

F-103

ガイド：障害と訓練

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

訓練は、障害者の雇用と雇用継続のアクセスの行程の決定的な範囲を構築します。訓練を受ける障害者の68%が、訓練を終了してから6ヶ月以内に雇用を見つけています。

これが、Agefiph がこれまでこのテーマにおいて支援している理由です。

多くの場合、障害のために健常者よりも低く評価される障害者の職業移動、転職を実現させています。障害者は、何年も前から重要な課題だとされているにもかかわらず、十分に考慮されていない訓練のニーズを訴えています。

これらのニーズは、訓練のプロジェクト、訓練の実施、訓練機関の受け入れ、適応、場合によっては、訓練の条件と職業状況の選択の明確化をもたらします。

訓練機関の職業参入の手段のように、このガイドは主要な目的を持っています：訓練に障害者を受け入れるために、そして、職業プロジェクトに必要なパートナーの発展のために有効な指針を示します。

この訓練によって障害者の雇用が具体化されることを願っています。

Agefiph 代表 トンギ デウ シェネ

内 容

障害を知る

2005年の法律について

雇用義務を理解する

障害者を訓練する

障害者のために行動する

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph の支援を知る

主要な専門家を明確にする

付録（略）

ガイド利用方法

誰に向けたものですか。

障害と訓練のガイドは、全ての訓練機関と訓練センター(CFA)、そして、これらの組織の関係者（訓練者、代表、管理部門アシスタント、心理学者、企業関係担当者など）に向けたものです。

このガイドはどのように使いますか。

当ガイドは色によって区別され、項で分けてあります。

概要は、このガイドの内容が簡単にわかるようになっており、各項の最初の部分にあります。項のタイトルと扱っている部分のタイトルはガイドの中で目的の事項を簡単に探すことができるように各ページの一番上に述べています。

このガイドは種々の枠と図で扱っているテーマをイラスト化し、情報を補完し、キーポイントに焦点を当てています。テーマは、参照するガイドの複数の項の中に組み込まれています。インデックスは付録にあり、ガイドの中の情報を検索する手助けをします。

略号は、最初に現れた際には説明がついていますが、その後はついていません。これは付録にある用語解説で見ることが

できます。

パートナーと訓練の組織を支援するであろう機関の連絡先、そして経済支援の総額は、このガイドには載せていません。読者が本書の全体を通して利用できる多数のサイトから、インターネット上で追加調査を行い、取得することをお勧めします。

障害を知る

概要

障害とは何ですか。

機能障害

能力障害

障害

障害類型学

統計

障害状況の原因と多様性

障害のタイプとその特徴

「障害」、「障害を有する」、「機能障害」、「能力障害」、「障害状況」：これらのテーマは、何を包含しているのでしょうか。職業参入の観点からすると何を意味するのでしょうか。

障害(handicap)とは何ですか。

「機能障害」、「能力障害」、そして「障害」という言葉は、世界保健機関(OMS)の次の定義の対象となります。

機能障害(déficience)

機能障害は、組織の喪失、又は、構造的、精神的、生理学的、解剖学的機能の低下です。機能障害は、損傷や欠陥に対応しています。これには永続的、又は一時的なものがあります。

機能障害の主要なカテゴリーは：

- 運動機能障害
- 障害をもたらす疾病から生じた機能障害
- 聴覚障害
- 視覚障害
- 精神障害又は精神疾患

能力障害(incapacité)

組織の器官、機能に関連する機能障害が能力障害を引き起こすものです。

能力障害は全面的又は部分的な、「普通」であると考えられる状況の中での活動を実行する能力の低減のことです。

能力障害は、身体的、精神感覚的又は知的な能力の低減に関わります。

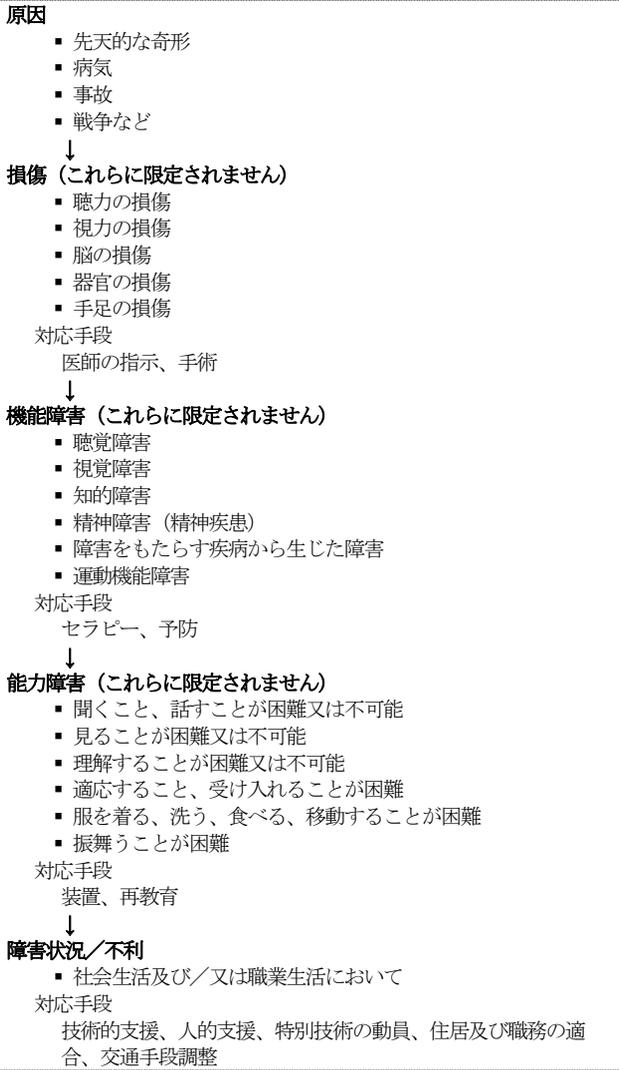
障害(handicap)

能力障害は障害状況を生み出す可能性があります。障害は能力障害（機能遂行の程度の欠陥）の結果であり、個人の年齢と性別に応じて、社会で期待される職務を遂行するのが難しくなることです。これは個人の能力と社会の期待との不一致からなるものです。これは日常生活でも職業生活でも起こりえます。挙げられる不利点は、障害状況にあると呼ばれます。障害の概念は、すなわち、個人にも社会にも関係します。障害は一時的なものも決定的なものもあります。日常の言語で

は、障害はその人の機能障害、行動制限及び相互作用を同時に意味します。

障害分野で参照する法律は、2005年2月11日の法律であり、これは、障害者の平等の権利と機会、参加、市民権を掲げています。この法は障害を以下のように定義付けています：

「障害とは、身体、感覚器官、知能、認知、精神の機能の1つ若しくは複数の実質的、永続的、決定的悪化、重複障害、又は、障害を生じさせる健康上のトラブルを理由として、人がその環境の中で被る活動の制限、又は、社会生活への参加の制約をいう。」（法律第2005-102号L114条）



- 一時的であれ、永続的であれ、障害状況にある人は、フランス人口の30%以上に当たります。
- これは、一時的であれ、永続的であれ、2人に1人のフランス人が、労働可能期間の間に障害状況に立ち向かっていることとなります。
- 毎年、何百万もの人が健康上の問題又は障害を訴えています。これらの人の半分は移動や生産性において労働能力に影響があります。その中には、障害認定の恩恵を受けている人もいます。
- 障害の85%は大人（16歳以降）になってから生じます。

障害状況の原因と多様性

障害状況は、個人の人生でいかなるときにも起こり得ます：

- 生まれたとき
- 仕事上でもそうでなくとも、事故によって
- 仕事上でもそうでなくとも、病気によって
- 老齢が原因で

機能障害の主な原因

職業でのものではない病気	23%
生まれつき、又は、幼児期の障害	15%
職場での事故、又は、職業病	17%
その他の事故（移動の事故も含む）	15%
その他の原因（老齢も含む）	23%
その他	7%

（出典：Agefip 2006年8月TendancesNo 5）

障害状況は、一時的、又は、継続的のです。これは一定したもの、又は、進行するものでもあります。

そして、障害は、活動の異なった面で個人の生活に影響を与えます：

- 個人的生活
- 社会的な生活
- 職業生活
- 住居
- 移動
- 休暇など

機能障害の特性

運動機能障害	33%
感覚機能障害	16%
知的、精神的機能障害	16%
内臓、代謝機能障害	15%
その他の機能障害、不明	20%

（出典：Agefip 2006年8月TendancesNo 5）

障害類型学

統計

障害のタイプとその特徴

障害の主なタイプとその特徴は以下のとおりです：

<p>運動障害(handicap moteur)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ➢ 移動 ➢ 位置を変える ➢ ものを取る、扱う ➢ 振舞いを調整する ➢ 脳から来る連絡障害におけるコミュニケーション（話す、書く） 	<p>これは、運動機能、とりわけ、上肢又は下肢の一部又は全部の損傷を起こし得る障害の集合体を包含しています。</p> <p>様々な特性の身体的な障害が存在します：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 多くの場合、外傷から来る骨関節の損傷 ▪ 先天的な奇形 ▪ 神経運動機能の損傷（片麻痺、半身不随、対麻痺、頭部外傷性障害など） ▪ 痛みを伴う身体的障害：椎間板ヘルニアによる坐骨神経痛、腰痛、背痛、頸部損傷など <p>原因は先天的なもの、新しいもの、周生期（ミオパチー、脳性麻痺、斑点硬化症など）、又は外傷に関係するもの（頭部外傷性障</p>
---	--

<p>視覚障害(handicap visuel)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 見ること、 ▶ 読むこと、書くこと、 ▶ 移動。 	<p>害など) があります。</p> <p>これは、視力なし又は異なる程度での視力の喪失が対応します。原因は多岐にわたります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 目の疾患（遺伝でもそうでなくとも） ▪ 網膜はく離 ▪ 目の萎縮 ▪ 糖尿病 <p>この影響は、軽度から中度の視覚損傷、弱視（視覚感度が 3/10 から 1/20 の間）、完全な視覚の損傷、失明まであります。</p>
<p>聴覚障害(handicap auditif)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 聞く、 ▶ 話す、言語を習得する、 ▶ 環境との関係を結ぶ。 	<p>これは、聴力なし又は異なる程度での聴力の喪失があり、生まれてすぐ、又は生活の中で起こります（耳炎後遺症、音の侵害、流行性耳下腺炎、遺伝など）。度合いによって、聴覚障害は、多少とも重要な社会的、機能的困難を起こします。</p> <p>多くの場合、耳鳴りがあります：雑音がない環境を必要とする口笛のようなもの、低く唸るようなもの。聴覚を完全に喪失するのは稀です。聴覚障害者には、振舞いや関係を持つことに困難がある人もいます。</p> <p>コミュニケーションのために、耳が聞こえない多くの人は、手話及び/又は口話（唇を読むこと）を使用しています。</p>
<p>精神障害(handicap psychique)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ コミュニケーション（言語、無秩序）、 ▶ 思考、自覚、振舞い、気分、意識、警戒の安定維持 ▶ 自立することと適応すること 	<p>精神障害は、精神疾患が持続的に続いた結果に起因します。精神障害と神経症及びそれらの境界状態を以下のように区別します：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 精神障害は、感情と社会の振舞いにおいて影響を伴った現実の知覚の深い変質を伴います。 ▪ 神経症は、一般に障害の病理学的特性である意識に陥りやすいか重い疾病からなります。 ▪ 2つの間に置かれるのが境界状態（境界性）で、行動障害（精神病質）と心身症を1つにまとめたものです。 <p>精神的な困難に冒されている人は、ある時、状況にふさわしい日常的な行動からほど遠いという理由で他人を当惑させる行動となって現れる不調に苦しんでいるのです。</p>
<p>知的障害(handicap intellectuel)</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 注意を留めること、 ▶ 知識、能力を得ると ▶ 環境と関係を結ぶこと ▶ コミュニケーション：メッセージを作成し、送る、受け取る、理解する ▶ 自立する、共有化する ▶ 居場所がわかる ▶ お金の価値がわかる 	<p>知的障害は知的機能障害の社会的結果です。原因は多岐にわたります：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 遺伝（三染色体性のような染色体異常） ▪ 生物学的（生後、出生前、出生近辺） ▪ 心理的（生活状態、社会文化、個人の環境に関する感情欠如） <p>知的障害は一部は半分以下の知的機能により特徴付けられます。これは、理解、知識、認知の観点から精神機能の障害でもあります。これは、種々の程度で、多くの場合、感情障害、行動障害、人格障害（コミュニケーション障害、自立欠如、協調性欠如）に結びつける認知障害（理解の遅さ、記憶障害、概念化障害、抽象観念障害、動向障害）を生み出します。一般にはこれら全ての障害は、個人にとり非常に不安定な状態です。この障害に苦しむ人は、最大限自立できる方向に進展できるようにその人に合った支援を必要としています。</p>
<p>障害をもたらす疾病から生じた障害</p> <p>能力障害又は能力の減少：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ 移動する、 ▶ 肉体的努力に耐える、 ▶ 大きな衰えのない持続する努力の維持。 	<p>障害をもたらす疾病を人数の多い順に並べると：</p> <ul style="list-style-type: none"> 癌性腫瘍 心血管疾患（重度の高血圧の） 内分泌疾患（とりわけ糖尿病） 消化器系疾患（腎臓、肝臓、腸） 呼吸疾患（喘息） 伝染性又は寄生性疾患（エイズ） <p>これは一時的、永続的、進行性のものがあります。治療はかなり重いものとなります。</p>

幾人かの人は複数の障害に関係しています。それぞれ独立したもの（知的障害者と片腕が不自由な人）、又は、相互依存したもの（例えば、糖尿病から生じた視覚困難など）があります。

2005年の法律について

概要

2005年の法律で導入された変更

- 2005年の法律の鍵となる機関
- 広がった対象者の範囲
- 制定された障害補償の権利
- 強化され補完された法律

全ての人へのアクセシビリティ

アクセシビリティとは何か

公的施設（ERP）のアクセシビリティ

訓練へのアクセシビリティ

障害補償

- 障害補償の権利
- 補償のニーズの評価
- 補償の方法
- 補償技術

2005年2月11日の「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」の法律は、以前の法律、とりわけ1975年と1987年の法律を補完し明確化し修正しました。

1975年の法律では、障害者への補助から全国連帯システムへの道を促進しました。これは職業指導・再配置専門委員会（COTOREP）を創設し、保護されたセクターの発展を奨励しました。これは、全ての障害者に職業活動を行なう手段の保証を制定しました。

1987年の法律は労働市場での障害者の参入に特権を与えました。これは、「雇用義務の対象者」の資格を定義づけました。これは20人以上の企業に対して法的雇用率を6%に決定しました。そして、障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）を創設しました。

2005年の法律では多くの変更を導入しました。それは、関係者、対象者、手段、権利においてです。障害の概念は、障害、生活での事故に由来する個人規模から環境状況や社会状況での障害者の独特な状況に移りました。

この法の枠組みは職業参入の関係者、特に、訓練機関の関係者の機能に影響を与えました。これは、非差別とアクセシビリティの原則を取り入れたものです。

この項では、2005年2月11日の法律の大きな方針を紹介し、特別な観点、アクセシビリティ（集団の面から）と補償（個々の特性との関係での個人的要素）の観念にあります。

2005年の法律で導入された変更

2005年の法律の鍵となる機関

県障害者センター（MDPH）

2005年法は、各県にある職業指導・再配置専門委員会（COTOREP）と県特別教育委員会（CDES）に代わる県障害者センター（MDPH）を創設しました。これは公共利益団体で、県議会の庇護のもとにあり、公共関係機関と団体が障害の分野で支援をするための集合体です。MDPHは人、装置の手段を整え、県議会と社会保護組織、全国自立連帯金庫（CNSA）からの経済的又は現物の支援を整えます。

MDPHは、障害者とその家族に、一般的な受付、情報提供、支援、アドバイスの役割をします。ここは、全ての権利申請、障害者権利自立委員会（CDAPH）の管轄である手当の申請を受け付けています。

→「主要な専門家を明確にする」参照

全国自立連帯金庫（CNSA）

全国自律連帯金庫（CNSA）は、2004年6月30日法によって創設された公共機関です。2005年2月11日の障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律は、この使命を明確化し、強化しました。

2005年5月の実施で、CNSAは、2006年1月1日から以下の使命を負っています：

- 高齢者や障害者を考慮した支援を融資します。
- 全領土において、障害者に均等の扱いを保証します。
- 個人に役立つサービスの質を保ち、査定、情報、指導の使命を負います。

CNSAはすなわち、経済的手段を配分する「基金」であると同時に、技術支援の「取扱場所」でもあるのです。

公務障害者参入基金（FIPHFP）

公務障害者参入基金（FIPHFP）は、2005年法によって

創設され、Agefiphに近い形で2006年1月1日から始まりました。

FIPHFPは、障害者の6%の雇用義務を満たしていない公的機関、又はそれと同等の機関の雇用主から納付金を集めます。その見返りとして、公的機関（国の公的機関、領地内公的機関、公立病院機関）への障害者の職業参入のための支援を融資します。その管理部門は、フランス預金供託公庫に委ねられています。

→「主要な専門家を明確にする」参照

<ズーム>

関係する地域政策

2005年の2月11日の法律は訓練の分野で全ての訓練の機関の間で協議された地域政策を実施する手筈を整えました：

- 国
- 公的雇用サービス
- Agefiph
- FIPHFP
- 県議会
- 社会保障組織
- 労働組合と職業組合
- 障害者を代表する団体

協議されたこの地域政策は障害を有する求職者の評価の最適化を目的としています。目的は、各県でこの公的な訓練を量的にも質的にも増大させることです。この政策は関係機関との協定によって具体化されます。国とAgefiphはこれらの協定の実施を最適化し、役立つものにするために協力して努力をしています。

広がった対象者の範囲

2005年法から、成人障害者手当（AAH）の受給資格、又はCDAPHが発行する障害者手帳の所持者が、雇用義務の対象者に属するようになりました。対象者のグループは*ページで紹介しています。

制定された障害補償の権利

障害の法律によって制定され、補償の権利は、主要な改善をなします。補償権利は障害の結果を補償するというものです。これは、とりわけ、障害補償給付（PCH）によって表されます。これは、実際に費やした費用を証明した額に対して経済支援をするという条件で、障害者の自立の喪失に関係するニーズに融資するものです。

PCHには、多様な支援が含まれています。（人的支援、技術支援、住居に関する支援、車の改造に関する支援など）これは、資産に関係なく、20歳から59歳までの全ての障害者に認められているものです。そして、個人によって提示された生活設計(projet de vie)を基本として、MDPHの多分野専門家チームによって定義されたこの計画を評価し、展開した後、CDAPHによって割り当てられます。PCHの支給は、理事の審査を受けてCNSAが行います。補償給付の様々な要素に適用される料金表はCNSAのサイトで照会することができます。

→PCHのより詳しい情報はwww.cnsa.frまで

強化され補完された法律

2005年2月11日の法律に関連する2つのデクレは、訓練機関を発展させる中で法的枠組みを定義しています。

1>2006年1月9日の第2006-26号のデクレは、障害者の訓練、又は健康上の障害を呈している人の訓練に関するものです。これは、非差別と訓練へのアクセシビリティを明確にしています。そして、訓練機関が、与えられた訓練に適応しつつ、「障害者、又は健康上の障害を呈している人の特別な

制約を考慮」しなければならないと示しています。そして、訓練機関は、障害者の訓練機関へのアクセスを可能とするために支援しなければならないという基本方針を示しています：

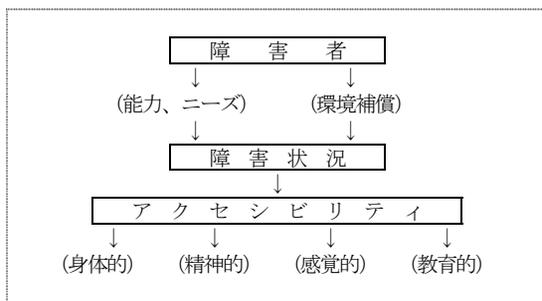
- パートタイムや短期間での受入れなど、訓練の有効性に適応した方法、期間を提案します。
- 個別の、又は同様のニーズを有するグループでの適応を実施します。授業と器具のサポートにアクセスしやすくし、情報とコミュニケーション技術を活用します。
- 障害者が提出した情報に基づきます。これに多数の関係者がこの提出された情報を補完します：SPE（公共雇用サービス）と専門的職業紹介機関は、CDAPHと障害者の社会職業参入のプロジェクトの開発機関と協力して、雇用にアクセスする行程で支援します。
- 訓練の間に得た知識と能力を評価する方法を改善します。

2006年5月17日の第2006-55号のデクレは、障害者のアクセシビリティの普及、そして同日の2つのアレテに関するものです。建物の建築と改善は全ての人に、例え障害（身体的、感覚的、精神的、心理的又は先天的）があっても、日常生活の行動を行使することと社会生活に参加することを可能にします。

全ての人へのアクセシビリティ

アクセシビリティとは何か

アクセシビリティは2005年法によって促進され、「全ての人へのアクセシビリティ」を可能にしました。全ての市民生活面において関係しています：構築された環境、交通手段、道路、学校、会社、雇用、管理、スポーツ、文化、休暇など。アクセシビリティは、人々の能力とニーズの間の不一致を軽減し、他方では、環境を構成するものの不一致を軽減することを目的としています。これは、場所や活動に適応した対策を講じることにより解決できます。個人の可能性、能力は、場所や環境や活動を使えるようにするためのアクセシビリティの手段の決定に貢献する基本要素です。2005年法は、たとえ障害があろうとも、全ての人に向けられたものです。障害は多数あり、したがって、多数のアクセシビリティがあります：身体的、感情的、物質的、教育的、様々な状況の中で（訓練、雇用、交通手段、住居、旅行など）。



アクセシビリティの定義：

「アクセシビリティとは、一方で能力、ニーズの間の、他方では、様々な物理的、組織的、文化的環境の不一致を軽減又は排除することによって、障害者の自立と参加を可能にします。アクセシビリティは、いかなる場所、サービス、製品、活動においても生活の中で自由に安全に移動する、アクセスする能力障害を一時的、又は、永続的に有する全ての人に必要追加の要素を必要とします。アクセシビリティの行程の

一環をなす社会は、全ての人の生活の質も同様に発展させることができるのです。」

→「アクセシビリティの定義、各省間の手続き」2006年9月より抜粋

<ズーム>

アクセシビリティと不自由

「アクセシビリティは障害状況を制限しません。これは、いかなる時でも永続的な（感覚的、運動、先天的障害など）、又は、一時的な（妊娠、自己など）能力障害が原因で、又は、外的要因（小さな子どもと一緒に、ベビーカーなど）によって、不自由さを被った人など全ての人に向けられています。」（「アクセシビリティの定義、各省間の手続き」2006年9月より抜粋）

不自由に関しては、法の中で、ヨーロッパ議会は次の定義をしました：

「公共の交通手段を使用するのが困難な全ての人、例えば、感覚的、知的、車椅子を使用する障害に苦しんでいる人を含む障害者、手足の障害者、小人症の人、老齢の人、妊娠している女性、カートを引いている人、子どもと一緒に人（子供がベビーカーに乗っている場合を含む）のような人です。」

公的施設 (Établissements Recevant du Public, ERP) のアクセシビリティ

訓練機関は、ERPであり、2005年法により、ERPのための具体的な規制の対象となっています。そしてこれは2015年までに、全ての障害者が、受付をしたERPによって提案された情報にアクセスし、普及させ、そこから利益を得ることを見通しています。義務は、施設の建物が新しいものか古いものかにより異なります。

- 2007年1月1日以降の新しい建築物、居住用又はERPは、全ての障害者に、適応した条件の中で、アクセスし、利益を享受できるようにしなければなりません。アクセシビリティの義務は、建物、設備の内部と同様に外部分にも行われなければなりません。すなわち、外の道、駐車場、ERPへのアクセス、情報の受付と配置、横と縦（階段、エレベーター）の内部の動線、ドア、柱廊、ロック、設備、家具、制御装置、洗面所、照明に関するものです。
- 2015年1月1日以前に現存するERPは、適応又は改善がなされていなければなりません。これは、全ての障害者が適応した状況の中で、アクセスし、利益を享受することができるようにするためです。この期限は、市役所と大学に関しては2011年1月1日に短縮されています。このアクセシビリティの実施の準備をするために、ERPは実行する工事の見積りを出すために診断をしなければなりません。

ERPへの例外は、技術的に不可能なもの、建築遺産の保存に関する拘束、もたらされた改善とその結果の間で不均衡が起こった場合のみ認められます。

これらに合致しなかった場合には処罰されます（機関の閉鎖、受け取った政府補助金の返還、罰金など）。

<より詳しく>

ERPのアクセシビリティ

ERPのアクセシビリティに関する義務についてより詳しく知りたい方は市役所（連絡先はwww.conseil-general.comにあります）、又は警察署（連絡先はwww.interieur.gouv.frにあります）にご連絡ください。

訓練へのアクセシビリティ

教育分野と訓練分野において、アクセシビリティは、とりわけ知ることへのアクセスと知識へのアクセスに関するものです。

これは以下のことを指します。

- 個人が選択した訓練機関や組織に登録する権利

- 訓練施設の場所と訓練に必要な機器へのアクセシビリティ

以下のことが含まれます。

- 教育の道具やメソッド、カリキュラムの適応を進める
- 知識へのアクセスを容易にするために、人間と技術の支援を使用することができる
- 建物や設備を規格に合わせる
- 教師や指導員に障害を意識付け、教育する。

以下は、広い意味での訓練のための建物の改善例です。

視覚障害者のためには：

- ガイドが付いた道路を作る（例えば、点字ブロックでマーク付けをする）。
- 方向変更と方向角度の標識の設置。
- 手をおいて確認できる階段の標識の設置。
- 安全のための情報や建物の案内を点字で参照できるようにする。
- 点字ラベルが付いたドア。
- ニーズに応じて、特定の照明の提供。

聴覚障害者のためには：

- 回転警告灯による視覚に訴える警告システムの設置
- 骨伝導装置の設置
- 補聴器を使用する人々の音の理解を最大限にするための音響装置を教室に設置。

運動機能障害者のためには：

- 専用の駐車場の設置
- 洗面所のアクセシビリティの配置
- 自動ドアの設置
- エレベーターの設置
- 通路に勾配をつける
- 訓練生(stagiaire)が自分の椅子で利用できる高さ調節可能で切り込みが入ったテーブル、リクライニングチェアの設置。

より一般的なもの：

- 物をつかむのを簡単にするためにドアの全ての高さに取手をつける
- 床を平坦にし、なめらかにする（振動を避けるため）。

<ズーム>

合理的配慮の概念

EUの雇用均等一般枠組み指令第5条は、合理的配慮(aménagement raisonnable)について述べています。これは、例えば、雇用主が、障害者が雇用にアクセスし、就労し、向上し、又は、訓練で惜しみなく学ぶことができるように、適切な措置を行うことを示しています。ただし、過大な負担を強いるような場合を除きます。関係する国家機関で障害者のための政策の枠内で存在する手段によって十分な補償をうけることができる場合は、この負担は過大なものではありません。合理的配慮の概念は、2005年2月11日の法律にて同じ項目が取り上げられています。労働法典第323-9-1条は、この法律に基づく補償に関する支援は「とりわけ機械や道具の適応、職務の改善、この職務を遂行するのに必要な支援や装置、職場へのアクセスなどに関すること。」と示しています。同条は、その他に、合理的配慮を拒否することは差別をしているのと同じであると強調しています。

<ズーム>

障害、改革の仲介役

エレベーターは、自動ドアのように、はじめは障害者に向けた改善の例証でしたが、皆が使用するようになり、今では、日常に欠かせないものとなっています。

社会は、アクセシビリティの行程を進め、全ての人の生活の質を向上させています。障害は改革のための仲介役であり、障害者はすなわち皆の便利さへの進化の起源なのです。

障害補償

障害補償の権利

補償の権利の創設は、2005年2月11日の法律の大きな進化の一環をなしています。社会福祉・家族法典第114-1-1条は2005年2月11日の法律によって導入され、「障害者は、障害がどのような原因、特性、年齢、生活様式であっても彼らの障害の影響を補償する権利を持つ」としています。

「アクセシビリティ」と「補償」のテーマは多くの概念を包含しています。

アクセシビリティ	補償
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 全体の中での社会状況 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 決定した状況
<ul style="list-style-type: none"> ▪ 状況への考慮抜きに、障害に関係なく、全ての障害者のために 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 特定の障害者のための唯一の場合、特定の状況
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ERPが障害者を特別に受け入れなくとも、これらは全てのERPに関係します。 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ これはこの人々を受け入れる体制に関係し、補償が必要な人に給付を提供します。

補償のニーズの評価

補償を受けるには、その人の障害状況が考慮すべき個々の評価の対象となっている必要があります：

- 環境の障害、技術の観点からの障害、人的観点からの障害
- 能力障害、その人の住居の設備、能力、ニーズ、希望と熱望
- 能力の変化（障害の悪化、環境の変化）

障害者は分析を受け、その結果により適応した補償技術を決定的にすることが出来ます。

もし必要であれば、障害のある訓練生の障害を補償することは、彼が出会う障害、場所、装置、知識、コミュニケーションへのアクセスの妨害を軽減し、更には、消失させるために個人に合った回答をもたらすことができます。

幾つかの適応は、一般的なあるいは教育の枠の中での問題ですが、その他に、より複合的で、必要であれば、専門の器具と、又は支援者が必要となるものもあります。

補償を準備するためのアクセシビリティの評価

構築された環境での物理的なアクセシビリティ

- 職場又は訓練所へのアクセス
- 職務へのアクセス

知ること、知識、ノウハウへのアクセシビリティ

- 作業場での実践及び訓練のサポートへのアクセス
- 筆記又は口述のメッセージの理解へのアクセス
- 能力開発へのアクセス

コミュニケーションと関係する環境へのアクセシビリティ

- 組織の機能の規則と安全指示へのアクセス
- 指示交換の時の情報へのアクセス

補償の方法

多様な方法が障害者に使われています：

- **技術的支援**
通常の又は特注の製品、道具、装置、技術システムで、警告し、補償し、機能障害、能力障害、又は障害を軽減し中和させるために障害者が使用する：例えば、点訳器、昇降機
- **すでに存在する適応**
例えば、適応したテーブル、注文システムの自動化
- **組織的な解決法**
例えば、障害者にとって辛い作業の軽減又は解消のために新しい訓練機関や職場の設置
- **特別な人的支援**
専門の知識を持つ支援者が障害者の障害状況を補償することを可能にすることによって実施されます。

補償技術

補償技術は以下のようなものです：

- **繰返し指導**、とりわけ重度障害の場合（例えば、専門の支援者を頼む）。
- **障害に対し専門的なもの**（視覚障害者のための移動インストラクター、聴覚障害者のためのフランス語手話通訳者）
- **自主性の尊重**、適応戦略の構築をしながら（移動インストラクター）
- **臨機に対応**、必要なとき、障害状況に必ずしも専門的ではないものを活用（指示対象の介在、チューターの指名など）

ニーズと障害の特性によって、訓練で可能な補償の技術があります。

物理的なアクセシビリティ (訓練の場所、ポストへのアクセス)	運動機能障害	技術適応
	聴覚障害	音響のソースを視覚のソースに変更する
	精神障害	精神的負担を減らす適応
	視覚障害	移動の習得
知識、知ること、ノウハウへのアクセシビリティ	聴覚障害	教育的適応、新たな技術、人的支援
コミュニケーション、関係を持つ環境へのアクセシビリティ	視覚障害	専用の機器、新たな技術
	聴覚障害	環境への感度向上

障害のタイプによる補償技術の例証

下の表は訓練の状況下での、障害状況に関するアクセシビリティの問題に関する可能な補償技術を紹介しています。生

じた機能障害、能力障害や能力の低下は「障害を知る」を参照してください。

聴覚障害

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	→指導員及び他の訓練生の教育的関わり合いに対する感度向上 (sensibilisation) →人的支援による介入： - インターフェース及び通訳 - 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関わり合い。 →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
再訓練、補償： 多くの技術があります： ■ 言語障害治療による言葉の再教育は聴覚障害に関する言葉の多くの問題を解決します。 ■ 装置が全てを補償できないとしても、聴力喪失を改善します。 ■ 口話（唇を読むこと）を習得することは、情報へのアクセスを補完します。 ■ コミュニケーション支援はコミュニケーションと口述又は記述のメッセージの理解の欠如を解消する（コミュニケーションインターフェース、手話通訳、手話併用語法【=キョード・スピーチ】）の通訳士など	

視覚障害

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（電子拡大器、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
再訓練、補償： 残存能力の最適化は、参入又は再参入の前提条件です。 視力障害者を支援するため、全ての技術の結集がなされています： <ul style="list-style-type: none"> ■ 「ロー・ビジョン」対応による残存視覚能力の活用 ■ 日常生活援助者又は日常の行動での自立（実践的なアドバイス、解決法） ■ 環境改善（証明、家具の配置など） ■ システムレンズ（ルーペ） ■ 移動支援（白杖、盲導犬など） 	

知的障害

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：	
■ 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：	
■ 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
再訓練、補償： 知的障害者のために、以下の専門的な補償をします： <ul style="list-style-type: none"> ■ 人的支援 ■ 環境適応組織（例えば、絵文字の使用など） 	

精神障害

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
再訓練、補償： 各個人において、行程は「不調和」であり、時間及び各人の機能によって変わります。始まりも終わりもなく範囲がありません。直線的ではない病気の進行のために、雇用参入又は雇用継続の行程を成功させる要因の要請に素早い対応が求められます。病気の安定は、参入の過程に入るために基本的な条件になりますが、精神障害が治癒したというわけではありません。全ての場合において安定は完全に得られるものではありません。	

障害をもたらす疾病

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
再訓練、補償： これは障害の特性と広がりには密接に関係しています。	

運動機能障害

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：	
■ 訓練場所へのアクセス ■ 訓練所内でのアクセス	→移動支援 →環境の適応 →訓練の調整 →職業支援者
■ 医学的治療	→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：	

■言語障害	→職業支援者 →新技術
<p>再訓練、補償： これは、職業的な再参入を目指して自立を可能にするために、その人又は家族が持つ能力を維持し、取り戻すこと、環境に再度適応することが目的です。 これは、多分野専門家チームからなる専門技術陣を動員し、再教育の医師によって調整されます：</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 運動療法（つかむこと、歩くことの調整など） ▪ 作業療法（技術支援や器具と、又はこれらなしに、動作を再習得する。） ▪ 装具士（一時的又は永続的な、大小の機器） ▪ 言語障害療法士（言葉の障害） ▪ 精神運動療法 ▪ ソーシャルワーカー <p>これら全ての努力は、その人の積極的な働きかけによって成功します。</p>	

雇用義務を理解する

概要

- 強化された雇用義務
 - 民間企業での雇用義務
 - 公的機関での雇用義務
- 雇用義務の対象者
 - 誰が雇用義務の対象者になるか
 - 雇用義務の対象者であることの利点は何か
- 障害認定について
 - CDAPH を通じた雇用義務の対象者
 - 社会保障制度を通じた雇用義務の対象者

2005 年法は職業参入について、労働市場における雇用を第一とし、雇用主に対する刺激策を作りました。これは、1987 年に創設された雇用義務の原則を再確認するものです。そして、この義務を守らないものに対して経済的罰則を強化しました。公共機関の雇用主も同様です。

強化された雇用義務

1987 年 7 月 10 日から、20 人以上の従業員がいる産業的、商業的な性質を持つ民間機関と公的機関は彼らの従業員数の 6%の障害者を雇用する義務を持ちます。

民間企業での雇用義務

全面的であろうと部分的であろうと、雇用義務を守らない場合、この機関は Agefiph に、毎年、納付金の支払いをしなければなりません。これは、従業員の中で不足している対象者の数によって金額が決めます。不足している対象者 1 人に対して、企業の従業員数によって決定されます。

企業規模	不足する対象者の単位により負担する金額
従業員数 20 人から 199 人	最低賃金額の 400 倍
従業員数 200 人から 749 人	最低賃金額の 500 倍
従業員数 750 人以上	最低賃金額の 600 倍
2010 年から企業の規模にかかわらず、期間が 3 年を上限とする期間の間障害労働者の雇用を考慮する行動を取らなかった場合	最低賃金額の 1500 倍

<覚えておきたいこと>

- 20 人未満の従業員の企業は雇用義務はありません。すなわち Agefiph に納付金を支払いません。しかし、障害者の雇用と参入に対して、Agefiph の支援の恩恵を受けることができます：採用、訓練、雇用継続の手続きなど。
- 障害者の雇用義務の適用範囲に入る企業は、設立から 3 年の間に適

用することになります。これは 20 人までの従業員の増員によって法に従うことになります。この 3 年間で、これが義務であることを従業員に宣告しなければなりません。これはこの期間を過ぎた雇用義務の実施方法を示しています。

- 見習い契約の従業員と専門職契約の従業員は、算出において企業の従業員の中には入りません。反対に、障害を有する労働者の雇用義務の枠内で、彼らはこの算出の条件に従って障害労働者に含まれます。この措置は、26 歳未満の障害労働者を採用する企業のためのものです。

Agefiph は、障害者（2005 年 2 月 11 日の法律の対象者）のアクセスと継続に有利になるような支援活動と融資の実行のため納付金を使用します。

企業の行うべきこと

法的枠組みは企業に強制を強いています。法を遵守するためにすべきことは何か。

毎年、法的義務を遂行するために企業は 5 つの方法があります。

- ①障害のある従業員の雇入れ又は雇用継続をする。つまり、雇用義務の対象者である。積極的連帯収入 (RSA) を普及し参入方針を改正する 2008 年 12 月 1 日の法律第 27 条に基づく労働法典の新しい L5212-14 条によると、障害労働者の雇用義務の対象者の数を算出するには、過去 12 ヶ月間に 6 ヶ月以上勤務していれば労働契約の性格や勤務していた期間にかかわらず、1 人を 1 ユニットとして数える。就労期間が法的又は協定上の期間の半分以上ある従業員は、全期間就労した人として 1 ユニットから差し引く。就労期間が法的又は協定上の期間の半未満の従業員は、半ユニットとして数える。各半ユニットは、年度報告の企業の従業員の出勤日数によって乗算される。
- ②訓練枠で障害のある訓練生を受け入れる。積極的連帯収入 (RSA) を普及し参入方針を改正する 2008 年 12 月 1 日の法律第 27 条に基づく労働法典の新しい L5212-7 条によると、訓練のカテゴリーを広げることは、従業員の 2%の範囲で、障害者の雇用の義務を部分的に満たすことができる。

<より詳しく>

職業紹介機関に定期的に法的な規定の更新を調べるようお勧めします。これは彼らの活動に関わる法的変更に従うためです。

- ③下請契約を結ぶ、役務調達契約を結ぶ、又は障害労働者を配置する契約を結ぶ。これは適応企業 (Entreprise Adaptée, EA)、在宅労働供給センター (Centre de Distribution de Travail à Domicile, CDTD)、労働支援機関・サービス (Etablissement et Service d'Aide par le Travail, ESAT) のもとで、雇用義務の 50%の範囲内です。
- ④国家によって承認された障害者の雇用を促進するための企業や機関等との協定の署名。

障害者の雇用に関する協定の締結は、同社が契約の有効期間中に雇用の義務を履行することを可能にします。

この契約は、必ず障害者の雇用プランと、以下のうち少なくとも2つを含める必要があります：

- 参入及び訓練の計画
- 技術の変化に適応するための計画
- 解雇の場合には会社を継続するための計画

契約期間中、企業は協定の枠組みの中で考慮されていないアクションを除き、Agefiph の援助を受けることはできません。

⑤ Agefiph に納付金を支払う、これは雇用されるべき対象者のためです。

議会は、企業が単に法定雇用率を満たすのではなく、本日の参入プロジェクトを構築するのを奨励したいと考えました。しかし、2007年には、企業の27%がまだ雇用率がゼロ、28%が雇用率0～6%です。

障害者：2つの可能な就労環境

労働市場：従業員の位置づけ

- 一般企業
- 適応企業(EA)
- 在宅労働供給センター(CDITD)

保護的就労：利用者の位置づけ

- 労働支援機関・サービス(ESAT)

雇用義務に関する民間企業の回答

58100 社、55%が Agefiph に納付金を支払い (6%以下の雇用率)

47900 社、45%が雇用率 6%以上又は公認の同意の署名

29200 社、28%が雇用率 0～6%

28900 社、27%が雇用率 0%

出典：2007 年 Agefiph 活動レポート

→雇用義務についてより詳しく知りたい方は：

www.agefiph.fr

www.travail-solidarite.gouv.fr まで。

公的機関での雇用義務

2005 年法は、障害に関して公的機能に影響を与えてきました。

いくつかの変更が障害労働者の雇用へのアクセスに特有な困難を考慮して行われました。

- 契約による雇用の近代化
- 試験を受けるための年齢制限の縮小・撤廃
- 職場改善への権利
- 権利としての短時間就労
- 人事異動、出向のための優先権と配置
- 退職の特別な条件

2005 年法は FIPHFP を設立しました。この基金は、Agefiph のように、障害労働者の 6%を採用する義務を遵守していない省庁、地方自治体や公立病院の納付金によってまかなわれています。これは、2006 年 1 月 1 日から運用されています。

→より詳しい情報は www.fiphfp.fr まで。

「主要な専門家を明確にする」を参照

雇用義務の対象者

障害者が彼の障害認定証明書を手に入れたら2005年2月11日の法律の範疇に入り、雇用義務の対象者になります。多様なタイプの指導、支援、金融支援、技術的、人的支援へのアクセスができます。これらの支援は、既存の共通法に加えられました。

誰が雇用義務の対象者になるか。

雇用義務の対象者のカテゴリーは以下のとおりです：

- 障害労働者認定(RQTH)が満了するまで障害者権利自立委員会 (CDAPH)、職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP) によって障害者と認定された労働者。障害労働者認定(RQTH)の有効期間。
- 成人障害者手当 (AAH) 受給資格者
- 障害者手帳(carte d'invalidité)所持者
- 労働・稼働能力の 2/3 以上を減少した障害という条件で、一般的な社会保障制度 (又は義務的社会保障や公務員を管理する規定) 下での障害年金(pension d'invalidité)受給資格者
- 永続的部分的障害 (Incapacité Partielle Permanente, IPP) が 10%以上である労災や職業病の被害者で、社会保障の一般制度又は義務的社会保障の他の制度の下での年金受給資格者

その他の対象者も少し紹介します。

- 元軍人と同等の軍人障害年金(pension militaire d'invalidité) 受給者。
- 一定の条件の下で軍人障害年金及び戦争犠牲者法の下で年金受給資格を持った者の遺族、配偶者、戦争孤児。
- 障害年金受給資格を保持するボランティア消防士
- テロ行為の民間人犠牲者。

雇用義務の対象者であることの利点は何か

雇用義務の対象者の資格に関連するさらなる利点は、次のとおりです：

- 適応企業(entreprise adaptée)又は保護的環境 (ESAT) を含む労働市場への就職に関する指導。
- 職業再教育センター (CRP) での訓練への指導。
- 就職に特化したネットワークサポート ("主要な専門家を明確にする"の項を参照)。
- 民間企業と公的企業の雇用義務の対象となる利益。
- 調整があってもなくても、試験による、又は、特定の雇用契約による公共機関へのアクセス。
- 雇用や訓練のための様々な支援策への優先的なアクセス。
- Agefiph からの援助の可能性 ("Agefiph の支援を知る"の項を参照)。
- 企業によって障害が考慮される可能性。
- 経済的解雇の場合には、法律上の通知の期間を倍にする。ただし、この規定は3ヵ月以上予告期間を上回った場合効果を持ちません (労働法典 L323-7 条)。

<ズーム>

CDAPHによる就職指導

障害者権利自立委員会 (CDAPH) の多分野専門家チーム内の公共雇用サービス (SPE) と障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) の存在は障害者の評価と就職指導の強化を目指しています。

CDAPHによって取られた就職指導の決定の結果、それらは、パートナーとして、障害や雇用への距離にかかわらず、労働市場に向けて方向づけられた障害者の雇用に付き添います。

公共職業安定機関 (Pôle emploi) では、雇用アクセス個別プロジェクト(PPAE)の共同請負の下で、Cap emploi に就職支援の実施を委託することができます。例外的に、その人の障害と状況に関連して必要があると認めるとき、CDAPH は、Cap emploi による直接受け入れを提案することがあります。また、Pôle emploi に登録していない雇用義務の対象者である障害者は、Cap emploi によって直接受け入れられます。

Cap emploi と Pôle emploi は、地域の障害者に彼らのニーズに合わせた職業と支援を提供することにしています。

→より詳しく：雇用・職業訓練担当総局 (DGEFP) 回覧 2007 年 1 月 15 日の 2007-01 番、障害労働者の労働市場への指導の実施について。

<ズーム>

職業再教育センター (CRP)

職業再教育センター (CRP) は、再訓練状況の障害労働者（とりわけ不適応に起因する）の適切な社会医学環境における技能訓練へのアクセスを可能にします。滞在費は、資格によって変わりますが、疾病保険金庫及び、失業保険又は国と地域圏の議会による規定に従って報酬を受けている対象者が負担します。地理的範囲は、国内であり、多種の産業がまかなわれています。CRP への進路指導は CDAPH によって提供されています。

<覚えておきたいこと>

2005年法から、労働援助センター (Centre d'Aide par le Travail, CAT) は、労働支援機関・サービス (ESAT) となり、保護作業所 (Atelier Protégé, AP)は適応企業 (EA) となりました。

行政上の障害認定方式

対照者の主なカテゴリーには、2005年2月11日の法律適用の範囲内で異なった分類があります。この分野の管轄機関は、基本的に障害者権利自立委員会 (CDAPH) と社会保障機関です。

雇用義務の対象者になるためのアクセスへの道

- ① 障害者権利自立委員会 (CDAPH)
 - 障害労働者認定(RQTH)
 - 成人障害者手当 (AAH)
 - 障害者手帳
- ② 社会保障
 - 障害年金
 - 労災 (AT) 又は職業病 (MP)
- ③ 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典
 - 軍人障害年金
 - 障害手当又は年金

障害者権利自立委員会 (CDAPH) を通じた雇用義務の対象者

障害者権利自立委員会 (CDAPH) は、3つの意思決定を通して雇用義務の対象者の資格へのアクセスを決定します。同じ人が3つの認定を申請することもできます：

- 障害労働者認定(RQTH)
- 成人障害者手当 (AAH)
- 障害者手帳

障害労働者認定による雇用義務の対象者

CDAPHは障害認定の申請において障害の性質を読み取るための鍵と実行する雇用の互換性、又は申請者の初めの訓練とともに決定します。

障害の認定は、障害によって就職や特定の職務を実行することが困難又は不可能である（事故、病気のためなど）場合に行うことができます。彼の障害を認定するため、補償支援方法（訓練、技術支援、人など）へより容易にアクセスする機会を与えられます。

障害労働者認定の申請に対しては、CDAPHは、3つの決定をすることができます：

- 認定の付与。
- 通常の労働能力を理由とする認定の却下。
- 労働が不適格という理由の認定の却下。

<覚えておきたいこと>

- 障害労働者の認定は、手当の支給はありません。
- 障害労働者の認定は、社会保障や障害者のための便宜へのアクセスの権利はありません（例えば、AAHの支給や障害者手帳の取得）。これらは、特定の障害評価基準に従うことになる可能性があります。

ります。

- 障害労働者の認定は、国、県、あるいはAgefiphによる訓練を受ける障害者に、彼の以前の給料から決定されたサービス・決済機構 (Agence de Services et de Paiement, ASP)を通じて支払われる給付を受けることを可能にすることができます（労働法典L6341-7条）。

成人障害者手当 (AAH) 受給資格による雇用義務対象者

AAHは、障害者に現在の生活費に対して国によって支払われた現存の収入を保証することを目的とします。これは一定の条件の下で実施されます（障害率、住居、年齢、資産）。AAHは、**障害率(taux d'incapacité)が80%以上の人、又は、障害を考慮してほとんど雇用を得ることができない50~79%の人に**関係します。

申請者の資産が年間限度を超えてはなりません。

AAHは差に係る手当であり、これは、AAHの上限金額以上の資産を越えることなく、彼らの資産に応じて算出された多様なその他の受給額を指します。障害年金の受給者又は労災年金受給者はAAHの最大限度額と、年金又は手当の上限との差額を受け取ることとなります。

給付の期間は限られています（1年から5年まで）が、更新可能です。

CDAPHはAAHの権利と医療的な条件を決定します（障害率の決定）。家族手当基金 (CAF) 又は農業共済組合 (MSA) が要件（住居、年齢、資産）を確認し支給します。

障害者手帳所持による雇用義務の対象者

障害者手帳は障害者の状態を証明し、有利に働く権利の可能性を示します（税制において有利な点、優先席への優先権、列を成すときの優先権、料金割引など）。これは「助けが必要です」又は「目が見えません」というメッセージを伝えるものでもあります。

CDAPHが、以下の人に発行します：

- 障害率が80%以上の人
- 社会保障の障害年金の3のカテゴリーの人

障害者手帳は年齢と資産に関係なく発行され、手当や年金を自動的に支払うことはありません。障害者手帳は決まった資格名で、又は一定の期間（1年から10年）で発行されます。CDAPHからのその他の給付は、「**主要な専門家を明確にする**」に紹介されています。

<ズーム>

障害労働者認定(RQTH)、成人障害者手当(AAH)、障害者手帳の申請
これら3つの申請は、お住まいの県のMDPHにCerfa1378801番の用紙を使って提出して下さい。

→CDAPHによる対象者の資格に関するより詳しい情報は：

www.caf.fr
www.service-public.fr
www.handroit.com

<覚えておきたいこと>

- 関係者の承諾、法的代理人の承認なしに申請することはできません。
- CDAPHによってなされた決定は、フランス領土内のみ有効です。
- COTOREPによって以前なされた決定はその期間が終わるまで有効です。
- 更新は自動的なものではありません：オリエンテーション、手当の更新は対象者の申請によって行われます。
- 決定は、関係者に強制するものではありません：全ての人、資格、手当の権利を行使することもしないことも可能です。
- 書類の処理の期間が延びるのを避けるためにも障害者は、その人が必要なもののみを申請することをお勧めします（障害労働者認定、職業指導、職業訓練）。

社会保障制度を通じた雇用義務の対象者

社会保障制度は、人々があらゆるリスク、とりわけ、職場での能力を低下させるようなものの一部又は全部に対応する社会保障体制全般を賄います：病気、障害、職場での事故、又は、職業病

- このリスクは初級疾病保険金庫（CPAM）又はMSAが管理します：
- 医療サービスは障害率によって決定します。

社会サービスは再就職あっせんの過程を支援します。社会保障制度は以下の2つのタイプの支援によって雇用義務の対象者にアクセスする扉を開きます：

- 障害年金の支給
- 労災・職業病年金(rente)の支給

障害年金の受給者

幾つかのケースでは、労働の停止は障害年金の支給の対象となり得ます。

これは、職場で起こった事故ではない、又は職業病ではない病気、器官・感覚の消耗による労働能力の低下の結果、所得を喪失した人を補償するものです。

障害年金は、事故又は病気の後に直接支払われるものではありません。被保険者は以下の状況から12ヶ月以内にCPAMに障害保険を自分で申請することが必要です：

- 損傷の固定
- 障害(invalidité)の医学的証明
- 金庫によって確認された保険加入状況の継続性
- 金銭による補償支給の終了

障害年金の支給は、種々の運営上の条件を満たす場合に、障害率の評価の後社会保障機関が決定します。

障害年金への権利を行使するには、被保険者は労働能力の3分の2（又は66%）以上を失っているということが条件です。年金は、障害の程度と資産など複数の基準から算出します。この金額は、一定の条件の中で、最も高かった10年の基本給料から算出されます。障害年金は、健康に対して支払った全ての金額を補償する権利への扉を開きます。賃金生活をしている従業員場合、年金は、年金と賃金を足した額が、労働の停止前の年の四半期の給料を2連続四半期で上回ったときには、減少又は停止となります。

障害年金受給者は3つのカテゴリーに分かれます：

第1カテゴリー：職業活動において、以前の能力に比べて3分の1の能力を行使できる人。この障害年金は平均年間賃金の30%に相当します。

第2カテゴリー：職業活動を行うことができなくなった人。この障害年金は平均年間賃金の50%に相当します。

第3カテゴリー：どのような状況であれ、職業活動を行うことができない人で、日常生活活動において第三者のサービスを要請しなければならない人。この年金は年間平均賃金の50%に相当します。これは第三者の費用を考慮するため増額されます（規則による定額）。

<ズーム>

障害年金を受給しながら働くことは可能です！

障害年金の支給は、カテゴリーにかかわらず、障害者が就労することを禁止していません。しかし、被保険者が、年金と賃金の合計額で、障害が発生する前に受け取っていた賃金を上回る資金を受けている場合、年金の金額は減少します。

労災・職業病年金の受給者

社会保障制度の医療サービスは以下の2つの場合を支援します：

- **労働災害**、これは以下の場合：
 - ・ 就労により又は就労の機会に
 - ・ 職場と住居間の通勤の移動において（職場と食事をする場所の移動時）

- **職業病**、つまり、職業病の一覧表に示されている疾病の症状があるもの（社会保障法典参照）。

職場での事故又は職業病の結果として生じた治療の期間の後に、部分的又は全面的な永続的障害をもたらす損傷が残っていると保障されます。

被害者の健康状態が固定的なものとなった場合、顧問医(médecin-conseil)が障害率を決定します。年金は、顧問医が永続的部分的障害(IPP)が10%以上と評価した場合に支給されます。

すなわち、CPAMは以下のものに支給をします：

- 障害率が10%未満の場合、一時金という形での一括補償金となります。
- 障害率が10%以上の場合、年金となります。年金は障害率によって月額賃金に乗算されます（障害率が50%未満の場合は2で割ります。50%を上回る場合は、50の2分の1と50を超える部分について1.5倍したものを加えます*）。第三者に対する増額分が年金に加算されます。永続的障害年金は、障害率が10%から50%の場合、3ヶ月毎に支払われ、50%以上の場合には、毎月支払われます。

* 訳注 原文には記述に誤りがあったので、訳者が訂正した。

<覚えておきたいこと>

職場での事故、職業病の結果としての障害は、労災年金となります。

→労災・職業病年金と障害年金についてより詳しい情報は
www.ameli.fr
www.fnath.org
www.handroit.com www.service-public.fr まで

障害者を訓練する

概要

訓練を始める

パートナーシップを促進する

障害を考慮する

訓練を始めるにあたっての鍵となるステップ

訓練課程を推進する

必要な適応を実施する

訓練生の実習先と雇用先を探すのを支援する

訓練を終える

障害のある訓練生の訓練を支援する

①障害状態を考慮して受け付ける

→選考面接で障害について話す

→将来の障害状況について把握する

②主治医とパートナーシップを持つ

→連絡票の活用を考慮する

③受入れ条件を確認する

→内部での関係を作り、必要になり得るものを把握し、協力体制を確認する

④管理状況を確認する

→雇用義務の対象者の証明書を確認する

→最新のもの

→最新ではないもの→CDAPHに照会

⑤適応を実施する（必要であれば）

→診断専門家を動員し、教育チームに情報を与える

→教育プランにおいて技術的な、移動に係る対策を実施

⑥訓練の実施に気を配る

- 障害の関係者を動員し、必要であれば、訓練課程の関係者を頼みとする
- ⑦実習先を探し、求職の準備をする
 - 訓練生とともに履歴書を作る
 - 企業とともに実習に備える：
 - ・職場状況を明確にする
 - ・可能な支援を動員する
 - ・企業で実習をする
- ⑧訓練終了後の手続きを実行する
 - 現状分析をする
 - 訓練の評価を保証する
 - 課程の関係者の支援を引き継ぐ
 - 雇用主に彼らが使用可能なツールの情報を提供する

訓練の専門家は、組織における自身の役割にかかわらず、障害状態にある青年、成人、求職者及び従業員を受け入れ、訓練し、支援をします。

障害状況にどのように対処するか？ 行政的、教育的な点からの結果はどのようなものか？ 専門のパートナーとどのような関係を持つか？ この項は、訓練での障害者の支援を容易にするために実践的な答えをもたらすことを目的としています。

訓練を始める

パートナーシップを促進する

訓練機関の門をたたく障害者は、他の訓練生や見習生 (apprenti)と同様に、職業参入の過程にいます。これはその人の通ってきた道筋を眺めて、その人が通過した段階、対話した人、現在のニーズをより詳しく知ることが望ましいのです。最初の面接は、志願書類と同様に、検討の道筋を与え、答えをもたらします。未解決の問題に言及することが重要です。訓練機関は、質問し、留意しなければならない幾つかの点を確認する必要があります。幾つかの事例で、彼が従業員である場合には、その人との同意の上で、関係する機関又は雇用主に連絡をとることが有効です。その人が訓練を指導され、又は連絡票が存在する場合は、意味ある情報をもたらします。これは関係者の名前、住所を知ることが可能にします。その人が自発的に応募した場合には、その人は、関係者の大部分の名前と住所を知っています (Cap emploiのカウンセラー、Pôle emploiのネットワーク、地域団体など)。雇用継続の状態の場合、専門の相談者は、多くの場合、障害者雇用継続支援サービス (SAMETH) です。

→「主要な専門家を明確にする」を参照

これらの関係者の他に、その人の雇用に向けて、一般的、専門的な多くの関係者の支援を受けている可能性があります。これには、MDPH、職業再教育センター(CRP)等の一般・専門の訓練機関、SAMETH、地域団体、情報・オリエンテーションセンター(CIO)、成人職業訓練協会(AFPA)の職業オリエンテーションサービス(SOP)、参入と雇用の地域プログラム(BEND)、地域組織などがあります。障害者本人又は関係者は、訓練につながるという意味で、訓練機関の情報を得ることができます。

<覚えておきたいこと>

- 障害の特性に関係なく、全ての障害者にとって良い条件下での訓練を開始し、維持することは、非常に大切なことです。チームは連携し、団結して仕事をしなければなりません。
- 組織に障害のある関係者がいる場合には、障害のある訓練生の良い相談者になります。センターは受け付けた障害者の自立を促し、責任を持つことを目的としています。
- 連絡票の存在も同様に、訓練機関にとって、主治医と連絡をとるのに有用です。この対応は、障害状況に関する当人の訓練課程につい

- て、訓練に関する疑問、ニーズについての追加の情報を得ることを可能にします。
- 選考面接から、主治医に、障害者の出願に関するデータに関して情報を与えることが望ましいです。もしこれがなされていない場合には、主治医は、当人を再度診察しなければなりません。当人が選考に通る、訓練機関が障害関係者を確認した場合には、主治医に訓練のために名前を示すことが適切です。
- これらの連絡は多様な関係者を知ることにより、質の高い信頼できるパートナーシップを結ぶことを容易にします。

訓練課程の関係者と結末する：多様な関係者

- **予備選考の時**、訓練の関係者と連絡を取るとは、その訓練課程に当人の計画を位置づけることを可能にします。この関係者は決定のために相談することができ、もし必要であれば、訓練課程を容易にするために実施する活動を相談することができます (多種の改善、経済的支援など)。
- **訓練の間**は、困難に遭遇した場合は、支援者がその解決法を見つけることができます。場合によっては、訓練生と訓練機関との間に入って仲介者としても支援することができます。
- **企業での実習を探しているときは**、訓練課程の関係者は、その介入が有益であることが明白な場合は、動員されず (特別な障害への企業の意識付け、職場環境の適応の上での可能性のある見解など)。
- **訓練を終了したら**、訓練課程の関係者がまだいるようなら、活動の結果をフィードバックすることが望ましいです。連絡した情報は、支援した人を知るとも良い機会であり、訓練の結果に応じて雇用への次の段階を実施する助けになります。

訓練課程の関係者と訓練機関との関係は相互の知識に有効であり、対処の手続きを容易にします。

<ズーム>

訓練課程の関係者の役割

関係者とは、例えば、Cap emploiのカウンセラー、Pôle emploiのネットワーク、又は地域団体のことです。これらは当人に付き添い、雇用へのアクセスを有利にします。個人に合わせたフォローアップの枠内では、参入の過程との一貫性と、当人の障害との適応性を保証します。就職計画を実施する間の訓練課程の様々な段階での移行を確実にします；同様に、決定している目的のための当人のモチベーションを維持することに一役買います。

障害者の訓練課程の間動員することができます。

障害を考慮する

関係者と障害について話すことは、多くの場合、訓練課程を成功に導く鍵となります。訓練生の障害の情報を得ることは、当人のニーズに合った訓練課程を実施する可能性を得ることです。障害を考慮することは、訓練の選択の段階からが望ましいです。

障害状況を把握するための幾つかのてがかり

- 当人が障害について説明、又は、現れている障害 (盲目、難聴) について紹介しましたか。
- 履歴書(CV)は職業上の中断が数多くある、そして/又は、延長されていることが明記されていますか。
- 学歴はどうですか。
- 普通ではない態度が現れていて困難がある、又は、コミュニケーションや表現の上で困難に遭遇していますか。
- 当人が障害者を支援する機関によって指導されていますか (Cap emploi、SAMETH、専門団体など)。

これらのサインはその人がおそらく障害状況にあると考えられます。この問題に対処するにはどうしたらいいでしょうか。

<ズーム>

障害、否認から容認へ

人が障害の状況に直面した場合、新たな要因を考慮した計画を再度始められるよう、克服しなければなりません。職業参入のプランについて、障害のため、以前の職業又はキャリア計画をあきらめる必要があるかもしれません。当人は再度オリエンテーションをし、訓練を再度行い、問題を再度提起し、職業生活を再構築する勇気を持たなければなりません。

訓練の段階を成功に導くには、障害状況を前もって詳しく知っておく必要があります。

<ズーム>

障害のある生徒の就学

訓練機関は、青年から成人まで、改善された就学のフォローアップをします。ここに、よく使われている略号の詳細を紹介します。

- **CLISL**：就学参入クラス。受け入れのために適応した手段で、通常の小学校における同じ障害のある子供の小さいグループ（12歳まで）。
- **UPI**：参入教育単位。就学の拘束に耐えられない生徒の個別就学プロジェクトの実行を容易にするために通常の中学校や高校に開かれた手段。
- **IME**：医療教育施設。社会医療の機関。知的障害の子供と青年を受け入れます。
- **IMPro**：医療職業施設。多くの場合、医療教育施設と結びついています。一般的な教育を保証し、職業的に14歳から20歳、さらには25歳の知的障害を有する青年の職業、職業前の教育を保証します。
- **SESSAD**：特別教育サービス・在宅ケアは、普通の生活と教育を維持する子供と青年に専門の支援活動をする多分野専門家チームからなります。これは青年と子供の生活のあらゆる場所において支援が可能です。

→詳細情報：障害のある青年は、彼らがCDAPHの子供のための書類を持っていたとしても、法の恩恵を受けるようにするためにCDAPHの大人の申請をすることが必要です。

選考面接の時、障害状況を把握するための手がかり

- その人は、MDPHの指導を受けていますか。
- 雇用義務の対象者、又は、障害認定の手続きを始めていますか。
- 履歴書に長期間、もしくは何度も活動をしていない期間がありますか。障害状況と関係がありますか。
- 障害状況に関係する場合、訓練を受けるために特別な改善が必要ですか。現在の関係者に改善の詳細の例を挙げ、状況を明確にしましょう。
- その人の障害は特別なニーズを生み出すものですか（決まった時間に薬を飲む、人工透析を受けている、入院するなど）。特別な影響がありますか（疲れやすい、過敏症、起きることが難しいなど）。相応の適応が必要ですか。
- その人に、日常生活、職業生活においてどのような障害の影響がありますか。それにどのように適応していますか。

その人が答えたくない、状況がよくわかっていない、障害について言及したことでその人の志願が通らないのではないかと不安がある場合には、無理に続けなくても大切です。批判的な方法は答えを引き出すことを難しくします。

その人の障害が提案された訓練、職業とは相容れないような場合には、主治医に再度連絡を取ることが適切です。

<覚えておきたいこと>

- 障害についての質問が志願の書類にあると、面接の時、受付対応者が留意したこと、質問をなぞることで把握することがとても簡単になります。
- 障害者は彼の障害の特性を示す義務は全くありません。もし、彼がそれをした場合、それは信頼のサインです。伝えられた情報の信頼性を尊重することが必要です。
- 明確な特性の障害を表す人は、禁忌であることを表現しません。各個人が、何かをすることに対して可能か不可能かを明確にすることが大切です。
- 障害に対する人の状況を知るとはとても意義深いことです。障害者のために障害の状況を考慮することは、身を守るために良い選択をすること、そしてその人の訓練課程を間違えないようにすることを可能にします。疑いがある場合には、訓練計画が障害に適合できることを確保するために、課程の関係者に指示することも賢明です。

望ましい態度

- 障害のある訓練生を「障害者」と考えずに一人の人として考えましょう。特異性を持ち、障害を含む経歴があることはその人の一部だけです。不可能な部分を見るのではなく可能な能力に焦点を当てましょう。推測する代わりに聞いてみましょう。
- 各個人は唯一であり、それは障害者も同じです。彼らの障害が似たようなものだとしても、個別であることは明確です。個人の特性を成すものは、個人と他の人を区別するものです：経歴、訓練課程、モチベーションなど。同じ障害でも、関係する人々が、個人的、社会的、職業的プランにおいて補償することになる状況と手段によって異なって表現されます。
- 訓練機関に関する障害状況のみをその人に伝えましょう（特性、障害の原因などではないもの）。
- 訓練計画及び就職計画と障害との両立可能性に向けて質問をしましょう。これは「しなければならないこと」と「してはならないこと」を明確にするものですが、訓練の枠でのその人の切り札でもあります。このアプローチは、もし必要であれば、有効な適応を実行することを可能にします。
- 幾つかの質問に答えられない場合は、その人の選択を尊重しましょう。
- 信頼してその人を安心させましょう。

より先に行くには：

- お住まいの地域にある障害者のための訓練に参加しましょう。
 - 障害に対する彼が発する表現について考えましょう。
 - 無理解や欠落や不安に立ち向かいましょう。
 - 同僚、関係者、心理学者と話し合しましょう。
- 「障害を考慮して行動する」を参照

障害のタイプ別実践アドバイス

運動機能障害	<ul style="list-style-type: none"> • 初めての会合のときは、建物まで達するのに一番簡単な方法を説明する。 • 通り道を片付けて動き易いようにする。 • 座る必要がある場合には、椅子を勧める。
視覚障害	<ul style="list-style-type: none"> • 移動するのが簡単になるように明確に環境の詳細の説明をする（道順及び障害物の目印）。 • 盲目の人には、全ての参加者を紹介し、席を離れる場合、戻ってきた時に知らせる。言葉で表現する（笑顔や頭を振る動作は盲目の人とコミュニケーションを取るには何の役にもたちません。）。 • 以前にものがあった場所を不用意に変えない • 床、地面にものを置かない。

	<ul style="list-style-type: none"> ● 椅子に座るのを手伝うためには、椅子の背もたれに手を置く。 ● 書いてある情報に関するニーズについて照会する（大きな文字、CD-ROM、点字など）。書類が渡された場合には、誰かに読んでもらう、又は要約してもらうよう頼む。
障害をもたらす疾病	<ul style="list-style-type: none"> ● 彼の疾病が持つ影響と、もしあれば、日常生活での治療法を聞く（病理学を詳細に知る必要はありません）。 ● 改善と稼働可能な手段を確認する。
聴覚障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 耳が聞こえない人は誰かが着いたことがわかりません：存在に気がついたときに驚かせないように静かに注意を引く。 ● コミュニケーションをとるのに静かな環境を選び、騒音を避ける。人の目をくまらせないように注意する。彼の前に行く。顔を覆わないようにし、（目、口）頭を振る、動くなどの行動を避ける。ひげは、口話を実践している耳が聞こえない人にとってはとても邪魔です。 ● 会話が通常よりも時間がかかることに心構えをする。 ● 難聴の人は理解をするために多大の集中力を使わなければならない。 ● 口の動きを大きめに、声のトーンを上げることなく（要求された時以外はこれは有効ではありません）、普通の話しかたで話しましょう。幾つかの簡単な身振りコードは有効です。 ● もし、理解不能な場合は他のコミュニケーション方法を使う（例えば、筆記など）。
精神障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 幾つかの態度や反応に怒らない。 ● 反応と表現の時間を与える。 ● 不安なことや怒りを聞く。 ● 信頼できる環境を作り、落ち着きましょう。恐怖や他の感情に基づく反応を避ける。心を開き、大人として扱う。 ● 言葉がないときも注意を払う。多くの言葉によらない表現がその人が感じている過敏な状態を表現する場合があります。例えば、心配性な人は、早く息をするようになり、神経質に移動したり、汗をかいたりする。 ● 攻撃的になった場合には、助けを求める。その人が病気だからといって、容認しがたいことを受け入れないようにする。 ● 病気は安定しているかどうか、精神科医又は心理学医に定期的にかかる対象になっているかを確認しましょう。幾つかの点は確認しなくてはならない：その人の障害の認識、社会適応の能力、以前の職業経験。 ● 実地の状況において、訓練、職業参入の申請の現実感覚を確認する。
知的障害	<ul style="list-style-type: none"> ● 親切に友好的にいる。 ● 明確に簡単に表現する。短い文章と具体的な文章を使う。 ● 文字による命令、計画、方向指示を避ける。可能などときはその人が行く場所に付き添う。 ● コミュニケーションに時間を取る。反応と表現する時間を与える。 ● 子供っぽい態度でその人を扱わないように注意する。 ● 単純に「はい」という程度のメッセージを理解したかどうかを確認する。例えば、言った言葉を理解したかどうかを再度言ってもらうことで確認する。この最初の解釈が理解できたら、欠けていた情報を補う、必要であれば、何度も繰り返す。

訓練を始めるにあたっての鍵となるステップ

受入れに関連する状況を確認する

障害者を訓練に受け入れる時は、様々な点について考えましょう：

- **訓練の目的を決める**：訓練の目的はその他の訓練生におけるのと同様、もしくは改善が必要か。
- **訓練の間、認定の段階における特別な適応の実施に関するニーズの評価**：幾つかの適応は必要か（教育プランにおいて器具など）、動員するパートナーは何になるか。
- **プロジェクトへの教育チームの協力**：チームは障害者の問題を理解しているか。チームはこれに協力する準備ができていますか。
- **訓練機関へのアクセシビリティ**：良い条件の下で、訓練機関を訪れることができるか。
- **訓練機関の内部のアクセシビリティ**：教室、休憩室、トイレ、カフェテリアなどに困難なしにアクセスすることができるか。
- **訓練への受入れ**：他の訓練生が当人をどのように見ているか。訓練機関は、障害に関する感度を高めることによって利を得ることができる。
- **企業への参入、職場実習と求職の時**：可能性と希望を考慮して、これらの段階をどのように不安に思っているか。

この検討は、経験に頼らず、ステップを省略しないようにします。訓練への受入れの場合に実施する可能性のある基礎知識を備えることができます。

行政に関連する状況を確認する

障害者の訓練への受入れの時、この人の行政に関連する状況を機関に確認するのはとても有効です。雇用義務の対象者か、対象者の資格は何か、認定手続き中かなど。

この質問は2つの有利なことをもたらします：

- その人が雇用義務の対象者、又は特殊なニーズを有している場合、必要な支援を申請することが可能です（受け入れる大多数が特別な適応の必要がないとしても）。
- その人がまだ雇用義務の対象者ではないが、それを望んでいる場合には、訓練機関は、障害の認定を申請することを勧めることができます。

無理矢理にするのではなく、機関は、その人の状況について合法的に調べることができます。しかし、自分が雇用義務の対象者かどうかについて触れるのは自由であるということを中心に留めておく必要があります。

訓練資金提供者と管理機関に訓練の実施に必要な情報と書類を提出する

全ての事例において、契約は訓練機関と訓練資金提供者との間で署名がなされます。

この契約において、訓練機関は一定の実行すべき数を示します。訓練が始まってからは、更に出資者と管理機関、サービス・決済機構（ASP）に、訓練の実施に必要な情報と書類を送り、連絡を取ることが必要です（とりわけ社会保障に関するもの、場合によっては、報酬に関するもの）。

<ズーム>

訓練への受入れのための6つの黄金原則

- 制約や不可能なことよりもむしろ可能であることを重視する。
- 適応するパートナーを紹介し、もし、必要であれば適応する解決法を見つける。

- その人を尊重して情報を交換し、信頼関係を築く。
- パートナーと交換した情報について障害者に知らせる。
- 関係する全ての外部手続きの同意を確認する（とりわけ主治医と）。

どのような書類を作成する必要がありますか。

状 況	書 類
<ul style="list-style-type: none"> • CDAPHによって障害を認定された労働者、又は以前のCOTOREP • AAH受給資格者 • 障害者手帳所持者 	CDAPH（又はCOTOREP）から発行された通知： <ul style="list-style-type: none"> • 障害労働者：CDAPH通知12.1 障害労働者認定 • AAHの受給資格者：CDAPH通知14.2B • 障害者手帳所持者：CDAPH通知14.2C 書類の有効期間を確認する、もし、有効期限が近づいていたら、更新申請をすることを勧める。 注意：COTOREPの決定は有効期限までです。
労災又は職業病で永続的部分的障害(IPP)が10%以上ある場合、社会保障機関から年金の資格で支払われます。	IPP10%以上の労災年金の支給の通知。 IPP率が本当に10%以上かどうかを確認します（3ヶ月毎の年金支払いがあるものです）。 10%未満の場合は、被災者は一時金を受け取り雇用義務の対象者にはならない。
労働能力又は稼働能力の3分の2が減少した場合の障害年金の資格	1、2、3のカテゴリーの社会保障、又は、農業共済組合の障害年金の支給の通知
他の状況	個人の状況に適応した証明

<覚えておきたいこと>

- 障害労働者認定の申請は、個人的な手続きであり、内密のものであり、申請者のみが回答を知ることができ、彼が共有するかどうかは自由であり、この点において様々な専門家についても同様です（訓練過程の関係者、訓練指導員、雇用主など）。
- 障害認定を受けていない場合、又は認定の有効期限が近づいている場合、訓練機関はCDAPHのもとで申請を行うことを勧め、書類と訓練での登録証明書を添付することを提案することができます。
- MDPHの支援を得て書類を記入するのはその人の役目です。更新の場合、全ての権利を失うことを避けるために有効期限が切れる6ヶ月前に書類を提出することを勧めます。
- 記入した書類は署名し、申請証明書を添えて、お住まいの地域のMDPHに送付、又は直接提出しなければなりません。

<ズーム>

障害を有する訓練生の報酬

労働法典L6341-7条に基づき、訓練生としてのCDAPHの通知を受けた障害者は、例外措置として、国、県又はAgefiphによって活動条件に答えるという条件で承認された訓練のために、以前の基本給料総計の基礎から算出する特別な報酬を受ける権利があります。手当を受けている人の場合、報酬の支払いが影響を与える可能性があります。CAFなど支払い機関に連絡することをお勧めします。AAHの場合は、資産から報酬の影響を詳細に評価します。

訓練課程を推進する

必要な適応を実施する

障害関係の法律に基づき、全ての障害者は、医師が禁ずるものを除いて、全ての訓練、又は今まで取得したものを有効にする手続きにアクセスする権利があります。訓練機関は影響する状況に適応しなければなりません。（2006年1月9日デクレ第2006-26号）

→「2005年法について知る」を参照

訓練を効果的に推進するための幅広い要素が存在します。管理上又は教育上の指令であり、その他に、技術的、人的、経済的支援があります。

障害補償

- 教育上の改善
- 技術的、人的、経済的支援
- 補償サービスの関係者の動員
- 訓練機関の関係者の意識付け
- 補償範囲

教育上の改善による障害補償

教育上の改善は訓練機関の内部においてもっとも行われるものです。これは、情報交換ネットワーク（他の訓練機関、特別パートナー）から、以前の経験からも良い作用を及ぼします。これは、障害のある研修生のニーズに基づきます。幾つかの改善は、段階的な適応、改善の対象となります。効率性と実現性を活かすために、組織は経験を貯えていくことが有効です。

教育上の改善において、訓練指導員と教師は非常に重要な役割を果たします。障害者の各タイプの専門家になるのではなく、訓練のリズムをつかみ、訓練生の障害状態に応じた技術的知識と教育法を適応しなければなりません。この教育の効果は全ての人が享受可能です。

訓練指導員が彼らの使命を達成するには、機関の経験を資本化し、教育チームは共同で実践に取り組み適応した教育的財産を共有することが有益です。

→「障害を考慮して行動する」を参照

<覚えておきたいこと>

センターの全ての関係者は彼らの機関での障害に関する資源となることができます（個人的経験、実施訓練、意識付けセッションへの参加など）。だからといって、障害の専門家になることを期待しているわけではありません。専門家ネットワークは、関係者を維持し支援するためにあるのです。

<ズーム>

見習契約とその改善

見習契約の改善は以下のことに関するものです：

- 訓練の期間は4年までです。
- 訓練の推進：見習生の障害により必要となったときは、見習訓練センター(CFA)は教育的支援を提案し、教育的改善の実施、訓練のリズムの改善、適応するクラスを提案しなければなりません。

これらの改善の申請は、尊重すべき行政手続きに従う必要があります。

見習訓練に入る年齢の上限は、基本的には25歳となっています。しかし、この上限は雇用義務の対象者である障害者には適用されません。

→詳細情報：www.agefiph.fr「見習契約ガイド」参照

以下は、教育上の改善の例です：

- 補習、個人・グループのクラスを実施する。
- 教育関係者と専用のつながりを提案する。
- 教室で最適な方法で実施する（よく見える、よく聞こえる）。

- 口頭で情報を伝える。
- 特別な単語の綴りを言う（技術用語、固有名詞など）。
- ジェスチャーなどの口述ではない言語を言葉によって補足する。
- 発言をする時に名乗る。
- 黒板、コンピューター画面、印刷された書類でクラスの重要な事項を参照することを提案する。
- 訓練生の障害にあった教育支援をする（拡大コピーなど）。
- 訓練のリズムを広げる

技術的、人的、経済的支援による障害補償

教育上の改善を補って、技術的、人的、経済的支援は、訓練へのアクセスと職業参入過程を成功に導くことを容易にするため訓練機関と訓練生に提案されます。

障害補償手当 (PCH) は、障害者が個人的に以下の事項で恩恵を受けることができます。

- 人的支援
- 技術的支援
- 住居、車、交通機関に関する追加費用の改善
- 特別、例外的な出費（例えば、技術的支援費用など）
- 日常支援（盲導犬や介助犬）

障害補償手当の各事項は、支給率と限度額があります。考慮される率は個人の資産に比例したものとなります。障害補償手当の実施は比較的長い手続きを必要とします。自身のニーズに応じて、障害補償手当の枠内で支援を受けている人もいます。これを始める前に、全ての支援を動員するために彼らの状況において障害のある訓練生とともに現状分析をする必要があります。

<ズーム>

実用的な行政機関に尋ねる

訓練機関内における教育改善に加えて、行政的な改善により、障害を有する研修生の参入を容易にすることができます。例えば、全ての研修生にアクセスしやすくするために、コミュニケーションに関する行政的支援を考慮することができます。あるいは、人的支援を得るために契約した活動での支援を提案します（ノート転写者、手話通訳者、手話併用話法【=キュード・スピーチ】の通訳士、その他の専門家）。

訓練状況で、**Agefiph** の支援を申請することができます。

これらの **Agefiph** の支援は基本的に以下のことです：

- 技術的、人的支援：職業状況において、個人的、技術的、人的支援により障害者が障害を補償することを可能にします。
 - 技術的支援、機器支援の取得への協力をします（人間工学的椅子、点字キーボード、合成音声、適応した電話など）。
 - コミュニケーションにおける人的支援費用への協力をします（手話通訳者、コミュニケーションインターフェース、手話併用話法【=キュード・スピーチ】、転写通訳者など）。
 - 他の解決法が見つからない場合は、訓練生のための専門支援者による付き添い費用に協力します。
- 訓練状況の適応支援：訓練の設定、訓練器具の調整や訓練機関の適応における障害状況を補償します。
- 動員する支援：移動時の障害を補償しつつ（適応した交通手段、車の改造など）、障害者の職業参入を容易にします。

職業参入の枠内で訓練機関に有効な多様な支援は、「Agefiph の支援を知る」を参照ください。

<覚えておきたいこと>

経済的支援は障害状況によって生じた追加費用を補償します。例えば、技術的支援、適応、人的支援の費用です。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

補償サービス関係者の動員

全ての障害状況にある人の関係者はこの状況の補償の枠内で支援することが可能です。

これらの関係者は多数います：

- 一般的な関係者（訓練機関、地域団体、Pôle emploi など）
- 障害の関係機関（MDPH など）
- 障害のジェネラリスト、障害専門家（Cap emploi、Sameth など）
- 障害のタイプ別の専門家（フランス語手話通訳者、移動インストラクターなど）

これらは異なるレベルで支援します。彼らの支援は一時的なものも、永続的なものもあります。

関係者には、**特別一時手当 (PPS)** の枠内で支援するものがあり、**Agefiph** によって費用負担されます。PPS は障害者の雇用へのアクセス、雇用継続の過程において幾つかの障害の特異性を考慮することが目的です。この手当は、改善の解決法についての相談、実施の支援が可能です（ニーズの分析、就労状況での職業能力評価、補償技術の識別と必要な改善方法、奨励する解決法の実施）。契約は受給者と **Agefiph** の間で行われます。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

主要な費用負担機関は以下のとおりです：

- MDPH
- Agefiph、民間企業のため
- FIPHFP、公共企業のため
- 民間団体、民間補足保険会社、共済組合、共済基金など
- 補足的な支援をする民間団体：企業の委員会、財団、協会など

訓練機関の関係者を意識付ける

障害補償に関して、訓練機関の人々は役割を演じることができます。訓練指導員は障害者と何度でも直接連絡を取り、訓練が変わっても連絡を取り続けることができます。

障害状況へのより良い適応は指導員にかかっています。障害のテーマについての意識付けのセッションへの指導員の参加は有益です。これは様々な障害を知ることができ、適応した改善の実施を容易にします。

この問題をより深く知るために、訓練機関の関係者を支援するために障害を意識付けるセッションがあります。

Agefiph は、県で意識付けをするセッションを開催しています。より詳しく知るには、地域の **Agefiph** に連絡をして下さい（www.agefiph.fr に連絡先があります）。

補償範囲の意識を持つ

障害状況を完全に補償することが可能なわけではありません。技術的事項と人的事項が同時に起こった場合には、補償が限定される可能性があり、障害状況の減少をもたらすだけかもしれません。

技術的事項に関わる範囲

- 「一般的」な技術的補償、「普通」の対応は、必ずしも個人の障害状況に適応しているわけではありません。
- 一時的な技術的適応は、人によっては多少は効果的です。その使用は使用者に応じて多様な効果を見せます。これは軽減効果があるとは限りません。
- 技術的補償が、訓練又は職務のニーズの見地からすれば、不十分である場合もあります。時間の経過とともに廃れてしまう場合もあります。

補償の妥当性を有利に働かせるためには、以下のことが望ましいです：

- 個人の補償のニーズを減らすために共同、共有したアクセシビリティを取り進めます。この詳細を知るには「障害を考慮して行動する」を参照ください。
- 一つの解決法での彼の選択を止める前に、答えとニーズが適応することを確認します。
- 補償技術は、これを使用する障害者が習得することを確認します。
- 補償技術が常にその役を果たしているかを定期的に検査します。

適応過程において、障害者の人的環境に関わることが重要です。障害のタイプによって、障害者の訓練に必要な改善を訓練生グループに意識付けすることは有効です。この任務を果たすために支援する専門家が存在します。訓練課程の関係者が連絡先を持っています。

<覚えておきたいこと>

- 障害状況が補償手段を必要とする場合は、申請を早めましょう。
- 時間を要する対応のために時間を考慮しましょう（パートナーの動員、見積書の検索、手数料支払いなど）。
- 支援の支給基準を守りましょう。とりわけ、機関に関してです（例えば、Agefiph は過去にさかのぼる申請は受け取りません）。
- 訓練の推進を有利にするため同じ解決法を使うことを躊躇しないで下さい。
- すぐに機関を支援するパートナーに要請しましょう。
- Agefiph 又は FIPHP が提案する支援を動員することを考えましょう。
- 以下の点を心に留めておきましょう：
 - 全ての障害状況が補償を必要としているわけではありません。
 - 補償が必要な障害状況でも、多様な技術があるにもかかわらず 100% 補うことはできません。
 - その人の障害状況が補償された時でも、障害者には変わりがありません。障害を「消滅」させることはできませんが、アクセスしやすくなります。

機能障害、補償技術と支援の対応表

障害状況に関するアクセシビリティの問題	障害	補償技術	支援
身体的アクセシビリティ（身体的、精神的負担） ・ 職場への移動 ・ 職場へのアクセス ・ 職務へのアクセス ・ 職務とリズムの複合性	視覚機能障害	・ 人的支援、技術適応 ・ 移動訓練、障害物の除去支援	日常生活支援者、移動インストラクター、情報人間工学
	聴覚機能障害	・ 技術適応 ・ 音声ベースへの変更	人間工学と労働医
	運動機能障害	・ 技術支援、技術適応 ・ 適応した交通機関、適応した職務	専門助手、人間工学と労働医
	知的、精神機能障害	・ 技術適応、人的支援	人間工学
	障害を引き起こす疾病	・ 技術適応、新しい技術 ・ 時間の改善、身体負担の減少又は解消	人間工学
知識と知ることへのアクセシビリティ（精神的負担） ・ 基本の習得 ・ メッセージ理解	聴覚機能障害	・ 技術支援、教育適応、新しい技術	専門教師と言語障害治療士
	知的機能障害	・ 教育適応	教師、教育訓練指導員
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） ・ 聴覚 ・ メッセージ、指示を読む	聴覚機能障害	・ コミュニケーションにおける人的支援、コミュニケーションにおける新しい技術（NTC）	コミュニケーションインターフェース、通訳、エンコーダー、転写機器
	視覚機能障害	・ 専門の技術と NTC	専門の情報科学者
	脳運動機能障害	・ NTC、人的支援	専門助手

<より詳しく>

障害補償についてのより詳しい情報は「職業参入における障害補償ガイド」を参照ください。Agefiph のサイト www.agefiph.fr からダウンロードができます。

訓練生の実習先と雇用先を探すのを支援する

訓練機関はさまざまな機会に企業関係者と連絡を取っています：

- 継続訓練として。見習い訓練センター（CFA）のために、専門職契約を実施し、継続教育の枠内で支援をします（訓練計画、専門家訓練期間など）。
- 実習を探す時。訓練は企業での期間も含まれます。
- 訓練を終えて。訓練生が訓練過程を終了し、雇用を探します。

障害についての質問は明確な言い方を必要とします：何を聞くことができるか、何を聞かなければならないか、

どのように聞くか。

どのように障害について話すか。

障害に関する雇用主の質問には、特定の答えはありません。各個人、各状況で異なります：

- 障害者が自分の障害状況を雇用主と話すのに気が楽になるように準備をしましょう。
- 相手によって様々な障害状況の不安を抱える人に前もって知らせましょう（過去の経験、知らないこと、個人の体験など）。

採用面接にどのように準備するか。

障害者の立場、実習、雇用にかかわらず、このテーマを含んだ採用面接に備えることは有効です。

ここに、障害者本人が企業に向けて一貫して協調的な対応を築くための鍵を紹介します。

- 企業に障害について話すかどうかの意思決定は、その人に委ねられています。その選択肢の中で支援するには、雇用義務の対象者の資格に関する利点を紹介するとよいでしょう。採用後に雇用主が発見することになっても支援可能なネガティブな反応について知らせます（信頼喪失、感情の取り違いなど）。障害状況に合った職務の選択の重要性の上で訓練生を意識付けします。障害者とのネガティブな経験をだけを知らせることは、幾人かの雇用主に全ての新しい障害を有する候補者を拒否させることとなります。その人の障害と適応しないかもしれない職務又は実習の求人訓練生を置くことを躊躇しないでください。責任を持たせましょう。
 - 雇用主には他の従業員に彼の障害の特性を話さなければならぬ義務は全くありません（病気の名前、障害の名前、障害の原因など）。職務に関連する障害については明確にします。もし必要であれば、制限されること、できないことを示し、あわせて可能である解決法を示しましょう（改善、適応、チューターなど）。
 - 感覚機能障害（弱視、難聴など）の場合は、障害を補償する技術を紹介し、状況を深刻に考えずに、より明確に、状況を軽くすることが有効です（「Agefiph の支援を知る」を参照）。診断をする、機器の選択をすることで企業を支援するために動員できる専門支援（PPS）が存在することも紹介しましょう。
- 「主要な専門家を明確にする」を参照

<覚えておきたいこと>

- 障害と能力障害より先に、人とできることに集中する。
- 事実、能力、明白な資格に集中する。
- 雇用義務の対象者の資格に関する雇用支援を心に留めておく。
- 企業と連絡をする時、前もって障害者が言うことを明確にする。
- 障害のタイプによって、企業は雇用において支援ができることを覚えておく。
→PPS、「Agefiph の支援を知る」参照
- 必要になりうる改善を見つけ、雇用主に提案するためにパートナーに頼む。

どのように実習場を最適化するか。

実習場は特に戦略的です、これは：

- 障害のある訓練生は企業と出会い、組織に適応し、職務に向かい、能力を有効にし、職場環境と障害が両立可能かを確認する。
- 企業は障害者と出会い、必要であれば、候補者の能力、潜在力、人間性、障害について確認する。いくつかの場合、実習場は採用の前に構築されます。障害に関する企業の初めての経験となることもあります。

受け入れ企業のためにも、訓練生のためにも、この経験がポジティブであるためには、多くの段階で、実習場を最適化することが重要です。

訓練機関は、訓練生及び企業とともに、以下のことに関与します：

- 参入の準備をする
- フォローアップを保証する
- 実習と今後の可能性、とりわけ雇用に関して、総合評価を作成する（訓練課程の関係者と一緒に）

訓練を終える

訓練が終わる時、障害のある訓練生が機関を去る時にどのような活動を実施するか。

訓練に関しては機関による活動は、障害のある訓練生のためのそれは、その他の訓練生と同様です。いくつかのポイントで強化することができます。

その人と現状分析をする

- 訓練のまとめとして、知識、教育支援、障害の考慮、大きな意味での参入について、その人と現状分析をします。何が一番評価できたか。何が彼にとって一番難しいことだったか。障害状況と関係があったか。どのように改善したか。
- その人が求職者の場合は、訓練課程の関係者と再び連絡を取ることを。Pôle emploi の登録を更新することを勧めましょう。

訓練課程の関係者と関係を築く

参入のときにその人の方向付けをした訓練課程、機関の関係者と関係を築きます。機関の行程とパートナーのそれによりませんが、連絡票を送り、訓練の終わりに再度連絡し、電話などで知らせる

訓練の評価を保証する

得た経験を資産とすること、異なる機関の関係者と共有することが有効です。これによってどのような結果が生まれるか。将来、どのように支援、教育、行程、パートナーとの関係を改善していくか。どのような困難や障壁があったか。次回はどのようにして問題点を改善していくか。

雇用主に、彼らに準備できる道具を知らせます

求職支援においては、採用を容易にするための公的支援が、障害のある協力者を採用したいと希望する企業によって動員することができます。

追加の措置を頼むのに行政上の多様な措置もあることを勧めるのを躊躇しないでください。

採用プロジェクトと雇用継続のプロジェクトにおいて企業を支援するために、FIPHP と Agefiph は公共支援、適応した支援の補足を提案します。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

<ズーム>

試験の改善

障害者の平等の権利と機会、参加、市民権のための 2005 年 2 月 11 日の法律に基づく 2005 年 12 月 21 日のデクレ第 2005-1617 号が、障害を有する候補者の試験、学校教育選抜、高等教育機関（国家教育担当大臣と監視のもとにある機関、これらの省庁の管轄のサービス機関）の試験の改善を指示しています。目的は**その他の候補者と同じ機会を保証すること**です。

具体的に、これらの改善は次の形を取ります：

- 試験の進め方の条件の改善
- ひとつ以上の試験のためにもっと時間を取る
- 試験の適応又は免除
- 5 年間、試験の結果を保存、試験取得単位の保存、取得経験の有効化の過程の効果の保存
- 試験セッションの分散化

これらの改善を享受するには、当人は CDAPH によって指示された医者の下、申請の手続きを取る必要があります。

行われた試験がデクレによって言及されているものと違ったとしても、要求された改善に沿って、訓練機関による試験を進めることが可能です。

障害のタイプ別改善例：

- 視覚障害者：問題を大きな文字又は点字に変換する、大きな文字又は点字での回答の作成
- 運動機能障害者：コンピューターの使用、聞き取りをして書き取るアシスタント
- 聴覚障害者：問題と説明の文書化、問題をより良く理解するための手話通訳者、手話併用語法＝キュード・スピーチの通訳士による支援、必要であれば、回答の口頭での通訳

→より詳しく：www.education.gouv.fr

情報と総合評価の費用負担者への送付

訓練を終了したら、費用負担者が指定した評価手段を確認してください。

これらの情報は以下に述べるとおりです：

- 融資の使い道を決定する。
- 障害者と彼らのニーズへの知識をより深くする。
- 訓練生になる方法を知る。
- 募集内容に適応する
- 募集内容の更新を強化する。

<ズーム>

Agefiph のエクストラネット(extranet)

Agefiph は、インターネットサイトから、訓練の活動について発信するエクストラネットを設置しました。このツールは、訓練の方針の運営の改善と、財源負担をする訓練活動の評価を集めることを目的としています。

訓練エクストラネットの評価は、協約や Agefiph の各県事務所と訓練機関との間の協約や文書の枠内で契約の要素のように考えられています。

<覚えておきたいこと>

- 訓練機関の担当者は、雇用主が障害者を雇用するのはその資質と能力のためであって、雇用義務の対象者としての地位のためではないことを納得しなければなりません。
- 雇用のための援助が雇用を作ることではできません。これは雇用に際して"プラス"をもたらすものです。これは、候補者を採用に結びつけることを可能とするものでもあります。
- 全ての求職中の人のように、障害者はその求職に積極的になり、自分の可能性と職業能力を知り、採用過程における自信を養わなければなりません。

障害のある協力者の雇用において、企業に対する Agefiph の主要な支援

- 参入の助成金：企業の永続的な障害者の雇用を支援します。
- 専門職契約支援：専門職契約による障害者の企業へのアクセスを容易にします。
- 訓練支援：訓練という方法で障害者の企業へのアクセスを容易にします。
- 雇用支援：重度の障害のある従業員の雇用の結果生じた負担を補償して企業を支援します。2006年1月1日からこの支援は障害労働者の資金保証に変わりました。
- 就労時の適応支援：職場、仕事のための道具、職場の組織に合わせた改善をしてその人の障害の状況を補償します。
- 技術的・人的支援：個別の、技術的・人的支援により、実習中の障害者の障害を補償します。
- チューター支援：障害のある従業員の参入又は訓練の間の訓練のフォローアップを準備し保証するために内部、外部チューターを要請します
- 雇用前企業内訓練 (FEPE)：雇用へのアクセスへの準備をし、職務への能力の確認、障害に関わる職場状況を調べます。

Agefiph のその他の支援も動員可能です。初めの一步の情報は、「Agefiph の支援を知る」をご覧ください。

企業への障害者の参入に支援が必要な場合、Pôle emploi のネットワーク、又は、Cap emploi が仲介します。Pôle emploi は、採用から3ヶ月間の特別フォローアップを用いる雇用主の同意の下、雇用支援の手当を提案します。Cap emploi のサービスも、障害又は障害状況により職場の適応期間に特別な支援を必要とする時、雇用においての従業員のフォローアップを提供します（従業員の要請又は Cap emploi の提案によ

て）。活動計画策定後は、Cap emploi と従業員、雇用主の間で連絡を取りながら、様子を見ます。

<ズーム>

起業

Agefiph は、いくつかの条件の下で、彼らのプロジェクトで、起業を希望する障害者を支援することが可能です。

- 資金拠出に加えて補助金を提供する。
- 応募の後、選ばれた専門のフォローアップと支援を提案する。
- 経営に関する訓練の費用負担をすることが可能であり、必要であれば、業務状況のアクセシビリティ支援を提供する。

<覚えておきたいこと>

障害者の個々の要素

- この状況を切り抜きたい
- 障害を克服し、戦いたい
- 自立できるほど強くなりたい
- 適応の可能性を得たい、再び活性化したい、変わる準備ができている
- 時間が欲しい、訓練の時間、求職のための時間

環境要素

- 友好的、家族的、社会的、職業的なネットワークによる支援
- 行政的な書類の処理が遅れない
- 参入の専門家による定期的なフォローアップを享受する

職業的な要素

- 障害者に開かれた訓練の専門家であり、必要に応じて、その教育に専門的な能力がある専門家による支援、
- とりわけ企業で、障害に対して知識がある対話者を見つける

障害者のために行動する

概要

内部でどのように行動するか
 組織プランにおける行動
 スタッフ管理プランにおける行動
 機器プランにおける行動
 教育的、戦略的プランにおける行動
 外部でどのように行動するか
 障害者に対する行動
 パートナーに対する行動
 企業に対する行動

この項は、訓練機関に対して、障害を考慮し、障害者のための行動を実施するための指針を与えることを目的としています。内部、外部双方について様々な可能性が提案されます。組織計画、教材、スタッフ管理、パートナーシップなどです。訓練機関はこれらの事柄に関して、それぞれ個別に、又は横断的に探索することができます。

これらの指針は、機関の特性（活動分野、公共、大きさ、新設）や、障害者を受け入れたことがあるかどうかにかかわらず、全ての機関を対象としています。

各機関は、より適応しており、適切で、障害者のニーズと手段に一番近いと思われる活動を選択します。

各機関は、特有の解決法を考え、個々に合った答えを見つけます。

<ズーム>

障害、進歩の要素

障害者の訓練への受入れは、受入れの条件と職業的な実践において、機関に自問する機会を与えてくれます。様々な機能を持つセンターのレベルでの、全てのチームが関係しており、改善を提案するために動員することができます。障害分野における連動した考えは、チームプロジェクトに現れ、機関に、より柔軟な、より個々に合わせた、より適応した方法での業務の方法を自問することを可能にします。全ての

関係者は、内部でも、外部でも、障害者自身を通してすばらしい機会を得ているのです。

内部でどのように行動するか。

内部での行動には、組織プラン、管理プラン、機器に関するプランそして教育的なプランにおいて、複数の手段を使うことができます。

組織プランにおける行動

調査する

障害の分野においての情報は、第一段階では、より広い範囲でのものよりも、実行するのに有益でシンプルなものであるべきです。

これは複数の形があります：

- インターネットサイト(www.agefiph.fr)で、障害に関するニュースレター (Agefiph、国立障害問題研究所 (CTNERHI)) に申込むと見ることができる障害の分野での資料で、常に新しいものであることを保証します。障害分野だけではなく、地域 (県、県議会など) で実施されている政策についても情報を提供しています。
- 機関のパートナーである協会、団体などを通した特別な機器の進展についての把握
- 時間を節約するために定期的に障害に関する支援を手に入れ、検討し、更新する (パートナー、雇用支援の手配)
- 障害に関する機関の経験を資本化する (動員できるパートナー、要求された支援、教育改善、戦略など)

障害の分野における担当者を内部で特定する

この手続は、内部、外部の関係者にかかわらず、障害と関係がある問題のために、専門の対話者を得ることを可能にします。対話者は、時間を短縮することを可能にし、情報交換やプロジェクト設定を効率化することを可能にします。

この人は「障害担当者」(référent handicap)と呼ぶことができます。

いくつかの事例では、この機能は地域ごとに定義されています。訓練機関の様々なポジションの人が障害担当者となることが可能です (管理、訓練、事務など)。このテーマを意識することが望ましく、この分野に関わりたいという気持ちを持って、彼らの管理者によって支援されていることが望ましいです。障害担当者の役割を担う人を選ぶためには、障害のテーマを好意的に考慮しており、状況改善のために最適化することを望むその人の意志がある人が好ましいです。

障害担当者は、例えば、次の任務を果たす又は、参加することが可能です：

- 障害について情報を提供する (資料、情報伝達会議、訓練セッションなど)。
- 障害者との会話に参加する。
- 必要であれば、特別な解決策を探す。
- 障害者を支援するために適応した対話者を動員する。
- 実行する教育と適応、必要であれば、訓練のニーズを確認する。
- 障害の分野において内部の仲介をする (障害についての情報を同僚に伝達する、関係者の関係構築を確認する)。

管理プランにおいて

障害状況の特定は、訓練開始当初から、可能性のある特別なニーズを把握すること、訓練の実施を改善することを容易にします。

障害の把握は、管理プランにおいて、様々な形を取ります：

- 訓練機関へのアクセスを容易にする明確で詳細なアクセスプランを考える (一般交通機関の距離、徒歩での距離、駐車場の有無、専用駐車場の有無、会社のある場所までのアクセシビリティ)。
- 行政支援を適応する。例えば行政書類、申請：
 - ・その人が雇用義務の対象者の場合。
 - ・その人が障害に関する訓練の特別な改善を必要としている場合。
 - ・訓練への入校に特別な報酬が生じる場合 (「障害者を訓練する」参照)。
- 障害状況に関係する書類の提出 (報酬関係書類、Agefiph の書類)。期限に注意してください。

スタッフ管理プランにおける行動

スタッフの管理に関して、訓練機関は2つの基本方針に応じて障害の問題を統合させます：ひとつは訓練の関係者としての職業精神に関するもの、もう一つは守らなくてはならない法律の義務に関する企業の立場に関するものです。

訓練機関としての障害の考え方

組織内で障害に関する問題を考えることは、このテーマに関して同僚の意識の増進と能力の向上につながります。

- 障害のテーマについて意見交換をする：
 - ・実践の意見交換により職業的な実践を改善する。
 - ・彼の経験を伝えるために話し、聞く場を提案しながら、一般的又は特別な障害に対する困難や不安、様々な反応を知らせる。
- 障害のテーマについて機関のスタッフを訓練する。例えば、訓練プランを使いましょう。訓練のサービスを知るためにインターネットで検索をする、特別な団体に連絡をするなど。いくつかの地域では、特別なテーマにおける障害に関する訓練や意識付けセッションが、障害関係担当者又はその他の訓練機関関係者に提案されます。それらは、Agefiph とそのパートナー (Agefiph の県委託センターにお尋ねください) によって開発された障害者の訓練のための地域政策の枠内で行われます。一般の訓練又は障害に特化した訓練もあります。これは、個人としてもスタッフとしてもフォローアップを受けることができます。

企業としての障害の考え方

- 新たな採用の時、障害者の候補者に注意を払い、更に、この点において、積極的なアプローチに重点を置きます。彼の求職の情報を広めるためにも Cap emploi に連絡することを躊躇しないでください。Agefiph のサイトを使うことも考慮してください。訓練機関に20人以上のスタッフがいる場合、障害状況にある協力者の参入は雇用義務に従うこととなります。
- 清掃、行事の際の仕出しサービス、事務所設備の購入などを、適応した又は保護的就労部門に発注する。雇用義務を負う訓練センターは Agefiph への納付金を最高50%まで減額することができます。→「雇用義務を理解する」を参照
- 個人的な状況又は障害のある従業員従業員のニーズに応じて、チューターを要請することを考慮に入れましょう。

機器プランにおける行動

場所の改善

場所の改善に関する問題は、特に重要です。2005年法が2007年1月1日から新しい建物に関してアクセシビリティが不可欠であることを説き、既存の公共施設は、2015年1月1日までに適応又は改善されている必要があります。このアクセシビリティを準備するために、4つのカテゴリーに区分される公共施設は、実現する工事の費用を見積もるために診断をする必要があります。

→「2005年法を知る」を参照

組織が様々な切り口で考慮や行動をすることは有用です：

- 場所の改善、優先の判別、できるものへの改善への可能性を調べる（各センターに特有の方針による：より少ない費用、実現が簡単なもの、活動を制限する工事など）。

<覚えておきたいこと>

アクセシビリティに関する Agefiph の支援は、公共の場所を使用している訓練機関には適用しません。

- 新たな場所にする場合（新設、移転）は、アクセシビリティを最優先にする。アクセシビリティは運動機能に関わるだけでなく、他の障害状況にも関係することを頭に入れておいてください：視覚、聴覚、知的、精神的障害。

<より詳しく>

Agefiph は、インターネットサイトにて、障害を超えたアクセシビリティに関するデータベースを持っています：原理、規則、アドバイス、クイズなど。これらの情報は 10 のカテゴリーに分けられています（受付、水平・垂直の移動、駐車場、洗面所など）。
www.agefiph.fr

段階的に訓練のツールを適応させる

- 新たな機器を取得したら、障害状況にどれが一番適応しているかを選ぶ。
- 障害を有する訓練生の訓練への受け入れに際しては、必要があれば、Agefiph の支援を依頼することを躊躇しないでください。彼らは受け入れた障害を有する訓練生の特別なニーズに答えることが可能です。

教育的、戦略的プランにおける行動

訓練のサービスを評価させる

障害者の受け入れは、訓練機関に彼らの教育とこれから行う可能性のある訓練サービスを見直す機会を与えてくれます。

- 適応可能で個々に合わせた教育法を提案するために、特別なニーズをもつ障害者の訓練で得た経験に基づいて支援する。
- 雇用からより遠い公共の教育枠内で展開した経験を共有する。
- 遠隔訓練(Formation Ouverte et À Distance, FOAD)のサービスを展開し、提案する、又は、すでにある教育法の内容をふくらませることを考える。この訓練の方法は特に移動や時間管理に困難がある人に適応します。

<ズーム>

遠隔訓練(FOAD)

遠隔訓練は、移動、時間、集中などに困難がある障害者の訓練にふさわしい措置です。これは、時間と場所の柔軟性、訓練の個別化、多様な教育法（遠隔又は通学による個別又は集団での支援）を可能にします。

訓練支援、訓練と企業の連携の強化のため、追加の支援が提案されません。必要であれば、特別な対応（専用機器の導入、書類の翻訳、特別な支援など）が障害を補償することを可能にします。

障害者の訓練を促進して求人に応募する

- 求人は、障害者専用のものではなくつつあり、ますます障害に関する基準を含んできています。訓練機関が様々なレベルで障害を考慮することは、求人に応募する時、候補者を評価するための切り札となります。
- いくつかの求人では、評価の基本方針で、雇用義務を尊重する、又は、応募者によって、その分野についての努力を重要視しています。
- Agefiph は特別なサービスを展開し、求人を出し、障害者の訓練に貢献しています。これは新たな市場を訓練機関に示し、障害の分野における経験の発展を可能にします。
- Agefiph の求人に関する訓練機関に、Agefiph のサイトを定期的に参照することを推奨しています。
www.agefiph.fr
→「Agefiph の支援を知る」参照

<覚えておきたいこと>

- Agefiph は、各県のニーズに応じて協議された地域の方針の枠内で、障害者の訓練への努力の進展を応援します。
- Agefiph は、とりわけ、評価に関する支援を発展させます。
出典：国と Agefiph との目的協約 2008-2009-2010
→より詳しい情報：www.agefiph.fr

外部でどのように行動するか。

訓練機関が実施することができる障害者のための行動は、障害者に対するものですが、訓練機関のパートナーと機関が関係を持っている企業に対するものでもあります。

障害者に対する行動

訓練を探している障害者とコミュニケーションを取る

個人の情報は様々な形をとります。例えば：

- 機関のインターネットサイトに障害に関する情報を載せる。
- 訓練のカタログに特別な記載を載せる。
- 職場にポスターを貼る。
- 障害担当者の存在を伝える。

障害者を対象とした行動を取る

- 障害を中心に展開している雇用のフォーラムに参加する。
- 障害を有する未来の訓練生に訓練が終了した後目的としている職業に関連した自身の制限について考えることを促す（例えば、一般公開日など）。
- 障害担当者と関係を築くことを提案する。

障害のある訓練生の訓練課程の改善

障害者の受入れの全てに、改善が必要なわけではありません。しかし、改善が有効又は必要な場合は、専門家の意見を聞いて実施することは訓練を成功させる鍵です。

関係を築く

訓練を終了後、障害のある訓練生と支援をする関係者との関係を確認しましょう。行程の関係者に引き継ぎましょう。

→「障害者を訓練する」を参照

パートナーに対する行動

訓練機関のサービス提供を知らせる

訓練機関のサービス提供と特性に関する情報の与え方は、急がず、支援を考え、面接の日を考慮し、パートナーの質問に答えることです。これはその後信用を得、関係を有利にします。

- 多種のサービスを知るために、障害者を支援する任務を担う様々な関係者（Cap emploi、Pôle emploi など）と連絡を取るとは、パートナーシップの形を明確にし、提案された訓練による関係者を特定することを可能にします。
- 機関が提案する訓練とその関係職業を巡るミーティング機会を設定し、障害者の職業参入のパートナーを招待しましょう。
- 訓練の新たなセッションの始まりには、パートナーの特徴を紹介しましょう（内容、日付、受入れ基準など）。この手続きは訓練生のグループの編成に役に立つでしょう。

パートナーを増やす

Pôle emploi、Cap emploi、Sameth、専門機関の相談担当者と定期的に連絡を取り、関係を構築することは、多くの利益をもたらします：

- 適切な方法で答えを得るために、障害をよりよく理解することができる。
 - 訓練の枠内での障害者の特別なニーズを細かく理解することができる：
 - ・ 課題が生じた際、より適応できる（改善を計画する、通訳を通して支援するなど）
 - ・ 障害者と雇用の特性に適応する訓練を提供することができる
- 「障害者を訓練する」を参照
- 訓練により多くの障害者を定期的に受け入れるために候補者の流れを増やす。

パートナーを維持する

訓練機関は、主要な支援者との良質のパートナーシップを構築し、維持することに関心を持ちましょう：Pôle emploi、Cap emploi、青年のための地域機関のネットワークなど。

Pôle emploi と Cap emploi の地域ネットワークは、求人者と求職者の間に入り、出会いに有利になるように働きかけ、求職者と雇用主を支援することを任務としています。青年のための地域機関のネットワークの任務は、参入が困難にある青年の受入れ、情報、オリエンテーション、支援を特化することです。

訓練機関とそのパートナーが共同で、支援対象者像と活用可能な手段を明確にすることは有効です。

例証として：

- パートナーの相談担当者と共同で、障害者の訓練の開始と/又は終了のために連絡票を使用する。
- 活動の終わりの会合（もしあれば）にパートナー、とりわけ、関係担当者に参加するように勧める。
- 訓練分野の明確化、募集のために一致団結して進める。

経験を共有する

機関の障害者受入れの経験にかかわらず、他の専門家との交流に登録することが可能です（県議会又は Agefiph の地域事務所にお尋ねください）。

これらの経験交流は次の形をとります：

- ワーキンググループ、グループセッションで共同作業をする。
- 討論、フォーラム、サロンに参加する。
- 自分の経験を話す。

<覚えておきたいこと>

- 課程の関係者と関係を築くことを考慮する。

- 明確な行動を容易にするために障害者への支援のネットワークを動員する。
- 関係するパートナーとの共同作業。
- ニーズとプロジェクトのための資金（障害補償、訓練の実施など）を得るために Agefiph の支援を頼むことを躊躇しない。

企業に対する行動

訓練機関は、企業との接点を強化することで、雇用の維持や職業的進歩を促進するという訓練の目的の一つをかなえることができます。ニーズと制約を相互に理解することは、関係者の間の調整を促進します。

継続的専門職訓練については、複数の枠組みが、障害のある従業員のための訓練を開発することを可能にしています：訓練プラン、専門家養成期間、個別訓練受講権(DIF)、訓練休暇(CIF)。いくつかの事例では、障害のある従業員は優先的に考えられます。

→「Agefiph の支援を知る」を参照

Agefiph は障害のある従業員のための職業生活支援の手段を開発しています。それにより、企業と障害を有する従業員とともに、雇用の危機に対応するため、状況診断を行うことができます。

障害の分野における関係を構築することが有効です。それは、以下の理由からです：

企業によって示された分野のニーズに訓練内容を適応させる

企業でのニーズと対応を考慮することは、訓練の内容を発展させ、職業的分野での実施を最適化することを可能にします。この過程は訓練を終了した訓練生の雇用の可能性に有利に働きます。企業は障害状況にある人が職業に就くことを促進します。

職業を見出すことを容易にする

- 情報提供の会合やサイトにおいて、企業に職業を提示してもらおうのはとても興味深いことです。訓練生又は未来の訓練生は訓練する職業とその制約（障害状況にある人に特別に有効な要素）に関してより詳細に知ることができます。
- 企業とパートナーは、例えば、採用面接のシミュレーションの形を取ることもできます。

訓練課程の改善、訓練終了後の求職

障害を意識付けしているパートナー企業のネットワークの構築は、訓練を探すと求職を容易にします。この過程は様々なパートナーに有効です：訓練機関、訓練と企業。

- 訓練機関は、探す時間を短縮し、パートナー企業と関係を保つのに役立ちます。
- 訓練生は障害に開けた企業と連絡をし、実習先を見つけ、場合によっては就職する。
- 実習の受け入れは、企業に、いくつかの条件の下で、障害に関する法的義務を満たすことを可能にします（「雇用義務を理解する」参照）。訓練期間を通して、雇用する可能性がある候補者の職務を把握することが可能です。

訓練機関	
内部での行動	外部での行動
組織プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 情報収集 障害の分野での個人の方策を明確にする 管理プランにおいて障害を考慮する スタッフ管理プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 障害のテーマにおける意見交換 障害のテーマを望む従業員に訓練する 障害状況にある協力者を参入させる 機器プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 場所の改善 訓練の装置の適応 教育的、戦略的プランにおける行動 <ul style="list-style-type: none"> 訓練のサービスを発展させる 障害者のニーズに訓練活動を適応できる状態にする 障害者の訓練を促進しつつ求人に応募する 	障害者に対する行動 <ul style="list-style-type: none"> 障害に関して開けた機関での訓練を探す障害者とコミュニケーションをとる 訓練の活動と課程を改善する 関係を構築する パートナーに対する行動 <ul style="list-style-type: none"> サービス提供を知らせる 訓練の終了後のパートナーシップを構築する パートナーシップを保持する 経験を共有する 企業に対する行動 <ul style="list-style-type: none"> 企業によって示された分野のニーズに訓練の内容を適応する 職業を見出すことを容易にする 障害者の受入れのために機関の組織を知らせる 訓練終了後の求人、訓練課程を改善する

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph の支援を知る

概要

支援の要約表

- 一般的支援を補完する Agefiph の支援
- 能力評価支援と職業的指導支援
- 専門職訓練支援
- 見習い訓練支援
- 専門職契約支援
- チューター支援
- 移動に係る支援
- 技術的・人的支援
- 職場環境改善支援
- 雇用継続支援
- 起業支援

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動

- 短期訓練
- Agefiph の個人訓練(FIA)、集団訓練(FCA)
- 雇用前企業内訓練(FEPE)
- 特別一時手当(PPS)
- 参入助成金
- 雇用促進奨励金(PIE)
- プロジェクト支援
- 職業生活支援
- 障害を超えたアクセシビリティ
- 2009-2010「支援プラン」の枠内の追加支援
- 継続契約助成金
- 訓練一括給付(forfait formation)
- 労働時間改善支援

支援の要約表

支 援	対 象		
	障害者	訓練機関	企業
一般的支援を補完する Agefiph の支援			
能力評価支援と職業指導支援	●	●	●
専門職訓練支援	●	●	●
見習い訓練支援	●	●	●
専門職契約支援	●	●	●
チューター支援			●
移動に係る支援	●		
技術的・人的支援	●		●
職場環境改善支援			●
雇用継続支援			●
起業支援	●		
雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動			
短期訓練		●	
Agefiph の個人訓練(FIA)、集団訓練(FCA)		●	
雇用前企業内訓練(FEPE)			●
特別一時手当(PPS)		●	●
参入助成金	●		●
雇用促進奨励金(PIE)			●
プロジェクト支援	●		
職業生活支援			●
障害を超えたアクセシビリティ		●	●
2009-2010「支援プラン」の枠内の追加支援			
継続契約助成金			●
訓練一括給付			●
労働時間改善支援			●

障害者は社会職業的な参入の枠内において、実施措置と関係者の支援を補う様々な支援を受けます。

この項で紹介されている Agefiph の支援は、障害者、企業、訓練機関向けられています。記載されている情報は、訓練機関自身にも、受入れられた障害を有する訓練生にも、パートナー企業にも有効です。

各支援には、以下のことが示されています：概要紹介、一般支援内容と利用のための手続き。

給付条件は支援のタイプと状況によります。給付金額については Agefiph に連絡を取る必要があります。電話番号は 0 811 37 38 39、又は、Agefiph のインターネットサイトを御覧ください。

→インターネットサイト：www.agefiph.fr

この利用可能な支援の紹介は、網羅的なものではありません。

- 個人が求職中である、又は、職業訓練の訓練生である場合、一般的支援を受受することができます。多くの場合、補完する形で支援する Agefiph に連絡をする前に、利用することが必要です。
- 支援を利用する必要がある場合、その分野に詳しい専門の支援を知るために問い合わせることはとても重要です（Pôle emploi の支援、地域評議会の支援、その他の支援など）。
- 公的機関には、公務障害者参入基金（FIPHFP）が同様に支援を提案します。

→インターネットサイト：www.fiphfp.fr

Agefiph の支援は：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者の雇用や雇用継続に関連する場合に限定
- 一般的支援を補完する
- 仏領土内に限る
- 限定的（Agefiph は、同じ条件で同じ対象者への支援を更新することを使命としていない）

障害者は以下の条件である必要があります：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である
- フランスに住み、フランスで職業活動をしている
- 次の状況にある：求職中、被雇用者、職業訓練の訓練生、企業設立者、個人事業主、企業での訓練中の学生

企業は以下の条件であることが必要です：

- 私法に従っている
- フランスに会社がある
- フランス領土で障害労働者を雇用する

被選挙資格の特別な条件は同意の下、企業に適用されます。

その他：

- 助成金の申請は、活動が実施される前に手続きを済ませる必要があります。遡っての申請はできませんのでご注意ください。
- 各書類については、雇用に関するものを考慮して調査し、場合によっては、障害補償の見地から調査します。
- 各支援にはそれぞれに財政的枠組み、すなわち、上限又はプランがあります。
- 証明書類を必要とします。
- 同じ解決が得られるなら、最も安価な解決法であることが好ましい。

- Agefiph の決定は、再審査の対象となりえる。受理可能にするためには、根拠がある又は証明されている、新たなものであることが必要である。

一般的支援を補完する Agefiph の支援

Agefiph は雇用と訓練のための一般的支援を補完するという論理において支援をします。

Agefiph の支援は、職業参入過程の全ての段階に関わります。

- 訓練前
- 訓練過程の間
- 労働契約時

能力評価支援と職業指導支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害者の取得したものを特定することに協力し、職業プロジェクトを入念につくり上げることを可能にする目的を持っています。これは、支援する機関によって有効とされたプロジェクト又は参入過程を持って求職中又は職業的進化過程にある障害者、そして同様に企業に向けたものです。

(内容)

求職中の障害者のために

- 評価の教育的な費用への Agefiph の協力。Agefiph の助成金は一般的支援を補完します：地域評議会、有給訓練休暇（CIF）/期限付契約（CDD）関係機関
- 障害者の障害に適応が必要な場合、特別な費用への Agefiph の協力

雇用主のために

- 企業の訓練プランに対する費用を補完するものとしての評価費用への Agefiph の協力
- 従業員の障害に適応が必要な場合、特別手当費用への Agefiph の協力

(手続)

助成金の申請の書類は個人又は企業によって Agefiph の地域事務所に送ります。求職中の人には、その人を支援している機関の意見が必要です。

専門職訓練への支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害者に、知識を取得し、職業に必要な能力を身につけ、雇用にアクセスする、又は継続することを可能にするを目的としています。これは障害者も企業も申請できます。

(内容)

障害者のために

- 活動の教育的費用、又は、動員・再配置給付の Agefiph による共同支援。この助成金は、国、県、仏領土、Pôle emploi、有給訓練休暇機関による支援を補完するものです。
- 運転免許の訓練の負担は上限があります。これは、改善された免許の場合です。これを享受するには、18 歳以上であり、求職中であること、職についていることが必要です。この助成金は更新不可能です。

雇用主のために

- 障害者の雇用継続又は職業的進化の枠内で実施された訓練の教育的な費用の Agefiph の協力。企業と／又は関係機関の費用支援を補完するものです。

- 場合によっては、一定期間、そして限られた1週間毎の期間での内部又は外部のチューターの費用の協力
→「チューターの支援」参照

訓練機関のために

訓練機関に助成することにより、教育的支援は訓練生の障害に適応することができます。

(手続)

助成金の申請の書類は個人又は企業によって Agefiph の地域事務所に送ります。求職中の人には、その人を支援している機関の意見が必要です。

見習い訓練支援

(概要紹介)

この支援は、見習いという方法によって、障害者の企業へのアクセスを容易にします。

見習い契約は、企業と障害者の間で署名され、この契約に関係する通常の規則と方法を超えて、複数の形で両当事者に支援を提供します（税額控除、学習免税、社会保障負担の免除、国家助成金）。

障害者は、年齢に関係なく、見習い契約にアクセスすることができます。

障害者との契約の枠内で、契約の期間は4年まで延長可能です。

(内容)

この支援は、訓練を受講する障害者と、障害を有する見習い者を雇用する企業に向けられています。各々は特別助成金の対象となります。

雇用主のために

- 基本助成。その人の年齢（30歳以上）により6ヶ月から12ヶ月の期間給付
- 見習い契約の終了後、期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）の締結のための参入への助成金
- 職業環境のアクセシビリティへの支援（職場、仕事の道具、職場組織の改善によって生じた追加費用への協力）
- チューター協力
- 障害状況によって、重度障害補償（Agefiph の納付金の削減、雇用支援）

障害者のために

- 基本助成。見習い契約の期間が少なくとも6ヶ月で、見習い者が参入助成金の対象者ではない場合
- 障害者が上記の助成金を受け取っていない場合、CDI と12ヶ月以上のCDDの契約締結のための参入助成金
- 必要であれば、移動支援と技術的・人的支援

見習い訓練センター（CFA）のために

- CFA に助成することにより、訓練の内容と教育的支援は、訓練生の障害に適応することができます。
- CFA は、いくつかの条件の下で、障害を有する見習い者の受入れの支援と訓練を享受できます。

(手続)

Agefiph の地域事務所、雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請書類を申請者から提出してください。

Agefiph は見習い支援の詳細をガイドにしました。Agefiph に申請するか、又は、Agefiph のサイトの資料源からダウンロードが可能です：www.agefiph.fr

支援は国と県からも提案されています。各サービスはお問い合わせください。

専門職契約支援

(概要紹介)

専門職契約への Agefiph の支援は、障害者に専門職契約によって企業へのアクセスを容易にすることを目的としています。障害者は、優先グループの一部に入ります。部門の同意によって、彼らの契約期間は24ヶ月まで延長が可能で、訓練期間は25%まで上げることができます。フルタイムの活動が障害によって困難な場合は、パートタイムで依頼することができます。

(内容)

この支援は、専門職契約を維持する障害者と、障害者を雇用する企業に向けられています。各々は特別助成金の対象となります。

雇用主のために

- 基本助成。その人の年齢（30歳以上）により6ヶ月間給付
- 専門職契約の終了後、期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）の締結のための参入への助成金。この参入助成金は専門職資格取得活動の終わりに支払われます。
- 職業環境のアクセシビリティへの支援（職場、仕事の道具、職場組織の改善によって生じた追加費用への協力）
- チューター協力
- 障害状況によって、重度障害補償（Agefiph の納付金の削減、雇用支援）

障害者のために

- 基本助成。専門職契約の期間が少なくとも6ヶ月で、参入助成金の対象者ではない場合
- 障害者が上記の助成金プランを受け取っていない場合、CDI と12ヶ月以上のCDDの契約締結のための参入助成金
- 必要であれば、移動支援と技術的・人的支援

訓練機関のために

必要であれば、教育的手段に適応するための Agefiph の協力があります。

訓練機関は、いくつかの条件の下で、障害者の受け入れへの支援、又は訓練を享受することができます。

(手続)

Agefiph の地域事務所、雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請書類を申請者から提出してください。

Agefiph は、専門職契約支援の詳細をガイドにしました。Agefiph に申請するか、又は、Agefiph のサイトの資料源からダウンロードが可能です：www.agefiph.fr

支援は国と県からも提案されています。各サービスはお問い合わせください。

チューター支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害を有する従業員の職務への参入の準備・保証、訓練生のフォローアップのために、企業の内部、外部からチューターを要請することを可能とします。雇用主が Agefiph の助成金の対象となります。

(内容)

Agefiph は、雇用主の追加費用を負担します：

- 内部チューターの場合は、訓練費用とチューターの報酬の費用に協力します。
- 外部チューターの場合は、手当の費用に協力します。

チューターの助成時間数は、障害労働者の状況を考慮して決定します：障害の特性、従業員の場合は仕事の契約体系、訓練生の場合は訓練の特性と期間、雇用前・訓練中のその人の状況

(手続)

助成金申請の書類を Agefiph の地域事務所に提出してください。申請は、次の情報の添付が必要となります：目的、実施方法、活動期間と費用。

移動に係る支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、移動時の障害を補償し、障害者の職業参入を容易にすることを目的としています（交通手段、宿泊）。これは、就職、アクセス、雇用継続に準備することを希望している障害者に向けたものです。

(内容)

適応した交通手段：適応した交通手段の費用の1年を上限とした協力。これを享受するには、求職中、従業員、訓練生であることが必要です（職業再訓練センター（CRP）を除く）。

自動車取得：限度内での自動車の購入への協力。自動車は特定の雇用にアクセスする、又は、継続するために不可欠であることが必要です。この助成金は更新不可能です。

自動車の改良：自動車の改良費用への協力。助成金には上限があり、改良費用全額の50%を超えることはできません。自動車の改良は特定の雇用にアクセスする、又は、継続する、訓練に参加するために不可欠であることが必要です。自動車の改良は、障害補償手当（PCH）の枠内の一環となります。

宿泊：障害が移動に適応しない場合、9ヶ月を最大とする宿泊費用への協力。これを享受するには、訓練のフォローアップ（CRPを除く）、又は、試用期間であることが必要です。

引越：障害を理由として引越が必要な場合、上限付きで引越費用への協力。これを享受するには、訓練のフォローアップ（CRPを除く）、契約締結、雇用継続のために引越しを余儀なくされる場合であることが必要です。

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所まで提出ください。

技術的・人的支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、個人に合わせた技術的・人的支援により、障害者に、障害状況での障害の保証を可能にすることを目的としています。これは、雇用へのアクセスと継続に準備をしている障害者に向けられています。これは、障害者が従業員の場合、企業にも関係します。事例によって、どちらの場合も Agefiph の助成金の対象となります。

(内容)

技術的支援

- 限度内での技術的支援、又は機器の支援の取得への協力。障害者の雇用準備又は雇用での障害を補償をするものであることが必要です。助成は全額の50%を上限として行われます。
- 必要であれば、日々の限度内で技術的、又は、機器の使用に関する訓練を負担します。

人的支援

- 12ヶ月を上限としたコミュニケーションへの人的支援費用への協力（手話通訳者、コミュニケーションインターフェース、キュード・スピーチの通訳士）。
- 年毎の限度内で、他の技術的解決法が見つからない場合、従業員、専門職訓練生のために職業的支援者の付き添い費用への協力。

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所に提出してください。

職場環境改善支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、職務の改善、職場の道具、職場組織の適応など、障害者の職場状況の補償を目的としています。この支援は、障害者の雇用又は雇用継続を望む企業に向けられています。

(内容)

Agefiph は、従業員の職場状況の要請と障害状況の隔たりを減らすために費用負担に協力します：

- ニーズを明確にする事前調査
- 実施する技術的、又は組織的方法（職務の改善、専用プログラム、点字転記など）

(手続)

助成金の申請書類は Agefiph の地域事務所に提出してください。

雇用継続支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、障害が現れた又は重くなった従業員又は障害労働者の雇用継続を目的としています。

(内容)

雇用継続支援は以下のことを含んでいます：

- 雇用継続の解決法の模索、実施から生じる初期費用を賄うための雇用主への助成金
- Sameth による雇用継続の解決法の模索、実施のための企業と独立した障害労働者への支援サービス
→ Sameth、「主要な専門家を明確にする」参照

雇用継続支援への補完として、その他の Agefiph の支援を申請することができます：能力評価と職業指導支援、チューター支援、技術的・人的支援、移動支援、訓練支援、職場環境改善支援など。

同様に、雇用継続の状況に適応する一般的支援もあります。

→ より詳しい情報は：

www.ameli.fr

www.handipole-maintien.org

起業支援

(概要紹介)

この Agefiph の支援は、最適な条件で企業を設立する、又は再建する障害のある求職者を支援します。

(内容)

この支援は、求職中の障害者と Pôle emploi に登録している人に向けられています。

障害のある設立者は次の条件を満たす必要があります：

- 社会的地位（有限、有限唯一会社）にかかわらず、未来の企業の経営者であること
- 30%以上の個人の持株で、1人又は家族（配偶者、関係者の先祖又は子孫）で資本の少なくとも50%を所有すること。

Agefiph の支援は、会社設立の行程の間絶えず支援をし、開始、成功、存続を保証します：

- 支援と個々に合ったフォローアップ
- 固有の資金調達を補完をする助成金（限度額あり）
- 250時間までの管理者訓練
- 融資へのアクセスを容易にする銀行貸付の保証
- 節約、健康などマルチリスクを保証する3年の多種対応保険
- Agefiph のその他の申請も可能

(手続)

プロジェクトの詳細と要求されている証明書を添えて、Agefiph の地域事務所に助成金の申請書類を提出してください。

雇用への準備、訓練、雇用に関する Agefiph による特別なツールと活動

既存の支援を補完するために、Agefiph は、障害者全般に、雇用への準備と訓練への活動を実施します。

これらの活動は、以下のことを目的としています：

- 障害者と企業のニーズに応える改善と適応に協力する
- 雇用義務の枠内で、企業が障害者を雇用することを支援する
- 求職者と従業員の訓練の関係者の責任の新たな枠内で、障害者の訓練に関する基本方針を実施するために役立つ協力を行う
- 多様なニーズと状況を考慮し、障害者の支援者や、企業にアドバイスをする人のためのツールを豊富にする
- 障害者の雇用へのアクセス、又は再復帰を目的とした訓練の努力に協力する

これらの活動は、雇用と訓練に関するパートナー機関（地域評議会、国、Pôle emploi など）、Cap emploi、企業との協議によってもたらされた地域の診断を元に、Agefiph の地域事務所によって行われています。

短期訓練

（概要紹介）

短期訓練の枠内で、Agefiph は、障害者の参入の過程を容易にする目的の訓練の提供を規定しています。この訓練は障害者と企業のニーズに適応したものです。

提案している活動は、手当補完と一般の訓練の補完です（Pôle emploi、地域評議会、成人職業訓練協会（AFPA））。各地域事務所においてサービスを規定し、定期的に Agefiph のサイトにて募集を行なっています。www.agefiph.fr

（内容）

210 時間以下の訓練は、労働市場での出会いの困難さ（長い失業期間、資格のレベル、訓練のレベルの弱さ、転職への特別な状況）に答えをもたらします。これは、雇用・訓練の診断の枠内で示されたニーズに応えることを目的としています。センターでの訓練期間は全期間の少なくとも 25% に対応している必要があります。

短期訓練は以下の人に向けられています：

- 雇用義務の対象者
- 16 歳以上
- オペレーターに付き添われている仕事で職業的参入を目的とした行程にある
- オペレーターと Cap emploi の間の連絡票によって Agefiph によって予約された、参入のオペレーター（Pôle emploi、Cap emploi、地域団体など）による訓練機関へのオリエンテーション

雇用復帰支援手当の名目で報酬を受けない訓練生、又は、雇用支援契約にある障害者は、訓練に関する費用のための Agefiph からの支払いの対象者になることが可能です。この管理は、サービス・決済機構（ASP）が担当します。

（手続）

短期訓練は Pôle emploi、Cap emploi、地域、又は、Agefiph によって指示された専門のオペレーターに登録している人のみがアクセスできます。

プログラムに関するより詳しい情報、内容、動員可能な手段に関しては、Agefiph の地域事務所までご連絡ください。

Agefiph の個人訓練（FIA）と Agefiph の集団訓練（FCA）

（概要紹介）

個人訓練（FIA）

Agefiph は、地域戦略に応じて、一般の訓練（地域、AFPA、Pôle emploi など）や、すでに実施されている活動（集団訓練）を補完するものとして、個人訓練を受け入れます。

集団訓練（FCA）

Agefiph は、雇用のための訓練、企業のニーズ又は雇用受け入れの診断に基づいて、訓練の内容を明確にすることができ、障害者、求職者、雇用義務の対象者、Pôle emploi の雇用復帰支援を受けられない人のための集団訓練の実施のためにアドバイスをすることが可能です。Agefiph への申請は Agefiph のサイトからいつでもオンラインでできます。

（内容）

Agefiph は、以下の内容を負担します：

- オペレーターによって交渉した料金に応じた教育的な費用
- 労働法典 L6341-7 条による訓練生への報酬支払。報酬の管理はサービス・決済機構（ASP）が担当します。

個人訓練の活動は、障害者とともに選んだ参入のオペレーター（Pôle emploi、Cap emploi、地域団体）との調整によって、ニーズに適応する実施方法（内容、日付、費用）が決定されなければなりません。

支援は、優先的に、障害者、求職者、2005 年 2 月 11 日の法律の対象者、Pôle emploi の雇用復帰支援を受けられない人に向けられます。

（手続）

教育的費用は、通常のルール（オペレーターによる助成金申請書類）により Agefiph によって訓練機関に融資されます。Agefiph と訓練機関の活動協定は訓練生が Agefiph によって報酬を受けている事実と言及します。訓練機関は、訓練生にそれを通知し、ASP に報酬の書類を提出しなければなりません。

雇用前企業内訓練（FEPE）

（概要紹介）

FEPE は雇用へのアクセスに準備することを目的としています。これは、次に挙げるもののひとつ以上の目的を包含しています：

- 特定の又は検討している職務に必要な能力を開発する
- 職務における状況による能力の適応を確認する
- 障害との関連で職務実施の条件を調査する

（内容）

訓練は、雇用主と訓練生と支援者（Cap emploi、Pôle emploi、地域団体）との間で結ばれた、訓練活動の目的、内容、期間（2～6 週間）と実践の手段を明確にする協約に基づいて、雇用者と支援者と訓練生によって開発された訓練プログラムに応じて、決定した職務において催されます。

チューターは、訓練を整えるために、企業に配置されます。訓練活動の間は、障害者は、訓練の訓練生であり、ASP によって支払われる訓練手当を受けます。

対象者は以下のとおりです：

- 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害者
- 障害者を雇用することを希望している民間又は公共企業

（手続）

この支援は Cap emploi、Pôle emploi、地域団体の証明が必要です。更に詳しいことを知りたい訓練期間は、これらの機関又は Agefiph の地域事務所に直接お問い合わせください。

特別一時手当（PPS）

（概要紹介）

PPS は、Agefiph と専門機関との協定によって保証された活動です。これは、障害者の雇用へのアクセス又は雇用継続の

際に明らかになった、職業状況における障害を補償するニーズに応えることを目的としています。

これは、障害の特異性を持つ人の雇用における準備、アクセス、支援を容易にする解決法をもたらします。

(内容)

PPSは、企業、訓練機関、Pôle emploi、Cap emploi、Sameth、地域団体のような、特別な障害に遭遇することを防ぐことを可能にする多様な関係者に向けられています。

PPSを担当する機関は、障害によって生じた問題を知っており、障害を補償する技術的、人的な手段を持っています。

PPSは、地域、障害の大きなタイプ（聴覚、視覚、身体、精神的又は知的など）、ニーズに応じて開発され、提供されます：

- 要請、ニーズの見通しのより深い分析
 - 職業的なプロジェクトの枠内での能力の評価
 - 特定の状況の見地から実施する補償技術の明確化
 - ニーズと奨励される解決法の見地からの補償技術の実施
 - 職業的プロジェクトの開発又は有効化の支援
 - 採用又は雇用維持の枠内での企業への支援とアドバイス
- 名称が示すように、PPSは一時的なものであり、期間の中で支援を提案する使命はありません。

参入助成金（「支援プラン」の枠内での変更された支援）

(概要紹介)

Agefiphの参入助成金は、永続的な雇用として障害者を雇用することを企業に支援することを目的としています。

(内容)

雇用主のために

- 期限なし雇用契約（CDI）又は12ヶ月以上の期限付き雇用契約（CDD）締結に対するAgefiphの基本助成金（見習い契約と専門職契約は特別助成金の対象となります）。ただし、1週間16時間以下又は年間週平均16時間。6ヶ月以上のCDDは、雇用が2009年7月1日から有効の場合に、考慮されます。
- 雇用主への助成金は、障害者を新たに雇用するごとに支払われます。

障害者のために

- CDIと12ヶ月以上のCDDのためのAgefiphの基本助成金。6ヶ月以下のCDDは、雇用が2009年7月1日から有効の場合に、考慮されます。
- 「支援プラン」の枠内では、2009年1月1日から雇用された社会最低手当の対象者である障害者への助成金は2倍になります。
- 社会最低手当の対象者への加算は更新は不可能で、一回の雇用にのみ支給されます。

(手続)

雇用後6ヶ月以内に、雇用主と従業員が記載した参入助成金の申請のみの書類を以下のアドレスに申請者から提出してください：

参入助成金-CS3313-41033Blois

雇用促進奨励金（PIE）（「支援プラン」の枠内での変更された支援）

(概要紹介)

AgefiphのPIEは、社会参入と職業参入に特別な困難に遭遇している障害者を雇用することを企業と団体に奨励することを目的としています。

少なくとも12ヶ月以上の全ての仕事の契約に関係している雇用主と2009年1月1日から締結されたものに有効です。

雇用される障害者は、次の基準の一つに当たる必要があります：1年以上求職中である、又は、45歳以上である、社会最低手当受給者である、又は、特別な例に相応する状況にある

(内容)

支援は雇用主、企業と団体に向けられています。これは障害を有する従業員を新たに雇用する度に支払われます。

支援は、就業期間によって3回に分けて調整されます。

(手続)

Pôle emploi、Cap emploi ネットワークと地域団体のみが、

AgefiphによってPIEの提案する権限を与えられます。

Agefiphの地域事務所に、雇用主とカウンセラーが記載した参入助成金特別申請書を申請者から提出してください。

プロジェクト支援

(概要紹介)

プロジェクト支援は、2008年の始めから実験的にAgefiphによって提案された、始まったばかりのオリエンテーションのサービスです。これは障害者、特に雇用から遠ざかっている人に、なるべく早く企業生活に触れ、活動的な参加によるオリエンテーションのプロセスで責任を負うことを可能にすることを目的としています。

これは県障害者センター（MDPH）による措置終了後すぐに生活の場所の近くで対象者の参入過程を促進することを可能にします。

これはその他の評価支援とオリエンテーション支援を補完するものです。

(内容)

支援は最大40時間です。これは6週間の期間で実現されます。これは、以下の4つのモジュールにわかれます：

- 情報収集
- オリエンテーションのカウンセラーとの事前の面接
- 企業での1日仕事体験
- 障害者権利自立委員会（CDAPH）へ伝えるために対象者による提案の奨励、連署

(手続)

これは、障害者による障害労働者認定と職業的オリエンテーションの初めての申請の提出をした後、MDPHによってのみ動員可能です。

職業生活支援

(概要紹介)

Agefiphは2008年の始めから実験的に職業生活の支援のために新しい項目を提案しています。これは、職業生活において、企業、職業、障害を有する従業員の進化をフォローアップすることです。

Agefiphは、障害があると認定された人を雇用する企業に、個々に合わせたアドバイスの支援を提案します。これは、職業管理の専門家によって実施されます。これは、職業状況への適応、更には、職場環境、従業員の能力のレベルの維持向上を促進し、雇用と障害の進展をめざすことを目的としています。

(内容)

支援は以下からなります：

- 企業のプロジェクト、就いた仕事や組織の予測できる展開、専門性、健康、成果に関する問題、従業員の希望などを調査する職業状況診断
- 適応の促進、従業員の能力の向上のための活動の手がかりの提案
- 必要であれば、雇用主が奨励事項を実施するための技術的・経済的支援：訓練、チューター、技術てき改善、組織改善など

支援の方法と内容は企業の現実に適応します。

(手続)

より詳しい情報又は支援アドバイスなどについては Agefiph の地域事務所にご連絡ください。

障害を超えたアクセシビリティ

(概要紹介)

アクセシビリティへの支援は、企業に、障害に関係なく、障害者がアクセスしやすい場所にすることを可能にすることを目的としています。これは、従業員数 1 人から 500 人の民間企業に係るものです。

(内容)

- 企業の場所へのアクセシビリティへの無料診断の実施（専門家の訪問、実施する職務の初めの見積りを含む）
- Agefiph は、診断を受ける企業に、アクセシビリティへの作業費用の金額を 90% まで負担します。

見返りとして、現在まで障害者の雇用に対して何もしていない企業は、次の 3 年間で積極的な活動（雇用する、保護雇用又は適応企業への発注）をする義務を負います。

訓練機関に関しては、アクセシビリティは Agefiph の 2008-2010 年の補完プログラムの基本方針です。

Agefiph は、2009 年 1 月に、全ての障害のアクセシビリティに関して状況を把握することを目的として、110 の訓練機関のパネル調査研究を行いました。この研究の結果に基づいて、Agefiph は、アクセシビリティを行う作業に関する支援手段を決定します。

(手続)

Agefiph のサイトから書類をダウンロードする、又は電話にて問い合わせをし、それに記入して、企業の状況と場所と契約期間についての詳細を説明したものを添えて、Agefiph の地域事務所にご提出ください。専門家が、会合の日をお電話にてご連絡します。

2009 年から 2010 年の「支援プラン」の枠内での追加支援

雇用市場の悪化に対面して、Agefiph は、障害者の雇用における危機の結果を予想し、「支援プラン」を実行しています。これは 2009 年 1 月 1 日から 2 年間を実施期間としています。これには 5 つの目的があります：

- 雇用へのアクセスを促進する
- 障害者の雇用を強化する
- シニアの雇用アクセス、雇用維持を促進にする
- 若者の資格取得と雇用へのアクセスを促進する
- 障害者の訓練を強化する

「支援プラン」の枠内での Agefiph :

- 今ある支援を強化する（変更点については各支援を参照）：
 - ・ PIE
 - ・ 参入助成金
- 新たな支援の提案：
 - ・ 継続契約助成金
 - ・ 訓練一括給付(forfait formation)
 - ・ 就業時間改善支援

継続契約助成金

(概要紹介)

継続契約助成金は、期限付き雇用契約 (CDD) の変更、専門職契約、見習い契約、期限なし雇用契約 (CDI) でのインターン契約を奨励し、社会的、職業的参入において特に困難に

遭遇している障害者の雇用を強化することを目的としています。

継続契約助成金は、2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害を有する従業員を CDI として雇用する企業と団体に向けられています。

(内容)

2009 年 1 月 1 日以降に結ばれた CDI に対する基本助成金は、最低契約期間が連続した 3 ヶ月の CDD（又は一時的な契約、見習い契約、専門職契約）であって、CDI の雇用前 6 ヶ月のうちに終了したものでないこと。支援は、労働時間により、3 つのモジュールにわかれます。

最小労働時間は、少なくとも週 16 時間以上、又は、年間 720 時間以上です。

- この助成金は、45 歳以上のシニアの障害労働者を CDI で雇用した場合、50%増額とすることができます。

継続契約助成金は、障害者の CDI での新たな雇用の度に支払われ、参入助成金と合わせることができます。

(手続)

継続契約助成金、場合によっては、シニア増額の申請は、Pôle emploi 又は Cap emploi のカウンセラーによる証明書を添えて、助成金の申請書類により行います。助成金申請書と証明書は雇用日から 6 ヶ月以内に Agefiph に届ける必要があります。

訓練一括給付

(概要紹介)

訓練一括給付は、雇用アクセスの段階において、障害を有する従業員の職業的参入を容易にするため雇用主に向けられています。

(内容)

- 雇用から 12 ヶ月の間の訓練への登録申請に一括で支払われます。PIE の雇用枠については 2 倍になります。
- 訓練は、70 時間 (PIE については 140 時間) 以上で、訓練機関外（企業内は可）で行わなければなりません。

(手続)

申請は、訓練が始まる前に、Agefiph の地域事務所へ提出されなければなりません。

労働時間改善支援

(概要紹介)

この支援は、2009 年 1 月から発効し、症状が重くなった、又は健康に変化がおきたといった障害を有するシニア従業員の雇用継続を促進するものです。これは、賃金を下げることなく 20% まで労働時間を減らすことを容易にすることを目的としています。

(内容)

この支援は、申請する日に次の条件を満たしている、法の対象者である従業員に向けられています。

- 期限なし雇用契約 (CDI) である
- 55 歳以上である
- 企業で 5 年以上働いている
- 改善前の労働時間が、企業で適用した協定上の労働時間の 80% 以上である

労働時間改善支援は、60 歳を上限とする最大 5 年間、毎年支給の基本助成金です。

- 1 回目の支給は、就業期間改善が実施されてから、労働時間の減少を明記した契約、以前の賃金継続を証明している 1 回目の賃金明細の提示により、行われます。
- 2 回目の支給は、1 年後で、労働時間改善後 12 ヶ月の賃金明細を提示の上、行われます。

この支援は、雇用維持に係る助成金、職場環境改善支援と専門職訓練支援と組み合わせることができます。

(手続)

申請は、労働時間改善の実施の前に、助成金申請書を Agefiph の地域事務所へ提出しなければなりません。

主要な専門家を明確にする

障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)
 公務障害者参入基金 (FIPHFP)
 県障害者センター (MDPH)
 障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi)
 障害者雇用維持支援サービス (Sameth)
 職業再教育センター (CRP)、準備指導センターと再教育評価・社会的・職業的オリエンテーション連合 (UEROS)
 適応企業 (EA) と在宅労働供給センター (CDTD)
 労働支援機関・サービス (ESAT)

この項で提示する概観は、網羅的なものではありません。紹介している関係者はこのガイドのなかで登場した主要な専門家です。

障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph)

(一般情報)

Agefiph は、障害労働者の雇用のために 1987 年 7 月 10 日の法律によって生まれました。国と署名した協約の枠内で公共サービスの任務を担っています。

その任務と支援方法によって、民間企業における障害者の職業参入と雇用継続を促進するという、立法機関の意図する事項を実践する中心に位置しています。

(任務)

Agefiph は、障害者の職業参入のための基金を管理しています (これは障害者の雇用義務を負う 20 人以上の従業員がいる企業によって支払われる納付金に当たります)。

Agefiph は 4 つの主要目的に従っています：

- 障害者の資格の進展
- 障害者の雇用へのアクセスの改善
- 障害者を雇用し、その雇用を維持する企業への支援
- 障害者に関する知識を深める

Agefiph の支援は、障害者の職業参入行程を支援するため、そして、彼らの雇用に有利になるように企業の多様なイニシアチブを支持するために、並行して又は別々に動員することが可能です (「Agefiph の支援を知る」参照)。

Agefiph はその地域事務所を通じて、すべての領土に存在しています。

→より詳しい情報：www.agefiph.fr

公務障害者参入基金 (FIPHFP)

(一般情報)

FIPHFP は 2005 年 2 月 11 日の法律によって生まれました。2006 年 1 月 1 日から発効しています。これは、障害労働者等の 6% の雇用義務を遵守していない公的機関の雇用者から納付金を徴収します。公的機関 (国、領土内の公的機関、国立病院) での障害者の参入のための支援を見返りとして保証します。

(任務)

FIPHFP は、公的機関での障害状況にある人の職業参入、雇用継続を促進するための全ての活動、プログラムに融資します。

FIPHFP の支援は、とりわけ以下のことをもたらします：

- 技術的・人的支援 (職務の改善と適応、職務実行において障害者を支援する機関の報酬、訓練と障害労働者の情報、生活状況を改善するための支援など)
- 関係者の意識付け活動と障害状況にある従業員の知識の改善と調査

→より詳しい情報：www.fiphfp.fr

<ズーム>

Agefiph/FIPHFP 間の協約

初めての Agefiph/FIPHFP 間の協約は 2008 年 7 月 2 日に署名され、これは、2008 年 7 月 1 日から 2010 年 12 月 31 日までの 2 年間有効です。Agefiph は FIPHFP にその経験、障害者の雇用における評価、この分野でのパートナープロジェクトの導入を共有します。

FIPHFP と Agefiph は 6 つの分野で協力します：

- Cap emploi のネットワーク動員
- 訓練と障害者の資格取得への努力
- 雇用継続の支援
- 研究と評価
- 障害者の雇用促進週間への参加
- 情報デバイス

県障害者センター (MDPH)

(一般情報)

MDPH は 2005 年 2 月 11 日の法律によって作られた唯一の施設で、障害者の手続きを容易にすることが目的です。

MDPH は、各県で、障害者のために規定された権利と給付への統一したアクセスを提供します。

MDPH は、受入れ、情報、支援、障害者とその家族へのアドバイス、障害に対する全ての市民の意識向上を任務としています。

(任務)

MDPH は 8 つの主要な任務を実施します：

- 障害認定以降すぐ、そして、その認定手続き中においても障害者とその家族に情報を提供し、支援をします。
- 生活設計に基づいたその人のニーズを調査する複数の専門分野に及ぶチームを組織し、障害補償の個人に合わせたプランを提供します。
- 障害者権利自立委員会 (CDAPH) が、その決定の実施及び障害補償の資金管理部門の運営をフォローできるようにします。
- CDAPH の管轄下にある権利又は給付の要求を受け付けます。
- 有資格者による調停の任務を組織します。
- 決定事項の実施のフォローアップをします。
- 保健、社会医学機関の協調活動を組織し、職業参入のための関係者を指名します。
- 緊急時のための電話番号、夜間ケアをする看護師を呼ぶための係員を呼ぶための電話番号があります。

→より詳しい情報：www.travail-solidarite.gouv.fr/espaces/handicap

<ズーム>

障害者権利自立委員会 (CDAPH)

CDAPH は MDPH 内にあります。これらの機関は、2005 年 2 月 11 日の法律によって作られ、給付実施とオリエンテーションの決定の責任を負う新しい決定機関です。これは、県特別教育委員会 (CDES) と職業指導・再配置専門委員会 (COTOREP) の合併の結果です。MDPH の中で、CDAPH は、子供から成人まで含めた人の権利に関する決定を担当します。

複数の専門分野に及ぶチームは専門家 (Pôle emploi、Cap emploi、全国成人職業訓練協会 (AFPA)、ソーシャルワーカー、医師など) から成り立っており、生活のプロジェクトに基づいた本人のニーズを評価し、障害補償の個人に適したプランを提案する任務を負っています。CDAPH は、障害者の生活設計から考案した複数の専門分野に及ぶチームによって提案された補償プランを決定します。

CDAPH は以下のことに権限があります：

- 障害者の進路指導に意見を述べ、彼の教育的参入、職業的参入、

社会的参入を保証する個人にあった手段に意見を述べる

- 機関、子供、青年のニーズに対応する、又は、成人障害者の再訓練、教育、再編成、受入れと受入れに対応する施設やサービスを指定する
- 子供と青年を対象とする障害児教育手当（AEEH）、場合によってはその追加を支給する
- 障害者カードを支給する
- 成人障害者手当（AAH）と追加資金を支給する
- 障害補償手当（PCH）を支給する
- 障害労働者を認定する（RQTH）
- 成人障害者施設にいる 60 歳以上の障害者を支援する

障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）

（一般情報）

Cap emploi は、障害労働者の参入に特化した機関です。国（県の知事）、Agefiph、FIPHP と管理機関の長との間で署名された協定で、地域、内容、実施する方法と活動の財源を規定しています。Cap emploi は、主に Agefiph と FIPHP、そして Pôle emploi の個別雇用アクセスプロジェクト（PPAE）によって融資されています。

一般的に、彼らの支援の領域は県に対応しますが、特定の地方都市を考慮して、いくつかの組織は県内の地域範囲で権限を持っています。

Cap emploi は、2 つの任務を持っています：

障害労働者の雇用について雇用主にアドバイスと技術的支援を提供し、雇用、職業市場内で 2005 年 2 月 11 日の法律の対象者である障害者の雇用に向けて支援します。

その目的は、障害を有する求職者の能力と企業のニーズを一致させることです。この活動は公共サービスの任務の範囲内で実施します。

この原則の下で、雇用と訓練の基本政策（県の障害労働者参入プラン-PDITH、公共雇用サービス-SPE など）に協力します。Pôle emploi との契約の枠内で PPAE の実施に協力します。このコラボレーションの方法は、「Pôle emploi /Agefiph/ Cap emploi」の題名で国内協定に詳しく説明されています。

Cap emploi は、同様に支援オペレーター（MDPH、Sameth など）とも協力しています。

（任務）

任務を実施するため、Cap emploi はネットワークを活用してサービスを提供しています：

障害者へのサービス提供：

- 評価と診断
- 職業的プロジェクトの決定と実行
- 訓練へのアクセス
- 雇用へのアクセスの支援

雇用主へのサービス（民間、公共）

- 障害者の雇用に関する情報
- 雇用主、同僚への障害者の雇用の意識付け
- 障害者の雇用に対するアドバイス
- 障害者の雇用の支援

共通サービス：

- 障害補償のための支援の動員
- 雇用での従業員のフォローアップ

→より詳しい情報：Agefiph のサイトの職業紹介機関名簿
www.agefiph.fr

障害者雇用継続支援サービス（Sameth）

（一般情報）

Sameth は、病気、事故、障害の悪化が原因の障害状況と職務の間での不適応が現れた時、企業と従業員が企業での就業継続の解決法を見つけることを支援するために介入します。これは労働医、地方疾病保険金庫（CRAM）、フランス農業共済組合（MSA）のような一般の関係機関を補完します。

Sameth は Agefiph によって融資されており、各県に設置されています。

（任務）

Sameth は、状況によって複数のサービスを提供します：

- 以下のための企業での介入：
 - 継続のための解決法の調査、実施を支援する
 - 障害を有する従業員の雇用継続の助成と特別な支援の動員を容易にする
- より簡単な電話での意見交換、又は、会合において：
 - 雇用継続に関して、完全な情報を提供し、すべての質問に答える（法的枠組みなど）
 - これから実施する手続き（状況の調査、多様な介入の可能性の検索など）を明確にするために特別な状況についてアドバイスをする

Sameth は基本的には以下に向けられています：

- 職業能力が低下した障害労働者又は認定手続き中である従業員の雇用継続の問題に遭遇している民間企業
- 障害のある自営労働者

状況は以下にも関係することがあります：

- 障害労働者、又は、以下の障害のある者：
 - 職務において、不適格と認定された、又はそのリスクがある
 - 彼らの障害に適応を必要とする仕事が停止状態にある
 - 職業的状況の変化が原因で悪化した障害の状況にある
- 職業活動を続けることが不可能になるリスクをもたらす障害の起きた自営労働者

→より詳しい情報：www.agefiph.fr

職業再教育センター（CRP）、準備指導センターと再教育評価・社会的・職業的オリエンテーション連合（UEROS）

（一般情報）

専門機関でのオリエンテーションは、CRP、事前進路指導センター、UEROS にかかわらず、住居がある県の CDAPH の管轄です。これは CDAPH によって「障害労働者」と認定されていることが前提となります。オリエンテーションの決定は個人ではなくセンターになされます。

これらの機関での滞在費用は、疾病保険金庫によって賄われます。訓練生は、利用者手数料と食費を負担します。労災被災者や職業病にある人はこれらの負担を免除されます。

障害者が求職中の場合、訓練生への公的報酬制度の枠内で、失業保険の雇用復帰支援訓練手当（AREF）、又は、国、地域圏、サービス・決済機構（ASP）によって報酬を受けます。

（任務）

CRP

CRP によって提案された訓練は、転職する状況にある障害労働者に、社会医療に適応した環境で技能訓練へのアクセスを可能にします。これは企業での適応期間も含まれます。

訓練の前に準備段階を置くことがあります。それは、レベルを軽くしたものしないもの、本訓練と統合されるものされないもの等、広く多目的なものであり得ます。

医療的、社会的、心理的なフォローアップと訓練生の雇用への支援は保証されています。

訓練は、期間は 10 ヶ月から 3 年で、約 20 の活動をカバーし、国の修了認定書によって証明されます（レベル 5 からレベル 2 まで 200 以上の資格訓練）。これは 120 以上のセンターが行っており、フランス全土で、年間 10000 人以上の人が訓練を受けています。

準備指導センター

準備指導センターは、特別な困難にある障害労働者を 8 週間から 12 週間受け入れます。これは、適性・能力、職業状況を含む実際の総合評価から個人に適応した職業プロジェクト

トを策定し、確認するためのものです。準備指導の活動結果は、CDAPH に送られます。

UEROS

UEROS は、3 ヶ月から 5 ヶ月の期間で、特別な困難に遭遇しているが、CDAPH で解決ができなかった、脳に障害がある人（頭部外傷、脳血管障害、脳腫瘍、脳炎など）の訓練を受け入れています。

UEROS は、当人の身体的・精神的後遺症と、社会的、教育的、職業的参入の準備のための主要な可能性を詳細に評価する任務を負っています。そして、活動的な生活への再移行プログラムを策定します。関係者とともに、社会的、職業的参入プロジェクト（労働市場、保護された市場）の獲得と構築を推進する可能にします。

訓練の結果は CDAPH に送られます。

→より詳しい情報は：www.fagerh.asso.fr www.ladapt.net

適応企業 (EA) と在宅労働供給センター (CDTD)

(一般情報)

EA (以前の「保護作業所」) と CDTD は障害労働者を少なくとも 80% 雇用している労働市場の企業です。これらの人々は、そこで彼らの可能性に適応した条件で職業的活動を行うことができます。

EA 又は CDTD で働くためには、障害者は、公共雇用サービス (SPE) の指示を受けなければなりません。雇用されると、就業した職務活動と、法の規定又は適用可能な協定によるその人の資格に応じて給料を受け取ります。2006 年 1 月 1 日から、この給料は最低賃金を下回ることはできなくなりました。

これらの企業によって雇用された障害労働者の地位は、完全に一般従業員のそれと同様です (訓練の期間も含まれていません)。全ての企業と同様に、これらの従業員は生産と収益性の目的があります。フルタイム又はパートタイムで、多くの場合は、期限なしで、社会保障給付と失業保険がついた労働契約を結びます。

経営者は、機関の法的立場、生産、生産手段、より適応すると思われる商品化の方法を自由に選ぶことができます。新たな融資のシステムは EA と CDTD に対する融資支援を計画しています。これは、特別な助成金で、障害者の多数雇用、CDAPH によってオリエンテーションを受けた従業員の雇用を支援することに関する追加費用を賄うために支給されます。

(任務)

EA、CDTD は労働者の障害を考慮した職業参入と促進を可能にします。労働市場の中の一般企業への雇用に向けて踏み台の役目を果たすことが可能です。

→より詳しい情報は：www.travail-solidarite.gouv.fr

労働支援機関・サービス (ESAT)

(一般情報)

ESAT は、一般企業、EA、又は CDTD で働くことが不可能だと確認され、自営も不可能な場合、CDAPH によってオリエンテーションを受けた障害者を受け入れることを任務とした社会医療組織(organisme médico-social)です。

ESAT に入所するには、障害者は、CDAPH による仮指示を受けている必要があります。ESAT で試験期間 (通常 6 ヶ月) の後、CDAPH は入所決定をします。

ESAT は、職業活動と並行して、社会医療と教育の支援も提供します。ESAT に入所した障害労働者は、従業員の資格でなく、利用者(usager)の資格となります。したがって、解雇することはできません。しかし、労働法のいくつかの規定が適用されます：安全衛生、労働医、休暇。2007 年から、一般従業員と同様に、新しい報酬 (保証された報酬) と社会的

権利 (休暇、欠勤、訓練) を享受することができます。

ESAT の設立は、地域圏長官(préfet de région)が認可します。

(任務)

ESAT は、労働市場とは異なり、「保護」されています。これは、知識獲得活動の維持、学校で獲得したことの維持、訓練、自立へのアクセス (社会生活) ための教育的活動を実施する必要があります。これらの活動の実施の条件は、デクレによって定められています。

2つの特性 (就労と社会医療支援) から、ESAT は、生産活動を担当するスタッフと教育支援を提供するソーシャルワーカーを置いています。彼らは、国家の社会貢献活動の資金を通じて運営予算を組んでいます。

→より詳しい情報：www.travail-solidarite.gouv.fr

<覚えておきたいこと>

EA、ESAT を終了した障害者を雇用する企業は、いくつかの条件のもとで、Agefiph の特別支援を受けることができます。

F-104

聴覚障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2010年12月

本資料は、カラー図版、カラー写真を活用した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。

内容

指針

企業における聴覚障害者の概要、そして、企業が聴覚障害者を雇用するために得られる支援とサービス。

先駆

アグラナフルイとボワンドジュール：聴覚障害者の参入に成功した2つの企業の素晴らしい例。

実践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。2005年2月11日の法律では、企業での雇用の義務を更に補強をしました。この法律は、雇用のアクセス、継続雇用、キャリア発達のために、障害者に対する扱いの差別禁止と平等の原則を掲げています。この法律は、障害者の雇用について交渉する毎年の義務を職員代表がいる企業で確立し、障害者について「補償を受ける権利」を創設しました。

聴覚障害

聴覚障害は、音や、言葉を感知し、聞き分けることが困難もしくは不可能なことです。深刻さの度合いで次の4つのレベルに区別されます：軽度、中度、中重度、重度。

指針

企業における聴覚障害者

いくつかの先入観を乗り越え、耳が聞こえない人又は難聴の人の雇用のための支援を活用するなら、聴覚障害者は職場に適応できます。

よく言われる先入観に反して、聴覚障害者の実際は、「耳に障害者は話せない」というステレオタイプのイメージと事実とは異なります。実際に、耳が聞こえない人は話せない人という意味ではありません。耳が聞こえない人の大多数は、話す

際にごちない場合、聞き取りにくい場合があるかもしれませんが話すことができます。

一方で、障害の影響は、軽度、中度、中重度、重度という聴覚障害の度合いに応じて全く異なります。しかし、同様に、障害を補償するために人によって施された対処策に応じても異なります。補聴器又はそれ以外の全ての音量を上げる装置は、ほぼ完全に障害を軽くすることを補償します。聴覚障害者の場合に大切なことは、社会的、職業的な参加の上での障害の影響は、特にコミュニケーションをとる人の能力によって決定されるということです。耳が聞こえない人の8%、聴覚障害者の1%の人のみが手話を操り、他の人々は、読唇術、又は多くの場合、身振りのコミュニケーション、手話併用話法（LPC【＝キョード・スピーチ】）などを使用しています。この種のコミュニケーションの習得は、生まれつき耳が聞こえない人か又は後天的に耳が聴こえなくなったか、教育を一般学校で受けたか又は特別施設にて受けたかによって様々です。個人の状況は様々ですが、各個人に合った適応戦略、又は反対に、回避させる戦略を明確にします。

それでもなお、耳が聞こえない人、難聴者は、特に訓練の教科やコミュニケーションにおいて彼らの障害に特別な困難に遭遇し続けています。困難は、特定の動作を理解し、障壁を除去し、企業への良好な参入を可能にするために考慮されるべきです。

<留意>

20歳から59歳までの聴覚障害者全体（約33,000人）で、保護雇用又は留保雇用で賃金のある職務に就いているのは4%のみです。

困難について共有する

聴覚の障害が早期からであり、進行していればいほど、言語の取得はますます難しくなり、学校教育は遠いものとなります。研究によると、聴覚障害で苦勞している子供は計算や文字を書くことを習得するのにかなりの時間を要しているそうです。たとえ症状が軽くても聴覚障害者は理解力やはっきりした発音の間違いが起こります。有効な正書法の再教育や障害を補償する補聴器があるとしても、また、全ての耳が聞こえない人や難聴者が同じ学校教育を受けていないとしても、コミュニケーション、口頭、記述の問題が全ての人に特別な困難になっていることを見失ってははいけません。無視され、過小評価され、そのために補償が行われなければ、彼らの困難な状況は企業への参入への実際的な障害となり得ます。実際に、聴覚障害者を有する従業員の多くは、職業環境に適応するために、基礎情報を見逃さないよう、そして口述の話し合いの問題を緩和するよう多くのエネルギーを使い、耳が聞こえる職場の仲間よりも多くのストレスを感じています²。

その障害がなんであれ障害者を採用しようとする企業は、採用過程において、障害者の採用と参入を支援する専門家のネットワークと、特に、職場における障害を補償するための経済的支援を利用できます。

障害を補償するための支援とサービス

1987年7月10日の法律は、障害者の雇用の義務が必要であることを説き、雇用や継続雇用の際に企業を支える使命をAgefiphに託しました。Agefiphはフランス全土で分担するパートナーのネットワークのつながりでこの活動を導きます（Agefiphのネットワークシステム）：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）、

アルテール (Alther)、職業生活サービス。Agefiphによって選ばれたこのパートナーのサービスはケースバイケースで、聴覚障害の専門家を結集して、特に、手話通訳者は就職活動の時、企業に入る時、必要であれば、職業訓練や雇用継続を支援します。難聴の従業員のために手話の初歩を使って職務の改善や、意識喚起のセッションを企画することを勧めることもできます。

Agefiphは他にも、障害者の雇用を奨励するための経済的支援 (労働契約書のサインをすることによって払われる助成金) も提案します。そして、障害を補償するのに必要な技術的支援や人的支援を要請することや職場環境の改善 (可視アラーム、会議室に可視センサーを設置、可視通訳³など) も可能です。

各状況はケースバイケースで、人、職場環境を考慮して、受け入れる企業の事業主や従業員と協力して研究されています。そして、一つの事実が明らかになっています：障害が補償され、障壁が除去又は低減されて、耳が聞こえない人や難聴者にアクセシブルな状況になりさえすれば、企業内には非常に幅広い職務がある、ということです。

1. アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月
2. 「耳が聞こえない人と難聴の人の雇用：何の問題がありますか。」シルヴァン・ケルブッチ、「雇用の知識」第66号、2009年6月
3. 可視通訳システムは、Webカメラを使って聴覚障害者とその話し相手の間に入って通訳をします。

4つのパートナー：

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) は、障害者の雇用を促進します；
障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、健康状態が職務と両立が不可能な状態になったときに従業員としての活動を維持します；
アルテール (Alther) は、障害者の雇用義務に関する情報を提供し、適切な解決策についてアドバイスと支援を提供します；
職業生活サービス は、障害者の永続的な雇用の可能性を高めるための実験的なサービスです。

概観：耳が聞こえない、又は難聴の人と雇用

資格がとて少ない、コミュニケーション困難、口述の説明の難関を突破するストレス、自閉症の可能性など。これらたくさんの要素が聴覚障害者の雇用を不利にさせています。アンケートによると、聴覚障害が重くなればなるほど、就職への道は遠のくとのことです。いくつかの事例では、職を見つけるのに困難な状況は、聴覚障害が他の障害 (知的、精神的、言語、会話など) や特別でない社会的決定要因と結びつけられるという事実によっても説明されています。

- 聴覚障害者全体として、聴覚障害者の67%が雇用されています。
- 耳が聞こえない、又は難聴の人の68%が、採用担当者と雇用主は特定のニーズについて知識がなく関心を持っていないと考えています。
- 耳が聞こえない、又は、難聴の人の55%が、コミュニケーション不足のために職場で孤独を感じています。

聴覚障害者全体の 67%が雇用
 そのうち、4% が保護雇用
 15%が失業中
 18%がその他 (学生、年金受給者)

出典：アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月；
 「耳が聞こえない人と難聴の人の雇用：何の問題がありますか。」シルヴァン・ケルブッチ、「雇用の知識」第66号、2009年6月 (耳が聞こえない人のための王立研究所 (RNID) において英国で行われた研究からの数字であり、記事の著者の結論を裏付けている)

<専門家の声>

ノエミ・ヴァンデンブルック : Aris (耳が聞こえない人の参入のための地方団体) 代表

耳が聞こえない人、又は、難聴の人に、従業員として真の意味で溶け込んでもらうためにどのようなことに注意しなければなりませんか。

N.V. 聴覚障害者は、彼らの同僚との電話での会話、又は、口頭でのくだけた会話に後れを取らないために、とても疲れてしまいます。専用に作られた道具、それは電子メールであり、読書や口述に起こりうる困難さをひき起こすこともありません。情報を習得するためにするより多くの努力は、特別な時間の観念を要し、時折孤独を感じる原因です。最も大切なことは安心してもらうことであり、他の従業員と同じようにいる場所があるということを示すことです。

通訳士の支援を求めたほうがいいですか。

N.V. 従業員にいいタイミングで人の支援を要請することは大切です：採用、評価面接の時に手話の通訳、更に、従業員が海外出身者でフランス語ではない手話で話す場合には二人の通訳者が必要です。インターフェース、時には通訳者、仲介者は一つの議論を通訳するだけに満足せず、解読し、説明し、聴覚障害者の態度やリアクションまでも表現し、緊張した場をほぐしてくれます。

コミュニケーションをより良くするために、同僚はどのようにすれば良いですか。

N.V. 関心を高めるセッションや手話の訓練に参加して、より日常的な表現を習得することや、企業活動のキーポイントとなる語彙を習得することも大切です。企業が従業員のためにこういったセッションを始め、増やし始めています。これは、企業の成長の証であり、我々の活動がこの10年で3倍に膨れ上がっているという事は、我々が正しく行動してきた結果です。

先 駆

アグラナフルイへの参入成功例

2009年秋、ファビアン、24歳、そして、サルバトール、53歳、2人の重度の聴覚障害者はバランス県にあるアグラナフルイという工業会社に採用され、約1年経ちました。この参入成功例にスポットをあてます。

アグラナフルイは、新鮮な乳製品のための果物の分野ではトップの企業として、発展してきました。2007年、社会的な面で、多様な従業員を受け入れるのに積極的になるという計画を掲げ、それを受けて、2人の障害者を採用することとしました。

求められる能力を考慮して、ファビアンとサルバトールが選ばれ、物流と技術サービスにそれぞれ採用されました。採用の準備はUraedaのアニエス・クルボ氏が手配し、聴覚障害の専門家を依頼しました：双方の通訳、従業員の関心を高めるセッション、プロジェクトを評価するために企業で3日かけて組織しました。「アドバイスを受けること、そしてより上を目指して支援することはとても大切なことであり、2つ目の条件は関係する部署の長の無条件の了解があつてのことでした。」とアグラナフルイの社長フィリップ・メスニエ氏は言います。「生産の工場で、基本的な問題は、倉庫係であるファビアンと製品維持担当のサルバトールの安全に気を配ることでした。」とアニエス・クルボ氏は付け加えます。

「我々は2人に危険が迫ったときに振動する特別な安全システムを提供しました。」とフィリップ・メスニエ氏が続けます。我々の運搬機は近づいたときに知らせるためにレーザー

がつけられ、現場にトラックが入るときは警報が鳴ると連動して光で知らせるようにしています。」

その他の改善点：様々な場所に取り付けられた標識の鏡、エンジンの動きの可視化です。

読むことが苦手なサルバトールは、場所や日々の職務を識別するための写真のセットを置いています。ファビアンは読唇術を知っているため、同僚にいくつかの要素を教えています。彼は倉庫係、フォークリフト運転手となり、これからはフォークリフトを運転することができます。「この経験は100%成功です」と彼の上司であり、このプロジェクトに熱い気持ちをもって臨んだエマニュエル・プロトは明言しました。

フィリップ・メスニエ：アグラナフルイ社長
「ファビアンとサルバトールのインタビューは、聴覚障害のある子供と親のための地域団体 (Uraeda) のアニエス・クルボ氏の出席の元で行われました。彼女は私たちを安心させ、信頼することができました。私たちにはコミュニケーションができないという不安はありませんでした。」
アニエス・クルボ：聴覚障害のある子供と親のための地域団体 (Uraeda) 責任者
「聴覚障害者のための団体として、また、Cap emploiのカウンセラーとして、我々の評価技術を雇用過程で活用し、事業主と仲間とともに、職業環境の改善について考えながら、初めの関心を高めるミーティングから、採用、参入まで一緒にさせていただきます。」

しっかり聞こう

コンピューター、ウェブカメラ：サンドリーヌ・エルマンは遠くにいる同僚や顧客と連絡を取るのに多くを必要としません。先天性聴覚障害者である彼女は、コミュニケーションは、何よりも、対応者のやる気次第、と確信しています。

サンドリーヌ・エルマンは1996年にポワンドジュールという制作会社に入社しました。

先天性聴覚障害者である彼女は、フランスの唯一の手話番組「目と手」を担当しています。彼女は聴覚障害者が関心を抱くテーマに精通していることから、2003年に聴覚障害者に向けたこの特集のディレクターになりました。

彼女が編集部配属されたとき、改善はほとんど必要としませんでした。「私は、電子メールやウェブカメラのようなコミュニケーションをより簡単にする技術の恩恵に預かりたい、とお願いしただけでした。」とサンドリーヌ・エルマンは振り返ります。3年前から、電話をするために遠隔通訳のサービスも使っています。通常、同僚とコミュニケーションをとるのに少しも問題を感じません。「私の同僚は皆少し合図をし、それでお互いに理解できるのです。」編集アシスタントであるエレヌ・ウグネックは同意します。彼女が手話を習得しても、おそらく耳が聞こえない人に絶対不可欠の状況でない限りその知識を披露しないでしよう。「私たちは書いて説明し、眼を使い、パントマイムを使い理解しています。コミュニケーションは、特に、伝えたいことがあるかということです。」

サンドリーヌ・エルマン：特集「目と手」ディレクター
「耳が聞こえない人は同僚に沢山のことをもたらします。彼らは同僚に、個性を引き出し、他の方法で行動できるということを教え、そして、とりわけ大切なのは、見ることを再確認させてくれることです。」

<実験>

電話中継所の設置を待って、Agefiphは耳が聞こえない労働者のため

に遠隔転写、遠隔通訳、遠隔翻訳のサービスを試みました。方法は次のとおり：耳が聞こえない人は、コンピューターに設置されたウェブカメラを通じてサービスに連絡を取る。そして通訳者とつながり、イメージが画面に映し出され、彼らの連絡先の電話番号につなげることができる。通訳者は電話を受ける人に連絡を取り、耳が聞こえない人が連絡を取りたい旨を伝え、会話の通訳を最後まで受け持つ。別のバージョンでは、同時に書かれた転写を通して話すことができる。

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

どのようにして耳が聞こえない人や難聴の人とコミュニケーションをとればよいですか。

コミュニケーションの難しさは企業参入の障害となり、聴覚障害者に圧力となりかねず、注意を向け続けさせるために多大な努力を強いることとなります。簡単ないくつかのルールを知っていれば、コミュニケーションは難しくありません。

- 耳が聞こえない人や難聴の人はしばしば口を読んでいません。メッセージの全体を理解できなくともです。表現豊かな動作や顔の表情はより多くの理解を促します。しかし、いくつかの点に注意しなければなりません。
 - その人の前にいき、見えるようにしなければなりません。彼らがあなたに向いているときは、目をまっすぐに見てください；
 - 明るい場所で顔が見えるように。逆光にならないように気をつけましょう；
 - 声は普通に自然に、ただし、発音を大きくしましょう；
 - 短い文章で単純な言葉で話しましょう。
- **礼儀正しさ、辛抱強さが必要です：**
 - いらいらせずに繰り返す；
 - 叫ばない；
 - 複雑な言葉を使ってからかわない；
 - ガムをかみながら話さない；
 - メッセージがお互いに理解できているかを定期的に確認する。

出典：「企業に耳が聞こえない人を迎える」国立パリ若年聴覚障害者研究所 (INJS)

採用に際して、キーポイントは何かですか。

- 全ての採用と同じように、求職者を探すために公共職業安定所 (Pôle emploi) に行きましょう。
- あなたの県にある障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) に問い合わせることもできます。アドバイザーが採用のいろいろなステップの手助けをします：
 - アドバイザーがあなたの企業に伺い、あなたの採用計画を有益なものにします；
 - あなたのニーズに合った能力を持つ求職者を提案します；
 - 職場環境、職務の性質、その人の障害の状態の視点から、必要に応じて、職務での障害の補償を目的として、解決法を一緒に探します；
 - Agefiphの経済支援を得るための書類の提出のお手伝いを

します。

- 職務での障害を補償する解決策を把握し実施するため、Cap emploiのカウンセラーは聴覚障害者の専門家を頼むことができます：改善、技術的支援（補聴器、拡声器、拡声センサーなど）、人的支援（手話通訳者、手話併用語法（LPC【=キュード・スピーチ】））の具体策の実施と一緒に進めていきます。採用や参入に役立つアドバイスや訓練も提案できます。

障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）が、あなたの手続きを簡単にします。

「耳が聞こえない人、難聴の人を雇用するのは複雑だと思わないでください。耳が聞こえる人を採用することの唯一の違いは、企業の社長がもう一人出席者を増やすことです：それはCap emploiのアドバイザーです。彼は複雑な書類の処理や、プロジェクトに参加するために聴覚障害者の専門家を招集します。これは雇用もしくは参入のいかなる時にも使うことができます。職場で従業員を維持するのが難しくなった場合、障害者雇用継続支援サービス(Sameth)が引き継ぎます。そういうわけで、実行する手続きの一步として、あなたの県のCap emploiにご連絡ください。」パスカル・シャルボニエ：Agefiph西地域担当

誰が支援してくれますか。

Agefiphは、フランス全土に、障害者の採用・参入の支援をするために選ばれた4つのタイプのパートナーを配置しています。：

- アルテール（Alther）のカウンセラーは障害者の雇用義務について情報を提供し、それを満たすために行うことを明確にします；
- 障害者専門職業紹介機関（Cap emploi）のネットワークは、障害者の採用のお手伝いをします；
- 障害者雇用継続支援サービス（Sameth）は、障害が重くなったとき、雇用の手続きを用意にするお手伝いをします；
- 職業生活サービスのカウンセラーは、障害を有する従業員のキャリアの管理についてアドバイスをします。

3つのアドバイス

- 1 耳が聞こえない人又は難聴の人の採用は、その上司、同僚となる人とよく協議して決めなければなりません。耳が聞こえない人が受ける制約、とりわけコミュニケーションと安全性について意識を高めることは、早く溶け込めるようにするために必要です。
- 2 採用の最終決定の前に、お互いにプロジェクトの妥当性を有効にするために、職場環境評価（EMT）をお勧めします：15日、70時間を越えることはありません。
- 3 定期的な面接、とりわけ、初めの1ヶ月の聴覚障害者との面接は日々の職務について話し、障壁になるものや難しさの可能性について話し合うことが大切です。

<その他の情報>

あなたの近くにあるサービスパートナー（Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther）の検索と予約は、下記ホームページ又は電話番号をご利用ください。

www.agefiph.fr 0811 37 38 39（9時から6時まで）

上記ホームページでは聴覚障害者に向けた情報も掲載しています。

どのような支援やサービスを提供していますか。

Agefiphは、障害者の採用、参入、雇用維持を容易にする

ことを目的とした経済的支援とサービスを提供します。支援は求職者の採用のための一般的な措置を補完します。そのほとんどは、聴覚障害者に特有なものではありません。

経済的支援

- 障害者の採用を目的とした経済的支援。これは雇用継続（無期限労働契約（CDI）、最大12ヶ月の期限付労働契約（CDD）、専門職契約、見習契約）のための助成金として支払われます；
- 障害補償を目的とした支援。Agefiphは、的確な障害補償のための職場環境の改善に参加しますが、特に安全とアクセシビリティに関する事業主の法的義務を代替するものではありません。この解決策は技術的なもの又は人的なもの（下の表参照）がありますが、経済的支援で改善を全面的にお手伝いします。

サービス

Agefiphが、フランス全土の専門家のネットワークにより、そして経済的に、全面的又は部分的に保証します（「誰が支援してくれますか」の項を参照）。

詳細はホームページwww.agefiphの支援、サービスについての項をご参照ください。

<その他の情報>

「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」、障害者の日常を知り、そして理解するためのガイド。pdf形式で無料で配布しています。www.agefiph.frの資料のページにあります。

企業内ではどのような補償技術がありますか。

企業は、聴覚障害を有する従業員の障害を補償するための様々な方法を使うことができます。

目的は情報とコミュニケーションへのアクセスを可能にし、同僚との関係を容易にし、職場環境の安全を保障することです。

注意：Agefiphは、アクセシビリティの法的義務を引き起こす地域計画には関与しません。

技術的支援	<ul style="list-style-type: none"> ● 記述サポート ● 難聴者に適応した視聴覚機器 ● 専用電話（聴覚又は磁気誘導の拡声器） ● 映像通訳(visio-interpretation)のような新しい技術（ADSLを通じたインターネットによる遠隔通訳による）
環境適応	<ul style="list-style-type: none"> ● 音のサインを、光るサイン又は振動サインに変換（電話、入り口の音、又は火事アラームなど） ● 会議室への音声拡大センサーの設置（聴覚機器を通して難聴者が聴こえるシステム） ● 標識鏡の設置
専門支援者	<ul style="list-style-type: none"> ● コミュニケーションのインターフェース（通訳者と仲介者） ● 要約筆記者

さらに（Agefiphホームページの紹介）

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、350件以上の企業での経験は、www.agefiph.frをご参照ください。

- ウェブマガジン「アクティブ」
毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい

記事をニュースマガジンにてお送りします。

- 求職ページ
履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます
- 各地のAgefiph
あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiphの全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。
- インターネットサービス
私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiphのパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。

F-105

視覚障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2011年4月

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。

内 容

指 針

企業における視覚障害者の概要、そして、企業が視覚障害者を雇用するために得られる支援とサービス。

先 駆

エキサドムとEOギダージュ：視覚障害者の参入 に成功した2つの企業の素晴らしい例。

実 践

情報、アドバイス、手続きと支援：よくある質問

Agefiphとは何ですか？

Agefiph（障害者職業参入基金管理運営機関）は、障害者の雇用の義務を創始した1987年7月10日の法律と共に生まれました。この機関は、この雇用の義務の一部又は全部を果たす企業の納付金を受け取り、管理をしています。Agefiphの使命は、職業的な参入を促進すること、そして、民間企業において障害者の雇用を維持することです。このためには、Agefiphは、障害者や企業に、Agefiphによって選ばれたパートナーのネットワークによる経済的支援とサービス支援を提供します。

法律ではどのように定められていますか？

1987年7月10日の法律から、20人以上の従業員を有する企業は、全ての従業員のうち少なくとも6%の割合で障害者を雇用する義務を持つようになりました。この義務を果たすには、従業員の中に障害者を受け入れる義務の全て又は一部の不足を補うために、Agefiphに納付金を支払うことで代わりとすることも可能です。2005年2月11日の法律では、企業での雇用の義務を更に補強しました。この法律は、雇用のアクセス、継続雇用、キャリア発達のために、障害者に対する扱いの差別禁止と平等の原則を掲げています。この法律は、障害者の雇用について交渉する毎年の義務を、職員代表がいる企業で確立し、障害について「補償を受ける権利」を創設しました。

視覚障害

視覚障害は、完全喪失までになり得る視力の悪化又は視野の減少です。これは5つの段階で表します：完全失明、ほぼ失明、重度、中重度、中度です。

指 針

企業における視覚障害者

視覚障害はあまりよく知られていません。白杖を持った視覚障害者はしばしば追いやられ、間違っただけの考えやあいまいな理解にとどまっています。彼らは実際には、様々な状況に対応でき、企業と障害者が制約を正しく判断し、支援と補償を的確に活用すれば、雇用に適応できます。

視覚障害(déficience visuelle)は盲目(cécité)であることとは違います。フランス人には170万人¹の視覚障害者がいるといわれていますが、その中で12%の人のみがほぼ失明(cécité sévère)の状態か盲目(aveugle)です。3分の1が軽度(léger)の、半

分以上が中度(moyen)の弱視者(malvoyant)です。この数字によって示されることを超えて、障害の状況は様々です。場合によって、視力の悪化、更には完全喪失、視野の減少などが生じます。また、コントラスト、色の認識、大きさや距離の判断、奥行き知覚に影響を与え、光に対する感度異常という症状が現れることがあります。

反対に、よく言われるように、全ての視覚障害者がマッサージ療法士、電話交換手、ピアノ調律士というわけではありません。昔から、これらの職業に多くの視覚障害者が就いてるとされてきましたが、今日ではまったくそのようなことはありません。ここ20年ほどで、技術の進歩は目覚ましく、訓練や職業、特に第三次産業部門で発展してきました。訓練や技術的支援に対するAgefiphの経済的支援により、成人訓練のほとんどは視覚障害者にも開かれています。情報処理、電話による顧客対応、印刷機械操作に特化した職業訓練も職業再訓練センターで行われています（ヴァランタン・アユイ協会、ポール・ギノ協会）。

視覚障害者は、先天的な人もいれば、後天的に、突然に、あるいは徐々にになった人もいます。これらの状況は様々であり、したがって、障害を克服する方法も様々です。移動のための支援（白杖や盲導犬）とコミュニケーションの支援、点字の読み書きにおける援助、又は、合成音の機器²などが、多岐に活用されています。

<留意>

職場で日常的に行われる情報交換は目を使うことが多いです。視覚障害者の職業的活動においては、特に次のことを検討することが必要です。

- ・紙書類の使用
- ・情報機器の採用
- ・画面表示の電話のような現行の道具
- ・間接的な情報（会議出席者、来訪者の確認）

企業での視覚障害者への特有のアプローチ

全ての視覚障害は、重度であれ軽度であれ、視覚障害者の生活の質に、個人的にも、社会的にも、職業的にも、影響を与えています。レクリエーションや文化活動へのアクセス、訓練受講や日常生活を送るにあたって、自分の位置を知らなければなりません。視覚障害者は、技術的支援が多くの場合高価にもかかわらず十分ではないといった、多くの特別な制約に直面しています。型にはまったアイデアと簡略化の考えを超えて、雇用主は、視覚障害者の採用、参入、雇用の継続のためには、その人の障害の特異性を考慮しなければなりません。弱視は外からはわからない障害であり（もう一度いいますが、白杖や黒眼鏡は珍しいものとなっています）、彼らは隠したり何も言わずに、日常を支援する補償を一人で見つけようとしています。特別に作られた又は適応した技術的支援や人的支援の方がより効果的です。その上、弱視は、網膜色素変性症³のような病気の場合、進行性です。この2つの場合、職場環境と状況の悪化を回避するために注意する必要があります。職場への移動、職場内での移動（食堂や会議室など）は、案内標識や導線、照明が正しく設置されていなければ、日常の中で困難になりかねません。適切な支援がなければ、仕事の習得や実行がしばしば緊張の原因となり、目を疲れさせ、頭痛を引き起こし、姿勢が悪くなります。また、視覚障害者が周囲の人々の偏見にさらされ、頻りに潜在能力が過小評価され、逆に、遭遇している障壁を認識していないことに苦しむということもあります。

概観：視覚障害者と雇用

20歳から59歳までの視覚障害者の56%が雇用されています（このうち3%未満が保護雇用）。この数字は障害が重度であるほど低下します：重度29%、中度47%、軽度65%です。

出典：アンケート調査「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月；Agefiph「参考指標：視覚障害者」、2000

採用や参入を図るのはあなただけではありません。

障害者を採用し、参入を図り、雇用継続したいと考えている企業は、障害にかかわらず、職業ネットワークに依頼することができます。採用にあたっては、カウンセラーが全ての過程で雇用主のお手伝いをします。採用した従業員の障害を補償するための経済的支援の情報をお伝えします。

この職業ネットワークは、Agefiphが選んだパートナーサービスから成ります：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)、アルテール

(Alther)、職業生活サービス。多くの場合、これらの「障害全般の専門家」の支援は、十分に企業への参入を保障してくれますが、ニーズによっては、視覚障害の専門家を招集することもできます。

新たな技術が強い味方として現れています。障害者は、使用環境に適応した状態であればコンピューターを使用できます：例としては、色彩、サイズ、フォント調整、字の配置などです。カーソルのサイズを設定したり、コントラストの調整、全画面もしくは一部の画面の拡大のプログラムを使用するなどに対応できます。スキャナーと人工音声プログラムによって、紙の書類を読むことができます。

大きな文字のキーボードやそれ専用の機械は読むことを容易にし、視覚障害者の疲労を軽減します。全盲者のために点字ディスプレイに情報を表示する機器もあります。これらの技術的支援は、視覚障害についての意識向上の活動と弱視の人による情報提供でより完全なものになります。

Agefiphは、企業と障害を有する従業員を対象として職場環境の改善や機械設備の購入のための経済的支援を提案して、障害を補償する方法により支援します。Agefiphはまた、新しいコンピューター機器を使用しなければならない視覚障害者の訓練についての経済的支援も行っています。

これらに加えて、障害者の採用時に、Agefiphによる助成金が払われます。これらの支援は一般的な支援を補完するもので、個別状況の調査後に決定されます。

企業には個々の機能があります。視覚障害者は、自身の障害による制約とニーズについて知っています。個人に合わせて適応した支援がありさえすれば参入と雇用継続は可能であり、それは、企業、従業員と視覚障害者自身にとって利益となります。

1. 「障害、身体障害、依存」1998-1999、調査・研究・評価・統計局 (Drees)、2007年8月
2. 合成音声は、記述した文章のテキスト要素を音声要素に変換して音声メッセージに変えることが可能です。視覚障害者は、コンピューターのキーボードで打ったことを聞いて理解できます。点字は、ほとんどもっぱら先天的に目が見えない人によって使われているが、デジタル化されたサポートが増えるに従い、使われなくなっています。
3. 網膜の色素の減少により特徴付けられる進行性の病気

4つのパートナー：

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) は、障害者の雇用を促進します；

障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、健康状態が職務と両立が不可能な状態になったときに従業員としての活動を維持します；

アルテール (Alther) は、障害者の雇用義務に関する情報を提供し、適切な解決策についてアドバイスと支援を提供します；

職業生活サービス は、障害者の永続的な雇用の可能性を高めるための実験的なサービスです。

<専門家の声>

ジェラルド・ルロ：視覚障害者地域サービス支援 (SIADV) 責任

者

参入を成功させるためにはどのようなことが必要ですか。

G.L. これには、視覚に障害がある従業員、同僚、労働医、人事担当の密接な協力が必要です。前もって、視覚病理学と日常生活における影響に対する正しい情報を知っておくことは、全ての人が関わり、視覚障害を有する同僚の職業能力を評価し、可能性に焦点を当てるためにも非常に重要なことです。

企業内での支援はどのようにして行われますか。

G.L. 私たちは、Cap emploi又はSamethのカウンセラーからの要請を受けてお手伝いします。この過程は、状況により様々な形をとります。企業の中での面接診断により、視覚障害者のニーズを明確にすることができます。総合的評価は、本人の視覚機能（近く、又は遠くをみる視力、コントラスト、色覚、立体感など）を評価することを可能にし、それによって、光学的支援（ルーペなど）を図り、仕事に対する有効な技術的支援を明確にすることができます。雇用主、従業員、労働医と協調しながら職場環境の改善（個別の技術的支援、照明、日よけのブラインド、オフィス内の機材など）を提案、実現するために人間工学専門家が必要となることもあります。病理学的な進行がある場合、機器の導入と適応のための技術的支援の際にフォローアップを行います。

他にどのような支援者がいますか。

G.L. 移動インストラクターは、企業内の移動（食堂にどのようにしていか）や通勤をお手伝いすることができます。日常生活自立支援インストラクターは、会社での職務遂行能力を高めるために要請される場合もあります。看護学校の患者対応訓練に接遇のインストラクターを依頼するのと同様です。

先駆

工業企業のエキサダムでの状況に応じた改善

特注の文字を大きくする専用フィルタープログラム：技術支援は、リュイネ（県37）にあるエキサダムの品質管理の担当者であるリオネル・アセの職業生活を大きく変えました。素晴らしい解決策を素早く見つけた過程を見てみましょう。

2002年、リオネルは、エキサダムに来て少ししてから、視力に重い問題を抱えるようになりました。夜に視野が狭くなっていったのです。日常では、コントラストを見分けるのが難しくなり、強い光に当たると激しいめまいを感じるが多くなりました。「私のオフィスに遮光カーテンを引き、コントラストを反対にし、黒い画面に白い文字で書くというように、コンピューターを自分に合った仕様に変えました。ただ、それでは不十分で、重い疲労を感じ頭痛に悩まされました。」とリオネルは説明してくれました。2009年の12月に企業の管理経営部長であるジルベルト・ミッシェルの同意を得て自分の席の改善と技術的支援の取得を始めたのです：県障害者センター (MDPH) で障害労働者の認定を受け、障害者雇用継続支援サービス (Sameth) と視覚障害者地域サービス支援 (SIADV) への連絡、職場での人間工学の視点からの移動解決策の明確化、Agefiphによる支援などです。「一度ことが決まって、機器を選んだからは全てがとても早く進みました。」とリオネルは続けます。仕事は快適になり、生産的になり、同僚は私のコンピューターの画面のコントラストが逆になっていることにも慣れています。現在では、頭痛もなくなり、以前のように働くことができます。

ジルベルト・ミッシェル：エキサダム管理経理部長

「私たちにとって数人の視覚に障害を有する従業員の問題を重要視しておらず、職場のポストの改善をどのようにすればよいかわかりませんでした。Agefiphとそのパートナー企業が正しい過程を踏もうと決

めたときにお手伝いをしてくださいました。彼らのアドバイスや方法は皆が理解し、実行するのを可能にしてくださいました。」

日常の中での技術的支援

リオネル・アセの職場環境の改善には、いくつかの技術的支援があれば充分でした。Agefiphは、その費用の85%を経済的に支援しました。

- コンピューターの画面のコントラストを逆にする：黒い画面に白い文字は読む疲労を軽減します。
- 文字を大きくするカメラ：カメラ付の画面で書類のコントラストを逆にしたり、ズームすることができます。この文字を大きく見せるカメラは移動のための携帯用もあります。
- 眼鏡のレンズに装着した特殊フィルターは、1日のうちの明暗の変化に対応し、部屋での移動のときのめまいを軽減するためのものです。

EOギダージュでの参入成功例

先天的視覚障害のあるリズ・ワグナーは、リヨンで視覚障害者のためのアクセシビリティの機器を製作している企業、EOギダージュにて営業アシスタントを勤めています。彼女の参入成功例は皆さんにもお役に立つでしょう。

EOギダージュで、31歳のリズ・ワグナーは、営業アシスタントであるだけではありません。実際、企業での彼女の役割はそれを超えています。それは、同僚に弱視の利用者の経験とニーズを提供できるからです：「私の協会での経験から、コンセプト段階から参加し、機器の確認をし、技術的解決に向けた視覚障害者のニーズを伝えるお手伝いをしています。」彼女はこう説明します。リズはドイツ語と英語の通訳者の訓練を受け、フランスとドイツで仕事を探したときには全て不採用となりました。「困難な現実でしたが、それが、私を研究に導きました。」彼女はそう悲しそうに話します。

でも、彼女はそう嘆いているばかりではありませんでした。社会的な生活に全力を注ぎ、リヨンにある協会、ポワンドビュの代表となりました。これが、現在の企業の役職を彼女に提案したEOギダージュの代表取締役であるギーユ・ロションと知り合うきっかけでした。

彼女の参入の時、リズはFidev¹の援助を受けていましたが、自分で研究してきたことにより、彼女は自分の技術的支援のニーズがわかっていました：「人工音声のプログラム、点字ディスプレイと情報機器を使うためのスキャナーを持っています。会議の時や移動の時は点字ブロックノートを持っています。」お客様に見せるために誘導装置が床に敷いてあり、音声標識がすでに設置されているので社屋の改善は必要がありませんでした。仕事の組織に関しては、「例えば、私の技術的支援の機器が他のプログラムに適用しないときは同僚が助けてくれます。写真や表から見積書を作成しなければならない場合は、言葉で伝えてくれます。こういった援助はとても自然に行われています。同僚は社会活動という理由で視覚障害に対する意識を高めた部分があるとしても、彼らは、とりわけ私の仕事での自立の可能性や移動についてすでにいくらかは理解していました。今では、チームにおける私の存在により、同僚の視覚障害者に対する態度が変わったのではないかと思います。」とリズは強調しています。

1. ローヌアルプ県にある視覚障害のための職業参入と再適応を支援する機関

レミ・ロション：EOギダージュ開発部長

「EOギダージュは障害者を支援する国民的サービス企業です。我々の企業も3人障害者を採用しました。この中でリズの参入は、とても自然な形で行われ、企業全体が彼女の存在を利益と受け止めました。それは、まず彼女はとても積極的で熱心であったからであり、視覚障

害者の経験を私たちに教えてくれるからです。」

実践

FAQ

情報、アドバイス、手続き、利用できる支援：よくある質問に全部答えます。

あなたの採用を成功させるには？

全ての採用と同じように、職務に合う能力を有する人に出会ったら、決められた手続きを進めていきます。

- 候補者の障害が求人対象であるならば、候補者の能力を見て、就く仕事と企業のニーズについて分析します。そして、必要であれば改善を施すことを検討するだけです。
- 障害を有する求職者の能力を評価するためには、訓練受講期間や卒業証書のような彼らの経験を少ししか表現していないものよりも、彼らの職業経験を重視するほうが有効です。彼らの経験は豊富で長期の場合も少なくありません。
- 採用を成功させるには、役職に対するできうる結果を評価するためにも、障害について質問をすることをためらうべきではありません。質問によって、採用後に起こり得ることを評価し、不可欠で有効な改善を考えることができます。
- これから一緒に働くこととなる管理者と同僚に対して情報を提供し意識を向上させることは、候補者の入社に備え、早く溶け込むために不可欠です。

採用に際して、キーポイントは何かですか。

全ての採用と同じように、求職者を探すために公共職業安定所 (Pôle emploi) に行きましょう。

あなたの県にある障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) に問い合わせることもできます。

アドバイザーが採用のいろいろなステップの手助けをします。

- アドバイザーがあなたの企業に伺い、あなたの採用計画を有益なものにします。
- あなたのニーズに合った能力を持つ求職者を提案します。
- 職場環境、職務の性質、その人の障害の状態の視点から、必要に応じて、職務での障害の補償を目的として、解決法を一緒に探します。
- Agefiphの経済支援を得るための書類の提出のお手伝いをします。

職務での障害を補償する解決策を把握し実施するため、Cap emploiのカウンセラーは視覚障害者の専門家を頼むことができます。改善、技術的支援 (文字拡大カメラ、点字機器、光の軽減または増量など)、人的支援人の支援 (人間工学専門家、作業療法者、移動の再訓練インストラクターなど) の具体策の実施と一緒に進めていきます。採用や参入に役立つアドバイスや訓練も提案できます。

誰が支援してくれますか。

Agefiphは、フランス全土に、障害者の採用・参入の支援をするために選ばれた4つのタイプのパートナーを配置しています：

- アルテール (Alther) のカウンセラーは障害者の雇用義務について情報を提供し、それを満たすために行うことを明確にします；
- 障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) のネットワークは、障害者の採用のお手伝いをします；
- 障害者雇用継続支援サービス (Sameth) は、障害が重くなったとき、雇用の手続きを用意するお手伝いをします；
- 職業生活サービスのカウンセラーは、障害を有する従業員のキャリアの管理についてアドバイスをします。

障害者専門職業紹介機関 (Cap emploi) が、あなたの手続きを簡単にします。

「視覚障害者を採用する際は、他の障害の場合と同様に、Cap Emploi が全般的な情報を提供するとともに、とりわけ、採用の成功のためにアドバイスをします。さらに、企業のニーズに応じて、特別雇用促進手当 (PPS)、視覚障害の専門家の活用をします。視覚障害の専門家は、まず試用期間において必要な補償の調査を行ってくれます。Agefiphは採用前に相談に乗り、対応する仕事に関する訓練や、職業的自立の実現に向けた経済的な支援も行います。」パ斯卡ル・シャルボニエ：Agefiph西地域担当

4つのアドバイス

- 1 社内では、書類や物品はいつも同じところに片付けましょう。導線に障害物を置かないようにしましょう (ゴミ箱、紙、かばん、ダンボールなど)。室内のドアは大きいもので常にあけておく、又は、閉まっている場合には常に閉まっている状態にするようにしましょう。
- 2 彼らの承諾なしに突然体に触れないようにしましょう。ただし、緊急の場合は除きます。もし援助をするときには、聞いて承諾を得てからにしましょう。
- 3 会議やレストランで、コートなどを置くときには、どこに置いたかを詳細に説明しましょう。同様に、いすを勧めるときも、どこがいいかを聞きましょう。自分の紹介をしてから呼びかけましょう。彼が知っているかどうかかわからない場合には、詳細を加えましょう。「あの時仕事を一緒にした…」など。
- 4 席を立つ、帰る、又は、オフィスにいないとき、休むときは、知らせましょう。空の席に向けて話しかけたと気づいたときはとても不快になります。同様に、帰ってきたときも知らせましょう。言葉を使ってください：手のサインや笑顔もいいですが、それでは足りません。

出典：「それではなくて、これ」ヴァランタン・アユイ協会のパンフレット (ダウンロードはwww.avh.asso.frから)

<その他の情報>

あなたの近くにあるサービスパートナー (Cap emploi, Vie au travail, Sameth, Alther) の検索と予約は、下記ホームページ又は電話番号をご利用ください。

www.agefiph.fr 0 811 37 38 39 (9時から6時まで)

上記ホームページでは視覚障害の方に向けた情報も掲載しています。

どのような支援やサービスを提供していますか。

Agefiphは、障害者の採用、参入、雇用維持を容易にすることを目的とした経済的支援とサービスを提供します。支援は求職者の採用のための一般的な措置を補完します。そのほとんどは、聴覚障害者に特有なものではありません。

経済的支援

- 障害者の採用を目的とした経済的支援。これは雇用継続 (無期限労働契約 (CDI)、最大12ヶ月の期限付労働契

約 (CDD)、専門職契約、見習契約) のための助成金として支払われます；

- 障害補償を目的とした支援。Agefiphは、的確な障害補償のための職場環境の改善に参加しますが、特に安全とアクセシビリティに関する事業主の法的義務を代替するものではありません。この解決策は技術的なもの又は人的なもの (下の表参照) がありますが、経済的支援で改善を全面的にお手伝いします。

サービス

Agefiphが、フランス全土の専門家のネットワークにより、そして経済的に、全面的又は部分的に保証します (「誰が支援してくれますか」の項を参照)。

詳細はホームページwww.agefiph の支援、サービスについての項をご参照ください。

<その他の情報>

「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」、障害者の日常生活を知り、そして理解するためのガイド。pdf形式で無料で配布しています。www.agefiph.frの資料のページにあります。

企業内ではどのような補償技術がありますか。

企業は、視覚障害を有する従業員の障害を補償するための様々な方法を使うことができます。

目的は情報とコミュニケーションへのアクセスを可能にし、同僚との関係を容易にし、職場環境の安全を保障することです。

注意：Agefiphは、アクセシビリティの法的義務を引き起こす地域計画には関与しません。

技術的支援	<ul style="list-style-type: none"> • 光学的支援：拡大プログラム；電子ルーペ；文字拡大カメラ • 人工音声：文字を読むプログラム；スキャナー；文字を視覚的に認識するプログラム (OCR)；読解のための機器；書類を音声で読むためのデジターとMP3 • 点字機器：コンピューターの点字ディスプレイ・点字キーボード；点字ブロックノート；点字印刷機
環境適応	<ul style="list-style-type: none"> • 光の調節 (強度、位置) • 調度の方向や配置 • 書見台の設置
専門支援者	<ul style="list-style-type: none"> • 人間工学専門家 • 視覚障害専門の作業療法士 • 移動再訓練指導員

さらに (Agefiphホームページの紹介)

アドバイス、支援、サービス、役立つアドレス、そして、350件以上の企業での経験は、www.agefiph.frをご参照ください。

- ウェブマガジン「アクティブ」
 - 毎月、人物紹介、行程紹介、好事例や成功についての記事を載せています。
- 今月の記事
 - 現在の雇用と障害の状況。登録をすれば、毎月新しい記事をニュースマガジンにてお送りします。
- 求職ページ
 - 履歴書について相談、企業の募集情報も載せられます
- 各地のAgefiph
 - あなたのお住まいの場所に一番近い、雇用と障害者についての全ての情報があります。
- 企業のページ
 - 実際に使えるフォーマット、体験談、Agefiphの全ての支援とサービスの詳細。フォーラムで発言も可能です。

- インターネットサービス

私たちの支援、サービス、アドレス、こちらに載せている情報全て。あなたの納付金をシミュレーションすることができ、支援要請の書類の進捗状況を確認できます。

Agefiphのパートナーサービスはあなたのプロジェクトをお手伝いします。