

第2部

日本と諸外国の障害者雇用施策

第 1 章

アメリカにおける障害者雇用施策

第1章 アメリカにおける障害者雇用施策

第1節 概要

1 はじめに

本章は、日本の障害者雇用の論点に対し、アメリカの制度・運用・実態から得られた示唆を整理し、日米の比較の基礎を示すことを目的とする。本章では、「日本の障害者雇用施策のどの論点に、アメリカのどの仕組みが、どのような根拠で参考になるのか」を、制度の理念・仕事設計・支援・運用基盤の各層に対応づけ、検証可能な根拠とともに示す。

2 アメリカの障害者雇用施策の発展の歴史

二度の世界大戦の傷病軍人対策を起点に、アメリカでは病院中心の機能回復よりも雇用支援・職場復帰を軸に医療・教育・訓練を組み立てる文化が早期に定着した。アメリカにおける障害者雇用施策の発展は、第二次世界大戦後も、朝鮮戦争、ベトナム戦争、湾岸戦争、イラク戦争、イラク・アフガニスタン戦争などにより、傷病軍人が継続的に生じ、障害のある退役軍人の雇用支援への連邦資金と研究開発の公的投資が継続的に行われ、その成果が蓄積されてきたことが特徴である¹。

職業リハビリテーションは第二次世界大戦以前から、傷病軍人に限らず一般の障害者を対象として全米で展開されてきた。1970年代の差別禁止法制の進展と自立生活運動の制度化を経て、1990年には社会モデルを色濃く反映した包括的差別禁止法である「障害のあるアメリカ人法（Americans with Disabilities Act, ADA）」が施行された。その後もアメリカは制度・サービスを更新し、現在では労働力投資・機会法（Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA）の下で、労働力投資の観点から若年期からの一般雇用（競争的統合就業（Competitive Integrated Employment, CIE））²移行を含む包摂的な労働市場づくりが、就業第一主義（Employment First³）という障害者雇用施策の中核となっている。

3 アメリカの仕組みのうち参考になる点

アメリカの障害者雇用の仕組みは制度の成り立ちは異なるが、連邦政府の強いリーダーシップと専門職サービスの蓄積により参考となる点が多くあると考えられる。

- 起点の違い：日本は雇用率制度・助成金で雇用者数を拡大、アメリカはADA/改正ADA（ADAAA）⁴の差別禁止と合理的配慮の義務から出発し、就労可否を「支援と設計」の問題と捉える。
- 実装の厚みと検証可能性：州職業リハビリテーション局（州VR）⁶を中核に、企業側の雇用ルール（Section

¹ Stoflet B. M. (2022). From Healthcare to Hiring: Impacts of Social and Public Policy on Disabled Veterans in the United States. *Journal of law and health*, 36(1), 63–86.

² ODEP “Competitive Integrated Employment (CIE).” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie>) (最終閲覧日：2025-08-20)

³ ODEP “Employment First.” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/initiatives/employment-first>) (最終閲覧日：2025-08-20)
すべての障害者は、競争的統合雇用（CIE）に参加する能力があり、またその機会を持つべきであるという理念

⁴ ADA.gov “Americans with Disabilities Act of 1990, As Amended.” (<https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵ EEOC “Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.” (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶ RSA (Rehabilitation Services Administration, U.S. Department of Education) “VR Program Reference Guide.” (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants/vr-program-reference-guide>) (最終閲覧日：2025-08-20)

503)⁷や公的部門の採用枠 (Schedule A)⁸、「多様性・公平性・包摂・アクセシビリティ」(DEIA)⁹の方針を、学校段階の就労前移行サービス (Pre-ETS)¹⁰から、就業第一主義 (Employment First) の実装、さらに援助付き就業 (Supported Employment, SE) / 個別就労支援 (Individual Placement and Support, IPS)¹¹ / カスタマイズ就業 (Customized Employment, CE)¹²へとつなぐ。そのうえで、競争的統合就業 (CIE) を軸にした雇用の質の指標をデータで追い、複数制度・財源を編み込みながら、監督と支援のPDCAを回して、制度・現場・結果を結び付ける。

- 課題の収れん：米国で論点が集約しているのは、競争的統合就業 (CIE) を原則に、雇用の質で成果を測り、制度・財源・支援を編み込んで運用しつつ、最低賃金の例外措置である 14(c)¹³を見直す、というパッケージである。これは日本の論点と重なるため、先事例の試行錯誤を参照することは重要である。
- 多層構造の可視性：法—行政—企業実務—社会保障—公共調達までの設計から運用の実態。

4 本章の問いと構成

以上を踏まえ、次の3つの問いに実証的に答え、最終節で統合する。

- 第2節 (障害の対象範囲と重度の定義・施策の優先づけ)：支援対象の設計と障害の重度の定義・施策の優先づけをどう行えば、包摂と重点化を両立できるか。ADA/ADAAA、州職業リハビリテーション (VR) の資源制約下での優先順位付け (OOS)¹⁴・個別就労計画 (Individualized Plan for Employment, IPE) による支援、SSDI/SSIによる所得補償・最低賃金の例外措置 14(c)、Employment First で整理。
- 第3節 (仕事のあり方と質の実装)：どの法律・指針・企業運用で、合理的配慮を職務設計の標準手順とし、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティを担保しているか。連邦政府と取引する企業に対し障害者雇用の取組を求める Section 503/障害のある人等を対象に、公的部門が柔軟に採用できる特例ルートである Schedule A/連邦機関が調達・運用する情報通信技術 (Web、ソフトウェア、文書等) をアクセシブルにすることを求める Section 508/DEI(A) (多様性 (Diversity)・公平性 (Equity)・包摂 (Inclusion)・アクセシビリティ (Accessibility)) を提示。
- 第4節 (多分野支援の編み込みと CIE への橋渡し)：多分野をどう編み込み、障害の重度・最重度な層を CIE へ橋渡しし、継続可能性を確保するか。SE/IPS/CE、公的調達を通じて一定の業務需要を確保す

⁷ U.S. Department of Labor, OFCCP “Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973.” (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/section-503>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁸ OPM “What is Schedule A for persons with disabilities?” (<https://www.opm.gov/frequently-asked-questions/feds-hire-vets-faq/general/what-is-schedule-a-for-persons-with-disabilities>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁹ OPM “Organizational Framework (Office of Diversity, Equity, Inclusion & Accessibility).” (<https://www.opm.gov/about-us/fy-2025-congressional-budget-justification-and-annual-performance-plan/organizational-framework/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁰ RSA “Pre-Employment Transition Services (Policy/Guidance).” (https://rsa.ed.gov/sites/default/files/subregulatory/RSA-VR-1_Pre_ETS_092018.pdf) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹¹ SAMHSA “Individual Placement and Support (IPS) – An Evidence-Based Supported Employment Model Toolkit.” (<https://library.samhsa.gov/product/individual-placement-and-support-ips-supported-employment-model/pep25-01-002>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹² ODEP “Customized Employment.” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹³ U.S. DOL Wage and Hour Division “Fact Sheet #39: The Employment of Workers with Disabilities Under Section 14(c) of the FLSA.” (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39-14c-subminimum-wage>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁴ RSA “Order of Selection Information.” (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants/order-of-selection-information>) (最終閲覧日：2025-08-20)

る Ability One¹⁵／State Use¹⁶、就労支援プログラム（Ticket to Work, TTW）¹⁷・Medicaid Buy-In¹⁸の活用により就労を始めても給付や医療保障が急に失われる不安を下げ働くことと医療・生活の両立を支える仕組みを示す。

¹⁵ U.S. AbilityOne Commission “AbilityOne Program – Fact Sheet.”

(https://www.abilityone.gov/media_room/documents/2024_AbilityOne_Fact_Sheet_v20240708.pdf) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁶ State Use (例) Illinois Department of Central Management Services “State Use Program.” (<https://cms.illinois.gov/agency/stateuse.html>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁷ SSA “Ticket to Work – Overview.” (<https://www.ssa.gov/work/overview.html>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁸ Medicaid.gov (CMS) “Medicaid Employment Initiatives – Medicaid Buy-In Programs.” (<https://www.medicare.gov/medicaid/long-term-services-supports/medicaid-employment-initiatives>) (最終閲覧日：2025-08-20)

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 はじめに

本節は、障害者の雇用支援において「誰を支援対象に含めるか（範囲）」と「重度をいかに定義・判定するか（重度の捉え方）」という、制度の根幹に関わる基準設定を扱う。アメリカでは診断名より就労困難性と支援の改善可能性を出発点に施策を設計してきた。本節では、アメリカの障害者雇用の枠組みと障害者の範囲と重度の定義・認定のあり方を整理する。

なお、ここでの検討は基準設定そのものに限る。すなわち、仕事の設計・再設計（第3節）や支援手法・実装体制（第4節）は扱いの中心とはしない。例えば Employment First、SE/IPS/CE などに触れる場合も、詳細な方法論ではなく、それらが「範囲」や「重度」の運用（誰をどう含め、どう優先づけるか）にどのように位置づけられるかに絞って参照する。

以上を踏まえ、本節では、①ADA/ADAAA を起点とした障害の定義と就労困難性の位置づけ、②職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation, VR）における初期評価・受理段階での把握と離脱防止の運用（OOS・IPE 等）を対象範囲の実務的運用という観点から確認し、③重度・最重度の定義を「医療的重症度」ではなく就労上の実質的困難性と必要支援量で捉える考え方（SSDI/SSI・州 SDI、FLSA §14(c) の認定枠組み、Employment First による可塑的な一般雇用可能性）を整理する。

2 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 その1

～障害の定義と就労困難性：就労支援ニーズに基づく対象範囲の法制度化～

アメリカの雇用支援の対象となる障害の考え方は、社会モデルの観点から、特定の診断名や等級ではなく、実際の就労困難性と支援による改善可能性を判断基準としている。ADA 制定当初は、合理的配慮の提供によって就労困難性が解消されると障害に該当しなくなり得るという課題があった。これを踏まえ、2008 年障害のあるアメリカ人法改正法（ADAAA）は差別禁止と合理的配慮の実効性を最優先し、適用範囲を広く保つ方向で対象認定を明確化した¹⁹。

アメリカの職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation, VR）制度では、身体・知的・発達・精神など障害種類を横断して対象とし、包括的評価に基づく柔軟な支援対象の設定を可能にしている。これにより、診断未確定の人や病状変動のある人も、支援の必要性が認められれば対象とされる。さらに、重度・最重度者の優先枠を制度内に組み込み、包摂性と重点性を両立させている²⁰。これらの制度運用は、次項以降で扱う実務手続きにも直結する。

(1) ADA における障害の定義：生活機能の制限を基準とする広範な枠組み

ADA（1990 年）は、障害を「主要な生活活動に実質的制限を与える身体的または精神的障害」と定義し、雇用領域での合理的配慮義務の基盤となる。定義は次の三類型に整理される¹⁹。

- 現在、主要な生活活動に制限がある障害のある者

¹⁹ U.S. Congress. ADA Amendments Act of 2008, Pub. L. 110-325.

²⁰ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration) . State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361)

- 過去にそうした障害があった者
- 障害があるとみなされ、差別的取り扱いを受けた者

「主要な生活活動」には歩行・視覚・聴覚・記憶・集中・睡眠・社交・意思決定等（“働くこと”を含む）が含まれる。また、身体的または精神的障害としては、身体・知的・精神・発達・内部疾患・HIV・がん・てんかん・糖尿病・ADHD・うつ病等も対象となる¹⁹。

（2）ADAAA（2008年）による是正：対象範囲を広く保ち、権利の実効性を担保

1999年のSutton、2002年のToyotaの最高裁判決により「補助具で症状が軽減するなら障害に該当しない」、「著しい」制限は日常活動の大部分を阻害する厳格な基準」といった狭い解釈が広がった¹⁹。ADAAAはこれを立法で是正し、次の事項等を明確化した。

- 制限の「重大さ」よりも生活機能への実質的影響を幅広く認定。“働くこと”自体も主要活動として列挙。
- 補助具や薬物治療で症状が軽減していても、無補助状態での制限を基準とする。
- 一過性・間欠性であっても長期的影響が見込まれる場合は対象とする（がん寛解期、難治性てんかん、双極性障害など）。
- 「合理的配慮があれば働ける人」も、配慮がなければ就労を拒まれ得るため、保護対象に明確に含まれる。

その結果、差別禁止と配慮提供を優先し、対象者の認定を広く保つ方針が制度上明瞭になった。

（3）実態に基づく認定：診断や等級制度に依存しない判断方法

支援対象の認定は、医師の診断や等級制度に固定せず、本人申告、支援者の観察、環境との相互作用を総合評価し、「制度的支援が合理的に必要か否か」で判断する。雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）は2011年に規則を全面改訂し、企業に対しADAAA基準を適用するようガイダンスを発出した²¹。これにより、支援ニーズを軸にした支援へのアクセスの保障が進んだ。

（4）合理的配慮義務と対象決定の基準：診断名や等級の有無で排除せず、内容で調整

ADAは15人以上の従業員を持つ民間雇用主に対し、①本人がADAにおける障害に該当、②職務の「本質的機能」を遂行できる能力を有する、③配慮が雇用主に「過重な負担（undue hardship）」を課さない——という条件の下で合理的配慮の提供を義務づけている²²。診断名や等級の有無で制度の利用対象者を選別せず、就労上の実質的困難性と改善可能性を基準に対象を決定し、配慮内容・支援強度を調整する制度設計である。

（5）重度障害者の捉え方と優先枠：就労上の実質的困難性を中心に

VR制度における「重度」とは、医学的重症度ではなく、複数の機能領域への影響や環境調整の必要性を含む「就労上の実質的困難性」で定義され、優先順位制度（Order of Selection, OOS）により最重度から優先配分する²³。評価は障害種類ではなく機能領域の障壁に基づき、結果は書面通知され、異議申立（Client Assistance Program, CAP）による支援へ接続される。これにより、最も支援を要する人に資源を優先配分しつつ、診断未確定・中等度・慢性疾患等の多様な状態も初期評価で排除せず包摂できる。

²¹ EEOC (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) . Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the ADA, as Amended (29 CFR part 1630; Final Rule, 2011) .

²² EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA (2002) .

²³ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration) . State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361) : §361.36 Order of Selection (OOS)

(6) 支援対象把握のエビデンス基盤：全国調査の活用

こうした認定と優先枠の運用を支える土台として、全米規模のアメリカ地域社会調査（American Community Survey, ACS）と現行人口調査（Current Population Survey, CPS）がある。両調査はワシントン・グループ短縮セットを基盤に機能制限6領域を把握し²⁴、ACSは地域分析、CPSは高頻度把握に適する。CPSは労働統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）により障害者雇用統計²⁵として公表され、施策評価の基盤となる²⁶。

3 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 その2

～初期評価・受理段階における確実な把握と離脱防止：VR・OOS・IPEの運用～

前項で示した広い対象設定を実務で漏れなく機能させるため、アメリカでは、初期評価で支援の必要性を判断し、医療・福祉・教育と連携して離脱を防ぐ仕組みを整えている。つまり、制度運用の初期評価では「誰を除外するか」ではなく「誰に何が必要か」を判断基準とし、障害の有無や等級ではなく、実際の就労困難性と支援による改善可能性に焦点を当てる。

以下に示すように、アメリカの制度はまず支援へのアクセスを保障し、そのうえで個別ニーズに応じて支援内容・強度を段階的に調整する。特定の疾患名や等級ではなく「何があれば働けるか」を基準とし、病状の変動や診断未確定、回復期・寛解期も必要性が認められる限り対象とする。

本項における対象範囲（受理・評価）の運用は、次項で扱う重度・最重度の優先枠の具体化や、SE/CE等の現場実装につながる基盤である。

(1) 対象者の特定：診断名に依らない支援対象者の特定

VR制度は支援の必要性を中心に対象者を定める。基本要件は、①障害により就労に困難がある、②支援によって就労が可能になると判断される、の2点である。定義は広く、評価基準は診断名や等級の有無ではなく「その障害が就労にどのように支障をきたしているか」である²⁷。判断は就労困難性への影響で行われ、既存資料・観察・必要に応じた試行的就労（trial work）も用いる。精神疾患や慢性疾患で診断が未確定であっても、本人申告と評価により就労困難性が確認され、支援が有効と判断されれば対象となる。カウンセラーが初期面談で障害の存在を合理的に認めれば、診断書なしでサービス開始が可能な場合もある。

(2) 優先順位制度（OOS）：支援ニーズに基づく資源配分

多くの州はOOSを採用し、連邦リハビリテーション法§101(a)(5)(A)/34 CFR 361.36に基づき、需要が財源を上回る場合、OOSにより支援必要度に応じ優先枠を運用し、書面通知・異議申立（CAPによる支援）・調停／審問の手続きを備える²⁷。支援の必要度に応じて申請者をグループ化し、最も重度で最大限の支援を要する人からサービスを提供する。ここでいう「重度」は医療的重症度ではなく、複数の生活機能への影響、職業目標達成の困難、環境調整の必要性などを含む就労上の実質的困難性である。評価は障害種類ではなく機能領域の障壁で行われる。

²⁴ U.S. Census Bureau. How Disability Data are Collected from the CPS/ACS

²⁵ BLS (U.S. Bureau of Labor Statistics) . Persons with a Disability: Labor Force Characteristics.

²⁶ ODEP (Office of Disability Employment Policy, U.S. DOL) .

²⁷ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration) . State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361)

Pre-ETSはOOS下でも継続提供（VR本体は対象）が義務であり、待機による断絶を避ける²⁸。待機リストの運用状況や期間短縮の動向は、連邦補助と州の改善計画により見直しを継続し、線引きで排除せず「支援によって働ける人」に資源を優先配分する包摂的運用が担保される。

（3）診断未確定・変動する障害への柔軟な対応

VRは、診断未確定・中等度・症状が変動する慢性疾患なども、合理的根拠に基づき対象とされ得る。例として、(a) 学習障害・発達障害・精神疾患の診断プロセス中、(b) がん・難病の治療中／寛解期で疲労等が就労に影響、(c) PTSD 等で一時的に職場適応が困難——などが挙げられる。重要なのは、制度的に“障害者”であるというラベル付けをすることではなく、必要な支援を通じて就労が可能である限り対象とするという制度設計の考え方である。

（4）支援ニーズ評価とIPE策定プロセス

OOS カテゴリー判定後90日以内にIPEを策定する。VRカウンセラーは当事者と協働し、①機能的能力、②職業適性、③環境・支援資源、④本人の希望を総合的に査定する。評価にはO*NETベースのツール²⁹やWHODAS³⁰（簡易版）を用い作業耐久・対人技能・遂行速度等を数値化する。

ア IPE策定までの流れ

迅速なIPEの策定は成果に直結する。2022年度の連邦VRケース比較では、90日以内にIPEを締結した群の成功就労率は52.3%、遅延群は38.1%で、約14ポイントの差が確認された。

- ① Comprehensive Assessment（障害・就労障壁の機能評価）
- ② Vocational Goal 設定（目標職種・賃金水準）
- ③ サービス選択（支援技術（Assistive Technology, AT）、ジョブコーチ、訓練等）
- ④ IPE 合意・署名（90日ルール。延長は文書理由必須）

イ 多職種チーム

VRカウンセラー（臨床+就労コンサルのハイブリッド資格）、ATスペシャリスト（州Tech Actプログラム連携）、メディカル/ビヘイビアヘルス専門職、家族・ピアメンターが連携し、個別ニーズに応じた計画を継続的に調整する。

4 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

～一般就労が困難な障害者の明確化と重点支援：Employment Firstによる「最重度からの包摂」～

アメリカでは就業第一主義（Employment First）を掲げ、競争的統合就業（Competitive Integrated Employment, CIE）を第一選択としつつ、OOSにより「重度」を医療的等級ではなく、就労上の実質的困難性と必要とする支援の総量で捉える。あわせて、社会保障障害保険（Social Security Disability Insurance, SSDI）／補足的保障所得（Supplemental Security Income, SSI）・一部の州が提供している短期障害保険制度（State Disability Insurance, 州SDI）の所得保障の認定や公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）第14条(c)の生産性基準といった「誰をどう認定するか」の枠組みを就労施策と接続し、一般雇用可能性を固定的で

²⁸ WINTAC (Workforce Innovation Technical Assistance Center) . When State VR Agencies Implement Order of Selection.

²⁹ O*NET Resource Center (U.S. DOL) . ONET Interest Profiler. DOL が提供する、職業に関する包括的な情報データベース

³⁰ WHO. Measuring Health and Disability: Manual for WHODAS 2.0 (2010) .

はなく、支援により拡張し得る可塑的なものとして扱う点に特徴がある。総じて、制度理念は「重い順に排除する」のではなく、「最も重い人から包摂する」ことに置かれている点に特徴がある。

(1) VRにおける「重度」の捉え方

連邦政府教育省のVR規則³¹、³²と優先順位制度(OOS)³³に基づき、各州VRにおいて障害重度の基準(カテゴリー1=最重度障害、カテゴリー2=重度障害)を設定する³⁴。

ア 重度障害の定義

連邦政府は基本的な定義だけを示し、具体的基準は各州で設定する。

- 「最重度障害 (Most Significant Disability, MSD)」: OOS のカテゴリー1 (最優先) に該当する。「SD に該当」し、かつ各州VRが定める基準を満たす者。
- 「重度障害 (Significant Disability; SD)」: OOS のカテゴリー2に該当し、就労に関わる機能(例: 移動・コミュニケーション・セルフケア・自己統制・対人・作業耐性・作業技能)の1つ以上に深刻な制限があり、複数のVRサービスを長期にわたり要する者。

イ 州でのMSDの判定基準

OOS規定により、州でのMSDの判定は、年齢・診断名・費用見込み等を基準にしてはならず、州全域で一律に実施、当事者への通知と不服申立て機会、州リハ評議会との協議などが義務づけられる。多くの州は「機能領域3つ以上に深刻な制限」+「複数サービスの長期利用」をMSDの実務基準に採用している。

ウ 重度障害者の実務での扱い

多くの州では重度障害者最優先が法令上明確に位置づけられ、MSD/SDに対してケースロード(1人の担当者が同時に持つ件数)上限の抑制により、より丁寧な対応が行われ、就職前訪問(Situational Assessment)の必須化、公的医療保険制度(Medicaid)連携によるジョブコーチ費用の上乗せといった強化策が運用されている。労働力投資・機会法(WIOA)下のSEプログラムはMSD(特に24歳未満の若年MSD)が主対象。定義上、カスタマイズ就業(CE)を含み得る。若年MSDには延長支援(最大4年)の規定あり。優先枠は財政的優遇だけでなく成果指標とも連動し、連邦報告RSA-911では「MSD利用者のCIE率」がインセンティブ補助金の配分基準に組み込まれている。

エ 重度障害者優先の意義

最重度ケースの平均サービス費用は一般ケースの2.6倍(12,430→32,550ドル)だが、5年後の公共支出回収率は1.9倍に達するとの試算が示され、重点投資の合理性が裏付けられている。

(2) 所得保障の認定(SSDI/SSI/州SDI)と就労支援の接続

所得保障の側面では、社会保障障害保険(SSDI)と補足的所得保障(SSI)が、中長期的に実質的就労が困

³¹ U.S. Department of Education (OSERS/RSA). “34 CFR Part 361 — State Vocational Rehabilitation Services Program (eCFR).” (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-361>)

³² U.S. Department of Education (OSERS/RSA). “34 CFR Part 363 — The State Supported Employment Services Program (eCFR).” (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-363>)

³³ U.S. Department of Education (OSERS/RSA). “34 CFR §361.36 — Ability to serve all eligible individuals; order of selection for services (eCFR).” (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-361/subpart-B/subject-group-ECFR598a81fff49e46d/section-361.36>)

³⁴ Federal Register. “State Vocational Rehabilitation Services Program; State Supported Employment Services Program; ... (Final Rule),” 81 FR 55629 (2016-08-19). (<https://www.federalregister.gov/documents/2016/08/19/2016-15980/state-vocational-rehabilitation-services-program-state-supported-employment-services-program>)

難であることを中心に認定する。州によっては州 SDI（例：短期障害給付）も併存する。重要なのは、これらの認定が固定的な「就労不能」を意味しないよう障害者の就労支援プログラム（TTW）や試行就労期間（Trial Work Period, TWP）などの仕組みで、所得保障と就労支援の往還を制度的に担保している点である。つまり、所得保障の認定は「働けない属性の確定」ではなく、支援と環境調整により変わり得る状態として扱われ、VR/OOS の仕組みで CIE への復帰ルートが制度化されている。

（3）公正労働基準法（FLSA）第 14 条(c)の認定基準と CIE への転換

公正労働基準法第 14 条（FLSA§14）(c)は、連邦労働長官の証明（certificate）の下で、同種業務の標準賃金（prevailing wage）と、当該労働者の実生産性（タイム・スタディ等）に基づく相応賃金（commensurate wage）を設定できる仕組みである。ここでは、職務別の標準賃金の把握と、比較対象となる非障害者の生産性に対する当該労働者の生産性比率が、賃金認定の核となる。従来は能力の固定的評価を前提にした枠組みだったが、2014 年の WIOA 以降、若年層の新規移行制限、VR カウンセリングの必須化、標準賃金や生産性の定期的な見直し（賃金算定根拠の更新）など、CIE への移行を促す規制的压力が強まり、多くの州で段階的縮小・廃止に向けたロードマップが進んでいる。「能力前提で賃金を下げる」発想から、「支援前提で CIE に移行させる」発想への転換が、認定・監督の運用にも反映されつつある。

（4）Employment First：一般雇用可能性は固定値ではなく、支援で拡張する可塑的量

Employment First は、一般雇用（競争的統合就業（CIE））の可能性は固定しているものではなく、支援の質と量・期間に応じて拡張する可塑的なものであるという前提を明示する。支援の焦点は「この職務にこの人が合うか」ではなく「この人に職務や環境をどう合わせるか」に置かれる。専門支援の設計力（ジョブコーチ、メンタルヘルス支援、支援技術（AT）、職務成形、役割交渉）と、VR・Medicaid・州 SDI 等の財源の編み込み、それを担う専門職の配置が、最重度層から順に包摂するための基盤となる。

これら一連の仕組みは、連邦と州のマッチングファンド（VR 予算の約 78.7%を連邦負担が負担）に支えられ、長期的な人的・技術的支援体制が確保されている。就労後も Follow-Along で支援が途切れず、職場適応が十分でない場合でも調整が継続される。さらに、企業向けコンサルテーションを通じ、合理的配慮や同僚支援の設計・実装を後押しし、CIE の維持と拡張を図っている。

5 小括：障害の範囲・重度の捉え方に関する整理と参考視点

本節で確認したのは、(a) 対象の範囲設定の段階では対象者を広く確保し、(b) 重度障害は就労上の機能的困難性と必要とする支援の量で捉える運用、(c) 認定体系の接続的な設計、(d) 一般雇用可能性を支援により変わり得る量として扱うことへの理解、である。手法の詳細や実装体制の検討（職務設計・支援体制）については、第 3 節・第 4 節で扱うこととする。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

1 はじめに

日本では「雇用者数をどう増やすか」が、アメリカではADA/ADAAAにより「差別をどう防ぎ、合理的配慮で働ける条件をどう整えるか」が出発点となっている。このように起点は異なるものの、現場で直面する課題は、重度層を含む一般雇用（競争的統合就業（CIE））の実現と、就職してからの“雇用の質”（定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティ）の確保を目指す動きも出てきている。

本節は、この問題意識に沿って、アメリカの仕事の設計について、制度と実務を次の三層で整理する。①CIEへの入口を広げる制度（差別禁止・合理的配慮、公的部門の率先雇用、連邦契約企業の目標管理等）、②雇用の「質」を運用で担保する仕組み（DEI指標、デジタル・物理のアクセシビリティ、企業内の配慮手順や体制整備）、③重度層をCIEへ橋渡しする支援と福祉の接続（SE/CE/IPS、公共調達や社会保障のワーク・インセンティブ等）である。

2 多様な障害者の一般雇用の促進策（障害者雇用率制度等）

アメリカは、ADA/ADAAAの合理的配慮義務を土台に、公的部門の率先雇用（Schedule A等）と連邦契約企業の目標管理（Section 503の7%指標・自己監査）を組み合わせ、罰則よりも“実装可能性”を高めるための助言・税制上の優遇措置・技術相談によりCIEへの入口を面として広げている。量の拡大は割当の強制ではなく、権利保障、目標管理、支援インフラの三位一体で達成する設計である。

（1）障害者雇用の理念と法的前提：差別禁止と合理的配慮（ADA/EEOC）

アメリカの雇用分野では、障害を理由とする不利益取扱いの禁止と、合理的配慮の提供義務が制度の起点となる。配慮は「過重な負担（undue hardship）」に至らない範囲で、応募・配置・昇進・研修・勤務形態など雇用プロセス全体に及ぶ^{35, 36}。運用の中核は、当事者と雇用主が職務の本質的機能を確認し、困難の具体的内容と代替策を共同で検討・試行・再評価する対話的手続（インタラクティブ・プロセス）で、配慮が例外措置ではなく職務設計の通常手順として扱われる。ADAAA以降は「配慮があれば働ける人」を保護対象に含め、実務はこの対話的手続を通じて運用される。

ア 制度の趣旨

ADAは、過重な負担に至らない範囲で、応募・配置・昇進・研修・勤務形態にわたる環境調整を義務づける。2008年改正により生活機能への実質的影響を広く認める枠組みに改めた。

イ 運用と執行

配慮決定は対話的手続で行い、執行はEEOC（雇用機会均等委員会）が所管する。

▼ 対話的手続

EEOCの合理的配慮に関するガイダンス群、とりわけ合理的配慮と過重な負担に関する2002年ガイダンス

³⁵ EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.

³⁶ ADA.gov. Americans with Disabilities Act of 1990, as Amended (Sec.12112: Employment) .(https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/) (最終閲覧日：2025-08-20)

³⁷及び2023年のリハビリテーション法50周年リソースガイド³⁸で、配慮の決定を「一方的提示」ではなく当事者と雇用主が対話を重ねる動的プロセスと定義した。対話は①職務必須機能の確認、②障害が及ぼす具体的影響の把握、③代替策の共同検討、④試行と再評価の4ステップで構成される。この手順を記録していない企業は、訴訟時に「誠実な対応努力」を立証できず敗訴リスクが高まる。

▼ 監督・執行メカニズム

ADA Title I（雇用における障害者差別を禁止し、合理的配慮の提供を雇用主に求める規定）違反の申立てはEEOCが一次受理し、必要に応じ調停・和解・訴訟を選択する。2024会計年度、EEOCへの障害関連チャージは28,963件で、その54%が合理的配慮不足を理由としていた。平均和解額は42,700ドル、総和解金は1.14億ドルに達する。一方、連邦契約企業は契約遵守プログラム局（Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP）の監査も受け、Section 503規則に基づき7%障害者雇用目標と配慮手続の文書化が義務付けられる。2023年度、OFCCPは2,115社を監査し、うち18%でADA/Section 503違反を認定、是正合意により追加雇用3,420人が実現した。

ウ 代表的論点

U.S. Airways v. Barnett（2002）は、社内配置転換制度がある場合でも個別事情に照らし「ポスティング順位を優先すべきか」「障害者の配置転換を優先すべきか」を比較衡量するテストを示し、合理的配慮義務の柔軟性を強調した（Oyez 2002）。またEEOC対WalMart（Spaeth事件; 2019）では、低血糖発作を抱える労働者への休憩管理緩和を拒否した企業に2,550万ドルの陪審評決が下り、現場における小規模調整の怠慢であっても高額リスクとなることが示された³⁹。

（2）公的部門の牽引：人員構成目標と特別任用（Section 501/Schedule A）

連邦政府は“Leading by Example（模範を示して指導する）”の方針で、数値目標と特別任用を組み合わせ入口の障壁を下げ、採用から定着までの一貫運用を制度化している。

ア 連邦政府の雇用目標

2010年大統領令13548、2021年のDEIA大統領覚書に基づき、各省庁は人員構成目標（例：全職員のうち障害者12%・うち重度2%）を掲げ運用してきた⁴⁰。Schedule Aは競争試験を経ない任用を可能にし、障害のある大学生や大学院生、卒業生を対象にした就労支援・採用促進プログラム（Workforce Recruitment Program, WRP）は学生・新卒の入口を広げる^{41, 42}。

³⁷ EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.

³⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and U.S. Department of Labor (DOL), Employment Protections Under the Rehabilitation Act of 1973: 50 Years of Protecting Americans with Disabilities in the Workplace, 2023.

³⁹ EEOC Newsroom. Jury Awards Over \$125 Million in EEOC Disability Discrimination Case Against Walmart / 7th Cir. decision (2024). (<https://www.eeoc.gov/newsroom/jury-awards-over-125-million-eeoc-disability-discrimination-case-against-walmart>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁴⁰ Federal Register. Executive Order 14035 – Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce. (<https://www.federalregister.gov/documents/2021/06/30/2021-14127>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁴¹ OPM. Schedule A Hiring Authority. (<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁴² ODEP / Workforce Recruitment Program (WRP). (<https://www.dol.gov/agencies/odep/wrp>) (最終閲覧日：2025-08-20)

表2-1-1 アメリカにおける障害者の雇用目標

主要スキーム	概要	2024 実績
Schedule A Hiring Authority	障害者（精神または知的等）の競争試験を経ずに任用できる特別枠	採用 13,280 人 （前年比 +9.1%）
Disability Hiring Goal	2025 年末までに障害者比率 12%、 重度 2%	2024 年 11.3%/1.7%
Workforce Recruitment Program (WRP)	大学生・新卒障害者向け短期インターン/ジョブ マッチング	参加学生 3,420 人、33%が常勤採用

イ 目標と採用等の措置

各機関は DEIA 計画に基づき、人員構成目標と重要業績評価指標（Key Performance Indicator, KPI）を設定する。Schedule A（特別任用）は競争試験を経ずに障害者を任用でき、WRP（学生・新卒向け人材プール）と併せて入口段階のバリアを低減する。採用後は配慮・支援技術の調達や運用手順を標準化し、継続就労を支える。

- 各機関は DEIA Strategic Plan を策定し、人事 KPI に障害者採用・昇進率を組み込む。
- Selective Placement Program Coordinator（SPPC）を配置し、Schedule A 候補者プールを管理。
- 年次 Federal Employee Viewpoint Survey でアクセシビリティ・インクルージョン満足度を質問。

ウ 運用状況と課題

直近の実績では、Schedule A による採用や WRP からの常勤化が拡大している。昇進率は全体平均並みだが、離職率はやや高く、メンタリングや従業員リソース・グループ（Employee Resource Group, ERG）の強化が課題とされる。デジタル・アクセシビリティ（Section 508）準拠の改善も継続的な論点である。

- 政府監査院（United States Government Accountability Office, GAO）報告（2024）によると、障害者昇進率は全体平均と同等（7.3%）。
- 離職率は非障害者より 1.4 ポイント高い → mentor・ERG 拡充が FY26 戦略課題。
- デジタル・アクセシビリティ監査（Section 508）準拠率は 83% → 2027 年 100% 目標。

(3) 連邦契約企業の枠組み：7%目標と自己監査（Section 503）

連邦政府と契約関係にある民間企業に対しては、リハビリテーション法第 503 条（Section 503）に基づく規則（41 CFR Part 60-741）が適用され、全職群平均 7%の「利用目標（utilization goal）」、年次自己監査、是正計画等が求められる⁴³。これは法定割当ではなく、自己申告データに基づく継続的改善モデルであり、採用・在籍・昇進・定着の各段階を可視化して PDCA を回す設計である⁴⁴。

ア 積極的差別是正措置の数値目標

ADA が差別禁止の「最低基準」を示す一方、アメリカは雇用機会均等を“実質化”するための目標値と積極措置を複層的に組み合わせる。中核となるのが 1973 年リハビリテーション法§503 を改定した Section 503 規則（2014）で、連邦契約企業に対し全職群平均 7%の障害者比率を「目標（aspirational goal）」として設定し、

⁴³ OFCCP. 41 CFR Part 60-741 (Section 503 regulations). (<https://www.ecfr.gov/current/title-41/subtitle-B/chapter-60/part-60-741>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁴⁴ OFCCP. Section 503 FAQ. (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/faqs/section-503>) (最終閲覧日：2025-08-20)

年次自己監査・データ公表・是正計画を義務化した。

イ 企業の自己申告による改善指導

割当制ではなく、自己申告データに基づく継続的改善モデルで、採用・在籍・昇進・定着を可視化して PDCA を回す。この目標値は、あくまで自発的な自己申告に基づく統計により達成状況を評価する柔軟な設計となっており、実態に即した改善が可能となっている。また、違反した場合の制裁措置ではなく、支援と助言を通じての改善指導が重視されている。

ウ 契約遵守プログラム局 (OFCCP)

連邦政府は、契約企業に対して障害者雇用の実績や差別禁止への対応を監査する役割も担っている。特に、労働省傘下の契約遵守プログラム局 (OFCCP) は、雇用主に対して障害者を含むマイノリティ人材の採用と職場環境改善を求めており、その遵守状況は定期的に監査される。2024 会計年度、サプライ&サービス監査 771 件のうち 3% で差別を認定し、差別事案 33 件で 1,210 万ドル (9,679 人) が和解、合意監視で 1,040 万ドル (3,077 人) を追加回収して総額 2,250 万ドルを 12,756 人に提供し、さらに 407 件の雇用機会の確保を合意した⁴⁵。

エ 目標達成状況

対象企業 (契約高 5 万ドル超、従業員 50 人以上) は、採用・在籍段階で従業員に OMB 標準フォームで障害者自己申告を求め、集計データを OFCCP へ報告。2024 年度中央値は 4.6% で、製造業は 3.1%、情報通信業は 5.8% などセクター別のバラツキが大きい。

オ 優先雇用ルールと公共調達

- Ability One : 連邦調達のうち事務用品・清掃など約 3,000 品目を視覚・重度障害者を雇用する認定事業所から優先調達。2023 年売上 41 億ドル、約 3.7 万人が就労⁴⁶。

(4) 実装を支える支援インフラとインセンティブ

合理的配慮の具体設計を支える技術相談 (例 : Job Accommodation Network, JAN) や、中小企業向け税額控除・助成が整備されている。配慮の直接コストは高額なものだけではなく、低コストまたは無償で実施可能な事例が多数であることが広く共有されており、企業等の配慮を導入する際の心理的・財務的障壁の低減につながっている。詳細は、第 4 節 2 で示す。

3 障害者差別禁止や障害者雇用の質の向上等のための取組

アメリカにおいて、雇用の質への取組は、すでに制度として運用されている。企業は配慮手順の標準化と記録、デジタル/物理のアクセシビリティ準拠 (Section 508 等)、内部ガバナンス (専任部門及び従業員リソース・グループ (ERG)) を整え、DEI 指標等の自己評価と監督の連動で継続的改善を回す。雇用の数を増やすだけでなく、働き続け成長できる条件をデータで管理する仕掛けが中核である。以下、自己評価の枠組み、デジタル・アクセシビリティ、企業内部の組織的実践を整理する。

⁴⁵ DOL FY 2024 Annual Performance Report (<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/general/budget/2024/FY2024APR.pdf>)

⁴⁶ U.S. AbilityOne Commission. Committee for Purchase From People Who Are Blind or Severely Disabled: Fiscal Year 2025 Congressional Budget Justification. (<https://www.abilityone.gov/commission/documents/CPPBSD%20AbilityOne%20FY%202025%20Congressional%20Budget%20Justification%20-%20Final%20-%20Signed.pdf>) (最終閲覧日 : 2025-09-05)

(1) 「雇用の質」を測る枠組み：企業自己評価と公表

企業の障害者雇用は採用数にとどまらず、障害者の定着・昇進・賃金・アクセシビリティ等を多面的に測り、年次で改善する枠組みが普及している。

ア 障害平等指数 (DEI) ⁴⁷

障害平等指数 (Disability Equality Index, DEI) は雇用慣行、アクセシビリティ、説明責任、従業員リソース・グループ (ERG) 等を総合評価し、ギャップ分析と改善計画の年次サイクルを提供する。2024 年はアメリカ内 542 社が回答し、フォーチュン上位企業の参加も広がる⁴⁸。幅広い業種でスコア公表が一般化し、投資家・サプライチェーンへの説明責任の手段として定着している。政府側も自己評価結果を監督・助言の補完資料として参照する動きがみられ、形式的な採用の数値にとどまらない「質」の可視化が進む。

表 2-1-2 障害者雇用の評価カテゴリー

評価カテゴリー	配点	主な指標例
1. 企業文化・リーダーシップ	30	経営層での障害者 ERG (従業員リソース・グループ) スポンサーの有無、取締役会 DEI 委員会
2. 企業周辺サービス	20	調達ポリシーで Disability-Owned Business 認定使用
3. 雇用実践	40	新規採用障害者比率／昇進率／自己申告率
4. アクセシビリティ	10	Web・モバイル WCAG 2.1 適合%、物理空間 UD 準拠率

イ 障害者平等指数の活用状況

障害者平等指数 (DEI) に回答した企業は 2024 年時点で 738 社、時価総額合計 8.6 兆ドルに拡大した。スコア 80 点以上で「Best Place to Work for Disability Inclusion」を獲得し、フォーチュン 500 の 67% が取得済み。B2B 契約や ESG 投資ファンドの条件に DEI スコアを組み込む動きも活発化し、市場インセンティブが企業努力を後押ししている。連邦政府は 2022 年、Supplier Climate Risk Rule の案に DEI スコア報告のオプション欄を設置し、公共調達での活用を検討中。また、EEOC は DEI 指標を ADA コンプライアンス監査の補完資料として参照する方針を示している。

ウ 自主監査と公表の流れ

1) オンライン質問票の自己記入 → 2) 証拠書類の抽出レビュー → 3) スコアとギャップ分析のフィードバック → 4) 改善計画の策定・公表。

(2) デジタル・アクセシビリティの制度化 (Section 508 等)

公的部門を起点に、ウェブ・電子文書・業務システムのアクセシビリティを制度化 (Section 508) し、採用広報、オンライン選考、研修、日常業務ツールまでの適合を義務づけ、応募段階から就業後までのデジタル環境の可用性を底上げする (Section 508.gov 2025)。結果として、合理的配慮の個別提供に依存しすぎない「最初から使える」職場環境が広がっている。

(3) 企業内部における組織的な実践

企業内の配慮手順の標準化と組織内資源の整備の具体例の紹介も進められている。

⁴⁷ 本稿では従来の呼称である Disability Equality Index (DEI) を用いるが、Disability:IN は近年、略称「DEI」の混同を避ける目的から「Disability Index (DI)」に名称を移行しつつある。最新の資料では「DI」の呼称が用いられている点に留意されたい。

⁴⁸ Disability:IN. 2024 Disability Equality Index (参加企業発表)。(https://www.businesswire.com/news/home/20240709016965/en) (最終閲覧日: 2025-08-20)

ア 合理的配慮の企業組織における標準化

合理的配慮は例外措置ではなく、申請→決定→導入→再評価の手順を持つ通常業務として標準化される。実務では、申請受付から対話記録、判断根拠の保存、実施後の効果検証までを手順化し、属人的対応を避ける。専任部門の設置や管理職研修、匿名の自己申告チャネル、相談・苦情処理の仕組みの整備により、従業員が安心して申請できる環境を担保する。

イ 従業員リソース・グループ (ERG)

従業員リソース・グループ (ERG) を通じ、障害のある従業員自身が制度改善や意識啓発に参画する。制度設計が現場感覚と結びつき、形式的対応にとどまらない実効性の高い施策となる。これらが整うことで、配慮は採用・配置・評価・昇進を貫く運用として根づき、離職抑制やキャリア形成の土台となる⁴⁹。

(4) 啓発キャンペーン

連邦政府は雇用主向けの啓発キャンペーン⁵⁰や職場改善モデルの普及などを通じて、“罰するよりも支える”姿勢を制度設計に反映させている。

4 重度の障害者の雇用促進と就業困難者の福祉との連携

アメリカでは、重度・最重度層について、競争的統合就業 (CIE) を基準線に据え (Olmstead/WIOA§511)、SE/CE/IPS で職務と環境を“人に合わせて”再設計する。重度層が就労に踏み出すうえでの給付喪失への不安が障壁となる「ベネフィット・トラップ」を緩和するため、CRP/公正労働基準法第14条(c)はCIEへの橋渡しとして再定義され、VRとMedicaid等の財源を編み込む支援エコシステムと、SSDI/SSI・TTW・Medicaid Buy-Inなどのワーク・インセンティブが移行と定着を支える。以下、政策転換の方向づけ、実装メカニズム、就労と福祉の接続設計を三層で整理する。

(1) 基準線の再定義と政策転換 (CIE/Olmstead/WIOA §511/ Employment First)

Olmstead 判決に基づく統合の原則⁵¹と、WIOA§511による若年層の14(c)利用制限等⁵²により、CIEを基準線とする転換が制度的に進んだ⁵³。Employment Firstは「一般雇用を第一の選択肢」とする政策である⁵⁴。なお、連邦レベルで14(c)の段階的廃止を提案した規則案は2025年7月に撤回されており⁵⁵、現時点では州法改革や実務慣行・技術支援による転換が主軸である⁵⁶。

ア CIEを基準線とする転換 (Olmstead/WIOA §511)

1999年のOlmstead判決は、施設等での不当な隔離を差別と位置づけ、地域・統合環境への移行を原則化し

⁴⁹ ODEP/Workforce Recruitment Program (WRP). (<https://www.dol.gov/agencies/odep/wrp>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵⁰ ODEP: Campaign for Disability Employment (CDE)(https://www.dol.gov/agencies/odep/initiatives/campaign-for-disability-employment?utm_source=chatgpt.com)

⁵¹ ADA.gov. Olmstead v. L.C. (統合の原則) . (<https://www.ada.gov/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵² DOL WHD. Fact Sheet #39H/#39Hb – Section 511 (WIOA) . (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39h-flsa-section-14c>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵³ RSA (ED) . FAQ 21-05: Section 511. (<https://rsa.ed.gov/tags/faq>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵⁴ DOL ODEP. Employment First. (<https://www.dol.gov/agencies/odep/state-policy/employment-first>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵⁵ Federal Register. Employment of Workers With Disabilities Under Section 14(c) of the FLSA: Withdrawal (90 FR 29817, 2025/7/7) . (<https://www.federalregister.gov/documents/2025/07/07/2025-12534/>...) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵⁶ U.S. Department of Labor; WHD. Employment of Workers with Disabilities (撤回告知を含む案内ページ) . (<https://www.dol.gov/agencies/whd/workers-with-disabilities>) (最終閲覧日：2025-08-20)

た。これを受け、2014年のWIOAはCIEを障害者支援の最優先目標として明示し、若年層については14(c)（最低賃金未満）の新規・継続利用に前置要件を課すなど、分離的就労からの移行を制度的に促進した。就労可能性の判断を固定的な属性で線引きせず、支援による改善可能性を前提とする転換である。

イ Employment First：一般雇用可能性は支援で拡張する

Employment Firstは「一般雇用を第一の選択肢とする」政策であり、障害による支援の可否を固定せず、支援により拡張しうる可塑的な量として捉える。これを支える中核が、援助付き就業（SE）、カスタマイズ就業（CE）、個別就労支援（IPS）であり、いずれも「人に職場を合わせる」ことで、制度的排除を防ぎつつ就労を実現するモデルである。

ウ 分離的就労と14(c)の再評価

地域リハビリテーションプログラム（Community Rehabilitation Program, CRP）が歴史的に担ってきた14(c)下の低賃金・分離的就労は、賃金水準とCIE移行率の低さが課題とされ、連邦規則案の撤回後も、州法レベルでは縮小・廃止の方向で見直しが進む⁵⁷。

(7) 従来の仕事の選択肢としてのCRP

CRPは14(c)の枠組み下で必ずしも施設隔離でなく、地域社会での様々な仕事を提供してきた。モバイルワークルー（移動式チーム）は、少人数チーム＋現場指導員が、発注先の現場へ出向いて作業する。企業・機関内エンクレーブ（常駐小集団）は、民間企業や病院・大学などの構内に3-8人程度で常駐し、ホスト側の業務ラインの一部を請け負う。施設外・個別配置（ジョブコーチ同行）：個人ごとに一般企業の職場へ配置し、必要に応じジョブコーチが同行・巡回支援する。地域密着のソーシャルエンタープライズ（CRP直営事業）：CRP自ら地域向けの事業を運営し、外部から仕事を受注する。公共調達系の現場（Ability One／州のPreferred Source）：連邦・州・郡の発注を受け、地域の公共施設で業務を担う。

(4) CRPの再編

同じ現場・同じ業務でも、SEやCEの枠組みで最賃以上・CIEへ移行する事例が増え、「エンクレーブやワークルーをCIEへの橋渡し機能に再定義」する再編が主流となっている。移行過程では、訓練の転換、職務再設計ノウハウ、受入体制、財源（VR・Medicaid等）の編み込みが鍵となる。

(2) CIEへつなぐ実装メカニズム（SE・CE・IPS／VR・Medicaid／CRP・Ability One・State Use）

最重度障害者をCIEにつなぐために、VRのIPE／OOSを土台に、SE・CE・IPSで現場の再設計を進め、公共調達（Ability One／State Use）を橋渡しに再定義する動きが進む。

ア VR／Medicaid／IPE：財源と標準工程の編み込み

州職業リハビリテーション（VR）は包括アセスメントと優先順位制度（OOS）を経て個別就労計画（Individualized Plan for Employment, IPE）を策定し、訓練、支援技術（AT）、ジョブコーチ、職務開発、定着フォローを標準工程として提供する。財源はVR一般補助（連邦・州マッチ）を土台に、長期的支援や医療的支援を低所得者向け公的医療保険制度（Medicaid）で上乗せし、ケースの重さに応じた複線の資金手当を可能にする。これにより、重度・最重度ケースでも「入口を閉じず段階的に強度を上げる」運用が担保される。

⁵⁷ U.S. Government Accountability Office (GAO) . WatchBlog: More States Are Ending Subminimum Wages for People with Disabilities (2025/1/21) . (<https://www.gao.gov/blog/more-states-are-ending-subminimum-wages-people-disabilities>)（最終閲覧日：2025-08-20）

イ SE/CE/IPS：方法論とプロセス

重度・最重度層の一般雇用を支える中核が SE であり、ジョブコーチによる現場同行、段階的な環境調整、雇用主への技術支援を通じて、知的障害・発達障害・精神障害・脳損傷など長期的支援を要する人の CIE を継続的に支える。1986 年の連邦法改正で VR サービスに法定化され、2014 年 WIOA により CIE が明示的ゴールとして再定義された。賃金・福利厚生同等性、職場自然支援の活用、長期的フォローアップなど 8 つのコア原則が指針となり、2022 年度のデータで SE 参加者の 90 日職場定着率は 71.4% と一般ケース (55.2%) を上回る。

精神障害を中心とする人には IPS が用いられ、ゼロ排除、迅速な職探し、メンタルヘルス支援との統合、就労と同時の支援開始、障害年金・給付金相談といった原則の下、臨床と就労支援を一体化して一般就労を早期に実現・維持する。

加えてカスタマイズ就業 (CE) は、「職務に人を当てはめる」から「人に合わせて職務を創る」への転換を制度化する。現在は以下の 4 段階が確立している。

- ① 発見 (Discovery)：強み・興味・支援ニーズ等の明確化
- ② 職務開発 (Job Development)：事業主の人材ニーズの調査と個別化した貢献機会の同定
- ③ 交渉 (Negotiation)：雇用関係・期待水準・合理的配慮・社会的支援等の個別調整
- ④ 継続的支援 (On-going Support)：就職後の双方への継続フォローアップ体制整備。

ウ CRP と 14(c) の再定義：橋渡し機能の明確化

CRP は、従来の生産性ベース賃金の場合から、職業評価・職務開発・ジョブコーチ支援・企業連携を通じて CIE への橋渡しを果たす供給拠点へと再定義されつつある。プロバイダの事業転換助成、CIE 移行 KPI の設定、最低賃金化のロードマップを組み合わせ、移行率の向上を図る。

エ 公共調達再設計：Ability One/State Use の役割と課題

Ability One や各州の Preferred Source (State Use) は、重度・最重度層の就業機会と訓練の土台を提供してきた。一方で、平均賃金や CIE への転籍率などアウトカム指標を重視し、一般企業との協働製造・委託、転籍支援の仕組みを組み込む改革が進む。最新実績では、認定事業所が多数の重度層の雇用を支える一方、転籍率の底上げが優先課題とされ、公共調達を「最終到達点」ではなく「橋渡し」とする位置づけが強まっている。

(7) Ability One の規模と成果 (例)

- ・認定事業所：全米で数百事業所 (全州+PR)
- ・就労者数：数万人規模 (うち最重度の構成比が高い)
- ・年間売上：数十億ドル規模 (清掃・施設管理、製造、IT/BPO 等)
- ・平均時給：州最低賃金比で上回る水準の報告あり

(f) State Use & Preferred Source Programs

少なくとも 25 州⁵⁸が障害者就労事業所からの優先調達制度を運用。各州で製品・サービス区分を設定。事業スキームにより、地域の雇用・所得創出への波及が報告される。

⁵⁸ 各州の公的資料に基づく確認による。25 州 [NY, TX, MI, PA, NJ, MD, VA, IN, FL, MN, CO, UT, OR, WA, AZ, NM, KS, OK, LA, CA, IL, NC, AR, MO, WI] (2025.9.19 段階)

(7) 企業連携モデル

SourceAmerica®等の一般企業と CRP の協働モデル。品質・リードタイム等の改善事例が蓄積。

(3) 就労と福祉の接続設計 (SSDI/SSI/TTW/Buy-In/ABLE)

重度層が就労に踏み出すうえで、給付喪失への不安が障壁となる。アメリカでは、SSDI/SSI のワーク・インセンティブ (試行就労期間、延長適格、所得控除等)、TTW、Medicaid Buy-In、ABLE 口座などを組み合わせ、収入段階に応じた滑らかな移行を設計している。

ア ベネフィット・トラップを緩和する所得・医療の連続性

SSDI には試行就労期間 (TWP)⁵⁹と資格延長期間 (Extended Period of Eligibility, EPE)⁶⁰があり、所定条件下で給付を維持・自動復活できる。SSI には勤労所得控除⁶¹があり、収入の一部を除外して手取りの減少を緩やかにする。Medicaid Buy-In⁶²や SSI 1619(b)⁶³により、所得上限を超えても医療保障を維持でき、ABLE 口座⁶⁴は就労者の資産形成を非課税で支援する。これらを組み合わせ、収入段階に応じた滑らかな移行曲線を設計する。

表 2-1-3 アメリカにおける障害者の就労及び福祉の制度の内容

制度	対象	2025 年基準	ポイント
Trial Work Period (TWP)	SSDI	月収 \$ 1,110 超で最長 9 か月	給付全額維持で「お試し就労」
Extended Period of Eligibility	SSDI	TWP 後 36 か月	所得が SGA ⁶⁵ を下回れば給付自動復活
Earned Income Exclusion	SSI	\$ 65 + 超過半額除外	実質非課税枠拡大
Student Earned Income Exclusion	SSI 学生	年 \$ 9,230 除外	青年の就労促進

イ 成果連動ネットワークと若年層移行の後押し

障害者の就労促進においては、①成果に応じて報酬を与えることで民間支援機関を活用する仕組みと、②就労に伴って失われがちな医療保障や貯蓄機会を補う仕組みとが並行して整備されてきた。

- 成果連動ネットワーク：TTW⁶⁶は社会保障局 (Social Security Administration, SSA) が発行する電子チケットを公的または民間の Employment Network (EN) に渡し、訓練・就労支援を受けられる成果報酬型スキーム。2024 年利用者 38.2 万人、連続 36 か月 SGA 達成率 29%。
- 若年層移行の後押し：Medicaid Buy-In & 1619(b)は所得上限超過後も医療保障を維持できる制度で、2024 年平均上限 \$ 48,200。ABLE 口座は税優遇貯蓄 (年 \$ 18,000、就労者追加 \$ 13,000) を可能にし、

⁵⁹ SSA. Trial Work Period (TWP) . (<https://www.ssa.gov/oact/cola/twp.html>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁰ SSA POMS. Extended Period of Eligibility (EPE) . (<https://secure.ssa.gov/poms.nsf/lnx/0411051001>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶¹ SSA. SSI Earned Income Exclusions. (<https://www.ssa.gov/ssi/text-income-ussi.htm>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶² CMS/Medicaid.gov. Employment Initiatives / Ticket to Work の位置づけ. (<https://www.medicaid.gov/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶³ SSA. SSI 1619(b) (Medicaid 継続) . (<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/1619b.htm>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁴ IRS. ABLE accounts. (<https://www.irs.gov/government-entities/federal-state-local-governments/able-accounts>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁵ Substantial Gainful Activity : SSA が障害の程度を判定する際の基準となる一定額以上の労働所得または労働活動

⁶⁶ SSA. Ticket to Work – Choose Work / Your Ticket To Work. (<https://choosework.ssa.gov/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

口座数 15.6 万・平均残高 \$ 9,720 (2023)。

ウ 評価と KPI : 移行率・定着率の可視化

重度層の就労政策では、単なる就業者数に加えて、CIE への移行率、賃金・待遇の同等性、就職後の定着・キャリア移行を KPI として追跡する。VR のケース管理データや公共調達プログラムの転籍指標が政策評価に組み込まれ、プロバイダの転換支援や財源配分のエビデンスとして活用されている。これにより、分離的就労からの実質的移行と、長期的な雇用の質の確保が政策の中心に据えられる。

5 小括 : 仕事のあり方から見たアメリカの要点

以上を通じて確認できるアメリカの要点は、雇用率に依存せず、①仕事と職場の再設計、②統合環境という目標の明示、③雇用の質を測り運用で担保、④就労と福祉・医療の接続、を制度と実務で同時に運用している点にある。雇用の量と質、障害の軽度から最重度までを同一フレームで扱うための方法として、仕事の設計・支援の設計・評価の設計を一体で構築している。これらは、障害者の職務の作り方・分け方・支え方という“仕事のあり方”そのものを設計対象にする際の参考となる。

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

1 はじめに

本節では、アメリカにおける「多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス」の全体像を整理する。アメリカは、障害者の就労支援において、制度横断的な連携、本人中心の支援設計、企業負担を社会全体で調整する仕組み、専門人材の育成、エビデンスに基づく施策評価（Evidence-Based Policymaking, EBPM）など、多面的な仕組みを制度化してきた。これらは、軽度から最重度まで幅広い障害状況のある者を対象とし、ライフステージや個別の課題に応じた柔軟かつ持続的な支援を可能にしている。

とりわけ、アメリカの制度は、①個々の障害特性や生活背景に応じた「個別最適化された支援」、②医療・福祉・教育・雇用をまたぐ「制度横断的な連携」、③それらを担う「専門人材の制度的な育成と確保」を三本柱に構築されている。単なるサービスの多様化ではなく、制度設計そのものが包摂性（inclusiveness）と柔軟性（flexibility）を前提としている点に特徴がある。

本節の目的は、日本の障害者雇用・就労支援制度における課題と比較しうる基盤情報として、アメリカの制度構造と運用の特徴を明らかにすることである。

2 効果的な障害者雇用支援を支える専門知識等の蓄積と活用

～障害者雇用の企業負担の社会的調整のあり方～

アメリカでは、障害者雇用に伴う企業の負担を社会全体で調整する構造が制度的に組み込まれている。企業は合理的配慮の提供が法的に義務づけられている一方、その実施にあたっては専門支援機関の助言、職場適応のための技術的サポート、助成や税制優遇が制度化されている。障害者雇用は義務であるが過度な負担にはしない——この前提に立ち、企業単独で対応するのではなく、公的支援と財政支援で合理的配慮の実装可能性を高める「企業の制度的な支援対象化」が進んでいる。本節では、企業支援の制度構造と財源調整の仕組みを整理する。

（1）法的義務としての合理的配慮とその支援構造

合理的配慮の提供はADAにより明確な法的義務である。VRなどの公的支援機関が、助言、支援技術（AT）の評価・導入、補助や委託を通じて伴走する。すなわち「義務としての合理的配慮」と「制度としての支援提供」が一体で設計され、義務の実行可能性を高めている。

ア ADAにおける合理的配慮の定義と適用範囲

ADA第1編（雇用編）は、15人以上の従業員を有する民間企業・地方自治体・連邦政府機関などに対し、雇用の全過程（募集、採用、配置、昇進、解雇など）において、障害に基づく差別の禁止と合理的配慮の提供を求めている。合理的配慮の内容は、障害のある人が職務の本質的要件（essential functions）を遂行するうえで必要な支援や調整であり、雇用主に過重な困難（undue hardship）を与えない範囲で提供が求められる。

具体例としては、勤務スケジュールの柔軟化、職務再編成、補助機器の提供、在宅勤務の許容、通訳者やリーダーの配置などが挙げられる。これらは単に文書で義務化されているにとどまらず、実際の職場で実装可能となるよう、さまざまな支援措置（税制優遇や助成金、専門支援等）が整備されている。

イ 技術支援やガイダンス

民間企業に対しては、義務の履行を可能にするための支援策として、雇用機会均等委員会 (EEOC)、専門的な情報を提供している Job Accommodation Network (JAN)、障害者事業主支援・資源ネットワーク (Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion, EARN)⁶⁷、アクセシブルなテクノロジーの開発・普及を促進する雇用と支援機器のパートナーシップ (Partnership on Employment & Accessible Technology, PEAT)⁶⁸等が、合理的配慮の具体的実践方法や法的対応、支援機器等について、雇用主向けに無料の技術相談や事例紹介を提供している。

JAN の提供するデータベースには、職務別・障害特性別に整理された配慮の事例やコスト情報が蓄積されており、雇用主は事前に必要な対応の概要を把握したうえでの意思決定が可能となる⁶⁹。

ウ 支援技術 (AT) と評価体制の整備

合理的配慮の実施に際して鍵となるのが、支援技術 (Assistive Technology, AT) の導入である。AT には、視覚・聴覚・身体機能などの障害特性に応じた補助機器や、ソフトウェア・ハードウェア等が含まれる。職業リハビリテーション局 (VR) では、AT スペシャリストによる評価支援や機器の貸与・導入支援を提供しており、特に州立の Assistive Technology Act Program と連携した取組が展開されている。

エ ジョブコーチによる現場実装の支援

VR 機関は、必要に応じてジョブコーチを配置し、企業と継続的に連絡を取りながら、合理的配慮の実施過程を伴走型で支えており、障害者と企業双方にとって大きな安心材料となっている。ジョブコーチは、就労前の訓練だけでなく、雇用初期における職場での付き添い支援や、同僚・上司への啓発、必要に応じ配慮の再調整なども担う。

(2) 企業支援の制度的整備と財源調整

アメリカでは、企業の障害者雇用の過重な負担を軽減するための方策は税制優遇が中心となっている。また、連邦と州の職業リハビリテーション機関が連携して提供する「共働的 (collaborative)」支援により、企業への継続的なフォローアップが可能になっている。

ア 障害者雇用に係る助成制度と税制優遇

アメリカでは、障害者の雇用に伴う過重な負担に複数の税制優遇措置を用意し、企業が過重な負担とならない合理的配慮の範囲を広げている。政府が雇用主に対して提供する税額控除制度 (Work Opportunity Tax Credit, WOTC)⁷⁰で障害者雇用1名当たり最大2,400ドル控除、年間売上100万ドル未満または従業員数30人以下の小規模事業者向け Disabled Access Credit⁷¹で障害者のアクセス改善にかかる費用の最大50% (15,000ドルまで) を税額控除、Barrier Removal Tax Deduction⁷²で障害者の建物のバリアフリー化や設備改修等のアクセス改善にかかる物理的障壁除去費用の損金算入が認められる。IRS 申請件数は2023年で28万件。

⁶⁷ EARN (Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion) : About. (<https://www.askearn.org/about/>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁶⁸ PEAT (Partnership on Employment & Accessible Technology) : About. (<https://www.peatworks.org/about/>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁶⁹ JAN (Job Accommodation Network) : Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact. (<https://askjan.org/topics/costs.cfm>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁷⁰ IRS. Work Opportunity Tax Credit (WOTC) . (<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit>) (最終閲覧日 : 2025-08-20)

⁷¹ IRS. Disabled Access Credit (Form 8826) . (<https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-8826>) (最終閲覧日 : 2025-08-20)

⁷² IRS. Barrier Removal Tax Deduction. (<https://www.irs.gov/forms-pubs/about-publication-535>) (最終閲覧日 : 2025-08-20)

イ 公的機関との協働による継続的支援体制

特に重度障害者の雇用に際しては、援助付き就業（SE）プログラムを活用することで、企業は就労前後を通じて一貫した支援を受けることができ、長期的な定着支援や就業後のフォローアップも制度的に保障され、採用リスクを最小化する環境が整備されている。

職業リハビリテーション（VR）機関⁷³やアメリカン・ジョブセンター（One-Stop Center）⁷⁴との継続的な連携体制のもとで運用されている。例えば、VR職員は雇用主と直接連絡を取り、ジョブコーチや支援技術（AT）専門家の派遣、障害特性に基づく職務設計の助言などを提供する。

加えて、州政府と連邦政府のマッチングファンド制度⁷⁵により、州ごとの状況に応じた柔軟な支援のカスタマイズが可能となっている。こうした連携モデルは、単発的な制度利用にとどまらず、企業が必要に応じて段階的に支援を受けられる持続可能な体制を構築している。

3 医療、福祉、教育、雇用の総合的支援への取組

アメリカでは、障害者を特別扱いするのではなく、すべての就労希望者の中に包摂する社会モデルが実装されている。One Stop Center を拠点とする専門支援、ジョブコーチや自立生活センター（Center for Independent Living, CIL）、移行支援の連携、VR を中核とした医療・福祉・教育・雇用の制度を横断した連携体制が整備され、就労の入口から定着・キャリア形成までを切れ目なく、ライフステージや障害特性に応じた一貫した就労支援が提供されている。全人的アセスメントを出発点に、本人中心の計画と柔軟な支援技法を組み合わせ、「可塑性」の高い制度として機能している。

（1）One Stop Center システムと VR の連携による制度横断型モデル

2014年の「労働力革新・機会法（WIOA）」は、VR と一般の労働政策との連携を強化する法的枠組みを提供し、各州において One Stop Center を中核とした横断的な支援モデルが確立された。

ア WIOA における One Stop Center の役割

WIOA は、就労支援を必要とするすべての人々のために、一元的な支援窓口としての One Stop Center の整備を全州に義務付けている。このセンターは、多様なパートナープログラムによって構成されている：州の VR / 公共職業安定所（労働部門） / 成人教育・識字教育機関 / 障害者移行支援（Transition Services） / 退役軍人支援プログラム / 生活保護受給者向け就労支援 / 雇用訓練プログラム（WIOA Title I）。

障害のある人は、VR が One Stop Center の中で提供する専門サービスを通じて、自らのニーズに即した支援を受けられるようになっており、One Stop Center は、制度横断的な支援のハブとして機能している。

イ VR の“必須パートナー”化による法的義務

WIOA は、各州の VR プログラムを One Stop Center の「必須パートナー（required partner）」として法的に位置付けており、障害者支援が労働政策の中核機能として制度に組み込まれている。この法的位置づけによ

⁷³ RSA (U.S. Dept. of Education) : State Vocational Rehabilitation Services Program. (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁷⁴ eCFR: 20 CFR Part 678 – Description of the One-Stop System (WIOA One-Stop) . (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/chapter-V/part-678>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁷⁵ CRS: Rehabilitation Act: Vocational Rehabilitation State Grants (連邦 78.7%/州 21.3%) . (<https://www.congress.gov/crs-product/R43855>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

り、VR 職員は One Stop Center の施設内に常駐し、他のパートナースタッフと連携しながら、障害のある求職者の評価、職業訓練、職場マッチング、就職後支援などを行っている。

ウ 制度横断の協定 (MOU) と財源分担

WIOA に基づき、One Stop Center に関与する各パートナー機関は、サービス提供の役割と財源負担に関する「協定 (MOU)」を締結する義務を負っている。これにより、障害のある人の支援においても、医療・福祉・教育・雇用といった分野を超えてリソースが有機的に連携される。

例えば、VR が担当する評価や訓練の費用は VR 予算から、職業訓練や職場訓練 (OJT) の一部は労働部門の資源から、通勤支援は交通局や地方政府の助成金から、といったように、一つの支援計画の中に複数制度の資源が「編み込まれる (braided)」形となっている。

エ 情報共有とサービスの統合

One Stop Center の効果を支える基盤として、情報共有のための統合データシステムの整備が進められている⁷⁶。これにより、障害のある求職者が、複数の支援制度を利用しても、重複申請や窓口のたらい回しを避けることができ、本人中心の就労支援計画 (IPE) を継続的かつ一貫性をもって実行することが可能になっている。また、One Stop Center では、ジョブコーチや通訳者、IT 支援などのアクセシビリティ支援も標準装備されており、「すべての人に開かれた職業センター」としての包摂性が制度的に担保されている。

(2) 個別化された柔軟な支援の実装

アメリカの障害者就労支援制度の中核には、「本人中心の支援 (person-centered support)」の理念がある。これは、単に一律のサービスを提供するのではなく、個々の障害特性や生活状況、希望する働き方に応じた個別に構成された支援内容を提供するという実践原理である。この理念に基づき、VR と各制度の連携のもと、本人中心の支援計画 (IEP や IPE) が策定され、個別の生活背景や障害特性に応じた柔軟な対応が可能となっている。援助付き就業 (SE) やカスタマイズ就業 (CE)、ジョブコーチ、自立生活センター (CIL) など、多様な手法が活用され、制度の枠にとらわれない実践が進んでいる。

ア 本人中心の支援計画と制度横断の連携

アメリカの VR 制度では、申請者とカウンセラーが共同で「個別就労計画 (IPE)」を作成し、その中で就労目標、必要な訓練、支援サービスの種類と頻度などが具体的に合意される。この過程においては、必要に応じて家族、医療福祉機関、教育機関、雇用主、CIL などとも関与し、複数制度が横断的に支援を構成する。

特に、知的・発達障害や精神障害など、標準的な支援では不十分な対象者に対しては、ジョブコーチ、援助付き就業 (SE)、カスタマイズ就業 (CE) といった柔軟な手法が活用される。

イ ジョブコーチの配置と支援の多様性

ジョブコーチは、対象者が職場に適応し、職務を習得し、職場内での人間関係や環境に対応できるように支援する専門職である。VR 制度では、必要に応じてジョブコーチの派遣が IPE に組み込まれ、その費用は公的資源 (VR 予算、Medicaid など) から支出される。

ジョブコーチの支援は、職場探しとマッチング支援／業務訓練と定着支援／同僚や上司とのコミュニケーション支援／継続的な職場評価と職務調整の提案のフェーズに分かれて提供される。

⁷⁶ Washington workforce training & education coordinating board. Integrated data sharing: Legislative Report on Governance Structure. 2023 (<https://wtb.wa.gov/wp-content/uploads/2023/10/Workforce-Board-Data-Integration-Report.pdf>) (最終閲覧日: 2025-09-09)

これにより、対象者は単なる「就職」だけでなく、「就労の継続と成長」が可能となる。とりわけ、精神障害や認知機能の課題を抱える人々にとって不可欠な支援である。

ウ 援助付き就業 (SE) とカスタマイズ就業 (CE)

「援助付き就業 (SE)」とは、競争的統合就業 (CIE) 市場での一般就労を目指す、長期的なサポートを必要とする障害者のための支援モデルであり、VR サービスと Medicaid などの福祉制度の併用によって成り立っている⁷⁷。職務獲得後も支援が継続される点が特徴で、通常の VR サービスでは困難な就労継続を可能にする。

一方で、「カスタマイズ就業 (CE)」は、従来の「既存の職務に当てはめる」発想ではなく、対象者に合わせて職務を柔軟に構成・提案する支援手法である。職務の切り出し、職場のカスタマイズ、本人の得意分野の活用など、雇用主との交渉や設計も含めた支援が行われ、重度障害者や多様なニーズを持つ対象者の「希望する働き方」を実現する枠組みである⁷⁸。CE は、伝統的な「就職の訓練→選抜→配置」というモデルを超えた支援のあり方として、近年、全米で急速に普及している。

エ 自立生活センター (CIL) との連携による地域支援

CIL は、当事者主体の運営を特徴とする地域の中核的支援拠点であり、VR 制度と並んで障害者の自立と就労を支援する重要な役割を担っている。居住支援、交通支援、自己権利擁護 (advocacy)、地域社会での役割構築支援など、職業的支援の外側にある生活基盤の整備を担っており、VR との連携により、より包括的な支援が可能となっている。

(3) 移行支援 (Transition Services) によるライフコース支援

アメリカの障害者就労支援制度の特徴の一つに、教育段階から就労に至るまでの「ライフコースに応じた一貫支援」が制度化されている点がある。特に移行支援 (Transition Services) は、障害のある若者が学校教育からスムーズに社会参加・職業生活へ移行できるように設計された制度であり、WIOA 以降、制度的にも大きな強化が図られてきた。また、卒業後も一貫した支援が続く体制 (IPE への接続) と保護者支援も制度化されている。

ア 法的根拠と制度的整備

アメリカでは、個別障害者教育法 (Individuals with Disabilities Education Act, IDEA) により、特別支援教育を受ける生徒に対し、16 歳 (州により 14 歳) 以降は移行支援を義務的に開始することが定められている⁷⁹。具体的には、就労や高等教育、地域社会への参加、生活スキルの向上等を含むポストスクール目標を明確にした「移行計画 (Transition Plan)」を、個別教育支援計画 (Individualized Education Program, IEP) に統合する形で策定する。

この計画は、本人・家族・学校関係者に加えて、VR カウンセラー、地域の就労支援機関、福祉サービス機関、雇用主等が協力して策定される。このようにして、教育と就労、福祉の制度が生徒の卒業前から連携を開始する仕組みが制度として組み込まれている。

⁷⁷ National archives. State vocational rehabilitation services program.2001.(<https://www.federalregister.gov/documents/2001/01/17/01-512/state-vocational-rehabilitation-services-program>) (最終閲覧日：2025-09-09)

⁷⁸ U.S. Department of Labor. Customized employment. ([https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment#:~:text=Customized%20employment%20\(CE\)%20is%20a,approaches%20for%20funding%20CE%20efforts.](https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment#:~:text=Customized%20employment%20(CE)%20is%20a,approaches%20for%20funding%20CE%20efforts.)) (最終閲覧日：2025-09-09)

⁷⁹ IDEA (U.S. Dept. of Education) : Sec. 300.320 – Definition of individualized education program (移行計画) . (<https://sites.ed.gov/idea/regs/b/d/300.320>) (最終閲覧日：2025-08-21)

イ VR 制度における就労準備支援 (Pre-ETS)

WIOA により、VR 制度は、州の予算のうち 15%以上を就労準備支援 (Pre-Employment Transition Services, Pre-ETS) に充当することが義務付けられた。Pre-ETS は、障害のある高校生 (及び一部の大学生) を対象とし、VR 機関と学校の連携により、在学中に提供される⁸⁰。特に、実際の職場での体験機会 (例: サマーインターンシップ、ジョブシャドウなど) を通じて、早期から現実的な就労イメージを形成し、自分の適性と希望を具体化するプロセスが重視される。職業探求/就労準備スキル/自己提唱スキル/インターンシップ・職場体験/高等教育・訓練への移行支援の 5 領域を中心に支援が提供される。

ウ 高校卒業後の継続支援と雇用への移行

Pre-ETS の一環として、保護者へのガイダンスや移行後の生活基盤の継続的な安定も視野に入れた支援制度 (例: Medicaid の継続利用や障害者支援住宅など) に関する情報提供も行われる。移行支援は高校在学中だけでなく、高校卒業時点で個別教育支援計画 (IEP) における移行計画が完了し、VR への正式な申請が行われると、VR カウンセラーは速やかに個別就労計画 (IPE) 策定を開始する。教育→就労の支援に空白期間を生まないスムーズな移行を可能にするため、学校と VR 機関は MOU (覚書) を交わし、役割分担や情報共有、申請手続きの円滑化を制度的に確保している。

エ 課題と革新の方向性

移行支援は全米で制度化されているものの、州ごとに実施水準や支援内容には格差があることも報告されている。特に、地方部では VR 職員やジョブコーチ等の人材不足が深刻であり、学校との連携や職場体験機会の確保が困難な地域もある。一部の州では、移行支援のアウトカム (就職率、大学進学率等) を測定し、学校や VR の取組成果として可視化・予算配分に反映する取組も始まっており、制度運用の PDCA 化が進展している。

近年では地域密着型の公共民間連携 (Public-Private Partnership) によるイノベーションが進められている。企業が教育機関と連携してインターンを受け入れ、障害者の若者を対象としたジョブフェアや職業キャンプを実施する事例も増加している。

(4) 個別ニーズに応じた職業訓練・リスキリング支援の多様化

障害者専用の全国的な職業能力開発ではなく、一般の職業能力開発・教育訓練システムにアクセスを組み込み、VR が個別計画と合理的配慮、費用支援、委託活用で橋渡しする^{81, 82, 83}。訓練はコミュニティカレッジ、専門学校、職業学校、登録アプレントイスシップ、企業内 OJT などの一般資源で行われ、VR は WIOA の必須パートナーとして地域のジョブセンター (American Job Centers, AJC) と統合運用される。これにより、障害者は地域の労働需要に沿った多様な訓練機関等へ、非障害者と同等にアクセスできる。

ア WIOA×VR : 一般訓練資源への橋渡し

訓練そのものは一般の教育訓練制度内で行われ、VR が計画設計と資源接続のハブとして機能し、本人の強み・関心・選好に基づき個別就労計画 (IPE) を策定し、授業料・教材・支援技術・通学支援・委託訓練等を組

⁸⁰ National Technical Assistance Center on Transition. Pre-employment transition services. (<https://transitionta.org/topics/pre-ets/>) (最終閲覧日: 2025-09-09)

⁸¹ DOL/ETA: TEGL No. 19-16 (OJT 最大 75%等) . (https://wdr.doleta.gov/directives/corr_doc.cfm?DOCN=7693) (最終閲覧日: 2025-08-21)

⁸² eCFR: 20 CFR 680.720—Limits on OJT reimbursement. (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/part-680#p-680.720>) (最終閲覧日: 2025-08-21)

⁸³ DOL/ETA: Performance Reporting / WIOA & One-Stop Overview. (<https://www.dol.gov/agencies/eta/performance/generalinfo>) (最終閲覧日: 2025-08-21)

み合わせ、障害者は地域の労働市場に即した実践的スキルを獲得できる。

イ 若年層への早期支援：Pre-ETS の制度化

2014年のWIOA改正により、VRは予算の一定割合をPre-ETSに充てることが義務化された⁸⁴。対象は高校在学中の障害のある学生で、必須5領域（職業探索、職場体験、高等教育相談、職場準備訓練、自己権利擁護）を州全域で提供する（34 CFR 361.48(a)(2)）。RSAによれば、PY2021で約250,784人の学生にPre-ETSが提供された⁸⁵。

ウ 訓練手段の多様化と個別化

訓練手段は、一般の訓練資源を土台に、州や地域の需要、本人の目標に合わせてカスタマイズされる。障害者は「何を学ぶか、どこで学ぶか、どのように働くか」という選択肢を幅広く持ち、その意思と可能性に応じた訓練が制度的に保障されている。VRはそのプロセス全体を伴走し、競争的統合雇用への到達を最終目標としている。

- On-the-Job Training (OJT)：原則賃金の最大50%を補助、条件により最大75%まで可能⁸⁶。
- 登録アプレントイスシップ：適格訓練提供者リスト (Eligible Training Provider List, ETPL) で働きながら技能習得。
- 学位・資格取得支援：授業料・教材・支援技術・通学費用等をIPEで支援。
- 地域・産業特化型プログラム：地域需要に根ざした短期訓練や業界認定プログラムをAJC・企業と設計。

4 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

アメリカのVR制度は、障害者個人への直接的支援だけでなく、それを支える支援人材の専門性確保や制度運用の基盤整備にも重点を置いている。専門職の養成と継続的な資質向上、制度間連携による持続可能な財源確保、科学的根拠に基づく政策評価など、計画的かつ戦略的な仕組みが構築されている。特に、制度や財源を分断するのではなく、相互に“編み込み”活用することで、重度障害者への包括的支援や地域主導の柔軟な対応を可能にしており、結果として持続可能な「支援のエコシステム」を形成している。このように、人を中心に制度が編み込まれる設計思想は、制度の壁を越えた連携を通じて支援の質と継続性を高めるアプローチとして位置づけられる。

(1) 支援人材の専門性の確保と制度化

アメリカの支援人材の専門性を制度的に保障する仕組みは、大学院レベルの高度専門職から、現場実践を担う多様な職種への研修・資格制度、さらには企業との連携を担う専門人材の配置に至るまで、層の厚い人材育成と職能開発が体系的に整備されている点に特色がある。教育・研修体制は、こうした変化に対応する形で進化している。

ア 多層的な支援人材資格と育成制度

アメリカでは、大学院資格のCRCと、民間資格のCESP/ACREが、異なる役割で支援人材の専門性を担

⁸⁴ RSA (2019) : Pre-Employment Transition Services under WIOA (15%充当等) . (<https://rsa.ed.gov/publications/pre-employment-transition-services-under-wioa-19-03-2019>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁸⁵ RSA (2024) : State VR Services Program PY 2021: National Summary (Pre-ETS 提供人数) . (<https://rsa.ed.gov/publications/state-vr-services-program-py-2021-national-summary>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁸⁶ DOL/ETA: TEGL No. 19-16 (OJT 最大75%等) . (https://wdr.doleta.gov/directives/corr_doc.cfm?DOCN=7693) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

保している。

(7) 高度専門職としての公認リハビリテーションカウンセラー（CRC）

「公認リハビリテーションカウンセラー（Certified Rehabilitation Counselor, CRC）」は大学院修士課程（主にリハビリテーションカウンセリング学）修了を前提に、国家資格としての認定試験に合格する必要がある、医療、心理、福祉、就労支援に関する学術的知見と実践力を備えた高度専門職である⁸⁷。CRCは、州立VR機関等で働いている。

(4) 民間資格による実践者層の専門性保障：CESPとACRE

一方、実践現場では、大学院資格を持たない職員による支援も多く、民間主導の専門性認証制度が普及している。これらの制度は、学歴やバックグラウンドに関わらず、質の高い支援実践者を育成・認証するものであり、全国的な人材の可動性や参入促進にも寄与している。特に注目されるのが、以下の2つの制度である。

- 認定就労支援専門職（CESP, Certified Employment Support Professional）：Employment Firstを推進する全国組織である就業第一主義支援協会（APSE, Association of People Supporting Employment First）が運営する認定制度で、援助付き就業（SE）やカスタマイズ就業（CE）などの実践スキルを持つ者を対象に、全国統一の試験と要件で認証される⁸⁸。
- 地域リハビリテーション教育者協会（ACRE, Association of Community Rehabilitation Educators）研修：主に教育機関や非営利団体が提供する標準化された実務研修で、特定のカリキュラムを修了することで「援助付き就業人材」としての修了証が交付される⁸⁹。

イ 企業支援に対応した専門性の変革

職業リハビリテーション州運営者会議（Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation, CSAVR）の戦略によって、企業支援がVRの専門性の一部として確立され、全米雇用チーム（National Employment Team, NET）の構築やビジネスリレーションズスペシャリスト（Business Relations Specialists）の配置が進められている。Disability:INやEARNとの連携により、企業の高度なニーズへの対応がVR制度に組み込まれている。

(7) 「第二の顧客」としての企業支援機能の制度化

アメリカでは、企業を「第二の顧客」と捉える「デュアルカスタマー戦略」がVR制度に取り入れられており、CSAVRが主導する「全米雇用チーム（NET）」⁹⁰では、企業連携の成功事例の共有や、VR職員への企業対応スキルの研修が行われている。多くのVR機関に「Business Relations Specialist」が配置され、障害者雇用の受け皿となる企業に対して、求人開拓、職場環境整備、インクルーシブ採用の助言などを行っている⁹¹。

(4) 企業側ネットワークとの連携強化

民間企業ネットワークとの連携は、障害者と企業の双方の「職場定着・活躍支援」という視点から、VR人材

⁸⁷ Commission on rehabilitation counselor certification. Get certified. (<https://crcercertification.com/get-certified/>) (最終閲覧日：2025-09-09)

⁸⁸ APSE: Certified Employment Support Professional (CESP). (<https://apse.org/CESP-candidate-handbook>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁸⁹ ACRE: Certificates / CE Competencies. (<https://www.acreeducators.org/certificates.html>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁰ CSAVR: The NET (National Employment Team). (<https://www.csavr.org/the-net>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹¹ IPS employment Center. Business Relations Specialists at Vocational Rehabilitation Offices. (<https://ipsworks.org/wp-content/uploads/2018/12/Business-Relations-Specialist-at-Vocational-Rehabilitation-Offices.pdf>) (最終閲覧日：2025-09-09)

の新たな専門性領域を形成している。例えば、

- Disability:IN : 企業内ダイバーシティ&インクルージョンの推進を支援する全米ネットワーク。障害者雇用に関する戦略的な取組や研修の共有が進んでいる。
- EARN (Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion) : 連邦労働省が支援する企業向けリソース提供機関で、職場環境改善や法的対応の支援を行う。

ウ 継続教育と専門性の進化

大学・大学院では、VR人材のニーズに応じてカリキュラムの見直しが進んでいる。従来の心理・カウンセリング重視の内容に加え、以下のような実務志向の科目（企業との協働に関する戦略的交渉／インクルーシブ雇用設計／アセスメント技法の高度化（デジタル活用含む））が増加している。

また、既存職員向けには、オンラインや集合型の現任研修が充実しており、CSAVR や大学、民間研修機関等が協力して内容の更新を図っている。

(2) 制度間連携と持続可能な財源構造

アメリカのVR制度は、連邦と州のマッチング方式により、制度の柔軟な運営と地域特性への対応を両立し、医療・福祉・教育・所得保障などの他制度と財源の「編み込み (braiding)」を通じ、切れ目ない支援を実現、さらに、援助付き就業や重度障害者への長期支援を担保する財源構造が整備されている。

ア 州と連邦のマッチングによる財源確保の仕組み

アメリカのVR制度は、連邦政府の教育省傘下のリハビリテーション・サービス局 (Rehabilitation Services Administration, RSA) が監督する連邦補助金制度 (State VR Grant Program) を基盤とし、州政府とのマッチングファンドにより運営されている。基本的に、連邦政府はVRサービスへの資金の約78.7%を負担し、各州は少なくとも21.3%の同額を負担することが義務付けられている⁹²。つまり、州が1ドルを拠出すれば、連邦から4ドルが交付される仕組みとなっており、各州はこの財源に州予算や地域資源を上乗せして、VRサービスの柔軟な運用を行っている。

イ 財源の「編み込み (braiding)」による制度横断的支援

特に重度障害者や継続的支援が必要なケースにおいては、就労前後の医療支援、居住支援、交通費、トレーニング費用、ジョブコーチの配置など、VR予算だけではサービス提供が不十分となることも多い。これに対応するため、低所得者向け公的医療保険制度 (Medicaid) や社会保障制度 (SSI/SSDI)、個別障害者教育法 (IDEA) 等との制度横断的な財源連携 (「braiding」) により、制度をまたいだ包括的かつ継続的な支援体制が構築されている。

ウ 援助付き就業 (SE) など長期支援に必要な財源構造

特に、援助付き就業 (SE) のように、雇用後も継続的なジョブコーチ支援を必要とする場合には、メディケイド・ワイバー制度 (Home and Community-Based Services, HCBS) などが併用され、VR予算終了後も、長期にわたる就労維持支援が可能となっている。

また、一部の州では、複数制度をまたぐ包括的な就労支援の協定 (MOU) が締結されており、担当者間の調整やコーディネートも制度的に位置づけられている。

⁹² Rehabilitation Services Administration. State Vocational Rehabilitation Services Program. (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants>) (最終閲覧日: 2025-09-10)

5 エビデンスに基づく政策評価：分散型インフラとしての進化と制度改革の駆動力

EBPM を通じて制度改革と成果向上を両立してきた。かつて中心的役割を担った LEAD Center の機能は、政府のオープンデータポータル (Data.gov)、労働省障害者雇用政策局 (ODEP)、連邦リハビリテーション局 (RSA) 等へ分散・統合され、透明性と即応性を高める全政府的インフラに進化している。

(1) EBPM の制度的進化とデータ基盤の分散化

かつて LEAD Center は、障害者雇用支援における EBPM 推進の中核機関として、評価ツールや政策改善ガイドラインの開発、各州への技術支援などを担っていた。現在ではその機能が Data.gov、DOL/ODEP の Evidence Clearinghouse、RSA 等に段階的に移管・再配置され、RSA の RSA-911 (四半期提出)⁹³や DOL の WIPS (共通指標)⁹⁴、Data.gov⁹⁵の公開データで可視化・改善サイクルを回している (RSA 2025; DOL/ETA 2025; Data.gov 2025)。

- RSA-911：ケースレベル個票 (申請者属性・サービス内容・CIE 就労・賃金・継続等) を四半期提出・公開。
- WIPS (Workforce Integrated Performance System)：VR を含むプログラムを共通 KPI で横断評価。
- Data.gov：州別・属性別にダッシュボードで可視化。
- ODEP Evidence Clearinghouse：支援手法のエビデンス等級を公開し導入判断を支援。

(2) 政策評価手法と施策への還元

EBPM を単なるモニタリングにとどめず、政策の実効性を測定・検証する因果推論的手法を積極的に導入している。これにより、制度改編や資源配分の根拠を明確化し、現場レベルでの改善につなげている。

- 回帰不連続デザイン (Regression Discontinuity Design, RDD)：申請条件の境界 (OOS の適用など) を用い、VR サービスの有無によるアウトカム差を推定。平均賃金年 + \$ 3,420 との結果もある。
- 無作為化比較試験 (Randomized Controlled Trial, RCT)：援助付き就業 (IPS) を対象に 17 州で実施。就職率は IPS 群 55%、対照群 25%と有意な差を示した^{96, 97}。
- 差分の差分法 (Difference-in-Differences, DID)：州単位の制度導入前後比較 (例：Medicaid Buy-In) により、就労率の上昇 (+4.8pt) を検出。

(3) 成果連動型予算配分と制度の持続可能性

アメリカの VR 制度では、政策成果を予算に反映する仕組みも整備されており、インセンティブ設計により、施策改善を促進している。

- VR インセンティブ補助金制度：成果上位 10 州に対し、年間総額 2.8 億ドルの補助金を再配分。
- 成果評価項目：CIE 率の増加、教育達成、就職維持等。CIE 率 1% 向上で 150 万ドル追加という試算もある。

⁹³ RSA: Performance / RSA-911 (提出と仕様) . (<https://rsa.ed.gov/about/performance>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁴ DOL/ETA: WIPS Overview. (<https://www.dol.gov/agencies/eta/performance/performance-reporting>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁵ Data.gov: Workforce – WIOA Performance Data. (<https://catalog.data.gov/dataset?tags=wioa>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁶ IPS Employment Center (UW) : Evidence for IPS (RCT 結果等) . (<https://ipsemploymentcenter.org/about/evidence-for-ips/>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁷ DOL CLEAR: Disability Employment Policy. (<https://clear.dol.gov/priority-populations/disability-employment>) (最終閲覧日：2025-08-21)

- 継続受給事例：アイオワ、ユタ、バーモントなど、政策改善を継続的に進めた州が5年連続でインセンティブを獲得。

6 小括：分野横断・柔軟・持続可能な制度構造からの示唆

アメリカの職業リハビリテーション制度は、障害者の多様なニーズに対応するため、制度・分野を超えた横断的な支援構造を基盤としている。医療・福祉・教育・就労を一体化し、個別の支援ニーズに応じた多様な制度やサービスを制度的に整備している点は、日本の今後の支援体制にとって重要な示唆を与える。特に、制度・財源の“編み込み (braiding)”による持続可能性の確保、企業や職場を対象とした支援構造の整備、支援人材の専門性確保といった点は、日本にとっても参考になる。

第5節 おわりに

本節は第2部第1章全体を束ね、アメリカの制度と未解決課題を整理する。要点は以下の5つである。①受け入れ基準を「就労上の困難と改善可能性」を基軸としていること、②就労困難性の「重度」を機能的困難性と必要支援量で再定義し優先設計していること、③仕事と職場の再設計と「雇用の質」の測定・管理を制度化していること、④雇用・福祉・医療・教育を編み込み、就労の開始・中断・再開を許容していること、⑤企業支援・人材・データの実装基盤を整備していることである。

1 受け入れの転換：診断・手帳から機能的困難と改善可能性へ

ADA/ADAAAは差別禁止と合理的配慮を定め、対象判断を「診断名」より「機能的困難と改善可能性」に置く。VRは初期・包括評価で移動や認知などの就労上の障壁を把握し、診断未確定や症状の変動も受理する。IPEは90日以内に策定し、希望・能力・環境調整を計画化する。企業ではEEOCが示す対話的手続（本質的機能確認→影響把握→代替案検討→試行・再評価）により調整可能性を検討する。広い受け入れと計画的調整が中核である。

2 「重度」の再定義と優先設計：最重度障害と Employment First

VRのOOSは重度を「複数機能領域への影響と長期支援必要性」により合わせて判断し、最重度を最優先に置く。判定は当事者との共同作成・異議申立て手続で透明性を担保する。若年層にはPre-ETSで普遍的支援を確保する。Employment Firstは、重度障害であっても支援により一般雇用は可能とし、SE/IPS/CEがDiscovery→職務開発→雇用交渉→継続支援の工程を標準化している。

3 仕事と職場の再設計と「雇用の質」の運用

アメリカは定着・昇進・賃金同等性・アクセシビリティを「質」として可視化し、企業の自己監査と外部監督を接続する。代表例は連邦政府と取引する企業に対し障害者雇用の取組を求めるSection 503の7%目標と自己点検であり、OFCCPが是正を促す。公的部門はSchedule AやDEIA計画、Section 508でアクセシビリティを義務化している。民間ではDEIが文化・実務・サプライチェーンまで評価し、投資・調達と連動する。配慮の標準化、専任部門やJANなどの技術相談が手続の実効性を高めている。

4 制度の編み込みと継続可能性

重度層が就労に踏み出すうえで給付喪失への不安が障壁となる「ベネフィット・トラップ」に対し、SSDI/SSIのTWPやExtended Period of Eligibility、TTWが就労と戻り道を確保する。Medicaid Buy-Inや1619(b)は医療保障を維持し、ABLE口座は資産形成を可能にする。公共調達(Ability One/State Use)は重度層の機会を支えつつCIEへの橋渡しを強化。特別賃金規定14(c)は段階的廃止に向け議論が進み、「隔離的就労を最終到達点としない」方向性が共有されている。

5 実装の基盤：企業支援・人材・データ

EEOC/OFCCPの執行と支援、税額控除や調達インセンティブ、JAN/ODEPなどの技術支援で企業負担

を軽減する。人材はVR カウンセラー資格やSE/CE の研修制度で質を担保。データはRSA-911 やWIPS で成果を可視化する。課題はSection503 達成度の産業間格差、Ability One からのCIE 移行率、中小企業や地方資源の不足などである。

6 日本への示唆

アメリカの実務的解答は次の3つに整理できる。①受け入れの柔軟化と障害の重度の機能的再定義、②仕事と職場の再設計を前提にした「雇用の質」の制度運用、③制度を編み込み就労継続を支える仕組みである。これを支える企業支援・人材・データ基盤が不可欠であり、日本において制度設計や運用を検討する際に参考となる可能性がある。

7 総括

アメリカでは、「障害者」の範囲を限定的に選別するのではなく、「どのように制度や職場を設計すれば、誰もが働ける条件を整えられるか」という考え方の下に、支援の対象範囲、職場、そして支援の仕組みを相互に連動させ、一体的に構築してきた点に特徴がある。

具体的には、第1に、受け入れの基準を医学的診断や手帳の有無ではなく、就労上の機能的な困難と、それが支援によって改善できる可能性に置くことで、制度の間口を広く保っている。第2に、「重度」という概念を医学的等級ではなく「複数の機能領域への影響」と「必要な支援量」で捉え、資源配分に反映している。第3に、仕事や職場そのものを再設計し、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティといった“雇用の質”を制度運用の中で担保している。第4に、医療・福祉・就労・社会保障の制度や財源を編み込むことで、働き始めても中断や再開が可能となる継続性を支えている。

雇用支援の対象範囲の柔軟化と重度の再定義、仕事の再設計と質の管理、制度間の連携による継続的な支援の可能性の確保、さらにそれを支える企業支援・人材・データの基盤整備—これら4つの視点は、軽度から最重度まで、多様な障害のある人々がともに働き続けられる社会を構想するうえで、非常に参考となる。