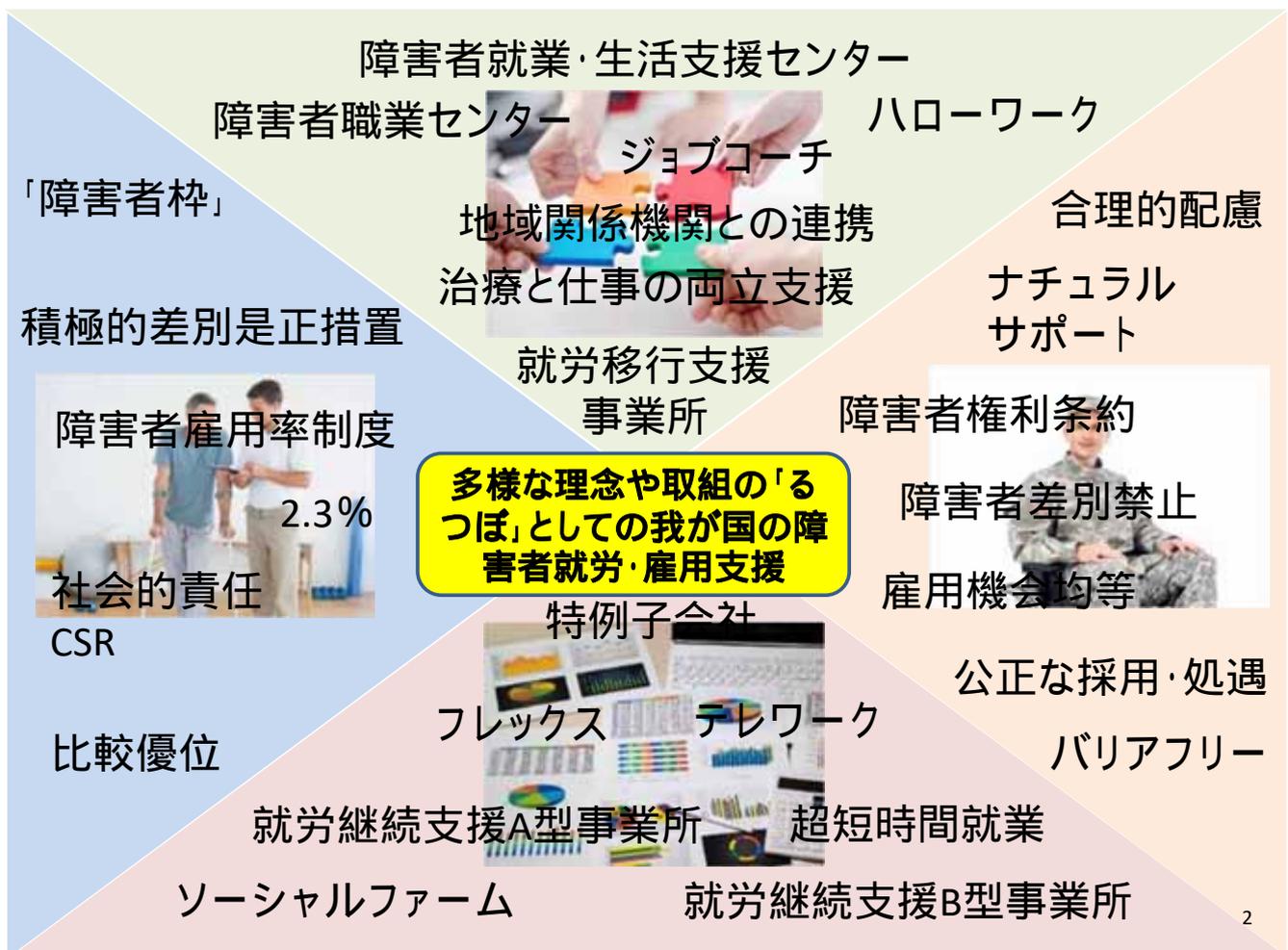


世界の職業リハビリテーション の収斂進化の状況

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

春名 由一郎
Haruna.Yuichiro@jeed.go.jp

1



2

職業生活の個別支援の観点

「医学モデル」

(障害 = 個人の問題)



医療・福祉 / 社会連帯

障害者雇用率制度



障害者支援

職業リハビリテーション

世界各国で発展してきた多様な理念・取組の総合化

企業経営支援 / 福祉的就労 (経済的負担の調整等)



事業主支援

企業経営支援の観点

「社会モデル」

(障害 = 社会の問題)



人権・機会均等

障害者差別禁止・合理的配慮

日米では、障害者雇用支援の法制度について、歴史的に異なる出発点であったが、現在、いずれも総合的な制度に発展

- ・日本の現在の課題： 障害者雇用の量的拡大だけでなく、雇用障害者が労働者として、能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理
- ・米国の現在の課題： より積極的に障害者雇用を推進するアファーマティブアクション(積極的差別是正措置)。

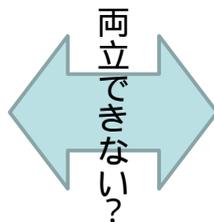
		
障害のある人たちの雇用機会の促進。 障害のある人の雇用目標の設定。	1976年	2014年
障害による差別を禁止。 労働者としての適格性に基づく公正な採用・処遇を重視。	2016年 	1990年 

就労支援はすべての障害者が対象か？



- 最重度障害者の働く場の確保

- その人に合った仕事(興味、好み…)
- 無理のない働き方
- 競争原理ではない



- 本当の雇用・就業の実現

- 企業や社会のニーズに貢献する仕事
- 貢献に応じた一般的賃金
- 社会生活への統合
- キャリアの発展の可能性

5

収斂進化

基本的な歴史、文化、制度等の違いにかかわらず、障害のある人の職業人として活躍と、企業の事業の発展の両立を可能とする労働関係を実現できる形態や機能は、最終的に類似してくるのではないかと。

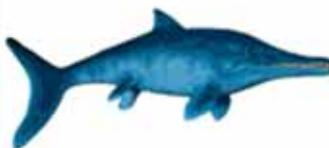
- 異なる系統の種において、似た特徴が独立に進化すること

サメ



魚類

魚竜



爬虫類

イルカ



哺乳類

6



<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/advance01.html>

我が国の政策・実務的課題と諸外国の動向の関連性の検討

援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題
雇用率制度と差別禁止法制の統合
障害属性別の効果的な職業リハビリテーション
福祉的就労と一般就業の谷間の解消
職業リハビリテーションの多分野連携
障害者と事業主の統合的支援(dualアプローチ)
才能マネジメントと職業リハビリテーション
障害者雇用企業への経済的支援と税制
職業リハビリテーションの人材育成と資格認定
第4次産業革命と職業リハビリテーション

2020年
6月から
毎月開
催

7

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

雇用率制度と差別禁止法制の統合
職業アセスメント再構築

仮説生成：
「収斂進化」の「淘汰圧」は？

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

障害者と事業主の統合的支援
職業リハビリテーションの多分野連携
障害属性別の効果的な職業リハビリテーション
職業リハビリテーションの人材育成と資格認定

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

福祉的就労と一般就業の谷間の解消
障害者雇用企業への経済的支援と税制

4 産業革命の発展への対応

第4次産業革命と職業リハビリテーション
才能マネジメントと職業リハビリテーション

等の番号は「世界の職業リハビリテーション研究会」のテーマ

8

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

- ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
- ・企業や職場への個別支援の充実
- ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
- ・効果的な支援に向けた人材育成

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

- ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
- ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
- ・社会的雇用の経営改善
- ・一般企業から福祉的就労への発注

4 産業革命の発展への対応

- ・工場労働 知識社会での労働の質 IT人材 人工知能やロボットとの協働
- ・2030年に向けて障害者が取り残されないために

仮説検証中: 具体的な課題と取組

WORK! DIVERSITY
プロジェクトの焦点?

9

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

10

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

11

ドイツ、フランス、日本
医療・福祉専門職

障害の 医学モデル vs. 社会モデル

米国、カナダ、北欧
障害当事者

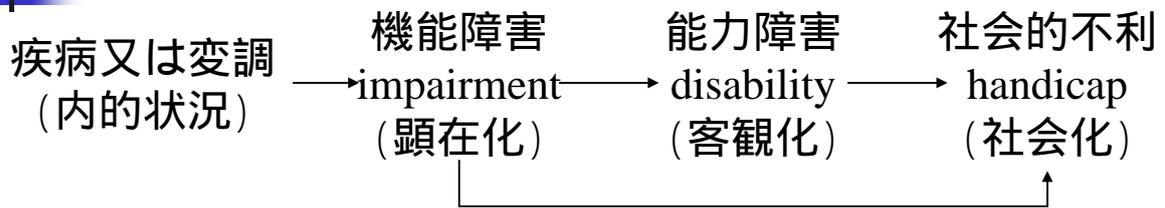
障害 = 個人の問題		障害 = 社会の問題
福祉・保健政策		機会均等政策
父権主義		消費者主義
障害者の「リハビリ」		社会側の環境改善
障害者の働く場の確保		差別禁止・合理的配慮提供義務



12

障害の「医学モデル」

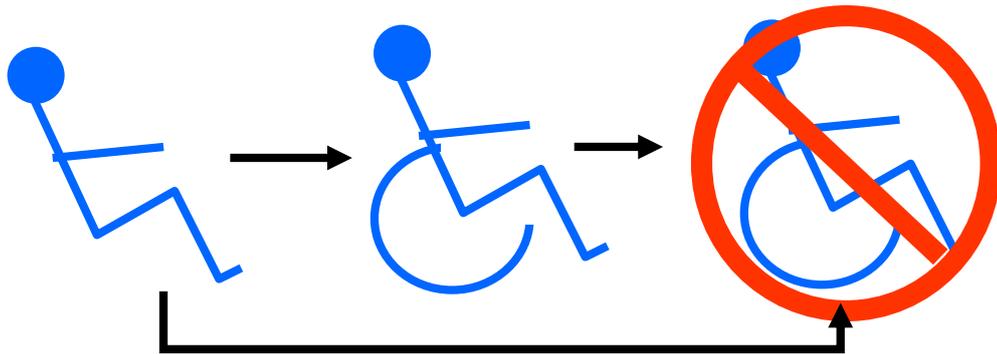
ICIDH (1980年, WHO)



Impairment

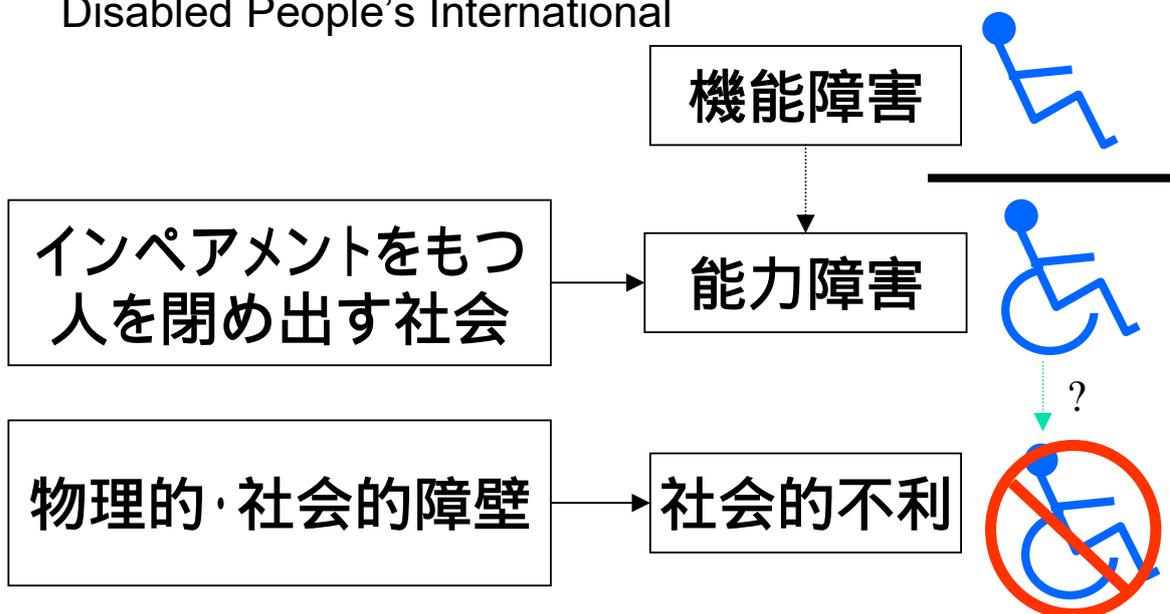
Disability

Handicap

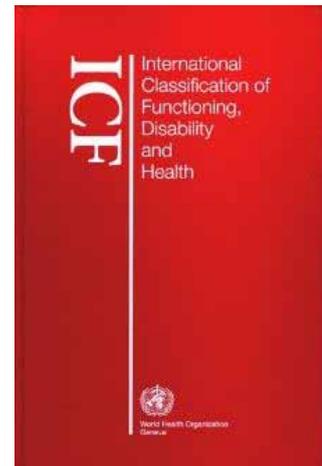
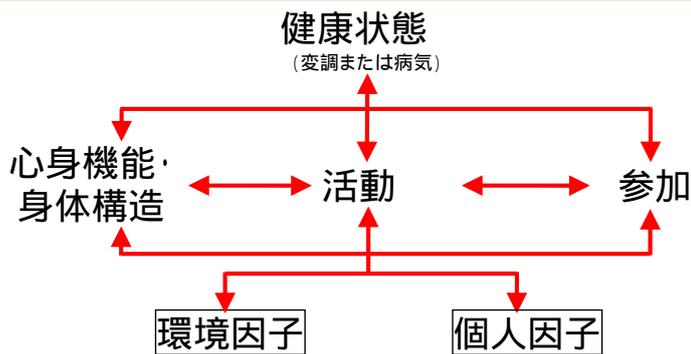


障害の「社会モデル」

DPI: 障害者インターナショナル、1980
Disabled People's International



国際生活機能分類ICF、2001による 医学モデルと社会モデルの統合



ICF:国際生活機能分類
世界保健機関(WHO),
2001

- 「障害」=「健康状態に関連した生活上の困難状況」
 - 「障害」とは、すべての人が多かれ少なかれ人生の中で経験する普遍的な問題である
 - 21世紀の健康問題として慢性疾患による生活上の困難を重視
 - 健常者と障害者の区別はせず、個別の生活機能別に「障害なし」から「最大の困難」まで段階的に捉える
- 障害について、「個人」と「社会(職場、専門支援等含む)」の相互作用として捉える。

15

「障害」=「健康状態による生きづらさ」は一部のマイノリティの問題ではなく、人間の普遍的課題



世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

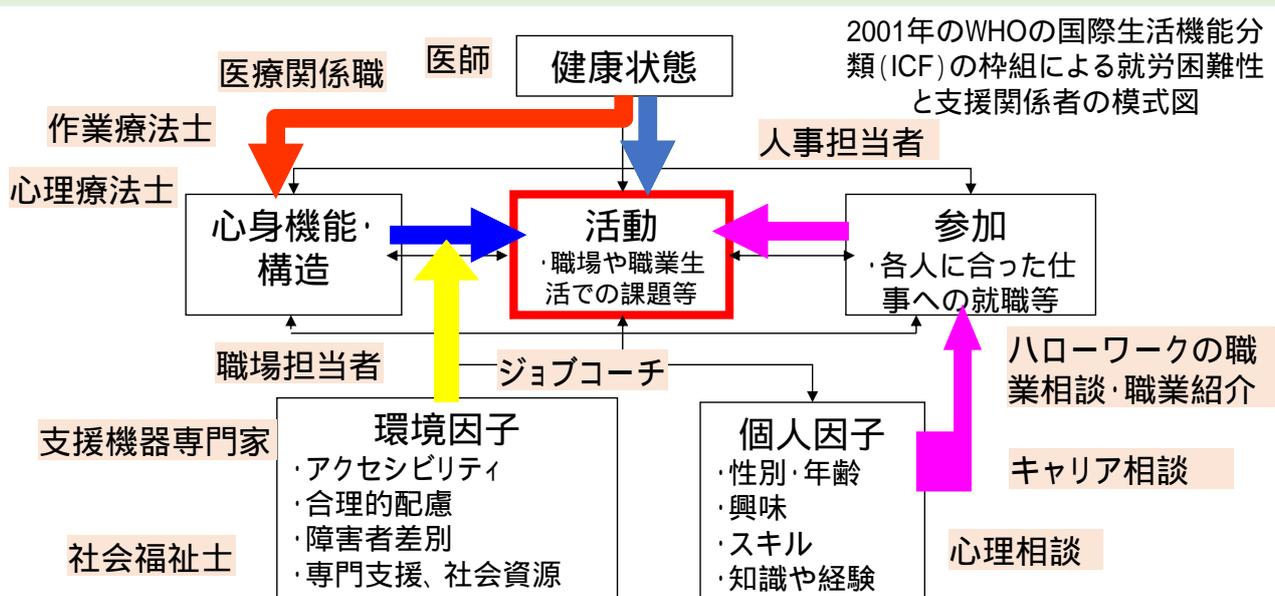
2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

17

障害の「医学モデル」と「社会モデル」の統合 ～ 個人と社会・環境の相互作用による障害



職種、就業条件、職場環境、専門支援等による多様性、個別性
「障害者の就労困難性」の認定の困難さ
職業リハビリテーションの支援可能性の源泉

18



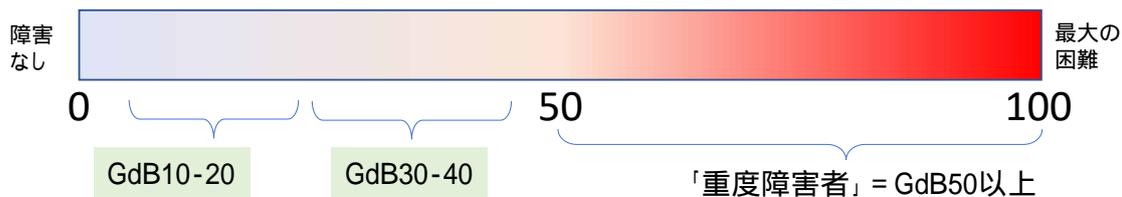
ADA2008年改正では、合理的配慮や援助付き就業等で「問題なく」働ける障害者もADAの保護の対象であることが明確にされた。「障害者」だからと言って必ずしも実際の就労に困難があるわけではない。

高次脳機能障害(記憶障害)
優秀な犬のトレーナー
 日常生活に問題があり、事務職もできません。

ドイツの障害認定(障害度GdB)



- 障害度は、「医学的鑑定業務のための指令」による「援護医学の基本原則」、「医学的鑑定業務のための手引き」に示されている詳細な機能障害や疾病別の基準に基づき、専門医師の意見を踏まえ、市又は州の援護局が判定
 - 就業状況や職種等には関係なく医学的に判定される。
 - 判定基準は長い経験から割り出されたもので、専門家からなる審議会を経て改定
- 障害度は、機能障害や疾病別の能力や社会適応の低下の程度の目安を示す0～100を10単位で区切った数値で示される。



気にならない、社会適応の問題のない障害:
 青少年で職業リハビリテーションを受けている者は「重度障害者と同等の者」として障害者雇用義務の対象

軽度の障害: 特定の状況では問題が起こることもある。

連邦雇用エージェンシーが個別に「重度障害者と同等の者」と認定した場合は、障害者雇用義務度の対象

中度又は重度の社会適応の困難や能力障害

無条件で障害者雇用義務の対象

ドイツで障害度30～40の具体例

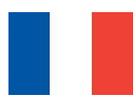
「医学的鑑定業務のための手引き」より



- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • 自閉症スペクトラム障害で軽度の社会適応困難 • 統合失調症で軽度の社会適応困難 • 25歳以上の多動注意障害で多くの生活場面に影響 • 軽度の脳損傷による脳機能障害 • 軽症のパーキンソン病 • 1年以上の発作がないてんかん • どもり・チックが重度で動きが同時にあり目立つ • 気管支ぜんそくが頻繁・重度の発作 • 潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発して症状が持続する中程度の障害があり | <ul style="list-style-type: none"> • 慢性肝炎で進行性でわずかな・緩やかな炎症 • 乳房切除 • 1型糖尿病でコントロール良好な場合 • 2型糖尿病で服薬とインスリン治療でコントロール可能 • 貧血でときおり輸血が必要等、中程度の影響あり • 免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい • 皮膚炎が広がっているとか顔面に広がっている • リウマチ性疾患でわずかな影響あり、 • 小人症で身長130～140cm |
|---|--|

ドイツでは障害認定基準の改訂の検討が進められており、慢性疾患について予防的な治療の意義を認め、障害度に反映される予定であることに注意

● 「就労困難性のある軽度障害者」を障害者雇用率制度に組み込むためには、障害内容だけでなく仕事内容や職場との相互作用による職業問題の把握や、職場配慮、効果的な職業リハビリテーション提供と一体的に、総合的に障害認定を行うことが重要になる。



世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

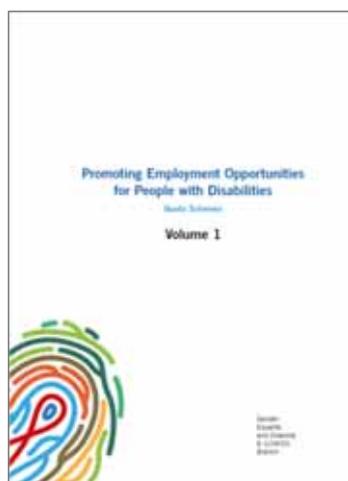
2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

23

「障害者の就業機会の促進～雇用率制度」



(ILO, 2019)

- 103か国 (/187か国) に雇用率制度がある
 - 33か国: 雇用義務・納付金/制裁金あり
 - 64か国: 雇用義務有、強制方法不明
 - 6か国: 雇用義務不明
- 182か国が障害者権利条約を批准
 - 少なくとも52か国は、雇用率制度と差別禁止法制の両方がある
- 過去には雇用率制度について論争があった。
 - 「政策の選択肢として有効なのか？」
 - 「障害者の職業能力についての否定的な先入観を強制している」「差別的な制度ではないか？」
- 国際的な動向として、雇用率制度を、差別禁止法制上の積極的差別是正措置(機会均等、労働権に対する)とする見方が広がっている
 - この意味で、雇用率制度は、障害者権利条約やILOの職リハ・障害者雇用条約とも整合的とされている

24

2016年以降、米国では、企業に対して、障害のある人を積極的に雇用するための支援を強化



EARN ADVANCING WORKFORCE DIVERSITY
 Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion **AskEARN.org**

労働力の
 多様性を
 発展させる

障害インクルージョン雇用主援助・支援ネットワーク

連邦労働省の障害者雇用政策局 (ODEP) の技術支援センターの一つ

募集 **採用** **雇用継続** **昇進**

障害のある人々の雇用のすべてについて
 事業主の助けとなる情報源

高い資質をもった従業員をお探しですか？
 障害のある人々の採用をご検討下さい。

積極的差別是正措置としての雇用率制度の課題 障害者の職業能力を強調し先入観を打破する情報 キャンペーン

What can YOU do?
 THE CAMPAIGN FOR DISABILITY EMPLOYMENT

日々、障害のある人々はアメリカのビジネスに重要な貢献を
 ことができ、実際に貢献しています。彼らには、雇用を成功さ
 せる意欲があり、雇用主に価値と成果をもたらすために必要な
 スキルと才能があります。このことは、広範囲にわたって繰り返
 されるべきメッセージです。



"Working Works" PSA
 Learn how your people made a difference at work by watching the video "Working Works" PSA.



"Who I Am" PSA
 Meet some people whose disabilities are only one part of who they are.



"I Can" PSA
 Discover what when people with disabilities can do at work when given the opportunity.



"Because" PSA
 Learn how family members, educators and others critically influence the career aspirations of young people with disabilities.

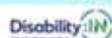
「働くことは効果がある」
 疾病や傷害の後の就業
 継続や職場復帰プランを
 作成した4名のストーリー

「私は誰か」
 障害が、その人のほんの
 一部である9名と出会う

「私はできる」
 機会が与えられた時、7
 名の障害のある人が仕
 事で何ができたかを知る

「何故なら」
 障害のある若者のキャリ
 ア志向への、家族や教師
 等の決定的な影響を知る

連邦労働省障害者雇用政策局の助成による多機関の協力によるキャンペーン



ドイツでの「重度障害者」の 職業能力の強調の例



- 「連邦統合局・公的扶助連盟 (BIH)」による特別負担補償給付の承認に関する勧告の序文
- 「重度障害者または重度障害者と同等の者(以下、重度障害者という)に職場を提供する雇用主は、国連の権利者権利条約第27条の意味におけるインクルーシブな社会へ向けて、勤労生活の分野において重要な寄与をなすものである。」
- 「このような雇用主は、重度障害者個人の持つ特別な資質や才能から利益を得ることも少なくない。重度障害者の大部分は労働契約上の義務を支障なく果たすことができるからである。多くの障害者は強い動機を持ち、能力と職業生活で得た専門知識とを労働に生かすことができる。」

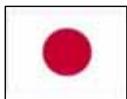
世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 **効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化**
 - ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
 - ・企業や職場への個別支援の充実
 - ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
 - ・効果的な支援に向けた人材育成
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 産業革命の発展への対応

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

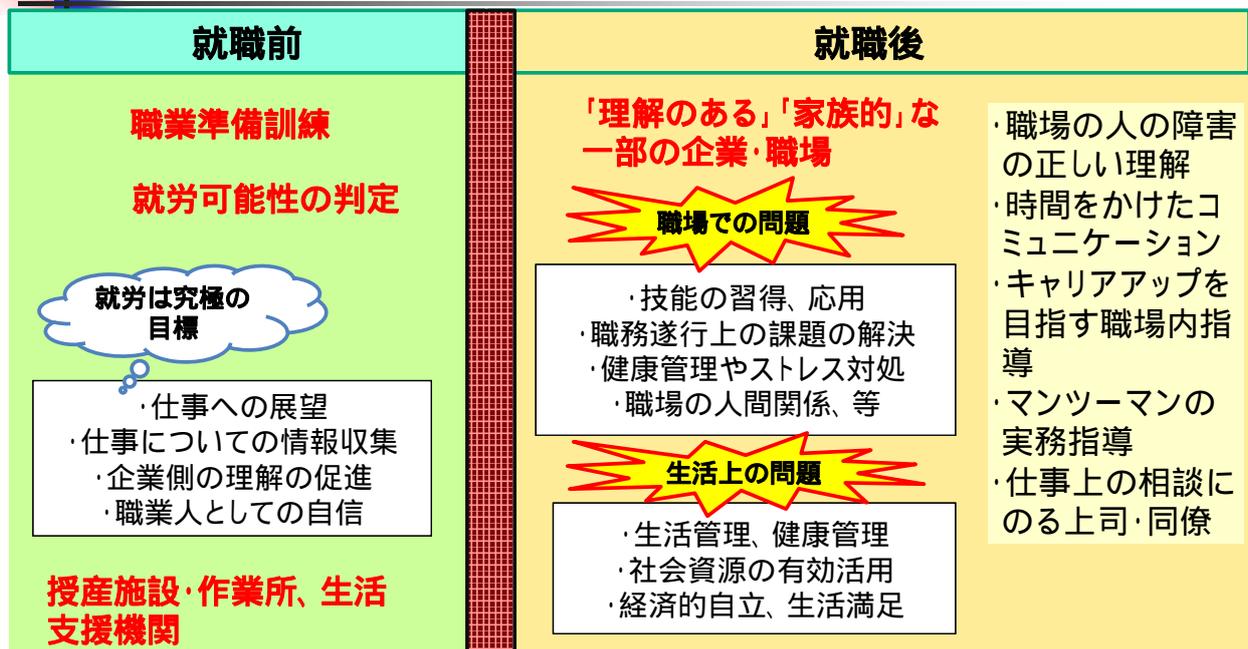
- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 **効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化**
 - ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
 - ・企業や職場への個別支援の充実
 - ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
 - ・効果的な支援に向けた人材育成
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 産業革命の発展への対応

29



1990年代以前の障害者就労支援(知的障害)

- ・一般就労への移行者はほとんどいない
- ・障害者雇用の成功事例は例外的(理解のある家族的職場)



30

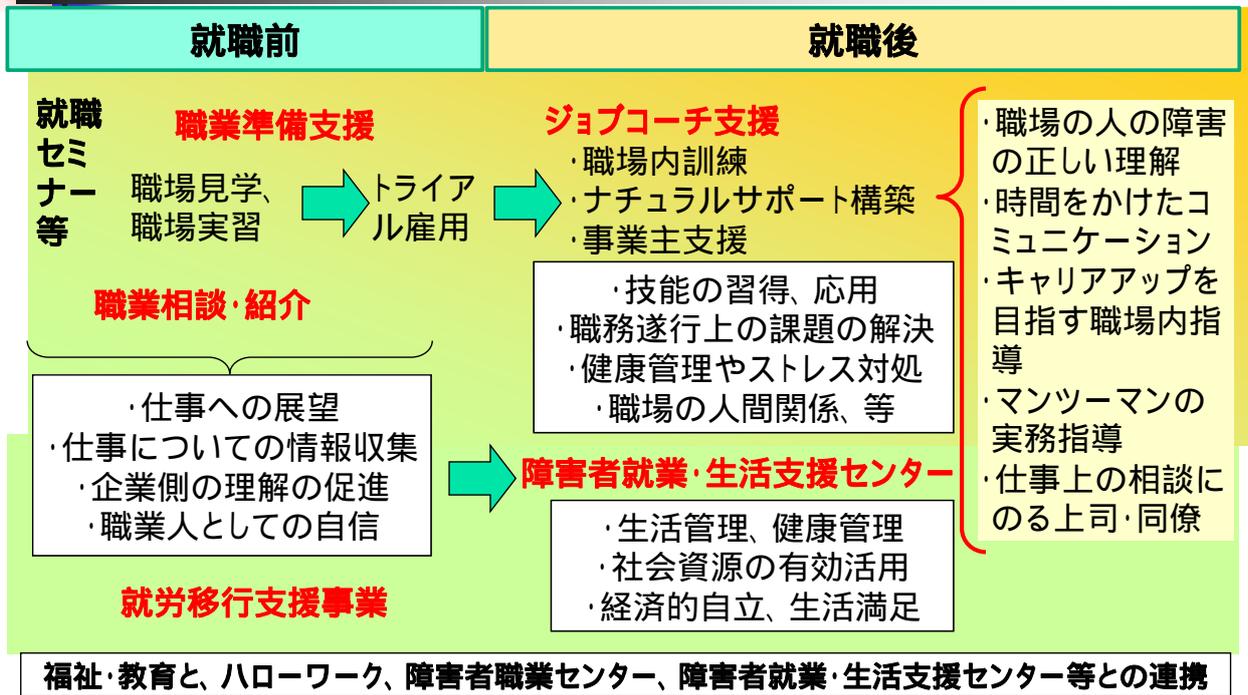


現在の職業リハビリテーション

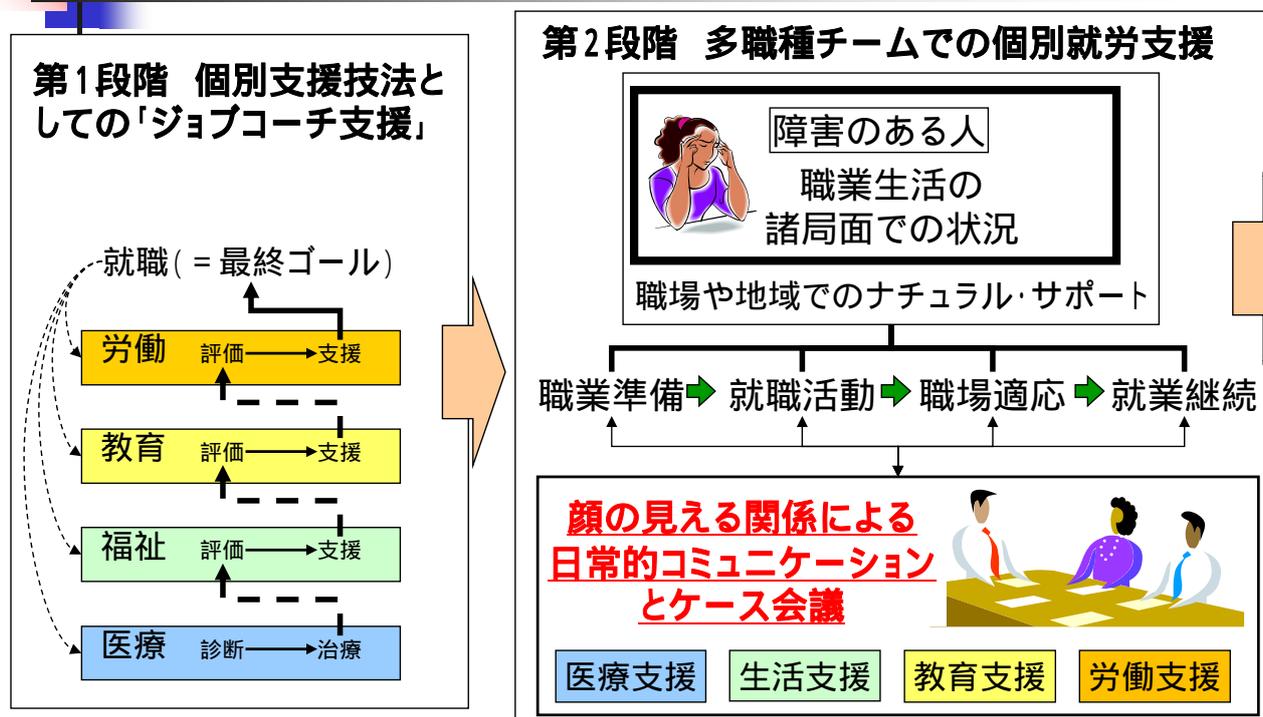
(知的障害者への成果を上げている取組)

※支援者や地域の支援力の格差が大きい

→支援者の人材育成や地域体制整備が喫緊の課題



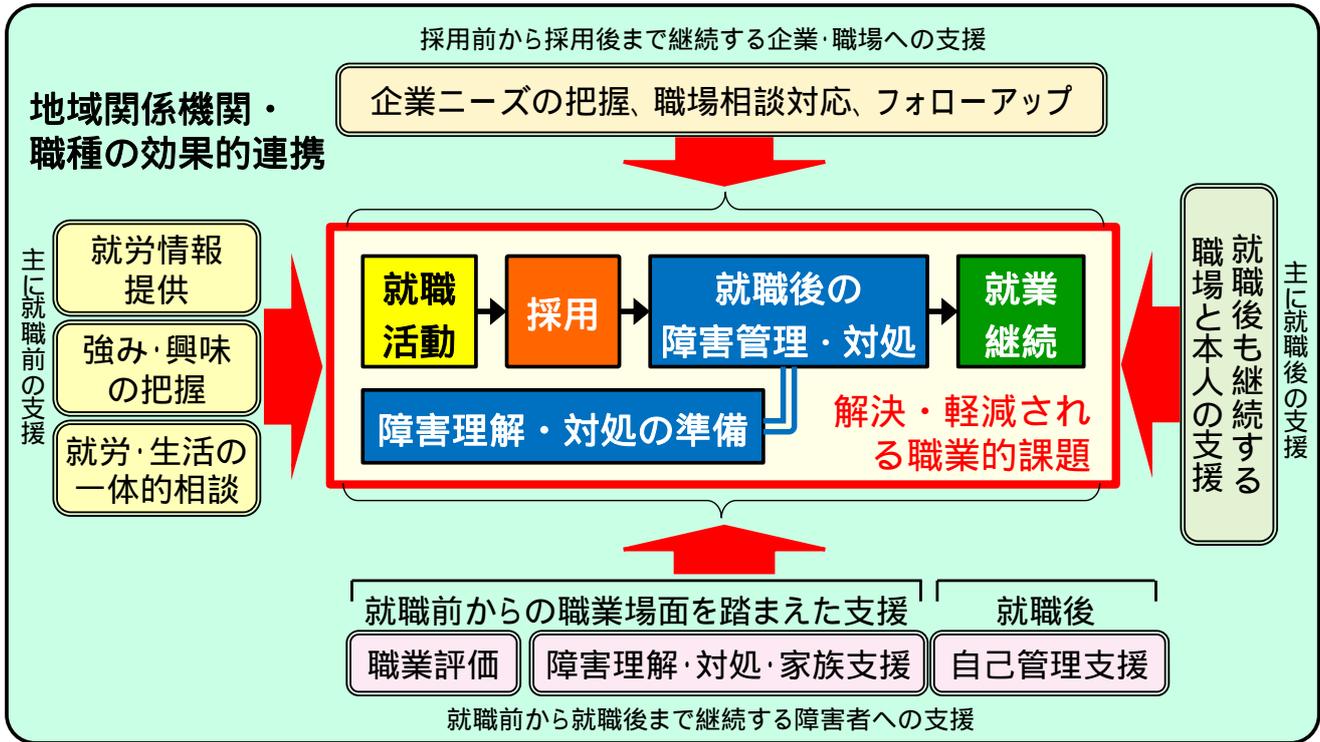
障害者就労支援における分野別のタテ割りを超える取組みの発展



就労支援の取組の発展の第3段階：



就職前から就職後までの様々な「職業生活」上の個別支援ニーズに、多様な地域関係機関・職種、企業が、それぞれの役割や強みを発揮して総合的に支える



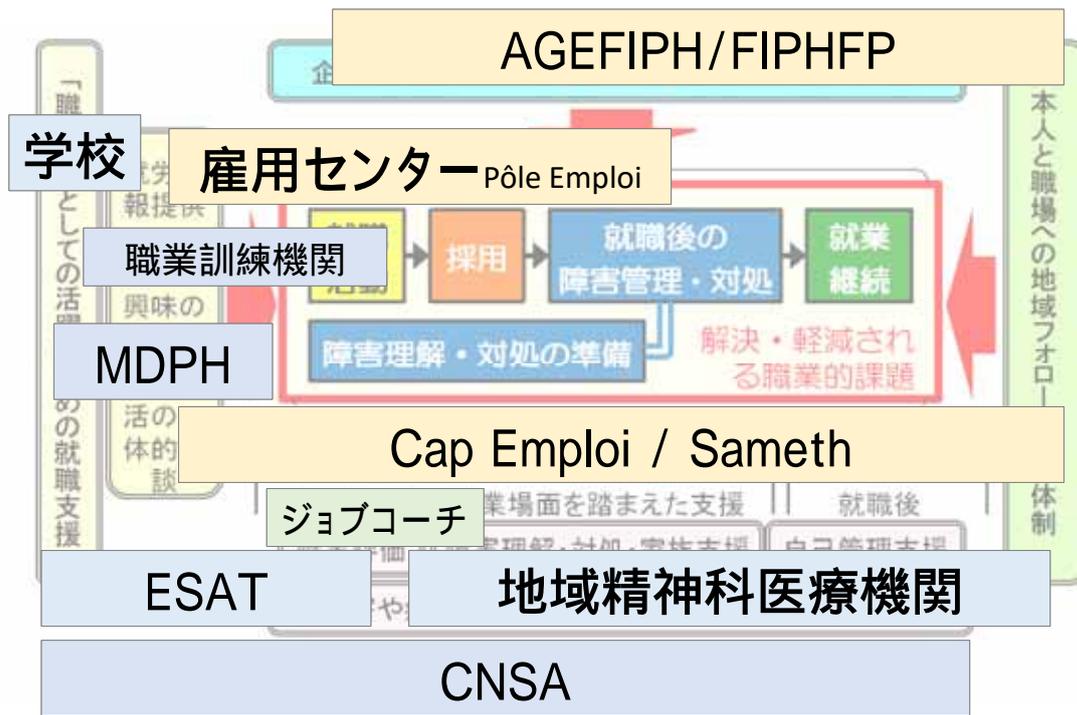
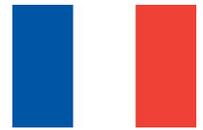
職業リハビリテーションや
事業主支援実務



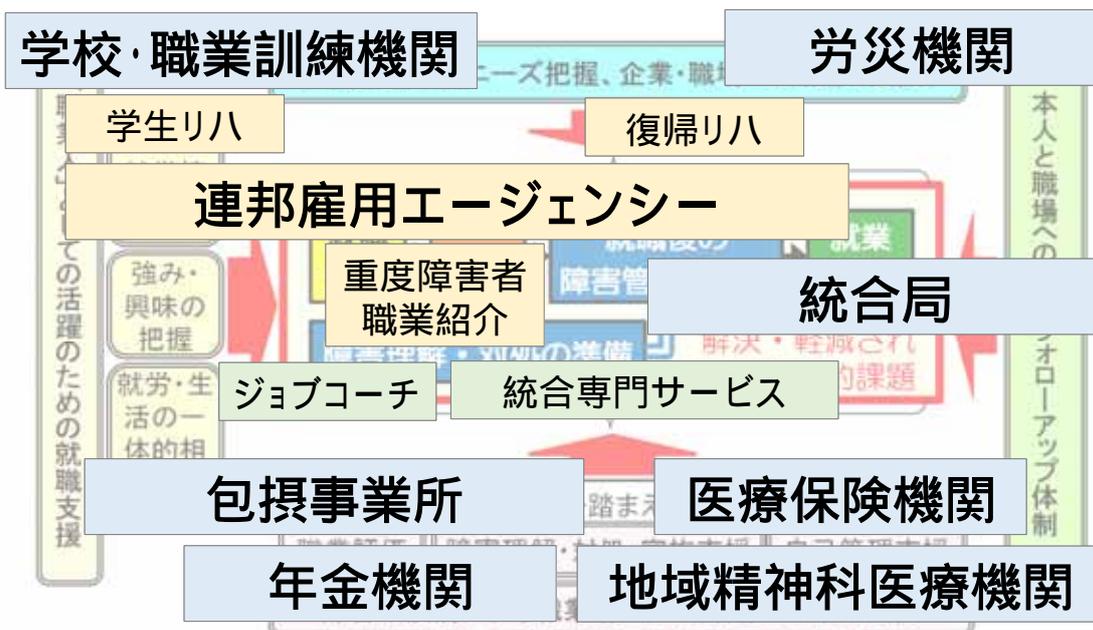
高齢・障害・求職者雇用支援機構



フランス



ドイツ



世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

- ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
- ・企業や職場への個別支援の充実
- ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
- ・効果的な支援に向けた人材育成

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

37

全米雇用チーム(NET)の創設

「ビジネス・パートナー・フォーラム」からのフィードバックへの回答

- 多様なビジネスを支援するため、全米の公共職リハが一体として動く支援
 - － 各州の公共職リハ機関から選任された、ビジネス・リレーションの専門家チーム。
 - － 州を跨いで連邦規模で協働し、州レベルのワンストップ拠点としても機能する。
 - － 規模の大小、公・私企業を問わず、様々なタイプのビジネスに、人材・資源・支援サービスへのアクセスを提供。
- 全米25,000人の職リハ専門スタッフと地域パートナーが支え、年32億ドルの予算で、障害者の才能とビジネスの雇用を繋ぐ
- ビジネス顧客から「付加価値がある」と評価される職リハサービス。
 - － 顧客のビジネスへの深い理解に基づき、就職支援のみならず多様なサービスを提供する、継続的な関係性を築く。



(NETのビジネスパートナー)

- 今日、障害者のいる職場文化の価値を理解しても、それを実現する手段がわからない雇用主は多い。そこでサービス提供者の出番である。
 - 職場の環境・状況を改善できる専門的な方法： 障害認識トレーニング、合理的配慮の相談、ジョブコーチサービス等
- ビジネスの視点から職リハサービスと誤解を招く専門用語を見直す。
 - ビジネスは、製品やサービスを生み出すために従業員を雇うのであって、雇用は、必ずしもビジネスの第一目的ではない。
 - リハビリを語るより、支援が提供できる時間・経費のメリットを伝えるべき。
 - 一回の就職成果ではなく、継続的な人材を提供できる長期的関係を重視
 - 就職支援は1回だが、スタッフトレーニング、職場のアクセス改善、障害者市場のマーケティングの継続的支援のチャンスがある。顧客との長期的な信頼関係を築け。
 - ビジネスの全体を捉え、現在・将来の人材ニーズを俯瞰し、適切な教育・トレーニングにより障害のある有能な人物が就職して活躍するためのパイプラインを築け。
 - 仕事ができる (qualified) (vs. 職業準備性がある)
 - ビジネスとして、どんな人材を求めているか、何を期待しているかを聴く。
 - 生産性向上 (vs. 配慮)
 - 企業は「配慮」を負担と誤解しやすいが、実際は生産性向上の取組み。



- 障害者差別禁止の大前提は合理的配慮の確保であり、そのためには、専門的な事業主支援を含む職業リハビリテーション支援の充実が必要不可欠



障害のある人にもインクルーシブな企業経営の在り方



(米国EARN, 2016)

すべての従業員(障害のある従業員を含む)の価値が認められ尊敬される企業環境づくりへの全社的取組
 ベストな人材を障害のある人たちからも活かすこと
 合理的配慮を問題予防や生産性確保のために効果的に実施
 地域の障害関係団体や支援者との協力関係の構築
 好事例を外部に発信し自社の魅力を高めること。社内広報等で社内での理解も促進
 社内の情報技術、Web等をアクセシブルにすること
 すべての職員に障害についてのトレーニングの実施、責任者、数値モニタリング、継続的改善のシステム化

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 **効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化**
 - ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
 - ・企業や職場への個別支援の充実
 - ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
 - ・効果的な支援に向けた人材育成
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 産業革命の発展への対応

41

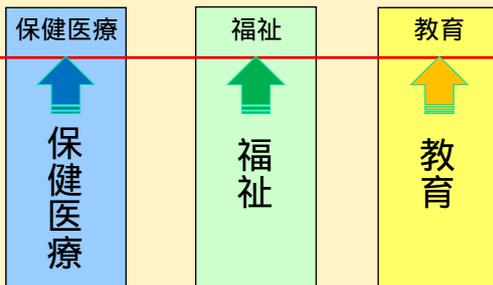
障害者の就労継続を支えることは、 地域関係機関の共通課題



社会全体での障害者就労支援
への取組の拡大

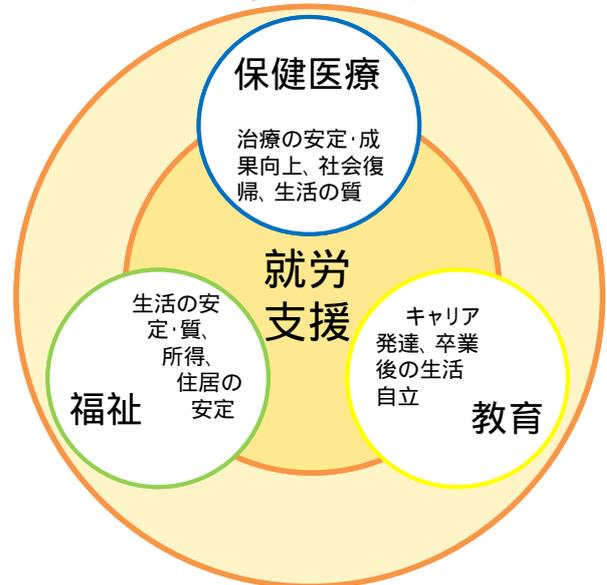
就職前から就職後まで継続する
障害者と事業所への個別支援

多機関・職種のチーム



多くの障害や疾病のある人々に対する、
各分野での就労を目指した取組が増加

共生社会に向けた
障害者就労支援



42

「フォーマル」な連携体制推進の要因

- 職場の配慮や地域専門支援による障害者の一般就業の可能性の増大傾向のさらなる促進
- インクルージョンや社会参加



各地域における政策やサービスの転換に向けた多分野の協議と覚書等による文書化

(ドイツの連邦リハ連合の共同勧告、米国のVision Quest)

Vision Quest

(共同意思決定、継続的品質管理の取組)

- 州の省庁間覚書、法案、政令、新しい料金体系の政策とガイダンスを開発
- 州の関係機関各2名のチームを、専門ファシリテーターが指導・援助
- ODEPが開発した9か月の3段階のプロセス

第1段階: 政策の分析		第2段階: 政策の開発		第3段階: 政策の実装	
1月	<ul style="list-style-type: none"> 初めての会議 日程調整 目的確認 面談スケジュール 	4月	<ul style="list-style-type: none"> チームメンバー全員の対面での会議 成果物と完成までの時系列の確認 	7月	<ul style="list-style-type: none"> 新政策草案の完成へのワーキンググループ
2月	<ul style="list-style-type: none"> 政策、実践、助成金、情報の収集 	5月	<ul style="list-style-type: none"> 政治的賛同の確保 外部関係者の特定 情報発信 効果的な広報戦略 	8月	<ul style="list-style-type: none"> 望まれる成果を達成するための実施計画の開発
3月	<ul style="list-style-type: none"> SWOT(強み、弱み、機会、脅威)分析 州と連邦の政策比較 改善への勧告案リスト 全米の他の州との合同ミーティング 	6月	<ul style="list-style-type: none"> 政治や外部関係者の賛同への活動開始 全米の他の州との合同ミーティング 新政策草案の作成 	9月	<ul style="list-style-type: none"> 明確な実施計画を踏まえた政策の完成 全米の他の州との合同ミーティング

先進的取組みの普及

(米国のEmployment First 州指導者育成事業)

Employment First 州指導者 育成事業 (EFSLMP)



- 各州の分野横断的な担当者チームによるEmployment Firstに向けた政策転換への総合的支援



- 応募による「中核州」への全米の専門支援者による支援
 - 各州は、Employment Firstに取り組みたいという意向はあっても、その変化を指導・促進する、能力、経験、技術的資源が不足
 - 実践的コミュニティ(全米の中核州の担当者、専門家等のネットワーク)
 - ODEP主催の毎月のウェブ会議
 - パーチャル政策形成ワークスペース
 - 技術支援、政策ツール

47

世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

- ・対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
- ・企業や職場への個別支援の充実
- ・医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
- ・効果的な支援に向けた人材育成

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

4 産業革命の発展への対応

48



認定就業支援専門職 (CESP)



専門資格認定書 (3年毎の更新)

合格率約80% 更新者割合30%
2011年～合格者5,018名(現在有効資格者3,300名)

CESP™認定プログラムは、訓練を受けた経験豊富な雇用専門職を明確にする必要性に応えるもの

対象： ジョブコーチ、職務開発者、就業移行支援専門職、就職支援者、雇用専門職、雇用コンサルタント等

3時間で135問の具体的支援場面における適切 / 不適切な対応を問う選択式のテスト。80%以上の正答で合格。

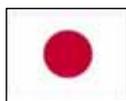
CESPの内容は、専門家の包括的な職務分析、専門家や業界関係者から収集されたデータによって実証されている。

APSE理事会によって設立された雇用支援専門資格評議会 (ESPCC) が運営



全米認定機関委員会 (NCCA) による、認定プログラムの開発、実装、保守の標準を満たす

米国の「Employment First」(障害者支援の構造改革)のための「認定就業支援専門職 (CESP)」試験内容と、我が国の効果的職業リハビリテーションの内容の比較



我が国の障害者就労支援の共通理解の内容	
基本的考え方・信念、知識	
障害者の分野的	就職活動実施
	採用
	障害理解・対処・職業準備性 & 就職後の体調管理とストレス対処
	職場定着・就業継続



米国CESPの認定試験の出題内容		
認定試験範囲の領域	項目数	出題割合
基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
個別評価、就業/キャリア計画	22	23-29%
地域調査と職務開発	18	19-25%
職場および関連する支援	23	27-33%
継続的な支援	5	6-8%

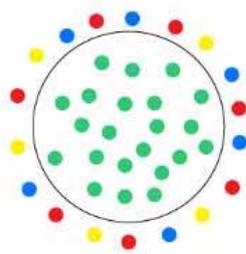
世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現**
 - ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
 - ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
(合理的配慮への支援と、賃金補填や継続的人的支援の区別)
 - ・社会的雇用の経営改善
 - ・一般企業から福祉的就労への発注
- 4 産業革命の発展への対応

51

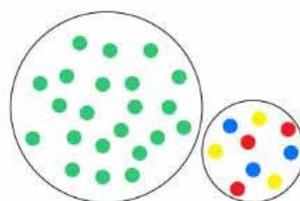
• 障害者権利条約 第27条

- ・ 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放（**open**）され、障害者を包摂（**inclusive**）し、及び障害者にとって利用しやすい（**accessible**）労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。



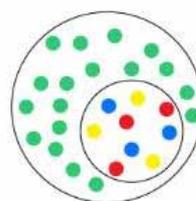
Exclusion

排除



Segregation

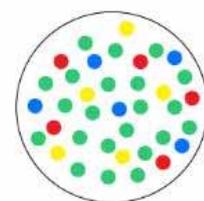
隔離



Integration

統合

(インテグレーション)



Inclusion

包摂

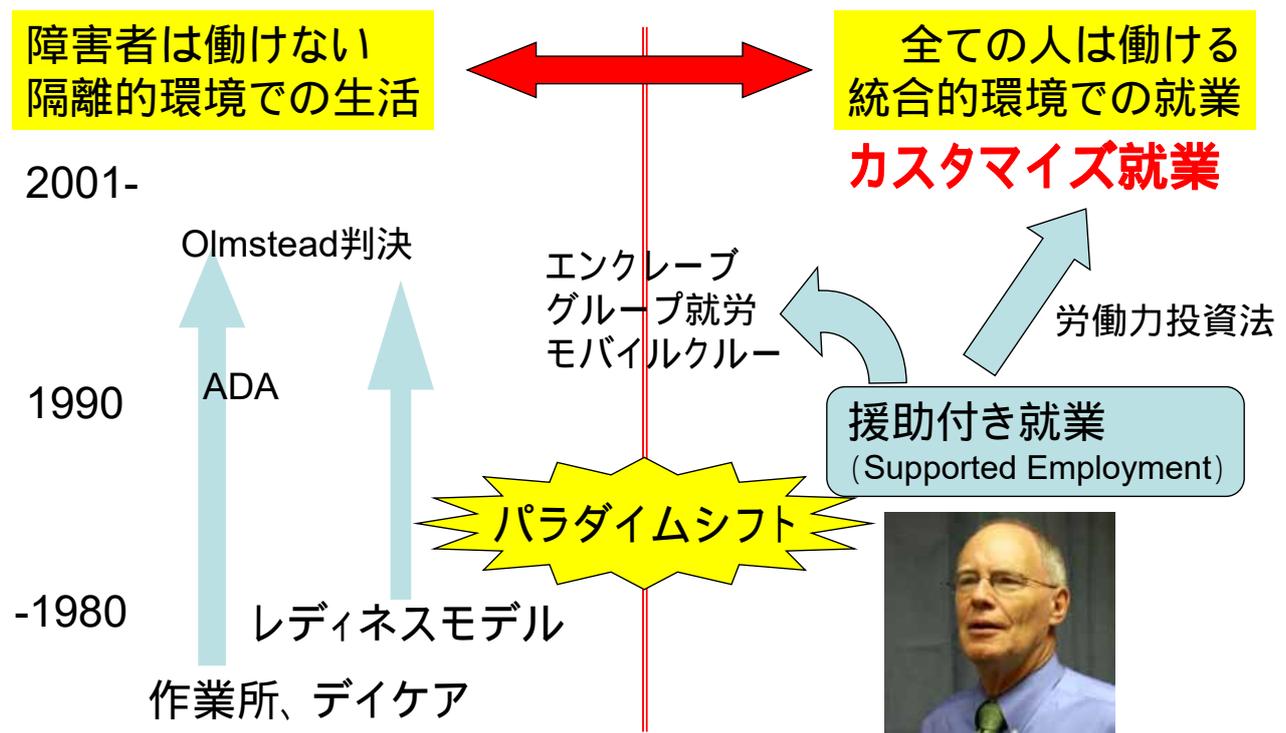
(インクルージョン)

52

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現**
 - ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
 - ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
(合理的配慮への支援と、賃金補填や継続的人的支援の区別)
 - ・社会的雇用の経営改善
 - ・一般企業から福祉的就労への発注
- 4 産業革命の発展への対応

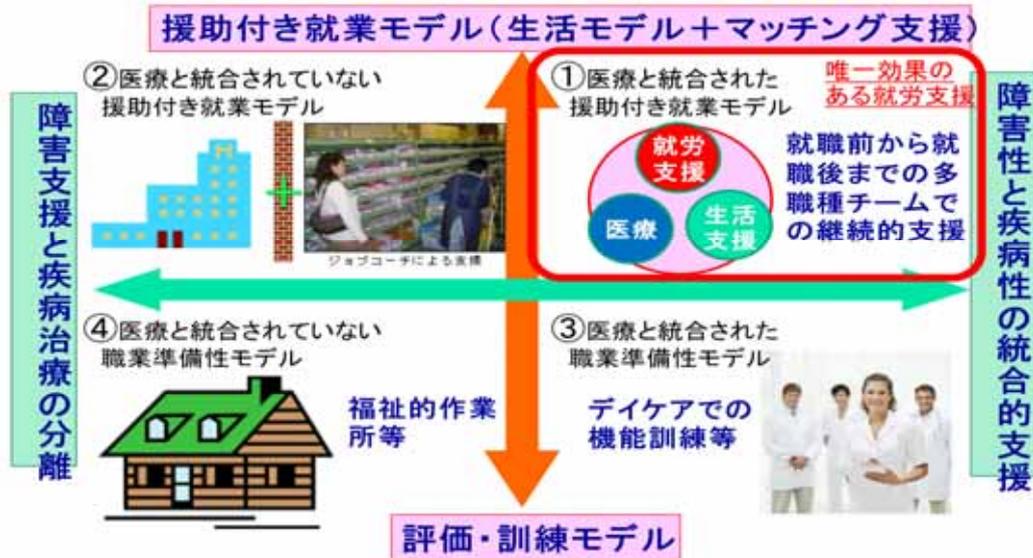
米国の障害者就労支援の進化



- 精神障害者へのIPS(個別就労支援)は、精神障害の「疾病性と障害性の一体的支援」の必要性の特徴を踏まえ、疾患管理と職業生活の両立支援のための医療と労働の統合的支援の重要性を示す。
- 実証的プログラム評価研究の成果を踏まえ、支援内容の標準化だけでなく、米国の精神科医療の制度変革につながっている。



「精神障害者の就労支援」の例



55

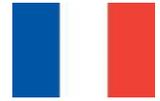
最重度の障害者の最低賃金以上の一般就業の実現 = カスタマイズ就業

- ハローワークのチーム支援に類似した取組
- 労働力投資の観点からの職業アセスメントの発展
- 企業の人材ニーズとのマッチングの重視、経営面での支援
- 草の根実践を踏まえた、福祉支援等の関連制度の再構築



56

ヨーロッパでもジョブコーチ支援が本格化: 福祉作業所
ESATと企業の協力: ジョブコーチ支援と企業内授産



連邦雇用 エージェンシー
地域で唯一「同等認定」の権限あり

業務委託

意見表明

統合専門 サービス

- 就職前の就職に向けた地域支援
- 就職後の本人と職場への支援 (多様な助成金支給を含む)

資金と業務委託は地域の**統合局**による。

ジョブコーチ

IFD Hamburg

HANSA CARREE

58

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現**
 - ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
 - ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
(合理的配慮への支援と、賃金補填や継続的人的支援の区別)
 - ・社会的雇用の経営改善
 - ・一般企業から福祉的就労への発注
- 4 産業革命の発展への対応

59

事業主への技術的支援と経済的支援の総合的实施(フランスやドイツ)

- ・ 障害者支援と事業主支援において、専門支援者による技術的支援と助成金による経済的支援の結びつきが強い
- ・ 比較的軽度の障害者雇用でも専門的支援が充実している

カフェバーでのマスターとして才能、人柄、モチベーションに事業主は満足しているが、その一方で、事故による脳障害の後遺症により経営的に継続雇用が困難のため、事業主からCap Emploiに相談。本人同意のもと産業医にコンタクト、関係者のミーティングを行った。



産業医は第三者(ウエイテレス)による介助や労働時間の制限を推奨。

事業主は、追加のウエイテレスの人件費、時間制限による生産性低下について、重度障害認定申請を行った。



右半身の麻痺、右手の不自由、定期的に座る必要、視界の歪み、動く前に考える必要、集中力の低下。同時にいくつかのこと(注文などを記憶することが難しい、左聴力が弱い、レジの管理が難しい、揃え直すことができない、注文をとることができない、掃除ができない、などの障害がある。



申請手続は、AgefiphやCap Emploiが助言、支援、補助



障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH): 拠出金が原資



Cap Emploiに連絡しただけで関係機関に連絡してくれて手続きが進んで助かった。

事業主の雇用維持の希望、本人の就業意欲にかかわらず、経営上、この支援がなければこのポストでの雇用維持は難しかった

60

▶近年、より直接雇用を推進する制度改革（フランスの重度認定、ドイツの労働予算）

統合局

申請により、統合局の担当ケースマネージャーにより、直ちに専門的サービス技術的助言サービス、聴覚障害者向け専門サービス、視覚障害者向け専門サービス、統合専門サービス)が開始

- 障害特性に適した職場の選択や適合化
- 障害に適合する設備・装備
- 能力に適した職業訓練、訓練
- その他の労働時間、労働組織の変更
- 場合によっては適切で実働可能な職場異動

連邦雇用 エージェンシー

Agentur für Arbeit

意見表明

就職支援の管轄において:

- 「重度障害者特別グループ」としてダブルカウント、トリプルカウントの適用
- 統合補助金等の支給(就職後1年間)

統合専門サービス **ジョブ コーチ**

調査・助言・支援

現地で詳細な実態調査
専門支援の実施を踏まえ、専門支援者の観点から生産性低下や負担が認められれば、労働予算が承認される。

「労働予算」の相談・申請

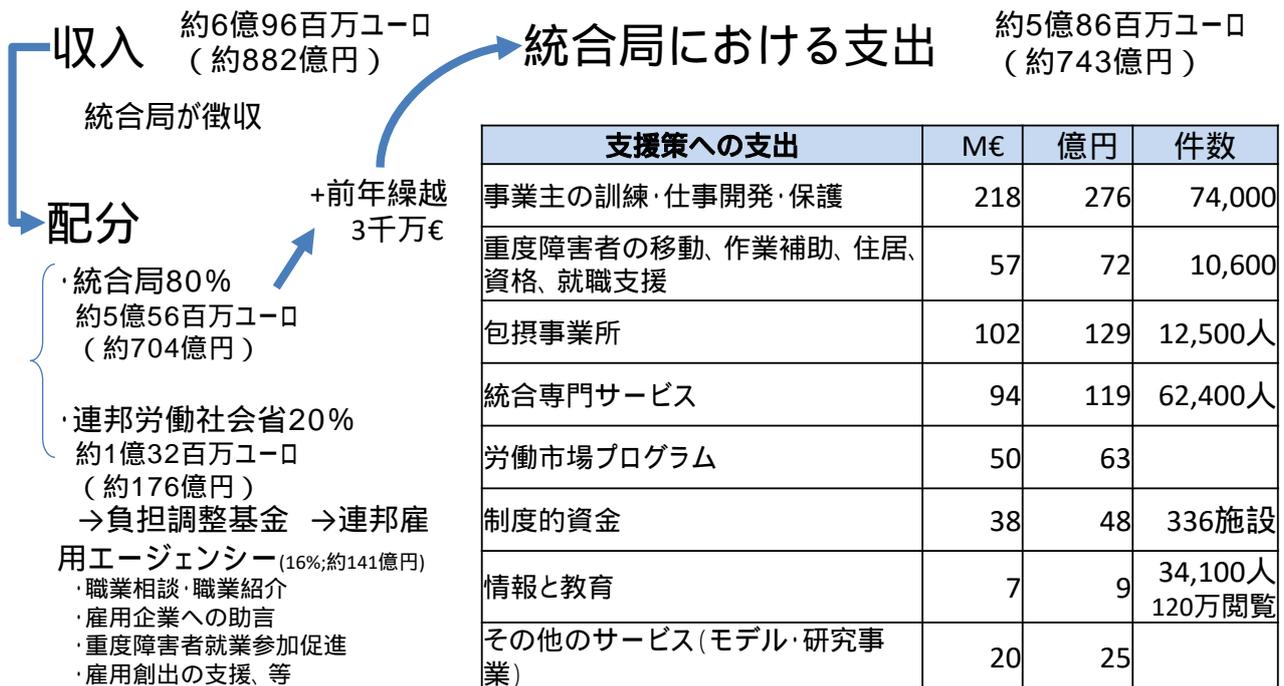
特に重い障害のある重度障害者を雇用し、経営の負担の大きな事業主

給付の請求内容

- 労働要件
- 作業内容(個別の作業内容と全体に対する比重)
- 各作業内容についての作業場の特異性(健常者との相違、支援や介助の必要性等)



ドイツの負担調整賦課金の使途(2019年)



フランスの民間企業の納付金の使途 (Agefiphの会計:2019年)



収入 約4億79百万ユーロ
(約607億円)

支出 約4億97百万ユーロ
(約630億円)

・徴収額
約4億66百万ユーロ
・その他収入
約13百万ユーロ

分野別出資	M€	億円
雇用に向けた付き添い支援	87.6	111
雇用中の支援に関する取組	39.0	49
適応企業	50.0	63
支援付き雇用(ジョブコーチ)	4.8	6
障害補償	154.3	196
職業研修	89.1	113
経済・社会界の動員	13.8	17
イノベーション、研究、評価	3.5	4
地方自治体支援・活性化	2.1	3
コミュニケーション	4.3	5
内部運営費	48.1	61

キャップ・アンプロワ
(日本の地域障害者職業
センター、障害者就業・生
活支援センターに相当)

63

全国自立連帯金庫(CNSA)の会計(2019)



収入 約268億ユーロ
(約3兆4千億円)

支出 約267億ユーロ
(約3兆4千億円)

	億€	億円
国会承認疾病保 険支出目標	209	2兆6千
「連帯の日」自立 連帯拠出	20	2,500
一般社会拠出金	23	2,900
自立連帯追加拠 出金	8	1,000
その他収入	8	1,000

		億€	億円
医療福 祉施設 運営費	障害者部門(ESAT等)	117	1兆5千
	高齢者部門	106	1兆3千
県への 協力	対人支援支出(APA)	27	3,400
	障害補償給付(PCH)	6.2	783
	県障害者センター (MDPH)	1.5	192
	他の県への支援	0.1	12
	予防対策予算	2	250
その他の補助金		5	630
その他の支出		2	250

フランスでは、障害者自立支援
(福祉的就労、自立・就労支援
等)についても、企業の拠出金
が一部原資となっている

64

世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現**
 - ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
 - ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
(合理的配慮への支援と、賃金補填や継続的人的支援の区別)
 - ・社会的雇用の経営改善
 - ・一般企業から福祉的就労への発注
- 4 産業革命の発展への対応

65

フランスの社会的雇用: 適合企業



- 一般企業であり労働法典が適用される。
- 従業員の50% (2020年～、それ以前は80%) 以上が「特定社会福祉支援を利用している障害労働者」
 - ・ 26,000名の障害者: 知的・精神的障害37%、身体障害16%、多重障害16%、疾患12%、精神疾患9%
- 360社: ホテル、外食、観光、情報、広告業、コールセンター業、情報入力代行業等が多い。
 - ・ 障害労働者各人の技術と業務遂行の職業的資格に重きを置いている。
- 適合企業の25%は営業利益をあげられていない。
 - ・ 適合企業への一括職務助成金の国の予算規模が年々増加: 24,036人分の障害者労働者の生産性の差分の補填
- 今後の目標(フランス政府)
 - ・ 適合企業の位置づけの再確認: 障害者雇用促進に貢献する経済的責任の強化と営利追及を基調とした企業論理の更なる取組

66

ドイツの社会的雇用：包摂事業所



- 一般就業(永続的に設置、法的・経済的に自立、営利目的)
- 対象：統合局によるあらゆる給付や統合専門サービスの利用によっても就労困難性が予想される重度障害者を全雇用の30%以上50%未満。
 - 知的障害、精神障害、重度の身体障害・知覚障害、多重障害により職業生活において特に不利な影響等で、包摂事業所外の一般労働市場での参加が困難
 - 作業所や精神医学施設での準備の後、一般労働市場や官庁への移行への課題・準備が求められている重度障害者
 - 包摂事業所での職業準備教育措置への参加・雇用・資格取得によって一般労働市場での雇用の見込みがある、学校教育終了後の重度障害者
 - 少なくとも1年間にわたる長期失業中の重度障害者
 - 精神疾患により、障害があるか、障害の恐れがあり、一般労働市場への参加が障害の程度及びその他の状況により特に困難に突き当たっている従業員
- 経済的に持続可能な具体的ビジネスプラン
 - 企業理念、従業員のコンセプト、法的関係・組織構造、経済性と計画計算
 - 経営や個別支援への統合局と商工会議所等の助言、サポート



67

社会的雇用(フランス、ドイツ)

- 最重度の障害者までカバーする障害者雇用率制度であるが、実際は福祉的就労への発注による間接雇用を認めてきた。
- 近年では、福祉的就労における企業経営面での支援の強化

ドイツの「包摂(インクルージョン)事業所」



クリーニングとコインランドリー及び併設のカフェ
(収益性を上げつつ、より多くの障害者を雇用できる)



ホテル併設のカフェ



ドイツの「包摂事業所」は、障害者雇用率制度の企業の納付金を原資として統合局が支援している。

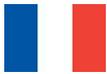
68

世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現**
 - ・最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
 - ・企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
(合理的配慮への支援と、賃金補填や継続的人的支援の区別)
 - ・社会的雇用の経営改善
 - ・一般企業から福祉的就労への発注
- 4 産業革命の発展への対応

69

フランス、ドイツでの福祉的就労への企業からの発注による納付金控除の意義

- ・ フランス 
 - ・ 間接雇用のおかげで、適合企業、自営障害者、就労支援・サービス機関への注文が増加している。
 - ・ 民間企業の44%、公共セクターの57%が間接雇用を実施
 - ・ 適合企業の59%が外注契約を締結し、収益の37%を占める
 - ・ 適合企業の44%は自社内と発注元企業への派遣業務を併用
- ・ ドイツ 
 - ・ 社会法典第9編により、間接雇用は「雇用主による障害者の就労に寄与」と認められている。
 - ・ 発注先は、認定「障害者のための作業所」だけ
 - ・ 包摂事業所は間接雇用の対象外

70

世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 産業革命の発展への対応**
 - ・20世紀の工場労働 知識社会での労働の質
IT人材のマネジメント 人工知能やロボットとの協働
 - ・2030年に向けて障害者が取り残されないために

71

世界の職業リハビリテーションの 収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 産業革命の発展への対応**
 - ・20世紀の工場労働 知識社会での労働の質
IT人材のマネジメント 人工知能やロボットとの協働
 - ・2030年に向けて障害者が取り残されないために

72

インクルーシブな職務再設計



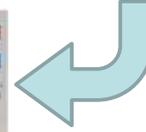
オランダ

• 20世紀の職務開発

- 職務分析、マニュアル化、体系的教示
- 知的障害者、非熟練労働者の労働力化で成果

• 健康な職務開発

- 職務の完全性・品質、自律性、複雑性、柔軟性、複数課題、個人の責任
- 多くの労働者を排除



生産性の高い人と、生産性の低い人が一緒に働くことによって、全ての人の生産性と仕事の質を上げられ、全社的な生産性を向上させる職務再設計

73

「健常者」が働き「障害者」を保護・扶養する20世紀から、21世紀の仕事のあり方へ



- グローバル経済の下では、9時から5時まで働いたり、職場で働いたりする必要のない仕事が生じている。
- 労働者は、自律性、自由、雇用条件のカスタマイズを要求するようになっている。
- アメリカは、全ての人々の才能と創造性を引き出すことができなければならない(Chao労働長官、2001)。



すべてのアメリカ人が働く時、アメリカは最も機能する。

74

IT人材不足と発達障害者支援の関連

一般の人事に捉われない、IT人材の採用と才能マネジメントによって、ハイテク産業の競争力向上と発達障害者の社会参加支援を両立

Neurodiverseな才能の開拓

(RD Austin & GP Pisano: Neurodiversity as a Competitive Advantage, Harvard Business Review, May/June 2017)

求職者: ジョン

- データ分析の魔術師
- 数学的能力とソフトウェア開発のスキルを併せ持つ稀有な人材
- 優秀賞で修士号を2つ

多くの企業(ハイテク産業):

- IT人材の不足に直面

- 就職後は、部門トップの生産性を発揮

しかし、ジョンは2年間も就職活動に失敗してきた...

何故か?

- いつも、ヘッドフォンをしている。
- 話しかけても、相手の方を見ない。
- 10分毎に靴ひもを結び直す。

「才能」への新たなアプローチ

自閉症スペクトラム障害: 失業率80%(未開拓の人材プール)

77

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

- 1 障害概念の総合的理解の普及
- 2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化
- 3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現
- 4 **産業革命の発展への対応**

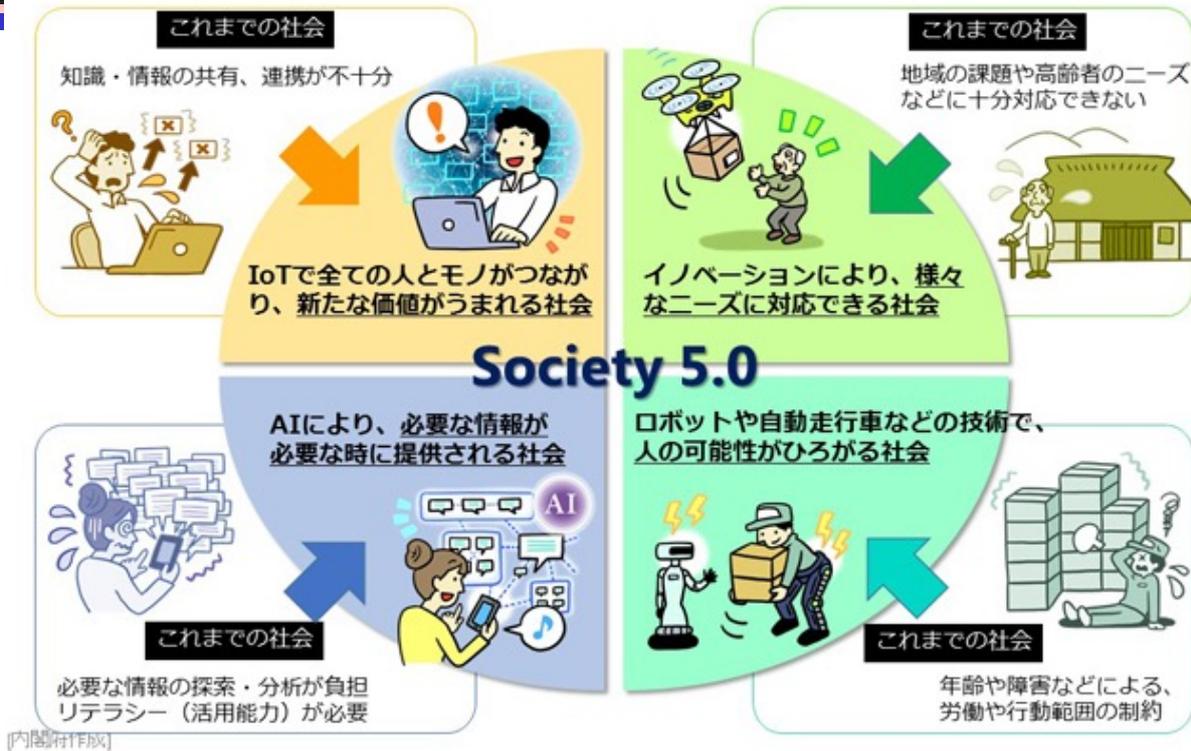
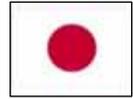
・20世紀の工場労働 知識社会での労働の質

IT人材のマネジメント 人工知能やロボットとの協働

・2030年に向けて障害者が取り残されないために

78

今後の社会の変化(明)



PEAT(雇用と支援機器についてのパートナーシップ)



- 米国連邦障害者雇用政策局 (ODEP) の技術支援センターの一つ
 - 障害者にインクルーシブな職場を構築するためのテクノロジー界の連携を促進する
 - 事業主、従業員、テクノロジーリーダー等にインクルージョンに向けた情報源を構築する
- 関係者のパートナーシップの醸成



- 2014年:テクノロジーリーダー、関連グループ、政府機関が、アクセシブルな職場のテクノロジーについての問題、連携の可能性、解決方法を話し合う会議を開催
- 2017年:「事を起こす:アクセシブルな職場のテクノロジーへの認識を増加させるためのオンライン対話」:全米からオンラインで参加した213名からのアイデア投票等
- 2018年:「PEATシンクタンク会議」:関係者・関連企業等63名の会議:支援機器スキルのギャップを埋める、障害者への支援、支援機器の奨励
- 2019年:「PEATシンクタンク報告」
- 2020年:「ヴァーチャル職場:PEATの優先順位と次のステップ」

2019年：「PEATシンクタンク報告」



■ 先進技術開発とデザイン

- 主要な先進技術にアクセシビリティを融合させる
- 標準と指針を定める
- 複数関係者の介入を促進する
- ビジネス進化の道筋を開く

■ アクセシブル技術スキルのギャップ

- 最高のアクセシビリティ訓練資源の結集と紹介
- アクセシビリティを教育課程に含める
- ビジネス資源としてのアクセシビリティの認識を広める
- 役割学習の周知にAIを活用する
- 関連する政府の施策や取組を促進する

■ 職場のインクルージョン

- 明確な方針と目標によるビジネスの支援
- インクルーシブな採用の戦略を磨く
- 障害のある従業員を専門家や業者のネットワークによりつなく
- インクルージョンの有意義な文化を促進する
- 将来を見据え認識を高めるためにデータを活用する

81

障害者雇用におけるAI活用の可能性



■ 音声操作 (Alexa, Echo, Siri)

- 視覚障害者、身体障害者

■ 自動キャプションツール

- 聴覚障害者

■ 合成音声

- 言語障害者

■ リモートアクセス

- 身体障害者等

■ ユニバーサルデザインの自動運転車

- 運転困難者

■ 顔認識と画像認識

- 全盲者や弱視者の移動や環境との相互作用
- グーグルのAIは写真を見れば完璧な説明文を書いてくれる。

■ 読唇認識

- 聴覚障害者

■ 文章要約

- 知的障害者や認知的障害者 (ADHD, 難読者等) の理解向上 よりよい判断

■ AI採用

- 求職者や従業員の職業スキルの訓練、職場風土の改善、インクルーシブな採用の拡張

82



障害者就労支援を効果的に実施するための多様で複雑な情報を処理するための方法

- 多職種ケースマネジメント
- 専門人材育成
- データベースを活用した情報支援ツールの効果的活用

83

世界の職業リハビリテーションの収斂進化の状況

1 障害概念の総合的理解の普及

- ・ 誰にも関係する普遍的現象としての障害
- ・ 個人と社会 / 環境の相互作用による障害
- ・ 積極的差別是正措置としての障害者雇用率制度

2 効果的な職業リハビリテーションのあり方の明確化

- ・ 対人支援 多職種連携 インクルーシブな企業や社会づくり
- ・ 企業や職場への個別支援の充実
- ・ 医療、福祉、教育、労働(失業対策)等の多分野連携への制度改革
- ・ 効果的な支援に向けた人材育成

3 障害者権利条約のインクルーシブな雇用の実現

- ・ 最重度の障害者の一般就業への支援: Supported Employment
- ・ 企業経営上の負担の個別認定による経済的支援
- ・ 社会的雇用の経営改善
- ・ 一般企業から福祉的就労への発注

4 産業革命の発展への対応

- ・ 工場労働 知識社会での労働の質 IT人材 人工知能やロボットとの協働
- ・ 2030年に向けて障害者を取り残されないために

仮説検証中: 具体的な課題と取組

WORK! DIVERSITY
プロジェクトの焦点?

84