

# 障害のある若者達の学びや就労の機会の 拡大に向けた取組例の紹介

---

平成31年2月12日  
総務省情報流通振興課

# 障害のある若者達の学びや就労の機会の拡大に向けて ～東京大学 近藤武夫准教授の取組例の紹介～

## ● DO-IT Japan (Diversity, Opportunities, Internetworking and Technology)

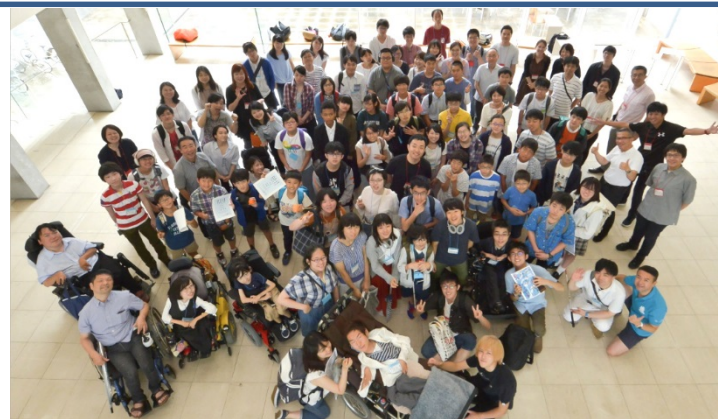
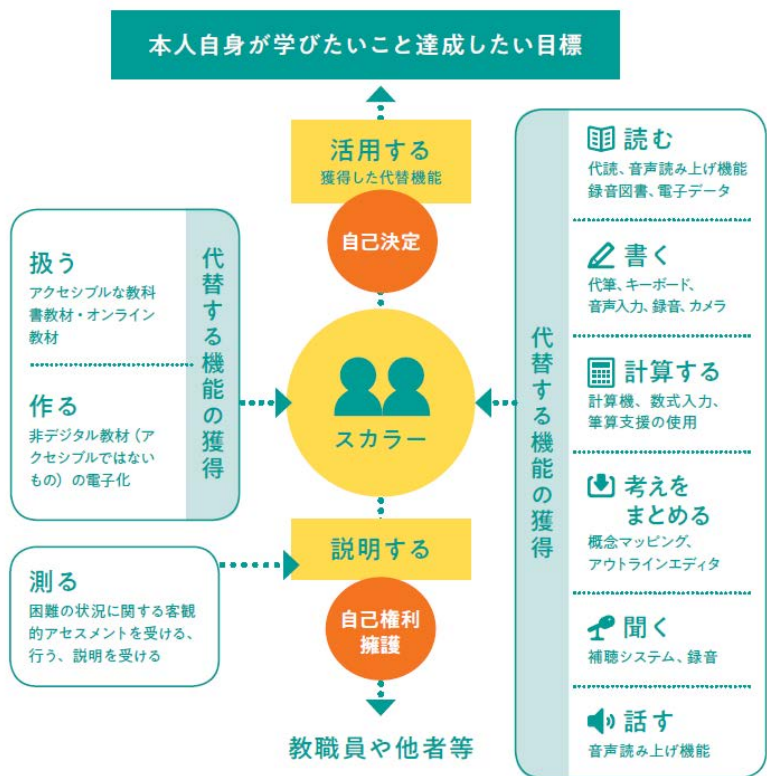
障害や病気のある小中高校生・大学生の高等教育への進学とその後の就労への移行支援を通じ、未来のリーダーを育てることがミッション。2007年度開始。

「障害の社会モデル」、「自己決定」、「セルフアドボカシー（自己権利擁護）」を基盤コンセプトに、「テクノロジーの活用」を中心的なテーマとし、大学体験・研究室訪問、企業訪問、セミナー等でのディスカッション等を実施。障害のある児童生徒・学生にテクノロジーを提供し、必要な配慮を得た上で、高等教育等への進学や就労への移行を支援。

※2016年「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（障害者差別解消法）の施行

国公立学校においては、障害者への「不当な差別的取扱いの禁止」及び「合理的配慮の提供」の義務

私立学校においては、障害者への「不当な差別的取扱いの禁止」の義務及び「合理的配慮の提供」の努力義務



## ● 障害者の就労に向けて

### 1. 20時間未満の超短時間雇用

法定雇用率の対象にならない、20時間未満の超短時間雇用を実施することで、障害者の雇用を創出。

(取組例) 川崎市 (2016年4月開始) : 23 (2018年3月末現在) の企業・団体で実施

神戸市 (2017年4月開始) : 10 (2018年3月末現在) の企業・団体で実施

### 2. テクノロジーによる支援

デバイスの付与だけでは不十分であり、デバイスの効果的な使い方をアシストするサービスの提供も必要。

### 3. ジョブ・ディスクリプション

ゼネラリストを前提とすると、できない業務が存在する障害者の職場への包摂が難しくなる。そこで、労働者の職務とその遂行に必要なとされる本質的な機能を明確にすることが必要。職務遂行に必要な能力を有していれば、他に困難なことがあっても障害者を積極的に雇用する道ができる。先に仕事を作ってから適する人材を雇う仕組みが必要。

## ● 障害者の教育や就労の受入側の認識について

### 1. 合理的配慮

PCでの受験を障害者にのみ認めることを有利な扱いとはみなさないなど、合理的配慮 (障害を理由とした個別に異なる取い) を提供すること (テクノロジー (IoT、AI等) の活用)

### 2. 情報保障

障害者が適時適切に必要な情報にアクセスできるように環境の整備 (事前的改善措置) を実施しておくこと (アクセシビリティの活用)

### 3. サービスの質の確保

障害者がテクノロジーを十分かつ適切に活用できるようにサポートすること

#### 【参考(事務局調べ)】

京丸園(株) : 障害者にリストバンドを付け、体温や脈拍等の情報を把握し、水分補給や休憩のタイミングをアラームで雇用者側に知らせる実証を実施 (2017年7-8月)。

(株)エフピコ : 食品トレー等の製造工程(加工・組立・検品等)を細分化し、障害者の個々の特徴に応じた作業配分を実施(今後IoT・AIの活用の可能性)