

しごとサポート!

第32号

※障害のある方が安心して働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。



ソフトバンク株式会社の竹芝オフィスにて撮影。横溝氏。

ソフトバンク株式会社

企業戦略

×

働き方創出

【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)

「多様な働き方の選択肢を、企業から創出する」

現在の働き方では、1日8時間、週40時間のフルタイムで働く事を求められる傾向にあります。また、令和6年1月30日現在、障害者雇用における法定雇用率は週所定労働時間が20時間以上が算出の対象となっています。(令和6年4月1日以降の雇用期間においては、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者について、雇用率上、1人をもって0.5カウントできるようになります)

一方で、様々な理由からフルタイム勤務が難しい方、短時間であれば就労できる方からのご相談が増えている傾向にあります。

今回は週20時間未満からの働く機会を実現する実現する『ショートタイムワーク』の取り組みについて、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お話を伺いました。

◇ソフトバンク株式会社の社会貢献活動

ソフトバンク株式会社は1986年(昭和61年)に設立、現在の従業員数は約19,000名にのぼります。同社ではCSR(企業の社会的責任※1)行動指針を『解決までが社会貢献』として、ICT※2を活用した社会課題の解決を目指しています。横溝氏を始めとしたCSR本部の社員は全体で約120名。その内約半数のメンバーが地域の各拠点にて地域の課題解決に携わっています。

取り組みとして、地域CSR拠点のメンバーを通じて、各地域の中で社会課題の解決を目指す地域CSRメンバーと、CSR活動の企画を担うメンバーがおり、多様性・情報化推進課では、乳幼児期～高齢期まで、様々なライフステージに応じた支援に取り組まれています。その中の就労期に当たる方々に対して行っている取り組みが、「多様な人々

が共に働ける環境作りの活動『ショートタイムワーク』になります。

◇多様な人々が共に働ける環境を作る

現行の週所定労働時間20時間以上では就労が難しい方でも、短い時間ならば就労ができる可能性のある方は少なくありません。さらに、シニア世代・シングルペアレント・難病患者等を含めると、更に多くの就労可能な人材が存在していると想定されています。

横溝氏らは「短時間から働く選択肢を、もっと増やしていきたい」「企業として多様な人材に力を発揮してもらい、その取り組みを社外にも広げていきたい」という考えの元、より短時間で働く機会をまず企業側から作り、広げていく事を目的にして取り組みをスタートしました。

その一方で、「しっかりと生産性をあげる」「社会貢献と同時に、人材の有効活用という企業戦略として行う」という視点も大切にしながら横溝氏は考えています。

ショートタイムワークには社会貢献としての意図も十分にありますが、取り組みそのものが企業の生産性につながるものでないと、企業が継続的に取り組む事は困難です。

これまで就労の機会が得にくかった方々に対して労働機会を創出することは、ダイバーシティの推進のみならず、社会全体の労働力を増やす取り組みにもなるとお話ししていただきました。

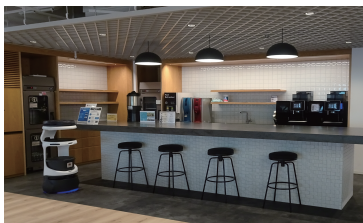
◇ショートタイムワークの考え方

ショートタイムワークは東京大学先端科学技術研究センターが提唱している、『超短時間雇用モデル』を基に仕組化したものになっています。(参考:広報誌23号※3)

ソフトバンク株式会社では、ショートタイムワークを「事情により長時間勤務が困難な方が週20時間未満から就業で

きる働き方」と定義し、より短時間での就業を実践していく上で、で、1.職務定義を行い、職務に対して人を雇用。2.短時間から就業が可能。3.本質的業務以外は柔軟に配慮する。4.共に働く。という4つの必須条件を挙げています。

(エントランスにて)
配膳ロボット(写真左端)
社内は新製品の試験運
用の場でもあります。



人を雇用する場合、大まかな業務内容は決まっていたとしても、採用した後に具体的な業務を割り振るのが一般的です。一方、ショートタイムワークでは最初に業務内容を明らかにし、その業務に対して人を雇用する形式を取っています。ショートタイムワークでは、マルチに働くのではなく、シングルスキルでの活躍が出来ます。

また、敬語等の言葉遣いや椅子に座って作業するといった業務とは関連性が薄い部分は、柔軟に対応をする事にしています。「ワーカーさんから、苗字ではなく下の名前で呼ばれていた事もありました。でも、業務上の問題はなかったです」と横溝氏は笑ってお話されています。一緒に働いていく上で、社員とワーカー間でコミュニケーションをしっかりと取り、共に働く意識を持つということを大切にしていると話していただきました。

◇ショートタイムワークのメリット

ショートタイムワークで働くショートタイムワーカー(以下、ワーカー)と、雇用する企業側のメリットはどのようなものがあるのでしょうか。

ワーカーのメリットとしては、社会参加や働く機会が得られる事、スキルや経験を活かして就労出来る事が挙げられます。

企業側のメリットとしては、人材の有効活用が出来るという点。そして元々いた社員の業務効率と能力向上が見込めるというメリットがあるといわれています。ショートタイムワークの実施に当たって、まず組織内の業務を洗い出す所から始めます。それにより、社員個々人の業務の仕分け能力や、自身の業務を言語化して説明する能力の向上がみられるそうです。



(エントランスにて)
明るく開放的な雰囲気
の中で打ち合せや作業
に取り組みれています。

そしてショートタイムワークの実施によって、業務担当者の負荷軽減による新しい業務の取り組む時間の創出等、個人及び組織全体の生産性や業務効率の向上が期待出来るメリットがあります。

ショートタイムワークでは、社員とワーカー、社会貢献と企業戦略。双方にメリットがある取り組みにする事で、誰もが自分らしく活躍できる未来づくりを目指しています。

本号ではショートタイムワークの取り組みや考え方についてご説明しました。次号ではショートタイムワークを取り入れた実際についてご紹介いたします。

- ※1：企業活動において、社会的公正や環境等への配慮及び従業員や地域社会等の利害関係者への責任ある行動に努める取り組みの事。
- ※2：Information and Communication Technology(情報通信技術)の略で、通信技術を活用したコミュニケーションの事。
- ※3：『しごとサポート!』バックナンバーは文京区HPに掲載しております。

EVENT x NEWS

令和6年4月1日から障害者の 法定雇用率が引き上げられます

今回の法定雇用率の変更に伴い、障害者を雇用しなければならない民間企業の事業主の範囲が、従業員43.5人以上から**40.0人以上**に変わります。また、週所定労働時間が10時間以上20時間未満の精神障害者、重度知的障害者及び重度身体障害者について、雇用上**0.5**カウントとして算定できるようになります。

事業主区分	法定雇用率		
	令和5年度	令和6年4月	令和8年7月
民間企業	2.3%	2.5%	2.7%

詳細に関して下記URLからご確認下さい。
<https://www.mhlw.go.jp/content/001064502.pdf>

『文京区中小企業等 障害者職業体験受入れ助成事業』

文京区では障害者雇用を考えている区内中小企業事業主の方向けに、文京区独自の助成事業を実施しております。

また、20時間未満の短時間での採用に関するご相談も受けております。採用・配慮について雇用後の定着支援など、お気軽にご相談ください。

文京区中小企業等
障害者職業体験受入れ助成事業
受入れ先企業の申し込みを募集中!

就業体験受入れ助成金
就業体験受入れ先企業にて、正式に雇用した場合は、100円を助成

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32号(令和6年2月20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。

