

# 大学発アーバンイノベーション神戸 研究成果報告書



大学発アーバンイノベーション神戸  
University's Urban Innovation Kobe

研究課題名：大学における障害のある人の超短時間雇用の有効性の検討  
ーインクルーシブシティKOB Eを目指してー

研究期間：2022年4月～2024年3月

交付決定額(研究期間全体)：3,000千円

申請区分：一般助成型  
課題番号：A22109

研究代表者：神戸大学大学院人間発達環境学研究科  
助教 山本健太



# 1. 研究成果の概要

## 研究1：雇用に至るまでの問題の整理

- 研究対象となることへの抵抗感や履歴書作成の困難，超短時間雇用に向いている研究室と向いていない研究室があることが示唆された。

## 研究2：超短時間雇用の有効性の検討

- 雇用主側では，時間をいかに作り出すかが課題となった一方で多様な人が混ざることで実現できる硬直した関係性を打破できることが示唆された。
- ワーカー側では，新たな場で働く経験や新たなスキルを獲得できた一方で賃金の向上には結びつきにくいことが示唆された。
- 学生側では，障害や新たな雇用モデルの仕組の理解が深まった一方で実現が難しだろうという感想を得ることができた。

## 研究3：実践によって生じるであろう課題の事例取集

- 労務管理では，雇用主が作業日時の変更調整への対応の負担が生じた。
- 障害特性への対応では，事前に配慮事項の共有されるため問題がない一方で学生への障害理解の促進が必要であった。
- コーディネーターへの負担では，超短時間雇用にかかる仕事以外の仕事を多数抱えているため専門部署の設立のニーズが示唆された。



## 2. 研究成果の学術的意義や社会的意義

### 学術的意義

- 障害のある人のための仕事を作り出すのではなく、あくまでも自分たちが困っていることを仕事として切り出す
- 従来の職業リハビリテーションから逆転の発想

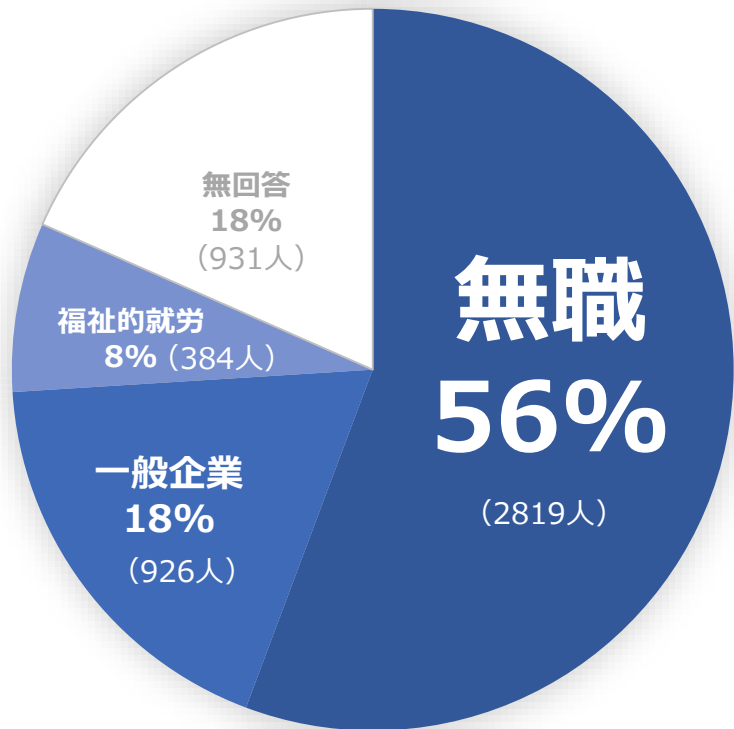
### 社会的意義

- 障害のある人の雇用機会の確保, 月額収入の向上, 社会参加の場の拡大
- 2024年4月1日に施行された孤独・孤立対策推進法への貢献
  - ー働くことは経済的自立だけではなく社会的つながりを生み出す
- 共生社会への第一歩
  - ー明日, あなたの隣の部屋に困難を抱える人が引っ越してきたらどうだろうか?
  - ー地域じゃない, 隣近所だ
  - ー自分も何かしらの事情をもった人の一人

### 3. 研究開始当初の背景

神戸市における一般企業で働く障害者は  
全体の約18%

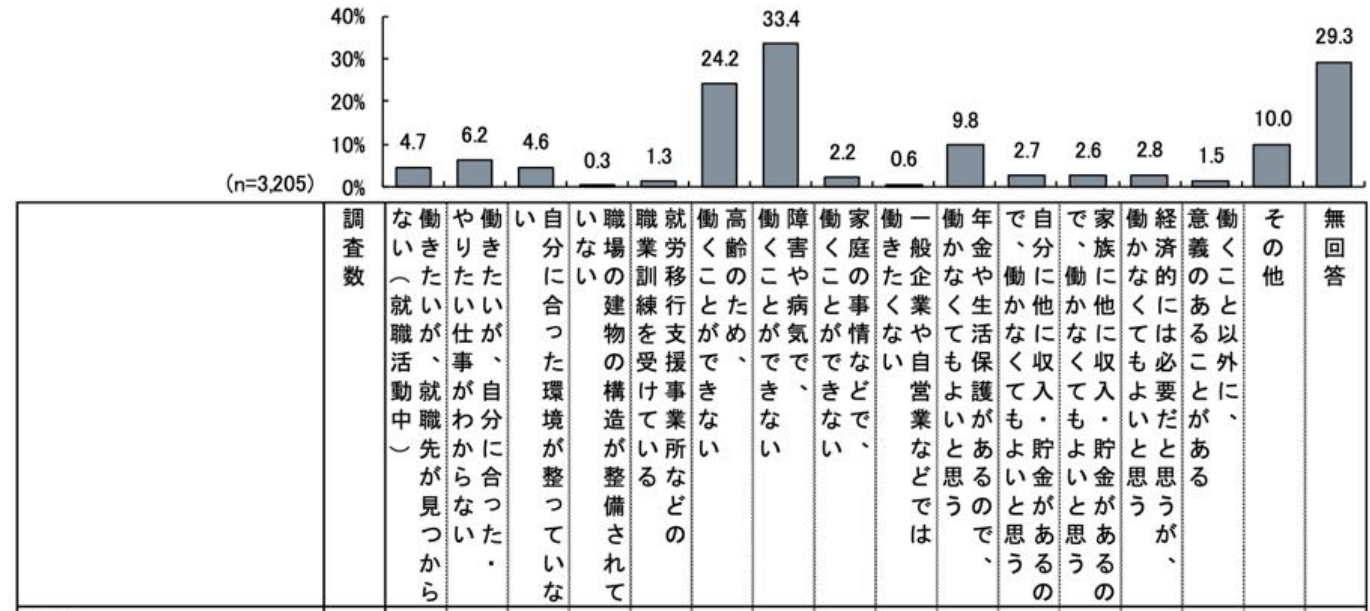
**約半数** が **無職**



神戸市における障害のある人が一般就労していない理由  
上位5項目（その他，無回答を除く）

- ・ 障害や病気で働くことができない
- ・ 高齢のため働くことができない
- ・ 年金や生活保護があるので働かなくてよい
- ・ 自分に合った・やりたい仕事が見つからない
- ・ 自分に合った環境が整っていない

図表 51 一般就労していない理由(MA)

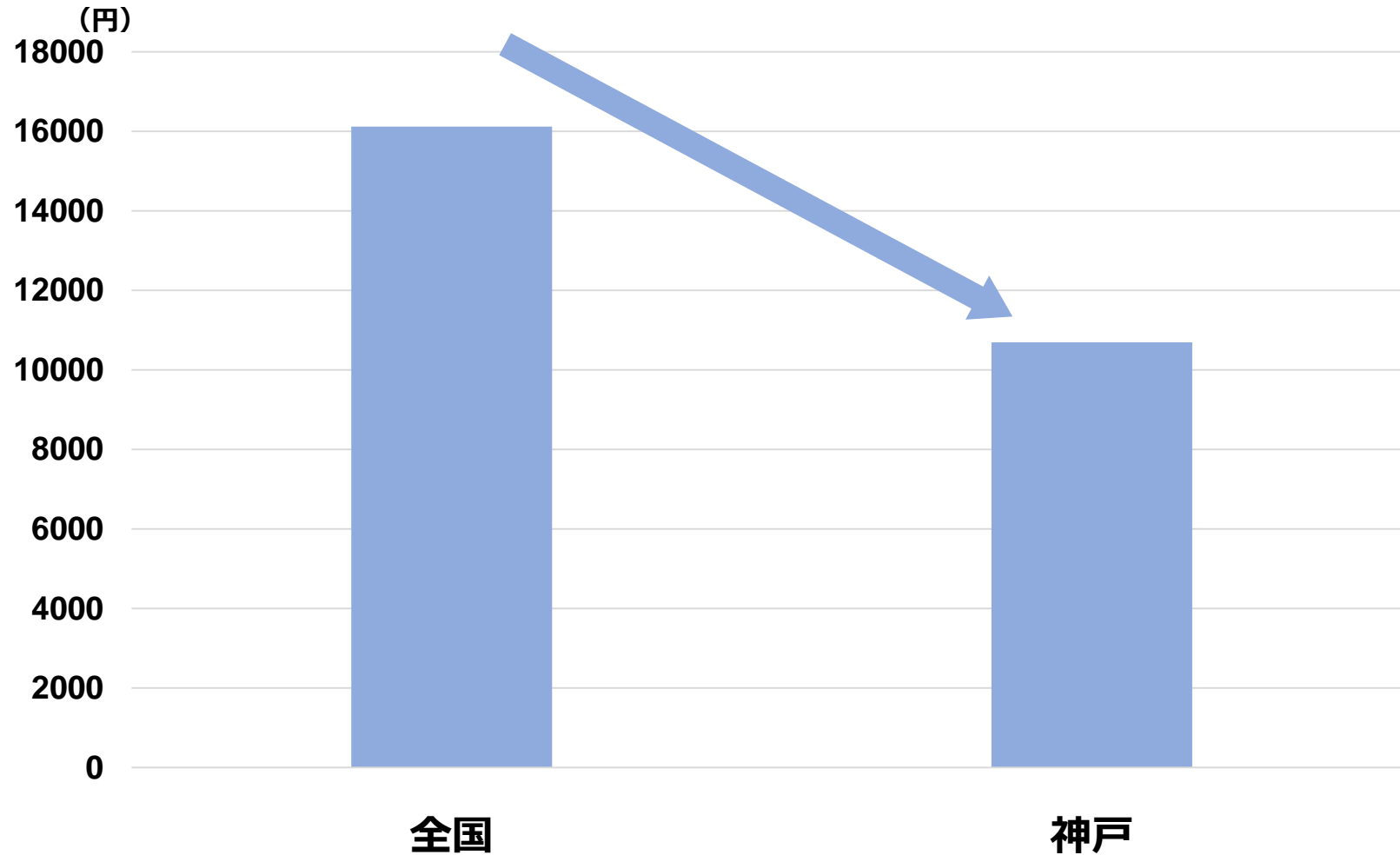




### 3. 研究開始当初の背景

#### 神戸市における就労継続支援B型の平均工賃は全国平均よりも6000円ほど低い

全国平均：16,120円 神戸市平均：10,690円





### 3. 研究開始当初の背景

#### 障害者雇用率制度（法定雇用率）

従業員が一定数以上の規模の事業主は、従業員に占める身体障害者・知的障害者・精神障害者の割合を「法定雇用率」以上にする義務がある。（障害者雇用促進法43条第1項）

#### 週所定労働時間：週30時間（日/6h）の壁。

週所定労働時間		30時間以上	20時間以上30時間未満
身体障害者		1	0.5
	重度	2	1
知的障害者		1	0.5
	重度	2	1
精神障害者		1	0.5※

※ 精神障害者である短時間労働者で、①かつ②を満たす方については、1人をもって1人とみなす。

①新規雇入れから3年以内の方 又は 精神障害者保健福祉手帳取得から3年以内の方

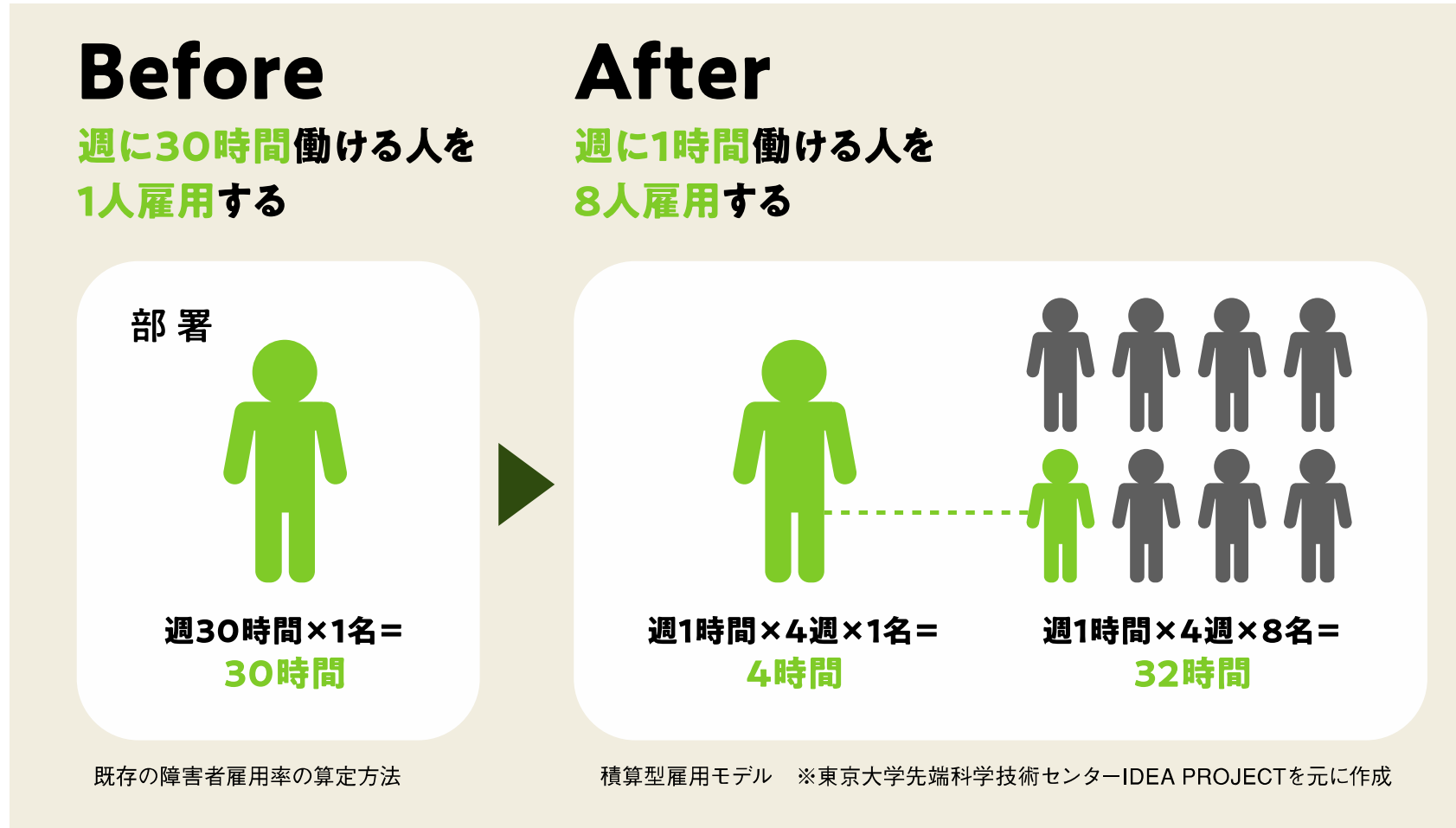
②令和5年3月31日までに、雇い入れられ、精神障害者保健福祉手帳を取得した方

あくまで30時間「安定して」働くことができる人の募集

### 3. 研究開始当初の背景

**超短時間雇用**：週20時間未満の雇用のことを意味する。

東京大学先端科学技術研究センターの近藤武夫教授が提案する新たな雇用モデル





## 4. 研究の目的

神戸大学における障害のある人の雇用機会の創出と月額収入の向上, ならびに学生へ多様な働き方の周知をおこない, インクルーシブな街づくりの第一歩を生み出す

### 【研究1】 雇用に至るまでの問題の整理

### 【研究2】 超短時間雇用の有効性の検討

雇用主：雇用側の作業負担の軽減／学生の障害者雇用への知識の増加

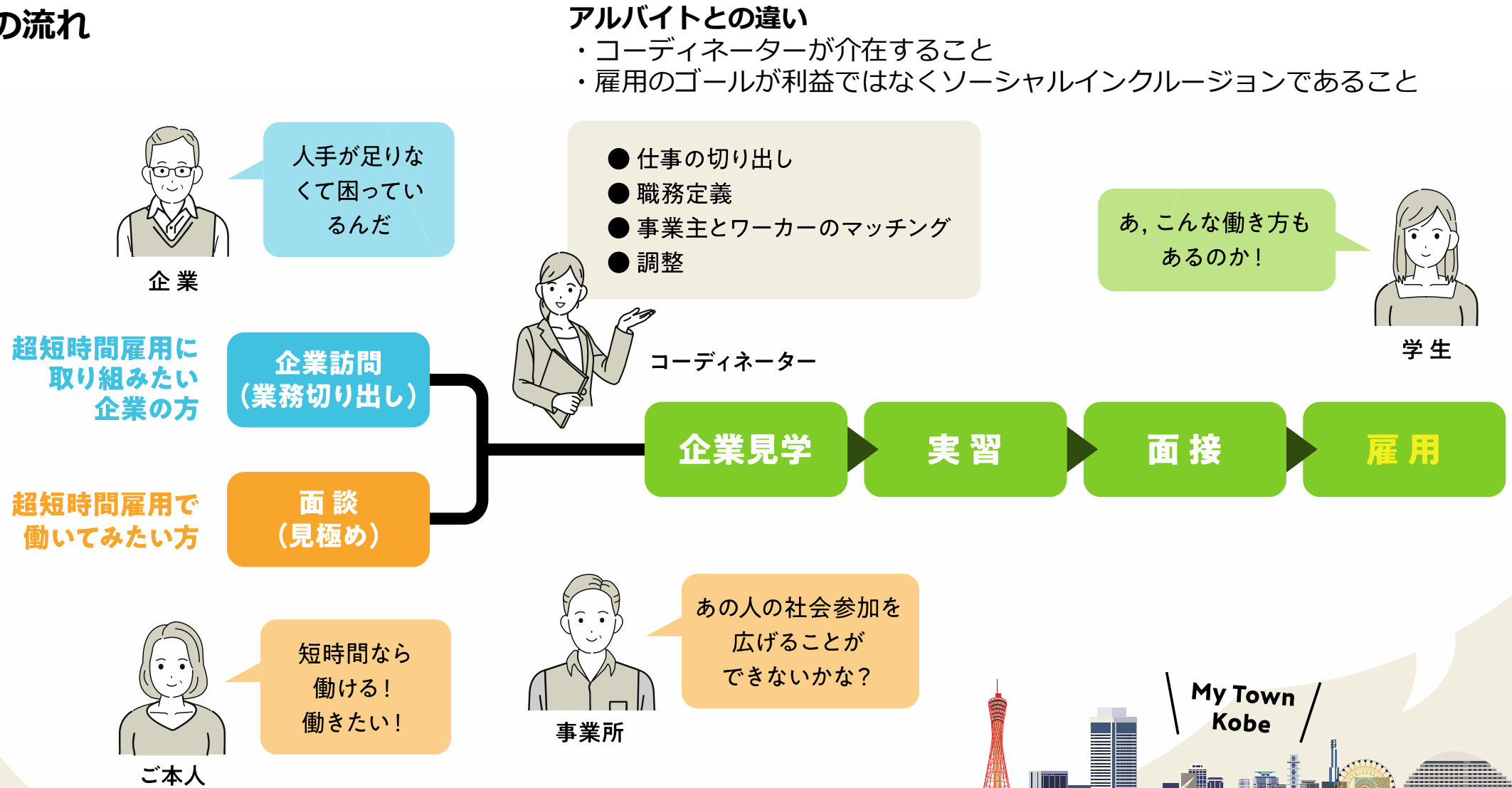
ワーカー：生活リズムの変化（起床・睡眠）／外出日数／作業スキルの変化／月額収入の変化／精神的健康

### 【研究3】 実践により生じるであろう労務管理, 障害特性への対応困難, コーディネーターの負担などの事例収集



# 5. 研究の方法

## 雇用までの流れ





## 5. 研究の方法

### 対象者

超短時間就労に意欲を示しデータベースに登録されている障害のある人1名。

### 職務内容

フェーズ1：物品購入時の会計システムへの入力業務，出張の旅程検索。

フェーズ2：研究室および実験室の掃除。  
(会計システム入力業務が複雑であったため職務定義の変更)

### 雇用期間

2023年10月～2024年2月，2週間に1回，1回あたり2時間，期間中合計8回

### その他

コーディネーター，学生へのインタビュー

## 【研究1】雇用に至るまでの問題の整理

### 研究対象となることへの抵抗感

#### 履歴書の壁

- 「過去を振り返ることが辛く、記入することができません」
- 1日で書き上げることができるであろう書類に1ヶ月以上の時間を要する
- 履歴書がないと働くことができない雇用ルールの変更



#### 超短時間雇用に向いている研究室と向いていない研究室

- 仕事の発生が不定期的な研究室  
(今週は入力業務があるが次回はあるかわからない…)
- 仕事の発生が定期的にある研究室  
(鉱山に含まれる不純物を除去してほしい)



鉱山に含まれる不純物を除去しているワーカー@東京大学  
(1週間に1回, 2時間の勤務)

# 6. 研究成果

## 【研究1】雇用に至るまでの問題の整理

2022年7月～2023年10月まで雇用実施に至らなかったためパンフレットを作成

みんなにやさしい新しい働き方

Q

### 超短時間雇用ってナニ？

障害や病気によって長時間働くこと難しい方が週に1回、1～2時間から働ける雇用モデルです。

A

### What's 超短時間雇用

神戸大学大学院人間発達環境学 研究科山本健太研究室も超短時間雇用モデルの研究を通じて街づくりに参加しています。

**Before**  
既存の雇用モデル

部署  
週30時間×1名 = 30時間

**After**  
積算型雇用モデル

週1時間×4週×1名 = 4時間  
週1時間×4週×8名 = 32時間

洗いもの

ゴミ捨て

掃除機

シュレッダー

### 市民ひとりひとりが「超短時間雇用」を通じて、神戸の街づくりに参加できます。

企業の参加

- 人手不足の解消
- 業務効率の改善
- 新規事業の着手

ご本人の参加

- 月収収入の向上
- 活動量の増加
- 生活リズムの獲得
- 仕事スキルの獲得
- 参加の場の拡大
- 人間関係の幅の拡大

施設の参加

利用者の自己実現への貢献

学生の参加

多様な働き方の理解及び知識の獲得

神戸大学大学院人間発達環境学 研究科 山本健太研究室  
令和4年度～令和6年度 神戸市若年学生研究者の研究活動助成費助成大学発アーバンイノベーション神戸大学研究者募集型（一般参加区分）  
研究課題：大学における障害のある人の超短時間雇用の有効性の検討  
インフルエンシアターKOBEBEを担任して

プロジェクト研究HP

### 雇用までの流れ

- 仕事の切り出し
- 職務定義
- 事業主とワーカーのマッチング
- 調整

人手が足りなくて困っているんだ

超短時間雇用に取り組みたい企業の方

企業訪問（業務切り出し）

超短時間雇用で働いてみたい方

企業見学

実習

面接

雇用

あの人、こんな働き方もあるの？

あ、こんな働き方もあるの！

### 超短時間雇用 どうやって実現するの？ みんなにやさしいのはなぜ？

あの人、こんな働き方もあるの？

あ、こんな働き方もあるの！

### 制度ではなく文化をつくる！ 山本研究室の取り組みの紹介

研究室ではこんな仕事をお願いします

より良くするためのリサーチ

研究室を通じて新しい働き方を考える

学生への波及効果、多様な働き方の周知と理解  
今自分に関係なくても就職したときに必ず障害のある人と一緒に働くことになる  
(障害者雇用促進法)

### 山本健太先生 Interview

Q 研修を教えてください

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

Q 学生の専門はなんですか？

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

Q なぜ超短時間雇用の研究をしようと思ったのですか？

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

Q 研修で大変なところはないですか？

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

Q 研修を通じて実現したいことはありますか？

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

Q 制度ではなく文化をつくるにはどうすればいいですか？

A 企業訪問、実習、面接、雇用という流れです。企業訪問では業務の切り出しを行います。企業訪問は1回、1～2時間です。

神戸大学大学院人間発達環境学 研究科 山本健太研究室  
令和4年度～令和6年度 神戸市若年学生研究者の研究活動助成費助成大学発アーバンイノベーション神戸大学研究者募集型（一般参加区分）  
研究課題：大学における障害のある人の超短時間雇用の有効性の検討  
インフルエンシアターKOBEBEを担任して

プロジェクト研究HP

## 【研究2】超短時間雇用の有効性の検討

### 雇用主

→時間をいかに作り出すか

雇用にかかる書類作成/しごとサポートとの打ち合わせ/仕事内容の教授

→多様な人が混ざることによって実現できる硬直した関係性の打破

### ワーカー

→就労継続支援B型以外の場所で働く経験

→新たなスキルの獲得（会計システム入力やルート検索）

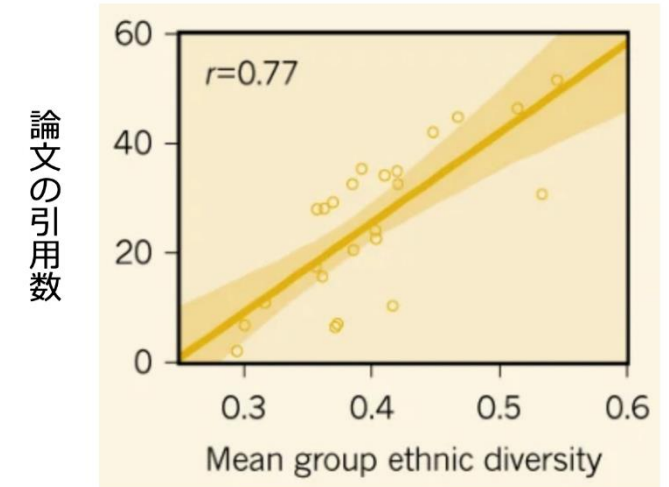
→生活保護制度における勤労控除

### 学生

→自分と他の学生との差異への気づき

（私は障害に少し詳しいけど隣に居る学生さんは無知なんだな…）

→仕組みは理解できるが実現が難しそう



人種の多様性

Powell, K. (2018). The power of diversity. Nature, 558(7708), 19-22.

### 【研究3】 実践により生じるであろう労務管理，障害特性への対応困難，コーディネーターへの負担などの事例収集

#### 労務管理

→作業日時の変更調整への対応（雇用主）

#### 障害特性への対応

→事前の配慮事項の共有

（金属音，黄砂，猫など）

→学生への障害理解の促進が必要

#### コーディネーターへの負担

→超短時間雇用にかかる仕事以外の仕事を多数抱えている

→専門部署の設立へ

神戸市障がい者実態調査

[https://www.city.kobe.lg.jp/documents/41688/20200721\\_houkoku1.pdf](https://www.city.kobe.lg.jp/documents/41688/20200721_houkoku1.pdf)

神戸市超短時間雇用の創出

<https://www.city.kobe.lg.jp/a97737/kenko/handicap/syakaikatdudou/shurou/chotanjikan.html>

東京大学先端科学技術研究センター社会包摂分野IDEA PROJECT

<https://ideap.org/>

Powell, K. (2018). The power of diversity. *Nature*, 558(7708), 19-22.