

2023年1月23日  
パーソルチャレンジ株式会社

## パーソルチャレンジ、短時間勤務による障害者雇用を支援

～企業の雇用実態・意識調査結果を発表～

総合人材サービスのパーソルグループの傘下で障害者雇用支援事業を手掛けるパーソルチャレンジ株式会社（本社：東京都港区、代表取締役：井上 雅博）は、法改正による時間勤務が困難な障害者の就労拡大を背景に、短時間による障害者雇用に取り組む企業や、障害のある方への支援を行ってまいります。あわせて、「障害者の短時間雇用に関する企業の意識や取り組みの成果」に関する調査を実施しましたので、発表いたします。

### ■背景：障害者雇用政策や社会的潮流により「多様なはたらき方」を推進。短時間勤務者の雇用に注目

厚生労働省では障害者の短時間労働への対応として、週20時間以上30時間未満の短時間ではたらく精神障害者の雇用促進を目的とした期間限定の特例措置「精神障害者の算定特例」（※1）を2023年4月以降も継続する方針を明らかにし、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」の改正によって、週所定労働時間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を、実雇用率に算定対象に加えることが決定しています。

※1）週所定労働時間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。

当社が実施した調査では、短時間勤務（週所定労働時間10時間以上20時間未満）で雇用を検討したいと答えた企業は3割にとどまり、政策自体の認知や取り組み検討段階における課題が見られる一方、精神障害者に対する短時間特例を活用した企業からは「新たな障害者層の雇用拡大や、柔軟なはたらき方の創出につながった」という声が集まりました。

障害者雇用の拡大やはたらき方の多様化、D&IやESGへの社会的ニーズが高まる中、パーソルチャレンジでは短時間勤務による障害者雇用支援によって、障害者のはたらく機会創出や、法的義務に留まらない雇用価値創出に貢献してまいります。

#### 【関連リンク】

- 厚生労働省 [労働政策審議委員会障害者雇用分科会意見書（概要）](#)
- 厚生労働省 [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（概要）](#)

### ■企業向け：障害者雇用ソリューション（短時間勤務の障害者人材紹介・雇用コンサルティング）

URL：<https://challenge.persol-group.co.jp/solution/>

短時間勤務による障害者雇用の促進には、任せる業務の選定や各種制度（人事、評価、給与等）の見直し、採用や安定定着に向けたポイントの整理が重要です。パーソルチャレンジは短時間勤務の障害者雇用における課題や雇用フェーズに応じて、きめ細かなご支援を提供します。

サービス例)

- 貴社の業務や人材要件に合わせ、短時間勤務で就業・活躍できる人材をご紹介：[「人材紹介」](#)
- 短時間勤務者が従事する職域開拓や業務の創出・切り出しプロセスの支援：[「業務設計・職域開拓」](#)
- 短時間勤務による雇用拡大や安定就業、活躍促進のための人事制度、マネジメントのご提案：[「制度設計」](#)
- 社内研修等を通じた安定就業・活躍の支援：[「定着・活躍支援」](#)

#### 【企業様向け：サービスの問い合わせ】

パーソルチャレンジ株式会社 人材ソリューション本部 コンサルティング事業部

<https://challenge.persol-group.co.jp/contact/>

■ 個人の方向け：dodaチャレンジ「障害のある方向け、時短ではたらく転職・就職支援サービス」

URL：<https://doda.jp/challenge/service/support/shortwork.html>

「体調面に無理のない範囲ではたらかたい」という方や、「短時間から社会復帰を始めたい」、「子育てや介護と両立しながらはたらかたい」など、短時間を希望する障害のある方のために、転職や就職をご支援するサービスです。[短時間ではたらかたい方のご登録はこちら>>](#)

参考資料) 障害者の短時間雇用に関する調査結果



パーソルチャレンジアンケート調査結果発表

障害者の短時間雇用に関する  
調査結果より

2022年12月パーソルチャレンジ実施  
(n=141人、障害者雇用を実施する企業担当者)

「精神障害者の短時間特例」を活用する企業様の雇用状況や成果、2024年4月の法改正により週所定労働時間10時間以上20時間未満の、「重度の身体障害者・重度知的障害者及び精神障害者を実雇用率に算定」に伴う意識調査の結果をまとめております。短時間労働者の雇用を検討する際にご参考になさってください。

① 精神障害者に対する短時間特例措置の活用理由

「求職者の希望と合致」「障害者雇用自体や、精神障害者雇用拡大のきっかけとして」

- ・「ご本人の勤務できる時間と受入れ部門の事情が合致」(1,000人以上、医療・福祉)
- ・「障害者雇用の事例がなく、弊社としても短時間の方から始める方針とした」(100~499人、サービス)
- ・「精神障害者の方の就労のハードルを下げ、長期安定就労につなげるため」(100人~499人、特例子会社)

② 短時間特例措置、活用時の課題・成果

【課題】 就業意識のすり合わせ、従事する業務の新規創出 【成果】 精神障害者の採用・定着

- ・「雇用時に短時間労働からスタートし、就労の状況や能力を見て、フルタイムでの契約や無期雇用への転換を検討できることを説明していった」(100~499人、運輸業・郵便)
- ・「会社も障害のある方も、短時間労働から様子見できるという点で利用しやすい制度と思うが、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創出が今後の課題」(499人、サービス)
- ・「特例措置を意識するようになり、社内の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)
- ・「精神障害の方の就労のハードルを下げ、長期安定就労につながっている。定着後は勤務時間の延長を希望する方、そうでない方もいる。働き方の多様性を受け入れるために恒常的なものにしてほしい」(~99人、特例子会社)

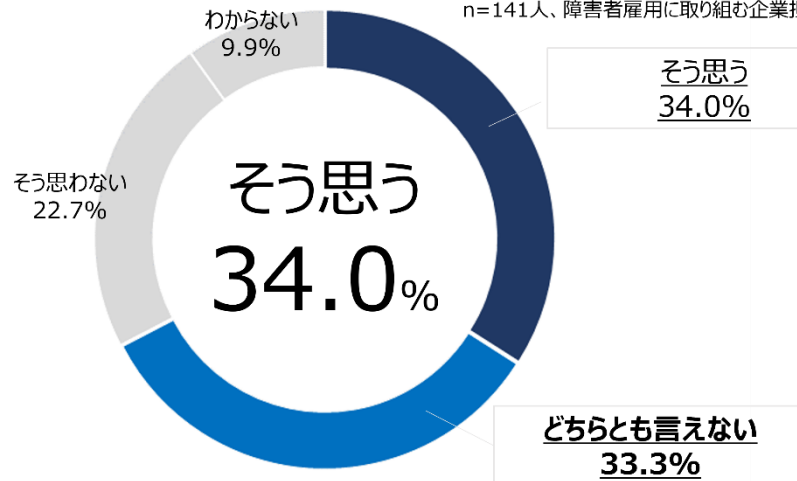
③ 週所定労働時間10時間以上20時間未満の「重度身体障害者・重度知的障害者及び精神障害者」を実雇用率に算定することが2024年4月から決定しています。対象者の雇用を検討したいと思いますか。

3割が雇用を検討したいと回答。中立的な回答「どちらとも言えない」がほぼ同率。制度に対する知識や理解不足などが推測される。

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・重度知的障害者及び精神障害者」の雇用を検討したいと思いますか。

※「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」

n=141人、障害者雇用に取り組む企業担当者



2022年12月パーソルチャレンジ実施 障害者雇用を実施する企業担当者を対象「障害のある短時間労働者の雇用に関する調査」より

**・雇用を検討する理由：柔軟なはたらき方の推進、多様な方の活躍や定着のため**

- ・「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や、高齢化やパフォーマンス低下の既存従業員に対する柔軟な働き方の提案が可能となるため」（～99人、サービス）
- ・「パート従業員が活躍している職場が多く、より短時間でも雇用率算定対象となるのはありがたい」（1000人以上、卸売・小売り）
- ・「超短時間労働型の社会的ニーズの高まりを受け、これまでとは違った視点での業務切り出しや運用が必要になると思う」（特例子会社、～99人）

**・雇用を検討しない理由：業務の確保、職場環境や仕組みが整っていない**

- ・「週20時間未満で任せられる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せる仕事の難易度が高く、短時間勤務であれば尚更業務の振り分けが難しいと思われる」（金融・保険、1000人以上）
- ・「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）

調査の結果、短時間勤務による障害者雇用は自社の「はたらき方の多様化」「多様な障害者の受け入れ定着・活躍」のためにも取り組む意義があると考えられている一方で、実際に雇用を検討する際には「社内理解」や「業務、職場環境の整備」が大きな課題となる様子が伺えます。

課題の中でも「業務（創出・切り出し）」は、短時間勤務による雇用に限らず、障害者雇用を進めるにあたって最も多く聞かれる課題の一つです。当社にも「雇用を推進したいが、任せる仕事がない」「専門性の高い業務ばかりで業務が切り出せない」といったご相談を多くいただいています。

また、近年雇用が急増している精神障害のある方の雇用についても、社内理解や雇用管理、採用後の定着・活躍に課題があるという声を耳にします。

パーソルチャレンジでは、このような課題を持つ企業の担当者様向けに、課題解決に役立つノウハウや事例を紹介する情報サイト「Challenge LAB」を運営しております。その中から、短時間勤務による雇用に取り組むうえで役立つ情報をご案内いたします。

■障害者雇用情報サイト「Challenge LAB (チャレンジラボ)」

URL: <https://challenge.persol-group.co.jp/lab/>

関連記事▼

- ・ [障害者雇用の業務をつくるには -切り出し手法と事例紹介-](#)
- ・ [精神障害者の雇用状況、職種、仕事内容](#)

資料ダウンロード▼

- ・ [障害者雇用の業務創出、切り出し徹底ガイド -基礎編-](#)
- ・ [精神障害の特性を踏まえ、定着や生産性向上を実現するマネジメント手法](#)

【調査概要】

|       |                        |
|-------|------------------------|
| 調査名   | 障害のある短時間労働者の雇用に関する調査   |
| 調査方法  | 自社取引先に対するインターネットリサーチ   |
| 調査対象  | 障害者雇用を実施する全国の企業担当者     |
| 調査期間  | 2022年12月1日（木）～12月9日（金） |
| 有効回答数 | 141人                   |
| 実施主体  | パーソルチャレンジ株式会社          |

■パーソルチャレンジ株式会社について <<https://challenge.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループの特例子会社として、2014年10月の設立以来、障害のある方への個人向けサービスとして、国内最大級の求人・登録者数を持つ就職・転職支援サービス「dodaチャレンジ」、就労移行支援事業所「ミラトレ」、法人向けサービスとして、障害者雇用に関する多種多様な課題にお応えする「障害者雇用コンサルティングサービス」を展開しています。障害者採用の成功ではなく、定着までを考えた“障害者雇用の成功”を目指し、障害者の自立および成長を幅広く支援しています。

■「PERSOL (パーソル)」について <<https://www.persol-group.co.jp/>>

パーソルグループは、「はたらいて、笑おう。」をグループビジョンに、人材派遣サービス「テンプスタッフ」、転職サービス「doda」、ITアウトソーシングや設計開発など、人と組織にかかわる多様な事業を展開しています。グループの経営理念・サステナビリティ方針に沿って事業活動を推進することで、持続可能な社会の実現とSDGsの達成に貢献していきます。

また、人材サービスとテクノロジーの融合による、次世代のイノベーション開発にも積極的に取り組み、市場価値を見いだす転職サービス「ミイダス」、テクノロジー人材のエンパワーメントと企業のDX組織構築支援を行う「TECH PLAY」、クラウド型モバイルPOSレジ「POS+ (ポスタス)」などのサービスも展開しています。

本リリースに関するお問い合わせ先

パーソルチャレンジ株式会社 広報窓口 MAIL : [inquiry@persol.co.jp](mailto:inquiry@persol.co.jp)