

F-106

## 精神障害者の採用と支援

AGEFIPHパンフレット 2011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

企業における精神障害者

## 先駆

アレバとシュウィングーステテル：精神障害者を採用した2つの企業の証言

## 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。

## 精神障害

精神障害は、慢性的な精神的な不調や精神疾患によるものです。重度、慢性、そして永続的な障害による人格的な機能障害、行動と社会適応の障害と表現されます。

## 指針

精神障害は、この障害が良く知られていないために、不安に思われることが多いのが実態です。しかしながら、多くの精神障害者が企業で働いています：不安や偏見を取り除き、職場環境を整備し、彼ら全てが企業に参入できるようにするための支援・援助が行われています。

精神障害は、2005年2月11日の法律において感覚障害、運動機能障害と同様に障害と認定され、人格、行動、社会的適応に長期的な影響を及ぼす精神疾患に冒された人として特徴付けられています。この精神疾患は、多くの場合、青年期又は大人になってから現れます。この疾患は、知的能力を冒す三

染色体性の障害、一時的な精神的な不調、社会心理学的なリスク、仕事での人間関係やストレス状態とは違います。たとえストレス状態になったとしても、それは今まで見えなかった精神的な問題を明らかにしているだけです。

薬物療法は社会心理的な面の負担を軽減するのに役立ち、精神障害者を安定させることができ、自立した日常生活と職場参入も可能にします。先入観とは反対に、精神障害は、明白に職業生活を妨げる症状（例えば、精神錯乱や特異な行動など）を示すのはごくまれです。この障害は、むしろ目に見えないことが多いです。同様に、服薬していることは仕事ができないことを意味しません。最後に、精神障害者が暴力的なことはほとんどありません。この障害に冒された人に他の人との関係を保つことや適応するために継続的な努力をすることを要求することには変わりはありません。孤独になること、社会的つながりの破綻は大きなリスクとなります。

## &lt;留意&gt;

成人障害者のための社会医学的支援サービス（Samsah）と社会生活支援サービス（Savs）は、精神障害者の日常生活と社会生活を支援し、雇用への移行を補完するために、2005年3月に設置されました。医療に関することは、多くの場合、精神医療センター(CMP)によって保障されます。

## 情報と支援

これらの精神障害の特性は企業側の特別な配慮を必要とします：精神障害者の採用、企業参入、雇用継続が成功するには、いくつかの条件があります。精神障害は外から見えない障害であり、ネガティブな典型的なイメージを持たれているので、職場の同僚に正しい情報を提供し、意識を高めることが不可欠です。情報は、症状や行動などの病気ばかりを対象にしたものではなく、適切な態度をとるためのアドバイスなどの情報が大切です。

通常は安定しているとしても、精神障害者は、彼らの不安定さが繰り返し起こるとも困難な時期を過ごすことがあります。緊張やストレスに対して他の人よりもとても敏感であり、彼らはある一定の期間行動を共にする支援者のネットワークを必要とします。内部的には、まず、人事と連携する、そして、特に重要な役割を果たす労働医、ソーシャルワーカー、直属上司、そしてもちろん日常の中で配慮する「支援者」の同僚です。

目的は、発作などを常に警戒し、未然に防ぐために素早く対処することです。個人的、または職業的な影響で人格全体を冒す精神障害には、外の世界である企業で孤独を感じさせないように注意することが大切です。これは外部の関係者に支援をお願いしましょう（担当医師、精神科医、社会医学的支援サービス、近親者など）：労働医やソーシャルワーカーが、万一の場合、彼らと連絡をできるように情報提供しておくことが大切です。

フランスにおいて、350000人が精神障害者とされています。

出典：国立統計経済研究所アンケート、障害者 - 健康 2008年

## 2010年における精神障害者に対するAgefiphの支援

- ・ 8300人がCap emploiの支援を受け、3920人が雇用を見つけました。
- ・ 155人が自分の会社を作りました。
- ・ 292人がSamethの支援によって雇用継続をすることができました。

## どのような支援が必要？

とても疲労を感じやすく感受性が強く、時折他人との関係を構築するのに不安定な状態がある精神障害者は、状況や自身

のリズムにあった職場環境のニーズがある場合があります。この適応は一般的に就業時間の編成の個人の合わせた変更により行います：半日セラピー、時間調整、定期的な休憩、時間厳守の職務など。このようにして、初めの雇用は期限つき契約の形をとって精神障害者に安心してもらい、その結果、真価を発揮し、自分なりの基準を見つけることができるようになります。

日常的な、いい意味での用心、明確な指示、忍耐強さ、理解ある聞き手は、精神障害者を安心させ、緊張をほぐし、最高の状態で仕事をすることができる予防的な態度となります。調整は精神障害者が長期間仲間として働くということを考慮した上でしなければなりません：すなわち、これは長期間で考慮されるべきことです。

### 3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

### 企業にとっての機会

精神障害のある従業員は同僚や仲間と真の機会を与えてくれます。まずは、とても一般的なことです。彼らは職業的な強い責任感、重要な時間を割いてまで働く勤勉さを持ち合わせているからです。また、重なる疲労やストレスが生じないように注意する必要があります。とても疲労を感じやすく感受性が強いので、職場に流れる仲間の雰囲気や空気にとっても敏感でもあります：彼らは本当の意味での「バロメーター」であり、環境の中で起こりうる悪化を予見しています。企業自身も、精神障害者の参入を容易にするために実施する対策や手続きの中で、仕事と精神的健康状態のつながりについて考えなければなりません。障害者のために職場の組織を考えることで、全ての従業員がよりよい労働条件の恩恵を受けることとなり、よりよくするためのニーズを理解することができます。

「職場満足」の問題が最も関心を持たれる社会的背景において、精神障害を有する仲間の参入を成功させることは、皆のためのルールや有効な指針を作ることに役立つということです。

### <専門家の声>

**アン・ヴォワロー**：精神障害者を受け入れる2つの職業訓練組織の代表。コミュニケーションの職務の知識のための FM ラジオ「生きる」、情報処理関連の職務の知識のための雑誌「障害を有する者であること」

### 精神障害者の採用面接に成功するためのアドバイスをください。

**A.V.** まずは、共通のことですが、自然体でいてください！ 初めての面接の時にはその人の能力とこれから就くであろう職務に焦点を当ててください。これらの要素から離れると、障害についてではなく彼らに何が出来るかについて望ましい調整が見えてきます。あなたが心を開き、いい意味での用心をすれば、その人は自分から仕事上での影響を語り、彼らの不安に対して信頼を持って話してくれるでしょう。劇的な要素を排除し、できるだけ自然に話すことが大切です。

### どのようにしたら他の仲間が意識を高めることができますか？

**A.V.** 第1段階では、従業員の皆さんには未来の仲間を紹介し、彼が不在のときに彼の障害についての疑問などを話すのがいいと思います。やり取りをするのは自由ですし、精神に関する障害の全体的なことを話すことが可能になり、心配事について自由に話せるようになり、先入観を取り除くことができます。第2

段階では、他の新入従業員と同じように、彼らの能力や得た経験などとともに仲間の従業員に紹介することです。

### 労働医やソーシャルワーカーはどのような役割を担いますか。

**A.V.** その人が1人かどうかによります。精神障害者は、しばしば精神的に深い孤独の中にあり、この孤独感が不安定な状態をより大きくします。労働医、ソーシャルワーカーはパートナーネットワーク 支援サービス、支援機関などを集めます。そしてアドバイスや推薦することで方向性を見つけていきます。彼らは、万が一の場合に、企業で起こった問題の対処のために、彼らに代わって任せられる人も外部に持たなければなりません（精神科医、心理学専門家など）。

## 先 駆

### 彼らの場所を見つけて先に進みましょう

2008年の5月から、**コロンプ\***は、アレバの人事管理部門アシスタント となりました。様々な部署で派遣従業員として長い期間職務についているコロンプと彼の雇用主が成功への方法を教えてください。

コロンプは各地を旅し、数多くの職業的な環境に接しました。

マダガスカル出身の彼女は、最終的にパリに落ち着くまで約20年をワシントンで過ごしました。精神疾患に悩まされ、パリ市の雇用で学校施設の校長の下で管理の職務に就くまで、障害者の雇用の難しい現実にはぶつかっていました。

健康の問題によってしり込みすることを余儀なくされ、その時間は自分の能力をまとめた経歴書を作るのに役立てました。しかし、個人面談、テスト、能力をまとめた経歴書などとともに彼女の特殊な状況と精神障害に適応した1年の研修を彼女に提案したアリム CONSEIL\*\*に出会ったとき、現実が変わりました。

この発見に富んだ研修の最終段階：アレバで2007年12月に採用、実質1000人の従業員の中で、初めは営業の派遣従業員として、次に正従業員として5ヵ月後に人事に。コロンプの上司は時間をかけて同僚に紹介し、その後に問題なく受け入れることができました。だからといってコロンプが完全に準備ができていたかということ、そうではなく、正従業員として任される仕事の新たな責任に不安を覚えました。彼女は言います。「私は経験がないこの職務に就くのが不安でした。労働医と上司の同意の下で、この職業的な進展を支援し、参入を強固なものにするためにアリムのアドバイスを再び受けました。この外部の精神障害の専門家の支援と上司の変わらない支えは、困難を克服し、始めに感じていた不安を取り除いてくれました。現在の私はとてもいい状態であり、今後も自己の確立を専門の教室で続けたいと思います。そうして、わたしはまた以前のように戻ります。」 現在、コロンプは、企業で自分の場所を見つけ、他の人にも同じようにして成功して欲しいと願っています。彼女は、皆にこの問題に関心を持ってもらうために、アレバ主催の障害者のための1週間の活動に参加することを決めました。

\* 苗字がかわりました。

\*\* アリム CONSEIL：パリ15区バド通り39番。アリム CONSEILは、精神科医、心理臨床医と企業の担当によって設立され、精神的困難と職場での関係の困難に応える具体的な行動を指導します。

ローランス・ミヤラレ・ラバレ：アレバグループ障害者担当責任者

「アレバグループは、かなり前から障害というテーマに関わってきました。障害のある従業員を対策の中心に置き、職業生活での自立を支援してきました。実際に、どのようなタイプの障害であっても、障害者に対して何もしないということはありません。」

## 対話という方法を使い参入成功

2008年の秋に、47歳で、精神障害のあるパトリック・ヒルドは、コンクリート製造機とコンクリートミキサーを製造するシュウイング-ステテル工業会社(従業員36名)に正従業員として採用されました。人との出会い、そして企業との出会いを見てみましょう。

2008年秋、シュウイング-ステテルは、部品店のための倉庫業務・注文準備担当を探していました。ところが、雇用義務があったにもかかわらず、この会社は障害者を雇ったことがありませんでした。精神障害者の支援を専門にしている機関であるルート・ヌーベル・アルザスという一般就労編入サービス(Service d'Insertion en Milieu Ordinaire de Travail, SIMOT)にコンタクトを取りました。他の候補者の中でもパトリック・ヒルドは、管理部門経理担当のフレディ・アインリックに素晴らしい印象を与えました：「私たちは正従業員になることを提案しました。店の従業員にとってもよく溶け込んでいます。改修はまったく必要がなく、外部の支援も必要ありませんでした。素晴らしい雇用でした。」

パトリックとしては、参入に成功した時の気持ちは今でも忘れられません。電気設備の職業教育修了証書(BEP)の資格で、彼は様々な部署での職業的経験を重ね、他の職への知識も得ることができました。現在は、多様で多才な職務である注文準備担当に誇りを持っています。彼はフォークリフトを操作することも認められ、昇進もしました。

「私は他の従業員と変わりません。仕事が沢山あるときはストレスにとっても敏感になり、疲れやすくなります。しかしこれは薬の作用でもあります。このストレスをコントロールしようとして、外に散歩に出たり、他のことをしたりします！私の上司はそれを知っており、以前にそれを話し、問題が起こったことはありません。同僚は皆、私のことをわかってくれ、私がどのように働いているかを知っており、彼らは、私に心配があるときには支援することを惜しみません。」

フレディ・アインリック：シュウイング-ステテル管理部門経理担当  
「もちろん、どのようにするのかを質問しました。なぜならこのような経験は初めてでしたから。しかし、心配は無用でした！まったく問題はありませんでした！」

パトリック・ヒルド：倉庫業務・注文準備担当

「仕事のレベルでここまで来られるとは思っていませんでした。同僚も初めは頼んだこと以上のことを私ができることに驚いていました。その結果、私にとってはとても面白く、これが私が成長できるきっかけになりました。たとえ私が仕事で完全に自立していても、彼らは沢山助けてくれるでしょう。」

## 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？

精神障害者は、たいいていの場合、高い学力、職業訓練レベルを有しています。したがって、彼らの職務選択の幅は広いです。ただし、彼らの特別な状況は、採用のルールの変更に要することがあります。

- 性格診断と履歴書分析は、(経歴に「穴」があることがあるため) 候補者の適性を評価する方法として適切とは言えません。
- 同僚への正しい情報提供と意識の向上が不可欠です。精神障害の症状について勉強するため、そして精神的、社会医学的、社会的な影響を把握するためにも、外部の組織の援助を求める方がよいでしょう。
- 採用の成功には、内部・外部の支援、段階的な参入が必要です：最初は期限付き従業員として雇用し、半日のセラピーを提案することは、精神障害者、特に長い間職場から遠ざかっていた人に安心してもらえる妥当な解決策です。

この方法は、精神障害者が再びフルタイム勤務に戻るために、自分の制限事項や勤務時間を現実の仕事に近づける最初の一歩を可能にします。

出典：「精神衛生と雇用」、障害者情報、2010年1月～2月号

## よく見られる障害は何ですか？

精神障害は大きく4つに分けられます。

- 統合失調症と他の慢性的な精神障害：青年期もしくは、成年になってから発症するのが一般的です。現実の知覚を悪化させ(精神錯乱)、社会機能障害と精神行動障害を引きおこします。
- 気分障害：これが一番多く見られます。特徴としては：
  - －双極性障害(以前は躁うつ病と呼ばれていました)：過度な行動で異常に活動的、又は、重い落ち込み状態。この2つの症状の間は通常の行動をします；
  - －大うつ病性障害、深い悲しみと精神的な痛みによって特徴付けられます。自分の価値を認めず罪悪感を抱きます。
- 不安障害：様々な障害が合わさっており、病的な不安を抱える症状があります。例えば、パニック障害、恐怖障害、強迫観念(TOC)、一般的な不安障害などです。
- 人格障害：日常生活、とりわけ、企業で「異常な」行動に出る(パラノイア、脅迫観念、現実逃避など)。

出典：「精神障害とは何か？」DSM-IV

## 誰が支援してくれますか。

- 以下のような団体
  - 精神障害者の友人・家族の会(Unafam)：パリ17区クリシー通り101番、電話番号 09 50 23 71 80、[www.unafam.org](http://www.unafam.org)
  - 精神健康支援組合連合クロワマリン：パリ8区アムステルダム通り31番、[www.croixmarine.com](http://www.croixmarine.com)
- 精神科医療施設や医療ソーシャルサービス：成人障害者のための社会医学的支援サービス(Samsah)と社会生活支援サービス(Savs)、精神医療センター(CMP)
- 119のCap emploiのネットワーク：最寄りの場所で、採用や雇用への過程に関する全ての疑問に対応
- Samethは、障害が発症、又は、重くなった時、あなたの手続きをより容易にするために支援します。

Cap emploiとSamethは、ニーズに応じて、Agefiphによって選ばれた精神障害の専門家に支援を依頼することができ、そ

れはAgefiphの経済的支援の対象となります。

#### 4つのアドバイス

- 1 精神障害者は、任された仕事に過度に打ち込み、勤勉であることを示すために過労や過度のストレスを招く傾向にあります。それゆえ、彼らの労働時間に気を配ること、そして、明確に彼の仕事の範囲を区切ることが必要です。
- 2 同様に、意識していようとまいと、精神障害者に対する壊れ物を見るような同僚による留意は、時に、追加で仕事を頼まれることへの恐怖と強制を感じさせ、一種の嫌がらせになりかねません。
- 3 職業的なフォローアップはルールにのっとった方法（評価、目的の明確化と実際の策定など）で提供されるべきです。そうすることで、障害を有する従業員を安心させることとなります。
- 4 シンプルな態度が、起こりうる危機的な状況を未然に防ぎ、精神障害者を安心させるものです：怒らず、忍耐強く、耳を傾けて聞く；あなたの質問を繰り返さず、最後まで相手が言うことを聞く；自由にその場から去ることができる環境を作る。

出典：「共に生きる - 障害のない人のための行動ガイド」

#### <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, 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サービスに関する情報を掲載しています。

「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。

「障害者についてのステレオタイプ。企業の中で理解し行動する。」、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。

#### 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、精神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）。

注意：Agefiphの支援とサービスは2012年1月1日から変更になりました。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。

#### 企業内ではどのような補償技術がありますか。

精神障害者を受け入れるのに、適応や技術的改善は必要としません。改善という意味では、人的又は組織的指示の方法についてです。それは、個人に合わせた方法で適応し、長期的に考えなければなりません。以下のような対策があります。

- －勤務時間の改善
  - －パートタイム勤務への変更
  - －組織の中での自立、又は反対に、堅固なチームでの就労
  - －企業内部・外部チューター
- 出典：職業的参入のための障害補償ガイド

	障害状況に関するアクセシビリティの問題	可能な補償技術
物理的なアクセシビリティ	・職務によって課せられた精神的不安がある職場環境；仕事のスピード；機能障害など	・機能障害の原因の明確化と危機への不安に対する安全の保障
	・奇異な出来事、機能障害	・仕事で使用する機器への適応、指示の簡略化 ・仕事の再編 ・内部の関係者の意識向上
人間関係へのアクセシビリティ	・職場環境	・障害状況に関する内部の関係者、従業員の意識を向上させ、劇的な要素の排除、又は、緊急の時には外部の援助者への連絡ができるようにする ・状況に適応した外部の援助者（心理学専門家、精神科医など）

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-107

## 障害者の雇用継続

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

障害者の安定した雇用継続を理解し、対応するための鍵

## 先駆

石切業ブランシャール・ヴァンサン・マソヌリーとシラ：雇用維持に成功した3つの例

## 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。不適応の場合の雇用継続に関して、労働法典は、従業員が今まで就いていた職務に復帰することは不適当と労働医から宣告され、企業のどの職務にも不適格とされた場合は、雇用主は彼の能力に適應する、今まで就いていた職務と似たような他の雇用を提案しなければならない、と規定しています。この観点から、雇用主は企業での雇用継続を可能にする方法を検討しなければなりません：人事異動、職務変更、就業時間の改善など。従業員が企業で再配置されず、健康診断の日から1ヶ月のうちに解雇もされなかった場合、雇用主は彼を、この期間満了後すぐに、契約停止前に就いていた職に配属させなければなりません。

労働法典：L1226-2条からL1226-4条まで、L4624-1条及びR4624-10条からR4624-32条まで

## &lt;ズーム&gt;

職業活動の間、全ての従業員は、事故や病気による健康上の問題の理由で、障害状況や職務不適応になる可能性があります。その場合、企業は雇用継続の問題に直面することになります。

## 指針

## 障害者の雇用継続

全ての従業員は職業生活を送る中で障害状況になる可能性があることから、雇用継続の問題は各企業で検討すべき問題です。そして、人事管理の重要な手段の一つになるでしょう。

生活を送る中で、2人に1人が障害状況に直面することになります。10年の間に不適応と指摘された件数は70000人から150000人に増加しました。現在、雇用継続の問題は、企業にとって避けて通れないものとなっています。ある傾向が続いています。従業員の高齢化、職業病の増加は不適応の事例を急速に増やす危険があります。さらに、今後は、適応療法によって改善された職業活動と両立することができる重い疾病（癌、エイズ、多発性硬化症など）を加える必要があります。また、雇用維持の問題は、人事戦略上の重要な課題となります。この課題への対応は、企業においてすでに実証された能力を保護することを可能にします。それはまた、企業が果たすべき社会的責任の方針を明確にし、様々な社会的パートナーとの関係を強化するための機会でもあります。

## &lt;留意&gt;

2009年には、12000人以上の障害を有する従業員が、企業がSamethとAgefiphとともに取り組んだ努力によって、雇用を継続することができました。

## 早い時期の発見を奨励する

不適応状況が把握された時から、雇用主は労働法典の規定に基づき、明確な計画に沿って雇用継続を可能にする全方法を実施する法的義務があります。15日をおいた2つの診断によって従業員に不適応が確認された場合、雇用主は、この従業員の雇用を維持するための方法を1ヶ月以内に探し、提案します。もし、この期間を過ぎてても、何の解決策も見出せない場合は、解雇を言い渡す方法も認めません。その場合、雇用主は、雇用継続をこの従業員に提案することが不可能であると証明する義務があります。

この過程において、見通しを持つことはとても重要です。職務の改善と継続可能な再配置の解決法を見つけることは時間を要します。企業が重視すべきことのひとつは、リスクのある職業状況になるべく早く割り出すことです。この状況の割り出しの段階の鍵は：従業員、主治医、疾病保険の顧問医の要請で、病気で休職している間に復帰を踏まえて診断を得ること。企業は、内部関係者（幹部、社会サービス、従業員代表など）と同僚が意識を高め、なるべく早い段階で彼らにこれらの困難について留意させるようにします。雇用主は、労働医と連携して、離職を防ぐ解決法を実施するために起こりうる危険な状況に焦点を当てることができます。

## 状況に適應した解決法

法律は、従業員の雇用継続の解決は、労働医の指示を考慮することであると強調しています。成功するためには、従業員の意見も同様に考慮に入れなければなりません。状況によって回答は異なり、企業ごと、従業員ごとに適用されます。したがって、注意深く状況を分析し、労働医の指示を踏まえて進めていくことが重要です。以下のことを考慮することが不可欠です：

- 従業員の状況（彼はまだ病氣療養中か、彼の障害は疑わしいものか明白なものか、一時的なものか永続的なものか、彼の不適応はすでに知らされているものか、など）；
- 本人の希望とモチベーション（職を続けたいと希望しているか、再配置に積極的か、他の計画はあるのか、など）；
- 労働医によって指摘された能力の制限（時間的な、ある

いは物理的な再編成や改善は可能か) ;

- 企業の状況（企業の規模、経済状況、特性に応じて、雇用継続は検討可能か、他の職務を提案することは可能か）。

#### <障害の原因>

障害の85%が15歳以降に発生しています。老齢と非職業性の病気が1番の原因となっています。

- 46%：老齢と非職業性の病気
- 17%：職場での事故又は職業病
- 15%：その他の事故（交通事故を含む）
- 15%：先天性又は幼児期からの障害
- 7%：その他

#### 第一の相談先：Sameth（障害者雇用継続支援サービス）

状況分析と雇用継続の各ステップを進めていくため、企業はSamethに支援を要請することができます。Samethは、各県に存在し、Agefiphにより選定されて経済的に支援されるAgefiphのパートナーサービスであり、以下のことを提供します：

- 雇用継続に取り組むのに必要な全ての情報を伝えるための情報サービス（法的枠組み、動員可能な支援、介入配置、訓練など）；
- 雇用継続の解決策の構築に必要な措置と支援を得ることを容易にするためのサービス；
- 雇用継続に向けた取組の状況について企業にわかりやすく説明する相談サービス（状況分析、介入の可能性と満たすべき条件の探査など）；
- より複雑なケースにおいて介入する技術的支援サービス。支援担当者は、労働医と企業内のパートナーと協議しながらフォローアップを行います。

ニーズに応じて、担当者は、人間工学の専門家や特定の障害の専門家を依頼することができます。

それでもなお、企業で解決法が見つからない場合には、新たな職を探す人を支援するCap emploi（障害者専門職業紹介機関）に連絡を取りましょう。

法的義務への答えを提供するだけでなく、障害のある従業員の継続雇用は、企業に多くの利益をもたらします。実際に、この課題に取り組むことで、組織を最適化し、能力を維持し、職務のためのツールを改善することが可能になります。さらに、障害への対策を実施することは、従業員間の連帯を強化することにもなります。要するに、皆に利益をもたらします

#### <実情>

2010年以降、3年間障害者の雇用のための活動をしていない企業は、不足する障害者数に最低賃金時給の1500倍を掛けたものに相当する金額をAgefiphに支払わなければならない。

#### <専門家の声>

フランソワ・デラノイ：リール（県番号59）のSameth代表

#### Samethの任務は何ですか。

**FD.** 障害を有する従業員の雇用継続を可能にする解決法を見つけることが私たちの目的です。多くの場合、労働医と雇用主から要請を受けますが、同様に従業員の要請によって介入することもできます。

#### どのようなステップを経ますか。

**FD.** ファイルを受け取った時点から、Samethの担当者は、内部で解決できる方法を検討するために、状況の徹底的な分析に専念します（その従業員の障害の特性は何か、モチベーションはどうか、同僚は何人いるか、など）。この段階では、Samethのカウンセラーは、主として、検討すべきこととともに、似ている企業ですでに成

功した解決策を示しながら、可能なフィールドを開こうとします。

#### 雇用継続プロジェクトの成功に必要な条件は何ですか。

**FD.** 3人の関係者（労働医、従業員と雇用主）が揃っていることが重要です。全員で雇用継続成功に向かうことが必要です。

#### 雇用継続を成功させるために企業にどのようなアドバイスがありますか。

**FD.** 早め始めることです。労働法はとても明確です：労働医によって不適応のケースであるとの指摘がされた時点から、企業は1ヶ月以内に対策を見つけてはなりません。焦って行動するのを避けるため、雇用主は、不適応の危険性が発見されたらすぐに我々にファイルを渡すことができるように、可能性を含んだ兆候 - 特に、長期間の休職、休みを繰り返すなど - に留意していなければなりません。

## 先 駆

### 個人に合った転職

転落後、パスカル・ボニエは対まひとなりました。企業の上司の惜しめない支援が、うまくいかないであろうと思われた配置転換を可能にしました。

2000年にヴァンサン・ブランシャールは、サンエティエンヌに近いシャトルに石切業の会社を設立しました。仕事が軌道に乗り始めたので、社長は雇用の数を増やし、2008年1月、若く、仕事が丹念でモチベーションが高い石工であるパスカル・ボニエを採用しました。共同作業はうまくいっていたのですが、6ヶ月後、仕事ではない場所で転落し、26歳の石工は対まひとなりました。「結果は決定的なものでした。」とヴァンサン・ブランシャールは振り返ります。足の機能を失い、パスカルは彼の職を続けることはできなくなりました。「私は彼に企業で仕事を継続するために他の解決策を提案しましたがどれも興味がわかなかったようです。パスカルが職業としてやりたいことを教えてくれるまでは、彼は石切りになりたかったのです。」

すぐになれる職ではないので、ノウハウを身につけ、企業で新たに始めるのに、パスカルには7ヶ月の職業訓練を必要としました。ヴァンサン・ブランシャールは素晴らしいエネルギーを示しました：彼はこの従業員に、車椅子も受け入れてくれる職業訓練を見つけ、Agefiphの支援を受けて、空気を活用して「重い」仕事を座ってできるようにしました。彼は石にも投資し、2010年の新製品の一般公開のために、パスカルが9ヶ月かけて彼らの新たな製品の石切りをしました。これは大きな成功を収めました：3日間で1800人が展示場に押し寄せました。2人はこの賭けに勝ったのです：パスカルは新たな仕事で花開き、ヴァンサンは、彼の同僚の雇用継続に賭け、彼の石切り業の弓にもうひとつの弦を加えることを可能にしたのです。今後は、パスカルが顧客のニーズに合わせた特注品を彼の作業所で製作するのです。

ヴァンサン・ブランシャール：ブランシャール・ヴァンサン・マソヌリー社代表、石切業

「従業員とともに働く中で、より個人的な彼の希望も見失うことはありませんでした：他の従業員とともに、彼の車の調整だけではなく、彼が生活を続けられるように住居も調整しました。」

#### <+技術>

Agefiphの支援のおかげで、企業はパスカルの障害を補償し、職務の調整、特に1トンを超える石の塊を扱うのを可能にする昇降テーブルと天井灯など必要な設備を得ることができました。

## 2つの再配置、3つの成功

農業開発研究国際協力センター(Cirad)で、2人の障害者の雇用継続が素晴らしい科学プロジェクトの実現を可能にした。

農業開発を専門とする研究機関である Cirad は、南国での今後の農学について構想する任務がありました。2001年にこの機関はモンペリエの支社（従業員数 1000 人超）で、新しい庭師として、身体障害のある 48 歳のオスバルドを採用しました。5年後にこの機関は、研究の情報開発を担当する 25 歳のブルーノを採用しました。「2007年に、この2人の共同者は、彼らの健康状態のために仕事上の困難に直面するようになりました。」と Cirad で障害者を担当しているマリオン・ブレイスは振り返ります。「とても早く、彼らのどちらも職務に就くことができなくなり、再配置の対策を探さなければなりませんでした。」マリオン・ブレイスは、Sameth の支援だけでなく、内部においては、人事部長と人事ネットワークの支援を要請しました。やり取りの中で、Cirad の植物標本担当がこの2人を受け入れ、研修させたいと申し出ました。マリオン・ブレイスは詳しく語ります。「この植物標本部門は乾燥した熱帯地帯の見本を 7000 集めています。これは世界で唯一のコレクションです。責任者は、このコレクションを再度編集し、活気を与え、価値のあるものにするためにブルーノにはコレクションのデータ作成を委ね、オスバルドには見本の準備を委ねたいと希望したのです。」連帯が有効に働きました：Cirad の経営陣は2つの職のポストを作ることに同意し、現職場の同僚は2人の再出発を認め、植物標本部門責任者はチューターをかって出ました。オスバルドとブルーノは、モチベーションを持って、彼らの職業訓練に臨みました。2年後にはこの再配置は成功を収め、2人の共同者の働きで国際的レベルで知られるコレクションが保たれています。

マリオン・ブレイス：Cirad の障害担当

「このプロジェクトの成功は、Cirad の全ての役職・立場の者の、外部の支援者、とりわけ労働医の連携した援助によるものです。」

### <+技術>

従業員と企業の状況を知って、Sameth はより状況にあった雇用継続の対策を明確にするお手伝いをします。

## 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。

### 従業員を雇用継続するための4つの解決策

雇用継続の解決策を見つけるには、全ての提案に耳を傾けることです。ここに不適合の場合に対処する4つの方法をあげます。

- **調整をして、又は、調整なしに同じ職務を継続する**  
多くの場合、とても簡単な方法（就業時間調整、無益な行動や運搬を避けるための職務の再調整など）で十分ですが、実行すべきより重要な適応もあります（車の改修や職務の調整、チューターの設置など）；
- **調整をして、又は、調整なしに企業内の異なった職務へ再配置する、そして/又は、追加の職業訓練を行う**  
技術者が経験のない管理サービスや営業サービスに配属

されることもあります。この再配置には、訓練が必要となるでしょう；

#### ● 他の企業での再配置

この解決策は、従業員を解雇することとなり、この従業員は、Samethにより、新しい雇用を探す支援をするための様々な組織（とりわけCap emploi）に導かれることとなります；

#### ● 自営援助

企業は従業員が起業するのを援助することができます。Agefiphに申請し認められれば、出資金に対して補助を受けられ、企業負担を減らせます。

### 誰が支援してくれますか。

- Sameth はあなた専門の相談者です。
- Alther のカウンセラーが障害者の雇用の義務について教えてくれ、これからどのようにしていくか、どうしたら満足した結果を得られるかについて明確にしてくれます。
- 仕事を休職しなければならない場合、労働医、県障害者センター（MDPH）、社会保障制度の社会サービス、労働者退職・健康保険金庫（Carsat）が、あなたの取組み過程の間ずっと支援を続けます。
- そして、障害を有する従業員のキャリア開発を先取りする使命を持った実験的サービスである職業生活サービスを要請することもできます。

### 手続きのキーポイントは何ですか。

#### 良い支えを要請すること

労働医と協力して、企業は迷わず、外部のカウンセリング（Sameth の担当者、人間工学専門家）と Agefiph の経済的支援を要請してください。それは、会社の内部の人、労働医が必要とする様々な支援者の調整を可能としてくれます。

#### 障害を補償すること

先入観とは反対に、職場状況の適応が必要なのは 15% の事例のみです。多くの場合、就業時間の改善、事務所を同じ階にする、仕事の分配での変更が、障害を補償し、障害を有する従業員が仕事を維持するのに十分です。より重要な改善において、企業は Sameth に介入を要請することができ、Sameth はその事例に合った解決法と動員できる支援を分析します。

#### 持続的な解決策を検討すること

雇用継続のために従業員に対して提案される解決策は、本人の潜在能力、専門能力を考慮するのは言うまでもなく、企業での将来への彼の希望やニーズも考慮しなければなりません。これをしないと長くは続かないでしょう。

#### 成功のための関係者

「雇用継続の主役が従業員の場合、人事の責任者（又は社長）と労働医は、取組において他のキーパーソンと協力することです。内部では、まず、直属の上司、同僚、安全衛生・労働条件委員会（CHSCT）は対話を重ね、検討した解決策についてのコンセンサスを構築することができます。」エヴリン・エスクリバ：職場環境改善のための全国機関（Anact）責任者

### 覚えておくべき2つのアドバイス

#### 1 留意する

同僚が長期間病気で休んでいる、又は、しばしばお休みしますか。この状況と彼の健康状態について知るために時間をとり、彼の健康状態に対して雇用が合っているかどうかを検討しましょう。

## 2 チームで対応

障害を有する従業員の雇用継続は会社全体のプロジェクトです。この取り組みは、以下の**キーとなる4人**の協力をもって進めます：

企業の責任者、管理職、従業員、労働医。彼らは、いつでも、Agefiph に対して、アドバイスや障害を有する従業員の雇用継続の専門家パートナーの紹介について要請することができます。

### <注意>

障害者の雇用継続のために使用された費用は、まだ経済的支援を受けていないのであれば、Agefiph への納付金から差し引くことができます。

### <その他の情報>

チューターや援助者の導入は、より有益なものになるでしょう。これは障害を有する従業員を過保護にしたり、無責任にするものではなく、彼の自立を促進し、まだ現れていない困難の解決方法を見つけることができる鍵を渡すものです。

## どのような支援とサービスを提供していますか。

Agefiph は、障害が発生し、又は、悪化した従業員の雇用継続を容易にすることを目的とした支援とサービスを提供します。これらの支援を受けるには、障害認定を受けており（認定手続中も含む）、労働医によって不適応のリスクがあることを宣告されている状況であることが必要です。

### 経済的支援

Agefiph の経済的支援は全ての従業員のための一般的な支援（とりわけ職業訓練）を補完します。これは障害を補償するものであり、雇用主の法的義務 - とりわけ安全や職場環境に関するもの - にとって代わるものではありません。Agefiph は、雇用継続のための解決策探索の当初費用をまかなうことを目的とした助成金を支払うことができます。

また：

- ニーズを明確にする調査と、仕事組織又は職務の改善ための費用負担に協力します；
- 能力とオリエンテーションの総合評価の費用だけでなく、従業員の職業訓練の費用の負担にも協力します。
- チューターの訓練と報酬の費用負担に協力します。

### サービス

Agefiph が選び補助する、国内全体にある Sameth のようなパートナーサービスネットワークが保証します。

### <その他の情報>

全国の 108 の Sameth のネットワークが、障害者の雇用継続に貢献しています。あなたの企業の最寄りのサービスのアドレスは、Agefiph のホームページ [www.agefiph.fr](http://www.agefiph.fr) にアクセスしてください。

### 動員可能な支援の例

障害を有する従業員の雇用継続を容易にするために、Agefiph は企業に様々な支援を提供します：

雇用継続支援	従業員が受障した、又は、従業員の障害が悪化した企業を対象とするものです。これは、雇用継続のための解決策探索の当初費用をカバーすることを目的としています。
職場環境改善支援	Agefiph は、以下の費用負担に協力することができます： ・ニーズ把握のための事前調査； ・技術的、組織的な対応、とりわけ職務の改善； ・移動支援（社用車の改造など）
チューター支援	Agefiph は、企業によって申請されたチューターの職業訓練と報酬の費用負担に協力します。
訓練一括給付	訓練一括給付は、障害労働者の企業での職業参入を容易にすることを目的としています。
能力評価と職業指導の支援	Agefiph は、障害者がこれまでに得たものを明確にし、これが彼の職業的プロジェクトを発展させるように支援します。

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](http://www.agefiph.fr)を参照してください。**

- 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-201

## 障害者の雇用の活性化 欧州における「適切な措置」

フランス障害者評議会 (CFHE) 2006年11月

### 序 文

本日、フランス障害者評議会のご招待で、フランス法に組み入れられた欧州雇用均等一般枠組指令（特に適切な措置に関する第5条）に貢献した文書をご紹介できることにとっても感激しています。

この文章は、企業と同様に行政当局、障害者、そして広く公衆の方に読んでいただけるよう、全ての人に実用的で理解しやすい道具として作成されました。

確かに、5千万の障害者を含む欧州の人々は、彼らの日常の中で欧州連合による影響を理解できていません；欧州は漠然としていて複雑であり、とりわけ日々の懸念に関心がないように感じます。しかし、我々が関わるような法律の前進の背後で男性と女性は長い間印象的な不平等の状況に変化をもたらし、精神の前向きな変化に貢献するために戦ってきました。障害者は雇用市場ではわかりにくいままの状態となっています。国によっては障害のない求職者よりも2〜3倍高い失業率に直面しており、彼らの収入は大幅に低く、仕事を維持する可能性は他の市民に比べて小さいのです。

誤解をして、追加で費用を払わなければならないのではないかと、さらには、生産性が落ちるのではないかと、といった心配をして、こうした利益損失の可能性に、候補者や障害を有する労働者へ企業の扉を閉じる傾向にある雇用主もいます。このようにして、彼らの労働力やスキルの多様化に関連した利点を含んだ競合のいくつかの策に従わないことを選択します。

新たな指令は、全ての人に平等に機会を与え、障害に関する差別を禁止することで、障害者に欧州の雇用の扉を開きます。しかし基本的権利と働く権利を保護するだけでなく、企業と雇用主の意識の向上のための真の措置として機能します。多様性を促進し、違いを受入れ、障害について分かりやすく説明します；法律によって見方を変えることができます。フランス障害者評議会の願望は次のことにあります：認識の変化への貢献；実用的で明確なアプローチを通じた意識の向上；一緒に考え実践する。この著作はこれらの挑戦に申し分ないものです。雇用に関する現在の法律の内容に心構えをもち、理解することは、私たちが多くの恩恵を受けることができるということです。

企業の代表、雇用主、行政の担当者、従業員、障害のある求職者、そしてその他の人にも、私はこれらの幾ページかにぎっと目を通すことをお勧めします。おそらく欧州は思っているほど遠いところではなく、複雑ではなと、そして、何よりもまず、その多様性に満ちていて、豊かであることがわかるでしょう。障害者に扉を開いている企業は、全てにおいて素晴らしい企業です。私は確信しています。

(写真) 1

ヤニス・バルダカスタニス：欧州障害者フォーラム代表<sup>2</sup>

### 内 容

- 1 この小冊子は何のため、そして、誰のため？
- 2 私たちについて

- 3 「保護措置」から可能性の実行へ
  - 4 適切な措置の実践：事例と証言
  - 5 有効にするための条件
  - 6 結びにかえて
- 付録（略）

### 1 この小冊子は何のため、そして、誰のため？

#### 信条を共有しましょう・・・

実践と欧州の法制度の進化は、障害者の雇用へのアプローチにおいて文化的な真の進化をとげています。

「欧州雇用均等一般枠組指令」<sup>3</sup> (2000年) はその駆動力とリアリズムが印象的です。

起草者の原則—平等な機会、無差別、妥当で、適切な方法を使った措置—は、とりわけ、2005年2月11日の法律によって、平等な機会、障害者の参加、市民権のために我々の法律に転置されました。

これは、企業や我々の社会を「動かす」可能性、障害者の状況の進展、そして、積極的なパートナーとなるために雇用主と障害を有する従業員が相互に取り組み姿勢の変化をもたらします。

実施条件の定義は、障害者が企業に対して職業的な能力を行使する機会を提供します。

すなわち、この小冊子は新たなコンセプトに光を当て、これを「障害者の雇用の再活性化」のために使っていただきたいのです。

環境はこの飛躍に有利になってきています。

人口、経済、政治の進化と精神的進化は、障害者の雇用の発展という意味において、2005年2月の法律に期待する効果によって補強される傾向にあります。

#### ...パートナーとともに:

- 民間企業<sup>4</sup>、行政機関の**全ての雇用主**  
なぜなら彼らは、選択の責任、彼らの従業員のキャリアへの責任を負うからです。
- **障害状態にある人**  
は、企業で能力を発揮するモチベーションと意思があります。
- **従業員**  
の役割は、オフィスや作業場での障害を有する仲間の受入れ、参入を成功させるためにとっても重要です。
- **職場での健康サービス、特に労働医<sup>5</sup>**  
は、適性の決定をし、彼らの意見は改善措置（適切な措置）に関することを決定します。
- **労働組合**  
は、障害を有する従業員の支援に加え、将来の仕事で考慮する適切な措置に働きかけます（労働協約、企業協定など）。
- **障害者団体、専門機関**  
は、支援することを使命とし、進化、資産調達、実施など様々の面でフォローアップはととても重要です（AGEFIPH [障害者職業参入基金管理運営機関]、FIPHPF<sup>6</sup> [公務障害者参入基金]、Cap Emploi [障害者専門職業紹介機関] のネットワーク、COMETE

France [フランス彗星] のネットワーク、職業参入専門機関など)。

官庁は企業に対し直接働きかけをしてはいませんが、雇用の指針や職業訓練、そして実行の責任を担っています。

### 情報を集め、意識しましょう

この小冊子は、パートナーに対して、以下についての情報を収集し、意識を高めるためのツールを提供します。

- これらの革新的なテキストの実用的な意義と環境の影響
- 雇用サービスの効率的な運用を可能にする条件とアプローチ

私たちの目的は次のとおりです:

- 障害者と雇用主が共に利益を得るために、一般的なアプローチで、恐れることなく、皆に雇用する意欲を与えること

## 2 私たちについて

### フランス障害者評議会(Conseil Français des Personnes Handicapées) – CFHE<sup>7</sup>

各加盟国で、全ての障害者団体を代表する全国評議会の創立につながった欧州委員会に先導される形で1993年に設立されました。全てのタイプの障害を代表する45の機関が集まっています。彼らの使命は次のとおりです:

- 他の加盟国の全国評議会との定期協議を確保すること
- 欧州障害者フォーラムを通じて、フランスの関心事項や提案を欧州当局に伝えること
- 私たちの国の法律や慣行が欧州の法律・慣行によって充実するよう、フランスの当局と機関が「実施」すること

### 欧州障害者フォーラム – FEPH (EDF)<sup>8</sup>

ブリュッセルを拠点に、27の全国評議会 (CFHEを含む) と、それを構成する欧州の専門的な約100のNGOとの協議、意思決定と行動の場となっています。

その使命は、欧州機関 (委員会、議会、理事会など) の下で障害者とその家族を代表することです。

### 雇用グループ

この小冊子はCFHEによって構成された「アドホック」グループの協力によって作成されました。このグループは、障害のグループの多様性 (身体、聴覚、視覚、認知、知的、精神など) と支援の様々な形態を扱う障害者団体や専門機関の代表者が集まっています。メンバーには、民間企業で経営責任を持っている、又は、持っていた人たちが数多くいます。

アルソーアンジューESAT (労働支援機関・サービス) アンジューマイエンヌフランス共済組織 (ベアトリス・シモン) ; ARTA-ESAT (頭部外傷者のための労働支援機関・サ

ービス: ダニエル・デルマス、アン・フィッシュ) ; APAJH (障害を有する成人と青年のための機関: ロジェール・シャテラル、ギー・ギヨット) ; APF (フランスの麻痺患者のための機関: ジャン・マヌエル・ヘルガス、レミー・ウゴ、ジャック・ラボ) ; CEPPEM (身体障害者のための評価と職業参入機関: クリスティアン・テウレック) ; CNPSA (視覚障害者の社会向上のための全国委員会: ギーユ・ビッソン、ロイック・アフレイ、エブリン・モロー・コルミエ) ; FISAF (フランスの聴覚及び視覚障害者の参入のための国民連合: ドミニク・ウィア) ; FNATH (生活での事故支援協会: アルノー・ド・プロカ) ; MESSIDOR/GALAXIE (精神障害者の職業参入機関: フィリップ・ピエロン) ; RESEAU DE TRANSITION (精神障害者の職業参入機関: レネ・バティスト) ; TH CONSEIL (障害労働者の雇用におけるカウンセリングルーム、職業訓練と専門の採用: ギー・ティスロン) ; UNAFAM (精神障害者の友人、家族の会: クリスティアン・デロルム、ジャン・ディバル) ; UNAFAM-ADGESTI (精神障害状況にある人の支援: ジャンホセ・マエ) ; UNAPEI (精神障害者とその友人と親の会: シルヴィ・カクツマレ) ; UNAFATC (頭部外傷者の家族会: ゲラルド・ジェノー) ; UNISDA (聴覚障害者の参入のための全国協会: ブリスメイヤー・ハイン)

運動一起草: クリスティアン・デロルム<sup>9</sup>、ジャック・ラボ<sup>10</sup>  
実行: ブリュノー・ゴリエ<sup>11</sup>

照会担当: アルノー・ド・プロカ<sup>12</sup>

連絡先: arnaud.debroca@fnath.com

## 3 「保護措置」から可能性の実行へ

### 能動的なサービスのための法的枠組み

欧州の障害者政策は、長期にわたり、補償又は給付の形の下で、障害者の生活を保障するために、「消極的対策」(mesures passives)と呼ばれる障害者の保護措置を支持してきました。90年代半ばから、欧州連合の国々に、障害者が社会生活、とりわけ、雇用にアクセスしやすくすることを目的に、「積極的対策」(mesures actives)を優先させる「非差別」(non-discrimination)の法律化が次第になされるようになりました。これらの前向きな経験が、雇用均等枠組指令の採択と、以下の3つの基本的事項<sup>13</sup>を我々の法律に転置することを可能にしました:

- 「機会均等、待遇均等」の原則:  
障害者には、他の市民と同じように生活の中で様々な分野にアクセスすることができ、特に、雇用の権利があるということを導いています。
- 「非差別」の原則:  
この原則は、今後は、障害者は能力があると認められ、提案された活動を行わせるために必要な改善措置を実施しない場合に適応されます。
- 「適切な措置」の原則<sup>14</sup>:  
2005年2月11日の法律は、「雇用主は、障害者が雇用を獲得し、維持できるようにするため、又は、職業訓練を受けることができるようにするため、具体的な状況でのニーズを考慮して、実施する措置が不均衡な負担(charge disproportionnée)を課すことにならない限り、適切な措置(mesure appropriée)をとること」と定めています。

雇用主が適切な措置を拒否することは、差別の構成要素とされます。

**適切な措置は、機会均等、扱い均等、非差別の原則の実行の実践的な方法であり、私たちの働きかけの基礎です。**

## 適切な措置、雇用に役立つもの

### 拡大した改善措置の範囲

適切な措置は職場の職務の改善に限らず、環境（会議室、食堂、作業場など）や職場組織にも当てはまります。

これは「物質的な」改善、もしくは、伝統的な支援だけに関係するものではなく、多様な改善<sup>15</sup>は、障害者に、職務を要求すること、そして、役目を果たすことを可能にします：それは、採用面接、労働時間の調整、オフィスや作業場の職務の分配の改善、同僚の意識、外部の支援者の援助、職業訓練のときに、障害を考慮することを意味します。

これは、身体、聴覚、視覚、認知、知覚、精神など全てのタイプの障害を考慮し、どのような障害であれ、企業で具体的な状況を考慮して障害者のニーズに適応されなければなりません。

全ての雇用主は、3つの公的な機能のうちの1つに関係しています。

### テサロニキ宣言(2003年)は、適切な措置のコンセプトを与える適応を具体的に示しています。

この宣言において、欧州障害者フォーラムと欧州労働組合連合は、「全面的にアクセスできる職場と職場環境を要求します。これは、場所も組織も改善の必要性があることを意味します。改善は、雇用において障害を有する全ての人を均等取扱うというとても重要な条件となります。障害者が、彼らの多様性と、身体的、技術的、社会的、教育的そして適応上の様々な改善ニーズを認識されることが重要です。すなわち、例えば、車椅子で移動するための適応した場所の必要性であり；視覚障害者や聴覚障害者のためにはこれらの状況に適合した技術への自由なアクセスであり；精神、認知又は記憶に障害のある者には彼らの職業的機能の行使に必要な十分な時間と支援アシスタントの確保です。」

### 適切な措置であって、「不均衡な負担」ではありません。

雇用主は、不均衡な負担になるときは、適切な措置を拒否する権利があります。

雇用主にかかる負担は、この措置について雇用主が受けることができる支援、負担した費用の全て又は一部について得られる補償を考慮して決定されます。これらの経済的支援はとりわけ機械や設備、職場の改善、障害労働者に必要な機器や支援、職場へのアクセスも含んだ適応に関係します。

これらの支援があっても企業の経済的能力を超えることが明白であれば、「不均衡な負担」となり、障害者を雇用することを免除されます。

多くの場合、適切な措置は、実用的で、シンプルであり、軽い負担にしかありません（4章参照）。

さらに、障害者の雇用は、6%の雇用義務に応じることを意味し、この6%未達成の場合は、AGEFIPH又はFIPHPにその率<sup>16</sup>に見合った納付金を払うことになります。

### 救済請求の可能性

適切な措置の提供拒否は障害者への差別と考えられます。彼らの権利を侵害したと考えられ、対処は以下のとおりとなります：

- 裁判の前に、調停又は行政に救済請求する
- 「適切な措置」と「不均衡な負担」について判断する役割を担う高等差別禁止平等対策機関（Haute Autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité, HALDE）を利用する<sup>17</sup>

HALDEには適切な措置に関する審議の実績があります。たとえば、スポーツにおいて大変高いレベルであるベルナルは、水中に飛び込むことを禁止されている中度の聴覚の障害に苦しんでいます。彼は保健体育の教師になるための外部で行われる試験を受けようと登録したかったのですが、試験に必要な水中救助の証明書を交付してもらえませんでした。これは政府がベルナルに試験には登録ができないと認めたことを意味します。この審議でHALDEは体育、スポーツ教育の教師は基本的には水泳を教えていないことを指摘し、逆のとても稀なケースでも、同僚が彼の代理をする、又はアシスタントをつければ十分であると指摘しました。これは不均衡ではない適切な措置ということです。（HALDE2005年年間レポート、事例4）

合法的に設立後少なくとも5年間経過している障害者団体は、今後、求職者、企業研修や訓練、従業員に対する差別を、関係者（常に団体によって開始された手続きに介入して、いつでもそれを止めることができます）による書面での同意を証明するという条件の下で、訴訟を支援することができます。差別の被害者と考えている人がその事実を示した場合は、措置が差別に無関係な客観的要因によって正当化されることを被告が証明しなければなりません。しかし、健康状態や障害の状況を理由として労働医の指示に基づいてなされた異なる取扱いは、それらが「目的に合致して、必要かつ適切に」<sup>18</sup>行われた場合、差別とは認定されません。

## 4 適切な措置の実施：事例と証言

「障害労働者は、ひとつ又は複数の身体的、感覚的、知的、精神的な機能の変化のために、雇用獲得又は雇用継続の可能性が減少している全ての人と考えられている。」<sup>19</sup>

障害労働者は、勤務可能で、知識、職業的な能力があり、自分の潜在力を知っており、職業に就くことができる労働者と全く対等です。障害労働者の職業的活動の実践は以下において改善もしくは専用の措置を必要とします：

- 企業に対して
- 職務に対して
- 障害状況にある人に対して

これらの改善や適切な措置は標準的なものではなく、全ての障害者に全く同じように当てはまるものではありません。この措置は個別なもの、ケースバイケースで対応することが必要であり、障害者も参加して会社の期待とニーズ、そして彼らのニーズをより深く考えた結果をもって実践するものです。

適切な措置は3つのグループに区分できます。

- 求職、採用の過程に関する措置
- 職務の実行を可能にすることを目的とした措置と改善
- サービスの利用と利点を考え、職業的生活において従業員に提供されるサービスと利益を享受できるための措置と改善

障害者権利自立委員会（CDAPH）により「障害労働者」と認定された人は、全ての求職者と同じように、希望する職に就き、企業で職業活動を行う能力があることを知っています。しかし、多くの場合、こうしたことが実現しないと思っています。；それでも、多くの事例が、いくつかの措置の実施によって、実現可能であることを証明します。

ADさんは、移動が困難であり、企業でたびたび転倒するという症状がある進行性神経疾患に悩まされています。自動車製造会社のためのペンキ製造会社（従業員 670 人）で生産の職務に就いています。彼が就いていた職務がなくなってしまうことから、企業は Cap emploi と AGEFIPH に支援を要請しました。なぜなら、ADさんの配置転換の問題があったからです。全ての関係者の合意の下、「人間工学と仕事」のサービスを利用し、職能は保証され、「給与計算」の管理の職になりました。

措置は、同時にいくつかの側面を踏まえて実行します：

- －「給与と社会的負担」の個別研修（1650€税抜き）
- －事務所の近くの駐車場の確保と火事になった場合に逃げるための手動式の車椅子の取得（一定の産業活動にともなう重大事故の危険性に関する指令のサイト）
- －事務所の改善（19 インチのパソコンディスプレイ、高さ調節が可能な机）、事務所の部屋／書庫の再整備、電動式車椅子購入（総額約 17438€（税抜き））

AGEFIPH は、このプロジェクトで 55%、10717€（税抜き）の経済支援をし、企業は 45%、8875€（税抜き）を負担しました。

**特定の特徴、各々の状況（個人的又は職業的）によっては、措置の全てを示すことはできません。**以下に示すいくつかの例によって、状況を想像してください、最大限の成功のために、何が実現可能かを教えてください。

#### 採用過程に関する措置

これはとても重要な段階です。障害者の雇用をするかしないかの決定を左右します。最初の面接の前に、関係者やその人の周りの人と電話で連絡をとることは、雇用アクセスに最低限必要な条件を明確にすることができ、採用面接（又は試験）のスムーズな進行を可能にしてくれます。「その人の能力」と「職務要件」の一致に基づく採用でなければなりません。採用面接は、措置の種類や必要な改善について意見を交換し、提案や解決策などを話し合う時でもあります。

BFさんは、難聴者です。採用面接の前には、雇用主から状況と面接方法の詳細（場所、時間、目的）を明記した手紙を受け取りました。この雇用主は、聴覚障害の問題について、聴覚障害がある人は、発された言葉を推測しつつ耳が聞こえないことを補正しなければならず、実は理解していないのに理解しているという印象を与えるおそれがあるということを知っていました。

面接のために、彼は候補者に彼の面前に座ってもらい、口が見えるように通常と変わらない話し方で説明をし、質問が理解できたかを定期的に確認しました。これらのルールを守

り、他の候補者に適用したものと同様の基準によって、この人を判断することができます。

（その人の聴覚障害の度合いに応じて、手話通訳者などの支援を要請することができます。）

#### 職務遂行のための措置と改善

障害労働者のためには、雇用にアクセスするのに、職務での適応には簡単な措置や改善をすれば充分です。多くの場合、仕事のプロジェクトの成功のために必要なものを最低限用意すればいいのです。

ここにいくつかのシンプルな例を挙げます。これらはシンプルですが、とても大切な要素があります。

JKさんは簿記で高等技術者証書レベル3を持っており、個人の車を所有しています。この若い婦人は公道での事故の後、車椅子を使うようになりました。希望する職務は、小さな中小企業で見つけ、それは美観地区にあります。企業の建物は全てが1階にあり、事務所の入り口は80cmの幅でした。

雇用主、従業員、労働医の間で、この雇用を実現するにあたり、必要な改善と措置を熟考した後、車椅子が簡単に動けるように、ドアを90cmのものにし、（みんなが動きやすいように）整理する棚を低いものにし、事務所にある調度の位置を再編成することを決めました。その他には、駐車場に彼女の駐車スペースを確保し、勤務時間を少し改善（午後20分休憩をとる）したことで、JKさんは健康上においても、精神衛生上においても、満足する結果となりました。

経済的な支援はAGEFIPHに申請され、受理されました。JKさんは、すでに4年以上ここで働いていますが、とても満足しています。

Vさんは、情緒障害を伴う軽い知的障害があります。彼女はとても良い理解力と適応力を持っていますが、行動が遅いという問題を抱えています。彼女の職務はクリーニングとアイロンがけです。

雇用に当たり次の措置を行い、いくつかは今でも続いています。

- －職場の同僚への情報提供
- －Vさんの職務に関する訓練：スピード調節、職務の危険に関すること、仕事での態度など、本人の取得のスピードに合わせて何度も繰り返して行われました。
- －製品にカラーのコードを付けました（複雑な包装の指示）。
- －複雑な仕事には「写真」の目印を置き、仕事を順番に並べました。
- －労働時間、休憩時間、グループ会議の時間を簡略な表にして貼りました。
- －休憩時間、食事時間の管理（食事を出す時間を知り、均等な食事を心がける）

Vさんは正従業員として雇用されました。

背中に障害がある3人の従業員が、労働医から職務において一部不適応が見られると指摘されました。その企業（従業員 150人）は、障害労働者認定申請を行い、自動車用ケーブルを生産するラインのうちのひとつの改善を検討しました。

職務上の要件、生産責任、安全責任について検討し、設備機材の試験の後、以下のものについて改善を実施しました：

- －空気圧で50キロのケーブルドラムを回す装置

一持ち運ばずに25キロのパレットを格納するための自動パレット倉庫  
 一主に1.5トンのドラムの操作を制御するための空圧装置  
 改善実施の総額は49618€（税抜き）となりました。  
 AGEFIPHが63%、31120€の経済支援をし、残りを企業が負担しました。

聴力に障害を有するB.Mさんは、採用試験では好成績を残しましたが、職場への参入に困難がありました。彼女は「人柄が悪い」という印象をもたれていたのです。食事のとき、事務所で気分が悪くなり、話すのを拒否したのです。企業のレストランで騒音がひどい、又は、カフェテリアでは職場の同僚との会話に参加するのに騒音が邪魔するためです。そのため彼女は一人でいることを好んだのです。

職場の同僚に半日間の聴力障害に関する勉強会が持たれ、これが状況を打破してくれました。そのときから、彼女は同僚と食事を一緒に取るようになりました。もし、彼女が会話の途中で「見失って」いたら、同僚は彼女の前に座り、話題について要約してくれます。B.Mさんは自信を取り戻し、今では受け入れられていない、とは感じなくなりました。職場の雰囲気も良くなり、全てにおいて充実しています。

### 新技術：多くの状況への答え

新しい情報コミュニケーション技術（NTIC）は、多くの状況に対する答えです。これは企業や自宅における障害者の仕事を最適化してくれます。加えて、以前は受け入れられていなかった障害者のための雇用が、今ではこれによって可能になったのです。

情報ツールは様々な実用的な解決策をもたらします：

- ▶ 通常のキーボードの使用が困難な人のための音声コマンド又はバーチャルキーボード
- ▶ 内部ネットワーク又はインターネットで書類や情報へのアクセスを可能にするマルチメディアの使用
- ▶ 速記タイプライター（velotypie）（聴覚障害者のために言葉を同時変換します）
- ▶ 例えば、視覚障害者には音声合成、点字ディスプレイ、明るさのコントラストの強化、など

P.Wさんは秘書、経理として専門バカロレア（フランスにおける大学入学資格を得るための統一国家試験）を通りました。彼は視覚に障害があります（弱視）。企業は経理部で管理をしてくれる従業員を探していました。

1回目の面接は肯定的に終了し、公共職業安定機関（ANPE）と相談して、3ヶ月の「雇用へのアクセスのための研修」を受け、能力の制限事項（作業スピード、小さな文字を読むことなど）を把握するために雇用前の健康診断を受けて、その評価によって決定することとなりました。

研修の結果、雇用主は、以下の条件とともに彼を採用することに決めました：

- 一職務に関する追加の研修の実施
- 一遂行速度が遅いことを考慮した職務の内容の見直し
- 一21インチの画面、点字タッチパネル、スキャナー、定規つきルーペ、個人用のルーペ、点字と音声合成のための「視覚障害者のためのスクリーンリーダー」を搭載したコンピューターの導入
- 一書類分類ケースは明暗がはっきりした色分けにする
- 一音声信号設備が搭載されたエレベーター、「縁にテープを

貼った」階段

- 一従業員全員が事務所に散らかっているものはないかを注意する
- 一同僚との関係に困難が生じた際は、彼の直属の上司とともに迅速に支援する体制

35歳のM.Aさんは製造業の企業で顧客への技術アシスタントの職に就いています。彼女はここで秀でた才能とモチベーションを示しています。何ヶ月前からか、彼女は精神系統に障害がみられるようになり、突然不安に襲われる、電話で顧客に対応しているとき、又は、対面で顧客に対応しているときにパニック障害の症状が出たりしました。M.Aさんはもう仕事に行くことができなくなってしまいました。彼女は医療チームによるフォローを受け、「障害労働者」と認定されました。このチームは彼女が元の仕事に戻るために企業と協力して支援しました。

次のような方法を通して解決策を見つけました：

- 一仕事の組織の改善として、M.Aさんが顧客と視覚的に又は電話で直接接することがないようにした
- 一情報機器、インターネット関連として、ライブチャットでパソコンの画面を通して顧客の質問に答える形をとるようにした

M.Aさんは、現在はもう攻撃的な感情を感じることはありませんが、これは上記のように対処する時間があつたからこそ実現したことです。

### 労働時間の調整、遂行すべき作業の簡単な再編；そして全てが可能になります

職務の物理的な改善にとどまらず、障害労働者は、疲労、衛生、ケアなどの問題を感じることもあります。その場合には以下のようなことを提案しましょう。

- ▶ パートタイム勤務
- ▶ 始業時間、終業時間の変更
- ▶ 人とサービスの必要性に応じた休憩の導入

電気ケーブルの組立工であるN.Cさんは運動器官の障害があります。これは泌尿器系の障害を併発しており、2時間毎に約15分間のケアが必要となります。N.Cさんと雇用主はパートタイム（3分の2の時間）の仕事を選び、彼は同僚の後に会社に出勤し、同僚が帰る前に帰宅します。N.Cさんは週に4日勤務で、駐車場には彼専用の場所があります。朝、9時45分に出勤し、その後ケアをし、10時10分に職務に就き、12時半まで働きます。午後は1時半から5時55分までで、その間に25分の休憩を入れます（普通は10分の休憩）。

J.Hさん公道での事故の犠牲者となり、頭部損傷を負いました。少し身体に後遺症があり、医師の治療を受けなければなりません。彼は騒音にとっても敏感であり、疲労を感じます。彼は、「緑の空間を作り、維持する」企業に、パートタイムとして（4分の3の時間）、6ヶ月の期限付きで雇用されました。

この勤務時間は、適応段階の間は1時間に1回の休憩（15分間）を取るようになされ、その後、この休憩時間は1時間半に1回になり、週の中日は勤務しません、騒音の出る機械での作業は避けられ、手作業（植栽、採掘など）を多くしました。雇用契約は正従業員に変わり、J.Hさんは、企業が「業務支援者」を要請することができる「障害労働者」と認定されて

います。彼の上司は、J.Hさんの状況を知らされ、企業でのチューターを務めています。

職務の再編成は、障害労働者の雇用を促進するものです。いくつかの作業を他の同僚と再分配し、組み直します。これを雇用のブレーキとするのではなく、仕事を合理化し、全ての従業員のための職場の改善を可能にする動力としなければなりません。

自動車製造会社は、障害労働者の採用と雇用維持を方針として掲げ、製造ラインのいくつかの職務を改善することを決めました。主として腰痛及び又は背中痛みを持つ「障害労働者」と認定されている従業員が対象です。AGEFIPHは、連絡を受け、調査と障害労働者のための職務改善プロジェクトに参加し、それに対する経済支援を行いました。数ヶ月後、企業は、障害のある従業員のための改善を踏まえて製造ラインの職務全体を再編しました。その結果、職場での事故の減少と生産性の増加が認められました。

### 環境と職業生活に関する措置と改善

#### 障害を取り除くために適応した設備環境

職務と職場環境に適応した改善は、障害労働者が全能力を発揮し、企業に最高のサービスを提供することを可能にします。これらの改善は多岐にわたります：

- 建物の改造（ドアの幅を広げる、階段の代わりに傾斜のある坂道を作る、など）
- 職務の人間工学の視点からの改善
- 視覚又は聴覚に障害を有する労働者の移動を容易にするために、明瞭な視覚的又は聴覚的標識の補強（ドアの取っ手、アラームシステム）
- 講義会場や会議室に聴覚に障害者のための聴覚センサ

R.Cさんと彼の妻は、300の蜂の巣を持つ蜂蜜製造所を営み、市場で彼らの商品を販売しています。52歳のR.Cさんは背中痛みに苦しみ、腰の手術を受けました。彼はもう重いものを持つことができなくなりました。彼の仕事は、手押し車で何メートルもの距離を蜂蜜の巣箱（30キロ）を運び、蜂蜜製造所で40キロのパケツで200リットルの樽に移し変えるというものです。4輪バギーと荷物を飼育地に運ぶ防水シートつきトレーラーの取得、蜂蜜製造所に蜂蜜をポンプで送る装置の設置に、全部で17645€かかりました。AGEFIPHは70%にあたる12345€を支援し、農業共済（MSA）が30%にあたる5300€を負担しました。彼らは負担することなく済みました。

#### 人的支援：企業に対する支援、個人の安全

これは企業内における支援です：導き、安心させ、信頼ができなくなったときに再び信用を取り戻すチューターの存在（仕事の上司、同僚など）。このニーズは障害を有する全ての人に当てはまりますが、職業に就こうとする段階にある人にとってより重要です。

C.Fさんは、15歳のときに頭部障害を受けました。中学校の第2年生になったときでした。職業教育を経て、職業生活に

備えました。これらの結果、就労支援センター（CAT）で保護就労に参入することを勧められました。彼女の希望は、いずれは普通の仕事に就くことです。CATのケータリングの作業所に入り、危険要因分析方式(HACCP)での訓練を受け始めました。継続訓練機関（GRETA）（一般の訓練施設）の訓練を受けるためにCATの訓練を一時中断し、ケータリングの会社の職業支援センターで技術を取得しました。

CATに戻り、企業のケータリングのサービスでパートタイムとして働かないかとの提案を受けました。企業による観察と何度かの面接で、能力が認められました。精神状態や面接時に培われた信頼が成功に導きました。

企業は、CATの専門家と支援の契約を結ぶという条件付きで、採用を提案しました。支援の契約が結ばれ、同時に雇用契約も結ばれました。

本人の能力の範囲（移動、疲労、ストレス管理など）を考慮して、勤務時間を改善するために会議が開かれました。

CATの支援者は、初回の会議に参加し、C.Fさんに情報を提供し、質問に答える援助をしました。C.Fさんは今では料理を手伝う職務に就き、支援者は離れたところから見守っています。

聴覚障害者や難聴者のために、面接、内部会議、対外会議のときなどに通訳者サービスを頼むこともできます。

聴覚障害のあるA.Fさんは大企業のエンジニアです。会議の間は仲介が必要です。十分な間隔をあけて話してくれなければ、彼は議論や質問を理解することはできません。彼は「筆記転写」のサービスを頼みます。言葉で話していることをコンピューターで同時に筆記転写をする人です。これにより、今なされている議論をポータブルコンピューターの画面を読むことで理解が可能になり、こうして議論に積極的に参加でき、質問に答えることができます。

精神障害者のためには、企業の内部での支援を明確にすることが雇用継続のカギです。これは他の多くの障害に関しても同じことが言えます。

C.Mさんは精神的な障害があります。職務の改善としては、物質的なものではなく、C.Mさんの困難を考慮して、勤務時間の改善が行われました。休憩で仕事を中断することがストレスを生み、彼は集中できなかったため、休憩をなくし、朝遅くに仕事を始めることになりました。また、精密さが求められると、精神の障害のために、仕事のスピードが遅くなり、選択をするという行動に支障がでます。

これら全ての事柄が確認され、分析されました。仕事のスピードが遅いことは、仕事の規則正しさ、勤勉さ、間違いがない正確さで補われました。6回足らずのテストで期限付き契約従業員になることができました。他の従業員の彼に対する不信を回復させ、安心させるために、職場で責任ある技術的な支援者を置くことも検討され、2年間を契約期間とする参入カウンセラー(conseiller d'insertion)の援助が決定しました。このケースでは、適切な措置として第一に専門家の支援を要請するべきでした。

#### 障害労働者の証言

小さく生まれて、あなたの人生は「何」センチか足りないことを条件付けられていることを理解していれば、他の障害者

と同様に、あなたの周囲の人の協力で戦っていくことができるでしょう。大学2年（公証人の学校）を終えた後、公証人の仕事を普通の方法で探しました。しかし、身長が小さいということで採用の障害になるとは思ってもみませんでした（本当に落胆しました）。

ある公証人事務所と電話で話をし、私の学歴が職務に合っているので雇用主は喜んで採用面接を望みました。しかし、ここで！！「ああ、彼女は低身長だ！！」と、言いました。初めての失敗であり、それは痛烈でした。その後、機会があって、ある公証人事務所（知っていたところ）で私の身長が障害になることなしに、初めての職（期限付き契約社員）に就くことができました。私の知識と職業的能力が認められたのです。

この初めての職務経験の後、私は、6%の雇用義務未達成で障害労働者を採用しようとしている大きな銀行に応募しました。採用されましたが、その前に「障害労働者の資格」の認定を受けなければなりません。私は障害労働者になるのは幸運なことだと考えなければならぬのでしょうか？）改善措置は簡単な踏み台だけで、労働医は「力仕事をしないように」と適性証明書に記しました。何年後、私は手術を受けなければなりません。1年の休職の後、復帰しました；しかし、半日の勤務で車いすです。とても開けていて、人事部長は過度の疲労を避けるために電動車いすを自由に使えるようにしてくれました。もちろん、日常生活と同様に仕事でも歩けません。それに対して、トイレのひとつが改修され、自動車と車いすとの間の移動に苦労しないよう、安全な場所の車庫を利用できるようにしてくれました。

#### 企業での実習：自分を知るためのとても良い方法

職業環境に身を置くことは、職業を知り、自分を評価し、雇用の可能性に必要な解決策を把握するとても良い方法です。企業は、この実習の間に雇用を容易にしてくれる多くのシンプルな方法を見つけることができます。これは訓練機関や雇用に向けた準備に関係する機関とのパートナーシップの重要性を示しています。

### 5 有効にするための条件

#### 企業と個人のニーズから始まる

##### 企業

企業の経営者や管理職のために、予想できない部分を減少させることが、常に関心の中心です。障害者に対する懸念は理解できます。それが、いろいろな団体、専門機関、公的機関が意識向上活動を実施している理由です。これら全ての機関は、合理的な環境の改善により障害者の雇用が可能であることを示すことを目的としています。意を決して1歩を踏み出した企業は、事業プロジェクトの評価において強いインパクトがあったことを示しています。適切な措置の検討と実施に当たっては、企業の伝統、強さや困難な面が考慮されるべきです。

##### 個人

個人に自身の状況、ニーズ、提案を説明するように進めることは、彼の主要な障害に直接関係する障害以外の「ブレーキ」（自信の欠如、偏見への恐怖、疲労など）を認識し、補償することを可能にします。多くの障害労働者は、何が難しく、何が必要かを知っています。彼らの意見は、企業において彼

らが機能を遂行し、職業生活を実行することを容易にすることを目的とする全ての対策において貴重な助けになります。

仲介者としての**外部の専門家の介在**は、普通に仕事を探ことができ、改善の問題や経済的な問題を自分で処理できるとしても、役に立つものです。

#### 障害物を無視しない、立ち止まらない

雇用のための「準備」段階は、**多くの場合とても決定的で、長く、複雑**です（評価、プロジェクト、職業生活への適応・再適応、訓練、実習など）。

**雇用主がそれらを担当してはならないということではありませんが、それは雇用主の任務ではありません。それらは、有資格の支援者の責務です。**

しかし、企業は、障害者が、職業の発見、仕事の評価、職業プロジェクトの承認、さらに職業訓練の契約の恩恵を受けることができるよう、「開けた」様々な方法を使ってこの活動に参加することができます。これらの活動は、企業全体の障害に対する意識向上の機会、そして、代表者を動かすことができる機会となり得ます。

この活動のために、企業は専門支援機関の援助を受けることができ、特に、AGEFIPHの一般の補償を受けることができます。

**採用後の多くの状況において、一定期間にわたる労働者の支援（内部、外部の支援者など）が必要となります。**

**雇用主は、障害労働者が職場で出会う又は生じさせる困難がこれら支援者によって迅速に処理されることを知れば、安心することができます。**

行政システムの複雑さは、特に障害者の雇用をまだ経験していない雇用主にとっては**障壁**になっています。

彼らは、物事の不明瞭さと様々な対応者の権限の曖昧さによって混乱しています。彼らは責任ある対応者を探しています。**この障壁を回避**するための一番の近道は、障害者の雇用に慣れている「近隣」の雇用主に相談すること、そして、一番近くにある、これらのことを相談できる場所（経営者協会の地域事務所、障害者団体など）に行くことです。

#### 障害者の職業参入 政治的枠組みと実行

障害者の雇用支援政策は、奨励策と雇用率に関係する政治的枠組みの中に含まれています。

これは、**2つの軸**が支えています：

##### AGEFIPH

彼らの任務は**2つ**あります：

- ▶ 雇用率を満たしていない民間企業の納付金の障害者職業参入基金への徴収
- ▶ 公共の職業紹介サービス（ANPEなど）と連携したこれらの企業での障害者の雇用の促進。

彼らの活動（カウンセリング、診断、実施、経済支援）は、障害者専門職業紹介機関（Cap Emploi）や障害者雇用継続支援サービス（SAMETH）などのパートナーを仲介し、経済界のパートナー（雇用主団体と労働組合）、専門的支援機関

のネットワークともつながりがあります。

## FIPHP

2005年の法律で、公務員制度（国、病院、地方自治体及び関係行政機関）での障害者の雇用参入と継続のための要となる役割を果たす公務障害者参入基金(Fonds pour l'insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHP)が作られました。

## AGEFIPH と FIPHP は専門的支援機関のネットワークを活用します

職業参入の専門的な団体や機関（カウンセリングルーム、訓練機関など）、そして障害（感覚障害、動作障害、知的障害など）に対する特定の支援を受ける人で構成されており、これらは、障害者や企業に対して技術的財政的支援を提供しています。すなわち、特に職場状況のアクセシビリティのための技術的支援、人的支援です。

## 有利な環境の変化を利用しましょう

- 障害労働者の採用をさらに推進するための人口曲線の変化
- 個人を構成する要素としての労働の価値の見直し
- 同僚による「職場の障害者」の意識の積極的変化
- 障害者の「雇用の可能性」の改善のための新たな技術の開発（電子コミュニケーションへのアクセシビリティ）
- 雇用の奨励「活動」という措置に対する政治的優先順位の付与（フランスにおいても欧州連合並みに）

例としては、2007年から欧州構造基金<sup>20</sup>の支給を規制している新たな規則と、公的市場における障害者の直接的又は間接的な雇用に基づいた基準に関連するガイドラインが挙げられます。

## 適切な措置(mesures appropriées)? 「合理的」措置(mesures raisonnables)

これらは実際的なものであって、奇跡を求めるものではありません。

今の時点で、直ちに一般企業の雇用は障害を有する全ての人にアクセシブルとは言えません。

この現実を無視すると、彼らは苦しみ、企業にとっては失敗となり、パートナーの信頼を失くすことになってしまいうでしょう。

それは皆に利益をもたらします:

- 雇用主に対して:  
それは、広い雇用の可能性を提供し、そして、多様な従業員によるポジティブな効果（生産性の向上など）と、企業における障害労働者のための改善の効果をもたらします。

ある生産ユニットは音声のみのシステムを使用していました。聴覚障害者を雇用したことによって対応させる必要があり、視覚に訴えるアラートシステムを導入しました。数か月後の調査結果では、この新たな機器の導入によってこの生産ユニットの仕事上の事故率が大きく低下したことが明

らかになりました。

## ➤ 障害労働者に対して:

それは、企業生活、訓練、能力開発、企業運営への参加に関する報酬へのアクセスを提供し、彼らの能力とモチベーションの発揮につながります  
彼らが「通常」の職業環境にまだ「準備」ができていないと感じている場合は、どのような仕事か合っているのかを自身でも知るための移行プラン（就職支援機関、適応企業<sup>21</sup>、実習など）があります。  
この過程は、雇用主に直接的な責任があるものではありません。

## 6 結びにかえて

政治的、経済的、そして、社会的な枠組みの変化は、障害者の雇用が真に活性化する状況を提供しています。

障害者雇用における適切な措置の革新的な原則である 2005年 2月 11日の法律への移行の影響の総合評価を出すには、まだ早すぎます。しかし、すでにいくつかの兆候が現れ、雇用意識が高まり、数ヶ月前から AGEFIPH に対する経済的支援要請が多く寄せられています。

しかし、この活性化がより多くの人のために発達するためには、まだ私たちに残されている障壁を無視することはできません。

それは、物質的、心理的なものであり、また、高度化する職業と技術に対応する能力を求める企業から時に不満を指摘される訓練もあてはまります。

私たちにこれらの障壁を乗り越える方法があります:

- 適切な措置は、今後は、物質的な整備だけでなく、支援、意識、職業訓練の活動にも適用されます。これにより、これらの活動は、雇用主にとって合理的な状況での実施を可能にします;
- 私たちの国は、参入・継続の専門家の密度の高いネットワークを持っており、豊富な知識と経験をもって臨みます。

CFHE にとって、その運動は、具体的な状況に焦点を当てて、全ての関係雇用主団体や労働組合、障害者団体、参入支援機関を代表する熟練した実践者の間で、信頼をもって、行われなければなりません。

この挑戦を前に、このような課題に直面して、私たち発展した欧州社会での成功が、「様々な方法でできる」市民を含め、私たち全てが、障害労働者が企業の中で彼らの場所を見つけるための責任を負うのです。

CFHE は、これらの信条を、ガンベッタ（19世紀中頃、フランスの政治家）の言葉を持って表明します:

「真の民主主義を構成しているのは、何が等しいと認識することではなく、等しいことをすることだ。」

## 脚注

1 ©欧州議会



- 2 1999年に初選出、2001年6月、2005年6月に再選出されました。  
1993年からギリシャ障害者連合代表。社会分野の非政府機関  
(NGO) プラットフォーム事務所会員。
- 3 欧州障害者フォーラム (FEPH)、そして、その中のフランス障害者評議会 (CFHE) は、指令作成の周到な準備と法律への転置で重要な役割を担っています。
- 4 22,000の中小民間企業(50人から150人の従業員)は、まだ、障害者の採用の「最初の1歩」を踏み出していません。(AGEFIPHより)
- 5 公的機関では「公認医師」又は「予防医師」と呼ばれています。
- 6 FIPHFP : 公務障害者参入基金
- 7 現在は、UNAPEIの秘書であるアラン・フォレが代表を務めています。
- 8 現在は、ヤニス・バルダカスタニスが代表を務めています。
- 9 クリスティアン・デロルム、CFHE旧代表、現秘書、FEPH管理、UNAFAM副代表
- 10 ジャック・ラボー、APF旧雇用技術ディレクター、障害者の職業訓練所長、現在はAPFのボランティアで雇用任務担当
- 11 ブルノ・ゴリエ、APFインターナショナル、欧州関係長、CFHE委任統括
- 12 アルノー・デ・プロカ、FNATH秘書、CFHE雇用永久委任、HALDE訪問委員会会員
- 13 2005年2月11日の法律にある雇用に関する主条項の付記参照
- 14 雇用均等一般枠組指令のフランス語版の中では、「合理的配慮」(aménagement raisonable)という用語が使われています(英語版からの字義どおりの翻訳「合理的配慮」(reasonable accomodation)、国務院の指示でフランスの法律で再び採用され「適切な措置」(mesures appropriées)という名称になったもの)。
- 15 職業生活の枠の中で使われる物質的なもので、職場だけではないが(ソファ、犬など)適切な措置の枠に当てはまらないものもある。
- 16 障害労働者の報酬にかかる企業の負担は、AGEFIPHへの納付金の一部減額による軽減される。
- 17 HALDEへの申立ては、提訴を妨げるものではありません。
- 18 労働法典 L122-45-4条
- 19 労働法典 L323-10条
- 20 プログラムへの2007年から2013年の予算は3070億ユーロです。
- 21 ESAT : CATの新たな名称、適応企業 : 保護作業所の新たな名称(2005年2月11日の法律)