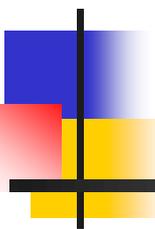


世界の職業リハビリテーション研究会 第7回 障害者と事業主の統合的支援



話題提供 「仏独と米国における
障害者と事業主の統合的支援」

春名 由一郎、 中野 美季

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12月22日(火) 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顧客アプローチ)
 - 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



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



British Columbia
Employment Network



SUPPORTED EMPLOYMENT CONFERENCE

SAVE THE **NEW** DATE!

www.caseconference.ca



VANCOUVER
BRITISH COLUMBIA

Sheraton
Wall Centre



6-8
June
2023

2021年6月予定であった、第2回援助付き就業世界大会は2年延期。

⑥障害者と事業主の統合的支援(dual顧客アプローチ)

- 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

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)

地域関係機関・
職種との連携による支援

企業ニーズの把握、職場相談対応、フォローアップ

就労情報
提供

強み・興味
の把握

就労・生活の
一体的相談

就職
活動

採用

就職後の
障害管理・対応

就業
継続

障害理解・対応の準備

障害者の職業
生活での課題

就職後も継続する
職場と本人の支援

就職前からの職業場を踏まえた支援

職業評価

障害理解・対応・家族支援

就職後

自己管理支援



高齢・障害・求職者雇用支援機構

特別支援学校

ニーズ把握、企業・職場への相談・支援

ハローワーク

就職活動

採用

就職後の
障害管理・対応

就業
継続

障害理解・対応の準備

ジョブコーチ

解決・軽減され
る職業的課題

本人と職場への地域フォローアップ体制

障害者福祉

地域障害者職業センター

障害者就業・生活支援センター

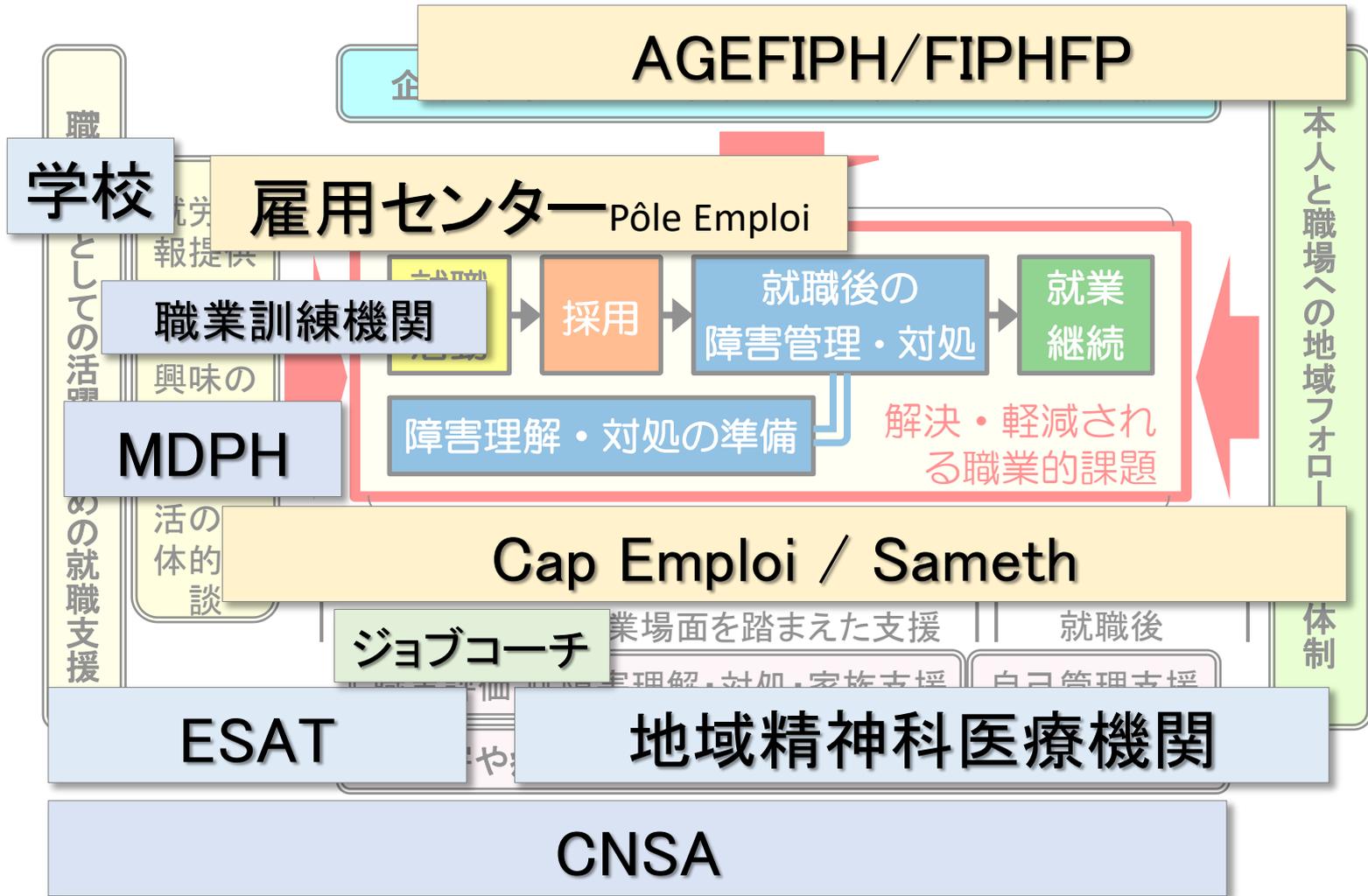
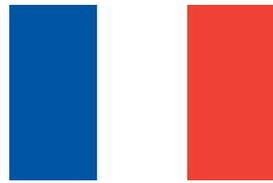
就労移行支援事業所

地域精神科医療機関

業人としての活躍
の就職支援

就業
報
強み・
興味
の
活の
体的
談

フランス



助成金・支援金



- 雇用義務未達成の企業からの納付金を原資として、雇用主向けと障害労働者向けの助成金・支援金が出る。
(例:2019 年現在)

■雇用主向け

- ①見習い契約雇用支援金・・・障害者の見習いとしての受入れを促進するために支給される。
- ②職業化契約雇用支援金・・・労働契約での採用がなされた場合に支給される。
- ③参入・統合・職業開発支援金・・・新規雇用の障害者の職業能力発展のための企業と支援機関の支援金。
- ④職業適応支援金・・・応急的な技術的・人的・組織的なポスト整備の必要最低限のために支給される。
- ⑤雇用維持解決策模索支援金・・・障害のため雇用維持の危機にある人への相談や会議のために支給される。
- ⑥重度障害関連支援金・・・重度障害者の雇用により生じる恒常的負担を軽減することを目的とする。
- ⑦雇用維持教育支援金・・・雇用維持を目的としたあらゆる種類の教育にかかった日雨ように対して支給される。

■障害労働者向け(障害者が申請)

- ①障害補償のための技術的支援・・・障害者が個人的利用に購入・借入する障害補償の器具・設備等に支給される。
- ②障害補償のための人的支援・・・労働において第三者の手が必要な場合に支給される。
- ③障害支援のための移動に関わる支援・・・移動器具・車等の整備や第三者の援助、支援タクシーの利用に支給される。
- ④補聴器支援・・・補聴器に支給される。

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。



重度障害認定申請

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



調査・助言・認定

助成金/納付金控除

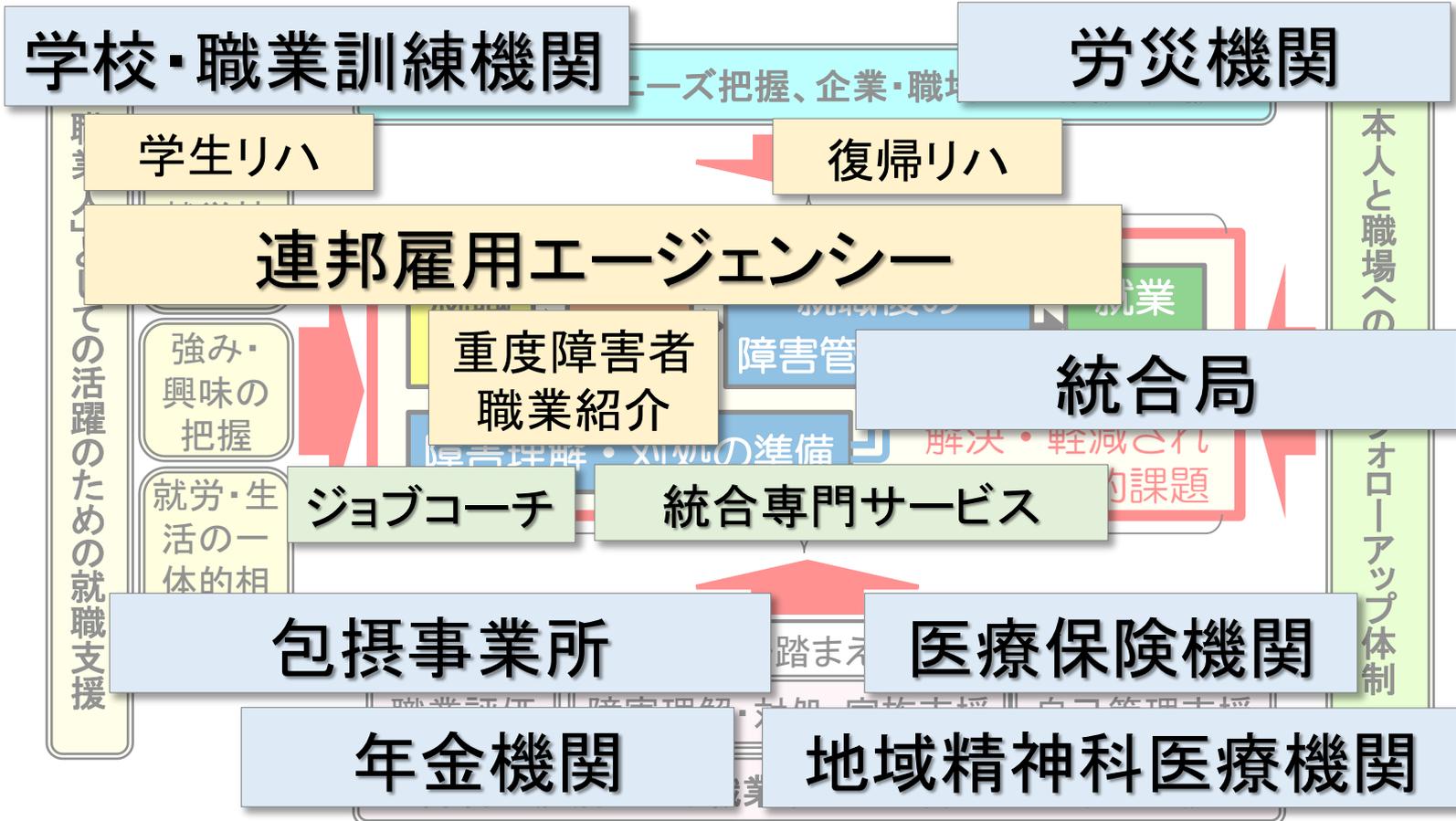
障害者職業参入基金
管理運営機関
(AGEFIPH):
拠出金が原資

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。

ドイツ



- 職業リハビリテーション給付の担当は、法定年金保険、法定災害保険、連邦雇用エージェンシー、公的青少年扶助担当機関、統合扶助担当機関、戦争犠牲者援護機関、統合局であり、それぞれの管轄と資金源により給付を行う。他に担当する機関がない場合に、連邦雇用エージェンシーが給付担当となる。
- 納付金を原資とするものとしては、各州の統合局の給付金と、連邦雇用エージェンシーの助成金制度がある。

<統合局の給付金>

① 障害者本人に対する給付金

- ・ 技術的な労働援助
- ・ 通勤のための援助
- ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
- ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
- ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
- ・ 特別な生活状況にある場合の自立した職業生活の確立と維持

② 雇用主に対する給付金

- ・ 重度障害者に合わせた職場・職業訓練場所の整備（職業訓練報酬手当、統合助成金、トライアル雇用手当）
- ・ 特定の重度障害のある青少年の職業訓練における受験料の補助金
- ・ 職業訓練期間中に同等認定された青少年の職業訓練奨励金・補助金
- ・ 事業所内統合マネジメント導入に関する報奨金
- ・ 過重な負担に関する費用（労働賃金手当としての労働予算：雇用保護補助金、従業員支援）

<連邦雇用エージェンシーの雇用創出対策の枠内での重度障害者に対する特別な支援のための助成金>

- ・ 障害者の有期のトライアル雇用に対する費用の一部又は全部を負担する。
- ・ 事業所内で職業訓練を行った場合、訓練助成金として、訓練報酬の60%以上を使用者に補助する。
- ・ 使用者が障害者を雇用した場合、一定期間（最長24ヶ月間）賃金の一定割合（最大70%）を使用者に補助する。

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



LWL 労働統合局 48133 Münster	雇用主への特別負担に対する給付申請書 (SchwAV 第 27 条による) 申請人は、申請の目的を明記し、申請の理由を具体的に説明する必要があります。 支費番号: 01L
1. 雇用主に関する情報	
名称、所在地	住所(氏名、電話番号、メールアドレス)
2. 給付の請求内容	
3. 労働要件	
4. 作業内容(個別の作業内容と全体に対する比重)	
5. 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)	



意見表明

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。

調査・助言・支援

「労働予算」の相談・申請

連邦雇用エージェンシー



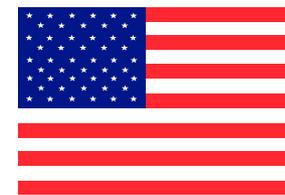
就職支援の管轄において:

- ・ 「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

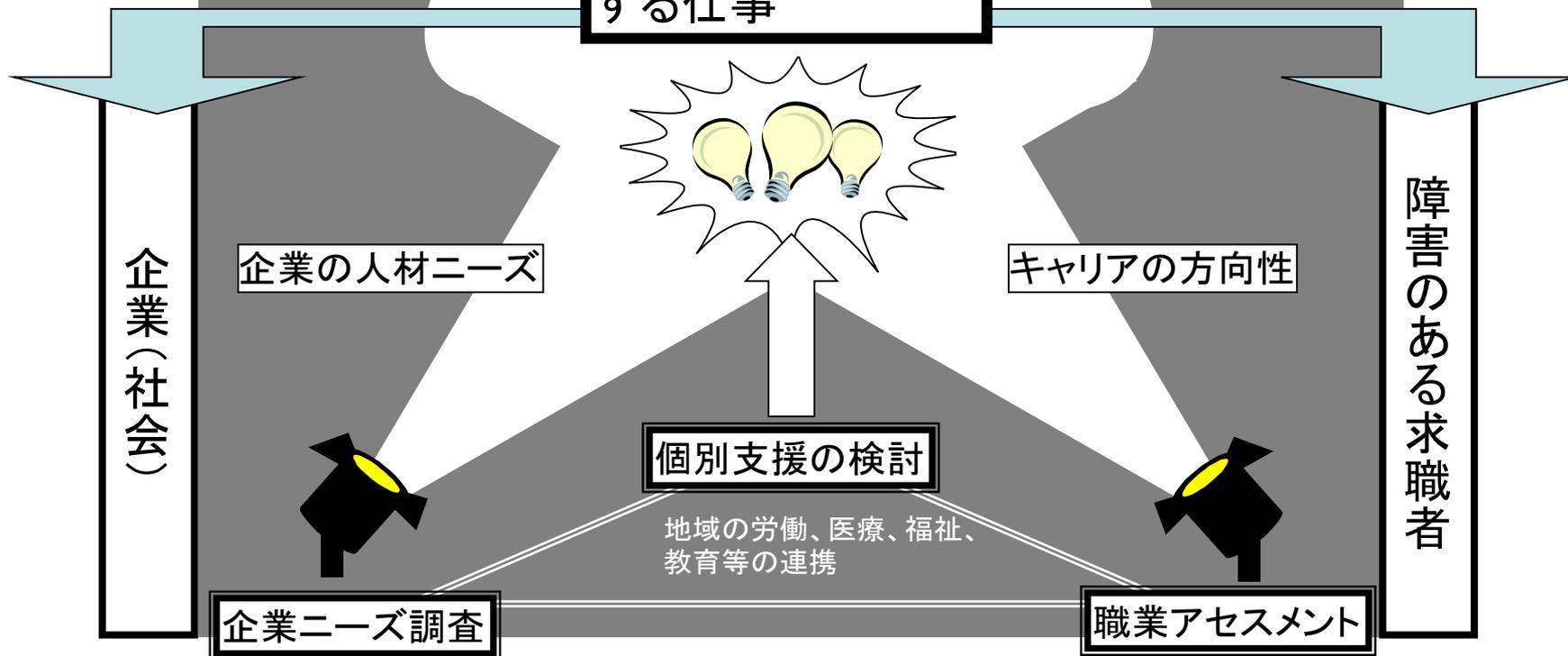
米国の企業には障害者雇用義務はない。米国での障害者雇用支援の基本的枠組み



企業ニーズに貢献し、経済的生産ができる職務と人材

本人と企業のWin-Win関係を可能とする仕事

能力を発揮でき、仕事を通して成長でき、満足できる仕事



「カスタマイズ就業」 での事業主支援

マーケティング

- 業界ニーズの調査
- 人脈作り
- 業界内容の学習
- 業界用語の学習
- PR活動(パンフ作成等)

企業訪問

- 各企業のニーズ調査
- 職場環境の調査
- 職種、職務の調査
- タスクリストの作成

個別交渉

- 経営改善のための新職務
- 最適な人材の紹介
- 求人費用の節約
- 生産性と成果

企業支援サービス

- 体系的な個別研修
- 従業員への意識啓発
- 生産性の向上、費用の節約
- 企業イメージ向上の支援、等

継続的支援

- 職場定着の保障
- 再研修
- 迅速な問題解決

企業側から見た カスタマイズ就業 のプロセス

満足

「売り込みよりもマーケティング」

企業が障害者就労支援を利用するメリットとは？

✓ 法令遵守

障害者差別禁止、合理的配慮義務の支援に関する誤解や心配等の解消と正しい理解の啓発

✓ ビジネス遂行のための人材マネジメント

ビジネスに必要な人材の採用と能力発揮のノウハウ

✓ 人材の採用選考

人材募集、採用等の時間と費用の節約

- 当該職務に適任でやる気がある：事前アセスメント済
- 長期的な成長が期待できる

✓ 雇用管理上のノウハウ

生産性を高めトラブルを予防 = 合理的配慮
制度や地域のサービスの活用 ⇒ 負担軽減

✓ 安定的な就業継続、キャリアアップ支援

トラブル発生や新たな課題への長期的な安心・保障

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： 企業に対して、障害のある人の雇用は人材ニーズに応えるものであることを強調



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。

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することができ、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 four people made a plan to stay at or return to work following illness or injury.



"Who I Am" PSA

Meet nine people whose disabilities are only one part of who they are.



"I Can" PSA

Discover what seven 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 youth 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

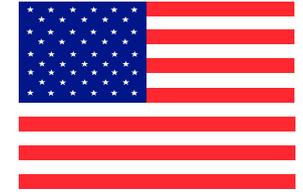
「何故なら」

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



Employment First

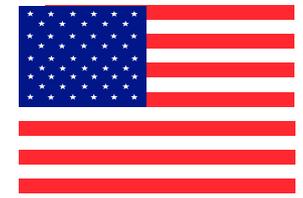


Employment Firstは、連邦・州政府、専門支援者、障害者当事者団体を巻き込み、障害者福祉を転換する理念、関係部署の情報交換・ネットワーク・組織変革・人材育成を含め大きな広がりを見せている。



連邦労働省中心の障害者雇用の発展に対して、連邦教育省中心の職リハ機関の存在感は少なかった。

連邦教育省リハビリテーション局による 職業リハビリテーション 「米国職リハ 州管理者会議」(CSAVR)



CSAVR

Council of State Administrators
of Vocational Rehabilitation

&



**Vocational
Rehabilitation**

Bringing Talent to America's
Workforce for 100 Years

- 全米50州80か所に展開し、年間120万人の障害者にサービスを提供する「公共職業リハビリテーション(VR)機関」の主任管理者が構成する会員組織。
- 1973年「リハビリテーション法」によって実施が定められた「連邦リハビリテーションサービス」プログラムの州パートナー機関。

10年の準備期間を経て、2020年に変革
・障害者とビジネスの双方を顧客とする

職リハ100周年に向けた、CSAVRの現状分析

- 2020年の公共職リハ100周年に向けて、近年CSAVRは、広く顧客および内外の関係者の声を集めた。
- ラウンドテーブルにCSAVRと協働経験のある雇用主の参加を仰ぎ、有益なフィードバックを得た。
- 結果を基に「[Vision2020](#)」と題した一連のフォーラム、会議の場で検討を重ねていった。



「デュアル顧客アプローチ」

Dual Customer Approach

- CSAVRが普及させた用語

＝「サービスを受けるのは誰か？」を問い直し、顧客の定義を拡大。ビジネスのニーズ、障害者のニーズを同様に重視し、応えるアプローチ

- 10年以上の職リハの顧客や関係者への調査結果に基づく

- 2000年代からの現状分析により、顧客(障害者、雇用主)および内外の関係者への一連の調査実施
- 2004年の「ビジネス・パートナー・フォーラム」での、ビジネス顧客からの有益なフィードバック



障害者の雇用・昇進・定着につながる戦略は、障害者側の職業上の目標や関心だけでなく、雇用側のニーズ、ビジネス環境に左右される。

ビジネスからのフィードバックを踏まえた 職リハ改善のポイント

- 州を超えて編成された職リハチームとして、**ビジネスの動線に沿って**協働する。
- 国・州レベルのチームで活動し、**コンタクト先は1か所にまとめてアクセスしやすく**する。
- 貴方の顧客の**ビジネスの内容を理解**する。
- そのビジネスに関する戦略を立て、**顧客にとって利用可能なサービス(国、州、地域レベル)**の理解を助ける。
- **信頼関係を築き**、障害者雇用・障害者対応周辺にあるビジネスの、**相談相手、メンター、アドバイザーになる**。
- 彼らが**理解する用語**を使い、マーケティングからビジネスまで彼らの用語を理解せよ。
- **ビジネスのスケジュール**に合わせて動け、貴方のスケジュールではない。
- 貴方が薦める雇用候補者は、その**ビジネスに適した職能を持って**いるか、必要な配慮に関する自己説明の準備ができているか、予め確認せよ。

Business Environmental Scan Highlights – Key Points

- Work together as a coordinated cross state VR team around the footprint of the business
- Operate a easily accessible team with national and state level team using a single point of contact model
- Understand your business customer's business
- Learn what you can do to assist that business/company
- Build a strategy with the business and help them understand the services available to them at the national, state, and local level

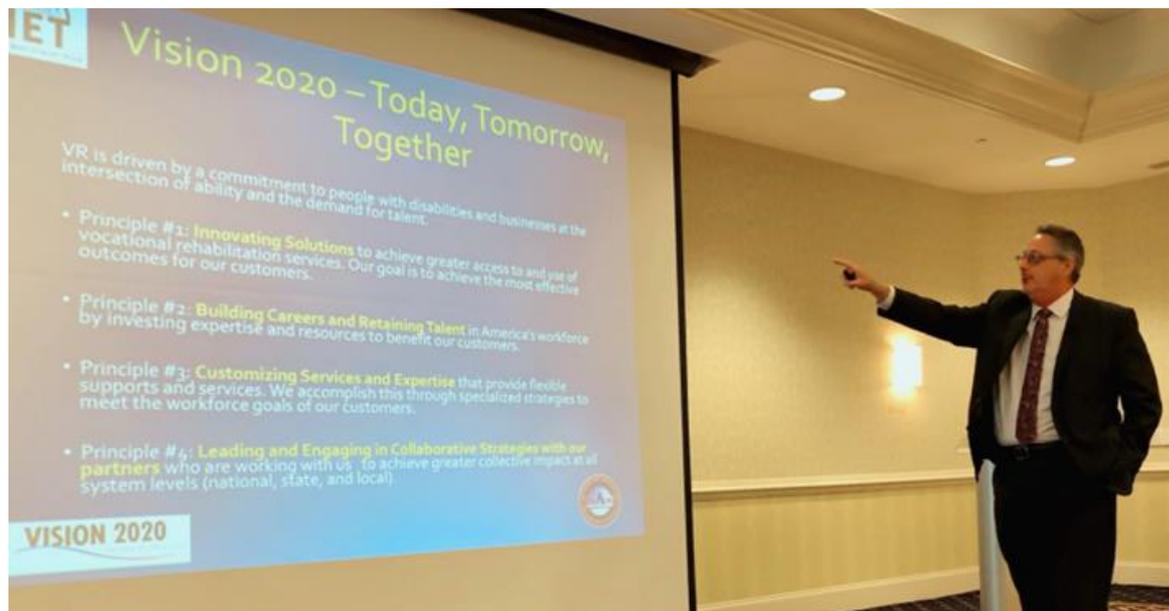
VISION 2020



VISION 2020

Leading change. Today. Tomorrow. Together.

- ビジネス顧客リサーチから浮上した改善点を基に、検討と実装実験を重ね、「Dual顧客アプローチ」手法を練り上げ、「Vision2020 4原則」を打ち出した(2019年)



CSAVRの最高執行役員Steve Woodersonによるプレゼンテーション(2019,8月)

A slide titled 'Vision 2020 Four Principles' with the CSAVR logo at the top left. The slide contains the following text:

VR is driven by a commitment to people with disabilities and businesses at the intersection of ability and the demand for talent.

- Principle #1: **Innovating Solutions** to achieve greater access to and use of vocational rehabilitation services. Our goal is to achieve the most effective outcomes for our customers.
- Principle #2: **Building Careers and Retaining Talent** in America's workforce by investing expertise and resources to benefit our customers.
- Principle #3: **Customizing Services and Expertise** that provide flexible supports and services. We accomplish this through specialized strategies to meet the workforce goals of our customers.
- Principle #4: **Leading and Engaging in Collaborative Strategies** with our partners who are working with us to achieve greater collective impact at all system levels (national, state, and local).

VISION 2020
Leading change. Today. Tomorrow. Together.

CSAVR「ビジョン2020」4原則

- 職リハは、能力と人材ニーズの接点において、障害者とビジネスへの約束により駆動される。
 - 原則1：顧客に最大の成果をもたらす職リハサービスへのアクセスと活用を増大させるために革新的解決法をとる
 - 原則2：我々の顧客に専門性と資源を投資することによる、労働力におけるキャリア構築と人材の保持
 - 原則3：我々の顧客の労働力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の達成
 - 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

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

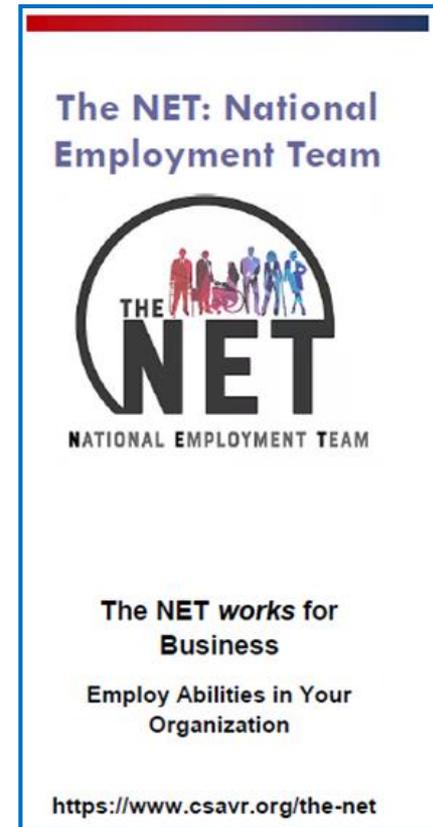
- 多様なビジネスを支援するため、全米の公共職リハが一体として動く支援
 - 各州の公共職リハ機関から選任された、ビジネス・リレーションの専門家チーム。
 - 州を跨いで連邦規模で協働し、州レベルのワンストップ拠点としても機能する。
 - 規模の大小、公・私企業を問わず、様々なタイプのビジネスに、人材・資源・支援サービスへのアクセスを提供。
- 全米25,000人の職リハ専門スタッフと地域パートナーが支え、年32億ドルの予算で、障害者の才能とビジネスの雇用を繋ぐ
- ビジネス顧客から「付加価値がある」と評価される職リハサービス。
 - 顧客のビジネスへの深い理解に基づき、就職支援のみならず多様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

全米雇用チーム (NET) はビジネスのために役に立つ (無料のサービス)

- 就職前サービス
 - インターンシップ、メンタリング、ビジネスニーズ合わせた職場トレーニングを通じて、将来の従業員と企業を結び付けます。
- 資格のある応募者の募集と紹介
- 障害者の意識、障害のあるアメリカ人法、労働法、職場での障害と支援技術に関連するスタッフのトレーニング
- 障害者を顧客や従業員として包摂する多様性戦略
- 中途障害従業員を支援するための就業継続プログラム
- コンサルティング、技術支援およびサポート
 - 職場の配慮と支援技術。
 - 労使関係、法律、およびコンプライアンスの問題。
 - ICTのアクセシビリティ。
 - 契約管理および施設に関連するアクセシビリティ。
 - サービス改善/障害者マーケティングと顧客サービス
- 障害者雇用や配慮に利用できる税額控除や財政的支援
- 従業員支援サービスとプログラムサポート



『雇用主を巻き込む：障害と労働力開発サービス提供者のためのガイド』（2020）

- 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。



まとめ：仏独と米国における 障害者と事業主の統合的支援

- フランスやドイツ：技術的支援と経済的支援の総合的实施
 - 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
 - ADGFIPHとキャップアンプロワ
 - 統合局と統合専門サービス
 - 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
- 米国：人材採用と活躍支援において、ビジネスにもメリットのある、Win-Winの雇用関係構築のための支援
 - ビジネスニーズの理解と、障害者の才能の理解の両方を重視
 - ビジネスにメリットとなり負担の少ない技術的支援や意識啓発が中心で、企業向けの経済的支援は少ない
 - 障害者支援サービス専門職における、ビジネスの理解の重視