

令和6年度第2回職場適応援助者養成研修修了者サポート研修  
及び職場適応援助者支援スキル向上研修修了者サポート研修  
(職業リハビリテーション研究・実践発表会・富山開催)  
於：富山県教育記念館5階大会議室

## 精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査 ～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～

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部門  
上席研究員 渋谷友紀

# 1 はじめに

---

## ◆ この講義について

### この講義の流れ

- 障害者の**雇用率制度**をめぐる近年の動向
- 20時間以上30時間未満で雇用する**事業者**のデータ
- 20時間以上30時間未満で就労する**当事者**のデータ



### 講義の後は...

- 納得のデータ、不思議なデータを探してみる
- 納得できる理由、不思議な理由を考えてみる
- そのことを話し合ってみる
- データに基づいて、ジョブコーチとして改めてできることを考えてみる



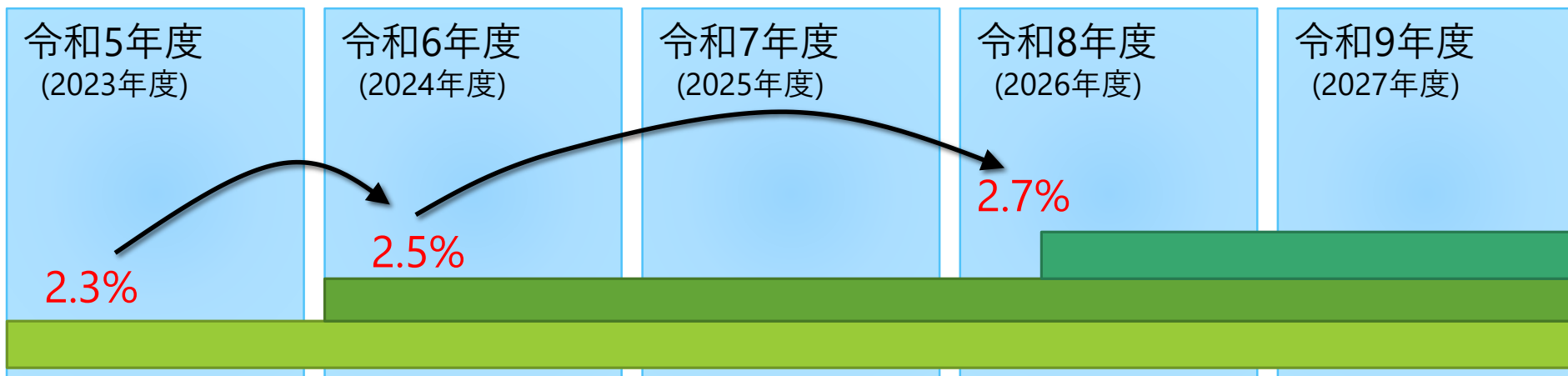
## 2 障害者の雇用率制度をめぐる 近年の動き

---

# (1) 雇用率制度

- 障害者雇用促進法に基づき、ある企業（事業主）が雇用する労働者数に対し、一定の割合以上の障害のある者の雇用を義務付ける制度

→ 令和6（2024）年4月に**2.5%**に引き上げられ、令和8（2026）年7月には、**2.7%**に段階的な引上げが予定されている。



## (2) 障害者の雇用率算定に係る特例措置

(2018年度〔平成30年度〕～2022年度〔令和4年度〕の時限的措置)

精神障害者である短時間労働者（20時間以上30時間未満）の雇用率算定方法

➔ 対象者1人をもって0.5人を、1.0人として算定

(算定の要件)

- ① 精神障害者である短時間労働者（週の所定労働時間が20時間以上30時間未満）であること
- ② (ア) (イ) のいずれかに該当すること  
(ア) 雇入れから3年以内であること  
(イ) 既に在職している場合には、精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内であること
- ③ 2023年3月31日までに雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得していること

### (3) 特例措置の経緯

- 障害者の労働市場において精神障害者の占める割合が増加。
- 精神障害者の定着率は他の障害種別に比較して低い水準。
- 一方で、短時間労働の精神障害者の定着率は他の労働時間の者より高い水準。



2018年4月～

**「障害者の雇用率算定に係る特例措置」**施行  
ただし、2023年3月までの暫定措置



2022年6月17日

労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書  
→精神障害者の算定特例を継続することが適当



2023年4月1日～

当分の間、この算定特例を継続する

## (4) 特定短時間労働者の雇用率算定

(2024年度〔令和6年度〕からの措置)

重度身体障害、重度知的障害、精神障害があり、10時間以上20時間未満で働く「特定短時間労働者」を雇用率の算定対象とする

→ 対象者1人をもって、**0.5人**として算定

※ただし、就労継続支援A型事業所は除く

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上 30時間未満	10時間以上 20時間未満
身体障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	<b>0.5</b>
知的障害者		1	0.5	—
	重度	2	1	<b>0.5</b>
精神障害者		1	0.5 (※)	<b>0.5</b>

※ 20時間以上30時間未満で働く、精神障害のある労働者は、前記のとおり、当面は**1人 = 1人**が維持される





### 3 調査・研究について

【文献】障害者職業総合センター（2022）．『精神障害者である短時間雇用に関する実態調査～雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として～』．調査研究報告書NO.161．

# 本調査研究の目的

特例措置の暫定措置期間終了後の取扱いに係る施策の企画立案に資するよう、**3つの目的**で実施

## 目的①

精神障害者を雇用する**企業**の状況及び特例措置の適用状況を把握する

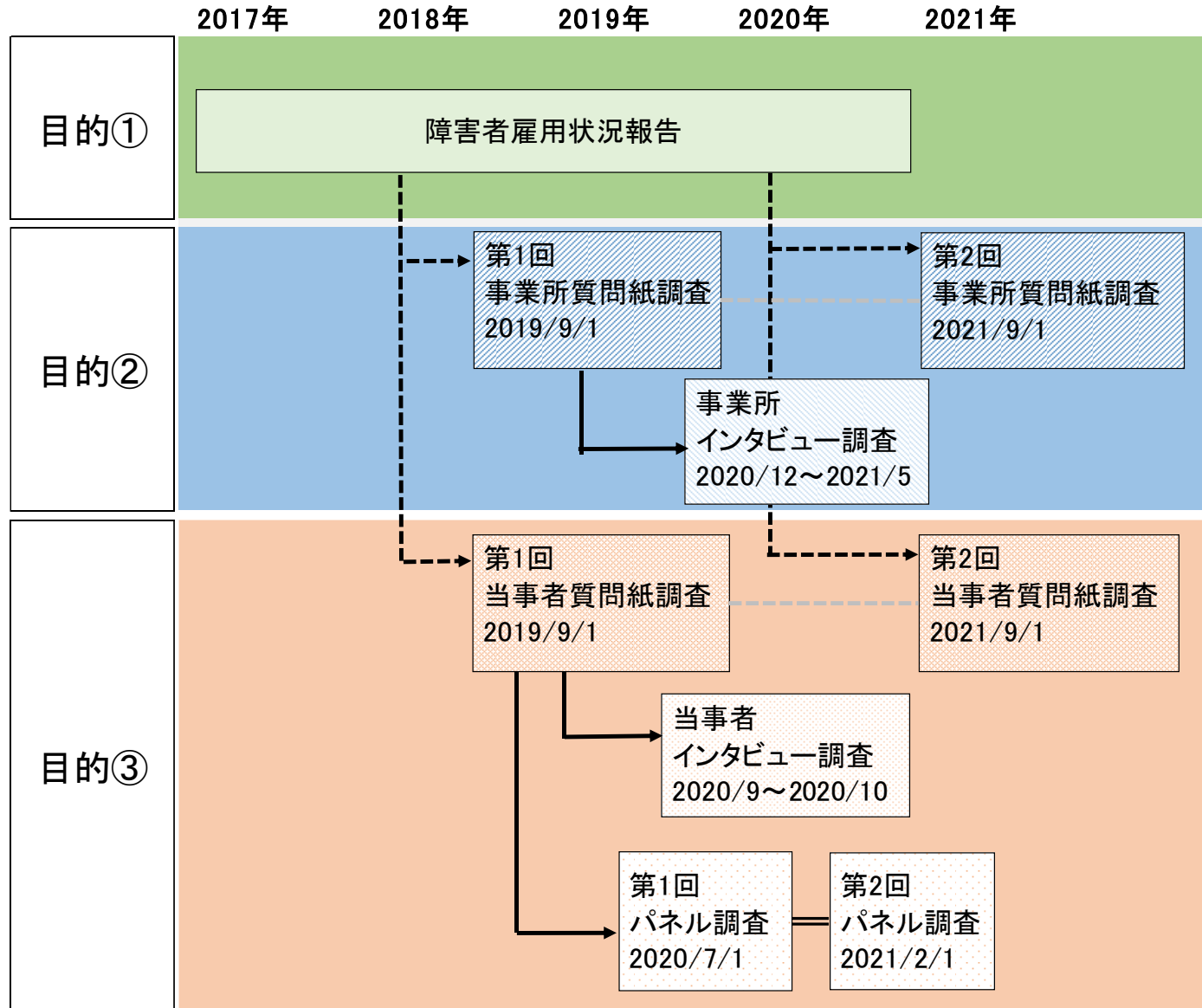
## 目的②

特例措置が適用されている**事業所**の精神障害者の雇用や特例措置に関する認識・意見を把握する

## 目的③

特例措置が適用されている事業所に働く**精神障害者**の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態を把握する

# (参考) 目的と調査・分析及びデータ把握時期の関係



注) 第2回事業所質問紙調査及び第2回当事者質問紙調査の結果等については、当機構ホームページに掲載

## (4) 用語の使用

- ・「特例適用者」：特例措置が適用されている精神障害者
- ・「特例適用企業」：特例適用者を雇用している企業
- ・「特例適用事業所」：特例適用者を雇用している事業所

### ※ 第2回質問紙調査の取扱い

(3) の②、④の第2回調査(2021年実施)については、第1回調査(2019年実施)との比較を行う予定であったが、

- データの精査、集計、分析等に想定以上の時間を要し、報告書の執筆及び印刷のスケジュールに間に合わせることができない見通しになったこと
- 2020年以降流行が続く新型コロナウイルス感染症の社会的な影響は大きく、2019年と2021年の比較は適当ではないと考えられたことから、報告書には第2回調査の結果は掲載せず、単純集計の結果を別途「資料編」として当機構ページに公開している。

# 4 障害者雇用状況報告の 二次分析

---

——目的①について

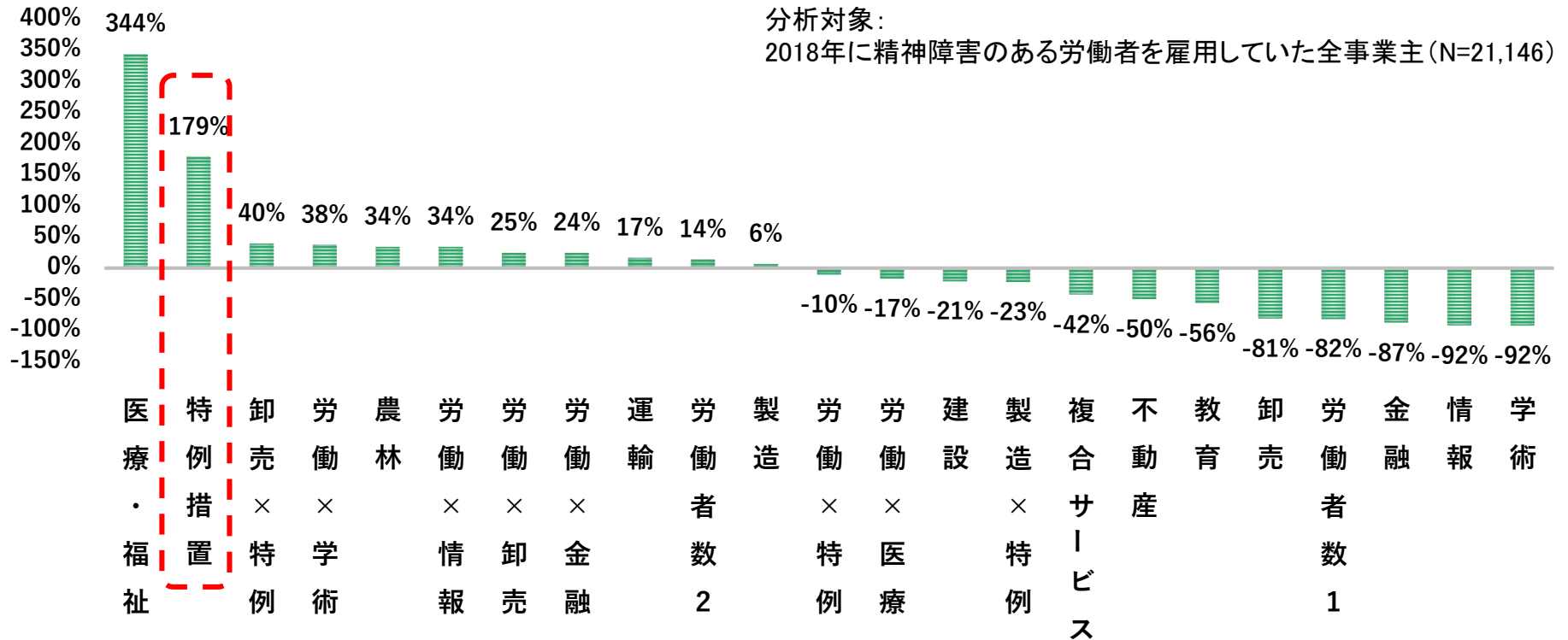
## (1) 方法

- ✓ 厚生労働省より提供を受けた2017年から2020年までの障害者雇用状況報告のデータを分析

## (2) 結果 (目的①に対応) [ ・精神障害者を雇用する企業の状況 ・特例措置の適用状況 ]

- ✓ **精神障害者を雇用する企業は増加傾向**で、規模別では100人以上300人未満の企業が最も多く、産業別では①製造業、②医療、福祉、③卸売業、小売業が上位3位。
- ✓ **特例適用企業も制度導入以降、年々増加**。規模別では1,000人以上規模で特例適用企業数が特例非適用企業数を上回る。産業別では、①医療、福祉、②卸売業、小売業、③製造業が上位3位。
- ✓ **特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成する確率が高い** (→図1)。
- ✓ 特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られない (→表1) が、特例企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増加 (→表2)。

# 図1 特例措置が雇用率達成に与える影響



特例措置が雇用率達成に与える影響は、産業が「医療・福祉」であることに次いで2番目に高い。(労働者数、産業が同様である場合、特例適用企業は、それ以外の企業より雇用率を達成する確率(オッズ)が179%高い。)

すなわち、特例適用企業は特例非適用企業よりも雇用率を達成する確率が高い。

# 表1 特例適用企業における特例適用者数の変化

カテゴリー		45.5-99.5人	100-299.5人	300-499.5人	500-999.5人	1000人+	カテゴリー計
①減一減	n	17	13	10	13	46	99
	%	0.43%	0.33%	0.26%	0.33%	1.17%	2.53%
②減一増	n	24	28	11	21	55	139
	%	0.61%	0.71%	0.28%	0.54%	1.40%	3.55%
③減一留	n	9	40	21	19	39	128
	%	0.23%	1.02%	0.54%	0.49%	1.00%	3.27%
④減一零	n	18	51	22	24	26	141
	%	0.46%	1.30%	0.56%	0.61%	0.66%	3.60%
⑤増一減	n	21	48	30	38	94	231
	%	0.54%	1.23%	0.77%	0.97%	2.40%	5.90%
⑥増一増	n	11	14	11	16	71	123
	%	0.28%	0.36%	0.28%	0.41%	1.81%	3.14%
⑦増一留	n	12	25	11	26	36	110
	%	0.31%	0.64%	0.28%	0.66%	0.92%	2.81%
⑧増一零	n	10	19	16	17	24	86
	%	0.26%	0.49%	0.41%	0.43%	0.61%	2.20%
⑨留一減	n	8	37	17	12	23	97
	%	0.20%	0.94%	0.43%	0.31%	0.59%	2.48%
⑩留一増	n	11	44	14	29	46	144
	%	0.28%	1.12%	0.36%	0.74%	1.17%	3.68%
⑪留一留	n	121	277	76	72	58	604
	%	3.09%	7.07%	1.94%	1.84%	1.48%	15.42%
⑫留一零	n	100	285	99	76	58	618
	%	2.55%	7.28%	2.53%	1.94%	1.48%	15.78%
⑬零一増	n	28	82	35	43	52	240
	%	0.71%	2.09%	0.89%	1.10%	1.33%	6.13%
⑭零一留	n	188	511	174	151	133	1,157
	%	4.80%	13.05%	4.44%	3.85%	3.40%	29.54%
規模別計	n	578	1,474	547	557	761	3,917
	%	14.76%	37.63%	13.96%	14.22%	19.43%	100.00%

2018年の特例適用企業における2019年、2020年の特例適用者数の変化を示す。  
 (ただし、4,453社のうち、産業に変化のあった企業及び2019年、2020年のいずれか又は両年のデータのない企業を除外した3,917社が対象。)

カテゴリー名では特例適用者数の変化を以下のとおり記載。

- 減 = 前年から減少
- 増 = 前年から増加
- 留 = 前年と同数
- 零 = 0人まで減少

⑭ (零一留)、⑫ (留一零)、⑪ (留一留) のカテゴリーで割合が高くなっている。



**特例適用企業における特例適用者数の増加はあまり見られず、減少か変化なしの場合が多い。**



## 表2 特例適用企業数及び特例適用者数の変化

### 特例適用企業数

年		企業規模					総計	精神障害者雇用 企業に占める割合
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+		
2018	件数	789	1,640	596	598	830	<b>4,453</b>	21.1%
	%	17.7%	36.8%	13.4%	13.4%	18.6%	100.0%	
2019	件数	926	1,905	715	733	936	<b>5,215</b>	21.7%
	%	17.8%	36.5%	13.7%	14.1%	17.9%	100.0%	
2020	件数	955	1,998	726	721	971	<b>5,371</b>	20.5%
	%	17.8%	37.2%	13.5%	13.4%	18.1%	100.0%	

### 特例適用者数

年		企業規模					総計
		45.5～99.5人	100～299.5人	300～499.5人	500～999.5人	1000人+	
2018	人数	2,933	3,617	947	1,467	3,883	<b>12,847</b>
	%	22.8%	28.2%	7.4%	11.4%	30.2%	100.0%
2019	人数	2,735	3,517	1,128	1,747	4,384	<b>13,511</b>
	%	20.2%	26.0%	8.3%	12.9%	32.4%	100.0%
2020	人数	3,020	3,637	1,165	1,719	4,774	<b>14,315</b>
	%	21.1%	25.4%	8.1%	12.0%	33.3%	100.0%

（前出のとおり、特例適用企業内での特例適用者数はあまり増加が見られないものの、）特例適用企業数の増加を受けて特例適用者数自体は年々増加している。

# 5 事業所調査

(事業所質問紙調査・事業所インタビュー調査)

---

# (1) 方法及び対象

## ①事業所質問紙調査（第1回）

- ✓ 2018年の「障害者雇用状況報告」の特例適用企業4,453件全てに対し調査票を郵送
- ✓ 企業内の特例適用事業所ごとに、基準日とした2019年9月1日現在の回答を依頼
- ✓ 回答のあった831事業所のうち、特例適用事業所と確認できた**491事業所**を対象に分析

## ②事業所インタビュー調査

- ✓ ①の調査時点で特例適用事業所と確認できた事業所のうち、本インタビュー調査への協力の意向が示された事業所から候補を選び、自由回答形式の調査票をメールで送付
- ✓ 回答が得られた10事業所を対象に分析

## (2) 結果

### 事業所質問紙調査の概要

特例適用事業所の特例措置に関する認識・意見を把握するため、



#### ①活用状況

…事前に特例措置を**認識**していたか、雇用管理上**考慮**したか



#### ②印象

…利用してみてどのようなことを**特例措置の特徴**と考えるか



#### ③雇用方針

…特例措置終了の可能性も踏まえ、**今後の精神障害者雇用**をどう考えるか





を尋ね、それらの回答の間の関連を把握するために、クロス集計を行った。

表3 「活用状況」に関する設問



## ①活用状況

- 5つの選択肢から該当するものを選択
- 「その他」を除くと、結果は「知っている活用を考慮」、「知っていたが活用を考慮せず」、「知らなかったが情報提供があり考慮」、「たまたま要件を満たしていた」の4カテゴリーに分類できた

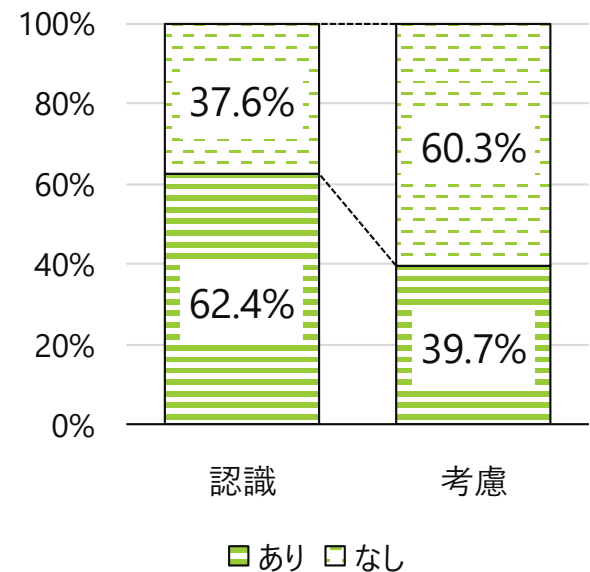
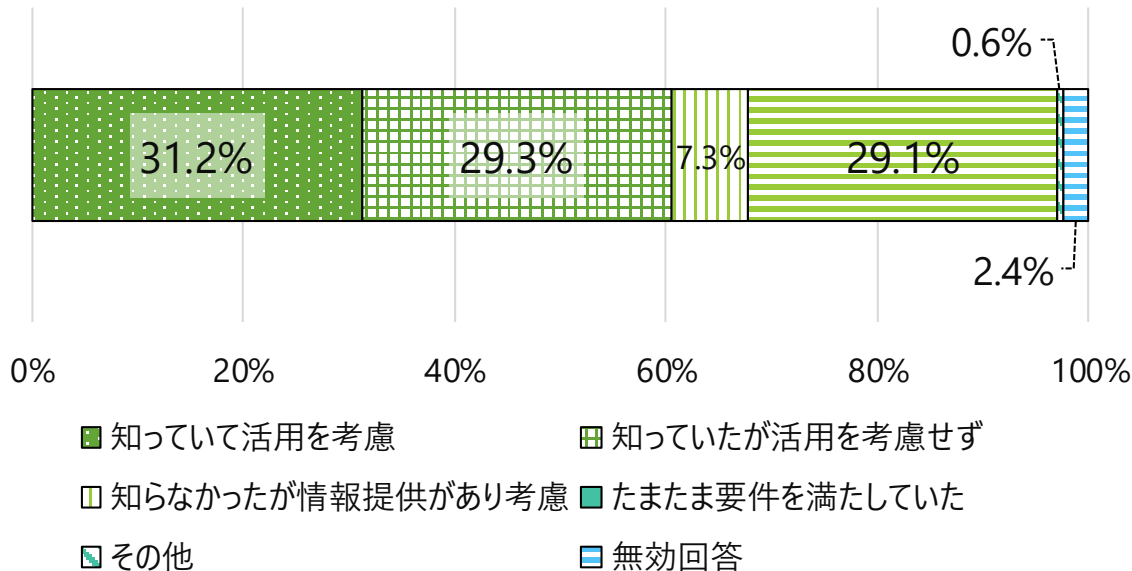
選択肢	略称	知っていた	考慮した
制度は知っていて、障害者の雇入れや職場定着に当たって考慮した	→ 知っている活用を考慮 	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
制度は知っていたが、障害者の雇入れや職場定着に当たっては考慮しなかった	→ 知っていたが活用を考慮せず 	<input type="radio"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
制度はあまり知らなかったが、支援機関から情報提供を受けて活用に至った	→ 知らなかったが 情報提供があり考慮 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="radio"/>
制度はあまり知らなかったが、たまたま制度の要件を満たしていた	→ たまたま要件を満たしていた 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
その他	→ その他	—	—

# 図3 「活用状況」に関する設問



## ①活用状況 結果 (1) 単純集計

選択肢	対象事業所数		知っていた	考慮した
① 知っていて活用を考慮	153	(31.2%)	○	○
② 知っていたが活用を考慮せず	144	(29.3%)	○	×
③ 知らなかったが情報提供があり考慮	36	(7.3%)	×	○
④ たまたま要件を満たしていた	143	(29.1%)	×	×
⑤ その他	3	(0.6%)	—	—
⑥ 無効回答	12	(2.4%)	—	—
合計	491	(100.0%)		



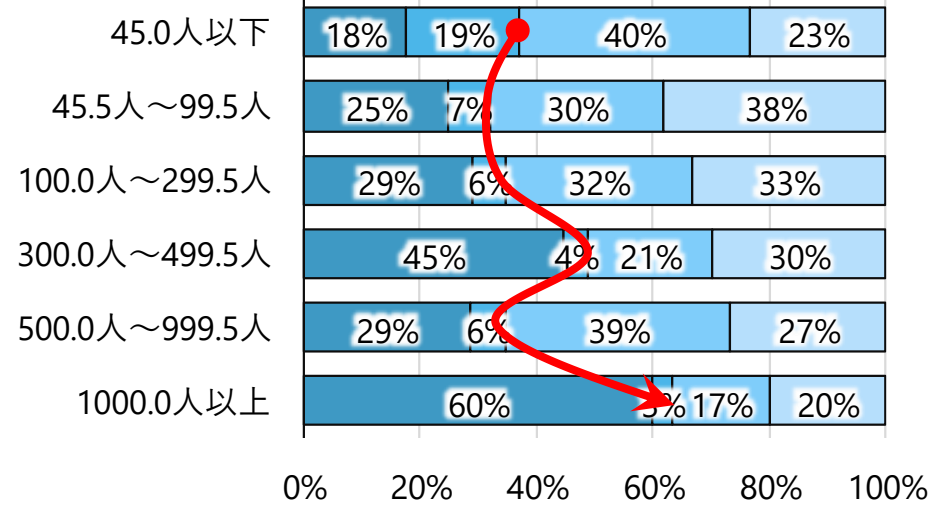
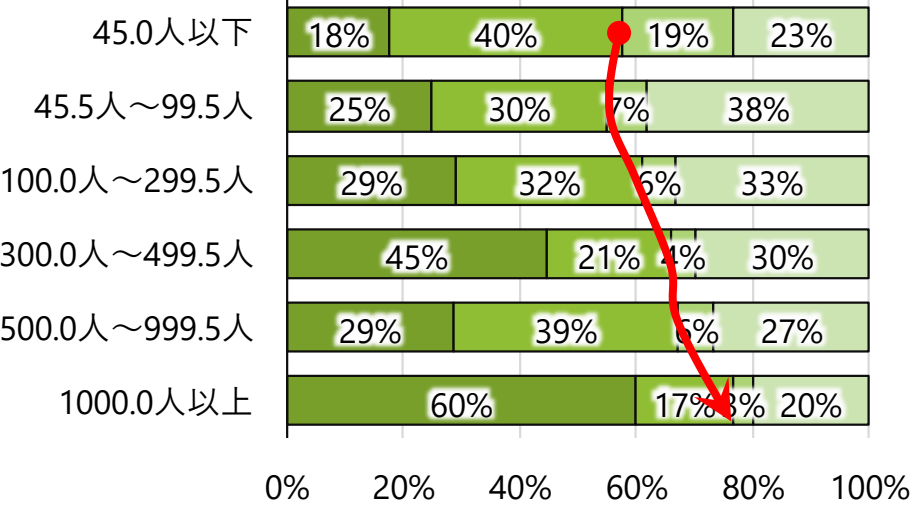
# 図4 「活用状況」に関する設問



## ①活用状況 結果 (2) 事業所の特徴

認識

考慮



■ 認識-考慮 ■ 認識-非考慮 ■ 非認識-考慮 □ 非認識-非考慮

■ 認識-考慮 ■ 非認識-考慮 ■ 認識-非考慮 □ 非認識-非考慮

- 従業員規模が大きくなるにつれ、認識-考慮の比率が大きくなる
- 活用状況と従業員規模には有意な関係

# 表4 「印象」に関する設問



記号	特例措置の印象に関する項目
a	同僚の理解の得られやすさ
b	特性に応じた配慮のしやすさ
c	職務選定のしやすさ
d	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
e	職場定着の促進
f	無理のない労働時間
g	定着の見通しの立てやすさ
h	雇用率達成のしやすさ
i	本人の意欲の向上
j	職務のミスマッチの減少
k	適した職務の少なさ(★)
l	適用終了後の雇用継続の負担(★)
m	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
n	フルタイムと同じ負担感(★)
o	体調変化等での雇用継続困難(★)

★印はネガティブな側面を想定した項目

## ②印象

- 表の特例措置の印象に関する項目 (a ~ o) について、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」までの **5段階** で回答



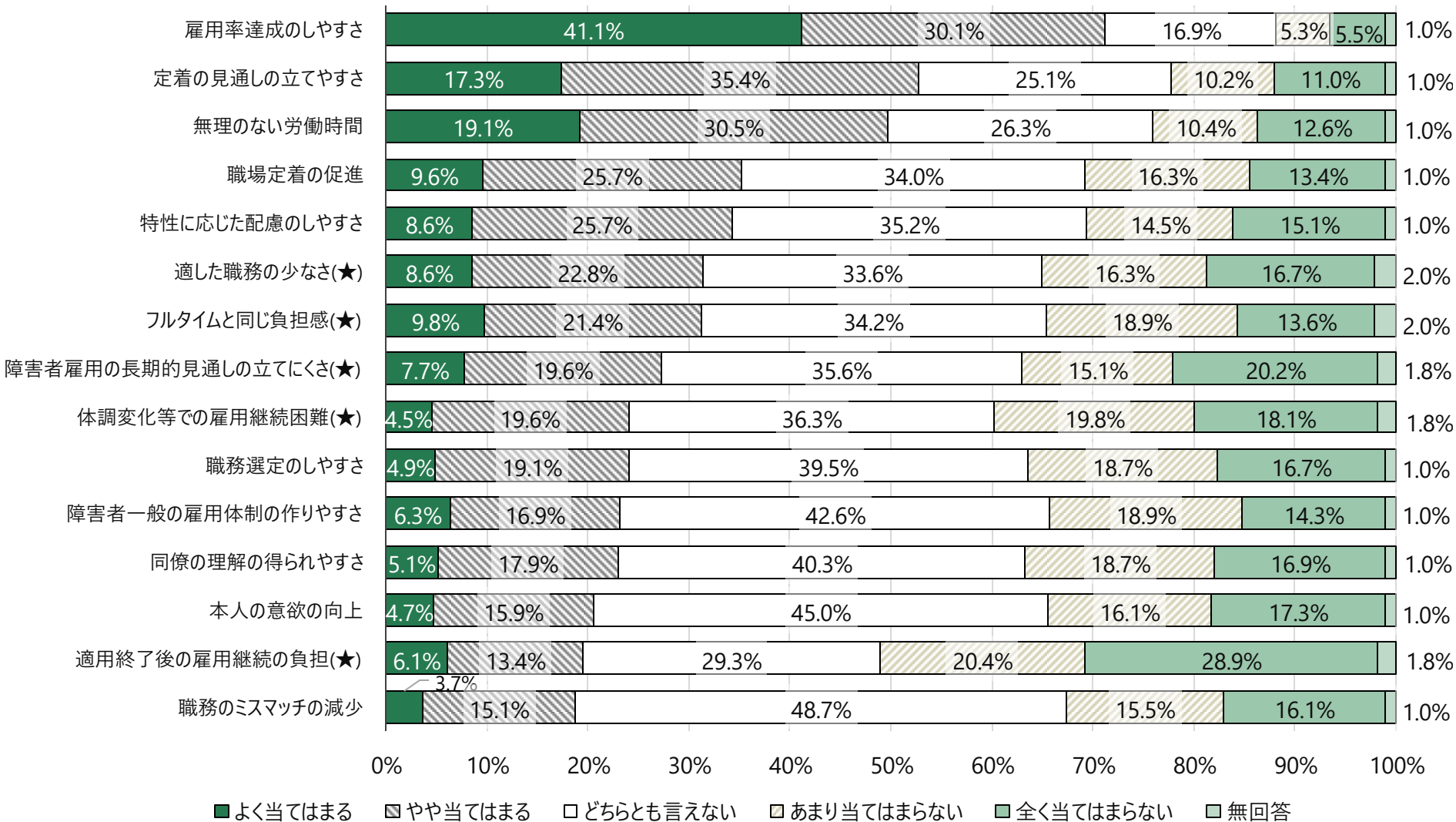
- 1位 よく当てはまる
- 2位 やや当てはまる
- 3位 どちらとも言えない
- 4位 あまり当てはまらない
- 5位 まったく当てはまらない



# 図5 「印象」に関する設問



## ②印象 結果(1)単純集計 (よく当てはまる+やや当てはまるの比率が大きい順に並べました) n=491

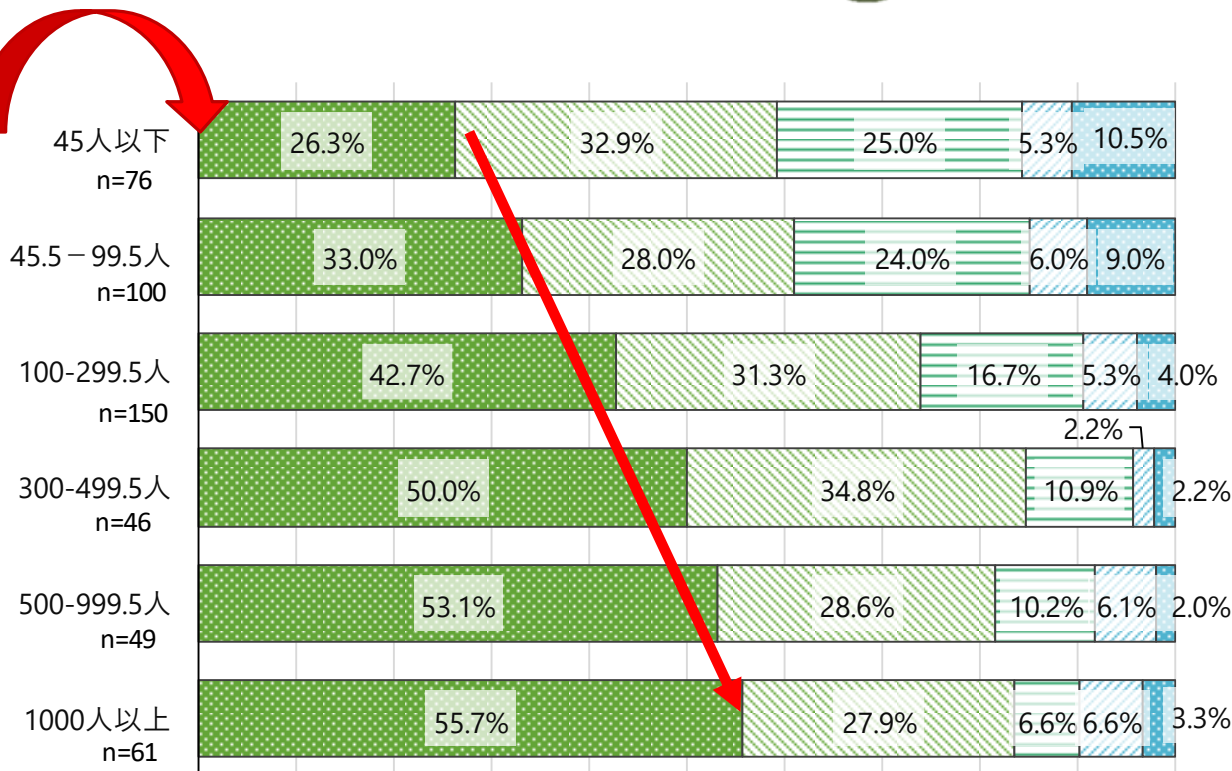


# 図6 「印象」に関する設問



## ②印象 結果(2)事業所の特徴

	順位相関係数
雇用率達成のしやすさ	0.230**
定着の見通しの立てやすさ	0.056
無理のない労働時間	0.078
職場定着の促進	0.086
特性に応じた配慮のしやすさ	0.048
適した職務の少なさ★	-0.064
フルタイムと同じ負担感★	0.089
長期的見通しの立てにくさ★	0.106*
職務選定のしやすさ	0.077
体調変化での雇用継続困難★	0.038
障害者の雇用体制の作りやすさ	0.043
同僚の理解の得られやすさ	-0.012
本人の意欲の向上	0.042
適用終了後の雇用継続の負担★	0.116*
職務のミスマッチ減少	0.046



■ よく当てはまる ■ やや当てはまる □ どちらとも言えない ■ あまり当てはまらない ■ 全く当てはまらない

\*\* <0.01, \* < 0.05

## 表5 「雇用方針」に関する設問



### ③雇用方針

今後の雇用方針に関する5つの項目について、「よく当てはまる」から「全く当てはまらない」までの5段階で回答

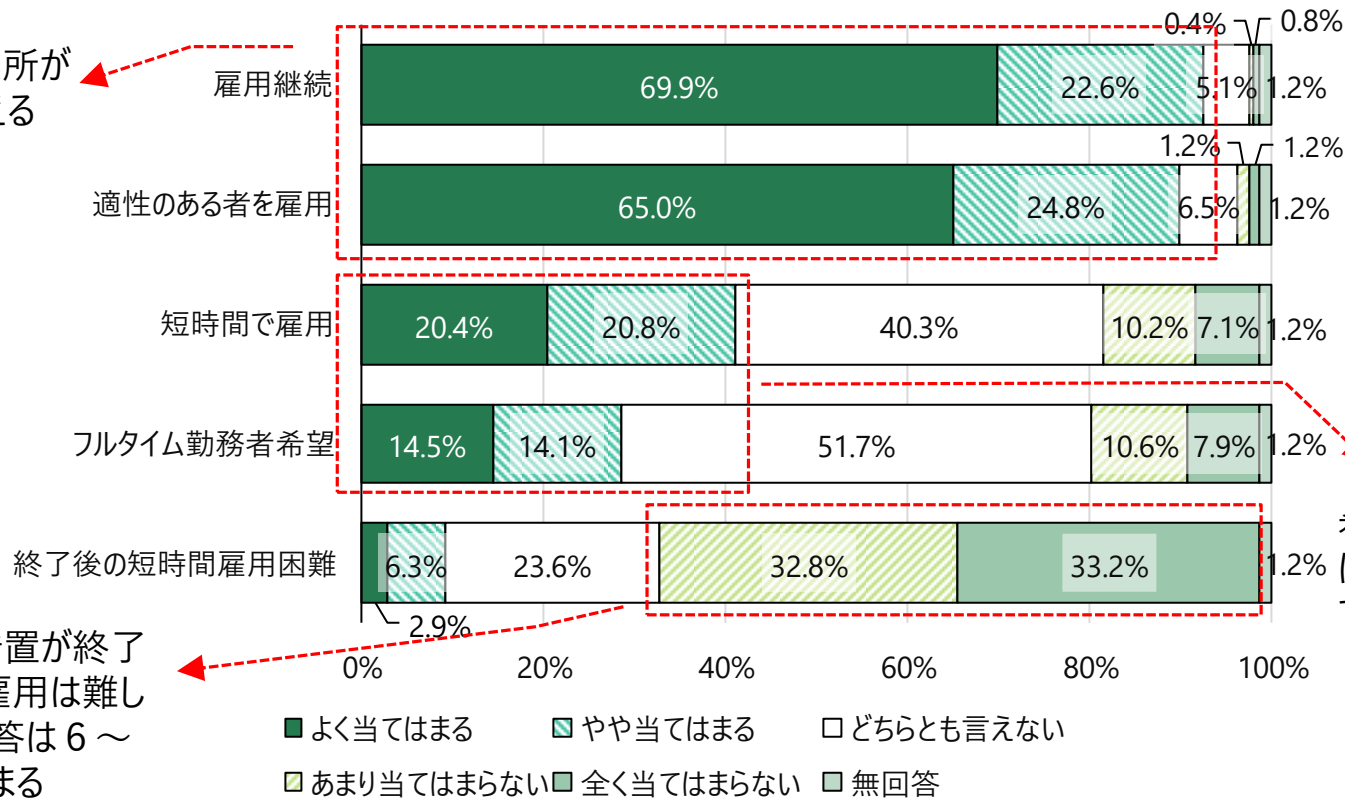
今後の雇用方針に関する項目	略称
特例措置対象者でなくなっても、現在雇用している者の雇用は続ける	雇用継続
特例措置の対象であるか否かにかかわらず適性のある者は雇いたい	適性者雇用
精神障害者であってもフルタイム勤務の者を雇いたい	フルタイム者希望
特例措置がなくなると精神障害者である短時間労働者を雇うのは難しい	短時間困難
特例措置がなくなっても精神障害者については短時間労働者として雇う	短時間雇用

# 図7 「雇用方針」に関する設問



## ③雇用方針 結果

9割近くの事業所が  
“前向き”に見える

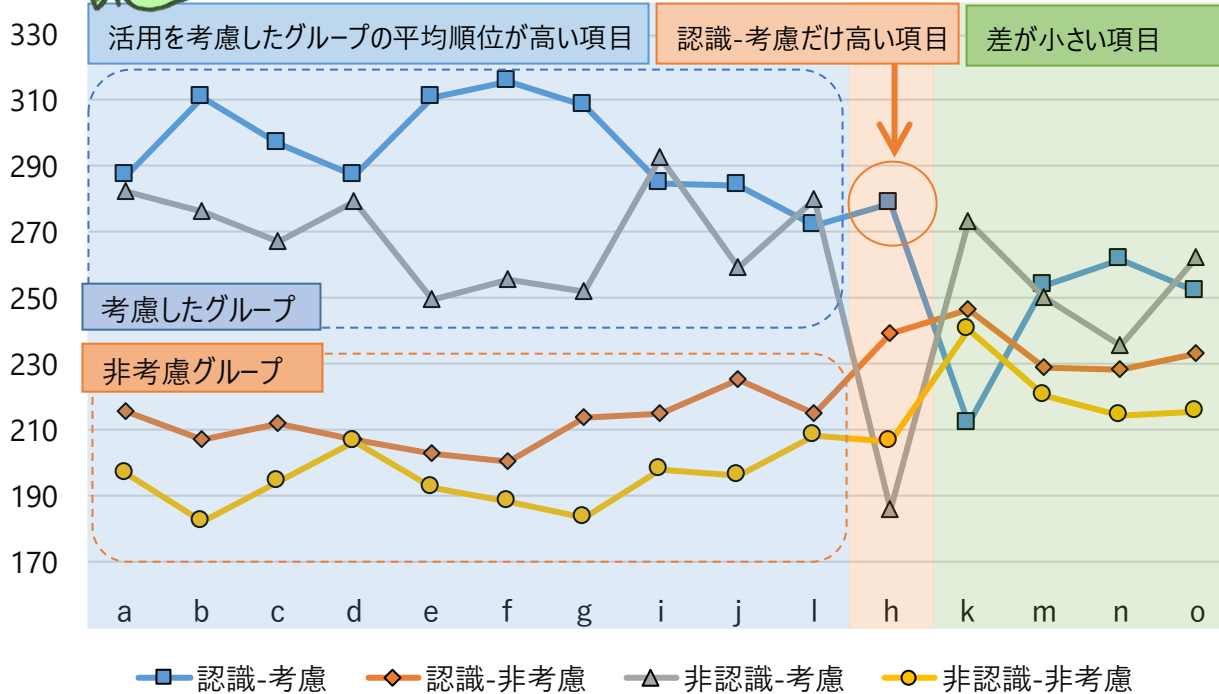


希望する労働時間は、必ずしも、明確ではない

ところが、特例措置が終了しても、短時間雇用は難しい、とする回答は6～7割程度にとどまる

→ 事業所属性によるはっきりした違いは見いだせず

図8 活用状況カテゴリーごとの印象項目の平均順位



記号	特例措置の印象に関する項目
a	同僚の理解の得られやすさ
b	特性に応じた配慮のしやすさ
c	職務選定のしやすさ
d	障害者一般の雇用体制の作りやすさ
e	職場定着の促進
f	無理のない労働時間
g	定着の見通しの立てやすさ
h	雇用率達成のしやすさ
i	本人の意欲の向上
j	職務のミスマッチの減少
k	適した職務の少なさ(★)
l	適用終了後の雇用継続の負担(★)
m	障害者雇用の長期的見通しの立てにくさ(★)
n	フルタイムと同じ負担感(★)
o	体調変化等での雇用継続困難(★)

- ① 特例措置の活用を考慮した事業所グループは、特例措置の印象として、精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施しやすさに関わる項目（a～g, j）に「当てはまる」という印象を抱く傾向があった。
- ② 同グループは、特例措置終了に伴い負担が生じると考えている可能性が示唆される（l）。
- ③ 特例措置をあらかじめ認識していた事業所グループは、「雇用率達成のしやすさ（h）」のみで、平均順位が大きくなってしたが、他の項目ではその傾向は見られない。

★印はネガティブな側面を想定した項目

# 6 当事者調査

(当事者質問紙調査・当事者インタビュー調査・パネル調査)

---

# (1) 方法及び対象

## ① 当事者質問紙調査

- ✓ 2018年の「障害者雇用状況報告」の特例適用企業4,453件全てに対し調査票を郵送し、雇用されている特例適用者への配付を依頼
- ✓ 特例適用者には、基準日とした2019年9月1日現在での回答を依頼
- ✓ 回答のあった850名のうち、**特例適用者と確認できた354名**を対象に分析

## ② 当事者インタビュー調査

- ✓ ①の調査時点で、本インタビュー調査への協力の意向が示された特例適用者等の精神障害者(266名からその後の辞退等の4名を除いた262名)から候補を選び、改めて協力を依頼
- ✓ 協力を得られた9名を対象に分析

## ③ パネル調査

- ✓ ①で協力の同意が得られた特例適用者等の精神障害者266名に対し、2020年7月に質問紙を送付。2021年2月には、その後の辞退等の4名を除いた262名に質問紙を送付
- ✓ 調査参加者は、2020年が151名、2021年は149名(25名は2020年のみ、23名は2021年のみ)で、両年とも回答したのは126名

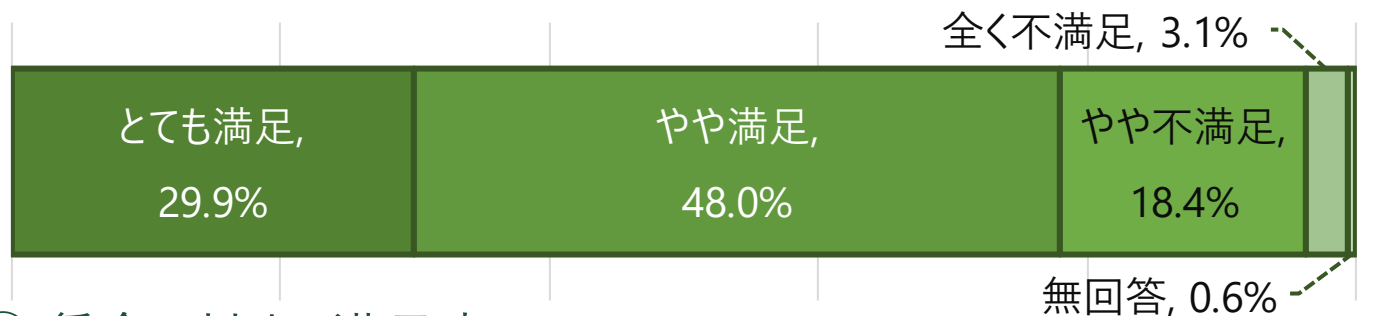


## (2) 結果

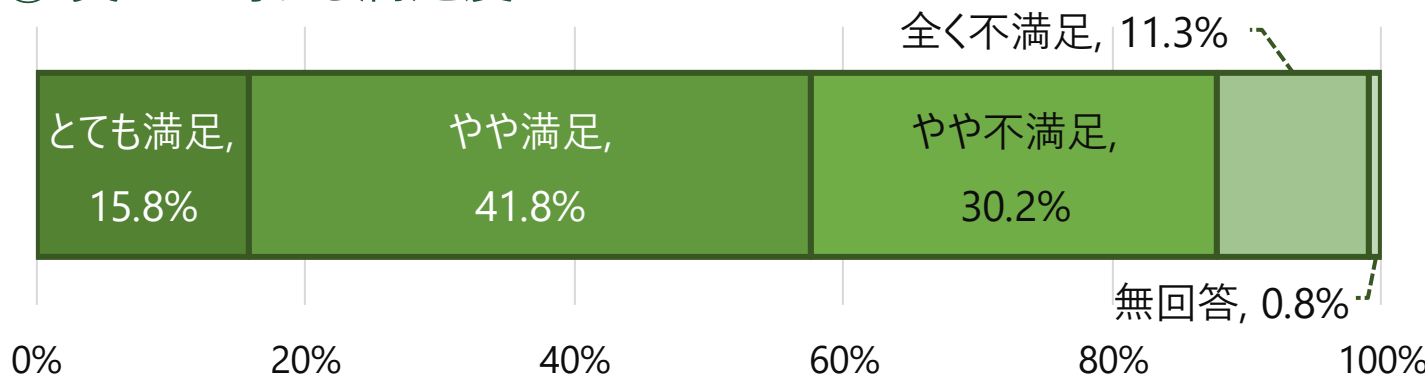


図9 特例適用者の現在の働き方に関する評価

### ① 労働時間（20-30時間）の満足度



### ② 賃金に対する満足度



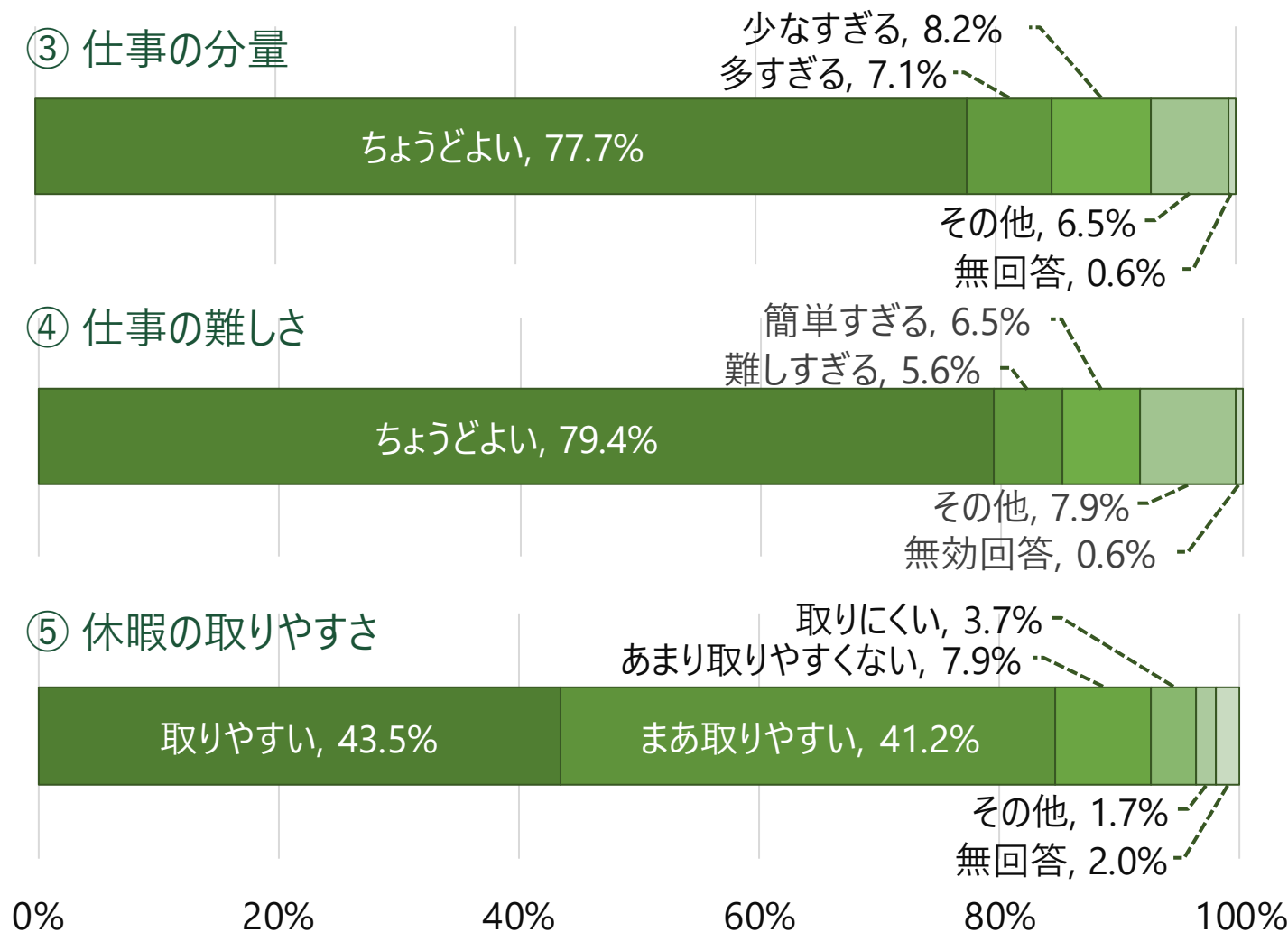
- 労働時間（20時間以上30時間未満）には8割以上の人満足
- 賃金については、半数を少し超える程度の人満足



## (2) 結果



図10 特例適用者の現在の働き方に関する評価

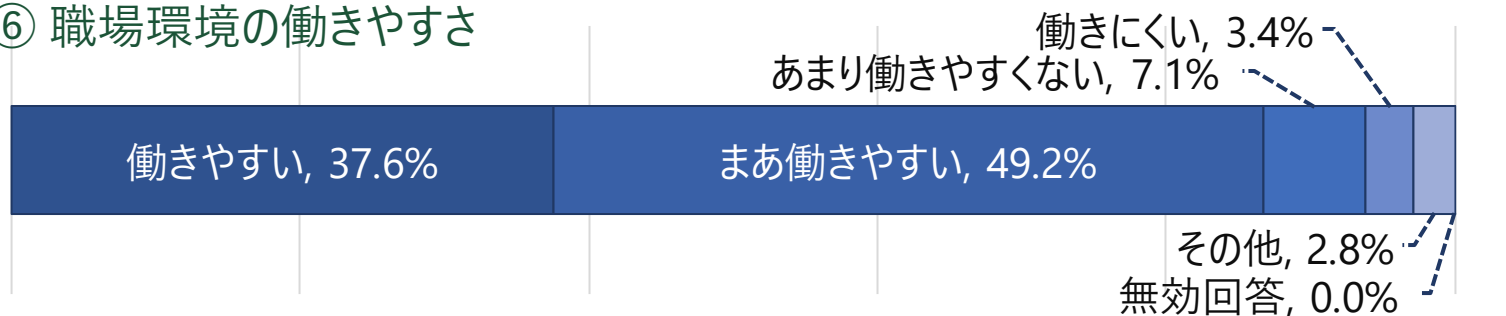


## (2) 結果

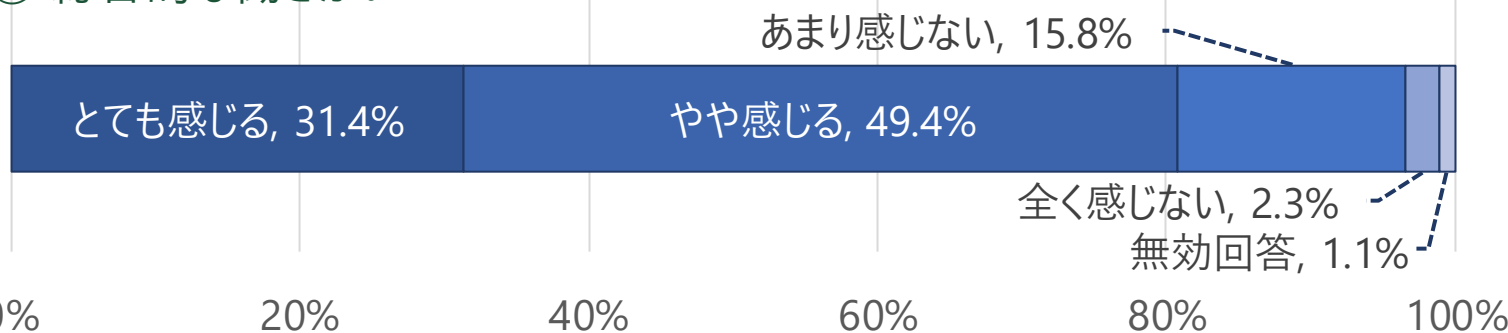


図11 特例適用者の現在の働き方に関する評価

### ⑥ 職場環境の働きやすさ



### ⑦ 総合的な働きがい



- 9割近くが「働きやすい」と回答
- 8割強の人が「働きがいを感ずる」と回答

## (2) 結果

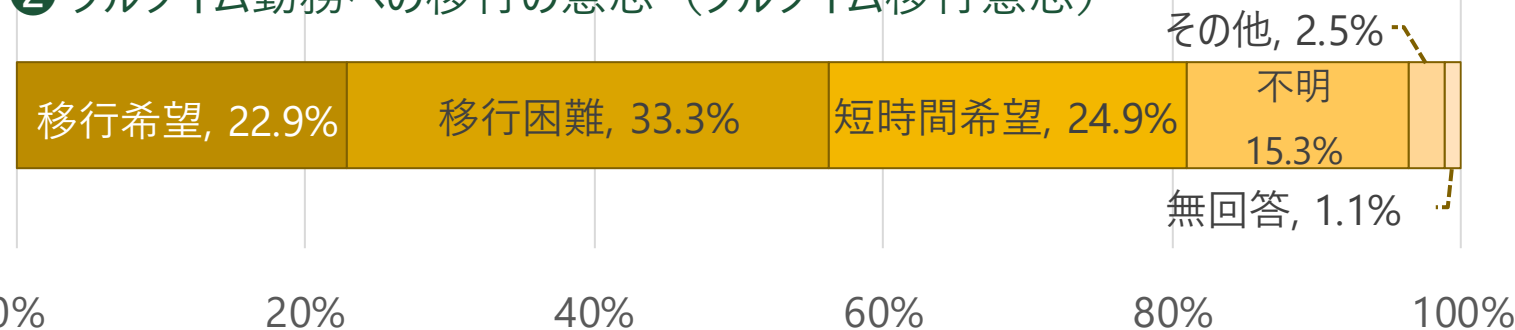
図12 特例適用者のこれからの働き方



### ① 現在の職場で働き続ける意志（継続意志）



### ② フルタイム勤務への移行の意志（フルタイム移行意志）



フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままだと考える者の2つの志向性があることが示唆された。

# フルタイム勤務への移行について インタビュー調査より

調査者

短時間で働くことについて、お考えをお聞かせください？

Nさん

そうですね、フルタイムで…やはり1日8時間、週40時間、きちんと勤め上げられて、やっとなんていうんですかね、社会復帰できたのかなあって実感できると思いますので、そこに向けて頑張るっていうようなところです

Hさん

そうですね、はい、体力はかなり、回復してますし、こう、最初にあった、頭の処理能力とか、そういうものも、かなり戻ってきているし、あとは自分で調整？その体調の調整であったりとか、まああの、そういうものも、上手にできるようになったので、もうちょっと頑張ってもできるかなっていう

# 表6 フルタイム勤務への移行を希望しない理由



	2020 (n=42)		2021 (n=46)	
フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	24	57.1	25	54.3
体力が続かない	23	54.8	27	58.7
今の働き方が自分に合っている	21	50.0	28	60.9
体調が整っていない	11	26.2	11	23.9
主治医や家族から止められている	6	14.3	11	23.9
ほかにやりたいことがある	5	11.9	7	15.2
家事などとの両立が難しい	4	9.5	5	10.9
その他	3	7.1	5	10.9
十分な収入を得ている	2	4.8	2	4.3
	2020 (n=31)		2021 (n=33)	
現在フルタイムを希望しない理由				
体調や病状の悪化が心配	16	51.6	14	42.4
体力が続かない	13	41.9	12	36.4
体調が整っていない	12	38.7	11	33.3
今の働き方が自分に合っている	8	25.8	9	27.2
家事などとの両立が難しい	6	19.4	4	12.1
その他	6	19.4	4	12.1
主治医や家族から止められている	3	9.7	4	12.1
十分な収入を得ている	3	9.7	2	6.0
ほかにやりたいことがある	2	6.5	3	9.0

フルタイム勤務への移行を希望しない者は、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると考えている可能性があった。

### (3) 結果(目的③に対応)

・特例適用事業所に働く精神障害者の雇用状況や働き方に関する考えなど雇用の実態

- ✓ 特例適用者は概ね職場の人間関係や環境に満足し、仕事にやりがいを感じ、また、**現在の職場で雇用継続を希望する傾向**があった(→**図9～11**)。
- ✓ ただし、職場での配慮がある場合には肯定的な認識を持ち、配慮がない場合には否定的な認識を持つ傾向がパネル調査の自由記述の分析結果から示唆された。
- ✓ また、フルタイム勤務については、移行を希望する者と短時間勤務のままでよいと考える者の**2つの志向性**が見られた(→**図12**)。
  - **フルタイムへの移行希望者**は、パネル調査の自由記述の分析結果から、自身のキャリア形成について、短時間あるいは障害者雇用で働くことが悪い影響をもたらすという懸念を抱いている可能性が示唆された。
  - **短時間勤務のままで良いと考える者**は、短時間勤務を体調や体力と職業生活とのバランスを取ることのできる働き方であると考えている可能性があった(→**表6**)。
  - ただし、その志向性は一方か他方かというものではなく、複雑に組み合わされている可能性がある。

# 7 まとめ

---

## (1) 特例措置の活用の影響について

- ①特例措置を考慮して活用した事業所は精神障害者の職場定着や様々な配慮の実施のしやすさに関わる項目に「当てはまる」という印象を抱く傾向がある一方、特例措置の終了が負担になる可能性も示唆されている。



特例措置の暫定期間終了後の取扱いの検討に当たっては、精神障害者の雇用管理に様々な配慮を実施している事業所であっても、終了後の精神障害者の雇用について相対的に慎重な姿勢を示していることを考慮する必要がある。

- ②また、特例措置に対する認識は「雇用率のしやすさ」と結びつくことが多く、他の効果を十分に認識されていないことがうかがえる。



施策の周知においては、期待される効果も併せて周知されることが必要である。





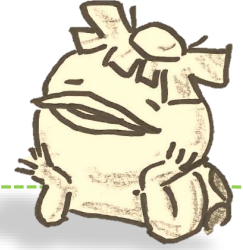
## (2) 短時間労働（勤務）からフルタイム勤務への移行について



### < 事業所 >

- ・ 20時間以上が維持できない場合には、在職していても納付金の支払い対象になる
- ・ 3年間の特例適用期間の間に30時間以上に伸びないと、雇用率の低下につながる

といった課題があることから、特例適用者の安定した労働時間の維持や労働時間の30時間以上への延長を希望している。



### < 当事者 >

- ・ 体調の悪化や体力に対する懸念等があり、短時間勤務を続けたい
- ・ 短時間勤務という働き方が自分に合っている

といった理由から、短時間労働を続けたい、あるいは続けざるを得ないと考える者が一定数存在している。

特例適用者の「労働時間の延長」については、事業所と当事者間の意見をよく考慮する必要がある。

