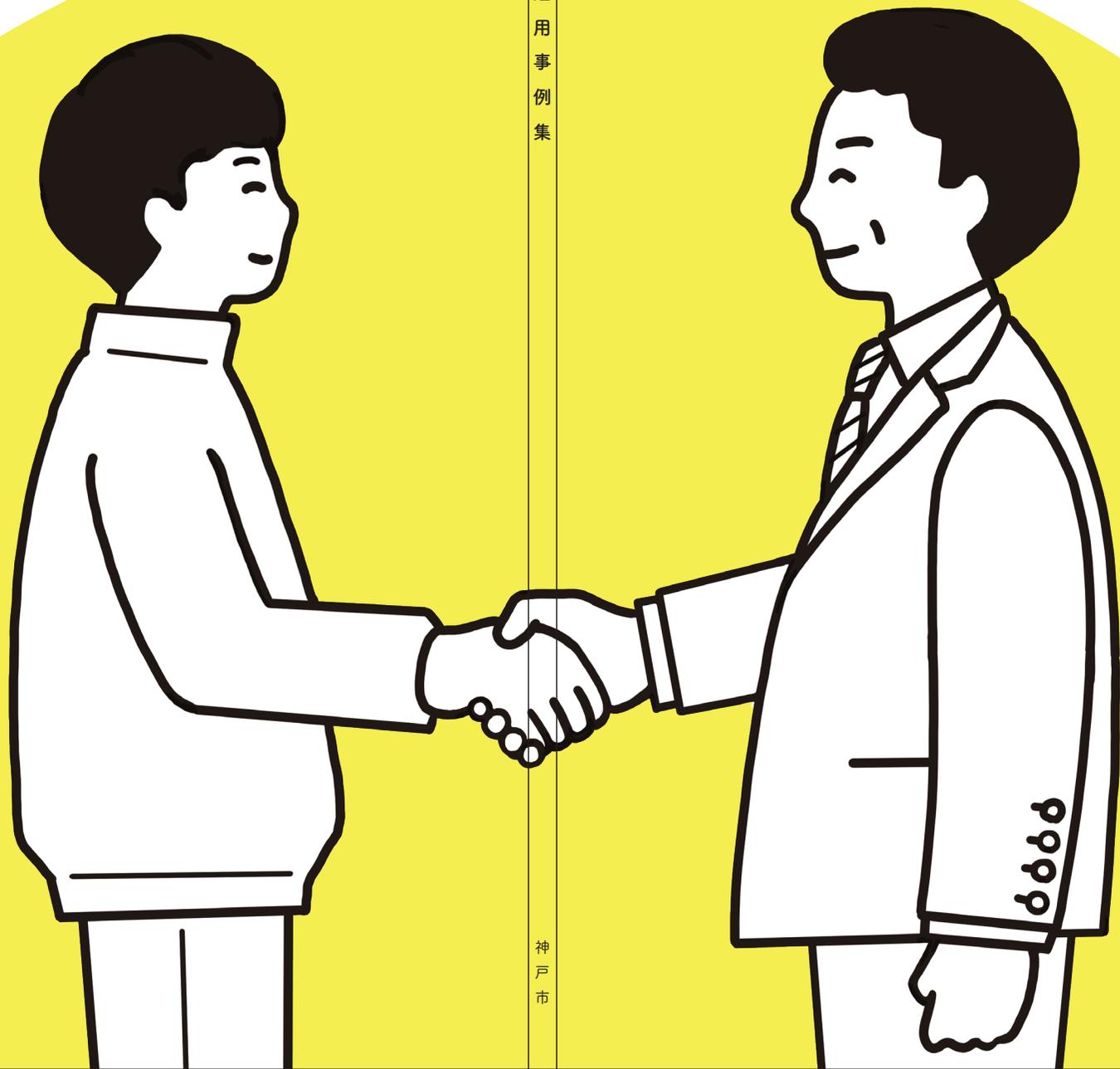


超短時間雇用事例集

働きやすい職場を
つくりたいあなたへ



超短時間雇用事例集

神戸市

超短時間雇用事例集

自分のペースで
働きたいあなたへ

for ワーカー編
WORKER

for 企業編
COMPANY

人は何のために働くのでしょうか？ 生きるための収入や社会保障を得たい。働くことを通じて仲間を得たい。仕事での貢献を通じて社会の中での役割を得たい。そんなことがすぐ思いつきます。私はそのいずれもが働く理由に当てはまると思います。働く理由の根本には、生活の不安から自由になりたい、誰かとともに過ごしたい、誰かに頼りにされたいといった、人間にとって根源的な希求があります。労働からの解放は人類の夢、とも言われますが、働きがいのある仕事に就くこともまた、人間らしい夢です。例えば子供たちに「将来の夢は？」と聞いて得られる答えは、将来の職業だったりします。障害があろうと、病気になろうと、高齢であらうと、家族の介護や子育て中の人であらうと、誰もが働きがいのある仕事に就くことを望むのはごく自然なことで、何もおかしいことではありません。

国連によれば「平均余命が70歳を超える国々では、人々は平均して8年、または人生の11.5%を、障害とともに過ごす」そうです。そして日本はすでに超高齢社会を迎え、国立社会保障・人口問題研究所の推計では、2040年には人口の約35%が65歳以上、約20%が75歳以上となります。「若くて元気な父親が一家の大黒柱として働いて、家族の生計を支える」という労働者像だけを基準に働き方を考えると、結果として人々を労働社会からはじき出す「見えない壁」を生み出してしまいます。そしてはじき出された人々は、地域社会の中で就労困難者・困窮者・障害者と呼ばれたり、壁の向こうに分断されてしまうことがあります。問題の核心は、個人の特徴や特性の側のみが存在しているのではありません。多様な個性を持つ人々を上手に雇用したり、応援することが難しい労働社会のありようにも潜んでいます。段差や階段などの物理的な壁の解消だけではなく、既存の慣習や慣行にある見えない壁の解消を目指す仕組みが必要です。そうした仕組みは、もはやどこか遠くの誰かに対する施しや哀れみのためではなく、私たち皆の「働きたい」という自然な希望を受け止められる未来社会をつくるために期待されるものとなっています。

神戸市では、「超短時間雇用」をキーワードに、多様な人々を雇用に包摂する仕組みづくりが2017年頃から始まりました。この事例集は、地域の企業や商店街をフィールドに、多様な人々がともに働く新しいワークスタイルと、それを支える地域の仕組みを紹介するものです。この事例集を手にとってくださったあなたが、雇い雇われる関係性の中に参加することを通じて、多様な人々の働き方を包摂する地域づくりの輪に加わってくださることを、心から願っています。

東京大学先端科学技術研究センター 准教授 近藤武夫



業務の見直し 始めませんか？

企業の事例・支援の仕組み・導入の現状

目次 企業編 for COMPANY

- 03 企業における実践事例
- 15 企業を支援する仕組み
- 19 超短時間雇用の現状
- 26 超短時間雇用の理念

※ワーカー編は、P.58よりご覧ください

企業と超短時間雇用

超短時間雇用は、企業のための取り組みでもあります。
現代の企業にはどのような課題があり、
超短時間雇用は職場にどのような変化をもたらすのでしょうか。

「超短時間雇用の理念」については、P27～32へ

企業における課題

① 人手不足の深刻化

人口減少や少子高齢化にともない、神戸市においても2005～2025年の間に生産年齢人口^(※1)が約14万人減少することが予測されています^(※2)。また中小企業景況調査によると、中小企業では、2013年ごろからすべての業種で従業員数過不足DI^(※3)がマイナスになり、業種によっては依然として強い人手不足感が続いています。

人手不足が続くことで「売上機会を逃してしまう」「残業時間が増える」「納期に遅れが生じる」など、会社にとっても悪い影響を及ぼす可能性が高くなるため、人手不足の解消は企業にとって大きな課題となっています。

② 働き手のニーズの多様化

働き手のニーズも多様化し、子育てや介護、病気の治療などと仕事を両立したいという希望が増える一方で、両立をあきらめて離職するケースもまだまだ多くあります。また、高齢者や障害者など、自分の状況に合った働き方を望みながらも、働く場を見つけられない人もいます。

※1 生産活動の中心にいる15歳以上65歳未満の人口

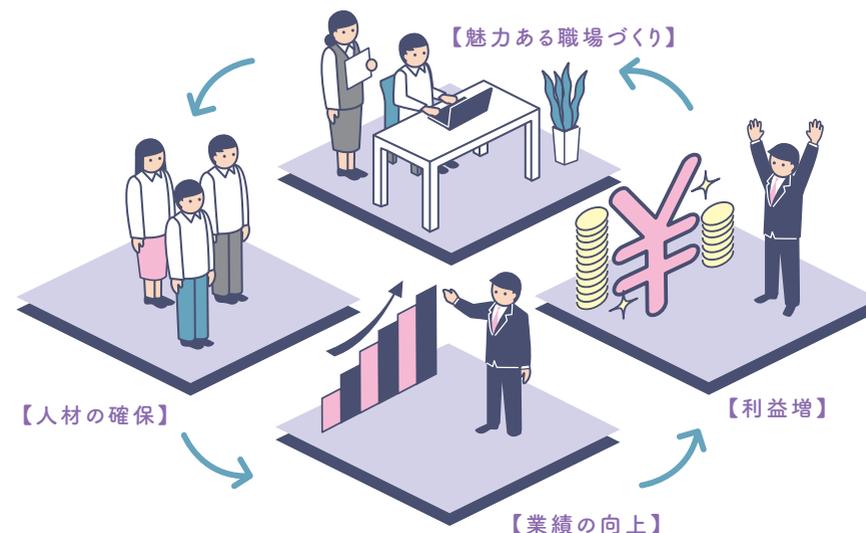
※2 神戸市/第5次神戸市基本計画「神戸づくりの指針」参照

※3 従業員数の今期の状況について「過剰」と答えた企業の割合から「不足」と答えた企業の割合を差し引いた、過不足を表す指数



働き方改革の推進

人手不足や働き方の多様化をはじめとする課題に対応するために、政府から提唱されたのが「働き方改革」です。働き方改革では「多様な働き方を自分で選べる」社会を目指しています。また、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては生産性向上に加え、職場環境の改善など「魅力ある職場づくり」が下図の好循環を生み出すために重要であるといわれています。



出典：厚生労働省 働き方改革特設サイト

超短時間雇用が目指すもの

「魅力ある職場」とは、どのような職場か。それは、働く人にとって「働きがい」と「働きやすさ」が感じられる職場ではないでしょうか^(※4)。

超短時間雇用では、雇用側に対して非効率に集中している業務を整理することから始めます。そうすることで、雇用主や従業員が本来すべき業務（本務）以外の仕事を超短時間雇用のワーカーに任せることができます。本務に集中すると、残業時間の削減や業務効率の向上が期待できるほか、新たな企画立案や商品開発に取り組む余裕が生まれます。

また、特定の業務や短い時間で働く場が生まれると、自分の状況に合わせた働き方を希望する人、つまり、これまでの雇用環境では働きづらさを感じていた人の雇用機会を創出することにもつながります。

超短時間雇用をとおして、ワーカーが能力を最大限発揮することで「働きがい」を感じ、業務を整理することで従業員への負担を減らして「働きやすい」職場をつくる。そして、さまざまな状況にある人が社会に参加できる仕組みづくりを目指しています。

※4 厚生労働省/働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書(平成26年5月)



実習では、指示をしながらAさんにシャリの炊き出しをしてもらい、問題もなかったので働いてもらうことに。



働き始めたころは不安げな様子で、作業工程を覚えて慣れるまでは時間がかかると思っていました。

1カ月が過ぎたころには、自信を持って取り組んでいることが伝わるようになりました。



シャリがなかったら寿司にぎれへんからな!

お先に失礼します!

Aさんがいるから店が成り立つ、としみじみ感じています。



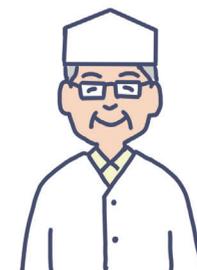
いまでは特別にケアしなくても、信頼して仕事を任せられる存在になったAさん。

自分史上ダントツに帰っています!!

当初より、就労時間も増えました。2年半以上、継続して働いてくれています。

海鮮寿司処 増田屋 増田健輔

神戸市垂水区にある寿司店の2代目社長。
1949年創業の老舗で、総従業員数は48名ほど。
懐石料理の提供、仕出しも行い、
瀬戸内の旬の味わいを地域に届けている。



増田屋は、昔からパートタイムで人を雇っていました。ですが、複数の業務をお願いしたところ、負担が大きくて辞めてしまう人も出てきました。

そこで穴子を焼く仕事など、専門でパートの人にお願いするようになりました。

求人

来ないな...

ただ、短時間で働いてくれる人を見つけることはむずかしく、人手不足で悩んでいました。

超短時間雇用

という取り組みがあります!

そんなとき、食品衛生協会の集まりで知ったのが:



シャリ炊きの仕事に合ったAさんにつながりました。

すでに知的障害のある人を正社員として三十年以上雇用していたこともあり、不安はありませんでした。

メリットを感じ、障害のある人の就労を支援する『しごとサポート』に相談したところ:

海鮮寿司処 増田屋
代表取締役社長 増田 健輔

仕事に見合った人を探す

しごとサポートの方と職務定義を行ったときは、穴子を焼く仕事を提案して支援員におどろかれました。職人の仕事だから難しいと思われていたようで。パートタイムの人は現在15名ほど雇っていて、その人たちにも願っている仕事なんです。分業しやすい職場ということもあって、超短時間雇用の導入は特に負担もありませんでした。

それと私自身は、従業員に対して障害のある人となない人という区別を持って接していません。正社員で2名、障害のある人に長年働いてもらっている経験もあるからでしょうか。知的障害のある人は30年ほど働いていて、就労のうえで特に不安も感じていません。

超短時間雇いで働いてくれているAさんにも手先の細かい仕事ではなくて、一旦仕事の流れを

覚えてしまえばできるシャリ炊きの仕事をお願いしました。正社員の若い人であればひととりの仕事の仕方を身につけてもらいますが、そこまでの役割は求めています。就労時間のなかで仕事内容を考えるのではなくて「この仕事をしてくれる人を探す」という方法を取っています。

ワーカーのAさんはしっかり働いてくれているから、安心して見ています。彼がいるから、この店が成り立つ。シャリがないと、寿司はにぎれないですからね。増田屋にとってありがたい存在です。今後もまた仕事が見つければ、超短時間雇用で誰かにお願いしてもいいと考えています。

(2020年12月/増田屋にて)

増田屋のポイント

2年半以上、超短時間雇用を継続している増田屋。その成功の要因はどこにあるのでしょうか。

ポイント1 仕事に見合った人を探す

パートタイムの人にも穴子を焼く仕事を専門でお願いしていた経験もあり、スムーズにワーカーを雇用できました。一見難しそうな仕事も、内容を絞ることでワーカーの負担が少ないことが分かります。超短時間雇用のワーカーはどのような業種で活躍しているのでしょうか。

P.21~22

「神戸市内の導入企業」へ

ポイント2 人手不足の解消

パートタイムで働く人を探すことが困難だった増田屋。超短時間雇用の導入により、その問題を解決しました。増田屋のある垂水エリアでは企業が積極的に超短時間雇用に取り組んでいます。

P.23~24

「垂水エリアでの取り組み」へ

ポイント3 慣れるまで見守る

超短時間雇用の特徴として、週当たりの労働時間が短いため、業務手順を覚えるまでの期間が長時間の就労に比べて長い点が挙げられます。近い距離で見守りながら適宜指導するなど、円滑に雇用を行うためのルールがあります。

P.29~30

「超短時間雇用 6つのルール」へ

ポイント4 支援する仕組みがある

お願いしたい仕事の相談に乗ってくれた支援員。面談や実習など雇用に向けて調整してくれたしごとサポート。神戸市には、超短時間雇用に取り組もうとしている企業を支援する仕組みがあります。

P.37~38

「地域の仕組み」へ

コラム column

誰かに任せる仕事の見つけ方

「社員の負担は増えているけれど、どうやって仕事を見つけたらいいかわからない……」

そんなときは、業務全体から具体的な業務を細かく洗い出し、次の3つの視点で業務を仕分けてみてはいかがでしょうか。

- ①当該社員が本来行うべき業務、行いたい着手できていない業務
- ②他の人でもできるが、当該社員が行うほうが効率的な業務
- ③他の人に任せられる業務

当該社員が①の業務に集中するために、③の業務を超短時間雇用のワーカーに依頼して業務時間の圧迫を解消することで、仕事の効率アップが期待されます。



有限会社 陸ノマル井パン 末武徹也

垂水区に4店舗構えるパン屋の2代目オーナー。
1976年創業。
総従業員は30名ほど。
名物は、キュウリを1本丸々はさんだ「漬物ドック」。

マル井パンは元々、
週3日以上働ける人しか
雇っていませんでした。

しかし時代は変わり、
飲食の仕事は
パートタイム希望の人が
増えていました。

そこで二〇一八年ごろから、
朝・昼・晩の3つの時間帯を
設け、交代制で働ける環境に
変えていきました。

交代制！
シフト表

フルタイム
週3以上
入れる方募集！

超短時間雇用

そんなとき、同じ垂水区に
あり、障害のある人の就労
支援を行う
「しごとサポート」から、
ほう！
という取り組みを
教えてもらい
ました。

とはいえ、もと雑務を
減らして自分の仕事
に集中したいな！

それぞれの仕事に
合う人と
つながることが
できました。

どんな仕事をワーカーにお願い
できるか職務定義をした
ところ！

パンの成形
清掃
伝票入力



有限会社 陸ノマル井パン
代表取締役社長 末武 徹也

多様な働き方を認め合う

パン屋は長時間労働になりがちで、手がまわっていない業務が多く、短時間で集中して1つの仕事に取り組んでくれるスペシャリストを探していました。自分ではなくてもできる仕事をしてもらえると、手が空くじゃないですか。しごとサポートの方に超短時間雇用のメリットについて説明を受けたら、私が求めていたものと一致したんです。短時間でも、多く人を雇用することで残業を減らしたり、労働環境を改善できることが分かりました。

仕事に対してモチベーションがあるなら応援したい。それは障害のあるなしによらず、スタッフ全員に対して思っていることです。ですが、もっと働きたいと希望があったとしても、まずはしごとサポートに相談するべきだと経験から分かりました。クッション役として支援員の方がワーカーとの間に入って、仕事の量・内容、改善点の伝え方について調整してくれる。超短時間雇用を続ける大前

提として、しごとサポートの存在があります。

職場では、私が超短時間雇用のワーカーとほかのスタッフの間に入って、それぞれの働き方を尊重するように努めています。時には「なんでそんな仕事だけでいいの?」と不満をもらす人もいて。そんなときは「ワーカーが欠けたら、その分の仕事を誰かが負担せなあかんやろ。店を成り立たせるために必要な存在なんやで」と話しています。

超短時間雇用には、単純な作業が向いているかもしれないですね。もしまたお願いするとしたら、サンドイッチを作る仕事がいいんじゃないか、と考えています。レタスを10グラムずつ置いていく。からしマヨネーズを塗っていく。そんな作業を指導する人と一緒にしてもらえたら、目の前で確認できるし、仕事を早く覚えてもらえそうです。

(2020年12月/陸ノマル井パンにて)

陸ノマル井パンのポイント

ワーカーの「もっと働きたい」という希望に直接応じて失敗を経験した陸ノマル井パン。いまは安定して雇用を続けています。その理由とは？

ポイント1 短時間の雇用体制

就労時間を朝・昼・晩の3部に分け、主婦や学生のパートタイムを雇ってシフトを組んでいたため、短時間で人を雇用する素地がありました。しかし、長時間労働を基本とする日本の雇用制度は多くの企業で続いており、障害のある人の就労にとって大きな壁となっています。

P.27～28
「企業と働きづらい人をつなぐワークスタイル」へ

ポイント2 業務の定義

デニッシュパンの成形・清掃・伝票整理など、ワーカーにお願いすることになった仕事は「超短時間雇用創出コーディネーター」と職務定義することで生まれました。職務定義とはどのようなものでしょうか。

P.17～18
「職務定義の重要性」へ

ポイント3 雑務・残業を減らす

経理や経営など、頭を使う仕事に専念しなかったという末武さん。ワーカーに伝票整理などの雑務をお願いすることで、ほかのスタッフが接客に集中できたり、残業を減らす効果もありました。導入によって、ほかにどのような効果があるのでしょうか。

P.19～20
「データで見る超短時間雇用」へ

ポイント4 支援員を間にはさむ

失敗から学び、ワーカーから仕事の内容・時間を増やしたいと希望があったときは、しごとサポートの支援員にかならず間に入ってもらうようになりました。ワーカーと企業の間で調整を行うコーディネーターは大切な役割を担っています。

P.15～16
「コーディネーターの仕事」へ

コラム column

失敗事例から学ぶこと

これまでに超短時間雇用を導入した企業すべてが、成功したわけではありません。失敗事例のなかでよくある原因の1つは「よかれと思って仕事を増やす」ことです。

たとえば、能力を発揮して高い成果を上げたワーカーに対して、雇用主が期待を持って新たな業務を追加したことでワーカーの負荷が重くなり、働きづげることが難しくなったケースがありました。

こうしたトラブルを避けるためには、慎重な見極めが必要です。たとえば、一見同じような業務を増やす場合もトライアル期間を設けるなどして、ワーカーが本来の力を発揮できるか、体調に不安はないか、丁寧に判断することが大切です。

神戸市では、企業が業務内容や時間を変更する場合、支援者をとおして調整を進めるようにお願いしています。

株式会社インプルーヴ
代表取締役社長 鈴木弘美

2001年創業。主な事業内容は、ニットを中心としたアパレルウェアの商品企画。デザイン・クリエイティブセンター神戸 (KIITO) に事務所を構える。パートタイム、超短時間雇用のワーカー・Cさんを含めた総従業員数は4名。



予想外の職務を任せられた

インプルーヴの仕事内容を教えてください。
アパレルの企画会社で、工業ニット製品の企画・監修を得意としています。メインスタッフは、デザイナーの私とパタンナーの2名です。ニット製品は糸の調達から始まり、どんなニットテキスタイル・デザインにするかを私が考えます。パタンナーは洋服の型紙を考えて、それに基づく編み方について相談するなど工場とのやり取りを担当します。

超短時間雇用を始める前に困っていたことはありましたか？
スタッフ2名では、常に手詰まりの状態でした。ただ、自社の体力的にも若い正社員を雇用するのは難しく、踏み切れずにいました。それに、専門的な職業なのでなかなか新しいスタッフとのご縁もなくて。私たちは専門的な仕事にもっと特化したかったんで、誰かに仕事をお願いする必要性は感じていました。

超短時間雇用の取り組みはどのようなきっかけで知りましたか？
兵庫県中小企業家同友会に加盟しています。そのなかの活動として障害者委員会に所属していて、神戸市が超短時間雇用に取り組んでいることを勉強会で知りました。その後、社会福祉法人すいせいの主催する説明会に参加し、職務定義をしました。

職務定義はうまく進められましたか？
事前に仕事内容に関するアンケート用紙をいただいたものの、毎日の仕事バラバラすぎて回答できず……。Googleカレンダーを1ヵ月分ほどプリントアウトして持っていったところ、しごとサポートの方が詳細をヒアリングしながら任せられる仕事を提案してくれました。

どんなお仕事がありましたか？
総理事務や、シーズンの色をリサーチしてトレンド

の流れを分析する仕事、ニット専用の縫製機械のメンテナンス、CAD (パソコンの設計支援ツール) を使ったニットの図案制作などがありました。意外なことに、そのなかで一番難しいと考えていたCADの仕事がマッチングしたんです。

新事業の立ち上げ

雇用は順調に進みましたか？
はい。おどろいたことに、つながったワーカーのCさんはすぐ近くのB型事業所でグラフィックデザインを学んでいる方でした。ちょうどそのころ、ペットの猫の写真を図案化したニット製品を作る「and.e (編んで)」という事業を立ち上げようとしていて、その図案制作をお願いしました。たまたまCさんは家で猫を飼っていたので、その写真で実習しました。

就労前に準備していたことはありますか？
自分のために書き残していたメモをまとめて、CADのマニュアルを作成しました。結果的に、超短時間雇用にかぎらず、ほかの人にレクチャーするとき役に立つ副産物が生まれました。Cさんには4分の3ほどデータを作成してもらって、私が最後の手直しをしています。

Cさんの勤務時間を教えてください。
1週間に1回、2時間勤務です。しごとサポートをとおして時間を増やす相談を受けたこともあります。会社としては作れる図案の数が増えるので願ったり叶ったり。「ワーカーにとって無理のない範囲でやってもらえれば」と返答しました。



Cさんが制作した図案データを工場に送って作ったニット製品。「and.e」は神戸市のソーシャルビジネスのモデル事業としても認定された。



Cさんから仕事について直接相談されることもありますか？

精神障害のあるCさんは心身のバランスが不安定になったら、当日朝にお休みの希望をもらうこともあります。調子が戻ったら短めに業務を再開したりと、無理なく働いてもらっています。障害のある人にかぎらず、介護や子育てをしている人なども柔軟に働ける環境が大切ではないでしょうか。私たちは1つの“円”のような社会で暮らしているのに、障害があると診断されたり、出産したりするとその輪から外れていくのはおかしなことです。せめて私が持つ関わりは、そんな輪を描く集合体でありたいです。

Cさんは働いてどれくらいになりますか？
1年くらいが経ちました。入社したころといまでは全然違って、私がいあまり修正しなくてもいいくらいに上達しています。就労時間が短いから技術の習得に時間はかかるけど、続けてもらってよかったです。それに、職場にも馴染んできて分からないときは声をかけてくれる。提出してくれたデータのどこがよかったか、どこを直したか、私もフィードバックするように努めています。

超短時間雇用によって、会社にどんな変化がありましたか？
猫の手が増えるだけでもうれしい状況でしたが、CGのCADを使えるスタッフが増えたことで新事業の立ち上げに至りました。そして、ニットの知識や技術がないほかの人にも仕事をお願いできる、という希望が持てました。Cさんがそれを証明してくれたんです。

(2020年12月/KIITOにて)



企業の実態調査・協力企業の開拓

超短時間雇用に取り組んでもらえそうな企業を日々探しています。事業が始まった当初は、主に障害者雇用の経験がある企業にアプローチしていました。地域に配られる求人チラシを参考にすることも。すでに導入した企業がほかの企業に紹介してくれるケースもあります。

企業との相談・職務定義

ワーカーにお願いしたい仕事の内容・時間・日数などについて、企業と相談します。「通常の障害者雇用」「超短時間雇用」「作業の外部委託」のうち、どの方法で頼みたい仕事であるか、まずはヒアリングします。超短時間雇用であった場合は、職務定義を行います。「会社で手が付けられていない仕事はあるか?」「忙しいときに人手が足りない仕事はあるか?」「雑務を減らし、集中して取り組みたい仕事はあるか?」など質問しながら、ワーカーの仕事を定義します。



ワーカーとの面談

しごとサポートに登録された就労希望者などから、定義した仕事に合いそうな人を探します。これまでの職務経歴だけでなく、「いま何に興味を持っているか」「この先どう働いていきたいか」という部分はよくお聞きするようにしています。通勤距離や、会社の雰囲気、従業員の人数も確認するポイントですね。無理なく働けるか、できるだけ働いてからの自分自身をイメージしてもらいながら話します。

コーディネーターの仕事

神戸市では、障害者の就労を支援する

「しごとサポート」を市内に5ヵ所設けています。

そのうちのしごとサポート西部に「超短時間雇用創出コーディネーター」を配置し、企業と障害のある人とをつなぐサポートを行っています。

コーディネーターの堀 知子さんに、どのような役割があるのか伺いました。

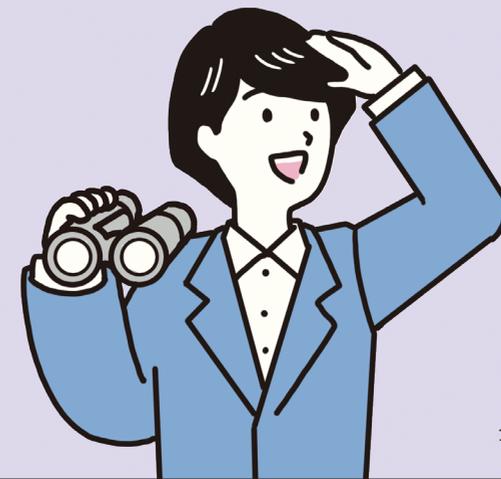


雇用

雇用が決まってからも、企業やワーカー、場合によってはワーカーのご家族とコミュニケーションを取りながら、問題がないかを確認していきます。企業とワーカーが負担なくメリットを感じる関係性を保っているか、ワーカーは「おつかれさま」「ありがとう」と声をかけられる立場でいられているか。続けて働いてもらえるように、それぞれのサポートを続けます。自信なさげだったワーカーが笑顔で「おはようございます」と言って、事業所にもよく通っている姿を見ると安心します。

企業での見学・実習・面接

適した人が見つければ、必要に応じて応募書類の添削を行い、企業見学・実習・面接に同行します。就労希望者と適宜面談しつつ、本人の意向や課題について整理して、企業と業務手順の見直しなどを行います。スムーズに仕事ができるように、しごとサポートの支援員と協力して業務マニュアルを作成することもあります。



職務定義の重要性

業務を定義するメリット

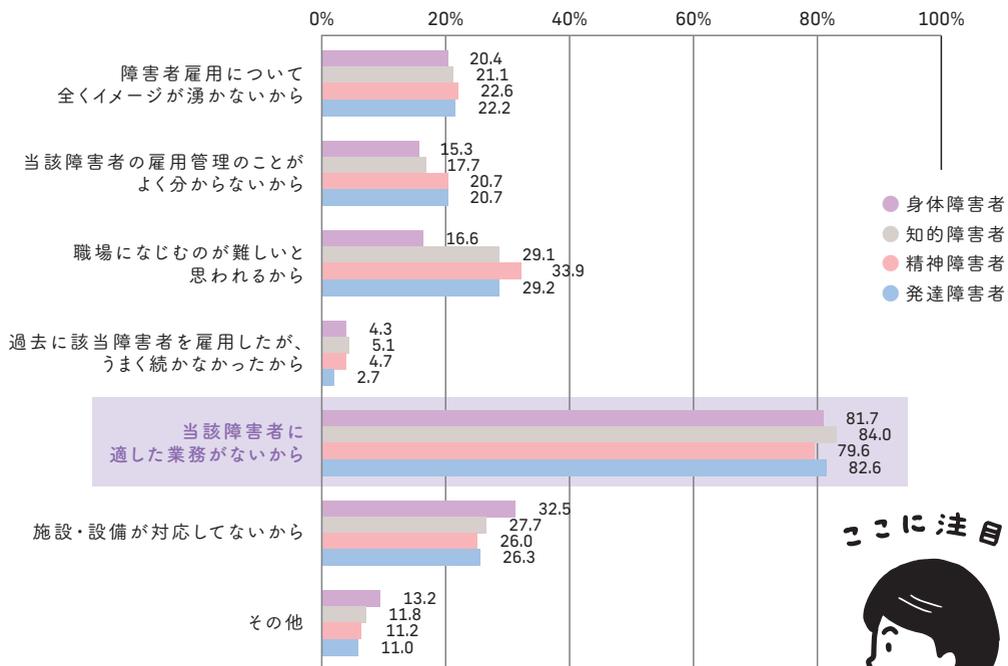
超短時間雇用では、企業が「あらかじめ業務をしっかり定義しておくこと」を大きなポイントとしています。業務を定義しておくことには、企業にとっていくつかのメリットがあります。

- あいまいな作業内容・目標がマニュアル化される
- 仕事をマニュアル化することで、必要な能力や技術が分かる
- 企業が求める能力や技術が明確になり、雇用上のミスマッチが減る



企業が感じるハードル

職務定義にメリットはあるものの、障害のある人にかぎらず、働きづらい人や一定の配慮が必要な人を雇う前に業務を定義する作業は、企業のハードルとなります。厚生労働省の調査(下図)によると、障害者を雇用しない理由に関してもっとも多かった回答は「当該障害者に適した業務がないから」でした。企業の人々が通常業務に取り組みながら、社内や部署内の業務を整理して見合った仕事をはっきりさせることは簡単ではない状況が伺えます。



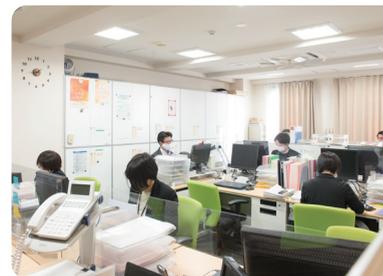
ここに注目!



障害者雇用実態調査「障害者を雇用しない理由」(複数回答可) / 平成30年

外部の視点から支援する仕組み

神戸市では超短時間雇用の導入を検討する企業等に対して、職務定義をサポートする「超短時間雇用創出コーディネーター」(P.15~16)を配置しています。企業への訪問やワークシートでの相談、従業員へのヒアリング、実際の作業確認などを行い、業務を提案します。また、業務のマニュアル作成についても、コーディネーターをはじめとする支援機関がサポートしています。



問い合わせ窓口

超短時間雇用創出コーディネーター

しごとサポート西部(社会福祉法人すいせい)内
 TEL:078-708-2861 FAX:078-704-4040
 Mail:seibu-suishin@sfsuisei.org

コラム column

Win-Winな関係を目指して

コーディネーターが超短時間雇用で企業とワーカーをつなぐ際は、双方にとってメリットのある関係性となるように心がけています。

たとえば、企業の人々がワーカーのことを「社員があまり好まない仕事を安い賃金でしてくれる人」と誤解している場合は、雇用に向けた話を途中で断ることもあります。また、ワーカーが企業の求めるレベルで業務を行えない場合も、無理に就業のステップを進めずに別のワーカーを探したり、業務を見直したりして対応します。

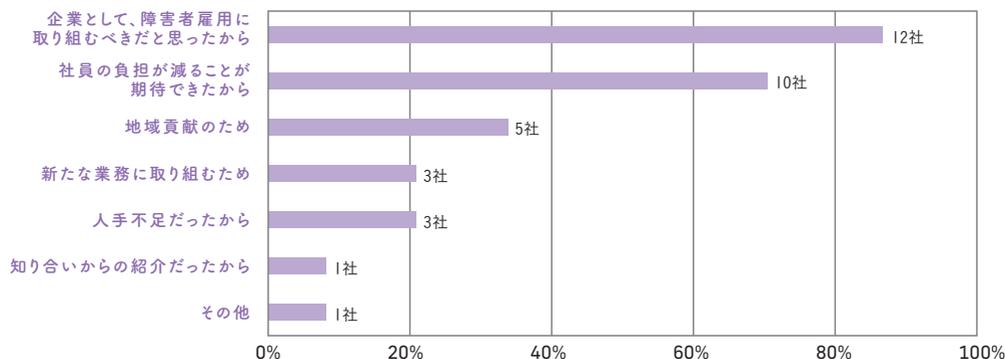
企業に「この仕事をしてくれて助かる!」と思ってもらえるように。ワーカーに「働いてよかった!」と感じてもらえるように。コーディネーターがつなぐ関係は、Win-Winであることを基本としています。

データで見る超短時間雇用 企業編

神戸市において、超短時間雇用の導入企業を対象としたアンケートを実施しました。2021年1月末時点で回答があった15社の声をもとに、超短時間雇用の現状をお伝えします。

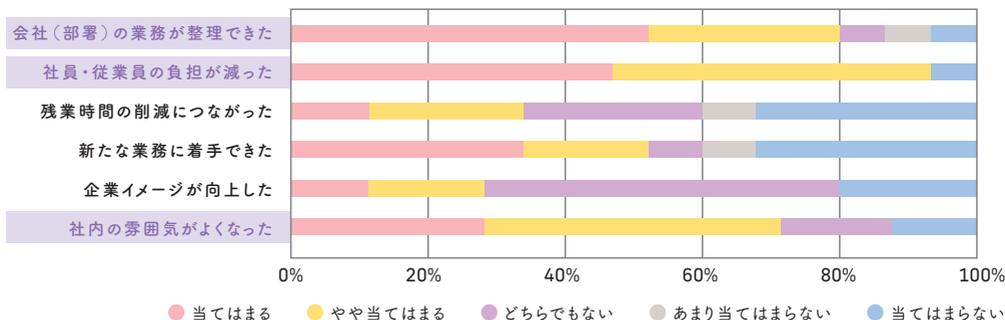
導入の理由

導入理由の各項目に対して当てはまるかどうかを質問したところ、「当てはまる」と回答した割合は「企業として、障害者雇用に取り組むべきだと思ったから」がもっとも多く、次いで「社員の負担が減ることが期待できたから」が多い結果となりました。神戸市では、企業に対して超短時間雇用の内容やメリットなどの説明を行い、ワーカーとして障害のある人を企業と積極的につないでいます。



導入による効果

「会社（部署）の業務が整理できた」「社員・従業員の負担が減った」「社内の雰囲気よかった」という質問項目に対して、「当てはまる」「やや当てはまる」と回答した企業が7割以上となっています。多くの導入企業が効果を実感できていることが分かります。



また、そのほかの導入効果として、以下のような回答が得られました。

- ☑ 丁寧な仕事ぶりが、ほかの従業員の手本となっている
- ☑ 個人の特性と幅広い働き方を認め合える風土が作れた
- ☑ 仕事の手順や期限に対するルール化が促進された
- ☑ 忙しくて清掃業務まで行き届いていなかったが、時間的余裕ができて非常に助かっている
- ☑ 日々の業務に追われて後回しにしていた業務整理を行ってマニュアル化したことで、主婦にパートタイムで短時間働いてもらうこともできた
- ☑ 以前より働いていた障害のある従業員は1人で仕事ができなかったが、超短時間雇用の従業員と一緒に動くことでスムーズに働いている

導入企業の声

導入企業が超短時間雇用に推薦するポイントをご紹介します。



会社全体として

- ワーカーの特性に合った業務の振り分けにより、各々の能力を活かせる
- 個人の強みを活かす視点は、ほかの職員にも応用できる
- ニッチな作業や誰でもできる作業を確立すると、社内で助かることが多々ある
- 人材不足や少子高齢化への対応の1つとして、社外の視点を組み込ませられる



ほかのスタッフにとって

- 個人で負担していた業務が整理できる
- 正規スタッフの単純作業時間が減らせる
- 部分的だが仕事を任せられるため、ほかの業務に時間が使える
- 会社を支えてくれる心強い仲間が増える



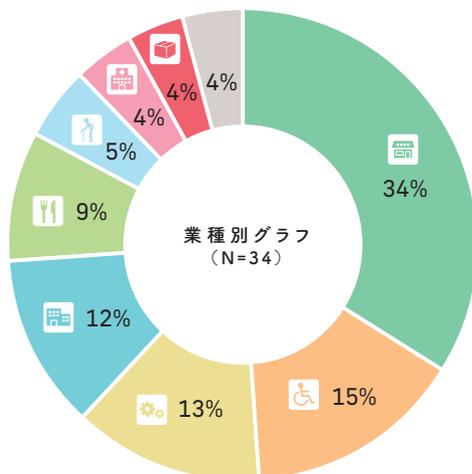
障害のある人に対して

- 就労者の多様性を尊重しながら、社会復帰の手助けも行える
- ワーカーに、やりたいと思っていてもできなかったことに着手してもらえる
- 障害のある人への考え方や接し方、注意点を知る機会になる
- 障害者雇用の導入として負担が少なく、従業員の障害理解が深められる

神戸市内の導入企業

業種

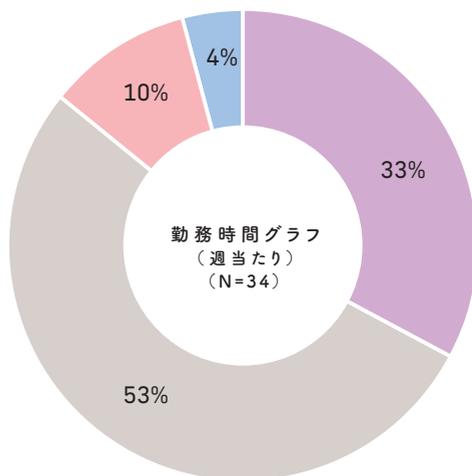
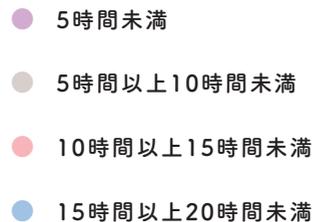
さまざまな業種で導入されていますが、特に小売業と製造業に多い傾向があります。さらに調査したところ、小売業ではバックヤードでの作業やデータ入力作業が中心で、製造業ではパソコン入力作業や清掃のほか、会社の業務に直接関わる作業など幅広い作業での雇用事例がありました。



(2020年12月時点)

勤務時間（週当たり）

5時間以上10時間未満の勤務時間の人が半数以上を占めています。全体平均は週6.8時間です。また、勤務日数を調べたところ、週2日勤務の人が6割ほどだったことから「週2日×3時間」の組み合わせがもっとも多い雇用形態であることが伺えます。



(2020年12月時点)

神戸市内の事例マップ

神戸市内で超短時間雇用を導入した企業は、2020年12月末時点で34社あります。地図上のピンがそれらの企業の場所を表しています（位置が重なるピンは一部省略）。一部企業の主な業種・業務・勤務時間に関する情報をご紹介します。



- | | | | |
|---|--|------------------------------------|---------------------------|
| 1 |  工業機器製造業 | パソコン入力 (15時間)、マスタ登録 (6時間) | |
| 2 |  部品卸売業 | パソコン検索 (15時間)、梱包 (12時間)、商品補充 (3時間) | |
| 3 |  高齢者福祉施設 | 食堂イスの清掃 (1時間) | |
| 4 |  高齢者福祉施設 | 館内清掃 (13時間) | |
| 5 |  リサイクル販売店 | 卸売業務 (2日間で8時間) | |
| 6 |  飲食店 | 厨房・洗い場の補助 (6時間) | (凡例) 業種/仕事の内容 (週当たりの勤務時間) |

垂水エリアでの取り組み

垂水駅前には垂水商店街を中心に多くの店舗がありますが、特に飲食・食品小売り店舗では人手不足が深刻でした。



神戸市では、店舗の元気がなくなることによって地域全体が衰退してしまうのではないかと危惧していました。また、障害者など働きづらさを抱える人々にとって、地域での就労機会が少ないことも課題でした。

超短時間雇用があります！

そこで、柔軟な就労方法である超短時間雇用を活用して、人手不足を解消し、就労に一定の配慮が必要な人に対する**多様な働き方**の創出に挑戦することにしました。まず、商店街組合の協力で、超短時間雇用について知ってもらう場を設けました。



業務の定義

そして、関心を持ってくれた店舗と取り組みを進めました。具体的には、コーディネーターなどの支援スタッフがヒアリングし、「店主や従業員ではないとできない業務」と「それ以外の業務」に整理しました。

実際に雇用された業務には調理補助、清掃、ホームページ作成などがありました。それらの業務をマニュアル化して、働きづらさのある人の雇用につながりました。



お店の人手不足が解消され、店主は新商品開発や売上アップのためのアイデア作りなど本来やりたかった業務に取り組めるようになる、という効果がありました。

働きづらさのある人にとっては、日常生活の延長線上ともいえる地元の商店街に働く場があることで、「働くこと」へのハードルが低くなる、というメリットがありました。



垂水駅前地区での取り組み

JR「垂水駅」と山陽電鉄本線「山陽垂水駅」の北側にある垂水駅前地区は垂水商店街を中心として駅の利用者や地域の人に親しまれています。どのような業種・仕事があるのか、超短時間雇用の事例をご紹介します。



垂水駅前地区での超短時間雇用の状況

- 1  喫茶店/客席のイス清掃
- 2  鮮魚店/ホームページ作成
- 3  パン屋/パン製造・伝票入力・清掃
- 4  飲食店/炊飯・焼き物調理
- 5  福祉/書類スキャン・ファイリング
(凡例)業種/仕事の内容

今後の展望

今後は、垂水駅前地区での超短時間雇用の導入を進めながら、事例を参考にほかの地域への拡大を図っていきます。そして、人手不足など企業が抱える課題を解決しながら、働きづらい人の雇用創出につながる取り組みを推進していきます。

コラム column

地域と福祉の連携

垂水駅前地区では、商店街を中心として福祉との連携も進んでいます。たとえば、商店街の夏祭りやハロウィンなどのイベントに障害福祉施設が出店・協力し、地域との交流を深めています。障害のある人だけでなく、地域のさまざまな立場の人が積極的に関わりながら、にぎわいづくりや働く環境づくりにも積極的に取り組んでいます。



雇用制度の壁を
乗り越えて

超短時間雇用の理念

企業と 「働きづらい人」を つなぐ 新たなワークスタイル

超短時間雇用が生まれた背景として、障害のある人が雇用されにくい状況があります。令和2年版障害者白書によると、日本では人口の約7%が障害のある人だと推計されています。一方で、労働者人口のうち、企業で働く障害のある人は1%にも満たないといわれています。

障害を抱える人が働きづらい状況はなぜ生まれているのでしょうか。就労において大きな壁になっていると考えられるのは「日本型雇用の特徴」です。



日本型雇用の壁

1 長時間・長期間の就労

従来の雇用制度は「企業が生活保障をすることで、働く人の生活を維持する」という考え方で成り立っています。結果として、週20時間（または週30時間）、年間12ヵ月継続して働くことが当たり前になってしまいました。

障害者雇用率制度においても、企業が障害のある人を雇用していると認められるためには、週20時間以上働いてもらう必要があります。さまざまな事情で長く働けない人たちは、雇用対象の枠に入ることができない状況が生じていると考えられます。

障害者雇用率制度とは？

障害のある人の雇用を促進するため、一定数の従業員（令和3年3月現在43.5人以上）を雇用する事業主は、法定雇用率（法律で定める割合）を満たす人数の障害者を雇用しなければならない、と障害者雇用促進法により定められています。令和3年3月1日に0.1%引き上げられ、民間企業における法定雇用率は2.3%となっています。

2 採用時に行わない職務定義

日本型雇用では、企業に採用されるときに多くの場合「どんな仕事をするか（職務）」が決まっています。採用後、各部署に配置されて仕事が決まっていきます。また、定期的に配置転換があり、そのたびに新たな部署で必要な仕事を柔軟にこなすことが求められます。

配置先でどんな仕事を任されるか分からない。コミュニケーション力が必要とされるかもしれない。企業が採用時に職務定義を行わなくても、そうした状況に対応可能な「何でもできる人」が期待されます。そして、特定の分野でできることがあったとしても、何かできないことや苦手なことがある人は採用されにくい仕組みになっています。

雇用制度の壁を越えて

もし障害のある人を「戦力」として雇用できれば、労働力とは考えられていなかった人たちの就労につながり、企業の人手不足が解消されるかもしれません。それは、障害のある人にかぎらず、子育てや介護などの理由で長時間働けない人にもいえることです。

従来の雇用制度という壁を越えて、どうすれば働きづらい人が参加できるようになるのか、企業とワーカーがお互い気持ちよく働くことができるのか。新しい働き方を模索し、実践をとおして考えてきました。そうして生まれたのが、次ページで紹介する「6つのルール」に基づいた超短時間雇用というワークスタイルです。

超短時間雇用 6つのルール

雇用を円滑に行うために、企業や支援者が守るべきこと



1 採用前に職務内容を明確に決めておく

超短時間雇用では、人材を採用する前の段階で「この仕事をしてもらえれば、部署として助かる!」という職務内容を明らかにしておくことが重要です。そのうえで、週当たりの就業時間や達成目標を決めていきます。



2 定義された特定の職務で超短時間から働く

一般的に障害者雇用での「短時間」が週20時間以上30時間未満であるのに対して、「超短時間」は週20時間未満の雇用を意味します。障害者雇用率の対象にはなりません。通常の障害者雇用にはマッチしなかった人々を歓迎して、一緒に働く仕組みを作っています。



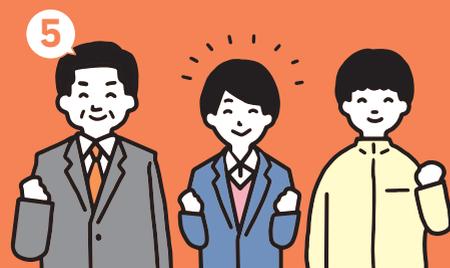
3 職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない

超短時間雇用では、職務を行うために基本的に必要なこと以外は柔軟な配慮をお願いします。たとえば、敬語の使用やスーツの着用を困難とする障害を持つ方の場合、それらが就業において必須かどうかを企業に確認し、対応を相談します。



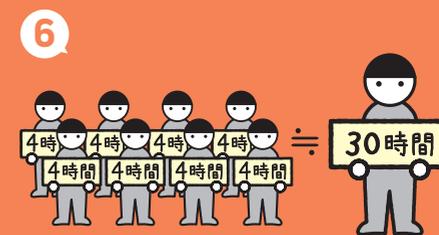
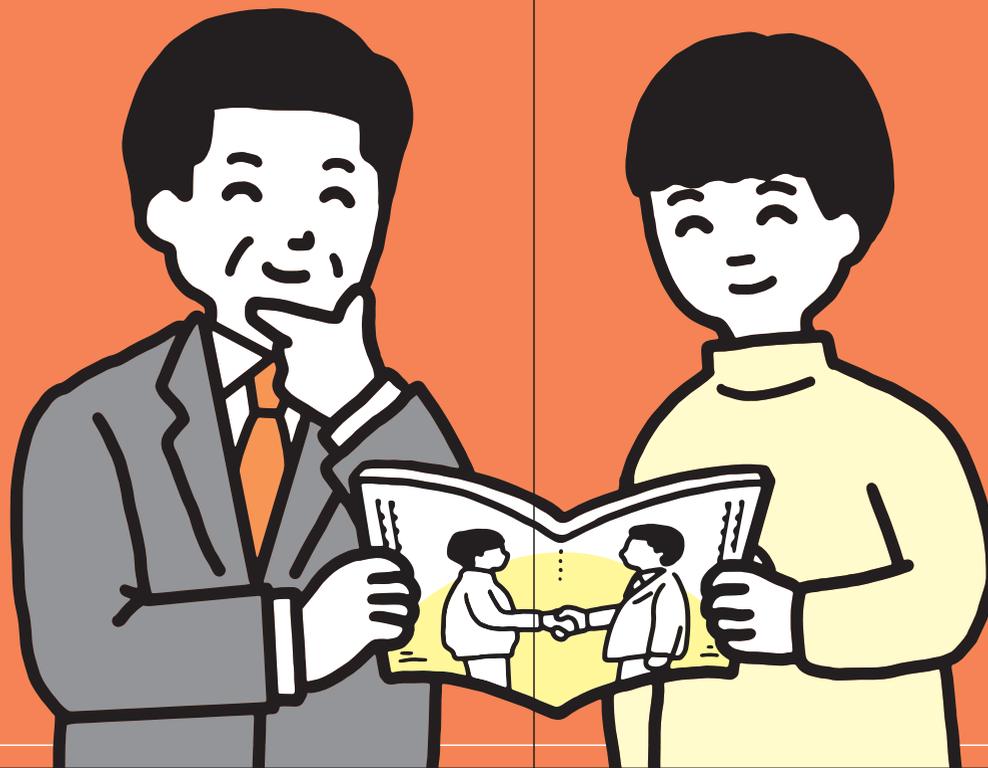
4 同じ場所でともに働く

ワーカーにお願いする仕事を職場から切り離して別の部署に集約するのではなく、同じ環境で一緒に働きます。企業の方にとっては、自分が本来やるべき業務に注力しながら、同時に処理しなければならない別の業務を助けてくれる人がいる。同僚として、共に働く環境をつくっています。



5 超短時間雇用を創出する地域システムがある

雇用したい企業と、働きたいワーカーをつなぐ機能が必要です。神戸市はハローワークと連携しながら、特に超短時間雇用に関しては「しごとサポート」が支援を担っています。



6 積算型雇用率を独自に算定する

超短時間雇用では「積算型雇用率」を提案しています。たとえば、週4時間働く人を8人雇う場合、32時間分の雇用が生まれます。それを週30時間以上の常用雇用労働者の1カウントとして雇用率に算定する考え方です。企業に留まらず、地域で独自に積算することで短時間労働者がさまざまな形で経済活動や地域に参加している事実を伝えます。

1 長い時間働けない人

一般的な障害者雇用では「週20時間以上」の勤務が可能なが、1つの採用条件となります。そして、年間を通じて週20時間以上、安定して勤務することが求められます。条件を満たせるように訓練することも重要ですが、それが困難な人もいます。

例えば

- ◎ 病気や薬の影響で疲れやすい人
- ◎ 定期的な通院が必要な人

2 苦手な仕事がある人

ワーカーが週20時間以上働くためには、企業がその時間分の仕事を用意することが必要となります。一般的には、業務を集約して1人分の仕事を創出する方法があります。しかし、障害特性上どうしても苦手な業務が含まれていた場合、働きづけることが難しくなる人もいます。

例えば

- ◎ メールやパソコンでのやりとりはできるが、直接会話するのが苦手な人
- ◎ 身体機能に制限があり、体を使った業務が難しい人（荷物の運搬など）

自分らしく活躍できるように

神戸市では、日々過ごす地域のなかで「障害のある人が短い時間からでも働けること」を当たり前にするために、市内の企業や商店街で多様な人が共に働ける仕組みづくりに取り組んでいます。体力や体調に合わせて働ける環境と、得意分野を活かして取り組める仕事。それらをおして「こんな働き方もできる」と将来に向けてさまざまな選択肢を示すことができれば、働きたい人にとっても、社会にとっても、プラスになると考えています。

働くうえでのハードル

働きやすい社会を目指して

障害種別や障害者手帳の有無によらず、ワーカーが企業で働くことにはさまざまなハードルがありますが、それを理由に社会から排除されてしまうのは残念なことです。就労意欲があったとしても、働くことに制約のある人にはどんな理由があるのでしょうか。

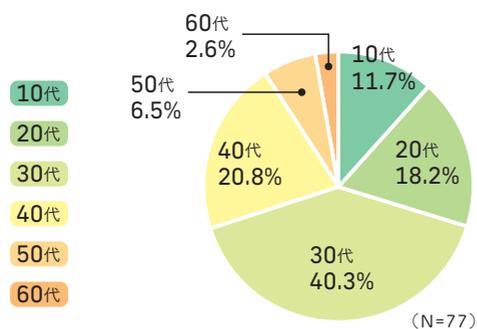
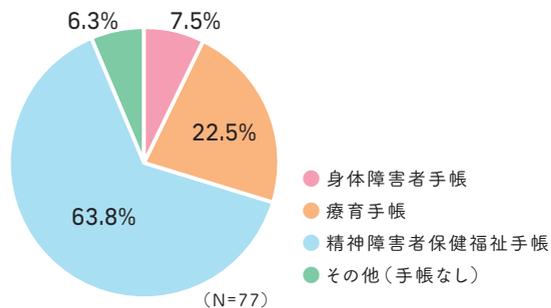


データで見る超短時間雇用 ワーカー編

神戸市における超短時間雇用のワーカーの状況をもとに、超短時間雇用の現状を見ていきましょう。(2020年12月末時点)

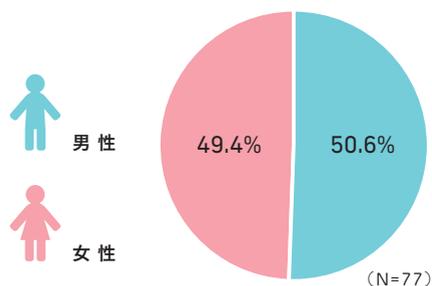
ワーカーの障害種別

障害種別で見ると、精神障害のある人は全体の約64%で、もっとも高い割合を占めています。次いで療育手帳を持つ知的障害のある人、身体障害のある人と続き、障害者手帳のない人も働いていることが分かります。また、障害者手帳の種類によらず、発達障害の診断を受けている人の割合は全体の約20%です。



ワーカーの年齢別 (就労開始の時点)

働きはじめた年齢を集計すると、30代の人がかつても多いことが分かりました。また、20～40代の人がかつての約80%を占めています。短時間から働けるため、これまで働いたことがない人や体力に不安がある人でも就労に挑戦しやすいのではないかと考えられます。

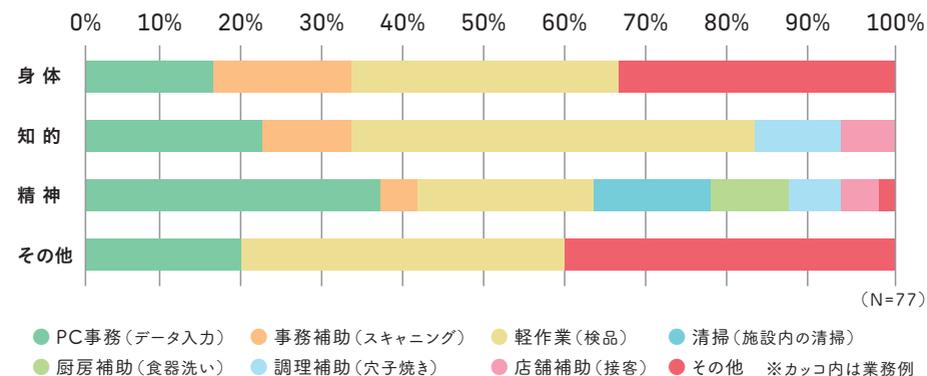


ワーカーの性別

働いている人の性別の割合に、大きな差はありません。男性でも、女性でも、それぞれの生活状況に合わせて、短く限られた時間のなかで働くことができます。

業務内容 (障害種別)

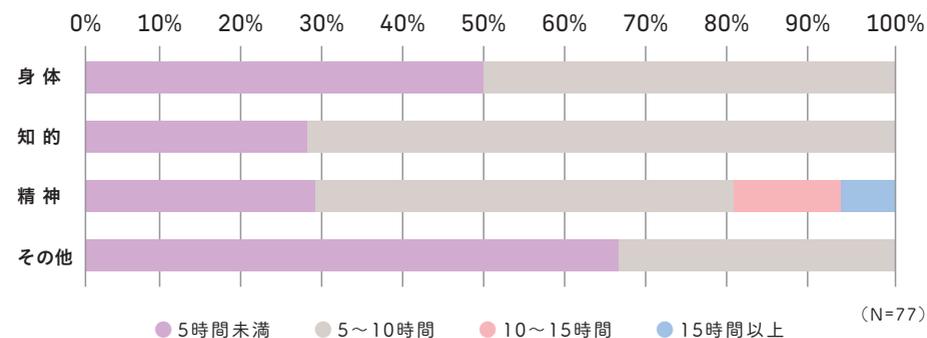
障害の種類によらず、パソコンを使った事務、事務補助、軽作業の仕事に就いている割合が多いです。「その他」の仕事には、資格を活かした専門的な業務や屋外作業、送迎ドライバーなどの業務が含まれます。



超短時間雇用では、働きはじめる前に「どんな仕事をするか」を決めるため、働くなかで新たな仕事を増やすときには、増やしたい仕事の内容をあらかじめ定義しておきます。そうすることで、仕事が増えることへのワーカーの不安や、仕事のミスマッチを減らすことにつながります。

週当たりの勤務時間 (障害種別)

ほとんどの人が、週10時間未満で働いています。なかには勤務時間が増えていく人もいますが、働きはじめたときの勤務時間のまま、何年間も働きつづける人もいます。



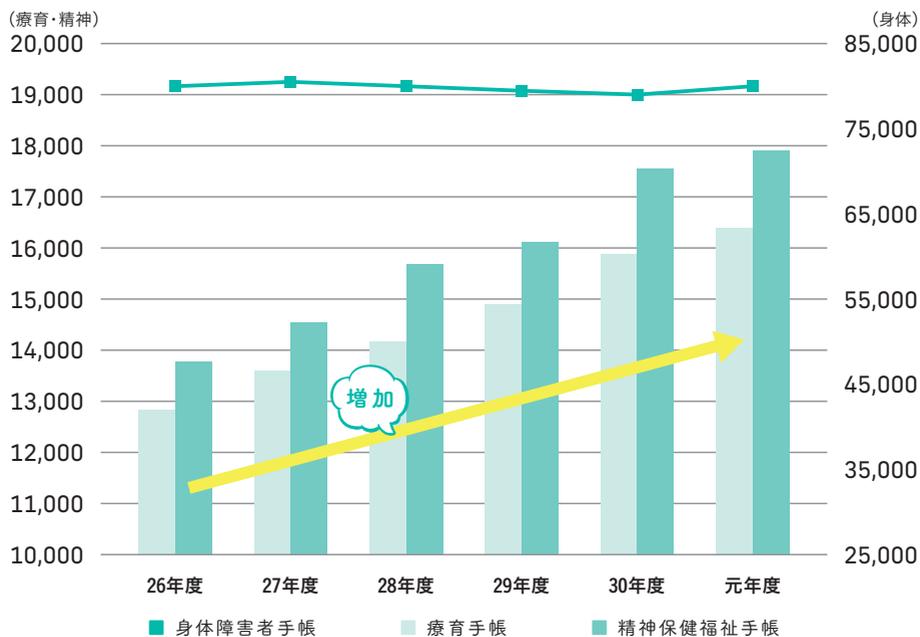
超短時間雇用は、勤務時間を増やすことを前提としていません。会社やワーカーから「時間を増やしたい」という意向があったときは、しごとサポートを含む支援者がワーカーと一緒に慎重に考えます。ワーカーの状況や仕事内容を総合的に見て無理なく働けると判断した場合は、勤務時間が増えることもあります。

障害者を取りまく状況

障害の多様化

社会が人口減少という課題に直面する一方で、障害者手帳を所持する人数は年々増加しており、特に療育手帳(知的障害)と精神保健福祉手帳(精神障害)の増加率が高くなっています。精神障害や発達障害は、疾患名や診断名が同じでも症状・程度・特性は一人ひとり異なるため、生活するうえで必要となる支援もそれぞれ違います。このような障害の多様化に対応するため、働くうえでさまざまな配慮や仕組みが求められます。

神戸市の障害者手帳交付数



障害者手帳とは

身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳の3種類の手帳の総称です。いずれの手帳をお持ちの場合でも、障害者総合支援法の対象となり、様々な支援策が講じられています。

身体障害者手帳

身体の機能に一定以上の障害があると認められた方に交付される手帳で、障害の程度により1級から6級までの区分があります。

療育手帳

知的障害があると判定された方に交付される手帳で、指導・相談及び各種のサービスを受けやすくするために交付しています。障害の程度によりA、B1、B2の区分があります。

精神障害者保健福祉手帳

一定程度の精神障害の状態にあることを認定するもので、精神障害者の方の自立と社会復帰及び社会参加の促進を図るために交付しています。障害の程度により、1級から3級までの区分があります。

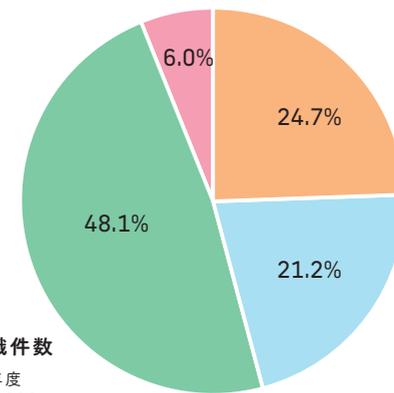
企業等で働く障害者数

民間企業で働く障害のある人は、年々増加しています。厚生労働省によると、全国で令和元年度中に就職した障害のある人の約半数が精神障害でした。また、障害種別ごとに就職件数の推移を見ると、精神障害のある人の伸び率が高くなっています。

- 身体障害者 25,484件
- 知的障害者 21,899件
- 精神障害者 49,612件
- その他 6,168件
- 合計 103,163件

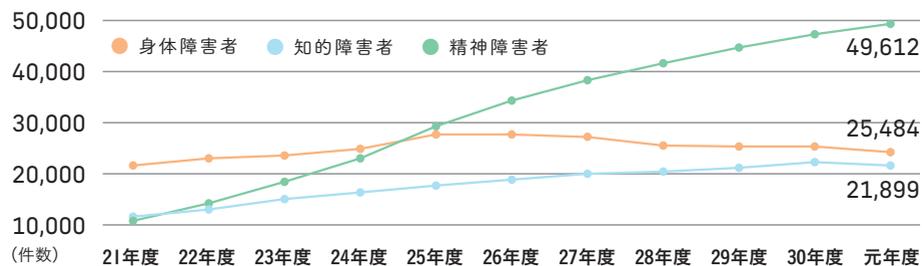
障害のある人の新規就職件数

(出典：厚生労働省「令和元年度障害者の職業紹介状況等」2020年)



障害種別で比較した新規就職件数の推移

(出典：厚生労働省「令和元年度 障害者の職業紹介状況等」2020年)

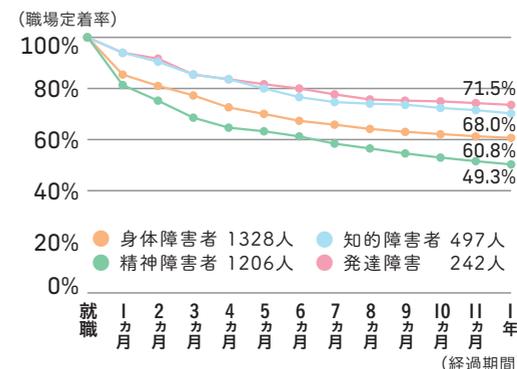


働きつづけることの難しさ

就職する人が増える一方で、働きつづけることには課題が残っています。2017年に行われた調査によると、職場定着率(就職から1年後の時点で働きつづけている人の割合)は、精神障害のある人では全体の半数未満となっています。

障害種別ごとの職場定着率

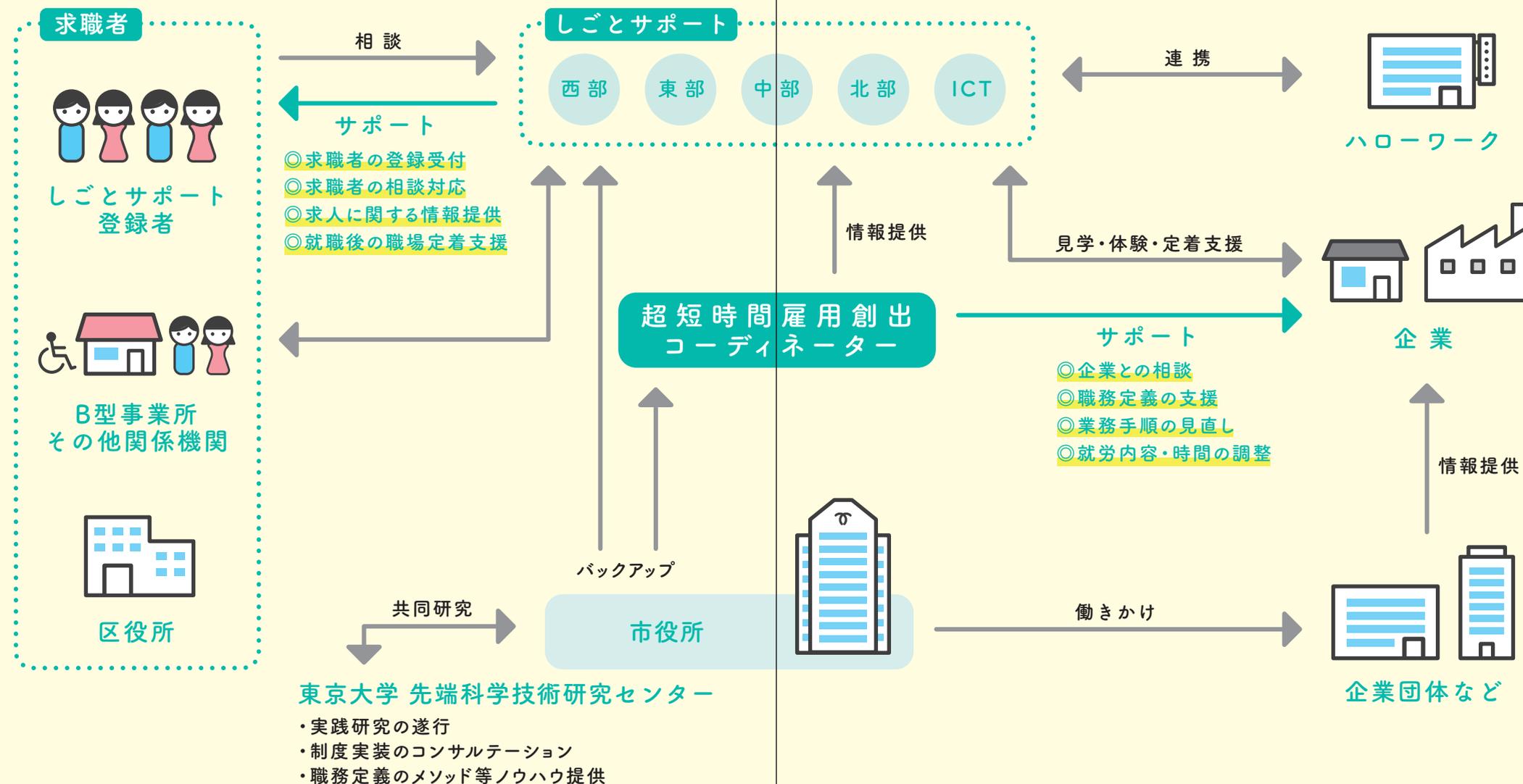
(出典：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構「障害者の就業状況等に関する調査研究」2017年)



精神障害のある人が働きつづけることが難しい理由は何でしょうか。同調査によると、精神障害のある人が3ヵ月未満で離職した理由は「不明」の回答を除くと「業務遂行上の課題あり」が全体の20.1%と最も多く、次いで「障害・病気のため」が16.0%という結果となりました。精神障害のある人に限ったことではありませんが、病気や障害の状況に合わせて、柔軟な働き方ができる環境づくりが求められていると考えられます。

超短時間雇用を 実現するための地域の仕組み

神戸市には、ワーカーとして働きたい人と
ワーカーを雇用したい企業を支援する仕組みがあります。
大きく分けて、しごとサポートが求職者のサポートを
超短時間雇用創出コーディネーターが企業のサポートを担っています。



しごとサポートってどんなところ？

神戸市には「しごとサポート」という超短時間雇用を支援する仕組みがあります。ワーカーの相談窓口となっている各地域のしごとサポートでは労働・福祉・保健・教育・医療などの関係機関や企業と連携し、障害のある方などの就労に関する支援を行っています。

対象となる方

- ◎ 障害者手帳をお持ちの方、発達障害や難病のある方など
- ◎ 就労を希望する方であれば、障害の種別や手帳の有無は問いません

主な業務内容

- ◎ 就労と就労に関する生活面での相談・助言・指導・情報提供
- ◎ 就労に向けた基礎訓練、職場実習の調整、企業開拓
- ◎ 就労後の職場定着支援
- ◎ 関係各機関とのネットワークの構築・連携

各窓口の開設時間

月～金曜日 午前9時～午後5時30分（受付 午後5時まで）
 ※土・日曜日、祝日、年末年始は休み ※しごとサポート中部のみ、第3土曜日を開所（来所は事前予約制）

相談例

- ◎ 仕事を探しているけれど、どうすればいいかわからない
- ◎ 就労支援を受けたい
- ◎ どんな仕事ができるか、一緒に考えてほしい
- ◎ 転職を考えている
- ◎ いま勤めている企業に、障害を理解してほしい
- ◎ 短い時間からでも働きたい

各しごとサポートのご案内 （2021年4月時点）

まずは気軽に、電話・FAX・メールでご相談ください。お住まいの地域、または、働かれている地域のしごとサポートをご利用いただけます。

神戸市内の方 しごとサポート中部

住所：兵庫区駅南通5-1-1 神戸市立中部在宅障害者福祉センター2階
 電話：078-672-6480
 FAX：078-672-6486
 メール：shurou-soudan-info@kobe-shuro.jp
 運営：社会福祉法人 神戸聖隷福祉事業団

東灘区・灘区の方 しごとサポート東部

住所：灘区泉通5-5-13
 電話：078-891-3890
 FAX：078-891-3891
 メール：shigotosupport-tobu@associa-1nd.co.jp
 運営：株式会社 アソシア

北区の方 しごとサポート北部

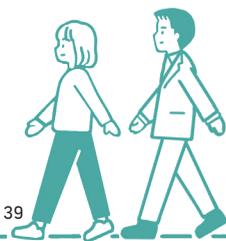
住所：北区藤原台中町1-2-1 北神中央ビル101
 電話：078-982-9598
 FAX：078-982-7110
 メール：job.kobekita@youkikai.or.jp
 運営：社会福祉法人 陽気会

垂水区・西区の方 しごとサポート西部

住所：神戸市垂水区日向2-2-4 垂水日向ビル3階302号
 電話：078-708-2861
 FAX：078-704-4040
 メール：seibu-suishin@sfsuisei.org
 運営：社会福祉法人 すいせい

ICT（情報通信技術）関連での在宅就労等をご希望の方 しごとサポートICT

住所：神戸市東灘区向洋町中6-9 6E-12
 電話：078-822-1073
 FAX：078-845-2918
 メール：kobeict@prop.or.jp
 運営：社会福祉法人 プロップ・ステーション



就労継続支援B型事業所と超短時間雇用の併用

神戸市では、短時間であっても就労した場合、就業訓練を目的とする障害福祉サービスの利用は認められません。ただし、超短時間雇用にかぎって、一定の条件を満たせば就労継続支援B型事業所（以下、B型事業所）のサービスとの併用を認めています。

B型事業所とは？

障害のある人が利用できる「障害福祉サービス」の1つで、一般企業などでの就労が困難な人に就労機会を提供するとともに、能力等の向上のために必要な訓練を行う事業所です。

併用を認める背景

就業訓練のための障害福祉サービスの利用は「（現状では）働くことが困難な人」を対象としているため、短い時間のアルバイト等であっても就労が可能になった場合は継続して利用できなくなることが一般的です。

一方、超短時間雇用の取り組みを進めるうちに、障害などの状況によって長時間働くことが難しい人が一定数存在するということが分かりました。たとえば、1日当たり1～2時間、または週1、2回といった短時間であれば働ける人です。

そのような人たちが日中の活動場所としてB型事業所を利用していた場合、雇用されるとサービスの利用が続けられなくなるため、なかなか就労に踏みだせないという状況がありました。

継続利用の条件について

神戸市では以下の4つの要件を満たす場合、B型事業所を利用しながら超短時間雇いで働くことを認めています。

- 就労開始以前より、B型事業所を利用していること
- しごとサポートの支援により、超短時間雇用に至ったこと
- 週15時間未満の就労時間であること
- 就労時間を除く時間帯において、B型事業所での支援が必要と認められること

併用までの流れ

1

しごとサポートに配置された超短時間雇用創出コーディネーターが、企業に超短時間雇用の説明を行い、職務定義を行います。



2

コーディネーターの情報をもとに、しごとサポートとB型事業所が連携して調整を進めます。併用での就労希望者がいることを、しごとサポートが神戸市へ報告します。



3

神戸市はケース会議を実施し、継続利用の承認に関して協議します。認めた場合は、区役所・精神保健福祉センター・B型事業所へ継続利用承認意見書を送ります。



4

承認の手続きが完了した利用者は、B型事業所を継続利用しながら企業の就労が始めることができます。



※事業所と企業がしごとサポートを介さず雇用調整を進めた場合、併用が認められない可能性があります

ケース会議とは？

超短時間雇いで働きながらB型事業所の利用を続けることについて、課題や問題点がないか、各しごとサポートの責任者と神戸市で協議します。継続利用を希望する人のこれまでの状況や希望、支援者からの意見なども踏まえ、継続利用を認めるかどうかを判断します。

継続利用承認意見書とは？

ケース会議の結果、継続利用が適切と認められた場合に神戸市が発行する文書です。受給者証の発行や更新に関わる部署（区役所・精神保健福祉センター）と、利用中のB型事業所へお送りします。



「自分も働いてみたい」「もっと詳しく話を聞きたい」という場合は、お住まいのエリアのしごとサポートまでお気軽にお問い合わせください。事業所職員の皆さまからの問い合わせもお待ちしています！



Step 2

就職するとき

ワーカーの障害特性などを把握したうえで、業務手順の見直しや調整を行います。状況に応じて、ワーカーがスムーズに仕事を進められるように業務マニュアルを作成することもあります。

少しずつ進みましょう!



この調子でいきましょう!



Step 4

働きつづけるために

定期的な職場訪問や面談などにより、いまの職場での困りごとがないか、ワーカーに確認します。問題点があれば、早期解決のためにワーカーの意向を踏まえて雇用主への助言を行い、職場定着を支援します。

Step 1

就職まで

自分に合った仕事や働き方が分からない人の相談に対応します。就職するまでには、職場見学や作業体験、面接など、さまざまなステップがあり、雇用主である企業やハローワークと連絡を取りながら進めていきます。また、相談者との面談を適宜行い、本人の意向や課題について整理します。

スタート!



支援者の重要性

神戸市では、各地域の「しごとサポート」がワーカーの就職や職場定着をサポートしています。

もしワーカーが誰にも相談できずに適切な支援制度を利用できなかつたら心身の調子を崩して仕事をあきらめてしまう場合もあります。

そんなとき、身近な地域で支える専門的な「支援者」の存在が必要です。

Step 3

雇用されてから

就労期間が長くなると、勤務時間を延ばしたり、新たな業務に挑戦したりすることを雇用側から提案される場合があります。その際、ワーカーの状況やこれまでの経緯などをもとに勤務条件の変更が可能かどうか、企業とワーカー、関係機関などの間に入って調整します。

慣れてきました!



Q.1

働くとき、
どう思いましたか？

短い時間でも働き
はじめることがうれしかったです。

働く場所を見つけられずに
自信をなくしていたので、
いいお話だと思いました。

Q.2

働くにあたって、
ご本人にどのようなことを
期待しましたか？

生活のリズムを整え、
前向きな気持ちになってくれること。

働いて役に立つことに
自信が持てるようになること。

Q.3

働くことに対して、
何か不安に思うことは
ありましたか。

コミュニケーションを取るのが
苦手で不安でした。

働くことで少しでも自信を持ち、
一歩ずつ進んでいけばいいと
思っていました。

Q.4

働きはじめてから、
ご本人にどのような
変化がありましたか？

少しずつ前向きになりました。

仕事以外でも、
自発的な行動が増えました。

Q.5

ご本人に困った様子や
つらそうな様子が見られたとき、
どのように対応しましたか？

「指示されたことがすぐできなくても、
少しずつ慣れていけばいい」と
肯定的な言葉をかけました。

「相手の話をしっかり聞いて、
分かりにくいことは
聞きかえすようにすればいい」と
話しました。

Q.6

仕事について、
ご家庭でどのような話をしますか？

本人は具体的な話をするのが
苦手なので、気持ちを理解することを
大切に話を聞いていました。

仕事でほめられた話を
話してくれるので、
よく聞くようにしています。

Q.7

これから、ご本人に
どのようなことを期待していますか？

いきいきと前向きに働き、
そして自立できるように
なればうれしいです。

しごとサポートの方に
サポートしてもらいながら、
役に立つ人になってくれればと
願っています。

Q.8

超短時間雇用という
働き方について、
どう感じていますか？

少しずつ職場に慣れながら
仕事が合うかどうかを試せるので、
本人の負担が少なくいいと思います。

フルタイムで働くことが
きびしい人の場合、
とてもいいシステムだと
感じています。

ワーカーの家族の声

超短時間雇用で働くことを
身近にいる方々はどのように感じているのでしょうか。
ワーカーのご家族の声を紹介します。



有限会社 陸ノマル井パン
ワーカー Tさん

社会復帰のステップとして

超短時間雇用は、社会に一步踏み出したい人にとって足がかりになる働き方ではないでしょうか。就労継続支援B型事業所に通いながら短い時間で働いて、自分の基盤を作るにはいいと思います。

僕がB型事業所に通所する目的は、生活リズムを整えること。通わなければ、いつまでも寝てしまって家から出られないかもしれません。超短時間雇用の仕事は週1回2時間と決まっているので、その仕事だけで日常のペースを整えることは難しいです。

一方で、B型事業所では得られないものとしては、超短時間雇用をとおして1人で生きていくお金を自分で稼いでいる満足感があります。B型事業所と超短時間雇用、それぞれに欠けている点を補って働くことができています。

僕の場合、働く時間の長さは決まっていますが、どの時間帯に働くかはある程度調整してもらえます。プライベートの時間を柔軟に使えるところもいいですね。友だちと趣味として写真を撮り始めたり、バイクのツーリングに出かけたりしています。

この先どんな働き方をしたいか、どこか企業に属すのか、考えているところです。自分のペースに合わせて在宅で仕事ができるといいのかもしれない。いまは伝票入力のみですが、「ゆくゆくは伝票の集計もお願いしたい」と相談を受けているので、そこまでできるようになるのがいまの目標です。

(2020年12月/しごとサポート西部にて)

Tさんのポイント

フルタイムでの就労に踏み出すことが難しかったTさんは、超短時間雇用にチャレンジしました。どのような理由があったのでしょうか。

ポイント1 体調に合わせて働ける環境

疲れやすく、日中に眠気がつきまとうこともあるTさん。体調が安定しないという障害の特性を雇用側は理解して、休みの希望にも柔軟に対応しています。長い時間働けない人、苦手なことがある人には、どのような理由があるのでしょうか。

P.31～32

「働きやすい社会を目指して」へ

ポイント2 就職へのハードルを下げる

フルタイムで就職するか、就労継続支援B型事業所への通所を続けるか。その2択で悩んでいたTさんは、就職に対してハードルを感じていました。そこで提案された方法が、B型事業所と超短時間雇用の併用です。社会復帰に向けた段階的な方法として注目されています。

P.41～42

「B型事業所と超短時間雇用の併用」へ

ポイント3 支援員のサポート

しごとサポートの支援員がマル井パンから伝票を借りて、事業所での練習を提案してくれたおかげでTさんの就労前の不安が取りのぞかれました。ワーカーの就労を支援するしごとサポートに相談したい場合はどうすればいいのでしょうか。

P.39～40

「しごとサポートってどんなところ？」へ

ポイント4 心の負荷が少ない

決まった時間に、決まった仕事をする超短時間雇用。基本的にその時々で仕事量や時間が増減しないため、心の負荷が少ない点が働きやすさにつながっています。神戸市のワーカーはどのような仕事内容で、どれくらいの時間働いているのでしょうか。

P.33～34

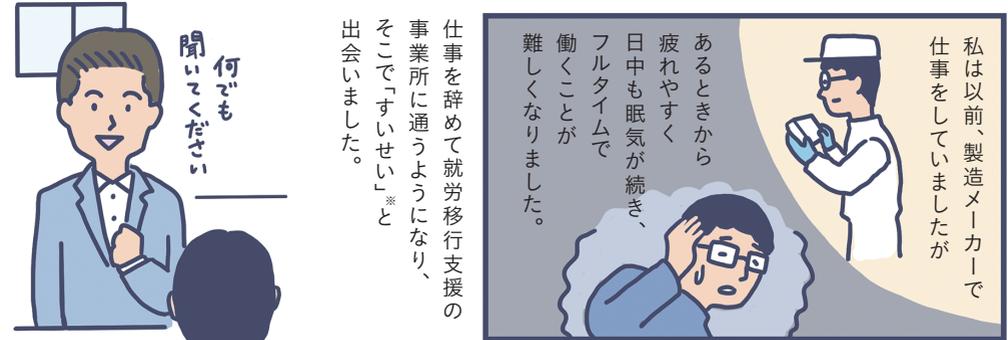
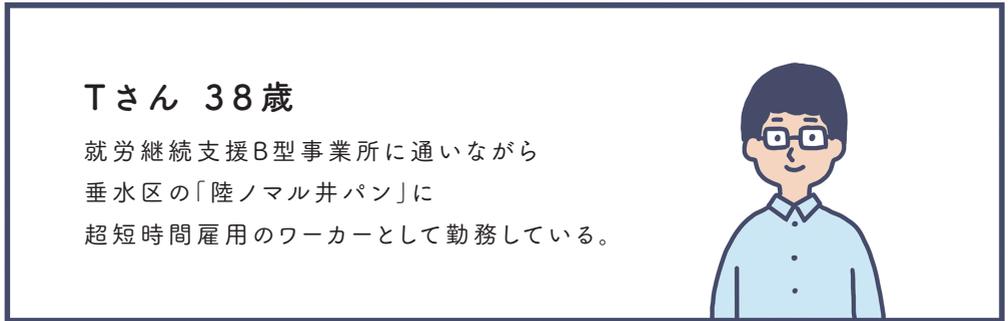
「データで見る超短時間雇用」へ

コラム column

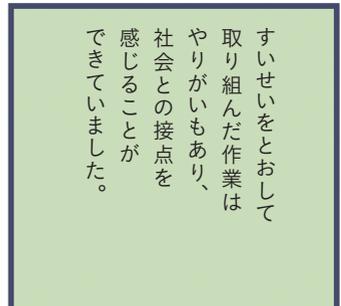
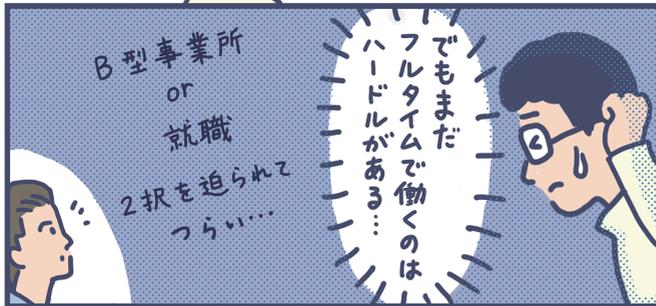
体験で不安を軽減

超短時間雇用では、コーディネーターが企業と職務定義を行なった後、企業見学・作業体験の機会を設けます。そこでワーカーは実際に働く場所を確認し、作業に取り組んでみます。作業体験では、しごとサポートの支援員が同行し、企業が求めている作業をワーカーがきちんと行っているか、もっと作業しやすい方法はないか、ワーカーが気になっていることはないか、などの注意点を一緒に確認します。

作業体験は、実際の出勤スケジュールに合わせて複数回行います。ワーカーの生活リズムと合っているか、体力的に無理をしていないか。企業とワーカーそれぞれが「できる！」となれば、次のステップへ進みます。このように、働く前に感じる不安ができるだけ少なくなるように支援員は取り組んでいます。



※垂水区で障害者の就労支援を行う社会福祉法人



海鮮寿司処 増田屋
ワーカー Aさん



「できる仕事」で貢献する

誤解を恐れずに言えば、増田屋での仕事は「やりたい仕事」ではありませんでした。昔はカメラマンになるという夢があって、写真の学校にも通っていましたが、でも僕にはその適性がなくて、生きているかぎりは現実を見ていく必要があったんです。「やりたい仕事」ではなくてもやってみたら楽しいこともあったし、やりがいを見つけることができました。

自分が「やりたい仕事」を基準に仕事を考えると視野がせまくなり、なかなか働く機会を得られなくなります。障害のあるなしに関わらず、できることとできないことがありますよね。たとえば僕は会話する能力はあるけど、状況を判断する能力が低い。そんな風に自分に「できる仕事」を考えていったほうが、いい方向に行くと考えています。実際にいまの職場で僕はいい経験をして、少しでも人の役に立つ

仕事ができ満足しています。

いきなり雇用保険適用の1日4時間、週5日の働き方に取り組んでも、おそらく続いかなかったと思います。もっと働いてみたい気持ちがありますが、心身のバランスとしてそれができないから、いまの働き方が僕にはちょうどいいと感じています。

お休みの日に友だちと増田屋へ食事をしに来ることもあって、そんなときにも社長はやさしく声をかけてくれるんです。当たり前のようにスタッフとして接してくれることが、とてもありがたいです。

(2020年12月/増田屋にて)

Aさんのポイント

初めての飲食仕事に戸惑いもあったというAさん。

2年半以上も就労が続いている成功の裏には、身近なところで支える人たちの存在がありました。

ポイント1 働きやすい人間関係

Aさんは障害の特性上、耳から入る情報を一度で理解しづらく、予想外の出来事への対応が難しいところがありました。苦手な部分を理解しながら共に働いてくれる企業の人間関係のおかげもあり、働き続けられています。ワーカーが働きやすくなるために、企業や支援者はどんなことができるでしょうか。

P.29～30

「超短時間雇用 6つのルール」へ

ポイント2 支援者の存在

飲食の業務も、炊飯の大きな機械の取り扱いも初めてだったAさんの不安な様子を見て、ごとサポートの支援員が作業工程のマニュアルを用意してくれました。ワーカーの就労をサポートしてくれる身近な支援者の存在はとても大切です。

P.43～44

「支援者の重要性」へ

ポイント3 就業定着

Aさんは「社長や上司が、スタッフとして普通に接してくれることがありがたい」と話します。職場での働きやすさは長期間の就業に結びつき、2年半も続いています。しかし、一般的には障害のある人の職場定着率にはまだまだ課題が残っています。

P.35～36

「障害者を取りまく状況」へ

ポイント4 地域で働くことができる

垂水区にある増田屋は、Aさんの両親も昔からよく知るお店でした。地元で働くことはAさんにとっても、家族にとってもうれしいことで、安心して見守ってもらっています。ほかのワーカーの家族は、どのような思いを抱いているのでしょうか。

P.45～46

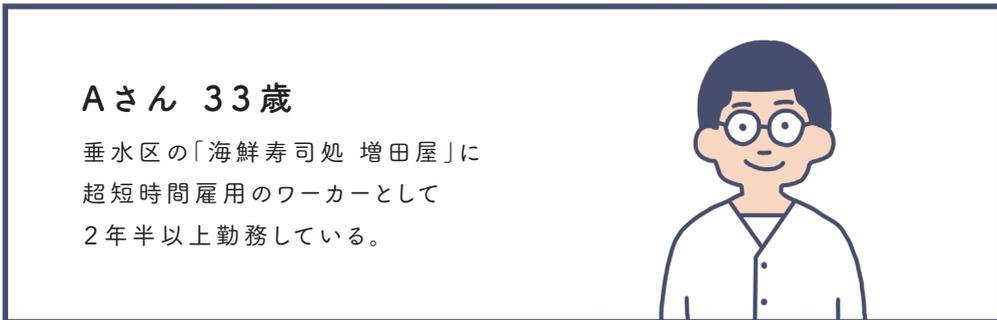
「身近なところで支える人」へ

コラム column

人の役に立つことがうれしい

超短時間雇用ではあらかじめ業務内容を決めておいて、その仕事ができる人をワーカー候補者としてしごとサポートが支援します。仕事内容はさまざまですが、会社にとって「誰かがしてくれたら助かる」業務が中心となります。仕事を手伝う人が来るため、共に働く従業員の方の助けになります。

自分が得意なことやできることで会社やお店の役に立つと同時に、「〇〇会社で働いている」という社会的役割や所属を持つことも、ワーカーにとってはうれしいことです。



障害のある人と超短時間雇用

障害や病気のある人が企業で働きづらい。

働きやすくするためにどうすればいいかわからない。

それらの課題を解決するために、超短時間雇用の取り組みがあります。

働けない事情

厚生労働省の「令和2年版障害者白書」によると、日本の総人口に対して障害のある人の割合は約7.6%と推計されていますが、民間企業等で働く障害者は労働者人口の1%に満たないといわれています。

また、神戸市の「令和元年度神戸市障がい者生活実態調査」によると、障害のある人のなかで約3割の人が年齢や心身の状態、家庭の事情などで「働けない」と回答しています。さらに年代別に見ると、18～39歳の比較的若い世代でも15%前後の人が「働けない」と回答しています。

同実態調査において、働けない理由としては「障害や病気働くことができない」と回答した人がもっとも多く、約3割を占めています。そして「障害のある人が働くために必要なこと」についての回答結果は以下のとおりです。障害特性に応じた配慮と、短時間での勤務が求められていることが伺えます。

- | | |
|---------------------------|-------|
| ① 職場に障害の理解やサポートがあること | 38.9% |
| ② 職場に障害者に配慮した設備などが整っていること | 33.3% |
| ③ 短時間勤務や週の数日のみ働ける職場を増やすこと | 27.7% |



「働ける」を増やす取り組み

障害のある人にはそれぞれに得意なことがある一方で、障害特性により「できないこと」「苦手なこと」がかならずあります。そのため、超短時間雇用では働きはじめる前に「どのような仕事をするか」「週当たりどれぐらいの仕事量があるか」を決めておくことをルールとしています。

また、新しい仕事を増やすときや働く時間を延ばすときには、支援者が企業との間に入って調整します。そうすることで、ワーカーの方々が働く前に感じる不安が少しでも減るとともに、いまの体調や状況に合わせた働き方が続けやすくなると考えています。働いた経験がない人でも短い時間からであれば挑戦しやすい、という側面もあります。

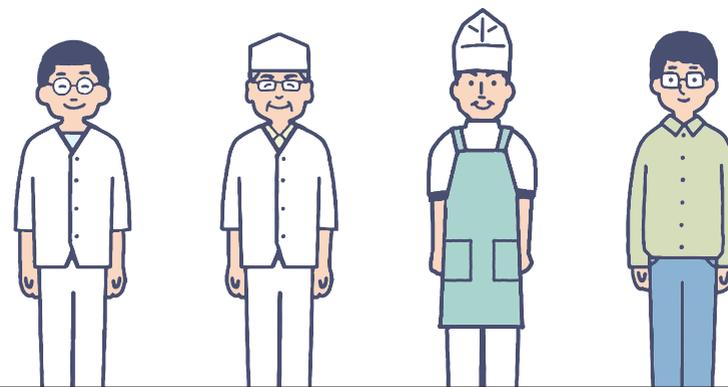
お互いが幸せになる働き方

いま、一部の企業にとって大きな問題となっているのが「人手不足」。超短時間雇用では、企業から「誰かがしてくれたら助かる」という仕事を定義して、その仕事ができるワーカーにお願いすることで、ワーカーも企業も幸せになれる働き方をつくろうとしています。そして、ワーカー自身にとって身近な会社やお店で働くことで、地域全体が元気になる効果もあると考えています。

超短時間雇用のいいところ

超短時間雇用は、短い時間ですが企業に直接雇用されます。そのため、パートタイム・アルバイトと同じように賃金をもらいながら働くことになります。ワーカーが自分らしく働く経験や社会的役割・所属を得ることで、働く自信につながるのではないのでしょうか。また、週20時間未満の雇用は「障害者雇用率」の対象とならないため、障害者手帳のない発達障害や難病のある人でも参加しやすくなっています。

皆さんにとって身近な場所で、ご自身の得意なことで、会社やお店の役に立つ仕事に挑戦してみませんか？





私らしく 活躍できるように

ワーカーの声・サポートする人・雇用の現状

一般企業等で働くとしたら、あなたはどのように働きたいと考えていますか？

フルタイムでしっかり働きたい、好きなお店で働きたい、自分の能力を活かして働きたい、体調を優先して働きたい……。それぞれの状況によって、希望する働き方は異なります。

神戸市では、障害のある人もない人も相互に人格と個性を尊重しながら、共に暮らすことのできる社会の実現を目指してさまざまな施策に取り組んでいます。そのなかでも特に「働くこと」への支援を積極的に行っています。週20時間以上のいわゆる一般就労はもちろん、ICT(情報通信技術)を活用した在宅就労の促進などがその例として挙げられます。

施策を進めるなかで、働く力があるにも関わらず、個々の障害特性などの理由から長時間の就労が困難な方の社会参加を促進する支援策として「超短時間雇用創出プロジェクト」をスタートさせました。

地域の関係機関や企業など、多くの方々にご協力いただき、貴重なご意見をもとに何度も議論を重ねました。そして、先行して取り組んでいる他の企業や自治体の状況を参考にしながら、2017年度から本格的な取り組みを始めました。現在では70人を超える障害のある方などが企業に雇用され、各々の障害特性や状況に合わせた働き方で社会参加・社会貢献を実現しています。

本事例集では、障害やその他の状況から「短い時間で働きたい」という人が、自分の得意なことを活かして活躍する様子や、そのような働き方を希望する人を支える仕組みについてご紹介しています。皆さまが「自分らしく働く」ことへ一歩を踏み出すきっかけになれば幸いです。

超短時間雇用のほかにも、神戸市ではこれからも「働きたい」「働き続けたい」という思いのある皆さまを後押しできるよう、関係機関と連携して効果的な取り組みをさらに進めていきたいと考えています。

神戸市 福祉局 障害者支援課

目次

ワーカー編 for WORKER

55	働くワーカーの声
45	ワーカーを支えている存在
37	超短時間雇用の現状
31	超短時間雇用の理念

※企業編は、P.1よりご覧ください

発行：神戸市(福祉局障害者支援課)

監修：東京大学先端科学技術研究センター 准教授 近藤武夫、特任助教 松清あゆみ

編集：柿本康治 写真：青木遥香、岩本順平(DOR)P13-14 イラスト：一二三かおり デザイン：藤原幸司(4S DESIGN)

神戸市広報印刷物登録 令和2年度第587号(広報印刷物規格A-1類) 令和3年3月発行