



調査レポート

障害のある短時間労働者の 雇用に関する調査

2023年1月18日
パーソルダイバーズ株式会社 障害者雇用調査・研究室

厚生労働省は、週の所定労働時間20時間以上30時間未満の精神障害者を1人としてカウントする特例措置「精神障害者の算定特例」について、2023年4月以降も継続する方針を明らかにした※1。

また、2024年4月からは「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」の改正に伴い、週の所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度の身体障害者・知的障害者及び精神障害者も、実雇用率の算定対象に加えることを決定している※2。

上記のように、障害者側の多様な就労ニーズを踏まえたはたらき方が推進される中で、短時間勤務での雇用が注目されてきている。

そこで障害のある方を雇用する企業担当者を対象に、障害者の短時間雇用に関する企業の意識や取り組みの動向を明らかにするため、調査を実施した。

※1 厚生労働省HP 令和4年障害者雇用促進法の改正等について(https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00019.html)

※2 厚生労働省HP 障害者の日常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の概要(<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>)

調査概要・調査結果サマリー

調査名称	：	障害のある短時間労働者の雇用に関する調査
調査手法	：	自社取引先に対するWEBアンケート調査
調査期間	：	2022年12月1日～12月9日
有効回答数	：	141名(7割が採用担当者)
実施主体	：	パーソルダイバーズ株式会社(旧パーソルチャレンジ株式会社)

引用について:本調査を引用いただく場合は、出所を明示してください。
記載例:パーソルダイバーズ株式会社「障害のある短時間労働者の雇用に関する調査」

※本資料では、ユニバーサルデザインの考え方に基づいたフォント・配色を使用しています。

調査結果サマリー

- **障害者の労働時間別の雇用状況:**企業の障害者雇用担当者に対し、1週間当たりの勤務時間を聞いたところ、「20時間以上30時間未満」の勤務時間では精神障害者のみが3割を超え、他の障害種別よりプラス10ポイント以上と高い結果となった。
- **「精神障害者の算定特例」活用状況:**「精神障害者の方を雇用している」と回答した企業のうち、「精神障害者の算定特例※1」を活用した企業(短時間雇用を実施した企業)は約3割にとどまった。約6割は活用しておらず、まだ特例措置が十分に活用されていない状況が浮き彫りとなった。
- **短時間雇用労働者の新規雇用の意向:** 2024年4月からの法改正※2により、実雇用率算定対象となる「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・知的障害者及び精神障害者」の雇用を検討したいかについて、「そう思う」と回答した企業は3割強の結果だった。
- **短時間雇用労働者の新規雇用を検討しない理由:** 上記の設問において、短時間勤務者の新規雇用を検討しない理由をきいたところ、「業務の確保が難しい」が67.7%、次いで「定着・活躍できる職場環境・仕組みが整っていない」が58.1%の結果となった。短時間勤務雇用の推進に当たって、まだまだ受け入れ先となる企業には課題が山積していると思料される。

※1 厚生労働省「精神障害者の算定特例の延長について」(<https://www.mhlw.go.jp/content/001094643.pdf>)
精神障害者で週20時間以上30時間未満の短時間労働者の雇用率算定方法について、対象者1人につき、従来0.5カウントを1カウントとする。

※2 厚生労働省HP 障害者の日常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の概要(<https://www.mhlw.go.jp/content/001000995.pdf>)

調査結果紹介

1. 各障害の労働時間別の雇用状況

本設問では、障害者雇用を推進する企業担当者141名の回答をもとに、自社での障害種別ごとの雇用状況と1週間あたりの勤務時間をまとめた。結果、1週間あたりの勤務時間については、いずれの障害種別でも「30時間以上」が9割を占め、「～20時間未満」は1割程度となっている。

その中で「20時間以上30時間未満」の勤務に着目すると、特例措置があるために法定雇用人数1人としてカウントできる「精神障害者」のみ3割を超え、他の障害種別よりプラス10ポイント以上となった。

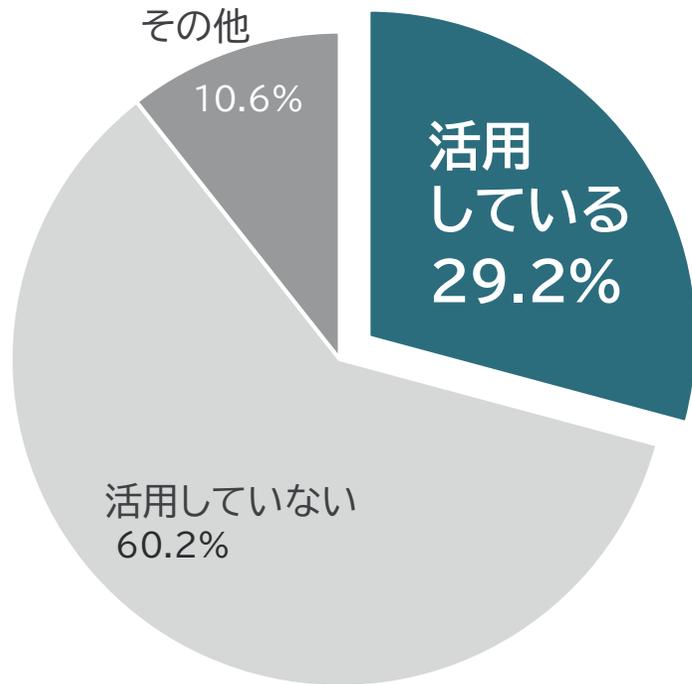
障害のある方の雇用状況	人数	(%) N=141
身体障害のある方を雇用している▶	131	92.9%
1週間あたりの勤務時間	人数	(%) N=131
～20時間未満	9	6.9%
20時間以上30時間未満	24	18.3%
30時間以上	122	93.1%
精神障害のある方を雇用している▶	113	80.1%
1週間あたりの勤務時間	人数	(%) N=113
～20時間未満	12	10.6%
20時間以上30時間未満	38	33.6%
30時間以上	96	85.0%
知的障害のある方を雇用している▶	71	50.4%
1週間あたりの勤務時間	人数	(%) N=71
～20時間未満	5	7.0%
20時間以上30時間未満	16	22.5%
30時間以上	62	87.3%

精神障害者のみが3割を超える

2. 「精神障害者の算定特例」の活用状況

「精神障害者の方を雇用している」と回答した企業のうち、2018年4月から施行された特例措置※を活用した企業は、約3割にとどまった。一方で活用していない企業は6割を占め、特例措置が十分に活用されていない状況が浮き彫りとなった。

■ 「精神障害者の算定特例」の活用状況



N=113人、精神障害のある方を雇用

※ 厚生労働省「精神障害者の算定特例の延長について」
 (<https://www.mhlw.go.jp/content/001094643.pdf>)
 精神障害者で週20時間以上30時間未満の短時間労働者の雇用率算定方法について、対象者1人につき、従来0.5カウントを1カウントとする。

■ 「精神障害者の算定特例」活用企業からのコメント（抜粋）

「条件とのマッチング・会社方針について」

- これまでに障害者雇用の事例がなく、短時間の方から始める方針とした（100～499人、サービス）
- 本人の希望勤務時間と特例措置が一致するケースが多く、対応すべきと判断（1,000人以上、卸売・小売り）

「就業意識のすりあわせに関する知見について」

- 最初からフルタイムを希望する方に対して、まず短時間から勤務に慣れてもらうことが可能となった。フルタイムを希望する方には、状況を見て延長可能であることを伝え安心感を持ってもらった（1,000人以上、卸売・小売り）

「特例措置を活用した成果について」

- 短時間労働のため社内理解が厳しかったが、特例措置を意識した社内になってからは障害者雇用に対する理解も少しずつ変化してきた（500～999人、運輸業・郵便）

「特例措置を活用するにあたっての課題・意見について」

- 会社も障害者の方も様子見できるという点で、利用しやすい制度だと思う。特例措置期間が過ぎた後、勤務時間を増やしていくか検討が必要だが、会社全体として業務の効率化が進んでいることもあり、ご本人の症状や能力を考慮すると新たな業務の掘り出しが今後の課題（499人、サービス）

3. 「精神障害者の算定特例」活用にあたり感じた課題

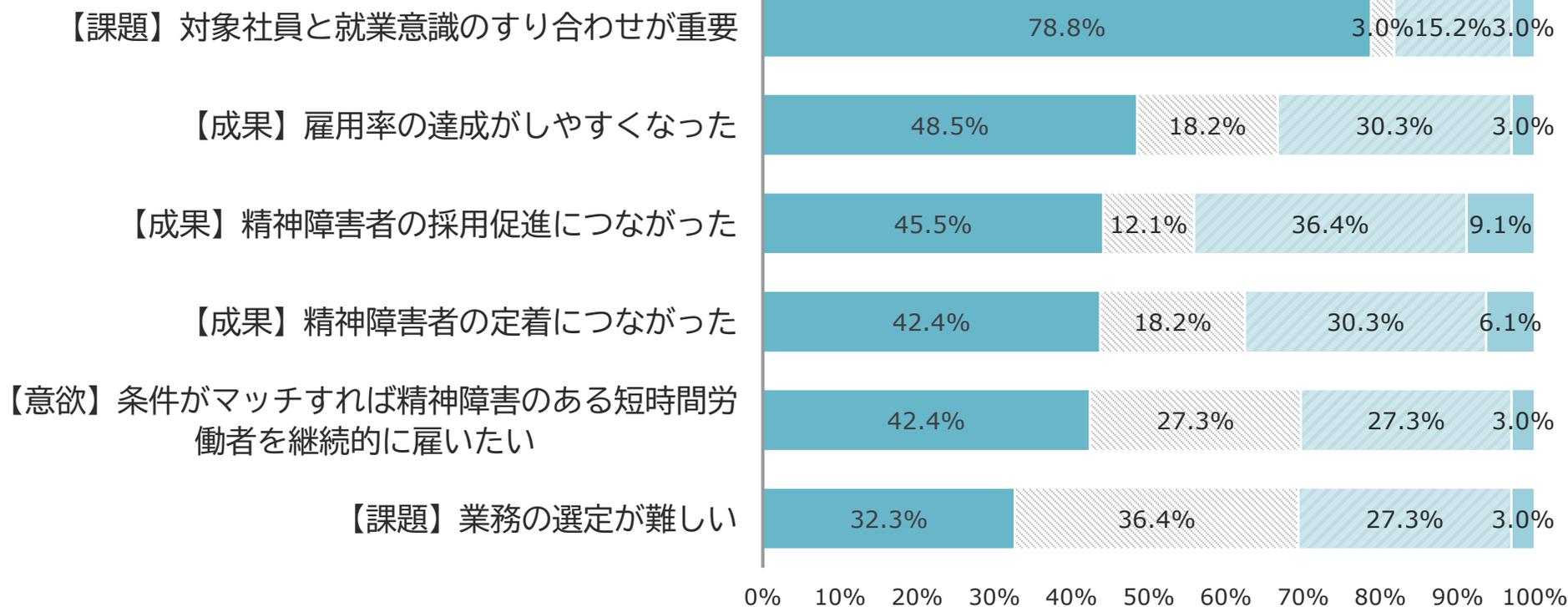
「精神障害者の算定特例活用した」と回答した企業に、活用にあたり感じた課題や成果などを複数回答で尋ねると、「対象社員と就業意識のすり合わせが重要」では、「そう思う」が約8割を占めた。

※なお、ここでいう「就業意識」とは、「短時間からフルタイムへの移行」「業務内容や量」についてである。

■ 「精神障害者の算定特例」活用企業の意識

N=33人

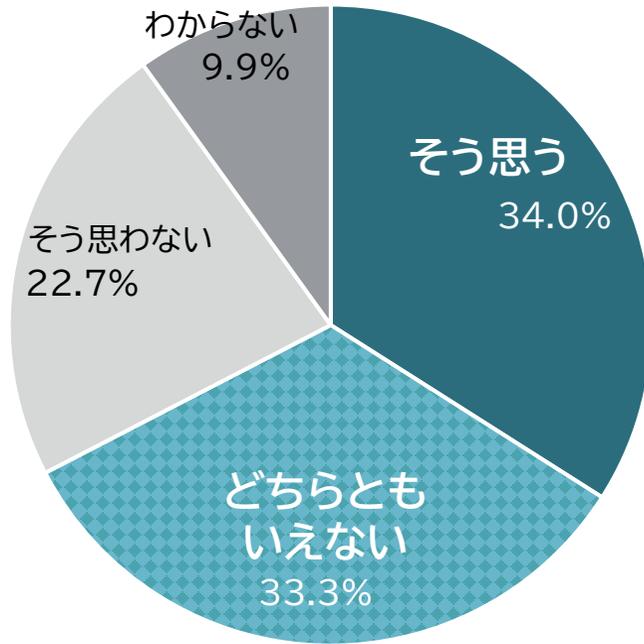
■ そう思う ▨ そう思わない ▩ どちらともいえない ■ わからない



4. 短時間雇用労働者の新規雇用意向

2024年4月からの法改正により、実雇用率算定対象となる「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・知的障害者及び精神障害者」の雇用を検討したいかについて、「そう思う」と回答した企業は3割強だった。他方で、「どちらとも言えない」と中立的な回答も3割強と、ほぼ同率であった。活用意欲はあるものの、制度に対する知識や理解不足などがあると推測される。さらに、「そう思わない」が2割強という結果だった。

■ 2024年4月からの法改正※により、実雇用率算定対象となる「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・重度知的障害者および精神障害者」の雇用を検討したいと思いますか？



N=141人、障害者雇用に取り組む企業担当者

※「障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律」

■ 短時間勤務障害者の雇用を検討する理由

「柔軟なはたらき方の推進について」

- DEIの観点で有用と考えるため(情報通信、1000人以上)
- 新たな雇用の可能性が広がることに加え、高齢化やパフォーマンス低下の既存従業員に対して、柔軟なはたらき方の提案が可能となるため(~99人、サービス)

「法定雇用率達成について」

- 法定雇用率を割っており、不足分を採用するためにいろいろな可能性を試していきたい(100~499人、医療・福祉)

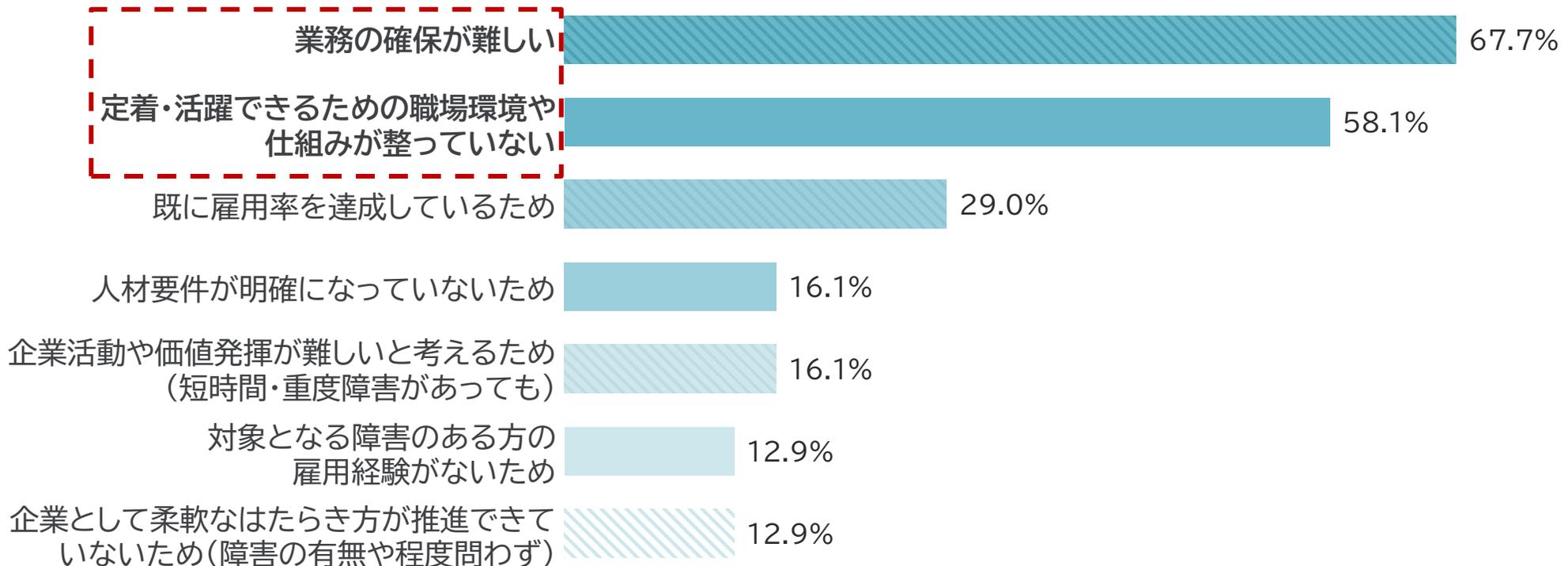
「ニーズについて」

- 現在短時間勤務は原則採用を行っていないが需要があるならば対応も必要と考えている(1,000人以上、製造業)

5. 障害のある短時間労働者の雇用を検討しない理由

障害のある短時間勤務者の雇用を検討しない理由を尋ねると、「業務の確保が難しい」が7割近くとなった。次いで「定着・活躍できる職場環境・仕組みが整っていない」が約6割の結果だった。

■ 障害のある短時間勤務労働者の雇用を検討しない理由（最大3つ） N=31人



5. 障害のある短時間労働者の雇用を検討しない理由

最後に、フリーコメントで寄せられた、障害のある短時間労働者の雇用に関する課題や意見、相談内容等の一部を紹介する。

■ 障害のある短時間勤務労働者の雇用を検討しない理由（フリーコメント）※抜粋

「業務の確保・業務内容に関する課題」

- 週20時間未満で任せられる、障害者の方が執務可能な担当業務を切り出せない(製造業、100人～499人)
- 賃金形態の整理が難しい。障害の有無に関わらず任される仕事の難易度が高く、短時間勤務であればなおさら業務の振り分けが難しい(金融・保険、1,000人以上)

「体制に関する課題」

- 現在、部内に新たにグループを作り集合型として精神障害者を雇用しているが、定着への支援体制がギリギリのため、重度の障害者を対応できる人員を確保できないと思われる(金融・保険、500～999人)

「障害のある短時間労働者の雇用に関する質問や相談、ご意見」

- 長時間で1名採用できるほど仕事量がない場合が多いが、短時間であればもう少し柔軟に対応できそうに思う(製造業、500人～999人)
- 当社の障害者採用に関する募集要件は、数年たってもあまり変わらず、特に精神障害や知的障害の方を雇用するハードルはまだまだ高い。会社の考え方と、採用担当者個人の考え方のギャップをどのように小さくしていくかいつも悩ましい(製造業、1,000人以上)

「精神障害者の算定特例」の活用状況は3割弱ではあるものの、勤務時間が「20時間以上30時間未満」では、精神障害者の就業者が他の障害種別より多い

精神障害者の職場定着率を進める観点から導入が進められた本特例であるが、まだまだ短時間労働での雇用は進んでいないことが、本調査によって分かった。

一方で「20時間以上30時間未満」で雇用されている障害種別を見ると、精神障害者が他の障害種別より10ポイント以上高い結果となり、一定の成果もあることが読み取れた。

障害者の短時間勤務労働者の新規雇用を検討しない理由は「業務確保」と「職場環境と仕組み」の2つ。まだまだ受け入れ側である企業には課題が山積

今後の短時間雇用労働者の新規雇用については、検討しない企業が大多数であった。

その理由としては、「業務の確保が難しい」が最も多く、次いで「定着・活躍できるための職場環境や仕組みが整っていない」であった。

雇用される障害者にとっては多様なはたらき方の選択肢になるため魅力的だが、受け入れ側となる企業にとっては、業務創出やマネジメントをどのようにするのか等、新たな課題が出てきているようにも思える。今後、短時間雇用の推進するにあたっては、企業側の雇用課題をどのように解決するのかが非常に重要な点になると思料される。

本件に関するお問い合わせ

調査・研究データの転載のご希望や、調査内容についてのお問い合わせは下記からお願いします。

pdi_research@persol.co.jp
(パーソルダイバーズ障害者雇用調査・研究室)