

## 労働障害のアセスメント

武澤 友広

（障害者職業総合センター 障害者支援部門）

1

## 本話題提供の趣旨

下記の文献から把握した海外における労働障害（Work Disability）の評価方法を紹介する。

- 1 Geiger, B. B., Garthwaite, K., Warren, J. & Bambra, C. (2018). Assessing work disability for social security benefits: international models for the direct assessment of work capacity. *Disability and Rehabilitation*, **40**, 2962-2970.
- 2 Bickenbach, J., Posarac, A., Cieza, A., & Kostanjsek, N. (2015). Assessing Disability in Working Age Population A Paradigm Shift: from Impairment and Functional Limitation to the Disability Approach. World Bank.
- 3 Waddington, L., Priestley, M., & Sainsbury, R. (2018). Disability Assessment in European States ANED Synthesis Report. The European network of academic experts in the field of disability (ANED)

2

## 労働障害の評価

オランダなど多くの国では労働障害による所得損失を補填する社会保障（障害給付金など）の対象者を認定するために、労働障害の評価が行われている。

労働障害とは、文脈的要因の影響を除き、疾患や外傷により働くことができない状態を指す（Stucki et al., 2015）。

Stucki, G., Brage, S., Homa, D., & Escorpizo, R. (2015) Conceptual Framework: Disability Evaluation and Vocational Rehabilitation. In Escorpizo, R., Brage, S., Homa, D., and Stucki, G. (Eds.) *Handbook of Vocational Rehabilitation and Disability Evaluation* (pp. 3-10)

3

## 労働障害の評価の今昔

1 2 より

### 昔

医学的条件に基づく評価であり、例えば、身体の一部を失ったことに関連して想定される労働能力の損失を定量化するもの Barema method（バレマ法）によって行われていた。

バレマ法の例（リヒテンシュタイン公国での視覚障害者の受給資格の認定）

- 両眼の視力がない場合、または光を認識することはできるが、光を誤って投影してしまうため、同伴者がいないと、見慣れない環境で道を見つけることができない ☐ 全盲
- 視力が高い方の眼の視力が 1/60 を超えない。
- 補助具を使用しても、視力が高い方の目の視力が 6/60 以下である。
- ...

4

## 労働障害の評価の今昔

1 より

### 今

「障害は機能障害と個人の労働環境の特定の要件との相互作用から生じる」というICFの概念に基づき、個人の労働能力を直接評価する「直接的機能評価」が提案されている。

直接的機能評価では機能的能力とその機能が職場で生じ得る要求に応え得るものかどうかの両面を評価する。

ICFを活用して直接的障害評価を行うツールとしては『EUMASSのコアセット』があるが、環境因子を含めた包括的な評価まではできない。

5

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 構造化された評価

機能的能力と特定の仕事の遂行に必要な要件との比較による評価

典型的な国：オランダ

機能的評価の後に、オランダに実際に存在する職業の7,000件からなる機能要件と比較される。その人ができる仕事と、障害が原因で前職と比べて収入が減少する割合を経験的に評価し、障害給付の受給資格の判断資料とする。

評価にはClaim Assessment and Assurance Systemと呼ばれるデータベースが使用される。

6

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 構造化された評価

Claim Assessment and Assurance System

オランダの20%の職業コードが含まれている。全ての請求者が従事できる可能性のある仕事（駐車場係、受付など）が優先されている。システムを最新の状態に維持するために、社会保障機関の35人の常用雇用の専門家から構成されるチームによる職場のモニタリングが必要。評価結果は完全に自動化されているわけではなく、労働の専門家が自身の専門知識に基づいて最終的な判断を行うが、その裁量の度合いは比較的制限されている。

7

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 構造化された評価

28の機能領域について評価が行われる。通常の実要求水準とピーク時の要求水準の両方に応えられるかどうかの評価、要求される労働形態、教育、経験、技能の確認もなされる。

問題点としては、心理社会的要因が無視されていること（本人のニーズから出発していない等）、「どのような援助が本人の働きやすさを向上させるか」や職場環境の調整が考慮されていないこと、職務のデータベース構築にかかるコストの大きさがある。

8

## 構造化された評価に関する事例 スウェーデン

3 より

### 目的

障害年金の受給資格があるかどうかを判断する。

### 手続き

個人が社会保険庁に給付を申請。申請の際には主治医の診断書が必要。

社会保険庁が評価を実施。下記の情報を収集。

- 診断：関連する病状、状態の診断
- 障害：障害を受けている機能を特定し、それを裏付ける観察を行う。
- 活動制限：診断された病状、障害の帰結を特定する。

9

## 構造化された評価に関する事例 スウェーデン

3 より

より多くの情報が必要な場合、専門の保険医に評価を依頼。

病気や障害が申請者の労働能力に及ぼす影響を詳細に評価。

- 健康診断：取得した医療情報に基づき問診・健康診断
  - 身体機能、体力、運動能力、各種知覚・認知機能
- 面接調査：申請者が精神医学的診断を受けている場合は構造化された神経精神医学的面接を受ける。
  - 診断、障害と活動制限との関連性、就労機会に対する本人の見解などがまとめられる。
- 「知識ベース」を用いた労働能力の判断
  - 「身体機能」「視覚・聴覚・言語」「バランス・協調・運動能力」
  - 「精神機能」の観点別に様々な仕事を遂行するために必要な能力と関連する活動制限についての詳細な記述

10

## 構造化された評価に関する事例 スウェーデン

3 より

### 実践に対する評価

社会保険検査院による。2016年の報告。

医学的評価（筋力、運動能力、精神的持久力の評価）において申請者の性別によって評価に違いが認められた。

→ 評価で男女を公平に扱っているかの確認が必要。

知識ベースは男女中立的な労働市場に基づいているが、現実には高度に男女分離されたスウェーデンの労働市場には基づいていない。また、職務遂行に必要としているスキルの水準に関する情報の妥当性に関し、品質保証が十分ではない。

→ 知識ベースの信頼性の向上が必要。

11

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 実証的な評価

実際に仕事に関連した活動に従事し、労働能力を実証する

典型的な国：デンマーク

オーストラリアでは、請求者は障害年金の受給資格を得る前の18ヶ月間、「支援プログラム」に参加する必要があり、そこでの職務遂行に対する評価が行われる。

デンマークでは、個人が自分の労働能力を明らかにするために数ヶ月間の試験的雇用 / 労働試験を受けることが多い。職場で自分がどの程度仕事ができるかを確認する。

12

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 実証的な評価

利点はリハビリテーションとの結びつきが強いことである。  
また、機能的能力は職場によって変わりうることから、  
「構造化された評価」よりも正確な能力評価となりえるし、  
開発可能性も評価できる。

問題点：

請求者は働けないことを証明するために就労しなければ  
ならず、モチベーションが低下した状態で働くことに...

13

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 実証的な評価

給付の適格性に関する評価は標準化を志向するが、リハ  
ビリテーションのための評価は個別化を志向するため、  
後者の意味合いが薄い。

この評価が正確なものになるための条件はリハビリテー  
ションにより個人の労働能力が最大化されることである。  
そのようなりハビリテーションがなされるかは保証の限  
りではない。

14

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 実証的な評価

評価期間中は、障害年金を受け取れず、障害年金よりも  
低い給付額しか受け取れない。（本来なら障害年金を受  
け取って然るべき）労働能力が極めて低い請求者を、  
低い受給額を支給する層に固定化し、健康被害を与える  
リスクがある。

15

## 実証的な評価に関する事例 デンマーク

3 より

### 目的

**障害年金**の受給資格があるかどうかを判断する。

医学的・職業リハビリテーションをもってしても、障害に関連した就労不能が  
継続していることが証明された場合に受給資格が発生する。

### 手続き

障害のある求職者が市のジョブセンターから支援を受ける。  
ジョブセンターはその人が働けるようにするための特別な  
設備や道具を提供したり、必要に応じ、医療処置を紹介し  
インターンシップに参加するよう誘導する。

16

## 実証的評価に関する事例 デンマーク

3 より

民間企業や活動支援サービス機関で実施される試験的雇用 / 労働試験に参加する。

を行っても何年も雇用されない場合、ジョブセンターは **資源活性化**を開始する。

集中的なりハビリテーションのプロセスで最長で5年に及ぶこともある。  
通常の雇用市場にとどまるべきか、フレックスジョブ（障害者のニーズに合わせた開かれた労働市場での仕事）に配置されるべきか、障害者年金の受給対象とするべきかを決定するために行われる。

の結果、雇用されなかったり、フレックスジョブを行うことができなくなった場合でも市町村はリハビリの余地があると判断できる。

17

## 実証的評価に関する事例 デンマーク

3 より

### 実践に対する評価

労働能力が著しく低い人々の健康を損なうという指摘あり。

2013年の年金改革により、障害年金制度が主に40～64歳の人に制限され、資源活性化が導入されたことにより、受給数が大幅に減少。

⇒ 慢性疾患を持つ若年者にとってはあまりにも制限的な慣行になってしまった。

意思決定が自治体レベルで行われており、障害年金の支給数は自治体間でかなりの差がある。

18

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 専門家による評価

医学、労働衛生、労働市場の専門家による専門知識に基づく評価

典型的な国：オーストラリア

医療、産業保健、または労働市場の専門家に依頼し、その専門知識を用いて個人が就労可能かどうかを判断する。国によってその形式は異なる。

ニュージーランドでは主治医に「障害者雇用において週に15時間以上、定期的に働く能力を有しているか」などの質問に答えてもらい、審査資料としている。

19

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 専門家による評価

カナダでは、障害が長期化することを確認した後、政府の看護師が、「その障害によって生計を立てるための就労が妨げられるかどうか」を評価している。

請求者の主治医を政府が任命した専門家に置き換えたり、医療の専門家が評価プロセスを主導するようしたりしている。デンマークやスウェーデンでは異なる専門性を持つ専門家グループが障害年金の適格性の議論を行っている。

20



## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 専門家による評価

問題点：

系統的レビューによると、専門家による労働能力の評価は「高い変動性を示し、しばしば信頼性が低い」と結論づけられていること。対処として手続きの標準化が試みられているが、標準化と信頼性の関係に関する議論は決着していない。

21

## Geigerらによる直接的評価方法の分類

1 より

### 専門家による評価

専門家の質が改善されるとしても、評価者が想定する職場の要件が一般的に不透明であるため、評価者が想定する職場の要件の妥当性については保証の限りではない。

評価される労働能力の正式な定義と評価者が用いる実際の基準にはかなりの落差が存在する。基準に用いられている労働時間についてはその妥当性が疑われている。

22

## 専門家による評価に関する事例 スウェーデン

3 より

### 目的

障害者の公的雇用登録（登録者は雇用を見つけて維持するための特別な支援を受ける権利がある）の対象とするかどうかを判断する。

### 手続き

公共職業安定所の職員が求職者を登録する手続きを開始。基本的に医師の診断書などの医療専門家の証明書が必要。

求職者が就労支援を受ける資格があるかどうかの判断が難しい場合、職業リハビリテーションを専門とする評価者に評価を依頼。

23

## 専門家による評価に関する事例 スウェーデン

3 より

評価者は心理学、社会コンサルタント、作業療法、視覚障害や聴覚障害に関する専門家など多様な分野の専門家が担いうる。

対面式の面接で労働能力の評価の実施。

- 労働能力の自己評価
- 職業興味・適性の検査
- 認知スキル（論理、視空間把握能力など）の検査や動作、指示理解、問題解決など行動観察を伴う検査
- 過去の労働に関する試験の結果
- 社会コンサルタントによる労働能力に影響する社会的要因の検討

どの評価法を使用するかは担当の評価者が決める。

24

## 専門家による評価に関する事例 スウェーデン

3 より

評価後、評価者は今後の指針についての勧告を作成。  
公共職業安定所の職員が登録の可否について求職者に通知。

### 実践に対する評価

政府の研究機関による。2014年の報告。

「年齢」「男性であること」「社会的地位が低いこと」と「障害のある求職者としての登録」の間に関連性あり。障害のある求職者として登録された者のうち、長期間失業している者は、心理社会的、社会医学的、学習障害がある場合が多い。このようなケースは失業率が低下している時期にも増加していた。  
裁量の余地があり、恣意的な評価になる可能性がある。

25

## まとめ

各類型の障害評価の実践が成功するための要件、それに伴うコスト、および評価の種類により雇用の結果がどのように変わるのか等についての証拠が必要である。

労働能力の評価において環境要因をどのように考慮すべきかという問題を検討するには、各国の環境要因の評価に関する試行に関する情報を収集する必要がある。

26