



米国のカスタマイズ就業の効果とわが国への導入可能性

米国のカスタマイズ就業の効果と
わが国への導入可能性



障害者職業総合センター

No.80

2007年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

米国のカスタマイズ就業の効果と わが国への導入可能性

2007年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

ま え が き

障害者職業総合センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、労働行政のみならず、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することをめざして、職業リハビリテーションに関する調査・研究、障害者の雇用に関する情報の収集・分析・提供、職業リハビリテーション施設の運営・指導、専門職員の養成・研修、障害者に対する職業リハビリテーションサービスの提供などの事業を行っており、調査研究の成果は、調査研究報告書及びそれに関連する資料シリーズ等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本調査研究報告書は、当センター研究部門における「カスタム化就業の効果と我が国への導入可能性に関する研究（平成 17～18 年度）」の成果を取りまとめたものです。

本書が、障害のある人、事業主、また、障害のある人の雇用・就労支援に関わる皆様が、地域において効果的に支援を行うための、基礎的資料としてお役に立てれば幸いです。

2007年3月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター
研究主幹 荻部 隆

執筆担当

春名 由一郎 （障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究員）

東明 貴久子 （障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究協力員）
第Ⅲ章（共著）

目 次

概要	1
I 序論	5
II 目的と方法	11
II-1 目的	11
II-2 方法	13
III カスタマイズ就業の米国での実証事業	21
III-1 実証事業の背景	23
III-2 実証事業の実施体制	31
III-3 実証事業の実施状況	40
III-4 実証事業の成果	52
IV カスタマイズ就業モデルのプログラム評価	57
IV-1 カスタマイズ就業のニーズ	59
IV-2 カスタマイズ就業の総合的戦略	63
IV-3 カスタマイズ就業の戦術	72
IV-4 カスタマイズ就業の実施の適合性指標	84
V カスタマイズ就業のわが国への導入可能性	93
V-1 わが国の社会全体での就業支援の動向	94
V-2 カスタマイズ就業のわが国での導入シナリオ	107
V-3 カスタマイズ就業のわが国での導入の課題	117
VI 総括	125
VI-1 研究の限界	125
VI-2 結論	127
参考文献	129

概 要

米国のカスタマイズ就業（Customized Employment）は、単なる海外の話ではなく、むしろ、わが国も含めて全ての国で課題となる就業支援のノーマライゼーションのあり方への画期的な取り組みとして理解する必要がある。それは、現在のわが国の障害がある人への就業支援の取組みが、従来の職業リハビリテーションの枠を超えて広がっている動向と関係している。また、ノーマライゼーションの理想と現実のギャップを直視しつつも現実的かつ抜本的な取り組みを行う必要性とも関係しているのである。

目 的

本研究においては、米国におけるカスタマイズ就業の取り組みの内容を調査し、その内容を分析することで、わが国の障害がある人の就業支援の取組みや課題との関係を明らかにし、あわせて、わが国の課題の解決に向けて有益となりうる米国の成果のわが国への導入の可能性についても明らかにすることを目的とした（第Ⅱ章）。

方 法

米国の「カスタマイズ就業」の内容には様々な内容が含まれているため、概念を整理する必要がある。その上で、カスタマイズ就業の内容の分析には「プログラム評価」の手法を用いることとした。プログラム評価の枠組みにしたがって、米国のカスタマイズ就業に関する様々な資料を分析し、さらに、わが国の対応する状況と比較することにより、カスタマイズ就業のわが国への導入可能性を明らかにすることとした（第Ⅱ章）。

カスタマイズ就業の米国での実証事業

2001年に創設された米国労働省障害者雇用政策局（ODEP）の主導による全米の研究者と実践家のネットワークによる研究開発プロジェクトにより、全ての障害がある人の一般就業のための社会全体での支援を目指して、新たな就業支援モデルが実証事業により開発されている（第Ⅲ章）。

実証事業の背景

カスタマイズ就業の開発の背景には、1998年－2001年の障害のある成人の就業のための大統領タスクフォースによる、従来の就業支援の限界を克服する新たな就業支援の戦略、及び、社会全体の関与による就業支援のあり方の開発という問題意識がある。カスタマイズ就業の開発は、地域のワンストップキャリアセンターの機能強化、及び、障害がある人の施設から地域への移行支援という場面が設定された。

実証事業の実施体制

カスタマイズ就業の実証事業は、全米から公募された 26 ヶ所（ワンストップセンター系 20 ヶ所、及び、地域移行系 6 ヶ所）により時期をずらして現場の実践改善活動として実施され、実証事業による先進事例等の収集・分析、現場へのフィードバック、研修、技術支援は、就業支援と地域自立支援に実績のある大学・研究機関が担当するという、全米の実践家、研究者のネットワークにより実施されている。

実証事業の実施状況

カスタマイズ就業の実証事業の支援対象者は、最も就業が困難な人たちに限定して、福祉機関へのアウトリーチを含めた取り組みが行われている。支援の個別化は広く実施されているが、企業社会との関係づくりや職場開拓面では課題の大きい地域が多い。また、技術支援センターによる研修内容も最近充実してきている。地域連携体制の整備については、いまだ、インフォーマルな取り組みが主である。

実証事業の成果

カスタマイズ就業の実証事業が 2001 年に開始された地域では既に 5 年の期間を終え、従来は就業が困難とされてきた障害のある人たちの、最低賃金を超える一般就業の可能性を広げ、これまでにない新たな実践を生み出し、また、地域の関係機関の財政面も含めた調整により、助成金なしで継続可能性のある地域改革に成功している例ができています。他地域でも就業成果は次第に向上している。

カスタマイズ就業モデルのプログラム評価

カスタマイズ就業モデルの内容は、就業支援のノーマライゼーションへの社会全体での取り組みのための統合的な戦略と戦術であり、その実施については、就業支援の意識改革や現場改善活動が想定されている（第IV章）。

カスタマイズ就業のニーズ

カスタマイズ就業モデルで想定されている社会的ニーズとは、障害にかかわらず全ての人が企業や社会に仕事を通して貢献するための、障害がある人たち一人一人のニーズである。このような就業支援のノーマライゼーションのニーズについて妥協をせず明確化している。

カスタマイズ就業の総合的戦略

カスタマイズ就業モデルは「医学モデル」と「社会モデル」を統合したものであり、職業的な「参加」と「活動」の両面の同時改善を狙う。そのためには、障害がある人の職業的な自己決定を支援するとともに、企業や社会のニーズとの個別的な互恵的關係をつくり、さらに、職業生活の最前線での個別的課題把握と統合的支援を行うことが必要である。

カスタマイズ就業の戦術

カスタマイズ就業モデルの戦術とは、次の4つの実践を互いに補完的、統合的に実施することである。それらは、①援助付き雇用モデル、②個人中心の計画づくり（Person-Centered Planning）、③企業を顧客としたマーケティング、④ワンストップ・アプローチである。

カスタマイズ就業の実施の適合性

カスタマイズ就業モデルの実施は、現在行われている就業支援の現場実践の改善として取り込まれる。具体的な基準案としては、①全ての障害がある人が一般就業できることを共通認識とする、②専門家中心のケースマネジメントを本人が主導するものとする、③本人中心の支援に職業的キャリア支援を統合する、④障害者福祉サービスが地域社会との関係を構築する、⑤無理な職場開拓や雇用依頼ではなく企業を顧客としたマーケティングを重視する、⑥あっせん・紹介でなく一人一人に懇切丁寧な支援を行う、⑦一人一人の就業ニーズへの対応から地域変革に取り組む、が考えられる。

カスタマイズ就業のわが国への導入可能性

わが国の社会的な取り組みのレベルや広がりとは新たな枠組みや共通認識を必要とする段階に至っており、カスタマイズ就業の実施適合性指標は、わが国の諸分野での就業支援の質を向上させるための共通認識になりうるほか、わが国の独自の利点を活用した発展の可能性もある（第V章）。

わが国の社会全体での就業支援の動向

わが国においても、障害がある人の就業支援に対する、様々な分野での社会的取り組みが増大している。また、それに伴い多くの課題もある。カスタマイズ就業の導入可能性は、わが国におけるこのような様々な分野での取り組みや課題を本格的な社会全体のノーマライゼーションへの文脈の中で位置づけることで、最も有効に活用することができるであろう。

カスタマイズ就業のわが国での導入シナリオ

カスタマイズ就業モデルの大きな成果は、それが「就業支援のノーマライゼーションへの社会全体での取り組み」というビジョンに向けての総合的な戦略と戦術を示していることである。それらの成果をわが国において有効活用するためのシナリオを、わが国の現在の重要課題となっている領域において提案できる。

カスタマイズ就業のわが国での導入の課題

米国のカスタマイズ就業の実証事業の大きな成果として、就業支援のノーマライゼーションに向けての画期的なビジョンや戦略の提示がある。この点で、わが国への導入可能性を検討するにあたって、米国で開発された戦術を活用するだけでなく、今後、わが国のこれまでの取り組みや社会資源を活用し、わが国独自の取り組みを行う場合の課題もある。

総 括

米国におけるカスタマイズ就業の実証事業の成果は、米国だけの意義に止まらず、わが国を含めて、今後の障害がある人の就業支援の政策や実践のあり方を考える上で画期的なビジョン、戦略、実施基準を明らかにした点で極めて重要である。また、わが国への導入可能性は既存の就業支援の実践の改善活動等をはじめ十分にあることが明らかになった。

ただし、米国でのカスタマイズ就業の実証事業は継続中であり、最終的な評価は米国で数年後に行われるものである。また、その構想の大きさから、具体的な導入のあり方等については、今後、わが国の関連分野の動向の把握と併せてさらに検討を行う必要がある（第VI章）。

第 I 章

序 論

I 序論

米国のカスタマイズ就業（Customized Employment: CE）は、単なる海外の話ではなく、むしろ、わが国も含めて全ての国で課題となる就業支援のノーマライゼーションのあり方への画期的な取り組みとして理解する必要がある。それは、現在のわが国の障害がある人への就業支援の取り組みが、従来の職業リハビリテーションの枠を超えて広がっている動向と関係している。また、ノーマライゼーションの理想と現実のギャップを直視しつつも現実的かつ抜本的な取り組みを行う必要性とも関係しているのである。

近年、わが国では、障害がある人の就業可能性が大幅に拡大している。それには、ジョブコーチ支援の成果¹⁾や、自立支援と一体的な就業支援への総合的な取り組みの拡大²⁾、教育^{3,4)}や医療分野⁵⁾での取り組み、企業の理解の進展⁶⁾などが関連している。しかし、その一方で、より重度で複雑な障害がある人たちの福祉から就業への移行や地域の障害者福祉のあり方の変革^{7,8,9)}、地域生活での人権問題¹⁰⁾、企業の社会的責任の重視¹¹⁾など、これまでにない多くの課題も生じている。

したがって、障害がある人の就業支援の広がりには明暗の両面がある。このような社会的な動向が行き着くところはどこであろうか？ わが国の障害がある人の就業支援の取り組みは、社会全体のノーマライゼーションに向けて着実に進歩していると見ることができるのだろうか？ それとも、問題が社会全体に広がって収拾がつかなくなりつつあるのだろうか？

世界に目を向けてみると、この問題について、国家レベルで政策的な実験を行っている国が存在する。それが、米国のカスタマイズ就業への取り組みである。米国においても、わが国と同様の進歩と課題が混在している現状¹²⁾であるが、それを就業支援のノーマライゼーションの方向性の中で捉え、その変化をさらに推し進めようとしている。

米国連邦政府はカスタマイズ就業を実証事業（Demonstration Program）として取り組んでおり、その中で、全ての障害のある人が働けるという前提で、地域社会において個別かつ統合的に支援するあり方への抜本的な政策転換の実験が進められている。つまり、働ける人と働けない人を分けて別々の枠組みで支援するというあり方、あるいは、就業支援について専門の職業リハビリテーション機関だけで支援を行うというあり方自体を見直そうとしているのである。

米国のカスタマイズ就業の取り組みは、既に5年を経過したが、いまだ実証事業が進行中であり、米国の職業リハビリテーションの専門誌においても、この報告の執筆直前の最新号から連載が開始される¹³⁾など、ようやく米国でも一般の研究者や実践家の注目を集めるようになってきている段階である。

米国のこの取り組みの成果が示す、障害がある人の就業支援の近未来の姿とはどのようなものだろうか？ それはわが国の現在の社会的取り組みに有益な示唆を与えるものであろうか？ 本研究では、米国の実証事業の成果が形を取り始める時期にあわせて、2年前から調査研究を行い、このような疑問に答えを出すこととした。

第1節 カスタマイズ就業の普遍的かつ歴史的な意義

米国は援助付き雇用の先進的取り組みにより、従来は一般就業が困難とされてきた障害がある人の

一般就業の可能性を大幅に拡大させることに成功^{14,15)}し、わが国などの多くの国において、障害がある人の就業支援の取組みに大きな影響を及ぼした。

しかし、その一方で、米国では1990年の障害のあるアメリカ人法（ADA）の成立後十年以上を経ても、障害がある人の就業率が伸び悩んでいる¹²⁾。特に、重度の障害がある人の就業率はわが国よりも大幅に低い水準に止まっている¹⁶⁾。そのため、障害がある人の就業支援において、狭い意味での職業リハビリテーション機関の取組みだけでなく、地域の自立支援や企業の社会的役割などを踏まえた、より大きな社会的取組みのために、世界に先駆けて、1998年から2002年まで連邦政府の18省庁の長官レベルでの「障害がある成人の就業のための大統領タスクフォース」¹²⁾において取り組んだ。

カスタマイズ就業とは、このような動向の中で、2001年の労働省障害者雇用政策局（ODEP）が創設と同時に実証事業として取組み始めたものである¹⁷⁾。これは、援助付き雇用などの効果的な就業支援の方法を、職業リハビリテーション機関に止めず、社会全体でより効果的に取り組むことにより、従来は一般就業が困難とされてきた障害がある人たちの就業可能性を大幅に拡大するという、新たな可能性への世界初の取組みである。

米国のカスタマイズ就業の成果は、わが国の今後の障害がある人の就業支援への社会的取組みのあり方にとって、決して無関係ではない。むしろ、現在のわが国における、様々な動向や課題を見ると、これまで就業困難と考えられてきた多くの障害がある人たちを、自立支援と一体的に就業支援の対象とし、従来の職業リハビリテーション機関に止まらない社会全体での支援を構築することが課題となっている点で問題意識が一致している。

わが国と米国は、違った歴史的背景を持ち、障害がある人への政策理念や制度の違いが大きいとされてきた。しかし、それぞれは、全ての障害がある人が障害にかかわらず職業生活に完全参加できる社会の構築という、普遍的な就業支援のノーマライゼーションの理念に向けて歩みを進めてきたのだと言えよう。その結果、わが国と米国が共通課題に直面していることは偶然以上の意義があると考えられる。

第2節 わが国における関連した取組み

障害者雇用対策基本方針にもあるように、わが国の障害者施策は「障害者が一般市民と同様に社会の一員として社会経済活動に参加し、働く喜びや生きがいを見いだしていくというノーマライゼーションの理念に沿った社会を実現するために、職業を通じての社会参加を進めること」をねらいとしている。理念が先行しがちなノーマライゼーションであるが、わが国においても、近年、課題は山積しつつも、具体的な取組みが進められている。

1 就業可能な障害者の範囲の拡大

就業支援に先進的に取り組んでいる支援者の間では、従来考えられてきたよりも、障害のある人の一般就業の可能性ははるかに大きいことが認識されるようになってきている。このような認識の変化は、やはり、わが国においても、援助付き雇用（ジョブコーチ支援）の導入と成功を最大の要因として、様々な就業支援手法の実績が背景にある。

わが国でも、同様に「最初は恐る恐る障害者雇用に取り組んだが、今はなくてはならない“戦力”

であり、障害者ということも気にしなくなった。それがあべき姿だ。」というような見解は、事業所の啓発ビデオ¹⁸⁾などで、企業からよく表明されている。最近では、わが国でもジョブコーチ支援の成功などにより、重度の知的障害がある人などについても、かつてのような企業負担の側面だけが強調されることは少なくなり、“戦力”としての認識が高まっている。

また、障害者自立支援法の施行により、これまで一般就業が困難とされてきた障害のある人の一般就業への移行が課題となるようにもなっている。さらに、教育分野、医療分野においても、従来、一般就業が余り考慮されなかったような人たちへの就業支援は大きな課題となっている。

2 就業支援関係機関の範囲の拡大

わが国で、従来就業が困難であった障害のある人の一般就業可能性が大きく拡大している理由には、援助付き雇用（ジョブコーチ支援）の導入、障害者就業・生活支援センター等による地域生活支援と就業支援の統合の拠点づくりの影響が大きい。さらに、障害者自立支援法による就労移行支援の仕組みや数値目標が定められたこと⁹⁾、特別支援教育での個別移行支援、医療分野での精神障害や難病がある人への就業ニーズ¹⁹⁾の重視など、社会全体での就業支援への取り組みが急速に拡大している。

3 地域連携の課題

わが国でも、地域福祉構造改革は、隔離された施設での処遇から、地域での支援、さらに、就業への移行が課題となっている。また、支援サービスの自己選択などによる個別支援が重視されている。就職希望者への就業の場の確保、従来就業支援の対象でなかった人たちの就業支援、地域支援サービスの自己選択の支援、個性や複雑性の高いニーズへの地域連携の構築などは、わが国においても高いニーズがある。

わが国においては、医療的自立、生活自立が可能になった人だけを就業支援の対象とするというタイプの地域支援から、まず、生活面と就業支援を同時に地域で支えるという支援に大きく転換し²⁰⁾、さらに、最近では、医療的支援、地域の企業社会を含めて、職業生活を前提として地域で支える体制の重要性が意識されている²¹⁾。また、個人を中心として地域の関係機関がネットワークで支援するための基盤づくりが重要となり、そのような活動を支える共通の理念や手法の重要性も認識されるようになってきている²²⁾。

従来の職業リハビリテーションでは就職するまでの支援が中心であり、就職後の仕事内容や支援については企業に任せるものであったが、近年、企業との関係はますます強くなっており、ジョブコーチ支援においても、企業による社会の取り組みを前提として、ナチュラルサポートの形成の支援や障害者雇用助成金を活用した企業負担の軽減などの事業主支援が大きな課題になっている^{23,24)}。

地域での就労支援にむけた関係機関の連携への取り組みは、労働関係機関、教育、福祉、医療、企業それぞれの取り組みだけでなく、各地域での統合された協議会などの形にも発展している例^{9,22)}もみられるようになってきている。

第3節 検討の課題

就業支援のノーマライゼーションは、理念として述べることは容易であるが、実際に、わが国においても、そのための取り組みが行われているところであり、その実現に向けては、実際には課題が山

積している。カスタマイズ就業の内容の検討においては、これらの課題への対応状況が重要なポイントになる。

1 障害にかかわらない一般就業

わが国においては、就業支援のノーマライゼーションの課題については、「就業希望がある人全ての一般就業」という文字通りの解釈での取り組みは時期尚早と捉えられている。わが国においては、むしろ、一般就業が可能な人たちと、そうでない人たちの両面での対策²⁵⁾の連携、その間の移行のための判断基準や連携のあり方を明らかにすることなどが現実的な課題とされている。

職業選択の自由は基本的人権の一つであり、障害者基本法にもその尊重が要請されている。個別支援の実践において各分野で広く必要性が認識され取り組まれているが、現実の地域の求人状況、判断力の不足等により、妥協を余儀なくされている。就業希望がある障害のある人の就業率の低さや、障害のある人への「適職」などへの定型的な職業紹介、障害のある人の個性を無視した集団的な職場や授産の場などは、完全参加や統合の観点からノーマライゼーションに向けての大きな課題である²⁶⁾。

2 障害がある人と企業の互恵的な雇用関係

わが国においても、障害者の雇用の促進等に関する法律の基本的理念の一つとして「障害者である労働者は、経済生活を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする。」とある。

わが国の企業の障害者雇用の第一の理由は「社会的責務」である²⁷⁾。しかし、障害者雇用自体が目的となってしまった場合に、障害のある人を職業人として育成することに失敗する傾向もあることが指摘されている²⁸⁾。また、一方的に企業負担に頼った障害者雇用では経営悪化によるリスクが高くなったり、逆に、障害のある人にとって不利な条件での雇用では健康の悪化などの悪影響が出やすくなったり、一般就業への意欲が失われる。

近年、企業は障害者雇用率達成の努力が一層求められるようになってきているが、企業側は「採りたくないのではない！採りたいけれど採りたい人にめぐり合えないのだ。」という状況が最も大きな制限要因であるという²⁹⁾。経営環境がグローバル化し、採用は少数精鋭主義となり、その影響が障害者雇用にも及んでいる。ジョブコーチ支援においては、就職後の支援だけでなく、仕事内容についても踏み込み、企業との関係づくりによる職場開拓が最も重要で先進的な実践だと考えられるようになってきている²⁸⁾。公共職業安定所だけでなく、地域の関係機関が直接企業と接触して個別に職場開拓を行うことも稀ではなくなっている。

さらに、わが国の福祉的就労の場での工賃は、月あたり多くて数万円であるという水準が長く続いており、問題とされてきた。このため、社会的ニーズの高い仕事を開発することの重要性が認識されるようになり、企業センスや経営手法の導入により、障害のある人の賃金水準を改善しようという動きも出てきている²⁹⁾。

3 個人中心の統合的支援

福祉、医療、教育、職業リハビリテーションなど関係機関の大半で、情報に基づく選択などの、個別支援が原則となっている³⁰⁾。しかし、障害のある人、特に重度の障害があつたり、認知面の障害があつたりする人などでは、自己決定には課題が多い。また、支援内容が、十分に個別化されずに、施設等での集団的な支援にならざるを得ないことも少なくない。

さらに、精神障害、発達障害、高次脳機能障害、知的障害、脳性麻痺等による身体障害、難病等による多様な障害など、就業場面だけでは解決が困難な複雑な問題状況で生活面、医療面、教育面との密接な連携が課題となっている。このような複雑なニーズがある人の就業支援では、個人中心の統合的支援がないと、容易に「制度の谷間」「たらい回し」が発生する。

文献

1. 厚生労働省 高齢・障害者雇用対策本部雇用対策課：職場適応援助者（ジョブコーチ）支援事業の動向，「職リハネットワーク」，59, pp. 5-10, (2006) .
2. 厚生労働省：就労支援のためのメニュー一覧.
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/5-2a.pdf>, 2006.
3. 田中敦士：養護学校での就業体験中からのジョブコーチ的支援，「リハビリテーション研究」，129, pp. 18-22, (2006)
4. 尾崎祐三：特別支援教育. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.81-85, 2006.
5. 西尾雅明：IPS モデルによる精神障害者の就労支援，「リハビリテーション研究」，129, pp. 14-17, (2006)
6. 秦政：障害者の受け入れ、障害者の職場定着. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.182-195, 2006.
7. 厚生労働省：福祉施設等における一般雇用に関する理解の促進等障害者福祉施策との連絡の一層の強化について. 厚生労働省職高発第 0418001 号通達，2006.
8. 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部 障害者雇用対策課：障害者の雇用機会の拡大を目指して. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/4.pdf>, 2006.
9. 厚生労働省 社会・援護局 障害保健福祉部：障害者自立支援法における就労支援と障害福祉計画. <http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/shingikai01/pdf/3-1a.pdf>, 2006.
10. 大曾根寛：職業リハビリテーション関連法制. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.110-115, 2006.
11. 工藤正：企業のコンプライアンスと社会的責任. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.105-109, 2006.
12. The Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities. People with Disabilities Strengthening the 21st Century Workforce, U.S. Department of Labor Office of Disability Employment Policy, July 2002. (春名由一郎他監訳：第 I 部 障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書 (2001) , 「障害者職業総合センター資料シリーズ」 , 34, pp. 1-91, (2005)
13. Inge, KJ.: Customized employment: A growing strategy for facilitating inclusive employment. *Journal of Vocational Rehabilitation* 24, 191-193, 2006.
14. Wehman, P.: ジョブコーチ支援／援助つき雇用の進化：障害のある人を隔離しようとする圧力に対抗して，「職リハネットワーク」 59, pp. 3-4, (2006)
15. 八重田淳：米国における援助付き雇用の変遷，「職リハネットワーク」 , 59, pp. 11-16 (2006)
16. 工藤正：障害者の雇用・就業状態. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.62-68, 2006.

17. Office of Disability Employment Policy, U.S. Department of Labor: Solicitation for Grant Application (SGA01-06) ; Customized Employment Grants. Federal Resister, 2001.
18. 日本障害者雇用促進協会: 採用への一歩—障害者の採用面接のポイント— (ビデオ)、1998.
19. 厚生労働省職業安定局: 難病患者の雇用管理・就労支援に関する実態調査中間報告書, 2006.
20. 崎濱秀政: 支援ネットワークの機能と構造. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.272-273, 2006.
21. 春名由一郎: 米国における精神障害がある人への「援助付き雇用」 —ジョブコーチ支援から進化した新たな社会的支援と就業支援— 「職リハネットワーク」, 59, pp. 17-21, (2006)
22. 堀江美里: 個別支援ネットワーク. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp. 274- 278, 2006.
23. 小嶋文浩: 「地域障害者職業センター」におけるジョブコーチによる支援, 「リハビリテーション研究」, 129, pp. 6-9, (2006)
24. 小川浩: ジョブコーチの方法と技術. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.234-239, 2006.
25. 松井亮輔: 職業リハビリテーションを支える制度-これまでの歴史と展望-. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.94-99, 2006.
26. 大曾根寛: 職業リハビリテーションと企業社会. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp. 114- 115, 2006.
27. 障害者職業総合センター: 障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査、資料シリーズ No.27, 2002.
28. 志賀利一: 職場開拓の方法. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.172-175, 2006.
29. 小倉昌男: 福祉を変える経営～障害者の月給 1 万円からの脱出. 日経 BP 社, 2003.
30. 相澤欽一: 面接と自己決定の支援. IN: 松為、菊池編『職業リハビリテーション学』 pp.144-147, 2006.