CRPD第27条・一般的意見案へのコメント（2021年12月）No.２８

**Submission to the Committee on the Rights of Persons with Disabilities on the**

**General Comment on Article 27 - the right to work and employment**

**第２７条（労働と雇用の権利）の一般意見に関して障害者権利委員会へ提出**

**カナダ援助付き雇用協会**

**Canadian Association for Supported Employment (CASE)**

（JD仮訳）

カナダ援助付き雇用協会（CASE）は、障害者の雇用へのインクルージョンのために働く地域に根差したサービス提供者や関係者の全国組織です[[1]](#endnote-1)。

協会は、労働市場への参加拡大を促進することにより、完全な市民権及び個人の資質を推進することに努めています。またCASEは、労働への参加を通して、障害を持つカナダ人の社会へのインクルージョンを推進しています。

CASEは、全ての障害のあるカナダ人は働くことができて、生活に必要な賃金を得る権利があると信じています。雇用は意義ある生活の重要な部分です：経済的自立への経路であり、社会に貢献し、人と絆を結び、学び、成長するする機会です。

CASEは、国際調査、国内調査、地域の市民参加（public engagement）を活用して組織の活動の指針となる援助付き雇用の原則を策定してきました。

CASEとその会員は、以下の９つの指針を実行してきました。

*選択とコントロール：*

雇用支援は、求職者のキャリアに対する希望を達成するために、本人によって導かれる。

*有給の雇用：*

雇用を確保した求職者は、同じ仕事をしている他の従業員と同等の給与と福利厚生を受ける。競争的職位に就いた人は、雇用主から直接給与を受ける。

*パートナーシップとメンタリング（助言・指導：mentoring）：*

キャリア向上への支援を提供するために、求職者、雇用者、及び直接サービス提供者が、個別の戦略を決定する。最終的に求職者（現在は従業員）と雇用者が共に仕事に対する満足を得られるようなサービスを提供する。

*完全なインクルージョン：*

すべての従業員が、社会的・経済的に地域社会に溶け込んでいる。

*就職活動：*

就職を成功させるために、適時適切な支援を提供する。

*個別対応：*

交渉において、雇用主の独自のニーズと求職者の特定のスキルが合致するよう、一度に一人ずつを対象とする。

*自然なサポート：*

雇用支援はできるだけ目立たずに行われ、地域のサポートやソーシャルキャピタル（人の間のつながり）の形成によって時間の経過とともに薄れていく、あるいは薄れていく可能性のあるものとする。

*長期的なサポート：*

雇用の安定を維持し、キャリアの向上を実現するために、すべての関係者が必要なサポートを受けることができる。

*継続的な品質向上：*

関係者がサービスの評価に参加し、サービス提供者が改善を実施する。

CASEは以下を含む様々な取り組みを通じて、会員団体及びカナダの援助付き雇用の部門を強化している。

* 全国的な人材育成の主導
* 毎年開催される援助付き雇用の会議（現在２７年目）
* 援助付き雇用の専門家や雇用主のための専門性の向上及び能力開発カリキュラム
* 雇用におけるインクルージョンを高めるための革新的なアプローチに資金を提供し、推進するためのイノベーションラボ（革新の拠点）
* 分野別研究プロジェクト
* 全国規模での訪問支援・啓発活動

援助付き雇用は、「適切な支援があれば、有給雇用を望む人は誰でも達成できる」という信念から始まるもので、障害を持つ人が有意義で正当な報酬のある仕事を得ることを支援するための、成功して、受け入れられている、柔軟性のあるモデルである。求職者、支援者、及び雇用者のパートナーシップにより、援助付き雇用は当事者を中心とした個別的なアプローチをとる。

求職者は一般雇用を見つけ、企業は貴重な労働者を雇用し、多様でインクルーシブな環境によって職場の文化が向上するなど、すべての関係者が援助付き雇用の恩恵をうけることになる。

**カナダの状況**

2016年の国勢調査によると、カナダの総人口は35,151,728人である[[2]](#endnote-2)。このうち、1つ以上の障害を持つ15歳以上のカナダ人は22％（約620万人）と推定されている[[3]](#endnote-3)。25～64歳の障害を持つカナダ人の59％が雇用されているが、障害を持たない人の就業率は80％である。より重度の障害を持つ人の就業率はさらに低く、障害が重くなることで就業率は低くなる。2016年、軽度の障害者の就業率は76％であったのに対し、非常に重度の障害者の就業率は31％であった。雇用されている人のうち、障害が重くなるほどパートタイム（週30時間未満）で働く割合が高いことが示された。女性の24％は障害があると報告したが、男性は20％であった[[4]](#endnote-4)。女性は男性よりも「重度」あるいは「非常に重度」の障害を持つと回答する割合が高い。

カナダには175カ国以上からの移民がおり、文化的に多様な国である。2019年には合計341,180人が新たに移民としてカナダに入国し、カナダの人口増加の80％以上を占めた[[5]](#endnote-5)。2018年と2019年において、カナダは世界で最も多くの難民を定住させた。カナダ統計局は、2011年に19.6％だった可視的マイノリティ（visible minorities）が2036年には人口の34.7％から39.9％を占めると推定している[[6]](#endnote-6)。

2016年にカナダの人口に占める先住民の割合は4.9％であった。カナダの先住民人口のうち、58％がファースト・ネーション（保護区内・外に居住）、35％がメティス（先住民とヨーロッパ人を祖先とする混血）、4％がイヌイットであった[[7]](#endnote-7)。各先住民グループによって、障害を持つ割合はそれぞれ異なる。2017年には15歳以上の保護区外に住むファースト・ネーションの人々（32％）とメティス（30％）のいずれも3分の1近くが少なくとも1つの障害を持っていたが、イヌイットの場合は19％であった。これに対し、非先住民の22％が障害を持っていた。

カナダの15歳から30歳の若年者は、年齢の高い層に比べて就業の可能性が低い。2019年では、若年者の就業率が67.3％であったのに対し、31歳から44歳のカナダ人は83.7％、45歳から54歳では83.6％であった。1980年代後半に比べ、2019年では若年の労働者は男女ともにフルタイムの無期雇用を得るのが難しかった。1989年には15歳から30歳の男性の80.8％、女性の77.1％がそうした職に就いていたが、2019年にはそれぞれ73.0％、67.3％強に低下している[[8]](#endnote-8)。COVID-19の大流行はカナダの労働市場を混乱させ、2019年から2020年にかけて若い男女の就業率は年齢の高い層より大幅に低下した[[9]](#endnote-9)。

カナダ権利自由憲章第15章は、人種、宗教、国籍、民族出身、皮膚の色、性別、年齢、及び身体または精神の障害に基づく差別を禁止している[[10]](#endnote-10)。障害者は多様であり、そのアイデンティティは、可視的マイノリティ、女性、若者、先住民等、他のグループと交互に組み合わさることがある。こうした交差性は、障害者が社会で直面しうる障壁や偏見を考慮すると、障害者をより不利な立場に置く可能性がある。

**障害者の権利を保護するためのカナダの法律**

カナダは障害者権利条約（CRPD）の締約国として、国の法律、政策、慣行を条約に含まれる義務と合致させなければならない[[11]](#endnote-11)。これには、CRPD内のすべての権利の基礎となる第3条「一般原則」が含まれる。 （注：外務省の訳文を採用）

1. 固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）及び個人の自立の尊重
2. 無差別
3. 社会への完全かつ効果的な参加及びインクルージョン
4. 差異の尊重並びに人間の多様性の一部及び人類の一員としての障害者の受け入れ
5. 機会の均等
6. 施設及びサービス等の利用の容易さ
7. 男女の平等
8. 障害のある児童の発達しつつある能力の尊重及び障害のある児童がその同一性を保持する権利の尊重

カナダ人は連邦政府に雇用される場合、あるいは連邦政府や連邦政府により規制を受ける民間企業からサービスを受ける場合、カナダ人権法(1977年)により差別から保護されている[[12]](#endnote-12)。以下を含む1つ以上の根拠に基づいて差別されていると感じた場合、カナダ人権委員会に苦情を提出することができる。

* 人種、国籍・出自
* 皮膚の色
* 宗教
* 年齢
* 性別
* 性的指向、性同一性、または性表現
* 婚姻状況
* 家族の身分
* 障害
* 遺伝的特性
* 恩赦または執行猶予の有罪判決

人権法の第7条は、これらの保護されている特性に基づく職場での差別を禁止している[[13]](#endnote-13)。雇用主は「過度の負担」にならない範囲で、保護されている特性の1つ以上を有する人に「配慮する義務」を有する[[14]](#endnote-14)。これは、安全上の懸案事項や配慮に対するコストが雇用者に過度の負担となる点である。人権法の第15条（1）（a）によると、従業員が 「真の職業上の要件 」を満たすことができない場合は、配慮が提供されない場合がある。この要件は特定の職位の任務を遂行するために不可欠な基準あるいは規則で、誠意を持って設定され、業務の遂行に合理的に関連したものである。

連邦雇用平等法は1995年12月に施行され、連邦政府の規制下にあるすべての組織や企業に適用される[[15]](#endnote-15)。雇用主は、この法律で定められた4グループの人々（カナダの先住民、可視的マイノリティの人々、障害者、及び女性）の参加機会を増やすために、障壁を取り除き、合理的な配慮を提供することが義務付けられている。

カナダ政府は2016年7月から2017年2月にかけて、カナダ人にとってのアクセシブルなカナダとは何かを明らかにするためカナダの人々と協議した。 そして、2040年1月1日までにバリアフリーなカナダを実現するため、2019年7月11日にアクセシブル・カナダ法が施行された[[16]](#endnote-16)。これには、連邦管轄内での以下の優先分野における障壁の特定、除去、防止が含まれる。

* 雇用
* 建築環境（建物や公共の場）
* 情報通信技術
* コミュニケーション（情報通信技術以外）
* 商品・サービス・施設の調達
* プログラム及びサービスの策定と提供
* 交通機関（航空会社、及び州や国境を越える鉄道、道路、海上輸送事業者）

カナダは連邦国家であり、国レベルで制定された法律は、連邦政府の仕事を請け負っている場合を除き、民間企業や組織には適用されない。多くの立法権は、カナダの10の州と3つの準州に委託されている。オンタリオ州、マニトバ州、ノバスコシア州、ケベック州、ブリティッシュ・ロンビア州は、アクセシブル・カナダ法と類似のアクセシビリティに関する法律を制定し、より多くの障害者に対する権利と保護が拡大した。しかし、現在の州のアクセシビリティ法では、雇用者が障害者を雇用する際や障害を持つ従業員への配慮を提供する際に、公平な基準を満たすことを義務付けていない。障害者は、雇用者側の差別的行為に基づいて連邦人権委員会に苦情を申し立てることができるが、これらの苦情が取り上げられるまでに長期間を要し、費用のかかる法的代理人が必要となる場合がある。

州レベルで障害者雇用とアクセシビリティの権利を擁護する強制力のある法律がないことは継続的なフラストレーションとなっており、地方の障害者擁護団体は変化を求めてロビー活動を続けている[[17]](#endnote-17)。

障害を持つ人々が、意思決定に、そして法律、サービス、支援の全体的な整備及び実施に、参加する機会を増やす必要がある。一例として、ブリティッシュ・コロンビア州で最近設立された州アクセシビリティ委員会（PAC）には、障害者、障害者を支援する個人や団体、先住民の代表が含まれている[[18]](#endnote-18)。アクセシブル・ブリティッシュ・コロンビア法のもと、この委員会の活動には以下が含まれる。

* 法の施行について（州）政府に助言する。
* （州）政府がアクセシビリティ基準に優先順位をつけるのを支援する。
* 雇用、教育、交通、顧客サービス等の分野における基準の策定プロセスを監督する。

**２７条に対するCASEの意見及び分析**

カナダ援助付き雇用協会（CASE）は、障害者権利条約第２７条の一般的意見（案）に貢献する機会を歓迎する。（注：以下条文は外務省の訳を採用）

**1. a)　あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。**

*雇用主に対して、インクルーシブな雇用慣行に関する教育、リソース、サポートを提供することで、差別的な雇用慣行を減らす。*

**募集及び採用**

雇用主に対してインクルーシブな雇用慣行に関する教育、リソース、サポートを提供することで、障害者の雇用機会を増やすことができる。これには、募集と採用のプロセスから偏見を取り除く方法についての情報も含まれる。例えば、求人情報には障害者が不必要に除外されないように「真の職業上の要件 」のみを記載すること、そして応募を促し、面接時には配慮を提供するという多様性尊重の表明（diversity statement）をすべきである。これにより、障害者は自分の長所や能力をアピールすることができ、雇用主が自分のニーズに応えてくれると確信できる。

**障害の開示**

障害者は自分の障害を雇用主に開示することに抵抗があるかもしれない。また、開示した結果への憂慮や、障害のあることに関して負の烙印を押されることへの憂慮があるかもしれない。雇用主は、求職者あるいは従業員に医療診断を尋ねることはできないが、障害を持つ人が職場での配慮を必要とする場合、雇用主は、仕事で成功するためにどのように職場を変えることが必要であるかを尋ねることができる[[19]](#endnote-19)。

**障害のある従業員の定着**

障害者の中には、フレックスタイム制、あるいは一部または全てを在宅勤務とする選択を希望する人もいる。これにより、健康管理や生産性の向上が可能になる。完全な資格を持つスタッフのみを雇用するのではなく、従業員向けに現場での訓練を提供することで、障害者が働きながら学習する機会を提供できる。バッジ（資格認定）やマイクロ・クレデンシャル（細分化した認定）の提供は、従業員のスキルや知識を客観的に認証する方法である。障害のある従業員による諮問委員会の設立は、アクセシビリティとインクルージョンを高めるためにその会社に特化した提案を作成する手段となる。

**１. b）他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。**

*有給雇用を得る能力がある場合に、障害者の基礎所得補助金の受給が侵害されてはならない。*

*障害者は主流の雇用や多様な職場へのアクセスを支援され、同じあるいは類似の仕事をしている他の従業員と同じ賃金が支払われなければならない。*

*就職活動、応募、雇用に関する活動のすべての面で、障害者からインフォームド・コンセントを得なければならない。*

*障害者は自律性を持ち、自分の選択、ニーズ、期待に基づいて仕事を選択できなければならない。*

*障害者は、雇用条件に同意し、雇用主の期待を理解しなければならない。*

**受給資格と税金控除**

カナダでは、障害者が一定の基準を満たした場合、政府の年金手当またはカナダ年金制度の障害給付金（CPPD）を早期に受給することができる[[20]](#endnote-20)。現在のCPPD障害給付金受給資格に必要な最低雇用年数（過去6年間のうちの4年以上）は引き下げるべきである。2021年では、CPPD給付金受給者は受給の資格を失わずに最大6,100ドル/年（税引前）の収入が許容されている[[21]](#endnote-21)。CPPD給付金受給者の許容収入額上限を増やすべきである。働きたいが安定した雇用を維持できないかもしれない時折起きる健康障害がある人に対応するため、雇用保険（EI）及び福祉手当の受給資格の柔軟性の拡大が必要である。

州及び準州政府は、障害者支援プログラムを利用する個人に対する所得援助のために連邦政府から資金の提供を受けている。州及び準州政府は、プログラム受給者が安定した有給の仕事に従事した場合に所得支援金を減額すべきではない。労働は私たちのアイデンティティの重要な要素であり、給与からかなりの割合を差し引くことで働く意欲を妨げることは、社会に有意義な貢献をすることを阻止することになりかねない。また、失業した場合の経済的安定を確保するためには、所得の援助を迅速に再開することが不可欠である。

**主流の雇用／障害者のインテグレーション**

障害者は、保護作業場（sheltered workshops）や障害者のみが働いている職場での低賃金、あるいは無給の仕事に限定されてはならない。通常より低い賃金や、支払いとは形ばかりで、無給あるいはボランティアとして仕事をすることを期待されるようなことがあってはならない。

**障害のある求職者の同意、積極的な参加、自律性**

雇用サービス提供者は、多くの場合、障害のある求職者がそのスキル、能力、雇用のニーズを確認することを助け、雇用主や適切な仕事とのマッチングを支援する。インフォームド・コンセントは、就職活動の基礎となる要素である。求職者は、その能力の範囲内で計画や就職活動のプロセスに積極的に参加し、雇用に関する選択、管理、選好ができるべきである。また自律性を持ち、自らの雇用に関して選択できるべきである。雇用の申し出に際しては、求職者、雇用主、及び雇用サービス提供者（関与している場合）の間で、雇用条件についての合意が成立しなければならない。障害者は雇用の流動性（employment mobility）とキャリア向上の権利を持つ。雇用主やサービス提供者の支援は、従業員が新たな職務を得たり、専門能力開発の目標やキャリアの願望を明確にすることを助ける。

**１. d）障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。**

*雇用主にキャリア向上を支援するためのアクセシブルな訓練を提供するよう促す。*

*全ての年齢の障害者に教育を確保することは、インクルーシブで合理的である。*

*ウェブのアクセシビリティ及び障害者に低価格あるいは無料でディジタル・リテラシーの訓練を提供する。*

**需要が高い技能の職場訓練プログラム**

どのような職位であっても、事業主が採用時にその職位に必要なスキルを100％持っている人材を採用できることは稀である。オリエンテーションや訓練を実施することで、新入社員は業務に必要なスキルを身につけることができる。短期間の訓練プログラムを提供することで、既存の従業員は給与のより高い仕事へのスキルを向上し、雇用主は人材ニーズを満たし、スキル不足に対応することができる。研修のカリキュラムとその実施は、障害のある従業員が完全に参加できるよう、アクセシブルであるべきである

**インクルーシブな教育**
カナダの教育制度は、障害を持っている子ども、若者、大人に対して完全にインクルーシブではなく、いまだに部分的に分離されている。CRPDの批准は、障害者を分離する政策の変更にはつながらなかった。カナダには完全にインクルーシブな教育制度がないため、インクルーシブな労働環境の前提条件が満たされていない。そのため、障害を経験した者はいわゆる「第一次労働市場」への見込みが低く、一般的に自立生活の機会が少ない。インクルーシブな労働市場と労働環境の基礎となるのは、幼稚園から大学までのインクルーシブな教育システムである。

**ディジタル・リテラシーとアクセシビリティ**

求職者が仕事を獲得し、リモートワークで成功するためには、ディジタル・リテラシーのスキルが必要となる。障害者が低料金または無料でディジタル・リテラシー訓練を受けられるようになれば、積極的に就業できるようになる。

アクセシブル・カナダ法は、通信情報技術に適用される[[22]](#endnote-22)。州のアクセシビリティ法は、カナダ政府のウェブサイトが WCAG 2.0 レベル AA基準を満たすことを要求する「カナダ連邦政府ウェブアクセシビリティ基準」と同様に、すべての雇用主に対して、ウェブサイトと情報が障害者にとってアクセシブルであることを要求するべきである[[23]](#endnote-23)。

**１. e）労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。**

*障害者が就労することの利益、配慮、職場復帰支援サービスに関する情報を、医療サービス提供者がもっと利用しやすくすべきである。*

*地域の労働市場、キャリア計画の立て方及び地域の支援の利用方法について、障害者の認識を高める。*

*障害者が確実に利用できる手ごろな料金の公共交通機関を確保する。*

*建築環境の**アクセシビリティを高め、アクセシビリティ法の順守を促進する。*

**職場復帰支援サービス及びリソース情報**

医療サービス提供者は、職場での障害者に対する配慮に関する研修をもっと受けるべきである。先天性障害を持つ者は、雇用を権利としてとらえるよう勇気づけられなければならず、中途障害者は、回復を促進し、社会的なつながりを維持し、メンタルヘルスを高めるために、できるだけ早く職場復帰できるように支援されなければならない。障害者に関わる医療サービス提供者には、職業リハビリテーションと援助付き雇用サービスの利点を認識してもらわなければならない。CASEは、雇用主、医療従事者、求職者が雇用支援サービスを探しやすくするために、全国の援助付き雇用サービス提供者のデータベースを保持している[[24]](#endnote-24)。

**労働市場、キャリア計画、地域のリソース情報**

正確で最新の労働市場情報とキャリア計画の資料は、障害のある求職者が求人内容、潜在的な収入、雇用の可能性に基づいた十分な知識により、就職と将来のキャリア目標を選択することの助けとなる。アルバータ州には「alis」というウェブサイトがあり、求職者と雇用サービス提供者に雇用リソース情報をオンラインで提供している[[25]](#endnote-25)。また、カナダ政府の「Job Bank」では、求職者、雇用者、雇用サービス提供者向けに、オンラインでフランス語と英語の雇用リソース情報を提供している[[26]](#endnote-26)。

**障害者のための、信頼性が高く、安価な公共交通機関**

障害者が就職し、雇用を維持するためには、交通手段が不可欠である。ブリティッシュ・コロンビア州等いくつかの州では、障害者は無料のバス定期券を利用できる[[27]](#endnote-27)。しかし州政府の出資によるバスサービスは信頼性を欠くことが多く、非常に待ち時間が長くなることがある。UberやLyft（訳注　いずれも配車サービス）はもっと信頼性の高い選択肢かもしれないが、より費用がかかる。農村部、特に先住民族の居留地へのバスサービスは限られている場合がある。

障害者のための交通サービスには、より多くの資金が必要である。利用しやすい公共交通機関がない遠隔地に住む障害者の交通費を賄うために、補助金を利用できるようにすべきである。

**アクセシビリティ・ガイドラインと法の順守を強化**

カナダでは、移動に困難がある障害者は、特に農村部において、職場への物理的なアクセスが持続的に欠如しているという報告が多い。階段、狭い廊下、アクセシブルなトイレの不足などの物理的な障壁が、障害者が適格の職に就くことを妨げてはならない。職場の物理的アクセシビリティを向上し、アクセシビリティ・ガイドラインを実行することは、障害者の雇用機会を増やすことになる。

カナダ政府とカナダ統計局は、カナダにおけるアクセシビリティに関する情報を掲載したウェブサイト「アクセシビリティ統計」を作成した[[28]](#endnote-28)。また、障害者にサービスやサポートを提供しているいくつかの州の非営利団体のウェブサイトでも、アクセシビリティに関するリソース情報を入手することができる[[29]](#endnote-29)。これには、誰もが利用できる安全かつインクルーシブでアクセシブルな公共の場所や、国連の持続可能な開発目標「２０３０年を心に描こう（Envision2030）」についての情報も含まれている[[30]](#endnote-30)。

**１. f）自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。**

*自営業の障害者に対する最低所得保障の柔軟性を高める。*

**自営業を営む障害者の所得援助、税額控除、福利厚生サポートの強化**

障害者の中には、自分の選択として、あるいは自分の状況に合った仕事を見つけることができないために起業する人もいる。自営業を営む障害者は、特に労働能力が制限されるような時折起きる症状を抱えている場合、収入が変動する可能性がある。事業の循環的な変動期や、一時的な障害が生じている自営業の障害者は、所得補助を受ける資格を持つべきである。

**１. h）適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。**

*経済的なインセンティブの提供ではなく、障害者雇用を促進するためのサービスやサポートを雇用主に提供する。*

*障害者を雇用する雇用主を評価し、奨励する。*

*障害者雇用に関する理解を深め、偏見をなくす。*

*職場における障害を持つ従業員数を測定し、目標を設定する。*

**障害者の雇用を推進する雇用主に対するサービスとサポート**

賃金への助成は場合によって有益だが、雇用主によっては金銭的なインセンティブを利用し、助成金の終了後、障害者の雇用を継続しない場合がある。より効果的なインセンティブの例として、雇用主に無償で提供できる以下のようなものがある：

* 個人に合わせたジョブマッチング
* ニーズに合わせたジョブコーチ
* 問題解決支援
* 就職を成功させるためのフォローアップ

ジョブ・デベロッパー（仕事開発者）は雇用主との関係を構築し、今後のプロジェクト、新店舗の開設、新部門の設置、新しいサービス契約などに関連する将来の人材ニーズや必要とされるスキルを特定する。しかし雇用主が必要としているのは、人材派遣だけではない場合がある。援助付き雇用サービス事業者は、雇用主に対して以下のような提案も行う。

* 障害啓発、負の烙印や無意識の偏見に関する意識向上訓練
* 新入社員への入社指導とサポート
* 配慮の提供に関連する政府の補助金/助成金の申請方法に関するガイダンス
* 障害を持つ従業員への対応策
* インクルーシブな求人、面接、雇用慣行

**障害者を雇用する事業主を認め、奨励する**

カナダ援助付き雇用協会（CASE）は、毎年年次大会において優れた個人、機関、あるいは企業の中から３例を表彰している。受賞者は、カナダにおける援助付き雇用への顕著で実質的な貢献が評価され、障害を持つカナダ人の労働市場への参加を促進することにより、完全な市民権や個人の能力を促進する模範的なリーダーであると認められる[[31]](#endnote-31)。インクルーシブな雇用慣行に取り組んでいる雇用主が全国、州、地方で認められることは、障害者雇用の促進、及び職場のダイバーシティ向上に雇用主同士の関係を利用することに役立っている。

**理解を深め、負の烙印を減らし、事業主との関連を構築する**

カナダ援助付き雇用協会（CASE）は、MentorAbilityプログラムに取り組んできた[[32]](#endnote-32)。MentorAbility Canadaは、雇用主と障害を持つ人々の間にユニークな短期指導プログラムの機会を推進する全国的な援助付き雇用の取り組みである。この指導プログラムは、障害を持つ求職者が仕事やキャリアパスについて多くを知り、自分に適しているかどうかを判断する機会を提供する。また雇用主に対しては、障害者を理解し、スキル、興味、強み、能力を持つ人間としてその人を認識する機会を提供する。

**職場における障害者を持つ従業員数の測定**

雇用割当やアファーマティブ・アクションは、障害者の雇用を増やすための効果的な短期的解決策となり得る。一般の人口における割合と同等になるように障害者の雇用率を増やすという目標を設定する法律を導入することは可能であるが、小規模な雇用主にとっては、この目標を達成するのが難しいかもしれない。また、雇用主によっては軽度から中度の障害者しか雇わない場合もあり、より複雑な障害を持つ人々の機会が制限されることになる。

ブリティッシュ・コロンビア州では、州の財界人協会が「Make it Count」調査の一環として、障害を持つ従業員の数を数えるよう会員に呼びかけている。この調査には、最も一般的な障壁、直面した教訓、この取り組みの中で実施された革新的な解決法が含まれる[[33]](#endnote-33)。

結局のところは、雇用主が障害に目を向けるのではなく、障害のある人々のスキルや才能を認識することへと焦点を移したときに変化が起こる。

**１．i）職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。**

*雇用主が障害者を受け入れる際に役立つ、地域社会のサービスや支援に対する認識と利用可能性を高める。*

**職場の配慮を促進するためのサービスとサポート**

CASEは、雇用主に対して以下のような職場での配慮に関する教育やオンラインでのリソース情報を提供している[[34]](#endnote-34)。

* 援助付き雇用のリソース拠点
* 援助付き雇用人事のインクルーシブ政策ツールキット
* インクルーシブな雇用に向けた８つの簡単なステップの解説画像
* 雇用者のための自己診断テスト

CASEのリソースと雇用主への取り組みは、仕事の切り分け、職務の統合（bundling）、勤務時間の短縮やフレックスタイム等の雇用におけるカストマイズされた解決策や、援助付き雇用部門が提供する障害者向けのサービスやサポートについての認知度を向上させる。

カナダには、職場適応ツール、機器、技術に関するリソース、アドバイス、推奨事項を提供する多くの非営利団体がある[[35]](#endnote-35)。

**１．ｊ）開かれた労働市場において障害者が職業経験を得ることを促進すること。**

*雇用され、地域社会で積極的に活動している障害者のストーリーを紹介することで、社会の認識を高める。*

*障害者は、自らの知識、技能、能力によって雇用されなければならない。*

**障害者雇用の認知度及び受容度の向上**

障害者のストーリーは、人々に障害者の能力や可能性に対する態度や思い込みを変えさせることができる[[36]](#endnote-36)。CASEには障害を持つ求職者や従業員の投稿を掲載したブログがある。ネイル・スクワイアー協会（Neil Squire Society）は障害者のサクセス・ストーリーをウェブサイトに掲載しており[[37]](#endnote-37)、ブリテッシュ・コロンビア州脊髄損傷協会（Spinal Cord Injury BC）は、脊髄損傷者を支援する仲間、家族、ボランティアに出会う機会を提供するImpact Storiesを掲載している[[38]](#endnote-38)。

**雇用サービス事業者のための雇用促進戦略**

無給の実務体験に参加した障害者が有給雇用を得る場合もある。しかし、特に価値のある仕事を行っていて雇用主の経済的成功に貢献している場合には、雇用確保のために無給の仕事や報奨金に頼ることには注意が必要である。

雇用主との関係を築き、信頼関係を確立することは、障害者の雇用機会を増やすための、より持続可能で効果的な方法である。雇用が成功すれば、雇用主は障害のあるスタッフをより多く雇用するようになるかもしれない。（雇用サービス事業者にとって）これにより、成功した結果に基づいた雇用主との信頼関係が構築される。地域社会でネットワークや人間関係を築くことも、障害者の雇用機会を見つけるもう一つの手段である。

求職者は、キャリア計画と求職活動に十分に参加する必要がある。求職活動に積極的に参加することで自己効力感や自信が高まり、成果が自分のものであるという意識と、より良いジョブマッチングにつながる。

**１．ｋ）障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。**

*政府機関と障害者とともに働く地域サービス提供者の間の調整と協力を強化する。*

*障害者に雇用支援サービスを提供する人々のために、技能開発、協力、ネットワーク作りの機会を増やす。*

**障害者向けプログラムとサービスのコーディネート**

カナダでは、障害や雇用に関するサービスやサポートが、自治体、州、連邦レベルで、複数の異なる政府省庁、地域機関、協会、非営利団体、営利企業によって提供されている。特に障害が人種、性別、先住民、性的指向、その他の個人的な特徴と交互に組み合わさる可能性がある場合、地域サービスやサポート間の調整と協力が強化されることは、障害を持つすべてのカナダ人にとって有益である。

資金調達や助成金の申請には長い時間がかかることが多く、サービス提供者は毎年資金調達を再申請しなければならないこともある。資金調達が不安定で、助成金申請の承認に依存している場合、プログラムやサービスの長期計画が非常に困難となる。不安定な資金調達に対応してプログラムがたびたび変更され、それに加えてサービス提供者間の連携や協力がほとんどない場合、障害を持つ人が必要なプログラムやサービスを探すことが難しくなる。

**雇用サービス提供者のためのスキル開発、協力、及びネットワーキング**

カナダでは障害者の雇用支援サービスの提供者は多様で、以下を含めて名称も様々である。

* ジョブ・デベロパー
* 援助付き雇用スペシャリスト
* 就職紹介者
* 認定キャリア開発プラクティショナー (CCDP)
* カナダ職業リハビリテーション専門職(CVRP)
* 登録リハビリテーション専門職 (RRP)

障害者に雇用サービスや支援を提供する人々が、リソースを共有し、スキルを高め、協力し、ネットワークを構築する機会をもっと増やさなければならない。

**結論とまとめ**

カナダ援助付き雇用協会とその会員は、障害を持つカナダ人の労働力への完全参加を支援するために、２７年間継続的に取り組んでいる。私たちは、雇用は基本的な権利であると信じている。競争力のあるコミュニティーベースの雇用は、完全な市民権の達成、自分の強みとスキルによる貢献、経済的安定、自己表現、強固で多様な対人関係の構築にとって不可欠である。障害者権利委員会のこれまでの活動を称賛し、国連障害者権利条約第２７条の一般意見第８号草案について状況報告を提出する機会を得たことに感謝する。

Annette Borrows

CASE President

annette.borrows@southfraser.com

Joanna Goode

CASE Executive Director

joanna@supportedemployment.ca

（翻訳：香山千加子、佐藤久夫）

**References**

1. CASE, *Canadian Association for Supported Employment* (2021, November 15). Retrieved December 1, 2021, from <https://supportedemployment.ca/>. [↑](#endnote-ref-1)
2. *Population and dwelling count highlight tables, 2016 census -* *Canada, provinces and territories* (2018, February 7). Government of Canada, Statistics Canada. Retrieved November 30, 2021, from

<https://www12.statcan.gc.ca/census-recensement/2016/dp-pd/hlt-fst/pd-pl/Table.cfm?Lang=Eng&T=101&S=50&O=A> [↑](#endnote-ref-2)
3. Morris, S., Fawcett, G., Brisebois, L., & Hughes, J. (2018, November 28). *A demographic, employment and income profile of Canadians with disabilities aged 15 years and over, 2017.* Canadian Survey on Disability Reports. Government of Canada. Statistics Canada, Catalogue no. 89-654-X2018002. Retrieved November 25, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-654-x/89-654-x2018002-eng.htm>. [↑](#endnote-ref-3)
4. Burlock, A., (2017, May 29). *Women in Canada: A gender-based statistical report - Women with Disabilities*. Government of Canada, Statistics Canada. Catalogue no. 89-503-X. Retrieved November 26, 2021 from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-503-x/2015001/article/14695-eng.htm>. [↑](#endnote-ref-4)
5. *2020 Annual Report to Parliament on Immigration – Immigration, Refugees and Citizenship Canada (page 3, 14 and Table 2, page 33)*. Government of Canada, Statistics Canada. Retrieved November 30, 2021 from

<https://www.canada.ca/content/dam/ircc/migration/ircc/english/pdf/pub/annual-report-2020-en.pdf> [↑](#endnote-ref-5)
6. *Immigration and diversity: Population projections for Canada and its regions, 2011 to 2036 immigration and diversity*. *Population Projections for Canada and its Regions, 2011 to 2036*. (2017, February 23). Government of Canada, Statistics Canada. Retrieved November 30, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/91-551-x/91-551-x2017001-eng.htm> [↑](#endnote-ref-6)
7. Hahmann, T., Badets, N. and Hughes, J. (2019, December 12*). Indigenous people with disabilities in Canada: First Nations people living off reserve, Métis and Inuit aged 15 years and older*. Government of Canada, Statistics Canada, Catalogue no. 89‑653‑X2019005. Retrieved November 25, 2021 from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/89-653-x/89-653-x2019005-eng.htm> [↑](#endnote-ref-7)
8. Morissette, R. *Portrait of youth in Canada: Data report, Chapter 2: Youth employment in Canada* (2021, July 26). Government of Canada, Statistics Canada, Catalogue no. 42-28-001. Retrieved November 20, 2021 from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/42-28-0001/2021001/article/00002-eng.htm> [↑](#endnote-ref-8)
9. *Study: Youth employment in Canada*. (2021, July 26). The Daily. Government of Canada, Statistics Canada. Retrieved December 1, 2021, from <https://www150.statcan.gc.ca/n1/daily-quotidien/210726/dq210726b-eng.htm>. [↑](#endnote-ref-9)
10. *Guide to the Canadian Charter of Rights and Freedoms*. (2020, June 8). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved November 30, 2021, from <https://www.canada.ca/en/canadian-heritage/services/how-rights-protected/guide-canadian-charter-rights-freedoms.html#a2a> [↑](#endnote-ref-10)
11. *Convention on the rights of persons with disabilities*  Retrieved December 4, 2021, from

<https://www.un.org/disabilities/documents/convention/convoptprot-e.pdf>. [↑](#endnote-ref-11)
12. *Human rights in Canada*. (2021, November 17). Retrieved December 1, 2021, from <https://www.chrc-ccdp.gc.ca/en/about-human-rights/human-rights-canada>. [↑](#endnote-ref-12)
13. *Consolidated federal laws of Canada, Canadian human rights act*. (2021, November 25). Justice Laws Website. Canadian Human Rights Act, Government of Canada,. Retrieved December 4, 2021, from <https://lois.justice.gc.ca/eng/acts/h-6/page-1.html#h-256819>. [↑](#endnote-ref-13)
14. *Accommodation, Disability Management in the federal public service*. (2011, September 21). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 4, 2021, from <https://www.canada.ca/en/government/publicservice/wellness-inclusion-diversity-public-service/health-wellness-public-servants/disability-management/accommodation.html>. [↑](#endnote-ref-14)
15. *Employment Equity* (2016, September 15). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 1, 2021, from <https://www.canada.ca/en/public-service-commission/jobs/services/gc-jobs/employment-equity.html> [↑](#endnote-ref-15)
16. *Summary of the Accessible Canada Act.* (2020, November 20). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 1, 2021, from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-people-disabilities/act-summary.html>. [↑](#endnote-ref-16)
17. *Disability Alliance of BC*, *DABC*. Retrieved December 3, 2021, from <https://disabilityalliancebc.org/>. [↑](#endnote-ref-17)
18. *Committee ready to improve accessibility in BC.* (2021, December 3). Ministry of Social Development and Poverty Reduction, Province of British Columbia. Retrieved December 4, 2021, from <https://news.gov.bc.ca/releases/2021SDPR0070-002308>. [↑](#endnote-ref-18)
19. Thomson, G. (2018, November 7). *Disclosure of disability in the Workplace*. Accessibility for Ontarians with Disabilities Act. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.aoda.ca/disclosure-of-disability-in-the-workplace/>. [↑](#endnote-ref-19)
20. *About the Canada Pension Plan Disability Benefits.* (2021, October 26). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/pension-plan-disability-benefits.html>. [↑](#endnote-ref-20)
21. *Canada Pension Plan Benefits: Information for health care professional*. (2021, December 1). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 3, 2021, from <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp/cpp-disability-benefit/medical-professionals.html>. [↑](#endnote-ref-21)
22. *Summary of the Accessible Act*.. (2020, November 20). Government of Canada. Canada.ca. Retrieved December 1, 2021, from <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/programs/accessible-people-disabilities/act-summary.html>. [↑](#endnote-ref-22)
23. *Guidance on Implementing the Standard on Wed Accessibility.* (2013, April 30). Government of Canada. Retrieved December 1, 2021, from <https://www.canada.ca/en/treasury-board-secretariat/services/government-communications/guidance-implementing-standard-web-accessibility.html> [↑](#endnote-ref-23)
24. *Find a service provider. CASE, Canadian Association for Supported Employment.* (2021, March 5). Retrieved December 2, 2021, from <https://supportedemployment.ca/find-a-service-provider/>. [↑](#endnote-ref-24)
25. *Alberta careers, learning, and employment information - alis*. (2021, November 29). Government of Alberta. Retrieved December 2, 2021, from <https://alis.alberta.ca/>. [↑](#endnote-ref-25)
26. *Job profiles - Job Bank*.(2021, October 5). Government of Canada / gouvernement du Canada. Retrieved December 2, 2021, from <https://www.jobbank.gc.ca/career-planning/search-job-profile>. [↑](#endnote-ref-26)
27. *Transportation Supplement/BC Bus Pass for People Receiving Disability Assistance*. (2021, August 31). Ministry of Social Development and Poverty Reduction. Province of British Columbia. Retrieved December 3, 2021, from <https://www2.gov.bc.ca/gov/content/transportation/passenger-travel/buses-taxis-limos/bus-pass/people-with-disabilities>. [↑](#endnote-ref-27)
28. *Accessibility statistics*. (2021, November 16). Government of Canada. Statistics Canada. Retrieved December 2, 2021, from <https://www.statcan.gc.ca/en/topics-start/accessibility>. [↑](#endnote-ref-28)
29. *Accessibility Resources*. Rick Hansen Foundation. Retrieved December 2, 2021, from <https://www.rickhansen.com/become-accessible/accessibility-resources>. [↑](#endnote-ref-29)
30. *Accessibility matters*. Rick Hansen Foundation. Retrieved December 2, 2021, from

<https://www.rickhansen.com/become-accessible>. [↑](#endnote-ref-30)
31. *Awards, CASE,* Canadian Association for Supported Employment*.* (2021, March 30). Retrieved December 3, 2021, from <https://supportedemployment.ca/what-we-do/awards/>. [↑](#endnote-ref-31)
32. *MentorAbility Canada.* CASE, Canadian Association for Supported Employment. (2021, November 4)

Retrieved December 1, 2021, from <https://supportedemployment.ca/mentorability/>. [↑](#endnote-ref-32)
33. *Presidents Group announces pledge to measure*. (2021, August 26). AccessibleEmployers.ca. Retrieved December 1, 2021, from <https://accessibleemployers.ca/pg-announces-pledge-to-measure/>. [↑](#endnote-ref-33)
34. *Employers*. CASE, Canadian Association for Supported Employment. (2021, September 23). Retrieved December 2, 2021, from <https://supportedemployment.ca/employers/>. [↑](#endnote-ref-34)
35. *Neil Squire Society.* (2021, March 4). Retrieved December 1, 2021, from <https://www.neilsquire.ca/>. [↑](#endnote-ref-35)
36. *CASE blog*. CASE, Canadian Association for Supported Employment. (2021, September 16). Retrieved December 2, 2021, from <https://supportedemployment.ca/case-blog/>. [↑](#endnote-ref-36)
37. *Success Stories Archives*. Neil Squire Society. (2021, November 24). Retrieved December 2, 2021, from <https://www.neilsquire.ca/category/success-stories/>. [↑](#endnote-ref-37)
38. *Impact stories*. Spinal Cord Injury BC (2021, January 20). Retrieved December 2, 2021, from <https://sci-bc.ca/support-our-work/impact-stories/>. [↑](#endnote-ref-38)