

しごとサポート!



第33号

※障害のある方が安心して働き続けることができるように、仕事に関する相談や支援を行っている文京区の支援機関です。



東京ポートシティ竹芝オフィスタワー外観(左)

ソフトバンク株式会社

多様な働き方

×

様々な社会参加

【会社概要】

ソフトバンク株式会社

東京都港区海岸一丁目7番1号

東京ポートシティ竹芝オフィスタワー

<https://www.softbank.jp/corp/sustainability/special/stw/>

(ショートタイムワークHP)

「誰にとっても

働きやすい社会を目指す」

令和5年度障害者白書によると、我が国における障害者の概数は1000万人を超え、国民のおよそ9.2%が何かしらの障害を有している事になります。その内、就労されている方は約60万人。これは障害者全体の6%程度になります。

現状就労に繋がっていない方の中には、短時間・シングルスキルの活用であれば就労が可能な方も一定数いらっしゃいます。

そうした方々に光を当てる取り組みとして、ソフトバンク株式会社では、『ショートタイムワーク』という働き方に取り組んでいます。

前号では、ソフトバンク株式会社CSR本部 多様性・情報化推進課の横溝氏にショートタイムワークの考え方についてお話を伺いました。今号では前号に引き続き、実際にショートタイムワークを運用してみてのお話を伺って参ります。

◇試行錯誤から始まった取り組み

障害のある方の雇用を推進する為には、社内全体の取り組みにする必要があります。しかし、いかに会社全体の活動にしていくのか、課題になっている企業もいらっしゃるのではないのでしょうか。

この点に関して、横溝氏も「最初は失敗から始まりました」と話されています。初期はショートタイムワークを社内での他部署に広げる際に、各部署に対してショートタイムワーカー(以下、ワーカー)の雇用を依頼する形で提案していました。しかし、次第に依頼できる仕事が無くなってしまおうという事が続いていました。そこで視点を変えて、社内の部署に対して「業務効率化や手が回っていない業務などを進める方法として、ショートタイムワークを活用してみませんか」という提案をした所、手を上げる部署が次々と出てきたとの事でした。

これは前号でご紹介した、“職務に対して人を雇用する”という考え方です。雇用する事を目的にするのではなく、職務に対して必要な人材を雇用するという視点に切り替える事で、社内全体の取り組みとして波及する事が出来ました。

それにより、部署にとって必要な人材を雇用する以上、その為の環境や配慮を整える事に対して積極的になったように感じているそうです。

その他にも社内での説明会や勉強会を企画し、情報発信を繰り返し行ってきたとお話されていました。

◇導入する企業・支援機関に求める事

ショートタイムワークを導入する企業に対して、横溝氏は二点のポイントを挙げています。一点目は、「短時間・一名からスタートしてみる」という事です。まずはスモールスタートではじめ、その経験を基に雇用を拡大していく事です。二点目は、配慮事項は“何でもやってあげる事”ではなく、ワーカーが業務を遂行する際に必要な配慮を本人と確認し、企業側が対応可能か検討する事です。

受け入れのハードルを企業が上げすぎず、あくまで業務の遂行の為に必要な対応や配慮を本人と対話の上、実施していく事が大切になります。

その一方で支援機関には、企業では対応が難しい専門的な知識や、支援体制を活かした伴走支援を継続して行って頂きたいとおっしゃっていました。その他、現時点でのスキルに焦点を当てたアセスメントが必要です。もちろん就労後の成長を見込んだアセスメントも大切ですが、今出来る事の判断がなければ、実際の作業とのギャップにワーカーが苦しくなってしまう結果になる事もあったと言います。

就労前から就労後、各時点で適切なアセスメントを行い、企業と共有する事が支援機関には求められます。

◇ショートタイムワーク導入後の声

ショートタイムワークを広める取り組み(ショートタイムワークアライアンス[※])に参加されている法人は226法人(2024年3月末日時点)に上ります。ショートタイムワークアライアンスでは、様々な企業等での事例を参加法人に共有する総会等を開催しています。



(ミーティングルームにて
インタビュアーの様子。
左が横溝氏。)

ショートタイムワーク導入後の良かった点としては、これまで就労経験がなかった方が就労経験をする事で、「支援する側とされる側という関係ではなく、対等な関係を築けた」と感じられた方や、資格取得の為に学校に入られた方、高卒認定取得に向けた取り組みを始めた方等いらっしゃいます。就労面だけでなく、より広い視野での社会参加が促進されていく良い変化がもたらされたと言えます。

一方で、課題点も浮かび上がってきました。就労の時間を急激に増やしてしまう事によって体調を崩されるケースが見られたとの事です。ワーカー自身も「出来そう」という感覚をお持ちになっても、リズムを崩してしまう事がありました。業務上何かしらの変化が起こる際には、医師や支援機関とも協議をしつつ、無理のない範囲で対応していく必要があると感じられたそうです。

◇ショートタイムワークのこれから

最後に横溝氏にショートタイムワークの今後の展望について伺いました。

横溝氏は「ショートタイムワークが働き方の選択肢の一つ

として根付いてほしい」とおっしゃっていました。今の雇用形態で就労が難しい方々、そうした方々も共に働ける働き方の選択肢として、認知されて欲しいとお話されています。

多くの方々にとって働きやすい環境を企業側が整備し、そうした企業に多様な人々が集まるという好循環。そうした、誰にとっても働きやすい社会づくりの一助になる取り組みとしてショートタイムワークを今後も推進していきたいと横溝氏は話されていました。



(エントランスにて
幕末志士坂本龍馬像が
出迎えてくれます。)

今回横溝氏からショートタイムワークだけでなく、多様な方々の社会参加に向けた取り組みのお話を伺うことが出来ました。文面の関係上、本記事では記載し切れなかったお話もたくさんあります。

ご興味のある方は是非、ショートタイムワークHPをご参照ください。資料請求も出来ますので、多様な働き方について考えるきっかけにして頂ければと思います。

編集後記

今回は、新たな働き方の形として、ショートタイムワークについてお話を伺いました。

実践当初は課題に直面する場面がありつつも、試行錯誤していく在り方に身の引き締まるような思いを抱きました。

従来の制度にはない新しい働き方の実現の為に、継続的な活動と多くの方々の協力が肝要なのだと思います。

今後も本誌では、多くの働き方や取り組みをご紹介します。是非次号もお手に取って頂けると幸いです。

(文責:上村)

Information

※ショートタイムワークアライアンス

地域や業界の垣根を超えてショートタイムワークを社会に広め、誰もが働きやすい環境づくりを目指す取り組みがショートタイムワークアライアンスです。

主な活動として、定期的なイベント開催や実践事例の共有といった参加企業間の交流。また、導入企業に向けたノウハウ共有によるサポート活動をされています。

ショートタイムワークが働き方の選択肢の一つとして当たり前になる事を目標としており、

1. 求人情報などで「ショートタイムワーク」が選べる。
2. 国・行政からの後押しがある。

上記二点の実現を目指されているそうです。

詳しい活動内容や参加のお申し込みは、ショートタイムワークアライアンスHPをご参照下さい。

(<https://www.softbank.jp/corp/sustainability/special/stw/>)

「しごとサポート」バックナンバーについて

本誌バックナンバーは文京区障害者就労支援センター、もしくは文京区HPにてご確認頂けます。



下記URLもしくは本誌下部のお問い合わせ先にご連絡ください。

<https://www.city.bunkyo.lg.jp/hoken/shogai/shigoto/shientcenter.html>



就労支援のお問い合わせ

TEL 03-5805-1600 FAX 03-5805-1601 E-mail: daihyo@bunkyo-shuroushien.jp

文京区民センター1階 文京区障害者就労支援センター

〒113-0033 文京区本郷4-15-14

文京区障害者就労支援センター通信「しごとサポート」第33号(令和6年3月26日発行)

発行■文京区障害者就労支援センター 毎回、障害のある人の「働く」を発信していきます。次号もご期待ください。