

世界の職業リハビリテーション研究会

第2回 職業アセスメント再構築の課題

資料1

話題提供1

「職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化」

春名 由一郎

障害者職業総合センター研究部門(社会的支援部門)

令和2年7月21日(火) 13:15~15:15

障害者職業総合センター 302会議室

我が国の「職業リハビリテーション」

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

地域関係機関・
職種の連携に
よる支援

企業ニーズの把握、職場相談対応、フォローアップ

就労情報
提供

強み・興味
の把握

就労・生活の
一体的相談

就職
活動

採用

就職後の
障害管理・対応

就業
継続

障害理解・対応の準備

障害者の職業
生活での課題

就職後も継続する
職場と本人の支援

就職前からの職業場面を踏まえた支援

職業評価

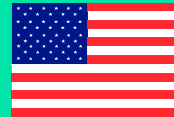
障害理解・対応・家族支援

就職後

自己管理支援

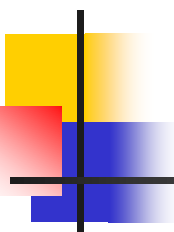
「統合的就業」の達成状況

(2011)

	米国 	日本 
一般就業率 (生産年齢)	71%	70%
障害者就業率 *米国の 「統合的就業」 の定義(最低賃金以上、 一般労働市場、労働契 約等)による	32.6% (全体) 20% (知的、発達障害)	36.2% (身体障害) 38.7% (知的障害) 8.5% (精神障害)

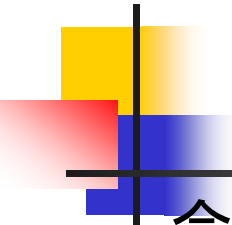
(Heike Boelzig-Brown, 指田、春名、WE Kiernan, SM Foley: 障害者の統合的就業の促進: 米国の“Employment First”と日本の動向、第21回職業リハビリテーション研究発表会 発表論文集, p310-313, 2013.)

https://www.nivr.jeed.or.jp/vr/p8ocur00000088ez-att/vr21_essay20.pdf#page=5



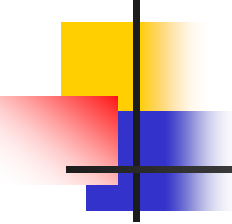
世界の職業リハビリテーションの 動向と課題

- 国際的な障害者雇用支援の基本的理念の共有と支援実務者間のコミュニケーションの促進
- 職業リハビリテーションと援助付き就業 (Supported Employment)
- 諸外国での多様な取組から何を学べるか？
 - 我が国は、既に世界最高レベルの職業リハビリテーションを実現しており、諸外国の理念や取組をそのまま導入することは、おそらく適切ではない……。
 - それを前提として、諸外国のこれまでの取組について、一つの「社会実験」として捉え、批判的に検討し、参考にすることは参考にしていけることが重要ではないか。



「世界の職業リハビリテーション研究会」予定

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



①援助付き就業と職業アセスメント再構築の課題

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

我が国での課題の例

- 就労困難性の評価
 - その他の障害者
 - 重度判定
- 多機関連携における就労困難性の共通認識

諸外国での取組や課題の例

- 米国の除外ゼロとシチュエーショナル・アセスメント／マッチング支援／継続的支援
- 仏独のケースマネジメント方式
- オランダのデータベースを用いる評価システム

知的障害者の職業問題 (20年前の日本)

就職前

職業準備訓練

就労可能性の判定

就労は究極の
目標

- ・仕事への展望
- ・仕事についての情報収集
- ・企業側の理解の促進
- ・職業人としての自信

授産施設・作業所、生活
支援機関

就職後

「理解のある」「家族的」な
一部の企業・職場

職場での問題

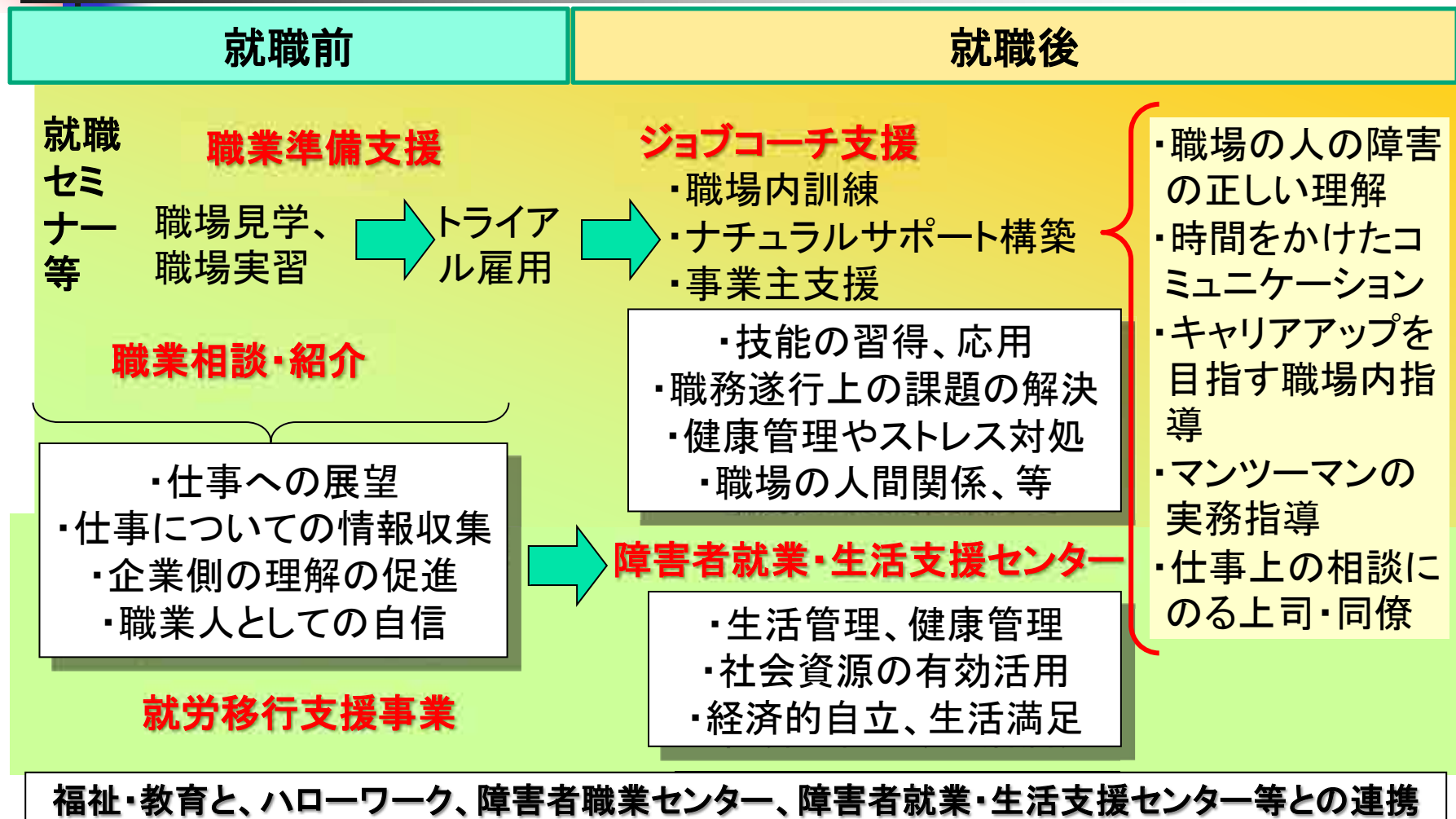
- ・技能の習得、応用
- ・職務遂行上の課題の解決
- ・健康管理やストレス対処
- ・職場の人間関係、等

生活上の問題

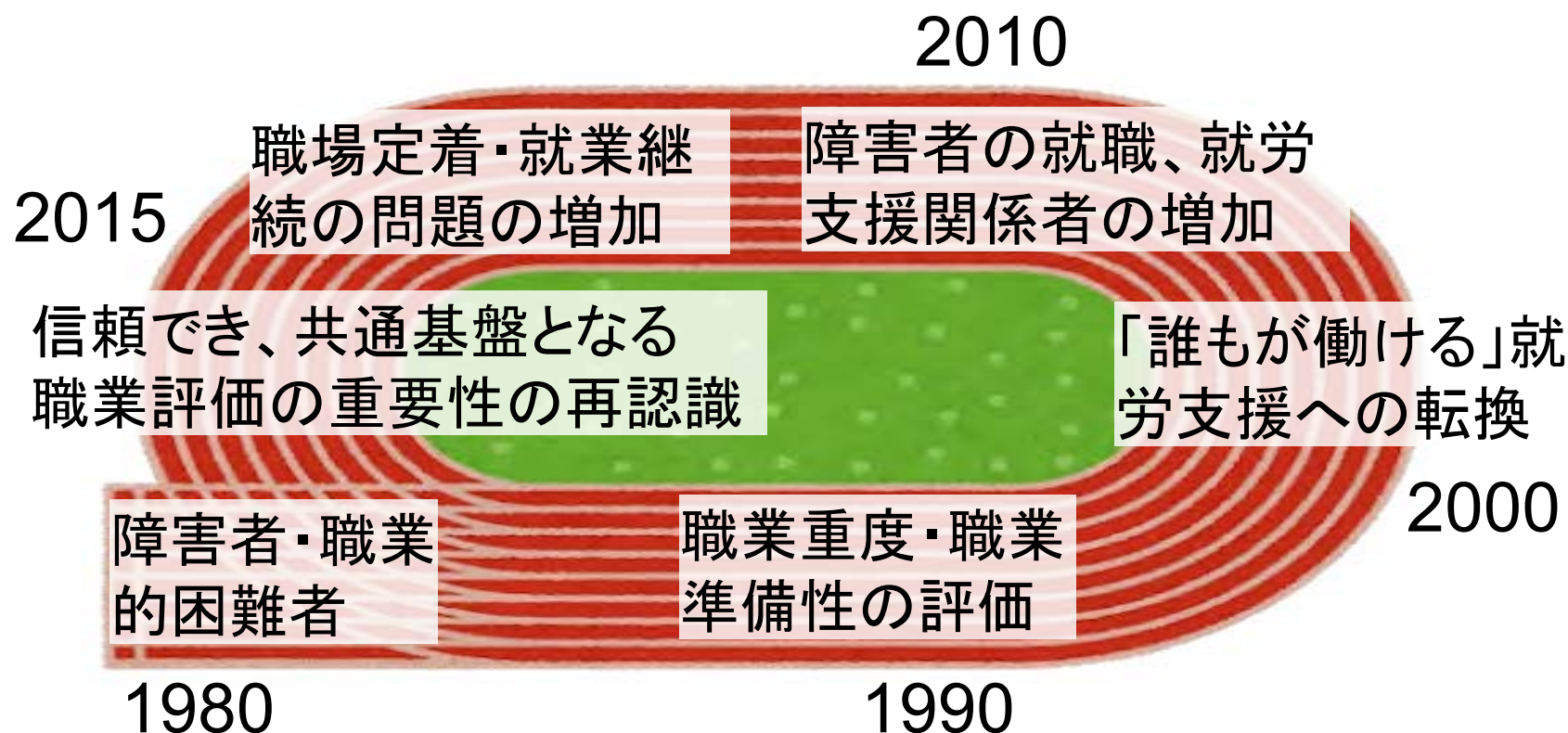
- ・生活管理、健康管理
- ・社会資源の有効活用
- ・経済的自立、生活満足

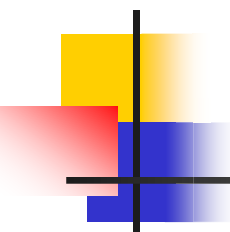
- ・職場の人の障害の正しい理解
- ・時間をかけたコミュニケーション
- ・キャリアアップを目指す職場内指導
- ・マンツーマンの実務指導
- ・仕事上の相談にのる上司・同僚

現在の職業リハビリテーションの課題と取組み（知的障害者の場合）



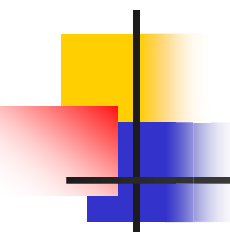
1周回って、再び「職業困難性評価」「職業アセスメント」の課題





職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

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



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
 - 仕事とのマッチングの影響
 - 職場環境整備・配慮、専門支援の影響
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題

様々な職業評価の基本構造

①「機能障害」と職業能力の関係を仮定

障害者個人

- ・障害等級表
- ・Impairment Table (オーストラリア)

視覚
聴覚
音声言語
上肢
下肢
体幹
内部
精神

様々な職業評価の基本構造

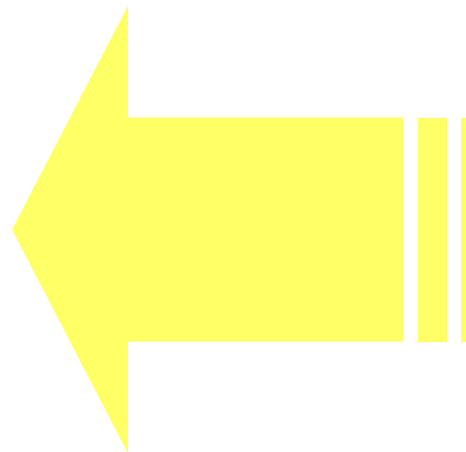
②一般的就業要件を仮定した「能力」評価

障害者個人

職業

・障害者職業レディネスチェックリスト(ERCD)
・Workability Table(オーストラリア)

視覚
聴覚
音声言語
上肢
下肢
体幹
内部
精神
通勤
作業持続
意思疎通
物体操作



就業要件

障害者の就労／非就労を分ける要因

視覚障害	聴覚障害	上・下肢切断	運動機能障害	知的障害
本人の希望する進路	働くことへの関心	手配	手配	社会生活の遂行
職業情報の提供	手配	本人の希望する進路	本人の希望する進路	働くことへの関心
働くことへの関心	医療措置	職業情報の提供	体力	本人を取り巻く状況
課題の遂行	職業情報の提供		手配の運動違反	外出
体力	コミュニケーションの方法		働くことへの関心	職業情報の提供
勤労体制	勤労体制		職業情報の提供	働く能力
症状の変化			身辺の自立	本人の希望する進路
社会生活の遂行			勤労体制	社会生活の充実に
負担軽減			本人を取り巻く状況	読解力
社会生活の充実に			均等性	課題の遂行
立ち上りの可能性			外出	言語表現の方法
			姿勢の変化	数的処理能力
			連絡先	交通機関の利用
			職業訓練	コミュニケーションの方法
			医療措置	言語的理解力
				健康の自己管理

職業レディネスチェックリスト(ERCD)の判定基準を再構成

様々な職業評価の基本構造

③就業要件の個別性に基づく「能力」評価

プロフィール比較法

- ・Valper System 2000 (米国職務分析ハンドブック)
- ・FIS (オランダ)
- ・IMBA, MELBA (ドイツ)

障害者個人

×	視覚	→
	聴覚	→
	音声言語	→
×	上肢	→
	下肢	→
	体幹	→
	内部	→
	精神	→
	通勤	→
	作業持続	→
	意思疎通	→
	物体操作	→

○
○
×
○

職業

視覚	←
聴覚	←
音声言語	←
上肢	←
下肢	←
体幹	←
内部	←
精神	←
通勤	←
作業持続	←
意思疎通	←
物体操作	←

×

×

×

×

能力評価

適合性評価

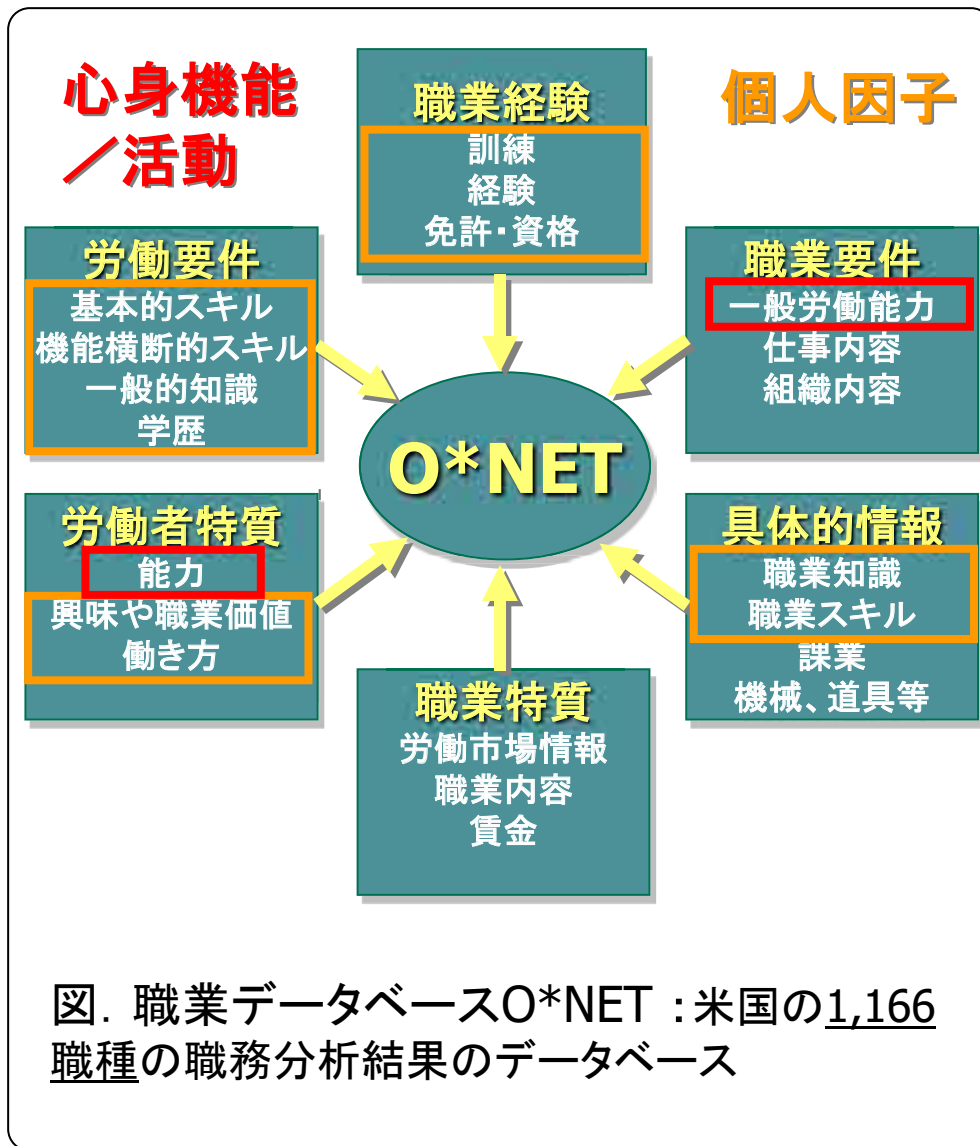
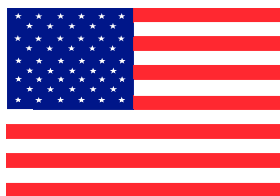
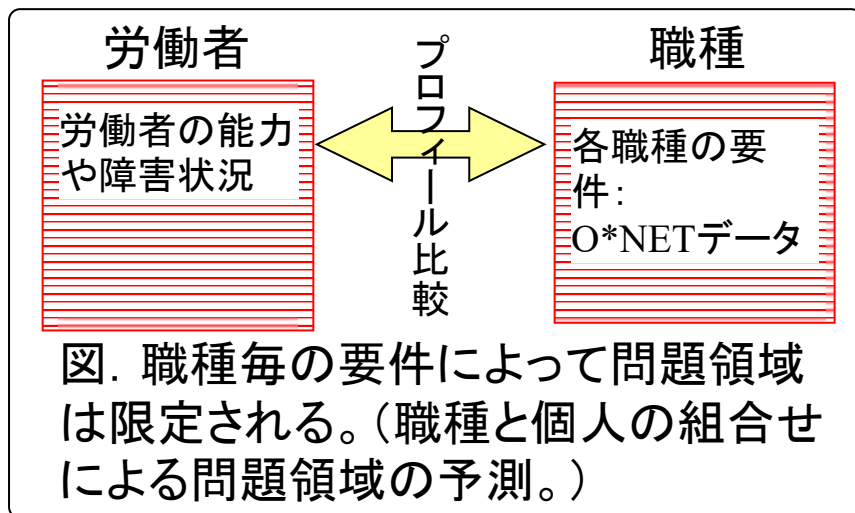
職務分析

プロフィール比較の結果の活用



- 職業ガイダンス: Valper System 2000
 - 職業探索、職業指導
- リハビリテーション、環境改善: ドイツ
 - 事業所担当者、医学専門家、労働専門家の情報交換
 - リハビリテーション支援データの活用
- 社会保障: オランダ
 - 稼得能力の判定、障害給付の額の決定

職業データベースを活用した職業評価





経験を積んだ支援者の「職人」レベルのアセスメントと支援は、より直感的に実施される。

高次脳機能障害(記憶障害)
優秀な犬のトレーナー
日常生活に問題があり、事務職もできません。



障害者の能力評価結果

IMBA

能力プロフィール
主要特性

氏名/番号:
担当: 免許: 年月

診断

姿勢
座ること
立つこと
ひざまずく/しゃがむこと
ねころぶこと
もたれる/腰を曲げること
所定の姿勢での腕使用

0 1 2 3 4 5

JM

身体的動作
歩くこと/登ること
つかまり登ること
這うこと/滑らすこと

0 1 2 3 4 5

JM

体の部分の動作
頭/首の動作
胴体動作
腕動作
手指動作
足脚動作

0 1 2 3 4 5

JM

情報交換
見ること
聞くこと
発声/発話
触れること/感じる
動作と姿勢の知覚
ゼスチャー
嗅覚と味覚
読むこと
計算すること
書くこと

0 1 2 3 4 5

JM

複合的な身体特性
持ち上げること
運ぶこと
押すこと/引くこと
全身持久力
平衡機能
微細な動作

0 1 2 3 4 5

JM

環境的影響
気候
音/騒音
振動/揺れ
光
湿度/汚れ
ガス/蒸気/ほこり
液体/固体

N Y

JM

職業的安全
事故の危険
職業安全機器の装着

N Y

JM

仕事の構造
1日の仕事時間
シフトワーク
夜勤
出来高高い
流れ作業的職場
孤立した職場
一般的職場

N Y

JM

基本的素質
発動性
仕事の計画
認知能力
注意
スタミナ
自己制御
リーダーシップ
対人関係
集中
批判能力
批判の制御
批判受け入れ能力
学習/記憶
失敗耐性
秩序性
問題解決
時間に正確
反応速度
自律性
徹底性
チームワーク
適応性
責任
抽象的思考

1 2 3 4 5

JM

特記事項:

評価尺度:
0:全く不可能
1:とても低い能力
2:低い能力
3:平均的能力
4:高い能力

判定方法(JM):
N:判定なし
C:記述/ファイル/評価結果
O:観察
T:テスト

必要に応じて
別シートの詳細分析を行う



プロフィール比較



対策の
必要性

職務分析結果

IMBA

要件プロフィール
主要特性

職務/番号:
担当者: 免許: 年月

会社名:
連絡先: 電話番号:

姿勢
座ること
立つこと
ひざまずく/しゃがむこと
ねころぶこと
もたれる/腰を曲げること
所定の姿勢での腕使用

0 1 2 3 4 5

JM

身体的動作
歩くこと/登ること
つかまり登ること
這うこと/滑らすこと

0 1 2 3 4 5

JM

体の部分の動作
頭/首の動作
胴体動作
腕動作
手指動作
足脚動作

0 1 2 3 4 5

JM

情報交換
見ること
聞くこと
発声/発話
触れること/感じる
動作と姿勢の知覚
ゼスチャー
嗅覚と味覚
読むこと
計算すること
書くこと

0 1 2 3 4 5

JM

複合的な身体特性
持ち上げること
運ぶこと
押すこと/引くこと
全身持久力
平衡機能
微細な動作

0 1 2 3 4 5

JM

環境的影響
気候
音/騒音
振動/揺れ
光
湿度/汚れ
ガス/蒸気/ほこり
液体/固体

N Y

JM

職業的安全
事故の危険
職業安全機器の装着

N Y

JM

仕事の構造
1日の仕事時間
シフトワーク
夜勤
出来高高い
流れ作業的職場
孤立した職場
一般的職場

N Y

JM

基本的素質
発動性
仕事の計画
認知能力
注意
スタミナ
自己制御
リーダーシップ
対人関係
集中
批判能力
批判の制御
批判受け入れ能力
学習/記憶
失敗耐性
秩序性
問題解決
時間に正確
反応速度
自律性
徹底性
チームワーク
適応性
責任
抽象的思考

1 2 3 4 5

JM

特記事項:

評価尺度:
0:全く必要でない
1:とても低い必要性
2:低い必要性
3:平均的必要
4:高い必要性

判定方法(JM):
N:判定なし
C:記述/ファイル/評価結果
O:観察
T:テスト

ida:心理学非専門家のための 精神特性診断キット



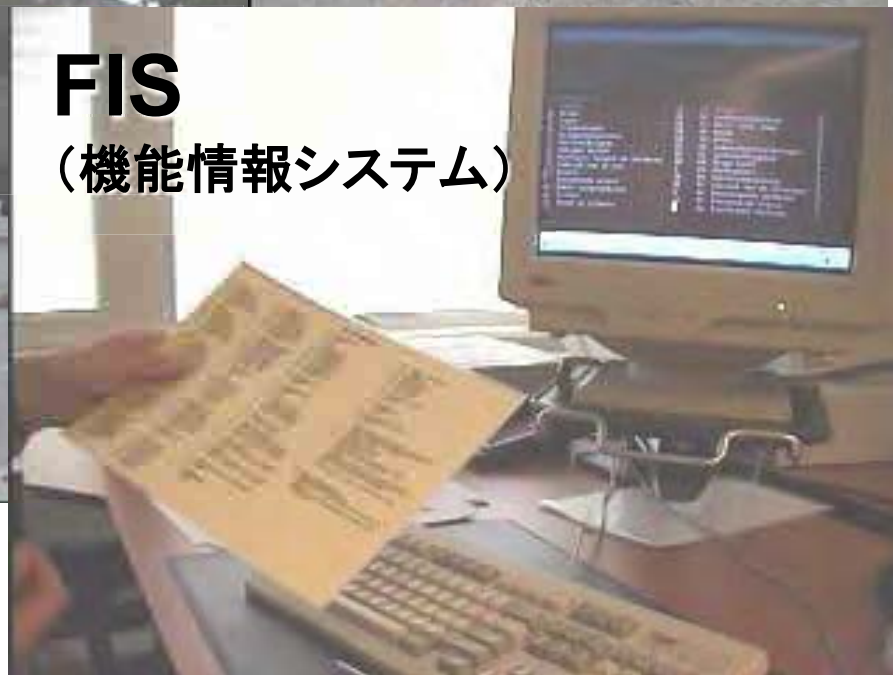
ida



オランダ中央社会保障協会 (LISV)



FIS
(機能情報システム)



職員230名
(機能分析員30名、医師3名)

クライアントの負荷への耐性

FUNCSYS

当事者:XXXXXXXXX

登録番号:XXXXXXXXXXXXX

日付:XXXXXXXXXXXXX

1. 座る.....1D
2. 立つ.....5E
3. 歩く.....5E
4. 階段昇降.....5E
5. 登る/よじ登る.....5D
6. 跪く/這う/屈む.....5D
7. 屈んで作業する.....5E
8. 速い屈伸/身体回転....5D
9. 頸の使用.....2
10. 手を伸ばす.....5D
11. 腕を上げて作業.....5E
12. 手及び指の使用.....2
13. 持ち上げる.....1A
14. 押す/引く.....■

15. 運ぶ.....5
16. 空気の入れ換え.....5
17. 埃/煙/ガス/スモッグ.....5
18. 寒さ.....5
19. 暑さ.....5
20. 温度変化.....5
21. 湿気.....5
22. 乾燥した空気.....5
23. 皮膚感触.....5
24. 振動.....5
25. 感覚の使用.....5
26. 保護手段.....5
27. 個人的危険.....5
28. 心理的ストレス要因.....5

労働可能性リスト

FUNCSYS

当事者：V

日付：1992年4月3日

登録番号：123-18-06-57-0

タイピスト

保留

職場 4ヶ所

賃金：15.55 ギルダー／時間 2,561 ギルダー／月

あらゆる種類の文書をワープロまたはタイプライターで処理する作業

レベル：3

訓練レベル：3

教育訓練：MAVO（中学卒）＋タイピスト免状

経験：文章処理の経験があれば有利

その他の仕事はせず、最長7～8時間／日、>35～38時間／週（平均）、mv、午前／午後

職務番号：8429-0118-001 Act.：1991年11月29日

20:57:05.57

受け入れますか(y/n) ■

訓練レベルの選択

FUNCSYS

当事者：V

日付：1992年4月3日

登録番号：123-18-06-57-0

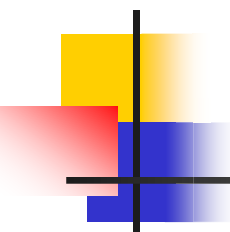
職務コード	職務名	職場数	労働不適合
3214	タイピスト	1	<15
3214	テキスト処理者	11	<15
3992	統計処理者	1	<15
8538	取付け工	1	<15

この訓練レベルでは、十分な職場数がありません。

訓練レベルを変更することによって就労可能な職務数を増加させてください。

続けますか(y/n)

訓練レベル 7 ■



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
 - 仕事とのマッチングの影響
 - 職場環境整備・配慮、専門支援の影響
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題

表 1. 職務要件データベースを用いた障害種類・程度別の職業的困難性の推定結果（試行）

	視覚障害		聴覚障害	平衡機能障害	音声・言語機能障害	上肢障害			下肢障害			体幹機能障害	脳原性運動機能障害		
	視力障害	視野障害				義手使用			義足、装具				脳原性上肢	脳原性移動	脳原性全身
1級	6.0% 点字& 白杖 11.0%					両肩以上、両全廃 13.3%	13.3%	切断機能全廃 81.3%	84.4%	81.3%			両上肢 13.3%	45.9%	13.3%
						1肩1上腕 13.3%	56.8%		81.3%						
						1肩1前腕 13.3%	93.5%								
						両前腕、1前腕1手首、両手首 13.3%	93.5%								
2級	6.2% 点字& 補助具 11.1%	9.5%	54.5%			両全指 13.3%	94.1%	切断機能全廃 81.4%	99.7%	81.3%			両上肢 13.3%	45.9%	13.3%
						1上腕 94.2%	100.0%		81.4%				一上肢 47.7%		
						両著障害 13.3%	13.3%								
						1全廃 92.2%	49.7%								
3級		10.3%	54.5%	96.3%	55.5% 発声機 100.0%	1手首 94.2%	100.0%	両足首、1大腿、1全廃 87.7%	100.0%	96.5%			両上肢 13.6%	45.9%	13.6%
			補聴器 97.0%			両人親指(切、全廃) 94.2%	96.0%	両踵から先 87.7%					一上肢 47.8%		
						両人指&親指(切、全廃) 14.0%	99.6%								
						1腕著障害 55.0%	99.6%								
4級	補助具 66.4%	53.8%	54.5%		55.5% 発声機 100.0%	両親指(切、全廃) 61.0%	100.0%	両足先、両指全廃 89.1%	100.0%				両上肢 13.7%	46.4%	13.7%
			補聴器 100.0%			1手全廃 51.9%	51.9%	1下腿 87.7%					一上肢 48.3%		
								1脚著障害 88.8%							
								股、膝人工骨頭、関節 100.0%							
5級	33.6% 補助具 66.4%	80.5%		98.1%		1親指(切、全廃) 99.6%	100.0%	人工骨頭、関節以外 100.0%	100.0%	99.7%			両上肢 47.8%	91.4%	46.4%
						1手著障害 90.6%	92.0%	足関節人工骨頭、関節 100.0%					一上肢 95.6%		
6級			99.9% 補聴器 100.0%			1人指含む2指(切、全廃) 99.6%	100.0%	1足先 100.0%	100.0%				両上肢 47.8%	95.0%	46.5%
						1親指著障害 99.6%		1足関節著障害 90.0%					一上肢 95.7%		

	内部障害					知的障害
	心臓機能障害	じん臓機能障害者	呼吸機能障害者	膀胱／直腸機能障害者	小腸機能障害	
1級	ペースメーカー 96.6% 人工弁 97.1%	夜間透析等 89.5% 腹膜透析 89.5%	据置人工呼吸器 8.5% 携帯型人工呼吸器 29.3%	9.1%	携帯型輸液システム 16.5%	最重度 2.1% 重度 2.1%
2級						中度 2.3%
3級	16.5%	16.5%	16.5%	92.1%	16.5% 携帯型輸液システム 65.7%	軽度 14.8%
4級	69.5%	66.6%	87.7%	尿路変更、人工肛門、自己導尿 93.3%	69.9%	

注) 本表の数値は平成 2 年度の職業別構成比に基づいて、

障害者が就労可能な仕事の数
全雇用数

の割合（％）を、職務要件と障害特性のデータベースから推定したものである。就労可能職務はグレーゾーンを含んで過大評価となっている。また、視覚障害対応の O A 機器や知的障害者の知的負担を軽減した場合は含まれておらず、過小評価の一面もある。

「適職」分布予測に対する現実の分布の割合(%)

	視覚 障害	聴覚 障害	平衡 機能 障害	音声・ 言語 機能 障害	上肢 機能 障害	下肢 機能 障害	体幹 機能 障害	脳原 性上 肢	脳原 性下 肢	心臓 機能 障害	呼吸 器機 能障 害	腎機 能障 害	ぼう こう・ 直腸	知的 障害
全職種	54	419	345	230	143	159	109	23	18	101	40	130	75	200
専門的・技術的職業従事者	670	113	46	73	57	95	55	10	11	62	19	118	57	12
管理的職業従事者	23	36	353	99	74	139	74	1	1	192	19	222	296	
事務従事者	22	181	208	120	161	140	122	41	23	96	26	159	65	7
販売従事者	6	39	89	73	23	35	23	4	4	30	8	35	27	239
サービス職業従事者	22	279	191	234	99	107	90	25	22	94	69	71	27	575
保安職業従事者	50	25	683	142	263	185	125	32	22	270	205	264	166	0
農林漁業作業者	3	78	0	236	65	46	59	0	0	35	0	15	47	239
運輸・通信従事者	90	39	134	118	195	215	107	21	25	160	183	190	141	5
採掘作業者	0	0	0	0	42	65	0	0	0	0	0	0	0	0
	28	621	331	262	287	222	76	53	71	182	21	172	128	319
農業・土石製品・金属材料・化学製品製造作業 金属製品・機械製造作業	19	1262	515	425	338	329	212	54	37	147	39	171	76	264
その他の製品製造作業	31	1298	1512	582	391	380	203	102	40	119	73	149	72	337
	14	38	0	179	144	87	69	34	16	55	153	67	133	0
定置機関運転・建設機械運転・電気作業 建設作業	1	37	0	0	23	8	15	0	0	9	0	9	6	61
労務作業	38	462	668	532	249	196	216	54	28	192	157	196	79	113

知的障害者への職場環境整備の効果

■「コミュニケーション」問題に対して

必要な整備の実行状況によって、当該領域の問題発生に有意な差が生じる環境整備項目	大問題発生率		問題発生率の比
	環境整備なし	環境整備あり	
同僚や上司が、必要に応じて作業補助している	100.0%	18.9%	5.3
業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れた	25.0%	9.8%	2.5
レクリエーションや懇親会、クラブ活動、点字・手話サークル等で親睦をはかって	36.5%	16.2%	2.3
あいさつ、返事、その他の社会的ルールを指導している	41.2%	18.8%	2.2

「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」資料シリーズNo.27(2002)



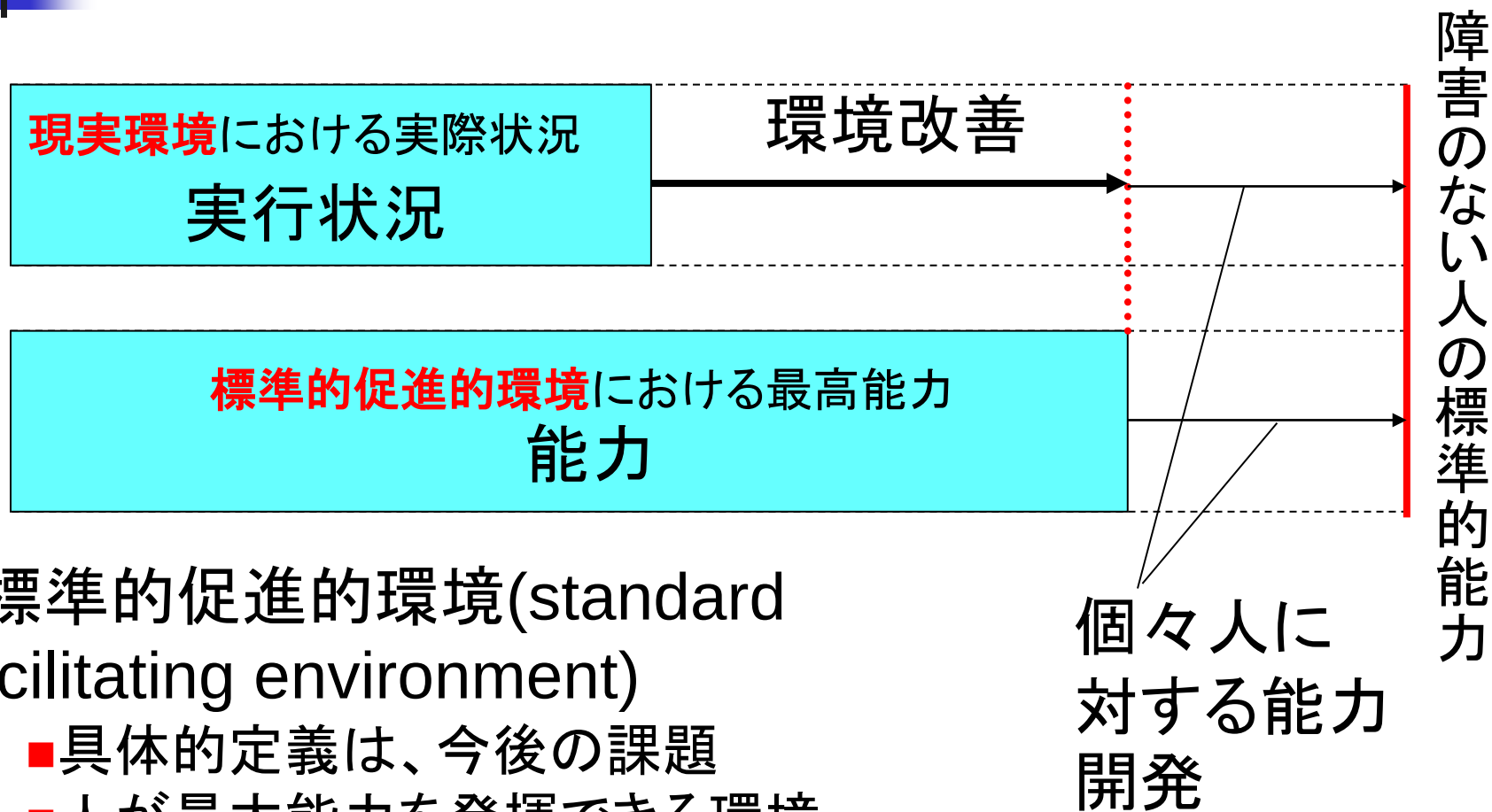
知的障害者への職場環境整備の効果

■「対人関係」問題に対して

必要な整備の実行状況によって、当該領域の問題発生に有意な差が生じる環境整備項目	大問題発生率		問題発生率の比
	環境整備なし	環境整備あり	
あいさつ、返事、その他の社会的ルールを指導している	38.1%	9.8%	3.9
従業員から積極的に対話を心がけたり、声かけをするようにしている	33.3%	9.8%	3.4

「障害者雇用に係る作業・職場環境改善等に関する調査」資料シリーズNo.27(2002)

ICIDHにおける「能力障害(disability)」は、 ICFでは「能力」と「実行状況」の2つで把握



- 標準的促進的環境 (standard facilitating environment)
 - 具体的定義は、今後の課題
 - 人が最大能力を発揮できる環境
 - 国際的に共通

重度知的障害の影響を解消する職場環境整備

	環境整備	整備率	解決可能 問題数
☺	<u>従業員参加QCサークル</u>	21%	18
	避難設備の障害者対応化	19%	14
☺	<u>マニュアルやテキストの作成</u>	18%	11
	エアコン設備	43%	5
☺	<u>関係者による職務内容の検討</u>	34%	4
☺	<u>マニュアルやテキストの障害者対応</u>	13%	4
	時間をかけたコミュニケーション	63%	9
	親睦活動	60%	5
☺	<u>研修条件の配慮</u>	32%	4

☺ ジョブコーチ支援により、企業の取組を社会全体で支える

◇アセスメントの方法

	実施方法(例)
	①面接・調査、生活場面での同行
	②知能検査、職業適性検査、個別性能検査、性格検査、興味検査、等
	③場面設定(模擬的職業場面、ワークサンプル)
	④職場実習、職務試行法(トライアル雇用)

⑤行動観察

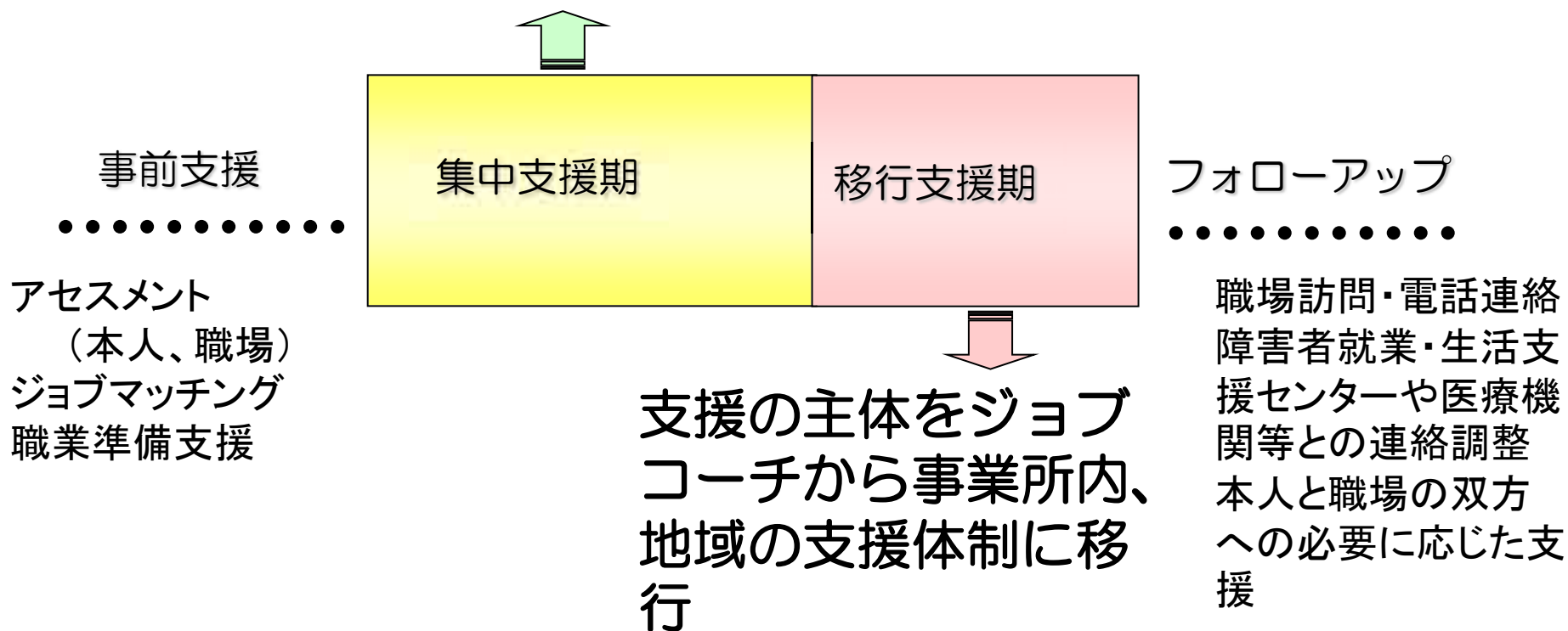
- ・漫然と訓練をするのではない、アセスメントの機会。
- ・仕事の経験の幅を広げ、仕事への課題を本人が見出していくための機会 → 本人との振り返りが重要
- ・実際に近い職業場面における課題の把握と、対処方法の検討は、支援計画への確度の高い情報となる。

障害の自己理解の支援（職業場面での問題状況と、必要な配慮の説明につながる支援）

職業場面での課題	評価	具体的な課題、理解・配慮や工夫の例
仕事に必要な技能の習得	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	作業マニュアルを作成し、体系的に教示できる作業であれば、少し時間をかければ習得できる。
仕事中に注意を集中すること	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	結果を見えやすくし、ゲーム的に競争できる作業ならば、30分以上集中できる。
書類、説明書等を読むこと	☐ 問題なくできる ☒ 理解・配慮、工夫があればできる ☐ 難しい	作業手順を単純化し、図示する等により、作業手順等を理解することは可能。
文や文章を書くこと	☐ 問題なくできる ☐ 理解・配慮、工夫があればできる ☒ 難しい	チェック式の作業報告程度ならできる。
数を数えたり、計算したりすること	☐ 問題なくできる ☐ 理解・配慮、工夫があればできる ☒ 難しい	作業量を視覚的に確認できるようにすることで、対応できる課題もある。

ジョブコーチの役割：本人と 職場の適応を支援

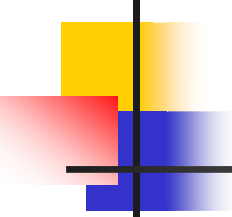
仕事の指導、ルールやマナーの指導
事業所内の環境整備・調整、ナチュラルサポート形成



障害のある本人、家族、企業、様々な専門分野の支援者で、「就労可能性」の判断が大きく異なってしまう

「働ける？働けない？」

- 目が見えない人
- 車椅子の人
- 毎週3回、1回2～3時間の透析治療を要する人
- 精神年齢が10歳程度の知的障害者
- 難病患者でストレスによって再発の恐れがある人
- 肺の大部分を失い、常時、チューブで酸素補給を要する人
- 腸の大部分を失い常時中心静脈栄養を必要とする人
- HIVに感染している人
- 全身麻痺で眼だけしか動かせない人
- 顔面に腫瘍がある人
- 精神障害で薬物治療が継続している人
- 脳損傷で短期記憶を失った人



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

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

「職業上の障害」の難しさ

■ 要因の複雑さ

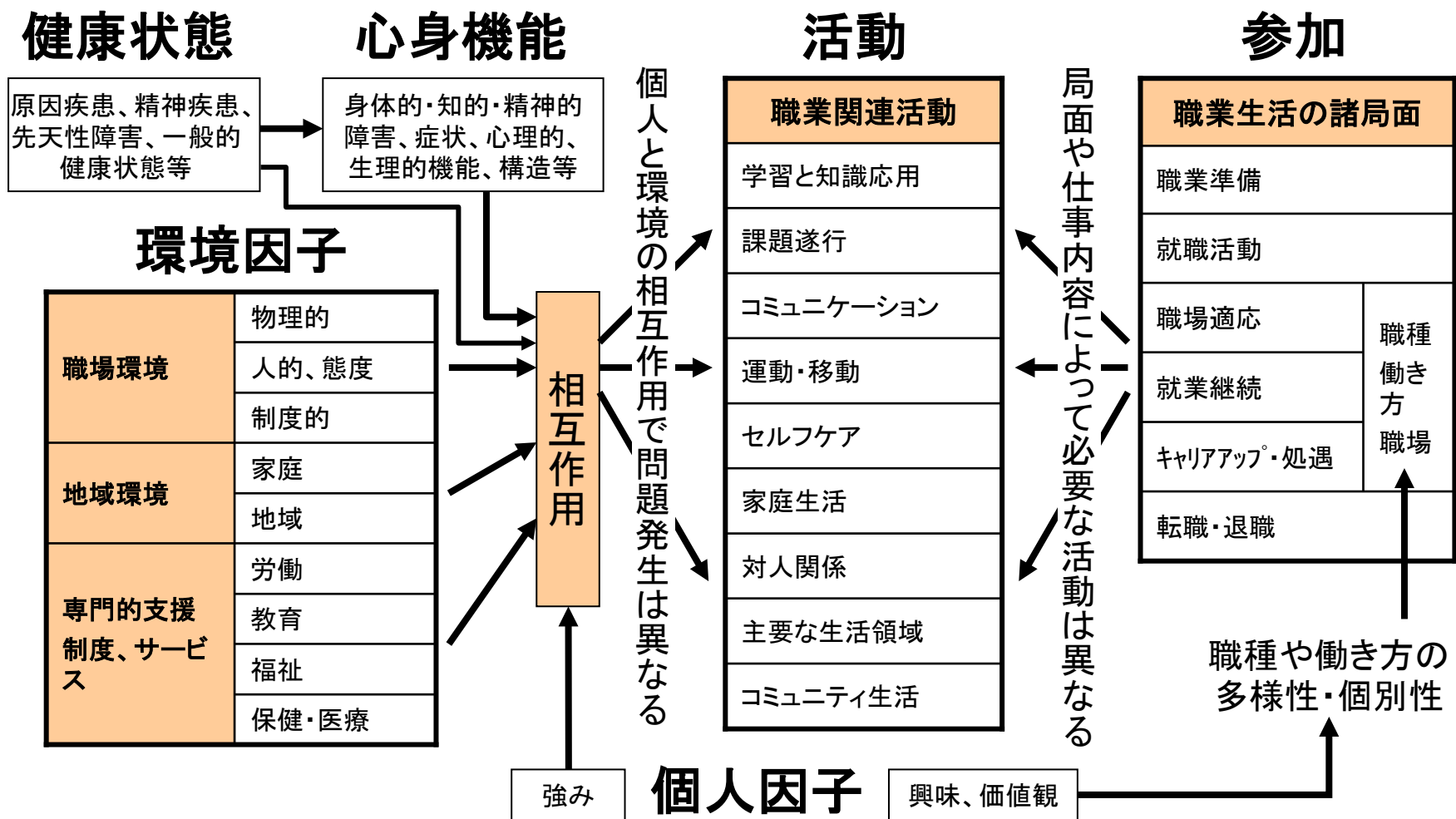
- 個人の機能障害
- 職務要件＝職業によって異なる
- 職場の配慮や支援
- 社会的資源の入手可能性
- 労働市場

■ 障害の評価は支援・対策と不可分

- 支援者の支援ノウハウや創造性によって、障害者の就業可能性は左右される

特別研究6「職業的視点からみた障害と地域における効果的支援に関する総合的研究」(2000～2004年度)

職業的視点からみた障害に関する 多様な要素の相互作用



IT・インターネットの可能性

■ 世界中の膨大な最新情報が即時にデータベースとして活用可能

- 最新支援機器の情報の入手
- 多様な支援方法の情報の入手
- 支援サービス提供機関の最新情報の利用
- 労働市場の情報の活用

■ 分散型のネットワーク

- 障害者、事業所、支援機関が、それぞれネットワークの中心となることが可能
 - 利用者中心のネットワーク形成

米国のインターネット上のVR

2000年代

- ABLEDATA: <http://www.abledata.com/>



- 補助機器やリハビリテーション機器の情報提供サービス

- O*NET: <http://online.onetcenter.org/>



- 職業情報システムのインターネットサービス

- JAN、SOAR: <http://www.jan.wvu.edu/>



- 障害者雇用企業の環境整備の無料コンサルティング



- AssessNet: <http://www.assess.net/vr/>

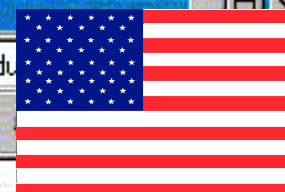


- 人工知能による職リハエキスパートシステム

- disAbility.gov: <http://www.disability.gov/>



- 連邦政府による障害者プログラム、社会資源情報の集約



A free service of the
Office of Disability Employment Policy
of the U.S. Department of Labor

CONTACT US!

WHAT'S NEW?

Explanation of
Services

JAN Portals

For Private
Employers

For Federal
Entitites

For State &
Local
Governments

For Individuals
with Disabilities

For Educational
Settings

Small Business
& Self
Employment
Service

Employment
Links

Frequently

Welcome to the
Job Accommodation Network



1-800-526-7234 (V/TTY)

The Job Accommodation Network (JAN) is a free consulting service
that provides information about job accommodations,
the Americans with Disabilities Act (ADA), and the
employability of people with disabilities.

For JAN's complete table of contents:

Enter





Computer/Electronic
Accommodations
Program



[Text version](#)

[Order CD-ROM](#)

[Links](#)

[Imprint](#)

[About REHADAT](#)

Global Search:

(Wildcard: *)

[Help](#)

Databases

Information

[Technical Aids](#)

[Case Studies](#)

[Literature](#)

[Research](#)

[Addresses](#)

[Law](#)

[Training](#)

[Workshops](#)

[Seminars](#)

[Media](#)

☐ [News](#)



commissioned by the Federal Ministry of Labour and Social Affairs

needed Browser: IE 5.x/6.x, Netscape 6.x



Ein Projekt des:

 **INSTITUT
DER DEUTSCHEN
WIRTSCHAFT**

Gefördert durch:



**Bundesministerium
für Arbeit und Soziales**

aus Mitteln des Ausgleichsfonds

「e-職業リハビリテーション」

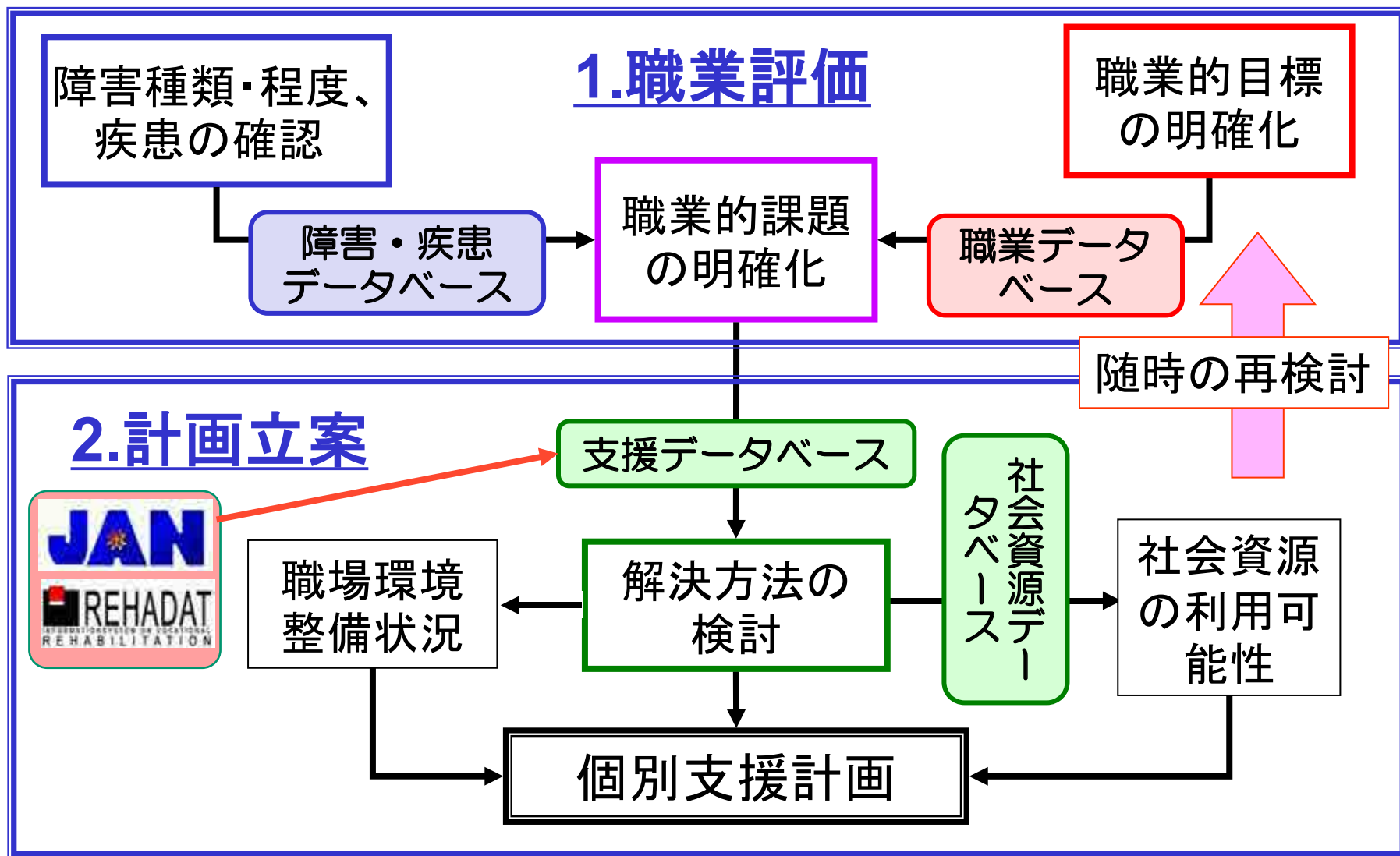
■ 職業評価プロセスへの情報技術の活用

- 多様な最新データベースを活用した詳細な評価
 - 職業別の職務要件
 - 支援方法による効果
- 過去の事例情報の活用

■ インターネットを通じた関係機関の連携

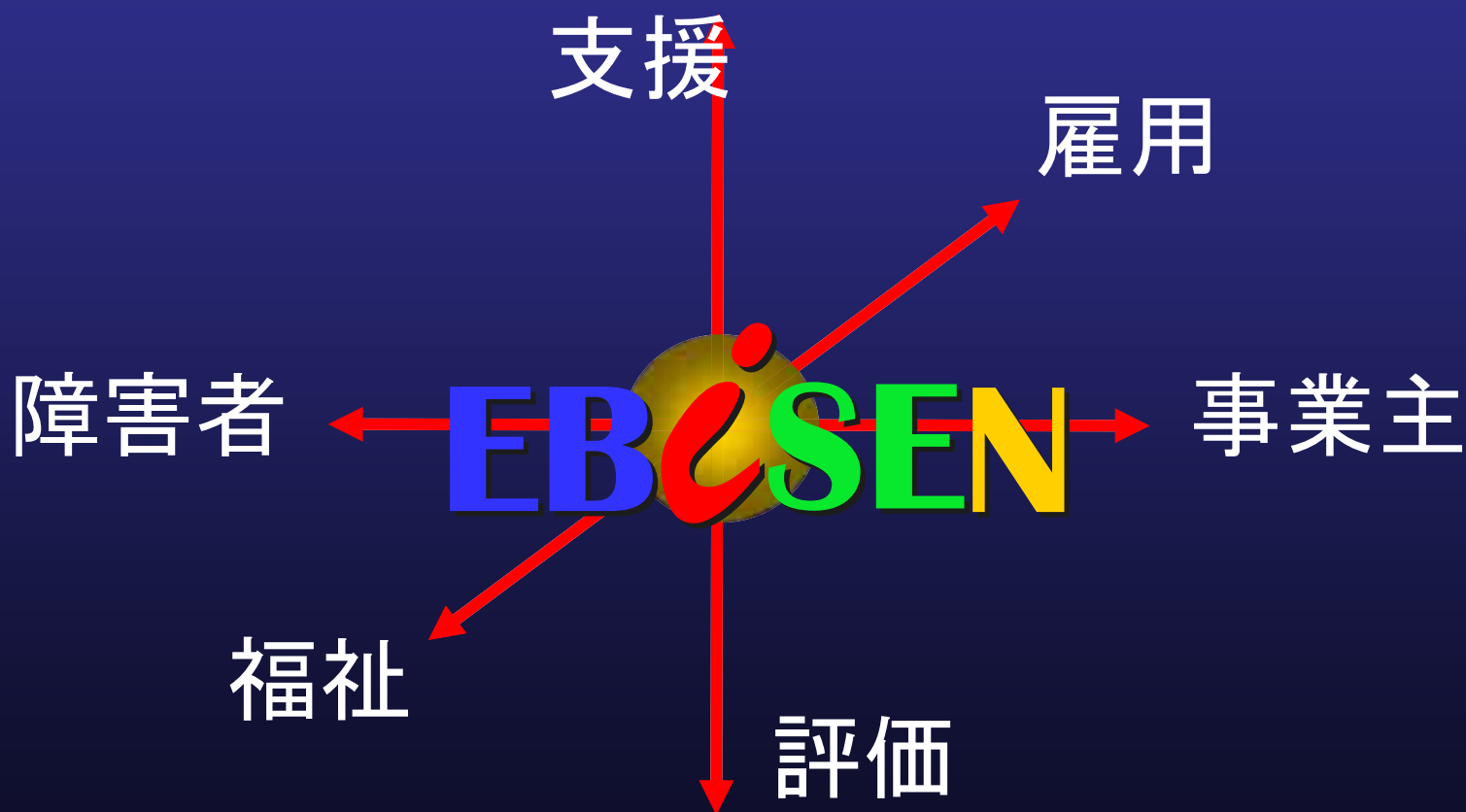
- 多様な専門機関提供情報の利用者側中心の取捨選択と統合
- 支援機関同士の情報サービスの相互活用
- オンライン・サービス(職業評価、支援機関の予約)

個別支援計画作成における知識DBの活用





Evidence-Based Information for Supported Employment Network





日本障害者雇用促進協会

メインメニュー

支援者メニュー

管理者メニュー

障害者情報

事業所・職場情報

問題ケース情報

支援計画

フォローアップ

支援方法
の検索

支援機関
の検索

支援方法・機関
の登録

支援方法の検索

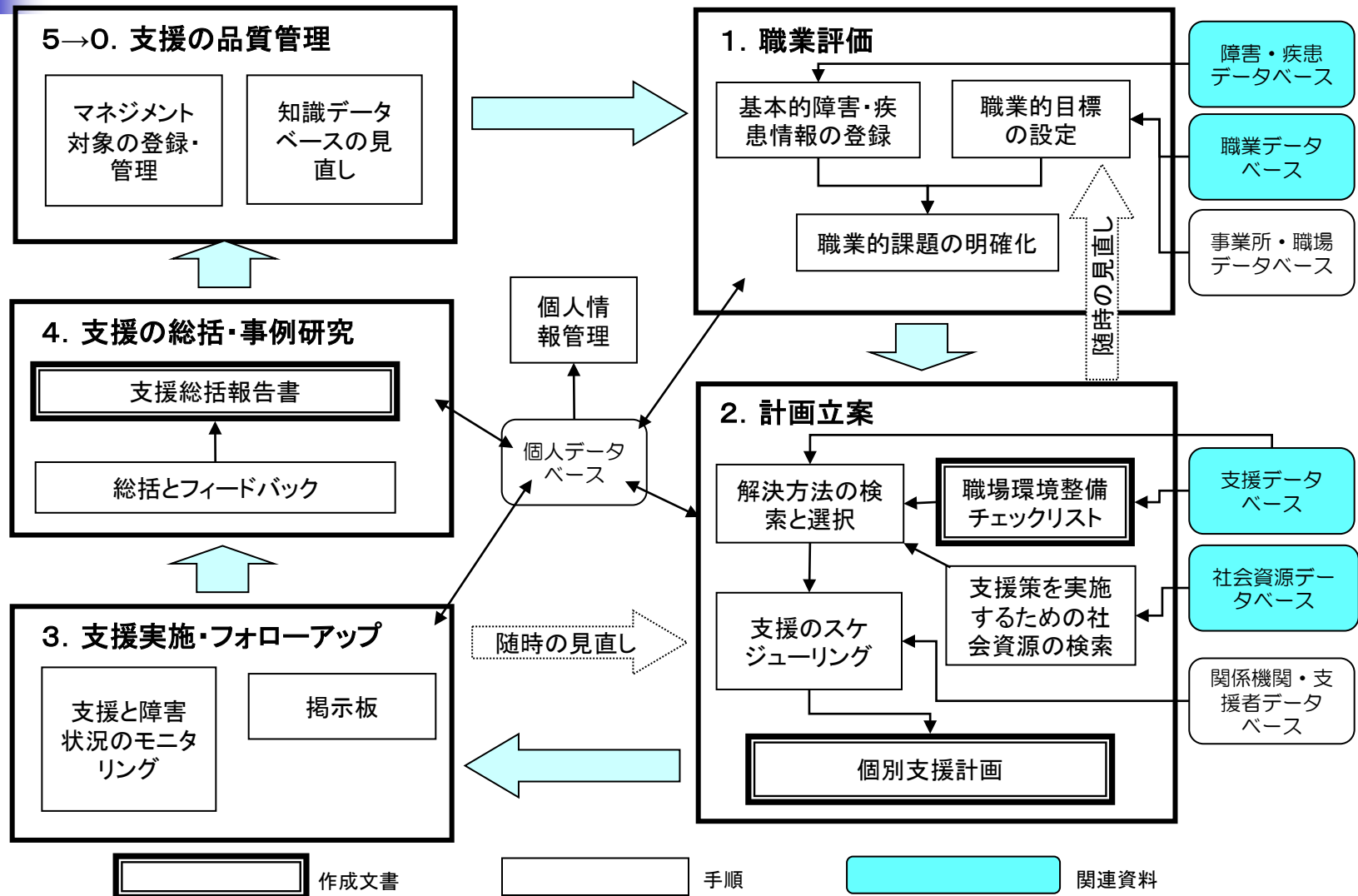
支援の策定を行なう環境整備項目、研究成果、支援機器を選択し ボタンを押してください。

環境整備

NIVRの調査分析結果から、支援の効果、事業主負担感、障害者の満足度を表示

項目	環境整備名	職業関連活動	機能障害	支援効果	満足度	企業負担感
1 ☐	毎日の健康状態チェック(e5800-b71)	口頭・文書・表示などによる意思交換・情報伝達(d3)	注意機能(b140)、注意の配分(b1402)、記憶機能(b144)、精神運動機能(b147)、手指の協調運動(b1471*s7302)	2800	0.0	19.4
2 ☐	体力や集中力に応じた職務割当(e5901-b31)	ストレス、悩み、責任への対処(d240)	注意機能(b140)、注意の配分(b1402)、記憶機能(b144)、精神運動機能(b147)、手指の協調運動(b1471*s7302)	800	0.0	26.0
3 ☐	障害者の能力を活かす職務設計(e5900-b21)	職場内の対人関係(d7)	注意機能(b140)、注意の配分(b1402)、記憶機能(b144)、精神運動機能(b147)、手指の協調運動(b1471*s7302)	580	0.0	30.3
4 ☐	管理職・職員啓蒙、偏見解消教育(e430-b84)	日々の手続きや義務に必要な事を計画、管理達成する(d230)	注意機能(b140)、注意の配分(b1402)、記憶機能(b144)、精神運動機能(b147)、手指の協調運動(b1471*s7302)	525	0.0	16.1
	体力や集中力に応じた職務割当(e5901-b31)					

EBISENデータベースの品質管理サイクル



VR COCKPIT

日本障害者雇用促進協会

HOME

HELP

LOGOFF

障害者情報

事業所・職場情報

支援計画

フォローアップ

支援方法
の検索

支援機関
の検索

支援方法・機関
の登録

職場環境
分析

事業所ニーズ別
支援機関の検索

支援方法の検索

現在、あなたが登録している支援対象者は以下のとおりです。

( はあなたが登録している支援対象者です。  は、あなたが属しているグループに登録されている支援対象者です。)

下記障害者の方の中から1人選択し、 ボタンを押してください。

項目	氏名
1 	 山田太郎
2 	 田中花子

支援の個人情報管理機能⇒支援結果を踏まえた支援ノウハウの更新



「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！

職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

↓ ここからスタート

- 1 どんな仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



この「ハートワークSimTool」は、職業的障害の個性性、ダイナミックさの理解を踏まえつつも、個別的な条件の調整による理想的な働くイメージの共通理解を可能にするためのシミュレーションツールです。

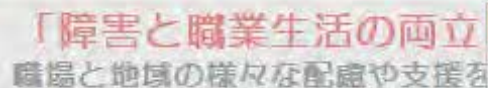
企業、関係支援者、本人や家族等を含む地域の関係者にとって、「病気や障害があっても、職場と地域における効果的な取組により、問題なく、過大な負担もなく、能力を発揮して働くことができる」という理想的な支援の成功イメージを得ることは、これまで困難でした。そのため、「障害があると仕事ができない／問題が多発する」あるいは「配慮のためには企業の負担が大きい」という短絡的な結論に陥りやすくなっています。

実際、障害のある人は、重度障害があっても一般就業は十分に可能です。しかし、それは、多様な条件の個別的な調整によってはじめて実現できるものであることが少なくありません。「ハートワークSimTool」を活用することによって、一人ひとりの障害のある人が、職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すイメージを明確にしていくことができます。

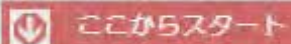
[ハートワークSimToolについて](#) [障害者職業総合センター研究部門](#)

障害者就労支援に経験のない支援者や本人が、最新の支援ノウハウを踏まえて、職業場面での困難状況や必要な支援・配慮をダイナミックに検討するためのシミュレーション・ツール

「地域関係機関の就労支援を支える情報支援のあり方に関する研究」(2007～2008年度)



職種の選択



- 1 どんな仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



1. $\mathcal{E}_h$

いわゆる
できると思
うで広げな

- <http://www.fox.com>

また、
ることがで
<http://www>

【摘要】 目的 探讨不同剂量依那普利对原发性高血压患者血清尿酸水平的影响。方法 选取原发性高血压患者 100 例, 随机分为 3 组, 分别给予依那普利 10 mg、20 mg、40 mg 治疗, 观察 4 周后血清尿酸水平。结果 依那普利 10 mg、20 mg、40 mg 治疗 4 周后, 血清尿酸水平均显著降低, 且 40 mg 组降低幅度最大。结论 依那普利能有效降低原发性高血压患者血清尿酸水平, 且剂量越大, 降低幅度越大。

あなたが

聘禮名

就別案件

あなたが

柔性卷

就労支援

- 専門的・技術的職業
- 管理的職業
- 事務的職業
 - 一般事務的職業
 - 総務事務員
 - 一般事務員
 - 生産・企画・効率化担当事務員
 - 文書(ファイル)整理事務員
 - 芸能マネージャー
 - 駅助役
 - 行政事務員(国家公務員)
 - 行政事務員(地方公務員)
 - 団体職員(特殊・公益法人)
 - 人事係事務員
 - 広報係事務員
 - 企画・調査事務員
 - 商品企画事務員(百貨店)

職業: 文書(ファイル)整理事務員

説明：文書、カード、インボイス、領収書、その他の記録をアルファベット順、番号順、使用ファイル・システムに応じて整理する。必要に応じてファイルの中身を出し入れする。

選択されている職業: 文書(ファイル)整理事務員

選擇

[詳細](#)

[検索方法の選択に戻る](#)

キャンセル

(注) 職種の選択ができない時は、ブラウザの「ページ再読み込みのボタン」を押して再度選択してください。

職種の選択
⇒職業データベース
から職務要件の情報
を得る。

http://172.22.1.194:8080 - 障害・疾患 - Microsoft Internet Explorer

ファイル(E) 編集(E) 表示(V) お気に入り(A) ツール(T) ヘルプ(H)

戻る 検索 お気に入り

ハートワーク SimTool

「障害と職業生活の両立」職場と地域の様々な配慮や支援を

2. あなたの障害の状況は？

1. どんな仕事に就きたい？

2. 障害の状況は？

3. 職場や地域の状況を確認しよう

4. 支援が必要な職業上の課題を特定しよう

5. 可能性を広げる支援について調べて活用しよう

6. 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう

あなたの障害・疾患を選択してください

障害・疾患の選択

- 身体障害
- 知的障害
 - 知的障害
 - 軽度知的障害(IQ50-69)
 - 中度知的障害(IQ35-49)
 - 知的障害(中程度)**
 - 重度知的障害(IQ20-34)
 - 最重度知的障害(IQ20未満)
 - ダウン症候群
 - 脆弱X症候群
 - ウィリアムズ症候群
 - レット障害(レット症候群)
 - プラダー・ウィリー症候群
 - 精神遅滞(知的障害)程度・詳細不明
- 精神障害
- 発達障害
- その他の障害

障害・疾患名: 知的障害(中程度)

説明 : 知的能力はほぼ8歳までの小学校低学年に相当する。環境適応や意思交換も自立し、言語も幼稚な面があるが使用でき、読み書き、計算も簡単なレベルであれば可能である。

選択されている障害・疾患名: 知的障害(中程度)

選択 詳細

検索方法の選択に戻る キャンセル

ハートワークSimToolについて 障害者職業総合センター

障害・疾患の選択

⇒障害・疾患データベースから機能障害や活動制限の情報を得る。



「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！

職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どんな仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



どんな重度の身体、知的、精神、その他の障害があったとしても、それだけで就業が困難になるわけではありません。しかし、それでも、適切な職場や地域の配慮や支援、そして、あなたの取組課題を明らかにするために、障害状況を把握することが大切です。

身体障害者手帳、知的障害の療育手帳等、精神障害では精神障害者保健福祉手帳などの認定、あるいは、難病では特定疾患の診断、その他の診断、障害内容の正しい理解のために、専門的な障害の評価を受けるとよいでしょう。

障害・疾患名

あなたの職業生活の課題となっている障害や病気は・・・

知的障害（中程度） [詳細](#) [削除](#)

[障害・疾患の選択/追加](#)（手帳等に記載されているものだけでなく、合併障害がある場合など、全て検討対象にすることが大切です。）

一次的障害内容 機能障害

知的機能		中程度
全般的な心理社会的機能		中程度
活力と欲動の維持や調整の全般的機能		中程度
個別的的精神機能（詳細不明）		中程度
運動耐容能		中程度

[機能障害の程度を変更する](#)

機能障害や活動制限は
個別性が大きい
ため、個別の
アセスメント結果等
を踏まえた調整が
可能

職種と個別の機能障害・活動制限の組合せから、効果的な環境整備のチェックリストと、その整備の有無による職場での問題発生予想が可能になる。

環境整備個別チェックリスト

環境整備個別チェックリスト



職場と地域の環境整備の現状と今後の取組の見通しをチェックして、職業生活上の問題発生の可能性の変化を確認しましょう。（この段階では、職業生活上の問題発生の可能性をゼロにする必要はありません。）

環境整備を前提とした職業生活上の問題発生の可能性

環境整備個別チェックリスト

整備済み	整備予定	環境整備名	解決可能課題数	詳細
☐	☒	QC（品質管理）サークル等	36	詳細
☒	☐	対人サービス提供者（相談対応）	14	詳細
☐	☒	同僚の態度（正しい知識・理解）	10	詳細
☐	☒	短時間勤務・残業規制	7	詳細
☐	☐	障害者専用トイレの設置	6	詳細
☐	☐	専用駐車スペース	5	詳細
☐	☐	通勤用自家用車	3	詳細
☒	☐	作業マニュアルや研修用テキスト（一般と共通）	2	詳細
☐	☐	コミュニケーション支援機器	2	詳細
☒	☐	OJT（オンザジョブトレーニング）	2	詳細
		作業マニュアルや研修用テキスト（障		

選択

キャンセル

職業的活動課題

課題	発生率%	詳細
情報の取得	36	詳細
情報の処理	36	詳細
データや情報の分析	36	詳細
他者への情報の意味の説明	36	詳細
不愉快／怒った人への対応	35	詳細
締め切りのプレッシャー	35	詳細
競争	35	詳細
競争のレベル	35	詳細
葛藤状況の頻度	35	詳細
同じ仕事を反復して行うことの重要性	23	詳細
複雑な技術的活動の遂行	23	詳細
資源の監視と制御	23	詳細
グループやチームでの仕事（単純課題）	23	詳細



「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！

職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 どんな仕事に就きたい？
- 2 障害の状況は？
- 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



4. 支援が必要な職業上の課題を特定しよう

職場と地域の環境整備の見通しを踏まえ、「職業的課題チェックリスト」を活用して、特に支援が必要な職業上の課題を特定しましょう。

支援が必要な課題

以下の課題は、何らかの特別な支援を検討する必要がある・・・

情報の取得	詳細
情報の処理	詳細
他者への情報の意味の説明	詳細
締め切りのプレッシャー	詳細
複雑な技術的活動の遂行	詳細
文書の内容を読み取る	詳細
本、説明書、新聞等の情報を読むこと	詳細
文書でメッセージを伝える	詳細
数を数えたり、計算すること	詳細
グループで作業すること	詳細

職務内容の調整で問題解決を図る課題

以下の課題は、仕事内容を調整することで問題解決が可能・・・

データや情報の分析	詳細
不愉快／怒った人への対応	詳細
競争	詳細
競争のレベル	詳細
葛藤状況の頻度	詳細
同じ仕事を反復して行うことの重要性	詳細

職業上の問題解決の方法として2タイプを想定。

- ① 支援や配慮の確保
又は
- ② 職務内容の調整

職種と障害・疾患による個別的支援ニーズに対して、最新の環境整備・配慮と職務の調整による問題解決の方法をカスタマイズすることが可能。



「障害と職業生活の両立」のイメージをつくろう！

職場と地域の様々な配慮や支援を活用して、希望の仕事を目指すシミュレーションツール

ここからスタート

- 1 1 どんな仕事に就きたい？
- 2 2 障害の状況は？
- 3 3 職場や地域の状況を確認しよう
- 4 4 支援が必要な職業上の課題を特定しよう
- 5 5 可能性を広げる支援について調べて活用しよう
- 6 6 「障害と職業生活の両立」のイメージを明確にしよう



お疲れ様でした！ 「障害や病気があると働けない」という先入観にかかわらず、様々な可能性や選択肢があることを実感していただけましたでしょうか？「ハートワークSimTool」は、最初からでも、途中からでも何度でもやり直しができますので、「障害と職業生活の両立」のイメージづくりのためにご利用下さい。

「障害と職業生活の両立」のイメージづくりのコツは、「障害があると問題がある」「支援や配慮は企業の負担になる」という紋切り型の理解ではなく、「適切な職場や地域の取組があれば、企業の負担もなく、職業生活で問題が起こることもなく、100%の職業人になれる」ということを理解することです。



印刷用の資料作成

[PDF](#)、[RTE](#)

次のステップは？

あなたが働く仕事の内容

職種は・・・

文書(ファイル)整理事務員

就労条件は・・・

一般的就労条件

職務内容については、以下の課題をなくすように調整します

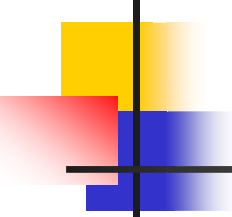
データや情報の分析
不愉快／怒った人への対応
競争
競争のレベル
葛藤状況の頻度
同じ仕事を反復して行うことの重要性
資源の監視と制御

環境整備と職場側支援

「対人サービス提供者（相談対応）」 整備済み

この取組があると、日課の管理、業務の組織化、立案と優先順序の決定、職務の目標や優先順位決定の自由度等、16個の職業的な問題発生を予防することができます。

[詳細](#)



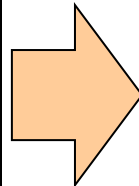
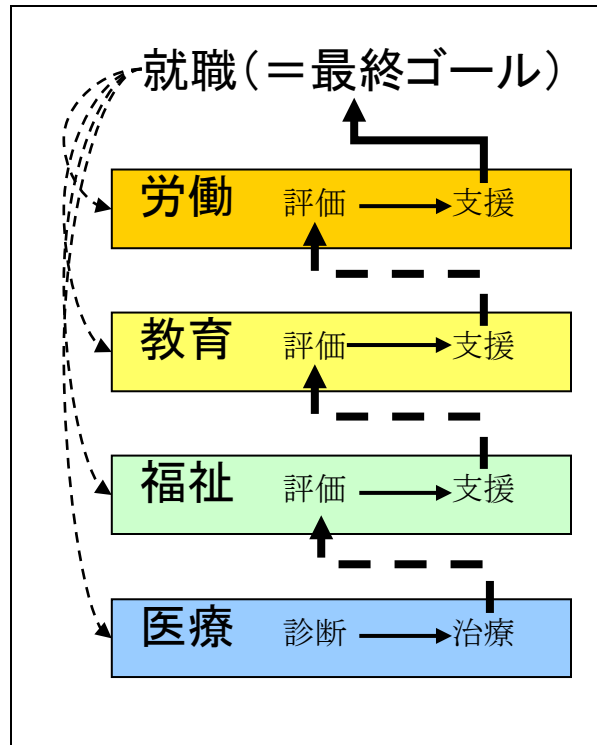
職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

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

関係機関の情報共有の手段や媒体

情報共有の手段と媒体の例	全体	障害者就業・生活支援センター	就労移行支援事業者	特別支援学校
担当者同士の対面、会議等での会話	87%	97%	91%	95%
電話	88%	97%	87%	92%
記録様式、文書、ノート、連絡帳などの紙媒体の共有	65%	81%	69%	73%
文書の郵送	63%	70%	61%	71%
ファックス	39%	45%	42%	32%
電子メール	34%	56%	41%	26%
情報保護された専用の電子ネットワークでの情報共有	9%	10%	11%	10%

自立・就労支援に分野を超えた共通認識をもって取り組むカギ



医学的な「診断⇒治療」とは異なる、就労支援ニーズの評価と支援の枠組み

診断⇒治療

- 目的：病気の治療
- 医師が、病因論に基づいて、症状等から、専門的に、病名を診断する
- 診断に基づき、治療を行う

※「就労可能性」の評価法は？」

※「どんな状況なら、就労支援の対象となる？」

※「就職のためには、どんな訓練が必要？」

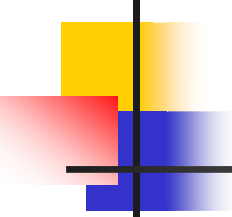
ケースマネジメント

- 目的：生活機能の向上
- 本人の生活・人生のニーズに対して、医療、生活、就労等の多面的な要因を踏まえて、総合的に支援を行う
- 支援と評価を繰り返し、多職種の専門職と、本人で確認しながら、よりよい支援を作り上げていく

「就労移行支援のためのチェックリスト」 (2007.3)

- 「チェックリストは、対象者の就労の可否や就労移行可能性の高低を評価するためのものではなく、就労移行支援事業者等が把握した対象者の現状を改善するための支援方法を考え、実行していく資料となるものである。」

	項 目	第 回 _____ 年 月 日	第 回 _____ 年 月 日	第 回 _____ 年 月 日
Ⅰ 日常生活	1. 起床	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 生活リズム	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 食事	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 服薬管理(定期的服薬)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 外来通院(定期的通院)	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 体調不良時の対処	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 身だしなみ	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 金銭管理	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	9. 自分の障害や症状の理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	10. 援助の要請	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	11. 社会性	1 2	1 2	1 2
Ⅱ 働く場での対人関係	1. あいさつ	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 会話	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 言葉遣い	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 非言語的コミュニケーション	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 協調性	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 感情のコントロール	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 意思表示	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 共同作業	1 2	1 2	1 2
Ⅲ 働く場での行動・態度	1. 一般就労への意欲	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	2. 作業意欲	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	3. 就労能力の自覚	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	4. 働く場のルールを理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	5. 仕事の報告	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	6. 欠勤等の連絡	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	7. 出勤状況	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	8. 作業に取り組む態度	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	9. 持続力	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	10. 作業速度	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	11. 作業能率の向上	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	12. 指示内容の理解	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	13. 作業の正確性	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	14. 危険への対処	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
	15. 作業環境の変化への対応	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

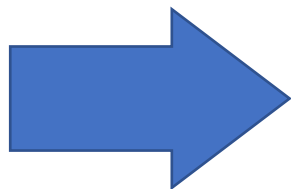


職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

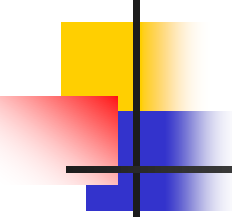
- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題
 - 「その他の障害」の職業的視点からの障害認定
 - 事業主負担に応じた障害重度の判定
 - 職業アセスメントの質の向上の課題

我が国の「就労困難性による障害認定・重度判定」の課題領域

- 雇用率制度の対象でないが就労困難性が認められる「その他の障害」、難病等の雇用率カウントの要望
- 事業主負担の調整、最低賃金の減額許可、精神障害者の複数カウント、調整金制度の在り方等
- 就労困難性の観点からの判断の精度を高める地域関係機関・関係者の連携の在り方



近年の国の障害者雇用率制度の在り方の研究会で、フランス等の諸外国での取り組みの調査の必要性の指摘



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題
 - 「その他の障害」の職業的視点からの障害認定
 - 事業主負担に応じた障害重度の判定
 - 職業アセスメントの質の向上の課題

障害者基本法(H23年8月改正) での障害者の定義

- 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であって、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
 - 社会的障壁：障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。

就労困難性による障害認定や 重度判定

- 障害者の雇用の促進等に関する法律 **第2条**
「障害者」：身体障害、知的障害、精神障害その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者
 - → 職業リハビリテーション、障害者差別禁止・合理的配慮提供義務の対象
- 同 **第37条** 「対象障害者」：身体障害者、知的障害者又は精神障害者（障害者手帳制度の対象者）
 - → + 障害者雇用義務、調整金・納付金制度の対象、身体障害等級2級以上はダブルカウント

障害種類・程度と就労困難性の関係

- ・調査研究報告書No.3 (1994) 職業的困難度からみた障害者問題－障害者および重度障害者の範囲の見直しをめぐって－
- ・調査研究報告書No.21 (1997) 地域障害者職業センターの業務統計上“その他”に分類されている障害者の就業上の課題

・現場の職業リハ専門家が指摘した「特に就労困難性の高い障害者」、1994

- ・脳性麻痺
- ・脳損傷
- ・精神障害及びその周辺層
- ・自閉症等などの行動情緒障害による社会適応障害
- ・知的ボーダー層
- ・知的障害と他の障害の重複者
- ・てんかん
- ・車いす使用者
- ・視覚障害
- ・上肢障害
- ・内部障害
- ・病弱者
- ・社会的ハンディキャップ(小人症等)

当時の「その他の障害」

精神障害保健福祉手帳の対象



2016年 雇用率制度の対象

雇用率制度の対象でない障害者

• 難病

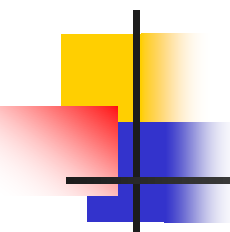
- 調査研究報告書No.30 (1998) 難病等慢性疾患者の就労実態と就労支援の課題
- 調査研究報告書No.103 (2011) 難病のある人の雇用管理の課題と雇用支援のあり方に関する研究
- 調査研究報告書No.126 (2015) 難病の症状の程度に応じた就労困難性の実態及び就労支援のあり方に関する研究

- 障害者手帳のない難病患者は就業率は同性同年齢の75～100%
- 「体調の不安定さ・症状の変動しやすさ」が、多くの難病に共通した就労困難性の原因： 障害認定基準にない
- 難病による皮膚障害、免疫機能障害、内分泌や代謝機能の障害、小人症等： 障害認定基準にない

• 学習障害

- 調査研究報告書No.19 (1997) 「学習障害」のある者の職業上の諸問題に関する研究
- 調査研究報告書No.99 (2011) 高次脳機能障害・発達障害のある者の職業生活における支援の必要性に応じた障害認定のあり方に関する基礎的研究

- 知的障害のない、読み障害、書き障害、算数障害等
- 特定の仕事では困難がある可能性はあるが、一般的には一般就業できる人が多い。⇒障害者手帳制度や職業リハビリテーションサービスの対象になりにくい



国際障害分類(ICIDH,1980)の改訂の 課題:そもそも「障害」とは何か？

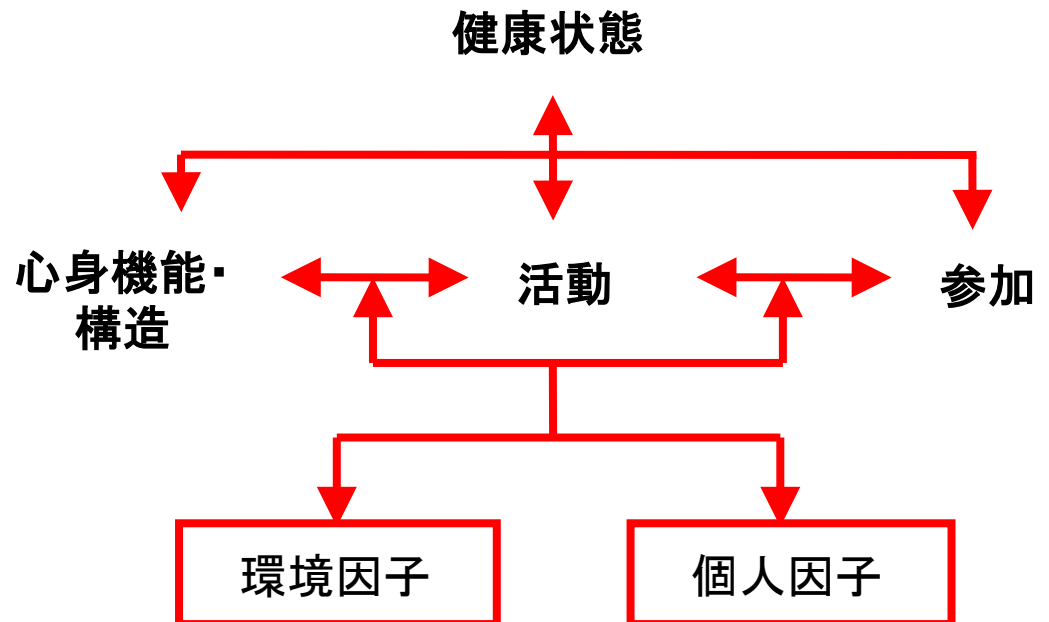
- 発達障害は？
 - エジソン、リチャード・ブランソン、キム・ピーク、某大学教授、等は？
- がんや難病の人は？
- 腰痛の人は？
- 糖尿病、高血圧の人は？
- 妊娠中の人は？
- 高齢者は？
- アルコール依存症の人は？
- 薬物中毒の人は？
- 近視の人は？
- ...

国によって、
「障害者」と考
えられる人の
範囲は大きく
異なる。

国際生活機能分類

(生活機能、障害、健康の国際分類)

世界保健機関(WHO), 2001



「障害」とは健康状態に関連した生きづらさ

Functioning=生活機能(「生きる」機能)

心身機能
・構造

Body Functions & Structures

生命・生存

機能障害

Impairments

活動

Activity

生活

活動制限

Activity Limitations

参加

Participation

人生

参加制約

Participation Restrictions

Disability=障害

日本の「健康状態」と、ICFの専門用語としての「健康状態」のイメージのずれ

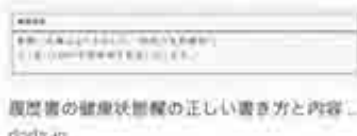
すべて 画像 マップ ニュース 動画 ショッピング 書籍

最新 GIF HD 商品 色 再使用が許可された画像

エントリーシート 履歴書 爪 高齢者 子ども 編纂 面接 幼稚園 歳書 下前 便色 便秘



履歴書の健康状態欄の正しい書き方と内容
doda.jp



履歴書の健康状態欄の正しい書き方と内容
doda.jp



健康状態
mhlw.go.jp



履歴書作成ガイド】健康状態欄の書き方①
type.jp



履歴書の健康状態はどう書くのがベスト？
aic-college.jp

就労中、若年性、健康状態別グループ構成比

年齢	性別	健康状態	割合
15歳未満	男性	健康	99.9%
		不健康	0.1%
	女性	健康	99.9%
		不健康	0.1%
15歳以上24歳未満	男性	健康	99.8%
		不健康	0.2%
	女性	健康	99.7%
		不健康	0.3%
25歳以上34歳未満	男性	健康	99.6%
		不健康	0.4%
	女性	健康	99.5%
		不健康	0.5%
35歳以上44歳未満	男性	健康	99.4%
		不健康	0.6%
	女性	健康	99.3%
		不健康	0.7%
45歳以上54歳未満	男性	健康	99.2%
		不健康	0.8%
	女性	健康	99.1%
		不健康	0.9%
55歳以上64歳未満	男性	健康	99.0%
		不健康	1.0%
	女性	健康	98.9%
		不健康	1.1%
65歳以上	男性	健康	98.8%
		不健康	1.2%
	女性	健康	98.7%
		不健康	1.3%

目指したい健康」はどんな状態？〜アング
mhlw.go.jp



履歴書の健康状態欄の正しい書き方と内容
doda.jp



履歴書作成ガイド】健康状態欄の書き方①
type.jp



履歴書の健康状態欄の正しい書き方と内容
doda.jp



履歴書の健康状態欄の正しい書き方！【エ
employment-en-japan.com

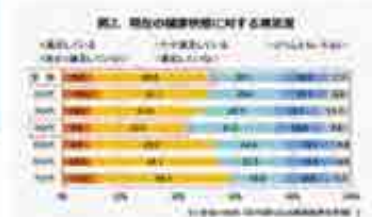
健康状態チェックシート

項目	健康	不健康
年齢	15歳未満	15歳以上
性別	男性	女性
職業	学生	社会人
収入	10万円未満	10万円以上
家族構成	単身	家族
生活習慣	健康的	不健康的
健康状態	健康	不健康

健康状態チェックシートについて 上野学
uogakuend.jp



履歴書の「健康状態」欄の書き方〜「良好
mybestjob-acad.jp



健康状態や心身の実態調査「40代は健康
ig-uchi.jp

関連キーワード

- 健康状態 良好以外
- 履歴書 健康状態 新卒
- 健康状態 書き方 保育園

mental health

spectrum disorders

preventive health

chronic disease

diseases

istock

icons

ベクター

health care

onomatopoeia



Health conditions icons and diseases sign. stock.adobe.com



Health Conditions Diseases Icons - アイコ. istockphoto.com



Health Conditions Diseases - アレルギー. istockphoto.com



健康状態のベクター画像素材 (ロイヤリティフリー) shutterstock.com



Health Conditions & Diseases Icons - Color. istockphoto.com



Health conditions, sickness. Monochrome. stock.adobe.com



Health Conditions Diseases Stock Illustration. istockphoto.com

ICFの専門用語としての「健康状態」=「Health conditions」は、幅広い疾病(身体的、精神的)、失調、傷害等を含む

国際疾病分類ICD-10により記述される



健康状態



**心身機能・
構造**

活動

参加

生活機能・障害

国際生活機能分類ICFにより記述される



生活機能＝「生存・生活・人生」 は、全ての人の関わること

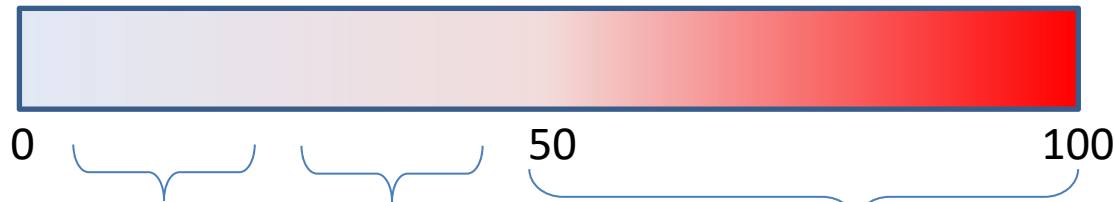


ドイツの「同等認定」



<障害度(GdB)>

- 障害度は、「医学的鑑定業務のための指令」による「援護医学の基本原則」「医学的鑑定業務のための手引き」に示されている詳細な機能障害や疾病別の基準に基づき、専門医師の意見を踏まえ、市又は州の援護局が判定
 - 就業状況や職種等には関係なく医学的に判定される。
 - 判定基準は、長い経験から割り出されたもので、専門家からなる審議会を経て改定される。
- 障害度は、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。



GdB10-20

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」として雇用率制度の対象

GdB30-40

軽度の障害：特定の状況では問題が起こることもある。

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」と認定した場合のみ障害者雇用率制度の対象

「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

ICFの個人と環境の相互作用の障害概念を尊重しつつも、制度設計上、障害の個別性を強調すると現場が大混乱に陥るため、機能障害に基づく個人の障害認定は重要。



連邦労働社会省の制度担当者

ドイツで障害度30～40の具体例

- 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か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

ドイツの「同等認定」



< 重度障害者と同等の者 >

- 連邦雇用エージェンシーは、障害度が30-40の者の申請に基づき、「障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない」と確認できれば、「重度障害者と同等の者」と認定する。
 - 「適切なポストを得られない」ことは、雇用エージェンシー等の職業紹介の担当者から意見表明を受ける。
 - ・ 障害者本人が希望している具体的な業務やポストが、障害者にとって実際適しているかどうか（健康上オーバーワークになったりしないか）
 - ・ 障害による競争上の不利／障害により就職できなかったか／同等認定によりその不利が調整されるか
 - ・ 就職のための同等認定申請に対しては、障害者の同意を得て、就職先の雇用主等に聞き取り調査を行う。
 - 「ポストを維持できない」ことは、雇用エージェンシーの復職支援や統合専門サービス等の就業継続支援の実務担当者からの意見表明を受ける。
 - ・ 繰り返される欠勤
 - ・ 障害を理由とした業務能力の低下
 - ・ 継続的に減少している、負担に耐える能力
 - ・ 技術的支援の必要性
 - ・ 長期的に必要な同僚による支援
 - ・ 障害に関連した職業上や地域的な移動
 - ・ 障害を根拠とした制限に対する雇用主側からの反応（障害による業務能力の低下の警告や解雇通知等）
- 連邦雇用エージェンシーの地方組織である雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介の事務部門が認定する。
 - 障害と同等認定の必要性の間に因果関係（少なくとも一部の原因であること）がなければならない。
 - 専門的（医学的、心理学的、技術的）側面の解明のために適宜支援機関を関与させる。

Bundesagentur für Arbeit
Agentur für Arbeit Hamburg

同等認定申請書

auf Gleichstellung mit einem schwerbehinderten Werkstatt
nach § 2 Abs. 3 Sozialgesetzbuch IX (SGB IX)

1. Angaben zur Person

2. Angaben zur Tätigkeit

3. Angaben zur Ausbildung

4. Angaben zur Gesundheit

5. Angaben zur Sozialversicherung

6. Angaben zur Familie

7. Angaben zur Wohnsituation

8. Angaben zur Freizeit

9. Angaben zur sonstigen Situation

10. Angaben zur sonstigen Situation

11. Angaben zur sonstigen Situation

12. Angaben zur sonstigen Situation

13. Angaben zur sonstigen Situation

14. Angaben zur sonstigen Situation

15. Angaben zur sonstigen Situation

16. Angaben zur sonstigen Situation

17. Angaben zur sonstigen Situation

18. Angaben zur sonstigen Situation

19. Angaben zur sonstigen Situation

20. Angaben zur sonstigen Situation

21. Angaben zur sonstigen Situation

22. Angaben zur sonstigen Situation

23. Angaben zur sonstigen Situation

24. Angaben zur sonstigen Situation

25. Angaben zur sonstigen Situation

26. Angaben zur sonstigen Situation

27. Angaben zur sonstigen Situation

28. Angaben zur sonstigen Situation

29. Angaben zur sonstigen Situation

30. Angaben zur sonstigen Situation

31. Angaben zur sonstigen Situation

32. Angaben zur sonstigen Situation

33. Angaben zur sonstigen Situation

34. Angaben zur sonstigen Situation

35. Angaben zur sonstigen Situation

36. Angaben zur sonstigen Situation

37. Angaben zur sonstigen Situation

38. Angaben zur sonstigen Situation

39. Angaben zur sonstigen Situation

40. Angaben zur sonstigen Situation

41. Angaben zur sonstigen Situation

42. Angaben zur sonstigen Situation

43. Angaben zur sonstigen Situation

44. Angaben zur sonstigen Situation

45. Angaben zur sonstigen Situation

46. Angaben zur sonstigen Situation

47. Angaben zur sonstigen Situation

48. Angaben zur sonstigen Situation

49. Angaben zur sonstigen Situation

50. Angaben zur sonstigen Situation

51. Angaben zur sonstigen Situation

52. Angaben zur sonstigen Situation

53. Angaben zur sonstigen Situation

54. Angaben zur sonstigen Situation

55. Angaben zur sonstigen Situation

56. Angaben zur sonstigen Situation

57. Angaben zur sonstigen Situation

58. Angaben zur sonstigen Situation

59. Angaben zur sonstigen Situation

60. Angaben zur sonstigen Situation

61. Angaben zur sonstigen Situation

62. Angaben zur sonstigen Situation

63. Angaben zur sonstigen Situation

64. Angaben zur sonstigen Situation

65. Angaben zur sonstigen Situation

66. Angaben zur sonstigen Situation

67. Angaben zur sonstigen Situation

68. Angaben zur sonstigen Situation

69. Angaben zur sonstigen Situation

70. Angaben zur sonstigen Situation

71. Angaben zur sonstigen Situation

72. Angaben zur sonstigen Situation

73. Angaben zur sonstigen Situation

74. Angaben zur sonstigen Situation

75. Angaben zur sonstigen Situation

76. Angaben zur sonstigen Situation

77. Angaben zur sonstigen Situation

78. Angaben zur sonstigen Situation

79. Angaben zur sonstigen Situation

80. Angaben zur sonstigen Situation

81. Angaben zur sonstigen Situation

82. Angaben zur sonstigen Situation

83. Angaben zur sonstigen Situation

84. Angaben zur sonstigen Situation

85. Angaben zur sonstigen Situation

86. Angaben zur sonstigen Situation

87. Angaben zur sonstigen Situation

88. Angaben zur sonstigen Situation

89. Angaben zur sonstigen Situation

90. Angaben zur sonstigen Situation

91. Angaben zur sonstigen Situation

92. Angaben zur sonstigen Situation

93. Angaben zur sonstigen Situation

94. Angaben zur sonstigen Situation

95. Angaben zur sonstigen Situation

96. Angaben zur sonstigen Situation

97. Angaben zur sonstigen Situation

98. Angaben zur sonstigen Situation

99. Angaben zur sonstigen Situation

100. Angaben zur sonstigen Situation



連邦雇用エージェンシー (法定リハビリテーション機関の一つ)



重度障害者の雇用義務
による職業紹介



職業リハビリテーション
(入職、職場復帰)



重度障害者職業紹介
部門の実働サービス
において審査・認定



意見表明



職業相談・進路指導





連邦雇用 エージェンシー

地域で唯一「同等
認定」の権限あり



業務委託

意見表明



ジョブコーチ



業務委託

意見表明



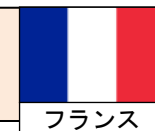
統合専門 サービス



- 就職前の就職に向けた地域支援
 - 就職後の本人と職場への支援
(多様な助成金支給を含む)
- ※資金と業務委託は地域の**統合局**による。



フランスの「障害労働者認定(RQTH)」



- 障害労働者認定は、**本人からの申請書**に基づき、**県障害者センター(MDPH)内の多分野専門家チームの調査による意見**を踏まえ、**障害者権利自立委員会(CDAPH)が決定**。成人障害者手当の申請に対しても、障害者労働者認定の手続きを併せて実施する。
 - 1～5年の有効期限があるが、50歳以上や固定した障害の場合は自動更新。
- **事実上、障害が明らかな場合は、書類審査のみ**
 - 成人障害者手当、「障害」付記の移動インクルージョンカードの該当者は、障害労働者認定にも該当
 - MDPHでの福祉的就労セクターを紹介する職業指導は、障害労働者認定が与えられたとみなされる。
 - MDPHでの障害児教育給付金又は障害保障給付等の受給認定のある若年者は、企業との研修協定期間中は障害労働者認定が与えられたとみなされる。
- **個別審査： 次の3つの条件が全て確認された場合、障害労働者認定される。**
 - ① 障害と認められる1つ又は複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の低下がある(医師の意見書)
 - ② 本人が求職中あるいは就業中
 - ③ 機能低下が、雇用を獲得又は維持する当人の能力に影響する可能性があること(産業医等の意見書)
 - 求職者の場合、具体的な就職先が見つかるかどうかは問わず、一般的な雇用可能性として判断
 - 就業中の場合、**職務や、場合によっては企業内の他の職務に対する機能低下の影響を考慮**
 - ・ 雇用主が障害の影響を補償するため環境整備を行う場合は、それにより就労困難性が解消されていたとしても、雇用可能性の減退を示すものとして考慮

フランス共和国 付属資料

MDP H への申請書

本申請書の記入に援助が必要な場合は、MDPH の受付に申し出てください。

MDPH にあなたの状況、ニーズ、計画、希望を具体的に記入してください。法規に規定される条件に応じて、あなたは以下の権利を享受できる可能性があります。

障害児童教育給付金 (AEEH) 又はその補足手当	障害補償手当 (AGFF 又は ACFP) の更新
成人障害者手当 (AAH) 又はその補足手当	個別就学・学歴計画及び就学補助金
障害者移動インクルージョンカード (従来の障害者カード・優先カード・駐車カード)	職業指導、職業訓練
児童・成人向け医療社会福祉施設またはサービス (ESMS) への誘導	障害労働者認定 (RQTH)
障害補償給付金 (PCH)	在宅家族老齢保険 (AVPF) への無料加入

どの項目に記入すればよいですか？

☐ 初回申請である。	あなたのすべてのニーズを説明するために、申請書の全項目に記入してください。又、右項に記入することにより、あなたが希望する資格や給付金を説明することもできます。
☐ 私の医療、行政、家族に関わる状況又は計画が変更された。	
☐ 私の状況の再評価又は私の資格を見直して欲しい。	
☐ 私の状況に変化がないので、私の資格をそのままの形で更新したい。	A 項と B 項に記入してください。申請書の全項目に記入することもできます。
☐ 家族補助者（日常的にあなたの世話をする家族）がその状況とニーズを説明したいと考えている。	あなたの家族補助者が、B 項に記入することができます。

あなたの書類はすでに MDPH にありますか？

☐ はい 県： 書類番号：

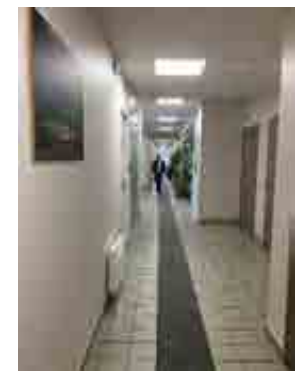


県障害者センター(MDPH)

各県（110県）の障害者制度・サービスの総合的拠点：全国自立連帯金庫の運営



医療、生活、教育、就労等の一括申請・ファイリング





職業参入専門員

MDPH

障害者権利自立委員会
(CDAPH)

書類審査

勧告

多分野専門家チーム

医師

就労支援専門職を含む、多職種が関わる
ケースマネジメント
方式のアセスメント

・ 情報交換
・ 進路指導

認定

- ・ 成人障害者手当 (AAH)
- ・ 移動インクルージョンカード
- ・ 障害労働者認定、等

キャップ・アンプロワ

障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) 等の資金提供

就職支援・職業相談

ピア支援者

雇用主支援

雇用維持

Sameth (障害労働者雇用維持援助サービス)
と組織統合済



総務省

PAVILLON AUBERT
DISPOSITIF DE RECOURS ET DE SOINS PARTAGES
CENTRE EXPERT ASPERGER
CENTRE EXPERT BIPOLAIRE
CENTRE EXPERT SCHIZOPHRENIE
Tel : 01 39 63 93 80



精神障害者総合支援機関

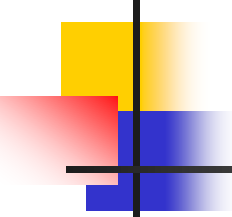
A group of four people (three men and one woman) standing together in a room. The man on the far left is wearing a grey suit and a bow tie. The man next to him is wearing a dark jacket and a striped tie. The man on the far right is wearing a dark jacket. The woman on the far right is wearing a dark jacket. They are standing in front of a large abstract painting.

フランスでの精神障害者の地域支援におけるICFの枠組みによる問題切り分けの例



フランスとドイツにおける「就労困難性による障害認定」の実務

	フランス	ドイツ
医療・福祉の障害認定の機関	MDPH（県障害者センター）の障害者権利自立委員会	援護局
就労困難性による個別の障害認定の名称	障害労働者認定（RQTH）	重度障害者(障害度50以上)と同等であることの認定（「同等認定」）
就労困難性による障害認定の法定機関	MDPHの障害者権利自立委員会	連邦雇用エージェンシー
就労困難性による障害認定の基準	①障害の範疇に入る機能不全がある、②就業中又は求職中、③求職又は就業の維持において機能不全の影響がある、のすべてを満たす場合	障害度30又は40で、障害のために、同等認定なしでは、適切な職場を取得あるいは保持できない場合
実際の認定実務	MDPHの <u>職業参入専門員を含む多分野専門家チームによる個別支援プランに基づく審査</u> により認定	<u>実際の就職活動や就業継続場面で</u> 、重度障害者職業紹介や職場定着支援の <u>現場支援者からの意見表明を受けて</u> 事務サービスが認定
実際の就労困難性の専門的判断の情報提供を行う機関・職種	産業医、Cap Emploi(障害者職業センター)、AGEFIPH（障害者職業参入基金管理運営機関）、地域の障害別の支援機関、等	雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介部門、統合専門サービス、ジョブコーチ、等
認定の標準化の課題と改善の取組み	全国のMDPHの調査により認定のバラツキの大きさの確認。全国研修や認定ガイドラインの検討	同等認定業務についての、連邦雇用エージェンシーによる専門的指示やQ&Aの整備



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題
 - 「その他の障害」の職業的視点からの障害認定
 - 事業主負担に応じた障害重度の判定
 - 職業アセスメントの質の向上の課題

- 以前、フランスには「障害者職業指導社会復帰専門委員会(COTOREP)」による障害重度のA, B, Cのカテゴリーによる重度判定が行われており、雇用可能性の判断や福祉的就労への進路指導が行われていた。
- しかし、障害者の機会、参加の権利、市民権の平等に関する2005年2月11日法第2005-102号は、障害の成立における**環境の役割**を強調しつつ、厳密な医学的アプローチを越えた障害の定義を示している。
- この定義に基づき、同法は、障害の性質、程度、障害者の与えられた職務に対する作業能力とは関わりなく規定されたA、B、Cのカテゴリーに分類される障害者の区分を廃止した。
- この際に、障害の重度という概念が、**障害者の特定の職務における労働能力への障害による影響**に対して企業が行った努力を考慮するために導入された。
 - 例: コンピュータ技師で、職務が移動を必要としない、下肢の運動障害を有し、車椅子を使用する障害者は、以前であれば、障害者職業指導社会復帰専門委員会(COTOREP)によりカテゴリーCに分類されていただろう。
 - 現在では、同障害者の障害が職務遂行に影響を与えない場合は、障害の重度は認定されない。

フランスの「重度障害認定」



- 対象障害者の職務における障害の財政的影響が、職務や就労環境の最適な整備後も、恒常的な負担が生じている場合、数値化可能な過剰費用を補償するために行われる。中小零細企業の活用が多い。
- **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
- **保護労働セクターから一般就業への移行後3年は割増率の重度障害認定**。その後は更新が必要
- 申請による個別認定の有効期間は最大3年で更新が必要。対象障害者が50歳以上では自動更新

カフェバーでのマスターとして才能、人柄、モチベーションに事業主は満足しているが、その一方で、事故による脳障害の後遺症により**経営的に継続雇用が困難**のため、事業主からCap Emploiに相談。

本人同意のもと産業医にコンタクト、関係者のミーティングを行った。



重度障害認定申請

産業医は第三者(ウエイテレス)による介助や労働時間の制限を推奨。

事業主は、追加のウエイテレスの人件費、時間制限による生産性低下について、**重度障害認定申請**を行った。



右半身の麻痺、右手の不自由、定期的に座る必要、視界の歪み、動く前に考える必要、集中力の低下、同時にいくつかのこと(注文など)を記憶することが難しい、左聴力が弱い、レジの管理が難しい、揃え直すことができない、注文をとることができない、掃除ができない、などの障害がある。



申請手続は、AgefiphやCap Emploiが助言、支援、補助

調査・助言・認定

助成金/納付金控除

障害者職業参入基金
管理運営機関
(AGEFIPH) :
納付金が原資

Cap Emploiに連絡しただけで関係機関に連絡してくれて手続きが進んで助かった。



事業主の雇用維持の希望、本人の就業意欲にかかわらず、**経営上、この支援がなければこのポストでの雇用維持は難しかった。**

ドイツの「労働予算」(「雇用保護補助金(BSZ)」と「従業員支援(PU)」)



- 「障害者のための作業所」利用者に、一般労働市場における社会保険加入義務のある雇用を可能にするための制度
 - 特に重い障害のある従業員を雇用する雇用主は、障害自体に起因する財務上その他の負担が過大になることがあり、その費用を連邦予算で補償。(※重度障害者の多くは職業上に問題はない)
 - 福祉就労ではないため、雇用契約、賃金、役務提供や稼得能力に基づく妥当な雇用関係の実現が前提
 - 納付金を原資として統合局、又は、「障害者のための作業所」を管轄する統合扶助担当機関が認定
- 対象
 - 障害種類・程度において特別の障害のある人
 - 当該仕事の遂行のために継続的に特別な補助者が必要
 - 障害の結果として継続的に尋常でない出費をもたらす
 - 障害の結果として継続的に明らかに大幅に少ない労務提供
 - 知的・精神的障害／頻発する発作による重度障害
 - 障害者のための作業所等で就業した経験のある人
 - 障害種類・重度による必要性からパートタイムで週15時間以上勤務し、給付がないと労働状況を維持できない人
- 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
 - 作業にかかる手間が多い
 - 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

統合局

申請により、統合局の担当ケースマネージャーにより、直ちに専門的サービス(技術的助言サービス、聴覚障害者向け専門サービス、視覚障害者向け専門サービス、統合専門サービス)が開始

- ・ 障害特性に適合した職場の選択や適合化
- ・ 障害に適合する設備・装備
- ・ 能力に適合した職業訓練、訓練
- ・ その他の労働時間、労働組織の変更
- ・ 場合によっては適切で実働可能な職場異動

連邦雇用 エージェンシー



意見表明

就職支援の管轄において:

- ・ 「重度障害者特別グループ」としてダブルカウント、トリプルカウントの適用
- ・ 統合補助金等の支給(就職後1年間)



統合局の
ケースマ
ネージャー

統合専門
サービス

ジョブ
コーチ

調査・助言・支援

現地で詳細な実態調査
専門支援の実施を踏まえ、専門支援者の観点から生産性低下や負担が認められれば、労働予算が承認される。

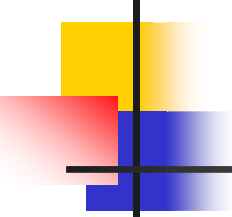
「労働予算」の相談・申請

- ・ 給付の請求内容
- ・ 労働要件
- ・ 作業内容(個別の作業内容と全体に対する比重)
- ・ 各作業内容についての作業場の特異性(健常者との相違、支援や介助の必要性等)

特に重い障害のある重度障害者を雇用し、経営の負担の大きな事業主

フランスとドイツにおける「就労困難性による重度判定」の実務

	フランス	ドイツ
「重度判定」の目的	最低賃金未満の生産性や事業主の過重な負担について経済的に補償し <u>直接雇用を促進</u>	最低賃金未満の生産性や事業主の過重な負担について経済的に補償や重複算入により <u>直接雇用を促進</u>
事業主負担の経済的補償の制度	「障害労働者雇用支援金 (AETH)」	「雇用保護補助金 (BSZ)」と「従業員支援 (PU)」
「重度判定」の名称	重度障害認定 (RLH)	(特になし。給付申請による)
「重度」の区別	支援金の「通常率」「割増率」による2段階	能力低下率 (30%,50%,75%) や同僚等の支援時間による3～4段階
「重度判定」の法的機関	AGEFIPH (障害者職業参入基金管理運営機関)	統合局 (経済的補償について) (重複算入については連邦雇用エージェンシー)
実際の判定実務	雇用主の申請の前提として、 <u>産業医の所見による職務や職場環境の最適な整備の実施</u> があり、月間負担額の申請内容を <u>AGEFIPHと専門家が確認</u> 後、承認	雇用主の給付申請に基づき、統合局の委託により、 <u>統合専門サービスが詳細な実情を調査</u> し、生産性低下30%以上等を確認できれば、統合局が承認
福祉就労からの移行者への対応	福祉的就労からの移行者は初回申請後3年間は無条件で割増率が承認される。	福祉的就労からの移行者には「労働予算」として最大75%の能力低下率まで補償される。



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 1980年代～1990年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性の理解
- 2000年代:「職業的視点からみた障害」の個別性・多様性に対応できる職業アセスメントのあり方の探求と挫折
- 2015年～現在:多職種ケースマネジメントによる職業アセスメントの可能性と質の向上の課題
 - 「その他の障害」の職業的視点からの障害認定
 - 事業主負担に応じた障害重度の判定
 - 職業アセスメントの質の向上の課題

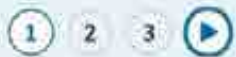
フランスとドイツにおける「就労困難性による障害認定」の実務

	フランス	ドイツ
医療・福祉の障害認定の機関	MDPH（県障害者センター）の障害者権利自立委員会	援護局
就労困難性による個別の障害認定の名称	障害労働者認定（RQTH）	重度障害者(障害度50以上)と同等であることの認定（「同等認定」）
就労困難性による障害認定の法定機関	MDPHの障害者権利自立委員会	連邦雇用エージェンシー
就労困難性による障害認定の基準	①障害の範疇に入る機能不全がある、②就業中又は求職中、③求職又は就業の維持において機能不全の影響がある、のすべてを満たす場合	障害度30又は40で、障害のために、同等認定なしでは、適切な職場を取得あるいは保持できない場合
実際の認定実務	MDPHの職業参入専門員を含む多分野専門家チームによる個別支援プランに基づく審査により認定	実際の就職活動や就業継続場面で、重度障害者職業紹介や職場定着支援の現場支援者からの意見表明を受けて事務サービスが認定
実際の就労困難性の専門的判断の情報提供を行う機関・職種	産業医、Cap Emploi(障害者職業センター)、AGEFIPH（障害者職業参入基金管理運営機関）、地域の障害別の支援機関、等	雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介部門、統合専門サービス、ジョブコーチ、等
認定の標準化の課題と改善の取組み	全国のMDPHの調査により認定のバラツキの大きさの確認。全国研修や認定ガイドラインの検討	同等認定業務についての、連邦雇用エージェンシーによる専門的指示やQ&Aの整備

Gut informiert mit REHADAT

Wissen zur beruflichen Teilhabe

Mehr erfahren →



Hilfsmittel &
Arbeitshilfen



Im Arbeitsleben



Bildung &
Qualifizierung



Förderung &
Ausgleich



Adressen &
Kontakte



Recht, Wissen &
Forschung



アプリ

IOSおよびAndroid用のREHADATアプリを使用すると、外出先での障害者の専門家の参加の側面を、タブレットまたはスマートフォンで簡単に調査できます。

REHADAT資金調達ファインダー



バリアフリーの
REHADAT資金調達ファ
インダーアプリを使用
すると、全国のおよび
州固有の資金調達機会
を調査できます。必要
に応じて、現在の資金
調達機会をフィッ
ティングできます。





Want resources about starting a small business when you are a person with a disability?

Ask us. We can help.

Due to our response to COVID-19, we are asking that you use our chat, e-mail or Voice Mail contact methods to reach the JAN service. You can speak with us directly through chat and e-mail or request a call back through voice mail, chat or e-mail. For more details on these methods of connecting with the JAN service, see [Contact Us](#).

MAS

Mobile Accommodation Solution

Designed and Developed by
IBM Accessibility
and the
Job Accommodation Network

< Person

Requests Profile

test case

+ Add Accommodation

device

< Person

Requests Profile

test case Edit

First name: test

Last name: case

Employee ID:

Phone:

Email:

Company:

Address:

City:

State:

Zip code:



Computer/Electronic
Accommodations
Program

[Need larger text?](#)

Search CAP

Search



You have 0 selected solutions

[Start My Request](#)

[View](#)

[About CAP](#)

[CAP Customers](#)

[Accommodation Solutions](#)

[Programs](#)

[Training & Outreach](#)

[FAQs](#)

DoD Instruction 1000.31

October 26, 2018, the Department of Defense Instruction 1000.31, Computer/Electronic Accommodations Program (CAP) was published. It establishes policy, assigns responsibilities, and prescribes procedures for the development and implementation of CAP.

1

2

3

4

5



Click here
to read
DoD
Instruction
1000.31

Browse or Request Accommodations

Ready to place a request for an accommodation? Need to browse assistive technology, or help to determine the appropriate accommodation to meet your needs? We can help!



[Browse
Assistive
Technology](#)



[Start My
Request](#)

Explore CAP



Facebook



Twitter



YouTube



Webinars



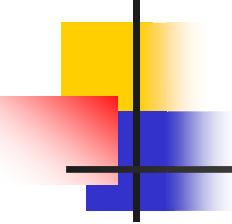
Subscribe



FAQs



CAPTEC



職業リハビリテーションの高度化に伴う職業アセスメント方法の変化

- 職業リハビリテーションにおいては、職種や就業条件、職場環境整備・配慮や専門的支援の多様性・個別性こそが、障害者の就労困難性の解消・軽減の可能性の大きな源泉である。
- それと表裏一体の課題として職業アセスメントの複雑性や共通認識の困難性がある。効果的な職業リハビリテーションと、効果的な職業アセスメントの両立のためには、複雑かつ総合的な情報処理を効果的に行える仕組みが不可欠である。
- 現状の諸外国での取組の方向性は、多職種ケースマネジメント、専門人材育成、データベースを活用した情報支援ツールの効果的活用等を総合的に行うことではないか。