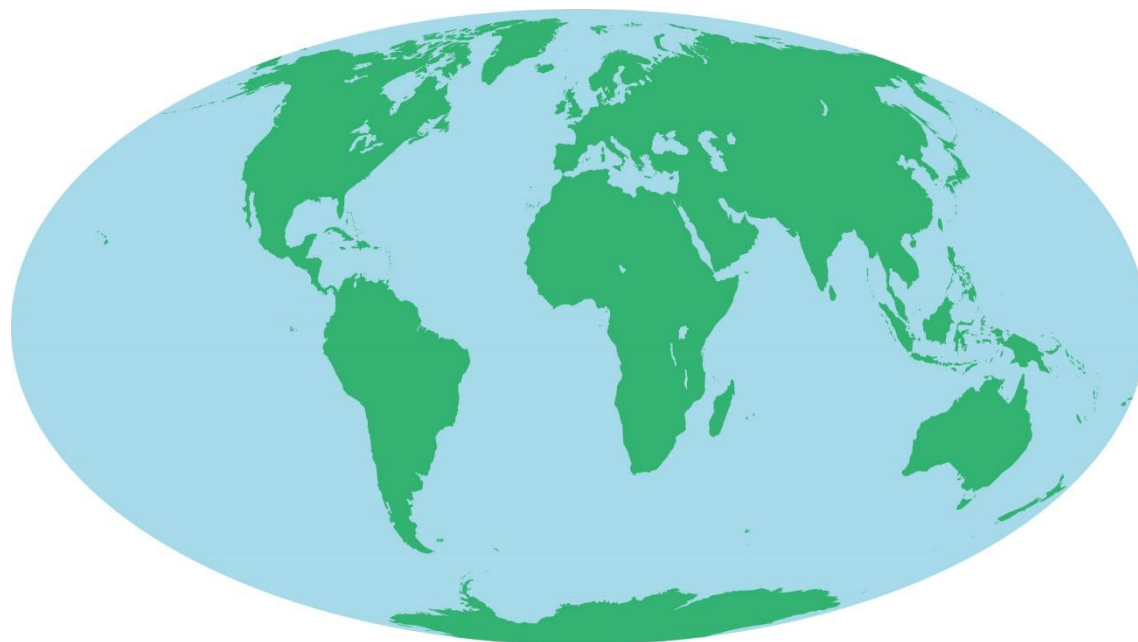


「世界の職業リハビリテーション研究会」設置からの取組と課題



- 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。

1 研究会設置の背景・目的



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 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

ドイツ、フランス、日本
医療・福祉専門職

米国、カナダ、北欧
障害当事者

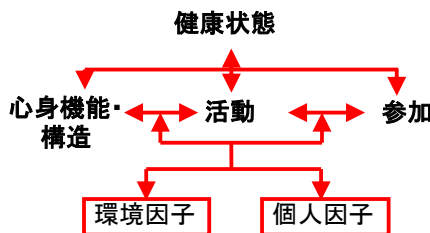
障害の 医学モデル vs. 社会モデル

障害＝個人の問題	→	障害＝社会の問題
福祉・保健政策	→	機会均等政策
父権主義	→	消費者主義
障害者の「リハビリ」	→	社会側の環境改善
障害者の働く場の確保	→	差別禁止・合理的配慮提供義務



2001年 国際生活機能分類(ICF)

「医学モデルと社会モデルの理念的対立でなく、科学的な実証による総合的理解へ」



Bedirhan Üstün
WHO、コーディネーター

「機能障害から能力の制限を推定したり、活動制限から参加の制約を推定することは、しばしば理にかなったことと思われるかもしれない。しかし、これらの構成要素に関するデータを別々に収集し、その後それらの間の関連や因果関係について研究することが重要である。(ICF序論「5-1. 生活機能と障害の過程」より)」



- 「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。

2 これまでの取組状況



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

日米では、障害者雇用支援の法制度について、歴史的に異なる出発点であったが、現在、いずれも総合的な制度に発展

- ・日本の現在の課題：障害者雇用の量的拡大だけでなく、雇用障害者が労働者として、能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理
- ・米国の現在の課題：より積極的に障害者雇用を推進するアフーマティブアクション。

		
障害のある人たちの雇用機会の促進。 障害のある人の雇用目標の設定。	1976年 ↓	2014年 ↑
障害による差別を禁止。 労働者としての適格性に基づく公正な採用・処遇を重視。	2016年	1990年

「統合的就業」の達成状況 (2011)¹⁴

	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)

- ・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。

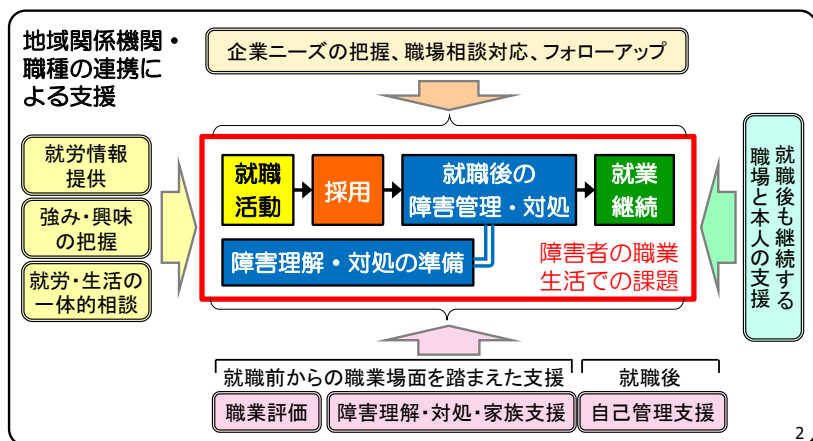
(Heike Boelzig-Brown, 指田、春名、WE Kiernan, SM Foley: 障害者の統合的就業の促進: 米国の“Employment First”と日本の動向、第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, p310-313, 2013.)

https://www.nivr.jeed.or.jp/vr/p80cur0000008ez-att/vr21_essay20.pdf#page=5

2 これまでの取組状況 第2回 職業アセスメント再構築の課題

我が国の「職業リハビリテーション」

=障害のある「職業人」が活躍するための、就職前から就職後の課題への支援(障害種類によらない)



- 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の話題提供がなされた。

①援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題

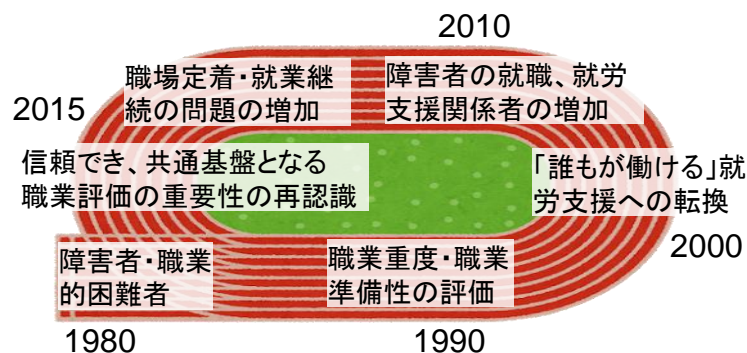
- 障害者側だけの評価から、障害者と仕事・職場等の相互作用の評価が必要になったことへの各国の取組や課題は？

我が国での課題の例	諸外国での取組や課題の例
<ul style="list-style-type: none"> 就労困難性の評価 <ul style="list-style-type: none"> その他の障害者 重度判定 多機関連携における就労困難性の共通認識 	<ul style="list-style-type: none"> 米国の除外ゼロとシチュエーション・アセスメント／マッチング支援／継続的支援 仏独のケースマネジメント方式 オランダのデータベースを用いる評価システム

2 これまでの取組状況

第2回 職業アセスメント再構築の課題

1周回って、再び「職業困難性評価」「職業アセスメント」の課題



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

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題

- 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。

2 これまでの取組状況

第3回 雇用率制度と差別禁止法制の統合

②雇用率制度と差別禁止法制の統合

- 雇用率制度に差別禁止を加えた国と、差別禁止に雇用率制度を加えた国における、現在の取組や課題の違いは？

我が国での課題の例	諸外国での取組や課題の例
<ul style="list-style-type: none"> ■ 障害者差別禁止や合理的配慮提供義務についての事業主への啓発と適切な実施 ■ 障害開示とプライバシー ■ 除外率制度の検討 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 米国の雇用目標7%の取組での合理的配慮や差別禁止の位置づけ ■ フランスやドイツにおける積極的差別是正措置としての雇用義務の明確化

障害者雇用制度の2大潮流

- 雇用率制度によるもの
 - 障害者雇用を事業主の義務と規定
 - 企業コストは、国が社会的調整を行う
 - 障害者を一定数雇用しない企業からお金を徴収し、雇用している企業に配分する。
- 差別禁止法によるもの
 - 障害自体、合理的配慮の必要性による雇用差別の禁止(公正な採用、雇用機会均等)
 - 追加的負担は当該企業の負担
 - 過大な負担とまらない範囲で
 - 税制上の優遇等で配慮





- 現在、我が国と同様に多くの国ではこの両方を備えた制度となっており、諸外国における両制度の成果と課題、積極的差別是正措置としての雇用率制度の位置づけ、差別禁止と両立できる障害開示の促進の取組、職業リハビリテーションと事業主の合理的配慮提供義務の関係等と、我が国における合理的配慮等の取組状況を検討、議論した。

2 これまでの取組状況

第3回 雇用率制度と差別禁止法制の統合

日米では、障害者雇用支援の法制度について、歴史的に異なる出発点であったが、現在、いずれも総合的な制度に発展

- ・日本の現在の課題： 障害者雇用の量的拡大だけでなく、雇用障害者が労働者として、能力を発揮して活躍できるようにする雇用管理
- ・米国の現在の課題： より積極的に障害者雇用を推進するアファーマティブアクション(積極的差別是正措置)。

		
障害のある人たちの雇用機会の促進。 障害のある人の雇用目標の設定。	1976年	2014年
障害による差別を禁止。 労働者としての適格性に基づく公正な採用・処遇を重視。	2016年 	1990年 

差別禁止法制による障害者雇用支援と、雇用率制度との統合

- 米国での差別禁止法制の発展
 - 米国の障害者差別禁止と合理的配慮の確保
 - 差別禁止法制と両立する「雇用率制度」
- わが国での障害者差別禁止と合理的配慮の推進の意義と課題
 - 障害のある人の能力発揮を保障するための合理的配慮の確保への専門的支援の必要性
 - 積極的差別是正措置としての雇用率制度のあり方

- ・ 障害者が問題を抱えながら自分の能力を十分に発揮できていない状況を改善することが、我が国の障害差別禁止や合理的配慮の取組の大きな意義になっている。日本では既にいろいろなノウハウが職場の中で蓄積されているので、その内容を精査して、専門的な支援などで支えていくことが重要。
- ・ 障害者権利条約を踏まえて、各该国で雇用率制度と差別禁止法制の統合が急速に進んでいる。障害者差別禁止の大前提は、合理的配慮の確保であり、今まで日本では企業の方にお任せして「配慮してください」という形で行ってきたのだが、これを効果的に行っていくためには、専門的な事業主支援を含む職業リハビリテーションを充実させていくことが必要不可欠。

3 今後の課題 今年度の予定



「世界の職業リハビリテーション研究会」予定

- 令和2年度: 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
 - ✓①キックオフ
 - ✓②援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題
 - ✓③雇用率制度と差別禁止法制の統合
 - ✓④障害属性別の効果的な職業リハビリテーション
 - ✓⑤福祉的就労と一般就業の谷間の解消
 - ✓⑥職業リハビリテーションの多分野連携
 - ⑦障害者と事業主の統合的支援(dualアプローチ)
 - ⑧才能マネジメントと職業リハビリテーション
 - ⑨障害者雇用企業への経済的支援と税制
 - ⑩職業リハビリテーションの人材育成と資格認定
- 令和3年度: 諸外国で成果を上げている支援内容と日本との比較
- 令和4年度: 日本の政策・実務課題の検討に参考となる諸外国の制度・サービスの内容の検討



- 本研究会の当日資料・議事録はNIVRホームページで公開。
- 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。