

特別講演

障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地
～地域連携やテクノロジー活用の事例から～

東京大学 先端科学技術研究センター
社会包摂システム分野・教授

近藤 武夫

障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地 ～地域連携やテクノロジー活用の事例から～

近藤 武夫（東京大学 先端科学技術研究センター 社会包摂システム分野・教授）

現在地に至るまでの社会的背景

本講演では、障害や難病等のある人々の多様な働き方に関する取り組みの現在地と、それらの実現を支える産業・行政・大学等の地域連携の実際や、教育段階からの移行支援、テクノロジー活用などのトピックについて概観します。近年、国際的なダイバーシティ&インクルージョン(Diversity & Inclusion, D&I)の機運の高まりを、日本でも多くの人々が、直感的に感じられる社会的状況になっています。現代を生きる多くの人々が「多様性の尊重」に価値を見出しています。戦争が人類全体を一瞬で破壊してしまう可能性があることを想像すれば、私たちの身の回りの人々にある、多様な特性や文化をお互いに受け入れ、共存することの大切さと難しさは、生物多様性の確保や気候変動への対策と同列の、人類の持続可能性に関わる重要な課題として認識されるようになったと言っているかもしれません。

国や行政が障害者に福祉的サービスを提供することは戦後早々から行われてきましたが、企業や学校からしてみれば、福祉的サービスは自分が主体となって直接アクションすべきことでもありませんでした。結果、福祉的サービス提供は、企業や学校からは「自分ごと」としては捉えられてきませんでした。しかし、障害者差別解消法や改正障害者雇用促進法によって、管理職や教職員も自分の役割として、一人ひとりの障害のある従業員や児童生徒・学生と建設的に対話し、合理的配慮の提供や環境整備など、何らかの取り組みを行う必要性が生じました。それが2016年以降のことで、ここから「障害に関するインクルージョンの自分ごと化」が始まったと言ってもいいかもしれません。

ただし、障害者のインクルージョンの機運自体は、ごく最近になって急に高まった訳ではありません。1945年に終結した第二次世界大戦の反省から、「Human Rights（人権）」の概念が広がり、誰もが人間らしく、自由に、安全に、学び、働き、生きがいを持って暮らすという新しい権利保障の大切さを、世界中の人々が訴えるようになりました。人権の概念は、現在も発展を続けています。国際的な人権保障の流れの中で、障害のある人々の権利についても、世界中で声が上げられるようになりました。2006年の国連の障害者権利条約は、締約国に対して、「障害を社会モデル」に基づ

いて捉えることを求めています。障害の社会モデルの考え方は、1960年代以降に盛んになった国際的な障害者運動の支柱になる概念です。

ここで日本の障害者の雇用について振り返ってみましょう。日本の障害者雇用率制度は1960年とかなり早くから始まっています。しかし、目的が企業全体としての雇用率達成だったので、企業の人事部にとっては関心事であったとしても、すべての労働者が自分ごととして考える機会を生んできたものではありませんでした。また、そこでは「障害の社会モデル」と「インクルージョン」という概念も取り立てて想定されていませんでした。ただ、雇用率制度の営みにより、日本社会の中に、障害や疾患のある人々が働くことを支えるための社会基盤作りがコツコツと着実に進められてきました。そこに2016年以降の差別禁止の動きが合流して、「インクルーシブに働くこと」の実践が、近年急速に日本社会に広まっているとも言えるでしょう。

また、急速な人口減少は、高齢や障害のある人の活躍を期待する価値観を生み出してきました。人口減少は雇用現場では人手不足として認識されます。高齢者や障害者を、誰かに一方的に保護される対象に制限してしまうのではなく、社会的に大切な役割を担ったり、新しい何かを生み出したり、サービスを提供したり、誰かをケアする主体となったりと、社会的に活躍する人材となることを期待し、そうなることを支える仕組みや取り組みが生まれています。それは「若く健康な人が、会社で求められることを何でもバリバリとこなし、成功の階段を登っていく」ような、従来の価値観に基づく仕組みとも異なっています。人々に障害や疾患、なんらかの制限があることを前提とし、歓迎する価値観が生まれています。メリトクラシー（meritocracy：能力主義）やエイブルイズム（ableism：健常者主義）とは異なる社会参加、社会的活躍のあり方を求める価値観に基づく仕組みが生まれています。

障害や難病等のある人々の多様な働き方の現在地

本講演では、前節に述べた背景から、障害や難病等のある人々に生まれている多様な働き方や、それを支える取り組みについて、いくつかのテーマで事例を挙げて紹介します。

a. 週1時間程度からの超短時間での雇用・労働（超短時間雇用モデル）

自治体や企業、地域市民社会と連携して、通常の障害者雇用から排除されやすい様々な特性のある人々を、雇用率とは無関係に、一般企業での雇用に接続する地域の仕組みを作るプロジェクト（<https://ideap.org/>）を東大先端研が行っています。「超短時間雇用モデル（週15分や1時間からでも、一般企業で特定の役割を持って働き、地域がそれを支える雇用労働モデル）」など、インクルーシブな雇用・労働モデルの研究開発とその地域・企業実装を行っています。神奈川県川崎市と兵庫県神戸市、渋

谷区、港区、岐阜県岐阜市、福島県いわき市では、超短時間雇用モデルに基づいた地域制度が実装・運用されているほか、他の地域でも実装に向けた取り組みを行っています。

b. 大学のインターンシップや就労移行を支える取り組み

東京大学 PHED (<https://phed.jp/>) は、大学での障害学生支援のあり方について、全国の大学や企業と連携して「障害学生支援スタンダード集」を構築・公開したり、相談窓口・専門研修・Assistive Technology ライブラリー等の運営や、全国各地での産学官連携による拠点づくりを支えるタウンミーティングを行っています。キャリア移行の事例を創出する「就労事例創出プログラム」では、インターンシップやジョブシャドウイング等を円滑に行うための工夫をまとめた複数のプログラム（一部は京都大学 HEAP や、DO-IT Japan (<https://doit-japan.org/>) により開発されたもの）が PHED から各地の大学に紹介されています。この他、PHED の取り組み以外にも、一般企業での障害者雇用を想定されてこなかった知的障害のある高等部生徒に向けたインターンシップなどの地域プロジェクト事例を紹介します。

c. 理数系分野等での専門職採用・職域開発

STEM (Science, Technology, Engineering & Mathematics) すなわち理数系・コンピューターサイエンス系の分野では、大学や大学院で専門的な学びを行った障害学生を、総合職の採用ではなく、研究開発部署などの専門職として採用する取り組みが国内外（例 Neurodiversity Hiring Program など）で生まれています。また、STEM 分野の実験室環境をアクセシブルにする取り組みや、STEM 領域の研究開発・専門的業務の周辺に、知的障害者等の新しい労働（電子化、アノテーション、プログラミング等）も生まれています。

d. その他

コロナ禍を経て既に一般的なものとなりつつあるリモートでの雇用や労働の現在地について、リモートワーク・テレワーク・Virtual Reality に関する様々なプラットフォームを活用した雇用や教育の活用事例について紹介するほか、初等中等教育段階から高等教育へのテクノロジーを活用した移行支援の取り組みなど、インクルーシブな雇用の周辺について紹介します。

以上、インクルーシブな働き方の現在地とその周辺を概観することを通じて、私たち一人ひとりがそれぞれの地域やネットワークで、新しい働き方を生み出す主体となりうることを確認したり、そこに潜む残された課題について議論することを、本講演の目的とします。

以上