

超短時間雇用モデルと 地域でのインクルーシブな働き方

近藤武夫

東京大学先端科学技術研究センター



東大先端研

Research Center for
Advanced Science and Technology
The University of Tokyo

目的

障害者雇用の機会を得にくい人々を、地域や企業、大学が連携してインクルーシブに働く「超短時間雇用モデル」の取り組みにおける障害のある人々の労働事例と社会的課題を概観

- 超短時間雇用で働く人の事例
- 背景にある考え方
- 超短時間雇用を地域で実現するモデル

超短時間雇用で働く人の事例

- 一般企業や商店街の店々で、障害のある人々と週数時間程度から共に働く事例
- 障害者雇用率の充足のために雇用されるのではなく、「特定の業務を果たすことができ、職場を助けてくれる人材」として雇用
- 業務の対価である時給は一般の労働者と同じ
(最低賃金以上の妥当な賃金)

「超短時間雇用のワーカー事例」より
<https://job.ideap.org/about/>

超短時間雇用で働く 人の事例



- これまで企業に雇用された経験がなかった精神障害のあるAさんは、週に数時間だけ、他の社員と同じ部署の同僚として、技術文書の翻訳にあたっています。
- 翻訳に従事してくれるAさんのおかげで、その部署の課長Bさんは、毎週行わなければならない短時間の翻訳業務を担当してくれる人を探す必要がなくなり、とても助かっています。

超短時間雇用で働く 人の事例



- 難病により重度の肢体不自由があるCさんは、あるコンテンツ制作部署の制作業務の進捗管理と上長への報告業務を、週に数時間、担当しています。
- 次々にやってくる急ぎの製作業務への対応に追われているスタッフDさんは、毎週行わなければならない仕事をCさんが担ってくれるので、臨機応変な対応に割くことができる時間が増えています。

超短時間雇用で働く 人の事例

- 発達障害と精神障害のあるEさんは、テレビ番組制作会社の番組撮影現場で、セットの組み付けと片付けを午前1時間と夕方1時間、担当しています。
- アシスタント・ディレクターが人手不足・なり手不足で見つからずに、自らの本務である管理業務を圧迫しながら、セット設営作業なども自ら行っていたプロデューサーのFさんは、週数時間でも、優先度の高い業務に現場での時間を割り当てられています。



超短時間雇用で働く 人の事例

- 知的障害のあるGさんは、商店街のパン屋さんで、デニッシュパンの整形業務を週1時間、担っています。
- これまでパン製造にすべての時間が取られ、店舗での接客に立ってお客さんと交流できないことを残念に思っていた店主のHさんは、短時間でも接客に立てるようになり、お客さんと交流したいという希望が叶っています。



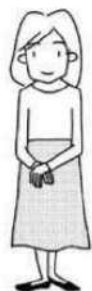
超短時間雇用で働く 人の事例

- 精神障害のあるIさんは、老舗の料理店で、週に数時間、穴子を焼く業務だけを専門に担当しています。
- 人手不足の中、特定の業務を毎週少しずつでも担ってくれる人がいてくれることは、料理店を営む上でとてもありがたい存在になっています。



その他の事例

Case 1



山本さん(40歳)

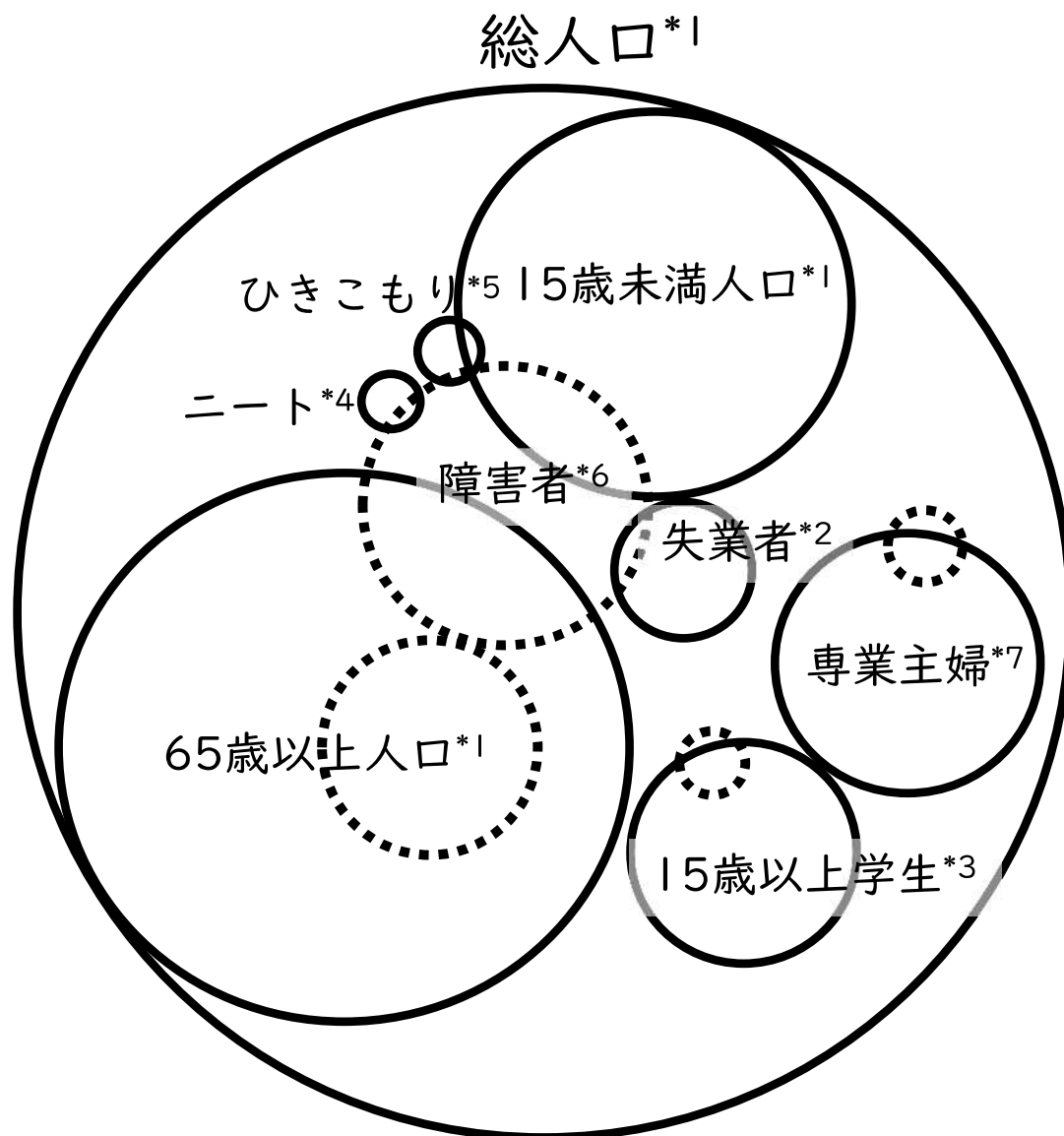
10年前、解離性障害になり、自宅療養を開始。
2、3年後、仕事を始めるも離転職を繰り返してしまふ。援助センターへの相談を経て、現在は、書籍をフィルムコーティングする仕事に従事。自由度の高い環境で働く。



山本さん(仮名)の事例

- 解離性障害のため10年前から離転職を繰り返す
- 川崎市内の書店での図書装備の仕事
- 調子の悪い時には週1回、良い時には5回、一日3~5時間程度勤務

「障害者」とその周辺の人口統計



総人口	126,150,000
15歳以上の総人口	111,120,000
65歳以上人口	35,380,000
15歳未満の総人口	15,530,000
障害のある方	9,000,000
専業主婦	7,000,000
15歳以上学生	6,500,000
就職希望者	3,310,000
失業者	1,840,000
休業者	1,500,000
ひきこもり	696,000
ニート	630,000
50人以上の企業に就職している障害者	500,000

*1 RI総務省人口推計

*2 RI総務省労働力調査

*3 H30厚生労働白書

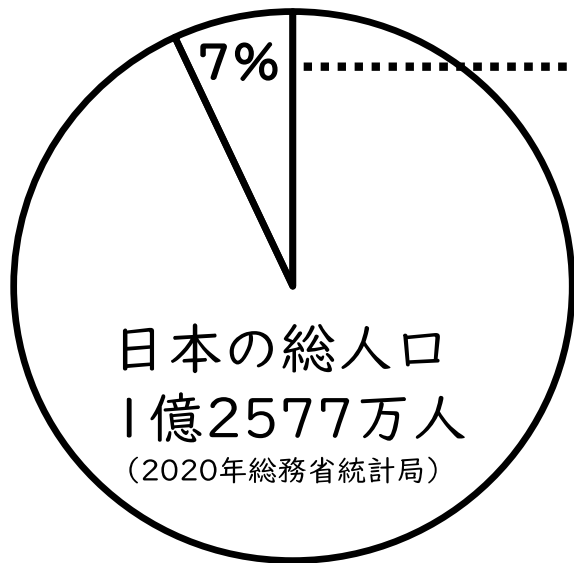
*4 H25厚労省雇用政策研究会報告書

*5 H27年内閣府 子供・若者白書

*6 H29厚生労働白書

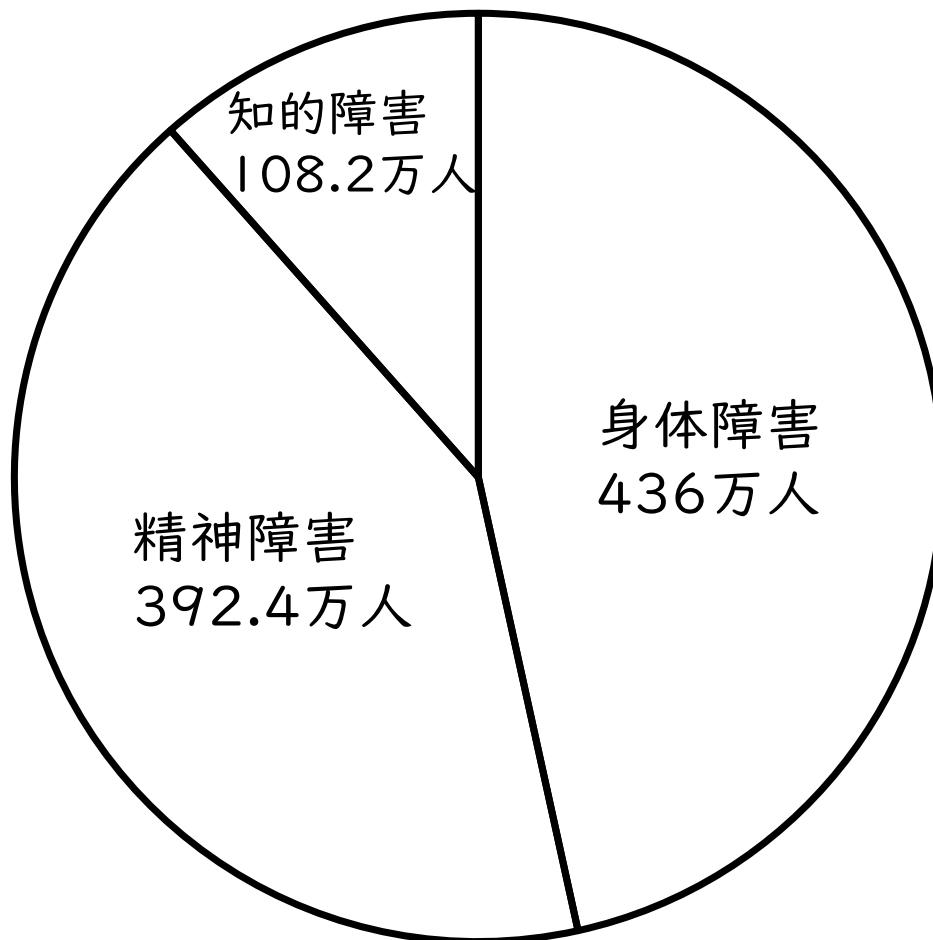
*7 H27国勢調査

※人数（円の大きさ）は上記から。
円の重なりは筆者による推測。

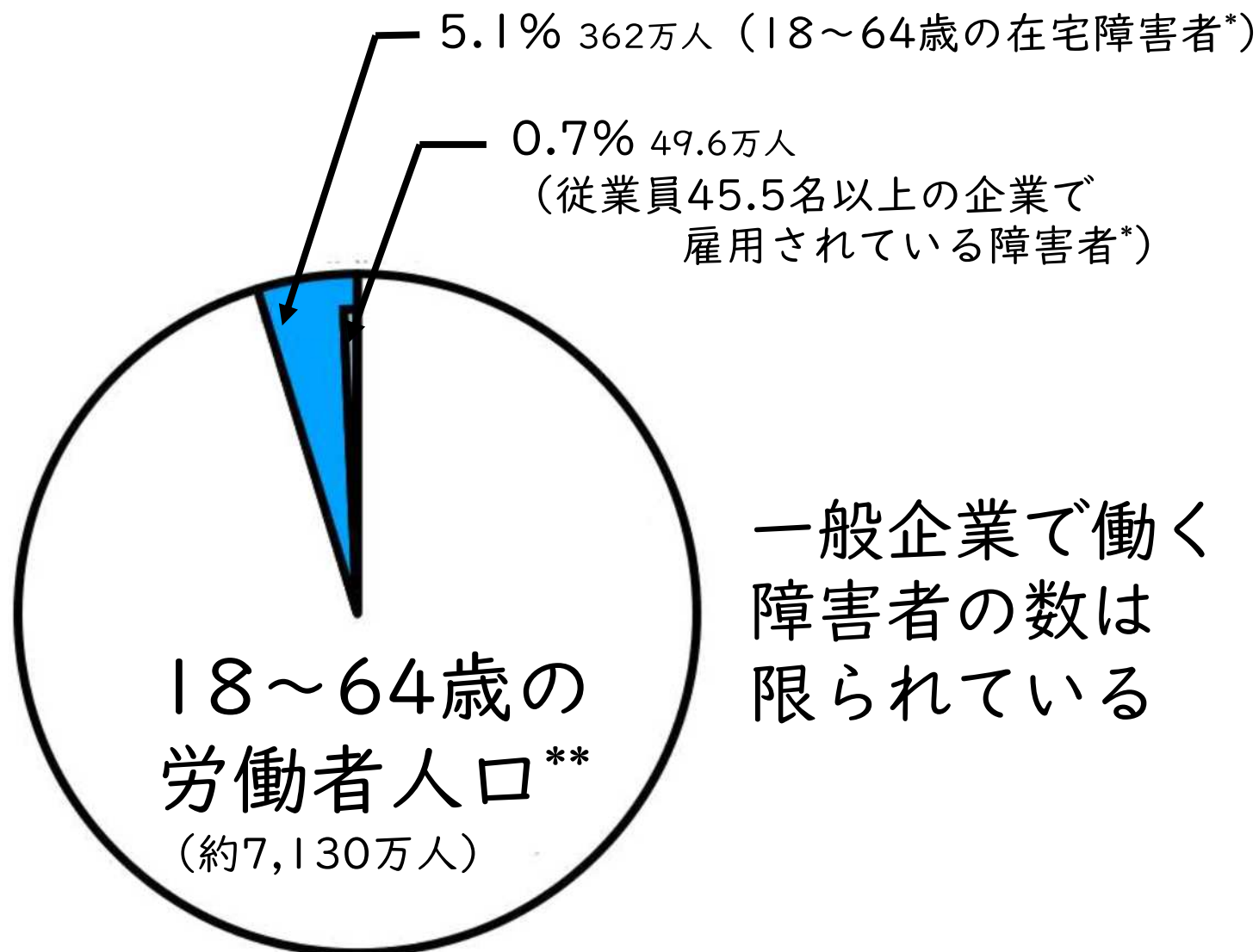


障害者 計937万人
(平成29年厚生労働白書)

Total number of people with disabilities and the source of the data.



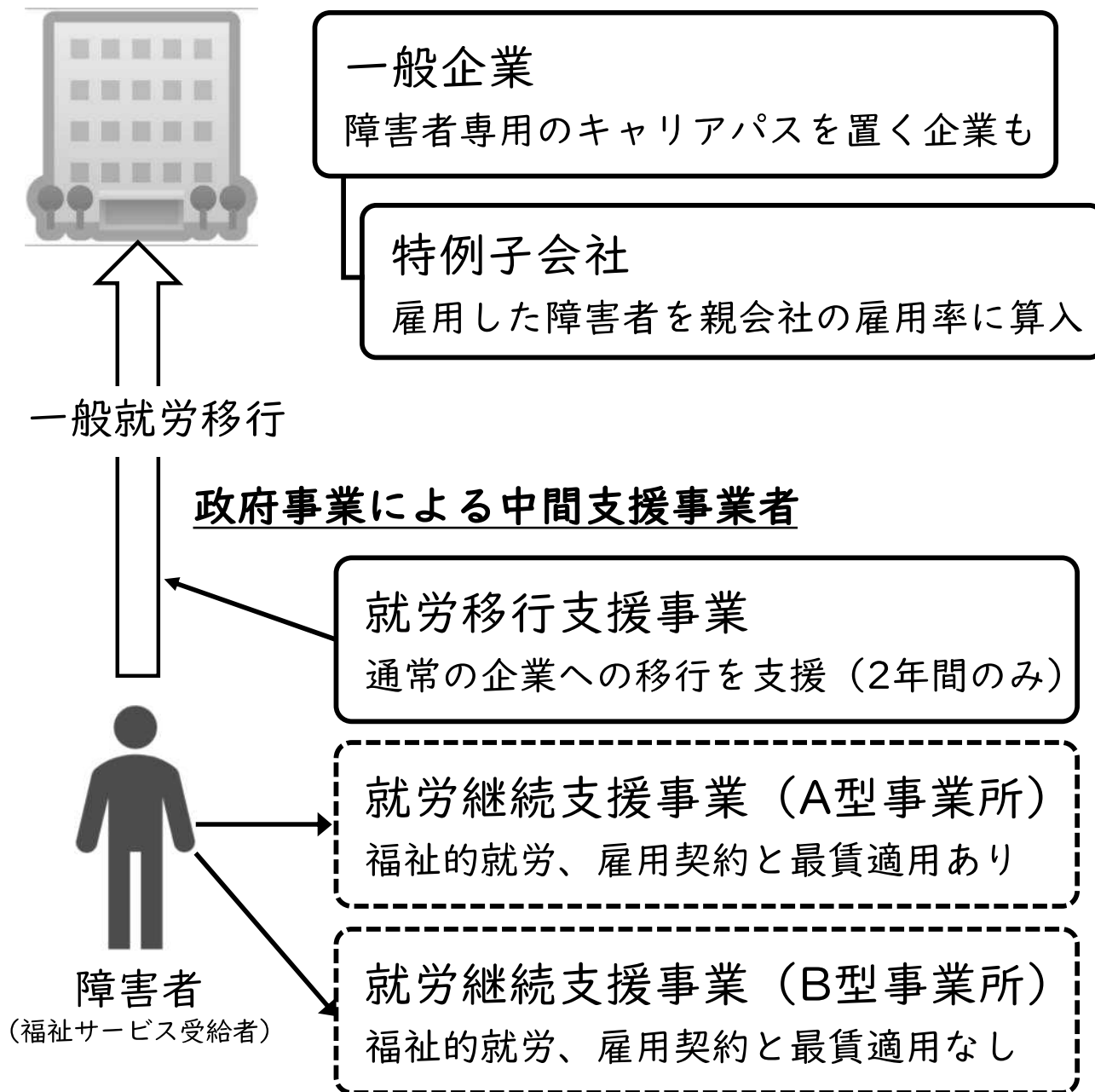
障害者の一般企業での雇用



*労働政策審議会障害者雇用分科会第83回資料

**e-Stat「平成28年10月1日現在人口推計」

既存の障害者雇用施策



特徴／残された課題

既存の障害者雇用率は週30時間以上、障害者手帳を持つ個人を雇用すると、1カウントと算定される

雇用率達成を主眼とした企業での日本型雇用には労働時間の長さと職務の不明瞭さの壁が残る

(長所) 障害者の就労移行を支える制度的中間支援が歴史的に手厚い

(短所) 長時間安定労働が難しい精神障害や難病等、既存の日本型雇用には包摂が難しい事例の移行に弱い

既存制度で対象となりにくかった人々を一般企業に包摂するシステム構築に着手

障害者雇用施策に残された問題

1. 働きたいが長時間働けない障害者との機会格差

- 就労移行支援事業に存在する「週30時間の証明」

2. 賃金の一般就労との格差

- B型事業所の月平均工賃15,603円, A型事業所74,085円
(厚生労働省 平成 29 年度工賃(賃金)の実績について)
- 年収122万円以下の相対的貧困者が81.6%(きょうされん「障害のある人の地域生活実態調査」2016)

3. メインストリームからの排除傾向

- 特例子会社制度に見られるインクルージョンからの逆向

どう解決するか？

日本型雇用の厚い壁と社会的排除

「長時間働く必要がある」

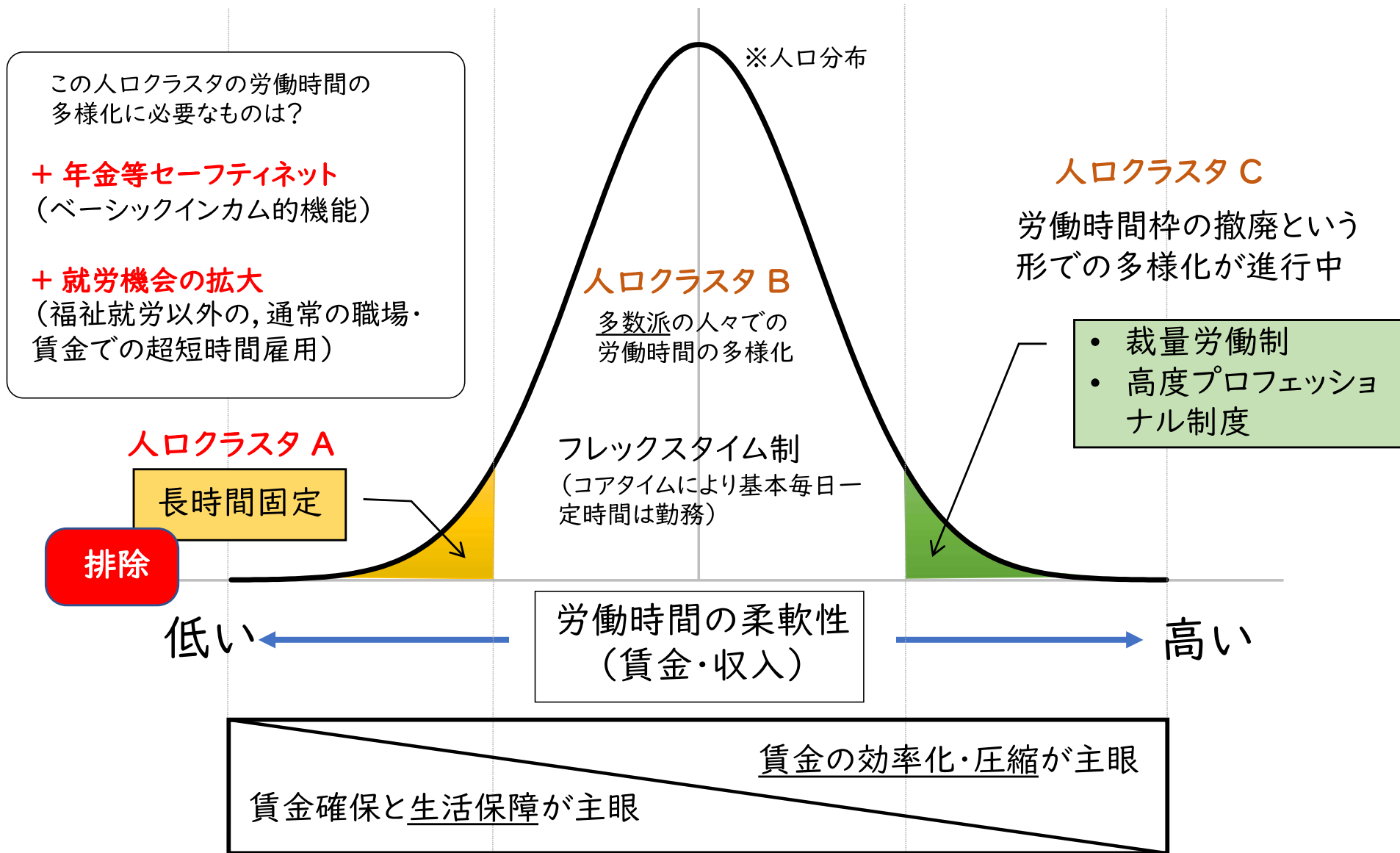
- 週40時間（障害者雇用でも週20～30時間）、年間12ヶ月を通じて働くことが通例…その結果、長時間、長期間、安定して働けない人は雇用対象になりにくい

「採用時に職務定義がない」

- 常用雇用では配置転換で職務が激変するため、暗黙のうちに「臨機応変になんでもできる人」を期待…特定分野でできることがあっても、何かできないことがある人は雇用されにくい
- 職務未定義で年功序列賃金を実現するための「全員が将来、管理職になる慣行」のため、コミュニケーション能力を求められる

✓ 上記への対応が難しい何らかの事情（子育て、介護、疾患、障害、高齢など）のある人々が労働社会から排除されやすい構造がある

労働時間のジレンマ



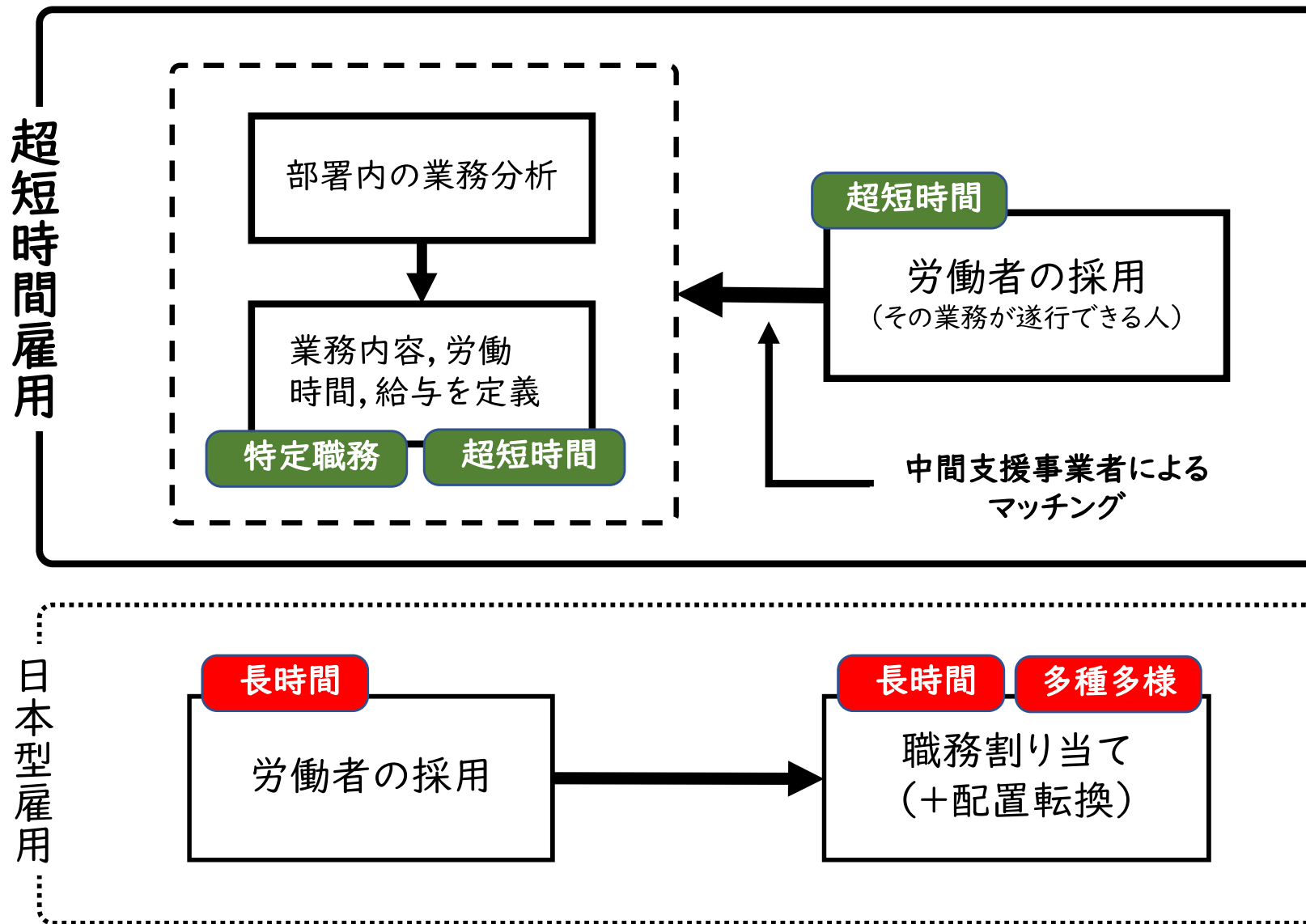
労働時間を設定する事由の主眼にはトレードオフの関係がある

超短時間雇用モデル

Inclusive and Diverse Employment with Accommodation

- 壁を越えるための方策：東大先端研IDEAプロジェクトが産学官連携で開発してきた雇用モデル
- ① 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
- ② 定義された特定の職務で、超短時間から働く
- ③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- ④ 同じ職場でともに働く
- ⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある
- ⑥ 積算型雇用率を独自に算出する

- ① 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
- ② 定義された特定の職務で、超短時間から働く



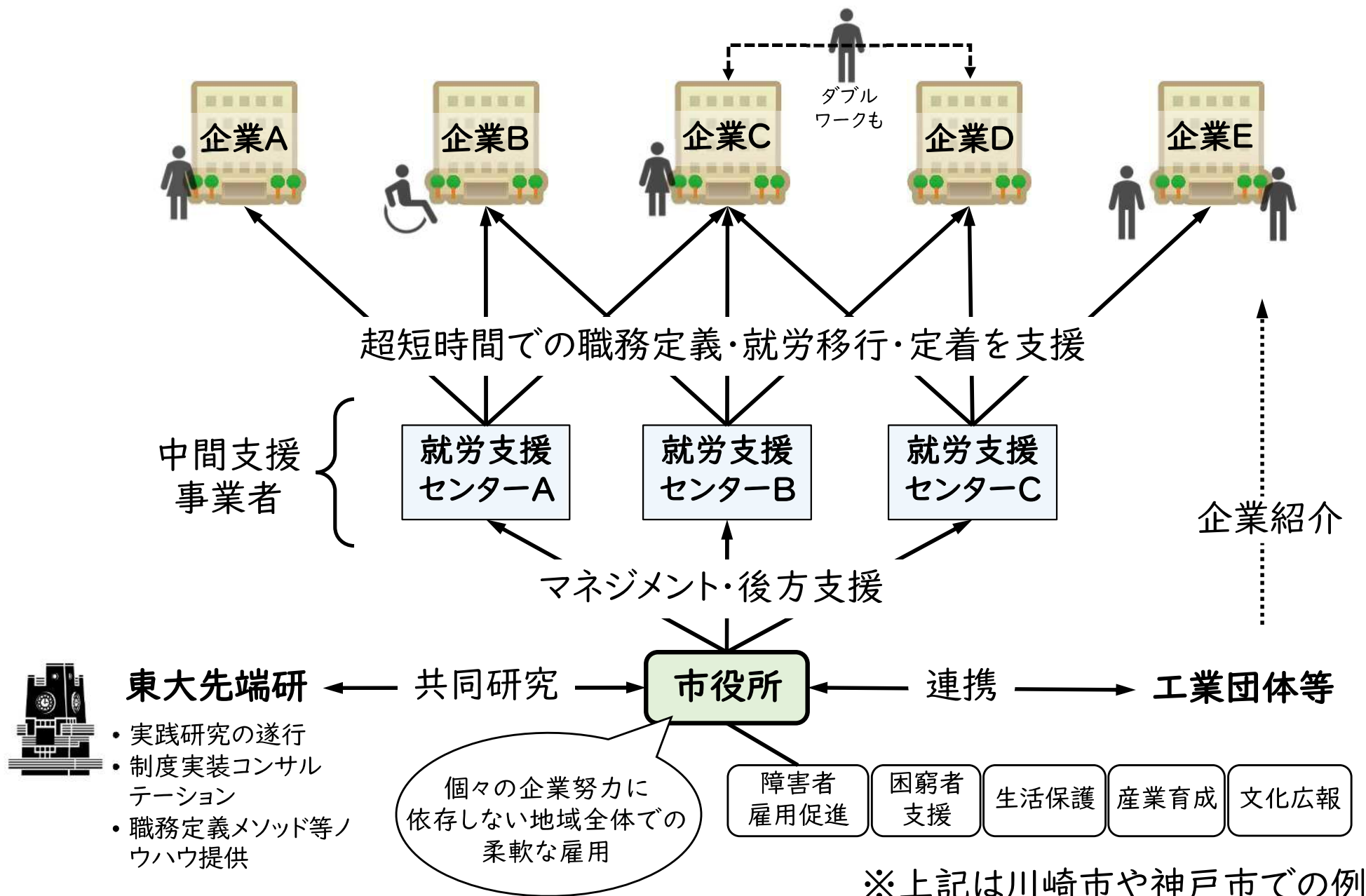
- ③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- ④ 同じ職場でともに働く

同じ職場内での作業例

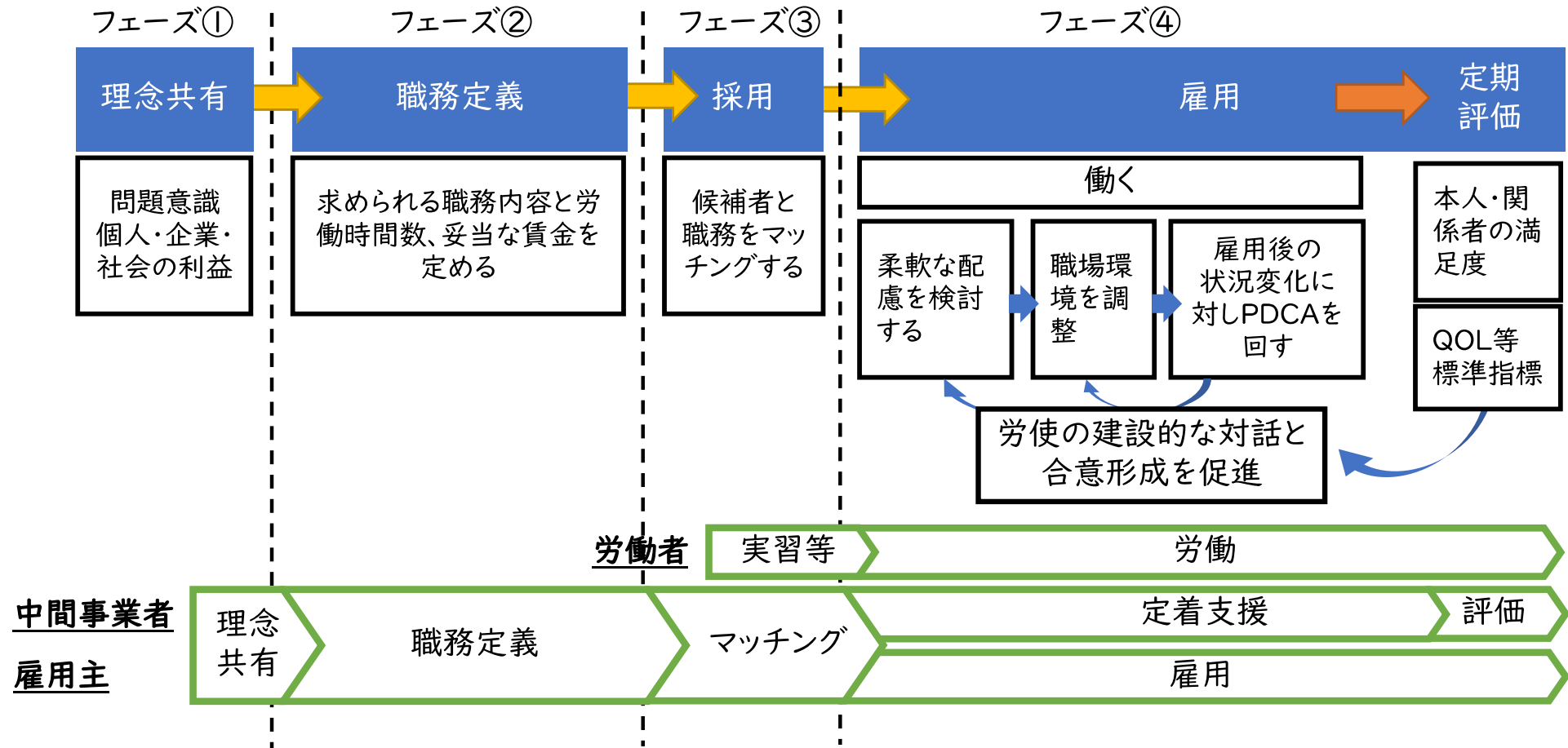


上図：「ショートタイムワークアライアンス」ウェブサイト
(<https://www.softbank.jp/corp/csr/special/stwa/>)より引用

⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある

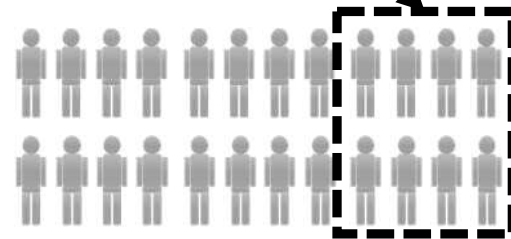
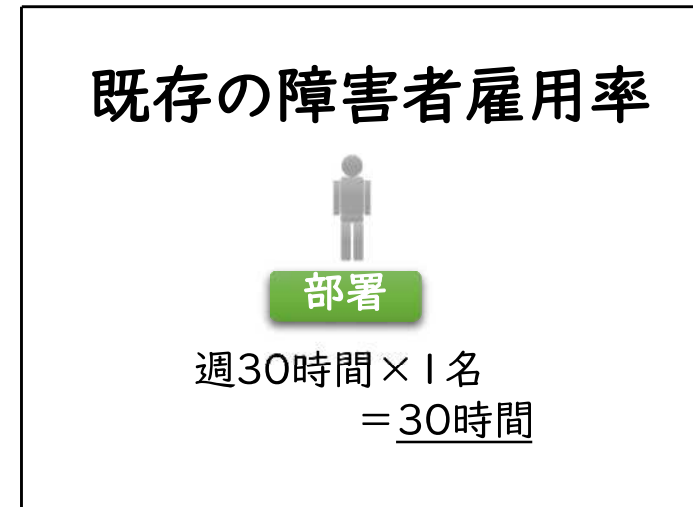
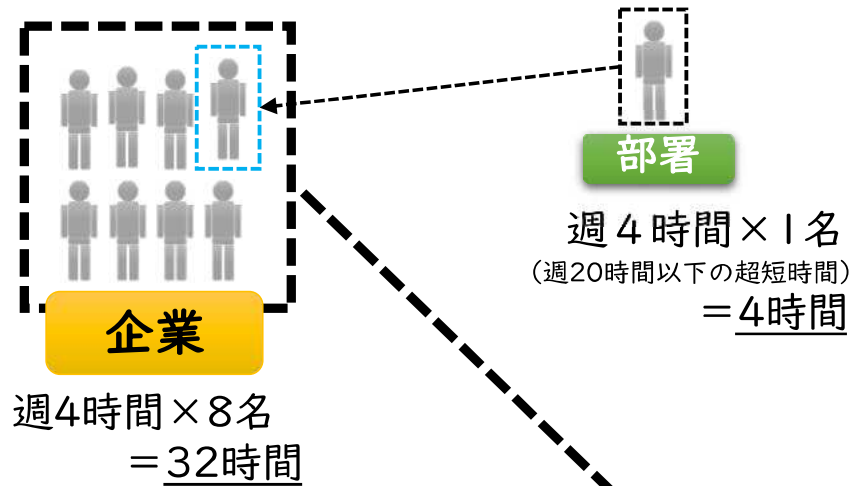


超短時間雇用の実施フロー



⑥ 積算型雇用率を独自に算出する

超短時間雇用モデル（積算型雇用率）



地域
企業や地域全体で時間数を積算

超短時間雇用の積算が
週30時間換算で何名分
の雇用となるか？

「雇用」から私たちが得られるもの

1. 収入

- 労働によって分配された収入に基づき生活保障を得る

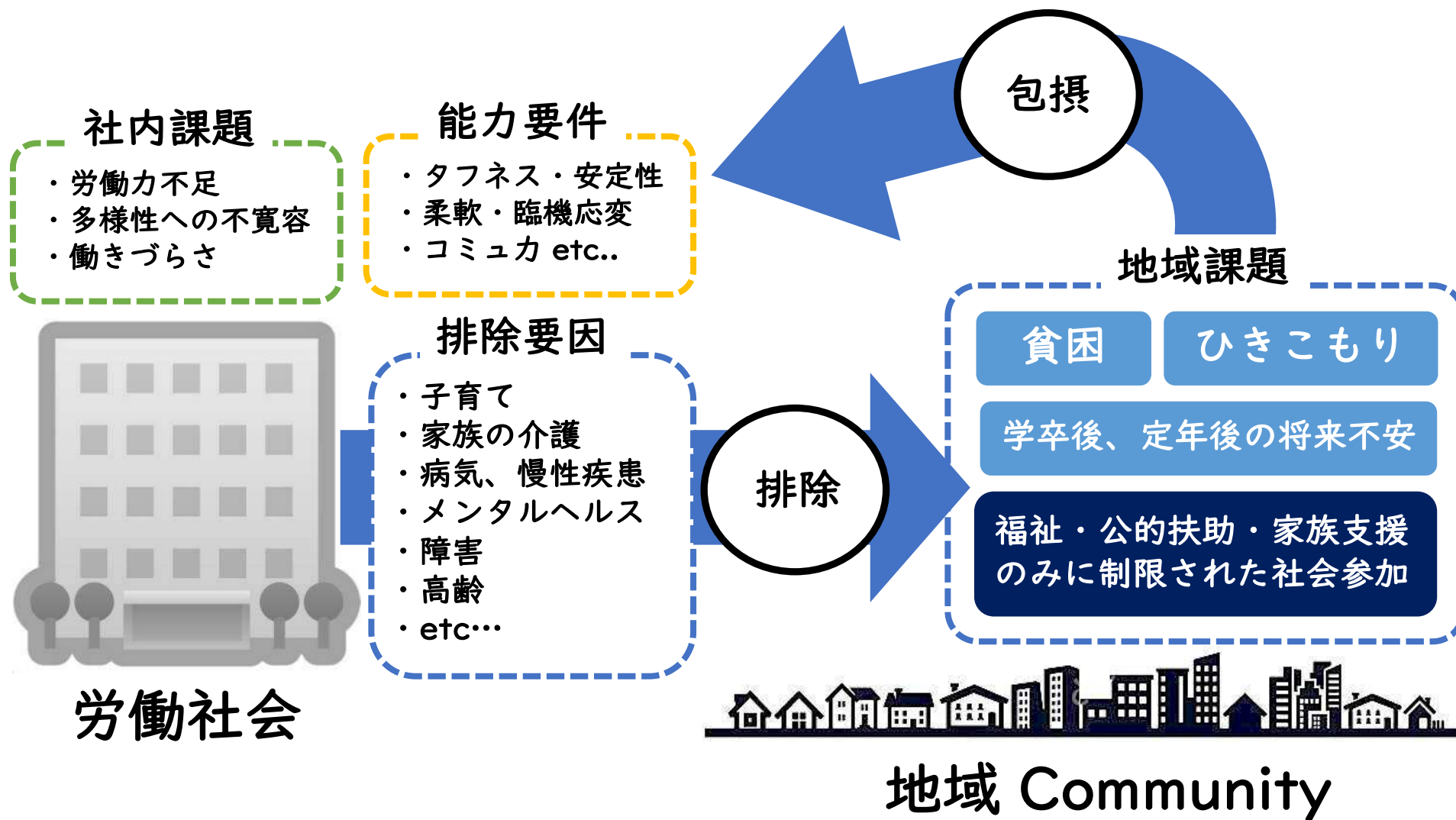
2. 社会福祉・セーフティネット

- 年間を通じて週20時間以上働くことで、厚生年金に加入できる等

3. 社会的所属

- 企業・組織へ所属し、社会的アイデンティティを得たり、自己実現の機会を得る

労働からの排除は「地域課題」を生む



超短時間雇用モデルと社会課題

- 超短時間雇用モデルによるインクルーシブな働き方
 - 本来は障害だけに限らず、多様な社会的排除から起こる地域課題に対応できるはず
- 個人の人生を縦割りにしない、横につなぐ仕組み
 - 公的扶助だけ、福祉資源だけ、家族資源だけ、特定企業での労働だけの縦割り（日本型雇用も同様に単線型）にしない
 - 特定資源のみからの生活保障だけではなく、多元的な社会参加機会や収入源に個人を接続する地域の仕組みを作る
 - 障害者雇用では、中間事業者の存在により実現可能性があった…高齡等のその他の領域でどのように取り組むか

EOP