

テーマ10
諸外国の動向

フランスにおける 新型コロナウイルス感染の影響下での障害者雇用支援について

○小澤 真（大阪府立大学 高等教育推進機構 講師）

1 はじめに

新型コロナウイルスの世界的感染拡大に伴い、フランスのように都市の封鎖を行った国も少なくない。我が国は免れたものの、将来的に同様の状況にならないという保証はなく、今回の各国の対応策を記録しておくことは有益であろう。今回は雇用率制度にかかる拠出金（納付金）を管理し、民間企業への障害者雇用に関する支援を行っている障害者職業参入基金管理運営機関（以下「Agefiph」という。）の支援をクローズアップしてみたい。まず、フランス国内における対応とAgefiphの対応を時系列によって並べた表から大まかな状況把握をすることで始める。そして次に、Agefiphの行った緊急特例支援についてまとめ、最後に考察を提示し、結論に代えたい。

2 政府およびAgefiphの対応

まず、国内の状況とAgefiphの対応を並べたものを表1に示す（参考サイト2、3参照）。

表1 国内の状況及びAgefiphの対応

日	フランス国内	Agefiph
3/12	・大統領テレビ演説（1）	
13	・就業停止支援について労働者発表	
14	・警戒レベル2から3へ	
16	・大統領テレビ演説（2）	・Agefiphでの窓口は停止、従業員はテレワークに
17	・外出禁止令（最低15日間の予定） ・企業支援規模450億€に ・30日間のEUとEU圏外の渡航禁止	
19	・政令2020.3.19のアレテ	
22	・国会、公衆衛生非常事態を採択	
23	・政令D2020-293	・書類送付等選漕を認める方針
24	・外出規制、罰金の強化	
25	・コロナ期間の労働基準緩和 ・政令2020.3.25のオールドナンス	
27	・外出規制を延長（予定4/15まで）	
4/6		・公式発表「10の緊急特例支援」
13	・大統領テレビ演説（3）	
15	・医療従事者への特別手当を決定 ・マスク着用奨励へ方針転換	
20	・高齢者施設全面再開	
22		・ウェブセミナー
23	・コロナ対策経済支援補正予算成立	・ウェブセミナー
24		・緊急特例支援ガイド4月版
30	・保健省、暫定的外出規制解除マップ発表 ・首相による5/11規制解除以降の方針発表	・ウェブセミナー

後述するAgefiphの緊急特例支援は3/16が一つの境目であるが、これは翌17日に外出禁止令が布かれるためであり、段階的解除は5/11を待たねばならない。Agefiphは3/16に対面での支援を中止しているが、遠隔による支援は継続している。そして4/6には緊急特例支援として10の施策を発表している。その後も7月に至るまでウェブセミナーなど活発な周知活動を続けている。

3 Agefiphの緊急特例支援

Agefiphの緊急特例支援は4/6に発表され、その後いくつかの変更・追加が加えられた。4月版（表2）、6月版（表3）、8月版（表4）が発表されている「緊急特例支援ガイド」（参考資料2）を基にして支援内容を確認していく。なお、4月版についてはAgefiph4/6公式発表、Agefiphブルターニュ4/10公式発表、Agefiphノルマンディ「コロナ対策支援」、Agefiphペイ・ド・ラ・ロワール公式発表（参考資料1および3～5）を参照した。

4 考察

以上から考察すると以下の3点が指摘できるだろう。

(1) 情報伝達の徹底

緊急特例支援の第一に挙げているのが情報の可視化である。まず、ウェブセミナーによる活発な情報発信を4月に行っている（表1参照）。さらにサイトによる新型コロナ関連の情報発信も確認できるだけで3月15件、4月52件、5月25件、6月20件、7月9件、8月6件と非常に多い（参考サイト1、8/29時点）。

(2) 障害者個人事業主支援の重点化

次に緊急特例支援は障害者個人事業主を対象としたものが目につく。4月時点の10支援のうち3つまでが専ら個人事業主を対象としたものである。また支援期間も一般企業より長く、12月末までとされている。Agefiphは平時より個人事業主の育成・支援に力を入れており、この特例支援でも一つの骨子となっている。

(3) 支援の柔軟性

外出禁止令の只中であつた4月時点の支援では「国民生活に必須の職種従事者に対する移動、住居、食費等の還付」が掲げられたが、ロックダウンが解除された6月の支援では「移動に関する支援」に変更され、対象も国民生活に必須の職種以外に拡大された。書類の審査だけでなく、支援そのものが時に応じ柔軟に策定されている。

表2 緊急特例支援4月版(4/24発表)

補償は3/13に遡及される(グランテスト地域は3/1)。書類審査等については「好意的審査」「提出期限の柔軟性」「領収書による3/13以降への遡及性」の三原則に則る。特例支援は3/30まで適用される。

- 1 利用可能な情報の可視化**
 - 政府や他機関からの情報も含め、SNS等も利用し、情報(とりわけ予防、移動証明、施策等)を周知する。
- 2 2020年障害者雇用義務徴収を6月に延期**
 - 関連業務は3/15に開始されているが、徴収を6月末に延期、通知は改めてなされる。
 - 支払いが滞っていない企業は申請により加えて3ヶ月の延期が可能。
 - 2018年の関連証明書類の有効期限を6月中旬まで延期。
- 3 テレワーク環境整備への財政支援**
 - 新型コロナ対策としてのテレワーク導入が対象(3/13以前の労働協定などにテレワークが盛り込まれていない)。
 - 機器購入、輸送費、オフィス設置など。機材は税抜き価格が支援される、光熱費等には適用されない。
 - 障害労働者一人当たり最大1000€支援。
 - 必要書類: 状況およびコスト説明書、見積書か領収書、雇用義務対象者の証明書あるいは申請書、雇用日や契約形態を記載した証明書、銀行口座証明。
- 4 新規、既存の障害者個人事業主への財政支援**
 - Agefiphの起業支援を受けた雇用義務対象者が経営する小規模企業が対象。
 - 支援金1500€、個人ではなく企業に支払われる。
 - 適用条件: 2017/1/1から2020/3/13の起業であること、Agefiphへの支援申請が2019/12/31以前になされていること、従業員10人以下であること、課税所得6万€以下であること、破産手続等の対象でないこと。
 - 3ヶ月以内の現在事項全部証明書あるいはSIRENE通知書、雇用義務対象者である証明(または更新申請書のコピー)、適用条件を満たしている旨の経営者による証明書。
- 5 休業の障害者個人事業主への財政支援**
 - Agefiphが提携している保険(Trousse de Première Assurance)加入者が対象、シテ企業家財団が支払いを行う。
 - 子供の世話などによる休業を含み、10日間の就業停止を要した者。
- 6 障害者個人事業主へのカウンセリング**
 - 最近3年にAgefiphの支援を受けた障害者個人事業主が対象。
 - 上記「新規、既存の障害者個人事業主への財政支援」の補足として10時間の関連カウンセリングを受けることができる。またAgefiphの業務委託者の提案により行われることもある。
- 7 国民生活に必須の職種従事者に対する移動、住居、食費等の還付**
 - 対象障害労働者: 医師、看護師、介護士など保健関連業務(公共部門を除く)、国民生活の必須の業務、専門職、企業に必須の業務につく者。
 - 移動、住居、食事に要する費用として一日最大200€、Agefiphの障害者キャリア形成支援金(Aide au parcours vers l'emploi)とは重複しない。
 - 必要書類: 労働のための移動である旨の雇用主の証明書、当該の見積書ないし領収書、雇用義務対象者である証明書、雇用日や契約形態を記入した雇用主の証明書、銀行口座証明書。
- 8 研修生、見習労働者に対する遠隔教育支援**
 - 雇用義務対象者で、CRP(職リハセンター)を含み、遠隔での訓練や研修を受ける者。
 - パソコン、プリンタなど必要機器の購入に対し、最大500€。
 - 必要書類: 遠隔で行われる教育内容の説明書、当該の見積書ないし領収書、雇用義務対象者である証明、受講証明、銀行口座証明。
- 9 Agefiph短期研修生への報酬と社会保障の維持**
 - Agefiphの支援を受けた短期研修(Formations Courtes)を受講する者が対象。
 - 現行の報酬と社会保障を維持。
 - 研修が開始され遠隔にて行われている場合、研修は3/16以前に開始されたが延期されている場合、3/13以前であってもコロナリスクに関連して研修参加を取りやめた等の場合。
- 10 障害者への電話による心理カウンセリング**
 - 対象: 雇用義務対象者である求職者、労働者、個人事業主など、また申請中であつてもそれに類する場合(特に見習契約、職業化契約労働者)、休職中である場合、公務部門も含む。また対象者の家族なども対象。障害種類は問わない。

表3 緊急特例支援6月版(6/22発表)変更・追加

活動再開に適応した支援。特別支援は3/30まで適用されるが、障害者個人事業主支援は12月末まで。必要書類にAgefiphの申請書が追加。

- 3 テレワーク環境整備への財政支援【変更】**
 - 企業のオフィスでの就業再開が不可能であるときに利用可能。
- 5 休業の障害者個人事業主への財政支援【補足】**
 - 当初Agefiphの支援を受けていなかった障害者個人事業主はシテ企業家財団の保険加入次第、支援を受けることができる。
- 7 移動に関する支援【変更】**
 - 雇用義務対象者である従業員、研修生が対象。
 - 移動費用として一日最大100€支援、Agefiphの障害者キャリア形成支援金(Aide au parcours vers l'emploi)とは重複しない。
 - 必要書類: 産業医等による公共交通機関利用を推奨しない旨の証明書、当該の見積書ないし領収書、雇用義務対象者である証明書、雇用日や契約形態を記入した雇用主の証明書、銀行口座証明書。
- 8 研修生、見習労働者に対する遠隔教育支援【変更】**
 - 必要書類: 遠隔で行われる旨の教育機関による証明書、当該の見積書ないし領収書、雇用義務対象者である証明、受講証明、銀行口座証明。
- 9 Agefiph短期研修生への報酬と社会保障の維持【補足】**
 - 既に報酬がAgefiphによって負担されている研修生。支援は自動で行われる。
- 11 新型コロナ予防措置のためのコストにかかる支援【追加】**
 - 障害者やその周囲の者の予防にかかる活動再開期の経費(フェイスシールド等)。
 - FFPマスク、一般マスク、代用マスクは不可。手袋、オフィス等の清掃消毒、床面の標識設置など。備品は税抜き価格が補償。
 - 必要書類: 見積書ないし領収書、雇用義務対象者の証明ないし申請書、雇用日や契約形態を記入した雇用主の証明書、銀行口座証明書。

表4 緊急特例支援8月版(8/13発表)変更・追加

障害者個人事業主支援および交互契約向け支援は12月末まで。

- 7 移動に関する支援【補足】**
 - 対象者に職リハセンター(CRP)の研修生、障害者個人事業主を追加。
 - 必要書類に対面受講証明(研修生)、事業主である証明(個人事業主)を追加。
- 11 新型コロナ予防措置のためのコストにかかる支援【補足】**
 - 必要書類: 見積書ないし領収書、雇用義務対象者の証明ないし申請書、雇用日や契約形態を記入した雇用主の証明書、銀行口座証明書、コストに関する説明書。
- 12 見習契約雇用支援【追加】**
 - 従業員250人以下の企業で、2020年5月以前に障害労働者を見習契約にて雇用しており、申請中に契約が履行され2020年8月31以降も継続する場合。
 - 支給額が労働者の年齢により変動(21歳以下: 1500€、21-35歳: 2000€、35歳以上: 2500€)。
 - 通常率の見習契約支援金とは重複可能。支給は一回のみ。
 - 必要書類: Agefiph申請書、当事者による署名ないしそれを証するメール、1ヶ月以内の労働者が勤務していることを証する書類、雇用主の銀行口座証明、もしすでに見習契約支援を受けている場合にはそのコピー。
- 13 職業化契約雇用支援【追加】**
 - 従業員250人以下の企業で、2020年5月以前に障害労働者を職業化契約にて雇用しており、申請中に契約が履行され2020年8月31以降も継続する場合。
 - 支給額が労働者の年齢により変動(40歳以下: 1500€、40-50歳: 2000€、50歳以上: 3000€)。
 - 通常率の職業化契約支援金とは重複可能。支給は一回のみ。
 - 必要書類: Agefiph申請書、当事者による署名ないしそれを証するメール、1ヶ月以内の労働者が勤務していることを証する書類、雇用主の銀行口座証明、もしすでに職業化契約支援を受けている場合にはそのコピー。

【参考サイト】

- 1) Agefiph サイト: <https://www.agefiph.fr>
- 2) オヴニ紙サイト: <https://ovninavi.com>
- 3) フィガロ紙サイト: <https://www.lefigaro.fr>
- 4) フランス法令集DB: <https://www.legifrance.gouv.fr>

【参考資料】

- 1) Agefiph: « Communiqué de presse », Agefiph (6 avril 2020).
- 2) Agefiph: « Mesures exceptionnelles pendant la période de crise sanitaire Covid-19 », Agefiph (avril, juin, août 2020).
- 3) Agefiph Bretagne: « Mesures exceptionnelles – Crise sanitaire Covid 19 », Agefiph (10 avril 2020).
- 4) Agefiph Normandie: « Modalités d'intervention – spécifiques pandémie Covid-19 », Agefiph (11 mai 2020).
- 5) Agefiph Pays de la Loire: « Les mesures exceptionnelles prises par l'Agefiph pour lutter contre la propagation du Covid 19 », Agefiph (19 mai).

中東・ヨルダンにおける障害のある方に対する支援

○植松 達也 (JICA青年海外協力隊 2019年度 1次隊 職業訓練担当)

小倉 大志 (JICA青年海外協力隊 2018年度 2次隊 就労支援担当)

1 はじめに

(1) JICAボランティア・青年海外協力隊

独立行政法人国際協力機構 (Japan International Cooperation Agency、以下「JICA」という。) ボランティア事業は日本政府の政府開発援助 (Official Development Assistance、ODA) の予算により、JICAが実施する事業を言う。開発途上国からの要請 (ニーズ) に基づき、それに見合った技術・知識・経験を持ち、「開発途上国の人々のために生かしたい」と望む方を募集し、選考、訓練を経て派遣される。青年海外協力隊の派遣国は、選考時に希望し、選考結果時に派遣国と要請内容が決定する。派遣国は69カ国 (これまでに: 92カ国)、派遣中隊員数1,493名 (累計45,776名) が派遣されていた。中東地域のヨルダンには、38名 (累計622名) の派遣がある。現在 (2020年8月) は、新型コロナウイルス感染症の拡大により、2020年3月に国内へ退避し、再派遣の見通しは立っていない。

(2) ヨルダン

ヨルダンの基礎情報

国名/首都	المملكة الأردنية الهاشمية ヨルダン・ハシミテ王国/アンマン
公用語	アラビア語
面積	89,000km ² (日本の約4分の1)
人口(2018年)	995.6万人
宗教	イスラム教 93% キリスト教等 7%

ヨルダンは、イラク、サウジアラビア、シリア、イスラエル、パレスチナといった国々に囲まれており、紛争当事国・地域に囲まれている。国内の政治、経済、治安は比較的安定しており、中東地域の平和を担っている国でもある。首都アンマンの生活環境は、日本とあまり変わらない生活することができ、巨大ショッピングモールが数多くあり、世界的にも有名な飲食チェーン等が出店している。地方や難民キャンプの生活環境は、質素なものであり、首都との生活レベルは違うものである。

ヨルダン人口の約7割以上はパレスチナ系住民であり、ヨルダン国内には、中東戦争の影響で難民キャンプが複数存在する。また、2011年からシリア内戦 (アラブの春) の影響で、シリア難民が増加し、多くのシリア難民が難民

キャンプで生活をしている。

多くの国民はイスラム教を信仰しているが、他の宗教に寛容な国で、モスク (礼拝堂) の建物の隣に教会があっても問題はない。

2 ヨルダンの福祉事情

(1) 福祉についての考え方

障害のある方の社会参加は、日本に比べて少ない。正確な障害者人数は国として把握できていないが、障害者の割合としては、計算した時に日本とほぼ同じくらいであった。障害者の雇用で言うと、法定雇用率は日本より高く4%であるが、基準を満たしている企業は少ない。基準を満たさない企業に対して、ペナルティーが存在するが、機能していない。国家目標や福祉教育の目指すところは高く、国内全域にスキームが行き届いていない。福祉従事者の知識は、全体的に乏しく、大学で学んだ知識で止まっている。最新の福祉知識・技術を得るための情報源は、書籍やインターネット。書店はあるが、店舗が少なく、書籍があっても英語やアラビア語で書かれており、言葉の壁がある。アラビア語は、文語 (フスハー) と口語 (アンミーヤ) で使い分けられており、文語で書かれていても読むことが難しい。研修は開催されているが、他の職員へ共有されず研修で学んだことが現場で活かされていない。

(2) 教育センター

教育センターとは、日本で言う特別支援学校と同じ役割を担っている。所管する官庁は、社会開発省 (日本で言う、厚生労働省と同等の機能を持つ)。教育センターの対象年齢は、6歳から18歳まで。卒業後は社会参加できる卒業生は極僅かである。卒業後の多くの進路として、家に戻り家事手伝いである。教育センターは、大きく分けて、知的障害か脳性麻痺をメインにしているセンターに分かれている。

3 活動先について

(1) 特別支援教育センター・職業訓練

ア 施設の概要

ヨルダン最大級のパレスチナ難民キャンプ内にある知的障害者を対象。教員の年齢は、20代から30代と若く、教員1名に対して生徒は6~8名。クラスは、年齢別に分かれており低学年、中学年、高学年、職業訓練に分かれている。障害程度は、軽度から重度の生徒が同じ教室で授業を受ける。

活動先の施設では、障害者スポーツ（特にスペシャルオリンピックス）に力を入れ、1か月に1回、パラリンピックセンターで練習し、大会に参加をしている。

イ 学習指導

学習時間は、個別指導で個々の能力に応じた内容で、教員が生徒を呼び、1人ずつ指導する。学習内容は、主にアラビア語、算数、社会常識を学ぶ。アラビア語は、書くことを中心に学び、話せるが、書くことが出来ないため、繰り返し練習をする。算数は数字の読み書きから始まり、できる子は足し算、引き算の練習をする。社会常識は、隣国の事やイスラム教の事を学ぶ。

ウ 工作指導

工作時間の目標は、時間内に完成することが目標となっており、道具を正しく使う事に重きを置いていない。工作して作ったものを家に持って帰る為、生徒が中心の工作と言うより、教員が中心に作業する事が多く、生徒のための授業になっていないが多かった。

エ 職業訓練

職業訓練の一環で、機織りをしていた。作業手順は決まっており、治具などはなく、失敗したら自発的に教員に伝えられる生徒が作業をしていた。失敗したら、教員が立ち会うが、自分たちで戻せる能力を持っている。製作期間や納期を明確に決めず、完成するまで黙々と作業する。訓練で作られた織物は、福祉主催の販売会で売り、施設の運営費に充てられている。当センターでは、在庫が残っており、販路の開拓が課題となっていた。

(2) 就業支援施設

ア 施設の概要

活動先の就業支援施設は、障害のある子供たちの親が組織して運営を行っていた。運営資金は国からもらっており、就労人数により変動する。国内には、障害のある方の就労支援施設は複数あり、就労支援を積極的に行われている。2018年時点で、ジョブコーチは171名登録されている。ジョブコーチは研修を受け登録される。当施設の職員が講師を務め、就労支援の第一人者として国内で高い技術を持っている。

イ 就労支援

初めに、求職者を探す方法として、福祉施設を諸君が巡回し、就職できそうな方を見つければそこから始まる。インターネットの普及によりSNS（Facebook）等を使って求職者から直接連絡が来るが増えてきている。求職者を知るために、ヒアリングで希望職種や能力、配慮することを聞き、それにあつた就職先を開拓する。雇用があることを前提に就労支援を3か月間行う。企業と求職者がマッチングすれば雇用となり、働くことになる。就労支援期間は、就労支援施設の職員がジョブコーチとして企業の求め

ているスキルを求職者に教える。また、2者間でトラブルが発生した時に仲介に入る。就職が決まった後も、フォローアップとして、職員が企業を訪れ、定着するための支援を行っている。日本の制度で言う、障害者委託訓練の事業主委託訓練制度やジョブコーチを利用した就職制度に似ている。

就職先は、清掃業が多いが、レストラン、ケーキ屋、病院内のリネン室等に就職する。能力が高い方になると、書類整理の業務に就く。求職者の全体的な能力は、障害程度が比較的軽度で、職場に自力通勤できる方となっている。賃金は、最低賃金より少し多く貰っている。国内の全体失業率（2018年）が18.3%（日本：2.4%）と高いが、その中でも就労支援を行い就職が決まっていく。

4 まとめ

ヨルダンでは、障害者に対する差別、偏見が日本よりもあり、家族で育てている事も珍しくない。一生、家から出さないで周りの目を気にして育てる親もいる。街中を歩くと、障害のある方に対して、差別的な言動をする人もいるが、外国人も同じ様な扱いをされる。初めて、社会的マイノリティになると、少しばかり気持ちが分かった気がする。日本で行われている支援を開発途上国で普及させるために、現地の方と一緒に支援を行ってきた。現地のためだと思っていることが、結果、自分の指導・支援方法を振り返るきっかけとなった。新型コロナウイルス感染症の拡大により、日本に帰国し、再派遣の見通しが立っていない。国際協力の経験を日本のために還元すると共に開発途上国の現状と解決策を多くの方と一緒に考えていきたい。

【参考文献】

- 1) JICA 青年海外協力隊
<https://www.jica.go.jp/volunteer/>
- 2) 外務省 ヨルダン基礎データ
<https://www.mofa.go.jp/mofaj/area/jordan/data.html#section1>

【連絡先】

植松 達也
2019年度1次隊（静岡県職員）
e-mail : tatsuya19900505@yahoo.co.jp
小倉 大志
2018年度2次隊（セーブ・ザ・チルドレン）
e-mail : ogra.taic@gmail.com

「世界の職業リハビリテーション研究会」設置からの取組と課題

○堀 宏隆（障害者職業総合センター 研究員）

春名 由一郎・大石 甲・永野 惣一・武澤 友広・伊藤 丈人（障害者職業総合センター）

1 研究会設置の背景・目的

我が国の職業リハビリテーションは、最近の20年間で、ジョブコーチ支援利用者数の増加や障害者就業・生活支援センターの制度化、ハローワークのチーム支援等による関係機関の連携、企業の合理的配慮義務に応じた事業主支援等、大きな発展を遂げてきた。このような大きな変化は、米国やヨーロッパ諸国でも起こっている。従来、諸外国では障害者雇用の理念や制度が大きく異なるため、他国の取組を参考にしにくかったところ、障害者権利条約以降、障害者雇用率制度、障害者差別禁止・合理的配慮、保護雇用／社会的雇用、職業リハビリテーション／援助付き就業等といった、基本的理念や取組が国際的に共有されるようになってきている。



図1 近年の障害者雇用支援の基本的理念や取組の総合化

このような我が国と諸外国の動向を踏まえ、障害者職業総合センターでは、特別研究として「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究（令和2～4年度）」において「世界の職業リハビリテーション研究会」を毎月1回開催している。本研究会は、我が国の職業リハビリテーションにおいて課題となってきたテーマや関心の高いテーマを取り上げ、諸外国の最近の取組を紹介するとともに、専門家等と意見交換や情報交換を行うことを目的としている。

2 これまでの取組状況

令和2年度は「我が国の政策・実務的課題と諸外国の動向の関連性の検討」をテーマとして、本稿提出の段階では研究会は2回開催した。



(1) 第1回（キックオフ）「世界の職業リハビリテーションの動向と課題」令和2年7月2日（参加者数21名）

第1回の参加者は、研究部門の研究員、職業リハビリテーション担当部署、厚生労働省等を含め21名であった。研究会の趣旨・目的を共有するために、研究会世話人から話題提供の後、意見交換を行った。

「国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進」として、具体的には、近年の職業リハビリテーション実務者レベルでの国際的な研究会や会議の開催状況、障害の基本的な捉え方における医学モデルと社会モデルの関係が2001年の国際生活機能分類（ICF）により整理されたこと、障害者権利条約でのインクルーシブな雇用に向けた国際的な目標の共有、さらに近年、各国で、雇用率制度、差別禁止・合理的配慮、社会的雇用、職業リハビリテーション／援助付き就業が多様に発展している状況も紹介された。

また「職業リハビリテーションと援助付き就業」として、最近20年間で我が国の職業リハビリテーションは大きく変化しており、その取組の特徴は、国際的に知的障害者等の一般就業の実現に成果を上げてきた「援助付き就業」と呼ばれるものと一致していることが紹介された。さらに「援助付き就業」の世界的リーダーである米国と我が国の「統合的就業」の達成状況を比較した研究結果から、我が国は世界的に援助付き就業の先進国であることが示唆された。

表 日米の「統合的就業」の達成状況の比較

	米国 	日本 
一般就業率 (生産年齢)	71%	70%
障害者就業率 *米国の「統合的就業」の定義(最低賃金以上、一般労働市場、労働契約等)による	32.6% (全体) 20% (知的、発達障害)	36.2% (身体障害) 38.7% (知的障害) 8.5% (精神障害)

(Heike Boelzig-Brown, 指田, 春名, WE Kiernan, SM Foley: 障害者の統合的就業の促進: 米国の「Employment First」と日本の動向, 第21回職業リハビリテーション研究会発表会 発表論文集, p310-313, 2013.)の結果による。

話題提供の最後の「世界の職業リハビリテーションの動向と課題」では、初年度に毎月開催する予定のテーマ別に、我が国の関連課題と諸外国の動向が紹介された。

第1回研究会の意見交換では「日本の職業リハビリテーションは先進的であり、諸外国の理念や取組をそのまま導

入することは、おそらく適切ではない。それを前提として、諸外国のこれまでの取組について、一つの「社会実験」として捉え、批判的に検討し、参考にできることは参考にしていけることが重要ではないか」という、出席者からの前向きな意見交換があった。

(2) 第2回「職業アセスメント再構築の課題」令和2年7月21日(参加者数17名)

第2回研究会は、世界各国で職業アセスメントは、障害者本人だけにに関するものから、より仕事内容や職場環境等を含む総合的なものになっていることを踏まえ、「職業アセスメントの再構築の課題」をテーマに、障害者職業総合センター研究員から、過去30年間の障害者職業総合センターにおける職業アセスメント研究の歴史や、諸外国の就労困難性の評価法について話題提供がなされた。

最初の話題提供では「職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化」として、我が国では、20年前では「働けない」と考えられていた障害者の多くが、現在では、仕事とのマッチング支援、職場での合理的配慮、地域関係機関と連携した継続的支援等の発展によって、大きく就業可能性を拡大したこと。また、職業アセスメントは高度化し、2000年代には情報技術を活用した総合的アセスメントの開発が行われたこと。その一方で、2000年代にはジョブコーチ支援等の発展により、障害者の就労困難性の評価それ自体の重要性は減少傾向にあり、現在でも、米国では「就労困難性の判定はしない」ことが支援の原則とされていること。しかし、我が国では、最近になって、関係分野を含めた障害者就労支援の関係者の拡大や、就職後の職場定着の課題の増加等で、あらためて就労困難性評価や職業アセスメントが重要になっていること、といった課題の変遷が整理された。

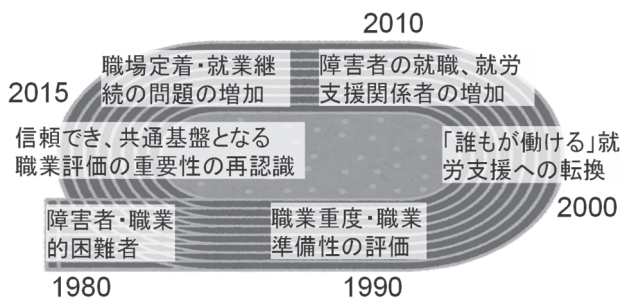


図2 過去40年の我が国の職業アセスメントの課題の変遷

現在の諸外国の動向として、フランスやドイツでは障害者雇用率制度に関連した就労困難性による障害認定や重度判定を職業リハビリテーションの一環として実施するようになっており、その総合的な判断のためにケースマネジメントの取組が前提となっていることが紹介された。これを踏まえ、現在の職業アセスメントの複雑性や共通認識の困難性といった研究課題は、現在の職業リハビリテーション

において職種や就業条件、職場環境整備・配慮や専門的支援の多様性・個別性こそが、障害者の就労困難性の解消・軽減の可能性の大きな源泉となっていることが指摘された。そのような認識を踏まえて、効果的な職業リハビリテーションと、効果的な職業アセスメントの両立のためには、複雑かつ総合的な情報処理を効果的に行える仕組みが不可欠であり、現状の諸外国での取組の方向性は、多職種ケースマネジメント、専門人材育成、データベースを活用した情報支援ツールの効果的活用等を総合的に行うことではないかという問題提起がなされた。

2つめの話題提供では「労働障害のアセスメント(=障害年金認定のためのアセスメント)」と題し、海外文献レビューの手法で、オランダ、スウェーデン、デンマークなどの諸外国の労働障害の評価方法について触れた。これらは、職業リハビリテーションのための評価ではなく、一般就業が困難な障害者への社会保障が中心的な目的となっていることに留意しつつ、労働能力の評価において環境要因をどのように考慮すべきかについて、各国の環境要因の評価に関する情報収集が不可欠であると結論付けた。

両者の話題提供を受け指定討論として、医学モデルから脱却した職業アセスメントの担い手、継続的アセスメントの重要性、妥当性のあるアセスメントを可能とする要因についての課題が提起され、参加者との間で「環境のアセスメント」、「多職種間の連携、ケースマネジメントの視点」、「AI技術などコンピューターベースの職業アセスメントに関する有用性」等に関して意見交換を行い、AIでビッグデータを収集、分析の上、現場で活用できるツールがあれば、現場の職業リハビリテーション実務者にとって有用であるが、そのシステムの維持管理に関する恒常的な費用負担をどう担保するか、などの問題提起がなされた。

3 今後の課題

発表時には、さらに今後も毎月開催される研究会の「雇用率制度と差別禁止法制の統合」、「障害属性別の効果的な職業リハビリテーション」、「福祉的就労と一般就業の谷間の解消」等の意見交換の結果も紹介したい。

本研究会の当日資料等は障害者職業総合センターホームページで公開し、逐次、閲覧できるよう、整備する予定である。

また、機構職員以外にも、外部関係者も全国から参加できるようにオンライン会議形式を併用しており、今後、関心のある方の一層の参加を望むところである。

【連絡先】

堀 宏隆
 障害者職業総合センター社会的支援部門
 e-mail : Hori.Hirotaka@jeed.or.jp