

リハ協カフェ 2025/07/31

職業リハビリテーションを学んで ～黄金期はこれから



春名 由一郎
Next Being ラボ

(前 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援
機構障害者職業総合センター副統括研究員)



山頂と現在地

🌐 課題・目標は共通しているが...

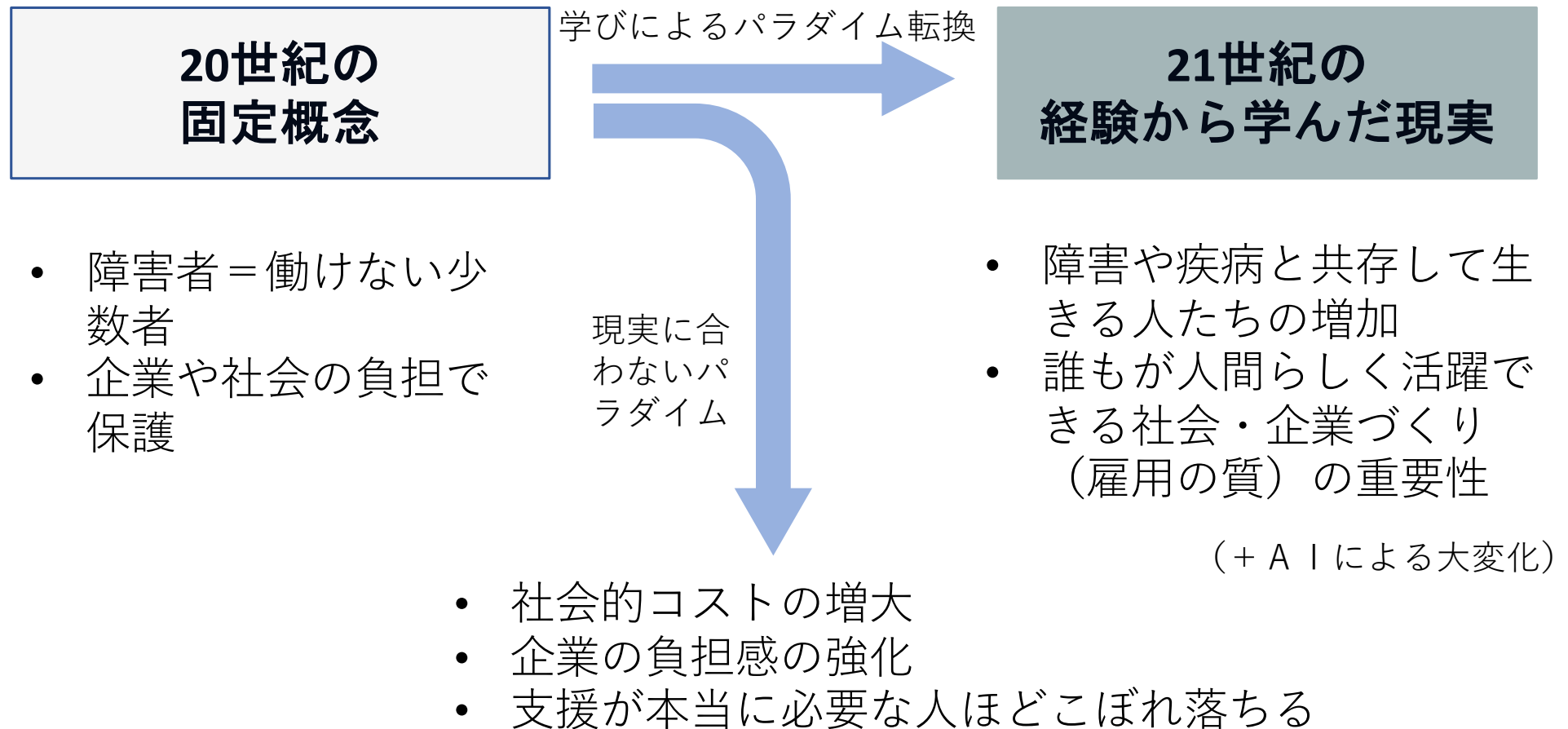
👥 「古くて新しい課題」の袋小路

🧪 新旧のパラダイムの混在



世界の職業リハビリテーションの収斂進化

20世紀→21世紀の転換



諸外国では現実に即した捉え方へ



(その他の障害者)

慢性疾患、神経多様性、弱視、色弱、難聴、頭痛、腰痛、全身痛・・・

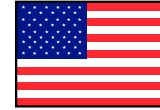
持続可能な制度のため支援は慎重

機能障害の種類と程度による限定

障害者雇用

障害者福祉

- 障害者は就労が困難
- 企業の雇用は負担



障害や疾病による実際の就労支援ニーズの捕捉

企業の合理的配慮と地域支援により可能となる雇用

合理的配慮の範囲を広げる公的支援

参加・所得保障

過重な負担のある障害者雇用

- 障害や疾病があっても、企業の負担はない雇用が可能
- 差別禁止、合理的配慮提供
- 地域専門支援
- 合理的配慮の範囲を広げるための企業や障害者への情報提供と助成金等

- 障害者は就労が困難
- 企業の雇用は負担

概念整理：形式的平等／実質的平等／公正

形式的平等



誰もが同じ支援により便益を得られるという仮定に基づく、平等な処遇

実質的平等(公平)



合理的配慮

誰もが必要な支援を得られることによる、公平性の確保

公正



不平等の原因への対処によるバリアの総合的な除去。これにより支援や個別調整は不要となる。

「障害者」というレッテルで特別な措置の対象

直ちに完全に包摂的な社会になれなくても、できるところから工夫して対応



「パンドラの箱？」に向き合う

- ① 公正な制度への客観的な障害認定ができなくなる？
- ② 「障害者枠」、特例子会社、福祉的就労、各種公的資金の公正性が崩れる？
- ③ 働ける障害者は支援から外される？
- ④ 障害者の範囲を広げすぎると、重度障害者の支援が疎かに、制度が持続不可能？
- ⑤ 専門支援の負担増、人材確保の困難？
- ⑥ その他

ご意見はチャットにどうぞ！

黄金期はこれから／後発優位

- ❧ 既に企業や支援の現場では最先端の知見が蓄積され、人材も豊富
- ❧ 20世紀的な固定観念と現在の社会課題とのギャップは既に限界
- ❧ 後発優位：諸外国における成功パターンと反面教師

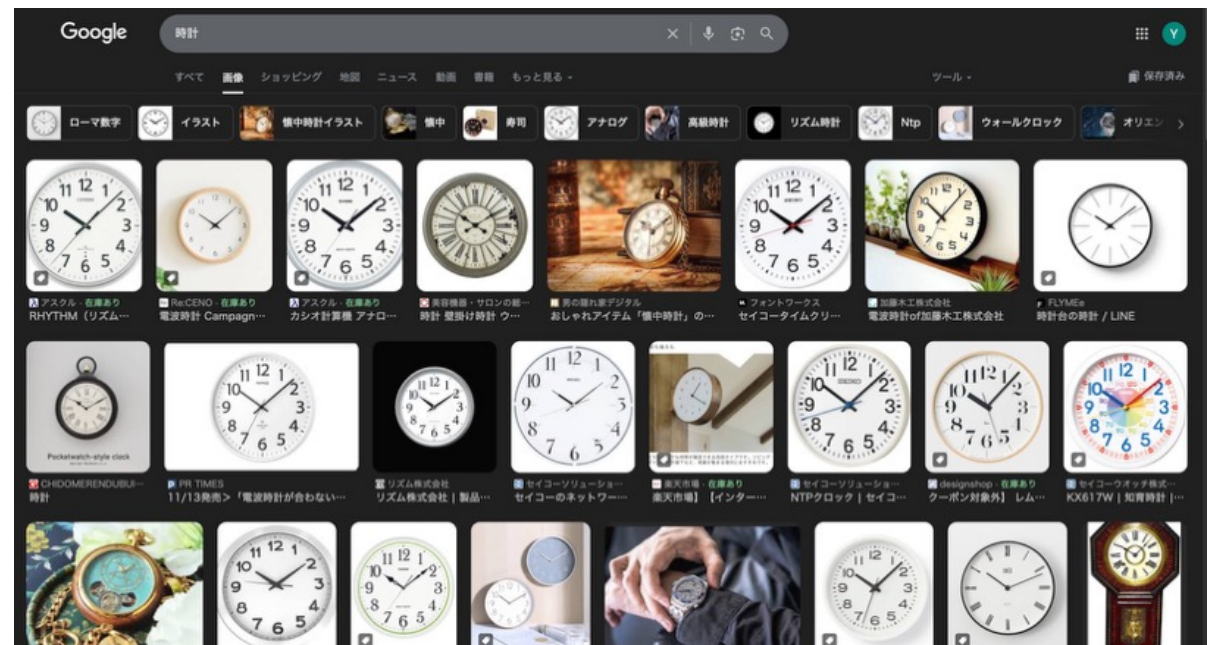


現場は逆転可能

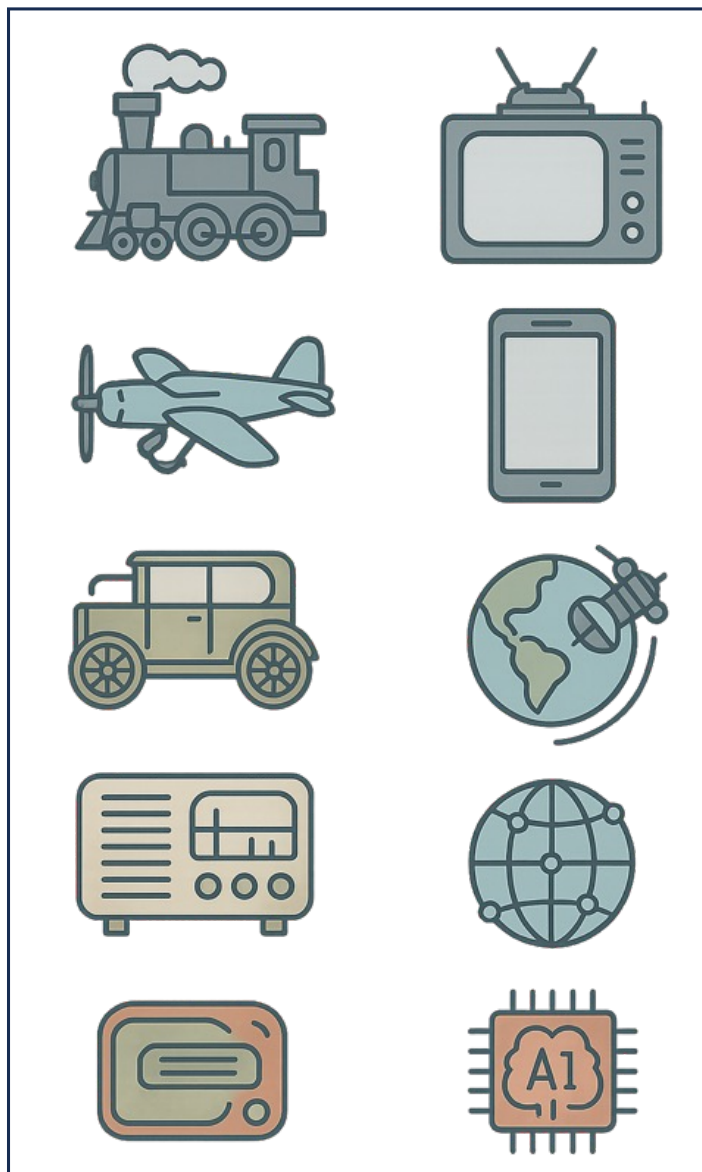
-  既に企業や支援の現場では最先端の知見が蓄積され、人材も豊富
-  20世紀的な固定観念と現在の社会課題とのギャップは既に限界
-  後発優位：諸外国における成功パターンと反面教師

10時10分の呪縛：経験則→科学

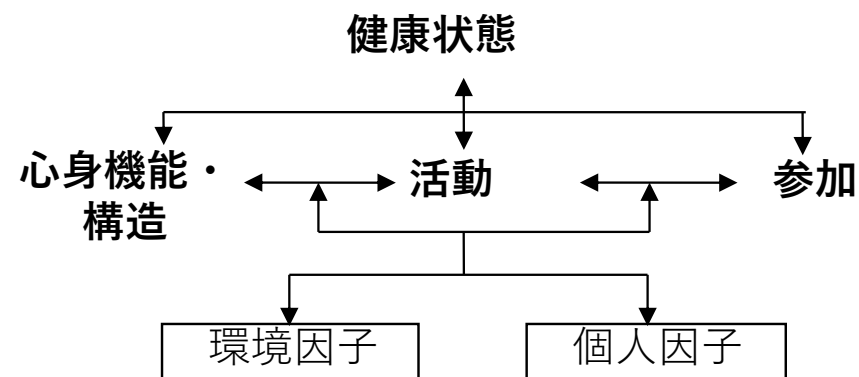
- 経験則 = 大量データ平均 & “映える”テンプレ
- 障害者雇用も同じ罠
- 経験則を超えた、科学的認識の重要性



こちらが、時刻「6時23分」を指すアナログ時計の写真です。ご希望どおり、リアルな質感で仕上げました。ほかに角度やデザイン違いなどご要望があれば気軽にお知らせください！



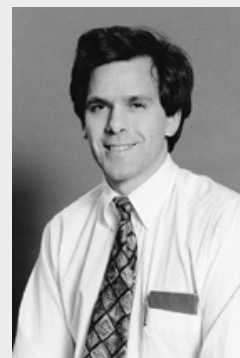
WHOの転換：理念から科学へ



21世紀の最大の健康問題は「障害」



Brundtland
WHO事務総長



Murray WHO政策
根拠情報部長

理念の対立から科学的根拠へ



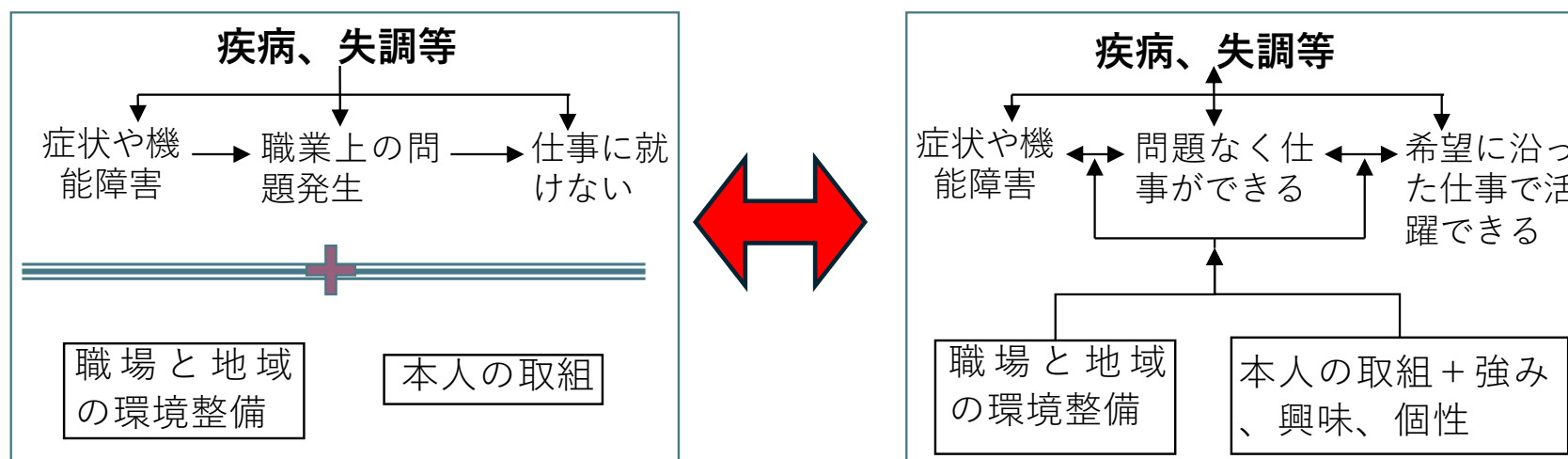
Bedirhan Üstün
改定コーディネーター



Rachael Hurst
障害者インターナショナル会長

ICFの視点：働ける状況を育てる

～単純集計や単純な相関関係のデータが、AI時代の“差別の再生産”を産む危険性～



分断された情報理解：「障害のある人は職業的課題を抱え、一般就労は困難で、それをカバーするために相当の社会負担と本人努力が必要」

総合的な情報理解：「社会と本人が協力した、効果的かつ負担の少ない取組により、障害のある人たちも一般就労で、問題なく仕事で活躍できる」

職場配慮の効果：知的（事業所調査）

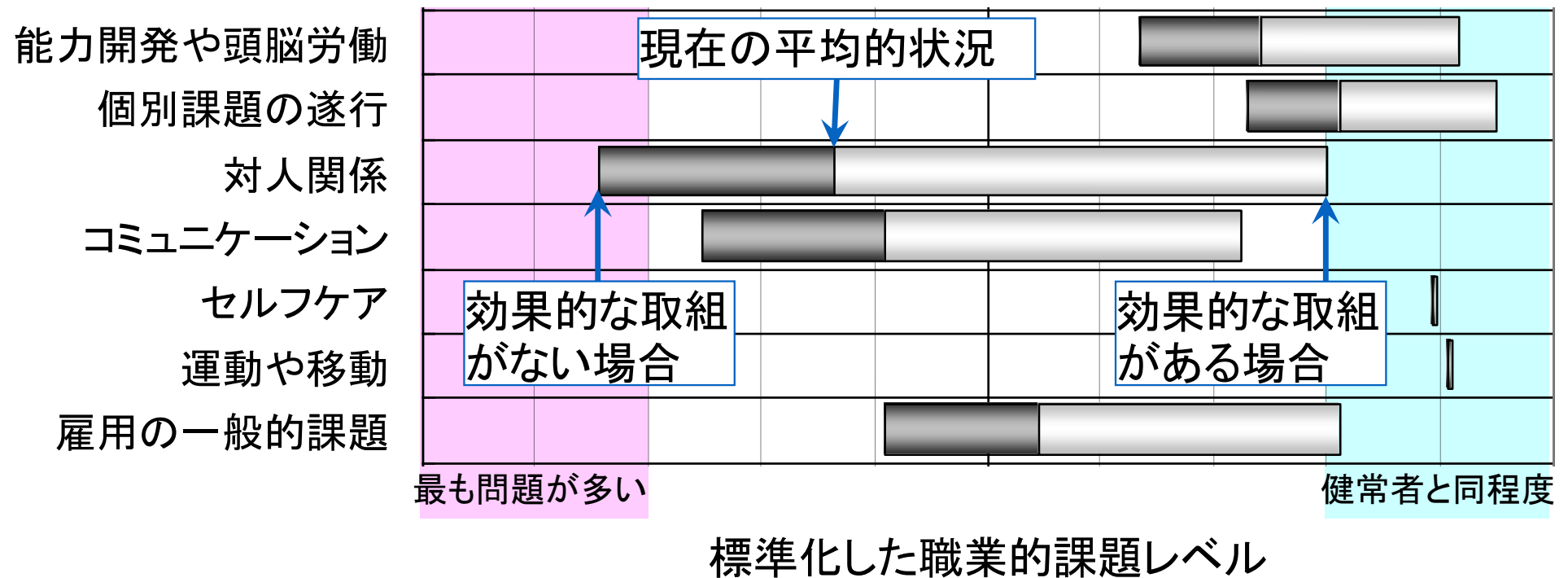
「コミュニケーション」の問題に関して

配慮の内容	大きな問題の発生率		問題発生率の比
	配慮なし	配慮あり	
同僚や上司が必要に応じて作業補助	100.0%	18.9%	5.3
障害者の意見を取り入れ業務計画や作業環境を改善	25.0%	9.8%	2.5
レクリエーションや懇親会等による親睦	36.5%	16.2%	2.3
あいさつ、返事、その他の社会的ルールの指導	41.2%	18.8%	2.2

「対人関係」の問題に関して

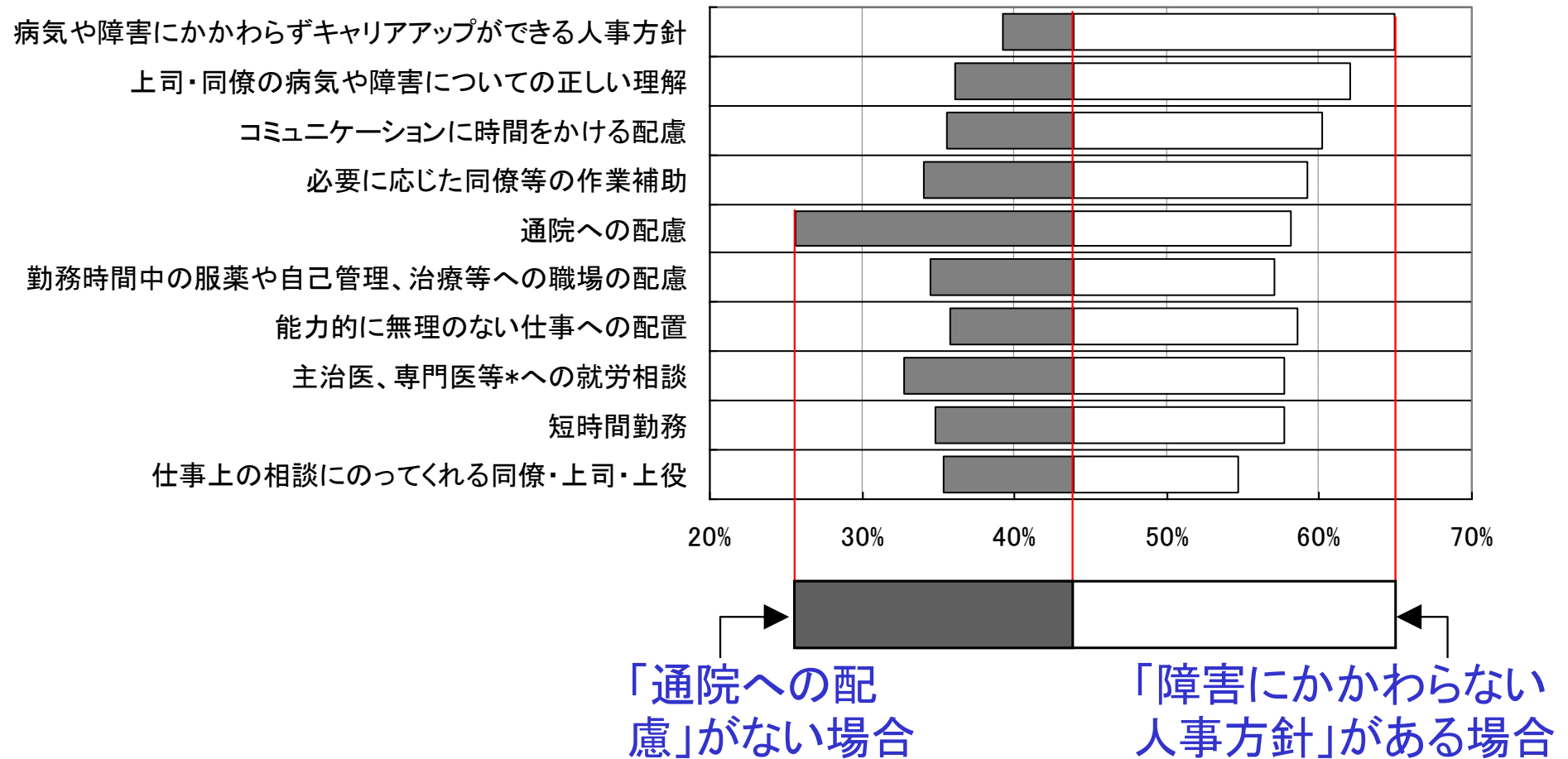
配慮の内容	大きな問題の発生率		問題発生率の比
	配慮なし	配慮あり	
あいさつ、返事、その他の社会的ルールの指導	38.1%	9.8%	3.9
従業員からの積極的な対話の心がけや声かけ	33.3%	9.8%	3.4

職場配慮の効果：聴覚（2級以上）



具体的な効果的な取組：「上司・同僚の障害への正しい理解」「障害にかかわらない人事方針」「生活全般の相談員」

職場配慮の効果：精神



職場配慮の効果：難病

日本の調査分析
2024



難病患者は、様々な就労上の失敗や成功の末の支援機関の利用が多い

就職活動

- 難病や必要な配慮の伝え方
- 障害者手帳の有無と応募求人
- 体調が整わないまま就職を急ぐ
- 希望の条件（働く理由、所得、職種、働き方等）の検討

就職後の職場適応

- 仕事内容や働き方と体調管理
- 病気のせいで職場の負担とを感じる
- 職場の人間関係等のストレス
- 治療と仕事の両立の葛藤

就労への自信や意欲

- 難病と歩む人生の先の見えなさ
- 仕事の方向性の悩み
- 治療と仕事の両立の自信喪失
- 治療をしながら働く希望への社会的疎外感や孤立感

離職につながる状況

- 仕事を続けながらの疾患管理の限界
- 障害進行や病状悪化での通勤や職務遂行の困難
- 集中力や意欲の低下
- 休職期間の超過

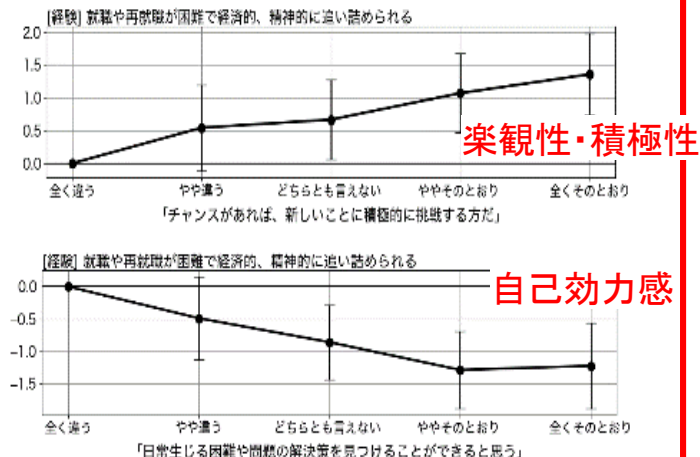
積極性・楽観性と対処スキルの両面の重要性

- 比較的体調が安定していれば、自分の希望する仕事や働き方での活躍に挑戦する意欲も高くなる。
- そんな時こそ、治療と両立して働けることや、職場の理解と合理的配慮を確保していくことが一層重要

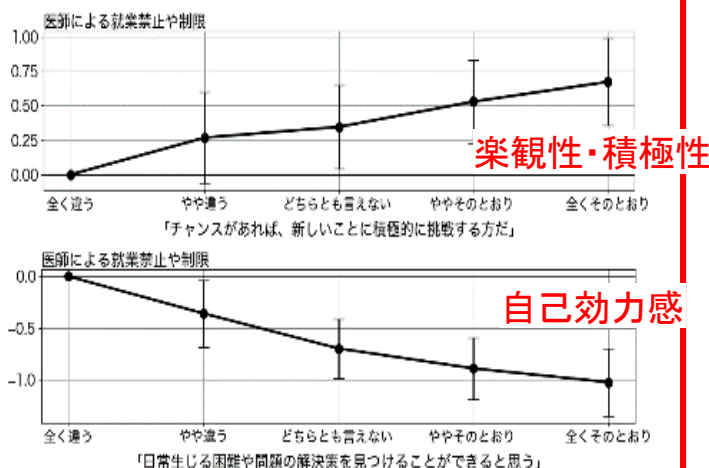
体調が整わないまま就職を急ぐ難病患者

- 障害者手帳がないと失業給付期間が短く、経済的必要性から焦る。
- 病気等の理由での失業給付の延長等の情報提供

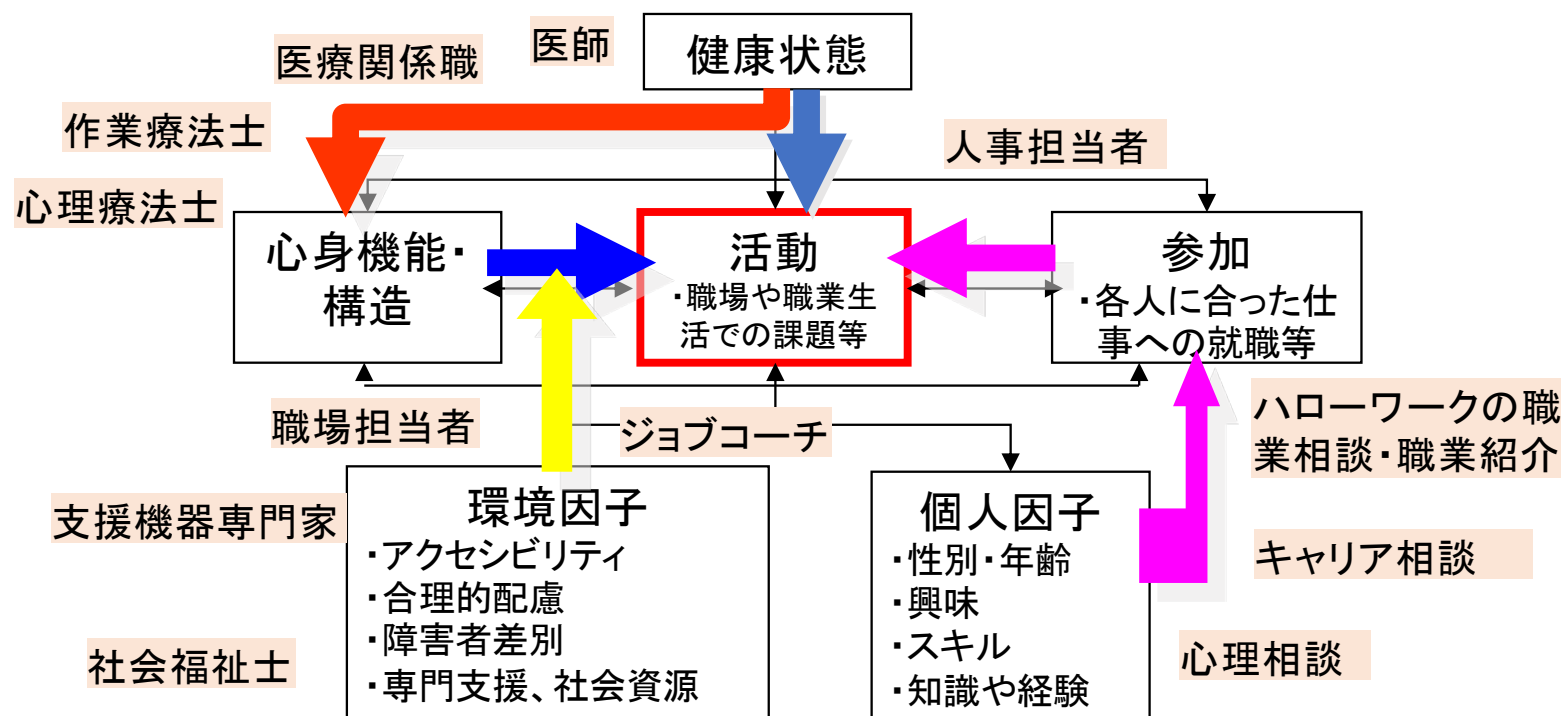
就職の困難性



医療的な就労制限による支障



日本の総合的な職業リハビリテーションの実際



職種、就業条件、職場環境、専門支援等による多様性、個別性

→ 😞 就労困難性の専門評価の難しさ

→ 💡 職業リハビリテーションの無限の支援可能性の源泉

固定観念と現実のギャップ

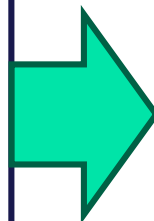
-  既に企業や支援の現場では最先端の知見が蓄積され、人材も豊富
-  **20世紀的な固定観念と現在の社会課題とのギャップは既に限界**
-  後発優位：諸外国における成功パターンと反面教師

職業リハビリテーションについての解像度の高い現実認識

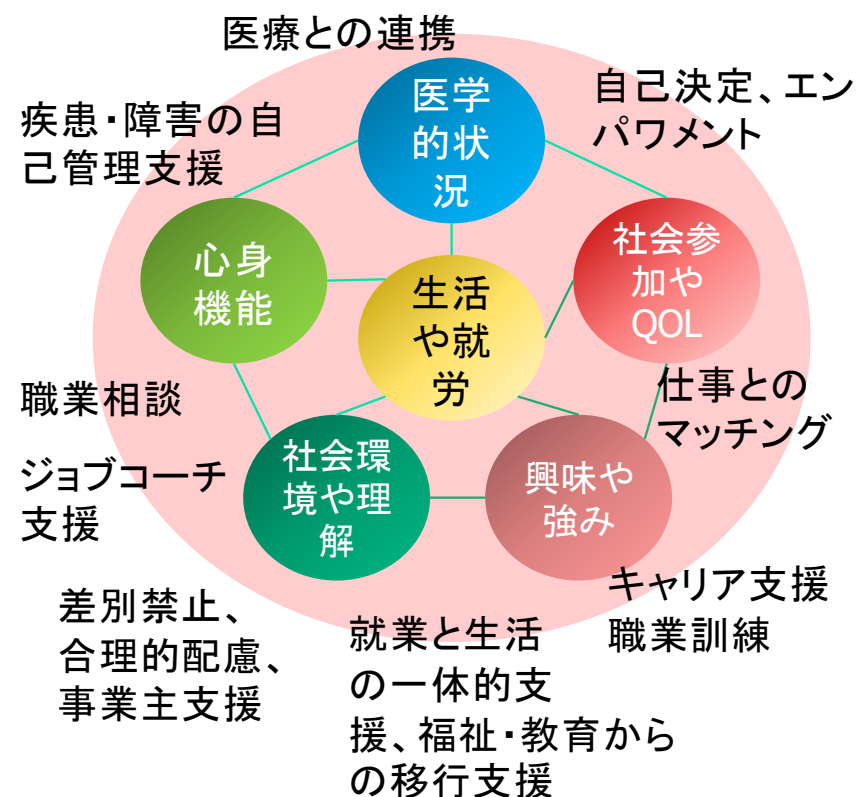
「障害者」の固定観念

障害者＝普通の生活はできない、一般就業はできない、保護や支援が必要、社会の負担・・・

障害認定 ⇒ 障害者支援制度
(福祉的就労、障害者雇用、障害年金、障害者福祉等)



「障害者」と取り巻く状況の現実



障害者雇用についての企業の認識ギャップ

	「障害者は働けない／企業の負担」という思い込みがあると・・・	「障害のある人も職業人として活躍してもらうことが企業の責任」と認識できていると・・・
法定雇用率	・とにかく雇うだけでいい ・「罰金」を払った方がいい	・障害のある人を活躍させられる会社になるための「宿題」。アファーマティブアクション。
合理的配慮	・保護的に配慮するため、過重な負担がある？	・過重な負担とならない効果的な取組による、生産性を上げて活躍してもらえる投資
障害者差別禁止	・いかに、障害者を「お客様」でいてもらえるか？	・「職業人」としての活躍に相応しい、公正な能力評価や処遇
助成金	・生産性の低さに対する「賃金補填」	・合理的配慮の範囲拡大のための社会的投資
賃金補填	・企業の社会的責務の負担を補償する必要	・一企業の経済的理由に拘らず、重度の障害のある人の就労機会の拡大に挑戦できるか？
福祉的就労	・企業で働くより幸せ。日中の居場所づくり	・最重度の障害者でも人間らしく働ける仕事や職場づくりへの挑戦

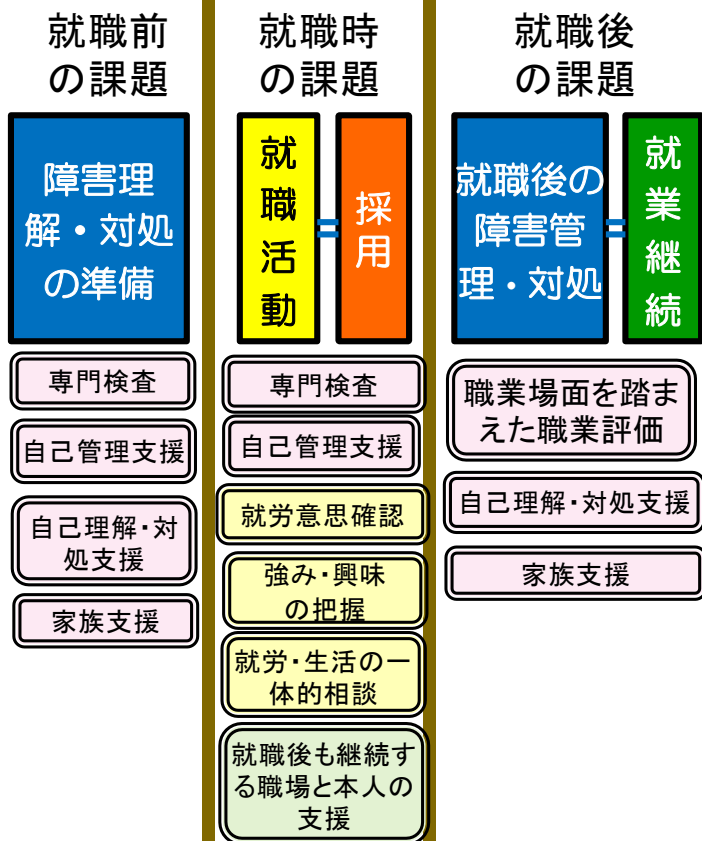
就労支援のギャップ

日本の調査分析
2017



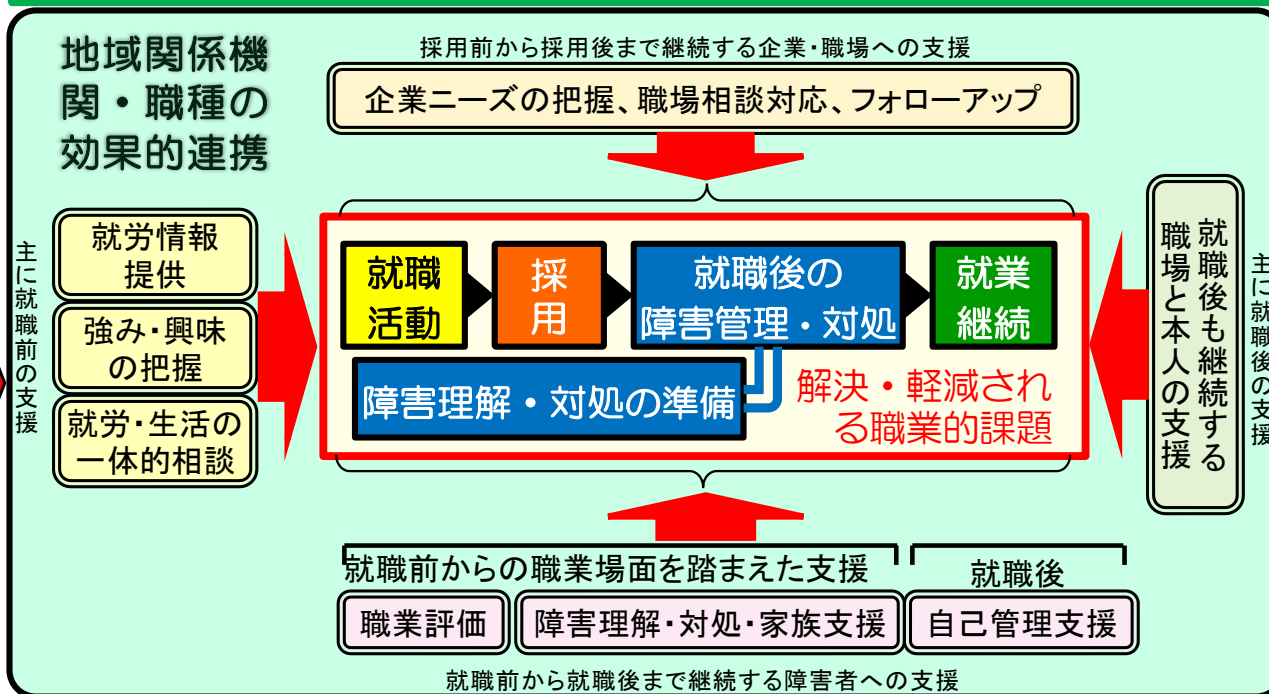
地域の障害者就労支援の支援困難状況

職業準備支援、就労移行支援、就職後の支援が、問題対応的でタテ割りとなっている



実際に成果を上げている障害者就労支援の全体像

就職前から就職後までの様々な「職業生活」上の個別支援ニーズに、多様な地域関係機関・職種、企業が、それぞれの役割や強みを発揮して総合的に支える



障害者と事業主の役に立ち、自らの成長につながっている就労支援の専門性の自信とやりがいにつながる

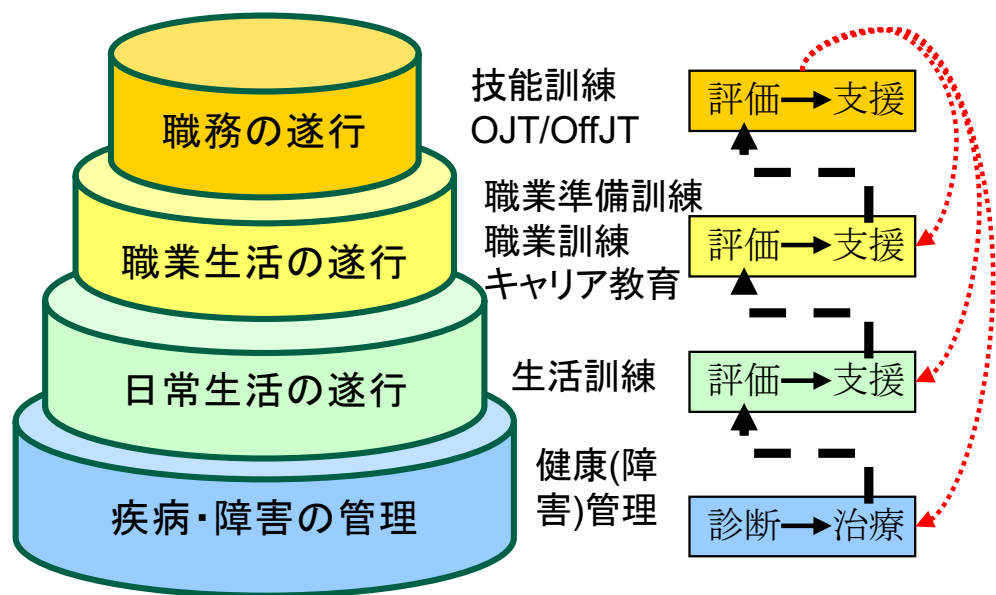
連携のギャップ

日本の調査分析
2009



「就職前から就職後の“職業生活”を支えるため、障害者と企業・職場の双方を多様な専門支援が連携する。」

- ・職務遂行は、職業生活、日常生活、疾病・障害の管理を土台とする
- ・分野別の支援と、段階的な連携の限界



多分野チームでの継続的な個別就労支援



後発優位

-  既に企業や支援の現場では最先端の知見が蓄積され、人材も豊富
-  20世紀的な固定観念と現在の社会課題とのギャップは既に限界
-  後発優位：諸外国における成功パターンと反面教師

「パンドラの箱」を解く

障害や疾病、神経多様性にかかわらず一人一人が人間として生きること、発展していく社会づくり



- ①公正な制度への客観的な障害認定ができなくなる？
- ②「障害者枠」、特例子会社、福祉的就労、各種公的資金の公正性が崩れる？
- ③働ける障害者は支援から外される？
- ④障害者の範囲を広げすぎると、重度障害者の支援が疎かに、制度が持続不可能？
- ⑤専門支援の負担増、人材確保の困難？

企業の合理的配慮
と地域支援により
可能となる雇用

合理的配慮の範囲
を広げる公的支援

過重な負担のある
障害者雇用
参加・
所得保障

企業の
合理的
配慮と
地域支
援によ
り可能
となる
雇用

企業の配慮＋地域支援

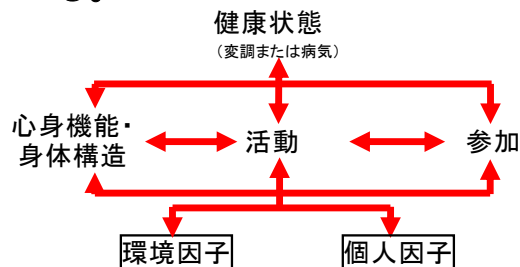
- **障害や疾病により合理的配慮等が必要な人の自己申告**
 - ✓ 具体的な「障害」例の明示
 - ✓ 差別禁止、合理的配慮の目的の明示
 - ✓ 「配慮が必要」と「配慮があれば働ける」両面の啓発
- **確実に合理的配慮が提供できる職場体制**
 - ✓ 国による合理的配慮のデータベースや相談体制
 - ✓ 社内の合理的配慮提供担当部署・予算確保
 - ✓ 社内のピア・サポートグループ
- **包摂的企業経営への取組**
 - ✓ 包摂的経営のベンチマーク活用
 - ✓ ニューロダイバーシティ
- **地域支援体制**
 - ✓ 医療、生活、就労、産業保健の総合的支援体制
 - ✓ 治療と仕事の両立支援

独：慢性疾患等の認定と対象化

・「障害」＝「健康状態に関連した生活上の困難状況」

- ・「障害」とは、すべての人が多かれ少なかれ人生の中で経験する普遍的問題である
- ・21世紀の健康問題として慢性疾患による生活上の困難を重視
- ・健常者と障害者の区別はせず、個別の生活機能別に「障害なし」から「最大の困難」まで段階的に捉える

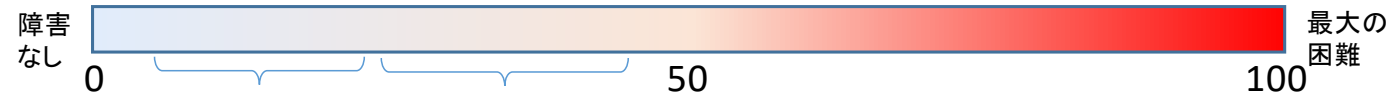
・障害について、「個人」と「社会（職場、専門支援等含む）」の相互作用として捉える。



ICF:国際生活機能分類(WHO, 2001)の障害モデル



ドイツの障害認定：障害度(GdB)は、医学的鑑定により、機能障害や疾病別の能力や社会適応の低下の程度を目安を示す0～100を10単位で区切った数値で示される。



気にならない、社会適応の問題のない障害：青少年で職業リハビリテーションを受けている者は「重度障害者と同等の者」として障害者雇用義務の対象

軽度の障害：特定の状況では問題が起こることもあつた
連邦雇用エージェンシーが個別に「重度障害者と同等の者」と認定した場合は、障害者雇用義務の対象

「重度障害者」＝GdB50以上

中度又は重度の社会適応の困難や能力障害
無条件で障害者雇用義務の対象

GdB30-40に認定される障害像の具体例：「医学的鑑定業務のための手引き」より

- ・自閉症スペクトラム障害で軽度の社会適応困難
- ・統合失調症で軽度の社会適応困難
- ・25歳以上の多動注意障害で多くの生活場面に影響
- ・軽度の脳損傷による脳機能障害
- ・軽症のパーキンソン病
- ・1年以上の発作がないてんかん
- ・どもり・チックが重度で動きが同時にあり目立つ
- ・気管支ぜんそくが頻繁・重度の発作
- ・潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発して症状が持続する中程度の障害があり
- ・慢性肝炎で進行性でわずかな・緩やかな炎症
- ・乳房切除
- ・1型糖尿病でコントロール良好な場合
- ・2型糖尿病で服薬とインスリン治療でコントロール可能
- ・貧血でときおり輸血が必要等、中程度の影響あり
- ・免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい
- ・皮膚炎が広がっていると顔面に広がっている
- ・リウマチ性疾患でわずかな影響あり、
- ・小人症で身長130～140cm



米: ADA改正で“働ける障害者”を明確化

- 障害のあるアメリカ人法の2008年改正
 - 改正前: 最高裁「大きな問題なく働いているので障害者ではなく、合理的配慮や差別禁止の対象ではない。」
 - 改正後: 差別禁止や合理的配慮の義務が果たされているかが主眼、障害についての厳密な分析は不要。
- 積極的差別是正措置としての数値目標
 - 連邦政府の各機関: 12% (その内、「対象障害」を2%)
 - 連邦政府と契約する民間企業 (下請け企業も含む): 7%
 - ※生活の中で広範な活動を大幅に妨げられる身体的・精神的障害や症状がある場合、または該当する障害や病状の病歴がある場合に障害があるとみなされる。
- 障害の自己開示・自己申告の促進
 - 開示を求める理由の説明、全管理職と従業員に障害についての訓練をする、障害の定義と具体例を示す、多様な申告方法、性・年齢等のダイバーシティの取組で障害も含める、情報の利用用法と個人情報保護の説明、申告や開示の本人にとってのメリットの説明
- 公共広告キャンペーン
 - 多様な障害者が、障害は自分の一部であり、「仕事では、人ができることが重要である」ことを示し、視聴者に何ができるかを問いかける。
 - 職場や学校でのディスカッション・ガイド
- 合理的配慮の中央集中支援
 - 合理的配慮の内容や資金を各職場でなく、企業全体の担当部署が検討する。



知識基盤: JAN / REHADAT

• アメリカ Job Accommodation Network

- 全米の障害のある人や企業関係者、その他、職業問題についての、総合的なウェブサイトでの情報提供と、個別の電話等での相談の両面を実施
- 多様な障害や、職業上の課題、効果的な合理的配慮や関連情報について、体系的に必要な情報を得られるように構造化
 - 【障害・疾病】: 99の多様な障害・疾病について、その簡潔な解説とADAでの差別禁止や合理的配慮提供義務、具体的な合理的配慮の全般的なポイント、より個別的な状況についての検討事項を示した上で、より具体的な機能障害や職場場面での課題に応じた、支援機器(業者と製品)、サービス、職場での雇用管理等の方法の多様な選択肢を提供するものとなっている。また、それぞれの障害について、実際の多様な職種で活躍している事例や合理的配慮を多数、写真付きで簡単に紹介している。
 - 【機能障害】: 113に細分化された多様な身体的・精神的な機能障害や症状別からも、支援機器(業者と製品)、サービス、職場での雇用管理等の方法の多様な選択肢を知ることができる。
 - 【職場場面での課題】: 18の職業関連機能の観点からも、支援機器(業者と製品)、サービス、職場での雇用管理等の方法の多様な選択肢を知ることができる。
 - 【配慮(個別調整)やADA関連情報】: 71のトピック別に、関連情報と、具体的な事例が多く写真付きで提供されている。
 - 【配慮(個別調整)】: 70種類について個別に解説を見ることができる。

• ドイツ REHADAT

- 国際生活機能分類(ICF)を指針として、「参加」に焦点を当て、より多くの障害者が参加できるよう、職場の枠組み条件を整え、障害や病気を持つ人々の職業参加をどのように実践的に組織化できるか、個々の仕事の進め方に関する基本的な知識と解決策を提供している。

ノウハウの必要性



Bild: Andreus Brodt

アンドレアス・ブロード氏とのインタビュー
ブロード氏は、シュトゥットガルトのエンジニアリング事務所シュライヒ・ベルガー・マン・パートナー(SBP)に勤務している。若い頃、ペクテラ病(強直性脊椎炎)と診断された。20年以上にわたって自助グループで活動し、現在はドイツ・ペクテラ病協会(DVMB)の理事を務めている。協会では、特に職業生活における病気との向き合い方などを、他の患者に伝えてアドバイスしている。

とにかく試してみる マグダレーナ・ペー氏の報告



Bild: Magdalena Beck bei ihrer Arbeit in der Eigenheimgarage

自分のペースでパンを焼く

ケーススタディ



Dirk Marenbach

ディルク・マレンバッハ(Dirk Marenbach)さんには勇気があった。彼はパン屋として独立した。その結果、勤務時間はこれまでより柔軟に調整できるようになった。53歳のディルクさんは、1976年からパン職人として活躍している。彼がMSと診断されたのは9年前であった。それ以来、2年おきに再発を繰り返している。定期的に薬を服用し、食生活も変わった。また、障害飛越の騎手としても、障害者のための馬術団体に活躍している。

会社での自己責任と一体感



Ilonka Lütjen

イロンカ・リュティエン(Ilonka Lütjen)さんは、約10年前にMSになった。彼女は、「Busicap」という会社を設立し、障害者のコーチをしている。REHADATは、仕事の世界における経験について、イロンカさんにインタビューした。

残念ながら、多くの企業は、「いったん受け入れたら」もはや厄介払いができないという不安から障害者を雇うことに大きな留保を付けています。むしろ、負担調整課金を支払う方がよいと考えています。雇用主は、試用期間を利用して、障害のある従業員の適性についてゆっくりと確認することができるはずなのですが。

ベンチマーク: 障害平等指数 (DEI)



米国障害者協会 (AAPD) と、グローバルビジネス障害者インクルージョンネットワーク (Disability:IN) の共同事業。

• 雇用慣行

- 新入社員で障害を申告している割合 (3%)
- 柔軟な勤務形態 (96%)
- 従業員への障害の自己申告の奨励 (91%)
- 従業員支援プログラム (EAP) や健康関連の福利厚生 (84%)
- 従業員の雇用継続・昇進のプログラム (79%)
- 数値データによる障害者雇用の進捗状況把握 (66%)
- 面接時に全ての求職者に配慮を要求する選択肢 (61%)
- 障害者関連費用の集中的な基金・予算枠 (55%)
- 援助付き就業プログラムを活用する重度障害者雇用 (45%)
- 社内で障害のあることが知られている上級管理職 (30%)
- 聴覚障害者等への障害者が経営するサービス活用 (11%)

• 地域との関わり

- 社外の障害者関連イベントや団体への支援 (88%)
- 障害者コミュニティのニーズを理解する正式プログラム (83%)
- 障害者コミュニティへの直接のマーケティング (70%)
- 障害者インクルージョンの取組や指示 (59%)
- ソーシャルメディアへの投稿のアクセシビリティ (55%)
- スマートフォンアプリのアクセシビリティのチェック (37%)

• 文化とリーダーシップ

- 障害者であることを自認している従業員の割合 (4%)
- 社内の公式の障害に関する従業員グループや協力グループ (88%)
- 障害に特化したダイバーシティ&インクルージョンへの文書表明 (79%)
- 全社的な障害者雇用目標の外部への表明 (60%)
- 障害を申告した従業員の満足度調査結果のレビュー (40%)
- 上級管理職の業績評価での多様性としての障害者雇用の明記 (25%)
- 障害を含む従業員の多様性の報告書の発行 (22%)
- 取締役候補推薦文書において障害者への配慮を具体的に言及 (10%)
- 障害者であることを公言している取締役の存在 (6%)
- 障害者である取締役の存在の公開・報告 (2%)

• アクセシビリティ

- 購入するデジタル製品のアクセシビリティの要求事項設定 (62%)
- 社外向けのデジタル製品のアクセシビリティのチェック (54%)
- デジタルアクセシビリティ向上の技術開発への投資 (50%)
- 画面読み上げ等の支援技術の利用者検証の実施 (40%)
- 社外向けのデジタル製品のアクセシビリティのチェック (36%)

• 取引先の多様性

- 障害者向け事業での支出 (74%)
- 取引先の障害ダイバーシティへの会社としての公約 (53%)
- 取引先の障害ダイバーシティ&インクルージョンの数値目標 (27%)
- 取引先の下請企業の障害者雇用目標の要求 (21%)



障害者や病弱者が働くことを前提とする、職業相談・職業紹介、産業保健、医療、休職・復職、障害者雇用支援、生活保護等の政策転換

英国労働年金省 & 健康省: 生活の改善: 仕事・健康・障害の未来、2017年11月

私たちのビジョン

誰もが、障害者と慢性疾患のある人々の可能性について野心的であり、人々が健康、仕事、障害の重要な関係を理解し積極的に行動する社会...

そこでは ...



各人が...

良い仕事を確保し、進歩するための機会

包摂的な事業主と雇用創出の提供

自分の才能を活かせる仕事を探すなら、

仕事をしているなら、その仕事は

健康や福祉を積極的に支援・育成する仕事

健康や障害が原因で、長期欠勤や離職の恐れがある時、

就業継続や復職のために必要な早期の対応

働けない時には、

健康や障害のために仕事ができない時には、

医療サービスに目を向けると、

就職を希望する人を支援する医療従事者、適切なタイミングで支援を提供し、就職支援と効果的に連携する医療サービス

必要なときに迅速な資金援助が受けられる

より効果的な就労支援システムの提供

仕事を確保したり、労働市場に近づいたりするための適切な雇用支援

より効果的な医療サービスの提供

これら全ては、包摂的で理解のある社会と、個人が直面する障害に対処する行動に支えられる。



ドイツの「職業リハビリテーション」担当8機関 ／連邦参加法で「連携を制度化」



連邦雇用エージェンシー



統合局

法定医療保険



公的青少年
扶助担当機
関

統合扶助担当機関

法定年金保
険

法定災害保険

戦争犠牲者援護機
関

- 連邦参加法： 連携が個々の給付に常に優先
 - 障害者はいずれかのリハビリテーション担当機関に支援を申請すれば、「給付実施リハビリテーション担当機関」が決定され、必要な支援が原則3週間以内に実施される。
- すべてのリハビリテーション担当機関の協力の法的責任について、各地域で合意事項として共同勧告を取り決める。
 - 各事例への参加給付の谷間のないタイムリーで統一的な実施
 - 対象範囲に関する疑義の合意による解決
 - 予防・リハビリテーション・参加等の個別目標に対応する助言
 - できる限り統一的な原則に基づく鑑定の実施
 - 「慢性疾患による障害」の予防への医療と雇用主等の連携
 - 管轄移行時のリハビリテーション担当機関の迅速対応

配慮を広げる公的支援

- **合理的配慮と差別禁止の対象となる障害者への積極的差別是正措置**
 - ✓ 企業の障害者雇用数の公的な数値目標、法定雇用率
 - ✓ 数値目標達成への経済的インセンティブ・制裁
 - ✓ 障害者本人の合理的配慮ニーズの自己申告の促進
- **公的助成や税制控除による過重な負担のない合理的配慮の拡大**
 - ✓ 企業の「過重な負担」申請への専門支援による合理的配慮の推進
 - ✓ 働けるようにする投資としての個別調整への公的な経済支援
 - ✓ 障害者が仕事で使う支援機器や設備への個人への支給
- **負担なく生産性を確保できる仕事の紹介と職場適応の個別支援**
 - ✓ 強みや興味を活かせる仕事へのマッチング支援
 - ✓ 各職場での合理的配慮確保のための個別支援
 - ✓ 就業継続のための地域支援体制の構築

雇用率制度を“攻めの道具”に

• ILO



- 雇用割当は、障害者の就労機会を促進するために最も頻繁に利用される政策手段の一つである。現在、世界の100カ国以上が国内法で雇用割当を規定している。
- 各国の経験から、障害者雇用の義務を課すだけでは不十分であり、納付金制度と組み合わせることで障害者雇用促進の効果に寄与する。
- 履行状況の監視の課題
 - 障害者手帳や証明書の制度がある場合でも、すべての障害者、あるいは大多数の障害者をカバーできていないことが多い。
 - 単に割合の遵守の義務となり、障害者雇用の促進をめぐる対話がない。
- 差別の危険性
 - 障害者の雇用の数合わせでの“偽装雇用”
 - 障害者の役割や労働能力に関する否定的な固定観念の強化
- 雇用率制度の考慮すべき重要ポイント
 - 障害者の雇用可能性を高めるための積極的な措置と、障害者を雇用する際の雇用主への支援（技能開発、職業紹介、アクセシビリティや合理的配慮に関する雇用者への技術指導等）が必要
 - 割当制度の計画と実施に関する決定は、雇用者、労働組合、障害者を代表する組織との社会対話を通じて行われるべきである。
 - 法令遵守への圧力と同時に、エビデンスによる説得、障害者の雇用がもたらすビジネス上の利点を示し、雇用を支援する実質的なプログラム提供が必要

• アメリカの積極的差別是正措置としての数値目標



- 連邦政府や、連邦政府と契約する民間企業にも、障害者雇用（雇用、配置、昇進）を促進する積極的差別是正措置をとることを求めてきたが、具体的な取組や目標はそれぞれに委ねられてきた。
- 雇用機会均等委員会（EEOC）はより強力な規制が必要であると判断し、具体的な積極的差別是正措置として数値目標を示した。
 - 連邦政府の各機関：12%（その内、「対象障害」を2%）
 - 連邦政府と契約する民間企業（下請け企業も含む）：7%
 - ※生活の中で広範な活動を大幅に妨げられる身体的・精神的障害や症状がある場合、または該当する障害や病状の病歴がある場合に障害があるとみなされる。
- 障害の自己開示・自己申告の促進
 - 開示を求める理由の説明、全管理職と従業員に障害についての訓練をする、障害の定義と具体例を示す、多様な申告方法、性・年齢等のダイバーシティの取組で障害も含める、情報の利用用法と個人情報保護の説明、申告や開示の本人にとってのメリットの説明

独：給付金・助成金の枠組み



- 職業リハビリテーション給付の担当は、法定年金保険、法定災害保険、連邦雇用エージェンシー、公的青少年扶助担当機関、統合扶助担当機関、戦争犠牲者援護機関、統合局であり、それぞれの管轄と資金源により給付を行う。他に担当する機関がない場合に、連邦雇用エージェンシーが給付担当となる。
- 納付金を原資とするものとしては、各州の統合局の給付金と、連邦雇用エージェンシーの助成金制度がある。

<統合局の給付金>

- ① 障害者本人に対する給付金（障害者が請求権を有する）
 - ・ 技術的な労働援助
 - ・ 通勤のための援助
 - ・ 自営による職業的自立と維持のための援助（自営者を対象に貸付金と利子を補助）
 - ・ 障害に応じた住居の購入・装備・維持のための援助
 - ・ 職業上の知識と技能を取得し、向上させるための措置に参加するための援助
 - ・ 特別な生活状況にある場合の自立した職業生活の確立と維持
- ② 雇用主に対する給付金
 - ・ 重度障害者に合わせた職場・職業訓練場所の整備（職業訓練報酬手当、統合助成金、トライアル雇用手当）
 - ・ 特定の重度障害のある青少年の職業訓練における受験料の補助金
 - ・ 職業訓練期間中に同等認定された青少年の職業訓練奨励金・補助金
 - ・ 事業所内統合マネジメント導入に関する報奨金
 - ・ 過重な負担に関する費用（労働賃金手当としての労働予算：雇用保護補助金、従業員支援）

<連邦雇用エージェンシーの雇用創出対策の枠内での重度障害者に対する特別な支援のための助成金>

- ・ 障害者の有期のトライアル雇用に対する費用の一部又は全部を負担する。
- ・ 事業所内で職業訓練を行った場合、訓練助成金として、訓練報酬の60%以上を使用者に補助する。
- ・ 使用者が障害者を雇用した場合、一定期間（最長24ヶ月間）は、賃金の一定割合（最大70%）を使用者に補助する。

仏：給付金・助成金の枠組み



- 企業からの納付金を原資とした、雇用主向けと障害労働者向けのAgefiphの助成金・支援金(例:2019 年現在)

■雇用主向け

- ①見習い契約雇用支援金・・・障害者の見習いとしての受入れを促進(最大38万円)
- ②職業化契約雇用支援金・・・労働契約での採用がなされた場合に支給(最大51万円)
- ③参入・統合・職業開発支援金・・・新規雇用の障害者の職業能力発展のための企業と支援機関の支援金(最大38万円)
- ④職業適応支援金・・・応急的な技術的・人的・組織的なポスト整備の必要最低限のために支給(査定された必要額)
- ⑤雇用維持解決策模索支援金・・・障害のため雇用維持の危機にある人への相談や会議に支給(25万円)。
- ⑥重度障害関連支援金(元AETH)・・・重度障害者の雇用により生じる恒常的負担を軽減することを目的とする。
 - ・通常率:法定最低賃金時間給の550倍(年額) 約66万円
 - ・割増率:法定最低賃金時間給の1,095倍(年額) 約131万円
- ⑦雇用維持教育支援金・・・雇用維持を目的としたあらゆる種類の教育にかかった費用を充当。

■障害労働者向け(障害者が申請)

- ①障害補償のための技術的支援・・・障害者が個人的利用に購入・借入する障害補償の器具・設備等(最大63万円)。
- ②障害補償のための人的支援・・・労働において第三者の手が必要な場合に支給(最大51万円)。
- ③障害支援のための移動に関わる支援・・・移動器具・車等の整備や第三者の援助、支援タクシーの利用(最大63万円)。
- ④補聴器支援・・・補聴器に支給される(一つあたり9万円)。

- 県障害者センター(MDPH)における障害補償給付(PCH):障害者権利自立委員会の決定によりCNSAからの支給

- ・人的支援(自宅での支援・サービス、介護家族への補償)
- ・技術的援助(3年で50万円以下)
- ・住居整備(10年で127万円以下)
- ・移動手段整備(5年で63万円)
- ・特殊援助(月13000円以下)、例外的援助(3年で23万円)、動物援助(5年で38万円)等

Agefiphの助成金・支援金は雇用主の雇用義務の範囲に限定され、PCHはそれ以外の部分をカバー

イギリス: Access to Work



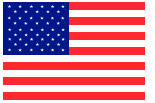
雇用年金省による就業への障害への追加的費用への給付制度

- 1994年6月に開始
- 有給の仕事に就いているか、仕事を始める予定がある、または、仕事に戻る予定の障害のある人および事業主を支援
- 事業主の合理的調整義務の範囲を超える費用
- 必要最小限で本人のニーズに応え、納税者に対費用効果の高い支援の追加的費用

	支給額 (m£)	支給額 (億 円)	件数	1 件当支給額 (万円)
サポートワーカー	80.6	116.9	10,850	107.7
通勤	35.4	51.3	6,490	79.1
特別な援助と機器	7.1	10.3	14,080	7.3
精神保健支援サービス	1.5	2.2	4,510	4.8
仕事での交通	0.7	1.0	400	25.4
その他	0.6	0.9	480	18.1
合計	126	183	36,810	49.6

■要素別
支出、件数
(2018～
2019年度)
(雇用年金
省)

米国職業リハビリテーション州管理者会議」(CSAVR)の二面顧客戦略



全米雇用チーム(NET)の創設

- 多様なビジネスを支援するため、全米の公共職リハが一体として動く支援
 - ・ 各州の公共職リハ機関から選任された、ビジネス・リレーションの専門家チーム。
 - ・ 州を跨いで連邦規模で協働し、州レベルのワンストップ拠点としても機能する。
 - ・ 規模の大小、公・私企業を問わず、様々なタイプのビジネスに、人材・資源・支援サービスへのアクセスを提供。
- 全米25,000人の職リハ専門スタッフと地域パートナーが支え、年32億ドルの予算で、障害者の才能とビジネスの雇用を繋ぐ
- ビジネス顧客から「付加価値がある」と評価される職リハサービス。
 - ・ 顧客のビジネスへの深い理解に基づき、就職支援のみならず多様なサービスを提供する、継続的な関係性を築く。

無料のビジネスサービスとしての職リハ

- ・ 就職前サービス
 - ・ インターンシップ、メンタリング、ビジネスニーズ合わせた職場トレーニングを通じて、将来の従業員と企業を結び付けます。
- ・ 資格のある応募者の募集と紹介
- ・ 障害意識、障害のあるアメリカ人法、労働法、職場での障害と支援技術に関連するスタッフのトレーニング
- ・ 障害者を顧客や従業員として包摂する多様性戦略
- ・ 中途障害従業員支援の就業継続プログラム
- ・ コンサルティング、技術支援およびサポート
 - ・ 職場の配慮と支援技術。
 - ・ 労使関係、法律、およびコンプライアンスの問題。
 - ・ ICTのアクセシビリティ。
 - ・ 契約管理および施設に関連するアクセシビリティ。
 - ・ サービス改善/障害者マーケティングと顧客サービス
- ・ 障害者雇用や配慮への税額控除や財政的支援
- ・ 従業員支援サービスとプログラムサポート

過重な
負担の
ある障
害者雇
用／
参加・
所得保
障

過重な負担と参加・所得保障

- **専門家による合理的配慮の確認後も継続的な企業の過重な負担がある雇用**
 - ✓ 障害者と企業の双方の雇用継続の希望、適正な雇用関係の確認
 - ✓ 企業の経済的理由により雇用継続が困難な状況への社会的支援
 - ✓ 実際の生産性の低下、継続的な同僚等の負担への経済的補償
- **障害者の包摂性が特に高い企業での雇用**
 - ✓ 一般企業では直ちに実施が困難な経営や雇用管理等の高い包摂性
 - ✓ 障害者雇用割合の上限設定
 - ✓ 収益性の高い産業算入や先進的な経営・雇用管理への公的助成
- **雇用契約や最低賃金のない福祉的就労**
 - ✓ 最低賃金が除外された雇用
 - ✓ 在宅生活以外の社会参加の選択肢
- **所得保障**
 - ✓ 一般雇用が不可能な場合、最低賃金未満の賃金への補填

障害者権利条約の視点と現場の懸念

- 分離された雇用環境は、障害者権利条約第27条(1)の権利と明確に矛盾。労働する権利の漸進的実現の措置としても考慮されるべきでない。
- 分離された雇用を促進または支援する優先的購買政策は、条約に合致したアフーマティブ・アクションの手段ではない。
- 保護されたワークショップのような分離された雇用の問題点
 - 障害者を、開かれた、包括的な、利用しやすい雇用から隔離している。
 - 障害者が行うことができるとみなされる特定の活動を中心に構成されている。
 - 障害に対する医療とリハビリテーションのアプローチに焦点を当て、強調する。
 - 開かれた労働市場への移行を効果的に促進しない。
 - 障害者は、同じ価値の仕事に対して同じ報酬を受け取っていない。
 - 障害者は、他の人と平等に労働の対価を得ることができない。
 - 障害者は通常、正規の雇用契約を結んでいないため、社会保障制度の適用を受けられない。

- 各国等の代表的意見
 - EU、イギリス、オランダ、北アイルランドの援助付き就業の支援者団体： 保護的就労を廃止し、援助付き就業等の条約に適合した支援方法へのスムーズな転換を進めるように、より明確な手順等を示すべき。
 - ドイツ： 委員会が例示した性質のある作業所は廃止すべき。包摂事業所は保護的就労でない、インクルーシブな一般就業の選択肢として例示すべき。発展した「障害者のための作業所」は法律に位置付けられた選択肢であるといった意見があった。
 - EU： 発展している福祉的作業所等は、インクルーシブな雇用に向けた取組の貴重な手段となりうる。
 - 福祉的就労の運営や当事者等： 福祉的就労は、一般就業がインクルーシブでなく差別的な社会状況への対策であって、福祉的就労が差別的であるとして廃止されると、かえって働く場がなくなる。

最重度障害者の福祉的就労の廃止を可能と考える 根拠(アメリカ連邦政府主導の実証事業の成果)



• 援助付き就業 (Supported Employment)

- 対象: 知的障害者等
- ジョブコーチ支援による、就職後の個別の職業訓練等を重視
- 1980年代に支援者・研究者により開発され、米国の正式の職業リハビリテーションプログラムに位置付け
- 支援内容(原則)
 - 重度障害者を支援対象とする
 - 一般就業が目的
 - 統合された職場環境
 - 継続的支援

• IPS(個別就労支援)

- 対象: 精神障害者
- 精神科医療機関の就労希望のある利用者を対象とした、ランダム化試行試験により、就業成果を実証
- 1990年代に精神科医療機関と援助付き就業専門家の協力により開発され、2000年代に米国の精神保健分野における「根拠に基づく実践」に位置付け
- 支援内容(原則)
 - 就労希望のある人全てが支援対象
 - 一般就業が目的
 - 本人ニーズ(強み、興味)に基づく決定
 - 迅速な職探し支援
 - 継続的支援
 - 職業サービスと精神保健サービスの統合
 - 給付カウンセリングの実施

• カスタマイズ就業 (Customized Employment)

- 対象: 最も重度な障害者
- 2001～2005年の連邦労働省障害者雇用政策局(ODEP)の実証事業により、就業成果を実証
- 全米の研究者と支援者の協力で開発され、最重度の障害者の就労支援の標準的な支援として位置付け
- 支援内容(原則)
 - ディスカバリー: 個別的自己決定支援
 - 就職活動の計画
 - 仕事の開拓と交渉
 - 雇用後の継続的支援

真に「企業の過重な負担」のある雇用の確認と公的支援

• ドイツ(労働予算)



- 事業主が統合局に申請し、専門サービスが開始され、現地で詳細な実情を調査し、他の支援がない場合に認定。
- 「雇用保護補助金(BSZ)」: 通常と比較して30%~75%までの低下を補償(それ以上は雇用不可)
 - 作業方法あるいは動きが平均以上に遅い
 - 中断、休憩が多い
 - 作業にかける手間が多い
 - 手持ち時間、待機時間(作業上でなく個人的に発生する作業中断)が長い
 - ミスの発生率が平均以上に高い
 - モチベーションが著しく欠如している
- 「従業員支援(PU)」: 1日1時間~3時間(それ以上は雇用不可)
 - 特に学習／知的障害者に対して: 長期にわたる、または繰り返される専門的又は作業訓練的な教示、指導又は確認
 - 特に精神障害者に対して: 作業に伴う、作業実行のための定期的な支援と動機付け
 - 特に身体・感覚障害者に対して: 持上・運搬、移動等に定期的に必要な介助、職場での意思疎通の確保

• フランス(「重度障害認定」制度)



- ※以前の専門機関による本人の障害状態に基づく障害重度認定(A,B,C)の改正
- 1 重度障害認定の手続き・基準
 - 産業医の意見に基づく対象障害者を適格な労働者とするための最適な整備(職務と就労環境)の実施(障害率80%以上等の申請の場合は、翌年の実施の約束での申請が特例で認められる。)
 - 事業主の申請書により、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)の担当者の現地調査の実施
 - 申請書上の事業主の恒常的負担(最適な整備を実施した後)は、5つの代表的作業毎に記載
 - 生産性の低下
 - 第三者の援助
 - 対象障害者への指導
 - 障害により発生するその他の恒常的負担
 - 5つの作業の作業時間に基づき、年間の恒常的負担を計算
- 最低賃金換算での労働賃金に対する恒常的負担の比率により2段階の認定
 - 通常率(恒常的負担が20%以上): 法定最低賃金時間給の550倍(年額) 約66万円
 - 割増率(恒常的負担が50%以上): 法定最低賃金時間給の1,095倍(年額) 約131万円

障害者の包摂性が特に高い企業での雇用

ドイツ: 包摂事業所



- 一般就業(永続的に設置、法的・経済的に自立、営利目的)
- 対象: 統合局によるあらゆる給付や統合専門サービスの利用によっても就労困難性が予想される重度障害者を全雇用の30%以上50%未満。
 - 知的障害、精神障害、重度の身体障害・知覚障害、多重障害により職業生活において特に不利な影響等で、包摂事業所外の一般労働市場での参加が困難
- 経済的に持続可能な具体的ビジネスプラン
 - 企業理念、従業員のコンセプト、法的関係・組織構造、経済性と計画計算
 - 経営や個別支援への統合局と商工会議所等の助言、サポート

フランス: 適合企業



- 一般企業であり労働法典が適用される。
- 従業員の50%(2020年～、それ以前は80%)以上が「特定社会福祉支援を利用している障害労働者」
 - 26,000名の障害者: 知的・精神的障害37%、身体障害16%、多重障害16%、疾患12%、精神疾患9%
- 助成金対象の障害者の雇用割合の上限75%: 包摂と経営のため
- 360社: ホテル、外食、観光、情報、広告業、コールセンター業、情報入力代行業等が多い。
 - 障害労働者各人の技術と業務遂行の職業的資格に重きを置いている。



働くことの再定義

流れ作業の工場労働能力、組織の歯車としての従順性、効率的なビューロクラシーのための事務能力、メンバーシップとしての人間関係能力

⇒AIとロボットがより良く遂行

一般社会での働く意味の変化

人間としての、つながり、創造性、存在

福祉的就労の改革

- 社会との相互依存関係の構築
⇨社会からの一方的な支援
- 個性の発揮、自己実現、キャリア発達
⇨画一的な作業訓練だけの人生
- 経済的自立、生活自立
⇨経営の伴わない仕事

船後流再チャレンジ

思いや強みを活かした就業のあり方を考える

Home 船後流短歌 As the PAPA of ALS/船後流歌詞 講演 歌詞/エッセイ ライブ 船後靖彦 連絡先

人間どんな姿になろうとも、人生をエンジョイ出来る

船後流 再チャレンジ!

42歳のビジネスマンが突然ALS(筋萎縮性側索硬化症)と診断され、一時は絶望のどん底に至りました。幸い、多くの方々に助けられ、生き続けることを選び、「人間どんな姿になろうとも楽しみあるいは生きがいを見出せ、人生をエンジョイ出来る」ということを知ることができました。

このことをお知らせするため、これまでもピアサポートを続けてまいりましたが、人数は限られます。私と致しましてはより多くの難病患者さんに、こんな形の楽しみあるいは生きがい作りがあることをお知らせしたいと同時に、普通の方達にも障害者の楽しみあるいは生きがい作りをおし、増進とは存知ますが「困難に屈さない心」などの何かをシェアしていただければ幸いです。

「生きてゆく」とは、「挑戦者」として「人生ゲーム」を楽しむ事。

エッセイを読む

船後流再チャレンジとは
船後靖彦プロフィール
船後の夢
船後流短歌
As the PAPA of ALS/船後流歌詞
船後ホームページ
これまでの講演

ビジネスパートナーシップのご提案

私の経験のお話
私が講演させて頂くようなところ、ご紹介頂けますか?
・患者の方の応援
・介護/支援者の方へ
・生徒/学生さんの生きる力
・発病前のセールの経験など

日々の思いの執筆
私が毎日の生活での後然たる思いを掲載するコラムや記事のスペースをご提供いただけませんか?
・船後流短歌
・船後流歌詞

最近の船後へのマスコ取材

船後流短歌

皆に笑み浮かべてほしく
今日もまた精一杯の短歌を綴る

As the PAPA of ALS

船後流歌詞

介護ボランティアさん募集

ALSなのに働けるの?
就業のカスタマイズと、リスク管理の考え方

船後流再チャレンジ Blog
2006年6月スタートからリアルタイムでご報告

障害や疾病、神経多様性にかかわらず一人一人が人間として生きること、発展していく社会づくり



障害や疾病による実際の就労支援ニーズの捕捉

企業の合理的配慮
と地域支援により
可能となる雇用

合理的配慮の範囲
を広げる公的支援

参加・
所得保障

過重な負担のある
障害者雇用

- 障害や疾病があっても、企業の負担はない雇用が可能
- 差別禁止、合理的配慮提供
- 地域専門支援
- 合理的配慮の範囲を広げるための企業や障害者への情報提供と助成金等

- 障害者は就労が困難
- 企業の雇用は負担

黄金期はこれから...

- ❖ 既に企業や支援の現場では最先端の知見が蓄積され、人材も豊富
- ❖ 20世紀的な固定観念と現在の社会課題とのギャップは既に限界
- ❖ 後発優位：諸外国における成功パターンと反面教師