

障害種類・等級別にみた障害者の就業領域に関する研究

## 諸外国における職業上の 障害に関する情報

オーストラリアにおける Work Ability Tables に基づく障害判定

Valpar システム 2000 による職務遂行能力の測定

英国障害者差別禁止法の障害の定義と合理的調整措置

オランダにおける障害と労働可能性の判定システムの概要

1999 年 5 月

日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

障害種類・等級別にみた障害者の就業領域に関する研究

# 諸外国における職業上の 障害に関する情報

オーストラリアにおける Work Ability Tables に基づく障害判定

Valpar システム 2000 による職務遂行能力の測定

英国障害者差別禁止法の障害の定義と合理的調整措置

オランダにおける障害と労働可能性の判定システムの概要

1999 年 5 月

日本障害者雇用促進協会

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

# まえがき

障害者職業センターは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、職業リハビリテーションに関する研究・開発、情報提供、専門職員の養成・研修等を行うための総合的な施設として、日本障害者雇用促進協会によって運営されております。当センター研究部門では、職業的困難度の高い障害者の実態と問題点を明らかにし、支援の可能性を探ることを始め、職業リハビリテーションの各領域にわたる研究調査を広く実施するとともに、その成果を研究調査報告書、資料シリーズ、その他の形でとりまとめ、関係者に提供しています。

そうした研究の一環として、「障害種類・等級別にみた障害者の就業領域に関する研究」に取り組んでおり、サブテーマとして「諸外国における work ability に関する調査」および関連資料の収集を行ってきました。本資料シリーズは、わが国の障害者雇用の促進や職業リハビリテーションに役立つと思われる情報をまとめたものです。

本資料シリーズが、たくさんの関係者の方々に読まれ、我が国における障害者の職業リハビリテーションを前進させるための一助になれば幸いです。

平成 11 年 5 月

日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター  
研究主幹 後藤憲夫

## 執筆担当 (執筆順)

(氏名)	(所属等)	(担当部分)
小畑 宣子	障害者職業総合センター特性研究部門 統括研究員	第 部
三木 ひろみ	元 障害者職業総合センター特性研究部門 研究協力員 現 筑波大学体育科学系講師	第 部 第 部 第 部
長谷川 恵子	障害者職業総合センター特性研究部門 研究協力員	第 部 第 部 第 部

なお、「諸外国における work ability に関する調査 (第 1 回)」(1996 年)の企画は、特性研究部門 前統括研究員 伊達木 せい (現 日本労働研究機構 統括研究員) が担当した。

# 目 次

第 部	研究目的および結果の概要.....	1
第 部	諸外国における職業上の障害者の判定に関する調査結果の概要.....	13
第 部	オーストラリアにおける Work Ability Tables に基づく障害判定方法（試案）.....	29
第 部	Valpar System 2000 による職務遂行能力の測定 .....	53
第 部	英国障害者差別禁止法： 障害定義に関する問題解決のために考慮すべき事項の手引き（仮訳）.....	125
第 部	英国障害者差別禁止法： 雇用における障害者と障害歴をもつ人に対する差別撤廃のための実践規約（仮訳）.....	145
第 部	オランダにおける障害と労働可能性の判定システムの概要 .....	215

## 第 部 研究目的および結果の概要

# 第 部 研究目的および結果の概要

## 第 1 章 研究目的と方法

### 1. 研究目的

わが国では障害の程度（障害等級）の判定を、主として機能障害（Impairment）に基づいて行っている。しかし、職業に就く上での困難度は、必ずしも現行の障害等級と一致していない場合があること、また、「障害者の雇用の促進等に関する法律」（以下、「障害者雇用促進法」という）に基づく各種雇用支援措置の対象となっている障害の範囲に含まれていないが職業につく上で困難度の高い人々が少なからず存在すること、現行制度上の重度障害と就職困難度とは乖離している場合があり職業につく上での障害（以下、「職業上の障害」という）の重度判定が必要ではないかということが地域障害者職業センターのカウンセラー等から指摘されている。

職業上の障害の基本的な考え方や判定方法が、わが国では十分に確立されているとはいえない状況にあり、各種の雇用支援サービスの対象となる職業上の障害をどのような方法で判定するかが重要な課題となっている。

そこで、諸外国では、障害者の労働能力（以下、work ability という）をどのように定義し把握しているか、いいかえれば、「職業上の障害」をどのような方法で判定しているかについて情報収集を行うこととした。

### 2. 研究の方法

情報収集の方法は、海外の政府機関等への郵送によるアンケート調査、国内における各種研究調査報告書や文献による情報収集、インターネット等、多様な方法を採用した。

第 1 回調査は 13 ヶ国 34 機関を対象に、1996 年 7 月から 10 月の間に郵送により実施した。調査目的は、諸外国における社会保障制度および雇用サービスを受けるための資格認定システムと、それらにおいて work ability をどのような方法で判定しているかについての情報を収集することである。調査項目は以下の 6 項目である。

障害の法律上の定義

労働能力を考慮した障害の等級判定の有無、労働能力が考慮されている場合にはその評価方法

労働能力の評価システムあるいは労働能力を考慮した障害判定がある場合には、その関連法案、条文、評価・判定機関名

障害者を対象とした雇用プログラムの資格要件

障害者を対象とした雇用プログラムの資格を判定する機関

#### 障害者を対象とした福祉プログラムの資格要件

第2回以降の調査は、第1回調査回答国の中からオーストラリア、オランダ、ドイツ、デンマークに対してそれぞれ情報収集を行った。

また、インターネットを活用して諸外国の政府機関のホームページ、ILOのネットワークシステムGLADNET等から情報を収集した。

## 第2章 結果の概要

### 1. アンケート調査結果の概要

#### (1) 海外の政府機関等へのアンケート調査の結果

海外の政府機関等へのアンケート調査（第1回調査）に対して回答があったのは10ヶ国（デンマーク、オランダ、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、ベルギー、ドイツ、オーストラリア、カナダ、ギリシャ）の12機関であった。

調査国間の社会保障制度や障害者雇用制度の相違、障害者雇用あるいは社会保障を担当する政府機関の相違等制度上の相違を踏まえた上で比較する必要があるが、本調査の結果から得られた部分的な情報から一般化することはできないが、「労働能力」あるいは「職業上の障害」について入手できた情報をまとめると次のようになる。

障害の法的定義あるいは福祉プログラムの資格要件に「労働能力」あるいは「稼働能力」の低下が入っている国（オランダ、フィンランド、ノルウェー）

障害の法的定義にWHOの定義を用いている国（カナダ、スウェーデン）

障害年金あるいは障害手当の受給資格が「労働能力」に基づいて審査されている国（オランダ、ノルウェー、オーストラリア（試案））

職業上の障害を定義している国

就職の可能性に影響を及ぼすような身体的、精神的、あるいは社会的ハンディキャップをもった求職者（ノルウェー）

収入を得られる職業につくことあるいは留まることが困難な求職者（スウェーデン）

#### (2) 収集した資料の概要

第1回調査で送付されてきた資料の一覧は、第 部 表1のとおりである。

この他、インターネットを通して、英国ヨーク大学の報告書「18か国における障害者雇用政策」（University of York 1997）、英国社会保障省の "All Work Test" に関する資料、米国の Social Security Administration が Westat 社に委託した調査結果報告書 "An Analysis of Other Disability Programs" (Westat. 1998)、オランダの "FIS" を解説した資料等を入手することができた。

これらの資料のなかから、我々が今後「職業上の障害」についての基本的な考え方を構築していく際に参考になる資料を選定し第 部から第 部で詳細な紹介を行っている。

「18カ国の障害者雇用政策」（1996）によれば、障害の定義を、 国家政策の受益者の決定（例国が義務を負わなければならない対象）、 法律に基づいた権利を有するグループの性格の輪郭描写

(例 差別されない権利)、 特定政策の介入目標となるグループの定義 (例 割当雇用率制度の対象者)、 特別サービスや施策の対象となる個人的資格の決定 (例 保護雇用の対象者)、 に分類している。

上述の分類に当てはめれば、第 部のオーストラリアの資料、および第 部のオランダの資料は、社会保険給付の対象の範囲を決定することを目的としたものである。第 部および第 部の英国の差別禁止法に関する資料は法律に基づいた権利を有するグループの性格の輪郭描写に関するものである。

以下では、これらの資料の概要と参考になる点を紹介する。

## 2. 諸外国における障害の定義と障害の判定方法

### (1) オーストラリアの work ability 判定方法 (試案)

第 部では、第 1 回調査において「work ability の判定方法 (試案)」の全容が記述されている資料がオーストラリアから送られてきたのでその概要を紹介している。

オーストラリアでは、障害年金 (Disability Support Pension) の受給資格の判定は、障害判定表 (Impairment Tables) によって行われている。しかし、社会保障費の増大を見直すために新しい判定方法が提案されている。申請者の障害が労働能力にどの程度影響を及ぼしているか判定するための新たな基準とするために "Work Ability Tables" が開発され導入の可能性の検討が行われている。入手した資料には "Work Ability Tables" 作成方法と妥当性、信頼性のテスト結果が記述されている。これは障害年金受給資格の判定が目的であり、職業上の障害の有無や程度の判定の目的としているものではないが、労働能力を比較的少ない 9 つの項目で判定していること、現在の職業と 2 年間の職業訓練を受けた場合について就業の可能性を判定していることは注目に値する。また、個々の項目を統合化する方法や妥当性、信頼性のテスト結果も公表されており、われわれが、将来、職業上の障害を判定する方法論を開発し実用化する場合、これらの過程は参考になる点が多い。

### (2) Valpar System 2000

第 部では、Valpar System 2000 の操作マニュアルの概要を紹介している。Valpar System 2000 は米国 Valpar 社によって開発されたパソコンを活用した職業評価・適職検索システムである。

このシステムの職業に関するデータベースには、米国労働省編の職業名辞典 ("Dictionary of Occupational Titles" (以下、「DOT」という)) に掲載されている米国経済界の約 12000 の職業に関する情報が登録されている。職業に関する情報は、職務分析ハンドブック改訂版 (第 部第 3 章参照) に基づいて分析され、その職務に従事する作業者に要求される能力、適性、環境条件などが要因 (factor) 群により構成された職業のプロフィール (DOT Profiles) として記述されている。求職者自身の情報、いいかえると能力プロフィールも System 2000 附属のテストやワークサンプルによる評価を行うことにより職業のプロフィールと同じ要因群で記述される。Valpar System 2000 の適職検索は、職業のプロフィールと求職者の能力プロフィールとの比較によって行われる。3 種類の検索方法があり、求職者の現在の能力で十分就くことができる職業、教育訓練あるいは補助具等によって

最小限の改善がなされるのであれば就職可能となる職業、および現在のレベルを最大限向上させた場合に就職可能なレベルの職業、を検索することができる。求職者の興味や志向に合った職務のプロフィールを求職者の能力プロフィールと比べることによってどのような改善をすれば興味や志向に合った職務が遂行可能になるかを検討することもできる。

我が国に導入する際の問題として、使用されている職業データベースは、米国の職業名辞典に掲載されている職業に基づいたものであり我が国の職業とは必ずしも一致しないこと、我が国では米国に比べて職務内容や範囲が明確ではないこと、同一職種であっても企業ごとに相違があること、職務分析を実施している企業が少ないこと等の課題がある。我が国で DOT と同様のデータベースを最初から作成することは経済性や投入する労力を考えると課題が多い。しかし、DOT のデータベースをもとに実際の職場の職務に合ったものに変更・修正していくことにより我が国の状況に合わせていくこともひとつの方法ではなかろうか。

Valpar System 2000 の基本的な考え方は、障害者の就業可能な職域の検討、職業訓練あるいは補助具改善等の効果の検討、クライアントに関するレポートの作成など、参考になる点が多い。

### (3) 英国の差別禁止法における障害の定義と合理的調整措置

第 部、第 部では、英国の障害者差別禁止法による障害の定義と雇用に関する実践規約および手引きの全訳（英国 HMSO から翻訳の許可を得ている）を紹介している。

英国で差別禁止法が制定された背景をみると、1944 年の障害者（雇用）法により、障害者の登録制、評価、リハビリテーションと訓練の促進、職業紹介、20 人以上の労働者を雇用する事業主に対する 3% の障害者雇用割当制度の適用が規定されていたが、割当雇用率達成企業の割合が年々低下し、1961 年 61%、1985 年 28%、1993 年 19% となった。低下の原因は、登録求職障害者の減少により適当な障害者がいないため割当雇用率制の適用除外となる企業が多くなったことによるといわれている。一方で、障害者の権利運動の高まりにより、メインストリームの雇用への統合の機運が各国で高まり、アメリカでは 1990 年、カナダでは 1993 年、オーストラリアでは 1992 年と、差別禁止法を制定する国々が増加していった。英国においても 1980 年代から、数度にわたり、議会に差別禁止法案が提出されていたが、1995 年になって障害者差別禁止法（以下、DDA という）が制定された。その後、強制的障害者雇用割当制を廃止し、事業主の自発的な努力による障害者雇用の促進の途を選択しており、障害者をメインストリームへ統合する役割は、「国による強制から企業の自発的な努力へ」と移行している。

DDA の障害の定義は社会保障給付の受給資格に対して影響を及ぼすものではない。社会保障給付受給申請者に調査票が配布され "All Work Test" の結果を参考にして給付対象者が決定されている。

一方、雇用サービス機関では、DDA の定義に基づいた障害者を対象としている。DDA では、「障害者とは、通常の日常生活活動を行う能力に対して相当程度の且つ長期的悪影響を及ぼす身体的また

は精神的機能障害がある状態である」となっている。進行性の病気も含まれているが、アルコール依存症、花粉症、放火癖、盗癖、露出癖、のぞき見、入れ墨のような特定の状態は含まれていない。

DDA では、雇用主に対して従業員の募集採用、職場配置、福利厚生、退職等に関して職場環境あるいは雇用管理面で様々の合理的調整措置を行うことが義務付けられている。DDA 適用の範囲は広く、雇用主ばかりでなく、労働者派遣事業主、労働組合などの職域団体、従業員のための各種保険や年金制度への加入にも適用されている。

我が国には、現在のところ差別禁止法はないので一元的に比較することはできないが、雇用の場における差別禁止となっている障害の範囲、合理的調整措置の適用範囲が広範になっていることは注目に値する。また、事業主が実行しなければならない合理的調整措置の具体例は、わが国においても障害者を雇用する事業主の配慮事項と共通する点が多い。

#### (4) オランダにおける障害と労働能力判定システム (FIS)

第 部では、オランダの中央社会保障協会 (Lisv) が作成した職務情報管理システム (FIS: Het Functie Informatiesysteem) の内容と使用方法を紹介するパンフレットを入手したので、その概要を紹介している。

オランダでは、社会保険執行機関 (GAK) が一般障害給付法 (AAW) と障害者保険法 (WAO) に基づきクライアントが労働に適した機能を有しているか否か (労働不適格の程度) の判断を行っている。FIS は労働に関する情報を提供する職務情報管理システムであり、クライアントの労働不適格の程度を判定する際の補助手段として利用されている。FIS の職務データベースには、オランダの企業や公共機関に存在する具体的な職務 (約 9800) が労働専門アナリスト (約 30 名) によって標準化された方法で分析され登録されている。保険医と労働専門家によるクライアントの審査結果を FIS に入力すれば職務データベースからクライアントに適した職務が自動的に選択され出力される。この結果をもとに、労働専門家と保険医が最終的にクライアントに適した職務の選択を行い労働不適格の程度と賃金取得残存能力を決定し社会保険給付対象か一般労働市場で働くことができる能力を有しているかを判定している。

FIS は、既に実際に政府関係機関で利用されているものであり、労働不適格の判定の係わるスタッフの構成、職務データベースの維持管理の方法等、参考になる点が多い。

### 3. ま と め

本資料シリーズで紹介した各国と我が国では、法律、福祉、雇用等の制度や社会的慣行が異なるので、これらの国々の取り組みを直ちに取り入れることはできないが、中長期的な視点から我が国の制度改善の方向を検討する際に参考になる点は少なくない。

ヨーロッパでは、社会保障費の増大を押さえることと、ノーマライゼーションの実現への取り組みが同時に進行しており、障害者の就労に向けてもさまざまな制度改革が進められている。以下では、

諸外国では職業上の障害をどのような方法でとらえ、その障害を軽減するためにどのような取り組みをしているかについて収集した資料を中心にまとめてみた。

第1には、共通のフレームワークで障害を捉えていこうとする動きがみられることである。

世界保健機構（WHO）は、国際障害分類（ICIDH）を提案しさらにその改訂試案が出され、各国の障害の定義あるいは障害の判定方法の見直しに影響を与えている。

われわれが入手した情報では、オランダ、ドイツ、スウェーデン、フランス等では、共通のフレームワークで障害を判定していこうとする取り組みが既に始まっている。当初は、障害を共通に定義し判定を行おうとする試みがとられていた。しかし、各国間で制度や社会的慣行の相違があるため、現在では、障害者の労働の世界への参加を促進することを目的として障害を共通のフレームワークで理解していこうとする方向で進んでいる。

オランダでは障害者の就労可能性を判定する FIS が社会保障給付の対象者を決定するための補助手段としてすでに稼働している。ドイツでは、就職斡旋や職業リハビリテーションの過程で利用されることを目的とした MELBA と IMBA が開発されている。これらは、障害者の能力要件と職務遂行に必要な要件とを共通の項目で評価しそれぞれを比較することにより就業可能な範囲や職業につく上での困難性を判定し必要な支援策を検討するという基本的な考え方に基づいている。

各国の能力要件プロフィールと職務要件プロフィールの項目の詳細は統一が図られていない。しかし、各国とも、経済性を考慮に入れ項目数をできる限り少なくするように努力している。例えば、オランダの FIS における耐負荷能力の記述は 28 項目、ドイツの MELBA では 29 項目である。これらのシステムでは標準化された文書を作成することができるので、複数の国々の専門家グループによる障害の共通理解を深めるのに役立っている。また、障害者本人、事業主、職業リハビリテーション関係者間で共通のフレームワークによるコミュニケーションを可能にするという利点もある。

第2には、支援・サービスの対象となる障害者の範囲を判定するばかりでなく、必要とされている支援・サービスを明らかにしていこうとする動きがみられることである。そして、職業に就くことが困難な原因を環境との関係でとらえていこうとする傾向が強くなっている。障害者の能力と職務遂行に必要な要件との比較により職業につく上での困難度を判定する方法が開発され採用されているが、これらは、単に適職の範囲を決定するばかりでなく、職場環境の改善の可能性や本人の能力向上の可能性を検討するためにも活用されている。

職務要件のデータベースから適職の範囲を検索する方法は、障害者の就業可能な範囲を固定化するものであるとする批判的な見方があることには留意する必要があるが、職業につく上での障害あるいは障壁を見つけだすひとつの有効な手段であろう。

第3には、本資料シリーズで紹介した例は限られたものではあるが、諸外国の制度等についての我が国への適用可能性について考えておこう。

我が国における現行の障害判定方法の他に職業上の障害を判定する基準が必要であるという提案がある。現行では原則として厚生省所管の法律に基づいた障害判定と手帳制度と連動して「障害者雇用

促進法」に基づく各種支援サービスの適用範囲が定められている。しかし、職業リハビリテーションの現場では、「障害者雇用促進法」に基づく雇用率制度や助成制度の対象になっていないが就職が困難な障害をもつ利用者が増加していること、現行制度のもとで適用可能な職業リハビリテーションサービスを提供しているが、就職時に助成制度が利用できないため就職できない者が多いこと、が指摘されている。このため、障害者職業カウンセラーの一部から地域障害者職業センターで職業上の障害の判定（重度判定を含む）を行い、職業上の障害を有する者に助成制度の適用することができないかという提案がなされている。これらの提案等の実現可能性を含め検討することが課題となっている。

オランダでは、社会保険給付の適用範囲を確定する際の障害の判定に労働能力に基づく就業可能性が入っており労働の専門家が参加している。今後我が国でも参考にすべき点ではなかろうか。しかし、このような方法の我が国への導入については課題も少なくない。例えば、我が国では職業資格制度が確立している職業の分野は限られていること、同一職種名であっても企業により職務要件に相違がみられることが多いこと、職務分析を導入している企業はまだ少ないこと、技術革新の進展により職務内容の変化が大きく常に職務要件のデータベースを更新する必要があること、等があげられる。

職業上の障害判定基準や判定制度を現行の制度と併行して設けることの意義については経済性を含め十分に検討する必要がある。また、職業上の障害の判定と必要とされる支援は表裏一体であり、障害者本人、職業リハビリテーション関係者、事業主などが共通に障害を理解し必要とされる支援が的確に提供されるような仕組みを構築していくことが大切ではなかろうか。

最後に、情報交換の方法は、FAX、e-mailの利用により迅速に行うことが可能になったが、英語国以外の情報収集は言語の翻訳について費用および時間がかかることが課題となった。また、この情報収集の過程で、ドイツ経済研究所の障害者の職業リハビリテーションをテーマとしているデータベース（REHADAT）との情報交換ができるようになった。一方向の情報入手ばかりでなく情報の相互交換の必要性を切に感じた。

#### 参考文献

- Patricia Thornton and Neil Lunt: Employment Policies for Disabled people in Eighteen Countries: Review. University of York. 1997
- Westat: An Analysis of Other Disability Programs. Prepared for U.S. Social Security Administration. 1998
- Ankel Kleffmann Sigbert Weinmann Felizitas Föhres Bernd Müller: Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. Forschungsbericht Sozialforschung 259. Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. 1996
- Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung: IMBA Integration von Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt. 1996
- Michal Floyd and Melvyn Kettle: A computer-based approach to measurement of employment handicap. International Journal of Rehabilitation Research 14, pp. 37-47. 1991
- Valpar International Corporation: SYSTEM 2000 Instruction Manual
- U.S. Department of Labor Employment and Training Administration: The Revised Handbook for Analyzing Jobs. 1991

U. S. Department of Labor: The Dictionary of Occupational Titles. 4th Edition Revised. 1991

Department For Education and Employment: Code of Practice for the elimination of discrimination in the field of employment against disabled persons or persons who have had a disability. 1996

Department For Education and Employment: Guidance on matters to be taken into account determining questions relating to the definition of disability. 1996

Social Security (Incapacity for Work) (General) Regulations 1995 No311, Schedule Information to be provided for the All Work Test (AOG 18522) Part 18 Appendix 3. 1997

Landelijk instituut sociale verzekeringen: Job Analysis Instructions Het Functie Informatiesysteem (FIS). 1997

三木ひろみ, 小畑宣子, 伊達木せい: 諸外国における職業上の障害者の判定 オーストラリアの Work Ability Tables の紹介を中心に. 第4回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 1996

長谷川恵子, 小畑宣子: イギリス「障害者差別禁止法」 障害の定義と職場環境整備対策について 第5回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 1997

長谷川恵子, 小畑宣子: オランダにおける障害と労働可能性の判定システム. 第6回職業リハビリテーション研究発表会発表論文集. 1998

障害者職業総合センター: 「欧米諸国における障害者の就業状態と雇用支援サービス」 調査研究報告書 No.28. 1998

**第 部 諸外国における職業上の  
障害者の判定に関する  
調査結果の概要**

## 第 部 諸外国における職業上の障害者の 判定に関する調査結果の概要

第 部では、諸外国における社会保障及び雇用サービスを受けるための資格認定システムと、それらにおいて work ability (労働能力) がどのように考慮されているのかを調査し、現在までに得られた資料を基に各国の work ability についての考え方及び判定方法についてとりまとめている。

第 1 回調査の調査期間は 1996 年 7 月～10 月、調査対象機関は 13 ケ国 34 機関であり、10 ケ国 (デンマーク、オランダ、フィンランド、ノルウェー、スウェーデン、ベルギー、ドイツ、オーストラリア、カナダ、ギリシャ) 12 機関から回答あるいは関連資料を得ている。

調査項目は以下の 6 項目である。

障害の法律上の定義、

労働能力を考慮した障害の等級判定の有無、労働能力が考慮されている場合にはその評価方法

労働能力の評価システムあるいは労働能力を考慮した障害判定がある場合には、その関連法案、  
条文、評価・判定機関名

障害者を対象とした雇用プログラムの資格要件

障害者を対象とした雇用プログラムの資格を判定する機関

障害者を対象とした福祉プログラムの資格要件

### 第 1 回 諸外国における職業上の障害者の判定に関する調査票

- Q1. What is the statutory definition of disablement in your country?
- Q2. Are there any degrees of disability more or less based on work ability?  
If the degrees of disability are based on work ability, how is the work ability evaluated?  
For example, work ability might be evaluated from earning capacity, task fulfillment ability, performance rate, quality of performance, endurance, dexterity, accuracy and so on.
- Q3. If you have a standard or an evaluation system of work ability (or disability based on work ability), please tell me the name of the related law and article, and the organization for evaluating and determining the degrees of disability.
- Q4. What are the eligibility requirements of your country's employment programs for the people with disablement?
- Q5. Who evaluates the eligibility? Please give me the name and address of the agency.
- Q6. What are the eligibility requirements of the your country's welfare programs for the people with disablement?

以下では、第 1 回調査の結果により得られた各国各機関から回答及び資料を簡単にまとめ、報告する。

表1 調査対象機関と送付された資料の一覧表

国名	機関名	住所	送付された資料
デンマーク	Ministry of Social Affairs	Holmens Kanal 22, DK-1060, K, Denmark	1) Services Offered to People with Disabilities 2) Equal Opportunities Center for Disabled persons. 3) Equal Opportunities for Disabled Persons-Danish way. 4) Social Policy in Denmark FROM PASSIVE TO ACTIVE; Sickness Benefit, Cash Assistance, Activation and Rehabilitation
	Arbejdsministerriet	Holmens Kanal 20, DK-1060 K, Denmark	
オランダ	Ministry of Health, Welfare and Cultural Affairs	P. O. Box 3007, 2280 MJ Rijswijk, The Netherlands	1) A short survey of social security in the Netherlands. 2) The link between disablement assessment and rehabilitation: the legal system in the Netherlands. 3) info: Working with a handicap. 4) info: WSW Social Employment Act. 5) Facilities for the Handicapped Act.
	Gemeenschappelijk Administratie Kantoor (Industrial Insurance Association)	Bos en Lommerplantsoen 1, 1055 AM Amsterdam, The Netherlands	
	Ministry of Social Affairs and Employment	P. O. Box 90801, 2509 LV The Hague, Netherlands	
フィンランド	Ministry of Labor, Labor Market Training and Vocational Rehabilitation	P.O.Box 524, Fabianinkatu 32, FIN-00101 Helsinki, Finland	1) Economic Integration of Disabled Persons-Outlines of Development.
	Ministry of Social Affairs and Health, Sociaali- Ja Terveysministerio,	Snellmaninkatu 4-6, 00170 Helsinki, Finland, postal address; PL 267, 00171 Helsinki	
ノルウェー	Det Kgl Social-Og Helsedepartment	Grubbegata. 10, Postboks 8011 Dep., 0030 Oslo, Norway	1) The Norwegian Social Insurance Scheme. 2) National Insurance Act / The Special Supplement Act / Compensation Supplement Act / Act on Appeal to the insurance Court of Appeal/Family Allowance Act.
	Royal Ministry of Local Government and Labour	Akersgt. 59, Postboks 8112 Dep., 0032 Oslo, Norway	3) Norwegian Labor Market Policy 1995/1996 4) The Norwegian Social Insurance Scheme. A survey, Jan. 1996.
	Directorate of Labor	Mariboegate 8, Postboks 8127 Dep., 0032 Oslo, Norway	5) Annual Report 1995.
	National Insurance Administration	0241 Oslo, Drammensveien 60, Oslo, Norway	6) The Norwegian Social Insurance Scheme.
	Norges Handikapforbund	Galleri Oslo, Schweigaards g12, Postboks 9117, Groenland, 0134 Oslo	

表1 (つづき)

国名	機関名	住所	送付された資料
スウェーデン	Ministry of Labour	(Arb S 103 33, Stockholm, Sweden etsmarknadsdepartementet)	1) The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities. United Nations, 1994. 2) Fact sheet of Sweden: Social Insurance in Sweden. 3) Fact sheet of Sweden: Disability Policies in Sweden.
	The National Labour Market Board	S-171 99, Solna, Sweden	4) Vocational rehabilitation within the Swedish National Labour Market Administration 95/96. 5) Information Sheet for Employers: Wage Subsidy, October 1994.
	Socialdepartementet	S-103 33 Stockholm, Sweden	
ギリシャ	Ministry of Labor	Pireos 40, Athens 104 37, Greece	
	Ministry of Health and Welfare	Aristotelous 17, Athens 104 33, Greece	
ベルギー	Ministere de la Sante Publique et des Pensions	Batiment Amazone, Boulevard Bischoffsheim 33, 1000 Bruxelles, Belgium	
	Ministere de l'Emploi et du Travail	Rue Belliard 51 53, 1040 Bruxelles, Belgium	
	Ministere des Affaires Sociales de la Sante Publique et de l'environnement, Service des Allocations aux Handicapes	1000 Bruxelles, le, Rue de la Vierge Noire, 3C, Belgium	1) Guide de la personne handicapee.
オーストラリア	Commonwealth Department of Health and Family Services	GPO Box 9848, Canberra ACT 2601, Australia	1) Multi-Center Clinical Trial of Instruments for Assessing the Disability Support Pension. 2) Tables for Assessment of Impairment for Disability Support Pension. 3) Social Security Act 1991, Disability Pension. 4) Disability Services ACT 1986.
	Department of Industrial Relations	Jolimont Tourist Center 65 67, Northbourne Ave., Canberra, ACT 2600, Australia	
	Department of Employment, Education, Training and Youth Affairs	Times Square Building 16 18, Mort St., Canberra, ACT 2601, Australia	
ドイツ	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung	Postfach 14 02 80, 53107 Bonn, Germany	1) REHADAT Information system on Vocational Rehabilitation (CD ROM)
アメリカ	Department of Labor	200 Constitution Ave., NW Washington DC, 20210 USA	

表1 (つづき)

国名	機関名	住所	送付された資料
アメリカ	The President's Committee on Employment of People with Disabilities, Washington, DC	1331 F Street, NW 20004, USA	
イギリス	Department for Education and Employment	Sanctuary Buildings, Great Smith St., London SW1P 3BT, UK	
	Employment Division, Sheffield,		
フランス	Ministere du Travail et des Affaires Sociales	8, Avenue de Segur, 75700 Paris, France	
	Delegation a l'Emploi, Paris,		
	Fonds pour l'insertion professionnelle des handicapés, Paris		
カナダ	Health Canada	Jeanne Mance Building, Tunney's Pasture, Ottawa, Ontario, K1A 0K9 Canada	
	Health and Welfare, Ottawa		
	Human Resources Development Canada, Federal Provincial Programs Directorate	5th Floor, Phase IV, Hull, Quebec, K1A 0J9, Canada	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Provincial coordinators and directors of vocational rehabilitation of disabled persons.</li> <li>2) Disability Issues, Policies and Programs in Canada: An Overview.</li> <li>3) Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act.</li> <li>4) Action for Integration: A Look at Integrating People with Disabilities in Canada's Competitive Labour Market.</li> <li>5) Canadian Youth in the World of Work.</li> <li>6) Pathway to Integration.</li> <li>7) Making Vocational Rehabilitation Work for You.</li> <li>8) Overview of the Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Program.</li> <li>9) 1991 Health and Activity Limitation Survey.</li> <li>10) 1992 Directory of Canadian Rehabilitation Services.</li> <li>11) The New Employment Insurance System.</li> <li>12) Employers and Community partners-Helping people return to work.</li> <li>13) Getting Back to Work-How employment insurance can help.</li> <li>14) Using Science and Technology to better serve Canadians.</li> <li>15) Canadian Social Trends.</li> </ol>

## 第1回調査の結果

---

### カナダ

Human Resources Development Canada, Federal Provincial Programs Directorate

#### Q1 障害の法的定義

単一の法的定義はない。それぞれのプログラムの目的に従って定義されている。しかし、基本的には WHO の定義を用い、概して 6 ヶ月以上制限が続く場合に障害と認められる。

#### Q2 work ability に基づく障害等級の有無

障害等級 (mild, moderate, severe) は、主に医学的障害 (impairment) の程度と、日常生活や労働に関係している特定の活動を遂行する能力が制限されている程度に基づいて決められる。公的あるいは私的資金によるプログラムの資格審査には、概して impairment の医学的な評価や分類が要求される。

#### Q3 work ability を評価する規準

概して評価は、WHO が "International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps." で提示した概念に呼応している。work ability や employment の査定は、disability そのものを越え、学力や気質、知識、トレーニング、技術的な能力等の評価も統合する。

#### Q4 雇用プログラムの資格要件

障害者も健常者と同じプログラムに参加できる。

#### Q5 資格要件を判定する機関

Canadian Association for Vocational Evaluation and Work Adjustment. 特にリハビリテーションサービスの提供と実施は地方政府に任されている。Workers Compensation Boards と Coordinators of Vocational Rehabilitation の住所のリスト有。

#### Q6 福祉プログラムの資格要件

福祉プログラムは地方政府に任せ、連邦政府はコストを共同負担する。資格の判定は必要性のテストによって決められる。社会的補助を受けるには、補助を必要としていなければならない (失業中、無収入、金銭的な資産がほとんどない等)。障害のコストをカバーする付加的な資金は、障害を医学的に証明できる人に与えられる。

### オーストラリア

Commonwealth Department of Health and Family Services

#### Q1 障害の法的定義

関連する法令は、Social Security Act 1991 と Disability Services Act 1986. Social Security Act によれば、Impairment の表に基づく査定が、Disability Support Pension (障害補助年金) の資格判定のプロセスの一部となっている。

#### Q2 work ability に基づく障害等級の有無

Disability Support Pension の資格判定には、申請者の impairment が労働不能の原因になっているかどうかの査定も要求される。これは、Department of Social Security (社会保障局) の局員によって判定されている。この判定の規準とするために、社会保障局ではいくつかの Work Ability Table を作成した。これらは基本的に申請

者の幅広い範囲での機能的能力を見るものである。これらの表は現在テスト中で、テストの結果のいかんで今後これらの表が導入される。

加えて、政府も雇用サービスのために work ability をテストする方法を検討している。これは障害のレベルが異なる受益者に対するサービス提供の難しさに応じて適切なコストを幅広く分配するためである。現在、様々な測定手段を検討中である。

#### Q3 work ability を評価する規準

現在のところ規準は存在しない。現在そうした規準を開発中である。

#### Q4 雇用プログラムの資格要件

障害者は、Commonwealth Rehabilitation Service を通じてか、あるいは Disability Services Program で政府が援助している雇用機関を通じて、雇用プログラムが利用できる。これらのプログラムは、Department of Health and Family Services によって実施されている。

リハビリテーションプログラムの対象者は、障害を持ち、プログラムによって利益が得られるだろうと判断された者である。Disability Services Program 対象者の中心は、Disability Support Pension をもらっている人、あるいは impairment と work ability からいえば Disability Support Pension を受ける資格のある人（障害以外の要件を満たしていない人や要件を満たしていても年金の申請をしない人）である。

#### Q5 資格要件を判定する機関

現在のところ、判定は、基本的に個々のサービス提供者に任されている。

#### Q6 福祉プログラムの資格要件

上記の Disability Support Pension が主たる福祉プログラム。

## スウェーデン

Ministry of Labour

#### Q1 障害の法的定義

スウェーデンで採用されている障害者の定義は、WHO の障害者の定義で、国連の "The Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Person with Disabilities." で用いられている定義と同じものである。

#### Q2 work ability に基づく障害等級の有無

"職業上のハンディキャップ" の概念が、労働市場の方策との関連で用いられている。求職者は、何らかの impairment、身体的・精神的・知的・社会的性質の病気や治療を要する状態の結果、収入を得られる職業につくことあるいは留まることが難しくなっているあるいは難しいだろうと予想される場合、職業上のハンディキャップを持っていると考えられる。職業上のハンディキャップを持った求職者は、特定の支援の方策の対象となる資格を持ち、そうした人たちを雇う雇用主は特別な補助金や報償金をえることができる。補助金は、仕事をする障害者が必要な技術的な補助や仕事場の改良のためのコストに対して支払われる場合もある。職業上のハンディキャップを持った労働者の労働能力の及ばない部分を補償するために報償金を受けることもできる。

#### Q3 work ability を評価する規準

#### Q4 雇用プログラムの資格要件

職業上のハンディキャップを持っているとするには、Employment Service あるいは Employability Institute

(institutes for vocational rehabilitation) による審査を受けなければならない。職業上の障害者として登録するには、求職者の同意が必要である。障害がある種の仕事との関係で妨害となっている場合にのみ、職業上のハンディキャップとみなされる。

職業的ハンディキャップは、障害 (disability) と同様に、相対性を持った概念であり、障害を持った人と環境とのエンカウンターを表わしている。例えば、ある人の働く能力 (working capacity) は、その仕事の性質と仕事場や仕事をする条件をどのように改善できるかによって異なる。例えば、新しいテクノロジーや新たなコンピューターをベースにした技術的な補助は、重度のあるいは複合ハンディキャップを持った多くの人たちに新たな就職の可能性を開き、以前はできなかった仕事を遂行することが可能にしている。

#### Q5 資格要件を判定する機関

The Employability Institutes が、求職者の work capacity を様々な観点から体系的にテストすることによって査定している。こうしたテストは、求職者が何ができ、何を得意とするかを見つけることを意図したものであり、障害の程度を判定するためのものではない。

The National Labour Market Board は、労働市場の方策に当り、地域の Employment Service や Employment Institutes を統括している。

#### Q6 福祉プログラムの資格要件

(Disability Policies in Sweden 参照)

16 - 64 歳で、医学的理由により自活できない人は、障害年金 (あるいは早期退職年金) を受けることができる。受給者は、少なくとも work capacity が永続的に 4 分の 1 以上低下している者である。この年金の額は老齢年金に対応しており、work capacity がどの程度低下しているかによって、全額、4 分の 3、半額、4 分の 1 の年金が支払われる。受給資格の判定は Social Insurance Office によって行なわれる。

Work capacity が低下しているが、それが 1 年以上は続いても永続的な低下でない場合は、一時的な sickness benefit (疾病給付金) を受給できる。

Disability allowance (障害手当) は、機能的な障害を持った人が病気やけがのためにこむ余分な支出を補償する。16 歳以上で、65 歳以前に障害を持ち、身体的あるいは精神的機能が少なくとも 1 年以上低下し、日常生活や仕事をする場合に時間のかかる援助を必要とするか、あるいは日常生活においてかなり余分の支出がかかる場合に限る。障害手当の額は、どの程度の援助が必要かによって決まる。施設でケアを受けている人には支給されないが、視覚障害者や聴覚障害者には必ず支給される。

Care allowance (介護手当) は、機能的な障害のためかなりの期間特別なケアを必要とする 16 歳以下の子供を持つ親に支給される。これには、介護と余分な支出の補償が含まれている。

## ノルウェー

DET KGT. SOSIAL - OGHELSEDEPARTMENT (Ministry of Health and Social Affairs)

The Royal Ministry of Local Government and Labour

#### Q1 障害の法的定義

障害年金の受給資格者は、16 歳以上で、capacity for work (就労能力) が疾病や傷害あるいはハンディキャップによって低下し、治療や職業訓練、教育その他の適切と考えられるリハビリテーションを行なった上でも、永続的に少なくとも 50% 以上低下している者をさす。

#### Q2 work ability に基づく障害等級の有無

障害年金の受給資格者は、capacity for work (就労能力) がどの程度低下しているかに基づいている。

### Q3 work ability を評価する規準

稼働能力と課題遂行能力の評価に基づいて判定される（障害年金）。

### Q4 雇用プログラムの資格要件

就職の可能性に影響を及ぼすような身体的、精神的、あるいは社会的ハンディキャップを持った求職者は、職業上の障害者として公的雇用機関（public employment office）に登録され、公的雇用機関は職業リハビリテーションや雇用や教育機会の供給に関連した特別な措置をほどこす。職業上の障害者とされた者のうちかなりの者が職業リハビリテーションを受ける資格を持ち、公的雇用機関によって必要と見なされたプログラムに参加している間は National Insurance System を通じて給付金が支給されることもある。

労働市場に関係している当局は、労働市場に関する方策の対象を、その原因に関係なく全ての職業上の障害者としているが、National Insurance Act のもとで行なわれるリハビリテーション援助の場合、医学的診断が要求される。

障害者のための労働市場政策（Norwegian labour Market policy 1996 参照）

Job Placement Schemes（職場配置計画）

障害者は、新しい職業に慣れたり訓練したりするのに時間がかかることがある。賃金を補助することによって、雇用主が障害者に標準的な賃金が得られる一般雇用と標準的な役職の雇用条件を供与するように促す。補助金は、トレーニング期間中低下する生産性を補償するものである。

Job training measures（職業訓練の政策）

Employment measures for disabled persons in public sector activities（公的セクター活動における障害者のための雇用政策）/ Job training group（ジョブトレーニンググループ）/ special rehabilitation measure（特別リハビリテーション方策）/ Preparatory job training（職業準備訓練）/ Supported employment（援助付き雇用）/ Labour market enterprises（労働市場計画）/ Integration grants（統合補助金）/ Work cooperatives（作業共同組合）

障害のタイプや程度が違うことから、多くの異なるジョブトレーニングが必要となってくる。ジョブトレーニングの目的は、各自の work capacity を保持あるいは向上させることによって、一般雇用の可能性を高めることである。公的セクター活動における障害者のための雇用方策を通じて（employment measures for disabled persons in public sector activities）公的セクターで非常に一時的な職が与えられる。これらのプログラムでは、障害者は一般的な雇用環境の中でトレーニングを受ける。

社会的ハンディキャップを持つ求職者は、基本的な社会的スキルを身に付ける必要があるだろう。このようなグループには、ジョブトレーニンググループ（job training group）や特別リハビリテーションに参加することが適切だろう。

### Q5 資格要件を判定する機関

The National Insurance Administration, Drammensveien 60,024 Oslo, Norway.

職業リハビリテーションに関する特典や援助は雇用機関に任されているが、資格審査は National Insurance Administration によって行なわれる。

National Insurance Act によれば、work ability の欠如の程度による等級の違いがある。work ability の程度を評価し判定するのは National Insurance Administration である。

### Q6 福祉プログラムの資格要件

National Insurance Act section 8 - 3 subsection 1 参照。

障害年金の受給資格者は、16 歳以上で、capacity for work（就労能力）が疾病や傷害あるいはハンディキャップによって低下し、治療や職業訓練、教育その他の適切と考えられるリハビリテーションを行なった上でも、永続的に少なくとも 50% 以上低下している者。

就労能力の低下の程度を算出するために、被保険者が現在可能な作業で仕事を遂行できる可能性あるいは収入を

得ることができる可能性を、障害を持つ以前の可能性と比較して評価する。

その他 Rehabilitation Benefits, Rehabilitation Allowance(Chap.5), Benefits in the case of occupational injury(Chap. 11)

## フィンランド

### Q1 障害の法的定義

職業リハビリテーションに関する法令において、障害者とは、working ability と稼得能力が障害 (impairment) や傷害あるいは疾病の結果、実質的に低下している者である (Act on Rehabilitation Provided by Social Insurance Institute 1991)。

ILO Convention Concerning Vocational Rehabilitation and Employment of Disabled Persons(No.159.1983) に従い、Finish Employment Service Agencies / ESA は、身体的あるいは精神的 (impairment) な障害、あるいは疾病が明らかに認められ、その結果適職を確保し、持続し、昇進していく可能性が実質的に低下している者を障害者と見なしている (The Employment Services Decree 1994)。身体的あるいは精神的障害 (impairment) あるいは疾病の有無は医学的あるいは心理学な診断によって確認されなければならない。

### Q2 work ability に基づく障害等級の有無

### Q3 work ability を評価する規準

### Q4 雇用プログラムの資格要件

職業訓練：

特別な調整によって、障害や疾病、その他特別な方策あるいは特別なコンディションでなければ職業訓練を受けることが難しい人たちがすべてが職業訓練に参加できるように補償しなければならない。

リハビリテーション：

障害者とは、医学上の障害 (impairment) や傷害、あるいは疾病の結果 working ability と稼得能力が実質的に低下している者である (Act on Rehabilitation Provided by the Social Insurance Institution)。

リハビリテーション政策改正は、労働者が障害年金やその他の長期に渡る社会的年金に移行する必要性を減らすこと、リハビリテーションの可能性を増やすことによって障害者や働く能力の低下した人たちができるだけ長い間自活でき施設のケアを受けなくてもすむようにすることを目的としていた。例えば、重い障害を持つ人がリハビリテーションを受ける機会を増やすために、重い障害を持つ人で公的な施設でケアを受けていない人たちのためのメディカルリハビリテーションを提供することを Social Insurance Institution に義務づけた。同様にして、就労能力 (capacity to work) が低下している人たちにも職業リハビリテーションを受ける権利が保証された。

雇用サービス：

障害者は、必要なすべての雇用サービス (職業ガイダンス、職業リハビリテーション、成人のための労働市場訓練、職業情報サービス) を受けることができる。ここで障害者とは、身体的あるいは精神的障害な障害、あるいは疾病が明らかに認められ、その結果適職を確保し、持続し、昇進していく可能性が実質的に低下している者である。

一般的な参加条件を満たしていれば、職業訓練参加の規準は、その仕事を遂行する労働者の能力である。職業訓練を行なう場で障害者に特別に必要なことがあればそれを考慮しなければならない。

保護雇用 (Sheltered employment) には、障害者のための保護的 (生産的) 労働、学習障害を持つ人たちのための仕事に関連した活動、精神障害者のための治療的作業と社会的な目的のための作業活動がある。

障害者の大半は一般の人たちを対象とした雇用サービスを受けて就職活動を行なっている。さらに援助やアドバイスが必要な障害者は、multi - service employment office のネットワークを通じて専門家の援助を得ることができる。(職業ガイダンスサービス：心理学者によって、気質テスト、健康診断、リハビリテーションアセスメン

ト、試験的就労、試験的訓練などが行なわれる。トレーニングに関するガイダンス：職業ガイダンスのエキスパートと雇用アドバイザーがトレーニング効果を査定する。一般労働市場でのトレーニングの場を提供してもらい、トレーニング期間中は失業手当に見合う賃金が支給される。調整手当：障害者のために作業状況を改善する雇用主に支給される。別の労働者が障害を持つ労働者が慣れるように障害を持つ労働者を補助する場合も、2年間手当が支給される。) 職業リハビリテーションや雇用の計画は、その人の能力や可能性と、職業ガイダンスを行なう心理学者や雇用アドバイザーによる個人的な鑑定に基づいて決められる。

雇用補助金は、雇用サービスや職業リハビリテーション等の雇用促進手段によって職につかせることができなかった障害を持つ求職者を雇用する雇用主に、最長2年間に渡って支給される。雇用基金から補助金を得ている一時的雇用は、特に若者、長期失業者、障害者を対象としている。補助金は最長10ヶ月、障害者の場合は2年間に渡って支給される。

Q5 資格要件を判定する機関

Q6 福祉プログラムの資格要件

## デンマーク

Q1 障害の法的定義

Q2 work ability に基づく障害等級の有無

Q3 work ability を評価する規準

Q4 雇用プログラムの資格要件

働く能力が低下している人たちには、公的資金の援助を受けて仕事を与えられる場合もある。地方の機関が最低賃金の50%分を支払い、雇用主が最低でも残りの50%の賃金を支払う。これは一般雇用を促すことを目的としている。早期退職年金を受給している障害者を対象とした作業所の場合、最低賃金の3分の1が公的補助金でまかなわれる。

Q5 資格要件を判定する機関

Q6 福祉プログラムの資格要件

早期退職年金 (anticipatory pension) に関する法令は、障害によって労働能力 (working capacity) が低下している人に基礎的収入を保証している。これには、在宅者と、集合住宅ユニットや施設利用者の区別はない。また、集中的なケアと付き添いを常に必要とする障害者や経済状態が特に苦しい年金生活者に対しては特別手当が支給される。

## オランダ

Ministry of Health, Welfare and Cultural Affairs

Q1 障害の法的定義

Q2 work ability に基づく障害等級の有無

障害の程度 (the degree of disablement) は、以前得ていた収入と (現時点で可能な) 適職で得られる平均収

入を比較した結果に基づき、障害によって引き起こされた経済的ダメージが判定される。

#### Q3 work ability を評価する規準

#### Q4 雇用プログラムの資格要件

障害者雇用法 (WAGW 1947 年(1986 年改正)) は基本的には、障害手当を受けている者と、障害を持った労働者で仕事が可能になるように特別な措置を受けている者を対象としている。雇用主は 3 - 7%の障害者を雇わなければならない。雇用率を満たせない雇用主は納付金をおさめなければならない。指定された割合を越えて雇用している雇用主は、補助金交付の対象となる。

社会雇用法 (WSW) に基づく保護雇用 (adapted employment) の対象者は、働く能力を持ちながら、身体障害、精神障害、感覚障害、その他の障害のために自由労働市場で雇用を確保することが難しい者。加えて、65 歳以下、失業者として登録されている者、短期間には自由労働市場で職を得られないと判断された者、必要ならば自分の労働能力の査定に応じられる者。一般労働者の少なくとも 3 分の 1 の生産力を持つカテゴリー A の労働者は、さらに仕事の難易度によって 10 のグループに分けられ、少なくともその仕事の最低賃金が保証される。カテゴリー A の基準に達しなかった者で、通常の作業がこなせ、職場の雰囲気壊さず、仕事をすることが本人のためになると判断された者はカテゴリー B とされ、就業前に 1 年間の教育と訓練を受ける。この分類は地方の機関に任されている。

#### Q5 資格要件を判定する機関

傷病給付法 (ZW) と障害者保健法 (WAO) は、Industrial Insurance Association によって実施され、障害の査定の際には合同医療サービス (GMD) の助言をあおぐ。実際の障害査定やリハビリテーションは、GMD を構成している地域の機関で、保険医 (social security physician) や労働専門家などがチームを作って行なっている。保険医は、精神的な能力や身体的な能力を測り、疾病や欠損によって能力が低下しているかどうかを判定する。

#### Q6 福祉プログラムの資格要件

主に自営業と若年障害者を対象とする一般障害給付法 (AAW) は、18 歳以上 65 歳未満、(若年障害者でなければ) 労働によって収入を得ていたことがあり、52 週間以上労働不能の状態にあり、労働不能 (incapacity to work) 率が少なくとも 25%の者に支給される。

年金の額は、最低賃金とほぼ同じ基本額を 100 として、労働不能率が 25 - 35%の場合は基本額の 21%、35 - 45%の場合は 28%、45 - 55%が 35%、55 - 65%が 42%、65 - 80%が 50.75%、80%以上の場合 70%支給される。

障害を持つ労働者を対象とする障害者保健法 (WAO) は、65 歳未満で、障害を受けて 52 週間たった後でも少なくとも 15%労働に適さない者 (15% unfit for work)。33 - 58 歳以上の場合、その年齢に従って 6 ヶ月から最長 2 年半の間、59 歳以上の場合 65 歳になるまで、その支給額は障害率と労働者の賃金に基づいて決められる。障害率 15 - 25%の場合は賃金に 100 / 108 かけたものの 14%、25 - 35%の場合はその 21%、35 - 45%の場合は 28%、45 - 55%が 35%、55 - 65%が 42%、65 - 80%が 50.75%である。その後は、以前得ていた賃金と最低賃金の差額の 2%に年齢から 15 を引いた数を掛け、それを最低賃金に加算した額が、障害が続く限り 65 歳まで支給される。障害率は 5 年ごとに査定される。

表2 第1回

国名	機関名	福祉プログラム資格要件	雇用プログラムと資格要件
デンマーク	Ministry of Social Affairs	早期退職年金 (anticipatory pension) に関する法令は、障害によって労働能力 (working capacity) が低下している人に基礎的収入を保証している。また、集中的なケアと付き添いを常に必要とする障害者や経済状態が特に苦しい年金生活者に対しては特別手当が支給される。	働く能力が低下している者には、公的資金の援助を受けて仕事を与えられる場合もある。地方の機関が最低賃金の50%分を、雇用主が残りの50%を払う。早期退職年金を受給している障害者を対象とした作業所の場合、最低賃金の3分の1が公的補助金でまかなわれる。
オランダ	Ministry of Health Welfare and Cultural Affairs	主に自営業と若年障害者を対象とする一般障害年金 (AAW) は、18歳以上65歳未満、(若年障害者でなければ) 労働によって収入を得ていたことがあり、52週間以上労働不能の状態にあり、労働不能 (in-capacity to work) 率が少なくとも25%の者に支給される。年金の額は労働不能率に対応して支給される。障害を持つ労働者を対象とする障害手当 (WAO) は、65歳未満で、障害を受けて52週間たった後でも少なくとも15%労働に適さないもの (15% unfit for work)。33~58歳の場合、その年齢に従って6ヶ月から最長2年間、59歳以上の場合65歳になるまで。支給額は障害率と賃金に基づいて決められる。障害は5年ごとに査定される。	障害者雇用法は、基本的には障害手当を受けている者と、仕事が可能になるように特別な措置を受けている障害を持った労働者を対象としている。雇用主は人員の3~7%はこうした障害者を雇わなければならない。雇用率を満たせない雇用主は納付金を納めなければならない。社会雇用法に基づく保護雇用の対象者は、働く能力を持ちながら身体・精神・感覚障害、その他の障害のために自由労働市場で雇用を確保することが難しい者に加えて、65歳以下で失業している者、短期間には自由労働市場で職を得られないと判断された者、必要ならば自分の労働能力査定に応じられる者。一般労働者の少なくとも1/3の生産能力を持つカテゴリーAの労働者は、仕事の難易度によって10のグループに分けられ、少なくともその仕事の最低賃金が保証される。基準に達しなかったもので、通常の作業がこなせ、職場の雰囲気や仕事をすることが本人のためになると判断された者はカテゴリーBとされ、就業前に1年間の教育と訓練を受ける。この分類は地方の機関に任されている。
フィンランド	Ministry of Labour, Labour Market Training and Vocational Rehabilitation	リハビリテーションに関する法令の対象となる障害者は、医学上の障害 (impairment) や傷害あるいは疾病の結果、working ability と稼働能力が実質的に低下している者である。	身体的あるいは精神的障害あるいは疾病が明らかに認められ、その結果適職を確保・維持・昇進していく可能性が実質的に低下している障害者は、職業ガイダンス、職業リハビリテーション、成人のための労働市場訓練、職業情報サービスを受けることができる。
ノルウェー	DET KGL. SO-SIAL-OG HELSEDEPARTMENT Royal Ministry of Local Government and Labour	障害年金の受給資格は、16歳以上で、capacity for work (働く能力) が疾病や傷害あるいはハンディキャップによって低下し、治療や職業訓練、教育その他の適切と考えられるリハビリテーションを行っても、永続的に少なくとも50%以上低下している者。	就職の可能性に影響を及ぼすような身体的、精神的、あるいは社会的ハンディキャップを持った求職者は、職業上の障害者として公的雇用機関 (public employment office) に登録され、職業リハビリテーションや雇用や教育機会に関連して特別な措置を受ける。National Insurance Act のもとで行われるリハビリテーション援助の場合には、資格審査の際に医学診断が要求される。
スウェーデン	Ministry of Labour		16~64歳で、医学的理由により自活できない人は障害年金(あるいは早期退職年金)を受けることができる。受給者は、少なくともwork capacityが永続的に4分の1以上低下している者である。障害手当の額はどの程度の援助が必要かによって決まる。
オーストラリア	Commonwealth Department of Health and Family Services	Social Security Act によれば、Impairment の表に基づく査定が Disability Support Pension (障害補助年金) の資格査定のプロセスの一部となっている。障害年金の対象となるのは、身体的、知的、あるいは精神的障害 (impairment) を持っており、判定表を用いて判断した障害の程度が20%以上であり、労働不能の状態が持続している者。労働不能の状態が持続している者とは、最低2年間に渡ってその障害自体によって十分に、通常行っていた仕事をするのが妨げられていたり、その仕事を行うための技術を持っていながら障害によってその仕事をするのが妨げられており、その後2年間の間に、その障害のために教育訓練あるいは職業訓練ができないか、あるいは教育訓練や職業訓練を受けることはできるがそうしたトレーニングを受けても2年以内に現在持っていない技術を身に付けてその技術を要する仕事ができるようにはならないとみなされた者である。	対象者は、障害を持ち、プログラムによって利益が得られると判断された者である。主に、障害補助年金受給者、障害と働く能力から言えば障害補助年金を受ける資格のある者(障害以外の要件を満たしていない者や要件を満たしていても年金の申請をしていない人) である。
カナダ	Human Resources Development Canada, Federal Provincial Programs Directorate	単一の法的定義は無い。各プログラムの目的に従って定義されている。基本的にはWHOの定義(「人間にとって正常と考えられる仕方あるいは範囲内で活動を行う能力の制約または喪失」)を用い、概して6ヶ月以上制限が続く場合に障害と認められる。資格の判定は必要性のテストによって決められる。社会的補助を受けるには、補助を必要としないなければならない(失業中、無収入、金銭的な資産がほとんど無い等)。障害のコストをカバーする付加的な資産を得るためには、障害を医学的に証明する必要がある。	健常者と同じプログラムに参加できる。障害者を対象とした職業リハビリテーションのサービスを受けられる障害者は、精神障害、感覚障害、知的障害、学習障害、可動性に関係した障害、アルコールや薬物中毒に関係した障害のために能力の発揮が妨げられている者である。

## 調査結果の要約

work ability に基づく障害 (等級)	work ability の評価基準	判 定 機 関
<p>障害の程度は障害によって引き起こされた経済的ダメージで示され、以前得ていた収入と(現時点で可能な) 適職で得られる平均収入を比較した結果に基づいて判定される。</p>		<p>疾病手当法 (ZW) と障害保障法 (WAO) は、Industrial Insurance Association によって実施され、障害の査定の際には Joint Medical Service (GMD) の助言をおおぐ。実際の障害査定やリハビリテーションは、GMD を構成している地域の機関で、保険医 (social security physician) や労働の専門家などがチームを作って行っている。保険医は、精神的能力や身体的能力を測り、疾病や欠損によって能力が低下しているかどうかを判定する。</p>
<p>障害年金の支給資格は、capacity for work (働く能力) がどの程度低下しているかに基づいて審査される。</p>	<p>障害者年金の資格は、稼働能力と課題遂行能力によって判定される。就労能力の低下の程度を算出するために、被保険者が現在可能な作業を行って仕事を遂行できる可能性あるいは収入を、障害を持つ以前の可能性と比較して評価する。</p>	<p>職業リハビリテーションに関するサービスや援助は雇用機関に任されているが、資格審査は National Insurance Administration によって行われる。</p>
<p>何らかの障害、身体的・精神的・知的・社会的性質の病気を持っていたり、治療を要する状態であるために収入を得られる職業に就くこと、あるいはとどまることが難しくなっている、あるいは難しいだろうと予想される場合、職業上の障害者とみなされる。</p>	<p>障害者年金 (あるいは早期退職年金) の額は老齢年金に対応しており、work capacity がどの程度低下しているかによって、全額、4分の3、半額、4分の1の年金が支払われる。</p>	
<p>障害補助年金の医学上の障害が労働不能の原因になっているかどうかを査定するために、Work Ability Table を作成中。work ability を調べ、障害のレベルに応じたサービスが提供できるように適切にコストを分配することを検討中。</p>	<p>社会保障局でテスト中の Work Ability の Table は、基本的に申請者の幅広い範囲での機能的能力を見るものである。雇用サービスのための work ability テスト法でも、様々な測定手段を検討中。</p>	<p>The Employability Institutes が、求職者の working capacity を様々な観点から体系的にテストすることによって査定している。こうしたテストは、求職者が何ができ、何を得意とするかを見つけることを意図したものである。現在のところ、判定は基本的に個々のサービス提供者に任されている。</p>
<p>障害等級 (mild moderate, severe) は、主に医学上の障害の程度と、日常生活や労働に関係している特定の活動を遂行する能力が制限されている程度に基づいて決められる。公的・私的資金によるプログラムの資格審査には概して医学的な評価や分類が求められる。</p>	<p>work ability や employment の査定は、disability そのものを超え、学力や気質、知識、トレーニング、技術的な能力評価を統合している</p>	<p>Canadian Association for Vocational Evaluation and Work Adjustment</p>

**第 部 オーストラリアにおける**  
**Work Ability Tables に**  
**基づく障害判定方法（試案）**

# 第 部 オーストラリアにおける Work Ability Tables に 基づく障害判定方法（試案）

## 1. Disability Support Pension（障害年金）の資格判定

オーストラリアでは、Disability Support Pension（障害年金）の資格判定に際して、申請者の障害が労働能力に影響を及ぼしているかどうかを査定している。判定は Department of Social Security（社会保障省）が行っており、現行制度では申請者は Impairment Tables（障害判定表。以下「IT」とする。付属資料参照）に照らして査定される。障害年金の受給資格は、身体的障害あるいは知的障害あるいは精神的障害を有し、現行の IT を用いて算定された障害の程度が 20% を越え、持続的に労働不能である者である。

Social Security Act 1991, Part 2.3 Disability Support Pension によれば、ここでいう持続的な労働不能とは、(a) 申請者の障害自体が妨げとなって、最低 2 年間は、(i) 申請者が通常行っていた仕事ができず、(ii) 現時点で何らかの仕事を遂行するための技能は持っているがその仕事を遂行できない状態にあること、加えて、(b) 申請者の障害自体が十分な妨げとなって、(i) 今後 2 年間の間に教育訓練や職業訓練が受けられないか、あるいは (ii) 申請者の障害は教育訓練や職業訓練を受けられる妨げとはならないが、トレーニングを受けても、今後 2 年間の間に新しい技能を身につけて仕事につく準備ができない、というものである。

現在資格判定に用いられているのは IT であり、IT では障害の程度を測っている。社会保障省は、「申請者の障害自体が妨げとなって、...仕事ができない、仕事につく準備ができない」という受給資格の規定により適合した、労働能力に及ぼす障害の影響の度合いを測る Work Ability Tables（労働能力表。以下「WAT」とする。表 1 参照）を作成し、現在 WAT 導入の可能性を検討している。

## 2. Work Ability Tables (WAT)

### (1) WAT の概要

WAT は、総合的な労働能力の中核をなす 9 つの労働能力がそれぞれ申請者の持つ障害によってどの程度影響を受けているかを評定する 9 つの表から構成されている。WAT で評定される 9 つの能力は、規則的に出勤する能力、作業を持続する能力、仕事の指示を理解し従う能力、職場で他の人と意志疎通する能力、通勤や職場内で移動する能力、作業で物を扱う能力、職場での行動、多様な作業課題を学び実行する能力、作業で物を持ち上げ、運び、動かす能力である。各表は、表 1 の Table 1 ~ 9 に示した通りである。

評価者（Australian Disability Pension 資格判定の場合は Commonwealth Medical Officer である。以下、「医学審査官」とする）は、申請者が現在持っている技能と経験で遂行可能な仕事を行なう場合（スコア表の「通常の仕事」と、申請者が現在持っている技能と障害を考慮して、今後 2 年間の間に再訓練して可能になる仕事を行なう場合（スコア表の「再訓練可能な仕事」）の 2 つの場合について、9 つの能力がそれぞれ障害の影響をどの程度受けているかを判定する。

各表には、障害が各労働能力に及ぼす影響の度合いを示す得点と、その影響の記述が列挙されている。得点は、障害の影響が全くない場合を 0、障害によって能力の発揮が完全に妨げられている場合を 100 として設定されている。例えば、障害が規則的に出勤する能力に影響を及ぼしている程度を評定する Table 1 では、「障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 1 日以下である」場合は得点 0、「障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 2 日～3 日である」場合は得点 25、「障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 4 日以上である」場合は得点 45 となっている。医学審査官は、WAT に先だって行われる医学的な査定を参考にして、各表に挙げられた記述の中から申請者に当てはまるものを選び、その記述に対応している得点をスコア表（表 2 参照）に記入する。

9 つの能力に関する評定のうちの最高得点と、プラスの評定を付けられた（障害が能力の発揮を妨げているとされた）表の数を基に WAT Index を算出し、申請者が「持続的な労働不能（"a continuing inability to work"）」であるかどうかを判定する。

表 1 Work Ability Tables

Table 1

規則的に出勤する能力（今後 2 年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が申請者の規則的に出勤する能力に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 1 日以下である。
- 25 障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 2 日～3 日である。
- 45 障害のため、欠勤や数時間の遅刻は、平均して月に 4 日以上である。

注：一般雇用を維持するための一つの基本的な要件は、仕事のスケジュールに従って規則的に出勤する能力である。障害者の職場配置のエキスパートは、頻繁な欠勤は、決まったあるいは予定された回数でも、1 週間に 1 日程度では、一般雇用から除外されてしまうだろうと考えている。現行の法律では通常の労働は週 30 時間以上であり、Work Ability Tables の記述もそれに従っている。

この表と特に関連しているのは、例えばぜんそく、てんかん、頭痛といった間欠性の症状や、空間恐怖症や分裂病といった精神病的症状である。薬物やアルコールの問題、多発性硬化症やリウマチ、ぜんそく、重い心臓疾患、様々な癌といった病気にも当てはまると思われる。

Table 2

## 作業を持続する能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が申請者の作業持続力や持久力に及ぼす影響力を測る。

## 得点 説明

- 0 監督上の一般的な介入を除けば予定外の休憩なしに、一回に90分以上続けて作業ができる。
- 20 障害のために、予定外の休憩あるいは監督の介入が必要になり、一回に90分間続けて作業ができない。
- 50 障害のために、頻繁に予定外の休憩あるいは監督の介入が必要になり、一回に20分間続けて作業ができない。
- 75 持久力に問題があり、フルタイムでは働けない。

注：一般雇用を確保するためには、就業者は一定時間、休憩や監督の介入なしで作業を持続することができなければならない。障害を持つ人は、様々な理由によって、休憩や監督者の特別な介入なしに作業を続けることができないことがある。監督は、通常の仕事の中で、特に労働者が新しい作業を学んでいる時には必要不可欠なものである。この表で言っている監督の必要性とは、処置としての監督であり、新しい課題を学んでいる時に通常要求される監督を越えているものである。注意障害を持つ人たちは、十分作業に集中することができないかもしれない。また、重い退化性の症状、例えばいくつかの呼吸器系の病気、心臓病、関節炎等や、脊髄の機能不全を持つ者は、持久力が問題で作業を続けることができないかもしれない。したがって、この表は、一日の就労が障害によって中断される者や、中断されずに持続的には働けるが、フルに一日働くことができない者に適用できる。法律で定義されているように、ここでいうところの通常の労働は、週30時間以上、通常の一日の労働は7時間である。

Table 3

## 仕事の指示を理解し従う能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が作業上の指示を理解し指示に従う申請者の能力に及ぼす影響力を測る。

以下の記述は、知的機能の障害のみに関するものであり、感覚機能の障害について述べているのではない。

## 得点 説明

- 0 1回聞いただけで作業の指示を理解し指示に従うことができ、指示を繰り返してもらわなければならない必要がほとんどない。問題なく、複数段階の指示を理解し、それに従って行動できる。
- 20 ほとんどの場合、1回聞いただけで、作業の指示を理解し、指示に従うことができるが、障害のために、時には指示を繰り返してもらわなければならない必要がある。複数段階の指示を理解しそれに従って行動するのに、多少難がある。
- 60 1回聞いただけで作業の指示を理解し指示に従うことができるのは、2回に1回かそれ以下であり、障害のために、たいがい指示を繰り返してもらわなければならない必要がある。複数段階の指示を理解しそれに従って行動するのに、かなり難がある。

注：複数段階の指示とは、例えば「まず金属を圧搾機に置き、レバーを回し、ボタンを押し、部品をとって貯蔵箱に入れる」といった指示である。

Work Ability Tables で言及されている監督/繰り返しの必要性は、通常の新規雇用や新たな作業課題の学習段階を越えるものである。新規採用者が新しい仕事の作業課題を学習している際には、経験豊富な作業者に比べてより多くの指示や監督を規則的に必要とする。

こうした適応段階の後、作業者が、かなり繰り返さなければ口頭や書式での作業の指示を理解できなかつたり、作業課題の指示に従えなかつたり、課題の要求水準からかなり逸脱したりするとしたら、一般雇用は危うくなる。知的障害や注意障害を持つ者はこの範疇に入るかもしれない。

英語を母国語としない人は、必要ならば通訳を付けて、自分たちの母国語で査定されるべきである。例えば、英語を母国語としない人で、背中に障害がある以外は問題がない場合、英語での指示を理解できなかつたりその指示に従えないからといってそれに基づいて評定すべきではない。しかしながら、この表は、英語を母国語としない人で頭部に障害がある人には適用されるべきである。この場合、障害と作業の指示を理解し従うことができないということの間に確かな関係があるからである。

この表は言語能力をテストするものではないので、聴覚障害者は、手話や書字、読唇などに基づいて査定されるべきである。

Table 4

職場で他の人と意志疎通する能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が職場で他の人と意志疎通する能力に及ぼす影響力を測る。補聴器など一般的な補助具を利用することを前提としている。

以下の記述は、感覚/発声障害のみに関することであり、認知的要因や言語的知識に関するものではない。

**得点 説明**

- 0 職場で容易に他の人と（発話、手話、書字に関わらず言語を用いて）意志疎通ができる。感覚/発声に関連したコミュニケーション障害があっても、それによって仕事の能率は影響を受けない。
- 20 職場で他の人と（発話、手話、書字に関わらず言語を用いて）意志疎通ができるが、感覚/発声障害によってコミュニケーションのスピードや流暢さはそこなわれている。時には、メッセージを理解できるまで繰り返してもらい必要があり、その結果仕事の能率が低下する。
- 45 感覚/発声障害によって、職場で他の人と（発話、手話、書字に関わらず言語を用いて）意志疎通をするためには、しばしばメッセージを理解できるまで繰り返してもらい必要があり、その結果仕事の能率がかなり低下する。
- 75 感覚/発声障害によって、職場で他の人と（発話、手話、書字に関わらず言語を用いて）意志疎通することができず、その結果仕事の能率がひどく低下する。

注： 同僚や顧客とうまく意志疎通する能力は、一般雇用においては基本的なものである。他の人と意志疎通する能力を低下させるようなコミュニケーションの問題には、伝達内容を表現する上での問題や受容する上での問題など幅広い問題がある。もちろん、かなり珍しくはあるが一般雇用でも円滑なコミュニケーションを必要としないものもある。しかし、それはあくまでも僅かである。覚えておかなければならないことは、この表は、認知的能力に重きをおいた「仕事の指示を理解しそれに従う能力」の表とは違うということである。つまり、ある者は自由に意志疎通する能力が十分にあって、仕事の指示を理解してそれに従うことはできなかつたり、その逆の者もあつたりするということである。コミュニケーションのために補助具を使う必要があるということだけでは、0以外のスコアの認定を受ける十分な理由とはならない。

英語を母国語としない人は、必要ならば通訳を付けて、自分たちの母国語で査定されるべきである。この表は、話す英語の流暢さをテストしようとするものではないので、申請者が英語を母国語としない文化圏の者であるからといってそれでスコアを付けるような用い方はしない。

この表は言語能力をテストするものではないので、聴覚障害者は、手話や書字、読唇などに基づいて査定されるべきである。

Table 5

通勤や職場内で移動する能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が職場に出勤し職場内で移動する能力に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 障害のために制限があると感じることもあるかもしれないが、一人で不自由なく出勤することができ、職場内を動き回ることができる。
- 30 一人で出勤することができるが、障害のために移動が制限される状況がある。例えば、かなり無理をしなければ階段を通ることができないといった環境の面でのバリアーがある。そうした状況がなければ、自由に動き回ることができる。
- 80 障害のために、一人で出勤することができず、他の人の助けがなければ自由に動くことができない。

注： 出勤し職場内で自由に動き回る能力は、中心的な働く能力であると考えられる。職場での人的な補助は常に得られるものではない。この表は、例えば心臓病、呼吸器系、筋骨格、神経系の病気から派生する障害を持つ人たちや、車椅子やその他

移動のための補助具を用いている人たちに当てはまるだろう。

職業や職場によっては、移動が問題となるような障害を持った人に付き添いがつくのを許可するようになったところもあるが、その他の多くの職業や職場ではこうした可能性は考慮されていない。また、多くの人はそうしたサポートを得る手段がない。したがって、この表はそうしたサポートを得ることができ一般雇用を確保できる人たちを対象としたものではなく、そうすることが難しく、給付金の補助を求めている人たちである。

---

Table 6

作業で物を扱う能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が日常生活や作業で物を扱う能力に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 多少の不便は感じるかもしれないが、物を自由に扱うことができる。
- 30 障害のために、物を扱う際の器用さやスピードは多少低下しており、例えば、スムーズに錠に鍵を差し込んだり、ティースプーンでコーヒーに砂糖を入れたりするのは難しいが、ドアの取っ手を回したり、お金を扱ったり、書いたり、キーボードを使ったり、手工具を使ったりすることができる。
- 75 障害のために、物を操作する際の器用さやスピードはかなり低下しており、ドアの取っ手を回したり、お金を扱ったり、書いたり、キーボードを使ったり、手工具を使ったりすることができない。

注： 多くの作業で、物を扱うことが要求される。この表は、補助具を用いている人たちに適用されることも考えられている。この表は、ふるえ、感覚の欠損、力や協応性の欠損、形成障害、重度の視覚障害などによる機能障害を持つ人たちに当てはまるだろう。

この表を適用する際には、申請者の「通常の」仕事に関連した物を、そして「他の」仕事に関連するであろう物を考慮すべきである。つまり、例えば魚や肉の骨を除く人は、魚や肉の体の部分を扱う能力を評定されるだろうし、庭師であれば鋤や手押し車を扱う能力、事務員ならばファイルや本などを運ぶ能力を評定されるだろう。

---

Table 7

職場での行動（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が職場での行動に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 申請者は職場で他の人たちと交流でき、それはほとんどあるいは全く作業自体や作業プロセスに支障をきたさない。
- 30 障害に起因する申請者の不適切な行動が作業自体や作業プロセスに支障をきたす。例えば、申請者自身の作業や他の人の作業が妨げられることが、1日に少なくとも20分、週に少なくとも2日おこる。
- 65 障害に起因する申請者の非常に不適切な行動が作業自体や作業プロセスに支障をきたす。例えば、申請者自身の作業や他の人の作業が妨げられることが、1日に少なくとも60分、週に少なくとも2日おこる。
- 90 障害に起因する申請者の行動が、申請者自身や他の人たちの安全を危うくしたり、申請者自身の作業や他の人の作業を妨げることが、1日に数時間毎日おこる。

注： 不適切な行動に含まれるのは、仕事仲間や顧客に対して示される攻撃性、痲痺、頻繁に性的機能や身体的機能に言及すること、過度の感情の不安定性、頑なに社会から引っ込んでしまうこと、不適切で攻撃的なコミュニケーションである。

特定の障害によって、作業の妨げになる行動が生じたり、職場で他の人たちを悩ませたりすることがあるかもしれない。そうした行動は一般雇用には不利に働く。

Table 8

多様な作業課題を学び実行する能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が職場で様々な作業課題を学び実行する能力に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 複数の作業課題を学習することができる。そうした課題をマスターすることで、職場の要求に応じて容易に作業課題を変えることができる。
- 40 複数の作業課題を学習することができるが、障害が原因で、（例えば、床を掃くという課題から、電話に応えるという課題、ファイルを集める課題へと）課題を変える必要があると混乱したり、落ち込んでしまったりする。
- 60 複数の作業課題を学習することができるが、障害が原因で、（例えば、床を掃くという課題から、電話に応えるという課題、ファイルを集める課題へと）課題を変えることができない。

注： 仕事の要求の変化に応じて、オーストラリアの潜在労働力の中でも、様々な課題を学習し遂行できる労働者に対する需要が次第に大きくなってきている。

このことは、労働者に様々な課題を学習することだけでなく、そうした課題を容易にシフトすることも要求している。こうした要求は、知的障害、精神障害、あるいは外傷性の脳損傷による機能障害を持つ一部の人たちには手に負えない要求かも知れない。

Table 9

作業で物を持ち上げ、運び、動かす能力（今後2年間にわたっての能力）

この表では、申請者の障害が職場で物を持ち上げ、運び、移動する能力に及ぼす影響力を測る。

**得点 説明**

- 0 作業課題と関連して、仕事で物を持ち上げ、運び、移動することが、自由に、ほとんどあるいは全く制限なしに可能である。
- 30 作業課題と関連して、仕事で物を持ち上げ、運び、移動することができるが、障害が原因で、スピードや協応性の少なくともどちらかが低いか、あるいは（例えば、別の場所に箱を運ぶのに平均の数倍の時間がかかるというように、）できたとしても困難である。
- 60 障害が原因で、仕事で物を持ち上げ、運び、移動することができない。

注： 物を持ち上げ、運び、移動する能力は、多くの職場で一般的に要求されることの一つである。しかしながら、この表は、手で動かして処理する職業で働いている人たちだけに適用されるように考えられているわけではない。物を持ち上げ、運び、移動する能力は、関節炎や関節不安定性、背中の損傷、平衡感覚の失調等に起因する機能傷害によって影響を受けるかもしれない。また、移動のために補助具を用いている人たちも物を持ち上げたり、運んだり移動したりすることができないこともあるかもしれない。

この表を適用する際には、申請者の「通常の」仕事と関連した物を、そして「他の」仕事で関連するであろう物を考慮すべきである。つまり、例えば魚や肉の骨を除く人は、魚や肉の体の部分を扱う能力を評定されるだろうし、庭師であれば鋤すきや手押し車を扱う能力、事務員ならばファイルや本などを運ぶ能力を評定されるだろう。

表2 Work Ability Tables スコア表

以下の表は全て、今後2年間に渡っての能力について述べている

Work Ability Tables	通常の仕事*	再訓練可能な仕事*	コメント
1 規則的に出勤する能力			
2 作業を持続する能力			
3 仕事の指示を理解し従う能力			
4 職場で他の人と意志疎通する能力			
5 通勤したり職場内で移動する能力			
6 作業で物を扱う能力			
7 職場での行動			
8 多様な作業課題を学び実行する能力			
9 作業で物を持ち上げ、運び、動かす能力			

\* 「通常の仕事」とは、現時点での申請者の技術と経験で行なう準備ができている仕事

\* 「再訓練可能な仕事」とは、現時点での申請者の技術と能力で障害の影響を考慮して、2年以内に再訓練可能な仕事

## (2) WAT で評定される労働上の障害

WAT は、申請者が障害年金の受給資格である「持続的な労働不能」であるかどうかを判定するものである。WAT は、この「労働不能」が、申請者の持つ障害と、申請者が仕事に関連した課題を遂行する能力に対するその障害の影響力によって生じると考えて作られている。従って、医学審査官は、申請者が現在持っている技能と経験で遂行可能な仕事を行なう場合と今後2年間の間に再訓練して可能になる仕事を行なう場合を想定して、申請者の障害がそれぞれの仕事に関連した課題を遂行する能力にどの程度影響を及ぼしているのかを判定するようになっている。

しかしながら、WAT によって申請者が「持続的な労働不能」と判定されても、それは申請者が一般雇用を維持できないという意味ではない。WAT 実施の際の説明の中で、十分なサポートがあればほとんど人は働くことができるのであり、障害年金のサポートなしには一般雇用を確保するのが難しいという理由で障害年金を申請する者が多いと述べられている。ただし、モチベーションの低さ、自身の社会的選択やライフスタイルの選択によって一般雇用が確保できない者は、障害年金の受給資格を持たず、WAT の評価対象とはならない。また WAT を用いて評定する際に、医学審査官は、障害が働く能力に対してだけ与える影響力について考慮し、雇用機会といった労働市場の問題や、言語や教育といったハンディキャップについては評定の対象としないとされている。

また、多くの障害を持った人が一般雇用を得ているのは、一般雇用を確保するための技能と機会を持っているからであり、WAT はこのように雇用されている障害者を対象としないとされている。

## (3) 医学上の障害と機能障害

WAT は、障害が多様多様でもそれによって影響を受ける労働能力には共通性があるという仮説に基づいて作成され、中核となる9つの労働能力について評定する表から構成されている。従って、医学審査官は、どのような種類の障害を持つ申請者に対してもこれらの9つの表を全て適用しなければならない。WAT では、例えば短縮版での実施など、変則的な利用は考慮されていない。これ

は、現行の IT (障害判定表) が 26 の表から構成され、医学審査官は申請者の症状に対応した表のみを用い、複数の表を用いた場合はそれぞれの表から得られた得点を合成して評定するというやり方とは異なっている。

WAT では、単一の障害を持つ人は、その障害と関連しない能力について評定する表ではほとんど 0 (障害の影響が全くない) と評定されるかもしれないが、いくつかの表ではプラス (障害の影響を受けている) の評定を受けることもある。例えば、知的障害を持っている申請者は、Table 1 (規則的に出勤する能力)、Table 2 (作業を持続する能力)、Table 3 (仕事の指示を理解し従う能力)、ないし Table 4 (職場で他の人と意志疎通する能力) で、心臓障害を持っている申請者は Table 1 (規則的に出勤する能力)、Table 2 (作業を持続する能力)、Table 5 (通勤や職場内で移動する能力) ないし Table 9 (作業で物を持ち上げ、運び、動かす能力) で、プラスの評定を付けられるかもしれない。これは、一つの医学上の障害が複数の機能的障害をもたらすことがあるためであり、WAT はこうした医学上の障害と機能的障害の関係が考慮されて作られている。

WAT では、事前に行なわれる医学的査定に基づいて申請者の労働能力に対する障害の影響を評定する。これは、機能的障害があることが障害年金申請の規準となっており、従って労働能力の発揮が妨げられていることが医学上の障害と結び付いていなければならないためであると説明されている。また、WAT 実施の注意事項として、WAT を実施する医学審査官は、医学上の障害と働く能力の関係について理解していることが要求されると述べられている。

#### (4) 「持続的な労働不能」の判定

初めに WAT を開発した La Trobe University の Shane Thomas & Maree Dyson は、9 つ労働能力に対する障害の影響の程度を示す得点の合計を、障害が総合的な労働能力に影響を及ぼしている程度を示す指標と考えていた。後で述べる WAT と IT の有効性を比較する実地テストを行なった民間のテスト会社 Rod O'Connors & Associates の報告書) では、以下の式を用いて、9 つの能力に関する評定のうちの最高得点 (Max. value.) とプラスの評定を付けられた表の数 (No. > 0) から算出した WAT Index に基づいて「持続的な労働不能」の判定を行なうことを推奨している。表 3 は、WAT Index の早見表である。

$$\text{WAT Index} = \text{Max. value.} + 10 \times (\text{No.} > 0) - 0.1 \times (\text{Max. value.} \times \text{No.} > 0)$$

この WAT Index の算出式は、実地テストで得られたデータを基にして作られたものである。申請者が労働可能かどうかに関する医学審査官の総合判断を WAT で得られたデータを合成して最も確に予測できるように定数が設定されている。

実地テストで得られたデータを判別関数によって分析した結果、労働可能か不可能かの分岐点となる WAT Index スコアは 50 であることが分かった。従って、WAT Index が 50 以上の場合は労働不可能、50 未満の場合は労働可能と判定することができる。

表3 WAT Index 早見表

		プラスの評定を付けられた表の数 (No. > 0)												
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
9 つ の 能 力 に 関 す る 評 定 の う ち の 最 高 得 点	0	0												
	20		28	36	44	52	60	68	76	84	92			
	25		32.5	40	47.5	55	62.5	70	77.5	85	92.5			
	30		37	44	51	58	65	72	79	86	93			
	35		41.5	48	54.5	61	67.5	74	80.5	87	93.5			
	40		46	52	58	64	70	76	82	88	94			
	45		50.5	56	61.5	67	72.5	78	83.5	89	94.5			
	50		55	60	65	70	75	80	85	90	95			
	55		59.5	64	68.5	73	77.5	82	86.5	91	95.5			
	60		64	68	72	76	80	84	88	92	96			
	65		68.5	72	75.5	79	82.5	86	89.5	93	96.5			
	70		73	76	79	82	85	88	91	94	97			
	75		77.5	80	82.5	85	87.5	90	92.5	95	97.5			
	80		82	84	86	88	90	92	94	96	98			
	85		86.5	88	89.5	91	92.5	94	95.5	97	98.5			
90		91	92	93	94	95	96	97	98	99				

### 3. 障害年金の資格判定に際しての WAT と IT の有効性のテスト

Australian Government Health Service (オーストラリア連邦政府健康局) と社会保障省は、民間のテスト機関 Rod O'Connor & Associates に依頼し、1995 年 8 月から 10 月にかけて障害年金の資格判定に際しての WAT と現行の IT、改訂版 IT の判定能力に関する実地テストを行なった。以下に、テストの手続き及びテスト結果を要約する。

#### (1) WAT の、障害の影響についての記述と影響の程度を示す得点の再検討

実地テストに先だって、WAT の表の中で働く能力に対する障害の影響の程度について説明している記述と障害の影響を示す得点が再検討された。

まず、障害の影響の程度について説明している記述をより正確で曖昧さの少ないものにするために、WAT を最初に作成した Shane Thomas & Maree Dyson と運営委員会のメンバーのコメントに基づいて、表現を手直した。具体的な例を挙げたり、「ひどく」「中程度に」といった表現は「一日に最低 60 分は仕事が妨げられる」というように数字で表すように変えられた。また、例えば Table 4 のコミュニケーションの障害は、認知的な障害や言語的な障害ではなく感覚の障害に関するものであると明示され、WAT の表が申請者のどの側面の能力について評定するものかが示された。

次に、WATの各表で評定される労働能力の種類は異なっているにもかかわらず、障害の影響を示す得点は、その得点が同じならば障害の影響度は同じになるように、得点を再検討した。つまり、WATのどの表でも5点という得点は同じ程度の障害の影響度を示すように得点が再構成された。まず、前述のように表現を手直しされたWATの記述をAustralian Government Health Serviceメルボルン事務所の30人の医学審査官に提示し、それぞれの記述を読んで労働能力がどの程度に妨げられていると思うかを0-100%の間で評定させた。ここで0は労働能力に全く支障がないことを意味し、100は働くことが完全に妨げられることを示す。医学審査官に提示する際には、それぞれの記述をWATの表に挙げられている通りの順に提示して評価させただけでなく、その影響力の度合いに応じて、労働能力の発揮が大きく妨げられていることを示す記述、中程度に妨げられていることを示す記述、影響度が小さいことを示す記述の3つにまとめて提示して評価させるという方法も取られた。こうして得られた、それぞれの記述に対する医学審査官の評定の平均値を参考にして、それぞれの記述に対する障害の影響度を示す得点が再決定された。

## (2) 実地テストの実施

実地テストは、1995年8月末から10月20日までの間にアデレード、ブリスベン、メルボルン、パースのAustralian Government Health Service州事務所に障害年金の資格審査を受けに来た申請者を対象に行なわれた。サンプルの属性は表4に示した通りである。

表4 調査対象の属性

対象者数		1366人
平均年齢		49歳
性別	男性	65%
	女性	34%
主たる症状	筋骨格の症状	44%
	精神医学的症状	29%
	その他	26%

医学審査官は、現行のIT、改訂版のIT、WATの3つを用いて申請者を評定し、さらに申請者の働く能力の総合評価として、労働可能か不可能かの二者択一による判定と0-100の数字（0は障害が労働能力の発揮を全く妨げていないこと、100は労働能力の発揮が完全に妨げられていることを示す）による判定を行なった。信頼性をテストするために、同日中に再び違う医学審査官によって同様の査定が行なわれた。

## (3) 現行のIT、改訂版のIT、WATの信頼性の検討

WATに関しては、9つの表で選択された得点の合計（WATs Total）、9つの得点の中の最高点（WATs Maximum）、プラスの得点が選択された表の数（No. > 0）が、評価結果として用いられた。

現行のITと改訂版のITによる評価は、それぞれの算定表を用いて計算された障害の程度（0-100%）である。

信頼性について検討するために、一人の医学審議官に評定された申請者を、同日中に別の医学審査官によって評定させ、二つの評定の相関係数が求められた。現行の IT、改訂版の IT、WAT の信頼性を示す相関係数は表 5 に示す通りである。また、申請者をその主要な症状によって筋骨格の症状、精神医学的症状、その他の 3 つに分類し、症状ごとに、二人の審査官の評定の相関が求められた。表 5、表 6 から分かるように、現行の IT、改訂版の IT とも、WAT よりも信頼性が高く、

表 5 各テストの信頼性

テスト	二人の医学審査官の評価の相関係数*	
現行の IT	0.59	
改訂版 IT	0.57	
WAT	通常の仕事	再訓練可能な仕事
Total (各表の得点の合計)	0.49	0.50
Max (最高得点)	0.41	0.33
No. > 0 (プラス得点の数)	0.49	0.42
総合評価 (0 100)	0.33	0.49
総合評価 (労働可 不可)	0.57	0.51

\* 二人の医学審査官がともに症状が持続的なものであると判断した 173 ケースのみについて算出

表 6 各症状に対するテストの信頼性

テスト	筋骨格の症状		精神医学的症状		その他	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
現行の IT	0.42		0.49		0.67	
改訂版 IT	0.33		0.52		0.76	
WAT	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
Total (各表の得点の合計)	0.15	0.17	0.28	0.30	0.82	0.81
Max (最高得点)	0.23	0.15	0.50	0.48	0.57	0.58
総合評価 (0 100)	0.18	0.42	0.47	0.40	0.50	0.50
総合評価 (労働可 不可)	0.39	0.28	0.40	0.67	0.45	0.65

\* 二人の医学審査官がともに症状が持続的なものであると判断した 173 ケースのみについて算出

現行の IT、改訂版の IT の信頼性にはほとんど差がなかった。また、現行の IT、改訂版の IT、WAT とも、筋骨格の症状を持つ申請者に関しては信頼性が最も低かった。ちなみに、仕事が可能か不可能かという医学審査官の二者択一の判定は、75%の一致度を示した。障害の種類によってこの一致度は異なり、筋骨格の場合は最も低く 69%、精神障害の場合は最も高く 80%であった。

#### (4) 現行の IT、改訂版の IT、WAT の妥当性の検討

医学審査官は、申請者の働く能力の総合評価として、労働可能か不可能かの二者択一による判定と 0 100 の数字 (0 は障害が労働能力の発揮を全く妨げていないこと、100 は労働能力の発揮が完全に妨げられていることを示す) による判定を行なっている。この総合評価と現行の IT、改訂版 IT、WAT による評価の相関係数を求め、妥当性を検討した (表 7 参照)。また、申請者をその主要な症状によって筋骨格の症状、精神医学的症状、その他の 3 つに分類し、症状ごとに総合評価と現行の IT、改訂版 IT、WAT による評価の相関係数を求めた (表 8 参照)。さらに、合併症を持つ申請者 500 例と症状が単一の申請者 500 例について同様の相関を求め、比較した (表 9、表 10 参照)。

その結果、表 7 から分かるように、WAT による評価 (選択された項目の合計点 (WATs Total)、項目得点の中の最高点 (WATs Maximum)、プラス得点の項目が選択された表の数 (No. > 0)) は、現行の IT、改訂版の IT よりも高い妥当性を示した。現行の IT、改訂版の IT の妥当性にはほとんど差がみられなかった。表 8 が示すように、WAT は、筋骨格の症状、精神医学的症状、その他という申請者の症状の違いによって評価の妥当性が有意に落ちることがなかった。しかしながら、現行の IT、改訂版の IT、WAT ともに、合併症を持つ申請者に対する評価は、症状が単一の申請者の評価に比べて、妥当性が低かった (表 9、表 10 参照)。

表 7 各テストの妥当性 (各テストの評価と総合評価との相関)

テスト	総合評価 (0 100)		総合評価 (労働可 不可)	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
現行の IT	0.40	0.46	0.35	0.45
改訂版 IT	0.43	0.50	0.36	0.47
WAT Total (各表の合計得点)	0.49	0.62	0.39	0.58
Max (最高得点)	0.58	0.66	0.47	0.59
No. > 0 (プラス得点の数)	0.42	0.60	0.43	0.62

**表 8 各症状に対するテストの妥当性**

(各テストの評定と労働可 不可の二者択一の総合評価との相関)

テスト	筋骨格の症状		精神医学的症狀		その他	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
現行の IT	0.30	0.50	0.38	0.44	0.43	0.46
改訂版 IT	0.29	0.51	0.38	0.44	0.45	0.44
WAT Total (各表の得点の合計)	0.37	0.62	0.37	0.53	0.42	0.53
Max (最高得点)	0.40	0.56	0.46	0.59	0.53	0.61
No. > 0 (プラス得点の数)	0.37	0.61	0.42	0.55	0.48	0.62

**表 9 合併症のケースに対する各テストの妥当性**

(各テストの評定と総合評価の相関係数)

テスト	総合評価 (0 100)		総合評価 (労働可 不可)	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
現行の IT	0.44	0.53	0.39	0.49
改訂版 IT	0.42	0.52	0.37	0.49
WAT Total (各表の合計得点)	0.51	0.64	0.39	0.55
Max (最高得点)	0.59	0.65	0.45	0.55
No. > 0 (プラス得点の数)	0.43	0.60	0.40	0.55

表 10 症状が単一のケースに対する各テストの妥当性  
(各テストの評定と総合評価の相関係数)

テスト	総合評価 (0 100)		総合評価 (労働可 不可)	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事	通常の仕事	再訓練可能な仕事
現行の IT	0.45	0.52	0.43	0.54
改訂版 IT	0.52	0.57	0.47	0.58
WAT Total (各表の合計得点)	0.51	0.65	0.45	0.61
Max (最高得点)	0.61	0.72	0.53	0.65
No. > 0 (プラス得点の数)	0.50	0.66	0.51	0.66

(5) WAT Index の合成と判定のための基準点の設定

WAT の 9 つの表で選択された得点の合計 (WATs Total)、9 つの得点の中の最高点 (WATs Maximum)、プラスの得点が選択された表の数 (No. > 0) を評価結果として、WAT の信頼性ならびに妥当性が検証された後、WAT で得られるこれらの評価結果を合成して申請者の労働能力に対する障害の影響度に関する医学審査官の総合評価を最も的確に予測できる指標として、WAT Index が合成された。

まず、WAT の 9 つの表で選択された得点の合計 (WATs Total)、9 つの得点の中の最高点 (WATs Maximum)、プラスの得点が選択された表の数 (No. > 0) を独立変数とし、申請者の労働能力に対する障害の影響度に関する医学審査官の総合判断 (0 100 ; 0 は障害が労働能力の発揮を全く妨げていないこと、100 は労働能力の発揮が完全に妨げられていることを示す) を従属変数として、ステップワイズの重回帰分析を行なった。表 11 から分かるように、9 つの得点の中の最高点 (WATs Maximum) が最も医学審査官の総合評価 (Global Estimate) との相関が高かった。

表 11 WAT の各測度と総合判断 (0 100) との相関係数

WAT	総合評価	
	通常の仕事	再訓練可能な仕事
Total (各表の合計得点)	0.52	0.65
Max (最高得点)	0.61	0.69
No. > 0 (プラス得点の数)	0.47	0.63

従って、最高点 (WATs Maximum) をまず最初に重回帰式に代入し、次いで 2 番目に相関の高い変数を代入するというようにして、分析を進めた。分析の結果、申請者の「通常の仕事 (現在持っている技能や経験で可能な仕事)」に関しては以下の重回帰式が得られた。

$$\text{Global Estimate} = 1.16 \times (\text{Max. value}) + 11.6 \times (\text{No. values} > 0) \\ - 0.16 \times (\text{Max. value} \times \text{No. values} > 0)$$

同様に「再訓練可能な仕事」に関しては以下の重回帰式が得られた。

$$\text{Global Estimate} = 0.94 \times (\text{Max. value}) + 9.1 \times (\text{No. values} > 0) \\ - 0.09 \times (\text{Max. value} \times \text{No. values} > 0)$$

上記の 2 式とも非常に類似しており、2 式を基に簡略化した以下の式から求められる数値を WAT Index として WAT の評価結果として用いることとした。

$$\text{WAT Index} = \text{Max. value} + 10 \times (\text{No. values} > 0) \\ - 0.1 \times (\text{Max. value} \times \text{No. values} > 0)$$

次に、上記の式を用いてすべての申請者について WAT Index を算出し、申請者が労働可能か不可能かの二者択一の判定の分岐点になっている WAT Index の値を、判別関数分析によって求めた。その結果、分岐点は 49.7 と推定された。前述の WAT Index を求める式からは 49.7 から 50 未満の範囲の値は得られないため、判定の基準点を 50 とし、WAT Index の値が 50 より小さければ労働可能、50 より大きければ労働不可能とすることが可能であることが分かった。

#### (6) WAT Index と現行の IT、改訂版 IT の信頼性と妥当性の比較

同一の申請者に対する二人の医学審査官の評定結果から WAT Index を算出し、2 組の WAT Index 間の相関係数を求め、信頼性を検討した。また、WAT Index と医学審査官による総合評価 (0 100 の数値による評定と労働可能 不可能の二者択一の評価) との相関係数を求め、妥当性を検討した。WAT Index の信頼性は、表 12 に示した通り、現行の IT ならびに改訂版 IT に比べて低かった。反対に、WAT Index の妥当性は、表 13 に示した通り、現行の IT ならびに改訂版 IT に比べて高かった。

次に、一人の医学審査官による WAT Index、現行の IT、改訂版 IT の評価と、その同一の申請者に対する別の医学審査官による総合評価との相関係数を求めた。これは、WAT を用いたある医学審査官による評定と別の医学審査官の総合評価との相関が高ければ、WAT の労働能力を評価する力は、医学審査官の間の誤差を補ってあまりある程であると言えることができるからである。結果は、表 14 に示した通り、0 100 の数値による労働可能性についての総合評定と WAT Index の相関係数は、現行の IT ならびに改訂版 IT に比べて高かった。以上の結果から、医学審査官の間の個人差を考慮しても、WAT Index の妥当性は高いことが分かった。

表 12 各指標の信頼性

	二人の医学審査官の 評定得点の相関	得点に基づく労働可 不可の判定の相関
WAT Index	0.35	0.32
現行の IT	0.59	0.60
改訂版 IT	0.56	0.42
総合評価 (0 100)	0.47	
総合評価 (労働可 不可)		0.49

表 13 各指標の妥当性

(労働可 不可の総合判断との相関)

	評定得点との相関	得点に基づく労働可 不可の判定の相関
WAT Index	0.66	0.64
現行の IT	0.45	0.55
改訂版 IT	0.48	0.56

表 14 医学審査官の各テストの評定得点と組になっている別の審査官の  
総合評価 (労働可 不可) との相関

	医学審査官 D1 のテスト 評定と医学審査官 D2 の 総合評価との相関	医学審査官 D2 のテスト 評定と医学審査官 D1 の 総合評価との相関
現行の IT	0.31	0.32
改訂版 IT	0.26	0.33
WAT Index	0.43	0.44
総合評価 (0 100)	0.42	0.52
総合評価 (労働可 不可)	0.49	0.49

## (7) 実地テストの結果に基づく結論及び示唆

実地テストの結果、以下のような結論及び示唆が導かれた。

- (1) WAT は現行の IT、改訂版 IT よりも高い妥当性を示した。現行の IT、改訂版 IT はともに WAT よりも信頼性が高かったが、これは IT が従来の方法を踏襲しているからであって、今後医学審査官が WAT に慣れてくれば信頼性は上がるものと思われる。
- (2) WAT Index は、現行の IT、改訂版 IT よりも高い妥当性を示した。医学審査官の間の個人差を考慮しても、WAT Index の妥当性は高かった。
- (3) 障害年金の資格判定をする際の最善の方法は、現行の自由記述形式のレポートを用いた検査を行なって医学上の障害の種類や程度を査定し、今後の障害の影響について検討し、それに基づいて WAT を用いて評価を行い、WAT Index を用いて申請者の労働能力を定量化することである。
- (4) 障害年金の判定の際に基本的な問題となるのは、クライアントが働く際に障害を感じるかどうか、どんな点で障害を感じるのかということである。WAT は、労働能力の中核をなす種々の能力を規定し、資格判定の明確な枠組みを提示している。WAT の前に自由記述のレポートを実施することによって障害の種類と程度について分析的な情報や医学審査官独自の評価を得ることができ、WAT では機能的な側面に重点を置いて仕事に関連した個々の能力が明確に査定されるため、広範囲に渡ってクライアントの労働能力を検討することができる。

## 参考文献

Rod O'Connor & Associates: Multi-center trial of instruments for assessing the disability support pension.  
1996

付属資料

Impairment Tables (Table 1 ~ 26 より抜粋)

Table 1 心臓循環器系ないし呼吸器系機能の欠陥

注：適切なMETのレベルをTables 1 2のリストを用いて算出する。

Tables 1 1 障害評定

障害評定	症状の活性レベル (MET)
75	1 2
50	2 3
30	3 4
20	4 5
15	5 6
10	6 7
5	7 8
0	8 9
0	10+

Tables 1 2 活動の代謝コスト

1 2 METs：休んでいる状態あるいは最小限の活動で使われるエネルギー

横になっている	座ってお茶を飲む	電動ミシンを使う
座まっている	座って電話で話す	乗客として車で移動する
立っている	座って編み物をする	トランプをする
散歩する (ゆっくり)	軽く掃く	事務作業 (デスクワークのみ)

2 3 METs：着衣など軽い家事を行うために使われるエネルギー

1 時間に 3.5 km 歩く (ゆっくり)	ピアノ・バイオリン・オルガンを弾く	タイプする
料理、食事の準備をする	ピリヤードをする	事務作業 (動き回る)
食卓を準備する	モーターボートを運転する	仕事台で組み立て作業 (座位)
着衣、シャワーを浴びる	ゴルフをする (電動パギー)	自動の芝刈り機を使う
簡単な片付け、ほこりをはらう	乗馬 (馬を歩かせる)	銀器を磨く
車を運転する	ローンボール	

3 4 METs：平均的なペースで歩くのに要求されるエネルギー

時速 5 km で歩く (平均的ペース)	車をきれいにする (磨きたてるのは除く)	住宅の芝生で軽動力の芝刈り機 を一定の速度でゆっくり押す
窓ガラスをきれいにする	ゴルフ (パギーをひっぱる)	機械の組み立て
家の片付け	卓球をする	ちょっとした車の修理
掃除機で掃除	穏やかなサイクリング (10 km/hr)	溶接
椅子を移動する	軽い庭仕事 (草取り / 水やり)	
洗濯物を干す	ベッドの支度	

4 5 METs 中程度の活動：より活発な日常の活動、但し肉体労働や活発な身体運動を除く

床をモップで拭く	ゴルフ (バッグを担いで)	軽い大工仕事 (彫る、叩く等)
----------	---------------	-----------------

床をこする	社交ダンス	柵に軽いものを並べる
カーペットを叩く	テニスのダブルス (非競争)	家の外壁を塗る
家具を磨く	軽度の水泳	壁紙を貼る
買い物 / 食品を運ぶ (10 kg)	薪を積み上げる	穴を掘る (柔らかい土)
5 6 METs 強度の運動：肉体労働や活発な身体運動		
6.5 km/hr で歩く (話しながらでは 苦しい程度の速いペースを保つ)	ゆっくりでも規則的なペースで 階段を上がる	大工仕事 (鋸で切る、手工具で 平らに削る)
泥をシャベルですくう (12 回/分)	ラップを守って泳ぐ (非競争)	満載の手押し車を押す (20 kg)
庭を掘る		
6 7 METs		
バドミントン	テニス (シングルス、非競争)	つるはしとシャベルで溝を掘る
水上スキー	トラックにブロックを積む	
7 8 METs 非常に強度の運動		
ジョギング (8 km/hr)	乗馬 (ギャロップ)	重い物 (10 kg) を地面の平らな 所で運ぶ
堅い木をのこぎりでひく		
8 9 METs		
ランニング (9 km/hr)	スキー (クロスカンントリー)	堅い木を切り刻む
美容体操	スカッシュ (非競技)	
10 METs		
速く走る (10 km/hr)	速いサイクリング (25 km/hr)	荷物 (10 kg) を坂の上まで運ぶ
サッカー (どの形式でも)		

Table 2 呼吸機能の欠陥：生理的測度

Table 2 1 障害評定

障 害 評 定	年齢身長から推測される FEV1 or FVC との割合 (%)
0	85 +
5	80 84
10	70 79
20	60 69
30	50 59
40	40 49
60	30 39
70	30 未満

注：これは1秒あたりの最大呼気量 (FEV 1) と、クライアントの最大容量 (FVC) をモノグラムによって表したものである。

FEV 1 と FVC の測定は、呼吸計 (パイタログラフ等) やそれに代わる機器によって行う。3回測定を行い、最も適切な数値が障害の判定に用いられる。

Table 3 上肢の障害

注：片腕ずつ査定する。利き腕の場合は評定に5%加算する。

**障害評定 規準**

- 0 上肢を上手く使って食事、着衣、書字などの日常的な課題ができる
- 5 ほとんどの場合上肢をそこそこ上手く使うことができるが、以下のような難点が見られる。
  - ・指の器用さが少し損なわれているため、書字が変わったり、例えば靴の紐を結んだり腕時計の時間を合わせたりといった小さなあるいは精密な物を扱うのが難しい。あるいは
  - ・つかむ力が少し低下しているため、中身が一杯の鍋やバケツ、じょうろといったある程度重いものをつかむのが難しい。あるいは
  - ・上顎炎や苦痛を伴う arc 症候群で生じるような、肩や肘あるいは手首の痛みや制限
- 15 上肢をそこそこ上手く使うことができるが、以下のような難点がより目につく。
  - ・指の器用さが少し損なわれ、握る力が低下しているために、ローンボール程度の大きさの物を扱うのが難しい。あるいは
  - ・指の器用さがかなり損なわれているために、書字や日常の物を扱うのが著しく難しい。例えば、ネクタイやベルトをしめたり、食事の準備をしたり、ナイフやフォークを使ったりするのが難しい。
- 20 上肢をそこそこ上手く使える場合もあるが、いくつかの場合を除けば上肢を上手く使えず、自助活動になるとより難しくなる。指の協応性に乏しく、握る力は著しく低下しており、例えばカップのような軽いものを持ち上げられる程度である。着衣や食事あるいは書字に問題がある。
- 30 上肢を上手く使えない。上肢の使用は大きく制限されており、軽く握ることができる程度である。当て木などの補助が、書字や食事などの日常の活動を行なうのに必要とされる。
- 40 肘や肩あるいは手首はわずかに動かせるだけである。
- 50 上肢を使うことは全くできない。

Table 4 下肢の障害

**障害評定 規準**

- 0 年相応の普通の歩き方で様々な地形をスピードを変えて 500 m 以上歩く
- 5 いつもではないが、荷物を持つと断続的に痛みがあったり、荷物を持った後しばらく痛みがあったりする。時折歩くのが困難になり、倒れなくても、足がもつれたり、もちこたえられなくて崩れたりする。階段や平らでないところ、あるいは走っている時は注意する必要がある。痛みあるいは跛行によって歩行が制限され、最長 500 m まで、ペースはゆっくりで、速くても 4 km/h。休憩すればもっと長い距離を歩くことができる。
- 15 平らなところでは普通のペースで歩くが、階段の昇降や平らでないところの歩行は常に困難である。以下のようなことから、杖が必要である。
  - ・痛みがある、あるいは緩慢である、またはこの両方。
  - ・荷物を持っていると痛みが続く
- 20 ある程度ゆっくりしたペースで平らなところを歩くことができる。
  - ・手すりなしでは階段や階段の傾斜スロープを歩けない。あるいは
  - ・片手で補助してもらわないと、座った姿勢から立ち上がることができない。痛みあるいは跛行によって歩行が制限され (4 km/h)、一度に最長 250 m まで。休憩すればもっと長い距離を歩くことができる。
- 30 普通のペースよりも明らかにゆっくりしたペースで歩く
  - ・しばしば足がもちこたえられなくて崩れ、転ぶことがある。副木や義足があればもっとうまく歩くことができる。あるいは

- ・人に補助してもらわないと階段が使えない。あるいは
  - ・両手で補助してもらわないと座った姿勢から立ち上がることができない。
- 痛みあるいは跛行によって歩行が制限され (4 km/h)、一度に最長 100 m まで。休憩すればもっと長い距離を歩くことができる。
- 40 普通のペースよりもかなりゆっくりしたペースで歩き、カーブや溝あるいは平らでないところを歩くことができない。
- ・歩行は家の中や家のある区画のあたりに限られる。歩行の際に補助を必要とする場合もある。あるいは
  - ・人に補助してもらわないと、体を移動<sup>1</sup>したりすることが難しく感じる。
- 痛みあるいは跛行によって歩行が制限され (4 km/h)、一度に最長 50 m まで。休憩すればもっと長い距離を歩くことができる。
- 50 歩行は家の中や家のまわりに限られる。
- ・4つ足の杖や松葉杖のような歩行の補助具が必要。あるいは、
  - ・人に補助してもらわないと、体を移動<sup>1</sup>したりすることができない。
- 60 歩行は家の中や家のまわりに限られる。人に補助してもらうか、pickup frame のような歩行補助具を使えば歩くことができる。
- 60 歩いたり立ったりすることができない。移動は車椅子でのみ。

<sup>1</sup> ここでいう体の移動は、一つの椅子から別の椅子に移ったり、坐位から立位になったり、トイレに腰掛けたり降りたり、ベッドに入ったりベッドから出たりというような移動である。

Table 5 筋骨格機能の欠陥：脊柱

Table 5 1 頸椎

**障害評定 規準**

- 0 X 線上での変化のみ。可動範囲は正常あるいはほとんど正常。
- 5 正常な可動範囲の 4 分の 1 程度が損なわれている。
- 10 正常な可動範囲の 2 分の 1 程度が損なわれている。
- 20 正常な可動範囲の 4 分の 3 程度が損なわれている。
- 30 ほとんど全ての動きが損なわれている。あるいは機能上の位置のまま完全な強直。
- 40 望ましくない位置で強直、あるいは接合が不安定。

Table 5 2 胸腰部の脊椎

**障害評定 規準**

- 0 X 線上での変化のみ。可動範囲は正常あるいはほとんど正常。
- 10 正常な可動範囲の 4 分の 1 程度が損なわれている。
- 20 正常な可動範囲の 2 分の 1 程度が損なわれている。
- 30 正常な可動範囲の 4 分の 3 程度が損なわれている。
- 40 ほとんど全ての動きが損なわれている。あるいは機能上の位置のまま完全な強直。
- 50 望ましくない位置で強直、あるいは接合が不安定。

**資料出所**

Department of Social Security: Tables for Assessment of Impairment for Disability Support Pension. 1991

# **第 部 Valpar System 2000 による 職務遂行能力の測定**

# 第 部 Valpar System 2000 による 職務遂行能力の測定

## 第 1 章 Valpar System 2000 による適職検索の概要

### 1. はじめに

Valpar System 2000 は、コンピューターを用いて行う職業評価・適職検索のためのシステムである。利用対象者には障害者も含まれており、GOODWILL INDUSTRIES（アメリカ）、CAREER PROBE（カナダ）、KANDU INDUSTRIES（オランダ）など、各国各機関で広く利用されている。

米国労働省の職業辞典（Dictionary of Occupational Titles 以後 DOT と記す）には約 12000 の職務についてその職務が要求する能力のレベルや適性、作業内容などが記載されている。Valpar System 2000 では、DOT 職務の情報をすべて職業データベースに登載し、それぞれの DOT 職務が要求する能力のレベルを求職者の能力と照合することによって、適職の検索を行なう。DOT に記載されている職務は、職務分析ハンドブック改訂版（The Revised Handbook for Analyzing Jobs、以後 RHAJ とする）に基づいて分析され、その職業に従事する作業者に要求される能力や適性、環境条件といった要因のプロフィールで表されている。System 2000 を通じて適職探索を行う求職者自身の情報も、System 2000 付属のコンピューターを用いたテストやワークサンプルによる評価を行うなどして、DOT 職務の表示に用いられたものと同じ要因のプロフィールとして表される。System 2000 では、この職業プロフィールと求職者のプロフィールのマッチングを行うことによって適職を検索している。また、求職者の能力プロフィールに加えて、向上が見込まれる能力の伸び巾を入力することによって、求職者の現在の能力で十分就ける職業のほか、いずれかの要因が教育訓練や補助具その他によって改善すれば可能となる職域など、潜在的可能性を含めて本人の可能職域を最大限広く検索できる。

本章では、まず System 2000 を用いてどのように適職を検索するのかについて簡単に説明する。

### 2. 職業プロフィールと求職者プロフィールを構成している要因

米国労働省の職業辞典（DOT）に記載されシステム 2000 の職業データベースに保存されている職務は、職務分析ハンドブック改訂版（RHAJ）に基づき、以下に挙げた要因のプロフィールとして表されている。求職者の能力も同様の要因について評価される（資料 1）。

#### (1) 職業遂行に必要な学力（General Education Development）

推理力 / 数学力 / 言語能力について 6 段階評価

(2) **職務遂行に必要な適性 (Aptitudes)**

一般的学習能力 / 言語適性 / 数値適性 / 空間適性 / 形状認識 / 事務適性 / 運動協調 / 指の器用さ / 手の器用さ / 目 手 足の協調 / 色の識別力について 5 段階評価

(3) **作業者の果たす機能 (Worker Functions)**

データの統合・調整・分析・編集・計算・複製・比較 / 人に対する指導・交渉・教授・監視・娯楽提供・説得・発話・奉仕・支持順守 援助 / 事物の設置・精密作業・作動 制御・運転 作動・操作・管理・補給 奪取・処理、これらの活動の中から当てはまるものを選択

(4) **職業探索ガイド (Guide for Occupational Exploration)**

芸術 / 科学 / 動植物 / 保護 / 機械 / 工業 / ビジネス関連事務 / 販売 / 調節 / 人道的活動 / 他者を指揮し影響を与える / 身体的実技、これらの興味領域の中から当てはまるものを選択

(5) **職務遂行に必要な気質 (Temperaments)**

指揮・統括 / 反復作業 / 他人に影響を及ぼす / 多様な責務遂行 / 感情を表現 / 単独作業 / 過酷な環境下で作業 / 厳密な基準に従う / 指示待ち / 人と応対 / 判断・決定を下す、これらの気質の有無を評価

(6) **身体的要件 (Physical Demands)**

強度：座業・軽度・中度・重度・超重度の 5 段階で評価

活動の頻度：昇降 / バランスをとる / かがむ / ひざまづく / しゃがむ / 這う / 手を伸ばす / 手で取り扱う / 指を使う / 触る / 話す / 聴く / 味・臭いの弁別 / 近距離視覚 / 遠距離視覚 / 奥行き視覚 / 目の調整 / 色覚 / 視野、これらの活動の頻度を、全くない、時々 (作業全体の 1/3)、頻繁 (1/3 ~ 2/3)、常時、の 4 段階で評価

(7) **環境条件 (Environmental Conditions)**

天候の変化 / 超低温 / 超高温 / 水濡れや雨または高湿度 / 騒音 (レベル 1：非常に静か ~ レベル 5：非常にうるさい、の 5 段階で評価) / 振動 / 呼吸器系や目・皮膚に影響を及ぼす大気条件 / 作動中の機械部分に近接する / 電気ショックによる身体的損傷を負う危険 / 屋外の高所での作業 / 放射能を被爆する可能性 / 爆発物を取り扱う / 毒性・焼灼性のある化学物質を扱う / その他危険な環境条件、これらの環境条件の有無

(8) **職務遂行に必要な訓練・経験期間 (Specific Vocational Preparation)**

短時間の現場指導のみ / 1 カ月以内 / 3 カ月以内 / 6 カ月以内 / 1 年以内 / 2 年以内 / 4 年以内 / 10 年以内 / 10 年を超える、の 9 段階で評価

職務分析ハンドブック改訂版 (RHAI) には、各要因の定義と、各要因のレベルが設定されている場合には各レベルの定義ならびに複数の具体例が示されており、それらを参考にして職務が評価されている (詳しくは第 3 章の DOT 要因を参照のこと)。

System 2000 では、以上の要因に関する求職者のレベルを入力して求職者のプロフィールを作成する。

### 3. 求職者のプロフィールの作成

求職者のプロフィールは、以下の(1)から(6)の方法で、あるいは複数の方法を組み合わせて作成することができる。

#### (1) 求職者の DOT 要因のレベルを直接数値で入力

カウンセラーや評価者が、各要因に関する求職者のレベルを判定し、直接数値を入力する。

#### (2) 評価テストやワークサンプルを実施し、テスト結果を DOT 要因のレベルに変換

System 2000 付属の評価テスト COMPASS やワークサンプル、GOE 調査（興味調査）を実施し結果を入力すると、テスト結果を対応する DOT 要因のレベルが自動的に算出され、求職者のプロフィールが構成される。

パソコンに付属器具をつけて行なう COMPASS のサブテストは、色彩弁別 / 文章構成 / 目と手と足の協応 / 数学 / 短期の視覚記憶 / 目と手の協応 / 問題解決 / 読む能力 / 形の弁別 / 大きさの弁別 / スペリング / 語彙の 12 種類ある。そして付属のワークサンプルは 3 種類で、それぞれ、手腕の器用さ・運動協応・空間知覚の測定、手腕の器用さ・運動協応の測定、指先の器用さ・手腕の器用さの測定を行なう。COMPASS のサブテストの結果は自動的に、ワークサンプルの結果や GOE 調査（興味調査）粗点は評価者が入力すると、その結果を基にテスト実施者の DOT 要因のレベルが自動的に算出され、個人ファイルに保存される（資料 2、4、5）。

#### (3) GOE（興味調査）結果の変換

GOE（興味調査）の粗点を GOE Survey モジュールに入力すると、求職者の興味が 12 の興味領域を用いて表される。

#### (4) 過去に就いた職業の DOT 要因プロフィールを求職者の DOT 要因プロフィールに読み替える

求職者が過去に就いたことのある職業の DOT 要因プロフィールを読み出し、それを求職者の DOT 要因プロフィールとする。複数の職歴がある場合は、その複数の職業のプロフィールを合成して求職者のプロフィールとすることも可能である（資料 3）。

#### (5) 市販のワークサンプルや紙筆検査の結果を基に DOT 要因のレベルを算出

最新版の System 2000 では、Valpar の他のワークサンプルの結果や、ABLE、CAPS、DAT、GATB、TABE、WRAT-R といったテストの粗データを DOT プロフィールに変換することも可能である。

#### (6) 複数の DOT 要因プロフィールを一つに合成

(1)～(5)の方法で得られた求職者の DOT 要因プロフィールの全て、あるいはその中からいくつかを選んで、合成プロフィールを作成し、それを求職者の最終的なプロフィールとする。

### 4. 適職検索の方法

以上述べてきたように様々な方法で求職者の能力や適性を判定して求職者のプロフィールを得た後、

次に適職を検索する際の条件を設定し、検索を行なう。同様の DOT 要因のレベルで表わされた求職者のプロフィールと職業のプロフィールとのマッチングが行なわれ、検索条件に合った職業が検索される。

(1) 現在の能力で可能な職業・最小限の向上で可能になる職種・最大限向上すれば可能になる職業の検索

System 2000 では、求職者のプロフィールに加えて、向上が見込まれる能力の伸び巾を入力することによって、求職者の現在の能力で十分就ける職業のほかに、最小限の能力の向上（あるいは補助具その他によって改善）によって可能になる職業と、最大限能力が向上すれば可能になる職業を検索することができる。

現在の能力で可能な職種の検索（Current Search）では、求職者の DOT 要因プロフィールと同じか、それよりも低いレベルしか要求されない職業が、求職者のプロフィールに近いものから順に検索される。最小限の改善で可能になり得る職業の検索（Potential Search）では、求職者の現在のレベルより高いレベルを要求する職業であって、求職者の現在のレベルとの隔たりが小さいものを順に検索する（資料 6）。最大限向上すれば可能になる職業の検索（Advanced Search）では、求職者が現在のレベルを最大限向上させた場合に就ける最高レベルの職業を、現在のレベルとの隔たりの大きいものから順に検索する（資料 7）。

(2) 検索範囲の下限設定

検索される職業の数は、DOT 職務で最高 400 職務まで、SOC（標準職業分類）で 40 分類まで出力される。DOT 職務の中から適職を検索する場合は検索数が多すぎる場合があるので、検索範囲の下限を設定して検索域をしぼることができる。つまり、検索する職務のレベルの下限を、求職者の現在のレベルを含めて最低のレベルまで（Less-or-Equal Search）、求職者の現在のレベルの 2 ポイント下まで（2-Levels-Down）、1 ポイント下まで（1-Level-Down）、下限は求職者の現在のレベル（Match-As-Entered）まで、の中から一つ選んで設定する。

(3) 適職検索の条件とする要因の限定

通常、入力されているすべての DOT 要因に関する求職者のレベルが適職検索の条件となるが、すべての要因を検索条件としないで、検索条件とする要因をいくつかに限定することも可能である。例えば、最初にすべての DOT 要因を検索条件として検索を行なった結果、検索された職業数があまりにも少ない場合は、求職者の DOT 要因プロフィールを構成している要因のうちのいくつかを検索条件からはずすことによって検索数を増やすことができる。例えば、労働環境の温度が快適温度であるにこしたことはないが実際には暑くても寒くても構わないというのであれば、労働環境の温度の条件を検索条件からはずすことによって、検索される職業の幅が広がる可能性がある。

また、検索された職業のプロフィールと求職者のプロフィールの隔たりを示すスコアとして goodness-of-fit スコアが算出される。この当てはまりの良さのスコアも、通常は入力されているすべての DOT 要因における職業のプロフィールと求職者のプロフィールの隔たりが加算されて算

出されるが、当てはまりの良さのスコア算出の際に考慮する要因を限定することも可能である。例えば、実際にはどのような強度の作業も可能ではあるが、できれば中程度の強度で、かがんだりしゃがんだりする活動がほとんどない職業につきたいという場合、適性その他の要因を検索条件として適職を検索し、強度とかがんだりしゃがんだりする活動の頻度のみを当てはまりの良さスコアの算出に用いるというように設定すれば、検索された職業のリストの中から、当てはまりの良さスコアを参考に、自分の適性にあった職業でなおかつ自分の希望の強度や活動頻度に近い職業を選ぶことができる。

## 5. 検索結果の出力

職業検索の結果として、以下のような情報を出力することができる（資料 8、9、10、11）。

- (1) 求職者のプロフィールを構成している各要因の説明
- (2) 求職者のプロフィール（各要因における求職者のレベル）についての説明
- (3) 検索数を狭めている制限要因のリストと、その要因のレベルが 1 レベル改善された場合の検索の増加数
- (4) 検索された職業の情報（職業名、分類番号、DOT 要因プロフィール）、求職者のプロフィールとの当てはまりの良さスコア
- (5) 求職者のプロフィールと検索された各職業のプロフィールとの比較（検索された職業が要求しているレベルが求職者の現在のレベルよりも高い要因に関しては、そのレベルについての簡単な説明）
- (6) (SOC 分類（標準職業分類）で検索を行なった場合には) 検索された職業（SOC 標準職業分類）が要求しているレベルまで現在の能力を上げるためのカリキュラムの紹介
- (7) (DOT 職務で検索を行なった場合には) 検索された DOT 職務の具体的な作業内容
- (8) カウンセラーや評価者のコメントを入力し、上記の情報と一緒にレポートとして出力することも可能

## 第2章 システムの構成と内容

### 1. System 2000 の構成

System 2000 は、異なる機能を持つ複数のモジュールで構成されている。求職者の職業能力評価や適職検索に際しては、まず求職者の個人ファイルを作成してから、適切なモジュールを選択して作業を行ない、入力されたデータや得られた結果はすべて求職者の個人ファイルに保存される。

System 2000 のシステム上の特徴はその独立性と統合性にあると言われている。それぞれのモジュールは独立に利用でき、最新版の System 2000 では 18 種類のモジュールを利用することができるが、基本システムを除いてユーザーの必要なモジュールだけを購入すればよく、新たにモジュールを加えることも可能である。評価や適職検索に際しても、必要なモジュールを自由に選択でき、選択も簡単に変更できる。一方で、どのモジュールを利用する場合も必ず求職者の個人ファイルを呼び出し、全てのデータや検索結果の保存先となるのも求職者の個人ファイルであるため、異なるモジュールで得られたデータ、検索規準、検索結果、カウンセラーのコメントなど全てが個人ファイルに統合されて保存されている。

本章では、以下に挙げた System 2000 を構成している主なモジュールについてそれぞれ説明していく。

System 2000 を構成しているモジュールとその機能

- (1) People Database：求職者の個人ファイルの作成・検索・個人データの保存
- (2) Computer Assessment (COMPASS)：コンピュータを用いたテストを行い求職者の能力を評価する
- (3) Career Planner：標準職業分類 (SOC) から適職を探索し、関連するカリキュラムを紹介する
- (4) DOT Database：DOT 職務のデータベースの中から適職を検索する
- (5) DOT Job Discription：DOT 職務の情報を提供する
- (6) Work History：過去の職業経験から求職者のプロフィールを合成する
- (7) Local Database：地域の求人情報や訓練プログラムのデータベースを作成し、検索する
- (8) System 2000 に登載できるその他のモジュール
  - i Census Database：各地域の賃金と雇用の情報を提供する
  - ii Competency Database：今後大きな成長が見込まれる代表的な職業についての情報を提供する
  - iii GOE Survey：職業探索ガイド (GOE) の 12 のカテゴリーを用いて求職者の職業興味に関するレポートを作成する

- iv OOH：米労働省発行の Occupational Outlook Handbook の情報を提供する
- v PET Survey：身体的要件、環境条件、気質の要因に関して、求職者の能力プロフィールと興味プロフィールを作成する
- vi Scanner：PET、GOE、COMPASS のマークセンスカードを読み取る
- vii Skills Bank Connection：System 2000 の評価データ及び職業探索データを基に Skills Bank II または Skills Bank Business Edition のための学力改善処方箋を作成する
- viii Spatial/Non-Verbal：空間適性及び推理力の高レベルの人の能力を測定する
- ix Test Conversion (TECO)：GATB など様々な規準準拠テストの粗データを DOT 要因のレベルに変換する
- x Work Sample Scorer：ワークサンプルのスコアを DOT プロフィールに変換する
- xi Software Update Service：System 2000 のソフトを修正したり最新のものに切り替える

## 2. System 2000 を構成しているモジュールとその機能

### (1) People Database：求職者の個人ファイルの作成・検索・個人データの保存

People Database は System 2000 の中枢となるモジュールで、求職者の個人ファイルの作成、求職者のデータベースの作成、求職者の検索を行なうとともに、他のモジュールで得られたデータを個人ファイルに保存し、それらのデータを基に複合プロフィールを合成することもできる。

#### 1) 求職者の個人ファイルの作成

求職者に関する情報項目として、ID ナンバー、氏名、住所、自宅の電話番号、勤務先の電話番号、生年月日、性別、人種、障害のカテゴリー、紹介元、DOT 要因によるプロフィールがあるほか、ユーザーが自由に項目を設定することもできる。他のモジュールで評価や検索を行なう場合も、必ず初めに個人ファイルを読み出し、評価や検索の結果はまた個人ファイルに保存される。

#### 2) 求職者検索の条件設定

People Database では、上述の情報項目に関して検索条件を設定して、その条件に合う求職者を検索することができる。

DOT 要因で検索の基準を設定する場合、3 種類の検索方式と 4 段階の検索域を組合わせて、12 種類の検索が可能である。3 種類の検索方式とは、Current Search, Potential Search, Advanced Search で、Current Search は、設定された規準を全て満たしているか、規準以上のレベルの求職者を検索するもの、Potential Search は、規準を満たしていない要因が少なくとも 1 つあり、その数が最も少ない求職者を検索するもの、Advanced Search は、満たしていない規準が最も多い求職者を検索するものである。それぞれの方式において、さらに検索規準を 4 段階上方修正することができる。すなわち、Exact は上方修正せず設定された規準をそのまま用いて検索を行なうが、1 level up は検索規準の幅を 1 レベル上方修正して、例え

ば学力の検索規準がレベル3だった場合、レベル3 4を規準として検索し、レベル3 4の求職者は規準を満たしているとされる。2 levels up では、2レベル上方修正してレベル3 5を規準として検索を行なう。Greater or Equal では、学力の尺度の最高のレベル6まで上方修正してレベル3 6規準として検索を行なう。

検索規準を満たしていない求職者を検索する Potential Search と Advanced Search の場合、Potential Decrements (PD) を設定し、規準を下方修正して検索することもできる。PD は各要因ごとに個別に設定でき、例えば、学力の言語能力の検索規準がレベル3の時にPDを1と設定すれば、言語能力のレベルが2または3の求職者が規準を満たしているとされる。

また、通常は入力された全ての要因の規準を検索条件とし、検索規準と求職者のレベルとの隔たりを基に規準とのあてはまりの良さのスコアが算出されるが、検索の条件とする要因やあてはまりの良さのスコア算出に用いる要因を自由に設定することも可能である。この場合、各要因は以下の5つの条件のいずれかに設定される： 求職者の検索とスコアの算出の両方に使う、 求職者の検索にだけ使い、スコアの算出には使わない、 求職者の検索には使わないがスコアの算出には使う、 実際には求職者の検索にもスコアの算出にも使わず、検索規準として入力された数値を情報としてのみ提示する、 求職者の検索とスコアの算出に使うが、この要因の規準だけは上方修正及び下方修正の影響を受けず、最初に入力され規準のまま求職者の検索を行なう。例えば、他の要因はある程度融通がきくが職務の強度が中程度という条件が絶対的条件である場合、強度の検索規準をMとして強度の要因を上述の に設定すれば、強度の規準だけは上方下方修正されず、検索される求職者の強度のレベルはすべて中程度となる。また、職務が要求する身体的要件を検索規準としてその規準に合う求職者を検索し、検索された求職者が適性の面でその職務にどの程度あてはまっているかを見たい場合は、身体的要件を に適性を に設定するということになる。

以上のようにして設定された検索条件は、Search File として People Database モジュールに保存され、同時に12の Search Files が保存可能である。その後同じ検索条件で求職者を検索する場合には、以前に保存したその Search File を呼び出して検索を行えばいい。

### 3) 求職者の検索

検索数は最大400までで、設定した全ての規準を満たす求職者を探す Current Search の場合、検索数が400に達した時点で検索作業は終了する。Potential Search と Advanced Search の場合は、検索数が400に達しても全ての求職者のプロフィールについて検討しおわるまで作業が続けられる。Potential Search と Advanced Search で上方修正及び下方修正を施した検索条件に合う求職者の数が400を越えた場合、検索規準と検索された求職者のレベルとの隔たりを示すあてはまりの良さのスコア Goodness of Fit Score が算出される。あてはまりの良さスコアの算出には、上方修正・下方修正を施す以前の検索規準を用い、検索された求職者がその規準に達していない要因だけについて、求職者がどの程度規準を下回っているかが

スコアとして示される。スコアが小さくほど求職者が規準に合っていることを示し、規準との当てはまりの良い順に最高 400 名まで検索される。このスコアが同スコアの求職者で検索数が 400 を越えるような場合には、求職者のレベルが規準よりも上回っている要因についてスコアが算出され、スコアの低い方の求職者が優先される。

#### 4) 検索結果の出力

検索結果は、以下の 4 つの様式で出力することができる。

Quick Check：検索規準と検索された各求職者の DOT 要因プロフィールをそれぞれ 1 行以内に収まる範囲で表示する

Long Form：検索された求職者に関する全ての情報、ID ナンバー、氏名、住所、自宅の電話番号、勤務先の電話番号、生年月日、性別、人種、障害のカテゴリー、紹介元、DOT 要因によるプロフィールを出力する

Comparison：検索規準と検索された求職者のレベルとを対比させて提示する

Search Criteria：検索の規準、検索方式 (Current Search, Potential Search, Advanced Search)、上方修正・下方修正幅、検索条件とする要因・当てはまりの良さをスコアの算出に用いる要因の設定など、検索条件に関する情報を出力する

このほか、検索された求職者のリストの編集、並べ換え、特定の求職者のデータのプリントアウト指定なども可能である。また、評価者やカウンセラーが自由にコメントを書き入れ、上述の検索結果と共に出力することもできる。

#### 5) 他のモジュールで得られた求職者のデータの保存と統合

System 2000 の中枢である People Database には、他のモジュールで得られた求職者のデータが個人ファイルに自動的に保存されており、それらのデータを基にするなどして、以下のような方法で複合プロファイル (Comprehensive Profile) を合成することができる。

他のモジュールで得られたデータのうち、最もレベルの高いスコアで Comprehensive Profile を構成する。複数のモジュールで様々な方法で求職者の DOT 要因のレベルが計算されているので、同じ DOT 要因のレベルとして複数のスコアが算出されていることがある。これら複数のスコアの中で最もレベルの高いものを、求職者の能力を反映しているものとして選び、Comprehensive Profile を構成する。

他のモジュールで得られたデータから、評価者やカウンセラーが最も妥当だと判断したスコアを個々に選択して、Comprehensive Profile を構成する。どのモジュールで得られたスコアが求職者の能力を最も良く反映しているかということに関する評価者やカウンセラーの判断に従って、スコアの高低に関係なく、強度のスコアは Work Sample Scorer モジュールで得られた結果を採用し、目 手 足の協応のスコアは COMPASS モジュールで得られた結果を採用するというように個別に選択する。

複数のモジュールで得られた求職者の DOT 要因プロフィールのうち、評価者やカウンセ

ラーが最も妥当だと判断したプロフィールをそのまま Comprehensive Profile とする。  
や のように複数のモジュールで得られた結果の合成ではなく、一つのモジュールで得られた結果をそのまま採用する。

評価者やカウンセラーが判断して、求職者のレベルを数値で直接入力する。

DOT Database から何らかの職務（例えば現在についている職業）の DOT プロフィールを読み出して、それを Comprehensive Profile とする。

## (2) Computer Assessment (COMPASS) : コンピューターを用いたテストで求職者の能力評価

Computer Assessment (COMPASS) では、コンピューターを用いたテストを実施し、そのテスト結果や付属のワークサンプルのテスト結果を基に、学力の 3 要因と適性の 11 要因における求職者のレベルを算出する。

### 1) 評価テストの実施

COMPASS を構成しているサブテストは、色彩弁別、文章構成、目と手と足の協応、数学、短期の視覚記憶、目と手の協応、問題解決、読む能力、形の弁別、大きさの弁別、スペリング、語彙の 12 種類で、パソコンに付属器具をつけてテストを行ない、結果は自動的に DOT 要因のレベルに換算されて、テスト実施者の個人ファイルに保存される。付属の 3 種類のワークサンプルは、それぞれ、手腕の器用さ・運動協応・空間知覚の測定、手腕の器用さ・運動協応の測定、指先の器用さ・手腕の器用さの測定を行なう。ワークサンプルの結果は評価者が入力する。全ての COMPASS とワークサンプルを実施した場合、所要時間は 60 分～90 分である。12 種類のテストの中から実施したいテストだけを選択したり、スコアの変換を行なわない練習モードに設定したり、練習のために本来のテストでは時間制限があるものを時間制限無しで行なうという設定も可能である。

### 2) DOT 要因のスコア算出

COMPASS のサブテストと各ワークサンプルは、DOT 要因と対応しており、各要因に対応しているテストの結果を基にそれぞれの要因のスコアが算出される。ほとんどの DOT 要因のスコアは複数のサブテストの結果を基にして算出されるため、関係しているサブテストが一つでも実施されていないと、その要因のスコアを算出することができない。

### 3) テスト結果の出力

評価テストの結果として、テスト結果を基に算出された DOT 要因のスコア、課題遂行時間、回答数・誤答数などの粗データ、各 DOT 要因の定義、算出された DOT 要因の各スコアについての説明を出力することができる。

## (3) Career Planner : 標準職業分類 (SOC) から適職を探索し、関連するカリキュラムを紹介する

### 1) Career Planner による適職探索の援助

SOC 標準職業分類には 1 つ以上の DOT 職務が含まれており、SOC 標準職業分類の職業プロフィールは、その職業分類コードに含まれている DOT 職務の DOT 要因プロフィールに基づいて、DOT 要因のプロフィールとして表わされている。資料 8 は SOC 標準職業分類の DOC 要因プロフィールとその職業分類に含まれる DOT 職務の DOT 要因プロフィールである。Career Planner は、同様の DOT 要因を用いて求職者のプロフィールを設定し、標準職業分類の職業プロフィールと照合して適職の検索を行ない、検索結果を基にその職業に関連するトレーニングプログラムや学校のカリキュラムを紹介する。

## 2) 検索規準の設定

適職検索のための検索規準は、以下のような方法で設定することができる。

DOT 要因のレベルを直接数値で入力して検索規準とする

作業者の果たす機能を選択して検索規準とする

データ・人・事物それぞれとの関わりを示すコードの中から、検索規準とするものを選択する。検索規準となった複数のコードのうち、少なくともデータカテゴリーで 1 コード、人カテゴリーで 1 コード、事物カテゴリーで 1 コード一致している職業が検索される。

GOE 職業興味領域を検索規準とする

GOE 職業興味領域コードのリストの中から検索規準とする職業興味領域を選択する。SOC 標準職業分類コードには最大 3 つの職業興味領域が対応しており、それらの興味領域のうちどれか 1 つが検索規準の興味領域と一致している職業分類コードが検索される。

SOC 標準職業分類検索のレベルを指定する。

SOC 標準職業分類コードは、より包括的な上位の職業分類カテゴリーとより細分化された下位の職業分類カテゴリーの 2 つのレベルで構成されているので、より包括的な職業カテゴリーで検索するか、より細かい職業カテゴリーで検索するか、あるいはその両方で検索するのかを指定する。

他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを検索規準とする

- i SOC 標準職業分類データベースの中から特定の SOC 職業を選択し、そのプロフィールを読み込んで検索規準とする。
- ii 他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを基に People Database モジュールで合成された求職者のプロフィールを検索規準として読み込む。
- iii COMPASS モジュールで評価テストを実施して得られた求職者のプロフィールを検索規準として読み込む
- iv DOT 職務データベースの中から特定の DOT 職務を読み込んで、そのプロフィールを検索規準とする。検索規準とする DOT 職務を選択する場合、DOT 職務コード番号だけでなく、Census コード（アメリカの国勢調査での職業分類、例：会計士・会計検査官）、CIP コード（Instructional Programs による分類、例：農業生産・農業ビジネス）、職務

の上位カテゴリー（例：専門職）や下位カテゴリー（例：建築）、作業者の機能を示すデータ・人・事物との関わり方のコード（例：指揮・統括、反復作業）、GOE 職業興味領域（例：芸術、科学、動植物）、産業コード（生産物や作業による分類 例：農機具、農業）、キーワード（例：会計、精算）、MPSMS コード（Material, Products, Subject Matter and Services; 原材料・最終産物・処理されるデータや題材・提供されるサービスに基づく分類 例：娯楽・リクレーションサービス、教育・法律・博物館・図書館の公文書記録管理）、SOC 標準職業分類のカテゴリー Work Field（作業動作による分類 例：研磨、ポーリング）、DOT 職務名に含まれる言葉、をタイプしたり、リストの中から選択したりすることによって、特定の DOT 職務にアクセスすることができる。

- v GOE Survey モジュールに得られた求職者の GOE 職業興味に関するデータを読み込んで検索規準とする
- vi Local Database モジュールに記録されている職場レコードのプロフィールを読み込んで検索規準とする
- vii Work History モジュールで求職者の過去の職歴を基に得られた求職者のプロフィールを読み込んで検索規準とする

### 3) 検索条件の設定

トレーニングや教育プログラムの受講や補助器具の改善などによって向上が見込まれる能力の伸び巾を、カウンセラーや評価者が各要因について入力し（検索の際の増量（Search Increments）設定）、求職者の現在のプロフィールに加えて、将来の予想プロフィールを職業のプロフィールと照合することによって、求職者が現在の能力で十分就ける職業（Current Search）のほかに、最小限の能力の向上（あるいは補助具その他によって改善）によって可能になる職業（Potential Search）と、最大限能力が向上すれば可能になる職業を検索（Advanced Search）することができる。

また、通常は求職者のプロフィールとして入力されている全ての DOT 要因のレベルが検索規準となり、職業の要求するレベルとの隔たりを基にあてはまりの良さのスコアが算出されるが、People Database モジュールでの求職者検索の場合と同様 Career Planner モジュールの職業検索でも、職業検索の条件とする要因やあてはまりの良さのスコア算出に用いる要因を自由に設定することができる。この場合、各要因は以下の 4 つの条件のいずれかに設定される：

適職の検索と当てはまりの良さスコアの算出の両方に使う、 適職の検索にだけ使い、スコアの算出には使わない、 適職の検索には使わないがスコアの算出には使う、 実際には適職の検索にもスコアの算出にも使わず、求職者のレベルとして入力された数値を情報としてのみ提示する。

以上のように、求職者のプロフィールを構成している DOT の各要因について、向上が見込まれる能力の伸び幅（検索の際の増量（Search Increments））を入力し、職業検索の条件と

する要因やあてはまりの良さのスコア算出に用いる要因を指定し、検索の様式を Current Search, Potential Search, Advanced Search の中から選んで検索を行なう。

#### 4) 適職の検索

現在の能力で可能な職業の検索 (Current Search) では、求職者の DOT 要因プロフィールと同じかそれよりも低いレベルしか要求されない職業が、求職者のプロフィールに近いものから順に検索される。GOE 職業興味領域の検索規準が設定されている場合、Current Search で検索される職業の GOE のうちの 1 つは検索規準と一致していなければならない。作業者の果たす機能を示すデータとの関わり / 人との関わり / 事物との関わり/の要因も同様で、1 つは求職者の機能と一致していなければならない。また、求職者が有していない気質の項目を要求している職業は、Current Search では検索されない。

Potential Search と Advanced Search では、求職者の現在のレベルを示すプロフィールではなく、向上が見込まれる能力の伸び巾を考慮した求職者の将来の予想プロフィールと同じかそれ以下のレベルを要求する職業が検索される。最小限の改善で可能になり得る職業の検索 (Potential Search) では、少なくとも 1 つの要因において求職者の現在のレベルより高いレベルを要求する職業であって、求職者の現在のレベルとの隔たりが小さいものを順に検索する。最大限向上すれば可能になる職業の検索 (Advanced Search) では、求職者が現在のレベルを最大限向上させた場合に就ける最高レベルの職業を、現在のレベルとの隔たりが大きく、将来の予想プロフィールに最も近いものから順に検索する。

Current Search, Potential Search, Advanced Search とともに、それぞれ最大 40 までの SOC 標準職業分類を検索することができる。検索された職業とともに、その職業が要求する DOT 要因のレベルが求職者の現在のレベルよりもどの程度上回っているかがあてはまりの良さのスコアとして示される。スコアが小さいほど求職者の現在のプロフィールとのあてはまりが良いということになる。このスコアの算出には換算表が用いられている。このスコアが同じ職業が最大検索数の 40 を越えるような場合には、その職業が要求するレベルが求職者の現在のレベルよりも下回っている要因についてスコアが算出され、スコアの低い方すなわちあてはまりの良い職業が優先される。この場合、気質以外の要因に関しては職業が要求するレベルと求職者の現在のレベルの差がそのまま加算され、気質の要因については、職業が要求している気質を求職者が有していない場合 (職業の評価が Yes で求職者の評価が No) の場合 1 点が加算されて、点数の合計が小さい方の職業の方が求職者の現在のレベルとのあてはまりが良いとされて優先される。

#### 5) 検索結果の出力

検索結果は、以下の 2 つの様式で出力することができる。

Quick Check : 求職者の現在のプロフィール、将来の予想プロフィール、検索条件やあてはまりの良さスコアの算出に用いる要因の指定、検索様式などの検索条件の他には、検索

された各 SOC 職業分類の DOT 要因プロフィールを 1 行以内に収まる範囲で表示する

Full Report : 職業検索システムの簡単な説明 / フルリポートの構成概略 / 各 DOT 要因の説明 / 求職者の現在のプロフィールのサマリー / 求職者の現在のプロフィールについての解説 / 適職検索の範囲を特に狭めている要因の説明とその要因で 1 レベル向上した場合に増える適職の数 / Current Search で検索された職業の DOT 要因プロフィール / Current Search で検索された職業と求職者の現在のプロフィールの比較 / Current Search で検索された職業に就くための準備プログラム / Potential Search で検索された職業の DOT 要因プロフィール / Potential Search で検索された職業と求職者の現在のプロフィールの比較 / Potential Search で検索された職業に就くための準備プログラム / Advanced Search で検索された職業の DOT 要因プロフィール / Advanced Search で検索された職業と求職者の現在のプロフィールの比較 / Advanced Search で検索された職業に就くための準備プログラム

DOT 職務のプロフィールと職務記述 : 上の 2 つの出力様式に加えて、検索された SOC 標準職業分類に含まれる DOT 職務のプロフィールや具体的な職務についての説明を DOT Database から呼び出して出力することもできる。

#### 6) カリキュラムファイルの作成

Career Planner モジュールでは、特定の職業に就職するために必要な職業準備のためのカリキュラムをユーザーが独自に作成し、そのカリキュラムファイルに対応する SOC 職業分類コードと結び付けることができる。検索された職業に結び付けられたカリキュラムは、検索結果とともに出力される。1 つのカリキュラムを複数の SOC 標準職業分類コードと対応させたり、1 つの SOC 標準職業分類コードに複数のカリキュラムを対応させたりすることもできる (資料 11)。

### (4) DOT Database : DOT 職務のデータベースから適職を検索する

#### 1) DOT 職務での適職の検索

DOT Database には、米国労働省が作成した職業辞典 (DOT) に記載されている 12,000 以上の職務に関する情報が保存されている。全ての職務は職業分析ハンドブック改訂版 (RHAJ 1991) に基づいて分析され、職務要件は 60 種類の DOT 要因に関して職務が作業者に要求するレベルのプロフィールとして表わされている。DOT Database モジュールでは、同様の DOT 要因を用いて求職者のプロフィールを設定し、DOT 職務のプロフィールと照合して適職の検索を行なう。

#### 2) 適職検索規準の設定

適職検索のための検索規準は、Career Planner モジュールでの規準設定と同様に、以下のような方法で設定することができる。

DOT 要因のレベルを直接数値で入力して検索規準とする

その他の分類コードによって検索規準を設定する

Census コード、CIP コード、DOT 職務の上位カテゴリーや下位カテゴリー、作業者の機能を示すデータ・人・事物との関わり方のコード、GOE 職業興味領域、DOT 産業コード、キーワード、MPSMS コード、SOC 標準職業分類のカテゴリー、作業分野、のリストの中から選択してそれを検索規準とする

他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを検索規準とする

- i DOT 職務データベースの中から特定の DOT 職務を選択し、そのプロフィールを読み込んで検索規準とする。
- ii 他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを基に People Database モジュールで合成された求職者のプロフィールを検索規準として読み込む。
- iii COMPASS モジュールで評価テストを実施して得られた求職者のプロフィールを検索規準として読み込む
- iv GOE Survey モジュールで得られた求職者の GOE 職業興味に関するデータを読み込んで検索規準とする
- v Local Database モジュールに記録されている職場レコードのプロフィールを読み込んで検索規準とする
- vi Work History モジュールで求職者の過去の職歴を基に得られた求職者のプロフィールを読み込んで検索規準とする

求職者の能力レベルを規準として検索するだけでなく、求職者の興味や志向を検索規準に反映させて職業分類コード、気質、身体的要件、環境条件の検索規準を設定して検索を行なうのも有益である。その結果検索された求職者の興味や好みにあった職務のプロフィールを求職者の能力のプロフィール比べることによって、どこを改善すれば興味や好みにあった職務が遂行可能な適職となるのかを検討することができる。

### 3) 検索条件の設定

DOT Database モジュールでは、3 種類の検索方式と 4 段階の検索域を組合わせて、12 種類の検索が可能である。

3 種類の検索方式とは、Current Search, Potential Search, Advanced Search で、現在の能力で可能な職業の検索 (Current Search) では求職者の DOT 要因プロフィールと同じかそれよりも低いレベルしか要求されない職業が、求職者のプロフィールに近いものから順に検索される。Potential Search と Advanced Search では、求職者の現在のレベルを示すプロフィールではなく、向上が見込まれる能力の伸び幅を考慮した求職者の将来の予想プロフィールと同じかそれ以下のレベルを要求する職業が検索される。最小限の改善で可能になり得る職業の検索 (Potential Search) では、少なくとも 1 つの要因において求職者の現在のレベルより高い

レベルを要求する職業であって、求職者の現在のレベルとの隔たりが小さいものを順に検索する。最大限向上すれば可能になる職業の検索（Advanced Search）では、求職者が現在のレベルを最大限向上させた場合に就ける最高レベルの職業を、現在のレベルとの隔たりが大きく、将来の予想プロフィールに最も近いものから順に検索する。向上が見込まれる能力の伸び幅は、求職者のプロフィールを構成している DOT の各要因それぞれについて入力するようになっている。

Current Search, Potential Search, Advanced Search それぞれの検索方式において、さらに検索規準を 4 段階で下方修正することができる。すなわち、Much-As-Entered は下方修正せず設定された規準をそのまま用いて検索を行なうが、1 level down は検索規準の幅を 1 レベル下方修正して、例えば学力の検索規準がレベル 4 だった場合、レベル 3 4 を規準として検索し、レベル 3 4 を要求する職務は検索の範囲内となされる。2 levels down では、検索規準を 2 レベル下方修正してレベル 2 4 を規準として検索を行なう。Less-or-Equal では、学力の尺度の最低レベルの 1 まで下方修正してレベル 1 4 を規準として検索を行なう。また、People Database モジュールでの求職者検索や Career Planner モジュールでの適職検索の場合と同様に、検索の条件とする要因やあてはまりの良さのスコア算出に用いる要因を自由に設定することも可能である。この場合、各要因は以下の 5 つの条件のいずれかに設定される： 求職者の検索とスコアの算出の両方に使う、 求職者の検索にだけ使い、スコアの算出には使わない、 求職者の検索には使わないがスコアの算出には使う、 実際には求職者の検索にもスコアの算出にも使わず、検索規準として入力された数値を情報としてのみ提示する、 求職者の検索とスコアの算出に使うが、この要因の規準だけは上方修正及び下方修正の影響を受けず、最初に入力され規準のまま求職者の検索を行なう。

検索された職務の数が少な過ぎたり多すぎたりすると、求職者の適職探索の巾を狭めたり、多すぎてかえって選択が難しくなったりすることがある。この場合、検索規準や条件を緩めたり厳しくしたりして検索をやり直し、職務の選択肢がある程度の数に収まるようにすることも必要である。検索数を増やすためには、 検索規準として用いる要因数を減らす、 数字で表示されている検索規準の上方修正・下方修正を行なって、検索規準の幅を広げる、 職業分類を用いて検索する場合には複数の種類の職業分類を挙げる、あるいは職業分類を特定しない、(4)職業分類を特定する場合でも、上位の包括的な分類カテゴリーを指定する、といった方法がある。検索数を減らすためには、これとは逆に 検索規準として用いる要因数を増やす、 数字で表示されている検索規準を特定の数値に限定する、 職業分類を用いて検索する場合には 1 つあるいは少数の職業分類に特定する、 下位で狭義の分類カテゴリーを指定する。

#### 4) 適職の検索

現在の能力で可能な職業の検索（Current Search）では、最大検索数に制限はなく、検索規準を満たしていれば DOT 職務データベースに保存されているすべての職務が検索できる。

最小限の改善で可能になり得る職業の検索 (Potential Search) と最大限向上すれば可能になる職業の検索 (Advanced Search) の場合、最大検索数は 400 である。職務と検索規準の当てはまりの良さのスコアが上方修正・下方修正を施す以前の検索規準を基に算出され、同スコアの職務で検索数が 400 を越える場合には、職務が要求するレベルが検索規準を下回っている要因についてその隔たりが加算され、合計スコアが低い方の職務が優先される。

#### 5) 検索結果の出力

検索結果は、以下の 4 つの様式で出力することができる。

Quick Check : 検索条件 (検索方式 (Current Search, Potential Search, Advanced Search)、上方修正・下方修正幅、検索条件とする要因・当てはまりの良さスコアの算出に用いる要因の設定)、検索規準と検索された各職務の DOT 要因プロフィールを 1 行以内に収まる範囲で表示する。検索された各職務の具体的な作業内容についての記述をいっしょに出力することもできる。

Long Form : 検索条件、検索規準の DOT 要因プロフィールを 1 行以内で、検索された職務のプロフィールは全 DOT 要因を用いて表示し、職務以外の分類、例えば CENSUS, CIP 等での分類コードも提示する。

Comparison : 検索条件、検索規準と検索された職務の DOT 要因のレベルとを対比させて提示する。

Search Criteria : 検索条件と、検索の規準、検索方式 (Current Search, Potential Search, Advanced Search)、上方修正・下方修正幅、検索条件とする要因・当てはまりの良さスコアの算出に用いる要因の設定など、検索条件に関する情報を出力する。

このほか、検索された職務のリストの編集、並べ換えなども可能である。また、評価者やカウンセラーが自由にコメントを書き入れ、上述の検索結果と共に出力することもできる。

#### (5) DOT Job Description : DOT 職務の情報を提供する

DOT Job Description モジュールがインストールされていると、System 2000 を構成している他のどのモジュールで DOT 職務を選択しても、DOT Job Description モジュールから簡単に職務の具体的な内容についての記述と DOT 要因によるプロフィールを呼び出すことができる。また、DOT 職務の検索結果を出力する場合にも、その他の情報に加えて検索された DOT 職務の具体的な内容についての記述をレポートとして出力することができる。

#### (6) Work History : 過去の職業経験から求職者のプロフィールを合成する

##### 1) 過去の職業経験を基にした求職者のプロフィール作成

Work History モジュールでは、過去に就いたことのある職業を基にして求職者のプロフィールを合成することができる。すべての DOT 職務は、その職務が作業者に要求する DOT 要因

のレベルのプロフィールとして表わされており、過去にある職務に就いてその職務をこなしていたということは、その職務が要求するレベル以下の能力を要求する別の職務を遂行するとしても基本的にはその能力を転移させて発揮することができる」と解釈されている。従って Work History モジュールでは、各 DOT 要因について、求職者が過去に経験した全職務が要求するレベルの中から最も高いレベルを選び出し、それを求職者の能力レベルとして合成プロフィールを作る。GOE 職業興味領域については、過去に就いていた職務のプロフィールに最も多く挙げられている領域が、またデータ・人・事物との関わりで示される作業者の機能 (DPT) に関しては、過去に就いたことのある職務のプロフィールにある全ての機能コードが、求職者の合成プロフィールの中に残される。

#### 2) 過去に経験した職業のプロフィールの設定

過去に経験した職務のプロフィールは、直接数値を入力して作成することもできるが、DOT 職務のデータベースや地域の職場データベースからその職務や職場の DOT 要因プロフィールを読み出したり、COMPASS モジュールで得られた評価テストの結果を呼び出して使うこともできる。これらのプロフィールは、最大 10 個まで入力して合成することができる。

#### 3) 医学的診断等に基づく制限プロフィールの設定

医学的診断や職業能力評価の結果に基づいて、現在の求職者の能力の限界や制限条件を入力することによって、過去には可能であっても現在の求職者の限界を越える職業を除外することができる。例えば、現在求職者が背中を怪我している場合、医学的診断等に基づく制限プロフィール (medical/evaluation limit profile) の強度の要因を低いレベルの座業に設定したり、身体をかがめる、しゃがむという動作の要因を低い頻度に設定しておくこと、過去に就いたことのある職業がそれ以上のレベルを要求するものであっても、最終的に得られる合成プロフィールでは、それらの要因に関しては制限プロフィールで設定されたレベルを越えない。

#### 4) Work History 利用上の注意点

求職者が過去に就いていた職業の DOT 要因プロフィールは、DOT 職務のデータベースから該当する職務を選択してその DOT 要因プロフィールを読み込むことができるが、この際、DOT 職務の具体的内容についての記述を読んで求職者と一緒に検討し、実際に求職者がついていた職務を間違いなく読み込んだり、あるいは実際についた職務と最も近い職務を読み込んで DOT 要因プロフィールを適宜修正した方がいい。

過去に就いていた職務を求職者が実際にこなせていたかどうかを判断するために、その職務の SVP (職務遂行に必要な訓練・経験期間) の要因を検討する必要がある。求職者がその職業についていた期間、その職業に関連の深い職業についていた期間、直接その職業と関連したトレーニングや教育を受けた期間を足したものが、その職業が要求する期間よりも短いとすれば、求職者が過去にその職務についてうまく職務を遂行できていたかどうかは疑わしい。

現在求職者が、過去に就いていた職業で発揮していた以上の高いレベルの能力を発揮できるようになっているということも考えられる。従って、できるだけ COMPASS モジュールの評価テストやワークサンプルを実施し、求職者の現在の能力評価を考慮に入れて検索規準を設定することが望ましい。

(7) Local Database : **地域の求人情報や訓練プログラムのデータベースの作成・検索**

1) 地域の求人情報や訓練プログラムに関する情報のデータベース作成

地域の求人情報や訓練プログラムに関する情報として、ID 番号、仕事の名称、会社名、住所、問い合わせ先と電話番号、その仕事の DOT プロフィールを入力するほか、ユーザーが自由に設定できる項目もある。ID 番号や仕事の名称で特定の情報ファイル呼び出ししたり、リストアップしたりすることができる。

地域の求人情報や訓練プログラムのファイルを作成する際に、DOT 職務データベースの中から該当する職務の情報を読み込み、それを修正したり情報を付け加えたりすることもできる。

2) 地域の求人情報検索の規準設定

求職者のために以下のような方法で検索規準を設定し、地域情報データファイルのプロフィールと照合して、データベースの中からその求職者に合った職場や訓練プログラムを検索することもできる。

DOT 要因のレベルを直接数値で入力して検索規準とする

作業者の果たす機能 (DPT) を選択して検索規準とする

GOE 職業興味領域を検索規準とする

ユーザーが設定した情報項目に関して検索規準を設定する

他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを検索規準とする

i 他のモジュールで得られた求職者のプロフィールを基に People Database モジュールで合成された求職者のプロフィールを検索規準として読み込む。

ii COMPASS モジュールで評価テストを実施して得られた求職者のプロフィールを検索規準として読み込む

iii DOT 職務データベースの中から特定の DOT 職務を読み込んで、そのプロフィールを検索規準とする。

iv GOE Survey モジュールで得られた求職者の GOE 職業興味に関するデータを読み込んで検索規準とする

v Local Database モジュールに記録されている職場レコードのプロフィールを読み込んで検索規準とする

vi Work History モジュールで求職者の過去の職歴を基に得られた求職者のプロフィールを読み込んで検索規準とする

### 3) 検索条件の設定

Local Database モジュールでは、3種類の検索方式と4段階の検索域を組合わせて、12種類の検索が可能である。

3種類の検索方式とは、Current Search, Potential Search, Advanced Search で、現在の求職者の能力で可能な職業の検索 (Current Search) では求職者の DOT 要因プロフィールと同じか、それよりも低いレベルしか要求されない職業が、求職者のプロフィールに近いものから順に検索される。Potential Search と Advanced Search では、求職者の現在のレベルを示すプロフィールではなく、向上が見込まれる能力の伸び幅を考慮した求職者の将来の予想プロフィールと同じかそれ以下のレベルを要求する職業が検索される。最小限の改善で可能になり得る職業の検索 (Potential Search) では、少なくとも1つの要因において求職者の現在のレベルより高いレベルを要求する職業であって、求職者の現在のレベルとの隔たりが小さいものを順に検索する。最大限向上すれば可能になる職業の検索 (Advanced Search) では、求職者が現在のレベルを最大限向上させた場合に就ける最高レベルの職業を、現在のレベルとの隔たりが大きく、将来の予想プロフィールに最も近いものから順に検索する。向上が見込まれる能力の伸び幅は、求職者のプロフィールを構成している DOT の各要因それぞれについて入力するようになっている。

Current Search, Potential Search, Advanced Search それぞれの検索方式において、さらに検索規準を4段階で下方修正することができる。すなわち、Much-As-Entered は下方修正せず設定された規準をそのまま用いて検索を行なうが、1 level down は検索規準の幅を1レベル下方修正して、2 levels down では検索規準を2レベル下方修正して、Less-or-Equal ではその要因の最低レベルまで下方修正して、検索規準の幅を広げて検索を行なう。また、People Database モジュールでの求職者検索や Career Planner モジュールでの適職検索の場合と同様に、検索の条件とする要因やあてはまりの良さのスコア算出に用いる要因を自由に設定することも可能である。この場合、各要因は以下の5つの条件のいずれかに設定される：  
求職者の検索とスコアの算出の両方に使う、 求職者の検索にだけ使い、スコアの算出には使わない、 求職者の検索には使わないがスコアの算出には使う、 実際には求職者の検索にもスコアの算出にも使わず、検索規準として入力された数値を情報としてのみ提示する、 求職者の検索とスコアの算出に使うが、この要因の規準だけは上方修正及び下方修正の影響を受けず、最初に入力され規準のまま求職者の検索を行なう。

### 4) 地域の求人情報の検索

どの検索条件においても最大検索数は300である。最小限の改善で可能になり得る職場の検索 (Potential Search) と最大限向上すれば可能になる職場の検索 (Advanced Search) の場合、まず職場で要求されるレベルが上方修正・下方修正を施す以前の検索規準よりも上回っている要因について、その隔たりを基に当てはまりの良さのスコアが算出され、同スコアの職

務で検索数が 300 を越える場合には、職務が要求するレベルが検索規準を下回っている要因についてその隔たりが加算され、合計スコアが低い方の職務が優先される。

#### 5) 検索結果の出力

検索結果は、以下の 4 つの様式で出力することができる。いずれの出力様式でも、求職者の氏名と ID 番号、検索条件（検索方式（Current Search、Potential Search、Advanced Search）と下方修正幅、検索条件とする要因・当てはまりの良さ、スコアの算出に用いる要因の設定）に関する情報は提示される。

Quick Check：上方修正幅と検索規準と検索された各職場の DOT 要因プロフィールを、1 行以内に収まる範囲で表示する。検索された各職場での具体的な作業内容についての記述（DOT 職務の内容に関する記述）をいっしょに出力することもできる。

Long Form：検索された職場のプロフィールを、GOE や DPT のカテゴリーも含めた全 DOT 要因とユーザーが設定した独自の項目を用いて表示する。検索された各職場での具体的な作業内容についての記述（DOT 職務の内容に関する記述）をいっしょに出力することもできる。

Comparison：GOE や DPT のカテゴリーも含めた全 DOT 要因に関して、検索規準と検索された職場の要求するレベルとを対比させて提示する。

Search Criteria：検索の規準を、GOE や DPT のカテゴリーも含めた全 DOT 要因とユーザーが設定した独自の項目を用いて表示する。

このほか、検索された職場のリストの編集、並べ換えなども可能である。また、評価者やカウンセラーが自由にコメントを書き入れ、上述の検索結果と共に出力することもできる。

### (8) System 2000 に登載できるその他のモジュール

#### i) Census Database モジュール：各地域の賃金と雇用の情報を提供する

1990 年に行なわれた国勢調査の結果からアメリカ 196 の地域の賃金と雇用に関する情報を提供する。データベースには 500 以上の職業のファイルがあり、それぞれの職業のファイルには、DOT プロフィールや、性別や教育水準ごとの賃金と雇用に関する情報が記録されている。求職者のプロフィールなどを規準として検索を行ない、該当する地域の職業データベースから検索された職業に関する賃金や雇用の情報を検討して、就職活動の参考にする。ここでは、現在の求職者の能力で可能な職業の検索（Current Search）、最小限の改善で可能になり得る職業の検索（Potential Search）、最大限向上すれば可能になる職業の検索（Advanced Search）が可能である。

#### ii) Competency Database モジュール：急成長中の職業についての情報を提供する

Competency Database モジュールでは、急成長中の職業として権威ある筋から認められている職種について詳しい情報を提供する。これらの職種について、職務分析専門家が 140 の

表1 特殊技能リスト：クラスターエレクトロニクス

職務：003161014 3711 エレクトロニクス技術者 保 全 基本的な救急処置を施す 事故リポートを完成させる 消火器を使う 特定のエリアを閉鎖する手順を設定する safety hazards を修正する 心肺蘇生術 (CPR) を施す 故障発見修理 配線のダイアグラムを見て判断する 電気の色コードを見て判断する 直列回路の故障を修理する 並列回路の故障を修理する 直並列回路の故障を修理する 分圧器の故障を修理する
--

DOT 職務を 40 のクラスターに編成し、15000 以上の特殊技能あるいは作業課題の項目を用いて記述している。People Database に登録されている求職者に Competency Database の中からある職種（あるいはトレーニングプログラム）を割り当てて、特殊技能リスト（表1 参照）に従って進捗を記録していく。評価は合 否、成績、パーセントで入力できる。Competency Database を構成しているクラスター 職務 作業課題という仕事の 3 レベル構造のデータファイルは、簡単に修正可能なので、自分なりに修正を加えてデータベースを作成することもできる。Career Planner モジュールと DOT Database モジュールで検索結果レポートを出力する際に、特殊技能リストも一緒に出力することができる。

iii) GOE Survey モジュール：求職者の職業興味に関するレポートを作成する

GOE Survey モジュールでは、職業探索ガイド (GOE) の 12 のカテゴリーを用いて、求職者の職業興味や職業意識を評価する。調査結果をコンピューターに入力すると自動的に採点が行なわれる。職業興味の評価では、求職者にビデオあるいはスライドで 4 つの職業の実際の作業場面を同時に画面に表示し、この中からどれが一番好きで、どれが一番嫌いかを答えさせる。このようにして 45 画面提示する。また、職業意識については、だいたい給料の額や作業状況、どのようなトレーニングが要求されるかなど、職業に関連した質問に答えさせ、職業意識指標を算出する。職業興味と職業意識の調査実施にはそれぞれ 30 分かかかる。ここで得られた求職者の職業興味に関するデータは、他のモジュールで読み込み、求職者のプロフィールを構成して適職検索の規準にすることができる。

iv) OOH モジュール：Occupational Outlook Handbook の情報を提供する

OOH モジュールは、米国労働省発行の Occupational Outlook Handbook 最新版に基づき、仕事の特性や雇用、職務の概要、収入、関連職務、トレーニングのガイドライン、さらに詳しく

い情報を得たい場合の情報源などについて、DOT 職務記述よりも詳しい内容の情報を提供する。OOH の題目は、2700 以上の DOT 職務コード、350 以上の SOC 職業分類コードで引くことができる。OOH で記述されている職業は、アメリカ経済界の職業の 85%以上を網羅しており、その内容は 2 年毎に更新される。

- v) PET Survey : 身体的要件・環境条件・気質の要因に関して、求職者の能力プロフィールと興味プロフィールを作成する

20 の身体的要件、13 の環境条件、11 の気質の要因に関して紙筆検査を行ない、その結果を PET Survey モジュールで入力して、求職者の能力プロフィールと興味プロフィールを作成する。紙筆検査では、各要件の定義についての説明文の後、その要件を要求する職務課題の例がいくつか文章で提示され、求職者はその要件を自分がどの程度持ち合わせているか、そうした職務課題に自分がどの程度興味を持っているかを答える。検査には 30 分かかり、入力された検査結果は自動的に採点されて、求職者の能力プロフィールと興味プロフィールの 2 つが作成される。

ここで得られた求職者のデータは、他のモジュールで読み込み、求職者のプロフィールを構成して適職検索の規準にすることができる。

- vi) Scanner : PET、GOE、Compass のマークシートを読み取る

光学スキャナーを用いて PET、GOE、Compass のマークシートの読み取りを行ない、検査結果をすばやく正確にデータベースに保存する。

- vii) Skills Bank Connection モジュール : Skills Bank II または Skills Bank Business Edition のための学力改善処方箋 (academic remediation prescription) を作成する

Skills Bank Connection モジュールでは、System 2000 の他のモジュールで得られた求職者の評価データを出発点とし、データベースから特定の職務あるいは職業を読み出して到達点を設定することによって、学力改善処方箋が作成される。カウンセラーや評価者が特定のレッスンや科目を付け加えたり削除したりして、処方箋を修正することも可能である。

- viii) Spatial/Non-Verbal モジュール : 空間適性及び推理力が高レベルの人の能力を測定する

Spatial Aptitude Exercise では、気質の要因のうちの空間適性が上位 3 レベルの求職者の能力をさらに評価する。1 つの立体の展開図に対して複数の立体図形が選択肢として示され、その中から正しい立体図形を選択する。Non-Verbal Reasoning Exercise では、学力の要因のうちの推理力が上位 3 レベルの求職者の能力をさらに評価する。3×3 の小さなセルからなるはずのグリッド内には、8 つのセルだけが示されており、それぞれのセルには幾何学的模様が描かれ、セルに描かれた幾何学的模様には互いに何らかの関係がある。この関係を推測して、抜けている 9 つ目のセルを 6 つの選択肢の中から選ぶ。

- ix) Test Conversion (TECO) モジュール : GATB など様々な規準準拠テストの粗データを基に DOT プロフィールを作成する

TECO モジュールでは、ABLE、CAPS、DAT、GATB、TABE、WRAT-R といった規準  
準拠テストの粗データを DOT 要因のレベルに変換することができる。複数のテスト結果を基  
に合成プロフィールを作成する際には、評価者の判断で、複数のスコアの平均を合成プロフィー  
ルのスコアとする方法、DOT 要因ごとに複数のスコアの中から 1 つを選択してプロフィール  
を構成する方法、複数のスコアの中で最もレベルの高いものを選んでプロフィールを構成する  
方法のうちのいずれかを選ぶことができる。こうして合成されたプロフィールは、DOT  
Database など System 2000 の他のモジュールに読み込んで適職検索の規準とすることも可能  
である。

x) Work Sample Scorer (WSS) モジュール：ワークサンプルのスコアを基に DOT プロフィー  
ルを作成する

Work Sample Scorer モジュールでは、Valpar のワークサンプルのスコアを DOT 要因の  
レベルに変換し、DOT の各要因について複数のワークサンプルで得られた結果の中で最もレ  
ベルの高いものを選んで合成プロフィールを構成する。どのワークサンプルの結果からどの  
DOT 要因のレベルが算出されるかは、資料 5 に示した通りである。Valpar の既成のワークサ  
ンプルだけでなく、ユーザーが独自に開発したワークサンプルもこのモジュールで定義するこ  
とができる。ここで得られた合成されたプロフィールは、System 2000 の他のモジュールに  
読み込んで適職検索の規準とすることも可能である。

xi) Software Update Service (SUS)：ソフトウェアやデータベースの改訂や新たなモジュー  
ルの追加

Software Update Service によって、System 2000 のソフトウェアの改訂や刷新、米国労  
働省のデータベースの改訂、Valpar のデータベースの改訂に対応することができる。少なく  
とも年 1 回なんらかの改訂が行なわれる。

## 第3章 職業プロフィールと求職者プロフィールを構成している要因と評価の基準

前述のように、System 2000 の職業データベースには米国労働省の職業辞典 (DOT) に記載されている職務の情報が保存されており、それぞれの職務が要求する能力のレベルを求職者の能力と照合して、適職が検索される。DOT に記載されている職務は、その職業に従事する作業者に要求される能力や適性、環境条件といった以下に挙げた要因のプロフィールで表されており、適職探索を行なう求職者自身の情報も、コンピューターやワークサンプルを用いた評価を行なうなどして、職務の表示に用いられたものと同じ要因のプロフィールとして表される。職務分析ハンドブック改訂版(RHAJ)には、各要因の定義と、各要因のレベルが設定されている場合には各レベルの定義ならびに複数の具体例が示されており、それらを参考にして職務が評価される。本章では、職務分析ハンドブック改訂版 (RHAJ) に基づいて、職業プロフィールと求職者プロフィールを構成している要因と評価の際の基準について簡単に説明する。

職業プロフィールと求職者プロフィールを構成している要因

- (1) 職業遂行に必要な学力 (General Education Development)
- (2) 職務遂行に必要な訓練・経験期間 (Specific Vocational Preparation)
- (3) 職務遂行に必要な適性 (Aptitudes)
- (4) 作業者の果たすべき機能 (Worker Functions; Data, People, Things)
- (5) 職業探索ガイド (Guide for Occupational Exploration)
- (6) 職務遂行に必要な気質 (Temperaments)
- (7) 身体的要件 (Physical Demands)
- (8) 環境条件 (Environmental Conditions)

以下、それぞれの要因について、その定義と評価の際の規準について説明していく。

### 1. 職業遂行に必要な学力 (GED)

作業遂行に必要な学力は、次の3つの項目(「推理力」「数学力」「言語能力」)について6段階で評価される。

- 1) 推理力 (Reasoning) : 知識や論理的原理を一般的な問題解決に応用する能力

レベル1 :

1、2段階の簡単な指示を実行できる常識的な理解力がある。標準化された状況に対処できる。

例) ドライクリーニング済の衣服に付けられたタグの色に従って仕分けする。

例) 洗浄された卵を放出槽から取り出し、出荷用のケースに詰める。

レベル 2 :

標準化された状況で 2、3 の具体的な変数に関わる問題を処理することができる。

例) 書類や小包を社内社外に配達する。

レベル 3 :

標準化された状況で複数の具体的な変数に関わる問題を処理することができる。書面、口頭あるいは図表の形式で出された指示を実行できる。

例) 手工具を使ってテレビ受像機とアンテナを設置し調整する。

レベル 4 :

ある程度標準化された状況で推理を働かせて現実の問題を解決し、様々な具体的変数を扱うことができる。

例) 測定器と手工具を使って機械内部を検査し、設計図や仕様書と合致しているかどうかを調べる。

レベル 5 :

複数の抽象的変数や具体的変数を扱うことができる。問題を定義し、データを収集し、事実を把握して根拠の確かな結論を引き出すことができる。

例) 患者の検査や治療の際に装置を準備し、医師の補助をする。患者の状態、薬や治療に対する反応などを観察・記録し、報告する。

レベル 6 :

様々な抽象的変数あるいは具体的変数を扱うことができる。言語以外の記号や符号（公式やグラフ、楽譜など）を非常に高度なレベルで扱うことができる。

例) 社会的な問題を把握し、社会福祉プログラムを立案・実施するための調査を計画、組織し、実施する。

## 2) 数学力 (Mathematics) : 数学の原理を問題解決に応用する能力

レベル 1 :

2 桁の足し算や引き算、簡単な掛け算ができる。1 ドルまでの硬貨について加減乗除ができる。

例) 品物を計りにのせ、指定された重量になるように中身を調整する。

レベル 2 :

度量衡の全ての単位について加減乗除ができる。すべての通貨を用いた算術ができる。

例) ホテルやレストランで煙草などを売る。商品を手渡して現金を受け取り、釣銭を渡す。

レベル 3 :

割引、利率、損益、手数料、原価に対する加算額、売価、比率と割合、百分率の計算ができる。

例) 駅や空港などでレンタカーを貸す。日数や走行距離によって料金を算出する。

レベル 4 :

分数、百分率、比と割合、度量衡、実用的な代数などを実際に応用することができる。

例) 会社の財務記録をつける。帳簿の帳尻を合わせ、現金出納、買掛金と売掛金、損益など事業に関連する事柄の統計を記す財務報告書を作成する。

レベル5:

微分、代数の関数の実地での応用ができる。演算を応用して分散分析や相関分析、因子分析などができる。

例) 調査を立案・企画し、数値データの収集、まとめ、解釈、要約、分析を行なう。

レベル6:

高等微積分、近代代数、複雑な統計的手法を使うことができる

例) 物理的現象の諸局面を研究し、観察と実験の結果に基づいて理論や法則を立て、他の分野に応用する方法を提案する。

### 3) 言語能力 (Language) : 読み書き話す能力

レベル1:

2500語の意味が分かる。活字体で簡単な文章が書ける。標準的な語順で、過去形と現在形を使って話せる

例) 口頭の指示または住所の一覧表に従って、住宅や企業に電話帳を配達する。

レベル2:

受動的語彙は5000~6000語。辞書で調べながらであれば冒険小説や漫画が読める。形容詞や副詞を使って重文や複文が書ける。語順を変化させたり、完了形や未来形を使って話せる。

例) コーヒーショップや簡易食堂などで客に料理を出す。メニューを見せ、質問に答え、飲食物やサービスの紹介をする。

レベル3:

小説、雑誌、地図、百科事典、道具や装置の使用説明書が読める。適切な書式で報告書が書ける。聴衆を前にして話をすることができる。

例) おおまかな下書きや訂正済みの下書きを基にして手紙をタイプしたり、報告書や特定の書式の書類にしたりする。手紙、名刺、送り状など記録をアルファベットやテーマの順に整理する。

レベル4:

新聞、専門誌、マニュアルが読める。ビジネスレター、解説、概要が書ける。ディスカッション、ディベートに参加できる。様々なテーマについて準備なしに話すことができる。

例) 自動車、バス、トラックなどの自動車の修理とオーバーホールを行なう。技術マニュアルやその他の指示書を読む。

レベル5:

文学書、科学技術専門誌、法律文書等が読める。小説、脚本、論説、マニュアル等が書ける。効果的で説得力のある話し方、発声法、討論、ディベートの方法等に精通している

例) ラジオやテレビなどで、様々なプログラムを紹介したり、ゲストにインタビューしたり、司会者を務めたりする。

レベル6:

レベル5と同じ

例) 所定のカリキュラムの範囲内で、経済学、科学、法律、医学などの課目を1科目以上担当し、学生向けに講義をする。担当科目の最新の文献に目を通す。論文を書いて専門誌に投稿する。

## 2. 職務遂行に必要な適性 (Aptitudes)

職務遂行に必要な適性は、以下の11の項目について5段階で評価される。レベル1は非常に高い適性(上位10%)、レベル2は高い適性(上位1/3)、レベル3は中程度の適性(中位1/3)、レベル4は低い適性(下位1/3)、レベル5は非常に低い適性(下位10%)である。目 手 足の協調と色の識別を除いた9つの適性は、アメリカ公共職業安定所の「総合適性判断バッテリー」(GATB)に基づいて評価される。

一般的学習能力: 指示を理解したり、基礎となる原理を理解する能力。推論し判断を下す能力。学業成績と密接に関連している。

言語適性: 言葉の意味を理解し、言葉を効果的に使う能力。

数値適性: 算術演算を素早くかつ正確に行なう能力。

空間適性: 幾何学的形態を頭の中で思い描いたり、3次元立体を2次元平面上で表したものが理解できる能力。空間上の物体の移動に伴う変化が認識できる能力。

形状認識: 物体や絵、文字等の細部を認識する能力。

事務適性: 言葉や表で表されたものを適度に細かく認識する能力。言葉や数字を校正する能力、算術計算の際の知覚的誤りを避ける能力。

運動協調: 目と手あるいは指を素早く正確に協応させて、動きに対する反応を素早く正確に行なう能力。

指の器用さ: 指を動かし、指で速くあるいは正確に小さな物体を扱う能力。

手の器用さ: 手を円滑にかつ巧みに動かす能力。手を使って物を置いたり回したりする能力。

目 手 足の協調: 視覚的刺激に対応して手と足を互いに協調する形で動かす能力。

色の識別力: 色合い、彩度、輝度の観点から、色を合わせたり区別したりする能力。記憶に頼って特定の色(単独又は組み合わせ)を識別したり、対照的な色の組み合わせを認める能力。

1) 一般的学習能力: 指示を理解したり、基礎となる原理を理解する能力。推論し判断を下す能力。学業成績と密接に関連している。

レベル1：

例えば、保険の申請を受け付け、危険率を評価して、会社の引き受け規準にしたがって申請を受理するという職務で、保険や財務などの規則や診断記録などの情報の利用法を理解し適用できる。保険統計の公式を利用して保険のリスクについて検討し、申請者の要望と会社の利益の双方を満たすような決定に導く。

レベル2：

例えば、病院などの入院患者に対して一般的看護を行なうという職務で、看護に必要な解剖学や生理学などについて学習し適用する。患者の症状に気づき、医師の不在時には独自の判断を下して処置を決定することができる。

レベル3：

例えば、ビジネスレターやレポートなどの速記を行ない、それをタイプライターで清書するという職務で、速記で使われる記号などの意味や使用法、タイプライターの操作を学習し、使いこなすことができる。

レベル4：

例えば、自動製造機械に金属ストックを供給したり取り除いたりするという職務で、仕事の流れや負荷の許容範囲、欠陥の許容範囲を学習することができる。機械の操作状況を監視し、どのような場合に機械を停止すべきかが判断できる。

レベル5に対する説明はない。

2) 言語適性：言葉の意味を理解し、言葉を効果的に使う能力。

レベル1：

例えば、図書館で本や定期刊行物、各種文書やフィルムなどを選択、分類、整理し、利用者が文献や教材を見つけるのを助けるという職務で、購入を予定している本が他のものと重複しないか、図書館の収集方針と合っているかどうかを検討できる。本の主題を適切に決定し、コードづけをしてクロスレファレンスを作成する。

レベル2：

例えば、公立の高校で一つ以上の教科（国語、数学、社会など）を教えるという職務で、教科書や関連する文献を読んで理解し、講義や討論、説明を行なって情報を生徒に伝える。授業計画や概要を書いたり、生徒のレポートなどを読んで評価する。

レベル3：

例えば、顧客に美容サービスをするという職務で、顧客に挨拶し、顧客の希望を確かめて、処置や髪形などについて説明する。

レベル4：

例えば、調理法や指示に従って材料を混ぜてパンやケーキなどを焼くという職務で、調理法を書いた本や指示書を読む。

レベル5に対する説明はない。

3) 数値適性：算術演算を素早くかつ正確に行う能力。

レベル1：

例えば、工学、科学その他の技術的問題を扱う職務において、問題を定式化し、コンピュータで処理できる形式に変換する。

レベル2：

例えば配車という職務で、空き具合や輸送距離、輸送条件、車の積載量や免許の種類、利用者の好みを考慮して車と運転手を割り当てる際に、積載重量や配送時間、料金などを計算する。従業員や運営、機器についての調査や統計報告書を準備する。

レベル3：

例えば、輸送機関（飛行機、バス、鉄道など）の切符を販売するという職務で、時刻表や料金表を見、荷物をチェックして重量を計り、席や乗り物の種類によって、時間や切符の値段を計算する。売れた切符の種類と数、売上高など、毎日の売上記録をつけ、現金と突き合わせる。

レベル4：

例えば、顧客のサイズや指定に合わせて洋服を作るという職務で、顧客の寸法を取り、顧客の寸法に合わせて標準の型紙のサイズを加減する。

レベル5に対する説明はない。

4) 空間適性

幾何学的形態を頭の中で思い描いたり、3次元立体を2次元平面上で表したものを理解する能力。空間で物体が動いた結果生じる関係を認識する能力。

レベル1：

個人の住宅、オフィスビル、工場などの建築物の立案と設計を行なうという職務で、視覚的創造力を駆使して、構造上の要素、機械的要素、装飾的要素を統合して一つの建築物を設計する。顧客のために見取り図や立体図を作成する。建築請負業者や作業員のために縮図や実物大の図面を作成する。

レベル2：

木製や合板、化粧板でできた構造物や備品を、(手動及び電動の)大工道具を使って、地域の建築規準を満たすように設置、取付け、修繕するという職務で、設計図を解釈し、構造物の3次元の形態をイメージする。設計図から製品をレイアウトする。材料を成形し組み合わせる。コンクリート注入のための型を作る。

レベル3：

袋を作るため、普通紙、パラフィン紙、ポリエチレンフィルム、セロファンなどを測定、印刷、切断、折り曲げ、糊付け、封印する機械を、セットアップしたり操作したりする職務で、製造する袋の型やサイズに従って、カッター、フィーダー、プリントローラー等の機器を調節する。

レベル4：

倉庫や工場などで、フォークリフトやエレベータープラットフォーム、トレーラーヒッチなどのついた産業用トラックあるいはトラクターを運転する。

レベル5に対する説明はない

5) 形状認識

物体や絵、文字等の細部を認識する能力。

レベル1：

病気の治療や診断のために、顕微鏡を用いて、化学的テストや細菌学的テストを行なうという職務で、顕微鏡で標本あるいは培養菌などの形状や濃淡などの特徴を認識することができる。

レベル2：

タイプライターで打った原稿や校正刷りを読んで、文法の誤りやタイプミス、文章上の誤りを訂正するという職務で、印刷の不鮮明、文字の歪み、字や行間のずれなど、校正に関わる細かい問題点を見分けることができる。

レベル3：

瓶製造機から出てくるガラス製の瓶や容器を検査し、欠陥のあるものを排除し、選ばれたものを入れ物につめるという職務で、ガラスの欠陥（傷、割れ、形や大きさの不揃いなど）を検出することができる。

レベル4：

ドライクリーニングの工場あるいは店において、プレス機を操作して、衣服やカーテンなどの表面をなめらかにし、しわを取り、形を整えるという職務で、きれいにプレスできるようにプレスバックの上に品物を置き、品物の形を整え、プレスした後にしわや形の検査をする。

レベル5に対する説明はない。

6) 事務適性

言葉や表で表されたものを適度に細かく認識する能力。計算の際に知覚的な誤りをおかすことが少なく、言葉や数字の誤りを見つける能力。

レベル1：

オリジナルを音読されているのを聞きながら、複写を訂正するという職務で、単語のスペル、大文字小文字の違い、ハイフンの使い方、省略の仕方、句読点の使い方の間違い、抜け、だぶりなどを検出する。

レベル2：

キーパンチを操作する職務で、正確にデータを読み、キーを押す。行ぞろえキーの数を決めるために表を読む。行の測定値の単位を変換する際に、数字の読み間違いなど計算の知覚的まちがいをしてないように表を読む。

レベル3：

商品、原材料、製品に、商標その他の識別情報（大きさ、色、等級、処理コード）などをつけるといふ職務で、仕様をチェックして製品に貼り付けるラベルやその他の情報を決める。適当な活字や記号を選んで順に活字箱に並べる。見本を仕様と比べる。

レベル4：

クリーニングや洗濯をする汚れた衣類やリネン類などの型ごとの数を記入する。洗濯物やタグに識別番号やコードを書いたり押印したりする。洗濯物についている伝票の識別番号を正確に記録する。

レベル5 に対する説明はない。

#### 7) 運動協調

目と手あるいは指を素早く正確に協応させて、動きに対する反応を素早く正確に行う能力。

レベル1 に対する説明はない。

レベル2：

手紙、報告書、ステンシルなどの下書きや訂正原稿をもとにタイプする際に、目で原稿を追いながら指でタイプできる。

レベル3：

交換台を使って市内あるいは市外通話のラインをつないだり、電話をかけようとしている顧客の手助けをする。

レベル4：

家庭用のリネン類を整えプレスするという職務で、機械に衣類を置くときにしわが寄らないように衣類がきちんと置かれていることを確認する。

レベル5 に対する説明はない。

#### 8) 指の器用さ

指を動かし、指で早くあるいは正確に小さな物体を扱う能力。ボルトやねじを扱う。小さい道具や工作機械などを操作する。楽器を演奏する。器具や機械の微調整を行なう。

レベル1：

手術をする際に、出血をくいとめるために切れた血管を見つけて結紮系をつけ、適切な結び方を選んで結紮系を結ぶ。

レベル2：

製造のペースに合わせて手で薬品を包装するという職務で、瓶の口に綿を詰める。瓶にキャップをはめる。ラベルを貼る。小さな箱に瓶を入れる。大きなカートンに小さな箱を詰める。いっぱいになったカートンに印刷物を貼る。

レベル3：

貯蔵や出荷に備えて、農産物（球根、果物、木の実、卵、野菜など）を包んだり梱包したりす

るという職務で、入れ物に詰め物を敷く。入れ物をボール紙などで区切る。農産物を大きさと色に従って分ける。農産物をラップし、入れ物に入れる。

レベル4：

材料を調理法に従って混ぜ、パンやケーキなどを焼くという職務で、材料や調理器具を扱う。練り粉の細片でパイの上面に飾りをつける。形を整えたパン生地をオープン皿やパン焼き用の板やトレーの上に置く。

レベル5に対する説明はない。

#### 9) 手の器用さ

手を円滑にかつ巧みに動かす能力。手を使って物を置いたり回したりする能力。腕や手を使った仕事に関連する。物を手で移動したり積み上げたりする時や、回転、設置する際に手や手首が使われる時に、手の器用さが問題となる。

レベル1に対する説明はない。

レベル2：

ベルトコンベアーのそばで、医薬品の入った瓶やチューブや箱を、手で一つずつあるいはセットにして、箱詰めをするという職務で、ベルトコンベアーの上に空の箱を置く、いっぱいになった箱をコンベアーから下ろす、大きな箱に小さな箱を詰めるという操作を、作業の流れを阻害しないように行なう。

レベル3：

倉庫などで、物を押したり引いたり持ち上げたり積んだりするためにフォークリフトトラックを運転するという職務で、トラックについているレバーを押したり引いたりする。ハンドルを回す。トラックに荷物を積む。

レベル4：

洗い上がり乾燥させたシーツ、テーブルクロス、ナプキンなどの家庭用リネン類の仕上げをするという職務で、乾かした物を振り分け、たたんで重ねる。それを束ねて結び、プレス機に入れる。

レベル5に対する説明はない。

#### 10) 目 手 足の協調

視覚的刺激に対応して手と足を互いに協調する形で動かす能力。

レベル1：

学校などでグループを対象にして競技スポーツの基本とルールを教えるという職務で、種々のスポーツのテクニックや技をうまく実行できるような身体の動かし方や体位などを実演する。

レベル2：

圧縮器やポンプ、巻き上げ機、起重機、クレーン、シャベル、トラクター、道ならし機、選別機などの建設機械を操縦して、地面を掘ったり勾配をゆるくする、構造用鋼や鉄筋を立てる、コ

ンクリートを注ぐといった作業を行なう職務で、機械を運転、操縦し、資材を希望の位置に移動する。

レベル3：

飛行中、旅客が安全かつ快適に過ごせるように種々のサービスを行なうという職務で、悪天候中でも、トレーなどを手にもって通路を歩き、飲食物をこぼさずに客に供する。

レベル4：

ドライクリーニングの工場あるいは店で、プレス機を操作して、衣類の表面をなめらかにし、しわを取り、形を整えるという職務で、プレス台の上で服がずれないように見ながらフットペダルを踏み、プレスヘッドを引き下ろす。足でペダルを押したまま押さえておき、プレスヘッドで服を押す。指でレバーを押してプレスヘッドから蒸気を出す。第二のペダルを踏んで蒸気を抜き、服を冷やして乾かす間プレスヘッドのハンドルを押し続け、バランスを取りながらヘッドを静かに上げる。

レベル5に対する説明はない。

#### 11) 色の識別力

色合い、彩度、輝度の観点から、色を合わせたり区別したりする能力。記憶に頼って特定の色(単独又は組み合わせ)を識別したり、視覚的な規準を利用してこの規準に照らして色を合わせたり識別したり、色の組み合わせに関する知識を利用して色を再生したりする能力(以上のうちの、一つあるいは複数の組み合わせ)。

レベル1：

東洋の絨毯その他の高価な敷物の擦り切れたり破れたりした箇所を、元の色やパターン、織り目に合わせて修復するという職務で、絨毯の色の組み合わせ方を識別し、全体的な色の構成と調和する形で手を加える。絨毯と同じ織り糸を選ぶ。

レベル2：

ペンキを塗るため、製法に従って染料、塗料その他の被覆剤を混ぜるという職務で、混ぜているものとサンプルの色の相違を見て、色素を加えて相違を少なくしていき、全く同じ色調にする。

レベル3：

ガラスを溶かす炉の温度のテストを行ない、所定の温度を維持するようにガスや空気の供給を調節するという職務において、光高温計の開口部を通して炎の色を見、高温計のダイヤルを回して、ワイヤーフィラメントの色を炎の光度と同じにする。この色合わせで炎とワイヤーフィラメントの色の違いを区別できる。

### 3. 作業者の果たすべき機能 (DPT)

作業者とデータ・人間・事物との関係を示す以下の活動の中から、求職者が遂行可能な機能を選択する。

## D データ

0：統合

1：調整 2：分析 3：編集 4：計算

5：複製 6：比較

## P 人間

0：指導 1：交渉 2：教授 3：監視

4：娯楽提供 5：説得 6：発話 7：奉仕

8：支持順守 援助

## T 事物

0：設置 1：精密作業 2：作動 制御 3：運転 作動

4：操作 5：管理 6：補給 奪取 7：処理

以下、それぞれの活動について説明する。

## D データ

ここでいうデータとは、観察・調査・解釈・視覚化・精神的な創造作業によって作られるデータや人間・事物に関する情報や知識、概念を指す。

0 統合：データ分析した結果を統合して、事実を発見したり、知識概念を形成したり、解釈を行なう。

この機能は、例えば次のような職務で要求される。

- ・仮説を立てて実験のデザインを作り、成長・知性・学習・人格・知覚のプロセスなどの問題を調査する。

- ・最近の事件を自分なりに解釈し、風刺的でユーモラスな漫画を描く。

- ・和声、リズム、旋律、その他の音楽理論を構成する要素についての知識を活用して作曲をする。

1 調整：データを分析した結果に基づいて、操作あるいは活動の時間、場所、順序を決定し、実行する。あるいはその結果を報告する。

例)

- ・商品の販売促進のためにキャンペーンを企画する。

- ・殺菌、分離、蒸発、乾燥、冷却、瓶詰めなど、乳製品加工の作業を計画し、指示する。

2 分析：データを吟味し、評価する。評価に関連して代替案の提案も含まれることが多い。

例)

- ・エンジンを調べたり音を聞いたりして不良の原因を突き止める。

- ・電気およびガス事業で、請求書に関する顧客からの苦情を調査し、処理する。

3 編集：データ、人間、事物についての情報を収集、照合、分類する。また、情報に関して報告を行ったり、あらかじめ定められた行動を実施することも含まれる。

この機能は、例えば次のような職務で要求される。

- ・タコスやフィッシュ & チップスといった料理を、レシピに従ってそれぞれ決まった方法で調理する。
- ・書籍やフィルム、定期刊行物を主題別に目録に記載する。
- ・伸線機を操作して、機械の稼働状況を観察しながら仕様書にそって作業を進行させたり調整を行なう。

- 4 計算：計算作業を行ない、計算作業に関連して決めた行動を報告あるいは実行する。数を数える作業だけではこれに該当しない。

例)

- ・クリーニングのリストの各品目に値段を付け、計算機で顧客の支払う洗濯代を計算する。
- ・自動車レンタル会社で、毎日の取引の支払いを合計し、検算する。

- 5 複製：データを写し、入力し、転記する。

例)

- ・生産記録のデータをコンピューターシステムの端末に入力する。
- ・宛名リストの住所を封筒やカード、広告、パッケージなどに転記する。

- 6 比較：データ、人間、事物の機能、構造、構成要素に関する特徴を観察し、判断を下す（明白に示された基準に近いかわれているか）。

例)

- ・入荷された荷物の送り状と実際の数や重量とを付き合わせる。
- ・帽子を色や大きさ、形状に従って分類し、積み重ねる。

## P 人間

ここでいう人間には、人間同様に個別に扱われる動物も含む。

- 0 指導：個々人の全人格に対処し、法律や科学、臨床、宗教などの専門的職業の原則によって解決可能と思われる問題に関してアドバイス、カウンセリングを行ない、指導する。

例)

- ・社会福祉機関の支援を必要とする個人や家族に助言や援助を提供する。
- ・外国人の学生が学習・社会・環境面でキャンパスや地域生活に適応できるように支援する。

- 1 交渉：他者と考えや情報、意見を交換して方針やプログラムを決める、あるいは共通の決定や結論、解決策に達する。

例)

- ・農家と、果物や野菜を買い付ける契約を結ぶ。
- ・病院その他の機関と交渉を行ない、看護学校の臨床実習を実施する契約を結ぶ。

- 2 教授：他者に何らかの主題の内容について教えたり、説明や実演、監視の下での実習を通じて訓練する（動物も含む）。あるいは、専門的な知識を基に推薦を行なう。

例)

- ・大学で1つ以上の科目を教える
- ・皿、ボウル、ソーサーなどの食器に着色する労働者に指導を行なう。
- ・ライオンや虎、熊、象などの動物を訓練して、サーカスなどで観客を楽しませるための芸をさせる。

- 3 監督：労働者のグループのために作業手続きを決定あるいは説明し、具体的な任務を与え、グループ内の協調的な関係を維持し、効率性を高める。

例)

- ・レンガ職人に仕事を割り当て、仕様どおり作業が進められているかどうかを監視し、新人の労働者を訓練する。
- ・保安要員を駅やパトロールにさしむける。保安規則を解釈し、規則運用に関して部下を監視する。人事の変更と事故の報告をする。部下を選抜し、訓練を行なう。安全規準が守られているかどうか確認する。

- 4 娯楽提供：通常、舞台や映画、テレビやラジオといった手段を通じて他者を楽しませる。

例)

- ・音楽番組で、クラシックやオペラ、教会音楽、民族音楽を歌う。
- ・クリスマスの時期に、サンタクロースに扮する。

- 5 説得：他者に影響を及ぼして、ある製品やサービス、視点などを支持させる。

例)

- ・家庭用品の特徴を挙げて顧客にその商品を販売する。

- 6 発話／合図：人と話をしたり、合図を送ったりして、情報の伝達や交換を行なう。これには、補助者やアシスタントに分担や方針を示したりすることも含まれる。

例)

- ・決められた活動が特定の目的に沿って間違いなく実施されるようにプログラムを管理する。
- ・建設作業が通常の交通経路を妨げている時、旗を振って合図を送る。
- ・列車のルートや駅、時刻などに関する乗客の質問に答える。

- 7 奉仕：人間や動物のニーズや要求あるいは人間の持っている明らかな希望や暗黙の希望に応えること。即座の反応もこれに含まれる。

例)

- ・動物園の動物に餌と水を与える。
- ・ホテルの宿泊客を部屋に案内し、荷物を運ぶのを手伝い、ホテルのサービスや設備の利用に関する情報を提供する。

- 8 支持順守／援助：監督が出した仕事の割り当ての指示や命令に従う（指示や命令について明確な説明が必要な場合を除いて、即座に反応する必要はない）。援助機能は、

「非学習」援助者に適用される。

例)

- ・ 監督の口頭の指示および文書の命令に従って、フォークリフトを運転して倉庫で材料の箱を移動したり、持ち上げたり、積み重ねたりする。
- ・ テーブルのマークに従って、あるいは折り畳み用板を使って、衣服を畳んで袋や箱に入れる。
- ・ 香辛料など原材料の重さを測り、混ぜ合わせて規定通りのスパイスミックスを作る。

## T 事物

ここでいう事物は、人間とは明らかに区別される無生命の物質。物や材料、機械、道具、装置、作業補助具、製品などである。事物は形を持ち、その他物理的な特徴がある。

- 0 設置：機械を稼働させる順序を決め、道具その他の機械の部品を取付けて調節し、材料や部品の位置を調節し、コントロール装置をセットし、機械の機能や出力の精度を確かめ、機械の能力や材料の特性、作業場の慣行に関する知識を活かして機械を稼働させる準備をする。精密ゲージや測定具などの道具や装置、作業補助具を用いる。他の労働者のために1つないし複数の機械を設置する労働者や、一人で多種の機械を扱う労働者もここに含まれる。

例)

- ・ 手工具や定規を用いて様々な木工機械の刃やカッターヘッド、中ぐりビット、研磨ベルトを選定し、取付け、調整する。機械を動かして材木や木工部品に鋸をかけ、表面をなめらかにし、形成し、中ぐりし、研磨する。ゲージやテンプレートを使って定期的に部品の寸法を設定し、仕様にあっているかどうか確認する。
- 1 精密作業：本体を構成している部分や道具、作業補助具を使って、規準を達成するという大きな責務があり、適切な道具や作業の対象や材料の選択に相当の判断力が要求されるような状況で、作業の対象あるいは材料を加工、移動、誘導、配置する。

例)

- ・ 建設業者や熟練業者が使うための実物大あるいは縮小図面を描く
  - ・ はさみ、くし、かみそりを使って髪を切り、刈り込み、そぐ。
  - ・ 組み立て青写真、マニュアル、エンジニアリング仕様、スケッチ、機械組み立て手順の知識に従い、手工具や動力工具を使って機械部品を組み立て。金属細工の機械を使って部品が精密に適合するように形成する。
- 2 作動 制御：機械や器具の作動を開始し、停止し、制御し、調整する。機械作動には、作業の進行に伴って機械や材料を設置し調整することも含まれる。制御には、ゲージやダイヤルなどの観察、温度や圧力、液体の流量、ポンプスピード、反応を調節するバルブなどの装置を動かすことも含まれる。

例)

- ・テレビカメラの制御部分を操作し、カメラモニターを通じて画面を観察し、対象に焦点が合うようにレンズを調節し、アングルや距離を変えるレバーを動かして放送用の場面を撮影する。
  - ・床置きミシンのスピンドルに糸巻きをセットする。ミシンのガイドに糸を通し、針を持たせて針の穴に通す。ポピンをシャトルにはめてシャトルウォールのスロットから糸を通すか、ガイドとルーパーアイから糸を引き出す。ニーレバーを押し、ペダルを押し下げ、あるいはハンドレバーを動かして、プレッサーフットもしくはスプレッドフィードカップを持ち上げ、縫い合わせる布を置いてプレッサーフットを下げる。ペダルまたはニーレバーを使ってミシンの始動、停止、スピードのコントロールを行ない、針の下に布をくぐらせていく。
- 3 運転 作動：様々な目的で作動の過程を制御しなければならなかったり、事物や人間の動きを制御するように働かなければならない動きを機械や装置を開始させ、停止、制御する。これには、ゲージやダイヤルの観察、距離の推測、機械自体でなくその他の対象のスピードや方向の決定、クランクやハンドルの回転、ギアリフトやレバーの押し引きといった動きも含まれる。また、機械にはクレーン、コンベアシステム、トラクター、炉の管理機械、舗装用機械、巻き上げ機が含まれる。手押し車やドリーといった人力で動かす機械や、電気手押し車や電気台車といった動力を補助的にしか使わない機械は含まれない。

例)

- ・道路清掃車を運転し、制御部分を操作してロータリーブラシとスプレーを動かし、舗道からごみを拾い上げ、機械後部に入れる。
  - ・クレーンのペダルを踏み、レバーを引いてブームを動かし、スピードを制御して動きを止め、荷物につけられたケーブルを上下させる。目測であるいは他の労働者の指示に従って、荷物を動かし、適切な位置におくために制御部分を操作する。
- 4 操作：本体を構成している部分や道具、特殊工具を使って、作業の対象あるいは材料を加工、移動、誘導、配置する。適切な道具や作業の対象や材料を選択し正確な作業を行なうのに多少の判断力が要求されるが、それらはあらかじめはっきりと決まっている。

例)

- ・金属板の継ぎ目に沿ってはんだごての先端を動かし、金属板を接合温度まで熱し、はんだ接合部分に軟質はんだの棒あるいは線をあてる。
  - ・洗浄後のニットの衣類を手で伸ばしたり縮めたりして成形し、本来の寸法に合わせる。
  - ・固定した素材の表面上で動力を使ったポータブルグラインダーの回転盤を動かし、傷や余分な溶接材料、まくれを取り除く。回転盤を交換して徐々に細かくしていき、指定された通りに素材を仕上げる。
- 5 管理：機械や装置の機能を始動・停止させ、観察する。例えば、ガイドの変更、タイマーや温

度計の調整、材料を流入させるバルブの開閉、ライトに反応してスイッチを切り換えるといった材料の調整や機械の制御も含まれる。こうした調整を行なうのに判断力はほとんど要しない。

例)

- ・ペダルまたはボタンを押して、パッケージングマシンのレバーを動かす。作動状況を観察して機能不全を発見する。バルブを開き、カッティング台を交換し、ガイドを設定し、損傷のある製品や容器を取り除く。
  - ・石炭あるいはコークスをシャベルですくってボイラーの火室に入れるか、あるいは制御部分を動かして自動ストーカーの供給スピードを調節する。ゲージを観察して制御部分を操作し、ボイラー内の蒸気圧力、温度、水位を指定通りのレベルに保つ。
- 6 補給 奪取：自動の機械や装置あるいは他の労働者が管理・操作している機械や装置に材料を挿入、補給、投下、配置したり、機械や装置から材料を取り除く。

例)

- ・塗装作業工程を通るオーバーヘッドコンベアーのフックの決められた位置におもちゃの部品をひっかけ、塗装の終わった部品をフックからははずす。
  - ・汚れた衣服を洗濯機、脱水機、タンブラーに入れ、クリーニング作業が終了した衣服を取り出す。
- 7 処理：本体を構成している部分や手工具、特殊工具を使って、作業の対象あるいは材料を加工、移動、運搬する。規準の達成や適切な道具・作業対象・材料の選定にはほとんどあるいは全く判断力を要しない。

例)

- ・配管コンクリートの金属型を手押し車に載せて成形エリアから蒸気加熱エリアに運ぶ。
- ・書類をアルファベット順、数字順、あるいは主題別に配列し、要望に従ってファイルから書類を取り出す。
- ・床や廊下をモップでふき、掃き、ごみを取り除く。
- ・ナイフを使ってキャンディーを四角に切る。

#### 4. 職業探索ガイド (GOE)

GOE は 3 つのレベルで構成されている。まず、米国公共職業安定所検査部による調査で明らかにされた興味要因に対応している下記のような 12 の興味分野がある。

- 01 芸術 02 科学 03 動植物 04 保護 05 機械
- 06 工業 07 ビジネス関連事務 08 販売 09 便宜の供与
- 10 人道的活動 11 他者を指揮し影響を与える
- 12 身体的実技

これらの興味分野は、さらに職務分野に分類されている。同じ興味分野の中に含まれている職務分野では、類似の作業状況において類似の適応可能性と能力を労働者に要求する。各職業分野は、さらに職業区分に細分され、同じ職業分野に含まれている職業区分は、等質の興味、適性、適性要件を持っている。

求職者のプロフィールを作成する際には、GOEの12の興味分野の中から求職者の興味に対応したものを選ぶ。

以下に、GOEの12の興味分野と各興味分野に含まれる職業分野のリストを挙げ、簡単に説明する。

- 01 芸術：感情や考えを独創的に表現することに対する興味。芸術を創造するあるいは実演する分野でこの興味を満足させることができる。

#### 職業分野

- 01. 01 文学
  - 01. 02 視覚芸術
  - 01. 03 舞台芸術：演劇
  - 01. 04 舞台芸術：音楽
  - 01. 05 舞台芸術：舞踊
  - 01. 06 工芸
  - 01. 07 要素美術
  - 01. 08 彫刻
- 02 科学：自然界に関する情報を発見・収集・分析するとともに、科学研究の知見を医学・生命科学・自然科学の問題に適用することに興味がある。科学の知識やプロセスを仕事の対象とすることによってこの興味を満足させることができる。

#### 職業分野

- 02. 01 物理
  - 02. 02 ライフサイエンス
  - 02. 03 医学
  - 02. 04 実験・研究技術
- 03 動植物：通常は野外において、動植物を扱う仕事に興味がある。農業、林業、漁業、これらの関連分野で仕事をすることによってこの興味を満足させることができる。

#### 職業分野

- 03. 01 管理業務：動植物
- 03. 02 監督一般：動植物
- 03. 03 動物の訓練・動物関連サービス

03. 04 要素作業：動植物

- 04 保護：権限を行使して人や財産を保護することへの興味。警察、消火活動、その他の関連領域に従事することによってこの興味を満足させることができる。

職業分野

- 04. 01 保安・警察
- 04. 02 警備サービス

- 05 機械：機械・手工具・技術などを用い、実践的な場に機械の原理を応用することへの興味。決まりきった単純作業から複雑な専門的作業に至る多様な職務でこの興味を満たすことができる。

職業分野

- 05. 01 エンジニアリング
- 05. 02 管理業務：機械
- 05. 03 エンジニアリング技術
- 05. 04 飛行機・船舶の操縦
- 05. 05 工芸技術
- 05. 06 システム操作
- 05. 07 品質管理
- 05. 08 地上・水上車両の運転
- 05. 09 原材料管理
- 05. 10 手工芸
- 05. 11 設備の操作
- 05. 12 要素作業：機械

- 06 工業：工場での反復的、具体的、組織的活動に興味がある。製品を大量生産している多くの工業分野のいずれかに従事することによってこの興味を満足させることができる。

職業分野

- 06. 01 生産技術
- 06. 02 生産作業
- 06. 03 品質管理
- 06. 04 要素作業：工業

- 07 ビジネス関連事務：主にオフィス環境において、詳細な事項に注意を向け正確に対処することが

必要とされる組織的で明確に定義されている活動に対して興味がある。

職業分野

- 07. 01 詳細な管理業務
- 07. 02 細密な数学的業務
- 07. 03 詳細な財務
- 07. 04 口頭コミュニケーション
- 07. 05 記録処理
- 07. 06 事務機器の操作
- 07. 07 事務作業

- 08 販売：販売・販売促進テクニックを用いて、個別に説得することによって相手に商品を購入させることに興味がある。

職業分野

- 08. 01 販売技術
- 08. 02 販売一般
- 08. 03 行商

- 09 便宜の供与：通常は1対1で、相手の願望やニーズに応えることに興味がある。

職業分野

- 09. 01 接待サービス
- 09. 02 理容・美容サービス
- 09. 03 乗客サービス
- 09. 04 顧客サービス
- 09. 05 応対サービス

- 10 人動的活動：知的、精神的、社会的、身体的、職業上の悩みのある人を助けることに興味がある。  
他人の幸福のために世話をする仕事をする事で、この興味を満足させることができる。

職業分野

- 10. 01 社会サービス
- 10. 02 看護、セラピー、専門指導
- 10. 03 子供・成人の世話

- 11 指導/感化：高度な言語的・数学的能力を用いて他者を指導し、感化することに興味がある。様々

な専門分野での研究や仕事を通じてこの興味を満たすことができる。

#### 職業分野

- 11. 01 数学・統計
  - 11. 02 教育・図書館
  - 11. 03 社会調査
  - 11. 04 法律
  - 11. 05 経営
  - 11. 06 金融
  - 11. 07 サービス運営
  - 11. 08 コミュニケーション
  - 11. 09 宣伝
  - 11. 10 警察
  - 11. 11 ビジネス管理サービス
  - 11. 12 契約・請求
- 12 身体的実技：観客の前で身体的活動を行なうことに興味がある。協議、スポーツ、身体的演技の実践を通してこの興味を満足させることができる。

#### 職業分野

- 12. 01 スポーツ
- 12. 02 身体的演技

### 5. 職務遂行に必要な気質 (Temperaments)

職務にうまく適応していくために必要な、労働者に求められる性格特性として以下の 11 の気質が挙げられている。職務によって労働者に要求する性格特性が異なり、労働者の不満や職務を適切に遂行できないことの原因が職務遂行の能力の欠如にあるのではなく、労働者がおかれている職務状況にうまく適応できていないためであることも多い。そのため、この気質の要因が職務分析や求職者のプロフィールの構成要素として加えられている。求職者のプロフィール作成の際には、11 の気質の有無を入力する。

- D 他者の活動を指揮、統括、あるいは計画する
- R 反復的作業ないし短期サイクルの作業を遂行する
- I 他人の意見、態度、判断に影響を及ぼす
- V 多様な責務を遂行する
- E 個人的感情を表現する
- A 独りで、あるいは他人から物理的に隔離された状況で作業する

- S 過酷な環境のもとで効果的に作業を遂行する
- T 所定の厳密な制限、許容誤差、基準を守る
- U 特定指示に従って作業する
- P 人と対応する
- J 判断や決定を下す

以下に、11の気質それぞれの定義と、その気質が必要とされる具体的な活動の例を挙げる。

- D 他者の活動を指揮、統括、あるいは計画する：これには、業務やプロジェクトに関する計画、設計、慣行、方針、方法、規制、手続きを策定する責任を引き受けることや、協定や契約の締結にあたり個人や団体と交渉すること、計画を実行し活動を指揮するために部下を監督することが含まれる。

例)

- ・小学生に知識や社会的スキル、操作的スキルの指導をする
- ・職業上の傷害・疾病・死亡・経済的損失を低減もしくは排除するプログラムを立案、実施、調整する。

- R 反復的作業ないし短いサイクルの作業を遂行する：単純な作業を決められた手続き・流れあるいは決められた速度で繰り返し遂行する。他の作業に分かれたり、別の作業によって中断されることはほとんどない。人との接触に関しては、定期的、継続的な接触や規定されている接触に限り、反復作業に含まれる。

例)

- ・封筒、葉書その他の郵送物に手書きまたはタイプライターで宛名書きをする。
- ・積貨場や積みおろし場でトラックへ貨物を積み込んだりおろしたりする。

- I 他人の意見、態度、判断に影響を及ぼす：文章を書いたり実演したりして、相手の態度や意見を変えさせたり、特性の活動に参加させるように、あるいはサービスや商品を購入させるように説得したり、動機づけたりする。

例)

- ・サービスや商品の販売を促進するための印刷物やコマーシャル向けの宣伝コピーを書く。
- ・工場作業員に事故の危険性および安全規定に従う必要性を教えるために、安全対策会議を開く。

- V 多様な責務を遂行する：多様な適性や技術、テクニック、手続き、作業条件、肉体的要件や集中力を必要とする課題が頻繁に切り替わるのに対して、平静を保って能率的に対応し遂行する。

例)

- ・面会のスケジュールを整理し、電話の対応、口述筆記、事務作業の補佐、ならびに簡単な管理業務を行う。
- ・宿泊客のチェックイン、客室の割り当てを行う。ベルボーイにルームキーを渡してエスコートの指示をする。郵便物の仕分け、電話でメッセージを受けたり伝えたりする。ホテルのサービスや近くでの買い物や食事に関する問い合わせに答える。予約状況の記録、宿泊客の勘定書きをつけ請求書を作り、精算する。

- E 個人的感情を表現する：感情や考え、事実を個人的観点から解釈する。あるテーマを、あるがままではなく創造的に扱う。著述・絵画・作曲・彫刻・装飾・発明などにおいて、創造的な考えや感情を反映させる。編曲・指揮・楽器演奏・振りつけ・演技・監督・批評・編集などにより他人の作品を解釈するといった活動において、独創性を発揮し自己表現する。

例)

- ・世論を形成したり、刺激したりするために、読者の関心のあるトピックについてコラムを書く。

- A 独りで、あるいは他人から物理的に隔離された状況で作業する：物理的障壁や遠距離のために人との接触が断たれる環境で、長時間にわたって作業を行う。

例)

- ・製品を輸送したり配達したりするために、ガソリンまたは軽油を燃料とするトラクタートレーラーを長距離運転する。
- ・遠隔の火災監視所から、森林火災や天候状況について、無線または電話でベースキャンプに報告をする。

- S 過酷な環境のもとで効果的に作業を遂行する：自分や他人に危険が及ぶような状況に対処する。

例)

- ・発電所間の送電線や配電線の修理や取り替えを行う。
- ・様々な外科手術器具を用い、確立された外科技術を駆使して手術を行ない、奇形の矯正、傷の手当て、病気の予防、患者の機能回復をはかる。

- T 所定の厳密な制限、許容誤差、規準を守る：精密測定具・道具、正確な寸法を測る機械を用いて、要求される正確性の水準を守って作業をする。正確な文章記録や数値記録をつけたり、所定の基準を達成するために、原材料や方法、テクニックについて記した厳密な文書や仕様に従う。

例)

- ・金属や非金属の工作品に機械加工をほどこすため、仕様書や道具立て指示、規格図、機械手順に

関する知識に従って旋盤をセットアップし、操作する。

- ・音楽に合わせて体の動きを調整し、他のダンサーと息を合わせて群舞を踊る。
- ・医師が発行した処方箋に従い、薬品やその他の医薬化合物の重さを計測し、調合し、指定された配合・分量の調合剤をびんやカプセルに充填する。

U 特定指示に従って作業する：具体的指示の下でのみ課題を遂行し、遂行中に勝手な行動や判断をすることはほとんど許されない。

例)

- ・固定されている測定具やあらかじめセットされている測定具を使って、原材料や製品が仕様に合致しているかどうか点検する。

P 人と対応する：作業上の指示を受けるだけでなく、作業状況に対人関係が含まれている。

例)

- ・訪問者を受け付け、訪問の目的を尋ね、目的の部署に案内する。
- ・個々の患者の病状と治療に合った特別食メニューを立てるため、患者の食習慣とニーズに影響を及ぼす問題について医療・看護スタッフや社会福祉スタッフと協議する。

J 判断や決定を下す：問題を解決したり、評価したり、あるいは五感や知識、過去の経験や数量データ、事実などの主観的・客観的基準に基づいて結論を出す。

例)

- ・製品の品質と信頼性を判定し維持するために、工程の様々な段階において製品の検査・点検を行ない、統計データをとって評価する。
- ・保険加入申請者のリスクを評価し、会社の保険引き受け方針に従って加入申し込みを受理する。
- ・料理を試食し、おいしいかどうか、レストランでお客様にうけるかどうかを判断する。

## 6. 身体的要件 (Physical Demands)

身体的要件は、職務において労働者に要求される身体的能力を示すものである。強度（身体的負荷）を除いて、それぞれの身体活動がどの程度の頻度で要求されるのかで、身体能力のレベルを表わす。

### 1) 強度

強度は、座業・軽度・中度・重度・超重度の5段階で表わす。

座業：持ち上げる最大重量は4キログラム以下であり、時々ものを持ち上げるとしても台帳や小さな道具程度のもの。この条件を満たしていれば、ほんのたま立ったり歩いたりすることが要求される作業も座業に含まれる。

例)

- ・机に向かって座った状態で、電話での依頼に応じてタクシーの手配をする。
- ・製図板に向かって座り、細密な図面を描く。紙、T定規、その他の事務用品などごく軽いものを取りに歩く。

軽度：持ち上げる最大重量は8キログラム以下であり、頻繁に持ち上げたり運んだりするものは4キログラム以下。持ち上げるものが軽量でも、立ったり歩いたりすることがかなり要求されたり、あるいは座っていても腕や足で機器を押ししたり引いたりすることが要求される場合は、軽度となる。

例)

- ・座った姿勢でペダルあるいは膝レバーを用いて縫製ミシンを始動・停止したり、速度をコントロールしたりする。
- ・店のカウンターの内側で立ったり歩いたりして客のために品物を包装したり袋に詰めたりする。
- ・段ボールの中からカンやピンを取り出してコンベアーに乗せ、約0.8 1.2キログラムの、中味の入った容器やキャップの閉まった容器を、一つのコンベアーから別のコンベアーに移す。

中度：持ち上げる最大重量は20キログラム以下であり、頻繁に持ち上げたり運んだりするものは10キログラム以下。

例)

- ・金属製品をメッキラックにしっかり固定し、8キログラムまでの重さのラックを洗浄し、メッキ・リンス用タンクに運び、タンクの中に浸す。
- ・薄板金を工作する作業で、時々20キログラムまでの重さの工具や薄板金を作業台まで運ぶ。薄板金を作業台や機械まで持ち上げ、押ししたり引いたりして正しい位置に置く。

重度：持ち上げる最大重量は40キログラム以下であり、頻繁に持ち上げたり運んだりするものは20キログラム以下。

例)

- ・ほとんど立ちっぱなしの姿勢で製菓材料を攪拌する。時々40キログラムの重さの小麦粉の袋を持ち上げ、棚からミキシングボールの所まで6メートル程度運ぶ。約20キログラムの重さの砂糖やショートニングの袋を持ち上げるために、頻繁に体を回転させかがみこむ。
- ・14 20キログラムの重さの金属を持ち上げ、運んで炉の中に入れる。不自然にかがんだ姿勢で頻繁に押ししたり引いたりして、炉内の金属を火ばさみでひっくり返す。定期的に炉内の金属を引き出し、助けを借りて運搬し、鑄造する。

超重度：持ち上げる最大重量は40キログラムを超え、頻繁に持ち上げたり運んだりするものも20キログラムを超える。

例)

- ・家具や冷蔵庫、機械など40キログラム以上の重さの荷物を運搬あるいは配達するために、トラッ

クに積み込んだり積み降ろしたりする。

- ・大人の患者を、他の人の助けを借りないでベッドから抱きかかえ、車椅子や担架まで運び、病院内の他の場所まで押していく。
- ・ボイラー、タンク、バットその他の 48 キログラムまでの重さの鉄製の物を製造・組み立てる機械操作や手作業を行う。

以下の 2) ~ 20) の身体的能力については、各活動の頻度を以下の 4 つのレベルで表わす。

- N 頻度 0 : その活動が存在しない
- O 時々 : その活動が時間全体の 1/3 までを占める
- F 頻繁 : その活動が時間全体の 1/3 ~ 2/3 を占める
- C 常時 : その活動が時間全体の 2/3 以上を占める

以下、それぞれ環境条件について説明する。

- 2) 昇降：足・脚や手・腕を使って、梯子、階段、足場、傾斜路、ポールなどを登り降りする。特に機敏性が要求される。

例)

- ・梯子を登り、天井に漆喰を塗る。
- ・木をよじ登り、送電線に接触している木の枝を刈り取る。

- 3) バランスをとる：落下しないように体のバランスをとりながら、幅の狭い所や滑りやすい表面、揺れている表面の上を歩いたり、立ったりしゃがんだり、走ったりする。

例)

- ・足場の上でバランスをとりながら建物正面の上階にガラスを取り付ける。
- ・飛行中の機内で、飲食物を落としたり滑らせたりしないようにして、乗客にサービスする。

- 4) かがむ：背骨を腰の所で曲げて前方に上体を傾ける。下肢と背筋を全面的に使用する。

例)

- ・畑の畝の間をかがみ、収穫物を引き抜いたり、もぎ取ったり、刈り取ったりする。
- ・かがんだ姿勢で自動車の車体の修理をする。破損したフェンダーを取り外し、取り替え、自動車のフレームの歪みを補正して調整し直す。

- 5) ひざまづく：膝を曲げて、片膝あるいは両膝を床につく。

例)

- ・道具を使って、カーペットを止め紙のない細長い廊下にしっかりと敷く。
- ・ひざまづいた姿勢で、狭い所にある電気設備や電力装置に配線を接続する。

- 6) しゃがむ：脚と背骨を曲げて上体を前方に傾斜させる。

- ・しゃがんだ姿勢で、壁の低い部分にモルタルを塗り、煉瓦を並べる。

- 7) 這う：手と膝を使って、あるいは手と足を使って動き回る。

例)

- ・ 這う姿勢で、ぼろやブラシを使って床の清掃、ワックスがけ、床磨きをする。
- ・ コンクリートを流し込んだ歩道の表面を這う姿勢で、直定規を使って滑らかにして仕上げをする。

8) 手を伸ばす：手と腕をある方向に伸ばす

例)

- ・ 元帳、税率表、筆記用具に手を伸ばす
- ・ 1本ずつワイヤーをつかみ、配線盤の掛けくぎのまわりにワイヤーを巻く。

9) 手で取り扱う：手や両手でつかむ、保持する、握る、回すなどの作業をする。スイッチを押したり自動車のギアを切り換えたりする時のように、手の延長として指を使用する場合の指の動きもこれに含まれる。

例)

- ・ 手工具や電動工具を使って自動車、トラックの部品を取り付けたり、締め付けたりする。
- ・ 腕や手を使って車のハンドルを回したり、ギアシフトを操作したり、荷物を取り扱ったりする。

10) 指を使う：手や腕全体を使うのではなく、主に指を使ってつまんだりはさんだりする。

例)

- ・ キーを正確に打って計算機を操作する
- ・ ピンセットを使って機械固定具にピニオンを取り付ける。

11) 触る：皮膚特に指先の皮膚で触りながら、サイズ、形、温度、手触りなど、物体の属性を知覚する。

例)

- ・ 点字を指で触りながら、校正する。
- ・ ミキシングマシンの中のパン生地になさわり、機械を止める前に均一に混ったかどうか確認する。
- ・ 毛皮をなでて毛の厚さを調べ、同じ厚さと長さの毛を持つ毛皮を選ぶ。

12) 話す：情報を伝達したり、正確に大声であるいは迅速に細かな指示を伝えるために、アイデアを口頭で表現したり交換したりする。

例)

- ・ 定期バス・電車の出発時刻、到着時刻、停車駅、行き先に関する問い合わせに答える。
- ・ 作業者に仕様、設計図、職務命令を詳しく解説する。

13) 聴く：耳で音の性質を聞き分ける。

- ・ 口述筆記をする際に注意深く聞き取ったり、電話に出たりする。
- ・ 回転しているエンジンの音を聴き、異常を検出する。

14) 味/臭いの弁別：舌または鼻を使って、味や臭いの強さや質の相違・類似を正確に弁別する。

例)

- ・ 調理中の食品の味と臭いを調べ、十分に調理されたかどうかを判断する。

- ・パイプラインに沿って歩きながら臭いをかぎ、ガス漏れがないかどうかを調べ、漏れが検出された場所を保守担当に報告する。

15) 近距離視覚：50cm 以内の距離の視覚が要求される。

例)

- ・元帳に金額を記入する。
- ・縫目がまっすぐかどうか常にチェックしながら、針の下の生地を正しい方向に動かす。

16) 遠距離視覚：6m 以上の距離の視覚が要求される。

例)

- ・タクシーを運転しながら 60m 先までの道路標識を読む。
- ・6～10m 先の機械の停止を識別する。

17) 奥行き視覚：3次元の視覚が要求される。距離と配置を判断し物体がどこにどのような状態で存在するのか見分ける能力。

例)

- ・手工具を使ってエンジンを解体したり再び組み立てたりする。
- ・静止物体や運動物体の距離と位置関係を判断し、バスの運転中に事故を回避する。
- ・コンベアーに載って移動している製品を観察し、自動コンベアーシステムの流れと運転状況を監視する。

18) 目の調整：目のレンズを調整して物体に神経を集中する。目から様々な距離で、細かな作業をする時にこの要素が要求される。

例)

- ・裁断ラインに神経を集中しながら、何枚も重なった布を電動カッターで裁断する。
- ・タイプ原稿や校正刷りを読んで、訂正箇所を印を付ける。

19) 色覚：色を識別する能力が求められる。

例)

- ・原料が所定の範囲内の pH 特性を持っているかどうかを確認するために、pH 検査を実施する。微妙な色の変化を弁別する能力が要求される。
- ・壁紙のカラーコーディネーションについてお客の相談にのる。

20) 視界：目は特定の点に固定したまま、上下左右を観察する。

例)

- ・コントロールパネルとテレビモニターをデスクから監視し、機械のメンテナンスが必要なときに監督に知らせる。
- ・市街地の込み合った道路でタクシーを運転する。

## 7. 環境条件 (Environmental Conditions)

以下に挙げた状況が職務にどの程度あるかないかで職務に関連した環境条件を示す。求職者のプロフィールを作成するには、以下のような状況が職務にどの程度あってもかまわないかどうかを答えることとなる。

- |                          |                         |
|--------------------------|-------------------------|
| (1) 天候の変化にさらされる          | (8) 作動中の機械部分に近接する       |
| (2) 超低温                  | (9) 電気ショックによる身体的損傷を負う危険 |
| (3) 超高温                  | (10) 屋外の高所での作業          |
| (4) 水濡れや雨 / 高湿度          | (11) 放射能を被爆する可能性        |
| (5) 騒音                   | (12) 爆発物を取り扱う           |
| (6) 振動                   | (13) 毒性・焼灼性のある化学物質を扱う   |
| (7) 呼吸器系や目・皮膚に影響を及ぼす大気条件 | (14) その他危険な環境条件         |

上記の条件の頻度は、以下の4つのレベルで表わす。

- N 頻度 0 : その状態が存在しない
- O 時々 : その状態が時間全体の 1/3 までを占める
- F 頻繁 : その状態が時間全体の 1/3 ~ 2/3 を占める
- C 常時 : その状態が時間全体の 2/3 以上を占める

以下、それぞれ環境条件について説明する。

- (1) 天候の変化にさらされる : 屋外の気候条件にさらされる。

例)

- ・勤務の 75% を屋外で過ごし、住宅地域に郵便物を配達する。
- ・学校の児童を誘導したり、交差点で交通整理をしたりする。

- (2) 超低温 : 気候に関係なく超低温にさらされる。

例)

- ・通常 4 度に保たれている冷蔵室で、牛の屠殺体を規格のカットに切断する。
- ・アイスクリームを凝固させ良好な条件で保管するために凝固室に貯蔵する。頻繁に凝固室に出入りする。

- (3) 超高温 : 気候に関係なく超高温にさらされる。

例)

- ・常にランドリールームの熱い回転ドライヤーの近くで作業し、多少熱がさめた洗濯物を取り出す。
- ・道路に熱せられたアスファルトを敷く機械を動かす。この機械の加熱装置から発せられる高温にさらされる。

- (4) 雨や水濡れ / 高湿度 : 雨・水その他の液体に触れるか、気候に関係なく高湿度の条件にさらされ

る。

例)

- ・プレスマシンを使って衣服をプレスする。プレスマシンから勢いよく放出される蒸気とプレスされる濡れた衣服から発せられる湿気に常にさらされる。
- ・厨房内の作業エリアやレストランの設備、調理器具を清潔に保つ。作業台を洗い、生ごみバケツを洗い流し、ポット、なべ、トレイ、皿を手で洗う。手が常に水に濡れている。

(5) 騒音レベル：騒音レベルは以下の5つのレベルで表示される。

- 1 非常に静か：例) 周囲から遮断されたブースの中でヒアリングテストをする。深海に潜る。森林で追跡する
- 2 静か：例) 図書館、個人専用オフィス、葬儀場、ゴルフコース、美術館
- 3 普通：例) タイプライターが使われているオフィス、デパート、食料品店、交通量の少ない場所、閉店後のファーストフードレストラン
- 4 うるさい：例) カン製造工場、大型土砂運搬設備、交通量の多い場所
- 5 非常にうるさい：例) ロックコンサート会場の最前列、手持ち削岩機、ロケットエンジンの試験エリア

(6) 振動：振動している物体または表面に接触している。

例)

- ・ドリルを使って壁やコンクリート・スラブに穴を開けて、公益設備（電気・ガス・水道など）の設置や修理をする。労働者は常に振動を感じる。
- ・シリンダータイプの輪転機を操作する。労働者は輪転機が回っている間常に振動を受ける。

(7) 大気条件：煙、悪臭、霧、ガスなどが充満していたり換気の悪い場所など、呼吸器系、目、皮膚に影響を及ぼす条件にさらされる。

例)

- ・金属仕上げ工場で顔料、ペンキ、シンナーを缶に注ぎ入れ、棒でかきまぜる。
- ・シャンプー、リンス剤などを使って髪や頭皮を洗う。ブリーチ、染料などをお客の髪に塗って好みの色に仕上げる。労働者はいろいろな毛髪用薬剤やローションの強烈な臭いと皮膚の刺激にさらされる。

(8) 作動中の機械部分に近接する：装置、道具、機械の作動機械部分との接触から傷害を受ける危険性がある。

例)

- ・シャー、ブレーキ、くせ取りプレス、パンチなどの成型機械を使い、金属板、薄板金、形鋼を成型したり曲げたりする。労働者は、金属加工機械による裂傷、骨折、手足のつぶれ、ヘルニア、目の傷害を負う危険性がある。
- ・材木、合板、壁板でできた構造物や作り付け設備を建造したり、取り付けたり、修理したりする。

労働者は、電動のこぎりやその他の電動工具による身体損傷を受ける危険にさらされている。

- (9) 電気ショック：電気ショックによる身体的損傷を負う危険にさらされている。

例)

- ・配線、電気設備、家庭電気製品、制御装置のプランを立てる、レイアウトをする、取り付け、修理を行う。労働者は、電気ショックを受けたり、感電死する危険がある。

- (10) 屋外高所での作業：落下による負傷の危険が伴う。

例)

- ・はしごや足場に登り、建物の外壁や内装表面にペンキ、ニス、着色剤、ラッカーを塗る。労働者は落下による負傷の危険がある。

- (11) 放射能被爆：放射能を被爆する可能性がある。

例)

- ・X線装置を操作する。被爆による身体的傷害を受ける危険性がある。

- (12) 爆発物を取り扱う：爆発による負傷の危険が伴う。

例)

- ・ガス管、ガス設備、ガス器具の保守、修理を行う。ガスの引火・爆発による負傷の恐れがある。

- (13) 毒性・灼熱性のある化学物質を扱う：毒性または灼熱性のある化学物質による身体的損傷を被る危険性にさらされている。

例)

- ・キャンバス製品、カーペット、ラグ、フェルト製品、繊維、布を漂白、洗浄、のり抜き、ラテックス加工、マーセル加工、最終仕上げをする際に使う化学薬品を調合する装置を取り扱う。強い酸や無水アンモニアによる火傷を負う可能性がある。

- (14) その他の環境条件：上記以外の環境条件を説明

例)

- ・地下鉱山で鉱石や石炭を採掘する。発破しやすくするために、切羽の下に通路を掘る。岩盤を爆破するために爆薬を装填する。壁面や天井の崩れを防ぐために支柱を組む。鉱山の崩れ、天然ガスの爆発、窒息の危険が伴う。
- ・最高 90m の深さまで潜る。高水圧と酸素不足に伴う潜水病などに陥る危険性にさらされている。

## 8. 職務遂行に必要な訓練・経験期間 (SVP)

平均的な労働者が技術を身につけ、情報を得、労働者が職務に関わる実際の状況において平均的な仕事をするのに必要な能力をつけるのに要する経過時間を指す。ここでいう訓練は、学校・職場・軍隊・施設・職業訓練所などで受けるものを指し、十分な資格を持つ労働者が新しい職場につく際その職場の環境に慣れるために必要なオリエンテーションの時間は含まない。職務遂行に必要な訓練・経験期間は、以下の9つのレベルで表わす。

レベル1：短時間の現場指導のみ必要

- 例) 出荷前に卵の表面から土や糞などの残余物を除去する機械に卵を入れ、放出ホルダーに卵を置いて機械に入れ洗浄する。洗浄が終わったら卵を放出槽から取り出し、ケースに詰める

レベル2：1ヵ月以内

- 例) イベント会場で客が座席を捜したり、遺失物を捜したりするのを手伝う。洗面所や電話の場所を教える。客にプログラムを配る。
- 例) 金属部品を溶融はんだに浸し、以下の方法を組み合わせて接着する。(1)部品を寄り合わせるか、両端を押し合わせるか、まとめるかして、それをはんだに所定の時間浸す、(2)別々にはんだに浸した部品をはんだごてを使って接着する、(3)素材を固定具にとめ、レバーを押して全体をはんだ壺の中におろす。

レベル3：3ヵ月以内

- 例) 修理店やクリーニング店で、修理や洗濯が必要な靴や服を受け取る。料金を告げ、預かり証を作成する。靴や服などを作業部門に送る。仕上がった品を客に返し、代金を受け取る。
- 例) 製造仕様書に従って金属素材を機械加工するため、旋盤、穿穴盤、フライス盤など種々の工作機械を使う。素材を固定具にはめる(あるいは自動挿入器に入れる)。機械を始動させ、送りをかみ合わせ、作動状況を見守る。加工した素材が仕様にあっているか否かを据え付けの計器やカリパス、マイクロメータを使って確認する。

レベル4：6ヵ月以内

- 例) 液状のキャンディーを冷やした型に流し込み、固体のキャンディーを作る。加熱鍋にキャンディーを入れてダイヤルを回して液状になるまで加熱する。加熱しながらキャンディーをかき混ぜて溶かし、溶けたら冷やした型に注ぎ込む。

レベル5：1年以内

- 例) 手紙や報告書などを速記によって口述筆記し、書き取った内容をタイプライターで普通文字の原稿に打ち出す。作業、記録簿へのデータの記帳、領収証、請求書、明細記入請求書、小切手の発行と送付など、様々な事務処理を行なう。または速記でテープ起こしをする。

レベル6：2年以内

- 例) 女性用既成服を直す。直す必要のある部分のダーツと縫目をほどく。ほどいたところを客の寸法に合わせてミシンで縫う。裾や袖口、裏地を針と糸で縫う。

レベル7：4年以内

- 例) 露光した写真のフィルムまたは感光紙を、化学薬品と水に浸す一連の手順で現像し、ネガやポジのフィルムのプリントにする。所定の手順と量で現像液と定着液を作る。露光したフィルムまたは感光紙を現像液に浸して画像を浮き出させる。次にそれを停止液に浸して現像作用を止め、さらに次亜溶液に浸して画像を定着させ、最後に水に浸して化学薬品を洗い流す。

レベル8：10年以内

- 例) デザート、ケーキ、糖菓、アイスクリームを製造している調理師の業務を監督、調整する。メニューまたは特別の要件に従ってケーキ部門の製造計画を立てる。ケーキ製造を担当している菓子職人に調理法を提示、提案する。配膳を工夫し、ケーキの飾り（シュガー・ペーストやアイシングの彫像や飾りなど）を考案する。

レベル9：10年を超える

- 例) 新聞の編集業務を指揮し、製作、広報、流通の各部の部長と交渉する。編集長を指名し、新聞の方針に従って編集部の業務を監督する。社説を書く。編集方針委員会と相談し、製作、流通、広報の各部の部長と交渉して方針を確立し、発行に影響を及ぼす決定を下す。

上記の要因に関する求職者のレベルを入力して求職者のプロフィールを作成し、職業プロフィールとのマッチングを行うことによって適職を検索する。

## 第4章 システム 2000 を用いた職業検索の事例

次に、このシステムを実際に稼働させ、仮にデータを入力して得た検索事例の結果について報告する。

### 1. 色を識別する活動に制限があるという設定での検索

まず初めに、求職者側の色を識別する活動に制限があるという設定で職業検索を行なった。具体的には、求職者のプロフィールとして、DOT 要因の適性能のうち、色の識別力の項目を、仮に最低レベルの5とし、労働環境条件を、色を識別する活動が全く要求されない環境として設定し、その他の要因のレベルは入力せずに検索を行なった。その結果、標準職業分類 (SOC) では、管理的職業や事務的職業など最高検索数の40分類が、DOT 職務では7586職務が検索された。

高橋・石川が行なった「色覚異常者の職業上の諸問題に関する調査研究 (最終報告)」で色覚異常者を不可とする求人が多いと報告された業種を対象に検索を行なった。

まず初めに、上述の、求職者側の色を識別する活動に制限があり、作業分野 (Work Field) を食品に限るという設定で検索した。その結果、イースト製造工、調味料などを製造するために材料を挽いたり混ぜたりする機械を扱う原料混合工、コーヒーを挽くコーヒーグラインダー、ファーストフードあるいは冷凍のメキシカンフードの製造、ナッツチョッパー工など46職務が、色覚異常に関係なく可能な職務として検索された。同様にして製糸・紡績に職域を制限して検索を行った結果100職務、織布では170職務、印刷では52職務が可能職務として検索された (資料12)。

### 2. 体力や身体的活動に制限があるという設定での検索

次に、体力や身体的活動に制限があるという設定で検索を行った。実際には、身体的要件の負荷が最も軽い職務を見るという設定で、職務検索を行った。身体的強度を最も軽い座業とし、昇降、バランスをとる、かがむ、ひざまずく、しゃがむ、這うという活動は全て要求されないものと設定した。また環境条件は、天候の変化にさらされないことがない、超低温・超高温、水濡れや雨・または高湿度・振動がない、呼吸器系や目・皮膚に影響を及ぼす大気条件ではなく、作動中の機械の部分に接近したり、電気ショックによる身体的損傷を負う危険や屋外の高所での作業が無く、放射線で被爆する可能性などの危険な環境条件ではないものとした。このプロフィールを用いて検索を行なった結果、標準職業分類 (SOC) では政治学者や統計学者をはじめ最高検索の40職業分類が、DOT 職務では1306職務が検索された。

次に、身体的要件に加えて、職業遂行に必要な学力 (GED) の3要件、推理力、数学力、言語能力をすべて6段階のうちの3レベルに設定して検索を行なった (書面や口頭あるいは図表で出された指示を実行できる常識的な理解力、割合・百分率、面積・体積、変数や公式を使った計算ができる数学力、小説や地図、取扱説明書を読んだり、正しい文法でレポートを書いたり、人前で話したりすることのできる言語能力がある、というレベル)。このプロフィールを用いて、学力 (GED) が中程度で体力や身体

的活動に制限があるという設定で検索を行なった結果、一般事務所事務員、電算機オペレーター、旅客クラークなど 31 職業分類、462 DOT 職務が検索された。

### 3. ま と め

System 2000 で用いられている職業データベースは米国の職業辞典に記載されている職務に基づいたものであり、当然日本における職業や職務とは多少の隔たりがある。しかしながら、本研究で行なった検索結果は、色覚や体力や身体活動に関する制限があったとしても、それぞれの職業にはさまざまな職務があり、求職者の制限を問題としない職務も多くあることを示唆している。今回行なった検索では、色の識別が全くできない、あるいはさまざまな身体活動が全て制限されているという比較的厳しい条件で検索を行なったが、それでも多くの職務が検索された。実際、求職者に今回設定した全ての条件で制限があるのでなければ、より多くの職業や職務が検索されるはずである。また、個々の求職者の特性を、調書や、教育訓練や補助具その他による改善を含めて詳細に入力することによって、さらに幅広い可能職域を提示することができると思う。

#### 参考文献

Valpar International Corporation: System 2000 Instruction Manual.

U. S. Department of Labor, Employment and Training Administration: The Revised Handbook for Analyzing Jobs. 1991

U. S. Department of Labor: The Dictionary of Occupational Titles. 4th Edition Revised 1991

高橋美保、石川泰：「色覚異常者の職業上の諸問題に関する調査報告書（最終報告）」．日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター調査研究報告書．No. 9, pp. 30-41. 1995

資料1 求職者のプロフィールと職業プロフィールの表示例

ID Code: 111  
 Name: Brown, Alice  
 Report: SOC Short Form  
 Potential, w/FACs  
 Printed: 11/18/93 13:30

Valpar International Corp  
 2450 W.Ruthrauff, #180  
 Tucson, Az 85705  
 602-293-1510  
 page 1

カウンセラーのコメント

Alice's personal Qualification profile was obtained from a job she held previously as an Accounting Clerk-DOT number 216-482-010. Search criteria were preset from the DOT Database. The DPT values were cleared because they made the search overly restrictive. GOE values were expanded to include Industrial and Humanitarian. FACs were set to 'S-Score only' for physical Demands, Environmental Conditions, and Temperaments. Duplicate profiles were removed from the three match lists.

標準職業分類名		DOT要因		S TEMPERAMENT SCOR #. OF	
SOC.	Nmbr SOC. Title	GED . APTITUDES.	RML GVNSPQKFMEC	V DRIVEASTUPJ . . . E	JOBS
求職者のプロフィール					
	FACs	...	.....	·	SSSSSSSSSS
	PROFILE	433	33353233455	5	.....Y...
	ADJUSTED PROFILE	544	22242122344	6	.....
職業プロフィール					
471	FINANCIAL RECORD PROCESSING OCCUP	433	33344233455	5	.....Y... 2 69
4715	Billing Clerks	333	33344233455	3	·Y.....Y... 2 9
4794	Statistical Clerks	333	33343233455	4	·Y.....Y... 2 7
4716	Cost & Rate Clerks	433	33344333455	4	.....Y··Y 2 18
469	RECORD Clerks	323	33344343455	4	.....Y... 2 63
4718	Billing, posting, & Calculating M	332	33344333455	4	·Y.....Y... 2 8
4662	Classified-ad Clerks	322	33344344455	5	.....Y... 2 4
4699	Record Clerks, NEC	323	33344344455	4	.....Y... 2 42
4712	Bookkeepers & Accounting & Auditi	433	33344233355	5	.....Y... 4 31
479	MISCELLANEOUS ADMINISTRATIVE SUPP	323	33343233455	4	.....Y... 4 63
466	CORRESPONDENCE CLERKS & ORDER CLE	323	33444344455	5	.....Y... 4 16
4613	Peripheral Equipment Operators	323	33444333355	4	.....Y... 4 2
474	Mail & MESSAGE DISTRIBUTING OCCUP	322	33444344455	3	·Y..... 4 22
4744	Mail Clerks, Except Post Office	322	33344344455	3	·Y..... 4 9
4756	Weighers, Measurers, & Checkers	322	34444344455	4	·Y.....Y... 4 20
4759	Material Recording, Scheduling, &	322	34444344455	3	·Y..... 4 20
4713	Payroll & Timekeeping Clerks	433	33344233355	4	.....Y... 6 3
4733	Telegraphers	323	33343233355	4	·Y.....Y... 6 5
4793	Data Entry Keyers	323	33443223355	5	.....Y... 6 11
4752	Production & Planning Clerks	333	33344344455	6	.....Y... 6 58
4696	File Clerks	323	33443343455	3	.....Y... 6 6
4700	ADMINISTRATIVE SUPPORT OCCUPATION	323	33344344455	4	.....Y... 6 417
475	MATERIAL RECORDING, SCHEDULING, &	323	33344344455	4	.....Y... 6 203
4729	Office Machine Operators, NEC	312	34443333355	3	.....Y... 6 7
783	PRODUCTION TESTERS	322	34443444355	4	.....Y··Y 6 117
4694	Library Clerks	313	33444344355	3	..... 6 6

資料2 各サブテストが評価している DOT 要因

サブテスト名	GED			APTITUDES										
	R	M	L	G	V	N	S	P	Q	K	F	M	E	C
ワークサンプル(i)							×			×		×		
色彩弁別														×
文章構成	×		×	×	×									
目と手と足の協応													×	
数学	×	×		×		×			×					
短期の視覚記憶	×													
ワークサンプル(ロ)										×		×		
目と手の協応									×	×	×			
問題解決	×			×										
読む能力	×		×	×	×				×					
形の弁別							×	×	×		×			
大きさの弁別							×	×	×		×			
スペリング	×		×	×	×				×					
語彙	×		×	×	×				×					
ワークサンプル(ハ)											×	×		
	R	M	L	G	V	N	S	P	Q	K	F	M	E	C

ワークサンプル(i)：ブロックにあいている穴の形に合うように、棒から突き出ているピンを工具で打ち込み、レンチで棒を回すなどして、棒をブロックの穴に通す。

ワークサンプル(ロ)：吊り下げたペンの先に迷路のような図形が描かれたカードを置き、ペン先がはみ出ずに迷路をたどっていけるようにカードを動かす。

ワークサンプル(ハ)：箱の中に取り付けられた小さな穴のあいた多数のピンに、ピンセットを使って針金を通していく。

資料3 過去についていた職業・評価テストの結果からプロフィールを合成した例

ID Code: 111 Valpar International Corp  
 Name: Brown, Alice 2450 W. Ruthrauff, #180  
 Report: Work Hist & Transfer of Skills Tucson, Az 85705  
 done on 11/19/92 15:20 602-293-1510  
 Printed: 11/19/92 15:27 page 1

カウンセラーのコメント

Alice's performance during testing indicated a higher degree of ability in the areas of GED-Math & Language, and the Aptitudes of General Intelligence, Verbal, Numerical, Spatial, and Color. The composite reflects these higher abilities.

Note that Ms. Brown's most recent job as General Ledger Bookkeeper has been excluded from the profile. It was terminated from the job after the 3 month probationary period due to poor performance and because the SVP requirement of this position was longer than the time she spent on the job. The only reason for having this job appear in the work History is to

Alice stated that because of an injury, she couldn't work in a standing position for a full day. Therefore, a Strength limit of 'S' was entered on the Medical/Eval physical Demand factor was set to 'N'.

過去に就いた職業名	GED	.APTITUDES.	TEMPERMENTS	DOT番号	DOTプロフィール	Strt Date	End Date	SRC
	RML	GVNSPQKFMEC	DRIVEASTUPJ	V	S2345678901234567890	12345678901234		GO E DPT
GENERAL-LEDGER BOOKKEEPER					210.382.046	391	691	dot
* 443 33243233355			.Y.....Y...	5	SNNNNNCCCNNNCNNNN	NNNN2NNNNNNNN		07 382
BILLING CLERK					214.362.047	0687	0291	dot
433 33344223454			.Y.....Y...	4	SNNNNNCCCNNNCNNCON	NNNN3NNNNNNNN		07 362
ACCOUNTING CLERE					216.482.010	1080	0687	dot
433 33343233455			.....Y...	5	SNNNNNFFFNONFNNFN	NNNN3NNNNNNNN		07 482
CASHIER-CHECKER					211.462.014	1776	0579	key
322 33344323355			.Y.....Y.Y.	3	MNNOONCCCFNFNNONN	NNNN3NNNNNNNN		ca
COMPUTERIZED ASSESSMENT					Compass	1192	1192	07 462
444 222333333.			2.....	.	.....	.....	.....	05 ...
MEDICAL/EVAL LIMITS					S..N.....			評価テストの結果を変換したプロフィール
COMPOSITE PROFILE								.....
444 22233223352			.Y.....Y.Y.	5	SNNNOONCCCFNFCNNCON	NNNN3NNNNNNNN		職歴と評価テストから変換した合成プロフィール
GOE: 07 05.			DATA:		...34..			
			PEOPLE:		.....6.8			
			THING:		..2.....			

\* -Not included in the composite profile.

資料4 作業者特性を測定するワークサンプルの例と System 2000 で DOT プロフィールに変換可能なもの

		評価特性	課題の内容
VCWS 1	*	手を伸ばす・手で取り扱う・指を使う・触る・目の調整・近距離視覚・奥行き知覚	工具を使って箱の穴にねじ・ボルト類を埋め込む
VCWS 2	*	大きさの弁別、手の器用さ、指の器用さ	大きさの異なる9種類のねじ山に、正しいナットを締め込む組み立て作業と取り外し作業
VCWS 3	*	数や文字による分類能力、手を伸ばす・指を使う・近距離視覚・奥行き知覚・目の調節能力、事務適性、運動協応、手の器用さ、指の器用さ	アルファベット1文字と5桁の数字で番地が示されているプラスチック板を、番地がアルファベット順に並んでいるボードから、番地が順不同のボードへと移し、再度順不同のボードからアルファベット順のボードに移す
VCWS 4	*	上肢の可動域、作業耐性、手を伸ばす・指を使う・触る・近距離視覚・奥行き視覚・目の調節・色覚	作業箱の穴から手をいれてナットを箱に締め付ける組み立て作業とその取り外し作業
VCWS 5	*	基本的な事務作業のスキル、手を伸ばす・手を使う・指を使う・聞く・近距離視覚・奥行き知覚・目の調節	電話応答、郵便物仕分け、アルファベット順ファイリング、記帳、タイピング
VCWS 6	*	色の異なる幾何学図形を区別する能力、細部に対する注意力、手を伸ばす・手を使う・近距離視覚・目の調節・色覚	マスターカードに描かれた5種類の幾何学図形の色と形を見て、それとは違った図形が描かれているテストカードに穴を開ける。
VCWS 7	*	色・数字・文字あるいはこれらの組み合わせによってすばやく分類する能力、手を伸ばす・指を使う・近距離視覚・奥行き知覚・目の調節・色覚	プラスチックのチップをそれぞれ色や印で見分けて、分類ボード上の同じ色と印のついたスロットの中に入れる。
VCWS 8	*	両手を同時に使う操作を繰り返し行う能力、手を伸ばす・手を使う・指を使う・触る・近距離視覚・奥行き知覚・目の調整・視野、運動協応、指の器用さ、手の器用さ	回転盤の穴にピンを指し、ピンに部品を差し込むという作業を20分継続
VCWS 9	*	全身を使った大きな身体動作、ひざまづく・体を曲げる・かがむ・しゃがむ・体を伸ばす	3枚のプラスチック板をボルトで取り付け・取り外して、高さの異なるパネル間を移動させる。
VCWS 10	*	検査・測定能力、手を伸ばす・手を使う・指を使う・近距離視覚・奥行き知覚・目の調整、形状認識・指の器用さ・空間適性・事務適性	治具・定規・マイクロメーター等を使って50個の金属部品を検査し、規格通りのものと、8種類の不合格品に分類する
VCWS 11	*	目と手と足の協応、手を伸ばす・手を使う・指を使う・近距離視覚・奥行き知覚・視野	両手と足を使って作業箱を前後左右に動かして、ボールが箱の中の迷路をうまく通り抜けてゴールの穴に入るようにする。
VCWS 12	*	小さな道具を使う能力、手を使う・指を使う、目と手の協応	適切な工具を使って、測定・切断・被膜をはく・ねじり接続・ねじり接続のハンダ付けをする作業、回路に端子をハンダ付けする作業、ねじり接続した電線を端子にハンダ付けする作業。
VCWS 14		作業者間の相互作用	検査者1人と作業者4人のチームで、回転台に載せられて回ってくる台板に、指定された色の部品を差し込んでいく。
VCWS 15	*	電気回路の原理や機能を理解し、応用する能力	作業箱に取り付けられている回路連結盤を使って導通検査をし、導通していない接点に電線を接続する。さらに、図面に従って回路を正しく配線する。
VCWS 16	*	基礎的な製図の能力、図面を読む技術	基礎的な製図作業。測定、線の認識、定規・T定規・三角定規の使い分け、青写真の解釈、正斜投影図。
VCWS 17		職場あるいは教育場面、施設あるいは自活する中で要求させる基本的な能力	学習遅滞やある種の学習障害を持つ求職者を対象としたテストバッテリー
VCWS 18		視覚に関する欠損を補う様々なスキルや能力を測定する	弱視や全盲の求職者を対象としたテストバッテリー
VCWS 19	*	強度(座業~超重度)、手を伸ばす・手を使う・近距離視覚・昇降・バランスをとる・かがむ・しゃがむ・目の調整	運送業の作業を模した課題

\*はDOTのプロフィールに変換可能



資料6 最小限の改善で可能になり得る職種の検索 (Potential Search) の例

資料7 最大限向上すれば可能になり得る職種の検索 (Advanced Search) の例

SECTION 8 - POTENTIAL CAREER OPTIONS

Potential Search の説明

Your PQP has been compared to listings in the Standard Occupational Classification (SOC) of the U.S. Department of Commerce. Listed below are SOC occupations which closely match your PQP but which also have slightly higher requirements than your PQP in at least one area. Where the SOC factor has a lower rating than your PQP, a minus sign appears directly below the factor rating. Where the SOC occupation has a higher factor rating than your PQP or conflicts with one of your preferences, an asterisk appears directly below the factor rating.

At the top of the list is your PQP. The second line shows an adjusted profile which was established as an upper limit for comparison based on an estimate of how your knowledge and abilities may increase with the education and training you are contemplating. Following that are the Qualifications Profiles of the selected SOC occupations.

検索される職業は、求職者の現在のプロフィールに近く、少なくとも1つの要因で現在のレベルを上回っているもの

```
GED .Aptitudes. S Temperament ..Physical.Demands.. .Environ.Cond.
SOC# RML GVNSPQKFMEC V DRIVEASTUPJ S2345678901234567890 12345678901234
433 33353233455 5 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
544 22242122344 6 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN

DATA PEOPLE THINGS G.O.E. #.OF
0123456 012345678 01234567 123456789012 SCORE JOBS
.....67..0..
```

現在のプロフィール  
向上を見越して修正されたプロフィール

```
471 FINANCIAL RECORD PROCESSING OCCUPATIONS
433 33344333455 5 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
* -
...3... .....8 ..2..... ....5.7...1. 2 69

4715 Billing Clerks
333 33344233455 4 .Y....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
- * -
...3... .....6.. ..2..... .....7..... 2 9

4794 Statistical Clerks
333 33343233455 4 .Y....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
- * -
...3... .....8 ..2..... ....5.7..... 2 7

4716 Cost & Rate Clerks
433 33344333455 4 .....Y..Y SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN2NNNNNNNNNN
* -
...3... .....8 .....7 ....5.7...1. 2 18

469 RECORD CLERKS
323 33344343455 4 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
-- * -
...3... .....6.. .....7 ....5.7...1. 2 63
```

検索された職業のプロフィール

SECTION 11 - ADVANCED CAREER OPTIONS

Advanced Search の説明

Your PQP, shown at the top of the list below, has been compared to listings in the Standard Occupational Classification (SOC) of the U.S. Department of Commerce. The second line shows an adjusted profile which was established as an upper limit for comparison, based on an estimate of how your knowledge and abilities may increase with the education and training you are contemplating. Following that are the Qualifications Profiles of the selected SOC occupations that closely match the ADJUSTED profile. These may be beyond your current abilities but could well be within reach upon successful completion of your educational and/or training program.

Where the SOC factor has a lower rating than your PQP, a minus sign appears directly below the factor rating. Where the SOC occupation has a higher factor rating than your PQP or conflicts with one of your preferences, an asterisk appears directly below the factor rating.

検索される職業は、向上を見越して修正した求職者のプロフィールに近いもの

```
GED .Aptitudes. S Temperament ..Physical.Demands.. .Environ.Cond.
SOC# RML GVNSPQKFMEC V DRIVEASTUPJ S2345678901234567890 12345678901234
433 33353233455 5 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN
544 22242122344 6 .....Y... SNNNNNNFFFNNOFNFNFN NN3NNNNNNNNNN

DATA PEOPLE THINGS G.O.E. #.OF
0123456 012345678 01234567 123456789012 SCORE JOBS
.....67..0..
```

```
366 LICENSED PRACTICAL NURSES
434 33444333345 6 ...Y..Y..Y. MN000NFFFOFFFNFNNO NN03NNNNNNNNNO
* - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * -
...3... .....7. ....4... .....0.. 34 3

5142 Crossing Guards
212 34444444444 2 .Y..... LN000NFFFOFFFNFNNOF CN03NNNNNNNNNN
--- * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * -
.....6 .....6.. .....7 .....5.....0.. 30 3

828 TRANSPORTATION INSPECTORS
323 33443344344 4 .....Y..Y L000NFFFOFNNOFNMOON FN04NNNNNNNNNN
-- * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * -
...3... .....6.. .....7 .....56..... 28 11

7544 Heating Equipment Operators & Tenders
322 34443434354 4 .....Y..Y MN000NFFFOFNNOFNMOON FN04NNNNNNNNNF
--- * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * -
.....6 .....8 ..2..... .....6..... 28 22

5232 Dental Assistants
434 33343343444 6 .....Y..Y. LN000NFFFOFFFNMOON NN02NNNNNNNNNN
* - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * - * -
...3... .....6.. .1..... .....0.. 26 1
```

\*印は、職業の要求するレベルが求職者の現在のレベルを上回っている要因  
-印は、職業の要求するレベルが求職者の現在のレベルを下回っている要因

資料8 DOT 要因の各レベルに対応しているSOC 標準職業分類の数

General Educational Development	遂行に必要な学力					
	1	2	3	4	5	6
Reasoning 推理力	7	143	244	235	141	31
Math 数学力	143	246	237	106	51	15
Language 言語能力	102	199	219	151	108	22

Aptitudes 職務遂行に必要な適性	1				
	2	3	4	5	
G 一般的学习能力	0	144	416	202	39
V 言語適性	1	272	310	177	41
N 数値適性	11	327	359	84	20
S 空間適性	9	387	313	82	10
P 形状認識	4	327	392	74	4
Q 事務適性	57	379	296	65	4
K 運動協調	4	393	385	19	0
F 指の器用さ	4	494	280	18	5
M 手の器用さ	3	287	490	21	0
E 目、手、足の協調	596	162	40	3	0
C 色の識別力	488	256	52	5	0

Temperaments (Careers with a "v" value)	遂行に必要な気質				
	D	R	I	V	E
指揮・統括	183				
反復作業	175				
他人に影響	66				
多様な責務	131				
感情表現	11				
単独作業		A	0		
過酷な環境		S	20		
厳密な基準		T	401		
指示待ち		U	1		
人と対応		P	292		
判断・決定		J	520		

Specific Vocational Preparation 職務遂行に必要な訓練・経験期間	短時間								
	1か月	2	3ヶ月	4	5	6ヶ月	7	8	9
1									
2	64	121	101	75	139	203	95	1	

Worker Functions 作業者とデータ・人物・物との関わり方	8							
	7	6	5	4	3	2	1	0
Data		219	19	18	235	89	174	47
People	345	29	280	52	3	45	20	11
Things		339	12	59	71	33	106	166

Guide to Occupational Exploration 職業探索ガイド	Primary Secondary Tertiary		
	1-2	3-4	5-6
興味分野			
1-Artistic 芸術		18	23
2-Scientific 科学		30	24
3-Plants & Animals 動植物		34	8
4-Protective 保護		14	9
5-Mechanical 機械		250	168
6-Industrial 工業		173	71
7-Business Detail ビジネス事務		76	31
8-Selling 販売		48	6
9-Accommodating 調節		24	27
10-Humanitarian 人的活動		29	17
11-Leading/ Influencing 他者を指揮し影響を与える		104	54
12-Physical performing 身体的実技		1	2

Physical Demands 身体的要件	座業 軽度 中度 重度 超重度				
	S	L	M	H	V
Strength 強度	122	400	235	40	4
頻度	全くなし	時々	頻繁	常に	
2 昇降	679	105	17	0	
3 バランスをとる	727	62	12	0	
4 かがむ	532	217	61	0	
5 ひざまずく	659	117	25	0	
6 しゃがむ	630	136	35	0	
7 邁う	787	13	1	0	
8 手を伸ばす	3	91	688	19	
9 手で取り扱う	4	83	691	23	
10 指を使う	30	302	463	6	
11 触る	717	69	14	1	
12 話す	353	88	355	5	
13 聴く	312	123	361	5	
14 味/臭いの弁別	792	7	2	0	
15 近距離視覚	26	115	642	18	
16 遠距離視覚	688	53	59	1	
17 奥行き視覚	430	146	224	1	
18 目の調整	459	247	94	1	
19 色覚	471	272	58	0	
20 視界	726	34	40	1	

Environmental Conditions 環境条件	N O F C			
	1	2	3	4
1 天候の変化	624	84	68	25
2 超低温	801	0	0	0
3 超高温	783	7	11	0
4 水濡れや雨/高湿度	777	16	7	1
5 騒音	0	81	456	258
6 振動	800	1	0	0
7 大気条件	756	27	16	2
8 作動中の機械	783	14	4	0
9 電気ショック	792	5	4	0
10 高所作業	792	7	2	0
11 放射能	798	2	1	0
12 爆発物	799	2	0	0
13 科学物質	795	6	0	0
14 その他	709	56	36	0

資料9 検索された職業に関する情報の出力例

ID Code: 111  
 Name : Brown, Alice  
 Report : Dot Narrative  
 : Potential, 2 Levels Down, no FACs

Valpar International Corp.  
 2450 W. Ruthrauff, 1180  
 Tucson, AZ 85705  
 602-293-1510

Printed : 11/18/93 10:42

Page 1

DOT番号	職務名	DOTプロフィール	
279-281-010	AUDIO-VIDEO REPAIRER		
ged	S	.aptitudes. temperments	..Physical.demands.. env.conditions
RML	V	GVNSPOKFMEC DRIVEASTUPJ	S2345678901234567890 12345678901234
433	6	34433443354 .....Y..Y	LNNNNNNFFFNNNNFNFFFN NNNN3NNNNNNNNN

職務内容

Installs and repairs audio-video equipment, such as tape recorders, public address systems, slide and motion picture projectors, and record players, using handtools, soldering iron, and special testing equipment. Inspects equipment for defects and repairs or replaces parts. Returns equipment to shop for more complicated repairs.

770. 381. 014 DIAMOND CLEAVER

ged	S	.aptitudes. temperments	..Physical.demands.. env.conditions
RML	V	GVNSPOKFMEC DRIVEASTUPJ	S2345678901234567890 12345678901234
322	6	34433533354 ...Y...Y..Y	SNNNNNNFFFNNNNFNFNON NNNN3NNNNNNNNN

Splits rough diamonds along premarked lines to remove imperfections, such as internal spots and flaws, and to obtain optimum value from stones: Positions diamond in holder and presses diamond-studded tool along premarked lines to make incision for splitting. Places steel blade in incision and taps blade with jeweler's hammer to split stone.

資料 10 求職者と職業のプロフィールの比較

Srch ID : 111 Brown, Alice Valpar Intentional Corp.  
 Report : Local DB Search Comparison 2450 W. Ruthrauff, 1180  
 : Potential, Less or Equal, no FACs Tucson, AZ 85705  
 Printed : 11/18/93 13:04 602-293-1510

A22 GAS-AND-OIL SERVICER 職場情報  
 Score - 4  
 Joe's Gas Station Joe Crumwell  
 1340 Main Street 293-1510  
 CRITERIA LOB LDB. Is (LO, Hi, ?)

求職者のプロフィール 職務のプロフィール

DOT FACTORS

GENERAL EDUCATIONAL DEVELOPMENT

Reasoning (1-6)	4	2	lo	lo: 職務の要求する レベルが下回っている
Mach (1-6)	4	1	lo	
Language (1-6)	4	1	lo	

APTITUDES

G-Learning Ablty (5-1)	2	4	lo
V-Verbal (5-1)	2	4	lo
N-Numerical (5-1)	2	4	lo
S-Spatial (5-1)	3	4	lo
P-From (5-1)	3	4	lo
Q-Clerical (5-1)	2	4	lo
K-Motor (5-1)	2	4	lo
F-Finger (5-1)	2	4	lo
M-Manual (5-1)	2	3	lo
E-Eye Hand Foot (5-1)	5	5	
C-Color (5-1)	2	5	lo

TEMPERAMENTS

R-Repetitive, short Cycle		Y	?	求職者のデータが無い要因
---------------------------	--	---	---	--------------

PHYSICAL DEMANDS

S-Strength(S,L,M,H,V)	L	M	HI	HI:職務の要求する レベルが上回っている
2-Climb	N	N		
3-Balance	N	N		
4-Stoop	N	N		
5-Kneel	O	N	lo	
6-Crouch	O	N	lo	
7-Crawl	N	N		
8-Reach	C	F	lo	
9-Handle	C	F	lo	
10-Finger	C	F	lo	
11-Feel	O	N	lo	
12-Talk	F	N	lo	

SECTION 13 – PERSONALIZED PROGRAM OF STUDY FOR SELECTED ADVANCED OCCUPATIONS

Based on your potential to significantly improve your POP, the following program(s) of study have been designed to prepare you for the occupation(s) indicated. Of course, you have the option of pursuing any career you wish.

336	LICENSED PRACTICAL NURSES	} Advanced Searchで 検索された職業
5232	Dental Assistants	
5236	Nursing Aides, Orderlies, ‘ Attendants	
5233	Health Aides, Except Nursing	

Career/Technical Training Plan

HEALTH OCCUPATIONS

Freshman Year

- English 9
- Algebra
- Science/History (Wa. St. or N.W. Indian)
- Health/ Physical Education
- Basic Home and Family/ Food and Fitness
- Computer Applications I/II

Sophomore year

- Writing/ Language ‘ Speech
- Geometry
- Biology
- Physical Education
- Traffic Safety/ Elective
- Psychology/ Exploring Childhood

Junior year

- English
- U.S. History
- Chemistry
- Health Occupations (2 Hour)
- Sports Biology/ Elective

Senior year

- English/ Elective
- Contemporary Issues
- Biology III/IV
- Principles of Technology
- Health Occupations (2 Hour)

これらの職業に就く職業準備のためのカリキュラム

SECTION 14 – SUMMARY COMMENTS

YOUR summary comments will appear here if you request that they be printed.

資料 12 色を識別する活動に制限があるという設定で検索された職業の例

食品関係の職務	<p>氷の貯蔵・販売・配達管理 / 氷を製氷所から搬出・販売 / 圧搾したイーストをオイルや漂白剤と機械で混ぜる混合工 / 緑のコーヒー豆を機械でブレンドする混合工 / 調味料の原料を機械で自動的に挽いて粉にして混ぜる混合工 / 決められた製法によってマヨネーズやスパイス等の原料を混合・ブレンドする / ベーキングパウダーやゼラチン粉等ドライフードの原料を機械で混合・ブレンド或いは練る混合工 / ポテトチップス等にシーズニングをまぶす機械で味付けするタンブラー工 / メキシコ料理タマリの具を皮で包む機械に材料を補給する / 皮にチーズを詰めて丸めコンベアに載せるプリンツローラー工 / 冷凍又は既製品のメキシコ料理の製造 / コーヒー豆を機械で規定の細かさに挽くコーヒングライNDER / 機械でコーンの外皮を取って挽きトルティーヤやコーンチップスの皮を準備する製粉工 / ミンスミートやチャツネ製造過程で機械でドライフルーツを洗う洗浄工 / 蜂の巣から機械で蜂蜜を抽出する蜂蜜抽出工 / 機械でジャガイモを洗い皮を剥く / マカロニ等を製造する過程で機械で材料を細長く切り、規定の長さに切る / ナッツを砕く機械にナッツを供給するナツチョッパー / ビネガー製造工 / コーンの皮製造過程でコーンを蒸す / イーストの製造過程で用いる糖みつを加工処理する / イースト発酵タンクに化学滋養剤を入れる・タンクからサンプルを採り分析所に持っていき、タンクを洗う等総合的な補助 / 貯水庫の管理 / マカロニ等を機械乾燥 / コーヒーを機械でロースト / 冷凍機で製氷 / タコス等のメキシコ料理を機械製造 / 既製のメキシコ料理の製造を監督するコック / フィリピン料理の皮の製造 / ドライイーストの押出・乾燥・製粉・検査・包装作業を監督 / イーストクリーム製造の製造監督 / ポテト顆粒製造を監督 / 麺の機械製造 / 機械で圧縮イーストを押し出し・乾燥 / 機械でイーストの固まりを圧縮、棒状に押し出し、規定の長さにカットし、包装 / コーヒーの容器を自動的にコンベアに載せていく缶コンベアの管理 / スパゲティやマカロニ等を機械で規定の長さに切断氷を機械でかく・削る・糞の目に切る / 機械でピーナツバター製造 / 積み送りされたスパイスを燻蒸消毒 / イーストクリームを洗浄、低温殺菌、冷却 / マカロニ製造の補助 (材料を機械に補給、マカロニプレス機械・ドライコンベアの操作) / 食品製造包装の補助 (機会ホッパーに材料補給・処理が終わったものを移動・包装) / 規定にしたがって各種のコーヒーの重さを計りコーヒー洗浄機やブレンド機に入れる / 食品を運ぶ冷凍車の貯蔵庫に氷や塩の固まりを補給 / コーンチップス等の製造過程で皮をはいだコーンやオイルを運ぶ機械を操作 /</p>
印刷関係の職務	<p>電子機器で使われるプリント基盤の下書きやデザインの監督 / 細いテープやシンボルをシートに貼り付けてマスター設計図を作る / 口述内容をタイプして自動宛名印刷機の銅板の下準備をする印刷所の速記者 / 指紋のパターンを調べて分類する指紋記録係 / 複写部門の作業監督 / 身分証明のためにカードに指紋を押印させる指紋記録係 / 指紋を分類し、記録と照合して犯罪との関わりを調べる / プリント基盤に銅、錫、ニッケル等を金めっきする / 無電解めっき装置を操作し、プリント基盤パネルを化学液につけて洗浄しめっきする / パネル表面に現像フィルムを塗布する機械を操作 / プリント基板上に感光材のインクを自動的にコーティングする装置を操作 / 現像フィルムを取り除き、プリント基盤の感光した表面から銅板の層を削り取る装置を操作する / プラズマ装置を操作して、保護されていない銅を基盤やパネルから削り取り、プリント基盤に回路パターンを作る / 旋盤を操作して印刷ローラーの円周を削って傷を除く / プリント基盤の作成過程でパネルから自動的にぎざぎざを取り除く機械にパネルを入れたり、出来上がったものを運んだりする / プリント基盤を切断し成形する機械を操作 / コンピューター制御のドリルを操作してプリント基盤に穴を開ける / プリントするパターンを変えるため、印刷のローラーを布地印刷機に据えたり取り外したりする / 布地印刷機に布を補給したり、印刷仕上がった布を運んだりする / 金属製のメジャーにメモリや数字を印刷、一連の機械をセットアップし操作する / 斜めの縁取りに同じ情報を印刷する機械を操作 / 手袋にスローガンやトレードマーク等を印刷する / 自動スクリーンプリンティングの機械に材料を補給したり出来上がったものを運ぶ / 家具の部品になる木片の表面を自動的に滑らかにし塗料を塗って木目をプリントする機械に材料の部品を供給する / 印刷工程の終わった家具の部品をコンベアから運び出す / スクリーン印刷のために布地をテーブルに広げたり、プリントが終わった布を取り去る / タオルやシャツなどを決められた幅でテーブルの上に広げて置き、スクリーンプリンティングの準備をする / 薄膜になって集まっている薄膜の材料とプリント基盤を自動的にくっつけるラミネーティング機械を操作する / プリント基盤を複製するのに使われる穿孔機に、雄ねじを切るダイス型を設置し調整する / プリント基盤の接続子を斜めに切る機械を操作 / ピンホールを開けて銅の薄膜を塗ったファイバークラスの基盤と裏材に金属製のピンを指し込む機械を操作 / 銅の薄膜を塗ったファイバークラスのパネルの端を切りそろえたり斜めに切ったりする機械を操作 / プリント基盤を点検、修正する / プリント基盤の表面や回路素子の欠陥を修正 / プリント基板の各部を点検して、欠陥部品や不完全な連結やハンダ付けを探す / 膜状になっているラミネート材料とプリント基盤を合わせて、プリント基盤に多層の膜を塗布する準備をする / 電極ピンやコネクター、ラベル等の部品を組み立てる前に、プリント基盤に置いて基盤にIDコードをつける / 青写真を裁断し、プリントのマージンを測り、穴を開け、送り出しのために折り畳んだり、ホチキス止めしたり、ラベルを付けたりする / 白黒写真をネガから現像プリントする機械を操作 / 地表に対して航空機の縦軸横軸が変動することで生じる航空写真の歪みを除く修正プリンターを操作 / プリント洗浄皿や吸い取り紙、絞り機を使って、写真のプリントを洗浄、乾燥 / 密着印画プリンターを使って、薄膜を塗った現像フィルムに回路のイメージを印刷 / 光学機器に使われる光学レンズや金属フィルム等に十字線やパターンを印刷する / ガラス製品のエッチングに用いられるデザインを紙に印刷する / 林・グラビアの工程で、磨いた銅の輪転機の銅の表面にイメージを転写する / 活字を組んだり、謄写印刷機を操作したり、図版を作ったりといった作業を補助する / スクリーン印刷に用いるスクリーンの材料を金属の枠に張る</p>

**第 部 英国障害者差別禁止法：**  
**障害定義に関する問題解決のために**  
**考慮すべき事項の手引き（仮訳）**

Guidance on matters to be taken  
into account in determining  
questions relating  
to the definition of disability

「障害定義に関する問題解決のために  
考慮すべき事項の手引き」(仮訳)

disability - on the agenda

First Published in the English language for the Department of Education & Employment.  
© Crown copyright 1996. This Translation of *Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability* is published by permission of the Controller of Her Majesty's Stationary Office, who accepts no responsibility for the accuracy of this Translation.

この冊子の初版は教育雇用省が英語で出版した。クラウン著作権 1996 年。この「障害定義に関する問題解決のために考慮すべき事項の手引き」の翻訳版は HMSO のコントローラーの許可を得ている。なお HMSO は翻訳の正確性に関する責任を負わない。

### この手引きの立場と目的

この手引きは障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act: 以下「DDA」とする）の第3条に基づき国家書記官（the Secretary of State）が発行を許可されたものであり、障害の定義について書かれたものである。この手引きは機能障害が当該者の日常生活活動に相当程度の悪影響を与えるかどうか、そしてそれが長期的なものかどうかを問うときに考慮すべき事項を、幾つかの事例を挙げながら説明する。

この手引きは、法廷における義務や当局の声明に関わるものではない。しかし DDA の第3条第3項により、労働裁判や法廷である機能障害が相当程度かつ長期的に日常生活活動に悪影響を及ぼすかどうか決定される場合、この手引きに関連する指針が考慮されなければならない。

## 目 次

この手引きの立場と目的	ページ
Part はじめに	
この手引きの使用	130
障害定義の主要素	130
障害歴を持つ人も対象者となること	131
障害定義から除外されるもの	131
障害者登録をしている人	131
機能障害とは	131
Part 障害定義に関する問題解決のために考慮すべき事項の手引き	
A. 相当程度 (Substantial) とは	
"相当程度" の悪影響とは	133
動作を実行するための時間	133
動作を実行するための方法	133
機能障害が複合的に及ぼす影響	133
行動が及ぼす影響	134
環境が及ぼす影響	134
医学的治療による影響	134
進行性の症状を持つ人	135
重度の形状の変形を持つ人	135
B. 長 期 的	
長期的な影響とは	135
悪影響が再発する場合	136
医学的治療による影響	136
"起こりうる" の意味	137
過去の障害が長期的かどうかの判定	137
C. 日常生活活動	
"日常生活活動" の意味	137
移 動	139
手指機能	140
身体的協応性	140
排 泄	140
物を持ち上げたり運ぶ能力 又はその他日常生活物資を移動させる能力	141
言語 聴力 視力	141
記憶力 集中力 学習能力 理解能力	142
身体的危険を受ける可能性についての知覚力	143

## Part はじめに

### この手引きの使用

---

1. この手引きは、本来法廷や労働裁判を念頭に作成されたものであるが、実際出来上ったものはより幅広い人々や組織団体に価値を持つものとなった。これまで多くのケースについて問われてきたこと、つまり障害や障害歴の有無の判断について、この手引きは役に立つことが期待される。
2. 障害定義は多くの要素から構成されている。この手引きはそれらの要素を順にとりあげる。各章は基本法である障害者差別禁止法の障害定義を補足するための関連事項の説明を含んでいる。初めて手にする読者は、まず全体を読み通してみるのがよいだろう。手引きの各章は前章までの内容を受け継ぐかたちで構成されている。
3. 本手引きの第 部には、障害が及ぼす影響が相当程度か、また長期的かという問題について配慮すべき事項が書かれている。特にパート C では多くの事例が紹介されているが、それはこの手引きが扱うのはどのような場合かということを示すためのものである。また問題視されないケースはここには掲載されていない。
4. 手引き全体を通して、法律の規定の説明として太字のイタリック文字で表記されている部分がある。それらは障害者差別禁止法の規定事項の見出しと一致している。本法の条に該当するものは "S"、付則は "Sch"、規定は "Para"、というふうに記載してある。また脚注の“障害者差別（定義）規則” (Definition Regulations) は 1996 年の障害者差別（定義）規則を指す。

### 障害定義の主要素

---

5. DDA は“障害者”を次のように定義する。“障害者とは、通常の日常生活活動を行う能力に対して相当程度の且つ長期的悪影響を及ぼす身体的または精神的機能障害 (impairment) がある状態である (S 1)。
6. これは以下の場合を指す。
  - 身体的あるいは精神的機能障害を持つ (後述の 10 15 参照)
  - その機能障害が与える悪影響は相当程度である (パート A 参照)
  - その相当程度の影響は長期的である (パート B 参照) かつ
  - その長期的な相当程度の悪影響は、日常生活活動に不利益を及ぼしている (パート C 参照)この定義は付則 1 の内容と一致する (Sch 1)。

## 障害歴を持つ人も対象者となること

---

7. DDA の第 編 (障害)、第 編 (雇用)、第 編 (商品・施設・サービスの提供・不動産) は、上述の paragraph 5 と 6 で障害歴を持つことが明らかである者と関わりを持つ。この目的から各編は付則 2 で規定される者を対象とする (*S 2, Sch 2*)。

## 障害定義から除外されるもの

---

8. ある特定の状態は DDA が対象とする障害者とみなされない。それらは以下の場合を指す：
- アルコールやニコチン等への依存や中毒症状 (医学的治療を目的とした場合を除く)
  - 季節アレルギーや鼻炎 (例：花粉症)、ただし他の症状を悪化させる場合を除く
  - 放火癖
  - 盗 癖
  - 身体的、性的に他人に過度の迷惑をかけること
  - 露出癖
  - のぞき見行為
- また (取り除かれていない) 刺青を含む形状の変形、医学的目的ではないピアスやそれに類似した身体に穴をあける行為は、日常生活活動上相当程度の悪影響を与えるものとは見なされない<sup>1</sup>。

## 障害者登録をしている人

---

9. DDA の施行は、1944 年の障害者 (雇用) 法以来の割当て雇用率制度の廃止と時期を同じくする。割当て雇用率制度のもとで 1995 年 1 月 12 日と 1996 年 12 月 2 日 (本法の雇用規定の施行日) 両時点において障害者登録をしている人は、1996 年 12 月 2 日から 3 年間、DDA のもとで登録が継続される。これは従来の障害定義で “障害者” とみなされた者が DDA においても障害者と見なされるか否かを問わない。また DDA において障害者と見なされる人は、3 年後に障害歴を持つ者と見なされることを妨げない (*Sch 1, Para 7*)。

## 機能障害とは

---

10. 定義は、当該者が経験している悪影響は、身体的または精神的機能障害によって発生しているものであることを必要条件とする。多くの場合焦点は機能障害を持つか持たないかということよりも、むしろ機能障害が引き起こす影響が障害定義に相当する程度のものであるかどうか、ということかもしれない。しかしそうであってもその悪影響の議論を問う際には、当該者が機能障害を持つかどうかを問うことが必要な場合があるだろう。

---

1 Definition Regulations

11. 機能障害の原因を考慮する必要はない。これは障害定義から除外される状態が原因で障害が発生する場合も同様である。例えばアルコール依存症が原因で肝臓病になった場合も機能障害を持つとみなす。
12. 身体的、精神的機能障害に感覚的障害も含まれる。例えば視聴覚に悪影響を与えるものを含む。
13. 精神的機能障害とは精神機能に関する幅広い障害を指し、学習障害 (learning disability) (従来 “精神的障害 (mental handicap)” として知られてきたもの) を含む。しかし臨床的に十分認知されていない精神病、あるいはそれが原因で発生するものは含まない (*Sch 1, Para 1*)。
14. 臨床的に十分認知されている精神病とは、信頼のおける医学機関が認知したものを指し、世界保健機構 (WHO) が出している国際疾病分類 (ICD) に記載されているものが含まれるだろう。
15. 1983年の精神保健法、1984年の精神保健(スコットランド)法では、精神的機能障害が特定されていなかったが、このことがDDAの障害定義において精神的機能障害を除外することにはならない (*S 68*)。

## Part 障害定義に関する問題解決のために 考慮すべき事項の手引き

### A. 相当程度 (substantial) とは

---

#### "相当程度" の悪影響とは

- A 1. ある悪影響が相当程度かどうかは、その悪影響が通常的能力差を超えた“障害 (disability)”として影響を及ぼす場合である。“相当程度の”悪影響とは、あまり重要でない影響を指すのではなく、それ以上に身体や精神に影響を与えるもの、つまり“些細な”とか“目立たない”以上のものを指す。

#### 動作を実行するための時間

---

- A 2. 機能障害を持つ人が日常生活活動に必要な時間は、その障害が相当程度かどうかを判断する際の目安となる。この時間とは障害を持つ場合と持たない場合を仮定し、両者を比較した差で表される。

#### 動作を実行するための方法

---

- A 3. ある機能障害が相当程度かどうかを判断する際に考慮されるべき他の要素として、日常生活活動を実行するための方法がある。この方法とは障害を持つ場合と持たない場合を仮定し、両者を比較した差で表される。

#### 機能障害が複合的に及ぼす影響

---

- A 4. C4 の項目に 1 つ以上該当する場合、その機能障害は日常生活活動に影響を及ぼしていると思なす。どれにも該当しない場合、相当程度の悪影響を持つと思なされないかもしれないが、その要素が複合的に日常生活活動を行う能力に影響を及ぼすことも考えられる (*Sch 1, Para 4*)。

- A 5. 例えば多くの脳性マヒを持つ人は相当程度の悪影響を持つだろうが、軽度の人には C4 の項目において重大な支障を持つとみなされないかもしれない。しかし幾つかの症状が重複すると日常生活活動を行う能力に相当程度の悪影響を与えることもあるだろう。例えば疲労が歩行、視力、体の機能の協調関係やバランス維持の困難を発生させることが考えられる。同様に機能障害のため呼吸に困難を持つ人は、目立たない多くの困難を持つが、それらを合わせると日常生活活動上相当程度の悪影響を持つと思なされることもあるだろう。また精神病を持つ人の多くは C4 の項目に該当するだろうが、該当しない者については、総合的に日常生活活動に相当程度の悪影響を及ぼしているかどうかを考慮される。

- A 6. 2 つ以上の機能障害を持ち、その幾つかは相当程度の悪影響を及ぼさないとみなされることがあ

るかもしれない。その場合、障害程度は個々の障害の合計が日常生活活動上どの程度当該者の能力を制限しているかで判断される。例えば軽度の機能障害が運動協調に悪影響を及ぼし、それは改善の見通しがなく、かつ足の軽いけがが移動を困難にしている場合、その人は総合的に日常生活活動上相当程度の悪影響を持つとみなされるだろう。

### 行動が及ぼす影響

---

A 7. 障害程度の判断には当該者の態度、つまり障害による悪影響の発生をどれ位合理的に予防、軽減することが期待されるかが考慮されるべきである。また当該者の努力の結果、当該障害が日常生活活動に相当程度の悪影響を与えていないならば、その者は障害者の定義には該当しないとみなす。

A 8. また“対応的な (coping)”戦略によって障害の発生を予防することが可能な場合もあるだろう。例えばストレスによるどもりや失語症の発生を持つ者が工夫や対応によって悪影響の発生を減少させることが可能かもしれない。それでもなお支障が発生するならば、機能障害が及ぼす悪影響を判断する場合はこの点が考慮されるべきである。

A 9. 障害が及ぼす悪影響を減少させるために開業医の指示を受けている場合、その医学的処置は障害が及ぼす悪影響の判断に含まれないだろう (A11 参照)。

### 環境が及ぼす影響

---

A10. ある悪影響が相当程度かどうかは、変動する周囲の環境に左右される。例えば、気温、湿度、昼夜の差、疲労度、ストレスの度合い等である。従ってその判断は、環境要素が与える影響が考慮されるべきである。

### 医学的治療による影響

A11. 当該者の持つ悪影響を治療または矯正するための措置が講じられている事実がない場合、当該の影響を持つ機能障害として取り扱うものとする (*Sch 1, Para 6 (1)*)。また障害以外の理由で医学的治療を受けたり補装具や他の用具を使用する場合、それらは考慮されない (*Sch 1, Para 6 (2)*)。

A12. 前述の内容は、その措置が明白な管理下において行われる場合と、そうでない場合の両方に適用される。

A13. ある聴覚障害者は補聴器を使用していて、その障害者は相当程度の悪影響を持つかどうかを問う場合、問題となるのは当該者が補聴器を外した状態でどの程度聴力があるかである。同様に糖尿病を持つ人については、医学的処置を受けない場合どの程度支障があるかで判断される。

A14. 視覚障害者が眼鏡やコンタクトレンズの使用で視力の矯正が可能な場合、規定の対象とならない。換言すると、ここで適用の対象とするのは、眼鏡やコンタクトレンズの使用後もなお日常生活活動上悪影響がある（またはそのように見込まれる）場合である。なお眼鏡やコンタクトレンズ以外の視力矯正装置を使用する場合はこれに含まれない (*Sch 1, Para 6 (3)*)。

### 進行性の症状をもつ人

A15. 進行性の症状とは、変化しその度合いが徐々に強くなるものを指す。ここでは癌、多発性硬化症、筋ジストロフィー、HIV 感染症等を例としてあげている。これらの症状をもつ人は、日常生活活動を行う能力に影響を及ぼさない（又は及ぼさなかった）場合、その症状が相当の悪影響を及ぼす機能障害をもたらす可能性があるときには、相当の悪影響を及ぼす機能障害を持っていると認められなければならない。進行性の症状を持つ人は、その機能障害が日常生活活動に影響を及ぼすことが最初に確認された時から相当程度の不利を持つと見なされる。またその悪影響は常に継続したり、相当程度の悪影響を与えるものであるかどうかは問わない。その状態は、医学的治療を受診しない場合を参考に決定されるべきである (*Sch 1, Para 8*)。

### 重度の形状の変形を持つ人

A16. DDA は重度の形状の変形を機能障害とし、それは日常生活活動を行う上で相当程度の悪影響を及ぼすとみなす。その悪影響は具体的に示される必要はない (*Sch1, Para 3*)。ただし（取り除かれていない）刺青などは含まない。また外見を飾ることを目的としたピアス、あるいはそれに類似した身体に穴をあける行為についても同様である<sup>3</sup>。

A17. 形状の変形には傷あと、あざ、四肢や姿勢の奇形、皮膚病等が含まれる。その状態の程度はどの位変形しているかによる。またその障害が身体のどの部位にあるかが考慮されるべきだろう。（例えば背中にある場合と顔面にある場合は異なる）

## B. 長 期 的

---

### 長期的な影響とは

B 1. 障害者かどうかを判断する場合、機能障害が長期的かどうか問題視され、下記のいずれかに該当する場合を指す。

過去 12 カ月間以上継続しているか。または

不規則に悪影響を及ぼす場合、最初の発生からの合計日数が 12 カ月以上かどうか。または当該者の一生を通して継続することが見込まれるか。

障害歴の有無の判断は、当該機能障害が 12 ヶ月以上悪影響を与えたか否かによる (*Sch 2, Para 5*)。

B 2. 悪影響はある期間を通して同じ状態で継続するものである必要はない。当該者の活動がより困難になるにつれて悪影響の度合いが拡大する場合もあるからである。主な悪影響が無くなる、または一時的に無くなる場合も、日常生活活動を行う上で困難をもたらす他の悪影響は継続、増大することがあるかもしれない。機能障害を持つまたは持つと見なされ、その状態がある期間継続する場合、それは長期的な悪影響といえる。

### 悪影響が再発する場合

B 3. DDA は機能障害が日常生活活動を行う上で相当程度の悪影響を与える場合を扱うが、もし悪影響がなくなっても再発の見込みがある場合、その悪影響は継続しているとみなす。再発する見込みがあるとは、再発しない見込みよりも再発する見込みがあることを意味する。障害歴の有無についても、実際に再発したかどうかの問題となり (例：てんかん) 散発的または短期的に発生する症状も再発とみなされる (*Sch 1, Para 2 (2), Sch 2, Para 5*)。しかし季節アレルギー (例：花粉症) などは当該者の状態に悪影響を及ぼさない限り除外される<sup>3</sup>。

B 4. 例えばリウマチ等の関節炎を持つ人は、発症して数週間後には一時的に症状が落ちつく時期を迎えることがある。しかし再発の見込みがあるならばその悪影響は継続していると見なされ、最初の発症から 12 ヶ月以内に再発する見込みがある場合は長期的と見なされる。

B 5. 再発の見込みは、当該者が関わる全ての状況を考慮した上で判断されるべきである。これには再発予防のために期待できるものは何かということも含む。例えばある予防が合理的に実行できる場合 (例：アレルギーを誘発する物質から遠ざかる) がある。また当該者が悪影響の発生を抑制したりうまく対応しようとする試みは、当該者を非日常的な経験や環境に置くことがあるため、必ずしも良い結果をもたらさないかもしれない。そのような抑制や意図的な対応が、悪影響を緩和させてもやはり再発の見込みはある。再発の可能性を判断する場合はこのことを考慮すべきである。

### 医学的治療による影響

B 6. 医学的または他の治療により機能障害が軽減され、その結果機能障害による悪影響が再発する見込みが低くなる場合も考慮すべきだろう。しかしパート A が示す通り、治療は再発を遅らせたり予防する効果を持つが、その治療を停止すると再び悪影響が発生するならば、悪影響は再発する見込み

---

3 Definition Regulations

があると見なされる。

### “ 起こりうる ” の意味

- B 7. “ 起こりうる ” とは起こらないよりも起こる可能性がある場合をさす。
- B 8. 悪影響の継続がどの位 “ 起こりうる ” かは、悪影響を受けた合計期間が考慮されるべきである。この期間には障害者に対する差別的な対応が発生した期間も含まれる。またこの判断には、当該者の個人の特性（例：通常健康状態や年齢）も考慮されるべきである。

### 過去の障害が長期的かどうかの判定

- B 9. 既に障害を解消したり、障害が与える悪影響が相当程度以下となった者についても差別から守られるべきである。過去の状態が障害といえるかどうかの判定は、障害を持つ状態が 12 ヶ月以上、または障害が再発、継続している場合は最初の発生からの合計期間が 12 ヶ月以上かどうかが目安になる (S2, Sch2, Para 5)。

## C. 日常生活活動

---

### “ 日常生活活動 ” の意味

- C 1. DDA における機能障害とは、日常生活活動に長期的かつ相当程度の悪影響を及ぼすものを指す (S1)。
- C 2. “ 日常生活活動 ” とは、特定の個人やグループにとって日常的な活動を意味するのではない。ある活動が日常生活活動に相当するかどうかは、障害を持たない人が通常の状態でも頻繁かつ基本的に行う諸活動にどの程度共通しているかによる。
- C 3. “ 日常生活活動 ” とは、特定の活動を指すのではない。なぜならいかなる特定の活動も、大多数の人にとって “ 日常的 ” とはいえないからである。個人的な活動とは非常に特殊化されたものである。例えばある特定のゲーム、趣味、活動への参加、楽器の演奏、スポーツ、高度の非常に技術を要する仕事などがそれにあたる。ある機能障害がそのような特定の活動に悪影響を与え “ 日常生活活動 ” には影響を与えない場合、その機能障害は問題視されない。本章で登場する事例は、何が日常生活活動かということについて示唆を与えるだろう。
- C 4. 問題視される機能障害とは、下記の日常生活活動のいずれかについて当該者の能力に悪影響を与えるものである。

移 動

手指機能

身体的協応性

排泄

物を持ち上げたり運ぶ能力 又はその他日常生活物資を移動させる能力

言語 聴力 視力

記憶力 集中力 学習能力 理解能力

身体的危険を受ける可能性についての知覚力 (*Sch1, Para 4*)

C5. 多くの場合、機能障害は日常生活活動を行う能力に悪影響を与えるが、活動全般あるいは最低1つの活動について悪影響を持つ場合、その悪影響は明らかに相当程度といえよう。C4の項目の中でどの項目にどの程度悪影響があるか詳細に考慮することは必要とされない。例えばある人の精神病が臨床的に十分認知されていて集中力に悪影響がある場合、彼は自分の行き先を記憶することが困難で、人前で話をするのが不得意であることをあえて説明する必要はないだろう。また視力に悪影響を持つ者は、介助者なしで買い物をするのが困難かもしれないが、彼は移動面に支障があることをあえて説明する必要がないだろう。

C6. 機能障害の多くは、性質上C4の項目のいずれかに直接的な悪影響を与え、間接的に1つまたはそれ以上の悪影響を与える。この点はある機能障害がDDAの障害定義に該当するか否かの判定で考慮されるべきである。例えば

医学的指導：ある人が日常生活上の悪影響の発生を防ぐために、ある日常生活活動について何らかの変化や制限を加えたり、特定の状態のもとで特定の方法をとるなど、専門的指導を受ける場合

痛みや疲労：ある機能障害が日常生活活動を行う上で痛みや疲労を生じさせるため、当該者は対応できるがそれに苦痛が伴ったり、あるいは普段よりも負担がかかるためその仕事を反復したり一定時間継続できない場合

C7. うつ病等精神病を持つ人については、仕事を行うための身体的な能力があっても実際一定時間以上の活動を繰り返すことができるかどうか考慮すべきである。

C8. 乳幼児や児童の機能障害が及ぼす悪影響は判断しにくいかもしれない。なぜなら幼年期はC4の活動能力の発達段階にあるからである。規則は6歳以下の児童がC4項目のいずれの活動について悪影響を持たない場合でも、その機能障害が6歳以上の児童の日常生活活動を行う能力に相当程度かつ長期的な悪影響を持つとみなされるならば同様に扱うものとする。

C9. 日常生活活動に及ぼす影響が相当程度の悪影響かどうかを決める場合、以下の各見出し事項について余すところなく (exhaustive) すなわち当該者は各側面の少なくとも一つが何らかの影響を受けているものとして判断されるべきである。下記に示す事例は、余すところなく全てとはいえないが、実際の判定を実例によって示している。各事例は、日常生活活動上相当程度の悪影響があることを前提に示して、相当程度の悪影響がある場合当該者は障害者とみなされる。

C10. 以下の事例は、どのような状態が相当程度の悪影響とみなされ、どのような状態が見なされないかを示唆するためのものであり、テストを目的としたものではない。つまりある人が以下の活動ができたならばその人は相当程度の悪影響を持つ経験がないと判断するものではない。その人は他の活動が抑制されているかもしれないし、それが相当程度の悪影響かもしれないからである。

C11. 合理的に相当程度とみなされない事例については、問題視される悪影響は当該機能障害がもたらす唯一の悪影響である前提に立つ。つまり事例が示す悪影響以外の他の悪影響がないということである。

C12. 明らかに障害定義に該当する事例はここに含まれていない。例えば衣服の着脱がひとりでできない、起立ができない、重度の失語症、重度の会話力の障害等は明らかに障害定義に含まれるが、以下の事例では登場しない。ここで事例をあげる目的は、機能障害が及ぼす影響が相当程度の悪影響かを問う場合の具体例を示し役立てることである。

C13. 以下の事例は前述のパート A とパート B で述べた様々な要因によって発生しうる悪影響について書かれたものである。これらは例えば合理的に期待されるであろう行動の修正や、医学等の治療効果を考慮しない場合に発生しうるものを含む。

## 移 動

C14. これは動作や身体の方角転換に関する広い意味を持つ。身体、精神状態、介助者の有無、通常の交通機関の使用の可否、外出時の付き添いの要不要、近距離の歩行、階段昇降、車や公的交通機関の利用による短期間の旅行の可否、着席、起立、上体前屈、手を伸ばしてものを掴むこと、不慣れな場所へ行けるか等が考慮されるべきである。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

普通の乗客として、短い旅行をすることができない

ゆっくり、または不安定にしか歩くことができない

階段や勾配を昇降できない

公の交通機関を 1 つまたはそれ以上利用することができない

付き添いなしで外出できない

以下はそのようにみなされないだろう

約 1.5 km 又は 1 マイル以上の距離を介助なしで無理なく立ち止まらずに歩くことができない

ただしこれには当該者の年齢や道の状態が考慮されるべきである

車で 2 時間以上無理なく旅行することができない

### 手指機能

C15. これは手指を正確に使う能力を問うものである。左右それぞれの手指を巧みに動かしたり、両手を調和させながら仕事をする事が含まれる。また小さなものを摘み上げたり、手先を使う操作、筆記、機材の使用、基本的な事務機器に文章を入力して行うコミュニケーション能力を含む。利き手の機能の損失は、そうでない手の機能の損失よりも大きな悪影響を与えるとみなす。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

片手または両手の機能を喪失したためにその手が使えない

ナイフとフォークが同時に使えない

キーボードやキーパッドのボタンが押せるが、他の多くの人よりもかなり時間がかかる

以下はそのようにみなされないだろう

繊細な手指の動きを必要とする仕事、例えば細い針に糸を通すことができない

秘書並みの速さにまでキーボード操作が上達しない

ピンなどの小さな物を拾ったり摘みあげることができない

### 身体的協応性

C16. これは体の動作について、バランスのとれた効果的な相互作用を問うものであり、手と目の運動協調などがそれに含まれる。児童の場合はその年齢に応じた能力レベルを考慮することが必要である。また歩きながら同時に手を使うような“複合的な”活動の能力も考慮すべきである。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

液体を他の容器に移し替える時、非常に長い時間や集中力が必要である

フォークやスプーンを使って口に食べ物を運ぶ時、かなりの集中力や介助が必要である

以下はそのようにみなされないだろう

通常の不器用

テニスボールを受け止めることができない

### 排 泄

C17. これは排尿や排便の制御能力を問うものである。これには能力の喪失の頻度、程度、年齢が考慮される。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

まれに腸の制御機能を喪失する

月に1度以上、睡眠中に膀胱の制御能力を喪失する

軽度の便の排泄抑制能力を喪失したり尿失禁が頻繁に起こる

以下はそのようにみなされないだろう

睡眠中にまれに膀胱の制御能力を喪失する

まれに軽い尿失禁を起こす

### **物を持ち上げたり運ぶ能力 又はその他日常生活物資を移動させる能力**

C18. これは動作を繰り返したり、一定時間荷重に耐えることができるかどうかを問うものである。日常生活物資とは例えば本、水の入ったやかん、買い物袋、ブリーフケース、一泊程度の荷物が入った鞆、椅子など軽量の家具を指す。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

片手で適度の重さの物を持ち上げることができない

適度な重さのある盆を運ぶことができない

以下はそのようにみなされないだろう

介助無しで重い手荷物を運ぶことができない

補助具がないと重いものが動かせない

### **言語 聴力 視力**

C19. これは対面して話す能力、聴力、視力を問うものであり、電話、文字、記号によるコミュニケーション能力などを指す。

#### **(i) 言語能力**

これは母国語を使って通常の早さと口調でどの程度明確に話し、聞きとり、理解できるかを問うものである。その場合、言語の習得や理解の過程で妨げとなりうるもの、例えば脳卒中の経験の有無等が考慮されなければならない。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

口答で同僚やサービス提供者に対して明確で基本的な説明ができない

説明を明らかにするための具体的な質問ができない

話す時平均よりもかなり時間がかかる

以下はそのようにみなされないだろう

軽いどもり、唇のもつれや言語障害等のため、はっきり流暢に発音できない

聴衆の前で話ができない

強い方言や外国語的なアクセントがある  
母国語以外の言語で会話ができない

(ii) 聴 力

補聴器等を使用する場合考慮すべきことは、それを使用する場合としない場合の差である。また周囲の雑音は、多くの人が十分に聞きとれるレベル以下にあることである。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

適度な雑音の中で普通の声で誰かと会話を継続できない  
電話で相手が明確に話す内容がうまく聞きとれず理解できない

以下はそのようにみなされないだろう

工場の現場など、騒音がかなりひどい場所で会話が継続できない  
メロディに合わせて歌うことができない

(iii) 視 力

視力が眼鏡やコンタクトレンズによって矯正されている、あるいはそれが矯正可能ならばそれらを使用してもなお残存する悪影響が考慮されるべきである。また通常の明るさのもとで活動が行われることも考慮されなければならない。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

通常の運転免許証取得試験で合格しない程度の視力  
適当な広さの部屋の中で、反対側にいる知人が誰だか目で判断できない  
完全に色の識別ができない  
普通の活字文字が読めない  
ものにぶつからないで安全に歩くことができない

以下はそのようにみなされないだろう

虫眼鏡を使わないと非常に小さな、あるいは不鮮明な文字が読めない  
競技場等広い場所で反対側にいる知人がわからない  
赤色と緑色の区別がつかない

**記憶力 集中力 学習能力 理解能力**

C20. これは記憶力、考えをまとめる能力、一連の行動の計画を立て実行する能力、新しい知識を身につける能力、口頭のまたは書かれた指示を理解する能力を問うものである。これはそれらの習得について、通常の人よりも非常に長い時間がかかる、あるいは平易な英文や複雑でない数字を読むことについて非常に継続的な困難を持つかどうかを考慮されるべきである。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

断続的に意識を失い混乱した行動をとる

家族、友人、親しい人等の名前を継続的に思い出すことができない

簡単な日常業務の些細な変更について適当な時間をおいた後でも適応できない

個人用小切手を介助無しで記入できない

簡単な調理や家事をする際、順序に従って仕事をするのがかなり困難である

以下はそのようにみなされないだろう

時々同僚等親しい人の名前を忘れる

数時間継続する仕事に集中できない

介助無しで長く詳細で技術を必要とする書類の記入ができない

通常の速さよりも早く字が読めない

筆記や綴りに些細な問題がある

### 身体的危険を受ける可能性についての知覚力

C21. これは身体的安寧への危険を含み、身体的危険の予知能力が極端に低い場合と、極端に高い場合の両方をさす。これには基本的な動作、例えば飲食、睡眠、体温維持、衛生管理のような基本的な内容が見過ごされたり、本人や周囲の人を危険な状態に導く無謀な行為、理由も無く過度に忌避しようとする傾向等が考慮されるべきである。

例：以下は相当程度の悪影響を与えるとみなされるだろう

---

適切に整備され安全な備品や設備を操作できない

どうしても道路を安全に渡ることができない

自分で栄養管理ができない（適当な栄養をとることが可能な場合）

対象物が非常に熱いか冷たいか触ってもわからない

以下はそのようにみなされないだろう

非常に高い場所を恐ろしく感じる

登山など危険を伴う趣味が、危険に繋がることが予見できない

慣れない職場で明らかに危険が予想されること以外の危険の存在を見すごしてしまう

**第 部 英国障害者差別禁止法：**  
**雇用における障害者と障害歴をもつ人に対する**  
**差別撤廃のための実践規約（仮訳）**

## Code of Practice

for the elimination of discrimination  
in the field of employment against  
disabled persons or persons  
who have had a disability

**「雇用における障害者と障害歴をもつ人に対する  
差別撤廃のための実践規約」(仮訳)**

disability - on the agenda

First Published in the English language for the Department of Education & Employment.  
© Crown copyright 1996. This Translation of *Code of Practice for the elimination of discrimination in the field of employment against disabled persons or persons who have had a disability* is published by permission of the Controller of Her Majesty's Stationary Office, who accepts no responsibility for the accuracy of this Translation.

この冊子の初版は教育雇用省が英語で出版した。クラウン著作権 1996 年。この「雇用における障害者と障害歴をもつ人に対する差別撤廃のための実践規約」の翻訳版は HMSO のコントローラーの許可を得ている。なお HMSO は翻訳の正確性に関する責任を負わない。

## 1995年 障害者差別禁止法

障害者差別禁止法は障害者が直面する差別をなくすために新たな法律と尺度を導入するものである。この法律は次の場において障害者の権利を保障するものである。

雇用

商品 施設 サービスの提供

不動産の購入や賃貸

さらに障害者差別禁止法は次の分野における障害者のアクセシビリティの促進を考慮している。

学校、大学など専門研究機関が障害者向けの情報提供を促進すること

障害者が容易に公共交通機関が利用できるように、所管大臣が最低規則を定めることを許可すること

障害者差別に関する政府への助言機関として「全国障害委員会」を設置すること

この冊子とは別に、商品、施設、サービスの提供および不動産の購入や賃貸に関する実践規約が政府刊行物センター（HMSO）書籍部から入手できる。

## 北アイルランド

---

障害者差別禁止法は付則 8 に従い北アイルランドでも適用される。本実践規約も北アイルランド版が発行されている。

目 次	ページ
1. はじめに	
1.1 1.3 規約の立場と目的	151
1.4 1.7 本規約の使用	151
2. 雇用規定の対象者	152
3. 差別の発生を避けるための一般的な手引き	154
4. 障害者差別禁止法の主な雇用規定	
4.1 4.11 差 別	156
4.12 4.34 合理的調整措置	159
4.35 4.48 建築基準・特定建造物・リース	166
4.49 4.52 障害者差別禁止法に抵触する同意	169
4.53 4.54 処 分	170
4.55 4.64 差別を防ぐための管理体制	170
4.65 4.66 他の法律との関わり	173
5. 雇用募集	
5.1 5.2 就職希望者に対する差別	175
5.3 5.6 仕事内容の明確化	175
5.7 5.11 欠員の一般募集	176
5.12 5.26 採 用	177
5.27 5.29 雇用期間と条件	182
6. 雇 用	
6.1 6.2 従業員に対する差別	183
6.3 受け入れ	183
6.4 6.5 昇進と異動	183
6.6 6.8 雇用主による職業訓練と便宜供与	184
6.9 6.18 職域年金制度と保険	186
6.19 6.21 雇用の継続	188
6.22 6.23 いやがらせ	190

7. 特別規定	
7.1 7.8 派遣労働者に対する差別	191
7.9 7.13 職種団体に関する規定	193
8. 雇用組織内の不適合の解消	195
付録 1 障害とは何を指すか	196
付録 2 情報・問い合わせ・照会先	200
付録 3 不服審査申し立て・救済および訴訟手続き	201
索引	204

## 1. はじめに

### 規約の立場と目的

- 1.1 本実践規約は、1995年の障害者差別禁止法（以下「DDA」とする）の第53条第1項(a)に基づき教育雇用省によって出されたものである。本規約は、1996年12月2日付で発効する。
- 1.2 本規約の雇用規定、および障害者（雇用）差別規則（Disability Discrimination (Employment) Regulation 1996）は、雇用の場における障害者あるいは障害歴を持つ人を守ることを目的とする。ここで障害者は "disabled" と表記されているが、これは現在障害を持つ者と過去に障害を持っていたが今は持っていない者の両方を指す。DDAの雇用に関する規定の発行日は1996年12月2日（7.12参照）である。本規約は雇用主とその周辺、例えば会社や派遣労働者などについて、雇用差別を撤廃すること、および労働裁判への不服申し立てを回避するための実践的な手引きとして使用されることを目的とする。
- 1.3 本規約は、イングランド、スコットランド、ウェールズにおいて適用される。本規約自体では法的義務を負わせるものではなく、またDDAに関する命令的な声明ではない。DDAと規則の権威や解釈は裁判所にある。本規約は、DDAに関する問題が労働裁判所に出訴される前に解決への示唆を与えるだろう。労働裁判などの法的な場に本規約に関連した事柄が提出された場合重要視されるべきである。

### 本規約の使用

- 1.4 本規約は一般的な手引きとして使用されることを目的とし、DDAの雇用規定に関しては4.1から4.66において重点的に触れている。これらの規定が具体的にどう適用されるかは後述するが、それは一般的な手引きを踏まえながら理解されるべきである。例えば新しい従業員の採用を考えている人は本規約の5.1から5.29を読む必要があるが、その場合も予め一般的な手引きとして4.1から4.66について知っておく必要がある。また現在障害を持つ従業員を有す雇用主は、本規約の6.1から6.23を読む必要があるが、その場合も同様である。DDAが実際どのような場面で適用されるかは枠に囲んだ部分で紹介する（3.1参照）。付録1から3は、本規約の一部ではなく関連事項である。また本規約の最後には索引が掲載してある。
- 1.5 本規約の法的な根拠は番号や記号によって記されている。例えば "S5(1)" とはDDAの第5条第1項を指す。また "Sch1 Para 1(1)" とはDDAの付則1の第1条第1項を指す。
- 1.6 脚注にある "雇用規則" (Employment Regulations) とは、1996年の障害者差別（雇用）規則を指し、"定義規則" (Definition Regulations) とは1996年の障害者差別（定義）規則を指す。
- 1.7 事例の中で性別や個人が特定、あるいはいずれかの性を連想させる記述があるが、それは現実味をもたせるためのものであり、当然両性について述べようとするものである。

## 2. 雇用規定の対象者

### DDA の雇用規定の主目的とは？

- 2.1 DDA は障害者が就職を希望する場合、彼らを雇用差別から守ることを目的としている。そのために雇用主は"合理的調整措置"を行う必要がある。この合理的調整措置は、障害者の就職機会の提供や職場環境が、障害を持たない人と比較した場合に相当程度不利益を及ぼしているときに実践されるべきである。合理的調整措置は、従来の割当て雇用率制度、指定職制度、障害者登録制度に代替するものである (S61(7))。
- 2.2 DDA は雇用主が最適な人を採用することを妨げない。また障害者を、障害をもたない者よりも好意的に対応することを妨げない。

### 誰が DDA の対象者か？

- 2.3 現在障害を持つ、あるいは過去に障害があった人を対象者とする。ここでいう障害者とは、身体、精神的に機能障害があり、通常の日常生活活動上相当程度かつ長期的な悪影響を持つ人を指す (SI and SchI)。 (付録 1 参照)
- 2.4 以下に示す人々や組織団体は DDA の効力が及ぶ範囲にある。
- 雇用主
  - 王位一族 (閣僚若しくは政府部局を含む) (S64)
  - 従業員と雇用主組織
  - 雇用主が使用している家屋の賃貸人や地主
  - 派遣労働者の雇用主
  - 職域年金制度の受託人あるいは管理人
  - 雇用主の従業員を対象とした団体保険を提供する者
  - 職種団体
- 2.5 DDA は障害を持たない、あるいは過去に障害を持ったことがない人を対象にしない。その例外として処分に関する規定がある (4.53 4.54 参照)。

### DDA の対象から除外されるもの

- 2.6 雇用規定は従業員数 20 名未満の小規模事業所の雇用主は対象としない (S7)。従業員数が合計 20 名以上であれば職場の広さや支店規模などに関わりなく対象となるが、その従業員数が 20 名未満に減少した場合は対象から除外される。独立したフランチャイズ型企業の経営者は、従業員数がネットワーク全体で 20 名以上であっても、一店舗の従業員数が 20 名未満であれば免除される。また政府は、雇用規定施行から 5 年以内に除外となる小規模事業所の見直し作業を行う必要がある。
- 2.7 下記職種は雇用規定が適用されない。

軍隊の関係者 (S64(7))

看守 (S64(5)(b))

消防隊員 (S64(5)(c) and (6))

全面的に又は主としてグレートブリテン島外で長期的に仕事をする者 (S68(2))

船舶・航空機・またはホーバークラフトの現場職員 (S68(3))

国防警察官・英国交通警察・王室公園警察隊・連合王国原子力エネルギー当局警察隊 (S68(5)(a))

および

S68(1) 以外の警察隊

### **DDA が対象とする従業員**

- 2.8 「雇用」とは、サービス提供者や見習い工としての契約、または個人的契約のもとに何らかの仕事をするをいう (S68)。個人的契約関係とは、自営業を含む個人的な労働関係を指す。「従業員」とは雇用の定義に基づく契約関係を結んだ者を指し、常勤かどうかは考慮しない。

### 3. 差別の発生を避けるための一般的な手引き

#### 柔軟であること

- 3.1 ある状況について差別の発生を避けるための方法は幾つか考えられよう。ここで事例をあげる目的は、それに似通った状況が発生した場合、どのように対応すべきかまたはそうすべきでないかを示唆することである。ここですべての事例をカバーすることは不可能のため、その範囲は慎重かつ柔軟に考えられなければならない。また差別の発生を避けるためには、殆どあるいは全く費用をかけずに対応できる場合があることも留意すべきである。本実践規約の内容は狭義に理解されてはならない。

#### 決めてかからないこと

- 3.2 雇用主は障害者本人と個別に障害が実際どういう影響を及ぼし、どのような対応が必要かということ話し合う機会を率先してもつべきである。初期の段階からそのような機会を持てば、問題が論争に発展することはあまりないだろう。そのような話し合いでは、いかなる理由があっても障害者を差別の対象として決めてかかってはならない。

#### 専門家の助言が必要かどうかを考慮すること

- 3.3 差別の発生を個別的あるいは日常的な知識や専門技術によって回避することは可能である。特に障害者自身の考えが反映される場合そうであるといえよう。DDA は専門家による助言を受けることを義務づけていないが、障害者の能力の範囲を知るために専門家からの助言やアドバイスを受けることは重要であろう。特にこれまで障害がなかった人や、障害の程度が著しく変化した人への対応について示唆を与えるだろう。また家屋あるいは職場環境の変更について専門家の意見を反映させることは、特に障害者との話し合いが満足されない場合役立つだろう。付録2では情報や助言の照会先についてふれている。

#### 将来的な計画

- 3.4 DDA は、これまで障害者の就職申込を受けたり障害者を雇用したことがない雇用主が、前もって何らかの変更をすることを求めている。しかし変更の計画を立てる場合、将来的にどのくらい障害を持つ従業員や就職申し込み者がくるか考慮することは、コストに対する効果を上げ、進歩的な対応になりうるであろう。例えば現在聴覚障害者が職場にいなくても、今のうちからテレビ電話を職場に導入しておけば、将来的に聴覚障害者の雇用を促進することにつながるだろう。

#### 均等な雇用機会の促進

- 3.5 雇用主が DDA に従って障害者の均等な雇用機会の促進を方針に掲げたり、その考えを導入すれ

ば、DDA の不履行を避けることに貢献するだろう。そのような前向きな対応は、労働裁判が発生した場合考慮されるだろう。ここで雇用主が留意すべきことは、単に平等に従業員に対応することが必ずしも DDA の不履行の回避に繋がるとは限らないということである。雇用主は常に合理的調整措置を行う義務があり、それは障害者の雇用募集から雇用に関する全過程について当てはまることである。

## 4. 障害者差別禁止法の主な雇用規定

### 差 別

#### DDA における差別とは？

4.1 DDA は雇用の場で雇用主が障害者を差別することを違法としている (S4)。ここでいう「差別」とは2通りの発生の仕方がある。

4.2 以下の場合、障害者を差別したものとみなされる。

障害者のもつ障害に関連する理由に基づいて、その理由が適用されない他者の処遇に比べて障害者を不利に処遇し、かつ

その処遇が正当なものであることを雇用主が証明できない場合

障害を持つために車椅子を必要とするある女性が就職願いを出した。彼女はその仕事をする事ができるが、雇用主は彼女の車椅子は職場で邪魔になると思い、彼女ほど能力はないが、他の車椅子を必要としない人を採用した。ここで雇用主は彼女に仕事を提供しなかったという意味で、彼女を不当に対応したとみなされる。雇用主が彼女を採用しなかった理由は、彼女が持つ障害が直接関わり、このことは実際採用した車椅子を必要としない人には当てはまらないことである。この雇用主がその対応を正当化できない場合、彼は違法に差別したとみなされる。

ある雇用主が工場を閉鎖し、そこで働く障害者を含む従業員全員を余剰人員として解雇する場合、これは障害と結びつく理由で解雇するわけではないので、違法行為とみなされない。

4.3 障害者は自分よりも好ましく対応された他の人について指摘できないかもしれない。しかし雇用主が、障害を持たない人をより好意的に対応した場合、その行為は「非好意的」対応とみなされる。これは障害者と障害を持たない人への対応の差だけでなく、障害者間の比較でも適用される。例えば身体障害者と精神障害者を比較して、精神障害者の方が非好意的に対応される場合がそれにあたる。

4.4 また DDA は次の場合についても、雇用主が障害者を差別したとみなす。

雇用主が障害者に関連して第6条で課される義務を履行せず、かつ

その義務を履行しないことが正当であることを証明できない場合 (S5(2))

4.5 合理的調整措置と非好意的な処遇の正当化の関係については 4.7-4.9、義務そのものについては 4.12 以降、そして合理的調整措置に対応しない場合の正当化は 4.34 でふれる。

#### 雇用主の行為の正当化とは

4.6 DDA では障害者に対する非好意的な処遇はその理由が特定の事案 (particular case) の状況にとって重大且つ相当 (material and substantial) とみなされる場合に限り正当とみなす (S5(3))。つまりその理由は個別的事情に関わり「些細な」とか「あまり重要でない」という程度で判断され

るものではない。

目が見えない人はコンピューターが使えないだろうという雇用主の判断から、ある視覚障害者を採用者名簿に載せない場合、その雇用主は障害者の個別の事情に全く目を向けていないとみなされる。一般的な解釈、つまり目が見えない人はコンピューターが使えないだろうという先入観は特定の事案に基づくものではなく、また正当化に値するほど重大な理由とはみなされない。

工場で働く精神病の従業員は、障害のために時々仕事を離れる。その理由により彼は解雇された。しかし彼が仕事を離れる時間は短く、それは普段気分が悪くなった他の従業員がしばらく職場を離れるのよりも多少長い程度ならば、正当化に値するほど重大な理由とはみなされないだろう。

学習障害を持つ事務員は、他の同僚のように早く書類を分類することができない。その障害は生産性にあまり悪影響を及ぼさないが、彼はその理由により解雇された。この雇用主の対応もまた重大な理由とはみなされないだろう。

事務員を募集中の雇用主が、顔面に重度の形状の変形を持つ人の就職希望を却下した。その理由は単に他の従業員が彼と仕事をするのが不快だからというものであった。この雇用主の処遇は違法行為と見なされる。なぜならこの処遇は正当化に値するほど重大な理由ではないからである。このことは例えば顧客に対する配慮からとられた場合も同様である。

ある雇用主が、精神病を持つ従業員が仕事に独り言を言うので彼を他の職場へ異動させた。しかしその独り言が日常的に他の従業員同士が交わす会話と同じ位の雑音レベルならば、この雇用主の処遇は正当化に値するほど重大とはみなされないだろう。

皮膚病の一種である乾癬（かんせん）症を持つ人が化粧品モデルとして体の一部を使う仕事を希望した。しかしその皮膚病の程度は顕著に見た目を損なうため、それを理由に不採用となった。この場合その皮膚病の程度が実際仕事の目的と調和していないならば雇用主の対応は違法行為とみなされない。なぜならその理由は明らかに特定の事案の状況にとって重大と見なされるからである。

4.7 DDA は合理的調整措置の義務の履行を雇用主が（正当な理由なく）怠ったり、過去に義務を履行していても、それが現在継続していないならば、その非好意的な対応は正当化されない (S5(5))。

ある車椅子を利用する従業員は昇進できない。その理由は、単に昇進後の職場は車椅子が使いにくい場所にあるためである。その改善は雇用主のやり方次第で実践可能ならば、障害者の昇進を否定する雇用主の態度は正当化されない。

タイピストとして就職を希望するある女性は両手に関節炎があり仕事処理が遅いため適職の人材とはいえない。だが合理的調整措置、例えば関節炎があっても使いやすい専用のキーボードを職場に導入することによりその問題が解消されるならば、雇用主は彼女の仕事能率が低いという理由で採用を断ったり、調整を差し控えることは違法行為とみなされる。

ある雇用主は、病気のため1年以内に辞職することが明らかな従業員に、職業訓練の機会を与えなかった。雇用主が彼に職業訓練の機会を与えても、その従業員は1年以内に職場を去るのだから職業訓練の成果を職場で十分に発揮することは期待されない。従ってこの雇用主の判断は明らかに重大且つ相当であるとみなされ、職業訓練の機会を与えなかったことは正当化されるだろう。

視覚障害者が車の運転を頻繁に必要とする仕事の就職を希望した。その仕事は車の運転が必要であり、他の人が代わりに運転することは合理的でないと考えられる。雇用主が車の運転ができる従業員を求める理由は、視覚障害者を採用しないことよりも重要であり、また特定の事案に目を向けたものである。従って雇用主が彼の採用に消極的であることは正当化される。

#### **雇用主はどのようにして違法な差別を避けるべきか**

- 4.8 雇用主は障害を持つ従業員や就職希望者を、障害に関わる理由で非好意的に対応してはならない。非好意的な対応が特定の事案の状況における重大且つ相当な理由を持つ場合、雇用主は合理的調整措置によってそれを回避したり、困難の程度を緩和するように努めなければならない (S5(3), (5))。
- 4.9 雇用主の非好意的対応は当該障害者が仕事が全く出来ない場合、またはどのような合理的調整措置を講じても障害者がその仕事あるいは他の欠員の仕事が出来ない場合正当化される (S5(3), (5))。(雇用主がとるべき調整の事例は 4.20 参照)
- 4.10 DDA は、慈善団体や政府の補助による援助付雇用について、他の者よりも特定の障害者のグループを有利に取り扱うことを妨げない。しかしこれは、それらの団体の慈善的目的を追求するための活動の範囲内に限られている。(援助付き雇用の場合、より好ましい対応を受ける人は、そのプログラムの対象者である重度障害者である) (S10)。

#### **違法行為への加担**

- 4.11 DDA は、違法行為を他の者が行うのを意図的に援助する者は、同じ違法行為をする者として取り扱う (S57(1))。

雇用コンサルタントがある会社から「職場の欠員に障害者を配置することは拒否する」という条件で依頼を請け負い、その理由は単に欠員に "ハンディキャップを持つ人" を配置すること事態への拒否ならば、雇用コンサルタントはその会社の障害者差別に違法に加担したとみなされる。

## 合理的調整措置

### "合理的調整措置" の義務とは？

- 4.12 DDA は雇用主の占有するすべての施設の物理的特徴、また雇用主による若しくは雇用主のために行われるすべての申し合わせについて、障害者と障害を持たない者と比較した場合、障害者に相当の不利益を及ぼしているときに義務が発生する。雇用主は、あらゆる状況において障害者に悪影響を及ぼすことを防止するために、その対策を講じなければならない。言い換えるとこれが "合理的調整措置" である (S6(I))。

失語症をもつ障害者が、ある仕事の就職申し込みをした。雇用主はすべての就職希望者に作文能力のテストを行った。ある障害者は普段とてもうまく文章が書けるが、ストレスの多い状況で書くことに困難を持つ。この場合雇用主が手配すべき申し合わせは、彼が試験会場に到着したらすぐにテストを開始し、短時間で作文のテストを行うことである。この障害者はストレスを感じない、またはストレスを感じても差し障りのない他の障害を持たない人と比べると、相当程度に不利な立場にある。従って雇用主は、彼が試験会場に到着後少しの時間落ち着かせ、少し時間を延長してテストを行った。このような状況に応じた段階的な対応は、雇用主にとってそれほど不都合ではなく、障害者の不利な状況の発生を防ぐための "合理的調整措置" である。

- 4.13 ある障害者が障害を持たない人よりもどの程度不利を持つかわからない場合は、雇用主が障害のない人をどのように扱うかと比較すれば見当がつくだろう。
- 4.14 雇用募集時と雇用時の両場面において合理的調整措置の義務はどのように関わるかは 5.1 5.29 と 6.1 6.21 で詳しく説明している。以下はこの義務についてより一般的にはどう守られるべきか触れたものである。

### DDA は "物理的特徴 (physical features)" と "申し合わせ" について何を義務づけているか

- 4.15 "物理的特徴" とは次の内容を指す。すなわち建築物の出入口、備品、付属品、建具、家具のデザイン、材質、配置、構造、利用のしやすさ、建物の立地環境など、あらゆる要素や質的なものを指し、一時的、継続的を問わない<sup>1</sup>。
- 4.16 DDA のいう "申し合わせ (arrangement)" は雇用契約上のものも含む。つまり雇用、昇進、異

<sup>1</sup> Employment Regulations (see paragraph 1.6)

動、訓練又は他の全ての便宜に関わる条件又はその他の取り決めが含まれる (S6(2))。またこの調整は雇用募集段階から実際の雇用を通して雇用主に義務づけられている。つまり募集、面接、採用、仕事の提供に関わる契約から労働条件に関わる調整を含む。

ある職場環境は物理的な特徴のために不利が生じるため聴覚障害者にとって仕事をしにくい状態にある。しかし合理的な方法で物理的な特徴を変えることは難しいかもしれない。しかし障害者がそこで働く限り雇用主による調整は必要である。例えば社内の他の場所に職場を移したり、職場以外の所で監督者 (supervisor) が指導にあたるなどである。

### どのような "不利" が解決すべき義務とされるか

- 4.17 DDA は相当程度の不利益への対応を義務づけている (S6(1))。この相当程度の不利益とは「些細な」とか「あまり重要でない」以上のものを指す。

出入口の幅について、もし目的とする場所にたどり着くための他の方法があるならば、当該出入口を車椅子が利用できるように改造をすることは雇用主に要求されないだろう。

- 4.18 雇用主は障害者が持つ家屋 (premises) や仕事の調整上の不利を、彼の賃金を引き上げることによって解消することを要求されない (5.29 参照)。
- 4.19 職域年金制度や他の雇用関連の便宜供与について障害者差別が発生してはならないが、合理的調整措置の義務は、それらの便宜供与そのものに及ぶものではない (6.9 6.16)。

### 雇用主はどのような調整をすべきか？

- 4.20 DDA は、あらゆる状況で雇用主がとるべき合理的な対策の事例を "段階的" に示している (S6(3))。それは以下に挙げる以外の事例、あるいは複合的に段階を必要とする場合も、適時実践されなければならない。

### 施設家屋の改造

雇用主は施設家屋の構造的、物理的な改造をする必要があるかもしれない。例えば車椅子を利用する人のために出入口の幅を広くしたり、傾斜をつけたり、事務用器材を移動するなどである。また手を伸ばして物にふれることに障害をもつ人のために、電灯のスイッチを別の場所に取り付けたり、ドアにハンドルを付けたり、柵を取り付けたりする必要があるかもしれない。あるいは視覚障害者が施設内で安全に移動できるように、明暗のコントラストをつけた室内装飾にする必要があるかもしれない。

### **障害者が担当する任務の一部を他者に割り当てること**

障害のために従業員が対応できない仕事は、あまり重要でなかったり補足的なものならば、他の従業員に割り当てることのできるかもしれない。例えば時々建物の屋根に登ることを必要とする仕事について、ある従業員が障害のためそれができないならば、他の従業員にその仕事が割り当てられるべきである。

### **現在の欠員を補充するための異動**

これは従業員が障害者になったり障害程度が重くなり、合理的調整措置を講じても現在の仕事を継続することができない場合、その従業員が対応できそうな社内の欠員ポストに異動させ、新しい仕事に慣れるための職業訓練の機会を与えることなどを含む。

### **勤務時間の変更**

これは柔軟に勤務時間を調整することや、障害による従業員の疲労を回避するために通常よりも多めの休憩時間をとったり、介助を利用するのに都合の良い時間に変更することなどを含む。

### **他の仕事場への配置**

これは車椅子を使う従業員の仕事場を利用しにくい3階から1階に移したり、仕事場を別の施設家屋に移すことなどを含む。

### **リハビリテーション・職能評価・又は治療のために勤務時間中の不在を認めること**

これは従業員が障害者になった場合、理学療法や職業リハビリテーションを受けるために勤務時間中に職場を離れることを許可することなどがこれに含まれる。これは障害程度が悪化して仕事の継続が困難になったり、定期的な治療が必要になった場合などを含む。

### **訓練の提供やその配慮**

障害者用の器具の使用方法を習得する機会の設定、あるいは全従業員を対象にした訓練のうち、障害を持つ人について一部変更をすることなどを含む。例えばすべての従業員にある機械の使い方の訓練を実施する場合、手や腕の動きに障害を持つ人に若干異なった、あるいは時間を延長した訓練が受けられるようにしたり、視覚障害者が音声対応機能を備えたコンピューターが使えるように職業訓練を受けられるようにすることなどがある。

### 備品の導入又は改造

雇用主は職場に特別な備品（視覚障害者や関節炎を有する人が使えるキーボードなど）あるいは聴覚障害者が使える電話、（長めの取っ手がついた）機器等を導入しなければならないかもしれない。しかし仕事と直接関わりを持たず個人的な使用のための備品を雇用主が提供、改造することは要求されない。例えば日常的に使用する車椅子を雇用主が提供する必要はない。

### 指導書又は手引き書の変更

障害者への業務指導は、障害を持たない者向けの指導とは異なるフォーマットに変更されなければならないかもしれない（例えば指導書の点字版やカセットテープ版の作成）。また学習障害者に口頭で個別に実践しながら指導する方法がとられるべきだろう。

### 試験又は評価過程の改善

これは特定の障害を持つ者が不利にならないような評価過程を作ることなどを含む。例えば手指機能に障害を持つ人は筆記試験では不利を被るかもしれないので、口頭試験にすべきかもしれない。

### 朗読者又は手話通訳者の配置

これは勤務時間中に同僚が視覚障害者のために手紙を読んだり、必要に応じて手話通訳者を雇うことなどを含む。

### 指導・監督の充実

これは障害のため不安な状態や心配事が発生する場合、指導、監督にあたる人を配置したり、場合によっては同僚の援助を求めることなどを含む。

### どのような調整措置が "合理的" か？

- 4.21 障害者を対象とした効果的、実践的な調整は低額、あるいはまったく費用をかけずに実践できることもあり、そのような対応は合理的であるから雇用主は実行しなければならない。合理性の判断は、幾つかの要素があるのでそれらを考慮すべきである (56(4))。それらの要素はチェックリストとしてより重要な調整を図る場合に役立てるべきである。その際は、まず特定の調整による効果と実行可能性を考慮し、その次に全体的な費用や財源の確保について考えるべきである。またその

他にも考慮すべき要素があるが、DDA は以下の内容を挙げている。

### 差別防止の対策の効果

4.22 障害を持つ従業員にとって利益があまりない措置は合理的とはいえない。

ある障害者は、他の従業員と比較した場合著しく生産性が低く給料が少ない。ある調整をすれば彼の仕事は現在よりも生産性を上げ、従って彼の給料も上がることが考えられるならば、その調整は合理的とみなされ実践されるべきである。

### 対応の実行可能性

4.23 実際の調整は実践が難しいものよりも、より可能なものから実践することが望ましい。

ある雇用主は、合理的調整措置である出入口の改造工事が終わるまで障害者の採用を保留しようとしたが、これは合理的とはいえないかもしれない。採用保留期間の合理性は状況次第だが、この場合でも改造工事中は比較的使用しやすい別の出入口を一時的に利用するなどの対応を考慮することが可能だろう。

### 雇用主の調整のための費用負担と引き起こされる崩壊の範囲

4.24 調整にかかる費用が小額以下で、効果や実行可能性に問題がないならば調整は実行されるべきである。費用とは人件費や物品代などを含む。どの時点でどの程度の費用をかけるべきかは、別の方法ならばいくらかかるか想定した上で判断されるだろう。

障害者の仕事の継続を可能にするために雇用主が費用を負担することは合理的である。これには配置替えを含む職業訓練にかかる費用を含む。これらは雇用主が新規従業員を採用したり、配置替えのための訓練に費用をかけるのと同様である。

4.25 費用負担の重要性は、当該従業員の職務経験と専門的技術の度合いも考慮されるべきであろう。

従業員の雇用価値を判断するために考慮すべき要素として次の例があげられる。

雇用主による投資（訓練など）の程度

従業員の雇用期間

従業員の技術と知識レベル

従業員と顧客との関係

従業員の給料レベル

4.26 調整のために雇用主が負担する費用額は、一時雇用の従業員よりも長期間雇用している従業員に

多く費やされることが合理的だろう。

- 4.27 調整を行うことによって他の従業員の仕事を妨げたり、別の重大な崩壊を引き起こさず、他の障害者をもつ従業員や事業主にとって比較的小さな不都合や混乱が発生する程度で済むならば、雇用主はなお調整を実践しなければならないだろう。

#### 雇用主の財源及び他の蓄積の程度

- 4.28 多くの資産を有する雇用主は、そうでない雇用主よりも調整に多くの費用をかけるのが合理的といえよう。どの程度の費用を調整のために拠出するかは、雇用主が所有するあらゆる資産が考慮されるべきである。費用額決定の合理性は状況によるが、実際どの程度負担できるか、また調整後の効果などが考慮されるべきである。
- 4.29 ある雇用主の収益が2ヶ所以上の "事業ユニット (business units)" や "利益センター (profit center)" で発生する場合、調整の合理性についてもこのことが考慮されるべきである。

幾つかの支店を持つ企業主は、財源的に上限がある特定の支店で調整の責任が果たされていないことの正当性を示すことができないかもしれない。しかし他の支店では既に多くの障害者雇用が実践されている場合もあるだろう。調整費用額を決定する際は、他の支店での取り組み状況や潜在的な拠出についても考慮されるべきである。新規の障害者を雇用する場合も同様である。

- 4.30 少ない従業員を持つ雇用主よりも多くの従業員を持つ雇用主の方が調整に積極的であることは合理的といえよう。

一般的に、多くの従業員を有す雇用主は、従業員の仕事内容の決定や割りあて、適切なポストの見極め、あるいは指導者の配置についてより積極的だろう。DDA は不相応な調整努力を課すものではないが、従業員数が少なくても DDA が適用される限り雇用主が調整に前向きであることは合理的とみなすだろう。

#### 雇用主が利用できる財源や他の支援

- 4.31 外部からの費用補助の利用も考慮すべきであろう。

ある雇用主は障害者の雇用を考えているが、合理的調整措置に非常に多額の費用がかかるため雇用主単独では対応できない。もし政府やボランティア組織の費用補助プログラムを利用できるならばそれらを活用すべきである。

障害を持つ従業員自身は調整にかかる費用を負担する必要はない。しかしその障害者が仕事をする上で特別な備品を必要とする場合は、(職場での備品の使用承諾を含めて) 雇用主との間で例外的な対応がとられることも考えられる。

雇用主が従業員に出張時には社用車を使用することを要求し、障害をもつ従業員は普通車ではなく障害者が使用できる特別仕様車、または他の交通手段で出張することを希望した。雇用主がそのために特別車を購入したり、代替の交通手段にかかる費用を出すことが合理的とみなされないとしても、もし彼女が自家用特別仕様車を既に持っていて、それを出張時に使うことを希望するならば雇用主はその申し出を認め、そのためにかかる費用を負担するなどの対応をとるべきである。

### 他の要因

4.32 DDA は他の要因について特に触れていないが、状況によっては他の要因が考慮されるべきかもしれない。それらは次に示すとおりである。

#### 他の従業員への影響

特定の障害者への仕事上の調整（仕事に関する特別の調整など）が、他の従業員の非好意的反応を発生させる場合、これは重大な問題とみなされない。

#### 他の障害を持つ従業員に対する調節

雇用主は、特定の障害者や障害者グループに対し、定められた合理的調整の範囲を超えた調整をする場合もあるだろう。だがその雇用主は、職場の全ての障害者にも同様な調整を行うことを必ずしも求められないだろう。

#### 障害者自身は調整措置についてどの程度協力的か

移動面に障害を持つ従業員が建物の上階にある職場チームで働いている。そこにはエレベーターなどがなく、適当なアクセスの方法がないため彼がそこに辿り着くことは相当の疲労を伴う。雇用主は他の方法がないため、やむをえず彼を上階の職場チームから離して階下に移すことを彼に打診したが、彼はその移動を断った。もしこの方法が雇用主にとって唯一の合理的調整ならば、雇用主はそれ以外の調整措置を考慮する必要はない。

#### 雇用主は1つ以上の調整をすることを求められることがあるか？

4.33 求められることがある。合理的と判断される場合、雇用主は複数の調整をする必要がある。

聴覚と視覚に障害を持つ従業員が、慣れない職場で仕事を与えられた。その場合雇用主は、(■)職場に盲導犬を導入できるように職場環境を整備し、(■)仕事マニュアルの点字版を作成し、(■)出入り業者に彼女とのコミュニケーションをとる方法を説明するなどの対応が必要とされるだろう。

### 雇用主は調整の不履行を正当化しなければならないか？

- 4.34 DDA は雇用主が調整の義務を怠りかつその不履行を正当化できない場合、差別行為が発生したと見なす (S5(2))。しかし雇用主が特別の調整をしなければならないことが (S6において) 合理的でないならば、調整を行わないことを (S5において) 正当化する必要はない。義務の不履行が正当とみなされるのは、特定の事案の状況にとって重大且つ相当である場合に限られる (S5(4))。

雇用主が適切な調整とは何か、又はどのような調整が可能かということを知らない、あるいは正しく理解していない場合、義務の不履行は正当とみなされることがある。その場合雇用主の正当性は、これまで地域の職業評価カウンセリングチーム (PACTs: Placing Assessment and Counseling Teams 以下「PACTs」とする) や障害者団体などから適切な情報を得ようとする前向きな姿勢があったかどうかなどが問題視されるだろう。

対応可能な調整の方法が2通りあるが、費用や実際上の理由から必然的に選択が制限される場合、その選択に当該障害者が非協力的であっても雇用主の調整方法の選択は正当化される。

障害を持つ従業員が、雇用主の名のもとで提供された健康管理と仕事方法に関する特別の職業医学的アドバイスに従うことを拒否した。拒否の理由が合理的でなく、またその結果健康状態が悪化した場合、それは結果的に調整ができなかったとみなされ雇用主の立場は正当化される。

## 建築基準・特定建築物・リース

### 建築基準は合理的調整措置とどう関わるか

- 4.35 建築物やその一部は、建築基準のパート M に沿って建設されている (スコットランド法では工学基準 (Technical Standards) のパート T が該当)。規則では建築基準は、障害者の建物の利便性や必要とされる設備を予め考慮して定められているので、その基準値を満たす建築物やその一部について雇用主が改造を加える必要はないと規定している<sup>2</sup>。

建築基準の施行以来、建築物は一定のドア幅を確保することが義務づけられてきた。そのため DDA 施行後、再び改造する必要はない。しかし雇用主はドアに関する他の側面、例えばドアの取っ手などの改造をする必要があるかもしれない。

- 4.36 雇用主は、建築物やその一部が建築基準を満たしている場合に限り、自らの立場を主張することができる。

<sup>2</sup> Employment Regulations (see paragraph 1.6)

### 不動産の改造のために法的な承諾を得る必要があるか？

- 4.37 雇用主が不動産を改造する場合、事前に他の法的な承諾を得る必要がある。それは改造案作成の許可、指定建造物や歴史的建築物に係る法、及び消防法などである。DDA はそれらに優先するものではない (S59) ので、雇用主は調整として改造を行う場合これらの法から承諾を得る必要がある。もしそれが出来ないならば調整をする必要はない。
- 4.38 他の法律や基準から承諾を得るには時間がかかるだろう。承諾が出されるまでの間、雇用主は改造に着手できない。その場合雇用主は承諾を必要としない範囲で暫定的な対応を考慮すべきである。
- 4.39 雇用主が不動産を改造するには他の法律や基準に触れない範囲で実行できる方法を考慮すべきである。イングランドとウェールズでは地域計画当局 (local planning authority)、スコットランドでは計画当局 (planning authority) に助言を求めることは役立つだろう。

指定建造物の中に職場を持つ雇用主は、事故で障害を負い車椅子で職場復帰した従業員が他の仕事場に移るよりも現在の職場のドア幅を改造して雇用を継続することが合理的調整措置であると判断した。雇用主は法的な承諾が必要なので地域計画当局に助言を求めたところ、許可が出るまで数週間かかるという返事を得た。そこで雇用主は一時的に彼女にとってあまり支障のない別の場所に職場を移した。

### 賃貸借契約に基づいて占有されている不動産

- 4.40 このことについて DDA は別の規定を設けている。占有者 (雇用主) は建物の改造について賃貸人の承諾を得ることが優先されるからである。賃貸人は不当にその承諾を拒んではならないが、合理的な条件に従ってその承諾を占有者に与える権限を有する (S16)。

### 賃貸人の承諾を得るためにはどのような調整が必要か

- 4.41 DDA は占有者が改造を希望する場合、賃貸人の承諾を得るために文書で申し入れなければならないとしている。占有者がそれを怠った場合、いかなる賃貸借契約書上の理由からも、怠慢とみなされ問題視される (*Sch 4 Para 1*)。賃貸人の承諾が出された場合、占有者は家屋の改造を実行することが出来る。承諾されない場合、雇用主はその旨を当該従業員に伝えなければならないが、それ以上の義務を負わない<sup>3</sup>。賃貸人が 21 日、あるいは適切な期限内に回答しない場合、その承諾の保留は非合理的とみなされるだろう (4.44 参照)<sup>4</sup>。
- 4.42 賃貸人が承諾の際に条件をだし、その条件に沿って改造をすることが合理的ならば、雇用主は調整を実行しなければならない。逆に合理的でない場合、雇用主は結果を従業員に知らせる必要があるが、それ以上の義務を負わない。

3 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

4 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

5 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

### 賃貸人が承諾を拒否する理由として非合理的なものとは何か

4.43 これは状況次第であるが、その理由が重要でないからといった独断的な判断に基づく場合は非合理的とみなされるだろう。不動産の改造に関する調整は、多くの場合賃貸人の所有物を損なうものでないので、賃貸人が承諾しないことは通常非合理的とみなされるだろう。

調整による不動産の改造が、他のより多くの人へのアクセスを促進する場合がある。この意味で改造は賃貸人にとって利益があるとみなされるだろう。そのような場合、賃貸人が改造の承諾を拒むことは非合理的とみなされる。

4.44 規則では以下の保留を非合理的とみなす。

賃貸人が占有者からの文書申し入れについて上述 4.41 が示す期限（21 日）内に返事をしない場合。または  
賃貸人が申し入れの内容とは異なるある特定の 방법으로承諾しようとする場合<sup>5</sup>

### 賃貸人が承諾を拒む理由として合理的とみなされるもの

4.45 これは特別な状況に限定される。

改造が賃貸人の所有物の中でも重要な価値を持つものを半永久的に損なう場合、賃貸人が承諾を拒否することは合理的と見なされるだろう。

改造が（例えば複数の事業所が入っている建造物について）他の事業所に重大な損失や不都合を与える場合、賃貸人が承諾を拒否することは合理的と見なされるだろう。

### 賃貸人の承諾はどのような条件で合意されることが合理的か

4.46 特定の状況に限られるが、規則は下記のいずれかに該当する内容を賃貸人が占有者に要求することを合理的としている。

計画許可と他の法的な承諾書の入手

賃貸人の承諾を求めるためのあらゆる文書の提出（賃貸人が承諾の再確認をし、非合理的な承諾の保留を防ぐため）

改造後賃貸人が改造内容の検査をする機会をつくること

賃貸人と占有者との取り決めで、賃貸人が負担した改造費を占有者が払い戻すこと

3 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

4 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

5 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

賃貸人と占有者のテナント契約の失効後、もとの状態に戻す約束を交わすこと。しかしこれはその行為の合理性が認められる場合に限る<sup>6</sup>。

#### 賃貸人に "更に (superior)" 賃貸人がいる場合

- 4.47 占有者の賃貸人に更に賃貸人がいて、家屋の改造を行うためには "より強い権限のある" 賃貸人の承諾を必要とする場合、DDA の効力は多少緩和される。まず賃貸人は雇用主に、より権限のある賃貸人の承諾があれば改造が可能であることを通知するだろう。そしてその後、その賃貸人はより権限のある賃貸人の合意を求めよう。4.41 4.46 では、非合理的に承諾を拒んだり、非合理的な条件で承諾してはならないことが述べられているが、これはより権限のある賃貸人についても同様に当てはまることである<sup>7</sup>。

#### 賃貸契約以外のものが家屋の改造を困難にする場合

- 4.48 占有者と賃貸人は、賃貸契約以外の合法的な協約で結ばれているかもしれない。(例えば担保、対価請求、制限付きの契約など) その場合両者が契約内容の変更を行うには第三者の承認を必要とするだろう。占有者と賃貸人は合理的調整措置を目指した話し合いをすることが常に合理的である。そのような話し合いでの合意がない限り問題となる改造は着手できないからである。その過程では問題が裁判に提訴されるほど拡大しないように努めるべきである<sup>8</sup>。占有者あるいは賃貸人による労働裁判への提訴が合理的かどうかはケースによって異なる。

#### 障害者差別禁止法に抵触する同意

##### DDA のもとで障害者が権利要求を差し控えるべきか、それとも雇用主が責任をとるべきか？

- 4.49 DDA は労働契約又は他の合意事項のすべての文言の中で、DDA の規定の執行を排除または制限する場合、これを "無効" (つまり有効でない) としている (S9)。
- 4.50 雇用主は DDA の義務を回避するための合意事項を結んだり、他者が責任を履行する行為を妨げてはならない。合意事項とは非好意的な対応や、非合理的とみなされる対応を正当化するためのものであってはならない。ある合意が (意図的でない場合でも) 結果的に DDA の規定の執行を制限する場合、それは無効となる。しかし賃貸契約や他の合意事項が施設家屋の改造を妨げる場合、その合意事項が DDA の規定の執行を促進するためのものならば例外的に扱われる。これらについては 4.40 4.48 でふれる。
- 4.51 DDA は更に合意事項の内容が労働裁判への不服申し立ての申請を妨げる場合、これも無効にするとしている (S9)。これらについては 4.40 4.48 でふれる。

6 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

7 The Disability Discrimination (Sub-leases and Sub-tenancies) Regulations 1996

8 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

### 農業賃金法とどのような関わりをもつか？

- 4.52 1948年の農業賃金法、および1949年のスコットランド農業賃金法では、最低賃金とその条件が農業従事者を対象に制定された。そこでは「農業能力を欠く人」については、最低賃金よりも低い賃金が支払われることや、雇用条件について特別の内容が書かれることを認めている。これらの法律で承認された内容は、DDAが定める内容に抵触しない<sup>9</sup>。

### 処 分

- 4.53 DDAは処分をどう扱うか？

処分 (victimization) とは、DDAが扱う差別の特別な形態である。DDAはある者が特定の者 (処分の対象者) を以下の理由から同じ状況にある他の者よりも非好意的に扱うことを違法としている。

訴訟手続きに関して証拠又は情報が提出されたことがある場合 (結果的に取り下げになったものを含む)

DDAに基づいて何らかの他の行為を行い；

誰かが法律違反をしていると申し立てた (申し立てが却下された場合を含む)；または処分の対象者がこれらの申し立て行為のいずれかを実行、もしくは実行しようとしているとある者が信じ疑念をもつ場合 (S55)

障害の有無に関わらず、雇用主のこのような対応は処分行為と見なされる。

障害を持つ従業員が差別発生の不服申し立てをした。雇用主が労働裁判所のヒアリングや内部の仲裁過程において、真実を証言した障害をもたない従業員に対して何らかの報復 (例えば停職) を与えることは違法である。

- 4.54 申し立てに虚偽があり事実と反する場合、その者に対する非好意的処遇は処分行為とは見なされない。(S55(b)) (処分については6.22 6.23でふれる)

### 差別を防ぐための管理体制

#### 差別を防ぐためにはどのような管理体制が構築されるべきか？

- 4.55 DDAは雇用主は従業員の雇用の促進について行動をおこす責任があるとしている。従業員が雇用主に対して合法的に申し立てをしても、その雇用主が差別防止にむけて対応をとっているならば、雇用主の立場は弁護される。ただしその行為が雇用主の知識や承認に基づいたものでない場合を除く。雇用主が代理人を立てる場合、その代理人はDDAの目的に基づいて行動しなければならない(S58)。

雇用主が雇用斡旋業者に知的障害者の採用を極力避けたいという条件を出し、業者がその条件どおりに斡旋を請け負った場合、両者の行為は正当化されない。

<sup>9</sup> Employment Regulations (see paragraph 1.6)

- 4.56 雇用主は従業員や代理業者に対して、障害者の雇用差別に関する雇用の方針や、障害者に関する健康、欠勤、機会均等などの方針を明らかにすべきである。すべての従業員は障害者を差別することは違法であることを知り、DDA に基づく雇用主の方針、職場にいる障害者、障害者の採用についてどう対応すべきか日常的に精通し、その実践に協力すべきである。また雇用主は、DDA や地方当局の定める内容を実践するために、代理業者の義務も明らかにすべきである。
- 4.57 DDA は従業員が障害を持ち、その障害が相当程度の不利を受けている可能性があることを雇用主が知らない、又は当然知る立場にないと認められる場合義務を課さない (S6(6))。しかし雇用主は可能な限り従業員の障害の有無やその障害程度を知るように努めるべきである。

ある従業員は障害のため時々仕事中に泣くことがあるが、雇用主は彼が泣く理由を知らない。このような場合、雇用主は一般的に彼に家庭内での問題を職場に持ち込まないように指導するだろうが、職場内での調整は特に行わず、また本人から障害が理由で泣くという事実の説明を受ける機会をもたない。この場合、雇用主は彼が障害を持つことや障害による影響について知ることが期待されないので、不服申し立てが発生することはないだろう。

ある雇用主は業務評価制度を持っている。その評価制度は従業員が障害を持つこと、およびその障害が職場や施設家屋について不利益が発生しているのであれば、それを雇用主に知らせる機会になっている。この実践を通して人目につかない従業員の障害に雇用主が気づかない場合、雇用主は事実を知る事が期待されないと見なされ正当化される。

- 4.58 合理的調整措置は、場合によっては他の従業員の協力がなければその効果を発揮しないだろう。その意味で他の従業員は合理的調整措置の実践と促進に重要な役割をもつ。

雇用主が自閉症（通常の社会生活の中で他者との相互作用を理解することを困難にする障害）の従業員と特別な意志疎通の機会を持つことは合理的調整措置といえる。合理的調整措置の一部として、雇用主が他の従業員の協力を得てこのようなコミュニケーションをとることは雇用主の義務である。

- 4.59 ある従業員が障害を持つことを、一人あるいはそれ以上の信頼のおける他の同僚に秘密で伝えることは恐らく必要だろう。その場合、障害が殆ど目立たないものかどうか、あるいは特別な介助が必要かどうかは問わない。しかしこれは障害者の指導監督者や、障害の特性上知らされることが必要と思われる他の同僚に限定的に知らされるべきである。

てんかんを持つ障害者がある工場で安全に仕事をするためには、同僚に彼の症状や周囲への影響、そして対処方法について予め指示しておくことが必要である。

ある癌患者は自分の病気を同僚に知られたくないと望んでいる。しかし彼は治療を受けたり休憩時間を取るために、他の従業員よりも長く仕事を離れる必要がある。彼の同僚やラインマネージャーは、なぜ彼が仕事を離れるかということについて詳しい理由を知る必要はないかもしれない。しかしラインマネージャーは、彼に対する合理的調整措置が求められることを知る必要があるだろう。

4.60 従業員の障害についてどの程度同僚に伝えるべきかは雇用条件による。障害者の個別情報を雇用主が広めることは、差別的行為となる場合がある。つまり同様な調整のために他の従業員の障害に関する情報は広められないのに、特定の障害者の情報だけが公表されたり、本人との話し合いによる個別的な協議がないまま個人情報が公表されることなどがそれにあたる。

4.61 DDA は障害者が雇用主に障害を持つことを打ち明けないことを妨げない。ただしこれは、雇用主が当該障害に気づくことが期待されない場合である。そしてこの場合、雇用主は DDA が定める調整を行う義務はない。障害者が雇用主に調整を期待するならば、当該障害者はその調整を実行するのに十分な情報を雇用主あるいはその代理人に提供しなければならないだろう。

ある従業員は HIV 感染の兆候があるが、彼自身の希望によりその事実を雇用主に知らせていない。しかしその症状が進行し、彼は決められた勤務時間を守ることに困難になった。彼が雇用主に事実を打ち明けたら雇用主が彼の症状に気づかない限り、その従業員は雇用主に対して体調に合わせた勤務時間の調節の要求をすることができないだろう。しかしもし従業員の状態を知らされた場合、雇用主は合理的調整措置しなければならない。

4.62 同じ雇用主のもとで働く代理業者や従業員（例えば職業保健官、人事官、ラインマネージャーなど）が、障害を持つ従業員がどの程度働くことができるか知っている場合、雇用主も当然それを知っていて合理的調整措置を行うことが義務づけられている。これはたとえ従業員が自分の障害を秘密にしておきたいと希望する場合も同様である。つまり雇用主は、従業員の障害の状態を様々な媒体を通して知る必要があり、秘密を保持しながらも正しい情報を入手することにより法律の義務が果たされる。

職業保健官は、雇用主に従業員の健康状態に関する情報を提供する立場にある。ラインマネージャーは気づかなかったが、職業保健官がある従業員の障害に気づいた場合、雇用主にその事実を知らせるべきである。そして雇用主は、当該障害者の程度に応じて合理的調整措置を行う必要がある。職業保健官が雇用主に従業員の障害について知らせることは彼の仕事であるから、雇用主がその事実を知らないことは正当化されない。また当該障害者がラインマネージャーに障害を持つことを知られたくないと希望しても、DDA は職業保健官が知り得た情報の扱いは雇用主に委ねられるとみなす。またラインマネージャーは合理的調整措置に関する幾つかの知識を持つことを求められる場合もあるだろう。

- 4.63 雇用主から独立した職場のサービス機関が、雇用主よりも先に従業員の障害に関する情報を知り得た場合、雇用主はその情報を知らないこと責任を負うことはないだろう。このことは、そのサービス機関が雇用主によって設置された場合も同様である。

雇用主が従業員を対象とした職業カウンセリングサービスを職場内に設置した。そのカウンセラーは雇用主と契約を結び業務を行うが、雇用主の名のもとで行うものではない。従って業務を通してカウンセラーが入手した障害者の個別情報は、雇用主に伝達されるべきものではないし、またこの情報そのものが雇用主の合理的調整措置の義務に結びつくこともないだろう。

#### 従業員が障害を持つという申し出を雇用主が認めない場合

- 4.64 ある従業員が人目につかない機能障害による不利益を持ち、雇用主の調整を求めても認められない場合。DDA は当該障害が機能障害の定義に相当するかどうか判断するための証拠の提出を、雇用主が従業員に求めることを禁止しない。

ある女性が自分は精神病のため不規則だが頻りに職場を休むことが必要なので、そのための合理的調整措置を求めるが、雇用主がこの申し出の内容に懐疑的な場合。雇用主は彼女にその症状が精神病として医学的に認められ、その症状が合理的調整措置を必要とすることを裏付ける証拠を提出するように求めることができる。

#### 他の法律との関わり

##### 他の法律とはどう関わるか

- 4.65 DDA に基づく行為が他の法律に抵触する場合、雇用主は調整やその他の対応をとることを必要とされない (S59)。

ある調整が健康、安全、火災に関する法令や規則に抵触する場合、雇用主はその調整を行う必要はない。しかしながらそれらの法令や規則に抵触しない範囲で調整を行うことが出来ないかどうか検討しなければならないだろう。例えばある従業員は車椅子を使用するが、彼の職場付近の火災非常口は車椅子で使用できない場合、彼の職場を支障のない別の階に移動するなどである。

ある雇用主は視覚障害者を採用候補者のリストに入れたいが、職場が煩雑なため彼がそこで安全に仕事ができるかどうか憂慮している。この場合雇用主は、彼がその職場に慣れるための動作訓練を提供したり、職場内の危険物を移動するなどの合理的調整措置を行うことが考えられる。

##### 障害者の雇用募集の際、雇用主にはどのような規制が課せられるか

- 4.66 DDA は障害者だけを対象にした雇用募集をすることを妨げないが、一方、例えば 1989 年の

「地方自治体および住居法 (Local Government and Housing Act)」の第 7 条は、採用募集広告にそのことを明記することを禁止している。障害者の雇用を促進することは義務であるが、これは DDA が示す障害者の "利益に関する" 差別の発生を防止することであり、ここでいう "利益" はあらゆる場面において考慮されなければならない。

## 5. 雇用募集

### 就職希望者に対する差別

---

#### DDA は雇用募集にどのような影響を与えるか？

5.1 DDA は以下に示す雇用主の障害者への対応を違法行為とみなす。

雇用主が雇用を提供する者を決定する目的で行う申し合わせ

雇用主がその者に雇用を提供する際の条件

その者に対する雇用の提供を拒否し、又は故意にこれを提供しないこと (S4(I))

5.2 "申し合わせ" とは幅広い意味を持つ。例えば仕事内容の明確化、雇用募集の広告、採用、面接の場所や時間の設定、評価、面接、そして採用基準の決定について雇用主は差別の発生を避けるべきである。

### 仕事内容の明確化

---

#### DDA は雇用主が仕事内容を具体的に説明することに関わりをもつか？

5.3 関わりをもつ。何故なら仕事内容の説明に不必要、あるいは余分な内容が含まれると差別に繋がることがありうるからである。

雇用主が求める従業員は "行動的な" 人物としながらも、実際の仕事内容は主にデスクワークの場合。この雇用主の要求は一部の障害者、つまり他の人よりも疲れやすい障害者を対象外とすることになりかねない。

雇用主が求める従業員は、得意先への出張を含むことから自動車免許取得者としているが、ある就職希望者は脳性マヒの影響があるため自動車免許を持っていない。彼は自動車免許を持っていないが、他の点においては適職であり、また自動車以外の方法で簡単に安く出張することができる。この場合、雇用主はその従業員を採用すべきであり、単に自動車免許がないという理由で彼の希望を却下することは差別行為とみなされる。

5.4 特定の人を全面的に対象者から外す（つまり個別の事情を考慮しないで除外する）ことは差別に繋がるだろう。

ある雇用主は、てんかんを持つすべての従業員を車の運転を含む業務から除外した。しかしその業務の中には、運転免許と通常の保険に加入していれば問題がないものがある。ある者が要件を満たしているのに雇用主がそのことを考慮しない場合、雇用主は違法に差別したと見なされるだろう。

ある雇用主が雇用募集の条件は精神病の病歴がないこととし、その理由はそのような人はきちんと出勤しないだろうという推測に基づく場合。従業員がきちんと出勤することは雇用主にとって必要条件であるが、もしその雇用主が個別的な出勤の状況を考慮せずに就職希望を却下するならば、恐らくその態度は正当化されず違法な差別的行為である。

#### 雇用主は従業員の健康状態の必要条件を規定してもよいか？

- 5.5 規定してもよい。しかし雇用主は同時にその規定を正当化することと、個別的な相談にも応じる姿勢であるということを表明する必要がある。

#### 雇用主は特定の人を雇用の対象にしてよいか？

- 5.6 業務上必ずしも必要とされないのに、特定の個人的、医学的、健康面での特徴について採用枠を設ける事は違法行為につながる可能性がある。例えば必要項目や優先順位を設定することは、障害があっても普通の人と同じに働くことができる就職希望者にとって決定的な意味を持つ。その場合雇用主は個別的に正当化する必要がある。

雇用主が全ての従業員は一定以上の学歴を持つこととし、学習障害のため同じ学歴を持つことができない女性がそれを理由に就職希望が却下された。もしその学歴は業務上必ずしも必要ではなく、彼女は最適な候補者であるならば、その雇用主は違法に差別をしたと見なされる。

### 欠員の一般募集

#### DDA は欠員の広告をどう扱うか？

- 5.7 求人広告が出されているのに就職を希望する障害者が拒否、あるいは故意に提供されないとして労働裁判所に差別発生不服審査を申し立てる場合。裁判所は（雇用主が正当化できない場合）当該障害者が拒否された理由は、求人広告が以下の内容を含む場合、彼の障害に関連しているとみなす。

採用合格者が当該障害者のような障害を持たないこと

雇用主が障害者雇用の調整に消極的であること (S11)

雇用主が事務員採用募集の広告に "残念ながら当社の建物への出入りが難しい人もいます" と明記している。ある障害者は数年前の事故のため松葉杖を利用しているが、事務員として仕事をする能力はある。彼はその仕事を希望したが不採用となった。彼は労働裁判所に不服審査を申し立てた。労働裁判所は雇用主が反証を提示できない限り、その不採用の理由は、募集広告に明記された内容が理由になっていないかどうか考慮すべきである。

## DDA における "広告" とは

- 5.8 DDA でいう欠員募集の "広告" は、全ての種類の広告及び告知を意味し公衆に対するものであるか否かを問わない (S11(3))。これは例えば社内や職場内で出される広告を含む。

## 雇用主は仕事の情報を出す場合幾つかの媒体を準備すべきか？

- 5.9 場合によってはこの対応も合理的調整措置といえるだろう

雇用主がある従業員が障害を持つことを知っていて、その人に合った媒体 (大活字、点字、カセットテープやコンピューターディスクなど) によって仕事の情報を提供することは合理的調整措置といえるだろう。特に雇用主側からの情報提供体制については、欠員がでる前から準備されていると容易に実践されるだろう。

## 雇用主は障害者の就職申込みに希望を積極的に対応してよいか

- 5.10 対応してよい。雇用主が事業方針としてこれを積極的に周知させることを DDA は妨げない。

## 雇用主は就職応募用紙に、障害の有無に関する質問項目を設定してよいか

- 5.11 設定してよい。DDA はこのことを妨げない。また雇用主は調整が必要かどうか、そして具体的には何が必要かを問うことができる。

## 採 用

### 合理的調整措置の義務は採用選考時も適用されるか

- 5.12 DDA はある欠員の応募者や応募予定者が、障害や不利が発生しやすい障害を持つことを雇用主が知らない、あるいは知ることが期待されない場合、合理的調整措置の義務は適用されないとしている (S6(a))。

### 雇用主は採用選考時に特別の配慮をすべきか

- 5.13 配慮すべきである。雇用主側は採用選考段階で障害者を差別してはならず、合理的調整措置をすることが必要である。

障害者が就職を希望し、他の人とは違う特定の媒体、例えばタイプライター、電話、テープなどで就職申込書を提出することを許可することも合理的調整措置といえるだろう。

### 雇用主は誰を雇用選抜候補者の名簿に載せるか

- 5.14 雇用主が就職希望者が障害を持つことを知っていて、今現在の申し合わせや施設家屋の状態では彼に不利が生じることが予測できる場合、その雇用主は合理的調整措置を考慮しなければならない。

それは障害による不利が原因で障害者が他の就職希望者と別枠にならないように調整することも含む。就職希望者に関する情報によって当該障害者が雇用選抜面接候補者の名簿に載せられないことは差別行為と見なされる。

#### 面接を準備する時、雇用主は何をすべきか？

- 5.15 雇用主は障害者の面接を前向きに考え、就職希望者には障害によって不利が発生することを打ち明ける機会を設け、その発生を克服するための調整を提案すべきである。どのような合理的調整措置が必要か明らかにすることは、面接や採用者選抜における雇用主の差別の発生を防ぐだろう。
- 5.16 雇用主が就職希望者の障害を知らない、または知ることが期待できないまま面接を行い、事前の準備が行き届かず結果的に相当程度不利が発生した場合、雇用主の責任はなお問われる。雇用主は彼が障害や障害による不利を持つことを知った時点で、合理的調整措置の義務を課されるからである。しかしながらこのようなケースの場合、雇用主に期待される対応の範囲は、予め知らされている場合ほど広くないだろう。

#### 面接を準備する時、雇用主はどのような変更を加えるべきか？

- 5.17 合理的調整措置は、状況によって様々なものが可能である。

ある人は障害のため特定の時間帯に職場に行くことができない。その場合雇用主が勤務時間の再調整をすることは合理的調整といえよう。

ある聴覚障害をもつ就職希望者は、面接時に相当程度の困難を持つ。その場合面接官は明確に言葉を話したり、質問内容を繰り返したりすべきである。また聴覚や視覚に障害を持つ人と話し合う場合は面接官の顔がよく見えるように照明を当てる必要があるだろう。このように雇用主は相当程度な不利を持つ障害者の不利が発生しないようにコミュニケーション上あらゆる状況に対応すべきである。

採用候補者に面接にかかる交通費を支給する雇用主は、相当程度不利を持ち調整を必要とする障害者の面接にかかる追加的な交通費も負担すべきである。例えば障害のために必要であればバスや電車よりもむしろタクシーの利用にかかる交通費などを支給することが含まれる。

就職を希望する障害者が事前に雇用主に自分の障害を知らせていない（つまり雇用主側が障害について何も知らない）場合。その障害者は面接会場に車椅子で来て、そこが車椅子の使用に不便であることに気づくが、雇用主はその対応の準備を全くしていない。しかし雇用主は可能な限り他の利用しやすい代替りの面接室を急遽設置したり、多少の手間や費用がかかってもアクセスを改善できる適切な方法があれば実行するなどの合理的調整措置をする必要がある。

### 雇用主は面接の進行について変化をもたせるべきか？

5.18 そうすべきである。しかしどの状況でどの程度の工夫がなされるべきかは場合によって異なる。

学習障害者の面接会場に、試験問題以外の質問に答える役割を果たす援助者として友人や親戚が付き添うことを許可することは合理的調整措置といえよう。

コミュニケーションのために手話通訳を使用している聴覚障害者の面接時間を延長することは、通常、合理的調整措置といえよう。

### 雇用主は就職を希望するすべての障害者に対応できるように万全の準備をしなければならないか？

5.19 その必要はない。通常雇用主は、障害者の就職希望について万全の体制を整える事を要求されない。雇用主が従業員の障害を知っている、あるいは知ることが期待され、現在の家屋の状態や申し合わせでは相当程度の不利を持つことが見込まれる場合、何らかの変更を行うことが必要とされる。

### 雇用主は障害について問うべきか？

5.20 DDA は雇用主が障害に関する情報を求めることを禁止していない。ただしそれは障害者差別に繋がるものであってはならない。雇用主が問うことができるのは彼の障害と、必要な場合はその障害の合理的調整後の仕事能力についてである。障害が仕事に及ぼす影響を問うことは、どのような合理的調整措置が必要か知る上で重要である。雇用主は差別的な質問を避けるべきである。

車椅子を利用するが健康上問題がないある従業員が、雇用主から体調によっては多めの休憩や早退を必要とするかどうか問われた。この問いは差別的な問いとはみなされないだろう。なぜなら休憩や早退の必要性は個人の仕事能力に大きく関わるからである。従ってこのような質問は通常正当化される。同様に車椅子の使用に便宜を図るため職場の環境を改造する必要があるかという問いもまた差別的でなく、合理的な質問とみなされるだろう。

### DDA は従業員採用時、就職希望者の適性あるいは別のテストすることを妨げるか？

5.21 妨げない。しかし機械的に他の就職希望者と同じテストを課すことは、特定の個人に対する差別的行為、あるいは相当程度不利な条件を与えることになりうる。実際の仕事の基本的な内容に関わる質問以外について雇用主は障害者を考慮し、テストの形式や内容を変えたり、結果の評価に何らかの調整を加えることが必要だろう。例えば障害のために好ましいテスト結果が出せない人には低めの "合格レート (a lower "pass rate")" を設定することなどがある。この低めの合格レートの決定は、テストと実際の仕事がどういう関係にあるか、また当該障害者が採用された場合、雇用主はどのような調整を求められるかによる。

採用候補者に数学の問題を出し、ある学習障害者の受験結果が通常の合格ラインに満たない。もし実際の仕事は数学的な能力をあまり必要とせず、数学以外の面で彼を採用することが適切ならば、彼に対して従来の合否基準を当てはめないことが合理的調整措置といえよう。

採用候補者に簡単な口頭のテストを行い、ある人はストレスのある環境下で重度のどもりを持つためうまく回答できない。彼女に回答時間を十分与えたり、筆記式の質問形式に変更することは合理的調整措置といえるだろう。ただしこの調整は、口頭でコミュニケーションをとることが主要な仕事内容ではない場合においてである。

### 雇用主は求人者の資格要件を明示すべきか？

- 5.22 雇用主は採用選考の際、特定の資格要件を有することを求めるだろう。しかしある障害者が障害を理由に採用を断られた場合、雇用主はその理由（例えば資格要件の欠如）が障害とどう関わるかを説明する必要がある。また正当化としては当該資格要件が実際の仕事とどう関わり、何が従業員に求められ、そしてどのような合理的調整措置もこの問題を解決できないということを示さなければならない。場合によっては、仕事内容と必要とされる資格能力との関係性を再確認することや、資格要件を満たさなくてもそれに相当する適性があれば資格要件に優先させる場合もあるだろう。

ある雇用主が管理職の従業員を募集し、応募の資格要件を「NVQ のレベル 4 またはそれに相当する能力」とする場合。レベル 4 の資格要件が管理職上の責任性や仕事上の諸内容について実際重要であり、この要件を外すことが出来ないならば、雇用主の要求は正当化されるだろう。従って例えば障害を持つためにレベル 3 しか持たず、要件を満たす能力を示すことができない者の採用を雇用主が断っても、それは正当化されるだろう。

ある雇用主が 2 つの GCSE を持つ人を採用するとした。この要件は就職希望者に一般的な仕事能力レベルを持つことを求めるものであり、何か特別な資格や能力を有することを裏付けるものではない。ある失読症をもつ応募者はこの要件をもたないために筆記試験の受験を断られたが、雇用主はもしその者が実際に必要な技術と知性を有すならば、その判断を正当化できないだろう。

### 雇用主は障害者の健康診断の受診を要求できるか？

- 5.23 要求できる。しかし雇用主が他の従業員ではなく障害者だけにそれを要求し、その行為が正当化されない場合、雇用主は違法に差別しているとみなされるだろう。仕事の内容から健康診断の必要性が認められても、ある人が障害を持つことが、健康診断の受診の必要性と直接結びつかないからである。

雇用主がすべての応募者に健康診断を要求する場合、その中には当然障害者も含まれるだろう。

ある就職希望者は心臓に障害を持つ。雇用主は普段から就職希望者を対象に健康に関する質問の回答を要求し、障害を持つ人は健康診断を受診することを要求している。しかし DDA は、雇用主が障害を持つことを表明した全ての人に健康診断を要求することの正当化を認めていない。例えば健康診断の結果と仕事内容およびその環境の因果関係が明らかにされない場合などである。しかしこの文脈において、障害者の仕事の適性を判断するために医学的な質問をすることはこの限りではない。例えば重い物を運ぶ仕事に心臓に障害を持つ人にとって困難な場合、雇用主は彼の健康や安全性を考慮し、関連規定に抵触しない範囲でその作業に代わる機械を導入したり、他の従業員がその仕事を担当するなどの合理的調整措置を考慮することも必要だろう。

#### 雇用主は健康診断の結果をどの程度考慮すべきか？

- 5.24 多くの場合障害そのものは通常健康状態に直接的な悪影響を与えるものではない。また障害に関する健康診断の多くは、障害者の雇用について不利あるいは消極的な判断（例えば解雇、昇進を遅らせること）を正当化する材料となる傾向がある。一方、悪影響を多く持ちながらも仕事能力には全く影響が無い（またはあまり重要でない）と判断される場合その傾向はみられない。雇用主は健康診断の結果だけでなく、実際の障害の状態や影響を見極めた上で判断すべきである。

ある人は進行性の症状をもつが、短期間の仕事を探している。彼が持つ仕事上の困難は、長期間の雇用ならば実質的な不利を発生する可能性があるが、短期間の雇用ならばその可能性が低い。雇用主はその長期間の雇用で発生しうる不利を理由に、彼の採用を却下することの正当性を認められないだろう。

ある雇用主は2年以上勤務できることを条件に従業員を募集していて、ある就職希望者は2年間働き続けることは不可能だろうという診断結果を持っている。もし2年の採用条件を設定することが正当化されるならば、雇用主は合法的に採用を断ることができるが、それ以外の理由では合理的とみなされない。

職業保健専門官がある従業員は "仕事に向いていない" と判断しても、それが雇用主の合理的調整措置の義務を免除することには結びつかないだろう。

#### 障害者の採用について、雇用主の助けになるものは何か？

- 5.25 合理的と判断される場合、雇用主はあらゆる面で調整を考慮しなければならない。就職希望者が

ら各段階における調整内容を聴取することは、その内容を決定するのに役立つだろう。

### **ある就職希望者が適切な人材でないと判断された場合どうするか？**

- 5.26 雇用主は採用について障害者を決して差別してはならないが、一方（合理的調整措置の範囲外で）障害者を他の従業員よりも好意的に対応することを要求していない。雇用主は DDA が定める義務に則り可能な合理的調整を行った後、再度当該障害者の利益を評価し、調整を行っても当該障害者は適切な人材ではないと判断されるならば、彼を採用する必要はない。

### **雇用期間と条件**

#### **障害者の雇用期間やその条件に関する制限があるか？**

- 5.27 雇用期間やその条件は障害者を差別するものであってはならない。雇用主はその内容に沿ってどのような合理的調整措置をとるべきか考慮しなければならない。

雇用条件の一つに勤務時間の設定がある。ラッシュアワーに公共の交通機関による通勤が困難な障害者を考慮して、出勤時間を別の時間帯に変更することを認めることは合理的調整措置といえよう。

#### **労働契約上障害者に非好意的な仕事を提供することは全面的に禁止されているか？**

- 5.28 全面的に禁止されていない。非好意的な仕事の提供は重大かつ相当程度の理由があり、それを解決するための合理的調整措置が出来ない場合、そのような雇用関係を結ぶことは正当化される。

合理的調整の後も同僚と比較すると仕事の生産高が極めて低く、かつその質は良くも悪くも無い場合。その生産性の低さが雇用主の事業経営に影響を与えるようであれば、彼女の賃金が労働対価にみあって設定されることは正当化される。

#### **雇用主は作業能率に基づいて給与額を設定できるか？**

- 5.29 規則は全従業員または特定の従業員が、作業能率に基づく給与額設定方法に基づいているならば正当とみなしている。しかし（例えば）作業能率が低下したにもかかわらず給料が上がるというような調整を行う必要はない<sup>10</sup>。作業能率の低さが障害によって発生する場合、施設家屋や職場のあらゆる調整について雇用主が合理的調整措置を行うことは義務づけられている。

10 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

## 6. 雇 用

### 従業員に対する差別

---

#### DDA はあらゆる雇用の場で適用されるか？

- 6.1 適用される。以下の点について現に雇用している障害者を差別し、又は以下の行為を行うことは違法である。

雇用条件

昇進、異動、職業訓練、又は他の便宜を受ける機会

上記機会の提供を拒否し、又は故意にこれを提供しないこと

その者を解雇し、又はその者をしてその他全ての不利益に従わせること (S4(2))

- 6.2 雇用主は次の場における差別を違法とする。すなわち雇用期間と条件、受け入れ、新たに障害者となった従業員（あるいは障害程度が悪化した者）に対する申し合わせ、昇進、異動、職業訓練や他の便宜供与の提供、又はその機会の拒絶、年金、解雇、又は他の何らかの不利益についてである。

#### 受け入れ

---

受け入れ上の影響とは

- 6.3 雇用主は受け入れ手続き段階で従業員を差別してはならない。雇用主は障害者が働きやすいように組織的かつ協力的に、そして必要な場合は個別的な受け入れプログラムに沿ったやり方で新しい職場の環境改善をし、調整を図ることを促進しなければならない (S4(2) and S6(1))。

ある雇用主が新規採用従業員を対象に1日受け入れ研修を行う。学習障害をもつ障害者は通常の研修の進め方では相当程度の不利を被るので、雇用主は代替的な方法を採用することが求められる。例えば個別的な長期的研修計画を設けたり、通常の研修会場に彼を手伝ったり励ましたりする援助者をつけるなどである。

### 昇進と異動

---

#### 昇進と異動について雇用主に義務づけられるものは何か？

- 6.4 雇用主は障害を持つ従業員の昇進や異動のための適性評価、実際昇進や異動を可能にするために必要な準備、異動前後の評価、採用、そして昇進または昇進の手続きの実施、あるいは新規の仕事そのものに係わる全過程において彼を差別的に扱ってはならず、合理的調整措置を講じなければならない (S4(2)(b) and (c) and S6(1))。

ある車の修理工場の経営者は、右腕の機能を失った従業員を部長補佐に昇進させることを考えていない。その理由は、彼女は障害を持つため管理職の仕事ができないだろうという根拠の無い考えを持つためである。これを理由に雇用主が彼女の昇進を否定することは差別的行為を意味する。

昇進候補者の中に聴覚障害者がいることを雇用主は知っているが、雇用主はその障害者が面接試験で調整、例えば手話通訳などの配置を必要とするかどうか分からない。もしその障害者がそのような調整を必要とするならば、雇用主はそれに応じることが合理的である。逆に調整に応じない場合、雇用主は義務を果たさなかったとみなされるだろう。

あるエンジニアは腎臓障害をもち、透析を必要としているのでロンドンにある病院に定期的に通院している。彼女は同社のスコットランド支店への配置替えを希望していて、そのための条件は全て揃っている。ただしスコットランドにはロンドンほど透析を受ける設備が整っていないため、彼女は治療を受けにくくなる。スコットランドで治療を受けにくい彼女は、今よりも長く仕事を離れることが考えられる。これらの理由から雇用主は彼女との協議や医師の指示を受けずにその希望を却下した。しかしもし雇用主の調整次第で異動後も治療が可能な状態が継続できるならば、雇用主の行為は正当化されないだろう。

背中にけががあり障害を持つ従業員が現場監督への昇進を求めている。その仕事は、配達車の荷下ろしを補助する作業を含む。荷下ろし作業自体はそれほど重要ではないが、彼女は背中のけがのために、それをすることができない。彼女の昇進の機会を促進する目的で、荷下ろし作業を他の従業員に割り当てる検討を行うことは合理的調整措置といえるだろう。

**雇用主は従業員の昇進や異動を考慮する場合、何を確認すべきか。そしてどのような確認内容が差別的でないといみなされるか？**

- 6.5 雇用主は求められる資格要件が妥当かつ正当であるか再確認すべきである。また他の調整、例えば特定の仕事の基準を決定付けるシステムが、その基準をみたせない障害者を除外していないかどうか確認すべきである。

#### **雇用主による職業訓練と便宜供与**

**DDA は職業訓練の提供についても適用されるか？**

- 6.6 適用される。雇用主は採用選考や職業訓練の提供を差別的に行ってはならないし、必要とされる合理的調整措置を講じなければならない (*S4(2)(b) and (c) and S6(1)*)。

ある雇用主は障害をもつ従業員は必要な職業訓練に意欲的でない、または訓練の受講に出席できないだろうと決めつけている。この先入観による雇用主の判断は正当化されない。

雇用主は移動面に障害を持つ従業員を対象に、職業訓練の時間調整や地理的条件を変更したり、訓練マニュアルを作成することや、視覚障害者を対象に職業訓練で用いるスライドなどの視覚メディアを点字版や音声によるものなどに変える必要があるだろう。また聴覚障害者が、集団補聴器 (an induction loop) を使えるようにすべきである。

ある障害を持つ従業員は、障害のため実際の仕事に関わる理論的な試験を受けるための指導をうけることができない。雇用主はそれを認めようとしないが、その理由を常に正当化しなければならない。なぜならその試験は従業員を対象に計画されたものであり、障害がそれに関わる場合、合理的調整措置の義務のもとに置かれるからである。

### 雇用主による他の便宜供与

- 6.7 雇用主は従業員への便宜提供について、他の障害を持たない従業員には提供されるのに障害者には提供の機会を与えないという差別的行為をしてはならない。その機会とは "設備" や "サービス" に関するものを含む (*S4(2)(b) and (c)*)。雇用主は便宜供与について必要とされるあらゆる合理的調整措置を行わなければならない (*S6(1)*)。しかしこのことは、職域年金制度、又は従業員の便宜を図る制度若しくは協定のもとにおけるすべての給付に関する事項には適用しない (パラグラフ 1.6)。

便宜とは、食堂の設置、食事クーポンの配布、娯楽クラブなどレクリエーション活動の補助、駐車場の確保、物品の社内販売、ボーナスの支給、持ち株の配当、理容室の設置、制服の支給、金融サービス、保健ケア、医療補助または保険、交通費の支給、社用車の準備、社内教育の援助、職場託児所の設置、特別休暇の許可などが含まれるだろう。

社内の娯楽クラブの物理的な側面が障害を持つ従業員の参加を阻害する場合、雇用主が適切な改造をすることは合理的調整措置といえよう。

雇用主が職場付近に従業員用の駐車場を確保する場合、障害のために職場から遠く離れた公共の駐車場を利用して通勤せざるをえない従業員に、優先的にその駐車場の利用を図ることは合理的調整措置といえるだろう。

- 6.8 特定の団体または障害者を含む特定の部門への便宜供与は、通常、雇用差別禁止の枠外にあると見なされるだろう。だがそれが物品、施設、サービスの提供に関するならば、ここでも DDA が適用される。しかし雇用主の義務は (例えば社員割引) 雇用契約や職業訓練に係わる事項によって規定されていて、物質的な差違が発生する場合に適用される (*S4(2) and (3)*)。

チェーンのスーパーマーケットで働く障害をもつ従業員は、スーパーで客として買い物をする時に差別が発生していると感じているが、雇用規定に反するため不服申し立ては出来ないと思っている。しかしこの従業員が、従業員対象の社員割引を使って買い物をしているならば、その不服は雇用規定の範囲に含まれる。

## 職域年金制度と保険

### DDA は職域年金制度をどう扱うか

- 6.9 DDA はすべての職域年金制度は"差別禁止"規定を含むものでなければならないとしている。雇用主がそれを履行するならば、その制度の受託者または管財人は、制度に関わりを持つ会員、非会員に対し違法な差別となるような全ての行為を行うことを禁じている (S17)。雇用主に関してはパラグラフ 6.11 6.15 でふれるが、それは受託人と管財人が参考にすべき内容も含む。

### 好ましくない対応が正当化される場合

- 6.10 障害に関わる好ましくない対応が正当化されるのは、重大かつ相当程度な理由を持つ場合に限られる。

職域年金制度に関わる受託人は、視覚障害を持つ従業員について障害を持つという理由で彼女を制度から除外してはならない。障害を持つという事実だけでは、他の従業員と同様に年金を受けることができない理由として認められないからである。

- 6.11 障害を持つ従業員への年金額は、健康状態によっては障害を持たない人よりも非常に多い場合がある。このことについて規則は、その給付を受ける資格要件が適用される場合、雇用主が障害者に非好意的に扱うことは正当と見なしている。雇用主は非常に多くの費用がかかる可能性があることを示すために、実際の助言や医学的根拠の提出を求められるかもしれないが、その場合は十分に応じるべきである<sup>11</sup>。

### 正当化はどの時点で有効となるか？

- 6.12 正当化は障害者が職域年金制度への加入が認められた時点から有効である。しかしこれを認めた時点で当該条件が明記されていない場合、その正当化は適用されない。

### 正当化はどのような便宜供与に適用されるか？

- 6.13 正当化は職域年金制度に関わる次の内容について適用される。すなわちサービス提供の終了、退

11 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

職、老齡または死亡、事故、けが、病気または労働不能などである<sup>12</sup>。

#### **少額の費用がかかることを理由に、非好意的対応を正当化しようとする行為は認められるか？**

- 6.14 認められない。非好意的な対応が正当化されるのは、相当程度の費用がかかる場合だけである。相当程度とはあまり重要でない、あるいは些細な以上の程度を指す<sup>13</sup>。

複雑な動脈硬化症を持ち、近い将来健康上の理由から仕事を辞めることが医学的に見込まれる従業員について、雇用主は彼の早期退職の給付金額は、動脈硬化症を持たない従業員よりもかなり高額になるという保険経理上の助言を入手した。この場合、当該従業員が職域年金制度への申し入れを拒否されても、その行為は正当化される。

#### **雇用主が特定の従業員への便宜供与を一部拒否し、その行為が正当化される場合、従業員は雇用主に貢献すべきか？**

- 6.15 規則は雇用主が全従業員に同じ程度の労働貢献を期待するならば雇用主の立場は正当化している。従ってある便宜が供与されなくても、当該障害者は他の従業員と同様に雇用主に貢献することが求められる<sup>14</sup>。

#### **合理的調整措置はここでも義務づけられているか？**

- 6.16 義務づけられていない。職域年金制度や他の便宜供与の取り決めの中で、金銭もしくは金銭に換算できるその他全ての給付について、雇用主に合理的調整措置の義務はない。それらは以下に示す内容についてである。

給付の終了

退職、老齡又は死亡；あるいは

事故、負傷、疾病又は労働不能 (S6(11)) (他の事項がここに追加されることが見込まれるが、この規約が出された時点では以上である)

従って雇用主、受託人、管財人は、上記の計画、便宜供与の対象者として合法的に該当しない障害者に対して合理的調整措置を行う必要はない。また十分な根拠に基づいて低めの賃金を取得したり少なめの便宜供与を受けている人についても調整を行う必要はない。

#### **DDA は個々の従業員の保険サービスと関わりを持つか？**

- 6.17 DDA は雇用主が保険業者と協定を結び従業員にサービスを提供する場合、長期的健康保険、生命保険などの団体加入型保険に関しても適用される。加入済み、あるいは加入が期待される障害者

12 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

13 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

14 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

個人またはグループは、この点についても差別から守られるべきである。このことは DDA の物品、施設、サービスにおける差別禁止で登場する保険サービスとも関連し、障害を持つ者は保険サービスを求める社会の一員と同様に見なされる。ただしここでいう保険サービスについて補償問題が発生した場合、その権利補償は（通常の裁判所ではなく）労働裁判所へ申し立てられるべきだろう（S18）。

#### DDA は雇用主に対する保険の規定にも影響を及ぼすか？

- 6.18 雇用主は、保険業者との協定による保険サービスが障害を持つ従業員に不利な影響を及ぼす場合、合理的調整措置を行うことが求められる。その調整は、保険サービスの対象として障害者を評価する時の対策を含む。保険業者は、障害者の保険加入の認可、あるいはそれに代わる加入枠を提供することが求められるだろう。また保険サービスが適用時に未払いなどの問題が発生した場合、雇用主自身がその不利益をカバーすることになるだろう。

骨董品販売業の雇用主が、ある従業員がてんかんを持つことに気付いた。雇用主は障害が原因で発生した商品の破損をカバーしない保険会社にその事実を伝えなければならない。しかし雇用主は、その障害者がこのことを理由に仕事を辞めることを予防するために合理的調整措置を行う必要があるだろう。例えば彼を貴重品に触る仕事から外せば保険加入対象者として認められるならば、そのようにすべきである。

#### 雇用の継続

- 6.19 雇用主は新たに障害者になった従業員や障害程度が以前よりも進行した人を差別的に扱ってはならない（S4(2)）。障害者の雇用の継続は、機能障害が安定しているのに雇用内容が本質的に変わる場合もまた議論されるべきである。
- 6.20 障害が原因で雇用主の調整や職場の物理的な側面に相当程度の不利益が生じ、仕事を継続することが困難な場合、雇用主はまず問題解決のためにはどのような合理的調整措置が可能か考えなければならない。また雇用主は、適時を見計らって障害者と話し合う機会を持つべきである。そこでは、例えば進行性の障害を持つ従業員について、彼は何を必要としていて、今後雇用にどのような影響を及ぼすか話し合う必要がある。雇用主が考慮すべき合理的調整措置の内容は、本質的に対象ケースの状況次第による。

障害をもつ従業員のニーズの変化に合わせて仕事内容を修正することは可能だろう。業務体制を再編成したり、新たに障害者になった従業員が従前の仕事を継続できない場合、他の従業員を補佐役に充てること、または技術的援助や器材の導入、施設や設備への適応、勤務時間の変更、仕事場の異動などがあるだろう。（例えば医学的な治療が毎週必要になった従業員を短時間労働の仕事に変えることも適切な対応と考えられる。）

新たに障害者になった従業員の職場復帰には時間がかかるだろう。例えば現在の仕事に馴染めるか、新しい仕事ができるか、在宅勤務から始めるべきか、勤務時間を段階的にもとの時間に戻すべきかなどについて検討すべきである。これには学習障害者が他の仕事場に異動する場合、彼に補足的な職業訓練を提供することも含む。

新たに障害者になった従業員について、適当な欠員があったりその発生が間もなく見込まれる場合、同じ組織内で異動を行うことも合理的調整措置といえよう。

障害者が新しい仕事を担当するためには、追加的な職業指導者（additional job coach）をつけることも必要とされるだろう。

雇用期間や任期を修正しても障害者の仕事の継続を可能にせず、適当な合理的調整措置が存在しない場合もあるだろう。その場合雇用主は、彼に低賃金の仕事を提供したり、彼の通常の出来高に沿った賃金換算レートを採用するなどの提案しなければならないかもしれないが、これらも合理的調整措置といえるだろう。

新しい器材（電話や情報通信機器など）が、障害を持たない人よりも障害を持つ人にとって扱いにくく、相当程度の不利を与える場合、雇用主は合理的調整措置を行わなければならない。例えば現在の電話のシステムが聴覚障害者の補聴器の使用の妨げになる場合、高性能の感応式の連結器（inductive coupler）を導入するなどの対応が考えられる。

## 雇用の終了

- 6.21 解雇には強制的な早期定年退職が含まれる。しかしそれが障害に関わる理由で発生する場合、解雇の決定が正当であり、いかなる合理的調整措置も不可能であることを示さなければならない。

障害を持つため仕事の主要部分に対応することが不可能であり、配置替えによっても問題が解決せず雇用主がとるべき方法がない場合、彼を解雇することは正当とみなされるだろう。

進行性の症状を持つ従業員の状態に対して雇用主がとるべき合理的調整措置（勤務時間の短縮や仕事量の減量など）の範囲を越えた場合、彼の雇用を終了することは正当とみなされるだろう。

雇用主が労働規模を削減する必要に迫られ、余剰人員として従業員を解雇する場合、障害者が差別的にその対象者になっていないことを示さなければならない。障害者が余剰人員の対象者として認

められるのは、その判断に "重大" かつ "相当程度の" 理由がある場合のみであり、雇用主は合理的調整措置によって彼の解雇が回避できないかどうか最後まで検討すべきである。

## **いやがらせ (Harassment)**

---

### **DDA はいやがらせをどう扱うか？**

- 6.22 DDA はいやがらせ行為を個別の問題として取り扱っていない。しかし障害を理由にいやがらせをすることは、法律上損害を与える行為に該当することは事実である。(「処分」はパラグラフ 4.53 4.54 で扱う)

### **雇用主は従業員同士のいやがらせ行為に関与すべきか？**

- 6.23 雇用主は従業員同士の間で発生するいやがらせ行為を防ぐために、段階的かつ実践的に応じる責任があり、障害に関連するいやがらせ行為が発生した場合、早期的にかつ真剣に対応しなければならない。

## 7. 特別規定

### 派遣労働者 (contract workers) に対する差別

- 7.1 DDA は個人 ("派遣労働者") が彼の雇用主 (通常、雇用斡旋会社との契約に基づき、"派遣先の経営者 (principle)") から提供される労働を特別に扱っている。なおここでは雇用主は "派遣元雇用主 (sending employer)" と表記する。

#### DDA は派遣労働者をどう扱うか？

- 7.2 DDA は、派遣先の経営者が障害を持つ派遣労働者に対して以下の点について差別することを違法としている。

障害を持つ派遣労働者がその仕事をするのを認める上での条件

障害を持つ派遣労働者がその仕事をし、またはこれを継続することを認めないこと

障害を持つ派遣労働者が全ての便宜を利用できるようにする方法、又はその便宜を利用することを拒否し、若しくは故意にその利用を排除すること

障害を理由に、その他全ての不利益に従わせること (SI2(1))

- 7.3 DDA および規則は、広く派遣労働について、派遣先の経営者が派遣労働者の実際の雇用主であるとみなす。すなわちこれまで述べてきた "差別" の定義はここでも同様であり、非好意的な対応についての正当化も同様に適用される (SI2(3))。

派遣元雇用主がうつ病の障害歴を持つ人を土建業労働者として派遣することを提案した。彼の障害歴は DDA の障害定義に該当する。しかし現場のマネージャーは、障害歴を理由に彼の不採用を決定した。その場合派遣先の経営者は当該マネージャーの行為を正当化できない限り、違法行為をしたとみなされるだろう。

#### 派遣先の経営者の合理的調整措置の義務とは？

- 7.4 派遣労働者の場合、合理的調整措置は派遣先の経営者に義務づけられている (SI2(3))。
- 7.5 合理的調整措置の内容の妥当性については、当該労働者の労働期間が重要視される。もし短期的な労働ならば、合理的調整措置を行うことは必ずしも適当とはいえないだろう。

雇用斡旋会社が、ある会計会社で急遽従業員が二週間欠勤することになったので、そこに臨時職員として障害者を派遣しようとした。その障害者は障害のためラッシュアワーに通勤することが困難である。そこで雇用斡旋会社は、派遣先の会社に彼の勤務時間を必要に合わせて調整することを要請した。派遣先の会社がその要請について、新しい勤務時間の設定ではなく、当該障害者の勤務時間の短縮によって対応しようとするならば、その対応は合理的とはいえないだろう。

### 派遣先の経営者と派遣元雇用主の双方に合理的調整措置の義務があるか？

- 7.6 派遣労働者である障害者に相当程度の不利益を発生する場合、派遣先の経営者と "派遣元" 雇用主の双方は、個別的に合理的調整措置の義務を負うべきである (S6(1))。"派遣元" 雇用主は、派遣先の経営者が所有する全て、または大部分の家屋について不利益が生じた場合、対応する義務がある。雇用主は各々の経営者との間で個別的な対応をとることを求められないが、発生しうる不利益を克服するために、できる限りの合理的調整措置を行わなければならない。また派遣先の経営者は、雇用主が対応すべき調整をする必要はない<sup>15</sup>。しかし単に派遣先の経営者が行う施設や設備の調整の結果として生じる不利益については、追加的な合理的調整措置について責任が求められることがある (S12(3)を S6(1)を適用)。また通常、派遣先の経営者と "派遣元" 雇用主は、他の機関が行う派遣労働者の雇用対策に協力することが合理的といえよう。

ある旅行代理店が、雇用斡旋会社から夏の繁盛期に書類整理を担当する従業員を 3 ヶ月間雇用する場合。派遣労働者は車椅子を使用する障害者であるが、職場の機材を一時的に移動すれば十分そこで働くことができる。従ってその旅行代理店は合理的調整措置としてそのように対応すべきである。

ある銀行が雇用斡旋会社から視覚障害を持つワープロオペレーターを派遣労働者として雇う場合。派遣元雇用主は、彼女がそこで働く場合相当程度の不利が発生することを考慮し、特別に改造した小型コンピューターを支給した。(この対応を派遣元雇用主が行わない場合、銀行側は必ずしも同様の対応をとる必要はない) 合理的調整措置として銀行側に求められることは次のとおりである。すなわち銀行のコンピューターシステムとの互換性がある場合彼女がその銀行で働く間はその使用について協力的であること、また互換性がない場合、銀行は互換可能にするために派遣元雇用主に変更を要請するなどである。

### 小規模事業所への派遣労働者についてどう扱うか？

- 7.7 DDA は 20 名以上の従業員を抱えるすべての雇用斡旋会社 (現在雇用されている従業員を指し派遣労働者は除く) および派遣先の経営者 (現在雇用している従業員と全ての派遣労働者の合計) に適用される。これは 20 名未満で構成される雇用斡旋会社、および派遣先の経営者には適用されない。DDA の "雇用" 定義の拡大についても留意すべきである (2.8)。

ある雇用斡旋会社は 15 名 (現在派遣中の労働者を含む) で構成されているが、従業員数 29 名の店と労働者派遣の契約を結んだ。雇用斡旋会社には障害者の差別禁止や、合理的調整措置の義務は適用されないが、派遣先の店主にはその両方が義務づけられる。しかしこの場合、大規模な合理的調整措置をすべきか否かは、当該派遣労働者の派遣期間が重要視される。

15 Employment Regulations (see paragraph 1.6)

聴覚障害者が従業員 100 名（現在派遣中の労働者を含む）の雇用斡旋会社に雇用されている。彼は、定期的に派遣労働者として働いている。雇用斡旋会社は、合理的調整措置として職場で使うための携帯用集団補聴器を彼に支給している。彼の派遣先の雇用主の従業員数が例えば 17 名（現在雇用している従業員と派遣労働者の合計）ならば、派遣先の経営者はその集団補聴器の使用について必ずしも協力的でなくてもよいが、20 名以上ならば協力的であることが義務づけられている。

#### 援助付き雇用計画との関わりはどうか？

- 7.8 これらの調整は、重度障害者の援助付き雇用にも適用され、"契約者 (contractor)"（通常、地方当局やボランティア団体）が、ここでいう "派遣元 (sending)" 雇用主であり、"受託雇用主 (host employer)" がここでいう派遣先の経営者に相当する。また地方当局は、契約者と受託雇用主の両方を兼ね（ボランティア団体の場合も同様）、障害者差別禁止と合理的調整措置の義務が課せられる。

#### 職種団体に関する規定

##### 職種団体 (Trade Organisations) について DDA はどう扱うか？

- 7.9 ここでいう職種団体とは、労働者や雇用主によって構成される組織、あるいはその存続を目指す人々によって構成される集団 (S13(4))、つまり労働組合、雇用主団体、または類似した特定の専門職又は職種に従事する組織員により構成される他の団体を指す。それらは DDA の定める内容に従わなければならない。
- 7.10 DDA はそのような職種団体が以下の点について障害者を差別し、又は以下の行為を行うことを違法としている。

障害者に会員資格を認める際の条件

障害者の加入希望を拒否し、又は故意にこれを受け入れないこと

障害者が団体の一員である場合において、当該団体がその者に対し以下の点について差別し、又は以下の行為を行うことは違法である。

障害者がすべての便宜を利用できるようにする方法、または障害者がその便宜を利用することを拒否し、若しくは故意にその利用を排除すること

会員資格を剥奪し、又は会員であるための条件を変更すること

障害者をして、その他すべての不利益に従わせること (S13)

職種団体は、組織内で差別的行為が発生していないかどうか監視すべきである。例えば職業訓練の器材、福利厚生や保険計画、イベントへの参加の呼びかけ、不服申し立てへの対応、懲戒や解雇が申し渡

された時に彼を援助する人の配置などである。

7.11 DDA は職種団体による障害者差別についても、先に述べた雇用主による差別行為と同様に扱っている。すなわち障害が原因で発生する差別を正当化する必要性は、雇用主と同様に職種団体にも課せられる。

職種団体の主催による社員旅行の募集について、車椅子を利用する障害者が対象から除外された。その理由は、車椅子でアクセスできる旅行先は非常に限られているので参加が難しいと判断されたためであった。この理由は当然のこととして正当化されなければならない (7.12 参照)。

#### **職種団体は調整を行う義務があるか？**

7.12 DDA は職種団体にも合理的調整措置を義務づけている (S15)。しかしこれは他の雇用規定が定める内容が適用された後まで義務づけられているものではない。

#### **従業員や職種団体の代表の行動についてはどう適用されるか？**

7.13 会員や応募者に関わる職種団体の従業員や代理人は、求職者や従業員に関わる雇用主の従業員や代理人と同様に扱われる。つまり職種団体は、それらの行動について責任をとらなければならない (S58)。

## 8. 雇用組織内の不適合の解消

### DDA は不適合をどう解消するか？

- 8.1 DDA は雇用組織内で不適合が発生した場合、雇用主による解決を求めているが、可能な限り考慮すべきとしている。これは DDA の基本的立場である差別禁止と関わりを持つ。
- 8.2 不適合を解消するための方法のひとつに不服審査申し立て (grievance procedure) があるだろう。それは従業員に公平に開かれたものであり、問題を明確にし、その問題が深刻化する前に早期的な解決を目指すものである。不服審査申し立ては、雇用主の合理的調整措置の義務が適用されない場合や、問題が労働争議に発展する前に誤解の発生を予防することに意義がある。

### 現在の不服審査申し立てや懲戒制度 (disciplinary procedures) は変更を必要とするか？

- 8.3 現行の苦情処理や懲戒制度は、雇用主がその内容を再確認し、必要に応じて、障害を持つ従業員にとってこれらの制度が十分に利用されるように手続き上の柔軟性を持たせることを保証すべきだろう。正式な場での苦情処理 (あるいは懲戒) 制度は、公開され、他の従業員にも広く適用されなければならない。雇用主はそれらの制度における障害者差別禁止を履行しなければならない。また合理的調整措置の義務を推進する立場で、障害者が障害を持たない者と同様に苦情の申し立てや、懲戒についても同じ影響力を持つことを示さなければならない。

学習障害を持つ従業員が雇用主から懲戒を申し渡され、話し合いの機会を持つ場合、彼は後見人 (guardian) あるいは友人がその場に同席することを求めたので雇用主はそれに応じた。しかし雇用主はその後見人や友人が出席しやすい時間帯に調整することを承諾しなかった。このことは合理的調整措置に反する行為と見なされるだろう。

(「労働裁判」については付録 3 を参照)

## 付録1 障害とは何を指すか

- 1 ここでは誰が DDA の対象となり、そして多くの事例に対応するために誰が十分な情報を知っているべきかということについてふれる。DDA の障害定義は広く障害者と見なされる人を指す。このことについては政府刊行の「障害定義に関する問題解決のために考慮すべき事項の手引き」(*"Guidance on matters to be taken into account in determining question relating to the definition of disability"*) を参照のこと。

### 対象となる障害者

- 2 身体、精神的に機能障害があり、通常の日常生活活動上、相当程度かつ長期的な悪影響を持つ人を指す。

### 障害を解消した人はどうか？

- 3 障害定義の中で障害歴を持つと見なされる人は、その解消後も差別から守られるべきである。

### 機能障害には何が含まれるか？

- 4 身体的、精神的機能障害を指し、視聴覚等の感覚障害を含む。

### すべての精神的機能障害が対象になるか？

- 5 DDA が指す "精神的機能障害" は幅広く、精神機能の障害に係わるものを指し、学習障害 (Learning Disability) として知られるものを含む。しかし臨床的に十分認知されていない精神病、あるいはそれが原因で発生する機能障害は含まない。臨床的に十分認知された病気とは、信頼のおける医学機関によって認知されたものを指す。

### "相当程度" の悪影響とは何か？

- 6 相当程度の悪影響とは、些細、あるいは目立たない以上のものを指す。それは一般的に障害を持たない人同士の比較で生じる能力差を超えるものを指す。

### "長期的な" 影響とは何か？

- 7 長期的な機能障害とは以下のいずれかに該当する場合を指す。
  - その状態が少なくとも 12 ヶ月以上継続すること
  - その状態が少なくとも 12 ヶ月以上継続すると見込まれるもの
  - その状態が終生継続すると見込まれるもの

- 8 長期的な影響に該当しないもののひとつに、移動面に障害を持つ人がいる。例えば四肢を骨折したために移動上の損失を持つ人が、12 ヶ月以内に回復することが見込まれる場合、その損失は一時的な影響であるから、長期的とは見なされない。

### 悪影響が断続的に発生する場合

- 9 ある機能障害は相当程度の悪影響を日常生活に及ぼすが、それは一時的に発生し、再発する見込みが再発しない見込みよりも高いならばその悪影響は継続していると見なす。例えば相当程度の悪影響が時々発生、中断するリュウマチ関節炎を持つ人は（リュウマチによる痛みは常に継続せず、緩和期間をもつ）以下の条件で悪影響が12 ヶ月以上継続する場合長期的とみなされる。

機能障害が残存し、かつ

相当程度の悪影響の発生周期が12 ヶ月、またはそれ以上の場合

### "日常生活活動"とは何か？

- 10 多くの人々によってごく普通かつ頻繁に営まれる生活上の諸活動を指し、ある特定の人やグループにとって普通の活動という意味ではない。例えば楽器の演奏、スポーツ、特別な技術レベルを要する専門的な仕事をするとは含まれない。しかしそのような専門的な技術と日常生活活動の両方に支障がある場合は定義に該当する。ある機能障害が日常生活活動に悪影響を与えるかどうかは、DDA の付録1 に示す幅広い活動能力のカテゴリーのリストに該当する場合を指す。それらは以下の通りである。

移 動

手指機能

身体的協応性

排 泄

物を持ち上げたり運ぶ能力 又はその他日常生活物資を移動させる能力

言語 聴力 視力

記憶力 集中力 学習能力 理解能力

身体的危険を受ける可能性についての知覚力

### 医学的治療の影響

- 11 機能障害を持つ人は（障害そのものではなく）障害によって発生する悪影響や苦痛を緩和、治療するために医学的あるいは他の治療を受けているかもしれない。その場合、治療を受けていることは考慮されず、そのような治療を受けていない場合の悪影響をその機能障害を持つとみなされる。しかし医学的治療をやめても相当程度の悪影響が再発する見込みがないならば（その機能障害は治癒したと見なされ）該当しない。

### **眼鏡を使用する人は含まれるか？**

- 12 含まれない。眼鏡やコンタクトレンズの使用は、対象外の治療効果として、例外的に扱われる。しかし眼鏡やコンタクトレンズを使用しても、なお悪影響が生じるならば考慮の対象となる。

### **重度の形状の変形を持つ人は含まれるか？**

- 13 DDA は重度の形状の変形を持つ人を対象とする。形状の変形については、日常生活活動における相当程度の不利が発生することを行動によって示す必要はない。

### **進行性の症状を持つ人についてはどうか？**

- 14 進行性の症状とは、時間の経過とともに変化、悪化するものを指す。DDA ではその例として癌、多発性硬化症、筋ジストロフィー、HIV 感染症をあげている。進行性の症状を持つ人は、その状態が機能障害として、日常生活活動を行う能力に何らかの影響を及ぼし、結果的に相当程度の悪影響が発生することが見込まれた時点で DDA の対象者と見なされる。

### **登録済みの障害者についてはどうか**

- 15 1944 年の障害者（雇用）法に基づき、障害者登録簿に 1995 年 1 月 12 日と 1996 年 12 月 2 日の両時点において障害者登録している人は DDA のもとで障害者とみなされ、その有効期間は 1996 年 12 月 2 日から 3 年間とする。1996 年 12 月 2 日以降、彼らは障害歴を持つ人とみなされる。またこれは 3 年が経過した後もなお障害者としてみなすことを妨げない。障害者かどうかの判断は、他の人と同様 DDA が示す障害者の定義に該当するか否かによる。

### **遺伝性の症状を持つ人は含まれるか？**

- 16 遺伝性の症状が日常生活活動に悪影響を及ぼさない場合、その人は対象とならない。診断結果だけでその人が対象となるかどうかは判断できない。症状が変化する人については進行性の症状を持つ人に関する規則が適用される。

### **DDA の対象とならない特定の症状があるか？**

- 17 ある。幾つかの症状は機能障害と見なされず、DDA の目的に沿わないため対象と見なされない。
- アルコールやニコチン等への依存や中毒症状（医学的治療を目的とした使用を除く）
  - 季節アレルギーや鼻炎（例：花粉症）、ただし他の症状を悪化させる場合を除く
  - 放火癖
  - 盗癖
  - 身体的、性的に他人に過度の迷惑をかけること
  - 露出癖

### のぞき見行為

また形状の変形のうち意図的に獲得されたもの、例えば（取り除かれていない）刺青、医学的目的ではないピアスやそれに類似した身体に穴を開ける行為は、日常生活活動上、相当程度の悪影響を与えるものとは見なされない<sup>16</sup>。

---

16 Definition Regulations (see paragraph 1.6)

## 付録2 情報・問い合わせ・照会先

- 1 DDA の情報を掲載した様々な冊子やちらしがある。それらの入手は電話 0345 622 633 (市内通話)やテキストフォン 0345 622 644 で問い合わせのこと。またこれらは点字、カセットテープ版でも入手できる。
- 2 障害定義に関する法的な手引きは別冊となっていて、政府刊行物センター (HMSO) 出版部で入手できる。この手引き書はある人が障害を持つか持たないか、あるいは持っていたかどうか明らかでない場合、役に立つだろう。
- 3 雇用主は障害者を含む従業員を募集、採用する際に様々な実践的な援助や助言を求めることができる。例えばジョブセンターでは「キャリア・サービス・オフィス」、イングランドとウェールズでは「職業訓練と企業評議会 (Training and Enterprise Councils)」、スコットランドでは「地方企業会 (Local Enterprise Companies)」がある。所在地と電話番号は地域の電話帳を参照のこと。
- 4 就職を希望する障害者や障害者の雇用を希望する雇用主は、必要に応じて専門家からの助言を受けられることができる。その場合、地域の職業評価カウンセリングチーム (PACTs: Placing Assessment and Counseling Teams) に問い合わせること。PACTs は障害者雇用に関する助言提供機関であり、雇用主の個別的な法的義務に関わることに対応するところではない。
- 5 PACTs は可能な限り職場環境内の障害の発生を解消するために、援助や器具等を提供する機関である。
- 6 PACTs の所在地と電話番号は、地域の電話帳の雇用サービス欄に記載されている。またそれらは最寄りのジョブセンターでも入手できる。
- 7 多くの専門家組織は障害者により幅広い雇用機会を提供するための援助や助言を行っている。雇用サービスに関するものは「雇用とアドバイス情報 (*Sources of Information and Advice* (Ref: PGP6))」に収められていて、そこには障害者雇用に関する専門家組織からの多くの助言が寄せられている。この冊子は PACTs で入手できる。
- 8 助言調停サービス (ACAS) は、雇用主や個人を対象に障害者の雇用全般に関する情報を提供している。ACAS の所在地と電話番号は地域の電話帳 "ACAS" 欄の下に記載されている。
- 9 歴史的建造物や文化遺産関連施設等に職場を持つ雇用主は「歴史建造物関連施設へのよりよいアクセスのために ("*Easy Access to Historic Properties*")」を入手すること。この冊子は英国遺産協会で入手できる。協会の所在地と電話番号は次の通り。English Heritage at 23 Savile Row, London W1X 1AB Tel: 0171 973 3434
- 10 障害者の雇用には様々な方法や働きかけが必要であり、雇用主は個別の事情に合わせてその対応方法を工夫する必要がある。雇用主向けの助言や情報を提供する機関はこのことを考慮する必要がある。場合によっては雇用主が法的な助言を求めることがあることも留意すべきであろう。

### 付録3 不服審査申し立て・救済および訴訟手続き

#### DDA は不服審査申し立てをどう扱っているか

- 1 DDA は雇用主が違法に障害者差別をしたり合理的調整措置を怠った場合、あるいは第三者がそのような違反行為に協力した場合、労働裁判所に不服審査を申し立てすることを可能にしている (S8(1))。

#### DDA は労働裁判による調停をどう扱うか

- 2 労働裁判所に不服審査申し立てが提訴された場合、DDA は助言調停サービス (ACAS) は、法廷審問の段階に至るより前に解決を試みる責任を持つ (Sch 3, Para 1)。また助言調停サービスは、労働裁判所に正式な不服審査の請求が出されるより前に仲裁に向けて機能すべきとされている。

#### 違法な障害者差別の救済のために DDA はどう機能するか

- 3 DDA は雇用主による障害者差別や合理的調整措置の対応、あるいは法律で定められた内容を履行しない場合、労働裁判所に不服審査を申し立てることを可能にしている (S8(1))。

- 4 労働裁判所が認める不服審査申し立ては次の通りである。

当該不服審査申し立てに関連する問題について、原告および被告の権利に関して宣言すること  
原告に対し、被告が補償金を支払うよう命令すること

特定された期間内に、不服審査申し立てに関連する全てのことについて、原告に及ぼす悪影響を  
防ぎ、またはそれを減ずることを目的として、当該事案の全ての状況において妥当であると  
労働裁判所が認める活動を行うよう勧告すること (S8(2))。

- 5 DDA は処分に対する補償の請求を認めている。それは他の全ての項目のもとで行われる補償を  
含むか否かに関わらない (S8(4))。

- 6 DDA は被告が正当な理由がないまま労働裁判の勧告に従わない場合、以下の措置を講ずること  
ができる。

損害賠償金の増額

損害賠償金請求が支払われていない場合その請求 (S8(5))

#### 誰が労働裁判に関わるか

- 7 雇用差別に関する労働裁判への不服審査申し立ては、次の人によってなされる。すなわち雇用主  
(あるいはその従業員や責任ある立場にある関連機関)、職種団体、労働者派遣業者、その他雇用差  
別に関わりを持つ人すべてである。

### 不服審査申し立てに賃貸人も関わる場合

8 合理的調整措置の義務を履行するために雇用主と契約関係にある賃貸人（またはより強い権限のある賃貸人）の承諾を必要とし、その承諾が得られない場合、いかなる理由があっても障害者は雇用主に対して労働裁判を起すことが可能である。また障害者、雇用主双方とも賃貸人に対して訴訟を起すことが可能である。労働裁判は、賃貸人が同意の拒否に正当な理由がないと判断したり、非合理的な条件付きで承諾している場合、適切な家屋の改造を行ったり賠償金を支払うことを命じることが出来る（S27 and Sch 4 Para 2）。

### 職域年金制度に関する不服審査申し立て

- 9 職域年金制度の受託者または管財人が障害者を差別した場合、その障害者は年金争議解決機構（the pensions dispute resolution mechanism）を通して不服審査申し立てをすることができる。本冊子とは別の職域年金制度に関する情報の中に詳細が掲載されている。また必要な場合は、年金オンブズマンに不服審査申し立てがだされることもあるだろう。
- 10 1997年4月からすべての職域年金制度は、制度の会員と受託者および経営者の間でおこる争議を和解するための機関が設置運営される。
- 11 職域年金助言サービス（OPAS）は職域年金に関わる問題が発生した場合、会員に助言や調停のためのアドバイスを行う機関である。このサービスに関する問い合わせ先は次の通り。11 Belgrave Road, London SW1U 1RB. Tel: 0171 233 8080
- 12 職域年金制度のアクセスについて雇用主から差別を受けた障害者は、他の不服審査申し立てと同じ要領で雇用主に対して労働裁判を起すことができる。

### 問い合わせ手続きとは何か？

13 DDA は差別が発生したと思われる場合の問い合わせ手続きを規定している。これは実際差別が発生しているかどうか、そしてその場合、その差別の内容を明確にして提示することを規定したものである（S56）。この詳細はジョブセンターで入手できる。

### 妥協合意が労働裁判への告訴に代替されるか？

- 14 DDA は通常、雇用契約書のような合意の文言は、障害者差別に関する労働裁判への不服審査申し立てを阻止したり、強制的に申し出が差し止められてはならないと規定している（S9）。しかし特別な事情においては障害者が不服審査請求をしないで妥協合意したり請求を差し控えることもあるとしている（S9）。
- 15 特別な事情とは以下の内容を指す
- 助言調停サービスが DDA に則って問題を扱ったり、以下のように対応する場合：
- 障害者は、妥協合意の内容について有資格の弁護士から個別に法的な助言を受けなければなら

ない。特に労働裁判への申し立ての可否について十分な助言を得ることが必要である。

助言者は助言によって発生することが見込まれる損失をカバーする保険に加入していなければならない。

妥協合意内容は文書化されなければならない。その内容は不服審査申し立てに関する事、助言者の立場を明確にすること、そして条件が満たされていることが明記されていなければならない。

- 16 ある障害者にとって労働裁判のヒヤリングで不服審査申し立ての追求ではなく "妥協合意" を見出すことが目的とされるかもしれないが、その場合も上記の条件を満たす必要がある。

### **労働裁判への不服審査申し立て**

- 17 労働裁判への不服審査申し立てには、申請用の指定書式 (IT1) があり、ジョブセンターで入手可能である。申請者はこの書式に記入後、指定の労働裁判中央事務所に送付して手続きをとればよい。

- 18 労働裁判への不服審査申し立ての申請は、問題発生後 3 ヶ月以内に提出されなければならない。この期限を超えることは通常認められず、その場合発生した問題は組織内部の苦情処理部門が対応する (8.1 8.3 参照)。しかし労働裁判は、どのようなケースについても公正に対応する意味で、期限切れの問題への対応も考慮すべきである。

### **DDA は報道制限をどう扱うか？**

- 19 DDA は裁判所に報道制限の権限を与える。これは裁判によって問題の本質が明らかにされるまで、誰が裁判に関与しているかということを一様に広めるために新聞等出版機関が報道することを制限するものである。

## 索引

本規定、付録、および事例に出てくる具体的な内容は、付記の Paragraph 番号に従って本冊子の内容を参照すること。本冊子に事例として登場する障害に関する記述はこの索引には含まない。本規定は、この冊子のなかで具体的に登場する障害についてのみあてはまると誤解されかねないが、それらの障害は単に事例として登場しているだけにすぎない (3.1 参照)。この索引の意図は DDA との関わりの中で雇用主が障害者を雇用する時に直面するであろう様々な状況に対応する際の方向性を示すことである。他の索引の項目と重複するものについては、括弧書きで示されている。なおここでいう DDA とは、1995 年の障害者差別禁止法をさす。

### ACAS (助言調停サービス)

助言調停サービスとは 付録 3 Paragraph 2  
問い合わせ 付録 2 Paragraph 8

### Adjustments (調整)

合理的調整措置の義務 2.1, 4.7 4.9, 4.12 4.34

DDA において雇用主がとるべき調整の事例 4.20

雇用時の調整 6.3 6.21

募集時の調整 5.3 5.29

不服申し立ての手続きに関する調整 8.2 8.3

職域年金に関する調整 4.19, 6.16

職種団体に関する調整 7.12

調整に応じない場合の正当化 4.34

他の法的義務へのリンク 4.65

複合的な調整 4.33

合理性の基準 4.21 4.32

一時的な調整 4.23, 4.38

(「物理的特徴 (Physical features)」 「合理的 (Reasonable)」 「建築基準 (Building Regulations)」 「法的義務 (Statutory Obligations)」 「賃貸人 (Landlords)」 も参照)

### Advertisements (広告)

雇用主による雇用募集の広告 5.7

"広告" とは 5.8

### Advice (助言)

助言を受けることの利益 3.3

合法的な助言 付録 2 Paragraph 10

助言の受け方 付録 2

Agent (代理業者)

雇用主の代理業者に対する義務 4.55 4.56, 4.62 4.63

Agreements (同意)

DDA に抵触する同意 4.49 4.52, 付録 3 パラグラフ 14 16

調整が阻止される同意 4.48

(「賃貸人 (Landlords)」も参照)

Agricultural Wages Act (農業賃金法) 4.52

Alternative formats (選択可能な形式) (「欠員 (Vacancy)」参照)

Applications (就職希望者)

障害者の採用の危惧 3.4, 5.19

障害に関する質問をすること 5.11, 5.20

"合理的調整措置" 5.12 5.13

Aptitude tests (適性検査) 5.21

Armed Forces (軍隊)

除外となる職種 2.7

Arrangements (申し合わせ)

調整を要する申し合わせ 4.12

DDA でいう "申し合わせ" とは 4.16, 5.2

Benefits (便宜供与)

従業員に提供される便宜供与 6.7 6.8

(「年金 (pensions)」も参照)

Blindness (盲目) (「視覚障害者 (Visual impairment)」参照)

Building regulations (建築基準)

"合理的調整措置" の義務との関係 4.35 4.36

Charities (慈善団体) 4.10

Code of Practice (実践規約)

使い方 1.4 1.7, 3.1

目的と規約の法的立場 1.1 1.3

商品、施設、サービスの提供に関する実践規約

Complaints (不服)

不合意の解決 8.1 8.3

不服審査申し立て 付録 3  
 (「労働裁判 (Industrial tribunal)」も参照)  
 Compromise agreements (妥協合意) 付録 3 パラグラフ 14 16  
 Concentration (集中力)  
     集中力 付録 1 パラグラフ 10  
 Conciliation (調停) 付録 3 パラグラフ 2  
 Conditions of service (サービスの条件) 5.27 5.29  
 Confidentiality (秘密性) 4.59 4.63  
 Contenance (排泄) 付録 1 パラグラフ 10  
 Contracts (労働契約) (「同意 (Agreements)」参照)  
 Contract workers (派遣労働者) 7.1 7.8  
 Cost (費用)  
     "合理的調整措置" にかかる費用 4.21, 4.24-4.31  
     便宜供与のための費用 6.14  
 Crown (王位一族) 2.4 で言及  
  
 Deafness (耳の障害) (「聴覚障害 (Hearing impairments)」参照)  
 Definition of Disability (障害の定義)  
     基本的な定義 2.3, 付録 1  
     過去の障害 1.2, 2.3, 5.4, 付録 1 パラグラフ 3, 15  
     (「機能障害 (Impairment)」 「相当程度 (Substantial)」 「長期的 (Long-term)」 「日常生活活動 (Normal day-to-day activities)」 「治療 (Treatment)」 「形状の変形 (Disfigurement)」 「進行性の症状 (Progressive conditions)」 「遺伝性の症状 (Genetic conditions)」 も参照)  
 Designated employment scheme (指定職制度)  
     廃止 2.1  
 Disability Discrimination Act 1995 (1995 年 障害者差別禁止法)  
     雇用規定の対象 2.1 2.8  
     一般的な記述  
     雇用規定に関する参照 1.2, 1.4 1.5  
     北アイルランド  
 Disability (障害)  
     障害について質問すること 3.2, 4.57, 4.60, 4.62 4.64, 5.11, 5.15, 5.20  
     (「障害定義 (Definition of disability)」参照)  
 Disabled Persons (Employment) Act 1944 (1994 年 障害者 (雇用) 法)

廃止 2.1

障害者とみなされる者 付録1 パラグラフ 15

Disadvantage (不利) (「相当程度 (Substantial)」参照)

Discrimination (差別)

就職希望者に対する差別 5.1  
差別の発生を避けるために 3.1 3.5, 4.8  
障害者差別禁止の義務 4.1, 5.1, 6.1, 7.2, 7.10  
従業員 6.1  
差別行為への加担 4.11  
DDA における差別の意味 4.2, 4.4

(「派遣労働者 Contract workers」 「職種団体 (Trading organizations)」も参照)

Disfigurement (形状の変形) 付録1 パラグラフ 13, 17

Dismissal (解雇) (「雇用の終了 (Termination of employment)」参照)

Employee (従業員)

"合理的調整措置" への協力 4.32, 4.58  
DDA における "従業員" の意味 2.8  
雇用主の従業員と代理業者に対する義務 4.11, 4.55 4.56, 4.58 4.59, 4.62 4.63  
従業員向けの手引き 4.56, 4.59 4.60  
従業員の処分 4.53 4.54  
従業員同士のいやがらせ 6.22 6.23

Employer (雇用主)

雇用主の義務 4.1 4.66, 5.1 5.29, 6.1 6.23

Employment (雇用)

雇用における差別 6.1  
"雇用" の意味 2.8

Employment agencies (雇用代理業者) (「代理業者 (Agent)」参照)

Employment businesses (雇用斡旋会社) 7.1 7.8

Equal opportunities policies (均等な雇用機会) 3.5

Examples (事例)

性差 1.7  
範囲と目的 3.1  
DDA における調整 4.20

Exclusions (除外)

DDA の障害定義から除外される条件	付録 1	パラグラフ 17
Exemptions (免除)		
雇用義務規定からの免除	2.6, 2.7	
Fire fighters (消防隊員)		
除外となる職種	2.7	
Fire regulations (消防法)		
DDA との関係	4.65	
消防法と調整との関係	4.37	
Franchises (フランチャイズ型企業)	2.6	
Gender (性差)		
本規約における性差の扱いについて	1.7	
Genetic Conditions (遺伝性の症状)	付録 1	パラグラフ 16
Great Britain (グレートブリテン島)		
グレートブリテン島の外で仕事をする場合	2.7	
Grievance procedures (不服申し立ての手続き)	8.1	8.3
Guidance (手引き)		
障害定義に関する法的な手引き	付録 1	パラグラフ 1, 付録 2
Harassment (いやがらせ)	6.22	6.23
Health (健康)		
健康状態の必要条件	5.5	5.6
健康診断	5.23	5.24
Health and Safety Legislation (健康や安全に関する法律)		
DDA との関係	4.65, 5.23	
Hearing impairments (聴覚障害者)	付録 1	パラグラフ 10
Help (補助) 付録 2		
調整のための財源または他の費用補助	4.31	
(「助言 (Advice)」参照)		
Impairment (機能障害)		
DDA の対象とならない機能障害	付録 1	パラグラフ 17
DDA の対象となる機能障害	付録 1	パラグラフ 4 5

Induction (受け入れ) 6.3

Industrial tribunals (労働裁判)

- 不服審査申し立ての発生を避けるために 1.2
- 裁判で本規約の関連事項が提出される場合 1.3
- 不服審査申し立ての方法 付録3 パラグラフ 1 19
- 報道制限 付録3 パラグラフ 19

Information (情報)

- 情報の入手先 付録2
- 間違った情報 4.34
- (「助言 (advice)」 「補助 (help)」 も参照)

Insurance (保険) 6.17 6.18

Interviews (面接)

- 面接の調整 5.18-5.20
- 面接のアレンジ 5.15-5.17
- 障害者を雇用選抜候補者の名簿に載せること 5.14

Job (仕事) (「欠員 (Vacancy)」 参照)

Justifiable treatment (正当化できる対応)

- 一般的な事柄 4.2 4.7

Landlords (賃貸人)

- 不服審査申し立てに賃貸人が関わる場合 付録3 パラグラフ 8
- 義務 4.40 4.48

Learn (学習)

- 集中力・学習能力・理解能力 付録1 パラグラフ 10

Learning disabilities (学習障害) 付録1 パラグラフ 5

Leases (リース) (「賃貸人 (Landlords)」 参照)

Legislation (登録) (「法的義務 (Statutory obligations)」 参照)

Less favorable treatment (非好意的な対応)

- 一般的な事柄 4.2-4.7
- (「差別」 (Discrimination) も参照)

Lifting (物を持ち上げること)

- 物を持ち上げたり運ぶ能力 付録1 パラグラフ 10

Listed Buildings (指定建造物) 4.37 4.39

Local Government and Housing Act (地方当局および住居法)	4.66
Long-term (長期的)	
障害定義が指す "長期的" の意味	付録 1 パラグラフ 7 9
Management systems to avoid discrimination (差別を防ぐための管理体制)	4.55 4.64
Manual Dexterity (手指機能)	付録 1 パラグラフ 10
Material (重大な)	
DDA における非好意的対応の "重大な" 理由の意味	4.6 4.7
Medical examinations (健康診断)	(「健康 (Health)」参照)
Memory (記憶力)	付録 1 パラグラフ 10
Mental illness (精神病)	付録 1 パラグラフ 5
Mental impairments (精神的機能障害)	付録 1 パラグラフ 5
Minor (重要ではない)	
調整として重要ではない仕事を他の従業員に割り当てること	4.20
(「相当程度の (Substantial)」も参照)	
Mobility impairments (移動面の機能障害)	付録 1 パラグラフ 10
More favorable treatment (より好意的な対応)	
慈善団体によるもの	4.10
従業員によるもの	2.2, 5.26
援助付き雇用	4.10
Normal day-to-day activities (日常生活活動)	付録 1 パラグラフ 10
Northern Ireland (北アイルランド)	
DDA の適用	
PACTs (職業評価カウンセリングチーム)	付録 2 パラグラフ 4 7
Pay (給料)	
生産高が低い場合	5.28
作業能率に準じた給料	5.29
雇用主の他の申し合わせとの関係	4.18
農業賃金法	4.52
Pensions (年金)	
年金に関する不服審査申し立て	付録 3 パラグラフ 9 12
経営者と受託者の義務	6.9 6.16

合理的調整措置 6.16

Personal policies and procedures (個別の方針と手続き) 3.5, 4.55 4.64

Physical features (物理的特徴)

DDA における "物理的特徴" 4.15

Police officers (警察隊)

除外となる職種 2.7

Positive discrimination (差別が認められる場合) 4.10, 5.26

Premises (施設家屋)

施設家屋の調整 4.20

身体的側面との関わり 4.15 4.16

Prison officers (看守)

除外となる職種 2.7

Progressive conditions (進行性の症状) 付録1 パラグラフ 14, 16

Promotion (昇進) 6.4 6.5

Qualifications (資格要件)

求人者の資格要件の明示 5.22

Questionnaire Procedure (問い合わせ手続き) 付録3 パラグラフ 13

Quota Scheme (雇用率制度)

廃止 2.1

(「登録 (Registration)」も参照)

Reasonable (合理的)

調整の合理性に関わる要素 4.21 4.32

利益 4.22

可能性 4.23

費用 4.24 26

混乱 4.27

雇用主の財源及び他の蓄積 4.28 4.30

他の利用可能な財源支援 4.31

他の従業員への影響 4.32

他の従業員への調整 4.32

調整への協力 4.32

Reasonable Adjustment (合理的調整措置) (「調整 (Adjustment)」参照)

Recruitment (雇用募集) 5.1 5.29  
    (「就職希望者」(Applications) も参照)

Redundancy (余剰人員) 4.2, 6.21

Registration as a disabled person (障害者登録)  
    廃止 2.1  
    障害者と見なされる人 付録1 パラグラフ 15

Regulations (規則)  
    目的 1.2  
    解釈 1.2  
    規約での言及 1.6  
    (「建築基準 (Building regulations)」も参照)

Retention in employment (雇用の継続)  
    "合理的調整" を行う義務 4.24, 6.19 20

Risk (危険性)  
    身体的危険を受ける可能性についての知覚力 付録1 パラグラフ 10

Scotland (スコットランド)  
    規約の適用 1.3

Selection (採用)  
    採用選考 5.12 5.26

Sensory Impairments (感覚障害) 付録1 パラグラフ 4  
    (「聴覚 (Hearing)・視覚 (Visual)」も参照)

Sick Leave (病気による休息や早退) 4.6

Small firms (小規模の事業所) 2.6, 7.7

Speech impairment (言語的機能障害) 付録1 パラグラフ 10

Statutory obligations (法的義務)  
    農業賃金法 4.52  
    調整の承諾 4.37 4.39  
    他の法律の義務 4.65

Substantial (相当程度の)  
    "相当程度の悪影響" の意味 4.12 4.13, 4.17  
    "相当程度の影響" の意味 付録1 パラグラフ 6  
    "相当程度の理由" の意味 4.6 4.8

Supported employment (援助付き雇用)

重度障害者への援助 4.10

派遣労働者の場合 7.8

Temporary (一時的)

調整 4.23, 4.38

従業員 4.26, 7.6

Terminal Illness (終末期の病気) 付録1 パラグラフ7

Termination of employment (雇用の終了) 6.21

Terms and conditions (雇用期間と条件) (「サービスの条件 (Conditions of service)」参照)

Test (テスト)

適性 (aptitude) 5.21

(「健康 (Health)」も参照)

Trade organizations (職種団体)

義務 7.10 13

不服審査申し立て 付録3 パラグラフ7

合理的調整措置 7.12

Training (訓練) 4.7, 4.20, 6.6

Transfer (異動) 6.4 6.5

Treatment (治療)

医学的治療 4.59, 6.4 付録1 パラグラフ11 12

Tribunals (裁判) (「労働裁判 (Industrial tribunals)」参照)

Vacancy (欠員)

欠員補充による調整 4.20

様々な形式による情報 5.9

欠員の一般募集 5.3 5.6

欠員への採用者を限定すること 5.3 5.6

Victimization (処分) 4.53 4.54

Visual impairments (視覚機能障害) 付録1 パラグラフ10

## **第 部 オランダにおける障害と 労働可能性の判定システムの概要**

# 第 部 オランダにおける障害と 労働可能性の判定システムの概要

## 1. はじめに

我々は諸外国における職業上の困難度あるいは障害程度の判定についてその方法を探ってきた。就業の可能性や労働能力（work ability）の理解やその判定方法は国によって様々であるが、従来の方法の見直し作業や他国の方法についての研究が進められていてことは各国で共通した傾向といえる。本報告では筆者らがこれまで海外から収集した資料の中から、オランダ国内で広く適用されている FIS（職務情報管理システム：Function Information System）をとりあげる。

オランダには事実上の労働災害保険制度が存在せず、就労に支障がある 18～64 歳の者には、その原因を問わず傷病給付が最初の 52 週（1 年）間支給される。この間は基本的に従前職業への職場復帰を目指して働きかけるものである。一方、52 週以上その状態が続き、今後も継続する見込みがある場合は、従前職業への復帰を目指すことよりもむしろより適した仕事を見つけることに視点が置かれる。その場合、保険医、労働アナリスト、労働専門家らによる測定をもとに、適した職業、労働不適格の程度、保険給付額が判定される。そのとき用いられるのが FIS である。

FIS の特徴的な点は、職業上の障害判定の身体、精神的耐負荷能力、職務負荷のほか当該職業の標準賃金やクライアントの賃金取得残存能力が加えられる点である。これは職業上の不利益は、疾病や障害によって発生する稼得能力の損失や経済的ダメージと端的に結びくものと見なすためである。ここではオランダの社会保険法履行機関である中央社会保障協会（Lisv）から入手した *Het Functie Informatiesysteem*（FIS）と *Job Analysis Instructions*（JAI）をもとに、関係者から聴取した情報を付け加えながら FIS の概要を紹介することを目的とする。

## 2. FIS とは

FIS とは職業に関する情報を提供するシステムである。実行機関は WAO（被用者保険制度である「障害者保険法 1967 年」）と AAW（国民保険制度である「一般障害者給付法 1976 年」）に基づき、労働不適格およびクライアントが特定の職業に適した機能を持つかどうかを判定するための補助手段として 1992 年 1 月から採用、標準化されている。FIS による判定に大きく関わるのは、自治体内の社会保険機関（Gak）の保険医と労働専門家、中央社会保障協会（Lisv）の労働アナリストである。情報の処理や管理は中央組織にあるホストコンピューターと、国内 16 ケ所の地域コンピューターが行い、1997 年には 22 万人以上のクライアントに利用されたと報告されている。なお FIS の目的はあくまでも労働不適格の程度、適切な職業、そして障害給付金の決定であり、より具体的、実践的な職業リハビリテーションプログラムと直接的に結びつくものではない。

### 3. 判定の流れ

判定は、表1の三分野の専門家によって行われる。最終的な判断は、これにクライアントの過去の職業訓練や職業経験などを考慮した妥当性のフィルターをかけることによって行われる。

表1 判定を行う専門家

専 門 家	役 割	備 考
保 険 医	クライアントの身体 / 心理的耐負荷能力を測定 (28 項目) (付録1 参照)	両者は合わせて 「処理チーム」 と呼ばれる
労働アナリスト	職務データベース (職務プール) にある職業の職務負荷を個別に測定 (付録2 参照)	
労働専門家	上記処理チームからのデータに他の情報を加え、クライアントの労働 不適格、最適と思われる職業、障害給付金を総合的に判定、「労働可 能性リスト」を作成 (付録3 参照)	部分的に労働ア ナリストが加わ ることもある

保険医 (verzekeringsartsen) はクライアントの身体 / 心理的耐負荷能力にどの程度の制限があるか 28 項目にわたって調べる (付録1 参照)。28 項目の内容とその定義は表2 に示す通りである。労働アナリスト (arbeidsdeskundige-analist) は、保険医と同じ 28 項目について職務データベース (以下「職務プール」とする) にある職業を個別的に調べてその特性を把握する (付録2 参照)。そこでは各評価基準についてそれ以上超過されることのない最大職務負荷が示されている。また労働アナリストは、データの管理や更新のほか、FIS ユーザーのための相談や協議に対応する役割も持ち、しばしば労働専門家と判定の検討や協議を行う。保険医と労働アナリストが測定したデータは、すべてコンピューターに入力される。

次に労働専門家 (arbeidsdeskundigen) は、保険医と労働アナリスト (「処理チーム」という) が測定しコンピューター入力したデータに給与額、訓練レベル、クライアントの居住地域内にある職場数といった他の情報を加え、総合的に最適と思われる職業選択、および労働不適格の判定を行う。ここで出された労働不適格の程度が当該障害者の障害給付額を決定づける大きな要因となる。また労働専門家は「労働可能性リスト」(付録3 参照) を作成し、関係者およびクライアント本人に提出する。これは最終的な判定の証拠を裏付ける役割も果たす。

### 4. 最終的な判定方法

労働専門家は処理チームからのデータに、クライアントの作業能力、技能、妥当性、賃金取得可能性など要件を加え、その妥当性を確認したあと、最終的に 9,800 (1998 年 5 月現在) ある職務プールからクライアントにとって適切と思われる職業が選びだされる。

表 2 28 項目の評価基準と定義

評価基準	定義と留意点(一部)
1. 座る	身体が椅子の上に乗っている姿勢。位置を変える、背中または手を伸ばす動作は座る行為の中断とみなされない。
2. 立つ	少なくとも1本はほぼまっすぐに伸ばしている両足の上に立つ姿勢。前後左右へ1歩踏み出して位置を変えるのは立つ姿勢の中断とはみなされない。立つことの評価には均衡/感覚運動系も含めなければならない。
3. 歩く	脚で移動する。歩くとは最低1mの距離を脚で歩くことを意味する。立ち止まることによる短時間の中断は歩くことの中断とはみなされない。
4. 階段昇降	水平の踏み台または山形を備えた、固定または移動式階段を上り下りする動作で、手は通常使用しない。階段の昇降は通常、その前後に歩行を伴う。
5. 登る/ よじ登る	梯子、構造物を使い垂直に移動する、支柱、堤防、屋根をよじ登る、トラックの運転室や荷台への出入り(脚を必要とする場合がある)。項目(4)とは異なる。項目(12)と関連する。
6. 膝まづく/ 這う/かがむ	膝まづく: 身体の手と尻部を曲げ、身体を一方または両方の膝に預けること。這う: 膝または膝と手で移動し、この姿勢を保つこと。かがむ: 尻と膝を曲げ、身体を足の上におく、またはこの姿勢をとるために身体を動かすこと。
7. かがんで 作業する	胴体を前に曲げ、この姿勢をしばらく保つ。最大15までの位置にかがんでの作業は除外される。項目(1)(2)(6)(8)(9)(10)(13)と関連する。
8. 短い反復周期 の屈折/ 身体回転	身体を前屈または回転し、作業開始の姿勢をとる。身体回転及び前屈動作は最大60、立ち姿勢では下半身を使い最大120°に達すると仮定する。項目(7)(8)(9)(10)と関連する。
9. 顎の使用	頭を四方に動かし、また定位置に固定する。45°までの後方そらしと横曲げ、および左右60°の回転。殆ど全ての仕事が顎の頻繁な動きを含んでいる。
10. 手を伸ばす	背中の前屈/回転といっしょに両腕を広げる動きにより両手を動かす。短い反復周期で(力動的に)30cm以上手を伸ばす動きを評価する。
11. 腕を上げて 作業する	身体の位置を問わず、肩の高さより上で行う静的な作業を指す。これには最大1kgの荷物の持ち上げ、押し引きを含む。
12. 手指の使用	両手首、手指の機能的諸能力。殆ど全ての仕事がこの動きを含んでいる。たとえばピンセットやボールを握る等である。
13. 持ち上げる	1kg以上のものを手で拾い上げ、しばらく持ち、下に置く。負荷と身体の距離、負荷の持ち上げ開始位置、垂直位置、仕事の回数、性別や年齢等の個人差にも大きく左右される。項目(6)(7)(8)(12)(14)(15)と関連する。
14. 押す/引く	その人自身が動くか、同じ位置にいるかを問わず、体重を利用して品物に押すまたは引く力を行使すること。体重、床と靴の摩擦係数に直接関係する。項目(5)(8)(10)(12)(13)と関連する。
15. 運ぶ	手及び腕を使って1kg以上のものを移動させること。荷物を両手で身体の前で肩の高さに持ち、または背中や肩に乗せて運ぶことが仮定される。重量1kg以上の荷物、持続時間が最低10秒、歩く距離が1m以上の場合をさす。項目(9)(10)(11)(12)(13)と関連する。
16. 空気の入れ 替え	冷たい空気の入れ替えにさらされること。仕事場の窓開け等通常の換気は含まない。衣服、温度、湿度、肉体行使、そして個人の耐性と関係する。
17. 埃/煙/ ガス/煙霧	埃: 直径0.5-5.0 μm 煙: 直径0.01-0.1 μm ガス: 化学物質 煙霧: 直径0.1-1.0 μmの固体粒子、化学物質、分配液体微粒子による空気汚染をさす。項目(16)(18)(19)(21)(22)(23)(26)と関連する。
18. 寒さ	18℃以下の温度で5分間連続して働くこと。戸外の場合、適切な服装を着た状態で-10℃を最低温度とするが通勤は含まない。項目(16)(20)(21)(22)と関連する。
19. 暑さ	22℃以上の温度で5分以上連続して働くこと。戸外の場合、適切な服装を着た状態で最高温度を30℃とするが通勤は含まない。過剰体重、血圧、肺、皮膚の不調を考慮する。項目(16)(20)(21)(22)と関連する。
20. 温度変化	5分以内に2℃以上の温度変化にさらされること。低温の部屋から高温の部屋に移るときなどがこれに含まれる。項目(16)(18)(19)と関連する。
21. 湿気	相対湿度の非常に高い部屋で働くこと。天候を考慮せず、空気の相対湿度が90%以上になった部屋に長時間(1日の勤務時間の50%以上)いる場合をさし、例えば室内水泳プールや酪農産業で考慮される。項目(16)(17)(18)(19)と関連する。
22. 乾燥した空気	相対湿度の非常に低い部屋で働くこと。埃や熱とともに観察される。相対湿度約35%以下の部屋で長時間(同上)いる場合を指す。例えば印刷工場、電気製品産業の乾燥、過熱工程で考慮される。項目(16)(17)(18)(19)と関連する。
23. 皮膚感触	固体または液体物質との皮膚接触をさす。手を汚す、あるいは濡らす物質やアレルギー反応をおこす物質と集中的に皮膚接触する場合に関連する。石鹸の影響、アレルギー、二次的感染を含む。項目(17)(26)(27)と関連する。
24. 振動	振動または衝撃を受け、その結果身体またはその一部が振動または震えだすこと。40 Hz以上の高周波振動に終始さらされる場合、例えばドリル、チェーンソーの使用時、研磨行程などが含まれる。項目(28)と関連する。
25. 感覚の使用	聴く、見る、色を識別する、嗅ぐ、味わう、感じる。感覚器官や知覚機能に課される制限をさす。視野と視程に影響がない場合、最大0.3の視力があれば産業の大抵の仕事はこなせるとみなす。項目(26)(27)(28)と関連する。
26. 保護手段	仕事の遂行に必要な保護具をつけること。例えばヘルメット、マスク、ブーツ、無菌服などがある。項目(17)(23)(25)(27)(28)と関連する。
27. 個人的危険	仕事の遂行により身体の怪我を負う危険をさし、体格に関係あるなしにかかわらず、身体障害の結果、仕事遂行上怪我を負う個人的危険の多い人に関する。例えば過度の過重、落下の危険、感電や火傷の危険性等を含む。
28. 心理的 ストレスを 与える諸要因	精神的感情的ストレスの源となるものをさし、多くの場合、情報処理に由来するストレスを指す。10の要因(28A-28J)により評価される。項目(16)~(24)(25)(26)(27)と関連する。

表3 FISによる判定(例)

労働不適合 (%)	訓練レベル				
	1	2	3	4	5
15未満	1e	1d	1c	1b	1a
15～25	2e	2d	2c	2b	2a
25～35	3e	3d	3c	3b	3a
35～45	4e	4d	4c	4b	4a
45～55	5e	5d	5c	5b	5a
55～65	6e	6d	6c	6b	6a
65～80	7e	7d	7c	7b	7a
80～100	8e	8d	8c	8b	8a

← 高 職業訓練レベル 低

↓ 低  
障害程度  
高

実際の検索の仕方は次の通りである。必要データをすべてコンピューターに入力すると、表3のようなマトリックス表が現れる。表中1a～8eには個別の職業が表示される。表の横軸は訓練レベルを指し、1～5の訓練レベルは数が小さいほど職業訓練のニーズが高く、より高い技術を必要とする仕事を意味する。また縦軸の労働不適合(%)は、数値が小さいほど障害程度が低く、一般労働者の賃金に近い(概して給料が高い)職業を意味する。

実際の判定は1aを起点とし、適切な職業が見つかるまで1a 1b 1c 1d 1e 2a 2b …の順番で徐々に訓練レベルをあげながらクライアントの当該職業への就職の可能性を一つずつ検討し、その中で最適と思われる職業が選択される。この判定方法の最大の特徴は、可能な限り職業訓練レベルを上下することによってできるだけ高い給料が得られる職業に就くように検索が進められることである。ある職業への就職が困難と思われる場合、単純に給料の低い職業にターゲットを移動する(例えば1aからすぐに2aに移す)のではなく、同じ労働不適合のレベルの範囲内で職業訓練レベルを高くすることで微調整を行うことである。またこの方法による判定は、単に特定の適職を判定するだけでなく、現時点では就職が難しくても、将来的により高度、あるいはより高給な仕事に就くためには、あとどの程度の訓練レベルが必要で、実際どのような職種が候補として存在するかという補足的な情報も同時にわかるようになっている。従ってある適職が判定されたあと、将来的にキャリアアップを望む場合の目標が明らかにされるのである。

なおこの段階で特徴的なことは、障害労働者雇用法(1986年改正)に基づき従前職場内での配置換えによって職場に残ることが可能かどうかをまず検討されることであり、実際にはおよそ4割の障害者が配置替えによってこれまでの職場で仕事を継続していると報告されている。

## 5. TBA法とFIS

FISは1993年8月施行のTBA法(「労働不適合救済機構における職業困難に関する法律」)によって改正された。1994年1月以降はTBA法に基づくFISと並行して最初のFISも適用されることになった。この改正は障害者の職業選択の幅を拡大し、就労機会をより促進させることが目的とされている。具体的な改正点は次に記す通りである。

表4 「TBA 法に基づく FIS」の主な改正点（一部）

改正前	改正後
クライアントの職業訓練と職業経験からみて <u>妥当と見なされる労働</u> だけを対象とする	クライアントの労働能力と技術で遂行できる <u>一般に容認されている労働</u> を対象とする
賃金の額は選択基準ではない	クライアントが最も多くの賃金を取得できる <u>労働</u> を選択基準のひとつとする
5つの適切な職務が存在し1つの職務につき平均10ヶ所の職場があればその労働は存在するとみなす	原則として最低3つの適切な職場が存在する場合、その職業は実際に存在するとみなす（ほか地理的な制限が大幅に削除）
雇用主は障害者を雇用した場合必要な措置を講じる用意が <u>必要</u> である	雇用主は障害者を雇用した場合必要な措置を <u>当然のこと</u> として求められる

（下線部は筆者による）

これに加えて TBA 法の施行後、障害者の職業選択の幅をより拡大することを目的に職務データベース数が大幅に増加した。1996 年には 8,000 件以下だったデータベース数も 1998 年 5 月現在では 9,800 件に増加し、データの更新も 1 年半以内に行われることになった。

## 6. ま と め

可能な限り障害者を一般の労働市場に送り出そうとする動きは、オランダだけでなく他の主要諸国においても同様であるといえよう。この動きは、障害者により多くの雇用機会を提供するための取り組みのあらわれであることは事実である。だが実際のところ、障害者の一般労働市場へ参加の途を開くことは、受け入れ体制の強化をはじめとする民間企業側の努力に委ねられる傾向があり、その一方で公的機関はこれまで膨張を続けてきた社会保障費や障害給付金を何とか節約、削減しようとする政策的な意図があるとする見方が強い。

特にオランダでは、かつて全従業員の 6 分の 1 に相当する人が社会保障給付を受けていたといわれる時代があり、障害給付対象者数を減らすことが財政上の緊急課題とされてきた。労働市場全体の約 5% を障害者で占めようとする方策がとられてきたのもこの流れの一つである。事実オランダでは TBA 法の施行を機に、障害者としての認定の枠組みが狭められた。ILO の資料によれば 1994 95 年にかけて 40 歳代以下の障害者の約 9 万人が障害認定の見直しの対象となり、その結果約 29% が障害者に該当しないとされ、約 16% が別の認定枠に組み込まれたという。また、TBA 法による FIS の改正以来職務プールの件数が飛躍的に増加し、一見すると障害者の就職機会の拡大したかのように思える。しかしながらその一方で、職場数の地理的な格差への考慮が緩和されたため、現実的に障害者の就職機会に結びつくのかという疑問の声もある。

Lisv の P. Wouters 氏によれば、オランダを含む欧州主要各国では、以前は職業上の障害判定の共通のシステムを構築することを目指していたが、現在では職業上の障害判定の共通の枠組み（framework）を整えることに主眼が置かれている。その枠組みは大きく ICIDH（WHO の国際障害分類 1980 年）に基づいた「障害者の職業能力の特質」と「職務要件の特質」の 2 点に絞られている。

## 付録1 クライエントの耐負荷能力（例）

クライアントの1労働日あたりの耐負荷能力を28項目にわたって労働アナリストが記述したものである。付録2の「職務負荷に関する記述」と比較される。

評価基準	耐 負 荷 能 力
1. 座る	ほとんど一日中座って作業し、少なくとも2時間は休むことなく連続しなければならない
2. 立つ	毎日4時間は立ったままで作業し、少なくとも15分は休むことなく連続しなければならない。
3. 歩く	毎日4時間は歩く状態で作業し、少なくとも30分は休むことなく連続しなければならない
4. 階段昇降	毎時間4回、15段の階段昇降を反復する
5. 登る / よじ登る	毎時間4回、2.5 mの高さをよじ登り、下りることを反復する
6. 膝まづく / 這う / かがむ	毎日2時間に5分間は膝まづき、這い、しゃがむことを連続する
7. かがんで作業する	ほとんど一日中身体を曲げて作業し、少なくとも1時間は休むことなく連続しなければならない
8. 短い反復周期の屈折 / 身体回転	毎時間150回、120度の角度に身体を曲げる
9. 顎の使用	顎部の使用が制限されない
10. 手を伸ばす	毎時間150回、100 cm手を伸ばす
11. 腕を上げて作業する	ほとんど一日中、肩より上に手を伸ばして作業し、少なくとも1時間は休むことなく連続しなければならない
12. 手指の使用	手と指の使用が制限されない
13. 持ち上げる	毎時間50回、10 kgの物を持ち上げる
14. 押す / 引く	押したり、引いたり動作が制限される
15. 運ぶ	毎日1時間、5 kgの物を運搬する
16. 空気の入替え	激しい風にまともに（無制限に）さらされる
17. 埃 / 煙 / ガス / 煙霧	埃、煙、ガスおよび / または蒸気にまともにさらされる
18. 寒さ	氷点下40 の温度に連続して5分以上さらされる
19. 暑さ	40 の温度に連続して5分以上さらされる
20. 温度変化	5分間に少なくとも2回は60 の温度にさらされる
21. 湿気	約90%以上の相対的大気湿度に連続して約4時間以上まともにさらされる
22. 乾燥した空気	約35%以下の相対的大気湿度に連続して約4時間以上まともにさらされる
23. 皮膚感触	皮膚と固体および / または液体との接触が制限されない
24. 振動	振動にまともにさらされる
25. 感覚の使用	感覚器官を制限なく働かせねばならない
26. 保護手段	身体 / 製品を保護する手段を連続して着用しなければならない
27. 個人的危険	人身事故の危険に無制限にさらされる
28. 心理的ストレスを与える諸要因	精神的な負荷に制限なくさらされる

## 付録2 職務負荷に関する記述（例：タイピスト）

これはタイピストの1労働日あたりの負荷を、労働アナリストが調査し記述した例である。職務に関して観察された負荷値はここに示された負荷よりも大きくなることはない。この記述は、付録1の「クライアントの耐負荷能力」と比較される。

評価基準	タイピストの職務負荷
1. 座る	ほとんど一日中座って作業し、少なくとも2時間は休むことなく連続しなければならない
2. 立つ	毎日30分は立ったままで作業し、少なくとも5分間は休むことなく連続しなければならない
3. 歩く	毎日30分は歩く状態で作業し、少なくとも5分間は休むことなく連続しなければならない
4~7	要求されない
8. 短い反復周期の屈折/身体回転	毎時間5回、30度の角度に身体を曲げる。プリンターでの作業/時々箱詰め作業もする
9. 顎の使用	使用することはない
10. 手を伸ばす	毎時間5回、50cm手を伸ばす
11. 腕を上げて作業する	要求されない
12. 手指の使用	特別の要件が課される。頻繁な反復運動。
13. 持ち上げる	要求されない
14. 押す/引く	負荷は僅かである
15. 運ぶ	要求されない
16~17	さらされることはない
18. 寒さ	18 以上より低い温度にさらされるが5分以上続かない
19. 暑さ	22 より高い温度にさらされるが5分以上続かない
20. 温度変化	5分間に1回だけ5 の温度にさらされる
21. 湿気	約90%以上の相対的大気湿度に4時間以上継続してさらされることはない
22. 乾燥した空気	約35%以下の相対的大気湿度に4時間以上継続してさらされることはない
23. 皮膚感触	皮膚に望ましくない反応を引き起こす固体および/または液体と皮膚が頻繁に接触することはない
24. 振動	さらされることはない
25. 感覚の使用	特別な要件は課されない
26. 保護手段	身体および/または製品を保護する手段を着用することは強制されない
27. 個人的危険	人身事故の危険は高くない
28. 心理的ストレスを与える諸要因	28A 時間的ストレスは強くない 28B 作業テンポは過酷ではない 28C 何もしないことが頻繁および/または長時間に渡り強制されることはない 28D 相互に矛盾する職務要件はない 28E 紛争処理の必要はない

### 付録3 労働可能性リスト（例：タイピスト）

これは労働専門家が付録1と2の結果を比較対照して出し、労働アナリストの視点を一部加えることによって作成されたものである。これはタイピストの例であるが、同じレベルの他の職業としてテキスト処理者、統計処理者、取り付け工、アSEMBラー、作業員がリストの中にある。

タイピスト（職場数 4ヶ所）			
あらゆる種類の文章をワープロやタイプライターで処理する作業			
賃金：時給		15.55 NLG	月給 2,561 NLG
問題解決能力	3	自主性	3
職業訓練レベル	MAVO（一般中等教育）+タイピスト免状		
経 験	文章処理の経験があれば有利		
作業パターン：他の作業はなし、最高労働時間 78時間/日 > 35 38時間/週（平均） 週間労働日：複数 仕事開始時刻：午前/午後			
職務番号	8429 0118 001	実施日	1991年11月29日 20:57

労働可能性リストの内容の詳細は以下の通りである。

#### 1. 一般的な職務データ (Argemene functiegegevens)

職務名、職場の数、職業分類コード（中央統計局の職業分類による4桁の数字）と職務番号（11桁の数字）、上限年齢（法令規定がある場合）

#### 2. 作業パターン (Arbeidspatroon)

当該作業以外の作業の有無、1日あたりの最高労働時間数、1週間あたりの平均労働時間、週間労働日数、仕事開始時刻の5項目

#### 3. 標準賃金 (Loonwaarde)

クライアントと同等な職業訓練や経験を持つが労働不適格でない者の固定給の合計額に休暇手当とボーナスを加えたもの

#### 4. 職務レベル (Functie niveau)

問題解決（知的）能力、自主性、職業訓練レベルの3つを7段階で評価したもの

問題解決（知的）能力は仕事遂行のため、従業員が問題解決の戦術を見つける必要性の程度に関連する諸活動の困難さのレベルをさす。自主性とは割り当てられた諸活動において、従業員がある行動をどの程度まで行う必要があるかをさす。職業訓練レベルとは、雇用開始後仕事を行うために必要とされる教育のレベルをさす。教育の種類は一般、農業、技術、サービス、保健、商業、管理、芸術および文化の8グループに分けられている。

#### 5. 職務遂行上必要な性格的特性 (Functie-eisen)

クライアントの個別的なキャパシティに関するものであり、次の8つの諸側面を持つ。それらの中から当該

職業と最も関連の深いものが2つ選ばれ評価される。

- ・数量計算ができるか (Q)
- ・技術があるか (T)
- ・管理能力があるか (O)
- ・口頭の表現能力があるか (V)
- ・対人業務ができるか (S)
- ・説得力があるか (P)
- ・空間的な仕事ができるか (Sp)
- ・注意力があるか (A)

#### 6. 職務記述 (Functie-omschrijving)

職務内容、任務や担当者の所見が20～30行の文章によって記述される。これは記号やコードによって判定しにくい内容や個別の特性などを文章化したものである。

#### 7. 職務負荷 (Functie belasting)

仕事に伴うストレスの度合いを図るものであり28の評価基準がある(付録1および2参照)。クライアントの耐負荷能力を保険医、そして当該職務における職務負荷を労働アナリストが調査する。

#### 職務記述 (例：タイピスト)

日付 1992年4月3日 職務番号：8429 0118-001 履歴：A 29 NOV 1991 20：57：05

・職務の目的：文章をワープロやタイプライターで処理する作業

・内容：中央文書処理局の大きなタイプライター室でチーフの指揮の下で多くのタイピストと共に働く。仕事の順序については口頭で指示を受ける。手紙、メモ、報告、通知などの文章をタイプする。仕事には処理プログラムを備え、文書のレイアウトも行うコンピューターを利用する。また、時には電動タイプライターを使用して外国語(英語・ドイツ語・フランス語)の文書も作成する。色々な部署から送られてくる原稿を文書に仕上げる(手紙や書類のレイアウトの提案も行う)。文書の作成制限にもとづき、作業順序を組み立てる。例えば、解雇通知、督促状、視点への報告などを、その作成期限にしたがって作成する。上記のタイピングの使用のほかにも、コンピューターに記憶されているデータの修正や追加、変更、除去を行う。記憶されているデータは約50の群から成っている。各部署の請求に基づき、データの消去も行う(例えば人事データや住所データの消去)。また、手紙をただちに送付できる状態に仕上げる。報告原案、タイプされた複本、そのコピー、アドレスが印刷された封筒などが入った各関係部署に配布し、当該文書の起草責任者に署名させる。その日にタイプされた文書の数量を月間/年間報告に記録する。この報告をチーフに提出する。1ヶ月に大体1,600の文書をタイプする。

・タスク：就業時の作業の時間配分を%で表示

報告/メモのタイピング 40% 手紙のタイピング 30% コンピューターのデータの最新化や消去 15% 手紙をすぐに送付できる状態に仕上げる 5% コピー 5% その他 5%  
(合計 100%)

## 参考文献

Landelijk instituut sociale verzekeringen: *Het Functie Informatiesysteem (FIS)*, 1997

Santa Lucia Rehabilitation Clinic: *Rome meeting organized by Helios on "handicap assessment"*, 1994

Ministry of Social Affairs and Employment: *SZW info.*, 1988

Patricia Thornton and Neil Lunt: *"Employment Policies for Disabled People in 18 Countries"* Social Policy Research Unit, University of York, 1997

OECD: *OECD in figures*, 1997

OECD: *OECD Economic Outlook*, 1998

オランダ社会福祉研究委員会 「オランダの社会福祉」 全国社会福祉協議会 1989 年

視覚障害その他の理由で活字のままではこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

障害者職業総合センター企画部企画調整室

電話 043 297 9067

FAX 043 297 9057

なお、視覚障害者の方等でこの本のテキストをご希望されるときも、ご連絡ください。

**資料シリーズ No. 20**

障害種類・等級別にみた障害者の就業領域に関する研究

**諸外国における職業上の障害に関する情報**

---

編集・発行 日本障害者雇用促進協会  
障害者職業総合センター©  
〒261 0014 千葉県美浜区若葉3丁目1-3  
電話 043 297 9067  
FAX 043 297 9057

発行日 1999年5月  
印刷・製本 株式会社 外為印刷

---

The logo for NIVR consists of the letters 'NIVR' in a bold, black, sans-serif font. The letters are closely spaced and have a slightly distressed or textured appearance.

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570