

世界の職業リハビリテーション研究会

第11回

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

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3年6月25日(金) 13:15～15:15

障害者職業総合センター 303研修室



独立行政法人 高齢・障害・求職者雇用支援機構
NIVR 障害者職業総合センター
NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

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

☑ 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

2020年
6月から
毎月開催

□ 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

「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.go.jp/vr/p8ocur00000088ez-att/vr21_essay20.pdf#page=5

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

治療と仕事の両立支援

就労移行支援

事業所

合理的配慮

ナチュラル
サポート

障害者権利条約

障害者差別禁止

雇用機会均等

公正な採用・処遇

バリアフリー

超短時間就業

就労継続支援B型事業所

ソーシャルファーム

就労継続支援A型事業所

フレックス

テレワーク

特例子会社

多様な理念や取組の「る
つぽ」としての我が国の障
害者就労・雇用支援

障害者雇用率制度

2.3%

社会的責任

CSR

比較優位

「障害者枠」

積極的差別是正措置

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

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - 障害者差別禁止法制側からみた、障害者雇用率制度との統合の課題
 - 障害者雇用率制度側からみた、障害者差別禁止法制との統合の課題
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - 障害者差別禁止法制側からみた、障害者雇用率制度との統合の課題
 - 障害者雇用率制度側からみた、障害者差別禁止法制との統合の課題
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合

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

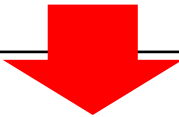
障害者の「リハビリ」 ———— 社会側の環境改善

障害者の働く場の確保 ———— 差別禁止・合理的
配慮提供義務



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

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - 障害者差別禁止法制側からみた、障害者雇用率制度との統合の課題
 - ヒント①障害のある人の職業能力の情報キャンペーン
 - ヒント②ビジネスセンスの強調
 - 障害者雇用率制度側からみた、障害者差別禁止法制との統合の課題
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合

「障害者の就業機会の促進～雇用率制度」

- 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

Promoting Employment Opportunities
for People with Disabilities

Quota Schemes

Volume 1

Gender,
Equality
and Diversity
& ILOAIDS
Branch

(ILO, 2019)

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



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.

「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



"Who I Am" PSA

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

「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



"I Can" PSA

Discover what seven people with disabilities can do at work when given the opportunity.

「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



"Because" PSA

Learn how family members, educators and others critically influence the career aspirations of youth with disabilities.

「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



諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - 障害者差別禁止法制側からみた、障害者雇用率制度との統合の課題
 - ヒント①障害のある人の職業能力の情報キャンペーン
 - ヒント②ビジネスセンスの強調
 - 障害者雇用率制度側からみた、障害者差別禁止法制との統合の課題
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合

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。



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

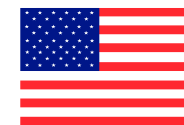
雇用継続

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。

- 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

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）

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

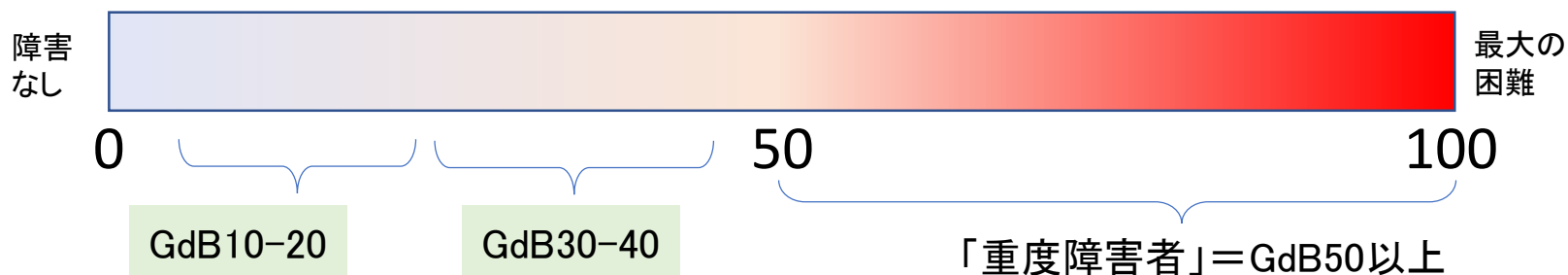
「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - 障害者差別禁止法制側からみた、障害者雇用率制度との統合の課題
 - 障害者雇用率制度側からみた、障害者差別禁止法制との統合の課題
 - ヒント③軽度障害者の状況依存的な障害認定
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合

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を目安を示す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



- 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

- 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

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題

就労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

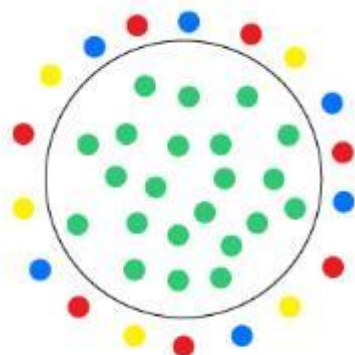
両立できない？

■ 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

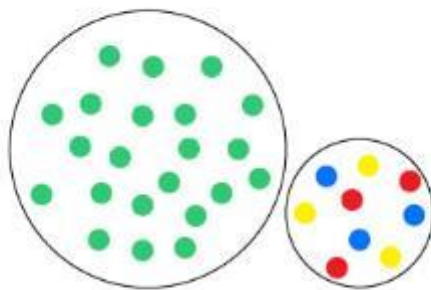
• 障害者権利条約 第27条

- 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。



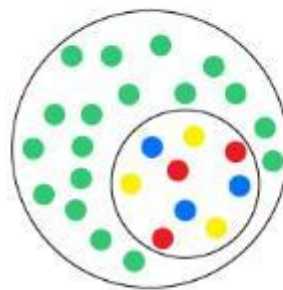
Exclusion

排除



Segregation

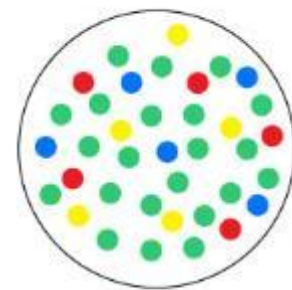
隔離



Integration

統合

（インテグレーション）

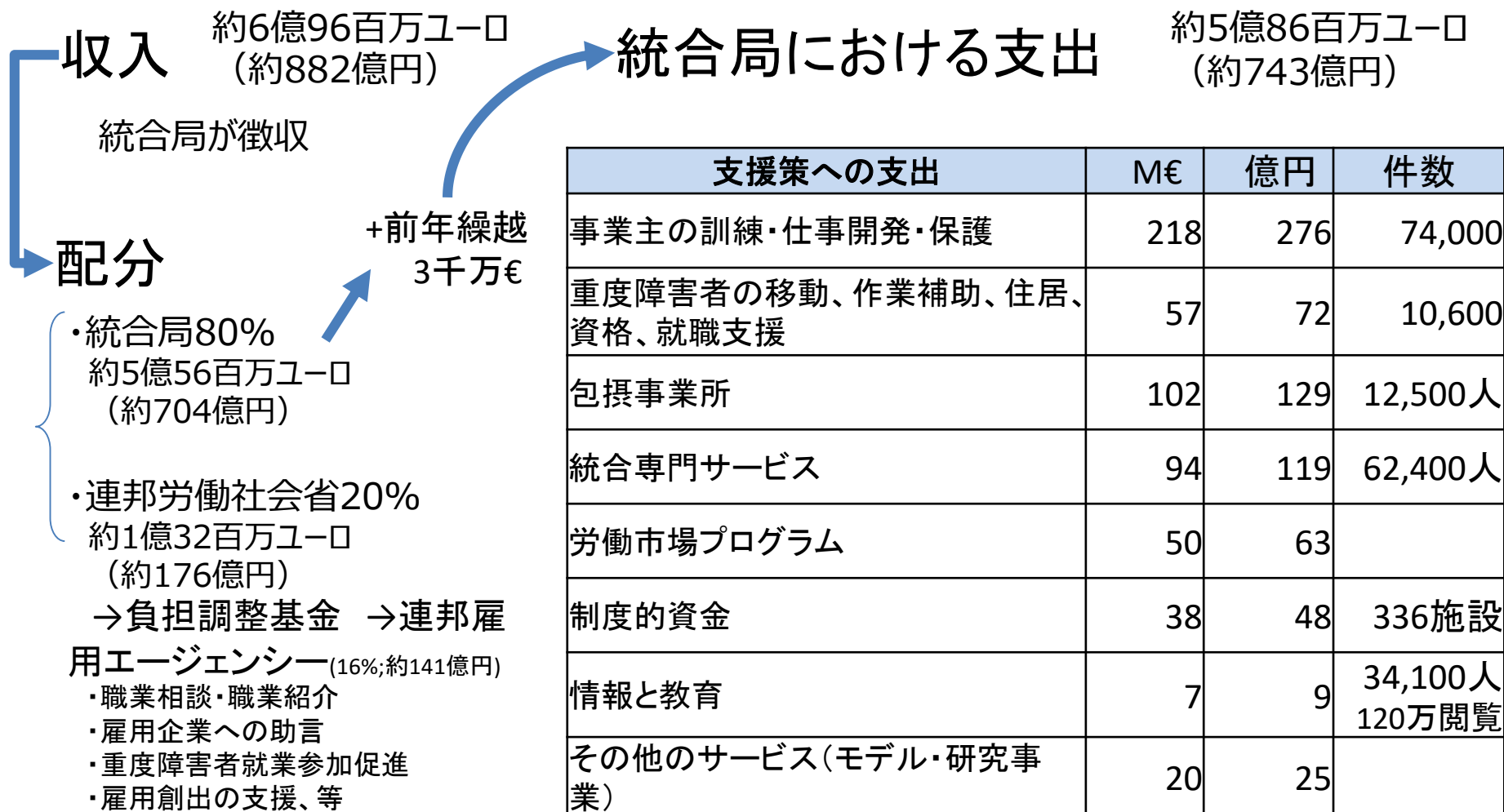


Inclusion

包摂

（インクルージョン）

ドイツの負担調整賦課金の使途(2019年)



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。



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
適合企業	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)

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)

	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

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、企業の拠出金の一部原資となっている

支出 約267億ユーロ
(約3兆4千億円)

		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

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - ヒント④個別専門支援を踏まえた上での企業経営支援
 - ヒント⑤軽度障害から連続的なジョブコーチ支援
 - ヒント⑥健常者の仕事の質の改善との総合的取組
 - ヒント⑦個別支援ニーズへのワンストップサービス
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題

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。



重度障害認定申請

産業医は第三者(ウェイトレス)による介助や労働時間の制限を推奨。

事業主は、追加のウェイトレスの人件費、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。



フランス

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。

Cap Emploi

事業主

Cap Emploi

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

➤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

- ・障害特性に適合した職場の選択や適合理化
- ・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

URL: 労働統合局
48133 Münster

就業主に関する情報

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)

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - ヒント④個別専門支援を踏まえた上での企業経営支援
 - ヒント⑤軽度障害から連続的なジョブコーチ支援
 - ヒント⑥健常者の仕事の質の改善との総合的取組
 - ヒント⑦個別支援ニーズへのワンストップサービス
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題

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



ジョブコーチ



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。



諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - ヒント④個別専門支援を踏まえた上での企業経営支援
 - ヒント⑤軽度障害から連続的なジョブコーチ支援
 - ヒント⑥健常者の仕事の質の改善との総合的取組
 - ヒント⑦個別支援ニーズへのワンストップサービス
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題

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



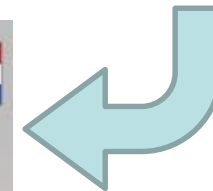
社会変革

(D. van Uerck: Inclusive Job Design, 1st World Conference of Supervisors Employment, presentation 2017.)

インクルーシブな職務再設計

「より少ない人数でより多くの業務量」から

「より少ない予算で、同じ業務量をより多く人が関わって達成する」ことへ



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

諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - ヒント④個別専門支援を踏まえた上での企業経営支援
 - ヒント⑤軽度障害から連続的なジョブコーチ支援
 - ヒント⑥健常者の仕事の質の改善との総合的取組
 - ヒント⑦個別支援ニーズへのワンストップサービス
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題



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

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

本人と職場への地域フォローアップ体制

「業人」としての活躍

就業
報告

強み・
興味の
掘り出し

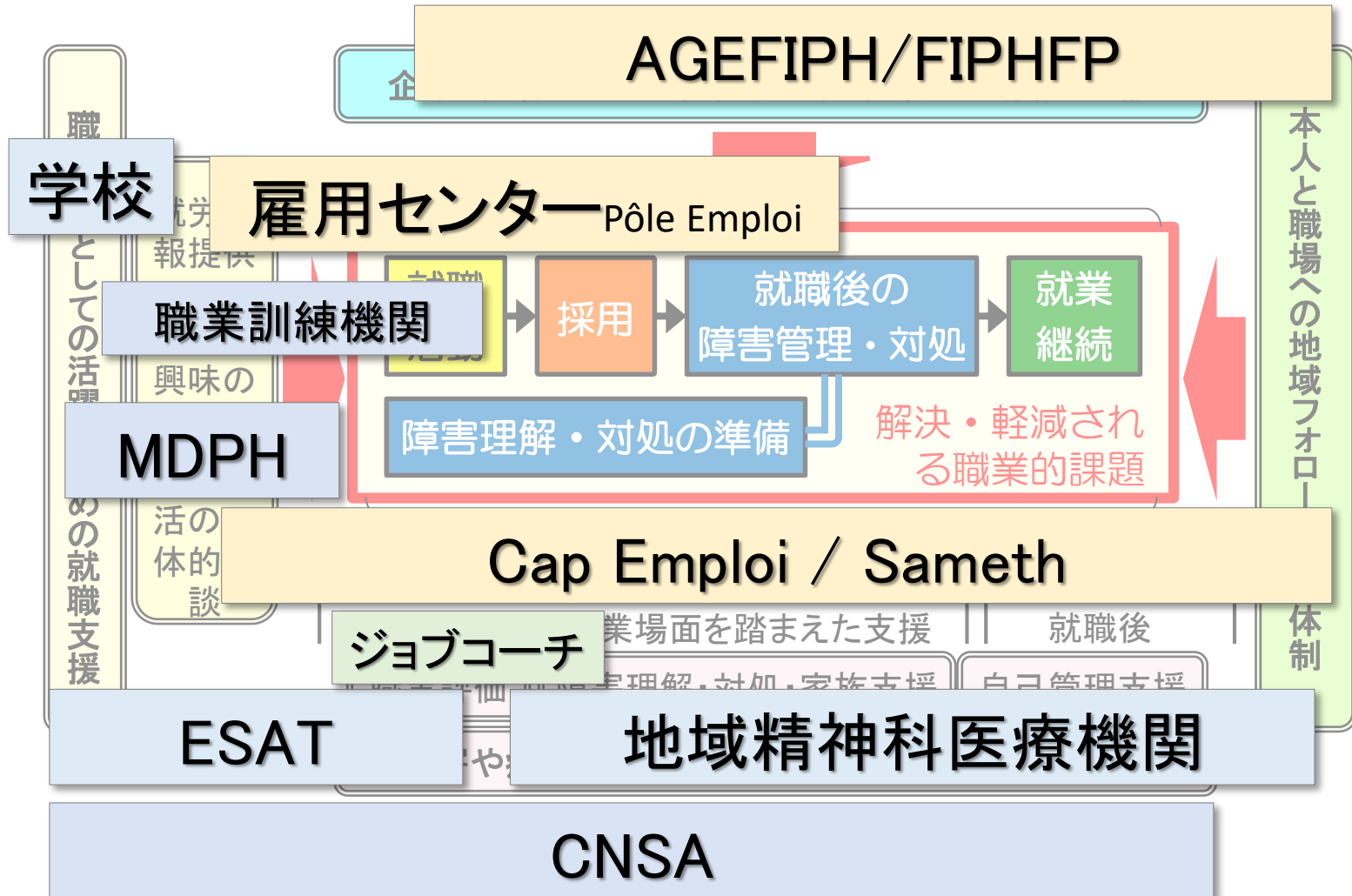
の就職支援

活の
体的
相談

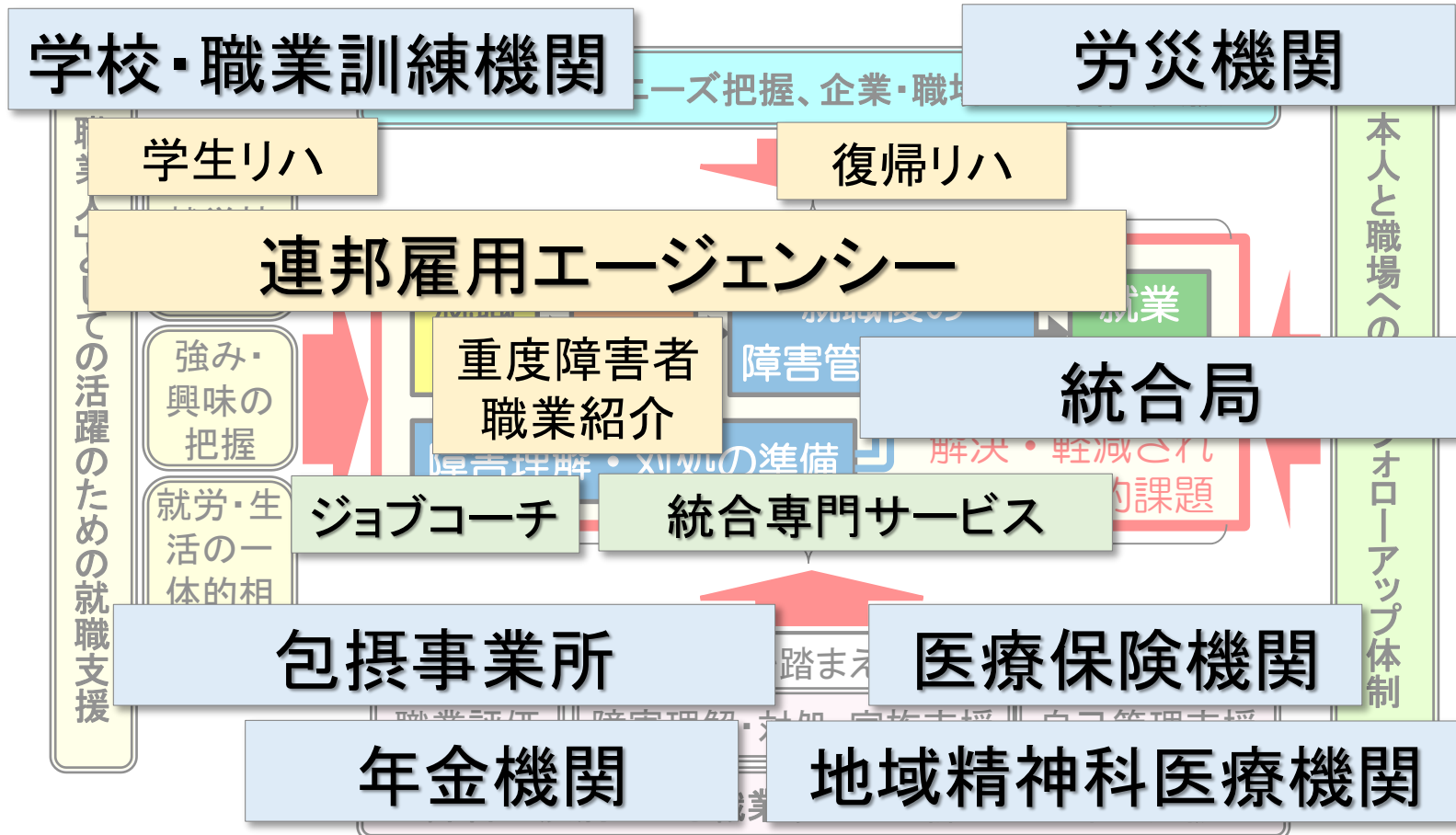
就職前からの就業場面を踏まえた支援

就職後

フランス



ドイツ



分散型のシステムにおけるワンストップサービス

(ドイツの「窓口センター」、米国のOne-stopセンター)

ドイツの「職業リハビリテーション(職業生活参加給付)」担当8機関の連携



諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題
 - ヒント⑧重度障害者一人ひとりのための職務／事業開発
 - ヒント⑨個別支援の人材育成と制度改革の一体的実施

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



カスタマイズ就業： 一人ひとりのための事業 開発・起業支援

体験・実習

興味・関心

動機づけ

就業・雇用

(L Owens & S Murphy: Employment First: A New Day for Day Services, 1st World Conference of Supported Employment, presentation 2017.)



(G Shaheen: Entrepreneurship for People with disABILITIES, 1st World Conference of Supported Employment, presentation 2017.)



家族・生活歴
期待
夢



スキル
強み
賜物
支援



うまくいくこと
／
いかないこと



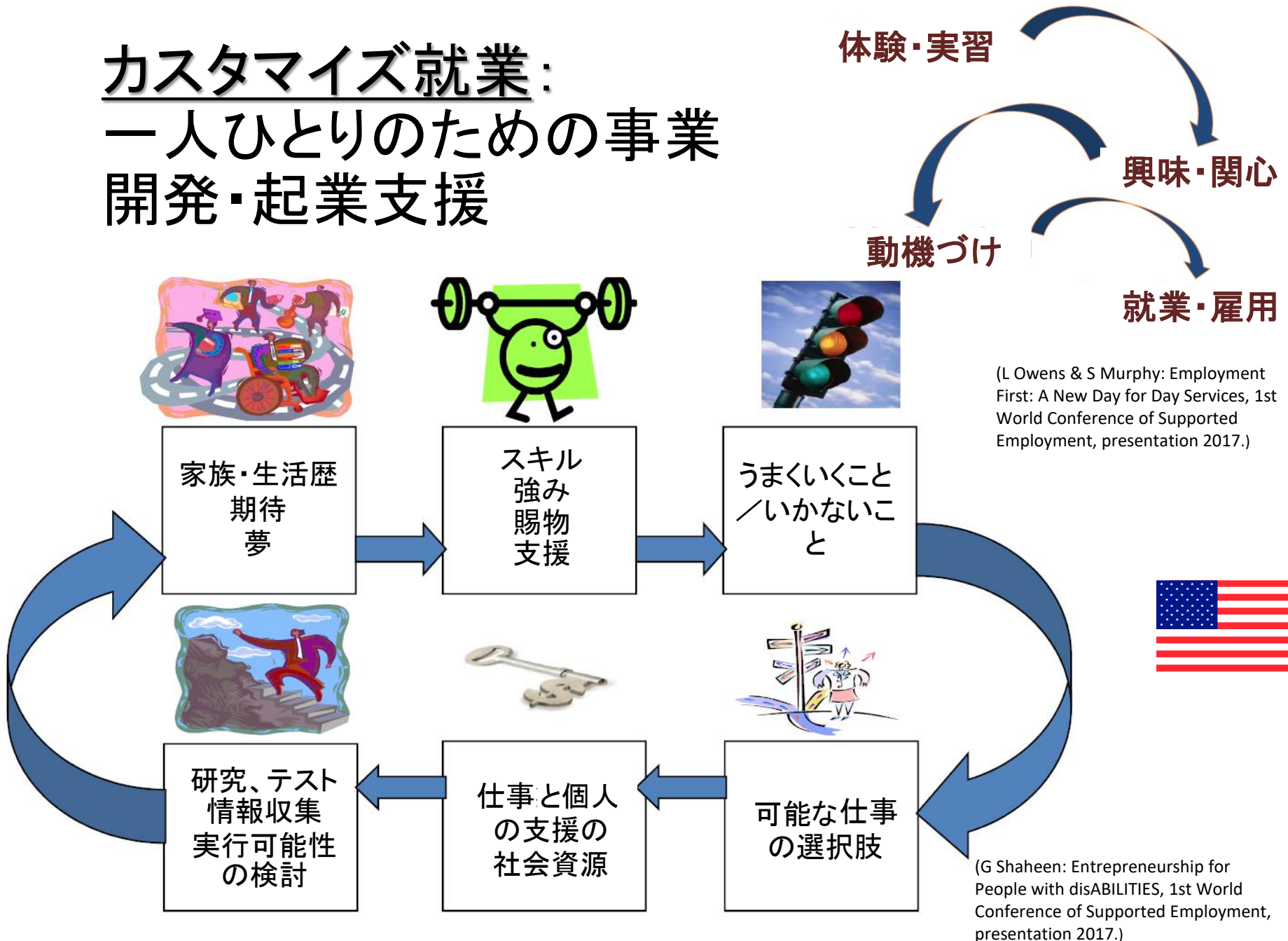
研究、テスト
情報収集
実行可能性
の検討



仕事と個人
の支援の
社会資源



可能な仕事
の選択肢

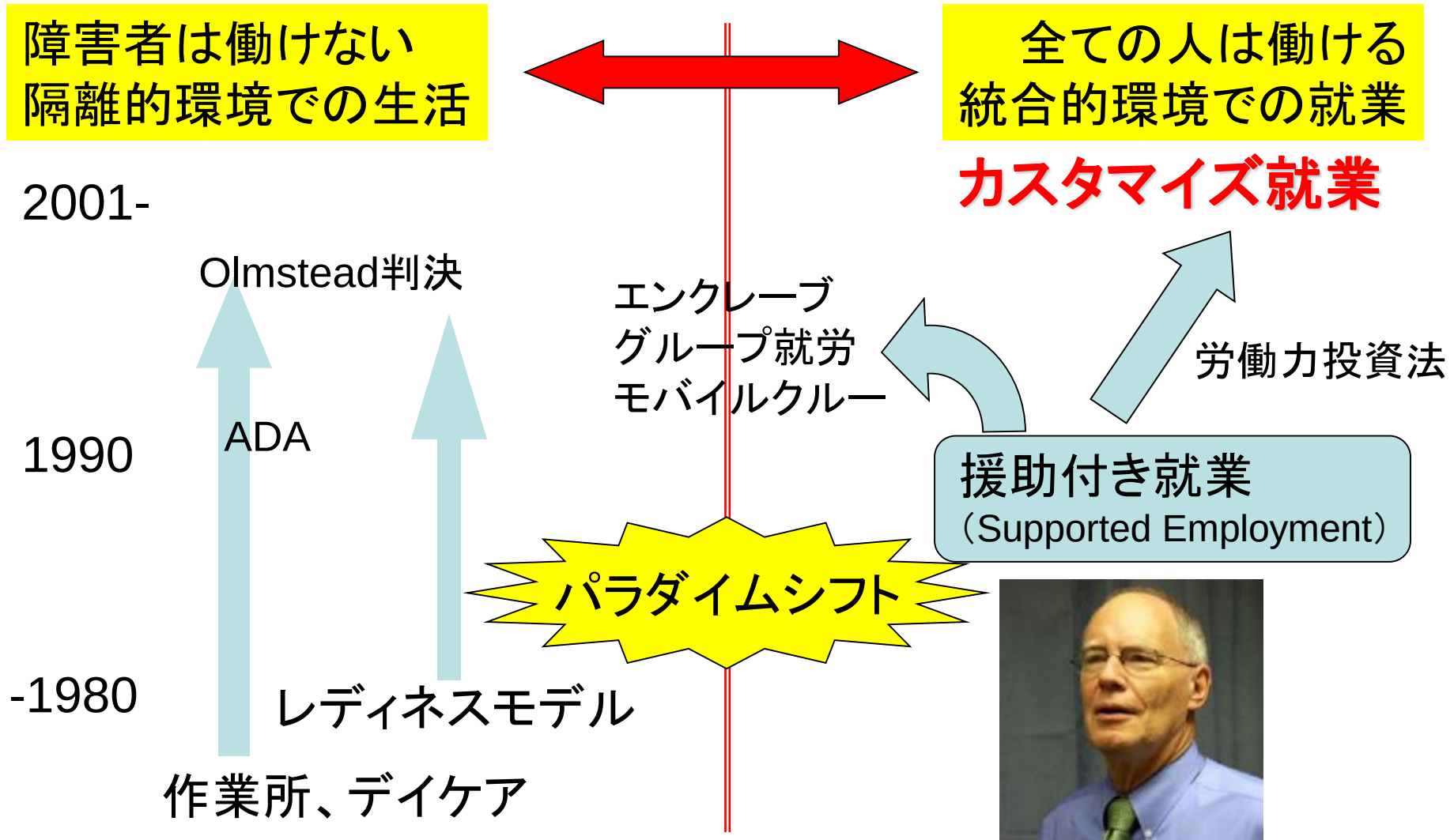


諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - 企業経営支援／社会保障側からみた、障害者の個別支援との統合の課題
 - 障害者の個別支援側からみた、企業経営支援／社会保障との統合の課題
 - ヒント⑧重度障害者一人ひとりのための職務／事業開発
 - ヒント⑨個別支援の人材育成と制度改革の一体的実施

米国の障害者就労支援の進化



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

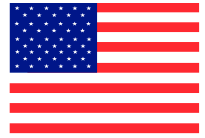


全米認定機関委員会(NCCA)による、認定プログラムの開発、実装、保守の標準を満たす

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		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
基本的考え方・信念、知識		⇔ ①基本的価値と原則の実践への適用	12	13-17%
障害者の分野的課題の職業的	就職活動実施	⇔ ②個別評価、就業/キャリア計画	22	23-29%
	採用	⇔ ③地域調査と職務開発	18	19-25%
	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	⇔ ④職場および関連する支援	23	27-33%
	職場定着・就業継続	⇔ ⑤継続的な支援	5	6-8%

Braiding (編み込み) による 多様な支援サービス・制度の活用



当面のOne-Stop
での受付業務

夜間学校

法律補助職への
就職

新しい職の
創設と給与

交通サー
ビス

支援機器
(コードレスキーボード、
ヘッドセット電話、音声
認識ソフト)

法律補助職の資
格認定のための
学費(50万円)

退役軍
人局

カスタマイズ就
業助成金

リハサービ
ス局

労働力投
資委員会

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

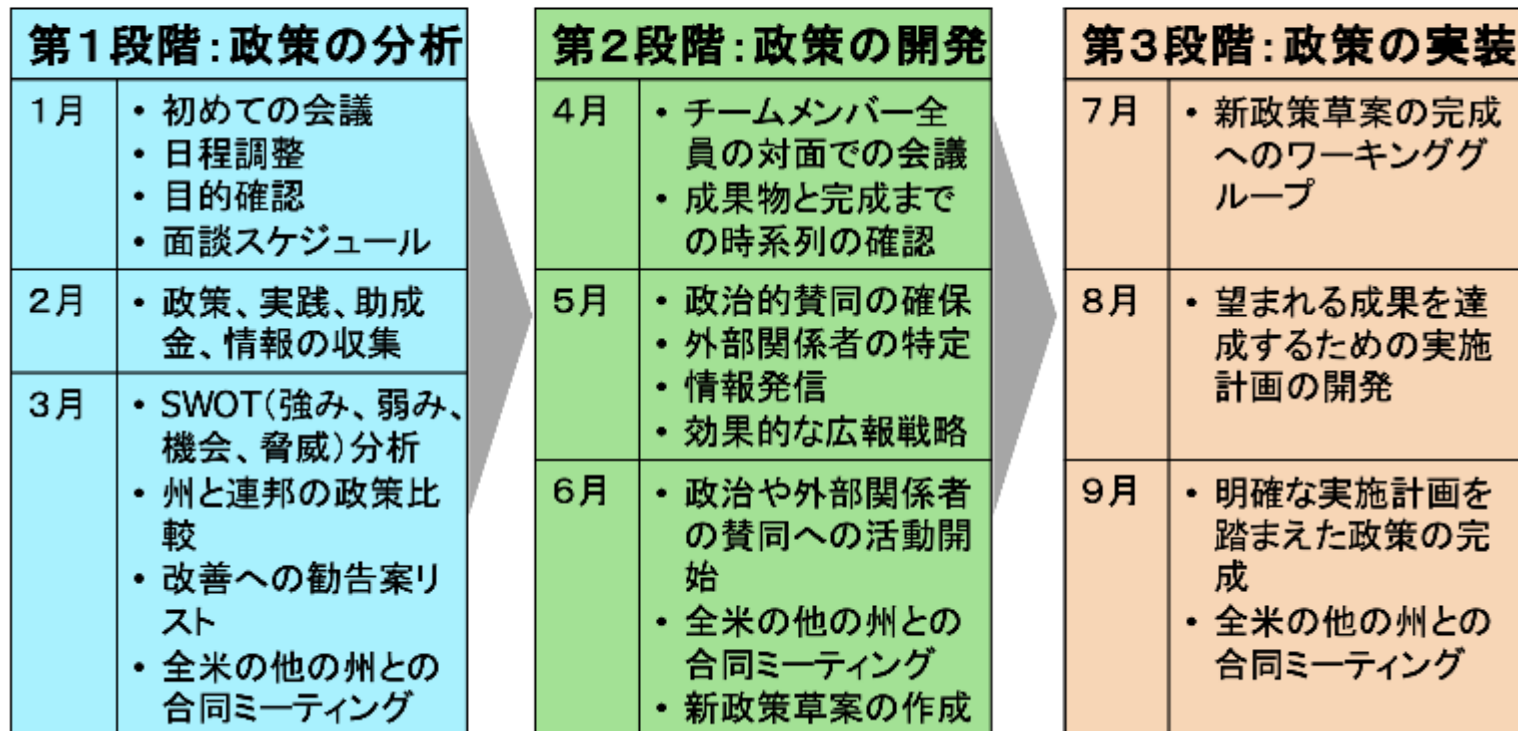
(ドイツの連邦リハ連合の共同勧告、米国のVision Quest)

Vision Quest

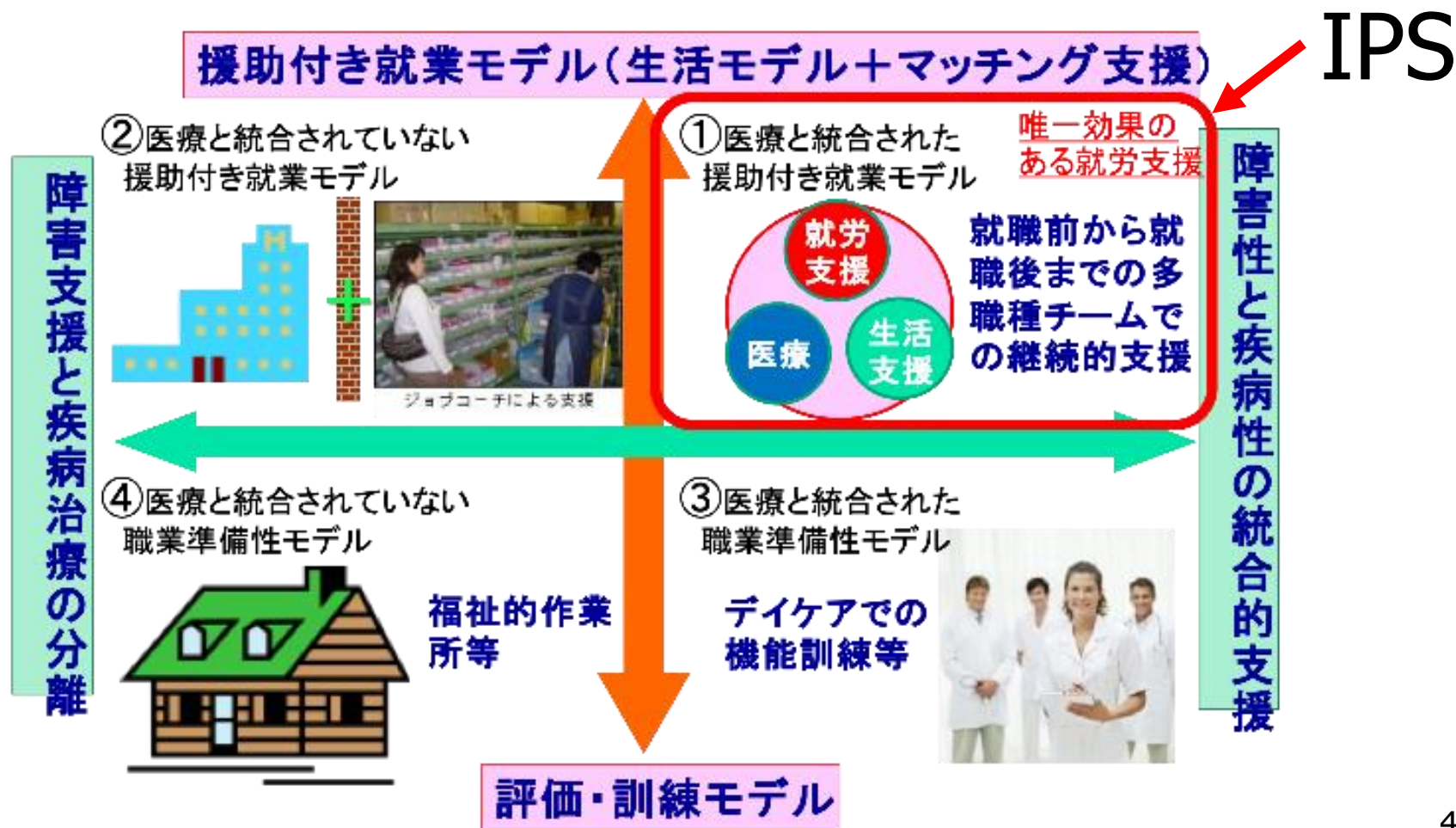
(共同意思決定、継続的品質管理の取組)



- 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



- 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。



諸外国の取組は我が国のどのような課題のヒントになるか？

「制度・サービスの課題へのヒント」

- 障害者雇用率制度と障害者差別禁止法制の統合
 - ヒント①障害のある人の職業能力の情報キャンペーン
 - ヒント②ビジネスセンスの強調
 - ヒント③軽度障害者の状況依存的な障害認定
- 障害者の個別支援と企業経営支援／社会保障の統合
 - ヒント④個別専門支援を踏まえた上での企業経営支援
 - ヒント⑤軽度障害から連続的なジョブコーチ支援
 - ヒント⑥健常者の仕事の質の改善との総合的取組
 - ヒント⑦個別支援ニーズへのワンストップサービス
 - ヒント⑧重度障害者一人ひとりのための職務／事業開発
 - ヒント⑨個別支援の人材育成と制度改革の一体的実施