

2019年

ワーカビリティ・インターナショナル（WI）会議

報告書



2019年5月20日（月）～22日（水）

アナハイム・マリオット（アメリカ・カリフォルニア州アナハイム）



## はじめに

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ)

副代表理事 阿由葉 寛

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) 会議が、2019年5月20日(月)から5月22日(水)にかけて、アメリカのアナハイムで開催されました。会場となったのは、アナハイム・マリオットホテルでした。このホテルは、ディズニーランドの観光客などが泊まるリゾートホテルでした。

私たちは、日本から WIJ を組織する、一般社団法人ゼンコロ、日本セルフセンター、そして全国社会就労センター協議会(セルフ協)から7人のメンバーで参加をし、通訳は前回のサンディエゴの時に世話になった、サンディエゴ在住のシャープ美智子さんをお願いをしました。同時通訳ではありませんでしたが、セッションの終了後に要点をまとめて説明をいただき、大変助かりました。また、後日、全体の内容をまとめていただき、報告をいただきました。

今回の WI 会議は、Source America National Conference の中で開催され、参加者は沢山いましたが、純粋な WI 会議への参加者は数十名しかいなかったように思います。ただ、それを補うために、パソコンの Skype を利用して、インドやイギリスから発表をしてもらうなど、今までにないものでしたので、きっと将来はこういう形での国際会議が主流になるのかもしれないと思えるものでした。

会議プログラムにあるように、5月20日(月)の16時から年次総会があり、その中で香港の Deborah Wan の長期理事の承認や新たな理事の選任が行われました。

さらに、アジアからのもう一人の理事としてシンガポールの Reina NG が新たに選出されました。Reina NG は母親が日本人ということもあり、我々とも情報交換をし、WAsia への加入とマカオ会議への参加を検討していただくことになりました。

また、総会の最後に、2020年の WI 会議は、オーストラリアのクイーンズランド ブリスベン・コンベンションセンターで開催されることが報告されました。

翌日から、2日間、WI 会議は一つの会場でそれぞれのセッションのテーマに沿って、進行されました。私たち、日本からの参加者は夕食を共にし、美味しいステーキやワインで懇親を深めることが出来ました。

今回の WI 会議では、日本からの発表はありませんでしたが、折角の機会ですので、今後は、WIJ としても、日本からの発表を出来るように支援していく必要があると感じました。来年のオーストラリアに向けては、早い段階から、しっかりと準備ができるよう、支援していく必要があると思っています。

目 次

W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 概要	1
会議概要 (当日発表資料)	
・ 会議 1 日目 5 月 20 日 (月)	3
・ 会議 2 日目 5 月 21 日 (火)	4
・ 会議 3 日目 5 月 22 日 (水)	53
参加者感想文集	88
参加者名簿	92
年次総会議案、年次報告・財務報告	93
WI・WAsia・WIJ 紹介	106

## W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 概要

1. 日程：2019年5月20日（月）～22日（水）
2. 会場：アナハイム・マリオット（アメリカ・カリフォルニア州アナハイム）
3. テーマ：協力して使命を果たす
4. プログラム

### 2019年5月20日（月）

- 07：00～17：00 登録
- 10：15～12：30 開会式 挨拶  
「協力して障がい者雇用を具体化するためのパネルディスカッション」  
登壇者：John Kelly 氏、Neil Romanos 氏、Tom Robinson 氏、  
Anthony Cornell 氏、Norm Lorenz 氏、Carol Carr 氏
- 16：00～17：00 ワークビリティ・インターナショナル年次総会
- 17：15～20：00 歓迎会&コンサート

### 2019年5月21日（火）

- 08：15～09：30 「世界中の障がい者の雇用と生活での大きな変革」  
テーマ①：「オーストラリアの国家障害者保険制度  
(National Disability Insurance Scheme または NDIS)」  
・Cathy Miller 氏  
テーマ②：「シンガポールのイネーブリング・マスタープラン」  
・Ng Rei Na 氏
- 10：00～12：00 「障がい者の雇用における技術的な進歩」  
テーマ①：「インドの地方に住む障がい者をかづけるソーシャルネットワーク」  
・Moses Chowdhari 氏 (Enable India)  
テーマ②：「デジタル・ディバイドの解消による障がい者の雇用可能性の向上」  
・Jon Ander Arzallus 氏 (GUREAK)
- 12：30～13：45 昼食
- 14：00～15：15 「破壊的イノベーション」  
テーマ①：「シェルタード・ワークショップからヨーロッパで最も持続可能なビジネスへ」  
・Albin Falkmer 氏 (SAMHALL)
- 15：30～16：30 「破壊的イノベーション」(続き)  
テーマ②：「グローバルな雇用へのつながり」  
・Kessler Langford 氏 (Global Connections to Employment)

## 2019年5月22日(水)

- 09:15~10:30 「破壊的イノベーション」(続き)  
テーマ③:「視覚障がい者が行動的な市民となり、国作りに貢献できるよう希望を築く」  
・ Moses Chowdhari 氏
- 10:45~12:20 「障がい者のビジネスの強み」  
テーマ①:「障がい者のビジネスの強み」  
・ Albin Falkmer 氏 (SAMHALL)
- 12:30~13:45 昼食
- 13:30~15:15 「障がい者のビジネスの強み」(続き)  
テーマ②:「自閉症の人の本当の仕事:能力を明らかにすることで『完璧な組み合わせ』を探し出す」  
・ Jon Ander Arzallus 氏 (GUREAK)
- 15:30~16:30 「思い描く変化になる」  
・ Gerry Davis 氏 (WI 会長)
- 17:00~18:00 レセプション
- 18:00~21:00 アウォーズバンケット



## 会 議 概 要 (当日発表資料)

2019年5月20日(月)

10:15~12:30 開会式・協力して障がい者雇用を具体化するためのパネルディスカッション

## ■Norm Lorenz 氏による開会式挨拶

## ■パネルディスカッション



登壇者：John Kelly 氏、  
Neil Romanos 氏、  
Tom Robinson 氏、  
Anthony Cornell 氏、  
Norm Lorenz 氏、  
Carol Carr 氏

パネルディスカッションでは、「一般の人々はワーカビリティ・インターナショナルについて知らない。ワーカビリティ・インターナショナルの見解を主張することが大切である」「私には障がいを持つ娘がいる。私たちが元気な間は親が娘の面倒をみることができるが、親がいなくなったときのことを考えると、とても心配になる。そのためには、障がい者がだれ一人、後に残されないように、障がい者をサポートするプログラムや障がい者が自活できるような仕事を確保しておくことが大切である」という発言がありました。

また、身体障がいのあるパネリストからは、「障がい者として、偏見の目で見られることなく、一人の人間として、仕事ができるような場がほしい」という発言や、他のパネリストからは、「これからはより多くのオートメーションを利用した支援ができるように」、「障がい者のためにリソースの提供やトレーニングの機会が必要」、「障がい者には何らかの技能が必要」という発言もありました。

最後に「コミュニティとして一体となって協働することが重要」とまとめられました。

16:00~17:00 ワーカビリティ・インターナショナル年次総会

2019年5月21日(火)

8:15~9:30 世界中の障がい者の雇用と生活での大きな変革

テーマ①:「オーストラリアの国家障害者保険制度(National Disability Insurance Scheme または NDIS)」

発表者: Cathy Miller 氏

## 実際のクライアント – 選択: オーストラリアの国家障害者保険制度の 3年間のインパクト



## アジェンダ

なぜ国家障害者保険制度 (NDIS) なのか?

どのように資金提供を受けたか?

本制度は障がい者にとってどのような  
意味があるのか?

サービスプロバイダーへのインパクト

可能にする選択とコントロール

今後の取り組み.....



## 国家障害者保険制度 (NDIS)

- ▶ 障がい者に対する個別のサポートパッケージ
- ▶ 2019年から2020年に完了が予定される、全面的な役割を持って2016年7月からオーストラリアに導入された。
- ▶ 46万人が430万ドルのサポートを受ける資格がある。
- ▶ 基準
  - 65歳以下
  - 永久的、重度の障がい
  - オーストラリア市民
- ▶ 制限のない需要主導の制度（試験はない）
- ▶ 220億ドル規模の大規模な社会的改革



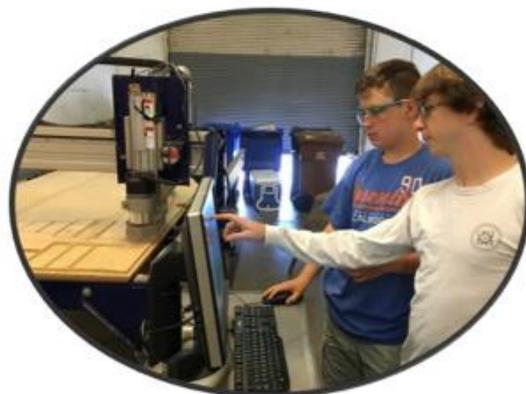
## 国家障害者保険制度 (NDIS)

- ▶ 2013年NDIS法と国家障害者保険代理店 (NDIA)機関
- ▶ 目的
  - 社会的および経済的な参加を支援する
  - 合理的および必要な支援
  - 選択とコントロール
  - 全国的に一貫したアプローチ
  - 質の高い、革新的な支援
- ▶ 保険をベースとしたアプローチ
- ▶ マーケット管理



## NDISはどのように資金調達を得たか

- 国家基金より本制度へ60億ドルを投入
- 連邦 - 完全な制度へ160億ドル
- 障害ケアオーストラリア基金 -
- メディケア徴収を課税所得の1.5%から2.0%に上げる。
- 44億ドルの資金不足



## NDIS以前

- ▶ 障がい者のための政府資金による雇用サービス(24億ドル)
- ▶ 州および準州の資金援助-宿泊施設のサポート/レスパイト/コミュニティサポート (60億ドル)
- ▶ 長年のコストと責任の変化
- ▶ 資金不足、不公平、断片化、非効率
- ▶ ブロック資金-サービスプロバイダーが提供内容を決定
- ▶ 適切なサポートへのアクセスの選択の余地がなく、確実性がない
- ▶ 福祉的アプローチ

## オーストラリア支援付き および一般雇用

### 支援付き雇用-資金調達

- オーストラリア政府は、各従業員に資金を提供する。
- 資金は、従業員の支援のニーズによって決まる。

### 従業員の賃金と補填

- 現在、従業員の賃金は賃金評価ツールを使用して計算される。
- 障がいアセスメントツールと障がい者の生存能力に対する公正な賃金に関する人権裁判所の訴訟が進行中である。
- 支援される従業員のほとんどは、政府の障害者支援年金 (DSP) と賃金を受け取る。一部の従業員は、障がいに応じて交通費手当などの追加給付を受けることもある。



## 一般雇用

### 障害者雇用サービス(DES)プロバイダー

- 一般雇用の中で仕事を見つけるために障がい者を支援する
- 障がい者を雇用するために雇用主を援助する。
- 障がい者の進行中の雇用を支援する。
- オーストラリアの2,000か所で運営する障害者雇用サービスプログラムの130以上のプロバイダーがいる。

DESは、現在、一般雇用市場で14万人の障がい者の就職を支援し、雇用を保っている。

### 政府のDESプログラムの主要な特徴:

- 仕事への移行の成功を保障するために、学校の卒業者を含み、できるだけ早く適切な支援を提供する。
- 遠隔地域の求職者ために資源を増やす。
- 教育、訓練、能力開発により重点を置く。
- 雇用者への反応の改善
- 仕事を見つけ、続けることへの成功に基づいた政府の資金



## 挑 戦

- ▶ 資金供給されたサポートの利用度が低い  
(60%) (地方と遠隔地では22%)
- ▶ どのくらい選択と管理をおこなっているか？
- ▶ 何が合理的で必要なのか？
- ▶ プロバイダーがどのように新市場ベースのシステムに順応するのか？
- ▶ 十分なプロバイダー数はあるのか
- ▶ 需要を満たす労働力
- ▶ 主流のサービスとの連携に関する問題



## 障がい者へのインパクト

- ▶ 企画者は、必ずしも「雇用第一のアプローチ」をとらない。
- ▶ 仕事を見つけ、維持する。
- ▶ 学校卒業者の雇用支援
- ▶ 幅広い雇用の定義
- ▶ 多数の進路
- ▶ 選択とコントロールは、複雑な制度によって制限される。



## サービスプロバイダーのインパクト

- ▶ 官僚主義的な手続き
- ▶ 顧客とのコントロール
- ▶ 価格はコストを反映していない。
- ▶ 変革は効果がでていない。



## 選択とコントロール

- ▶ 自己管理/ 計画管理/ NDIS機関管理
- ▶ 支援の有効化は難しい
- ▶ 一般雇用で週8時間働くことができる人は、限られたNDISによる資金を勝ち取る。
- ▶ サービスは、「顧客重視または顧客への迅速な対応」ではない。



## 今後の取り組み....

NDISは、障がい者の低雇用率に対処するためのオーストラリア政府の広範な戦略の一部である。

制度、雇用主、主流の(一般)雇用支援プロバイダーは、すべて、この目標を達成するうえで果たすべき役割を担っている。



# ありがとうございます

**8:15～9:30 世界中の障がい者の雇用と生活での大きな変革**

テーマ②：「シンガポールのイネーブリング・マスタープラン：これまで、そして、これから

中度～重度障がい者のための革新的な雇用モデル」

発表者：Ng Rei Na 氏

イネーブリング・マスタープランは全ての障がい者プログラムとサービスに関するシンガポールの国家計画です。これは5年のサイクルで実施され、それぞれの計画は前回の計画に基づいており、様々な領域に重点が置かれています。計画の中心には6つの重要な領域があります。サイクルごとにあらゆる政府機関とのより多くのコラボレーションを見ることができます。2012年にはSG Enableを設立し、プラン推進パートナーとなりました。

SG Enableはシンガポールの南西のEnabling Villageと呼ばれる場所にあり、アクセシビリティとコミュニティを考慮して作られました。従来の代わり映えない環境とは全く異なり、緑豊かな景観、人工池、様々なアクティビティを提供する低層の建物などがあり、一般の人が利用できます。ここには障がい者とその介護者が、情報、照会サービス、職業アセスメント、職業紹介、サポート、トレーニングを求めてやってきます。障がい者、高齢者などのために改造されたショッピングカートがあるインクルーシブなスーパーマーケットがあり、トレーニングを受け、スーパーマーケットで働いている障がい者もいます。周辺の住民はそこで買い物をし、できれば障がいのある従業員について理解を深めてほしいと思います。シンガポールの人が少額で入場できるインクルーシブなジムもあります。Enabling Villageの考えは人々を引き込む実用的な設備を備え、さらに障がい者に雇用と社会参加を提供するということです。

雇用イニシアティブに取り組むため、私たちは二つの手法を取っています。一つは、教育省、人材開発省と協力して軽度障がい者を対象とした全国的に認定された職業訓練修了証書を開発しました。これは、彼らがメインストリームからの生徒と競争する一般労働市場での仕事の機会を増やすためのものです。

これらの認定資格をもたないが仕事ができる生徒のために、「学校から就労へ」プログラムがあります。これは、特別教育学校の生徒に、仕事への途切れのない移行を提供する1年間のプログラムです。初年度（2014年）の結果は素晴らしいもので、80%が就職、83%が少なくとも6か月間継続して就労しています。現在、このスキームをより高度な支援を必要とする生徒に展開する予定

です。また、障がい者をアセスメントし、12 か月間サポートする JPJS プログラムもあります。

二つ目は、仕事の再設計費用を負担するための財政支援や補助金などの雇用主対象イニシアティブです。特別雇用補助金制度を通じた雇用主への直接的な補助金もあります。障がいのある従業員を雇用する際、雇用主は最大 171US ドルを直接現金で受け取れます。また、第 3 次マスタープランでは、障がい者の雇用機会とクオリティオブライフを高めるために支援技術に重点を置いています。2015 年、支援技術における終身補助金を一人当たり 15,000US ドルから 30,000US ドルに倍増しました。

Village には TechAble と呼ばれる技術図書館があります。これは、障がい者のクオリティオブライフを高めるために革新的な技術を導入するためのものです。

これらの取り組みの結果、雇用とトレーニングの効果は期待できるものになりました。例えば、以前のマスタープランでは就職した障がい者数は 100~200 人でしたが、現在では年間 500 人以上です。また、以前のグループは障がい軽度でしたが、高齢で障がい重くなっても就職者数は増え続け、イニシアティブの有効性を示しています。

基本的に、プランは「準備のできた従業員」「準備のできた雇用主」「準備のできた環境」の 3 本の柱に集中しています。この 15 年の間に様々な事情により、公共と民間の両方でより多くの障がい者、特に感覚障がい、身体障がい、軽度の発達障がいのある人が働くようになりました。重複・重度の障がい者は依然として就職したり仕事を続けたりすることが難しいことがわかります。第 3 のプランでは、このグループのための革新的な代替モデルの必要性を強調しています。

解決策に入る前に、まず革新とは何か理解する必要があります。革新は変換ではありません。革新は変換をもたらし、変換は革新につながります。しかし、この 2 つは同じではありません。変換には時間がかかります。また、人々のやり方を変えるには慎重に計画、実行しなければなりません。一方、革新とは、人々がやり方を再考し、考え直すことです。

革新と野心のマトリックスは Bansi Magji と Geoff Tuff によってハーバードビジネスレビューに初めて登場しました。製品と顧客の関係をプロットし、企業が革新への投資をより適切に管理できるようにします。マトリックスには 3 つのレベルがあります。Uber を例とすると、Uber の中核は運転手と通勤者をつなぐ p2p プラットフォームを構築することでした。私たちが今では当たり前だと考えている反復と改良を何度も行い、ロケーションの共有、ヒッチライド、円滑な支払い、相互評価を考えました。アプリを構築するコア・コンピテンシーを収集データとともに使用して、彼ら

は食べ物や食料品などの配達に進出しました。これは 2 番目のレベルで、隣接イノベーションと呼びます。最後に、彼らは人々が旅行したり食べ物を注文したりする方法を変え、新しいマーケットを作り出したと言えます。彼らは実店舗を持つことなく、全てを行いました。

マトリックスに戻ると、これまで中核がビジネスになかったことで、驚くべき速さで失敗することがわかります。それはクライアントの訓練とサポートです。成功した人と話をすると、彼らはビジネスとビジネスに関係のない人を適切な組み合わせでチームに加えています。しかし彼らは社会よりビジネスを優先して成功したことを明らかにします。さらに経験や成功にも関わらず、またはそれゆえに規模拡大に必要以上に注意を払うと言います。

このマトリックスが Google を含む企業への投資と利益をもたらしています。それはなぜでしょうか？より高い株価の値動きを生む革新への配分の黄金比は 70%、20%、10%といわれています。基本的に、トータルリターンへの配分とは、リソース配分が直接的に反映したものです。このような考えから、私たちは、ビジネスオーナーとではなく成功したプラットフォームと一緒に、重度障がい者の雇用を創出する新しい方法を考えました。

「10 Seventy Multiplier」と呼ばれるものは、基本的に慈善団体、NGO、政府の考えを変換するプログラムです。要約すると、まず初めに、慈善団体はコミュニティに根付き、有望な起業家やビジネスパートナーを探す必要があります。この最初のステップは非常に大事です。人生のパートナーを探すようなものです。何が提供でき、何を必要とし、どのような魅力があり、どのようなビジネスパートナーに満足するかというコア・コンピテンシーを理解する必要があります。

次に、障がい者に適応させることを前提としてこれらを具体化します。これは独自の方法で、全てのビジネスタイプで機能するとは限りません。だからこそ最初のステップが重要になるのです。しかしこの 2 番目のステップも試作と実証が行われる場であるという点でとても重要です。

最後に、社会的企業の独自性に合わせた構造化プログラムを使用して、成長を加速させます。基本的なことは、ビジネスモデルを展開する際は先を見越し、問題が起きてから対応するのではないということです。障がい者のグループで小さな実験を行った結果は、自信につながるものでした。福祉作業所を利用する中度から重度障がい者は少なくとも以前の 2 倍の賃金を得ました。

一般雇用にいる軽度の障がい者の場合、彼らは時給の 60%しか稼げていませんでした。これは重要なポイントです。なぜなら彼らの生産性と苦勞は一般雇用で働いている人々のわずか半分から

1/3 にすぎないからです。過去 15 年間で 6 か月以上同じ職場で仕事が続かないクライアントもいました。このモデルでは、彼はスタート時にいくつかの出勤に関する問題を抱えていましたが克服し、最後に確認したときで、1 年半働いていました。NGO はわずかな人員で資本をほとんど使わずにこのプログラムを実施しました。さらに、独自事業を行った場合と比べて、より多くの雇用が創出されました。

これは政府や慈善団体が雇用問題を解決するためのより持続可能で費用効率の高い方法になる可能性があります。また、このモデルは元受刑者、削減されている中堅層高度人材、仕事に復帰しようとしている母親にも適用できるでしょう。私は今、電子書籍で 10 Seventy Multiplier について書いています。関心のある方はメールか [Linkedin](#) で連絡ください。

シンガポールの  
イネーブリング・マスタープラン：  
これまで、そして、これから  
中度～重度障がい者のための革新的な雇用モデル

シンガポール National Council of Social Services  
シニアアシスタントディレクター  
レインボーセンター 起業・職業開発主任  
NG・REI・NA

## イネーブリング・マスタープラン

2007年から始まった、障がい部門における5か年計画及びサービス。障がい者の社会的・経済的インクルージョン促進に向けた、3部門共同の取組。現在のマスタープランは第3次。

### 6つの重要な領域：

- 環境
- 身体健康
- 社会的関係
- BEACH ACCESS
- 精神健康
- 自立レベル
- 個人的信念





## 重要な雇用イニシアティブ

- 雇用主対象のイニシアティブ
  - 仕事の再設計、職場の改修のための費用を負担してくれるオープンドア・プログラム
  - 特別雇用補助金 (SEC)  
月収US\$2,857以下の障がいのある従業員1人につき、賃金の16%、上限US\$171の補助金を雇用主が受領
- 支援技術資金援助
  - 2015年、終身補助金が倍額の1人US\$30,000に
  - TechAbleという技術図書館設立

## 重要な雇用イニシアティブ

- 軽度障がい者を対象とした政府公認の職業訓練修了証書
- 1年間の「学校から就労へ」プログラム (S2W)
  - 80%が就職、83%が少なくとも6か月間継続して就労
  - より高度な支援が必要な生徒にも拡大予定
- 就職あっせん&ジョブサポート (JPJS)
  - 一般労働市場での12か月間のサポート

### 2017年の効果

#### 雇用

  
**559** 559人の障がい者が就職

  
**128** 128人の障がい者がSGイネーブルのインターンシップ、メンターシップ、就労移行プログラムに参加

#### トレーニング

**940**  
 940人の障がい者に研修



**1,271**  
 1,271人の雇用主に研修



**21** 21の研修機関が資金提供を受け

**1,058**  
 1,058の研修所





## 革新と野心のマトリックス

新規顧客

変換

突破口を開き、これまで存在しなかった新たな市場を創出

隣接顧客

隣接

既存の能力を活用して新分野に参入

既存顧客

中核

既存のプログラム  
及びサービスの漸進  
的改善

## 革新と野心のマトリックス

### 社会サービス機関の場合

新規顧客

変換

??

投資:10%  
利益:70%

隣接顧客

隣接

様々な障がいを対象とした職業訓練と  
ジョブサポートサービス

既存顧客

中核

1種類の障がいを対象  
とした職業訓練と  
ジョブサポートサー  
ビス

投資:20%  
利益:20%

投資:70%  
利益:10%

## ▲ 変革をもたらす革新

# 10SEVENTY

multiplier

中～高度の支援を必要としている障がい者のための  
持続可能な雇用の創出

## モデルの仕組み

- 01 ビジネスパートナー／起業家と障がい者を結びつける
- 02 障がい者研修とジョブサポートという中核的能力を活用し、ビジネスを発展させる
- 03 ビジネスの成長を加速するとともに、問題が起きてから対応するのではなく、先を見越して雇用を創出—カスタマイズされた小さな仕事

## 社会へのインパクトと成果



### 給料が2倍に

福祉作業所での賃金の2倍  
一般雇用されている障がいのある人の時間給の60%  
労働法に従った手当



### 就労継続期間の長期化

行動面での支援が必要なため、継続的な一般雇用が  
不可能だった者も、このモデルなら問題なし  
先を見越せる、予測可能な仕事



### 10：70 インパクト

NGOによる少ない人材と財源の活用、  
しかし、より多くの人の仕事を創出



### 規模拡大と再現が可能

このモデルは他の受益者集団にも適用可能  
規模拡大と再現が可能。おそらく費用効率も高い  
世界中の政府のための解決策

# 10SEVENTY

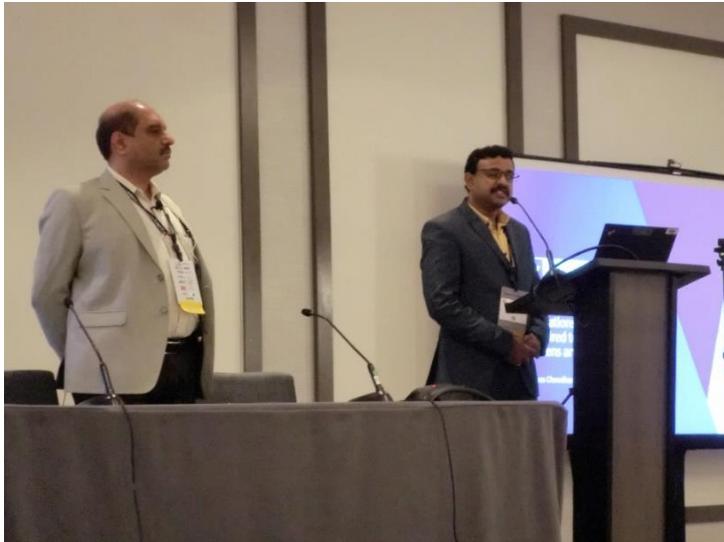
multiplier



10:00～12:00 障がい者の雇用における技術的な進歩

テーマ①：「インドの地方に住む障がい者をカブけるソーシャルネットワーク」

発表者：Moses Chowdhari 氏（Enable India）



 **EnAble India®**  
*To empower people with disabilities*



**Enable Vaani (イネーブル・ヴァーニー)**  
農村部の障がい者の地位向上を目指す独自のソーシャルネットワーク

**EnAble India (イネーブル・インディア)**  
Moses Chowdari

## EnAble India

EnAble Indiaの目的は、障がい者の経済的自立と尊厳で、関係者の意識変革と、学習機関としての役割を自ら果たすことによって、これに取り組んでいる。



### 事例研究による理解



- ・ インド、カルナタカの小さな町在住
- ・ 子ども 5人
- ・ 月収 7ドル
- ・ 現状へのあきらめ
- ・ 定期的な研修には参加不可能

どうしたら状況を改善できるか?



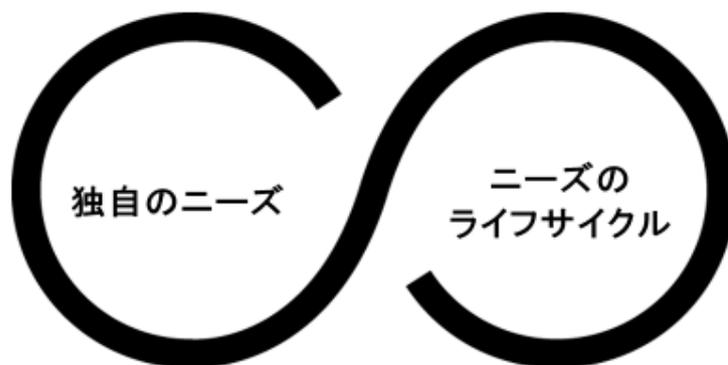
### 事例研究による理解

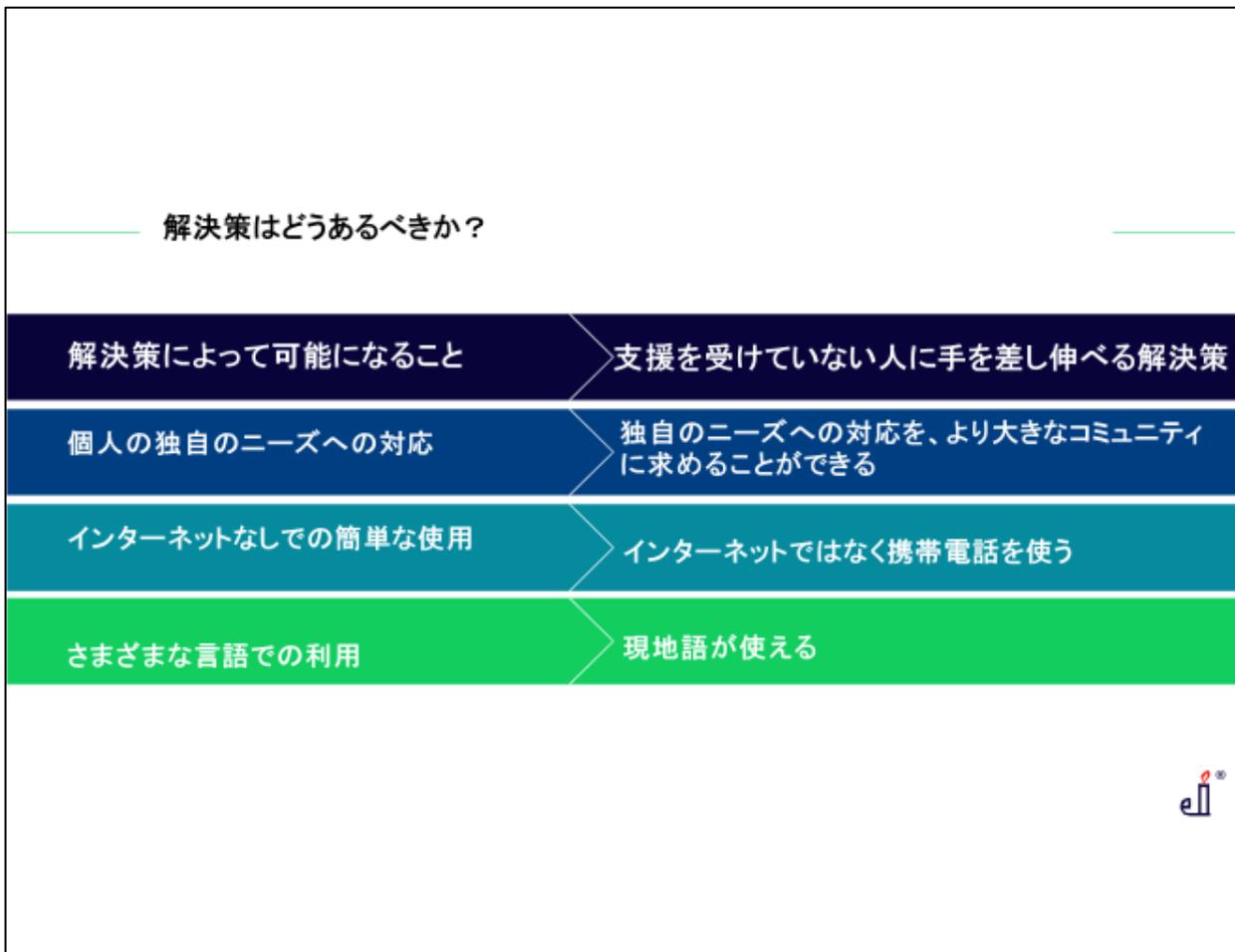
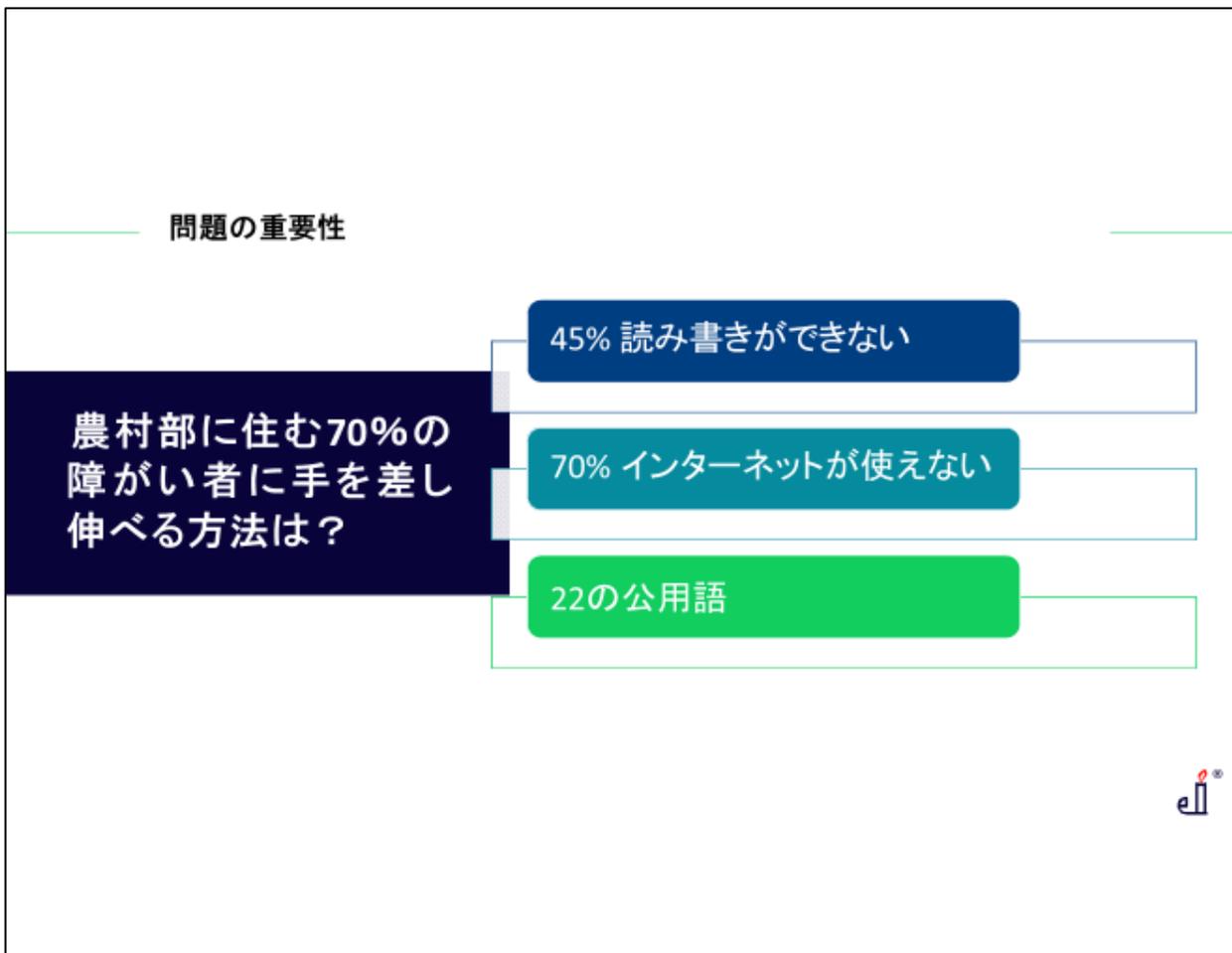


- バス運転手
- 乗客6人が亡くなる交通事故に遭う
- 脊髄損傷
- 完全に寝たきり



### スケールアップに おけるギャップ





解決策



Enable Vaani:  
農村部の障がい者向けの自動音声  
応答 (IVR)・管理型ソーシャルメディ  
ア・プラットフォーム



解決策



以下の番号に電話し、ワンコールで切ってください。  
+ 91 9266 344 111 (カンナダ語)  
+ 91 9266 344 222 (ヒンディー語)

折り返し電話に出てください。

ネットワークにつながります。

さまざまなメッセージをお聞きください。



## Enable Vaaniの活動 インパクトの規模



毎分  
1コール



インド  
18州



利用者  
26,700人以上



コール  
966,000件以上



利用者が作成  
したコンテンツ  
98%

障がい者が  
国の行動的な市民  
になる

障がい者の  
教育と雇用の向上  
= 納税

障がい者が  
社会の課題に取り組み、  
解決策を見出す  
ようになる



## Enable Vaaniのインパクト Enable Vaani 前&後



### Enable Vaani 現象



### 舞台裏

**製品開発: 管理**  
すべてのコンテンツを管理  
利用者のプロファイリング  
新規利用者をサポートするガイダンスコール

**地元のヒーローを称賛**  
スター・ユーザー  
ゲームデザイン要素の応用  
地域社会での成果を紹介

舞台裏



関係者のかかわり

パートナーとして参加  
キャンペーン  
調査の実施

技術プラットフォーム

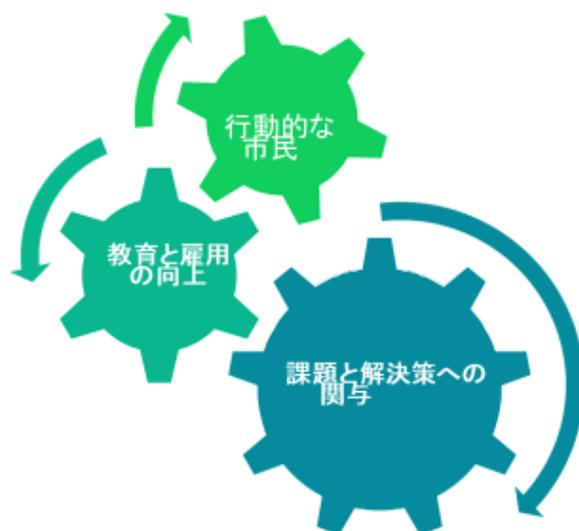
オニオンデヴ・テクノロジーとの連携  
自動音声応答型ユーザーインターフェース  
アプリベースのユーザーインターフェース  
管理型プラットフォーム  
報告と分析



私たちのニーズ

社会的インパクト  
投資者 / 資金提供者

- 約3-5年の初期投資
- 障がい者が経済への完全参加を実現するための、コミュニティ主導によるプラットフォームの価値を理解している資金提供者
- これまで社会から取り残されていたコミュニティの行動的な市民を政府が活用し、そのさらなる貢献を可能にするための投資



# ありがとうございました！

## Enable India について

Enable India は非営利団体で1999年から障がい者の経済的自立と尊厳のために活動しており、障がい者の雇用の可能性と雇用の分野でパイオニアとみなされています。

インド全域の民間および公的部門の25都市で600以上の企業と連携しており、年間50から100の業務を開拓し、4,500人以上の障がい者が直接有給雇用に就き、1,000人以上がパートナーNGOのコンサルティングと能力開発を受けています。Enable Indiaは障がい者を雇用する企業に総合的なソリューションとサービスを提供します。

## 連絡先

473/B, Adugod Main Road,  
8th Block Koramangala,  
Bengaluru, Karnataka 560095

+91 (080) 6732 3636  
[www.enableindia.org](http://www.enableindia.org)  
[info@enableindia.org](mailto:info@enableindia.org)

10:00~12:00 障がい者の雇用における技術的な進歩

テーマ②:「デジタル・ディバイドの解消による障がい者の雇用可能性の向上」

発表者: Jon Ander Arzallus 氏 (GUREAK)



JON ANDER ARZALLUS  
- イノベーション・ディレクター  
[jaarzallus@gureak.com](mailto:jaarzallus@gureak.com)

## デジタル・ディバイドの解消による 障がい者の雇用可能性の向上

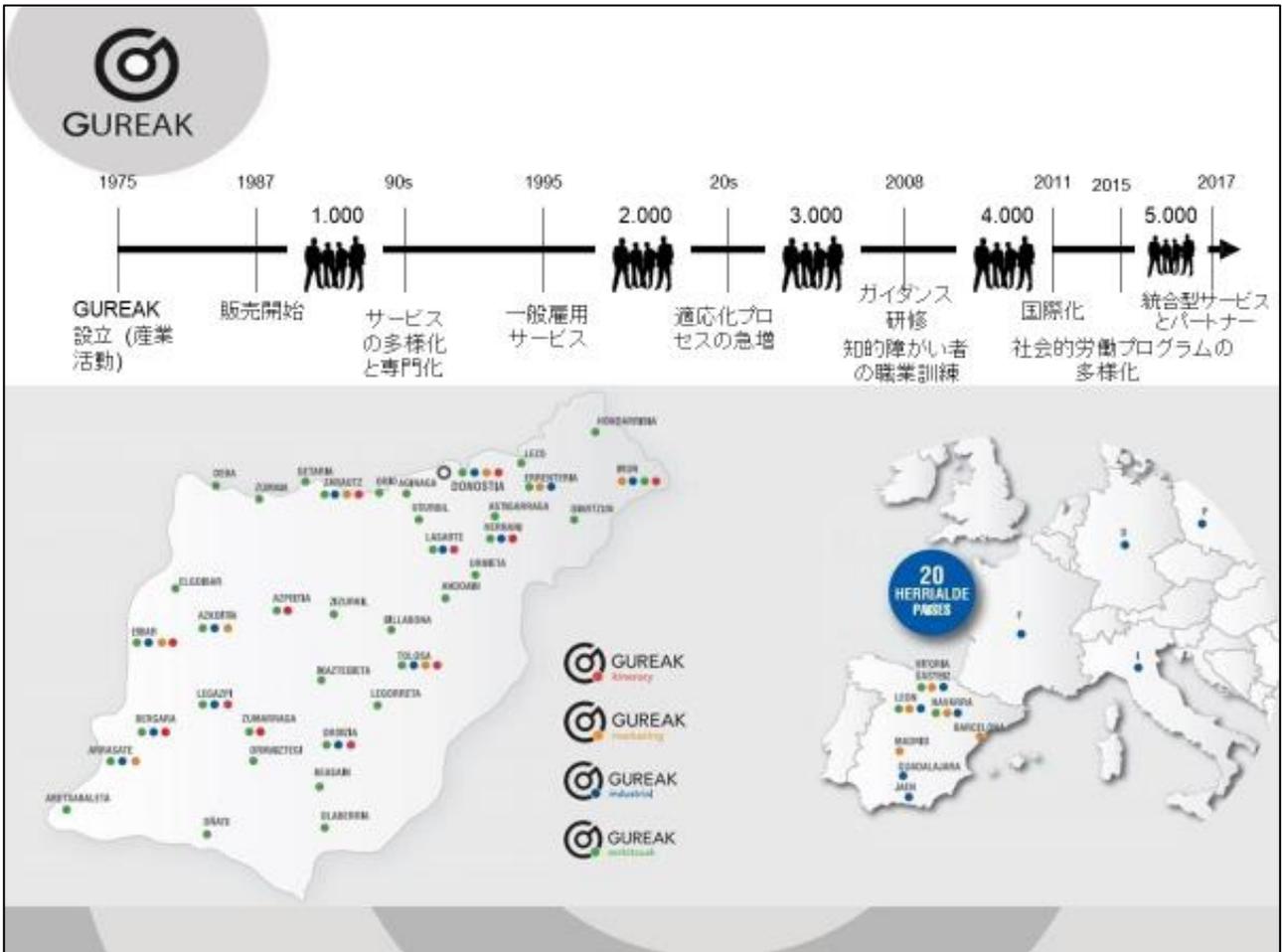


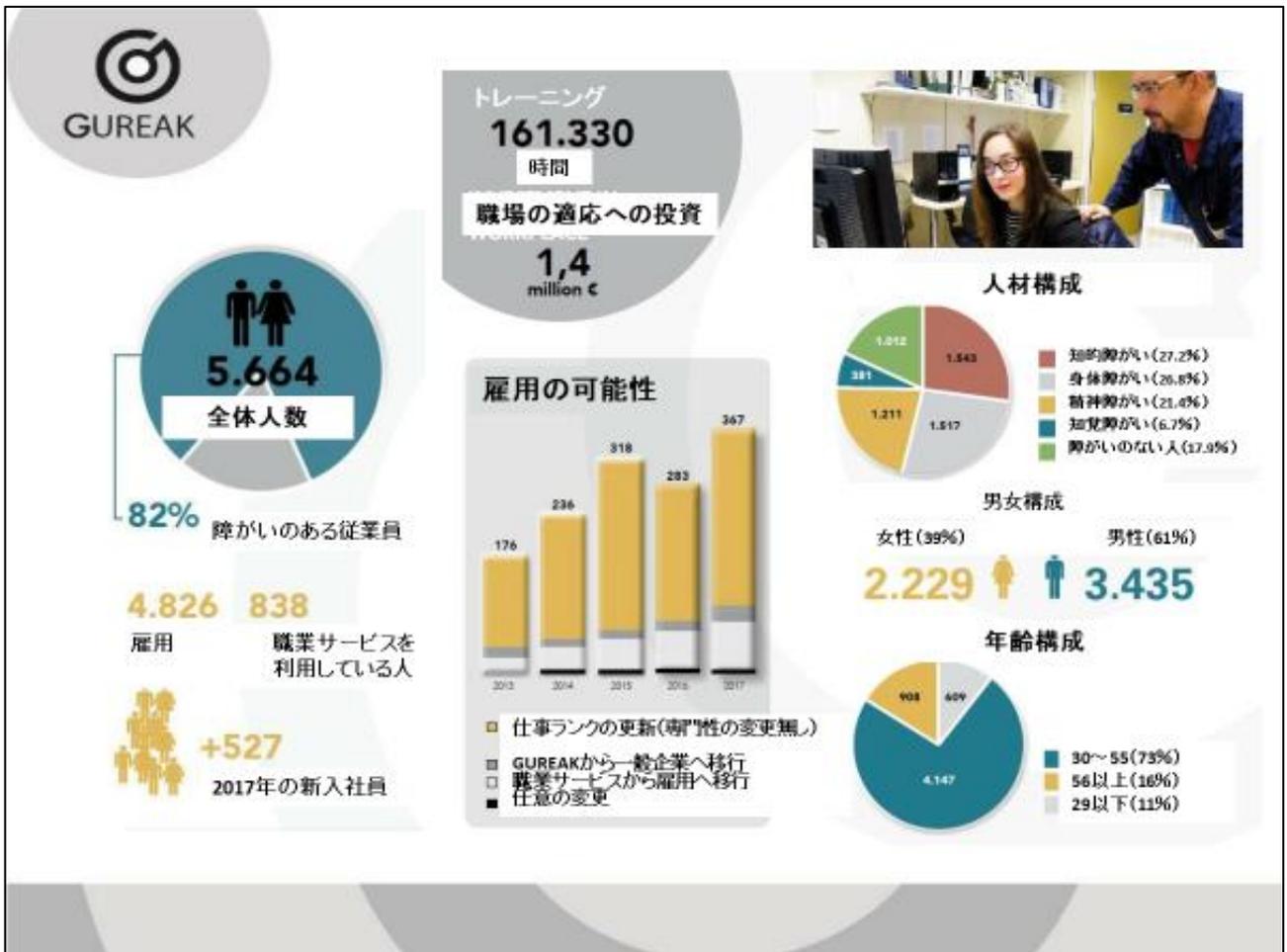
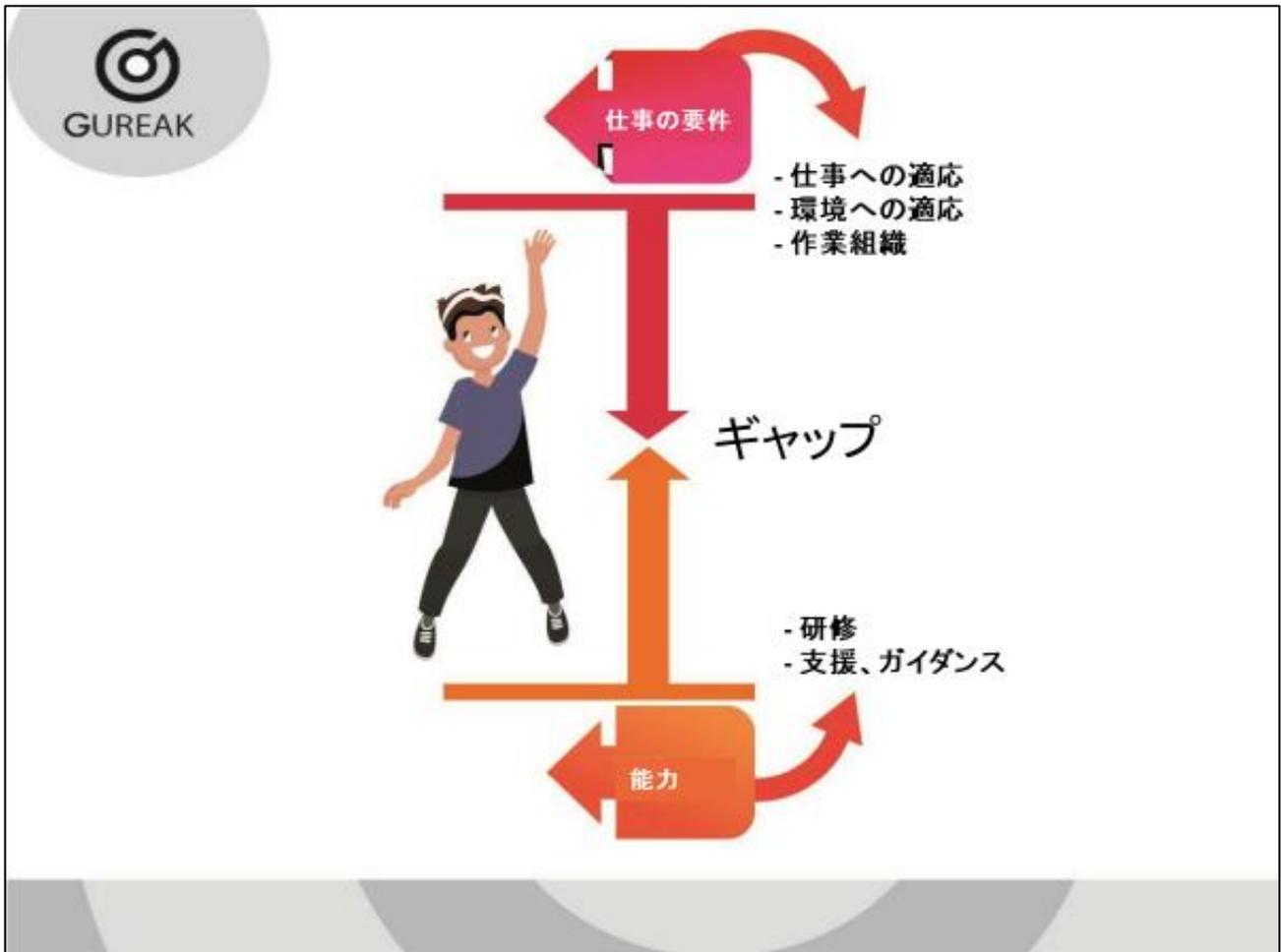
GUREAKは、障がい者に適した安定した雇用の機会の創造と企業経営に携わるスペイン・バスク州の起業家集団。特にギプスコア県にいる知的障がい者への支援に重点を置いています。



+5.817      82%      +240 MM









GUREAK 連結決算

2017年12月31/ 前年同期比: 1,000ユーロ

費用	2018	2016	2017	増減	%
1. 仕入れ費および外部仕費	82,792	118,113	158,808	29,478	23.11%
2. 人件費	87,732	86,853	107,700	20,847	24.23%
2.a 固定費のない従業員	20,230	23,331	23,331	28,848	26.79%
2.b 固定費のある従業員	67,502	63,522	84,369	20,847	21.83%
販賣サービス料用費	2,118	2,159	2,021	-138	-8.39%
2.c 社会保障費	18,284	20,489	22,187	2,028	9.90%
2.d その他の社会保障関連費	1,088	2,085	1,209	156	14.60%
3. 償却費	8,324	8,035	7,280	1,227	20.27%
4. その他の営業費	11,668	11,958	13,572	1,614	13.50%
総費用	18,758	233.99	287,160	53,166	22.72%
収益	2015	2016	2017	増減	%
1. 売上高	195,160	206,670	248,331	47,661	23.79%
1.a 仲介者による売上	16,554	42,124	7,899	28,817	68.39%
1.b 直接による売上	139,796	154,528	177,872	18,844	11.89%
2. その他の営業収入	39,643	42,112	46,433	4,321	10.26%
2.a ギプスコア地方当局からの補助	6,592	6,776	6,593	-183	-2.70%
2.b Lantziola (バスク政府)からの補助金	13,766	14,791	17,858	3,067	20.74%
2.c その他の収益	4,496	4,096	3,788	-308	-8.01%
2.d 社会保障ボーナス	14,889	16,449	18,214	1,765	10.72%
総収益	192,993	242,782	294,764	51,982	21.41%
引当金前利益	7,435	8,785	8,738	-1,182	-13.47%
投資件外/単位: 1,000ユーロ					
固定資産	2,014	2,015	2,016	2,017	
土地と建物	1,974	7,512	9,378	8,183	
専門施設とその他の有利固定資産	4,283	8,519	7,921	7,085	
不動産投資					
土地と建物	774	350	-		
非流動負債	273	93	320	209	
総額	7,314	13,471	12,717	13,462	

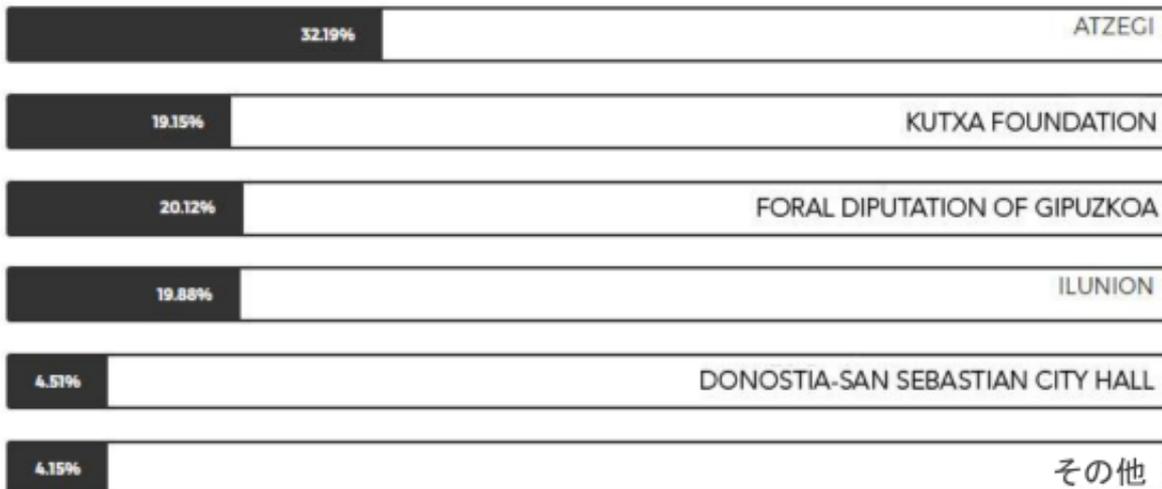
社会的収入



販売資金



株主





[www.gureak.com](http://www.gureak.com)



今後の活動

ロボット共同開発

自動化

- 雇用

INDUSTRY 4.0

+ 新たな雇用

デジタル化

- 待ちの姿勢
- 観察
- 他社に続く



- 試行/検証
- 学習
- 他社の先に行く





GUREAK

INDUSTRY 4.0 ↔ デジタル化

人工視覚  
拡張現実  
3D シミュレーション-バーチャルリアリティ  
ロボット共同研究  
自動化  
積層造形  
クラウド・コンピューティング  
ビッグデータ  
ブロックチェーン  
IoT  
サイバーセキュリティ  
携帯型(移動性)  
機械学習  
視覚的分析  
データ情報  
言語処理

## → 付加価値

↓

顧客への付加価値:

- 低コスト化 (競争力)
- サービスの向上 (データ...)
- 忠誠心 (継続)

職務遂行への付加価値:

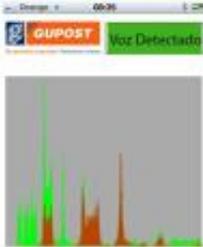
- ギャップの縮小
- よりよい研修
- より利用しやすい作業場



GUREAK



gitek  
GUREAK





**ITアプリ研究開発部門 2007-2013**  
(職務遂行への付加価値)















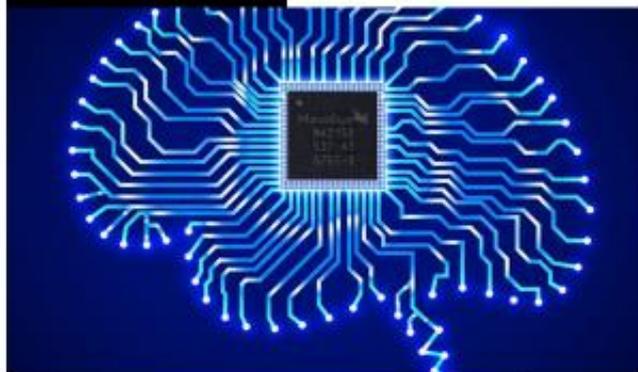


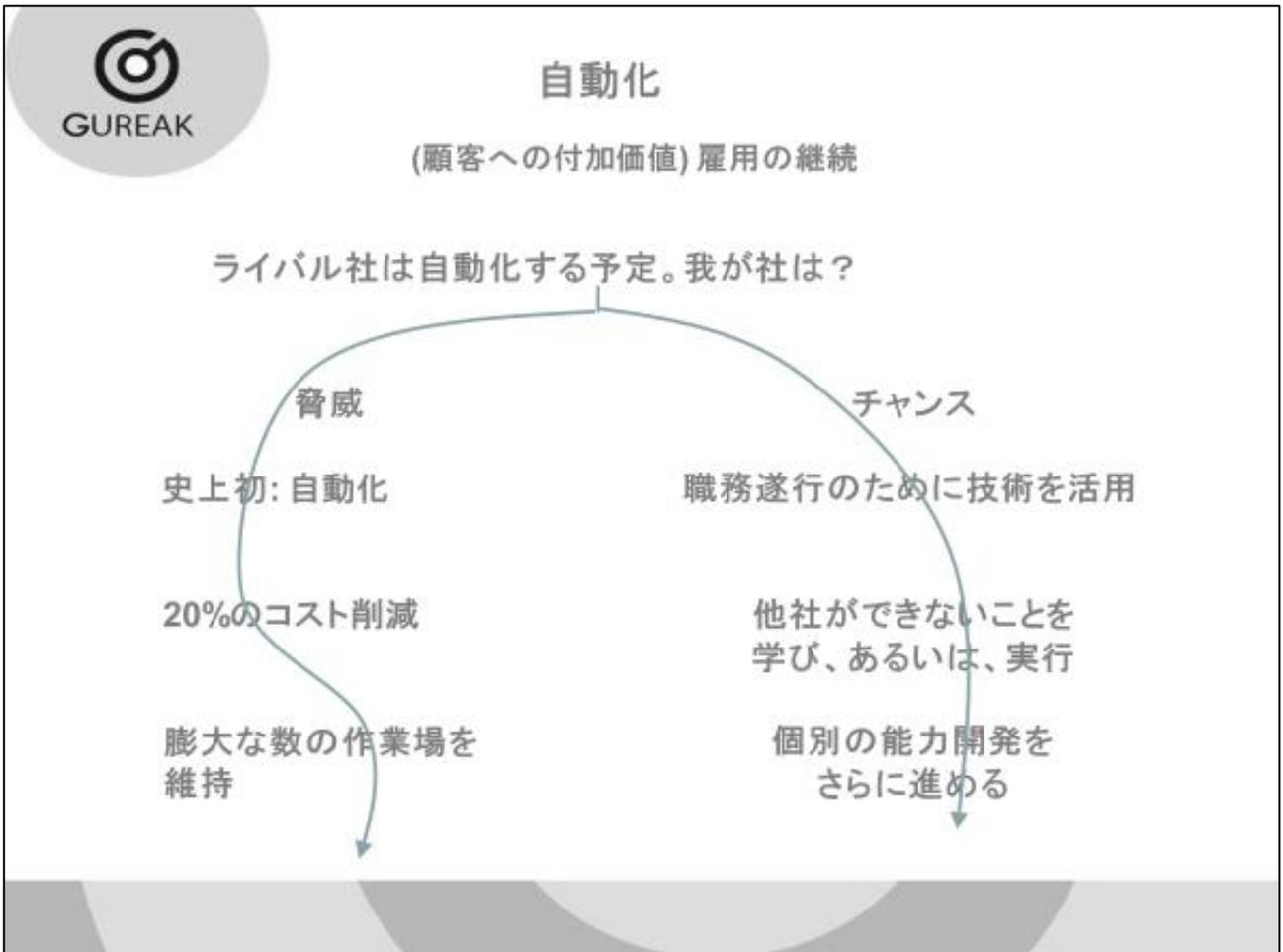
## プロセスの自動化 - 2010-2018 (経済危機 - 顧客への付加価値)

- 工場におけるデータ収集 (紙なし、正確なデータ)
- 品質管理 (人工視覚)
- プレゼンス記録と諸費用 (指紋認証)
- 不良品撲滅 (人工視覚)
- 顧客とのやりとりのデジタル化 (発注、配送、製品データ...)



## 手頃なコスト 技術





**自動化 - 脅威**

テーピング

添え金の装着

共有環境 (リスク):

10カ所の作業場を維持 (これまでは18カ所)

競争力:

20% のコスト削減



## デジタル化計画 2019

### 職務遂行への付加価値

- デジタルテーブル
- 生体認証
- ウェアラブル
- 拡張現実 (プロジェクター+ 人工視覚)

### 顧客及び内部プロセスへの付加価値

- PowerBI (グラフィカルな直感的データ)

プロジェクト10件=  
700.000 ユーロ



## デジタルテーブル

- ZABALA Lab = 社会的能力開発のためのスペース
- 仕事の計画を立て、自分の考えをまとめるためのデジタルテーブル
- グループで活動
- コミュニケーション
- 自己決定
- 自律

自己管理グループが、仕入先への発注や、職場への新メンバーの紹介、視察者向けのプレゼンテーションを行い、制服や靴を配布...

監督者 = ファシリテーター





GUREAK

## デジタル自己開発計画

**現在:**

- 紙の上での計画
- 写真とピクトグラムを使用
- 理解と同意を確認

**2020年:**

- 同じ計画をデジタル化
- 指で画像を動かしながら画面上で計画立案
- シンボルを使って希望や気持ちを伝える
- 生体認証で計画に署名





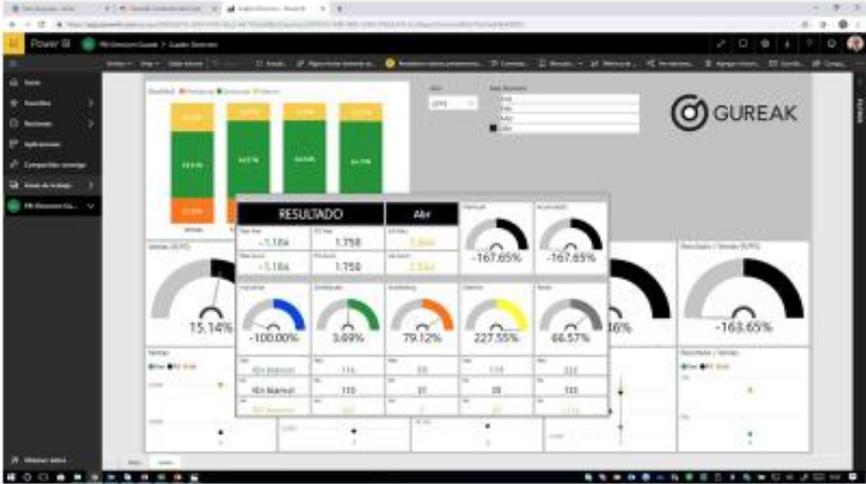
GUREAK

## POWER BI & データ分析 (ビッグデータ)

PowerBI (グラフィカルな直感的データ): 勘定分析、計器盤、機械・生産データ、職場のセキュリティに関する数値、品質指標...

**2019: データ管理  
研修**

**2020: ビッグデータプロジェクトで過去3年分のデータを分析し、業務を改善**

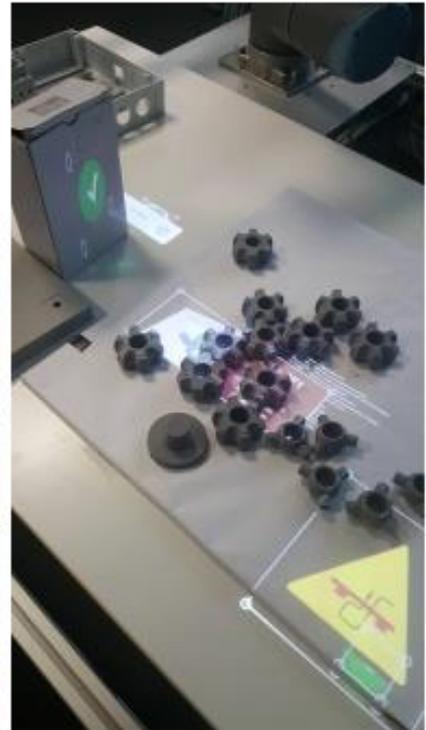




## デジタルアシスタント (職場で / 研修中に)

### 低コストの拡張現実

- プロジェクター: 作業場に画像を投影
- カメラによる作業場の見守り:
  - √ 部分に触れると、システムが感知し、次の工程を教えてください
  - 正しく作業したかを確認



### 連絡先

[www.gureak.com](http://www.gureak.com) – Jon Ander Arzallus (Innovation Director)  
@ [jaarzallus@gureak.com](mailto:jaarzallus@gureak.com)  
 jaarzallus



14:00～15:15 「破壊的イノベーション」

テーマ①：「シェルタード・ワークショップからヨーロッパで最も持続可能なビジネスへ」

発表者：Albin Falkmer 氏 (SAMHALL)

(\*SAMHALL：スウェーデン語で「コミュニティ」という意味)



## 自己紹介

私たちのミッションは障がい者にやりがいのある発展する仕事を作り出すことです。

一般雇用市場の「本当の仕事」は社会的排除を阻止し、持続可能なスウェーデンに貢献することです。

私たちのビジョンは、労働市場で全ての人が資産とみなされるスウェーデンに貢献することです。



samhall

## Samhallの概要

- スウェーデンの国営企業
- 障害のある25,000人の従業員
- 売上約10億USドル



職場 & 不動産



小売り



ストレージ & ロジスティクス



製造



ケアサービス



清掃 & 洗濯



samhall

## 5,000あるSamhallの顧客の一部



samhall

## 近年の大きな前進

- 2018年に新たに8,246人の障がい者を雇用
- 多くの大企業とのパートナーシップ (Volvo, IKEA など)
- スウェーデンの最強ブランドのひとつ
- 重点ビジネス分野における毎年15%の市場拡大
- 2015年ヨーロッパの最も持続可能な事業に指名

% 定職離職者



samhall

## 以前のSamhall

- 製造作業が大半
- 375の製造部署（シェルタード・ワークショップ）を所有
- 輸出産業の下請け企業。エリクソンの全ての電池を製造し、IKEAの主な家具製造者。
- ほぼ男性による作業
- 一般労働市場へ移る労働者はほとんどいない。



samhall

## 大きな変化を遂げた理由

- 労働市場の構造変化と市場勢力図の変化。
- 経営者からの自己投資に対する需要の増加
- 様々な障がいに適した仕事の必要性
- 増加する従業員の正規労働市場への移行における経営者の要求

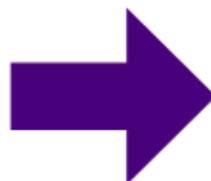


samhall

## The Samhall journey

### 以前

375 製造工場  
 5,000 スタッフ/マネジャー  
 シェルタード・ワークショップ  
 スウェーデンの輸出産業の  
 下請け業者  
 男性中心



### 現在

13,000 顧客現場  
 1,200スタッフ/マネジャー  
 保護雇用  
 顧客現場での  
 サービス提供  
 性別の区分なし

samhall

## Samhallの現在

- 保護雇用
  - 保護された環境ではない
- 有人サービス中心
- 96 % が顧客業務



職場 & 不動産



小売り



ストレージ & ロジスティクス



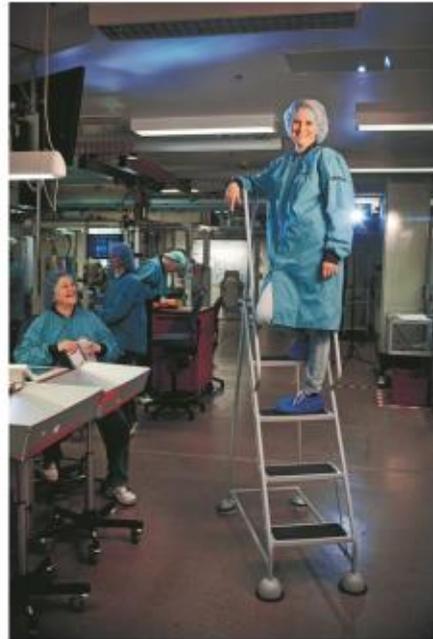
製造



ケアサービス



清掃 & 洗濯



samhall

どうやって?

徹底した  
市場理解

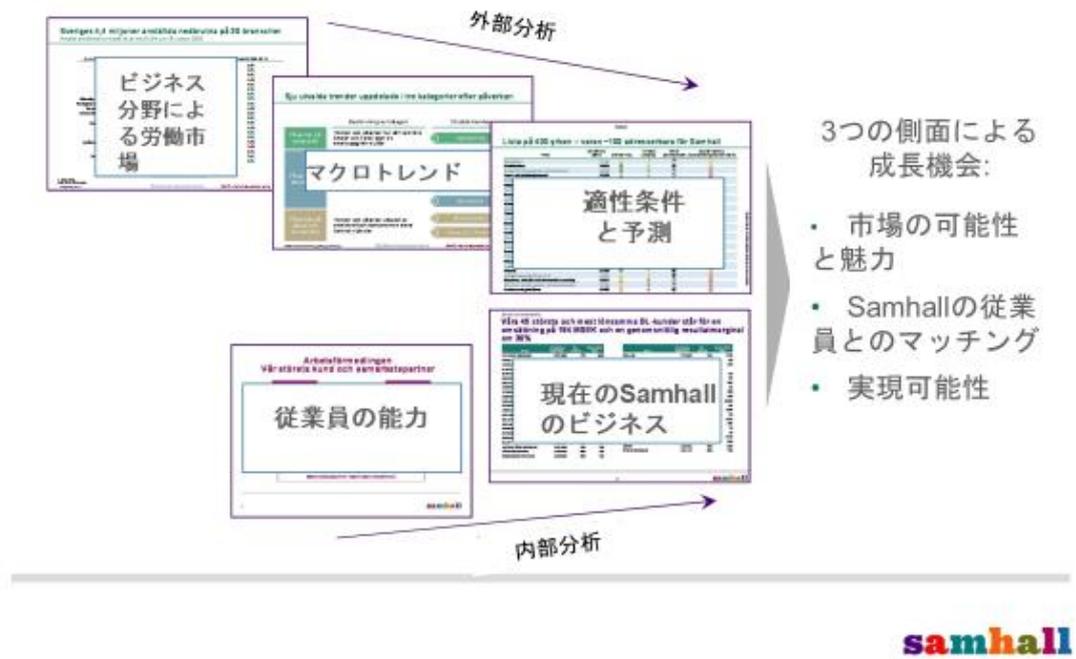
ビジネス  
主義の  
思考

事業開発  
と強力な  
価値提案

能力の重  
要視:  
Samhall  
メソッド  
TM

新しい仕事  
への教育と  
指導

## Samhallの成長機会の見極め



## 新しい市場のための教育



## ここに至るまでの課題

- 事業の転換は従業員にプレッシャーをかける可能性がある
- 「他者との競争」ビジネスは常に疑問詞される
- 企業文化がビジネスよりも人的資源によって決定される不自然なバランス
- 考え方と偏見は依然として障害となっている



samhall

## 課題に対する解決策



価値観に基づくリーダーシップと  
変わらずに積極的な文化を  
築くことの重視

明らかな市場ニーズがある場合の従業員  
のトレーニングと  
専門的職業の重視

営業担当者  
と  
ブランド構築への  
多額の投資

samhall

## 学んだ教訓

- ✓高い適応能力の必要性!
- ✓依然として雇用主は、多様性とインクルージョンが事業へもたらすプラスの効果に対して理解不足。
- ✓「顧客をより良くする」CSRの魅力を過小評価しない。
- ✓とても競争力の高いオファー。
- ✓企業文化の変化には持続が求められる。



samhall



ご清聴ありがとうございました!

[albin.falkmer@samhall.se](mailto:albin.falkmer@samhall.se)

samhall

15:30～16:30 「破壊的イノベーション」(続き)

テーマ②: 「グローバルな雇用へのつながり」

発表者: Kessler Langford 氏 (Global Connections to Employment (GCE))

# 破壊的イノベーション



**WORKABILITY INTERNATIONAL**  
Equity in employment for people with disabilities everywhere



## Global Connections to Employment (GCE) (アビリティ・ワン・プログラムの非営利団体)



*Serving Those Who Serve Our Country  
Helping people throughout life's journey*

## Global Connections to Employment (GCE)



- アビリティ・ワンの非営利団体(NPA)として1986年に設立
- GCEはアビリティ・ワン・プログラムにおける最大の障害者雇用団体に成長
- 16州とワシントンD.C.で約2,000人を雇用
- 南アメリカのコロンビアで事業を行う国際団体
- 73以上の行政や民間との契約
- 負傷した復員軍人への深い関与
- GCEの事業：
  - 情報技術(IT)
  - 事務サポートとサービス
  - コンタクトセンター
  - 管理業務
  - ファシリティ・マネジメント
  - ヘルスケア環境サービス
  - 職業奉仕

中小企業の敏捷性を備えた大規模なビジネス機能

## 国際的な拡大は正しい戦略ですか？



## 役立つ質問:

- 国際的な拡大のために考慮することは何ですか？ (例 ミッション/資金)?
- この拡大のためにどのような組織の資源 (職員/資金)を 充てることができますか？
- 国を選択する際にどのような基準を用いますか？
- どのようなビジネスモデルを国際的に実施する予定ですか？
- 組織のリスク許容度はどれぐらいですか？

## GCE が得た教訓



- 文化を完全に理解する時間を考慮する
- 国際開発の順序を理解する
- ビジネスモデルの柔軟性が重要である
- 国際パートナーは慎重に選ぶ
- 事業開発とビジネスプロセスの現地への適応
- 確実に組織が外国の法制度(知的所有権を含む)を理解する
- 事業のテンポが異なることを受け入れる



**BUYABILITY**  
SOCIAL  
PROCUREMENT  
SPECIALISTS

**NDS** National  
Disability  
Services

サプライヤーの多様性を高め、  
障害者企業を引き込む



**NDS** National  
Disability  
Services

## 背景

BuyAbility Procurementは障害者企業と公共・民間企業間の調達業務を促進し、容易にすることを目的としたNDSサービスの一つです。

**NDS** National  
Disability  
Services

[WWW.BUYABILITY.ORG.AU](http://WWW.BUYABILITY.ORG.AU)



## 目的



- 障がい者の高い失業率と不完全雇用率の低下

**NDS** National Disability Services

[WWW.BUYABILITY.ORG.AU](http://WWW.BUYABILITY.ORG.AU)



## 事業

- **BuyAbility Procurement**では3つの販売経路を提供
  1. 契約管理サービス
  2. 障害者企業のマーケットプレイス (VendorPanelの技術による)
  3. BuyAbility Procurement ウェブサイト

**NDS** National Disability Services

[WWW.BUYABILITY.ORG.AU](http://WWW.BUYABILITY.ORG.AU)



## 業績



- **39,000,000USドル**の契約を確保
- **1,690人**の障がい者を雇用

**NDS** National Disability Services

[WWW.BUYABILITY.ORG.AU](http://WWW.BUYABILITY.ORG.AU)



## 重要なこと

- 窓口の一本化
- 能力、可能性、業務の必要条件を満たす
- 商業性をもたらす
- 障がい者の関与を高める



2019年5月22日(水)

9:15~10:30 「破壊的イノベーション」(続き)

テーマ③: 「視覚障がい者が行動的な市民となり、国作りに貢献できるよう希望を築く」

発表者: Moses Chowdhari 氏 (Enable India)



The slide features the EnAble India logo on the left, which includes a map of India and the text "EnAble India®" and "To empower people with disabilities". To the right is a photograph of a smiling man in a blue and white checkered shirt. Below the logo, the Japanese text reads: "視覚障がい者が行動的な市民となり、国作りに貢献できるよう希望を築く" (Building hope so that visually impaired people can become active citizens and contribute to the country). At the bottom left, it says "Moses Chowdhary • Dr Homiyar Mobedji".



The infographic is titled "EnAble Indiaについて" (About EnAble India). It lists five key achievements in blue boxes: "12人の障がい者と連携し、130,000人以上の生活に影響を与える20年にわたる草の根活動" (20 years of grassroots activity collaborating with 12 disabled people, impacting the lives of over 130,000 people); "行政、民間企業において272人以上へ仕事を開放" (Released work to over 272 people in government and private companies); "27業界で625企業" (625 companies across 27 industries); "5,000人以上に直接の就職あっせん" (Direct job placement for over 5,000 people); and "地位向上のための生活モデル" (Life model for status improvement). To the right is a photo of three people, with a caption: "Shanti Raghavan と Dipesh Sutariya により1999年に創立" (Founded in 1999 by Shanti Raghavan and Dipesh Sutariya).

## Bookshareについて



Bookshare® ([www.bookshare.org](http://www.bookshare.org)) はプリントディスアビリティのある人のための世界最大のオンラインデジタル図書館です。Bookshareでは720,000以上の本を様々なフォーマットでダウンロードすることができます。



## インドの状況

障がいのあるインド人は多くの国々の総人口よりも多い。

視覚障がい者の2%は家から外に出ている。



私たちの行動

## #SEEAMILLION

デジタルの力を通じて100万人の視覚障がい者を行動的な市民や国作りに貢献できる人に変える。



影響



## 効果

視覚障がい者は様々な分野で様々な仕事をしている



視覚障がい者に27業界・183分野で仕事を開放し、次の世代の人々のロールモデルを作った。

これらの企業では、月に5,000インドルピーから100,000インドルピーの範囲で同僚と同程度収入を得ている。



インドの28地域にある150以上の企業で視覚障がい者が働いている。



## Habibさん



- CISCOでテクニカルサポートエンジニアとして働いている
- 上位レベルの事案を取り扱う
- 15分以内のサービス品質保証 (SLA)
- クライアントは銀行業、証券取引所等
- 彼の仕事は数百万ドルに影響を与える
- スクリーンリーダーを使って仕事をする



## Supritaさん



- バンガロールにあるIBM Daksh でチームリーダーとして働く
- 以前はMIS管理職として働いていた
- エクセルの数千に及ぶ行と列に渡る膨大なデータを取り扱う
- 経営管理職への報告書を作成
- 複雑な要求に対応



## Illamathyさん



- Cargill Servicesで消防士の監査役として働く
- 大きなログファイルを取り扱い、エンジニアの正確性を確認する
- この役割のエラーはクライアントへの影響が大きい
- パフォーマンス基準は正に100%の精度



## Vijayalakshmiさん



- Pratham Motorsでカスタマーサポート管理職として働く
- 顧客と会話しながら同時にコンピューターで作業する
- 複雑なウェブツールを使用
- 1日300件以上の電話をする



## Corneliusさん



- Rediffでスパムデスク管理職として働く
- 仕事ではスパムフィルターでブロックされた膨大な量のリストに目を通し、スパムかそうでないかを判断している。
- インターネットツールをととても早く扱う必要がある。
- 1日約100通のメールをざっと処理しなければならない
- メールの入力から返信までの処理速度は1通あたり5~10秒



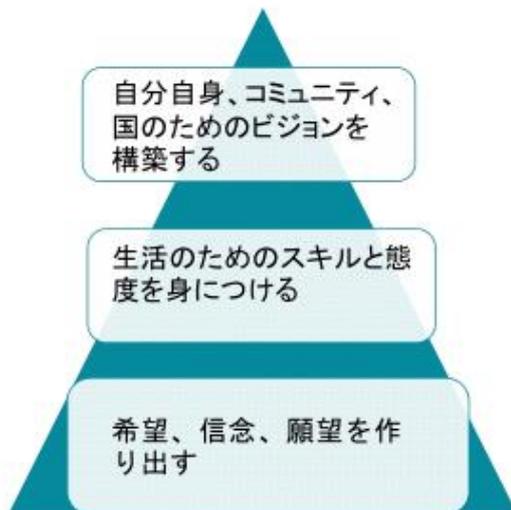
## Mahendraさん



- Allegisで人材採用担当者として働く
- 複数のジョブポータルの手配をし、クライアントの条件を理解し、適切な候補者を送って条件に合わせることも含まれる



どのようにエージェントを変化させたか？



## 希望、信念、願望の構築



将来への希望を生む  
不可能を可能にするモバイル  
デジタルリテラシーバン



解決のために直接触れて体験  
を積む  
見ずに読む



憧れのキャリアを築く  
キャリアへの気づきを与え  
るワークショップ



ステークホルダーの意識の  
変化  
両親へのワークショップ



## 希望を生む



「政府は、リハビリテーションセンターに20個の携帯  
拡大ルーペを提供しました。しかし、私たちはその使  
用方法や視力の低い生徒への教え方がわからなかつた  
ので、彼らにそれが渡ることはありませんでした。私  
たちはすぐに配布するつもりです。支援ソリューション  
の可能性を知って、これらのソリューションが生徒  
の成長に役立つことを非常に期待しています。」と  
キャンペーンに参加したグジャラート州ハロル村の教  
師は言います。



## 自信をつける



「機械工学を学んでいた時、途中で視力を失いました。私はもっと勉強したかったです。誰も私が機械工学を続けることができるとは信じていませんでした。私自身も確信がありませんでした。大きな問題の1つは、アクセシブルなエンジニアリングの本を手に入れることでした。Bookshareを知り、そこで必要な本を手に入れました。私は今もエンジニアリングの勉強を続けており、5学期が過ぎました。」

- Giridhar, CMR Institute of Technologyの学生



## 希望を与える



企業の期待を  
理解する



ロールモデル  
の道のり

「今、私はアクセシビリティテスターとして働いています。これまでこのような仕事があるとは知りませんでした。私は以前から視覚障がい者は政府が用意した仕事でしか働けないと考えていました。ワークショップの後、私はアクセシビリティテスターとして働くという希望を抱きました。」

- TCSで働くKiran



## サポートシステムの構築



「私たちは現実を変えることができないことを理解しています。私たちは現実に立ち向かうため、自分自身と子供たちを適応させ、訓練しなければなりません！」

-障がいを持つ子どもの親



## スキルと考え方



期待と責任感を築く

様々な経験を積む

解決姿勢



効率と品質の構築



家族に力をつける



Rathnammaは家族の尊厳を守るために給料でトイレを作りました。



Shiv Shankarは収入を増やすために給料で家族にトラクターを買いました。



家族に力をつける



Naveen Kumarは給料で父親に自転車を買って、父親はガスポンプを持って家まで何マイルも歩く必要がなくなりました。



Ajeeshは家族のために給料でコンクリートの家を建てました。彼は唯一の稼ぎ手です。



家族に力をつける



Prasadは給料で父親の脳外科手術に出資しました。



Corneliusは給料で甥たちの教育に貢献しました。



コミュニティに力をつける



安全な飲料水の解決策



事故を防ぐ解決策

気にかかっている問題に取り組み、解決に向かって努力することで、彼らが世界で見たいと思う変化が起こることを学ぶ。



コミュニティに力をつける



植林



インターネットカフェアクセシビリティ

気にかかっている問題に取り組み、解決に向かって努力することで、彼らが世界で見たいと思う変化が起こることを学ぶ。



コミュニティに力をつける



癌を患っている子供を笑顔にさせる

気にかかっている問題に取り組み、解決に向かって努力することで、彼らが世界で見たいと思う変化が起こることを学ぶ。



コミュニティに力をつける



壊れた歩道の修理



街灯の取り付け

気にかかっている問題に取り組み、解決に向かって努力することで、彼らが世界で見たいと思う変化が起こることを学ぶ。



国の力をつける - 生産性の高い国民になる



投票する - 自分も国家を築く一員である



納税者であることを誇りに思う

81% の障がい者が都市部で家族を支援し  
70% の障がい者が地方にいて  
35% が主要な稼ぎ手である



10:45～12:20 「障がい者をビジネスの強みに変える」

テーマ①：「障がい者をビジネスの強みに変える」

発表者：Albin Falkmer 氏 (SAMHALL)



## 自己紹介

私たちのミッションは障がい者にやりがいのある発展する仕事を創り出すことです。

一般雇用市場の「本当の仕事」は社会的排除を阻止し、持続可能なスウェーデンに貢献することです。

私たちのビジョンは、労働市場で全ての人が資産とみなされるスウェーデンに貢献することです。



samhall

## Samhallの概要

- スウェーデンの国営企業
- 600の都市に障がいのある25,000人の従業員
- 9億6,000万U S ドルの売上高



職場&不動産



小売り



ストレージ&ロジスティクス



製造



ケアサービス



清掃&洗濯



**samhall**

## 5,000あるSamhallの顧客の一部



**samhall**



## Samhallでの新たなスタート

Samhall で仕事が提供される条件:

- 障がいによって労働能力が制限される場合 (公共雇用サービス (PES) による判定)
- 公共雇用サービス (PES) が提供する他の類似の労働市場政策を試したこと

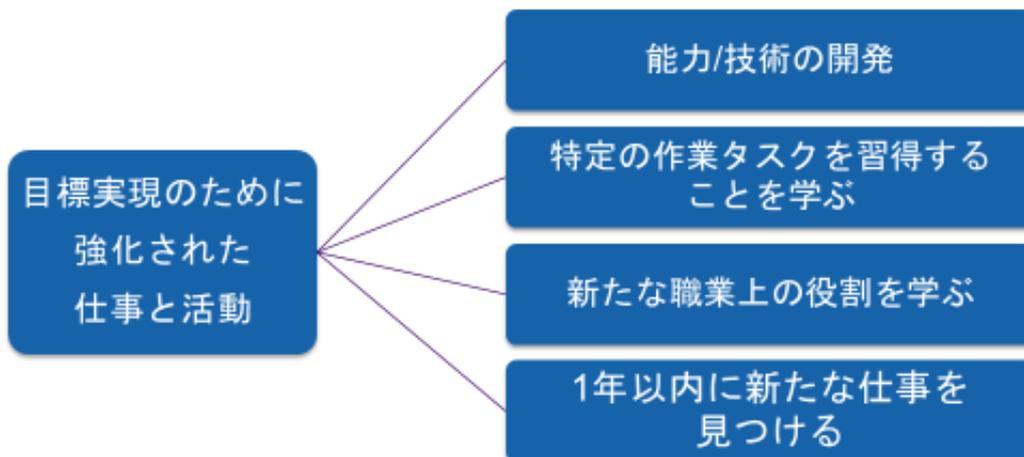
Samhallと公共雇用サービス (PES)、労働者の3者のミーティングで行うこと:

- 雇用に対するお互いの目標を確認
- 可能性のみにフォーカスする！



samhall

## 成長のために明確に定義された目標



samhall

## 労働能力と仕事に求められること

- 16の能力を3レベルで判定（高い、良い、制限がある）

読み	書き	計算	時間と時間厳守
衛生	運動能力	強さ	可動性
身体持久力	集中力と焦点化	問題解決	協力とチームワーク
コミュニケーション	柔軟性	独立した仕事	サービスパフォーマンス

samhall

## 仕事の役割の中での成長

-すべての役割に説明、作業要件、教育プログラムがあります



samhall

## 仕事の任務に必要な基本的教育

- Samhallでは24におよぶ職業を提供する

### 2 ~ 4 日間の基本的教育

顧客ケアおよびサービス

- 顧客の価値提案
- 顧客の歓迎
- ビジネスアプローチ
- 本質的価値
- 多様性

スキルと知識

- サービスの知識
- ビジネスの場所

持続可能な仕事

- 人間工学と健康
- 安全と快適性
- 外部環境

samhall

## Win-win-win（お互いに利益となる関係）



コミュニティの利益：  
労働市場の受入れ、  
持続可能性、多様性、  
コスト効率、融合

顧客の利益：  
質の高いサービス、  
地理的範囲、  
持続可能性

従業員の利益：  
給与、年金、  
自尊心の向上、雇用可能、  
排除を取り除く

samhall







ご清聴ありがとうございました!

[albin.falkmer@samhall.se](mailto:albin.falkmer@samhall.se)

samhall

13:30~15:15 「障がいをビジネスの強みに変える」

テーマ②：「自閉症の人の本当の仕事：能力を明らかにすることで『完璧な組み合わせ』を探し出す」

発表者：Jon Ander Arzallus 氏（GUREAK）



JON ANDER ARZALLUS – イノベーションディレクター  
jaarzallus@gureak.com

自閉症の人の本当の仕事：  
能力を明らかにすることで  
「完璧な組み合わせ」を探し出す



GUREAKは、障がい者に適した安定した雇用の機会の創造と企業経営に携わるスペイン・バスク州の起業家集団。特にギブスコア県にいる知的障がい者への支援に重点を置いています。



+5.817      82%      +240 MM



※33～35 頁掲載資料の再掲のため、スライド3～8枚目は割愛



## GUREAK - AUTISM

- GUREAKに自閉症スペクトラムの人はいますか？  
GAUTENA では診断が困難
- 2017年にバルセロナのSPECIALISTERNEを訪問  
「あなた方から学びたい」
- GAUTENAと SPECIALISTERNE の連携による試験的体験
- ASD（自閉症スペクトラム）のグループに限定した取り組みを行った最初の体験

試験: 2018年2月～7月

**SPECIALISTERNE**  
Passion for details



### プロジェクトの目的

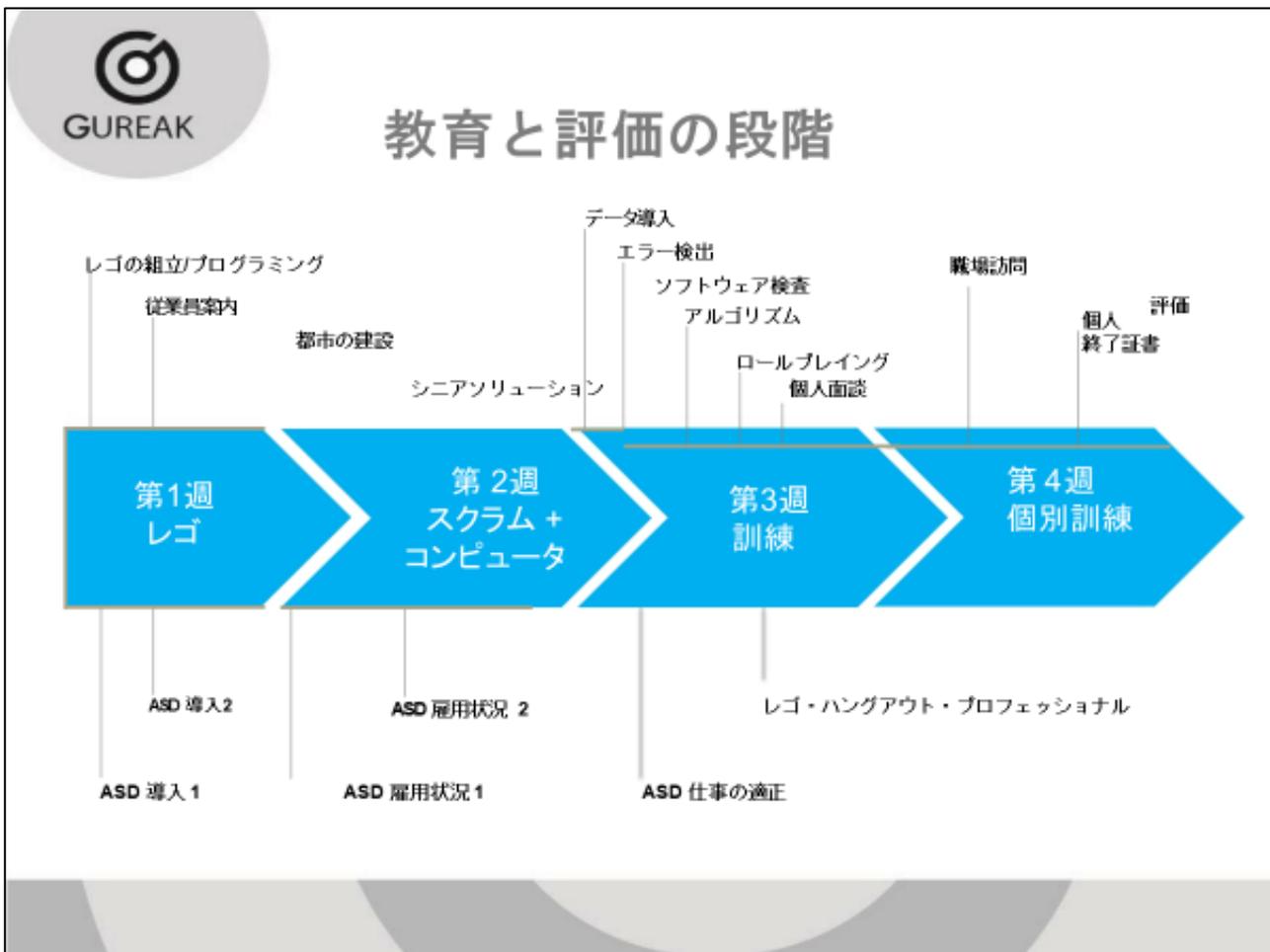
- GUREAK オリエンテーションチーム: ASD（アスペルガー）のある求職者のスキルを発見し評価するための情報を提供
- 専門技術を持ったASDの人が技術を磨き、高めることができる  
GUREAKで仕事を探す
- ASDの人の紹介、能力、支援ニーズに関する情報のGUREAK専門家を養成する



## 選択

- 第一段階: 人物と能力を知るための面接
- グループオリエンテーション  
1グループ4~5人  
データ入力処理テスト  
レゴロボットの組立試験とプログラミング  
目的: 専門技術の発見。  
細部への注意  
論理・分析能力  
視覚/空間能力  
記憶力  
間違いに対するゼロトレランス







GUREAK

第1週  
レゴ

第2週  
スクラム+  
コンピュータ

第3週  
訓練

第4週  
個別訓練










GUREAK



**Internship**

## 2か月間のインターンシップ : (名前 - 会社名 - 活動内容)

M.S.-	GUREAK MARKETING - 顧客へのカルチャラル・アジェンダ・コンテンツ
J.G.-	GUREAK MARKETING - 様々なウェブページコンテンツ取扱い
A.A.-	GUREAK INYECTION - 合理的な倉庫 & 在庫管理
A.C.-	GUREAK MARKETING - ハンドリング
D.S.-	CONTACT CENTER - データ記録 & ハンドリング補完
I.A.-	CONTACT CENTER - データ記録 & ハンドリング補完
P.G.-	CONTACT CENTER - データ記録
S.A.-	CONTACT CENTER - ブエリング航空クレーム処理
A.G.-	ORDINARY MARKET - スポーツセンターの受付 / 保守管理



## 雇用機会 (2018年10月)

- M.S.- MARKETING –顧客へのカルチュラル・アジェンダ・コンテンツ- 雇用契約
- J.A.- MARKETING –(病気休暇 – 限定的な)雇用 契約
- J.G.- MARKETING – デジタル化の文書管理 – 実習生契約
- J.P.- MARKETING – デジタル化の文書管理 – 実習生契約
- P.G.- CONTACT CENTER – データ記録 – 雇用契約
- A.G.- CONTACT CENTER – 電話対応 – 雇用契約
- A.A.- GUREAK INYECTION – 在庫管理 / 品質システム文書 – 雇用契約
- S.A.- CONTACT CENTER – プエリング航空クレーム処理 – 雇用契約
- P.M.- ORDINARY MARKET – サッカークラブアシスタント – 雇用契約
- A.C.- GUPACK – 活動を担う – 学業を終了するために、新たにインターンシップ
- D.S.- 他のトレーニングに戻る
- I.A.- GUREAKでの求職者に戻る



## 結論

- ASD 求職者の能力を発見し評価するためのリソースの向上
- 私たちはこのグループの重要な能力、特徴、支援のニーズを知っています
- 非常に大きな可能性。多様性、素質
- GUREAKや一般企業の中には彼らの素晴らしい能力を伸ばせるポジションがあります。
- GAUTENA と SPECIALISTERNEの連携における取組と学習



**SPECIALISTERNE**  
Passion for details



問い合わせ先

[www.gureak.com](http://www.gureak.com) – Jon Ander Arzallus (イノベーションディレクター)

@ [jaarzallus@gureak.com](mailto:jaarzallus@gureak.com)

S jaarzallus



15:30～16:30 「思い描く変化になる」

発表者：WI 会長 Gerry Davis 氏

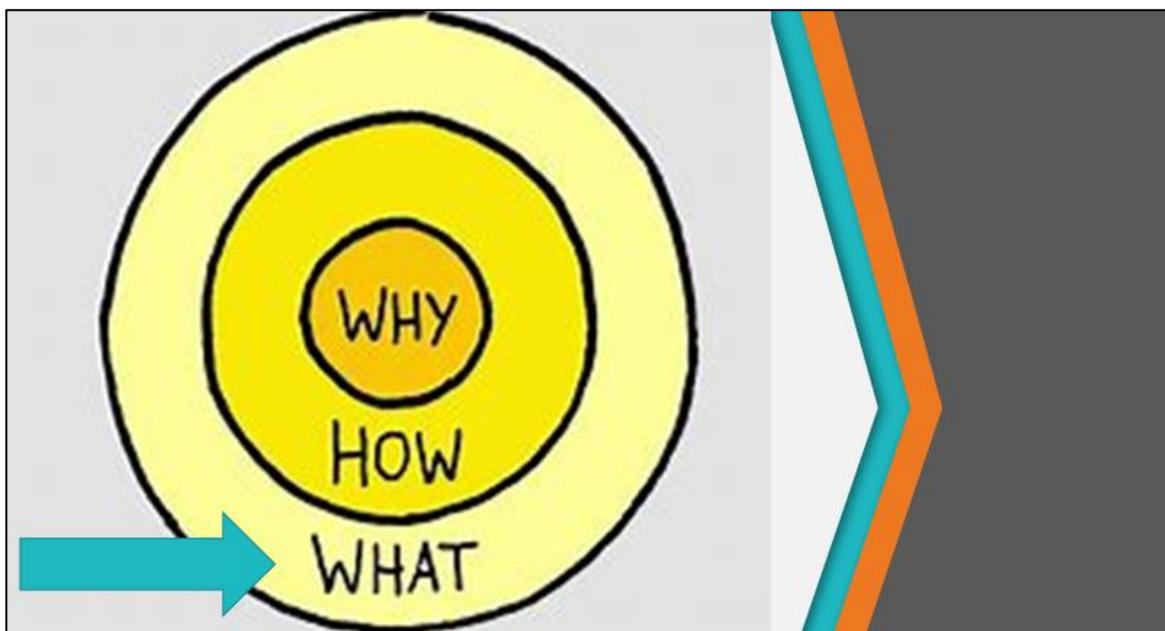
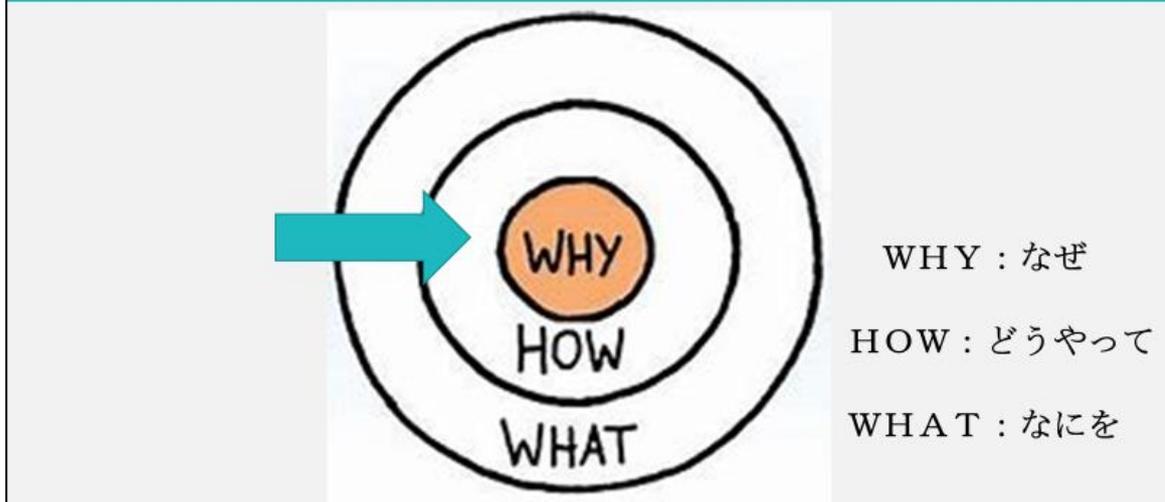


思い描く変化  
になる

Gerald Davis

Workability International  
会長

## Simon Sinek氏のゴールデンサークルモデル



## スペイン語が分かりますか？

- ビジョンを異なったものに変える
- 雇用主が集まっている場所で、彼らが使用する言語を話す
- 自分のことを自慢する
  - ✓ 収入はいくらか
  - ✓ 何人雇っているか



## 計画を実行する



ビジョンを思い描く  
成功を育てる  
友達の輪を広げる



コミュニティへの影響

## 成功へ



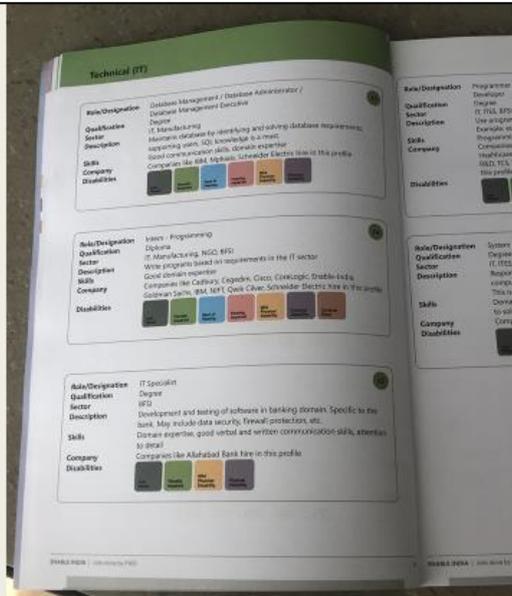
ビジネスにより、ビジネスのた  
めに考案され、提供される

## インクルージョンサミット2018 in インド



Enable India

# インクルージョンサミット2018





- 彼らは、ビジネスと人との間でエコシステムを創造し、お互いに競いあわない。
- 彼らは文化の観点から有能であり、インクルーシブ（包括的）であるものを受け入れる。そして、SOP（標準操作手順書）として戦略を追求する。
- 彼らはユニークな解決策を見つける（盲ろう者のためのアプリやサービスステーションカードなど）
- 彼らは自分たちが資源としてもっているものを利用する。
- 彼らは私たちから何を学べるか？ 連邦政府から離れる大きなチャンス

GERALD DAVIS, MS, OTR/L  
512-748-1349

57gerald Davis@gmail.com

## 参加者感想文集

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 副代表理事  
全国社会就労センター協議会 会長 阿由葉 寛  
(社会福祉法人 足利むつみ会 理事長)

今年度の WI 会議は、5 月 20 日 (月) ~22 日 (水) にかけて、アメリカのアナハイムで行われました。海外での会場への移動はいつも大変ですが、アナハイムへの移動はロサンゼルス空港から、内藤さんがレンタカーでの移動を選択してくれたので、スムーズに移動することが出来、尚且つ、空き時間に色々なところを見学することも出来たので、とても助かりました。

また、今回の WI 会議はソース・アメリカの年次大会の一部であったため、WI 会議そのものへの参加者は 30 名もいなかったのではないかと思います。

最終日のパーティーで、台湾のアイリーン達と同じテーブルになり、楽しく盛り上がったのがとても良い思い出になりました。毎度のことながら、相変わらず、言葉の壁に困っていますが、周りの皆さんのお陰で、今回も無事に、参加し、帰ってくる事ができ、何よりだと思っています。



ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 副代表理事  
特定非営利活動法人 日本セルフセンター 会長 高江 智和理  
(社会福祉法人 北海道光生舎 理事長)

5 月に WI 世界大会がアメリカのアナハイムで開かれ、日本の理事として参加しました。その中で気になったプログラムが「破壊的イノベーション」という題名が付いた講演です。その内容は昨年の世界大会で訪問したスウェーデンのサムハルという会社で行われた改革についてでした。

サムハルは 20 年近く前までは日本のように施設内で家具を製作するなど様々な事業を行っていました。しかし今は施設内作業を全くしておらず、ほぼすべての障がい者が企業に派遣されて多種多様な職

業についています。アールランド国際空港で掃除をしたり、イケアで掃除や品出しの仕事をしたり、自動車メーカーのボルボやマクドナルド、スウェーデン警察署や国防軍等様々な企業で働いています。日本的に言えば施設外就労という事になりますが、施設内での作業から、全て企業との連携による施設外で行う仕事に変わった事を「破壊的イノベーション」と呼んでいました。

この時流はヨーロッパを中心として続いています。以前オランダを訪れた際にも、過去は施設内就労をしていたが、今は企業での仕事に着くことを目的として活動しているということでした。働く施設をシェルタードワークショップと呼び、会社で働くことをジョブと呼び、日本語の福祉的就労と就労のような違いではなく、全く異なるものとして捉えられています。

このような動きが今後日本でも主流になるのだろうと、今回の WI 世界大会に参加し感じたところです。



ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 理事  
 特定非営利活動法人 日本セルフセンター 顧問 川俣 宗則  
 (社会福祉法人 川惣会 理事長)

2012年の台湾会議以来、久しぶりの WI 会議参加でした。この会議では、2014年に WI 理事会で来日されたジェリー・デイビス WI 会長ともお会いし、お互いに再会を喜びました。

今回の会議は SourceAmerica との合同会議ということもあり、WI 関係者はあまり多くありませんでした。今回は同時通訳がつかなかったため、パワーポイントを見て何となく理解することしかできませんでしたが、他国の方々の力強いプレゼンテーションと、それに対する積極的な質疑応答のやり取りという日本ではあまり見ることのない様子を見て学ぶことも多かったです。国内の会議はどちらかというと

固い雰囲気のものが多いですが、今回の会議のようにリラックスした雰囲気の中で対話するという形を取ったらより参加型の会議が作れるのではないかと思います。また、同時通訳ではなく、プログラムの合間に概要をお伝えいただくという方法ではありましたが、世界の最新動向が学べる良い機会となりました。

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) 理事  
 全国社会就労センター協議会 副会長 内藤 晃  
 (社会福祉法人 光明会 CEO)

年次大会に参加してのいくつかの気づき

1. 障がい者雇用を明確にするためのパネルディスカッションの発言の中で特に気を引いたキーワードは **push** でした。アウトリーチをイメージさせ、様々な取り組みを待ちの姿勢に留めておいてはならないというメッセージが感じられたからです。その意味で、タイトルにある **together** という言葉の定義も明確にして共有を図る必要を感じました。多くの人や機関と手をつなごうという広い意味でとらえると心地はよいけれども制度やしくみの検討にずれが生じるからです。改めて「共に」という時に誰を対象としているのか、障がい者就労支援の場においては障がい当事者と雇用企業のほかに、われわれ支援者という立場をどこにおいて「共に」と表現しているのかを検討しなければならないと感じました。

2. ソーシャルネットワークの取り組みを発表したインドのモゼス・チョーダリ氏からは、IT活用の方向性に関するヒントが得られました。読字障がいのある人々に向けた「普通」とは異なるソーシャルネットワークは、読字やインターネットを利用できない人に向けた携帯電話を利用したシステムの効果の報告でした。

これは、スペインのジョン・アルザラス氏の技術革新（これはデジタルの格差を消し去ること）によって仕事に就けるようになるという報告と軌を一にしていたのですが、ICTが障がい者にとって望ましいものにするための行動を日本においても求められていると感じました。セルプ協の研究テーマの1つにすべきことではないかと思います。

3. スウェーデンのサムハルのアルビン・フォークマー氏の報告は今までに数度伺う機会がありましたが、改めて **Samhall Method** に関して、ジョブマッチの前提となるジョブ分析がその後の就労定着に有効であったかどうかの点検が必要であると感じました。サムハルのいわゆるまずは雇用してその先に期限を定めて一般企業へ転職を進めていく枠組みは、日本の就労継続A型と移行支援事業との混合であるだけに今後セルプ協との共同研究へとつなげられればとも思います。

4. WI 会長のスピーチはいつでも数分以内に**"MONEY"**という言葉が出てきます。この感覚は日本人には受け入れがたい気がしていたのですが、**Money** の魅力が国や国民を先導することがあるのでしょうか。就労の結果として手にするお金の意義をどうとらえ、伝えていくのかを検討する必要があると感じました。お金の量に価値があるのではなく、それにつながる（もたらす）行動に価値があるはずですが、このことへの共感アメリカも持っているはずです。でなければ今回の年次大会のホスト組織である **Source America** がその名で示すとおり、障がい者をアメリカの源（資源）ととらえないでしょうから。

一般社団法人 ゼンコロ 網代 晴美  
(社会福祉法人 熊本県コロニー協会 且過園)

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) とは、1987年にスウェーデンで組織された障害のある人に対する雇用や就労サービス提供者の世界最大の NGO です。障害のある人の就労促進や仕事の共同発注などを目指して、ヨーロッパ、アメリカ、オセアニア、そしてアジアで活動しています。

アジアからは女性の参加も多く、女性のあらゆる分野での活躍も伺えました。講演は7か国から、各国の就労への取り組みによる事例を発表されました。

個々に応じた職業訓練や支援、民間企業や公共企業へのアプローチや支援から就労への結びつけを行い、その後のサポートも行われており、現状による課題はあるものの、きめ細かく対応されていると感じました。講演後の質疑応答においても、白熱したやり取りが行われており、それはとても印象的で英語が分かればどんなに良かったらうと思いました。私自身の心に残ったのは事例発表の中に「スキルアップをしたい」「勉強をしたい」「働きたい」「自分が稼いだ給料で家族を助きたい」という話を聞く事が出来たことです。それにより、今の私自身の仕事が「自己決定の実現」への思いを現実のものにするためのサポートを担っているのだと改めて実感した研修でした。

参加させて頂いた事で (英語は全く分かりませんが)、自分の仕事の意義について、言葉だけでなくさらに今以上に知識や経験を積み重ね、仕事に生かしていかなければならないと自分を振り返る事が出来た研修になりました。

特定非営利活動法人 日本セルフセンター 理事 澤田 和秀  
(社会福祉法人 秀愛会 理事長)

WI の会議に初参加となった地は、アメリカはカリフォルニア州のアナハイムでした。暑いはずのアナハイムは、異常気象のためか非常に気温が低く、朝夕はアウターが必要なくらいの寒さでした。このような天候のアナハイムでしたが、各国の発表者たちの熱気は伝わってきました。

日本セルフセンターでも、働く障がい者の雇用条件や労働環境など日々いろんな取り組みをしていますが、各国共に同じような障がいや問題を抱えていることがわかりました。特に、労働技術の向上や工賃アップについては、企業と行政が密接に取り組むことが必要で、それらの協力体制がしっかりしている国ほど、働く障害者の技術力アップや工賃アップにつながっていることを感じました。

私たちが今後、行政と密接な関係を築きつつ、働く障がい者の労働環境を少しでも改善すべく、この WI に参加した経験を生かして工賃アップに取り組んでいきたいと思います。

特定非営利活動法人 日本セルフセンター 直井 修一  
(社会福祉法人 飛山の里福祉会 理事長)

5月20日会議初日の開会式とその後のパネルディスカッションは、地元ソース・アメリカの主導で進められました。パネリストの発言で、障がい者本人や家族の主張は日本でも見られるように、権利擁護や親亡き後への不安であり、また支援者側としては、将来に向けたプランの重要性やリソースの提

供・トレーニングの機会提供、技能の向上等でありました。団体側は、オープンな議論や会の存在・主張が大切であるとのことでした。

翌 21 日は、①オーストラリアから、NDIS の取り組みが発表され障がい者雇用サービスプロバイダーの役割とこのプログラムのチャレンジ性と課題が提起され、政府主導の取り組みをオープンエンロールの考えで施行されているということでした。②シンガポールから、イネープリング・マスタープランと実施パートナーとなった SG Enable の活動が紹介されました。教育省と共同で「職業認定書」を開発し、認定漏れの方への職業訓練プログラムも用意し、雇用主側にも特殊雇用クレジット等様々な支援策を創っている。さらには、これらの継続性を担保するために「10 Seventy Multiplier」プログラムを開発し事業の発展を進めている。③インドからは、インドの地方に住む障がい者を力づけるソーシャルネットワークの発表。④スペインから、バスク地方の起業家グループによる雇用機会の提供と管理に関する団体の活動について説明がありました。①②の発表は熱がこもっていました。

その後、WI の年次総会が行われ役員メンバーの若返りや女性メンバーの増加、日本からの多数の参加に感謝が述べられ、会の発展に期待を感じました。

## 参加者名簿

(敬称略・順不同)

No.	名 前	所 属	都道府県	WIJ
1	阿由葉 寛	全国社会就労センター協議会 会長 (福)足利むつみ会 理事長	栃木県	副代表理事
2	高江 智和理	(特非)日本セルフセンター 会長 (福)北海道光生舎 理事長	北海道	副代表理事
3	川俣 宗則	(特非)日本セルフセンター 顧問 (福)川惣会 理事長	茨城県	理事
4	内藤 晃	全国社会就労センター協議会 副会長 (福)光明会 CEO	千葉県	理事
5	網代 晴美	(一社)ゼンコロ (福)熊本県コロニー協会 旦過園	熊本県	
6	澤田 和秀	(特非)日本セルフセンター 理事 (福)秀愛会 理事長	富山県	
7	直井 修一	(特非)日本セルフセンター (福)飛山の里福祉会 理事長	栃木県	
	シャープ 美智子			通訳

ワーカビリティ・インターナショナル  
会社番号 4230009  
年次総会  
2019年5月20日(月) PM4:00  
アナハイムマリオット「ロサンゼルス・ルーム」  
アメリカ、カリフォルニア

## 議 案

### 1. 開会

#### 1.1 会長挨拶

#### 1.2 出欠・定足数

#### 1.3 議事録

2018年5月29日にスウェーデンのストックホルムで開催された年次総会の議事

#### 録承認

議事録は会場に用意

#### 1.4 議事

議案にない議事録からの議事

#### 1.5 決議

1.5.1 全資料のタイムリーな配布なく年次総会議事録の承認

1.5.2 決議(会場または代理投票)

### 2. 会長報告

-会長報告の受理

-長期理事の承認 Deborah Wan

### 3. 議事

#### 3.1 理事の選任:

3.1.1 ワーカビリティ・インターナショナル理事の選任(新任)

a. Jon ANDER ARZALLUS 3年任期1期目への立候補(ヨーロッパ)

b. Marjo JOKIPII 3年任期1期目への立候補(ヨーロッパ)

c. Kerrie LANGFORD 3年任期1期目への立候補(オセアニア)

d. Danielle NEWPORT 3年任期1期目への立候補（オセアニア）

e. Reina NG 3年任期1期目への立候補（アジア）

f. Tom HICKS 3年任期1期目への立候補（ヨーロッパ）

3.1.2 ワークアビリティ・インターナショナル理事の選任（再任）

g. John KELLY 3年任期2期目への立候補（アメリカ）

3.1.3 ワークアビリティ・インターナショナル会長の選任（再任）

h. Jerry DAVIS 3年任期2期目への立候補

### 3.2 会計報告

2018年12月31日締めの記事報告と財務諸表

### 4. 次回年次総会日程

2020年10月12日～14日、クイーンズランド ブリスベン・コンベンションセンター  
NDS 主催

WI 理事会の命において

登記住所

20 Old Bailey

London EC4M 7 AN

secretariat@workability-international.org

United Kingdom

保証有限責任会社

Kelly J. Kameron

事務局長

会社番号 4230009

登記番号：04230009

ワーカビリティ・インターナショナル

(保証有限会社)

年次報告書・未監査財務諸表

2018年12月31日 期

ワーカビリティ・インターナショナル

目次

会社情報	1
取締役報告書	2
損益および剰余金計算書	3
貸借対照表	4
財務諸表注記	5～6
監査報告書	7
損益計算書	8～9

会社情報

取締役	Mr G Davis Mr A Falkmer Mr J Kelly Mr M Kessler Mr P Maher Ms S Raghavan Ms D Lai Yau Wan Mr M Wirth-Davis Mrs C A Miller Mr S Mongkolsawadi
秘書役	Ms K Kamerer Temple Secretarial Limited
登録事務所	Third Floor 20 Old Bailey London EC4M 7AN
会計士	Wilkins Kennedy Carnac Place Cams Hall Estate Fareham Hampshire PO16 8UY

W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 報告書  
ワーカビリティ・インターナショナル  
2018 年 12 月 31 日 取締役報告書

取締役会は 2018 年 12 月 31 日 期の報告書と財務諸表を提出。

#### 会社取締役

この期間に在職した取締役は以下のとおり：

Ms A Bryce (2019 年 1 月 10 日 登記)  
Mr G Davis  
Mr A Falkmer  
Mr J Kelly  
Mr M Kessler  
Mr P Maher  
Mr G Paryy (2019 年 1 月 23 日 登記)  
Ms S Raghavan  
Ms D Lai Yau Wan  
Mr M Wirth-Davis  
Mr R Jones (2018 年 4 月 4 日 登記)  
Ms S Powell (2018 年 2 月 28 日 登記)  
Mrs C A Miller (2018 年 2 月 6 日 任命)  
Ms S Mongkolsawadi (2018 年 6 月 29 日 任命)

#### 主な活動

当社の主な活動は障がい者やその他特別なニーズを必要とする人々の雇用促進である。

#### 小規模会社報告書規定

この報告書は 2006 年会社法第 15 編の小規模会社規則に関する特別規定に従って作成されている。

#### 取締役会承認

Mr G Davis

会長

## ワーカビリティ・インターナショナル

## 2018年12月31日 損益および余剰金計算書

	2018	2017
注記	£	£
売上高	32,019	38,133
管理費	(42,504)	(34,254)
営業（損失）/ 剰余金	(10,485)	3,879
未払利息・類似費用	996	(1,151)
（損失）/ 税引前剰余金	996	(1,151)
（損失）/ 今年度剰余金	(9,489)	2,728
繰越利益剰余金	129,623	126,895
次期繰越利益	120,134	129,623

5～6 ページの注記はこれら財務諸表の不可欠な要素を成している。

(登記番号：04230009)  
2018年12月31日 貸借対照表

	注記	2018 £	2017 £
<b>固定資産</b>			
無形資産	3	1,574	2,394
<b>流動資産</b>			
手元現金および銀行預金		119,550	128,219
<b>流動負債</b>		(990)	(990)
<b>正味流動資産</b>		118,560	127,229
<b>正味財産</b>		120,134	129,623
<b>資本金および剰余金</b>			
損益勘定		120,134	129,623
純資産合計		120,134	129,623

2018年12月31日 期の会計年度について、当社は小規模会社に関する2006年会社法第477条の会計監査の適用除外を受けている。

取締役の責任：

- ・メンバーは第476条に従い、当該年度の会計監査を当社に要求していない。
- ・取締役会は会計記録および収支計算書の作成に関する法令の要求を遵守する責任を認識している。

これらの財務諸表は、2006年会社法第15編の小規模会社制度に関する特別条項に従って作成されている。

取締役会承認、代表として署名

Mr G Davis  
会長

5～6 ページの注記はこれら財務諸表の不可欠な要素を成している。

ワーカビリティ・インターナショナル

2018年12月31日 財務諸表注記

## 1 一般情報

当社はイングランドとウェールズで設立された保証有限会社であるため、株式資本を有していない。各メンバーは清算の際に会社の資産に対して£1を超えない金額を支払う責任がある。

登録事務所の住所：

Third Floor  
20 Old Bailey  
London  
EC4M 7AN  
England

## 2 会計方針

### 重要な会計方針と主要な会計上の見積りの概要

これらの財務諸表の作成に摘要される主な会計方針は以下に記載されている。  
これらの方針は特に明記のない限り、提示される全ての年に一貫して適用される。

### 法令遵守申告書

これらの財務諸表は財務報告基準 102 セクション 1A「英国およびアイルランド共和国において適用可能な財務報告基準」および 2006 年会社法に従って作成されている。

### 作成基準

これらの財務諸表は取得原価主義によって作成されている。ただし会計方針に開示されているように特定の項目が公正価格で表示されている場合を除く。

### 収益の認識

売上高は、会員加入に関して受け取る対価の公正価格から成っている。

会費は受領時に会計処理される；  
生じた利息は受領時に会計処理される。

### 税金

ワーカビリティ・インターナショナルは会費から収入を得ているため、その活動から生じる剰余金に対しては課税されない。法人税はその他に生じる収入に対して課税される。

### 無形資産

個別に取得された商標およびライセンスは、取得原価で表示される。

企業合併で取得した商標、ライセンス（ソフトウェアを含む）および顧客関連の無形資産は取得日の公正価格で評価される。

商標、ライセンスおよび顧客関連の無形資産は耐用年数が限られており、減価償却累計額と減価損失累計額控除後の取得原価で計上される。

アセットクラス  
パテントと商標

償却方式と召喚率  
10年以上

## ワーカビリティ・インターナショナル

2018年12月31日 財務諸表注記

**現金および現金同等物**

現金および現金同等物は、手持ち現金と通知預金、その他短期の流動性の高い投資のうち、容易に一定の金額に換金可能であり、かつ、価値の変動について僅少なリスクしか負わないものから成る。

**3 無形資産**

	商標、 パテント、 ライセンス £	合計 £
<b>費用または査定額</b>		
2018年1月1日	8,138	8,138
2018年12月31日	8,138	8,138
<b>償却</b>		
2018年1月1日	5,744	5,744
償却費	820	820
2018年12月31日	6,564	6,564
<b>帳簿価額</b>		
2018年12月31日	1,574	1,574
2017年12月31日	2,394	2,394

**4 買掛金および未払金****流動負債**

	2018 £	2017 £
<b>1年以内</b>		
見越し計上と繰延収益	990	990

W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 報告書  
ワーカビリティ・インターナショナルの  
未監査の法定会計の準備に関する  
取締役会への会計士報告書  
2018年12月31日 期

2006年会社法に基づく職務の遂行を支援するために、当社の会計記録と情報と説明から3~6ページに記載されているように2018年12月31日 期のワーカビリティ・インターナショナルの会計の承認を得る準備をした。

この報告書は、2019年4月10日付の委任契約書の条件に従って、ワーカビリティ・インターナショナルの取締役会のために作成されている。ワーカビリティ・インターナショナルの会計を承認する準備を整え、この報告書でワーカビリティ・インターナショナルの取締役会に述べることに同意した事項について述べるための業務を行った。法が認める最大限の範囲において、この業務または報告に関して、ワーカビリティ・インターナショナルおよびその取締役会以外の者に対する責任を負わない。

ワーカビリティ・インターナショナルが適正な会計記録を残していることを確認し、ワーカビリティ・インターナショナルの資産、負債、財政状態、損失について真実かつ公正な見解を与える法定会計を作成することが義務になっている。ワーカビリティ・インターナショナルは当年の法定監査要件から除外されている。

ワーカビリティ・インターナショナルの報告は監査または審査を行うように指導されていない。このため、提供された会計記録や情報と説明の正確性や完全性を確認しておらず、法定会計について意見を表明するものではない。

Wilkins Kennedy  
Carnac Place  
Cams Hall Estate  
Fareham  
Hampshire  
PO16 8UY

このページは法定財務諸表の一部ではない。

W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 報告書  
 ワーカビリティ・インターナショナル  
 2018年12月31日損益計算書

	2018	2017
	£	£
売上高	32,019	38,133
総剰余金(%)	100%	100%
<b>管理費</b>		
一般管理費	(41,266)	(33,127)
利息	(418)	(307)
減価償却費	(820)	(820)
	(42,504)	(34,254)
営業（損失）/剰余金	(10,485)	3,879
未払利息・類似費用	996	(1,151)
（損失）/税引前剰余金	(9,489)	2,728

このページは法定財務諸表の一部ではない。

W I 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 報告書  
 ワーカビリティ・インターナショナル  
 2018年12月31日損益計算書

	2018	2017
	£	£
<b>売上高</b>		
会費	29,390	25,228
経営構造支援	2,629	12,905
	32,019	38,133
<b>一般管理費</b>		
事務費	(52)	(1,148)
事務局費	(36,285)	(22,717)
旅費・生活費	(2,572)	(5,732)
弁護士費用・報酬	(2,357)	(3,530)
	(41,266)	(33,127)
<b>手数料</b>		
銀行手数料	(418)	(307)
<b>減価償却費</b>		
パテント償却	(820)	(820)
営業（損失）/剰余金	(10,485)	3,879
<b>未払利息・類似費用</b>		
為替差損	996	(1,151)
（損失）/税引前剰余金	(9,489)	2,728

このページは法定財務諸表の一部ではない。

ワーカビリティ・インターナショナル (WI)とは

## WORKABILITY INTERNATIONAL

Equity in employment for people with disabilities everywhere



WI は 1987 年 11 か国の創設メンバーにより、スウェーデンにおいて設立されました。当時の名称は IPWH ですが、2002 年 1 月の総会で現在の名称に変更されました。

WI は障がいのある人に労働・雇用サービスを提供する団体としては、世界最大の組織です。40 以上の国々の会員によって、350 万人以上の障がいのある人に雇用・就労プログラムを提供しています。

毎年ヨーロッパ、アメリカ、アジア、オセアニアの持ち回りで総会や会議を開催しています。

ワーカビリティ・アジア (WAsia) とは



アジア地域において、情報交換や経験交流を通して障がいのある人の権利を推進し、生計の支えとなる収入を獲得できることを目的に活動している団体で、現在はタイに事務局があります。

2004 年に設立され、2018 年現在 14 か国・地域の 52 団体が加盟しています。毎年アジア各国持ち回りで総会を開催し、4 年に 1 回は WI 会議との合同となります。前回の合同会は 2017 年の香港会議でした。

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ) とは



WI や WAsia と協力し、障がいのある人々の働くことを支援するための条件の改善提案を行うことを目的に、2004 年に設立され、現在の会員は全国社会就労センター協議会、日本セルフセンター、きょうされん、ゼンコロの 4 団体です。

2008 年 9 月には WIJ 主催の下、札幌で WI 会議を開催しました。

WAsia の中心的存在として、活動に積極的に活動し、現在は日本セルフセンターが事務局を担当しています。

---

ワーカビリティ・インターナショナル (WI) 会議 2019 in アメリカ・アナハイム 報告書

2019年11月

ワーカビリティ・インターナショナル・ジャパン (WIJ)  
〒160-0022 東京都新宿区新宿 1-13-1 大橋御苑駅ビル別館 2 階  
特定非営利活動法人日本セルフセンター内  
TEL : 03-3355-8877 / FAX : 03-3355-7666

---