

# 東京大学への訪問調査：DO-IT Japan と発達障害者の超短時間雇用

田中 敦士<sup>1</sup>柄真賀 透<sup>2</sup>藤野 友紀<sup>3</sup>

## 要 旨

東京大学先端科学技術研究センター人間発達工学分野の近藤武夫准教授の研究室を訪問し、聞き取り調査を行った。センターと共同で主催している DO-IT Japan（ドゥーイット ジャパン）の最新情報についてお聞きした。また、発達障害等の診断を受けていない大学生への就職支援においては、障害者雇用促進法上の障害者枠ではなく一般枠での競争となるため、事業所側にメリットがなく採用されるのは厳しい。そうした法定雇用率の対象にならない者の就労機会を拓げるため、川崎市などでは、週5-10時間程度の「超短時間雇用」という新たな働き方の実践をしており、自治体レベルで制度化されていることなどの最新情報を得た。これらから、札幌市や江別市などの自治体でも、超短時間雇用人材バンクの設立を将来的に視野に入れて、発達障害のある学生への就職支援のあり方を検討する必要があるのではないかと考えられた。

キーワード：発達障害、修学支援、就職支援、DO-IT Japan、超短時間雇用

## 1. はじめに

本学は日本学生支援機構による「障害学生修学支援ネットワーク」の拠点校として認定され、先進的な役割と実績を有している。発達障害をはじめとする多様な包括的教育を必要とする学生が数多く在籍していることから、2019年度に学長裁量経費「発達障がいのある学生への教育支援事業」（プロジェクトリーダー：田中敦士）を実施した。発達障害のある学生に対する修学・就職支援で道内外の先進的な大学とその連携機関、事業所等を訪問し、ノウハウを蓄積することを目的とした。本学のブランドプロミスが、「多様な価値観を持った人々と出会える環境や一人ひとりに合った成長機会を提供し、“自分を見つけ、らしさを磨き、社会に生きる”力を育む」と決まった。発達障害のある学生に対してもブランドプロミスの方向性から我々は十分に対応しなければならない。そのための課題を解決す

るための工夫を先進的な大学や機関から学び、学内で提案することとした。

本学教員3名（著者）で、東京大学先端科学技術研究センターを訪問し、人間発達工学分野の近藤武夫准教授にご対応頂いた。訪問日は2019年10月28日であった。本稿では、訪問調査結果として、センターと共同で主催している DO-IT Japan（ドゥーイット ジャパン）と超短時間雇用の2点について主に取りまとめた。その概要を紹介するとともに、近藤先生との話し合いの中から本学として学ぶべき点を整理して学内で提案を行うこととした。

## 2. DO-IT Japan

DO-IT Japan は、先端科学技術研究センターと共同主催で、共催・協力企業との産学連携により、2007年から活動している。障害のある若者に、テクノロジー活用を主として、自らのニーズに適した方法で学ぶこと、自分の希望する進学先へ進学すること、自分が希望するキャリアにつながる力を育てることに関連する、様々なプログラムの提供を継続的に実施している。

大きく分けて以下の3つのプログラムから構成されている。

<sup>1</sup> 札幌学院大学 人文学部人間科学科；  
atanaka@sgu.ac.jp

<sup>2</sup> 札幌学院大学 人文学部人間科学科；  
tochi13@sgu.ac.jp

<sup>3</sup> 札幌学院大学 人文学部人間科学科；  
fujino@sgu.ac.jp

- ・スカラープログラム
- ・PAL (パル) プログラム
- ・スクールプログラム

これらのプログラムより、最新のテクノロジーの活用方法と多様な機会の提供、情報を広く届ける活動を行っており、障害のある児童生徒・学生をエンパワメントし、社会参加の可能性を最大限にすることを目指している。表1にDO-IT Japanの3つのプログラムについて概要を紹介する。

表1 DO-IT Japanの3つのプログラム

#### (1) スカラープログラム

スカラープログラムは、障害や病気のある若者の大学進学移行支援プログラムです。プログラムに参加した障害のある若者たちが、社会進出し、社会のリーダーとなることを期待し、活動を続けています。

プログラム参加対象者は、障害や病気のある生徒・学生(中学生、高校生、高卒者、大学生、大学院生)です。選抜制で、書類審査・面接を経て、スカラープログラム参加者となります。スカラープログラムに参加する生徒学生は、「スカラー」と呼ばれます。

全国からの応募があり、障害種別は問うていません。人数は、毎年10名程度が選抜され、現在は、約160名のスカラーが、プログラムに長期にわたって継続的に参加しています。

プログラムの中で、中心的なプログラムが、「夏季プログラム」です。スカラーたちは、親元を離れ、東大先端研で行われる1週間ほどのサマー・スタディに参加します。テクノロジーの利用、大学体験、自分自身や障害についての理解、セルフアドボカシー、自立と自己決定などのテーマに関わる、様々なプログラムに加します。その年に選抜されたスカラーが最初に参加するのが、この夏季プログラムになります。

夏季プログラム後は、様々な障害のある仲間や先輩、障害支援の専門家とのオンライン・オフラインでの交流を通じたメンタリングやギャザリング、イベントの参加、海外研修など、年間を通じたプログラムに継続的に参加することができます。

#### (2) PAL プログラム

PAL (パル) プログラムは、障害のある児童生徒・学生とその保護者へ向けて、テクノロジーの活用方法や事例、イベントなど、情報を届けることを目的としたプログラムです。常時、ウェブサイト登録することができるアウトリーチプログラムです。

毎月月末に、事例などを紹介したメールマガジンの発行、及び、年末に、先輩と対談するPAL向けセミナーを開催しています。

- ・メールマガジンの配信

「勉強でどうやってタブレットを使えばいいのかな?」、「学校での介助はどんな方法を使っているのかな?」、「聞こえにくかったり集中するため、どうテクノロジーを使えるかな?」。DO-IT Japanでよく受けるこのような質問とその回答を、事例を含め、メールマガジンとして発行しています。参加可能なイベントも情報として届けています。

- ・セミナーへの参加

PALに登録されている参加者とスカラーが、スカラーの多様な学び方や生活の仕方について、質問等を通して直接意見を交換する場として、PALセミナーを開催しています。2019年のセミナーのキーワードは「多様な学び方と選択」です。自分らしく学ぶための自己決定、親との付き合い方、生活の中で感じる自己決定等、自分達のエピソードを含めてスカラーから参加者へ伝える機会を設けました。

#### (3) スクールプログラム

スクールプログラムは、協力企業と共に、テクノロジーやサービス、支援に関するノウハウを学校に届け、配慮ある環境の整備を目的としています。DO-IT Japanのリソースに加えて、それぞれの協力企業各社が持つリソースを活用した、独自のプログラムを全国に展開します。

- ・参加募集するプログラムのご案内

2019年度は、LD、発達障害(もしくはその疑い)により、読むことや書くことに困難がある小中学生を指導している教員を対象とし、テクノロジーを活用できる学校環境を整えるプログラムを実施することとしました。

東京大学先端科学技術研究センター(2020)より引用して作成。

近藤先生によれば、プログラムでは、小3くらいから機会保障をしっかりとしていくことで、たまたま異才児の発見にもつながっているという。中高生になると本人と親の障害観が変わっていくので、直接本人に「どうしてほしい」と聞いて自己決定させることが大切であるということだった。

支援のあり方については、多くの特別支援学校では学習指導要領から出発しているので、教員が先回りしすぎて本人の支援を決めすぎてしまうのがよくないのではないかと強調された。教員に本人の希望を聞いても答えられない教員が多く、本人に「どうしてほしい」と聞くことが少ない。自己決定を日常的にしている教育環境で育ってきた子は、必要な支援を自分でうまく伝えることができるようになるという。そうして育ってきた大学生が、大学の障害学生支援の教職員と議論するととてもよい議論ができるとおっしゃっていた。

こうした近藤先生のご指摘から、本学で支援を受けている当事者である学生の声をしっかり整理して今後の運営に生かしてはどうかと考えた。彼らを本学アクセシビリティ推進委員会等での評価の場にも招いて、障害学生支援に対して当事者としての評価もしてもらってはどうか。本学は大学認証評価では非常に高い評価を受けているが、さらなる高みに挑戦するいい機会ではなからうか。

### 3. 超短時間雇用

川崎市(約60社の民間企業;表2), 神戸市(商店街), 渋谷区(TV局)では, 支援付きの超短時間雇用(週20時間未満)の取り組みを始めた。肢体不自由者等では, 大卒で能力があっても短時間労働が厳しく生活介護ですることも多い人が多く, 障害者雇用の制度にのらない障害者であっても, ピンポイントでできる仕事があれば可能で, 現在は精神障害者や発達障害者も多い。障害者のために仕事を作るのではなく, その会社がやってほしい仕事を明確にしている。

例として, 毎週発生してくる翻訳作業で, 外部委託するほどでもない量のもので, 課長が忙しく片手間でやっていた。その仕事を, 感覚過敏でコミュニケーションの苦手な人を採用して担当してもらったところ, 問題なくこなせたという。

大卒で障害者手帳を取得できるのは大半が精神障害者手帳3級であるが, 3級だと障害年金はもらえない。そのため, 障害者雇用促進法の制度に乗らない, すなわち法定雇用率の対象とならない大卒障害者の多くはすぐ生活困窮者になってしまうのである。

表2 川崎市 短時間雇用創出プロジェクト

#### 1. 主旨

障害がある方の中には, 心身のコンディションから長時間の勤務は難しくても, 短時間であれば働ける方が多くいらっしゃいます。しかしながら, 障害者雇用の法定雇用率は週あたり20時間以上勤務する方を対象としていることから, 20時間未満を希望する方の活躍の場が少ないことが課題となっています。

そこで, 川崎市は, 法定雇用率の対象にならない「短時間の雇用・就労」の実現に向けた取組を東京大学先端科学技術研究センター(略称:東京大学先端研), NPO法人ピープルデザイン研究所と協同で, 自治体として初めて開始しました。

本プロジェクトは, こうした方の就労の機会を作り出し, 多様な働き方, 雇い方を, 御本人を含めてさまざまな主体と協力し, 新たなモデルとして創り出すことを目的としたもので, 「かわさきパラムーブメント」に掲げる取組の1つとしても位置付けています。

#### 2. 実施期間

平成28年から実施中

#### 3. 対象者

地域就労援助センター等市内の就労支援機関の支援を受け, 週あたり20時間未満の就職を目指す障害者手帳所持者または取得予定者等

#### 4. 実施の背景

障害者雇用促進法では, 従業員45.5人以上の企業に対して, 2.2%(国・地方公共団体は2.5%)以上の障害者を雇うことを義務付けていますが, 法定雇用率にカウントできる対象者は, 週あたり20時間以上勤務する者に限られています。

市内では, 長時間働くことが困難なケースが多いとされる精神障害者が, 約1万2千人(平成29年度末時点)おり, 年間7%前後のペースで増加しています。

こうした中, 心身のコンディション等から長時間の勤務が難しくても, 短時間であれば働ける障害者の活躍の場が, 少ないことが課題となっていました。

本市は, こうした障害者の就労先を広めるため, 平成28年度から自治体として初めて「短時間雇用創出プロジェクト」の取り組みを開始しました。

#### 5. 実施状況(平成30年度末時点)

就職者数	58人
退職者数	20人
週あたり合計就労時間	360.5時間
(※法定雇用率換算)	12人分)

#### 6. 委託先

企業応援センターかわさき(社会福祉法人県央福祉会)

川崎市(2020)より引用して作成。

自治体で週20時間未満でも雇用を可能とする超短時間の人材バンクを作ることで, 雇用率にはカウントできなくても, 一定の収入を確保し生活困窮者を救済することにもなる。例えば, 前出の翻訳作業は高度に専門的な仕事で, 外注すれば時給2万円は下らないであろう。この外注コストを念頭に置いて, 英文科等を卒業して翻訳の得意な大卒障害者を週5時間雇用すれば, 時給3000円としても週15000円, 月6万円程度で済む。雇用する事業所側にとっても低コストであり, 障害者側にとってもニートにならずに済んで6万円の収入である。まさにWIN-WINの関係となるのである。

近藤先生によれば, こうした人材バンクを札幌のIT企業やアマゾンなどでできないか検討してはどうかという。地元の大学に声をかけて入ってもらい, ソーシャルワーカーが自治体と企業の橋渡しをしてもらう必要があるが, ニートや生活困窮者になるであろう大卒発達障害者に社会参加の機会を上げられるのではないかという問題提起であった。

地域でまず超短時間の職を耕そう。そうすれば, その仕事ができる人が必ずどこかにいる。そして, WIN-WINの関係になると強調されていた。

事業所側に負担感の大きい従来型の障害者雇用では, 精神・発達障害者は1年目で約50%, 2年目でさらに約50%が離職するという。無理をして雇用することで, さまざまな歪みが生じて, 障害者が働きにくい環境にしてしまうのである。

超短時間雇用について, NHK ハートネット(NHK, 2018)でも取り上げられた。超短時間雇用のメリット・デメリットについて整理されたものを表3に紹介した。まさにこれからの障害者雇用の新メソッドであ

表3 超短時間雇用のメリット・デメリット

	メリット	デメリット
企業側	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人手不足の解消</li> <li>・残業が少なくなる</li> <li>・無理に長時間の仕事を作らなくてもOK</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法定雇用率を満たせない</li> <li>・決めたこと以上のことをお願いできない</li> </ul>
働く側	<ul style="list-style-type: none"> <li>・慣れない環境</li> <li>・仕事にもチャレンジしやすい</li> <li>・自分の体調や体力に合った働き方ができる</li> <li>・決めた仕事以外はしなくて良い(苦手なことはしなくてOK)</li> <li>・短い時間から働ける</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・収入が少ない</li> <li>・一定期間で仕事がなくなる可能も</li> </ul>

NHK (2018) より引用して作成。

る。ダイバーシティ社会の主流になる可能性すら感じる取り組みであった。

近藤先生はご自身の記事の中で、超短時間雇用の導入をきっかけに業務改善が進むことや、障害者は忙しくて困っているところを助ける人材であり、「超短時間雇用」の成功のカギは、厳密な職務定義と障害者との協働である(近藤, 2020)ことを強調されている。さらに、ニーズがあるなら、制度上の壁はみんなで変えていけばいいとも述べている。

その近藤先生から、「札幌市や江別市などの自治体に超短時間人材バンクの設立を提案してはどうか」という発言があった。そのためには大学と企業等を橋渡しするソーシャルワーカーが必要不可欠ということであった。現在、本学にはソーシャルワーカーとして活動可能な専門職は不在であるが、幸いにも今後専門職を採用する方向となった。今後の展開に期待したい。

#### 4. おわりに

東京大学先端科学技術研究センターを訪問することで、DO-IT Japan と超短時間雇用の最新情報から、重

要な示唆を得ることができた。東京と北海道では地域差も大きく、障害者雇用をめぐる情勢もまったく違うし、社会資源の差も大きい。東京と同じことをしようとしても困難なことが多い。しかし、超短時間雇用については、少なくとも200万人都市である札幌市では人材バンクを創設できる可能性があるのではないかと感じた。

障害者支援でよく重要だと言われる「教育」「福祉」「労働」「医療」の4分野の連携に加え、「経営経済」分野の協力が欠かせないが、この5分野の専門家や実践家が連携協力することで、札幌市圏域に新たな発達障害者雇用の可能性が広がるのではなかろうか。

#### 謝辞

本訪問調査は2019年度札幌学院大学学長裁量経費「発達障がいのある学生への教育支援事業」により実施した。その成果は2020年度同事業での発達障がいのある学生への教育支援FD/SD研究会「ブランドプロミスの方向性に我々是对応できるのか!? ～個性的な学生たちを受け入れ・教育し・送り出すために必要なことを考える～」(2020年9月2日開催)にて学内限定で報告された。

#### 引用文献

- [1] 川崎市 (2020). 短時間雇用創出プロジェクト. <http://www.city.kawasaki.jp/350/page/0000093182.html> (2020年10月26日閲覧)
- [2] 近藤武夫 (2020). インクルーシブ教育の推進から就労の創出へ. WORKSIGHT. 記事公開日: 2020年4月13日 <https://www.worksight.jp/issues/1652.html> (2020年10月28日閲覧)
- [4] NHK (2018). ハートネット「障害者雇用の新メソッド! “超短時間雇用”とは?」. 記事公開日: 2018年10月01日 <https://www.nhk.or.jp/heart-net/article/117/> (2020年10月27日閲覧)
- [5] 東京大学先端科学技術研究センター (2020). DO-IT Japan. <https://doit-japan.org/about/> (2020年10月26日閲覧)

## A Field Survey of the University of Tokyo: DO-IT Japan Project and Ultra Short-Term Employment of Persons with Developmental Disabilities

Atsushi TANAKA<sup>1</sup>, Toru TOCHIMAKA<sup>2</sup> and Yuki FUJINO<sup>3</sup>

### Abstract

We visited the laboratory of Associate Professor Takeo Kondo of the Department of Human Development and Engineering in the Research Center for Advanced Science and Technology at The University of Tokyo and conducted an interview. Specifically, we asked about the latest information on “DO IT Japan,” which is jointly sponsored by the Center. Further, employment support for university students who have not been diagnosed with developmental disorders does not fall under the disabled persons quota as per the Act for Promotion of Employment of Persons with Disabilities, and thus such students should seek employment by competing against other general students, and is no advantage to employ undiagnosed students from the employers’ standpoint; thus, it can be difficult for such students to find employment. To expand employment opportunities for those who are not subject to such statutory employment rates, Kawasaki City and private companies have implemented a new work system called “ultra-short-term employment,” which offers work for about 5-10 hours per week. We obtained the latest information on its implementation at the local government level. The findings indicate there may be a need to examine how employment support should be provided to students with developmental disabilities with a view to the future establishment of an ultra-short-term employment human resources bank by local governments including Sapporo City and Ebetsu City.

**Keywords:** Developmental Disabilities, DO-IT Japan, Employment Support, Study Support, Ultra Short-Term Employment.

---

<sup>1</sup>Department of Human Sciences, Sapporo Gakuin University; atanaka@sgu.ac.jp.

<sup>2</sup>Department of Human Sciences, Sapporo Gakuin University; tochi13@sgu.ac.jp.

<sup>3</sup>Department of Human Sciences, Sapporo Gakuin University; fujino@sgu.ac.jp.

