

## 第8章 個別就労支援のための情報ツールの開発

共通言語としての ICF の活用や、「職業的視点からみた障害」の効果的な記述のあり方について検討した成果として、インターネットで提供される情報ツールである「ユニバーサル・ワーク・データベース」と「WorkNET」の2つの形態を提案する。

職業場面における障害内容の理解や効果的支援の質は、医学的／心理学的な側面、職業的な側面、支援に関する機器や人間工学、雇用管理、その他のサービスや法制度、さらにより具体的に、それぞれのケースで活用できる地域的な社会資源、個別の支援者や支援ネットワーク等の存在や有効性などの理解の程度によって大きく左右される。ICF は幾多の専門領域にわたる広範な領域における共通言語として、専門家でなくても利用できることを目指して開発されたものであり、地域における効果的支援に必要な情報共有のための役割が期待されている（ICF 序論）。

我々は、既に、職業的視点からみた障害に関係する障害・疾患情報、職業情報、支援情報、社会資源情報を ICF によってデータベース化した。しかし、これらの知識情報そのままでは「職業的視点からみた障害」の情報とはいえない。知識情報はあくまでも「職業的視点からみた障害」の構造を理解したり、新たな支援の導入によって障害状況を変化させたりするために使われるものであって、障害状況自体はあくまで個別のケース毎に把握されるべきものであるからである。

これまでの、ICF を用いて障害状況を記述し関係者で情報共有を行う試みの多くは、ICF の膨大な項目を用途別（統計調査目的の ICF チェックリスト；WHO や、高齢者用；リハビリテーション（総合）実施計画書の書き方検討委員会,2003 等）に限定的に使うというものである。これは、効率的な評価のために欠かせない条件である。多くの支援者は、評価のための評価を嫌い、必要最小限の負担で最大の支援効果があがる評価方法を求めているからである。しかし、我々の障害のある人の就労支援の場面では、扱うべき機能障害、活動制限、環境因子の範囲は、ICF そのものとほとんど同じような広範囲にわたっている。そのため、我々は、ICF を限定的に使うよりも、むしろ逆にその潜在的な可能性を全て使うことが必要である。つまり、我々は、ICF の全領域の項目を必要とするような広大な対象を相手にして、関係者の効率的な評価を可能にするために方策を必要としていることになる。

この二律背反的な要求に応じるための情報ツールを開発することが、この章で扱う我々の課題であった。そして、我々は、その解答として、知識情報データベースと ICF を活用し、インターネットで提供される情報ツールである「ユニバーサル・ワーク・データベー

ス」と「WorkNET」を提案する。これは、3年間の試作と実地試験の繰り返しによる情報ツールの開発を通して、共通言語としてのICF活用や、「職業的視点からみた障害」の効果的な記述のあり方について検討した結果の、我々の最終的な結論である。なお、この情報ツールの詳細については、別冊を参照されたい。

- 第1節 共通言語としてのICF活用のあり方： 支援関係者のニーズにあったICFの活用法は、支援の目的に最小限の負担で対応できる効率的な評価方法や情報共有様式、効率的な知識情報の検索にあることが明らかとなった。
- 第2節 「職業的視点からみた障害」の記述： データベースを最大限活用することを前提として職業評価の流れや評価項目を見直し、個別的ニーズへの効果的な社会的支えの構築という目的指向性を明確にすることにより、チェックリストと個別就労支援総合計画書の様式での簡便な記述が可能である。
- 第3節 情報ツールの形態： 利用者側にとって個人情報登録する敷居が高く、情報管理の負担も大きいため、個人情報は切り離れたウェブサイト上での情報ツールと、個人情報を扱うことができる情報ツールという2つの形態で提供する必要がある。

## 第1節 共通言語としてのICF活用のあり方

ICFは「共通言語」として、労働、医療、保健、福祉、教育、工学等の多様な分野の支援者の情報共有や連携に資することが期待されている。しかし、その具体的な応用については、ICFの概念枠組による問題の整理や情報コーディングなど(リハビリテーション(総合)実施計画書の書き方検討委員会,2003;徳永,2004)、取り組みが始まったばかりであり、その可能性については多くの未開拓領域がある。

我々は、ICFを基礎とした情報システム「障害者雇用支援総合データベース」の、3年間にわたる開発の過程において、おおまかに次のような開発名で呼んだツールを段階的に開発していった。多様な関係者に対して実地試験を行い、登録された諸情報を総合的に就労支援に活用するための妥当性チェックを行うとともに、利用者の情報ニーズを確認しながら開発を行うためである。

- EBISEN (Evidence-Based Information for Supported Employment Network ; 援助付き雇用ネットワークのための根拠に基づく情報) : 2002年度前半開発
- VR COCKPIT (職業リハビリテーション[Vocational Rehabilitation]専門家のための情報コックピット) : 2002年度後半開発
- UWDB (ユニバーサル・ワーク・データベース ; 障害に関わらず仕事ができる社会を目指す全ての関係者のための総合的な情報源) : 2003-2004年度開発
- WorkNET (ワークネット ; 個別就労支援のためのマネジメントツール) : 2003-2004

## 年度開発

実地試験期間	開発名、バージョン	実地試験対象者（累積）
2002年9月～2003年1月	EBISEN	総合センター研究員
2003年2月～2003年11月	VR COCKPIT	+総合センター職業センターカウンセラー
2003年12月～2004年9月	UWDB 及び WorkNET α	+福祉施設、養護学校、特例子会社、精神リハ専門家
2004年10月～	UWDB 及び WorkNET β 1	+地域障害者職業センターカウンセラー

実地試験は、我々開発を担当している研究員が、協力者に対して直接に背景や操作法の説明を行って、その場で直接に意見を聞いたり、しばらく利用者に試用を依頼してアンケート用紙での回答を求めたりするなど柔軟な形で行った。

なお、利用者の情報ニーズの把握にあたっては、意見や感想には十分に表現されていない「シーズ」という面があるため、我々の開発意図を適切に伝えつつコミュニケーションを行うことを重視した。このため、実地試験の対象範囲は、以前のバージョンでの対象範囲を含めながら累積的に拡大していくこととした。以前のバージョンの実地試験における感想や意見をふまえた機能の改定を行った場合、以前の感想や意見を適切に把握できていたかを確認できるようにするためである。

このような開発と実地試験の繰り返しにより、支援関係者のニーズにあった ICF の活用法とは、単なる共通の情報コードの利用ではなく、支援の目的に最小限の負担で対応できる効率的な評価方法や情報共有様式、効率的な知識情報の検索にあることが明らかとなった。

### 1 支援のための必要最小限の評価

当初、我々は、ICF による詳細かつ構造的な問題の記述が、効果的な支援計画の前提であり、また、共通言語である ICF を活用して複数の支援者が情報共有することにより、多様な情報を集約できると考えていた。しかし、多様な利用者の協力による実地試験を踏まえると、むしろ、ICF の考え方によって評価のあり方そのものを見直し、効果的な支援の目標のために必要最小限の評価ですませる、ということこそが ICF の有効な活用の仕方であるという結論に至った。

#### (1) EBISEN： 既存の評価様式の活用の想定

最初に開発した EBISEN では ICD-10 や ICF のコード・評価点によって、障害状況を詳細に記述する機能と支援方法の検索機能を整備した。この段階では、評価様式としては原則的に既存の様々な評価様式を基本にして、それを ICF コードに自動変換し、不足分だけを ICF コードで追加して記述するという方式を想定していた。評価様式の候補としては、以下のようなものについて検討していた。

- 職業準備性評価表
- ERCD（雇用職業総合研究所、1989）
- ドイツのIMBA（IMBA-Team,2000）／Melba（Kleffmann&Weinmann, 1997）
- 労働省職務分析表（雇用問題研究会、1985）

（2）VR COCKPIT： 職業準備性評価表をICFに自動変換

VR COCKPITは、EBISENをもとに、障害者職業カウンセラーの利用に特化させた機能を開発することとし、職業準備性評価表をICFコードに自動変換することによってICFでの登録を容易にするとともに、地域障害者職業センターにおける情報記録の様式である、障害者台帳、事業主台帳、関係機関台帳の内容を、ICFを活用して詳細に作成できる機能を開発した。これを、障害者職業総合センター内職業センターの障害者職業カウンセラーの試用に供した。しかし、VR COCKPITでは、既存の台帳記入をICFにより置き換えたという側面だけが利用者には意識され、ICFによる新たな職業リハビリテーションの枠組みが全く認識されないことが明らかとなった。また、ICFによる情報記述に時間がかかることや、評価点の基準へのあいまいさなどが主な不満事項であった。さらに、有効な支援方法として多くの職場環境整備情報が表示されることも、当時まだジョブコーチ事業が開始されたばかりで、職場環境支援の業務が少なかった障害者職業カウンセラーの支援ニーズに合わないものと認識される原因となった。

（3）UWDB及びWorkNET α： ICFの構造に従った評価様式

WorkNETは、ケースマネジメントの考えを基盤として、VR COCKPITを発展させて、福祉、教育、医療等の関係者をも含めた地域連携による就労支援のためのツールとして開発することとした。ICFを共通言語として重視しつつ、これらの分野で既に使われていた以下のような個別評価様式を参考にした様式を作成した。

- 福祉： 個別支援計画（全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会,2002）
- 教育： 個別移行支援計画（全国特殊学校長会編,2002）
- 医療： リハビリテーション総合計画書（リハビリテーション（総合）実施計画書の書き方検討委員会,2003）

なお、このWorkNETのように地域の関係者で情報共有を行うためには、厳密な情報管理が必要であり、一般の人が自由に使えるツールにはできないため、個人情報管理を省略したWorkNETの簡易版をUWDBとして一般の人が使えるようにした。評価の様式は両者で共通とした。

UWDBとWorkNETを、福祉、教育、医療等の試用に供したところ、ICFによる構造的な問題の分析と多様な支援の検索機能については一定の理解は得られたが、「リハビリテーション総合計画書」におけるICFの「活動」領域の評価点のつけ方によって、職業的課

題についての「する活動」「できる活動」「している活動」を分析するようにしたのは、ほとんどの支援者があまりに大きな負担であると感じた。このため、職業的課題の登録の時点で、データベースから最大に予測される「デフォルト」の評価点を一切修正せずに登録されることが多く、このため、各課題について検索される支援情報が膨大なリストとなってしまう、という別の問題も引き起こした。しかし、その一方で、支援方法の一覧検索結果については、その膨大すぎる量以外については有益であると認識された。

また、WorkNET の活用方法として想定した、地域の複数の支援者による専門分野別の評価結果の共有（機能障害については医療分野の支援者、活動の「する活動」は事業主、「できる活動」は支援者、「している活動」は本人が登録、というようなパターン）という使い方が、現実には全く実施されないということも明らかとなった。

#### （４）UWDB 及び WorkNET β 1： 支援目的に応じた最小限の評価項目

そこで最終版では、まず、一般向けの UWDB について機能を大幅に整理することとした。つまり、各自の職業的課題に対する支援を適切に選択できる、という目的に特化して、必要最低限の項目だけを評価・登録することにした。これによって、疾患や障害種類、職業的目標の最低限の情報登録により個別に作成される「職業的課題チェックリスト」と「環境整備チェックリスト」をチェックするだけで、必要な支援情報が選択できるようにした。この具体的内容は次の第 2 節で示すこととする。

この改訂版の UWDB を、再度、福祉、教育、医療等の試用に供したところ、これら専門の支援者であっても WorkNET の複雑な評価様式よりも、「職業的課題チェックリスト」と「環境整備チェックリスト」で十分と考えられていることが明らかとなった。

そこで、WorkNET においても、「職業的課題チェックリスト」と「環境整備チェックリスト」を評価様式の基本とし、オプションとして「機能障害」のチェックを加えるだけとした。支援計画の策定までの段階では「活動制限」の評価点もつける必要をなくしたが、支援開始後のモニタリング段階で「職業的課題チェックリスト」でチェックされた課題項目についてはじめて評価点をつけることとした。

## 2 関係者の必要最小限の情報共有様式

我々は、当初 ICF による関係者の情報共有について、ICF とインターネットを活用することにより、地域の支援関係者が詳細な障害状況や支援についての電子カルテを共有するというイメージで捉えていた。しかし、実地試験を踏まえた我々の結論は、個別的なニーズに対して様々な専門領域の支援者が柔軟に連携し、迅速に意識、目標、情報、知恵の共有ができるようにすることこそが ICF 活用の醍醐味であり、決して固定的なネットワークの中で個人情報共有するだけのものではないということである。

我々の、関係者での情報共有についての検討は、VR COCKPIT から始まった。

### (1) VR COCKPIT : ICFによる電子カルテの共有

我々の当初の情報共有のイメージは、ICFでコード化された電子カルテの支援関係者による共有であった。情報を共有する支援者の範囲と各支援者による情報の閲覧と書き込みの権限を定め、その範囲で登録された情報をインターネットを介して共有できるようにすることにより、距離が離れた支援者の間でも情報共有を容易に行うことができるという発想であった。例えば医療や心理の領域では主に心身機能項目に関する評価を行い、福祉や職リハでは主に「活動と参加」や「環境因子」項目に関する評価、工学の専門家は「環境因子」項目に関する評価を中心に行うというように、専門領域によって使われる評価項目は異なるであろうが、多領域でのネットワークによりリハビリテーションを行う際には、ICFを使うことによって、役割分担や情報交換が格段に効率化されると考えられたのである。VR COCKPITの段階では、障害者職業総合センターのイントラネットでの情報共有の仕組みの確認を行うにとどまった。

### (2) WorkNET α : インターネットを介した情報共有

WorkNET αでは、インターネットを介して、複数機関の関係者間で情報共有を行うことを想定したため、個人情報保護法により要請される情報共有上の手続きや、インターネットを介した情報共有に必要な情報セキュリティの確保が重要な課題となった。これにより、情報共有を行う関係機関や支援者について審査を踏まえた事前登録、各機関での情報管理の責任者の配置が必要となった。なお、このような課題については、第3節で述べることとする。

このような条件整備の後、実地試験を行ったところ、このような情報共有には限界があることを示す次のような結果を得た。このため、WorkNET αでは、幅広い情報共有を目指した情報ツールが、逆に、個人情報管理のために利用者を制限する必要があるというジレンマに直面した。

- 実際の福祉機関や養護学校等の支援者の情報セキュリティ意識は十分な水準とはいええず、実際運用に至るまでには多くの情報セキュリティについての研修が必要と考えられ、全ての支援者がこの情報ツールを利用可能にはできない可能性が高くなった。
- 外部機関は、障害のある人の個人情報を電子的に管理する体制がないため、我々の情報ツールをその代わりとして利用しようとするニーズがあることが明らかとなり、総合センターでの情報管理の負担が大きくなってしまう可能性がある。
- 各支援者にとって外部組織である総合センターに全ての情報を蓄積することにより、情報漏えいする危険性を危惧する声が多くあり、組織上もこのような情報共有が難しい場合もあることが明らかとなった。

### (3) UWDB及びWorkNET β1 : 個別就労支援計画の共有による柔軟なネットワーク

UWDB及びWorkNET β1では、それぞれの情報共有の在り方について根本から見直

した。UWDB では個人情報の共有ではなく、第6章で検討した海外の先行事例におけるような、情報支援による個別的なネットワーク促進効果を応用することとした。一方、WorkNET では、厳密な情報管理が可能な利用者に対象範囲を限定することを前提として、個人情報を含めた情報共有を行えるものとした。

UWDB については、情報支援による個別的なネットワーク促進効果を最大限活かすために、事前登録など無しに誰もが自由に使えるツールとすることを重視した。また、様々な専門領域の支援者が柔軟に連携するために共有すべきは意識、目標、情報、知恵といった、個人情報以外の部分が大きいことを踏まえ、UWDB では一切個人情報を扱わないこととした。

我々は、そのため、UWDB  $\beta 1$  では無記名の「個別就労支援総合計画書」の印刷資料を作成する機能に特化し、誰でも事前登録なしにこの機能を利用できるようにした。個人情報の共有が必要な場合には、各支援者が必要な個人情報を記入し関係者間で情報をやりとりするなど、利用者側での情報管理に任せることとした。また、個別就労支援計画の作成が終了した段階で、全ての登録情報をサーバー上から消去することによって当センター側での一切の個人情報管理の必要をなくした。

一方、WorkNET  $\beta 1$  については、社会全般での個人情報保護体制の整備の動向に注目しつつ、当分の間は厳密な個人情報管理や利用者範囲を限定できる条件がある場合だけに利用するものとして、インターネットでの情報共有機能を含めたサービスマネジメント支援ツールとして特化させることとした。

### 3 効率的な知識情報の検索

当初、我々は ICF の活用法として、当該ケースの全体像を把握できるという利点に注目していた。しかし、多くの利用者が、ケースの問題を登録することに時間をかけすぎて、本当に必要な知識情報（職業的課題や支援情報等）にたどり着けないことが明らかとなった。そのため、我々は、ケースの問題の全体を把握することにはこだわらず、むしろ、個々の問題に関連する支援を含めた全体像を端的に示すことを重視することとした。

我々の結論は、ICF により全体性を把握するという事は、あるケースの全体像を理解することを目指すものというより、様々な個々の視点からケースをみた場合でもその問題の広がりや他の視点を意識することが重要である、ということである。

#### (1) UWDB $\alpha$ : 支援計画策定のプロセスでの参考情報の参照

一般の人にインターネットで情報を提供するための最初のバージョンは UWDB  $\alpha$  であり、この段階では、我々は、まず問題の全体情報を登録して支援を検索するという順序を重視していた。様々な専門領域から集められた知識情報はそのような全体的な把握を妨げるおそれがあると考え、個々の知識情報は全体の流れの中で参考程度に示すものであった。

しかし、多くの利用者がこの問題の全体把握のプロセスの単純化を求めたのに対して、参考として示される情報については「辞書」として有用性が高いとの評価を受けた。

## (2) UWDB β1： 「職業的視点からみた障害」のオンライン辞書

UWDB β1では、問題を評価するプロセスを大幅に見直したことに伴い、UWDB αで評価された「辞書」的な使い方を想定して機能を強化することとした。このため、必要な個別情報を素早く検索できるようにするとともに、ICFの構造モデルに従った、その情報の広がりを示す機能を整備した。

UWDB αは「辞書」的な使い方に適していなかった。支援情報や社会資源情報は長い登録ステップの後でようやく検索可能であったし、医学的情報や職業情報なども特定のリンクをたどってはじめて表示されるものであった。これらを、トップ画面から検索できるようにした。それとともに、以下のように、個別情報からたどって、利用者が問題の広がりを意識できるようにした。このように、必ずしも障害の全体像を把握するICFの視点には慣れていない利用者であっても、取り掛かりがつかみやすい情報についての検索ニーズは高いという実態に対応すべく、辞書的な機能を、一般利用者を想定したUWDBの重要機能と位置づけた。このオンライン辞書機能の詳細については、別冊を参照されたい。

なお辞書機能により検索可能とした情報は次のとおりである。

- 医学・生理・心理情報： 医学的情報を示すとともに、通常の労働条件において起こりうる活動制限を予測して示し、その原因となる機能障害との関連性や、その活動制限を改善しうる環境整備や支援方法の情報を閲覧できるようにした。
- 職業情報： 障害が関係しうる職務要件については、O\*NETの情報をICFの「活動」領域の情報を変換して示した。また、それより優先的に、障害とは関係のない興味やスキルなどの「個人因子」に関する情報、また、その職業についての具体的な内容説明をあわせて表示することとした。
- 支援情報： 機能障害、活動制限、「環境因子」としての種類（支援機器、人的支援、サービス等）、支援場面（環境側への支援か、個人側への支援か）などの様々な観点から、支援情報を個別に検索できるようにした。また、各支援情報からは、それに類似した支援項目や、その支援を提供できる可能性のある社会資源についても検索できるようにした。
- 社会資源情報： トップ画面から直接検索できるようにするとともに、支援情報からのリンクとしても利用できるようにした。

## 第2節 「職業的視点からみた障害」の記述

我々の「職業的視点からみた障害」の記述のあり方についての結論は、一見、常識的なものである。それらは、個人側の「職業的課題チェックリスト」と、環境側の「環境整備



チェックリスト」、及び、これらを用いて把握した問題状況と支援について記述した「個別就労支援総合計画書」の3つの様式である。

ただし、これらは個別のケースに応じて個別的に評価項目が変化するという、これまでとは大きく異なる特徴がある。我々は、ICFの全項目の活用を前提としながら、知識データベースを活用することにより、個別のケースに対しての評価項目を必要最小限に絞り込むことによって、我々に突きつけられた二律背反の条件を克服したのである。

我々は、これらの一見常識的な様式の中に、ICFを基盤とした「職業的視点からみた障害」の構造的モデルや、地域における効果的支援の流れを具現化することを目指した。これらは、データベースを最大限活用することを前提として職業評価の流れや評価項目を見直し、個別的ニーズへの効果的な社会的支えの構築に資するためのものである。

## 1 職業的課題チェックリスト

現行の、障害のある人の職業的な課題のチェックリストは、どのような場合にも共通したチェック項目になっていることが一般的である。そのチェックリストの項目としては、職業準備性評価表やGATBなど障害種類に拘わらず共通のもの、他方、ERCDなど障害種類別のものなどがある（障害者職業総合センター,2004）。チェック内容についても、職種に関わらず一般的にチェックするもの、あるいは、職種の要件と比較するものなどがある。しかし、あらゆる障害種類や疾患、職種や働き方の組み合わせ等によって起きうる職業的課題を簡便に把握するには、一つの固定的なチェックリストではどうしても中途半端にならざるを得ない。

また、これまでの職業的課題の把握の仕方は、マイナス面しか見ようとせず、その人の職業的目標の実現に必要な課題については無視されていることも、大きな問題である。さらに、職業的な課題がその人個人の課題か、それとも、環境側の課題なのかが区別されないことも問題がある。自身の職業的課題について、機能障害中心でマイナス面だけを見る視点から離れ、各人の職業的目標に応じた支援の可能性とも一体化したプラス指向の課題を理解しやすくする必要がある。特に、支援対象者本人が、職業的課題を本人側だけの個人的問題として就労可能性を低く見積もっている場合、障害は環境と個人の相互作用であり、企業側も環境整備等に努める必要があるという社会的コンセンサスについて本人が理解することは重要であり、エンパワーメントにつながる。

最後に、誰が何をチェックするか、ということも重要である。ICFに基づいた職業的視点からみた障害の概念を採用しているからといって、職業場面における問題の構造をICFを使って分析するということは、あまりにも労力が大きく、また、それができる専門家はほとんどいないことが、3年間の実地試験による我々の結論である。

そこで、我々は発想を変えて、その個別的なケースにかかる職業的目標に向けて、必要

最低限の課題把握と関係者の情報共有に役立つチェックリストを、データベースを活用することによって動的に個別的に作成する方法を考案した。このチェックリスト作成の際に事前に必要な情報は、本人から容易に確認できる次の3つだけとした。

- 障害種類あるいは疾患（分かればその状態）
- 就きたい職種： 就きたい職種が決まっていない場合は、事前に職業ガイダンスを行うこととする。
- 働き方の希望： 一般就労か、短時間就労か、ということ。

チェック内容についても、具体的に把握できる①職業生活上の障害による問題の有無、および、②職種別の興味分野や特殊スキルや知識への適合、に限定した。

#### （1）職業生活上の障害による問題の有無

職業的支援に関わる、教育や福祉、あるいは職業リハビリテーション専門家であっても、許容できるチェック内容は非常に限られていることが明らかとなった。そこで、実際のチェックは、実際の職業生活上の課題の有無だけをチェックすればよいことにした。これは、ICFの障害構造では、「活動」の「実行状況」をチェックすることになる。「実行状況」は実際の問題として、誰でも客観的に把握しやすい内容である。このチェック項目を必要十分なものとするために、データベースを活用することにより、自動的に個別のチェックリストを作成できるようにした。

#### ア チェックリストの動的・個別的作成の手順

障害種類あるいは疾患（分かればその状態）、就きたい職種、働き方の希望、この3つの情報さえあれば、データベースを活用することによって、次のような手順をとることで、その個別的な条件における活動制限の起こりうる可能性を最大限に見積もることが可能である。

- ①就きたい職種と働き方のそれぞれの「活動」上の要件をデータベースから明らかにする。
- ②特定の障害種類・疾患及び状態に応じてデータベースから、最大限起こりうる「機能障害」と固有の「活動制限」を明らかにする。
- ③「機能障害」から起こりうる「活動制限」を予測し、その「機能障害」と「活動制限」の組み合わせに対応する「標準的環境整備」事項の有無を検索する。
- ④③について、「標準的環境整備」を考慮して、「活動（能力）制限」を予測する。
- ⑤④と①を比較して、要件レベルよりも能力が同じか低い項目をリストアップする。

このような手順によって示される、「活動」のリストは、「標準的環境整備」を前提にした場合の、その特定の職場での、その障害についての組み合わせで最大限に起こりうる問

題点をリストアップしたものとなる。したがって、これで必要十分なチェックリスト項目をリストアップできることになる。

また、本来、標準的な職場環境整備があれば、起きないだろう「活動制限」項目については、チェックリストから外される。もし、実際、そのような問題があったとしても、それは、職場環境整備によって解決される問題であって、その人やその人の支援者の課題ではないからである。

#### イ チェックリストの動的・個別的作成の意義

このような動的・個別的に作成されたチェックリストの背後には、「疾患や障害種類」として指定された「健康状態」から、「機能障害」、そして、「活動制限」に至る関係性が自動的に構築されて、いつでも参照できるようになっている。このため、このチェックリストでは、「健康状態」に関係せず「障害」とは認められない項目は最初から除かれている。また、情報ツールを活用した場合、このような障害構造が情報として参照できることによって、単なる「活動制限」のチェックよりも、支援方法の検索をはるかに的確に行うことができる利点もある。

このような必要最小限のチェックリストにはもちろん限界もある。しかし、このような単純で誰にもできるチェックによって、問題の共通理解にも、支援の検討にも必要十分な情報が得られることの利点はそれを補って余りあるものとする。なお、支援専門家が使う場合には、一つオプションを設け、②のステップで、実際の「機能障害」や「活動制限」の内容をチェックできるようにしている。このような専門的なチェックができる人にとっては、その方が、より限定されたチェックリストが作成され、背後にある構造モデルも的確となり、後の支援方法の検索もよりの絞ったものにできるからである。

#### (2) 職種別の興味分野や特殊スキルや知識への適合

これまで職業的課題といえば、障害によるマイナス面しか注目されないことが多かったが、障害への支援可能性が広がるにつれ、障害以外の課題の重要性についてもより強調する必要が生じてくる。このような情報としては、興味分野、必要な知識やスキル、その仕事の具体的な内容説明などがある。

これは、障害のある人の職業的目標の設定における2つの誤りを避けるためにも重要である。

一つは、例えば、車いすの人が在宅勤務なら何でもよいと、自分の興味や知識などを考えずに仕事を選ぼうとする場合や、知的障害のある人には求人が多いクリーニング職、といったような障害別の適職という考え方の誤りを避ける必要がある。

また、逆に、障害がなくても就くのが一般的に難しい職種などについて、それが障害の問題ではないことを示して、本人の努力を喚起したり職業的目標を見直したりできるようにすることが必要である。障害にかかわらない職業的課題についての情報があることによ

って、障害のある人の適職という先入観を克服しつつも、現実的な職業的目標を検討できるのである。

## 2 環境整備チェックリスト

第2章で検討したように、職業的視点からみた障害とは、個人側だけでなく環境側の要因によっても影響され、その意味で、環境側の課題を明らかにする必要がある。環境側の課題とは、第4章で具体的に検討した職場環境の最低基準に当該職場や地域の環境が達しているかどうかということである。そこで、この職場環境の最低基準を具体的に示すことで、それを環境整備のチェックリストとして活用することができる。

しかし、第4章でみたように、標準的職場環境は徐々に具体化されつつあるが、いまだ確定的な基準はない。我々は、第2章においてWHOがICFの標準環境として想定している全ての場合にあてはまる「ユニバーサルな環境」という意味での標準環境に加えて、当該ケースにとって最も合理的と考えられる「個別的な標準環境」という考え方を提案した。そして、この考えは、データベースを活用すれば、個別ケースに応じて必要かつ過度な負担でない環境整備項目のリストアップとして具体化させることができるのである。

### (1) チェックリストの動的・個別的作成に必要な情報

このようなチェックリストは、企業が自ら、障害のある人の職場環境について点検するために使われることを想定した。したがって、ここでも、チェックリストを作成するために必要とする情報は、容易に確認できる次の3つだけとした。

- 当該従業員の障害種類あるいは疾患（分かればその状態）
- 職種
- 働き方

### (2) チェックリストの動的・個別的作成

障害種類あるいは疾患（分かればその状態）、職種、働き方、この3つの情報さえあれば、データベースを活用することによって、次のような手順をとることで、その個別的な条件における標準的な環境整備内容をリストアップすることが可能である。

- ①就きたい職種と働き方のそれぞれの「活動」上の要件をデータベースから明らかにする。
- ②特定の障害種類・疾患及び状態に応じてデータベースから、最大限起こりうる「機能障害」と固有の「活動制限」を明らかにする。
- ③「機能障害」から起こりうる「活動制限」を予測し、その「機能障害」と「活動制限」の組み合わせに対応する支援のうち、「最大整備率」が規定以上の値である「環境側への支援」項目をリストアップする。

「最大整備率」とは、第Ⅱ部第4章でわが国の障害者雇用事業所の調査結果から、上司が環境整備が必要だと感じた場合に実際にそれが整備されている割合であるとして、独自に定義した数値である。この数値が高いほど、企業側にとっては整備がしやすいという目安としている。プロトタイプ最終版ではこの数値が50%以上のものを、リストアップするようにしている。

### (3) 環境整備チェックリストの意義

職業的視点からみた障害を、個人と環境の相互作用としてみるためには、課題の把握の段階で、個人側に注意が行きがちな実際の問題の把握だけでなく、職場や地域の環境の整備の状態のチェックが不可欠である。環境整備チェックリストは、これを必要最小限のリストで示すことができる。「障害の社会モデル」の観点は企業に対して対立的な姿勢を引き起こしがちであるが、実際の環境整備の内容を具体的に検討すれば、決して環境整備は対立的なものではなく、企業責任として当然のことであると理解しやすいものである。環境整備をやみくもに行うことは効率が悪く、企業の負担を増加させるものであり、環境整備チェックリストにより必要最小限の内容を特定できることは、企業にとっても益がある。

この環境整備チェックリストにリストアップされる項目は、大半の障害者雇用事業所では整備して当然の項目とみなされているものである。したがって、障害のある人の能力評価も、このような環境におけるものを基準とすることには実用的な妥当性がある。

また、現実の多くの企業では、障害のある人にとって支援的な環境整備は既に整備済みであり、障害があっても問題の発生が起こらない状態になっていることも多い。このような環境整備を前提とせずに、障害のある人の職業的課題のチェックを行うことは、実際には起きる確率の低い問題をチェックすることが多くなってしまい非効率的である。また、標準的な環境整備の不備による職業的課題の発生は、あくまでも環境改善によって対応されるべきであるから、企業側が自ら環境整備の不備をチェックして対応すれば、それが最も効率的な支援となる。

## 3 個別就労支援総合計画書

第5章第1節でみたように、近年、福祉や教育の分野では、リハビリテーションを個別に行うための、「個別支援計画」（教育分野では「個別移行支援計画」）を策定することが始められている。これは、個別の支援計画について、本人などの当事者から同意を得た上で、これに沿った支援を行っていくものであり、職業リハビリテーション分野では地域障害者職業センターで従来から策定されてきた「職業リハビリテーション計画」に対応するものである。これら個別支援計画や、職業リハビリテーション計画は、障害状況や支援の方針などに関する総合的な情報様式である。このような支援計画は個別的なものであるがゆえに、関係者にとっては就労支援対象者にかかる障害の状況や支援内容に関しての、長期にわたる情報共有のためのツールという面がある。

そこで、我々は、第Ⅰ部で検討した職業的視点からみた障害についての再検討や、第Ⅱ部で検討した地域における効果的支援のあり方を踏まえ、「職業的視点からみた障害」の全体像について簡潔に記述して表示するツールを開発することとした。これは、これまでの個別支援計画書よりも、障害状況や支援のあり方をより適切かつ容易に記述でき、多くの関係者が連携して個別的な支援を行うという目的のために実用的なものであることを目指した。

#### (1) 個別就労支援総合計画の作成の手順

個別就労支援総合計画の作成の基本的手順は、障害種類や疾患、職種、働き方の個別状況に応じて作成される職業的課題チェックリストと環境整備チェックリストを活用して、実際の問題状況と職場の環境整備状況をチェックし、その問題状況に応じた支援方法をデータベースから検索して、本人を含めた関係者で具体的な支援や環境整備、さらに、地域の社会資源の利用について決定していくというものである。

##### ア 障害種類や疾患の特定

この手順の特徴は、障害のある人の状態の特定について、職場から離れた場面での各種検査や評価をなくし、実際の職場での優先される課題に問題把握を絞っていることである。したがって、障害のある人の状態に関しては、障害種類や等級あるいは疾患の診断名、及び、分かる範囲での詳細情報としてだけ把握することとした。

その理由としては、データベースの活用を前提とすれば、障害種類や等級あるいは疾患の診断名と若干の詳細情報があれば、機能障害の状態は予測がつくことや、それが実際には職業場面で問題とならない場合もあるため、機能障害を評価することにはあまり意義が認められないことがある。さらに、第5章でみたように、実際の職場での問題を把握しない支援サービスは、実際の職業上の支援としては極めて効果が低いことが明らかとなっているからである。

##### イ 職業的目標の明確化

第3章で検討したように、就きたい職種や働き方を明確化することは、個別的な就労支援の最も重要なプロセスの一つである。その基本的な方針は、障害による職域検討の制約をなくし、個性や強みなどに基づいた職業的目標をたてられるようにすることである。

これは、従来、職業準備訓練や、教育分野での進路指導の一環などとして行われてきているプロセスである。実際に、職業的目標を明確化していくことには、職場見学や実習を踏まえてのイメージづくりなど、長い時間を要するものである。今回のツールでは、そのプロセスに役に立つツールとして、後述する辞書機能の「職業要件探索」や、「仕事をさがすためのリンク」として、独立行政上法人雇用・能力開発機構の「わたしの仕事館ジョブジョブワールド」や「しごと情報ネット」などの求人情報のサイトを紹介している。

##### ウ 職業的課題チェックリストによる課題の把握

障害のある人の障害状態を具体的にチェックするのはこのプロセスのみであり、これは、実際の職場における活動の「実行状況」を把握することである。しかし、これは必ずしも実際の問題発生を待つのではなく、最初から課題解決への支援を導入する場合には、実際の問題発生を予測した上での、「支援の優先課題」という位置づけでのチェックも許容することとした。それは、最初から支援を導入する場合には支援導入前の「実行状況」をあえて把握する必要はないし、問題発生が予測されていて支援方法があるにも関わらず評価のためだけに支援を行わないことは倫理的にも許容できないからである。

この課題のチェックは、問題あるいは課題の有無だけをチェックする簡単なものとした。その理由としては以下の2点である。

- 支援計画を立てる段階に必要な大まかな課題の程度は、データベースによって予測が可能であるため。
- 問題の程度を正確に把握する必要があるのは、支援効果を継続的にモニターする場面であり、実際の支援を開始する際にはじめて必要となるので、支援計画の策定の段階では必要ないため。

#### エ 環境整備チェックリストによる環境のチェック

職場や地域の環境チェックは、障害のある人の職業生活の支援に必要であり、当然、整備されていてしかるべきものについて、実際の整備状況をチェックするものである。なお、この環境整備状況のチェック結果は、以後の支援の検討には原則的に使用しない。なぜなら、ここで整備されていない内容については、直ちに整備を進める方向で検討に入るべきものであり、企業側だけでの対応も可能だからである。

#### オ 支援方法の検討

支援方法の選択は、専門家が推奨する場合にはその根拠について十分な説明をし、本人のインフォームド・コンセントに基づく必要がある。支援方法については日進月歩であり、最新の最も優れた支援方法に関する情報を専門家は提供する必要がある。不利な影響やリスクについての説明も必要である。また、支援効果の客観的根拠がない支援方法を行う場合には、リスクだけでなく、支援による時間的、経済的等の負担について十分に説明した上で本人の選択によって支援を行うことが倫理的にも求められる。このため、研究文献や障害者雇用事業所の調査結果等に基づく支援方法及び職場環境整備の有効性に関するデータベース並びに支援機器、サービス、制度等の社会資源データベースを活用することができる。

ウでチェックした職業的課題に対する支援方法の検討には、支援のためのデータベースを最大限に活用して、支援方法の候補のリストから、支援方法を選択するという方法・手順を原則とする。これは、情報ツールの仕組みとして、次のような情報処理を自動的に行うことができるからである。

- 職業的課題チェックリストで課題の有無をチェックした段階で、最初に登録した障害や疾患に基づく「健康状態」と「機能障害」「活動制限」との関連性を含めた構造的な情報として課題を設定する。
- 課題の構造、つまり、「健康状態」による「活動制限」、「機能障害」による「活動制限」という構造に合致した支援だけを検索によりリストアップする。

ここでリストアップされる「支援」は、ICFにより環境因子として分類される支援機器から、サービスや制度にまで及ぶものである。また、この中には、標準的環境整備とは規定していない様々な環境整備の方法を含んでいる。支援は、当人を対象にだけ行われるのではなく、職場等の環境面への支援と一体的に計画される必要がある。したがって、ある課題の解決に向けた支援として、ある場合は、事業所の協力を得て追加の職場環境整備を行う場合もあるだろうし、別の場合は支援機器を導入する場合、また、別のオプションとして、障害のある人の能力開発を行うサービスを利用することもあるだろう。

我々のこのデータベースは、最善の支援方法を自動的に示す、いわゆる「エキスパートシステム」としては開発していない。支援方法には、同じ課題に対してもいくつか選択肢があることが多く、本人や専門家が、様々な条件や好みなどを話し合っ決めていくべきであるとする方針をとるからである。ただし、支援方法を検討するために役立つ情報は、このプロセスで利用できる。このような情報としては、第4章で示した、障害者雇用事業所の全国調査の結果明らかとなった個々の環境整備による特定の問題の解決効果に関するデータなどがある。

#### カ 個別的な支援ネットワークの構築

第6章で検討したように、定型的でない個別的で多様なニーズに応えるためには、ニーズを中心にしてネットワークを個別的に構築していく必要がある。そのために、データベースやインターネットを活用したツールが決定的な役割をもつ。我々が今回開発した情報ツールはそのために活用されることを想定している。

我々が想定している個別的な支援ネットワーク構築の手順は次のとおりである。これは、既存のネットワークに人を合わせるのではなく、個別のニーズにしたがって支援ネットワークを個別に構築するというものである。

- ①支援方法の検討の際、職場環境整備にかかる経費を企業側で負担できない、あるいは、負担を軽減したいという要望があれば、社会資源の活用を検討を始める。
- ②社会資源の検討は、当該支援方法にかかる対象の障害種類や提供する支援内容に応じて、地域などの条件を付して社会資源を検索する。
- ③支援方法の実施を委託できそうな社会資源が見つかった場合は、直接連絡して利用について打ち合わせる。
- ④必要に応じて、本人の了解のもと「個別支援総合計画書」を当該社会資源に対し



て提供して連携を図る。

このように、各支援対象者の職業的課題とそれに対する様々な専門領域における支援方法を決定し、それに必要な専門的支援者を定めるという計画の順序によって、支援対象者の支援ニーズに応じた効果的な連携を可能にできるだろう。ただし、これは現在の定型的なニーズに対して十分対応できている支援ネットワークを否定するものではない。あくまでも、既存のネットワークでは対応できないような、個別的で定型的でないニーズに対応するためのものである。第Ⅰ部第3章でみたように、今後、障害のある人の個別性をより重視して障害対策を行うようになると、このような個別的で非定型的なネットワーク構築の手段の重要性は高まるものと考えられる。

また、第5章でみたように、現在は、有効な就労支援を実施できる福祉施設が地域にほとんどないというのも事実である。福祉施設等に対しては、就労支援や生活支援のニーズを知らせ、協力を要請することによって、今後の連携の進展に期待したい。また、特に、医療的な支援方法については、社会資源の実態も明らかになっていない。このような支援に対応できる社会資源を開発して、今後、社会資源データベースに登録していくことは、大きな課題として残されている。

#### キ 印刷資料としての個別就労支援総合計画書

以上のような必要最小限の手順で必要十分な支援課題を把握し、十分な選択肢の中から十分な根拠の説明を受けて、本人が中心となって決定した個別の就労支援計画や個別のネットワークについての情報を、「個別就労支援総合計画書」として、まとまった印刷資料として、本人や支援者で共有できるようにしている（実例は第9章第1節を参照）。

### 第3節 情報ツールの実際と今後の課題

この情報ツールの基本設計を行ったのは2001年であり、特別研究終了の2005年時点での社会状況を予測して開発を行った。予測はおおむね成功し、計画通りの情報ツールの開発となった。インターネットのウェブサイト「ユニバーサル・ワーク・データベース（UWDB）」として完成した情報ツールについては社会状況に適合しているといえる。しかし、一方、予測したよりも社会の動向の変化が遅く十分な検討ができなかった機能もある。個別就労支援のマネジメントツール「WorkNET」として開発したインターネット上での関係者間の情報共有機能については、今後の社会情報基盤の整備の動向等に応じて活用されることを期待して、現在の課題を整理することとする。

#### 1 「ユニバーサル・ワーク・データベース(UWDB)」ウェブサイト

UWDB ウェブサイトは、インターネットで公開する情報ツールとして、我々の研究成果を反映した主要機能をほぼ全て、誰もが利用できるものとしている。

## (1) インターネットでの公開の妥当性

UWDB については、これを、誰もが利用できるものとして開発した点については3つの点で妥当であった。第一に、疾患や障害により職業的な課題が生じることは誰にでも起こりうることであり、迅速な社会的支援を個別的に構築することが我々の情報ツール開発のそもそもの目的であったからである。また、第二に、データベースの更新は継続的に行われるべきものであり、常に最新情報を入手できるようにするためにはインターネット接続が必要だからである。第三に、予測した通り、現在、インターネットの普及率が十分に高いと考えられるからである。

## (2) 主要機能のパッケージ

このウェブサイトには、前述の「職業的課題チェックリスト」「環境整備チェックリスト」「個別就労支援総合計画書」をそれぞれ作成する機能を備える他、「職業的視点からみた障害」についての「オンライン辞書」機能も利用できるものとしている。この詳細については別冊を参照されたい。

## (3) 利用可能性を広げるための機能

また UWDB は、専門家だけでなく、障害者雇用支援に関わる全ての関係者をユーザーとして考えているため、アクセシビリティやユーザーインターフェースに関しても、多様な利用者ニーズを想定し、最大限利用を可能とする機能を整備することとした。

### ア キーワード検索

一般利用者の障害や職業に関する情報は、診断書や手帳に記入された診断名や障害種類・等級、障害部位（手、足、心臓・・・等）に関するものであったり、あるいは、俗語・誤用（「エイズ」、「知恵遅れ」等）であったり、さらには、記憶が誤っている場合（「ウィルス閉塞症」、正しくは「ウィリス動脈輪閉塞症」など）もありうる。このような利用を前提とすると、一般利用者が入手可能な断片的な情報を手がかりとして、検索を開始できる機能も必要である。そこで、データベースに登録されている情報について、説明文などに登録されている情報を全文検索して、該当可能性のある情報を探索できる機能や、一般的な誤用や俗語を標準的な用語に対応させる「シソーラス検索」の機能を整備した。

### イ アクセシビリティ

本データベースはインターネット用のウェブブラウザを使用するため、これを障害当事者が使用することを前提として、一般的なアクセシビリティ指針（経済産業省,2004）にしたがって機能を構築することとした。これによって、弱視者用に文字を拡大したり、音声読上げソフトにも対応でき、肢体不自由者にも操作しやすいものとすることができる。ただし、認知機能の障害等（知的障害、高次脳機能障害、一部の精神障害など）によって、情報の理解や操作に困難がある場合については、代理人あるいは補助者と共に利用することを前提としている。

#### (4) データベースの更新

今回の我々の研究目的はあくまでも障害者雇用支援にかかるデータベースシステムプロトタイプの開発であり、その更新を含めた今後の具体的な情報サービスのあり方について、我々は言及する立場にない。UWDBの基礎的なデータベースの情報更新の必要性や今後の可能性については、第7章に既にまとめた。また、第6章で示した海外での取り組みの先行事例も、今後の検討の参考になると考える。

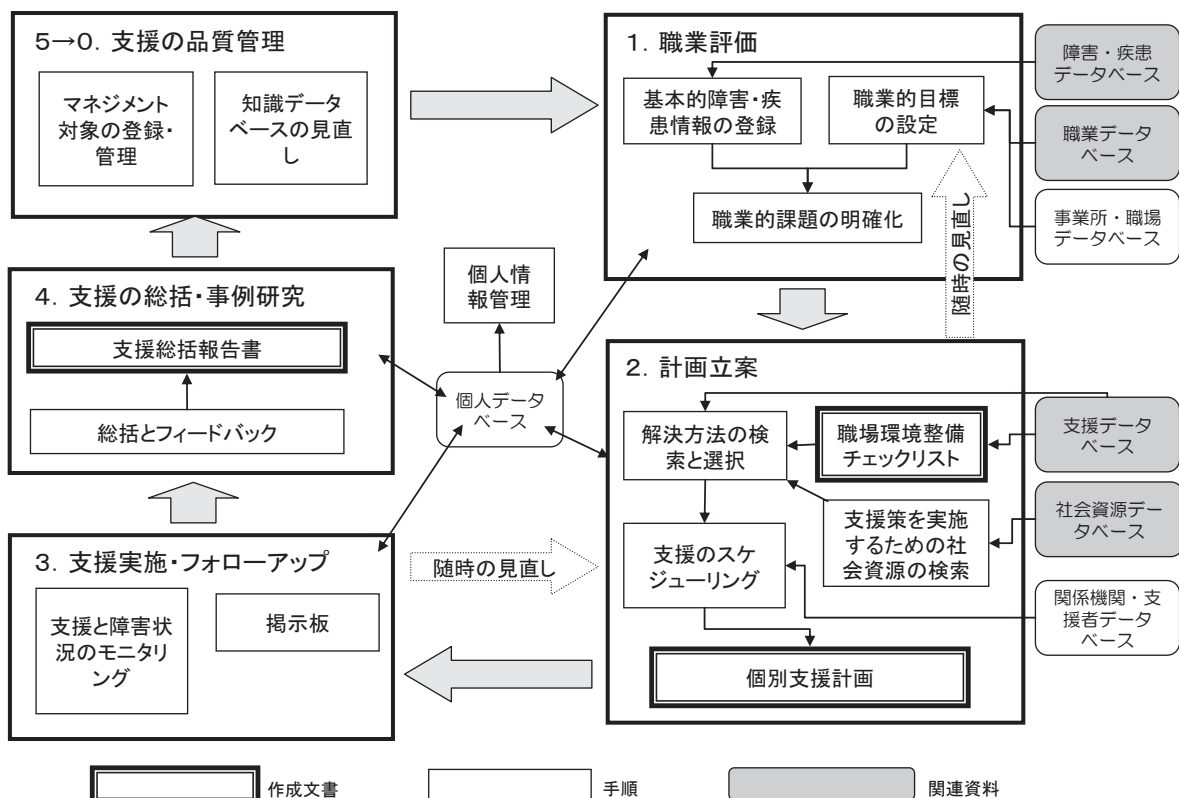
## 2 サービスマネジメント支援ツール WorkNET

WorkNETには現在のわが国の社会情報基盤では実用には時期尚早な機能を含んでいる。しかし、今後、障害のある人への就労支援を効果的に実施し、データベースの品質管理を体系的に行うために不可欠と思われる機能であり、今後の社会動向を把握しつつ、情報基盤整備の可能性を踏まえて実用化が検討されることを期待するものである。

### (1) WorkNETの機能概要

個別就労支援マネジメントの流れは図のように、①各支援対象者の健康状態と職業的目標に応じて職業的課題を明確にする「職業評価」、②職業的課題について個人側と環境側への支援方法を検討し、実施に必要な社会資源の活用や具体的な支援者を本人との同意に基づいて定める「計画立案」、③各職業的課題への支援効果のモニタリングを伴う「支援実施・フォローアップ」、④支援結果について総括し事例研究を行う「総括と事例研究」のサイクル

### 個別就労支援マネジメントの流れとデータベースの活用



ルからなる。UWDBでは、このうち①と②についての機能だけを使うことができる。一方、WorkNETでは、この全てのプロセスを扱うことができ、個人情報と知識情報の両方の情報を扱うための個人情報管理機能を整備している。WorkNETのプロトタイプ最終版は公開されないものである。

## (2) 実用化への社会情報基盤の整備の必要性

2000年に出されたIT基本戦略は、「すべての国民が情報技術(IT)を積極的に活用し、かつその恩恵を最大限に享受できる知識創発型社会の実現に向けて、既存の制度、慣行、権益にしばられず、早急に革命的かつ現実的な対応を行わなければならない」とした上で、「5年以内に世界最先端のIT国家となることを目指す」とされていた。

インターネットの普及状況についての見通しは的確であったといえるが、一点、我々の予測よりも社会的な変化が遅れた事項がある。それは、インターネット上で個人情報をやり取りするための医療福祉分野での環境整備の状況である。2001年3月のIT戦略本部の「e-Japan重点計画」によれば、「保健、医療、福祉分野の情報化」の2005年の具体的イメージとして、「医療情報の電子化により、データベースを活用し、より質の高い診療が可能となるとともに、病院での待ち時間軽減等患者サービスの向上も期待できる。」とある。個人情報保護法によって、必要な情報共有上の手続きは整備されつつあるが、現状の、特に障害のある人の情報の扱いについては、次に述べるような様々な課題があり、このようなことは実際上不可能である。

## (3) 個人情報管理上の諸課題

個人情報保護法は民間部門における個人情報取扱事業者を対象とし、国の機関は「行政機関の保有する個人情報の保護に関する法律」、独立行政法人等は「独立行政法人等の保有する個人情報の保護に関する法律」が適用される。地方自治体の機関については今後制定されるであろう条例が適用される。障害者雇用支援の関係機関は、このいずれかの適用を受けることになる。

これらの法令によれば、顧客(障害のある人等)に対しては、開示請求権、訂正請求権、記録利用・提供情報に関する説明報告を受ける権利を保障する必要がある。ただし、訂正または削除を行うのは、当該情報が誤っていることが判明した場合に限ることが必要である。また、例えば、ある特定の支援者を頼って相談した顧客が自分の記録をその支援者以外に知られることを拒否する権利も一定の範囲で保障されなければならないであろう。障害者及び事業主等の顧客の情報の自己コントロール権について、責任者を定める必要もある。また、顧客情報の利用目的については、公表することが求められている。

以上を踏まえると次のような諸課題について、一定のガイドラインが社会的に整備されることが、WorkNETを実用化するための条件であるといえる。

### ア プライバシーガイドライン

日本では、医療・保健・福祉分野における個人情報保護は「医療従事者の守秘義務」という概念でとらえられてきた。しかし、近年、「自己情報コントロール権」という個人情報にかかる本人の権利という観点からも、個人情報扱われるようになってきている（開原、樋口、2003）。これは、OECDがプライバシーガイドラインとしてまとめ、わが国の個人情報保護法もそれに基づいている。OECDプライバシーガイドラインの原則は、①収集制限、②データ完全性、③目的明確化、④利用制限、⑤安全管理、⑥公開、⑦本人参加、⑧責任の8つである（OECD,1980）。

従来の守秘義務という枠組みでは困難であった、顧客（障害者や事業主等）中心の情報共有のあり方を、この考え方は裏付けるものと考えられている。この権利は、「説明による同意（インフォームド・コンセント）」や、「消費者主義（コンシューマリズム）」の基礎ともなる。このようなことから、障害者や事業主等の自己情報コントロール権を保障することが、専門職間ネットワークにおける情報共有の基礎となると考えられる。

#### イ 障害者に関わる情報の特殊性

自己情報コントロール権の保障のための手続き等については、個人情報保護関連諸法に定められている事項の他に、障害者の情報に関する特殊性も考慮する必要がある。

障害者に関わる個人情報には3つの特殊性があると考えられる。一つは、社会的差別の原因となり「最も他人に知られたくない」プライバシー情報を含み、個人の自律の中核にかかわる特別な扱いが必要とされること、第二が精神的な障害等で自己の情報コントロールに必要な判断力や自己表現力が未熟又は欠落している場合があること、第三に、障害や疾患が少数事例の場合、その情報が個人識別情報となりうることである。これらについて、ポリシーやガイドラインを整備して公表することが必要である。

WHOは障害者情報の扱いについて「ICFの利用に関する倫理的ガイドライン(2001)」を示している。それは、①個人の固有の価値と自己決定権を尊重、②レッテル貼りに使うことを禁止、③本人の十分な認識、協力、同意、④機密保持規則の遵守、⑤使用目的の説明、⑥評価項目や評価結果への本人の参加、⑦全体的視野にたった活用、⑧障害者の選択権や人生の支配権を増大させる目的での活用、⑨参加促進のための社会政策や政治改革の促進に向けた活用、⑩権利制限のための使用の禁止、⑪個人の個性の尊重、であり、これに基づいた取扱が必要となろう。

また、本人から同意を得ることが困難な場合であって親権者等の代理人から情報を得る場合には、本人と代理人との関係を十分考慮する必要がある。また、本人の病識に問題があったり諸々の事情から隠そうとしている情報を家族等から入手する場合には、個人情報保護の観点からは微妙な問題になるので、利用目的等を慎重に考慮する必要がある。

さらに、まれな疾患や障害である場合はそれ自体が個人識別情報になる可能性があり、これが性別、年齢、都道府県名などと組み合わせられると、さらに個人識別の可能性が高まる。したがって、個人識別情報の判断においては、障害や疾患の該当者数や他の項目との

関係性を考慮することが必要になる。

#### ウ 情報の共有の手続き

専門職が障害者等の情報を共有する必要がある場面としては、評価・支援を共同で行う場面、及び、専門職としてのノウハウ共有等の場面が考えられる。個人情報保護法上、これらについてより目的を限定し明確化する必要がある。

評価や支援の目的で行われる、複数機関にまたがる専門職間の情報のやり取りについて、個人情報保護上は、「情報の第三者への提供」あるいは「情報の共同利用」として考える必要がある。

情報の第三者への提供として考えた場合は、本人の同意が原則的に必要である。障害者の場合、対象者によっては同意を明確に得ることが困難な場合もある。暗黙のうちに本人の同意があるものとみなされたり、本人の同意を得ることが困難ながら「人の生命、身体又は財産の保護のために必要がある場合」として解釈できる場合もあるが、可能な限り本人の同意を得る努力をすべきであるとされている。

一方、地域連携を視野に入れ、関係機関がネットワークを介して評価や支援の情報を共有することについては、情報の第三者提供ではなく、情報の共同利用とみなされる。この場合、書面による本人の同意は必要ないが、①個人データを特定の者との間で共同して利用する旨、②共同利用される個人データの項目、③共同して利用する者の範囲、④利用する者の利用目的、⑤個人データの管理について責任を有する者の氏名又は名称をあらかじめ本人に通知するか、本人が容易に知り得る状態に置くことが求められる。

いずれの場合にせよ、各専門職が扱う情報が、その時点で必要最小限なものであることを保障するために、各専門職の関与場面や扱うべき情報を明確にし、場合によっては、その利用状況について記録する必要もあろう。

#### エ セキュリティ対策

あらゆるコンピューターがネットワークに接続され、あらゆる情報が電子化されるようになると、複写、移動、保存が、紙での記録に比べて格段に容易になり、情報漏洩の危険性が高まっている。しかし、情報の電子化は、さまざまな分野で既に急速に進行しており、情報システムの機能上・管理上・運用上の安全対策の方法論も一般化され、ISO17799、BS7799（日本規格協会,2003）のように既に標準化されている。電子化された情報および情報システムは、このような適切な安全基準と対策を講じることで、従来の電子化されない情報に比べて、はるかに安全な運用や個人情報保護が図れるとされている。障害者雇用支援の情報ネットワーク化においては、このようなセキュリティ基準を満たすことが必要となる。

セキュリティ対策は継続的に見直されることが必要であり、特に、通信回線での盗聴防止と利用者認証が重要となる。盗聴対策としては情報の暗号化が有効であり、公開鍵基盤

に基づいた技術が利用できる。一般的には IP.Sec を用いて様々なプログラムを実行できるように暗号化する方法と SSL/TLS によって必要な機能のみを暗号化する方法がある。

個人認証の現在の主流であるパスワード認証は「なりすまし」が容易であるため最も弱い認証方法とされている。これに対しては、各登録利用者に対して公開鍵証明書を発行することにより、利用者側と本部サーバー間で双方向認証を行う方法が、特別な機器を要しない点で費用対効果がよい。それに加え、利用機関内でブラウザが共用される場合に対応して、個人別のパスワードも併用し、適切なパスワードの作り方や使い方のガイドラインを定め利用者に徹底させる他、不適切なパスワードを機械的にチェックして訂正を強制することも必要である。

その他、関係機関や支援者の会員登録に際しては、セキュリティやプライバシーについてのポリシーとガイドラインへの同意を登録の条件とするとともに、各専門機関の窓口においてもこのポリシーを顧客が容易に入手できるようにし、各機関のセキュリティ責任者を定めることも必要である。

#### オ 情報の研究利用

職業リハビリテーション分野における支援や措置は科学的根拠が稀薄な場合が少なくなく、今後、より一層、支援や措置の効果についての情報の集積を図り、客観的なデータを得る努力が必要である。このようなデータ利用については、データベースの品質管理、当センターによる「障害者雇用に関する情報の収集・分析・提供」の法定業務遂行、又は、学術研究目的といった合理的な利用目的が考えられる。

問題はこの情報利用について、顧客に個別に同意をとる必要があるかについてである。支援者が支援の一環として情報を登録する際には、特にそのような説明が必要ないことは一般的に認識されているが、これを上記のような合理的な研究目的に二次的に利用することについては、社会通念上必ずしもコンセンサスが得られてないからである。個人情報保護法等の法律上は、この利用の根拠を明確にし、この利用目的をあらかじめ公表しておくことにより、個々に顧客の同意をとる必要はないと考えられるが、社会的に認知されたガイドラインがない段階では判断を保留する必要があると考える。

#### (4) WorkNET での個人情報保護の機能

WorkNET では、既に、個人情報保護のために必要な手続きを効率化すべく以下のような機能を整備している。ただし、この運用については、「個人情報管理上の諸課題」に対する適切な運用ルールが存在を前提としている。

- 専門機関と専門職が、情報ネットワークに参加する場合は会員登録制とし、個別の個人証明書、ID 及びパスワードにより、双方向認証を行うこととしている。これによって、インターネットを介しても情報の盗聴が不可能としている。
- 個人情報の支援者間の共有については、データへの支援者毎のアクセス権を個別に

設定することができるようにしている。

- 支援者の情報共有については、他の専門職に対して一定の項目を「紹介」する手続きに準じて、情報を最初に登録した専門職等が、顧客の同意を得て別の専門職の情報の利用権の設定を行う仕組みを構築している。
- 専門職の情報のアクセス権について期間を設定できるようにし、原則的に評価や支援の役割が終わった段階で顧客の情報にアクセスできなくするが、精神障害等長期のフォローアップが必要な場合には特定の支援者はアクセス可能期間を延長できるようにしている。
- 各顧客に対しても希望に応じて、個人証明書を発行し、それによって自己に関する情報とその利用状況に関する情報全てにアクセス可能とすることにより、情報の開示等の手続きを情報化している。これにより、登録されている自己の個人情報については全て閲覧・印刷ができ、さらに、その本人の情報を利用できる機関と支援者名及び利用可能期間、利用情報や利用時間等が記録され、その状況はいつでも本人が閲覧できるなどの仕組みが構築されている。
- 支援方法の支援効果を分析できるように、支援方法の実施の前後での支援課題の問題状況の変化のデータを、支援者が任意で障害者職業総合センター研究部門に提供できる機能を構築した。

## まとめ

これで、ほぼ我々の研究開発の概要の説明は完了した。最終章では、この情報ツールによる、個別的な社会支援の調整機能について、若干の考察を加えることとする。

## 文献

IMBA-Team. IMBA: Das Instrument für Fachkräfte der beruflichen Rehabilitation und Integration, 2000.

開原、樋口：医療の個人情報保護とセキュリティ、有斐閣、2003.

Kleffmann A, Weinmann S. Melba Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit, Universität-Gesamthochschule Siegen, 1997.

経済産業省：日本工業規格「高齢者・障害者等配慮設計指針－情報通信における機器、ソフトウェア及びサービス－第三部：ウェブコンテンツ JIS X8341-3」,2004.

個人情報保護基本法制研究会編：Q&A 個人情報保護法、有斐閣、2003.

高度情報通信ネットワーク社会推進 (IT)戦略本部：e-Japan 戦略, 2001.

高度情報通信ネットワーク社会推進 (IT)戦略会議：IT 基本戦略, 2000.

雇用問題研究会：職務分析の理論と実際、1985.

雇用職業総合研究所：職業評価と「障害者用就職レディネス・チェックリスト」の作成、



職研調査研究報告書 No.87, 1989.

日本規格協会：情報セキュリティマネジメントの国際規格-ISO/IEC17799:200, BS7799-2:2002, 2003.

OECD：プライバシー保護と個人データの国際流通についてのガイドライン、1980.

リハビリテーション（総合）実施計画書の書き方検討委員会：リハビリテーション（総合）

実施計画書を上手に使いこなす法（含：記入例）、reha-keikaku@mbh.nifty.com, 2003.

障害者職業総合センター：職業リハビリテーションのための評価技法ハンドブック、2004.

徳永亜希雄：多職種間連携のツールとしての ICF（国際生活機能分類）実用化の試みー「個別の教育支援計画」への適用を視野に入れてー、国立特殊教育総合研究所研究紀要 31, 15-51, 2004.

WHO：ICF の使用に関する倫理的ガイドライン IN:ICF 国際生活機能分類、付録 6、2001.

WHO：ICF Checklist, <http://www3.who.int/icf/checklist/icf-checklist.pdf> からダウンロード可能。

全国社会福祉協議会・全国社会就労センター協議会：社会就労センターのモデル個別支援計画、2002.

全国特殊学校長会（編）：障害児・者の社会参加をすすめる個別移行支援計画, ジアーズ教育新社, 2002.