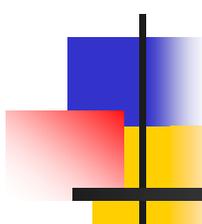


世界の職業リハビリテーション研究会 第1回 キックオフ

資料2



話題提供 「世界の職業リハビリテーション の動向と課題」

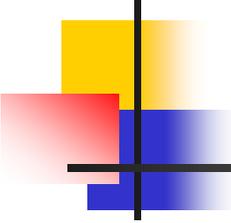
代表世話人

春名 由一郎

障害者職業総合センター研究部門(社会的支援部門)

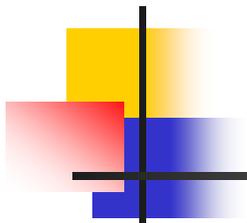
令和2年7月2日(木) 13:15～15:15

障害者職業総合センター 302会議室



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
 - 近年の実務者レベルでのコミュニケーション促進
 - ICFによる医学モデルと社会モデルの統合
 - 障害者権利条約でのインクルーシブな雇用
 - 基本的取組としての、雇用率制度、差別禁止・合理的配慮、社会的雇用、職業リハビリテーション / 援助付き就業の国際的な認識の共有
- 職業リハビリテーションと援助付き就業
(Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

職業生活の個別支援の観点



障害者支援

職業リハビリテーション

「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

「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

障害者雇用支援の基本的理念や取組

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



障害者就労支援者の世界大会の開催



Training & Development

- Upgrading your skills & competencies (knowledge, abilities) = developing your CV (Resume) = increasing your employability
- Key elements for developing a training plan:
 - It needs to fit the job position (job description) tasks & responsibilities involved
 - It needs to be an ongoing process = throughout the employee's career
 - It needs to be flexible & adaptable (to the job environment, individual support needs, using different methodologies, or stages, etc.)
- SMART Goals:
 - S: Specific
 - M: Measurable
 - A: Achievable
 - R: Relevant/ Realistic
 - T: Timing scale
- Individualized training plans
- and create different way ways and different training method methods
- ACCESSIBLE



EUの障害者就労支援者の年次大会のオンライン実施

g Perceptions

...that championed people
les actually
d others – diving
and shareholder returns”
L, 2018)

Hiring People With Disabilities Is Good Business



2020 APSE VIRTUAL CONFERENCE:

AN ELEVATED LEARNING EXPERIENCE | STARTING JUNE 16TH

Kickoff June 16 and 17 from 1-4pm EST
Daily events through July 31st – with sessions M-F each day!

米国の最大の障害者就労支援者の年次大会のオンライン実施



COUNCIL OF STATE ADMINISTRATORS OF VOCATIONAL REHABILITATION

CSAVR Director Page

SEARCH SITE

HOME the NET EVENTS NEWS PARTNERS RESOURCES ABOUT US CONTACT MEMBERS ONLY (Directors)

CELEBRATING:



WITH A HISTORICAL TIMELINE OF MILESTONE MOMENTS IN VOCATIONAL REHABILITATION

CSAVR Statement on Equality

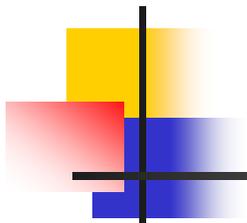


The Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation (CSAVR) is a national organization of state-level vocational rehabilitation administrators. Our members are responsible for the vocational rehabilitation of people with disabilities in their states. We are committed to providing the highest quality of services to our members and the people we serve.

CSAVR is committed to providing the highest quality of services to our members and the people we serve. We are committed to providing the highest quality of services to our members and the people we serve. We are committed to providing the highest quality of services to our members and the people we serve.

The Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation (CSAVR) is a national organization of state-level vocational rehabilitation administrators. Our members are responsible for the vocational rehabilitation of people with disabilities in their states. We are committed to providing the highest quality of services to our members and the people we serve.

米国の職業リハビリテーション管理者会議における多様な情報の公開



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
 - 近年の実務者レベルでのコミュニケーション促進
 - ICFによる医学モデルと社会モデルの統合
 - 障害者権利条約でのインクルーシブな雇用
 - 基本的取組としての、雇用率制度、差別禁止・合理的配慮、社会的雇用、職業リハビリテーション / 援助付き就業の国際的な認識の共有
- 職業リハビリテーションと援助付き就業
(Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

ドイツ、フランス、日本
医療・福祉専門職

米国、カナダ、北欧
障害当事者

障害の

医学モデル vs. 社会モデル

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



国際障害分類ICIDH(1980) 改定ネットワーク(1995-2001)

WHOタスクフォース

精神保健

小児・学童

環境因子

NGO

アメリカ心理学協会
障害者インターナショナル
欧州障害フォーラム
世界精神保健連盟欧州協議会
統合インターナショナル
リハビリテーションインターナショナル

カナダ

英国

北欧

オランダ

EU

日本

米国

フランス

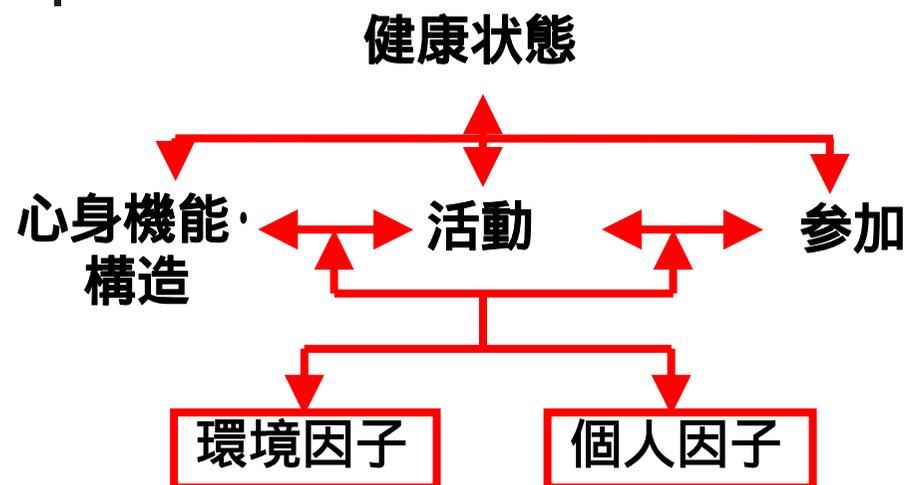
スペイン語圏

オーストラリア

+ 各国の個別研究者、インターネットでのモニター登録

2001年 国際生活機能分類(ICF)

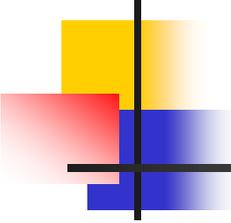
「医学モデルと社会モデルの理念的対立でなく、科学的な実証による総合的理解へ」



「機能障害から能力の制限を推定したり、活動制限から参加の制約を推定することは、しばしば理にかなったことと思われるかもしれない。しかし、これらの構成要素に関するデータを別々に収集し、その後にそれらの間の関連や因果関係について研究することが重要である。(ICF序論「5-1. 生活機能と障害の過程」より)」



Bedirhan Üstün
WHO、コーディネーター



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
 - 近年の実務者レベルでのコミュニケーション促進
 - ICFによる医学モデルと社会モデルの統合
 - 障害者権利条約でのインクルーシブな雇用
 - 基本的取組としての、雇用率制度、差別禁止・合理的配慮、社会的雇用、職業リハビリテーション / 援助付き就業の国際的な認識の共有
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

就業支援はすべての障害者が対象か？

2013年4月 フランス リール大学での国際シンポジウム



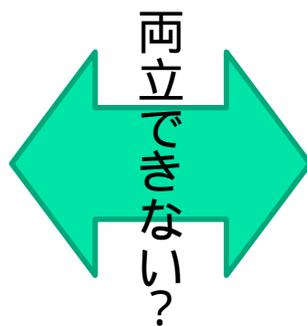
多くのヨーロッパ諸国「最重度の障害者を一般企業で働かせて、何の意味があるのか？」



英「働ける障害者には働いてもらう」
(米「すべての障害者に競争的就業の実現」)

■ 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

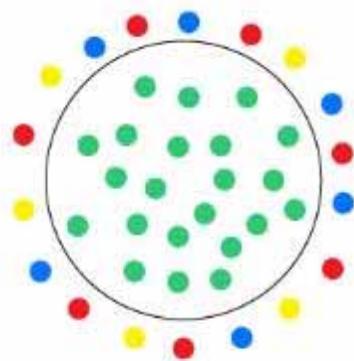


■ 本当の雇用・就業の実現

- 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

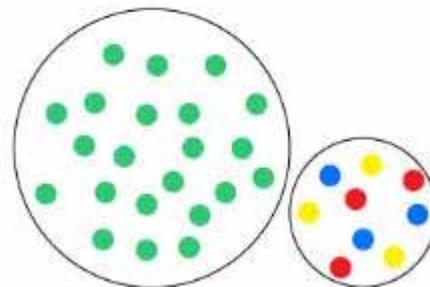
● 障害者権利条約 第27条

- 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。



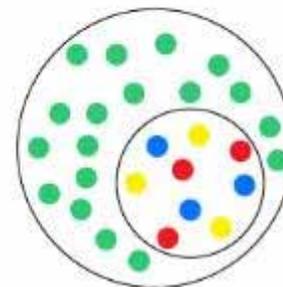
Exclusion

排除



Segregation

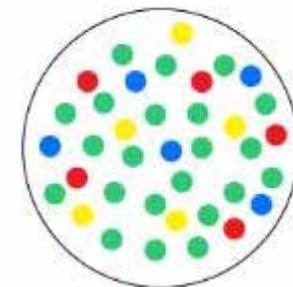
隔離



Integration

統合

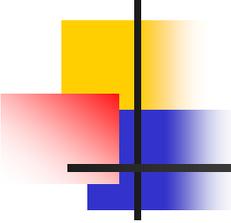
（インテグレーション）



Inclusion

包摂

（インクルージョン）



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
 - 近年の実務者レベルでのコミュニケーション促進
 - ICFによる医学モデルと社会モデルの統合
 - 障害者権利条約でのインクルーシブな雇用
 - 基本的取組としての、雇用率制度、差別禁止・合理的配慮、社会的雇用、職業リハビリテーション / 援助付き就業の国際的な認識の共有
- 職業リハビリテーションと援助付き就業
(Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

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。

		
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

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



ドイツの「包摂(インクルージョン)事業所」



重度障害者が半数程度、最低賃金以上で働ける、経営的に持続可能な企業（統合局、商工会議所等の協力や審査）

連邦援助付き就業協会



ジョブコーチ



日・米・仏・独の障害者雇用支援制度の歴史的発展の比較

■ 日本

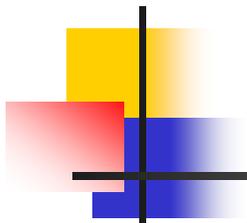
- 「障害者雇用率制度」「企業経営支援」を一体的に実施
2000年代以降「職業リハビリテーション」の発展 2016年「障害者差別禁止・合理的配慮」

■ 米国

- 1990年「障害者差別禁止・合理的配慮」「職業リハビリテーション(援助付き就業)」の発展 2014年以降「障害者雇用率制度」「企業経営支援」

■ フランス・ドイツ

- 「障害者雇用率制度」と「企業経営支援」が並行して発展
2000年代以降「職業リハビリテーション」「障害者差別禁止・合理的配慮」の発展 最近「障害者雇用率制度」「企業経営支援」「職業リハビリテーション」も併せた総合的取り組み

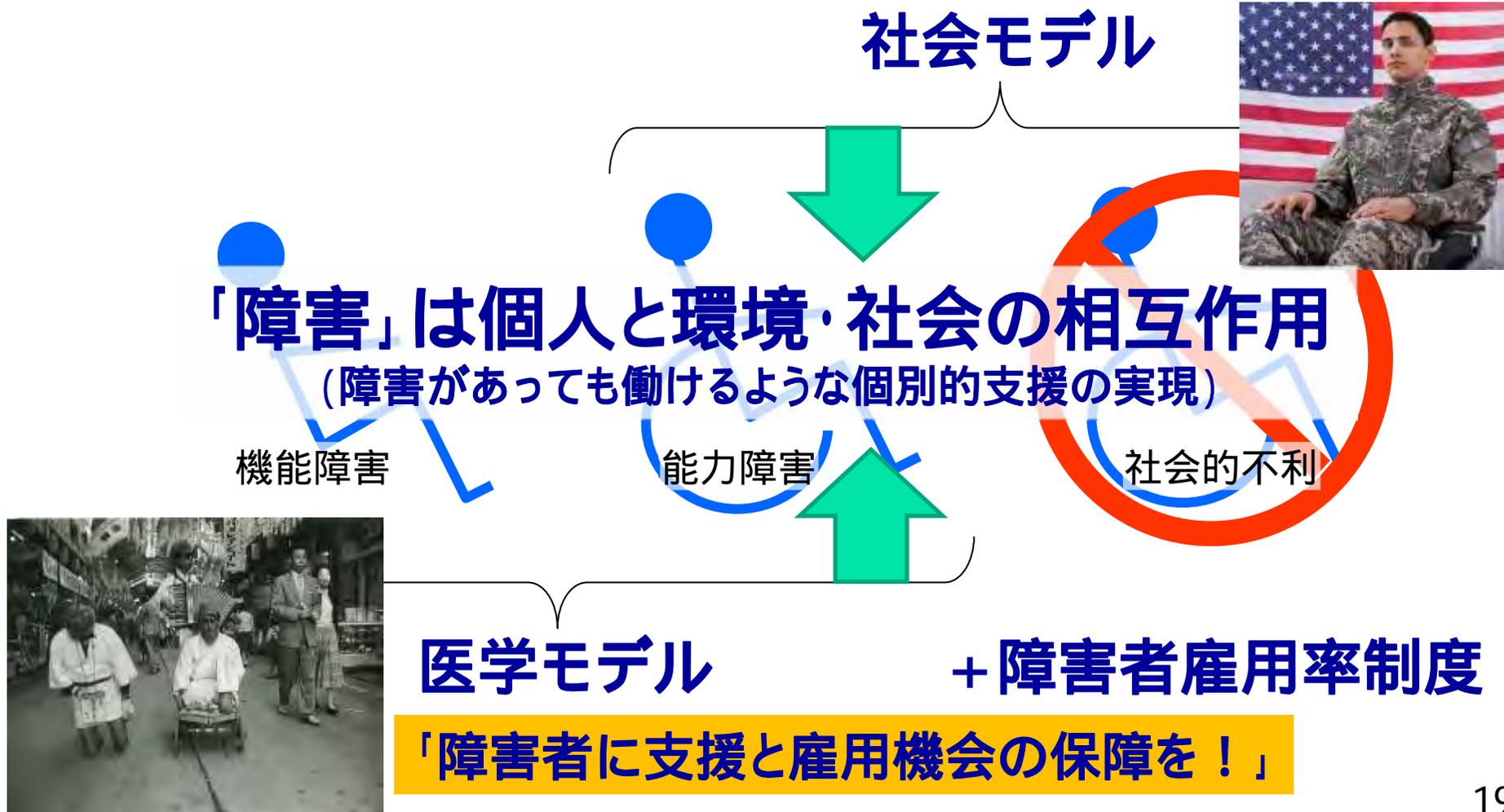


世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業
(Supported Employment)
 - 理念的な対立を超える効果的な専門支援の普遍性
 - 我が国の職業リハビリテーションの発展
 - 我が国の「職業リハビリテーション」と国際的な「援助付き就業」の同一性
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

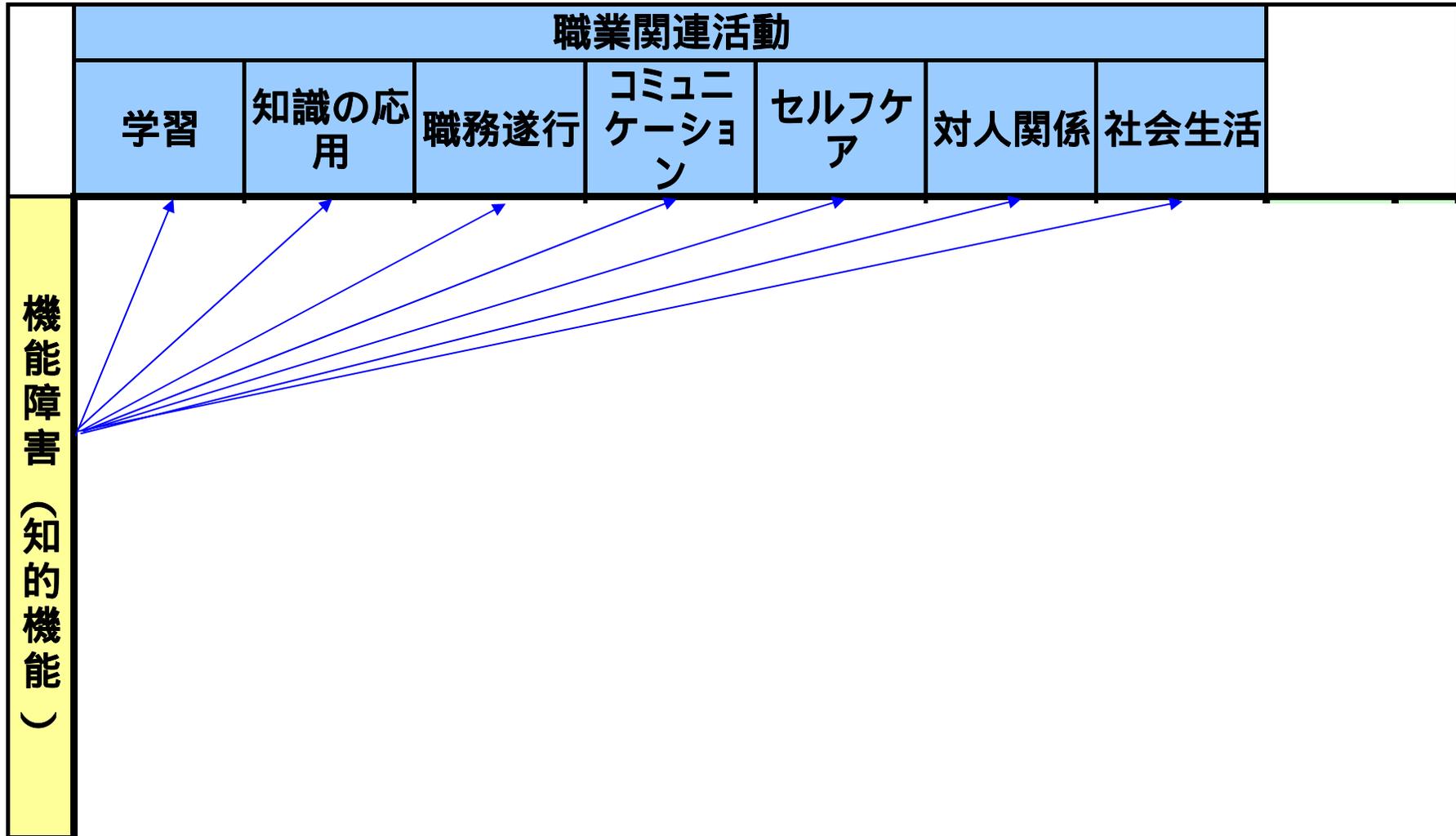
「医学モデル」と「社会モデル」の対立の解決のポイントは、個別的で専門的な就労支援にある

「環境整備や配慮があれば働けるのだから差別は禁止！」



知的障害者の職業能力とは？

(一般的認識)

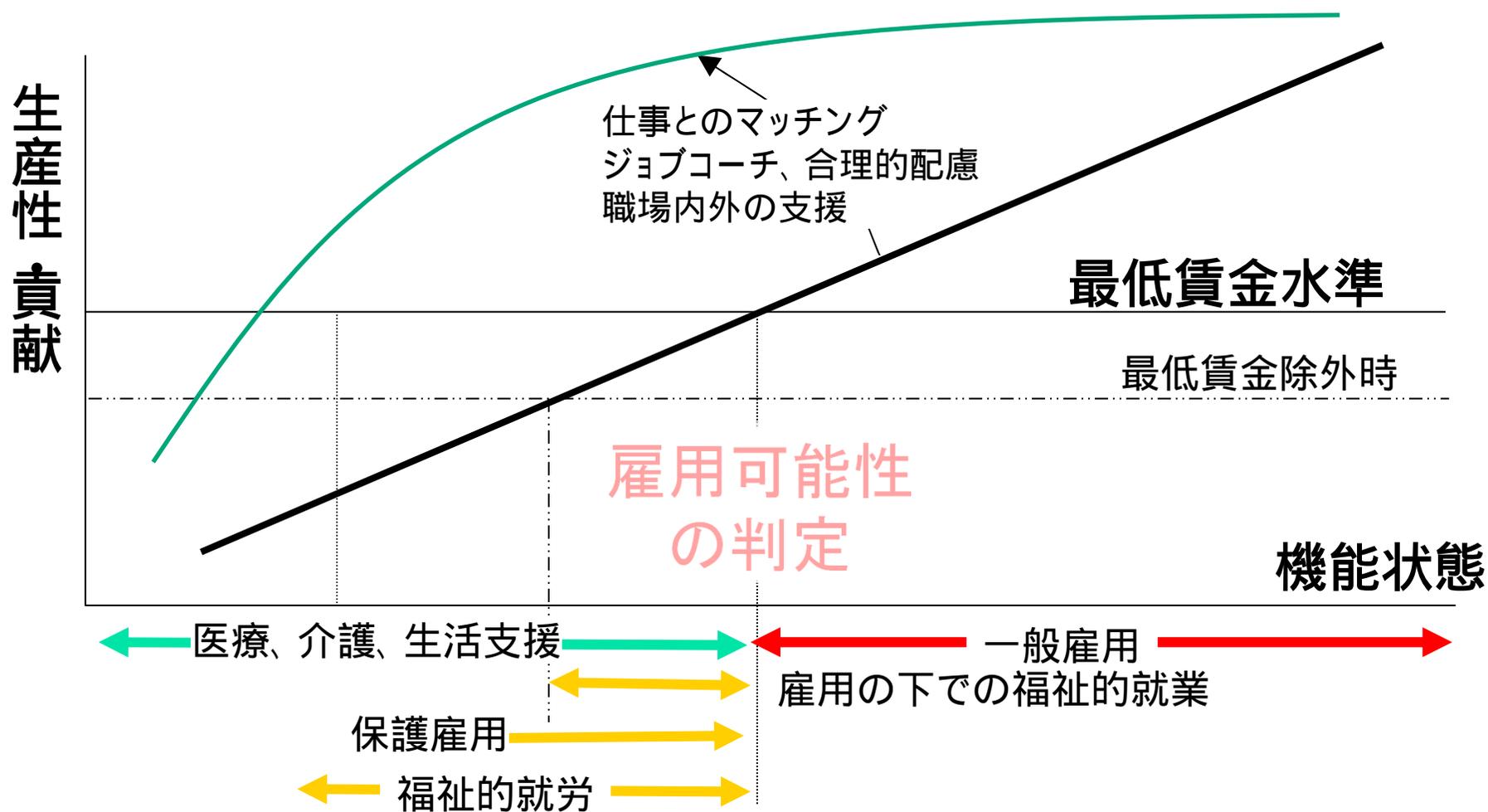


知的障害者の職業能力とは？

(ベテランの就労支援者の認識)

	職業関連活動								
	学習	知識の応用	職務遂行	コミュニケーション	セルフケア	対人関係	社会生活		
機能障害 (知的機能)	マンツーマン実務指導	作業補助者	工程の単純化	相談員		声かけ	通勤指導	個別レベル	環境因子
	反復指導	健常者とのグループ作業	安全設備						
	単純化								
	職員研修	職員研修	マニュアル化	職員研修	家族との連携	レクリエーション	送迎バス	サービスレベル	
			職務再設計		健康状態チェック				
					生活寮				
助成金、雇用率							制度レベル		

重度の障害者が働けるか、働けないかは、仕事とのマッチング、職場の環境整備、専門的支援等の個別状況による



NVR

援助付き就業 ハンドブック



2017年4月
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
National Institute of Vocational Rehabilitation



International Labour Organization
Organisation internationale du Travail
Organización Internacional del Trabajo

Supported Employment

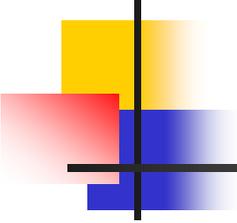


国際連合の障害者権利条約第27条は、障害のある人々が他者と対等に働く権利を認めている。

その権利には、障害のある人々に対して開かれ、インクルーシブかつアクセス可能な就労環境において、自らが選択した就業で生計を立てる権利が含まれる。

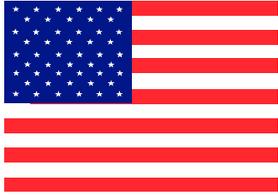
本条約に署名し批准した国には、障害のある人々が開かれた労働市場にアクセスでき参加できる機会を創り出す義務がある。

援助付き就業は、障害のある人々が一般労働市場において仕事に就き仕事を継続するために効果的な方法であることが明らかになってきた。それが可能となったのは、援助付き就業では、障害(できないこと)ではなく能力(できること)に焦点を置き、本人への個別支援と雇用主への助言を行うからである。このような援助付き就業の原則は、地域にかかわらず、その文化的背景や労働市場の動向に適合させることによって、世界中どこでも当てはまるものである。



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
 - 理念的な対立を超える効果的な専門支援の普遍性
 - 我が国の職業リハビリテーションの発展
 - 我が国の「職業リハビリテーション」と国際的な「援助付き就業」の同一性
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？



Employment First



カスタマイズ就業
(最重度の障害者の競争的就業の実現)



労働省障害者雇用政策局(ODEP)創設
(2001年)



成人障害者の就業に関する大統領タスクフォース(14省庁長官レベル)
(1998~2002年)

米国での背景

援助付き就業
(1986年)

従来のレディネスモデルに代わる職場での直接支援

ADA
(1990年)

「合理的配慮」の義務化

就業形態の多様化
(1990年代~)

在宅就業、短時間就業、援助付き自営・起業

個別支援教育
(1997年)

個別のニーズに適合した適切な公的教育

労働力投資法
(1998年)

企業のニーズと個人の能力の適合支援、One-Stopセンター設立

Olmstead判決
(1999年)

入所型施設から地域支援への移行

ジョブコーチ支援
(2002年)

事業主の配慮義務

就業形態の多様化
(2000年代~)

個別教育支援計画
(2004年)

公共職業安定所を中心とした地域障害者就労支援事業(2006年)、就業・生活支援センター

障害者自立支援法
(2006年)

わが国での対応領域の動向

「統合的就業」の達成状況

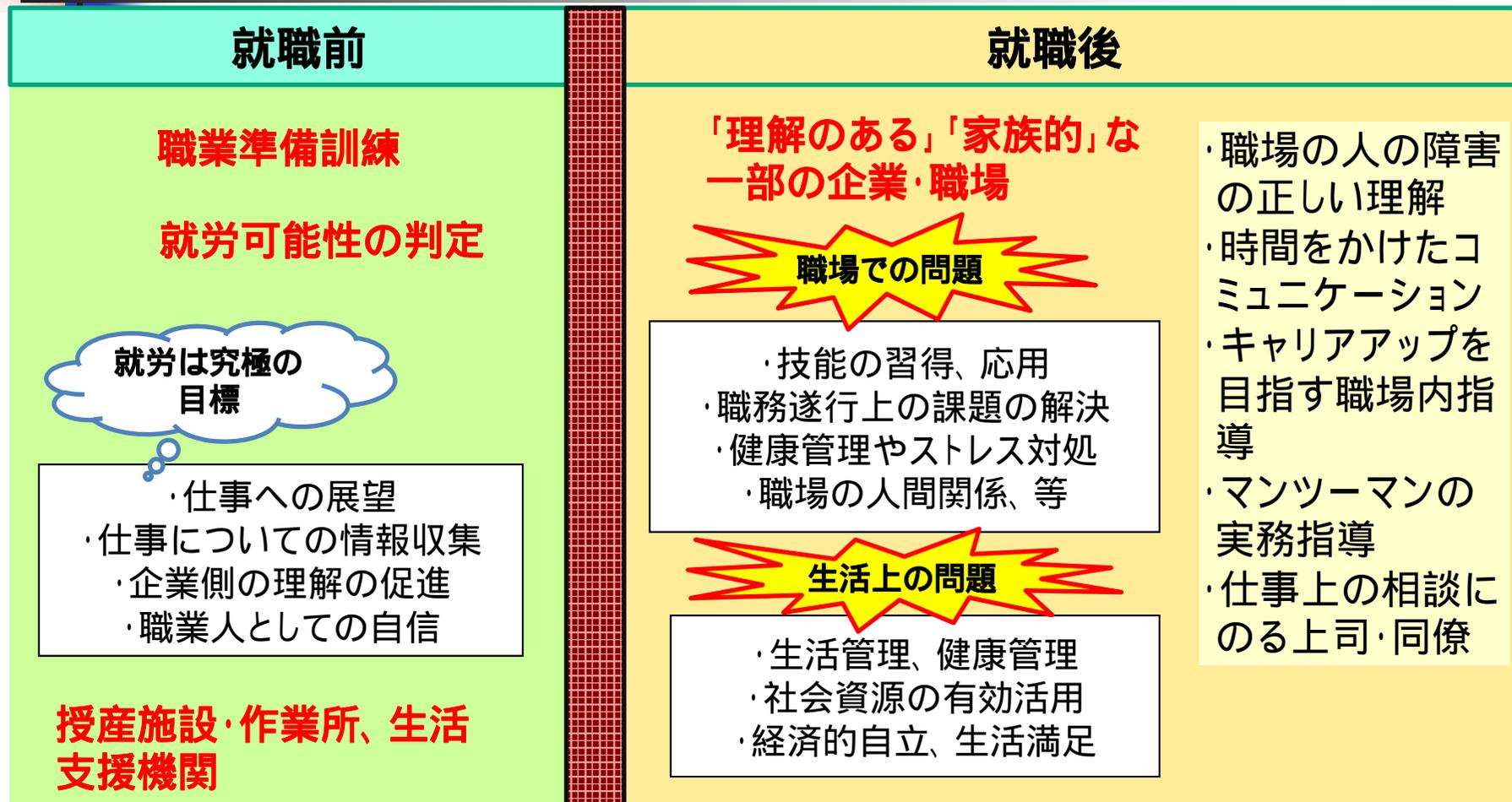
(2011)

	米国 	日本 
一般就業率 (生産年齢)	71%	70%
障害者就業率 *米国の 「統合的就業」 の定義(最低賃金以上、 一般労働市場、労働契 約等)による	32.6% (全体) 20% (知的、発達障害)	36.2% (身体障害) 38.7% (知的障害) 8.5% (精神障害)

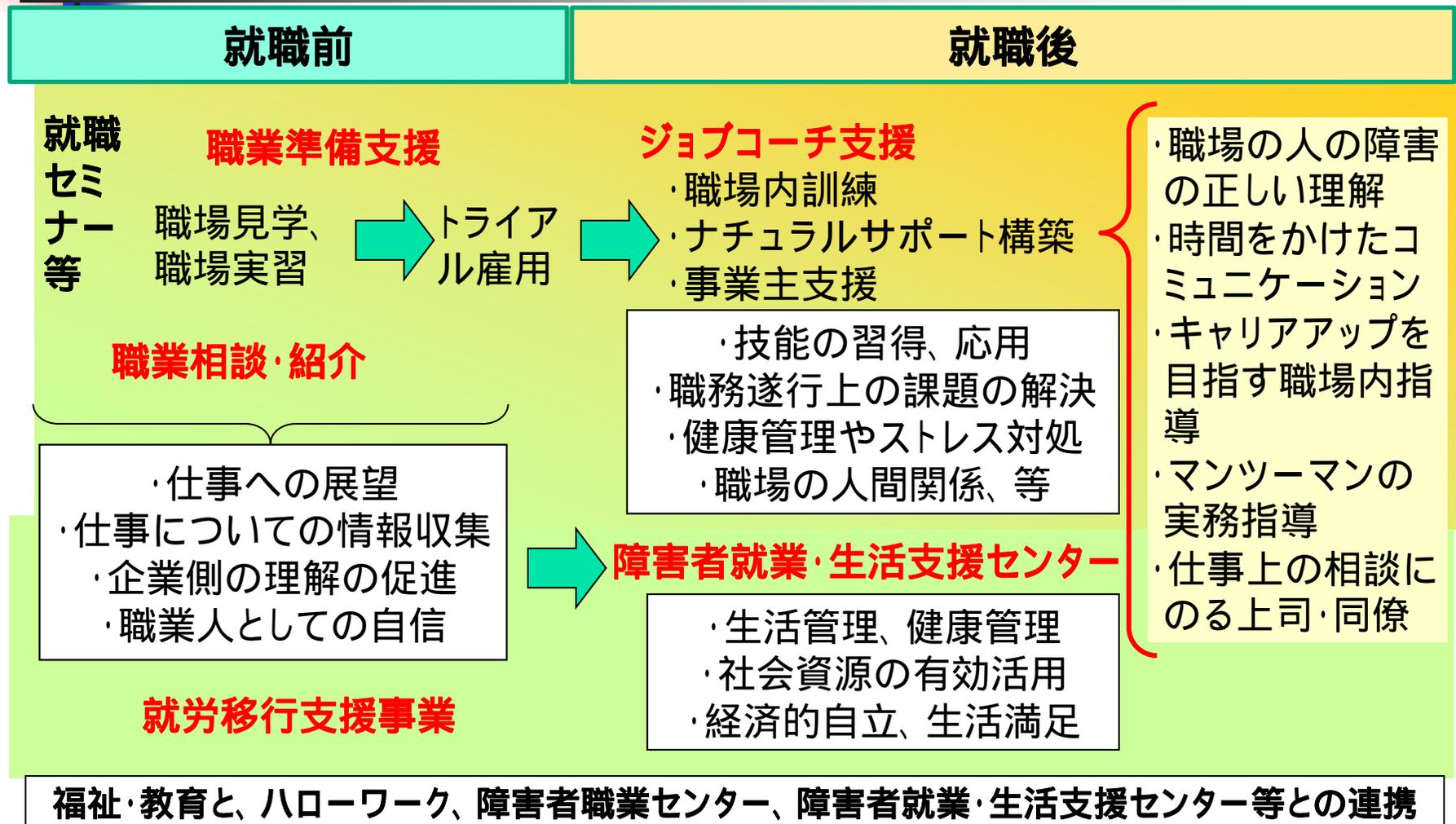
(Heike Boelzig-Brown, 指田、春名、WE Kiernan, SM Foley: 障害者の統合的就業の促進: 米国の“Employment First”と日本の動向、第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, p310-313, 2013.)

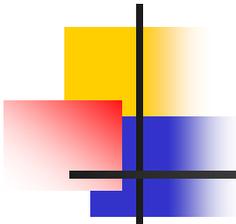
https://www.nivr.jeed.or.jp/vr/p8ocur00000088ez-att/vr21_essay20.pdf#page=5

知的障害者の職業問題 (20年前の日本)



現在の職業リハビリテーションの課題と取組み(知的障害者の場合)





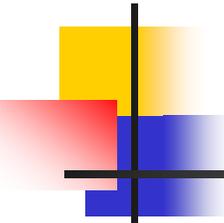
職業リハビリテーションとは？

「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」

(障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約 (ILO第159号条約)、1983)

「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう」

(障害者の雇用の促進等に関する法律の定義、1987-現在)



障害者雇用促進法における職業リハビリテーションの位置づけ

- 第1章 総則
- 第2章 職業リハビリテーションの推進
 - ハローワークの職業紹介等、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター
 - 障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施
 - 必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施
- 第2章の2 障害者に対する差別の禁止等
- 第3章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進法
- 第3章の2 紛争の解決
- 第4章 雑則、 第5章 罰則、 附則

わが国の地域の専門機関・専門職の「就労支援」への取組実態

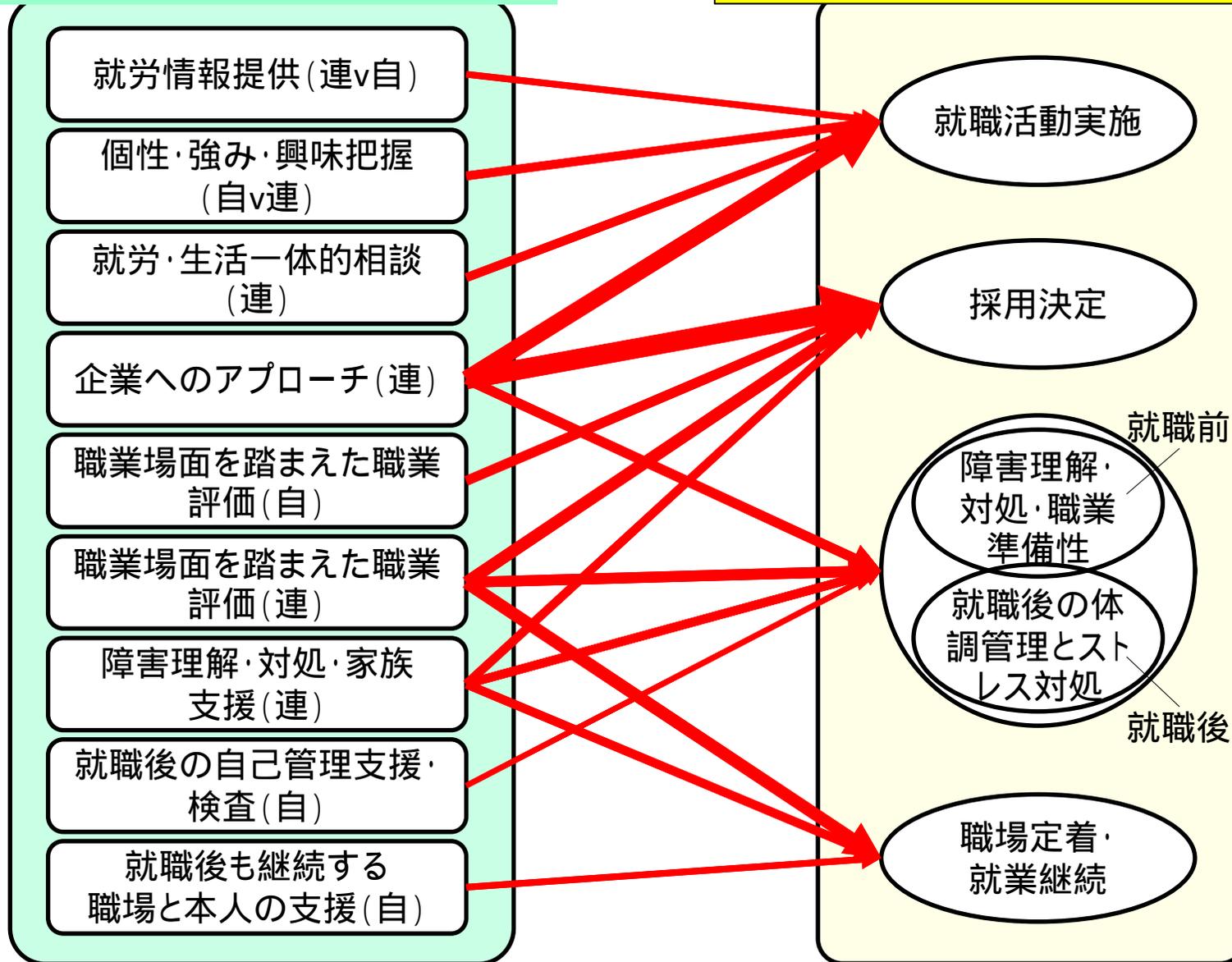
- 2015年障害者職業総合センター調査
- 取組内容・取組動機等と成果
 - 就労支援行動
 - 動機(役割認識、信念、知識、組織体制等)
 - 就労課題の解決可能性の認識
- 分析
 - 機関、職種、利用者特性等の調整
 - 効果的な就労支援
 - 就労支援行動モデル

	回答者の所属機関 / 職種	回答数
機関別	ハローワーク	378
	地域障害者職業センター	45
	障害者就業・生活支援センター	156
	職業訓練校 / 委託訓練機関	62
	就労移行支援事業所	285
	就業継続支援A型事業所	185
	就業継続支援B型事業所	543
	特別支援学校中学部	53
	特別支援学校高等部	371
	発達障害者支援センター	51
	難病相談支援センター	33
職種別	職場適応援助者 / ジョブコーチ	99
	精神保健福祉士	409
	医療ソーシャルワーカー	322
	社会福祉士	455
	作業療法士	225
	保健師	289

日本の機関・職種、支援対象等によらない 職業リハビリテーションの実施内容の分析結果

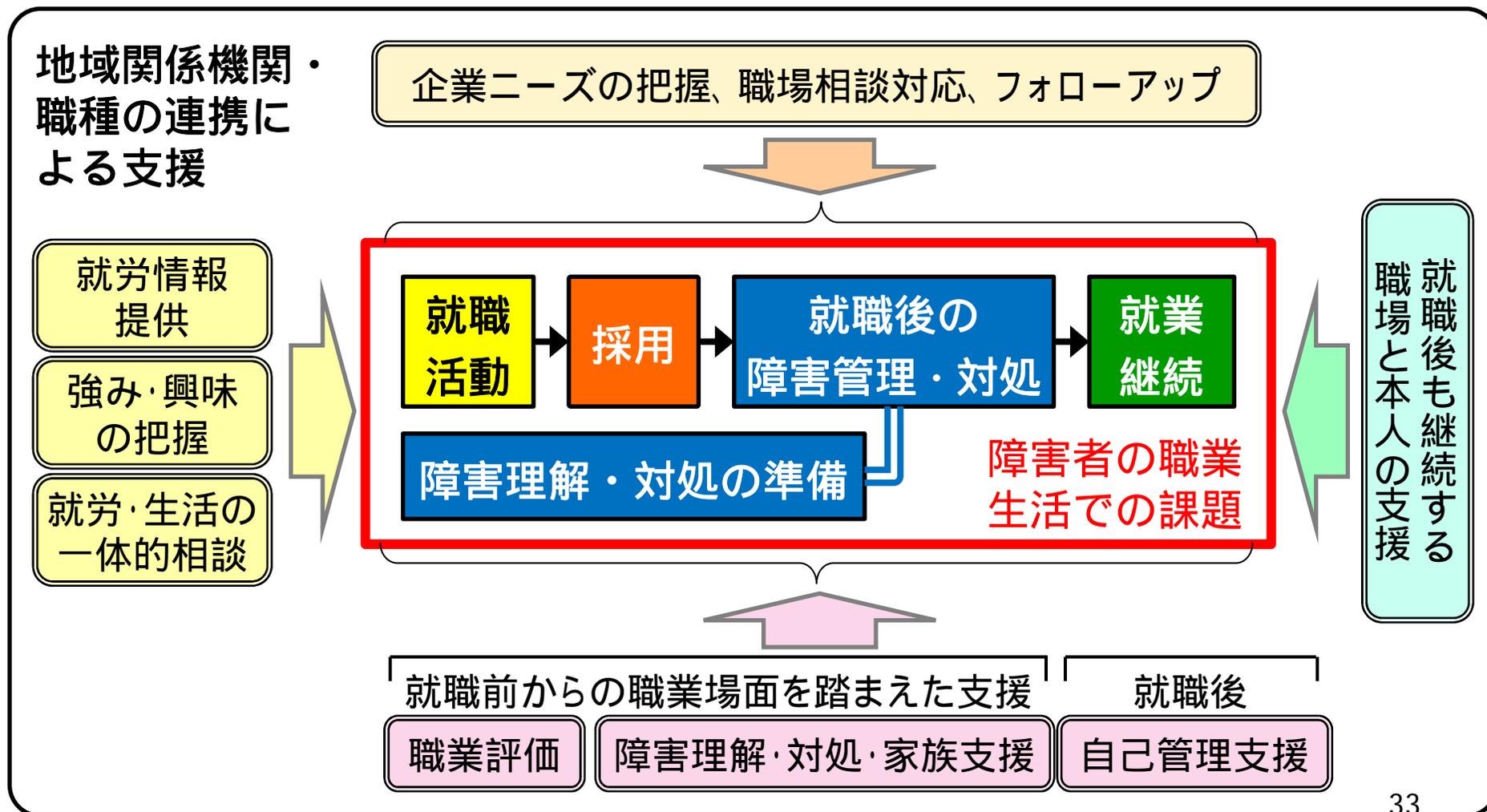
効果的な就労支援の取組

解決・軽減される職業的課題

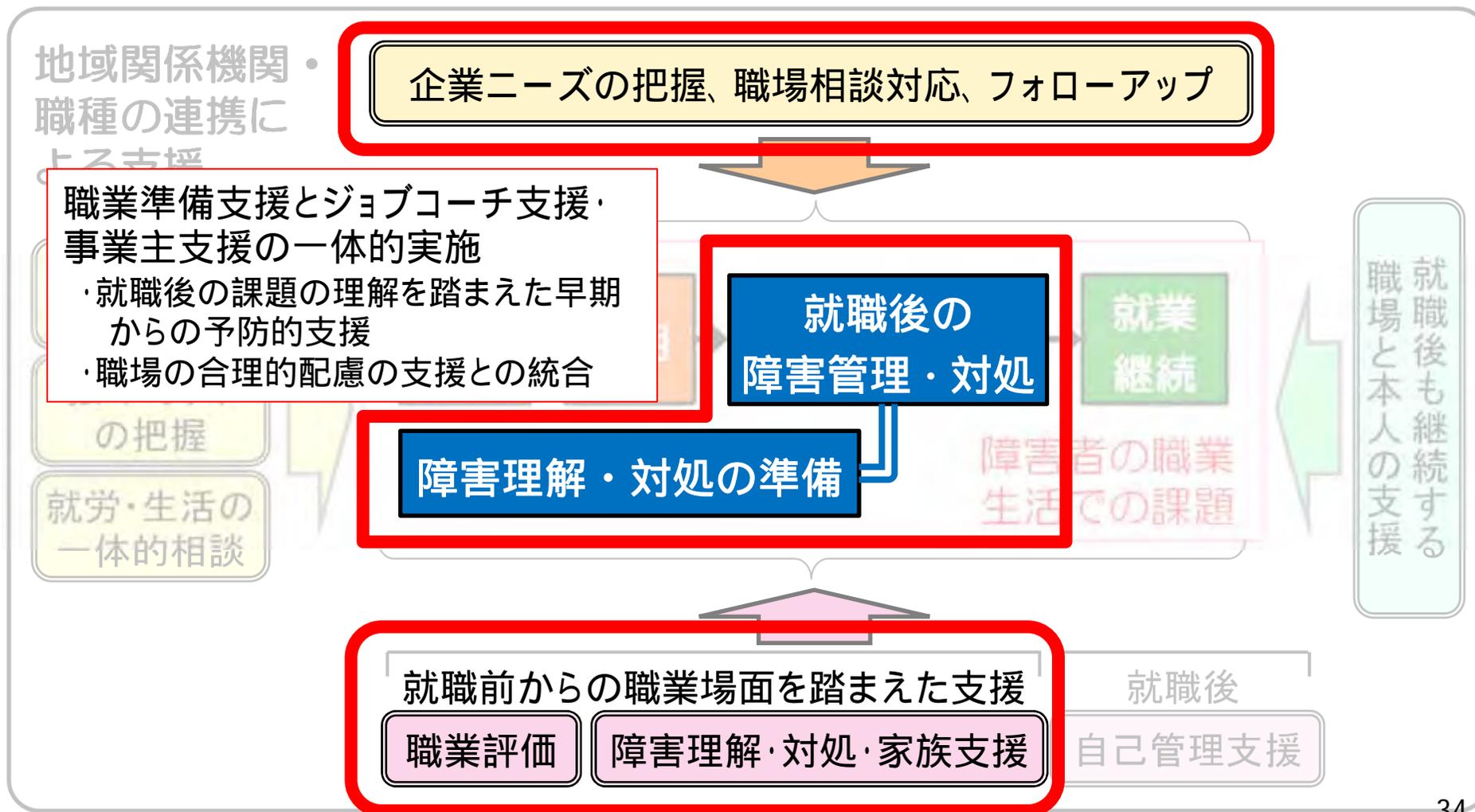


我が国の「職業リハビリテーション」

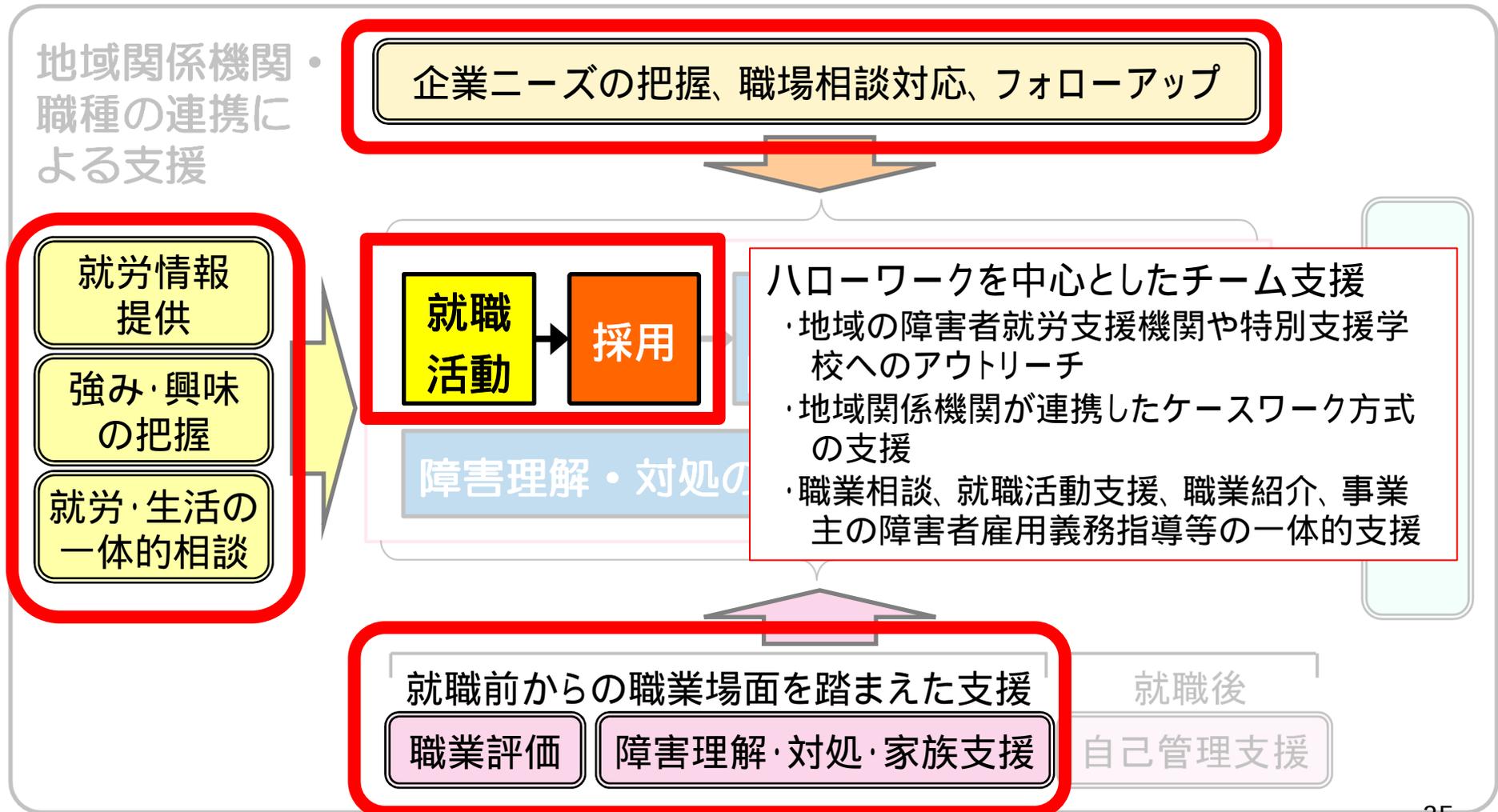
= 障害のある「職業人」が活躍するための、就職前から就職後の課題への支援 (障害種類によらない)



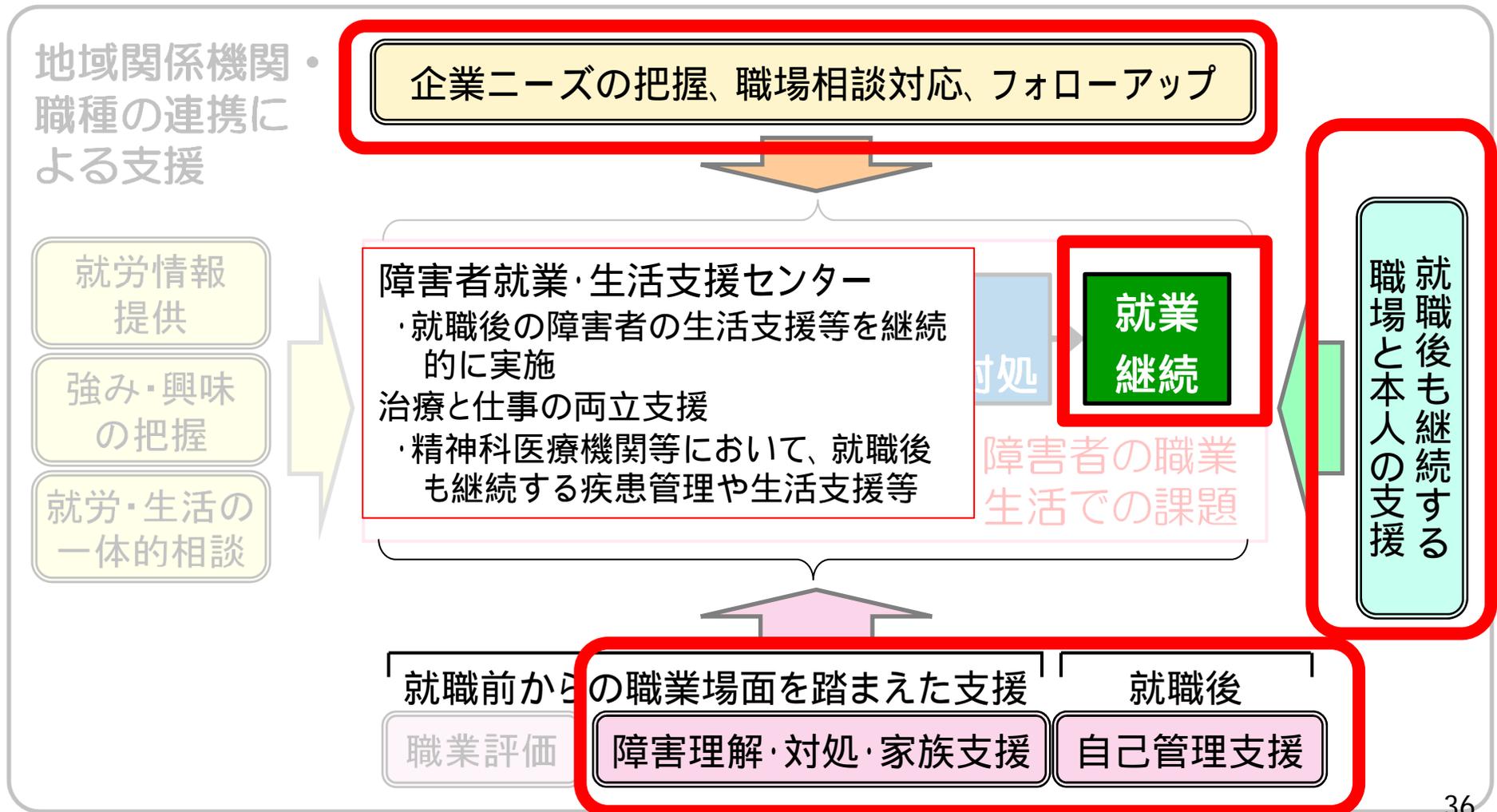
ポイント 本人と企業の両面からの 職業準備と職場定着の一体的支援



ポイント 職業人としての活躍 を目指す就職活動支援



ポイント 継続的な本人と職場のフォローアップ体制



我が国の効果的な職業リハビリテーション の支援者の「基本的考え方」の具体的内容

『環境・強みを含む職業生活の総合的支援の重要性』

『障害者本人の問題点の把握と個人への支援』

- 職場配慮や環境整備の重要性
- 職業場面での強みや興味の考慮の重要性
- 職業場面での課題の理解の重視
- 多専門職種の役割分担と連携の重視
- 仕事内容との個別的マッチングの重視
- 就職後の職場適応・就業継続の重視

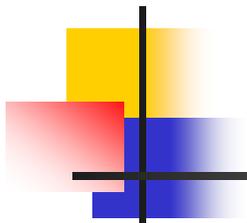
支援者に、このような基本的認識があることで、「多職種ケースマネジメント」「総合的職業評価」の実施につながる。

『企業と本人の双方への就労支援の有益性』

『就労支援は企業負担、医療や生活の質へのリスク』

- 障害者雇用企業の経営・管理への効果
- 障害や疾患の医療的管理改善への効果
- 障害者の職業人としての活躍への効果
- 障害者の生活・経済的自立への効果

現場支援の成功体験により得られる認識であり、「多職種ケースマネジメント」の実施をさらに促進。



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
 - 理念的な対立を超える効果的な専門支援の普遍性
 - 我が国の職業リハビリテーションの発展
 - 我が国の「職業リハビリテーション」と国際的な「援助付き就業」の同一性
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

Topical Breakout
Public Policy and Funding

Employment First in Japan: Different History but the Same Goal and Challenges

Yuichiro Haruna, Ph.D. & Kai Seino, Ph.D.
National Institute of Vocational Rehabilitation
Japan

日本の効果的な職業リハビリテーションの取組、成果、課題等を、米国の障害者就労支援者の年次大会で紹介

米国Employment First支援者協会 (APSE) 年次大会
2016年6月 米国オハイオ州シンシナティ

発表後、米、英、EU、カナダ、オーストラリアの代表者に誘われ、世界各国の取組や課題が同じであることを踏まえ、第1回の世界大会の企画へ。



米国Employment First支援者協会 (APSE) 年次大会
2016年6月 米国オハイオ州シンシナティ



**SUPPORTED
EMPLOYMENT
BELFAST 2017
14TH - 16TH JUNE**

**EMPLOYMENT FOR ALL
A GLOBAL PERSPECTIVE**



6月14日 (Pre大会ワークショップ)
・実践発表 ・データ収集と研究

6月15日

AM: テーマ 「働く権利」

PM: テーマ 「経済と雇用主」

6月16日

AM: テーマ 「ツールと支援手法」

PM: テーマ 「法的枠組と政策」

参加国: 48か国

参加者: 650名

80のセミナー(1時間程度)、
発表、パネルディスカッション



The Canadian Association for Supported Employment
Association canadienne de soutien à l'emploi



SUPPORTED EMPLOYMENT CONFERENCE

SAVE THE DATE

www.caseconference.ca

第2回は
2021/6/8-10
カナダ バンクーバーで



VANCOUVER
BRITISH COLUMBIA

Sheraton
Wall Centre

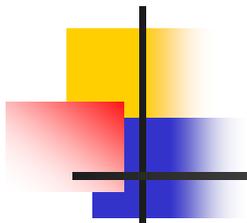


8-10
JUNE
2021

2nd World Supported Employment Conference

June 8 -10, 2021 in Vancouver, BC, Canada

Stay tuned for more details!



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？

- 我が国は、既に世界最高レベルの職業リハビリテーションを実現しており、諸外国の理念や取組をそのまま導入することは、おそらく適切ではない……。
- それを前提として、諸外国のこれまでの取組について、一つの「社会実験」として捉え、批判的に検討し、参考にできることは参考にしていけることが重要ではないか。

障害者就業・生活支援センター

障害者職業センター

ハローワーク

ジョブコーチ

地域関係機関との連携

合理的配慮

治療と仕事の両立支援

ナチュラルサポート

就労移行支援事業所

障害者権利条約

障害者差別禁止

雇用機会均等

特例子会社

公正な採用・処遇

フレックス

テレワーク

バリアフリー

就労継続支援A型事業所

超短時間就業

ソーシャルファーム

就労継続支援B型事業所

「障害者枠」

積極的差別是正措置

障害者雇用率制度

2.3%

社会的責任

CSR

比較優位



今後の「世界の職業リハビリテーション研究会」 予定

- 令和2年度：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)
 - 日本の職業リハビリテーションの特徴と成果
 - 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
- 令和3年度：諸外国で成果を上げている支援内容と日本との比較
- 令和4年度：日本の政策・実務課題の検討に参考となる諸外国の制度・サービスの内容の検討

援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題

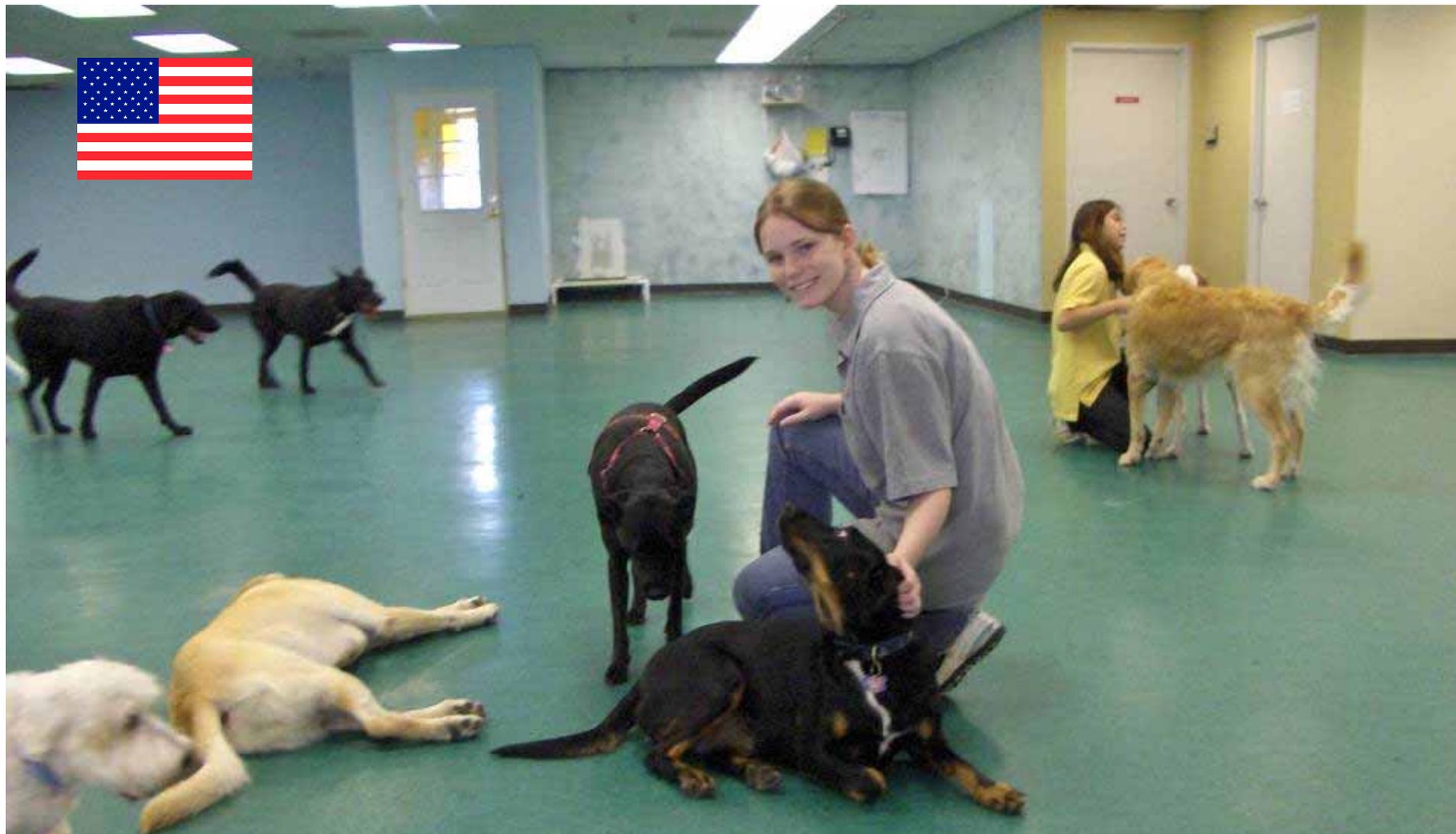
- 障害者側だけの評価から、障害者と仕事・職場等の相互作用の評価が必要になったことへの各国の取組や課題は？

我が国での課題の例

- 就労困難性の評価
 - その他の障害者
 - 重度判定
- 多機関連携における就労困難性の共通認識

諸外国での取組や課題の例

- 米国の除外ゼロとシチュエーション・アセスメント / マッチング支援 / 継続的支援
- 仏独のケースマネジメント方式
- オランダのデータベースを用いる評価システム



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。



書類審査

勧告

多分野専門家チーム

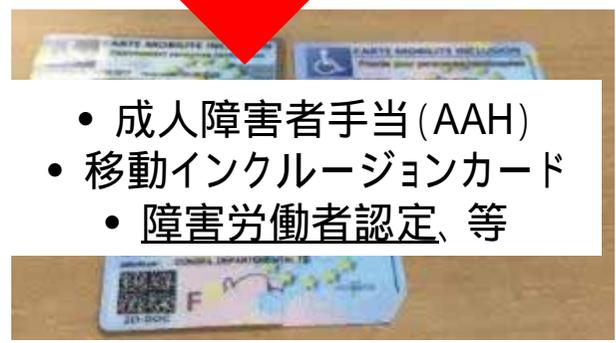
医師

認定



就労支援専門職を含む、多職種が関わる
ケースマネジメント
方式のアセスメント

・情報交換
・進路指導



- ・成人障害者手当 (AAH)
- ・移動インクルージョンカード
- ・障害労働者認定、等

キャップ・アンプロワ

障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) 等の資金提供



就職支援・職業相談

ピア支援者

雇用主支援

雇用維持

Sameth (障害労働者雇用維持援助サービス) と組織統合済



雇用率制度と差別禁止法制 の統合

- 雇用率制度に差別禁止を加えた国と、差別禁止に雇用率制度を加えた国における、現在の取組や課題の違いは？

我が国での課題の例

- 障害者差別禁止や合理的配慮提供義務についての事業主への啓発と適切な実施
- 障害開示とプライバシー
- 除外率制度の検討

諸外国での取組や課題の例

- 米国の雇用目標7%の取組での合理的配慮や差別禁止の位置づけ
- フランスやドイツにおける積極的差別是正措置としての雇用義務の明確化

障害のある人にもインクルーシブな企業経営の在り方



- 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
- ベストな人財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。社内広報等で自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

(米国EARN、2016)

障害属性別の効果的な職業 リハビリテーション

- 身体障害、知的障害、精神障害、発達障害、難病等の障害属性別の、効果的な職リハの在り方には、国際的な普遍性はあるのか？

我が国での課題の例

- 我が国では「就職してから訓練」方式のIPS(個別就労支援)はうまくいかない？
- 就職できても職場定着や就業継続が困難な障害者への支援は？

諸外国での取組や課題の例

- 精神障害者へのIPS(個別就労支援)の世界的普及
- 発達障害者への学校からの移行支援
- 慢性疾患患者への産業保健と一体的な職業リハビリテーション

「働けないと思いかけていました。今では、単に仕事だけでなく、キャリアを得られました。」

「誰もが働くことができる。IPSは復職にトライするみんなのための踏み台です。」



フランス、北アイルランド、ベルギー、スロベニア、スウェーデンのシンポジウム：精神障害者への就労支援は、米国のIPSをモデルに実施



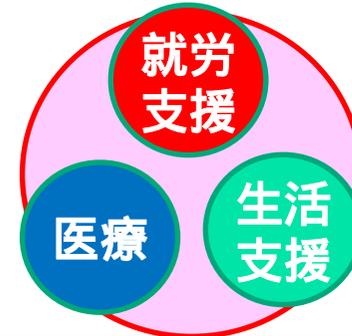
「精神障害者の就労支援」の例

援助付き就業モデル(生活モデル+マッチング支援)

医療と統合されていない
援助付き就業モデル



医療と統合された
援助付き就業モデル



唯一効果の
ある就労支援

就職前から就
職後までの多
職種チームで
の継続的支援

医療と統合されていない
職業準備性モデル



福祉的作業
所等

医療と統合された
職業準備性モデル

デイケアでの
機能訓練等



評価・訓練モデル

障害支援と疾病治療の分離

障害性と疾病性の統合的支援

福祉的就労と一般就業の谷間の解消

- 一般企業で働ける障害者と働けない障害を区別しないインクルーシブな雇用についての、各国の取組と課題は？

我が国での課題の例

- 福祉から雇用への移行
- 福祉的就労の賃金の向上

諸外国での取組や課題の例

- 仏独の社会的雇用、みなし雇用の廃止と直接雇用の推進のための助成金
- 米国の援助付き就業 カスタマイズ就業 Employment First

零細取締役会による零細起業家



ビジネスの世界とのネットワーク

Customized Employment



多様な支援制度・サービスの総合的活用



個別化された自己決定支援

職業リハビリテーションの分野連携

- 障害や慢性疾患があっても働ける支援が可能なら、医療、福祉、障害者教育の目標、取組、役割は大きく変化するのではないか？

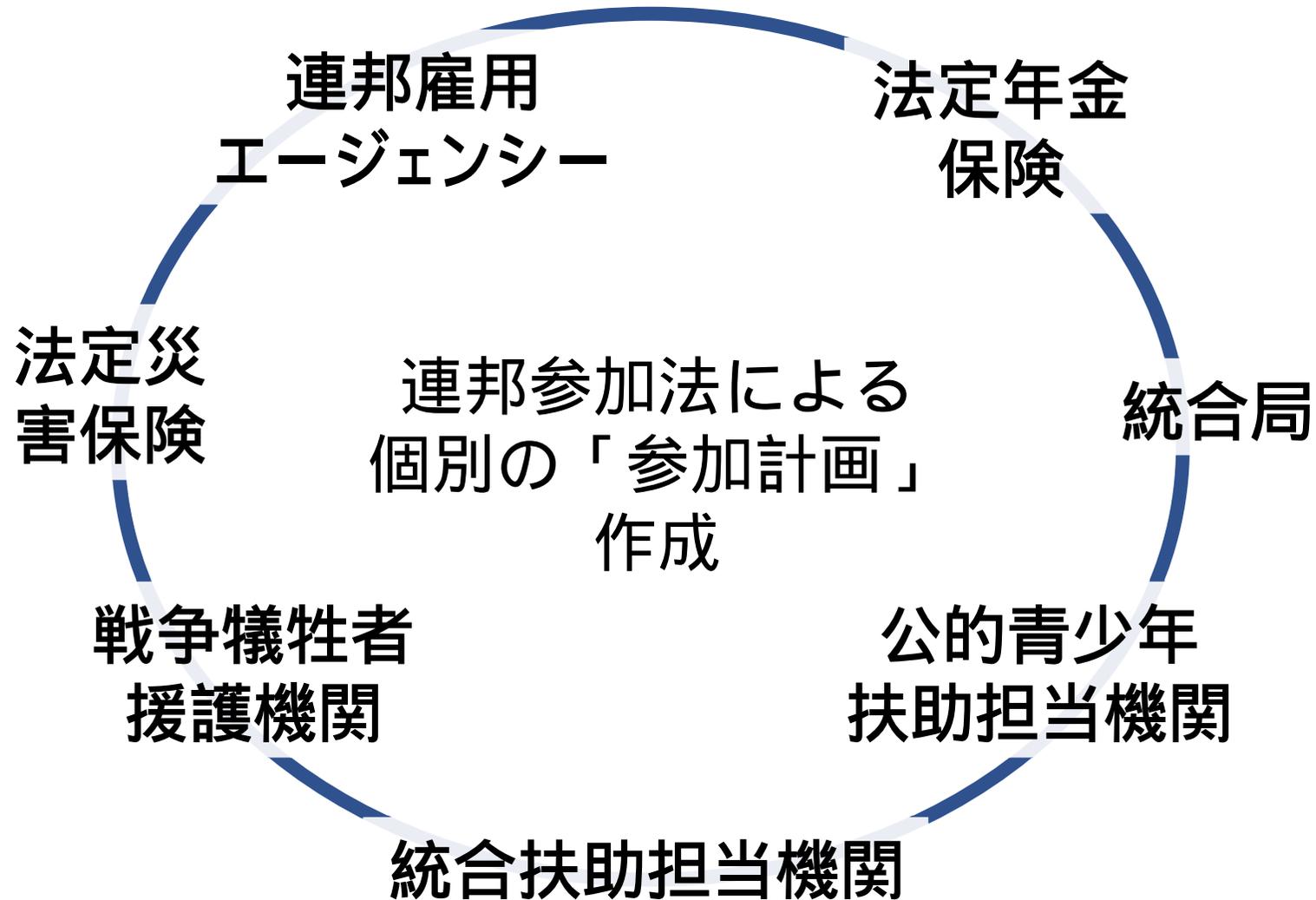
我が国での課題の例

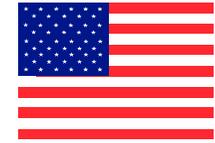
- 精神障害者支援での精神科医療機関との連携
- 発達障害者支援での教育機関との連携
- 難病等での治療と仕事の両立支援との連携

諸外国での取組や課題の例

- 独の職リハと連邦参加法
- 仏のMDPH
- 米国のEmployment FirstやVision Quest
- 米国の精神科医療の変革

ドイツの「職業リハビリテーション」 (職業生活参加給付) 法定担当機関





DisabilityInfo.gov

- 14の連邦機関をパートナーとして、全体調整をODEPが担当



障害者と事業主の統合的支援(dualアプローチ)

- 職リハが職業場面での問題解決を行えるならば、障害者だけではなく事業主にも益になる支援として位置付けられる？

我が国での課題の例

- 地域障害者職業センターでの事業主支援
- ジョブコーチ支援

諸外国での取組や課題の例

- 独の統合局、統合専門サービス
- 米国の職リハ州管理者会議によるVision2020
- 米国のJAN

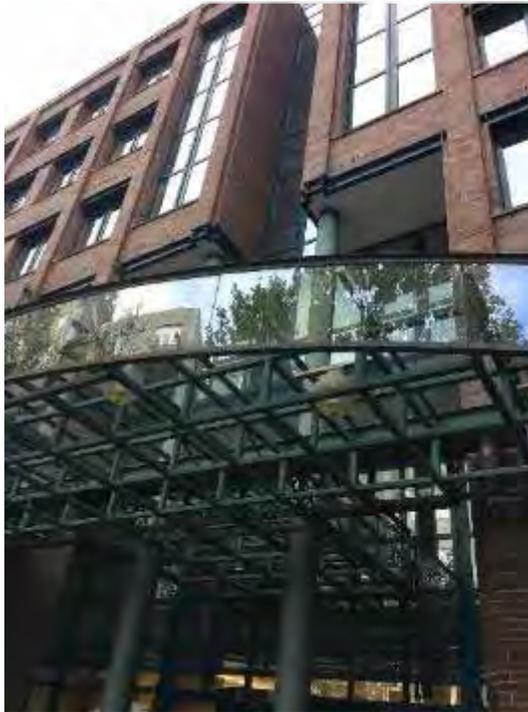
米国職リハ 州管理者会議 (CSAVR)のビジョン2020



- 職リハは、能力と人材ニーズの接点における、障害者とビジネスへの献身により動かされる
 - 原則1：顧客の最大の成果の達成の目的のために、職リハサービスへのアクセス増加と活用のための革新的解決
 - 原則2：労働市場の顧客への、専門性と資源の投資による、キャリア構築と才能の維持
 - 原則3：我々の顧客の労働市場の目標に適合した専門的戦略を通して、柔軟な支援とサービスを提供するためのサービスと専門性のカスタマイズ
 - 原則4：すべての制度レベル(国、州、地域)での総合的成果の向上のために、パートナーと協働するための連携戦略の主導と協力



統合専門 サービス



聴覚障害者の雇用支援を得意とする統合専門サービス

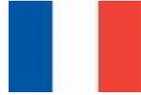


精神障害者の雇用支援を得意とする統合専門サービス



統合局

Cap Emploi



Sameth (障害労働者雇用維持 援助サービス)と組織統合済



就職支援・職業相談

ピア支援者

雇用主支援

雇用維持

日本の職業リハビリテーション の特徴と成果

- 諸外国の取組や課題との比較において、日本の職リハの特徴や、世界に情報発信すべき成果とは？

諸外国での課題の例

- 知的障害者の一般就業の実現
- 大企業の障害者雇用促進
- 科学的研究に基づく職業リハビリテーション
- 難病の就労支援

我が国での取組の例

- 雇用率制度とジョブコーチ支援の併用による知的障害者の雇用成果
- 障害者就業・生活支援センター事業
- 特例子会社による大企業参画による障害者雇用ノウハウ蓄積
- 効果的職リハの調査分析
- 難病の就労支援 / 治療と仕事の両立支援

National Institute of Vocational Rehabilitation

Administration of VR centers

- 47 local VR centers in all 47 prefectures +5 branches in large prefectures

Employer Supports

- Technical assistance, consultation
- Subsidies for workplace accommodation



Researches

- Persons with PWD
- Employers
- System / Service

Publications

- Research reports
- Textbooks
- Manuals

Trainings

- VR counselors
- job coaches
- others

Established in 1991

Operated as an Independent administrative agency, with close relationship to the Ministry of Health, Labour and Welfare

Employers' Network in Japan

- Regular study groups





障害者雇用政策の成功の共通要因
全ての関係者の関与
目標を決めた行動
障害者本人と雇用主の両面の支援
研究の根拠に基づくこと

才能マネジメントと職業リハビリテーション

- 「障害者」を人材として必要とする21世紀の企業ニーズや人材活用の取組と、職リハの新たな役割とは？

我が国での課題の例

- 軽度の発達障害者の職業リハビリテーション？
- 強みや興味についての職業アセスメント？
- 21世紀型の企業の雇用管理支援？

諸外国での取組や課題の例

- 米国のWork Diversity
- オランダのインクルーシブな職務再設計

THE RIGHT TALENT, RIGHT NOW

National Disability Employment Awareness Month
#NDEAM | dol.gov/odep

OFFICE OF DISABILITY EMPLOYMENT POLICY
UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR

Give them a chance to show ability



The Advertiser Experiment, which starts the campaign's success, shows 54 job seekers have been placed in a job.

Advertiser

NOWA



Do you have a position available? Joshua Jacob, Rhanna Bionetti, Justin Haggis and Annette Lucena are here to find work.

Picture: Jeff As Propp

Local job seeker Joshua Jacob, Rhanna Bionetti, Justin Haggis and Annette Lucena are among those hoping to secure a job through Nova Employment's Focus on Ability in MacArthur campaign. The campaign – supported by the Center for American Innovation and Competitive MacArthur Advertisers – aims to place 100 people with disabilities into jobs in 100 days. The Advertiser talked with the four local job seekers about what they would offer employers should they be given the chance to show their skills.

Joshua Jacob, 22, Inglewood
"I am a very hard, reliable and honest of all professional. My passion is in IT including help desk. I feel I've previously held jobs with Dunge Computers and Lightsource. I would bring a passion for IT along with my education and knowledge."

Rhanna Bionetti, 26, Inglewood
"I would make a suitable employee given the chance. I would bring"

reliability and excellent customer service. I currently do photography. I'm willing to learn. I'm honest and very hard to learn new tasks. I have a strong passion to further develop my skills and I'm looking for a job in administration, data entry or retail."

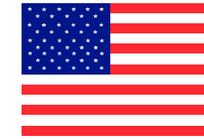
Justin Haggis, 19, Macquarie Hills
"I would love to be given an opportunity. I have a strong desire to become employed and learn new skills. I have no previous paid employment but I have done work experience in administration, leadership, retail and IT. I'm very motivated, reliable, honest and will make a great team member. I'm looking for work in retail or hospitality but I'm open to opportunities to become a valued employee."

Annette Lucena, 46, Prosser
"I'm very serious about gaining and maintaining employment. My skills include processing orders, data entry, cash handling, promptness, attention to detail, leadership skills. I speak English and conversational Italian and other skills. I previously was a data input operator and I would like a job in administration/data entry position. I have a great personality and am very easy to get along with. I like to learn and available to start work ASAP."

WORK 4.0



21世紀の労働

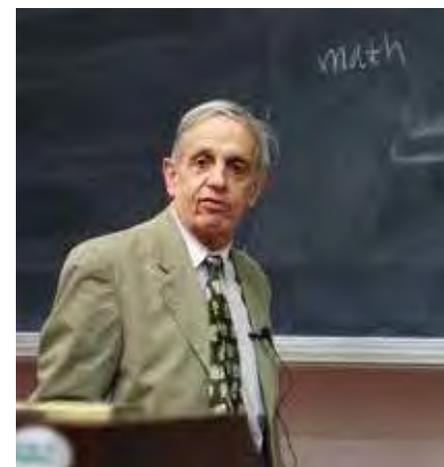
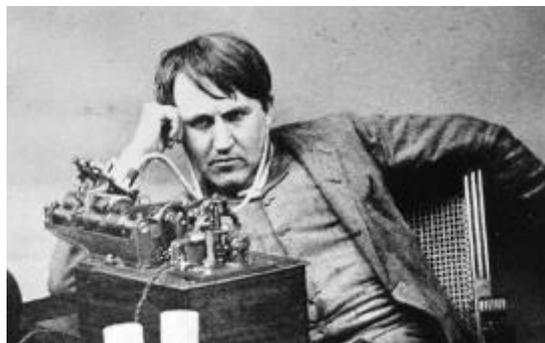


- グローバル経済の下では、9時から5時まで働いたり、職場で働いたりする必要のない仕事が生じている。
- 労働者は、自律性、自由、雇用条件の**カスタマイズ**を要求するようになってきている。
- アメリカは、全ての人々の才能と創造性を引き出すことができなければならない(Chao労働長官)。



Neuro-Diversity (神経的多様性)

Differently talented (異能の人たち)を活かす



- ・従来の採用面接では、優秀な人を採用できない
- ・従来の雇用管理や人事評価では、優秀な人が活躍できない

障害者雇用企業への経済的 支援と税制

- 障害者が働けるのなら、納付金・調整金制度や税制による、障害者雇用企業の経済的負担の社会的調整の位置づけは？

我が国での課題の例

- 障害者雇用を促進するための税制の効果的活用

諸外国での取組や課題の例

- 仏独では調整金や報奨金はないが、職リハでの障害者と事業主の支援はすべて企業からの拠出による。合理的配慮の判断は助成金等の影響も含む
- 納付金制度のない米国や英国は？

職業リハビリテーションの人材 育成と資格認定

- 高度化し関係者の範囲が広がる職リハサービスの格差をなくし、質を保障するための各国の取組は？

我が国での課題の例

- 地域障害者職業センターの地域関係機関への助言・援助業務
- 当機構等でのジョブコーチ研修等

諸外国での取組や課題の例

- 米国のAPSEとCESP(認定就業支援専門職)
- 米国のMentor州制度
- EUの国際的障害者就労支援指導基金制度



THE EMPLOYMENT SUPPORT PROFESSIONAL CERTIFICATION COUNCIL

Certifies that on June 20, 2016

Yuichiro Haruna

Earned the designation of

CERTIFIED EMPLOYMENT SUPPORT PROFESSIONAL (CESP™)

The CESP™ credential recognizes individuals who have demonstrated a sufficient level of knowledge and skill to provide integrated employment supports to a variety of people with disabilities. Individuals who earn the CESP™ credential have demonstrated knowledge of the training, facilitation and advocacy skills necessary to help establish and expand equitable employment opportunities for individuals with disabilities by passing a national certification examination.

This certificate is the property of ESPCC.



JIM HINSON
ESPCC CHAIR

June 30, 2019

EXPIRATION DATE



CASSY DAVIS
CESP DIRECTOR

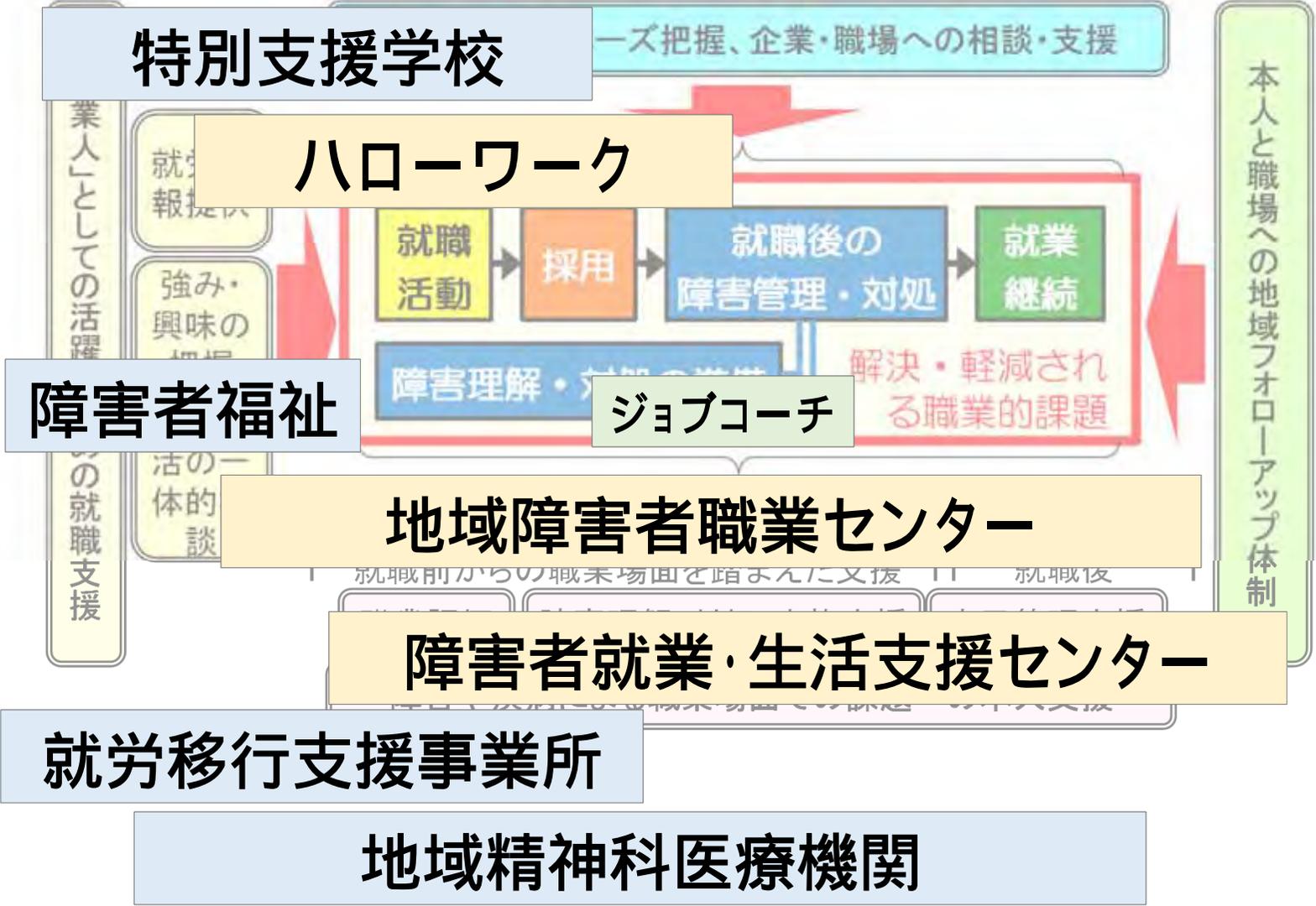
米国の「Employment First」(障害者支援の構造改革)のための「認定就業支援専門職(CESP)」試験内容と、我が国の効果的職業リハビリテーションの内容の比較

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	
障害者の分野的課題	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

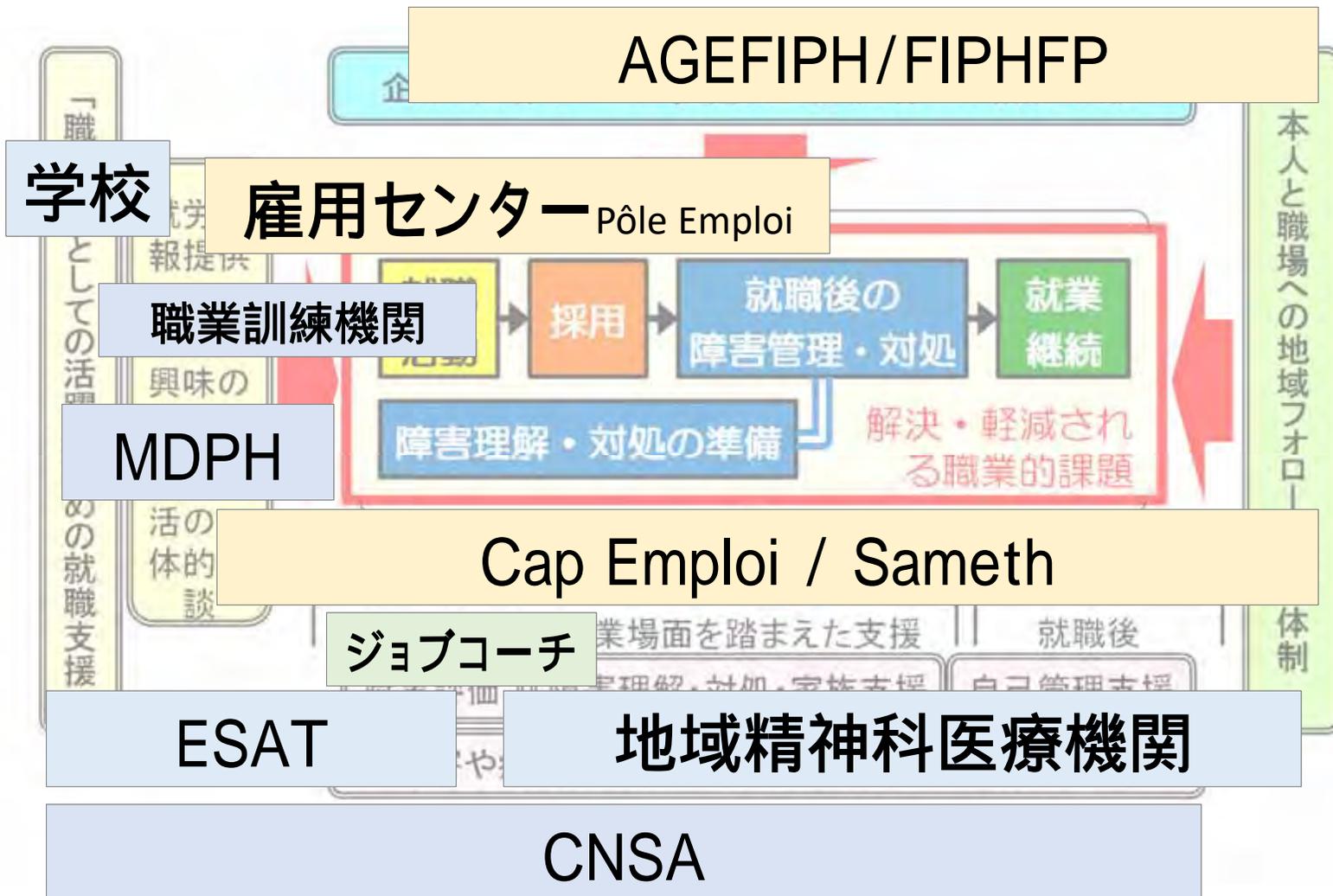
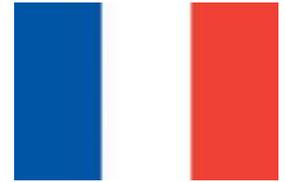
米国CESPの認定試験の出題内容		
認定試験範囲の領域	項目数	出題割合
基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
個別評価、就業/キャリア計画	22	23-29%
地域調査と職務開発	18	19-25%
職場および関連する支援	23	27-33%
継続的な支援	5	6-8%



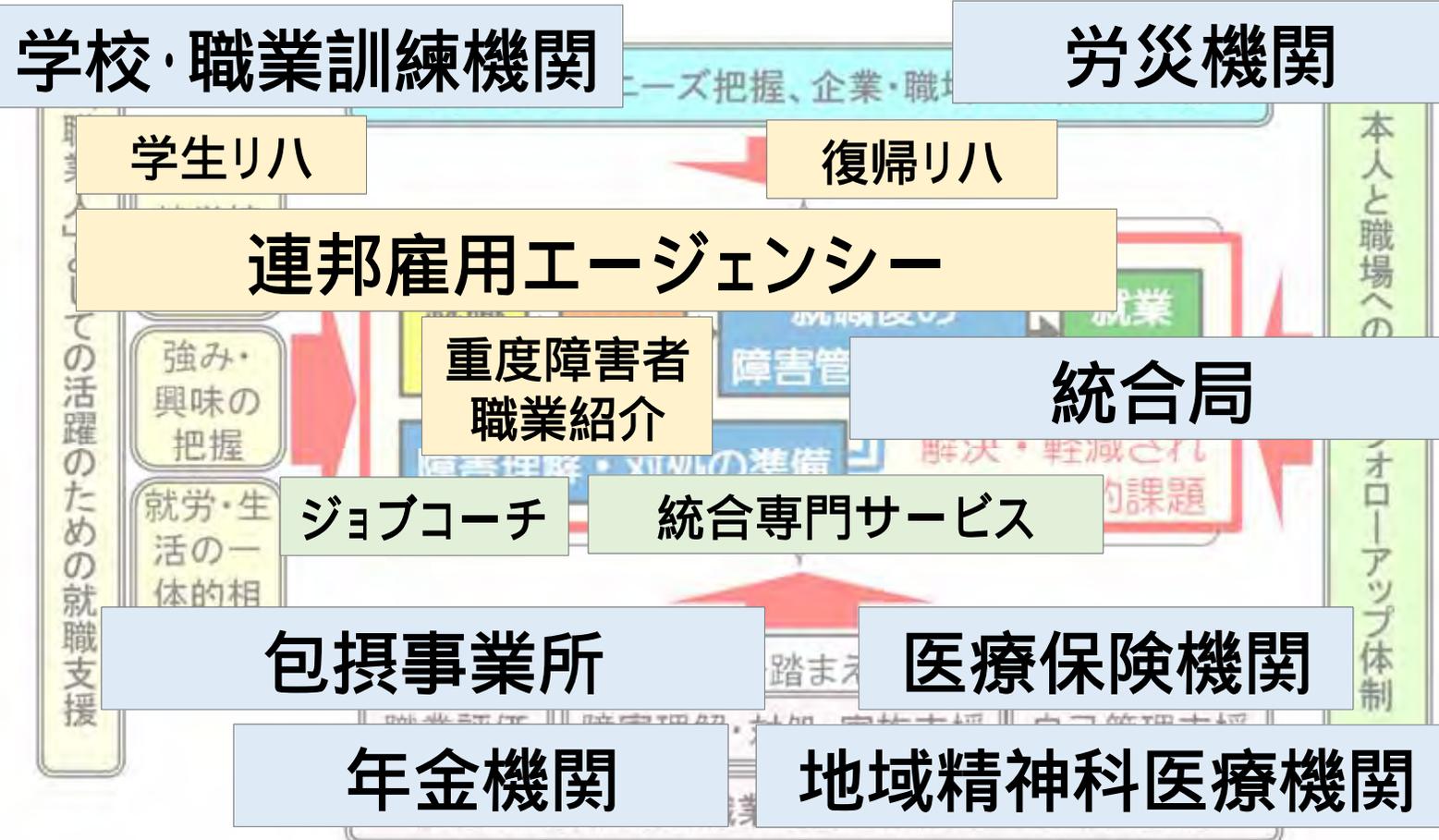
高齢・障害・求職者雇用支援機構



フランス



ドイツ



収斂進化

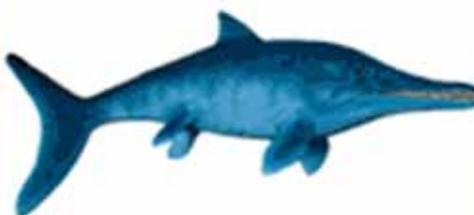
- 異なる系統の種において、似た特徴が独立に進化すること

サメ



魚類

魚竜

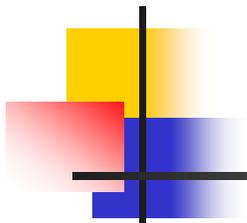


爬虫類

イルカ



哺乳類



世界の職業リハビリテーションの 動向と課題：まとめ

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
 - 現在、急速に、国際的な職業リハビリテーション関係者の情報交換が活発になっている
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
 - 我が国の職業リハビリテーションは、世界でも最も優れた援助付き就業の実践になっている
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？
 - 様々な視点での多様な「社会実験」として、我が国の課題への発想の刺激が期待できる