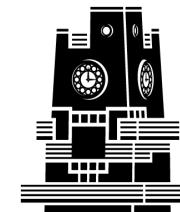


超短時間雇用IDEAモデルの 現況について

近藤武夫

東京大学 先端科学技術研究センター

kondo@bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp



東大先端研

Research Center for
Advanced Science and Technology
The University of Tokyo

「雇用」は公平か？（日本型雇用の要件）

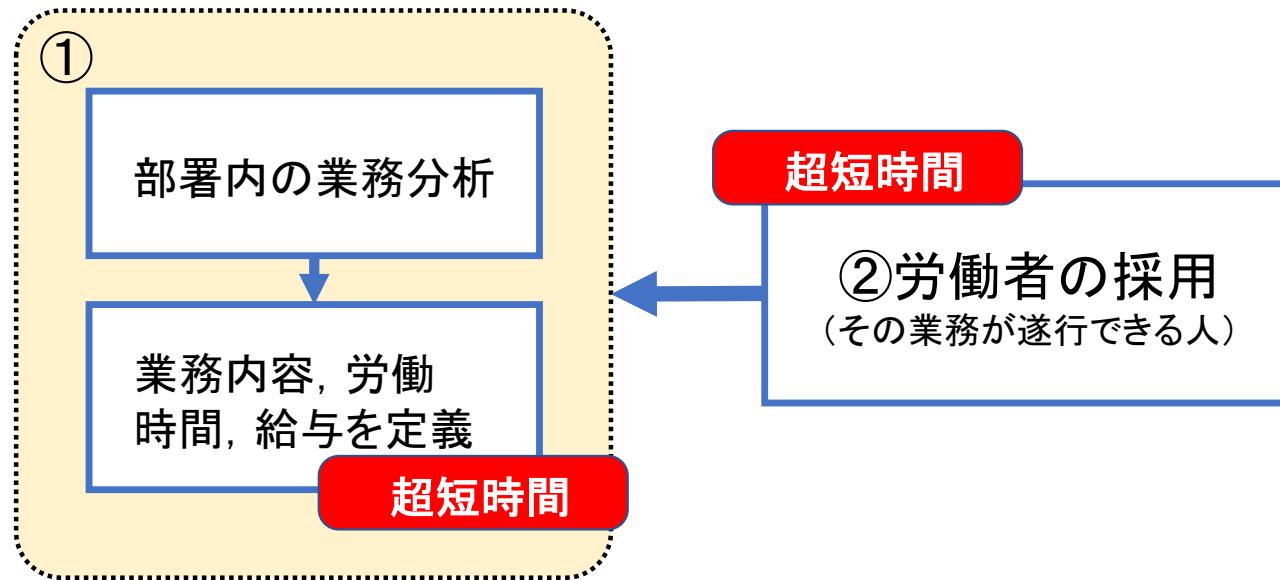
- 長時間働く必要がある
 - 週40時間（障害者雇用でも30/20時間），年間を通じて働く
 - 長時間働けない人は雇用対象にならない
 - 職務定義がなく，職務と給与が対応しない
 - 常用雇用では「なんでもできる人」であることが暗黙の了解
 - 何かできないことがある人は，権利制限のある特別な雇用形態となるか（例：一般職，障害者枠），雇用対象にならない
- ✓ 上記は一部の人々（障害やその他の事由のある人々）が雇用参加するまでの厚い壁（社会的障壁）となっている

伝統的な日本型雇用の形態



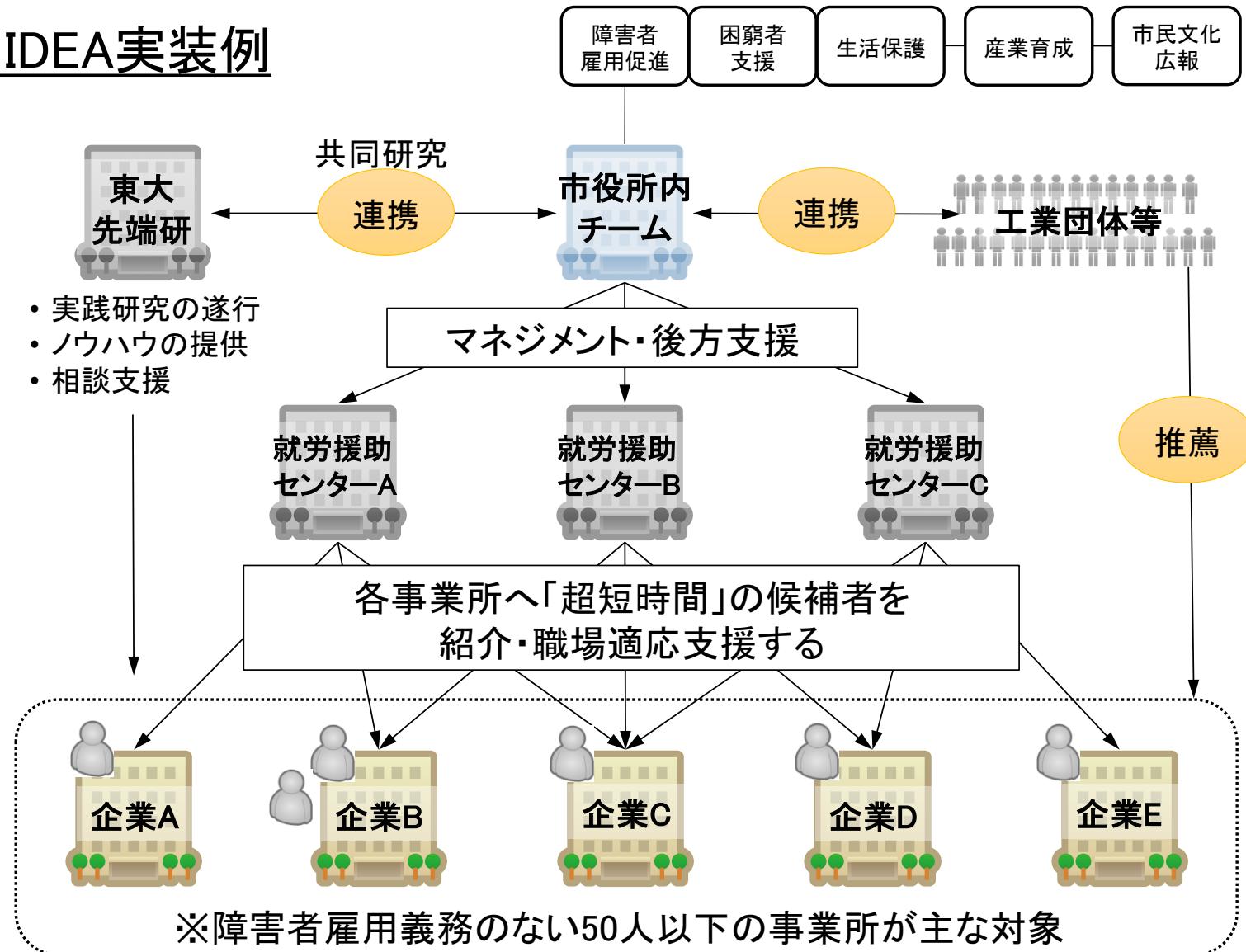
必要とされる能力	暗黙の要件	雇用条件
<ul style="list-style-type: none">・ ロイヤリティ・ 柔軟性・ 汎用的能力・ コミュニケーション能力・ タフネス・安定性	<ul style="list-style-type: none">・ 長期就労・ 様々な仕事へ対応・ 部署転換へ対応・ 管理職に就くためのスキル習得・ 長時間勤務	<ul style="list-style-type: none">・ 年功序列賃金・ 長期で任期の定めのない雇用

新しい雇用：IDEAモデル

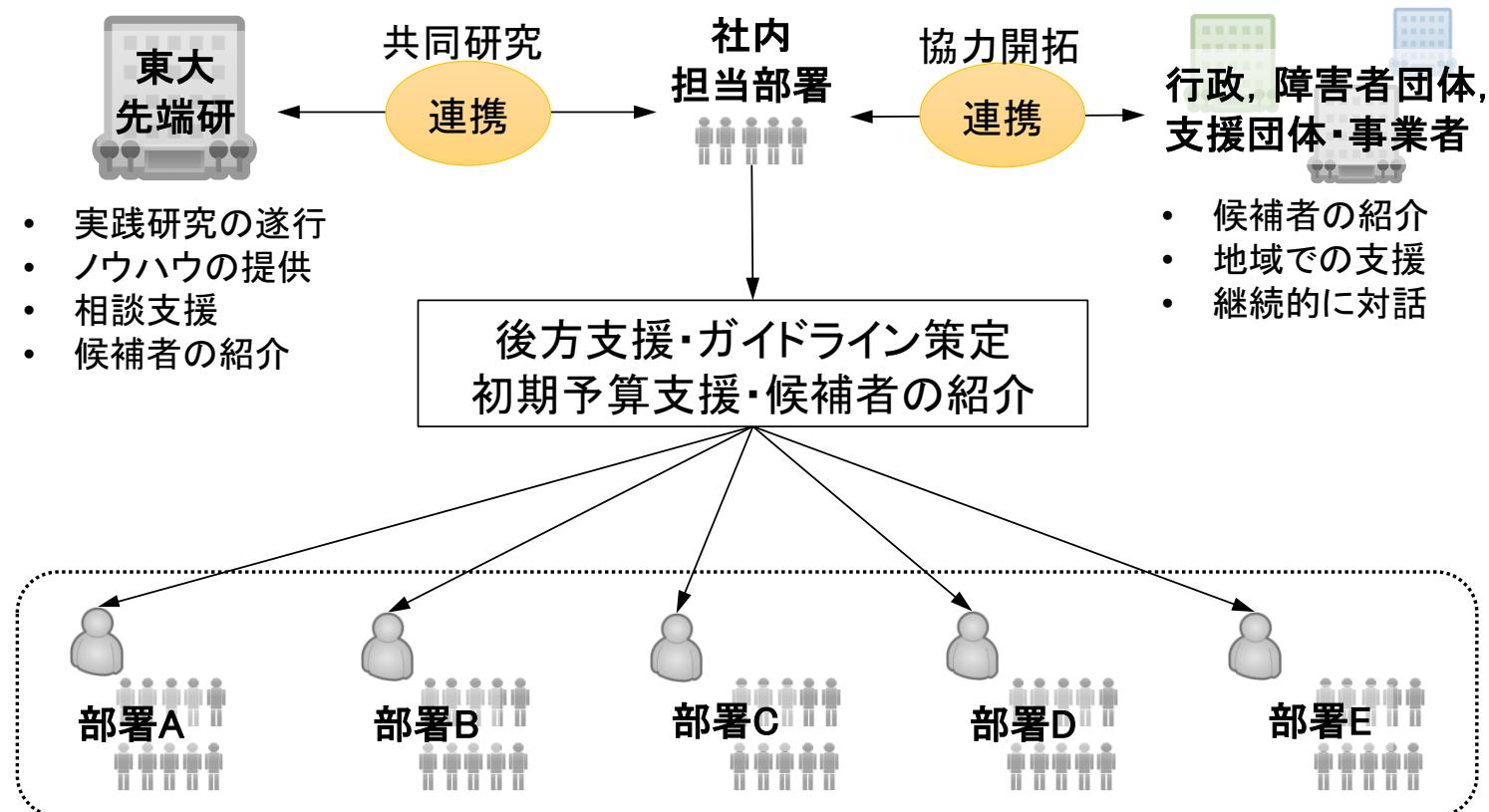


業務集中が起きている特定部署で必要な業務を、業務内容と必要時間を定義し、労働者に割り当てるにより、従来の雇用形態では就労困難であった労働者に、就労の機会を生む

自治体でのIDEA実装例

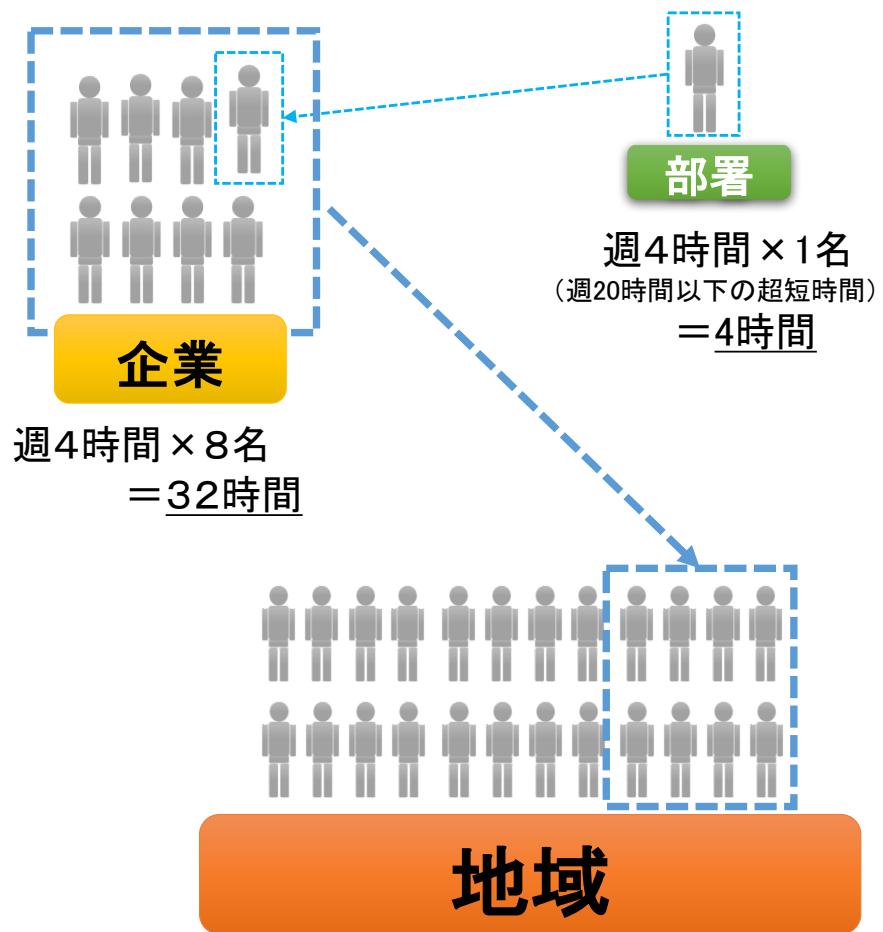


企業グループでのIDEA実装例

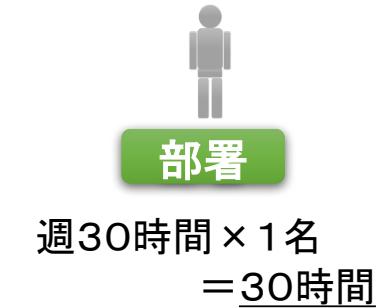


- ※ 社内の多数の部署に、ごく少人数の障害のある超短時間労働者を配置
- ※ 初期の雇用経費は支援するが、次年度からは各部署が経費を負担する
- ※ 策定したガイドラインはグループ企業を含めて全体に共有

IDEAモデル



既存モデル

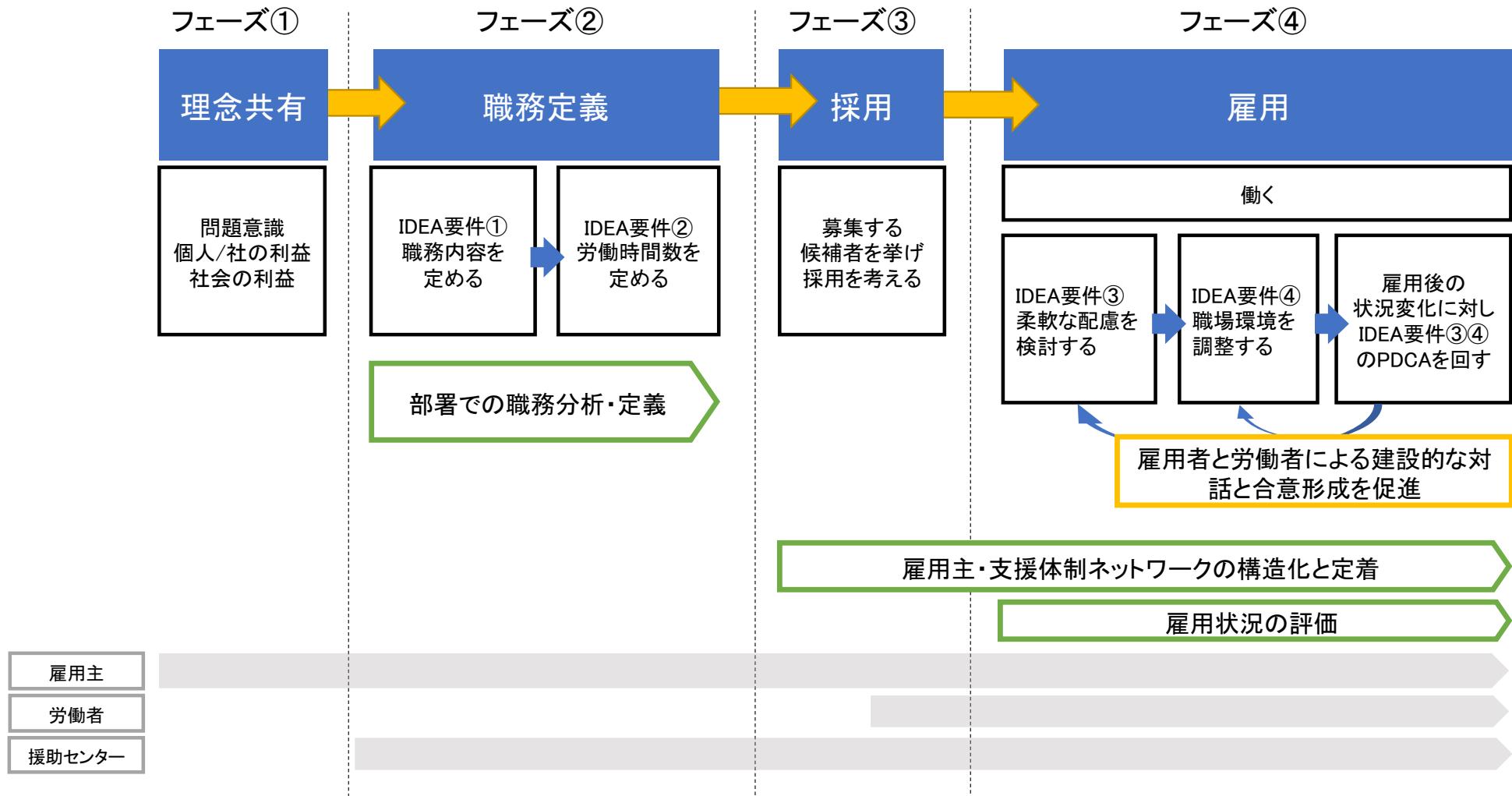


IDEAモデルの要件

1. 職務を明確に定義する
2. 超短時間から働くことができる
3. 本質的業務以外は柔軟に配慮する
4. 同じ職場でともに働く

地域全体で時間数を加算→ 超短時間が30時間換算で何名分の雇用となるか

IDEAモデルの雇用開始まで



社会への拡大

1. ソフトバンクグループ×東大先端研

- 本社内プロジェクトチーム発足(2015年4月)
- 社内制度「ショートタイムワーク制度」開始(2016年4月)
- 社内ガイドラインの一般公開(2016年11月)

2017年 グッドデザイン賞
特別賞「未来づくり」受賞

2. 川崎市×東大先端研

- 市役所内プロジェクトチーム発足(2016年2月), 雇用開始(2016年4月)
- 市内の多数企業の参加によるプロジェクト進行中

3. 神戸市×東大先端研

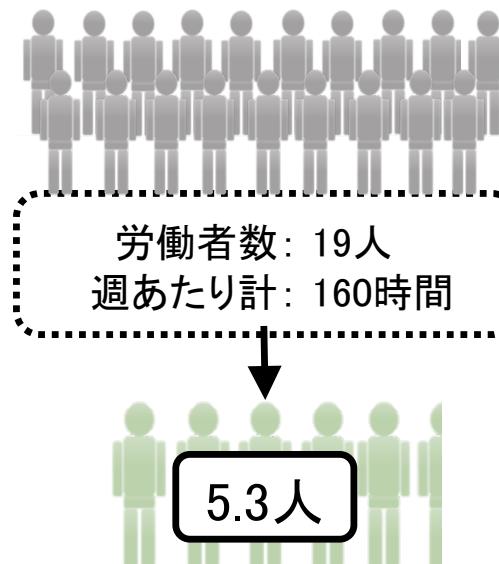
- 市役所内プロジェクトチームの発足(2016年8月)
- 共同研究事業開始(2016年11月), 雇用開始(2017年6月)

IDEAモデルの実施状況

2016年4月以降、ソフトバンク株式会社、川崎市、神戸市において延べ33企業62部署においてIDEAモデルでの雇用を実施。
46名の労働者が計347時間/週の雇用 → 障がい者雇用換算(30時間/週)で11.6名分(2018年3月現在)

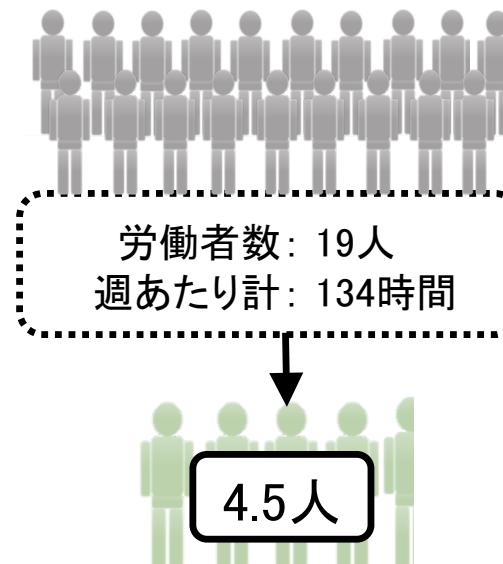
ソフトバンク社

2016年4月 社内制度開始
これまで延べ30部署が参加



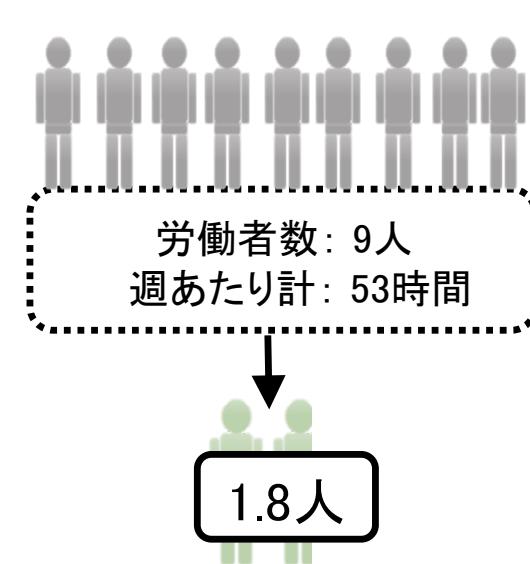
川崎市

2016年4月 プロジェクト開始
これまで延べ23企業が参加



神戸市

2017年6月 プロジェクト開始
これまで延べ9企業が参加



障がい者雇用 **11.6人分** の雇用に該当

ワーカーの属性(年齢・性別・障害種別) *これまでの全労働者累計(退職者含む n=64)

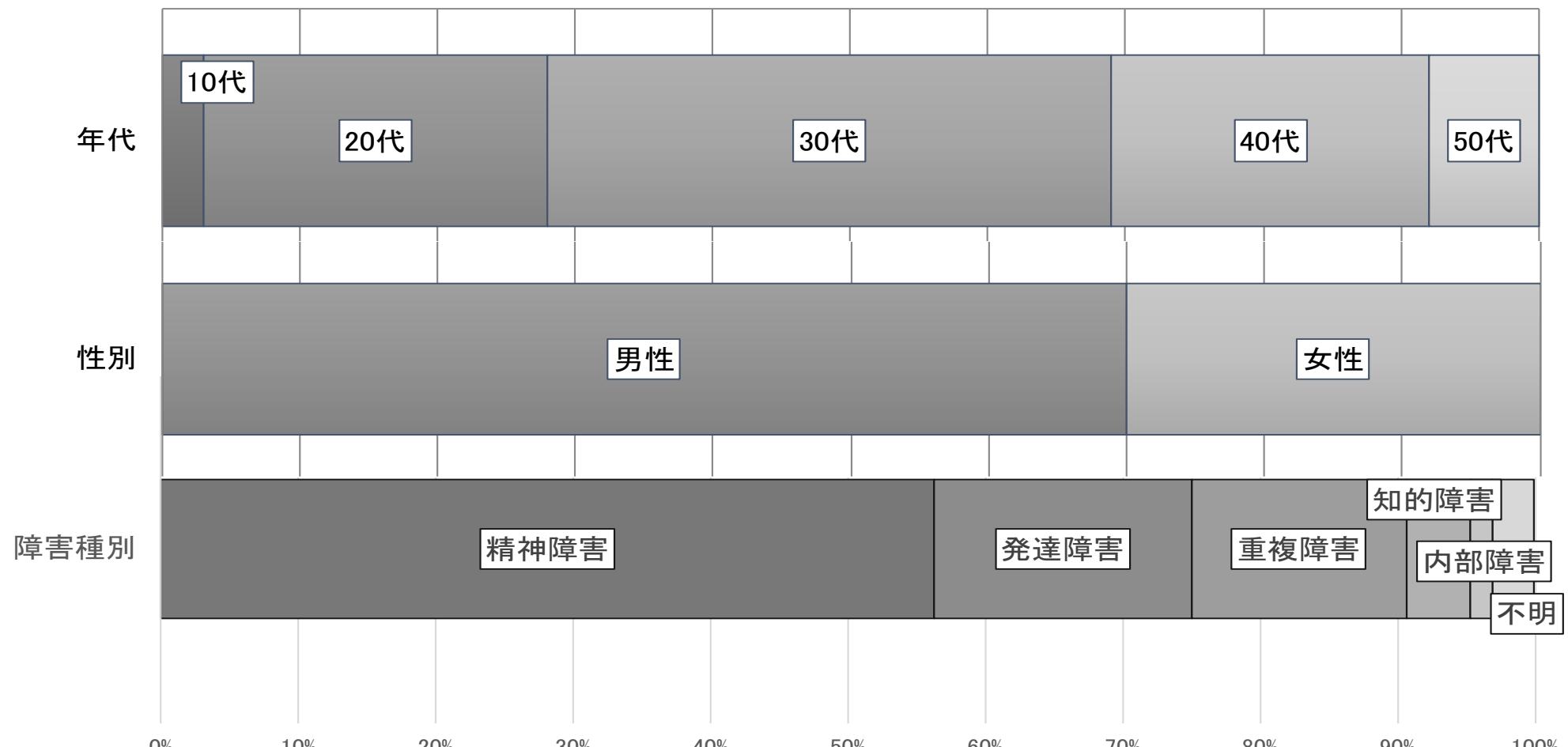


Fig 1. 全労働者に占める年代・性別・障害種別の割合(%)

就労先企業の産業・従事している職務

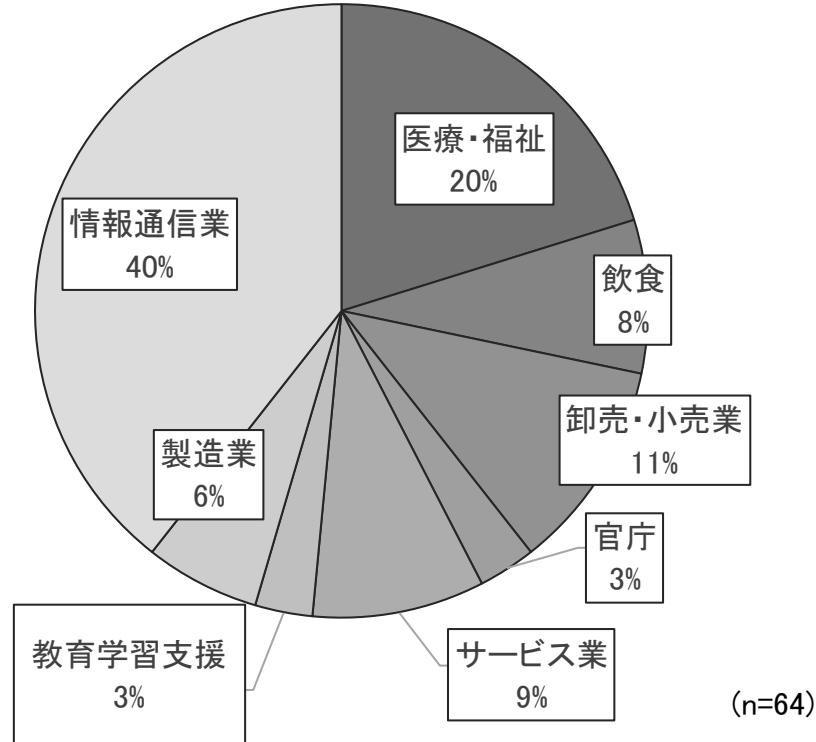


Fig 2. ワーカー64名の就職先企業の産業種別
(総務省日本産業標準分類に従って分類)

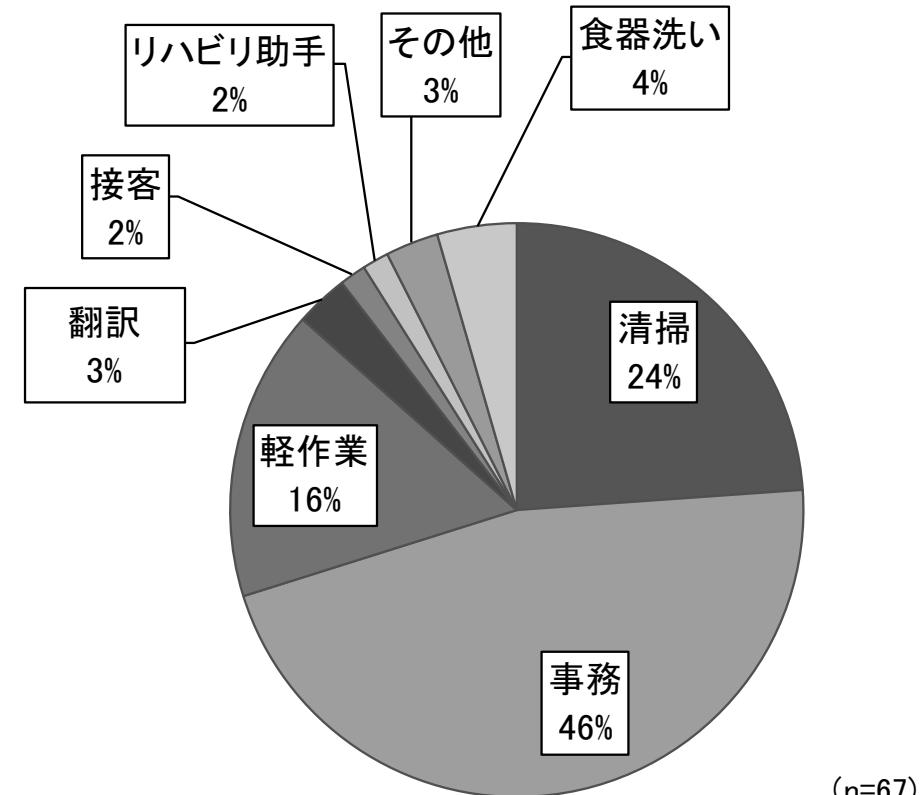


Fig 3. ワーカー64名の従事している職務
ワーカー人数64名のうち、30%(19人)が複数業務を担当。
職務内容は重複件数を累計(n=67)でカウントした。

労働時間数

2018年3月現在、川崎市、神戸市、ソフトバンク社においてIDEAモデル下で就労している46名のワーカーの日あたりの労働時間数、週あたりの労働日数および週あたりの労働時間数を示した。

Table 1. 日あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
1h≤2h<	4	8.7
2h≤3h<	8	17.4
3h≤4h<	11	23.9
4h≤5h<	16	34.8
5h≤6h<	4	8.7
6h≤	3	6.5
計	46	100

Table 2. 週あたりの労働時間数

労働時間	人数(名)	比率(%)
<5h	18	39.1
5h≤10h<	15	32.6
5h≤15h<	7	15.2
15h≤20h<	3	6.5
20h≤	3	6.5
計	46	100

Table 3. 週あたりの労働日数

労働日数	人数(名)	比率(%)
1日	13	28.3
2日	16	34.8
3日	8	17.4
4日	4	8.7
5日	3	6.5
月1日	1	2.2
月2日	1	2.2
計	46	100

労働時間数の経時的变化

週あたり労働時間数が経時的に変化したワーカーもみられた。労働時間変化の有無を追えた24名中、13名が労働時間が変化し、11名は変化しなかった。10時間を超えたワーカーは24名のうち5名。

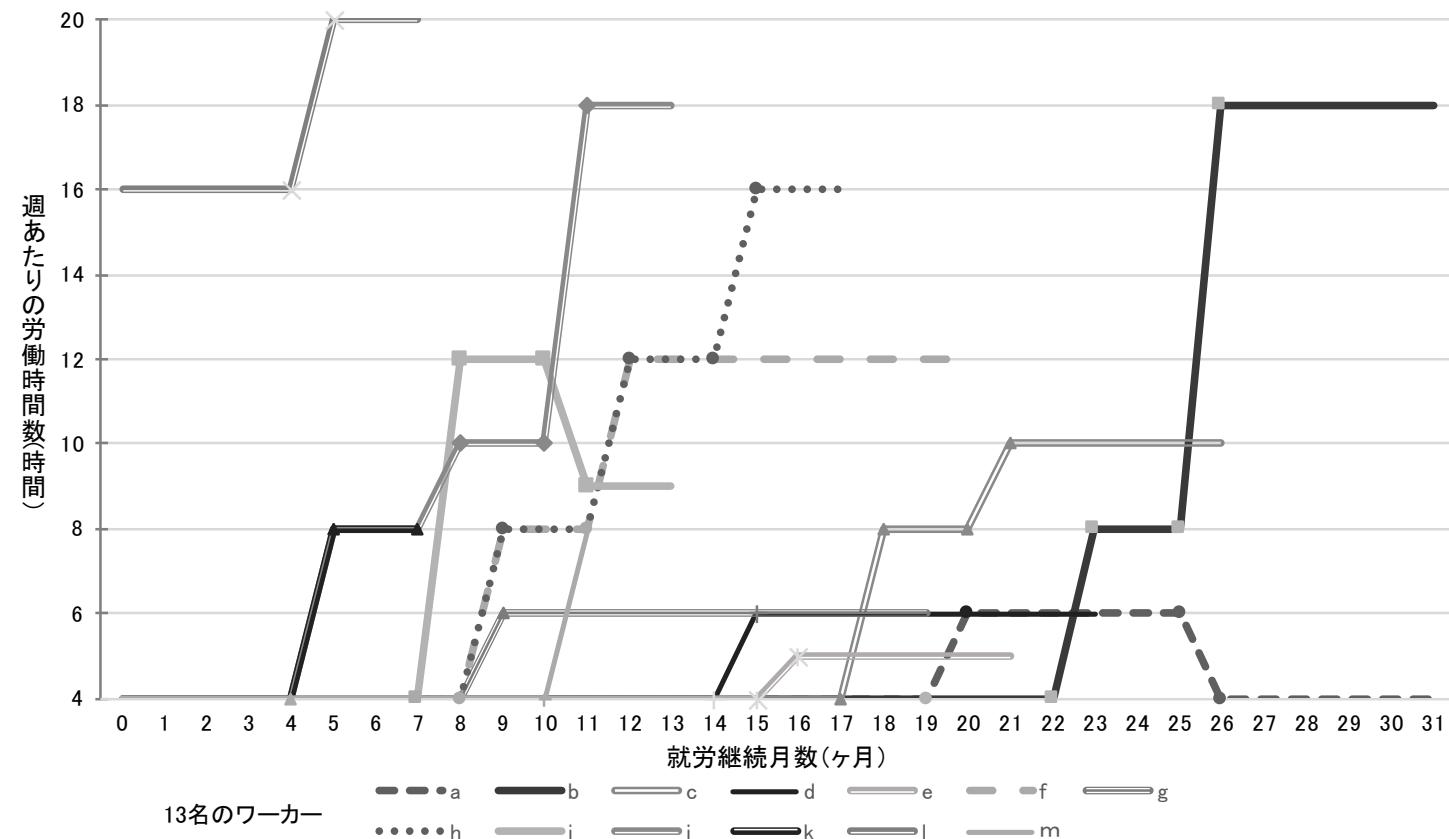


Fig 4. 労働時間数の経時的变化

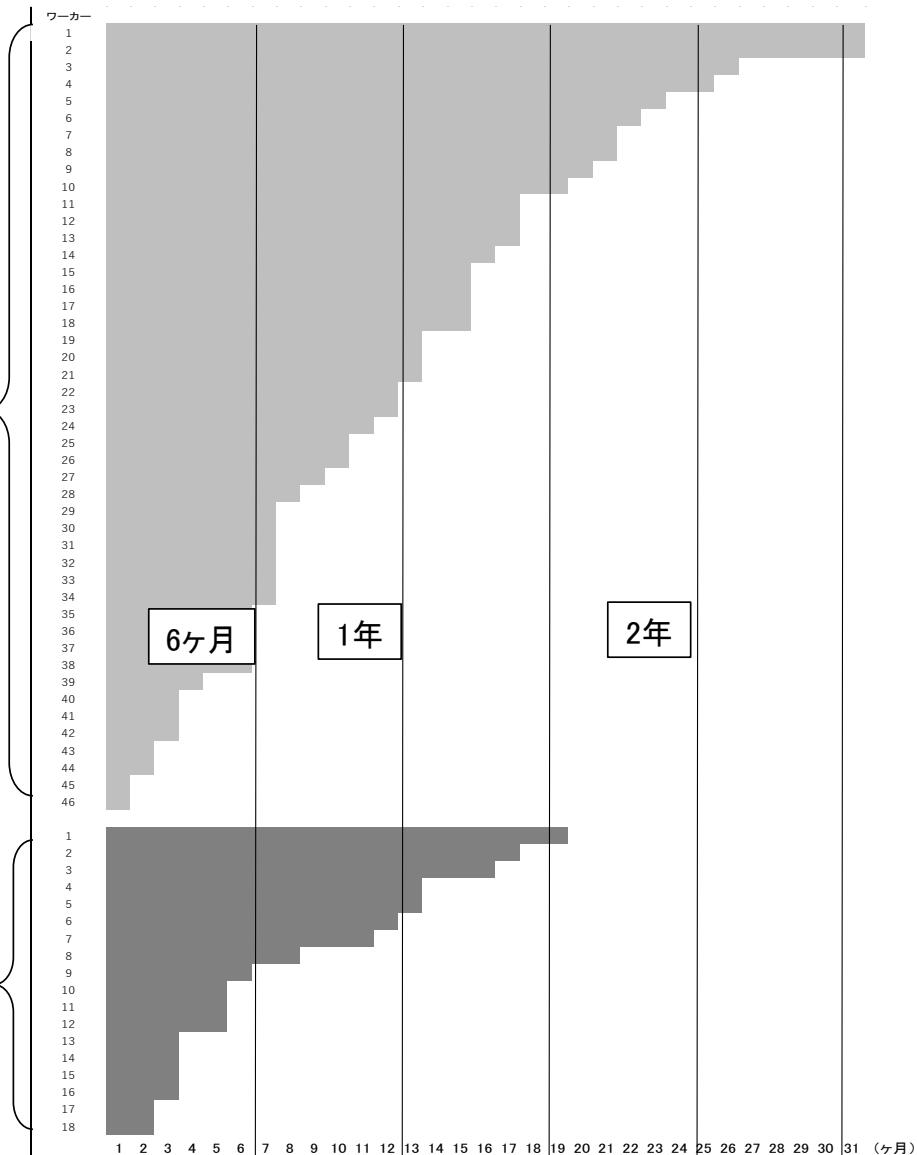


Fig 5 .雇用継続月数

ワーカーの雇用継続状況

- IDEAモデル雇用はこれまでに川崎市、神戸市、ソフトバンク社で64名が就労。
- うち46名は2018年3月末現在も雇用継続しており、18名は退職。

Table 4. 雇用継続比率と退職理由の内訳

	比率(%)	人数(名)	備考
雇用継続中	72.0	46	
退職	28.0	18	
(退職理由)			
内訳	6	6	体調悪化
(退職理由)	4	4	雇用期間満了
内訳	2	2	労働条件の不一致
(退職理由)	3	3	他社での雇用継続
内訳	2	2	学業の優先
(退職理由)	1	1	妊娠・出産

Q. IDEAモデルを実践した満足度は？

A. 5段階評価(とても不満・不満・どちらでもない・満足・とても満足)

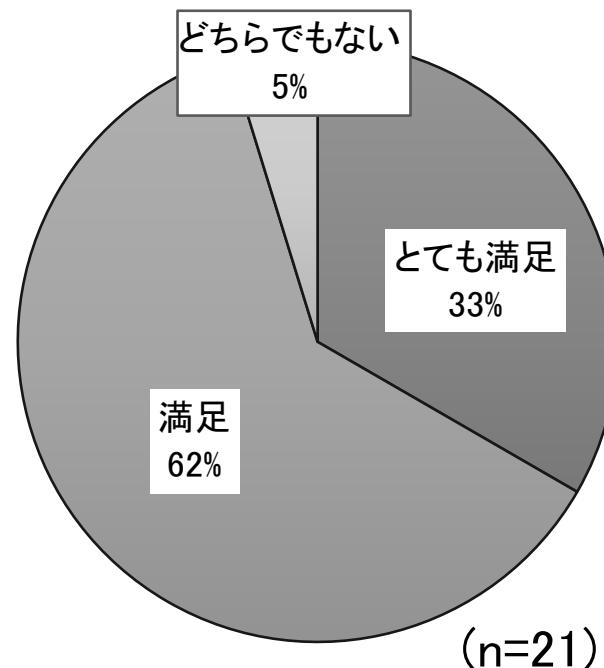


Fig 6. 雇用者側満足度

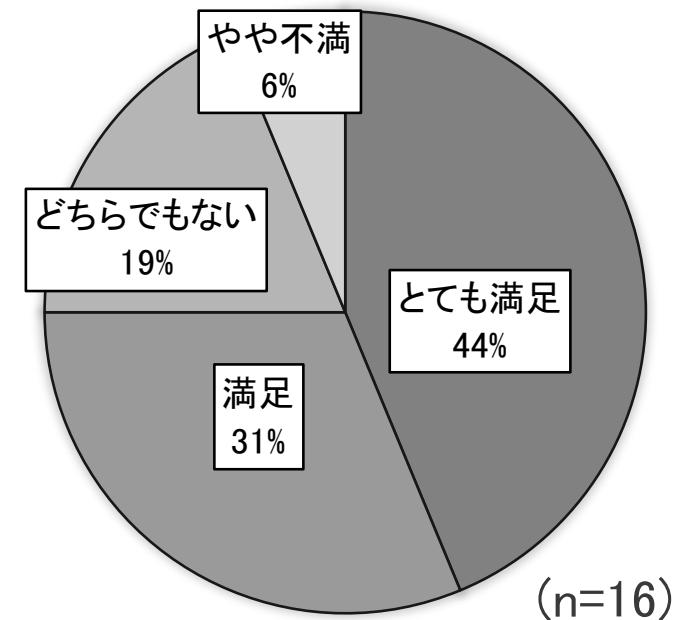
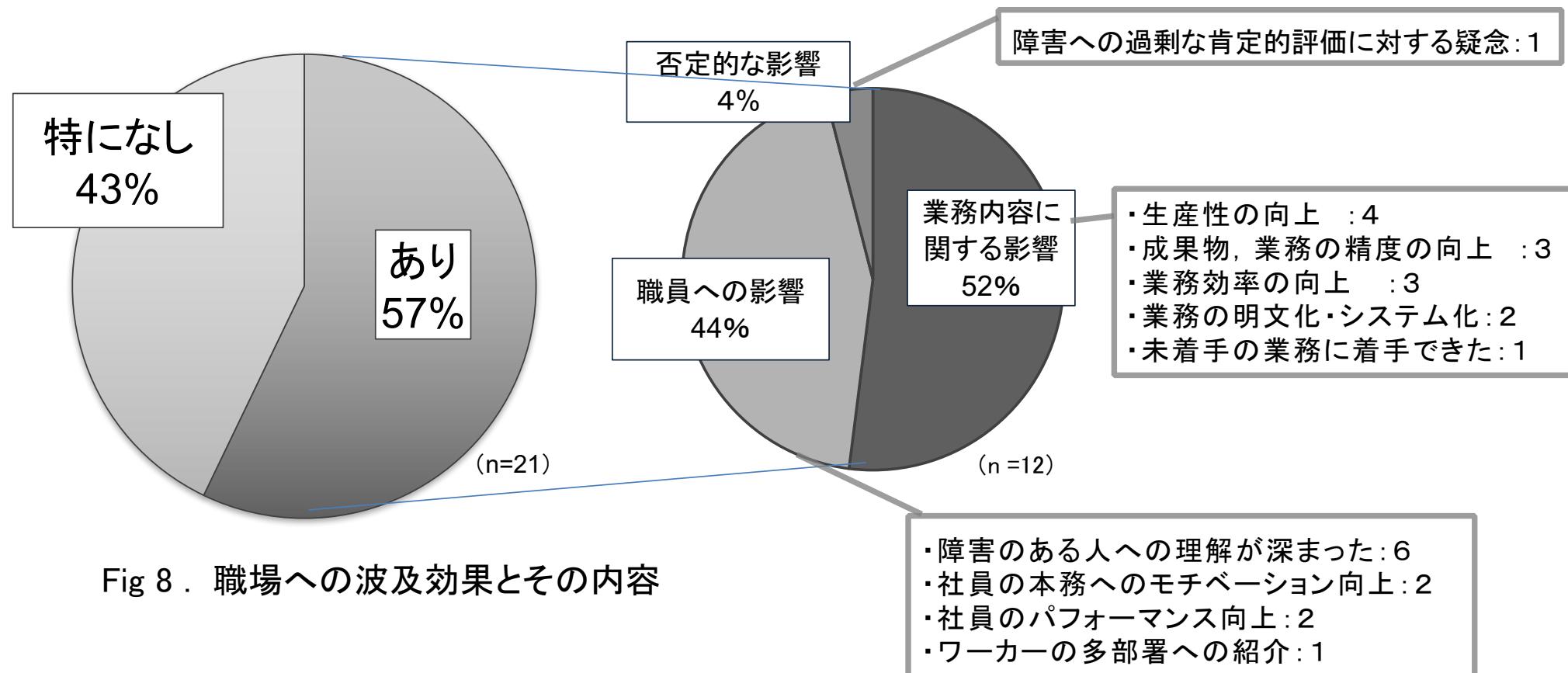


Fig 7. ワーカー側満足度

Q. IDEAモデルを実践することで他の社員への副次的な波及効果はありましたか？

A. 自由回答（キーワードを抽出し分類）



Q. 雇用する上で何か課題や問題はありましたか

A. 自由回答(キーワードを抽出し分類)

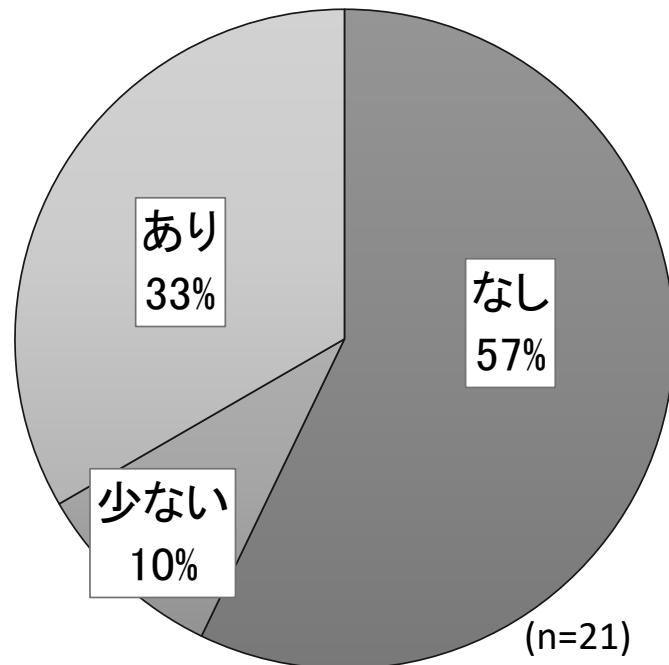


Fig 9. 雇用者への負担感

Table 5 . 「負担感あり」とした7部署が負担を感じたこと

1) 本人への対応	あまり気にしなくてもい事を気にするため、ワーカーへの気持ちのフォローが必要だった 勤務中気にかける必要があった 本人の動きが止まった時に周りが察知して声をかける必要があった とても一生懸命で危うさ、緊張感を感じた
2) 周囲への対応	勤務地が変わり仕事量が倍になった時に、本人の負担感への対応に苦慮した 同僚に背景をどこまで知らせるか苦慮した 社内関係者からの偏見にどう対応するか困惑した

Q. 繼続意思についてお聞かせください

A. 自由回答(キーワードを抽出し分類)

Table 6. 繼続意思とコメント

継続意思	比率(%)	部署数	コメント
「継続したい」	62.0	13	
「継続したい」 (拡大したい)	19.0	4	雇用時間数を増やしたい 週あたりの雇用日数を増やしたい 現在の追加採用予定 他社にこういうケースを広めていきたい
「継続したい」 (懸念あり)	19.0	4	依頼している業務に先細り感があり、今後も頼めるかわからない 依頼している業務を自動化するため、業務が減る事を懸念している 業務がなくなってから、新しい業務を見いだせるか心配 他社へ移動した際に守秘義務を遵守できるか懸念

<http://ideap.tokyo/>
ご清聴ありがとうございました