

話題提供 「福祉的就労と一般就業の 谷間の解消への諸外国の取組」

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10月20日(火) 13:30~15:30
障害者職業総合センター 303会議室

「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
 - ✓①キックオフ
 - ✓②援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題
 - ✓③雇用率制度と差別禁止法制の統合
 - ✓④障害属性別の効果的な職業リハビリテーション
 - **⑤福祉的就労と一般就業の谷間の解消**
 - ⑥職業リハビリテーションの多分野連携
 - ⑦障害者と事業主の統合的支援(dualアプローチ)
 - ⑧才能マネジメントと職業リハビリテーション
 - ⑨障害者雇用企業への経済的支援と税制
 - ⑩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

最重度障害者の一般就業可能性

- 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

福祉的視点？

企業の視点？

両立は可能？

福祉的就労と一般就業の谷間の 解消への諸外国の取組

- 共通課題:障害者権利条約第27条
 - オープン、インクルーシブでアクセシブルな労働市場と職場環境において自由に選んだ労働によって生計を立てる権利
- 代表的な取組
 - 社会的雇用(ヨーロッパ)
 - 企業経営の改善による障害者の雇用可能性の向上
 - 援助付き就業(米国)
 - 個別就労支援による就労可能性向上

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

「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

「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

社会的雇用(企業経営の改善による障害者の雇用可能性の向上)

- ・「障害者の生産性は低い(作業所等で月給5千円など)」?
- ・ 本当の原因は経営力が低いこと(マーケティング、商品戦略、販売、雇用管理、人材・組織、財務・・・)



我が国の例

6

フランス、ドイツ

福祉的な障害認定範囲



就労困難性による障害認定

障害者の直接雇用の拡大

重度判定

(企業の直接雇用の経済的負担の個別調整)

社会的企業
(適合企業、包摂事業所)

福祉的就労への
発注の納付金控除

(直接雇用が困難な場合に、企業からの福祉的就労への発注の意義を一定程度認める)

法定雇用率

- ・ フランス 6%
- ・ ドイツ 5%

福祉的就労への発注を雇用率に算入する意味での「みなし雇用」はフランスでは2020年に廃止。ドイツでは元からない。

日本

福祉的な障害認定範囲



障害者雇用率
カウントの想定範囲

一般就業の対象外
(福祉的就労等)

フランス、ドイツでの間接雇用

- ・ 福祉的就労への発注の納付金控除
 - ・ 対象
 - ・ フランス: 適合企業、自営障害者、就労支援・サービス機関
 - ・ ドイツ: 認定「障害者のための作業所」、(包摂事業所は対象外)
 - ・ 控除額
 - ・ フランス: (発注額-原材料費・中間費用等) × 30% (上限は雇用率3%以上の場合は納付金の75%、3%未満では50%)
 - ・ ドイツ: (請求額-原材料費・控除できない人件費等) × 50%
- ・ 「みなし雇用」(現在では、仏独ともない)
 - ・ フランス: 2019年までは雇用率カウントに反映されていたが、2020年から廃止。
 - ・ 民間雇用主: 直接雇用3.4%+みなし雇用1.1%
 - ・ 廃止理由: 直接雇用のさらなる促進、障害者雇用義務制度の簡素化
 - ・ ドイツ: みなし雇用の制度はない(少なくとも1974年～)

8

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

9

福祉的就労と一般企業の接点
をつくることが重要



企業同士の相互学習のネットワークによって障害者雇用ノウハウを発展させる



企業ネットワーク: インクルージョン

連邦労働社会省

統合局、統合専門サービス、ジョブコーチの一体的支援



統合局

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

11

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



12

ドイツの「包摂(インクルージョン)事業所」



ホテル併設のカフェ

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)



フランス、ドイツでの直接雇用促進のための「重度判定」

合理的配慮等を踏まえても継続的に生じる生産性低下や経済的負担の個別評価

- 障害者雇用企業には合理的配慮に関する助成金や専門的支援があり、その適切性は、産業医、職業リハビリテーションや事業主支援の専門家が確認する。
- **最低賃金未満の生産性低下や継続的な経済的負担のある直接雇用**について、**障害者雇用支援の専門家が審査し、助成金等を支給**
 - フランス： 障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) による重度障害者認定 (RHL)
 - ドイツ： 「労働予算」の適用のため、統合専門サービスによる事業主支援の一環として、生産性低下や上司・同僚の追加コスト等をアセスメント。連邦雇用エージェンシーによる「重度障害者特別グループ」による雇用率複数算入。
- **福祉的就労の対象であった障害者の一般就業での直接雇用の推進**のための制度 (福祉的就労での間接雇用の制度と併用)

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。



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。

産業医は第三者(ウエイレス)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。



重度障害認定申請



申請手続は、AgefiphやCap Emploiが助言、支援、補助



調査・助言・認定

助成金/納付金控除

障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) : 納付金が原資



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。

Cap Emploi

事業主

本人

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。**



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

- 障害特性に適合した職場の選択や適合化
- 障害に適合する設備・装備
- 能力に適合した職業訓練、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

意見表明



統合局のケースマネージャー

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



連邦雇用エージェンシー

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)



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

フランスの「重度障害認定」



- 対象障害者の職務における障害の財政的影響が、職務や就労環境の最適な整備後も、恒常的な負担が生じている場合、数値化可能な過剰費用を補償するために行われる。中小零細企業の活用が多い。
- **重度障害認定の手続き・基準**
 - ◆ **産業医の意見に基づく対象障害者を適格な労働者とするための最適な整備**(職務と就労環境)の実施(障害率80%以上等の申請の場合は、翌年の実施の約束での申請が特例で認められる。)
 - ◆ 事業主の申請書により、**障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)の担当者の現地調査**の実施
 - ◆ 申請書上の**事業主の恒常的負担(最適な整備を実施した後)**は、**5つの代表的作業毎**に記載
 - 生産性の低下
 - 第三者の援助
 - 対象障害者への指導
 - 障害により発生するその他の恒常的負担
 - ◆ 5つの作業の作業時間に基づき、年間の恒常的負担を計算
- 最低賃金換算での労働賃金に対する恒常的負担の比率により2段階の認定
 - ・通常率(恒常的負担が20%以上): 法定最低賃金時間給の550倍(年額) 約66万円
 - ・割増率(恒常的負担が50%以上): 法定最低賃金時間給の1,095倍(年額) 約131万円
- **保護労働セクターから一般就業への移行後3年は割増率の重度障害認定**。その後は更新が必要
- 申請による個別認定の有効期間は最大3年で更新が必要。対象障害者が50歳以上では自動更新

17

ドイツの「労働予算」(「雇用保護補助金(BSZ)」と「従業員支援(PU)」)



- 「障害者のための作業所」利用者に、一般労働市場における社会保険加入義務のある雇用を可能にするための制度
 - 特に重い障害のある従業員を雇用する雇用主は、障害自体に起因する財務上その他の負担が過大になることがあり、その費用を連邦予算で補償。(※重度障害者の多くは職業上に問題はない)
 - 福祉就労ではないため、雇用契約、賃金、役務提供や稼働能力に基づく妥当な雇用関係の実現が前提
 - 納付金を原資として統合局、又は、「障害者のための作業所」を管轄する統合扶助担当機関が認定
- 対象
 - 障害種類・程度において特別の障害のある人
 - 当該仕事の遂行のために継続的に特別な補助者が必要
 - 障害の結果として継続的に尋常でない出費をもたらす
 - 障害の結果として継続的に明らかに大幅に少ない労務提供
 - 知的・精神的障害／頻発する発作による重度障害
 - 障害者のための作業所等で就業した経験のある人
 - 障害種類・重度による必要性からパートタイムで週15時間以上勤務し、給付がないと労働状況を維持できない人
- 事業主が統合局に申請し、専門サービスが開始され、現地で詳細な実情を調査し、他の支援がない場合に認定。
 - **「雇用保護補助金(BSZ)」**: 通常と比較して30%~75%までの低下を補償(それ以上は雇用不可)
 - 作業方法あるいは動きが平均以上に遅い
 - 中断、休憩が多い
 - 作業にかかる手間が多い
 - 手持ち時間、待機時間(作業上でなく個人的に発生する作業中断)が長い
 - ミスの発生率が平均以上に高い
 - モチベーションが著しく欠如している
 - **「従業員支援(PU)」**: 1日1時間~3時間(それ以上は雇用不可)
 - 特に学習／知的障害者に対して: 長期にわたる、または繰り返される専門的又は作業訓練的な教示、指導又は確認
 - 特に精神障害者に対して: 作業に伴う、作業実行のための定期的な支援と動機付け
 - 特に身体・感覚障害者に対して: 持上・運搬、移動等に定期的に必要な介助、職場での意思疎通の確保

18

援助付き就業(Supported Employment)

(個別就労支援による就労可能性向上)

× 医療・生活支援中心(就労は究極のゴール) ⇒ ○ 就労支援による社会参加・自立支援

事例: マーラさん(女性)

- 重度の身体障害と認知的な障害を重複
- ほとんど話すことが出来ず、一日中、個別支援サービスを必要としている。

就労状況

- 地元のデパートの電気製品売り場で、CD防犯読取装置の取り付け係
- 時給7.20ドル、健康保険受給、利益分配制度参加。



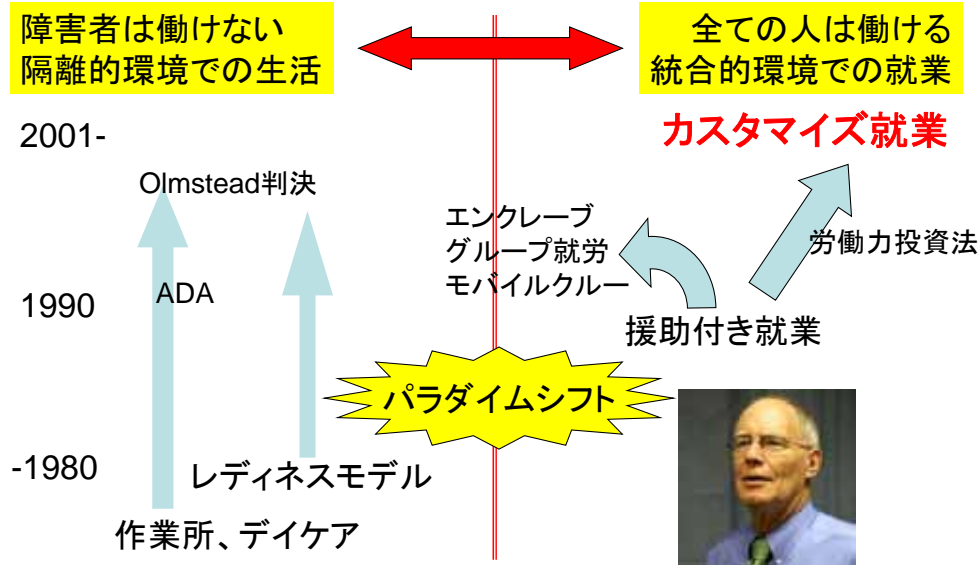
Paul Wehman
ジョブコーチ支援の提唱者

この仕事をしている間、マーラさんの障害レベルは軽減あるいは解消されている。この仕事では全くできないことがなく、同僚や管理者もその仕事ではマーラさんに頼っており、彼らから見てマーラさんには障害はない。

一方、仕事が終わると、マーラさんは地域の身体障害者用の交通支援制度に依存せざるを得ない。職場から車いすでいったん出してしまうと、「レットルを身につけ」、依存的にならざるを得ない。

19

米国の障害者就労支援の進化



障害の重度の影響があると、競争力に影響することを認めなければならない・・・



または、職業生活や、何をしたいかをこれまで考えたこともない場合はどうだろうか？



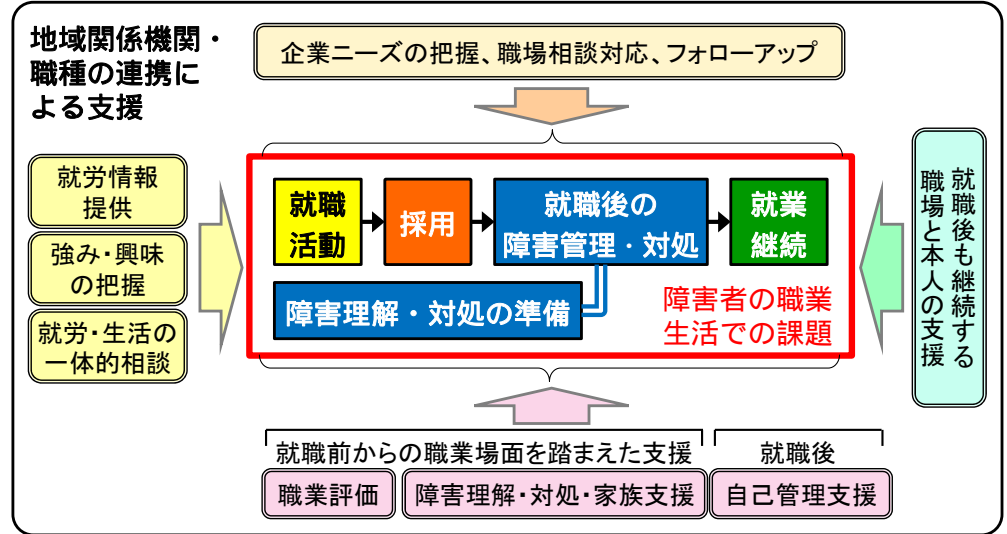
障害が人々の競争力に影響するなら、どうすればよいか？



しかし、障害は、人々が貢献できないようにはしない



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)



公共職業安定所による労働力投資。ビジネスの世界とのネットワーク



ディスカバリー（個別化された自己決定支援、職業アセスメント）

カスタマイズ就業の 特徴的な取組



多様な支援制度・サービスの総合的活用



零細取締役会による零細起業家

カスタマイズ就業の基本的発想＝労働力投資

- One-Stopセンターでのビジネスニーズへの対応
 - 「必要な職業訓練に投資することで、労働者が自分の生活に合わせて自分の仕事をカスタム・デザインするために必要な交渉力を与えられるのだ。- その逆ではない。」(労働省チャオ長官)
 - スキルのある労働者を事業主が確保できるようにする
 - 求職者が職を見つけられるようにする
 - 経済的発展を支援する
- 労働人口が急激に変化しており、現在のスキル不足と明日のスキル需要は教育訓練への大きな投資が必要である。
- この訓練は全米の労働力投資システムによって導かれる必要がある。



企業の人材ニーズの開拓

- 企業のメリット
 - 企業のニーズに完全にフィットした人材を提供することで、採用のスクリーニングが既に済んでおり、ミスマッチのリスクをなくせる。
 - 求職者の興味や強みと仕事内容がマッチしていることから、定着率が高くなる。
 - 仕事がより速く正確にできる
 - 従業員がより生産的になる
 - 収益が増加する
 - 仕事の流れがよくなる
 - 負担の大きな従業員が開放される
 - 運営がより効率的になる
- 交渉内容
 - しなければならない仕事の内容
 - 求職者ができる仕事の内容
 - 労働時間
 - 生産性の水準
 - 賃金
 - 配慮や支援の必要性
 - ビジネスへの利点

事業主は職務のカスタム化を次のような場合に考慮する

- 会社のお金を節約する;
- 会社のお金儲けを助ける;
- 業務がより効率的に運用できるようにする;
- 顧客との関係を向上させる

「ディスカバリー」

(カスタマイズ就業での職業アセスメント、自己決定支援)

企業との就職についての交渉は、職場開拓者が、求職者のビジネスに提供しうる価値を認識したときに始まる。

「ディスカバリー」のポイント

- その人のことを知る
 - 「障害による職業への影響」の偏見や型にはまった見方を取り除く
 - その人の夢、好み、人生への期待、ニーズなどを引き出す
 - リラックスできる環境、十分な時間
 - ピアグループへの参加、家族、友人、親戚等を交えて
 - 夢を語ることを励ます、職業についての情報を提供する
- マイナスでなくプラスをみる
 - 従来型の職業評価や診断は補助的に用いることができるが、一次的情報ではない
 - ワークサンプルでは仕事への興味などを調べられない
 - ポジティブ・プロフィールの作成
- シチュエーション・アセスメント
 - 希望の職種をやってみる
 - 実際の職場で働いてみる
 - 実際の仕事と同じ時間帯で1日やってみれば十分

ディスカバリー・ミーティング

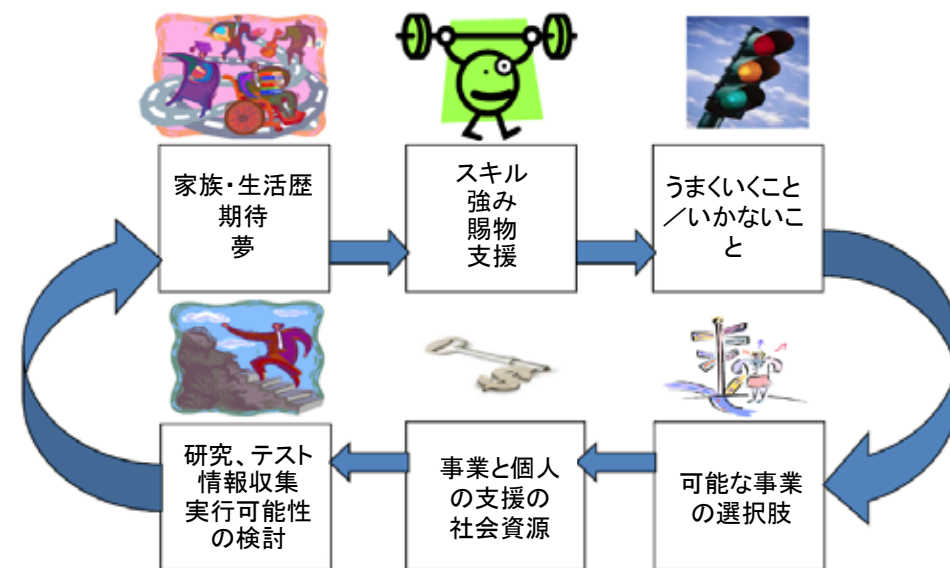


自営業と小規模事業の所有という選択肢

- 事業立案のための支援
 - 事業立案ミーティング(地域社会を対象としたマーケティング)
 - ビジネス設計チーム
 - 本人の興味(キャリアの上昇志向と才能)に基づき構築され、市場の開拓に基づき発展する。
 - 本人のアイデアを利益の出る事業に作り替えるチーム
 - 雇用専門家、職業リハビリテーションカウンセラー、家族、社会資源コーディネーター、中小企業開発センター、利益分析専門家等の多様なコンサルタント
- 零細取締役会(micro board)による経営管理



起業のためのカスタマイズ就業のディスカバリーマップ(アメリカ)



交通事故で脳損傷した障害でうまく話せず体も麻痺で、介護施設に收容され、「モノのように扱われ、骨折もしていた。」
カスタマイズ就業担当者の確認に、「家に帰って家族と暮らしたい。」
障害者用の服装デザインの在宅での仕事の実現。



40歳まで福祉施設での生活。
地元の若者用の公民館にゲーム機を置いて管理する自営業の実現。



全く就業経験がなかった本人の就労希望を踏まえ、まずボランティアの仕事。
行動範囲の広がった本人が、自ら就職活動。
企業担当者がジョブコーチ支援を要請し、採用決定。



福祉施設での友人同士。
1人は化粧が好き、もう一人は自閉症で計算や整理が得意。
化粧品販売員用の商品管理サポートの仕事チームを担当。





自閉症でスーパーの商品展示の仕事で失敗。
動物好きであることを確認。
地元でペットサロンが開業した際に、機材を購入・所有し、企業内自営を実現。
自信と誇りをもって働いている。



「在宅でのテレビを見る生活に飽きて」就業を希望。
地元メーカーで、多くの従業員がそれぞれ行っていたカタログ発送業務を、一括して行う仕事を担当。
従業員休憩室の隣に職場を構え、交流も楽しんでいる。

カスタマイズ就業は本物のEmploymentか？

- 答はYes。
 - 一般企業からの直接の賃金
 - 労働に見合う賃金レベル
 - 情報を踏まえた職業選択
 - キャリアアップの可能性
- 2005年6月：従来働くことが困難とされていた人が、CEの支援の後、
 - 99%が最低賃金以上の仕事に就いている
 - 3分の1が時給\$8.15以上
 - 3分の1が1週35時間以上の職
 - 27%が健康保険、有給休暇のある職
 - 63%が将来の昇進、キャリア発達の可能性のある職
 - 14%が政府の給付から離脱
 - 食費給付、社会保障所得、社会保障障害所得、生活保護の給付率の低下：住宅供給のみはホームレス対策のため増加

One-Stopセンターでの連携を支える複層的ネットワーク

- 「One-Stop」の理念：各種社会資源が消費者によって選択されることを原則として、ある場所に行けば全ての選択肢が提供される
- 連邦政府レベル：DisabilityInfo.gov
- 州・地域レベル：労働力投資委員会：One-Stopキャリアセンターの最高意思決定機関
- 事例レベル：障害プログラムナビゲーター

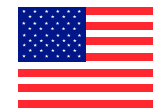
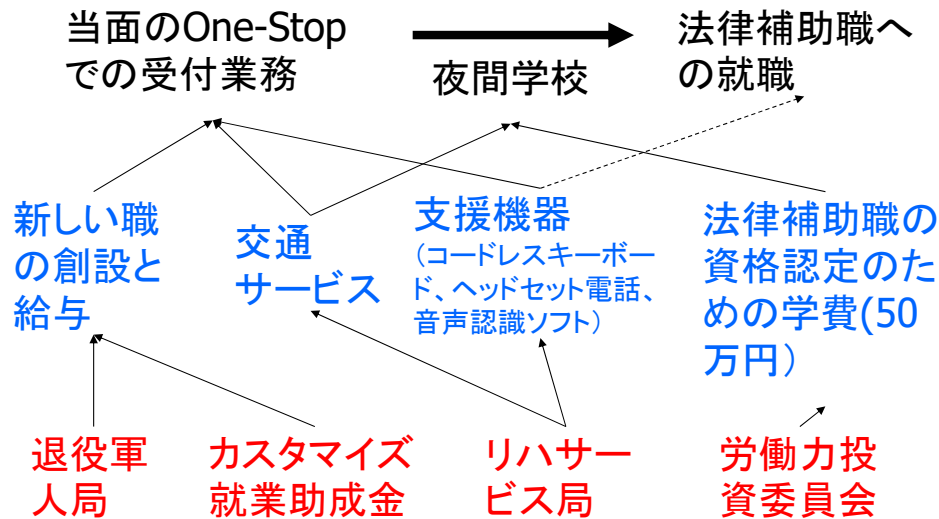
資金の柔軟な活用

- Blending (ブレンディング)
 - One-Stopの「個別訓練口座」に各種資金をプールして使う(資金源は同意しにくい)。Ticket-To-Workは利用率1%。
- Braiding (編み込み)
 - 各資金源の目的に応じて、各要件に応じた活用を編み合わせて全体の目的に使う。カスタマイズ就業で多用される手法。
- 消費者主義に基づいて、個人のニーズを中心として、各種制度の資金を活用できるようにする。
 - 視覚障害センター
 - 知的障害センター
 - 脳性まひセンター
 - 精神障害クリニック
 - 職業リハセンター
 - 支援機器センター
 - 障害者交通支援サービス
 - 住宅供給サービス
 - 権利擁護センター
 - キャリアセンター
 - コミュニティカレッジ、職業訓練校
 - 社会保障局の職業促進事業: 自己支援達成計画(PASS)、障害関連職業費用(IRWE)
 - メディケイド買戻し
 - Ticket to Work等

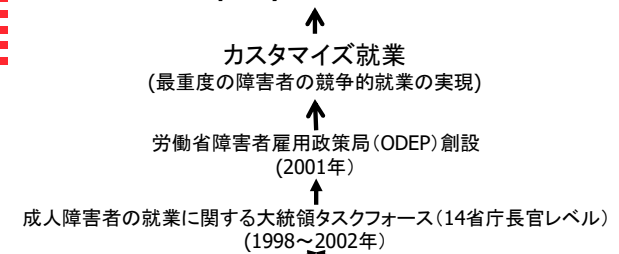


軍務で四肢麻痺に。
法律関係の仕事が希望(経験なし)。
すぐに仕事に就きたい。

Braiding (編み込み) による 多様な支援サービス・制度の活用



Employment First



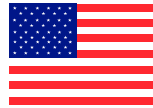
米国での背景

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

Employment First

Employment Firstは、連邦・州政府、専門支援者、障害者当事者団体を巻き込み、障害者福祉を転換する理念、関係部署の情報交換・ネットワーク・組織変革・人材育成を含め大きな広がりを見せている



まとめ: 福祉的就労と一般就業の谷間の解消への諸外国の取組

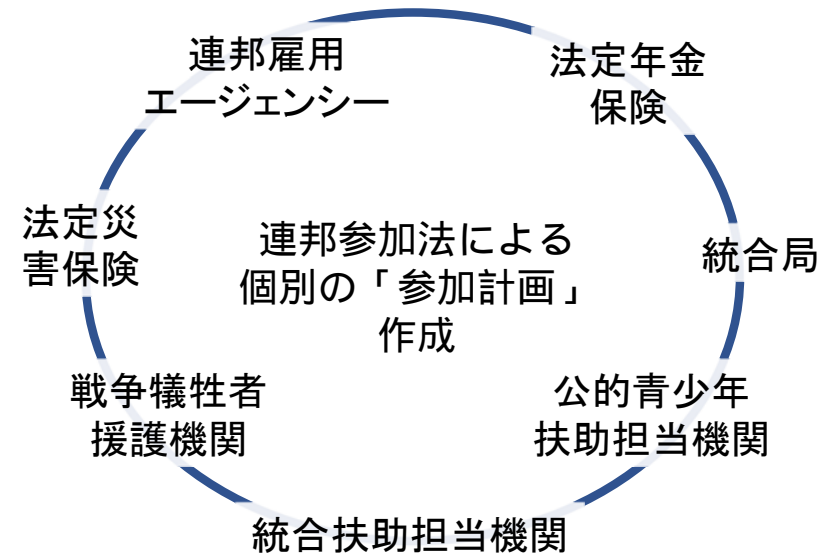
- 社会的雇用(フランス、ドイツ)
 - 最重度の障害者までカバーする障害者雇用率制度であるが、実際は福祉的就労への発注による間接雇用を認めてきた。
 - しかし、近年、より直接雇用を推進する制度改革(フランスの重度認定、ドイツの労働予算)
 - 福祉的就労における企業経営面での支援の強化
- 援助付き就業→カスタマイズ就業→Employment First (米国)
 - ハローワークのチーム支援に類似した取組
 - 労働力投資の観点からの職業アセスメントの発展
 - 企業の人材ニーズとのマッチングの重視、経営面での支援
 - 草の根実践を踏まえた、福祉支援等の関連制度の再構築

⑥ 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	諸外国での取組や課題の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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



世界の職業リハビリテーション研究会 次回予定

- 第6回「職業リハビリテーションの多分野連携」
- 日時: 令和2年11月13日(金)
13:15—15:15
- 会場: 障害者職業総合センター