

# ワークダイバシティを目指した岐阜市における「超短時間雇用モデル」の実践 ～介護現場を支える人材の創出から～

○大原 真須美（社会福祉法人舟伏 岐阜市超短時間ワーク応援センター センター長）

○森 悠弥（メディカル・ケア・サービス株式会社 西日本事業統括部 岐阜事業部 岐阜第3エリアマネージャー）

内藤 昌宏（社会福祉法人舟伏 岐阜市超短時間ワーク応援センター）

## 1 はじめに

### (1) 岐阜市と超短時間雇用モデル

岐阜市では、すべての人に働くという居場所と出番をつくる「ワークダイバシティ」を目指し、多様で柔軟な働き方を実践するための事業が行われている。その一つが、「岐阜市超短時間雇用創出事業」である。この事業は、「超短時間雇用モデル」を提唱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と2021年から岐阜市が研究契約を結びプロジェクト会議の立ち上げから始まっている。

「超短時間雇用モデル」とは、障がいなどが理由で短時間で働けることのできる求職者と、人手を求めている企業のなかにある特定かつ短時間の業務とをマッチングし、企業の中で働くことのできる仕組みである。1年のプロジェクト会議を経て、2022年4月に「岐阜市超短時間ワーク応援センター」という雇用の中間支援を担う機関が開設された。

### (2) 岐阜市超短時間ワーク応援センターの機能

岐阜市超短時間ワーク応援センターは、大きく分けて企業への支援と求職者の支援を行っている。

企業への支援については、事業所へ訪問し人材不足などの困り感や今後の事業展開を進める中での課題などを聞き、どういった仕事を行ってくれる人がいると助かるのかを整理し特定の職務を切り出す所からサポートを行っている。求職者については、障がいや難病等を理由に短時間で働くことを希望される場合、応援センターへ登録してもらい、随時開拓された求人への応募について相談に乗っていく。

雇用までの流れの中では、職務の遂行について双方の不安を解消するため、希望者には見学や体験の実施も行っている。応募を希望される場合には、ハローワークを通じるが、求人を出す際の企業へのフォローや、求職者のハローワーク登録、面接への同席など応募に必要なことなどへも支援を行う。また、採用後も就労時間の延長や、仕事の変更等双方に最初の条件との相違が出てきた場合には応援センターが介入し、今後の働き方について相談に乗っていく。

## 2 介護現場における現状と課題

### (1) 岐阜市の介護現場での現状

他方、岐阜市での介護現場の状況を述べると、介護人材の確保が非常に困難な状況におかれている。岐阜市は、全職種に比べ、3～4倍の有効求人倍率全国47都道府県で毎月上位5位に入るほど高くなっている（表1）。

表1 有効求人倍率比較

有効求人倍率状況		
全国平均	全職種	1.32
	介護職関連	3.44
岐阜県	全職種	1.58
	介護職関連	5.70
岐阜市	全職種	1.70
	介護職関連	5.27

その背景には、市内で介護施設が増加しているが、岐阜市から愛知県へのアクセスが良く、平均賃金の高い愛知県へ人材が流失する傾向があることも一つに挙げられる。その結果、現場の負担増加によって介護職員の研修を受ける機会などサービス向上の時間が確保しづらくなり、ケア品質の低下が懸念されている。今後、介護現場での人員不足解消が急務であり、労働力の確保が課題となっている。

### (2) 愛の家グループホームでの取り組み

愛の家グループホーム（以下「愛の家」という。）は、全国にグループホーム等の介護事業所の運営を展開している。岐阜市内には6カ所の事業所が有り、ダブルマテリアリティの考えを基に、10年程前より清掃職員として障がいの者の雇用を進めている。

愛の家では、介護職員の業務が直接的に利用者に関わる業務（本務）とその他業務で成り立っていることから、その他業務である間接業務の洗い出しを行ってきた。コロナ発生以降、消毒作業など間接業務は増しており、業務遂行者については課題となっていた。岐阜市での超短時間雇用創出事業の協力依頼を受け、超短時間ワーク応援センターとともに雇用を検討するに至った。

## 3 超短時間ワーク応援センターとの実践

### (1) グループホーム愛の家での雇用の経過

最初に、愛の家エリアマネージャーへ事業説明を実施。エリアマネージャーから、市内のA事業所では障がい者雇用を行っておらず、間接業務を担当する職員もいないため、すべての業務を介護の専門スタッフが担っているという現状からできればA事業所での雇用を検討したいと提案がある。その後については、エリアマネージャーだけでなくホーム長にも同席してもらい現場の一日の流れや、忙しい

時間帯、困り感等整理し、仕事内容を選定した。選定した仕事内容は、実際の時間に応援センター支援員が仕事の流れを見学し必要なスキルや環境等の確認を行っている。決定した求人は、仕事内容以外の労働条件も確認し、登録者へ応援センターから案内を行った。希望者は見学、体験（2日間）を実施し、体験後に振り返りを行った。体験前には、本人の特性などあらかじめ会社に伝えてほしい事項を応援センターが聞き取り、現場担当者と共有した。

**(2) 雇用の結果**

A事業所では、これまでに3名の方が採用された。仕事内容は、洗濯干し・たたみ、床の掃除と手すりの消毒、昼食後の食器洗浄である。1日の労働時間は12時から14時の2時間で、ワーカーの出勤日数は2～3日である（表2）。

表2 愛の家の就労者

	年代	性別	属性
B氏	50代	男性	精神科通院歴有（手帳無）
C氏	20代	男性	知的障がい（手帳有）
D氏	20代	男性	精神科通院中（手帳無）

最初に採用されたB氏は、内科系の疾患で業務遂行が難しくなり4か月で離職せざるを得なくなったが、その後も2名が雇用された。離職後再度雇用されたのは、最初に働いたB氏が実際に仕事をされたことで、現場の介護スタッフから「助かっていた。引き続きこの仕事をしてくれる人がいてほしい。」という声が上がったからである。

**(3) 雇用後の効果**

超短時間での雇用を行った結果、現場がどのように変化があったかを確認した。実際の時間数で確認すると、以前はコロナ発生による消毒作業などの増加で、介護業務に関わる時間が減少していた。超短時間雇用の導入後は、間接業務にかかる時間数が減少し、直接介護に使える時間が増加していることがわかる（図1）。以前よりも本務に専念できることで、品質が向上できている結果となった。その他、職員が休憩時間を確実に確保できることにより、職員の気持ちにゆとりが生まれるという効果も見られた。

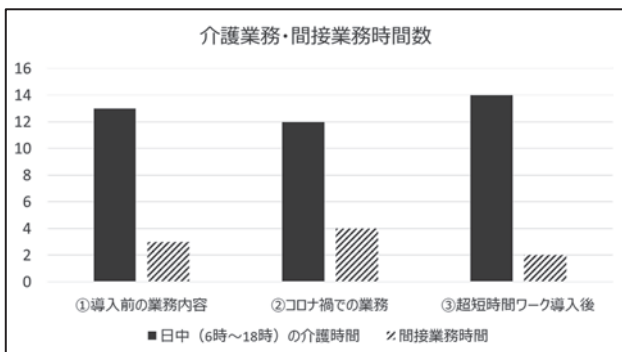


図1 介護業務・間接業務時間数

また、最初にワーカーに仕事の話をしたときに「その仕事であれば、できます。」という言葉を支援員が聞いている。「介護の現場の仕事」と案内するのではなく、「洗濯、皿洗いの仕事」など明確な職務を提示することで、本人ができることなのかきちんと理解して応募を検討することができた。さらには、ワーカーが職員とかかわる中で本人の持つ他の強み（ギター演奏ができる）から、ギター演奏を取り入れるなど事業所内に新しい活動が生まれている。

**4 まとめと今後の展望**

愛の家での雇用から、介護現場の専門職の本務を明確にし、間接業務を整理・切り出すことで生み出された雇用について述べてきた。ここで重要視したいのは、1人目のワーカーが離職した際に、「助かっていた」という声が出て再度雇用が生まれたことである。介護現場における本来やるべき仕事（本務）に付随する専門職が担っていた間接業務を切り出すことで、短時間の就労でも「助かる」人材として共に働く事が出来る。結果、ワーカーも「必要とされている」と感じ仕事を続ける事が出来ている。

近藤<sup>1)</sup>は、「超短時間雇用が生まれた背景には、労働者が週1時間や数時間程度の超短時間でかつ、明確に定義された職務で、通常の職場で労働することを認めにくい日本型雇用の慣行がある」と述べている。従来の日本型雇用で労働者に求められる社会的な労働条件は、長い時間働けない人や様々な業務を同時に行うことが難しい人などは雇用されることが難しい。

今回の実践のように、特定の職務でかつ短時間で働くという超短時間雇用で求職者がマッチングされると、労働力の充足につながる可能性が出てくる。介護現場の人材不足、業務課題を解決する一つの手立てとなったことは、他の専門領域を持つ業種でも同様のことが言える。超短時間雇用がすべての働き方ではないが、近藤<sup>1)</sup>が述べている「個々人の力を最大限活かすことのできる労働への接続に、中間支援事業者がかかわる仕組み」を岐阜市として作り出した。今後も多様な働き方が様々な企業の中で生み出されることを目指し、企業と協働し取り組んでいきたい。

**【参考文献】**

- 1) 近藤武夫『インクルーシブな働き方と超短時間雇用モデル』、「職業リハビリテーション 第33巻2号」, 日本職業リハビリテーション学会 (2020), p. 29-34

**【連絡先】**

大原 真須美  
 社会福祉法人舟伏 岐阜市超短時間ワーク応援センター  
 TEL : 058-215-8280  
 e-mail : choutan@funabuse.jp