



障害者の週 20 時間未満の短時間雇用に関する調査研究

(調査研究報告書 No.165) サマリー

【キーワード】

週所定労働時間 20 時間未満 企業調査 就労継続支援事業所調査 雇用事例
多様な働き方 特例給付金

【要約】

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検討することを目的として実施した。

その結果、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、及び障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢や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。

1 執筆担当（執筆順）

岩佐 美樹（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
野澤 紀子（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員）
永登 大和（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

2 研究期間

2020年度～2021年度

3 報告書の構成

第1章 研究の背景と目的
第2章 就労継続支援事業所アンケート調査
第3章 ヒアリング調査
第4章 専門家ヒアリング
第5章 研究のまとめ
巻末資料

4 調査研究の背景と目的

日本においては、「障害者の雇用の促進等に関する法律（障害者雇用促進法）」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。一方、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、関連する支援制度として2020年に特例給付金制度が創設された。

しかしながら、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。

5 調査研究の方法

本調査研究の目的を達成するため、「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。併せて、「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。

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。

6 調査研究の内容

(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

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%であった。週20時間未満の利用者（1事業所5事例を上限に回答：A型事業所1,861事例、B型事業所14,068事例）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。ヒアリング調査結果と併せて考えると、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%であった（図1）。

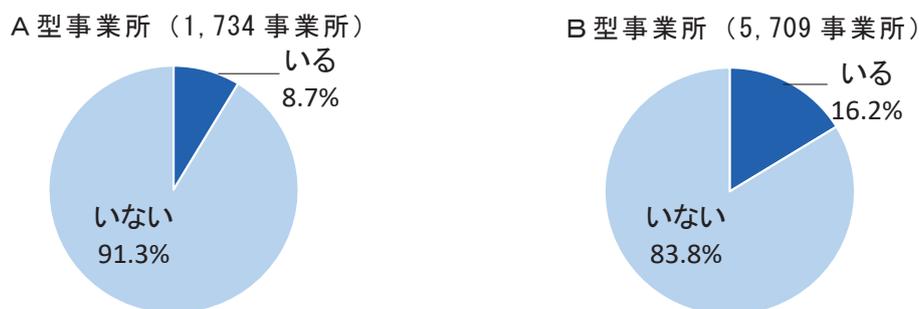


図1 週所定労働時間20時間未満の就職を希望する利用者の有無

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と回答した事業所の事例（1事業所5事例を上限に回答：A型事業所300事例、B型事業所2,242事例）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（図2）。

週所定労働時間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%）であった（図3）。ヒアリング調査結果と併せて考えると、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。また、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、分析に耐え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、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」が有意に多く、「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」が有意に多かった。また、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。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。

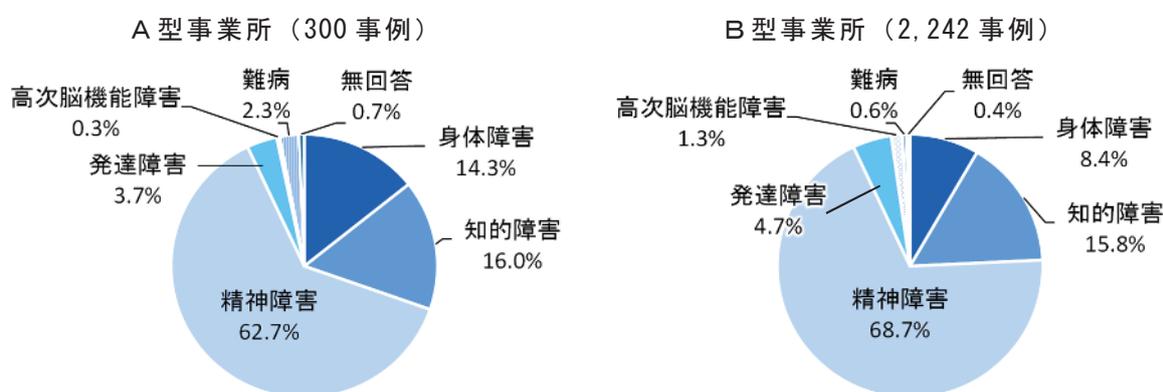


図2 障害種別（週所定労働時間20時間未満の就職を希望する事例）

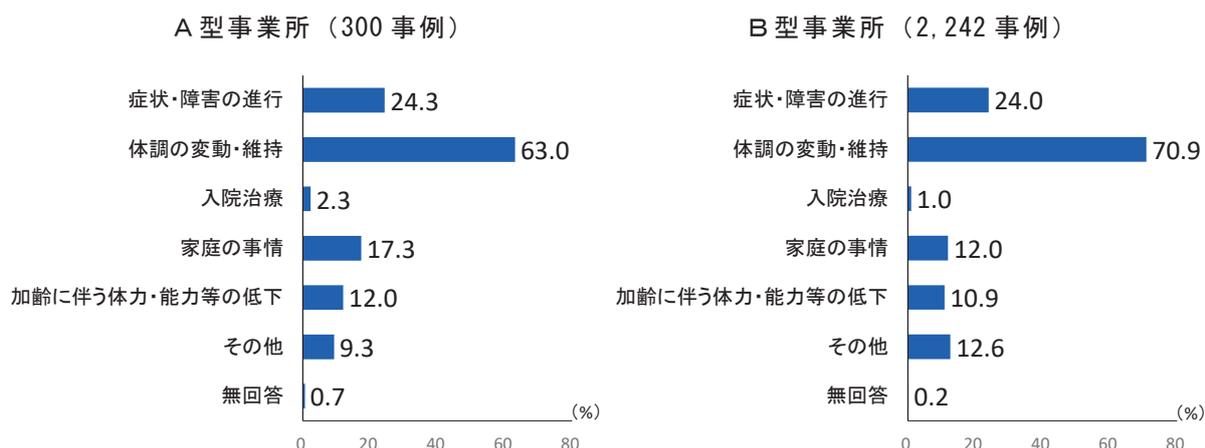


図3 週所定労働時間20時間未満の就職を希望する理由（複数回答）

(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

アンケート調査結果において、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型事業所においては2.4%、B型事業所に

おいては6.0%であった（図4）。

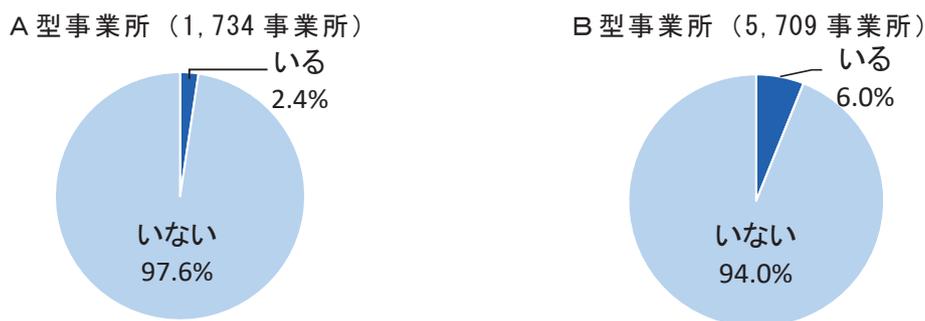


図4 労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した者の有無

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事業所の事例（1事業所5事例を上限に回答：A型事業所57事例、B型事業所486事例）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A型事業所は「身体障害」、B型事業所は「知的障害」であった（図5）。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、「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（求人内容や雇用形態など）」（26.7%）であった（図6）。

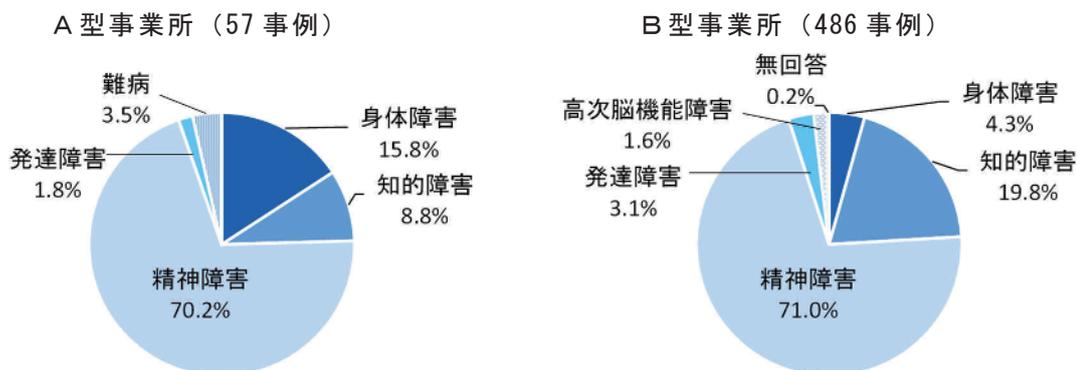


図5 障害種別（労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した事例）

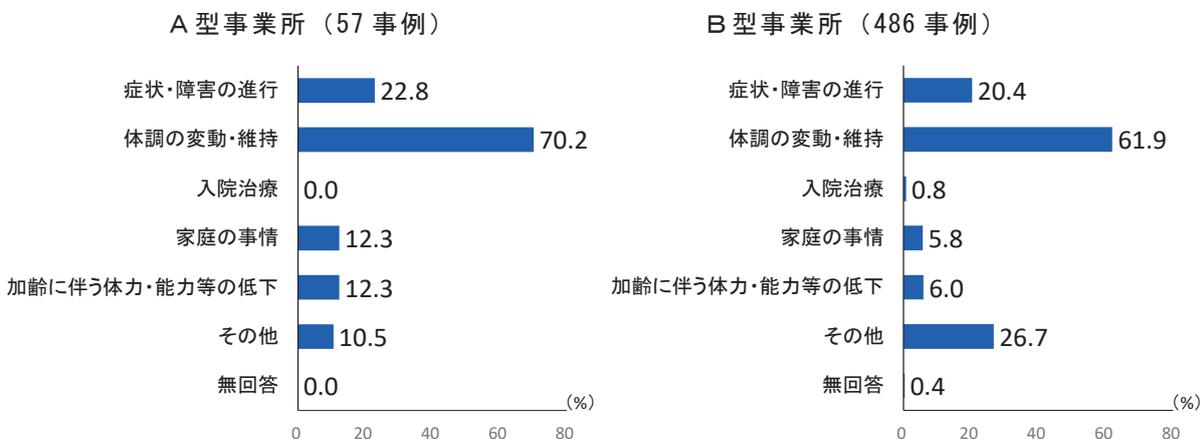


図6 労働時間を週20時間未満とする雇用契約を締結した理由（複数回答）

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。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。