

米国における障害者雇用への 社会的支援の動向に関する資料

- I. 障害のある成人の雇用に関する
大統領タスクフォース最終報告書(2001)
- II. ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する
雇用機会均等委員会施行ガイダンス(2002)
- III. New Freedom Initiative (2001)

2005年7月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

米国における障害者雇用への 社会的支援の動向に関する資料

- I. 障害のある成人の雇用に関する
大統領タスクフォース最終報告書(2001)
- II. ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する
雇用機会均等委員会施行ガイダンス(2002)
- III. New Freedom Initiative (2001)

2005年7月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ま え が き

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

本資料シリーズは、当センター研究部門における特別研究「職業的視点からみた障害と、地域における効果的支援に関する研究（研究期間平成12～16年度）」において、障害のあるアメリカ人法（ADA）施行から10年を経過した米国における障害者雇用への取り組みの現状を調べるために翻訳した海外文献をまとめたものです。ADA施行後も伸び悩んだ米国の障害者雇用率に対する連邦政府全体での取り組みの動向、ADAの基本的な概念である「合理的配慮」と「過大な負担」に関する実際の職場における具体的な適用例についての情報は、わが国においても、社会的支援や事業主の取り組みのあり方の検討にも参考になると思われます。

本書が、障害のある人の雇用支援についての、基礎的資料としてお役に立てれば幸いです。

2005年7月

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

執筆・翻訳担当

春名 由一郎 障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究員

緒言、第 I ～ III 部監訳

東明 貴久子 障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究協力員

第 I、III 部監訳

本文書は米国連邦政府による以下の出版物の全文翻訳である。

- I. The Presidential Task Force on Employment of Adults with Disabilities. People with Disabilities Strengthening the 21st Century Workforce, U.S. Department of Labor Office of Disability Employment Policy, July 2002.
- II. U.S. Equal Employment Opportunity Commission. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the American with Disabilities Act, October 2002.
- III. President George W. Bush. New Freedom Initiative, February 2001.

- 翻訳により、原文の意図が正確には反映されていない可能性があるので注意されたい。

目 次

緒 言

第Ⅰ部 障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書(2001) … 1

第Ⅱ部 ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する
雇用機会均等委員会施行ガイダンス(2002) … 93

第Ⅲ部 New Freedom Initiative (2001) … 149

緒 言

米国は、障害者差別禁止法の先駆者として1990年に障害のあるアメリカ人法（ADA）を成立させ既に10年以上が経過している。近年、障害者差別禁止法への取り組みへの機運が世界的に高まっている。一方、米国では、むしろ、このADA制定10年を一つの区切りとして、現在、障害者雇用への取り組みは単に差別禁止法制だけによるものではなく、新しい方向に向けて取り組みを開始した段階に進んでいる。例えば、次のような注目すべき動向がある。

- 「合理的配慮」と「過大な負担」の内容の具体化： 米国では、ADAの中心的な概念である「合理的配慮」と「過大な負担」について障害状況や職種、企業の状況などを考慮した個別的なガイドラインが確立されつつある。差別禁止法といえば単に差別的な扱いを禁止するということだと誤解されがちであるが、米国の例をみると、むしろ、障害のある人への個別的な配慮や環境整備をいかに提供していくか、また、利用できる社会資源の活用を前提として、それに伴う事業主の社会的責務についての社会的コンセンサスを明確化することが大きな課題であることが明らかになりつつある。
- 障害者の就業支援の目的に向けた関係省庁・機関の効果的な連携： また、米国の取り組みは、ADA制定で終わっているわけではない。むしろ、米国政府は、ADAの制定後も障害者雇用率が伸び悩んでいることを率直に認め、1998年に労働長官を議長とし、他の14の関係閣僚レベルのメンバーからなる大統領タスクフォースを設立し、「障害のある人の雇用率を、障害のない人と限りなく近づける」という目標に向けた従来の政策や事業の抜本的見直しと、今後への提言を行うための活動が続け、3つの中間報告書と2001年の最終報告書を提出し、実際に多くの提言が政策化され施行されている。

本書で翻訳して紹介する文書は、これらの最近の米国の動向を詳しく知るために最適のものである。「ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する施行ガイダンス」はADAの雇用分野の差別撤廃の担当部署であり、企業のADA順守の調査や企業を相手にした訴訟の原告にもなる雇用機会均等委員会（EEOC）による資料であり、具体的な事例を示しながら、合理的配慮と過大な負担について説明している。また、「障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書」は、大統領命令による米国政府自身による現在の障害者雇用の政策や事業の問題点の整理と提言をまとめた報告書である。また、大統領による「New Freedom Initiative」はこの最終報告書とも関連し、米国の新しい諸政策の概略をまとめたものである。

米国における障害のある人への雇用支援の制度は、わが国のものとは大きく異なっている。しかし、本書で紹介する資料をみると、重度障害者の雇用支援、精神障害者への支援、脱施設化と地域への移行、

在宅就労を含む多様な就労形態の活用、教育と雇用の連携、福祉と雇用の連携、医療と雇用の連携、事業主支援、職業リハビリテーションサービスの転換など、取り組むべき課題には両国で多くの共通点があることがわかる。世界初の包括的障害者差別禁止法であるADAの10年以上の施行、及び、他国に類を見ない政府のトップレベルでの障害者雇用を中心課題としたタスクフォースの活動、という米国の貴重な経験とそれから得られた情報は、わが国においても有益であることは疑いない。

本書で紹介する文書の内容と作成の経緯は次の通りである。

I. 「障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書」

タスクフォースは、1998年クリントン大統領の命令により設立され、労働長官を議長とし、関係省庁の閣僚レベルのメンバーにより、「障害のある人の雇用率を、障害のない人の雇用率に限りなく近づけるための、これまで最も徹底した政策の見直しと提言を行うこと」を任務とした。

最終報告書に至るまでに、3つの中間報告書をクリントン大統領に提出している。最終報告書はブッシュ大統領に2001年に提出された。

- 第1 報告書（1998年11月15日提出）「Re-charting the course」
- 第2 報告書（1999年11月15日提出）「Re-charting the course: If Not Now, When?」
- 第3 報告書（2000年12月15日提出）「Re-charting the course: Turning Point」
- 最終報告書（2002年7月26日提出）「People with Disabilities - Strengthening the 21st Century Workforce」

II. 「ADAに基づく合理的配慮及び過度の負担に関する施行ガイダンス」

雇用機会均等委員会が定期的に改定している通知の現時点で最新の版である、2002年10月17日に出されたものである。

III. 「New Freedom Initiative」

ブッシュ大統領が2001年2月に発表した、障害者政策についての基本計画である。上記、タスクフォース最終報告書で頻繁に引用されているため、その理解を助けるために、翻訳して本書に収めた。

なお、翻訳において、日本語に翻訳しにくい基本用語がいくつかあった。それらについての原語とその意味内容は次の通りである。

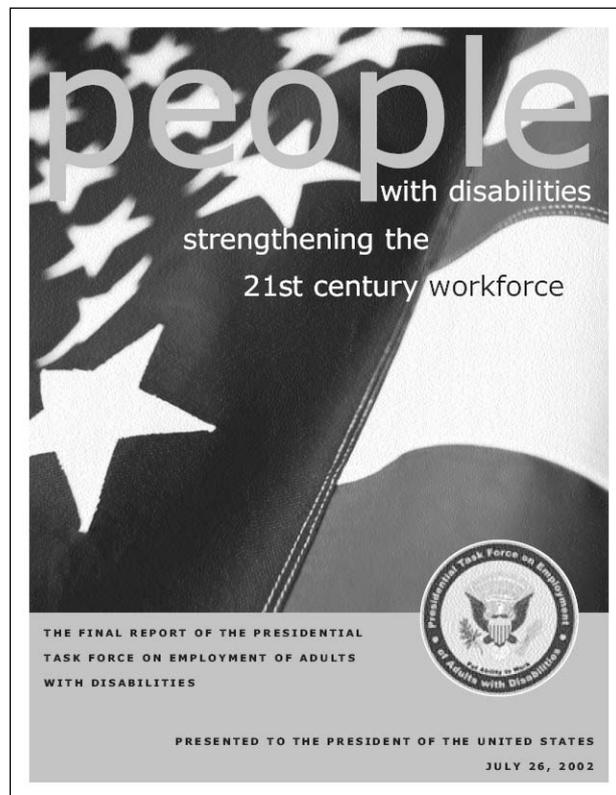
“Accommodation（「配慮」）”： 障害のある人のための環境整備その他の配慮など。

“Outreach（福祉活動）”： これまで支援からもれていたような人にも支援を差し伸べたり、情報を提供したり、参加を促したりなどすること。

第 I 部

障害のある成人の雇用に関する 大統領タスクフォース最終報告書（2001）

障害のある人々による 21世紀の労働力強化



障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書

合衆国大統領に提出

2002年7月26日

障害のある人々による 21世紀の労働力強化



障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース最終報告書

合衆国大統領に提出

2002年7月26日



障害のある成人の雇用に関する大統領 タスクフォース報告書

大統領命令第13078号により作成

印刷：2002年7月

この報告書は合衆国労働省障害者雇用政策局の
サイト (www.DisabilityDirect.gov) から入手で
きる。合衆国労働省の連絡先は次の通り。

200 Constitution Avenue, N.W., Room S 1303,
Washington, D.C. 20210

音声：(202) 693-7880

ファックス：(202) 693-7888

TTY：(202) 693-7881

他の形式・フォーマットによる報告書は、障害
者雇用政策局に連絡すれば入手できる。

この報告書、またはこの報告書に含まれる資料
の修正は、修正箇所を示して明確に特定しなけれ
ばならない。修正に関する通知は、明確に表示し、
該当する場合には、その修正がこの報告書の結論
またはデータの有効性・信頼性を損なうことにな
りうることにする通知を含まなければならない。

この報告書は障害のある成人の雇用に関する大
統領タスクフォースが作成した。作成にあたって、
Health Systems Research, Inc.のKate Lynch
Machado (Project Director)、Debra Al-Salam
(Project Coordinator) の協力を得た。レイアウト
と表紙のデザインはLeaird Designsが担当した。

障害のある成人の雇用に関する 大統領タスクフォースのスタッフ

Gary Reed, Acting Executive Director

Christopher Button, Ph.D., Staff Director
and Senior Policy Advisor

Richard L. Horne, Ed.D., Staff Director
and Senior Policy Advisor

Paul Bennett, Senior Advisor

(社会保障庁、Office of Hearings and
Appealsから出向)

Julie Clark, J.D., Senior Policy Advisor

Jennifer Sheehy, Senior Policy Advisor

Rhonda Basha, J.D., R.D.H., Policy
Analyst (米国労働省、Benefits Review
Boardから出向)

Randy Cooper, Policy Analyst

(米国労働省、Office of Federal Contracts
Compliance Programsから出向)

Robert G. Goldstraw, Policy Analyst

(社会保障庁、Office of Operationsから
出向)

Clarence R. Griffin, Policy Analyst

Linda D. Kontnier, J.D., Policy Analyst

(米国労働省、雇用訓練局 [Employment
and Training Administration] から出向)

Kathy Ladipo, J.D., Policy Analyst

Michael Reardon, Policy Analyst

Cheryl Klein, Executive Assistant

LaToya Plater, Office Automation
Assistant

Karen Saba, Intern

Catherine Healy, Kennedy Foundation
Policy Fellow



PRESIDENTIAL
TASK FORCE ON
EMPLOYMENT
OF ADULTS
WITH
DISABILITIES

200 Constitution Avenue, NW
Room S-2220
Washington, DC 20210
Main: 202-693-4939
Fax: 202-693-4929
TTY: 202-693-4920
www.dol.gov

ジョージ・W・ブッシュ大統領閣下
ホワイトハウス
Washington, D.C. 20500

拝啓

障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォースに参画する関係省庁及びスタッフを代表して、タスクフォース最終報告書「障害のある人々による21世紀の労働力強化」をここに提出いたします。タスクフォースの創設を求めた、大統領命令第13078号は、ご父君の署名により発効した障害のあるアメリカ人法の記念日である2002年7月26日に最終報告書を発行することを定めています。

タスクフォースには、障害者の雇用率を高めるための包括的戦略の策定という中心的な目標がありました。タスクフォースの作業を通し、スタッフと各リーダーは関係省庁間の連携と協働を確立してまいりました。この関係は、今後も、障害のあるアメリカ人の雇用機会を拡大しようとする私どもの取り組みにおいても引き継がれるものです。

新設された障害者雇用政策局（ODEP）のリーダーシップの下、旧タスクフォースメンバーである関係省庁は引き続き、バリアを取り除き、あらゆる年齢層の障害者の雇用機会を拡大することができるよう協力して取り組んでまいります。これは大統領のNew Freedom Initiative（NFI）に盛り込まれた雇用に関連する目標とも一致するものです。タスクフォースの取り組みは暫定的でしたが、労働省は、ODEPの創設により、障害者のために成果が期待できる革新的な関係省庁合同の雇用政策と実行を行っていくにあたり、私ども21世紀労働力局など労働省諸機関と協調して、永続的にリーダーとしての役割を果たそうとしております。

この最終報告書には、NFIに基づき、障害のある青年と成人の雇用機会の拡大を目指した、タスクフォースのメンバーである関係省庁の現在の活動も記載されております。

私は、労働省長官として、この18ヶ月間、タスクフォースの委員長を務める機会を得ました。今後も障害者のために協働できますことを楽しみにしております。

敬具

Elaine L. Chao

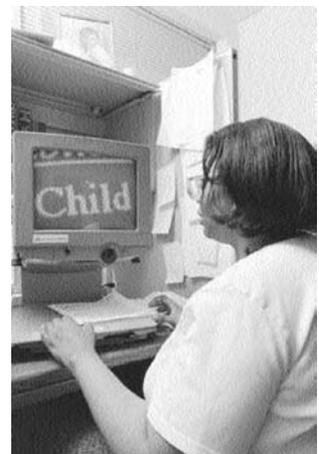
労働省長官

障害のある成人の雇用タスクフォース委員長

能力を仕事に向けよう！

目 次

大統領タスクフォースメンバー	8
第1章：背景	11
第2章：ビジネス・パートナーシップと支援	18
第3章：障害者関連の雇用の成果と障害者の雇用拡大に向けた将来の動向	24
• 雇用・訓練事業	25
• 障害のある若年層の機会拡大	32
• 連邦政府における雇用	36
• 「労働チケット」の施行	45
• 障害者向けの小規模事業・起業及び経済的自立	47
• テクノロジー	50
• 在宅勤務	53
• 退役軍人にかかわる問題	54
• 交通	56
• 保健医療	58
• 住宅供給	59
• 個人的支援	62
• 地域生活	64
• 公民権	68
• 障害者の雇用拡大に向けた将来の方向性	74
2001－2002年：成果の概要	76
障害者に関連した法的イニシアティブの要約	83





エレーン・L・チャオ
[Elaine L. Chao]
委員長
労働省長官

障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォースメンバー



ロッド・ページ
[Rod Paige]
教育省長官



アンソニー・J・プリンシピ
[Anthony J. Principi]
退役軍人省長官



トミー・G・トンプソン
[Tommy G. Thompson]
保健・福祉省長官



ジョ・アン・B・バーンハート
[Jo Anne B. Barnhart]
社会保障庁長官



ポール・H・オネイル
[Paul H. O'Neill]
財務省長官



ドナルド・L・エバンズ
[Donald L. Evans]
商務省長官



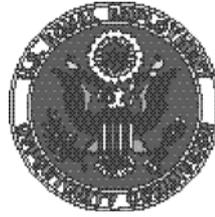
ノーマン・Y・ミネタ
[Norman Y. Mineta]
運輸省長官



ケイ・コレス・ジェームス
[Kay Coles James]
人事局局長



ヘクター・V・バレット
〔Hector V. Barreto〕
中小企業庁長官



カリ・M・ドミンゲス
〔Cari M. Dominguez〕
雇用機会均等委員会委員長



マルカ・ブリスト
〔Marca Bristo〕
全米障害者評議会議長



マイケル・K・パウエル
〔Michael K. Powell〕
連邦通信委員会委員長



メル・マルチネッツ
〔Mel Martinez〕
住宅都市開発省長官



ジョン・アシュクロフト
〔John Ashcroft〕
司法省長官



ゲイル・A・ノートン
〔Gale A. Norton〕
内務省長官



アン・M・ヴェネマン
〔Ann M. Veneman〕
農務省長官



背 景

障害のある成人の雇用に関する大統領タスクフォース（タスクフォース）は、大統領、副大統領及び合衆国に対し、障害のあるアメリカ人の雇用を妨げるバリアを取り除くために、これまでに遂行され、また、現在行われている活動について詳述した最終報告書を提出できることを誇りに思う。

2001年2月、ジョージ・W・ブッシュ大統領は、障害者が現在直面している社会的・経済的障壁を取り除くための広範囲にわたる計画であるNew Freedom Initiative（NFI）を発表した。NFIの発表は、多数の経済界、障害団体の指導者たちが一同に会したなか、ホワイトハウスで行われ、大統領は次のように述べた、

「障害のあるアメリカ人は、キャリアを追及し、労働力に統合され、経済市場の有力なメンバーとして参加する自由を手に入れるべきである。New Freedom Initiativeは、職場のバリアを取り除き、完全なアクセスと統合を促進することを目指している」。

この取り組みにおいてブッシュ大統領は、エレヌ・L・チャオ〔Elaine L. Chao〕労働省長官という重要なパートナーを得た。障害者の雇用機

会を拡大し、経済的自立を促進し、地域社会への参加を促すことは、就労を目指す人々の福祉を増強・発展させるという労働省のミッションの中心的目標であり、チャオ長官のタスクフォース委員長としての役割を補完するものである。2001年1月以降、タスクフォースは、障害者の統合をさらに進め、チャオ長官のミッションを現実のものとするため、チャオ長官のリーダーシップの下で働いてきた。

大統領は、就労と自営業が、自立とエンパワメントを達成する唯一の方法であることを認識し、タスクフォースは大統領のNFI構想の始動において中核的役割を果たしてきた。2月のNFIの発表以来、政府はそれが一時的に取り組みされるべき重要な活動の単なるリストではないことを表明してきた。むしろ、タスクフォースに参画する関係省庁は、大統領の構想を積極的に受け入れ、以前には障害者を考慮していなかった事業や分野に障害

政策を盛り込んできている。

チャオ長官は、最初の公式な行動のひとつとして、21世紀労働力局〔Office of the 21st Century Workforce〕を創設した。これは下記の時宜にかなった使命を実現するためのものである。

- すべてのアメリカ人労働者が望みどおりにキャリアを得、経済的な報酬を受けることができ、さらにこの新しい千年紀のダイナミックな世界経済における限りない可能性から漏れる労働者がいないようにすること、そして
- 合衆国の労働力にかかわる問題を見極め、研究し、さらにそれら問題に効果的に対処する戦略を策定するための中枢を提供すること。

過去18ヶ月間、タスクフォース、労働省の新設された障害者雇用政策局（ODEP）、及び21世紀労働力局はそれぞれが持てる力を結集して、NFIに謳われている労働力に統合するという目標の実現に向け、タスクフォースに参画する関係省庁と協力して取り組んできた。

9月11日以降、合衆国の優先事項は変わった。しかしながら、タスクフォースは、テロ攻撃の被害を受けた障害者の補償にあたって、連邦関係省庁への援助を通し障害者の救済を忘れなかった。教育省は、支援やサービスの照会を行うニューヨークの州・地域事業を援助した。社会保障庁（SSA）は、給付金の受給決定に迅速に対応した。雇用機会均等委員会（EEOC）は、障害者の避難手続きに関して生じた事業運営上の懸念を軽減するための援助を行った。タスクフォースのスタッフは、避難準備計画が、障害ゆえに生じたニーズを考慮したものとなるように手助けをした。さらに、国防費が増額された2003年度予算においてさえ、さまざまな障害関連事業、とりわけ障害者の雇用を準備するものを増加させるように大統領予

算は継続された。

この最終報告書は、障害者の雇用上の障壁を取り除き、雇用機会を拡大するというタスクフォースの関係省庁の2001年1月以降の取り組みに焦点を当てている。これら事業、政策、イニシアティブは、タスクフォースにおけるかつてないほどの関係省庁の連携と慎重な研究から得られた貴重な経験を反映したものとなっている。報告書に詳細が記載されている成果には以前に発表されたものも含まれているが、つい最近遂行された全く新しい事案もある。

施行されたばかりのリハビリテーション法第508条や「労働チケット及び勤労奨励促進法（TWWIIA）」といった重要な法律の施行を受け、アメリカ全土は劇的な変化を遂げつつある。過去18ヶ月間、関係省庁は、連邦政府及び民間部門における障害者の雇用促進に多大な可能性があるこれらの法律施行のための挑戦的な計画を制定してきた。

大統領の指導の下、大統領のNFIには単一の戦略アプローチを用いて多様な政策分野が述べられており、タスクフォースの関係省庁は、足並みを揃えたチームワーク、協力、関係省庁の連携が必要であることを認識した。関係省庁・機関は法体制の境界を越えて協働し、面倒なプロセス・手続きをなくし、各政府機関において最高レベルを含む全体のサポートによって強みを共有することを積み重ねた。

大統領命令第13217号、「障害者への地域ベースの代替案（Community-Based Alternatives for Individuals with Disabilities）」を受け、多数の官僚組織が、直接的、間接的を問わず、障害者の進展を阻むバリアと意欲を削ぐ要因を根絶するために、難しい自己評価に取り組んだ。10の政府機関

がそれぞれの自己評価から得た調査結果をまとめた報告書「約束の遂行（Delivering on the Promise）」（2002）には、地域社会をベースにしたサービスの増強に関する400に上る提言が含まれ、連携の精神を表す事例が示されている。サービス提供者、企業、学校によって形成された新しい協力関係が、根深い問題を解決する画期的な方策を編み出しつつあり、また、雇用主のコミュニティは、障害者の雇用に当たって雇用主を支援する新しく有益な資源の宝庫にアクセスできるようになりつつある。

この報告書には、さらに多くの障害のあるアメリカ人が競争的な労働市場に参入できるよう、全国ベースの調和の取れた積極的な政策を策定する任務を遂行するために、タスクフォースが得た教

訓及び遂行された活動が詳細に記されている。タスクフォースの任期満了に伴い、ODEPがその任務を引き継ぎ、さらに拡充させていくことになっている。膨大な資源、重大な政策問題に専門知識を投入できるよう構成された組織、指導者としての長官及び副長官など、それらすべてを活用し、ODEPは21世紀の労働力に障害者を完全に包含する責務を率先して果たしていこうとしている。

何が明らかとなったのか？

調査活動を進めていくにあたり、タスクフォースは、障害者の雇用拡大を目指す革新的な解決策を策定するため、調査を委託し、フォーカスグループ（事前調査のために小人数が抽出され、質問に対する回答を観察される）を使用し、バリアと

■ 連邦政府の職場

現在の雇用率と動向

連邦政府の資源は、障害者の雇用率を一般国民の雇用率に相当する水準にまで高くするという目標の達成に不可欠である。連邦政府は全国レベルの最大の雇用主であり、また、財・サービス・技術・ヘルスケアの最大の購入者でもある。ジョージ・ブッシュ大統領が2001年2月1日にNFIに着手したとき、大統領は、連邦政府自身が最優良事例となり、州・地方政府に対して信頼しつつ期待することをまず自らが行動によって示し、民間部門に何が可能であるかを示

すなど、模範となる雇用主とならなければならないことを明確に示した。

連邦政府は障害者の雇用主として模範を示すという目標に向け努力を重ねている。しかしながら、女性とマイノリティの雇用は増えているのに比べ、障害のある従業員の雇用には過去20年間、変化が見られない。21～64歳の障害のあるアメリカ人は3,000万人に上り、米国の全人口の約20%を占めるが、連邦行政機関で働く全公務員に占める障害者の割合はわずか

7.1%（約180万人の連邦政府の全従業員のうち120,525人）に過ぎない¹。人事局〔Office of Personnel Management〕（OPM）は、郵便事業以外の行政機関または連邦独立行政法人では、障害者の雇用はそれぞれ7.0～11.0%、2.6%～10.0%に過ぎないことを明らかにしている。さらに、行政機関または独立行政法人で働く特定障害²を持つ従業員は、それぞれ0.4～2.0%、0.6%～2.7%とわずかな比率である。

1 Demographic Profile of the Federal Workforce, September 30, 2000, Office of Personnel Management, Office of Workforce Information.

2 EEOCにより障害は次のように定義されている：聴覚障害、盲、四肢欠損、部分・完全麻痺、痙攣性障害、知的障害、精神障害、四肢または脊椎に影響を与える遺伝的・身体的症状。



最優良事例を調査研究するための会議を招集した。この取組みでは、主要な障害政策の各段階の進展状況を検証し、将来に向けてどのような政策を策定すればよいのかを探った。以下はより多くの重要な調査結果の一部を要約したものである。

- **雇用率の測定法**：障害者の雇用率の正確なベースライン尺度がなければ障害政策・事業の達成度を評価することはできない。連邦行政府が結果の計測を重視していることを踏まえ、タスクフォースは労働統計局（BLS）と協力して、障害者の雇用率を測る有効かつ正確な測定法の開発のための研究を主導した。今後は、ODEPの指導の下、「雇用率測定法（ERMM）に関する統計作業部会委員会」が引き続き、障害者の雇用率の有効かつ正確な計測を目指し、この難しく複雑な問題に対処していこうとしている。
- **連邦政府の従業員の現況**：連邦政府は民間部門の雇用主に障害者の雇用率を高くするよう求めているため、タスクフォースは連邦政府における障害者雇用政策と実践例にかかわる調査に着手した。模範的な雇用主としてのタスクフォース連邦政府委員会との提携によって、コーネル大学の「雇用と障害事業」と共同研究を行い、

タスクフォースは、2つの調査と一連のフォーカスグループを完了した。この調査によりタスクフォースは、雇用機会の拡大を阻害するバリアと最優良事例をさらに深く知ることができた。さらに、これらの取り組みは、雇用機会均等委員会（EEOC）とともに、連邦政府諸機関において合理的配慮を供与する際の政府共通の措置の創設へとつながり、在宅勤務を可能にするイニシアティブに着手する一助となり、また、障害者の連邦政府における雇用機会を拡大するための5ヵ年計画の開始を促進した。

- **重度障害者**：タスクフォースの調査の重要な分野として、就労せず、隔離され、施設での生活を余儀なくされている認知・身体・知覚の機能障害により最重度の障害のある人々の雇用機会の拡大と賃金に関する問題があった。多くがナーシングホームや施設で生活している。こうした人々は、「Olmstead対L.C.裁判における最高裁判所の判決（527 U.S. 581（1999））」（「Olmstead」）に基づき、徐々に地域に移行する準備を進めている¹。その他にもデイケアや活動事業の順番待ち、あるいは、保護された環境におかれている障害者もいる可能性もある。障害者の多くは、統合された競争的な環境で働くことができる。さらに、適切な支援を得ることができ、強み・長所や能力と職務がマッチすれば、所得を劇的に増やし、キャリアを開発できる可能性がある。

1 Olmstead判決は、障害者を施設・機関に不必要に隔離することはADAに基づく差別の一形態であり、障害者は一定の状況において地域でサービスを受ける市民権を有するとした。この最高裁判決を受け各州には、これまで入所サービスの受給資格があった障害者に対して次のような条件で、地域ベースのサービスの提供が求められる。すなわち、(1) 処遇専門家がその処遇は適切であると合理的に判断した場合、(2) 該当者がその処遇に意義を唱えていない場合、および(3) 州が利用できる資源および州がサポートする障害者サービスのその他の受給者のニーズを考慮してその処遇を合理的に供与できる場合、である。

このタスクフォースによる多面的な調査活動は、最も重い障害のある人々の雇用機会の拡大と賃金の上昇を達成するための総合的戦略を策定することを主たる目的としていた。調査活動では、連邦・州の政策立案者、障害者、サービス提供者、両親、雇用主など、様々な関係者から情報と提言を収集した。2000年2月～5月の調査期間には、300人を超す関係者が討議に参加し、政策の変更や重度障害者の雇用機会を拡大するための戦略案など、様々な意見や提言が出された。調査活動に加え、31州からあらゆる方面の関係者を代表する200人を超す人々が、タスクフォースの主催によりワシントンD.C.で開催された「真の選択、真の仕事、真の給与：重度の障害がある人の21世紀の雇用」と銘打たれた国民サミットに参加した。サミットのあと、調査結果をさらに詳しく検証、今後の取り組みのテーマを特定するため2日間の専門家会議が持たれた。

- **労働力投資法〔Workforce Investment Act〕(WIA)**：もうひとつの重要な研究分野は、職業紹介制度がどのように障害のある成人と青年に効果をもたらすかを把握することだった。これを開始するにあたり、まず、タスクフォースはWIAの州計画の査察を行った。このプロジェクトでは、各州のWIA計画の10の主要分野のそ

れぞれを見直し、WIA助成制度に基づいて障害者の効果的かつ実りある参加を促進できるよう、それぞれの活動、政策、手続き、戦略を検証した。この調査により、州による実施活動に対するベースラインが明らかになり、さらに、各州が障害者の雇用機会の拡大にどのように対処したらよいかを示す事例が提供された。

- **賃金の変化：統合雇用**：タスクフォースは障害者の隔離的雇用から統合雇用への移行に伴う賃金の変動とその他の要素を記録した長期データを検証する、3件の個別の調査研究を行った。最高裁のOlmstead判決を受け、この調査研究の概要は、障害者の統合雇用による潜在的な利益を示す新しいデータとして役にたった。
- **インフォームド・チョイス（情報提供を踏まえた選択）**：タスクフォースは教育省リハビリテーション・サービス庁〔Rehabilitation Service Administration；RSA〕が資金を供与して実施した「選択の実証」事業の実施から明らかとなった問題点や調査結果、その他の経験を記録する2件の質的調査を行った。これにより「情報提供を踏まえた選択」を認めることが最優良事例であるとの認識が深まり、これら初期の事業から得た教訓は今後の取り組みに向けた有力な基盤となるだろう。

■ 信頼に足る正確な情報の必要性

連邦政府を雇用主の模範とするために必要な職場の変更を実践するためには、雇用・障害統計など、正確かつ信頼に足る情報が必要である。「障害者の雇用率を測る統計的に信頼に足る正確な測定方法

を構築・実施する」ための大統領命令第13078号に従い、労働統計局（BLS）は、連邦政府の労働力データの公式資料である人口動態調査（CPS）の改善に従事してきた。Philip Jones BLS副局長が

議長を勤め、20の連邦政府諸機関の代表で構成される関係省庁合同の雇用率測定法（ERMM）作業部会は、調査における質問項目の見直し・修正作業に取り組んだ。

● **連邦課税条項の分析**：タスクフォースは、障害者の雇用機会にかかわる現行の課税条項の効果を検証するため、現行の連邦課税規定を見直した。この調査では、(1)現行の課税条項は、民間部門の雇用主による障害者の雇用をどの程度促進する効果があるのか、(2)現行の課税条項は、ユニバーサルでアクセシブルなデザインを促進する経済的インセンティブとしてどの程度の効果があるのか、という2つの大きな問題の分析が含まれた。また、調査には、タックスコード（控除額分を表すコード番号）の変更が障害者の雇用拡大をもたらす可能性のある分野を特定する作業もふくまれた。

● **障害のある青年**：障害のある青年は、中等教育

後の教育、雇用、自立生活といった成人としての生活にスムーズに移行しようとする際に、大きな困難に直面する。タスクフォースは、次のような行動を起こすことによってこれらの問題に焦点を当てた調査プロジェクトに着手した。

- (1) 障害のある青少年の全国移行サミットの開催、
- (2) 全国の障害のある青年のフォーカスグループの実施、
- (3) 社会資源マッピングプロジェクトの実施、
- (4) 青少年公正制度に基づく障害のある青年層の訓練・雇用ニーズへの対処、
- (5) 中等教育後の教育における障壁と支援の調査、
- (6) 障害のある青年への電子的メンタリング（指導・助言）へのアクセス拡大。

■ 信頼性の高い統計の開発

正確かつ信頼性の高いデータを得るため、調査における質問を作成するにあたり、雇用率測定法（ERMM）作業部会は、障害の測定にかかわる2つの側面、すなわち(1)障害に関する一連の質問の正確性・信頼性を測る、客観的かつ正確な基準が現在ないこと、(2)社会的構成概念としての障害の把握、に対処する作業に取り組んでいる。障害者の社会的構成概念（すなわち、概念としての障害者とは、調査・計測されるべき客観的現実としての存在ではなく、社会が生み出した、価値、態度、信念の集合体として定義される）のため、ERMM作業部会は調査及び質問の作成・テスト作業に一般の人々の参加を含める予定である。一般の人々の参加、相関分析、再面接によって、質問の正確性・信頼性をさらに評価することがで

きる。

調査の信頼性・正確性の測定に認められた基準を使用し、ERMM作業部会は、想定される質問を特定し、面接を行い、質問票の実地試験を実施し、実地試験の回答者への再面接を行い、さらに収集したデータに様々な分析を加えるなど、質問項目を新たに設定する研究計画を立てた。この重要なプロジェクトの最終目標は、多様な障害のある人々の障害の状況・程度を適切・正確に分類するためのなるべく数少ない質問項目を特定することである。現在、ERMM作業部会は、既に予備調査と実地試験が実施された一連の質問項目の修正に取り組んでいるところである。現在進行中のデータ分析では、質問項目のすべて、あるいは一部、さらにはひとつの質問のみに回答した人々から得ら

れた状況・障害の種類に関する情報を含め、7,500に及ぶ事例に基づき、膨大な一覧表が作成されている。

プロジェクトの次の段階は、調査回答から人口統計上の情報と障害関連の情報の相関をみることである。個人データは公的委員会メンバーに回覧され、各メンバーは、個人データ及び公的委員会の他のメンバーの回答に含まれる情報を勘案し、障害者の障害の状況・程度を分類する。最後に、ERMM作業部会は、公的委員会から得られた情報を用いて、より少ない項目から、この作成された分類の予測が可能であるかを調べる。この新しい質問項目により、今後、障害と雇用との関連性を把握するために必要な信頼性・正確性を備えたデータが生み出されることになる。

「New Freedom Initiativeは職場のバリアを打ち壊すことを助け、完全なアクセスと統合の促進を助けるだろう。」

(ジョージ・W・ブッシュ大統領)

この調査の結果は、連邦政策の策定に伴い、政府関係機関間の連携を促進し、職業をベースとした教育と中等教育後の教育機会を拡大し、若年者自身の展望を明らかにすることに焦点が当てられている。

- **中小事業と起業**：ますます、障害者は未開拓の雇用機会分野として自営業をみるようになってきている。タスクフォースは「中小企業・起業委員会」及び「アビリティーフアンド」と協力し、障害者の起業機会を拡大する上での、民間部門の興味と関与を探る環境調査を実施した。調査結果から多くの意識・構造・物理的なバリアが認められ、それには(1)資本の調達、(2)障害者が事業主となることは不可能という固定概念、(3)職業上の目標としての自営業にかかわる職業リハビリテーション（VR）支援、(4)障害者への協力に対する事業開発専門家の態度、などがあった。このような問題領域は、今後の政策策定における枠組みを提供することになる。

- **ヘルスケアと所得支援**：タスクフォースはTWWIIAの実施とOlmstead判決を受け、新たな調査分野を見出した。保健・福祉省及び社会保障庁と協力し、タスクフォースはこれらの計画の施行への理解を深めるため、数多くのフォーラム、フォーカスグループ、受給者会議を設定した。その結果のひとつとして、「障害者の雇用：啓発機関と州のためのツール」（TWWIIAが助成する州に対する調査・開発・

資料配布補助金）が開発された。

タスクフォースが実施した調査は、障害者が直面する複合的なバリアを理解し、最優良事例を特定するために決定的に重要なものである。最も重要なことは、障害者の雇用機会拡大を目指す包括的手段を創設するために、連邦政府機関が緊密に協力することを緊急課題としたことである。

