

第 2 節 関連資料

F-101

Agefiph の助成金とサービス

助成金とサービスの詳細

I 雇用へのアクセスと統合のための支援

1. 雇用へのアクセスのための個別支援
2. 就職のための支援
3. 専門職化契約への支援
4. 専門職化契約後の雇用の継続に対する支援
5. 見習い契約への支援
6. 見習い契約後の雇用の継続に対する支援
7. 企業設立と再開への支援

II 職業プランと訓練のための支援

1. 職業プラン作成と訓練のための支援
2. 求職者の訓練
3. 雇用継続のための訓練

III 雇用継続のための支援

1. 雇用継続のための支援
2. 雇用継続のための訓練
3. 雇用継続支援
4. 職場環境の調整と障害補償のための支援

IV 障害補償のための支援とサービス

1. 雇用における障害補償のための支援

2. 専門家による一時的なサービス提供
3. 職場環境の調整と障害補償のための支援
4. 職場環境の調整に関する事前調査サービス
5. チューター支援金
6. 重度障害の認定に関する助成金
7. 労働支援機関・サービス(Esat)から一般の雇用の場へ移行したものである、移行直後のフォローアップ
8. 視覚障害者への支援
9. 聴覚障害者への支援
10. 運動機能障害者に関する支援

V Agefiph が提案する方法

1. 雇用プログラム実施のための方法
2. 詳細カウンセリング診断
3. Agefiph との協約

VI Agefiph は誰を対象に支援してくれるか

1. 企業の条件は何か
2. 採用内定者又は従業員が障害認定を受けているか

VII Cap Emploi のサービス

VIII Alther のサービス

IX Sameth のサービス

支援とサービスの詳細

プランに応じて、障害者と企業は支援とサービスを受けることができます。

支 援	採用の支援、雇用の準備、アクセス	職業プラン作成と訓練	雇用継続	障害補償	障害者の雇用プログラムの実施
	就職（雇用）のための支援 *	求職者の訓練 *	雇用継続のための訓練 *	視覚障害者への支援	詳細カウンセリング診断
	専門職化契約への支援	雇用継続のための訓練 *	雇用継続支援	聴覚障害者への支援	雇用プログラム契約
	専門職化契約後の雇用の継続に対する支援		職場環境の調整支援	運動機能障害者に関する支援	労働組織との契約
	見習い契約への助成			職場環境の調整支援	
	見習い契約後の雇用の継続に対する支援			チューター支援金	
	企業設立と再開への支援			自立への一時的支援	
				重度障害の認定に関する助成金 (AETH)	
				労働支援機関・サービス(Esat)から一般の雇用の場へ移行したものである、移行直後のフォローアップ	

サービス	就職活動に関するカウンセリングサービス *	オリエンテーションのための専門サービス *	職場環境の調整に関する事前調査サービス *	専門家による一時的なサービス提供 *
		障害プランサービス *		職場環境の調整に関する事前調査サービス *

*支援とサービスは指示されたものに限る。

障害者対象の支援

企業対象の支援

障害者と企業対象の支援

(AGEFIPH : 2011 年 Agefiph 年報)

Agefiph の助成金とサービス

企業から支払われた納付金の管理をする障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph) は、障害者の雇用促進をその使命とする。Agefiph の支援方法には、主に助成金とサービスという 2 つの方法がある。

Agefiph の助成金とサービス提供の目的は、障害者の職業参入と雇用継続を支援することであり、フランス全土 (海外県含む) の条件を満たしている障害者と企業が利用できる。サービスは 20 の地域圏事務所を通じて提供され、フランス全土で均質である。契約基準と手引書は全国共通であるが、その一方で、種々の提案事例に対しては地域圏ごとに処理するため、効率よく柔軟に対応できる。

障害者の状況に応じて提供される助成金

支援が助成金という形で提供される場合、障害者に対して助成金が直接支払われるのは、職業プラン、訓練、雇用へのアクセス、障害補償、雇用継続、企業設立・再開の 6 つの分野においてである。例えば、求職中又は転職を望んでいる障害者は、能力評価とオリエンテーションのための助成金を申請することができる。企業に対する助成金が支払われるのは、障害者の雇用プログラムの実施、障害者の雇用、障害を有する従業員の雇用継続、職場環境の調整、定着・昇進の管理を目的とする場合である。障害者を雇用する雇用主が行う訓練で追加の費用が生じないよう、Agefiph がチューターの利用を提案する場合もある。

専門家によって提供されるサービス

上記の分野において支援がサービス提供という形で実施される場合は、Agefiph が障害者や企業に対してサービス内容や委託先に関する提案を行う。Agefiph はパートナー機関を選定し、障害者専門職業紹介機関 (Cap Emploi)、障害者雇用継続支援サービス (Sameth)、雇用主支援サービス (Alther) など、Agefiph が名付けたロゴのもとで、運営している。これらのパートナー機関がフランス全土で Agefiph が提供する支援を実施し、さらに、個々の状況に合わせた専門的なサービスが必要な場合には、Agefiph が選定した委託先によって実施されるサービスの内容を決める。

助成金と委託サービスの詳細

I 雇用へのアクセスと就職のための支援

1. 雇用へのアクセスのための個別支援

雇用主と障害者のための支援

障害者の状況と職業プランに応じて、障害者又はその雇用主は Agefiph の支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金、及び、Agefiph が選定・委託する専門家によって実施されるサービスの 2 種類がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー

Cap Emploi、公共職業安定機関 (Pôle emploi) 又は若者専用職業安定機関 (Mission Local) のカウンセラーが、個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される助成金 Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、カウンセラーが一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べる。

より詳しく

障害補償のための助成金も雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 就職のための支援

目的

雇用が最も困難な障害者の雇用を雇用主に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

雇用が最も困難な障害者 (以下の項目のうち少なくとも 1 つがあてはまる者) を雇用する者

- 50 歳以上である。
- 雇用前の 12 ヶ月間に継続して働いていた期間が 6 ヶ月以下の求職者であった。
- 保護雇用又は適合企業 (Impro, Ime, Esat, EA, CRP) から一般雇用の場に移行した。

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で 12 ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 助成の金額はフルタイムの契約には 2000 €、16 時間以上のパートタイムの契約には 1000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、就職を支援した Cap Emploi、Pôle emploi、又は Mission Local のカウンセラーが助成内容を決定する。

3. 専門職化契約への助成金

目的

障害者に対する訓練の促進、企業に対する専門職化契約を用いた雇用の促進

誰がこの支援を受けることができるか

- 45 歳以上の障害者
- 専門職化契約を用いて障害者を雇用した雇用主 (障害者の年齢に関する制限はない)

支援の内容

障害者に対して、12 ヶ月以上の専門職化契約に 2000 € 雇用主に対して :

- 6 ヶ月から 12 ヶ月の専門職化契約に 1000 €
- 12 ヶ月以上の専門職化契約に 2000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

4. 専門職化契約後の雇用の継続に対する支援

目的

専門職化契約終了後、従業員を継続雇用するよう企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

専門職化契約終了後の障害者を雇用している雇用主

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で 12 ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 金額はフルタイムの契約には 2000 €、最低 16 時間以上のパートタイムの契約には 1000 €

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

5. 見習い契約への支援

目的

見習い契約で障害者を雇用することを企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

- 特別教育機関(IME/IMPRO)の卒業生、又は、統合教育環境での特別支援クラスの卒業生を、少なくとも6ヶ月以上見習い契約で雇用した雇用主

支援の内容

- 6ヶ月から12ヶ月の見習い契約に1000€
- 12ヶ月以上の見習い契約に2000€

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から3ヶ月以内に、該当企業が直接申請するか、又はCap Emploi、Pôle emploi、Mission Localのカウンセラーを通じてAgefiphに申請する。

6. 見習い契約終了後の雇用の継続に対する支援**目的**

見習い契約終了後に従業員の雇用の継続を企業に働きかける

誰がこの支援を受けることができるか

見習い契約終了後の障害者を雇用している雇用主

支援の内容

- 障害者を、期限付き契約又は期限の定めがない契約で12ヶ月以上雇用するための雇用主への経済的支援
- 金額はフルタイムでの仕事の契約には2000€、16時間以上のパートタイムの契約には1000€

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から3ヶ月以内に、該当企業及び従業員が直接申請するか、又はCap Emploi、Pôle emploi、Mission Localのカウンセラーを通じてAgefiphに申請する。

7. 企業設立と再開への支援**目的**

障害者による企業の設立・再開を通して、自ら雇用を創出することを働きかける

注意：上記の支援の詳細の様式は2012年4月1日からAgefiphで受け取った書類に適用する。

誰がこの支援を受けることができるか

Pôle emploiに登録した求職者のみが対象である

支援の内容

- 企業の設立再開時及び前段階で、Agefiphによる保証のもとでサービスを実施する起業専門のサービス提供機関が支援する。設立後のケアもニーズに応じて提案する。
- 以下の3つからなる初回保険パッケージの提供：職業的な複合リスク、予防（事故、病気）、健康（医療、歯科、病院ケア）
- 開始費用としての助成金は、一括支払い6000€、必要があれば、1500€プラスする。

この支援をどのようにして受けるのか

- 専門家による支援の申請内容は、Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが決定する。
- 初回保険パッケージは、Agefiphのサービス提供機関の支援を受けていた者に対して提案される。
- 該当個人が直接申請するか、又は起業専門の支援機関を通じてAgefiphに申請する。

II 職業プランと訓練のための支援**1. 職業プラン作成と訓練のための支援****雇用主と障害者への支援**

状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者はAgefiphの支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金である場合と、Agefiphによって選定・委託される専門家によりサービスが提供される場合がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー
就職においては、Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが、雇用継続の場合においては、Samethのカウンセラーが、個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiphの支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiphへの申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

- 個人又は企業のAgefiphの支援申請の目的となる職業プランが2011年の年末に終了する場合は、特定の条件下では、Agefiphの支援は2011年の12月31日まで有効である。詳細は、Agefiphに問い合わせること。
- 障害補償のための助成金も、雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 求職者の訓練**目的**

障害者が長期続けることができる仕事への就職に必要な能力を取得することを可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害を有する求職者

支援の内容

- Agefiphが選んだ短期間訓練（210時間以下）
- 就職のための専門技能を習得するためにAgefiphが選んだ専門職訓練（600時間まで）
- 就職に向けた個人の訓練の費用の助成と、現実的な雇用へのアクセスの見通しの提供

この支援をどのようにして受けるのか

Cap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが職業プランに最も合った訓練を提案する。

支援内容はCap Emploi、Pôle emploi、又はMission Localのカウンセラーが決定する。

3. 雇用継続のための訓練**目的**

緊急の場合に、障害者が雇用継続のために必要な能力を取得することを可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者と認定された者、又は認定の過程にある者の雇用主

支援の内容

雇用継続プランに含まれる訓練の教育費の助成。

この支援をどのようにして受けるのか

支援内容は、Samethのカウンセラーが決定する。

III 雇用継続のための支援**1. 雇用継続のための支援****雇用主と障害者のための支援**

障害の状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者はAgefiphの支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金が支給される場合と、Agefiphによって選定・

委託される専門家によりサービスが提供される場合がある

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー
Sameth のカウンセラーが、雇用継続のために個々の障害者のニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

個人や雇用主の支援申請における職業プラン作成が 2011 年の年末に終了した場合、場合によって 2011 年の 12 月 31 日まで有効な支援プログラムを利用することができる。詳細は、Agefiph に問い合わせること。

障害補償のための助成金も、雇用へのアクセスを容易にするために利用することができる。

2. 雇用継続のための訓練

⇒ II 3.

3. 雇用継続支援

目的

障害者の雇用継続を可能にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者と認定された者人又は認定の過程にある者の雇用主、障害認定を受けた自営の者又は認定の過程にある自営の者

支援の内容

一括支払いの 2000 € の助成金は、障害を有する従業員が、受障や障害の悪化で雇用の継続が危うくなり、他に雇用継続のための解決方法がない場合、迅速に支給を受けることができる。

さらに、必要に応じて 3000 € の追加支給を受けることができる。

この支援をどのようにして受けるのか

Sameth のカウンセラーが、支援内容を決定する。

4. 職場環境の調整と障害補償のための支援

目的

障害者の障害に合わせて職場環境の調整を行う。

誰がこの支援を受けることができるか

障害認定を受けた者の雇用主、又は障害認定を受けた自営の労働者

注：職場環境の調整に対する支援は、従業員の障害、職場の状況の悪化が、職務の遂行能力に影響をもたらすと労働医が認めた場合に、障害認定の過程にある人のためにも支給することができる。

支援の内容

職場における障害の補償のために、Agefiph は以下の事柄に助成金を支給する：

- 企業における障害補償のための技術的、人的、組織的な支援（職務の調整、特別なコンピュータープログラム、点字機器など）
- 9150 € を上限とする職場介助者ための一時助成金
- 聴力に障害を有する従業員とのコミュニケーション：訓練において可能な通訳等のインターフェースについて 1 年に最大 2600 €、訓練について 9150 € までの助成。映像通訳機器への最大 1300 € までの助成。

注

- 複雑な状況においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーが職場環境の調整の専門家による支援を要請することができる。この専門家は、事前調査を行い、ニーズと解決法を明確にする。
- 障害補償のための助成も利用することができる。

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接 Agefiph に申請するか、あるいは、就職の場合においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては、Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

IV 障害補償のための支援とサービス

1. 雇用における障害補償のための支援

雇用主と障害者のための支援

障害の状況と職業プランに応じて、雇用主又は障害者は Agefiph の支援の申請をすることができる。障害補償のための助成金が支給される場合と、Agefiph によって選定・委託される専門家によりサービスが提供される場合がある。

障害者のニーズに最も合う支援を提案するカウンセラー

就職に関しては Cap emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラーが、雇用継続の場合には Sameth のカウンセラーが、ニーズを審査し、最も合った支援を提案する。

(障害がない者も含む) 全ての求職者に適用される補償のための助成金

Agefiph の支援は、全ての求職者を対象にした助成金制度を補完するものである。Agefiph への申請の前に、雇用主と障害者は、一般の求職者制度で適用されるものがあるかを調べなければならない。

注

個人や雇用主の支援申請における職業プラン作成が 2011 年の年末に終了した場合、場合によって 2011 年の 12 月 31 日まで有効な支援プログラムを利用することができる。詳細は、Agefiph に問い合わせること。

2. 専門家による一時的なサービス提供

目的

雇用における障害の影響と補償の方法を明確にする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害を有する求職者、従業員、又はその雇用主が、支援を受けることができる。

支援の内容

障害の専門家（視覚、聴覚、運動、精神機能）により、雇用における障害の影響を評価し、補償する。

この支援をどのようにして受けるのか

就職の場合においては、Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては、Sameth のカウンセラーのみが Agefiph に申請を行うことができる。

3. 職場環境の調整と障害補償のための支援

⇒ III 4.

4. 職場環境の調整に関する事前調査サービス

目的

障害者の障害に応じて、職場環境の調整の方法を見いだす。

誰がこの支援を受けることができるか

障害認定を受けた者、又は、認定の過程にある者の雇用主

支援の内容

人間工学専門家が、支援機器と組織に関する現実的な解決法を、数字で示して具体的に企業に提案する。

この支援をどのようにして受けるのか

就職の場合においては Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合においては Sameth のカウンセラーのみが Agefiph に申請することができる。

5. チューター支援金**目的**

障害を有する従業員の職場の異動で就いた新しい職務、雇用継続、採用による職場参入をよりよいものにする。

誰がこの支援を受けることができるか

雇用や再配置において、障害者と認定された者に対して、障害のない従業員のための一般の枠組みを超えて、配慮が必要な場合その雇用主に対して支援が行われる。

支援の内容

従業員の障害に対する配慮のために企業内（同僚、上司）で発生した追加費用を助成。1時間最大 25 €で 40 時間まで、ただし 1000 €を上限とする。

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

6. 重度障害の認定に関する助成金**目的**

労働能力が減少した障害者が、一般の労働の場で働くことができるようにする。

誰がこの支援を受けることができるか

障害者の雇用主

支援の内容

職場環境の調整がなされた後でも、職業活動における障害の影響が大きい場合、企業は Agefiph に対して重度障害の認定を申請することができる。

Agefiph が同意した場合、重度障害認定は一般的には 3 年間、以下の 2 つの形をとることができる助成へのアクセスを可能にする：

- 障害者雇用支援金 (AETH) の受給 (最低賃金時給の 450 倍又は 900 倍) ；
- 事業所が障害者の雇用義務の対象である場合には、Agefiph への納付金の減額

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

7. 労働支援機関・サービス (ESAT) から一般の雇用の場へ移行した者に対する、移行直後のフォローアップ**目的**

労働支援機関・サービス (ESAT) から一般の雇用の場へ移行した者を新しい職場環境で慣れさせ、雇用を定着させる。

誰がこの支援を受けることができるか

ESAT から移行した者の雇用主

支援の内容

ESAT から移行してきた者の仕事を可能にするために配置される支援者の費用を 70 時間まで助成する。支援者の時給は最高 50 € (上限 3500 €) とする。

この支援をどのようにして受けるのか

雇用の日から 3 ヶ月以内に該当企業及び従業員が、直接申請するか、又は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Local のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

8. 視覚障害者への支援**目的**

視覚障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある視覚障害者：

- 求職者
- 職業訓練中の研修生
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

障害を補償する装置購入に対する定額の助成 (装置を使用する訓練費用含む) ；

- 点字ディスプレイに 3000 € ；
- 点字キーボードに 5000 € ；
- 点字ではない特別な装置に 1500 €

この支援をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale 務のカウンセラーが、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

全ての場合において、申請は機器を購入する前に行うこと。

9. 聴覚障害者への支援**目的**

聴覚障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある聴覚障害者：

- 従業員、又は自営の者
- 採用の内定を保持している求職者
- 職業訓練中の研修生
- 訓練が終了する前の 9 ヶ月にある CRP/CRF の研修生
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

補助機器購入のための定額の助成：補助機器が一つの場合は 800€、2 つの場合は 1600€ (付属費用を除く：維持、電池、保険など)

この支援をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

全ての場合において、申請は機器を購入する前に行うこと。

10. 運動機能障害者に関する支援**目的**

運動機能障害を補償する。

誰がこの支援を受けることができるか

次の状況にある障害者：

- 従業員
- 自営の者 (運転免許の助成を除く)
- 採用の内定を保持している求職者 (車の改造と車の購入のための助成金を受給するには、採用内定が必要)

- 職業訓練中の研修生（通学一時助成金のみ）
- 最高教育機関の学生で必須の研修を行っている者

支援の内容

- 障害に合わせて行った車の改造費用のうちの 50% を助成。上限は 9000 €
- 新車、又は、最高クラスの車を改造する場合、車の改造費用を上限 10000 € として助成。
- 公共交通機関も個人の車も使えない場合、通勤に対し助成金として 1 回限り上限 4000 € を助成。
- 障害を補償する運転免許に必要な訓練にかかる追加費用に対して一律 1000 €

この助成をどのようにして受けるのか

該当者が直接申請するか、又は、就職の場合は Cap Emploi、Pôle emploi、Mission Locale のカウンセラー、雇用継続の場合は Sameth のカウンセラーを通じて Agefiph に申請する。

V Agefiph が提案する方法

1. 雇用プログラム実施のための方法

雇用プログラムとは何か

障害者雇用プログラムの実施は、採用に止まらず、他の 4 つの主要分野で企業の状況を持続的によくすることを目的としている：従業員に対する意識改革、障害を有する労働者の職業過程における訓練と支援、雇用の継続、保護雇用分野での協力。カギとなるのは、企業の人事方針に障害プログラムを組み込むことである。

どのような方法か

企業が障害者雇用の状況を向上させるには、以下の方法がある：

- Agefiph との協約に署名すること；
- 労働協定に署名すること

前もってカウンセリング診断を行えば、企業の状況と現状分析、手続きの形式化を可能にする。

どこに問い合わせるか

障害者雇用プログラムの策定と実施を考えている企業は、以下に連絡すれば個々に応じた支援を受けることができる：

- 従業員 2000 人超の国内企業については、Agefiph お得意様窓口、
- 従業員 250 から 2000 人の企業、又は 2000 人超の従業員を有し、従業員の 80% が同じ地域圏内にある企業については、会社がある場所の Agefiph の地域圏事務所

Agefiph のお得意様窓口は、9226 バニユーセデックス アリステッドブリオン大通り 192 番、電話番号 0811373839。

Agefiph の地域圏事務所に連絡するには以下を参照のこと。

2. 詳細カウンセリング診断

目的

詳細カウンセリング診断により、企業は以下のことができるようになる：

- 適応し、持続的に障害者の雇用プログラムを実施するために必要な状況を明らかにする；
- 争点、達成すべき目的、行う手段を明確にする；
- 契約上の取り決め（承認された労働協定又は協約）は、その特性に最も適しているかを確認する

誰がこの支援を受けることができるか

障害者雇用プログラムへの関与を考えている従業員 250 人以上の企業

Agefiph は何を支援してくれるか

- 詳細診断を担当するカウンセラーの選定のための許認可事業履行条件（契約）書の作成に関するアドバイス。
- いったん取り消された場合、次に何をすればいいかのアドバイス
- 「詳細診断において Agefiph は何を助成してくれますか。」の書類の中の細かい診断のための費用の助成

この支援をどのようにして受けるのか

該当企業が Agefiph に申請する。

書類に添付するもの

- 企業の銀行口座証明；
- 診断担当カウンセラー選定のための許認可事業履行条件（契約）書。これは「詳細診断、許認可事業（契約）書」の書類の中にある情報と合致していなければならない；
- 少なくとも 2 つの提案。段階ごとの要項を含む；
- 企業による論議されたサービス提供者の選択

詳細情報

Agefiph の助成の申請の書類ダウンロード

3. Agefiph との協約

目的

協約は、Agefiph と共同で決定した目的を通して雇用プログラムを実施することを目的としている。

誰がこの支援を受けることができるか

Agefiph との協約は、従業員 250 人以上で、障害者雇用プログラムへの関与を希望する企業が対象である。

どのような方法か

詳細診断に基づいて、企業は、Agefiph との協定の枠の中で、関心のある項目を障害者雇用プログラムで形式化するか否かを評価する。選択においては、Agefiph により評価された計画の可能性も考慮される。この評価では、特に雇用と雇用継続における企業の関与が重視される。

Agefiph は何を支援してくれるか

協約の間、Agefiph は、企業のプログラムの実施において企業を支援し、経済的支援を行い、企業の支出を補完することができる。

詳細情報

障害者の雇用プログラム Agefiph との協約 ダウンロード

VI Agefiph は誰を対象に支援してくれるか

Agefiph は、障害者の雇用、職業参入、雇用継続を容易にするために支援を行う。助成とサービスを提案する。これらを受けるには、それぞれに特別な基準がある。一般的な方法は、2 つの主要な問題が、企業の Agefiph の助成とサービスへのアクセスの条件になる。

1. 企業の条件は何か

次の 3 つの条件を満たしていれば、Agefiph の助成とサービスを申請することができる。

- 私法に従った民間企業、又は公共企業であること；
- フランスに所在地があること；
- フランス領土で働く障害労働者を雇用する、又は、雇用する計画をしていること

従業員数に関する基準はなく、障害者の雇用の義務の有無によるものでもない。

注

Agefiph の助成とサービスは、健康、安全、仕事の状況、リスクの予防に関して、雇用主の法的な義務に取って代わるものではない。

特別な事例

- 障害者雇用に関する労働協定又は業界の協定において署名を行った企業は、特別な場合を除き、Agefiph の経済的支援を受けることができない。
- 公的な機能を持つ事業所は、公務障害者参入基金 (FIPHFP) に届け出なければならない。

2. 採用内定者又は従業員が障害認定を受けているか

Agefiph の助成とサービスを受けるには、企業が雇用した従業員や雇用継続しようとしている従業員が、障害認定を受けていなければならない。この認定は個人の状況と年齢によって異なる組織によって認定される。

関係する者は:

- 障害者権利自立委員会(CDAPH)によって障害があると認められた労働者、
- 労働災害又は職業病の被害者で、少なくとも 10% の永続的障害 (incapacité permanente) がある者、義務的社会保障制度の年金の資格を持っている、又は、公務員を管理している規定の資格を持っている被害者、
- 労働能力(capacité de travail) が 3 分の 2 以上減少している状態にある障害年金(pension d'invalidité)の資格を持つ者、
- 傷痍軍人及び戦争犠牲者年金法典の L394 条に言及されている受給者、
- 同法典の L395 条と L396 条に言及されている受給者、
- 勤務中の突発的事故又は疾病にかかった場合の手当又は障害年金(rente d'invalidité)の受給資格を持つ志願消防士、
- 障害者手帳の所持者、
- 成人障害者手当(AAH)の資格を持つ者

以下の者も同様に関係する:

- 労働能力が減少した従業員で、労働医が不適性又は条件付適性ありの診断を示した者、
- 事故や病気のために、仕事を遂行することができなくなった者、

上記 2 つの場合には、障害認定の申請を CDAPH に提出した後すぐに Agefiph の支援を受けることができる。

- CDAPH により障害の通知が行われている 16 歳以上の見習い中の青年

VII Cap Emploi のサービス

障害者の企業への雇用と参入を容易にする。

誰がこのサービスを受けることができるか

- 民間企業（従業員数の制限はない）と公共部門の雇用主（国の機関、地方自治体、公立病院）；
- 障害を有すると認定された者で、Pôle emploi に登録の有無にかかわらず、障害を考慮した専門的な支援が必要な者

誰がこのサービスを提供するか

Cap Emploi のカウンセラーは、各県で支援を提供する。ニーズによって、カウンセラーは、Agefiph が選定した専門サービス提供機関に委託することができる（人間工学者、障害の専門家など）。

サービスの方法与内容

企業へのサービス:

Cap Emploi のカウンセラーは、障害者の雇用と参入について個々に合わせた支援とアドバイスをする

- 求人：
 - 障害者が行うことができる職務と求人情報に関する分析。
 - 職場で生じる障害の影響、必要があれば、補償の方法に関する情報提供。
- 情報検索と求職者の紹介：
 - 経済的支援の活用：国の助成、Agefiph の助成など
- 参入：
 - 新たに雇用された者のフォローアップ
 - 助成金について調べ、Agefiph の書類を作成するための手助け
- 障害の悪化、又は、職務の変化により支援を必要としている場合は、雇用継続のための支援と施策に関する情報提供。

障害者へのサービス:

カウンセラーは、職業参入の行程の全ての段階で個々に合わせた支援とアドバイスを提供する。

- 職業プランの作成：
 - 障害に関係した制約を考慮して職業プラン作成を支援（アセスメント、企業での開始時期など）
- 職業プランを実行に移すための経済的支援（一般の助成金と Agefiph の助成金）の活用
- 訓練：
 - 職業訓練の行程の構築とニーズの分析
 - 利用可能な助成金と職業訓練機関を調べるための手助け
- 求職活動：
 - 求職のためのアドバイス（履歴書、志望動機書、面接、採用など）
- 採用情報の提供：
 - 民間、公共企業の雇用主との連絡
- 企業への参入とフォローアップ：
 - 障害者が定着できるようにするための採用後のフォローアップ
 - 同僚と上司を対象にした意識向上セミナー
 - 障害の悪化、又は、職務の変化により支援を必要としている場合は、雇用継続のための支援と施策に関する情報。

注

資金は Agefiph、FIPHFP、Pôle emploi により提供され、民間企業と公共機関の雇用主は無料でサービスを受けることができる。

このサービスをどのようにして受けるのか

障害者と企業が県の Cap Emploi に連絡を取る。

VIII Alther のサービス

障害者の雇用義務を満たすための専門家への委託、情報提供、支援。

誰がこのサービスを受けることができるか

民間企業、特に従業員が 20 人から 250 人の民間企業、及び新たに Agefiph の雇用義務の対象となった企業。

誰がこのサービスを提供するか

県の Alther のカウンセラーが支援を提供する。

サービスの方法与内容

- 情報提供：
 - Alther のカウンセラーが、企業に障害者の雇用義務に関する法的条項についての情報を提供。障害者の職業参入や雇用継続のための施策、利用できる助成

金についての情報提供、サービスを提供する専門家の紹介。

- 支援：
カウンセラーが企業とともに、雇用義務を満たすための現実的な組織作りと人事管理の方法の計画を練る。計画実施のための支援を 12 ヶ月提供する。

このサービスをどのようにして受けるのか

企業が県の Alther に連絡を取る。

IX Sameth のサービス

障害者の雇用継続を容易にする。

誰がこのサービスを受けることができるか

民間企業又は公的機関の雇用主（国、地方自治体、公立病院）で、その障害認定を受けているか申請中の従業員が、受障又は障害の悪化のために職務に不適性と判断がなされる可能性がある場合。

自営の障害労働者もこのサービスを受けることができる。

誰がこのサービスを提供するか

Sameth のカウンセラーが、各県にて、（民間企業の場合は）労働医、又は、（公共機関の場合は）所轄サービスと共にサービスを提供する。

サービスの方法と内容

Sameth のカウンセラーが、ニーズに必要な全ての手続きと段階に関するアドバイスと支援を提供する：

- 情報サービス：雇用継続の手続きと助成金に関する一般的な情報
- 支援サービス：既に表示されている解決法の実施に必要な支援、一般の助成金の利用、Agefiph の支援の利用内容（職場の調整、職業訓練）の決定
- 人間工学的サービス：雇用継続、又は、企業での他の職務に就くことを可能にする全ての解決法の模索と実施、必要な場合には、助成金の活用

注

資金は、Agefiph（民間企業）と FIPHFP（公共企業）により提供され、企業は無料でサービスを利用することができる。

このサービスをどのようにして受けるのか

企業が県の Sameth に連絡を取る。

<参考>

Agefiph による支援実績

1 分野別支援実施額

単位：百万ユーロ

		2009年	2010年	2011年
事業主団体への情報提供 Mobilisation du monde économique		43.0	24.5	21.8
訓練 Formation	職業能力評価・職業指導助成 Aide au bilan et à l'orientation professionnelle	15.0	20.7	7.3
	訓練助成 Aide à la formation	140.4	128.8	66.0
	一般職業訓練校の障害者担当者の訓練 Référénts formation	1.1	1.2	0.8
	地域の一般職業訓練計画における障害者訓練の調整 Coordination schéma regional	1.0	0.8	0.3
	見習い訓練及び専門職訓練 Apprentissage et professionnalisation	46.4	70.2	40.2
	小計	203.9	221.8	114.7
	障害補償 Compensation du handicap	人的支援、技術的支援、移動支援 Aides humaines, techniques, à la mobilité	18.5	20.3
チューター（職場援助者）に対する助成 Aides au tutorat		2.4	2.2	1.4
専門支援者によるサポート Appuis par opérateurs spécifiques		22.9	21.2	20.0
保護雇用から一般雇用への移行促進 Rapprochement milieu protégé/milieu ordinaire		0.9	2.0	2.9
人間工学的支援及び職場のアクセシビリティ確保 Prestations ergonomiques et accessibilité des situations de travail		28.9	33.6	21.2
小計		73.7	79.3	65.3
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien	就職支援ネットワーク Réseau d'insertion et de placement	56.1	56.6	58.0
	就職・採用サポート Appuis à l'insertion	0.8	8.0	5.0
	県障害者雇用促進事業計画の調整 Coordination des PDITH	3.2	1.9	0.7
	雇用の維持 Maintien dans l'emploi	58.6	74.3	30.1
	起業 Créations d'activité	40.7	38.6	25.9
	小計	159.4	179.4	119.7
	技術開発・実験 Innovations – Expérimentations	1.1	0.5	0.0
連携強化（ネットワークの活性化、情報交換、研究・考察） Supports aux interventions (animation de réseaux, communication, études/observatoires)	10.5	9.1	6.0	
障害者雇用特別手当 Primes à l'insertion	108.0	124.3	42.7	
（重度）障害労働者雇用支援金 Aide à l'emploi des travailleurs handicapés (AETH)	52.4	56.8	65.4	
計	652.0	695.6	435.6	
管理・運営費 Fonctionnement interne	40.9	44.1	43.6	
総計	692.9	739.7	479.1	

2 支援実施件数

(1) 障害者に対する支援実施件数

		2009年	2010年	2011年
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien dans l'emploi	Agefiph 支援による就職 Placements aidés par l'Agefiph	57,213	67,625	66,563
	Agefiph 支援による雇用継続 Maintiens aidés par l'Agefiph	12,322	16,481	17,706
	起業 Créations d'activité	3,196	3,184	2,494
	企業の障害者雇用計画実施に対する支援 Vie au travail	1,702	2,826	1,150
	職業再教育センター修了手当 Sortie CRP : prime au reclassement	-	-	589
	(重度) 障害労働者雇用支援金 Aide à l'emploi des travailleurs handicaps (AETH)	9,041	9,474	10,449
	小計	83,474	99,590	98,951
雇用準備及び訓練 Préparation à l'emploi et formation de la personne handicapée	見習い契約 Contrats d'apprentissage	2,158	2,495	2,563
	専門職契約 Contrats de professionnalisation	1,804	3,029	2,618
	個々に必要な追加的教育・訓練・研修 Mobilisations, remises à niveau	30,022	29,301	20,147
	各種訓練：資格取得準備訓練、資格取得訓練、 専門職訓練 Formation préqualifiante, qualifiante, ou professionnalisante	25,863	21,920	15,134
	職業能力評価・職業指導 Bilan et orientation professionnelle	22,292	16,043	12,276
	職業計画作成サポート Appui projet	3,771	8,390	5,823
	雇用に向けた準備支援（動機づけ等） Accompagnement à la mobilisation vers l'emploi	4,297	5,591	3,796
	運転免許取得助成 Aide au permis de conduire	2,021	2,325	1,020
	職場内訓練 Formation dans l'emploi	5,456	5,410	3,558
	小計	97,684	94,504	66,935
障害補償 Compensation du handicap	人的支援、技術的支援、移動支援 Aides humaines, aides techniques, aides à la mobilité	8,542	10,127	9,289
	専門支援者による支援 Appuis par opérateurs spécifiques	14,507	16,186	15,330
	職場のアクセシビリティ確保 Accessibilité des situations de travail	5,431	6,683	6,568
	労働時間調整 Aménagement du temps de travail	235	893	-
	保護雇用から一般雇用への移行促進 Rapprochement milieu ordinaire/milieu protégé	152	213	268
小計	28,867	34,102	31,455	
合計	210,025	228,196	197,341	

(2) 企業に対する支援実施件数

	2009年	2010年	2011年
雇用の促進及び安定 Insertion et maintien dans l'emploi	80,278	96,406	95,868
障害のある従業員の訓練 Formation du salarié handicapé	9,418	10,934	8,739
障害の補償 Compensation du handicap	5,818	7,789	6,836
事業主団体に対する取組 Mobilisation du monde économique	11,404	4,650	3,307
計	106,918	119,779	114,750

資料出所：AGEFIPH : L'Agefiph en 2010, 2011

AGEFIPH: Rapport d'activité de l'Agefiph 2009, 2010, 2011

F-102

職業的参入のための障害補償ガイド
障害者に雇用への道をご案内

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用してビジュアルなレイアウトの資料であるが、ここでは、内容を重視し、それらビジュアルな要素は削除して収録した。

まえがき

障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）は職業分野において障害の補償に関して卓越した役割を担っています。2005年2月11日の法律はこの重大さを確認し、障害補償の概念を明確にし、特に「補償の給付」（社会扶助及び家族法典 L.114-1-1 条）という間接的な方法で補完する方法を提案しています。

Agefiph は、設立以降、その数々の支援が有効であることを示してきました。そして、多くの有効な実績を自身の資産とすることができました。そのため、Agefiph は、障害者の職業参入の行程において公的な役割を担う機関だけに起こるこの経験を分かち合うために「職業参入のための障害補償ガイド」を考案したものです。

お役に立てるためのツールとして考案されたこのガイドは、第一段階として、障害者を受け入れる行程を説明します。そしてその次に可能な様々な補償技術、そして最後に、適用できる解決の糸口を探す指針となる具体的な枠組みを提案します。

「障害補償ガイド」は、Agefiph の設立趣旨のひとつである障害者が雇用において自立するために有効的な情報を案内する糸口となるよう作成されました。

Agefiph 代表 トンギ デュ シエネ

内 容

- 障害発生 の 概要
- 障害の状況と補償
 - 職業的な参入の分野で
 - 障害補償の入り口への鍵
 - 多様な障害補償技術
 - ニーズの割り出しへの障害の状況診断
- 障害のタイプ別状況分析のための枠組み
 - 聴覚障害
 - 視覚障害

- 知的障害
- 精神障害又は精神疾患
- 障害をもたらす疾病
- 運動機能障害
- 対応表
 - 障害の状況と障害又は疾病の対応表
 - 障害、障害の状況、補償技術と支援者の対応表
- Agefiph の援助による障害補償
- 索引（略）

障害発生 の 概要

機能障害

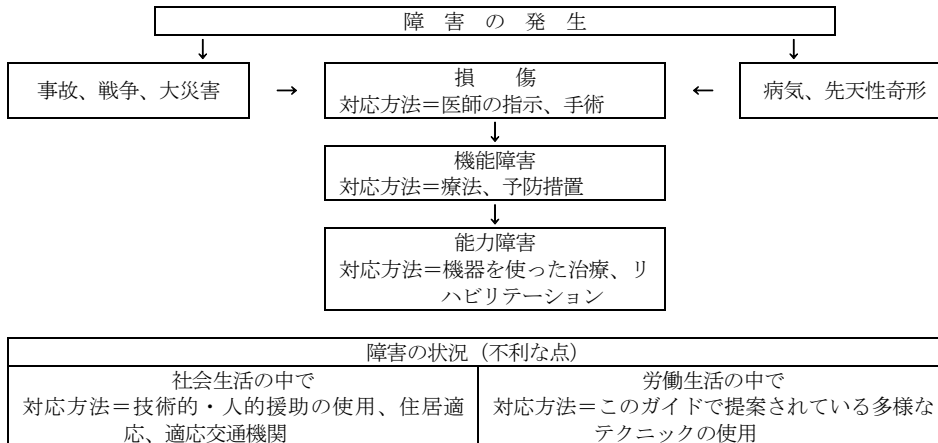
「機能障害(déficience)、それは実質の一部であり、構造の変化又は、身体的機能の変化、生理学的又は解剖学上のものである。」世界保健機関より
機能障害は、損傷(lésion)とその結果としての欠陥(déficit)に係る。例えば、切断手術、骨髄損傷、内耳損傷

▶ 機能障害の大カテゴリー

- 聴覚障害(déficience auditive)
- 視覚障害(déficience visuelle)
- 知的障害(déficience intellectuelle, handicap mental)
- 精神障害(déficience psychique)又は精神疾患(maladie mentale)
- 障害をもたらす疾病(maladies invalidantes)
- 運動機能障害(déficience motrice)

能力障害

能力障害(incapacité)、それは、機能障害又は病気が理由で、普通だと考えられている範囲で行動を遂行するための能力が全面的もしくは、部分的に減少していることを示します。それは、身体的可能性、精神感覚又は知能が冒され、減少しているものでもあります。通常、傷病又は生理学的な障害であると言われるものです。



障害の状況と補償

職業参入の分野で

障害の状況の検討

▶ 障害の状況とは何ですか。

障害(handicap)の状況は個人とその環境の相互作用に由来します。

例えば、行動不能又は行動制限をしなければならない状況である以上、障害者は障害の状況に遭遇します。この状況は日常生活及び／又は職業生活で実際に起こりうるものです。これらの人々が被る不利な点(désavantage)が障害の状況と呼ばれるものです。

▶ どのようにして職業参入や雇用での障害の状況の評価するのですか。

職業の中でのそれぞれの状態は、障害者に同様の過程を行っても健康な人が遭遇しない幾つかの制約(contraintes)を生む可能性があります。

▶ 職業参入のどの段階で特に障害の状況を感じますか。

その障害の見地からすれば特に以下の場合に、障害者が遭遇する制約又は妨げ(obstacle)となります：

- 訓練のとき
- 就職活動のとき
- 企業の雇用、参入のとき
- 企業の評価又は人事異動

そして、障害者が違和を感じる全ての場合においてです。

<例>

職業参入のそれぞれの過程は、障害者にとり困難となります：

視覚障害者は、訓練の間、黒板に書かれた文字を読むのが困難です。ひとたび従業員となったら、ある地位に就くために新たな制約が待ち受けているのです。例えば、職務に就くために「視覚検査」を必要とする場合です。

過程の中でも障害状況は多岐にわたります：

資格取得訓練、訓練場所に向くことが要求されますが、通勤便利な場所での訓練がなされればいいですが、そうでない場合は制約となります。

障害者は日常生活では体験しない職業生活で障害の状況に遭遇します：

腰を使う職に就くとき、常に荷物を担ぐことや重要なものの運搬が要求されます。自宅ではこのような制約はほぼありません。

同じ障害を有する二人の人が異なった制約を被ります：

就職の面接時に聴覚障害者には、通訳者に頼らずに対話者の口唇を読みながらメッセージを解読することができる人と、誰か(手話通訳者)の援助で通訳が必要な人がいます。なぜならこの後者の人は手話を学んでおりまだ口唇を読むという手法がわからないからです。

→このことから、障害者の状態は様々な以下のような不安定な状況によるのです。

- 環境
- 時間による変化
- 障害の種類
- 障害の影響度 (リハビリテーションを受ける、受けないにかかわらず、自身の補償技術を発展させる人もいます。)

▶ どのようなことを得ることができますか。

人の障害の状況は以下を構成要素として、個人の評価の対象とならなければなりません。

- 環境の妨げになるもの (技術又は人)
- 能力障害 (incapacité)、又は、残存能力 (incapacité résiduelle)
- 可能性のある変化 (環境による障害の重度化)

この分析によって、彼らのニーズを詳細に特定することができることに加えて、より適応する当初の補償技術を明確にすることが可能です。

障害の補償の検討

▶ 障害の補償(compensation)とは何ですか。

一般的には、補うこと、それは他のものによって作用を均等にすることです。

障害に関しては、「不利なことを少なくする、又は補償技術によって障害状況を和らげる」ことを意味します。つまり、緩和技術によって「アクセスしやすくなる」のです。

▶ 何が障害補償の制限となりますか。

技術的要素、人的要素の中には、補償を制限するものもあり、それらは**障害の状況の減少のみをもたらし**ます：

技術的要素：

- 補償技術は、他の種類の障害に損害を与えることになるかもしれません：車椅子のために傾斜を作る計画は視覚障害者には妨げになるかもしれません。集团的、共有可能な近づきやすさをもってとり進めることが必要です。
- 補償技術の「一般標準」、「標準」的な対応 (運搬や荷物を担ぐ援助をする機械など) は、障害者に完璧に適應することは不可能であり、完璧に補償することも不可能です。奨励事項と特定の対応の差を確認することが必要です。
- 緩和技術の適應は障害者によって多様に統合することができます。したがって、その使用は期待した効果をもたらすとは限りません。補償技術が習得されたかどうかを確認することが必要です。
- 障害補償技術は、職のポスト、もしくは訓練のポストを要請する側からすると時間の経過とともに、廃れたものとなるかもしれません。補償技術が常にその役割を満たしているかを確認する必要があります。

人的要素：

- 人的環境は、提案された技術的な解決策から期待される補償効果を妨げ、さらに負の要素になり得ます。例えば、技術的に高度な装置は障害者に対して積極的差別の効果を生む可能性があります。この過程は仕事、訓練の環境によって誤解を生むかもしれません。適用の過程で、人的環境又は仕事の内容を考慮することが必要です。

結論として、好ましくない作用が起こり得るときに警告又は修正するために、障害補償を行うには「監視」役を置くことが望ましいです。

障害補償の入り口への鍵

<留意>

障害を補う、それは障害者に「アクセスしやすい」状況を作るため

に、個別化され、そして障壁を失くす、又は減らすことを可能にするよう適応した回答をもたらすものです。

▶ **障害補償はアクセスのしやすさの評価を通して検討されます：**

物理的なアクセスのしやすさ：

- 訓練場、勤務地、場所へのアクセス
- 仕事のポストの任務へのアクセス、特に運搬、荷物を担ぐこと、掴む動きなど様々な機能障害のような種類の身体的な負担

認識、知識及びノウハウへのアクセスのしやすさ：

- 職業知識へのアクセスを妨げる可能性がある板書された文章、口頭のメッセージの理解
- 能力の開発へのアクセス

コミュニケーションのアクセスのしやすさと合理的な環境：

- 指示、やり取りのときの情報のアクセス
- 訓練又は仕事の集団との関係の管理の中での困難さ

これら全ての基礎知識は相互に関連しているものです。

補償の全行程の中の前過程は、機能的なリハビリテーションに位置づけられます。

多様な障害補償技術

▶ **障害補償は、障害の種類と遭遇した状況の種類によって、多岐にわたる多様な方法から取り入れます：**

技術的援助：

ISO9999 規格によると、技術的援助は、障害者が使用し、特別に製造され、又は、市場に実在し、警告、補完し、労働不能又は障害の苦痛を和らげ、障害を軽くさせる全ての製品、道具、設備、技術システムのことで、障害の種類によって使用される設備（点字機械、特別なキーボード、文字を大きくする機械など）は、技術的援助と考えられます。これは一般の設備と同様です（スキャナー、大画面、フォークリフトなど）。

実際の物の適応：

適応テーブル、自動注文装置などがそうです。

組織的なソリューション：

例えば、強制された任務を減少又は廃止した新しい仕事組織の配置です。

人的援助：

障害者の障害の状況の補償を可能にする専門的な能力によって支援する人です。

その支援は次に挙げる単一又は多数の性質を同時に表現することができます：

- **反復を特徴とする**、特に重度障害者のために（専門的支援者）、
- **特定の障害に対して**（運動インストラクター、日常生活援助者（AVJ）、手話通訳者）
- **適切な戦略を彼らと実践しつつ、最終的に自立を可能にする**（運動インストラクター）、
- **必ずしも特別ではないニーズに不定期で呼ばれる**（アドバイザー、チューター）

経済的援助：

障害の状況によって発生する追加料金を補います：経済的技術援助、適応、及び人的援助の支援者。

ニーズの割り出しへの障害の状況診断

1. 機能障害

第1のポイントは、障害の状況の分析です。障害は以下の情報の収集によって明確になります。

▶ **機能障害の病因学**

機能障害の原因を知る：後天性又は先天性。

▶ **機能障害の幅広さ**

悪化した機能、悪化の度合いなどを特定し、進展の可能性を知ることができます。

その後、医師の指示、手術などがすでに障害を軽くするのに役立っているかどうかを調べる必要があります。

2. 機能障害又は重複障害

第2のポイントは障害者の異なった全ての特性における適切な観点です。

▶ **重複障害の存在**

2次的障害が主要の障害と関係しているかどうかを確認することが必要です。この障害は独立している場合があります。

その原因は、随伴の場合又は後天的の場合があります。

この場合の対処方法は、主要の障害と同様の方法で、その他の障害にも対処したかどうかを調べる必要があります。

3. 能力障害

これら2つのポイントの分析は、補償技術のその後の選択に適応する指示の選択を可能にします。

▶ **利用法、緩和技術の習得度合い**

機能障害又は能力障害を補うことを可能にする特別な訓練の恩恵に浴している、又はうまく調和しているかどうかを調べることで、

実用的なリハビリテーションによって実施した対処方法かどうか、設備の扱いを習得したか、その技術が古くなっていないかを確認する必要があります（人工装具、人工器官、補助器具；専用器具、新技術、点字装置、手話技術など）。

障害のタイプ別状況分析のための枠組み

▶ **分析は2つの枠組みから成ります。**

- 1つ目は、障害者の職業訓練に関する問題を分析することを目的とします。
- 2つ目は、障害を有する従業員の職業状況に関する問題を分析することを目的とします。

▶ **各枠組み中で、以下の障害の種類によるニーズを扱います：**

- 聴覚障害
- 視覚障害
- 知的障害
- 精神障害又は精神疾患
- 障害をもたらす疾病
- 運動機能障害

▶ **この枠組みは2つの基準を含みます：**

- 雇用への過程と雇用中の状況
- 障害の種類

この2つは可能な障害補償を全て提案するという意味で交差しています。

→提案している枠組みは、多分野の専門家を対象とする「指針」です。

これは、ケースバイケースの調査で置き換えるものではありません；したがって、障害者に密接に関連して分析しなければならないことを理解しながら、状況の種類ごとに調整しなければなりません。

聴覚障害

原因

聴力の喪失には多くの原因があります。

- 先天性
- 疾病による
- 投薬による
- 大音量による、など

定義

完全な聴力喪失は聾（ろう）(cophose)と呼ばれます。このタイプは稀です；大多数の聴覚障害者は「難聴」（完全な聴力喪失ではない）です。

聴力喪失の特徴は音や言葉を感じ取り、聞き分けることが難しいことです。

日常会話では、実質的に聴力を失った人をろう者(sourd)と呼び、残存聴覚を有し、補聴器によって現実的な聴力改善が得られる人を難聴者と呼びます。先天性又は「言語習得以前」の重篤な失聴の場合、「話せない状態」(mutité)又は発話障

害が引き起こされることがあります。これらは、重大な言語障害です。

区分

聴覚障害は失聴の程度によって区分されます：

- 軽度：20 から 40 デシベルの聴力喪失
- 中度：41 から 60 デシベルの聴力喪失
- 中重度：61 から 90 デシベルの聴力喪失
- 重度：90 デシベル以上の聴力喪失

機能回復訓練、補償

様々な技術があります：

- 多様な言語の障害を修正する言語障害治療による発話訓練のリハビリテーション
- 聴力障害を完全に補うことはできないが機器によって改善できます。
- 読唇術の習得（唇を読むこと）は情報を補って理解するのに役立ちます。
- コミュニケーション支援もまた、コミュニケーションや会話・音声・文字メッセージの理解における障害を取り除いてくれます（コミュニケーションのインターフェース、フランス語手話（LSF）の通訳士、手話併用語法（LPC【=キュード・スピーチ】）の通訳士等）。

聴覚障害に由来する能力障害、又は、能力減少(capacité réduite)とは：

- 聞くこと、
- 言語を話すこと及び、習得すること、
- 周囲との関係を作ること。

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： ■言葉又は言語習得へのアクセス	→訓練指導員及び他の訓練生の教育的かかわりあいに対する関心喚起； →人的支援による介入： -インターフェース及び通訳士 -要約筆記者 -教育的支援 -チューター
コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■やり取り、指示 ■音声メッセージの聞き取り	→書いて伝える →ビデオプロジェクター →新技術
人間関係へのアクセシビリティ： ■人間関係環境	→情報と関心の高さによる訓練指導員と訓練生のかかわりあい →外部の仲介者： -コミュニケーションの仲介 -手話による通訳

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
音声コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■音声メッセージの聞き取り（呼びかけ一言葉のやり取り）	→音声信号を識別光信号に変換 →口頭の指示を文字による指示に変換 →技術的支援：補聴器、磁気誘導ループ、FM システム、コミュニケーション新技術（NTC）
職業上のノウハウ及びコミュニケーションへのアクセシビリティ： ■音声又は文字によるメッセージの理解（指示一言葉のやり取り）	→企業独自の「用語集」の学習により、読唇を容易にする →コミュニケーションのための人的支援 →企業内で教育を受けたチューター又は担当者の指名
人間関係へのアクセシビリティ： ■人間関係環境	→周囲の人々の聴覚障害に対する関心喚起 →企業内部又は外部の専門家による調停
物理的アクセシビリティ： ■安全性 ■超過音量	→危険を知らせる音源の特定と、光又は振動信号への変換 →聴覚器官の保護－遮音

視覚障害

原因

視覚障害の原因には以下のものがあります。

- 先天性
- 疾病
- 事故（私生活上又は職業上）

定義

視覚障害には、規則で定められた正式な定義があり、次のように区分されます：

- 弱視(amblyopie)：良いほうの目の視力が 1/20 から 4/10 の間
- 全盲(cécité)：良いほうの目の視力が 1/20 未満

区分

視覚障害は 2 つのカテゴリーに区分されます：

- 目の欠陥：屈折異常（近視、遠視、老眼、乱視）、複視、斜視、斜位、眼振など
- 眼の疾病：網膜炎、緑内障など

これらによって様々な活動不能が引き起こされます：遠くの視力の喪失、近くの視力の喪失、視野のひずみ（周辺視野、中央視野、色彩）など。

しかしながら、視覚障害の 2 グループへの区分は、当人のニーズを評価するにあたり十分な基準とはいえません。

2 つの重要な要素が、障害者の行動及びニーズに影響を与えています。すなわち、損傷の原因と受けた機能回復訓練です。また、障害を補う技術の獲得も、採用すべき解決策に影響を与えます。

機能回復訓練、補償

残存能力の最適化は、参入又は再参入のための欠かすことのできないプロセスです。視覚障害者の支援のために、あらゆる技術が総合的に提供されます：

- 「弱視」の場合の視力の引き上げ
- 日常生活支援、又は、日常生活の通常の行為における自立（指針を提供する実際的なアドバイス及び解決方法）
- 環境の整備（証明、備品の配置など）
- 工学システム（眼鏡、ルーペ）
- 移動支援（白杖、盲導犬など）

視覚障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- 見ること
- 読むこと及び書くこと
- 移動すること

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識及び情報へのアクセシビリティ： ■ 読み書き	特別な技術的支援 → インターフェース（電子拡大機、点字ディスプレイ、音声合成）
物理的アクセシビリティ： ■ 訓練の場所へのアクセス	→ 「移動指導員」による移動技術の習得
■ 訓練の建物又は訓練室へのアクセス	→ 環境の整備 → 音声又は触覚によるガイド、点字ブロック
■ 視覚保護	→ 照明及び光のコントラストの調整

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
視覚コミュニケーションへのアクセシビリティ： ■ 読み書き	→ 複合的又は単一の情報処理技術支援： - 点字 - ルーペ - 音声 → その他の通常の技術支援（大スクリーン、スキャナー等） → 周囲の人々の関心喚起
物理的アクセシビリティ： ■ 移動	→ 移動指導員の支援による周囲の環境・空間の習得 → 触覚、音声又は振動による目印の設備 → 周囲の人々の関心喚起
■ 安全性	→ 危険を知らせる視覚源の特定と、音声信号への変換
■ 視覚保護	→ 照明及び光のコントラストの調整

知的障害

原因

原因は様々です：

- 事故
- 先天性又は周産期の事故
- 遺伝的疾患又は遺伝子疾患に起因

定義

知的障害は、理解における困難、並びに、理解、知識及び認知における知的機能の遅滞をいいます。

知的障害の結果もたらされる能力障害には各種の段階があります。また、以下のことが阻害されます：

- 知識の獲得及び記憶
- 注意力
- 抽象的思考
- 経験をノウハウとして応用する力
- コミュニケーション
- 社会的及び職業的自立
- 情緒の安定性及び行動

区分

知的障害は、伝統的に、知能テストによって、その障害の程度に応じて以下のように区分されています：

- 重度の精神遅滞(arriération mentale)：最重度のレベルで、全面的依存状態を引き起こします。
- 知的機能不全：3つの下位区分がなされます：
 - －精神年齢が7歳を超えない重度障害者
 - －精神年齢が7～8歳から10～11歳の間の中度障害者
 - －精神年齢が12～13歳の軽度障害者

機能回復訓練、補償

知的障害者の障害は、以下の方法により、特有の補償がなされます：

- 人的介護
- 環境の適切な整備（例えば、絵文字）

知的障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- 知識及び能力の獲得
- 周囲との関係の構築
- コミュニケーション：メッセージの作成と発信、メッセージの受信と理解
- 自立と社会的適応

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
知識へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 社会的・職業的環境に関する知識へのアクセス ■ 職業上のノウハウへのアクセス 	→訓練の調整 →適応した教育法 →単純化された教材 →情報の目印化・記号化 →訓練課程の延長 →チューターの指名
人間関係へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働における人間関係環境 	→専門家（教育者、専門教員）による周囲の人々の関心喚起

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
口頭コミュニケーションへのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 高度な知的負担を必要とする複雑な媒体を使用するメッセージ及び指示の理解 	→内部のチューター又は外部の専門家の支援による指示の学習 →環境の整備（適応した指示）
人間関係へのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働における人間関係環境 	→障害に対する周囲の人々の関心喚起
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業態度 	→持ち場での指導
<ul style="list-style-type: none"> ■ 高度な知的負担を必要とする業務、複雑性、労働のリズムの間の調整 	→複雑な業務の排除による担当業務の再編成。自動化。
<ul style="list-style-type: none"> ■ 安全性 	→危険を知らせる源の記号化
<ul style="list-style-type: none"> ■ 移動 	→場所及び建物の目印と学習

精神障害

原因

精神障害は、器質的、病理解剖学的、心因的、精神力学的な諸要因、さらには、環境又は家庭的要因によっても引き起こされます。

定義

精神医学上の専門用語（神経症、強迫観念、うつ病等）は、専ら精神科医の判断によるものであり、精神障害の包括的な定義は不可能です。しかしながら、精神的な困難に襲われた人が全て、精神疾患に罹患しているわけではないが、そのいずれもが苦しんでいるという事実には留意すべきでしょう。彼らの不調は、ときとして、当然とされる通常の行動から逸脱した形で表出するために、周囲を困惑させます。状況や事情に応じて程度は異なるものの、精神疾患は、障害を生む因子です。精神疾患は、常に、個人に特有の予測不可能な徴候を伴います。

区分

精神疾患の多数で複雑な区分を明らかにすることは、このガイドの範疇を超えます。ケースは全て、個々に異なっています。頻度の高い徴候を記述することは可能かもしれませんが、常に、その人個人を考慮の対象とすべきであって、その個人

が患っている精神疾患を考慮の対象とするべきではありません。

機能回復訓練、補償

精神障害者の訓練過程は、時間の経過や個人によって互いに異なっています。そこには、始めもなければ、あらかじめ限定しうるような終わりもありません。精神疾患が非直線的な経過をたどることを考慮すれば、ニーズへの迅速な対応は、訓練の成功又は雇用維持の決定的要素となるでしょう。精神疾患の安定化は、参入プロセスに入るための基本的要件です。しかし、それは、精神疾患が治癒したことを意味しません。すなわち、安定化は、いかなる場合にも、完全に獲得されるものではありません。

精神障害に由来する能力障害、又は、能力減少とは：

- コミュニケーション（混乱した話し方）
- 思考、知覚（例えば、幻覚）、行動、気分、感情、意識、及び、注意力の安定の維持

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 行動障害：特に突発的発作に引き続いておきる、訓練環境との関係の不安定化。	→周囲の人々の関心喚起 →外部の専門家への依頼（専門の心理学者、専門の参入担当官、医療サービス）
物理的アクセシビリティ：	
■ 編成によって、さらには、突発的出来事によって生じる精神的負荷の調整困難を引き起こす、覚醒状態の機能不全 ■ 以下のものへの重圧： －感情 －意識	→訓練の再編成 －内容の軽減 －訓練時間の軽減 －担当者の指名等 →発作の予測のための、起こりうる機能不全の割り出し

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 持ち場における精神的負荷が高い職業環境；作業速度 －機能不全等	→労働の再編成 →作業道具の適応、指示の簡略化
■ 突発的出来事、機能不全	→機能不全の原因特定、及び、発作を先取りする安全拡大 →内部職員の関心喚起
人間関係へのアクセシビリティ：	
■ 労働における人間関係環境	→精神障害に関する内部職員及び同僚の関心喚起により、事態の深刻化を防ぐ。緊急時には、外部の専門家に依頼。 →外部の専門家による定期的な診療（専門の心理学者、精神科医等）

障害をもたらす疾病

定義

機能障害は、感覚器官、運動機能又は精神的機能に制約をもたらしますが、疾病も、また、活動に制限をもたらします。こうした活動の制限は、運動機能を要する活動、達成すべき作業量、それを果たすための時間や作業密度に影響しうることがあります。

区分

- 心臓血管機能に関する疾病（心臓、末梢血管の機能障害、高血圧）：
これらの機能障害は、疾病、年齢、生活条件及び職業上の負荷条件によって軽くもなり、重くもなります。
- 呼吸機能に関する疾病：
全面的な障害を引き起こしうるものとして、喘息及び慢性気管支炎をあげることができます。これらの疾病は、一定の素質（例えば、アレルギー体質）に起因することもあれば、慢性状態（例えば、タバコ中毒）の帰結として生じる場合もあります。胸郭変形、遺伝性の嚢胞性繊維症等は、重大な障害をとまいません。

- 消化器の疾病：
食物の吸収障害、運搬障害、排泄障害等に現われます（腎臓、肝臓、腸）。
- 内分泌腺、代謝、酵素に関する疾病（糖尿病、甲状腺機能亢進、小人症等）
- 造血機能及び免疫に関する疾病（ヘモグロビン異常症、血友病、HIV、ガン、白血球症等）

これらの機能障害全体を、障害の程度により、5段階に区分することができます（軽度障害、中度障害、調整を必要とする中重度障害、自立の一部喪失を引き起こす重度障害、全面的かつ永久的依存状態を引き起こす重篤な障害）。

機能回復訓練、補償

いずれも、機能障害の性質と程度に密接にかかわっています。

疾病、その進行及び治療ともなる能力障害、又は、能力減少とは：

- 移動
- 肉体的負荷に耐えること－重量物運搬、高速作業

訓練状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 疲労、過労	→訓練の調整 －訓練時間の調節 －休憩時間
■ 医学的治療	→外部の専門家／人的支援： －生活支援者 －職業支援者 －医療サービス

労働状況分析表

障害の状況に関連するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
■ 職業上の行為 ■ 身体的負荷、精神的負荷	→作業現場の調整：職務の再編成及び軽減（自動化等） →職業支援者
■ 医学的治療	→外部の専門家／人的支援： －生活支援者

	<ul style="list-style-type: none"> -職業支援者 -医療サービス
--	---

運動機能障害

原因

運動機能障害は、損傷の原因によって多様です。運動機能障害は、運動機能の全面的又は部分的損傷をとめない、ときとして、コミュニケーションの困難をもたらすこともあります。

定義

■ 骨関節疾患：

最も多い運動機能障害。特に、奇形及び切断、脊椎及び椎間板の疾病（重大な脊柱側湾症を含む）、さらには、炎症性、感染性又はリウマチ性の損傷（例えば、リウマチ性多発関節炎や強直性脊椎関節炎）等を含みます。

■ 脳疾患：

これには、脳性運動機能障害、脳血管障害(AVC)、動脈硬化症を始めとする各種の脳障害が含まれます（重度の頭蓋骨外傷は、その精神的影響を考慮して、精神障害に分類されている）。

■ 骨髄及び神経筋疾患

例えば、外傷性又は内因性の骨髄損傷、脊椎破裂、脊髄液減少症及びその他の脊髄症、脊髄性筋萎縮症、そして、重度の神経筋疾患（ミオパシー等）を含みます。

■ その他の運動機能疾患

例えば、腰痛や背中痛み。

区分

運動機能障害者は2つのカテゴリーに区分されます：

- 軽度の運動機能障害者で、杖又は松葉杖の有無にかかわらず、歩行移動が困難者

- 車椅子の利用者で、この種の手動又は電動の技術的支援なしには移動できない者

機能回復訓練、補償

当人の能力を維持、回復し、環境に適応させること、及び、家庭環境又は職業環境への再参入の観点から自立を促すことを目的とする。そのために、機能回復訓練専門医の指導のもとに各分野の専門家からなる学際チームを編成し、技術的支援を結集する。

- 運動療法士（ものをつかむ、歩く等の動作の調整）
- 作業療法士（技術的支援又は装具の使用／不使用での動作の再訓練）
- 義肢装具士（一時的又は恒久的な大小の装具）
- 発音矯正士（言語障害）
- 精神運動訓練士(psychomotricien)
- ソーシャルワーカー

これらの努力はすべて、当人患者の積極的参加があつて初めて結実する。

運動機能障害、それに付随する障害、又は、装具に関連する能力障害、もしくは、能力減少とは：

- 移動
- 一定の活動を行い、それを連携させること。この障害は、（切断、麻痺等に起因する）動作不能により生じる。
- コミュニケーション（発話、筆記）：例えば、脳運動機能障害の場合

訓練状況分析表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 訓練場所へのアクセス ■ 訓練所内でのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> →移動支援 →環境の適応 →訓練の調整 →専門的支援者
<ul style="list-style-type: none"> ■ 医学的治療 	<ul style="list-style-type: none"> →生活支援者 →外部の専門家
コミュニケーションへのアクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 言語障害 	<ul style="list-style-type: none"> →専門的支援者 →新技術

労働状況分析表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的アクセシビリティ：	
<ul style="list-style-type: none"> ■ 労働場所へのアクセス 	<ul style="list-style-type: none"> →移動支援 -改造車両 -特殊輸送
<ul style="list-style-type: none"> ■ 事業所内での移動 	→職業環境の適応
<ul style="list-style-type: none"> ■ 職業上の行為 ■ 身体的負荷：荷役、重量物運搬、屈伸 ■ 精神的負荷：労働時間、労働のリズム 	<ul style="list-style-type: none"> →技術的、組織的対応による職業手段、労働編成の適応 →労働時間の調整
<ul style="list-style-type: none"> ■ 突発的出来事及び機能不全 	→安全性の強化
<ul style="list-style-type: none"> ■ 言語障害 	<ul style="list-style-type: none"> →専門的支援者 →新技術

対応表

障害の状況と機能障害又は疾病の対応表

	聴覚障害	視覚障害	知的障害	精神障害 (精神疾患)	障害をもたらす疾病	運動機能障害
物理的アクセシビリティ-身体的・精神的負担 ■ 勤務先、又は、訓練所への移動 ■ 勤務、又は、訓練場所へのアクセス ■ 勤務のポストと任務へのアクセス (複雑さとスピード)	●	●	●	●	●	●
知識、知覚、職業ノウハウ、精神的負担へのアクセシビリティ ■ 理解	●	●	●			
情報へのアクセシビリティ-精神的負担 ■ 言葉のやり取りのために聞くこと、又は、読むこと ■ 指示の音声メッセージ、口頭、ビジュアル	●	●	●	●		
労働環境でのコミュニケーションへのアクセシビリティ-他人との関係 ■ 勤務先での関係の構築	●		●	●		● 脳性マヒ等

機能障害、障害の状況、補償技術及び支援者の対応表

障害の状況に関するアクセシビリティの問題	機能障害	補償技術	支援者
物理的なアクセシビリティ (身体的負担と精神的負担) ■ 勤務地への移動 ■ 仕事の場所へのアクセス ■ 勤務のポストと任務へのアクセス ■ 複雑さとスピード	視覚障害	■ 人的支援、技術的適応 ■ 障害物を識別するための移動援助の見習	日常生活支援、移動指導員と情報人工学者
	聴覚障害	■ 技術的適応 ■ 音声素材への変更	人間工学者と労働医
	運動機能障害	■ 技術的適応 ■ 適応した交通機関、職業ポストへの適応	専門的支援者、人間工学者と労働医
	知的障害	■ 技術的支援、技術的適応	人間工学者
	障害をもたらす疾病と精神疾患	■ 技術的支援、新技術 ■ 時間整備、物理的負担の軽減又は廃止	人間工学者
知識と知覚へのアクセシビリティ (精神的負担) ■ 基礎的見習い ■ メッセージを理解すること	聴覚障害	■ 技術的支援、教育的適応、新技術	専任教師と言語障害治療士
	知的障害	■ 教育的適応	教師、教育援助専任の訓練専門家
コミュニケーションと情報へのアクセシビリティ (精神的負担) ■ 聞き取り ■ メッセージ、指示を読み取る	聴覚障害	■ コミュニケーションでの人的支援、コミュニケーションの新技術	コミュニケーションのインターフェース、通訳者、通訳士、転写技師
	視覚障害	■ コミュニケーションの技術と新技術	専任技師
	運動機能障害-脳	■ コミュニケーションの新技術、人的支援	専門的支援者

Agefiph の援助による障害補償

障害補償を可能にする支援をする機関は Agefiph だけではありません。同様に技術的支援、人的支援に出資している健康保険や障害者権利自立委員会 (CDAPH) も挙げることができます。労働環境の改善や職務上のリスクの予防は、障害補償に協力することではありますが、雇用主の法的義務の領域に属しています。そのため、Agefiph は、厳正に支援の範囲を定めています。

▶ 就職活動中、又は、雇用中の障害者のために技術的支援と人的支援：

技術的な解決策、又は、障害の種類に適応した人的解決策をもたらし、準備しアクセスすることができる、又は、勤務先での状態を維持することができます。

- 障害の種類に合わせて作られた設備 (通訳、職業支援者など)

移動支援：

就職準備、アクセス、又は、雇用維持のため、移動が必要な状況の障害を補償し、勤務先への参入を容易にします。

- 住まい、引越し-適応した交通機関-運転免許-自動車の取得-自動車の改造

▶ 障害者を採用するつもりである雇用主のために労働環境のアクセシビリティの支援：

障害者が就職し、雇用を維持することができるように、ツールと職場組織を適応させるとともに、彼らの障害の状況を補償します。

- 雇用へのアクセシビリティと労働環境のアクセシビリティの検討

チューター支援：

障害者支援の訓練を受けたチューターの活用は、障害を有する従業員が作業現場に適応、企業への統合が容易となり、それを永続させるために適切なサポートをもたらします。

- チューターの訓練と指導

▶ 障害者と雇用主のために

専用サポートサービス：

職業参入と雇用を維持する大切なときに、障害の多分野にまたがる専門家による専用のサポートをもって、障害者の自立を支援します。

より詳しいことは www.agefiph.fr まで