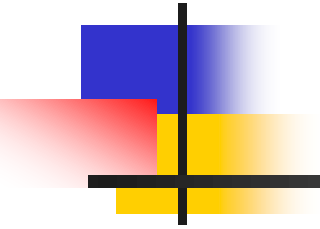
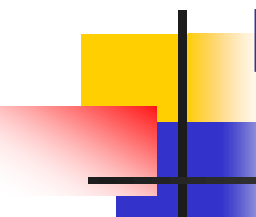


議事要旨(質疑応答)から見る
世界の職業リハビリテーション研究会 昨年度の論点



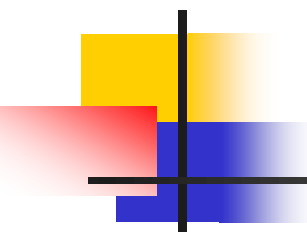
社会的支援部門
堀 宏隆



昨年度の「世界の職業リハビリテーション研究会」テーマ一覧

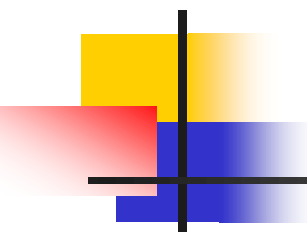
■ 令和2年度：我が国の政策・実務的課題と諸外国の動向の関連性の検討

- ✓ 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



①世界の職業リハビリテーションの動向と課題の論点 就業率を見ると日本の取組は先進的。

- 日本の障害者雇用・職業リハビリテーションが先進的との発表に対し、高い注目を集めた。例)知的障害者の就業率。
- 何でもアメリカ、フランス、ドイツなどが先進国ということではなく、日本は日本として優れていることはあるのだからそこを前提としながら海外を学ぶ必要がある、という趣旨で、当研究会での検討を進めることとした。
- 研究の進め方として、完全に網羅的になって大変になってしまうので、まず共通性、普遍性に着目していく。



①世界の職業リハビリテーションの動向と課題の論点 本研究をどうまとめるか？

- 調査内容をどう整理するか、というところがとても難しくなるのではないか、との参加者からの質問。
- 網羅的に世界のことを全部調べました、ということよりは、最終年度に日本の参考になるようなところをまとめて、日本だけでは発想が止まってしまうところを刺激になるような・・・世界ではこういう取り組みがありますよ、ということをもとめた「**世界の職業リハビリテーション**」というような冊子を作る、というのが一つの目標になっている。

②職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化の論点

コンピューターベースのアセスメントツールでのポイントは？

- 日本では、過去、コンピューターベースでのアセスメントツールの開発研究が行われたが、実用化には至らなかった。その過程の中でのポイントは？
- 問題解決の効果が大きい環境整備項目を順番に出す形で、環境整備チェックリストの形でデータベースを示すようにした。「本来、このような環境整備があるべきなんですよ」という事をチェックリストとして示していく。それは仕事の内容や障害によって違ってきて、それを示していくと環境のアセスメントは行いやすく、という最終的な形になった、という話である。
- （背景には、ICFの理念の浸透がある）

②職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化の論点

ケースマネジメントとビッグデータの取りまとめ

- 海外では例えば、誰がケースマネジメントの主体になるのか、というのを教えていただいた上で、ビッグデータをそういうことに役立てるのか。医療の専門家、リハの専門家だけではなく、医療とリハを両方またぐようなある程度の知識も必要ですよ、と。そういう中で、AIがそういったことを埋められないのかな、と。
- フランスのMDPHには医療、福祉、教育、就労にわたる紙の個人ファイルが蓄積されていて、現在、これの電子化が進んでいるので、ビッグデータになっていくかもしれない。

(多職種連携でのケースマネジメントの視点が重要)

③差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合 の論点

雇用率制度があることのメリットは？

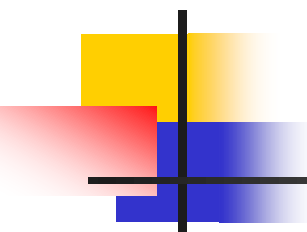
- 雇用率制度があることによる障害者雇用の進展に関するエビデンスは？
- 最近のILOの2014年のレポートの中でも、雇用率制度といっても多様で、納付金がない雇用率制度もあることが示されている。その中でやはり、**経済的な納付金制度がないと効果的ではない。納付金がきちんとあると、効果は上がっている、**というようなことがこの2014年のレポートに書いてあった。
- **アメリカ**では、雇用率制度ではなく「**利用目標だ**」とされている。すべての企業の義務ではなく、連邦政府と契約する企業はこれが条件だと。しかも、7パーセントを達成しないと契約ができないということではなく、年次報告やアセスメントを行ったり、計画を立てたり、そういうことをして、企業の雇用の目標達成を支援する。

③差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合 の論点

合理的配慮を求めていく際に、当事者・支援者は？

参加者からの意見として、

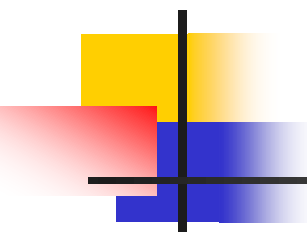
- 雇用率制度と差別禁止法制の二つがあるメリットとして考えられることは、雇用率制度は手帳に基づいているので、割と医療上のものが基準になる。ただ、それからはみ出たけれども社会的な不利があったり、社会的な障害があるという人は、差別禁止の合理的配慮で拾っていける、そのような使い方、メリットもあるのではないかと思う。
- 障害者自身も合理的配慮を求めていく場合に、どう配慮を事業主側にアピールしていくか、訴えるか、という能力が求められているのだろうと思われる。



④障害属性別の効果的な職業リハビリテーションの論点

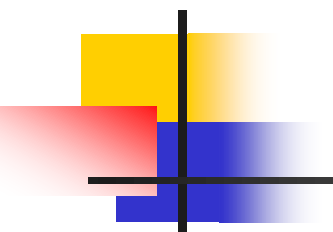
日本でのIPSの課題

- 今の日本の制度というのは、障害程度に関係なく室内でも個別でも集団でも一緒に、施設内でも施設外でも一緒に報酬単価となっている。アウトリーチでIPSをやろうとなると、企業からしたら一日で一人か二人しか相手にできないかもしれない。そう考えると大分、一人単価が一緒なので儲けが違う。**今の制度は、基本、来てもらう通所型の集団サービスを前提としたサービス報酬単価になっていて、そこに少し資金の構造というか、公平な資金の再分配を考えなければ、なかなか難しいだろうと思っている。**
- 日本の社会として本来どのような世の中を作りたいのかといった時に、**どんな病気を抱えていてもきちんと働くことができるような、それが当たり前になる社会にしていきたいという方向性は、おそらくみなさん認識は変わらないだろうと思う。**それを、私たちのやり方ではより効果的に本人の意思に準じて行っているということを、今は地道に伝えていくしかないと思って、ありとあらゆる形で、いろいろなところに実績とか数字を出して、私たちも伝えていきたいと思っているところである。



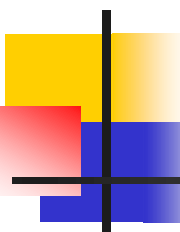
⑤福祉的就労と一般就業の谷間の解消への諸外国の取組の論点 超短時間勤務の導入

- 日本の中では福祉的就労と一般就業の間というと、最近では、障害者雇用率の枠に入らない仕事として超短時間雇用という、週20時間を下回るような働き方が、一般の働き方として少しずつ事例が挙がってきている。あとは福祉的就労ではあるものの、一般の就労の場を作業の場として使う施設外授産・・・企業内授産も行われている。
- 海外では、例えば、福祉的な就労を受けている人が企業の中で働くことや、超短時間で働くことは、フランスやドイツでは普通に行われている。フランスではあくまでESATの一つの形であるので福祉的就労の位置づけであるが、そういう職場にジョブコーチ支援が入ることも行われている。ドイツでは週18時間を下回る場合でも障害の種類や程度から判断して必要な場合は雇用エージェンシーの裁量により雇用率カウントができる制度がある。



⑤福祉的就労と一般就業の谷間の解消への諸外国の取組の論点 障害者権利条約を踏まえた改善の方向は？

- 一般就労の中でも過労死問題などの検討課題がある。だからそちらも変えていくことも併せてやらない限りは、福祉的雇用から一般雇用へ行くのがあたかも当然というような前提になってしまったらおかしいと思う。そういった意味で、どこで働くにしてもきちんと働くことができるような、そういった仕組みにどう変えていくのかを問われているように思う。**障害者権利条約をベースにした、当たり前の仕事の実現されるための取組が重要である。**
- **ドイツやフランス**でも福祉的就労への発注を雇用率カウントする「みなし雇用」を廃止し、ジョブコーチ支援を法制度化するなど、**より直接雇用を推進するための制度を作っている一方**で、福祉的就労の方を経営的に改善していく適合企業や包摂事業所といった**社会的雇用も発展させたり、福祉的就労への発注を納付金控除という形で評価することは残している**。そういうバランスを取りながらの取組の中で、権利条約に合った就業の形を試行錯誤している。



⑥諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制の論点 法制度化によるフォーマルな連携の重要性

- 今までの日本の中での連携というのは、各地域の関係者が実際の現場で支援していく中でいろいろな繋がり方をして、役割が見えてきて、効果的な支援ができるようになっていくという、いわゆる「顔の見える関係」、インフォーマルな支援が大切だと、よく言われている。ただ、それが実際きちんと教科書に書いてあるか、研修で具体的に言われているか、というとそうではない。実際に現場で体験するしかない。その点で、地域格差が非常に大きいなどいろいろな課題がある。
- それに対してドイツやフランス、アメリカなどは、そのような我が国ではインフォーマルに行われていることが多い、共通認識の形成や、現場での役割分担の作り方などが法制度化されており、具体的な進め方の手順や、覚書としてまとめることなどが取り組まれている。
- 今までは「インフォーマルな連携」が重要だと言われてきたが、具体的にはブラックボックスで、なかなか組織的な取り組みができず、均等化できない、というのが、我が国の大きな課題だが、ドイツやフランス、アメリカの取組をみると、具体的な連携の課題が明確にされていて、そういうことは、組織的にフォーマルに実施できるものではないか、ということである。

⑥諸外国の職業リハビリテーションの「フォーマル」な連携体制の論点 実践面と財政面の有機的両立がポイント

- アメリカでは、本人を第一に考えるという話もあったが、そのような機関として達成しなくてははいけないものはあるが、連携をすることでそれぞれの目的が達成できるという仕組みや考え方があればよいと思う。連携をすることで時間がかかったり、現場レベルでは大変であったり、面倒に感じることもあって、阻害していることがあると思うので、**連携することで目的の達成に繋がるということが、見えるような仕組みが必要なのかな、という感覚である。**
- 難病などもそうだが、最初は医療分野の人は「就労支援なんか関係ない」と言われているが、両立支援を進めていくと、今までは仕事に就いてしまうと体調を崩して仕事を辞めてしまい、治療がなかなか効果的にできなくなってしまうことがある。治療と仕事の両立支援をやれば治療も安定するし生活も安定するので、そういう意味でも連携することは大切だということが、理解されるようになってきている。
- アメリカでも、前々回の研究会で、精神科医療と就労支援の連携で、**日本での課題として、仕事に就く支援をやろうとすると施設が経済的に成り立たなくなってしまうので良くない、ということがあった。**アメリカでも、お金の問題は、政策面や実践面と一緒に検討しなければいけないということで、逆インセンティブになってしまうような助成金の制度を改めていかなければいけない、ということは我が国でも共通の課題かと思う。



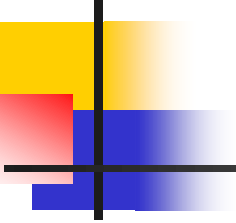
⑦仏独と米国における障害者と事業主の統合的支援の論点 統合的支援でのメリットは？

- 今回のテーマは、一体的、統合的支援ということだったが、一つの機関が事業主支援と障害者支援を行うことで得られるシナジー効果や、両方行っているからこそそのメリットは？
- 例えばドイツの統合局は、障害者側と事業主側の支援と助成金の支払いを一括で行っている。よって、通勤や生活面の支援なども一体的に行えるというメリットがある。
- 一方、アメリカでは、様々な分野の多様な機関が支援を行っていて、ハローワークにあたるワンストップセンターは職業紹介や企業開拓を行う一方で、そういった多様な支援をワンストップでつなげていく形の支援になっていた。その際、障害福祉の人たちも、ビジネスのニーズを理解できないと、職業訓練や教育も上手く回らなくなってしまうので、基本的な認識の共有が重視されていた。



⑦仏独と米国における障害者と事業主の統合的支援の論点 ビジネスニーズを踏まえた支援

- 事業主支援のカバーしている範囲は国内外でこういった違いがあるのか伺えればと思ったのだが、如何？
- 具体的には、「企業ニーズ」といった時に、**ビジネスのニーズにまで応えていくのか**という話だと思う。そこに注目してフランスやドイツについて調査しているわけではないので、それは今後の課題にしたい。**アメリカ**の場合は、障害による問題対応を行うだけでは駄目だということで、**より積極的に企業の利益になるビジネスニーズを考慮する必要があることが明確である**。ただ、日本でも、例えば障害者手帳がない難病の方への支援の場合は雇用義務がないので、そういった場合は、企業の人材採用のニーズに合った支援といった形で重要になっている。



⑧障害者の才能を活かす海外の取組の論点 対象者の「強み」に焦点を当てた支援

- 今回のテーマである**ストレングス**について、**どのようなアセスメントが必要か？**「どうすれば、本人が自分の強みに対する理解を深めていけるのか、そのためにどのような支援ができるのか」ということが1点。「自身による自己評価だけでは限界があるのか、ないのか」ということ。「もし、客観的評価が必要だとすれば、そのためにどのような評価基準を設けるのか」。この3点について、見解をお聞かせいただければと思う。
- そういう評価法が必要だと思うが、例えば**アメリカ**などでは、**ディスカバリー**というプロセスが一般的になっていて、その中では、本人や身近な人からリラックスした雰囲気では話を聞いたり、仕事の体験などのいろいろな経験をして、興味関心の分野を見つけていくことが大事だと言われている。先ほどの「強み」を見つけるサインで、いろいろな経験をしながら自己理解をしていく、ということがあるのではないかと思う。他には、ギャラップ社の**ストレングスファインダー**を見ると、かなり詳しいチェックリストがあって、テストをすることによって、代表的な強みが5つあがってくる。こういったものをうまく活用しながら、何かできないかと思っている。



⑧障害者の才能を活かす海外の取組の論点 採用方法の改善の必要性(コミュニケーションへの対処)

- 海外の才能マネジメントと言う点で、強みを輝かせるために組織として必要とされるコミュニケーションに関して、こういった対処がなされているのか？
- 日本でも、理工学的な能力が非常に優れている人なのに、企業採用でコミュニケーションが重視されることで、本当は優秀な人材が採用されにくくなっている、ということが問題になるようになっていくのではないのか。同じようなことがアメリカやオランダなどで言われていて、面接のプロセスや、評価のプロセスを変えなくてはいけないと言われている。社内のコミュニケーションについても、仕事についてのコミュニケーションはきちんとできるなど、いろいろな例があるようなので、そういったことも踏まえながら、それがまさに才能マネジメントになっているのかと思う。

⑨障害者雇用企業への経済的支援と税制の論点 支援や費用の個別的な検討の必要性

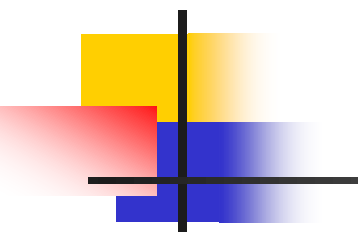
- 「雇用率を設定している独仏の政策と、雇用率を設定せず、合理的配慮中心のアメリカの政策が、だんだんと近づいていると言うか、スタンダライズの方に向かっているようである」「そういった傾向が、10年、20年のスパンでは見られる」といった話があったが、今回、税制や助成金等をまとめた中で、この分野でも独仏系とアメリカ系の間で近づいている部分があったのか、それとも税制については、両者に違いが色濃く残っているのか。全体の印象を？
- おそらく共通する部分としては、障害者を企業が雇用をするときに「この障害者がこの仕事に就くときに、こういった支援が必要になって、これくらいの費用が掛かる」ということや、どの支援機器が効果的かということ、この障害には人的支援が必要になるなど、そういったところは共通する部分である。例えばフランスやドイツでは、いろいろな助成金という形で、企業側と障害者本人が申請するものに対して支援をしている。支援の内容としては、技術的な支援にはそれほど金がかかっておらず、人的な支援や交通面の支援に金がかかっている。また、例えば特定の知的障害者などを継続的に雇用する場合には、継続的な人的支援の費用や生産性の低下に関する費用というものが生じるため、そこに対する支援が必要になることがある。あるいは企業だけの支援ではなく専門的な支援が入ることによって負担が軽減できるといった、そういった大雑把な方向性が、共通しているのではないかと思う。
- 今までは、「障害者を雇用することは企業の負担である」とか「障害者は生産性が低い」という一律的な考え方がされていたが、必要な支援や費用をもっと個別的に検討して、そこを支援していくということ。また、障害者本人側が必要なものを使えるように経済的な支援をしていく。そういったところで、いろいろな考え方や、支援の仕方に共通性が出てきていると思う。どの国の支援機器はどれくらいのお金がかかっているというような、そういった比較は細かくできていないのだが、そういったものに共通性があるのではないかと思う。

⑨障害者雇用企業への経済的支援と税制の論点 助成金の支給方法等の工夫は？

- 各国の支援プログラムと言うか、どの項目に支払いがされているか、ということを見ていくと、人的支援や教育研修、設備改善の面といったところで、技術そのものは各国とも似通ってきている。そこで、どんな支援にお金が支払われるのか、ということも似通ってくるなかで、日本は雇用納付金制度、雇用調整金、報奨金制度での運用をしていることを考えると「企業にお金を出すのだから、あとのことは企業の中でやってもらいたい」という意識が日本では感じられる。ほかの4ヶ国の障害者を雇用する上での支援の主体というか、それはもちろん企業が雇うのだと思うのだが、企業任せにしすぎない、外部の支援者が入るような形が、各国で日本とは少し違っているな・・・という印象を今回の発表から受けた。
- そういった意味で、フランスやドイツ、イギリスなどは障害者自身が必要な支援機器や人的な支援を申請していく。そういった支給を受ける権利があるという考え方があり、障害者が働くための支援機器などの必要なものを購入したり、必要な支援者を入れる、そういった考え方で整理されているのだと思う。
- また、一律に「障害者雇用は経済的な負担があるので、一人当たり何万円払う」という考え方でやっても、実際にはそれほど負担にならない障害者も大勢いる。今のよう、大企業が比較的負担の少ない障害者をたくさん雇用すると、中小企業が雇用しようとしたときに、精神障害などの難しい障害ばかりになって、雇用がなかなか進まなくなるかもしれない、その結果、大企業のように負担の少ないところにたくさんお金を回してしまい、本当に必要なところではお金が無くなってしまう。そうなってしまうとまずいのではないかと感じている。

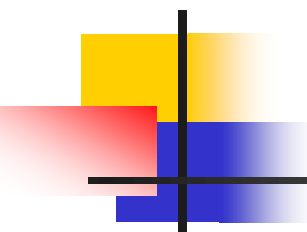
⑩職業リハビリテーションの人材育成と資格認定の論点 米国教育カリキュラムや試験内容の変化

- 2005年頃にアメリカのODEPを中心にした就労支援の調査に行くと、ハローワークやワンストップセンター、ジョブコーチなどの支援がある中で、職リハセンターとは連携しにくい様子だった。また、その時期のIPSの論文でも「従来型の職リハと比較してIPSのサービスは効果がある」というような認識があったりした。その後調べてみて、アメリカの職リハサービスはこの10年程で大きく変化を遂げてきていることが分かったが、バージニア・コモンウェルス大学は職リハの教育・訓練にも携わっているし、ODEP関係の助成金も受けてテクニカル・アシスタンス・センターなどもやっているの、二つを繋げている所だとは思う。岩永さんの知っている範囲で、**ここ十年くらいの職リハの教育カリキュラムや試験内容などで特に大きく変わったところがあれば教えていただきたい。**
- 2点に分けてお答えする。1点目は**移行支援**である。移行支援に力を入れていくようになった。移行支援に力を入れていくようになったということは、カウンセラーの技能も移行支援ができるカウンセラーが必要である、ということは試験にもその移行支援を反映させていかなくてはならない。その移行支援というのは一つ大きいラインである。2個目は、先ほど私が申したように、**CACREPとCOREの合併**というのは本当に一大事件なわけである。それは何を意味するかというと、リハビリテーションカウンセリング資格を取ったとしても、メンタルヘルスカウンセラーとして働いていたり、メンタルヘルスカウンセラーとして働いていてもリハビリテーションカウンセリング資格を持っていたり。要は**リハビリテーションカウンセラーの試験にもやはりメンタルヘルスの要素を入れていかなくてはならない。一般カウンセリングの要素を入れていかなければいけない。**この辺が大きく変わってきている点だと思う。



⑩職業リハビリテーションの人材育成と資格認定の論点 米国での事業主支援への関心の高まり

- 事業主支援との関係はどうだろうか。
- 事業主支援は、WIOAの大きい柱の一つである。英語ではDemand-Side Employment と言うが、**事業主支援もどんどんニーズとしては高まっている**。ニーズとして高まっているということは試験にも反映されているということである。先ほどシェアした論文を後で読んでいただければ分かることだが、事業主支援が一項目として試験に追加されるようになっている。少し話が長くなるかもしれないが、日本は雇用率ありきではないかと思う。私が研究員だったころは、「アメリカは雇用率が無いな」と思っていたが、**今のアメリカ**は雇用率ではないけれども7パーセント障害者を雇わなければならない、と。**罰金は科されない、ペナルティは課されないが、もしも雇用できなかったら計画書を立てていく義務が生じる**、と。だから事業主に対してもその辺のアプローチの仕方が少し変わってきている。



まとめ 昨年度の論点

冊子「世界の職業リハビリテーション」の充実した内容を目指す

- 昨年度はテーマ毎に日本と米国、独仏など諸外国のサービス・制度の共通性、違いなどを検討した。
- 本研究の成果物の一つとして、冊子「世界の職業リハビリテーション」の発行を最終年度に予定している。
- 日本の支援者、事業主等に有益な情報な情報を提供するためには、どのような内容・ポイントを記載するか？