**《心智障碍者融合就业雇主团体标准》**

**编制说明**

（征求意见稿）

标准起草工作组

**二〇二四年八月**

目 次

1. [制定标准的背景](#_Toc329269946) 3
2. [标准来源与参编单位](#_Toc329269947) 3
3. [主要工作过程](#_Toc329269948) 4
4. [标准编制原则](#_Toc329269949) 5
5. [标准的主要内容](#_Toc329269949) 6
6. [与有关的现行法律、法规和强制性国家标准的关系](#_Toc329269950) 7
7. [采用国际标准和先进标准情况](#_Toc329269951) 7
8. [重大分歧意见的处理经过和依据](#_Toc329269951) 7
9. [贯彻标准的要求和措施建议](#_Toc329269952) 7
10. [标准中涉及专利情况](#_Toc329269953) 7
11. [废止现行有关标准的建议](#_Toc329269954) 7
12. [其他应予说明的事项](#_Toc329269954) 7

**一、制定标准的背景**

就业乃民生之本，实现稳定和充分就业不仅是残疾人平等参与和融入社会的重要途径，更是以残疾人发展促进包括残疾人在内的全部人口高质量发展和实现共同富裕的重要基础。

2021年，国务院发布《“十四五”残疾人保障和发展规划》（国发〔2021〕10号），明确提出要增进残疾人民生福祉，增强残疾人自我发展能力，到2025年实现较为充分较高质量的就业。为顺利实现此目标，2022年4月，国务院办公厅印发《促进残疾人就业三年行动方案（2022—2024年）》（国办发〔2022〕6号），进一步对实现“十四五”时期残疾人就业目标做出部署，力争在三年内实现全国城乡新增残疾人就业100万人的目标。“三年行动方案”不仅提出实施机关、事业单位、国营企业和民营企业均要安排残疾人就业行动，更是明确“应当将助残就业、按比例安排残疾人就业情况纳入企业社会责任报告或编制专项社会责任报告”。

这一系列文件的陆续出台有效促进有就业需求和就业条件的残疾人高质量就业，让我国残疾人就业状况得到稳固提升。据统计，目前有1800万就业年龄段持证残疾人。2012年中国智力残疾人及其亲友协会从国际劳工组织引入“支持性就业项目”，并于2013年在全国七个省市开展“支持性就业试点项目”，启动了支持性就业在中国的本土化服务探索，北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心作为试点单位之一，参与了支持性就业服务实践和模式梳理。

截至2022年底，我国持证残疾人就业已达905.5万人，就业比率达50%。然而，我国1200万智力及孤独症谱系等心智障碍群体的就业率仍不足5%，远低于其他残障类别。在当前总体就业形势愈发复杂和严峻的大背景下，因心智障碍群体对工作环境的适应性、就业状态的稳定性、收入的持续性等方面均远弱于普通人，故此群体的就业问题需要格外关注。基于上述背景，北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心在中国智力残疾人及其亲友协会的指导下，申请制定《心智障碍者融合就业雇主团体标准》，希望助力企业积极响应政府号召，向心智障碍群体开放就业岗位。本《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的编制，以心智障碍群体的特质及其就业支持需求为内核，着眼雇主聘用心智障碍员工的全流程，从企业制度与文化建设，以及“选、用、育、留”等招聘关键性环节为雇主提供专业的标准规范。特别是在雇主普遍关注的心智障碍者能否胜任工作任务、能否遵守工作制度、能否与同事维系友好关系等问题上提供框架性标准流程方案。最终，提升企业接纳力，促进心智障碍者的融合就业，提高他们的就业率和社会融入度。

**二、任务来源与参编单位**

北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持者中心牵头，在中国智力残疾人和亲友协会的指导下，于2024年2月开始该项目的预研工作，在组织上拟定了相关的措施，在标准框架及内容方面进行了前期的调研和预研。于2024年4月向中国智力残疾人和亲友协会提出了《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的团体标准制定的立项申请，于2024年5月获得中国智力残疾人和亲友协会的立项批复，立项编号为T/ZGZX 0002-2024,该标准由中国智力残疾人和亲友协会归口。

本标准编写参与单位有：北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心、北京市晓更助残基金会、北京星巴克公益基金会、北京外企人力资源服务有限公司。北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心为第一起草单位，其他单位负责参与文件内容的讨论和提供技术支撑。

**三、主要工作过程**

2023年7月，在长春开展的中国智力残疾人和亲友协会就业工作交流会上，中国智力残疾人和亲友协会与北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心提出编写《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的意向。

2024年2月，北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心在中国智力残疾人和亲友协会的指导下提出研制《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的构想，组建标准研制和标准化支持团队进行标准的预研工作。

2024年2月至3月，由北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心牵头，意向参编单位等相关人员多次召开研讨会议，标准预研团队通过调研融合就业雇主在心智障碍者融合就业方面的基本要求，包括文化、制度、资源搭建等底层基础准备，以及岗位开发、招聘、培训、在岗管理、员工关怀与发展等关键环节，国内外相关标准情况，确定研制标准的框架内容，同时明确标准研制的技术支持和资源保障以及实施的可行性等，于2024年4月向中国智力残疾人和亲友协会提出了《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的立项申请，2024年5月标准立项申请通过中国智力残疾人和亲友协会的立项审批，标准立项编号为T/ZGZX0002-2024。

2024年5月正式组建由北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心、北京市晓更助残基金会组成的标准起草核心工作组，启动《心智障碍者融合就业雇主团体标准》的起草工作。

2024年5月27日召开第一次标准起草工作组会议，对团体标准《心智障碍者融合就业雇主团体标准》草案进行了讨论，讨论会上主起草人对标准草案的整体内容进行了说明，并对“心智障碍者融合就业雇主”的定义、团体标准的范围、“总则”内容、团体标准的框架等方面，与起草组成员进行了深入的讨论，最终确定了团体标准的框架（明确了一级标题和二级标题）。最后，起草组也明确了撰写分工以及任务时间表。

2024年6月28日召开第二次起草工作组会议，对团体标准《心智障碍者融合就业雇主团体标准》草案稿进行了讨论，讨论会提出了“补充专业支持、自然支持的术语和定义”、“弹性管理原则强调灵活与以人为本”、“简化第9部分的评估与改进”等意见。经过讨论，一致同意对上述“术语和定义”、“原则”部分的修订，以及对第9部分进行简化等建议，并对标准草案进行了相应的修改。

在2024年7月期间，由北京市海淀区融爱融乐心智障碍者家庭支持中心牵头，北京市晓更助残基金会、北京星巴克公益基金会、北京外企人力资源服务有限公司协助，起草工作组分别向北京西南华邑酒店、出门问问信息科技有限公司、北京安德鲁水果食品有限公司、西门子（中国）有限公司、斯伦贝谢技术（北京）有限公司、其实咨询、融易咨询、中德融创工场、映诺社区发展机构等单位进行咨询，收集反馈建议。

2024年7月27日召开第三次起草工作组会议，对收集到的反馈建议进行深度的研讨。经过讨论，一致同意：1）在适用范围中，提出融合就业雇主尤其包括“计划申请享受就业惠残政策的市场主体”；2）在心智障碍者的定义中把其就业优势做补充“在职场环境中，心智障碍者面临一些挑战，也拥有许多独特的就业优势”3）对“5.4.2 邀请心智障碍家庭成员参与支持”进行修改优化，强调：“应本着‘辅助’而非‘替代’原则”，以及“为确保双方权责明确，可进一步与心智障碍者员工的家庭监护人建立正式的沟通和确认机制。”4）增加附录C （资料性）与心智障碍者日常沟通协作参考建议；5）增加附录D （资料性）支持性就业辅导员服务流程。

第三次起草工作组会议后，主起草单位根据讨论会的意见对标准草案内容进行修改，并对标准文本进行规范性的修改，于2024年8月8日作成《心智障碍者融合就业雇主团体标准》团体标准征求意见稿，同时作成了标准编制说明（征求意见稿），准备进行意见征求工作。

2024年8月8日，标准归口单位中国智力残疾人和亲友协会将《心智障碍者融合就业雇主团体标准》（征求意见稿）及标准编制说明发送给有关单位和专家进行征求意见，截止2024年8月31日征求意见时间结束，没有单位和专家提出意见。2024年9月1日，标准归口单位中国智力残疾人和亲友协会将《心智障碍者融合就业雇主团体标准》（征求意见稿）及标准编制说明在全国团体标准信息平台进行公开征求意见，时间为30天，截止2024年10月1日公开征求意见结束。

**四、标准编制原则**

标准编制遵循“统一性、适用性、一致性、规范性”的原则，注重标准的可操作性，本标准严格按照《GB/T 1.1 标准化工作导则第1部分：标准的结构和编写规则》的规定进行编写和表述。

**五、标准的主要内容**

1）标准的适用范围

本文件规定了融合就业雇主在心智障碍者融合就业方面的基本要求，包括文化、制度、资源搭建等底层基础准备，以及岗位开发、招聘、培训、在岗管理、员工关怀与发展等关键环节的规范和建议。本文件适用于所有已招录或有意向心智障碍者作为员工，并愿意为心智障碍者提供稳定就业机会的用人单位，尤其是计划申请享受就业惠残政策的市场主体，包括营利性企业和非营利性机构。以下统称为融合就业雇主。

2）术语和定义

本标准规定了心智障碍者、融合就业、支持性就业、就业辅导员、专业支持与自然支持等术语和定义。

1. 总则

a）不歧视

b）弹性管理

c）融合发展

d）无障碍支持

1. 实施融合就业的准备
2. 规划筹备
3. 制度准备
4. 包容雇主文化准备
5. 社会支持与合作准备
6. 选拔、录用、培训与在岗管理
7. 岗位分析与设计
8. 招聘与选拔
9. 入职管理
10. 在岗管理和工作支持
11. 离职管理
12. 薪资与福利
13. 薪酬管理
14. 社会保险
15. 工时考勤
16. 休息与休假
17. 员工关怀与发展
18. 无障碍工作环境
19. 安全管理与保护措施
20. 职场生活支持
21. 评估与改进
22. 及时评估
23. 持续改进
24. 披露与报告

**六、与现行相关法律、法规及相关标准，特别是强制性标准的协调性**

本标准符合国家相关法律、法规、规章及相关标准。

**七、采用国际标准和国外先进标准情况**

本标准为国内首个心智障碍者融合就业雇主团体标准，未采用国际标准。

**八、重大分歧意见的处理经过和依据**

无。

**九、贯彻标准的要求和措施建议（包括组织措施、技术措施、过渡办法等内容）**

建议本标准发布后，心智障碍者融合就业的开展以本标准作为依据和指导。

**十、标准中涉及专利的情况**

本标准不涉及专利问题。

**十一、废止现行有关标准的建议**

本标准为首次制定，无现行有关标准废止。

**十二、其它应予说明的事项**

无。

《心智障碍者融合就业雇主团体标准》标准起草工作组