

# 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 研究員)  
 内藤 眞紀子 (元 障害者職業総合センター)  
 野澤 紀子 (元 障害者職業総合センター(現 佐賀障害者職業センター))  
 布施 薫・永登 大和・中山 奈緒子 (障害者職業総合センター)

## 1 背景

我が国の障害者雇用は、障害者雇用率の算定対象となる週所定労働時間20時間（以下「週20時間」という。）以上の雇用を中心に進められてきた。一方、障害特性等により、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も一定数いると考えられる。

本調査研究<sup>1)</sup>では、週20時間未満の障害者雇用に対する障害者及び企業のニーズや実態を把握し、必要な支援等を検討することを目的とし、週20時間未満で障害者を雇用している企業等の情報を収集し、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。

## 2 調査の実施方法

### (1) ヒアリング対象

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援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、ヒアリング対象企業を選定し、13企業を対象として実施した。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。

### (2) 主なヒアリング内容

主として、企業・事業所の概要、障害者雇用状況、週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20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等とした。また、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は、障害者及び支援機関の意見等も追加した。

### (3) ヒアリング実施時期

2020年7月～2021年7月

## 3 結果

調査対象となった13企業については、表1のとおりである。13企業のうち、11企業については週20時間未満の障害者雇用とともに週20時間以上の障害者雇用も行っていた。

### (1) 週20時間未満の障害者雇用に至った理由

#### ア 採用時に週20時間未満の障害者雇用であった理由

13企業のうち、12企業は採用時に週20時間未満の雇用契約で障害者を雇用した経験があった。その理由については、①求人条件に関すること（9企業）、②職業リハビリテー

表1 ヒアリング対象企業

事例番号	業種	従業員数	雇用障害者数		週所定労働時間20H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		身体障害	知的障害	精神障害	高次脳機能・認知症	難病	事業主	障害者	支援機関	
			20H未満	10H未満									
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

ション等に要する時間に関すること（3企業）のほか、③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企業）となっていた。

①を理由とした企業のうち、もともと求人条件が週20時間未満であったのは4企業であり、そのうち1企業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という職務、1企業は週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における求人であった。その他は、より一般的な週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であった。

②を理由としていた企業では、ジョブコーチ支援等の適切な支援が得られれば、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ことも把握された。

### イ 採用後に週20時間未満の雇用に至った理由

採用時点では週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20時

間未満で雇用した経験のある企業は4企業あった。その理由については、①体調に関すること、②家族の介護等の家庭の事情、③本人の能力特性等に応じた職務及び勤務時間の調整といった理由が見られた。①のうち精神障害者の体調の変動を理由としたものについては、本人の体調に合わせ、繰り返し労働時間の調整がなされているものもあった。

## (2) 雇用している障害者に対する支援及び配慮

最も多く行われていた支援及び配慮は、「労働時間」に関することで、12企業でみられた。対象となる障害者に応じた勤務時間等の設定のみならず、体調等により柔軟に調整がなされることにより、週20時間未満の雇用が実現、継続されているだけでなく、週20時間以上の雇用へとつながっている企業もみられた。

8企業では「環境整備」に関することとして、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、障害の有無にかかわらず、互いに支え合い、安心して働くことができる環境づくり、障害者の急な欠勤等の際のサポート体制やキャリア形成支援のためのサポート体制づくりが挙げられた。

「職務」の創出に関することも8企業で行われており、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。

その他、「コミュニケーション」に関すること、「作業」に関すること、「キャリア形成」に関すること、「職業生活」全般にわたることなどについての支援及び配慮が行われていた。

## (3) 週20時間未満の障害者雇用に対する意見及び要望等

最も多く聞かれた意見や要望等は、週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もあった。

週20時間未満の障害者雇用に対する支援に関する意見や要望等としては、週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あった。

## (4) 障害者の意見等

今回のヒアリングにご協力いただいた雇用されている障害者からは、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、周囲の理解や支援により、一般就労が実現し、持続できているといった肯定的な意見が得られた。また、現在の働き方を得たことで、生活の質の向上等の良い変化等、本人にとってメリットがあっ

たことが確認された。

## (5) 支援機関の意見等

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であるからこそ、障害者が長期間安定して働くことができている、今後、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が聞かれた。また、ある就労継続支援B型事業所からは、一般就労と就労継続支援事業の併用が認められていることで、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いう意見が聞かれた。

## 4 考察

### (1) 支援や配慮の一環としての短時間雇用

ヒアリング調査結果は、週20時間未満の障害者雇用の背景には、障害者雇用率や支援制度等の該当の有無にとらわれず、障害者の就労ニーズを踏まえ、障害者の力を職場で活かそうとする事業主の姿勢があることを示すものと考えられる。また、週20時間未満の雇用の実現・継続には、事業主の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工夫や配慮があり、企業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つものであることが理解された。

### (2) 就労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時間以上の雇用に移行することが難しかった事例や週20時間未満の雇用により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があったことは、週20時間未満の就労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の可能性が高まることを示すものであり、こういった障害者の雇用をいかに支援していくべきかという問題を指摘するものとする。

### (3) 短時間雇用中の職業リハビリテーションの重要性

雇用後の週所定労働時間の変化を見てみると、徐々に労働時間を延長した事例もあれば、短縮した事例もあった。また、体調等により、労働時間を複数回調整している事例もあった。職業リハビリテーションの提供等により週20時間以上の雇用へと移行した事例、雇用後に体調等により労働時間の調整が必要となった事例からは、週20時間未満の雇用においても職業リハビリテーションサービスに対するニーズが存在し、それに対し、適切に伝えていくことが重要と考える。

### 【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『障害者の週20時間未満の短時間雇用に関する研究』,「調査研究報告書№165」,2022