

障害者の多様な働き方と支援の実態事例集

2021年3月

PwC コンサルティング合同会社

本冊子は、厚生労働省「令和2年度障害者総合福祉推進事業」のテーマ番号 26「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」において実施した調査に基づき、多様な就労による自己実現ができている個人に加え、雇用・契約する企業側の取組を、当事者や企業等の方々向けにまとめたものです。

目次

1. 障害者の就労における「多様性」に向けて	2
2. 事例集の活用方法	3
3. 障害者の多様な働き方の実現/支援の事例	4
1. 日本男子車いすバスケットボール 及川晋平監督	5
2. ミナノミカタぐるーぷ 兼子文晴社長	9
3. 株式会社 オリイ研究所	13
4. 東京大学先端科学技術研究センター 近藤武夫准教授	17
5. PwC Japan 合同会社	21
6. 社会福祉法人安積愛育園	25

1. 障害者の就労における「多様性」に向けて

■事例集作成の背景と目的

近年の ICT の発達や個人の価値観の多様化と、新型コロナウイルス（Covid-19）禍における就労環境の急激な変化を経て、障害者雇用に限らず個々のライフスタイル等にリモートワークや短時間就労、個人事業や企業といった多様な働き方が徐々に広がっています。

平成 30 年度障害福祉サービス報酬改定の議論においても、一般就労の定義について、時間や雇用形態が様々ある中でどこまでを範囲に含むのかという指摘がありました。（第 9 回障害福祉サービス等報酬改定検討チーム・岩崎委員）

一方、企業の側でも、BPR(Business Process Re-Engineering) の観点から、コア業務をメインに仕事を構築しその他の業務の外注化等を進める傾向にあり、こうして外注された業務を取りまとめて専属的に請け負う企業が発展する、あるいはリモートワークの浸透により企業内の職務・業務の見直しが進む等、会社が持つ機能の再構築が進み、社会の経済活動の在り方も変化しつつあります。

そうした中で、新たなビジネスチャンスや雇用機会が生まれることも考えられます。

【働き方の多様化の視点】

場所	通信技術の発展により高いレベルでの情報伝達が可能となり、会社に通勤せずに仕事をするリモートワークのハードルが低下。 また、シンクライアントの導入等により、会社外にいても高いセキュリティの下で情報を取り扱うことが可能となり、従来は社外での取り扱いが困難であった業務の持ち出しが可能に。
時間	1 人が行う仕事が明確化され、企業側が仕事の切り出し・振り分けを行うことが容易になり、短時間や断続的時間での業務が可能に。
職務内容	AI や IoT、RPA(Robotic Process Automation)の進展により、業務の効率化が進展し、定型的な業務は代替される傾向があり、企業が求める人材も変化・多様化 等

これらの変化や影響は障害者雇用の現場にも例外なく波及し、障害者の働き方にも多様化の波が押し寄せていると考えられます。

しかし、現状では、テレワークやショートタイムワークといった柔軟な働き方や自営・個人事業等の多様な働き方により社会参加を実現した障害者の実態や、こうした情勢の変化による就労支援の現場への影響及び対応状況は十分に把握されているとは言えない状況であります。

以上の背景のもと、本事業では、企業における雇用や就労系障害福祉サービスを利用した働き方以外で、障害の特性に合わせた様々な仕事、雇用形態、ワークスタイルを実現している事例及びその支援に当たっている団体等に対し、就労実態や周囲の人々や支援者との関わり等についてヒアリングを行い、多様な就労支援ニーズの実態把握を試みました。

本冊子では、多様な就労形態を実現している当事者 2 人及び支援に当たっている企業・団体等 4 件の事例を収集し、事例集をとりまとめています。

2. 事例集の活用方法

■ 事例紹介ページの構成と記載項目

次章では、各事例における障害者の多様な働き方実現に向けた取組をご紹介します。1 ページ目は、以下に示す記載項目のうち①・②を記載した事例の概要です。2 ページ目以降は、③～⑥について写真や図を交えながらご紹介しています。

～日本から障がと言う言葉と概念を無くし全国800万人のミナノのミカタになる～
ミナノのミカタぐるーぷ 兼子文晴社長

1 プロフィール

名前	兼子文晴 (かねこふみはる)
職業	会社経営者
企業名	ミナノのミカタぐるーぷ
所在地	栃木県鹿沼市良島町 512-4 北星ビル 2F
主な活動	就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所・障害者施設専門 BPO (アウトソーシング) 事業の運営
HP	https://minnanomikata.com/



兼子文晴氏 (以下、兼子氏) は「日本から障がと言う言葉と概念を無くし全国800万人のミナノ (障害者の方々) のミカタになる」という想いから、2013年6月に株式会社ミナノのミライを創業しました。
現在は代表取締役として、就労継続支援 A 型事業所「株式会社ミナノのミライ」、B 型事業所「株式会社ミナノのナカマ」の運営や、障害者福祉施設特化型クラウドソーシング事業「株式会社ミナノのシゴト」の展開をしており、会社のビジョンを実現すべく、日々突き進んでいます。

2 多様な働き方の実現におけるストーリー

背景

- 兼子氏は結婚し子供が産まれた事をきっかけに栃木県鹿沼市に移住することになり、当時の職場の人間関係などのストレスからうつ病によるパニック障害を発症する
- 就労継続支援 A 型事業所に通うこととなり、そこで初めて障害者支援の実態を知り、就労継続支援 A 型事業所の創業を決定する

取組

- 2013 年就労継続支援 A 型事業所「ミナノのミライ」を創業し、その後 2016 年に B 型事業所「ミナノのナカマ」を設立
- 2018 年 5 月から、得意とする営業スキルを活かし、受注したデータ入力やライティングなどの業務を、連携する他の福祉事業所や在宅障害者への提供も行うお仕事マッチングサービス「ミナノのシゴト」を開始

展望

- 株式会社ミナノのシゴトを上場させ、ミナノに光を当てること、
- 「日本から障がと言う言葉と概念を無くし全国800万人のミナノのミカタになる」という企業および自らのビジョンを実現させる





3 障がによるパニック障害の発症

兼子氏は、大学卒業後一身上場企業の木材系建材企業に入社し仙台で3年半ほど働いた後、結婚し家庭を持ったのをきっかけに栃木県鹿沼市に移住し義父の事業に従事することとなりました。

転勤後営業部長として持ち前の行動力を活かして営業面で会社に大きく貢献するなど、昼夜外回りの営業を行い仕事に奮闘する毎日を送っていました。

しかし、世襲制度による会社都合の人事によって営業本部長から降格させられるなど、仕事での実績を無視する形で不遇扱いを受ける日々が続き、そこから強く思い悩み続けるうちに徐々に体が思うように動かなくなっていました。

兼子氏は当時について「最終的には寝たきりの状態となり、絶望感から『自殺』することさえ考えていた」といいます。

「家族を残しては死ねない」という気持ちが後押しし、心療内科を受診することとなり、そこでうつ病によるパニック障害を発症していると診断されました。

4 障害者のために命をかけることを決意

心療内科への通院と治療を続けていくうちに、体調が徐々によくなっていき、医師から社会復帰を目指すために「就労移行支援事業所」への通所を勧められるようになりました。

なかなか前向きな気持ちにはなれないまま、人生で初めて就労移行支援事業所へ見学に訪れることとなり、そこで目にした、イメージから大きく離れた就労継続支援 A 型事業所の姿に大きな衝撃を受けることとなりました。

兼子氏は当時の心境について「健康者と変わることなく元氣いっしょな姿で働いている障害者の方たちの姿にとても驚かされ、またその姿から社会復帰に向けて進むための活力ももたらした」といいます。

5 一貫したビジョンのもと多様な就労支援事業を展開

その後、鹿沼市の障害者支援の概況について気になり調べると、当時同市には障害者手帳を所持している人が4,000 人いたのに対し、市内には就労継続支援 A 型事業所が一つしかなくことがわかりました。

明らかに施設の数が不足しているという状況と、就労継続支援 A 型事業所への見学が「自殺」を考えていた自らを救ってくれたという気持ちから、「命を救ってくれた障害者の為に今後の人生を輝かせたい」と強く思い障害者支援を創業することを決意しました。

6 うつ病病状と起業

現在の会社のビジョンにもなっている「日本から障がと言う言葉と概念を無くし全国800万人のミナノのミカタになる」という強い思いを持って起業をスタートさせたものの、やはり障害者特性による業務への支障は多々ありました。

中でも著しい体力低下による影響が最も大きく、1日に長くても2時間しか思うように働くことができませんでした。そんな中、当時は人を雇用する余裕もなかったことから、事業計画の策定や事業資金調達の手配などすべて自ら行うしかなく、非常に厳しい船出となりました。

兼子氏は、創業から7年以上経つ現在のうつ病の状態について、「未だにパニック障害を起こすときがあり、毎月1回ペースで通院し、医師の指導のもと服薬している」といいます。

「攻め」の就労支援

就労継続支援 A 型事業所創業への熱意が裏、2013年6月に栃木県鹿沼市にて A 型事業所「ミナノのミライ」を創業することとなりました。

「仕事は獲得しに行くもので、行政から与えられるものではない」という考えのもと、利用者それぞれの強みに合った案件を受注すべく、前職時代に培った営業力を活かし、様々な案件を受注しました。

例えば利用者が室内作業ではなく、外で働きたいと希望すれば、農園補助・草刈り・収穫の手伝いといった農作業系の仕事を受注するなど、地方特有のメリットを活かした新規案件開拓を行っていました。

また、県内には IT 関連サービスがほとんど存在しないという地方特有のデメリットに対しても、東京都内の企業のもとに出向き営業活動を繰り返し行うことで、データ入力をはじめとした IT 関連の仕事の受注を成功させていきました。

代表取締役社長 兼子氏と事業所で IT 作業に取り組む利用者さん

事例紹介ページの構成

No.	項目	内容
①	プロフィール	・個人については、現在の職業・主な活動内容 等 ・法人・団体については、現在の活動 (事業) 内容
②	多様な働き方の実現と支援におけるストーリー	障害者の多様な働き方と支援における③背景・④取組・⑥展望の概略
③	背景	障害者就労に関する考え方と経緯
④	取組	障害者の多様な就労を実現・後押ししてきた実践の内容
⑤	課題	障害者の多様な就労を実現・後押ししていく上での障壁
⑥	展望	障害者就労における取組等、今後の目指す姿や目標

記載項目・内容

3. 障害者の多様な働き方の実現/支援の事例

次ページ以降の事例は、個人・法人の順に収録しています。読者の皆様と類似する事例から実践しやすい取組を把握する、異なる事例から新たな視点・ヒントを得ることなどにご活用ください。

分類	対象事例	ページ数	取組
個人	車いすバスケットボール男子日本代表 及川晋平 監督	P.5	<ul style="list-style-type: none"> ・1994年、自分自身の可能性と選択肢を切り開くべく、アメリカに車いすバスケットボール留学を決断 ・現役でプレーする傍ら、NPO法人 J キャンプを立ち上げ、競技の社会的認識の向上に努める ・新クラブチーム「NO EXCUSE」を創設し、コーチキャリアをスタートさせ、2020年に日本代表監督に就任
	ミンナのミカタぐるーぷ 兼子文晴社長	P.9	<ul style="list-style-type: none"> ・2013年就労継続支援 A 型事業所「ミンナのミライ」を創業し、その後2016年に B 型事業所「ミンナのナカマ」を設立 ・2018年5月から、得意とする営業スキルを活かし、受注したデータ入力やライティングなどの業務を、連携する他の福祉事業所や在宅障害者への提供も行うお仕事マッチングサービス「ミンナのシゴト」を開始
企業 ・ 団体 等	株式会社 オリィ研究所	P.13	<ul style="list-style-type: none"> ・2014年より、障害、入院、子育てや介護など様々な理由で社会参加が困難な人のコミュニケーションを補助する分身ロボット OriHime および重度障害があっても操作できる様々なインタフェースの開発を実施 ・2018年より、遠隔操作での肉体労働を実現する「OriHime-D」を活用し、障害を抱える方がカフェスタッフとして働く「分身ロボットカフェ」を開催 ・2020年より、外出困難者を中心とした就労希望者を募り、障害者雇用を促進したい企業とマッチングさせるプロジェクト「AVATAR GUILD (アバターギルド)」を開始
	東京大学先端科学技術研究センター 近藤武夫准教授	P.17	<ul style="list-style-type: none"> ・障害のある人々が社会で活躍できるような「多様な働き方」を実現すべく、大学内の研究室で様々な障害のある方々に働いてもらい、独自のノウハウや知見を蓄積し仕組み化する ・それをもとに開発した「超短時間雇用モデル」を、大学以外のソフトバンク社、川崎市、神戸市をはじめとした企業や自治体に展開する
	PwC Japan 合同会社	P.21	<ul style="list-style-type: none"> ・「Challenged Athlete Program」をのち、「デュアルキャリア（競技活動＋職業活動）」を推進し、障害者アスリートの多様な働き方を支援 ・競技活動への配慮だけでなく、引退後を見添えたキャリア形成についても検討し、長期的な雇用に向けた施策を実施
	社会福祉法人安積愛育園	P.25	<ul style="list-style-type: none"> ・施設利用者である伊藤峰尾氏の作品がパリで開催されたアール・ブリュット・ジャポネ展に出展されたのがきっかけとなり、猪苗代町に「はじまりの美術館」を開設 ・福祉実験ユニット「ヘラルボニー」とコラボレーションし、利用者が創作したデザインを使用したネクタイやソックスを製品化 ・作品をカタログ的に整理する、デジタル・アーカイブ「unico file」を構築

～可能性と選択肢を最大限に引き出す～
車いすバスケットボール男子日本代表 及川晋平 監督

プロフィール

名前	及川 晋平（おいかわしんぺい）
職業	車いすバスケットボール男子日本代表監督
所属企業	PwC あらた有限責任監査法人
主な活動	<ul style="list-style-type: none"> ・クラブチーム NO EXCUSE 創設 ・NPO 法人 J キャンプ 理事長 ・PwC Challenged Athlete Program リーダー
HP	https://jwbfb.gr.jp/national_team



及川晋平氏（以下、及川氏）は、2000年シドニーパラリンピックに車いすバスケットボール日本代表として出場し、その後、男子代表のアシスタントコーチ・ヘッドコーチを経て、2020年に代表監督に就任しました。

また現役時代から、車いすバスケットボールの真の楽しさを伝えるNPO法人Jキャンプ、そして新クラブチームNO EXCUSEを立ち上げるなど、幅広い活動を展開しています。

多様な働き方の実現におけるストーリー

背景

- ・高校1年生の冬、骨肉腫を患い、5年におよぶ闘病生活の中で、手術と転移を繰り返し、右足を切断
- ・退院後、将来を不安に思い過ごしていた中、車いすバスケットボールと出会い、バスケットボールに熱中していた青春時代の気持ちを取り戻す



取組

- ・1994年、自分自身の可能性と選択肢を切り開くべく、アメリカに車いすバスケットボール留学を決断
- ・現役でプレーする傍ら、NPO法人Jキャンプを立ち上げ、競技の社会的認識の向上に努める
- ・新クラブチーム「NO EXCUSE」を創設し、コーチキャリアをスタートさせ、2020年に日本代表監督に就任



展望

- ・次世代の人材が「障害が可能性や選択肢を狭めることのない、自己選択と自己決定ができる社会環境を作り、可能性と選択肢を最大限引き出す」ことができるよう、車いすバスケットボールの普及を推進



失われた青春と希望を取り戻させた 「車いすバスケットボール」

骨肉腫発症による右足の切断

及川氏は、もともと中学・高校とバスケットボールに熱中するバスケ少年でした。

ところが高校1年生の冬、骨肉腫を発症しているのが発覚し、5年にもおよぶ闘病生活を強いられることとなります。

発症直後に、足を残す患肢温存（かんしおんぞん）手術を右膝に受けるも、その後も感染が繰り返され、肺にも転移が見つかったころから、右足の切断を余儀なくされました。

術後は、義足を付けることで安定して歩くことができるようになった一方、その後も肺転移が見つかるなどし、入退院を繰り返しながら、厳しい抗がん剤治療を続けていました。

車いすバスケットボールとの出会い

20歳を迎えた頃、長きにわたる闘病を終え退院するも、片足を失い障害を負った自分自身を受け入れることができず、悶々と苦しい日々を送っていました。

そんな中、入院していた頃の仲間を介して、車いすバスケットボールチームのキャプテンから、試合を見に来ないかと誘いを受けることとなります。

当時はまだ、障害者スポーツに対する偏見や先入観を持っていたこともあり、あまり気乗りしないまま観戦することとなった及川氏でしたが、車いすバスケットボールの「激しく迫力のある試合風景」を目の当たりにし、眠っていたバスケットボール魂が疼きました。

その後、観戦をしたクラブチーム千葉ホークスに加入することとなり、途絶えていた青春を取り戻さんとばかりに、車いすバスケットボールに夢中になっていきました。

自らの可能性や選択肢を切り開き 後進の人材の可能性や選択肢を最大限に引き出す (及川氏のご意見)

アメリカへの車いすバスケットボール留学

千葉ホークスに加入し1年が経った1994年、アメリカに車いすバスケットボール留学をすることを決断しました。

及川氏はその理由について、「障害があるということで、個々人の将来の「可能性や選択肢」が限定されてしまうという課題を強く感じ、そうした逆境を自分自身の力で切り開いてきたかった」といいます。

渡米後は、ワシントン州シアトルにあるコミュニティーカレッジ（2年制大学）に入学し、アメリカの大学入学資格検定であるGED取得に向け、勉学に励むとともに、地元のクラブチー

ムに所属し車いすバスケットボールに打ち込む日々を送っていました。



車いすバスケットボールの練習に取り組む及川氏

渡米から約1年後には、GEDを取得し、車いすバスケットボール全米選手権の前年度優勝チームであったフレズノレッドローラズを有するカリフォルニア州フレズノシティカレッジに編入することとなります。

当時はまだ一般化されていなかった科学的メソッドを用いた画期的なトレーニング方法や、障害を持つ学生アスリートへの手厚い支援体制などに強い刺激を受けながら、日々練習に励み着実に実力を上げていき、どんどん競技にのめり込んでいきました。

及川氏は、アメリカの大学における障害者アスリートを取り巻く環境について、「学業のみならず、生活環境や健康面など幅広いサポートを受けることができる体制が備わっており、学生それぞれが思い描く将来へのパスウェイ（道のり）をバックアップする文化が根付いている」といいます。

当時はまだ珍しかった障害者スポーツ留学という大きな挑戦を通じて、今後の選手キャリアのみならず、一社会人としてのキャリアにおける新たな可能性と選択肢を切り開いていきました。

競技の真の楽しさを伝える「J」キャンプ

4年におよぶアメリカ留学を終え日本に帰国後、1998年に日本代表に選出されたのを皮切りに、数々の国際試合に出場し、2000年にはシドニーパラリンピックへの出場を果たしました。

その後、選手として活躍を続ける傍ら、日本国内における車いすバスケットボールの認知度の低さを改善する取り組みとして、車いすバスケットボールキャンプ「J」キャンプの主催をスタートさせました。

若い世代を中心に、まずは障害者・健常者を問わず競技に親しみを持ってもらう必要があると考え、全国各地でキャンプを開催し、より多くの人に競技に触れてもらえる環境を作っていました。

学生時代に取り組んだ先進的なトレーニング方法をキャンプ参加者への指導カリキュラムに取り入れるなど、様々な工夫を凝らし、開催を続けた結果、数多くの車いすバスケットボール関係者がキャンプ運営に賛同することとなり、2005年にはJキャンプをNPO法人化することとなります。



Jキャンプでのキャンプ運営関係者との打ち合わせ風景

"可能性と選択肢を最大限に引き出す"という及川氏の指導哲学が実を結び、後に日本代表となる選手を複数輩出するなど、Jキャンプは若手選手の育成に大きく貢献するとともに、車いすバスケットボールの社会的認識の向上に寄与してきました。

及川氏は現在、NPO法人Jキャンプの理事長として、アメリカでの学生時代に肌で感じた"障害が可能性や選択肢を狭めることのない、自己選択と自己決定ができる社会環境"を実現すべく、車椅子バスケットボールの真の楽しさを伝える普及活動を行っています。

"可能性と選択肢を最大限引き出す"人材育成

Jキャンプを通じ若手選手の育成に携わる中で、より踏み込んだ車いすバスケットボールの魅力や技術を選手に伝承していきたいという思いが芽生え、車いすバスケットボールクラブチームを立ち上げます。

選手自身に、"可能性を切り開く上で限界はない"という心構えを持ってほしいという思いを込め、チーム名を「NO EXCUSE (= 言い訳をしない)」としました。

選手兼コーチとして、東京都車いすバスケットボール選手権大会の連覇に貢献し、2008年からはチームのヘッドコーチに専任することとなり、選手からコーチへキャリアを転身させました。

その後コーチとしての実績が認められ、2012年ロンドンパラリンピックではアシスタントコーチ、2016年リオパラリンピックではヘッドコーチとして日本代表チームに招集され、そして2020年に日本代表監督に就任しました。

東京パラリンピックでの金メダル獲得に向け、選手の可能性を最大限に引き出せるよう挑戦しています。

将来への可能性と選択肢を広げる上での社会課題 (及川氏のご意見)

未来へのパスウェイの創出を阻む社会環境

及川氏は日本における障害者を取り巻く環境について、「障害者雇用対策や障害者福祉サービスの枠組のもと、障害者の能力に応じた様々な支援を受けることができる一方、障害を持つ方が"将来なにをどのように目指したらいいのか"という未来へのパスウェイを容易に見出すことができる社会環境はまだなっていない」といいます。

社会は、障害があるということで、その人たちの将来の可能性や選択肢に蓋をするのではなく、"こういうことをこうすれば目指すことができる"といったように、様々な観点から多種多様な未来へのパスウェイを示してあげる必要があると考えています。

障害が可能性や選択肢を狭めることのない 自己選択と自己決定ができる社会環境の実現に向けて (及川氏のご意見)

車いすバスケットボールの普及

及川氏は、東京パラリンピックを期に代表監督としての任期を満了し、これまで続けてきたコーチ・監督としてのキャリアに区切りをつけることを考えています。

これまでJキャンプをはじめとする活動を展開してきた中で、車いすバスケットボールの社会的認識が少しずつ向上され、それに比例する形で、日常の練習環境・選手の育成環境といった車いすバスケットボールを取り巻く環境も改善されつつあります。

次世代の人材が"障害が可能性や選択肢を狭めることのない、自己選択と自己決定ができる社会環境を作り、可能性と選択肢を最大限引き出す"ことができるよう、今後は車いすバスケットボールの普及に向け、より一層力を入れていきたいと考えています。

-MEMO-

プロフィール

名前	兼子文晴（かねこふみはる）
職業	会社経営者
企業名	ミンナのミカタぐるーぷ
所在地	栃木県鹿沼市貝島町 512-4 北星ビル 2F
事業内容	就労継続支援 A 型事業所・就労継続支援 B 型事業所・障害者施設専門 BPO（アウトソーシング）事業の運営
HP	https://minnanomikata.com/



兼子文晴氏（以下、兼子氏）は「日本から障がいという言葉という概念を無くし全国800万人のミンナ（障害者の方々）のミカタになる」という思いから、2013年6月に株式会社ミンナのミライを創業しました。

現在は代表取締役として、就労継続支援 A 型事業所「株式会社ミンナのミライ」、B 型事業所「株式会社ミンナのナカマ」の運営や、障害者福祉施設特化型クラウドソーシング事業「株式会社ミンナのシゴト」を展開しており、会社のビジョンを実現すべく、日々突き進んでいます。

多様な働き方の実現におけるストーリー

背景

- ・兼子氏は結婚し子供が産まれた事をきっかけに栃木県鹿沼市に移住することになり、当時の職場の人間関係などのストレスからうつ病とパニック障害を発症する
- ・就労継続支援 A 型事業所に通うこととなり、そこではじめて障害者支援の実態を知り、就労継続支援 A 型事業の創業を決意する



取組

- ・2013年 就労継続支援 A 型事業所「ミンナのミライ」を創業し、その後 2016年に B 型事業所「ミンナのナカマ」を設立
- ・2018年 5月 から、得意とする営業スキルを活かし、受注したデータ入力やライティングなどの業務を、連携する他の福祉事業所や在宅障害者への提供も行うお仕事マッチングサービス「ミンナのシゴト」を開始



展望

- ・株式会社ミンナのシゴトを上場させ、ミンナに光を当てることで、「日本から障がいという言葉と概念を無くし全国800万人のミンナのミカタになる」という企業および自らのビジョンを実現させる



「人生のターニングポイント」となった 障害者就労継続支援 A 型事業所との出会い

うつ病とパニック障害の発症

兼子氏は、大学卒業後一部上場企業の木材系建材企業に入社し、仙台で3年半ほど勤めた。その後、退職し結婚、家庭を持ったのをきっかけに栃木県鹿沼市に移住しました。

そこで、義父の家業に従事することとなり、営業部長として持ち前の行動力を活かし営業面で会社に大きく貢献するなど、昼夜外回りの営業を行い仕事に奮闘する毎日を送っていました。

しかし、会社都合で営業本部長から降格させられるなど、不遇な扱いを受ける日々が続き、そこから強く思い悩み続けていくうちに徐々に体が思うように動かなくなっていました。

兼子氏は当時について「最終的には寝たきりの状態となり、絶望感から『自殺』することさえ考えていた」といいます。

「家族を残しては死ねない」という気持ちが後押しし、心療内科を受診することとなり、そこでうつ病とパニック障害を発症していると診断されました。

障害者のために命をかけることを決意

心療内科への通院と治療を続けていくうちに、体調が徐々によくなっていき、医師から社会復帰を目指すために「就労支援を行う事業所」への通所を勧められるようになりました。

なかなか前向きな気持ちにはなれないまま、人生で初めて就労移行支援事業所へ見学に訪れることとなり、そこで目にした、イメージから大きくかけ離れた就労継続支援 A 型事業所の姿に大きな衝撃を受けることとなりました。

兼子氏は当時の心境について「健常者と変わることなく元気いっぱいな姿で働いている障害者を持った方たちの姿にとても驚かされ、またその姿から社会復帰に向けて進むための活力をもらえた」といいます。



兼子氏と事業所で IT 作業に取り組む利用者さん

その後、鹿沼市の障害者支援の概況について気になり調べると、当時同市には障害者手帳を所持している人が4,000人いたのに対し、市内には就労継続支援 A 型事業所が一か所しかないことがわかりました。

明らかに施設の数不足という状況と、就労継続支援 A 型事業所への見学が『自殺』を考えていた自らを救ってくれたという気持ちから、「命を救ってくれた障害者の為に今後の人生を捧げたい」と強く思い障害者支援を創業することを決意しました。

一貫したビジョンのもと 多様な就労支援事業を展開

うつ病闘病と起業

現在の会社のビジョンにもなっている「日本から障がいという言葉と概念を無くし全国800万人のミナノミカタになる」という強い想いを持って起業をスタートさせたものの、やはり障害特性による業務への支障は多々ありました。

中でも著しい体力低下による影響が最も大きく、1日に長くても2時間しか思うように働くことができませんでした。そんな中、当時は人を雇用する余裕もなかったことから、事業計画の策定や事業資金調達の手配などすべて自ら行うしかなく、非常に厳しい船出となりました。

兼子氏は、創業から7年以上経つ現在のうつ病の状態について、「未だにパニック発作を起こすときがあり、毎月1回ペースで通院し、医師の指導のもと服薬している」といいます。

「攻め」の就労支援

就労継続支援 A 型事業所創業への熱意が実り、2013年6月に栃木県鹿沼市にて就労継続支援 A 型事業所「ミナノのミライ」を創業することとなりました。

「仕事は獲得しに行くもので、行政から与えられるものではない」という考えのもと、利用者それぞれの強みに合った案件を受注すべく、前職時代に培った営業力を活かし、様々な案件を受注しました。

例えば利用者が「室内作業ではなく、外で働きたい」と希望すれば、農園補助・草刈り・収穫の手伝いといった農作業系の仕事を受注するなど、地方特有のメリットを活かした新規案件開拓を行っていました。

また、県内には IT 関連サービスがほとんど存在しないという地方特有のデメリットに対しても、東京都内の企業のもとへ出向き営業活動を繰り返し行うことで、データ入力をはじめとした IT 関連の仕事の受注を成功させていきました。

「守る」支援ではなく利用者それぞれが強みを存分に発揮し輝けるような環境作りをしていく「攻め」の支援を実施している。2016年6月にはB型事業所「ミンナのナカマ」を設立させました。



兼子氏（右）と常務 小島有子氏

2018年10月には、企業や団体から受注した業務を、独自に開発した受注システムを活用し、連携する他の福祉事業所や在宅障害者へ提供する、お仕事のマッチングサービス「ミンナのシゴト」を新規事業として開始させました。

ビジョンを実現すべく、全国の事業所が十分に案件を受注し障害者が働ける環境の整備が可能となるよう、連携する事業所への案件の提供を進めています。

事業内容	概要
就労継続支援 A型事業所 株式会社 ミンナのミライ	現在28名の利用者が在籍し、施設内では主にPCでの入力作業やリスト作成・名刺入力・AI教師データの作成を行い、施設外就労ではタイヤの脱着作業や草刈り、農家の手伝い等を実施
就労継続支援 B型事業所 株式会社 ミンナのナカマ	現在30名の利用者が在籍し、施設内ではPCでの名刺入力や内職作業、施設外ではタイヤホイールの磨きを実施。
障害者専門 BPO 株式会社 ミンナのシゴト	ミンナのシゴトシステムを使い、東京都内の企業等から受注した大型のPC入力作業を就労支援事業所にマッチング。今現在、企業は上場企業8社と業務提携。登録就労支援事業所は210箇所に登る。 大手リユース企業とも業務提携を行い、内職関係も全国の就労支援事業所に提供していく。他社のBPOと違い自社で就労支援事業所を運営している事で、作業の検証等も可能。その為、就労支援事業所も安心して仕事の受注が出来る。又、障害者を中心としたSDGsの活動にも力を入れている。

ミンナのミカタぐるーぷ各事業の概要

ビジョン実現に向けた課題（兼子氏のご意見）

障害者支援業界に求められるレベルアップ

多くの就労支援事業者は、旧態依然のまま障害者を「守る」「手伝ってあげる」という態勢を取っており、「障害者は新たな戦力だ」という世間のイメージ変革に寄与できていないと認識しています。

内職的な仕事のみを受注し障害者のポテンシャルを制限するのではなく、IT関連等のより先進的な仕事にもチャレンジすることができる環境整備が業界全体に求められています。

障害者雇用率のカウント方法

現状の法定雇用率制度の仕組みでは、多くの企業が法定雇用率の充足のみを目的とした障害者雇用を行っているという状態となっています。

障害者支援業界と企業がより歩み寄り、障害者の多様な働き方を推進していく上で、雇用率のカウント方法もより多様化される必要があると考えます。

"日本から障がいという言葉と概念を無くし
全国800万人のミンナのミカタになる"
(兼子氏のご意見)

「障害を持っているミンナの能力は本当に凄い！」

ミンナの「ミカタ」には「見方」と「味方」の2つの意味が含まれており、障害者に対する見方を変える味方になることを使命だと捉え突き進んできました。

一方で、「障害」という言葉に対する偏見や壁は未だ根強くあり、障害者のできることや能力は世間的に決めつけられてしまっているという現状があると認識しています。

世間が持つ「障害」という言葉に対する印象を抜本的に変革する上で、「障害を持っているミンナの能力は本当に凄い！」と本質的に感じてもらう必要があると考えています。

兼子氏は、その手段として、「ミンナのミカタぐるーぷの上場」をあげています。

2018年より進めてきたお仕事のマッチングサービス「ミンナのシゴト」は現在、上場企業8社と業務提携し、登録就労支援事業所は既に210箇所に達しています。

今後より多くの就労支援事業所が本サービスに賛同し、全国の障害者のミンナに仕事が行き渡れば、自ずと事業規模が拡大していき、ひいてはミンナの手によってミンナのミカタぐるーぷが上場することも十分可能だと考えています。

企業そして自らのビジョン実現に向けて突き進みます。

-MEMO-

～「その場にいる」ことの制約を「分身ロボット」で克服させる～
株式会社 オリイ研究所

企業概要

会社名	株式会社オリイ研究所
設立年	2012年9月28日
所在地	東京都港区芝5丁目1-13
代表取締役	代表取締役 CEO 吉藤 健太郎
事業内容	コミュニケーションテクノロジーの研究開発 及び製造販売
HP	https://orylab.com/



オリイ研究所は、「コミュニケーションテクノロジーで人類の孤独を解消する」ことを理念とし、遠隔操作でありながら「その場にいる」感覚を共有できる分身ロボット「OriHime（オリヒメ）」のレンタルを主力事業としています。

このほか、視線入力システムによる意思伝達装置「OriHime eye+Switch」、遠隔操作での肉体労働を実現する「OriHime D」などを開発し、これまで身体的・距離的障害を抱えた方たちの社会参加の機会を創出してきました。

多様な働き方支援のストーリー

背景

- ・同社の代表である吉藤健太郎氏（以下、吉藤氏）は小中学校時代、3年半ほど不登校になり、「孤独」を強く感じた経験を持つ
- ・その後、「孤独」の問題を多くの方が抱えていると実感し、同様の経験を有する同社現 COO の結城明姫氏（以下、結城氏）らとともに「孤独という精神的ストレスの解消」を目的とするコミュニケーション機器の開発を志すことになる



取組

- ・2014年より、障害、入院、子育てや介護など様々な理由で社会参加が困難な人のコミュニケーションを補助する分身ロボット OriHime および重度障害があっても操作できる様々なインタフェースの開発を実施
- ・2018年より、遠隔操作での肉体労働を実現する「OriHime-D」を活用し、障害を抱える方がカフェスタッフとして働く「分身ロボットカフェ」を開催
- ・2020年より、外出困難者を中心とした就労希望者を募り、障害者雇用を促進したい企業とマッチングさせるプロジェクト「AVATAR GUILD（アバターギルド）」を開始



展望

- ・オリイ研究所が実施してきた障害者雇用や分身ロボットカフェ実証研究で蓄積した知見、ノウハウ、データを、企業・自治体に提供し、外出困難者の在宅就労を支援し多様な働き方・生活様式を推進



多くの人が抱える「孤独の辛さ」を痛感した
幼少期の原体験を持ってオリ研究所を設立

孤独の闘病という恐怖 / ものづくり・福祉機器との出会い

同社の代表である吉藤氏は小学校から中学にかけての3年半不登校となり、ほとんど学校に通うことができず、一日の大半を布団の上ですっと天井を眺めて過ごし、次第に「口から日本語が出てこない」「身体をうまく動かせない」「うまく笑うこともできない」という状態に陥っていきました。

その後、工業高校へと進学し、ロボットなどのものづくりに興味があったことから、新しい電動車椅子の研究開発に関わりはじめました。

その過程でさまざまな高齢者の切実な声を直接聴く中で、「孤独」の問題を多くの方が抱えているのだと実感し、「孤独という精神的ストレスの解消」を目的とするコミュニケーション機器の開発を志すことになりました。

オリ研究所のスタート

吉藤氏はロボット工学で有名な早稲田大学に入学後、「離れていても、入院していても、家族や友人らと日常生活を共にできる、人と人を繋ぐデバイスを開発しよう」という想いのもとロボットの開発をスタートさせました。

その後、インターネットを用いて PC やタブレット機器から遠隔操作が可能で、内蔵カメラの映像を見ながらまるでその場にいるように周囲とコミュニケーションが取れる遠隔人型分身コミュニケーションロボット「OriHime (Humanoid 版)」を開発しました。

2010年12月、現オリ研究所 COO の結城氏から、これをビジネスとして普及させることを提案され、オリ研究所は事業としての歩みを始めました。

難病や重度障害で就労を諦めていた方たちが、
社会と繋がり誰かとともに働く事ができるロボットの開発

今は亡きかけがえのない親友の構想を具現化

5歳の時に脊椎損傷になり、以後20年間寝たきりで呼吸器をつけて生活していた番田雄太氏（以下、番田氏）は、ネットを通じて吉藤氏と出会ったのをきっかけに、吉藤氏の講演パートナー兼秘書の役割を担うようになりました。

2015年より、番田氏はオリ研究所の契約社員となり、分身ロボット「OriHime」や、眼球移動によるPC操作システム「OriHime eye」を介して岩手県盛岡市の自宅から同社に「常駐」で勤務することになりました。

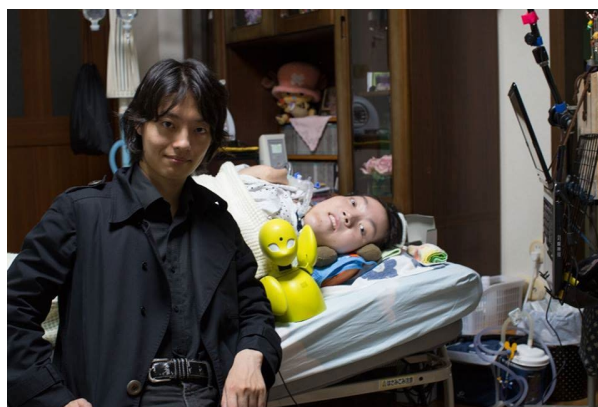
番田氏と吉藤氏は孤独を知っている者同士とても意気投合し、一緒に過ごしている中での2人の語り合いの中から、オ

リ研究所が開発してきたロボットやサービスに関する重要なアイデアが数多く生まれました。

中でも代表的なものが、テレワークをしている人が遠隔で接客やものを運ぶなど、身体労働を伴う業務を可能にする、全長約120cmの分身ロボット「OriHime-D」でした。

番田氏は、来客者のお出迎え、お茶運びといった移動を伴う秘書業務についても取り組みたいという思いのもと、身体労働を可能にする分身ロボットの開発立案をし、2017年9月に亡くなるまで開発に携わっていました。

2018年に、分身型ロボット OriHime-D は完成し、番田氏が生前構想していた、「分身ロボットを使った新しい働き方」というコンセプトの実現に大きく近づきました。



CEO 吉藤氏 (左) と番田氏 (右)

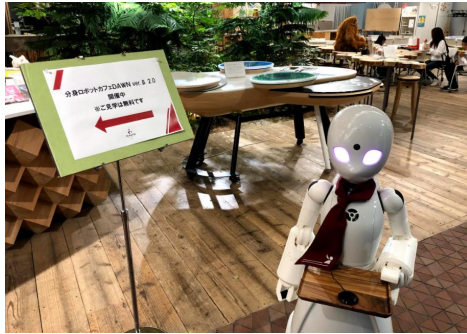
OriHime を用いた重度障害者の社会参加、就労サポート

移動制約などの理由で社会参加が難しい方々から、分身ロボット OriHime-D を活用したいといった声が複数寄せられた一方、当時はまだリモートワークを推進している企業が限定的で働き口がほとんど存在しないのが実情でした。

そこで、新たな社会参加の可能性を拡張していくことを目的として、2018年11月に、難病や重度障害などの理由で外出困難な人が分身ロボット OriHime-D を「パイロット」として遠隔操作し、オーダーや配膳、お客様との会話などの接客を行う「分身ロボットカフェ DAWN」を試験的に開店しました。

体調面などの様々な理由により継続的な就労が難しいというパイロットの特性に応じた取り組みとして、「バディ制度」を設けており、1~2人の「バディ役」のパイロットが帯同し、体調などの関係で就労が難しい状況になった際でも、バディと補完しあえるような体制を取っています。

これまでに4回の短期開催を経て、2021年6月には常設実験店のオープンが決定しています。



分身ロボットカフェ DAWN で働く分身ロボット OriHime-D

分身ロボットを使ったテレワークのための人材紹介サービス「AVATAR GUILD（アバターギルド）」を提供しています。

ロボットを使った新しい働き方に興味を持つ企業や、従来の障害者雇用から一歩踏み出した障害者の活躍の場を考える企業からの問い合わせが増え、「分身ロボットを活用したテレワーク」という新たな社会参加の形が根付き始めています。

日本電信電話株式会社（NTT）、共和メディカル株式会社などにて、難病や重度の障害などで外出困難な方々を紹介し、就労を開始しており、「分身ロボットを使った新しい働き方」が着実に形となってきています。

分身ロボット 就労者	事例
山崎さん 共和メディカル 株式会社 スイーツショップ 店頭	山崎さんは 6 年前に脊髄損傷となり、手と足が全く動かない状態となりましたが、2018 年 8 月、オリ研究所の「分身ロボットパイロット」の募集へ応募し、「分身ロボットカフェプロジェクト」の初期メンバーとして事故前に従事していた飲食店での接客業に復帰しました。 2019 年に開催されたカフェ実験では、フロアマネージャーやシフト調整と、広い業務を担当しました。 2019 年 9 月から、共和メディカル株式会社に採用され、分身ロボットで就労を開始。スイーツショップでの店頭販促、医療専門学校での講演活動、SNS 等での広報業務など幅広い範囲で活躍しています。
坂本さん 日本電信電話 株式会社 (NTT) 本社受付	拘束型心筋症で長期入院し、心臓移植の待機をしている坂本さんは、2019 年 10 月から分身ロボットパイロットとなり、関西の病院に入院しながら東京のカフェで働いた事例となりました。 相手を思いやり温かい対応をしながら、楽しくコミュニケーションを繰り返す坂本さんの姿に、「是非、坂本さんに当社で働いてほしい」「一緒にお仕事をしたい」というオファーが複数の企業から重なる様になり、2020 年 2 月から NTT 本社にて OriHime-D での受付業務を開始。2020 年 5 月から NTT 特例子会社の NTT クラリティの社員として雇用されました。

「AVATAR GUILD（アバターギルド）」の活用例

出典：株式会社オリ研究所ホームページ

人材紹介サービス「AVATAR GUILD」を推進し
障害者の社会参加をサポートする上での課題
(オリ研究所ヒアリング担当者のご意見)

障害者雇用率制度の壁

「分身ロボットカフェ」でパイロットとしてのトレーニングを経て企業へ就労してからも、企業が求める安定した稼働を行う上で 1～2 人の「バディ役」を設けた体制での運用を継続するのが理想的であると考えています。

一方で、この理想的なスキームでの雇用では、就労時間が一定に達しない場合もあり、障害者雇用率にカウントされないケースもあることから、障害者雇用率の充足に活用したい企業側の意向に沿うことができないという課題があります。

今後法定雇用率制度が緩和され、「バディ制度」を運用しパイロット 3 人 1 組で働いた合計時間が法定雇用率に換算されるなど、多様な働き方が認められれば、さらに障害者の方々を企業就労に繋げることができると考えています。

コミュニケーションテクノロジーを活用し
新たな形の社会参加を実現
(オリ研究所ヒアリング担当者のご意見)

外出困難者の在宅就労を支援し多様な働き方を推進

2020 年よりスタートした人材紹介サービス「AVATAR GUILD（アバターギルド）」を通じ、分身ロボットを使った障害者のテレワークを導入した多くの企業や自治体から、多様な働き方を推進する上での一歩を踏み出すことができたというお声をいただくことができました。

オリ研究所が実施してきた障害者雇用や分身ロボットカフェ実証研究で蓄積した知見、ノウハウ、データを、在宅での就労を希望する外出困難者、そして採用を求める企業に提供していきたいと考えています。

そして、「コミュニケーションテクノロジーによって新たな形の社会参加を実現し、人々の孤独を解消すると共に、社会そのものの可能性を拡張していく」という同社のミッションのもと、強い就労意欲があっても外出が困難で働くことができなかったより多くの人が、自分の意思で社会参加できる世の中を目指していきます。

-MEMO-

～最短 1 日 15 分の労働で報酬を得ることを可能とする就業モデル～
 東京大学先端科学技術研究センター 近藤武夫准教授

プロフィール

名前	近藤武夫（こんどうたけお）
所属	東京大学先端科学技術研究センター 准教授
専門分野	心理学，特別支援教育，支援技術
研究プロジェクト	DO-IT Japan, AccessReading IDEA、東京大学 PHED,
Email	kondobfp.rcast.u-tokyo.ac.jp



近藤武夫氏（以降、近藤氏）は多様な障害のある人々を対象に、教育や雇用場面での支援に役立つテクノロジー活用や合理的配慮、修学・雇用制度のあり方に関する研究を行っています。

2015 年より、疾患や障害などにより、働く機会から排除されがちな人々を、障害者雇用率とは無関係に地域での雇用に参加できる仕組み「超短時間雇用モデル」等についての社会実装研究プロジェクトである「IDEA プロジェクト」を推進し、多くの自治体や企業と連携した地域の仕組みづくりに携わっています。

多様な働き方支援のストーリー

背景

- ・2012 年に文科省がインクルーシブ教育の推進姿勢を明確にしたことで、障害のある児童生徒や学生も他の人々と同じ学びの機会に可能な限り参加できるようにしていこうという意識が、教育現場を中心に醸成される
- ・一方卒業後の就労移行については、「障害者雇用率制度」や「日本型雇用慣行」等の障壁により、一部の障害のある人々は雇用の対象になりづらい傾向があった



取組

- ・障害のある人々が社会で活躍できるような「多様な働き方」を実現すべく、大学内の研究室で様々な障害のある方々に働いてもらい、独自のノウハウや知見を蓄積し仕組み化する
- ・それをもとに開発した「超短時間雇用モデル」を、大学以外のソフトバンク社、川崎市、神戸市をはじめとした企業や自治体に展開

展望

- ・教育段階と接続した移行支援の実現に向けて、東京大学がホストする障害学生支援の全国プラットフォーム（PHED）や DO-IT Japan でも、障害学生が広く進出できる労働社会を実現すべく、キャリア移行を支える土台としてのテクノロジー活用の推進、産学連携、産学官の地域連携づくりを推進する



**障害者の労働社会への進出を阻む
「障害者雇用率」「日本型雇用慣行」の壁
(近藤氏のご意見)**

教育段階の出口としての障害者のインクルーシブな働き方

2012年、中央教育審議会が「共生社会の形成に向けたインクルーシブ教育システム構築のための特別支援教育の推進（報告）」を公開したのをきっかけに、文部科学省を中心に「インクルーシブ教育システム」の構築が始まり、障害のある子ども他の子どもと同じ学びの機会に可能な限り参加できるようにしていこうという意識が、教育現場を中心に醸成され始めました。専門部署を用意して学びの権利補償にあたる大学、入試や試験での合理的配慮も急速に進みました。

一方で労働社会においては、障害者の就労を阻む様々な要因によって、働きたいと障害者が考えていても、十分にその機会を得ることができない現状が残されています。

障害者雇用率制度が生む壁

障害者雇用率制度では、企業が「障害者を1名雇用した」として雇用率に1名分としてカウントするためには、基本的には1人の障害者が週あたり30時間以上働く必要があります。（また原則として20時間以上では0.5名分としてカウント）

その結果、たとえ本人に働く意思があったとしても、長い時間働くことが難しい（逆に言えば、短い時間であれば働ける）障害者は、法定雇用率にカウントされないため、雇用の対象になりづらいという現状があります。

日本型雇用慣行が生む壁

また近藤氏は、障害者の雇用に対する他の排除要因として、「日本型雇用の長時間労働と職務定義の不在が考えられる」といいます。

日本型雇用の特徴の一つに、フルタイム、つまり長時間働くことが前提となっており、加えて年間を通じて安定して働けない人は雇用対象から排除されがちです。また、採用時に職務定義がないことから、労働者には暗黙のうちに、臨機応変にどんな業務も遂行できることを期待されます。特定分野でできることがあっても、何かできないことがある人は雇用されにくいという現状があります。

結果、職務定義のない日本型雇用に対応することが難しい障害のある人々は、厚い壁（社会的障壁）に参加を阻まれてしまっている状態が続いています。

**「超短時間雇用モデル」による
障害者の多様な働き方をデザイン**

障害者による大学内研究プロジェクト遂行の支援

近藤氏は、2007年より主催していた、通常の教育から排除されやすい、様々な障害や病気のある児童生徒・学生の高等教育への進学、およびその後の専門的なキャリア移行を長期的に支援するプログラム「DO-IT Japan」での取り組みを通じて、教育段階の先に、誰もが社会で活躍できるような多様な働き方を実現する必要があると強く考えるようになりました。

そこで、まずは障害を持つ人々を大学内の研究室で雇用する取り組みをスタートさせることにしました。教育コンテンツ制作等の研究室にある各業務の職務定義とそれを遂行するための要件を明確にすることで、様々な障害を持ったスタッフをアルバイトとして積極的に雇用することができるようになりました。

また、この取組の中では、「障害者雇用率カウントのために雇おう」と考えてしまうと、その人の得意な部分が見えにくくなるという考えから、雇用率を考慮することなく、職務の遂行・達成ができる限り、それぞれのスタッフには週数時間程度の非常に短い時間から就労してもらいました。

そうした取組を試行錯誤しながら続けていくうちに、職務定義を明確にし、そのために必要となる時間もはっきりさせた上で、それが遂行できる人を雇用することは、本人・受け入れ部署両方にとって、部署の業務遂行において効果的であることが明らかになるなど、独自のノウハウや知見を蓄積することができ、現在の「超短時間雇用モデル」を仕組み化することができました。

企業でのショートタイムワーク制度を導入

DO-IT Japan 事業で協働していたソフトバンク株式会社も同様に、障害者の就労先の多様化が必要だと考えていたことから、超短時間雇用モデルに賛同し、2016年4月には、週20時間未満でも障害者が働けるショートタイムワーク制度を、近藤氏も加わり同社内に策定しました。

手順としてはまず、社員が忙しく困っている部署において、どのような職務を果たしてくれる人が必要なかを明らかにします。

さらにそこで挙げられた仕事の手続きを、具体的な作業手続きに分解していく、いわゆる詳細な職務定義を行います。

これらができたあとに、その職務が遂行できる人をマッチングして雇用するという流れになっています。

このショートタイムワーク制度を他の民間企業にも広げるべく、2016年11月にはショートタイムワークアライアンスがスタートし、現在では約200法人が参加しています。

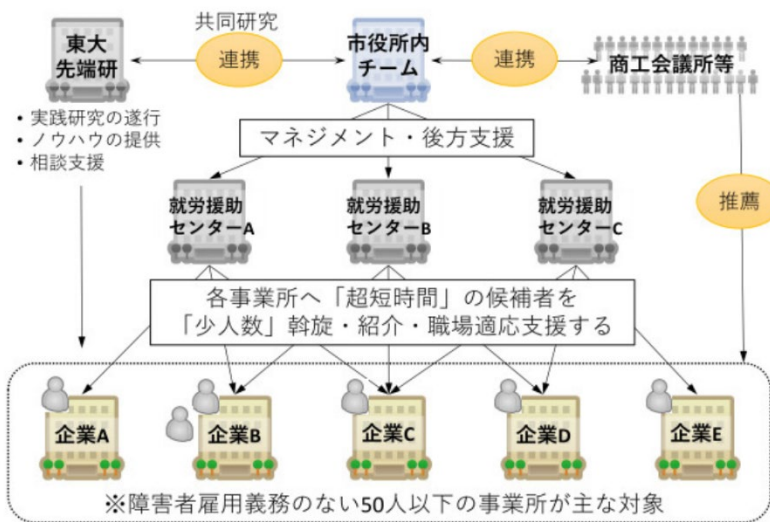
自治体と連携し地域の障害者をシームレスに雇用

企業は、定義された職務を遂行することができる障害者人材とのマッチングや定着支援の機能を有していないという課題があったことから、企業と障害者人材の間に「自治体を持つ就労支援センター的機能」に介入してもらい、地域にいる障害者が雇用にシームレスにつながる仕組みを構築していきました。

近藤氏をはじめとした東京大学先端科学技術研究センターチームが、市役所内チームに対して共同研究の形でノウハウ提供・相談支援等を行い、役所内チームは就労援助センターをマネジメントするという体制が取られています。

また中間支援者である就労援助センターは、企業の職務定義のサポートや職務に適したワーカーの紹介、適応支援などを行い、就労を希望する人は、センターの窓口を通して超短時間労働へのきっかけを作らなっています。

地域が一体となることで働く場の選択肢を広げるこの取り組みは、2016年に川崎市役所で始まり、その後、神戸市役所、渋谷区役所でも始まり、少しずつ超短時間雇用制度が広まっています。



超短時間雇用を創出する地域システム

出典：近藤氏「超短時間雇用という新しい働き方のデザイン」

既存の障害者雇用率制度と超短時間雇用モデルの独自制度 (近藤氏のご意見)

地域の企業で雇用実績をまとめる独自制度

超短時間雇用モデルの運用において、「積算型雇用率を独自に算出する」という要件が挙げられています。

超短時間雇用の取り組みでは、自治体独自の制度のもと、例えば

自治体内の企業での雇用時間数を積み上げて30時間を超えれば1カウントとするなど、自治体単位で見ること、障害

者の雇用参加に貢献している中小規模の企業を可視化してきました。

一方で、積算型雇用率はあくまでも独自の制度であり、現状の障害者雇用率にはカウントされないことから、超短時間雇用モデルの導入を見送っている企業も存在します。

より多くの企業が超短時間雇用モデルに賛同し、障害者の就労先の多様化を推進する上で、障害者雇用率の考え方・算出方法の見直しが必要であると考えます。

要件	概要
①採用前に職務内容を明確に定義しておく	部署内の業務の分析・業務内容の切り出し後、労働時間・給与等を含めた職務定義を行い、その業務が遂行できる労働者を採用する
②定義された特定の職務で短時間から働く	
③職務遂行に本質的に必要なこと以外は求めない	「特定の能力をしっかりと遂行できること」に焦点を置き、身だしなみ・ビジネスマナー・コミュニケーター等の職務に本質的に求められない能力については柔軟に配慮する
④同じ職場でともに働く	特別に用意された別の場所で働いてもらうのではなく、同じ職場の空間で業務の目的を共有する同僚として働いてもらう
⑤超短時間を創出する地域システムがある	自治体や公的な就労支援センターから、職務定義のサポート・職務に適したワーカーの紹介・適応支援などを受けることができるよう連携する
⑥積算型雇用率を独自に算出する	独自の制度として、例えばごく少人数を超短時間で雇用している小さな企業でも、自治体内の企業での雇用時間数をまとめて30時間を超えれば1カウントとする

超短時間雇用モデルの要件

超短時間雇用モデルと障害と高等教育に関するプラットフォームによる可能性 (近藤氏のご意見)

障害者のキャリアを多様化させ可能性を広げる

超短時間雇用モデルプロジェクトと並行し、将来にわたり障害のある学生への支援を支えていく組織的アプローチの土台としての大学等の連携プラットフォーム形成を目的とした PHED 事業に取り組んでいます。DO-IT では産学連携でのインターンシップやジョブシャドウのプログラムも実施しています。

PHED 事業の取り組みの1つとして、就労事例を創出するプログラムを推進しており、障害学生が、在学中から実際に企業等で役割を持って労働する経験を通じて、Work-based Learning の機会拡大を支援しています。

今後この連携の輪をより広げていき、全国どの地域の障害学生でも、地域の多種多様な企業とのマッチング支援を受け、多様な働き方で労働社会に進出できるよう、機会拡大に取り組んでいきたいと考えています。

-MEMO-

～Challenged Athlete Program による「デュアルキャリア」の実現～ PwC Japan グループ

企業概要

会社名	PwC Japan グループ
設立年	1983年1月31日
所在地	東京都千代田区大手町 1-1-1
代表取締役	代表取締役 CEO 木村 浩一郎
事業内容	会計監査、ディールアドバイザー、ビジネスコンサルティング、税務、法務などを総合的に手掛けている
HP	https://www.pwc.com/jp/ja.html



PwC Japan グループ（以下、PwC）では、監査およびアシュアランス、ディールアドバイザー、コンサルティング、税務、そして法務における卓越した専門性を結集し、それらを有機的に協働させる体制を整えています。

また、障害者アスリートの採用・支援プログラム「Challenged Athlete Program」を導入し、「デュアルキャリア（競技活動＋職業活動）」実現に取り組み、障害者アスリートにとって働きやすい・力を発揮しやすい環境を整備してきました。

障害者の多様な働き方支援のストーリー

背景

- ・スポーツに取り組む障害者は年々増加し、障害者アスリートの働き方におけるニーズは多様化してきている一方、企業における障害者アスリートの雇用に関する取り組みは停滞していた
- ・同社は障害者アスリートの雇用を取り巻く環境を社会課題と捉え、障害者アスリートの採用・支援プログラム「Challenged Athlete Program」を導入する



取組

- ・「Challenged Athlete Program」のもと、「デュアルキャリア（競技活動＋職業活動）」を推進し、障害者アスリートの多様な働き方を支援
- ・競技活動への配慮だけでなく、引退後を見添えたキャリア形成についても検討し、長期的な雇用に向けた施策を実施



展望

- ・PwC がこれまで培った障害者アスリート雇用のノウハウを、広く社会に発信・提供し、社会全体のダイバーシティ＆インクルージョンカルチャーを醸成し、障害者アスリートの挑戦をサポートする



障害者アスリートを取り巻く働く雇用環境を
社会課題と捉えサポートプログラムの導入
(PwC ヒアリング担当者のご意見)

障害者アスリートを取り巻く働く雇用環境

近年のパラリンピックの盛り上がりに伴い、スポーツに取り組む障害者の数は年々増加してきており、障害者スポーツに対する人々の注目度は高くなっています。

一方、企業における障害者アスリートの雇用に関する取り組みは停滞している状況にあり、障害者アスリートが競技と仕事を両立できる勤務体系を有する企業は極めて限定的となっていました。

そのため、競技活動を中心とした生活環境を志望する場合は、会社を辞めざるを得ないケースも少なくありませんでした。

また競技への専念を希望するアスリートが増えてきた一方、長期的な職業生活の安定を重視し、現役中も一定のキャリア形成を図ることを希望するアスリートも同様に多く存在するなど、障害者アスリートの働き方におけるニーズはより一層多様化してきていました。

多様な働き方実現に向けたサポートプログラムの導入

PwC は、ダイバーシティ&インクルージョン（多様性と一体性）の考え方のもと、障害者雇用にも力を入れており、様々な障害のあるメンバーがその特性を生かして活躍できる場を構築してきました。

その一環として、障害者アスリートの雇用を取り巻く環境についても社会課題と捉え、2010 年に障害者アスリート（= Challenged Athlete）の採用・支援プログラム「Challenged Athlete Program」を導入しました。

アスリートの現役引退後を見添え、競技から業務へと活動の軸をスムーズに移行できるよう、スポンサーシップを通じて障害者アスリートの競技を支援しつつ、競技活動（キャリア）＋職業生活（キャリア）という 2 つのキャリアを同時に進める「デュアルキャリア育成」に取り組み始めました。

デュアルキャリア育成による
障害者アスリートの多様な働き方のサポート

障害者アスリートのデュアルキャリアを支援

Challenged Athlete Program では、大きく 2 つの目的を掲げ、障害者アスリートの多様な働き方実現に向けたデュアルキャリア育成施策を展開してきました。

「障害者がスポーツと仕事、両方に関われる機会と場を作り、さらには長期的な雇用に繋げる」という 1 つ目の目的に対しては、個々のライフステージに応じ、活動の軸を競技から業務/業務から競技にスムーズにシフトできるよう支援すべく、各

メンバーに育成担当者の「コーチ」を割り当て、様々な悩みや相談に答えるための体制を構築しました。

コーチは障害者アスリートメンバーと定期的（最低月 1 回）にコミュニケーションを取り、メンバーが希望する今後のキャリア形成に応じた働き方を創出しています。

また「所属する」「連携する」「請負う」の大きく 3 種類の働き方を提唱し、障害者アスリートが自分らしくキャリアを築くことができる環境整備を推進してきました。

例えば東京パラリンピックへの出場を予定している日本代表選手など、競技を軸に沿った働き方を希望するメンバーは、パートタイムでのスポット的な働き方に適した「請負う」という形で、様々な部署から切り出した業務に取り組んでいます。

また、クラウド型スプレッドシートを活用し、各部署から依頼された業務をメンバー間で可視化・共有し、業務負荷が生じないよう対策が取られています。

一方で業務に重きを置いた働き方を希望しているメンバーは、「所属する」「連携する」という形で、PwC 社内の法人・財団のプロジェクトなどにフルタイムでアサインされ働いています。

過去には、PwC の新規事業を開発する専門組織グローバルイノベーションチームと連携し、青山学院高校の学生らとともに、東京パラリンピックに向けたバリアフリーマップ作成に関するアイデアワークショップを実施しました。



青山学院高校でのワークショップの様子

「チャレンジアスリートの特徴を活かした独自の価値を生み出し、社内外にインパクトを作り出す」という 2 つ目の目的に対しては、「知る、知らせる」「一緒に活動する」「一緒に考えて作る」という 3 つの観点から、まずは社内外の方に Challenged Athlete を知ってもらう機会と場を設けるよう取り組んできました。

その取り組みの一環として、2012 年から定期的に関東・関西圏の小・中学校に出向き、所属アスリート自らが講師を務め、車いすバスケットボール体験会を実施しています。

参加者は模擬試合の観戦や、実際に車いすに乗ってスポーツを体験することができるなど、楽しみながら障害者スポーツへの理解を深めることができるようになっていきます。



車いすバスケットボール体験会を実施している様子

また、障害者アスリートメンバーである車いすバスケットボール選手が出場する大会に向け、応援企画を開催しています。

社内外の方々に参加してもらい応援してもらうことで、競技に対する認知・理解を促進し、障害者アスリートの挑戦をサポートしています。

障害者アスリートとしてのデュアルキャリア実現例



PwC の Challenged Athlete メンバーである菊池隆明氏

菊池隆明氏（以下、菊池氏）は高校卒業後、地元茨城県の企業に就職し、車いすバスケットボールのクラブチームに所属し競技活動に取り組んでいました。

しかし、前職には競技活動と仕事を両立させるための勤務体系が整備されていなかったことから、クラブチームの練習に思うように参加できない状況が続いていました。

より競技に軸を置いた働き方を可能とする環境を求め、障害者アスリートのデュアルキャリア育成に取り組んでいた PwC に転職することとなり、予てから希望していた競技活動に軸を置いた働き方を実現させることができました。

入社後 3 年ほどが経ち、結婚し家庭も持ち、ライフステージが変化したのをきっかけに、長期的な職業生活の安定を重視するようになり、業務を中心とした働き方望むようになりました。

菊池氏は、担当のコーチに、活動の軸を競技から業務に移行すること、また業務の内容については自身の得意とするコミュニケーションを活かすことができるものを希望する旨伝えました。

その結果、活動の軸をスムーズにシフトさせ、他社員とのコミュニケーションを活発的にとることができるコンシェルジュデスク（総務の窓口支援）の業務に就けることとなりました。

菊池氏は PwC における障害者アスリートを取り巻く環境について、「あらゆる職階・部門を超えた社員同士がオープンにコミュニケーションを取ることができる文化が根付いており、障害者アスリートの働き方やキャリアに対する考え方を尊重してくれるのが大きな特徴だと考える」といいます

業務遂行能力の多様化に伴う
能力開発機会の確保
(PwC ヒアリング担当者のご意見)

障害者アスリートの能力開発機会の確保

Challenged Athlete Program の存在が社内外で徐々に認知されるようになり、より多くの多種多様な案件を依頼されるようになったことで、業務遂行に求められる能力もより多様化してきました。

これまで障害者アスリートの業務遂行能力の向上に向けた取り組みとして、E-learning によるコアスキルの強化や、他社員による業務知識や専門技術スキルに関するレクチャー研修などを実施してきました。

今後はより様々な形で能力開発機会を確保し、障害者アスリートが多様な業務に挑戦し続けられるようサポートしていく必要があると考えています。

ダイバーシティ&インクルージョンカルチャーを醸成し
障害者アスリートの挑戦を応援
(PwC ヒアリング担当者のご意見)

「Challenged Athlete Program」の発信・提供

2010 年に障害者アスリートの採用・支援プログラム「Challenged Athlete Program」を導入してから 10 年が経ち、社内ではダイバーシティ&インクルージョンカルチャーの考えのもと、障害者アスリートの働き方やキャリアに対する理解が広がってきました。

今後は、PwC がこれまで培った障害者アスリート雇用のノウハウを、広く社会に発信・提供し、社会全体のダイバーシティ&インクルージョンカルチャーの醸成に寄与し、障害者アスリートの挑戦をサポートしていきたいと考えています。

-MEMO-

～アートという切り口からボーダレス社会を推進～
社会福祉法人安積愛育園

プロフィール

法人名	社会福祉法人安積愛育園
設立年	1967年6月
所在地	福島県郡山市安積町笹川字経坦 52
代表	理事長 佐久間啓(さくまけい)
事業内容	総合児童発達支援センター、児童発達、放課後等デイ、保育所等訪問、居宅介護、障害者支援施設、生活介護、相談 等 公益事業（美術館・こども食堂）の運営
HP	http://asaka.or.jp/aiikuen/



社会福祉法人安積愛育園は、主に知的障害や発達障害のある方を対象に、子どもから大人まで各ライフステージに応じた一人ひとり必要とする支援を提供するため、未就学から成人まで、7つの事業所で就労・訓練系以外の障害福祉サービスを展開しています。

また、公益事業所として猪苗代町で「はじまりの美術館」や郡山市内に「キッズスタジオ PORTA（こども食堂）」などを運営し、地域に必要とされる様々な福祉資源を積極的に展開しています。

多様な働き方の実現におけるストーリー

背景

- ・入所施設「あさかあすなろ荘」の開設当初、作業に馴染めない利用者の方が多く存在し、スタッフが作業ノルマに追われるといった状態が続くようになっていた
- ・利用者により豊かな日々を過ごしてもらうべく、日中活動の一つの選択肢として創作活動を取り入れる
- ・利用者（表現者）の創作活動を支援するプロジェクトとして「unico（ウーニコ）」を設立する



取組

- ・伊藤峰尾氏の作品がパリで開催されたアール・ブリュット・ジャポネ展に出展されたのがきっかけとなり、猪苗代町に「はじまりの美術館」を開設
- ・福祉実験ユニット「ヘラルボニー」とコラボレーションし、利用者が創作したデザインを使用したネクタイやソックスを製品化
- ・作品をカタログ的に整理する、デジタル・アーカイブ「unico file」を構築



展望

- ・アートという切り口から、多様性を理解し、お互いを認め尊重できる、安心して暮らせるインクルーシブな社会の実現を推進



利用者（表現者）の創作活動を支援する プロジェクト「unico（ウーニコ）」のはじまり

「あさかあすなろ荘」での創作活動のはじまり

社会福祉法人安積愛育園（以下、安積愛育園）は、1967年に知的障害児施設として、福島県郡山市で運営をスタートさせ、1997年には、成人の入所施設「あさかあすなろ荘」を整備しました。

開設当初、あさかあすなろ荘では、ボールペンのもぎり作業や、製函作業といった下請け作業を、全ての利用者の方に取組んでもらっていました。

しかし、利用者の方の中には作業に馴染めない方も多く存在し、作業をサポートするスタッフが、作業ノルマに追われるといった状態が続くようになっていました。

そんな中、スタッフ間で「本当に今の状態で、利用者たちは、充実した時間を過ごせているのだろうか」という話し合いが行われ、日中活動の一つの選択肢として創作活動を取り入れることとなりました。

「unico（ウーニコ）」の設立

より豊かな日々を過ごしてもらおうと、作業になじめない利用者の方を中心に、絵画の作成や造形などの創作活動に取り組んでもらう、日中活動の場を整備しました。

利用者が「表現者」となり、人を惹きつける様々な作品を日々生み出していくのを目の当たりにし、「より多くの人に知ってもらいたい」という強い思いがスタッフの中に芽生えたことから、小さな作品展を開き、公募展にも応募するようになりました。



地域で行われていた展示会の様子

また、当時新たに開設されていった同法人内の通所事業所においても、あさかあすなろ荘ではじまった取り組みが広がっていき、2009年に、正式に創作活動支援プロジェクト「unico（ウーニコ）」が設立されました。

unico は、イタリア語で「唯一」「個性的」「ひとつ」という意味を指し、障害の有無に関わらず、誰もが「唯一」の存在であり、障害を含めた様々な「個性」が集まって、「ひとつ」の社会である、という想いが込められています。

「はじまりの美術館」の開設と 美術館を起点とした様々な取り組み

「はじまりの美術館」の開設

unico 設立当初は、地域のイベントホールなどを借り、主に利用者の家族や地域の方を対象に、作品展を主催していました。

そんな中、伊藤峰尾氏（以下、伊藤氏）の「模様のように自分の名前を描くその作品」が、作品展を訪れた絵本作家でアートディレクターのはたよこ氏の目に留まったことから、全国障害者芸術・文化祭滋賀大会で実施された公募展へ応募することとなりました。

伊藤氏の作品は見事入選し、その後、2010年にパリで開催されたアール・ブリュット・ジャポネ展に参加することとなりました。



創作活動を行う伊藤峰尾氏

パリの展示会への出展をきっかけに、海外で高まる作品の評価を、国内に持ち帰って定着させていこうという話し合いが関係者間でされるようになりました。

様々な方策が練られ、そのうちの1案であった、国内計10か所に美術館を設置していくという構想がまとめられ、安積愛育園も同プロジェクトに参画することとなります。

震災から3年が経った2014年、日本財団の支援を受け、猪苗代町で震災を持ちこたえた「十八間蔵」という大きな蔵を改修し、「はじまりの美術館」を開設しました。

はじまりの美術館では、障害のある方の表現活動を知ってもらうとともに、障害のある人となない人の作品を分けずに展示することで、「人の持つ普遍的な表現の力」をより直観的に感じてもらい、障害のある人に対する偏見をなくし、多様性に対する理解を深めてもらうよう取り組んでいます。

また、作家による公開制作や、自身の作品を紹介するギャラリートークなど、作家と来場者が直接触れ合ってもらえる場を設け、作家の魅力をダイレクトに感じてもらうような仕掛けづくりも行っています。

2019年度より、はじまりの美術館は、「福島県障がい者芸術文化活動支援センター」として活動を開始させました。

これまで実施してきた展覧会に加えて、福島県内の障害のある方々がより自分らしく表現活動を行えるよう、それを支援する家族・施設の方向けに、表現活動に関する研修会や相談・発信などを行っています。

「ハラルボニー」とのコラボレーションによる作品の製品化

はじまりの美術館が開設されて以降、美術館を起点に unico は様々な取り組みを実施してきました。

取り組み通じ、日中活動の中で生み出されるアートが、地域のワイナリーのワインラベルや、飲食店の紙袋などのデザインとして採用されようになっていきました。

2020年には、福祉実験ユニット「ハラルボニー」とコラボレーションし、unico を通じ創作活動をしてきた作家の土屋康一氏・渡邊行夫氏の作品が、ネクタイやソックスをはじめとするプロダクトのデザインとして製品化されました。



ハンカチのデザインを提供した作家土屋康一氏

商品販売によって得られた利益の一部は、プロダクトデザインとして作品を提供した作者に還元されるだけでなく、法人の基本理念である「誰もが安心して暮せる街づくり」を体現すべく、地域社会への還元にも取り組んでいます。

デジタル・アーカイブ「unico file」の開設

現場のスタッフにとって、事業所の中で日々生み出されていく作品を、創作活動以外の支援も行う傍ら、管理していくのは困難な状態になってきていたことから、作品をカタログ的に整理できるよう、デジタル・アーカイブの構築に取り組みはじめました。

2018年、日本財団の助成を受け、作品を記録・保存し公開するデジタルアーカイブサイト「unico file (ウーニコ ファイル)」を開設しました。

unico file では、作品だけでなく、作品が生まれた背景、作者の制作スタイル、どのような日常生活の中から作品が生まれているかなどの情報が併せて発信されており、作品を見た

人が作家や美術館の魅力をより肌で感じてもらえるよう工夫されています。

また、自らの事業所で生まれた作品に限定せず、福島県と同じ地域の作家の方々の作品も紹介しており、障害者の表現活動と鑑賞者をつないでいく役割とを、美術館とアーカイブの両輪で行っています。

地域コミュニティを重視した
新たな形の障害福祉サービスの可能性
(安積愛育園ヒアリング担当者のご意見)

就労継続支援の新しい概念

安積愛育園はこれまで、生活介護事業所として、様々な障害福祉サービスを展開するとともに、基本理念である「一人ひとりが望む生活と自己実現に向けた支援」を遂行すべく、障害分野に留まらず、様々な地域ニーズへの対応や地域社会づくりを行ってきました。

同法人の代表的な社会貢献事業であるはじまりの美術館では、利用者である障害のある方と地域のコネクションを確立しつつ、地域住民との協働により、地域性を生かした持続的な地域づくりに取り組んできました。

近年、このような地域コミュニティを重視した形の障害福祉サービスとして、就労継続支援の新たな概念が生まれはじめています。

今後、就労継続支援の新しい概念が認められれば、就労以外の生き方や社会貢献のあり方がより一般化されるようになり、地域コミュニティにおける障害に対する理解の促進や、インクルーシブ社会実現に大きな影響が与えられると考えます。

安心して暮らせるインクルーシブな社会の実現
(安積愛育園ヒアリング担当者のご意見)

アートという切り口からボーダレス社会を推進

アートという媒体を介すことによって、「障害者福祉」という、関心がない人にとっては一見ハードルが高いと思われがちな分野に触れてもらい、福祉に関心がない人も自然に巻き込むことで、障害のある方と地域のコネクションを確立してきました。

はじまりの美術館を起点に、様々なイベントやアートプロジェクトを展開し、より多くの方にアート作品に触れてもらい、その背景を知ってもらえる機会を創出していきたいと考えています。

そして、多様性を理解し、お互いを認め尊重できる、安心して暮らせるインクルーシブな社会に近づいていくことを目指していきます。

-MEMO-

令和2年度障害者総合福祉推進事業
テーマ番号 26 「障害者の多様な働き方と支援の実態に関する調査研究」

障害者の多様な働き方と支援の実態事例集

令和3年3月

PwC コンサルティング合同会社

〒100-0004 東京都千代田区大手町 1-2-1 Otemachi One タワー