

大学における障害のある学生の キャリア形成教育について

近藤武夫

東京大学先端科学技術研究センター
kondo@bfp.rcast.u-tokyo.ac.jp



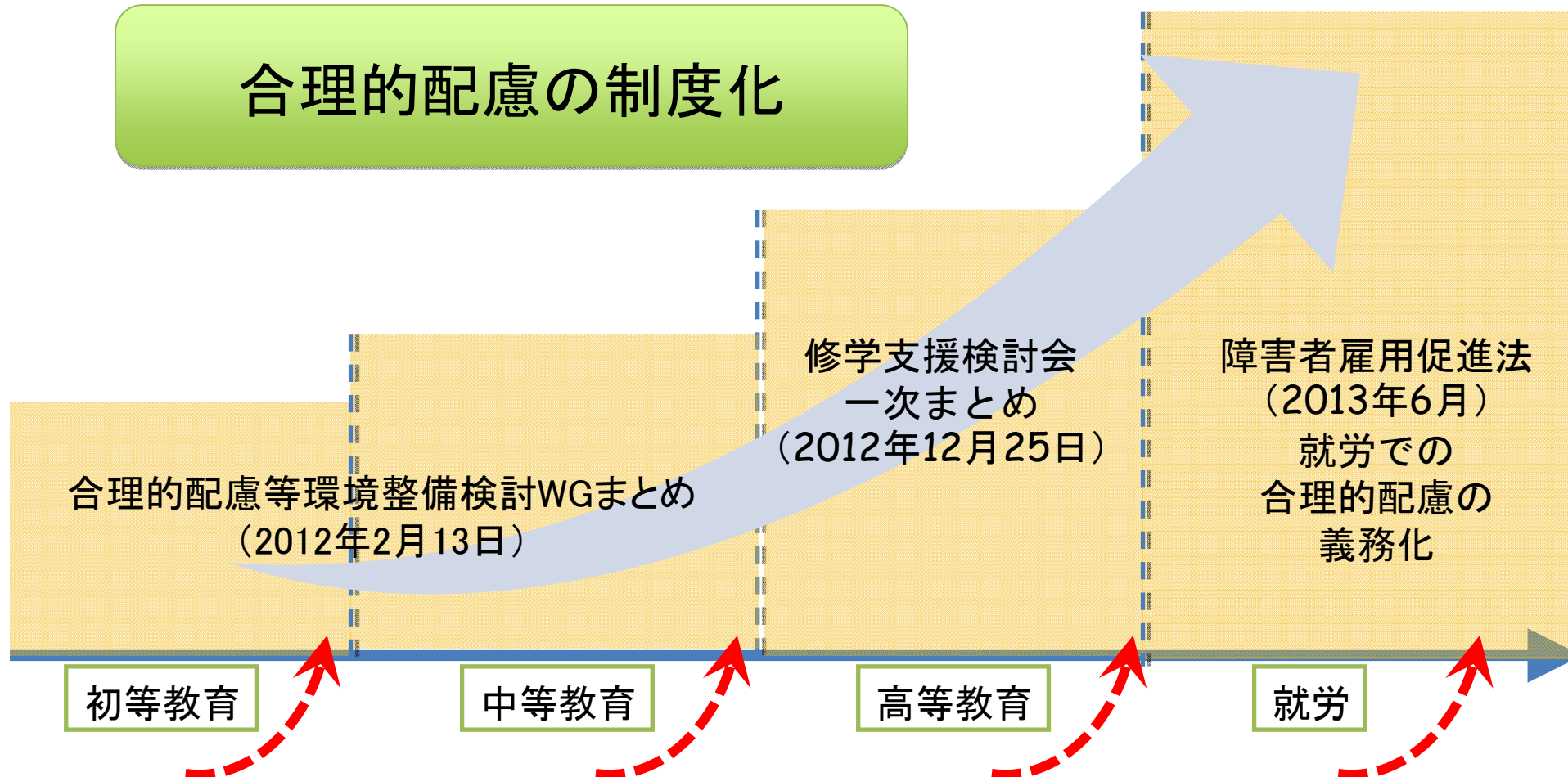
障害者における高等教育機会の広がり

- 緩やかな障害学生数の増加
 - － 5,444人（平成17年度JASSO調査，全学生比0.16%）から10,236人（同平成23年度，0.32%）へ
 - － 国連障害者権利条約の批准へ向け文科省高等教育局でも委員会が組織（2012年6月）され，一次まとめが全国の大学へ（同年12月）
- 就労移行支援の重要性
 - － 高等教育からキャリア構築への取り組み
 - － 移行支援が関係者にとって重要なポイント

障害者基本法改正（「合理的な配慮」の登場）2011年8月5日改正

障害者差別解消法（「差別禁止」と「合理的配慮」の法制化）2013年6月可決成立

合理的配慮の制度化



学びや就労の機会保障は「善意」から「法令遵守」へ

キャリア教育のニーズ

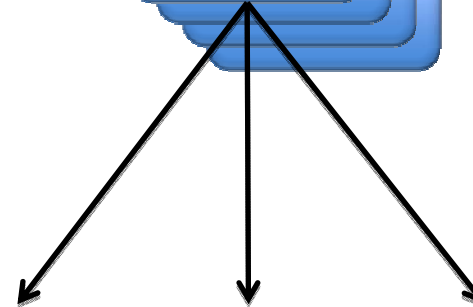
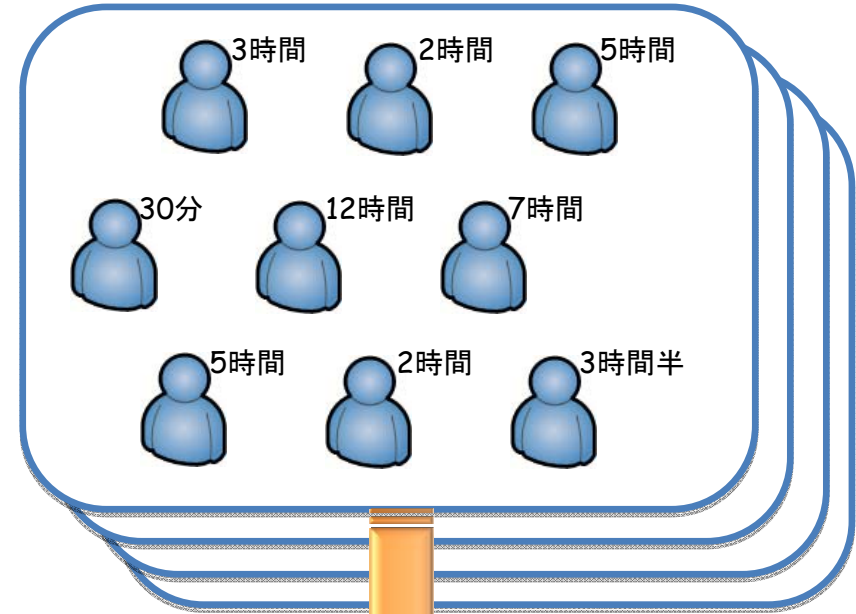
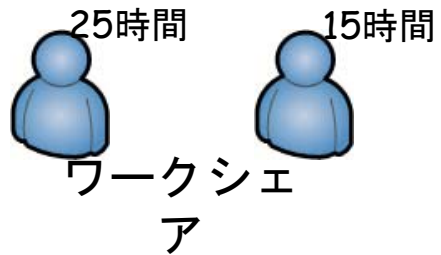
- 就労に関する「試行錯誤」や「般化」ができるよう、就労経験の日常化が必要
- インターシッパ的長期の機会が必要
- 障害学生向けに調整された就労の準備性を高める機会・経験が必要
 - 障害に関連して必要となる経験のフォロー
 - 就労機会，アルバイト的な就労機会のなさ

大学をフィールドとした就労教育

- 東大先端研をフィールド
- 障害があることと働くことのリアリティ
- 実体験を通じた就労経験

日常的な就労経験の機会保障

- 「東大先端研型ワークスタイル」を応用
 - － 障害のある多様な人材への就労機会創出を目指すワークスタイル
 - － ひとつの事業主体が少数の「常用雇用」を目指すよりも、多くの人が短時間で雇用しその総体として多人数の長期的な雇用の場を生み出そうとする／誰もが主体的に雇用を創出する機会に関わる関係性を生み出そうとする取り組み



東大先端研型ワークスタイルとの連携

- これまでの対象者
 - 多様な障害のある人々
 - 高学歴かつ継続的就労経験を得ることが難しかった経験を持つ人々（一部既卒者を含む）

東大先端研型ワークスタイルとの連携

- 条件

- アルバイト雇用または非常勤職員雇用

- アルバイト時給は東京都最低賃金870円開始～
 - 交通費支給

- 労働時間

- 個人の状況に合わせて「働ける時間範囲」から始めて自由に調整する（15分～8時間，週1～数日）

東大先端研型ワークスタイルとの連携

- 作業内容
 - 大学の研究室をフィールドとした研究補助作業全般に従事
 - 障害の有無にかかわらず同じ場所で働く

 - デジタルコンテンツ製作
 - テープ起こし
 - イベント開催補助
 - 印刷等オフィス補助雑務
 - 掃除／保守業務
 - 管理運営業務

東大先端研型ワークスタイルとの連携

- 障害学生のキャリア教育への応用
 1. 合理的配慮の実践
 2. 積極的機会保証の取り組み

1. 合理的配慮の要請と提供の実践

- 「我慢と訓練」ではなく「便利さ」「楽しさ」の実体験を通じて自分自身のニーズと具体的調整の方法を知る

1. 合理的配慮の要請と提供の実践

- 支援技術の提供

- 音声読み上げソフトウェア（読み書き支援）
- ICレコーダ（メモ支援）
- ノイズキャンセリングヘッドフォンや耳栓（注意・過敏症支援）
- スケジュールシート（見通し支援）
- 椅子等の姿勢保持具の配慮
- 移動手段の体験（電動車いす，改造車両）

- 発達障害のある人の職業訓練ハンドブック，厚生労働省職業能力開発室・平成19年度 発達障害者に対する効果的な職業訓練のあり方に関する研究会（監修）。
- 発達障害のある人の就労に効果的なエイド／大学での雇用事例，職業能力開発大学校高度訓練室（編著），平成18年度 発達障害者に対する効果的な職業訓練事例集。

1. 合理的配慮の要請と提供の実践

- 勤務地・勤務時間の個別調整
 - 一日3～8時間，隔週1日～週数日等を本人との相談の上，個々に調整
 - 通勤が困難な者に対し，遠隔会議システム（Skype, FaceTime）により，常時接続した状態での在宅作業

2. 積極的機会保証

- 合理的配慮にとどまらない支援の提供
 - ① 自己モニタリングの支援
 - ② 労働やキャリアに関する「脱暗黙化」した知識伝達
 - ③ 専門家によるチュータリング／ピアカウンセリング
 - ④ 企業と連携したキャリア教育プログラム

2. 積極的機会保証

① 自己モニタリングの支援

- モニタリングシステム「Lime」を活用した自己モニタリング機会の提供（タイプ数，エラー率：BackSpace / Delete，かな漢字変換の所用時間をモニタリング）
- タスク / スケジュールの処理・管理方法（マインドマップ，GTD，スケジュールシート）の研修実施

2. 積極的機会保証

② 労働やキャリアに関する「脱暗黙化」した知識伝達

- 暗黙の了解として言語化されにくい，就労に関わるルール（守秘義務，納税）を明示的に提示することを通じて，就労概念についての情報を提示

2. 積極的機会保証

③ 専門家によるチュータリング／ピアカウンセリング

- 取り組み全体に関して，専門家や同様の障害を持つメンターからのアドバイスを受ける機会を提供
- 就労やその継続のための「生活支援」に関わる福祉リソースをピアの経験を通じて知る

2. 積極的機会保証

- ④ 企業と連携したキャリア教育プログラム
 - 東大先端研が主催するDO-IT Japanプログラム内での就労体験プログラム

DO-IT Japan

(<http://doit-japan.org/>)

- 東大先端研が主に企業との連携により2007年より継続している高等教育／キャリア移行支援を通じたリーダー育成プログラム
- 共催企業
 - 日本マイクロソフト, ソフトバンクグループ (ソフトバンクモバイル, エデュアス), 富士通, KCJ GROUP (キッザニア)
- 協力企業
 - 資生堂, マガジンハウス, 京王プラザホテル, 沖電気工業, オリンパス, トヨタレンタリース等

DO-IT Japanプログラム

- 毎年約10名の障害のある高校生を全国から選抜し，長期的に多様な移行支援プログラムを提供
 - 76名がプログラムに参加，うち36名が大学進学し，就労移行期にある学生が増加中
 - 2011年からは読み書き障害のある小学生，2013年からは中学生も参加（毎年5名の児童生徒）

DO-IT Japanと移行支援

- プログラムのキー概念
 - 「自己決定」
 - 「セルフ・アドボカシー（自己権利擁護）」
 - 「アサーション（自己説明と適切な主張）」
 - 「テクノロジーの活用」
 - 「リーダーシップ」
- 就労移行支援の機会
 - 大学生向けには就労移行に関するプログラムについても実施

DO-IT Japanの取組

- 社会的な自己実現を学ぶ
- 企画／プレゼンテーション
- 就職活動実習
- 業務実習
- 通勤の経験
 - ▪ ▪ etc.

残された問題

- 職場における合理的配慮の理解
- メンバシップ型雇用とジョブ型雇用
- 給与の公平感：同一労働同一賃金
- キャリアの蓄積：ジェネラリストとスペシャリスト
- 面接の問題
- 能力観の問題