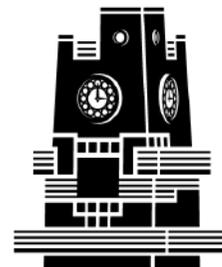


超短時間雇用モデルと 地域でのインクルーシブな働き方

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。



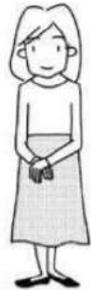
超短時間雇用で働く 人の事例

- 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。

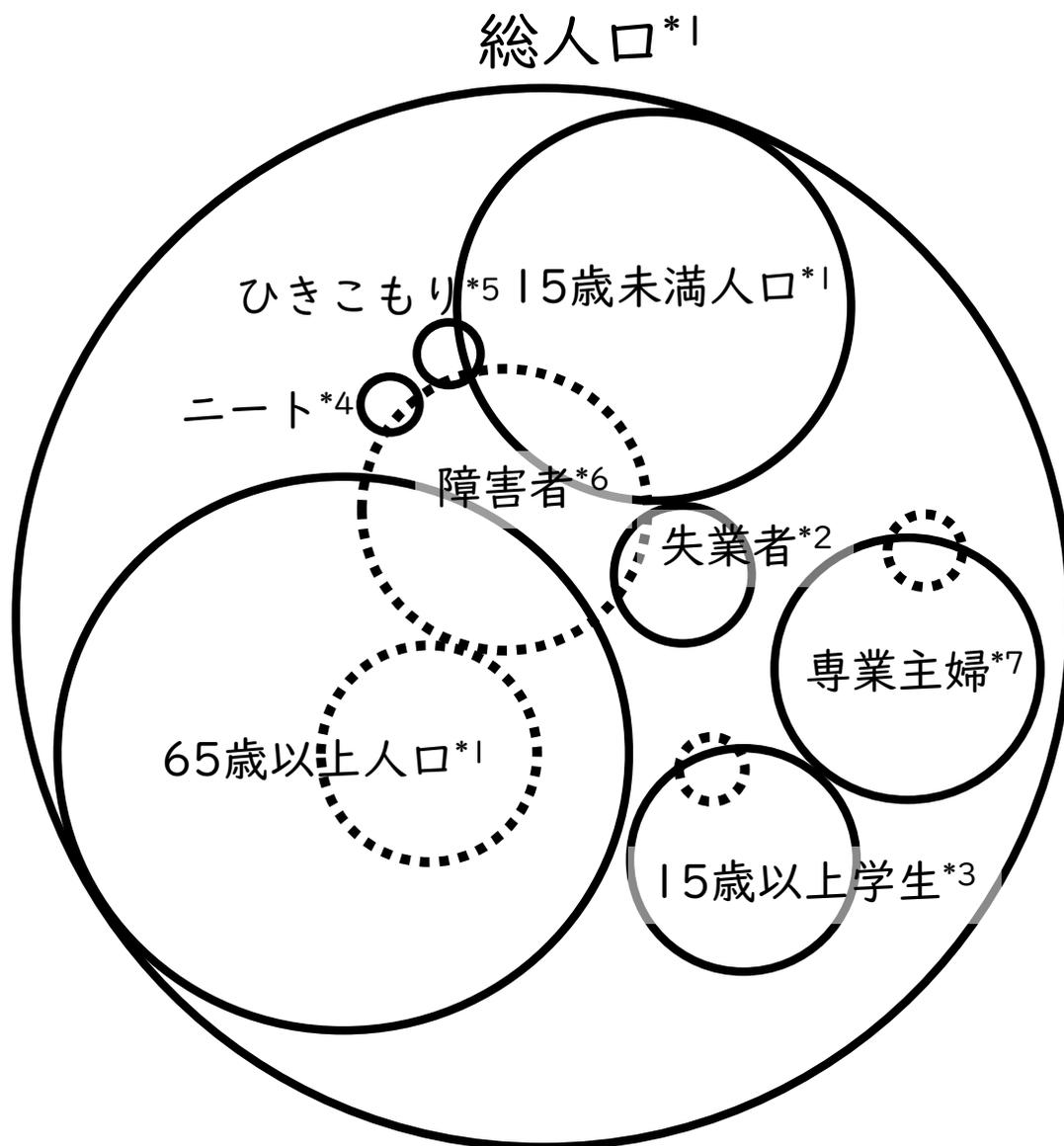


山本さん(仮名)の事例

- 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

016

「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

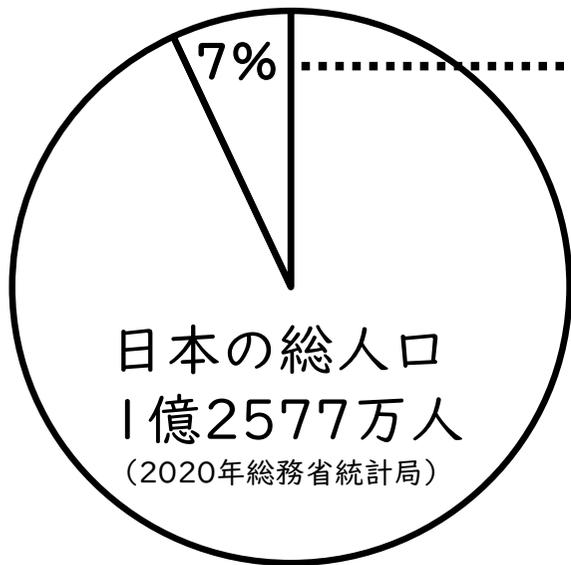
*4 H25厚労省雇用政策研究会報告書

*5 H27年内閣府 子供・若者白書

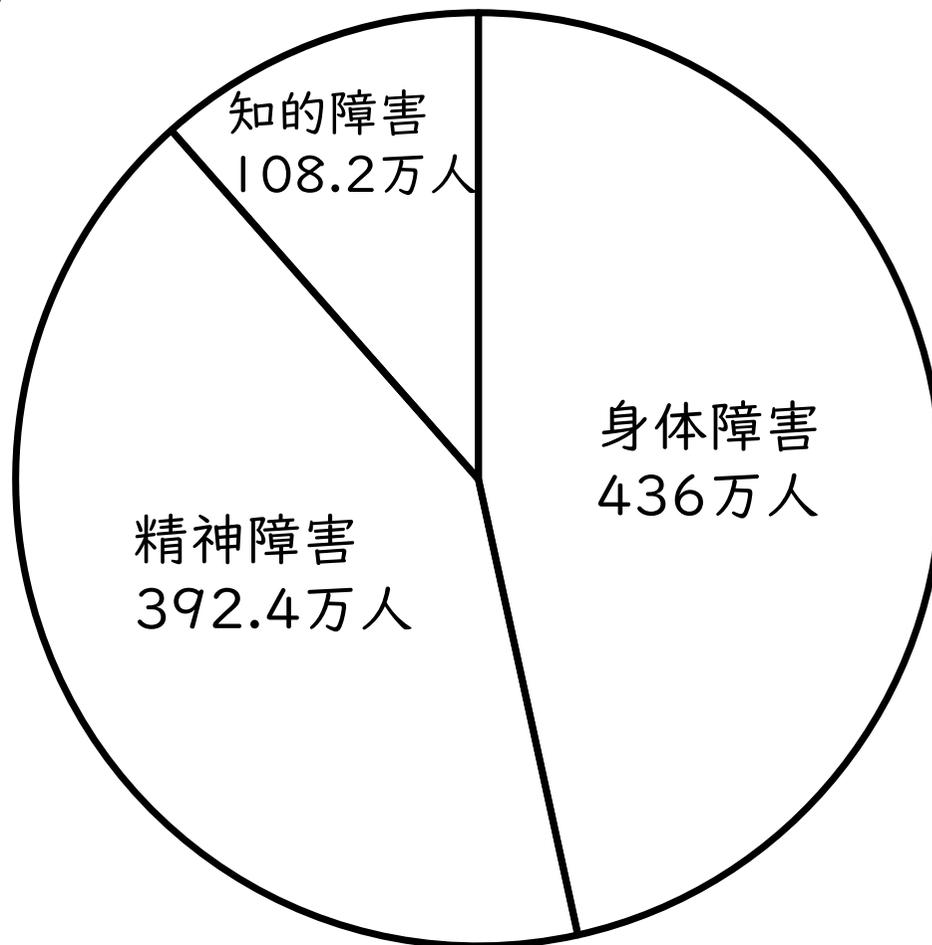
*6 H29厚生労働白書

*7 H27国勢調査

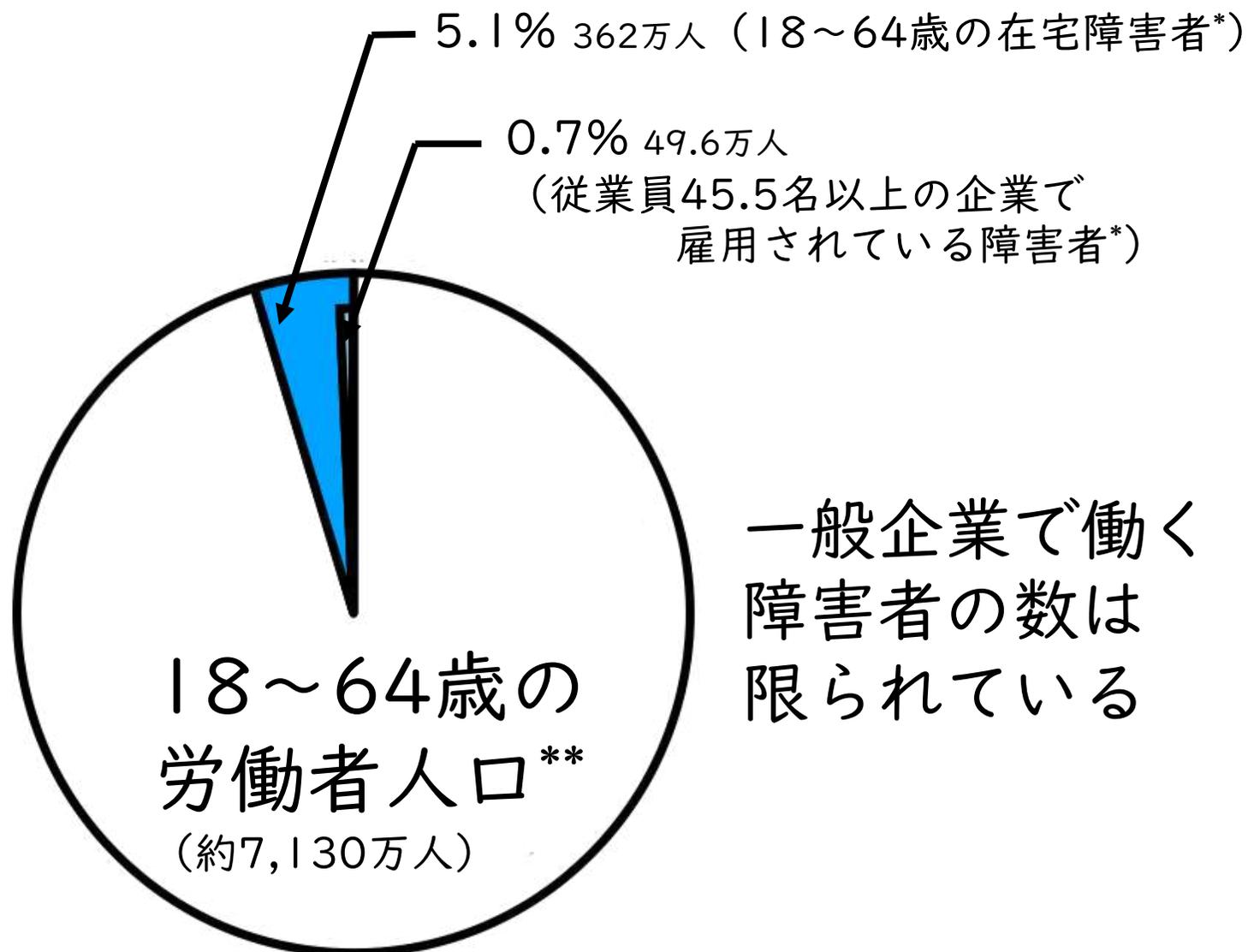
※人数（円の大きさ）は上記から。
円の重なりは筆者による推測。



障害者 計937万人
(平成29年厚生労働白書)



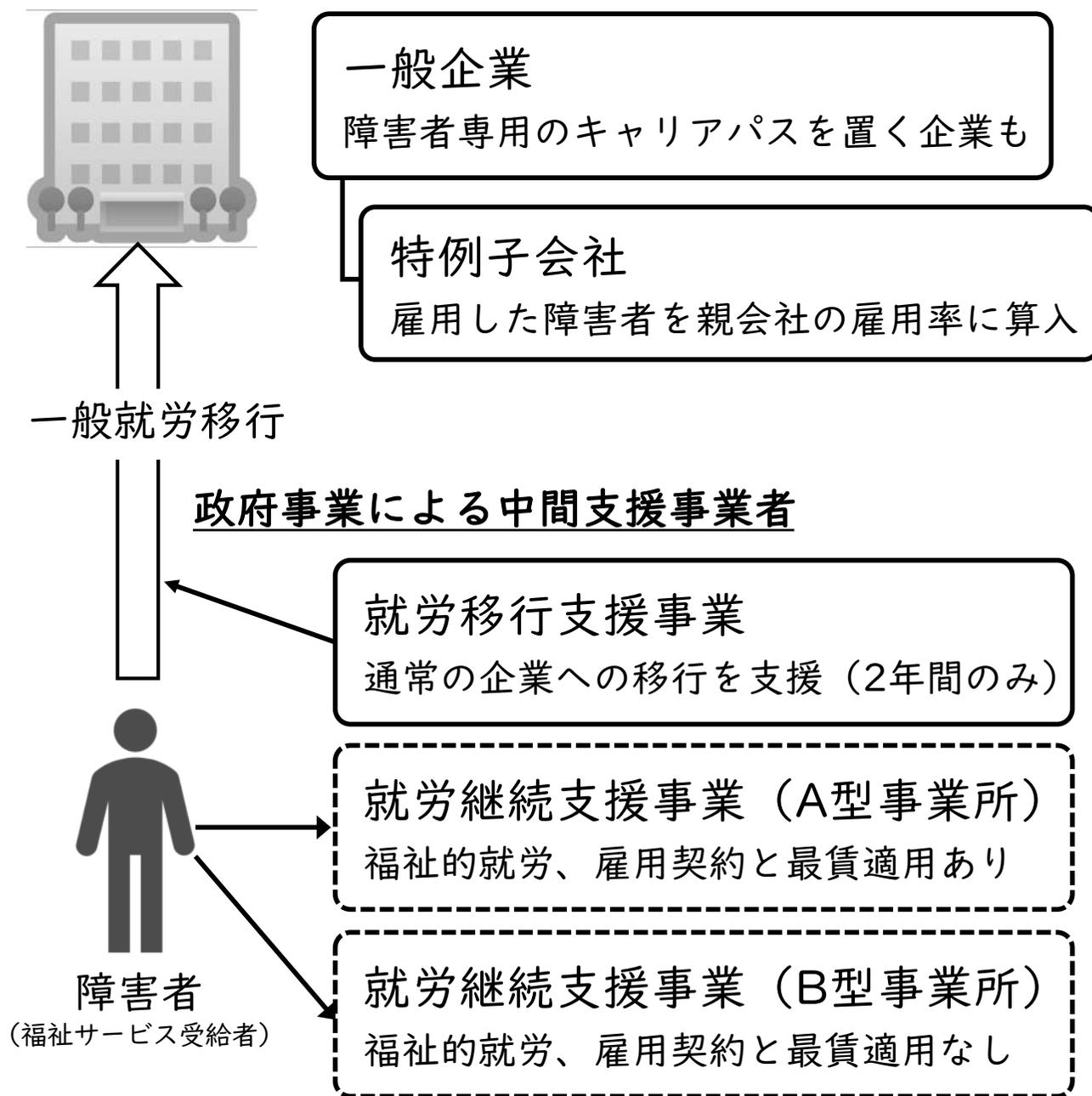
障害者の一般企業での雇用



*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」

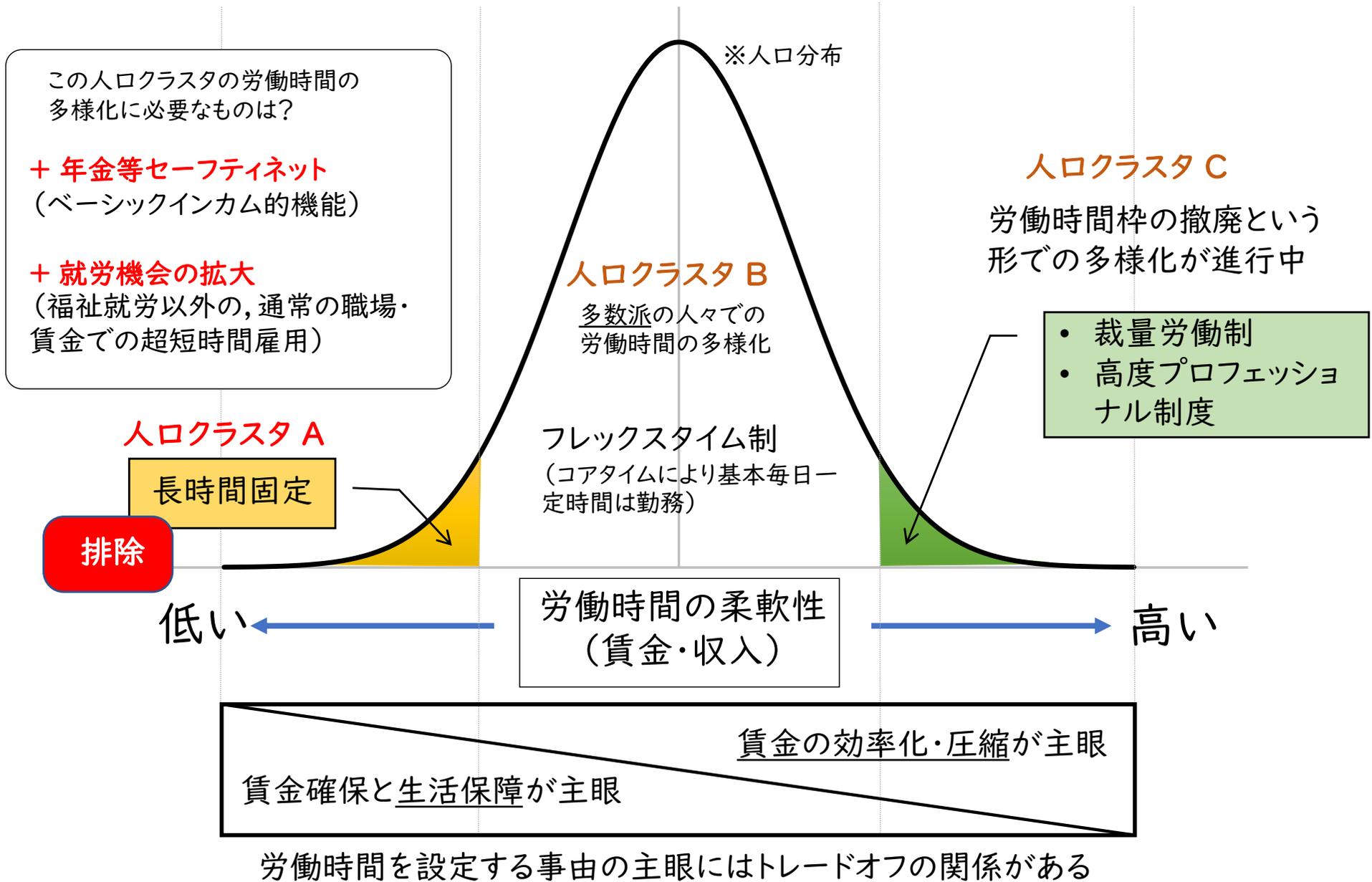
- 週40時間（障害者雇用でも週20～30時間）、年間12ヶ月を通じて働くことが通例…その結果、長時間、長期間、安定して働けない人は雇用対象になりにくい

「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

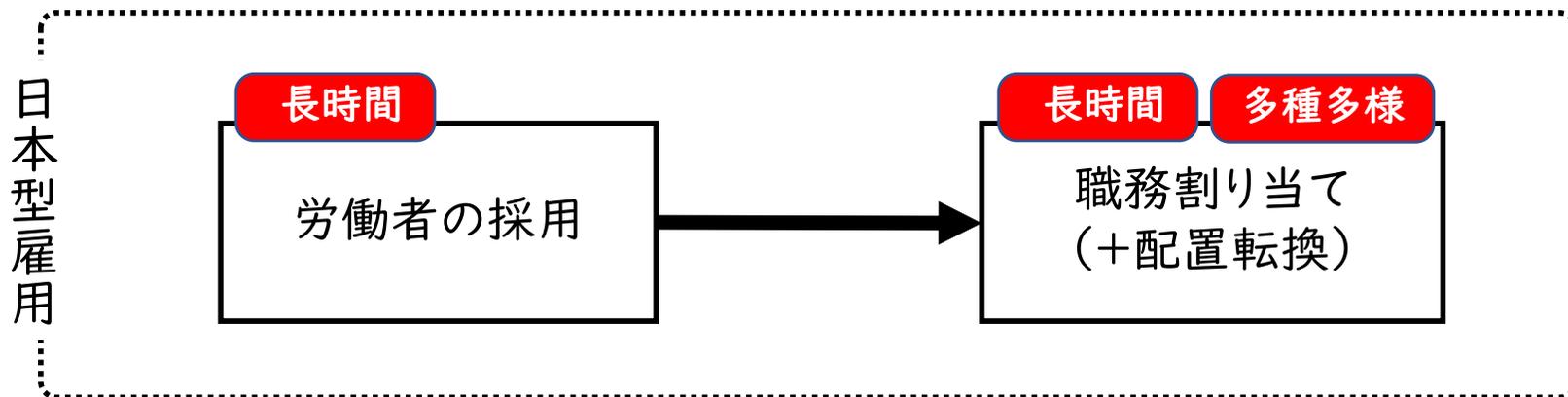
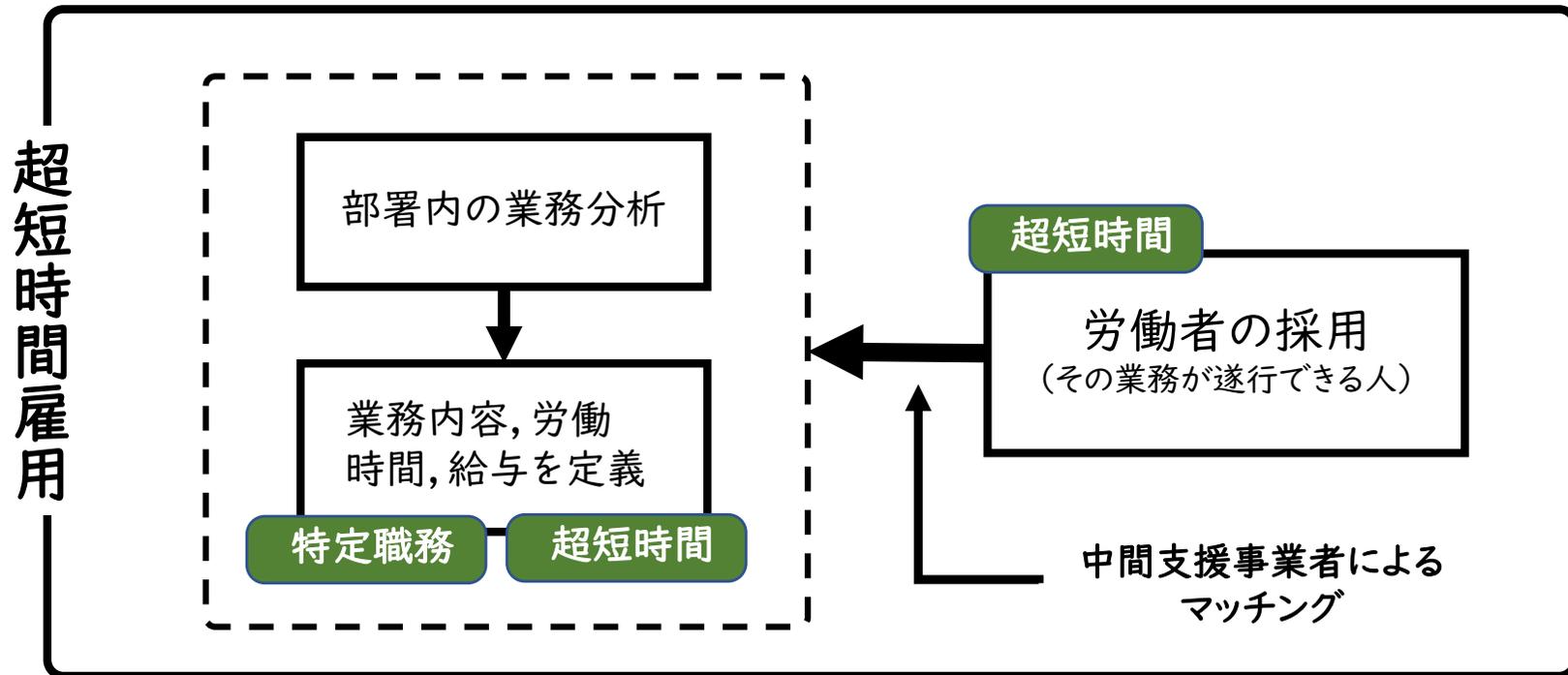


超短時間雇用モデル

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



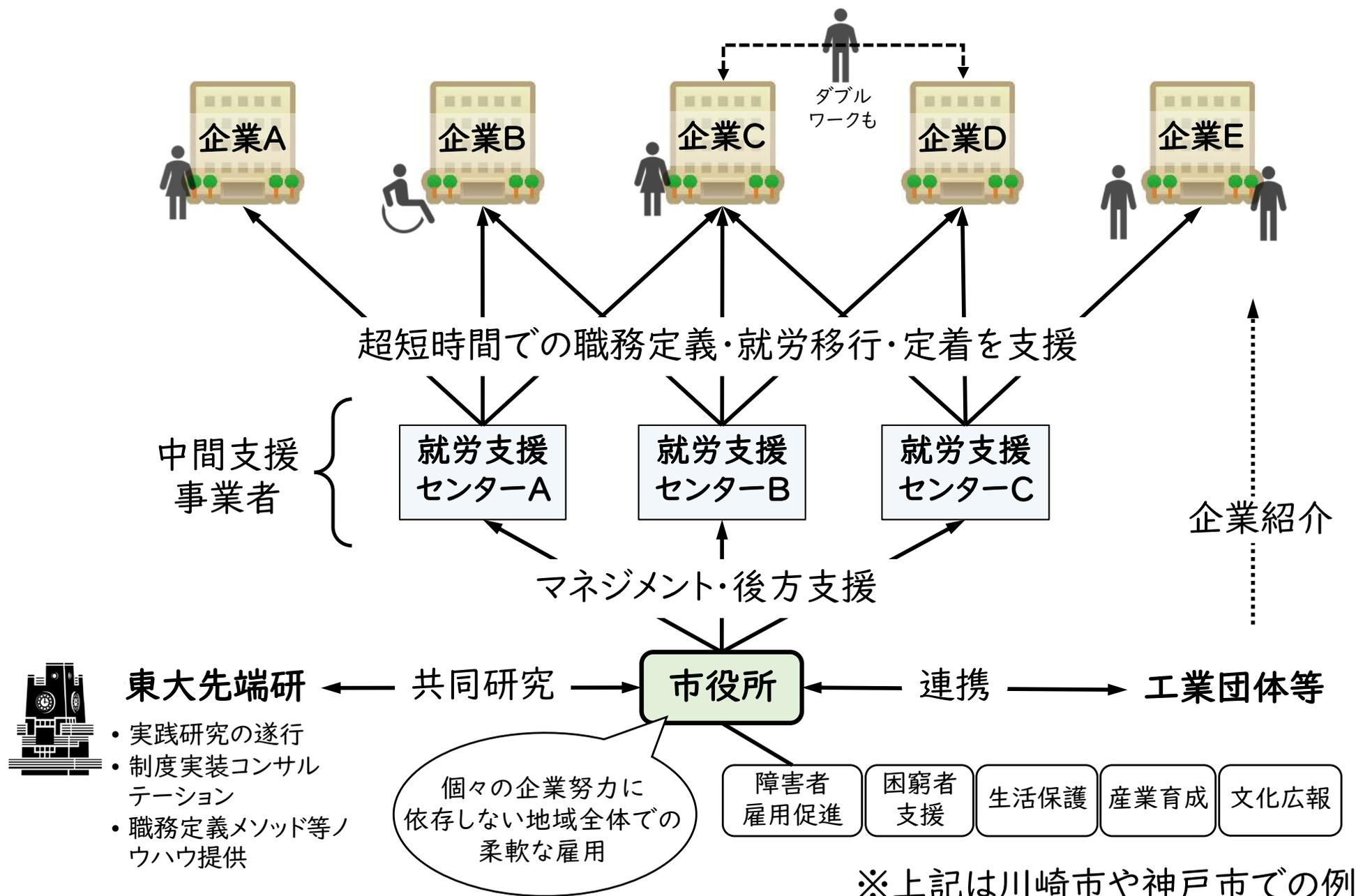
- ③ 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない
- ④ 同じ職場でともに働く

同じ職場内での作業例

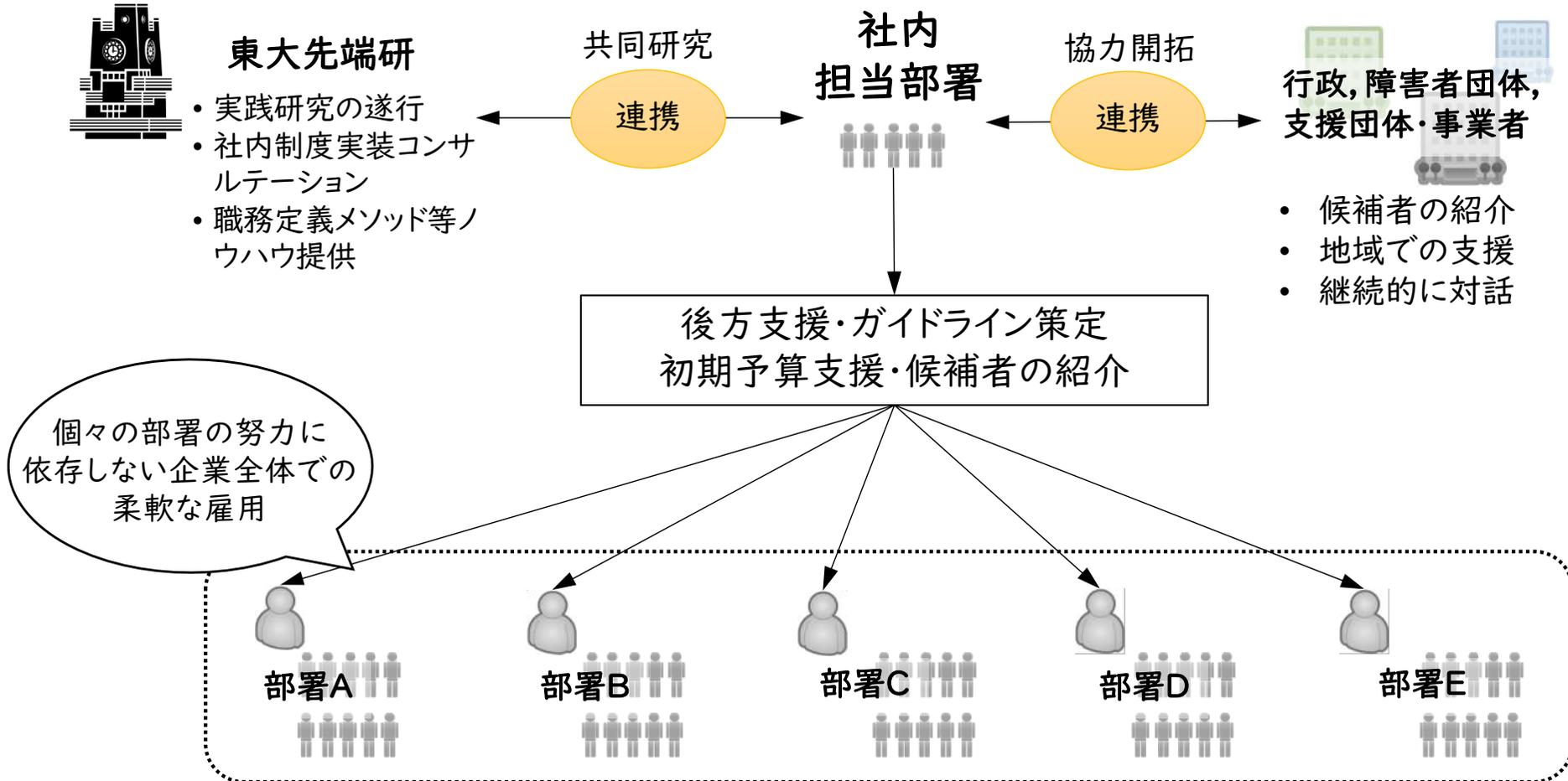


上図：「ショートタイムワークアライアンス」ウェブサイト
(<https://www.softbank.jp/corp/csr/special/stwa/>)より引用

⑤ 超短時間雇用を創出する地域システムがある

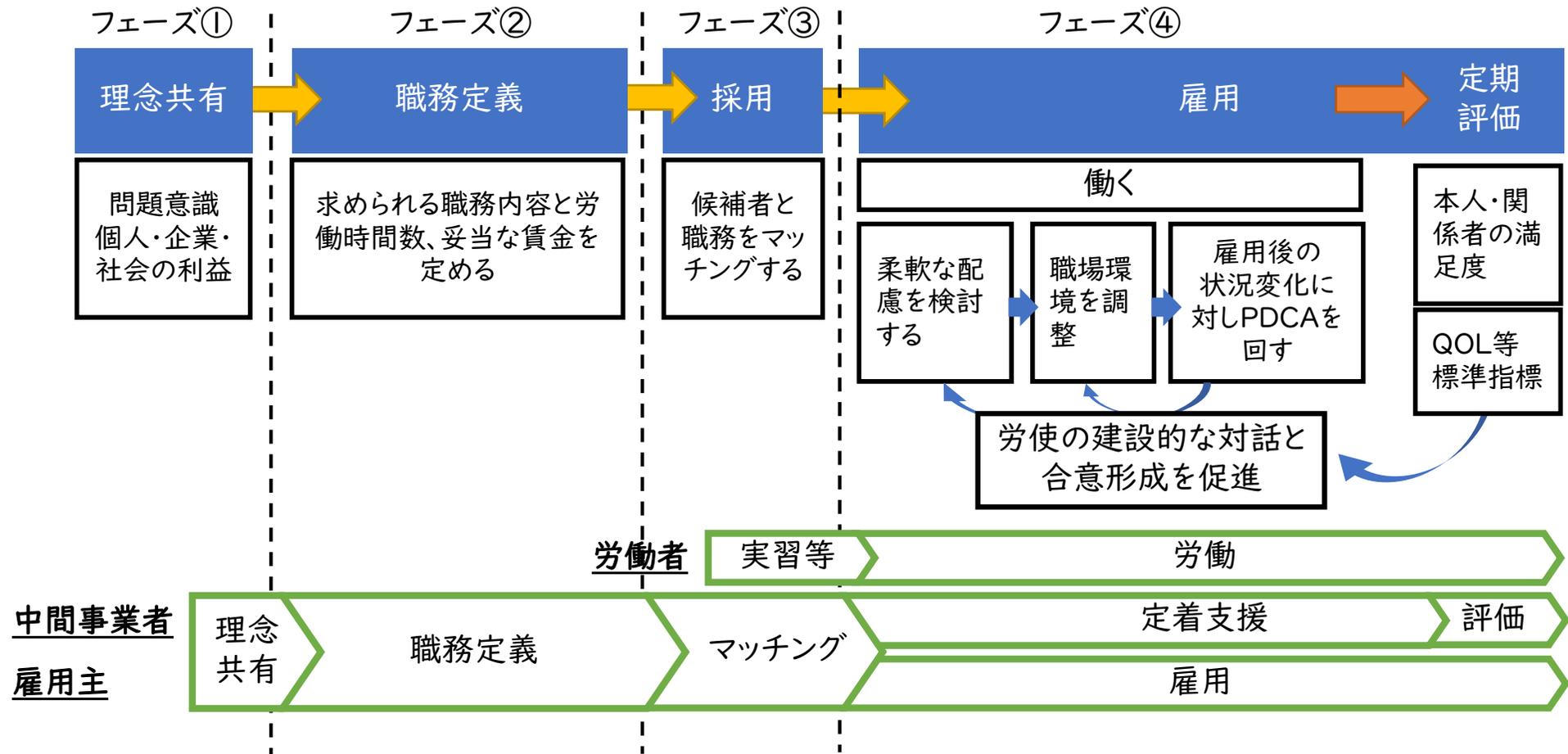


参考：企業での超短時間雇用モデル実装例



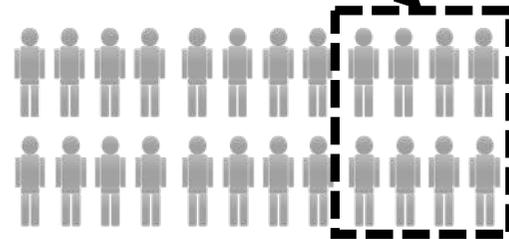
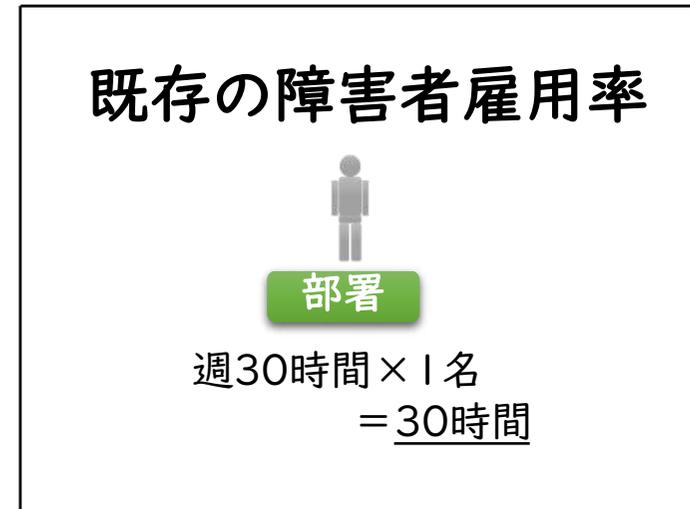
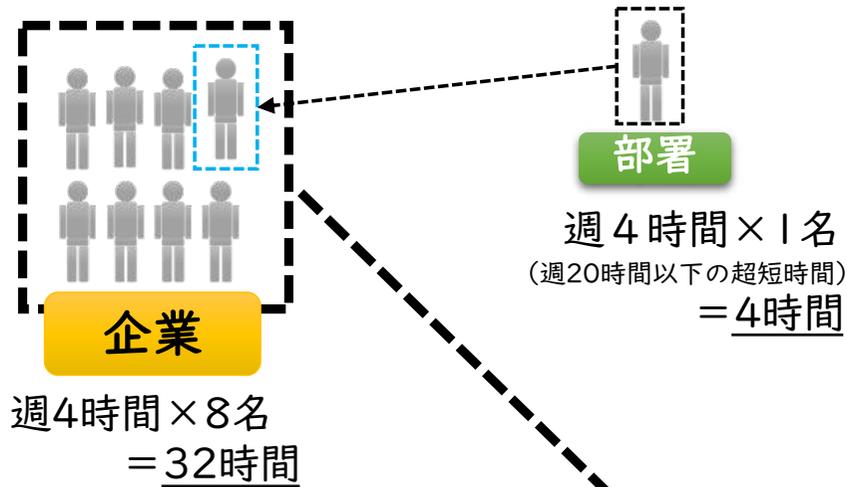
- ※ 社内の多数の部署に、ごく少人数の障害のある超短時間労働者を配置
- ※ 初期の雇用経費は支援したが、現在は各部署が経費を負担する
- ※ 策定したガイドラインはグループ企業を含めて全体に共有

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

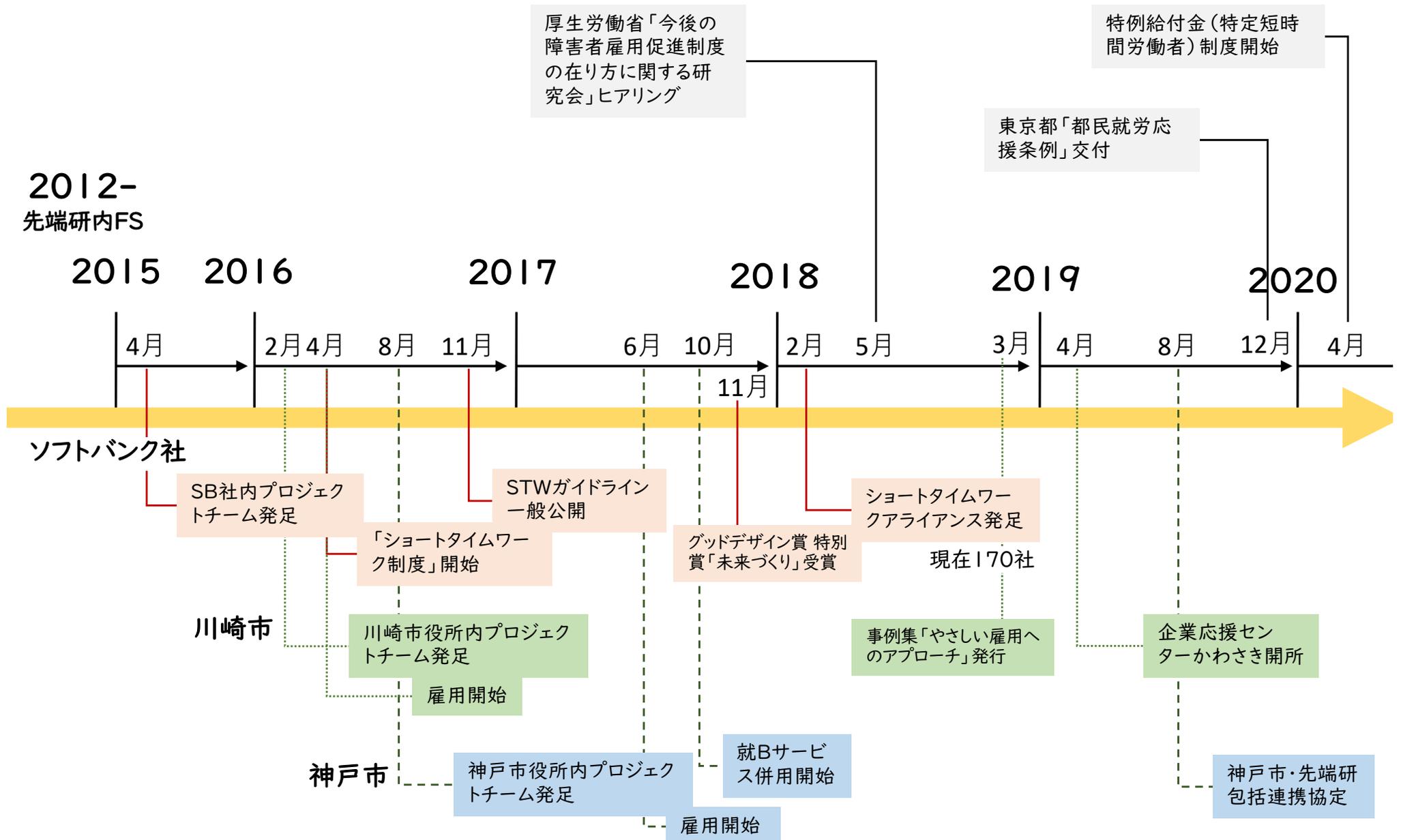
超短時間雇用モデル（積算型雇用率）



企業や地域全体で時間数を積算

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？

これまでの超短時間雇用モデル実装の取り組み



社会的インパクトの一例

- 平成29年度被保護者調査（生活保護）
 - 年次調査（個別調査）平成29年7月末日現在
- 生活保護総数
 - 161万7,980世帯（表1-1）、209万6,029名（表2-1）
 - 総世帯数に対する保護率は1.68%
- 障害者の生活保護受給状況
 - 「障害－傷病有り」世帯数 85万9,581世帯（表1-19）
 - 「障害－傷病あり」人員 93万400名
 - うち障害者40万9,853名（表5-1）
 - 「障害者加算」 37万2,086名（表2-5）
 - うち不就労 33万276名（表5-3）＝88.7%が不就労

社会的インパクトの一例

- 障害者が週5時間の超短時間勤務を行う場合
 - 最低賃金1,013円（東京都，全国加重平均は901円）
 - 20～59歳の障害・傷病者（約33万人）のうち，三人に一人（約11万人）が週5時間ずつ働いて給与を得た場合を想定
- 上記の年間支払い給与総額は約267億
- そのうち生活保護の控除額（月額1万5千円まで）を超えた給与分の保護費減額（約69億円）＋10.21%の税込（約27億円）＝約96億円

	最低賃金(円)	勤務時間 (h/日)	勤務日数 (日/週)	週給(円)	月給(円)	年給(円)	5千人・計(円)	11万人・計(円)
東京都	1,013	5	1	5,065	20,260	243,120	約12億2千万	約267億
全国加重平均	901	5	1	4,505	18,020	216,240	約10億	約238億
控除後(東京都)					5,260	63,120	約3億2千万	約69億
税額(東京都)					2,069	24,823	約1億2千万	約27億

その他の展開

- 厚生労働省「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」報告書（2018年7月30日）
- 「Ⅰ 多様な希望や特性等に対応した働き方の選択肢の拡大（Ⅰ）週所定労働時間20時間未満の障害者の雇用に対する支援措置の創設」
 - https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00679.html

基本的な考え方

- 雇用率制度のカウント対象とする常用労働者については、職業的自立の目安である週20時間以上の労働者とする枠組みを維持する。
- 短時間であれば就労可能な障害者等の雇用機会を確保するため、週20時間未満の雇用障害者数に応じて、納付金を財源とする特例給付金を支給する。
- 支給額の単価は、調整金・報奨金の単価、週20時間～30時間の短時間労働者の雇用率カウント（0.5）との均衡等を踏まえ、調整金・報奨金の単価の4分の1程度とする。
- 中長期にわたり20時間以上の勤務に移行できない者等も見られることを踏まえ、支給期間を限定しないこととする。
- 週20時間未満の雇用に対する支援が、週20時間未満の安易な雇用促進にならないよう、支給対象となる雇用障害者の所定労働時間の下限について、トライアル雇用助成金（障害者短時間トライアルコース）における下限が10時間であることを踏まえ、10時間とする。

改正障害者雇用促進法の規定（抜粋）

（納付金関係業務）

第四十九条 厚生労働大臣は、対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整並びにその雇用の促進及び継続を図るため、次に掲げる業務（以下「納付金関係業務」という。）を行う。

一 （略）

一 の二 特に短い労働時間以外での労働が困難な状態にある対象障害者を特定短時間労働者（短時間労働者のうち、一週間の所定労働時間が厚生労働省令で定める時間の範囲内にある者をいう。以下この号において同じ。）として雇い入れる事業主又は対象障害者である特定短時間労働者を雇用する事業主に対して、これらの者の雇入れ又は雇用の継続の促進を図るための特例給付金を支給すること。

二～十一 （略）

2 （略）

支給要件・額

事業主区分	支給対象の雇用障害者	支給額 ^{注1}	支給上限人数 ^{注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）	

（注1）支給額は、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。

（注2）支給上限人数の算定においては、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。

申請・支給の時期・要領

事業主の負担軽減、支給の円滑化等の観点から、調整金・報奨金と同様の時期・要領で実施。

申請対象期間：申請年度の前年度の4月1日から翌年の3月31日まで ※当該期間に雇用した特定短時間労働者について特例給付金を支給

申請：100人超事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から5月15日までの間に、納付金の申告・調整金の申請と同時に実施

100人以下事業主 ⇒ 申請年度の4月1日から7月31日までの間に、実施（報奨金の申請がある場合は同時に実施）

支給：申請年度の10月1日から12月31日までの間に実施

※申請対象期間の途中で事業を廃止した事業主にあつては、当該事業を廃止した日から45日以内を申請期限とし、当該申請を受理した日から3月以内に支給（調整金・報奨金と同じ取扱い）。

※調整金・報奨金についても、支給の円滑化等の観点から、特例給付金と同じ時期に支給。（申請年度の10月1日から同月31日までの間とする現行の運用を変更。）

超短時間雇用モデルとリモートワーク

- テレワーク（リモートワーク）の実施は現在は大企業を中心…災害等のリスク対応ができるため中小企業にもメリット
 - リモートワークのポイント
 1. 業務内容とその評価、対応する報酬が明確
 2. 業務を行ってもらったことが部署に対してどのように利益になるかが明確
 3. 業務とそれを遂行できる人が適切にマッチング
 4. 業務の手順やルールが明瞭
- ※超短時間雇用の職務定義メソッドを活かせる

「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

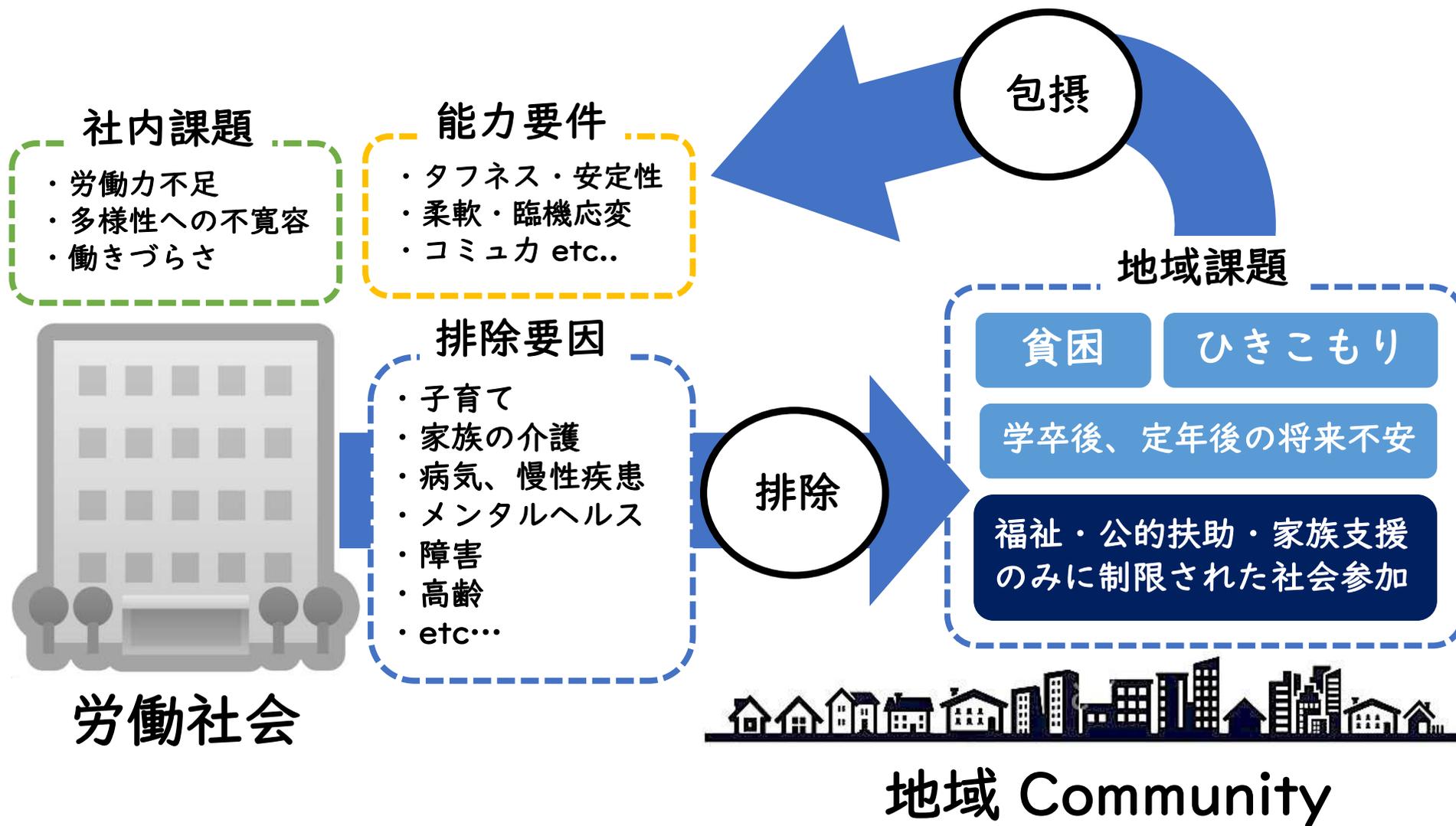
2. 社会福祉・セーフティネット

- 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