導入事例

あかい菜園株式会社

○Iさん・女性

業務内容

・トマトの収穫作業

週に1回、2時間なので生活リズムを崩すことなく働くことができています。人とコミュニケーションを取ることに苦手意識がありますが、収穫作業はひとりで黙々と行うので特にストレスを感じることはありません。**わからないことがあればまわりの方が優しく教えてくれますし、会社の方との会話にも自然と入ることができ、私も話に混ざっていいんだと思えるようになりました。**これまで就労することが難しかったですが、今は体調に合わせて働くことができるので就労に前向きになれました。

収穫の最盛期である期間は例年人手が足りないので、超短時間でも就労してくれる人手が増えてとても助かっています。**雇用形態に関わらず、やる気があって真面目な方が来てくれたので安心して作業を任せることができています。**

あかい菜園(株)
船生さん

あかい菜園(株)
小島さん

収穫でのポイントとなるトマトの色の見極めは、人によって向き不向きがありますが、**就労前の実習でワーカーさんの作業への適性を確認したうえで雇用できたので、安心して仕事を任せられました。**作業スキルがどんどん上達していて、本当に助かっています。

株式会社坂本紙店

○Yさん・女性

業務内容

・検品作業

初めのうちは緊張しましたが、**職場の方が親切に教えてくださり、安心して仕事をさせていただいています。**検品作業が自分に合っていると感じますし、より多くの検品ができたときは達成感を感じます。

人手不足でお店の中がバタバタしていましたが、検品作業をしてもらい、とても助かっています。仕事も、しっかりと取り組んでくれているので、安心して任せられます。Yさんの様に、一歩踏み出すきっかけに恵まれないだけで、仕事をするには何も支障がない方は沢山いらっしゃると思います。あらかじめ特定の業務を決めれば、お互いにスムーズに入れますし、もっと超短時間雇用の導入企業が増えると良いと思います。

(株) 坂本紙店
佐藤さん

ご相談・お問合せ

Hanaセンター事務局（株式会社アカデミー内）
〒970-8044　福島県いわき市中央台飯野４丁目2-4
いわきニュータウンセンタービル IF
TEL 0246-28-8706 ／ MAIL info@iwaki-academy.co.jp

いわき市産業振興部産業ひとづくり課
〒970-8686　福島県いわき市平字梅本 21
TEL 0246-22-7478 ／ MAIL sangyohitodukuri@city.iwaki.lg.jp

東京大学先端科学技術研究センター
〒153-8904　東京都目黒区駒場４丁目6-1
TEL 03-5452-5228 ／ MAIL idea@at.rcast.u-tokyo.ac.jp

超短時間雇用モデル 創設者からのコメント

東京大学
先端科学技術研究センター
教授 近藤 武夫

超短時間雇用モデルでは、行政だけではなく地域のさまざまな関係者が皆で協力して分断を乗り越え、ともにインクルーシブに働くことができる「まちのつながり」を発掘し、育てていくことを目指します。モデル実装の取り組みを通じて、テクニックやノウハウを超えた社会包摂の文化を、みなさんと一緒に育てていけたら幸いです。

いわき市では、これらの機関が連携し、Hanaセンターとして活動しています。

いわき市役所HPはこちら ⟶

超短時間雇用モデル

障害者雇用の新しいカタチ　みんなが輝く社会へ

Hanaセンター事務局（株式会社アカデミー）
いわき市産業振興部産業ひとづくり課
東京大学先端科学技術研究センター

超短時間雇用モデルとは

1日15分、週1回から働く、新しい働き方

東京大学先端科学技術研究センター社会包摂システム分野では、インクルーシブな働き方である「超短時間雇用モデル」を全国各地で展開しています。

病気や障がいなどのさまざまな事情によって一般の正規職員のように長時間働くことが難しい人は、なかなか雇用されにくく社会参加の壁となっています。
一方で企業側では人手不足が深刻で、社員が多くの業務をこなし本来注力するべき業務に手がつけられない、残業が増えるといった課題を抱えています。
これらの課題を解決するには多様な人が働けるように雇用のあり方を工夫し、個々のニーズにあった働き方ができる仕組みを作ることが重要です。
いわき市はこうした雇用課題の解決に向けて『超短時間雇用』を導入できる環境を整え、地域のシステムとして新たな雇用環境をうみだす仕組みづくりを行います。

日本の障害者雇用

近年、障害者雇用を取り巻く環境が大きく変化しています。
障害者雇用促進法の改正による法定雇用率の上昇などの制度面の変化に加え、経営的な観点から障害者雇用への注目が高まっています。
企業の社会的責任（CSR）の観点のほか、労働力の確保として、そして生産性を向上する戦力として活躍の場が広がっています。
しかしながら、日本の障害者雇用施策と日本型雇用の課題により格差が生じ、労働社会から排除されやすい環境となっています。

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

さまざまな事情により短時間しか働けない方は雇用機会に恵まれにくい。

2 賃金の格差

障害福祉事業所の工賃(賃金)と一般就労の賃金との格差が大きい。

日本型雇用の厚い壁と社会的排除

1 長時間働く必要がある

週40時間、年間12か月を通じて働くことが通例であり、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。

2 採用時に職務定義がない

異動による配置転換が前提となり職務内容の大きな変化にも臨機応変に対応できる人が採用されやすい。
一方で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と採用されにくい。
採用前の時点で明確な職務が定まっていないため、さまざまな出来事に適応できるコミュニケーション能力が重要視され、職務遂行において本質的に必要とされるスキルの評価がない。

超短時間雇用モデル実現のための要件

障害者雇用施策や従来の日本型雇用の課題により、子育て、介護、疾患、障がい、高齢などの事情がある人々が労働社会から排除されやすい構造になっています。
超短時間雇用はその壁を越え、インクルーシブな地域づくりを目指して産学官連携で開発してきた雇用モデルです。

1 採用前に、職務内容を明確に定義しておく

採用後に遂行してもらう業務内容を決めていくのではなく、採用前に具体的な職務内容や労働時間、給与を明確に定義する。

2 定義された特定の職務で、短時間から働く

決められた労働時間内にできるだけ多種多様な業務を行ってもらうのではなく、特定の業務だけを依頼する。そのため労働時間は業務に紐づけされ短時間からでも働くことが可能。

3 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない

例えば、決められた服装での出勤やあいさつができるできないなど、特定の職務を遂行するために必要となるスキルや行動、マナーなど本質的に必要なことのみを求め、それ以外は求めない。

4 同じ場所でともに働く

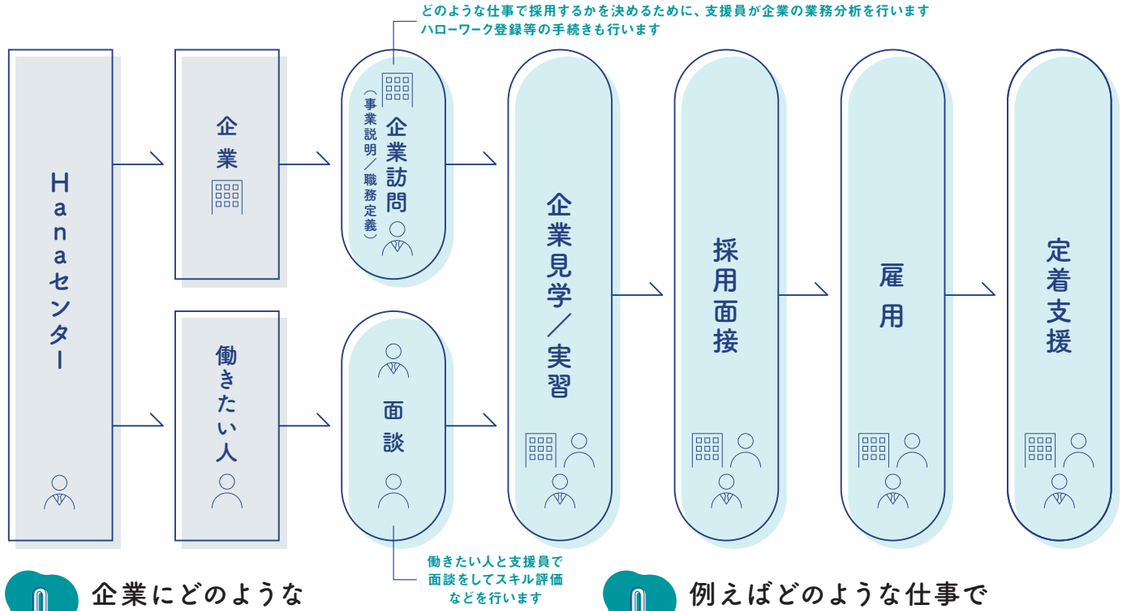
それぞれの特性や経験を活かして働くことで、より多様な方の就労機会を創出し、企業や地域において人材有効活用の増進に寄与させ、地域にインクルーシブな働き方を浸透させる牽引役に。

5 超短時間雇用を創出する地域システムがある

超短時間雇用は、個々の企業努力に依存せずに、地域全体での柔軟な雇用となることを目指している。そのために、いわき市や地域の経済団体、福祉関連団体と連携して取り組む。

導入までの流れ

超短時間雇用の導入においては、雇用モデルの概要説明から雇用後の定着までを一貫してサポートします。専門スタッフが職場に出向き、ご本人と面談したり、職場の方のご意見を伺うなど、働き続けられるようにバックアップします。



Q 企業にどのようなメリットがありますか？

A 超短時間雇用の導入では、マッチングの役割を担うコーディネーターが企業を訪問し、業務の効率化や残業時間の削減など、企業にとってのメリットをもたらすための業務分析を行います。
短時間の仕事で雇用できるメソッドの活用により多様な人が働きやすい環境を作ることができます。

Q 例えばどのような仕事で採用されていますか？

A 一部の事例を紹介します。
板金会社での精密部品の傷チェック／IT系企業での作業工程マニュアルの英語翻訳／保育園でのおもちゃ消毒／小売店での伝票のシステム入力 など