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

- 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/



- 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。



- 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。



- 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 アスなり手不足管理業なども 自らな務でも設営作業などもら ながら、でででするです。 では、過数時間でも、優先度の は、週数時間でも、優り当てられ での時間を割ります。 でいます。



- 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。



- 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。

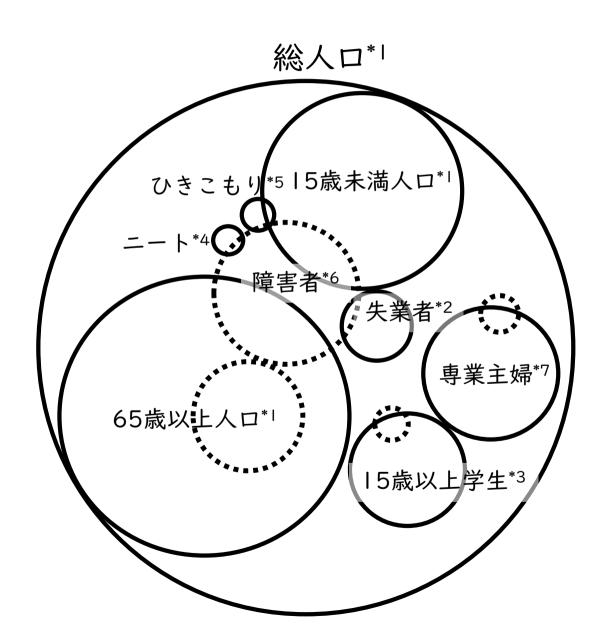
その他の事例



山本さん(仮名)の事例

- ・解離性障害のため I O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

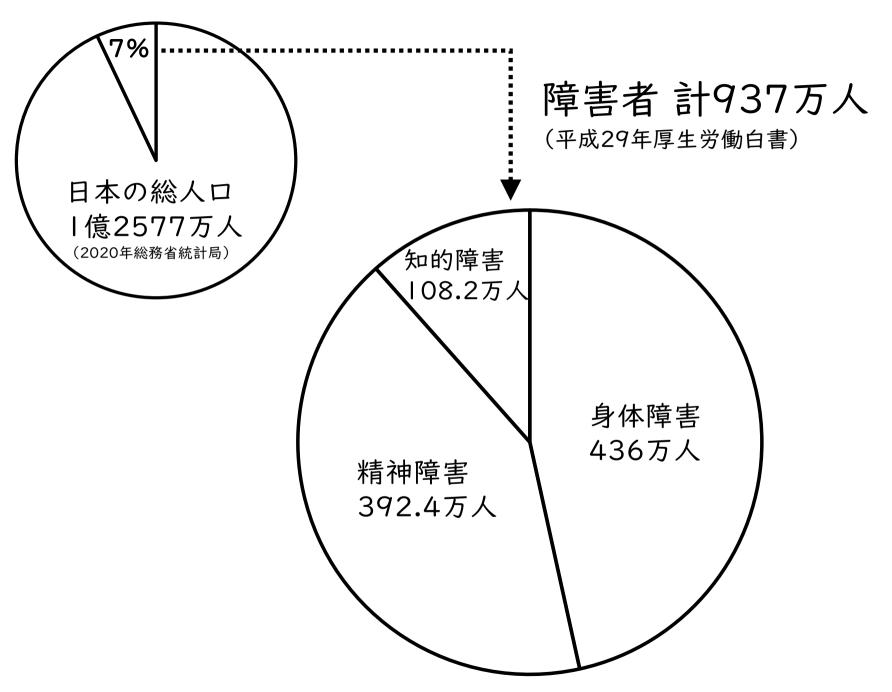
「障害者」とその周辺の人口統計



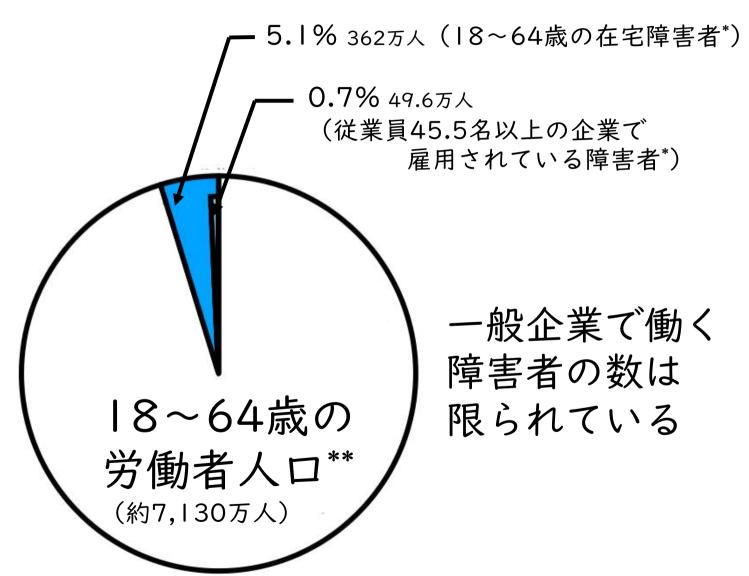
総人口	126,150,000
15歳以上の総人口	111,120,000
65歳以上人口	35,380,000
15歳未満の総人口	15,530,000
障害のある方	9,000,000
専業主婦	7,000,000
15歳以上学生	6,500,000
就職希望者	3,310,000
失業者	1,840,000
休業者	1,500,000
ひきこもり	696,000
ニート	630,000
50人以上の企業に就職している障害者	500,000

- *! 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。



障害者の一般企業での雇用



^{**}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

一般企業

障害者専用のキャリアパスを置く企業も

特例子会社

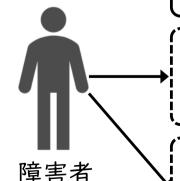
雇用した障害者を親会社の雇用率に算入

一般就労移行

政府事業による中間支援事業者

就労移行支援事業

通常の企業への移行を支援(2年間のみ)



(福祉サービス受給者)

就労継続支援事業 (A型事業所) 福祉的就労、雇用契約と最賃適用あり

就労継続支援事業(B型事業所) 福祉的就労、雇用契約と最賃適用なし

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、 I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<u>労</u> 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、<u>既</u> 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

日本型雇用の厚い壁と社会的排除

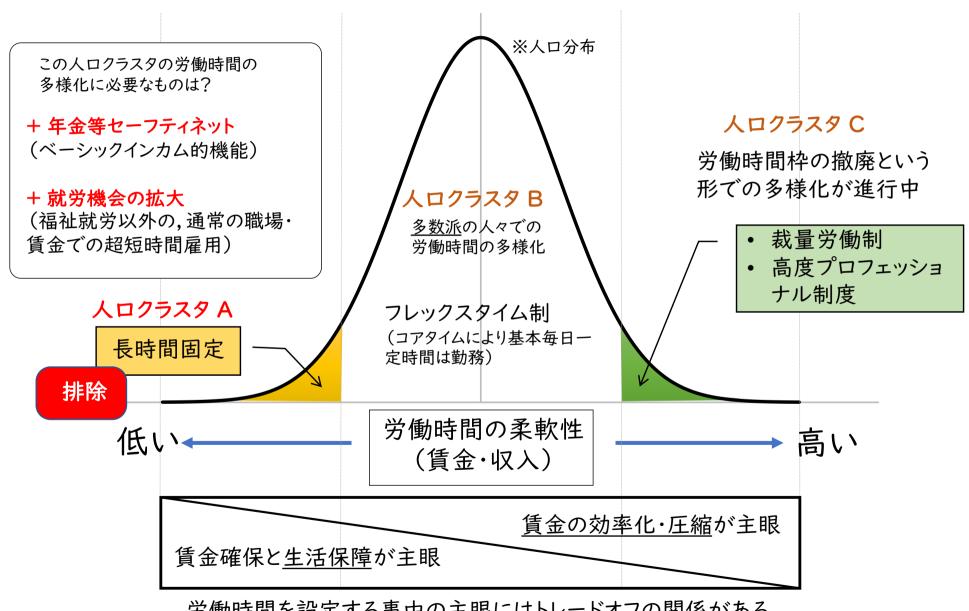
「長時間働く必要がある」

• 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<u>何らかの事情(子育て、介護、疾患、障害、高齢など)のある人々</u>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



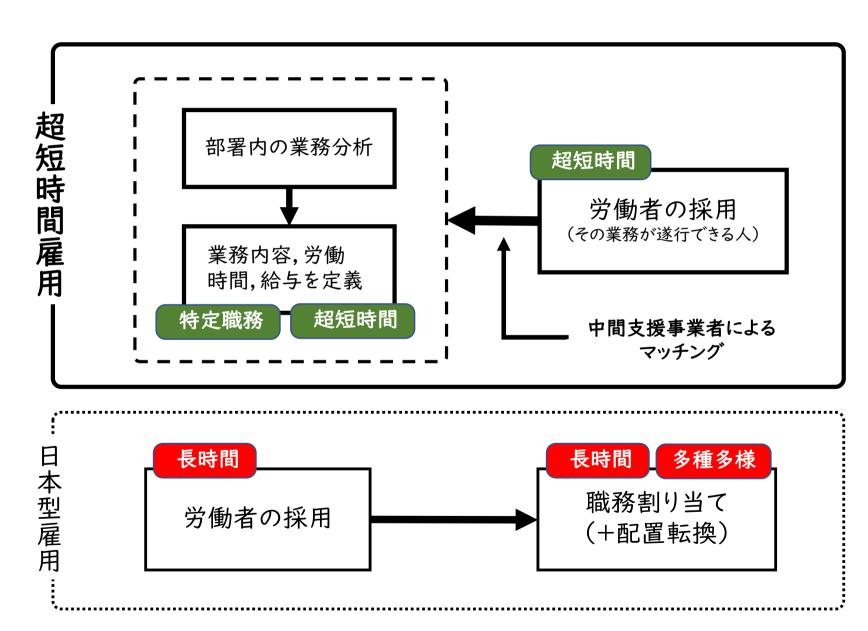
労働時間を設定する事由の主眼にはトレードオフの関係がある

超短時間雇用モデル

Inclusive and Diverse Employment with Accommodation

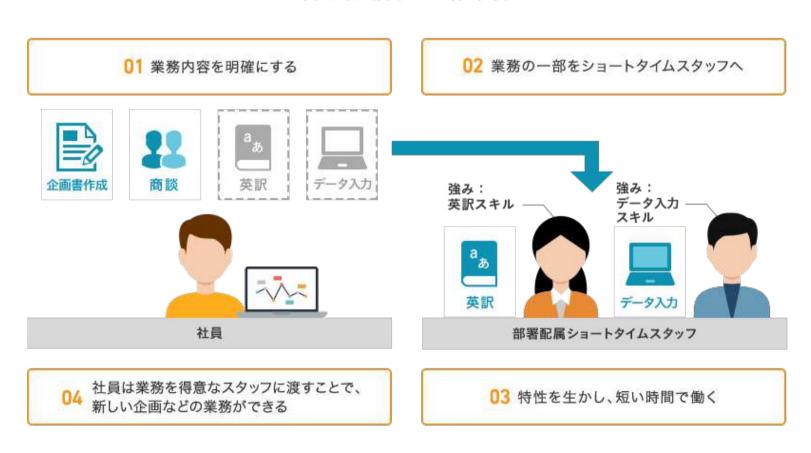
- 壁を越えるための方策:東大先端研IDEAプロジェクトが産 学官連携で開発してきた雇用モデル
- ① 採用前に、職務内容を明確に定義しておく
- ② 定義された特定の職務で、超短時間から働く
- ③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- ④ 同じ職場でともに働く
- ⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある
- ⑥ 積算型雇用率を独自に算出する

- 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



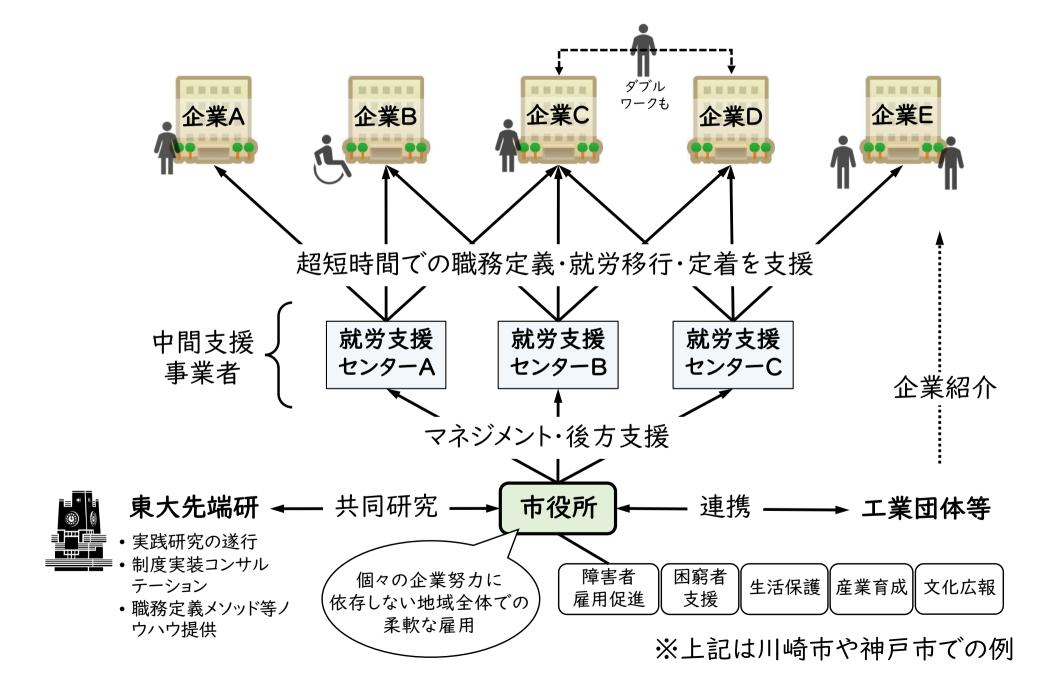
- ③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- ④ 同じ職場でともに働く

同じ職場内での作業例

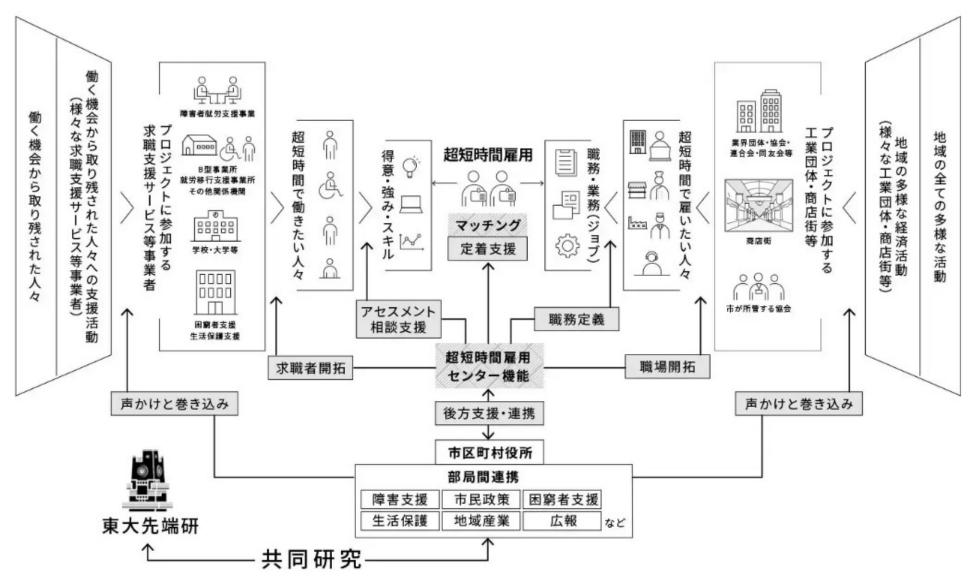


上図:「ショートタイムワークアライアンス」ウェブサイト (https://www.softbank.jp/corp/csr/special/stwa/)より引用

⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある

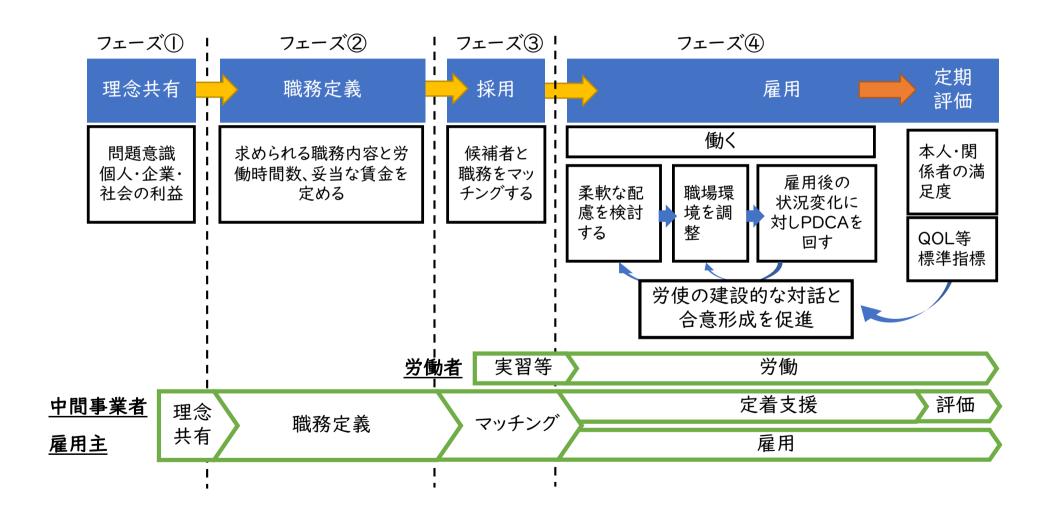


⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある



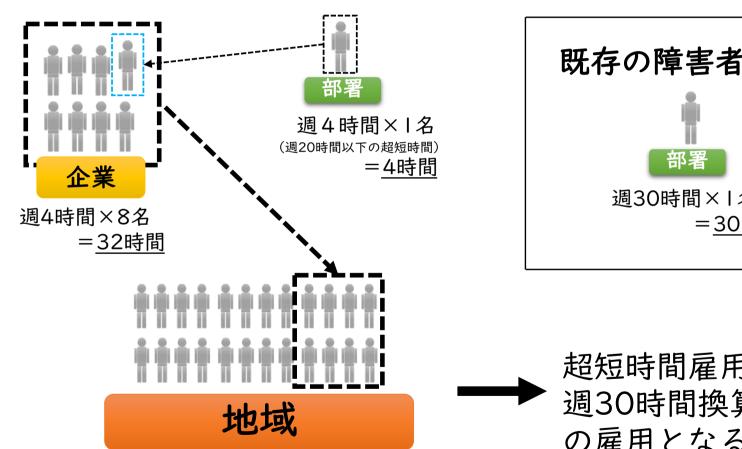
地域全体を巻き込む枠組みの実装 潜在的な働き手(図左)と雇い手(図右)

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)



企業や地域全体で時間数を積算

既存の障害者雇用率

週30時間×1名 =30時間

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

社内課題

- ・労働力不足
- ・多様性への不寛容
- ・働きづらさ

能力要件

- ・タフネス・安定性
- ・柔軟・臨機応変
- ・コミュカ etc..

包摂地域課題

排除要因

- ・子育て
- ・家族の介護
- ・病気、慢性疾患
- ・メンタルヘルス
- ・障害
- ・高齢
- · etc···

排除

ひきこもり

学卒後、定年後の将来不安

福祉・公的扶助・家族支援 のみに制限された社会参加

労働社会

貧困

地域 Community

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…高齢等のその他の領域でどのように取り組むか