンケート調査

アンケート調査については、障害福祉サービス等情報公表システムにおける都道府県等公表データ及び各自治体の公表データから取得した就労継続支援事業所 14,882 か所におけるサービスの管理者を対象に、調査票による郵送調査を実施した。

（２）ヒアリング調査

ヒアリング調査については、主として、企業ヒアリング調査、就労継続支援事業所ヒアリング調査を実施した。

ア　企業ヒアリング調査

企業ヒアリング調査については、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等を把握するため、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用した経験のある 13 企業を対象として実施した。

イ　就労継続支援事業所ヒアリング調査

就労継続支援事業所ヒアリング調査については、アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可との回答があり、2017～2019 年度において、「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいた就労継続支援事業所の中から対象機関 10 か所を選定し、実施した。

（３）専門家ヒアリング

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対して必要な支援や制度等の検討に資するため、上記ヒアリング調査がほぼ終了した時点で、２名の専門家に対するヒアリングを実施した。ヒアリング項目は、企業

及び就労継続支援事業所に対するヒアリング調査における障害者の週所定労働時間 20 時間未満の働き方に関する意見・要望等を踏まえ、①週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用、②週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度、③週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用[1]とした。

３　研究の結果と考察

（１）障害者の週所定労働時間 20 時間未満の就労希望及びその背景について

就労継続支援事業所に対するアンケート調査及びヒアリング調査結果により、週所定労働時間 20 時間未満の就労希望及びその背景について、以下のことが把握された。

ア　就労継続支援事業所における週 20 時間未満での利用実態

アンケート調査結果において、週 20 時間未満の利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、就労継続支援Ａ型事業所（以下「Ａ型事業所」という。）においては 38.1%、就労継続支援Ｂ型事業所（以下「Ｂ型事業所」という。）においては 74.3%となっており、この値は週 20 時間以上で働くことが困難な障害者が一定程度いることを示すものと考える。週 20 時間未満の利用者の障害種別は、Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害」が最も多く、次いで「知的障害」、「身体障害」であった。週 20 時間未満の利用である理由については、すべての障害において「体調の変動・維持」が最も多かった。さらに、Ａ型事業所、Ｂ型事業所別に障害種別と理由との関係を分析すると、Ａ型事業所は「症状・障害の進行」と「体調の変動・維持」は精神障害者のみが有意に多かった一方、Ｂ型事業所の「症状・障害の進行」の理由については、身体障害者や精神障害者、難病を有する者が有意に多かった。ヒアリング調査結果とあわせて考えると、Ａ型事業所においては、利用開始時には週 20 時間以上で雇用契約を結んだものの、症状の進行や体調の変動、入院といった予測困難であった理由により週 20 時間以上の利用が難しくなる精神障害者が少なくないこと、一方、Ｂ型事業所においては、精神障害以外の身体的な障害により週 20 時間以上の利用が難しい障害者が一定数利用していることが特徴としてうかがえる。また、Ｂ型事業所においては、家族の介護等の役割の増加や加齢による体力の低下といった理由に加え、福祉サービスとの併用、あるいはワークライフバランスといったその他の理由から、利用開始当初から週 20 時間未満の利用者が多いと思われる。

イ　就労継続支援事業所における利用者の週所定労働時間 20 時間未満での就労希望の実態

アンケート調査結果において、週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、Ａ型事業所においては 8.7%、Ｂ型事業所においては 16.2%であり、希望者の障害種別は、Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害」が最も多く、次いで「知的障害」、「身体障害」であった。週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由については、ヒアリング調査結果とあわせて考えると、体調の維持・管理といった障害由来のものが多かったが、家族の介護やワークライフバランスを理由とするものも少なくはなかった。後者については、障害の有無に関わらない理由であり、ライフステージにおける役割の変化等により、働く時間を選択する健常者がいるように、障害者にも様々

[1]企業等から就労継続支援事業所への仕事の発注状況を雇用率制度・雇用納付金制度で評価する仕組み。

な労働時間を選択する場合があることが示された。A型事業所は「入院治療」、「家庭の事情」の理由が多く、また、B型事業所の利用者のうち知的障害者については、就職後も他の事業やサービスの利用を継続したいという理由により週所定労働時間 20 時間未満の雇用を望むものも少なくなかった。ヒアリング調査においては、週所定労働時間 20 時間以上働くことが難しい障害者の中には自分で時間の過ごし方を考えることが難しい者や環境の変化への対応が難しく、対人関係が苦手な者もおり、本人のストレスを受け止める場として就労継続支援事業所が必要であるという意見が聞かれた。

（２）週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等について

ヒアリング調査により把握された週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、事業主、雇用されている障害者双方に利益をもたらすものであった。

また、障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用の背景には、障害者雇用率や支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢や障害者雇用のための職務創出や障害特性等に対する様々な工夫や配慮がいずれの事例においてもみられた。

就職当初は週所定労働時間 20 時間以上で働いていた障害者が、様々な事情によりそれが困難になった際の事業主の柔軟な対応も欠かせないものであった。精神障害者の体調の変動等に対しては、本人の状況をアセスメントしながら労働時間の調整がなされており、この調整については繰り返し行われている場合もあった。障害の種類に関わらず、加齢による体力等の低下や家庭の事情により、週所定労働時間 20 時間以上の勤務が困難となった障害者に対しては、労働時間を減じることにより、職業生活の維持を支援していた。さらに、作業能力等に制限があり、対応可能な作業や時間が限定される知的障害者のために、職務調整等を行い、週所定労働時間 20 時間以上から 20 時間未満の雇用に切り替えたことにより、当該障害者の雇用が維持されていた事例もあった。また、能力、体力的には週所定労働時間 20 時間以上働くことができるものの、ワークライフバランスの視点から週所定労働時間 20 時間未満の就労をしたいという障害者の希望を尊重し、労働時間を設定している事業主もいた。

環境整備に関する事業主の重要な取組も把握された。多くの事業所においては、障害者雇用に対する周囲の理解を促進することにより互いに助け合い、働きやすい環境づくりがなされていた。職業生活全般にわたる支援を行うため、関係機関とのチーム支援がなされている場合もあった。

（３）週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用のために必要な支援や制度のあり方等について

先に述べたように、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用は、障害者雇用率、障害者雇用に係る支援制度等の該当の有無にとらわれない事業主の障害者雇用に対する姿勢、労働時間に対する配慮や工夫のみならず、障害者が働きやすい環境づくり、障害特性等に応じた職務の創出、体調等に応じた職務の調整、生活面にわたる支援など様々な配慮や工夫によって可能となっていた。そして、これらの努力等に対する支援についての要望が示された。

現時点では、週所定労働時間 20 時間未満の障害者を雇用することを評価する制度は、特例給付金のみである。参考事例としてヒアリング調査を実施した就労支援機関からは、特例給付金の支給金額は、「対象障害者の人月（実員月数）×単価（7,000 円又は 5,000 円）」で計算されるが、対象障害者の人月については「週所定労働時間 20 時間以上の障害者の人月数が上限」という要件があるため、初めて障害者雇用を行った企業に対して支給されず、当該就労支援機関の支援により週所定労働時間 20 時間未満での

障害者雇用を行った企業のほとんどがその恩恵を受けることができていないといった問題も指摘されていた。

また、事業主に対する支援制度と同時に、雇用されている障害者に対する支援制度の拡充も望まれる。ヒアリング調査においては、ジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションサービスが適切に提供されることにより、週所定労働時間を延長することが可能な者もいることが確認されている。これらの者が必要な職業リハビリテーションサービスを必要な時に受けられるような体制づくりが必要と考える。ただし、どんなに適切なサービスを提供され、障害者及び事業主等が努力をしても、週所定労働時間 20 時間以上の就労が困難である者に対する配慮が必要であり、このような障害者が週所定労働時間 20 時間未満の就労を維持できるような支援体制を整える必要もあると考える。

さらに、現在は多くの自治体で認められていない一般就労移行後の就労継続支援事業の利用についても検討が必要と思われる。ヒアリング調査においては、就労継続支援事業所の支援を受けることにより、職業生活の安定や継続を図ることが可能となっている事例や、支援を受けられなかったことにより、離転職を繰り返している事例が確認されている。専門家ヒアリングにおいては、就労継続支援事業所などを利用する形で障害者雇用に係る企業のコストを低下させることで、障害者就労の社会的なメリットをもたらすことができるという指摘もあった。

また、ヒアリング調査において把握された週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、大きく分けて３つのタイプが見られた。一つ目は、週所定労働時間 20 時間以上の雇用を目指して、職業リハビリテーションや能力の向上、職務創出等に必要な時間を考慮し、週所定労働時間 20 時間未満の雇用から開始しているタイプである。二つ目は体調や家庭の事情等に応じた労働時間の調整を行ったことにより週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっているタイプである。このタイプについては、一時的な労働時間の調整を行うことにより再び週所定労働時間 20 時間以上となるケースもあれば、それが難しいケースも見られた。三つ目は、様々な支援を講じても週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっている、あるいは、週所定労働時間を 20 時間未満とすることで安定して働き続けることができているタイプである。

さらに、ヒアリング調査からは事例を得ることができなかったが、これまでは週所定労働時間 20 時間以上で雇用していたが、病状の進行や加齢により徐々に労働時間を減じていき、週所定労働時間 20 時間未満の雇用となるタイプもあり、雇用から福祉への緩やかな移行過程としての週所定労働時間 20 時間未満の雇用も必要ではないかと考える。

（４）まとめ

本調査研究における調査の結果からは、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する障害者のニーズが少なからず存在することが把握された。また、障害者雇用率、障害者雇用に係る支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢や、障害者雇用のための職務創出や障害特性等に対する様々な工夫や配慮により、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用が支えられている事例から、こうした働き方が事業主、雇用されている障害者双方に利益をもたらしていることが把握された。

今後は、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する又は雇用しようと考える事業主及び就労を

望む障害者のニーズを踏まえ、障害者の多様な働き方の実現に向けた検討が必要と考える。

第１章　研究の背景・目的・方法

１　研究の背景

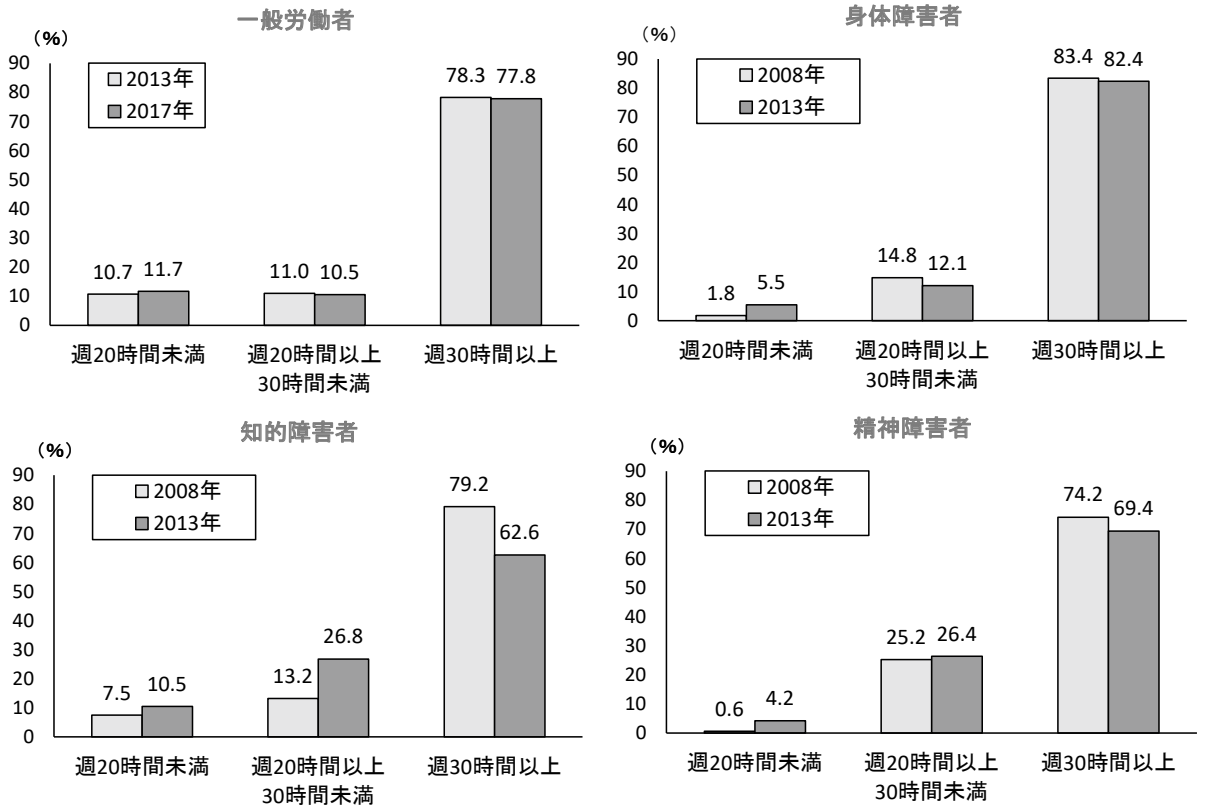
日本においては、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づく障害者雇用率制度により、民間企業においては従業員の数が 43.5 人以上の企業に、常用雇用労働者の2.3%以上の障害者の雇用が義務づけられている（2021 年４月現在)。障害者雇用率の算定対象となる障害者は、当該事業主における週所定労働時間が 20 時間以上の身体障害者、知的障害者及び精神障害者である。週 30 時間以上の障害のある労働者は、１人を１カウント（重度身体障害者、重度知的障害者にあっては、１人を２カウント)、20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者はその半分のカウントとして計上される。ただし、2018 年４月から５年間の特例措置として、精神障害者である短時間労働者にあっては、新規雇入れから３年以内、手帳の交付から３年以内等の要件を満たす場合、１人を１カウントとして計上される。このように、現行の障害者雇用率制度においては、週所定労働時間 20 時間以上の雇用が算定対象となっており、障害者雇用の支援施策は主に週所定労働時間 20 時間以上の障害者を対象として進められてきた。

このような中、「第９回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」（2018 年５月 11 日）において、近年、一般労働者、障害者である労働者とも、週所定労働時間 20 時間未満で勤務する労働者の数は徐々に増加していること、すなわち、週所定労働時間 20 時間未満の雇用へのニーズが高まっていることが示された（図表１－１)。また、同研究会において 2016 年度の障害者就業・生活支援センターの就職件数を障害種別・就業時間別に比較したデータによると、精神障害者においては週所定労働時間 20 時間未満の者は 9.0%と、特にその割合が高く、特に精神障害者における週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対するニーズの高さが指摘された（図表１－２)。それとともに、一般労働者に比して、障害のある労働者は週所定労働時間 20 時間未満で勤務する者の割合が低いことがわかった。加えて、週所定労働時間 20 時間未満、20 時間～30 時間、30 時間以上の３つの希望労働時間ごとの就職率を比較すると、身体障害、知的障害、精神障害のいずれの障害種別においても週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する者の就職率が低いことを示すデータから、週所定労働時間 20 時間未満での勤務のニーズが十分充足されていないことが示された（図表１－３)。

これをきっかけに、同研究会において週所定労働時間 20 時間未満の働き方に関する支援のあり方等についての議論が深められたが、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に関するニーズやその実態が十分把握されていないこともあり、現段階では給付金という形での支援が適当ではないかという結論に至った。

こうした一連の議論も反映された「障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案」が、2019 年３月 19 日、第 198 回通常国会に提出され、同年６月７日に成立、同年６月 14 日、９月３日、2020 年４月１日に段階的に施行されることとなった。そして、この改正により、週所定労働時間が 20 時間未満の障害者を雇用する事業主に対する特例給付金制度が創設され（2020 年４月１日施行)、障害者雇用率制度等の対象とならない障害者の雇い入れ及び継続雇用に関する措置が講じられた。特例給付金制度とは、週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で働く障害者を雇用する事業主に対し、障害者雇用

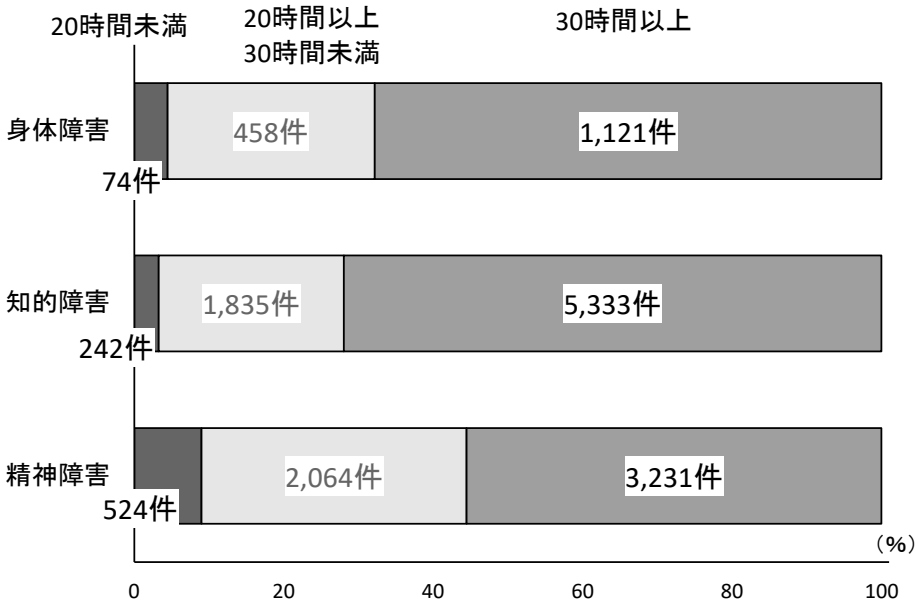
率制度に基づく調整金・報奨金の 1/4 程度の給付金を支給する制度である（図表１－４、巻末資料１）。



（出典）労働力調査（2017 年、2013 年）、障害者雇用実態調査（2013 年、2008 年度。「不明」回答については、各時間に按分。）

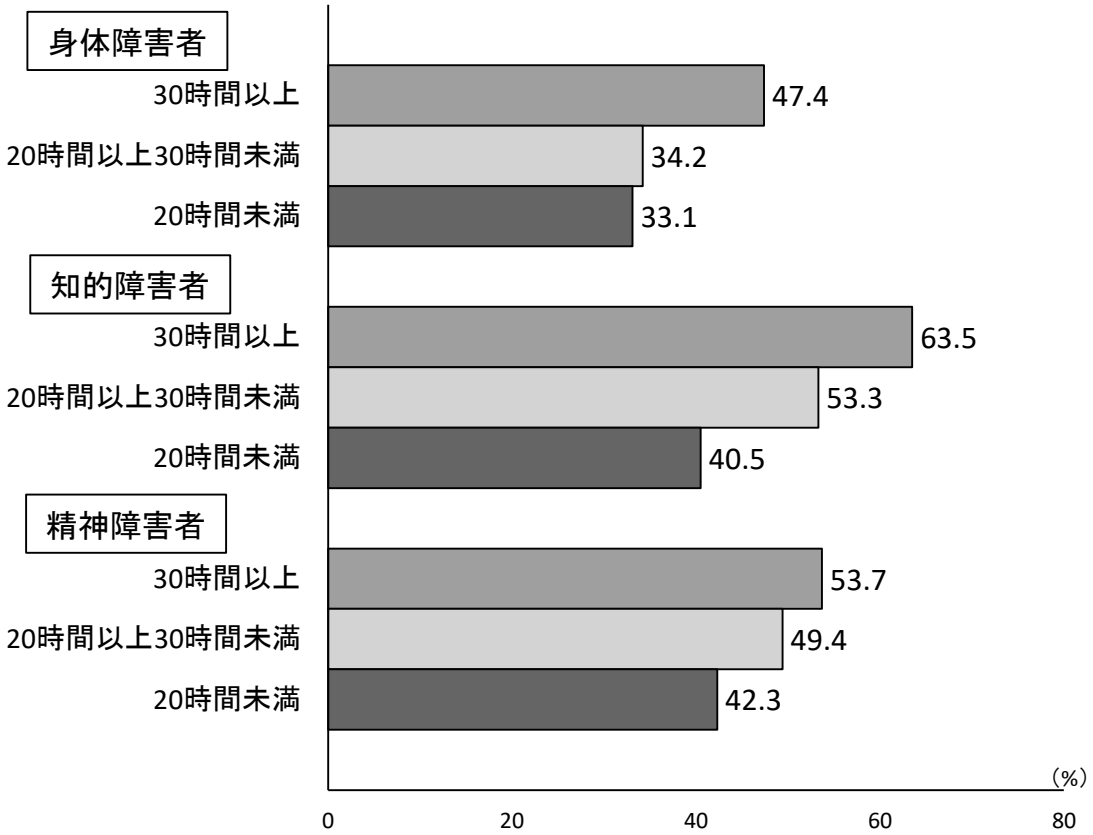
図表１－１　週所定労働時間 20 時間未満の労働者の推移

（第９回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料より一部改変）



図表１－２　2016 年度の障害者就業・生活支援センターの障害種別・就業時間別の就職件数

（第９回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会資料より一部改変）



※2019年度の就職件数のうち週希望労働時間の入力があった者を、新規求職件数のうち週希望労働時間の入力があった者の数で除した者（学卒を除く）

図表１－３　ハローワークにおける就職率（希望就業時間別、障害種別）
（障害者雇用分科会（第 103～106 回）関係資料より一部改変）

図表１－４　特例給付金制度の概要

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額[注1]	支給上限人数[注2]
100 人超（納付金対象）	週 10 時間以上 20 時間未満	7,000 円/人月（≒調整金@27,000 円 × 1/4）	週 20 時間以上の雇用障害者数（人月）
100 人以下（納付金対象外）		5,000 円/人月（≒報奨金@21,000 円 × 1/4）	

（注１）支給額は、支給対象の雇用障害者数（実人数）に基づき、月ごとに算出する。
（注２）支給上限人数の算定においては、重度のダブルカウント及び短時間のハーフカウントを行う。

２　研究の目的

前述のように、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については一定のニーズがあると考えられ、また、関連する支援制度も創設されたものの、まだ制度創設後、間もないため、週所定労働時間 20 時間未満での雇用を希望する障害者や雇用を検討している企業のニーズや実態、課題は明らかになっていない。これらのことを踏まえ、本調査研究においては、週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者及び、こうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間 20 時間未満での就業実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間 20 時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討することを目的とした。

３　研究の方法

研究の目的を達成するため、「週 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者」の実態を把握する方法として、通常の事業所に雇用されることが困難とされる障害者が利用する就労継続支援事業所に対してアンケート調査を行い、利用者の状況や一般就労移行者の状況を把握した。また、「週 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業」の情報を収集し、企業のニーズや実態を把握するためにヒアリング調査を行った。あわせて、「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいた就労継続支援事業所に対してヒアリング調査を行い、支援のあり方や課題等を把握した。

調査の詳細については以下のとおりである。

（１）就労継続支援事業所アンケート調査

アンケート調査については、障害福祉サービス等情報公表システムにおける都道府県等公表データ及び各自治体の公表データから取得した就労継続支援事業所 14,882 か所（A型事業所 3,250 か所、B型事業所 11,632 か所）におけるサービスの管理者を対象に、調査票（巻末資料２）による郵送調査を実施した。

就労継続支援事業所を対象に調査を行った理由については、利用対象者の特徴として、通常の事業所に雇用されることが困難であることに加え、一般就労の経験があり離職した者も含まれていることから、週 20 時間未満での就労ニーズが一定程度把握できると考えた。なお、就労移行支援事業所は、雇用保険の対象となる週所定労働時間 20 時間以上の一般就労を希望する者が多いことから、週 20 時間未満での就労ニーズは少ないと考え調査対象としなかった。また、週所定労働時間 20 時間未満で企業に雇用されている障害者は非常に少ない[1]ことから、企業を対象とした調査では、週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者のニーズを把握することは難しいと考え、今回のアンケート調査では対象とはしなかった。

調査内容については、①事業所の属性（指定年月、所在地、経営主体、実施事業等）、②利用者の状況（実利用者数、障害者手帳等の所持者数、利用時間が週 20 時間未満の者の状況、週 20 時間未満での就

[1] 厚生労働省が 2018 年６月に実施した「障害者雇用実態調査」の結果をもとに復元した推計値によると、企業に雇用されている障害者のうち週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている身体障害者は 3.4%、知的障害者は 3.0%、精神障害者は 13.0%、発達障害者は 5.1%となっていた。

職を希望する者の状況、職歴のある者のうち、週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者の状況)、③一般就労移行者の状況（2017～2019 年度における一般就労移行者数、労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者の状況)、④障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等の項目について調査を実施した。

（２）ヒアリング調査

ヒアリング調査については、主として、企業ヒアリング調査、就労継続支援事業所ヒアリング調査を実施した。

ア　企業ヒアリング調査

企業ヒアリング調査については､週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等を把握するため、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用した経験のある企業を対象として実施した。前述したように、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用は少ない状況があり、ヒアリング調査の対象については、まずは、高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）の障害者雇用好事例等を紹介している障害者雇用事例リファレンスサービス、過去の調査研究報告書から該当すると判断された事例、調査対象を探す中で情報交換を行った支援機関等から紹介された企業等、可能な限り幅広い範囲から以下の選定参考条件により選定した。

＜選定参考条件＞

① 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に携わった企業内の担当者：有（必須要件）

② 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用における支援機関の支援：有（歓迎要件）

③ 週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者へのヒアリング調査：可（歓迎要件）

④ 週所定労働時間 10 時間未満の障害者雇用経験：有（歓迎要件）

調査においては、企業・事業所の概要、障害者雇用状況、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用状況、雇用している障害者に対する支援及び配慮、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等について事業主より情報を収集した。また、可能な場合においては、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者及びその支援機関からも情報を収集した。

イ　就労継続支援事業所ヒアリング調査

就労継続支援事業所ヒアリング調査については、アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可との回答があり、2017～2019 年度において、「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいた就労継続支援事業所の中から対象機関を選定し、実施した。なお、選定に際しては、以下の質問への回答状況により、優先順位をつけて行った。選定参考条件については以下のとおりである。

＜選定参考条件＞

① 利用時間が週 20 時間未満の利用者の有無（問７～問９）：有と回答（歓迎要件）

② 「週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望」する利用者の有無（問 10）：有と回答（必須要件）

③ 「週の所定労働時間が 20 時間以上」であることが離職の要因となった利用者の有無（問 11）：有と回答（歓迎要件）

④ 「障害者の週所定労働時間 20 時間未満の働き方について、意見、要望等」の記載の有無（問 14）：記載有（歓迎要件）

※（　）内の問番号はアンケート調査の問番号

調査においては、アンケート調査結果を質的に分析するため、就労継続支援事業所のアンケート回答者より、上記質問項目に対する詳細情報等について収集した。

さらに、参考事例として、地域の複数の企業間で障害者の雇用シェアリング（ワーカーシェアリング）を行うことで、過疎化と地域経済の衰退という二つの課題の改善に取り組む企業、自治体より委託を受け、地域の障害者の就労支援や障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援事業を実施している就労支援機関等に対するヒアリング調査を行った。

（３）専門家ヒアリング

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対して必要な支援や制度等の検討に資するため、上記ヒアリング調査がほぼ終了した時点で、２名の専門家に対するヒアリングを実施した。ヒアリング項目は、企業及び就労継続支援事業所に対するヒアリング調査における障害者の週所定労働時間 20 時間未満の働き方に関する意見・要望等を踏まえ、以下のテーマとした。

＜ヒアリングテーマと選定理由＞

① 週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用：就労継続支援事業の目的[2]を踏まえ、多くの自治体では一般就労との併用を認めていないことが、事業利用者の一般就労の一つの障壁となっているという意見も聞かれた。このことは樫原ら（2021）にも指摘されている。

② 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度：障害者雇用率制度の対象とならない週所定労働時間 20 時間未満の障害者を対象とした求人は少ないことから、障害者を対象としない枠での求職活動となり、支援機関は直接的な支援をすることが難しい。就職に至った場合でも、本人から企業に障害に対する配慮を求めることができず、離職に至るケースも少なくないといった意見が聞かれた。また、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用を行う企業に対するインセンティブが与えられることにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用の可能性が高まるとの意見も聞かれた。

③ 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用：就労継続支援事業所の利用者の中には、施設外就労[3]として一般企業にて週 20 時間未満で働いている者もおり、2021 年度障害福祉サービス等報酬改定においては、一般就労への移行や工賃向上等の更なる促進に向けた施設外就労加算の発展的な見直しがなされた。企業及び就労継続支援事業所に対するヒアリング調査においては、「みなし雇用」の導入により、施設外就労で行う企業等からの受注作業が増加し、施設外就労、ひいては一般就労への移行の可能性が広がるといった意見も聞かれた。

（４）その他

ヒアリング調査等において、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に係る諸問題については、海外情報に

---

[2] 就労継続支援事業は、通常の事業所に雇用されることが困難であり、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行うことを目的としている。

[3] 利用者と職員がユニットを組み、企業から請け負った作業を当該企業内で行う支援（2007 年４月２日障障発第 0402001 号各都道府県障害保健福祉主管部(局)長あて厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課長通知「就労移行支援事業、就労継続支援事業(A 型、B 型)における留意事項について」）

ついても踏まえた上で考察することが望ましいとの示唆を受け、アメリカ、フランス、ドイツ及び韓国における本問題に関連する情報を収集し、巻末に記載した。

【参考文献】

樫原伴子・吉岡真理（2020）．超短時間雇用の運用と実践－神戸市における超短時間雇用モデルの実際－．職業リハビリテーション,33(2)，35-40.

厚生労働省（2018）．第９回今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 資料１－１ 事務局説明資料：https://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000205811.pdf（最終アクセス：2021 年 12 月 27 日）

厚生労働省（2018）．平成 30 年度障害者雇用実態調査結果：https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000521376.pdf（最終アクセス：2021 年 12 月 27 日）

厚生労働省（2021）．第 106 回労働政策審議会障害者雇用分科会 障害者雇用率制度・納付金制度について 関係資料：https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/000772785.pdf（最終アクセス：2021 年 12 月 27 日）

第２章　就労継続支援事業所アンケート調査

第１節　調査の目的

本調査は、週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者のニーズや実態等を把握することを目的として、Ａ型事業所及びＢ型事業所に対して調査を実施した。

就労継続支援事業所は、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）における就労系障害福祉サービス[1]を実施している事業所であり、厚生労働省ホームページによると、「通常の事業所に雇用されることが困難である者」を対象としている。具体的な対象者は、「就労移行支援事業を利用したが一般企業等の雇用に結びつかない者」、「就労経験がある者であって、年齢や体力の面で一般企業に雇用されることが困難となった者」などであり、就労継続支援事業所の利用者には、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度の算定対象となる雇用（週所定労働時間 20 時間以上の雇用）に結びつかなかった、あるいは困難となった者が含まれていると考えられる。

第２節　調査方法

１　実施期間と実施方法

2020 年 11 月～12 月に、調査票による郵送調査を実施した。

２　調査対象

本調査では、下記の理由により調査対象を就労継続支援事業所とした。

・就労継続支援事業所の対象者は、通常の事業所に雇用されることが困難な障害者であることに加え、一般就労の経験があり離職した者も含まれていることから、週 20 時間未満での就労であれば働くことが可能であったり、週 20 時間未満での就労が必要な理由などが一定程度把握できると考えた。

・就労継続支援事業所から一般就労へ移行した者のうち、労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例を通して、週 20 時間未満の就労に至った障害者の状況を把握できると考えた。

なお、就労移行支援事業所及び企業を調査対象としなかった理由については、以下のとおりである。

・就労移行支援事業所は、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者を対象としていることから、就労継続支援事業所に比べて週 20 時間未満での就労ニーズは少ないと考えた（厚生労働省の調査[2]における「平成 29 年度の一般就労移行者の雇用契約時点での労働条件における週当たりの所定労働時間別の人数」を当機構で分析したところ、雇用契約時点での労働条件における週所定労働時間が 20 時間未満である者は就労移行支援事業所に比べて就労継続支援事業所が有意に多かった）。

・企業は、現行の障害者雇用率制度において週 20 時間以上の雇用が算定対象となっていることから、障害者のニーズをより多く把握することは難しいと考えた。

---

[1] 就労移行支援事業、就労継続支援Ａ型事業、就労継続支援Ｂ型事業、就労定着支援事業がある。

[2] 平成 30 年度障害福祉サービス等報酬改定検証調査「就労移行支援及び就労継続支援サービスの提供実態に関する調査」

アンケート調査票を送付するにあたり、障害福祉サービス等情報公表システムにおける都道府県等公表データ及び各自治体の公表データから就労継続支援事業所 14,882 か所の情報を取得した。事業所の内訳は、A型事業所 3,250 か所、B型事業所 11,632 か所であった。

３　回答者

対象事業の管理者（又はその代理を任された者）

４　調査内容

以下の項目について調査を実施した（巻末資料２調査票参照）。

①　事業所の属性（指定年月、所在地、経営主体、実施事業等）

②　利用者の状況（2020 年３月[3]）

・実利用者数、障害者手帳等の所持者数

・利用時間が週 20 時間未満の者の状況

・週 20 時間未満の就職を希望する者の状況

・職歴のある者のうち、週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者の状況

③　一般就労移行者の状況

・一般就労移行者数（2017～2019 年度）

・労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者の状況

④　障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等

[3] 新型コロナウィルス感染拡大による利用制限の影響が少ないと思われる 2020 年３月時点の状況を調査した。

第３節　調査結果

１　回答の概況

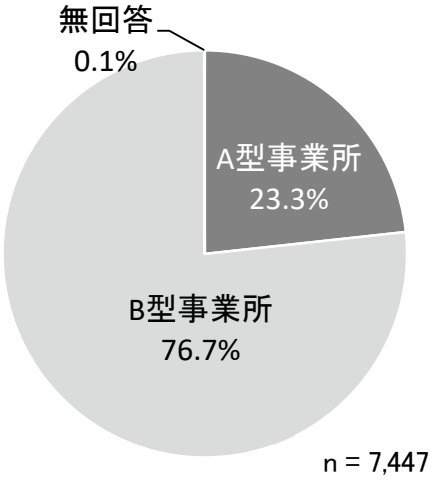
7,447 事業所から回答を得た（回収率 51.2%）。

２　回答事業所の属性

（１）回答事業所（単一回答）

回答事業所のうち、A型事業所は 1,734 事業所（23.3%）、B型事業所は 5,709 事業所（76.7%）であった（図表２－１）。

項目内容	回答数	割合(%)
A型事業所	1,734	23.3
B型事業所	5,709	76.7
無回答	4	0.1
計	7,447	100.0



図表２－１　回答事業所

（２）事業の継続年数（数量回答）

回答事業所の指定年月について数量回答を求め、2020 年３月を基点として継続年数を集計したところ、「５年以上 10 年未満」が最も多く（A型事業所 46.2%、B型事業所 36.1%）、次いで、A型事業所は「３年以上５年未満」（23.5%）、B型事業所は「10 年以上」（29.8%）が多かった（図表２－２）。

図表２－２　事業の継続年数

（%）

項目内容	A型事業所（n=1,734）	B型事業所（n=5,709）	事業所無回答（n=4）	全事業所（n=7,447）
1年未満	4.8	5.9	0.0	5.7
1年以上2年未満	5.5	6.9	25.0	6.6
2年以上3年未満	8.9	7.5	0.0	7.8
3年以上5年未満	23.5	11.8	25.0	14.6
5年以上10年未満	46.2	36.1	0.0	38.4
10年以上	9.5	29.8	0.0	25.1
無回答	1.5	1.9	50.0	1.9
計	100.0	100.0	100.0	100.0

（３）事業所の所在地（単一回答）

回答事業所の所在地は、図表２－３のとおりであった。

図表２－３　事業所の所在地

（%）

項目内容	A型事業所（n=1,734）	B型事業所（n=5,709）	事業所無回答（n=4）	全事業所（n=7,447）
北海道・東北	13.6	16.0	25.0	15.5
北関東・甲信越	6.8	10.4	0.0	9.6
南関東	7.6	15.7	0.0	13.8
東海・北陸	20.8	15.5	0.0	16.7
近畿	16.9	16.9	25.0	16.9
中国・四国	14.0	11.7	25.0	12.3
九州・沖縄	20.2	13.5	0.0	15.1
無回答	0.1	0.2	25.0	0.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0

（４）回答者の立場（単一回答）

対象事業の管理者（又はその代理を任された者）に回答を依頼したところ、「管理者」（52.8%）が最も多く回答し、次いで「サービス管理責任者」（28.0%）であった（図表２－４）。

図表２－４　回答者の立場

（%）

項目内容	A型事業所（n=1,734）	B型事業所（n=5,709）	事業所無回答（n=4）	全事業所（n=7,447）
管理者	47.4	54.4	50.0	52.8
サービス管理責任者	30.9	27.2	25.0	28.0
その他	20.8	17.3	0.0	18.1
無回答	1.0	1.2	25.0	1.1
計	100.0	100.0	100.0	100.0

（５）事業所の経営主体（単一回答）

事業所の経営主体は、Ａ型事業所は「営利法人（株式・合名・合資・合同会社）」（57.3%）、Ｂ型事業所は「社会福祉法人（社会福祉協議会以外）」（45.2%）が最も多かった（図表２－５）。

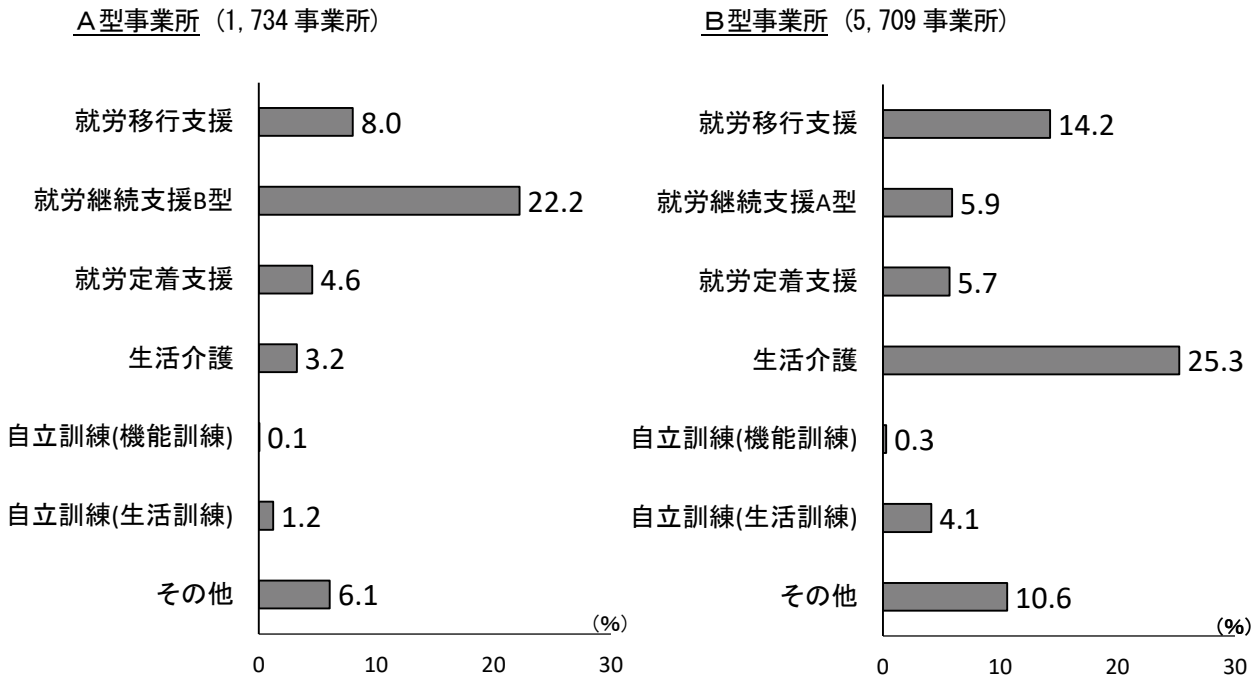
図表２－５　事業所の経営主体

（%）

項目内容	A型事業所（n=1,734）	B型事業所（n=5,709）	事業所無回答（n=4）	全事業所（n=7,447）
都道府県・市町村・一部事務組合(公設公営)	0.2	0.4	0.0	0.3
都道府県・市町村・一部事務組合(公設民営)	0.1	0.8	0.0	0.6
社会福祉協議会	0.5	3.2	0.0	2.6
社会福祉法人(社会福祉協議会以外)	16.8	45.2	25.0	38.6
医療法人	0.2	1.8	0.0	1.4
営利法人(株式・合名・合資・合同会社)	57.3	15.7	25.0	25.4
特定非営利活動法人(NPO)	14.9	27.2	0.0	24.4
その他の法人	9.4	5.6	25.0	6.5
無回答	0.5	0.1	25.0	0.2
計	100.0	100.0	100.0	100.0

（６）回答事業の他に実施している事業（複数回答）

回答事業の他に実施している事業については、Ａ型事業所は「就労継続支援Ｂ型」（22.2%）が最も多く、次いで「就労移行支援」（8.0%）であり、Ｂ型事業所は「生活介護」（25.3%）が最も多く、次いで「就労移行支援」（14.2%）であった（図表２－６）。



図表２－６　回答事業の他に実施している事業

３　利用者の状況（2020 年３月）

（１）利用定員（数量回答）

利用定員について１人以上の回答があった 7,183 事業所（A型事業所 1,658、B型事業所 5,525）の状況を示す（図表２－７）。１事業所あたりの平均利用定員数は、A型事業所は 18.6 人、B型事業所は 21.3 人であった。

図表２－７　利用定員

（人）

項目内容	A型事業所 (n=1,658)	B型事業所 (n=5,525)
総数	30,840	117,769
事業所平均	18.6	21.3

（２）利用者の障害種別と利用時間（数量回答）

実利用者数、週 10 時間以上 20 時間未満の人数、週 10 時間未満の人数いずれかについて回答があった 7,235 事業所（A型事業所 1,671、B型事業所 5,564）の状況を示す（図表２－８）。

なお、「週 20 時間以上」の数値は、「実利用者数」から「週 10 時間以上 20 時間未満の人数」及び「週 10 時間未満の人数」を除いた数値である。

図表２－８　利用者の障害種別と利用時間

A型事業所　（事業所数：1,671）

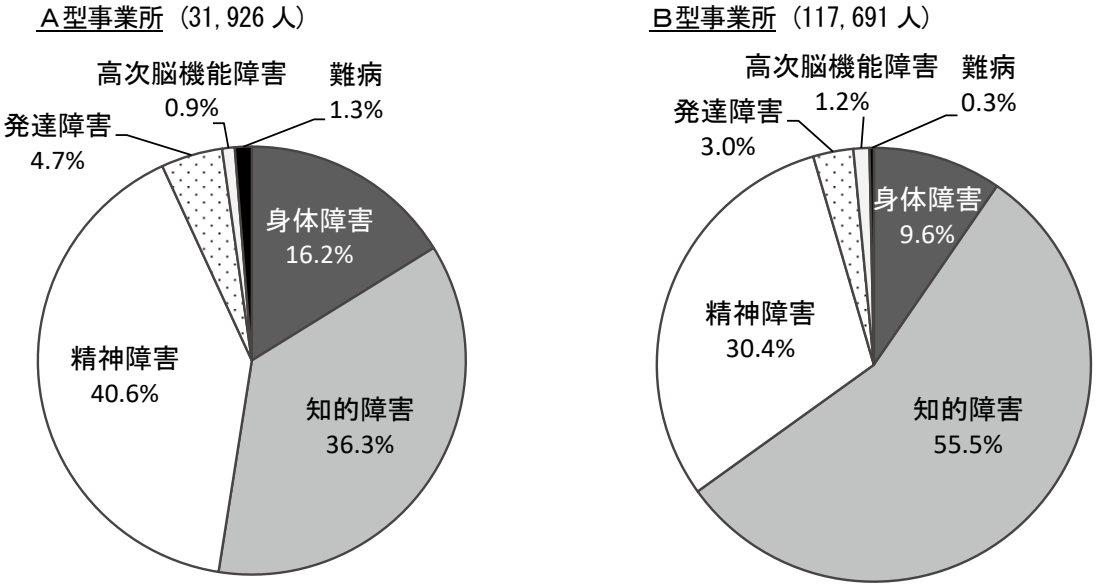
項目内容			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	全体
実利用者数（人）			5,166	11,591	12,977	1,485	302	405	31,926
	週20時間以上	人数（人）	4,504	10,677	10,610	1,291	254	321	27,657
		割合（%）	(87.2)	(92.1)	(81.8)	(86.9)	(84.1)	(79.3)	(86.6)
	週10時間以上20時間未満	人数（人）	560	794	1,848	172	41	69	3,484
		割合（%）	(10.8)	(6.9)	(14.2)	(11.6)	(13.6)	(17.0)	(10.9)
	週10時間未満	人数（人）	102	120	519	22	7	15	785
		割合（%）	(2.0)	(1.0)	(4.0)	(1.5)	(2.3)	(3.7)	(2.5)

B型事業所　（事業所数：5,564）

項目内容			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	全体
実利用者数（人）			11,306	65,283	35,792	3,522	1,410	378	117,691
	週20時間以上	人数（人）	7,084	53,574	14,191	1,849	752	176	77,626
		割合（%）	(62.7)	(82.1)	(39.6)	(52.5)	(53.3)	(46.6)	(66.0)
	週10時間以上20時間未満	人数（人）	2,880	8,714	11,371	966	435	123	24,489
		割合（%）	(25.5)	(13.3)	(31.8)	(27.4)	(30.9)	(32.5)	(20.8)
	週10時間未満	人数（人）	1,342	2,995	10,230	707	223	79	15,576
		割合（%）	(11.9)	(4.6)	(28.6)	(20.1)	(15.8)	(20.9)	(13.2)

ア　障害種別

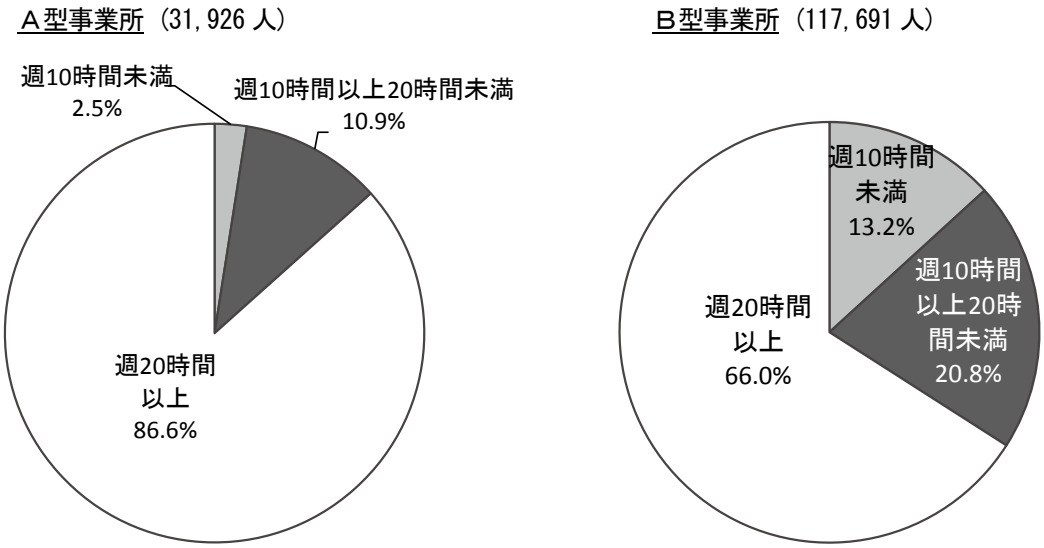
利用者の障害種別を見ると、A型事業所は「精神障害」(40.6%) が最も多く、次いで「知的障害」(36.3%)、「身体障害」(16.2%) であり、B型事業所は「知的障害」(55.5%) が最も多く、次いで「精神障害」(30.4%)、「身体障害」(9.6%) であった（図表２－９）。



図表２－９　障害種別（利用者）

イ　利用時間

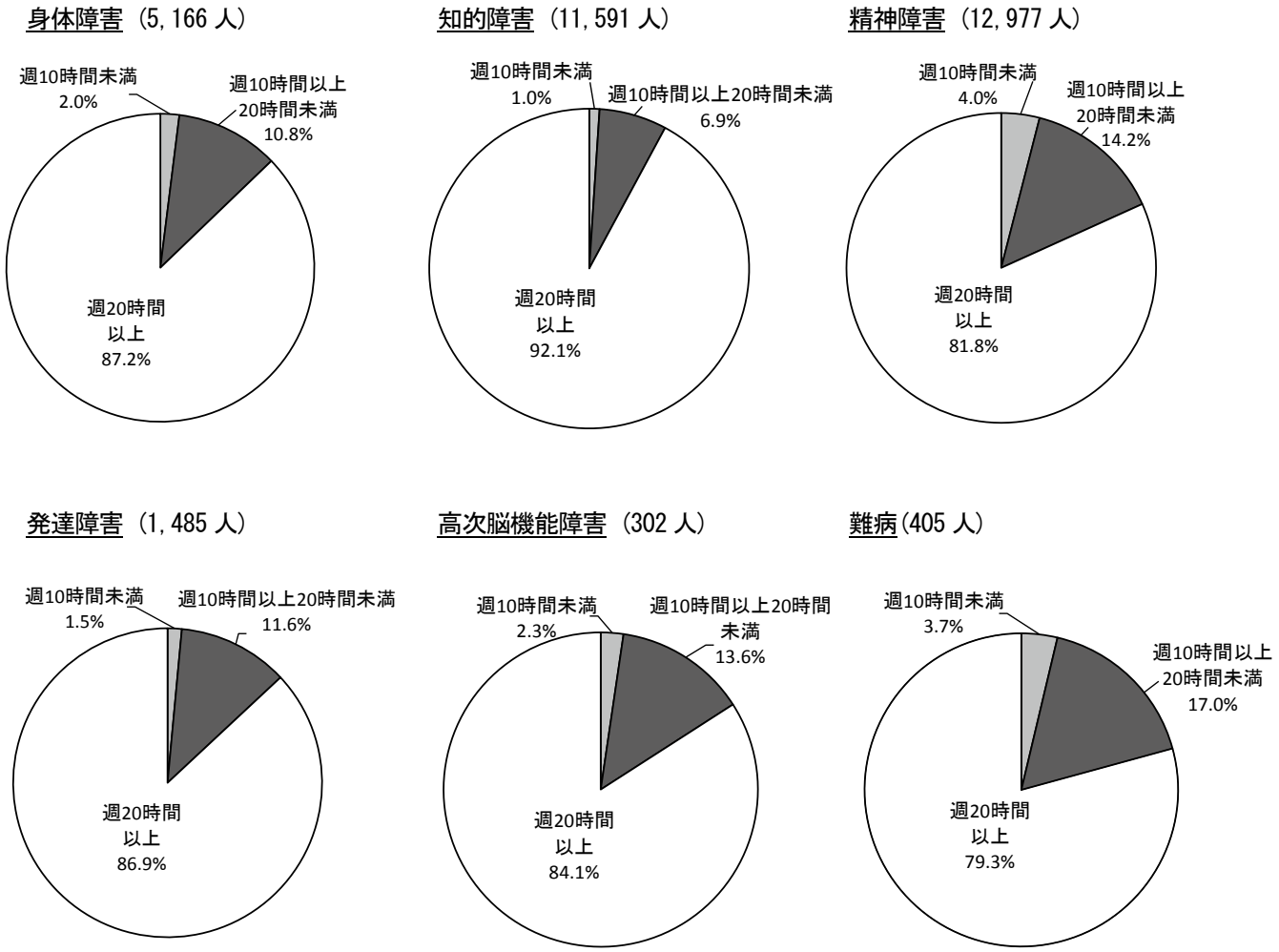
利用者の利用時間を見ると、A型事業所は「週 10 時間未満」(2.5%)、「週 10 時間以上 20 時間未満」(10.9%) であり、B型事業所は「週 10 時間未満」(13.2%)、「週 10 時間以上 20 時間未満」(20.8%) であった（図表２－10）。



図表２－10　利用時間（利用者）

Ａ型事業所の利用者の利用時間の割合を障害種別で見ると、「週 10 時間未満」の利用は、「精神障害」（4.0%）が最も多く、次いで「難病」（3.7%）、「高次脳機能障害」（2.3%）であった。「週 10 時間以上 20 時間未満」の利用は、「難病」（17.0%）が最も多く、次いで「精神障害」（14.2%）、「高次脳機能障害」（13.6%）であった（図表２－11）。

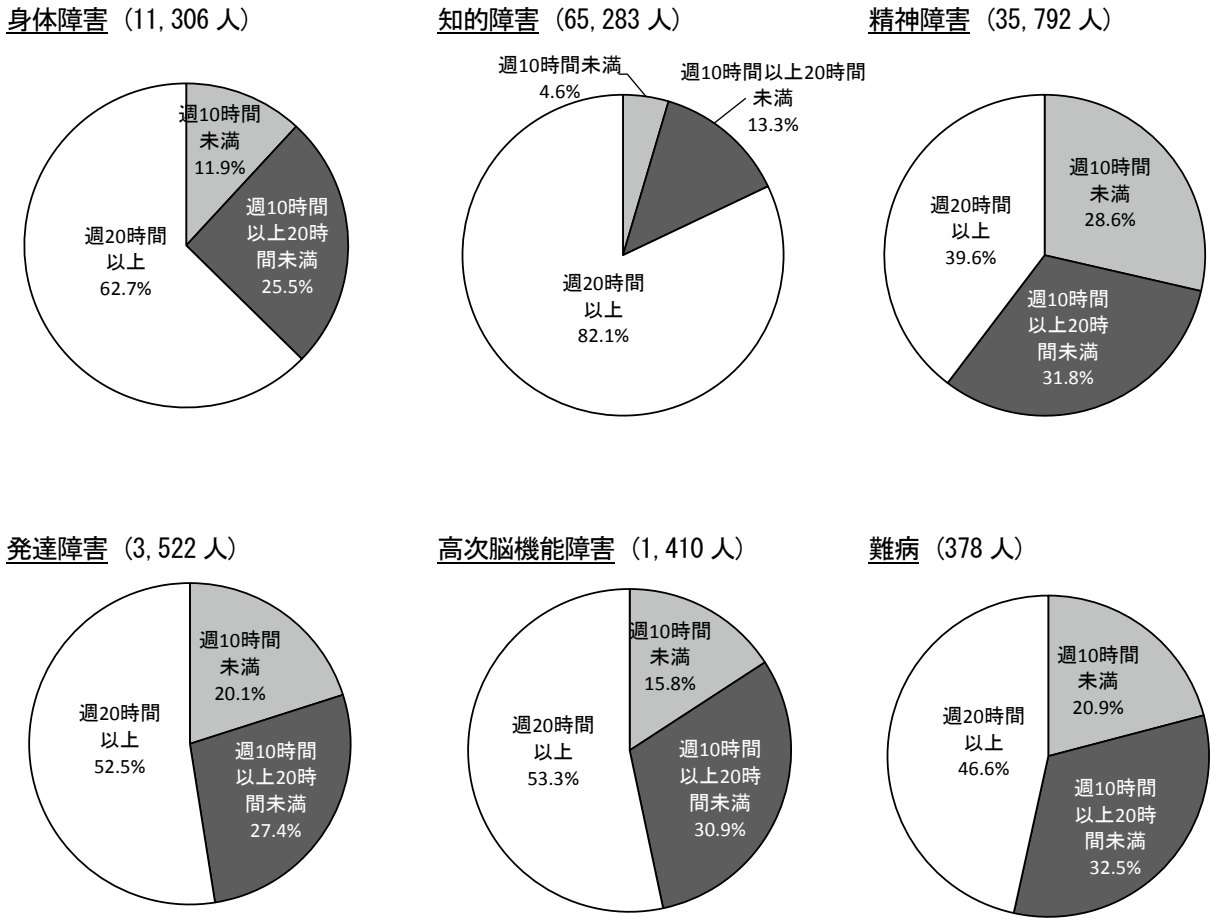
「週 10 時間未満」と「週 10 時間以上 20 時間未満」を合わせて見ると、Ａ型事業所においては、すべての障害種別において「週 20 時間未満」の利用が全体の１割弱～２割程度であった。



図表２－11　【Ａ型事業所】利用時間（障害種別）

Ｂ型事業所の利用者の利用時間の割合を障害種別で見ると、「週 10 時間未満」の利用は、「精神障害」（28.6%）が最も多く、次いで「難病」（20.9%）、「発達障害」（20.1%）であった。「週 10 時間以上 20 時間未満」の利用は、「難病」（32.5%）が最も多く、次いで「精神障害」（31.8%）、「高次脳機能障害」（30.9%）であった（図表２－12）。

「週 10 時間未満」と「週 10 時間以上 20 時間未満」を合わせて見ると、Ｂ型事業所においては、知的障害を除いて「週 20 時間未満」の利用が全体の４割弱～６割を占める状況であった。



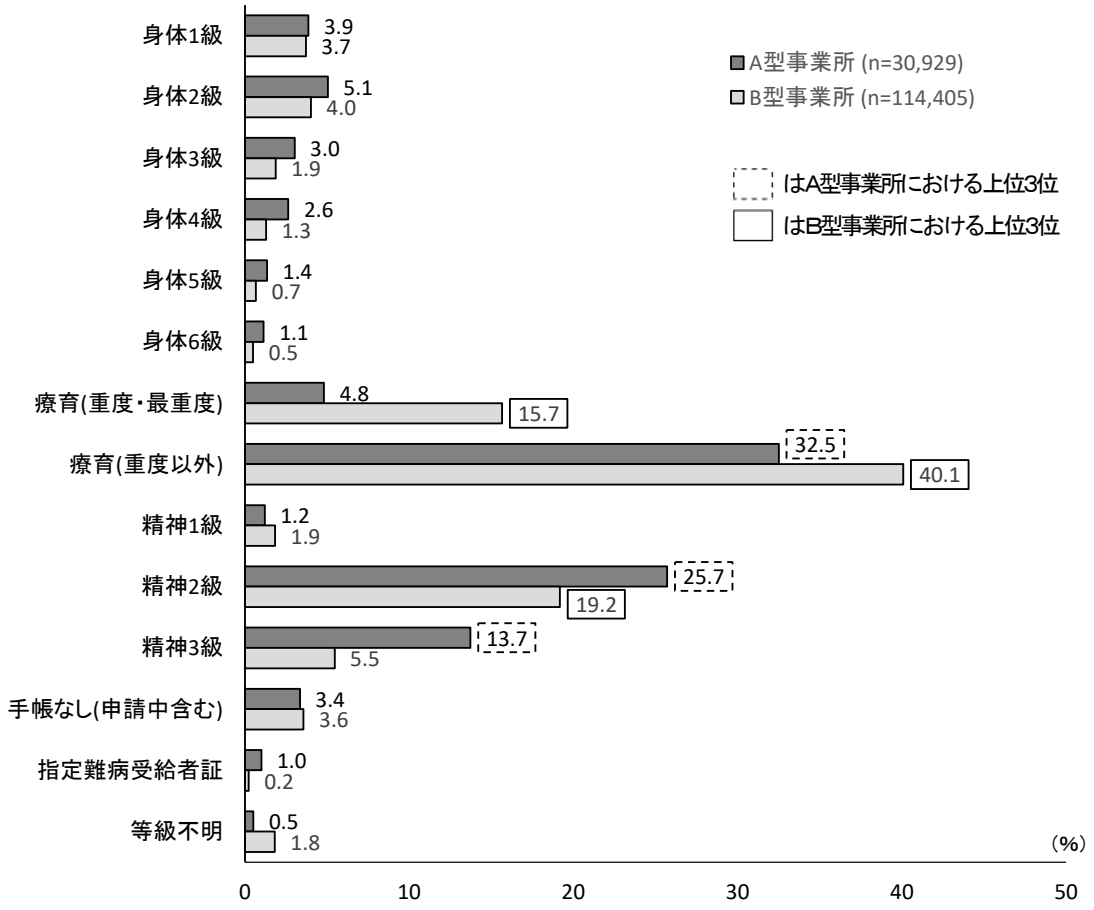
図表２－12　【Ｂ型事業所】利用時間（障害種別）

（３）利用者の障害者手帳等の所持状況（数量回答）

障害者手帳等の所持者数について回答のあった 7,014 事業所の状況を示す（図表２－13）。A型事業所、B型事業所ともに、「療育手帳（重度以外）」の所持者が最も多く、次いで「精神障害者保健福祉手帳２級」であった。続いて、A型事業所は「精神障害者保健福祉手帳３級」の所持者が多く、B型事業所は「療育手帳（重度・最重度）」の所持者が多い状況であった。

項目内容		A型事業所（n=1,630）		B型事業所（n=5,384）	
		総数（件）	割合（%）	総数（件）	割合（%）
身体障害者手帳	1級	1,196	3.9	4,252	3.7
	2級	1,564	5.1	4,607	4.0
	3級	938	3.0	2,155	1.9
	4級	819	2.6	1,476	1.3
	5級	421	1.4	773	0.7
	6級	354	1.1	583	0.5
療育手帳	重度・最重度	1,491	4.8	17,923	15.7
	重度以外	10,056	32.5	45,872	40.1
精神障害者保健福祉手帳	1級	375	1.2	2,118	1.9
	2級	7,955	25.7	21,940	19.2
	3級	4,246	13.7	6,259	5.5
手帳なし(申請中含む)		1,038	3.4	4,089	3.6
指定難病受給者証		313	1.0	264	0.2
等級不明		163	0.5	2,094	1.8
計		30,929	100.0	114,405	100.0

※障害者手帳等を複数所持している場合はそれぞれの項目に回答

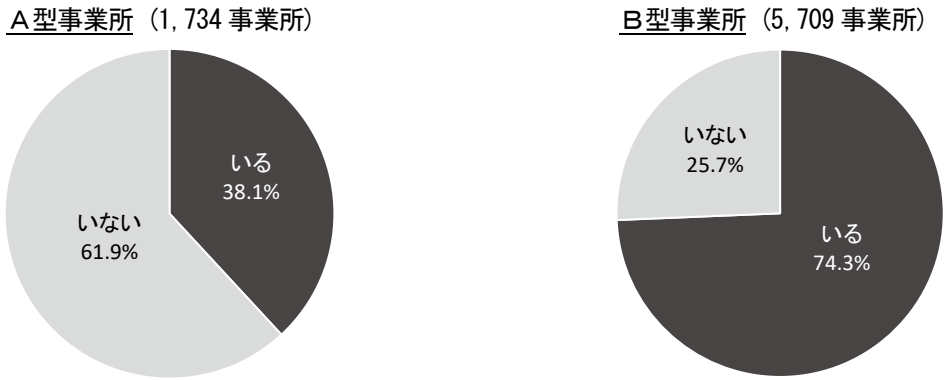


図表２－13　利用者の障害者手帳等の所持状況

（４）利用時間が週 20 時間未満の利用者

ア　利用時間が週 20 時間未満の者の有無（単一回答）

利用時間が週 20 時間未満の者がいる事業所の割合は、Ａ型事業所（38.1%）、Ｂ型事業所（74.3%）であった（図表２－14）。



図表２－14　利用時間が週 20 時間未満の利用者の有無

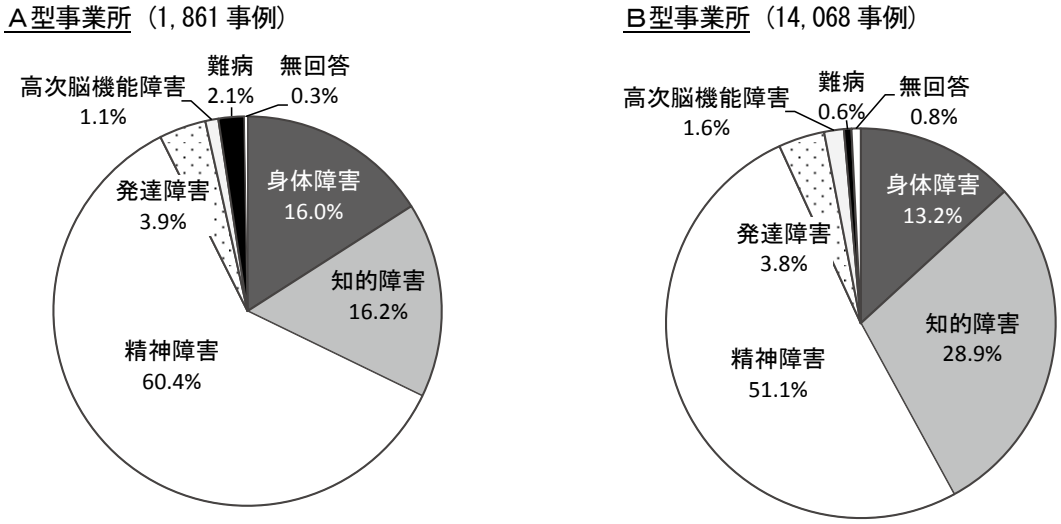
イ　利用時間が週 20 時間未満の事例

（１事業所５事例を上限としたため、実際には５事例以上ある事業所もあり得る）

アで利用時間が週 20 時間未満の者が「いる」と回答した 4,905 事業所を対象に、「障害種別」、「障害者手帳等」、「週 20 時間未満の理由」、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書提出の有無（Ａ型事業所のみ）」について回答を求めたところ、Ａ型事業所から 1,861 事例、Ｂ型事業所からは 14,068 事例の回答が得られた。

ａ　障害種別（利用時間が週 20 時間未満の事例）（単一回答）

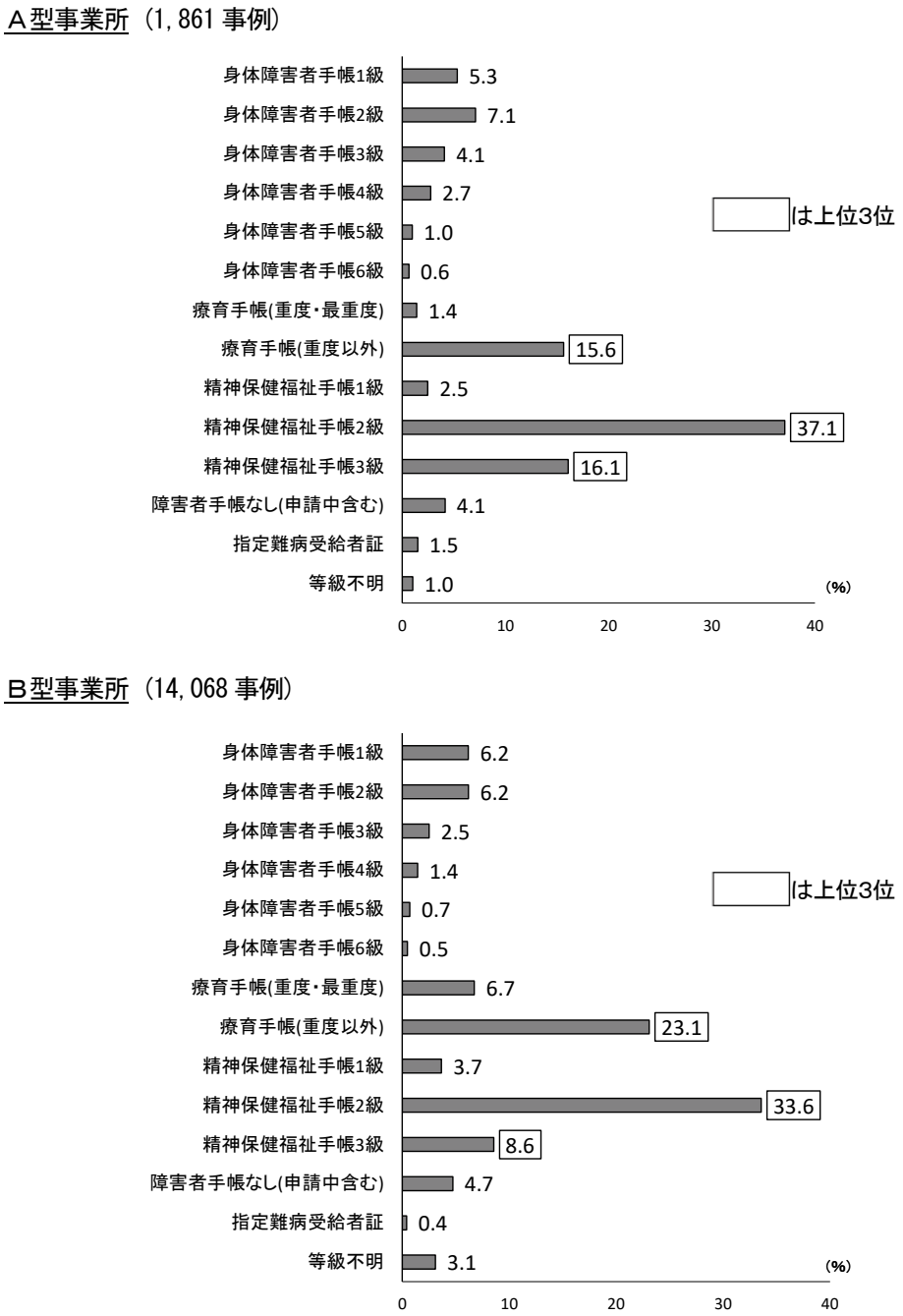
Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに、「精神障害」（Ａ型事業所 60.4%、Ｂ型事業所 51.1%）の事例が最も多く、次いで「知的障害」（Ａ型事業所 16.2%、Ｂ型事業所 28.9%）、「身体障害」（Ａ型事業所 16.0%、Ｂ型事業所 13.2%）の事例であった（図表２－15）。



図表２－15　障害種別（利用時間が週 20 時間未満の事例）

ｂ　障害者手帳等の所持状況（利用時間が週 20 時間未満の事例）（複数回答）

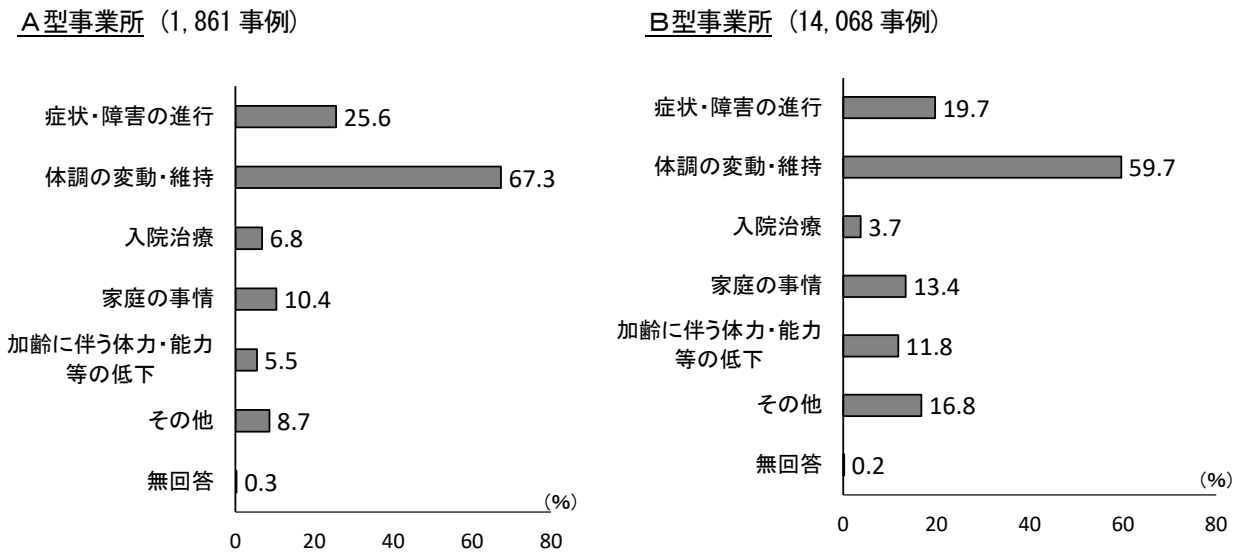
Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害者保健福祉手帳２級」（Ａ型事業所 37.1%、Ｂ型事業所 33.6%）の事例が最も多く、次いでＡ型事業所は「精神障害者保健福祉手帳３級」（16.1%）、「療育手帳（重度以外）」（15.6%）、Ｂ型事業所は「療育手帳（重度以外）」（23.1%）の事例が多かった（図表２－16）。



図表２－16　障害者手帳等の所持状況（利用時間が週 20 時間未満の事例）

c　利用時間が週 20 時間未満の理由（複数回答）

週 20 時間未満の理由として最も多く選択されたのは、「体調の変動・維持」（A型事業所 67.3%、B型事業所 59.7%）であり、次いで「症状・障害の進行」（A型事業所 25.6%、B型事業所 19.7%）であった（図表２－17）。



図表２－17　利用時間が週 20 時間未満の理由

次に、事業所の種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。

分析の結果、「症状・障害の進行」、「体調の変動・維持」、「入院治療」はA型事業所が有意に多く、「家庭の事情」、「加齢に伴う体力・能力等の低下」、「その他」はB型事業所が有意に多かった（図表２－18）。

図表2－18　残差分析の結果（利用時間が週 20 時間未満の理由）

（件）

利用時間が週20時間未満の理由	A型事業所（n=1,861）	B型事業所（n=14,068）
症状・障害の進行	476　＊	2,772
体調の変動・維持	1,253　＊	8,393
入院治療	126　＊	526
家庭の事情	194	1,884　＊
加齢に伴う体力・能力等の低下	102	1,663　＊
その他	161	2,357　＊
無回答	6	26

（＊有意に多い,p<.05）

さらに、事業所別に障害種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った（図表２－19）。

Ａ型事業所においては、「症状・障害の進行」と「体調の変動・維持」は「精神障害」が有意に多く、「家庭の事情」と「加齢に伴う体力・能力等の低下」は「身体障害」、「知的障害」が有意に多かった。

Ｂ型事業所においては、「症状・障害の進行」は「精神障害」のほかに「身体障害」、「難病」が有意に多く、「体調の変動・維持」は「精神障害」のほかに「発達障害」が有意に多かった。「家庭の事情」はＢ型事業所でも「身体障害」、「知的障害」が有意に多く、「加齢に伴う体力・能力等の低下」は「身体障害」のほかに「高次脳機能障害」が有意に多かった。

図表2－19　残差分析の結果（利用時間が週 20 時間未満の理由）

Ａ型事業所（障害無回答を除く 1,856 事例）

（件）

利用時間が週20時間未満の理由	身体障害（n=297）	知的障害（n=302）	精神障害（n=1,124）	発達障害（n=73）	高次脳機能障害（n=20）	難病（n=40）
症状・障害の進行	80	38	328 ＊	7	8	15
体調の変動・維持	162	182	820 ＊	52	13	23
入院治療	25	20	75	1	1	3
家庭の事情	42 ＊	42 ＊	95	8	1	6
加齢に伴う体力・能力等の低下	28 ＊	25 ＊	42	2	1	4
その他	34	38 ＊	70	12 ＊	2	5

（＊有意に多い,p<.05）

Ｂ型事業所（障害無回答を除く 13,959 事例）

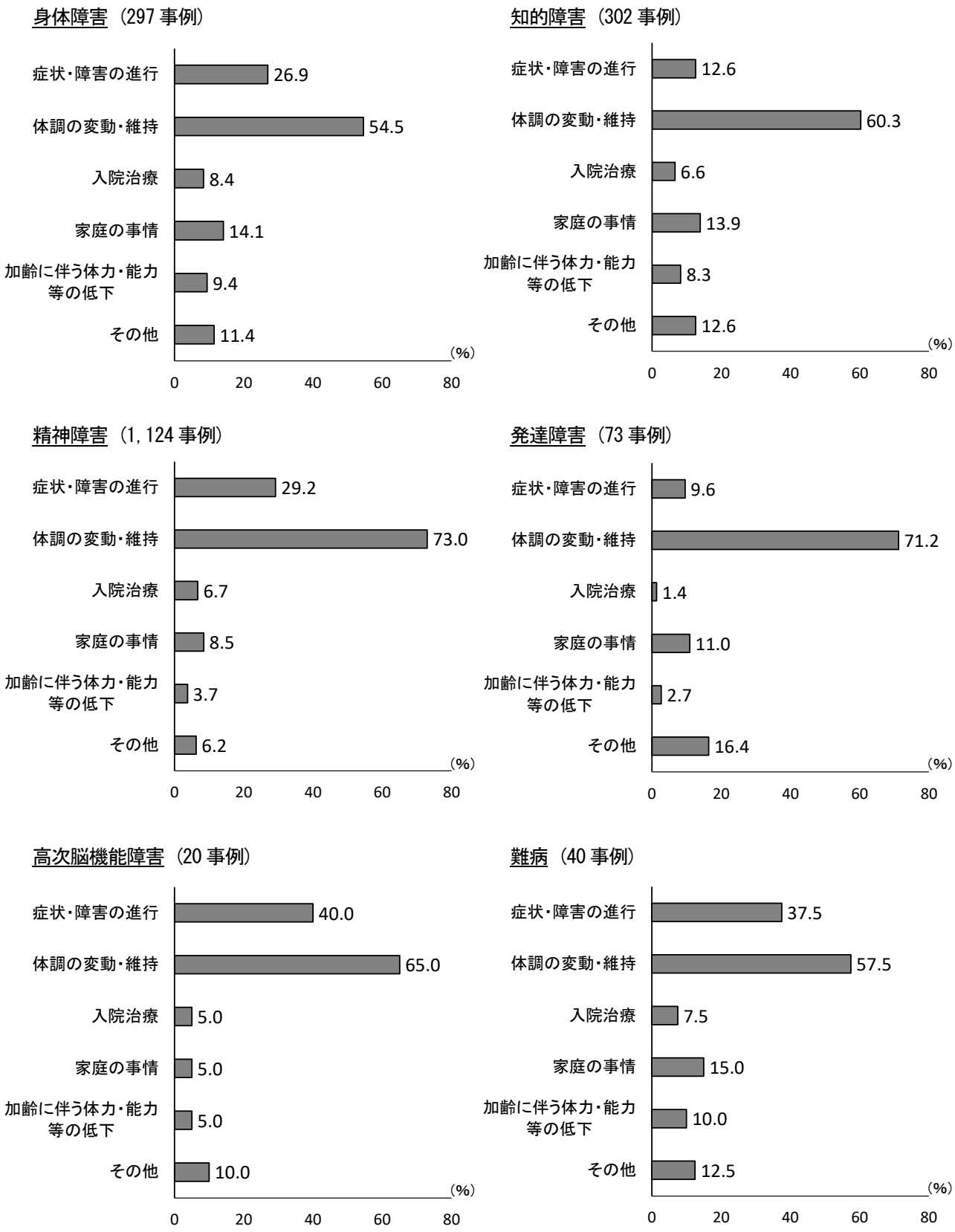
（件）

利用時間が週20時間未満の理由	身体障害（n=1,854）	知的障害（n=4,062）	精神障害（n=7,187）	発達障害（n=539）	高次脳機能障害（n=230）	難病（n=87）
症状・障害の進行	409 ＊	477	1,673 ＊	114	47	28 ＊
体調の変動・維持	820	1,937	5,072 ＊	350 ＊	111	50
入院治療	81	125	293	9	5	4
家庭の事情	284 ＊	738 ＊	744	64	33	9
加齢に伴う体力・能力等の低下	339 ＊	419	814	17	52 ＊	10
その他	437 ＊	1,094 ＊	633	106 ＊	51	11

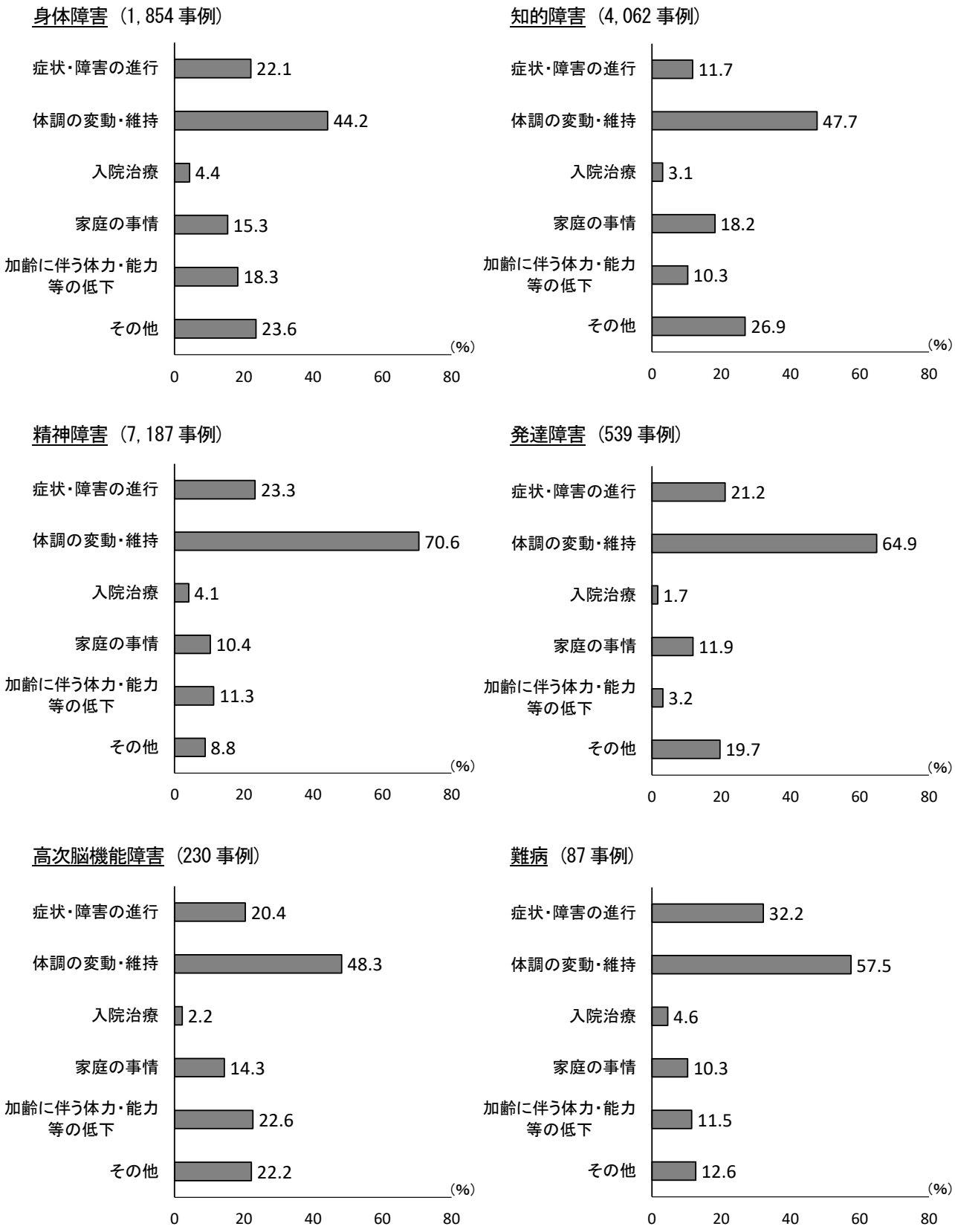
（＊有意に多い,p<.05）

障害種別の理由を集計したものを事業所別に図表２－20、図表２－21 に示す。

Ｂ型事業所における「身体障害」と「知的障害」は、「その他」の選択割合が２番目に多い結果となったが、その内容としては、「他の事業所やサービスと併用している」といった内容であった。



図表２－20　【Ａ型事業所】利用時間が週 20 時間未満の理由（障害種別）



図表２－21　【Ｂ型事業所】利用時間が週 20 時間未満の理由（障害種別）

d　平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書の提出経験（A型事業所のみ）

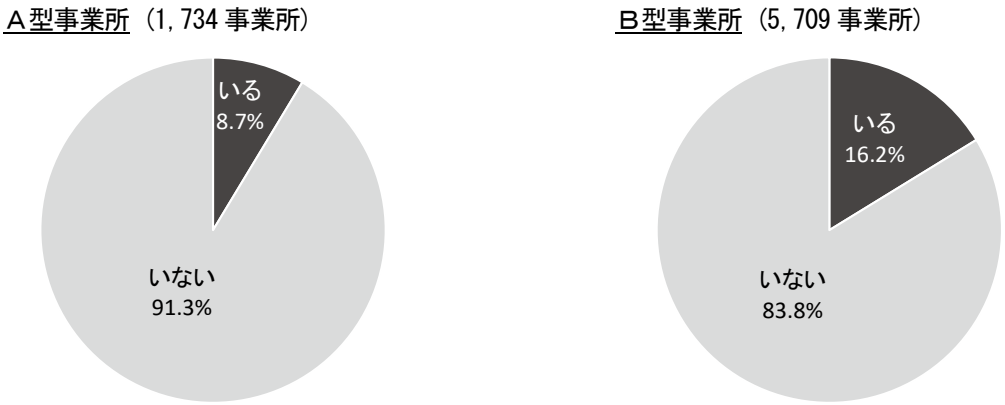
A型事業所の 1,861 事例のうち、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書[4]」（※）の提出経験がある事例は 80 事例あった。

これらの事例の障害種別（単一回答）は、「身体障害」（11 事例）、「知的障害」（13 事例）、「精神障害」（50 事例）、「発達障害」（４事例）、「難病」（１事例）、「障害無回答」（１事例）であり、事例の約６割が精神障害であった。週 20 時間未満の理由（複数回答）は、「体調の変動・維持」（57 事例）が最も多く、次いで「症状・障害の進行」（26 事例）、「加齢に伴う体力・能力等の低下」（９事例）、「入院治療」（６事例）、「その他」（６事例）、「家庭の事情」（５事例）であり、事例の約７割が「体調の変動・維持」、約３割が「症状・障害の進行」を理由としていた。

（５）週 20 時間未満の就職を希望する利用者

ア　週 20 時間未満の就職を希望する者の有無（単一回答）

週 20 時間未満での就職を希望する者がいる事業所の割合は、A型事業所（8.7%）、B型事業所（16.2%）であった（図表２－22）。



図表２－22　週 20 時間未満の就職を希望する利用者の有無

[4] 就労継続支援A型事業所において、利用開始時には予見できない事由により短時間労働（１日の労働時間が４時間未満）となった労働者については、短時間労働となった日から 90 日分を限度として、延べ労働時間数及び延べ利用者数から除外しても差し支えないこととし、短時間労働となってしまった事由について都道府県に届け出ることとされている。

※令和３年３月 30 日付障発 0330 第５号厚生労働省社会・援護局障害保健福祉部長文書「厚生労働大臣の定める事項及び評価方法の留意事項について」の２「評価項目及び当該項目の評価方法」より抜粋

利用開始時には予見できない事由とは、具体的には以下の事由などを想定している。

・筋ジストロフィー等進行性の難病等を罹患している利用者が、利用開始時には予見できない病状の進行により短時間労働となってしまった場合
・利用開始後に病気等で入院し、退院直後の労働が短時間となってしまう場合
・家族の介護を受けながら利用していたが、家族の病気等により、居宅介護等のサービスによる介護が必要となってしまった場合
・精神障害者等で、利用開始時には予見できない体調の変動により短時間労働となってしまった場合

イ　週 20 時間未満の就職を希望する事例

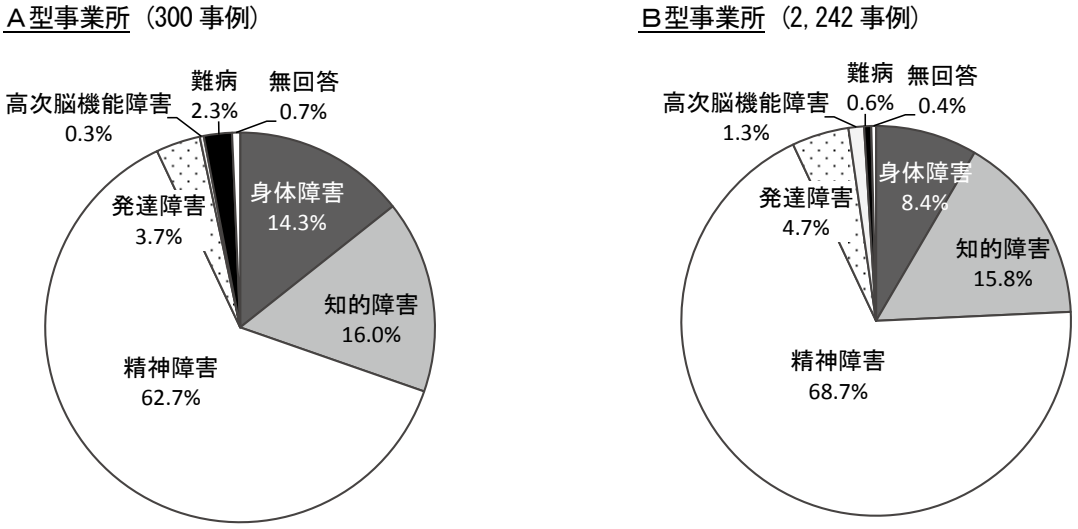
（１事業所５事例を上限としたため、実際には５事例以上ある事業所もあり得る）

アで週 20 時間未満の就職を希望する利用者が「いる」と回答した 1,077 事業所を対象に、「障害種別」、「障害者手帳等」、「週 20 時間未満で就職を希望する理由」、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書提出の有無（A型事業所のみ）」について回答を求めたところ、A型事業所から 300 事例、B型事業所から 2,242 事例の回答が得られた。

ａ　障害種別（週 20 時間未満の就職を希望する事例）（単一回答）

A型事業所、B型事業所ともに、「精神障害」（A型事業所 62.7%、B型事業所 68.7%）の事例が最も多く、次いで「知的障害」（A型事業所 16.0%、B型事業所 15.8%）、「身体障害」（A型事業所 14.3%、B型事業所 8.4%）の事例であった（図表２－23）。

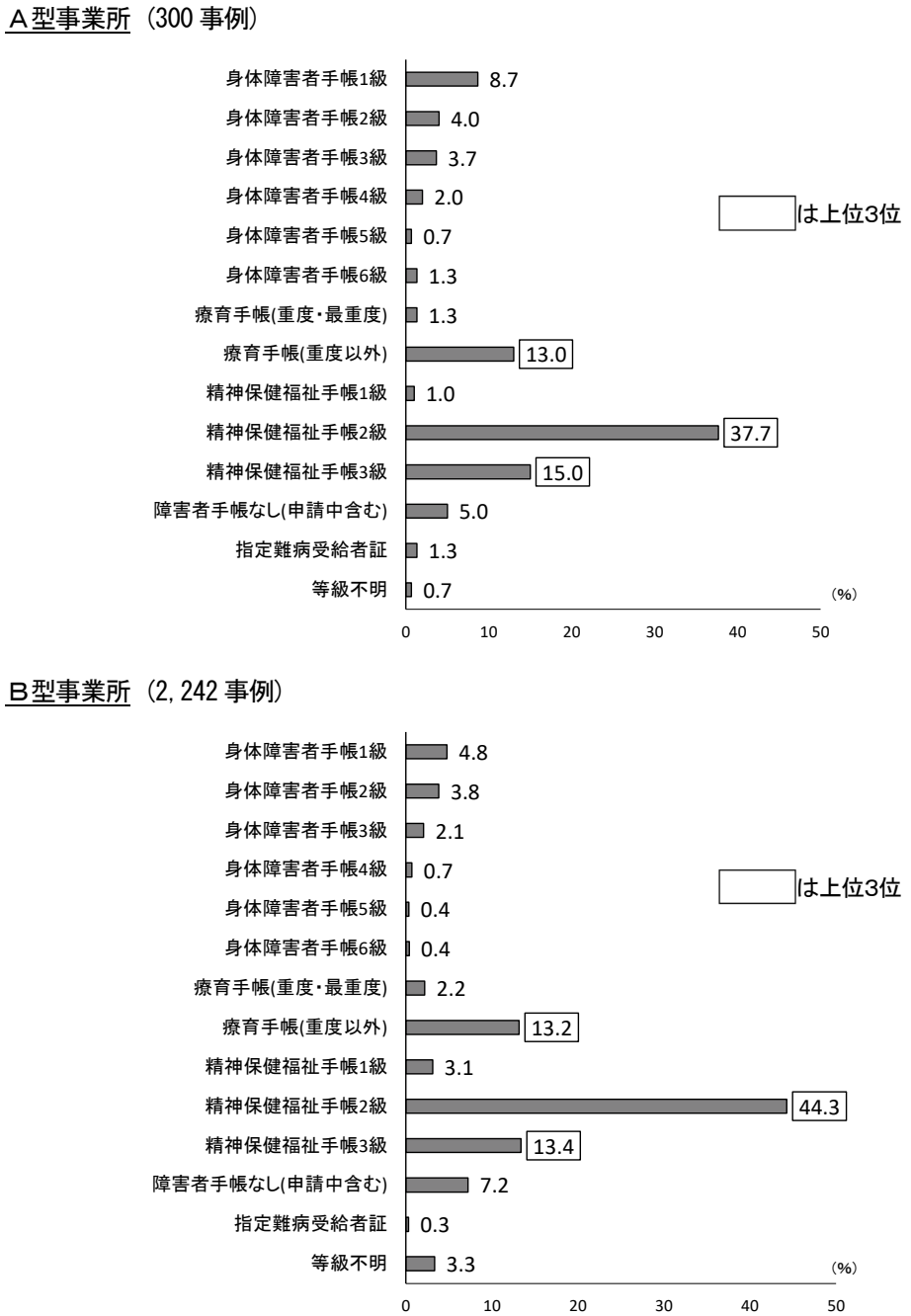
（４）イ「利用時間が週 20 時間未満の事例」の事例数と比べると、A型事業所、B型事業所ともに事例数は少なく、障害種別の割合を見ると、B型事業所においては特に「精神障害」の事例の占める割合が多く、「知的障害」、「身体障害」の事例の占める割合は少なかった。



図表２－23　障害種別（週 20 時間未満の就職を希望する事例）

ｂ　障害者手帳等の所持状況（週 20 時間未満の就職を希望する事例）（複数回答）

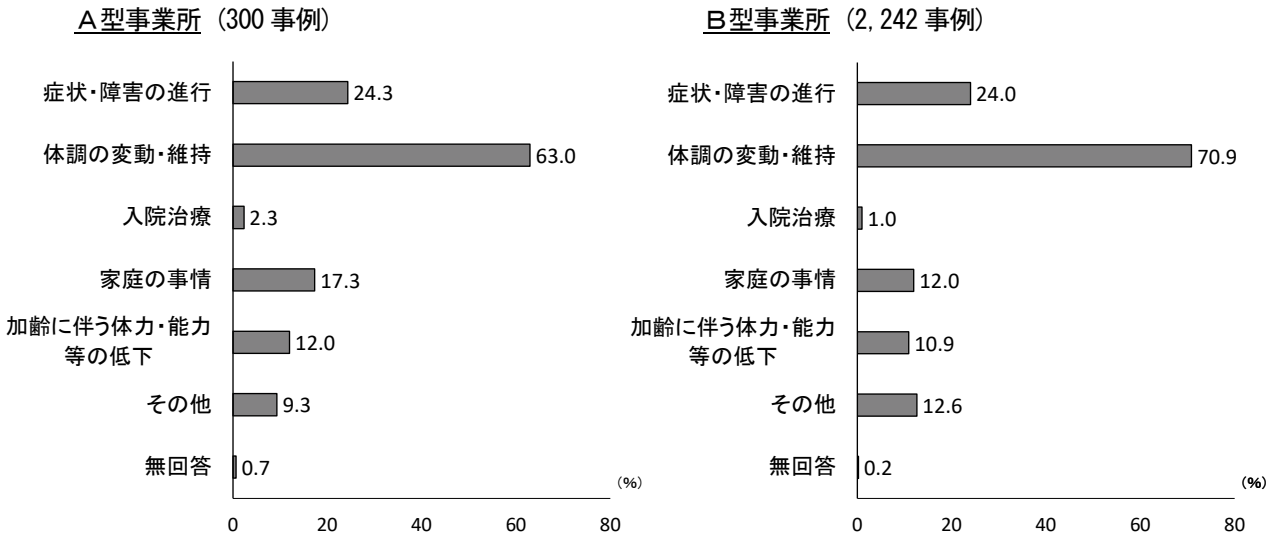
Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害者保健福祉手帳２級」（Ａ型事業所 37.7%、Ｂ型事業所 44.3%）の事例が最も多く、次いで「精神障害者保健福祉手帳３級」（Ａ型事業所 15.0%、Ｂ型事業所 13.4%）、「療育手帳（重度以外）」（Ａ型事業所 13.0%、Ｂ型事業所 13.2%）の事例が多かった（図表２－24）。



図表２－24　障害者手帳等の所持状況（週 20 時間未満の就職を希望する事例）

c　週 20 時間未満の就職を希望する理由（複数回答）

週 20 時間未満の就職を希望する理由として最も多く選択されたのは、「体調の変動・維持」（A型事業所 63.0%、B型事業所 70.9%）であり、次いで「症状・障害の進行」（A型事業所 24.3%、B型事業所 24.0%）であった（図表２－25）。



図表２－25　週 20 時間未満の就職を希望する理由

次に、事業所の種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。

分析の結果、A型事業所は「入院治療」、「家庭の事情」の理由が有意に多かった（図表２－26）。このことからは、A型事業所の利用者はB型事業所の利用者に比べて、入院治療を要したり、家庭の事情を抱えているために短い時間で働きたいニーズのある者がいることがうかがえた。

図表２－26　残差分析の結果（週 20 時間未満の就職を希望する理由）

（件）

週20時間未満の就職を希望する理由	A型事業所（n=300）	B型事業所（n=2,242）
症状・障害の進行	73	538
体調の変動・維持	189	1,589
入院治療	7　＊	23
家庭の事情	52　＊	268
加齢に伴う体力・能力等の低下	36	244
その他	28	283
無回答	2	5

（＊有意に多い,p<.05）

さらに、事業所別に障害種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。分析は理由の６項目のうち回答が０件であった項目を除いた。A型事業所は「入院治療」を除く５項目、B型事業所は６項目に選択があった「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」を対象とした。

分析の結果、A型事業所、B型事業所ともに「体調の変動・維持」は「精神障害」が有意に多かった。「加齢に伴う体力・能力等の低下」はA型事業所では「知的障害」、B型事業所では「身体障害」が有意に多く、「家庭の事情」はB型事業所において「知的障害」が有意に多かった（図表２－27)。

B型事業所では「その他」について「身体障害」、「知的障害」が有意に多かったが、「身体障害」については「少ない日数を希望」といった内容、「知的障害」については「他事業所やサービスと併用しながら短時間就労を希望」、「日中サービスの利用を週何日か続けたい」といった内容であり、いずれも本人の希望や都合によるものであった。

図表２－27　残差分析の結果（週 20 時間未満の就職を希望する理由）

A型事業所（身体障害・知的障害・精神障害）　（件）

週20時間未満の就職を希望する理由	身体障害（n=43）	知的障害（n=48）	精神障害（n=188）
症状・障害の進行	14	13	41
体調の変動・維持	23	28	125 ＊
家庭の事情	9	12	28
加齢に伴う体力・能力等の低下	7	15 ＊	14
その他	7	6	12

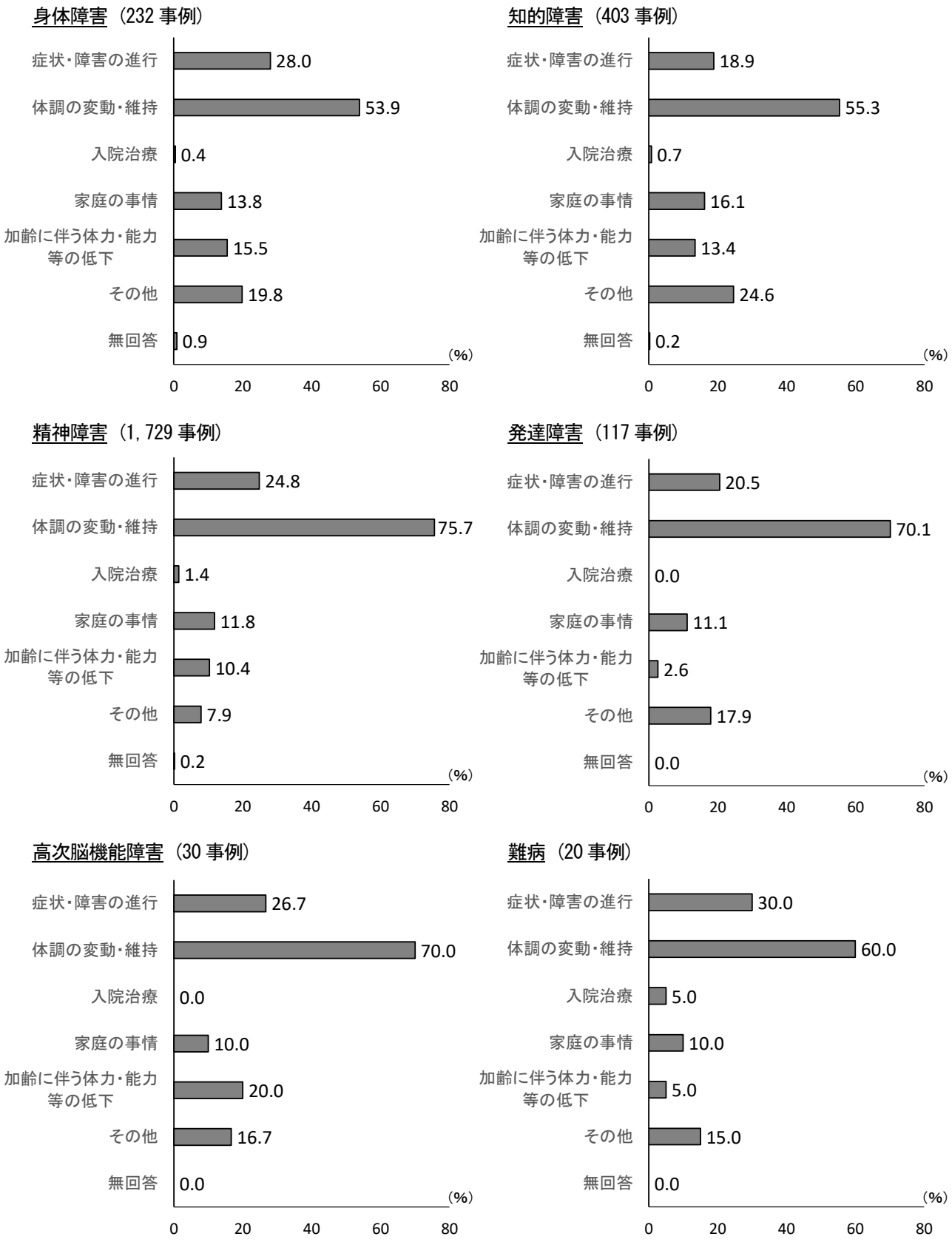
（＊有意に多い,p<.05）

B型事業所（身体障害・知的障害・精神障害）　（件）

週20時間未満の就職を希望する理由	身体障害（n=189）	知的障害（n=355）	精神障害（n=1,541）
症状・障害の進行	51	63	388
体調の変動・維持	102	195	1,183 ＊
入院治療	1	2	19
家庭の事情	23	53 ＊	176
加齢に伴う体力・能力等の低下	29 ＊	39	165
その他	39 ＊	93 ＊	125

（＊有意に多い,p<.05）

障害種別の週 20 時間未満の就職を希望する理由を集計したものを図表２－28 に示す。



図表２－28　週 20 時間未満の就職を希望する理由（障害種別）

d　平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書の提出経験（A型事業所のみ）

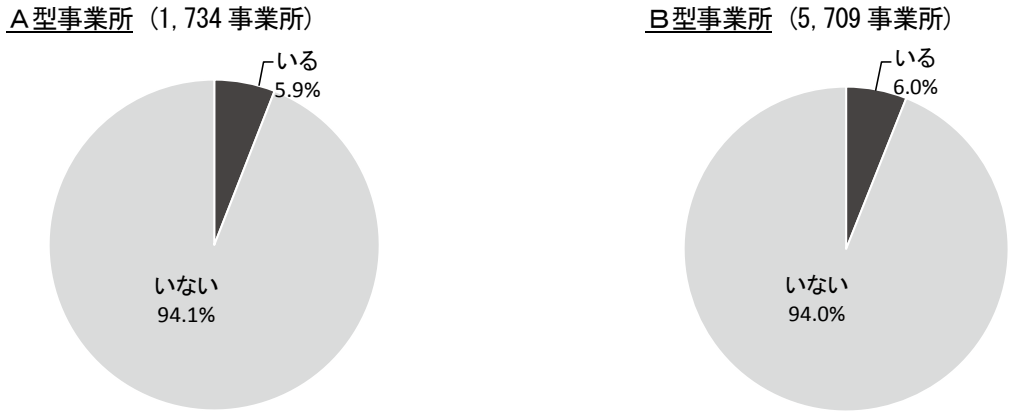
A型事業所の 300 事例のうち、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験がある事例は７事例あった。

これらの事例の障害種別（単一回答）は、「身体障害」（１事例）、「精神障害」（６事例）であった。週 20 時間未満の就職を希望する理由（複数回答）は、「体調の変動・維持」（５事例）が最も多く、それはすべて「精神障害」の事例であった。「症状・障害の進行」（２事例）は、「精神障害」と「身体障害」の事例であった。

（６）職歴のある利用者のうち、週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者

ア　週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者の有無（単一回答）

週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者がいる事業所の割合は、A型事業所（5.9%）、B型事業所（6.0%）であった（図表２－29）。



図表２－29　週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者の有無

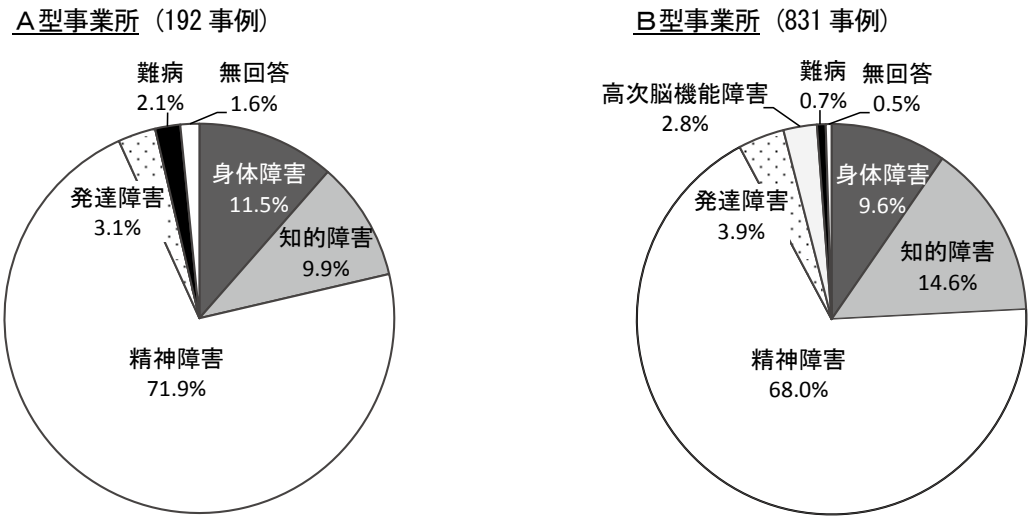
イ　週 20 時間以上の就労が離職の要因であった事例

（１事業所５事例を上限としたため、実際には５事例以上ある事業所もあり得る）

アで週 20 時間以上の就労が離職の要因であった者が「いる」と回答した 448 事業所を対象に、「障害種別」、「障害者手帳等」、「離職理由」、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書提出の有無（A型事業所のみ）」について回答を求めたところ、A型事業所から 192 事例、B型事業所から 831 事例の回答が得られた。

a　障害種別（週 20 時間以上の就労が離職の要因であった事例）（単一回答）

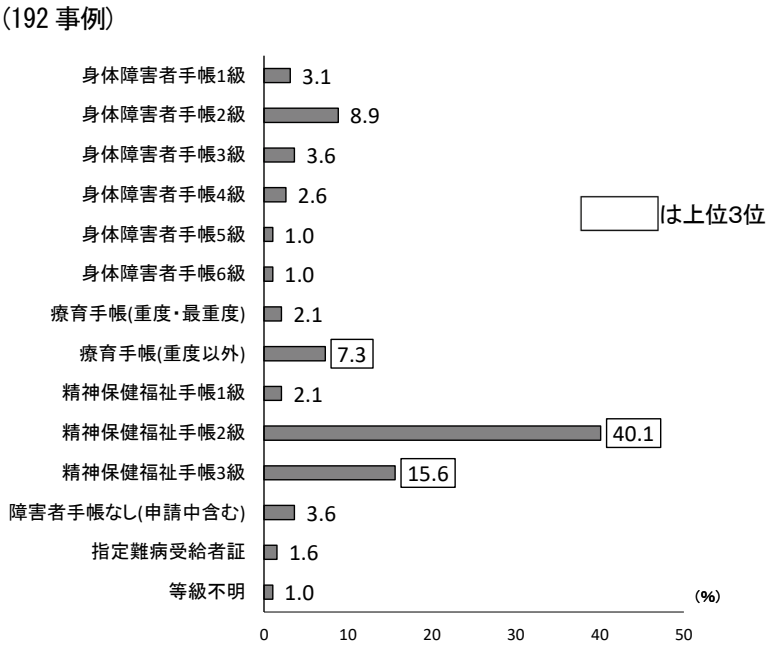
A型事業所、B型事業所ともに、「精神障害」（A型事業所 71.9%、B型事業所 68.0%）の事例が最も多く、「身体障害」、「知的障害」の事例は合わせて２割程度であった（図表２－30）。

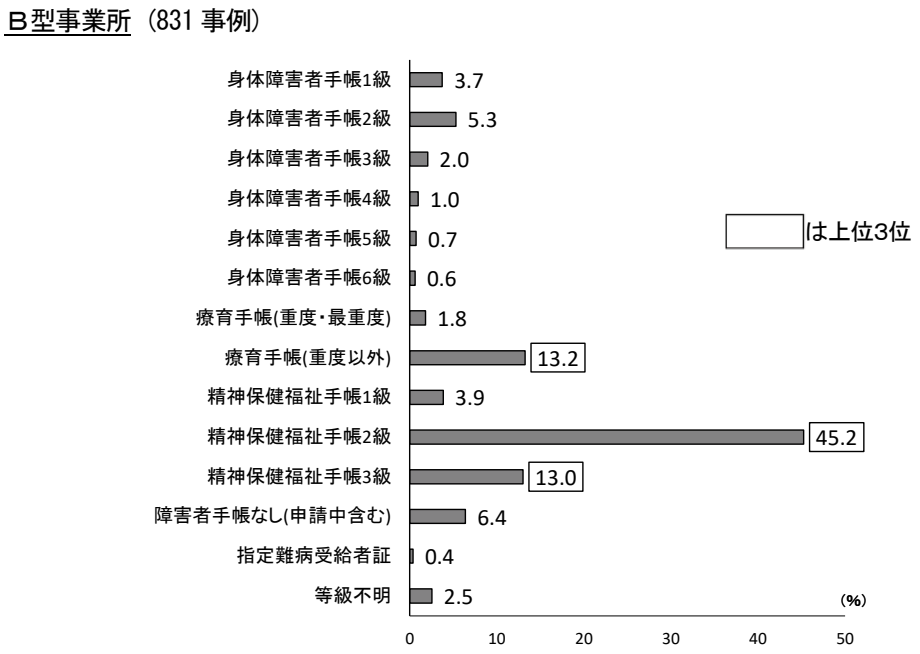


図表２－30　障害種別（週 20 時間以上の就労が離職の要因であった事例）

ｂ　障害者手帳等の所持状況（週 20 時間未満の就職を希望する事例）（複数回答）

Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害者保健福祉手帳２級」（Ａ型事業所 40.1%、Ｂ型事業所 45.2%）の事例が最も多かった。次いでＡ型事業所は「精神障害者保健福祉手帳３級」（15.6%）、「療育手帳（重度以外）」（7.3%）、Ｂ型事業所は「療育手帳（重度以外）」（13.2%）、「精神障害者保健福祉手帳３級」（13.0%）の事例が多かった（図表２－31）。

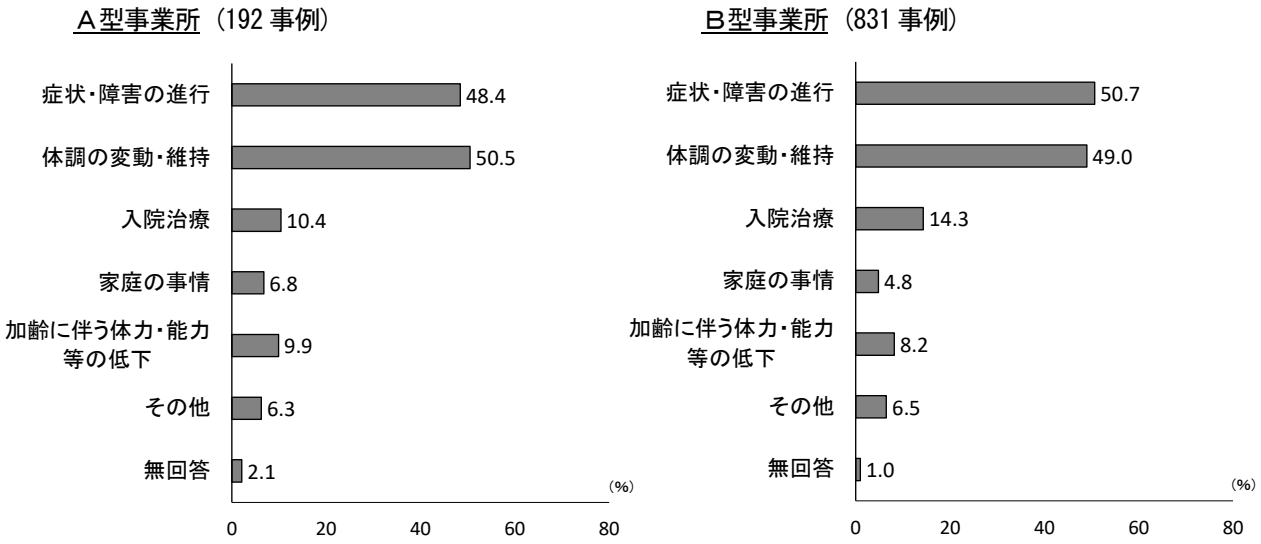




図表２－31　障害者手帳等の所持状況（週 20 時間以上の就労が離職の要因であった事例）

c　離職理由（複数回答）

離職理由として最も多く選択されたのは、「症状・障害の進行」（A型事業所 48.4%、B型事業所 50.7%）、「体調の変動・維持」（A型事業所 50.5%、B型事業所 49.0%）で、A型事業所、B型事業所ともに５割程度選択された（図表２－32）。



図表２－32　離職理由

次に、障害種別と離職理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。分析にあたって、離職理由の６項目いずれにも選択があった「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」を対象とした。

分析の結果、「症状・障害の進行」、「体調の変動・維持」は「精神障害」が有意に多く、「加齢に伴う体力・能力等の低下」は「身体障害」、「知的障害」が有意に多かった（図表２－33）。

図表２－33　残差分析の結果（離職理由）（身体・知的・精神障害）

（件）

離職理由	身体障害（n=102）	知的障害（n=140）	精神障害（n=703）
症状・障害の進行	50	38	390　＊
体調の変動・維持	29	60	371　＊
入院治療	14	6	105
家庭の事情	3	8	42
加齢に伴う体力・能力等の低下	19　＊	22　＊	44
その他	8	30　＊	16

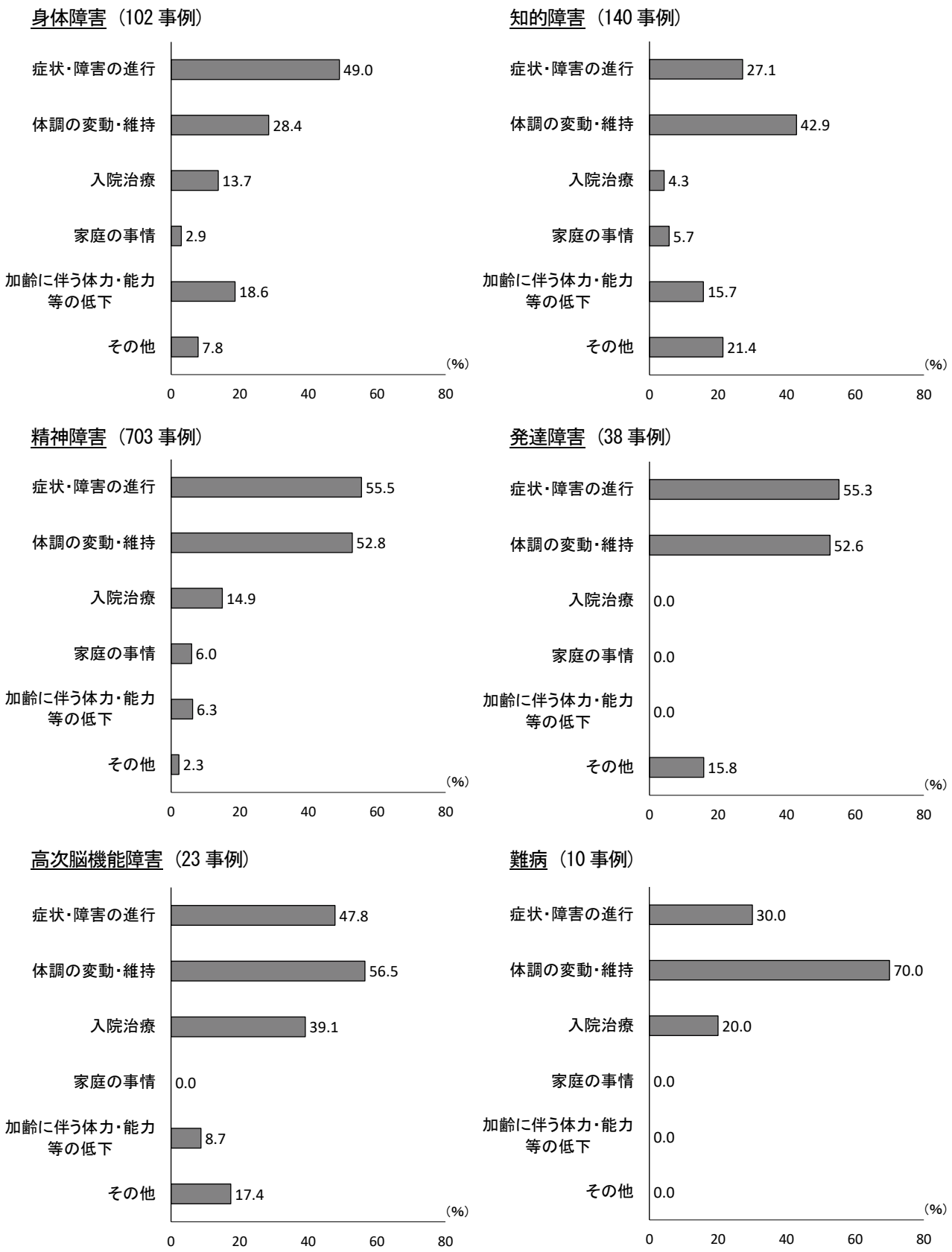
（＊有意に多い,p<.05）

障害種別の離職理由を集計したものを図表２－34 に示す。

すべての障害において「症状・障害の進行」と「体調の変動・維持」が選択割合の多い上位２項目であった。なかでも「精神障害」、「発達障害」は、当該２項目とも選択率が 50%を超えていた。

「症状・障害の進行」、「体調の変動・維持」に次いで多かった理由を見てみると、「入院治療」は「高次脳機能障害」、「難病」、「精神障害」の選択割合が多く、「その他」は「知的障害」、「発達障害」の選択割合が多かった。

「その他」の内容としては、「知的障害」においては人間関係、会社の都合（倒産、解雇など）に関する記述が見られ、「発達障害」においては職場の環境に関する記述が見られた。



図表２－34　離職理由（障害種別）

d　平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書の提出経験（A型事業所のみ）

A型事業所の 192 事例のうち、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験がある事例は 14 事例であった。

これらの事例の障害種別（単一回答）は、「身体障害」（２事例）、「精神障害」（10 事例）、「発達障害」（２事例）であり、事例の約７割が精神障害であった。離職理由（複数回答）は、「体調の変動・維持」（７事例）が最も多く、すべて精神障害の事例であった。次いで離職理由の多かった「症状・障害の進行」（５事例）は、「精神障害」（２事例）、「発達障害」（２事例）、「身体障害」（１事例）であった。

４　一般就労移行者の状況

（１）一般就労移行者数（2017 年度～2019 年度）（数量回答）

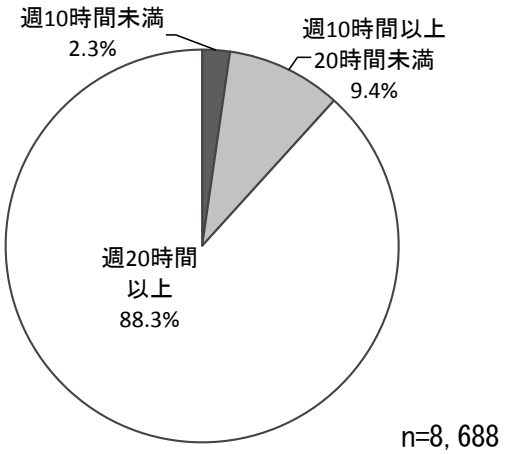
2017 年度～2019 年度の一般就労移行者数について、障害種別と雇用契約時の労働時間別に記述を求めたところ、2,935 事業所から回答が得られた。

雇用契約時の労働時間が「週 10 時間未満」である者は全体の 2.3%であり、障害種別で見ると「高次脳機能障害」（7.4%）が最も多く、次いで「精神障害」（2.8%）であった。雇用契約時の労働時間が「週 10 時間以上 20 時間未満」である者は全体の 9.4%であり、障害種別に見ると「高次脳機能障害」（14.7%）が最も多く、次いで「精神障害」（12.1%）であった（図表２－35）。

なお、「週 20 時間以上」の数値は、「一般就労移行者数」から「週 10 時間以上 20 時間未満の人数」及び「週 10 時間未満の人数」を除いた数値である。

回答事業所　（Ａ型事業所：1,057、Ｂ型事業所：1,878）

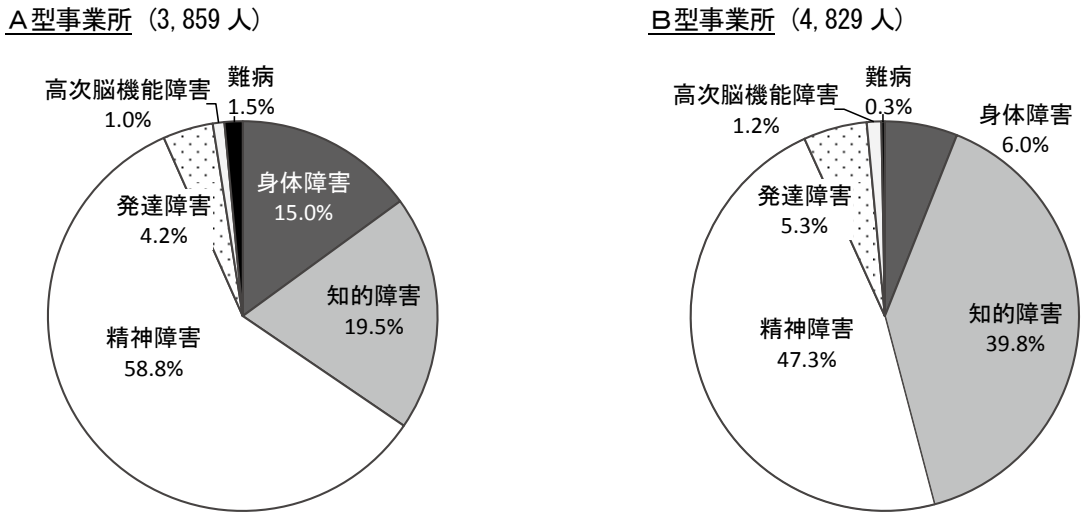
項目内容			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病	合計
一般就労移行者数（人）			870	2,678	4,556	417	95	72	8,688
	週20時間以上	人数（人）	794	2,474	3,877	387	74	64	7,670
		割合（%）	(91.3)	(92.4)	(85.1)	(92.8)	(77.9)	(88.9)	(88.3)
	週10時間以上20時間未満	人数（人）	57	168	550	25	14	7	821
		割合（%）	(6.6)	(6.3)	(12.1)	(6.0)	(14.7)	(9.7)	(9.4)
	週10時間未満	人数（人）	19	36	129	5	7	1	197
		割合（%）	(2.2)	(1.3)	(2.8)	(1.2)	(7.4)	(1.4)	(2.3)



図表２－35　一般就労移行者の障害種別と雇用契約時の労働時間（2017 年度～2019 年度）

一般就労移行者数を事業所別に見てみると、A型事業所の一般就労移行者の総数は3,859人（回答事業所平均3.65人）、B型事業所の一般就労移行者の総数は4,829人（回答事業所平均2.57人）であった。一般就労移行者の障害種別は、A型事業所、B型事業所ともに「精神障害」が最も多く、次いで「知的障害」であったが、A型事業所の方がより「精神障害」の就職割合が多く、B型事業所の方がより「知的障害」の就職割合が多かった（図表２－36）。

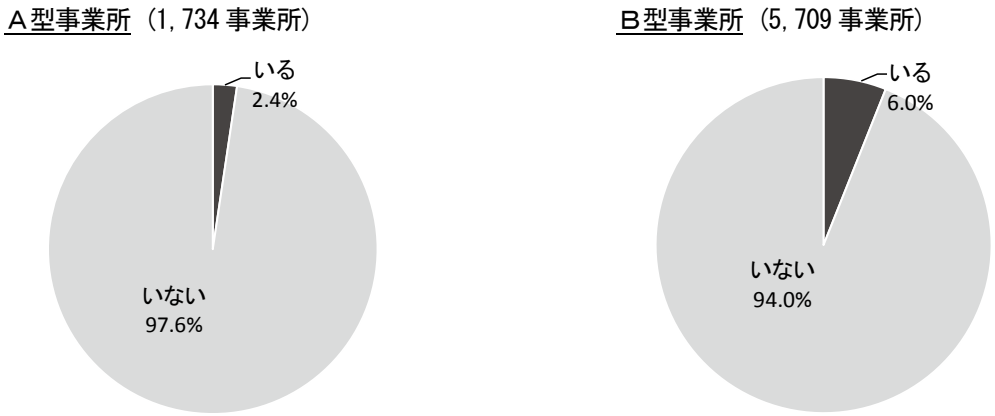
項目内容	A型事業所（n=1,057）		B型事業所（n=1,878）	
	総数（人）	割合（%）	総数（人）	割合（%）
身体障害	578	15.0	292	6.0
知的障害	754	19.5	1,924	39.8
精神障害	2,271	58.8	2,285	47.3
発達障害	161	4.2	256	5.3
高次脳機能障害	37	1.0	58	1.2
難病	58	1.5	14	0.3
計	3,859	100.0	4,829	100.0
(回答事業所平均)	3.65	—	2.57	—



図表２－36　一般就労移行者の障害種別（2017年度～2019年度）

（２）労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者の有無（単一回答）

一般就労移行者のうち、労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者がいる事業所の割合は、Ａ型事業所（2.4%）、Ｂ型事業所（6.0%）であった（図表２－37）。



図表２－37　労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者の有無

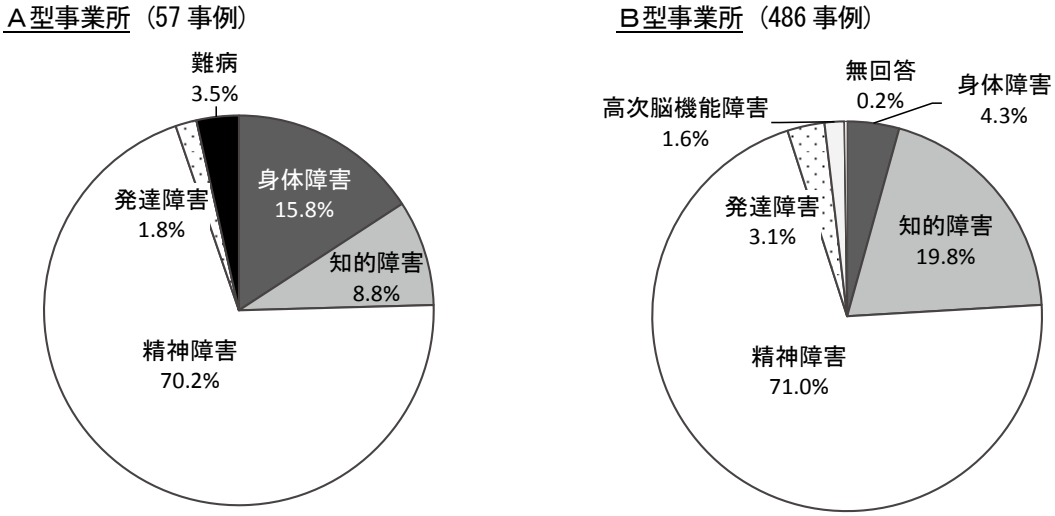
（３）労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例

（１事業所５事例を上限としたため、実際には５事例以上ある事業所もあり得る）

（２）で労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者が「いる」と回答した 386 事業所を対象に、「障害種別」、「障害者手帳等」、「週 20 時間未満の理由」、「企業規模」、「企業形態」、「職業」、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書提出の有無（Ａ型事業所のみ）」について回答を求めたところ、Ａ型事業所から 57 事例、Ｂ型事業所から 486 事例の回答が得られた。

ア　障害種別（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例）（単一回答）

Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに、「精神障害」（Ａ型事業所 70.2%、Ｂ型事業所 71.0%）の事例が最も多く、次いでＡ型事業所は「身体障害」（15.8%）、Ｂ型事業所は「知的障害」（19.8%）の事例であった（図表２－38）。

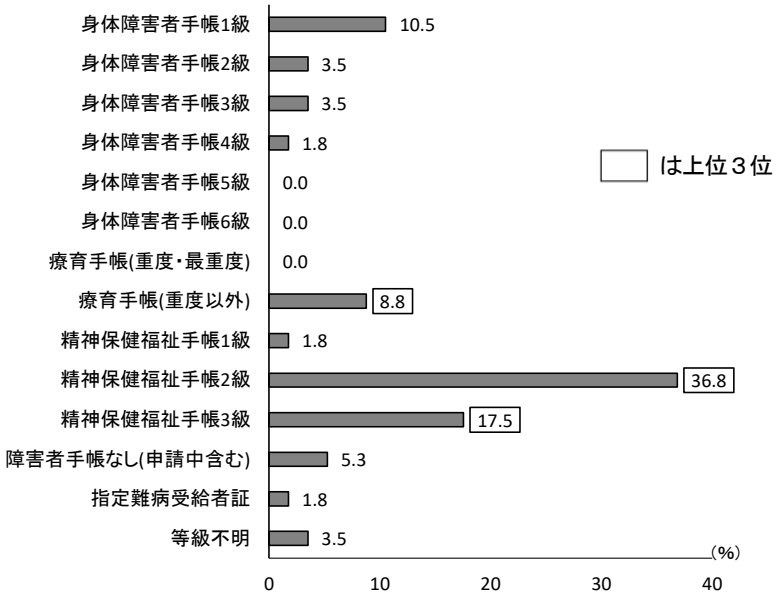


図表２－38　障害種別（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例）

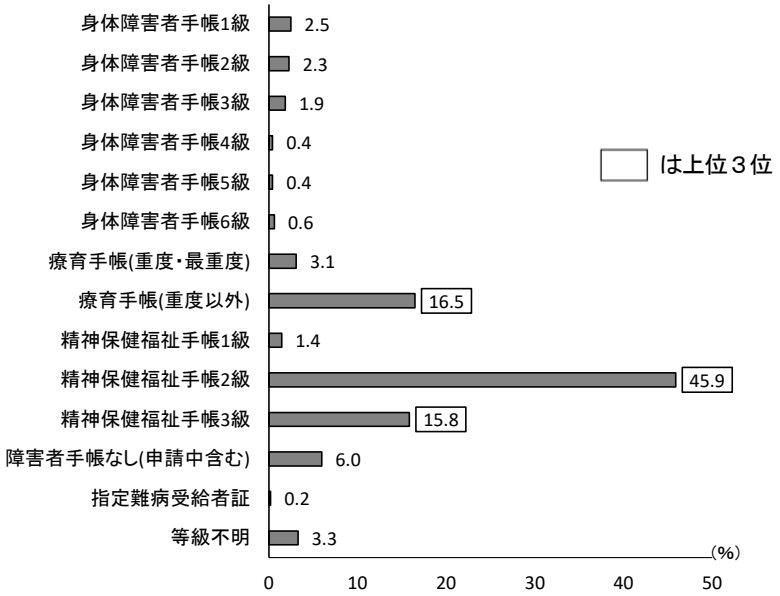
イ　障害者手帳等の所持状況（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例）（複数回答）

Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「精神障害者保健福祉手帳２級」（Ａ型事業所 36.8%、Ｂ型事業所 45.9%）の事例が最も多かった。次いでＡ型事業所は「精神障害者保健福祉手帳３級」（17.5%）、Ｂ型事業所は「療育手帳（重度以外）」（16.5%）、「精神障害者保健福祉手帳３級」（15.8%）の事例が多かった（図表２－39）。

Ａ型事業所（57 事例）



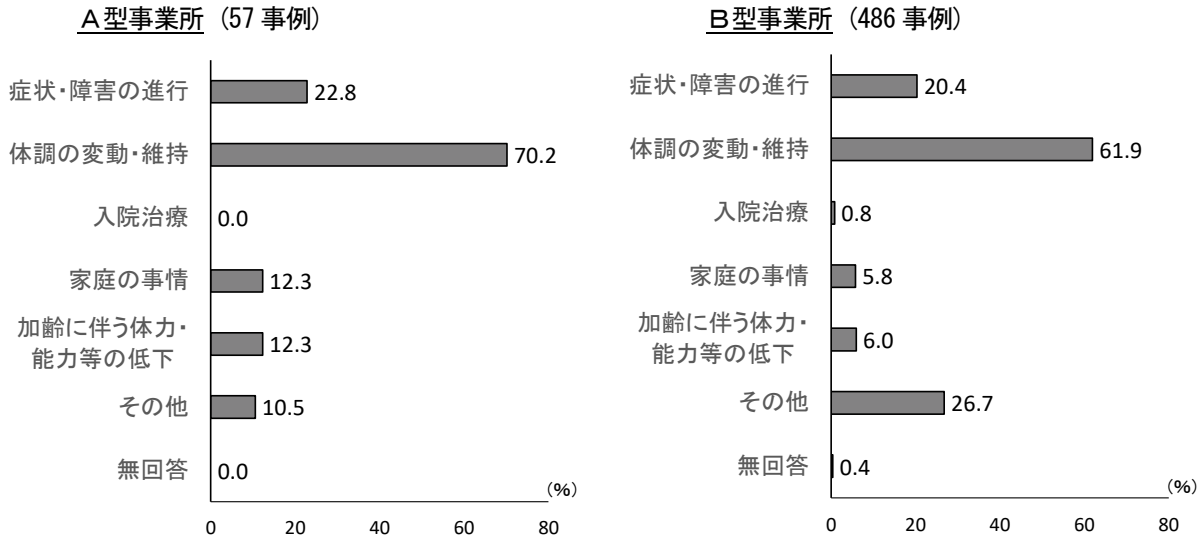
Ｂ型事業所（486 事例）



図表２－39　障害者手帳等の所持状況（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例）

ウ　労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由（複数回答）

労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由として最も多く選択されたのは、A型事業所、B型事業所いずれも「体調の変動・維持」（A型事業所 70.2%、B型事業所 61.9%）であり、次いでA型事業所は「症状・障害の進行」(22.8%)、B型事業所は「その他」(26.7%) であった（図表２－40)。B型事業所の「その他」の内容としては、求人内容や雇用形態など会社側の条件であることが挙げられた。



図表２－40　労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由

次に、事業所の種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った（図表２－41)。分析にあたって、「入院治療」はA型事業所の選択数が０であったため分析の対象とせず、それ以外の５項目を対象とした。

分析の結果、「その他」はB型事業所が有意に多かった。

図表2－41　残差分析の結果（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由）

（件）

労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した理由	A型事業所（n=57）	B型事業所（n=486）
症状・障害の進行	13	99
体調の変動・維持	40	301
家庭の事情	7	28
加齢に伴う体力・能力等の低下	7	29
その他	6	130　＊

（＊有意に多い,p<.05）

労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由を障害種別で見てみると、「精神障害」、「発達障害」、「高次脳機能障害」については「体調の変動・維持」の選択割合が６割を超えていた。「症状・障害の進行」については、「難病」、「身体障害」の選択割合が高かった。「知的障害」は、「その他」(47.5%)の選択割合が最も多かった（図表２－42)。「その他」の内容としては、求人内容や雇用形態など会社側の条件が挙げられた。

図表２－42　労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由（障害種別）

（%）

労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した理由	身体障害（n=30）	知的障害（n=101）	精神障害（n=385）	発達障害（n=16）	高次脳機能障害（n=8）	難病（n=2）	無回答（n=1）
症状・障害の進行	50.0	10.9	20.5	25.0	12.5	100.0	0.0
体調の変動・維持	36.7	44.6	69.9	62.5	62.5	0.0	100.0
入院治療	0.0	0.0	1.0	0.0	0.0	0.0	0.0
家庭の事情	10.0	5.0	6.8	6.3	0.0	0.0	0.0
加齢に伴う体力・能力等の低下	20.0	2.0	6.5	0.0	37.5	0.0	0.0
その他	13.3	47.5	20.3	25.0	25.0	0.0	0.0
無回答	0.0	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

さらに、障害種別と理由との関係を検討するため、カイ二乗検定及び残差分析を行った。分析にあたって、理由の６項目のうち、「入院治療」は「精神障害」以外の選択数が０であったため分析の対象とせず、それ以外の５項目について選択があった「身体障害」、「知的障害」、「精神障害」を対象とした。

分析の結果、身体障害は「症状・障害の進行」と「加齢に伴う体力・能力等の低下」、知的障害は「その他」、精神障害は「体調の変動・維持」が有意に多かった（図表２－43)。

図表２－43　残差分析の結果（労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した理由）
（身体障害・知的障害・精神障害）

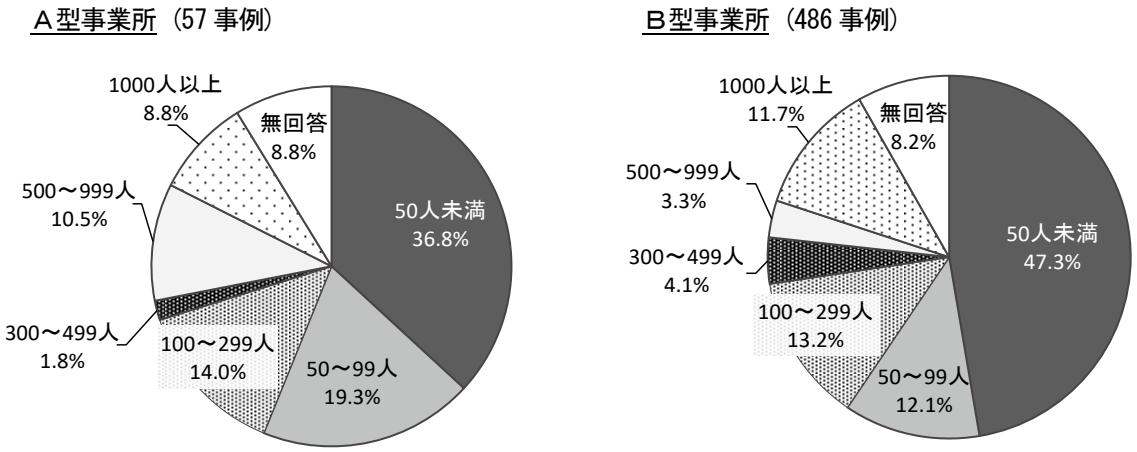
（件）

労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した理由	身体障害（n=30）	知的障害（n=101）	精神障害（n=385）
症状・障害の進行	15　＊	11	79
体調の変動・維持	11	45	269　＊
家庭の事情	3	5	26
加齢に伴う体力・能力等の低下	6　＊	2	25
その他	4	48　＊	78

（＊有意に多い,p<.05）

エ　企業規模

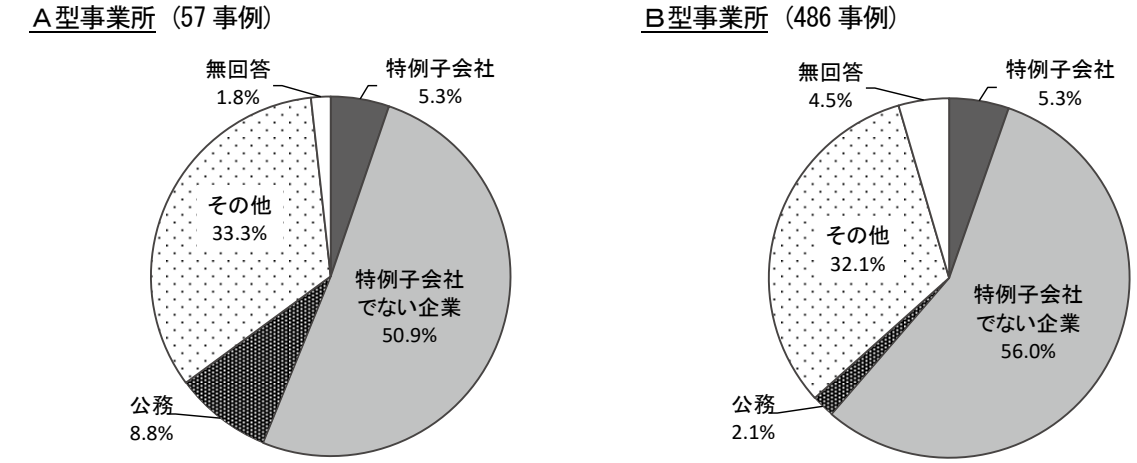
労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した企業の規模は、A型事業所、B型事業所ともに「50 人未満」が最も多く、A型事業所（36.8%）、B型事業所（47.3%）であった。次いで多かった企業の規模は、A型事業所は「50～99 人」（19.3%）、「100～299 人」（14.0%）、B型事業所は「100～299 人」（13.2%）、「50～99 人」（12.1%）であった（図表２－44）。



図表２－44　【企業規模】労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例

オ　企業形態

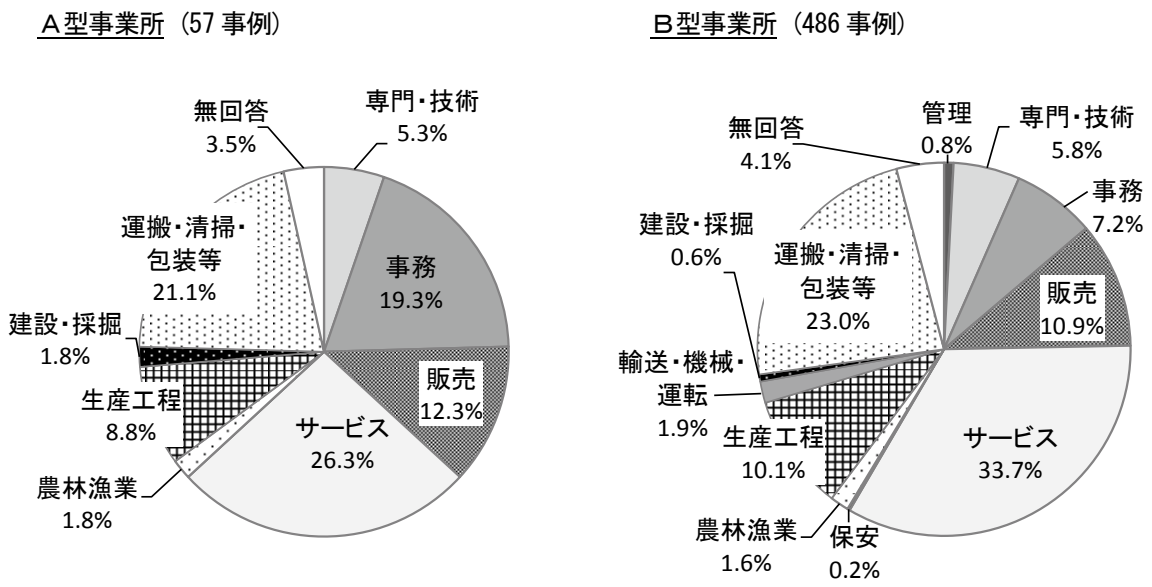
労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した企業の形態について、「特例子会社」、「特例子会社でない企業」、「公務」、「その他」から１つ回答を求めたところ、A型事業所、B型事業所ともに「特例子会社でない企業」が最も多く、A型事業所（50.9%）、B型事業所（56.0%）であった。次いで多かった「その他」については、民間企業のうち医療法人、社会福祉法人、学校法人等であると考えられる（図表２－45）。



図表２－45　【企業形態】労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例

カ　職業

労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例の「職業」について、厚生労働省職業分類（11 分類）から当てはまるもの１つに回答を求めたところ、A型事業所、B型事業所ともに「サービス」が最も多く全体の３割程度を占めていた。次いで「運搬・清掃・包装等」が２割程度であったが、A型事業所は「事務」も２割程度を占めていた（図表２－46）。



図表２－46　【職業】労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例

キ　平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書の提出経験（Ａ型事業所のみ）

A型事業所の 57 事例のうち、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験がある事例は２事例あった（図表２－47）。

図表２－47　【届出有】労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例

事例	労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した理由	障害種別（障害者手帳等）	企業規模	企業形態	職業
1	体調の変動・維持	身体障害（身体1級）	300～499人	その他	販売
2	体調の変動・維持	精神障害（精神2級）	50～99人	特例子会社ではない企業	運搬・清掃・包装等

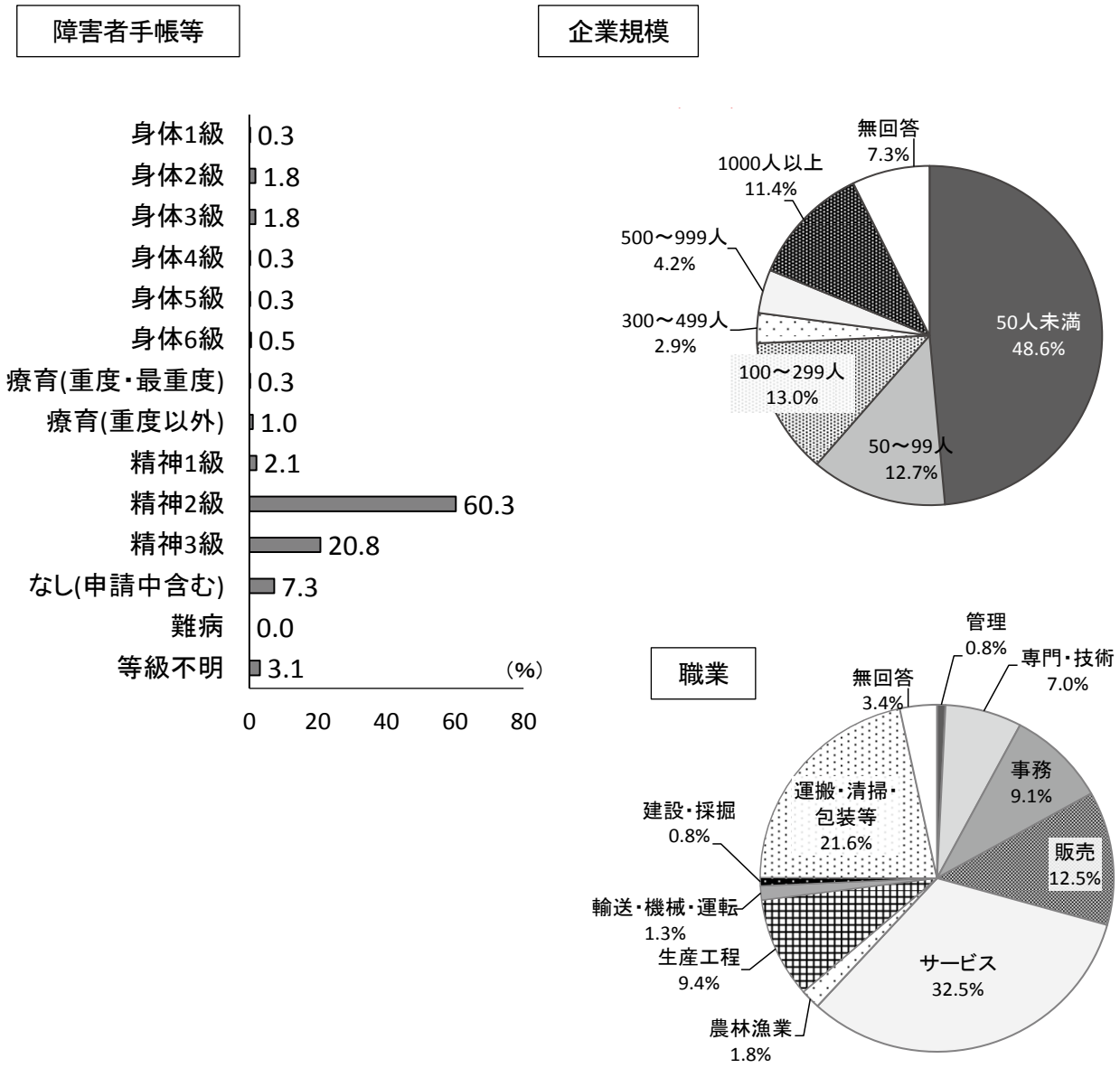
ク　障害種別の事例状況（障害者手帳等、企業規模、職業）

労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した 543 事例のうち、事例数の多い「精神障害」385 事例、「知的障害」101 事例、「身体障害」30 事例の状況を示す。

ａ　「精神障害」の事例状況

「精神障害」の事例について、障害者手帳等の所持は「精神障害者保健福祉手帳２級」（60.3%）が最も多かった。一般就労先の企業規模は「50 人未満」（48.6%）が最も多く、職業は「サービス」（32.5%）、「運搬・清掃・包装等」（21.6%）、「販売」（12.5%）の順に多かった（図表２－48）。

精神障害（385 事例）



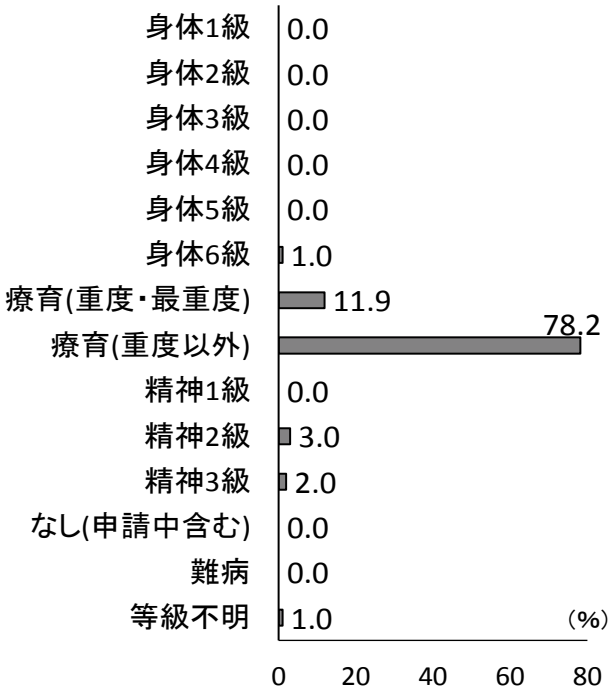
図表２－48　【精神障害】週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例の状況

ｂ　「知的障害」の事例状況

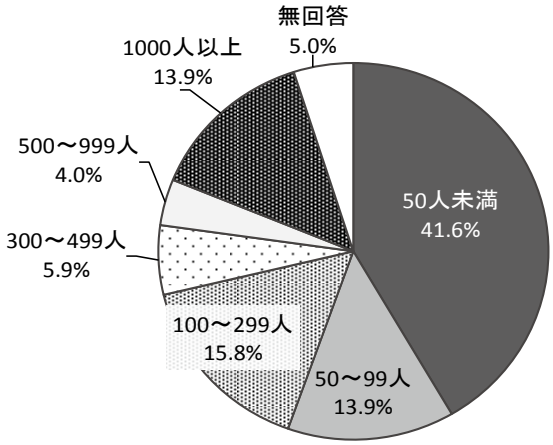
「知的障害」の事例について、障害者手帳等の所持は「療育手帳（重度以外）」（78.2%）が最も多かった。一般就労先の企業規模は「50 人未満」（41.6%）が最も多く、職業は「サービス」（37.6%）、「運搬・清掃・包装等」（33.7%）、「生産工程」（9.9%）の順に多かった（図表２－49）。

知的障害（101 事例）

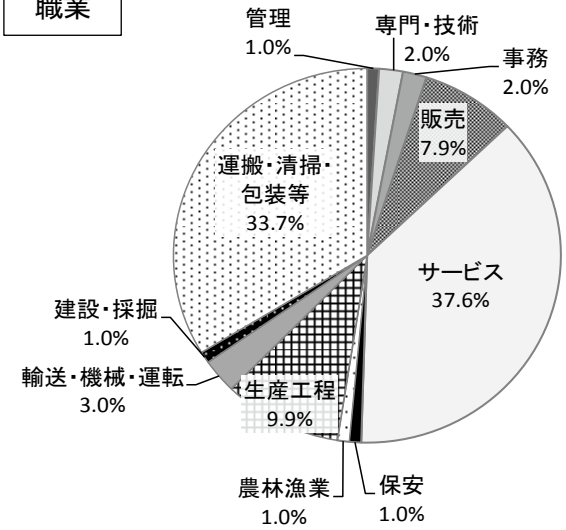
障害者手帳等



企業規模



職業



図表２－49　【知的障害】週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例の状況

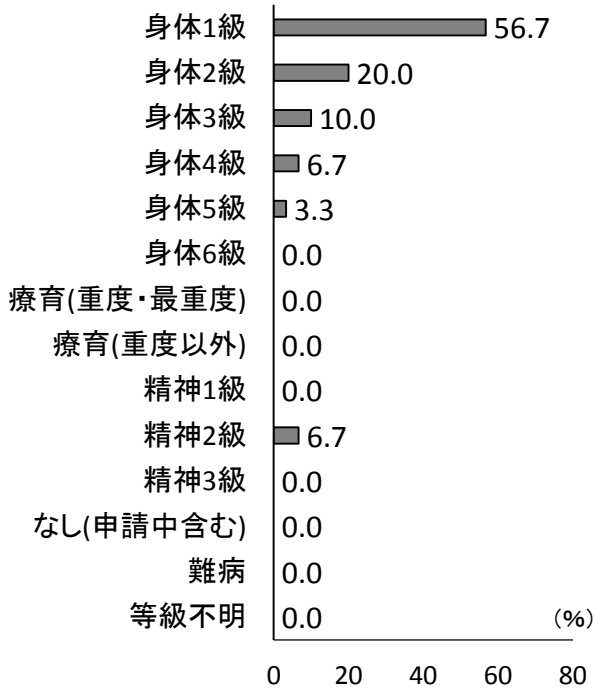
ｃ　「身体障害」の事例状況

「身体障害」の事例について、障害者手帳等の所持は「身体障害者手帳１級」（56.7%）が最も多かった。一般就労先の企業規模は「50 人未満」（50.0%）が最も多く、職業は「事務」及び「サービス」（23.3%）が多かったが、企業規模と職業は「無回答」（23.3%）も多かった（図表２－50）。

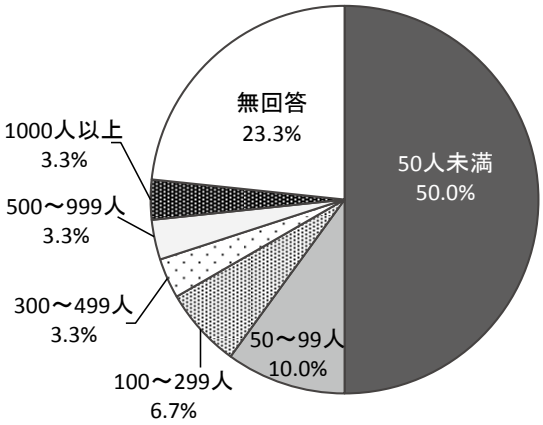
前述の精神障害や知的障害の事例と比べて、一般就労先の企業規模と職業が「無回答」が多いことについては、一般就労に移行する際に就労継続支援事業所の支援を必要としない身体障害者が一定数存在し、就労継続支援事業所が当該障害者の企業情報を把握していないことなどが考えられる。

身体障害（30 事例）

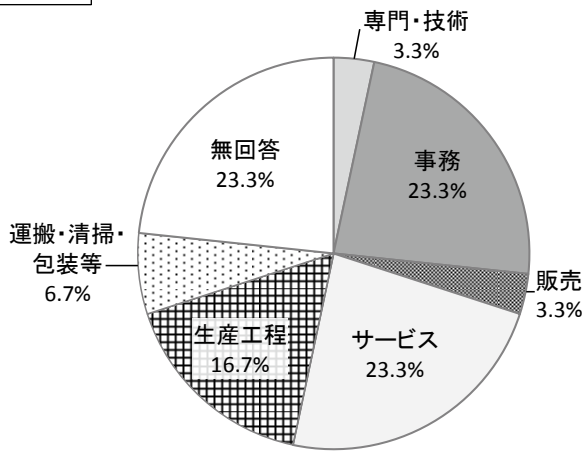
障害者手帳等



企業規模



職業



図表２－50　【身体障害】週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例の状況

５　障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等

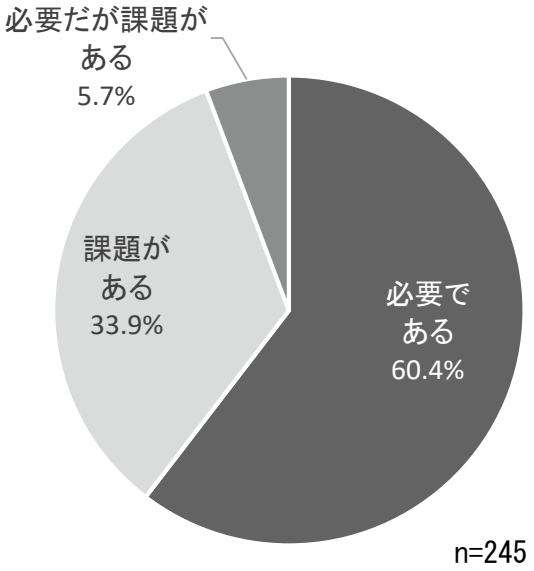
障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見や要望等について自由記述による回答を求め、得られた 1,121 件の回答について質的分類及び量的分類を行った。

（１）質的分類

障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見や要望等の内容を「必要である」、「課題がある」、「必要だが課題がある」の３つに分類した。「必要である」には障害者の週 20 時間未満の働き方が必要である・ニーズがある・何らかのメリットがあるという趣旨の記載があったもの、「課題がある」には障害者の週 20 時間未満の働き方は難しい･課題があるという趣旨の記載があったもの､「必要だが課題がある」には前述の二つの内容の両方の記載があったものを分類した。

ア　Ａ型事業所の回答（245 件）

回答内容を「必要である」、「課題がある」、「必要だが課題がある」に分類した結果を図表２－51 に示し、それぞれの内容の一例を以下に抜粋する。



図表２－51　【Ａ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等

「必要である」148 件（60.4%）

・ご本人の体調（身体面、精神面含めて）に合わせて働く時間を話し合って決めていくことはあり得ることだと思う。
・当事者にとっては、安全・安心できる時間であり、集中力が維持できると思われる。
・週 20 時間未満の働き方ができると無理しすぎずに就労を継続しやすいのではと感じている。
・精神障害者の職場定着率が低いという結果から、週 20 時間未満の働き方で、長期間働くという自信につながっていければよいと思う。
・働きはじめは週 20 時間未満であったとしても徐々に環境や仕事内容等に慣れていく中で、労働条件も見直していければよいと思う。

・時間量に関わらない就労のあり方は、現代において様々な働き方がある中で選択できるものとして認められるべきであると思う。
・障害の有無に限らず、ご本人が生活しやすければ、労働時間はどのような形でもよいと思う。
・事業所の都合でなければよいと思う。

「課題がある」83 件（33.9%）

・週 20 時間未満の就労では地域生活はできないため障害基礎年金を受給している方のみ可能性はある。
・１人暮らしの人やアパートに入居している人も少なくないため毎月の収入確保は切実な問題である。
・一般就労を見据えた仕事を考えると、なかなか週 20 時間未満の勤務は企業として募集しているところは少なく就職につながりにくいのが現状である。
・障害者に限らず、地方ではいまだにフルタイム労働を求められる傾向にある。それ以外となると職種が限られ、その中で「比較的マシなほう」を選ばざるを得ない。障害者にとって一括りに制限されることはあってはならないが、企業側に求めすぎるのも難しいと感じている。
・よほど作業効率のよい方でなければ、受け入れ側が負担に思うのではないかと心配である。
・若い人はパート型の働き方に慣れてしまうと一般就労（フルタイム）に移るのは厳しいだろうと思う。

「必要だが課題がある」14 件（5.7%）

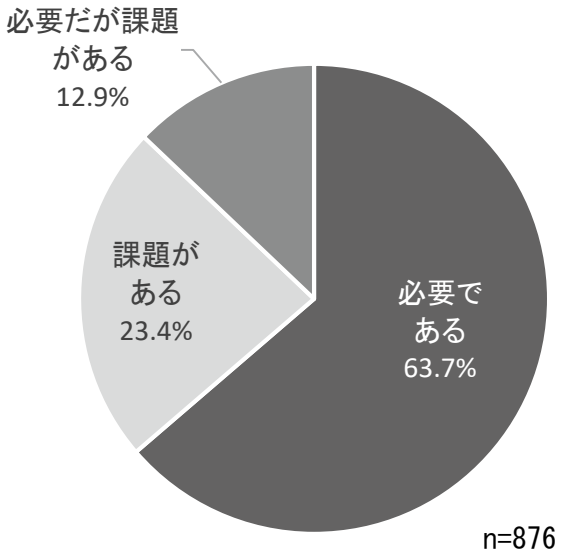
・短い時間での働き方についてはよいと思うが、生活面の負担で短時間労働では難しかったりする人もいるので、働かないと収入がないのは仕方ないが、短時間～フルタイムのように、段階を経て雇用される環境をもう少し長い期間で考えてもらいたい。
・働き方の多様性として考えるのであれば、週 20 時間未満という形は存在してもよいとは考える。しかし、雇用側の求める労働成果を出す必要もあるため、双方の折り合いが重要になってくる点が課題と思われる。

そのほか、集計の対象としなかったが、制度に関する意見、要望等（72 件）の一部を抜粋する。

・個々の障害の状況等を踏まえると、週 20 時間未満を希望する障害者の方がいれば対応すべきと考える。ただ、作業内容、サービス提供に対する事業所への報酬の内容（システム）も検討が必要と思われる。
・週 20 時間未満の雇用は企業では難しいと思う。A型事業所がその役割をもっと担っていくべきであり、そのための制度の改善が待たれる。
・精神疾患のある方で週 20 時間未満の働き方を希望される方は一定数存在する。雇用率の算定、及び訓練給付費ともに段階的な（弾力的な）運用を求めたいところである。

イ　Ｂ型事業所の回答（876 件）

回答内容を「必要である」、「課題がある」、「必要だが課題がある」に分類した結果を図表２－52 に示し、それぞれの内容の一例を以下に抜粋する。



図表２－52　【Ｂ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等

「必要である」558 件（63.7%）

・体調の維持の為には週 20 時間未満の働き方が適した方が多いように感じる。
・作業能力が高くても精神面での不安定さや体力のない方にとっては、20 時間未満の短時間での働き方の方が無理なく働きつづけることができてよいと思う。
・労働時間については、障害特性や加齢に伴う身体的な問題もあるので、個人の状況に合わせて、働き方も提案していくのがよいと思われる。
・週 20 時間未満の雇用が認められれば、一般就労できる方も増えると思う。
・会社と合意したうえで、アルバイトやパートとして、外の環境で働くことに慣れていくステップとしては週 20 時間未満の働き方も有効であると思う。
・もし週 20 時間未満で働けるのであればそうしたいと思う人はいそうな気がする。またそれが目標となりモチベーションもあがると思う。
・その人に合った働き方ができるのがよいと思う。
・ご本人が希望しての時間であればよいと思う。
・障害のない方であっても正社員ではなくパートタイムでの就業を希望される方が増えている状況を考えると、より就業時間について多様性があってもよいのではないかと思う。
・年金と給料を合わせ生活が成り立つレベルの時間給なら、そうした選択肢もよいと思われる。
・障害者雇用という枠で、例えば施設等の併用なども認めつつ、短時間の労働が認められることはありがたいと思う。

・週 20 時間未満の働き方について、現状の福祉サービスと併用をしていけば、可能な人は多くいる。本人にとっても、現状の通所先や慣れた相談員などと連携が維持されることで安心して一般就労にチャレンジできると考える。
・障害特性や働き方の多様化という点においても、週 20 時間未満の雇用が算定対象となれば、障害者雇用について企業側も当事者側も働きやすい環境となり、雇用を継続していくことも無理なくできるのではないかと期待する。
・体力的に障害状況により週 20 時間以下の就労を希望する人は多いと思う。障害者雇用企業にとってメリットが増えれば、週 20 時間未満の就業を考える企業も増えるのではないかと思う。
・精神障害の方は波がありすぎて週 20 時間以上がなかなか持続できない人がいるが、雇用側も短時間で来てくれる人を求めているところもあると思うので、マッチングの問題を解消すればもっとうまくいくのではないかと思う。
・最初に約束した曜日、時間に休まず働くことができれば問題ないと思う。
・仕事の内容によっては可能だと思う。他の社員の理解や協力も不可欠である。

「課題がある」205 件（23.4%）

・週 20 時間で働きたいというニーズはあると思うが、自立した生活が送れない、生活保護ももらえなく、ステップアップができない要因にもなっている。
・各種保険に加入できないことは、将来の不安につながると思う。
・週 20 時間未満だと雇用保険に加入できない、ジョブコーチに依頼することができないため、働く意欲があっても就労につながらないケースが多い。
・週 20 時間未満は、法定雇用率にカウントされないので企業側のメリットがなく、なかなか雇用につながらないと思う。
・ハローワークの障害者雇用求人は、すべて週 20 時間以上であり、希望する職種になるとそれ以上の勤務時間になっているのが現状である。
・地方では、就職はハローワークを通したものがほとんどで、選択肢は多くない状況である。週 20 時間未満の働き方と聞くと、不安定で労働条件もよくない印象になる。
・週 20 時間未満を希望する方は、体力・能力等が就労に耐え得るレベルに達していないケースが多いように感じる。
・一般企業側でなかなか受け入れ難いのではないか。覚えそうな頃に終了し、また一から教えなければならない、の繰り返しはお互いに嫌な思いをするのではないか。
・最初は短時間からスタートして徐々に慣らしたいというニーズが多いが、候補の仕事が限定的になってしまうのと、将来のキャリアの見通しがつかず支援も難しいと感じている。
・一般就労を目指す方は収入を期待するので短時間でも低賃金では一般就労をするメリットがないのではないか。
・基本的に就労をめざす方は週 20 時間以上の就労をめざしている方が多く、それほどニーズがあるのかどうかは未知数である。週 20 時間未満の就労であるなら福祉的就労でも構わないのではないか。

・知的障害のある方の中で無為な時間を上手く過ごすことができない方が多く、休みの時間の過ごし方、半日の過ごし方などが課題となる方が多くあまり推奨していない。
・短時間だと日中の時間（働く時間以外）の過ごし方について課題が出てくる。特に知的障害の方は生活リズムが崩れてしまう不安がある。
・働き方と生活の時間は切り離して考える事はできない。短い就労時間が生活に与える影響を個別に精査する必要性があると思う。総じて、余暇の過ごし方が苦手な方が多いので、短時間労働が継続できる様な支援を充実することが肝要と考える。
・本人は週 20 時間以上働きたいのに企業側の都合で週 20 時間未満でよいと判断され、就労時間が短くなってしまう状況が増えないかが心配である。
・現状、週５日、フルタイムで就労可能な方が、雇用側の都合（社会保険・雇用保険）で制限されている。週 20 時間未満なら就労可能な障害の重い方は、雇用側の作業レベルの要望に答えられなく就労が厳しい状態である。
・知的障害のある方、発達障害のある方は、週 20 時間未満でなくても働く体力がある方は多くいるように感じる。半面、企業側がそれ以上働く事ができないと線を引いている感がある。

「必要だが課題がある」113 件（12.9%）

・一般企業への就職を希望する障害のある方にとっては、慣れること、マッチングを図るためのトライアル雇用と同様の安心感を得られるものと考える。一方、企業にとって短時間の労働環境及び内容を準備し、提供することに戸惑いを感じることも事実であると思う。
・精神障害の方などで、働きたくても長く働けない方にとっては、休息をとる意味もあり、よい働き方だと思う。知的・身体障害の方、加えて「稼ぎたい方」にとっては時数・給与も足りず（特に出歩いてお金を使いすぎる・事故にまきこまれる危険が多い）、空いた時間の使い方がうまくできないなどの不具合もあると思う。
・障害の状態や治療・リハビリテーションの観点から必要な場面がある反面、週 20 時間以上の労働が抑制される面もあると感じている。障害のある方の労働力を正当に評価し、活かしていく社会的な仕組みが必要だと思う。
・様々な働き方があってよいと思うが、社会的な保障や周りの理解やサポートなど様々な面からアプローチする必要はあると考える。今回の調査は「時間」だが、仕事、作業の「質」という視点で考えていく必要性もあると思う。
・障害年金の受給者で、一般就労を強く希望し、チャレンジしたい職種と受入れ側の環境が整っている状況であればよいと思う。しかし、ご家族やご本人の障害受容とも深く関連している場合もあるので慎重に進めるべきである。

そのほか、集計の対象としなかったが、制度に関する意見、要望等（28 件）の一部を抜粋する。
・雇用促進給付金、雇用率算定の対象になるとよいと思う。
・週 20 時間未満の求人が増えると一般就労を希望する方が増えると考えられるが、離職後の収入の変化が大きくなることを考えると、雇用保険加入条件の緩和が必要だと思う。

（２）量的分類（テキストマイニングによる分析）

自由記述データの全体的な特徴を把握することを目的として、KH Coder Ver.3. Beta.03（樋口,2004）を用いたテキストマイニングによる分析を行った[5]。

ア　Ａ型事業所の回答（245 件）

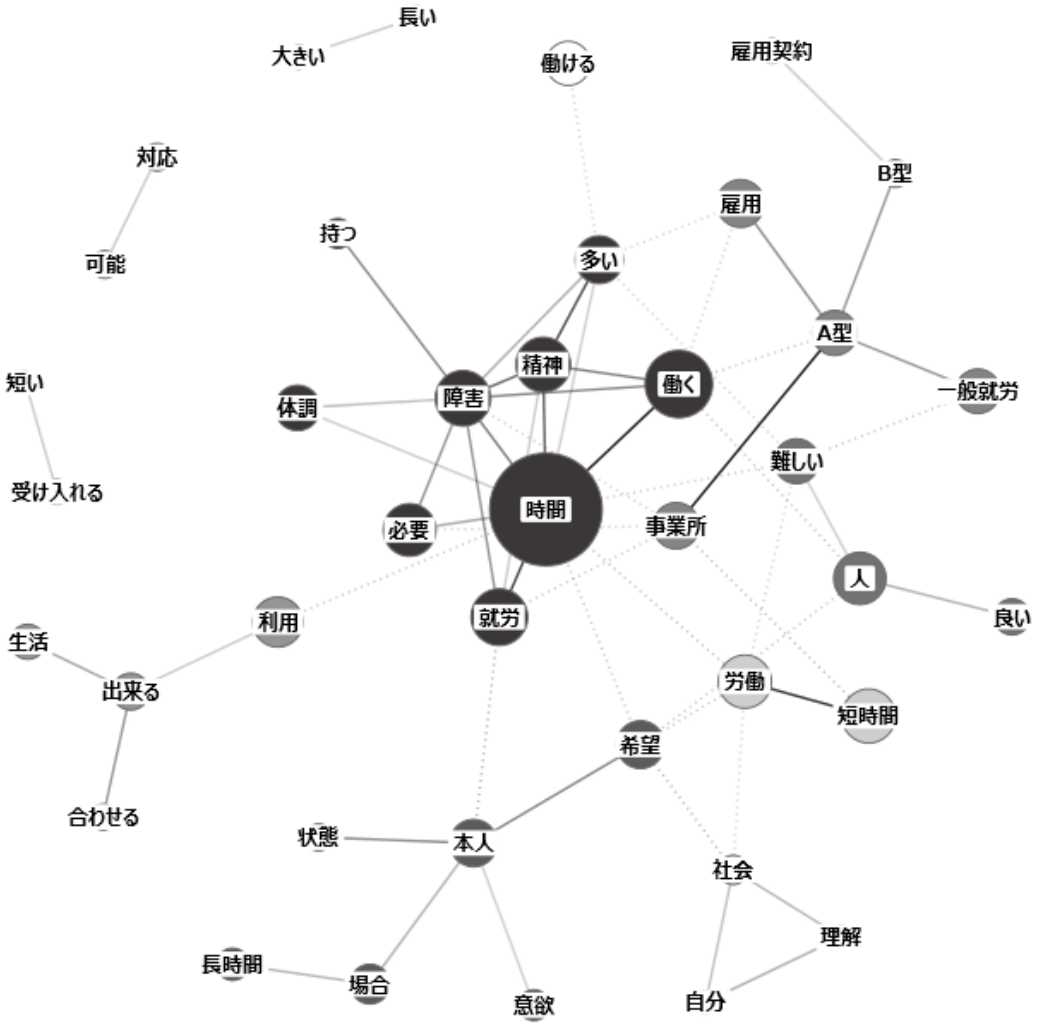
処理された文章に対して形態素解析（言語データを言語で意味を持つ最小単位に分割し、それぞれの品詞等を判別する作業）を行った結果、総抽出語数 14,033 語（異なり語数 1,480）となった。このうち分析に使用される語として 5,357（異なり語数 1,176）が抽出された。

出現回数の多い抽出語の上位 30 語とその出現回数を図表２－53 に示した。加えて、出現頻度が 10 回以上の単語について、単語と単語の出現パターンの類似度（共起関係）を、Jaccard 係数を用いて算出し、その関係を共起ネットワークにより図表２－54 に示した。共起ネットワークにおいて、高い共起関係にあるほど濃い線で、出現数の多い語ほど大きい円で描画される。

図表２－53　【Ａ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等における出現回数上位 30 位の抽出語リスト

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
時間	291	希望	49	企業	34
働く	101	雇用	49	場合	33
就労	70	多い	49	勤務	32
障害	67	本人	48	出来る	28
精神	65	事業所	46	良い	27
短時間	63	体調	44	生活	25
労働	61	A型	43	状況	22
必要	60	難しい	43	長時間	21
人	59	一般就労	42	意欲	19
利用	54	働ける	41	支援	19

[5] 分析にあたり、どのような文書でも出現頻度が高くなる一般的な語（「思う」、「考える」等）と、質問に直接関わる語（「障害者」、「週」、「20 時間」、「働き方」）は除外した。また、複合語として抽出することが適切と考えられる 65 語（「一般就労」、「雇用保険」等）を強制抽出語として指定した。



図表２－54
【Ａ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等の共起ネットワーク

この共起ネットワークをもとに、得られた記述を以下のａ～ｄの項目に整理した。

ａ　障害特性や体調に合った働き方に関する意見・要望

共起ネットワークの中央付近に、「時間」、「障害」、「精神」、「働く」、「就労」、「多い」、「必要」、「体調」、「持つ」というまとまりがある。具体的には、「体調が優先なのでしかたないことだと思う。精神障害の方も身体障害の方もその時の体調に合わせた働き方ができればよいと思う」、「ほとんどが一般的な週 40 時間の就労に向けての目標があるが現状では体調面や精神面で段階を踏んで取り組みやすくする為に週 20 時間未満の就労も取り入れる必要性も感じる」、「週 20 時間未満になってしまう障害のお持ちの方は、全体として、精神の方が多く契約時は 20 時間以上の所定となるが、実際は休んだり、時間が短くなったりしてしまいます」など、特に精神障害を中心に、障害特性や体調に合った働き方に関する記述が見られた。

b　障害者の生活に合った働き方に関する意見・要望

共起ネットワークの左下に、「利用」、「生活」、「できる」、「合わせる」というまとまりがある。具体的には、「障害者の生活状況に合った時間である事が望ましい」、「障害者や利用者に限らず週 20 時間未満の就労を希望する方はいます。（中略）障害の有無に限らず、ご本人が生活しやすければ、労働時間はどのような形でもよいかと思います」など、障害者の生活に合った働き方に関する記述が見られた。

一方で、「利用者の性格、障害特性、環境に合っているのであればよいと思う。ただし収入面において問題がないか、生活がちゃんとできるのか考えないといけない」など、短時間雇用であっても生活が成り立つような制度の必要性に関する指摘も見られた。

c　障害者本人の希望や意欲を尊重する働き方に関する意見・要望

共起ネットワークの下側に、「本人」、「希望」、「意欲」、「状態」、「場合」、「長時間」というまとまりがある。具体的には、「本人の身体の状態で短い時間の労働を希望し、意見の決定がそこにあれば 20 時間未満の働き方でもよいと思う」など、障害者本人の希望や就労意欲を尊重する働き方に関する記述が見られた。

加えて、「本人の働きたい気持ちが強い場合は、体調や精神状態に合わせて働き方を調整し、目標をクリアしていく事へつながり、意欲向上につながると思う」など、短時間雇用が障害者本人にとってステップアップや更なる意欲向上につながるといった指摘も見られた。

d　A型事業所の制度と短時間雇用の関係についての意見・要望

共起ネットワークの右上に、「A型」、「B型」、「事業所」、「雇用」、「一般就労」、「雇用契約」というまとまりがある。具体的には、「A型事業所なので、事業所収入の面を考えると週 20 時間未満の就労は難しいと思う。もう少し事業所収入の基準額の緩和があると週 20 時間未満での就労も受け入れできるようになると思う」、「A型事業所の中でも利用者の状況（スキルや体調）に応じて、雇用型、非雇用型の設定を作り事業所内で段階的な一般就労へのステップアップがメジャーな形になってくると双方にとってもメリットがあるのではないかと感じている」など、A型事業所における週 20 時間未満の働き方のニーズはあるものの現行の制度ではA型事業所での受入れは困難である、といった趣旨の意見・要望が見られた。

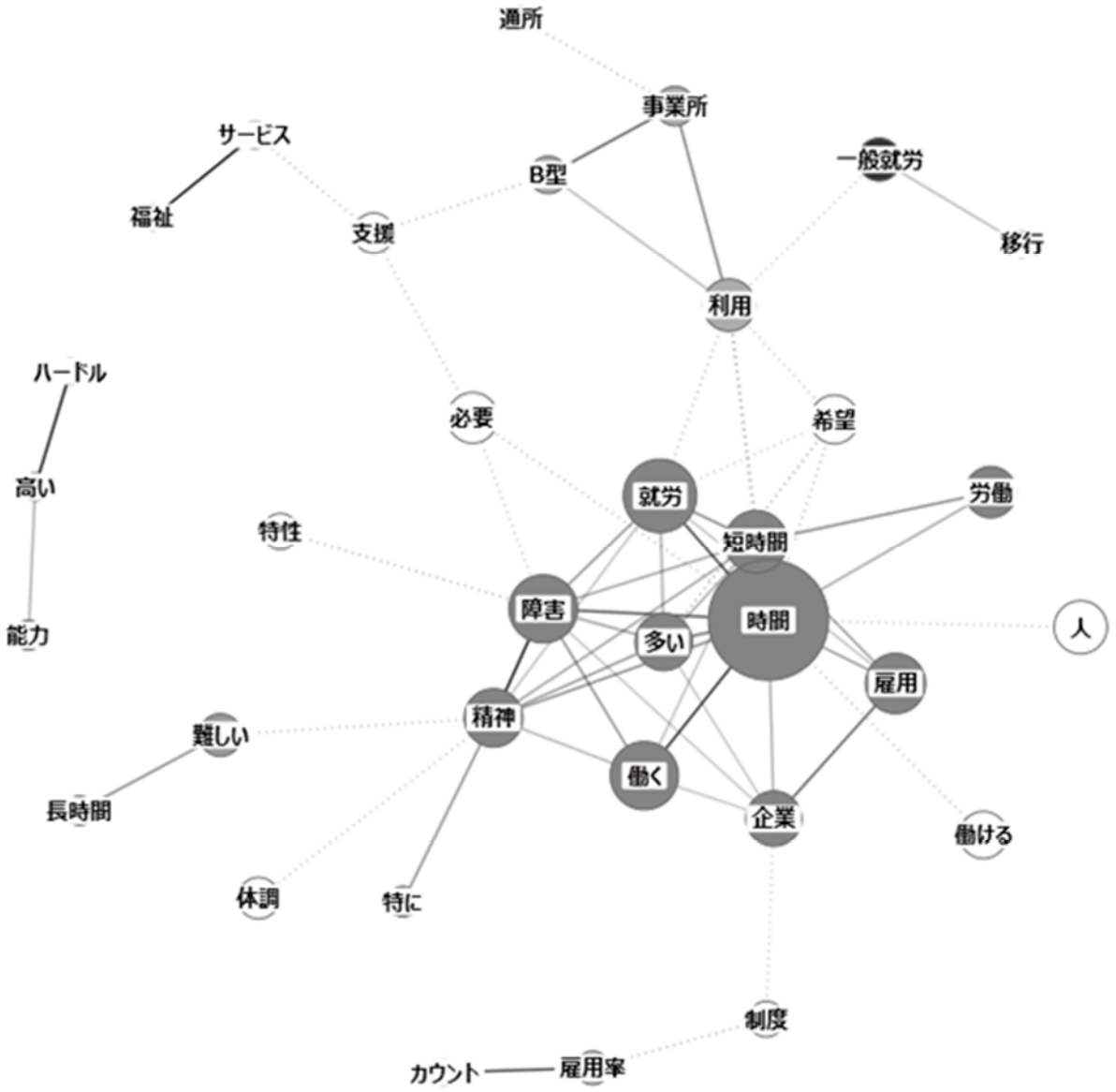
イ　Ｂ型事業所の回答（876 件）

同様に 876 件の自由記述データに対してテキストマイニングによる分析を行った。形態素解析を行った結果、総抽出語数 50,191 語（異なり語数 2,629）となった。このうち分析に使用される語として 19,484（異なり語数 2,158）が抽出された。

出現回数の多い抽出語の上位 30 語とその出現回数を図表２－55 に示した。加えて、出現頻度が 30 回以上の単語について、単語同士の共起関係を共起ネットワークにより図表２－56 に示した。

図表２－55　【Ｂ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等における出現回数上位 30 位の抽出語リスト

抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
時間	1008	利用	179	良い	102
就労	362	労働	171	支援	101
働く	311	必要	167	可能	98
障害	309	希望	153	事業所	97
短時間	261	働ける	145	増える	97
雇用	239	本人	141	場合	96
精神	225	一般就労	117	勤務	94
多い	216	難しい	115	生活	91
企業	202	仕事	108	Ｂ型	86
人	184	体調	108	状況	82



図表２－56
【Ｂ型事業所】障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等の共起ネットワーク

この共起ネットワークをもとに、得られた記述を以下のａ～ｄの項目に整理した。

ａ　障害特性や体調に合った働き方に関する意見・要望

共起ネットワークの中央付近に、「時間」、「短時間」、「障害」、「精神」、「働く」、「就労」、「労働」、「企業」、「雇用」、「多い」というまとまりがある。具体的には、「本人の障がい特性や病状に応じて週 20 時間未満で働く働き方は必要だと思う。就労事業所では工賃により報酬単価が定められており、事業所の安定した収入のためには短時間労働の方が働きにくい状況があると思う。一般就労においても、なかなか短時間労働のメリットが感じられないため、就労に結びつかない現状がある」など、A型事業所の結果と同様、障害特性や体調に合った働き方への意見・要望の記述が見られた。

加えて、「知的障害の方が多いのでＢ型事業所からの就職でも週 30 時間の業務で活躍しているが、今後ニーズの多い精神障害の方が希望された場合、週 20 時間未満の就労が精一杯という方もいるのではないかと予想される」など、障害種別によるニーズの違いに言及する記述も見られた。

ｂ　能力はあるが長時間勤務が困難である障害者の働き方に関する意見・要望

共起ネットワークの左側に、「能力」、「高い」、「ハードル」というまとまりがある。具体的には、「本人に就職希望があり能力的に可能であっても精神的に１日８時間勤務や毎日連続勤務等は、ハードルが高く中々就職へと気持ちが動かない状況があると思う。最初は短時間勤務や週２～３日勤務等が気持ちが少しは楽になると思う」、「障害者の働き方の幅が広がることは就労移行へのハードルが下がり、挑戦したいと思う方も増えてくるのではと思う。障害者の方は特性が幅広く、能力のバラつきも大きい印象を受ける。そのため幅広い就労スタイルが許容され、その方に合った環境設定を行えば、社会に貢献できる機会も増えてくるのではと考える」など、働く意欲や能力はあっても長時間・固定的な勤務時間の設定が一般就労移行のハードルとなる者がいることを示唆する記述が見られた。

ｃ　現行の障害者雇用率制度に関する意見・要望

共起ネットワークの下側に、「雇用率」、「カウント」というまとまりがある。具体的には、「法定雇用率にカウントされないうちは、支援も企業の受け入れも進まないと思う。まず法定雇用率の谷間を埋めれば一気に進むと思う」、「週平均労働時間を合算して雇用率にカウントできる等柔軟な方法を取ることができればよいと感じる」など、週 20 時間未満の働き方を含めた障害者雇用の拡大のためには障害者雇用率制度等において企業側のメリットを高めることが必要である、という趣旨の記述が見られた。

ｄ　週 20 時間未満の就労とＢ型事業所の併用に関する意見・要望

共起ネットワークの右上に、「Ｂ型」、「事業所」、「利用」というまとまりがある。具体的には、「就労された方がＢ型事業所を併用しながら週 20 時間未満で勤務できれば、長期にわたり継続して就労して行くことができるのではと考える。Ｂ型から就労を希望しチャレンジする方も多いが、フォローアップ期間が短く不安でチャレンジできない方も多い」、「一般企業で雇用契約すると短時間であってもＢ型事業所との併用ができず生活リズムの面で不安がある。要望としてはハローワークでも週 20 時間未満の障害者雇用求人を取扱い、Ｂ型事業所との併用が可能となると就労意欲もわき、そこからのステップアップ（短時間→20 時間→30 時間）ができれば経済的な自立へとつながると思う」など、定着支援や日中活動の場としてのＢ型事業所の併用に関する意見・要望の記述が見られた。

ウ　Ａ型事業所とＢ型事業所の比較

1,121 件の自由記述データに対してテキストマイニングによる分析を行った。形態素解析を行った結果、総抽出語数 64,224 語（異なり語数 2,993）となった。このうち分析に使用される語として 24,841 語（異なり語数 2,482）が抽出された。

出現回数の多い抽出語の上位 30 語とその出現回数を図表２－57 に示した。加えて、出現頻度が 40 回以上の単語について、事業所の種類を外部変数とした共起ネットワークにより共起関係を図表２－58 に示した。

図表２－57　「障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等」における出現回数上位 30 位の抽出語リスト

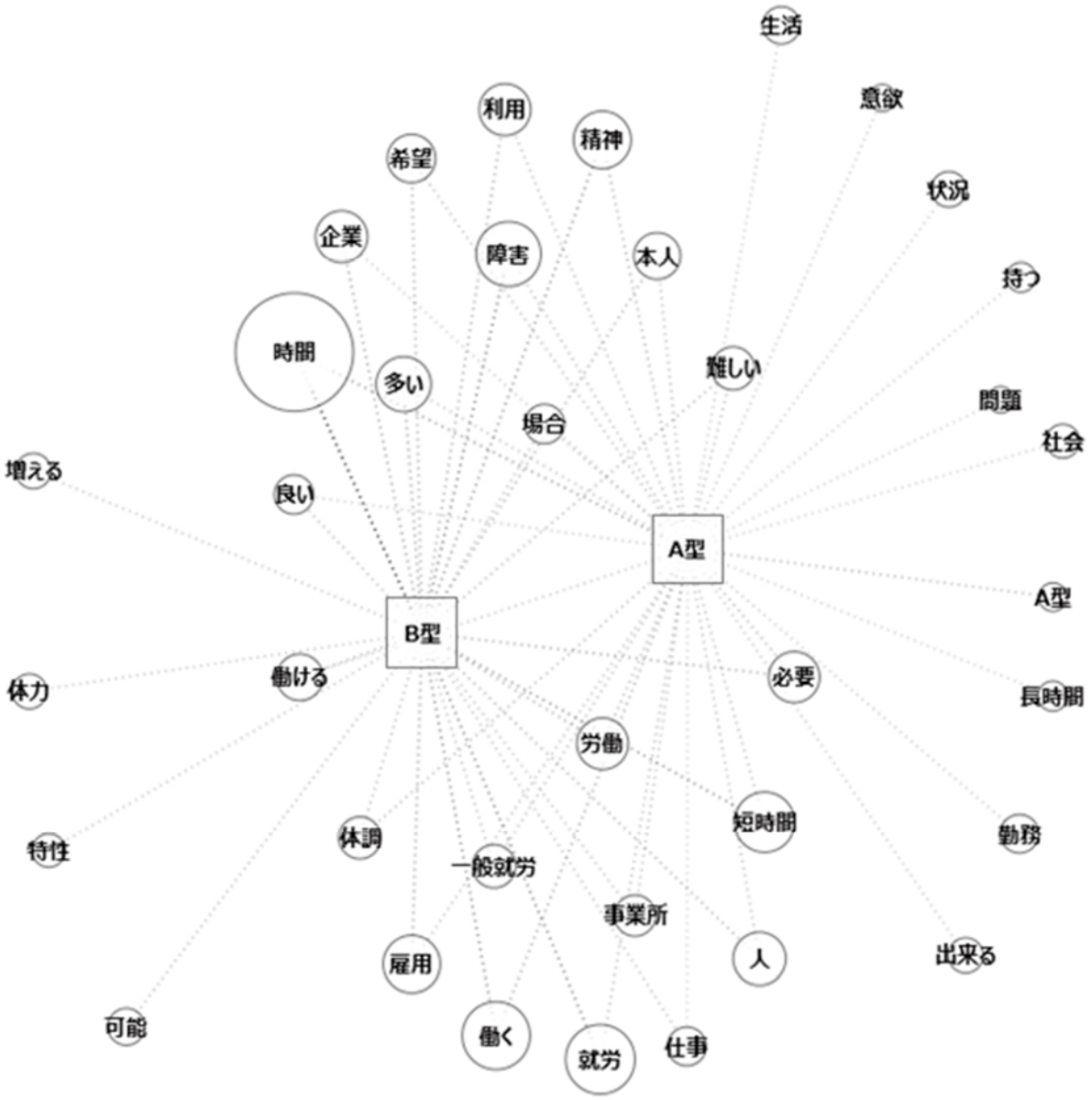
抽出語	出現回数	抽出語	出現回数	抽出語	出現回数
時間	1299	利用	233	場合	129
就労	432	労働	232	良い	129
働く	412	必要	227	勤務	126
障害	376	希望	202	仕事	126
短時間	324	本人	189	支援	120
精神	290	働ける	186	生活	116
雇用	288	一般就労	159	可能	113
多い	265	難しい	158	状況	104
人	243	体調	152	増える	103
企業	236	事業所	143	Ｂ型	101

Ａ型事業所、Ｂ型事業所に共通する語として、主に「時間」、「短時間」、「障害」、「働く」といった語が見られた。

主にＡ型事業所と関わりの深い語としては、「勤務」や「Ａ型」といった、Ａ型事業所での勤務に関する語や、「社会」、「状況」、「生活」といった障害者を取り巻く環境に関する語が見られた。また、「問題」のような短時間雇用の課題に関する語も見られた。

主にＢ型事業所と関わりの深い語としては、「体力」や「特性」といった、長時間の就労を困難としている要因に関する語が見られた。また、「可能」や「増える」といった、短時間雇用によって将来の可能性が広がることや選択肢が増えることに言及する語も見られた。

Ａ型事業所の回答では、短時間雇用を導入する際に考慮すべき具体的な条件や課題に言及する傾向が見られる一方、Ｂ型事業所の回答では、短時間雇用の導入を将来の可能性や選択肢の拡大として肯定的に捉える傾向が見られた。



図表２－58　　障害者の週 20 時間未満の働き方についての意見、要望等の共起ネットワーク

第４節　考察

本調査の対象である就労継続支援事業所のうち、「A型事業所」は雇用契約の締結等による就労の機会を提供しており、「B型事業所」は雇用契約の締結等によらない就労の機会を提供している。このような就労継続支援事業所の特徴を踏まえ、アンケート調査結果から週所定労働時間 20 時間未満の働き方についての障害者の実態やニーズ等を考察する。

１　就労継続支援事業所における利用者の状況

（１）利用状況

本調査で得られたA型事業所における利用者の状況は、精神障害者と知的障害者がそれぞれ利用者の４割前後を占め、利用者の障害者手帳等の所持状況はB型事業所と比較すると精神障害者保健福祉手帳２級および３級の割合が多い。一方、B型事業所における利用者の状況は、知的障害者が利用者の５割以上を占め、利用者の障害者手帳等の所持状況はA型事業所と比較すると療育手帳（特に、重度・最重度）の割合が多い（図表２－９、２－13)。

週 20 時間未満の利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、A型事業所(38.1%)、B型事業所(74.3%)であり、雇用契約の有無の違いが大きく表れていることがうかがえる（図表２－14)。週 20 時間未満の利用者（１事業所５人を上限に回答）は、A型事業所、B型事業所ともに精神障害者が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者であった（図表２－15)。

週 20 時間未満の利用である理由については、すべての障害において「体調の変動・維持」が最も多かったが、事業所の種別と理由との関係を分析すると、A型事業所は「症状・障害の進行」、「体調の変動・維持」、「入院治療」の理由が有意に多く、B型事業所は「家庭の事情」、「加齢に伴う体力・能力等の低下」、「その他」の理由が有意に多かった（図表２－18)。さらに、A型事業所、B型事業所別に障害種別と理由との関係を分析すると、A型事業所は「症状・障害の進行」と「体調の変動・維持」は精神障害者のみが有意に多く（図表２－19)、週 20 時間以上の利用（雇用）契約を締結しているものの体調や症状による理由で週 20 時間以上働くことが難しい精神障害者が一定数利用していることが特徴としてうかがえる。一方、B型事業所の「症状・障害の進行」の理由については、身体障害者や精神障害者、難病を有する者が有意に多く（図表２－19)、精神障害者のみならず身体的な障害により週 20 時間以上の利用が難しい障害者が一定数利用していることが特徴としてうかがえる。

（２）週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する障害者の状況

週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、A型事業所（8.7%)、B型事業所（16.2%）であり（図表２－22)、B型事業所がA型事業所に比べて希望者の割合が多い。週 20 時間未満での就職を希望する利用者（１事業所５人を上限に回答）は、A型事業所、B型事業所ともに精神障害者が最も多く、次いで知的障害者、身体障害者であった（図表２－23)。

週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由については、すべての障害種別において「体調の変動・維持」が最も多かったが、事業所の種別と理由との関係を分析すると、A型事業所は「入院治療」、「家庭の事情」の理由が有意に多く、A型事業所の利用者の中には、入院治療を要したり、家庭の事情を抱えているために短い時間で働くニーズのある者がいることがうかがえる（図表２－26)。さらに、分析に耐えうる回答数が得られた障害種別（身体障害、知的障害、精神障害）と理由との関係を分析する

と、Ｂ型事業所を利用している身体障害者と知的障害者は「その他」の理由が有意に多かったが、その内容としては、身体障害者は「少ない日数を希望」、知的障害者は「就職後も他の事業やサービスの利用を継続したい」といったいずれも本人の希望や都合によるものであった。

（３）週所定労働時間 20 時間以上の就労が離職の要因であった障害者の状況

一般就労の経験がある者のうち、週所定労働時間 20 時間以上の就労が離職の要因であった者がいる就労継続支援事業所の割合は、Ａ型事業所（5.9%）、Ｂ型事業所（6.0%）と事業所の違いは見られない（図表２－29）。週所定労働時間 20 時間以上の就労が離職の要因であった利用者（１事業所５人を上限に回答）は、Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに精神障害者が７割程度と最も多く、就労継続支援事業所の利用者の中には週所定労働時間 20 時間以上の就労が困難となり離職した精神障害者が一定数存在することがうかがえる（図表２－30）。

離職した理由については、Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに「症状・障害の進行」、「体調の変動・維持」の選択割合が５割程度と多く（図表２－32）、障害種別の理由を見ると、在職中の症状・障害の進行により週所定労働時間 20 時間以上の就労の継続が難しくなった者、特に精神障害者、発達障害者、身体障害者、高次脳機能障害者においてその割合が多かった（図表２－34）。

２　就労継続支援事業所から一般就労へ移行した障害者の状況

（１）一般就労移行者の状況

回答事業所における 2017 年度～2019 年度の一般就労移行者数を回答事業所平均で見ると、Ａ型事業所の方がＢ型事業所より 1.08 人多く、障害種別で見ると、Ａ型事業所の一般就労移行者は精神障害が約６割、知的障害が約２割であり、Ｂ型事業所の一般就労移行者は精神障害が５割弱、知的障害が約４割であった。前述１「就労継続支援事業所における利用者の状況」において、Ａ型事業所の利用者数が『精神障害≒知的障害（精神障害と知的障害はほぼ変わらない）』、Ｂ型事業所の利用者数が『精神障害＜知的障害（精神障害より知的障害が多い）』であることに比べると、いずれの就労継続支援事業所においても精神障害の一般就労移行率が高いことがうかがえる（図表２－36）。

（２）労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した障害者の状況

2017 年度～2019 年度の一般就労移行者 8,688 人のうち、労働時間を週 10 時間未満とする雇用契約を締結した者は 197 人（2.3%）労働時間を週 10 時間以上 20 時間未満とする雇用契約を締結した者は 821 人（9.4%）であった（図表２－35）。

一般就労移行時に労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者がいる就労継続支援事業所の割合は、Ａ型事業所（2.4%）、Ｂ型事業所（6.0%）であり（図表２－37）、前述１（２）「週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する障害者の状況」からもＢ型事業所の利用者に、よりニーズがあることがうかがえる。労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した者（１事業所５人を上限に回答）は、Ａ型事業所、Ｂ型事業所ともに精神障害者が７割程度と最も多く、次いでＡ型事業所は身体障害者、Ｂ型事業所は知的障害者の割合が多かった（図表２－38）。一般就労移行者のうち精神障害者は約５割を占めているが（図表２－36）、週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した障害者の中では、精神障害者は約７割とよりその割合が高くなっていることがうかがえる（図表２－38）。

週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した理由については、A型事業所、B型事業所ともに「体調の変動・維持」が最も多いが（図表２－40）、週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した事例のうち、「身体障害」（30 事例）、「知的障害」（101 事例）、「精神障害」（385 事例）について分析すると、障害種別ごとに特徴が見られた。

「身体障害」の事例は、「症状・障害の進行」、「加齢に伴う体力・能力等の低下」の理由が有意に多く（図表２－43）、障害者手帳等の所持状況は「身体障害者手帳１級」（56.7%）、企業規模は「50 人未満」（50.0%）、職業は「事務」と「サービス」がそれぞれ 23.3%と最も多かった（図表２－50）。このことから、身体障害の程度が重度であったり加齢に伴う体力や能力の低下があるが、週所定労働時間 20 時間未満の雇用契約により就労が可能になっている事例が一定程度あることがうかがえる。

「知的障害」の事例は、「その他（求人内容や雇用形態等）」の理由が有意に多く（図表２－43）、障害者手帳等の所持状況は「療育手帳（重度以外）」（78.2%）、企業規模は「50 人未満」（41.6%）、職業は「サービス」（37.6%）が最も多かった（図表２－49）。このことから、知的障害の程度が重度ではないものの、前述１（２）「週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する障害者の状況」の知的障害者のニーズ（他のサービスと併用したい等）を踏まえると、雇用側である企業と障害者のニーズが一致し、週所定労働時間 20 時間未満の雇用契約により就労が可能になっている事例が一定程度あることがうかがえる。

「精神障害」の事例は、「体調の変動・維持」の理由が有意に多く（図表２－43）、障害者手帳等の所持状況は「精神障害者保健福祉手帳２級」（60.3%）、企業規模は「50 人未満」（48.6%）、職業は「サービス」（32.5%）が最も多かった（図表２－48）。このことから、体調の変動を抱えながらも週所定労働時間 20 時間未満の雇用契約により就労が可能になっている事例が一定程度あることがうかがえる。

週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した事例の企業状況については、「50 人未満」の企業規模がA型事業所（36.8%）、B型事業所（47.3%）ともに最も多く、企業規模で見ると 300 人未満の企業が約７割を占めていた（図表２－44）。このように、就労継続支援事業所から一般就労へ移行した事例からは、規模の小さい企業ほど週所定労働時間 20 時間未満での就労の機会が多く、A型事業所に比べてB型事業所の方がその傾向が強いことがうかがえる。

３　まとめ

週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する者がいる就労継続支援事業所は、全体の約 14%（A型事業所 8.7%、B型事業所 16.2%）であった。週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する事例の６～７割は精神障害者であり、希望する理由は「体調の変動・維持」が有意に多かった。知的障害者が週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由は「家庭の事情」、「加齢に伴う体力・能力等の低下」、「その他」（他のサービスとの併用利用等）、身体障害者が週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由は「加齢に伴う体力・能力等の低下」、「その他（収入のため、自立のため等）」が有意に多く、障害種別によって希望する理由には特徴が見られた。このことからは、通常の事業所に雇用されることが困難とされる就労継続支援事業所利用者の中には、それぞれの抱える障害状況や生活状況の理由から週所定労働時間 20 時間未満での就労を希望する者が一定程度存在することがうかがえる。

就労継続支援事業所から一般就労へ移行した障害者の状況を見ると、全体の約５割が精神障害者であ

り、約３割が知的障害者であった。週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した者がいると回答した就労継続支援事業所は全体の約５％（Ａ型事業所 2.4%、Ｂ型事業所 6.0%）、週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を締結した障害者数は全体の 11.7%であり、多くの就労継続支援事業所の一般就労移行者は週所定労働時間 20 時間以上の雇用契約を締結している。これは、障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率制度の算定対象となる雇用（週所定労働時間 20 時間以上の雇用）を基本とする企業の求人内容や障害者の経済的自立のニーズに沿って、就労継続支援事業所や就労支援機関の担当者等が企業と障害者に対する支援を行っている結果であるとも考えられる。

一般就労移行者のうち、労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結した事例の約７割が精神障害者であり、その理由は「体調の変動・維持」が有意に多かった。そのほか、知的障害者の理由は「その他（求人内容や雇用形態等）」が有意に多く、身体障害者の理由は「症状・障害の進行」と「加齢に伴う体力・能力等の低下」が有意に多く、前述の週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由と同様に障害種別によってその理由には特徴が見られた。

本調査を通して、就労継続支援事業所の利用者の中には、「体調の変動・維持」を理由として週所定労働時間 20 時間未満の就労を希望する者、一般就労経験のある利用者については「体調の変動・維持」を理由として週所定労働時間 20 時間以上の就労が困難となった者がおり、いずれも精神障害者を中心にそのニーズを確認することができた。

また、就労継続支援事業所から一般就労へ移行した者のうち、精神障害者の約７割は「体調の変動・維持」を理由として労働時間を週 20 時間未満とする雇用契約を締結していることを踏まえると、障害者雇用において週所定労働時間 20 時間未満の働き方が選択できることにより、特に精神障害者については体調や症状の安定を図りながら働くことができる者がいると考えられ、知的障害者や身体障害者等についても、それぞれの障害特性や生活状況に即した働き方が実現できるものと思われる。

第３章　ヒアリング調査

第１節　企業ヒアリング調査

週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等を把握するため、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用した経験のある企業を対象としたヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の対象は、事業主、障害者雇用の担当者等としたが、可能な場合は、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者及び支援機関の担当者も対象とした。

１　実施期間と実施方法

2020 年７月～2021 年７月に訪問によるヒアリング調査を実施した。

２　調査対象

週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用している又は雇用した経験のある企業 13 社を対象とした。

ヒアリング調査の対象については、まずは、機構の障害者雇用事例リファレンスサービス等をもとに、過去の調査研究報告書から該当すると判断された事例、調査対象を探す中で情報交換を行った支援機関等から紹介された企業等、可能な限り幅広い範囲から以下の選定参考条件により選定した。

＜選定参考条件＞

① 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に携わった企業内の担当者：有（必須要件）

② 週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用における支援機関の支援：有（歓迎要件）

③ 週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者へのヒアリング調査：可（歓迎要件）

④ 週所定労働時間 10 時間未満の障害者雇用経験：有（歓迎要件）

３　調査内容

主なヒアリング内容については下記のとおりである。

・企業・事業所の概要

・障害者雇用状況

・週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

・雇用している障害者に対する支援及び配慮

・週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

（以下、障害者及び支援機関にヒアリング調査が実施できた場合に追加）

・障害者の意見等（生活歴、職歴等の障害者を理解する上で必要な情報も含む）

・支援機関の意見等

４　調査結果

調査対象となった 13 事例については、図表３－１のとおりである。６事例については週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者、そのうち３事例については支援機関の担当者に対するヒアリング

調査も実施した。

障害者雇用率の対象外となる週所定労働時間 20 時間未満の雇用事例については、障害者雇用率の対象となる週所定労働時間 20 時間以上の雇用事例とともに障害者雇用事例リファレンスサービス等で紹介されていることが多いため、調査対象となった 13 事例のうち、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用のみを行っていたのは２事例で、11 事例については週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とともに週所定労働時間 20 時間以上の障害者雇用も行っていた。

個々のヒアリングの結果については、事例ごとに以下に記載する。記載内容は「１　企業・事業所の概要」、「２　障害者雇用状況」、「３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況」、「４　雇用している障害者に対する支援及び配慮」、「５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等」（障害者及び支援機関にヒアリング調査が実施できた場合「６　障害者へのヒアリング結果」「７　支援機関の意見等」）とした。

図表３－１　ヒアリング対象企業

事例番号	業種	従業員数	現在の雇用障害者数			週所定労働時間20時間未満で働く障害者の障害種別						ヒアリング対象		
				週所定労働時間20時間未満	週所定労働時間10時間未満	身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能・認知症	難病	その他（手帳なし）	事業主	障害者	支援機関
1	繊維工業	3	1		1			1				○	○	○
2	木材・木製品製造業（家具を除く）	12	8		8				8			○	○	
3	職業紹介・労働者派遣業	1,106	647	4		2		1		1		○	○	
4	社会保険・社会福祉・介護事業	22	6		1			1				○	○	
5	社会保険・社会福祉・介護事業	55	3	1				1				○	○	
6	社会保険・社会福祉・介護事業	8	2	1				1				○	○	
7	社会保険・社会福祉・介護事業	約700	4	2			2					○		○
8	洗濯・理容・美容・浴場業	42	2	1				1				○		○
9	医療業	668	28	4				4				○		
10	社会保険・社会福祉・介護事業	約160	14	1			1					○		
11	印刷・同関連業	10	6	1	1			2				○		
12	社会保険・社会福祉・介護事業	210	5	2			1	1				○		
13	食料品製造業	約70	9	1※			1					○		

※半年契約（年間平均で週所定労働時間20時間未満）での雇用

事例１

対象障害者：精神障害・30 代・女性

勤務状況等：自治体より委託を受けた「超短時間雇用[1]」の取組を行っている支援機関を介し、職場実習（１か月、４回）を経て 2020 年１月より、１日２～３時間、週１日、CAD を用いた図案制作作業に従事している。事業所では障害の有無に関わらず、様々な事情を抱える人たちが働きやすい環境づくりがなされているため、急な休暇も可能で、体調に合わせた柔軟な働き方が実現できている。

１　企業・事業所の概要

2001 年創業のニット商品企画会社で、主な事業内容はアパレルメーカーの商品企画である。デザイナーである事業主とパタンナーの二人を中心に事業を展開している。

２　障害者雇用状況

2020 年に障害者を雇用後、パートタイムの社員１名を雇用し、現在は従業員３名となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

事業所において、かつてホールガーメント（無縫製）製法でニット商品の開発に取り組んだ際、事業主は、本当に縫い代がない服を喜ぶ人、求める人は誰なのかと考え、「障害者ではないか」という考えに至る。このことをきっかけに支援機関を訪問したり、担当者と意見交換をしたりする中で、経営者としてもっと障害者のことを知りたいと思い、ノーマライゼーション社会を目指し活動に取り組む事業主団体の委員会に入会する。

2019 年度に委員会の勉強会で、「超短時間雇用」のことを知り、自社でも取り組めないかと考える。支援機関の支援を受け、職務の棚卸を行い、CAD を用いた図案制作作業を超短時間雇用における職務として切り出し、その職務にマッチする精神障害のある女性の紹介を受ける。週１日の職場実習を１か月行い、１日２時間、週１日での今回の雇用に至る（2020 年１月）。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

職場実習前には、１つの作業が２時間で完結するように CAD の操作マニュアルを作成し、これをもとに作業指導を行った。デザインには個性が出るため、同社の目指す写実的なデザインに慣れてもらうまでは、本人の作業は８割５分の仕上がりまでとし、本人のデザインのよかった点、修正すべき点等を丁寧にフィードバックした上で最終の仕上げは事業主が行い、徐々に本人のみで作業が完結するよう支援をしている。障害の有無に関わらず、様々な事情を抱える人に合わせた柔軟な働き方ができる環境づくりが大切だと考えており、本人にもそのことを伝え、体調に合わせた働き方ができるように配慮している。月１回は体調不良により、欠勤となることが多いが、気兼ねなく休んでもらえるような雰囲気づくりをしている。また、本人の希望により、１日あたりの勤務時間を３時間まで延ばしたり、元に戻した

[1] 障害者や仕事や生活に困っている人の多様な働き方の創出をめざし、週所定労働時間 20 時間未満（超短時間）の雇用を創出する取組。

りと柔軟に対応している。在宅勤務という選択肢を増やすため、自宅から職場のPCの遠隔操作ができるように試みたりもしている。

５　週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

事業主がCADを用いた図案制作作業を行う必要がなくなったため、その時間をより専門性を活かした仕事に取り組むことができるようになった結果、新規事業を立ち上げることができたという効果があった。

所属する委員会では、障害の有無に関わらず、誰もが等しく働ける社会、障害という言葉が社会からなくなることを目指して活動しているが、自社の業務内容や規模を考えると障害者雇用は難しいと思っていた。しかし、「超短時間雇用」という選択肢が得られたことで、自社での障害者雇用に結びついた。「超短時間雇用」での障害者雇用が広まることにより、より多くの企業における障害者の就労の可能性が広がり、また、企業にとっても利益をもたらすと考える。

６　障害者へのヒアリング結果

高校卒業後、様々な仕事を経験し、20代後半に仕事のストレスにより、パニック障害を発症する。その後結婚し、A型事業所でデータ入力の仕事をしたこともあったが、週所定労働時間20時間以上ということが負担になり、退職となる。数年前より、デザインソフトについて学びたいと思い、B型事業所が営むIT講習に一般利用者として不定期に通っていたが、2019年９月より、月２回、B型事業所の利用者となり、現在も継続して利用[2]している。

自分で働いて得たお金でパソコンソフトのサブスクリプション利用料を払いたいということも一つの動機となり、一般就労への希望を持つようになった時、居住地の自治体の超短時間雇用の取組を知り、コーディネート機関に登録し、現在に至る。なお、夫からは週１回のアルバイト的な仕事であれば、一般枠で就職したらと言われたが、自分の苦手な部分を理解してもらわないと不安、健常者の中に紛れていくのは怖いと思い、障害者枠での雇用を希望した。

通勤に1.5時間かかるため、現在の勤務がちょうどよいと考えているが、在宅で可能ならば週４日くらいに増やせるかもしれないと思っている。また、社内のシステムを自宅でも使えるようにする方法があるということで、それが使えれば（当該自治体の取り組む超短時間雇用では完全在宅勤務は認められていないため、１日を在宅勤務とし）週２日勤務することが可能と考えている。

勤務日以外は家事がメインの生活で、週１～２回、地域活動支援センターに通い、音楽プログラムや刺しゅうなどのプログラムに参加し、余暇を楽しんでおり、ワークライフバランスを保って働く上では現在の働き方がちょうどよいと思っている。自身の障害を理解してもらえる職場で、自身の望んでいた

---

[2] 対象障害者の居住地の管轄自治体では、短時間であっても就労した場合、就業訓練を目的とする障害福祉サービスの利用は認められていなかった。しかし、超短時間雇用の取組を通して、超短時間雇用を希望する障害者が日中の活動の場としてB型事業所を利用していた場合、雇用されるとサービスが利用できなくなることを理由に、一般就労を躊躇するという状況が把握されたため、以下の４つの要件を満たす場合、B型事業所と超短時間雇用の併用を認めている。
□ 就労開始以前より、B型事業所を利用していること
□ 自治体より委託を受けた支援機関の支援により、超短時間雇用に至ったこと
□ 週15時間未満の就労時間であること
□ 就労時間を除く時間帯において、B型事業所での支援が必要と認められること

勤務時間、職務で働くことができたことで、生活の質の向上を図ることができている。

７　支援機関の意見等

ご本人が現在も継続して利用しているＢ型事業所の担当者へのヒアリング結果を以下に記す。

当事業所は、IT 事業による障害者の自立のための就労支援を目的に設立された。本人は就職後も月２回講習に通ってきており、講習後には面談を実施し、次回の講習予定を決めている。

１日の労働時間が３時間に延びた（ヒアリング調査実施時）ことで、現状の仕事のみでは時間を持て余すことも出てきている。また、CAD を用いた図案制作作業を本人のみで完結するために身につけるべきスキルもまだあると考え、事業主、本人の相談担当者及び IT 講習の講師でグループを組み、今彼女にどのようなスキルを会社として求めているかという情報を共有し、IT 講習にてそのスキルが身につく課題を実施するようにしている。このような仕事で必要なスキルアップの支援は、当事業所の強みを活かした新たな支援であり、これも「超短時間雇用」とＢ型事業所の併用が認められたからこそ生まれた支援と考えている。

IT 講習で身につけたスキルを活かした就職に結びついたのは、本人が初めてであり、利用者の確保とともに、今後の課題と考えている。

事例２

対象障害者：若年性認知症及び高次脳機能障害・50 代～70 代の男女８名 **勤務状況等**：木工製品の制作・販売を行う事業所にて、認知症や高次脳機能障害のある社員８名が１日３時間、週１～２日勤務している。作業内容は主として、紙やすりを使った木工製品の研磨作業となっている。

１　企業・事業所の概要

元自治体の職員であった事業主が、介護保険法改正を機に、認知症の人を対象としたグループホームを開設するために設立した有限会社が運営する事業所である。若年性認知症を公表し、啓発活動に取り組んでいた男性との出会い、そしてその人の働く場がほしいとの願いと、事業主の自身が開発した木製車いす体重計を製品化したいという願いがきっかけとなり、2013 年 12 月に設立された。木製車いす体重計をはじめとする木工製品の制作・販売を行っている。

２　障害者雇用状況

認知症、高次脳機能障害のある社員８名が、障害者を支援する４名の社員スタッフ（チーフ以外は障害のある社員の妻及び親族）とともに働いている。チーフ以外は週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

障害のある社員については、週１日勤務が３名、週２日勤務が５名（体調や症状の進行に合わせて調整）、スタッフについては、チーフはほぼ毎日勤務、そのほかのスタッフは週１日勤務となっている。就業時間は９時 30 分～14 時だが、作業時間は障害特性である易疲労性を踏まえ、９時 30 分～10 時 30 分、11 時～12 時、13 時～14 時の１日３時間となっている。作業内容は木工製品の研磨作業のほか、部品加工、組み立て、塗装作業、電動糸鋸を使った製作作業等がある。

給与は時給制で一律 1,000 円となっており、月３万円近くの収入を得ている者もいる。利益はすべて従業員の給料としており、売り上げが伸びたり、イベント等で臨時収入が得られたりした場合は従業員にボーナスを支給している。

こうした活動が継続できているのは、自宅の納屋を改装した工房で家賃がかからないこと、チーフが時給で働いてくれていること、事業主がボランティアでやっていることもあるが、木の暖かみ、手で研磨することで生まれるやわらかさを活かした、プロのデザイナーがデザインした高額な車椅子体重計を取り扱っていることで収益を得られていることが大きい。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

障害特性である易疲労性に配慮し、１時間以上連続して作業をすることがないよう、午前中に 30 分の休憩時間を入れている。

本人の志向や特性に応じた作業を任せるようにすることで、本人の能力が最大限に発揮できるようにしている。電動糸鋸による裁断作業に専門で取り組む 75 歳の男性は、糸鋸に出会った途端、それまでの消極的な態度が一変し、出勤するや否や糸鋸の前に立ち、休憩時間も忘れるほど、作業に集中している。空間認知に障害のある障害者が塗装作業を行う際には作業の手がかりとなる枠線を色塗りしておく等、作業指示に関する工夫や配慮を行っている。また、現場を任せているチーフが、前職にて障害者支援を行っていた経験があり、障害特性を踏まえ、本人に寄り添った支援を行ってくれていることで、皆が安心して働く環境を確保できている。

また、当時者同士のコミュニケーションを大切にし、仲間意識を高めることにより、互いに支え合う関係づくりを心掛けている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

家にいるよりも職場にいたいという気持ちから、勤務日以外も事業所まで来る人もおり、気が付いた時には、声をかけ、グループホームの畑仕事を手伝ってもらい、グループホームからアルバイト代を支給するようにしている。また、当該事業所で働きたい人からの相談は多いが、生産量の関係等から、全員は受け入れることができていない。主力商品である車椅子体重計についての潜在的ニーズは高く、宣伝活動次第ではもっと売れると思われ、また、新商品を開発することにより、雇用できる障害者の数も時間も増える。行政からは、こういったプロモーション活動や製品の開発のアドバイスに対する支援がほしい。優先調達の対象事業所となれば受注の機会に伴う受注量の増加が期待でき、雇用している障害者の労働時間の延長や新たな障害者の雇用の可能性も広がると考える。

若年性認知症と診断されると解雇となる事例が多いが、現状での働き方ができなくなったら即解雇ではなく、当該事業所のようなところや福祉サービスを併用しながら、徐々に発症時の勤務先の勤務時間を短縮し、将来的に福祉サービスへと移行していくための支援が望まれる。そして、それに欠かせない支援が発症時の勤務先におけるジョブコーチ支援と考える。

最近、家族の対応により、精神面で問題を抱えた結果、退職に至ったケースが３件続いたことから、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に限らず、認知症のある人の家族に対する家族教育・支援の必要性を強く感じている。

経営者としての利益はないが、初めて事業所に来た時は、言葉少なく、不安ばかりを抱えていた本人及び家族が、ここで明るく、元気に働いている姿をみることが自身の充実感につながっている。

６　障害者へのヒアリング結果

事業主より推薦のあった若年性認知症の 50 代の女性に対するヒアリング調査結果を以下に記す。

高校にて准看護師の資格を取得し、卒業後は正看護師の資格をとるために専門学校に進学したが、学校の雰囲気が合わず、退学し、准看護師として働く。30 代で再度、専門学校に入学し、正看護師の資格を取得した。助産師の資格も取得したが、看護師の仕事の方が合っていたため、卒業後は看護師として働く。40 代後半で結婚したのを機に退職し、以後はパートで看護師として働いていた。夫は遠方で会社経営をしているため、週末婚を選択した。数年前、書類に夫の名前を書こうとしたが、書くことができ

なかった。その時は普段書くことがないからかと考えていたが、後日、同様の症状を呈していた認知症患者の記事を読み、病院を受診した結果、若年性認知症と診断される。しばらくは誰にも病気について伝えられなかったが、夫に伝えたところ、「なんだそんなことか」、「一緒に施設に入ろう」と言われ、希望を持つことができた。また、先妻を病気で失っている夫からは「認知症はすぐに進行して命を失う病気ではない」とも言われ、励まされ、前向きに行動できるようになった。病院での仕事上のミスが重なり、退職となった際、当時通っていたクリニックのソーシャルワーカーに相談したところ、当該事業所を紹介され、就職となる。現在は週２日勤務で、木工製品の研磨作業、封筒へのスタンプ押し作業などを行っている。作業ごとの指示、研磨作業等の仕上がりの確認などに対するスタッフの支援を受けることで、働くことができている。家庭と職場に恵まれ、自分は幸せだと思う。もっと勤務日数が増え、毎日、この職場で働ければありがたい。

食事作り等の日常生活の支援は、同じマンションに住む 80 代の母親のサポートを受けている。以前は自分で自家用車を運転して通勤していたが、症状の進行により３カ月前から（現在は当該事業所にて障害者を支援するスタッフとして雇用されている）姪の送迎により通勤している。２週間前にはごみ袋が結べず、母親に代わりに結んでもらうなど、徐々にできなくなることは多くなるが、今できることをやっていこうと思っている。

ソーシャルワーカーの勧めもあり、自分のため、同じ病気を抱える人のため、自身の体験を語り、啓発活動にも取り組んでいる。若年性認知症があっても適切な支援があれば働けることを、多くの人に知ってもらいたい。

事例３

対象障害者：身体障害２名（20 代・男性、40 代・女性）、精神障害１名（40 代・女性）、難病１名（30 代・女性） **勤務状況等**：現在雇用している障害者のうち、バックオフィス業務を担う経営企画部（３名）、人事総務部（１名）に所属している４名が、週所定労働時間 20 時間未満のテレワーク勤務を行っている。

１　企業・事業所の概要

2008 年に設立された、人材サービス会社を統括するホールディングカンパニー（持株会社）の特例子会社であり、主にグループ内の事務系の業務（経理業務、Web 求人メディア制作及び審査）を担う部署と、障害者の人材紹介、雇用支援、就労移行支援を行う部署に分かれている。親会社のグループ内には、135 の企業が存在し、国内外計 647 拠点を持つ（2021 年 4 月時点）。

２　障害者雇用状況

従業員数 1,106 名、雇用障害者数 647 名（身体障害者 104 名、知的障害者 47 名、精神障害者 496 名）、障害者の９割以上は事務系業務を担う部署に配属されている（2021 年 10 月１日時点）。仕事は、国内グループ 35 社内で共通するような経理業務、データベースの作成、Web に掲載する求人内容の審査等を行っている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

現在雇用している障害者のうち、４名が週所定労働時間 20 時間未満のテレワーク勤務を行っている。３名がバックオフィス業務を担う経営企画部、１名が人事総務部に所属している。なお、勤務時間については、個々の障害者の状況等に応じて柔軟に設定している。

週所定労働時間 20 時間未満の雇用のきっかけとなったのは、テレワークマネジメント会社から紹介を受けた 30 代女性であった。慢性疲労症候群（筋痛性脳脊髄炎という難病の一種）により、疲れやすく、通勤や長時間働くことが困難であったため、１日２時間、週４日勤務からスタートすることを希望していた。障害者を対象とした求人ではなかったが、オンラインで面接を行ったところ、仕事に必要なスキルは未習得であったが、頭の回転の速さや仕事に対する意欲が感じられ、年齢的にもこれから成長でき、戦力となると判断された。障害者雇用率達成を目的に設立された特例子会社において、週所定労働時間 20 時間未満の雇用についての社内の合意はなかなか得られなかったが、十分に戦力となる人材であること、特例子会社だからこそ、多様な働き方を認め、活躍する障害者の姿を伝える効果は高いということを理解してもらい、社内の合意を得た。（正社員として雇用する場合については親会社の決裁を受けることが必要であったが、一般のアルバイトの雇用についてはその必要がなかったこともあり、採用できた。）現在はテレワークで経理業務を担当し、１日３時間、週４日勤務で、繁忙期には１日４時間勤務している。本人にとって、この勤務時間は、体調を保つ上でちょうどよく、事業所側も、今の働き方で十分能力を発揮してもらっていると考えている。

２人目は20代の身体障害（脊髄損傷）のある男性で、同じくテレワークマネジメント会社からの紹介であった。受障後２年程のリハビリを経て、オンラインで利用できるＢ型事業所にて、表計算ソフトでの集計・加工、プレゼンテーションソフトでの資料化を行う訓練を受けていた。ちょうど、一人分までの量はない資料の作成担当者を探していた時に紹介を受け、パソコン操作を見せてもらったところ、キーボードではなくトラックボールマウスでテキストを入力するため、時間はかかるが、十分要求する水準の作業ができると判断された。１日４時間、週３日働くことができるとのことだったので、今後の成長も見据え、採用に至った。現在の業務内容は表計算ソフトでのグラフ作成、プレゼンテーションソフトでの資料作成などである。週２日、訪問介護を受けているため、週３日の現在の働き方がちょうどよいが、余裕がでてきている所もあるので、勤務日は増やせないものの、勤務時間や作業内容を増やしていけたらと考えている。

３人目は2018年度に実施された厚生労働省の「障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業」[3]で出会った40代の女性（精神障害）で、インターネットを活用した情報収集作業等を担当している。１日４時間、週５日勤務の契約であるが、実質は週17～18時間程度となっている。

４人目は、Ａ型事業所にて、システム関連の仕事をしていた40代の女性（脳性麻痺）である。加齢とともに通勤、週20時間の勤務が難しくなり、退職を考えていたところ、週所定労働時間20時間未満のテレワークができるということで、転職に至った。現在の業務は社内のイントラネットの企画・運用、制作で、週17～18時間の勤務となっている。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

テレワーク勤務者については、勤務日には10時から15分～30分間、朝礼を行い、その日の業務予定を共有し、また、インフォーマルな会話を持つ時間を設けている。テレワークで、基本的に一日中家に居ることが多く、人とのコミュニケーションの少ない者にとって、こうした時間はとても重要と考えている。

５　週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

４名とも能力も意欲もあり、十分こちらの要求する仕事をしてもらうことができている。週所定労働時間20時間未満、テレワークという選択肢があったからこそ得られた戦力と考えている。

関わりのある他の企業の意見も総合すると、障害者雇用率に算定できない以上、週所定労働時間20時間未満で障害者雇用したいというニーズはない。（本事例では）たまたま短時間で結果を出せる、戦力になるという人に出会えたが、きっかけはテレワークマネジメント会社との出会いや厚生労働省のサテライトオフィス推進事業を委託されたことであったので、通常の企業ではそういった求職者との出会いは難しいと思う。今後、雇用保険の対象外である週所定労働時間10～20時間の障害者を障害者雇用率の算定対象にすることにより、企業で雇用される週所定労働時間20時間未満の人が増えるということが、労

[3] 「障害者のサテライトオフィス勤務導入推進事業」：2018年度（平成30年度）に実施された、主に精神障害者の雇用及び定着促進を目的とした事業。国から委託を受けた民間団体等が、 試行的に障害者のサテライトオフィス勤務を導入するモデル企業を開拓し、モデル企業へのコンサルティング・導入支援を行うとともに、サテライトオフィスで勤務する障害者の定着支援を図る（同年度に終了）。

働行政として整合性がとれるのかという点は気になるところではある。

就労移行支援事業の在宅就業やテレワークは、建前としては認められているが、実際に許可している自治体はほとんどないため、在宅就業やテレワークの訓練ができてない。「戦力になる」と思ったら採用するのが企業である。そこを動かすためのフレームや政策は国がリードしてほしい。

６　障害者へのヒアリング結果

20 代の身体障害（脊髄損傷）のある男性へのヒアリング結果を以下に記す。

高校生の時、海での飛び込み事故により脊髄を損傷した。岡山のリハビリテーションセンターや別府の重度障害者センターでのリハビリを経て実家に戻り、半年ほどは何もしていなかった。その後、Ｂ型事業所で PC を用いたテレワークでの雇用があると聞き 10 か月働くが、そこでテレワークマネジメント会社との縁があり、当該企業を紹介された。車椅子生活なので移動に制約がかかるため、出社はかなり難しく、就労するなら在宅での仕事しかないと思っていた。

現在は、１日４時間（10 時～15 時）ずつ週３日（月・水・木曜）働いている。ホームヘルパーの支援を受ける関係上、日数は増やせないので、週３日という働き方はちょうどいい。

業務内容は表計算ソフトを用いたグラフの作成やプレゼンテーションソフトでの資料作成であり、会社とのやりとりにはメールやスカイプ、オンライン会議システム等を用いている。また、会社側は朝礼やインフォーマルな会話をもつ場も設けており、基本的に一日中家に居るため、そうした場があるのはありがたい。

在宅勤務での一番の悩みは通信環境であり、これによって業務の質が大きく左右される。地方在住ならではの、都市部にはない悩みである。回線が止まると仕事ができないため、いつも機器を何台も用意している。

今は、１日４時間の就労だが少し余裕も生まれてきている。働く日数を増やすことは難しいが、１日の勤務時間や作業内容を増やしていけたらと思っている。

事例４

対象障害者：精神障害・60 代・男性

勤務状況等：ピアサポーターとして、地域活動支援センターにて１日２時間、週２日勤務している。週３日勤務からスタートし、週５日勤務となったこともあるが、体調の波があり、長期間休んでいたこともある。勤務時間は 10 時～12 時となっているが、自己申告制で、センターの開所時間内であれば、その他の時間の勤務も認めている。現在は主に施設内での相談業務等に従事している。

１　企業・事業所の概要

地域活動支援センターを運営するのは、精神障害者の就労や生活を支援することを目的に、2002 年に設立された社会福祉法人である。法人では、地域活動支援センターのほか、パンや大福などの製造・販売を行うＡ型事業所、Ｂ型事業所、相談支援事業所などを運営している。

２　障害者雇用状況

現在の従業員は 22 名、うち障害者は６名となっている。約 10 年前、Ａ型事業所の施設長が、障害のある人とない人がともに働く職場をつくりたいと考え、Ａ型事業所の利用者のうち３名を職員として雇用したことが障害者雇用のきっかけとなった。現在、当該事業所においては、就業継続支援Ａ型事業所の支援員として５名､地域活動支援センターのピアサポーターとして１名の精神障害者を雇用しており、地域活動支援センターで雇用している１名が週所定労働時間 20 時間未満となっている。

Ａ型事業所で雇用している５名の障害者のうち正規職員が３名、非常勤職員が２名となっている。それぞれの肩書は、職業指導員（３名)、賃金向上達成指導員（１名)、生活支援員（１名）となっているが、施設長、副施設長に次ぐ立場である主任となっている賃金向上達成指導員以外は、事業所で行っているパンや焼き菓子の製造・販売における作業指導をメインとした職務に従事している。

地域活動支援センターで雇用している１名については、ピアサポート業務を担当している。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

地域活動支援センターにて雇用している１名の精神障害者については、当該事業所のある自治体にて、地域活動支援センターにおけるピアサポーターの雇用に係る助成措置が創設されたのがきっかけとなり、雇用に至る。雇用した者は、地域活動支援センターの利用者で、当事者活動を行い、研修等に参加し、ピアサポートについて学んでいた。週３日勤務からスタートし、週５日勤務となったこともあるが、体調の波があり､長期間休んでいたこともある｡のめり込みすぎて燃え尽きてしまうようなところがあり、ちょっとしたトラブルから辞めたいとの申出があり、数か月休んでいたが、現在は１日２時間、週２日の週所定労働時間４時間で勤務している。勤務時間は 10 時～12 時となっているが、自己申告制で、センターの開設時間内であれば、その他の時間の勤務も認めている。現在は主に施設内での相談業務等に従事している。なお、ピアサポーターとしての求人はもともと週所定労働時間 20 時間未満の求人であった。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

全員が体調不良による長期休養を経験しているが､休職しても安心して復職できる環境を整えている。また、体調の波とうまく付き合い、調子が悪い時は心置きなく休めるよう、支え合い、助け合える職場環境づくりに取り組んでいる。常に本人たちの状況を見守り、早めに介入していくことで、精神障害者の職場定着を支援している。本人たちは少しの環境の変化であっても大きく動揺し、また、こちらが思っている以上に期待されていると感じたり、他者からの評価を気にしすぎたりして、すぐに体調を崩してしまう面がある。そのような本人たちの状況を敏感に察知し、よい意味で期待をしないようにしている。

作業指導を行う４名については、パン作り、お菓子作りのスキルアップによるキャリア形成を支援している。主任に登用した１名については、職務の拡大や職責の追加により、キャリア形成を支援している。この際注意しているのは、本人の体調をみながらの職務内容の調整であり、体調が崩れてきたと思われる場合には、一度増やした職務内容をもとに戻す等の調整を行っている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

Ａ型事業所の施設長からは以下のような意見が聞かれた。法人が運営している２か所のＡ型事業所（定員 20 名と 10 名、利用者のほとんどは精神障害者）の利用条件は原則週 20 時間以上の勤務としており、Ｂ型事業所からＡ型事業所への移行についてもその条件を満たした場合としている。しかしながら、１つのＡ型事業所では、定員 10 名のうち３名は利用開始後数年が経過してもこれをクリアできないでいる。また、週 20 時間以上の勤務が難しかったことを理由に、法人が運営するＡ型事業所からＢ型事業所の利用となり、収入が激減したことから、一般求職者として、週所定労働時間 20 時間未満で食品製造工場に就職した精神障害のある女性もいる。なんとか週 20 時間以上の勤務ができるようにと支援してきたが、精神障害のある人の中には、それが難しい人もいると感じている。

また、精神科医であり、職業リハビリテーション領域の学識経験を有する法人の理事長からは以下のような意見が聞かれた。

＜週所定労働時間 20 時間未満の雇用の実態について＞

今回の障害者雇用促進法の改正により、2020 年４月より、週所定労働時間 20 時間未満の労働者を雇用する事業主に対し、特例給付金が支給されることになったが、唐突な感じがある。これまでこのような法改正がなされる際は、事前に十分な調査がなされ、実態を把握し、それに対する支援方策が検討されてきた。今回はそのような調査が十分なされているとは思われず、まずは本調査により実態を把握することが必要である。

＜職業リハビリテーション、医療・福祉との連携について＞

週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者の中には、職業リハビリテーションサービスを受けることにより、常用雇用への移行も可能となる人もいると思われ、こういった人がきちんと職業リハビリテーションサービスを受けられるような枠組みも必要である（週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者に対し、障害者就業・生活支援センター等がどう関わるかということが明確にされていないのは問題と考える)。また、障害以外の理由なしに、週所定労働時間 20 時間未満でしか働くことができない人は、重

度の障害者である。こういった人が安定して働くためには、医療や福祉の支援も必要であることを忘れてはならない。

＜週所定労働時間 20 時間という基準について＞

日本が障害者雇用率の対象としている「週所定労働時間 20 時間」以上という基準の妥当性等について、海外の情報も踏まえ、検討する必要もあるのではないかと思う。

＜その他＞

特例給付金は、障害者本人にとってメリットのあるものではない。こういった働き方を認めることにより、安易な労働力の確保、ワーキングプアを生まないようにしなければならない。少なくとも暮らしに困らないよう、社会保障全体と組み合わせて考えていく必要がある。

就労移行支援事業所やＡ型事業所がどちらかと言えば障害者総合支援法の枠組みにおける福祉の場としてとらえられていること、Ａ型事業所では利用者と雇用契約を結ぶにも関わらず、一般就労と一線を画しているという偏見に違和感がある。週所定労働時間 20 時間未満の労働を推進することの裏には、生活が成り立つには至らない賃金、社会保障における雇用の場に障害者を参入させていくという流れに向く危険性がある。Ａ型事業所にいれば、給与と年金で十分生活ができ、生活設計もたてやすい。しかし、週所定労働時間 20 時間未満の一般就労となると、給与が下がる可能性があり、年金を打ち切られることもある。例えばスクールカウンセラーなど、複数の学校を掛けもっているが、社会保障面で不安定な働き方でもよいという人もいれば、正規雇用で安定した生活設計をしたいという人もいる。したがって、労働力を確保するという事業者側のニーズと、働く側にとっての生活を含めた労働とは何なのかということの正確な把握が必要である。

６　障害者へのヒアリング結果

高校卒業後、機械工としていくつかの会社で働く。27 歳の時に発症し（過活動となり、睡眠時間１時間）、２週間入院し、40 代で再度入院を経験する。発症後は通院を継続していたが、服薬管理がきちんとできていなかった。

49 歳の時に主治医とソーシャルワーカーの勧めにより、同法人の運営する地域活動支援センターの利用を開始し、週４～５日通所するようになる。仕事をしていなかったこともあり、１日５～６時間、利用することもあった。53 歳の時、知人に誘われてピアサポーター養成研修を受ける。受講２年目の 54 歳の時に事業主より、ピアサポーターへの誘いを受ける。特に興味があった訳でもなく、当初は同法人で働いていたピアサポーターが長く勤められていなかったのを見て、自分にも無理だとは思ったものの、地域移行支援に関心があり、将来的にはその手伝いをしたいという希望があったこと、少しでも収入を得たかったことから、ピアサポーターとして働き始め、６年間働いている。

就職当初は１日３時間、週３日、主に直接支援としてグループホームでの訪問相談を行った。最も長い時で週５日、25 時間働いたこともある。当初はピアサポーターとして働いていない時も利用者として通所していたが、利用者というよりもどちらかというとピアサポーターとしての視点でプログラム等に参加していた。現在は就業中以外には通所していない。昨年末体調を崩し３か月間休職した際に、そのまま辞めようかと思ったが、周囲の人間から引き留められたこともあり、少しでも役に立てるのであれ

ばと思い、現在は１日２時間、週２日働いている。当面はこの状況を続けていく予定である。働いている時間以外は家事や母親の世話、通院等に充てている。体調がよければ１日２時間、週５日でもいいが、現時点では厳しいと考えている。症状が変動するため、体調に応じて勤務時間の調節ができた職場であったからこそ、６年間続けることができた。仕事の中で困ることはないが、体調により、長時間続かないことが問題だと感じている。現在はピアサポーターとして週２日、１日２時間が適切で、それ以上は就業できない。

仕事内容は、相談員の要請に基づいて直接支援を行うことが多い。地域移行支援を行うこともあり、病院へ出向いて行っている。ピアサポーターとしては、利用者の気持ちになって支援することを心掛けている。

事例５

対象障害者：精神障害・40 代・女性（Ａさん） **勤務状況等**：１日５時間、週２日の勤務から始め、現在は勤務日を１日（６時間）増やし、週所定労働時間 16 時間、Ｂ型事業所で支援員として勤務している。

１　企業・事業所の概要

2007 年に障害者福祉サービス事業所の指定を受けた特定非営利活動法人で、現在は多機能事業所として自立訓練・就労継続支援Ｂ型事業・就労移行支援事業を行っている。８事業所・５店舗の総菜店・お弁当店・レストラン等を運営しながら、障害特性や自立度に合った訓練を提供している。

２　障害者雇用状況

現在の従業員は 55 名、うち障害者は３名となっている。障害者雇用のきっかけは、2012 年に、法人が経営するＢ型事業所の利用者から、調理師免許を持っている発達障害のある友人を調理師として雇ってほしいと頼まれ、グループホームの調理師として雇用したのが最初である。2019 年に５つ目のＢ型事業所として喫茶店をオープンすることになり、この時に雇用した発達障害者については、喫茶店での雇用に切り替える。現在は責任者として勤務しており、本人が苦手とする文字の読み書きが必要な事務作業以外のことはすべて任せている。雇用契約上の勤務時間は週 40 時間だが、待つことが苦手で仕事が終わると終業時間を待たず帰ってしまうので、実働は 30 時間以上 40 時間未満となっている（時給制なので特に問題はない）。

その他、全盲の視覚障害者を事務職でフルタイム雇用している。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

精神障害者のＡさんの雇用のきっかけは、2017 年６月、喫茶店に食事に来ていたＡさんから、「ボランティアで働かせてもらえないか」と尋ねられたことである。精神保健福祉士の資格を持っているとのことだったので、１日５時間（10 時～16 時）、火曜日と木曜日の週２日の契約で支援員として８月から雇用した。現在はこれに月曜日（10 時～16 時）を加え、木曜日の勤務時間を１時間延長（９時～16 時）し、週所定労働時間 16 時間で雇用している。勤務日については、月１回の通院（水曜日か金曜日）という本人の希望により決めた。また、月曜日と火曜日の勤務時間については、連続して６時間働くことはきついという本人の希望により、木曜日より１時間短い５時間とした。仕事内容は他の支援員と同じである。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

こうでなければならないという枠を設けずに、本人の希望を聞きながら、能力が発揮できる職務、労働条件を設定するようにしている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

障害当事者ならではの視点で支援員としての仕事をしてもらうことができ、他の支援員に対してもよい影響を与えてもらっている。ワークライフバランスを保って、無理をせずに働いてもらうことで、長く続けてもらえていると思う。特例給付金が創設されたことにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用を認めてもらえたように思え、法人としてとてもうれしいと感じている。

６　障害者へのヒアリング結果

４年制大学を卒業後、幼稚園教諭として働いていた時、仕事のストレス、大好きだった祖母の死、通勤途上で起こした交通事故等のストレスが重なり、発症し、退職に至る。入院歴は２回、最初の入院は医療保護入院で１か月、２回目の入院は形式的には任意入院だが、実態は医療保護入院で７か月。ラピッドサイクラー（Rapid Cycler：急速交代型)」（１年間で４回以上、躁状態とうつ状態の病相を繰り返す双極性障害）なので、退院後３年位は家族以外の人と会わないで刺激を避けて生活をするよう医師に言われる。症状が落ち着いてきたことから、作業所に通う（約４年利用者として通所)。病気の経験を生かした仕事をしたいと考えるようになり、2015 年に精神保健福祉士の資格をとるために通信制の大学に編入。翌年、時期を同じくして、通所していた作業所を運営する法人が、モデル事業として実施した退院促進事業を県より受託し、一般枠の自立支援員の求人がハローワークに出されたため、応募し、採用される。モデル事業実施中は、法人が運営する相談支援事業所、地域活動支援センターのスタッフとして週１回働き、モデル事業で担当する４名のケースの支援を要請があれば実施（月４回程度)、そのほかの日は大学の勉強を行っていた。2011 年３月に精神保健福祉士の資格を取ってから６年間は１日７時間、週３日同法人にて、ピアスタッフとして働く。

2017 年４月に結婚を機に当地に転居し、同年４月末に夫の勧めにより、現在の勤務先であるＢ型事業所の喫茶店でランチをとる。２回目の利用時に、「ボランティアで働かせてもらえないか」と事業主に尋ねたところ、せっかく資格を持っているのだからスタッフとして働かないかと提案され、働き始めた。支援員としての仕事については、ピアスタッフであることは前面には出しておらず、相談時等に必要に応じて自らの経験を生かした助言等を行っている。仕事にはやりがいを感じているが、体調管理のみならず、家庭生活とのバランス、余暇活動の充実を図る上でも、現在の勤務時間・日数がちょうどよいと思っている。

精神疾患を発症し、言葉に表せない苦しみを味わったが、それがあったからこそ、新たな目標を持ち、今の生活ができていると感じている。

事例６

対象障害者：精神障害・30 代・男性

勤務状況等：2019 年７月にピアスタッフ２名を雇用。初年度は障害者短時間トライアル雇用を活用し、週所定労働時間 20 時間未満の勤務時間で雇用を開始した。ピアスタッフとしての職務が定まってから、１名は週所定労働時間 20 時間以上の勤務となった。体調とパフォーマンスのバランスを考慮し、１名はその後も週 20 時間未満で勤務している。

１　企業・事業所の概要

2012 年に財団法人（1926 年株式会社として設立）から移譲した公益財団法人が経営する指定・一般相談支援事業所である。社会復帰事業部には相談支援事業所・地域活動支援センター・共同生活援助事業所、Ｂ型事業所など 12 の事業所があり、この他３つの病院グループには計９か所の病院・訪問看護ステーションがある。当該事業所は、法人が 2003 年に開所した指定・一般相談支援事業所（旧地域生活支援センター）で、地域の障害者やその関係者を対象に、来所、電話、訪問による計画相談支援や地域移行支援を行っている。

２　障害者雇用状況

職員数は８名（うち障害者は２名）で、精神保健福祉士が６名在籍している。2009 年度、長期入院の精神障害者の退院支援の中に当事者（ピア）を受け入れるため、県の事業として、当該地域独自のピアサポート養成研修[4]が実施され、修了したピアサポーターが退院支援の場で活躍した。その後事業終了に伴い、ピアサポートによる支援も終了となってしまった。

2018 年に、県の事業としてピアサポーター養成研修が開始される。前回のように養成するだけで終わってはならない、養成後の社会的役割、ピアサポーターとして働く土壌づくりが必要と考え、法人でピアスタッフの雇用を検討した結果、相談支援事業所で雇用することとなる。

2019 年７月より、相談支援事業所のピアスタッフとして２名を採用する。２名ともピアサポーター養成研修を修了し、それまでも当事者活動を積極的に行っており、人となり等も十分わかっていたことが採用の決め手であった。

この２名は、ピアスタッフの主たる業務である相談支援業務以外に、病院内での業務として、週１回のフリートークの会（患者と医者、ソーシャルワーカー等の専門職で畳のある部屋で車座になって、様々なテーマについて談義する会）への参加や、SDM（患者と医者との協働的意思決定）への参加に加え、統合失調症の症状が落ち着いた人向けの心理教育におけるファシリテーターとしての役割を担っている。

そのほか、地域活動支援センターでの業務（余暇活動へ参加し、利用者から相談を受け、必要があれば専門職につなげる）、障害者自立支援協議会地域移行部会等の委員としての業務（ピアサポートをテーマとした会議等の出席）、移動ピア（病棟に出向き、患者と話をする）などがある。移動ピアについては、

[4] 都道府県を実施主体とした「精神障害者地域移行支援事業（旧：精神障害者退院促進事業）」の一環として行われたピアサポーターの養成講座。

地域内にある５病院を年に１回（12 月～１月）訪問し、地域のピアサポーターとともに入院患者への働きかけを行っている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

ピアスタッフという職種での採用は初めてであり、ピアスタッフとしての職務を調整していく必要があったこと、また、２人の体調を見ていく必要もあったことから、初年度は２人とも、障害者短時間トライアル雇用[5]を活用し、10 時～16 時、週２～３日（週所定労働時間 20 時間未満）の雇用から開始する。法人全体の障害者雇用率達成まであと１ポイントという時期でもあったので、障害者雇用率にカウントされる週所定労働時間 20 時間以上で雇用をという意見もあったが、上記理由に対して経営者の理解を得ることができた。２年目に入り、職務もある程度定まったこと、ピアサポートは相手の都合に合わせて行う仕事なので勤務日数が多い方が支援日程の調整がしやすいということで、勤務日数を増やすことについて相談したところ、１人は月 18 日勤務（週所定労働時間 20 時間以上）となった。もう１人については、自身のこれまでの経験から、健康を維持しつつ、最大限にパフォーマンスを発揮して働くことができるのは週３日程度ではないかという考えであったが、相談の結果、少しチャレンジして、月 15 日（月 75 時間）勤務とし、体調が悪くなったら病休で対応することとした。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

毎朝、体調確認及び連絡事項の伝達のための時間をとることにより情報共有し、何かあればすぐに報告・連絡・相談できるようにしている。ピアスタッフとしての仕事の準備に対する十分な時間をとることにより、心にゆとりを持ち、業務に当たれるようにしている。

事業所内には事務作業や雑用はたくさんあるが、ピアスタッフの専門性を活かした職務を創出している。また、個々のケースに対する支援がピアスタッフを雇用した本来の目的だが、技術的なこと、また、当事者に支援を受けるということに抵抗があるケースもあることから、慎重に職務の拡大を図ってきた結果、ケースによっては、複数での支援からピアスタッフの単独支援も可能となってきた。

勤務時間については、こちらの希望は伝えるが、本人の希望を最優先している。できれば障害者雇用率にカウントできる週所定労働時間 20 時間以上で雇用したいが、本人がワークライフバランスを保ち、自身の強みを活かしたピアスタッフとして安定して働くことができるよう、１名については週所定労働時間 20 時間未満での雇用としている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

ピアスタッフという初めての職種での採用であったため、職務を創出していくための時間が必要であったが、10 時～16 時、週２～３日（週所定労働時間 20 時間未満）の雇用から開始できたことで、時間をかけ、慎重にピアスタッフとしての専門性を活かした職務を創出することができた。また、本人たち

[5] 障害者トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）：精神又は発達障害者が週 20 時間以上働くことが難しい場合に、週 10 時間以上 20 時間未満の勤務時間で試行雇用を行う企業に対して助成金を支給する制度。３～12 か月の間に、適応状況に応じて週 20 時間以上の勤務時間を目指す。

も自身の体調をしっかり管理しながら、安定して働くことができ、その結果、２名とも週所定労働時間の延長を図ることができ、１名については、所定労働時間 20 時間以上の雇用とすることができた。

週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、障害者雇用率にカウントされず、助成金の対象にもならないため、企業としての雇用のメリットが薄い。こういったことに対する支援が増えれば、障害者の雇用の場も広がると考える。

６　障害者へのヒアリング結果

家庭の事情により、幼少期より祖母と暮らし、現在もアルツハイマーを発症した祖母とともに支えあって暮らしている。大学３年の教育実習を機に体調を崩し、入院した。当時の診断名はうつ病であったが、のちに統合失調症と診断名が変更された。入院歴は５回で、これまでの傾向として風邪や胃腸の不調がメンタル不調につながることが多いと感じている。また、大学卒業後、デイケア、就労系福祉サービス、アルバイト等での経験により、自分が安定して働くことができるのは週２～３日程度との理解に至り、現在の勤務時間にしてもらった。これ以上の時間になると、ワークライフバランス、健康を維持して働くことは難しいと考えている。

数年前にピアサポートについて知り、ピアサポーター養成研修を修了し、現職を得た。ピアスタッフの仕事は病気を強みとして活かすことができ、やりがいを感じている。ピアスタッフをしている仲間には週所定労働時間 20 時間未満で働いている人も多いのではないかと思う。

事業所には、互いの体調を気遣う組織風土、すぐに報告・連絡・相談できる組織文化があり、安心して働くことができている。

事例７

対象障害者：知的障害・60 代・男性（Ａさん）、知的障害・50 代・女性（Ｂさん）
勤務状況等：介護老人保健施設で雇用している４名の障害者（知的障害）のうち２名が、介護老人保健施設内の共用部分の清掃業務をワークシェアリングし、週所定労働時間 20 時間未満で就労している。ワークシェアリング導入のきっかけとなった障害者は体調が思うように回復せず、退職となったが、新たに別の障害者を雇用し、ワークシェアリングにより、加齢による体力低下等で、週所定労働時間 20 時間未満での雇用を希望していた２名の障害者が長期間安定して働くことができている。

１　企業・事業所の概要

当該事業所は、2002 年に設立された医療法人が、2005 年に開設した介護老人保健施設である。従業員数は法人全体では 700 名程度、当該施設では 130～140 名程度となっている。施設の建物は３階建で、１階ではデイケアを行っている。２階（定員 42 名）、３階（定員 58 名）は居住部分になっており、３階は軽度認知症の方が利用している。

２　障害者雇用状況

障害者雇用のきっかけは、十数年前に支援機関から紹介された 30 代のてんかんを伴う知的障害者を雇用したことである。

現在は４名の知的障害者を雇用しており、２名（Ａさん、Ｂさん）は共用部分のトイレ清掃、物品の補充、ごみ捨て等の清掃業務、１名（Ｃさん）は介護補助の業務、１名（Ｄさん）は食事前後の清掃や消毒を行う業務に従事している。Ａさん、Ｂさんの２名が週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっている。

介護補助業務を行うＣさん（40 代、女性）は、介護福祉士の資格を取得後、当該施設に就職した。介護補助の仕事として、シーツ交換、配茶、居室の清掃、下膳、入浴後のヘアードライヤーかけ等を行い、同じ職務に従事する４名の健常者と同様の条件（８時～16 時（週３日）、13 時～16 時（週１日））で勤務している。

Ｄさん（30 代、男性）は、ホームヘルパー２級の資格を所持しており、現在は食事後の下膳、配茶、清掃、消毒を担当している。勤務時間は１日８時間、８時 30 分～12 時 30 分・16 時～20 時で週４日勤務となっている。地域の障害者就業・生活支援センターの登録者であるが、本人が単独で面接に行き、やる気を買われて半年程前に採用したが、現在の職務、勤務時間に定まるまでには３か月程度要した。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

週所定労働時間 20 時間未満の雇用のきっかけは、最初に雇用した知的障害者の職場復帰のための環境整備であった。支援機関と相談した結果、体調不良により休職となった本人が体調を維持しながら働く上では、週３日程度の勤務が適当と判断された。そこで、本人が１人で行っていた仕事を２人で行うワークシェアリングを行うこととした。そして、ワークシェアリングの相手として、加齢による体力低

下が否めず、短時間での就職を希望していたＡさん（60 代、男性）を雇用することとなった。残念ながら、ワークシェアリング導入のきっかけとなった人は体調が思うように回復せず、退職となり、Ａさんと同様の理由で短時間勤務を希望していたＢさん（50 代、女性）を雇用することとなった。

Ａさんは、両親の死去により、現在はヘルパーの支援を受けながら生活している。相談支援事業所がしっかり支援をしてくれており、一時のめり込んでいたパチンコ通いも落ち着いている。若い時はもっとハードな働き方をしていたようだが、現在の働き方が今はちょうどよい感じである。Ｂさんは、両親は健在だか、最近、前向きな理由からグループホームの利用を開始し、仕事のない日は、地域活動支援センターを利用している。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

Ａさん、Ｂさんの受入れに際しては、写真入りのマニュアルを作り、それをもとに作業指導を実施した。トイレは食後の利用が多いので、各フロアの食事等のスケジュールを見ながら、混雑時を避けて清掃が行うことができるように作業スケジュールを組む等の工夫を行った。トイレ掃除をする際、以前はモップを使ってもらっていたが、消毒を忘れて次の場所に持っていくと感染症対策上、好ましくない。そこで、使い捨ての雑巾の使用に切り替える等、使用する道具の工夫も行った。

就職後、仕事等に慣れるまで、支援機関の担当者に定期的に指導を行ってもらった結果、現在は自立して作業に取り組むことができている。指導上苦慮したのは感染症対策の取組で、目に見えない細菌等への対応を理解してもらうのが大変であった。

介護補助業務を担当するＣさんについては、本人の仕事ぶりを見ながら、徐々に職務の拡大を図ってきた。

Ｄさんの受入れに際しては、いろいろ作業を経験してもらい、本人が単独で対応できる仕事で、本人がその時間にここにいてくれると周囲の人が助かる仕事は何かということを現場の人と相談しながら、職務、勤務時間を設定した。また、下膳作業には通常、利用者の「見守り」が含まれるが、二つの作業を同時に行うことが難しいという本人の特性を踏まえ、本人の職務から外し、仮に本人が下膳をしている側で利用者が転倒等しても本人の責任は問わないこととしている。施設の朝食時間は８時～８時 30 分で、他の介護職員は９時からの勤務となっている。本人が８時 30 分から作業を始めていることから、介護職員は出勤直後から入居者の介護業務に専念できている。本当は毎日きてもらいたいが、本人にとって最適と判断された現在の勤務日数としている。なお、当初、本人は介護の仕事を希望していたが、能力的に難しかった。そこで、プライバシーに十分配慮しつつ、本人の作業ぶりを VTR にとり、それを見てもらうことにより、自身の作業ぶりに対する自己理解を促した。これにより、本人は、十分納得して現在の職務に取り組むことができるようになった。現在は家族と同居しており、自宅も職場に近く、自転車通勤であることも現在の職業生活が円滑にいっている要因である。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

Ａさん、Ｂさんの雇用については、障害者雇用率にはカウントされないが、週所定労働時間 20 時間未満の雇用だからこそ、長く安定して働いてもらうことができている。二人が清掃作業を担うことで、施

設の衛生を保つことができ、介護職員が介護の仕事に集中することができており、施設にとって二人の存在は欠かせないものとなっている。１人の労働者として事業所への貢献が確認できるので、障害者雇用率に反映されなくとも構わない。

６　障害者へのヒアリング結果

当事者へのヒアリングについては未実施のため記載事項なし。

７　支援機関の意見等

当該施設で雇用されている障害者が登録している障害者就業・生活支援センターに対するヒアリング結果を以下に記す。

最初からこの仕事、条件でということでなく、どのような仕事、どのような働き方であればその人が能力を発揮し、働き続けることができるか、介護職員の業務負担軽減などの労務改善につながるかという視点で障害者を雇用してくれている事業所である。だからこそ、ワークシェアリングによる週所定労働時間 20 時間未満の雇用がなされているのだと思う。50 代で就職したＡさんについては、体力低下もあり長期での就労に不安があったのも事実だが、すでに 10 年以上働き続けることができている。60 歳を超えても前向きに暮らせているのは、週所定労働時間 20 時間未満の雇用という選択肢があったからこそでもある。

事例８

対象障害者：精神障害・40 代・男性（Ｃさん）

勤務状況等： 以前、週所定労働時間 20 時間未満で就労していた障害者が１名いた。この障害者は、2016 年２月に就職、当初は９時～15 時、週４日勤務であった。同年 11 月、家族の看病等が必要となり、本人は退職しなければならないと思っていたところ、事業主の提案により勤務時間を９時～12 時に変更し、週４日、週 12 時間働くことができた（母が亡くなった後、父親の病状が悪化するなどのことがあり、家事全般を本人が負担しなければならなくなったことから、同年 12 月退職となった）。

１　企業・事業所の概要

2017 年に設立された、業務用途に特化したクリーニング専門店である。

２　障害者雇用状況

現在の従業員数は 42 名、うち障害者２名（精神障害者１名、知的障害者１名）となっている。

障害者雇用のきっかけは、人手不足解消のために事業主が障害者の雇用を考えたことであった。2015 年３月頃、ハローワークに相談にいったところ、障害者就業・生活支援センターを紹介される。以来、事業所と障害者就業・生活支援センターとの連携により、障害者雇用を進めてきた。障害者就業・生活支援センターから職場実習や雇用を依頼されるだけではなく、事業所の方から、一般求人で応募してきた障害者の支援を依頼することもある。

現在雇用している障害者のうち、精神障害のあるＡさん（統合失調症、40 代、男性）は、診断は受けていないものの、ギャンブル依存症の傾向がある。別居している妻子がおり、一緒に暮らすためにお金を稼ぎたいと就労を希望し、障害者就業・生活支援センターの支援を受けて、同業他社に 2015 年４月に就職した。この会社が売却により体制が変わったこと、また、上司の転職先の事業所は、Ａさんが自転車で通勤できる便利な立地にあった（前職の職場は通勤が不便であった）ことから、2017 年５月に当該事業所に転職した。作業内容は洗い場での洗濯作業（大型洗濯機で洗濯物を洗う、乾燥機で乾燥させるという一連の作業）で、９時～18 時、週５日働いている。洗い場の作業は健常者と変わらなくこなすことができている。

もう１名（Ｂさん）は、知的障害のある 40 代男性で、アルコール依存症の傾向がある。金銭管理や家事援助等の生活に関わる支援を受けながら、公営住宅で単身生活をしている。利用していた就労移行支援事業と就労継続支援Ｂ型事業を実施する多機能型事業所が当該事業所で施設外就労を実施しており、一般就労へのステップとし、約１年間施設外就労利用者として、ナフキン等のロールアイロン作業に従事したのち、2017 年 11 月より当該事業所と雇用契約を結び、一般就労へと移行した。週５日の勤務で、食事や（過飲しないための）金銭管理、指定難病による皮膚の状態確認等、毎日必要な生活支援の機会を確保できるように就業時間を９時 30 分～16 時に設定している。また、半年間の定着支援期間終了後は、利用していた福祉サービス事業所が実施している就労定着支援事業を利用して、月１回程度の定着支援員の職場訪問や面談、事業所や生活支援機関との調整等の支援を受けている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

週所定労働時間 20 時間未満で雇用されていた統合失調症のＣさん（精神障害、40 代、男性）は、2016 年２月に就職、当初は９時～15 時、週４日勤務であった。同年 11 月、母ががんで入院となり、家事や看病が必要となったことから、勤務時間を９時～12 時に変更し、週 12 時間で働き続けることができることとなった（本人は辞めなければいけないと思っていたが、家事と仕事を両立できる働き方ということで事業主の提案によりこの時間帯で働くことができた）。しかし、母が亡くなった後、父親の病状が悪化するなどのことがあり、家事全般を本人が負担しなければならなくなったことから、同年 12 月退職となった。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

Ａさんについては、ギャンブル依存の傾向があるが、事業主はおおらかに受け止め、給料日（現金支給）は本人とともに近くのコンビニに行き、妻に生活費を振り込むのをきちんと見届ける等、温かく支援している。

知的障害のあるＢさんについては、お昼ご飯を買いにコンビニに行くと、お酒を買おうとするので、事業所でお弁当をとる等、事業所でも配慮している。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

最初は何もわからないで始めた障害者雇用であるが、支援機関につながったことで、障害者雇用に対する理解が深まり、また、何かあれば連携しながら対応する関係づくりができたことで障害者雇用を進めることができた。

雇用した障害者で、事業所から辞めてくれといったことはなく、退職理由はすべて本人都合である。助成金はもらえるのであればもらうが、一番大切なのは労働力の確保である。本人の能力が事業所で活かせるのであれば、時間に関係なく、働いてもらうというのが事業主の考えである。

ダスター（布巾）の検品（汚れやほつれの確認）と検品後のダスターを 200 枚の束にしていくという単純反復作業が以前あったが、健常者にはとても長時間続けられない作業を黙々と延々と続けられる障害者もいる。適材適所で障害者の力を活かすことができればよいと考えている。

６　障害者へのヒアリング結果

当事者へのヒアリングについては未実施のため記載事項なし。

７　支援機関の意見等

当該事業所の障害者雇用を支援してきた障害者就業・生活支援センターに対するヒアリング結果を以下に記す。

一定の条件で働くことができる障害者を雇用するのではなく、一人一人の状況に応じて柔軟に仕事内容や労働時間を設定し、アルコールやギャンブルの問題等を抱える障害者であっても、おおらかに受け止め、これまでも多くの障害者を受け入れてもらってきた。障害を理由にしたことだけでなく、様々な

事情により、週 20 時間の労働が難しくなることはあり、このように柔軟に対応してもらえる企業が増えれば、障害者の雇用の可能性は広がっていくと思う。

事例９

対象障害者：精神障害・20 代～50 代・男性４名

勤務状況等：食器洗浄業務に従事している障害者のうち、４名が週所定労働時間 20 時間未満となっている。体調維持等のため恒常的にその時間帯で働いている人もいれば、体調の波があり、体調に合わせた働き方が必要となり、一時的に労働時間を短くしている人もいる。また、働きながら、職業準備性の向上を図り、徐々に労働時間を延長する過程にある人もいる。

１　企業・事業所の概要

1950 年４月に開設され、精神科病床 120 床、一般病床 204 床、計 324 床を有する地域医療の中核を担う総合病院で、開設当初から地域精神医療を進めている。

２　障害者雇用状況

現在の従業員数は 668 人、うち就労支援室において 28 名（うち３名は休職中）の障害者を雇用しており、障害者雇用率 16%となっている。

2010 年４月、実社会に根ざした就労を目指し、精神障害への差別のない職場づくりと雇用の場の提供を行い、職場において精神障害者に対する必要な配慮とサポートを行うことを目的とし、病院内に就労支援室を開所した。

就労支援室を立ち上げる以前は、地域の精神障害者は障害年金どころか生活保護をもらうことすらままならず、働く場も作業所等しかなかった。精神科デイケアにおいても、就労支援として職業準備性の獲得を主な目的としたグループワークを行い、また、作業実習をステップとした就労支援を行っていたが、一般就労に移行できた者は数名のみであった。そこで、病院での精神障害者雇用を検討した結果、外部委託の話が出ていた「院内白衣クリーニング業務」、「栄養科食器洗浄業務」という二つの業務にて障害者雇用を進めることとなった。食器洗浄業務については 2010 年２月から、院内白衣クリーニング業務については、病院の付属施設として建設したクリーニング工場にて 2010 年 12 月に業務を開始した。障害者雇用に際しては、ハローワークを通して障害者専用求人による公募を行い、トライアル雇用制度を（栄養科食器洗浄業務については、ステップアップ雇用制度も）活用し、就労支援室における臨時職員（賞与有、年休 10 日）として雇用した。

就労支援室で現在雇用されている障害者は、クリーニング業務と食器洗浄業務でそれぞれ８名と 17 名が働いている。

クリーニング業務担当者については、病院から車で２、３分のところにあるクリーニング工場にて、病院スタッフのユニフォーム等のクリーニングを行っている。勤務時間は８時 30 分～17 時、病院のカレンダーに合わせ稼動しており、月所定労働時間は 155 時間～170 時間となっており、食器洗浄業務を支援している者もいる。入口にはホワイトボードがあり、各人が通院等の予定を記入、それぞれの通院等の予定がわかるようになっている。時間休がとれるため、出勤してから通院、戻ってきてから仕事をすることができる。クリーニング工場に勤務している人は、勤怠が安定している人が多い。またクリー

ニング技工士の資格をとった人が出たため、2020 年度よりキャリアアップの仕組みも作った。

食器洗浄業務は早出勤務（７時 20 分～）、日勤勤務（８時 45 分～）、遅出勤務（17 時～）のシフト制（１日最長６時間半）で、食膳車の運行、食器回収、回収した食器の仕分け・洗浄・片づけを行っている。月の所定労働時間には幅があり、最長 120 時間となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

食器洗浄業務に従事している障害者のうち、４名が週所定労働時間 20 時間未満となっている。まずは、働くリズムを作ることを目標とする人もいて、一番短い人は早出勤務（約３時間）、週４日勤務となっており、働きながら職業準備性を整えている。このようにして、週所定労働時間 20 時間未満の雇用から週所定労働時間 20 時間以上の雇用へと移行した人は複数いる。反対に、精神障害者の中には、体調の波があり、体調に合わせた働き方が必要となる人もいるため、週所定労働時間 20 時間以上で働いていた人が、一時的に週所定労働時間 20 時間未満の働き方になる場合もある。個々の事情に応じた柔軟な労働時間の設定が保証されており、また、それを実現するために、専門職の支援者が主治医等と連携しながら支援をしていることが、働く障害者の安心感につながっている。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

就労支援室には４人のサポートスタッフ（精神科医療分野の専門職、クリーニング技工士、保育士、事務員）が障害者の支援にあたるとともに急な欠勤者等の代理業務を担当している。精神障害は生活が病気と密接な関係を持っており、専門職における日々のアセスメント、主治医と連携しながらの生活に密着した支援を行うことが重要と考え、実践している。就職時にエントリーシートを記入してもらい、本人に関する情報を関係者でしっかり共有し支援を行っていることで、障害者の職場定着率も高い。体調に合わせた労働時間や日数の設定や入院後の職場復帰を保証することで、安心して働ける環境を確保している。再チャレンジも受け入れているため、一度離職した人が、戻ってくることもある。また、ライフステージによる働き方の変更にも柔軟に応じており、キャリアアップのための転職も支援している。なお、就労支援室のサポートスタッフ、季節的に体調不良者が複数出る時期等に雇用するアルバイトの人件費は、少なくない負担となっているが、障害者が安定して働くために必要なものと考えている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

体調やライフステージ等に応じて、労働時間を選択できることで、本人の安心感、体調の維持につながり、長期にわたる職業生活の維持に役立っている。また、多様な働き方を認めることで、職場において助け合いの雰囲気が醸成されている。

精神障害者は体調に波があり、それに応じた働き方が必要となる。中には長期にわたり、安定的に週所定労働時間 20 時間以上働くことができる人もいるが、そうでない人も多い。そういった人たちを雇用した場合の支援は不足しており、支援制度の充実が望まれる。

事例 10

対象障害者：知的障害・30 代・女性（Ａさん）

勤務状況等：雇用開始当初は有料老人ホームにて１日６時間、週所定労働時間 30 時間の清掃業務に従事していた。職場適応上の様々な課題が把握されたことから、地域障害者職業センター（以下「地域センター」という。）の職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業（以下「ジョブコーチ支援」という。）を活用し、職場適応を試みるが、作業ごとに指示が必要であり、人の目が行き届かないところでの単独作業は困難と判断された。また、作業時間が長くなると集中力が続かなくなるといった問題もあったことから、職務内容と勤務時間を調整した結果、食器洗浄業務を軸として職務を構成し、９時～12 時、週５日、勤務することとなった。

１　企業・事業所の概要

2001 年に訪問介護事業を開始した株式会社が、その後当該事業所にて介護事業を始め、現在は３社体制で、有料老人ホーム、ヘルパーステーション、デイサービス、グループホームを運営している。

２　障害者雇用状況

現在のグループ全体の従業員数は約 160 名、当該事業所の従業員数は約 130～140 名、うち障害者は 14 名となっている。

雇用している 14 名の障害者については、週所定労働時間 20 時間未満が１名、20 時間以上 30 時間未満が８名、30 時間以上が５名となっている。障害種別については、知的障害が 11 名、精神障害２名、身体障害（難聴）１名、そのほか手帳は持っているが障害者としてカウント（届け出）していない人も２名おり、また、引きこもりの若者も受け入れている。

障害者雇用については、2006 年 12 月に代表取締役夫妻の娘の同級生Ａさん（当時 20 歳前後で福祉施設を利用していた女性）の祖母からの依頼により、Ａさんを雇用したことがきっかけとなる。

Ａさんを雇用したことで、代表取締役夫妻が障害者関係の集まりに参加するようになり、就労支援機関や特別支援学校とつながりができ、障害者雇用について依頼を受けることが増える。

同社の障害者雇用のさらなる促進のきっかけとなったのが、2008 年８月に就労支援機関からの紹介により雇用したＢさん（20 代の知的障害のある男性）であった。職場実習を経て採用したＢさんについては、本人、保護者の希望により、週３時間勤務より始め、対応できる作業が増えるに伴い、勤務時間を延長していった。Ｂさんは常に仕事に前向きに取り組み、ヘルパー２級の資格をとった現在では、生活介助のみならず、入浴介助等の身体介助も行っており、１日８時間勤務となっている。利用者の信頼も厚く、模範的な社員となっている。

当該企業における障害者雇用の方針は、就職希望者については、まずは実習で受け入れ、本人の希望があれば雇用し、働きぶりを見ながら、現場と相談し、本人の職務や勤務時間の調整を行っていく。採用時点での勤務時間については、本人と保護者の希望をもとに決定しており、ほとんどの人は短時間勤務から開始している。障害者雇用を開始した当初は助成金や障害者雇用率について知識がなく、２人目

のＢさんを雇用した後、社会保険労務士と契約を結んでから、助成金を受給するようになったが、助成金をもらうために勤務時間を設定することはない。Ｂさんを雇用後、コンスタントに障害者雇用を進めるだけでなく、キャリア形成支援にも力を入れており、現在では、介護職員初任者研修の資格を取得し、本人の希望により夜勤に従事している知的障害者もいる。なお、Ａさん以外は、就職後、職務の拡大、勤務時間の延長を順調に図ることができており、週所定労働時間 20 時間以上の雇用となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

Ａさんについては、週所定労働時間 30 時間（１日６時間、週５日勤務）で、清掃の仕事から開始したが、雑巾すらきちんと絞れず、掃除機を乱暴に扱って何台も壊す、また、仕事をせずに、ぼーっとしていることも多いなど、現場から苦情が出る。本人の祖母に相談したところ、実は知的障害者（療育手帳所持者）であり、ジョブコーチ支援というものを活用して職場適応ができるようにしてほしいと言われ、地域センターのジョブコーチ支援を活用する。しかし、ジョブコーチがいないときちんと仕事ができず、一つずつ作業指示が必要であり、人の目が行き届かないところでの作業は困難と判断される。また、作業時間が長くなると集中力が続かなくなるといった問題もあったことから、勤務時間を調整しながら、本人の力が活かせる部署、職務を各施設の主任と相談した際、住宅型有料老人ホームの主任から、朝８時 30 分～９時に利用者がお茶を楽しんだ後の洗い物をやってくれると助かるという話がある。そこで、約１年前より、ホームの洗い物作業を軸に清掃作業を組み合わせ、本人の職務とし、９時～12 時、月曜日から金曜日の週５日勤務とした。その結果、作業指示は一つずつ行う必要があるが、本人が洗い物を行うことにより、他のスタッフが本来業務に取り組むことができ、本人がいることで「助かる」という声が聞かれるようになった。土曜日も出勤してくれると助かるとの声が聞かれたので、Ａさんに意向を尋ねると、余暇活動も楽しみたいので、現在の働き方がちょうどよいとの返事であった。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

雇用開始時には短時間勤務から始め、障害のある社員、必要であればその家族と十分コミュニケーションをとり、個々の障害特性等に十分配慮しながら、職務の拡大、勤務時間の調整を図り、段階的に職場適応、キャリア形成を支援している。また、各施設の主任、副主任を中心とし、職場全体で障害のある社員を見守り、育てる支援体制ができている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

本人の能力が十分発揮できる勤務時間、職務内容としたことで、職場にとって欠かせない存在となることができ、また、本人にとってもワークライフバランスの実現を図ることができている。障害者の中にはＡさんのように短時間で職務を限定すれば能力を発揮して働くことができる人もおり、障害者雇用においては週所定労働時間 20 時間以上ということに縛られず、その人にあった職務、勤務時間を設定することは重要であると考える。

事例 11

対象障害者：精神障害・20 代・男性（２名） **勤務状況等**： 印刷物のデザイン・製作を行う企業で、雇用している障害者６名のうち、２名（いずれも精神障害）が週所定労働時間 20 時間未満にて勤務している。１名は週３～４時間、簡易作業に従事し、１名は週 12 時間、動画の編集作業に従事している。

１　企業・事業所の概要

1996 年に設立された有限会社で、名刺デザイン・製作、チラシ、パンフレット、冊子等各種印刷のほか、ホームページや電子書籍データ等の作成を行っている。

２　障害者雇用状況

従業員数は 10 名、うち障害者は６名（精神障害、男女各３名）となっている。2010 年に、知人から頼まれた就労移行支援事業所からの職場実習生の受入れについて、社員に相談した際、５年前から働いていた社員から自分も同じ障害があると告げられる。その社員は午前中眠そうにしていることがあり、注意をすることがあったが、気のたるみ等ではなく、服薬の影響であることがわかり、このことをきっかけに社員の相互理解が深まった。2013 年に１名の実習生をアルバイトとして雇用し、その後、障害の有無に関わらず、働いてほしいという人を雇ってきた結果、６名の障害者を雇用することとなった。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

１名は精神障害の男性（20 代、不安障害）で、産学連携の短時間就労促進事業[6]の HP に掲載されている会社名を見て、父親と来社した。障害者を対象とした求人を出していたわけではなかったが、最初は週１回２時間から、当該事業所で一番簡単なシール貼り、ラベル貼り、封入作業後のテープ止め作業があるときに来てもらった。当初は、出社できなかったり、出社はできても相談だけで終わったりした。働きはじめて１年もしないうちに調子が悪くなり、１年間休んだ後、本人から連絡があり、１年ぶりに会ったら見違えるほど元気になっていた。本人がまた働きたいという気持ちを持っていたことから、2020 年６月から再雇用した。本人は、「これまでは適切な支援が受けられず、どこにも居場所がなかったが、社長から「がんばったね」「またいつ来てもいいよ」と声をかけられていたことで居場所を見つけられた、戻れるところがあるという安心感ができ、うれしかった」と話していたとのことであった。現在は週３～４時間で働いている。

もう１名は精神障害の男性（20 代、うつ病、３年３か月勤務）で、週１日３時間程度、13 時～16 時から始めた。現在は 13 時～17 時、週３日勤務している。勤務状態は安定しており、遅刻、欠勤もないが、残業や、勤務日以外の出社は嫌がる。自分を出さず言われたことは黙ってやるタイプだったが、だんだん仕事に対する自己主張が出てくるようになった。若者を対象とした就労支援機関から１年間有償

[6]「時間数にとらわれない超短時間雇用」や、「各部署で業務を明確化すること」により、多様な人々が参加できるインクルーシブな働き方を実現することを目的とした民間事業。東京大学先端科学技術センターを産学連携パートナーとし、205 法人が取組に参加している（2021 年９月 10 日現在）。

ボランティア（１時間 500 円）でシール貼りなどの簡易作業に来ていたが、雇用できるレベルに到達したことからアルバイトに切り替えて雇用契約を結ぶことにした。当初はシール貼り等の簡易な作業を行っていたが、アルバイトでいつまでもシール貼りという訳にはいかないので、試しにイラストレーターを使った作業に切り替えてみた。当初は訓練のつもりだったが、やってみたらわからないことは自分で検索して調べて習得していくなどの意欲もあり、荒削りだが、スピード感があり、飲みこみも早く他の社員よりも仕事が早いくらいであることが判明した。実は動画の編集経験があることがわかったので、３年目からは社内の動画ソフトを体験させたところ、すぐに使えるようになり、たまたま依頼のあった動画の編集（動画音声のノイズ除去、プレゼンテーションソフトのデータの貼り付け）をまかせたところ、週 12 時間×４週かけて納品できる製品を作ることができた。

最近は自己主張が激しく、指示に対して意見を述べ、なかなか指示どおりのイラストを描こうとしなかったりすることがあるが、仕事に対する意欲、自己主張できるまでの成長を示すものと捉えている。また、今まではしたいと思っていたことがあってもいうことができなかったのかもしれず、それが言える関係、環境づくりができたのかもしれないと考えている。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

障害のある人については、スペシャリストとして仕事をこなす人もいれば、細分化された簡易作業の一部を担っている人もいて、本人の能力等に応じた仕事を任せるようにしている。仕事を細分化すれば、どのような人にでもできる仕事がある。この仕事をしたい人がいれば、できる時間、働いてもらえればよいと思い、勤務時間等を調整している。

また、業務管理シートを導入し、各自の進捗状況を見える化したことで、急な欠勤等の際、他の社員でそれをカバーできるようにしている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

中小企業の経営者には、やらなければならない作業が多くあるが、その中には誰かがやってくれれば助かる仕事も少なくない。その仕事を短時間で集中してこなしてくれる人がいると助かることも多い。

週所定労働時間 20 時間未満の雇用で、雇用する人数が増えると給与計算等の手間暇がかかるのではないかと言われることもあるが、１人、２人だったら何とかなるのではないかと思う。あとはどういうルートでその人を受け入れるか、シフト管理や業務の管理は企業が行うが、当事者の「心の支援」まで全ての企業が担うのが難しい面もある。送り出す支援機関と情報共有をし、適切な支援を受けられるかどうかがポイントであると考える。

また、中小企業には切り出し可能な仕事がたくさんあるが、障害者を受け入れる側の「怖い」、「不安」などの感情の問題もあるかと思う。当該事業所では人手が足りなくて、例えばホームレスの人などの様々な事情を抱える人を雇った経緯があり、他の社員も抵抗なく障害者を受け入れる体制が整っている。障害の有無など関係ないという認識が企業にあれば、障害者の短時間雇用はより促進されると思う。

事例 12

対象障害者：知的障害・40 代・男性、精神障害・50 代・男性 **勤務状況等**：ソーシャルファームとして運営されている農園にて勤務。一人は８時～12 時、週３日の勤務で週所定労働時間 12 時間、一人は家族の通院の付添いのため、１時間短い週所定労働時間 11 時間となっている。

１　企業・事業所の概要

地域住民が困った時にお互いに助け合い、地域社会を豊かで住みよくするために自主的な活動を行い、福祉の増進や男女共同参画社会の促進に寄与することを目的として、1999 年に設立された認定特定非営利活動法人である。主な事業として、有償ボランティアによる福祉・介護援助等の事業、「介護保険法」及び「障害者自立支援法」に関する事業、行政の福祉・介護援助等の受託業務、地域の人たちの健康増進、活性化を促進する事業、ソーシャルファーム等に関する事業を行っている。

２　障害者雇用状況

従業員数は 210 名、うち障害者は５名となっている。雇用されている障害者５名のうち３名は、それぞれマッサージ師（視覚障害２級）、看護師（身体障害（上肢機能障害）５級）、運転手（上肢機能障害４級）として働いている。残り２名（精神障害者１名と知的障害者１名）については、厚生労働省の「平成 21 年度社会福祉推進事業　ソーシャルファームの推進に向けた実証モデル事業」をきっかけに、ソーシャルファームとして開園した農園で働いており、この２名が週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

法人が運営する農園では、50 代の精神障害のある男性（勤続 11 年半）、40 代の知的障害のある男性（勤続９年）、20 代のひきこもり経験のある女性が、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されており、農業指導者として雇用されている１名の高齢者のもと農作業に従事している。このほか、50 代の高次脳機能障害のある男性が社会参加活動として農作業に参加している。

現在の勤務時間については、本人の希望と農園の仕事量から８時～12 時の１日４時間勤務となっている。農園には繁忙期と閑散期が半年ずつあり、勤務日数については、繁忙期には週４日、閑散期には週２日となっている。年間でならした週所定労働時間は、家族の通院の付添いのため週１日は３時間勤務となる知的障害のある（家族も知的障害があり、本人が家族を支援している）男性は週所定労働時間 11 時間、精神障害のある１名は 12 時間となっている。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

現在週所定労働時間 20 時間未満で働いている障害者の１日の勤務時間は基本的に４時間となっており、本人の希望をもとに勤務時間を設定している。毎日、勤務開始前後にはミーティングを実施し、当

日の作業の予定確認とその日の振り返りを行い、を十分とるようにしている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

週 20 時間未満の２名の障害者については、勤続年数９年と 11 年となっており、本人の体調やワークライフバランスにあった働き方ができていることが安定した職業生活の継続に役立っている。

農園の経営は厳しく、介護事業の収益で農園の赤字を補填しているのが現状である。そのような厳しい状況の中、ソーシャルファームにおける障害者の雇用を続けるのは、介護事業で働く職員への効果を感じているからである。障害者と同じ職場で働き、障害者の働く姿をみることで、考え方の幅を広げ、介護者としての成長につながると考えている。

様々な事情により週所定労働時間 20 時間未満の雇用を望んでいる障害者や労働市場で不利な立場にある地域の人々を、もっと受け入れたいという気持ちはあるが、仕事量等を考えると現状ではこれ以上の雇用は難しい。農業はビジネスとして可能性のある事業だが、規模を広げたり、商品価値を高めるための加工等を始めたりするためには初期投資が必要となり、これに対する助成が望まれる。また、彼らの障害特性等にあった指導等ができていないことも課題である。作物を収穫し、出荷するまでの工程は、意外と複雑であり、この工程を細分化し、特性にあった工程を任せる等の工夫ができれば生産性も向上すると思われるが、日々仕事が変化することもあり、そこまで踏み込んだ指導、支援はできていない。こういったことに対する支援が得られれば、当該事業所における週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用も進んでいくと考える。

事例 13

対象障害者：知的障害・40 代・女性

勤務状況等：当該野菜加工工場では、野菜の収穫時期により、加工する野菜の種類、作業が変わり、ほうれん草の加工時期以外では一日の中で複数の作業に対応する必要がある。就職希望者の中に、作業能力的に対応できる作業が限定され、作業の切り替えへの対応が難しいため、年間を通じて雇用することが難しい人がいたことから、終日同じ作業を行うことができる、ほうれん草の加工時期である半年間のみパート職員として（年間平均で週所定労働時間 20 時間未満）雇用している。

１　企業・事業所の概要

2006 年に設立され、地元で生産された野菜の冷凍加工を事業内容としている。

２　障害者雇用状況

従業員数は約 70 名（うちパート社員約 50 名）で、９名の障害者をパート職員として雇用している。障害者雇用に本格的に取り組むようになったのは、高齢者福祉に自治体職員として携わった経験のある事業主が兄の事業を引き継いだ 2008 年に、社会福祉法人が運営する入所型の知的障害者総合福祉施設から障害者の職場実習を受け入れたことがきっかけとなる。

職場実習を受け入れることになった時、現場から反対の声が上がった。その知的障害者総合福祉施設には重度の知的障害者も多く、その人たちが街で奇声をあげたりしているのを見て、とても一緒に作業はできないという理由であった。そこで、事業主が施設の利用者が作業をしている畑に社員と一緒に見学に行き、知的障害があってもきちんと作業ができることを社員に理解してもらうなどして、受入れ体制を整え、職場実習を継続的に受け入れてきた。また、就職希望者については、数回職場実習を行い、賃金が払えるレベルに達したら、パート社員として採用している。採用された障害者は入所型の知的障害者総合福祉施設の利用はできなくなるので､施設を運営する法人が設置したグループホームに入所し、そこから通勤している。通勤に不便な地にある同社において障害者雇用を進められた要因の一つにこのグループホームの存在がある。

現在、知的障害者７名、精神障害者２名をパート職員として雇用している。２名の精神障害者については、一般の求人に応募してきた人で、１名については、雇用後、本人より精神障害者保健福祉手帳を所持していることが伝えられる。もう１名については、同社で約 10 年働いている知的障害者との間に子どもができ、結婚することになったが、当時一人暮らしをしていた公営住宅の（部屋が全く片付けられていない）様子から、生活支援が必要と判断された。障害者の自立を支援することを目指し、その最終形態は家族を持って一社会人として自立することと考えていた事業主は、支援体制を整えるため、関係機関に相談し、本人の精神障害者保健福祉手帳取得に至る。現在、本人は育児休業中だが、いずれ職場復帰する予定となっている。

９名の障害者のうち８名は年間契約で、知的障害者１名は半年契約となっており、この１名については年間平均では週所定労働時間 20 時間未満となっている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

加工工場では、野菜の収穫時期により、加工する野菜、作業内容が異なる。また、様々な種類の野菜取り扱っているため、一日のうちに複数の野菜加工に対応する必要があることも多い。職場実習で受け入れた１名の知的障害者については、作業能力的に対応できる作業が限定され、また、作業の切り替えにも対応ができなかった。そこで、終日同じ作業だけを行うことができる、主力商品であるほうれん草の加工時期（12 月から半年程度）のみパート職員として雇用している。

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

個々の作業能力や特性を見極め、一連の作業の中から適した作業の担当にすることで、障害者が活躍できるポジションを提供している。仕事についての愚痴や悩みが出てきた時には、その背景をしっかり見極め、時には優しく、時には厳しく指導することにより、職業人、社会人としての自立を支援している。また、障害者の職業生活を支える上では、生活面での支援も重要と考え、関係機関との連携により、職業生活を支援している。

障害者を雇用する上では、ともに働く人々の理解が重要と考え、障害者支援施設の見学や職場実習の受入れにより、障害者雇用に対する理解の促進を図ってきた結果、障害者とともに働くのが当たり前という企業風土が醸成されている。事業主は、障害者を受け入れたことで、他の社員に思いやりのある行動が増え、職場全体の人間関係がよくなったと感じている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

パート職員の勤務時間は、７時 45 分～17 時で、子育て中の人などは若干朝遅く出勤となる人がいるが、短時間勤務の人は１名しかいない。この職場で働きたいという本人の希望により、作業限定、期間限定で雇用している。毎日仕事に来ることを楽しみにしている本人の姿は、周囲の人間の喜びにもつながっている。なお、雇用されていない半年間については、在宅となってしまうため、本人の希望により、関係機関と相談の上、実習生として受け入れている。グループホームで暮らしている本人の生活費は障害年金で賄うことができており、本人はお金にあまり興味がないため、給料はほとんど貯金しているようである。

最初に雇用した知的障害者が 57 歳となり、加齢による能力低下等に対応するために、今後、短時間勤務の導入等も検討する必要があると考えている。

５　考察

調査対象とした13事例における現在の障害者雇用状況等（事例８は現在は退職）については、図表３－２のとおりである。13事例をいくつかの視点により分類し、考察する。なお、考察については、図表３－２に記載していない事例において雇用されている障害者の状況も含めて行っている。

（１）　週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に至った理由

週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に至った理由については、採用時の雇用契約で週所定労働時間20時間未満であった事例と採用後に週所定労働時間20時間未満となった事例に分けて考察する。

ア　採用時の雇用契約にて週所定労働時間20時間未満であった事例

13 事例のうち、採用時に週所定労働時間 20 時間未満の雇用契約で障害者を雇用した経験のある事例は12事例（事例８以外）あった。その理由については、求人条件に関すること（９事例：事例１、２、３、４、６、７、11、12、13)、職業リハビリテーション等に要する時間に関すること（３事例：事例６、９、10）のほか、ワークライフバランスを考えての本人の希望に関すること（１事例：事例５）となっていた。

求人条件に関することを理由としていた9事例のうち４事例（事例３、４、７、11）については、もともと求人を予定していた職務に必要な時間が週所定労働時間 20 時間未満であった。このうち２事例（事例３、11）については、障害者に限定した求人ではなかった。事例３にて週17～18時間、テレワークで勤務している 40 代の脳性麻痺の女性については、A型事業所にてシステム関連の仕事をしていたが、加齢とともに通勤と週 20 時間の勤務が難しくなり、退職を考えていたところ、週所定労働時間20時間未満のテレワークという選択肢があったことから、転職に至った。なお、事例３については、特例子会社であり、障害者雇用率に反映されない障害者雇用については社内の反対もあったが、特例子会社だからこそ、障害者の多様な働き方を認め、そうすることで活躍する障害者の姿を伝えるべきとの考えにより、その雇用を実現させていた。事例11は、障害者雇用に取り組む前より事業所内の職務を細分化し、スポット的なアルバイト雇用を行っていた事業所であり、障害の有無を問わず、様々な事情を抱える人を雇用していた。３事例（事例４、６、７）については、障害者を対象とした求人であり、事例４、６については､精神障害者の強みを活かそうと創設されたピアサポーター及びピアスタッフという職務、事例７については、週所定労働時間20時間以上で働くことが困難になった障害者の継続雇用のため、１人分の職務を２人でワークシェアリングした結果として創出された職務であった。事例13については、対応できる作業が限定される知的障害者を雇用するため、特別に半年契約という条件を設定していた。

事例１、２、12 の３事例は、週所定労働時間20時間未満の雇用に対するニーズを踏まえて職務を創出し､その職務において障害者雇用をしていた事例である。事例１は､障害者雇用に関心を持ちながら、デザイナーの事業主とパタンナーの従業員１名という企業規模及び業務内容等から障害者雇用は困難と考えていた事業主が、週所定労働時間20時間未満の雇用についての情報、支援機関の支援を得て、自らが行っていたCADを使った編み図の作成作業を障害者の担当職務として切り出し、１日２時間、週１日からの障害者雇用を行っていた。事例２、12 は、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対するニーズを踏まえ、それぞれ、工房、農園を立ち上げ、一般の労働市場で就労が困難な人を雇用している、いわばソーシャルファーム（社会的企業）の事例といえる。

図表３－２　13 事例の概要

事例番号	対象者番号	障害種別	性別	年齢						週所定労働時間（採用時の雇用契約）			週所定労働時間（現在）			職務内容	週所定労働時間20時間未満の理由	備考
				20代	30代	40代	50代	60代	70代	20時間以上	10時間以上20時間未満	1時間未満	20時間以上	10時間以上20時間未満	1時間未満			
1	①	精神障害	女		○							○			○	CADを用いた図案制作	体調の変動・維持 その他（ワークライフバランス）	B型事業所を継続利用し、ITのスキルアップのための支援を受けている
2	①	認知症	女				○					○			○	木工製品の制作	その他（作業能力）	易疲労性に配慮し１時間以上連続して作業しないようにしている
	②	認知症	男				○					○			○	木工製品の制作	体調その他（作業能力）	
	③	認知症	男					○				○			○	木工製品の制作	体調その他（作業能力）	
	④	認知症	男					○				○			○	木工製品の制作	体調その他（作業能力）	
	⑤	認知症	男					○				○			○	木工製品の制作	その他（作業能力）	
	⑥	高次脳機能障害	男					○				○			○	木工製品の制作	その他（作業能力）	
	⑦	認知症	男						○			○			○	木工製品の制作	その他（作業能力）	
	⑧	認知症	男						○			○			○	木工製品の制作	その他（作業能力）	
3	①	難病	女		○							○		○		経理業務（テレワーク）	体調の変動・維持	繁忙期には1日の勤務時間を延長することもある
	②	身体障害（脊髄損傷）	男	○							○			○		資料作成（テレワーク）	体調の変動・維持 その他（訪問介護）	１日の勤務時間を増やす意向あり
	③	精神障害	女			○				○				○		リサーチ（テレワーク）	体調の変動・維持	契約は週20時間だが実質17～18時間
	④	身体障害（脳性麻痺）	女			○					○			○		イントラネットの企画・運用、制作（テレワーク）	症状・障害の進行 その他（加齢による体力の低下）	就労継続支援A型事業所で週20時間の勤務が困難になり、転職し現在に至る
4	①	精神障害	男					○				○			○	ピアサポーター	体調の変動・維持	同事業所にて週５日25時間勤務だったこともある
5	①	精神障害	女			○					○			○		B型事業所の支援員	体調の変動・維持 その他（ワークライフバランス）	精神保健福祉士の資格を所持
6	①	精神障害	男		○						○			○		ピアスタッフ（相談支援業務ほか）	体調の変動・維持 その他（ワークライフバランス）	短時間トライアル雇用制度を活用し、２名を雇用。１名は週20時間以上となった
7	①	知的障害	男					○			○			○		清掃	その他（加齢による体力の低下）	１人分の作業を２名でワークシェアリング
	②	知的障害	女				○				○			○		清掃	その他（加齢による体力の低下）	
8	①	精神障害	男			○				○				○		洗濯作業	仕事と家庭の両立	9時～15時、週4日勤務であったが、家族の看病が必要になった際、事業主より短時間勤務の提案があり、就労を継続できた（現在は退職）
9	①	精神障害	男	○							○			○		食器洗浄	体調の変動・維持	３シフト制で、１日最長6時間半勤務。対象者４名のうち、最も短い時間では週12時間勤務
	②	精神障害	男			○					○			○		食器洗浄	体調の変動・維持	
	③	精神障害	男				○				○			○		食器洗浄	体調の変動・維持	
	④	精神障害	男				○				○			○		食器洗浄	体調の変動・維持	
10	①	知的障害	女		○					○				○		食器洗浄・清掃	その他（作業能力）	当該事業所では、知的障害者及び精神障害者を雇用する場合は週所定労働時間20時間未満から雇用しており、当該事例以外については週所定労働時間20時間以上の雇用に移行
11	①	精神障害	男	○								○			○	シール貼り・ラベル貼り・封入作業	体調の変動・維持	一時期休職したが復帰
	②	精神障害	男	○								○		○		動画の編集	体調の変動・維持 その他（ライフワークバランス）	作業内容の幅を徐々に増やし、勤務時間も延長していった
12	①	知的障害	男			○					○			○		農作業	体調の変動・維持 その他（家族の通院の付添）	本人の希望と農園の仕事量を考慮し１日４時間、繁忙期には週４日、閑散期には週２日の勤務となっている
	②	精神障害	男				○				○			○		農作業	体調の変動・維持 その他（ワークライフバランス）	
13	①	知的障害	女			○					○※			○※		野菜の加工	その他（作業能力）	主力商品の加工時期に限定された半年程度の勤務なので、年平均で週20時間未満となる（期間外は実習生として受け入れている）

※　半年契約（年間平均で週所定労働時間 20 時間未満）での雇用

ワークライフバランスを考えての本人の希望を踏まえて、週所定労働時間 20 時間未満の雇用とした事例もあった。このうち２事例（事例５、６）については、本人と同じ支援員及びピアスタッフという職種で雇用されている他の人は週所定労働時間 20 時間以上で雇用されており、本人が希望すれば同様の条件で雇用されることも可能であった。精神障害のある本人は体調管理という理由もあるが、それ以上に家庭生活、自己実現のための余暇活動の充実、ワークライフバランスを理由に週 16 時間の働き方を選択していた。

これらの事例は、障害者雇用率や支援制度等の該当の有無にとらわれない障害者雇用や、事業主の障害者雇用のための職務創出や障害特性等に対する工夫や配慮により、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用が支えられていることを示すものと考える。

また、職業準備性を整える（事例９）、職務の拡大等を図る（事例 10）といった職業リハビリテーションに要する時間を理由としていた事例に見られるように、週所定労働時間 20 時間未満から雇用された場合であっても、適切な支援が得られることにより、週 20 時間以上働くことができるようになる障害者がいる一方、それが難しい障害者もいるという事実（事例 10）も、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に関する問題を検討する上で重要なことと思われる。

イ　採用後の週所定労働時間 20 時間未満の雇用となった事例

採用時点では週所定労働時間 20 時間以上で雇用した障害者の労働時間を、なんらかの理由により短縮した結果として、週所定労働時間 20 時間未満で雇用した経験のある事例は４事例（事例７、８、９、10）あった。

事例７においては、体調不良により休職したてんかん発作のある知的障害者の復職支援のため、週６日の仕事をワークシェアリングして、もう一人障害者を雇用し、週所定労働時間 20 時間未満で２名の障害者を雇用していた。残念ながら、この事例は退職となってしまったが、このワークシェアリングにより、加齢に伴い長時間働くことが難しくなった２名の知的障害者が働き続けることができている。

事例８では、家族の介護等の家庭の事情により週所定労働時間 20 時間以上という条件で働くことが難しくなった精神障害者の雇用継続のため、労働時間を調整していた。この事業所では、一定の条件で働くことができる障害者を雇用するのではなく、本人の力が職場で活かせるよう、一人ひとりの状況に応じて柔軟に仕事内容や労働時間を設定し、様々な問題を抱える障害者であっても雇用している。

事例９においては、精神科医療分野の専門職が主治医と連携しながら精神障害者の就労支援を行い、精神障害者の症状や体調の変化にあわせ、柔軟に週所定労働時間を変動させることにより、職場定着を支援していた。また、入院後の職場復帰の保証、キャリアアップのための転職支援や一度離職した人の再雇用も行っていた。これらの取組は、働く障害者の安心感につながり、助け合いの雰囲気の醸成に役立っていた。

事例 10 では、採用時の条件（９時～15 時の１日６時間、週５日、清掃作業）に適応できなかった知的障害者のために、事業所内の職務の棚卸を行い、新たな職務の創出、勤務時間の調整を行うことにより、雇用継続を可能としていた。

症状・体調に関することを理由とした週所定労働時間の短縮を行っていた４事例のうち、事例９については、労働時間の増減が繰り返し必要となる障害者も複数みられたが、残りの３事例については、一

度定まった後は、週所定労働時間の増減はなされていなかった。

これらの事例からは、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用という選択肢があったからこそ、一般就労の継続が可能となる人が一定数いること、また、体調や症状の変化がある精神障害者等においては、労働時間の調整が複数回必要となる人もおり、週所定労働時間 20 時間というラインを行きつ戻りつしながら働く障害者もいるという事実が示された。

（２）雇用している障害者に対する支援及び配慮

ヒアリング調査にて把握された 13 事例における雇用している障害者に対して行われていた支援及び配慮について、図表３－３に整理した。なお、ヒアリングにおいては、事例３については週所定労働時間 20 時間未満で雇用している障害者を含めたテレワークで働く障害者に対する支援及び配慮、事例 12 については週所定労働時間 20 時間未満で雇用している障害者に対する支援及び配慮に関して把握した。そのほかの事例については、雇用している障害者全般に対する支援及び配慮について把握したが、事例１、２については、雇用しているのは、週所定労働時間 20 時間未満の障害者のみであったため、結果として週所定労働時間 20 時間未満で雇用している障害者に対する支援及び配慮について把握することとなった。

最も多く行われていたのは、労働時間に関することで、半年間の雇用により年平均では週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用している事例 13 以外の 12 事例でみられた。対象となる障害者に応じた勤務時間や障害特性に応じた休憩時間を設定するのみならず、体調等により柔軟に調整がなされることにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用が実現、継続されていた。また、これにより、週所定労働時間 20 時間以上の雇用へとつながっている事例（事例６、９、10）もみられた。事例９では、体調の波に応じて一時的に週 20 時間未満となる者もいるが、柔軟な労働時間の設定や、支援員の主治医等との連携などにより、継続雇用を実現できていた。半年間のパート社員として（年平均週所定労働時間 20 時間未満で）障害者を雇用している事例（事例 13）では、このパート社員を含む障害者全員が同じ勤務時間で働いているが、知的障害者の加齢に伴う能力低下等に対応するため、労働時間の検討の必要性を感じていた。

８事例では環境整備に関することが挙げられた。これについては障害者雇用に対する周囲の理解を促進し障害者が働きやすい環境づくりのみならず、障害の有無に関わらず、互いに支え合い、安心して働くことができる環境づくりについての話が聞かれた。また、障害者の急な欠勤等の際のサポート体制を整えている事業所（事例９、11）もあった。複数の障害者を週所定労働時間 20 時間以上の雇用へと移行させていた事例（事例 10）からは、キャリア形成支援のためのサポート体制づくりについての話も聞かれた。

８事例からは職務に関することが聞かれ、多くの事例では障害者の特性や志向、作業能力等に応じた職務の創出がなされていた。また、時間をかけ、職務の拡大を図り、週所定労働時間 20 時間以上の雇用へとつなげている事例（事例６、９、10）もあり、その中には、職務の拡大を図った後でも、体調等の変化に応じて調整することにより、継続雇用を支援している事例（事例４）もあった。

その他、コミュニケーションに関する支援（事例２、３、６、12)、作業に関する支援（事例１、２、７、10)、キャリア形成に関する支援（事例４、９、10)、関係機関等との連携による職業生活全般にわ

たる支援（事例８、９、13)、などが行われていた。

13 事例の取組から、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用を行っている企業においては、労働時間に対する配慮や工夫のみならず、障害者が働きやすい環境づくり、障害特性等に応じた職務の創出、体調等に応じた職務の調整、生活面にわたる支援など様々な配慮や工夫が行われていることが示され、これらの取組が週所定労働時間 20 時間未満の雇用が実現・継続に大きく影響していると考える。

図表３－３　雇用している障害者に対する支援及び配慮

事例番号	雇用している障害者に対する支援及び配慮	分類						
		労働時間	環境整備	職務	コミュニケーション	作業	キャリア形成	生活
1	様々な事情を抱える人たちが働きやすい環境づくり、体調に合わせた働き方（勤務時間）への配慮、作成した操作マニュアルをもとにした作業指導	●	●			●		
2	認知症の易疲労性に配慮した休憩時間の設定、本人の志向や特性に応じた職務の設定、作業指示に関する工夫や配慮、コミュニケーション、互いに支えあう環境づくり	●	●	●	●	●		
3	個々の障害者の状況等に応じた勤務時間の設定、コミュニケーション	●			●			
4	安心して復職できる環境整備、互いに支え合い助け合える職場環境づくり、体調を見ながらの職務や労働時間の調整、キャリア形成支援	○	○	○			○	
5	本人の能力が発揮できる職務・労働条件の設定	○		○				
6	報告・連絡・相談体制の整備、ピアスタッフの専門性を活かした職務の創出、ワークライフバランスを保った働き方（勤務時間）への配慮、時間をかけた職務の拡大	○	○	○	○			
7	マニュアル及び作業スケジュール作成、それに基づく作業指導、本人の特性等に応じた職務・勤務時間の設定	○		○		○		
8	家庭生活との両立のための労働時間の調整、関係機関との連携による職業生活全般にわたる支援	○						○
9	精神科医療分野の専門職を含む４名のサポートスタッフの配置、精神障害者の体調不良等による急な欠勤等の際の職場への支援、専門職と主治医との連携による生活に密着した支援を実施、関係者の情報共有に基づく支援、体調に合わせた労働時間の設定や入院後の職場復帰を保証することによる安心して働くことができる環境づくり、キャリアアップの仕組みづくり	○	○				○	○
10	障害特性等に配慮した職務及び勤務時間の設定、時間をかけた職務の拡大及び勤務時間の延長によるキャリア形成支援、そのための支援体制づくり	○	○	○		○	○	
11	本人の能力等に応じた職務設定、柔軟な勤務時間の設定、急な欠勤等に対応できる体制づくり	○	○	○				
12	コミュニケーション、柔軟な勤務時間の設定	●			●			
13	本人の作業能力や特性に応じた職務の設定、関係機関との連携による生活面への支援、障害者雇用に対する周囲の理解の促進		○	○				○

●週所定労働時間 20 時間未満で雇用している障害者に対する支援及び配慮
○雇用している障害者全般に対する支援及び配慮
※労働時間：障害特性や、体調の変化、本人の都合に応じた柔軟な労働時間の設定等
　環境整備：障害特性を考慮した物理面ないし心理面の支援体制の整備等
　職務：障害特性や本人の得意・不得意を考慮した職務の設定
　コミュニケーション：職場での意思疎通を円滑にするための工夫等
　作業：作業を円滑に遂行するための指導や工夫（指揮系統の整備、作業マニュアル作成等）
　キャリア形成：本人のキャリア形成を見越した職務・労働時間の設定等
　生活：本人の職場以外の生活に焦点を当てた配慮や工夫（支援機関・主治医との連携等）

（３）週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

ヒアリング調査により把握された週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等については、図表３－４のとおりである。

最も多く聞かれたのは、週所定労働時間 20 時間未満の雇用がもたらすメリットに関することであった。週所定労働時間 20 時間未満の雇用だからこそ、一般就労の可能性が広がる、また、職業生活の維持が可能となるという障害者にとってのメリットに関する意見（事例１、４、５、６、７、９、10、12）とともに、１人の労働者として貢献してもらっている等といった企業にもたらされたメリットに関する意見（事例１、４、５、６、７、８、９、10、11、12）も聞かれた。

９事例からは、支援に関する意見や要望等が聞かれた。これについては週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する事業主に対する支援に関すること以外にも、雇用されている障害者及びその家族に対する支援に関すること、支援機関の役割に関することも聞かれた。事業主に対する支援については、支援の拡充への要望（事例２、６、９、12）とともに、それがなされることにより、週所定労働時間 20 時間以上の雇用が広がるといった意見（事例６）も聞かれた一方、１人の労働者として働いてくれているので、障害者雇用率や助成金にはこだわらないといった意見（事例７、８）も聞かれた。さらに、障害者雇用率制度、多くの支援制度の対象となる週所定労働時間 20 時間以上という基準に対する疑問（事例４）のほか、支援の拡充については労働行政との整合性等を検討すべきという意見（事例３）も聞かれた。また、2019 年に支援制度の拡充となる特例給付金が新設されたことについては、週所定労働時間 20 時間未満の雇用を認めてもらえたようでうれしいといった意見（事例５）も聞かれた。本人に対する支援については、ジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションサービスに関する要望（事例２、４）が聞かれ、また、事例４からは、職業リハビリテーションを提供することにより週所定労働時間 20 時間以上の雇用に移行できる人もいるとの意見とともに、障害のみが理由となり、こういった働き方になる重度の障害者への医療や福祉の支援や生活を支えるための社会保障全体を組み合わせた支援制度の検討の必要性への指摘があった。事例２では、週所定労働時間 20 時間未満で働く認知症患者の雇用継続において、家族への支援も必要であるとの意見が聞かれた。

事例４においては、運営するＡ型事業所（定員 10 名）では利用開始後数年が経過しても週 20 時間以上の利用が難しい人が３名いること、また、週 20 時間以上の勤務が難しく、法人が運営するＡ型事業所からＢ型事業所の利用となり、収入が激減したことをきっかけに、一般求職者として、週所定労働時間 20 時間未満で食品製造工場に就職した精神障害のある女性もいることから、精神障害者の中には週 20 時間以上の勤務が難しい人もいるとの意見も聞かれた。

以上のことから、事例における週所定労働時間 20 時間未満の雇用については、事業主及び雇用されている障害者双方に利益をもたらすものだからこそ成り立っているものであることが理解できる。また、これらの利益は、労働時間の調整のみならず、「（２）雇用している障害者に対する支援及び配慮」でまとめた事業主の様々な配慮や工夫があってこそ、もたらされたものである。現時点では、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用についての支援は、特例給付金のみである。この特例給付金が設けられたことにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用を認めてもらえたようでうれしいといった声や１人の労働者として貢献してくれているので支援の有無にはこだわらないという意見もある一方、週所定労働時

間 20 時間未満で障害者を雇用する事業主に対する支援制度の拡充を希望する声も聞かれた。また、事業主に対する支援制度と同時に雇用されている障害者に対する支援制度の拡充も望まれる。ヒアリング調査においては、職業リハビリテーションサービスが適切に提供されることにより、週所定労働時間 20 時間以上の雇用に移行できる者もいることが確認されている。また、障害以外の理由なしに、週所定労働時間 20 時間以上の雇用が難しい者には重度の障害があることが多く、このような障害者に対しては医療や福祉の支援や経済的な支援等も必要であるとの意見も得ている。「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」（障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会　2021 年６月）においては、就労支援における基本的な考え方について、「障害者の就労支援については、雇用・福祉施策双方ともに、障害者の「生計維持を図ること」、「能力発揮の機会を確保すること」、「社会経済活動への参加を図ること」が主な方向性として挙げられるものである」という記載がある。週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている、あるいは雇用を希望する障害者の就労支援を考えていく上では、医療や福祉との連携、経済的な支援等を含めて総合的に検討していく必要があると考える。

また、週所定労働時間 20 時間未満の労働が難しい障害者が一定程度いることも指摘されている。事例３、４においては、週 20 時間勤務が難しいことを理由にＡ型事業所からＢ型事業所の利用者となったことをきっかけに、週所定労働時間 20 時間未満で食品工場に就職した精神障害者、加齢によりＡ型事業所での週 20 時間勤務と通勤が難しくなった結果、週 17～18 時間でテレワーク勤務をしている身体障害者の存在が把握された。就労継続支援事業所は「通常の事業所に雇用されることが困難である者」を対象としているが、これら２人の障害者の存在は、週所定労働時間 20 時間以上という条件が「通常の事業所に雇用されることが困難」な理由の一つであることを示すものであったと考える。事例４では、週所定労働時間 20 時間という基準について疑義が呈され、海外情報も踏まえ検討が必要という指摘があった。海外情報については、アメリカ、ドイツ、フランス、韓国について巻末資料として記載したが、障害者雇用率制度を持つドイツ、フランス、韓国のうち韓国においては、月 60 時間（週 15 時間）以上の障害者を雇用義務の対象としていた。

図表３－４　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

事例番号	週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等	分類				
		メリット		支援に関すること		その他
		障害者	企業	障害者	企業	
1	・週所定労働時間20時間未満であったからこそ、従業員１名であった企業でも障害者雇用ができた ・こういった雇用が広まることにより、障害者の就労可能性が高まり、企業にとっても利益をもたらす	○	○			
2	・業務拡大のための助言、ジョブコーチ支援、障害者の家族に対する支援の必要性			○	○	○
3	・週所定労働時間20時間未満を障害者雇用率の算定対象とし、こういった雇用が増えることと労働行政との整合性についての検討の必要性				○	○
4	・週所定労働時間20時間以上ということが難しい人も一定程度いる ・職業リハビリテーションサービスを受けることにより、週所定労働時間20時間以上の雇用に移行可能な障害者もいるので、こういった人がきちんとサービスを受けられる枠組みづくりが必要 ・障害以外の理由なしに週所定労働時間20時間未満の働き方となる人は重度の障害者であり、こういった人が安定して働くためには、医療や福祉の支援も必要 ・週所定労働時間20時間以上という基準の妥当性 ・こういった働き方を認めるのであれば、社会保障全体と組み合わせて考えていく必要がある	○	○	○		○
5	・ワークライフバランスを保って働くことができることによる職場定着効果 ・特例給付金が創設されたことで週所定労働時間20時間未満の雇用を認めてもらえたようでうれしい	○	○		○	○
6	・週所定労働時間20時間未満からの雇用を始めたことにより、職業リハビリテーション、職務創出に要する時間をとることができた ・週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する支援が増えれば障害者の雇用の場も広がる	○	○		○	
7	・週所定労働時間20時間未満だからこそ、加齢により長時間働くことが難しい知的障害者に長く安定して働いてもらうことができている ・1人の労働者として貢献してもらっているので、障害者雇用率に反映されなくてもよい	○	○		○	○
8	・大切なのは労働力の確保、本人にあった働き方で、障害者の力を活かせれば良い		○		○	
9	・体調やライフステージに応じた労働時間を選択できることで、本人の安心感、体調の維持につながり、職業生活の継続に役立っている ・多様な働き方を認めることで、職場において助け合いの雰囲気が醸成されている ・精神障害者は体調に波があり、それに応じた働き方が必要となる 中には長期にわたり、安定的に週20時間以上働くことができる人もいるが、そうでない人も多い、そういった人を雇用した場合の支援は不足しており、支援制度の拡充が望まれる	○	○		○	
10	・週所定労働時間20時間ということに縛られず、その人にあった職務、労働時間を設定することにより、障害者本人及び職場にとってもメリットがある	○	○			
11	・中小企業の経営者には、やらなければならない作業が多くあるが、仕事を細分化することにより、それを他人に任せることができ、助かることも多い ・週所定労働時間20時間未満の雇用で、雇用する人数が増えることにより、雇用管理等に対する負担増についても１人、２人だったら何とかなるのではないか ・どういうルートでその人を受け入れるか、労務管理を企業に任せるのではなく、送り出す方の支援機関等ができるかが問題 ・障害者を受け入れることに対する企業の不安や抵抗感がなくなれば、障害者の短時間雇用はより促進される		○			○
12	・体調やライフワークバランスに合った働き方ができることにより職業生活の継続に役立っている ・雇用拡大のための経済的な支援、作業指導等に対する専門的な支援が望まれる	○	○		○	
13	・加齢による能力低下等に対応するため、今後短時間勤務の導入等も検討していく必要がある					○

（４）障害者の意見等

６事例から得られた障害者の意見等については、図表３－５のとおりである。

事例２にて紹介した、現在の勤務日数（週２日）が増えることを願っていた若年性認知症患者以外は、体調維持、ワークライフバランスの視点等から現在の働き方がちょうどよいと考えていたが、週所定労働時間 20 時間未満に加え、テレワークという選択肢があったからこそ、一般就労の道が開けていた事例（事例３）においては、勤務日数を増やすことは難しいが、一日あたりの勤務時間や職務内容を増やしていきたいという思いも聞かれた。過去６年間、ピアスタッフとして週所定労働時間 21 時間働いた経験があり、結婚を機に現在の働き方（週所定労働時間 16 時間）を選択している事例（事例５）からは、ライフステージの変化により、障害の有無に関わらず、多様な働き方が必要となることが示された。また、現在の働き方がちょうどよいとしながらも、在宅勤務と組み合わせることによる勤務日数の増加の可能性を考えていた事例（事例１）では、その実現に向けた事業主の取組もなされていた。

障害に対する周囲の理解や支援により、一般就労が実現し、持続できていることに対する意見（事例１、２、４、６）も聞かれた。

また、ピアサポーター、支援員、ピアスタッフとして働く３名（事例４、５、６）の事例からは、週所定労働時間 20 時間未満の雇用という選択肢が増えることにより、障害者の強みを活かした職種の広がりも期待できることが示唆された。

すべての事例において、現在の働き方を得たことで、生活の質の向上等のよい変化等、本人にとってメリットがあったことが確認されており、週所定労働時間 20 時間未満という選択肢が増えることにより、より多くの障害者の一般就労への可能性が高まることが期待される。

図表３－５　障害者の意見・要望等

対象者番号	主な意見・要望
1	・ 家族からは短時間であれば一般枠での就職を進められたが、障害特性に対する理解を得て働きたいと思った ・ ワークライフバランスを保って働くことができる現在の働き方がちょうど良い ・ 在宅勤務との組み合わせによる勤務日数増加の可能性 ・ 自分の障害を理解してもらえる職場で、望んでいた勤務時間、職務で働くことができたことで、生活の質の向上を図ることができた
2	・ スタッフの支援を受けることにより、働くことができている ・ 若年性認知症があっても適切な支援があれば働けることを、多くの人に知ってもらいたい ・ 認知症の進行により、徐々にできなくなることは多くなるが、今できることをやっていきたい ・ 勤務日数が増え、毎日この職場で働ければ嬉しい
3	・ テレワークによる週所定労働時間20時間未満という選択肢があったからこそ一般就労が可能であった ・ ホームヘルパーの支援を受ける関係上、日数は増やせないので、週３日という働き方はちょうど良い、働く日数を増やすことは難しいが、１日4時間の勤務時間や作業内容を増やしていけたらと思っている
4	・ 地域移行支援に興味があり、手伝いたいという少しでも収入を得たという希望があったことから、ピアサポーターとして働き始めた ・ 体調による労働時間の調整を行ってもらうことができたため働き続けることができている
5	・ 過去には週所定労働時間20時間で、ピアスタッフとして6年間は働いた経験があるが、結婚により家庭を持った現在では、家庭生活とのバランス、余暇活動の充実を図る上で現在の働き方がちょうどよい ・ 精神疾患を発症し、言葉に表せない苦しみを味わったが、それがあったからこそ、新しい目標を持ち、今の生活ができている
6	・ ワークライフバランス、健康を維持して働くことができている ・ ピアスタッフとして働いている仲間には週所定労働時間20時間未満で働いている人も多いと思う ・ 互いの体調を気遣う組織風土、すぐに報告・連絡・相談できる組織文化があることにより安心して働くことができている

（５）支援機関の意見等

13 事例のうち３事例（事例１、７、８）においては、支援機関による意見を得ることができた。

週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者等を支援している支援機関からは、一定の枠を設けず、その人に応じた職務内容、勤務時間を設定してくれている事業所だからこそ、ワークシェアリングによる週所定労働時間 20 時間未満の雇用が実現し、高齢の知的障害者が長期間安定して働くことができているとの意見（事例７）や、一定の枠を設けず、その人に応じた職務内容、勤務時間を設定してくれている事業所だからこそ成り立った雇用であり、こういった企業が増えれば障害者の雇用の可能性は広がるとの意見（事例８）が聞かれた。その一方で事業主からは、こういった働き方を認めることにより、安易な労働力の確保、ワーキングプアを生まないこと、少なくとも社会保障全体と組み合わせて考えていくことや週所定労働時間 20 時間未満でしか働くことができない重度の障害者が安定して働くための医療や福祉の支援の必要性も指摘された（事例４）。

事業主との連携により、週所定労働時間 20 時間未満の一般就労者を継続して支援しているＢ型事業所からは、超短時間雇用と就労継続支援事業の併用が認められていることにより、仕事に必要なスキルアップ支援を行うことができているとの意見（事例１）が聞かれた。

これらのことから、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、労働時間にとらわれない障害者雇用を行い、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用を検討してくれる企業が増えることや、そのための支援の充実により、企業にとっての安易な労働力の確保といった弊害につながらぬよう配慮しつつ、障害者の多様な働き方としての選択肢となることが期待される。また、事例１で聞かれた取組からは、現在は多くの自治体で認められていない一般就労と就労継続支援事業の併用の検討とともに、就労継続支援事業の新たな役割の検討により、職業リハビリテーション支援の拡充を図ることができるのではないかと考える。

第２節　就労継続支援事業所ヒアリング調査

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対するニーズや支援の現場における工夫や課題等について把握するため、就業継続支援事業所に対するヒアリング調査を実施した。

ヒアリング調査の対象者は、アンケート調査回答者としたが、１事例については、当該事業所の支援を継続して受けながら、週所定労働時間 20 時間未満で就労している障害者も対象とした。

１　実施期間と実施方法

2020 年 12 月～2021 年７月に訪問によるヒアリング調査を実施した。

２　調査対象

就労継続支援事業所ヒアリング調査については、アンケート調査において、ヒアリング調査への協力可との回答があり、2017～2019 年度において、「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいた就労継続支援事業所の中から、対象機関を選定し、訪問によるヒアリング調査を実施した。なお、選定に際しては、以下の質問への回答状況により、優先順位をつけて行った。選定参考条件については以下のとおりである。

＜選定参考条件＞

① 利用時間が週 20 時間未満の利用者の有無（問７～問９）：有と回答（歓迎要件）

② 「週 20 時間未満での就職を希望」する利用者の有無（問 10）：有と回答（必須要件）

③ 「週の所定労働時間が 20 時間以上」であることが離職の要因となった利用者の有無（問 11）：有と回答（歓迎要件）

④ 「障害者の週所定労働時間 20 時間未満の働き方について、意見、要望等」の記載の有無（問 14）：記載有（歓迎要件）

※（　）内の問番号はアンケート調査の問番号

調査においては、アンケート調査結果を質的に分析するため、就労継続支援事業所のアンケート回答者より、上記質問項目に対する詳細情報等について収集した。

さらに、参考事例として、地域の複数の企業間で障害者の雇用シェアリング（ワーカーシェアリング）を行うことで、過疎化と地域経済の衰退という二つの課題の改善に取り組む企業、自治体より委託を受け、地域の障害者の就労支援や障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援事業を実施している就労支援機関等に対するヒアリング調査を行った。

３　調査内容

アンケート調査への回答内容についてさらに詳細に把握するため、以下の項目を主なヒアリング内容とした。

・事業所の概要

・利用者の状況

・週 20 時間未満の利用者とその理由

・週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

・週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

・一般就労移行者の状況

・週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

また、可能な場合においては、当該就労継続支援事業所の支援を受けながら週所定労働時間 20 時間未満で働いている障害者に対するヒアリング調査も併せて実施した。

４　調査結果

調査対象とした 10 か所の就労継続支援事業所については、図表３－６のとおりである。

訪問ヒアリングの結果について、事例ごとに以下に記載する。記載内容は「１　事業所の概要」、「２　利用者の状況」、「３　週 20 時間未満の利用者とその理由」、「４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者」、「５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者」、「６　一般就労者の状況」、「７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等」（障害者にヒアリング調査が実施できた場合「８　障害者へのヒアリング結果」）とした。

図表３－６　ヒアリング対象就労継続支援事業所

事例番号	就労継続支援事業	定員	利用者（◎主たる利用者）						週20時間未満の利用者の有無	週20時間未満での就職希望者の有無	週20時間以上であることが離職の原因となった者の有無	過去３年間の一般就労移行者数	うち20時間未満での就職者の数	障害者へのヒアリング
			身体	知的	精神	発達	高次脳	難病						
1	B	20	○	○	◎	○	○		有	有	有	6	5	
2	A	20	○	○	◎	○		○	有	有	無	6	6※	
3	B	20		◎	○				有	有	有	7	4	
4	B	14		○	◎	○	○		有	有	有	4	3	
5	B	20		○	◎				有	有	有	3	2	○
6	B	20		○	◎				有	無	無	2	2	
7	B	31		◎					無	有	有	2	2	
8	B	20	◎						有	不明	無	4	1	
9	B	20		○	◎				有	有	有	1	1	
10	B	20	○	◎	○				有	無	無	1	1	

※（６名のうち１名については家庭教師）登録会社とは雇用関係にはないため就職ではない

事例１

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は６名で、このうち採用時に週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で雇用契約を結んだ者は精神障害者３名であった。惣菜の製造・販売で就職した 20 代の男性は現在も週所定労働時間 20 時間未満であるが、軽作業で就職した 30 代の女性と清掃作業で就職した 30 代の女性は、現在は週所定労働時間 20 時間以上の勤務となっている。また、採用時に週所定労働時間 10 時間未満で雇用契約を結んだ２名のうち、30 代の知的障害のある女性は月３時間程度、月末のファイリング等の事務補助、40 代の精神障害のある女性は１日２時間、週２日、清掃作業を行っている。なお、この２名と精神障害のある男性は、現在も勤務のない日には当該事業所を利用している。

１　事業所の概要

不登校・引きこもり支援を目的に学校を退職した教員が 2010 年２月に設立した特定非営利活動法人が経営するＢ型事業所である。法人設立前から、自宅から出るきっかけづくりとして、無償で借りられた田畑を利用し農作業への参加を促す活動を行ってきたが、より手厚い支援を行うには行政からの経済的援助が必要と判断し、2013 年８月にＢ型事業所としての指定を受ける。定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

2020 年３月現在の登録者は、精神障害者 23 名、知的障害者５名、発達障害者８名、身体障害者２名（うち１名は精神障害との重複）、高次脳機能障害者１名（精神障害者保健福祉手帳所持、2020 年６月に一般就労に移行し、現在は在籍していない）の計 39 名となっている。

施設での活動時間は１日４時間、週５日となっているが、週 20 時間利用の皆勤者は少数である。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

週 10 時間以上 20 時間未満の利用者は、知的障害者１名、精神障害者３名、発達障害者４名の計８名、10 時間未満の利用者は身体障害者２名、知的障害者２名、精神障害者 17 名、発達障害者３名、高次脳機能障害者１名の計 25 名となっている。

週 10 時間以上 20 時間未満の利用者の多くは、体調の変動・維持がその理由となっている。

週 10 時間未満の利用理由を障害別に見ていくと、身体体障害者２名のうち、１名（身体障害者手帳３級所持者）は、半日（２時間）×週４日の利用で、社会福祉協議会主催の機能訓練教室と当事業所を併用している。中学生の時に患った脳腫瘍による平衡機能感覚障害がある。もう１名（身体障害者手帳４級）は、体調がよいときでも半日（２時間）の通所で週 10 時間には満たず、全く利用のない週もある。歩行に障害があるが、精神障害者保健福祉手帳も所持しており、利用時間が短い理由は精神障害による体調の変動である。

知的障害者２名のうち１名は、他のＢ型事業所との併用が、当事業所の利用時間が短い理由である。当事業所は１日４時間×週２日の利用であり、２か所のトータルの就労時間は週 20 時間を超えている。

もう１か所は室内で座って行う軽作業中心なので、家族の意向で、体力づくり等のため屋外の畑作業もできる当事業所と併用している。もう１名は、就労を目指すというよりは、居場所の確保を目的とした、週２日の利用者である。軽い知的障害と精神障害が重複しており、居場所的に通える当事業所があることで精神的な安定を図ることができている。

精神障害者及び発達障害者については、体調の変動・維持が、短時間利用の理由である。体調に波がある障害者にとっては、いずれも週５日通うことは高いハードルとなっている。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

週所定労働時間 20 時間未満の就労を希望する者は多く、週１～２日アルバイトをしながら、事業所を利用している人もいる。なお、一般就労とのＢ型事業所の併用は原則認められていないが、自治体に申請し、認められれば条件付きで可能となっている。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

週所定労働時間 20 時間以上ということが原因で離職となった利用者は２名いる。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は６名で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の者は３名（精神障害者３名）、週所定労働時間 10 時間未満の者は２名（知的障害者１名、精神障害者１名）であった。

就職時に週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を結んだ３名のうち 20 代の男性は、週末のみ開店のコロッケ販売店で、週２日×１日６～７時間（週 12～14 時間）、調理・販売を行っている。勤務日以外は当該事業所を利用している。30 代の女性は、ハローワークの紹介により化粧品メーカーの軽作業の障害者求人に応募し、職場実習（２～３日）と１か月程度の試用期間を経て採用された時点では、１日４時間、週３日の勤務で、週所定労働時間 12 時間であった。多くの場合、週所定労働時間 20 時間以上が採用の条件とされるが、このケースでは企業の側から、まずは短時間の就労で慣らしていくことを提案された。その後、徐々に勤務時間を延ばすことができ、現在は週４日勤務、週所定労働時間 20 時間以上となっている。なお、就職後１年間、勤務日以外は当事業所を利用していた。30 代の女性は、ハローワークの紹介による老人福祉施設の清掃の仕事を、雇用時点では１日 6.5 時間、週３日から始め、徐々に勤務時間を増やし、現在の週所定労働時間は 20 時間を超えている。

就職時に週所定労働時間 10 時間未満で雇用契約を結んだ２名のうち、「事務の仕事をしたい」という希望を持っていた知的障害のある 30 代の女性は、地域の老人福祉施設で月末のファイリング等の事務補助を行っている。精神障害のある 40 代の女性は、１日２時間、週２日、地域でつながりのある障害者福祉施設の清掃業務を行っている。「午後のどの時間でもよいので、決められた仕事を２時間やればよい」という契約になっていることで、出勤時間に対するプレッシャーが軽減されている。２名とも勤務日以外は当事業所を利用している。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

障害者求人でありながら、週所定労働時間 20 時間未満での雇用を認めてくれた事業主があったことにより、一般就労のチャンスを得て、勤務時間を延ばし、週所定労働時間 20 時間以上で働くことができるようになった人がいるというのはとてもありがたいことである。

障害のある人にとって、最初から週所定労働時間 20 時間以上は、きわめて厳しい条件である。まずは１日３～４時間、週３日程度の就労により、新しい環境、仕事に慣れ、人間関係を築いていくことが望ましい。当事業所から「卒業」していく人を見ながら、「自分も」という思いを持つ人も多い。

Ｂ型事業所を利用する人の多くは、少しでも多くの収入を得たいと思っている。当該事業所では皆勤手当を 3,000 円支給しているが、それを入れても工賃は月額 12,000～13,000 円にしかならない。週所定労働時間 20 時間未満の一般就労の障害者雇用が可能になれば収入は格段にアップするため、それを希望する者は多い。ただし、その実現にはＢ型事業所との併用が認められることが必須である。精神的安定を得るための「居場所」としてのＢ型事業所の意義は、本人にとってきわめて大きい。

また、一般就労移行後の就労定着支援は障害者就業・生活支援センターの業務となっているが、ただちに本人と信頼関係を結ぶことは難しく、当人たちにとって「帰れる場所」、「心の拠り所」であるＢ型事業所から障害者就業・生活支援センターへと緩やかな移行が実現できるようにするべきである。

なお、就職後６か月間はＢ型事業所の責務として本人をフォローしなければならないと定められているが、それは無償で行うこととされている。利用者が就労し自立に向けて作業所を卒業することは、とても喜ばしいことである。一方で、給付金事情から考えると、利用者の減少は給付金の減額に直結し、事業運営を不安定にするだけでなく、その後の６か月間は無償で定着支援をする義務が生じるという実態がある。このような制度の下では、利用者に一般就労させずにＢ型事業所にとどめ置き、その分の給付金を受け取り続けようとする事業所が出てきても不思議ではない。一般就労への移行後の定着支援の考え方として、就労先との連絡調整はもとより、利用者が精神面の安定を維持する上で必要とされるのであれば、期間を設けずにＢ型事業所を利用できるようにすべきである。一般就労に移行する利用者にとって、その社会参加の第一歩となった居場所を奪われることが、どういった影響を及ぼすかということを考えていただきたい。

最近は在宅ワークのサポートにも取り組んでいる。能力的に高くパソコンスキルもあるが対人コミュニケーションや外出が難しい利用者に対し、以前は在宅ワークとして継続的・固定的に渡せる作業が量的に乏しかった。しかし昨年から、当事業所が中継する形で新しい取引先の仕事ができた。今はまだＢ型事業所の工賃（時給 130 円）で作業をしている方が、いずれ自分で企業と直接やり取りできるようになれば、作業所の在宅ワークではなく、企業に雇われる在宅ワーカーとして自立することも可能である。みなし雇用が認められることにより、こういった働き方を望まれる方への就労支援も広がるとよいと思う。

事例２

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は６名（精神障害者３名、発達障害者２名、身体障害及び高次脳機能障害者１名）で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者は５名であった。身体障害と高次脳機能障害のある１名は前職の経験を活かして送迎バスのドライバーとして、他４名（精神障害者２名、発達障害者２名）は清掃会社に就職した。また、週所定労働時間 10 時間未満の一般就労移行者は１名（精神障害者）であり、家庭教師として就労している（家庭教師として登録している会社との雇用関係はない）。

１　事業所の概要

障害者の就労支援事業や訪問看護事業等を手掛ける株式会社が経営し、2014 年４月に指定を受けたＡ型事業所である。作業内容は、①地産商品の制作・販売、②革小物の制作、③デザイン業務、④清掃作業（民泊の清掃）で、定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は精神障害者 13 名、発達障害者７名、身体障害者２名（片麻痺＋高次脳機能障害、糖尿病による片足切断＋視覚障害）、知的障害者２名、難病（脊髄小脳変性症）者１名（身体障害者手帳１級）の計 25 名となっている。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

アンケート回答時は、利用者のうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の人は１名（難病者）、10 時間未満の人は２名（精神障害者）であった。10 時間以上 20 時間未満の１名（難病者）は午前中の３時間のみ、週３～４日の利用となっている。10 時間未満であった２名は当時体調を崩しており、１日２時間、週４日の利用となっていたが、このうち１名は、現在は１日４時間の利用が可能となった（医師より週４日の利用との制限がかかっているため、週の利用時間は 16 時間）。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

介護サービス（デイケア）との併用を希望し、週所定労働時間 20 時間未満での就労を希望する身体障害のある利用者が１名いる。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

現在の利用者には週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の理由となった者はいない。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度における一般就労移行者は６名で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満

の一般就労移行者は５名、週所定労働時間 10 時間未満の一般就労移行者は１名であった。

2018 年度の一般就労移行者は精神障害者２名、発達障害者２名の計４名で、当時、清掃作業を受注していた清掃会社に就職した。

2019 年度の一般就労移行者は２名で、うち１名は週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満、もう１名は週所定労働時間 10 時間未満での就労となった。前者は、疾病による片麻痺（身体障害・高次脳機能障害）がある 50 代の男性で、トラック運転手としての職歴を活かし、当該事業所と経営母体を同じくするＢ型事業所利用者の送迎バスの運転手として勤務している。障害年金もあり、孫の面倒を見ながら、働きたいという本人の希望にあった働き方での就職であった。

後者は精神障害者で、家庭教師として働いている（登録会社との契約関係がないため、雇用ではない）。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

精神障害のある人にとって、最初から週所定労働時間 20 時間以上というのは、かなり高いハードルとなっている。短い時間から始め、徐々に労働時間を延長していくことにより、週所定労働時間 20 時間以上の働き方ができるようになる人もおり、週所定労働時間 20 時間未満の働き方がさらに広まり、そのような障害者を対象とした求人が増えるとともに、職業リハビリテーションサービスの提供により、その可能性が高まると思う。また、精神障害のある人は体調に波があるため、体調に合わせて労働時間をコントロールしていくことも必要であり、職場定着に際してはこれに対する支援も重要となる。

事例３

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は７名で、このうち週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者は４名（知的障害者４名）、うち１名は週所定労働時間 10 時間未満であった。飲食店に就職した 20 代の女性は、最初は皿洗いなどから始めたが、作業のステップアップとともに徐々に勤務時間が延長され、現在は週所定労働時間 20 時間以上の勤務となっている。警備会社にセキュリティスタッフとして就職した 20 代の女性も、週所定労働時間 20 時間以上となった。この２名については、就職後も当該事業所を利用していたが、勤務時間の延長に伴い、現在は利用していない。週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満で雇用された 20 代の男性は介護施設に介護補助等の業務で就職したが、職場で問題を起こし退職となり、再度当該事業所を利用している。週所定労働時間 10 時間未満で、工務店にタイル張りの補助業務で就職した 20 代の男性は、本人のモチベーションの低下などが原因で休む日が多く、退職となった。その後、当該事業所は利用せず、離転職を繰り返している。

１　事業所の概要

2002 年に設立された特定非営利活動法人が経営する､2017 年４月に指定を受けたＢ型事業所である。内職作業等の生産活動や、近隣のゴミ拾い・清掃などの地域活動を事業内容としている。また、施設外就労を積極的に行っており、現在は利用者の 15～16 名が施設外で５つほどの場所（書店３か所、内職作業１か所、自動車部品（ハーネス）工場１か所）に分かれて施設外就労を行っている。施設外就労を行うことで、月平均 2.5 万円というＢ型事業所の平均工賃を上回る工賃を支払うことができている。定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は知的障害者 23 名、精神障害者５名の計 28 名となっている。ほとんどの利用者が毎日通所している。知的障害のある利用者は軽度の者が多く、年金受給者も少ない。法人の利用者の過半数は触法障害者で、当該事業所の利用者も同様の傾向を有している。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

週 20 時間未満利用者の３名は、一般就労と当該事業所の利用の併用者で、2016 年度以前の一般就労移行者である（事業所を管轄する自治体では、協議書が認められれば就労継続支援事業所との併用が可能な場合がある）。一般就労移行者の中には、適切な支援が得られず、６か月以内に辞めてしまうケースが多かったため、継続して支援を行うことができないかと管轄の自治体と協議した結果、併用が認められた。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

複数の利用者が週所定労働時間 20 時間未満の就労希望を持っており、その理由としては、症状・障害の進行、体調の変動・維持が多いが、中には家庭の事情を理由としている者もいる。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

週所定労働時間 20 時間以上であったことが体調管理上の負担となり、退職を経験した知的障害者が１名いる。

６　一般就労移行者の状況

2017 年～2019 年度の一般就労移行７名のうち、週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者は４名（知的障害者４名）、うち１名については週所定労働時間 10 時間未満であった。

１名（20 代、女性）は、以前から当該事業所と関わりのあった飲食店（障害者雇用率制度の対象外の小規模事業所）へ就職し、厨房での業務を担当している。最初は皿洗いなどから始め、徐々にステップアップを図り、現在は盛り付けなども担当している。当該事業所と併用しながら就労していたが、ステップアップとともに徐々に勤務時間も週所定労働時間 20 時間以上となり、職場適応状況も良好となったため、現在当該事業所は利用していない。

もう１名（20 代、女性）は、知人の紹介により、警備会社にセキュリティスタッフとして就職し、工事現場等へ赴き、道路警備や誘導などを行う業務を担当している。不定期な仕事で、施設を利用しながら就労していたが、自立のためにグループホームを出ることになり、生活費を稼ぐため仕事を増やし、週所定労働時間 20 時間以上となったので　当該事業所利用も 2020 年度で終了となった。

３人目の 20 代の男性は介護施設に介護補助等の業務で就職したが、職場で問題を起こし、退職となり、再度当該事業所を利用している。

４人目は、週所定労働時間 10 時間未満の就労移行者の 20 代の男性で、工務店にタイル張りの補助業務で就職したが、本人のモチベーションなどが原因で休む日が多く、退職となった。その後清掃業務なども行うが、長く続かず、働いては退職を繰り返し、転々としている。現在当該事業所は利用していない。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

事業所の方針としては、特に週 20 時間未満の就労を推進しているわけではなく、週 20 時間未満のまま継続して就労する利用者はほとんどいないが、最初は週 20 時間程度で就労し、本人と職場・仕事がマッチングすれば、徐々に時間を延ばしていけるように支援している。本人の負荷の観点からも、週 20 時間未満からのスタートがよいと考えているが、ハローワークの求人や比較的規模の大きい企業などでは（週 30 時間以上の雇用を推奨することから）受け入れてもらうことが難しいため、知人や小規模の事業所等に頼っている現状がある。法改正で施設外就労の加算がつくようになったこともあり、当該事業所でも施設外就労を行っており、施設外就労を経験した利用者の就労意欲が高まっているので、施設外就労の機会が増えることを望んでいる。なお、特に週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者には支援の必要な人も多く、就職後、当該事業所を継続して利用した人は、利用していない人に比して職場定着率が高い。当該事業所を管轄する自治体では、一般的には就労継続支援事業所との併用は認められないが、協議書を提出し、認められれば施設と併用しながら一般就労できるものの、そのことを知らない支援者も多いため、周知が必要だと思う。

事例４

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者４名のうち、１名が週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満、１名が週所定労働時間 10 時間未満で公共施設の清掃を行う同じ清掃会社に、１名が週所定労働時間 10 時間未満で老人保健福祉施設の清掃を受託する清掃会社に就職した。週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の契約で就職した 50 代の知的障害のある男性は、現在は週所定労働時間 20 時間以上で勤務している。20 代の知的障害のある女性と 30 代の精神障害のある女性は週所定労働時間 10 時間未満で現在も勤務しており、２名とも採用前に当該事業所の管轄の自治体の障がい者短期トレーニング促進事業[7]を利用して採用された。なお、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている３名は、就職後も継続して当該事業所を利用している。

１　事業所の概要

当該事業所を運営しているのは 2003 年に設立した任意団体（2006 年に NPO 法人を設立）で、精神障害者の日常生活を支える場、社会参加・就労支援のための作業所を中心に地域活動を行っている。当該事業所は 2005 年に開所した作業所で、2010 年、2017 年に改装・改築を経て、現在は多機能型就労支援事業所（就労移行支援事業所、Ｂ型事業所）として運営している。Ｂ型事業所の定員は 14 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は、手帳による区分では精神障害者 12 名、知的障害者９名の計 21 名となっているが、この中には、発達障害のある者、高次脳機能障害のある者も含まれている。作業内容は当該事業所のコミュニティカフェに関する作業や製菓作業、出店、紙や布を使用してのクラフト作業など、多岐にわたる。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

週 20 時間未満の利用者は知的障害者４名、精神障害者８名となっている。週 20 時間未満の利用となっている理由については、知的障害者のうち１名は他のＢ型事業所との併用、３名は精神障害との重複障害者で体調不良、体調管理となっている。精神障害者のうち１名の女性は介護老人福祉施設にて週６時間清掃業務を行っているため、週 20 時間未満の利用となっている（当該事業所のある自治体では本人と勤務先の事業所が希望すればＢ型事業所との併用が認められている）。７名の精神障害者については、体調不良、体調管理がその理由となっている。

[7] 当該地域で実施される、OJT による障害者の就労促進事業のひとつ。企業等で、障害者がより実践的な短期のトレーニングを行う場合に、安心して行えるように必要な経費を助成する。対象は障害者就業・生活支援センターに登録している障害者で、実習期間は、１人１回につき１か月以内、実習時間は合計 60 時間以内。障害者就業・生活支援センターに対して、実習者への手当として実習１日あたり 500 円、傷害保険への加入費用、事務費の経費が助成される。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

週所定労働時間 20 時間未満の就職を希望しているのは、精神障害（診断名はうつ病だが、発達障害がベースにあると思われる）のある 20 代男性である。大学を卒業後、IT 関係に就職するも、発病により離職。実家は遠方にあり、大学入学後、親から月 10 万円の仕送りを受け、生活をしている。来年定年を迎える父親から来年の３月までになんとか就職するよう言われているが、本人にはなんとか自分で生活をしようという意識が薄い。当該事業所で仕事を頼んでも、自分のメリット（スキルアップ、資格取得等）にならないことは「できません」と断る等、仕事に対する意識も低い。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

過去の職歴において、週所定労働時間 20 時間以上ということが離職の要因となった精神障害者は複数おり、その主な理由は症状・障害の進行、体調の変動・維持となっている。

６　一般就労移行者の状況

2017 年～2019 年度の一般就労移行者４名のうち、１名が週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満、２名が週所定労働時間 10 時間未満での一般就労移行者であった。３名のうち２名は公共施設の清掃を行っている清掃会社、あとの１名は介護老人福祉施設の清掃を受託する清掃会社に就職した。

公共施設の清掃を行う清掃会社に就職した２名のうち、１名は知的障害のある男性（50 代）で、就職時点では週所定労働時間 20 時間未満での雇用であったが、現在は週所定労働時間 20 時間以上となっている。清掃会社の本社から無給の実習は不可との指示があったことから、面接後、即採用となる。採用当初は７時 30 分～11 時、週５日の勤務であったが、30 分延長となり、現在は週所定労働時間 20 時間以上となっている。金銭管理ができないため、成年後見人がついている。グループホームに支払うお金等すべて管理されており、自由に使えるお小遣いを稼ぎたいという理由で当該事業所を併用している。なお、当該事業所ではお小遣いの管理等も支援している。就職先の事業主にとっては障害者を雇用していることが、自治体から業務を請け負う際のアドバンテージとなることが当該障害者の雇用理由の一つだが、他の社員と同様、昇給もあり、健康診断、面談もきちんとしてくれ、障害者が安心して働くことができる環境を整えてくれている。

もう１名は知的障害のある女性（20 代）で、障がい者短期トレーニング促進事業を３回受講後、採用となった。現在は７時 30 分～11 時 30 分、週２日の週所定労働時間８時間の勤務となっている。当該事業所を管轄する自治体では、就職後も就労継続支援事業の利用が認められているため、現在も当該事業所を利用している。その理由としては生活リズムの維持、給料以外の収入として工賃を得ることのほか、家族関係がある。祖母の対応に問題があり、「毎日入浴する必要はない」と清掃業務を行っている本人を毎日入浴させてくれず、母親も本人と同様の扱いを受けている。清掃場所や清掃会社のシャワーを使ってもらったり、近所の温泉の利用を促したりすることにより、整容を維持している。また、そのほかにも祖母の対応に問題があり、自宅にいることが本人にとってはストレスとなっている。

介護老人福祉施設の清掃を受託する清掃会社に就職した１名は精神障害のある女性（30 代）で、障がい者短期トレーニング促進事業終了後、2017 年８月に採用され、現在は９時～11 時、週２日勤務してい

る。現在は、週１日１時間程度、当該事業所を利用し、そのほかの時間は猫の世話のボランティア等を行って過ごしている。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

当該事業所を管轄する自治体では雇用契約締結後もＢ型事業所の利用が認められているので、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている障害者は、Ｂ型事業所を利用することにより給料では足りない分の収入を工賃で得ることができ、ストレスの解消等の場を確保することもできている。これが認められないと、職場定着支援や就労定着支援により、人に対するサービスは提供できるが、工賃を支払うことができない。また、就労定着支援だと就職後６か月後からしか開始できず（６か月までは職場定着支援)、最も必要な時に支援を実施することができない。また、就労定着支援が導入されたことにより、今後、Ｂ型事業所との併用が認められなくなるのではないかと危惧している。

雇用保険に加入しない働き方をする者（週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている者）はジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションを受けられないことも大きな問題と考えており、制度の改正を期待している。

事例５

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は３名で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者は２名であった。１名（40 代女性、統合失調症）は介護老人福祉施設で週２日勤務し、清掃業務を担当している。もう１名（50 代女性、統合失調症）は、グループホームで、１日３～４時間、週３日勤務し、世話人の補助（食事作りなど）を担当している（現在は、他のアルバイト等を掛け持ちしている）。

１　事業所の概要

2003 年から精神障害者の居場所づくりのための活動を行ってきた社会福祉法人が経営する 2012 年 10 月に指定を受けたＢ型事業所であり、指定前はＡ型事業所であった。喫茶店にて、喫茶サービス・飲食サービスを行っている（喫茶店の営業時間：８時～19 時、勤務（利用）時間は９時～13 時、12 時～16 時の２交代制）、定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

アンケート調査回答時の登録者は精神障害者 13 名、知的障害者１名であったが、現在は計 18 名となっており、変動がある。利用者は喫茶店にて調理・接客等を担当し、提供するメニューはメンバーが考えている。利用時間については、精神障害者は全員が週 20 時間未満、１名の知的障害者のみが９時～16 時、週５日程度となっている。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

週 20 時間未満の利用者のうち４名は週 10 時間未満の利用（13 時～16 時、週１回程度）で、利用時間以外はグループホームやデイケアで過ごしている。そのほかの週 20 時間未満の利用者も、その人なりのライフスタイルに合わせて事業所を利用しており、高齢になった家族の介護や、デイケア利用との兼ね合い、生活保護が減額されない範囲で利用したい（工賃を得たい）という希望等により、利用時間を決めている。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

就労希望者については全員が、(現在のペースならば体調等崩さずに就労できるとの経験から) 現在の事業所利用の時間帯（半日、週２、３日勤務）であれば就労したいと考えている。また、そうした形態で働いている周囲の他の利用者をロールモデルとして、そのような希望を持つ人もいる。現在事業所を利用している精神障害者については、現時点では、週 20 時間以上の就労は難しいと考えているが、本人が好きな仕事に従事できるのであれば、そのハードルも多少は超えていけるのではないかと思う。しかしながら、障害者を対象にした求人における職種は限定的であり、希望する職種がほとんどないため、無理をしてまで就職したくはないと考える人が多い。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

2019 年度に事務職で就職した 40 代の男性（統合失調症）は、３か月ほどフルタイムで勤務していたが、体力面の問題等から退職となり、現在は再び当該事業所の利用を続けている。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は３名で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者は２名であった。

１名（40 代女性、統合失調症、Ａさん）は介護老人福祉施設で毎週、火曜日と金曜日の週２日勤務し、清掃業務を担当している。勤務時間は 18 時～21 時、６時～９時で実働時間は６時間、週所定労働時間は 12 時間となっている。毎日、するべき仕事のリストを受け取り、仕事を進めている。就職先の事業所には、就職時点では障害を開示していなかったが、就職後本人から事業主に伝えた。事業主は、障害者雇用率にカウントされる勤務時間での雇用を望んではいるが、本人がきちんと仕事をしているため、現状の働き方を認めてくれている。月・火・木・金曜日の９時～13 時は、就職前と同様、当該事業所に通い、有償ボランティアとして働いている。

もう１名（50 代女性、統合失調症）は、知的障害者を対象としたグループホームに勤務し、世話人の補助（食事作りなど）を担当している。１日３～４時間（午前中）、週３日勤務という条件で就職した。現在の勤務先のグループホームでは勤務時間を延長することができないため、就職後は、他のアルバイトを探し、掛け持ちで働いている。本人はバイタリティのあるタイプで、精神障害者を対象としたグループホームで生活をしており、そこでの支援を受けられることもあり、就職後は当該事業所を利用していない。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

求人を探す場合、「障害者雇用枠で」という方は障害者枠で探すが、どうしても週所定労働時間 20 時間以上のハードルがあるため、基本的には一般の枠で応募することが多い。そのため、当該事業所が表立った支援を行うことができない。インターン就労などで夜勤をこなす利用者もいたが、体力や年齢の関係で続かないことが多い。また、障害者雇用では本人が希望する職種の求人が少ないように感じる。ある程度能力のある方でも、本人がやりたい仕事と、実際の障害者枠の求人での仕事の内容との間にギャップがあり、モチベーションが続かず、少しでも嫌なことがあると辞めてしまう、といったことがある。

当該事業所のある自治体では、就職後の就労継続支援事業の利用はできないが、Ａさんについては、単身生活者であり、生活面での相談を含めた支援が必要という判断のもと、受け入れている。自治体と協議する方法もあるが、協議した結果、受入れ不可となった場合、通所できなくなる可能性もあると考え、有償ボランティアという形で受け入れている。週１日働くだけでも、月の工賃を上回る収入が得られることもあるため、週 20 時間未満の就労を希望する人は多く、事業所としても週 20 時間未満であれば働くことができると考える人も多い。しかし、就職すると事業所を利用できなくなるということが、就職を躊躇する理由の一つとなっている。就職後も支援が必要な人は少なくないため、この条件が緩和

されればと思うが、悪用している人もいると聞いているので、必要な人が必要な支援を受けられるような体制づくりが必要だと考える。

８　障害者へのヒアリング結果

Ａさんに対するヒアリング結果を以下に記載する。

高等学校卒業後、水道工事会社に就職し、当初は受付業務を行っていたが、上下水道の補正工事の見積もりやCADを使った図面作成等に関するOJTを受け、コンサルタント業務を担当するようになる。職場での人間関係に悩み、心身のバランスを崩す。通院しながら、自宅療養を行い、24歳くらいから、ウエイトレス等のアルバイトをしながら過ごす。再び体調を崩し、40歳の時に３か月入院、その病院のケースワーカーに紹介され、当該事業所の利用に至る。慣れるのに２～３年かかり、最初は１日４時間、週２回の利用から開始した。利用を開始して驚いたのは、工賃の安さであり、それがもとで、インターネットを活用した求職活動を始めたが、不採用が続いた。2019年、45歳の時、現在の勤務先である介護老人福祉施設をインターネットで見つけ、一般枠で面接に行ったところ、採用となった。採用後に事業所に提出した書類に既往症を記載したことから、事業主に障害が知られることとなった。障害については、事業主より周囲の方に伝えてもらい、周囲の理解を得て、働くことができていることにとても感謝している。

勤務時間は18時～21時、６時～９時で、その間は20分程度の見回り業務の後、仮眠時間となっている。勤務日である火曜日、金曜日は９時に当該事業所に来て、調理等を担当し、昼食を食べて、自宅に戻り、勤務先に出勤している。ここでとる昼食があるからこそ、元気に働くことができている。仕事の内容は共用部分の清掃で、見回り業務も含まれており、時には利用者の状況を介護職員等に伝えることもある。利用者からは、あんたもこっちの人間（利用者）でしょ、とからかわれることもあるが、楽しくやっている。

両親が残してくれた一軒家で１人暮らしをしており、月４日、訪問看護を受けている。通院は４週間に１回、服薬は朝・夕・夜の１日３回、夜勤だと服薬のタイミングが難しいがなんとか調整している。現在も涙を流す発作がある。

当該事業所に来て、周囲の人の気配を感じ、仕事をしていると癒される。また、理事長や職員にいつでも相談ができることで、とても助かっている。ここがなければ、今の生活を送ることはできていないと思う。

障害年金と給与で生活をしており、ゆとりはないが、現在の生活を長く続けられるようにしたいと考えている。

事例６

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は２名（知的障害者１名、精神障害者１名）で、２名とも採用時の雇用契約が週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者であった。両者とも、当該事業所の管轄自治体の職場実習支援事業を経て、トライアル雇用（１名は常用雇用に移行）となった。うち、30 代の知的障害のある男性は、採用時は週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満での契約であったが、対応できる作業が限定される等の理由から、現在は１日２時間、週４日で、主に清掃作業に従事している。また、老人福祉施設に１日４時間、週３日の雇用契約でトライアル雇用となった 50 代の精神障害のある女性は、本人都合により契約期間満了で退職となった。

１　事業所の概要

精神障害者の居場所づくりから始まった事業所で、2008 年４月、社会福祉法人の傘下に入り、2015 年 10 月、社会福祉法人が運営する事業所の従たる事業所として、Ｂ型事業を開始した。2019 年４月１日からは、単独事業所としてＢ型事業を実施している。開所日は月～金曜日、開所時間は９時～16 時で、梱包作業、自主製品作成、施設外就労（清掃・リネン交換）となっている。事業所の定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は精神障害者 25 名、知的障害者３名の計 28 名となっている。知的障害者３名は毎日安定して通うことができており、全員が週 20 時間以上の利用となっている。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

精神障害者は午前中だけ来て帰ったり、午後から来たりで、週 20 時間以上の利用と週 20 時間未満の利用が半数ずつとなっている。週 10 時間未満の利用者は精神障害者１名で、週３日の利用予定となっているが、来たり来なかったりと利用状況は不安定である。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

利用者の大部分を占める精神障害者は職歴のある人がほとんどだが、対人関係や体調の悪化による離職の経験から、現在のところ就職を積極的に希望する人はいない。また、就職希望を持ったとしても、いざ、具体的な活動となると尻込みしてしまう人がほとんどである。精神障害のある人は、皆が割り切り、障害年金、生活保護費と工賃での今の生活で満足している。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

現在の利用者の中には、週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となった者はいない。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労者は２名（知的障害者１名、精神障害者１名）で、両者とも採用時の雇用契約が週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者であった。

知的障害のある男性（30 代）は、かつて当該事業所の利用者であった女性を雇用した飲食店より、もう１人雇用してもよいとの話があったことから、自治体の職場実習制度による３週間の職場実習、トライアル雇用を経て、１日３時間、週４日の契約で採用された。しかし、対応可能な作業が限られ、また、言われたことをすぐ忘れてしまうため、勤務時間が減っていった。グループホームでの生活を維持するのが困難になる給与レベルとなったため、当該事業所の支援担当者が最低月３万円は必要と掛け合い、現在は１日２時間、週４日働いている（日によって残業があるため、３万円の収入を得ることができている）。清掃業務と物品補充を担当しており、６時からの早朝出勤もある。なお、2017 年より前に同事業所に就職した精神障害のある女性（30 代）も同じく、自治体の職場実習制度による３週間の職場実習、トライアル雇用を経て、採用されている。当初、１日４時間、土日を含む週５日勤務で契約を結んだが、生活保護の範囲で働きたいという希望があったこと、家事・育児、母親の通院の付添い等に時間が必要であったことから、現在は、採用時の週所定労働時間よりも少ない１日４時間、週２日（土日）の週所定労働時間８時間で雇用されている。器用で真面目な性格であり、調理を担当している。

また、精神障害のある 50 代女性（知的障害がベースとなり、統合失調症を発症したと思われる人）は、ハローワークより当該事業所に提供された老人介護施設の求人に応募し、自治体の職場実習制度による職場実習３週間を経て、トライアル雇用となる。掃除、洗濯等の生活支援を職務とし、午前中のみの１日４時間、週３日勤務から始めたが、腰痛を訴えるようになり、どんどん出勤日数が減っていった。トライアル雇用期間満了時に、腰痛は精神的なことからくるものと判断されたこともあり、当該事業所より本人に態度をはっきりした方がよいと伝え、契約期間満了で退職となる。一時は在宅生活を送っていたが、現在はまた当該事業所を利用している。退職前に本人が腰痛を訴えるたびに、作業内容や勤務日数を事業主がすぐに調整してくれたことで、かえって本人が自分の存在意義を見失っていたこと（配慮の難しさ）も離職理由の一因になったと考えている。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている知的障害のある男性は、グループホームから、ホームで過ごす時間が増えたことで対人トラブルが増えたとの相談があったため、現在は勤務後に当該事業所へ通所しているが、事業所を管轄する自治体がＢ型事業所との併用を認めていないため、工賃を払うことができない。週所定労働時間 20 時間以上働くことが難しい知的障害者には自分で時間の過ごし方を考えることが難しい人が多く、また、本人のストレスを受け止める存在も必要であることから、週所定労働時間 20 時間未満の雇用の促進とともに、Ｂ型事業所との併用ができるように制度改正を希望する。

また、上述の知的障害のある男性については、ジョブコーチ支援が受けられないことも対応可能な作業を広げることができない一因となっていると感じる。今は店長の人柄もあって雇用してもらえているところがあり、店長の転勤があった場合等、次回の契約更新時に継続雇用してもらえるかが心配である。

事例７

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は知的障害者２名で、２名とも週所定労働時間 10 時間未満での就職であった。40 代の男性は一度退職した物流会社に再就職し、８時～12 時、週２日勤務で就職し、現在は同じ勤務時間で週３日、コンテナ洗浄作業に従事している。20 代の男性は老人福祉施設にて昼食後の下膳作業を１日２時間、週２日行っている。なお、週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている２名は、就職後も当該事業所を継続して利用している。

１　事業所の概要

知的障害のある方が通所できる授産施設の開設を目指して 1980 年代後半に設立された社会福祉法人が経営する、2009 年４月に指定を受けたＢ型事業所である。作業内容は焼き菓子などの自主製作、畑作業、菓子類の箱折り、DM 封入、公園清掃、古紙回収、除草作業、チラシ配りなどである。定員は 31 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は知的障害者 34 名（うち身体障害との重複障害５名）となっている。全員が、８時 30 分～16 時、週５日の利用となっている。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

週 20 時間未満の利用者はいない。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

週所定労働時間 20 時間未満の就職を希望している者は３名おり、うち１名は現在の週所定労働時間 20 時間未満の仕事とのダブルワークを希望している。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

過去の職歴において、週所定労働時間 20 時間以上ということが離職理由となった者は１名いる。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は知的障害者２名で、２名とも週所定労働時間 20 時間未満の就職であった。２名とも当該事業所を継続利用しており、この２名の他にも、2016 年度以前に就職し、学校給食の食器洗浄作業にて週所定労働時間 20 時間未満で働いている男性１名も継続して当該事業所を利用している（当該事業所を管轄する自治体では雇用契約締結後の就業継続支援Ｂ型事業の利用が認められている）。

2018 年度に、以前働いていた物流会社で再雇用された 40 代の男性は、コンテナの洗浄作業を行って

いる。最初に就職した時は、８時～12 時、週５日勤務という契約であったが、人間関係の悩みから出勤することが難しくなり、退職となった。その後、当該事業所で立て直しを図り、８時～12 時、週２日勤務で再就職し、現在は同じ勤務時間で週３日勤務となっている。勤務日以外は朝から当該事業所に通ってきており、勤務日も仕事が終わったら、当該事業所で昼食をとり、作業に加わっている。

2019 年度に、老人福祉施設にて雇用された 20 代の男性は、昼食後の下膳作業を１日２時間、週２日行っている。勤務日以外は当該事業所で１日過ごし、勤務日は当該事業所で昼食をとった後、老人福祉施設に出勤している。以前、別の施設にてより長い時間で職場実習をしたこともあったが、「次は何をすればよいですか」という一言が言えなかった（本人は自閉的傾向が強く、コミュニケーションをとることが苦手である）ことから、採用には至らなかった。本人よりも保護者が勤務日の増加や他の仕事先とのダブルワークを希望しており、当該事業所としては、現在勤務している老人福祉施設で、勤務枠に空きが出れば勤務日を増やしたいと考えている。

2016 年以前に週所定労働時間 20 時間未満で就職した後も当該事業所を継続して利用している 40 代の男性は、学校給食の食器洗浄作業を行っている。勤務時間は 12 時～18 時 30 分となっているが、学級閉鎖等で食器の数が減ると勤務時間は短くなり、夏休み等の期間は仕事も休みとなるため、年間で平均すると週 20 時間未満の勤務時間となっている。就職後も当該事業所を継続利用しており、勤務日は午前中事業所にて作業を行い、早めの昼食をとった後、出勤している。生活保護と給料で単身生活を送っており、本人は生活保護なしで暮らしたいという希望を持っているが、当該事業所では、年齢を考えると無理をせず、医療費のかからない生活保護を受けながらの働き方の方がよいのではないかと考えている。

本人が継続して当該事業所を利用していることから、本人に対する支援のみならず、事業所訪問による職場定着支援も継続的に行っている。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

本事例においては、３名とも作業への適応力はあるが、環境の変化への対応が難しく、対人関係が苦手であり、ストレスを溜めやすい。当該事業所でリラックスした時間を過ごし、悩み等をスタッフに話すことで安定して働くことができている。本人が当該事業所の利用者であることで、きめ細やかな職場定着支援も実施することができているが、これは当該地域で就職後も継続してＢ型事業所等を利用できるからこそである。

事例８

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は身体障害者（視覚障害）４名で、このうち週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の一般就労移行者は清掃作業で就職した１名であった。視覚障害と聴覚障害の重複障害があり、採用当初は９時～13 時、週３日で働いていたが、公共交通機関での通勤の負担やトラブル回避のため、現在は勤務時間を 30 分短縮して働いている。

１　事業所の概要

2005 年に、障害者や高齢者など何らかのハンディを抱えている方たちが地域の中でよりよい生活を送ることを目指し、特定非営利活動法人を立ち上げた。法人の取組の一つとして、視覚支援学校の教員と卒業生の保護者が中心となって、視覚障害者の就労支援のために設立し、2015 年 10 月に指定を受けたＢ型事業所である。①点字名刺や点字資料等を作成する部門、②マッサージ施術（国家資格保有者）を行う部門、③PC を用いた入力作業等を行う部門、④点字用紙再利用製品やビーズ製品などを製造・販売する部門、⑤農産物の栽培・加工・販売を行う部門等に分かれて作業を行っている。定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は 25 名で、全員が身体（視覚）障害で、重複障害がある人もいる。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

事業所の開所時間が 10 時～15 時、月・火・木・金の週４日となっているため、全員が週 20 時間未満の利用となっている。週 10 時間未満の利用は５名（アンケート回答時は６名）で、その内訳は先天性の糖尿病による視覚障害があり、週３日の人工透析のため週１回の利用となっている人が１名、同じく先天性の糖尿病による視覚障害とともに肢体不自由、メンタルヘルス不調を抱えているため、１日１時間程度、週２～３日、在宅で名刺に貼る点字シールの作成作業を行い、月１回だけの通所となっている人が１名、人工呼吸器を装着しており、週１日２時間の訪問支援を受けている人が１名、長期間の在宅生活を経て家から一歩出るという意味合いで利用し始めた人が１名、70 歳代で健康上の配慮から週１日の利用になっている人が１名となっており、３名に視覚障害以外の障害がある。アンケート回答後、利用をやめた人は、視覚障害以外に、てんかん、知的障害、高次脳機能障害があり、てんかんの発作がコントロールできず、発作を起こすたび、高次脳機能障害がひどくなり、感情の抑制がきかなくなったため、入所施設を利用せざるを得なくなった。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

週所定労働時間 20 時間未満の就職を希望している人がいるかどうかは事業所では把握していない。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

過去の職歴において、週所定労働時間 20 時間以上ということが離職の要因となった人はいない。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は４名で、このうち週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者は１名であった。

2017 年度は 40 代男性と 50 代男性がデイサービスのマッサージ師として、2018 年度は 20 代の男性が週１回の施設外就労で訪問マッサージを行っていた百貨店にヘルスキーパー職として、2019 年度は 40 代の女性がグループホームの清掃員として就職した。また、2020 年度には 20 代の男性が企業の秘書室における PC を使った事務作業で就職した。

週所定労働時間 20 時間未満（採用時９時～13 時（現在 12 時 30 分）、週３日）での一般就労移行者は、清掃員として働いている視覚障害及び聴覚障害のある 40 代の女性で、聴覚障害のある夫とともに３人の子どもを育てている。もとは聴覚障害のみであったが、網膜色素変性症により、視覚障害との重複障害者となった。完全なろうで音声言語でのやりとりは難しく、指文字やわずかに残った視力・視野により筆談や手話で周囲とコミュニケーションをとっている。三療の資格を取得したいと盲学校への入学を志願するが、患者とのコミュニケーションの難しさ等を理由に断られ、2016 年４月より当該事業所の利用を開始した。事業所を運営する法人がグループホームを設立することになり、清掃作業での求人が出されることを支援担当者より情報提供したところ、本人が就職に意欲を示したことから、施設利用時間を利用して清掃作業のトレーニングを行った。家庭での清掃作業は問題なくこなしており、施設の清掃作業においても丁寧さ、正確さを評価され、グループホームにて採用された。本人とのコミュニケーションの取り方等については、支援担当者がグループホームに出向き、周囲の人に説明し、理解を促していった。最初は９時～13 時、週３日で働いていたが、公共交通機関を利用しての約１時間の通勤負担、視覚障害の進行による通勤途上のトラブル（他人との接触）等の回避のため、現在は勤務時間を 30 分短縮して働いている。視力が低下し、全盲になった時のことを考え、本人は点字を学習中である。本人と支援担当者はメールにて連絡をとっており、何かあれば、支援担当者がグループホームを訪問し、フォローアップを実施している。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

当該事業所には歩行訓練により単独通所できるようになった利用者が約 10 名いる。いずれも歩行訓練士の資格を持つ法人の理事の１人が訓練を担当した。そのほかの利用者は施設の送迎支援を受けている。週所定労働時間 20 時間未満で働いている女性は最寄り駅から電車で約１時間の道のりを単独通勤しているが、視覚障害の進行により、危険を感じるような場面もあり、通勤支援が受けられないかとの相談があったが、今のところ、利用できる支援制度がない。2020 年度の予算案において、地域生活支援事業における市町村任意事業として「雇用政策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」[8]が新た

[8] 「雇用政策との連携による重度障害者等就労支援特別事業」（令和２年 10 月より）。重度障害者等に対する就労支援として、雇用施策と福祉施策が連携し、職場等における介助や通勤の支援を実施する。令和２年８月時点で 13 市町村が 10 月からの開始に向けて準備。（厚生労働省 社会保障審議会障害者部会第 99 回資料（令和２年３月４日）及び第 100 回資料（令和２年８月 28 日）より）

に盛り込まれたが、今のところ、当該事業所を管轄する自治体に動きはない。視覚障害者の中には、訪問マッサージ業で働く人も多いが、送迎ドライバーを付けてもらうこと、記録等をドライバーに作成してもらうことへの心理的負担や、視覚障害に対する理解のないドライバーとの関係等に疲れ、離職する人も少なくないため、通勤や移動に関する支援が望まれる。また、視覚障害は緑内障や網膜色素変性症をはじめとして進行性であることが多く、保有視力が活用できるうちは単独通勤ができたとしても、障害の進行に伴って安全に移動することが難しくなる場合があることから、通勤にも同行援護等の介助が利用できる策が強く求められる。利用者の多くは収入に対する悩みを持っている。重度の身体障害等により週所定労働時間 20 時間以上働くことが難しい人が、Ｂ型事業所を利用しながら、週１～２日アルバイトをするといった選択肢が増えるとよいと思う（当該事業所を管轄する自治体ではＢ型事業所との併用は認められていない）。また、優先調達法などの法整備はされているものの、公的機関や企業のＢ型事業所への業務の発注・依頼は不十分である。社会全体として障害者を支えるという考え方、障害者や障害者就労支援施設に仕事を分配するというワークシェアの視点が求められる。

事例９

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者は知的障害のある 20 代の男性１名で、かつて体調不良で離職した大学法人に、週所定労働時間 20 時間未満で再就職した。現在は１日３時間、週５日（週所定労働時間 15 時間）で、大学構内の清掃に従事している。

１　事業所の概要

1998 年に障害者のリクリエーション活動を支援するために、有志によるボランティアグループとして発足し、2002 年に認証を受けた特定非営利活動法人が経営する、2017 年６月に指定を受けたＢ型事業所である。企業から受注する作業（お菓子の箱詰め、サプリメント充填・シーリング、乾物の選別・計量など）を行っている。利用時間は 10 時～16 時で 12 時～13 時は昼休みとなっている。障害特性として易疲労性を有す利用者も多いため、１時間ごとに 10 分の休憩時間をとっており、１日の作業時間は 4.5 時間となっている。定員は 20 名である。

２　利用者の状況

2019 年３月時点での登録者は精神障害者８名、知的障害者７名の計 15 名であったが、2020 年 11 月現在は登録者数 24 名、１日あたりの平均利用者は 13 名程度となっている。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

利用者全員が週 20 時間未満の利用となっており、うち週 10 時間未満の利用者は知的障害者１名、精神障害者２名。利用時間が週 20 時間未満と短い理由には、精神障害者については体調の維持・管理、精神障害との重複障害のある知的障害者３名についても同様の理由だが、残りの４名については、他のＢ型事業所、地域活動支援センターとの併用がその理由となっている。このような利用状況になっているのは、事業所の方針として、その人の生活の中でどのように事業所を利用したいかということを考え、利用日数を決めてもらっていることも大きい。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

週 20 時間未満の雇用を希望している利用者は４名で、いずれも就労継続支援Ａ型事業所からの移行者である。多くの人は正社員を希望しており、障害年金とパート・アルバイトの給与で生活していくという方になかなか考えをシフトできない。週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対してＢ型事業所を継続して利用できる地域に住んでいる人に対しては、週所定労働時間 20 時間未満での就職という選択肢も提示することができるが、それ以外の人の場合、基本的にＡ型事業所という選択肢しか提案できない。また、当該事業所を管轄する自治体では、雇用契約を結んだ時点でＢ型事業所を利用することができなくなるということが、障害者が週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望しながらも、就労に向けての具体的な行動を起こすことを躊躇する大きな要因となっている。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

精神障害のある利用者の中には、症状の悪化や体調不良により、週所定労働時間 20 時間以上という条件に対応できず、離職となった人が数名いる。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は１名（2018 年度）で、週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の就労であった。知的障害のある 20 代の男性で、もともと大学構内の清掃業務に従事していた時に、悪性腫瘍を発症し、入院、手術を受けた。退院後、病状の変化についての見通しを持つことができないという理由で、自己退職をし、当該事業所を利用していた。利用開始から数か月経過した頃、元の勤務先である大学法人から、本人に対して再就職の話があった。職場実習を経て、１日３時間、週５日勤務で元の職場への再就職となった。当該事業所を利用中は、再就職後も安定して働くことができるようにするための体調管理に対する支援、また、本人、家族が事業所を利用する中で働くことに対する自信を回復し、モチベーションを上げていくような働きかけを心掛けた。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

当該事業所での作業の受注元は全て小規模の企業であるため、障害者雇用にあたり週所定労働時間 20 時間以上の仕事を確保することが難しい面がある。週所定労働時間 20 時間未満の雇用という選択肢が広まるとともに、雇用契約締結後もＢ型事業所を利用できるようになれば、受注先の企業への就職の可能性も高まると考える。また、現在、公共施設でカフェの運営を計画しており、これが実現すればカフェを中心に、地元の農産物の地産地消を推進している企業とのコラボによる飲食店をオープンし、スタッフとして利用者を雇用することを検討している。その際も、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援策の拡充とともに、就職後のＢ型事業所の利用が認められることになれば、障害者雇用の大きな推進力になると考える。

事例 10

2017～2019 年度の週所定労働時間 20 時間未満での一般就労移行者の状況

一般就労移行者１名は、週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満での就職であった。身体障害（内部障害）と精神障害（うつ病）の重複障害者で、老人福祉施設にて１日４時間、週４日、清掃業務を行っている。職場定着に不安があり、就職後も当該事業所を訪れているが、Ｂ型事業所の併用が認められていないため、利用者として支援を行うことはできない。

１　事業所の概要

2006 年３月に任意団体を設立し、同年４月より小規模作業所として事業を開始した。2007 年９月には特定非営利活動法人を設立し、2008 年４月より地域活動支援センターとして活動を行う。2013 年４月にＢ型事業所を開設し、指定障害者福祉サービス事業を開始（地域活動支援センターは廃止）した。定員は 20 名となっている。

２　利用者の状況

登録者は知的障害者 11 名（小児麻痺による言語障害（１級）との重複の重度知的障害者１名、言語障害（３級）との重複の軽度知的障害者１名）、精神障害者３名、身体障害者１名となっている。後述する身体障害のある女性（週 20 時間未満の利用者）を除き、利用者の出席率は 98%と高い。

３　週 20 時間未満の利用者とその理由

利用者のうち週 20 時間未満の利用者は 40 代の身体障害（２級）のある女性のみである。高校卒業後、銀行に就職、障害者施設に転職して、事務補助職として働いていた時に、精神的に不安定になり、離職後、５年間の引きこもりを経験し、当該事業所の利用に至った。週４日、９時～12 時の利用予定となっているが、精神的な不安定さから安定して通所することができていない。

４　週所定労働時間 20 時間未満の就労希望のある利用者

就職希望者は現在のところはいない。時折、就職を希望する人もいるが、現在の居場所を失うことが怖く、現実的な活動に移ることができないでいる。

５　週所定労働時間が 20 時間以上であることが離職の要因となったことがある利用者

労働時間が離職理由となった者はいない。

６　一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者は１名で、週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満の就職であった。内部（心臓機能）障害と精神障害（うつ病）の重複障害のある 50 代の男性で、老人福祉施設の清掃業務を行っている。経済的な理由から就職活動をはじめ、本人がハローワークで求人を見つけ、自宅に

近いことを理由に応募し、2019 年８月に就職した。老人福祉施設からは１日４時間、週５日の勤務を打診されるが、体力面の不安から本人が断り、９時～13 時の１日４時間、週４日の条件で採用となった（新型コロナウイルス感染拡大の影響により現在は週３日程度になっている）。

他の清掃担当者はシフト勤務で、チームで仕事をしているが、本人は単独で行っており、夏場は草むしりが主な仕事で、やってもやらなくてもいいような仕事が多いが、本人はこれで給料をもらえるのならばむしろ楽、という考えであまり気にはしていない。本人の能力からすると、身体的な負荷の高い清掃作業よりも、パソコンを使った事務作業等の方が向いているが、本人はそれを望んでいない（当該事業所を 10 年以上利用していたが、生活リズムが乱れやすく、安定して通所することが難しかった。また、自分に甘く１日横になって過ごしていることもあり、真面目に仕事に向き合うことが難しい面があった）。

職場定着に不安を抱えていた本人の希望により、昨年末まで当該事業所の登録は解除せず、就職後も、勤務後に当該事業所を訪れていた。単身生活で、昼夜逆転をおこしやすいため、勤務後は当該事業所で作業をした方が、生活リズムが乱れずにすむが、当該事業所を管轄する自治体では就職後のＢ型事業所の利用は認められていないため、それができない。当該事業所では就労定着支援を行っていないため、本人が来所した際に話を聞き相談にのることはできても、それ以上のことができず本人もいつまで雇ってもらえるかとても心配している。

７　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

当該地域では、就職後、就労継続支援事業を利用できないので、利用者は就職に積極的になれない面がある。2019 年度に一般就労移行者が１名出たことで、就職を意識する人も出てきたが、週所定労働時間 20 時間未満の雇用の広がりとともに、就職後も引き続き当該事業所が利用できれば、もっと就職に積極的になり、就職できる人もいると思われる。

また、就職後も正式な利用者となれば、日々の本人の変化をとらえ支援もでき、また、事業主に対しても積極的に関わることができる。

５　考察

（１）事業所の概要と利用者の状況

調査対象とした 10 か所の就労継続支援事業所の属性と利用者の状況等については、図表３－７のとおりである。

図表３－７　ヒアリング対象就労継続支援事業所の属性と利用者の状況等

事例番号	就労継続支援事業	定員	週20時間未満の利用者の有無	週20時間未満での就職希望者の有無	週20時間以上であることが離職の原因となった者の有無	過去３年間の一般就労移行者数	うち10時間以上20時間未満での就職者の数	うち10時間未満での就職者の数	採用後の週所定労働時間 延長	採用後の週所定労働時間 延長 ２０時間以上	採用後の週所定労働時間 短縮	採用後の週所定労働時間 短縮 20時間以上から20時間未満	退職者数	一般就労移行者の就労継続支援B型事業の利用の可否
1	B	20	有	有	有	6	3	2	2	2	0	0	0	○
2	A	20	有	有	無	6	5	1※	0	0	0	0	0	×
3	B	20	有	有	有	7	3	1	2	2	0	0	2	△
4	B	14	有	有	有	4	1	2	1	1	0	0	0	○
5	B	20	有	有	有	3	2	0	0	0	0	0	0	△
6	B	20	有	無	無	2	2	0	0	0	1	0	1	×
7	B	31	無	有	有	2	0	2	1	0	0	0	0	○
8	B	20	有	不明	無	4	1	0	0	0	1	0	0	×
9	B	20	有	有	有	1	1	0	0	0	0	0	0	×
10	B	20	有	無	無	1	1	0	0	0	1	0	0	×

※（家庭教師）登録会社とは雇用関係にはないため就職ではない

10 事業所のうち、A型事業所は１か所で、残り９か所についてはB型事業所であった。定員については 20 名となっているところが一番多く（８か所）、残り２か所はそれぞれ 14 名、31 名となっていた。

週の利用時間が 20 時間未満の利用者のいる事業所は９か所であり、20 時間未満の利用者がいなかった１か所は、利用者全員が知的障害者である唯一の事業所であった。利用時間が短い理由としては、症状・障害の進行、体調の変動・維持のためであることが多く、特に、精神疾患等のなんらかの疾患がある障害者に多くみられた。また、本人が何時間利用できるかではなく、自身の生活の中でどのように事業所を利用したいかを考え、ライフスタイルに合わせた利用を推奨した結果、週所定労働時間 20 時間未満の利用となっている人もいるとの話が、特に精神障害者の利用者が多い事業所から多く聞かれた。

利用者の就職希望について把握している９か所のうち７か所には週所定労働時間 20 時間未満での就職希望者がいた。症状・障害の進行、体調の変動・維持をその理由として挙げる場合が多かったが、中には家庭の事情を理由とする場合もあった。精神障害のある利用者が多い事業所からは、精神障害者の中には、働く能力はあっても、週所定労働時間 20 時間以上ということが大きなハードルとなり、一般就労を希望しない人や、週所定労働時間 20 時間未満であれば働くことができると考えられる人が少なくないという意見が聞かれた（事例５）。また、公開されている障害者を対象とした求人においては、週所定労働時間 20 時間未満の求人は皆無に等しいため、週所定労働時間 20 時間未満での就職希望者が求職活動をする場合、一般枠での求職活動となり、表立った支援ができないという声も聞かれた（事例５）。

週所定労働時間 20 時間以上ということが理由となり離職した経験のある利用者がいる事業所は６か所であった。週所定労働時間 20 時間以上の就労が困難となった理由としては、症状・障害の進行、体調の変動・維持が多かった。

2017～2019 年度の一般就労移行者は各事業所１名～７名で、10 事業所合計で 36 名であった（１名については家庭教師として週 10 時間未満で働いているが、派遣先とは雇用関係にはない)。雇用契約を結んだ 35 名のうち、採用時に週所定労働時間 20 時間未満で雇用契約を結んだ者は 26 名（74%)、週所定労働時間 10 時間未満で雇用契約を結んだ者は７名（20%）であった。週所定労働時間 20 時間未満で雇用された後、離職した者は 26 名中３名で、その理由については、モチベーションの低下（事例３、６)、職場でのトラブル（事例３）が挙げられていた。３名中２名は再度、就職前に利用していた就労継続支援事業所の利用者となっていたが、１名については単独で就職活動を行い、離転職を繰り返していた。

雇用契約を締結後の就労継続支援事業の利用（併用）については、10 か所の事業所を管轄する 10 自治体のうち３自治体が認めており、５自治体が認めていなかった。２自治体については協議結果等によっては認めていた。

（２）週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者の状況

2017～2019 年度の一般就労移行者 36 名のうち、週所定労働時間 20 時間未満で雇用された(厳密には雇用関係にない１名含む)27 名の属性等については、図表３－８のとおりである。

週所定労働時間 20 時間未満で雇用された利用者の主たる障害は､精神障害と知的障害がともに 11 名、身体障害が３名、発達障害が２名となっていた。採用時の雇用契約では週所定労働時間 20 時間未満であったが、就職後、週所定労働時間 20 時間以上となった者は精神障害者２名と知的障害者３名の計５名であった。なお、この５名については、就職後も就労継続支援を継続して利用し、支援を受けていた。一方、週所定労働時間 20 時間未満（１日４時間、週３日）で就職後、週所定労働時間が短縮（１日２時間、週５日）されていたのは知的障害のある男性１名で、その理由としては本人の作業能力上、対応できる作業が限定されることが挙げられていた。この男性の一般就労移行を支援した事業所を管轄する自治体では、移行後の就労支援事業の利用は認められていないが、勤務時間以外の時間でトラブルを起こすことがあるため、就職前に利用していたＢ型事業所がボランティアで男性を受け入れ、継続して支援を行っている。この事業所からは、ジョブコーチ等の支援が得られないことも対応可能な作業を広げる（週所定労働時間を延長する）ことができない理由として挙げられていた（事例６)。

これらのことは週所定労働時間 20 時間未満で雇用された後、適切な支援を得ることにより、週所定労働時間 20 時間以上の雇用につなげられるケースが一定程度あることを示すとともに、支援を受けられないことによりその可能性が奪われてしまったり、継続雇用が危うくなったりする可能性があることを示す結果と考える。

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に至った主たる理由としては、体調の変動・維持が 15 名（精神障害者８名、知的障害者４名、発達障害者２名、身体障害者１名）と最も多く、求人条件が週所定労働時間 20 時間未満であったという理由による者が７名（知的障害者４名、精神障害者２名、身体障害者１名)、ワークライフバランスを理由とした者が３名（身体障害者２名、精神障害者１名)、作業能力的に対応可能な作業が限定されたという理由とした者が１名、Ｂ型事業所の継続利用希望を理由とした者が２名（いずれも知的障害者）であった。また、以前、週所定労働時間 20 時間以上で勤務していた事業所に、週所定労働時間 20 時間未満で再雇用されていた者も２名いたが、その理由としては体調の維持が挙げられていた。

これらのことは、週所定労働時間 20 時間未満で一般就労に移行する者には、体調の維持のため、労働時間が制限される、言い換えると、体調維持を優先するために労働時間を制限することにより継続的な一般就労の可能性が高まる者が少なくないことを示す結果といえる。また、ワークライフバランスといったことも、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の問題を考える上で、必要な視点であることを示す結果と考える。

図表３－８　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者

事例番号	対象者番号	障害種別	性別	年齢					採用時の雇用契約の週所定労働時間		採用後の週所定労働時間			職務内容	週所定労働時間20時間未満の理由	備考
				２０代	３０代	４０代	５０代	６０代	２００時間未満	１００時間以上	１０時間未満	延長	延長 ２０時間以上	短縮			
1	１－①	精神障害	男	○					○						惣菜の製造・販売	体調の変動・維持	
	１－②	精神障害	女		○				○		○	○			軽作業	体調の変動・維持	
	１－③	精神障害	女		○				○		○	○			清掃	体調の変動・維持	
	１－④	知的障害	女		○					○					事務補助	その他（求人条件）	
	１－⑤	精神障害	女			○				○					清掃	体調の変動・維持	
2	２－①	身体障害	男				○		○						送迎ドライバー	その他（求人条件、ワークライフバランス）	
	２－②	精神障害	男			○			○						清掃作業	体調の変動・維持	
	２－③	精神障害	男			○			○						清掃作業	体調の変動・維持	
	２－④	発達障害	男				○		○						清掃作業	体調の変動・維持	
	２－⑤	発達障害	女	○					○						清掃作業	体調の変動・維持	
	２－⑥	精神障害	女		○					○※					家庭教師	体調の変動・維持	
3	３－①	知的障害	女	○					○		○	○			食器洗浄・料理の盛り付け	その他（作業能力）	
	３－②	知的障害	女	○					○		○	○			道路警備・誘導	その他（求人条件）	
	３－③	知的障害	男	○					○						介護補助	体調の変動・維持	退職
	３－④	知的障害	男	○						○					タイル張りの補助	体調の変動・維持	退職
4	４－①	知的障害	男				○		○		○	○			清掃	その他（求人条件）	
	４－②	知的障害	女	○						○					清掃	その他（求人条件）	
	４－③	精神障害	女		○					○					清掃	ワークライフバランス	
5	５－①	精神障害	女			○			○						清掃	その他（求人条件）	
	５－②	精神障害	女				○		○						グループホームの世話人の補助	その他（求人条件）	
6	６－①	知的障害	男		○				○					○	清掃	その他（作業能力）	
	６－②	精神障害	女				○			○					清掃	体調の変動・維持（疾病）	退職
7	７－①	知的障害	男			○				○	○				コンテナ洗浄	体調の変動・維持	
	７－②	知的障害	男	○						○					昼食後の下膳作業	その他（B型事業所を利用しながらの就職を希望）	
8	８－①	身体障害（視覚・聴覚）	女			○			○					○	清掃	ワークライフバランス	
9	９－①	知的障害	男	○					○						清掃	体調の変動・維持（疾病）	
10	10－①	身体障害（心臓機能）・精神障害	男				○		○					○	清掃	症状・障害の進行、体調の変動・維持（疾病）	

※（家庭教師）登録会社とは雇用契約は結んでいない

（３）週所定労働時間 20 時間未満の雇用に関する意見及び要望等

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に関する意見及び要望等で最も多く聞かれたのは、Ｂ型事業所との併用に関することであった（図表３－９）。

図表３－９　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

事例番号	週所定労働時間20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等					
	B型事業所との併用	求人に関すること	職リハに関すること	就労定着支援に関すること	支援策の拡充に関すること	みなし雇用に関すること
1	○	○		○		○
2		○	○			
3	○	○				
4	○		○	○		
5	○	○				
6	○		○			
7	○					
8	○				○	
9	○				○	
10	○					

※Ｂ型事業所との併用：週所定労働時間 20 時間未満で雇用されている者のＢ型事業所の利用に対する希望
求人に関すること：週所定労働時間 20 時間未満の障害者を対象とした求人の増加に対する希望
職リハに関すること：週所定労働時間未満で雇用されている者への職業リハビリテーションサービスの提供に関すること
支援策の拡充に関すること：週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する事業主に対する支援策の拡充に対する希望
就労定着支援に関すること：就労定着支援の課題等に関すること
みなし雇用に関すること：Ｂ型事業所への在宅ワーク発注企業を増やし、週所定労働時間 20 時間未満の在宅ワークの可能性を広げるためのみなし雇用の適用への希望

一般就労移行後、継続して事業所を利用している就労移行者がいる事業所からは、週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者には支援を要する人も多く、就職後、当該事業所を継続して利用した人は利用しない人に比して、職場定着率が高いといった意見（事例３）や、週所定労働時間 20 時間以上働くことが難しい障害者の中には自分で時間の過ごし方を考えることが難しい者や環境の変化への対応が難しく、対人関係が苦手な者もおり、本人のストレスを受け止める場として就労継続支援事業所が必要であるといった意見（事例６、７）、生活リズムの維持、給与以外の収入（工賃）を得るといった目的での利用を希望する人もいるといった意見（事例４）が聞かれた。また、ある事業所からは、就労定着支援が導入されたことにより、就職後の利用が認められなくなることを危惧する声も聞かれた（事例４）。

就職後の利用は認められていないが、ボランティアで週所定労働時間 20 時間未満の一般就労移行者を受け入れている事業所からは、本人のストレスを受け止める存在も必要であることから、週所定労働時間 20 時間未満の雇用の促進とともに、Ｂ型事業所との併用ができるように制度改正を希望するといった声が聞かれた（事例６）。また、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援策の拡充とともに、就職後のＢ型事業所の利用が認められることになれば、障害者雇用の大きな推進力になると考えるといった意見が聞かれた（事例９）。生活リズムの維持のためにも、継続してＢ型事業所を利用した方がよい利用者がいるとの意見も聞かれた（事例 10）。

次に多く聞かれたのは、求人に関することであった。障害者を対象とした求人については、障害者雇用率に反映されない週所定労働時間 20 時間未満の求人は皆無に等しく、この条件で求職活動を行う場

合、一般枠での求職活動となり、障害を非開示にしたまま活動を行うことが多い。そうなると、支援機関は表立った支援をすることが難しく、また、採用された場合にも職場を訪問しての支援や事業主との相談等を行うこともできない、その結果、障害者は障害に対する配慮を得ることができず、無理をしてしまい、離職に至るケースも少なくないといった意見も聞かれた（事例５）。

職業リハビリテーションや就労定着支援に関する意見もあった。

週所定労働時間 20 時間未満で雇用された後、本人が対応できる作業が少ないという理由でさらに週所定労働時間が短くなった一般就労移行者のいる事業所や、反対に週所定労働時間 20 時間未満で雇用されたが、現在は週所定労働時間 20 時間以上で働く一般就労移行者がいる事業所からは、雇用保険に加入できない週所定労働時間 20 時間未満で雇用された者は、ジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションサービスにつながりにくいことも問題であるといった意見が聞かれた（事例４、６）。週所定労働時間 20 時間未満から始め、徐々に労働時間を延ばしていくことができる人もおり、こういった人たちに対する職業リハビリテーションサービスの必要性に対する意見もあった（事例２）。

また、就職６か月経過後から実施する就労定着支援では、最も支援が必要と思われる就職直後の支援ができないということや、就職後６か月までの職場定着支援を実施する支援機関と６か月後からの就労定着支援を実施する支援機関が異なる場合の引継ぎの問題、対象となる障害者との信頼形成に関する問題についての意見も聞かれた（事例４）。

ヒアリング調査においては、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対するニーズを持つ障害者は少なからずいることが把握されたが、そのニーズを充足するためには、障害者に対する支援のみならず、事業主に対する支援策の拡充が望まれるといった意見も聞かれた（事例８、９）。また、週 20 時間未満の利用者に対する在宅ワークを支援している事業所からは、みなし雇用が認められるようになれば、こういった働き方も広がるのではないかといった意見も聞かれた（事例１）。

以上の結果は、週所定労働時間 20 時間以上で働くことに困難を抱える人が一定程度いること、またその原因としては症状や障害の進行、体調の維持・管理といった障害に起因することが多いことを示すものであった。特に精神疾患等の疾患を抱えている場合、働く能力はありながらも 20 時間以上の週所定労働時間が一般就労移行に際しての課題となっていることがあること、また、ワークライフバランスの視点から週所定労働時間 20 時間未満の雇用を望む人もいることを示すものと考える。そして、こういった人達の希望を叶えるためには、障害者雇用率に反映されなくとも障害者を雇用し、障害者の力を職場で活かしてくれる事業所が増えることや、週所定労働時間 20 時間未満で雇用された障害者及び雇用した事業主に対する支援の拡充についての希望が聞かれた。また、職場定着においては、就労継続支援事業の継続利用、職場定着支援と就労定着支援の連携、職業リハビリテーションサービスの提供といったことも検討する必要があると思われる。

第３節　参考事例ヒアリング調査

参考事例として、①複数の企業間で障害者のワーカーシェアリングを行っている企業、②自治体より指定管理を受け、地域の障害者の就労支援や障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援事業を実施している就労支援機関、③週所定労働時間 20 時間未満の障害者の就労支援の実績のある、自治体独自の就労支援機関に対するヒアリング調査を行った。なお、本事例については企業ヒアリング調査を実施し、企業ヒアリング調査結果として報告したいと考えていたが、コロナウイルス感染症拡大によりヒアリングの実施が困難となったため、ここで紹介する。

実施期間は、2020 年７～９月で、実施方法は訪問によるヒアリング調査（②については、一部オンライン）とした。

１　調査結果

①に対するヒアリング調査内容は、企業ヒアリング調査と同様であったため、第１節の調査結果と同様の形式で報告する。

②及び③のヒアリング調査結果については、それぞれ質問項目に即した形で報告する。

参考事例１

対象障害者：知的障害・20 代・男性６名、女性１名

勤務状況等：障害者雇用の促進により、地域活性化、人口減少問題を改善すること目指した商工会の有志により発足した一般社団法人における障害者雇用事例である。当該法人で働く障害者は週所定労働時間 40 時間で通年雇用され、地域の農家や商工事業者の業務請負の形態で障害者を通年雇用しており、働き手の障害者は期間ごとに農作業や土木作業等を行っている。法人で雇用されている障害者の週所定労働時間は 40 時間となっているため、雇用されている障害者にとっては週所定労働時間 20 時間未満の雇用ではない。しかしながら、同法人に仕事を依頼し、障害者が業務を請け負ってくれる多くの企業にとっては、間接的ではあるが、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみることができる。

１　企業・事業所の概要

障害者雇用を促進することで地域活性化、人口減少問題を改善することを目指し、2017 年に地域の商工会の有志により発足した一般社団法人である。当該地域の人口は約 5,200 人、うち 40%は 65 歳以上、9.6%が障害者、2014 年に日本創成会議[9]が発表した試算によると、2040 年の当該地域の推計人口は 4,063 人で人口減少に伴い少子高齢化、労働力不足、消費・地域経済の低迷が予想され、このままでは地域ごと消滅してしまうという危機感が活動のきっかけであった。

当該地域は、水稲、畑作、酪農を基幹産業としており、約 20 年前に高等養護学校（現在の高等特別支援学校、生徒数 80 数名）を誘致し、毎年 25 名ほど地域外から全寮制の同校への入学者（当該地域内からは１名程度）があるが、当該地域で就職する者は、福祉的就労（Ｂ型事業所）を含め、２～３名程度であった。地域活性化のための調査において、高等養護学校の生徒からは「仕事があれば地域内で働きたい」という意見が、商工会員や農業者からは「条件が合えば障害者を雇用したい」との意見があったことから、障害者の雇用を促進することで地域活性化に結び付けようと考え、2015 年に商工会が事務局となり、商工会、役場、農業協同組合、高等養護学校・社会福祉法人等と連携する協議会を設置し、障害者の雇用促進のための取組を行う。農家等での障害者雇用は繁忙期等に限られ、また、商工業でも企業規模や業務量の繁閑差等から通年で障害者を雇用できる企業が少ないため、地域内でワーカーシェアリングをすることにより､障害者の雇用を進めることとした｡障害者を正社員として雇用するためには、各会員企業に障害者を派遣し、通年で正規雇用するための組織企業が必要と考え、有志の企業の出資により 2017 年に同法人を発足した。商工会の会員 140 社のうち有志の企業は 11 社（2020 年７月時点）で、業種は製造業、建設業、小売業、不動産業等様々である。

２　障害者雇用状況

同法人では７名の知的障害者を雇用しており、うち２名は当該地域の出身者である。賃金は月 14 万円程度、受入先の企業や農家が法人と契約し、１日当たりの報酬を受け取り、それを障害者の給料として

[9] 東日本大震災直後の 2011 年５月に、日本生産性本部などが中心となって発足した有識者らによる民間の政策提言組織。

支払っている。

７名のうち５名は夏季の間（４～９月）２グループに分かれ、主にミニトマトを栽培する農家（繁忙期には十数人のアルバイトを雇用するほどの大規模農家）と農業法人で作業を行っている。５名は２名と３名に分かれ出勤し、グループホームから事務所保管の社用車で出勤し、その後社用車で農家に向かう（以前は職員が送迎していたが、現在はグループに運転免許所持者が一名ずついるので彼らが運転している）。秋からは、建設会社にて冬場の作業準備、除雪作業等を行い、冬季（12 月）はスキー場を手伝っている。残り２名は自宅通勤者で、このうち１名は夏季にも建設会社にて土木作業を行い、もう１名は出勤後１時間、商工会の事務所の清掃を行った後、空き店舗を活用した喫茶店・土産販売、郵便局や当該地域内公共施設の清掃などを行っている。

事務所の清掃作業等を行っている１名の障害者の勤務時間は８時 30 分～17 時 30 分、そのほかの社員は８時～17 時で、８時に事務所に出社、作業場へ向かい、17 時に帰社する（農家に赴く時期は作業の関係で出退勤時間が１時間早い７時～16 時となる）。

また、商工会と同法人の取組に共感したある企業が今金町に進出し、2018 年からスキー場をはじめ観光宿泊施設の運営と敷地内でイチゴ水耕栽培を開始し、地域の小売店や菓子店に出荷している。

同法人では９月には通年雇用が可能となる新たなビジネス創出として、地元の農産物（ジャガイモ）の加工場が稼働することになっており、ここでも障害者の雇用拡大を実現する予定である。

出資企業２社（個人豆腐店、農機具製造会社）でも各１名ずつ同法人出身者である障害者を雇用している。地域内の企業に就職することができるのであれば、法人にずっと在籍している必要はないと考えている。同法人が設立されるまで、当該地域で一般就労していた知的障害者はいなかったが、現在では、地域内の 23 名の知的障害者（高等特別支援学校の生徒を除く）のうち 13 名が雇用され、働いている。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の状況

（全員が週所定労働時間 40 時間で雇用されている。）

４　雇用している障害者に対する支援及び配慮

働くためには住居の保障も必要と考え、地域内にあったグループホームを拡張してもらい、自宅通勤以外の５名はそこで生活をしている。

５　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

事業の幅は広がっているが、今後、より仕事を増やすために、当該地域全体に障害者と働く雰囲気づくりや広報活動の必要があると考えている。将来的に当該地域外から人材が確保できるような魅力のある地域づくりを目指している。同法人のことを知り、高等養護学校への入学希望者が増え、入学できない人も出ている。以前は、卒業後は、地域外に行く者が多かったが、現在は、卒業後も当該地域に残り、同法人で働きたいと希望する人も増えている。そのためには、障害のある人が働いている姿を見てもらうことが一番よいと思っている。

現段階では時間単位のワーカーシェアリングというより、期間単位のワーカーシェアリングになって

いる。今後、小規模の農家をはじめ、いろいろな企業から仕事を切り出すことにより、時間単位のワークシェアリング、ワーカーシェアリングができれば、より多くの障害者を雇用でき、また、短時間でしか勤務できない障害者の雇用の場を生み出すことができると考えている。同法人に雇用されている障害者は、週所定労働時間 20 時間未満の雇用ではないが、今後、時間単位でのワーク及びワーカーシェアリングを進めることにより、Ｂ型事業所の利用者等の週所定労働時間 20 時間未満の雇用の可能性を広げていきたい。なお、ワーカーシェアリングを行うためのシフト管理システムも作ってみたが、農家の人たちが使いこなせなかった。

コーディネーターの存在も必要と考え、知的障害者の母親を雇用する予定である。最初はスタッフとして入ってもらい、その後、指導的立場を担ってもらおうと思っており、企業在籍型職場適応援助者養成研修も受講してもらう予定である。今後もこういった人材の確保が必要と考えている。

参考事例２

自治体より委託を受け、地域の障害者の就労支援や障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する支援事業を実施している就労支援機関の担当者３名を主たる対象とし、ヒアリング調査を実施した。なお、ヒアリング調査には、自治体の担当者からオンラインによるオブザーバー参加を得た。

１　自治体の取組について

特に精神障害者や発達障害者の中には、障害特性により、長時間働くことが困難な人又は長時間労働で就労継続が困難な人もおり、多様な働き方の一つとして、週所定労働時間 20 時間未満の障害者の雇用創出に向けた取組を推進している。なお、当該自治体ではこの週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用を「超短時間雇用」と呼んでいる。

２　超短時間雇用の支援への取組について

就労支援機関には「超短時間雇用創出コーディネーター」が配置されており、事業所及び求職者の開拓、障害者の担当職務の設定及びその職務と障害者とのマッチングに対する支援を行っている。

（１）事業所開拓と業務の切り出し

事業所開拓については、相手方に超短時間雇用に対するニーズがあるかどうかはわからないが、障害者をキーワードに関わりのあった事業所を対象としたアプローチから始めた。対象となった事業所のほとんどは中小企業であった。中小企業は慢性的に人手不足で、周辺業務に煩わされ、中心業務に専念できていない事業主や従業員が少なくない。緊急性の低い仕事は後回しにされがちであり、そういった業務や周辺業務の切り出しを行い、それらを超短時間雇用の職務内容とした。超短時間雇用を行った事業主の評価は高く、超短時間雇用を行った事業主からの紹介で新たに超短時間雇用の求人を得ることができた場合もある。今後、障害者雇用を考えていかなければいけないが、どう取り組んでよいかわからないといった事業所のきっかけづくりとして超短時間雇用を使ってみるという取り組み方もあり、事業所のタイプごとにアプローチを変えている。今年度は新型コロナウイルス感染症の影響でストップがかかってしまったが、事業開始３年目の昨年度の段階で、事業所開拓は軌道にのり、事業所の確保は難しくないと考えている。

（２）求職者の開拓

超短時間雇用のニーズのある障害者がどこにいるのかを考えたとき、Ｂ型事業所、地域活動支援センターではないかと考えた。障害者総合支援法における就労系障害福祉サービスは、 一般就労への移行後に、継続して利用することは想定されておらず、当該自治体においても、一般就労移行者の利用については認めていなかった。これにより、ニーズを持ちながらも超短時間雇用へのチャレンジを躊躇する者が少なくないと考え、自治体に働きかけた結果、一定の要件を満たす場合には、例外的に超短時間雇用に至った後も、Ｂ型事業所の継続利用が認められることとなった。

現在、超短時間雇用で働く障害者のほとんどがＢ型事業所利用者である。そのほかデイケア利用者、大学生もいる。求職者の開拓に際し、一般就労への移行支援に積極的なＢ型事業所は協力的だが、そう

でないところの方が多い。自分のところで抱えこんでいる事業所が多く、なかなか登録者が増えないのが課題である。

超短時間雇用の希望が確認された障害者については、本人の特性等を踏まえ、職務とのマッチングを行い、２日限りの単発作業等以外については、職場実習をコーディネートし、その期間中に職場適応を支援し、当該事業所への就職を支援し、就職後のフォローアップも実施している。

３　超短時間雇用の実績等について

ヒアリング調査（2020 年 7 月）時点で超短時間雇用で雇用された事例は 55 事例であった。このうち 19 事例については１日限りの単発作業や期間限定作業での雇用であった。また、超短時間雇用では勤務時間の延長は目指していないため、55 事例中、勤務時間を延長し、20 時間以上の雇用となったのはパン屋で雇用された知的障害者（週 36 時間勤務）のみであった。

４　その他

超短時間雇用を行った事業所のうち、特例給付金の受給条件を満たしたのは１社のみであった。超短時間雇用に取り組んだ企業は、初めて障害者を雇用する企業がほとんどで、週 10 時間未満での障害者雇用が多かった。特例給付金の対象は週所定労働時間 10 時間以上 20 時間未満となっており、その支給金額は、「対象障害者の人月（実員月数）×単価（7,000 円又は 5,000 円）」で計算されるが、対象障害者の人月については「週所定労働時間 20 時間以上の障害者[10]の人月数が上限」という要件があり、支給対象及び要件の検討が望まれる。

また、超短時間雇用の障害者雇用率への反映に関する事業主のニーズを聞く機会も何度かあり、週所定労働時間 20 時間未満の雇用がなんらかの形で障害者雇用率に反映される等、事業主にとってのメリットにつながれば、障害者の多様な働き方の一つである超短時間雇用の追い風となると考える。

[10]「週所定労働時間 20 時間以上の労働者」は１年を超えて雇用される（見込みを含む）労働者に限る。そのうち、週所定労働時間が 30 時間以上の労働者は１人を１人として、同 20 時間以上 30 時間未満の労働者については１人を 0.5 人としてカウントする。

参考事例３

自治体より指定管理を受けた法人が運営する就労を支援する就労支援機関である。当初は障害者に対する個別支援が主な業務であったが、自治体の管轄区内に就労移行支援事業所が約 40 か所、B 型事業所が 100 か所以上できた現在では、就労支援系の福祉サービス事業所のバックアップ、ネットワーク作りといった間接支援が重要な業務となっている。ここでは、ヒアリング調査にて得られた週所定労働時間 20 時間未満で働く障害者の事例について紹介する。

対象障害者：精神障害・50 代・男性

勤務状況等：９時～16 時、週５日の契約で働き始めるが、体調不良による欠勤が多く、勤怠が安定しなかった。２、３年前に店長が変わった際、勤怠が安定しないことについての問題提起があり、話合いを行った結果、９時～12 時、週３回勤務から徐々に勤務時間を延長していくこととなり、１年ほど前からは、９時～12 時、週４日勤務となっている。

１　経過

アルバイトをしていた 20 代後半の時に、境界性人格障害と診断された。デイケア、地域活動支援センターの利用を経て、2010 年の障害者合同面接会を通じて、現在の勤務先であるカラオケ店舗に、清掃員として９時～16 時、週５日勤務の条件で採用された。

就職後、体調不良による欠勤が多く、勤怠が安定しなかった。また、体調が悪くなると、被害的な思考になり、周囲に暴言を吐くこともあり、就労支援機関からの対人面のフォローが必要であった。店長は１～２年周期で異動していたが、２～３年前に店長が変わった際、「急に休むというのは社会人としてどうなのか」、「本人が無理なく勤務できる時間から始めるべきではないか」という問題提起があり、本人を含め三者で話合いを行った結果、９時～12 時、週３日勤務から徐々に勤務時間をのばしていくこととなった。勤務時間が減ってからは、休むことがほとんどなくなった。もともとまじめな性格で、仕事はしっかりやっていたが、勤怠が安定したことで、周囲の人もその仕事ぶりを認めてくれるようになった。これにより、本人の精神状態も安定し、体調を崩すことも少なくなり、周囲との関係も改善した。１年くらい前からは、９時～12 時、週４日勤務となっている。

２　対象障害者に対する支援について

就労支援機関には、現在も３～４か月に１度、本人から相談の電話がある。本人には認知の歪みがあり、事業所でトラブルがあった際は、事業所にて事実関係を確認し、本人に納得できるよう伝え修正を図ることにより、自身の認知の歪みについても少しずつ理解し、対処できるようになってきている。また、幼少期に父親に虐待を受けた経験があり、見捨てられ不安、承認欲求が強いため、そういったことにも配慮して対応している。

勤怠が安定するまで、体調が悪くなると、被害的な思考になり、周囲に暴言を吐くこともあったため、担当者が職場に赴き、周囲の人と本人の関係の修復を図る必要があったが、現在は主として本人に対する相談のみで対応できている。

なお、就労支援機関の担当者は数年で交代するが、引継ぎ等をしっかり行うことにより、本人と就労支援機関の担当者との信頼関係が継続されている。

３　現在の働き方に対する本人及び事業所の考え

本人は現在、ヘルパーの支援を受けながら１人暮らしをしている。糖尿病のための通院に時間をとられることもあり、本人は現在の勤務時間・日数が自分には合っていると考えている。なお、生活費は給与と障害年金、生活保護にて賄っている。

事業所の方でも、トラブルなく、しっかり仕事をこなしてくれる現在の働き方がちょうどよいと考えている。

４　本事例に関する意見等

本人の給与が本部づけで、店舗は経済的な負担なく労働力を得られる上に、本人が十分に仕事を行うことができているため、店舗にとっては本人を雇用するメリットは大きいゆえに、ゆとりを持って本人をみてくれている面がある。ただ、本人が能力を十分発揮し、安定して働くことができている現在の勤務時間は現店長の配慮によるところが大きいため、店長異動後、同じような配慮が得られるかどうかという不安もある。

なお、様々な問題を起こしながらも十年以上継続して働くことができているのは、主治医を含めた関係機関の連携によるチーム支援あってのことと考えている。また、主治医に対する本人の信頼感が強く、主治医のアドバイスは素直に受け入れてくれることも大きい。

２　考察

参考事例１については、１日８時間、週５日の雇用となっており、雇用されている障害者にとっては週所定労働時間 20 時間未満の雇用ではない。しかしながら、同法人に仕事を依頼し、障害者を派遣してもらっている多くの事業所は、平均して週所定労働時間 20 時間未満で障害者の労働力を得ており、見方を変えれば、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用していると考えることができる。ヒアリング調査結果からは、本取組がねらいとしていたこと以上の効果を発揮していることが確認されており、本取組には週所定労働時間 20 時間以上の雇用が難しい中小・零細企業等の地域ネットワークによるワーカーシェアリングによる障害者雇用の可能性拡大のヒントがあると思われたため、参考事例として紹介した。本取組は商工会の有志によるものであり、公的な支援が得られなかったが、このような取組に対する支援制度があれば、これを参考に地域の企業ネットワークによる障害者雇用の取組が進むのではないかと考える。

参考事例２に対するヒアリング調査においては、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対するニーズは主としてＢ型事業所の利用者にあること、そして、このニーズの充足のためには、週所定労働時間 20 時間未満で一般就労へと移行した後も、就労継続支援事業が利用できることの必要性が指摘されていた。また、特例給付金については、「週所定労働時間 20 時間以上の障害者の人月数が上限」という支給要件があるため、初めて障害者雇用を行った企業に対して支給されないことから、週所定労働時間 20 時間未満での障害者雇用を行った企業のほとんどがその恩恵を受けることができていないといった問題も指摘されていた。

参考事例３に対するヒアリング調査においては、対象となる障害者が安定して働き、職場に貢献できる労働時間という視点から、週所定労働時間 20 時間以上の雇用から 20 時間未満の雇用への移行支援が把握された。長年にわたる継続した支援があったからこそ、可能となった支援といえるが、障害者雇用率に縛られることなく障害者雇用を考えてくれた事業主の存在により実現した支援ともいえる。この事例からは、週所定労働時間 20 時間未満であることが、安定した就労の条件となる障害者がいること、また、こういった障害者に対する雇用継続支援とともに、事業主が週所定労働時間 20 時間未満の雇用を選択しやすいような支援制度等の拡充の必要性を感じる。

【参考文献】

厚生労働省（2021）．障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書：https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf（最終アクセス：2022 年１月 12 日）

第４章　専門家ヒアリング

週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対して必要な支援や制度等の検討に資するため、専門家ヒアリングを実施した。

専門家ヒアリングについては、企業及び就労継続支援事業所に対するヒアリング調査において、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用を進める上での検討事項として挙げられた、①「週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援サービスとの併用について」、②「週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について」及び③「週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について」ということを主なテーマとし、２名の専門家に対して実施した（図表４－１）。週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者や、こうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間 20 時間未満での就業実態や支援の現場における工夫や課題等から雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討するための知見を得ることを目的として実施した。本章では、その結果について報告する。

図表４－１　専門家ヒアリング

ヒアリング対象者		実施日
対象者名	所属・役職	
朝日 雅也 氏	埼玉県立大学 社会福祉こども学科教授	2021 年 3 月 21 日
中島 隆信 氏	慶應義塾大学 商学部教授	2021 年 3 月 21 日

※専門家ヒアリングについては個別に実施した

第１節　朝日雅也教授に対する専門家ヒアリング結果

１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について

一般就労後もそれまで利用していた福祉サービスを継続利用できるか否か、現時点では自治体によって対応に差がある。ただし障害者の職業生活を支えるには、労働と福祉の融合は有効であり、障害者各々のライフステージに応じて働き方を最適化し、中・長期にわたり地域で働くことを支える就労支援をマネジメントする機関・支援者が必要である。

２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について

週所定労働時間 20 時間未満となると雇用継続が難しくなるのが現在の障害者法定雇用率制度の宿命だが、その前提として、適切な合理的配慮が提供されたか否か、20 時間以上をキープする方策はないかどうかといった検証は重要であると考える。

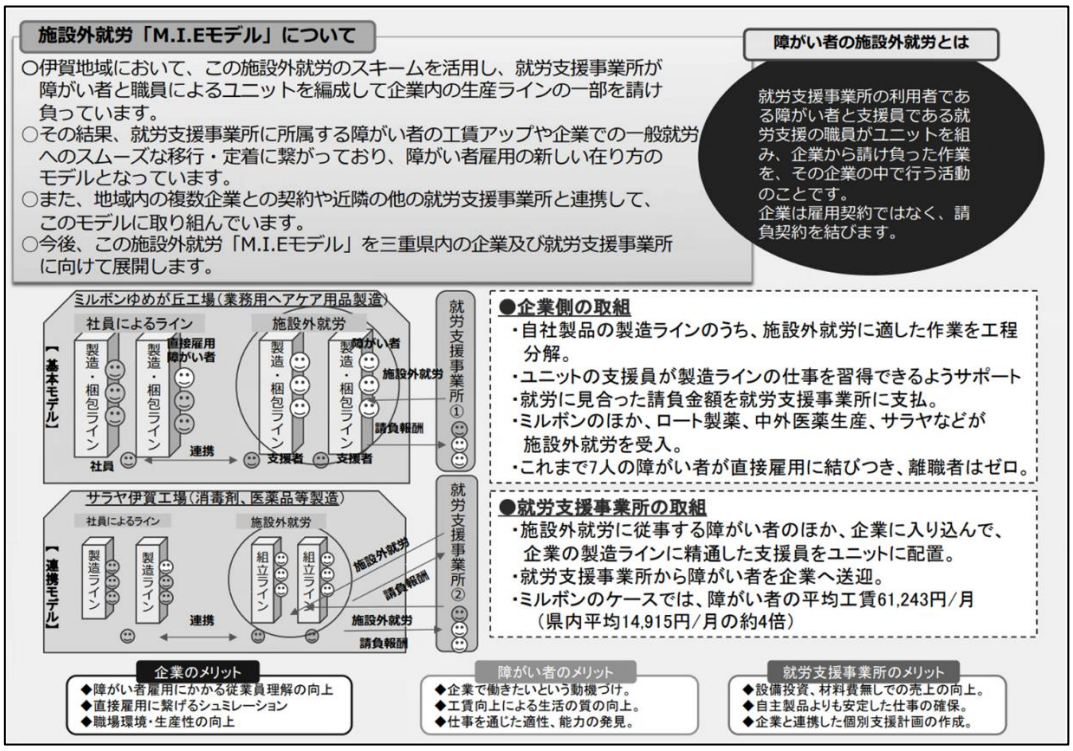
ただし、週所定労働時間 20 時間未満の労働者を多く抱えるには、管理側が費やさねばならないコストがきわめて大きい。その場合、究極的な改善方法は福祉施策との融合になるだろう。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について

みなし雇用に対しては、継続的な就労機会の確保に繋がるという期待と同時に、障害者雇用促進施策を鈍化させたり単なる安上がりの下請けにされたりするおそれもあり、それが、現在までの障害者雇用施策におけるみなし雇用推進の足かせになってきた。

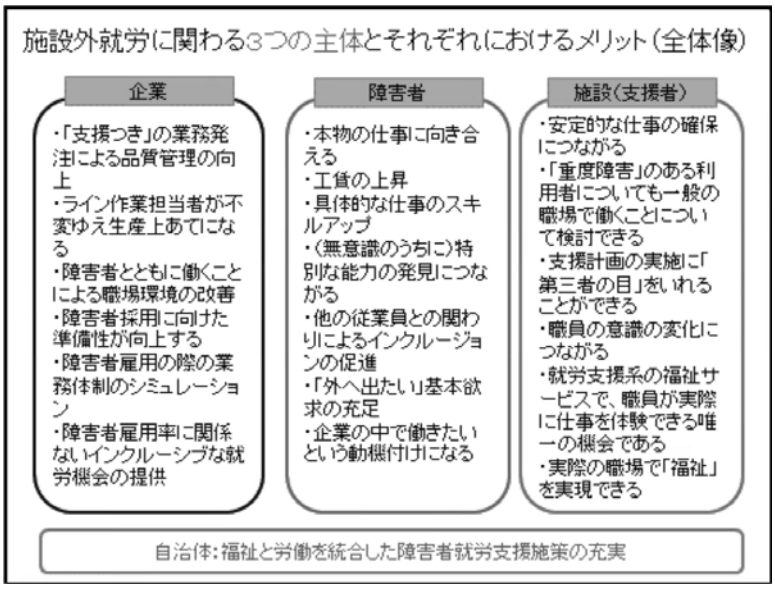
これまでの国の労働施策には、週所定労働時間 20 時間以上の賃金労働によって生活を成り立たせるという理念のもと、障害の有無や程度に関わらず、労働者として取り扱っていくという考え方が基本にある。その一方、近年の福祉施策は、福祉サービス利用から一般就労への移行を強化し、継続的就労機会の提供を目指してきた。こうした状況を鑑みるに、一般就労の促進を強化しながら、あらゆる努力を講じてもなお、それが困難な障害者の実質的な就労支援策として「みなし雇用」を考えるべきではないか。ただし、安易な「障害者雇用放棄策」にならないために、いくつかの検討が必要である。たとえば、障害者への企業の業務発注を単に企業の雇用率へと算定することは、障害者の直接雇用に対する企業の自助努力を阻害するおそれがある。フランスにみられるような、雇用率未達成時の納付金の減額などの手法も考えられるが、いずれにせよ、こうした「みなし基準」についての検討が必要である。また、認定に係る手続きや社会的コストについても検討する必要がある。

三重県伊賀市における「施設外就労」(M.I.E モデル）には、障害者雇用の外注産業に顕著な非インクルーシブ性を超克できる可能性があり期待が持てる（図表４－２)。このモデルの優れた点は、「施設外就労」が限られた誰かに一方的なメリットをもたらすのみに終始せず、企業・障害者・施設（支援者)・自治体それぞれの立場すべてにメリットをもたらし、Win-Win-Win の関係が築けることである（図表４－３、４－４)。



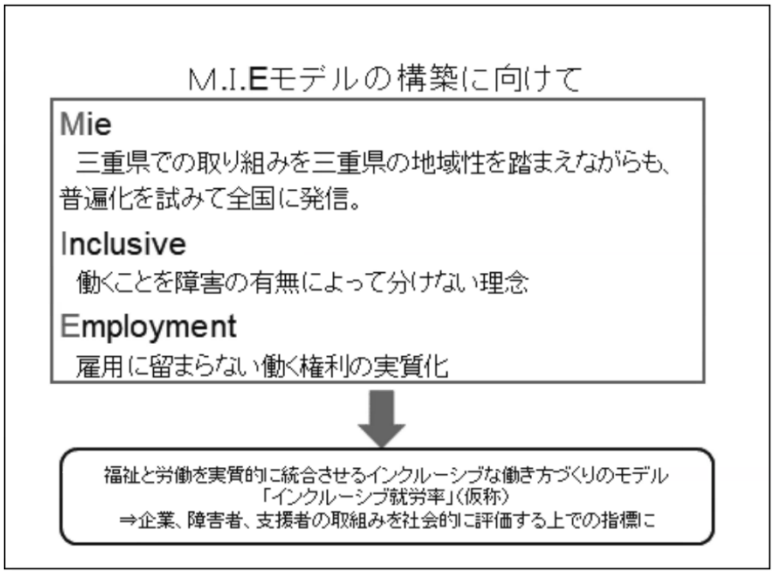
図表４－２　施設外就労「M.I.E モデル」

（「施設外就労「M.I.E モデル」報告書」（社会福祉法人維雅幸育会，2021）より引用）



図表４－３　施設外就労に関わる３つの主体及び自治体におけるメリットの全体像

（「施設外就労「M.I.E モデル」報告書」（社会福祉法人維雅幸育会，2021）より引用）



図表４－４　M.I.E モデルの構築に向けて

（「施設外就労「M.I.E モデル」報告書」（社会福祉法人維雅幸育会，2021）より引用）

そこで、こうしたインクルーシブな就労機会の提供を具体的に表す「インクルーシブ就労率」（図表４－５）のような指標の創設を提案したい。制度に基づいて法定雇用率を達成することは重要だが、それ以外の部分を評価し雇用と福祉の融合を「見える化」する手掛かりとして、それは意味を持つのではないかと考える。

※ インクルーシブ就労率：

直接雇用に加え、施設外就労なども含む障害者の多様な働き方を評価する指標。

【企業Ａの場合】

工場内従業員数：201 人　…甲

直接雇用障害者：20 人相当　…ア

施設外就労発注額（A）を直接雇用障害者給与（B）に換算

4,200 万円（A）÷218 万円（B）＝19 人相当　…イ

障害者雇用に相当する人数合計　ア＋イ　＝　39 人　…乙

インクルーシブ就労率：乙 / 甲　＝　39 / 201　＝　19.4%

（出所：2019 年度 施設外就労「M.I.E モデル」報告書）

図表４－５　インクルーシブ就労率（朝日雅也教授提供資料）

４　その他

障害者自身が短時間労働をどのように思っているかを正確に把握する必要がある。また、セルフマネジメントが難しい障害者の短時間労働を管理するコストについて検討することが重要である。

また、行政機関の縦割り制度の弊害を排し、障害者、施設、企業がトータルで現状よりも多くのベネフィットが得られる仕組みを作るべきだ。ただし、「どういう制度を作るのが望ましいか」というところから始めるのではなく、「どのような働き方にすることが、当事者にとって望ましいか」、「企業にどのようなインセンティブを与えるといいか」、「当事者が持っている潜在能力を最大限に発揮できるのはどのような働き方なのか」というところから検討に入るべきだと考える。

問題はなるべく一般化して考えるべきだ。障害者や高齢者だけではなく一般の人も、怪我をしたり病気になったり精神的に不安定になったりすることはある。そういうときに何らかの形でセーフティネットになる制度の存在は重要となる。

第２節　中島隆信教授に対する専門家ヒアリング結果

１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について

知的障害者にはテレワーク・在宅勤務は難しいといわれるが、福祉と就労が連携し、福祉施設の職員が在宅で働く障害者の支援を行えるようになるといい。

また、障害者就労が社会的にメリットを持つには、当事者への配慮に必要なコストよりも、その人が

働いたことによって社会にもたらす付加価値の方が大きいということが前提になる。そのために工賃や給与を下げて当事者だけに負担を負わせたり、企業側に配慮のコストをすべて払わせたりするのではなく、福祉を利用してコストを下げることを目指すべきである。

企業は仕事を作るのが得意であり、福祉施設の職員は障害者を理解したうえで客観的に見られるのが強みである。それぞれが強みを生かすことで、障害者への配慮にかかるコストは下げられる。

２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について

障害者の場合は障害者雇用率制度があるために、企業はそれをクリアしなければならない。しかし一般的に世の中には短時間で働いている人は多くいる。制度と現実の乖離が生じているのなら、世の中の変化に応じて制度も変えていく必要がある。

また、知人の精神障害者によれば、精神障害があっても、複数の仕事の掛け持ちであれば週 20 時間以上の就労ができる場合もあるとのことであり、その場合、自らの労働によって十分に自分の生活を支えることが可能になる。しかし、複数の仕事の掛け持ちをすることにより週 20 時間以上で働く障害者を雇用する、それぞれの企業にとっては週所定労働時間が 20 時間未満の障害者を雇うインセンティブがない。したがって、「どのような制度にすれば、当事者の働きやすさに繋がり、企業側の配慮のコストを下げられるか」を考えていくことが重要だ。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について

企業側にとっても働く側にとってもプラスになる働き方とは、企業のオフィスで行う労働ばかりではない。事業内容によっては、障害者が通い慣れたＡ型・Ｂ型事業所に企業が仕事を発注すれば、そこで十分に質の高い仕事ができる。精神・発達障害者の中には、そういう働き方を望む人もいるのではないか。ただ、雇用率にカウントされなくなるため、企業側にはそういった働き方を採用するメリットがない。そこで、「いつどこで仕事をしても成果さえ出せばいい」という、みなし雇用に繋がる働き方が認められるようになれば、両者にとってメリットは大きい。

ただし、みなし雇用を雇用率にそのままカウントすることには慎重であるべきだと考えている。だから、従来型の雇用枠での直接雇用と、Ａ型・Ｂ型事業所に発注した仕事とを区別したうえで、「トータルで何人分の障害者の仕事を作ったか」という点を評価していくことが重要だと考える。ＩＴ系のいくつかの企業では既に、雇用率へのカウントを度外視して、戦力となる短時間労働の障害者雇用を行っているが、それは企業側と障害者側の両方にメリットがあるからだ。社内の雑用をかき集めて無理やり仕事を作って雇用率を維持するのではなく、柔軟な働き方を採用することで、赤字にならない生産性の高い仕事ができるのではないか。

三重県伊賀市にある株式会社ミルボンの工場では、近隣のＢ型事業所の施設外就労が行われているが、それによって障害者も企業もＢ型事業所もメリットを得られており、好事例である。その企業の本来業務に関わる仕事に携わることも、特に障害者雇用では非常に重要なポイントだ。清掃の仕事をするなら清掃会社に就職すればそれが本来業務となる。

４　その他

今、障害者雇用には、「より柔軟な働き方を認めるべきだ」ということが求められている。今までの障害者雇用は主に身体障害者や知的障害者が中心で、多くの場合、企業側から求められる働き方に合わせることができた。しかし今、それが不可能な人々が、障害の有無を問わず増加している。例えば高齢者は長時間労働が難しい。そういった人々に、いかに柔軟な働き方を認めていくかが、今後の労働行政における重要なポイントだといえる。

第３節　専門家ヒアリングのまとめ

１　週所定労働時間 20 時間未満の一般就労と就労継続支援事業との併用について

一般就労へ移行した障害者が就労継続支援を併用できるか否かは、現状自治体によってその扱いが異なるが、いずれの専門家からも、労働と福祉の連携、融合といった観点から、就労支援ないし就労支援をマネジメントする機関の存在は重要であるといった意見が得られた。様々なコストの観点から見ても、障害者の工賃や給与を下げたり、企業に配慮のコストを負担させたりするのではなく、就労継続支援事業所などの福祉施設を利用する形でコストを低下させることで、障害者就労の社会的なメリットをもたらすことができるという指摘があった。例えば知的障害者にとってテレワーク・在宅勤務は難しいと言われるが、就労継続支援事業所等の支援者が在宅就業を行う障害者を支援することができれば、場所や時間を問わない雇用の形の可能性が広がるとのことであった。

２　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用と障害者雇用率制度について

障害者の週所定労働時間 20 時間未満での雇用の課題として、障害者雇用率の算定基準があるが、これは先述したとおり、週 20 時間に満たない就労の推進が、安価な下請けとしての労働の増加や、本来の障害者雇用促進を鈍化させる恐れもあることから、安易な緩和は困難であるといえる。その一方で、一つの事業所では週所定労働時間 20 時間以上働くことは難しいが、複数の事業所で働くことにより週所定労働時間 20 時間以上の就労ができるという者は、自身の生活を支えるだけの就労機会を持つことができる反面、それぞれの企業にとっては障害者雇用率制度の枠組み上のインセンティブが得られないとする指摘があった。したがって、「どのような働き方が当事者にとって望ましいか」、「そのために企業にどのようなインセンティブを与えるべきか」ということを主軸とした制度設計が重要であるという意見が聞かれた。ただし、週所定労働時間 20 時間未満の労働者を多く抱えるには、管理側が費やさねばならないコストが大きくなるため、労働施策と福祉施策との融合が望ましいといったことが把握された。

３　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみなし雇用について

いわゆる「みなし雇用」については、いずれの専門家からも、時間や場所を問わない働き方や、障害者のライフステージに応じた働き方を推進する方策として、その有用性が指摘されていた。みなし雇用の適用例としては、A型・B型事業所といった福祉的就労の場に企業が業務を発注し、利用者が事業所内で作業を行う方式や、発注された業務を利用者と支援者のチームが企業に出向いて行う、施設外就労の方式が挙げられた。前者においては、利用者は通い慣れた事業所で作業を行うことができ、後者にお

いては、職場で障害者がともに働くことによる職場環境の改善や、インクルーシブな就労機会の提供ができる。加えて、いずれの方式においても、支援付きの業務発注は企業側の負担感を軽減することができ、作業工程や品質の管理がしやすい。こうした方式を利用した企業の業務発注に対して何らかのインセンティブを与えることは、障害者の就労の機会を増加させる上で重要であることが指摘されていた。

一方で、現行の障害者雇用率制度との関係を考え、慎重な議論が必要であることも、両者から指摘があった。福祉的就労の場などに対する業務発注をみなし分として換算する場合には、例えば、企業の業務発注額を障害者の直接雇用分の給与に換算した場合、「何人分に相当する仕事を発注したか」という観点から企業を評価することができる（インクルーシブ就労率）。しかしながら、業務発注分を企業の障害者雇用率へと単純に加算することは、安価な労働の提供が増加する一方で、障害者の直接雇用に対する企業の自助努力を阻害する危険性がある。そこで、従来型の直接雇用率とは区別した上で業務発注分を評価する、あるいはフランスにみられる納付金の控除といった形で企業に対してインセンティブを与えるなど、「みなし」の基準について検討の必要があることも指摘された。

４　その他

週所定労働時間 20 時間未満の雇用について考える上では、障害者自身の思いを正確に把握するとともに、セルフマネジメントすることが難しい障害者の短時間労働を管理するコストについても検討する必要が指摘された。また、障害の有無を問わず、加齢、怪我や病気により、長時間労働が難しくなった人に、いかに柔軟な働き方を認めていくかが、今後の労働行政における重要なポイントであること、長時間働くことができなくなったときにセーフティネットとなる制度の存在は重要であるとの示唆を得た。

【参考文献】

社会福祉法人 維雅幸育会（2021）．2019 年度 施設外就労『M.I.E モデル』報告書：https://fields.canpan.info/report/detail/25529（最終アクセス: 2021 年 8 月 4 日）

第５章　研究のまとめ

本調査研究は週所定労働時間 20 時間未満で就労している又は就労を希望している障害者及びこうした障害者を雇用している又は雇用することを検討している企業のニーズや実態を把握し、週所定労働時間 20 時間未満での就労実態、支援の現場における工夫や課題等から週所定労働時間 20 時間未満での雇用の可能性等について探り、そのために必要な支援や制度のあり方を検討することを目的として実施した。本章では、その研究成果について取りまとめた。

第１節　障害者の週所定労働時間 20 時間未満の就労希望及びその背景について

本節では、就労継続支援事業所に対するアンケート調査及びヒアリング調査結果により把握された、週所定労働時間 20 時間未満の就労希望及びその背景について記述する。

１　就労継続支援事業所における週 20 時間未満での利用実態

アンケート調査結果において、週 20 時間未満の利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、A型事業所においては 38.1%、B型事業所においては 74.3%となっており、この値は週 20 時間以上で働くことが困難な障害者が一定程度いることを示すものと考える。また、雇用契約を締結するため、週 20 時間以上が利用条件となるA型事業所に比して、B型事業所の方がその割合が高くなることは当然のことと思われるが、週 20 時間以上が利用条件となるA型事業所における 38.1%という割合は決して低くはないと考えられる。週 20 時間未満の利用者の障害種別は、A型事業所、B型事業所ともに「精神障害」が最も多く、次いで「知的障害」、「身体障害」であった。週 20 時間未満の利用である理由については、すべての障害において「体調の変動・維持」が最も多かった。さらに、A型事業所、B型事業所別に障害種別と理由との関係を分析すると、A型事業所は「症状・障害の進行」と「体調の変動・維持」は精神障害者のみが有意に多かった一方、B型事業所の「症状・障害の進行」の理由については、身体障害者や精神障害者、難病を有する者が有意に多かった。ヒアリング調査結果とあわせて考えると、A型事業所においては、利用開始時には週 20 時間以上で雇用契約を結んだものの、症状の進行や体調の変動、入院といった予測困難であった理由により週 20 時間以上の利用が難しくなる精神障害者が少なくないこと、一方、B型事業所においては、精神障害以外の身体的な障害により週 20 時間以上の利用が難しい障害者が一定数利用していることが特徴としてうかがえる。また、B型事業所においては、家族の介護等の役割の増加や加齢による体力の低下といった理由に加え、福祉サービスとの併用、あるいはワークライフバランスといったその他の理由から、利用開始当初から週 20 時間未満の利用者が多いと思われる。

２　就労継続支援事業所における利用者の週所定労働時間 20 時間未満での就労希望の実態

アンケート調査結果において、週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する利用者がいる就労継続支援事業所の割合は、A型事業所においては 8.7%、B型事業所においては 16.2%であり、希望者の障害種別は、A型事業所、B型事業所ともに「精神障害」が最も多く、次いで「知的障害」、「身体障害」であった。週所定労働時間 20 時間未満での就職を希望する理由については、ヒアリング調査結果とあわせて考えると、体調の維持・管理といった障害由来のものが多かったが、家族の介護やワークライフバランスを理由とするものも少なくはなかった。後者については、障害の有無に関わらない理由であり、

ライフステージにおける役割の変化等により、働く時間を選択する健常者がいるように、障害者にも様々な労働時間を選択する場合があることが示された。また、Ｂ型事業所の利用者のうち知的障害者については、就職後も他の事業やサービスの利用を継続したいという理由により週所定労働時間 20 時間未満の雇用を望むものも少なくなかった。ヒアリング調査においては、週所定労働時間 20 時間以上働くことが難しい障害者の中には自分で時間の過ごし方を考えることが難しい者や環境の変化への対応が難しく、対人関係が苦手な者もおり、本人のストレスを受け止める場として就労継続支援事業所が必要であるという意見が聞かれた。

第２節　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用の実態等について

ヒアリング調査により把握された週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、事業主、雇用されている障害者双方に利益をもたらすものであった。

また、障害者の週所定労働時間 20 時間未満の雇用の背景には、障害者雇用率や支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢や障害者雇用のための職務創出や障害特性等に対する様々な工夫や配慮がいずれの事例においてもみられた。

週所定労働時間 20 時間未満の一般求人に対し応募してきた障害者を健常者と分け隔てなく採用する事業主もいれば、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する障害者のニーズをくみ取り、そのための職務を創出している事業主もいた。対象となる障害者が力を発揮し、職場に貢献できるような存在となれるよう職務内容や労働時間の調整に向けた取組や、障害者との協働作業による職務創出の取組も見られた。また、職業リハビリテーションに要する時間を勘案し、時間をかけて職務を積み上げ、週所定労働時間 20 時間以上の雇用へと結びつけることに成功している事業所もあった。さらに、このような積み上げを行った後でも、精神障害の影響により変動する体調を見ながら、時にはその職務内容や労働時間を減じることにより、継続雇用を支援している事業主の取組もあった。

就職当初は週所定労働時間 20 時間以上で働いていた障害者が、様々な事情によりそれが困難になった際の事業主の柔軟な対応も欠かせないものであった。精神障害者の体調の変動等に対しては、本人の状況をアセスメントしながら労働時間の調整がなされており、この調整については繰り返し行われている場合もあった。障害の種類に関わらず、加齢による体力等の低下や家庭の事情により、週所定労働時間 20 時間以上の勤務が困難となった障害者に対しては、労働時間を減じることにより、職業生活の維持を支援していた。また、そのために１人の障害者の職務をワークシェアリングした結果、週所定労働時間 20 時間未満で２名の知的障害者を雇用している事業所もあった。さらに、作業能力等に制限があり、対応可能な作業や時間が限定される知的障害者のために、職務調整等を行い、週所定労働時間 20 時間以上から 20 時間未満の雇用に切り替えたことにより、当該障害者の雇用が維持されていた事例もあった。また、能力、体力的には週所定労働時間 20 時間以上働くことができるものの、ワークライフバランスの視点から週所定労働時間 20 時間未満の就労をしたいという障害者の希望を尊重し、労働時間を設定している事業主もいた。

環境整備に関する事業主の重要な取組も把握された。多くの事業所においては、障害者雇用に対する周囲の理解を促進することにより互いに助け合い、働きやすい環境づくりがなされていた。また、精神

障害者の急な欠勤等に対する職場へのサポート体制やキャリア形成支援のための体制づくりを行っている事業主もいた。さらに、職業生活全般にわたる支援を行うため、関係機関とのチーム支援がなされている場合もあった。

第３節　週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用のために必要な支援や制度のあり方等について

第２節で述べたように、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用は、障害者雇用率、障害者雇用に係る支援制度等の該当の有無にとらわれない事業主の障害者雇用に対する姿勢、労働時間に対する配慮や工夫のみならず、障害者が働きやすい環境づくり、障害特性等に応じた職務の創出、体調等に応じた職務の調整、生活面にわたる支援など様々な配慮や工夫によって可能となっていた。そして、これらの努力等に対する支援についての要望が示された。

現時点では、週所定労働時間 20 時間未満の障害者を雇用することを評価する制度は、特例給付金のみである。この特例給付金が設けられたことにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用を認めてもらえたようでうれしいといった事業主の意見もある一方、参考事例としてヒアリング調査を実施した就労支援機関からは、特例給付金の支給金額は、「対象障害者の人月（実員月数）×単価（7,000 円又は 5,000 円）」で計算されるが、対象障害者の人月については「週所定労働時間 20 時間以上の障害者の人月数が上限」という要件があるため、初めて障害者雇用を行った企業に対して支給されず、当該就労支援機関の支援により週所定労働時間 20 時間未満での障害者雇用を行った企業のほとんどがその恩恵を受けることができていないといった問題も指摘されていた。１人の労働者として貢献してくれているので支援の有無にはこだわらないという意見もあるが、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する事業主に対する支援制度の拡充についての意見も聞かれた。

また、在宅ワークを支援している（ほとんどの利用者が週 20 時間未満の利用となっている）Ｂ型事業所に対するヒアリング調査においては、みなし雇用が認められることにより、在宅ワークの広がりが期待できるといった意見も聞かれた。専門家ヒアリングにおいても、みなし雇用については、時間や場所を問わない働き方や、障害者のライフステージに応じた働き方を推進する方策として、その有用性が指摘されていた。その一方、みなし雇用については、一般就労の促進を強化しながら、あらゆる努力を講じてもなお、それが困難な障害者の実質的な就労支援策として考えるべきではないか、安易な「障害者雇用放棄策」とならないためにいくつかの検討が必要であるといった意見、みなし雇用を障害者雇用率にそのままカウントすることには慎重であるべきであるといった意見も聞かれた。

参考事例としてヒアリング調査を実施した、地域活性化、人口減少問題の改善を同時に目指した商工会の有志により発足した法人の障害者雇用の取組については、中小・零細企業等における障害者雇用を進める上で参考となるものと考える。当該法人に雇用されている障害者は、１日８時間、週５日の週所定労働時間 40 時間となっており、雇用されている障害者にとっては週所定労働時間 20 時間未満の雇用ではない。しかしながら、同法人に仕事を依頼し、障害者を派遣されている多くの企業にとっては、週所定労働時間 20 時間未満で障害者に働いてもらっており、間接的ではあるが、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用とみることができる。ヒアリング調査結果からは、本取組がねらいとしていたこと以上の効果を発揮していることが把握されており、本取組には週所定労働時間 20 時間以上の雇用が難し

い中小・零細企業等の地域ネットワークによるワーカーシェアリングによる障害者雇用の可能性拡大のヒントがあると考える。

また、事業主に対する支援制度と同時に、雇用されている障害者に対する支援制度の拡充も望まれる。ヒアリング調査においては、ジョブコーチ支援等の職業リハビリテーションサービスが適切に提供されることにより、週所定労働時間を延長することが可能な者もいることが確認されている。これらの者が必要な職業リハビリテーションサービスを必要な時に受けられるような体制づくりが必要と考える。ただし、どんなに適切なサービスを提供され、障害者及び事業主等が努力をしても、所定労働時間 20 時間以上の就労が困難である者に対する配慮が必要であり、このような障害者が週所定労働時間 20 時間未満の就労を維持できるような支援体制を整える必要もあると考える。

さらに、現在は多くの自治体で認められていない一般就労移行後の就労継続支援事業の利用についても検討が必要と思われる。ヒアリング調査においては、就労継続支援事業所の支援を受けることにより、職業生活の安定や継続を図ることが可能となっている事例や、支援を受けられなかったことにより、離転職を繰り返している事例が確認されている。また、一般就労移行後も引き続きＢ型事業所を利用している精神障害者に対し、PC スキル等の向上支援を行うことにより、キャリアアップ支援を行っている就労継続支援事業所の取組も把握されており、就労継続支援事業所の役割についても再度検討することで、職業リハビリテーション支援の拡充を図ることができるのではないかと考える。さらに、専門家ヒアリングにおいては、就労継続支援事業所などを利用する形で障害者雇用に係る企業のコストを低下させることで、障害者就労の社会的なメリットをもたらすことができるという指摘もあった。

また、ヒアリング調査において把握された週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用については、大きく分けて３つのタイプが見られた。１つ目は、週所定労働時間 20 時間以上の雇用を目指して、職業リハビリテーションや能力の向上、職務創出等に必要な時間を考慮し、週所定労働時間 20 時間未満の雇用から開始しているタイプである。２つ目は、体調や家庭の事情等に応じた労働時間の調整を行ったことにより週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっているタイプである。このタイプについては、一時的な労働時間の調整を行うことにより再び週所定労働時間 20 時間以上となるケースもあれば、それが難しいケースも見られた。３つ目は、様々な支援を講じても週所定労働時間 20 時間未満の雇用となっている、あるいは、週所定労働時間を 20 時間未満とすることで安定して働き続けることができているタイプである。

さらに、ヒアリング調査からは事例を得ることができなかったが、これまでは週所定労働時間 20 時間以上で雇用していたが、病状の進行や加齢により徐々に労働時間を減らすことにより、週所定労働時間 20 時間未満の雇用となるタイプもあり、雇用から福祉への緩やかな移行過程としての週所定労働時間 20 時間未満の雇用も必要ではないかと考える。

第４節　まとめ

本調査研究における調査の結果からは、週所定労働時間 20 時間未満の雇用に対する障害者のニーズが少なからず存在することが把握された。また、障害者雇用率、障害者雇用に係る支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢や、障害者雇用のための職務創出

や障害特性等に対する様々な工夫や配慮により、週所定労働時間 20 時間未満の障害者雇用が支えられている事例から、こうした働き方が事業主及び雇用されている障害者双方に利益をもたらしていることが把握された。

今後は、週所定労働時間 20 時間未満で障害者を雇用する又は雇用しようと考える事業主及び就労を望む障害者のニーズを踏まえ、障害者の多様な働き方の実現に向けた検討が必要と考える。

週10～20時間未満で働く障害者を雇用する事業主の皆様への給付金のご案内

特に短い時間であれば働くことができる障害者である労働者を雇用する事業主に対する支援として、新たに「**特例給付金**」が支給されることになりました。

１．支給対象となる障害者（以下「対象障害者」という。）

次のいずれも満たす障害者

- 障害者手帳等を保持する障害者（注１）
- １年を超えて雇用される障害者（見込みを含む）
- 週所定労働時間が10時間以上20時間未満の障害者（注２）

２．支給額（注３）

申請対象期間に雇用していた

対象障害者の人月(実人月数)
※週所定労働時間20時間以上の障害者（注５）の人月数が上限

×

単価（週所定労働時間20時間以上の労働者(注４)の数に応じて）

7,000円（100人超事業主の場合＝納付金申告義務あり）

or

5,000円（100人以下事業主の場合＝納付金申告義務なし）

＝ 支給額

３．申請から支給までの流れ

申請対象期間（注６）（対象障害者を雇用した期間）	申請期間（注７）	支給（注３）
毎年度１年間（４月から翌３月）	100人超事業主　：翌４月１日～５月15日 100人以下事業主：翌４月１日～７月31日	10月～12月

４．申請書の提出先

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「機構」という。）

５．申請書の提出方法

「機構のＨＰから電子申請」（注８）又は「機構都道府県支部へ郵送又は持参」

機構都道府県支部の連絡先　ＪＥＥＤ　支部　検索

厚生労働省　独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

注１　「障害者手帳等を保持する障害者」とは、次の手帳等を保持する障害者です。

身体障害者	・身体障害者手帳 ・都道府県知事が指定する医師又は産業医による診断書・意見書
知的障害者	・療育手帳（都道府県により別の名称を用いる場合があります。） ・児童相談所、知的障害者更生相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医若しくは障害者職業センターによる判定書
精神障害者	精神障害者保健福祉手帳

注２・週所定労働時間が10時間以上20時間未満であっても、実労働時間が10時間未満であった障害者は対象障害者に含みません。
・週所定労働時間が20時間以上であったが、実労働時間が10時間以上20時間未満であった障害者は対象障害者に含みます（なお、当該障害者は障害者雇用納付金の申告申請において雇用障害者としてはカウントできません。）。

注３　「100人超事業主において納付金の未納付がある事業主」「申請書に記載のあった障害者に対する適切な雇用管理の措置を欠いたことによる労働関係法令の違反により送検処分をされた事業主」には特例給付金を支給しません。

注４　「週所定労働時間20時間以上の労働者」は1年を超えて雇用される(見込みを含む) 労働者に限ります。そのうち、週所定労働時間が30時間以上の労働者は1人を1人として、同20時間以上30時間未満の労働者については１人を0.5人としてカウントします。
月の初日（賃金締切日とすることも可）に在籍するこれらカウント後の労働者が100人を超える月が申請対象期間の１年間に５か月以上ある場合は「100人超事業主」（障害者雇用納付金の申告義務のある事業主）に、５か月未満の場合は「100人以下事業主」（障害者雇用納付金の申告義務のない事業主）に該当します。

注５　「週所定労働時間20時間以上の障害者」とは「週所定労働時間20時間以上の労働者」のうちの障害者のことです。障害者としてのカウントは次のとおりです。

	週所定労働時間30時間以上	週所定労働時間20時間以上30時間未満
重度の身体・知的障害者	１人を２人としてカウント	１人を１人としてカウント
重度以外の身体・知的障害者 精神障害者	１人を１人としてカウント	１人を0.5人としてカウント（※）

※週所定労働時間20時間以上30時間未満の精神障害者において特例措置に該当する場合は１人を通常0.5人のところ１人とカウントします。
注意：特例給付金の対象障害者は、重度の身体・知的障害者であっても実人数でカウントします。

注６　申請対象期間の初年度は令和２年度（申請は令和３年度。ただし、令和２年度に事業を廃止等した場合は注７のとおり）となります。

注７・申請期間経過後に申請しても支給できません。
・100人超事業主においては納付金の申告と同時に申請することとなります。
・100人以下事業主のうち報奨金を申請する事業主は当該申請と同時に申請することとなります。
・年度の中途に事業を廃止等した場合は、事業を廃止等した日から45日以内に申請してください。

注８　令和２年度の中途に廃止等した場合、電子申請は利用できません。機構都道府県支部へ郵送又は持参により申請書をご提出ください。

電子申請が便利です　納付金　電子申請　検索

厚生労働省　独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構

(https://www.jeed.go.jp/disability/q2k4vk000002sf8g-att/q2k4vk000002sh50.pdf)

巻末資料２

週 20 時間未満の就労を希望する障害者に関する調査
～就労継続支援事業所における実態調査～

整理番号			

問１　本調査票は、就労継続支援Ａ型事業所及び就労継続支援Ｂ型事業所にお送りしています。この質問紙でご回答いただく事業所について、該当する番号１つを選んで○を付けてください。

どちらか１つだけに
○をつけてください。

1	就労継続支援Ａ型事業所
2	就労継続支援Ｂ型事業所

以下、問１で選択した事業所についてお答えください。

問２　貴事業所の指定年月をお答えください。　西暦 ［　　］ 年 ［　　］ 月

問３　貴事業所の所在地をお答えください。該当する番号１つを選んで○を付けてください。

1	北海道・東北 （北海道・青森・岩手・宮城・秋田・山形・福島）	2	北関東・甲信越 （茨城・栃木・群馬・山梨・長野・新潟）	3	南関東 （埼玉・千葉・東京・神奈川）
4	東海・北陸 （岐阜・静岡・愛知・三重・富山・石川・福井）	5	近畿 （滋賀・京都・大阪・兵庫・奈良・和歌山）	6	中国・四国 （鳥取・島根・岡山・広島・山口・徳島・香川・愛媛・高知）
7	九州・沖縄 （福岡・佐賀・長崎・熊本・大分・宮崎・鹿児島・沖縄）				

問４　ご回答者のお立場をお答えください。該当する番号１つを選んで○を付けてください。

1	管理者	2	サービス管理責任者	3	その他（　　）

問５　貴事業所の経営主体について、該当する番号１つを選んで○を付けてください。

1	都道府県・市町村・一部事務組合（公設公営）	2	都道府県・市町村・一部事務組合（公設民営）
3	社会福祉協議会	4	社会福祉法人（社会福祉協議会以外）
5	医療法人	6	営利法人（株式・合名・合資・合同会社）
7	特定非営利活動法人（ＮＰＯ）	8	その他の法人

問６　貴事業所において実施している事業について、該当する番号すべてに○を付けてください。

1	就労移行支援	2	就労継続支援Ａ型	3	就労継続支援Ｂ型
4	就労定着支援	5	生活介護	6	自立訓練（機能訓練）
7	自立訓練（生活訓練）	8	その他		

＜１．利用者の状況について＞

問１で選択した事業所
（就労継続支援Ａ型事業所・Ｂ型事業所のうち、
どちらか一方のみ）についてご回答ください。

問７　貴事業所の利用定員、及び令和２年３月の実利用者数について障害種別ごとに記入してください。利用者のうち、利用時間が週 10 時間以上 20 時間未満、週 10 時間未満の利用者がいる場合、その実人数も記入してください。

※ 重複の場合は、主たる障害で回答してください。

※ 身体障害と難病が重複する場合は、身体障害者手帳を所持していれば身体障害に記入し、身体障害者手帳を所持しておらず法に定める疾病に該当する場合は難病に記入してください。

定員	定員（　　）人					
障害種別	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
実利用者数	人	人	人	人	人	人
週 10 時間以上 20 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
週 10 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人

問８　令和２年３月の利用者の障害者手帳等の所持者数を記入してください。利用時間が週 10 時間以上 20 時間未満、週 10 時間未満の利用者がいる場合、その人数も記入してください。

※ 手帳等を複数所持している場合はそれぞれカウントしてください。このため問７とは記載方法が異なります。

障害者手帳等	身体障害者手帳						療育手帳		精神障害者福祉手帳			手帳なし（申請中含む）	指定難病受給者証	等級不明
	１級	２級	３級	４級	５級	６級	重度最重度	重度以外	１級	２級	３級			
利用者数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
週 10 時間以上 20 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人
週 10 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人	人

問９　令和２年３月の利用者のうち、「利用時間が週 20 時間未満」の利用者はいますか。該当する番号１つを選んで〇を付けてください。

１　いる　　→「週 20 時間未満の理由」、「障害種別」、「障害者手帳等」については【別表】を参照の上、利用者ごとに＜回答欄＞の該当する番号に〇を付けてください。

２　いない　→　問 10 へお進みください。

【別表】

週 20 時間未満の理由	障害種別	障害者手帳等
１　症状・障害の進行 ２　体調の変動・維持 ３　入院治療 ４　家庭の事情 ５　加齢に伴う体力・能力等の低下 ６　その他	１　身体障害 ２　知的障害 ３　精神障害 ４　発達障害 ５　高次脳機能障害 ６　難病	１　身体障害者手帳１級 ２　身体障害者手帳２級 ３　身体障害者手帳３級 ４　身体障害者手帳４級 ５　身体障害者手帳５級 ６　身体障害者手帳６級 ７　療育手帳（重度・最重度） ８　療育手帳（重度以外） ９　精神保健福祉手帳１級 10　精神保健福祉手帳２級 11　精神保健福祉手帳３級 12　障害者手帳なし（申請中含む） 13　指定難病受給者証 14　等級不明

該当するもの**すべて**〇をつけてください。

該当するもの**１つだけ**〇をつけてください。

Ａ型事業所のみ、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験の有無について該当部分に〇を付けてください。

＜回答欄＞

利用者	週 20 時間未満の理由（複数回答）	障害種別（単一回答）	障害者手帳等（複数回答）	届出
９-①	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
９-②	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
９-③	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
９-④	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
９-⑤	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無

※５人までご回答ください。

問 10　令和２年３月の利用者のうち、「週 20 時間未満での就職を希望」する方がいますか。該当する番号１つを選んで〇を付けてください。

１　いる　　→「週 20 時間未満での就職を希望する理由」、「障害種別」、「障害者手帳等」については【別表】を参照の上、利用者ごとに＜回答欄＞の該当する番号に〇を付けてください。

２　いない　→　問 11 へお進みください。

【別表】

週 20 時間未満での就職を希望する理由	障害種別	障害者手帳等
１　症状・障害の進行 ２　体調の変動・維持 ３　入院治療 ４　家庭の事情 ５　加齢に伴う体力・能力等の低下 ６　その他	１　身体障害 ２　知的障害 ３　精神障害 ４　発達障害 ５　高次脳機能障害 ６　難病	１　身体障害者手帳１級 ２　身体障害者手帳２級 ３　身体障害者手帳３級 ４　身体障害者手帳４級 ５　身体障害者手帳５級 ６　身体障害者手帳６級 ７　療育手帳（重度・最重度） ８　療育手帳（重度以外） ９　精神保健福祉手帳１級 10　精神保健福祉手帳２級 11　精神保健福祉手帳３級 12　障害者手帳なし（申請中含む） 13　指定難病受給者証 14　等級不明

該当するもの**すべて**〇をつけてください。

該当するもの**１つだけ**〇をつけてください。

Ａ型事業所のみ、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験の有無について該当部分に〇を付けてください。

＜回答欄＞

利用者	週 20 時間未満での就職を希望する理由（複数回答）	障害種別（単一回答）	障害者手帳等（複数回答）	届出
10-①	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
10-②	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
10-③	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
10-④	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
10-⑤	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無

※５人までご回答ください。

問 11　令和２年３月の利用者（職歴のある方）のうち、「週の所定労働時間が 20 時間以上」であることが離職の要因となった方はいますか。該当する番号１つを選んで〇を付けてください。

１　いる　　→「離職理由」、「障害種別」、「障害者手帳等」については【別表】を参照の上、利用者ごとに＜回答欄＞の該当する番号に〇を付けてください。

２　いない　→　問 12 へお進みください。

【別表】

離職理由	障害種別	障害者手帳等
１　症状・障害の進行 ２　体調の変動・維持 ３　入院治療 ４　家庭の事情 ５　加齢に伴う体力・能力等の低下 ６　その他	１　身体障害 ２　知的障害 ３　精神障害 ４　発達障害 ５　高次脳機能障害 ６　難病	１　身体障害者手帳１級 ２　身体障害者手帳２級 ３　身体障害者手帳３級 ４　身体障害者手帳４級 ５　身体障害者手帳５級 ６　身体障害者手帳６級 ７　療育手帳（重度・最重度） ８　療育手帳（重度以外） ９　精神保健福祉手帳１級 10　精神保健福祉手帳２級 11　精神保健福祉手帳３級 12　障害者手帳なし（申請中含む） 13　指定難病受給者証 14　等級不明

該当するもの**すべて**〇をつけてください。

該当するもの**１つだけ**〇をつけてください。

Ａ型事業所のみ、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験の有無について該当部分に〇を付けてください。

＜回答欄＞

利用者	離職理由（複数回答）	障害種別（単一回答）	障害者手帳等（複数回答）	届出
11-①	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
11-②	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
11-③	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
11-④	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無
11-⑤	１　２　３　４　５ ６（　　）	１　２　３ ４　５　６	１　２　３　４　５　６　７ ８　９　10　11　12　13　14	有 無

※５人までご回答ください。

＜２．一般就労移行者の状況について＞

問１で選択した事業所
（就労継続支援Ａ型事業所・Ｂ型事業所のうち、
どちらか一方のみ）についてご回答ください。

問 12　平成 29～令和元（平成 31）年度の一般就労移行者数を障害種別ごとに記入してください。そのうち、<u>雇用契約時点</u>で労働時間が週 10 時間以上 20 時間未満、週 10 時間未満の一般就労移行者がいる場合、その人数も記入して下さい。

	障害種別	身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	高次脳機能障害	難病
平成29年度	一般就労移行者数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間以上 20 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
平成30年度	一般就労移行者数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間以上 20 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
令和元年度（平成31年度）	一般就労移行者数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間以上 20 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人
	週 10 時間未満の人数	人	人	人	人	人	人

問 13　「雇用契約時に労働時間が週 20 時間未満」の一般就労移行者がいますか。該当する番号１つを選んで○を付けてください。

１　いる　→　「週 20 時間未満の理由」、「障害種別」、「障害者手帳等」、「企業規模」、「職業」については【別表】を参照の上、利用者ごとに＜回答欄＞の該当する番号に○を付けてください。

２　いない　→　問 14 へお進みください。

【別表】

週 20 時間未満の理由	障害種別	障害者手帳等	企業規模	企業形態	職業	届出
１ 症状・障害の進行 ２ 体調の変動・維持 ３ 入院治療 ４ 家庭の事情 ５ 加齢に伴う体力・能力等の低下 ６ その他	１ 身体障害 ２ 知的障害 ３ 精神障害 ４ 発達障害 ５ 高次脳機能障害 ６ 難病	１　身体障害者手帳１級 ２　身体障害者手帳２級 ３　身体障害者手帳３級 ４　身体障害者手帳４級 ５　身体障害者手帳５級 ６　身体障害者手帳６級 ７　療育手帳（重度・最重度） ８　療育手帳（重度以外） ９　精神保健福祉手帳１級 10　精神保健福祉手帳２級 11　精神保健福祉手帳３級 12　障害者手帳なし（申請中含む） 13　指定難病受給者証 14　等級不明	１ 50 人未満 ２ 50～99 人 ３ 100～299 人 ４ 300～499 人 ５ 500～999 人 ６ 1000 人以上	１ 特例子会社 ２ 特例子会社でない企業 ３ 公務 ４ その他	１　管理 ２　専門・技術 ３　事務 ４　販売 ５　サービス ６　保安 ７　農林漁業 ８　生産工程 ９　輸送・機械運転 10　建設・採掘 11　運搬・清掃・包装等	有 無

該当するもの**すべて**
○をつけてください。

該当するもの**１つだけ**
○をつけてください。

Ａ型事業所のみ、「平均利用時間の算出に係る除外事由等届出書」の提出経験の有無について該当部分に○を付けてください。

＜回答欄＞

利用者	週 20 時間未満の理由（複数回答）	障害種別（単一回答）	障害者手帳等（複数回答）	企業規模（単一回答）	企業形態（単一回答）	職業（単一回答）	届出
13-①	1 2 3 4 5 6 （　　）	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	有 無
13-②	1 2 3 4 5 6 （　　）	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	有 無
13-③	1 2 3 4 5 6 （　　）	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	有 無
13-④	1 2 3 4 5 6 （　　）	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	有 無
13-⑤	1 2 3 4 5 6 （　　）	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14	1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11	有 無

※５人までご回答ください。

問 14　障害者の週 20 時間未満の働き方について、ご意見、ご要望等をお聞かせください。

巻末資料３　諸外国の障害者雇用施策

本資料では、差別禁止法に基づく施策を中心とするアメリカや、日本と同様に割当雇用制度[1]が導入されているドイツ・フランス、さらに割当雇用制度と差別禁止法を設け、日本と政策面で類似点の多い韓国の４か国における障害者雇用施策を、主に労働時間の観点から概観する。なお、各国の障害の定義については、国ごと、また適用制度ごとに異なるため、主に就労・雇用の領域に関連する各国の障害の定義についても概観する。

１　日本の障害者雇用施策

（１）障害（者）の定義

日本において障害者は、障害者基本法にて「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されている。日本における障害者雇用政策に関連する主な法律には障害者雇用促進法及び障害者総合支援法の２つがあり、障害者総合支援法における障害の定義は障害者基本法の定義と同一である。障害者雇用促進法における障害者の定義は「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」とされている。このうち、身体障害、知的障害、精神障害のある者については、各都道府県、指定都市や中核市から障害者手帳（それぞれ身体障害者手帳、療育手帳[2]、精神障害者保健福祉手帳）が交付される。手帳には障害の程度に応じて等級が存在し、身体障害者手帳には１級（重度）から６級（軽度）、療育手帳にはＡ（重度）又はＢ（それ以外）、精神障害者保健福祉手帳には１級（重度）から３級（軽度）の等級がある。各障害等級の基準は主に機能的な欠損や制限に依存しているが、身体障害に含まれるもののうち内部障害や、乳幼児以前の非進行性の脳病変による運動機能障害、また知的障害や精神障害に関しては、日常生活に与える影響等も加味して判定される。障害者雇用促進法に基づく障害者雇用率の算定対象となる障害者は、上記の障害者手帳を所持する障害者である。障害者雇用率の算定対象とならないが、後述する障害者雇用納付金を財源とする助成金制度等の対象となる障害者の範囲には、（手帳交付の対象外であって）統合失調症、そううつ病、てんかん等の診断のあるものや、発達障害者、難治性疾患（難病）患者等が含まれる場合がある。

（２）障害者雇用の制度

日本においては、2016 年（平成 28 年）４月に施行された改正障害者雇用促進法に基づき、すべての事業主に対して、障害者であることを理由に障害のない人との不当な差別的取扱いを禁止するとともに、雇用の領域での障害者に対する合理的配慮の提供が義務づけられている[3]。合理的配慮は、事業主への「過重な負担」とならない範囲において講じられるものであり、過重か否かは、①事業活動への影響の程度、

---

[1] 法律などによって障害者の一定の雇用を義務づける方法。

[2] 療育手帳の名称及び等級は、交付する都道府県によって異なる場合がある。東京都では「愛の手帳」という名称で交付され、等級は１度・２度（重度）、３度（中度）、４度（軽度）に分類される。

[3] 同年に施行された「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）においても、障害者から社会的障壁の除去のために必要かつ合理的な配慮について規定しているが、民間事業者においては努力義務となっている。

②実現困難度、③費用負担の程度、④企業の規模、⑤企業の財務状況、⑥公的支援の有無といった６つの要素を総合的に勘案し、個別に判断される。

また、フランスやドイツに見られる割当雇用制度が導入されており、同法に基づく障害者雇用率制度により、民間企業においては従業員の数が 43.5 人以上の企業に、常用雇用労働者の 2.3%以上の障害者の雇用が義務づけられている（2021年時点）。障害者雇用率の算定対象となる障害者は、週所定労働時間が 20 時間以上の身体障害者、知的障害者及び精神障害者である（手帳を所持しない障害者については障害者雇用率の算定対象とならない）。週 30 時間以上の場合は１人を１カウント（重度身体障害者、重度知的障害者にあっては、１人を２カウント）、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者はその半分のカウントとして計上される。ただし、精神障害者である短時間労働者は、①新規雇入れから３年以内、②手帳の交付から３年以内等の要件を満たす場合、１人を１カウントとして計上する特例措置がある。

雇用義務制度に紐付いて、同法に基づく障害者雇用納付金・調整金（報奨金）の制度が存在する。これらは障害者雇用に伴う事業主の経済的負担の調整を目的としており、法定雇用率達成の可否に応じて、障害者雇用調整金の支給あるいは障害者雇用納付金の納付が決定される。常用雇用労働者が 100 人を超える事業主は、障害者の実雇用率が法定雇用率に満たない場合、不足している障害者１人につき月額 50,000 円を納付しなければならない。一方、法定雇用率を達成している場合は、法定雇用率を超えて雇用している障害者１人につき月額 27,000 円が支給される。常用雇用労働者数が 100 人以下の事業主で、各月の雇用障害者数の年度間合計数が一定数（常用雇用労働者数の４%または 72 人のいずれか多い数）を超えている場合は、法定雇用率を超えて雇用している障害者の数に 21,000 円を乗じた額が報奨金として支給される。また、2021 年度（令和３年度）から、障害者雇用率に算定されない週所定労働時間 20 時間未満（週 10 時間以上）の障害のある労働者を雇用する事業主に対して、障害者雇用調整金の 1/4 に相当する給付金を支給する制度（特例給付金制度）が設立され、週 20 時間未満の短時間であれば就労が可能な障害者を企業が雇用する際のインセンティブとして機能することが期待されている。

その他、障害者雇用に関する企業へのインセンティブには、障害者雇用納付金を財源とした各種助成金制度があり（図表 資３－１）、障害者の職場適応や雇用継続に必要な措置に係る事業主の経済的な負担を調整する役割を果たしている。この助成金制度の対象となる障害者は、障害者手帳によって確認される障害に該当しないものも含まれる場合がある（助成金によって対象の障害種は異なる）。また、対象となるのは、「週所定労働時間が 20 時間以上（精神障害者にあっては 15 時間以上）である労働者」であり、時間的な側面から安定した就労が難しいと想定される精神障害者に対してハードルを低く設定している。また、雇用保険制度（雇用保険二事業）による国の助成金として、障害者を新規に雇用した場合の助成（特定求職者雇用開発助成金）や、障害者の一定期間の試行雇用を行う事業主への助成（トライアル雇用助成金）、有期雇用の障害者の無期・正規転換を行った場合の助成（キャリアアップ助成金）等がある。

図表 資３－１　納付金を財源とした助成金制度

助成金名	概要
障害者作業施設設置等助成金	雇用する障害者が障害を克服し、作業を容易に行えるよう配慮された作業施設や設備、就労を容易にするために配慮されたトイレ・スロープ等の附帯施設の設置・整備を行う場合、その費用の一部を助成
障害者福祉施設設置等助成金	障害者が利用できるよう配慮された保健施設、給食施設、教養文化施設等の福利厚生施設の設置・整備を行う場合、その費用の一部を助成
障害者介助等助成金	重度身体障害者（又は就労が特に困難と認められる身体障害者）を雇用している事業主が、障害の程度に応じた必要な介助等の措置を行う場合、その費用の一部を助成（ICT（情報通信技術）を活用した事例でも支給対象） その他、職場支援員を配置した事業主に対する助成、職場復帰のために必要な措置を講じた事業主に対する助成など
職場適応援助者助成金	職場適応援助者（ジョブコーチ）による援助を必要とする障害者のために、職場適応援助者による支援を実施した事業主に対して助成
重度障害者等通勤対策助成金	通勤が特に困難と認められる身体・知的・精神障害者に、通勤を容易にするための措置（住宅の賃借や通勤用バス・自動車の購入など）を行う場合、その費用の一部を助成
重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	重度身体障害者、知的障害者、精神障害者を労働者として多数雇用し、安定して雇用できると認められる事業主が、障害者のための事業施設等の整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成

保護雇用[4]や中間的就労[5]に関して、日本には保護雇用的枠組みは厳密には存在しないが、障害者総合支援法に基づく障害福祉サービスとして、一般企業での就労が困難な障害者を対象に、一般就労に向けた職業訓練や就労の機会の提供を行う就労移行支援事業及び就労継続支援事業が存在する。就労移行支援事業は原則として２年間で就労へ向けた訓練や職場実習等を行い、最終的に一般企業への就職を目指す。利用者は就労移行支援事業所と雇用契約を結ばず、期間中の作業は職業訓練と位置づけられるため、最低賃金は適用されないが、一部事業所では期間中行った作業に対して例外的に報酬（工賃）が支払われる場合がある。就労継続支援事業は、就職活動や就労移行支援利用の後に就職に結びつかなかった者等を対象に、就労の機会や生産活動の提供、就労のための訓練やそのための支援を行うサービスであり、就労継続支援Ａ型事業所とＢ型事業所に分類される。

Ａ型事業所では利用者と雇用契約を締結するため、最低賃金が適用されるが、障害者個人の生産性の低下に応じて最低賃金の減額が例外的に認められている（最低賃金減額特例制度）。2016 年度（平成 28 年度）に就労継続支援Ａ型事業所全国協議会（全Ａネット）が実施した実態調査によると、回答が得られた 942 事業所の利用者（13,941 名）のうち、91.2%（12,711 名）は減額率が０%（減額特例制度利用なし）であった。

[4] 国際労働機構（ILO）第 99 号勧告によれば、「障害のために、通常の一般雇用のもとでは雇用されない人々のために、特別な条件の下で提供される雇用形態」のことを指す（日本障害者リハビリテーション協会，1994）。

[5] 一般就労が困難な者を対象に、本格的な就労に向けた準備や、日常生活における自立、社会参加を目的として行われる就労の一形態。

Ｂ型事業所は、原則的に 65 歳未満を対象とするＡ型事業所とは異なり、利用者の年齢制限がないため、高齢により一般企業への就職が困難な障害者も対象となる。利用者には事業所での作業に対して工賃が支払われるが、雇用契約を結ばないため最低賃金は適用されない。2018 年度（平成 30 年度）の厚生労働省の報告によると、Ａ型事業所における月額平均工賃は 76,887 円（前年度比 103.8%）であったのに対し、Ｂ型事業所は 16,118 円（前年度比 103.3%）であった。

２　アメリカの障害者雇用施策

（１）障害（者）の定義

「障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act: ADA)」では、「①個人の主要な生活活動の一つ以上を実質的に制限する心身の機能障害がある場合、② ①の障害をもった経歴がある場合、③ ①の障害をもつとみなされる場合」のいずれかに該当する者を障害者と定義している。③は差別禁止的な特色が強く、「①に規定される障害の有無に関わらず、あたかも①の障害を有する者として不利に扱われる場合」を想定している。就労や雇用の場においても ADA による上記の定義が広く利用され、障害についての厳密な定義や医学的基準は存在しない（障害年金や社会保障手当の支給の可否には医学的な診断基準が用いられる)。

（２）障害者雇用の制度

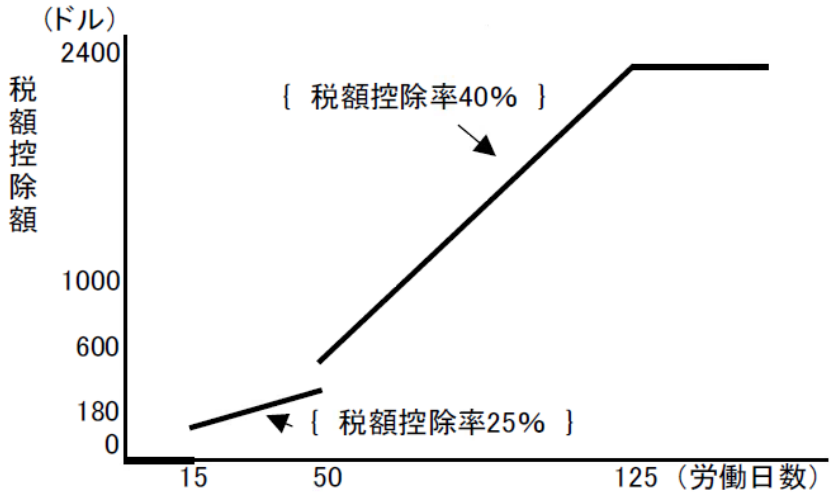
アメリカでは障害者差別の禁止を目的とした ADA の果たす役割が大きく、就労の場に限らず生活のあらゆる領域に影響を及ぼしている。日本の障害者雇用率制度をはじめとした雇用義務に関する制度は存在しない（2013 年から連邦政府と年間 1 万ドル以上の契約をした民間企業に対しては、７%の障害者を直接雇用する努力義務を課している）が、就労・雇用の場において、雇用主は労働者となる「有資格の障害者」に対して、「過度の負担とならない」範囲の合理的配慮を行う義務がある（障害者職業総合センター, 2008)。この「有資格」とは、「対象となる仕事全体のうち本質的な部分を遂行できること」を意味する（田門, 2005)。また、「過度の負担」とは、事業主にとって著しい困難や出費を必要とする行為である（雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission ： EEOC）の規定による)。つまり、「事業主は、職務における本質的な部分を遂行する能力を有する者に対して、事業主にとって著しい負担とならない範囲であれば、障害に起因する職務遂行を妨げる要因について何らかの配慮を行う義務がある」ということになる。事業主が講じる合理的配慮に対しては財政的な支援が存在し、中小企業（総利益が 100 万ドル以下又はフルタイムの従業員が 30 人以下の企業）では年間 5,000 ドルを上限に、合理的配慮にかかった費用について税額が控除される。また、事業規模を問わず、施設のバリアフリー化や車両の改造に対して、年間 15,000 ドルを上限に税額控除が適用される[6]。

ADA に基づく障害者雇用施策を展開するアメリカでは、日本における障害者雇用率制度に準ずる枠組みが存在しないため、必然的に当該障害者の週所定労働時間の規定やそれに対応する支援策もない。強いていえば、フルタイムでの就労が困難な障害者に対する柔軟な労働時間の設定が業務の規模や種類等と配慮の負担等を勘案した上で合理的配慮の範疇と見なされる限り、事業主は当該障害者が短時間でも

[6] Tax Incentives Packet on the Americans with Disabilities Act：https://www.ada.gov/archive/taxpack.htm（最終アクセス：2021 年８月 11 日）

就労できるように配慮を行う義務はある。事業主がどの程度配慮すべきかは、求職者・労働者との話合いで決定し、場合によっては訴訟に至ることもある。しかし、所（2010）によれば、求職者・労働者側の約９割が敗訴するという調査結果がある（ただし、争点は時間的配慮に限定されない）。その他、障害者雇用率、家計状況等の観点からも、ADA 自体は障害者の雇用機会の拡大や貧困の解消に対して効果が薄い（所，2010）。それは障害者が、当該障害により十分な教育や職業訓練が受けられず（田門，2005）、「『資格がない』ことを理由に結果的に雇用機会から排除されやすい」（朝日，2019）ことに起因すると考えられる。すなわち、「有資格の障害者」と見なされる（ADA が適用される）ハードルの高さが潜在的に存在している。

一方で、事業主に対するインセンティブとして、WOTC（Work Opportunity Tax Credit）という制度が存在する（塚谷，2008）。WOTC は、アメリカ連邦政府が定める障害者をはじめとする経済的困窮者を雇用する事業主に対して、賃金の一部について税額からの控除を認める制度である。控除額は当該者の継続雇用期間（労働時間）によって異なり、労働時間が 120 時間以上 400 時間未満の場合、就労１年目の賃金の 25%（上限 1,500 ドル）、400 時間以上の場合は賃金の 40%（2,400 ドル）である。仮に１時間の賃金が６ドル、１日８時間労働を想定した場合、労働時間と控除税額の関係は図表 資３－２のようになる。



出所：塚谷(2008),p154 より抜粋

図表 資３－２　WOTC における労働時間と控除額の関係

この場合、控除の対象は雇用から 15 日以降（週所定 40 時間とした場合の３週間後）となる。仮に週所定労働時間 10 時間の場合、12 週、すなわち３か月の間は控除の対象とならない。WOTC は障害者ないし経済的困窮者の長期的雇用に主眼を置いているため、当該者を雇用する企業に即時的な利点をもたらす制度ではない。しかし塚谷（2008）では、WOTC 認定者の６割以上が時給７ドル以下で労働している[7]と

[7] 2006 年（調査当時）の連邦最低賃金は 5.15 ドルであった。

の調査結果（Hamersma, 2006）に基づき、「WOTC はその適格者への雇用主の賃金の負担を引き下げる効果があるので、これらの人々は WOTC がなければ雇用されなかったのかも知れず、WOTC は技能の低い最低賃金周辺での雇用に役立っているのであろう。」としており、先述した「雇用機会から排除されやすい」人々の雇用促進に寄与する制度設計になりえている。しかし、WOTC は若年労働者や退役軍人、重犯罪人等も広く対象としており、障害者雇用の支援を主眼とした制度ではないうえに、最低でも 120 時間以上雇用しなければ WOTC を申請できず、それ以前の期間の雇用へのインセンティブをもたらさないため、必ずしも企業が短時間での就労を希望する障害者を雇用しやすいわけではない。

また、一般就労が困難な重度障害者のための保護雇用の場として、シェルタードワークショップ（Sheltered workshop）がある。いわゆる授産所（授産施設）であり、主な実施主体は地方自治体や民間団体である。労働省から最低賃金以下の労働を提供することができる施設として認可されており、稼働能力の低い障害者のセーフティネットの役割を果たしている。しかし、政策方針が保護的就労から援助付き就業へと移行したことを機に、施設数及び従事者数は減少している（障害者職業総合センター、2012）。

援助付き就業（援助付き雇用）とは、1987 年にリハビリテーション法に基づいて制度化された就労支援のプログラムであり、１人ないし複数の障害者に１人のジョブコーチが援助を行う就労モデルである。このモデルにおいては、①重度障害（特に重度精神障害）を対象とし、②一般就労（仕事はフルタイムかパートタイムであっても週 20 時間以上の仕事で最低賃金が支払われる）かつ③統合された職場環境（一般従業員と日常的に接することができる）で、④継続的支援（少なくとも月２回の継続的、定期的な支援サービスの提供）が行われる（宇野木, 2010）。このプログラムに参加する障害者は、一般企業から仕事を提供され、同一労働に従事する非障害者と同等の賃金が支払われる。仕事を提供した事業主は障害者の生産性に見合った額を支払い、差額分は政府が支払う（障害者職業総合センター, 2008）。

３　フランスの障害者雇用施策

（１）障害（者）の定義

フランスにおける障害の定義は、WHO（世界保健機関）が定める国際生活機能分類（ICF）に着想を得たとされており、社会福祉・家族法典において「１つ又は複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害、あるいは、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」と定義されている（日本障害者リハビリテーション協会, 2009）。具体的な障害の範囲や程度の定義は、各制度によって異なる。例えば、障害者の所得保障の制度である「成人障害者手当」（Allocation aux Adultes Handicapés: AAH）では、医学的・心理学的な基準により障害の程度を障害率として示し、80%以上の場合、無条件で支給が認定される。80%未満の場合は、個別の状況に応じて一定の条件を満たす場合に AAH が支給される。また、就労の場には、障害労働者認定（RQTH）という基準が存在し、AAH と同時に評価が行われる。原則として「①障害の範疇に入る機能不全がある、②就業中又は求職中、③求職又は就業の維持において機能不全の影響がある」のすべてを満たす場合に認定されるが、県の障害者センター（MDPH）に設置

された障害者権利自立委員会（CDAPH）[8]が最終的な決定を行う。書類による判断が難しい場合、各 MDPH 所属の医師や産業医、看護師、ソーシャルワーカー等で構成された「多分野専門家チーム（EP）」が判断を行うため、一律の具体的な基準等は存在しないが、AAH 認定がある場合、RQTH は自動的に認定される（障害者職業総合センター，2020a；2020b）。

（２）障害者雇用の制度

フランスでは日本と同様、割当雇用制度が導入されており、1990 年には差別禁止法制が割当雇用制度と併存する形で制定された。差別禁止法制では 2005 年に「適切な措置」、すなわち合理的配慮の概念が導入され、CDAPH が認定した障害労働者や労災年金受給者等に対し、「過度な負担」とならない範囲で、使用者が①労働環境の適応（就労環境の整備等）、②労働時間の調整（労働時間の短縮や就労開始時刻の調整等）の措置を行うこととしているが、ドイツのように措置義務は存在しない（障害者職業総合センター，2011）。

割当雇用制度では、使用者は従業員 20 名ごとに、全従業員の６%に該当する数の障害者を雇用しなければならないと規定している。障害者の算定は１人につき１単位で、重複カウントは行わない（2005 年に重複カウントが廃止）。他方、１か月の労働時間が法定（週 35 時間）又は労働協約の定める時間の半分未満の短時間労働者を 0.5 単位としてカウントすることができる（2009 年より）。加えて、企業への直接雇用以外の雇用義務の履行方法として、直接雇用の不足分の 50%までを、保護労働セクター（保護雇用の場）への業務発注、研修での障害者の受入れ等により雇用カウントとする方法、いわゆるみなし雇用が認められていたが、直接雇用率の向上のために 2020 年から廃止され、現在は障害者作業による利益分に比例した拠出金（納付金）の控除が認められるのみとなっている（障害者職業総合センター，2020a）。履行できない場合、企業にはその従業員規模に応じて、不足人数分の最低賃金時給の 400～600 倍に相当する金額が納付金として課せられる。３年以上にわたって納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模に関わらず法定最低賃金時給の 1,500 倍の納付金（労働者１人を最低賃金で１年間雇用したときの費用と同等）が課せられる。

一般企業で直接障害者を雇用した場合の企業へのインセンティブとしては日本と同様、納付金を財源とし、障害労働者（RQTH）に認定された者を雇用する事業主に対する支援制度が複数存在する。具体的には図表 資３－３のとおりである。納付金の管理、運営は「障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)」が行う。一部の助成金制度（雇用や雇用継続それ自体への助成、何らかの職業的な資格の取得等）は、フルタイム勤務者又は週 24 時間（障害による負担の軽減のための措置として労働時間が短縮される場合は週 16 時間）以上勤務のパートタイマーを対象としている（障害者職業総合センター，2020a）。

企業からの発注が納付金の控除の対象となる保護労働セクターに含まれる機関には、EA（適応企業）、CDTD（在宅労働供給センター）、ESAT（労働支援機関・サービス）の３つがある。このうち EA は、障害労働者を少なくとも従業員全体の 80%以上雇用するとの協定を県との間に結んだ認可企業であるが、一般労働市場と位置付けられており、雇用障害者には労働法上の規定が適用されて最低賃金以上の報酬が支払われる。対象となるのは、後述する ESAT を修了した者や、EA、CDTD を終えた者、障害労働者認

[8] 障害者権利自立委員会(CDAPH)：県の障害者センター（MDPH）内に設置され、障害補償給付等の支給決定を行う委員会。障害労働者（福祉制度とは別の、就労の観点からみた障害者）の認定も行う。障害労働者の認定を受けた者は、雇用義務制度の対象となる。

図表 資３－３　納付金を財源とした各種支援・補償手当

支援・補償手当	内容
見習い契約雇用支援金	障害者の見習契約を奨励するための援助。少なくとも６か月以上かつ週あたり労働時間が 24 時間以上の労働契約が対象。支援額は最大 3,000 ユーロ。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。
職業化契約雇用支援金	障害者の職業化契約を奨励するための援助。少なくとも６か月以上かつ週あたり労働時間が 24 時間以上の労働契約が対象。支援額は最大 4,000 ユーロ。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。
参入・統合・職業開発支援金	新規に雇用した障害者の社内統合を目的として職業能力発展を援助する。６か月以上の無期限又は期限付き雇用契約が対象。支援は企業が提出するアクションプランに基づき、AGEFIPH 等の専門機関のカウンセラーが決定する。支援額は最大 3,000 ユーロ。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。
職業適応支援金	障害を補い職場のポストに適応するための援助。最低限必要な補償をそれぞれの状況に基づき査定し支援額が決定され、技術的・人的・組織的なポスト整備に充てられる。この支援は応急的なもので、継続的支援が必要な場合は重度障害認定を受けることになる。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。
雇用維持解決策模索支援金	障害による職場への不適応のために雇用維持の危機にある人のための援助。Cap Emploi[9]のカウンセラーによってのみ決定される。支援額は一律 2,000 ユーロ。雇用維持のためのカウンセリングや合議などに伴う費用に対して充てられる。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。
重度障害関連支援金	重度障害者認定を受けたもののための援助である。RLH[10]を受けた障害者を雇う企業はこの支援金の受給か障害者雇用率カウント上の優遇かのどちらかを選択することができる。
雇用維持教育支援金	教育による雇用維持のための援助である。Cap Emploi のカウンセラーによって決定される。雇用維持を目的とした内部・外部などあらゆる種類の教育に係った費用に対して充当される。AGEFIPH の他の支援とも併用可能。

出所：障害者職業総合センター（2020a,2020b)をもとに作成

定を受けてから１年以上失業中で、医療センターを退院し経過観察を受けているか、医療・福祉施設を修了した者である（大曾根，2015)。一方 ESAT は医療福祉施設であり、一般雇用の場で働くこと（一般企業や EA、CDTD でフルタイム又はパートタイムでの就労）が困難であると判断された場合に、①20 歳以上、②労働能力が３分の１以下に低下している、③あるいは、労働能力は３分の１以上であるが、医療・教育・福祉・心理のケアが１つまたは複数必要である、かつ④CDAPH によってこのような機関に行くように進路指導を受けた、といった条件を満たすとき、その障害者を受け入れる。ESAT 利用者は労働法上の労働者としての地位はないが、必要に応じて医療福祉・教育的な支援を受けることができる。CDTD（在宅労働供給センター）は、障害労働者に対して在宅で行う手仕事や知的作業を提供することに特化

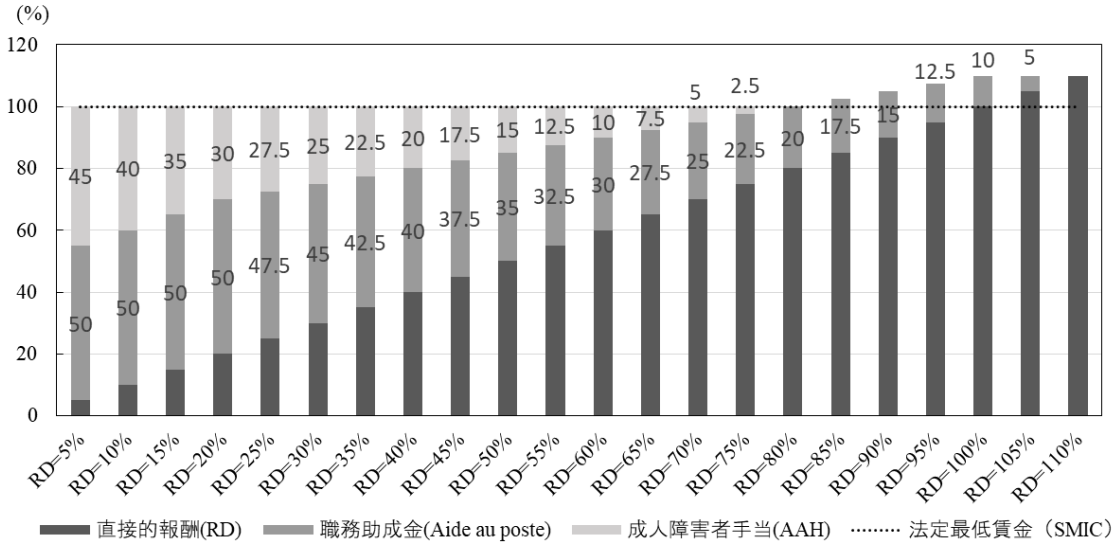
[9] Cap Emploi： 障害者雇用において、準備、支援及び継続的なフォローアップを担当する専門職業紹介機関であり、国、職業安定所（Pôle Emploi)、「障害者職業参入基金管理運営機関（AEFIPH)」、「公務部門障害者職業参入基金（FIPHFP)」によって実施される障害労働者の職業ポストへの適応の期間中、職業参入と特別な支援に関する政策に参加するものである（障害者職業総合センター，2020a)。

[10] RLH: 障害に関する「重度認定」の制度。生産性が最低賃金未満であったり、配慮等に過剰な負担が生じる重度障害者を雇用する事業主は重度認定（RLH）の申請が可能であり、認定されれば「障害労働者雇用支援金（AETH)」による賃金補填、あるいは、障害者雇用率カウント上の優遇を受けることができる（障害者職業総合センター，2020a)。

したEA（適合企業）であり（障害者職業総合センター，2020a）、EA同様、労働の権利に関する規定が適用され、最低賃金以上の報酬が支払われる。

ESATにおける就労の報酬は、職務に対する直接的な工賃（Rémunération Directe：RD）と、国から支払われる職務助成金(Aide au poste)により構成され、その合計額は法定労働時間の範囲で、法定最低賃金（Salaire minimum interprofessionnel de croissance：SMIC）の55%から110%と規定されている。加えて、2005年から成人障害者手当（AAH）が保護的就労に対しても適用されるようになり、上記報酬額の合計がSMICに満たない場合、不足分をAAHが補填する形で、最低賃金ラインの収入を得られるようになった（ただし利用者がAAH受給条件を満たしている必要がある）。RDの割合とそれに基づく職務助成金、AAHの関係は図表 資３－４のとおりである。また、2021年時点でのSMIC[11]は図表 資３－５のとおりである。

また、フランスでは2016年に「援助付き就業」が法制度化され、ESATをはじめとする医療機関、社会福祉サービス機関、NPO等が主体となって実施されている。



出所：大曾根（2015）をもとに作成

図表 資３－４　ESATにおける直接的報酬と職務助成金、成人障害者手当の関係

図表 資３－５　フランスの法定最低賃金（SMIC）（2021年時点）

最低賃金：時給（額面）	10.25 €
最低賃金月額（週35時間を基礎に）	1,554.58 €

最低賃金月額の計算式は以下の通りである。

$$\frac{35\ 時間 \times 52\ 週}{12\ か月} \fallingdotseq 151.67\ 時間 \times 10.25€ \fallingdotseq 1554€$$

[11] 労働政策研究・研修機構「法定最低賃金(SMIC)引上げ―新型コロナウイルス感染拡大の最中での引上げ議論」：https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2021/03/france_01.html（最終アクセス：2021年8月17日）

４　ドイツの障害者雇用施策

（１）障害（者）の定義

ドイツでは社会法典により「身体機能、精神的能力、心理的健康が、６か月以上損なわれており、それにより、同年齢の人々と比較して社会参加が制限されている場合」を障害と定義している。また、障害の程度を 10～100 の 10 段階に区切った数値で判定し、「障害程度が 50 以上であり、ドイツに居住し、またはドイツで働いている場合」、あるいは「障害のために就職又は職業維持ができず、障害程度が 30～40 の場合」を「重度障害」と定義する。日本において、障害者手帳によって確認できる身体障害、知的障害及び精神障害は、ここでいう「重度障害」に含まれる。障害の程度は市又は州の援護局が医療的な診断基準に基づいて判定するが、医学上の機能障害のみならず、就労をはじめとする社会生活への影響が審査される（障害者職業総合センター，2011）。

（２）障害者雇用の制度

ドイツでは、障害者に対する合理的配慮を義務付ける旨の規定が社会法典（第９編 81 条３項及び４項）で定められており、重度障害者は使用者に対し、能力や知識を十分に発揮するための職業訓練に関する措置や、労働環境の整備（エレベーター・トイレ・障害に適した設備の設置、適切な労働時間の形成）を請求できる。また、合理的配慮の範疇で、重度障害者は健康上の理由によって１日の労働時間を８時間から４時間ないし５時間に短縮することが認められている（使用者に対するパートタイムのポスト促進義務；障害者職業総合センター，2011）。

また、日本やフランスと同様、割当雇用制度が導入されており、従業員数 20 人以上の企業は全従業員の５%に該当する数の障害者を雇用しなければならない。対象者は、上記障害程度が 50 以上の重度障害者や、障害程度が 30～40 で同等の取扱いがなければ適切なポストを得たり維持したりできない者、及び障害程度が 30～40 の青年・若年成人である。ただし、期限付き（８週間以下）の雇用の場合、及び週労働時間が 18 時間未満の場合は原則として障害者雇用率の算定対象外となる。例外的に、高齢を理由に週 18 時間未満に減らす場合や、連邦雇用エージェンシー（職業リハビリテーションを担当する機関の一つ）により週 18 時間未満の労働が必要と判断される重度障害者は、雇用義務の対象となる（社会法典第９編第 158　条第２項）。法定雇用率を達成できない事業主は、その規模と実際の障害者雇用率に応じて納付金を支払う（不足人数×納付金基礎額 125€～320€ / 月。中小規模企業は一定額の減額あり）。福祉的就労への業務委託を障害者雇用率にカウントすることはできないが、一定の福祉作業所[12]（後述する包摂事業所への作業発注は対象外）の重度障害者の労働給付分の請求金額の 50%を、負担調整賦課金（納付金）に算入することができる（障害者職業総合センター，2020a）。

また、納付金を財源とした各州に配置される統合局による事業主への給付金、及び連邦雇用エージェンシーによる助成金制度がある。事業主への給付金には、労務提供減少のための調整に対する給付[13]、支援者の配置（雇用）に係る給付、障害に応じた職場整備のための給付等がある。対象障害者には、週労

[12] 統合扶助担当機関の管轄下にある公認「障害者のための作業所」及び公認「視覚障害者のための作業所」が対象となる（障害者職業総合センター，2020a）。

[13] 障害者に支払われる賃金に対し、（障害のために労働能力が減少した結果）作業成果が伴わない場合に、事業主の賃金コストを補償することで不均衡を解消し、雇用を維持するための給付金。

働時間が 15 時間を超えるパートタイマーを含む（対象事業所が包摂事業所である場合、週 12 時間；社会法典第９編第 185 条）。連邦雇用エージェンシーによる助成金には、有期の試行雇用（トライアル雇用）に係る費用の一部又は全部を負担する助成金、職業訓練を行った際の訓練報酬の６割を負担する助成金、障害者を新たに雇用した場合、最大 24 か月間の賃金の最大７割を負担する助成金がある。

障害者の就労形態には、民間企業における一般就労のほか、「包摂事業所（旧統合プロジェクト）」や、「障害者のための作業所」（障害者作業所）での就労がある。「包摂事業所」は、一般企業と、後述する「障害者作業所」の中間的な位置づけにあり、一般労働市場において特別な困難を抱える重度障害者等の就労を目的とする、法的及び経済的に独立した企業や事業所である。すなわち、一般労働市場に参入しうるだけの経済的な利益を求めることも目的の一つである。法的には一般企業に分類され、被雇用者は通常の社会保険が適用される。また、被雇用者である重度障害者には就労及びそれに伴う介護や支援、事業所内における職業訓練や、事業所外の一般企業への雇用に対する支援等が提供され、一般労働市場における通常の賃金が支払われる（社会法典第９編第 156 条第１項）。社会法典第９編には、包摂事業所には従業員全体の 30%から 50%までの重度障害者を雇用している必要があること等（図表 資３－６）が規定されており、例えば、設備の設置や支援者の配置等、重度障害者を雇用しなければ生じなかった費用について、納付金を財源とした様々な給付を受けることができる。

図表 資３－６　包摂事業所に適用される規定

- 全雇用の少なくとも 30%を目標集団[14]に属する者が占めねばならない。
- 雇用されているすべての重度障害者又は一般労働市場への雇用の仲介に支障のある精神疾患を持つ者の割合は 50%を超えてはならない。
- 職場として認められるのは、包摂事業所において、少なくとも 12 時間の労働時間を持つ者が雇用される部署である。

出所：障害者職業総合センター（2020c）をもとに作成

障害者作業所は、一般労働市場における就労ができない（できていない）障害者を受け入れ、職業訓練及び就労を提供する。いわゆる保護的就労の場と位置付けられ、最低賃金の適用対象外となる。連邦雇用エージェンシーによる認可を受けた障害者作業所は、当該作業所への発注に係る費用の 50%を企業の納付金から減額できる等の優遇措置がある。また、障害者作業所から一般企業への就労移行（使用者との労働契約締結）の際には、「労働予算」の対象となり、連邦労働社会省は当該障害者へ雇用主が支払う定期給与の最大 75%を補助する（最大３年間）。なお、移行後もすべての障害者は障害者作業所に戻る権利を有しており、作業所はいわゆるセーフティネットの役割を果たしている。また、労働予算の対象となる障害者には、業務のために特別な補助者が必要な重度障害者や、障害者作業所での作業経験がある者に加え、「短時間就業者（障害種類・重度による必要性からパートタイムで週 15 時間以上勤務し、

[14] 目標集団に属する者とは、①重度の知的障害、又は精神障害を持つ、又は重度の身体障害、知覚障害、又は多重障害を持つ者、②「障害者作業所」出身、又は一般労働市場に対する準備のための精神病施設出身の重度障害者、③一般労働市場での労働の準備を行っている、重度障害を持つ学校卒業者、④社会法典第 3 編第 18 条の意味において、長期間失業している重度障害者に該当する者を指す（障害者職業総合センター，2020c）。

給付がないと労働状況を維持できない人)」が含まれる（障害者職業総合センター，2020a)。

ドイツにおいても 2009 年に社会法典第９編で「援助付き就業」が法制度化されており、障害者作業所から一般雇用への移行者、精神障害者等を対象に支援を展開している。

５　韓国の障害者雇用施策

（１）障害（者）の定義

韓国における障害者の定義は、「障害者福祉法」第２条に規定されており、「身体的・精神的障害で長年日常生活や社会生活において相当な制約を受ける者」、「大統領令で定められた障害者の種類及び基準に該当する者」とされている（内閣府，2013)。「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法（障害者雇用法)」でも同一の定義がされており（労働政策研究研修機構，2019)、具体的には 15 種類の障害に区分され、障害の程度を表す等級は１級から６級まで存在する。重度障害者と定義されるのは原則として２級以上の者であり、脳病変障害、視覚障害、知的障害、自閉症、精神障害、心臓障害、呼吸器障害、てんかん障害及び腕に障害のある身体障害に該当する者等は３級以上が重度障害者の範囲に含まれる。

（２）障害者雇用の制度

韓国では障害者差別禁止法制と割当雇用制度の両制度が導入されている。「障害者の差別禁止及び権利救済等に関する法律」（以下「差別禁止法」という。）では、障害者に対する合理的配慮に当たる「正当な便宜の供与」が規定され、これを義務づけている。「正当な便宜」とは、「障害者が障害のない人と同等に、同じ活動に参画することができるようにするため、障害者の性別や種別程度等を考慮した便宜（施設・設備・道具・サービス等、人的、物的諸般の手段と措置)」と定義される（第４条１項-４；日本障害者リハビリテーション協会，2008)。過度な負担や著しく困難な事情がある場合を除き、「正当な便宜」の拒否は差別となり、この規定は障害者権利条約における合理的配慮との類似性が高い。

割当雇用制度においては、従業員数が 50 人以上の事業所に対して一定割合障害者の雇用義務が課され、未履行の場合、100 人以上の事業所は障害者雇用負担金を納付する。法定雇用率には明確な算定式は存在せず、障害者数や企業の障害者雇用率、障害者の失業者数等を考慮し、５年ごとに５%以内で調整することとしている。2021 年の民間企業における法定雇用率は 3.1%（国や自治体は 3.4%）となっている。障害者雇用率に算入される障害者は、「勤労基準法第２条第１項第１号による労働者をいう。ただし、所定労働時間が、大統領令で定める時間（月 60 時間；週 15 時間）未満の人（重度障害者は除く）は除く。」とされている。法定雇用率に満たない事業主は、達成率に応じた負担基礎額（図表 資３－７）に不足人数を乗じた負担金を支払う。法定雇用率を達成した事業主は、法定雇用率を超えて雇用している障害者の人数に、障害の程度、性別に応じた基礎額を乗じた報奨金が支給される（図表 資３－８)。

図表 資３－７　法定雇用率達成割合に応じた負担基礎額（月あたり）

	3/4 以上	1/2 以上 3/4 未満	1/4 以上 1/2 未満	1/4 未満	障害者を一人も 雇用していない場合
2021 年 (2022 年申告)	1,094,000 ウォン	1,159,640 ウォン	1,312,800 ウォン	1,531,600 ウォン	1,822,480 ウォン

出所：韓国障害者雇用促進公団 HP（https://www.kead.or.kr）をもとに作成

図表 資３－８　報奨金の一人当たり単価（月あたり）

	軽度障害		重度障害		備考
	男性	女性	男性	女性	
支給額 (2020 年から)	30 万 ウォン	45 万 ウォン	60 万 ウォン	80 万 ウォン	支給単価と対象者の月の賃金額の 60%を比較して、低単価の適用

出所：韓国障害者雇用促進公団 HP（https://www.kead.or.kr）をもとに作成

また、障害者を雇用している、あるいは雇用しようとする事業主に対するインセンティブとして、作業施設や設備の設置に係る費用のための融資（図表 資３－９）、通勤自動車や作業設備、在宅勤務のための設備等に対する無償サポート（図表 資３－10）、無料の職業紹介事業者を介して障害者を雇用した事業主に対して支給される障害者就業斡旋支援金（図表 資３－11）等がある。しかし、いずれにおいても対象となる障害者は、割当雇用制度における雇用義務の対象となる障害者である。

図表 資３－９　障害者施設・設備の設置に係る費用の融資（ローン）制度

支援内容	支援対象	支援範囲	支援限度額	融資期間と 貸出金利
施設コスト に対する融資	作業施設 （研修施設、作業設備、作業機器） 付帯施設 （寮、食堂、休憩室、医務室や物理治療室など）	施設投資額の全額	事業所あたり 15 億ウォン以内 （障害者１人当たり１億ウォン、雇用義務の人員の 25%が重度障害者であることが条件）	融資期間： ３年据置 ５年均等分割返済 貸出金利： 年１％

出所：韓国障害者雇用促進公団 HP（https://www.kead.or.kr）をもとに作成

図表 資３－10　施設設備の無償サポート

支援内容	支援額
障害者を雇用する事業主の通勤用乗合自動車の購入費用 （障害者の労働者数は、少なくとも 20 人以上で、身体障害者の労働者数の算定は、事業所ごとにする）	上限 4,000 万ウォン （２年間の雇用の維持、５年間の既存用途どおりの使用）
施設の設置・購入及び修理費用	かかる費用が ・1,000 万ウォン以下の場合：全額支援 ・1,000 万ウォン超過時：1,000 万ウォン+超過金額の 2/3（万ウォン以下切り捨て）
在宅勤務に必要な作業装置（情報通信機器、オフィス家具）の設置・購入及び修理費	事業所当たり上限 3,000 万ウォン 障害労働者１人当たり上限 300 万ウォン ※新規雇用（採用後３ヶ月が経過していない）であることが条件

出所：韓国障害者雇用促進公団 HP（https://www.kead.or.kr）をもとに作成

図表 資３－11　障害者就業斡旋支援金

区分	支給要件	支給額
重度障害	1.就職斡旋した障害者が雇用された事業所で１か月以上常時勤労して最低賃金（ただし、最低賃金適用除外の認可を受けた場合を含む。）以上を支給された場合	10 万ウォン
	2.障害者が雇用された事業所で、３か月以上常時勤労して最低賃金以上を支給された場合	20 万ウォン
重度障害以外の障害	1.就職斡旋した障害者が雇用された事業所で１か月以上常時勤労して最低賃金（ただし、最低賃金適用除外の認可を受けた場合を含む。）以上を支給された場合	10 万ウォン
	2.障害者が雇用された事業所で、３か月以上常時勤労して最低賃金以上を支給された場合	10 万ウォン

出所：韓国障害者雇用促進公団 HP（https://www.kead.or.kr）をもとに作成

加えて韓国には、保護雇用に位置づけられるものとして、所得が一定以下の者や、高齢者、障害者等の「脆弱階層」を対象に、雇用の提供や社会サービスの提供を目的とした社会的企業が存在する。これは 2007 年に「社会的企業育成法」により定められた枠組みで、「社会的目的を追求しながら営業活動を遂行する政府認証のハイブリッド型企業」といえる（高間，2016）。ここでいう「社会的目的」は、「①雇用提供型（脆弱階層の雇用比率が 50%であること）、②社会サービス提供型（各サービスで 50%以上が脆弱階層の利用者であること）、③ ①と②の混合型（①と②の提供における脆弱階層の比率が 50%以上であること）、④その他（分類が困難な場合、雇用労働部長官が育成委員会の審議を経て判断する）」の４つの類型に分類される（高間，2016；アジア経済研究所，2011）。このほか、一定の要件により認証された社会的企業は、公共機関によるサービスの優先調達や、人件費の助成等の公的支援を受けることができる。韓国雇用労働部によると、2020 年９月時点での認証社会的企業の数は 2,626 か所である[15]。

また、社会的企業はその労働者に対して、最低賃金の保障、及び社会保険の加入を義務付けられている。社会的企業の組織形態は様々であり、民法上の法人・組合、商法上の会社、大統領令で定める非営利民間団体等が含まれる。社会的企業の要件を満たすために活動を行う団体として予備社会的企業という枠組みがあり、社会的企業同様優先調達や人件費補助等の支援を受けることができる（認証社会的企業が受けられる支援としては上記のほか、税制の支援や施設費等の支援、社会保険料の支援等がある）。

また、社会的企業が対象とする「脆弱階層」とは、「世帯月平均所得が全世帯月平均の所得の 100 分の 60 以下の者、高年者雇用促進法における高齢者、障害者雇用法における障害者、長期失業者など労働部長官が脆弱階層と認定した者」（社会的企業育成法第２条第２号；アジア経済研究所、2011）であり、障害者のみが対象ではない。1997 年の IMF 危機による失業者や貧困層の増加を背景としていることもあり、韓国における社会的企業は「障害者の雇用の促進」や「一般就労への移行」よりもむしろ「障害者をはじめとする脆弱階層の所得格差の是正」の意味合いが強い。なお、社会的企業に類似した性質をもつ組織として、自活事業（生活保護受給者のうち、働くことができると判断された者が参加する、脱受

[15] 雇用労働部: http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11382（最終アクセス：2021 年１月 22 日）

給を目指した仕事の提供）や、協同組合（５人以上の参加者がいれば設立可能な、脆弱階層の雇用を目的とした団体)、マウル企業（非市場、非貨幣の互恵的な地域（マウル）づくりによる地域の自立を目指す事業）等があり、それぞれ法制度化され、主に脆弱階層の支援を目的に展開されている（図表 資３－12)。このように、社会性と企業性を両立しうる組織を総称して「社会的経済組織」と位置づける考え方が普及している（全国勤労者福祉・共済振興協会，2019)。

図表 資３－12　社会的経済組織の４つの形態と概要

区分	自活事業	社会的企業	協同組合	マウル企業
組織形態	協同組合志向 １人以上の事業者可能	民法上法人・組合商法上会社 非営利団体	営利法人 非営利法人	制限なし 地域単位の小規模コミュニティ
目的	低所得者層の脱受給・脱貧困、脆弱階層の仕事づくり	脆弱階層のための社会サービス及び仕事の提供	仕事づくり、労働者、生産者、消費者の便益増大	まち単位の安定的な仕事づくり、地域経済や地域コミュニティ活性化
参加者	自活事業参加者	脆弱階層	生産者、消費者、労働者など	地域コミュニティ
法的根拠・指針	国民基礎生活保障法	社会的企業育成法	協同組合基本法	都市再生活性化および開発促進に関する特別法
管轄機関	保健福祉部	雇用労働部	企画財政部	行政自治部

出所：橋本（2017）,p35 をもとに作成

【参考文献】

朝日雅也（2019）．障害者雇用政策の展望．労働調査，2019.1，18-23.

アジア経済研究所（2011）．アジアの障害者雇用法制 差別禁止と雇用促進．小林昌之(編)，アジ研選書，31.

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所（2017）．フランスにおける障害者雇用の現状．CLAIR REPORT No.448.

一般社団法人全国勤労者福祉・共済振興協会（2019）．韓国における社会的経済組織の育成政策と経営実態．公募研究シリーズ 80.

宇野木康子（2010）．精神障害者の個別的就労支援方式（IPS）の導入をめぐる課題（二）：高齢・障害者雇用支援機構のモデル事業を手がかりに．社会関係研究，15(1)，127-155.

大曾根寛（2015）．フランスにおける障害者の権利に関する新しい法律（2005 年)と障害者のための労働政策．放送大学研究年報，32，1-13.

呉世雄（2017）．韓国の社会的企業育成法の成果と課題．社会福祉学，58(2)，80-93.

韓国雇用労働部：http://www.moel.go.kr/news/enews/report/enewsView.do?news_seq=11382（最終アクセス：2021 年２月３日）

韓国障害者雇用促進公団：https://www.kead.or.kr/view/system/system02.jsp（最終アクセス：2021

年２月３日）
公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会（1994）．用語の解説．リハビリテーション研究 STUDY OF CURRENT REHABILITATION, 81.： https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/prdl/jsrd/rehab/r081/r081_045.html（最終アクセス：2021 年 11 月 25 日）
公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会（2008）．韓国-障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律：https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/law/anti/korea/chapter01.html（最終アクセス：2021 年 12 月８日）
公益財団法人日本障害者リハビリテーション協会（2009）．障害者の福祉サービスの利用の仕組みに係る国際比較に関する調査研究事業報告書．厚生労働省平成 20 年度障害者保健福祉推進事業（障害者自立支援調査研究プロジェクト）：https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/jiritsu/hikaku-h20/index.html（最終アクセス：2021 年２月３日）
厚生労働省（2018）．平成 30 年度工賃（賃金）の実績について：https://www.mhlw.go.jp/content/12200000/000571834.pdf（最終アクセス：2021 年４月 30 日）
障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.86（2008）．「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」
障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.87（2008）．「障害者雇用にかかる『合理的配慮』に関する研究―ＥＵ諸国及び米国の動向―」
障害者職業総合センター　資料シリーズ No.58（2011）．「欧米の障害者雇用法制及び施策の現状」
障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.110（2012）．「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」
障害者職業総合センター　調査研究報告書 No.154（2020a）．「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組～」
障害者職業総合センター　資料シリーズ No.103-1（2020b）．「フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」
障害者職業総合センター　資料シリーズ No.103-2（2020c）．「ドイツにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料．」
高間満(2016)．韓国における社会的企業の現状と課題．神戸学院総合リハビリテーション研究，11(2)，1-13.
田門浩（2005）．1000 字提言 ADA における「有資格の障害者」．月刊「ノーマライゼーション 障害の福祉」，25.
塚谷文武（2008）アメリカの雇用税額控除―福祉改革の視点から（〈特集〉 アメリカ・モデルの福祉国家），社会科学研究，59(5・6)，141-161.
寺島彰（2014）．わが国のソーシャル・ファームを発展させるための考察．浦和論叢，50，63-83.
所浩代（2010）．アメリカの障害者雇用政策―障害者差別禁止法（ADA）の成果と課題―．海外社会保障研究，171，62-70.
内閣府(2011)．ドイツの障害者差別禁止法制（高橋賢司氏資料）．第３回差別禁止部会資料：https://

www8.cao.go.jp/shougai/suishin/kaikaku/s_kaigi/b_3/pdf/s2.pdf（最終アクセス：2021 年２月３日）

内閣府（2013）．平成 25 年度障害者権利条約の国内モニタリングに関する国際調査報告書：https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h25kokusai/index-w.html（最終アクセス：2021 年２月３日）

日本財団（2018）．障害者就労支援制度の国際比較のための海外視察（オランダ・ドイツ編）―調査報告書―：https://hataraku-nippon.jp/assets/img/archive-s1/research/hnk_research_kaigai_report_1805.pdf（最終アクセス：2021 年２月３日）

橋本理（2017）．韓国における社会的経済組織の最近の動向：社会的協同組合と社会的企業の事例を中心に．関西大学社会学部紀要，49(1)，33-61.

労働政策研究研修機構（2019）．障害者雇用促進及び職業リハビリ（再活）法（略称：障害者雇用法）．韓国労働法試訳集：https://www.jil.go.jp/foreign/basic_information/korea/hourei/pdf/L098.pdf（最終アクセス：2021 年２月３日）

Hamersma,S.(2006).Why Don't Eligible Firms Claim Hiring Subsidies? The Role of Job Duration. University of Florida.

Hamersma, S. (2011). Why don't eligible firms claim hiring subsidies? The role of job duration. Economic inquiry, 49(3), 916-934.

NPO 法人就労継続支援Ａ型事業所全国協議会（2017）． 就労継続支援Ａ型事業の課題と今後のあり方について－就労継続支援Ａ型事業所全国実態調査報告書－：http://10.250.1.90:8080/trickle.cgi/1619756889_3_21526_reporth2908.pdf（最終アクセス：2021 年４月 30 日）

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

https://www.nivr.jeed.go.jp/

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。（著作権法第３２条１項）

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。（著作権法第３２条２項）

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話　０４３－２９７－９０６７

FAX　０４３－２９７－９０５７

調査研究報告書　No.165

障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する調査研究

編集・発行　独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター
〒261-0014
千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9067
FAX　043-297-9057

発　行　日　2022年3月

印刷・製本　情報印刷株式会社

©2022 障害者職業総合センター

NIVR

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。