

# 障害者の週20時間未満の 短時間雇用に関する調査研究

独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構  
障害者職業総合センター研究企画部(事業主支援部門)  
秋場 美紀子

# 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  
**(平成30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時間未満の障害者雇用に関する支援制度

#### ▶ 特例給付金制度（令和2年度～）

- 短時間（週10時間以上20時間未満）であれば働くことができる障害者を雇用する事業主に対して、給付金（調整金・報奨金の1/4程度）を支給

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額※1	支給上限人数※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)	

※1 支給額…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。

※2 支給上限人数の算定…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。

## 背景と目的③

- ✓ 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 A 型事業所・ B 型事業所）
- 支援の現場における工夫や課題
  - ヒアリング調査（企業、就労継続支援事業所等）

# 実施方法 アンケート調査

## □調査対象：

- 就労継続支援事業所 14,882 か所
  - 回答事業所 7,447 か所（A型1,734か所、B型5,709か所）
  - 回収率：51.2%

## □主な調査項目：

1. 事業所の属性
2. 利用者の状況（2020年3月時点）
  - 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
  - 週20時間以上であることが離職の要因となった者の状況
3. 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

# 実施方法 ヒアリング調査①

## ① 企業ヒアリング調査

### □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

# 実施方法 ヒアリング調査②

## ② 就労継続支援事業所ヒアリング調査

### □調査対象：

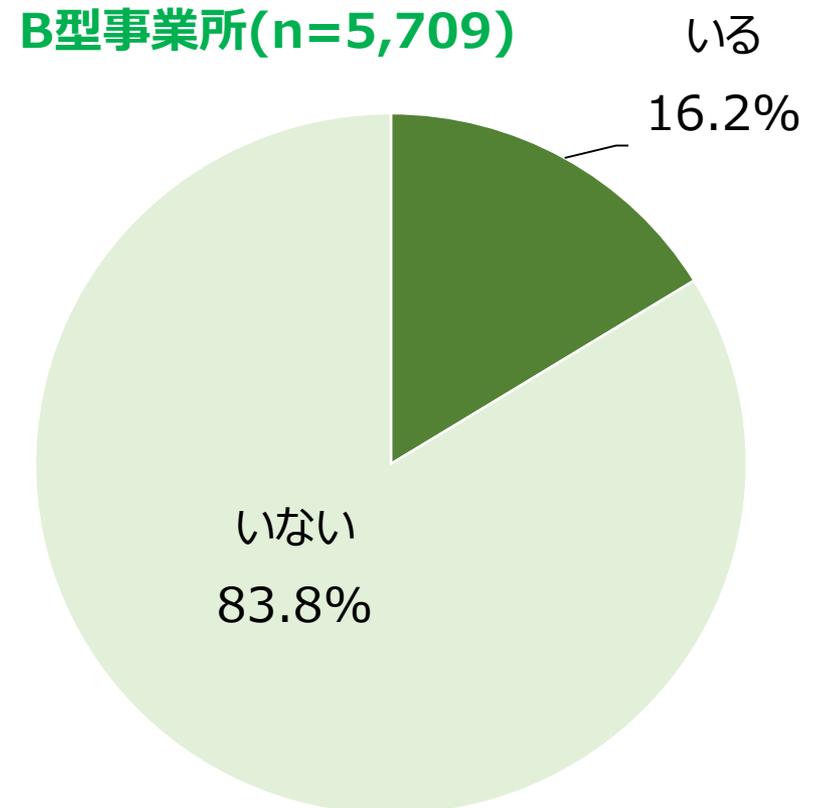
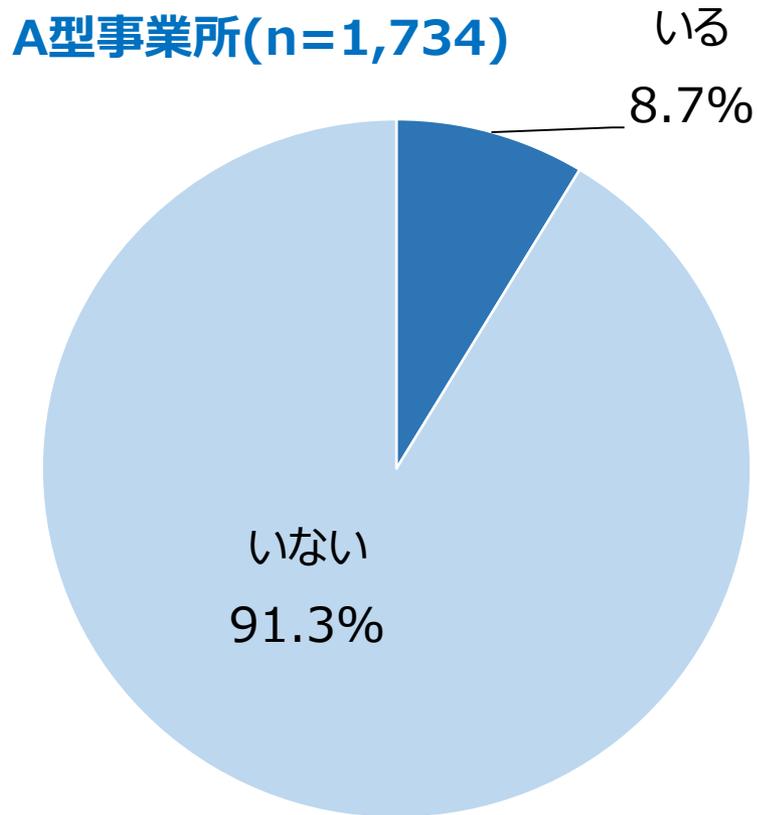
- 週20時間未満の一般就労移行者がいる事業所 10か所  
(アンケート調査により把握した事業所から選定)

### □主な調査内容：

1. 利用者の状況
2. 週20時間未満の利用者の状況
3. 週20時間未満の就労希望のある利用者の有無
4. 一般就労移行者の状況
5. 一般就労に移行した障害者の意見

# 結果 アンケート調査①

## 週20時間未満の就職希望者の有無



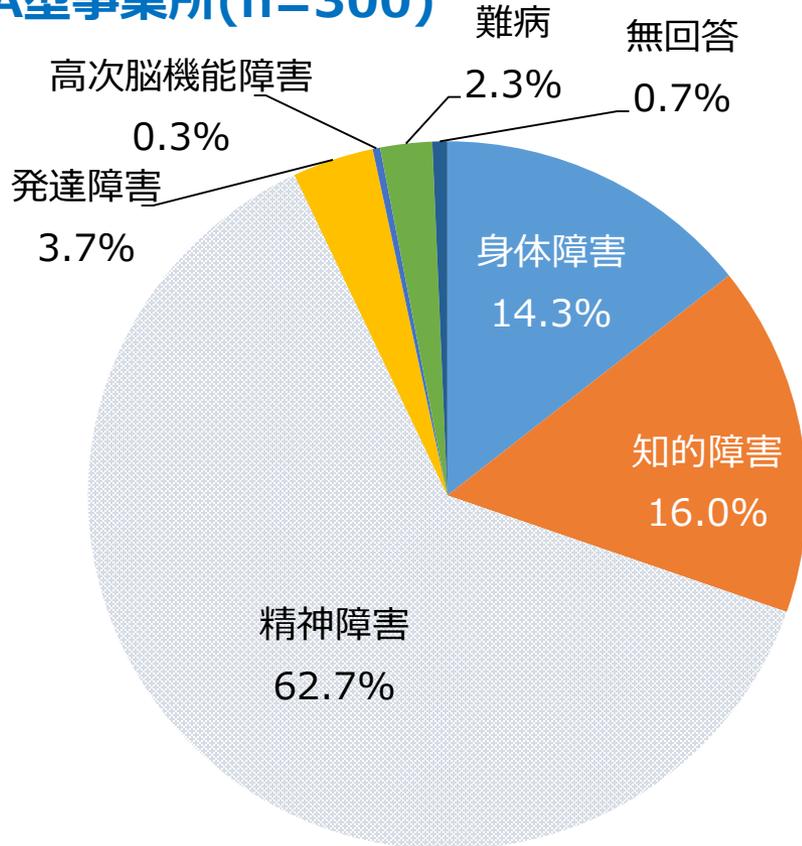
➤ 短時間での就職希望者はB型事業所にやや多い

# 結果 アンケート調査②

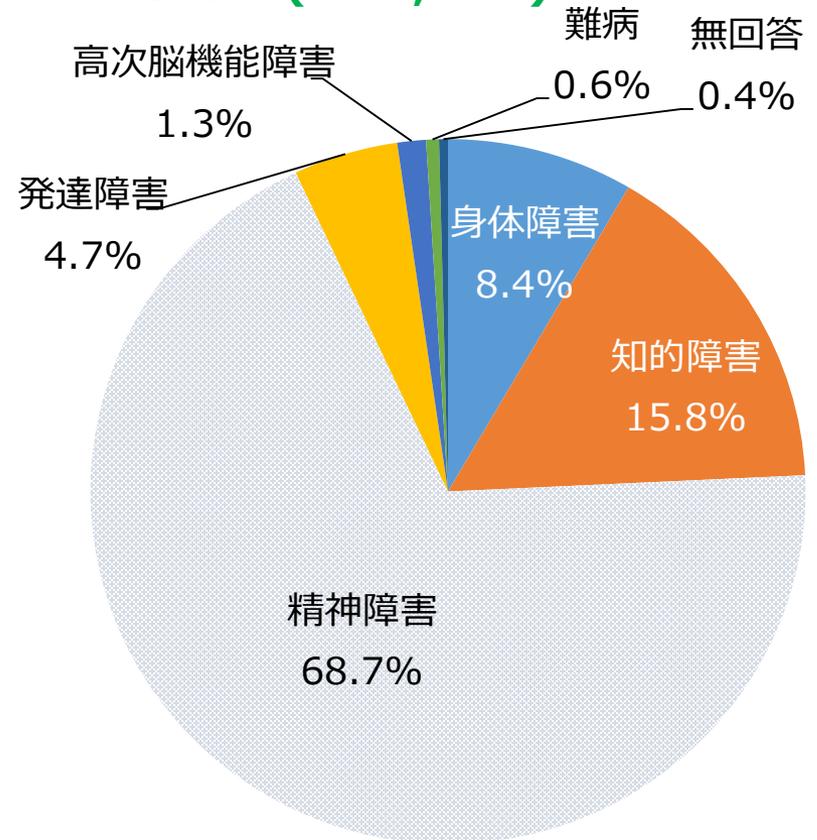
## 障害種別 週20時間未満の就職希望事例

1事業所5事例  
まで回答

A型事業所(n=300)



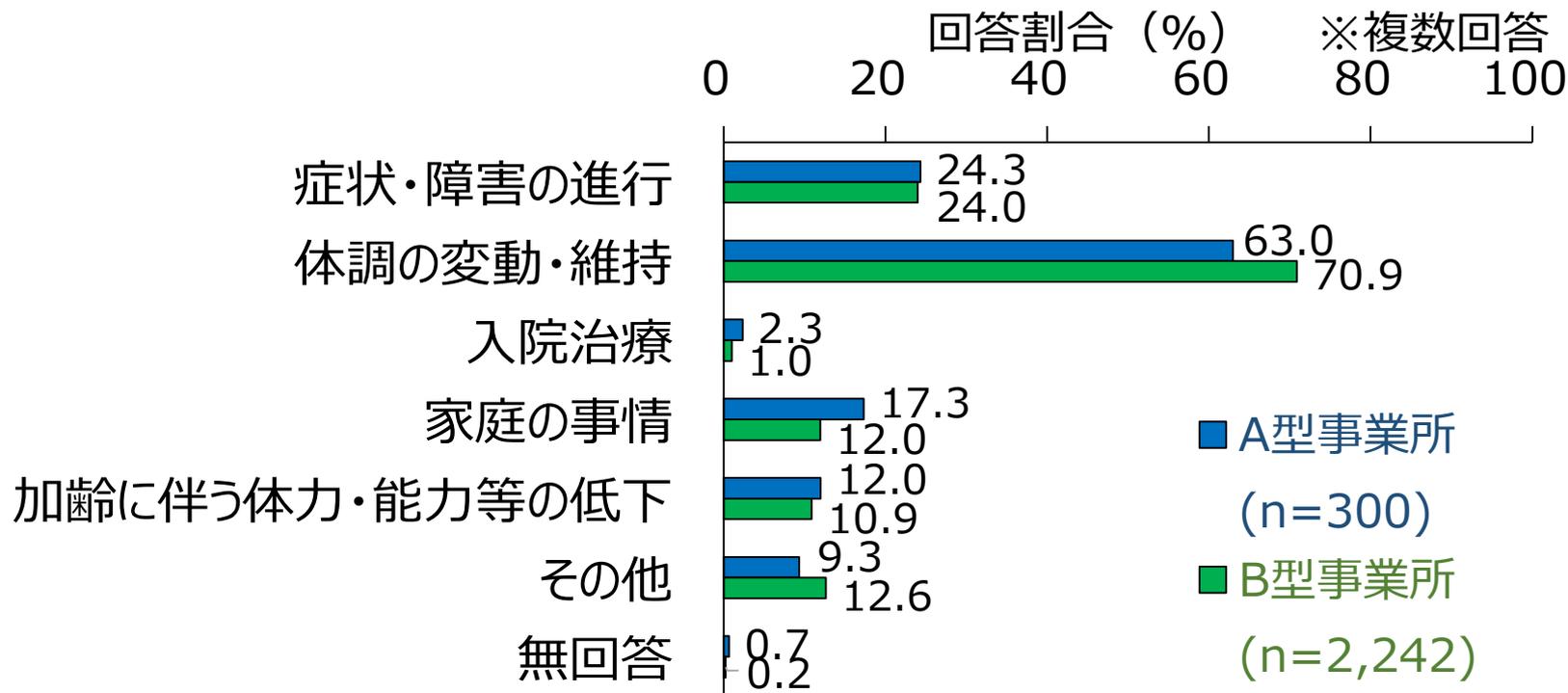
B型事業所(n=2,242)



➤ A型・B型事業所ともに精神障害者の割合が多い

# 結果 アンケート調査③

## 週20時間未満の就職を希望する理由



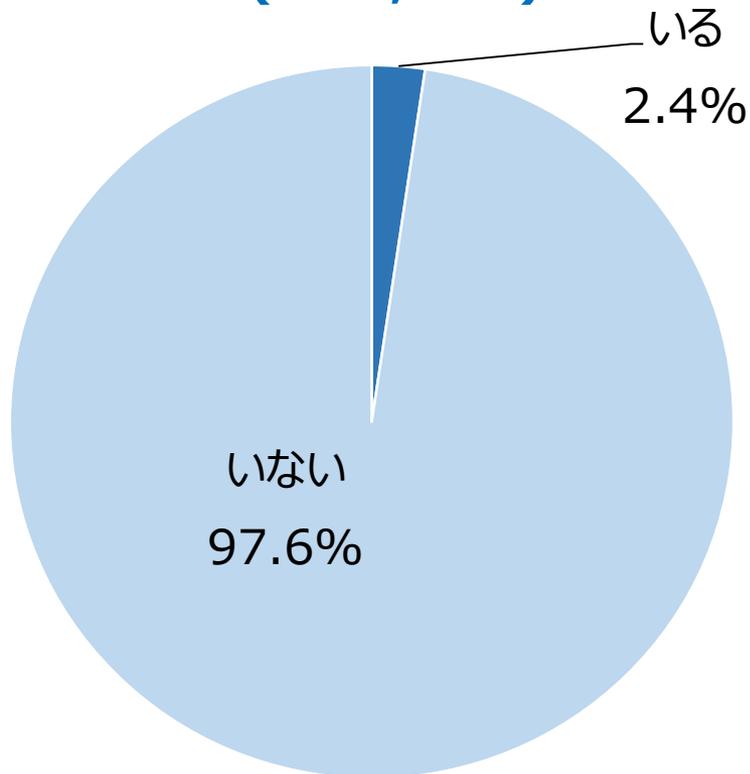
➤ A型・B型事業所ともに「体調の変動・維持」が多い

➤ 障害別では、A型・B型ともに精神障害の「体調の変動・維持」が有意に多いほか、A型で知的障害の「加齢に伴う体力・能力等の低下」、B型で身体障害の「加齢に伴う体力・能力等の低下」及び「その他」、知的障害の「家庭の事情」及び「その他」が有意に多い。

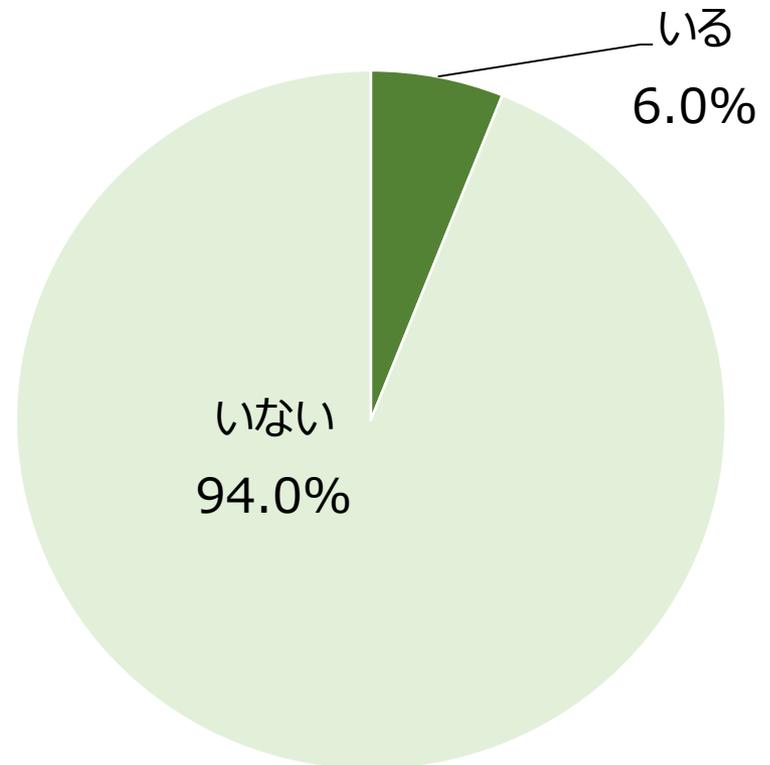
# 結果 アンケート調査④

## 週20時間未満の一般就労移行者の有無

A型事業所(n=1,734)



B型事業所(n=5,709)



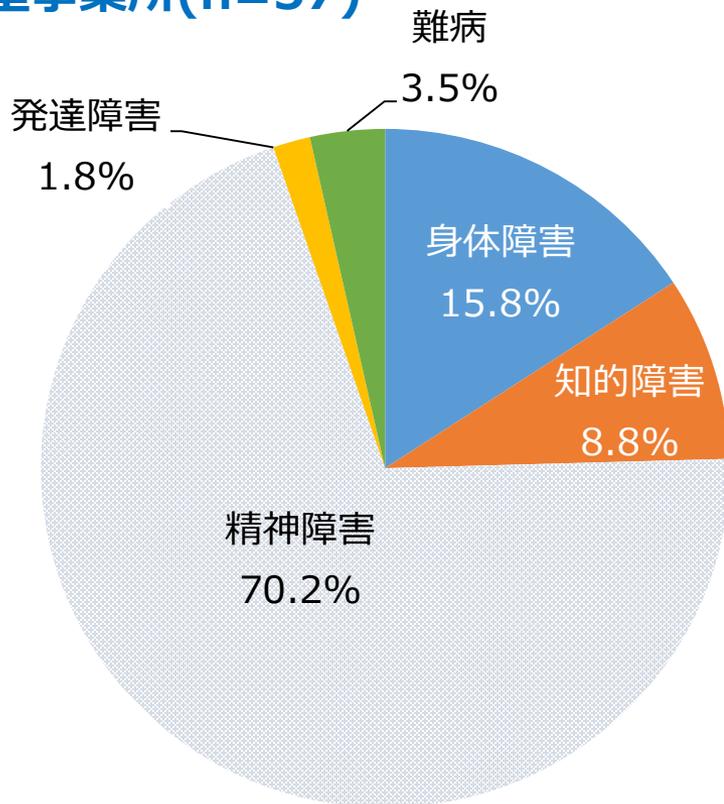
➤ 短時間での就労移行者もB型事業所がやや多い

# 結果 アンケート調査⑤

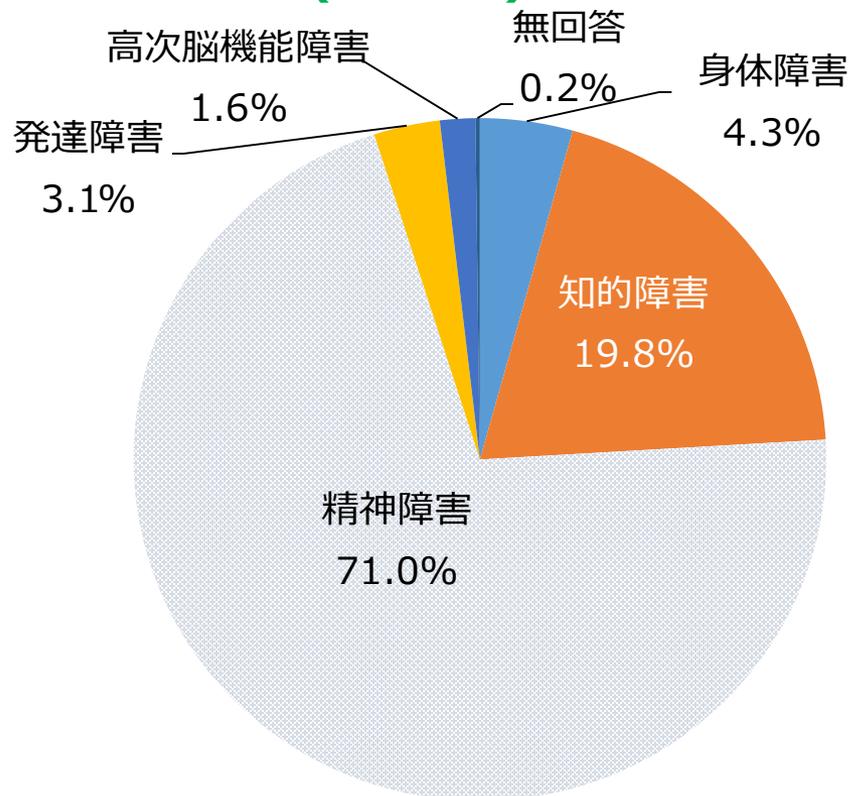
## 障害種別 週20時間未満の雇用事例

1事業所5事例  
まで回答

### A型事業所(n=57)



### B型事業所(n=486)

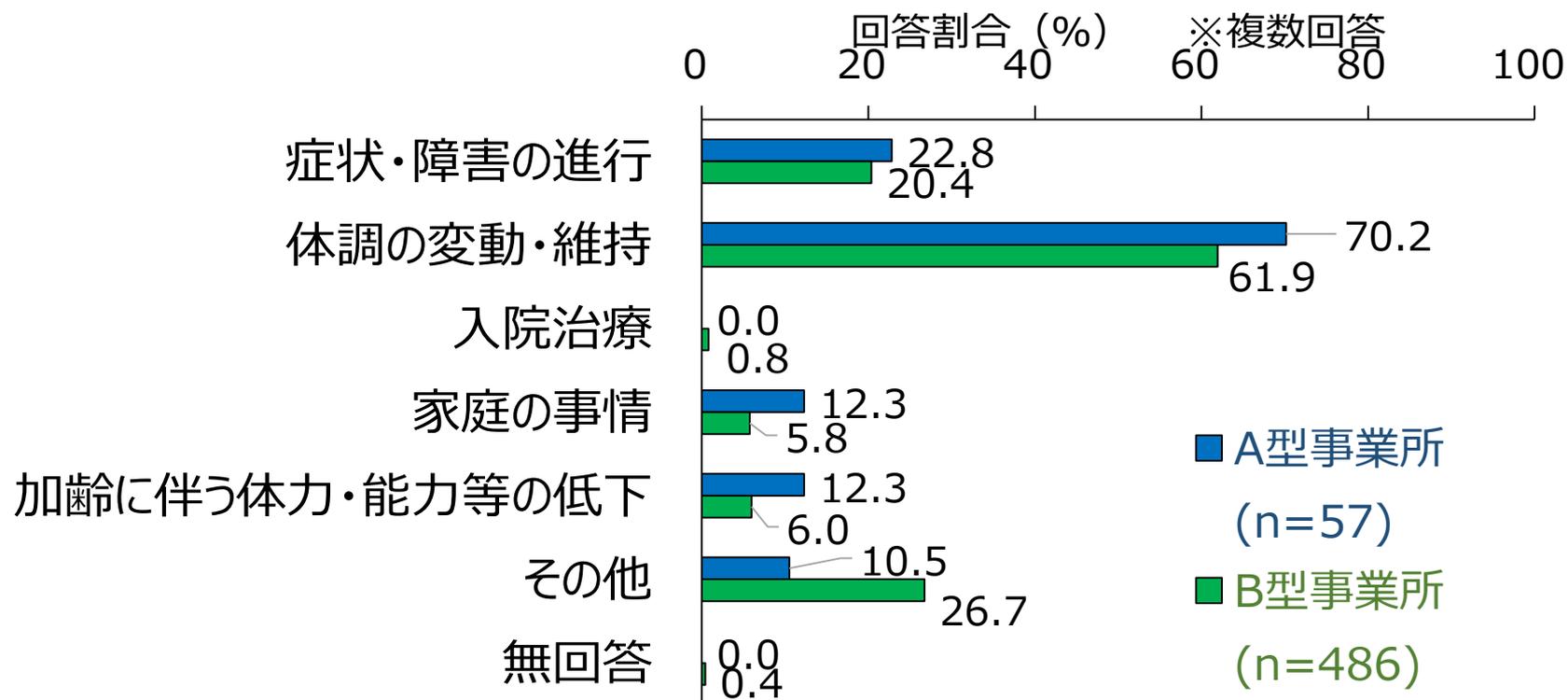


➤ A型事業所：精神>身体>知的

B型事業所：精神>知的>身体

# 結果 アンケート調査⑥

## 週20時間未満の雇用契約を締結した理由

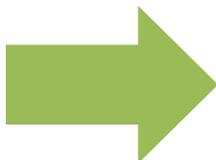


- A型・B型事業所ともに「体調の変動・維持」が多い。
- 障害別では、身体障害は「症状・障害の進行」と「加齢に伴う体力の低下」、知的障害は「その他」、精神障害は「体調の維持・変動」が有意に多い。

# 結果 企業ヒアリング調査①

- **休職 → 復職を経て継続雇用している事例（精神障害）**

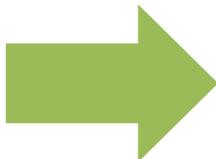
体調の変動



都度のアセスメント  
による労働時間の調整

- **テレワークを活用した特例子会社の事例（脳性麻痺）**

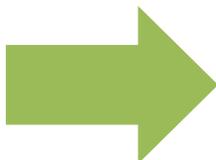
加齢等による  
体力低下



職業生活維持のための  
労働時間低減

- **ワークシェアリングによる継続雇用の事例（知的障害）**

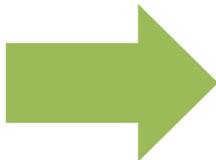
加齢等による  
体力低下



1人分の仕事を2人で  
ワークシェアリング

- **担当職務を軸に労働時間を調整した事例（知的障害）**

作業能力の制限



職務調整等による  
週20時間未満での雇用維持

# 結果 企業ヒアリング調査②

## 週20時間未満の障害者雇用に関する意見

- 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

# 結果 就労継続支援事業所ヒアリング調査①

## 週20時間未満の障害者雇用に関する意見

事例 No.	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	○					

## 結果 就労継続支援事業所ヒアリング調査②

### □ 一般就労とB型事業所との併用について

- ✓ 本人のストレスを受け止める場としての存在
- ✓ 生活リズムの維持のため

### □ 求人について

- ✓ 週20時間未満の障害者求人は皆無に等しい
- ✓ 一般求人枠で支援が得られず離職するケースも

### □ 職業リハビリテーション・定着支援について

- ✓ 週20時間未満の被雇用者（雇用保険非加入）は、ジョブコーチ支援等のサービスにつながりにくい
- ✓ 就職後6か月間の定着支援は報酬換算されない

## 調査研究まとめ① アンケート調査より

- 「体調の変動・維持」を理由として、週20時間未満での就職を希望する者が一定存在する。
  - 特に、**精神障害者**を中心にそのニーズが確認できる。
- 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者は、「体調の変動・維持」を理由とする者が多い。
  - 特に、**精神障害者**についてその選択割合が高い。

## 調査研究まとめ② 企業ヒアリング調査より

- 様々な理由から、週20時間未満の働き方を選択している障害者の事例が確認できた。
  - 体調の変動、加齢による体力の低下、作業能力の制限、ワークライフバランス など
- 障害者雇用率・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工夫や配慮がみられる事例が確認できた。



**週20時間未満での働き方が事業主及び障害者双方に  
メリットがある事例が把握された**

# 週20時間未満の障害者雇用に関する施策の 動向①

## □ 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 (令和2年11月~令和3年6月)

### ➤ 主な検討事項

- ・ 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- ・ 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

### ➤ 3つのWG

- ・ 障害者の就労能力等の評価の在り方について【第1WG】
- ・ 障害者就労を支える人材の育成・確保について【第2WG】
- ・ 障害者の就労支援体系の在り方について【第3WG】

# 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書について

資料2-1

障害者本人を中心としたシームレスな就労支援を提供することを通じて、障害者がより働きやすい社会を実現していくために、**雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策について具体的な検討の方向性を議論**し、報告書を取りまとめ。

## 第1 障害者の就労支援における基本的な考え方

- 「障害のある人もない人も共に働く社会」を目指し、多様な働き方が広がる中、障害者本人のニーズを踏まえた上で、「一般就労」の実現とその質の向上に向けて、障害者本人や企業等、地域の就労支援機関を含むすべての関係者が最大限努力すること。

## 第2 雇用施策と福祉施策の連携強化に関する対応策の具体的な検討の方向性

### (1) 障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方

- 働くことを希望する障害者に対しては、本人のニーズを踏まえた上で、一般就労の実現に向けて納得感のある支援を提供するため、
  - ・ まずは**福祉・雇用それぞれのサービス体系におけるアセスメント(ニーズ把握、就労能力や適性の評価)の仕組みを構築・機能強化**
  - ・ 将来的には、福祉・雇用それぞれのサービス等を選択・決定する前の段階で、「共通の枠組み」によるアセスメントを実施 等

### (2) 障害者就労を支える人材の育成・確保

- 両分野の基礎的知識・スキルが不十分、研修機会が限られている等により、専門人材が質・量ともに不足しているため、
  - ・ **雇用・福祉の分野横断的な基礎的研修**の確立、**専門人材の高度化に向けた階層研修**の創設など、研修体系の見直しを実施
  - ・ 一定の「資格」化等を通じ、専門人材の社会的認知度の向上や社会的・経済的地位の向上等による専門人材を確保 等

### (3) 障害者の就労支援体系の在り方

- これまでの連携では十分な対応が出来ていない、支援内容に重複があるといった課題や、企業等への支援ニーズにも対応するため
  - ・ 企業等での働き始めの時期、一時的な不調時、加齢等により雇用継続が困難な場合の、**企業等で雇用されている間における就労継続支援事業の利用**の取組を実施
  - ・ **障害者就業・生活支援センターは、基幹型の機能**も担い、地域の支援ネットワークを強化、充実
  - ・ 就労継続支援 A 型事業所の役割や在り方について、改めて整理 等

# 週20時間未満の障害者雇用に関する施策の 動向②

## □ 今後の障害者雇用施策の充実強化について（労働政策審議会障害者雇用分科会意見書）（令和4年6月17日）

第4 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

1 障害者雇用率制度における障害者の範囲

（1）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の取扱い

## □ 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等の一部を改正する法律案（令和4年12月16日公布）

令和6年4月1日施行（ただし、一部は、令和5年4月1日、令和5年10月1日、または公布後3年以内の政令で定める日施行）

# 今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要①） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

## 1. 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者の活躍促進のため、事業主に対し、キャリア形成の支援を含め、適正な雇用管理をより一層積極的に行うことを求める。

## 2. 雇用施策と福祉施策の更なる連携強化

### ○ アセスメントの強化

- ✓ ハローワークは、障害者総合支援法の就労選択支援（仮称）（就労アセスメント（※1））の手法を活用した新たな障害福祉サービス）を利用した障害者に対し、その結果を参考に職業指導等を実施する。

（※1）就労系福祉サービスの利用意向のある障害者を対象とした、就労アセスメント（本人の就労能力や適性の客観的な評価を行うとともに、本人と協同して就労に関するニーズ、強みや職業上の課題を明らかにし、就労に当たって必要な支援や配慮を整理すること）を実施するもの

### ○ 障害者就労を支える人材の育成・確保等

- ✓ 障害者の就労支援（就労系福祉サービスを含む）に従事する人材に対して、福祉分野と雇用分野（※2）の知識・スキルを横断的に付与する基礎的研修を実施するなど、専門人材の育成を強化する。

（※2）労働関係法規、企業に対する支援、雇用管理・定着支援等に関する知識・スキル

- ✓ 地域障害者職業センターは、基礎的研修を実施するなど、これまで以上に障害者就労を支える人材の育成に努め、地域の就労支援の基盤整備を図ることとするなど、地域の就労支援機関の役割分担を整理する。

## 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

### ○ 障害者雇用率制度における週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者の扱い

- ✓ 雇用義務の対象となっていない週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の就労機会の拡大のため、これらの障害者を事業主が雇用した場合に、特例的な扱いとして、実雇用率において算定できるようにする。
- ✓ 当該措置により、週所定労働時間20時間以上の就業が困難な者に対する就業機会の拡大を直接的に図ることが可能となるため、特例給付金（※3）は廃止する。

（※3）週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して、その雇用障害者数に応じて、1人当たり月額7千円（常用労働者100人以下の事業主にあっては月額5千円）を支給するもの。

## 今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要②） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

### 3. 多様な障害者の就労ニーズを踏まえた働き方の推進

#### ○ 障害者雇用率制度における精神障害者の算定特例の延長

✓ 精神障害者の雇用促進のため、週所定労働時間20～30時間未満の精神障害者の算定特例を延長する。

※ 障害者雇用率制度における障害者の範囲等（障害者手帳を所持していない精神障害者・発達障害者・難病患者の取扱い、就労継続支援A型の利用者の扱い、精神障害者に係る重度の扱い）は、引き続き検討。

### 4. 障害者雇用の質の向上の推進

障害者雇用納付金財政について、財政の安定的運営を図るとともに障害者雇用の質の向上を推進するため、障害者の数で評価する障害者雇用調整金等による支出増加を抑制し、その分を助成金に充て、企業が実施する職場定着等の取組を支援する。

#### ○ 障害者雇用調整金、報奨金による対応

✓ 調整金を受給している企業が一定の人数（10人）を超えて、調整金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の調整金について単価を引き下げる。（1人当たり月額2万7千円を半額）

✓ また、報奨金（※4）を受給している企業が一定の人数（35人）を超えて、報奨金の対象となる障害者を雇用している場合、当該超過人数分の報奨金について支給しないこととする。

（※4）納付金の納付義務のない常用労働者100人以下の事業主が、法定雇用率を超えて障害者を雇用しており、かつ、一定の要件を満たす場合、障害者雇用を奨励等することを目的に、その超過している雇用障害者数に応じて、1人当たり月額2万1千円を支給するもの。

#### ○ 障害者雇用を推進する企業の取組に対する支援

✓ 中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業に対して助成する。

✓ 中高年齢者の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対して助成する。

※ 常用労働者100人以下の企業に対する納付金の適用範囲拡大は、これらの企業における障害者雇用の進展等を踏まえ、引き続き検討。

# 今後の障害者雇用施策の充実強化について（概要③） 労働政策審議会障害者雇用分科会 意見書

## 5. その他

### ○ 在宅就業障害者支援制度の活用促進

- ✓ 在宅就業障害者支援制度（※5）の更なる活用を促進するため、在宅就業支援団体の新規登録が促進されるよう、登録要件の緩和（団体登録に必要な在宅就業障害者の人数要件を10人から5人に引き下げる）等を行う。

（※5）在宅就業障害者に仕事を発注する企業に対し、発注額に応じて特例的な調整金（発注額等／35万円×2万1千円）を支給するもの。

### ○ 有限責任事業組合の算定特例の全国展開

- ✓ 事業協同組合のスキームを活用して複数の中小企業の実雇用率を通算できる算定特例については、現在、国家戦略特区内においてのみ有限責任事業組合（LLP）（※6）が対象として認められているが、これを全国においても認める。

（※6）有限責任組合契約に関する法律により認められる事業体。

### ○ 除外率の引下げによる障害者雇用の促進

- ✓ 平成14年の障害者雇用促進法改正で廃止されたものの、当分の間存置されている除外率について、一律に10ポイント引き下げる。

# 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等の一部を改正する法律の概要

## 改正の趣旨

障害者等の地域生活や就労の支援の強化等により、障害者等の希望する生活を実現するため、①障害者等の地域生活の支援体制の充実、②障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進、③精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備、④難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化、⑤障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベースに関する規定の整備等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 障害者等の地域生活の支援体制の充実【障害者総合支援法、精神保健福祉法】

- ① 共同生活援助（グループホーム）の支援内容として、一人暮らし等を希望する者に対する支援や退居後の相談等が含まれることを、法律上明確化する。
- ② 障害者が安心して地域生活を送れるよう、地域の相談支援の中核的役割を担う基幹相談支援センター及び緊急時の対応や施設等からの地域移行の推進を担う地域生活支援拠点等の整備を市町村の努力義務とする。
- ③ 都道府県及び市町村が実施する精神保健に関する相談支援について、精神障害者のほか精神保健に課題を抱える者も対象にできるようにするとともに、これらの者の心身の状態に応じた適切な支援の包括的な確保を旨とすることを明確化する。

### 2. 障害者の多様な就労ニーズに対する支援及び障害者雇用の質の向上の推進【障害者総合支援法、障害者雇用促進法】

- ① 就労アセスメント（就労系サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を創設するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施する。
- ② 雇用義務の対象外である週所定労働時間10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者に対し、就労機会の拡大のため、実雇用率において算定できるようにする。
- ③ 障害者の雇用者数で評価する障害者雇用調整金等における支給方法を見直し、企業が実施する職場定着等の取組に対する助成措置を強化する。

### 3. 精神障害者の希望やニーズに応じた支援体制の整備【精神保健福祉法】

- ① 家族等が同意・不同意の意思表示を行わない場合にも、市町村長の同意により医療保護入院を行うことを可能とする等、適切に医療を提供できるようにするほか、医療保護入院の入院期間を定め、入院中の医療保護入院者について、一定期間ごとに入院の要件の確認を行う。
- ② 市町村長同意による医療保護入院者を中心に、本人の希望のもと、入院者の体験や気持ちを丁寧に聴くとともに、必要な情報提供を行う「入院者訪問支援事業」を創設する。また、医療保護入院者等に対して行う告知の内容に、入院措置を採る理由を追加する。
- ③ 虐待防止のための取組を推進するため、精神科病院において、従事者等への研修、普及啓発等を行うこととする。また、従事者による虐待を発見した場合に都道府県等に通報する仕組みを整備する。

### 4. 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する適切な医療の充実及び療養生活支援の強化【難病法、児童福祉法】

- ① 難病患者及び小児慢性特定疾病児童等に対する医療費助成について、助成開始の時期を申請日から重症化したと診断された日に前倒しする。
- ② 各種療養生活支援の円滑な利用及びデータ登録の促進を図るため、「登録者証」の発行を行うほか、難病相談支援センターと福祉・就労に関する支援を行う者の連携を推進するなど、難病患者の療養生活支援や小児慢性特定疾病児童等自立支援事業を強化する。

### 5. 障害福祉サービス等、指定難病及び小児慢性特定疾病についてのデータベース（DB）に関する規定の整備【障害者総合支援法、児童福祉法、難病法】

障害DB、難病DB及び小慢DBについて、障害福祉サービス等や難病患者等の療養生活の質の向上に資するため、第三者提供の仕組み等の規定を整備する。

### 6. その他【障害者総合支援法、児童福祉法】

- ① 市町村障害福祉計画に整合した障害福祉サービス事業者の指定を行うため、都道府県知事が行う事業者指定の際に市町村長が意見を申し出る仕組みを創設する。
- ② 地方分権提案への対応として居住地特例対象施設に介護保険施設を追加する。

このほか、障害者総合支援法の平成30年改正の際に手当する必要があった同法附則第18条第2項の規定等について所要の規定の整備を行う。

## 施行期日

令和6年4月1日（ただし、2①及び5の一部は公布後3年以内の政令で定める日、3②の一部、5の一部及び6②は令和5年4月1日、4①及び②の一部は令和5年10月1日）

## 2-② 短時間労働者（週所定労働時間10時間以上20時間未満）に対する実雇用率算定等

### 現状・課題

- 障害者雇用促進法においては、障害者の職業的自立を促進するという法の趣旨から、事業主に雇用義務が課せられているのは、週所定労働時間が20時間以上の労働者となっている。
- 他方で、障害特性で長時間の勤務が難しいこと等により、週所定労働時間20時間未満での雇用を希望する者は、いずれの障害種別でも一定数存在し、特に精神障害者が多い。こうしたニーズを踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大を図ることが必要。

### 見直し内容

- **週所定労働時間が特に短い**（大臣告示で10時間以上20時間未満と規定予定）**精神障害者、重度身体障害者及び重度知的障害者**について、特例的な取扱いとして、**事業主が雇用した場合に、雇用率において算定**できるようにする。
- あわせて、これにより、週所定労働時間20時間以上の雇用が困難な者に対する就労機会の拡大を直接図ることが可能となるため、特例給付金（※）は廃止する。

※週所定労働時間10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対し、雇用障害者数に応じ、月7千円/人（100人以下の場合は、月5千円/人）を支給するもの

### 雇用率制度における算定方法（赤枠が措置予定の内容）

週所定労働時間	30H以上	20H以上30H未満	10H以上20H未満
身体障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
知的障害者	1	0.5	-
重度	2	1	0.5
精神障害者	1	0.5 ※	0.5

※ 一定の要件を満たす場合は、0.5ではなく1とカウントする措置が、令和4年度末までとされているが、省令改正を行い延長予定

### <新たに対象となる障害者の範囲>

週所定労働時間が特に短い（大臣告示で週10時間以上20時間未満と規定予定）精神障害者、重度身体障害者、重度知的障害者

### <カウント数> ※省令で規定予定

1人をもって0.5人と算定する。

# 超短時間雇用の先進的な取組の紹介

## □ 超短時間雇用モデル（IDEAプロジェクト）

<https://ideap.org/>

- 東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野 IDEAプロジェクトのテーマ事業
- 産官学連携で開発してきた雇用モデル。ソフトバンク株式会社他200社以上の企業、川崎市・神戸市等の自治体と連携。
- 明確に定義された特定の職務で、超短時間から働く  
(事例)コンテンツ制作部署における進捗管理と報告業務  
技術文書の翻訳  
テレビ番組撮影現場のセット組み付けと片付け

<参考> 第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会（令和4年11月）  
特別講演「障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地  
～超短時間での新しい働き方、テクノロジー活用、  
教育段階から労働社会への移行を例に～」

東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野 近藤武夫教授

<https://www.nivr.jeed.go.jp/vr/30kaisai/kouen.html>

## まとめ

- 調査研究では、様々な理由から、週20時間未満の働き方を選択している障害者の事例が確認され、事業主側の様々な工夫・配慮が見られた。
- 今回の法改正により、重度身体障害者・重度知的障害者・精神障害者の週10時間以上20時間未満の雇用について、特例的に実雇用率に算定が可能となる予定（令和6年4月）。また、法定雇用率が令和6年4月から段階的に引き上げられる予定。
- 今後、障害者雇用の促進及び多様な働き方の浸透により、働く場が拡大する一方で、これまで一般就労が困難と考えられていた者の雇用促進や就業形態・業務の多様化が進み、アセスメントや定着支援がより難しくなる可能性