

## 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 ～超短時間での新しい働き方、テクノロジー活用、 教育段階から労働社会への移行を例に～

講師：近藤 武夫 氏

(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)



東京大学の近藤と申します。東大の先端科学技術研究センター、略して先端研で教員をしています。私が雇用関係の取組に力を入れ始めたのは実はここ5、6年位で、もともとは教育のインクルージョンに関する取組を長くやっています。障害のある子供達、大体下は小学校3年生位から、中学進学、高校進学、大学進学、その後の大学院、就労への移行において、様々な障害のある子供達、若者達と継続的に関わってきました。その中でテクノロジー活用を主軸に置きながら、メインストーリーミングといって、障害のある子供達が他の子供達と同じ教育の機会に参加できるようにバックアップしていくプロジェクトをやってきました。

現在、教育のインクルージョンで問題として残っているのは中学校・高校の中等教育です。小学校のインクルージョンは、ギガスクール構想で一人1台コンピューターという環境が急速に整い、障害のある子供達の学びのツールの状況も随分変わってきたこともあり、だいぶ進んできています。また、大学については差別解消法ができて以降、障害のある学生の支援が全国の大学で急速に広がってきています。ただ、中学校・高校になると入試という壁があり、まず入試を越え、そこから入学後どういうふうに合理的配慮を得ていくかという問題がいまだに根深く残っています。

一方で教育の機会を得て、大学や専門学校、専修学校等に進学し、そこからキャリアに移っていくと



近藤 武夫 氏

いう、特別支援学校からではないキャリアパス、障害者として一般の職場の中で働いていくキャリアパスが生まれてきています。学校教育を卒業した後も、人生の大部分は労働社会の中で生きていきます。そこに関わる子供達、若者達が卒業後に様々な壁を経験するところが根深く残されていたので、ここ5年位は超短時間雇用モデルという、業務内容を非常に明確にすることによって、重い障害のある人も20時間未満、週数時間といった形で一般の企業の中で役割を持って働くことができるという仕組みを作って取り組んでいます。

教育も雇用も、他の人と連携しながら、人生を通じて自分がやりたいことをやりたい場所で学び、働き続けていくという営みだと思います。インクルージョンにおいては、学び続けること、働き続けることというのは非常に重要です。学ぶことや働くことをインクルーシブにしていく上での課題解決を中心に置き、色々な企業の方、大学の方、若しくは地域の学校、行政の皆さん、そうした方々と連携しながら地域システム実装をやるような仕事をしています。

さて、本日お話する内容は3点あります。1つ目は、最近私が取り組んでいる超短時間雇用モデルについてです。これは、地域の企業の中で週1時間程度からでも働くことができる仕組みです。同じような考え方が障害のある大学生達の支援の中の極端なジョブ型のインターンシップや、超短時間雇用型のインターンシップといったものにも応用されてきており、大学の中で進んでいるインクルージョンについても知っていただきたいと思います。

2つ目は、差別解消法以降育ちつつある障害学生支援について、テクノロジーの活用を軸にお話しします。

3つ目は理数系分野、いわゆる<sup>ステム</sup>STEM (Science, Technology, Engineering, Mathematics) 領域といわれる領域での専門職採用や職域の開発といったことについてお話しします。

また、一つ一つはお話ししませんが、私のラボで今取り組んでいるプロジェクトとして、学びを続けて一般社会の中で活躍したいという障害のある若者達の中から将来の日本のリーダーを育てることを目指して、「DO-IT Japan」という取組を続けています。産学連携のプロジェクトで、企業の皆さんとも連携しながらテクノロジー活用を軸とした取組をしています。

ほかにも、「DO-IT Japan」の取組の中から派生してきたものとして、「AccessReading」というものがあります。これは東大の先端研の図書館と一緒に取り組んでいるオンライン図書館プロジェクトです。例えば、肢体不自由、視覚障害、学習障害といった障害では、紙のページめくりをすることが難しい、紙の教科書が読めない、文字が読めない等、印刷物を使った学習が困難な状況があります。しかし、見えにくいものを拡大する、音声読み上げ等のテクノロジーを使う、指先のわずかな動きで操作できるスイッチインターフェースを使ってコンピューターを操作する等して資料を読んでいくことができれば、印刷物の取扱いが難しい障害のある子供達も学べるようになります。一方、全ての教材、教科書がデジタル化され、それを音声で読み上げ、拡大できる環境があるかという点、実際はまだまだそうした環境になっていません。そこで私達は、小学校、中学校、高校で使われている千数百種類の教科書を申請が来たものは全て電子化して、無償でオンラインで配信する取組を文科省と連携してやってきました。今はこうした団体が



増えたので、私達はまだ支援が手薄な中学校、高校に注力して、教科書をどんどん作っています。ほかにも一般図書をデジタル化して読めるようにするオンライン図書館等に取り組んでいます。

また、点字や拡大された印刷版の教科書を作っている団体等は、ボランティア団体も含め、全国に100か所位あります。私達はそうした団体に対して、出版社から入手した元データをアクセシブルな形式の標準フォーマットにして送る<sup>エイメック</sup>AEMCというデータセンターの取組も行っています。

さらに、資料にある「学校図書館等における読書バリアフリーコンソーシアム」というのは、公共図書館、特別支援教育関係等の皆さんと一緒につくっているコンソーシアムです。最近では、読書バリアフリー法という法律ができ、経済界、出版界も巻き込みながら、教科書だけではなく様々な印刷物をアクセシブルなデータ、アクセシブルな出版形式で作って届けていきたいと思いますという動きが非常に盛んになってきています。私達はこの学校図書館関係の読書バリアフリーのコンソーシアムをつくって、様々な取組を行っています。

さて、ここからは、超短時間雇用というプロジェクトの話に移ります。

高等教育まで学んできた障害のある若者達がどんどん出てきている一方、例えば重度の肢体不自由があり、介助者が必要で週5時間だけなら働けるという人達に対して障害者雇用は極めて門戸が限られています。さらに精神疾患、発達障害等により、週5、6時間位は専門的な力を生かして働くことができたとしても冬場は働けないといった方達は、おそらく職業準備性が整っていないと言われて、卒業後はB型の事業所等に行かれることが多いのではないかと思います。

ただ、果たして本当にそうなのか。私に関わってきた若者達は、特定分野において非常に強い力を持っています。肢体不自由があっても、在宅等で介助者も使いながら週数時間であれば働くことができます。そうした人達の持てる力を福祉の現場だけではなく、一般企業の中でも生かして働くことができるように、超短時間雇用モデルという取組を行ってきました。これは短い時間を主たる対象としているので、雇用率カウントに関係ないのですが、ここには障害のある人達の雇用の本質がたくさん詰まっています。

超短時間雇用モデルの社会実装は、私達のラボで取り組んでいる雇用のプロジェクトの中で最も重点的なテーマとなっている事業の一つです。週30時間以上年間を通じて働くことや、配置転換、仕事内容の変更、上司の変更等の環境で働くことが難しいと感じている人達を積極的に雇用していく。さらに一般企業の中で職務特化型の仕事をつくり出して、これまでなかなか一般企業で働いてこられなかった人達を積極的にマッチングしていく仕組みを各地域につくるという取組を行っています。

今160弱くらいの事業所で、雇用率と関係なく超短時間雇用に取り組んでいただいています。ソフトバンクさんは最初にショートタイムワーク制度という社内制度を作り、これまで半数位の部署で障害のある方を超短時間雇用で雇用していただいています。この超短時間雇用の地域システムをつくることに取り組んでくださっている自治体は、神奈川県川崎市、兵庫県神戸市、都内だと渋谷区、港区で、岐阜県岐阜市と福島県いわき市は今年度から取組を始めたところです。これまでにおよそ300名弱位の方達が超短時間雇用という形で各地域で働いてくださっています。

障害のある方達の全体的な統計についても簡単にお話しします。大体日本の総人口の7%位が障害のある方達だといわれています。さらにいわゆる労働力人口といわれる年齢層の中には、約5%の障害のある方がいます。労働者人口全体で、一般企業で働いている障害のある方は大体0.7%位なので、まだまだ一般企業で働く障害者の数は限られているという状況です。私自身障害のある方達と一緒に長く過ごす中で、みんなに色々な力があると感じています。ただ、雇用という段階になると労働時間の壁、職務の壁等に阻まれることを目にしてきました。

特に戦後の日本型の伝統的な働き方の中には大きく分けて2つの壁があると感じています。1つ目は、

労働時間が非常に長いことです。いわゆる健常者といわれる人達で週 40 時間、障害のある人達の場合だと、少なくとも週 20~30 時間以上、年間 12 か月を通じて働くことが当たり前になっています。その結果、長時間、長期間安定して働けない人は雇用対象になりにくいところがあります。

私はラボの中で、障害者手帳を持っている人達、手帳を持っていないけれど難病のある人達、発達障害のある若者達、そうした人達をラボの職員若しくは教員として雇用しています。その中に四肢欠損等があって、体はほとんど動かないけれど、指 1 本を使って操作することができる人がいます。ただ、手術で体に金属を入れており、冬になると痛みが出てきて動きにくい。そしたら、もう思い切って休む、あるいは一旦辞めてまた戻ってくる、若しくはその間は極端に短い時間だけ働くといった調整を私がやるんです。そうすると、制度はそうした働き方を前提とした仕組みになっていないので、「また近藤さんですか」、「また何か持ってきたんですか」、みたいなことをいつも言われるわけです。私は半分研究でもあるので、それでもやり抜こうと思ってやるわけです。恐らく、そういったモチベーションのない人は、「こういう人達をうちの部署で雇うのは大変だ」と思ってしまおうと思います。心ある人達の様々な取組は実際行われていますが、年間 12 か月安定して長い時間働くことを前提としているところがやはり課題です。

2 つ目が日本型雇用です。最たる特徴の一つは採用時に職務定義がないことです。職場に配置された後に何をやるかが決まるというのは他国に例を見ない日本独特の働き方です。さらに常用雇用において配置転換をしながらジェネラルリストを育てていく仕組みは、暗黙のうちに臨機応変に何でもできる人であることを労働者に期待してしまいます。そうすると、特定分野でできることがあったとしても、障害等によって何かできないことがあると採用されにくくなります。採用時に職務定義がなく、行った先で求められたことを何でも応えていかなければなりません。この形は、一部の人達にとってはかなり働くことが難しい状況です。この障害者雇用とのアンマッチは障害者だけではなく、全ての雇用のアンマッチに通じるものです。障害のある方は本当に色々なことできる人達です。ただ、障害の状況によって必ず何かしら特定の分野でとても難しいことがあります。「画面を見て入力してください」と言われても、そもそも目がよく見えない人達には当然それは難しくなるわけです。ただ、音声読み上げやスクリーンリーダーを使ったらできるなど、対応は色々あるわけです。ほかにも疾患のある方、手帳を持っていないけれども難病若しくは何らかの疾患があって治療が必要な方、がんの方、子育て中の世帯、家族の介護があって長い時間働くことが難しい方々がいます。私のラボも、親の介護問題が今急速に出てきています。これもまたチャレンジの一つです。大体 40 代を過ぎた位の人達が親の看護、介護問題で一旦離職してしまう。離職された後、10 年位親の介護をやって戻ってこようと思っても、ブランクが大き過ぎて、どう戻っていいのかわからないという人達が地域の中に相当数いるといわれています。とにかく自由に柔軟に働ける仕組みにするにはどうするかということにも取り組んでいます。ただ、やはりこうした方々も、いわゆる健康な成人の男性が働くところを中心としてつくられてきた仕組みの中だと、様々なところで排除されやすいという構造があります。

日本型の障害者雇用は、1960 年からいわゆる雇用率の制度が作られて、1976 年には企業に対して義務化され、それから 50 年近くそうした取組をやってきました。そうすると、やはり戦後作られてきた日本型の働き方に準じる形で障害のある人達も働けるような仕組みにしていこうということが大きなボリュームになっていました。特に日本の場合は施策の中心が雇用率にあり、これは一般企業において一般労働者に準じる形で正規雇用をどんどんしていくということでも大きな意味があるものだと思います。

ただ、そうした雇用率カウントが難しいタイプの方々をどうインクルージョンするかということに関しては、本当に苦しんできた歴史でもあります。30 数年前には特例子会社を作ってみたり、職業準備性が整っていないとされる人達をトレーニングするための就労移行支援事業や職訓センター等が作られたりしているわけです。では、どうして雇用率以外の柔軟な働き方が一般企業の中につくられてこなかつ

たのか。事業主として果敢にそういった取組をしてきた方達はおられたのですが、それが制度としての取組にこれまではなっていないのです。ただ、その分、障害以外の他の領域にはあり得ないほどの分厚い中間支援事業者ができています。重層的な支援みたいなものに移ろうとしているところは妥当な動きだと思いついて見ているところです。

特にここ 10 数年位の知的障害者の雇用の進展は素晴らしいものがあります。一方で残されてきた課題もあります。それは、働きたいけれど長時間働けない人達との機会格差です。働き方や制度が、いわゆる健常者といわれる人達を前提としてしまっている。つまり、個人の職業準備性より企業側の雇用準備性に課題があると思うのです。あとは、一般就労との賃金格差やメインストリームからの排除なども課題としてよくいわれます。私に関わっている若者達の中には特例子会社で働く方がたくさんいますが、障害のある方とそうではない方が本当に交わり合いながら、多数働いておられる素晴らしい職場もあります。ただ、非常に残念な職場、特例子会社を目にすることもあります。本社のウェブサイト障害のある人はこちらみたいところをクリックすると、必ず特例子会社のページに飛ばされるなど、もったいないと思うところがあります。特例子会社で雇用するという形ではなく、特例子会社がグループ企業内をインクルーシブにしていくような、センター的な位置付けに変えなければいけないと私はいつも考えて、そうした取組をやっています。また、農園型の障害者雇用のように雇用率の達成のみを目的として、自社の本業とは何の関係もない形で人を雇用していくことも大きな問題だと思います。これは1つのインクルージョンというよりも完全にエクスクルージョンで、本当に心が痛くなるような事例に出会うことが多いです。

これらに対して違うアプローチが取れないかということで行っているのが超短時間雇用モデルです。6つの要件（①採用前に、職務内容を明確に定義しておく②定義された特定の職務で、超短時間から働く③職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない④同じ職場でともに働く⑤超短時間雇用を創出する地域システムがある⑥積算型雇用率を独自に算出する）を定義して、その要件に基づいて超短時間雇用モデルを地域ごとに実装しています。基本的に、採用前に職務内容を明確に定義します。最初に超短時間雇用を始めようとする企業に伺うときは、関係者の皆さんに障害者雇用を1回完全に忘れた上で、部署内の業務分析をしてもらいます。そうすると、これをしてくれたら助かるといった仕事がどんどん出てきます。その中のどの仕事をまずやるかということを上司の方と一緒に意思決定し、それができる方を探します。実際その仕事は誰がやってもよいのですが、私達のプロジェクトの場合、これまで一般企業で働くことが難しかった障害や難病のある方々、若しくはひきこもりだった方々等を積極的に結び付けています。そこに関わってくださるのが地域の中間支援事業者です。それをやるために、行政の方と連携したモデルを作っています。ここでは、日本型雇用のように誰かを採用した後何をするか決めるということはありません。職務定義をして、どのような力が必要なかを明確にしたら、本質的に必要なこと以外は労働者側には一切求めません。例えば、その職務に挨拶や身だしなみが必要なければ、挨拶できなくてもオーケーです。ハローワークの求人等を見ると、障害者雇用の募集で清掃、事務補助とありますが、清掃といっても色々あるわけで何をやるかが分かりません。私達のプロジェクトの場合は、例えばある病院では、胃カメラや内視鏡のカメラ部の洗浄の仕事と、職務を明確に決めていきます。それ以外は一切やりません。そのレベルで大体 15 分単位で何をやるかがはっきり分かる職務定義を作ります。そして、その仕事に対して募集を出して、それ以外は基本的には求めないか、積極的に配慮してくださいというお願いをしています。

あとは、同じ職場でともに働くということ、つまり特別な場所を設けてそこで働くのではなく、一緒に同僚として働いてくださいということをお願いしています。一般の障害者雇用だと、障害者の配置を指示されて、「誰か来るから何をやらしてもらおうか考えなければいけない」、「みんな障害の理解をしないと駄目」とか言われるのですが、超短時間雇用の場合だとそれは基本的に逆です。「うちの部署のこの作業

を助けてくれる人が来るらしいから、すごく助かるね」となるわけです。人によっては目が合わないとか、挨拶できないとかはあるけれど、その仕事をやってくれたら「今週もありがとうね、助かった」と言って帰ってもらえます。そのため、「ちゃんとお礼が言える仕事をしっかり作る」ということを合言葉に話をしています。

ソフトバンクさんはショートタイムワーク制度という社内制度にして取り組んでくださっています。ショートタイムワークアライアンスというウェブサイトもあります。超短時間雇用モデルでは、部署内で、社員それぞれが抱えている困り感をヒアリングして業務分析をしています。例えば営業から帰ってきた方はデータ入力で残業しており、本当は新しい商品の勉強をしたいが時間が取れない。そこでスポットでデータ入力してくれる方を採用するというふうに。超短時間雇用モデルの職務定義プロセスでは、障害者雇用というより働き方改革のコンサルテーションみたいなことをやっています。業務分析をして、それをいきなりRPA（ロボティックプロセスオートメーション）に全部入れましょうということは基本やりません。また、仕事を複数の部署から切り出してまとめて、雇用率にカウントできる週30時間分の仕事を作ることもしません。その部署にある仕事に障害のある方が入っていったら一緒に働くという形をとっています。

そうした業務分析や障害のある方のマッチングをバックアップするために地域の仕組みづくりも行っています。基本的には各地域に、職務の分析を行う、これまで働けていなかった方をアセスメントしてできる仕事にマッチングしていく、そうしたセンター的機能を持った中間支援事業者を置いていただいています。これは、行政の方と連携して行っていて、特に障害者雇用のチームだけじゃなく、困窮者支援、産業育成、あと広報等の方等に入っていてチーム作りをしています。超短時間雇用を始め下さる事業所は、人手不足に苦しんでいて、障害者雇用の法的な義務がない規模の中小企業が非常に多いです。そういう方々は、各地域で中小企業家同友会や産業ごとの組合を作っていることが多く、組合の集まりの中で「うちの職場ではこんなことで助かったよ」といったことをお話していただきます。例えば、保育園でコロナの影響によりアルコール消毒等に時間をとられ、保育士さんが子供と関わる時間が減ってしまったという問題があります。そこで、保育園の校長会の皆さんと連携して、消毒のお仕事に関わってくださる方、1日1、2時間だけ行けるという方達をマッチングします。そうすると、職場としては自分達の職場の困り感を解決してくれる存在や、ご本人としても自分は頼りにされて、この職場で働いているのだという感覚も知ることができます。そうした形を作る必要があると感じています。組合や同友会の皆さんは地域に根差していますので、行政の皆さんと一緒にこうしたところに出かけて行って、声をかけ、巻き込んでいくという機能も地域に持っていていただいています。

いわゆる従来型の障害者雇用関係のサポートは、窓口でただ待っているだけで、これでは今まで働けていなかった職務領域のところに新しい仕事は生まれません。アウトリーチが重要です。私達は、商店街の皆さんとも連携し、寄り合い等で話したりしています。そうすると、業者さんから届く納品物を朝のうちにシャッターの中に入れる仕事で実はすごく困っているらしいといった話が出てくるわけです。そういう話が出てきたら、その職場に行って職務分析と職務定義をすることで新しい仕事が生まれてきます。そこで地域の中間支援事業者の皆さんと連携し、ひきこもりの方などをマッチングしていきます。それが企業サイドの様々な地域のリソースを巻き込んでいくということです。

ほかの例では、B型事業所や自立支援協議会等の皆さん、地域の学校等と話をする中で、特別支援学校の就職コースの生徒たち以外のコースでは、卒業した後、B型事業所に行くものの、本当にB型でないといけないのではなく、このコースの人達はこれまで働く経験をしたことがないということが話の中で分かってきたことがあります。そこで、B型利用を併用しながら、超短時間雇用だと一般就労もしてよいという特別ルールを自治体に作り、超短時間型のインターンシップを地域で作れば、卒業後のマッチングもできるし、在学中からインターンシップで超短時間雇用をやってみる、ということができま

す。ただ、それにはこれまで分断されていた異なる領域のつながりを作る機能が必要になります。福祉サイドと町の企業サイドの方に、声かけと巻き込みを行うという機能です。いわゆる窓口型ではないアウトリーチ型の仕組みを色々な地域につくり、それぞれの地域で取り組んでいます。

さらに、積算型雇用率といって、一人30時間で1カウントではなく、例えば1時間の人が30人で1カウントとするという取組を行っています。例えば、川崎市、神戸市では、地域の中でそれぞれの企業規模は小さく、雇用率義務もないものの、地域全体でまとめた時に何人分の30時間雇用相当の働き方を創出できているのか、ということをも市のウェブページに載せていただいています。そこに関わってくださっている企業の名前を並べて、認知を図るようなことを進めています。例えば商店街の八百屋さんでの超短時間雇用といった商店街全体として取り組んでくださっているところや、パン屋さんの中でデニッシュパンの成型のお仕事を週1時間だけやる等様々な働き方が出てきています。障害のある人と一緒に働いたことがなかったけれど、本当に色々な取組をしてくださることが分かり、超短時間雇用から一般の障害者雇用をやってみたいという声をいただくこともあります。

順番として、まず雇用率ありきで雇うと、企業視点では、障害のある労働者に、週30時間、年間12か月をどのように過ごさせてよいのか分からない等のアンマッチが起こります。上司の配置転換などで環境が変わると本人が適応障害を起こしてしまう、地域の定着支援に部署の方から電話し続けてしまうという場面はよくあるのですが、雇用率ありきで出発するとそうなりがちです。雇用率充足のための雇用であっても、本当は超短時間雇用のように、本質的に「この方が来てくださって本当によかった」という気持ちをしっかり作ることが重要です。そこからだんだん時間が増えていくという形が理想かと思います。もちろん、なかなかそうも言ってもらえない人事の方もおられると思うのですが、車の両輪のような形で両方のアプローチは必要で、そうした意味で、インターンシップのようにいわゆる試行型の超短時間雇用をやっていくことも大事なのではないかと思います。

例えば、非常に専門性が高い特殊設計をやる企業から「障害者雇用は難しいと思う」と言われたことがあります。ただ、残業が生じやすい技術者の業務分析をしていくと、適切なデータの資料の取りまとめと入力の仕事がかなりの時間数を占めていることが分かりました。その後すぐ、その部分にスポット的に入ってもらおう方として、精神疾患のある方を雇用していただきました。

ほかにも私のラボのスタッフの例を紹介します。この方は、進行性の筋疾患があつて重度の肢体不自由があるため24時間呼吸器をつけています。週6時間位は働くことができ、大学も卒業していて優秀な方です。一方、私達のところでは教育コンテンツを制作するプロジェクトがあり、その部署のマネージャーは臨機応変にいろいろな仕事に対応しなければいけないため、コンテンツの制作状況の分析等のルーティンワークは残業でやる形になっていました。それを毎回この方が週数時間サポートして、その管理職の方の負担が減っています。

日本の特に管理職、例えば係長、課長位の人達は手が足りていないことが多いのではないのでしょうか。ただ、他にやる人がいない、やらなければいけないことなので自ら何とかやっているという仕事があると思います。プログラミングの仕事をしている部署では、毎週課長がその部署で作った文章を英語に翻訳してアメリカの関連企業に送る仕事をしないといけません。この仕事を定義していくと、日本語の文章を英語に技術翻訳できればよくて、しかも関連企業に送るので、そこまで完璧でなくてよいというものです。時間数としても週5、6時間位の仕事だと分かっています。この職場に、自閉スペクトラム症と感覚過敏があつて、敬語や謙譲語は難しく、襟つきの服、紐付きの靴が駄目というタイプですが、日本語の文章を英語に翻訳することはとてもよくできるという方を紹介すると、客先に出る仕事ではないので、と採用され、職場の方も大満足というケースもあります。

続いては渋谷区のB型事業所の例です。近くにテレビ局があるのですが、そこは現在アシスタントディレクター不足で、プロデューサーやディレクターが代わりにやらざるを得ない状況でした。ただ、プ

ロデューサー、ディレクターは本来の自分たちの仕事もしないといけません。朝夕1時間ずつでもその時間が取れたら助かるという話になって、近くのB型事業所から精神障害のある人達が行って、朝夕1時間、セットの組付けと解体をしています。テレビ番組のスタッフロールの中にこの方々の名前を入れてくださって、さらに協力としてB型事業所のお名前も入れてくださいました。それを見て、私はとても誇らしい気持ちになりました。

本当にもう枚挙に暇がないというか、面白い仕事がたくさん出てきています。いわゆる雇用率カウンターの働き方だけではないインクルーシブな働き方に関心を持ってくださっている企業は増えてきています。そのため、マッチングやアウトリーチのところを誰がどのようにやっていくかというのは、各地域の問題です。現在、色々な自治体からご相談をいただいています。大きい自治体の場合だと、もともとマッチングをするような仕組みがあるので、それをアウトリーチできるようにしたり、超短時間型の極めて極端なジョブ型の仕事を生み出すような機能を持っていただいたりというアプローチをしています。また、人口数万人規模の自治体の方から、「うちの地域でもやりたいと思っているが、そういうセンターを持っていないのでどうすればいいか」といったご相談も増えてきています。そういうところは、地域に心ある人達がおられたりしますので、そうした方々と対話して、次のステップをどうするか、ということと話しているところです。これまでの川崎市や神戸市は政令指定都市なのでもともとそうした機能を持っており、市独自の就労移行のための仕組みがありましたので、その仕組みを超短時間雇用もできるように改造する、若しくは、そのためのセンターを新たに設置して担当者を配置していただくようにしています。川崎市、神戸市の事例集はウェブで公開しています。どちらも豊富な事例を各自治体の方々に入れていただいていますので、ぜひご覧になっていただけたらと思います。

自治体側の関心はやはり人口減少です。人口減少によって地域の働き手が特にここ数年、急速に減ってきています。中小企業の中には、売り上げが上がっているのに事業承継できない、というところも出てきています。そうした中小企業の仕事をバックアップしていきたいということが背景にあると思います。

また、ご存じの方も多いと思いますが、生活保護、被保護世帯の質が随分変わってきています。昔はほぼ高齢者世帯でしたが、近年急速に増えているのは、高齢者でも傷病障害者でも母子世帯でもない、その他世帯と言われる人達です。何か働けない理由があるという人達がどんどん増えています。こうした人達をもう一度、何らかの形で雇用に結び付けていくにはどうしたらよいかという問題意識を持っている行政も多いです。

川崎市と神戸市の場合は、精神障害者保健福祉手帳の交付数を紹介しています。すごい勢いで増えていて、これはどの自治体でも同じです。年間7%、9%ずつ交付数が増えている例も珍しくありません。働きづらさ、生きづらさみたいなものを持った方はもともとおられたと思いますが、可視化されること、そこに支援の手が伸びるということはこれまでなく、それが今認知され始めています。もちろん、長い時間働ける精神障害者保健福祉手帳を持っている方、色々なお仕事にも対応することがしやすい方は、従来型の障害者雇用にどんどんつなげていければよいと思います。ただ、本当に家からなかなか出られない人達が、働く機会とその中での充足感を得ること、そうした経験を積むことが超短時間雇用に期待されていると思います。

同じようなことは、大学の中にも出てきています。大学の中で障害のある学生達の支援がどんどん伸びてきて、統計も随分しっかりし始めてきているのですが、その中で特徴的なのは精神・発達障害のある人達の就職率が全体の中ですごく低いということです。なかなか日本型の働き方に即移行することができない、就活という流れに入っていくことが難しい、ということも表している可能性があると思っています。昔は、視覚・聴覚障害、肢体不自由のある学生達が日本の中での障害学生の主たるものを占めていると言われていました。ただ、近年急速に認知され始めてきているのは、病弱、虚弱、発達障害、精神



疾患のある人達で、差別解消法が始まる前後位から急速に増えています。このような人達の組織的な支援の動きは随分広がってきています。大学の中でも、障害学生支援の専門部署を置いて、障害学生の個別の支援に当たったり、さらに教職員等と連携したりしながら合理的配慮のあり方をコーディネートしていきます。そうした体制整備をしている大学がどんどん増えてきています。

私達も、文科省から補助をいただき、数年前から東京大学に障害学生支援の全国プラットフォームを構築する事業を進めています。今、東京大学と京都大学に1拠点ずつ、こうした全国プラットフォームを置いて、大学のネットワークと企業の皆さんにもご参加いただき、障害のある若者達が大学等によく学び、その後さらに社会の中で活躍していく、それを支えるための仕組みづくりを行っています。色々な取組をしていますが、大学の中でより良い障害学生支援をするための8つの支援領域の専門部会を設け、研修プログラムを提供しています。ここには全国の大学、企業、団体の皆様、障害のある当事者の皆さんにもご参加いただいています。また、テクノロジーを使って通常の授業でも文字通訳をつけたり、指先だけでコンピューターを操作できる環境をつくったりする等、AT (assistive technology) ライブラリーとして東京大学と京都大学の拠点に非常に多数の機器を用意しています。さらにそれをフィッシング、アドバイスができるスタッフを置いて、大学等から相談があれば、2週間程度無償で貸し出すこともしています。

また、先ほどの超短時間雇用の話の中で、地域へのアウトリーチが大事だという話をしました。地域の課題観、福祉資源、文化や歴史には違いがあります。そこで、私達は全国様々なエリアに声をかけてタウンミーティングを開催しています。各地の大学の先生方にハブのような形になっていただいて、地域の企業、行政、中間支援組織の方々とともに、地域の課題や、障害者支援に対する大学の取組など様々な情報を交換しています。これを何年かやっていくと、地域ごとで独自に取り組んでいくというところも出てきて、次の1歩としてインターンシップのプログラムをやるためにどうすればよいか、という質問をいただくことがあります。そこで私達は、難易度が異なるいくつかのプログラムを作ってマニュアル化し、各地のタウンミーティングの皆さんに紹介しています。例えば、オンラインでのジョブシャドウイングがあります。ジョブシャドウイングでは、障害のある若者が、一人の社員さんに出社から退社まで張り付いて、どのような仕事をされているのか観察します。その中で、一般企業での仕事内容や必要なスキルを学び、気付いたこと、疑問に思ったことを場面場面で社員さんとコミュニケーションを取って質問をします。それらを円滑に行うためのマニュアルをまとめてウェブで公開しています。

続いて、テクノロジーの部分を少しご紹介します。全国には、IT サポートセンターや福祉用具プラザといった、IT を使って障害のある方々の生活を支援するところがあります。思いも寄らないようなテクノロジー活用があると思いますので、企業の方からも相談していただければと思います。

例えば、書字障害、若しくは書字障害ほどではないけれど、発達性の協調運動障害があって文字を書くのがほぼできないという大学生はかなりいます。以前はそうした方々は入試の段階で排除されてしまっていました。近年障害に対しての合理的配慮ということで、キーボード入力を使って試験を受けることも認められるようになってきました。私たちがサポートして関わっている学生の中にも、生物学系の大学院や、数学科で研究しているという人達が随分出てくるようになりました。字を読むのがすごく難しい発達障害のある人が、音声読み上げのテクノロジーやキーボード入力を使って大学に合格するケースも出てきています。この読み書きを支える部分は、冒頭でお話ししたように視覚障害、肢体不自由のある方達にも必要ですけれども、発達障害のある人達にももちろん必要です。そうした子達が、通常の学級の中でテクノロジーやタブレット等を使いながら学ぶ事例が、特に小学校、近年になって中学校にも広がってきました。こうした学び方をした子達が今後大学に進学して、やがて企業にやってくるという未来はそう遠くないと思っています。

最後にお話ししたいことは理数系分野での専門職採用とか、職域開発のお話です。近年ニューロダイバーシティ雇用と呼ばれるものが出てきています。例えば、マイクロソフトが **Neurodiversity Hiring Program** というものを始めました。自閉症や書字の困難、コミュニケーションの一部の苦手さはあるけれど、その方達の得意な、例えば理工学系のスキルを生かして採用することをどんどんやってみよう、というプログラムです。ここ数年、特に外資系の企業等で始まっています。

この動きが近年、日本の中でも随分広がってきていると感じています。データサイエンティストだったり AI だったり、そうしたことに特化した就労移行支援事業所みたいなものも出てきています。また、オムロンさんの例では、発達障害のある方達の強みの部分を生かし、研究所、若しくは研究をやっている実験セクションに積極的にその職務で採用していくという異能人財採用プロジェクトを立ち上げています。

つまり、職務と必要なスキルを明確にした上で、そうした人達を積極的に企業の中心的な職務の部分にどんどん巻き込んでいくことが始まってきているということです。当然、そうしたデータ分析、研究だけに特化するのではなく、これまでのような様々な作業系の仕事も超短時間雇用的に業務の切り出しをしてバリエーションを広げていくことも必要だと思います。その中で、専門的に特化した部分の業務も当然作っていくことができます。いずれも共通することは、職務が明確になっていること、さらに部署の中で必要とされているものを明確にしておくことで、これが私が先ほど申し上げた雇用準備性になっていくのかなと思います。

学校社会、労働社会の中では、病気、障害、高齢、様々な理由で排除され、定年後、学校卒業後の将来不安、ひきこもり、貧困と色々な地域問題がいわれるようになりました。その中には福祉や公的扶助、家族支援を頑張ろうと言われがちですが、本当はそれをもう一回、労働社会や学校教育の中に包摂してあげれば、社会全体でのインクルージョンが進んでいくと思います。しかし、その間はタフで安定してないといけない、柔軟で臨機応変じゃないといけないといった伝統的な能力観等の壁があります。能力要件に阻まれているこの学校社会や労働社会が幸せかというと、実は労働力不足にあえいでいたり、多様性の寛容性のなさに苦しんでいたり、それが働きづらさや生きづらさにつながっていたり、誰にとっても得をしない形になってしまっています。そのため、価値を感じる職務や仕事内容を明らかにし、そこで必要なスキルを明確にし、それ以外のものは見ずに、職務ができる人であれば積極的に一緒に働き、出てきた齟齬については新しい仕組みを一緒に考えていくことが必要だと考えています。

今日お話ししてきた全てのことは、職務の明確化、スキルの明確化のため、インクルージョンのための柔軟性、一緒に働きたいという気持ち、色々なものが関わってきていると思います。今後、人口減少社会を迎えている私達にとって、これは理想という話ではなく、今まさにやっていかなければいけないことだと強く感じています。