

障害者の週20時間未満の 短時間雇用に関する調査研究

- 岩佐 美樹（障害者職業総合センター）
内藤眞紀子・野澤 紀子・（元障害者職業総合センター）
布施薫・永登 大和・中山奈緒子（障害者職業総合センター）

背景と目的①

障害者雇用施策の主な対象：

➤ **週20時間以上**の身体・知的・精神障害者

□ **障害者雇用率制度**の算定対象

□ **常用雇用労働者数の2.3%の雇用義務** (従業員数43.5人以上)

週所定労働時間	30時間以上	20時間以上 30時間未満
身体障害者	1	0.5
重度	2	1
知的障害者	1	0.5
重度	2	1
精神障害者	1	0.5※

精神障害者である短時間労働者は、以下の要件を満たす場合、**1カウント**として計上

(2018年4月から5年間の特例処置)

- ・新規雇入れから3年以内
- ・手帳の交付から3年以内
- ・令和5年3月31日までの雇入れ
- ・令和5年3月31日までの手帳交付

背景と目的②

- ✓ 週20時間未満の雇用を希望する障害者・企業のニーズや実態、課題は明らかになっていない

目的：

週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・制度のあり方を検討

□調査内容：

- 週20時間未満での就労ニーズや就労実態
 - アンケート調査（就労継続支援事業所）
- 支援の現場における工夫や課題
 - **企業ヒアリング調査**
 - 就労継続支援事業所等ヒアリング調査

	週20時間未満の雇用	
	希望者 有	就職者 有
A型	8.7%	2.4%
B型	16.2%	6.0%

B型事業所との併用利用のニーズ

企業ヒアリング調査

実施方法

□調査対象：

週20時間未満での障害者雇用（経験）企業13社

□主な調査内容：

1. 障害者雇用状況
2. 週20時間未満の障害者雇用状況
3. 雇用している障害者に対する支援や配慮
4. 週20時間未満の障害者雇用に関する意見・要望
5. 障害者の意見・支援者の意見

□実施時期：

2020年7月～2021年7月

結果

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	(手帳なし)その他	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	130~140	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	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

結果①

1. 週20時間未満の障害者雇用に至った理由

□ 採用時に週20時間未満

- ✓ 求人条件に関する事 (9企業)
- ✓ 職業リハビリテーション等に要する時間に関する事 (3企業)
- ✓ ワークライフバランスを考えての本人の希望に関する事 (1企業)

□ 採用後に週20時間未満

- ✓ 体調に関する事 (2企業)
- ✓ 家族の介護等の家庭の事情 (1企業)
- ✓ 本人の能力特性等に応じた職務及び勤務時間の調整 (1企業)

□ 採用時に週20時間未満の雇用

✓ 求人条件に関すること (9企業)

● 求人条件がもともと週20時間未満 (4企業 : 事例3,4,7,11)

・ 障害者採用の求人 (2企業)

事例4 : **精神障害者の強み**を活かそうと創設された
ピアサポーターという職務

事例7 : 障害者の継続雇用のため、1人分の職務を
ワークシェアリングして創出した職務

・ 一般の求人 (2企業 : 事例3,11)

事例3 : **テレワーク** ← 就労継続A型事業所における
週20時間勤務が困難となった障害者が転職

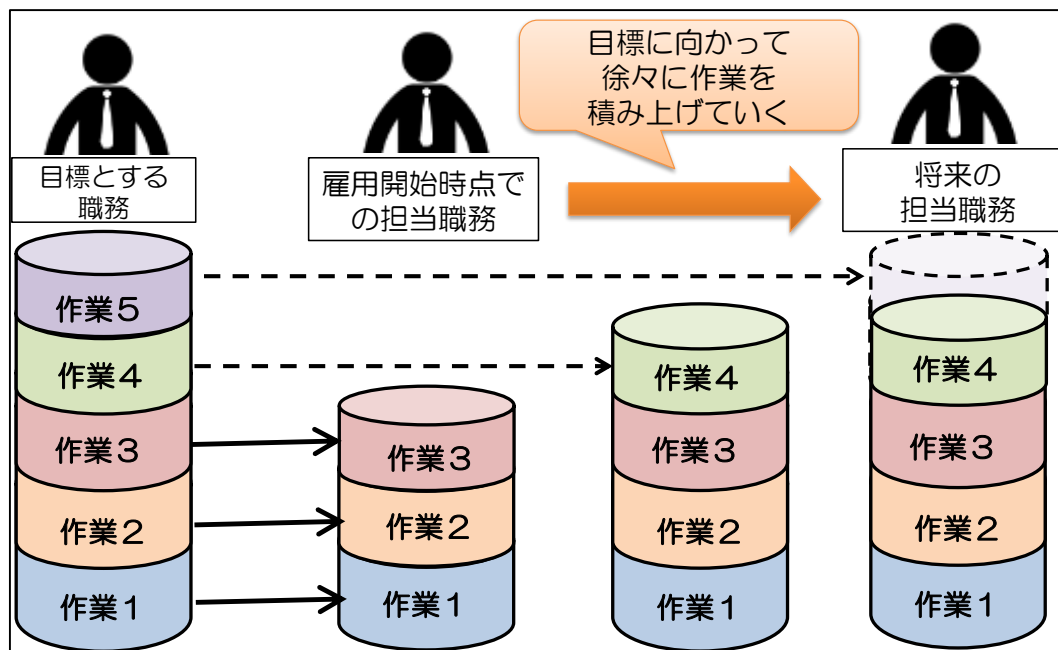
事例11 : 事業所内の**職務を細分化**した職務

● 週20時間未満の雇用に対するニーズを踏まえた職務創出の事例 (5企業 : 事例1,2,6,12,13)

□ 採用時に週20時間未満の雇用

✓ 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企業)

- ・ 事例6 : **ピアスタッフとしての職務の創出・拡大**を図る
- ・ 事例10 : **対応可能な作業を積み上げ、職務の拡大**を図る



- ・ 事例9 : **働きながら、職業準備性を整える**
(多くの方は週20時間以上の雇用へ)

□ 採用後に週20時間未満の雇用（4企業）

✓ 体調に関すること

事例7：ワークシェアリングによる労働時間の短縮

事例9：体調変化等にあわせ、柔軟に勤務時間を変動

✓ 家族の介護等の家庭の事情（事例8）

事例8：家族の介護と仕事の両立のため労働時間を短縮

✓ 本人の能力特性等に応じた職務及び勤務時間の調整

事例10：継続雇用のため勤務時間、作業内容等を調整

結果②

2. 雇用している障害者に対する支援及び配慮

- 「労働時間」に関すること（12企業）
- 「環境整備」に関すること（8企業）
- 「職務」の創出に関すること（8企業）
- 「コミュニケーション」に関すること（4企業）
- 「作業」に関すること（4企業）
- 「キャリア形成」に関すること（3企業）
- 「職業生活」全般にわたること（3企業）

結果③

3. 週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・企業双方のメリットに関する意見

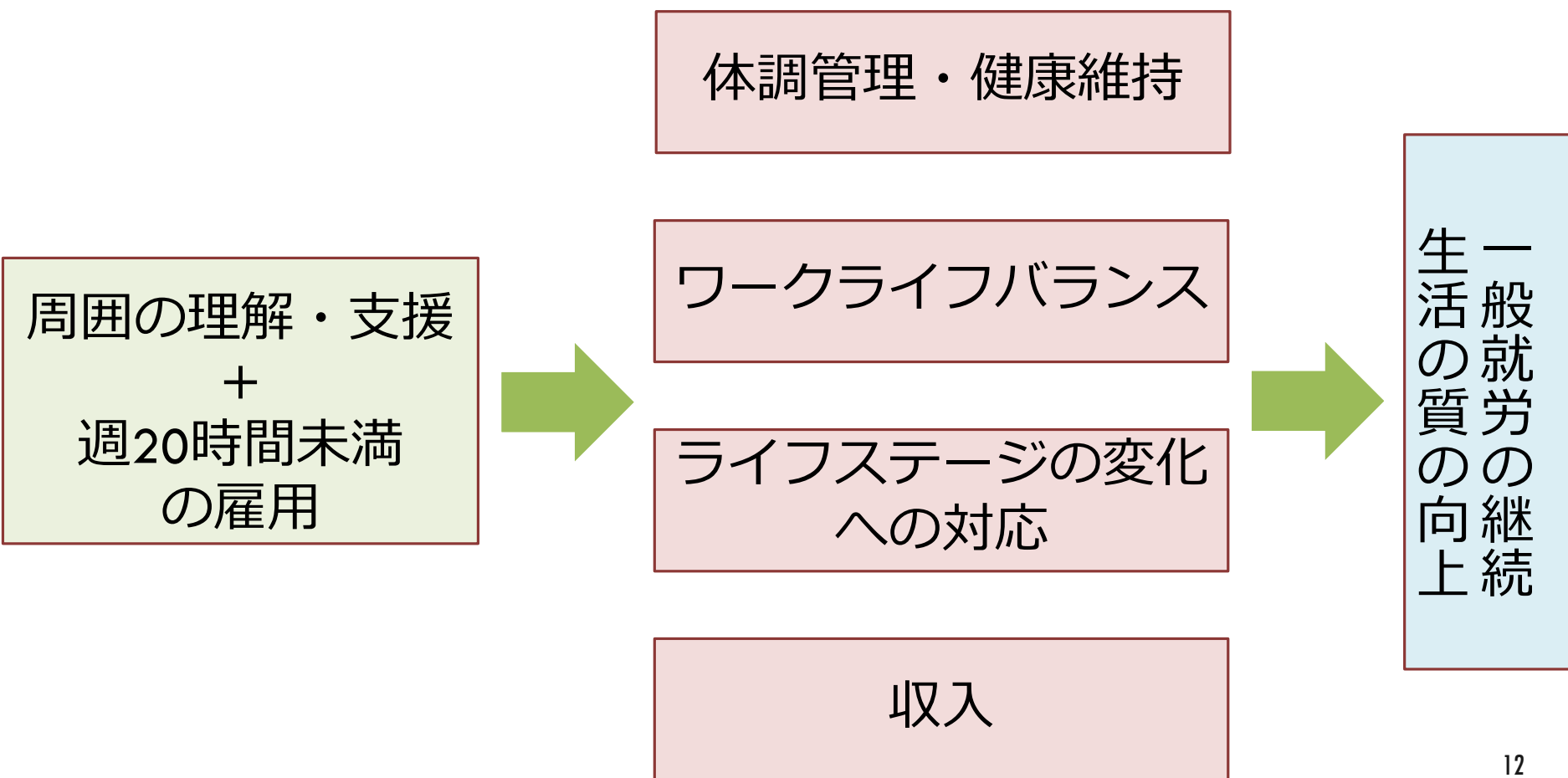
- ✓ 一般就労・職業生活維持の可能性が広がる
- ✓ 1人の労働者として貢献してもらっている
- ✓ 能力が十分発揮できる職務と時間で、職場にとって欠かせない存在となっている

□ 障害者・事業主への支援に関する意見

- ✓ 週20時間未満で雇用する事業主への支援
- ✓ 職業リハビリテーションサービスに関する要望
 - 職業リハビリテーションサービスの提供により、週20時間以上に移行できた事例もあった
 - 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 11

結果④

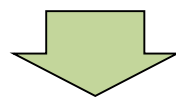
4. 障害者の意見等



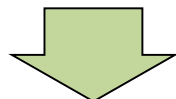
考察①

□ 支援や配慮の一環としての短時間雇用

週20時間未満の雇用に対する障害者のニーズ



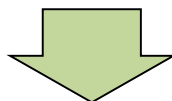
障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢
様々な工夫や配慮



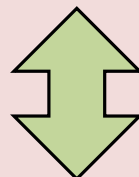
企業及び雇用されている障害者双方に利益をもたらす
週20時間未満の障害者雇用

考察②

- 就労の可能性を広げる選択肢としての短時間雇用
 - ✓ どんなに支援がなされても週20時間以上の雇用が難しかった事例
 - ✓ 週20時間未満の雇用とすることで、体調やワークライフバランスを保って働くことができていた事例



より多くの障害者の一般就労の可能性が高まる



いかに支援をしていくべきかの問題

考察③

短時間雇用中の職業リハビリテーションの重要性

適切な職業リハビリテーションサービスの提供

