

フランスにおける
障害認定及び就労困難性の判定
に係る実務関連資料

2020年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

フランスにおける 障害認定及び就労困難性の判定に係る 実務関連資料

まえがき

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、我が国における職業リハビリテーションの推進とサービスの質的な向上に貢献することを目指して、職業リハビリテーションに関する調査・研究、効果的な職業リハビリテーション技法の開発、職業リハビリテーション施設の運営・指導、職業リハビリテーションに関する人材の育成などの業務を行っており、このうち調査・研究の成果は、調査研究報告書等の形で取りまとめ、関係者に提供しております。

本資料シリーズは、当センター研究部門における「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究（平成 30～令和元年度）」において収集、翻訳した、フランス関係の障害認定及び就労困難性の判定に係る最近の公開可能な資料を取りまとめたものです。

なお、全体の研究成果は調査研究報告書 No.154「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」に、またドイツ関係の翻訳資料は資料シリーズ No. 103 の 2「ドイツにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料」にとりまとめているので、あわせてご活用いただければ幸いです。

2020 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 大西 康之

監訳・編集担当

春名 由一郎（障害者職業総合センター 社会的支援部門 副統括研究員）
小澤 真（障害者職業総合センター 社会的支援部門 研究協力員）

研究担当

○春名 由一郎	障害者職業総合センター社会的支援部門	副統括研究員
松尾 義弘	障害者職業総合センター社会的支援部門	統括研究員（平成 30 年度）
小澤 真	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員
石田 真耶	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員（～令和元年 6 月）
日野 真由美	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員（～令和元年 10 月）
永嶋 麗子	障害者職業総合センター社会的支援部門	研究協力員（令和元年 7 月～）

目 次

第1部 地域関係機関の連携による総合的な障害者雇用支援の体制-----	1
○雇用－能力／障害をプラスに：障害者雇用に向けた支援サービス提供に関する合議-----	3
○MDPH 申請書-----	29
○職業指導：MDPH の手引き-----	49
第2部 労働障害者認定（RQTH）関係資料-----	55
○障害労働者認定（RQTH）：MDPH 手引書-----	57
○障害労働者認定（RQTH）付与の詳細-----	63
第3部 多様な障害の個別認定に関係する資料-----	149
○成人障害者手当（AAH）：MDPH 手引書-----	151
○県障害者センター（MDPH）による申請処理手続き：MDPH の手続きに関する情報シート No.6-----	163
○職業参入支援：MDPH の手続きに関する情報シート No.17-----	165
○関係当事者間の情報交換：MDPH の手続きに関する情報シート No.7-----	169
第4部 重度障害認定関係資料-----	171
○ガイダンス：被用者用重度障害認定（RLH）申請書-----	173
○被用者の重度障害認定申請書-----	187
○ガイダンス：就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は在宅労働供給センター（CDTD） での就労経験を有する障害者用重度障害認定（RLH）申請書-----	197
○重度障害認定申請：就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は在宅労働供給センター （CDTD）での就労経験を有する障害者用-----	205
第5部 重度障害者の一般雇用推進の動向の関係資料-----	211
○影響の分析：職業的将来選択の自由法案-----	213
○援助付き就業制度の運用ガイド-----	241
用語一覧-----	265

第1部 地域関係機関の連携による総合的な障害者雇用支援の体制

第1部では、フランスにおいて、障害者支援行政において重要な役割を担う県障害者センター（MDPH）を中心とした総合的障害者雇用支援に関連する資料を翻訳した。

○「雇用－能力／障害をプラスに：障害者雇用に向けた支援サービス提供に関する合議」
フランス共和国. <Emploi Compétences / le Handicap autrement: Concertation sur l'offre de service d'accompagnement à l'emploi des personnes handicapées.
République Française, 19 juillet 2018. >

2018年7月19日に行われたフランス政府の国家障害者諮問会議（CNCPPH）におけるDITP（内閣府の省庁横断的機関）によるプレゼンテーションである。各支援機関の役割と支援の流れが図式化されている。

○「MDPH 申請書」フランス共和国官報付属資料. <Demande à la MDPH. J.Officiel de la République Française Annexe, 11 mai 2017. >

MDPHの申請書が刷新された。以前の版は『職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究』（障害者職業総合センター、2012年、151-163頁）に掲載されていた。

この新しい申請書では本人関連情報、日常生活、学業生活、職業生活、申請、家族・補助者用と項目が大きく刷新されており、システムティックになった。また緊急であると考えられる場合や申請者のニーズなどを書き込む欄があり、必要とされる支援を行うための準備段階として機能することが見込まれている。旧版と比較して、申請書自体の分量は多くなった一方、申請者の必要性に応じてどの項目を書き込むべきかをチャートとして示してあったりする。

○「職業指導：MDPHの手引き」全国自立連帯金庫（CNSA）- 雇用・職業訓練総局（DGEFP）.
< L'Orientation Professionnelle. Guide pratique MDPH, CNSA-DGEFP, Novembre 2011. >

MDPH職員が「職業オリエンテーション＝職業指導」を実施する際の手引書である。職業指導はRQTHが認定されれば必ず行われ、障害労働者を各関連機関へとリファーする重要な仕事である。手引書には、関連する法律が明示されている。例えば、労働障害者認定（RQTH）申請や成人障害者手当（AAH）交付の際には必ず職業指導が行われるべきことが書かれている。また、また指導決定後の手順として、雇用主をはじめ、雇用センター、Cap Emploi（キャップ・アンプロワ）、ESAT、職業リハビリセンター等各機関と連携するやり方などが明記されている。

なお、この手引書はCNSAの職員によれば近々改訂する予定であるということである。

雇用－能力／障害をプラスに

障害者雇用に向けた支援サービス提供 に関する合議

2018年7月19日



1.

2017年導入された障害者雇用政策とその段階的進展

- 障害者省庁間連絡委員会(CIH)は2017年9月障害者雇用義務制度(OETH)の簡素化を発表
- 2フェーズに分け体制合議を2月に開催：
 - － **フェーズ1**：公共と民間の分け隔ての無い**障害者雇用義務制度の再定義と簡素化に向けた合議**昨年6月5日の省庁からの初期段階の発表に基づき以下の点を取り扱う。
 - 公共、民間両部門の雇用者向けに手続きの簡素化
 - 民間企業における障害者雇用体制と採用にかかる支援
 - 障害者雇用に関する協約の期間に対しての指導と企業側の動きの活発化
 - 公共部門における高度訓練機会の創出
 - 雇用機会確保と習熟のための能力開発計画(PIC)
 - － **フェーズ2**：支援体制の見直しと適正化、サービス運用開始
- 議論の活発化を目的として専門家に調査を依頼：
 - － ジロ女史には障害者とその支援者の雇用と就労維持に関する改善点の特定に関する調査分析
 - － タケ氏とセール氏には障害者に関わる行政システムの簡素化に関する調査分析
 - － ルコック女史とデュピュイ氏には労働衛生制度の刷新に関する調査分析(調査中)

キーワード



障害者雇用義務制度利用者**270万人**の
74%が障害労働者資格認定者



全人口の64%が就業中であるのに対して障害者雇用義務制度利用者就業率は**35%**



民間での直接雇用率は**3.3%**



公共部門での就業率は**5.49%**

出展：2015年度雇用調査、フランス国立統計経済研究所

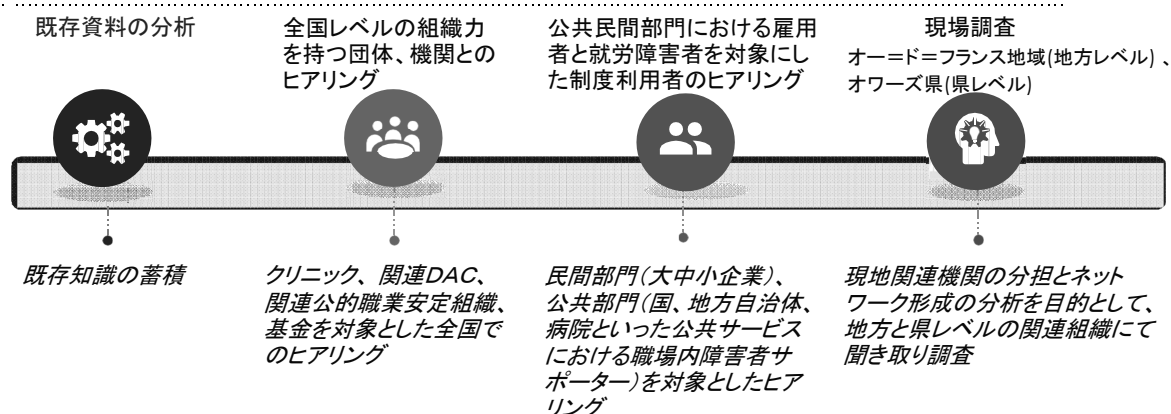
この制度見直しの機運の中でDITPは利用者視点からの現行サービスの調査と分析という形で雇用職業訓練総局(DGEFP)と行政公務員総局(DGAFF)に対し支援提供

狙い

障害者と雇用者両方のニーズの分析と既存の研究に基づき：

- ・ 利用側のニーズの全体像の把握(個人レベルと雇用者レベル双方)
- ・ 利用側の行動パターンの全体像の把握(個人レベルと雇用者レベル双方)
- ・ ビジネス生態系から抽出した関与組織をもとに既存サービスに対する評価

調査方法



調査分析対象の支援サービス群分類

- 支援サービスは障害者雇用促進を目的とした全ての制度を含むものとする。

A

金銭的サポート

各基金より拠出される金銭的援助

人的補助サービス、物品購入に財政支援(障害補償)

あるいは

他機関提供の特定のニーズに対するサービスに
財政支援：診断、能力評価、能力開発訓練等

B

継続的サポート

問題解決に対して必要な期間、最初から最後まで一貫して雇用側または利用者個人をフォローする

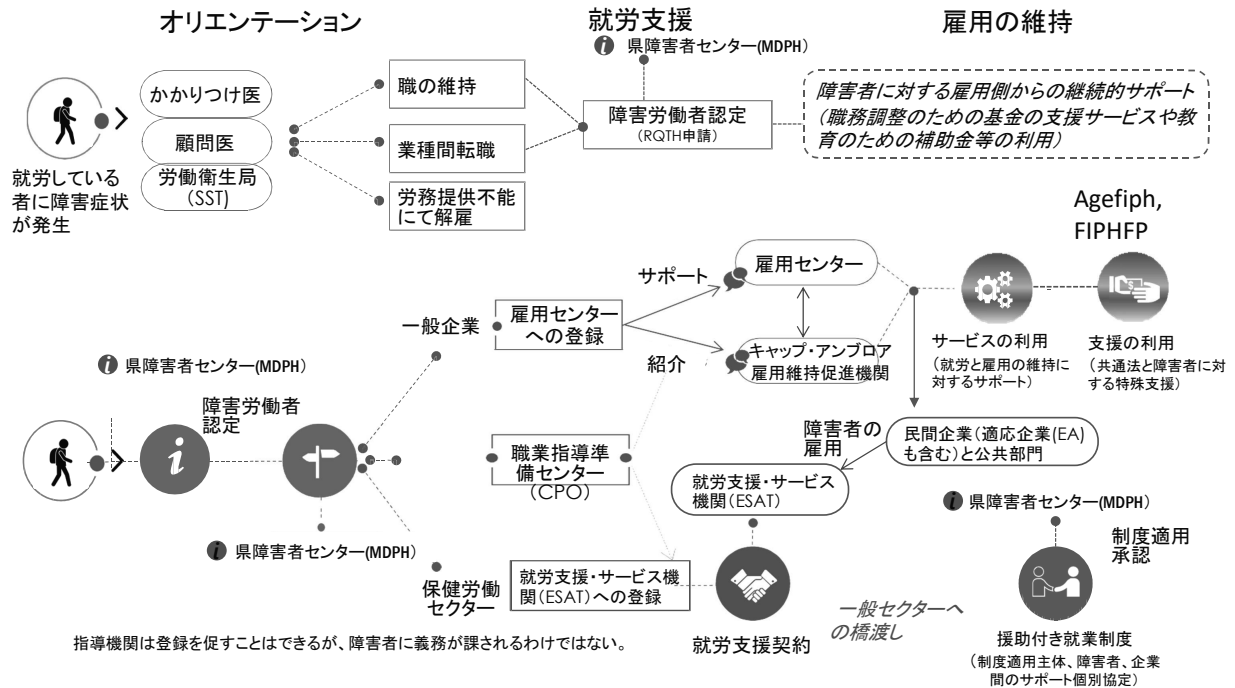
妥当性が認められた時には様々な支援制度を組み合わせて包括的に個人と企業を支援

- 支援サービスは主に3つの対象層に提供される：

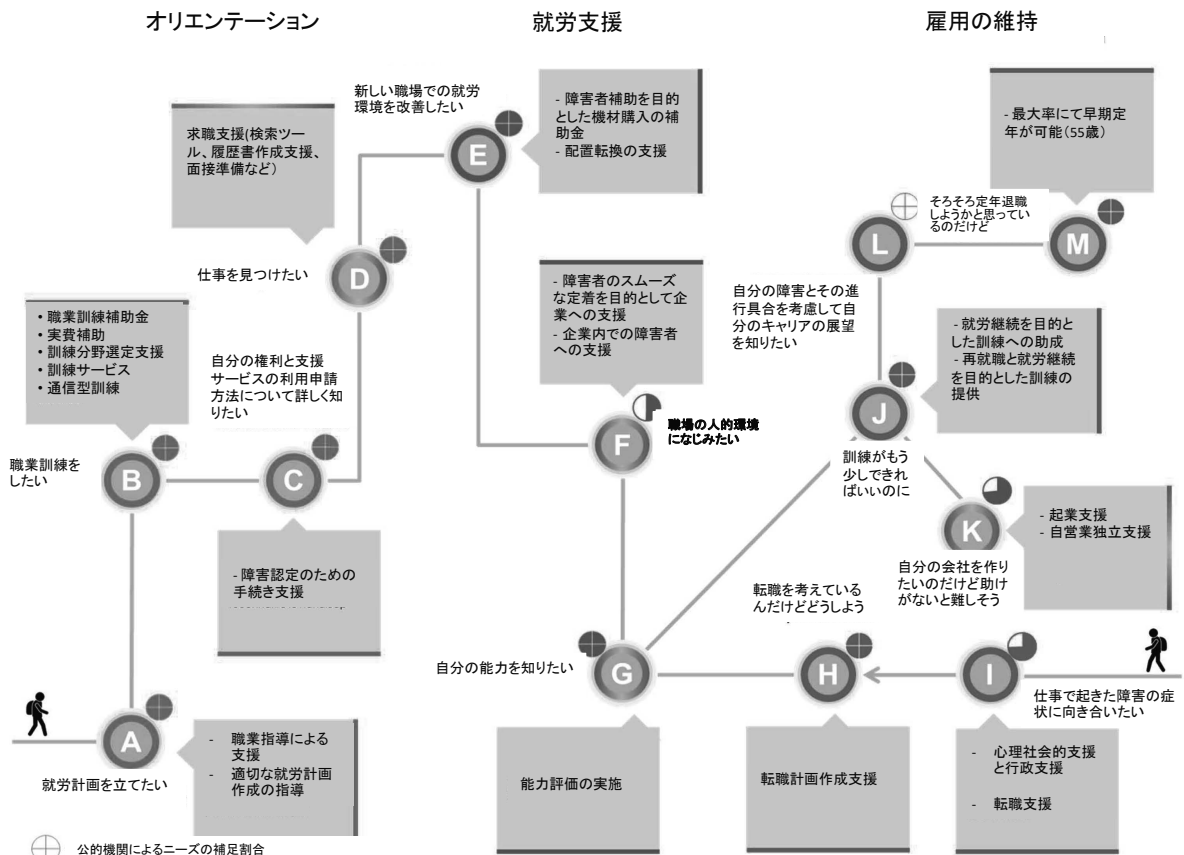
1. 障害をもつ労働者(民間および公共部門の労働者ならびに自営・自由業者)
2. 求職中の障害者雇用義務制度利用者
3. 民間ならびに公共の雇用者

- 民間、公共を問わず様々な組織、団体が出資、支援プログラム開発、カウンセラー、サービス提供など多様な役割を負い、数々の支援サービスが提供されている。

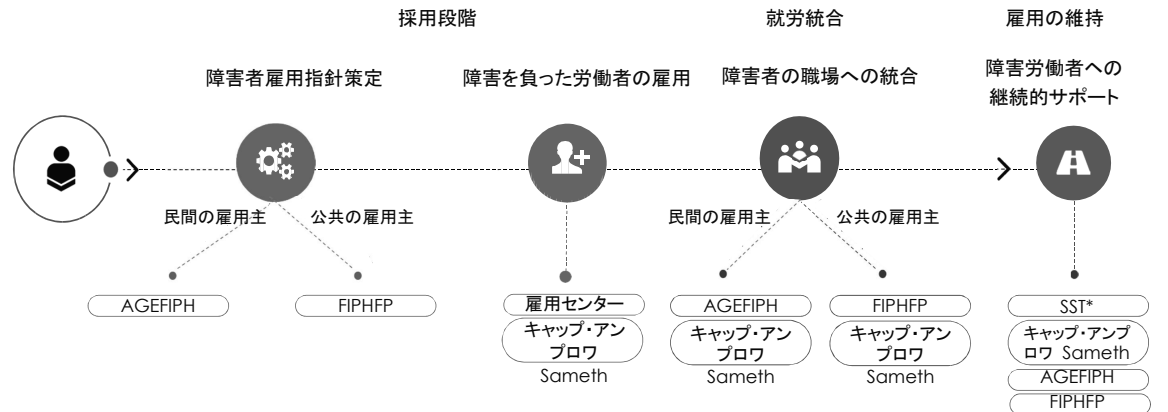
障害者の就労までの一般的な進路スキーム



各段階におけるニーズとそれに対する支援 (被雇用者)



雇用側の障害者採用または就労、雇用維持に関する一般的な進路スキーム



障害者雇用指針
作成に関するサ
ポート

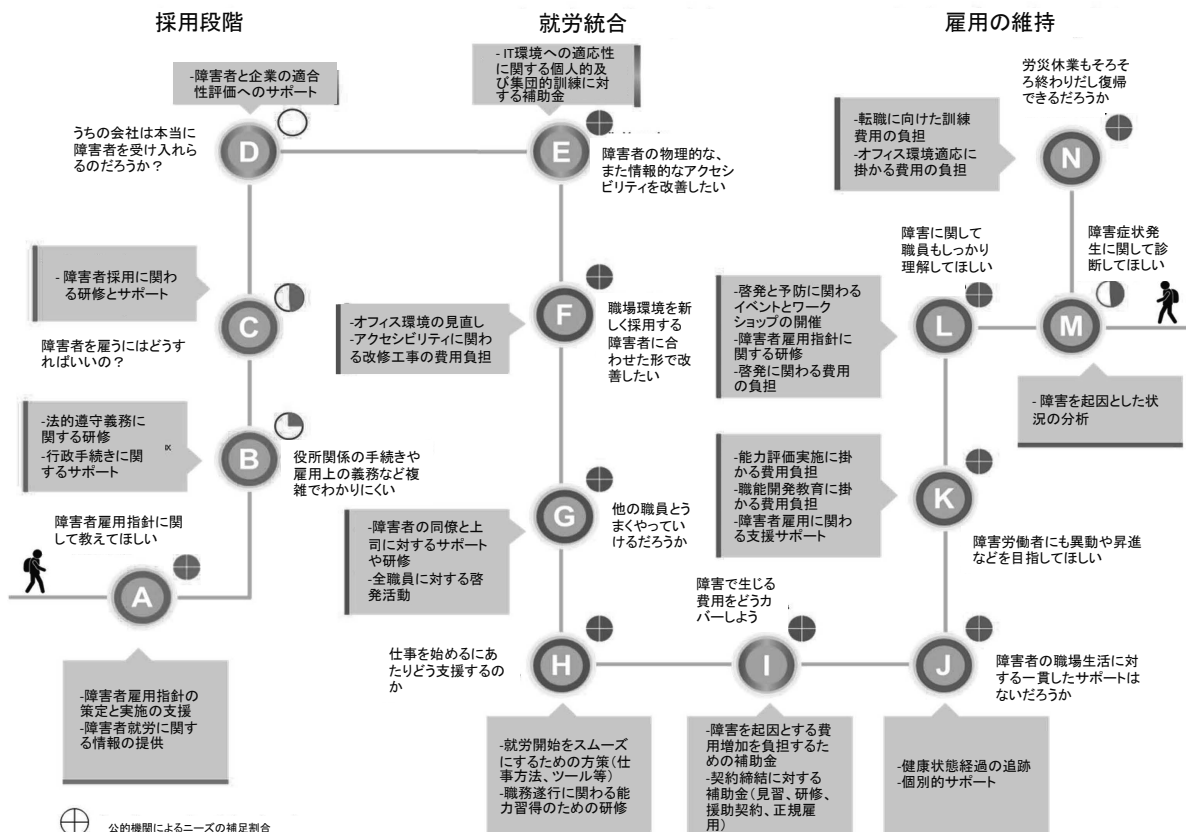
障害者雇用指針の実
施に掛かる費用の助成

- 障害者就労に関わる
情報提供
- 採用プロセスのサ
ポート
- 各種行政手続きに対
するサポート
- 補助金申請に対する
サポート

障害労働者の職場統合
に対する対策実施に掛
かる費用の助成：管理
職、チューター、研修、
職員の啓発、職場整備
(専門NPOや企業に依
頼)

障害労働者の健康状態
の推移追跡
予防策支援
障害労働者の雇用維持
に関わるサポート

各段階におけるニーズとそれに対する支援（雇用主）



重要なキーポイント

民間と公共との違いや障害のタイプなどを超えて雇用側と被雇用者のニーズは集中している

あらゆるニーズの図式化に基づき以下の事柄が読み取れる。

- 民間公共ともに雇用主のニーズは集中し、とりわけ雇用の維持についてであるが、障害労働者の雇用をより維持しようとする公共部門において顕著である。
- 制度的情報が円滑に発信されていれば中小企業はAgefiph等の行っている支援サービスを使用しているが、補助額にはとりわけ敏感になる傾向があり、手続きの複雑性と遅延性（補助金交付のタイミング）、そして長期的な不安定性には批判的。
- 障害者に関しては、障害のタイプでニーズが大きく変化することはないが、特に知的障害、精神障害、認知障害に関して「同僚職員と管理職員に対する啓発活動」の強い必要性を感じている。

支援サービスは受益者の主要なニーズに応えるよう提供されているが、可読性、利用方法の簡索性、関連組織間の連携の欠如により適切に利用できる状態とは言えない

- 国レベルでの支援サービスは豊富だが、地域的格差が認められる。
- 補助金などの利用者の需要に応える金銭的支援制度は比較的良好に整備されているといえる。
- しかしながら支援サービスの利用申請に関して複雑で、障害者と雇用主のニーズに対し申請から交付まで時間がかかりすぎているのが現状。
- 進路スキームは支援の谷があることを明らかにしている。障害者、雇用主両方の支援において「スキームの連続性」という意味でうまく行われていない。体制的配置の分断や支援を行うための行政的複雑性を一時的に解消することはある。
 - 雇用側、障害者側双方が大きな変化を迎える際に支援を受けるための窓口の不在
 - 特に民間に関しては（資金提供、カウンセリング、サービス提供等）各々に振り分けられる役割とその責任の明確化の必要
 - このような役割を負う団体や専門家間のコミュニケーション不足
 - 情報発信手段の過剰な多様化が招く各種情報の信頼性と理解の阻害

現場の声

“

「支援内容に関しては特に問題はないと思います。」

「支援内容はいいのですが、さまざまな支援の一貫性が問題。」

「支援サービスの数は豊富でいいのですが何をどう選んでいいのかわかりません。」

「書類回りが複雑すぎます。」

「インターネット上では情報があふれかえり、いろんな団体が同じような支援サービスを提供しているのでわけがわからなくなりました。」

”

「パイプはつながないと使いようがない。」

オリエンテーション、採用、統合、維持におけるキーポイント (1/3)

オリエンテーション / 採用

求人者の学歴要件レベルを高くすると応募が難しいこと、教育修了した障害者の職業参入適応に必要なことについて認識に欠けていること、人生を通しての継続的な職業教育機会を得ることの困難性から、雇用主は障害者の採用に足踏み状態。

- キャリアの断絶の回避や職業生活への円滑な移行に向けた一般教育および専門職業教育の連携が不十分
- 障害者個人にとって職業教育機会の不足が大きな足かせになっている
 - 障害者向けに限らない支援と障害者のための特別支援の間の連携不足
 - 一般向けの高い職業教育機会を得ることが困難
 - 障害の種類別の訓練制度の不備と硬直性
 - 往々にして雇用主のニーズに沿っていない訓練
- 雇用主側にとって高い職業能力を持った障害者の採用には困難が積みまわっている：
 - 人材発掘の効果的なツールの欠如
 - 訓練機会を得ることの困難性による職能を持った人材の不足

現場の声

“

「職能教育に問題あり」

「探しているのは技術、能力を持ち合わせた人たちです」

「ニーズに応えるには細やかに対応できる技術が必要で

”

オリエンテーション、採用、統合、維持におけるキーポイント (2/3)

統合 段階

- 支援に関わっているSPE組織ごとで障害者雇用義務制度利用求職者(DEBOETH)の支援体制がそれぞれ違い、1つの支援組織から別の組織への連携に関してはさらに困難を極める。
- 雇用センターと特定職業斡旋組織(OPS)のDEBOETHの分担割合は国レベルで規定された、地域連携計画(PLC)にある基準に合致しているが、現状としては困難も伴っている。
 - 障害を雇用における主要な障壁とみなしかつ能力に重きを置く支援方針と、OPSの活動に対する評価体系が斡旋率に重きを置きすぎていることから雇用センターとOPSの連携には難しさがある。
 - 雇用センターは求職者全体の75%に就職支援を行っているにもかかわらず障害者向け支援サービスに関して認識不足で、制度利用件数も極少なく、求人の方局内共有も不十分。
 - 雇用センターとOPS、また地域ミッションとの連携度合は地域により大きなばらつきがある
- 保護セクターから一般セクターへの移行は特段奨励されておらず支援体制も少ない
 - ESATの経済モデルは一般セクターへの移行奨励を盛り込んでいない
 - 保護セクターへ戻る権利を実際に行使するのは現実的に難しい

現場の声

「誰が何をやっているのかが分からない」

「いろんな組織の橋渡しを担わなければいけない我々が障害者だという感じがする」

「インテグレーションはいいけれどすべての人に対して求めるのはお門違い」

”

オリエンテーション、採用、統合、維持におけるキーポイント(3/3)

雇用維持段階

- とりわけ知的ないし精神障害者のケースでは、就業中の障害労働者および雇用主への長期的サポートの不備が民間セクターにおいて際立ってみられる。
- キャパシティブな限界があるが最近導入された援助付き就業支援制度はこのような問題への初めてのアプローチではある。
- 利用者にとって関連組織の役割の明確でないことと、労働衛生局の組織化の欠如が雇用維持にとっては逆効果。
- 雇用維持に寄与する適切な設備改善義務の遵守度合は雇用主のキャパシティと情報量によって変動。
- 職能不足による解雇は失職理由としては大多数を占める。とりわけ長期休業(及び度重なる短期休業)の後の見通しの甘さは雇用離脱の数ある中の要因の一つである。時折見られる関連組織の不十分な連携は雇用維持には逆効果である(疾病保険金庫、労働衛生局、開業医、雇用主、労働者間の対話)。

現場の声

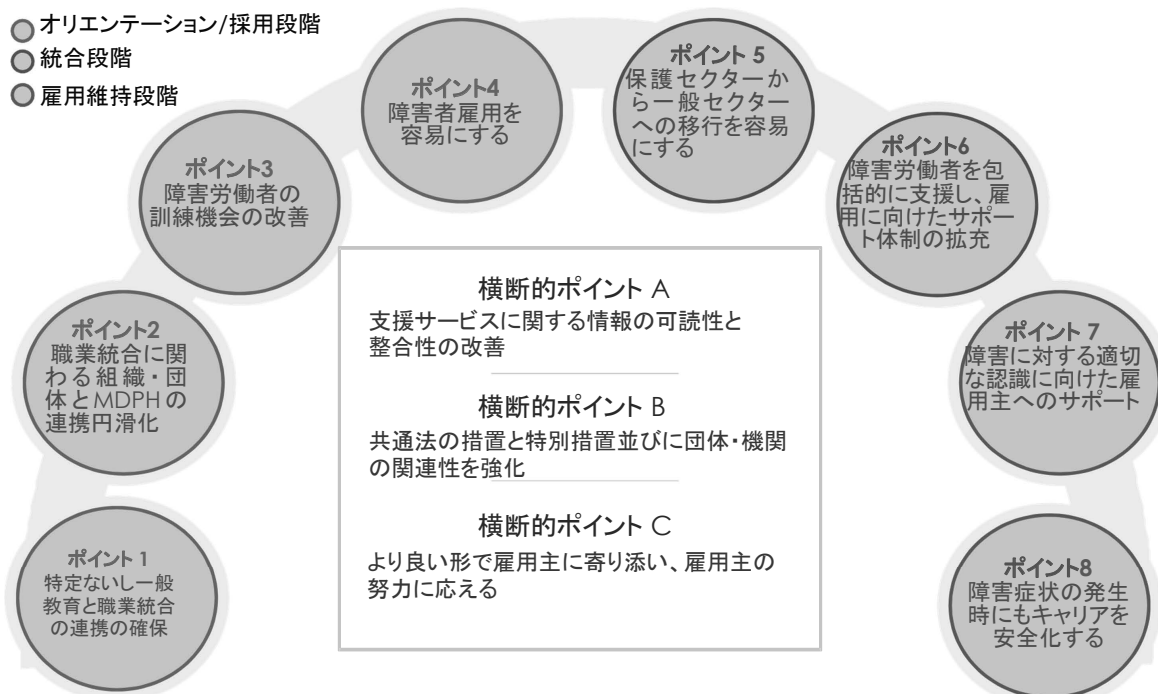
「適切な設備改善の定義が未だあいまいだが、あいまいだからこそ柔軟に対応できるということも言える」

「職能不足による解雇は未然に防がねばならない、なぜなら一度解雇の決定が下されたら後戻りできないからだ」

「障害者は職員全体の問題だ」

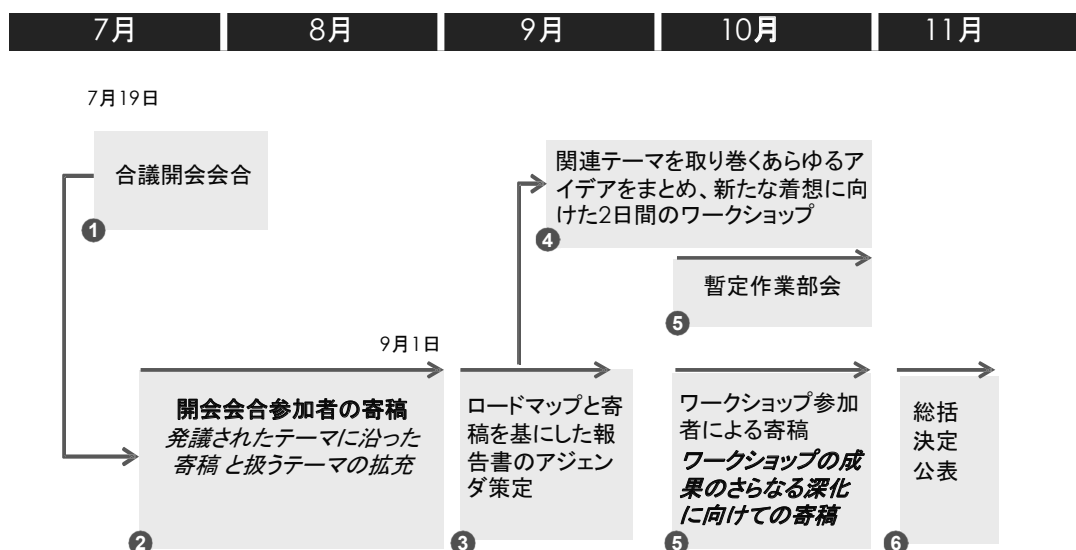
支援サービス発展のに向けた作業の重要点の特定

- オリエンテーション/採用段階
- 統合段階
- 雇用維持段階



合議の方法論の発案

10月末までに合議の内容を固める



支援サービス提供に関する合議の枠組み内で取り上げるテーマの提案

提案テーマ

テーマ1－支援サービスの利用者

- ・雇用側及び個人側にて誰が支援サービスの利用者なのか？
- ・すべての雇用主及び個人に同じサービスを提供すべきなのか？
- ・特定支援サービスは中小企業、シニア世代、自営業等々ある一定の層を狙って策定されるべきなのか？

テーマ2－採用促進に向けた支援提供：

- ・雇用主並びに被雇用者のため、どのような支援サービスが障害者雇用を促進する可能性を高めるのか？
- ・個人と雇用側の両方のニーズに適切に応えるために誰がこのような支援サービスを提供するのがいいのか？

テーマ3－障害労働者の職業統合の過程における支援とその方法論

- ・個人と雇用側の職業統合に関わるサポートの必要性によりよく応えるにはどうすればいいのか？

テーマ4－障害労働者の教育の向上：

- ・障害者に対し経済的要請に則した教育機会の向上を実現するにはどうテコ入れすればいいのか？（一般向けと特別措置）
- ・どうすれば雇用主は障害者教育を率先して行うのか？

テーマ5－雇用維持と雇用離脱の予防

- ・職能不適合という危機的状況を察知し予防するにはどうテコ入れすればいいのか？
- ・職務変更及び雇用維持において雇用主と個人をサポートするにはどのようなツールを活用すればいいのか？

テーマ6－支援サービスへのアクセシビリティと可読性

- ・支援サービスへの到達性と可読性を高めるためにはどうテコ入れすればいいのか？

これらのテーマを扱う際には雇用主と障害者両方の視点を考慮し、以下の目標を実現する方向で考えなければならない：

- ・支援サービスへの到達性と可読性を利用者のために高める
- ・一般向けと特別措置の間の連携の強化と両制度間の利用変更の容易化
- ・利用者に対し長期にわたる支援手法の考え方を浸透させる

emploicompétences
/ le handicap autrement

利用者のニーズと既存の支援サービスを総合した支援サービスの分析(1/2)

3つの目標

- 個人と雇用主といった利用者のニーズの総体の把握
- プロフィールと各段階別に分けた既存の支援サービスに関する網羅的なビジョンを提案
- すべての進路とその全ルートにおけるニーズと既存の支援サービスの間の隔たりの特定

ニーズの図式化に関する方法論

- 障害者個人では13のニーズ、雇用側では14のニーズの大グループを特定し、そのニーズを多数の小グループに分割
- これら小グループのニーズの情報源は多岐にわたる：
 - 民間と公共の雇用者に対して行ったパネル調査
 - BVA社の進路調査による情報（職業統合をテーマとして障害者の進路に関わる量的研究）と既存の報告書

支援サービスの図式化に関する方法論

- 名称は違っていても支援内容が同様であれば、同一支援類型にグループ化
- NPOと企業の支援サービスの図式化はこれらの分類化の分析に基づく
- 複数の進路段階にまたがっている支援サービスは、様々なニーズに応えているため（職業統合と雇用維持など）重複して表示される

利用者のニーズと既存の支援サービスを総合した支援サービスの分析(2/2)

特定したニーズに関連した支援サービスを4つの観点から分析

- 公的機関によるニーズに対する支援実施割合: 小グループのニーズに対して少なくとも1公的機関によって実施された支援の割合
- ニーズに応えている支援策の性質: 一般向け 対 特別措置
- ニーズに応えている支援策の類型: 金銭的補助、情報提供、訓練、継続的サポート
- ニーズに応えている支援策に関わる組織の数

15の公的機関が実施している支援策が調査対象に....

- AGEFIPH
- FIPHFP
- キャップ・アンプロワ/Sameth
- 雇用センター
- 管理職雇用協会 (APEC)
- MDPH
- ミッションローカル
- 補助技術情報促進センター (CICAT)
- 農業社会共済(MSA)
- 自営業者就業維持制度(MAPI)
- 疾病保険初級金庫(CPAM)
- 疾病保険金庫運営連盟(UGECAM)
- 老齢保険労働衛生金庫(CARSAT)
- コメットのネットワーク
- 労働衛生局

... それに加え10の非公的機関を調査対象に

- NPO
- 訓練組織
- クリニック

支援サービスの総合的分析はBVA社による量的調査の分析とヒアリングに基づいて行われる

30回に渡る公的機関とのヒアリング

国レベル

- DGAFF
- DGEFP
- 社会的団結総局 (DGCS)
- 労働総局(DGT)
- AGEFIPH
- FIPHFP
- 全国障害者雇用特定職業斡旋組織評議会 (CHEOPS)
- 雇用センター
- ミッションローカル全国同盟 (UNML)
- 全国自立連帯金庫 (CNSA)
- 全国疾病保険金庫 (CNAM)
- 同業グループ(現在3グループが進行中)
- 社会問題監察総局(IGAS)

地域レベル

- 地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局(DIRECCTE)
- MDPH
- OPS
- 雇用センターの運営グループ
- AGEFIPHの運営グループ
- FIPHFPの運営グループ
- ミッションローカル
- 職業リハビリテーションセンター (CRP)/CPO
- CARSAT
- 労働衛生局

12回に渡る間公共両部門の雇用主とのヒアリング

民間部門雇用主

匿名企業
大企業、中小企業

公共部門雇用主

- 国家公務レベルにおける障害者支援担当とのワークショップ
- 地方公共および病院における障害者支援担当とのワークショップ

10回に渡る障害者グループとのヒアリング

障害者個人

- キャップ・アンプロワがサポートしている障害者
- 雇用されている障害労働者
- 自営業障害者

BVA社の進路調査

- 障害者に対して行われた27回にわたるヒアリングに関する分析

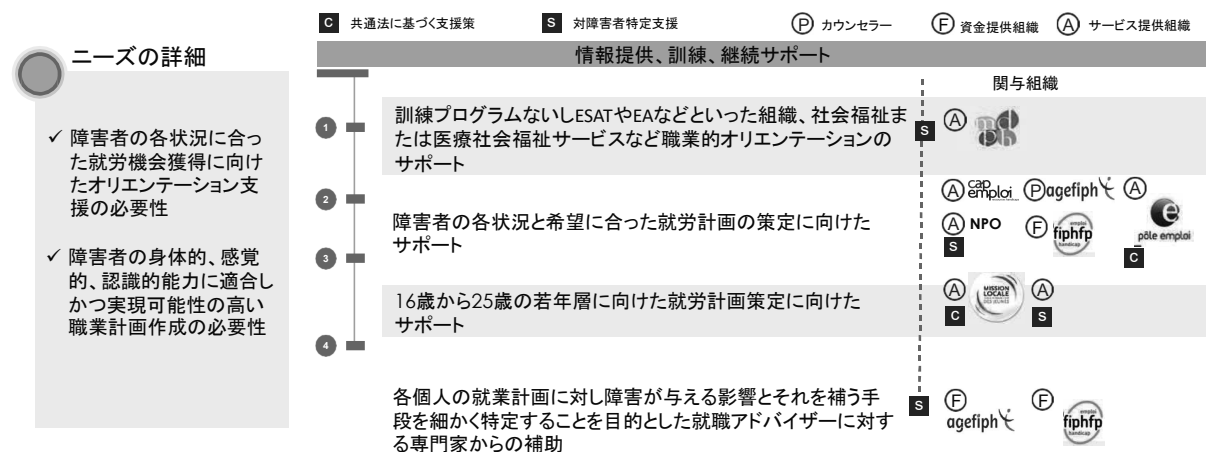
オリエンテーション段階の概要

支援サービスの分析

	公的機関による ニーズの補足割合	サービスの質 一般向け 対 特定支援	サービスの類型	関与組織 の数	キーポイント
A 職業計画策定の ニーズ	+	2 対 4	継続的サポート	7	- ニーズは主に特定支援によってカバーされている。 - 公的な支援サービス提供はNPOに似ている。
B 障害者の権利と制度 利用方法の明確化の ニーズ	+	0 対 3	情報提供 継続的サポート	3	- ニーズは主に公的機関および特定支援によってカバーされている。 - MDPHがこの段階では主な介在者
C 訓練機会のニーズ	+	4 対 5	金銭的サポート 訓練 継続的サポート	7	- ニーズは特定支援によってよりカバーされている。 - 多数の組織が同様の訓練支援サポートを提供している。
D 職を見つけるための ニーズ	+	4 対 7	金銭的サポート 継続的サポート	7	- 一般向けと特定支援は似通っている。 - 援助付き就業制度は保護セクターから一般セクターへの移行に向けた障害者への支援としては唯一公共団体から提供されているもの。 - NPO部門は、保護セクターから一般セクターへの移行に向けた障害者への支援についてより広い支援サービスを提供している。

オリエンテーション段階の焦点

職業計画策定の必要性



オリエンテーション段階の焦点 訓練機会の必要性

B

ニーズの詳細

- ✓ 長期雇用を目指した職能の獲得必要性
- ✓ 訓練機会獲得とその継続にむけた金銭的問題を解消する必要性
- ✓ 実地トレーニングする必要性



オリエンテーション段階の焦点 障害者の権利と制度利用方法の明確化の必要性

C

ニーズの詳細

- ✓ 各障害者が享受可能なすべての権利と利用可能制度を管轄する組織に関する情報の提供
- ✓ 障害認定の必要性
- ✓ 障害認定に向けた行政手続きに対するサポートの必要性

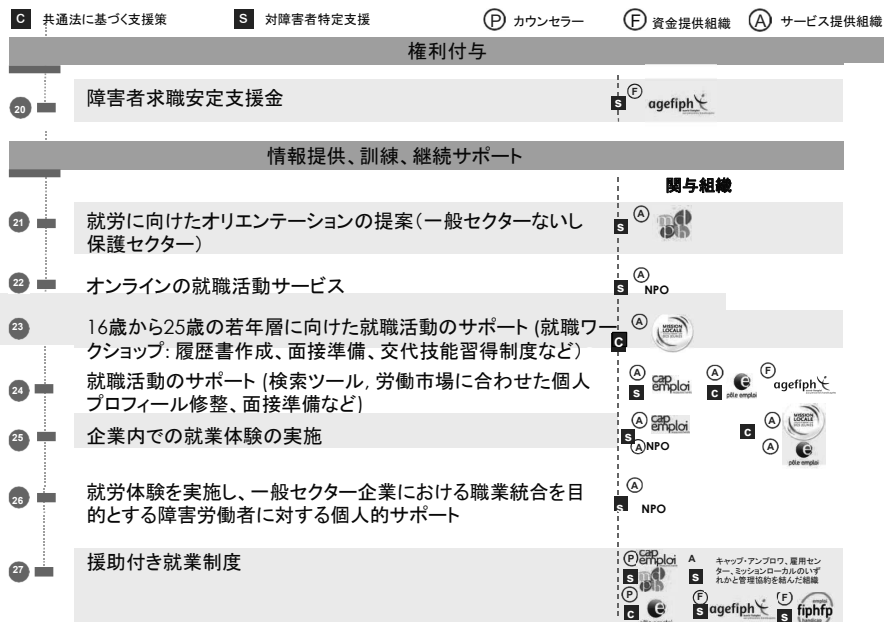


オリエンテーション段階の焦点 職を見つける必要性

D

ニーズの詳細

- ✓ 仕事探しの効率化に向けたアドバイスの必要性
 - 履歴書、カバーレター作成
 - 求人検索方法
 - 面接準備
 - 「良い」雇用先の選定
- ✓ 移行過程におけるサポートの必要性：
 - 学生から社会人への移行期
 - 保護セクターから一般セクターへの移行期
 - 保護セクター内での移動期



就労統合段階の焦点

支援サービスの分析

	公的機関によるニーズの補足割合	サービスの質 一般向け 対 特定支援	サービスの類型	関与組織 の数	キーポイント
(E) 職務状況に適応した労働環境整備の必要性	+	0 対 14	金銭的サポート 継続的サポート	6	- ニーズは特定支援と公的組織によってのみカバーされている。 - 主に金銭的サポート。
(F) 職場になじむ必要性	●	0 対 1	継続的サポート	2	- ニーズは特定支援によってのみカバーされている。 1つの公的機関しかこのニーズに応えていない。NPOの方が活発。
(G) 職能評価の必要性	+	0 対 2	継続的サポート	4	- 特定支援によってのみニーズが補足されている。 - 公的機関、NPO双方がこの問題に対して関与している。
(K) 起業に向けた支援の必要性	●	1 対 7	金銭的サポート 情報提供 継続的サポート	5	- 主に特定支援にてカバーされている（対して共通法の措置は1件のみ） - 継続サポートは主にNPOによって行われている。

就労統合段階の焦点 職務状況に適応した労働環境整備の必要性

E

ニーズの詳細

- ✓ 障害を補うための機材の必要性
- ✓ 障害の状態に合わせた移動手段の必要性
- ✓ 就職のための引越しの必要性
- ✓ 障害を補うために人的補助が必要

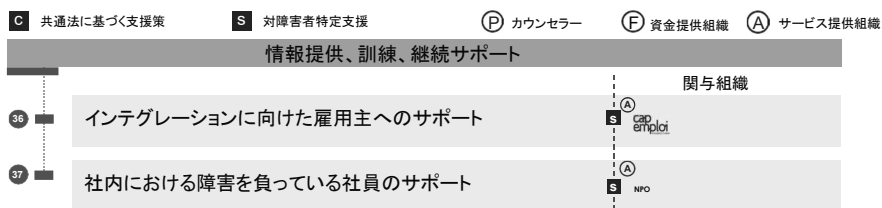


就労統合段階の焦点 職場になじむ必要性

F

ニーズの詳細

- ✓ 就労開始時に特化したサポートの必要性
- ✓ 職員全員に対し当該障害に関する知識付けと啓発

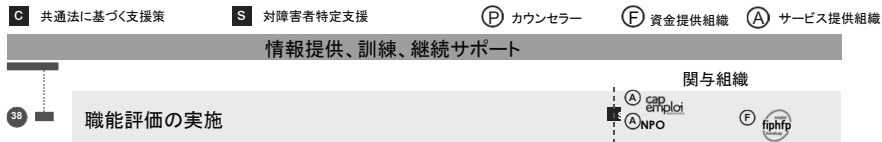


就労統合段階の焦点 職能評価の必要性

G

ニーズの詳細

- ✓ 職務変更及び解雇に至る可能性のある障害の重度化の場合に新たな職能評価の必要性

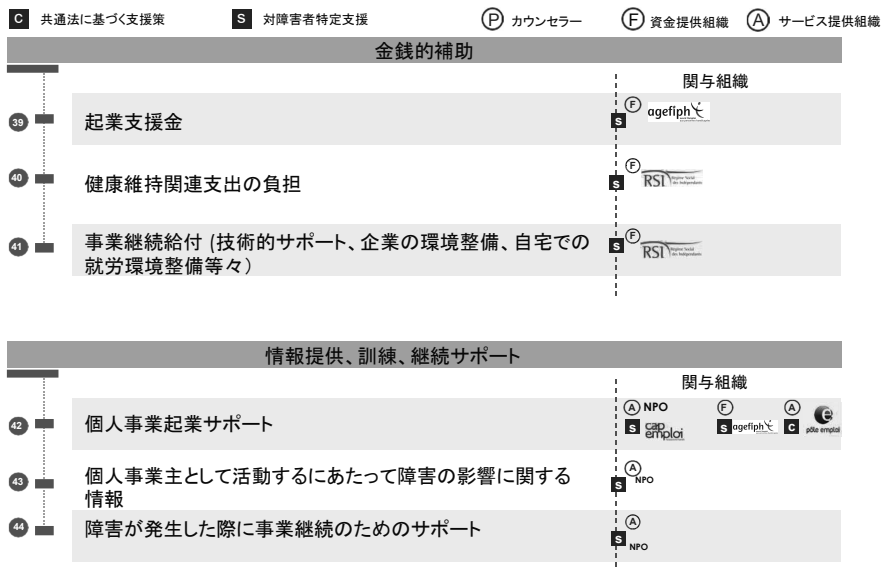


就労統合段階の焦点 起業に向けた支援の必要性

K

ニーズの詳細

- ✓ 起業手続きに関する情報提供の必要性
- ✓ 資金補助の必要性
- ✓ 資金調達資料作成に関わるサポートの必要性



雇用維持段階の焦点

支援サービスの分析

	公的機関によるニーズの補足割合	サービスの質 一般向け 対 特定支援	サービスの類型	関与組織 の数	キーポイント
L 障害とその進行を考慮したキャリア展望の必要性					- 就職した障害者向けにキャリアのフォローアップをしている支援サービスは皆無。 - FIPHPは協約における非差別指標を通してこの点を把握している。
M 定年に備える必要性		0対1	金銭的サポート	1	早期退職を奨励しているCARSAT以外は障害労働者の定年退職という段階に向けたサポートを行っていない。
I 就労中に起きた障害に向き合うためのサポートの必要性		3対3	金銭的サポート 継続的サポート	6	- 公的機関も支援サービスを提供しておりサポート業務を中心に行っている。 - AGEFIPは大多数のサポート支援に出資している。
H 転職を考える必要性		1対6	金銭的サポート 継続的サポート	10	公的機関も支援サービスを提供しておりサポート業務を中心に行っている。
J 職業訓練の必要性		1対4	金銭的サポート 訓練的サポート	6	このニーズに応えるために公的機関は資金提供者であり、カウンセラーであり、サービス提供者でもある。

雇用維持段階の焦点

障害とその進行を考慮したキャリア展望の必要性



ニーズの詳細

- ✓ 障害の進行度合いを考慮した障害者のサポートを実現するためのキャリアアチューター存在の必要性

C 共通法に基づく支援策 **S** 対障害者特定支援 **P** カウンセラー **F** 資金提供組織 **A** サービス提供組織

金銭的補助

支援サービスの欠如

情報提供、訓練、継続サポート

支援サービスの欠如

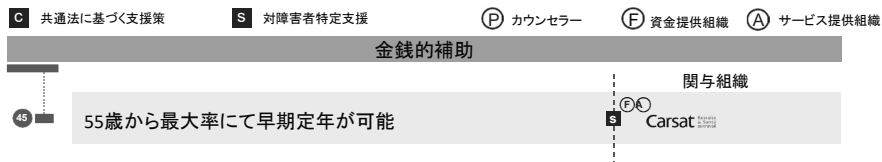
注 FIPHPは職員のキャリアフォローアップを目的として公的雇用主によって実施された活動追跡指標を策定した。

雇用維持段階の焦点 定年に備える必要性

M

ニーズの詳細

- ✓ 早期退職の必要性

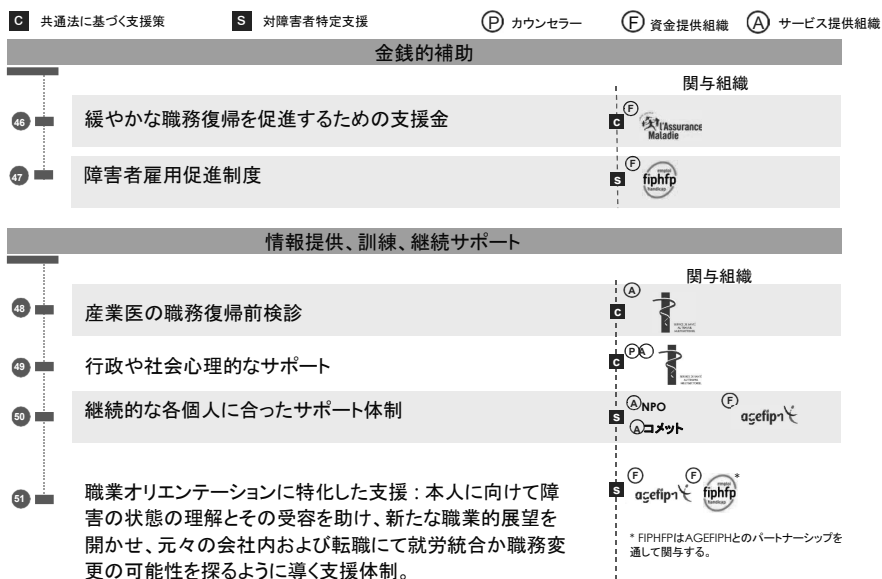


雇用維持段階の焦点 就労中に起きた障害に向き合うためのサポートの必要性

I

ニーズの詳細

- ✓ 発生した障害症状の影響理解の必要性
- ✓ 将来の見通しを立てる基となる情報の必要性
- ✓ 心理的サポートの必要性
- ✓ 障害発生当日からの継続的支援体制の必要性
- ✓ すべての手続きにおける行政サポートの必要性
- ✓ 給与の部分的および全体的損失を補う必要性



雇用維持段階の焦点 転職を考える必要性

H

ニーズの詳細

障害の悪化及び発生時に障害者は職務変更か解雇される可能性がある。

- ✓ 新たな障害の状況に合わせた新しい就労計画策定のためのサポートの必要性
- ✓ 給与の損失がある場合には、それを補う必要性

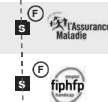
C 共通法に基づく支援策 S 対障害者特定支援 P カウンセラー F 資金提供組織 A サービス提供組織

金銭的補助

52 従業員が徐々に就労復帰することが可能な補助制度

53 障害者雇用に向けたサポート体制

関与組織



情報提供、訓練、継続サポート

54 休業中就労復帰奨励制度

55 より適合したキャリアプランを提供することを目的とした現状と希望の分析(当人、計画、障害の整合性)

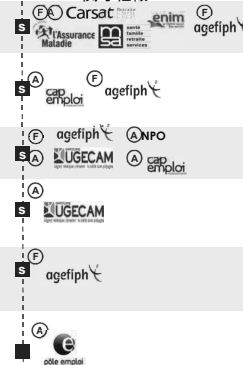
56 新しい就職計画の策定に向けた障害者へのサポート

57 脳外傷者に向けた就職計画策定サポート

58 各個人の就業計画に対し障害が与える影響とそれを補う手段を細かく特定することを目的とした就職アドバイザーに対する専門家からの補助

59 職務遂行能力欠如を原因とした解雇後サポート制度:職務遂行能力欠如を原因とした解雇された人に向けた6か月間の継続的転職サポート(再適応、オリエンテーション、職能評価)

関与組織



雇用維持段階の焦点 職業訓練の必要性

J

ニーズの詳細

障害の悪化及び発生時に障害者は職務変更か解雇される可能性がある。

- ✓ 職務変更を余儀なくされる場合は職を維持するために新たな職能を習得する必要がある
- ✓ 職務遂行能力欠如のために解雇を余儀なくされる場合は転職に向けて新たな職能を習得する必要がある。

C 共通法に基づく支援策 S 対障害者特定支援 P カウンセラー F 資金提供組織 A サービス提供組織

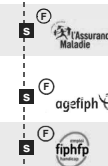
金銭的補助

60 リハビリ契約や訓練などの就労統合の支援金

61 雇用維持の枠組みにおける障害者訓練プログラムへの支援金

62 職務変更及び転職の枠組みにおける訓練への支援金

関与組織



情報提供、訓練、継続サポート

63 就労再統合と雇用維持促進に向けた訓練サービス

関与組織



採用段階の概要

支援サービスの分析

	公的機関によるニーズの補足割合	サービスの質 一般向け 対 特定支援	サービスの類型 金銭的補助	関与組織の数	キーポイント
A 障害者雇用方針策定の必要性		0 対 7	金銭的サポート 情報提供 継続的サポート	5	- 主に継続的サポートと情報提供によってニーズに応えている - FIPHPは金銭的サポート1種類しか提供していない
B 義務、権利、行政手続きについて前もって知っておく必要性		0 対 6	情報提供 継続的サポート 訓練サポート	4	民間及びNPOが主に支援策を提供
C 障害者を雇用するにあたっての支援の必要性		2 対 10	継続的サポート 訓練サポート	4	- 民間及びNPOのみが支援策を提供 - 各基金は障害者雇用の際に支給される支援金に対して資金拠出をしているが継続的サポートサービスは提供していない
D 障害と雇用の適合性評価の必要性		0 対 1	継続的サポート	1	- ごく少数の支援サービスしかこのニーズには答えていない - 公的組織の支援策は皆無 - 資金援助も皆無

採用段階の焦点 障害者雇用方針策定の必要性



ニーズの詳細

✓企業の人事方針に障害の要素を盛り込む必要性

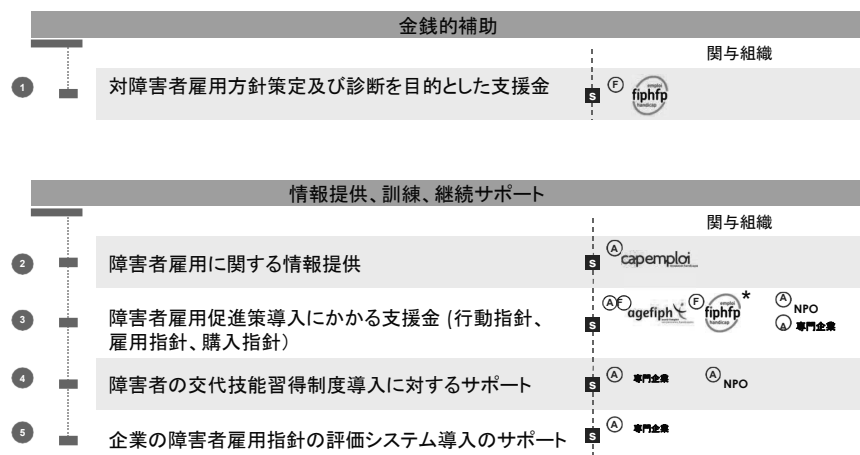
C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織



FIPHPは協約締結企業の雇用促進指針の導入に対しサポート

採用段階の焦点

義務、権利、行政手続きについて前もって知っておく必要性

B

ニーズの詳細

- ✓ 障害者雇用にかかる義務と権利を知る必要性
- ✓ 障害者に関して相談できる機関を知っておく必要性
- ✓ 各種申請手続きをするにあたってのサポートの必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

情報提供、訓練、継続サポート

関与組織

6	様々な障害、障害者雇用義務制度の大枠、障害労働者認定申請、間接雇用等を理解するための研修プログラム	S A NPO A 障害者団体
7	採用と関連補助金に掛かる申請手続きに対するサポート	S A capemploi A 専門企業
8	障害者雇用申告義務の効率化に関する研修	S A NPO
9	障害に関する包括的な情報提供が可能なカウンセラーへの相談ホットライン	S A 専門企業

採用段階の焦点

障害者を雇用するにあたっての支援の必要性

C

ニーズの詳細

- ✓ 企業の人材需要に適合した候補者を見つける必要性
- ✓ 障害者雇用に関わる特別な採用方法導入の必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

情報提供、訓練、継続サポート

関与組織

10	採用サポートサービス(ニーズの分析、候補者の選定等)	S A NPO A capemploi C ミッションローカル
11	障害者雇用と好事例に関する研修	S A 専門企業 A NPO C ミッションローカル
12	交代技能習得制度での障害者採用サポートサービス	S A NPO
13	候補者選定作業	S A capemploi A 専門企業
14	インターネットを活用した採用手法やオンラインの候補者バンク	S A 専門企業

採用段階の焦点 障害と雇用の適合性評価の必要性

D

ニーズの詳細

- ✓ 役職に対し障害が与える影響の評価の必要性
- ✓ 障害と役職の適合性評価の必要性

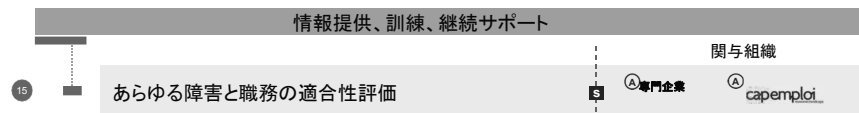
C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織



就労統合段階の概要

支援サービスの分析

	公的機関によるニーズの補足割合	サービスの質 一般向け 対 特定支援	サービスの類型	関与組織 の数	キーポイント
F 新入社員の状況に合わせて就労環境を整える必要性	●	0 対 6	金銭的サポート 継続的サポート	3	- 支援サービスは障害者に特化 - 職場環境適応支援補助金は主に特定の公的機関によるもの
G 新入社員を職員になじませる必要性	●	0 対 9	金銭的サポート 訓練サポート	5	- 支援サービスは障害者に特化 - 公的機関には訓練プログラムへの補助金制度がある - NPO組織だけが訓練プログラムを提供
H 新入社員の就業開始をサポートする必要性	●	0 対 6	金銭的サポート 訓練サポート 継続的サポート	5	- 公的機関によりニーズがカバーされている - FIPHPは金銭的サポートを提供 - AGEFIPHもサポートを提供
I 障害で生じる負担を金銭的に補う必要性	●	0 対 6	金銭的サポート	2	- FIPHPとAGEFIPHのみが支援提供を行っており、障害補償への補助金を実施 - 主な資金援助は就労への契約締結を促すことを目的としている
E 物理的な、またデジタル的なアクセシビリティの改善必要性	●	0 対 2	金銭的サポート 継続的サポート	2	- コンピューターアクセシビリティ改善必要性に対する公的機関の支援策が少ない - 主な関与組織はコンサルティング業者 - AGEFIPHは不関与

就労統合段階の焦点 アクセシビリティの包括的改善必要性

E

ニーズの詳細

- ✓ 職場でのコンピュータアクセシビリティを改善する必要性
- ✓ 新しいハード、ソフトウェア導入に向けて職員向けの研修を実施する必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

金銭的補助

43

コンピュータアクセシビリティ開発に向けた補助金(啓発、研修等)

S

F fiphrp

関与組織

情報提供、訓練、継続サポート

58

障害者を雇用している企業向けにコンピュータアクセシビリティ改善のサポート

S

A

コンサルティング業者

関与組織

就労統合段階の焦点 新入社員に合わせた就労環境を整える必要性

F

ニーズの詳細

- ✓ 職務環境適正化の必要性
- ✓ 職務組織と就業時間の適正化の必要性
- ✓ 合理的配慮に関する義務に答える必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

金銭的補助

16

職務整備に対する支援金(設備的ないし組織的)

S

F fiphrp

F agefiph

関与組織

18

オフィスのアクセシビリティ改修工事に関わる支援金

S

F fiphrp

17

職場の人間工学的調査や就労環境に関する分析に対する支援金

S

F fiphrp

F agefiph

A 専門企業

情報提供、訓練、継続サポート

19

職務整備に対するサポート

S

A 専門企業

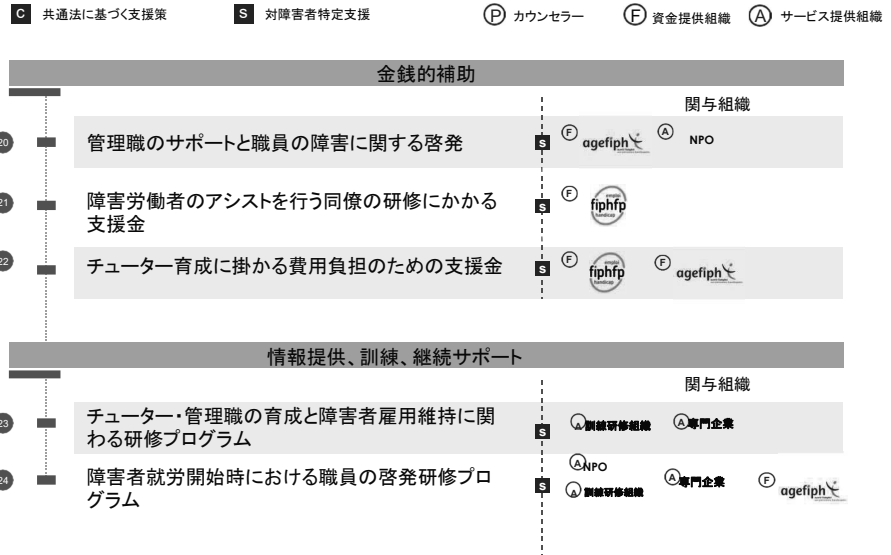
関与組織

就労統合段階の焦点 新入社員を職員になじませる必要性

G

ニーズの詳細

- ✓ 障害者の就労開始の際には職員意識の啓発の必要性
- ✓ 管理職に向けた障害者サポートに関する研修実施の必要性

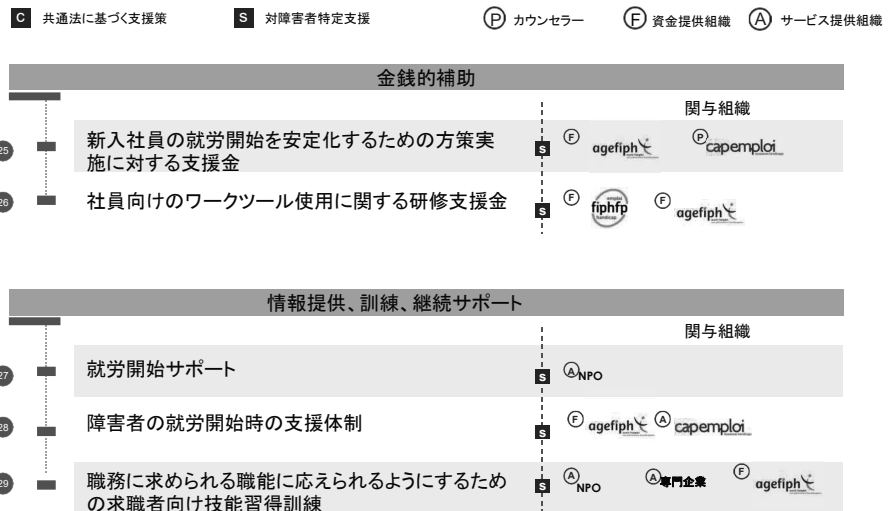


就労統合段階の焦点 新入社員の就労開始をサポートする必要性

H

ニーズの詳細

- ✓ 新たな職員の受け入れ態勢を整える必要性
- ✓ 就労開始時のサポート体制を整える必要性



就労統合段階の焦点 障害で生じる負担を金銭的に補う必要性



ニーズの詳細

✓ 障害によって恒常的に生じる経済的負担を補う必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

金銭的補助

関与組織

30	交代技能習得制度契約締結時に企業に対する補助金の交付	S F agefiph
31	見習契約者を正社員登用する際の雇用主に対する特別手当	S F tiphfp
34	雇用サポート契約にて障害者を雇用している雇用主に対する支援金	S F tiphfp
32	障害を負った学生を研修制度にて受け入れる際の支援金	S F tiphfp
33	障害者を雇用している雇用主に対する補助金	S F agefiph

雇用維持段階の概要

支援サービスの分析

	公的機関によるニーズの補足割合	サービスの質 共通法 対 特定支援	サービスの類型	関与組織 の数	キーポイント
J 障害者の企業内生活を継続的にサポートする必要性	+	1 対 6	金銭的サポート 継続的サポート	5	- 主に特定支援によってニーズに込えている - サービスの大部分は公共機関が提供 - 金銭的かつ継続的サポートが提供されている
K 昇任や雇用の流動性への展望を提供する必要性	+	0 対 6	金銭的サポート 継続的サポート	4	- 主に特定支援によってニーズに込えている - サービスの大部分は公共機関が提供 - 訓練プログラムに対する金銭的サポートが提供されている
L 障害に関する職員啓発の必要性	+	2 対 11	金銭的サポート 継続的サポート 訓練サポート	5	- 支援策は主に継続的サポートと訓練サポートに分けられる - 大多数の関与組織は民間及びNPO組織 - AGEFIPHの関与は皆無
M 障害の発生時の状況を診断する必要性	●	0 対 2	金銭的サポート 継続的サポート	3	- 雇用主に対し状況診断を助ける支援サービスは少ない - FIPHFPの関与は皆無
N 休業後の就労復帰を円滑化する必要性	+	1 対 3	金銭的サポート 継続的サポート	3	- このニーズに関与しているのは公的機関のみ - 継続的サポートは主に共通法下で労働衛生局によって提供されている

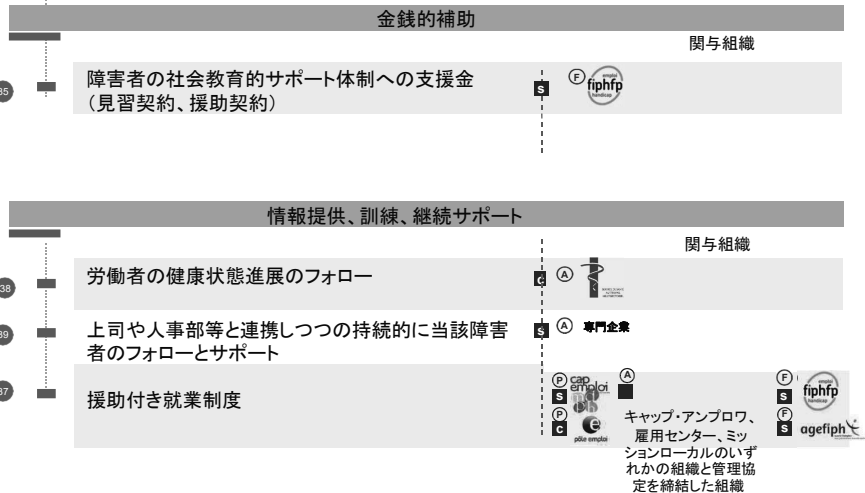
雇用維持段階の焦点 障害者の企業内生活を継続的にサポートする必要性

J

ニーズの詳細

- ✓ キャリア形成の継続的サポートの必要性
- ✓ 上司と連携しながら当人の成長をサポートする必要性
- ✓ 当人の健康状態に関するサポートの必要性

C 共通法に基づく支援策 S 対障害者特定支援 P カウンセラー F 資金提供組織 A サービス提供組織



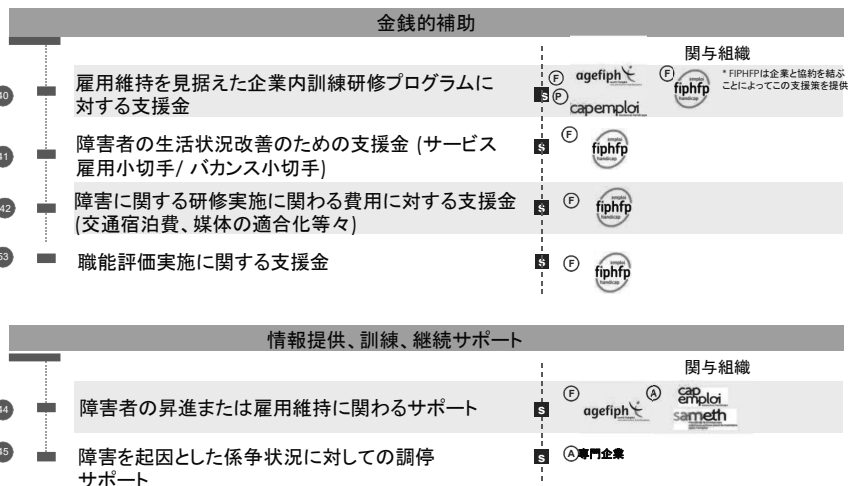
雇用維持段階の焦点 昇任や雇用の流動性への展望を提供する必要性

K

ニーズの詳細

- ✓ 職員の訓練研修機会を設ける必要性
- ✓ 職員に公正な職業的發展とキャリアを保障する必要性

C 共通法に基づく支援策 S 対障害者特定支援 P カウンセラー F 資金提供組織 A サービス提供組織



雇用維持段階の焦点 障害に関する職員啓発の必要性

L

ニーズの詳細

- ✓ 障害の影響に関する啓発活動の必要性
- ✓ 障害発生予防の必要性
- ✓ 障害の可能性のある職員に対し障害労働者認定の各種手続きに関する啓発活動の必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

金銭的補助

46	啓発広報活動のための支援金	S	F fiphrp	F agefiph	関与組織
----	---------------	---	----------	-----------	------

情報提供、訓練、継続サポート

48	企業の障害者雇用指針に関する職員啓発のための研修プログラム	S	A NPO	A 専門企業	関与組織
47	雇用主と職員に対する啓発活動	C	A 専門企業	S 専門企業	
49	障害啓発ワークショップとイベントの実施	S	A NPO	A 専門企業	
51	職業的リスクの分析と予防策策定	C	A 専門企業	A 専門企業	
50	職場内生活レベルの啓発研修プログラム(とるべき態度と行動のガイドライン)	C	A 専門企業		
9	障害に関する包括的な情報提供ができるカウンセラーへの相談を可能にするホットライン	S	A 専門企業		

雇用維持段階の焦点 障害の発生時の状況を診断する必要性

M

ニーズの詳細

- 障害の突発的発生の際は:
- ✓ 障害が与える影響の理解の必要性
 - ✓ 職務内容の調整可能性を探る必要性
 - ✓ 職務変更可能性を探る必要性。
 - ✓ 職能不足を理由とした解雇の際のサポートの必要性

C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

金銭的補助

52	従業員の健康状態が理由で失職する可能性がある場合において解決策を模索する企業に対する支援金	S	F agefiph	関与組織
----	---	---	-----------	------

情報提供、訓練、継続サポート

54	障害者自身の就労計画に対して障害が与える影響を特定するための専門家のサポート	S	A 専門企業	関与組織
----	--	---	--------	------

雇用維持段階の焦点 休業後の就労復帰を円滑化する必要性



C 共通法に基づく支援策

S 対障害者特定支援

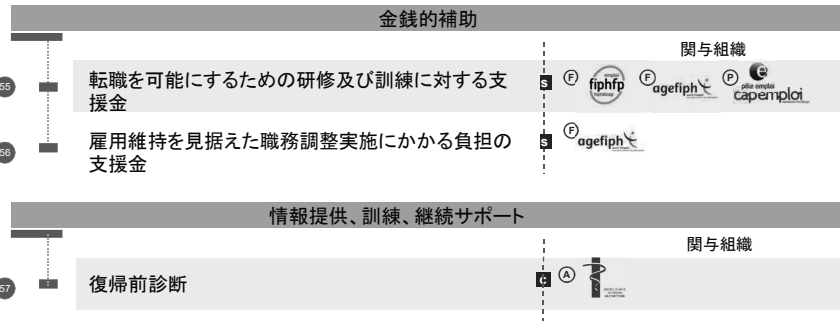
P カウンセラー

F 資金提供組織

A サービス提供組織

ニーズの詳細

- ✓ 転職に向けたサポートの必要性
- ✓ 雇用維持に向けた解決策を見つける必要性
- ✓ 休業後の就労復帰を準備する必要性



付属資料

 N°15692*01	MDPH への申請書 社会福祉・家族法典第 146-26 条 MDPH とは県障害者センターの略称です。 MDPH は、あなたが障害により何を必要とするかに答えるために、あなたの状況を検討します。 本申請書は、2017 年 9 月 1 日から 2019 年 5 月 1 日までに、徐々にフランス全国に普及していく予定です。 2019 年 5 月 1 日以降、cerfa N°13788*01 は完全に廃止され、本申請書が代わりに使用されることになります。	 自由・平等・友愛 フランス共和国 社会問題・保健省
---	---	---

本申請書の対象者は誰ですか？

本申請書は障害のある人を対象としています。

対象となる障害者が、18 歳未満の場合は、その両親が同障害者に代わって申請します。

18 歳以上の対象障害者が保護措置下にある場合は、その後見人又は保佐人が同障害者の申請を援助します。

本申請書の記入に援助が必要な場合は、MDPH の受付に申し出てください。

MDPH にあなたの状況、ニーズ、計画、希望を具体的に記入してください： 法規に規定される条件に応じて、あなたは以下の権利を享受できる可能性があります。	
障害児童教育給付金（AEEH）又はその補足手当	障害補償手当（ACTP 又は ACFP）の更新
成人障害者手当（AAH）又はその補足手当	個別就学・学歴計画及び就学補助金
障害者移動インクルージョンカード（従来の障害者カード・優先カード・駐車カード）	職業指導、職業訓練
児童・成人向け医療社会福祉施設またはサービス（ESMS）への誘導	障害労働者認定（RQTH）
障害補償給付金（PCH）	在宅親族老齢保険（AVPF）への無料加入

どの項目に記入すればよいですか？

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

あなたの書類はすでに MDPH にありますか？

☐ はい	県：	書類番号：
-----------------------------	----	-------

A**本人関連情報****必ず記入すべき情報****A1****申請の対象である児童又は成人の本人関連情報**

性別：	☐ 男性 ☐ 女性
旧姓：	夫の姓／又は通称 _____
名：	_____ 生年月日 _____ 年 月 日
国籍：	☐ フランス ☐ 欧州経済領域又はスイス ☐ その他
出生コミューン：	_____ 県 _____
出生国：	☐ フランス ☐ その他 国： _____
外国に住んでいた場合は、フランス到着日を記入してください： _____ 年 月 日	
住所に関する補足（必要に応じて、あなたが滞在する家の主人名）： _____	
住所（通り、番地）：	_____
郵便番号：	_____ コミューン： _____ 国： _____
電話番号：	_____ メールアドレス： _____
必要に応じて、あなたが希望する MDPH からの連絡方法 ☐ メール ☐ 電話 ☐ SMS ☐ 郵便	
あなたが何らかの機関を住所として選択した場合、名称を記入してください： （団体、宿泊施設、社会福祉センター） _____	
家族給付金／積極的連帯 手当（RSA）給付機関：	☐ 家族手当金庫（CAF） ☐ 農業社会共済（MSA） ☐ その他 受給番号 _____
健康保険機関：	☐ 健康保険初級金庫（CPAM） ☐ 農業社会共済（MSA） ☐ 自営業者健康保険機関（RSI） ☐ その他（名称を記入してください）： _____
あなたの社会保障番号： _____	
あなたの子供が申請の対象である場合は、 その社会保障番号を記入してください： _____	

A2**親権、親権委任又は後見（未成年者の場合）**

親権行使者	☐ 親戚 1 又は法定代理人 1	☐ 親戚 2 又は法定代理人 2
姓	_____	_____
名	_____	_____
生年月日	_____	_____
住所（通り、番地）	_____	_____
住所の補足	_____	_____
郵便番号	_____	_____
コミューン	_____	_____
国	_____	_____
電話番号	_____	_____
メールアドレス	_____	_____
 両親が離婚している、もしくは、親権委任又は後見の場合は、親権行使方法を証明する判決のコピーを添付してください。		

姓：

名：

A**本人関連情報****必ず記入すべき情報****A3****あなたが MDPH への手続に援助を受けている場合**

MDPH があなたの状況を正確に評価するために下記の者に連絡することを許可してください

☐ 身近な者☐ 団体☐ その他

団体名：	
対象者の氏名：	
通りと番地：	
住所の補足：	
郵便番号：	
コミューン：	
電話番号：	
メールアドレス：	

A4**あなたが保護措置を受けている場合**

	法定代理人 1 ▽	法定代理人 2 ▽
保護措置の種類 (後見、保佐、強化保佐、家族授權)：		
機関名 (該当する場合)：		
対象者の氏名：		
生年月日：		
通りと番地：		
住所の補足：		
郵便番号：		
コミューン：		
電話番号：		
メールアドレス：		

A5**あなたが申請の早急な処理を必要とする状況にあると考えている場合**

下記のいずれかの状況に該当する場合は、マスに印を付けてください：

☐ あなたの家で生活できなくなった又は生活できなくなる恐れがある。☐ 近い将来、失業する恐れがある。☐ あなたの学校があなたを受け入れられなくなった又は受け入れられなく恐れがある。☐ 最近、就職した、又は、近い将来、職業訓練を受講する。

開始予定日 年 月 日

☐ あなたは、退院したが、自宅又はあなたの施設に戻れない。問題を具体的に記入してください：☐ 2 ヶ月以内にあなたの資格が失効する (AEEH、AAH、PCH、RQTH 等) 失効する資格及び失効日を記入してください。

A**申請に必ず添付すべき書類****必ず記入すべき情報**

- MDPH 申請に規定されている 6 ヶ月以内に作成された診断書
- 障害者、及び、必要に応じて、その身分証明書類の両面のコピー
(有効な身分証明書又は滞在許可証、又は、フランス滞在を許可する何らかの書類)
- 住所証明書類のコピー
(児童については、法定代理人の住所証明書類を添付してください。第三者の家に居住する場合は、住所証明書類と居住を証する家主の誓書)
- 法定保護証明書類 (必要に応じて)

- ☐ 私の医師による診断書の作成に困難があった。
詳細を具体的に記入してください：

年 月 日

署名

- 署名：☐ 対象障害者
☐ 法定代理人
☐ 両親 (未成年者の場合)

- ☐ 私は、社会福祉・家族法典第 L 241-10 条に
 則り、MDPH が、私の状況とニーズをより
 良く理解するために、私を支援する専門家達
 と連絡を取ることに**承認します**。

又は

- ☐ 私は、MDPH が私を支援する専門家達と連絡
 を取ることに**承認しません**。私はすべての必要
 な補足的情報を MDPH に提供することを約束
 します。

- ☐ 私は、上記の記述された情報が正確であることを名誉にかけて証し、マスに印を付けます。

- ☐ 私は、以下の事例に該当する場合で、簡易手続を希望します。

- 私の状況に変化がない場合の給付金受給資格の更新
- 在宅親老齢保険無料加入のために必要な条件の認定
- 障害労働者認定 (RQTH) の付与
- 緊急状況

この場合には、私は障害者権利自立委員会 (CDAPH) の認定は受けられません。

あなたが提出した情報は機密性が守られます。あなたには CDAPH の認定を受ける権利が法律により与えられています。CDAPH とは、障害者権利自立委員会の略称で、2005 年 2 月 11 日法律第 2005-102 号に則り設立され、評価及び MDPH の提案に基づき、障害を有する人間への資格付与の決定を下します。現在から MDPH チームにより徹底的評価が行われますが、必要があれば、あなたとの面談も行われます。本申請書のコピーを保管してください。

「悪意をもって、不正確又は不備のある情報を提出した者には、最高、禁固刑までの刑事罰が科されることがある」(社会保障法典第 L 114-19 条-刑事法典第 441-1 条)

情報処理、情報ファイル及び自由に関する 1978 年 1 月 6 日修正法律第 78-17 号が、本申請書に記入された回答に適用されます。同法により、あなたには、県障害者センター (MDPH) に対する、あなたに関するデータへのアクセス権と修正権が保証されます。本申請書に記入されたデータは、情報処理され、現行の法規の遵守の下に、伝達されます。



あなたの申請への回答は、約 4 ヶ月後に送付されます。

M. D. P. H.
申請書

MDPH

直接対応：

電話対応：

B**日常生活****必ず記入すべき情報**

但し、状況に変化がない場合の更新を除く

B1**あなたの日常生活**

あなたは ☐ 独り ☐ 夫婦又は同棲 ☐ 両親 ☐ 子供 で／と生活している。
(又はいずれか片方と) (又はそのうちの 1 人と)

☐ その他の状況。具体的に記入してください：

あなたの居住場所

あなたは以下に居住している。

(A1 欄の氏名及び住所を記入してください)

☐ あなたは独立した住居を所有している。
 あなたは、☐所有者 ☐賃借人 である。

☐ 両親の家 ☐ 子供の家
(又はいずれか片方の家) (そのうちの 1 人の家)

☐ 医療・社会福祉施設・事務所
(施設名と種類を記入してください。)

☐ 友人の家 ☐ 他の親戚の家
☐ ホストファミリーの家

☐ その他の状況。具体的に記入してください：

過去に ☐ 第三者に起因する事故 ☐ 労働災害 に遭ったことがありますか？

☐ 他の種類の事故 具体的に記入してください：

上記の事故により、現在支払い中又は支払いが終了した補償請求をしましたか？ ☐ はい ☐ いいえ

☐ 「はい」の場合、どの機関に請求しましたか。：

財政的支援と収入

あなたは、下記の補助金、収入及び／又は給付金を受給していますか：

☐ 成人障害者手当 (AAH) ☐ 積極的連帯所得手当 (RSA)
☐ 雇用センター (Pôle Emploi) の失業手当 ☐ 特別連帯手当 (ASS)

本申請前の 12 ヶ月間に、以下を得たことがありますか：

☐ 職業活動による収入 ☐ 日払い補償金
☐ ESAT での活動による収入 年 月 日から 年 月 日まで

障害者年金： ☐ カテゴリー1 ☐ カテゴリー2 ☐ カテゴリー3 年 月 日より

☐ その他のこの種の年金 (3 分の 2 障害年金、能力障害年金)

☐ 第三者割増 ☐ 補足障害手当

☐ 労働災害・職業病年金 ☐ 第三者援助補足給付金

☐ 公務不適応退職手当又は早期退職手当 年 月 日

永続的部分的不能 (IPP) 率 %



- 障害者年金付与の証書類
- 労働災害・職業病年金決定書のコピー

☐ 退職年金 年 月 日に退職

☐ 高齢者連帯手当 (ASPA) の受給者

☐ 退職者年金を申請した

☐ 高齢者自助手当 (APA)

姓：

名：

B**日常生活****必ず記入すべき情報**

但し、状況に変化がない場合の更新を除く

☐ 技術、器具 又は設備 による支援	☐ 住居整備	☐ 車両整備	☐ 介助動物
	☐ 技術的支援（具体的に記入してください） （例：握り棒、歩行器）		
	☐ その他		
☐ 障害者への支援 （補助者による）	☐ 家族	☐ 在宅介助者	
	☐ 医療・社会福祉的支援		
	☐ その他		

子供の世話について

あなたの子供の障害のために、パートタイム労働をしている、又は、仕事を辞めなければならなかった。

☐ はい ☐ いいえ

あなたの子供の状況のために、第三者に有償の仕事を依頼している場合は、

労働時間を記入してください：週 _____ 時間

この仕事が不定期である場合は、推定年間労働時間を記入してください： _____ 時間

あなたがパートタイム労働をしている場合は、その割合を記述してください： _____ %

障害関連費用及び負担額

あなたの疾病保険又は補足相互保険により、払い戻されない費用、又は、場合により、部分的に払い戻される費用を記入してください。

出費	頻度	合計額	払い戻し額	詳細

B2 あなたの日常生活におけるニーズ

あなた又はあなたの子供の障害への対処の必要性を具体的に記入してください。複数回答が可能です。

- 障害を有する人間の年齢に合わせて回答を調整してください。たとえば、子供の場合は、同年齢の障害のない子供との違いを示してください。
- 子供の場合は、両親ではなく、子供のニーズのみを記入してください。
- 直接的人的支援、又は刺激を受ける、ガイドされる、言葉で励まされるといった支援、もしくは器具による又は財政的支援の必要性。
- 本申請書は、あなたのニーズを表明するためのものです。次の段階で、MDPH チームが徹底的評価を行い、必要があれば、あなたと面談を行います。

自宅でのニーズ	
☐ 日常的支出の支払い （家賃、水道・ガス、衣服、食料等）	☐ 買い物に行く
☐ 家計の管理、税金等の手続 （行政手続、保険、税金）	☐ 食事の支度
☐ 衛生関係 （入浴、トイレ）	☐ 食事をする
☐ 衣服関係 （服を着る、脱ぐ、選ぶ等）	☐ 家事をする、衣服の手入れをする
☐ その他のニーズ 具体的に記入してください：	☐ 健康管理（医療的指示に従う、診察を受けに行く等）

B**日常生活****必ず記入すべき情報**

但し、状況に変化がない場合の更新を除く

移動におけるニーズ

- | | |
|---------------------------------------|------------------------------------|
| ☐ 自宅内での移動 | ☐ 車両の利用 |
| ☐ 自宅から出る、自宅に入る | ☐ 公共交通機関の利用 |
| ☐ 自宅外での移動 | ☐ 休暇旅行への出発 |

あなたは移動の際に地域的に提供される障害者用交通機関を使用しますか？ ☐ はい ☐ いいえ☐ その他の状況 具体的に記入してください：**社会生活におけるニーズ**

- | | |
|---|--|
| ☐ 意見の表明、理解してもらう、聞く | ☐ 家族の世話をする |
| ☐ スポーツやレジャーを楽しむ | ☐ 市民的生活で援助を受ける
(投票に行く、社会生活等) |
| ☐ 他人との人間関係 | ☐ 自分の安全の確保 |

☐ その他の状況 具体的に記入してください：**B3 障害による不便を緩和するための希望****あなたの希望**（複数回答可）

- | | | |
|--------------------------------------|---|---|
| ☐ 自宅で生活する | ☐ 移動の援助 | ☐ 施設への一時的収容 |
| ☐ 施設で生活する | ☐ 器具又は設備 | ☐ 介助動物 |
| ☐ 生活場所の整備 | ☐ 障害による出費への財政的援助 | ☐ 日常生活における能力の総合的評価 |
| ☐ 人的支援：補助者による | ☐ 日常生活への適応／再適応 | ☐ 最低限の収入を確保するための財政的援（この場合、D 項にも記入してください） |

☐ その他の希望 具体的に記入してください：あなたの希望に応える受入機関、支援機関又は介護機関を知っていますか？ ☐ はい ☐ いいえ

「はい」の場合はその名称を記入してください。

.....

.....

同機関に連絡しましたか ☐ はい ☐ いいえ同機関に連絡しましたか ☐ はい ☐ いいえ

姓：

名：

C**学業生活又は学生生活**あなたの申請が
学業又は学生生活に関わる場合**C1****学習状況**

現在、子供が就学中である場合、その学習状況は：

☐ 通常教育☐ 自宅学習☐ 医療・社会福祉施設や介護サービスの支援を受けている。☐ 医療・社会福祉施設と通常教育又は自宅学習を並行して行っている。☐ 介護サービスと通常教育を並行して行っている。☐ 高等教育

施設名を記入してください。

年 月 日より

☐ その他 具体的に記入してください：

子供が寄宿舎に入っている場合、寄宿費は疾病保険、政府または社会扶助によって全額負担されていますか？

☐ はい☐ いいえ

子供が就学中ではない場合、その理由を記入してください：

☐ 就学年齢に達していない☐ 受け入れられる教育施設、大学又は医療・社会福祉施設がない。

いつから就学可能ですか？

具体的に記入してください：

☐ その他 具体的に記入してください：

あなたが学生であるか、職業訓練中である場合：

学業の種類

施設名

取得した学位

通り

準備中の学位

都市

年 月 日より

姓：

名：

C

学業生活又は学生生活

あなたの申請が
学業又は学生生活に関わる場合

あなたの学歴又は職業訓練歴

年度	施設

現在、以下の支援又は治療を受けていますか

☐ 病院による治療

 ☐ 個人による治療

☐ その他 具体的に記入してください：

器具による対処をしていますか

☐ 学習における条件の整備

 ☐ コミュニケーション用器具

 ☐ コンピュータ及び視聴覚機器
又は調整
☐ 聴覚障害用器具

 ☐ 視覚障害用器具

 ☐ 可動式及び小型機材
☐ 移動手段

☐ その他 具体的に記入してください：

現在、障害を有する生徒向けの人的支援を受けていますか：

☐ 「はい」の場合は、内容を記入してください。

現在の時間割（支援及び介護、場所等）

	月	火	水	木	金	土	日
午前							
昼							
午後							
夕方／夜							

C**学業生活又は学生生活****あなたの申請が
学業又は学生生活に関わる場合****C2****学校生活又は学生生活におけるニーズ**

あなた又はあなたの子供の障害に関連する補償のニーズを具体的に記入してください：

- たとえば、子供の場合は、同年齢の障害のない子供との違いを示すことにより、対象障害者の年齢に応じて、回答を調整してください。
- 直接的人的支援、又は刺激を受ける、ガイドされる、言葉で励まされるといった支援、もしくは器具による又は財政的支援の必要性。
- 本書類は、あなたのニーズを表明するためのものです。次の段階で、MDPH チームが詳細な評価を行い、必要があれば、あなたと面談を行います。

学習におけるニーズ

- | | |
|---|-------------------------------------|
| ☐ 読む | ☐ 書く、ノートを取る |
| ☐ 計算する | ☐ 理解する、指示に従う |
| ☐ 秩序だった行動をする、勉強を管理する | ☐ 機材の使用 |
| ☐ その他 具体的に記入してください： | |

コミュニケーションにおけるニーズ

- | | |
|--|-----------------------------------|
| ☐ 意見の表明、理解してもらう、聞く | ☐ 他人との人間関係 |
| ☐ 自分の安全確保 | |
| ☐ その他 具体的に記入してください： | |

自分自身の衛生や食事におけるニーズ

- | | |
|--|--|
| ☐ 身体の衛生（トイレに行く） | ☐ 衣服（衣服を着る及び脱ぐ） |
| ☐ 食事（食べる、飲む） | ☐ 健康管理 |
| ☐ その他 具体的に記入してください： | |

移動におけるニーズ

- | | |
|--|---------------------------------|
| ☐ 建物内の移動 | ☐ 建物外の移動 |
| ☐ 公共交通機関の利用 | |
| ☐ その他 具体的に記入してください： | |

姓：

名：

C 学業生活又は学生生活		あなたの申請が 学業又は学生生活に関わる場合
---	--	---------------------------

C3 学校生活／課外活動／学生生活において希望するもの

あなたの希望（複数回答可）： ☐ 学業上の調整 ☐ 再適応／再教育のための支援 ☐ 異なる進学指導 ☐ 宿泊を伴わない施設による対応 ☐ 人的支援 ☐ 宿泊を伴う施設による対応 ☐ 機材的支援	
☐ その他 具体的に記入してください：	

あなたの希望に応える学校、大学又は医療・社会福祉施設を知っていますか？ 「はい」の場合はその名称を記入してください。	
同施設に連絡しましたか？ ☐ はい ☐ いいえ	

就学中の児童については、希望は「GEVASco」と呼ばれる書式を用いて詳細を具体的に記入されます。GEVAScoは、あなたが施設の医師（初回申請）又は担当教師（再審査）と共に記入するデータ収集ガイドです。学校長に担当教師の連絡先を尋ねてください。

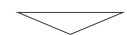
 就学中の児童に関しては、就学支援の更新申請については必ず、又、初回の申請でも、できれば GEVASco を添付してください。

担当教師と連絡を取っていない場合は、その理由を記入してください：	
----------------------------------	---

他にあなたの学校生活、学生生活、学習生活に関する重要情報（状況、希望、計画）がある場合は、記入してください。

[illegible]

D**職業的状况**あなたの申請が
職業計画に関わる場合**D1****あなたの状況**

☐ あなたは就労中である： _____ 年 _____ 月 _____ 日より 	
☐ 通常就労環境 ☐ 保護的就労環境（就労支援・サービス機関－ESAT）	☐ 適合企業 ☐ フルタイム ☐ パートタイム
あなたの労働契約形態： ☐ 無期労働契約 ☐ 有期労働契約 ☐ 援助契約 ☐ 支援型労働契約 あなたの雇用主 名称： _____ 住所： _____ ☐ 職業訓練中の研修生 有償： ☐ はい ☐ いいえ 機関名を記入してください： _____ ☐ 自由業者の場合 レジーム分類： _____	 パートタイムの場合は労働契約書のコピーを添付してください。 その職務はあなたの障害に合わせて整備されていますか？ ☐ はい ☐ いいえ 具体的に記入してください： _____ あなたの障害による困難とはどのようなものでしょうか？ _____ _____ _____ _____ _____
あなたは、雇用を維持するための支援を受けている、又は、受けていましたか： ☐ 労働保健サービスにより ☐ 雇用維持促進機関（SAMETH）により	
 産業医による適性又は不適性証明又は産業医の最新の診断書を添付して下さい。	
☐ あなたの勤務場所が整備された場合は、その内容を記入してください。 _____ _____	
☐ あなたは現在、休業中である： _____ 年 _____ 月 _____ 日より 	
☐ 日払い補償を伴う休業 ☐ 日払い補償なしの休業	☐ 労働災害又は職業病による休業 ☐ 出産休暇／養子縁組休暇／その他
あなたの退職年金庫の社会福祉担当者と会いましたか？ ☐ いいえ ☐ はい _____ 年 _____ 月 _____ 日	
職務復帰のための事前訪問の際に産業医と会いましたか？ ☐ いいえ ☐ はい _____ 年 _____ 月 _____ 日	

姓：

名：

D**職業的状况****あなたの申請が
職業計画に関わる場合**☐ あなたは無職である： 年 月 日より過去に働いたことがある： ☐ はい ☐ いいえ
あなたが現在、無職である理由を記入してください：

あなたの状況：

☐ 雇用センターに登録している☐ 研修を受けている。具体的に記入してください：

☐ 学生（この場合は、C 項にも記入してください）

年 月 日より

あなたに就職支援を行っている機関：

☐ ミッション・ローカル ☐ キャップ・アンプロワ ☐ 雇用センター☐ 県議会により指名された積極的連帯所得手当担当者：☐ その他 具体的に記入してください：

次の給付金を受給していますか？

☐ 障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）☐ 障害者公務部門参入基金（FIPHFP）

障害労働者認定（RQTH）又は RQTH と同等である進路指導（県障害者権利自立委員会による ESAT、労働市場、職業リハビリテーションセンター（CRP）へのオリエンテーション）を受けていますか

☐ はい ☐ いいえ

D**職業的状況**あなたの申請が
職業計画に関わる場合**D1****あなたの職歴**

研修や就労支援機関を含むあなたの職歴を記入してください。履歴書を添付してもかまいません。

年	職務名	企業名	フルタイムか パートタイムか	退職理由
例：1998 年 6 ヶ月	レジ係	E ルクレール	パートタイム	有期労働契約終了

職業資格レベル：☐ 初級 ☐ 中級 ☐ 上級

最終クラス：

.....

職業訓練：

職業訓練を受講した場合は、内容を具体的に記入してください：

.....

.....

.....

取得免状

最終取得免状を記入してください。

免状	取得年	分野

評価診断を行ったことがある（能力、職業指導モジュール-MOP）場合は、年度と機関を記入してください。

.....

.....

姓：

名：

D**職業的状況**あなたの申請が
職業計画に関わる場合**D3****あなたの職業計画**

職業計画がありますか（複数可）？

「はい」の場合、具体的に記入してください：

以下のために援助が必要ですか：

- | | |
|--|----------------------------------|
| ☐ あなたの職業的能力の評価 | ☐ 就職 |
| ☐ しっかりした職業計画の作成 | ☐ 職業訓練の受講 |
| ☐ 就労環境の整備 | |

あなたの希望に応える支援機関を知っていますか？

同機関に連絡しましたか ☐ はい ☐ いいえ

あなたの職業状況について他に重要な情報（状況、希望、計画）をお持ちの場合は、以下に記入してください：

E**権利・給付の申請表明****E1****日常生活に関わる申請**

県障害者権利自立委員会が付与する権利及び給付金には、特に年齢に関するものを初め、いくつかの条件があります：

あなたが 20 歳未満の場合：

- ☐ 障害児教育手当（AEEH）及びその補足給付金
- ☐ 障害補償給付金（PCH）
- ☐ 移動インクルージョンカードー障害記載
（場合に応じて、要支援又は要失明者支援などの記載）又は優先記載
- ☐ 移動インクルージョンカードー駐車用記載
- ☐ 在宅親老齢保険（AVPF）への無料加入

あなたが 20 歳以上の場合：

- ☐ 成人障害者手当（AAH）、この場合、D 項にも記入してください。
法律では、AAH 申請が出された場合、MDPH が障害労働者認定（RQTH）及び職業指導への資格を評価すると規定されています（一定の条件下では、20 歳未満であっても AAH 受給資格が与えられます）。
- ☐ 所得補足手当
- ☐ 成人向けの医療・社会福祉施設（ESMS）へのオリエンテーション
- ☐ Creton 修正法に則った ESMS への残留
- ☐ 第三者補償手当（ACTP）（更新又は見直しの場合）
- ☐ 経費補償手当（ACFP）（更新又は見直しの場合）
- ☐ 障害補償給付金（PCH）
- ☐ 移動インクルージョンカードー障害記載
（場合に応じて、要支援又は要失明者支援との記載）又は優先記載
- ☐ 移動インクルージョンカードー駐車用記載
- ☐ 在宅親老齢保険（AVPF）への無料加入

E2**学校生活に関わる申請**

☐ 医療・社会福祉施設の支援のもと（または支援なし）での学業及び／又は職業訓練。場合により、あなたの申請の詳細を記入してください：

.....

.....

.....

.....

.....

.....

姓：

名：

E 権利・給付の申請表明

E3 仕事、雇用及び職業訓練に関わる申請（この場合、D 項にも記入してください）

- ☐ 障害労働者認定（RQTH）
- ☐ 職業指導
- ☐ 職業リハビリテーションセンター（CRP）、就業前指導センター（CPO）又は脳損傷患者のための社会的・社会職業的再訓練評価ユニット（UEROS）
- ☐ 就労支援・サービス機関（ESAT）
- ☐ 労働市場 ☐ 援助付き就業制度による支援
- 「援助付き就業制度により、障害労働者及びその雇用主には、医療・社会福祉の支援及び職業参入のための援助が提供されます。同制度は、以下の障害労働者を対象としています。
- ・通常就労環境への参入計画を有する。
 - ・通常就労環境への参入計画を有し、Esat で働いている。
 - ・すでに通常就労環境で働いているが、安定した就労に特別の困難を覚えている。

あなたは障害者雇用義務制度（OETH）の受益者ですか？

その場合は、RQTH 申請をする必要はありません。OETH は RQTH と同等のものです。

以下の条件のいずれかに該当する場合、あなたは OETH の受益者です。

- 労働災害又は職業病のために 10%以上の恒常的障害を有し、一般社会保障制度又はその他の義務的社会保護制度による年金の受給者である。
- 障害のために労働能力又は収入獲得能力の 3 分の 2 以上減少していることの条件の下に、一般社会保障制度又はその他の義務的社会保護制度又は公務員を対象とする制度による障害年金を支給されている。
- 元軍人またはこれに類する者で、傷病軍人年金を受給しており、障害のために労働能力又は収入獲得能力が 3 分の 2 以上減少している。
- 戦争犠牲者の未亡人又は子供もしくは傷病軍人年金の受給者である（一定の条件下で）。
- 活動中に発生した事故又は罹患した疾患に対するボランティア消防士の社会的保護のための障害給付金又は年金の受給者である。
- 障害者の記載がある移動インクルージョンカードの保有者である。
- 成人障害者手当（AAH）の受給者である。

又、一部の職業指導は、RQTH と同等の役割を果します。そのため、たとえば、あなたが障害者権利自立委員会から就労支援・サービス機関（ESAT）、労働市場、又は、職業リハビリテーションセンター（CRP）へオリエンテーションされている場合は、RQTH を申請する必要はありません。

あなたは権利と給付金を申請しました。

2005 年 2 月 11 日法に則り、CDAPH の決定に基づき、MDPH チームが、あなたの状況とあなたのニーズについての表明を審査の上、補填のための支援を受ける権利を付与します。

F**家族補助者の生活**家族補助者としてのニーズを
表明したい場合

本頁は障害者の家族補助者を対象としており、記入は任意です。家族補助者とは、障害者を日常的に援助する、障害者の家族、身近な者等を指します。数人の家族補助者がニーズを表明したい場合は、それぞれが別々に記入してください。あなたはMDPHに、現在、障害者に提供している援助とあなたの希望とニーズを説明することができます。

F1 家族補助者の状況とニーズ

家族補助者の姓：

家族補助者の名： 生年月日：

家族補助者の住所：

被補助者の氏名：

あなたと障害者の関係：

障害者と一緒に生活していますか： ☐ いいえ ☐ はい 年 月 日より現在、仕事をしていますか： ☐ はい ☐ いいえ ☐ 障害者への援助による職業活動の減少**提供している援助の内容**

- | | |
|--|---|
| ☐ 責任を伴う見守り／付き添い | ☐ 各介護専門者等の調整 |
| ☐ 住宅内における移動の援助 | ☐ 行政・司法手続の管理 |
| ☐ 外部における移動の援助 | ☐ 財政管理 |
| ☐ 住宅と衣服関係の手入れの援助 | ☐ 活動（レジャー、外出等）による元気づけ |
| ☐ 身体の衛生状態の維持の援助 | ☐ コミュニケーションと社会関係に関する援助 |
| ☐ 食事の準備の援助 | ☐ 医療的指示の遂行の援助 |
| ☐ 食事の援助 | |
| ☐ その他 具体的に記入してください： | |

誰があなたと共に障害者を援助していますか？☐ 1人または複数人の専門家 ☐ 家族又は身近な者の1人（又は複数人）☐ 申請者の家族補助者は私1人のみ**あなたは援助において支援を受けていますか？**☐ いいえ ☐ はい 具体的に記入してください：何か支障がある時に、代わりの ☐ はい 誰かを記入してください：人間がいますか？ ☐ いいえ

姓：

名：

F**家族補助者の生活****家族補助者としてのニーズを
表明したい場合**

あなたは、現在、下記のいずれかの状況にあるか、近い将来そうなりますか

- | | |
|--|---|
| ☐ 遠距離である（引っ越し） | ☐ 健康上の問題 |
| ☐ 長期間の援助不可能状態
（外国滞在、入院等） | ☐ 職業状況の大きな変化 |
| ☐ 個人的状況の大きな変化
（別居、配偶者の死去、老人ホーム等入居） | ☐ 現在の援助の継続が困難になる
（疲労、加齢等） |

☐ その他 具体的に記入してください：**F2****家族補助者としての希望**

- | | |
|---|--|
| ☐ 毎日、休息が取れる | ☐ 金銭的代償を得る |
| ☐ 必要な場合に代わってもらえる | ☐ 他の補助者との交流 |
| ☐ 不測の事態の際に代わってもらえる | ☐ 家族の障害者を介護する専門家との交流 |
| ☐ 週末／休暇の外出の際に代わってもらえる | ☐ 精神的支援を受ける |
| ☐ 職業活動を再開／強化／維持する | ☐ 家族の障害者により良く向き合うためにアドバイスを受ける |
| ☐ 社会的関係を取り戻す／強化する／維持する | ☐ 老齢年金に無料で加入する |

☐ その他 具体的に記入してください：

あなたの希望に応えるサービス又は機関を知っていますか？

「はい」の場合はその名称を記入してください。

既存の制度や補助金について更なる知識が必要ですか：

- ☐
- あなた自身のために
- ☐
- あなたから援助を受けている障害者のために

あなたの補助者としての生活に関して伝えたい情報がありますか

補助者の署名：

職業指導

目次：

1. 定義.....	1
2. 指導手続き.....	3
3. 指導決定後の対応.....	5
4. 不服申立て.....	6



参照条文：

労働法典：L. 5211-1 条から L. 5215-1 条まで、および D. 5211-1 条から R. 5215-1 条まで
社会福祉・家族法典：L. 241-6 条および L. 241-9 条

DGEFP 通達：

- 障害労働者のための就労指導の実施に関する 2007 年 1 月 15 日の通達第 2007/01 号
- 適合企業および在宅労働供給センター（CDTD）に関する 2006 年 5 月 7 日の通達第 2006/08 号

1. 定義

2007 年 1 月 15 日の
DGEFP 通達
第 2007/01 号

障害者のための職業指導の目的は、MDPH にとっては、障害者が自らの能力に合った職業活動を行うことができるような労働環境を策定することである。

職業の問題は障害者に関する総合的なアプローチの一環をなすものでなければならず、障害者の生活設計に向けた提案に可能な限り組み込まれていなければならない。

MDPH の職業参入専門員の役割は、多分野専門家チームによる障害者の生活設計に向けた提案の中に職業の問題が組み込まれるよう監督することにある。

注記：指導された内容が実施に移されるか否かは当人の選択次第である。保護労働環境が紹介されたからと言って、通常的环境の雇用先を求めることが禁じられるものではない。

1.1. 通常の労働環境

・ 一般企業および公務部門

一般企業とは、障害者に対していかなる特化もしていない企業である。

従業員が 20 人以上の一般企業は、障害者雇用義務制度に従わなければならない（「障害者雇用義務制度」シートを参照）。

これらの企業は、企業における障害者採用の促進と雇用の維持を支援することを目的としたいくつかの助成を受けることができる（「一般企業の障害労働者」シートを参照）。

公務部門の雇用主も、こうした「通常の」雇用主の範疇に含まれる。一般企業と同じく雇用義務制度に従わなければならない公務部門の雇用主には公務部門障害者職業参入基金（FIPHP）が用意されており、障害労働者の職業参入を促進するための助成を受けることができる。

・ 適合企業

適合企業は障害者を雇用するものである。

労働法典
R.5213-64 条

適合企業は通常の労働環境に属する企業である。その従業員の 80%以上は通常の労働環境へ職業指導を受けた障害者でなければならない。これらの障害者は、雇用センター（ポール・アンプロワ）またはキャップ・アンプロワの紹介を受けて雇用される。そのほか、一定の基準（条例により定める）を満たす障害者は適合企業によって直接採用される場合もある。

労働法典
L.5213-13 条

適合企業は、障害労働者がその必要に合った環境で職業活動を行って収入を得ることを可能にするものである。また、障害のある従業員の職業設計の実現を促して、その能力の活用や、社内での昇進および異動、あるいは他企業への転職につなげるための特別な支援を提供する。

適合企業は、職務助成金や特別補助金といった助成を受けることができる。後者は能率に劣る障害者を多数雇用していることを金銭的に補償するためのものである（「適合企業の障害労働者」シートを参照）。

・ 在宅労働供給センター（CDTD）

これは、障害労働者に対して在宅で行う手仕事や知的作業を提供することに特化した適合企業である。

1.2. 保護労働環境：就労支援・サービス機関（ESAT）

ESAT は、その労働能力からして、一時的であれ継続的であれ、一般企業、適合企業または CDTD においてパートタイムまたはフルタイムの仕事に就くことも、自営業を営むこともできないと CDAPH が認定した障害者に仕事を提供する役割を負った医療社会福祉サービス機関である。

社会福祉・家族法典
L.344-2 条

ESAT では次のような障害者を受け入れる。

- その労働能力が障害者でない労働者の 3 分の 1 に満たない障害者
- 3 分の 1 以上の能力はあるが、労働市場においては十分に得られないような医療的、教育的、社会的または精神的な支援を必要とする者

ESAT では、障害者の個人的、社会的充実を後押しするため、職業活動に加えて、医療社会福祉面や教育面での支援を提供する（「ESAT の障害労働者」シートを参照）。

1.3. 職業指導およびリハビリテーションの場合

職業訓練センターまたはリハビリテーションセンターを紹介する指導は、障害者の状況や職業的能力を評価したり引き出したりできるようにするための移行段階を設けようとするものである。この段階を経て初めて、CDAPH は本来の職業指導を行うことができるようになる。

・ 職業リハビリテーションセンター（CRP）

労働法典
R.5213-9 条以下

この種の施設は、職業訓練を受けるよう CDAPH から指導された認定障害労働者を受け入れるものである。新たな職業的能力の獲得を通して障害者が通常の職場に復帰できるようにすることをめざす。

注記：職業リハビリテーションの担い手となりうるのは以下のとおり。

- 国、公共団体、公共施設、社会保障機関または民間組織によって設立された CRP
- 雇用主
- 共同施設または認可事業者の施設
- 認可を受けた訓練機関

・ 職業指導準備センター（CPO）

労働法典
R. 5213-1 条以下

この種の施設は、CDAPH の指導を受けた認定障害労働者であって、その職業指導に CDAPH で解決できなかった個別的な問題のある者を受け入れるものである。

この施設では、障害者に対して、職業設計を立てるためにさまざまな職業に特有の労働状況に身を置くことが提案される。

2. 指導手続き

2.1. 申請書の提出

申請書は申請者の住所地の MDPH に提出する。

申請書は、CERFA（行政様式センター）様式第 13788*01 号第 I 部を用いて作成し、必要な証明書類一式（リストは「申請書の提出」シートを参照）を添える。

職業指導申請の手続きは、原則的に障害者本人またはその法定代理人が行う。

なお、次の 2 つのケースにおいては、CDAPH は申請がなくても職業指導について決定を行う。

労働法典
L. 5213-2 条

-RQTH の申請の際：CDAPH は、RQTH に関する決定と、それに伴う職業指導に関する決定を同時に行うことになる。職業指導抜きの RQTH はあり得ない。

社会保障法典
L. 821-7-3 条

- 成人障害者手当（AAH）の交付または更新を申請する際：RQTH の手続きは、AAH の申請があった際には必ず実施しなければならない。したがって CDAPH は、AAH の申請があった際には、必ず職業指導に関する決定を行うことになる（「RQTH」シート「2. 認定手続き」を参照）。

2.2. 申請の審査

申請は従前住所地の MDPH が審査する。

職業指導申請の評価は多分野専門家チームが行う。その評価に基づき、障害者またはその法定代理人との協議を経た上で、個別補償プラン（PPC）の形で提言がまとめられる。申請書は、その後 CDAPH に送られる。

評価および決定にあたり、多分野専門家チームおよび CDAPH は職業参入専門員および公共雇用サービス機関の代表者による支援を受ける。

2.3. 障害者権利自立委員会（CDAPH）の決定

職業指導は CDAPH が PPC に照らして決定する。

内容

CDAPH は次の決定を下すことができる。

- 労働市場を案内する指導の決定。この決定には、障害者のニーズを踏まえ、適合企業または普通法上の訓練制度を紹介する勧告を伴わせることができる。
- CRP または CPO を紹介する指導の決定
- ESAT を紹介する指導の決定

注記：ESAT と CRP を同時に紹介する指導を行うことはできない。ESAT と労働市場の同時紹介についても同様である。

有効期間

職業指導の有効期間は 1～5 年とする。

法的効力

職業指導の決定は CDAPH の決定をもって発効する。

労働法典
L. 5213-2 条

障害者に対する職業指導は障害労働者認定を行ったものとみなされる。

通知（「決定の通知」シートを参照）

職業指導の決定に係る通知には、その対象者に与えられる優遇措置を記載することができる。

CDAPH は、その決定に、公共雇用サービス機関およびキャップ・アンプロワによる雇用支援方針の決定および実施に有用な情報を添えることができる（通知の本体または添付文書にて）。

決定の見直し

社会福祉・家族法典
L.241-6 条

状況が変化した場合、障害者は CDAPH の決定の見直しを請求することができる。保護労働環境を紹介する職業指導が行われた場合には、ESAT の長も職業指導の決定見直しを請求することができる。

3. 指導決定後の対応

3.1. 通常の職場を案内する指導

・ 雇用主

通常の職場（一般企業または適合企業）を紹介する指導の決定は雇用主を拘束するものではない。雇用主には、紹介された者を雇用する義務はない。

・ 雇用センターによる支援の引き継ぎ

公共雇用サービス機関およびキャップ・アンプロワは、労働市場を紹介されることになった障害者に対する雇用支援および職業斡旋を引き継ぐ。

注記：雇用センターは、職業指導および RQTH の決定がなければ障害者への対応を行うことができないわけではない。それでも、MDPH で行われる評価が公共雇用サービス機関の当事者にとって有用であることは間違いない。

雇用センターは、障害の程度や就職に至るまでの困難さにかかわらず、求職者を迎え入れ、雇用に向けた支援を行う。

雇用センターの障害労働者対応担当者は以下の役割を負う。

- 求職者の職業参入に向けたプロセスを支援する（雇用センターが提供する各種サービスを利用した職探しや職業計画立案の支援）。
- 雇用主の採用プロセスを支援する（Agefiph（障害者職業参入基金管理運営協会）、FIPHFP（公務部門障害者職業参入基金）による措置や支援に関する情報提供、求職者評価ツールなど）。
- 積極的な仲介により需要と供給のマッチングを図る。
- それと見定めた人材に専門技能を授ける。
- 公共雇用サービスの当事者や関係者の中で要の役割を担う。

そのほか、毎月、個人相談の場を設け、障害を抱えた求職者が担当相談員から助言を受けることができるようにしなければならない。

注記：MDPH との間に交わす協定で、雇用センターおよびキャップ・アンプロワが多分野専門家チームの作業に参加する方法を定める。

・ キャップ・アンプロワ（Cap Emploi）による支援

キャップ・アンプロワは、障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関である。その任務は次のとおりである。

- 通常の職場への持続性のある職業参入に向けた障害者への情報提供、助言および支援
- 雇用主を対象とした障害者雇用に関する情報提供と啓発
- 障害者採用計画を通じた民間雇用主への助言と支援
- 雇用維持のために活用できる事業者や支援に関する障害労働者およびその雇用主向けの情報発信
- 雇用を得た障害者に対するフォローアップ

労働法典
L. 5214-3-1 条

労働法典
R.5213-7 条

3.2. ESAT を紹介する指導

- ・ ESAT を拘束する決定

社会福祉・家族法典
L.241-6 条

CDAPH の決定は ESAT を拘束する。ESAT は、その専門性を外れるものでない限り、紹介された者の入所を拒否することはできず、空きがない場合でも入所待ちリストへの登録を拒否することはできない。

- ・ 試用期間

職業指導決定では、6 カ月を超えない範囲で試用期間を設けることができる。その期間は、ESAT の長の提案に基づいて CDAPH が延長することができる。

職業指導決定は、結果が良好であれば、試用期間の終了をもって初めて確定する。

- ・ 紹介された者に対するケア

ESAT は社会福祉・医療福祉機関であり、したがって障害者に対するフォローはその施設内で行う。

3.3. CPO または CRP を紹介する指導

- ・ CPO または CRP を拘束する決定

CDAPH の決定は、ESAT の場合と同様、CPO および CRP をその専門性の範囲内において拘束する。

- ・ 障害者の職業に関する状況を確認するための研修

労働法典
R.5213-6 条

研修期間終了後、CPO は、職務や活動に関する障害者の希望および知的・身体的な適合能力に関する詳細な報告書を CDAPH に送付する。CDAPH は、この報告書を踏まえて職業指導の決定を行う。

労働法典
R. 5213-12 条

研修期間終了後、CRP は研修結果を CDAPH に報告する。これを受けて CDAPH は職業指導の決定を行うことができる。

4. 不服申立て

社会福祉・家族法典
L.241-9 条

- CDAPH に対する異議申立て
- 第一審：行政裁判所
- 控訴：行政控訴院
- 上告：コンセイユ・デタ

第2部 労働障害者認定(RQTH)関係資料

第2部は労働障害者認定(RQTH)に関わるものを集めた。RQTHは県障害者センター(MDPH)において、成人障害者手当(AAH)と同時に評価が行われる。RQTHが認定されればAGEFIPHやCap Emploiなど各種支援機関が利用できる。RQTHが認定された場合には必ず職業指導が行われ、各支援機関にリファーすることになる。

RQTH評価判定を行う職員が参照する資料、およびこれら職員による認定の実態についての調査結果を取り上げた。

○「障害労働者認定(RQTH)：MDPH手引書」全国自立連帯金庫(CNSA) - 雇用・職業訓練総局(DGEFP) . < La Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé. Guide pratique MDPH, CNSA-DGEFP, Novembre 2011.>

「RQTH」に関する「MDPH手引書」である。職業指導が行われている場合や、障害補償給付(PCH)や障害児教育給付金(AEEH)などの給付金が支給されている場合はRQTHが認定されていると見なすこと、またAAHとRQTHは両立しうることが明記されている。また、「障害が就業にはあまりに重度であるからRQTHを却下する」ことを不推奨としている。雇用者においては労働環境が考慮されるが、企業の合理的配慮によって障害が完全に補償されていると考えられる場合でもRQTHを却下することを不推奨としている。RQTHは個別補償プラン(PPC)に基づきCDAPHが認定するものであり、各種優遇措置(雇用義務制度の対象、社会的困窮者としての制度利用、障害者労働者に係る特別制度、職業あっせん、AGEFIPHの各種支援、就業時間調整等)があり、関係機関への通知、また、障害者自身は求職活動時にRQTHについて雇用主に伝える必要がないこと、等も記されている。

○「障害労働者認定(RQTH)付与の詳細」新積極連帯センター. < Eclairer les pratiques d'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH), Etude menée par l'Agence Nouvelle des Solidarités Actives (ANSA), mars 2015. >

全国のMDPHを管轄するCNSA(全国自立連帯金庫)の資金提供により、各地のMDPHの障害労働者認定(RQTH)評価担当職員にアンケートをとり、問題となりそうなケースについて擬似的にどう対応するのかを聴取し、結果を分析したものである。RQTH認定が、各地のMDPHの裁量により実施されており、判断が一致しやすい場合だけでなく、判断が分かれる場合もあることが示されている。

障害労働者認定（RQTH）

目次：

1. RQTH の要件.....	1
2. 認定手続き.....	3
3. RQTH の決定の効果.....	4
4. 不服申立て.....	5



参照条文：

労働法典：L. 5213-1 条以下

社会福祉・家族法典：R. 146-42 条

1. RQTH の要件

1.1. 原則

・ 障害に係る要件

労働法典
L. 5213-1 条

「障害労働者とは、1 つまたは複数の身体的、感覚的、知的または精神的な機能の低下に伴い、雇用を獲得または維持できる可能性が実際に減退している者をいう」

注記：

労働法典
L. 5213-2 条

－ 就労支援・サービス機関（ESAT）、労働市場または職業リハビリテーションセンターを紹介する職業指導は、障害労働者認定が与えられたものとみなされる。

労働法典
L. 5212-7 条

－ 研修協定を結んでいる 16 歳を超える若年者に対する障害児教育給付金（AEEH）、または障害補償給付（PCH）、第三者補償手当（ACTP）の受給認定は、障害労働者認定が与えられたものとみなされる（研修期間中に限り有効）。

－ 成人障害者手当（AAH）、RQTH および職業指導は、同時に受けることができる。

・ 年齢要件

RQTH の申請者は、義務教育を修了していなければならない、したがって原則的に 16 歳を超えていなければならない。

ただし、視学官により特例的に 15 歳から見習研修を開始することが許された若年障害者に対しては、RQTH を付与することができる。

1.2. 障害労働者資格の評価

この評価は、多分野専門家チーム（EP）の意見を聴取した上で、障害者権利自立委員会（CDAPH）が行う。

・ 何に基づいて評価を行うのか？

- 1つまたは複数の身体的、感覚的、知的または精神的な機能の低下。
- その機能低下が、雇用を獲得し、または維持する本人の能力に影響する可能性。その評価にあたっては、医学的データのみならず、障害者が求職者である場合にはその雇用可能性、被用者である場合には職務の内容も考慮する。

上記の影響が認められる場合、EP および CDAPH は、その影響が本人による雇用の獲得または維持の可能性に実際に減退を来しているか調査する。

RQTH 申請を却下することができるのは、本人が通常形で雇用を得ることができることを確認された場合に限られる。

注記：以前は、本人が就労に適さない、またはいかなる雇用も得られないという理由で RQTH を却下することが認められていた。しかしながら、条文によれば、この解釈には無理がある。なぜなら、それを下回ることによって RQTH を却下することができるような「雇用不能」基準は定められていないからである。しかも、この理由による却下の決定は、行政裁判で必ず取消しを受けてきた。また、障害および労働環境は極めて多様であることが考えられるため、ある人物が絶対いかなる仕事にも就くことができないと判断することはほぼ不可能である。

・ 求職者の場合

RQTH の決定にあたっては、あらかじめ明確かつ具体的な就職先が見付かっているか否かは問われない。職業設計ができていなくても、本人が求職の意志をあらかじめ表明していなくとも認定を受けることができる。したがって、評価は、一般的に解された意味での、本人の雇用可能性に基づいて行われなければならない。

・ すでに雇用されている障害労働者の場合

すでに特定の企業に雇用されている、または自営業を営んでいる障害労働者が RQTH を申請し、または認定の更新を求める場合は、その評価にあたり、すでに就いている職務を考慮しないわけにはいかない。したがって、その職務や、場合によってはその企業内の他の職務に対して本人の機能の低下が及ぼす影響を考慮しなければならない。

・ 職務環境の整備が RQTH に及ぼす影響

本人の障害を補い、その雇用の維持を確保するために雇用主が場合によって行う職場環境の整備は、被用者の場合の障害労働者資格の評価で考慮すべき要素となり得る。実際、本人の障害ゆえにそのような整備が必要となるのであるから、その職務に対する障害の影響とその雇用可能性の減退は事実上明らかということになる。

他方、こうした整備が当人の職務に対するその障害の影響を完全に補うことになる場合でも、当人の機能が低下しているという事実や、その雇用維持の可能性が実際に減退しているという事実が消えるわけではない。

したがって、職場環境の整備が行われていることをもって、RQTH の却下の理由とすることはできないだろう。

その上、このような理由による却下の決定は、雇用を得ているか、求職中であるかによって、障害労働者の処遇に不平等を生じることになり、それゆえ違法であると考えられる。

2. 認定手続き

2.1. 申請書の提出

- ・ 明示的な申請の場合

申請書は申請者の住所地の MDPH に提出する。

申請書は、CERFA（行政様式センター）様式第 13788*01 号第 I 部を用いて作成し、必要な証明書類一式（リストは「申請書の提出」シートを参照）を添える。

社会保障法典 L. 821-7-3 条

- ・ 成人障害者手当（AAH）の申請に基づく場合

AAH の認定または更新に係る申請の審査を行う際には、RQTH の手続きも併せて実施する。

この措置の狙いは、障害労働者の職業参入活動、したがってその就職を促進することで障害者人材の水準を高めることにある。

注記：障害労働者認定は、申請者に直接的な影響を及ぼすものではない。認定はもっぱら雇用に向けた支援制度を利用する権利を与えるものであり、こうした制度の利用を障害者に強制するものではまったくない。

詳細：AAH/RQTH 連動の手引き

2.2. 申請書の審査

申請書は身寄先地の MDPH が審査する。

RQTH および職業指導に係る申請の評価は EP が行う。その評価に基づき、また、障害者またはその法定代理人との話し合いを経た上で、個別補償プラン（PPC）の形で提言が作成される。申請書は、その後 CDAPH に送付される。

注記：AAH の申請の審査の際、行政的な基準に基づいてその評価に意味がないと判断される場合（例えば 60 歳を超える者の場合）、EP は RQTH および職業指導を提案しなくともよい。

2.3. 障害者権利自立委員会（CDAPH）の決定

RQTH は、個別補償プラン（PPC）に照らして CDAPH が認定する。

労働法典
L. 5213-2 条

内容

RQTH は、必ず ESAT、労働市場または職業リハビリテーションセンターを紹介する職業指導を伴う。

有効期間

決定においては RQTH の有効期間を定める。有効期間は 1～5 年とする。

法的効力

RQTH は CDAPH の決定をもって効力を発する。

決定の方法

明示的な申請がない場合（成人障害者手当（AAH）の申請に伴う付随的決定の場合）、新たな手続きを経て CDAPH が行う決定は、とりわけ職業指導が無意味またはそれを提案することができない場合（例えば当人の年齢が高すぎる場合）は、通知しなくともよい。

多分野専門家チーム（EP）が RQTH および職業指導を提案しない場合、CDAPH は明示的な却下決定を下す必要はない。他方、手続きの法的正当性を担保するため、MDPH は、決定の根拠となった要素の追跡可能性を確保できるよう手はずを整えておく必要がある。

通知（「決定の通知」シートを参照）

RQTH または職業指導の決定に係る通知には、対象者に与えられる優遇措置のほか、決定には拘束力がある旨を記載することができる。

また、MDPH は、連絡先や方法などを含め、決定の適用に係る具体的な結果を明示しなければならない（通知の本体または添付文書にて）。

3. RQTH の決定の効果

3.1. 障害労働者認定を受けた者およびその企業に与えられる優遇措置

労働法典
L. 5213-3 条以下

RQTH の決定は、障害労働者自身とその雇用主である企業の双方に対し、特別な優遇措置を受ける権利を与える。

RQTH に基づく主な優遇措置は次のとおりである。

- 障害者雇用義務制度の対象者となることができる。これにより、障害労働者を採用することで、その雇用主の事業所または組織は、その義務の全部または一部を満たすことができる。
- 社会的困窮者として雇用政策に係る普通法上のいくつかの制度を利用できる（例えば社会統合計画に基づく援助契約）。

- 障害労働者の雇用に係る特別な制度を利用できる（例えば社会復帰研修、リハビリテーション研修、職業訓練研修）。
- キャップ・アンプロワの職業斡旋専門ネットワークの支援を受けることができる（一般の職場を紹介する職業指導の決定を伴う認定の場合）。
- Agefiph の提供する各種支援を受けることができる（職業参入報奨金、専門訓練、起業助成金、職務環境整備助成金など）。
- 企業で就業時間の調整を受けることができるほか、雇用契約の解除にあたって特別な規則が適用される（解雇予告期間の 2 倍延長など）。
- 選抜試験または個別の契約を通じて公務に就くことができるほか、勤務時間の調整を受けることができる。

また、RQTH により、雇用主の事業所や組織も、職務環境の調整や職場へのアクセスに必要な整備などに向けた Agefiph の助成金を得ることができる。

雇用を喪失した場合でも、被用者は、その障害労働者としての地位を保持し、したがって上に掲げた普通法上の制度や特別な制度を利用することができる。

3.2. 公共雇用サービス機関への通知

RQTH は職業指導措置を伴う可能性がある。そのため、MDPH は、雇用センター（ポール・アンプロワ）その他の公共雇用サービス機関、および職業指導準備センターに RQTH の決定を通知しなければならない。

こうした情報共有は、公共雇用サービス機関と MDPH が締結する協定などをその枠組みとして行われる。



障害者は、求職活動の際に RQTH の決定を持ち出す必要はなく、もとより、いかなる機会であれ、そのことを雇用主に伝える必要もない。

4. 不服申立て

- CDAPH に対する異議申立て
- 第一審裁判所への提訴：行政裁判所
- 控訴：行政控訴院
- 上告：コンセイユ・デタ

(「不服申立て」シートを参照)

障害労働者認定（RQTH） 付与の詳細

全国自立連帯金庫（CNSA）資金提供
新積極連帯センター（ANSA）実施調査

最終報告書

2015年3月

CNSA 協賛

新積極
連帯センター

新積極連帯センター—1901年7月1日法律に準拠する協会—事業所登録番号：

488 527 326 000 18

—パリ2区サンティエ通28番地— 01 43 71 39 48

contact@solidarites-actives.com www.solidarites-actives.com

謝辞

当センターは、本調査の実施を支援していただいた方々に感謝の意を表する。特に、問題事例の収集と分析の段階においてご協力いただいた以下のMDPHに感謝したい。

エーヌMDPH
アリエMDPH
アルプ・マリティームMDPH
コート・ドールMDPH
ウール・エ・ロワールMDPH
オー・ド・セーヌMDPH
エローMDPH
オー・ランMDPH
ピレネー・アトランティックMDPH
ローヌMDPH
ソーヌ・エ・ロワールMDPH
ヴァールMDPH
ヴォージュMDPH

又、ご協力いただいた以下のプロジェクト運営委員会にも感謝の意を表する。

障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）
社会統合総局（DGCS）
雇用・職業教育委員会（DGEFP）
全国自立連帯金庫（CNSA）
雇用センター（Pôle Emploi）

目次

1. 調査の目的	7
2. 調査の実施方法	8
2.1 問題事例の収集	8
2.2 代表的問題事例の決定	9
2.3 承認判定要因の決定	9
2.4 問題事例の分析	9
3. 運営方法における各MDPHの不均衡	11
3.1 事例により、及び、MDPHにより、異なる方法で審査されるRQTH申請	11
3.2 RQTH申請のみの審査に対する多分野専門家チームの関与は稀	11
3.3 補足的情報の要求	11
3.4 MDPH所属医師による診断	12
3.5 承認判定に関与するその他の機関	12
3.6 不均衡な運営方法、不整合性の原因	12
3.7 申請数と承認数の関係	12
4. RQTHの承認及び却下の基準のタイプ区分	13
4.1 承認要因のタイプ	13
4.2 却下理由のタイプ	15
5. 問題事例	18
5.1 治療を必要とする申請者	19
5.1.1 治療を必要とする申請者	20
5.1.2 行動障害のために治療中の申請者	21
5.2 現在の職務の如何に関わらず、なんらかの不利を生じさせる障害	22
5.2.1 車椅子使用者の事例	23
5.2.2 病的肥満の事例	24
5.3 職務環境整備後の更新申請	25
5.3.1 職務環境整備後の更新	26
5.3.2 補聴器の交換	27
5.3.3 補聴器の近い将来における交換	28
5.3.4 反復的な機材的投資を必要とする職務環境整備	29
5.3.5 個人的装具を使用する求職者	30
5.4 職務変更による更新	31
5.4.1 同じ会社（機関）内での職務変更による更新	32
5.4.2 新たな雇用主の下での職務変更による更新	33
5.4.3 求職中の申請者の更新	34
5.4.4 転職を諦め、元の職務に戻りたいとの希望	35
5.5 職業計画の欠如	36
5.5.1 就労を希望しない申請者	37
5.5.2 就労の意志はあるが、具体的な計画を持たない申請者	38

5.5.3 就労を希望する退職者	39
5.6 行政に関わる理由によるRQTHの必要性	40
5.6.1 過去に特別配慮がなかった高レベルの試験受験	41
5.6.2 過去の特別配慮を踏まえた試験における特別配慮の要請	42
5.6.3 転勤要請	43
5.7 通勤のための移動の困難	44
5.7.1 通勤のための移動の困難	45
5.8 精神障害	46
5.8.1 特別教育施設で教育をうけた精神障害の申請者	47
5.8.2 特別教育施設で教育を受けた求職中の精神障害を有する申請者	48
5.8.3 SEGPAで教育を受けた精神障害を有する申請者	49
5.8.4 精神障害を引き起こした生活上の事故	50
5.9 認知障害	51
5.9.1 いずれは職務に影響を及ぼす可能性のある難読症	52
5.9.2 特別配慮を伴う教育を受けた、職務に影響を及ぼさない難読症を有する申請者	53
5.10 進行性疾患	54
5.10.1 多発性硬化症の申請者	55
5.10.2 パーキンソン氏病の申請者	56
5.11 治療により抑制されている疾患を有する申請者	57
5.11.1 労働時間外で治療を受ける申請者	58
5.11.2 処置を受けるために労働時間が調整されている申請者	59
5.12 影響を客観的に判断することができない障害	60
5.12.1 筋痛を訴える被用者	61
5.12.2 過去に就労したことがない吃音者の申請者	62
5.12.3 過去に就労したことがある吃音者の申請者	63
5.12.4 疾患が寛解中の申請者	64
5.12.5 アルコール依存症の申請者	65
6. 調査の全体的結論	66
6.1 ほぼ自動的にRQTH申請が承認される障害	66
6.2 一部の事例においてのみ決定的な意味を持つ産業医の意見	66
6.3 多数のMDPHが賛同するRQTHの好意的アプローチ	66
6.4 障害の影響を評価するための詳細な検討を必要とする事例	67
6.5 CNSAによる詳細な説明にも関わらず意見の分かれる回答	67
6.6 MDPHによりRQTHの使命から外れていると考えられている一部の事	67
6.7 承認判定要因を明確にすべき事例	68
6.8 RQTH付与にほとんど影響しない就労意欲	68
6.9 関連専門家の意見に反して下される一部の判定	68

7. 付属資料 1：調査分析部分の対象地域.....	69
8. 付属資料 2：調査対象MDPHの運営方法.....	70
8.1 エーヌ県	70
8.1.1 RQTHに関する主要データ	70
8.1.2 RQTH申請処理方法.....	70
8.1.3 判断が容易な承認又は却下の事例	71
8.2 アリエ県.....	72
8.2.1 RQTHに関する主要データ	72
8.2.2 RQTH申請処理方法.....	72
8.2.3 判断が容易な承認又は却下の事例	72
8.3 アルプ・マリティームMDPH	73
8.3.1 RQTHに関する主要データ	73
8.3.2 RQTH申請処理方法.....	73
8.3.3 自動的承認又は却下の事例.....	73
8.4 コート・ドール県	74
8.4.1 RQTHに関する主要データ	74
8.4.2 RQTH申請処理方法.....	74
8.4.3 判断が容易な承認又は却下の事例	74
8.5 ウール・エ・ロワール県	75
8.5.1 RQTHに関する主要データ	75
8.5.2 RQTH申請処理方法.....	75
8.5.3 判断が容易な承認又は却下の事例	75
8.6 ピレネー・アトランティック県.....	76
8.6.1 RQTHに関する主要データ	76
8.6.2 RQTH申請処理方法.....	76
8.6.3 判断が容易な承認又は却下の事例	76
8.7 オー・ド・セーヌ県.....	77
8.7.1 RQTHに関する主要データ	77
8.7.2 RQTH申請処理方法.....	77
8.7.3 判断が容易な承認又は却下の事例	78
8.8 オー・ラン県	79
8.8.1 RQTHに関する主要データ	79
8.8.2 RQTH申請処理方法.....	79
8.8.3 判断が容易な承認又は却下の事例	79
8.9 ソーヌ・エ・ロワール県	81
8.9.1 RQTHに関する主要データ	81
8.9.2 RQTH申請処理方法.....	81
8.9.3 判断が容易な承認又は却下の事例	81

8.10 ローヌ県.....	82
8.10.1 RQTHに関する主要データ	82
8.10.2 RQTH申請処理方法.....	82
8.10.3 判断が容易な承認又は却下の事例	82
8.11 ヴァール県	84
8.11.1 RQTHに関する主要データ	84
8.11.2 RQTH申請処理方法.....	84
8.11.3 判断が容易な承認又は却下の事例	84
8.12 ヴォージュ県	85
8.12.1 RQTHに関する主要データ	85
8.12.2 RQTH申請処理方法.....	85
8.12.3 判断が容易な承認又は却下の事例	85

1. 調査の目的

障害労働者認定（RQTH）には、その解釈において曖昧な部分がある。そのために関係機関や関係者は同じような疑問にたびたびぶつかる。

すべての障害者は何らかの職業に就くことができるのか。すべての障害者は障害労働者なのか。仕事をする障害者だけが障害労働者と見なされるのか、それとも仕事をしたいと望む障害者も障害労働者と見なされるのか。

こうした疑問のために、対応がMDPHごとに異なり、又、多分野専門家チーム（EP）や障害者権利自立委員会（CDAPH）におけるRQTH申請の判定に支障を来すことがある。

本調査の目的は、こうした実務上の相違を詳細に検討し、そのばらつきを引き起こす原因を把握することである。

本調査では、MDPHが実際に遭遇し、判定に窮し、及び／又は、本調査のアンケート段階において実務上の不整合性が感じられた事例が収集され、これらの事例を基盤としている。

本調査のさらに次の段階では、承認判定支援ツールの作成などにより、全国での多分野専門家チームおよびCDAPHにおける実務の整合化を図ることができるだろう。

この判定支援ツールにより、今日、多分野専門家チームやCDAPHにおける困難や時間のロスの原因である一部の問題事例の処理を簡易化し、加速することができるだろう。

2. 調査の実施方法

本調査は、4段階で実施される。

- ・法解釈の収集：文献研究と12のMDPHへの現地調査。
- ・承認判定要因を識別するための13のMDPHで収集された問題事例の分析。
- ・収集された問題事例に対するMDPHの見解を知るため、またその主な承認判定要因の重要性を把握するための全国量的調査の実施。
- ・さらに次なる段階において行われるべき勧告の作成とMDPH用実務ツールの制作を容易にするため、作業の総括に一定の時間をあてる。

段階	→	作業の結果
5月～7月		
法解釈の収集	→	現場で遭遇した問題事例リスト
9月～11月		
問題事例の分析	→	問題事例に示された回答の分析 (以上が13の地域を対象とする現地アンケート)
11月～12月		
アンケートの実施	→	問題事例に示された回答の量的調査
2015年1月～3月		
作業の総括	→	作業の最終的結果/作業結果提示の基盤となる材料

図1：調査の段階

2.1 問題事例の収集

プロジェクトの第1段階は、現場において困難を引き起こす実際の事例（問題事例）の収集、分析であった。この分析は、多分野専門家チームやCDAPHがしばしば遭遇するさまざまな問題事例をリストアップするために、既存の材料（CDAPHにおける承認判定方法の調査、法務文書、CNSAの実務ファイル、地元で実施された調査）を使用し、かつ、13のMDPHで第1サイクルのミーティング（地域ごとのミーティング）を開催するといった形で行われた。

「問題事例」とは、多分野専門家チームまたはCDAPHが、障害労働者資格を認定するか否かに困難を覚える事例を意味する。

アンケート調査の段階では、提示された案件から問題事例のリストを作成することができた。ミーティングは多分野専門家チームの承認判定担当者の参加の下に行われた。MDPHの運営方法により、参加者の数や役職は地域ごとに異なっている。

すべてのMDPHが次の役職者を擁することを付記しておく。

- ・MDPH所属医師と
- ・職業参入専門員（RIP）

MDPHにより異なるが、多分野専門家チームには産業医、看護師、ソーシャルワーカー、事務員によって補佐されていることもある。

ミーティングを進めるにあたって、収集した問題事例（詳細な状況やRQTH付与決定を困難にする要因などを含む）が提供された。ほとんどのミーティングにおいて、提示される事例は多分野専門家チームにより事前に準備されていた。

この段階で134件の「問題となる」事例を調査することができた。

2.2 代表的問題事例の決定

調査対象となった134件の問題事例から、12件の代表的問題事例が決定された。これらの代表的問題事例には、ほとんどの場合、さまざまなバリエーションがある。

代表的問題事例に基づき、想定問題事例（「基本的問題事例」とそのバリエーションからなる）が作成された。これらの想定問題事例は、第2サイクルのミーティングにおいて、13のMDPHに提示された。

2.3 承認判定要因の決定

第2サイクルのミーティングにおいては、すべての想定問題事例が再検討され、多分野専門家チームの承認判定とこの承認判定を導いたさまざまな要因を検討し、承認判定の重要要因を割り出した。

このために使用された方法は、以下の通りである。

- ・議長による想定問題事例の紹介と質問への回答
- ・同一のMDPH内における承認判定のばらつきの程度を見るための事前討論なしの個別の投票
- ・見解の統合と承認判定基準の収集

この段階により、さまざまな問題事例の承認判定におけるばらつきの程度と判定のための要因を把握することができた。

2.4 問題事例の分析

量的調査のためのアンケートにおいては、すべてのMDPHに想定問題事例（基本的事例とバリエーション）を記載した3種類の質問書が送付された。分析段階において質的に検討されたものである（2つの例外を除く）。この際には、同一の代表的問題事例のバリエーションが3種類の質問書に均等に配分されるように留意した。

各バリエーションに対して、回答者（単独で回答することも、チームでの検討の後に回答することもできる）は、以下についての意見を述べた。

- ・RQTH申請の承認又は却下
- ・承認判定における最重要要因
- ・行った選択の説明、または明快な判定を行うために不足していた情報に関するコメント
- ・提示された想定問題事例に類似すると思われる申請の頻度

調査のためのアンケートでは、250件の回答書を回収することができた。うち163件は多分野専門家チームにより記入されたものである。回答した県は69にのぼる。47県では、多分野専門家チーム名義で、提示されたすべての質問に答えた（3種類の質問書のすべての質問）。

このアンケートにより、分析の段階において収集された問題事例に遭遇した際に、MDPHがどのような承認判定を行うのかについて明快なビジョンを与えてくれる。

この結果は、本報告書の第5部においてファイル形式で記載されている。

3. 運営方法における各MDPHの不均衡

調査の分析段階において、調査対象であったさまざまなMDPHの間に実務上の大きな不整合性が見られることがわかった。

MDPHの運営方法の違いは、本報告書に添付される付属資料において説明されている。

3.1 事例により、及び、MDPHにより、異なる方法で審査されるRQTH申請

一般的に、RQTH申請は、各MDPHにおいて異なる方法で審査されていることがわかった。

- ・医師1名のみにより（ヴァール県、アルプ・マリティーム県、オー・ラン県）又は 就職支援員1名のみにより（オー・ド・セヌ県、単なる更新の場合）
- ・職業参入専門員（RIP）¹／医師の2名により（コート・ドール県）
- ・第1レベルの多分野専門家チームにより（ヴォージュ県、エヌ県、ソーヌ・エ・ロワール県）
- ・地域の多分野専門家チームにより（例：ローヌ県では54 の多分野専門家チーム、アリエ県では3の多分野専門家チーム）

申請審査への医師又は看護師の関与が、確認された唯一の共通要因である。たとえば、RQTH単独の申請の審査への職業参入専門員の関与は非常に例外的である。一部のMDPHでは、この作業を行うために協力する医師を見つけるのが困難であるとしていることを付記しておく。

3.2 RQTH申請のみの審査に対する多分野専門家チームの関与は稀

一般的に、多分野専門家チーム（第1レベル、又は、第2レベルが設置されている場合は第2レベル）は、申請がRQTHのみに関するものである場合には、ほとんど意見を聞かれることはない。特に、進路指導に関する決定を下すことが困難である場合に、意見を問われるのである。

一部のMDPHでは、特別多分野専門家チーム（アリエ県の公的雇用促進機関（SPE）²が担当する障害者のための就労を専門とする多分野専門家チーム、コート・ドール県の職業教育・若年者・精神・雇用維持の多分野専門家チーム、ソーヌ・エ・ロワール県の医療社会福祉の多分野専門家チーム、保護的就労環境を専門とする多分野専門家チーム）を設置している。

3.3 補足的情報の要求

ある人間がRQTH を申請した場合、一般的には、診断書以外に、指定申請書（CERFA）による補足的情報の提示が要求される。この補足的情報とは、そのために作成される文書（例：職歴書）やその他の文書（履歴書、就労しているポストの説明書、産業医医療証明書又は積極的連帯手当証明書など）である。無職の人間に関しては、雇用センターの意見が聞かれるか、DUDE（パートナー機関が閲覧可能な単一求職者ファイルソフトウェア）が利用される。

¹ 職業参入専門員（RIP）： 障害労働者認定、保護的就労環境又は労働市場への誘導、又、障害者の雇用や就労に必要な情報の流布といったMDPHの多くの任務に関与する。

² 公的雇用促進機関（SPE）： 雇用センター（PÔLE EMPLOI）やキャップ・アンプロワ（CAP EMPLOI）は、公的雇用促進機関に属する機関である。

3.4 MDPH所属医師による診断

単なるRQTH申請の場合に、MDPH所属医師による診断が行われることは非常に珍しい。これは申請者の表明する障害の性質、重度又は影響についての疑問がある時に限られる。又、多分野専門家チームが申請者に面接を行うことは稀である（アリエ県。事例が複雑であるか、申請者が無職である場合のみ）。

3.5 承認判定に関与するその他の機関

多分野専門家チーム以外では、以下の機関が関与する場合がある。

- ・CDAPHが案件を審査することは非常に稀である。但し、申請者が不服申立をしてきた際は別である。ほとんどの場合、CDAPHは、多分野専門家チームの勧告を追認する。
- ・一部の他の機関が関連分野専門家チームに代わることがある（例：オー・ラン県では職業適応不能防止セル（cellule PDP）が老齢保険労働衛生金庫（CARSAT）と共に多分野専門家チームの代わりをしている）。

3.6 不均衡な運営方法、不整合性の原因

こうしたばらばらの運営方法だけでは、この資格承認率に見られる大きな不整合性を説明することはできない。これには、たとえば、申請件数、承認判定に関与する専門家数、又は、より単純に一定の事例に対して地域で採用されている法解釈を考慮しなければならない。

3.7 申請数と承認数の関係

下表は、調査対象となった各MDPHの承認率及び総申請件数を示している。MDPHが受理したRQTH申請件数が承認率に影響を及ぼすとしても、同表からは、この二つのデータの間に相関関係は見出せない。

MDPH	承認率	申請件数
コート＝ドール県	80.0%	3,680
エーヌ県	81.1%	6,679
ローヌ県	87.0%	14,830
ヴァール県	88.0%	8,458
アルプ・マリタイム県	92.0%	5,704
アリエ県	95.0%	2,955
ウール・エ・ロワール県	96.0%	2,239
ヴォージュ県	97.5%	3,059
オー・ラン県	98.0%	5,090
ピレネー＝アトランティック県	98.6%	5,356
ソーヌ・エ・ロワール県	99.0%	3,806
オー・ド・セーヌ県	99.4%	8,133

図2：調査対象となったMDPH別の承認率と総申請件数

4. RQTHの承認及び却下の基準のタイプ区分

分析段階において検討された諸問題事例の調査の際に意見聴取された MDPH により、承認及び却下の基準が詳述された。次いで、これらの承認及び却下の基準は、承認判定における重要性を検討するためにいくつかの大まかなタイプに区分された。

この基準のタイプ区分は、法律に規定される条件に基づいて行われたものである。

アンケート段階においてMDPHに送付された質問書に記述された承認判定の優先的要因を判別するために、回答者は基準を1つだけ選ぶようになっている。

4.1 承認要因のタイプ

労働法典第L. 5213-1条では、「一つ又は複数の肉体的、感覚的、知的又は精神的な機能不全により、雇用を得る又は維持するための可能性が実際に減少したすべての者」を障害労働者と見なすと説明されている。

法律に基づくRQTH取得の3つの条件は、以下のように解釈することができる。

- ・ 障害の範疇に入る機能不全がある
- ・ 被用者又は求職中である
- ・ 求職又は雇用の維持において、機能不全の影響がある

下図はRQTHの認定を容易とする要因を示したものである。

注意：下図は、法律の説明を目的とするものではない。単に、MDPHが承認判定の際に考慮するさまざまな要因を示しているだけである。

H (障害)	T (就労)	R (影響)
障害の範疇に入っている	被用者又は求職中	影響要素の存在
<u>病理の存在や重度を決定するための要因</u> ・障害を証明する医師の意見 ・病歴 ・障害の状態の重篤化の予測 ・申請者の経歴（例：医療教育機関における経歴） ・将来における対応（職務、試験等）	<u>判定要因</u> ・被用者である ・雇用センター登録 ・職業計画の存在 ・RQTHの明示的な申請（成人障害手当ではなく）	<u>判定要因</u> 3つの可能性 1) 現在における影響要素 ・産業医の意見 ・想定される求職への影響 2) 過去における影響要素 ⇒雇用の維持又は就職を容易にする（雇用主の法定障害者雇用率6%＋申請者への支援又は特別補助）
<u>以下に関するさまざまな解釈</u> ・腰痛 ・認知障害 ・精神障害 ・依存証 ・肥満 ・一部の疾患	RQTHの使命に鑑みたRQTH付与の理由（現在又は将来において、影響がないとしても）	3) 将来における影響要素 ・システマティックに影響を伴う障害 ・予測される影響を踏まえた職業計画
<u>強制的理由</u> ・関係専門家の判断に反して法律に従う（不服申し立てを避けるため） ・従業員の雇用維持のための雇用主からの圧力に逆らえない（申請者を雇用主の法定障害者雇用率6%に組み込む、労働時間調整のためにRQTHが必要である、等々） ・RQTHに関係のない試験のための要請に応える（例：大学区事務所からの要請） ・MDPHの法解釈（例：就労不能のための解雇＝RQTH）		

図3：RQTH要因のタイプ区分

RQTH申請が承認されるためには、資格取得のための3つの条件を充たさなければならない。しかしながら、調査のアンケート段階では、基準は1つのみ選択可能であった。この方法により承認判定にもっとも寄与する理由を見つけるために重要となる、承認判定の際に問題又は議論を提起するポイントを同定することができた。

たとえば、MDPHが、雇用を得る又は維持するために、RQTH付与により得られるものに基づいて判定を下すことが頻繁に見られる（例：特別支援、雇用主の法定障害者雇用率6%に組み込まれる等）。これは現在又は将来における影響がない場合でも同じである。

一部の承認判定は、法律が規定する条件には必ずしも当てはまらないが、承認判定には大きな役割を果たす基準を考慮して行われることに留意されたい。当センターは、これを「強制的理由」と呼ぶことにした。なぜなら、これらの理由は、承認判定を行うべき関係専門家の個人的見解とは一致しないからである。

強制的理由

- ・関係専門家の意見に反して、法律に従う（不服申し立てを避けるため）
- ・従業員の雇用を維持するための雇用主からの圧力に逆らうことができない（申請者を雇用主の法定障害者雇用率6%に組み込む、労働時間の調整のためにRQTHが必要である、等々）
- ・RQTHとの関係のない要請に応える（例：学区からの要請）
- ・MDPHの法解釈（例：就労不能のための解雇ならRQTH）

このタイプ区分は、MDPHによる主要却下理由を調査するために「ネガティブ」な形で行うこともできる（以下の記述を参照）。

4.2 却下理由のタイプ

法律に則ったRQTH申請却下は、必要とされる条件のうちの1つの欠如を理由としている。

調査においては、関係専門家に、RQTH取得のために不足していた条件とは何かを尋ねた。

下図は、RQTH申請が却下された要因を示している。

注意：下図は、法律の説明を目的とするものではない。単に、MDPHが承認判定の際に考慮するさまざまな要因を示しているだけである。

H (障害)	T (就労)	R (影響)
障害の範疇に入っていない	被用者又は求職中	影響の存在
<u>病理の存在や重度を決定するための要因</u> ・医師の意見 ・病歴が軽い ・障害の継続又は重篤化が予測されていない ・申請者の経歴（例：通常の学校教育） ・これまでに環境の整備がなされていない（職務、試験等） <u>以下に関するさまざまな解釈</u> ・腰痛 ・認知障害 ・精神障害 ・依存症 ・肥満 ・一部の疾病	<u>判定要因</u> ・雇用センター不登録 ・職業計画の欠如 ・労働意欲の欠如 ・療養中である ・定年である ・自身又は周りの者にとって危険と見なされている ↓ 本当に必要としている者のために公的雇用促進機関（SPE）の支援があるという考え	<u>判定要因</u> ・現在の職務や求職、将来における雇用への影響の欠如 ・職業計画が曖昧であり、潜在的影響への疑問が残る ↓ 雇用主あるいは申請者が予期しない形の恩恵を受けることを避ける
法律に規定される範囲外の理由		
・個人的装具による却下（例：補聴器） ・成人障害者手当の申請（RQTHなし）		

図4：RQTH申請却下要因のタイプ区分

提示された事例に応じて、又、MDPHにより、RQTH申請却下は、以下の3つの条件のうちの1つの欠如を理由とする。

- ・ **障害の範疇に入ると見なされない機能不全**：一部のMDPHでは、アルコール中毒、難読症、肥満又は腰痛等の事例は、これらが就職や雇用の維持に影響があるとしても、必ずしも障害の範疇に入らないとしている。この場合、申請者の実際の機能不全を証明する何らかの補足的要因が必要である。これらの要因としては、医師の医療的見解、申請者の経歴又は予測される機能不全継続期間が上げられる。これらの要因の欠如は、RQTH申請の判定において不利に働く。但し、これは、しばしばMDPH所属医師による面接のための申請者の呼び出しにより救済されることがある。
- ・ **労働者と認められない申請者**：MDPHは、学生を労働者とは見なさず、選抜試験を受けるためのRQTH申請のほとんどを却下している。又、一部のMDPHは、治療中の者、定年退職者、又は、より単純に無職者（特に、明確に規定された職業計画を持たない、又は、働かないという意志を明確に表明している場合）を、労働者とは見なさず、ゆえに、RQTHの対象とはならないと考えている。
- ・ **影響の欠如**：上記の2つの条件はしばしば重複することがあるが、一般的に、3番目の条件が大半の却下の原因となっている。この場合、時間の概念が考慮される。ある時点Tにおいて影響がないとして、一部のMDPHはRQTH申請を承認し、また別のMDPHは却下するが、それは以下の理由による。
 - 職務環境がすでに整備されており、影響がなくなった。
 - 申請者が職務を変更しており、現在の職務には障害の影響はない。
 - 申請者の現在の状況がRQTHの理由にならない。たとえ多少なりとも近い将来に、RQTHの理由になるとしてもである（有期労働契約で就労する申請者、求職中又は昇進が予測される、および症状が進行している申請者）。

この場合、却下はMDPHの本当に必要としている（雇用獲得への支援を必要とする）申請者のみにRQTHを付与したいとの意志、雇用支援機関を希望者で「混雑」させないとの意志、そして、意図しない形での恩恵の付与（申請者又は雇用主にとっての）を避けたいとの意志に基づいている。

そして、一部の却下基準は、厳密な意味では法律に規定されているものではなく、関係専門家による法解釈に基づいている（又は、MDPHの法解釈）。たとえば、申請者の個人的装具（例：補聴器）のためのRQTH却下、又は、成人障害者手当の申請（RQTHの明確な申請なしの）によるRQTH却下を挙げることができるだろう。

5. 問題事例

下表は、分析段階において開催された第1サイクルの会合でMDPHにより提示されたさまざまな問題事例をタイプ別に示したものである。

これらのさまざまな事例は「タイプ」別にまとめられ、次いで、第2サイクルの会合において提示された想定事例の形にアレンジされている。

それぞれの事例には、各事例に対する調査対象となったMDPHの姿勢を説明するファイルが作成されている。

代表的問題事例の名称	総合的説明	関連ファイル番号
単純ではあるものの、承認判定がMDPHにより異なる事例		
不適格	申請者が職業的活動を再開するには、雇用の対象から大きく外れている（例：療養中の者）。	ファイル 1
現在の職務の如何を問わず、なんらかの不利を生じさせる障害	申請者が仕事又は仕事外における日常的活動に影響を及ぼす障害を有する	ファイル 2
申請者の雇用状況に関する事例		
職務環境整備後の更新申請	職務環境が整備された申請者によるRQTH更新の申請	ファイル 3
職務変更後の更新申請	環境整備を必要としない職務に就く申請者のRQTH更新申請	ファイル 4
職業計画を持たない申請者	状況により、又は、選択により、今後数年間は就労しない申請者	ファイル 5
現在の職務とは直接関係のない事例		
行政手続上RQTHが必要とされる	特別措置を得るためのRQTH申請（試験の特別配慮、配置転換等）	ファイル 6
勤務場所への通勤の困難	障害が申請者の職務ではなく、通勤に影響を及ぼす事例	ファイル 7
申請者が有する障害に関する事例		
精神障害	申請者が客観的に認められた精神障害を有する	ファイル 8
認知障害（学習障害）	求職中又は被用者である申請者が学習障害を有する	ファイル 9
進行性疾患	ある時点Tにおいては影響はないが、将来において影響を及ぼす可能性のある疾患	ファイル 10
治療により抑制されている疾患を有する申請者	申請者が現在の職務に潜在的に影響を及ぼす疾患（例：糖尿病）を有する	ファイル 11
「自己申告」で客観的には認められていない障害	申請者は障害を表明しているが、医師により客観的に確認されていない（心理的外傷による障害、公式に認められていない疾患等）	ファイル 12

各ファイルには、代表的問題事例とそのバリエーションやこうした事例を複雑化し、問題事例とする要素、及び、承認判定の拠り所となる理論や法解釈が記載されている。

次に、それぞれの代表的問題事例は、実践ファイルの形で、具体的事例を挙げた上で詳細が説明されている。それぞれの実践ファイルには、調査の際に各MDPHにより報告された想定事例、調査対象となったMDPHの質問書への回答（個人又はチームによる250件の回答）、及び、実際の事例から得られた示唆に富むであろう結論が記載されている。

5.1 治療を必要とする申請者

代表的問題事例 雇用の対象から大きく外れているRQTH申請者	
内容	障害が労働市場における何らかの労働の遂行に適合しない申請者のためのRQTH
バリエーション	バリエーション 1 : 自身及び周りの人間にとって危険な行動を引き起こす、安定していない精神障害を有する申請者
複雑化要素	・法律は反対しているにも関わらず、無能力を理由にRQTH申請を却下できるか。 ・法律に従いたいとの気持ちはあるものの、専門家としての考えでは、それは無益である（介助者がいても、申請者は業務を遂行できない）、更には、従うべきではないと感じる（申請者が自身又は周りの人間にとって危険となりえる事例）。
法解釈又は理論	法律に反した無能力による却下。これは裁判所により常に無効とされている。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
	×		×	×			×	×	×			×

5.1.1 治療を必要とする申請者

研究対象となった想定事例

アガートは25歳である。重い精神障害であり、そのために、最近の数年間は、参加した研修の際に失敗を繰り返している。彼女は統合失調症であり、保育士（認定資格）として求職中である。職務に留まるには困難はあるが、仕事をしたいと考えている。初めての申請。

補足的情報

- ・現在まで雇用されたことがない。
- ・雇用センターに登録している
- ・精神科医の治療を受けており、同精神科医は、医療証明書に彼女に治療が必要である旨を記載している。
- ・成人障害者手当も申請している。
- ・MDPHから、心理士との面接のための呼び出しを受けている。彼女の能力低下率、つまり、RSDAE（障害による雇用への重大かつ持続的な制約）の評価が目的である。心理士は、彼女は能力低下率50～80%で就労には「不適」であり、障害による雇用への重大かつ持続的な制約を有するとした。

	個人	チーム	合計
承認	88.57%	76.36%	81.11%
却下	11.43%	23.64%	18.89%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・申請者の就職を後押しする（支援の強化、転職、雇用主の説得）。	49.39%	60.47%	54.79%
	・法律に従う。又、申請者が現在、雇用に不適格であっても不服申し立ては避ける。	51.61%	39.53%	45.21%
却下 (判定要因)	・申請者は就労不適であり、就労できる状態ではない。この段階では、公的雇用促進機関による対応は効果がない。	75.00%	84.62%	82.35%
	・その他	25.00%	15.38%	17.65%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	12	13.33%
しばしば	57	63.33%
稀に	20	22.22%
まったくない	1	1.11%

結論

MDPHの大部分が、就労不能はRQTH申請却下の基準ではないとする。しかしながら、承認の半数以上が法律を遵守するために判定されており（一部のMDPHは、最初から法律により縛られている）、却下がより適切であると判断する（申請者や周辺の人間を保護する、又は、より単純に、公的雇用促進機関への無用の対応要請を避けるため）関係専門家の主観的意見に反した立場が取られることになる。

こうした事例を救済するために、却下はしばしば専門機関への誘導や特別通知を伴うことがある（例：健康状態の変化に応じて）。こうした事例は、頻繁に遭遇するものであるため、詳細の明確化が必要である。

5.1.2 行動障害のために治療中の申請者

検討された想定事例

前事例のバリエーション：アガートは同僚に攻撃的な態度を取る。

	個人	チーム	合計
承認	83.33%	79.25%	80.52%
却下	16.67%	20.75%	19.48%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・申請者の就職を後押しする（支援の強化、転職、雇用主の説得）。	55%	54.76%	54.84%
	・法律に従う。又、申請者が現在、雇用に適度であっても不服申し立ては避ける。	45%	45.24%	45.16%
却下 (判定要因)	・自分自身及び／又は他者にとって危険であるため、就労できる状態ではない申請者。公的雇用促進機関による対応は効果がない。	75%	81.82%	80%
	・その他	25%	18.18%	20%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	7	9.09%
しばしば	56	72.73%
稀に	13	16.88%
まったくない	1	1.30%

結論

上述の事例の複雑性は、申請者の周辺の人間に危険を及ぼす可能性のある行動障害の存在のために増幅している。この場合、一部のMDPHでは、申請者本人とその周辺の人間を危険にさらさないために、却下率が上がっているのである。

調査の総括の際のワークショップにおいて、一部のMDPHは「安定していない健康状態」など新しいタイプの職業指導を行う、又は、職業指導を行わないことを可能とするよう要望した。判定の如何に関わらず、MDPHにとって、障害者を迎え入れ、その状況を説明する、又は、その役割を別のパートナー（例：社会生活支援サービスSAVS）に任せることは重要である。RQTH承認の場合、MDPHは、申請者に当人の雇用に関する状況について悪い印象を与えることがないように、通知書において、回答を十分に説明することは有用であると判断している。CNSAは、申請者を労働環境に置くことは、申請者の再就職の際の実際の能力を試すための良い方法にもなるとしている。

5.2 現在の職務の如何にかかわらず、なんらかの不利を生じさせる障害

問題事例 現在の職務の如何にかかわらず、なんらかの不利を生じさせる障害	
内容	日常的活動に影響を及ぼす障害を有する申請者によるRQTH申請（例：車椅子使用者、全盲、重度の聴覚障害）
バリエーション	バリエーション 1：日常生活において移動に困難を覚えるような重度の肥満であり、障害が職務に影響を及ぼす、又は、及ぼさない申請者。
複雑化要素	障害の種類又はレベルが、現在の職務を考慮せずに、RQTH付与に十分妥当であるか。
法解釈又は理論	/

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
×		×	×	×				×		×	×	

5.2.1 車椅子使用者の事例

検討された想定事例

マチューは40歳である。最近の、個人的な移動の際に起きた事故のために、両足が麻痺しており、車椅子を使用している。

マチューは、ある企業の会計士をしている。業務を行うために移動する必要があるため、障害は職務に直接的影響は及ぼしていない。

初めてのRQTH申請。

補足的情報：就労再開に際しての診断において、彼は制約なしの就労適格者であると判断された。

	個人	チーム	合計
承認	92%	87.27%	88.75%
却下	8%	12.73%	11.25%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は、現在の職務の如何に関わらず、必然的に影響を及ぼす。	43.48%	47.92%	46.48%
	・ 障害は現在のところは影響を及ぼしていないが、障害が重度であることから、影響を及ぼす可能性がある。	21.74%	33.33%	29.58%
	障害のために職務環境整備が必要となった。これを申請者の雇用の保護のために考慮すべきである。	34.78%	18.75%	23.94%
却下 (判定要因)	・ 障害は現在の職務に影響を及ぼしていない。	100%	85.71%	88.89%
	・ その他	0%	14.29%	11.11%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	1	1.25%
しばしば	27	33.75%
稀に	49	61.25%
まったくない	3	3.75%

結論

大部分のMDPHにおいて、一部の障害に関しては、影響が不可避である場合（現在、又は、将来において申請者の日常的活動への影響がある。例：特別車両）、又は、労働環境に適応するために事前の整備を必要とした場合など（例：専用トイレ）、自動的にRQTHが承認される（例：車椅子使用者）。

検討された事例では、申請者は被用者であり、職務環境整備はなかった。この場合、MDPHは、RQTH付与を判定する。これには申請者が制約なしの就労適格者であるとの医師の意見は斥けられる。

5.2.2 病的肥満の事例

検討された想定事例

マチューは、ボディマス指数（BMI）が35を越える重度の肥満であり、歩行距離や立位の維持にも支障をきたしている。彼は会計士としてすでに就労したことがあり、現在は求職中である。初めてのRQTH申請。

補足的情報：彼は前の会社で経済的解雇の対象となり、失職した。

	個人	チーム	合計
承認	54.17%	47.17%	49.35%
却下	45.83%	52.83%	50.65%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は求職活動に影響を及ぼす。	38.46%	32%	34.21%
	・ 申請者の現在の職務の如何にかかわらず、将来、職務に必然的に影響を及ぼす。	15.38%	28%	23.68%
	・ 申請者の就職を後押しする（支援の強化、転職、雇用主の説得）。	46.15%	40%	42.11%
却下 (判定要因)	・ 申請者の機能不全が障害の範疇に入らず、そのためにRQTH付与に正当性がない。	9.09%	14.29%	12.82%
	障害は求職活動に影響を及ぼさない。	9.09%	14.29%	12.82%
	障害は必ずしも将来の職務に影響を及ぼさない。	81.82%	71.43%	74.36%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	1	5.19%
しばしば	39	50.65%
稀に	32	41.56%
まったくない	2	2.60%

結論

一部の事例（例：肥満）は、障害の現実の影響又は潜在的影響を把握するために、他の事例（例：車椅子使用者）に比してより多くの情報を必要とする。たとえば、求職中の病的肥満の申請者である。この場合、RQTH申請の半数は却下されている。この事例においては、RQTH申請を承認したMDPHの40%が、申請者の就職支援の視点からこれを判定しており、58%が現在の求職活動に影響が見られる又は将来の職務への影響が予測されるとの理由から判定している。却下の大半は、潜在的影響への疑問を理由として判定されている。

5.3 職務環境整備後の更新申請

問題事例 職務環境整備後の更新申請	
内容	就労する会社において職務環境が整備され、同職務に留まった申請者によるRQTH更新の申請。職務環境整備のためには投資が必要であり、上記の会社はAgefiph、またはFIPHFPの資金的支援を受けている。
バリエーション	・バリエーション1：職務環境整備vs個人の装具（補聴器） ・バリエーション2：投資が古く、近い将来、更新が必要である。 ・バリエーション3：職務環境整備を維持するために投資が繰り返される。 ・バリエーション4：無職の申請者の装具
複雑化要素	2種類の相対するアプローチが考えられる。 ・申請者の職務を維持する能力への障害の影響がなくなった。 ・職務環境整備がRQTH申請却下の理由にはならない（職務環境整備がハンディキャップを消滅させるわけではない）。 他の要素はRQTH更新に好意的である。 ・RQTHの保護的効果（たとえば、申請者が有期労働契約を交わしている場合はなおさら） ・申請者の職務環境を整備した雇用主の雇用義務の維持 ・申請者の装具の更新又は職務環境整備
法解釈又は理論	職務環境整備によるRQTH申請却下は、障害労働者が就労中であるか、又は求職中であるかによって、不公平な対応を生じさせる可能性がある。この理由での申請却下は不法である（出典：「passerelle-CNSA」）

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
×		×	×	×			×			×	×	×

5.3.1 職務環境整備後の更新

検討された想定事例

ナデージュは50歳で、足に重度の痛みがある。彼女は被用者であり、営業職務のための移動ができるよう、その車両に彼女の障害に対処するための整備（自動変速装置）が施されているため、RQTH更新を申請した。申請時には、彼女はすでに車両を有しているために、障害は現在の職務に影響を与えることはなくなっていた。産業医は制約なしの就労適格者であると判断している。RQTHは5年前に付与されている。

	個人	チーム	合計
承認	76%	90.91%	86.25%
却下	24%	9.09%	13.75%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・設置されている装置は将来的には更新されなければならない。ゆえに、RQTHを維持すべきである。	26.32%	32%	30.43%
	・障害のために職務環境整備が行われている。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	68.42%	68%	68.12%
	・障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	5.26%	0	1.45%
却下 (判定要因)	・職務環境整備により、障害に対処することができた。そのため現在の職務への障害の影響はない。	100%	80%	90.91%
	・その他	0%	20%	9.09%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	3	3.75%
しばしば	47	58.75%
稀に	29	36.25%
まったくない	1	1.25%

結論

大部分のMDPHが、職務環境が整備されたとしても、この整備の内容や更新頻度の如何に関わらず、RQTHは付与すべきであると考えている。この見解はCNSAの勧告と合致している。こうした方針の大部分は、申請者の雇用を保護したいとの意志から来ている。

しかしながら、一部のMDPHは、この見解に賛成していない。これらのMDPHは、障害は現在のところ対処されており、RQTH申請は職務環境整備を更新しなければならなくなった時点で承認するべきであるとしている。

5.3.2 補聴器の交換

検討された想定事例

前事例のバリエーション：申請者は聴覚障害であり、補聴器を装着している（5年前から）。申請者は補聴器購入のためにRQTHをうけており、そして今回、更新を申請している。

	個人	チーム	合計
承認	75%	92.45%	87.01%
却下	25%	7.55%	12.99%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害により装具が必要となった。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	72.22%	71.43%	71.64
	・障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	0	0	0
	・装着されている装具は将来的に交換する必要があるため、RQTHを維持しなければならない。	27.78%	28.57%	28.36%
却下 (判定要因)	・個人的装具により、障害は対処されている。そのため現在の職務への障害の影響はなくなっている。	83.33%	80%	81.82%
	・これは個人的装具であり、職務環境整備にはあたらない。	16.67%	20%	18.18%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	14	18.18%
しばしば	50	64.94%
稀に	8	10.39%
まったくない	5	6.49%

結論

承認又は却下に関するMDPHの意見の分布は、RQTH更新が個人的装具のために申請されたとの事実のためには、ほとんど変化しなかった。

しかしながら、個人的整備（補聴器を装着する被用者）の事例に関しては、53の多分野専門家チーム中、1チームが申請を却下している。これは職務環境整備ではなく、個人的装具であるとの考えである。又、3チームは、障害は対処されており、装具も短期的には交換する必要がないことから、やはり申請を却下した。

5.3.3 補聴器の近い将来における交換

検討された想定事例

前事例のバリエーション：申請者は10年来、補聴器を使用しており、近い将来、新たな補聴器が必要となる。申請者は、10年前にRQTHを取得しており、その後、再申請していない。

	個人	チーム	合計
承認	91.43%	100%	96.67%
却下	8.57%	0	3.33%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害により装具が必要となった。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	53.13%	60%	57.47%
	・障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	3.13%	0	1.15%
	・装着されている装具は近い将来、交換する必要があるため、RQTHを維持しなければならない。	43.75%	40%	41.38%
却下 (判定要因)	・個人的装具により、障害は対処されている。そのため現在の職務への障害の影響はなくなっている。	66.67%	0	66.67%
	・これは個人的装具であり、職務環境整備にはあたらない。	33.33%	0	33.33%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	8	8.89%
しばしば	64	71.11%
稀に	15	16.67%
まったくない	3	3.33%

結論

この事例については、装具が近い将来、交換されるため、この質問に回答したすべてのMDPHの意見が一致している（判定がチームで行われた場合）。

5.3.4 反復的な機材的投資を必要とする職務環境整備

検討された想定事例

申請者は、ロジスティクス責任者であり、特別の底敷きと特別の安全靴を必要としている（足の奇形による障害）。靴は必ず着用しなければならない。靴底と靴は特注品であり、毎年、調整する可能性がある。申請者は、RQTH更新を申請した。

補足的情報：産業医は、申請者は制約を伴う就労適格者であるとしている（適切な形の靴）。

	個人	チーム	合計
承認	84%	94.55%	91.25%
却下	16%	5.45%	8.75%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害により装具が必要となった。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	80.95%	86.54%	84.93%
	・ 障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	0	0	0
	申請者の装具は近い将来、交換する必要があるため、RQTHを維持しなければならない。	19.05%	13.46%	15.07%
却下 (判定要因)	・ 個人的装具により、障害は対処されている。そのため現在の職務への障害の影響はなくなっている。	50%	33.33%	42.86%
	・ これは個人的装具であり、職務環境整備にはあたらない。	50%	66.67%	57.14%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	0	0%
しばしば	36	45%
稀に	40	50%
まったくない	4	5%

結論

この事例については、装具が近い将来、交換されるため、この質問に回答したすべてのMDPHの意見がほぼ一致している（判定がチームで行われた場合）。申請を却下した3つの多分野専門家チーム中、1チームがこれは個人的装具であると判断し、2チームは障害がすでに対処されていると考えている。

5.3.5 個人的装具を使用する求職者

検討された想定事例

マルチーナは重度の聴覚障害者である。5年前のまだ被用者であった時期に、RQTHを付与され、これにより、補聴器購入資金の一部を賄うことができた。3年前から無職であるが、常に就労意欲を表明している。彼女はRQTH更新を申請した。

	個人	チーム	合計
承認	95.83%	92.45%	93.51%
却下	4.17%	7.55%	6.49%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害により装具が必要となった。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	86.96%	100%	95.83%
	・ 障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	13.04%	0	4.17%
却下 (判定要因)	・ これは個人的装具であり、職務環境整備にはあたらない。	100%	100%	100%
	・ 個人的装具により、障害は対処されている。そのため求職又は将来の職務への障害の影響はなくなっている。	0%	0%	0%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	5	9.43%
しばしば	35	66.04%
稀に	13	24.53%
まったくない	0	0.00%

結論

無職の申請者の個人的整備（補聴器）の事例については、53の多分野専門家チーム中、3チームが、これが職務環境整備ではなく、個人的装具であることから申請を却下している。

5.4 職務変更による更新

問題事例 職務変更による更新申請	
内容	前回の申請時と同じ職務に就いていない申請者によるRQTH更新の申請。障害状況は新たな職務に影響を及ぼさない。
バリエーション	・バリエーション1：申請者が同じ会社（機関）にいない。RQTHを保有していた時に採用されている。 ・バリエーション2：申請者は、RQTHを利用して職業訓練を受講し、求職中である。 ・バリエーション3：申請者は、障害の影響を受けない仕事に就くために職業訓練を受講した。申請者は元の仕事に戻っている。
複雑化要素	・障害の申請者の職務を維持する能力に関して影響はなくなっている。 ・求職中の状況においては、RQTH更新は過去の経験又は職業計画が根拠となる。 その他の要素はRQTH更新に好意的である。 ・申請者に対するRQTHの保護効果（たとえば、申請者が有期労働契約を交わしている場合）。 ・申請者の職務環境を整備した雇用主の雇用義務の維持。雇用義務の維持は雇用主又は申請者を就職を支援した機関（例：キャップ・アンプロワ）を動かす。
法解釈又は理論	/

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
×				×			×	×	×		×	×

5.4.1 同じ会社（機関）内での職務変更による更新

検討された想定事例

病院で働く50歳の女性介護士。彼女は腰痛のために重いものを持つことができず、そのために職務遂行が不可能になった。彼女にはRQTHが付与され、事務職に就くための職業訓練を受講した。雇用主は、彼女を障害が影響を及ぼさない事務職に配置転換させた。彼女はRQTH更新を申請した。

補足的情報

産業医は申請者を、新たな職務においては制約なしの就労適格者であるとした。

	個人	チーム	合計
承認	48.57%	47.27%	47.78%
却下	51.43%	52.73%	52.22%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害により職務変更が必要となった。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	94.12%	96.15%	95.35%
	・ 障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	5.88%	3.85%	4.65%
却下 (判定要因)	・ 職務変更に鑑み、現在の職務への影響はなくなっている。	94.44%	96.55%	95.74%
	・ その他	5.56%	3.45%	4.26%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	15	16.67%
しばしば	57	63.33%
稀に	17	18.89%
まったくない	1	1.11%

結論

職務変更後の更新は、これが各MDPH間、また同一MDPH内でも、回答に極端なばらつきの多かったものであることから、非常に問題のある事例である。又、非常に頻繁に見られる事例でもある。

職務に就いている申請者に関しては、更新は主に申請者の雇用を守るとの意志に基づいている。**調査の総括を行った日には**、申請者が容易に職務を変えうるような職種における職務変更についての問題が提起された。これにより、当然ながら、MDPHはRQTHを更新することになる。

又、各MDPHは、申請者が障害の影響を受けながら業務を遂行している場合があることから、判定前に業務内容を詳細に調査する必要性を指摘した（例：事務職で働く腰痛を持つ申請者の案件）。

5.4.2 新たな雇用主の下での職務変更による更新

検討された想定事例

前事例のバリエーション：申請者がある民間企業において、事務職に新たな就職先を見つけた（有期労働契約）。障害が影響を及ぼさない環境である。まだRQTHを保有している時期に採用された。

	個人	チーム	合計
承認	41.67%	71.70%	62.34%
却下	58.33%	28.30%	37.66%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・申請者はRQTHを保有している状態で採用された。これを考慮して、申請者の雇用を保護しなければならない。	80%	94.87%	91.84%
	・障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	20%	5.13%	8.16%
却下 (判定要因)	・職務変更に鑑み、現在の職務への影響はなくなっている。	92.86%	100%	96.55%
	・その他	7.14%	0	3.45%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	12	15.58%
しばしば	45	58.44%
稀に	17	22.08%
まったくない	3	3.90%

結論

別の雇用主の下へと職務を変更した申請者については、労働契約の種類（不安定労働契約であるか否か）が、申請者を雇用主の反応から保護するために決定的な役割を果たす。将来の求職のためにも同様に重要である。そのため、この事例において出された多くのコメントでは、現在は影響はなくても、RQTH取得の根拠とするために、申請者との間に交わされた労働契約の種類（有期労働契約）が特に強調されていた。

5.4.3 求職中の申請者の更新

検討された想定事例

前事例のバリエーション：申請者は医学的診断による就労不能（重いものを持てなくなったため）により解雇された。申請者はRQTHを保有しており、転職のための職業訓練を受講した（経営執行部補佐）。申請者は求職中である。

	個人	チーム	合計
承認	60%	76.36%	71.25 %
却下	40%	23.64%	28.75 %

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は求職に影響を及ぼしている。	26.67%	14.29%	17.54%
	・ 障害が将来の職務に影響を及ぼす可能性がある。	6.67%	14.29%	12.28%
	・ 申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	53.33%	64.29%	61.40%
	・ 申請者は就労不能により解雇された。	13.33%	7.14%	8.77%
却下 (判定要因)	・ 障害は求めている職務に影響を及ぼさないと思われる。	80%	100%	91.30%
	・ 障害は求職に影響を及ぼしていない。	10%	0	4.35%
	・ その他	10%	0	4.35%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	23	28.75%
しばしば	49	61.25%
稀に	8	10%
まったくない	0	0

結論

RQTH付与は、求職中の申請者に対してはより容易である。特に将来の職務への障害の影響の可能性が高いほど顕著であるが、その目的はこれら申請者の就職の支援である。

一部のMDPHは、求職中の申請者が求職範囲を障害が潜在的に影響を及ぼす職務にまで広げることができるように配慮している。

又、多くのMDPHは、申請者の就職を支援する目的の下に、短期間のRQTHを付与している。

注記：特に、この事例に限っては、42の多分野専門家チーム中、3チームが就労不能による解雇を判定の主要要因として、RQTH申請を承認している。

5.4.4 転職を諦め、元の職務に戻りたいとの希望

検討された想定事例

左官工で腰痛に苦しみ、就労不適格者と判断された。彼は「測量士」としての職業訓練を受講したが、測量士としての仕事を見つけることができず、再び元の仕事（左官工）に戻りたいと考えている。彼はRQTH更新を申請した。

	個人	チーム	合計
承認	80%	92.73%	87.78%
却下	20%	7.27%	12.22%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は求職に影響を及ぼしている。	27.59%	35.29%	32.50%
	・ 障害は将来の職務に影響を及ぼす可能性はある。	27.59%	21.57%	23.75%
	・ 申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	44.83%	43.14%	43.75%
却下 (判定要因)	・ 職業訓練により障害が影響を及ぼさない仕事を探すことができる。	100%	100%	100%
	・ その他	0%	0%	0%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	9	10%
しばしば	53	58.89%
稀に	25	27.78%
まったくない	30	3.33%

結論

前事例と同様、この事例も申請者が求職中であることから承認率が非常に高かった。申請者が障害の影響が予測される仕事を探していることから承認率が余計に上がったのである。

申請者が転職のために受講した職業訓練は余り役に立たなかったが、すべての却下の理由になっている。

5.5 職業計画の欠如

問題事例 職業計画の欠如	
内容	就労しておらず、明確な職業計画も持たない申請者のRQTH申請。基本的事例においては、申請者は就労を希望していない。バリエーションでは、申請者は就労を希望しているが、特別の状況に置かれている（最初のケースでは職業計画の欠如、次のケースでは申請者は退職者である）。
バリエーション	・バリエーション1：申請者は働いたことがない。職業計画についての情報がない。 ・バリエーション2：申請者は退職者である。RQTHなしで働いていた。就労したいとの意志を表明している。
複雑化要素	・RQTHは雇用又は雇用予定を基準にしなければならない。雇用予定がない場合、一部の事例においては、RQTHを付与すべきかの判断が難しい。 他の要素もRQTH付与を左右することがある。 ・申請者の状況が変化する可能性がある（ある時点においては働きたくなくとも、仕事を見つけたくなる可能性がある）。 ・申請者が働きたくなくとも、装具購入資金のためにRQTHが必要となる（日常生活を容易にするため）。
法解釈又は理論	ナント行政裁判所（No. 0705839）： 求職中の国立職業安定所（ANPE）非登録の申請者へのRQTH付与。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
	×		×								×	

5.5.1 就労を希望しない申請者

検討された想定事例

アンヌは34歳である。働いたことがなく、雇用センターにも登録していない。彼女は若い頃から重度の聴覚障害がある（医師の所見：制約を伴う就労適格者）。彼女は働く意志がない旨を表明し、成人障害者手当を申請している。法律に則り、RQTH申請の審査が開始された。

補足的情報：申請者の能力低下率は80%未満であるが、職業計画がないため、障害による雇用への重大かつ持続的な制約（RSDAE）はない。

	個人	チーム	合計
承認	77.14%	81.82%	80%
却下	22.86%	18.18%	20%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は職務の如何に関わらず、将来の職務に必然的に影響を及ぼす。	62.96%	68.89%	66.67%
	・ 申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	37.04%	31.11%	33.33%
却下 (判定要因)	・ 申請者には働く意志がない。公的雇用促進機関の対応は無益である。	75%	80%	77.78%
	・ 申請者はRQTHではなく、成人障害者手当を申請している。	25%	20%	22.22%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	10	11.11%
しばしば	41	45.56%
稀に	38	42.22%
まったくない	1	1.11%

結論

大部分のMDPHが、職業計画の欠如がRQTH申請却下の要因ではないとしている。

申請者に働く意志がないとしても、大半のMDPHはRQTHを付与している。これは障害が将来の職務に影響を与えるからである（申請者の働きたいとの意志が欠如しているため、就職の要素はあまり決定的ではない）。一部のMDPHは、申請者の考えが変わる可能性を指摘している（特に、成人障害者手当申請が却下された場合）。RQTH申請を却下したMDPHの大部分は、公的雇用促進機関への無用な対応要請を避けるために却下している。

注記：成人障害者手当申請却下を「補う」方法としてRQTHを付与するとの申請承認要因は、質問書において明確には検討されていない。しかしながら、調査の分析段階においては、一部の関係専門家からこの説明を肯定する意見が表明されている。

5.5.2 就労の意志はあるが、具体的な計画を持たない申請者

検討された想定事例

アンヌは57歳である。彼女は若い頃から重度の聴覚障害がある。彼女は働いたことがない。彼女の職業計画についての情報はない。彼女は成人障害者手当を申請している。RQTH申請の審査が開始された。

補足的情報：申請者の能力低下率は80%以下である。彼女は働きたいと表明しているが、どうしていいのかわからない。

	個人	チーム	合計
承認	75%	92.45%	87.01%
却下	25%	7.55%	12.99%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は職務の如何に関わらず、将来の職務に必然的に影響を及ぼす。	44.44%	69.39%	62.69%
	・申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	55.56%	30.61%	37.31%
却下 (判定要因)	・申請者には職業計画がない。そのためこの段階では、障害が将来の職務に影響を及ぼすかを判断することができない。	50%	25%	40%
	・申請者には職業計画がない。そのため「障害労働者」と見なすことができない。公的雇用促進機関による対応は無益である。	16.67%	0%	10%
	・申請者はRQTHではなく、成人障害者手当を申請している。	33.33%	75%	50%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	6	7.79%
しばしば	38	49.35%
稀に	30	38.96%
まったくない	3	3.90%

結論

申請者が働きたいと希望している場合、申請承認率は非常に高い。将来の職務に影響を及ぼす可能性があるからであり、そしてRQTHが就職活動に役立ちうるからである。

申請却下の半数は、申請者がRQTHではなく、成人障害者手当を申請していることを理由として挙げている。要するに申請者の本気の就労意欲に疑問があるのである。**調査の総括において**あるMDPHより指摘があったのだが、一部のMDPHでは、次段階において更新申請がされた場合、障害が将来の職務に影響を及ぼさないにも関わらず、これを却下することが困難であるため、初回のRQTH申請が却下される可能性がある。

5.5.3 就労を希望する退職者

検討された想定事例

アンヌは63歳で、若い頃から重度の聴覚障害がある。彼女は、過去に就労したことがあるが、現在は引退している。5年前から無職であるが、働く意志を表明している。

	個人	チーム	合計
承認	80%	81.82%	81.25%
却下	20%	18.18%	18.75%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は現在の職務の如何に関わらず、将来の職務に必然的に影響を及ぼす。	70%	82.22%	78.46%
	・申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	30%	17.78%	21.54%
却下 (判定要因)	・申請者には職業計画がない。そのためこの段階では、障害が将来の職務に影響を及ぼすか否かを判断することができない。	40%	50%	46.67%
	・申請者は退職者であるため「障害労働者」と見なすことができない。公的雇用促進機関による対応は無益である。	60%	30%	40%
	・申請者はRQTHではなく、成人障害者手当を申請している。	0	20%	13.33%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	2	2.50%
しばしば	7	8.75%
稀に	65	81.25%
まったくない	6	7.50%

結論

退職者の事例にあたることはほとんどない。しかしながら、10のうち3の他分野専門家チームがこの状況にある申請者のRQTH申請を却下している。これらのMDPHにとって定年退職者は「障害労働者」とは見なされないからである。

調査の総括の際に、働く意志を持つ定年退職者がますます増えていることから、一部のMDPH（例：アルプ・マリティーム県）はこの問題が重要であると判断した。

5.6 行政に関わる理由によるRQTHの必要性

問題事例 行政に関わる理由によるRQTHの必要性	
内容	申請者による、行政手続における慣習法の規定適用を逃れるための初回のRQTH申請。特に、試験や選抜試験の特別配慮、転勤、又は公共部門への就職がその対象である。 申請者は、その経歴において、障害を有すると表明したことはない。
バリエーション	・バリエーション 1：申請者は試験において特別配慮を受けている。しかし、学業において特別課程を受けたわけではない。 ・バリエーション2：申請者は精神障害者であり、転勤のためにRQTHを申請している。
複雑化要素	・慣習法適用除外措置の根拠とするための障害の実際の影響の測定（例：学習障害）。 ・潜在的な意図外の結果が起こりうること、しかし却下すると不当にペナルティを与えることとなる懸念。 ・申請者が過去に障害を表明していないために、本当に必要であるかに関する疑問が強くなる。 補足的注記：一部の事例におけるRQTHの必要性は、会社（機関）が、障害を認めるための証拠（単なる医師の意見）を要求することに起因する。しかし、これは必ずしもRQTHである必要はない。
法解釈又は理論	CNSAの学習上の問題に関する調査の結果報告書が現在、作成中である。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
		×	×								×	×

5.6.1 過去に特別配慮がなかった高レベルの試験受験

検討された想定事例

トマは20歳で、医学部の1年生である。彼は半期毎の小試験における特別配慮のためにRQTHを申請した。彼の書類には学習障害を証明する医療機関の証明書が添付されている。これはMDPHへの初回の申請である。彼の学歴書には特別の問題は記載されていない。

補足的情報

- ・大学区事務所は特別配慮を許可する前に、RQTHを要求した。
- ・軽度の難読症（-2 DS）である旨を記述した学習障害レフェランスセンターの言語療法評価の提示要求。

	個人	チーム	合計
承認	22.86%	10.91%	15.56%
却下	77.14%	89.09%	84.44%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は試験における特別配慮により対処されなければならない。	25%	83.33%	50%
	・申請者の状況はRQTHの根拠とはならないが、大学区事務所が選抜試験における特別配慮のためにこれを要求していることからRQTHが必要である。	75%	16.67%	50%
却下 (判定要因)	・申請者は労働者ではないため、RQTHの対象とはならない。	14.81%	8.16%	10.53%
	・障害は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性がない。	29.63%	42.86%	38.16%
	・障害は試験における特別配慮を受けるほどの影響を及ぼさない。	55.56%	42.86%	51.32%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	2	2.22%
しばしば	16	17.78%
稀に	58	64.44%
まったくない	14	15.56%

結論

試験における特別配慮のためのRQTH申請は、その大部分が却下される。特に判定がチームにより下される場合は顕著である。却下の多くは、申請者の機能不全の程度が低いことを理由としている。一部のMDPHは、学生との身分はRQTHの対象とはならないと考えている。

調査の総括の際に、特別配慮がRQTHを根拠とすることがますます増えていることから、この問題はより徹底した検討が必要であると判断された。参加者の1人が提案した方法は、RQTH以外の解決策を見出すために（たとえば）大学と協力することであった。

5.6.2 過去の特別配慮を踏まえた試験における特別配慮の要請

検討された想定事例

前事例のバリエーションである：トマはバカロレア試験受験の際に、特別配慮を受けている（別の県において）。しかし現在までの学歴においては、学業での特別配慮はなかった。

	個人	チーム	合計
承認	29.17%	47.17%	41.56%
却下	70.83%	52.82%	54.88%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は過去の特別配慮（バカロレアでの）により証明されている。障害は試験における特別配慮により対処されなければならない。	33.33%	60%	52.94%
	・申請者の状況はRQTHの根拠とはならないが、大学区事務所が選抜試験における特別配慮のためにこれを要求していることからRQTHが必要である。	66.67%	40%	47.06%
却下 (判定要因)	・申請者は労働者ではないため、RQTHの対象とはならない。	11.76%	25%	20%
	・申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性がない。	41.18%	35.71%	37.78%
	・障害は試験における特別配慮を受けるほどの影響を及ぼさない。	47.06%	39.29%	42.22%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	5	6.49%
しばしば	13	16.88%
稀に	48	62.34%
まったくない	11	14.29%

結論

RQTHは、申請者が過去に特別配慮を受けている場合には高い確率で承認されている。特に、チームが判定を下した場合は顕著である（多分野専門家チームでは28件の却下に対して25件の承認、個人では17件の却下に対して7件の承認）。

学生はRQTHの対象ではないとするMDPHの見解どおり、申請者の状況がRQTHの根拠とならないにも関わらず、承認の多く（25多分野専門家チーム中、10チーム）は大学区事務所からの要請に応えるために判定されたものである。

注記：多くのMDPHが、試験運営者は選抜試験における特別配慮のための条件としてRQTHを要求するべきではないと強く主張している。

5.6.3 転勤要請

検討された想定事例

トマは24歳で、学校の教師をしている。彼は、妻が別の地方に転勤になった後、重度の鬱病のために長期休業を数回取っている。初回のRQTH申請。

補足的情報：産業医の所見には彼の鬱病は現時点で重度であると認めているが、その持続性についてはふれられていない。

	個人	チーム	合計
承認	64%	58.18%	60%
却下	36%	41.82%	40%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は、医師の意見と連続的休業により証明されている。ゆえにこの障害はRQTHの対象である。	94.12%	87.50%	89.80%
	・ 申請者の状況はRQTHの根拠とはならないが、申請者が家族と一緒に生活するためにはRQTHが必要である。	5.88%	12.50%	10.20%
却下 (判定要因)	・ 障害者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性がない。	11.11%	13.04%	12.50%
	・ 障害の継続性が証明されておらず、RQTH付与に正当性がない。	88.89%	86.96%	87.50%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	6	7.50%
しばしば	32	40%
稀に	40	50%
まったくない	2	2.50%

結論

過半数のMDPHが転勤要請を支援するためにRQTHを付与した。この判定は主に、申請者の鬱病の状態に対してMDPHがするであろう評価に基づいている。

付与を判定したMDPHは、医師の意見と連続休業を根拠としている（付与理由の90%）。但し、32の多分野専門家チームのうち4チームは転勤を応援する判断をしたが、申請者の状況がRQTHの根拠となるかについては評価していない。一部のMDPHは、短期のRQTHを示唆している。

申請を却下したMDPHの大部分（88%）は、障害の継続性が明確ではないことを理由としている。23の多分野専門家チーム中3チームは、この状況は障害の範疇に入らないと判断している。

注記：この事例においては、状況を正確に評価するために、医師によるより詳細な検査が必要であるとのコメントが多数見られた。

5.7 通勤のための移動の困難

問題事例 通勤のための移動の困難	
内容	健康状態のために、勤務場所への、また勤務場所からの移動が困難である申請者によるRQTH申請。障害は職務自体には影響を及ぼさない。
バリエーション	なし
複雑化要素	2種類の相対するアプローチが考えられる。 ・通勤のための往復移動が業務の一部と見なされ、ゆえに、RQTH付与の基準となる。 ・通勤のための往復移動は、RQTH付与の対象となる業務の一部ではない。
法解釈又は理論	

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
				×								

5.7.1 通勤のための移動の困難

検討された想定事例

シルヴィは50歳である。腰痛に悩まされており、長時間立ったままであることができない（年に2度の坐骨神経痛、腰ベルトの装着、理学療法）。彼女は公共交通機関を利用し、勤務場所に1時間30分かかって通っている。この通勤時間は非常に疲れるものである。彼女は事務職（経理）である。業務形態の変更（テレワーク）のためにRQTHを申請した（初回）。

補足的情報

- ・申請者は自動車を持っていない。
- ・産業医の意見の要請：申請者は職務においては制約なしの就労適格者であるとしているが（オフィスの1階でのデスクワーク）、通勤時間が申請者を非常に疲労させていることは認めている。

	個人	チーム	合計
承認	82.86%	58.18%	67.78%
却下	17.14%	41.82%	32.22%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は現在の職務に影響を及ぼしている（通勤は業務の一部である）。	75.86%	90.63%	83.61%
	・申請者の状況はRQTHの根拠とはならないが、会社に労働環境を整備させるためにRQTHが必要である。	24.14%	9.38%	16.39%
却下 (判定要因)	・障害は現在の職務に影響を及ぼしていない（通勤は業務の一部ではない）。	66.67%	82.61%	79.31%
	・障害は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性がない。	33.33%	17.39%	20.69%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	5	5.56%
しばしば	30	33.33%
稀に	50	55.56%
まったくない	5	5.56%

結論

通勤が申請者の業務の一部であるかについての問題は、各MDPH間及び各MDPH内において議論を呼んだ。一部のMDPHはそのために全国レベルでのこの問題の明確化を要請した。

これは比較的遭遇する機会の多い事例である（「しばしば／頻繁に」との回答は35件、「稀に」又は「まったくない」は55件である）。

5.8 精神障害

問題事例 精神障害	
内容	精神障害を有する申請者による初回のRQTH申請。MDPH所属の医師にとって、現在の職務への障害の影響の評価に困難がある（例：精神医学的病理がない、治療が行われていない等）。
バリエーション	・バリエーション1：申請者は求職中である。将来の活動への障害の影響は評価が困難である。 ・バリエーション2：申請者は、精神障害と診断されることなく、学校不適応者対象教育支援施設（SEGPA）において、特別教育を受けている。 ・バリエーション3：精神障害は、心理的外傷を引き起こした出来事に関連している（鬱病、パラノイア、燃え尽き症候群）。
複雑化要素	2種類の相対するアプローチが考えられる。 ・精神障害は、その内容に関わらず、申請者の業務に影響を及ぼす。 ・職務の性質及び障害のレベルに応じて、申請者は障害労働者とは見なされないことがある。
法解釈又は理論	リヨン行政控訴院（No. 12LY02822）：肉体的後遺症を引き起こした事故により生じた精神障害（鬱病）へのRQTH付与。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
		×	×	×						×	×	

5.8.1 特別教育施設で教育を受けた精神障害の申請者

検討された想定事例

アベルは25歳である。土木建設会社で左官工として働いている。彼は集中した状態を維持する、計画を守る、秩序だって仕事を進めることに困難を覚え、RQTHを申請した。彼はしばしば遅刻し、日によっては欠勤する。雇用されて以来、RQTHを申請したことはない。MDPH所属の医師は彼の障害の性質とその影響に疑問を抱いている。彼は特別の治療を受けたことはない。

補足的情報

- ・アベルは特別教育施設において教育を受け、その後、見習訓練センター（CFA）で職業適性証（CAP）取得を目指した。
- ・精神科医は精神障害を認めているが、その疾患の性質を明確にすることはできない。
- ・産業医が発行した医療証明書では、制約を伴う就労適格者であると判断されている。

	個人	チーム	合計
承認	79.17%	98.11%	92.21%
却下	20.83%	1.89%	7.79%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は医師の意見と申請者の学歴により証明されている。現在の職務への影響がある。ゆえに、RQTH付与に正当性がある。	73.68%	94.23%	88.73%
	・申請者の実際の障害についての疑問はあるものの、RQTH付与により申請者の雇用を保護することができる。	26.32%	5.77%	11.27%
却下 (判定要因)	・申請者の機能不全は、障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	20%	0	16.67%
	・医師の意見と申請者の学歴にも関わらず、障害の重度と現在の職務への影響に疑問が残る。	20%	100%	33.33%
	・障害の継続性が証明されておらず、RQTH付与に正当性はない。	60%	0	50%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	3	3.90%
しばしば	34	44.16%
稀に	38	49.35%
まったくない	2	2.60%

結論

精神障害は、それが産業医の意見により証明されている限りRQTHの対象となる。特別教育施設における教育は、実際の困難を証明しており、医師の意見を裏付けるものである。

5.8.2 特別教育施設で教育を受けた求職中の精神障害を有する申請者

検討された想定事例

前事例のバリエーションである：アベルは働いたことがない。求職中である。障害の将来の職務への影響は評価が困難である。

補足的情報

- ・MDPH所属精神科医は、精神障害を証明しているが、疾患の性質を明確にすることはできない。

	個人	チーム	合計
承認	92.00%	94.55%	93.75%
却下	8.00%	5.45%	6.25%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は医師の意見と申請者の学歴により証明されている。必然的に将来の職務への影響がある。ゆえに、RQTH付与に正当性がある。	86.96%	82.69%	84%
	・申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	13.04%	17.31%	16%
却下 (判定要因)	・申請者の機能不全は、障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	0	0	0
	・医師の意見と申請者の学歴にも関わらず、障害の重度と職務への影響に疑問が残る。	100%	100%	100%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	8	10%
しばしば	46	57.50%
稀に	25	31.25%
まったくない	1	1.25%

結論

前事例と同様、精神障害はそれが医師の意見により証明されている限り、RQTHの対象となる。承認率は申請者が求職中であることにより高くなる。

5.8.3 学校不適応対象教育支援施設（SEGA）で教育を受けた精神障害を有する申請者

検討された想定事例

前事例のバリエーションである。アベルは特別の障害は見つかっていないものの学校教育で失敗を繰り返したために、学校不適応対象教育支援施設で教育を受け、その後、左官工として働いている。

補足的情報

- ・産業医が発行した医療証明書では、制約を伴う就労適格者と判断されている。

	個人	チーム	合計
承認	77.14%	76.36%	76.67%
却下	22.86%	23.64%	23.33%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は医師の意見と申請者の学歴により証明されている。現在の職務への影響がある。ゆえに、RQTH付与に正当性がある。	92.59%	83.33%	86.96%
	・申請者の実際の障害についての疑問はあるものの、RQTH付与により申請者の雇用を保護することができる。	7.41%	16.67%	13.04%
却下 (判定要因)	・申請者の機能不全は、障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない	62.50%	30.77%	42.86%
	・医師の意見と申請者の学歴にも関わらず、障害の重度と現在の職務への影響に疑問が残る。	37.50%	69.23%	57.14%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	2	2.22%
しばしば	40	44.44%
稀に	45	50%
まったくない	3	3.33%

結論

学校不適応対象教育支援施設で教育を受けた申請者の事例においては、医師の意見にも関わらず疑問が残る、専門家の補足的鑑定が必要である。そのため、この事例において申請を却下した13の多分野専門家チーム中、9チームが障害の重度に疑問を持ち、残り4チームは、これは障害の範疇に入らず、社会福祉の問題であるとしている。

5.8.4 精神障害を引き起こした生活上の事故

検討された想定事例

アベルは30歳で、通常学校教育を受けた後、左官工として働いている。しかし妻の死去により、5年前に鬱病を発し、そのためにRQTHが付与された。現在、更新を申請している。産業医は、彼は現場において作業リズムを持続して維持することができないために、就労時間の調整が必要であるとした。

補足的情報：産業医が発行した医療証明書では「制約を伴う就労適格者」と判断されている。

	個人	チーム	合計
承認	80%	98.18%	92.50%
却下	20%	1.82%	7.5%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は医師の意見により証明されている。 現在の職務への影響がある。ゆえに、RQTH 付与に正当性がある。	85%	96.30%	93.24%
	・ 申請者の実際の障害についての疑問はある ものの、RQTH付与により申請者の雇用を保 護することができる。	15%	3.70%	6.76%
却下 (判定要因)	・ 申請者の機能不全は、障害の範疇に入ら ず、RQTH付与に正当性はない。	40%	0	33.33%
	・ 申請者の学歴と医師の意見にも関わらず、 障害の重度と現在の職務への影響に疑問が残 る。	60%	100%	66.67%

このタイプの事例にどの程度 の頻度で遭遇するか		
頻繁に	8	10%
しばしば	33	41.25%
稀に	37	46.25%
まったくない	3	2.50%

結論

医師の意見により証明された、長期間にわたる鬱病を有する（一般課程で学業を終えた）申請者の事例には、非常に大多数のMDPHからRQTHが付与されている（多分野専門家チームでは1チームのみが却下、個人では5人が却下）。

5.9 認知障害

問題事例 認知障害（学習障害）	
内容	求職中又は被用者でキャリアアップが阻害される可能性がある認知障害を有する申請者によるRQTH申請（例：難読症）。
バリエーション	・バリエーション1：申請者は合理的配慮のもと教育を受けており、5年前にRQTHを取得している。
複雑化要素	・障害の影響の変化の評価が困難である。 ・試験又は選抜試験における特別配慮の必要性のために学習障害者向けのRQTHが付与された。しかし、このRQTH付与は、申請者の将来の職務に必ずしも影響を及ぼさない。
法解釈又は理論	CNSAの学習障害に関する調査（本報告書作成時には発行されていなかった）。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
		×					×	×			×	

5.9.1 いずれは職務に影響を及ぼす可能性のある難読症

検討された想定事例

マチルドは35歳である。彼女はレジ係として10年間働いているが、近い将来、主任になる予定である（昇進）。これに伴い彼女の職務に管理責任が加わることになる。彼女は難読症のために初回のRQTH申請を行った。

補足的情報

- ・初等教育から特別配慮を伴う教育を受けている。
- ・言語療法評価により難読症のレベルが証明されている：-4DS。
- ・彼女は雇用主と話し合っている。雇用主は彼女の職務環境の整備に好意的である。

	個人	チーム	合計
承認	58.33%	62.26%	61.04%
却下	41.67%	37.74%	38.96%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は将来の職務に影響を及ぼす。	78.57%	93.94%	89.36%
	・ 状況がRQTH取得の根拠とならなくとも、申請者の雇用を保護するために必要である。	21.43%	6.06%	10.64%
却下 (判定要因)	・ 障害は現在の職務に影響を及ぼしていない。	60%	100%	86.67%
	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない	40%	0	13.33%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	1	1.30%
しばしば	8	10.39%
稀に	55	71.43%
まったくない	13	16.88%

結論

難読症の事例についての意見は、説明された状況がかなり稀にしか見られないにも関わらず、きわめて多様性に富んでいる。

RQTHは、将来において障害の影響が予測される場合、より容易に承認される。たとえば、申請者の昇進の事例においては、承認したうち90%のMDPHが、将来の職務を理由としている。

5.9.2 特別配慮を伴う教育を受けた、職務に影響を及ぼさない難読症を有する申請者

検討された想定事例

マチルドは24歳である。旅行代理店の受付をしている。彼女は学校教育中一貫して特別配慮を受けている。5年前にRQTHを取得し、現在、更新を申請している。

補足的情報

- ・言語療法評価により難読症が証明されている（DS-5）。
- ・産業医の医療証明書は、彼女は制約なしの就労適格者であるとしている。

	個人	チーム	合計
承認	24%	40%	35%
却下	76%	60%	65%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・言語療法評価が示す通り、障害は事実である。ゆえに、RQTH付与に正当性があり、これにより就職が容易になる（支援強化、転職、雇用主の説得）。	33.33%	72.73%	64.29%
	・状況がRQTH取得の根拠とならなくとも、申請者の雇用を保護するために必要である。	50%	27.27%	32.14%
	・障害の現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	16.67%	0	3.57%
却下 (判定要因)	・産業医が述べた通り、障害は現在の職務に影響を及ぼしていない。	89.47%	100%	96.15%
	・申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	10.53%	0	3.85%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	1	1.25%
しばしば	24	30%
稀に	51	63.75%
まったくない	4	5%

結論

難読症が重度であっても（そのために特別配慮を伴う教育を受けている）、現在又は将来の影響がないと（産業医の意見）、RQTHが承認される例は少なくなる（35%対60%）。承認するとしたMDPH（55の多分野専門家チーム中、22チーム）は、この事例においては、障害のレベルを証明する言語療法評価を重視している。この評価により障害が重度である、すなわち現在の職務の如何に関わらず（特に、申請者がいつか昇進したいと考えている場合は）必然的に障害の影響があることを証明していなければならない。6つの多分野専門家チームが、雇用の保護の観点から承認した。

5.10 進行性疾患

問題事例 進行性疾患	
内容	進行する可能性のある疾患を長期間患っている申請者によるRQTH申請。ある時点においては疾患の影響は存在しなくとも、その影響は必ずしも予測できない。 これに対して疾患は、ゆくゆくは、雇用を維持する能力に影響を及ぼす可能性がある（疾患の重篤化、再発、日常生活における問題）。
バリエーション	バリエーション1：疾患は、ある時点においては影響を及ぼしていないが、進行が予測される。
複雑化要素	・ある時点において職務への影響がないために、RQTH申請を承認することができない。 ・症状悪化の可能性は、RQTH申請承認の十分な基準なのだろうか。
法解釈又は理論	/

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
								×				×

5.10.1 多発性硬化症の申請者

検討された想定事例

エミールは40歳である。彼女は被用者で、事務職に就いている。多発性硬化症を患っている。この疾患は、身体を動かすことができなくなるような、継続時間と発生間隔の予測のつかない一時的悪化の場合以外は、日常的に彼女の業務に影響を及ぼすことはない。

補足的情報

- ・年に1～2回の一時的悪化。
- ・治療が大がかりで、非常に疲労しやすい。

	個人	チーム	合計
承認	91.67%	96.23%	94.81%
却下	8.33%	3.77%	5.19%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は必然的に影響を及ぼす（例：疲労しやすさ）。	81.82%	98.04%	93.15%
	・障害が現在、影響を及ぼしていないと、疾患の進行が予測されることから、及ぼすようになる可能性はある。	18.18%	1.96%	6.85%
却下 (判定要因)	・現在の職務に影響を及ぼしていない。	50%	100%	75%
	・申請者の機能不全は、障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	50%	0	25%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	7	9.09%
しばしば	53	68.83%
稀に	15	19.48%
まったくない	2	2.60%

結論

多発性硬化症の事例はしばしば見かける（「しばしば」又は「頻繁に」の回答60件に対して「稀に」又は「まったくない」の回答は17件）。

大多数が、RQTH申請を承認している。この疾患は必然的に影響を及ぼすからである（例：疲労しやすい）。

いくつかの却下の例（多分野専門家チーム2件、個人2件）は、産業医の意見がないために、障害の及ぼす影響について疑問を抱いている。

注記：調査分析段階において、年間の一時的悪化の回数について多くの質問が出された。承認率は、一時的悪化が非常に稀なものであれば、恐らく、より低かったと思われる。

5.10.2 パーキンソン病の申請者

検討された想定事例

エミリーは55歳であり、最近、パーキンソン病と診断された。現在のところ、彼女の疾患は仕事に影響を及ぼしていない。

	個人	チーム	合計
承認	48.57%	49.09%	48.89%
却下	51.43%	50.91%	51.11%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は必然的に影響を及ぼす（例：疲労しやすさ）。	38.89%	25.93%	31.11%
	・ 障害が現在、影響を及ぼしていないと、疾患の進行が予測されることから、潜在的にはその可能性がある。	61.11%	74.07%	68.89%
却下 (判定要因)	・ 障害は現在の職務に影響を及ぼしていない。	88.89%	92.86%	91.30%
	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	11.11%	7.14%	8.70%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	3	3.33%
しばしば	18	20%
稀に	62	68.89%
まったくない	7	7.78%

結論

質問書への回答及びコメントに鑑みると、パーキンソン病の申請者の事例はそれほど適切ではないように思われる。こうした形で遭遇することが稀であり（「しばしば」又は「頻繁に」との回答が21件に対して、「稀に」又は「まったくない」が69件）、MDPHが影響を判断するためには補足的情報が必要である。

しかしながら、将来の影響を考慮してのRQTH申請承認については、MDPHの意見が割れた。承認したうち75%が将来の影響を理由としている（25%はこの想定事例における指摘に反して、現時点において、影響があると判断した）。

申請を却下したうち非常に大多数のMDPHは、障害の現時点での影響がRQTH付与を正当化するものではないことのみを根拠としている。一部のMDPHはコメントにおいて、予測に基づいてRQTHを付与することはできないとし、申請者は状況が悪化した場合に新たに申請を行うべきであるとしている。

5.11 治療により抑制されている疾患を有する申請者

問題事例 治療により抑制されている疾患を有する申請者	
内容	潜在的影響が薬剤により抑制されており、現在の職務には影響のない申請者によるRQTH申請。
バリエーション	バリエーション1：疾患が、職務環境の整備を必要とする（労働時間、作業体制）。
複雑化要素	2種類の相対するアプローチが考えられる。 ・ 障害の申請者の業務遂行への影響はない。 ・ 抑制されているとしても、疾患によるリスクはあり、雇用の維持や求職に影響を与える。
法解釈又は理論	/

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28	34	64	68	69	71	83	88	92
×	×			×				×				

5.11.1 労働時間外で治療を受ける申請者

検討された想定事例

キャロルは38歳である。製靴工場で現場職として働いている。彼女は疾患のために、日常的に交換処置をしなければならない（朝、労働時間外）。この交換処置により、彼女の状態は現在のところ安定しており、疾患は彼女の現在の業務に影響を及ぼしていない。

補足的情報：彼女は、労働時間の調整を認めさせるためにRQTHを申請した。

	個人	チーム	合計
承認	12%	1.82%	5%
却下	88%	98.18%	95%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は必然的に影響を及ぼす（例：疲労しやすさ）。	66.67%	0	50%
	・ RQTH取得に正当性がなくとも、申請者が労働時間調整を認めさせるためにはRQTH取得が必要である。	33.33%	100%	50%
却下 (判定要因)	・ 障害は現在の職務に影響を及ぼしていない。	45.45%	44.44%	44.74%
	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らない。	54.55%	55.56%	55.26%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	1	1.25%
しばしば	21	26.25%
稀に	46	57.50%
まったくない	12	15%

結論

処置を受ける申請者においては、処置を労働時間外に受ける者（95%が却下）と労働時間中に受ける者（却下は12%のみ）との間に大きな違いが見られる。

却下の大半（労働時間中に処置を受ける者を含む。次事例参照）は、疾患が障害の範疇に入らないことを理由としている。

注記：労働時間中か時間外かという問題以外に、疾患の性質と治療上の制約が承認判定に影響を及ぼしうる。

5.11.2 処置を受けるために労働時間が調整されている申請者

検討された想定事例

キャロルは糖尿病（インスリン依存性）であり、労働時間中の一定の時間に処置を受けなければならない。彼女は、朝と夕方に15分間、処置を受けるために職場を離れなければならない。

	個人	チーム	合計
承認	88.57%	87.27%	87.78%
却下	11.43%	12.73%	12.22%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ RQTH取得に正当性がなくとも、申請者が労働時間調整を維持するためにはRQTH取得が必要である。	16.13%	18.75%	17.72%
	・ 障害により、職務環境が整備された。これは申請者の雇用を保護するために考慮すべきである。	83.87%	81.25%	82.28%
却下 (判定要因)	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	25%	85.71%	63.64%
	・ 職務環境の整備により障害は対処されている。そのため現在の職務への障害の影響はなくなっている。	75%	14.29%	36.36%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	4	4.44%
しばしば	49	54.44%
稀に	35	38.89%
まったくない	2	2.22%

結論

この事例（処置を受けるための労働時間の調整）では、承認率が非常に高かった。

却下した7つの多分野専門家チーム中、6チームは糖尿病は障害の範疇に入らないと考えている。1チームのみが、職務環境整備後に影響がないことを第一に指摘した。

5.12 影響を客観的に判断することができない障害

問題事例 影響が客観的に判断することができない障害	
内容	医療証明書は発行されているが、関連専門家は障害の範疇に入るかについて疑問を抱く機能不全を有する申請者によるRQTH申請。 非常にさまざまな事例が検討された（筋痛症、吃音、寛解中の疾患、アルコール依存症）。
バリエーション	・バリエーション1：「軽度」の障害（喘息、吃音）を持ち、過去に働いたことがない申請者。 ・バリエーション2：「軽度」の障害（喘息、吃音）を持ち、過去にRQTHなしで働いたことがある申請者。 ・バリエーション3：疾患が寛解中であるため、RQTH更新を申請する申請者。 ・バリエーション4：アルコール依存症の申請者。
複雑化要素	2種類の相対するアプローチが考えられる。 ・障害の認定に医師の意見を条件とする。 ・医師間において意見の一致しない、一定の主観に基づいて障害が認められる。
法解釈又は理論	このタイプの事例に対しては、いくつかの判決が下されている。 － リヨン行政控訴院（N° 10LY00719）：手術後の疼痛によるRQTH申請の却下（業務の内容に関する説明の欠如）。 － ボルドー行政控訴院（N° 11BX02752）：癌の後遺症によるRQTH申請の承認。

問題事例を報告したMDPH

02	03	06	21	28		34	64	68	69	71	83	88	92
×		×	×	×							×		×

5.12.1 筋痛を訴える被用者

検討された想定事例

イヴは50歳で、トラック運転手をしている。筋痛のためのRQTHを申請した（反復される病気欠勤、休息のための走行中の連続的停止）。一般医は、イヴの疼痛と疲弊を認めたが、疼痛の原因については明確にしていない。

補足的情報：産業医は、彼は制約なしの就労適格者であるとしている。

	個人	チーム	合計
承認	34.29%	30.91%	32.22%
却下	65.71%	69.09%	67.78%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は影響を及ぼしており、対処を必要とする。	50%	83.33%	67.74%
	・障害が明白であるため、申請者の別の職務への転換を支援する。	50%	5.56%	22.58%
	・申請者は障害者の範疇に入らないが、RQTHは雇用の維持を助ける。	0%	11.11%	9.68%
却下 (判定要因)	・申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	8.70%	23.68%	18.03%
	・産業医によれば、申請者の機能不全は現在の職務に影響を及ぼさない。	91.30%	76.32%	81.97%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	4	4.44%
しばしば	23	25.56%
稀に	55	61.11%
まったくない	8	8.89%

結論

主治医（機能不全の影響を認める）と産業医（制約なしの就労適格者と判断する）との間に意見の不一致が見られる場合のRQTH申請では、MDPHは、そのコメントにおいて見解にニュアンスは含ませるものの、産業医の意見が重視される傾向がある。

多くのMDPHが、医師間の意見の不一致に鑑み、申請者の呼び出しが必要であると見ている。

2つの多分野専門家チームが、この機能不全は障害の範疇に入らないと判断しているにもかかわらず、RQTH申請を承認していることに留意されたい。

注記：

このタイプの事例は稀である（「しばしば」又は「頻繁に」との回答が27件に対して、「稀に」又は「まったくない」は62件）。

5.12.2 過去に就労したことがない吃音者の申請者

検討された想定事例

イヴは30歳で、ビジネスリレーションシップの学位を持っているが、今まで働いたことはない。現在、求職中である。吃音者（持続性）であり、彼の考えでは、これが求職での失敗が続く原因である。

補足的情報：言語療法評価では重度の吃音が認められている。

	個人	チーム	合計
承認	70.83%	98.11%	89.61%
却下	29.17%	1.89%	10.39%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害が将来の職務に影響を及ぼす可能性がある。	47.06%	28.85%	33.33%
	・ 申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	52.94%	71.15%	66.67%
却下 (判定要因)	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	28.57%	0%	25%
	・ 現在のところ、障害の将来の職務に対する影響を評価することは不可能である。	71.43%	100%	75%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	0	0%
しばしば	10	2.99%
稀に	59	76.62%
まったくない	8	10.39%

結論

重度の吃音の事例においては、状況は申請者の経歴によって、大きく異なる。

申請者が過去に働いたことがない場合、非常に大多数のMDPHが、RQTH申請を承認している。この事例において、RQTH申請を承認した52の多分野専門家チーム中、37チームが、申請者の就職、更には、現在の職業計画が申請者の能力に見合っていないと思われることから（これに類するコメントが多く見られた）、別の職種への転換を容易にするために、RQTH申請を承認した。

5.12.3 過去に就労したことがある吃音者の申請者

検討された想定事例

イヴは45歳で、ビジネスリレーションシップの学位を持ち、関係分野で働いたことがある。住所を移転したため、現在、求職中である。彼はかなり以前から吃音者であり、彼の考えでは、これが求職での失敗続きの原因である。今回、初めてRQTHを申請した。

	個人	チーム	合計
承認	60%	60%	60%
却下	40%	40%	40%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害が将来の職務に影響を及ぼす可能性がある。	60%	48.48%	52.08%
	・ 申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	40%	51.52%	47.92%
却下 (判定要因)	・ 申請者の機能不全は障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性はない。	10%	0	3.13%
	・ 申請者の経歴が示す通り、この場合障害の影響はRQTH取得の理由にはならない。	90%	100%	96.88%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	0	0%
しばしば	7	8.75%
稀に	66	82.50%
まったくない	7	8.75%

結論

申請者が働いたことがある場合、MDPHは申請者が過去にRQTHを必要とすることなく障害に対処することができたことに注目することから、申請却下はより多くなる。

調査分析段階において、一部のMDPHは、前の職務の内容（例：家族企業）を検討し、RQTH申請を承認した。コメントにおいては、この点についての疑問を記したMDPHはなかった（補足的医療情報の必要性はあるが、申請者の過去の経歴についての補足的情報の要求はなかった）。

過去に働いたことがある申請者の申請を承認したMDPHの半数が、就職を支援するために承認している。残りの半数は、将来の職務への障害の潜在的影響の存在を根拠とした。

注記：このタイプの事例は、非常に稀である（「しばしば」との回答が7件に対して、「稀に」又は「まったくない」は73件）。

5.12.4 疾患が寛解中の申請者

検討された想定事例

イヅは、中小企業のロジスティクス責任者である。がんを患った後（現在、寛解中）、5年前に労働時間調整のためにRQTHを取得した。更新を申請している。

補足的情報：産業医は、彼は制約なしの就労適格者であるとしている。

	個人	チーム	合計
承認	22.86%	20%	21.11%
却下	77.14%	80%	78.89%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・ 障害は現在の職務に影響を及ぼすことはなくなっているが、雇用の保護のためにRQTHを維持することは有用である。	75%	90.91%	84.21%
	・ 障害による現在の職務への影響がないとしても、申請者が不服を申し立てれば承認されることになる。RQTH申請の承認が望ましい。	25%	9.09%	15.79%
却下 (判定要因)	・ 申請者の状態は、障害の範疇に入らなくなっている。	77.78%	70.45%	73.24%
	・ 申請者の状態は、現在も障害の範疇に入っているが、職務への影響はなくなっている。	22.22%	29.55%	26.76%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	4	4.44%
しばしば	28	31.11%
稀に	54	60%
まったくない	4	4.44%

結論

MDPHは、申請者はすでに疾患の後遺症もなく、その状態は障害の範疇に入らなくなっており、又、職務への影響もなくなっていると考えて、かなり明確な申請却下の姿勢を示した。

しかしながら、11の多分野専門家チームは、申請者の雇用を保護するため（10チーム）又は、不服申し立ての懸念から（1チーム）、RQTH申請を承認している。

5.12.5 アルコール依存症の申請者

検討された想定事例

ジャックは電気技術者で、アルコール依存症である。そのために、職務において注意力に問題があり、又、定期的に遅刻や欠勤を繰り返している。彼は労働時間の調整と別業種への転職のためにRQTHを申請した。

	個人	チーム	合計
承認	70.83%	49.06%	55.84%
却下	29.17%	50.94%	44.16%

		個人	チーム	合計
承認 (判定要因)	・障害は職務に影響を及ぼしている。申請者の雇用の保護のためにこれを考慮した措置を取るべきである（特に、労働時間の調整を可能とする）。	70.59%	61.54%	65.12%
	・申請者の就職を支援する（支援強化、転職、雇用主の説得）。	29.41%	26.92%	27.91%
	・RQTH取得は、正当性がなくとも、申請者が労働時間を調整する、又は、他の職種に転職するために必要である。	0	11.54%	6.98%
却下 (判定要因)	・申請者の機能不全は、障害の範疇に入らず、RQTH付与に正当性がない。	42.86%	51.85%	50%
	・その他	57.14%	48.15%	50%

このタイプの事例にどの程度の頻度で遭遇するか		
頻繁に	3	3.90%
しばしば	33	42.86%
稀に	37	48.05%
まったくない	4	5.19%

結論

アルコール依存症の申請者の事例は、しばしば見られるものであるが、MDPHの意見は二分されている（「しばしば」又は「頻繁に」との回答が36件に対して、「稀に」又は「まったくない」は41件）。

このタイプの事例に対する対応には、想定事例には示されていない要素が必要とされる（医師の意見、医療的情報等）。

とはいえ、RQTH申請を却下した27の多分野専門家チーム中、14チームが申請者の機能不全は障害の範疇に入らないとしている。他の却下したチームは、別の理由から却下している（特に、情報不足）。

RQTH申請を承認した多分野専門家チームの大半は、申請者の雇用の保護（RQTH申請を承認した多分野専門家チーム26のうち16チーム）又は就職／転職の支援を理由としている（7チーム／26チーム）。

6. 調査の全体的結論

以下は、調査の全体的結論である。ただし、MDPHにもっとも多く困難を引き起こした問題事例をより詳細に検討するためには、実務ファイルを参照する必要がある。

6.1 ほぼ自動的にRQTH申請が承認される障害

一部の事例においては、現在の職務又は求めている職務の如何に関わらず、それが必然的に職務（及び日常生活）に影響を及ぼすものであることから、RQTH付与の判定は障害の性質のみに基づいている（例：車椅子使用者、多発性硬化症等）。

6.2 一部の事例においてのみ決定的な意味を持つ産業医の意見

被用者については、産業医の意見は決定的な意味を持つ。

注記：多数のMDPHが、産業医との連絡票を利用している。これは産業医が申請者の現在の職務における状況に関して下した判断を説明するためである。

しかしながら、一部の事例においては、産業医の意見が考慮されないことがある。たとえば、MDPHが産業医の意見に反して、影響があると判断する事例である（日常生活に影響を及ぼす障害）。産業医判断は、障害が以下の条件に当てはまる場合は、無効となりうる。

- ・専門的検査（言語療法評価）により証明される。
- ・一般医により証明される。
- ・特別の経歴により証明される。

又、移動時間中の疲労を理由とするRQTH申請の特別事例について詳述することも重要である（但し、申請者は、産業医により、制約なしの就労適格者と判断されている）。このタイプの事例については、MDPHの意見は分かれている。

6.3 多数のMDPHが賛同するRQTHの好意的アプローチ

又、障害の影響がなくなっているにも関わらず、RQTH申請が承認されることがある（産業医により障害の影響がなくなっていることが証明されている）。

このタイプの事例は、MDPHが、障害の影響がなくとも、以下のようなその他の承認要因を優先している場合には、正当性がある。

- ・申請者の雇用を保護するため（職務環境の整備への支援を得させる、又は、雇用主に法定障害者雇用率6%を遵守させる）。
 - 職務環境整備後のRQTH更新の事例（CNSAが明示した通りの）
 - 職務交代後のRQTH更新の事例
 - 一部のMDPHについては、疾患が寛解中の申請者
 - MDPHが障害の職務への影響に疑問を有する（難読症、筋痛、肥満）が、好意的対応を選択した事例

- ・申請者の求職活動を支援する意志。申請者が明確な職業計画を持たない、退職者である、又は、働く意志がない場合も含む。転職を支援するためにこの判定が行われることもある。この場合、RQTHにより申請者が就職するために得られる利点を利用できるように短期のRQTHが付与される³。

6.4 障害の影響を評価するための詳細な検討を必要とする事例

MDPHに提示された質問書の限界の1つは、一定数の事例の内容が十分に充実していないために、各MDPHが意見を表明することができないことである。実際、一部のMDPHは、当センターにこの点を指摘し、コメントでもそうした意見を述べている。たとえば、MDPHは、一部の事例では、直接、申請者に会っていない、又は、十分な数の情報がないために、意見の表明に困難を覚えている。以下の事例が例として上げられる。

- ・肥満
- ・難読症
- ・腰痛
- ・鬱病
- ・アルコール依存症

6.5 CNSAによる詳細な説明にもかかわらず意見の分かれる回答

CNSAの一部の事例に判断を下すための明確な勧告に反して、一部のMDPHは異なる判定を下すことを選択している。以下がその例である。

- ・不適格による却下。5分の1の多分野専門家チームが、不適格による却下との判定を下している。
- ・職務環境整備後のRQTH更新申請（約10%の多分野専門家チームが職務環境整備後の更新申請を却下している。この比率は個人が判定した場合は20%を越える）。
- ・一部のMDPH（4/49）では、多分野専門家チームが、個人装具（補聴器）購入のためのRQTH申請を却下している。

6.6 MDPHによりRQTHの使命から外れていると考えられている一部の事例

たとえば、試験における特別配慮のためのRQTH申請は、大半が却下されている。多くのMDPHは、このタイプの申請をMDPHにするべきではないと考えている。試験における特別配慮の必要性の決定は、受験を受け入れた機関のみがその権限をもって行うべきなのである（当該機関所属の医師の意見に基づき）。

³モルビアンMDPHは、当センターに送られたeメールにおいて、RQTHには一定の二次的な利点を与えられていると指摘した。雇用主の法定障害者雇用率6%への組み込み、特別支援及び特別サービスの利用、雇用維持のための障害労働者雇用維持促進機関（SAMETH）の介入、技術支援に加えて経済的支援、ローカルの職業訓練へのより高い報酬、公共部門への直接雇用、援助契約の対象となること（資格や期間の延長）、早期定年退職、産業医による就職時の診断と就職後の定期診断などである。

6.7 承認判定要因を明確にすべき事例

一部の事例には、非常に大きな意見の相違が見られる。特に、以下のタイプの事例でにおいてである。

- ・職務の変更、特に、有期雇用において（有期雇用契約）。
- ・実際に見られる障害の影響に比しての潜在的影響の存在（求職、昇進、健康状態の悪化の予測）。

6.8 RQTH付与にほとんど影響しない就労意欲

成人障害者手当と異なり、職業計画の欠如は承認判定にほとんど影響しない。これはRQTHが明確に要求されていない場合も同じである（成人障害者手当の申請である場合など）。働く意思のない障害者が成人障害者手当を受けるために就労意欲を表明しなければならないことや、同様に働く意思のない障害者へのRQTH付与は矛盾と見なすことができる。

6.9 関連専門家の意見に反して下される一部の判定

一部の判定は、関連専門家の意見に反して、法律に従う、又は、不服申し立てを避けるために下される。たとえば、関連専門家により、RQTHの付与が公的雇用促進機関に無用の対応をさせることになる、もしくは、申請者自身又はその周辺の人間を危険にさらす可能性があると判断するような配慮を必要とする申請者のケースである。

こうしたタイプの事例においては、たとえば、雇用センターに、明確に表明されているわけではないが、申請者に配慮が必要である旨を伝える通知を送付する、又はこれを踏まえた特別なオリエンテーションを行うことになる。

7. 付属資料 1：調査分析の対象地域

全国において提起されている問題に対して、広汎かつ正確な視野を持つために、当センターは、調査の分析部分への協力募集に参加の意志を表明したすべてのMDPHを採用した。

これにより、11の異なる州から選択された14のMDPHにより形成される、不均質な、しかし、国土の非常に多様性を反映した調査地域が得られた。これらの県は、多様な経済的、社会的、人口分布的状况を示している。

特に、各地域の性質や構成における大きな多様性が注目される。一部の県は、低い人口密度を特徴とし、農・漁村地域が中心となっている（アリエ県、コート・ドール県。アリエは全国平均の1km²あたり117人に対して、46.7人）。反対に、他の県は人口集中と都市圏であることを特徴とする（オー・ド・セーヌ県、ローヌ県）。但し、調査対象となった地域の大半が、フランスの代表的モデルといえる混合型である（農・漁村地域と中規模の都市）。

又、調査が産業活動の活発な雇用地域（イル・ド・ヴィレーヌ、オー・ド・セーヌ）、並びに、失業率の高さを特徴とする北部（エーヌ県）及び南部（ヴァール県、アルプ・マリティーム県）の諸県を対象としていることから、これらが有する空間・経済的価値の多様性にも留意しなければならない。

調査対象である地域の主な特徴は以下に掲げる表のようにまとめられる。

県番号	県名	人口	面積 (km ²)	人口密度	都市／地方	5万人以上の都市	2010年の 世帯純収入 単位：ユーロ（出典：INSEE）	失業率 (2013年 第4四半期 出典：INSEE)
02	エーヌ県	540,508	7,369.1	73.3	農・漁村地域	－	19,983	13.90%
03	アリエ県	342,908	7,340.1	46.7	農・漁村地域	－	19,841	10.30%
06	アルプ・マリティーム県	1,078,729	4,298.6	251	混合型	×	25,034	10.20%
21	コート・ドール県	524,358	8,763.2	59.8	混合型	×	23,932	8.20%
28	ウール・エ・ロワール県	428,933	5,880	72.9	混合型	－	23,627	9.30%
92	オー・ド・セーヌ県	1,572,490	175.6	8,954.4	都市	×	36,889	7.60%
68	オーラン県	749,782	3,525.2	212.7	混合型	×	23,308	9.70%
45	ロワレ県	656,105	6,775.2	96.8	混合型	×	24,023	9.50%
64	ピレネー・アトランティック県	653,515	7,644.8	85.5	混合型	×	23,089	8.50%
69	ローヌ県	1,725,177	3,249.1	531	都市	×	26,102	9.10%
71	ソーヌ・エ・ロワール県	555,663	8,574.7	64.8	混合型	×	21,434	8.80%
83	ヴァール県	1,008,183	5,972.5	168.8	混合型	×	23,308	11.00%
88	ヴォージュ県	379,724	5,873.8	64.6	農・漁村地域	－	20,334	11.60%
全国	11地方	/	/	117	/	/	23,757	9.80%

障害労働者認定付与の詳細
最終報告書

地域の多様性のために、各MDPHのRQTH付与手続に関する運営方法にも大きな違いが見られる。

8. 付属資料 2：調査対象MDPHの運営方法

8.1 エーヌ県

8.1.1 RQTHに関する主要データ

- ・ 2013年の受理可能なRQTH申請数： 5,435件
- ・ 2013年に県CDAPHにより下されたRQTH総判定数：6,679件
- ・ 2013年のRQTH付与数： 5,415件
- ・ 承認率： 81.1%
- ・ 有効期間： 通常は 5年。但し、若年者については、就労状況を観察し、中断することがないように1～2年。自動的に判定されるわけではない。RQTH有効期間はおうおうにして5年（又は、能力低下率80%以下の成人障害者手当と組み合わせられている場合は、「2年に1度」の権利を得るために4年）である。但し、より有効期間の短いRQTHは、若年者のみを対象としているわけではなく、病状が変化する疾患（軽減の可能性がある、又は、早急な見直しが必要である）といった事例や、進捗状況を観察すべき職業計画を有する申請者にも付与されている。
- ・ 不適格による却下：なし
- ・ 自動的更新：なし

8.1.2 RQTH申請処理方法

申請時に、RQTH申請者、又は、その法的代理人、雇用アドバイザー（雇用センター就職アドバイザー（CIP）／キャップ・アンブロワ／ミッション・ローカル、産業医療担当者、地域の介護士など）が、職業質問書に記入する。

RQTH申請は、いくつかの段階により処理される。

- ・ 更新の申請の場合は、障害補償給付金（PCH）の更新、障害者カード発行の場合と同様に評価者（職業参入専門員、社会・職業アドバイザー、ソーシャルワーカー、看護師）は1人である。申請者が施設にいる場合も同じ。
- ・ RQTH付与に関する疑問が重大なものである場合。ミーティングにおいて、全員が共通の認識を得るための議論が行われる（多分野専門家チームの評価者全員及び各課の責任者が参加する）。
- ・ 就労中の申請者によるRQTH更新の場合は、2～3名の内部評価者（MDPH所属医師及びMDPH評価者1～2名）から構成される簡易的な多分野専門家チームにより処理される。
- ・ 初回のRQTH申請の場合は、外部パートナーを交えた職業参入多分野チーム（MDPH所属医師、MDPH所属評価者、各部署の責任者、就労支援・サービス機関（Esat）所長、職リハセンター（CRP）長、脳損傷センター長、雇用センター／キャップ・アンブロワ）により処理される。別のチームがRQTH申請を却下することもある（簡易多分野専門家チームや課でのミーティングにより）。
- ・ RQTH申請却下（簡易多分野専門家チーム、課内のミーティング等）
- ・ すべての事例は、その複雑性に応じて、どのチームが審査するかが決定される（上記の基準は参考としてのみ提示されたものである）。

注意：不服申し立てはない（行うことは可能）。申請者が判定に不服がある場合、申請者は回答シート（個人補償計画添付）を送付しCDAPH内小委員会に打診するか、調停人（ボライティアで働き、独立している）により聴取を受ける。ほとんどの不服は、この方法で解決される。

8.1.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ まったくなし

自動的却下

- ・ 申請者の機能不全が障害の範疇に入らない場合。
- ・ 申請者は通常の方法で就職できる場合。

8.2 アリエ県

8.2.1 RQTHに関する主要データ

- ・ 申請件数： 2,955件
- ・ 承認率： 95%
- ・ 有効期間：3.5年。
- ・ 不適格による却下：あり
- ・ 自動的更新：被用者、成人障害者手当受給者で永続的部分的不能率〔訳注：IPP。Guide-Barèmeによる能力低下率とは別〕が10%以上の場合。

8.2.2 RQTH申請処理方法

県には3つの地域支部がある。各支部に評価チームが置かれている。各チームは医師、職業参入専門員とソーシャルワーカー2名により構成されている。

支部に出されたRQTH申請は、地域支部の評価チームが審査する。
一部の単純事例では、医師のみ、又は、就職支援員のみにより審査されることもある。
地域評価チームが事例を複雑であると判断した場合は、職業参入専門員や医師による面接、MDPH所属医師による診断が行われることがある。

申請書類に加えて、職歴書が要求される。

注記：被用者の更新申請は1ヶ月以内に処理する（産業医の意見を踏まえた上で）という障害労働者雇用維持促進機関（SAMETH）との合意がある。

地域評価チームにより、事例が複雑であると判断され、申請者が雇用センター、キャップ・アンブプロワ、又はミッションローカルに登録している場合は、申請は、公的雇用促進機関（雇用センター、キャップ・アンブプロワ、地域事務所）の職員、医師、地域社会福祉事業局（県議会）の就職責任者、若年者就職支援担当者（MDPH）から構成される就職関連多分野専門家チームに送られる。

8.2.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ 成人障害者手当を受給する被用者による更新。
- ・ 永続的部分的不能率10%以上の申請者による更新。

自動的却下：医療証明書がない場合を除き、まったくない。

8.3 アルプ・マリティーム県

8.3.1 RQTHに関する主要データ

- ・ RQTH申請件数： 5,704件のRQTH申請
- ・ 承認率： 92%
- ・ 有効期間： 5年。
- ・ 不適格による却下： なし、但し「現在のところ、進路指導は行われない」との通知は行われる
- ・ 自動的更新： なし、但しほぼ自動的（医師の意見に基づく）

8.3.2 RQTH申請処理方法

案件に番号を付した後（Genesis）、申請は関連地域担当の医師に届けられる（県議会の社会福祉事業地域に応じた区分）。

通常、医師が単独で承認又は却下を判定する。事例に関する詳細が必要な場合は、職業参入専門員と協力する。以下の要素に基づき判定される。

- ・ 医療証明書
- ・ 申請者の職業的状況に関する情報
注記：申請者は、医師が障害の職業的状況に対する影響をより正確に評価するために、申請時に職業的状況に関する補足的書類に記入しなければならない。
- ・ 医師が疑問を抱く場合は診断

就職関連多分野専門家チームは以下の特別の要求を検討する。

- ・ MDPH所属医師による職業指導に関する意見の要求（RQTH申請のみ場合、関連多分野専門家チームに意見を求めることはあまりない）。
- ・ 職業訓練申請の集中処理→職業訓練をすでに受講している旨が記された雇用センターの特別進路指導サービス（POPS）の報告書。
- ・ 進路指導に関するさまざまな要求。例：職業訓練内容を変えたいとする申請者のケース、職リハセンター又は申請者自身により、対応を要求される問題事例のケース。

就職関連多分野専門家チームの構成は、以下の通りである。

- ・ 産業医（全国産業医協会（AMETRA））
- ・ MDPH所属医師
- ・ 職業参入専門員
- ・ 県の東西地域を管轄する老齢保険労働衛生金庫（CARSAT）所属ソーシャルワーカー2名
- ・ キャップ・アンプロワーHANDY JOB -のコーディネーター
- ・ 雇用センターの障害労働者支援員
- ・ 職業リハビリセンター「ル・コトー」代表者

申請は、個人補償計画を補うために、CDAPHにおいて審査されることがある。一般的に申請者はCDAPHの会合に出席する。

8.3.3 自動的な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ 例外を除き、更新の場合（選抜試験における特別配慮又は疾患からの快復時）。
- ・ 一部の重度の障害（失明、四肢の喪失、一部の精神障害）又は職業に起因する障害。

自動的却下

- ・ 一時的状況：捻挫、体外受精等。

8.4 コート・ドール県

8.4.1 RQTHに関する主要データ

- ・RQTH申請件数： 3,680件のRQTH申請
- ・承認率： 80%
- ・有効期間： 5年
- ・不適格による却下：あり
- ・自動的更新：被用者又は医師により障害が証明された申請者

8.4.2 RQTH申請処理方法

申請は、ディジョンMDPHにおいて、医療チーム（医師3名、看護師2名）により審査される。詳細情報が必要である、又は、書類に疑問がある場合は、職業参入専門員に送られる。のち、申請は多分野専門家チームや県CDAPHで検討される。

複雑な事例については、案件は、以下の4つの多分野専門家チームのいずれかに送られる。

- ・雇用関連多分野専門家チーム（雇用センター／キャップ・アンプロワを含む）
- ・若年者関連多分野専門家チーム（ミッション・ローカル、医療教育機関就職担当者、就職支援サービス（SAIP）、政府代表、相互保険職業紹介センター）
- ・精神関連多分野専門家チーム（EP Psy Emploi、専門機関と精神科医が協力）
- ・雇用維持セル関連多分野専門家チーム（EMP）、障害労働者雇用維持促進機関（SAMETH）と老齢保険労働衛生金庫（CARSAT）が協力
- ・就労支援・サービス機関Esat関連多分野専門家チーム（就労支援・サービス機関（Esat）責任者 + 何らかの就職支援センター責任者の協力）

8.4.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・被用者又は職務環境整備が必要な障害が証明された申請者（産業医により裏付けられた医師の証明書）の更新申請。
- ・能力低下率80%以上の障害を有する申請者（以前は対象ではなかった事例。係争を踏まえた現在の法解釈に基づく）

自動的却下

- ・長い間職務環境整備なしで働いている障害に変化のない申請者

8.5 ウール・エ・ロワール県

8.5.1 RQTHに関する主要データ

- ・ RQTH申請件数： 2,239件の申請
- ・ 承認率： 96%
- ・ 有効期間
 - 通常は 5年、特例で10年（どのような事例かは不明）
 - 申請者を観察する場合は2～3年（例：若年者、転職計画）
 - 能力低下率80%の成人障害者手当を受給する者、又は障害が変化しない申請者については、事例に応じて10年
- ・ 不適格による却下： なし
- ・ 自動的更新： なし

8.5.2 RQTH申請処理方法

MDPHは、RQTH申請審査のために、申請者が被用者である場合は、基本書類（書式＋医療証明書）に加えて、履歴書と最新の産業医診断書を要求する（産業医は、職務に制約があるか又は環境が整備されているかを明らかにした上で申請者が就労適格者であるか否かを記述する）。

RQTH申請は、MDPH所属医師、行政支援員（職業参入専門員又は社会福祉担当員）及びMDPH所属ソーシャルワーカーから構成される多分野専門家チームにより処理される。

- ・ 書類に問題がなく、単純な事例であれば、県CDAPHに提出される。
- ・ 補足的情報、特に産業医の意見が必要な場合、案件は、産業医、ソーシャルワーカー、雇用センターの障害労働者アドバイザー、キャップ・アンプロワ／障害労働者雇用維持支援サービス（SAMETH）の所長、就労支援・サービス機関（Esat）所長、老齢保険労働衛生金庫（CARSAT）のソーシャルワーカー、ランブイエ職リハセンターの心理士、雇用センター専門サービス局の心理士から構成される就職支援関連多分野専門家チームにより処理される。
- ・ RQTH申請と一緒に他の申請も提出されている場合、全ての申請を同時に審査する。

老齢保険労働衛生金庫の離職防止セルでは、被用者による申請を対象として、RQTH 単独の申請のための簡易手続を導入している。申請は産業医の発意で行われる。申請者は申請書に記入し、産業医は医療ファイルを作成する。このタイプの申請は、多分野専門家チームが早急に審査し、次いで、CDAPH に送るために、登録が簡略化されている。

非常に特殊な事例に関して、多分野専門家チームが RQTH 申請の承認又は却下で意見が一致しない場合は、同申請は CDAPH の「判定保留リスト」に登録され、その決定を仰ぐ。

8.5.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ 永続的部分的不能率が10%以上である場合、MDPHはRQTHを付与する。

自動的却下

- ・ 申請者が問題なく就職できる場合
- ・ 障害状況にない場合
- ・ 障害が雇用に影響を与えない場合

8.6 ピレネー・アトランティック県

8.6.1 RQTHに関する主要データ

- ・ RQTH申請件数： 5,356件
- ・ 承認率： 98.6%
- ・ 有効期間： 5年（障害による雇用への重大かつ持続的な制約のある成人障害者手当受給者（AAH RSDAE）の場合はこれにあわせ4年）
- ・ 不適格による却下： なし
- ・ 自動的更新： なし

8.6.2 RQTH申請処理方法

申請時に、案件審査のために、職業質問書と社会的状況に関する情報が要求される。

RQTH申請は、以下により審査される。

- ・ MDPH所属の医師、ソーシャルワーカー、評価員により構成されるレベル1の多分野専門家チーム。
- ・ 疑問がある、又は、案件の審査が困難である場合は、レベル2の多分野専門家チーム。このチームは、外部パートナーが参加する特別多分野専門家チームである（キャップ・アンプロワ、雇用センター、職リハセンター副所長、年金保険・労働衛生金庫（CARSAT）、機能リハビリテーション医、就職支援員、就労支援・サービス機関（Esat）所長等）。

注意：RQTH申請単独の場合のために簡易手続が導入されている。審査は医師が行う。

CDAPH全会は四半期に一度しか行われれないのに対し、地域ごとのCDAPHは週一度開催され、特殊なあるいは問題のあるケースにコミットしている。

CDAPHにおける案件の審査では、勧告の確認のみが行われる。

8.6.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ なし

自動的却下

- ・ なし

8.7 オー・ド・セーヌ県

8.7.1 RQTHに関する主要データ

- **RQTH申請件数**：8,133件、うち30%はRQTH申請のみ（更新と初回申請）
- **承認率**：99.4%
- **有効期間**
 - 障害が安定している場合：5年
 - 障害が進行性の場合（炎症性疾患、精神疾患）：3年
 - そのときどきの職務環境整備のためのもの：1年
 - RQTH申請が就労支援・サービス機関（Esat）へのオリエンテーション又は成人障害者手当を伴う場合：4年
- **不適格による却下**：あり
- **自動的更新**：なし

8.7.2 RQTH申請処理方法

案件審査の際には、しばしば専用の連絡票を利用して、産業医の意見が求められる。

RQTH申請は、以下のようにいくつかの段階により処理される。

- **初回申請**：RQTH単独の申請＋RQTH／障害者カード発行については単一分野専門家「チーム」。担当者は、基本的に通常就労環境へ誘導する場合は医師、保護的就労環境へ誘導する場合は臨床心理士である。
- **更新**：RQTH単独の申請＋RQTH／障害者カード発行については単一分野専門家「チーム」。担当は就職支援責任者（職業参入専門員）である。医師と職業参入専門員から構成される第2レベルの多分野専門家チームから職業参入専門員が選抜される。
- **通常就労環境**多分野専門家チームは、外部パートナー（地方健康保険金庫（CRAMIF）、雇用センター、キャップ・アンブロワ、雇用センター所属心理士、MDPH所属医師、事務員及び職業参入専門員）に「拡大」されたチームである。同チームは、障害による雇用への重大かつ持続的な制約の概念に基づき、RQTH付与、通常就労環境への進路指導に関する勧告、再就職、成人障害者手当支給に関する判定を下す。判定を下すことができなかった場合は、案件の承認又は却下の判定のために、医師による診断を求めるか、CDAPHに判断が委ねられる。
- **保護的就労環境**多分野専門家チームは、外部パートナー（従来の就労支援・サービス機関（Esat）、企業内授産型就労支援・サービス機関（Esat hors les murs）、Delta insertion [訳注：障害者就労支援団体。Esatを擁する]、一般病院、MDPHの医師及び心理士、事務員及び職業参入専門員）に「拡大」されたチームである。同チームは、申請者の年齢や障害に応じて、RQTH付与の判断、また保護的就労環境、治療、ないし支援機関などへの進路指導に関する勧告を行う。
- **障害補償給付金（PCH）を主に扱う多分野専門家チーム**。障害補償給付金とRQTH申請が組み合わせられる場合は、障害は重度であることが多い。現在、就労中の申請者の大半が、ほとんどが運動障害であり、その他は治療中となっている。この場合、当MDPHでは治療中であるという理由により却下を推奨する。同チームは、ソーシャルワーカー、秘書、障害補償給付金係のメンバー（医療ソーシャルワーカー、正看護師、人間工学士）及び管理者から構成されている。
- **「職業紹介」を主に扱う多分野専門家チーム**。同チームはソーシャルワーカー、事務員、医師、臨床心理士から構成されている。検討される障害は一般的に重度である。申請者が就労中である場合は、必ず保護的就労環境においてである。

注記：2009年1月以降、法律に規定される通り、その能力低下率の如何にかかわらず、成人障害者手当申請の際には、RQTH付与の適宜性の審査も行われる。

RQTH申請の処理の迅速化のために、簡易手続が導入されている。この手続は、場合により障害者カード発行と組み合わせられるが、RQTH／職業指導の案件を対象とする。案件は選別され、以下のよう
に処理される。

- ・初回申請の場合は、医師が単独で行う。
- ・更新の場合は、職業参入専門員（RIP）が行う。正確な能力低下率を知る必要がある、または障害の職務への影響に関する詳細を知る必要がある場合は、医師の協力を仰ぐ。

CDAPHにおける案件の審査では、勧告の確認のみが行われる。

8.7.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・なし

自動的却下

- ・申請者が健康状態のために明確な求職活動を行っていない、または通常就労環境や保護的就労環境で就労する能力がない
- ・能力低下率が5%未満である、特に選抜試験における特別配慮のためのRQTH申請の場合
- ・申請者が求職中ではなく、書類にもその旨が明記されている（就労者質問書に明記されている）

8.8 オー・ラン県

8.8.1 RQTHに関する主要データ

- ・RQTH申請件数：5,090件
- ・承認率：98%
- ・有効期間：1～5年⁴
- ・不適格による却下：なし
- ・自動的更新：あり

8.8.2 RQTH申請処理方法

申請はまず、評価担当医師、ソーシャルワーカーまたは評価担当ソーシャルワーカーによりスクリーニングされる。案件にRQTH以外の申請が含まれていない場合は、MDPH所属医師が以下の書類に基づき申請を審査する。

- ・医療証明書＋産業医が記入したファイル（現在のところ、必ず産業医のファイルが求められるわけではない）
- ・職歴書
- ・＋求職中の申請者については単一求職票（DUDE）の提示が求められることがある。
- ・疑問がある場合は、MDPH所属医師による診断

多くの場合（単純事例）、案件は直接、CDAPHに送られる。

事例が複雑である場合は（往々にして他の申請と組み合わせられている）以下が行われる。

- ・共有情報の提示（グループでの会合、個別会議）：専門的就労支援を必要とする求職中の申請者に関して。
- ・案件は多分野専門家チームに送られる（雇用センター＋障害者・事業主支援団体〔訳注：支援団体 Action et Compétence は現在キャップ・アンプロワに統合〕＋職リハセンター＋障害者団体の代表＋精神障害者のための職業支援サービス（SAVE）＋地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）＋精神病院社会福祉課＋社会統合・人口保護県局（DDCSPP））。あるいは場合により、CDAPHに送られることもありうる（RQTH単独の場合は稀であるか、あるいはまったくないケース）。

注記：案件が離職防止セル（PDP）と老齢保険労働衛生金庫（CARSET）の間で議論される場合、この審査はMDPHによる審査に代わることになる。

8.8.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・障害が変化していない場合の更新
- ・一定の障害／職業の組み合わせ（例：腰痛－筋骨格障害／建設工－工場労働者－家政婦）

自動的却下

- ・なし（疾患や障害の評価及び医師の意見に基づき、却下の根拠を示せなければならない）

⁴ 初回申請の場合は、有効期間は5年以下、就職活動又は職業訓練の状況を観察する場合は2年又は3年である。

申請者が何らかの職業に就いている場合は、MDPHは直ちに5年間のRQTHを付与する。

申請者が成人障害者手当821-1〔訳注：能力低下率80%以上、期限は5～10年〕を受給している場合：
MDPH は同手当に合わせた有効期限最長5年のRQTHを付与する。

申請者が成人障害者手当821-2〔訳注：能力低下率50～79%、期限は2～5年〕を受給している場合：
MDPH は同手当に合わせた有効期限最長5年のRQTHを付与する。

これは正式に規定された手続ではなく、暗黙の運営方法である。

8.9 ソーヌ・エ・ロワール県

8.9.1 RQTHに関する主要データ

- **RQTH申請件数**：2013年には3,806件の申請（うち、2,065件は初回申請、1,741件は再審査、5件は不服申し立てによるもの）
 - **承認率**：99%
 - **有効期間**：5年、又は障害による雇用への重大かつ持続的な制約がある場合は、成人障害者手当給付終了日に合わせるために4年
 - **不適格による却下**：あり
 - **自動的更新**：なし

8.9.2 RQTH申請処理方法

申請用紙（CERFA）に加えて、申請者には以下が要求される：「職歴」書、履歴書、不適格証（申請者が不就労適格者である場合）。並行して、雇用センターに登録している申請者に関しては、単一求職票も求められる。

申請処理が簡単なものである場合は、多分野専門家小チーム（医師＋ソーシャルワーカー＋案件を説明する担当者）により審査される。

注記：すべての案件は、多分野専門家小チームにより扱われる（個人での判定はない）。

事例が複雑であると判断された、又は、申請者が面接を要求した場合は、申請は特別多分野専門家チームにより審査される。

- **医療社会福祉多分野専門家チーム**：少なくとも医師2名＋ソーシャルワーカー＋多分野専門家チームコーディネーター＋心理士＋職業参入専門員
- **16-22歳多分野専門家チーム**：成人担当医師、児童担当医師、児童セクター責任者、成人セクター責任者、ソーシャルワーカー、多分野専門家チームコーディネーター＋職業参入専門員
- **職業訓練多分野専門家チーム**：職業訓練を要請する申請者を対象とする（キャップ・アンプロワアドバイザー、雇用センターアドバイザー、労働心理士、職業参入専門員、ソーシャルワーカー及び産業医）
- **精神関連多分野専門家チーム**：精神科医師＋医師

特別多分野専門家チームは、毎月1回会合を開く（職業訓練多関連分野専門家チームは1.5回）。

RQTH申請が単一で県CDAPHにおいて審査されることは非常に稀である。

8.9.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- なし

自動的却下

- なし

8.10 ローヌ県

8.10.1 RQTHに関する主要データ

- RQTH申請件数：2013年には14,830件
 - 承認率：87%
 - 有効期間：不明
 - 不適格による却下：あり。但し、裁判所に不服が申し立てられた場合は、RQTHは自動的に付与される。
 - 自動的更新：あり。求職者の場合、障害も求めるポストも変わらない場合、労働者の場合、障害は変わらずポストは整備されている場合

8.10.2 RQTH申請処理方法

申請は、54箇所のローヌセンター（MDR、県議会）の1つに提出されなければならない。各ローヌセンターには、医師、事務員、センターにより異なる専門家（心理士、人間工学士等）により構成される多分野専門家チームがいる。この地域の多分野専門家チームがほぼすべてのRQTH申請を処理する。

注記：多分野専門家チームが54も存在するために、均一化は図られるものの、県内においても、判定レベルでばらつきが見られる。

注記：分野に応じて、医師は1つから3つの多分野専門家チームを管理する。

それぞれの多分野専門家チームは、以下の材料に基づき判定を下す。

- 医療証明書（制約＋必要な整備）
- 職歴書（職業訓練レベル、職務のタイプ、就職日）
- 被用者については、産業医との連絡票
- 無職の申請者については、積極的連帯所得手当（RSA）の連絡票、履歴書、及び場合により雇用センターと連絡を取る。
- 情報が不足している場合は医師による診断

地域の多分野専門家チームが判定を下すことができなかった場合、案件は中央に上げられ（リヨンMDPH）、特別チームにより審査される。同チームは、医師、職業参入専門員、キャップ・アンプロワ代表、及び雇用センター代表から構成されている。

一般的に、MDPHに上げられた案件には、職業指導の決定も含められる。RQTH申請が単独で上げられるのは、ローヌセンターの多分野専門家チームがRQTH申請却下の追認を必要とする場合である。

注記：案件を職業指導準備又は職業リハビリテーションセンターへと誘導する際には、必ずMDPHの特別チームがこれを扱う。

RQTH申請は、以下の場合においては、多分野専門家チームレベルで判定保留とされることがある。

- RQTHの抹消（更新時）又は却下（初回申請）の場合。
- RQTHの発効日の修正の場合（発効日は通常、県CDAPH裁定の日付に合わせられる）。

8.10.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- 安定した重度の障害（又は、悪化しつつある）の場合。例：感覚障害（全盲、30 デシベル以上の聴覚障害）
- 障害年金受給者の身分（カテゴリー1、2、3）又は永続的部分的不能率10%以上

注記：障害年金は、多くの面でRQTHに類するものだが、すべての面でというわけではない（例：この制度は近い将来廃止が検討されているが、早期退職のケース）

- ・類似の障害と類似の職務での更新
- ・不適合による却下に対する裁判所への不服申し立て
- ・再就職のための職業訓練中の申請者（職業指導準備／職業リハビリテーションセンターと関連）

自動的却下

- ・なし

8.11 ヴァール県

8.11.1 RQTHに関する主要データ

- **RQTH申請件数**：8,458件、うち8,246件はRQTH単独申請
- **承認率**：88%
- **有効期間**：平均5年
- **不適格による却下**：なし。但し、雇用センター宛に申請者が現在、雇用できる状態ではないことを通知するための「直接求職中」との通知書を使用。
- **自動的更新**：なし。但し、ほとんど自動的。

8.11.2 RQTH申請処理方法

番号を付した後（IODAS）、案件はその専門に応じて、医師に送られる。

同医師は単独で、又は心理士、他の医師、更にはTRIチームのソーシャルワーカーと共に、以下の書類や情報に基づいて判定を下す。

- 医療証明書
- 申請者の職業的状況に関して収集された情報。職務関連書類、履歴書
注記：これらの書類や情報は、判定を下す際には必ず必要である。これらが不備の場合、医師又はTRIチームが判断を下すために、申請者に再度要求される。
- 疑問が残る場合は、医師による診断。この場合、医師＋心理士が共同で申請者を診断する。この診断は、主に職業指導を行うために行われる。
- 場合により、補足的資料が申請者に要求される（特に職務情報に関する書類）。

疑問が残る場合は（医師による診断前又は後）、医師は他の医師の意見を聞いたり、又は、多分野専門家チームに任せることができる。

チームは、職業参入専門員、MDPH所属医師、MDPH所属心理士、MDPH所属ソーシャルワーカー、老齢保険労働衛生金庫（CARSAT）代表、ISATIS（心理関連障害支援団体）代表、AVIE キャップ・アンプロワ代表、雇用センター所属アドバイザー、雇用センターEOSサービス代表、産業医から構成されている。

これらのすべてのメンバーが職業指導を行う各チームにいるわけではなく、交替で任務にあたっていることに留意されたい。

単独でのRQTH申請は、CDAPHでは審査されない。

8.11.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- 更新の場合。但し、選抜試験における特別配慮のため又は健康状態改善の場合を除く。
- 特定の障害又は職業のために発生した障害については自動的に承認される（失明、四肢の喪失、精神障害）。

自動的却下

- 一時的状況：捻挫、体外受精。

8.12 ヴォーシュ県

8.12.1 RQTHに関する主要データ

- ・RQTH申請件数：3,059件、うち1,865件は初回申請、1,194件は更新。
- ・承認率：97.5%
- ・有効期間：1～5年
- ・不適格による却下：なし
- ・自動的更新：なし。但し、ほとんど自動的。

8.12.2 RQTH申請処理方法

案件は、レベル1の多分野専門家チーム（多分野専門家チーム責任者、社会福祉アドバイザー、案件担当員、看護師からなる）の責任者によりスクリーニングされる。多分野専門家チームは、以下の書類に記述された情報に基づき、職務状況と障害による制約を検討する。

- ・医療証明書
- ・被用者に関して、産業医の意見＋連絡票
- ・無職の申請者に関しては、標準的履歴書＋申請者の職歴を知るための雇用センターとの連絡

これらの情報を得られない場合は、申請者に提供が要求される。医師や職業参入専門員の面接を受けることもあり、最終手段としてレベル2の多分野専門家チーム（セクターの責任者、社会福祉アドバイザー、キャップ・アンプロワ代表、雇用センター代表、医師）。

注記：レベル2の多分野専門家チームがRQTH単独の申請の処理をすることは稀であり、職業指導に関して疑義がある場合に行われることが多い。

申請者が、申請の却下に対して不服申し立てをした場合は、CDAPHが直接関与することもある。

8.12.3 判断が容易な承認又は却下の事例

自動的承認

- ・ある種の障害／職業の組み合わせ（詳細を要す）

自動的却下

- ・なし

第3部 多様な障害の個別認定に関する資料

第3部では障害種類別のマニュアルや支援として、RQTH の審査と多くの場合同時に行われる成人障害者手当（AAH）の付与に関する手引きのほか、慢性疾患の場合の具体的な手続きについての資料を集めた。

○「成人障害者認定（AAH）：MDPH 手引書」全国自立連帯金庫（CNSA）- 雇用・職業訓練総局（DGEFP）. < L'Allocation aux Adultes Handicapés, Guide pratique MDPH, CNSA-DGEFP, sept 2008. >

MDPH も参照する CNSA による成人障害者手当（AAH）の付与に関する実践的ガイドである。キーワードのひとつである RSDAE とは *restriction substantielle et durable pour l'accès à l'emploi compte tenu du handicap*（障害を考慮した雇用への永続的かつ実質的制限）のことである。障害率 80% 以上の場合は自動で AAH が付与されるが、50-79% の場合、RSDAE が認められた場合にのみ AAH が付与される。なお、障害年金におけるアセスメントとは関係がなく、まったく別の論理に基づいていると説明されている。

○「MDPH による申請処理手続き：MDPH の手続きに関する情報シート No.6」国立がんセンター/全国自立連帯金庫 < La procédure de traitement d'un dossier par la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), Fiches d'information INCa-CNSA sur les démarches auprès des MDPH, Fiche n°6, 2018. >

CNSA と国立がんセンター（INCa）が共同で作成した MDPH の手続きに関する情報シートを紹介する。「県障害者センター（MDPH）による申請処理手続き」には関係書類に「小児・青少年がん治療」と特記する旨が書かれている。これはこの世代のがん患者には急を要するケースが多いためである。

○「職業参入支援：MDPH の手続きに関する情報シート No.17」国立がんセンター/全国自立連帯金庫. < Les aides pour l'insertion professionnelle, Fiches d'information INCa-CNSA sur les démarches auprès des MDPH, Fiche n°17, 2018. >

「職業参入支援」は特になんがん患者に特化したものではないが、すべての障害者に関するものとして見れば職業参入支援のプロセスが分かりやすく書かれている。

○「関係当事者間の情報交換：MDPH の手続きに関する情報シート No.7」国立がんセンター/全国自立連帯金庫. < Les échanges d'informations entre partenaires, Fiches d'information INCa-CNSA sur les démarches auprès des MDPH, Fiche n°7, 2018. >

「関係当事者間の情報交換」は各機関の連携についてであり、保護すべき情報は保護しつつ、家族とも連携しながら、それぞれの機関が専門家としての役割を担うべきことが述べられている。

県障害者センター (MDPH) の手引き 第1部 シートNo. I -1	全国自立連帯金庫 (CNSA) - 社会福祉局 (DGAS)	第1版 2008年9月
---	-----------------------------------	----------------

成人障害者手当 (AAH)

目次：

1. 定義.....	1
2. 要件.....	1
3. 認定申請手続き.....	4
4. 老齢年金制度への移行.....	5
5. 不服申し立て.....	6
6. AAH受給者資格の付属権利.....	7

出典：

- 社会保障法典：L.821-1条以下とR.821-1条以下、L. 381-27条
- 社会福祉・家族法典：L.241-6条, R.146-32条と以下
- 一般税法典：1414条, 1417条および1605条第2項
- 郵便・電子通信法典：L.35-1条と R.20-34条
- 2005年9月23日の成人障害者手当に関わる社会保障法典L.821-1条実施法に関する通達 (n°DGAS/DGEFP/1C/SD3/MEPH/2005/433)

1. 定義

AAHは障害者の最低収入を確保するための無拋出制社会保障給付であり、社会参入最低所得手当(RMI)やひとり親手当(API)、特定連帯手当(ASS)、高齢者連帯手当(ASPA)、障害補助給付(ASI)などといった最低限所得補償制度の一つである。

障害を起因とするあらゆる支出の増加は障害補償給付(PCH)や日常生活協力者手当(ACTP)において給付対象となる。

AAHは副次的手当であり、AAH申請よりも広義の老齢、労災、障害年金の優遇措置のいずれかが優先されるべきである。

2. 要件

2.1. 障害認定要件

以下の永久的能力低下率認定が必須となっている：

- 80%以上：L.821-1 条が定義するAAH
- 50%以上80%未満で障害状態を起因として雇用機会獲得に対し継続的かつ実質的な制限を受ける付属的状況が認められる場合： L.821-2条が定義するAAH

社会保障法典L. 821-1
条とD. 821-1条

社会保障法典L.821-2条
- 社会保障法典D.821-1
条

永久能力低下率は1993年11月4日の政令93-1216号に付属されるガイドラインに沿って
評定される。

注：障害状態を起因として雇用機会獲得に対し継続的かつ実質的な制限を受ける認定要件は新しく、2007年1月1日より旧来の障害を起因とする就労不可能性判定基準によって
かわったものである。

2006年12月21日の法律
2006-1666号の131条
(所謂2007年度に向け
た財政法)

ただこの2つの制度の本質は似通ったものであり、絶対的不能を意味する「不可能性」という語が対象となる個人の状況を硬直化させ、あらゆる雇用獲得機会から排除していたということから、法に用いる語としてはふさわしくないとして名称変更に至った。

2005年9月23日の成人
障害者手当に関わる社
会保障法典821-1条実
施方法の通達
(n°DGAS/DGEFP/1C/
SD3/MEPH/2005/433)

この新たな要件の判断基準は2005年9月23日付省庁間通達に準拠している。同様に保護セクターでの労働は就労とみなされないという破毀院の判例も常に有効である。以上より就労支援・サービス機関(ESAT)のサポートを受けようとしている、また就労中の者はL.821-2条が定義するAAHに適合する。

法規的価値をもったガイドラインの形にするために、この新たな基準解釈の一助となる作業部会が現在進行中である。

いずれにせよ、この新しい要件の核心は**就労可能だが障害によって就労機会到達性が害されている個人がいるならば、法律にて定義されている継続的かつ実質的な制限としての困難性が審査される**ということにある。

以下に例を示す：

- ある一個人の運動能力が障害によって制限され、この運動能力制限を補う方法が見出されていない場合は要件を満たすとみなされる。障害が就労能力を害さないが、障害起因の制限を補う適切な方法の欠如により、実質的に移動運動能力が害され雇用機会到達を妨げている状態。
- 障害者や健常者に関わらず全般的な労働市場の悪化という理由にて障害者が職を見つけれない場合。このような状況に陥っている障害者は要件を満たしているとみなされない。雇用機会到達の困難性は障害を起因として生じているのではなく、経済状況の悪化によるからである。活況の産業部門にての雇用を見越して障害に適合した訓練機会が無いといった場合や、障害が就労可能な産業部門の選択を制限し、またそのような訓練機会があったとしても就労につながらなかったといった場合にのみ障害を起因として継続的かつ実質的に就労機会到達性が害されていると判断される。

2.2. 給付機関である農業社会共済(MSA)と家族手当金庫(CAF)によって導入されている要件：

これらの機関における適用要件は障害者権利自立委員会(CDAPH)によって認定される永久能力低下率に準拠する。：

要件	永久能力低下率80%以上	永久能力低下率50%以上80%未満
年齢		
- 下限年齢： 社会保障法典R.821-1条	20歳以上若しくは家族手当対象の扶養家族でない場合は16歳以上（以下定義）： - 法定最低賃金の55%以上の収入があり、 - 結婚、事実婚、または民事連帯契約を結んでおり両親の扶養から外れており、 - 住居手当などの家族手当を受けており、 - 一人暮らしか、家族と暮らしており、誰の扶養にも入っていない。	
- 上限年齢 社会保障法典L. 821-1条とL. 821-2条	60歳からAAHは老齢年金の追加手当としてされ支給される(社会保障法典L. 821-1条)	60歳以上からはAAHの支給対象外。
居住地 社会保障法典.R.821-1条	フランス、海外県およびサンピエール島・ミクロン島に恒常的に居住していること。支払い期間中、1年の間に3か月以内なら外国に滞在可能。	
在留の合法性 社会保障法典L. 821-1条とD. 821-8条	EU外国籍の個人の場合はフランスにおける在留の合法性を確認できる書類 ¹ を提出。EU国籍の個人の場合、合法的在留要件を満たす必要がある。AAHはフランス在留4か月目以降から支給開始可能。	
副次性 社会保障法典L. 821-1条	AAH申請よりも障害年金、老齢年金、労災給付などの給付申請が優先してなされていないなければならない。これらの給付額がAAHの上限に満たない場合はAAHが差額を支給。	
収入 社会保障法典R. 821-4条とD. 821-2条		
標準報酬額	支払年度の前の7月1日から6月30日までの期間の収入が基準となる。 老齢障害控除額が各財政法により規定されており、その額を収入より控除する（L. 821-1条）	
上限	AAHの月額上限の12倍の額を上限とする	
申請提出日より遡って1年間就労していない事		社会保障法典L. 821-2条にてAAH適用を受ける場合にのみ必要な要件。

¹ 1 社会保障法典D. 115-1条に受理可能書類の一覧

3. 認定申請手続き

申請

a) 申請提出

社会保障法典R. 821-2 条

- 受付場所 : 県障害者センター(MDPH)及びその出張所でのみ受付
- 提出書類 : AAHの申請は所定の「AAHおよび収入補助申請書CERFA書式12690*01」用紙を用い、診断書とその他必要な書類を添付することとする（添付書類は申請書に記載されている）。申請書はMDPHにて手に入れることができる。

b) 法的効果

申請書提出日から以下の権利が起算される

社会保障法典R. 821-7条

- 認定の際には提出日を起点として支給額計算を計算：提出日の次の月の1日が起算日となる。

社会保障法典R. 821-2条

- CDAPHからの返答が4か月間無い場合は申請が棄却となるがこの提出日を4か月間返答期限の起算日とする。

c) 申請の転送 :

社会保障法典R. 821-2条

MDPHは受理後滞りなく申請書類の1部をCDAPHとCAFやMSAといった給付機関に送付する。

認定手続き :

a) MDPHの役割 :

多分野専門家チームが障害状態の調査と評価を担当する。

社会福祉・家族法典
L. 241-6条

管轄 : CDAPH²は障害状態の特定と決定のみをその管轄事項とし、それ以外の給付要件に関して決裁した場合、管轄外事項への不当介入となりその裁定は違法となる。

このことから、例えば申請者の年齢を理由（例えば申請者が60歳以上だった場合など）にCDAPHはAAH申請の棄却ができない仕組みになっており、年齢要件は給付機関が認定か棄却の決済をする役割を負う。

社会保障法典R. 821-5条

認定期間 : 認定の際CDAPHは1-5年の間で期間を指定する。L821-1条適用におけるAAHの申請者の場合において障害の好転が見込めない場合、認定期間は10年に渡ることもある。

² 社会福祉・家族法典L. 241-6条からの引用

「CDAPHの管轄は...3/以下の事項の裁決 a/ 小児および未成年障害者においては、状態及び永久能力低下率に鑑み、手当、社会保障法典L541-1条に定義される補填給付と同法典L541-4条に定義される加算給付、障害者カード、また当法典のL241-3条とL241-3-1条による「障害者の優先」の記載がある優先者カードの交付の認定に妥当であり、そして成人障害者には社会保障法典L821-1条とL821-2条に規定された給付金と同法典L821-1-1条に規定された所得補償認定に妥当性が認められる場合…」

再審：AAHの受給権利は認定期間中であっても、当該人の不能に関する変更が見られた場合、当該人、給付機関、知事の申請によって再審請求ができる。

b) 給付機関の役割(CAF あるいは MSA) :

社会保障法典 L.
821-7条とR.
821-2条

認定要件の審査は給付機関の独占的な管轄である。CDAPHの認定を受けて給付機関は各要件が満たされているかどうかを確認する。AAH申請に掛かる委員会の決定日より1か月以上たっても給付機関からの通知が無い場合は棄却を意味する。

社会保障法典
L.821-7 条とR.
821-6条、R.821-
7条

手当の支払い :

AAH額の決定は添付資料1の「AAH計算方法」に記載されている方法によって計算される。

手当は以下の要領にて支払われる:

- 申請提出日の次の月から受給権利が発生
- 毎期後払い

社会保障法典L.821-5
条

家族給付としての性質を持つ。

- 障害者の介助に掛かる費用の支払い（障害者デイケア利用時に生じる定額負担金等も含む）を除いては譲渡、押収できない
- 手違いにて支払われた社会保障給付金（不正・虚偽申告の場合を除く）を当該受給者が返金する際の返金義務2年
- 不正時には刑事罰に関する法規が適用される。（社会保障法典L. 114-13, L. 377-2条とL. 377-4条）

4. 老齢年金制度への移行

4.1 時期

社会保障法典L. 821-1条

すべてのAAH認定者は老齢年金受給権利が開始可能な最低年齢、つまり60歳の時点では就労に不適格とみなされる。

4.2 AAHの権利に対する影響 :

60歳以上にてAAHの認定要件はCDAPHが認定する永久能力低下率に準拠する。

- 永久能力低下率が80%以上であれば当該人は老齢年金の補填的なものとしてAAHの給付のみを受けられるが、社会保障機関に対し老齢年金の申請をしなければならない。
- 永久能力低下率が50%以上80%未満の場合は60歳以上だと給付されない。

結果として：

- 60歳以上の場合の新規申請および更新申請の際：

障害程度の確定のみを管轄しているCDAPHは申請者の年齢に関係なく永久能力低下率を算出しなければならないことから、管轄外項目³である年齢を理由としたAAH申請をCDAPHが却下した場合は違法となる。しかしながら給付機関によって申請が却下されることをAAHの申請者に伝えることは奨励されている。ただし勧告がCDAPHの正式書類に記載されることはない。

このようにしてCDAPHの認定決定の場合、給付機関が年齢確認の責任を負う：

- 申請がL. 821-1条適用の場合、給付機関は申請者にまず老齢年金の支払いを行うことを求め、老齢年金の支払いが行われない限りAAHの支払いは滞ることになる。AAHの支払いは老齢年金額がAAHの上限より低い場合に差額を給付する。
- 申請がL. 821-2条適用の場合、給付機関は申請者に年齢を超えていることを理由としてAAH申請の却下決定を通知する。

- 認定期間中に60歳に到達：

- L. 821-1条適用の場合、被認定者の年齢が60歳に近づいてきたら給付機関が当該人に老齢年金管理機関に年金支払い申請をするよう通知。
- L. 821-2条適用の場合、給付機関が被認定者へAAHの給付が60歳にて終了の通知。

5. 不服申し立て

5.1 異議申し立て

社会福祉・家族法典
R. 146-32条と以下

- 申請人の障害状態に関する要件に対する申し立て：共通法下での異議申し立て（決定者の決定事項の再審議要求）はMDPHに対して可能。また障害者はMDPHの長に対し調停を行う有資格者の選定と任命を要求できる。
- 行政的要件に関する申し立て：申請者はCAFかMSAの調停委員会に申し立てできる。

5.2 行政訴訟

添付資料2を参照されたい

³ 行為者の事項非管轄

6. AAH受給者資格の付属権利

受給者資格には以下の権利が付随する：

- 受給資格者が他の強制加入制度に加入していない場合は母体疾病保険の一般制度に無料で自動的に加入 (社会保障法典L. 381-27条⁴)
- 住民税と地価税の免除(一般税法典1414条と1417条⁵) :収入額と同居要件が条件
- テレビ放送使用料の免除(一般税法典1605条第2項⁶)
- 固定電話定額利用の際の電話料金減額 (郵便・電子通信法典L35-1条⁷とR20-34条⁸)

⁴ 「他の強制加入健康保険制度に加入していない成人障害者手当受給者はL321-1条の1項2項3項とL331-2条に定義された健康保険給付と母体疾病保険給付を当編第2章と3章にて規定された要件にて受給する権利がある。

前項の特別措置により成人障害者手当受給者は親のどちらかが農業従事者の社会保障制度に加入している場合、その制度下における健康保険給付と母体疾病保険給付も享受する権利がある。」

⁵ 「1390条にて規定されている要件下にて主要な住居にかかる住民税は免除される：……

1項1号の2 社会保障法典のL821-1とそれ以下に明記されている成人障害者手当認定者で前年の収入が第1編1417条に規定されている水準を超えない場合」

⁶ 「…の2 1408条2項の2号と3号、1414条1項3項4項そして1649条の適用により住民税の減免および免除措置を受けている人はテレビ放送使用料の減免を受ける。」

⁷ 「…の4 健全な末端利用者が享受するサービスと同等のものと1, 2, 3に言及されているサービスへの到達性とその安価性の確保を見据えて障害を負った末端利用者に向けた特別措置。とりわけ収入レベルを起因とする一定の層の人々の電話サービスの利用への特段の困難を考慮し、利用者の地理的位置に関する差別を排して、技術的かつ料金的条件の中で普遍的サービスが提供される。」

⁸ 「1項 RMI, ASS, AAHを受給しており、かつ3項に規定された条件における電話事業者の下で固定電話契約を締結した個人は請求により電話料金の減免を受けることができる。これを目的として減免権限を持った管理団体は当該利用者に対し毎年証明書を交付することとする。当該人は電話事業者の名称と電話番号が記載された証明書を料金減免制度管理者から委託を受けた業者に提出し、この業者に以下の情報を関連電話事業者に開示することを許可する：姓名、住所、電話番号…」

資料1 : AAHの算出方法

1. AAHの差動性 :

1.1 AAHは副次的なものである(社会保障法典L. 821-1) :

強制加入制度下において老齢、労災、障害の給付額がAAHの上限以下である場合、副次性原則をもってAAHの適用となる。AAHの差額はAAH受給権発生の前月に受給した上記3つのいずれかの給付金額と同時期のAAHの上限を比較して計算される⁹。

1.2 AAH給付には収入要件を満たす必要 : 申請人、または配偶者、民事連帯契約パートナー、事実婚パートナーの収入が収入上限以下でなければならない(社会保障法典L. 821-3条 および D.821-2条3項)。

- 収入上限¹⁰ : 社会保障法典D. 821-2条1項と2項, 受給認定期間内適用のAAH月額上限の12倍、2007年の場合は7455.24€。既婚者、民事連帯契約済、事実婚者の場合はこの額の2倍に当たる14 910.48 €。家族手当の意味合いで扶養する子供1人当たりに対し50%が加算される (11 182.86 €)。

- 申請人、または配偶者、民事連帯契約パートナー、事実婚パートナーの収入額 (社会保障法典R. 821-4条) :

原則:

- 考慮される収入とは家庭および個人の収入から全控除を差し引いた後の額を言う。つまりL. 821-1条に規定されているようにAAH認定者だけを対象とし、各種の収入と高齢者と障害者に対する特定の収入(一般税法典157条2項と195条)のそれぞれに適用される税控除後の課税所得額のことを指す。
- 支払年度の前年の7月1日から6月30日までの期間の収入額のことを指す。

⇒ 資格認定 (申請受理日の次の月の1日以降) :

- 1月1日から6月30日の間に申請受理の場合、2年前の収入額を適用
- 7月1日から12月31日間に申請受理の場合、1年前の収入額を適用
- 資格の再審は12か月間の支払い期間が開始する毎年7月1日から行うこととする¹¹。
 - 適用原則の調整 :

- a) 以下の収入はすべて算出から除外する: 家族手当, 恩給、受賞賞金, 住居手当、上限額を超えない障害者向けの終身定期金、補償手当、補償手当を受給している配偶者の給与。

対して外国及び国際機関から払われた収入および手当は算入する。

- b) 職業的および家族的状況の変更が生じた場合、課税所得額の減免および追加税控除が受けられる。 社会保障法典D. 821-2条5項と6項と社会保障法典532-3条とそれ以下

⁹ 社会保障法典L821-1条

¹⁰ 毎年1月1日の社会福祉局の通達により上限が改定される

¹¹ 社会保障法典D. 821-2の4項

c) 永続利益分配制度は 収入とAAHのよりよい累積性を可能にする:

- ❖ 一般セクター: 社会保障法典L. 821-3条とD. 821-9条においては課税所得額の一部の減免を可能にする利益分配制度を定義している (程度によって課税所得の10%から40%の減免)。
- ❖ 保護セクター: 社会保障法典D. 821-10条c項では、給与額如何で減免程度は変動するものの、保障報酬を受けている障害者が法定最低賃金と同等の収入を得ることを実現している。

d) AAHの申請者が以下のケースに当てはまる際に適用される措置: 社会保障法典D. 821-10条

- ❖ ESATより支払われる保障報酬を受けているケース:
 - * ESATから満1年間ESATのサービスを受けていない個人としてESATに受け入れられる場合、収入は定額的に算定され、支払期間開始前の前月の職務助成金の12倍の額が収入として考慮される。
 - *ESATのサービスを少なくとも1年間受けている個人は利益分配制度が適用される (上記参照されし)。
- ❖ 将来契約または社会参入最低所得契約を締結しているケース(L. 821-7-2条 と R. 821-4条)

AAHの受給者としてこのような契約を結ぶ際、その報酬はAAHの算定には算入しない。ただし上記に記した制度下にて算定された手当の額は、独身者の社会参入最低所得手当月額に相当する雇用主向けの補助金の分減額される。

結論

支払われるAAH月額 =
(上限額 - 社会保障法典R532-2条とそれ以下およびR. 821-4条に則り、申請人、または配偶者、民事連帯契約パートナー、事実婚パートナーの収入額)/ 12

例:

上記算定方法にて算出された収入額が2,000ユーロの場合、支払われるAAHは: (7,455.24 € - 2,000 €)/12 = 月額 454.6 €

2. AAH減額のケース

社会保障法典L. 821-6条とR. 821-8 条

受給者が病傷療養施設や特定受け入れ施設または刑務所に収監された場合、受給者にはAAH月額上限の30%¹²の最低収入額が定められている。

この減額は当該施設滞留60日後の次の月の1日から起算して当該施設での実質滞留期間に適用される（受け入れ中断時期は除く）。

受給者が病傷療養施設や特定受け入れ施設または刑務所から出所した後の月の1日から特段の申請手続き無しに手当給付は再開される。

以下の3つのケースにおいては減額しないこととする；

- 受給者が日額支払いをしなければならない場合、それか私的な医療保険がその費用を負担する場合（補足的普遍的医療給付利用の場合を除く）
- 親、祖父または子を少なくとも一人でも扶養している場合
- 配偶者、民事連帯契約パートナー、事実婚パートナーがCDAPHに認定された理由で就労していない場合

3. AAH月額

社会保障法典D. 821-3条

満額給付の場合、AAHの月額は認定期間を通じて有効である高齢者連帯手当の12分の1に当たる額に相当し、すなわち毎年1月1日に改定される高齢者連帯手当に自動的に連動している。

2007年ではAAH月額は621.27 €¹³に設定される。

一般税法典の81条第2項によるとAAHは非課税対象である。

¹² 病傷療養施設や特定受け入れ施設または刑務所に収監されていなかった時期のAAH受給額より多くなることはない。

¹³ 毎年1月1日の社会福祉局の通達により上限が改定される。

管轄と不服申し立てに関する一覧表

社会保障法典L821-1 条に則ったAAH¹⁴

認定決裁		係争	
認定要件	管轄機関	法的根拠	管轄司法機関
- 法律により定義され法令により詳細な運用法を決定 - フランス、海外県およびサンピエール島・ミクロン島に恒常的に居住 外国人に対しては在留の合法性（EUならびに欧州経済領域外の国籍者） 障害年金、老齢年金（日常生活協助者手当加算を除く）、労災給付（同様に日常生活協助者手当加算を除く）に関連する副次性 加入脱退の年齢 収入 - 労働収入と保障報酬の累積	給付実施機関 ¹⁵	社会保障法典L. 821-2 条 (行政的かつ経済的要件の確認)	社会保障一般係争 - 社会保障問題審判所が1審 - 控訴院 - 破毀院 社会保障法典L821-5条第6項
永久能力低下率80%以上	CDAPH ¹⁶	社会保障法典L821-4 条	社会福祉・家族法典L241-6 条とL241-9 条 ¹⁷ 判例： - 破毀院社会部- 1982年11月24日 番号CPAM Gironde c/Roy Bull. civ. V n°642 - 権限裁判所： ソーヌ＝エ＝ロワール県知事 1988年3月14 日 オー＝ド＝セーヌ県知事 1990年7月10 日

¹⁴ 社会保障法典

¹⁵ 家族手当金庫、あるいは農業社会共済

¹⁶ 障害者権利・自立委員会

¹⁷ 社会福祉・家族法典

社会保障法典L821-2 条に則ったAAH

認定決裁		係争	
認定要件	管轄機関	法的根拠	管轄司法機関
- 法律により定義され政令により詳細な運用法を決定 - フランス、海外県およびサンピエール島・ミクロン島に恒常的に居住 外国人に対しては在留の合法性 (EUならびに欧州経済領域外の国籍者) 障害年金、老齢年金 (日常生活協助者手当加算を除く)、労災給付 (同様に日常生活協助者手当加算を除く) に関連する副次性 加入脱退の年齢 収入 - 労働収入と保障報酬の累積 1年間の未就労実績	給付実施機関	社会保障法典L. 821-2 条 (行政的かつ経済的要件の確認)	社会保障一般係争 - 社会保障問題審判所が1審 - 控訴院 - 破毀院 社会保障法典L821-5条第6項
永久能力低下率50%以上80%未満	CDAPH	社会保障法典L821-4条	社会保障技術係争: - 障害訴訟裁判所が1審を担当 - 全国障害労災保険金設定裁判所に控訴 - 破毀院 社会福祉・家族法典L241-6条と L241-9条 判例: - 破毀院社会部- 1982年11月24日 番号 CPAM Gironde c/Roy Bull. civ. V n°642 - 権限裁判所: ソーヌ＝エ＝ロワール県知事 1988年3月14日 オー＝ド＝セ＝ヌ県知事1990年7月10日
障害状態を起因として雇用機会獲得に対し継続的かつ実質的な制限	CDAPH	社会保障法典L821-2 条とL821-4条	社会福祉・家族法典L241-6条と L241-9条 判例: 破毀院社会部- 1988年6月15日 番号Bull. civ. V n°365

シート No.6

県障害者センター （MDPH）による 申請処理手続き

なぜ特別な手続き を設けるのか？

- ＞ 毎年、約 3,000 人の児童、青少年および若年成人（25 歳まで）が新たにがん罹患している。この年代のがんには、それ以降の成人が罹患するがんと異なる特徴があり、一刻も早く特別な治療を実施しなければならず、児童やその家族の生活にすぐさま大きな影響が及ぶことになる（とりわけ両親の職業生活や家計への影響が大きい）。

診断がつくと直ちに小児・青少年がん診療科の福祉部門が患者家族と面会する。福祉部門は、患者家族の生活に生じる可能性のある影響を早い段階で考慮し、そうした影響をできる限り抑えることができるよう、MDPH に提出する申請書の作成を手助けすることができる。実際、こうした人々が主張することのできる権利に速やかに道をつけることで人々が被る影響を小さく抑えることができるのである。

この種の申請は全国的に見ても多くはないため、MDPH が迅速な申請処理を行うことができるよう特別な手続きを設けることが考えられる。

関係書類をどのよう にして 目立たせるか？

- ＞ MDPH に提出される大量の書類の中から関係する申請書類を識別することができるよう、申請書類の作成に加わる小児・青少年・若年成人がん診療機関の福祉部門には、それが優先的に処理すべき書類であることを明示することが求められる。

MDPH への送付の際、関係書類には「小児・青少年がん治療」と特記するようにする。

特記表示箇所は次のとおりとする。

- ・ 新様式では A5 項目
- ・ 旧様式では最初のページ

この表示により、受領・審査担当スタッフは申請書類をそれと察知できるはずである。またメールや電話など MDPH の指定担当者とのコンタクトをとるほうがよい。

この種の申請書類 の処理方法はどう あるべきか？

＞ 組織や仕事の進め方はそれぞれの MDPH によって異なっており、標準的な申請処理プロセスを示すことはできない。それでも、ベースとなる手続きを設け、それをそれぞれの MDPH における仕事の進め方に合わせて調整する形をとることは考えるべきであろう。

「小児・青少年・若年成人がん治療」対象者の申請書類であるとわかった場合、次のような迅速申請処理手続きがとられなければならない。

- ・ 申請書類を優先的に登録する。
- ・ 申請書類を速やかに多分野専門家チームに送付して、状況の評価、ニーズの特定、対応の策定を行う。
- ・ 開催日が最も早い CDAPH（障害者権利自立委員会）の審査にかける。

評価に必要な情報が申請書類に漏れなく含まれていれば、障害児教育給付金（AEEH）やその付加給付、移動インクルージョンカード（CMI）を始めとする大半の申請に対しては、迅速に対応することができる。ただし、障害補償給付（PCH）その他の権利（とりわけ人道的支援以外のもの）については、より個別的な評価と追加の書類が必要となるため、迅速処理を利用できるとは限らない。こうしたケースでは、評価は何段階かに分けて実施され、何度も CDAPH の審査にかけられることになる可能性がある。

職業参入支援

どのような支援を提供できるか？

- ＞ 障害状況にある者が職業参入上の困難に直面したとき、雇用の獲得または維持を後押しするため次のような支援を行うことができる。
 - ・ 障害労働者認定（RQTH）
 - ・ 職業指導（ORP）

RQTH とはどのようなものか？

- ＞ RQTH は、対象者の職業参入を後押しすることを目的とする。これは金銭的支援を行うものではないが、認定を受けた者は、障害者の職業参入を支援するための諸制度を利用できるようになる。具体的には次のとおりである。
 - ・ **特定の職業斡旋制度を利用することができる**（雇用維持促進機関（Sameth）やキャップ・アンブロワによる支援）。
 - ・ **雇用義務制度の受益者となる。**
 - ・ 公務に応募するにあたり、**選抜試験での配慮や特別な契約採用の恩恵を受けることができる。**
 - ・ **労働条件や職場環境の調整を受けることができる。**
 - ・ 民間部門の被用者の場合は **Agefiph**（障害者職業参入基金管理運営機関）また民間以外では **FIPHFP**（公務部門障害者職業参入基金）の**助成を受けることができる。**

RQTH の認定を受けた者が雇用主にその事実を伝える必要はない。

RQTH は障害者権利自立委員会（CDAPH）によって付与される。その有効期間は 1～5 年間で、CDAPH が決定を下した日をもって発効する。

RQTH の認定基準 はどのようなもの か？

- ＞ RQTH は、障害の影響により、雇用を獲得または維持できる可能性が実際に減退しているすべての者に付与される。RQTH の申請者は義務教育を修了していなければならない、年齢が 16 歳を超えていなければならない。ただし、学区視察官により特例的に 15 歳から見習研修を開始することが許された者に対しては、RQTH を付与することができる。

RQTH の可否は、AAH の認定または更新に係る申請の審査の際にも審査されるが、これは障害労働者による職業参入の働きかけとその就職を促進することで、障害者人材の水準を高めることを狙いとしている。

職業指導とはどの ようなものか？

- ＞ RQTH に伴う権利は職業指導に関する以下の決定につながるものでなければならない。

- ・ 適合企業を含む労働市場の紹介
- ・ 保護的労働環境の紹介（就労支援・サービス機関-ESAT）
- ・ 職業リハビリテーションセンター（CRP）の紹介

職業指導に関する決定は CDAPH が下す。その有効期間は 1～5 年間で、CDAPH が決定を下した日をもって発効する。

労働市場：障害労働者は、一般企業であるか適合企業であるかを問わず、一般の職場で働くことができる。障害労働者は、雇用の獲得または維持に向けた支援を受けることができる（特別な職業斡旋制度の利用、労働条件や職務環境の調整、Agefiph または FIPHP の助成など）。また、必要に応じて適合企業で働くこともできる。適合企業では、当人に適合した環境で職業活動を行うことができるほか、職業設計の実現を促進するための特別な支援を受けることができる。

保護的労働環境：ESAT では職業活動および医療社会福祉的・教育的な支援を提供している。この機関は、一時的にせよ継続的にせよ能力的に一般企業や適合企業で働くことができない者を受け入れる。ESAT を紹介する職業指導は、一般の職場での雇用への道を完全に閉ざすものではなく、労働市場への参入に向けた準備プロセスの一段階であると言える。

ESAT は、次のケースに該当する 20 歳以上の者を支援する（CDAPH が認めた場合は特例的に 16 歳から）。

- ・ 労働能力が健常者の 3 分の 1 に満たない者
- ・ 健常者の 3 分の 1 以上の労働能力が残っているが、1 つまたは複数の医療的、教育的、福祉的または精神的な支援を必要とする者

ESAT を紹介する職業指導の決定には、6 カ月の試験期間（必要な場合は一度に限り延長が可能）を設けることができる。

職業リハビリテーションセンター：一般的な職業訓練制度に加えて、障害者は、職業リハビリテーションセンターにおいて、特別な配慮のもと、資格取得に向けた訓練を受けることができる。この施設は、CDAPH から紹介された障害者を——必要があれば職業指導準備センター（CPO）で準備訓練または職業体験を経た後に——受け入れる医療社会福祉施設である。次のような認定障害労働者が対象となる。

- ・ 事故や病気のため、元の仕事に就くことができなくなった者、または職業訓練を受けることができなかった者
- ・ 職業指導において職業リハビリテーション研修の受講を希望した者
- ・ 医療社会福祉的な支援を必要とする者

手続きはどのようなものか？

(シート No.3 を参照)

- 申請書は当人の住所地の MDPH に提出しなければならない。申請書の処理を管轄する MDPH は、当人の従前住所地のある県の MDPH である（従前住所地とは、入所した医療社会福祉施設以外で 3 か月を超えて当人の主たる住所があった場所をいう）。住所地の MDPH が従前住所地のある県の MDPH と異なる場合、当該 MDPH は、管轄の MDPH に申請書を転送した上で、その旨を本人に伝える。

申請を受理するにあたって必要となる書類は次のとおりである。

- 必要事項が記入され、日付と署名の入った **CERFA（行政様式センター）の専用申請様式**（シート No.4 および No.4 の 2 を参照）
- 6 か月前以内の日付で、医師名が記載され、記入・署名済みの MDPH 申請用 **CERFA 診断書**（必要な場合は視力・聴力障害に関する項目が添付されていなければならない。シート No. 5 を参照）
- 障害者および必要に応じてその法定代理人の**身分証明書**のコピー（裏表両面）（現に有効な身分証明書または有効期限内の滞在許可証またはその他のフランス滞在許可書類）
- 住所を証明するもののコピー**（子供の場合、法定代理人の住所を証明するものを添付。第三者のもとに仮住まいしている場合、住所を証明するものと仮住まい提供者の誓約書）
- 必要な場合は法的保護の審判を受けたことを証明するもの**

生活設計書は必須の書類ではないが、当人のニーズや希望を把握することができるという点で**評価には非常に有用である**。これは自由な書式で作成しても、様式にある専用欄を使用してもよい。必要があれば MDPH が生活設計書の作成を支援する。

申請の受理に必要な以上の書類のほか、状況の評価の際に補完的な書類が求められる場合がある（例えば申請者の職業的な状況が分かる具体的な文書）。

参照条文

- 労働法典 L. 4624-1 条、L. 5212-2 条から L. 5212-5-1 条まで、L. 5213-1 条から L. 5213-19 条まで、R. 5213-1 条から R. 5213-14 条まで、R. 6222-46 条から R. 6222-53 条まで、および D. 1242-3 条、ならびに社会福祉・家族法典 L. 344-1 条から L. 344-7 条まで、L. 432-6 条から L. 432-11 条まで、R. 146-30 条および R. 243-1 条から R. 243-13 条まで



シート No.7

関係当事者間の 情報交換

なぜそのような交換が必要なのか？

- ＞ 障害とは、能力的欠損による影響が当人の日常生活および普段の生活環境に及ぶものをいう（シート No.1 を参照）。したがって、障害状況の評価は、医療データだけに基いて行うものではない。当人の生活にかかわるさまざまな側面に関する情報の収集が必要となる。**アプローチは多面的かつ領域横断的**でなければならない、**関係当事者との連携**が不可欠であり、当人に関わるさまざまな人々に協力を求めなければならない。

MDPH の多分野専門家チーム（EP）は、申請書類が提出された際に、障害者の状況および補償の必要性を評価する役割を担っている。EP がこの評価を行うにあたっては、当人の社会生活や家庭環境のほか、場合によっては学校生活や職業生活に対する障害の影響についてのデータ、さらにはその自立度に関する情報や、必要なケアに伴う制約事項に関する情報が必要となる。

MDPH に申請書が提出される頃には、すでに複数の専門家が当人に関わっていることが多い。保健医療や社会福祉、医療社会福祉の現場であるか学校や職場であるかを問わず、これらの専門家たちは、それぞれの状況に大なり小なり関係する情報を手にしている。評価の際、こうした情報を取りまとめ、その突き合わせを行い、当人の利益を損ねるような重要情報の漏れがないようにしなければならない。

どのようにして 情報交換を行う か？

- ＞ 情報交換を行うに当たっては、以下が可能となるような関係当事者間の**パートナーシップの構築**が必要である。

- ・ 共通の文化、共通の言語の確立
- ・ 互いを知り、互いを認め合う
- ・ 互いの能力、互いの役割を尊重する
- ・ 当人が受けるサービスの改善を目的とした共同の取組み

情報交換のための時間や、それぞれの関係者が連絡を取り合うための特別な方法の確立、連携を円滑にするための手続きなどが必要となる可能性もある（シート No.6 を参照）。

EP の専門家には職業上の守秘義務が課せられている。さらに、**ブラン法**およびわが国の医療制度の近代化に関する法律の制定以降、MDPH の EP はケアチームとみなされている。そのため、そのメンバーは、伝達される情報が個々の状況の評価および対応措置の策定に必要なものに厳に限られることを条件として、医療情報を含めた情報の交換や共有を行うことができる。

どのような形で 行うか？

＞ MDPHに申請（シート No.3 を参照）を行うにあたっては、本人またはその法定代理人は**申請様式**（シート No.4 および No.4 の 2 を参照）および**診断書**（シート No.5 を参照）を提出しなければならない。その時点で、これらの書類は MDPH と関係当事者の間の最初の情報交換手段となる。ただし、それらの情報では不十分であることが明らかとなって、以下のための**補足的なデータ**の提供が必要となる場合がある。

- ・ 状況およびその特徴の可能な限り十全な把握
- ・ 状況に見合う対応措置の策定

これらのデータは、正式な書類か否か、地域、全国いずれのレベルで作成されたものか（GEVA-Sco（就学に係る障害者の補償の必要性を評価するための手引き）等）を問わず、さまざまな形で要求され、提出される。例えば**質問票への記入**や、当人に関わった人々（医療従事者、パラメディカル、社会福祉や医療社会福祉、学校、雇用、職業参入、職業訓練といった領域の専門家など）による**所見、報告書、調査結果**などを挙げることができる。また、機能面での影響や、さまざまな活動を行ったり、社会生活を送ったりするために実施された支援の効果に関する情報も、この種の文書に含めなければならない。

情報交換の方法はこれら以外にも考えられる（電話や電子メールでのやり取りなど）。

それぞれの領域で活動する人々がおのこの領域の特徴や専門性に最も適した方法を互いに協力して決定することは自由である。その狙いは、当人による手続きを複雑化することではなく、むしろ可能な限りの確かつ適切な評価を担保することで、あとから別の手続きが必要となることがないようにすることにある。

専門家との情報交換に加えて、当人の家族や友人と情報交換を行うことも考えられる。

第4部 重度障害認定関係資料

第4部では重度障害認定関連資料である。AGEFIPH の支援である重度障害認定の申請書とそのガイダンス文書である。評価方法に関して細かく説明されており、この制度の概要を把握することができる。重度障害認定の申請書としてはここに掲載した「一般労働者用」、「福祉的就労からの移行者用」に加えて、「個人事業主用」もあるが重複が多く「個人事業主用」分は省略した。

「一般労働者用」の申請では、申請に必須となる適切な整備について産業医の所見が3ページにわたり詳細に付され、実施済みの職務及び就労環境の最適な整備を申告し、最適な整備を実施した後の障害により発生する毎月の恒常的負担（職務の5つの作業について、作業内容と障害による困難・制約、月間作業時間、生産性のロス・第三者の援助・第三者の指導、その他の恒常的負担）について、SMIC（法定最低賃金）を反映して負担額を計算する。

一方、「福祉的就労からの移行者用」の初回申請では、これらは省略され、簡略なものとなっている。

○「ガイダンス：被用者用重度障害認定（RLH）申請書」AGEFIPH. < Notice explicative: Formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'un salarié, AGEFIPH >

○「被用者の重度障害認定申請書」AGEFIPH. < Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap d'un salarié. AGEFIPH >

○「ガイダンス：就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有する障害者用重度障害認定（RLH）申請書」AGEFIPH. < Notice explicative: Formulaire de demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'une personne sortant d'établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), d'entreprise adaptée (EA) ou de centre de distribution de travail à domicile (CDTD), AGEFIPH >

○「重度障害認定申請：就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有する障害者用」AGEFIPH. < Demande de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH) d'une personne sortant d'établissement ou service d'aide par le travail (ESAT), d'entreprise adaptée (EA) ou de centre de distribution de travail à domicile (CDTD), AGEFIPH >



障害者の就業を支援する

ガイドンス

被用者用重度障害認定（RLH）申請書

メモ

貴殿の申請書の Agefiph 委員会への送付日：

貴殿の申請書の番号：

（近日中に貴殿に送付される書簡に記されている）

その他の保存しておくべき情報：

フリーナンバー 0 800 11 10 09

9 時～18 時－固定電話からの通話は無料

目次

申請書提出前に注意して読むこと.....	2
RLH に関する規定.....	2
RLH 申請の処理.....	4
申請書の A 面はどのように記入するのか？.....	5
雇用主の本人関連情報.....	5
申請者の誓約.....	6
申請書の B 面はどのように記入するのか？.....	7
□ 被用者の本人関連情報.....	7
□ 被用者への通知.....	8
申請書の C 面はどのように記入するのか？.....	9
重度障害認定申請の経緯.....	9
申請書の D 面はどのように記入するのか？.....	10
産業医の詳細な所見.....	10
申請書の E 面はどのように記入するのか？.....	11
実施済みの最適な職務及び就労環境の最適な整備.....	11
申請書の F 面はどのように記入するのか？.....	12
雇用主による最適な整備実施後の障害により発生する毎月の恒常的負担額に関する申告.....	12
年間に負担する金額によって重度障害認定を受けることができるのか？.....	14
負担費用の年額計算.....	14
重度障害認定の付与.....	14

障害の重度とは何を意味するのか？

障害者の機会、参加の権利、市民権の平等に関する 2005 年 2 月 11 日法第 2005-102 号は、障害の成立における**環境の役割**を強調しつつ、厳密な医学的アプローチを越えた障害の定義を示している。

この定義に基づき、同法は、障害の性質、程度、障害者の与えられた職務に対する作業能力とは関わりなく規定された A、B、C のカテゴリーに分類される障害者の区分を廃止した。

この際に、障害の重度という概念が、**障害者の特定の職務における労働能力への障害による影響**に対して企業が行った努力を考慮するために導入された。

例：コンピュータ技師で、職務が移動を必要としない、下肢の運動障害を有し、車椅子を使用する障害者は、以前であれば、障害者職業指導社会復帰専門委員会（COTOREP）によりカテゴリー C に分類されていただろう。

現在では、同障害者の障害が職務遂行に影響を与えない場合は、障害の重度は認定されない。

RLH の目的は？

対象障害者の障害の職務における財政的影響が、労働状況の最適な整備後も、やはり非常に大きかった場合、企業が負担した費用を補償するために障害の重度が認められる。

RLH とは何か？

RLH とは、以下の取得を可能とする資格を付与するための**行政的性格の決定**である：

- **Agefiph に支払うべき拠出金**の 1 受益単位（UB）の**減額**
- 労働時間に応じて給付される、**障害労働者雇用支援金（AETH）**。その年間給付金額は以下である。
 - **通常率**が適用される場合は、SMIC（法定最低賃金）時間給の **550 倍**
 - **割増率**が適用される場合は、SMIC 時間給の **1,095 倍**

通常率又は割増率は、負担した費用の金額に応じて決定される。

申請承認通知日から起算して 1 ヶ月の期限内に納付金減額を選択した旨の通知がない場合、障害者労働者雇用の義務の適用対象である雇用主は、RLH 申請承認の有効期間中を通じて、AETH 受給を選択したと見なされる。

RLH 資格の有効期間は？

対象障害者の年齢により異なる：

- 申請時に、**満 50 歳以上**である場合は、資格は、承認が与えられた職業活動の終了時まで有効である。
- 申請時に、**50 歳未満**である場合は、資格は、労働契約期間に対応する期間、又は最長 3 年の期間、有効である。

1. 関連法規：労働法典 L 5212-9 条、L 5213-11 条、及び、R5213-39 条から R5213-51 条。重度障害認定申請書の雛型、労働法典 R 5213-45 条に規定される計算方法、及び、労働法典 R 5213-49 条に規定される雇用補助金の金額に関する 2016 年 2 月 2 日大臣アレテ。

但し：

労働契約延長の場合：資格は、付随する証憑書類（労働契約延長の加証書のコピー等）の提出を条件に、権利発生時から起算して3年を上限として（又は、特例措置の場合は1年²⁾）、延長期間も有効である。

労働状況の変化の場合：対象障害者の職務が変更される、もしくは、その障害又は就労環境が変化した場合、資格は終了し、変更を Agefiph に申請しなければならない。

労働契約中断の場合：RLH 資格は労働契約終了又は中断した時点で終了する。

誰が被用者の RLH 申請を行うことができるのか？

民間部門又は商工系公共機関の雇用主（対象被用者への通知後）

非商工系公共機関の雇用主は、RLH 申請を行うことができない。

誰が対象となるのか？（RLH 申請の対象となる障害者）

申請日に有効な証憑書類を有する**障害労働者雇用義務の受益者と認められている障害者**。証憑書類のリストは、労働法典 L 5212-13 条に記載されている（障害労働者認定証、障害年金通知書、労働災害年金通知書、障害者カード等）。

証憑書類は、申請時に 6 ヶ月以上の有効期間がなければならない。これがない場合、証憑書類には更新申請受理証が添付されなければならない。

注意：提出された証憑書類が申請時に有効ではない場合、同申請は受理不能として却下される。

どのような労働状況が申請対象なのか？

対象障害者の労働状況が以下である場合、申請対象である。

- 産業医により適格者であると認められる（申請時の職務において）
- 終了していない、又は、中断されていない労働契約を有する（労働契約は以下の場合には中断している：長期休業、サバティック休暇、個人的職業訓練休暇等）
- 辞職又は解雇の予告期間中ではない。
- 就労支援・サービス機関（ESAT）の被用者又は利用者ではない（生産部門又は管理職など職務を問わず）

RLH 承認を受けるために必要な条件は？

- RLH 申請が有効でなければならない。
- 対象障害者の職務と就労環境の最適な整備が実施されていなければならない（「申請書の E 面はどのように記入するのか？」参照）。
- 雇用主が対象障害者の障害による顕著な恒常的費用を負担していなければならない（「申請書の F 面はどのように記入するのか？」参照）。

2. 恒常的能力低下率又は障害率が 80%以上である障害者のための初回申請又は変更申請の場合は、雇用主は申請の翌年に実施を約束する整備を提示することができる。この場合、RLH は最長 1 年間付与される。

誰が貴殿の手続を援助することができるか？

RLH 申請書を提出する前に、Agefiph が、特にその協力機関を通じて、以下について援助する。

- 貴殿のニーズの分析
- 対象障害者の職務の最適な整備の実施
- RLH 申請書の作成

Cap emploi（キャップ・アンプロワ）は、障害者雇用について、貴殿に助言する。

雇用維持促進機関（Sameth）は、被用者が障害者になるか、又は、その障害が重度化した場合、貴殿に助言する。

上記機関の連絡先は、0 800 11 10 09 に電話するか、Agefiph のインターネットサイト www.agefiph.fr で知ることができる。

どのようにして RLH 申請書を提出するのか？

貴殿の状況に対応する RLH 申請書は、Agefiph のインターネットサイト <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap> からダウンロードすることができる。

ダウンロード後、画面上でこれに記入し、印刷する。

RLH 申請書には、以下が要求される。

- 削除なし、加筆なしで、全項目に必要な情報を記入すること。
- 署名があること。
- 要求された証憑書類を添付すること。

次に、RLH 申請書を以下の方法で Agefiph に送付する。

- 電子的方法：Agefiph のインターネットサイトから提出。
- 郵便：貴殿が居住する地域の Agefiph 委員会の住所へ**受領証付書留郵便**で送付する。同委員会の住所は、0 800 11 10 09 に電話するか、Agefiph のインターネットサイト <https://www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph/L-Agefiph-dans-votre-region> で知ることができる。

通常郵便で送付されたすべての申請書は、一切留保されることなく、差出人に返送される。

要求された証憑書類は、原本ではなく、コピーのみを添付すること（確認の際には、労働法典の規定に則り、原本が要求されることがある）。

実施済みの職務及び就労環境への最適な整備並びに最適な整備実施後に障害により生じている恒常的費用の計算に関する貴殿の申請内容を説明する資料を添付すること。

状況のより良い理解に役立つあらゆる補足的証憑書類を添付することができる。

誰が RLH 付与を決定するのか？

申請書一式の受理後、提出された資料が検討される。申請書に不備があれば、補足が要求される。次いで、Agefiph 地域委員会が RLH に関する決定を下す。

決定通知が、書簡で雇用主に送付される：

- 申請が却下された場合は、理由が説明される。
- 申請が承認された場合は、同通知書には、障害により発生した費用評価に基づく障害重度率が記載されている。資格は RLH 申請受理日より発生する。

決定通知には、不服申立方法も記載されている。

申請書の A 面はどのように記入するのか？

雇用主の本人（会社）関連情報

商号

対象障害者が働く会社（機関）の商号を記入する。

屋号

会社（機関）の通常の名称を記入する（商号と異なる場合）

Siret（事業所登録番号）

会社（機関）を識別するための Siret（14 桁の数字）又は MSA（農業共済組合）番号を記入する（対象障害者の給与明細書に記載されている）。

法定代表者

会社（機関）の対象法定代表者（法人格を有する）の氏名、住所、連絡先を記入する。
必ず、身分（社長、専務、総務部長等）を記入する。

連絡先

情報が要求される場合の連絡先の氏名、職務、住所、電話番号を記入する。

状況に該当する項目に印を付ける

- 「初回申請」：貴殿の対象障害者のための RLH 申請が、過去に一度も承認されていない場合。
- 「更新」：貴殿の対象障害者のため RLH 申請が過去に承認されている場合。
- 「変更」：貴殿の対象障害者のための RLH 申請が過去に承認されており、この RLH は現在も有効であるが、労働状況又は障害が変化した旨、申告する場合。

前回の RLH 資格の有効期限は、更新又は変更の申請の場合にのみ記入する（現在、有効な RLH の有効期限の終了日）。

2008 年 NAF（フランス産業分類）コード

会社（機関）の主要業務の 2008 年 NAF コード（4 桁の数字と 1 文字）又は主業コード（APE）を記入する。

12 月 31 日現在の会社（機関）の従業員数

前年度 12 月 31 日現在の会社（機関）の申告した従業員数を記入する。

12 月 31 日現在の会社（機関）の障害従業員数

前年度 12 月 31 日現在の会社（機関）の申告した障害者従業員数を記入する。

12 月 31 日現在の雇用義務の適用対象である会社（機関）

前年度 12 月 31 日現在に対象障害者が働く会社（機関）に障害者雇用義務が課されている場合は、「はい」に印を付ける。

雇用義務の対象である従業員数

会社（機関）に障害者雇用義務が課されている場合は、その対象となる従業員数を記入する（最新の障害者雇用義務年次申告書－DOETH 参照）。

この項目により、貴殿は提供した情報の正確性を保証する。

マスに印を付けることにより、以下の事項を保証しなければならない：

（雇用者である、私は）名誉にかけて、RLH 申請の日において、その対象である被用者は、以下であることを証する：

☒ 現在も被用者であり、労働契約は中断されていない。

☒ 解雇や辞職の予告期間中ではない。

申請書の B 面はどのように記入するのか？

□被用者の本人関連情報

姓

旧姓と異なる場合はそのように記入する。

出生国

外国で出生した場合は 99 と記入する。

主障害の性質

対象障害者の主障害として、該当するものに印を付ける：

- 運動障害：特に、上肢又は下肢の運動障害である場合は印を付ける（移動の困難）。
- 慢性疾患：呼吸器系、消化器系、内分泌系、感染性又は寄生虫性の疾患である場合は印を付ける。
- 視覚障害（見ることができない又は困難）。
- 聴覚障害（聞くことができない又は困難、故に話すことも困難）。
- 知的障害：知的障害（学習、理解、自らの状況の把握が困難等）の場合は印を付ける。
- 精神障害：精神障害（適応が困難、問題行動等）の場合は印を付ける。
- 重複障害：自立性に重大な制約をもたらす重複した障害の場合は印を付ける。

雇用義務制度対象者の証憑書類

証憑書類が対応する事項に印を付ける。同書類のコピーを申請書類に添付する。

証憑書類により、障害等級又は恒常的能力低下率が 80%以上であることを証明する場合は印を付ける

提出した証憑書類が、以下に該当する場合は印を付ける：

- 恒常的能力低下率が 80%である旨を記載している。
- 同書類が障害者カードである。

証憑書類有効期間 「対象となるのは誰なのか？」参照

提出した証憑書類に記載された発効日を記入する。

有効期間終了日を記入する、又は、更新なしの証憑書類の場合は対応するマスに印を付ける。

上記の証憑書類の更新中であることの証明書

受領した更新申請受理証のコピー、又は、これがない場合は、申請書のコピー（提出した証憑書類の有効期間が 6 ヶ月未満である場合は義務）。

契約終了日

対象障害者が有期契約（雇用援助契約又は見習労働契約を含む）である場合は、日/月/年の書式を使用して、契約終了日を記入する。

注意：RLH 申請は、対象障害者がすでに雇用されていない、又は、解雇又は辞職の予告期間中である、又は、労働契約が中断している場合には（個人的職業訓練休暇、病気による休業等）審査対象にはならない。

会社（機関）の月間労働時間

企業に適用される労働協約又は企業協定に規定されている月間労働時間、又は、これがない場合は、法定月間労働時間（つまり 151.67 時間）を、100 分の 1 時間の単位まで記入する。

労働時間が、週単位又は年単位で表されている場合、月間労働時間に換算しなければならない。

被用者の契約に規定されている月間労働時間

対象被用者の労働契約に規定されている月間労働時間を、100 分の 1 時間の単位まで記載する（規定外の時間外労働は含まない：これらの時間外労働が労働協約、企業協定、又は、労働契約に規定されていない場合は、考慮の対象にはならない）。

労働時間が、週単位又は年単位で表されている場合、月間労働時間に換算しなければならない。

被用者のフルタイム換算労働時間(EQTP)

対象障害者の労働時間をフルタイム換算で記入する。これは被用者の契約に規定された月間労働時間を会社（機関）の月間合計労働時間で割ることにより得られる（1 を上限とする）。

例

- フルタイムで働く労働者＝1
- 50%の時間を働く労働者＝0.5

給与

対象障害者の以下の要領で算出された社会保険掛金込み時間給総額を記入する。

- 基本月給総額（時間外労働及び規定外の賞与を除く：これらの時間外労働又は賞与が労働協約、企業協定又は労働契約に規定されていない場合は、考慮の対象にはならない）を算出。
- これに、社会保険掛金の雇用主負担分（上記の社会保険掛金込み基本月給総額を基に算出）を加算する。
- これを、労働契約に規定される労働時間で割る。

☐被用者への通知

本項目により、対象被用者は、雇用主が重度障害認定に付随する財政的補償を受けるために行った、同被用者に関する同認定手続について、通知を受けたことを証する。

同被用者は、この証明に日付を入れた上で署名する。

申請書の C 面はどのように記入するのか？

重度障害認定申請の経緯

会社の詳細

会社の業務や独自の作業体制に関わる状況及び制約のより良い理解のために、会社の業務や特徴、特に作業体制における業務や特徴を詳細に記述する。

例：民間救急会社。10 人から構成される救急車乗務員チームがある。会社の事業では、患者搬送用小型自動車部門の業績が低下傾向にある。

現在のところ、救急車部門が事業の 80%、患者搬送用小型自動車部門が 20%を占めている。

従業員全員が、救急車部門と患者搬送用小型自動車部門両部門の両方で働いている。但し、患者搬送用小型自動車部門は、昼間のみの活動であり、又、搬送される人間は自力で移動できるため、重量物の運搬がなく、負担が少ない。

対象被用者の労働状況の説明

労働状況のより良い理解のために、対象障害者の職務と就労環境を詳細に説明すること（夜間作業、集団作業、工場作業、騒音の大きい環境、長い通勤距離等）。

例：対象障害者は救急車乗務員である。その障害により発生する制約は、以下の通り。

- 重量物を持てない。
- 夜間待機ができない。

対象障害者には、障害に鑑み、重量物の運搬や夜間待機をさせないために、患者搬送用小型自動車部門の仕事しか与えることができない。

しかし、会社のこの部門の業務は全体の 20%しか占めておらず、対象障害者に常に患者搬送用小型自動車部門のみを与えることは不可能である。

そのために、対象障害者は付添人として、救急車に乗務している。こうした措置は他の救急車乗務員には行われず、対象障害者の生産性のロスを招いている。

貴殿の被用者が第三者又はチューターの援助を受けているかを記入する項目

チューター（支援強化）及び／又は第三者援助者の社会保険掛金込み時間給総額を記入する。

- 基本月給総額（時間外労働及び規定外の賞与を除く：これらの時間外労働又は賞与が労働協約、企業協定又は労働契約に規定されていない場合は、考慮の対象にはならない）を算出。
- これに、社会保険掛金の雇用主負担分（上記の社会保険掛金込み基本月給総額を基に算出）を加算する。
- これを、労働契約に規定される労働時間で割る。

又は、チューター及び／又は第三者援助者が非被用者である場合の時間当たりの収入を記入する。

- 申告した最新の非被用者年間収入額を算出。
- これを法定上限内の年間労働時間（最大 1,607 時間）で割る。

D 面は、産業医が職務の検査を行った後に記入する。この所見は、職務への医療面から見た適格性（対象障害者は現在の職務に適格でなければならない）に関する意見を補足するものである。

前言 最適な整備の概念

■ 対応の平等に鑑みた合理的な整備の義務

すべての雇用主には、労働法典 L 5213-6 条に則り、その雇用する障害労働者の職務と就労環境の合理的な整備を行う義務がある：

この義務は、単なる職務や勤務場所の整備以外のものも対象としている。従業員全員の意識向上、チューター又は第三者援助者の採用、更には労働時間及び就労リズムの調整も含まれる（下記の 3 種類の整備を参照）。

但し、これらの措置は、その実施後に負担する費用が不釣り合いではないことを条件として、雇用主により取られている。

■ RLH 申請に基づく最適な整備の義務

RLH 申請により、雇用主は、労働法典 L 5213-40 条に則り、その障害者である被用者の職務と就労環境の最適な整備を行う義務を課される：

RLH 申請に基づく、職務と就労環境の最適な整備は、合理的な整備とは異なり、費用が不釣り合いであることは考慮の対象としていない。RLH の目的は、雇用主が取った最適な措置実施後に残った、RLH の対象障害者の障害により発生する不釣り合いな費用の財政的補償である。すなわち：

$$\text{合理的な整備} = \text{最適な整備} + \text{RLH}$$

RLH により、実施済みの整備は、雇用主にとって合理的であると見なされるのである（つまり、不釣り合いな費用負担がない）。

職務の説明

医師は、対象障害者がその職務において行う作業をリストアップしなければならない。

この作業は大きく 5 種類に区分される。

場合により発生する作業別の適性に関する制限及び職務の維持への影響

医師は、職務を構成する作業に対する、対象障害者の業務遂行能力の全体的又は部分的低下を説明しなければならない。

上記の制限に鑑みた職務と就労環境に必要とされる整備（実施済み又は実施予定）

実施済みの整備は、3 種類に区分される：

■ 作業体制の整備

作業体制の整備とは、たとえば、制約のある作業の減少又は廃止を伴う新たな作業体制の導入である。

■ 労働時間調整

職務は、労働時間調整により整備することができる（パートタイム、短時間勤務、休憩等）

■ 技術的整備

技術面における整備とは、障害に対処するための機材を対象障害者に提供することである。

この機材は、会社が全体として使用する機材（たとえば、搬送機器）又は対象障害者の障害に合わせた専用機材である（視覚障害の作業者のための電子拡大鏡、立位の維持に問題がある作業員のための座位での

作業を可能とする器具、視覚障害の作業員のための点字キーボード等）。

医師は、対象障害者が職務に就き、就労環境で仕事ができることを目的とする、又は、その障害に対処するための対策／整備を確認し、記述しなければならない。

これらの整備は、会社においてすでに実施されているものも含めて、リストアップしなければならない。

医師は、行った職務検査に基づき、勧告されたあらゆる整備が実施済みであると考えられるかを記述しなければならない。

申請書の E 面はどのように記入するのか？

実施済みの職務及び就労環境の最適な整備

RLH 申請前に、対象障害者の職務及び就労環境の**最適な整備を実施しなければならない**。

実施すべき最適な整備を決定する**医師の勧告**に基づくものである（医師が記入した D 面を参照すること）。

機材は**購入するか、設置されている**必要がある（恒常的能力低下率又は障害率が 80%以上である障害者のための初回申請又は変更申請の場合の特例措置を除く。この場合は、雇用主は申請の翌年に実施を約束する整備を提示することができる）。

貴殿は整備の種類、対象となる 1 つ又は複数の作業及びその実施日を表に記入しなければならない（対応する証憑書類を添付すること）。

すべての実施すべき整備は、かなり以前から会社に設置されているものも含めて、リストアップしなければならない。

実施／予定の列では、実施すみのものには「済」、予定（特例措置による）のものには「未」を記入すること。

申請書の F 面はどのように記入するのか？

雇用主による最適な整備実施後の障害により発生する毎月の恒常的負担に関する申告

RLH に基づき、以下の条件に該当する費用が、承認可能と見なされる。

- 対象障害者の**障害によるものである**。
- 職務及び就労環境の**最適な整備実施後**に残った負担である。
- 雇用主により**持続的**（恒常的）に負担されている。
- **数値化可能で、証拠を示すことができる過剰費用**である。

行われる作業

貴殿は、困難を伴わないものを含めて、対象障害者が作業部署において行うすべての作業（最大 5 つのグループに区分する）をリストアップしなければならない。

例：作業 1：ダンボール箱の組み立て
作業 2：ダンボール箱に製品を入れる
作業 3：注文を確認する
作業 4：ダンボール箱を運搬する
作業 5：チームミーティングに参加する

行われる作業、及び場合により発生する困難／制約の説明

各作業について、作業（活動）、及び、対象障害者が作業を遂行する際に障害のために遭遇する困難（問題）について、数語で説明すること。

記入された困難は、医師が詳細な所見において提示したものと合致しなければならない。

例：作業 1：折り畳まれたダンボール箱を開き、テープで止める。対象障害者は手を休めるために休息を取ることから作業が遅い。
作業 2：製品を棚に取りにいき、さまざまな製品をダンボール箱に入れる。困難はない。
作業 3：ダンボール箱の中の製品の数と番号を確認する。記憶の困難、及び上手く段取りができない。
作業 4：ダンボール箱を 10 メートル運搬する。対象障害者は 1 人で 10 kg 以上のダンボール箱を運ぶことができない。10 kg 以上のダンボール箱は 2 つに 1 つある。
作業 5：対象障害者は聾者であるため、ミーティングの際にはコミュニケーション支援機器が必要である。

同作業に費やされる月間合計時間

例：作業 1：40 時間
作業 2：51.67 時間
作業 3：35 時間
作業 4：20 時間
作業 5：5 時間
全作業合計時間＝151.67 時間（対象障害者の労働契約に規定されている月間労働時間に等しい）

対象障害者の低生産性の評価

■ 生産性のロス

各作業について、提示された困難のために対象障害者により「失われた」時間（作業の遅さ、疲労のし易さ等）がある場合は、その月間総時間数を記入しなければならない。

この時間数は、対象障害者が同等の職務に就く他の作業員と同じだけ「生産」できないことを示す指標に基づき評価されなければならない。

つまり、同じ職務において、他の作業員の生産製品数、処理面積、資料数、作業の種類等に基づき、生産性ロスをできるだけ客観的に証明しなければならないのである。

評価の証憑書類を申請書に添付しなければならない。

例：作業 1：40 時間で対象障害者は 800 個のダンボール箱を組み立てるが、他の作業員は 1000 個である。つまり、記入すべき月間喪失時間は 8 時間となる（25 個／時で 200 個）。

■ 第三者の援助

各作業について、第三者による援助を受けた場合は、その月間総時間数を記入しなければならない（対象障害者がまったくできない又は正しくできない作業動作の遂行のため）。

評価された第三者による月間援助時間数は、客観的に証明されなければならず、又、同第三者の最新の給与明細書（又は、非被用者である場合は収入の証憑書類）を申請書に添付しなければならない。

例：作業 4：対象障害者の同僚が重量 10 kg 以上のダンボール箱の運搬を手伝った（10 時間の作業でダンボール箱 2 個に 1 個の割合）。この場合、記入すべき第三者による月間援助時間数は 5 時間となる。

同一の作業について、生産性ロスに第三者による援助（ロスを補う）を加えることはできない。第三者による援助は、以下の場合にのみ考慮の対象となる：

- 第三者は生産維持のために援助する（対象障害者と第三者と一緒に仕事をしている）。
- 又は、第三者は対象障害者の代わりに作業を行う。対象障害者は他に何もできない。

対象障害者が、第三者が作業を行う間に、別の作業を行う場合、これは作業体制上の整備であり（作業の移転）、雇用主の財政的負担は生じていない。

対象障害者への指導

各作業について、指導が行われた場合は、その月間総時間数を記入しなければならない（職業的支援の強化）。

指導の総時間数は、客観的に証明されなければならず、又、チューターの最新の給与明細書（又は、非被用者である場合は収入の証憑書類）を申請書に添付しなければならない。

例：対象障害者は記憶力に問題があるため、1 人の作業員が指示を彼に再度説明しなければならない（毎日 15 分、つまり 0.25 時間）。すなわち記入すべき指導の月間総時間数は、5 時間である（0.25 時間×20 日）。

対象障害者の障害により発生するその他の恒常的負担

各作業について、対象障害者の職務の遂行のための障害への対処により発生し、負担された費用がある場合は、その月額をユーロで記入しなければならない（付加価値税が課されている場合は、付加価値税抜き）。

これらの費用の領収書を書類に添付すること。

例：作業 5：120€（付加価値税抜き）の音声認識ソフトの定期レンタル料の年間料金請求書。つまり、記入すべき月間費用は 10€である（120€÷12 ヶ月）。

年間に負担する金額によって重度障害認定を受けることができるのか？

負担費用の計算

月間負担金額は、以下の要領で計算される：

- 計算対象となる月間時間数（生産性ロス、第三者による援助又は指導）に、
- 計算対象となる時間当たりの給与又は収入（対象障害者、第三者又は指導者）をかけ、
- 対象障害者の障害により発生したその他の恒常的負担の月間金額を加える。

例：作業 1：計算対象となった月間喪失時間数は 10 時間で、これに対象障害者の時間給 13€（B 面で記入した金額）をかけると **130€**になる。

作業 3：計算対象となった月間指導時間数は 5 時間で、これにチューターの時間給 15€（C 面で記入した金額）をかけると **75€**になる。

作業 4：計算対象となった月間の第三者のよる援助時間数は 5 時間で、これに第三者の時間給 14€（C 面で記入した金額）をかけると **70€**になる。

作業 5：音声認識ソフトの定期レンタル料 **120€**（付加価値税抜き）の年間料金請求書。計算対象となった月間金額は 10€。

費用の合計月間金額は **285€**である（すべての月間費用の合計）。

年間負担金額は、以下の要領で計算される。

- 月間費用金額
- に 12（ヶ月）をかける。

例：合計年間費用金額は、**285€×12** で **3,320€** になる。

重度障害認定の付与

対象障害者が被用者である場合、Agefiph が認定した合計年間費用金額が、SMIC 時間給（法定最低賃金）に、対象障害者の労働契約に規定された年間換算の労働時間（最大 1,607 時間）をかけたものの **20%**以上である場合に RLH は付与される³。

割増率での RLH 付与のためには、採用された合計年間費用金額は、上記の計算の結果の **50%**以上でなければならない⁴。

3.労働法典第 R 213-45 条の適用。

4.労働法典第 R 213-49 条の適用。



障害者の就業を支援する

Agefiph 専用欄

No.

被用者の重度障害 認定申請書

本書類は www.agefiph.fr でも簡易バージョンが入手可能

この書類をどこに送るのか？

本書類は、対象被用者を雇用する企業（機関）を管轄する Agefiph 地区委員会に受領証付書留で送付しなければならない。

貴殿を援助する Agefiph のパートナーは以下の通り。

capemploi

（キャップ・アンプロワ）

障害者の雇用と社会同化を容易にするために貴殿に助言し、援助する。

sameth

（雇用維持促進機関）

障害者になった、又は、障害が重度化した就労者の雇用の維持を容易にする。

フリーナンバー 0 800 11 10 09

9 時～18 時－固定電話からの通話は無料

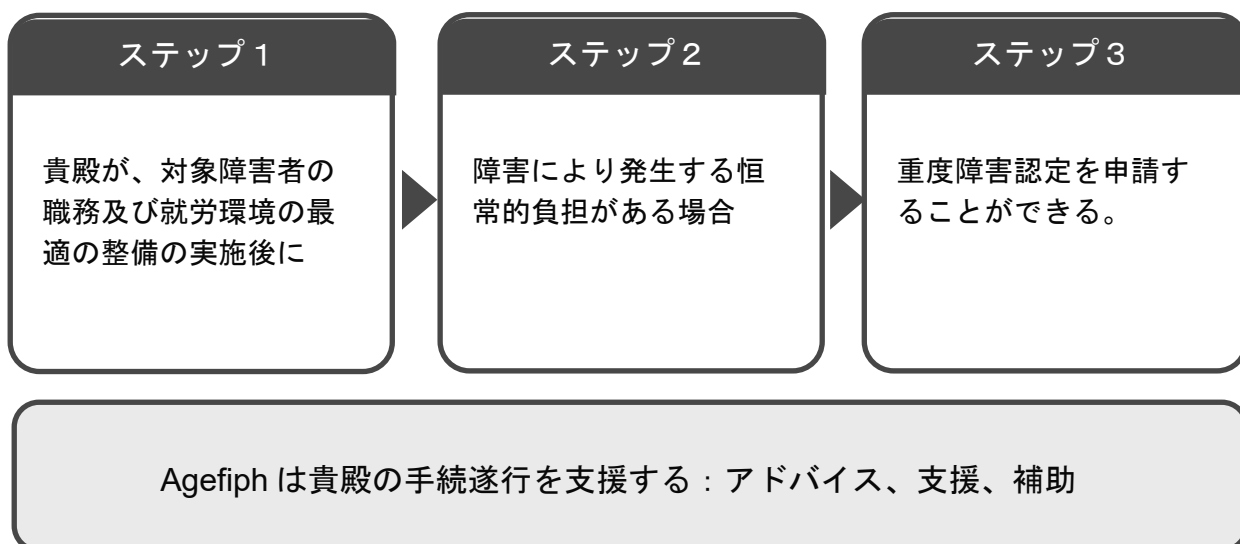
問い合わせは www.agefiph.fr まで

障害の重度とは何か？

重度障害認定の目的は、以下の負担を補償することである。

- ・ 職務における対象者の障害により発生する費用負担
- ・ 同障害への最適の整備後も継続する費用負担
- ・ 雇用主の恒常的な費用負担

すべての雇用主には、障害を有する被用者が同僚と同一の条件の下に働くことができるように適切な措置を取る義務がある。



文書の構成

- A 面 雇用主の本人関連情報及び誓約
- B 面 被用者の本人関連情報及び被用者の署名
- C 面 申請の経緯
- D 面 産業医の詳細な所見
- E 面 最適な整備に関する情報
- F 面 雇用主による最適な整備実施後の障害により発生する恒常的負担に関する申告

提出すべき証憑書類は？

- ・ 削除なしで、雇用主に署名され捺印されており、すべての項目がしかるべく記入された本重度障害認定申請書。
- ・ 労働法典L 5212-13条に記載されているリストの、対象障害者の雇用義務対象資格の証憑書類のいずれかのコピー（B面参照）。
 - ー 現在及び申請書提出日から起算して6ヶ月間は有効であること。
 - ー 有効期間が6ヶ月未満である場合は、雇用義務対象資格の証憑書類には、更新申請書受領証のコピーを添付しなければならない。
- ・ 産業医が作成した、対象障害者の最新の医療適性証のコピー。
- ・ 対象障害者の労働契約書、及び、必要に応じて、同契約書の1つ又は複数の修正書類のコピー。
- ・ 対象障害者の最新の給料明細書のコピー。
- ・ 雇用主が対象障害者の職務及び就労環境の最適な整備のために負担した費用、又は、負担する予定の費用の証憑書類（前者は領収書等、後者は見積書、発注書等）のコピー¹。
- ・ 雇用主が障害により発生した恒常的負担のために被った費用の証憑書類のコピー、たとえば、必要に応じて、非被用者である援助を行う第三者及び／又はチューターの職業により得た収入の給料明細書、又は、証憑書類のコピー。
- ・ 会社（機関）のRIB（銀行口座証明書）。

1. 特例措置として、対象者の障害率又は能力低下率が80%以上である場合、雇用主が初回申請又は変更申請の翌年に実施を約束する、対象者の職務及び就労環境の予定整備リストが認められる。

② 雇用主の本人（会社）関連情報

A 面

商号 屋号 事業所登録番号 郵便用住所 郵便番号 都市	○初回申請 ○更新 ○変更申請 更新又は変更申請の場合は、前回の認定の有効期限を記入すること： 年 月 日
企業の法定代表者 ○男性 ○女性 姓名 身分 電話番号 携帯電話番号 メールアドレス 郵便用住所 郵便番号 都市	法人 ○民間企業（派遣会社を除く） ○農業 ○フリーランス、自由業者 ○個人家庭雇用主（particulier employeur） ○行政機関 ○商工系公共機関（EPIC） ○職業団体／経営者団体 ○労働組合 ○アソシアション ○適合企業又は CDTD（在宅労働供給センター）○ESAT（就労支援・サービス機関） ○経済活動参入機構 ○臨時労働会社（派遣会社を除く） ○個人事業主（auto-entrepreneur） ○その他、詳細を明記すること： 2008 年 NAF（フランス産業分類）コード
連絡先 （上記と異なる場合） ○男性 ○女性 姓名 役職 電話番号 携帯電話番号 メールアドレス 郵便用住所 郵便番号 都市	会社（機関）の従業員数 12 月 31 日現在の従業員数 12 月 31 日現在の障害従業員数 前年度 12 月 31 日に雇用義務が課せられていた会社（機関）かどうか（労働法典 L 5212-2 条） ○はい ○いいえ はいの場合、対象従業員数を記入すること

＞ 申請者の誓約

末尾に署名する私、 _____

は、会社 _____

の法的責任者として行動し、

- ・上記の会社が私法又は公法に準拠する商工的形態を有することを名誉にかけて証する¹。
- ・重度障害認定申請（RLH）の対象である被用者が、**申請書提出日**において、以下であることを名誉にかけて証する。
 - ☐ 就労中であり、労働契約が中断されていない²
 - ☐ 解雇又は辞職の予告期間中ではない
- ・提出された証憑書類及び RLH 申請書に記入された情報の真正性を名誉にかけて証する。
- ・Agefiph 又は Agefiph が指名した専門家による、RLH 申請の技術的査定を目的とする立ち入り検査、及び、Agefiph による同専門家への申請書に記入された情報の伝達を了承する。これは対象者に与えられた情報アクセス権の行使を侵害するものではない³。
- ・RLH が付与されるための環境について現場又は書類上での確認を行うためのあらゆる証憑書類を提出することを約す。これは、権利終了時から起算して最大 3 年間を期限とする。
- ・不正書類の使用や虚偽の申告を行った場合の刑事罰の可能性について通知を受けたことを認める。

1. 非商工系公共部門の雇用主は、重度障害認定制度の対象ではない。

2. 以下の場合に労働契約は中断されている：休業、サバティック休暇、個人的職業訓練休暇（CIF）等。

3. 本書類において伝達される情報は情報処理の対象であり、№1596326 をもって、情報処理及び自由に関する全国委員会に届け出られている。1978 年 1 月 6 日法第 27 条に則り、貴殿は貴殿に関するデータにアクセスし、修正する権利を有する。アクセス又は修正を希望される場合は、Agefiph 本部（郵便番号 92226 パニュー cedex アリスティド・ブリアン通り 192 番地）に申請すること。

_____にて作成、 年 月 日
 会社法定代表者の署名
 及び会社印

被用者の本人関連情報等

B 面

○男性 ○女性 姓／配偶者の姓 旧姓 名 出生日 出生県 郵便用住所 郵便番号 都市	雇用状況 職業訓練レベル ○レベルⅥ（職業訓練なし又は初等教育証明書） ○レベルⅤ乙（第3段階） ○レベルⅤ（職業教育免状、職業適格証、中学校修業証書） ○レベルⅣ（バカロレア、技術バカロレア） ○レベルⅢ（バカロレア+2） ○レベルⅠ～Ⅱ（バカロレア+3以上）
障害の状況 主障害の性質 ○運動障害 ○慢性疾患 ○視覚障害 ○聴覚障害 ○知的障害 ○精神障害 ○複合障害 雇用義務制度対象者証憑書類（労働法典 L 5212-13 条） ○障害労働者認定（RQTH） ○労働災害又は職業病による年金支給通知書 ○障害者年金支給通知書 ○成人障害者手当（AAH） ○障害者カード ○その他（戦争年金又は類似の年金等） ☐ 証憑書類が 80%以上の障害率又は能力低下率を証明する場合は、印を付けること。 証憑書類の有効期間 開始日 終了日 又は、恒久的付与☐ ☐ 上記のいずれかの証憑書類の更新申請中であることの証憑書類を提出している場合は印を付けること。	職務のカテゴリー ○農業経営者 ○職人、商人、企業主 ○管理職又は上級研究職 ○中間管理職 ○事務職 ○現場職 労働契約の種類 ○有期契約 ○無期契約 ○派遣社員 ○雇用援助契約（職業化契約） ○見習労働契約 雇用契約開始日 契約終了日 職務の名称 労働時間 ・会社（機関）月間労働時間 ・本労働契約対象被用者の月間労働時間 ・被用者のフルタイム換算労働時間（EQTP）* *本労働契約対象被用者の月間労働時間÷会社（機関）月間労働時間 給与 社会保険掛金込み時間給総額* *社会保険掛金込み月給総額÷契約に規定された月間労働時間

被用者への通知

末尾に署名する私、_____

は、右の会社の被用者として、_____

私の雇用主より、雇用主が重度障害認定に基づく金銭補償を受けるために、同認定の申請書を Agefiph 委員会に提出した旨、通知されたことを表明する。

_____にて作成、 年 月 日
被用者の署名

会社の詳細

会社の業務や独自の作業体制に関わる状況及び制約のより良い理解のために、会社の業務や特徴、特に会社の作業体制における業務や特徴を詳細に記述すること。

対象被用者の状況の詳細

対象障害者の労働状況のより良い理解のために、職務及び就労環境を詳細に記述すること（夜間作業、集団作業、工場作業、騒音の多い環境、長い通勤距離等）。

被用者が第三者又はチューターの援助を受けている場合は、下欄に記入すること。

第三者援助者（いる場合）

社会保険掛金込み手取り時間給額*

又は、**第三者が非被用者である場合は**、時間当たりの収入**

*社会保険掛金込み月給手取り額÷契約に規定された月間労働時間

**申告された最新の非被用者年間収入額÷法定上限年間労働時間

チューター（いる場合）

社会保険掛金込み手取り時間給額*

又は、**チューターが非被用者である場合は**、時間当たりの収入**

*社会保険掛金込み月給手取り額÷契約に規定された月間労働時間

**申告された最新の非被用者年間収入額÷法定上限年間労働時間

産業医 姓 名	企業 商号 郵便用住所 郵便番号 都市
労働者向け医療サービス 名称 郵便用住所 郵便番号 都市 電話番号	被用者 姓 名 職務名 最新健康診断日 職務検査日

職務の内容

適格性の制限及び作業別の職務遂行への影響
(最大で 5 種類の作業別にまとめる)

企業 商号 郵便用住所 郵便番号 都市	被用者 姓 名 職務名
---	----------------------

上記の制約により必要となった職務又は就労環境の整備（実施済み又は実施予定）

作業体制整備

労働時間整備

技術的整備

貴殿は勧告された整備が実施されたと考えていますか？

医師の判断と意見

作成場所 _____ 日付 年 月 日 産業医の署名と印

② 実施済みの（又は予定の¹⁾）最適な職務及び就労環境の整備

② 面

整備の詳細	実施又は予定 (済又は未で示すこと)	実施日
作業体制整備		
労働時間整備		
技術的整備		

1. 特例として対象者が、障害率又は能力低下率が80%以上である場合は、雇用主が初回申請又は変更申請の翌年に実施を約束する、対象者の職務及び就労環境の予定整備リストが認められる。

② 雇用主による最適な整備実施後の障害により発生する毎月の恒常的負担¹に関する申告

R 面

対象障害者により行われる作業の説明 (困難性を呈さないものも含む)			対象障害者の低生産性の評価			対象障害者の指導 (職業上の支援強化)	対象障害者の障害により発生するその他の恒常的負担
行われる作業（作業を最大で5種類に区分する）	作業と遭遇しうる困難／制約の説明	この作業のために費やされる月間時間数	月間時間数に換算した生産性のロス (第三者の介入による補正なし)	又は	月間時間数に換算した第三者による支援	月間時間数に換算した指導作業	費用の月額
				又は			
				又は			
				又は			
				又は			
				又は			
				又は			
		合計 (契約に規定される月間労働時間に等しくなければならぬ)	合計		合計	合計	合計
			0.00		0.00	0.00	0.00

この負担により貴殿の被用者のために重度障害認定を受けることができるかを知るためには、ガイドランスを参照されたい。
1. 他の支援により補償されている時間及び金額は差し引かれている。



障害者の就業を支援する

ガイダンス

就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は
在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有する
障害者用重度障害認定（RLH）申請書

メモ

貴殿の申請書の Agefiph 委員会への送付日：

貴殿の申請書の番号：_____
（近日中に貴殿に送付される書簡に記されている）

その他の保存しておくべき情報：

フリーナンバー 0 800 11 10 09
9 時～18 時－固定電話からの通話は無料

目次

申請書提出前に注意して読むこと..... 2

 ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者の RLH に関する規定..... 2

 RLH 申請の処理..... 4

申請書の A 面はどのように記入するのか？..... 5

 雇用主の本人関連情報..... 5

 申請者の誓約..... 6

申請書の B 面はどのように記入するのか？..... 7

 被用者の本人関連情報..... 7

 被用者への通知..... 8

申請書の C 面はどのように記入するのか？..... 8

申請書提出前に注意して読むこと

ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者の RLH に関する規定¹

重度障害とは何を意味するのか？

障害者の機会、参加の権利、市民権の平等に関する 2005 年 2 月 11 日法第 2005-102 号は、障害の成立における**環境の役割**を強調しつつ、厳密な医学的アプローチを越えた障害の定義を示している。

この定義に基づき、同法は、障害の性質、程度、障害者の与えられた職務に対する作業能力とは関わりなく規定された A、B、C のカテゴリーに分類される障害者の区分を廃止した。

この際に、障害の重度という概念が、**障害による障害者の特定の職務における労働能力への影響**に対して企業が行った努力を考慮するために導入された。

例：コンピュータ技師で、職務が移動を必要としない、下肢の運動障害を有し、車椅子を使用する障害者は、以前であれば、障害者職業指導社会復帰専門委員会（COTOREP）によりカテゴリー C に分類されていただろう。

現在では、同障害者の障害が職務遂行に影響を与えない場合は、重度障害は認定されない。

RLH の目的は？

対象障害者の障害の職務への財政的影響が、労働状況の最適な整備後も、やはり非常に大きかった場合、企業が負担した費用を補償するために重度障害が認められる。

但し、特例措置として、就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有する障害者には、労働状況や発生する負担を考慮することなく、RLH が自動的に付与される。

RLH とは何か？

RLH とは、以下の取得を可能とする資格を付与するための**行政的性格の決定**である。

- **Agefiph に支払うべき納付金の 1 受益単位（UB）の減額。**
- 又は、労働時間比例して給付される**障害労働者雇用支援金（AETH）**。ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者への年間給付金額は、SMIC（法定最低賃金）時間給の 1,095 倍である。

申請承認通知日から起算して 1 ヶ月の期限内に納付金減額を選択した旨の通知がない場合、障害者労働者雇用の義務の適用対象である雇用主は、RLH 資格の有効期間中を通じて、AETH 受給を選択したと見なされる。

RLH 資格の有効期間は？

資格は、労働契約期間に対応する期間又は最長 3 年の期間につき有効である。

但し：

労働契約延長の場合、それを証明する加証書を提出することで（契約延長の加証書のコピーなど）、資格発生時から起算して 3 年間を上限として、延長期間も有効である。

1. 関連法規：労働法典 L 5212-9 条、L 5213-11 条、及び、R5213-39 条から R5213-51 条。重度障害認定申請書の雛型、労働法典 R 5213-45 条に規定される計算方法、及び、労働法典 R 5213-49 条に規定される雇用補助金の金額に関する 2016 年 2 月 2 日大臣アレテ。

労働契約中断の場合：RLH 資格は労働契約又は職業活動の終了又は中断の時点で終了する。

誰が ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者の RLH 申請を行うことができるのか？

ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者を雇用した民間部門又は商工系公共機関の雇用主、又は、ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する非被用者の障害者。

非商工系公共機関の雇用主は、RLH 申請を行うことができない。

ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害者の RLH を取得するための必要条件は？

- 必ず初回申請でなければならない（この RLH においては、更新は不可能である）。
- 対象障害者は、申請日の 1 年前以内に、ESAT（利用者として）、EA 又は CDTD（職務支援金を受けていること）での就労を終了してなければならない。
- RLH 申請が審査対象要件を満たしていなければならない。

誰が対象となるのか？（RLH 申請の対象となる障害者）

申請日に有効な証憑書類を有する障害者労働者雇用義務の受益者と認められている障害者。証憑書類のリストは、労働法典 L 5212-13 条に記載されている（障害労働者資格認定証、障害年金通知書、労働災害年金通知書、障害者カード等）。

証憑書類は、申請時に 6 ヶ月以上の有効期間がなければならない。これがない場合、証憑書類には更新申請受理証が添付されなければならない。

注意：提出された証憑書類が申請時に有効ではない場合、同申請は受理不能として却下される。

どのような労働状況が申請対象なのか？

対象障害者が被用者である場合、以下の項目に該当する労働状況は申請対象である。

- 産業医により適性であると認められる（申請時の職務において）
- 終了していない、又は、中断されていない労働契約を有する（労働契約は以下の場合には中断している：長期休業、サバティック休暇、個人的職業訓練休暇等）
- （辞職又は解雇の）予告期間中ではない
- EA 又は CDTD の被用者ではない（生産部門、管理職など職務を問わず）
- ESAT の被用者又は利用者ではない（生産部門、管理職など職務を問わず）

対象障害者が非被用労働者である場合は、同障害者が申請日に職業活動を行っていれば、その労働状況は審査の対象である（休業により職業活動が終了も中断もしていない）。

誰が貴殿の手続を援助することができるか？

貴殿に ESAT、EA 又は CDTD での就労経験を有する障害の RLH 申請書を提出する資格があることを確認したい場合、又は、その他の何らかの質問がある場合は、Agefiph 0 800 11 10 09 に電話にて問い合わせることができる。

又、障害者雇用の際に、Agefiph や、またとりわけそのパートナー機関である Cap emploi を通じて、貴殿を支援することができる（アドバイス及び補助金）。

すべての雇用主は、労働法典 L 5213-6 条に則り、障害を有する被用者の職務と就労環境に合理的な整備を行う義務があることを再度確認しておく。

この義務は、単なる職務や勤務場所の整備以外のものも対象としている。従業員全員の意識向上、チューター又は第三者援助者の採用、更には、労働時間及び就労リズムの調整も含まれる。

どのようにして RLH 申請書を提出するのか？

貴殿の状況に対応する RLH 申請書は、Agefiph のインターネットサイト <https://www.agefiph.fr/Entreprise/Reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap> からダウンロードすることができる。

ダウンロード後、画面上でこれに記入し、印刷する。

RLH 申請書には、以下が要求される。

- 削除なし、加筆なしで、全項目に必要な情報を記入する。
- 署名する。
- 要求された証憑書類を添付する。

次に、RLH 申請書を以下の方法で Agefiph に送付する。

- 電子的方法：Agefiph のインターネットサイトから提出。
- 郵便：貴殿が居住する地域の Agefiph 委員会の住所への受領証付書留郵便での送付。同委員会の住所は、0 800 11 10 09 に電話するか、Agefiph のインターネットサイト <https://www.agefiph.fr/A-propos-de-l-Agefiph/L-Agefiph-dans-votre-region> で知ることができる。

通常郵便で送付されたすべての申請書は、一切留保されることなく、差出人に返送される。

要求された証憑書類は、原本ではなく、コピーのみを添付すること（確認の際には、労働法典の規定に則り、原本が要求されることがある）。

実施済みの職務及び就労環境への最適な整備並びに最適な整備実施後に障害により生じている恒常的費用の計算に関する貴殿の申請内容を説明する資料を添付すること。

状況のより良い理解に役立つあらゆる補足的証憑書類を添付することができる。

誰が RLH 付与を決定するのか？

申請書一式の受理後、提出された資料が検討される。申請書に不備があれば、補足が要求される。次いで、Agefiph 州委員会が RLH に関する決定を下す。

決定通知が、書簡で雇用主又は非被用者に送付される。

- 申請が却下された場合は、理由が説明される。
- 申請が承認された場合は、資格は RLH 申請受理日より発生する。

決定通知には、不服申立方法も記載されている。

申請書の A 面はどのように記入するのか？

雇用主の本人（会社）関連情報

商号

対象障害者が働く会社（機関）の商号を記入する。

屋号

会社（機関）の通常の名称を記入する（商号と異なる場合）

Siret（事業所登録番号）

会社（機関）を識別するための Siret（14 桁の数字）又は MSA（農業共済組合）番号（対象障害者の給与明細書に記載されている）を記入する。

法定代表者

会社（機関）の法定代表者（法定資格を有する）の氏名、住所、連絡先を記入する。
必ず、身分（社長、専務、総務部長等）を記入する。

連絡先

情報が要求される場合の連絡先の氏名、職務、住所、電話番号を記入する。

状況に該当する項目に印を付ける

- 「初回申請」：貴殿の対象障害者のための RLH 申請が、過去に一度も承認されていない場合。
- 「更新」：貴殿の対象障害者のため RLH 申請が過去に承認されている場合。
- 「変更」：貴殿の対象障害者のための RLH 申請が過去に承認されており、この RLH は現在も有効であるが、労働状況又は障害が変化した旨、申告する場合。

前回の RLH 資格の有効期限は、更新又は変更の申請の場合にのみ、記入する（現在、有効な RLH の有効期限の終了日）。

2008 年 NAF（フランス産業分類）コード

会社（機関）の主要業務の 2008 年 NAF コード（4 桁の数字と 1 文字）又は主業コード（APE）を記入する。

12 月 31 日現在の会社（機関）の従業員数

前年度 12 月 31 日現在の会社（機関）の申告した従業員数を記入する。

12 月 31 日現在の会社（機関）の障害従業員数

前年度 12 月 31 日現在の会社（機関）の申告した障害者従業員数を記入する。

12 月 31 日現在の雇用義務の適用対象である会社（機関）

前年度 12 月 31 日現在に対象障害者が働く会社（機関）に障害者雇用義務が課されている場合は、「はい」に印を付ける。

雇用義務の対象である従業員数

会社（機関）に障害者雇用義務が課されている場合は、その対象となる従業員数を記入する（最新の障害者雇用義務年次申告書－DOETH 参照）。

申請者の誓約

この項目により、対象障害者の雇用主である申請者は、特に労働法典 L 5213-6 条に則り、その雇用する障害労働者の職務と就労環境の合理的な整備を行うことを約す。4 頁の「誰が貴殿の手続を援助することができるか？」参照。

申請書の B 面はどのように記入するのか？

対象被用者の本人関連情報

名前

旧姓と異なる場合はそのように記入する。

出生県

外国で出生した場合は 99 と記入する。

主障害の性質

対象障害者の主障害として、該当するものに印を付ける：

- 運動障害：特に、上肢又は下肢の運動障害である場合は印を付ける（移動の困難）
- 慢性疾患：呼吸器系、消化器系、内分泌系、感染性又は寄生虫性の疾患である場合は印を付ける
- 視覚障害（見ることができない又は困難）。
- 聴覚障害（聞くことができない又は困難、故に話すことも困難）。
- 知的障害：知的障害（学習、理解、自らの状況の把握が困難等）の場合は印を付ける。
- 精神障害：精神障害（適応が困難、問題行動等）の場合は印を付ける。
- 重複障害：自立性に重大な制約をもたらす重複した障害の場合は印を付ける。

雇用義務制度対象者の証憑書類

証憑書類が対応する項目に印を付ける。同書類のコピーを申請書類に添付する。

証憑書類により、障害等級又は恒常的能力障害率が 80%以上であることを証明する場合は印を付ける

提出した証憑書類が、以下に該当する場合は印を付ける：

- 恒常的能力低下率が 80%である旨を記載している。
- 同書類が障害者カードである。

証憑書類有効期間 3 頁の「誰が対象となるのか？」参照

提出した証憑書類に記載された発効日を記入する。

有効期間終了日を記入する、又は、更新なしの証憑書類の場合は対応するマスに印を付ける。

上記の証憑書類の更新中であることの証明書

受領した更新申請受理証のコピー、又は、これがない場合は、申請書のコピー（提出した証憑書類の有効期間が 6 ヶ月未満である場合は義務）。

対象障害者が被用者である場合：

契約終了日

対象障害者が有期契約（雇用援助契約又は見習労働契約を含む）を有する場合は、書式日/月/年を使用して、契約終了日を記入する。

会社（機関）の月間労働時間

企業に適用される労働協約又は企業協定に規定されている月間労働時間、又は、これがない場合は、法定月間労働時間（つまり 151.67 時間）を、100 分の 1 時間の単位まで記入する。

労働時間が、週単位又は年単位で表されている場合、月間労働時間に換算しなければならない。

被用者の契約に規定されている月間労働時間

対象被用者の労働契約に規定されている月間労働時間を、100 分の 1 時間の単位まで記載する（規定外の時間外労働は含まない：これらの時間外労働が労働協約、企業協定、又は、労働契約に規定されていない場合は、考慮の対象にはならない）。

労働時間が、週単位又は年単位で表されている場合、月間労働時間に換算しなければならない。

被用者のフルタイム換算労働時間(EQTP)

対象障害者の労働時間をフルタイム換算で記入する。これは被用者の契約に規定された月間労働時間を会社（機関）の月間合計労働時間で割ることにより得られる。

例

- フルタイムで働く労働者＝1
- 50%の時間を働く労働者＝0.5

☐ 対象障害者が非被用者である場合：

月間労働時間

非被用労働者の月間労働時間を、151.67 時間の法定労働時間を上限として、100 分の 1 時間の単位まで記入する。

注意：RLH 申請は、対象障害者がすでに雇用されていない、又は、解雇又は辞職の予告期間中である、又は、労働契約が中断している場合には（個人的職業訓練休暇、病気による休業等）、審査対象にはならない。

被用者への通知（必要に応じて）

本項目により、対象被用者は、雇用主が重度障害認定に付与されている財政的補償を受けるために行った、同被用者に関する同認定手続について、通知を受けたことを証する。

同被用者は、この証明に日付を入れた上で署名する。

申請書の C 面はどのように記入するのか？

本項目は、ESAT、EA 又は CDTD により記入される。

ESAT、EA 又は CDTD の法定責任者が、対象障害者が ESAT の利用者、又は、職務支援金を受ける資格を有する被用者として就労していた旨、証明しなければならない。



障害者の就業を支援する

Agefiph 専用欄
№

重度障害 認定申請

就労支援・サービス機関（ESAT）、適合企業（EA）又は
在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有する障害者用

本書類は www.agefiph.fr でも入手可能

この書類をどこに送るのか？

本書類は、以下をを管轄する Agefiph 委員会に受領証付書留で送付しなければならない。

- ・対象障害者を雇用する会社（機関）
- ・非被用者である労働者の場合は職業活動を行う場所

RLH 申請書

フリーナンバー 0 800 11 10 09

9 時～18 時—固定電話からの通話は無料

問い合わせは www.agefiph.fr まで

RLH 申請書

注意：本申請書は、1年以内に **ESAT**、**EA** 又は **CDTD** での就労を終了した障害者（及び1年以内に **ESAT**、**EA** 又は **CDTD** での就労経験を有する非被用労働者）を雇用した雇用主のみを対象としている。
本申請書は初回申請にのみ使用できる。

本書類の構成

A 面	会社関連情報及び申請者の誓約
B 面	対象障害者の本人関連情報及び同障害者の署名
C 面	適合企業、 ESAT 又は CDTD の証明書

提出すべき証憑書類は？

- ・削除なしで、雇用主に署名され捺印されており、すべての項目がしかるべく記入された本 **重度障害認定申請書**。
- ・リストが労働法典L 5212-13条に記載されている、対象障害者の**雇用義務対象資格の証憑書類**のいずれかのコピー（B面参照）。
 - －現在及び申請提出日から起算して6ヶ月間は有効であること。
 - －有効期間が6ヶ月未満である場合は、受益資格の証憑書類には、更新申請受領証のコピーを添付しなければならない。
- ・申請が被用者を対象としている場合。
 - －産業医が作成した、対象障害者の最新の**医療適性証**のコピー。
 - －対象障害者の**労働契約書**、及び、必要に応じて、同契約書の1つ又は複数の修正書類のコピー。
- ・申請が非被用者を対象としている場合。
 - －非被用者である労働者の3カ月未満の職業活動を証明する**登記又は登録の証憑書類**。
- ・会社の**RIB**（銀行口座証明書、法人口座）。

● 会社の関連情報

A 面

商号 屋号 事業所登録番号 郵便用住所 郵便番号 都市名	法人 ○民間企業（派遣会社を除く） ○農業 ○フリーランス、自由業者 ○個人家庭雇用主（particulier employeur） ○行政機関 ○商工系公共機関（EPIC） ○職業団体／経営者団体 ○労働組合 ○アソシエーション ○適合企業又は CDTD（在宅労働供給センター）○ESAT ○経済活動参入機構 ○臨時労働会社（派遣会社を除く） ○個人事業主（auto-entrepreneur） ○その他、詳細を明記すること： 2008 年 NAF（フランス産業分類）コード
企業の法定代表者 ○男性 ○女性 姓名 身分 電話番号 携帯電話番号 メールアドレス 郵便用住所 郵便番号 都市名	会社（機関）の従業員数 12 月 31 日現在の従業員数 12 月 31 日現在の障害従業員数 前年度 12 月 31 日に雇用義務が課せられていた会社（機関）かどうか （労働法典第 L 5212-2 条） ○はい ○いいえ はいの場合、対象従業員数を記入すること
連絡先（上記と異なる場合） ○男性 ○女性 姓名 役職 電話番号 携帯電話番号 メールアドレス 郵便用住所 郵便番号 都市名	

> 申請者の誓約

末尾に署名する私、 _____

は、会社 _____ の法定責任者として行動し、

- ・上記の会社が私法又は公法に準拠する商工的形態を有することを名誉にかけて証する。
- ・対象障害者が、申請日から起算して 1 年前以内に、ESAT、適応企業（EA）又は在宅労働供給センター（CDTD）での就労経験を有すること名誉にかけて証する。
- ・対象障害者のために重度障害認定（RLH）をすでに受けていないことを名誉にかけて証する。

貴殿自身が非被用労働者として、RLH 申請を行う場合、

- ・貴殿の職業活動が申請日において終了又は中断²していないことを名誉にかけて証する。

貴殿が対象障害者の雇用主として RLH 申請を行う場合、貴殿は、

- ・申請日において、RLH 申請の対象障害者が、
☐ 現在、雇用中であり、労働契約は中断されていない ☐ 辞職又は解雇の予告期間ではない
 ことを名誉にかけて証する。

- ・労働法典 L 5213-6 条に則り、対象障害者にその資格に相応しい職務に就き、これを遂行することを可能とするための適切な措置を取ることを約す。この義務は、単なる職務や勤務場所の整備以外のものも対象としている。従業員全員の意識向上、チューター又は第三者援助者による支援強化の実施、更には、労働時間及び就労リズムの調整も含まれる。

- ・提出した証憑書類及び RLH 申請書類に記入された情報の真正性を名誉にかけて証する。
- ・Agefiph 又は Agefiph が指名した専門家による、RLH 申請の技術的査定を目的とする立ち入り検査、及び、Agefiph による同専門家への申請書類に記入された情報の伝達を受諾する。これは対象者に与えられた情報アクセス権の行使を侵害するものではない³。
- ・RLH が付与された条件の現場又は書類上での確認を行うためのあらゆる証憑書類を提出することを約す。これは、権利終了時から起算して最長 3 年間を期限とする。
- ・不正書類の使用や虚偽の申告を行った場合の刑事罰の可能性について通知を受けたことを認める。

_____にて作成、 年 月 日

1. 非商工系公共部門の雇用主は、重度障害認定制度の対象ではない。2. 以下の場合に労働契約は中断されている：休業、サバティック休暇、個人的職業訓練休暇（CIF）等。3. 本書類において伝達される情報には情報処理の対象であり、№1596326 をもって、情報処理及び自由に関する全国委員会に届け出られている。1978 年 1 月 6 日法第 27 条に則り、貴殿は貴殿に関するデータにアクセスし、修正する権利を有する。アクセス又は修正を希望される場合は、Agefiph 本部（郵便番号 92226 パニユー cedex アリスティド・ブリアン通り 192 番地）に申請すること。

雇用主の法定代表者又は非被用労働者の署名及び会社印署名の前に「読了の上、承認した」との文言を書くこと。

●対象障害者の本人関連情報等

B 面

○男性 ○女性 姓／配偶者の姓 旧姓 名 出生日 出生県 郵便住所 郵便番号 都市名	雇用状況 職業訓練レベル ○レベルⅥ（職業訓練なし又は初等教育証明書） ○レベルⅤ乙（第3段階） ○レベルⅤ（職業教育免状、職業適性証、中学校修業証書） ○レベルⅣ（バカロレア、技術バカロレア） ○レベルⅢ（バカロレア+2） ○レベルⅠ～Ⅱ（バカロレア+3以上） 職務のカテゴリー ○農業経営者 ○職人、商人、企業主 ○管理職又は上級研究職 ○中間管理職 ○事務職 ○現場職 職務の名称 対象障害者が被用者である場合 労働契約の種類 ○有期契約 ○無期契約 ○派遣社員 ○雇用援助契約（職業化契約） ○見習労働契約 雇用契約開始日 契約終了日 職務の名称 労働時間 ・会社（機関）月間労働時間 ・本労働契約対象被用者の月間労働時間 ・被用者のフルタイム換算労働時間（EQTP）* *本労働契約対象被用者の月間労働時間÷会社（機関）月間労働時間 対象障害者が非被用者である場合。 職業活動開始日 労働時間 ・月間労働時間（法定上限労働時間内） ・年間労働月数
障害の状況 主障害の性質 ○運動障害 ○慢性疾患 ○視覚障害 ○聴覚障害 ○知的障害 ○精神障害 ○複合障害 雇用義務制度対象者証憑書類（労働法典 L 5212-13 条） ○障害労働者認定（RQTH） ○労働災害又は職業病による年金支給通知書 ○障害者年金支給通知書 ○成人障害者手当（AAH） ○障害者カード ○その他（戦争年金又は類似の年金等） ☐ 証憑書類が 80%以上の障害率又は能力低下率を証明する場合は、印を付けること。 証憑書類の有効期間 開始日 終了日 又は、恒久的付与 ☐ ☐ 上記のいずれかの証憑書類の更新申請中であることの証憑書類を提出している場合は印を付けること。	

> 被用者への通知（必要に応じて）

末尾に署名する私、_____

右の会社の被用者として、_____

私の雇用主より、雇用主が重度障害認定に付与されている財政的補償を受けるために、同認定の申請を Agefiph 委員会に提出した旨、通知を受けたことを表明する。

_____にて作成、 年 月 日
被用者の署名

末尾に署名する私、 _____
右の会社の法定責任者として、 _____

- ・ 私の会社の従業員として、下記の者を雇用したことを名誉にかけて証する。

年 月 日（雇用開始日）から 年 月 日まで。

- ☐ ESAT の利用者として
- ☐ 適合企業又は CDTD の職務助成金の権利のある被用者として

- ・ 不正書類の使用や虚偽の申請を行った場合の刑事罰の可能性について通知を受けたことを認める。

_____にて作成、 年 月 日

機関代表者の署名
及び機関印

署名の前に「読了の上、承認した」
との文言を書くこと。

第5部 重度障害者の一般雇用推進の動向の関係資料

第5部においては、重度障害者の一般雇用を推進するための、フランスの最近の動向に関する資料を蒐集した。まず「職業的将来選択の自由に関する法案」により、福祉的就労への企業の発注分について、雇用率カウントを廃止する一方で、外注分の拠出金からの控除は残し、適応企業等を経営面から支えることが示されている。また2018年からはフランスでも援助付き就業制度が法制化され幅広い関係機関のための実践マニュアルが作成されている。

○「影響の分析：職業的将来選択の自由法案」フランス共和国. < Etude d'impact: Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, République Française, 26 avril 2018. >

2018年に可決された法案の草案段階で国民議会に提出された調査資料である。この法案自体は広い範囲にわたる改革であり、障害者に関するものはその一部である。ここでは障害者に直接関係すると思われる部分を抄訳した。雇用義務に関連する拠出金の成果が示され、障害者の直接雇用率の向上のための改革とその影響が述べられている。適合企業の介入に関しても概況から成果が記述され、影響が述べられている。草案段階の調査書であるために、ここで指示される法律の条項と実際に可決された条項とは対応していない。

○「援助付き就業制度の運用ガイド」社会的団結総局(DGCS), 雇用職業訓練総局(DGEFP), 全国自立連帯金庫(CNSA), 公共部門障害者職業参入基金(FIPHFP), 障害者職業参入基金管理運営機関(Agefiph), フランス援助付き就業協会(CFEA), Cap Emploi, Pôle emploi, 地域圏保健庁(ARS)、地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局(Direccte)、MDPH. < Guide pratique de l'emploi accompagné. la DGCS, la DGEFP, la CNSA, le FIPHFP, l'Agefiph, le CFEA, des représentants de Cap Emploi, Pôle emploi, des ARS et des Direccte ainsi que des MDPH, 17 avril 2018. >

2018年より開始されたジョブコーチ制度のための実践的なマニュアルであり、関係する幅広い関係機関による専門部会により作成されたものである。アメリカ型のジョブコーチがモデルになっている。さらに支援に必要な資金についてMDPHの役割について説明される。そしてこれらの支援の評価がANSAによってなされるだろうことが書かれている。付録に関連法案や統計などが付されているが、これは割愛した。

フランス共和国

影響の分析

職業的将来選択の自由法案

NOR:MTRX1808061L/Bleue-1

2018年4月26日

第3編 - 雇用関連制度

第1章 - インクルーシブな企業の奨励

第40条から第42条 - 公共・民間雇用主に対する障害者雇用義務制度

1. 現状紹介

1.1. 全体的枠組

過去40年間障害者の就労統合は数々の法令の焦点となり、それらによって多様な規範と資金拠出方法を伴った制度が導入されてきた。

1975年6月30日に成立した障害福祉基本法(1975年法)は障害者の雇用、訓練、就労統合の促進を標榜し、それ以降の障害者の社会参加における法的基礎となったが実際には法的拘束力の欠如により限界もあった。

1987年7月10日に成立した障害労働者の雇用促進に関する法律(1987年法)は主に雇用主側の障害者雇用義務に焦点が当てられ、1975年法に欠けていた法的拘束力が盛り込まれ制度発展において重要な位置を占める。それは公共と民間といった部門を問わず20人（FTE当量）以上の従業員を抱える事業主に対して、従業員全体の6%は障害者を雇用することを義務付けるに至った。そして義務履行できない民間部門の事業主に対しては拠出金を課し、その拠出金の管理運営を目的として受け皿となる障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)が設立された。

また同機関のもう一つの設立背景としては、拠出金を財源とした障害者の雇用支援策の実施が挙げられる。AGEFIPHの具体的な雇用支援策には障害者採用補助金、就労維持補助金、障害を補うことを目的とした機器などの購入支出に対する補助金などが挙げられ、障害者や雇用主にAGEFIPHから直接交付、または専門団体を通して間接的に交付するといった形で支援が展開されてきた。また基本的な運営方針として、一般法の障害者就労支援制度の補完と、これらの支援制度へのアクセスの向上を目指した資金投下ということが挙げられる（一般法の障害者就労支援制度とは、就労統合の分野においては雇用局を指し、就労維持の分野においては労働における安全衛生を管轄する諸組織のことを指す）。

そして2005年2月11日に成立した障害者の権利と機会の平等、参加と市民権のための法（2005年法）を契機として障害者の社会的統合が社会全体の課題と認識されるようになる。同法においては1987年法にて規定された障害者雇用義務の法的拘束力を更に強化し、義務不履行の際の「拠出金」を「罰金」として改めて位置づけ直し、強制的意味合いを強めながら民間企業に対し障害者雇用方針の強い再考を迫った。他方では国、地方公共自治体、医療福祉事業部門で構成される公共部門に対しても同じ義務を課し義務不履行の際は拠出金が課されることになり、公共部門にも障害者雇用方針の見直しを迫った。この流れの中で、徴収した拠出金を管理運営する行政的公施設法人として誕生したのが公共部門障害者職業参入基金(FIPHFP)である。

その次に2011年7月28日に成立した県障害者センター(MDPH)の機能強化と障害者政策、諸制度に

関する法では障害者雇用義務の新たな履行方法が導入された。それは日常生活共助者手当(ACTP)、障害補償給付(PCH)、障害児教育手当(AEEH)のいずれかを受給している16歳以上の若年障害者をインターンにて受け入れた事業者には障害者雇用義務を一部履行したと見なすというものであった。

義務の履行方法はその後拡大し、2015年8月6日成立の経済的な成長、活動、機会平等のための法によって次のケースでも一部履行とみなされることが可能となった。自営業障害者との下請け契約、労働法典L. 4153-1条第2項に明記されている実地見学実施の際に障害を負った生徒を受け入れる場合、職場体験プログラムで障害者を受け入れる場合である。

そして2017年12月29日成立の社会経済委員会に関する政令では、労働法典D. 5212-29に列挙されている罰金および拠出金から控除される費用に新たに13番目の「L. 5212-8に定義される合意の締結に向けた集団交渉準備に関する手続費用」を加えるに至る。

1.1.1. 全般的運用体制

労働法典L. 5212-2条では次のように障害者雇用義務が明記されている。「公共民間問わずすべての雇用主は、全従業員数の6%に当たる人員が労働法典L. 5212-13条に列挙されている障害者、傷痍軍人とそれに準ずる者にて雇用される義務を負う。

義務履行できない雇用主には労働法典L. 5212-2条の適用にて拠出金支払が課される。それが民間部門に帰する場合、雇用主は次年度の3月1日までにAGEFIPHに申告納付し、公共部門に帰する場合には次年度の4月30日までにFIPHFPに申告納付しなければならない。

障害者雇用義務履行方法としては4つの方法がある：

- 労働法典L. 5212-13条に列挙されている障害者雇用義務制度の受益者の直接雇用。そして全従業員数の2%を算入上限とした次の3つのケース：成人障害者および16歳以上の未成年障害者をインターン生として受け入れる場合、中高教育課程の実地見学の実施の際に障害を負った生徒を受け入れる場合、職場体験プログラムにて障害者を受け入れる場合。
- 履行義務の50%を上限に以下に挙げる契約によって義務の履行が可能：適合企業（EA）、就労支援・サービス機関(ESAT)、自営業障害者のいずれかと外注契約を締結した場合。
- 部門、グループ企業、企業及び営業所内合意を実施した場合（労働法典L. 5212-8条）。これらの合意は民間部門のみ適用され内容としては障害者雇用の包括的指針の実施を目的としている。合意に対し国からの承認が得られれば企業はAGEFIPHへの拠出金免除を受けられる。
- 拠出金の支払い：1987年より民間公共といった部門を問わない障害者雇用の義務は存在するが、6%の障害者雇用率に満たない公共部門の雇用主に課される拠出金制度は2005年に導入された。

1.1.2. 民間部門特有の原則

20名以上の従業員を抱える民間部門の企業と商工業的公施設法人が障害者雇用義務の履行義務を負うが、労働者派遣事業者と共同雇用主に関してはフルタイムの正社員のみが考慮される。

複数の事業所を持つ企業に関しては、事業所の長が採用と解雇の権限を持っている場合に限り事業所ごとに障害者雇用義務制度に加入する。

労働法典L. 1111-2条に従い、12月31日の時点で在籍していて無期限雇用かつフルタイムの雇用契約を交わしている従業員を総従業員数に算入し、12月31日以前に離職しているこの雇用形態の従業員は算入しないこととする。

有期限雇用主、出向社員、派遣社員、季節労働者はその年の12か月間の在籍期間に比例した形で算入されることとする。

拠出金の額は企業の規模と障害者雇用義務が履行できなかった人数分を基に以下のように算定される。

- 従業員20人から199人までの企業：義務不履行1人分につき最低法定賃金の400倍相当の額
- 従業員200人から749人までの企業：義務不履行1人分につき最低法定賃金の500倍相当の額
- 従業員750人以上の企業：義務不履行1人分につき最低法定賃金の600倍相当の額

3年間以上障害者雇用策を全く実施しなかった場合は労働法典L. 5212-10条が適用され、義務不履行1人分につき最低法定賃金の1,500倍の拠出金をAGEFIPHに納めなければならない。

無申告又は障害者義務不履行の場合、労働法典L.5212-12条が適用となり義務不履行1人分につき最低法定賃金の1,500倍の額を25%割増した額を罰金として別途国に支払わなければならない。

n年度拠出金の算出手順は以下の通り：

- 障害者雇用義務制度における企業内従業員数の算定 (労働法典L. 1111-2条)
- 雇用義務が生じる障害者の人数の算定(従業員数の6%)(労働法典L. 5212-2条)
- 雇用義務制度内にて障害者と認められる資格を有し且つ企業に直接雇用された障害者の算定 (労働法典L. 5212-14条)
- 2%を上限とした16歳以上の未成年者インターンプログラムと高校の实地見学にて受け入れた障害者の人数の算定 (労働法典L. 5212- 7条)
- 職場体験プログラムにて受け入れた障害者の人数の算定(労働法典L. 5212-7-1条)；
- 総従業員数の3%を算入上限とした間接雇用障害者の人数の算定：EA、ESAT、自営業障害者のいずれかと外注契約を締結した場合間接雇用とみなされる。(労働法典L. 5212-6条)

この算定手順にて何人障害者を雇用したかを算定することとなっている。

仮に上記手順にて算出した被雇用障害者の数が雇用義務人数を下回っている場合、以下の控除適用が可能となっている：

- 年齢、障害の重度、ブランクなど雇用された障害者の特徴を考慮した控除(労働法典L. 5212-9条)
- 障害者雇用義務制度適用外の特殊技能を要する職種にて行われた雇用に関する控除(労働法典L. 5212-9とD 5212-25).

上記控除を算入してもなお拠出金を支払わなければならない場合、拠出金総額の10%を上限として労働法典L. 5212-11条に定義されている障害者の雇用促進策実施にかかる費用を拠出金から控除できる。

上記算定方法にて最終的に算出された拠出金額を雇用主はAGEFIPHに納めなければならない。

● 障害者雇用義務履行算定のチャート

ステップ1：自分の会社が障害者雇用義務制度へ加入か非加入の判別

従業員数の算定 (FTE当量20人以上であれば加入)：

事業所が加入単位として独立しているどうか申告する。独立していない事業所であればそれらすべてを本社がまとめて従業員数を算定することとなる。加入単位として独立している場合以下の算定を行う：

-12月31日の時点で在籍している無期限雇用社員の数

-その他の雇用契約形態の社員に関して、12月31日の時点で在籍していない場合は在籍した期間が12か月の期間に比例した形で従業員数を算出する。

制度加入のタイミング：

独立事業所は障害者雇用義務順守に向けた社内整備を制度加入から3年を限度とした猶予期間内に行わなければならない。以下の2つが制度加入日の判別に用いられる：

-会社設立の日付

-従業員数が20人を超えた日付

ステップ2：雇用義務を負う障害者の人数の算定

上記方法にて算出された従業員数に従って雇用主はその6%に当たる障害者雇用の人数を算定する。

ステップ3：雇用義務履行申告方法

事業所はAGEFIPHに義務履行方法を以下の通り申告する。

障害者雇用義務制度の享受者(BOETH)を雇用している場合：

- 雇用主は雇用したBOETHの障害認定の分類と障害者の一覧、そして期限を決めて障害認定されている場合はそれに応じた認定期限などを申告する。
- 就労期間を考慮して雇用したBOETHの従業員数(FTE当量)を算定する。

その他の実績にて義務履行申告をする場合：

- EAやESAT、自営業障害者(TIH)との外注契約を提出し、同時に相当する障害者雇用人数を算出する。
- 国の承認を受けた産業別部門、グループ企業、企業及び営業所内合意に加入している場合障害者雇用義務を全部履行したと見なされる。
- インターン及び職場体験プログラムにおいて障害者を受け入れたことを実施者の一覧と共に提示し、同時に相当する障害者雇用人数を算出する。

これらの点を考慮して障害者雇用義務の不履行分人数を割り出す。

ステップ4：障害者雇用義務人数の控除

- 障害者雇用義務の不履行人数分に対して拠出金が雇用主に課されるが、BOETHの就労維持と直接雇用の実施努力の肯定的評価を目的として雇用義務人数より以下の控除が適用される：

- 1° 26歳以下か50歳以上のBOETHを雇用した際には毎年0.5ポイントの控除。
- 2° 地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局長が認定した重度障害を負うBOETHの雇用及び雇用維持策実施（R. 5213-45条）の場合、重度認定期間の間1ポイントの控除。
- 3° 初めてBOETHを雇用した初年度には0.5ポイントの控除。
- 4° 長期失業していたBOETHを雇用した初年度には1ポイントの控除。

5° 適合企業、在宅労働供給センター、就労支援・サービス機関のいずれかに直前まで受け入れられていたBOETHを雇用する場合は毎年1ポイントの控除

- 特殊技能を要する職務に就いている従業員の割合の算出と該当する職業・社会職業統合分類コードと雇人数の明記。

ステップ5：拠出金の確定

雇用主の自己申告に基づく従業員規模によって拠出金の額が法定最低賃金の400倍、500倍、600倍と変わってくる。もし雇用主が三年以上に渡って障害者雇用支援策(BOETHの雇用、国の承認を受けた産業別部門、グループ企業、企業及び営業所内合意、EAやESAT、TIHとの外注契約締結)を全く実施しなかった場合、拠出金は法定最低賃金の1,500倍相当の額に増額される。

拠出金総額の10%を上限として以下に掲げる障害者の雇用促進にかかる費用を拠出金から控除できる：

- 1° 障害の分類を問わず障害者のアクセシビリティ改善を目的にした会社内の施設改修費
- 2° 障害者の職場統合を見据えて産業医と社内社会経済委員会と連携したオフィス改善調査と改善策実施にかかる費用
- 3° 各障害労働者の運動機能障害に合わせた交通手段の実施・運行にかかる費用
- 4° 障害労働者の転職と就労維持を目的とした施策の実行にかかる費用
- 5° 障害者が職場の近くに住めるような住居に関する支援実施にかかる費用
- 6° EAかESATにて受け入れられている障害労働者に対して、これらの施設から何かしらの購入を見据えた訓練実施にかかる費用
- 7° 障害労働者の社会就労統合を目的として活動しているNPOや団体とのパートナーシップ締結にかかる費用（メセナが財政負担している活動は除く）
- 8° 障害者起業に対する助成金および支援策実施にかかる費用
- 9° 障害者の採用または雇用維持を行う中で、全従業員向けの啓発研修にかかる費用
- 10° 障害労働者の実際の作業を補助するツールの開発にかかる費用
- 11° 研修・訓練機関に対し障害者訓練プログラム開発促進に向けた技能、ノウハウ、機材などの提供にかかる費用
- 12° 法的義務を超えた障害者向けの職業訓練にかかる費用
- 13° L. 5212-8条に定義される合意締結に向けた集団交渉準備に関する手続費用。これにかかるすべての費用は合意適用初年度の前年度の障害者雇用申告にて控除として計上される。

1.1.3. 公共部門特有の原則

公共部門における障害者雇用義務制度原則は以下の通り。

ステップ1：前年度の1月1日の時点で給与支払対象の総職員数（FTE相当）の算出と制度加入の判定

判定に当たって公共部門の雇用主は前年度の1月1日にて給与支払対象の総職員数のFTE当量値を算定する。FTE当量値にて表される公務員数を基にその値が20以上であればその雇用主は障害者雇用義務制度に加入となる。

公共部門にて導入されている原則として特徴的なのは「給与支払いを行う雇用主」という点がある。給与支払いを受けている公務員がどの公的機関に在籍するかに関わらず、給与支払いの義務を負っているという事実を基に雇用主に紐づけられる公務員数を算定する方法である。

この公務員数がFTE当量にて20人以上の場合、前年度の1月1日にて給与支払いの対象になっている「総職員数」の6%に当たる人数の障害者雇用義務を雇用主は負うが、この人数の算出の基礎となる「総職員数」に関しては、正規や非正規、パートタイムなどといった契約形態の違いは考慮されず、前年度1年1月に給与支払い対象となっている職員の実際の人数を「総職員数」としてみなす。前年度1月1日に給与支払いが発生している有期限雇用の公務員や研修生などの非正規職員を「総職員数」に算入するには前々年度に6か月間の就労実績が必要となる。

ステップ2: 雇用義務を負う障害者人数の算出

BOETHの法定雇用義務人数の算出方法は以下の通り:
法定雇用義務人数 = 前年度の1月1日に給与支払い対象となる総職員数の6%相当の人数。小数点以下は切り捨てることとする。

ステップ3: 前年度の1月1日の時点でのBOETHの人数の算定

前年度の1月1日に給与支払いの対象となったBOETHの人数を特定する。対象となる障害者の分類に関して労働法典L. 5212-13条とL. 323-5条（古い法律条文はまだ有効である）にて一覧が確認できる。

ステップ4: 前年度の控除額の算出と控除単位への変換

障害者直接雇用率が6%に満たない場合はまず障害者雇用義務の不履行人数を算出する。例えば60人の障害者の雇用義務を負った組織が45人の障害者しか雇用していない場合、15人の不足分のことを指す。

義務不履行人数から控除単位の相当数を差し引くことになる。控除単位数とは:

労働法典の関連制度と2006年5月3日成立のFIPHFPに関連する政令n° 2006-501によって定義された前年度の総支出額を人数単位に換算したものである。控除単位による控除上限は法定雇用義務人数の半分である。

ステップ5: 控除などを含めた雇用義務不履行人数の算出の前に拠出金額の計算

障害者雇用義務不履行人数と総職員数に応じた係数（法定最低賃金の400倍,500倍,600倍等）によって拠出金額が計算される。

ステップ6: 最終的な拠出金額の算出

2005年2月11日付法律「障害者の権利及び機会の平等並びに参加及び市民権のための法律」では、あらゆる教育施設にて障害者生徒、学生の受け入れ・統合・支援を担当する人員にかかる人件費を負担する雇用主に向けた減額策も導入されている。

1.2. 障害者雇用促進政策の成果

障害者雇用促進政策の成果は以下の通り。

1.2.1. 民間セクターにおける成果

2015年¹²⁶において、障害者雇用義務制度加入事業所に所属する9,494,600人の総従業員の内、431,000人の障害労働者が100,300か所に上る事業所にて雇用された。この障害労働者雇用数をFTE当量に換算すると年間で325,400人分のFTE当量に相当し、直接雇用率は3.4%に相当する。そして325,400人分のFTE当量は357,100人分の障害者雇用義務履行に相当する。

民間セクターにおける障害者雇用率の改善は目を見張るものがあり、2006年から2014年の間で0.8ポイント上昇し、2014年には4.1%、そして2015年には4.4%の障害者雇用率を記録している。

¹²⁶ 2017年9月の調査統計局(DARES)の報告書 n°071

● 民間セクターにおける障害者雇用義務制度のキーポイント

2014年から2015年までの動向：

100,300か所の加入事業所(前年比+1.2%)と9,494,600人に上る従業員数(前年比+2.3%)。その中で89%の事業所は障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に未加入。

11,500か所に上る事業所(全体の11%)が障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に加入(両年間での変動は無し)。

431,000人の障害労働者(前年比+42,000人、+7.4%)が雇用されており、制度対象事業所にて就労する労働者の4.5%に相当する。

障害労働者の数は325,400人分のFTE当量に相当し、3.4%の直接雇用率(前年比+0.1%)に相当する(357,100人分の障害者雇用義務(3.8%)に相当)：2012年からは毎年+0.1から+0.2ポイント上昇がみられるが、障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团合意に加入している事業所では+0.3ポイントの上昇がみられる。

事業所全体の約8割を占める障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に未加入の制度加入事業所の69%は障害者の直接雇用を行い、20%の事業所は障害者の直接雇用をしていない。

障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に未加入事業者の16%は直接雇用と間接雇用を合わせて障害者雇用率6%を達成した。対して、障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に加入して、且つ目標達成をした事業所は27%。障害労働者の年齢内訳としては、25歳以下が2%、25歳から39歳が18%、40歳から49歳が29%、50歳以上が51%になる。

事業所規模に関する傾向：

従業員規模が大きければ大きいほど障害者の直接雇用を多用。

50人以下の従業員規模の事業所の直接雇用率は3%、そして200人から499人の従業員規模の事業所の直接雇用率は3.6%を記録。

20人から49人の事業所の71%が直接雇用を実施しているのに対し500人以上の事業所では直接雇用方法の利用率は100%に上った。

障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团的合意に加入している事業所数は抱える従業員数に比例して増加の傾向にある。

産業別の傾向：

2015年においては全産業にて障害者雇用率が改善の傾向。

障害者雇用率がとりわけ低いのが情報コミュニケーションセクターで2.1%。特に高いのが公共組織、教育、衛生、福祉で4.4%を記録。

セクターによって義務履行方法が変化：公共組織、教育、衛生、福祉(例：家族手当金庫(CAF)など)といったセクターと、工業セクターにおいては平均的に見ても最も障害者の直接雇用を行っている(前者が88%で後者は86%)。対して情報コミュニケーションセクターでは直接雇用を用いている事業者は61%にとどまり、セクター別に見ても最低の割合。

障害者雇用促進を盛り込んだ何らかの集团合意の加入はセクターによって傾向が変化：公共組織、教育、衛生、福祉セクターの事業所の32%は合意によってカバーされているが対して、工業セクターは6%、建築セクターは2%の事業者しかカバーされていない。

従業員規模、セクター、合意の有無、事業所の方針、法制的理解の度合い、人事方針などといった様々な要因が障害雇用義務履行方法の選択に関与してくる：

2016年9月調査統計局(DARES)は23の事業所モノグラフに基づいた調査²⁷を行ったが、その調査にて企業の障害者雇用義務の履行の裏に隠された行動論理が明らかにされた。

²⁷ DARESの調査「企業と障害：障害者雇用義務の履行方法」、2016年9月

DARESの分析によると、「企業による義務履行の受け止められ方は人的、組織的（仕事の構成、意思決定層の相関性、事業所の規模など）、経済的といった様々な要因によって影響され、以下4つの類型に分けられる：

- 事業所の一部は雇用義務制度を負担ととらえており、AGEFIPHに拠出金を納めて「負担」からの解放を目指す。これはとりわけ小企業に見られ、それらは往々にして障害者雇用促進合意に参加しておらず、人事制度の整備もあまりされていない。
- その他一部の事業所も制度を負担としか捉えておらず、障害者の統合方針などの策定努力をすることなく、罰金としてしか見ていない拠出金の額を減らすことに心を砕いている。そのため障害者を雇用することで6%の雇用義務を達成しようとはするが、事業所内での障害者統合の具体的策を実施することはない（ケースによっては従業員の自発性によって障害者の就労統合策が実施されることもある）。このケースに該当する事業所のタイプは大規模で人事制度が整備されている。
- その他一部の事業所は財政的逼迫、自立性の欠如、または自動的に障害者雇用義務履行が可能な環境であるなどという要因で何の行動指針を持ち合わせていない。3番目に挙げた要因に関しては、工業セクターや運輸セクターのある一定の事業所において従業員が就労中の事故などで障害を負いそれらの障害労働者を雇い続けることによって6%の達成目標が実現され、障害者「工場」となっているという現実がある。他には障害を知らずに雇い入れたといったケースもある。このような受動的な障害者雇用義務の達成は組織運営に対する負担という観点から適切ではない。
- 4つ目の行動論理は障害者雇用と障害労働者の長期的社内適応を見据えた自発的かつ包括的行動論理である。主に大規模の事業所であるがそれに加えて人事制度が良く整備されており、同時に企業の社会的責任（CRS）施策を実施しているような事業所である。障害者雇用促進合意を締結している事業所は往々にしてこの行動論理の下、雇用義務に向き合っている。

以上民間セクターにおける成果を俯瞰すると、障害者雇用義務制度においては障害者雇用率の改善を促す一定の効果があることが認められる一方で、障害者雇用方針の策定や受け入れ態勢の整備をせずに、職務遂行を起因として従事している労働者が障害を負ってしまった結果、障害者雇用義務履行をいとも簡単に達成するような事業所に対してはこの制度の妥当性が疑われる。障害者雇用義務制度においては、障害防止、障害者の雇用支援と職場統合支援などの施策が不十分であることも認めざるを得ない。」

他方では制度加入事業所によって障害者雇用義務の履行方法も以下のようにある程度分類できる：

- 加入事業所の26 %は障害者の直接雇用のみを実施している
- 加入事業所の52 %は障害者の直接・間接雇用を実施しつつ拠出金を納めている。(52%の内訳：事業者の11 %は直接・間接雇用のみ実施 / 事業者の21 %は直接雇用と拠出金納付 / 事業者の20 %は直接・間接雇用の実施と拠出金納付)
- 加入事業所の22 %は直接雇用を全く実施していない(22%の内訳：13 %は間接雇用と拠出金納付 / 9 %は拠出金納付のみ)

2014年から2015年にはBOETHの数が7.4%上昇し目に見えて状況は改善しているものの、民間部門では目標の6%達成にはまだほど遠いといわざるを得ない。

1.2.2. 公共セクターにおける成果

2015年において障害者雇用義務人数を算出する際に算入される総職員数は4,536,200人に上り、230,00人の障害者が15,000カ所の事業所に雇用された。直接雇用率は5.07%に相当し、間接雇用を含めた雇用率は5.32%に上る。そして230,000人分のFTE当量は242,400人分の障害者雇用義務履行に相当する。

2. 法整備の必要性和追求すべき目標

2.1. 法整備の必要性

1987年法成立から30年が経ちポジティブな発展を遂げてきたにも関わらず、健常者人口と比べて低い雇用率と職能レベル、そして高い失業率が象徴する非常に厳しい雇用状況に障害者は未だ直面している。

2016年においては障害者認定を受けた人口の36%しか就労していない一方で全人口の就労率は64%に上る。失業率に関しても障害者認定を受けた人口では失業率は18%に上り、他方で全人口の失業率は10%の水準にある。障害者の雇用機会獲得の確率は同等の性質を持つ健常者と比べて3分の1に相当し、失業する確率は2倍になる。そして失業期間がより長く、1年以上求職活動している障害者の割合は63%にのぼる（失業者全体だと45%）。障害者の職場復帰の割合はその他の職場復帰をする求職者全体の44%にしか満たない。年齢別や職能別の失業率を比較しても、高齢の障害労働者が一番困難に直面していることが分かる。以上から障害者雇用の政策の見直しと支援策の更なる強化が必要であると言える。

そして障害者の直接雇用率の更なる向上を実現するために、雇用主の更なるコミットメントを引き出して、福祉関連団体の関与の更なる深化を引き起こすような障害者雇用義務制度の再定義と簡素化が必要となってくる。

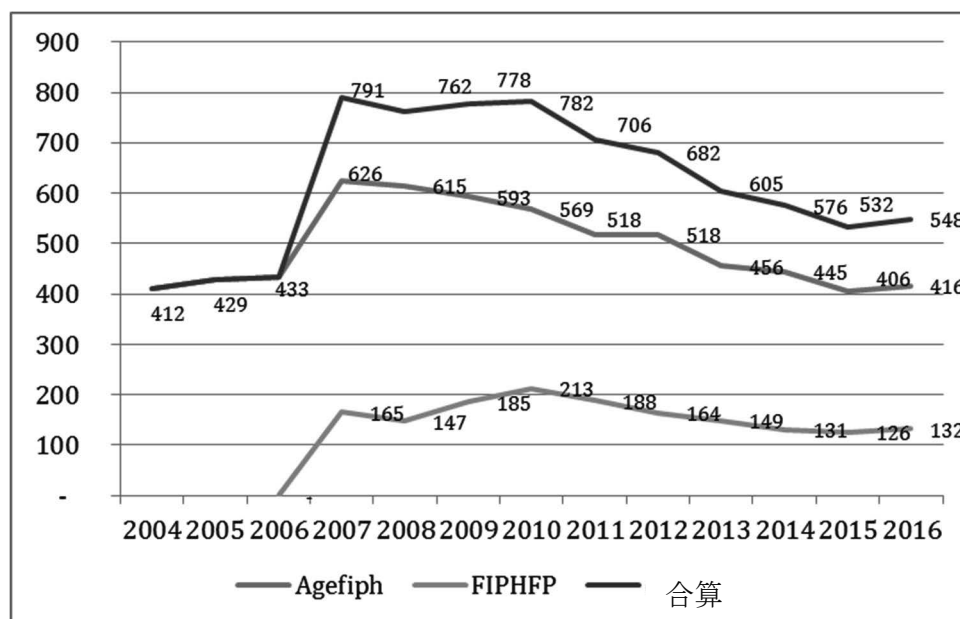
これらを目的として、2017年9月の障害者省庁間会議において政府は、名簿式社会保障申告の提出をもって障害者雇用の申告を行う方式を2020年1月1日から導入することを決定するに至った。

と言うのも、AGEFIPHの障害者雇用義務申告の現行管理体制は煩雑を極め管理側も手を焼いているというのが現状であり、申告を管理している情報処理システム自体はというと集中的管理を実現するには不十分と言わざるをえず、以下に挙げるような支障も出てきている：

- 加入事務所に対するサービスの質の悪化
- 統計データの信頼性の悪化
- 申告処理の慢性的な遅れ
- チェック作業の質と処理速度の限界
- 3年前より顕著になったAGEFIPHの運営予算の肥大化(年間約320万€)
- 収入の減少

FIPHFPとAGEFIPHを合わせた収入総額は2007年に最高レベルを記録し、2010年からは減少傾向に転じており、2010年から2016年の間でトータル2億3,300万€の減収を記した。年間平均にて2010年より毎年3,900万€の減少相当になる：内訳としてはAGEFIPHが2,500万€、FIPHFPが1,300万€。

2004年以降の両機構における納付額(単位 100万€)：



出典：AGEFIPHとFIPHFPの財務諸表

* 納付額は財務諸表にて資産として計上された額に基づいている。AGEFIPHに関しては未収納付額と返金額は算入していない。FIPHFPに関しては納付義務額を基に算出している。

2.2. 追求すべき目標

障害者雇用促進への更なる梃子入れとして、政府は以下に挙げる3つの目標に向けた障害者雇用義務制度の再整備に向けて動いている：

- 障害者の直接雇用率の向上
- 手続きを簡素化し雇用主の公的機関への手続きの負担の軽減
- 制度の運用信頼性を担保した上での障害者就職・就労特定支援に対する拠出資金の確保

障害労働者雇用制度の改革作業の基礎となる原則は、障害者雇用義務の維持、算定方法の改良、障害者雇用申告方法の改良が挙げられる。以下においてはこの3点に関して言及する。

2.2.1. 拠出金を伴った障害者雇用制度の維持

2017年に公表された障害労働者の就労統合に関する社会問題観察総局(IGAS)と財務総局(IGF)の報告書¹²⁸では、大部分の他のヨーロッパ各国でも同等の障害者雇用義務を課していることに言及した上でフランスの障害者雇用義務制度の妥当性を認めている。

また同時に報告書では生産年齢人口の中に占める障害者人口の割合を考慮して6%の雇用義務水準に対して賛同している一方で、企業の理解を得られる形での制度設計が前提ではあるが財源の永続的な確保に向けて雇用義務人数割合を、生産年齢人口の中に占めるBOETH人口の割合と釣り合いが取れるよう調整できるような手法を導入することも提言している。

そして義務不履行分に対する罰としての拠出金制度の継続とそれを財源とした障害者雇用促進策の実施にも賛同している。

2.2.2. 障害者の直接雇用促進と雇用主の申告作業簡素化を実現するための障害者雇用義務制度の各種算定方法の改良

障害者雇用義務に障害者雇用率の改善を促す一定の効果があることが認められる一方で、複雑な算定方法が原因となりその限界も露呈している。社内における制度履行管理の難しさと申告の複雑性は、納付額や雇用率といった申告内容の信頼性を揺るがす大きな要因となる。

総じて、煩雑な申告作業は雇用主側と両基金機構にとっては重荷であり、算入数値が多いせいで申告の信憑性が担保されないことも大きな問題であり、算定方法を分かりやすくすることも視野に入れないといけない。

そもそも申告が徐々に複雑化した背景には間接雇用と控除の算入があり、その点を再度改善しつつ障害者の直接雇用に更につながるような障害者雇用義務の算定方法を模索するべきである。

民間セクターの算定方法においては今現在13種類の控除方法があり、2013年においては制度加入事業所の5%が障害者雇用義務不履行分に控除適用を行い申告している。控除対象となる支出の中でも多いのが、障害者の社会就労統合を事業目的としている団体との連携に関する支出が全体の36%を占め、その次に来るのが従業員を対象にした障害啓発研修費用が21%、そして雇用維持策の実施が13%となっている。2016年において控除を適用したのは3,300カ所の事業所で、控除額の規模は1,400万€に上る。

外注といった間接雇用に関しても同様に簡素化されなければならないが、保護・適合セクターへの外注により障害者雇用義務の一部履行が可能になる、ということ自体保護セクターと適合企業の発展につながるものであるということが基本的な背景としてあることも言及しておかなければならない。

多くの事業所がこの制度を活用している：民間セクターでは2013年全事業所の約2分の1が保護・適合セクターに業務外注・下請を行い(44%)¹²⁸、公共セクターにおいては全事業所の2分の1以上(57%)になる。ただこのような間接雇用が雇用率に与える影響は限定的で、2013年の障害者雇用全体の中でも間接雇用は0.36%しか占めていない(全体の障害者雇用率は3.97%)。

2.2.3. 雇用主の公共手続きに関する負担軽減を目指した障害者雇用申告と拠出金支払方法の改良

障害者雇用義務制度の改革では雇用主の申告と義務履行に関わる算定作業の大きな軽減化が実現されなければならない。この趣旨に沿った形で2017年9月に行われた障害に関する省庁間会議にて決定された施策の一つに名簿式社会保障申告を通した障害者雇用申告を行うというものがある。

この改革策は雇用主の申告方法を統一することでデータの信憑性の確保とチェック作業をより確かなものにすることを主眼としている。

技術的な観点から言うと、名簿式社会保障申告書に新しく組み込まれる記入欄を必要最小限に抑えるために、一般法の社会保障申告書に可能な限り適合している必要がある。

民間セクターに関して言及すると、障害者雇用義務制度の新たな変更点は2018年度の社会保障申告書の仕様書に加えられている。2019年度には試用、2020年1月1日からは実際の運用を開始する見通しである。対象となるのは民間セクターの雇用主では2020年度以降の申告と拠出金支払になり、公共セクターでは名簿式社会保障申告の運用が2022年1月1日以降であることから2022年度以降の申告と拠出金支払が対象となる。

¹²⁸ 2017年12月のIGAS-IGF共同報告書n° 2017-M-044とn° 2017-083。

¹²⁹ 2016年11月付DARES作成資料「障害者雇用義務の履行方法」

このようにして企業や公的組織などの雇用主に対し人事戦略の再構築を行う時間的余裕を十分に確保し、障害者の採用・就労維持を通して雇用目標の達成をより実現できるような環境を作ることが重要であるといえる。

3. 維持する点と修正点

障害者雇用義務制度の改革に向けた3つの大原則に沿った形で以下の施策を提言する。

3.1. 拠出金を伴った障害者雇用制度の維持

15歳から64歳までの生産年齢人口に占める今日の障害者認定を受けている人口の割合は6.6%に相当することから、障害者雇用義務である6%水準の妥当性が確認できる為継続して用いる。

他方では、生産年齢人口に占める障害認定者の割合の変動に対応できるように5年毎の雇用義務率の調整を可能にするような条項を盛り込むのが好ましく、障害者雇用義務制度の柔軟な運用と、年月の経過につれて生じる生産年齢人口に占める障害認定者の割合の変動に従って雇用率を調整できるような法制の整備をしておくべきである。(労働法典L. 5212-2条の修正の必要)。

3.2. 障害者の直接雇用促進と民間・公共を含め雇用主の申告作業の簡素化を実現するための障害者雇用義務制度の各種算定方法の改良

民間公共両セクターにおける障害者の直接雇用の促進に向けて2つの修正点を提言する。

- 1) ESAT、EA、TIHへの外注といった間接雇用の算入方法の変更。雇用義務人数の一部免除という形ではなく、納付額を対象にした控除とする。

しかしながら間接雇用という現行の算入方法のおかげでESAT、EA、TIHに対する注文が増えているという現状があり、この状態を足止めしないような厳正公平な算入方法を策定する必要がある。国務院施行令によって新たな方法の再定義が行われる見通しである。(民間セクターに対しては労働法典L. 5212-6条の廃止、公共セクターに対しては労働法典L. 323-8条に廃止、労働法典L. 5212-10-1条の策定、労働法典L. 323-2の修正が必要となる。)

- 2) 拠出金額から控除できる支出の種類の再定義。

他の法制により既に雇用主に課されている支出を除いた形で、障害労働者の採用、職場統合並びに就労維持に関する支出に限定して控除対象とすることが必要と思われる。

控除対象の支出とその条件は政令によって再定義される(民間セクターに対しては労働法典L. 5212-11の修正、公共セクターに対しては労働法典L. 323-8-6-1条の修正が必要となる。)

3.3. 雇用主の公共手続きの業務負担軽減を目指した障害者雇用申告と拠出金支払方法の改良

更なる明白性と効率性の実現を目指し、政令によって拠出金の申告と支払い方法を改良することを提言する。

その政令では民間セクターでは2020年1月1日から、そして公共セクターでは2022年1月1日から現行の障害者雇用義務申告方法が名簿式社会保障申告に統一されるということが規定されることとする。

雇用主の申告手続き簡素化に加え、この仕組みでは障害者雇用義務申告のデータの信頼性が増すと

ともに、申請受理側のチェックもスムーズになることが期待される。(労働法典L. 5212-5条とL. 5212-9条の修正、社会保障法典L. 133-5-3の修正、労働法典に新たなL. 5212-11-1の策定が必要になる。)

4. 新措置実施の影響の分析

4.1. 法的影響

これらの制度改革には、労働法に影響することなく以下に挙げる障害者雇用義務に紐づけられる規範群の簡素化が必要となってくる。

- 労働法典L. 5212-2条, L. 5212-5条, L. 5212-9条, L. 5212- 11条, L. 323-2条、L. 323-8-6-1条の修正
- 労働法典L. 5212-6条とL. 323-8 条の廃止
- L. 5212-10-1条とL. 5212-11-1条の策定
- 社会保障法典L. 133-5-3条の修正

4.2. 経済的並びに財政的影響

4.2.1. マクロ経済への影響

障害者雇用義務制度の見直しの主眼は民間セクターにおける直接雇用の拡大であるが、雇用主の手続きの簡素化の実現、そして直接雇用に重きを置く義務履行算定方法の策定が前提となってくる。

障害者雇用が更に発展すれば、成人障害者手当(AAH)といった今日障害求職者が享受している受動的支出を大きく削減することも可能になってくる。

4.2.2. 民間企業と公的機関における影響

今回の障害者雇用申告方法の改良の趣旨は企業と公的機関の雇用主の行動規範に影響を与え更なる障害者雇用が実現するような変化を促すことである。

そして、算定申告作業を担当する人員の業務負担や煩雑な公的手続きに対峙する雇用主の精神的負担などといった障害労働者の採用に関わる公的手続きの負担を軽減するような算定・申告方法の大幅な改良が実現されなければならない。名簿式社会保障申告による申告方法の統一には、同様の情報を何度も尋ねるといったことをなくし、雇用主の負担を軽くすることが期待される。

ESAT,EA,TIHに関しては間接雇用の算入方式の変更を見越しているが、これら組織の活況に歯止めをかけないよう厳正公平な算入方法を策定する必要がある。

4.2.3. 予算的影響

a) 民間セクターにおける予算的影響

このような改革を実行した場合、雇用主が支払う拠出金の額に影響が出てくると見込まれるが、それはAGEFIPHの財政に影響を与えるということも意味する。原因としては以下のものが考えられる：

- 制度改革の目的でもある障害者の直接雇用促進による企業の行動規範を変更

- 申告内容の誤りに対し効率的な対処を可能にする社会保障関連申告ネットワークシステムによるデータの信憑性向上とチェック体制の改善

ただし国の予算に影響は及ばない。

b) 公共セクターにおける予算的影響

民間セクター同様、雇用主の拠出金額とFIPHPの財政に影響が出てくるとみられる。以下が想定しうる原因である：

- 制度改革の目的でもある障害者の直接雇用促進による雇用主の行動規範の変更
- 申告内容の誤りに対し効率的な対処を可能にする社会保障関連申告ネットワークシステムによるデータの信憑性向上とチェック体制の改善

4.3. 地方自治体における影響

以上のケースと同様、制度改革後雇用主としての地方自治体から支払われる拠出金額に影響が出てくるとみられる。以下が想定しうる原因である：

- 制度改革の目的である障害者の直接雇用促進による地方自治体の行動規範の変更
- 申告内容の誤りに対し効率的な対処を可能にする社会保障関連申告ネットワークシステムによるデータの信憑性向上とチェック体制の改善

他方では、各地方自治体に課される拠出金額の上昇や下降といった変動を判定するのには少し複雑性が伴う。

4.4. 行政サービスにおける影響

2011年予算法の208条により今日では障害者雇用申告義務の所管は2013年1月1日から国からAGEFIPHに移っている。

現行の申告方法としては以下の2つがある：

- 法定様式の書面記入とAGEFIPHへの書面提出
- アカウントシステムを伴うwebプラットフォームにおける電子様式の入力(電子申告)

AGEFIPHにおいては申告の集中的事務処理体制が整備されており、詳細を以下に記載する

- 書類上申告の処理：この処理は競争入札にて選定された外部業者に業務委託されている：
 - 申告書の受付と開封
 - 申告の不備の確認と受理・却下の判断
 - 申告の電子化
 - 拠出金の受領処理
 - 連絡不通者への督促

- 一般的事項に関する電話サポートもあり、同様に業務委託されている。
- 書面・電子申告の内容のチェック: AGEFIPHにおいて申告の要件への適合性と整合性の確認作業を行う。申告内容に整合性が認められない場合や書類の不備がある場合、事業所に確認するか追加資料の提出を求める。

これらの事務処理はバニユーに配属されているAGEFIPHのチーム(13.5FTE当量)によって担当されており、繁忙期である毎年2月から6月の申告提出時期には契約社員や派遣社員などの追加要員によって機能増強される(6から10の追加FTE当量)。

AGEFIPHにおける障害者雇用申告の処理にかかる直接費は320万€にのぼり、運営費全体の6.7%に相当する。

当局にとって社会保障関連申告ネットワークシステムを通した障害者雇用義務申告方法には以下のメリットがある:

- 申告方法の統一化による企業に向けた手続きの簡素化
- チェック機能の改善と社会保障関連申告ネットワークシステムによる申告内容の信頼性の向上に基づく徴収機能の改善の期待
- 運営費の削減

4.5. 社会的影響

4.5.1. 障害者に対する影響

制度改革は障害者の雇用促進を目的とした雇用側に対する刺激策である。

4.5.2. 若者に対する影響

制度改革は障害者雇用の促進を目的としているが、若者全体の失業率と比べて高い失業率を記録している若者の障害労働者をとりわけ対象としている。

15歳から24歳の若者全体の失業率は24%であるのに対し、15歳から24歳の障害者認定を受けている若者の失業率は33%に上る。加えて、民間セクターにて就労している障害者全体に占める25歳以下の障害者人口は2%にしか満たない。

4.6. 個人に対する影響

制度改革は障害労働者の失業率を下げることを目的として、障害者の直接雇用に対する認識の改善と障害者雇用に向けた雇用主に対する刺激策である。

5. 合議体制と運用原則

5.1. 合議体制

ブリュノ・ル・メール経済・財務大臣、ミュリエル・ペニコ労働大臣、ソフィー・クリュゼル首相付障害者担当副大臣、オリヴィエ・デュソプト行動・公会計大臣付 副大臣の呼びかけにより障害者雇用政策改革に向けた合議が先の2月18日に始動した。これは民間と公的部門の間に横たわる制度的隔

たり、煩雑さ、そして縦割り行政の弊害といった今日の制度運用の反省からであり、障害者と雇用側のニーズに基礎を置いた障害者雇用政策方針と制度の抜本的改革の実行を目標とした。

合議では社会福祉に関連する公的機関や障害者を代表するNPOを招請し、2つの方針に沿って始動した。

- 障害者雇用義務制度の再整備と簡素化を通じた雇用主側に対する刺激策
- 就職・就労支援サービスの拡充

初期段階として障害者雇用義務制度の改革に向けた合議が2月18日に始動し、社会福祉に関連する公的機関や障害者を代表するNPOと複数回に渡り会合を持ち、その中で政府は、企業がよりインクルーシブになり、同時に障害者の自由と自立の保障が全国的な障害者雇用をめぐる様々な動きの基礎理念となるような障害者雇用義務制度の改革の意思を表明する。それに加えこの目標実現に向けて雇用主、雇用関連組織、研修職業指導関連組織、医療福祉関連組織の更なる関与を引き出し、障害者の一般セクターへの参画が更に容易になるような制度整備を実現する意思にも言及する。

これらの実現目標を見越し、政府は以下の課題を合議参加者に対して提示する。

- どのような支援を提供すれば、一般セクターの雇用主が自発的かつ主導的に障害労働者の採用と就労維持促進策を実行するようになるのか？
- 法的制約もある中で障害者雇用義務制度の義務算定方法をどのように、そしてどの程度まで簡素化できるのか？
- 障害者雇用申告の完全性と信頼性、そしてチェック体制をどうしたらより確実なものにできるのか？
- 直接雇用を優先した障害者雇用義務人数の算定方法を見据えて、以下に挙げる雇用主の障害者雇用支援策をどのように考慮・算入すべきか？
 - 障害者の一般セクター就労につながるような保護・適合セクターに対する支援策
 - 障害者の採用並びに職場統合方針、障害の発生防止方針、そして雇用維持方針といった方針の策定努力

公共セクターでは、公務での障害者に対する方針の全体的な見直しを見越し、障害者の就労統合と雇用維持に関する合議が2018年3月始動した。具体的な目標としては障害者の就労統合強化、管理職への登用など差別の無いキャリア形成の確保、障害の発生防止、就労継続性の保障、職場生活の質の改善などが挙げられる。

以下に挙げる組織に諮問する：

- 労働法典L. 6123-1条に基づき全国雇用検収職業指導評議会(CNEFOP)
- 地方自治一般法典L. 1212-2条に基づき全国行政基準審査評議会(CNEN)

そして全国障害者諮問委員会(CNCPPH)と公務労使共同委員会(CCFP)に対しては報告のみ行うこととなる。

5.2. 運用原則

5.2.1. 運用開始時期

2020年1月1日より各措置が発効し、2020年度以降の障害者雇用申告が対象となる。公的部門に関しては、2020年1月1日からEAやESATとの外注契約などの間接雇用といった障害者雇用義務履行の控除方法の変更が適用される。

5.2.2. 地理的運用範囲

各措置はフランス全土にて適用される。

5.2.3. 施行令

5種類の施行令が予定されている：

- 雇用主が行う障害者雇用申告の原則と方法を定義する政令
- 障害者雇用義務の完全履行ができなかった雇用主に課される拠出金の納付方法に関する政令
- EAやESAT、TIHなど結んだ外注契約を通じた支出額の控除対象としての上限額と控除方法に関して民間・公共セクターそれぞれに対応する国務院施行令
- 他の法制にて義務付けられておらず、かつ障害者の就職、就労とその維持促進に向けて企業によって負担された支出の種類と定義と、それらの支出額を拠出金の額から控除する方法の定義に関連する民間・公共セクターそれぞれに対応する施行令

第43条 – EA（適合企業）の活動範囲の強化

1. 現状紹介

2005年法成立までに保護セクターを構成していた組織として挙げられるのが、1957年11月に制定された障害労働者の再配置に関する法律によって整備された保護作業所と保護作業所と同類の施設と見なされた在宅労働供給センター(CDTD)、そして就労支援センター(CAT)であった。これらの組織は一般セクターにおける就労が不可能な程機能的及び精神的障害を負った障害労働者を受け入れることを目的としており、保護作業所は障害者の作業リズムに合わせた就業機会を提供していた¹³⁰。

2005年法の制定により保護作業所は、障害者の一般セクターへの就労統合を目的としてEAに改編され、同時に1957年の障害労働者の再配置に関する法律と1975年法の名残であるCDTDと保護作業所の同類型の定義が否定され、CDTDはEAに編入されず独立した形で存続した。CDTDがEAへ統合されなかった背景にはCDTDの障害者就労支援手法の特殊性、つまり「労働市場参入を目指している障害労働者に対する在宅の手工労働機会や知的労働機会の提供」というCDTDの性質の再確認という意図があり、それは同時に障害者特定支援制度上どの組織にも課される義務を負い、そして従業員の職能の肯定と彼らの雇用流動性を確保するという意味において、CDTDの事業形態が一企業とみなされるに足るということの意味する。今日においてCDTDは6つの下部組織と合計38人の職員にて構成されている¹³¹。

他方で議会は2005年一般法下のEAに対して、障害労働者の立場を一般法にて定義される労働者と同等に扱いながらも法定最低賃金以下の給与額での障害労働者の使用が横行していることを非難する一方で、障害特性と職種の特異性の相関性の尊重に対しては支持を表明した。

そして障害者の失業率(18%)が全人口の失業率(9%)と比べて2倍ということからもわかるように、労働市場からの疎外という憂き目に直面している障害労働者にとってEAは一般セクターでの就労統合支援に向けた通過点¹³²であることが言える。

EAの制度的な義務としては以下が挙げられる。

- 労働市場統合の職業指導を受けており、障害者権利自立委員会(CDAPH)から障害者認定を受けた障害労働者の全従業員に占める比率が80%以上
- 障害者雇用義務制度にて一般企業に雇用されている障害労働者とは違い、EAは特定社会福祉支援¹³³を使用している障害労働者に提供する義務がある。

そしてEAは障害者就労統合支援のための経済・福祉・職業的計画を国に提出し認可を受ける必要があり、認可後は責任をもって実施する義務を負う。

全てのEAは3か年の協約を国と結び、労働法典L. 5213-19条に則り計画実施に向けて以下に挙げる2種類の助成金を受けることができる。

- 年間基準従業員数を上限として従業員の1FTE当量につき最低法定賃金の80%に当たる一括職務助成金を受けることができる。これは過去に保護作業所が享受していた旧収入保障制度に基づく給料に対する助成金である。

¹³⁰ 1957年11月に制定された障害労働者の再配置に関する法律の21条

¹³¹ 公共サービス会計局の2018年3月6日付のデータと雇用職業訓練総局(DGEFP)の3カ所のDIRECCTEを対象にした調査

¹³² 2004年公表の元老院の報告書、ポール・ブラン議員作成、n° 210第1巻137ページからの表現の引用

- 「雇用へのアクセスと復帰」102号プログラム予算の枠組み内にてDIRECCTEが管轄し、3つの種類に細分化される特定補助金¹³⁴：
 - 福祉職業支援に供する一括補助金
 - 経済的成長、高齢労働者の雇用維持、雇用流動性推進などを数値化し算定し供される補助金
 - 障害労働者の職能開発と職業計画実現に向けたプロジェクト支援補助金

現行の法制度と2018年予算法に計上された予算によると一括職務助成金は1FTE当量につき14,385€（2018年1月1日時点の最低法定賃金を基に算出）に相当し、特定補助金の平均額は1FTE当量につき1,380€に相当する。総合して、1FTE当量(年間1,607時間の労働量)につき15,765€の額の助成を受けられることになる。

一括職務助成金を受けるためには、EAは以下の方法にて障害労働者を雇用しなければならない：

- 公的職業安定組織(SPE)の斡旋による障害者の雇用
- EAとCDTDによる斡旋によらない障害者雇用における一括職務助成金と特定補助金受給資格要件に関する2015年3月24日のアレテに適合する形式にて障害者を職業安定組織を通さず雇用

現場レベルからの情報では90%がSPEの斡旋を通した障害者雇用を占め、残りの10%が斡旋によらない雇用となり、この比率は継続的に安定した形で推移している。

これら国から経済活動を行う企業に対して拠出される助成金と補助金は2000年4月12日制定の行政機関との関係における市民の権利に関する法律第9条の第1項¹³⁵に定義されている法制度によって律せられている。

従業員規模、法人格、産業などの多様性を孕みながら780に上るEAが全国に展開しており（NPOが55%を占め、営利法人は45%を占める）、障害労働者雇用全体の3%（約35,000人）が雇用され、その中の86%に上る大部分は無期限雇用にて使用されている。

各EAは平均して40人の従業員を抱えており（10人以下の従業員を使用しているEAは18%に相当し、250人以上のEAは1%に相当）、91%に当たる従業員は高卒以下であるか、職業訓練修了前の段階か、長期失業者に当たる。

1.1. EAに対する手厚い公的支援

1.1.1. EAとの外注契約締結を通した事業者の障害者雇用義務履行方式

労働法典L. 5212-6条の適用によりEAとの外注契約締結をもって私企業や公的機関は労働法典L. 5212-2条に規定されている障害者雇用の義務を部分的に履行することができるが、財務総局と社会問題観察総局が策定したEAに関する報告書によるとこの義務履行方法はEAの活動に対し直接的に影響を及ぼすということが明らかになっている。

¹³³ ESATが提供している医療福祉支援とは別のものである。

¹³⁴ 労働法典L. 5213-19条とD. 5213-77条

¹³⁵ 2014年7月31日制定の福祉的かつ連帶的経済に関する法律の59条に依拠

¹³⁶ 2016年9月付IGF/IGAS共同報告書、「適合企業」。2017年12月付IGF/IGAS共同報告書、「障害者就労統合に対する拠出方法」も参照されたい。

- 59%のEAが外注契約を締結しており、外注契約は平均して収益の37%を占める。
- 58%のEAは契約相手の構内にてサービス提供（派遣）をしているとし、それらは平均して収益の37%を占めるとしている。この場合において、EAから給与支払いを受けている障害労働者は顧客の構内に派遣された形で就労しているが、この際にEAは労働障害者の障害に応じた職場適応と福祉職業支援策の実施に対して責任を負う。
- 44%に上るEAは自社構内での労働を生む外注業務と派遣業務を併用しているとしている。
- 出向¹³⁷に関してはEAの12%が実績ありとしており、それらの対象EAの約10%の収益に相当するとしている。

1.12 公共調達受注に向けた優先性

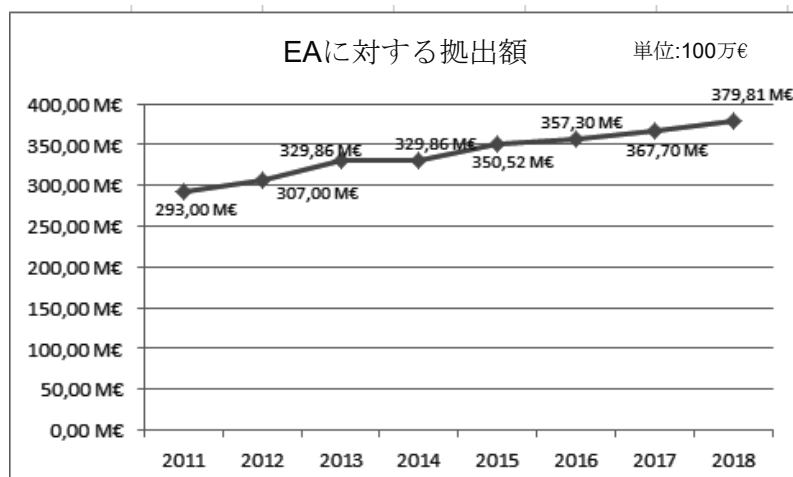
2015年7月23日付の公共調達に関する命令の36条をもってして公共調達改革の枠組み内でEAに対し他の入札者と比べ一定の優先性が保障された。

それに加え調達をする公的機関は、労働時間数を決めた形などで雇用から疎遠になっている労働者に作業の孫請けを義務付けるような社会福祉的条項を下請け契約書に盛り込み、元請け業者に障害者統合を契約履行義務として課すことも可能となっている（2015年7月23日付命令38条）。

公共調達経済研究所によると2013年の税抜き価格90,000 €以上の公共調達案件の6.1%に関わる契約書に社会福祉的条項が盛り込まれていたとされる¹³⁸。そして公共調達応募の時点で調達仕様書に社会福祉条項が必須となっていた案件は地方自治体では10.2%を占め、国のそれにおいては3.2%を占めたとされている。

1.13 2011年から2018年までの間の直接拠出の上昇

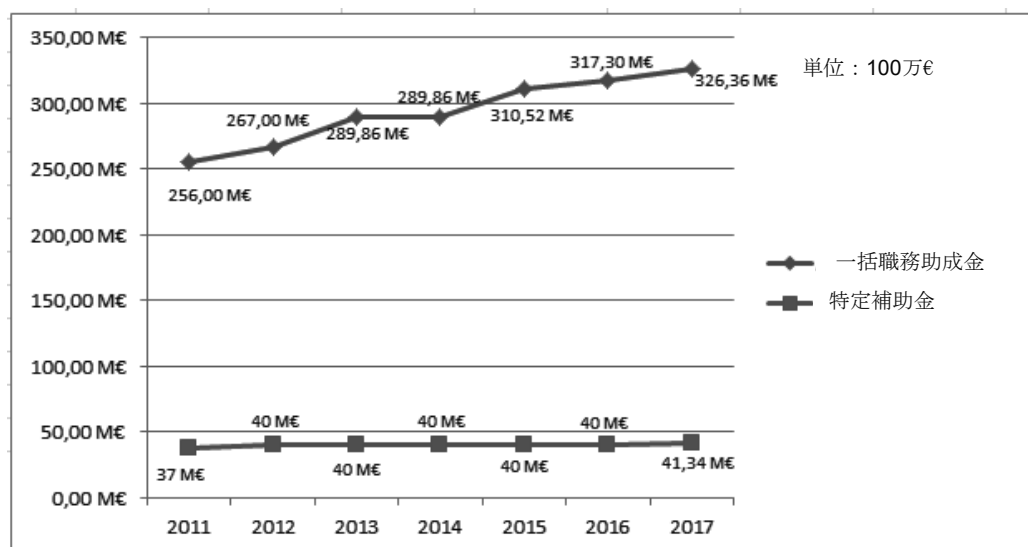
障害者雇用に向けた協約（2012年から2014年¹³⁹）と障害者雇用発展協約(2017年から2021年)の枠組みに後押しされ、2011年以降毎年の予算法にてEAに対する拠出額が計上されるようになりEAの予算規模が年々大きくなる傾向にある。



¹³⁷ 障害労働者の出向は労働法典D. 5213-8条1からD. 5213-86条にて定義されている。

¹³⁸ 公共調達経済研究所、2014年11月、2013年公共調達調査に関する全体会議にて提示されたデータ

国のEAに対する2011年から2018年までの資金拠出に関してだが、一括職務助成金に関して予算法に計上された額をベースにて算定すると19,536人分のFTE当量から24,036人分のFTE当量に相当する上昇を記録し、特定補助金に関しては横ばいの状態を記録している。



1.2. EAは障害者就労統合支援を補完する支援手法ではあるが経済的展開と福祉的展開を比較するとずれが認められる。

IGF/IGASの報告書¹³⁹においてEAは一般セクターの企業より無期限雇用契約にて従業員雇用する率が高いと言及されている。EAにおける無期限雇用率は21%に上るのに対して、一般企業は平均して8%にしか上らない。それに加えて従業員の研修/訓練に対する平均的な実施状況に関しては、法的に義務付けられている水準より倍近く実施されており、総人件費の2.2%の予算を割いている。

対して機能的不備と格差の存在も指摘されている。一般企業に比べEAでは採用時点にて職能特化した人材採用率が低く、EAにて就労している障害労働者の79%は高卒資格程度以下の職能に相当する(対してキャップ・アンプロワにて実施された一般セクターへの斡旋実績において高卒資格以下の職能が占める割合は65%)。

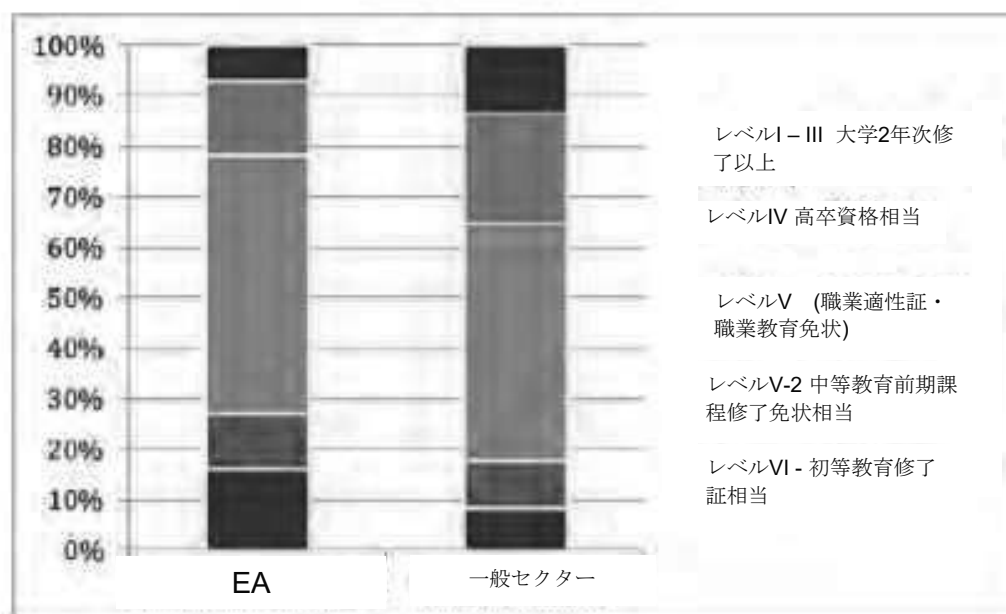
また、10年以上同じEAにて務めている障害者の割合は38%に上り、転職率は極めて低いことから、EAの雇用流動性に関する福祉的効果が比較的低いことが明らかになった。

EAの経済的競争力はしかしながら産業別に千差万別であるが、NPO法人のEAの競争力の弱さが際立って見られる。

¹³⁹ 2012年から2016年の間に、障害者雇用に向けた協約で追加にて3000人相当の一括職務助成金が計上された。

¹⁴⁰ 2016年9月IGF/IGAS報告書、「適合企業」

図17：EAと一般セクターに対しての職業斡旋実績における障害労働者の学歴レベル



他方では第3次産業やBtoB業種にて新たな国の認証を受け数々のEAが設立されてきていることを受けて、業種の多様化が認められるようになってきたということが報告書にて言及されている。

営利組織として設立されるEAは往々にして、革新的部門、すなわち第3次産業とBtoB業種に含まれるホテル、外食、観光、情報、広告業、コールセンター業、情報入力代行業などの部門に属する傾向がある。

これらの新規に設立されるEAの業務内容の一部に関しては、学歴の低さや障害労働者の大部分に見られる非識字と相反すると思われるかもしれないが、このギャップが意味することは、これらの企業が障害労働者各人の技術と業務遂行にかかる職業的資格に重きを置いているということであろう。

360社のEA¹⁴¹の会計分析、特に損益計算書（付加価値、営業利益、純利益）によると、これら360社の25%のEAが営業利益¹⁴²を上げられていない現状に陥っている。大部分はNPOであるEAの中でも4分の1が利益創出を達成できておらず経済性に乏しいということになる。

他方、助成金と補助金に関して、一括職務助成金は障害労働者と健常労働者の生産性の差の補償を目的として存在し、特定補助金に関しては制度の複雑性が指摘されている。

2. 法整備の必要性和追求すべき目標

2.1. 法整備の必要性

障害者の労働市場からの疎外という問題に対する国の取り組みの中で、EA制度は経済発展のための基礎の一つであり、同時に障害者雇用政策における一つの切り札という位置づけをされている。

¹⁴¹ 調査対象となったのはNPOが運営主体の194のEA（54%）と166社に上る営利的EA(46%)である。

¹⁴² 営業利益は減価償却費、普段は発生しない損益などを算入しない企業が本業で稼いだ利益のことを指す。営業利益は本業活動の収益性の指標であり、これを通して企業の経済性評価が可能となる。

しかしながらEAの福祉的な観点での発展はというと、評価指標の未整備や、社会・職業的支援策の不透明さなどを原因としてまだまだ十分とはいえない。

国からの資金援助体制も複雑で、雇用から最も遠ざかっている人々の就労統合に十分に焦点が定まっておらず、雇用流動性を保障する制度とはまだ言い難い。

そして最後に言えるのは、現行の国の資金援助体制は、国の補助金・助成金に関するEU法を軽んじているということであり、EU法とEAへの資金援助制度の整合性を図る必要がある。

2.2. 追究すべき目標

改正案の主眼はEAの位置づけの再確認にあり、それは障害者雇用促進に貢献する経済的責任の強化と営利追究を基調とした企業論理の更なる取り込みという点にまとめられる。

3. 新制度構想

本条における措置は以下3つの原則によって構成される：

- 1) 簡素化：
 - 公的手続き
 - 国とEAの運営に関わる意見交換の円滑化
- 2) 安定化：
 - 様々な手続きと国によるEA認定方法の透明性の保障
 - EAに対する数か年先に渡る方向性の提示
- 3) 肯定的認識の醸成
 - 社会・経済的な発展が可能な企業モデルの創出の促進とその評価
 - 各地方の発展に寄与する経済主体としてEAの活用

4. 新制度構想の影響分析

4.1. 法的影響

4.1.1. 国内法秩序における影響

本条改正案ではEAの認定と資金拠出の両方の枠組みの見直しに向けた基礎を構築することを目的として労働法典の以下に挙げる条文の修正を行う：

- L. 5213-13条では複数年に渡る認定形式を定義（3か年からそれ以上の複数年への変更）
- 新規制定のL. 5213-13-1条ではEAの社会的且つ経済的使命を再確認し、認定要件の一つである障害者最低雇用率を定義する施行令への参照を行う。

4.2. 経済・財政的影響

4.2.1. マクロ経済への影響

改正案では現行のEA認定方法の大幅な簡素化と、経済的責任の強化を可能にする措置が盛り込まれることになる。

4.2.2. 企業への影響

EAに対し期待される好影響を以下に挙げる。

- 認定方法の簡素化
- 認定申請書と認定更新申請書作成時に必要な添付書類の種類の合理化を通じた公的申請手続きの業務量の低減
- 認定期間を更に長くすることによって長期的展望が開けると共に、EAの活動の更なる整合性の実現

4.3. 地方自治体への影響

EAは各地方の経済的発展に貢献している経済的組織ではあるが、今回の改正案においては地方自治体に対する履行義務を何ら規定するものではない。

例えば、地方自治体がそれぞれの管轄範囲内でEAに向けた支援展開を検討する場合各自治体の権限と責任の下に自由に展開できるものとされるが、他方ではこれら地方自治体の支援策に対する影響評価基準が未整備である。

4.4. 公的サービスへの影響

今日では780社に上るEAが国内にあるが、以下の表にて見られるようにEAの国内部分布状態は不均質である：

地域圏ごとの EA の分布	
10 社以下	コルシカ、グアドループ、仏領ギアナ、マヨット（初めて EA が設立されたのは 2018 年）、レユニオン
25 から 50 社以下	ブルゴーニュ・フランシュ・コンテ地域圏、ブルターニュ地域圏、サントル・ヴァル・ド・ロワール地域圏、プロヴァンス・アルプ・コート・ダジュール地域圏
51 から 99 社以下	グラン・テスト地域圏、オー・ド・フランス地域圏、イル・ド・フランス地域圏、ノルマンディー地域圏、ヌーヴェル・アキテーヌ地域圏、オクシタニー地域圏、ペイ・ド・ラ・ロワール地域圏
100 社以上	オーヴェルニュ・ローヌ・アルプ地域圏

初回申請、実施、更新といった3か年行動計画契約の管理に係る業務量は地域により多少上下はするが、大きな業務量の負担を発生させている。更に長い契約期間に設定し直せば、実施から更新までの実施サイクルにおいて時間的余裕が生まれ制度運用が容易になることが期待される。

4.5. 社会的影響

4.5.1. 障害者への影響

まず一つ目に言えることは、既存制度は「失業中及び失職リスクのある」障害労働者に対する就労支援並びに就労維持支援のみを目的として策定されたということである。しかし新たな改正案は障害を起因として労働市場からの疎外の憂き目にあっている障害労働者を対象にしてEAの雇用活動方針を再フォーカスさせる目論見もある。

そして二つ目に言えることとして、改正案にはEAの新事業立ち上げを通して実現される地域的経済発展への貢献とその企業努力の積極的評価策が盛り込まれている。そしてこの積極的評価策は就労環境再整備機運の呼び水的存在としての障害労働者、そして生産性の向上による障害者の技術習得機会の増大とその結果としての彼らの職能向上などといった障害労働者の新たな存在意義の形成ということも狙いとしてあると言える。

4.5.2. 男女平等への影響

IGFとIGASのEAに関する報告書によると、EAにおいても男女平等に対して注意を払い促進していくことが重要であるというように指摘されている。

EAにて障害労働者に占める女性の雇用比率は驚異的な改善傾向にあるが、女性の雇用率は35%¹⁴³にしか満たず未だ十分であるとは言えず、キャップ・アンプロワの職業斡旋における厳密な男女平等方針とは相いれない状態と言わざるを得ない。この男性雇用比率の高さを説明するものとして、工業の下請けや運輸、造園など従来から「男性的」としてみなされているセクターにてEAが多数活動していることがまず挙げられる。そして次に女性自身の就労計画、就職指導や求人と採用過程において未だ根深く残るステレオタイプも同様に理由として挙げられるだろう。

SPEの斡旋にて行われた障害者雇用の多くのケースにて、2017年3月に締結された障害者雇用発展協約にて明示されたコミットメントの順守努力がSPEのカウンセラーによって実際になされていることもここに付け加えておく。

4.5.3. 若者への影響

適合セクターの代表者は見習契約や職業化契約などの交代技能習得制度を通して障害を負った若者の雇用の促進を申し合わせているものの、IGF/IGASのEAに関する報告書では、EAにおける交代技能習得制度に利用は未だまれであることが言及されている。当制度を利用しない理由としては勤務時間の不足といった制度そのものの特性や候補者の特定や採用プロセスの煩雑性といった運用の難しさが挙げられる。

一般的に見ても全障害者雇用に占める交代技能習得制度の利用率は低く、例えば2014年では1%以下と極めて低い(見習契約は0.98%、職業化契約は1.53%)¹⁴⁴。

¹⁴³ 2016年9月付IGF/IGAS共同報告書、「適合企業」

4.6. 個人レベルでの影響

このレベルにおける改正の主眼はEAに所属する従業員各々の職業計画の実現に焦点を当てた新しい認定枠組みの導入を通して障害認定を受けた労働者の雇用促進を実現することである。

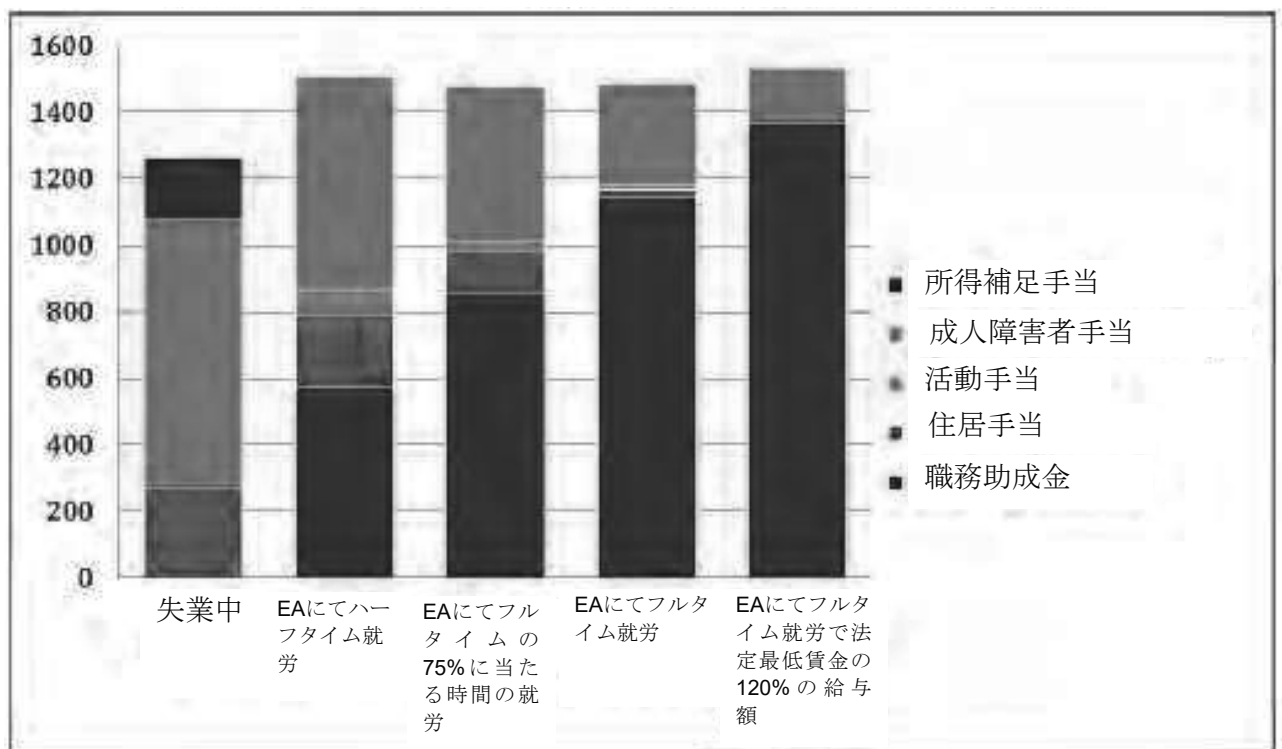
他方では、適合セクター外への企業への転職といった自発的離職の際は再雇用優先条項によって、転職先企業への橋渡し支援サービスが保障されている。

EAからの離職率は平均1%と特に低い(EA全体の6%だけが3%の転出率を記録)¹⁴⁵、IGF/IGASのEAに関する報告書ではEAにて従事している障害労働者1人に対する国の支出額¹⁴⁶と失業中の障害者に対するそれ¹⁴⁷との比較にてEAでの就労時に収入の上昇がみられることが理由として指摘されている。

IGF/IGASの仮定によると¹⁴⁸:

- 失業中の障害者が受給する額は月1,260 €。
- EAでハーフタイムにて就労し法定最低賃金を受けている障害労働者は税控除後額面で1,501€の給与を受けており、失業時に比べ241€の可処分所得の上昇になる。
- 法定最低賃金に120%の給与を受けているEAの障害労働者の可処分所得は1,533€に相当する。

図13：失業中障害者とEAにて就労中の障害者の手取り月額額の比較（単位：€）



¹⁴⁴ 出典DARES (2015年11月第17号、障害者の雇用と失業、統計要約、DARES, V)

¹⁴⁵ 2016年9月付IGF/IGAS共同報告書、「適合企業」

この離職率は1FTE当量当たり4,600€という特定補助金の「外部雇用流動性」基準に照らし合わせてDIRECCTEから給付された額の分析に基づき算出された。

¹⁴⁶ 一括職務助成金と特定補助金。

¹⁴⁷ 住居手当、活動手当、成人障害手当、雑所得。

¹⁴⁸ 一人暮らし、子供なし、人口10万人以上の市街地に住み、月の家賃が500€の家具無しアパートを賃貸しているという前提条件

5. 合議体制と運用原則

5.1. 合議体制

労働省はEAの70%に当たる加入者を誇る適合企業全国同盟や2017年3月に締結された障害者雇用発展協約の署名団体などを含めたEAの代表者を招聘し合議を既にスタートさせている。改正案にて盛り込まれた提案は2017年後半と2018年の第一三半期に行われた意見交換の結果を基に策定され、CNEFOPとCNCPPHとその委員会に諮問している。

5.2. 運用原則

5.2.1. 運用開始時期

2019年1月1日より改正法の各措置が発効する。

5.2.2. 地理的運用範囲

改正法の各措置は海外県（2018年1月1日から労働法典適用対象となったマヨットも含む）、サン・バルテルミー島、サン・マルタン、サンピエール島・ミクロン島、並びに憲法73条にて規定されている法制度の一体性原則の順守義務を負う自治体を含むフランス全土にて適用される。

本改正案はニューカレドニア、フランス領ポリネシア、ウォリス・フツナ、フランス領南方・南極地域には適用されない。

2018年4月17日

援助付き就業制度の運用ガイド



目次

はじめに	3
援助付き就業制度の全体的枠組み.....	5
援助付き就業制度の利用者	5
管理運営法人.....	6
援助付き就業制度事業者公募における仕様書の最低構成要件.....	7
公募要領	8
障害労働者と雇用主へのサポートの種類と期間	9
援助付き就業制度における支援手法の特徴.....	9
補助金交付要件.....	12
県障害者センター(MDPH)と障害者権利自立委員会(CDAPH)の役割	12
実施事業の実態調査と評価	13
Q&A.....	14
仕様書の策定.....	14
補助金交付要件	15
管理運用法人.....	17
MDPHとCDAPHの役割.....	20
制度のこれから	22

はじめに

職を得るということは誰にとっても社会的達成又は自分自身の価値の肯定という意味を持つが、とりわけ就労可能な障害者にとってそれが意味するところは大きい。2005年2月11日の法律では障害者雇用義務が強化され、雇用における障害者への非差別原則も再確認されたにもかかわらず、障害者の失業率は24%と全国民の失業率と比べて大きく上回っているのが現状である。そして障害者の中でも特にこの問題に直面しているのは精神障害者である。今日では15歳から64歳の生産年齢人口の就労率は65%であるが、その中の240万人に当たる人々が障害認定を受けており、そしてその内の37%の人々しか就労していないのが実情である。また障害者の失業率は18%に上るがこれは人口全体の失業率の倍に上る。それに対して、障害者からの一般法制度内での就職需要は大きいのが実情で、それは仕事が社会への再適応と社会的包摂を促す肯定的な社会認識形成に向けた一つの重要な要素であることを示唆している。このことから一般・保護・適応セクターの全セクターで障害を負った人々の個別的ニーズに応じた就労環境を構築する必要がある。

フランスにおける障害者の援助付き就業促進機運の発露、多様なニーズが障害者支援の現場レベルにて浮き彫りになったこと、そしてヨーロッパの国々における障害者に対する援助付き就業支援経験を基にした制度設計の努力、などといったことは障害者支援を目的とした様々なNPOが負うところが大きいと言える一方で、他方では障害労働者の一般セクターにおける就労拡大・促進という行政側の意向も同時に大きく関わっていたということも言える。

70年代のアメリカにて現れた援助付き就業というコンセプトは、伝統的な就労統合手法、個々人の就労計画に基づいた対個人へのアプローチ手法、早期就職、という3つの基礎概念を柱に構築された。このコンセプトはその後ヨーロッパに広がり、当初は非公式な形であったが1993年には公式に援助付き就業の概念促進活動とヨーロッパレベルでの規範の均一化を目指し障害者雇用サポート欧州連合(EUSE)というNPOが発足するに至る。また同時に援助付き就業は障害者の一般セクターでの就労権利を認めている2006年の障害者の権利に関わる国際連合協約の27条に規定されている目標達成に向けた取り組みであるということも言える。

援助付き就業制度のフランスでの発展は次の3つの原則を核として展開することとなる。①雇用主と労働者への継続的支援、②サポートの原則無期的性格(期間は障害者と雇用主のニーズに依拠)、③すべての障害症状に対応したサポート体制：

□ 援助付き就業と呼べるもの：

- 様々な障害者の就職・就労支援制度の中でも革新的コンセプトを基にした支援策。
- 障害者と雇用主に対し柔軟で、ニーズに応じ、キャリアのいかなる段階においても加入可能な体制を実現し雇用への到達性、雇用の維持、キャリア形成を確固としたものにするを目的とする。
- Place and Trainの原則に基づく(早く現場に出て、訓練し、就労環境内にて支援)。

□ 援助付き就業とは呼べないもの：

- 支援の永久的利用
- 求職技術提供といった単純なサポート

- 就職難の求職障害者に向けた「強化版」人材紹介サービス
- 生活の全種類の問題を扱える支援サービス
- 他の就職支援制度が提供するサービスにて解決できなかった問題をすべて解決するといった非現実的支援策

□ 援助付き就業制度の位置づけ

2016年8月8日付労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律2016-1088番の52条は以下の事柄を定めている。労働市場への継続的な統合のための医療社会的支援を必要としている障害者、またとりわけ就労支援・サービス機関(ESAT)に受け入れられ一般セクターでの就労を希望している障害者は援助付き就業制度に加入できるとしている。ということから援助付き就業制度の特徴の一つとして挙げられるのは、**医療社会的支援と就労統合支援の両面性**ということである。

同時に当該法は援助付き就業制度がキャップ・アンプロワや雇用センター、雇用維持促進機関(SAMETH)、地域的制度などといった既存の支援策や給付制度の補完的な役割を負うと定義している。それが何を指しているかという、一般法制度下だろうがなかろうが既存の就労支援体制と密に連携しながら地域特有の需要に応え、支援が届きづらい人々まで支援を行き渡らせながら、公共職業安定組織(SPE)などが提供する既存の支援体制を強化するということである。これらのことから**障害者の援助付き就業制度加入審査においては他の制度が障害者のニーズに合った効果的な支援策を提供できなかったことが示されていなければならない**。援助付き就業は一定の期間を伴って行われるが、必要なケースにおいては期間内に主に医療社会的な補完的支援の漸進的な導入と調整が行われる。

援助付き就業制度の趣旨としては障害者の就職機会の獲得と一般セクターにおけるキャリア形成の円滑化・盤石化を通じた雇用維持が挙げられる。この支援の提供は長期にわたるが、障害者はもちろん雇用主も支援提供対象となっており、また障害者の状況評価、就職計画策定とその実現支援、求職段階のサポート、様々なニーズと人生計画、また必要であれば障害の進行を考慮した就職後のサポートといった事柄が支援対象になっている。

当制度の**法的根拠**は当運用ガイドの付録にて参照可能であり、またこれらの法文以外にも障害者支援NPOの代表者や県障害者センター(MDPH)、保護セクターの諸機関の協力によってQ&Aや管理運営協約の例などの実用的なツールも考え出され、同様に付録に収録されている。

当運用ガイドは社会的団結総局(DGCS)、雇用職業訓練総局(DGEFP)、全国自立連帯金庫(CNSA)、公共部門障害者職業参入基金(FIPHFP)、障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)、フランス援助付き就業協会(CFEA)、キャップ・アンプロワの代表者、雇用センター、地域圏保健庁(ARS)、地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局(Direccte)、そしてMDPHなどの機関を含めた作業部会にて作成された。各ネットワークによって提起された課題やQ&Aの項目なども含め将来的な改定も見据えての編纂であることも付け加えておく。

援助付き就業制度の全体的枠組み

一般セクターでの障害者就労統合というテーマにおいて、就職・就労に対する継続的支援は重要な課題であり、この点は地域圏保健庁(ARS)が策定する医療社会的支援提供発展の5か年計画戦略の地域圏保健計画(PRS)に盛り込まれている。

他方で様々な実験的援助付き就業サービスは既に国内の一定の地域圏に存在する。それらは障害者が一般セクターで就職・就労継続を希望している場合、彼らのニーズや人生計画、さらに雇用主側のニーズもくみ取った形で就職・就労の継続的支援を実施しているが、ヨーロッパの他の国では既に法整備がされているにもかかわらずフランス国内の援助付き就業サービスは法的な下支えが存在していなかった。

そうした経緯から**2016年8月8日付労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律2016-1088番の52条**をもって援助付き就業制度は法的根拠を持ち労働法典体系の一部となった。またその根底には2016年12月27日付援助付き就業制度実施と障害者職業訓練個人口座制度(CPF)への拠出に関する修正政令2016-1899番があり、仕様書・援助付き就業制度実施要件・障害者と雇用主と制度管理運用法人間の3者間協約締結要件・制度運用に向けた拠出・援助付き就業制度管理運用法人がARS所長と他の出資者と結ぶ出資契約又は社会福祉・家族法典L. 313-11条に明記されている修正条項の締結する際の条件などを定義している。

援助付き就業制度は既存の支援体制と給付制度を補完する役割を負い、就職活動、採用、就労開始時期といったキャリアのいかなるタイミングでも加入者に開かれ、同時に障害者のニーズ、人生計画の変更時や障害症状の進展（悪化）などといった人生の節目に合わせた形で利用できる。

キャリアオリエンテーションの決定を補完するCDAPHの援助付き就業制度加入決定は障害者にとって医療社会的支援と対障害者の就労統合支援といった2つの支援を同時に受けるためのチェックポイントとなっている。

援助付き就業制度の利用者

援助付き就業制度は雇用主と16歳以上の労働市場への継続的な統合を見据えて医療社会的なサポートが必要な障害者が利用でき、以下に挙げる状況の1つに当てはまる必要がある。

- ☐ 一般セクターでの就労を計画し障害労働者認定を受けた障害者
- ☐ 一般セクターでの就労を計画し社会福祉・家族法典L. 312-11条第I項の5号に定義されている就労支援・サービス機関(ESAT)にて受け入れられている障害労働者
- ☐ 一般セクターにて就労中で、障害の発生を理由として就労継続を脅かす問題に直面している労働者

援助付き就業制度は求職時や就労中に既存制度を補完する形で実施されるが、換言すると医療社会的支援を必要とする障害労働者の中で既存制度がフォローしきれていない人々を見つけ再び制度の流れに乗せるといった効果もあると言える。

様々な地域圏で既に実施された実験的援助付き就業サービスは社会福祉・医療社会福祉・保健部門NPO雇用主労働機関(NEXEM)/社会保護労使同数委員会(GPS)が2017年に編纂した研究レポート「精神障害者に向けた5つの援助付き就業サポートの評価分析」にて既に評価がなされている。

これらの実験的な試みを通して、援助付き就業制度はとりわけ人的介入が必要な状況で効果を発揮し、コミュニケーションや社会的関係に障害を持つ人々のニーズに適切に応じており、精神障害、認知障害、自閉症スペクトラム障害、知的能力障害を抱えた人々に特段適している支援手法であるということが明らかになった。

制度管理運用法人

以下2つの認定モデルが想定されている：

- **ESAT・職業リハビリテーションセンター(CRP)/職業指導準備センター(CPO)・社会生活支援サービス(SAVS)・成人障害者のための社会医療支援サービス(SAMSAH)**などが制度管理運営法人認定を希望する場合は、雇用センター(Pôle Emploi)・特定就職斡旋組織(OPS)・キャップアンプロワ・SAMETHなどといったSPEと2者間管理運用協約を結ぶ必要がある。
- 生活の場における特殊教育・看護サービス(SESSAD)・治療教育機関(ITEP)・医療教育機関(IME)・幼児期社会扶助組織(ASE)などといった若年障害者を対象に医療社会福祉的サービスを提供する組織等を含めたその他の団体が制度管理運営法人認定を希望する場合、①**ESAT・CRP/CPO・SAVS**か**SAMSAH**のいずれかの組織と②雇用センター・OPS・キャップアンプロワ・SAMETH・ミッションローカルなどといったSPEと3者間管理運用協約を事前に結ぶ必要がある。

この2番目のモデルでは管理運用協約を締結することによって、ARSの補助金受給権利が**ESAT・CRP/CPO・SAVS**か**SAMSAH**のいずれかの組織に対して発生する。

法人格を持っていればいかなる団体でも援助付き就業制度の管理運用法人になることは可能だが、いずれにしても**ESAT、CRP/CPO、SAVS**か**SAMSAH**のいずれかの組織とSPEの1組織と3者間管理運用協約を結ぶ必要がある。他方でOPSはキャップ・アンプロワやSAMETHと並んでSPEの一組織であるために援助付き就業制度の管理運用者とはなりえない。キャップ・アンプロワを傘下に運営する事業者においては援助付き就業制度の管理運用が可能だが、SPEの一つと協約を締結する必要がある。

管理運用組織が一度に成人向けと未成年向けの施設を管理運用することは可能ではあるが、協約が2者か3者かに拠って援助付き就業制度を実施する施設の性格（成人か未成年向けか）が変わってくる。

援助付き就業制度事業者公募における仕様書の最低構成要件

労働法典D. 5213-90条に明記されている仕様書の最低構成要件を以下に掲げる：

- ☐ 就労統合支援サービス、医療社会的支援サービス、制度加入脱退条件などの障害労働者のニーズに合わせた形の支援体制の詳細。この要件に関しては支援が必要とされる全期間を網羅していなければならない、少なくとも以下に記載する4つのモジュールで構成されていなければならない。
 - 就業計画、職能、ニーズ、または必要であれば雇用主のニーズなどを考慮した障害者の状況の評価
 - 一般セクターにおける早期就労統合に向けた就業計画の策定と実現への支援
 - 採用可能性が高い企業に絞った職探しの支援
 - 必要であれば障害者と雇用主の間に第3者を設けた研修と訓練機会、職能分析の機会の利用の簡素化策、特に産業医など企業内の主要な関与者を通じ障害労働者のニーズに応じた就労環境の整備方法などといった障害労働者のキャリアを確固とするための就労支援手法
- ☐ 雇用主のニーズに合わせた支援活動と給付の詳細（ジョブコーチのサポートも含む）。これは以下に挙げる事柄を目的に策定される。障害労働者が担当する作業で発生する可能性がある問題を見越した未然防止、職員全体の啓発研修を通じた障害者の職場への適応促進、職務と職場環境の評価と整備、企業内の主な関与者（産業医）やジョブコーチのサポートなどを通じた障害労働者の職能形成とキャリア形成に向けた包括的な支援など。
- ☐ 対象地域内にて援助付き就業事業の実施を計画している企業群と地方自治体の紹介。障害労働者を新たに採用する可能性があるか、援助付き就業制度未加入の障害者を既に雇用している企業と地方自治体に対する啓発活動策
- ☐ 以上の項目で予定された計画実施にあたって投入されるリソースの説明。特に人員、専門知識、そして1年を通して1人のジョブコーチからサポートを受けうる職員数を考慮した上での障害労働者と雇用主に対し提供される支援体制

- 実施事業者と援助付き就業事業へ参画するSPEを結ぶ管理運用協約
- 以下の質的かつ量的データを含む援助付き就業制度運用の追跡調査と評価方法：対象となる障害労働者層と雇用主、支援実施期間、事業の目的、提供されるサービスの種類、問題、また必要であれば支援の各段階に分ける。全国評価基準に基づき管理運用法人が指標調査を実施する（以下参照）。

公募要領

公募はARSによって所管されるがDIRECCTEとFIPHFP、AGEFIPHの関与が必須である。

地域的ニーズの定義

ARSの公募要領は労働法典D. 5213-90条にて定義された全国仕様書を基に策定されるが、地域的なニーズに合わせて作成することも可能である。その際には最低でも労働法典D. 5213-90条にて定義されている要件を含まなければならない（以下参照）。

地域的なニーズの包括的分析は、各地域の一般セクターにおける障害労働者の就職・就労に関するデータ、地域圏障害労働者統合計画(PRITH)に則った評価基準、そして特定されている支援のニーズを基に行われなければならない。この分析においては、対象地域と支援対象となる障害労働者のタイプの定義が優先的に行われるのが好ましいが、支援対象となる障害労働者のタイプの定義に関しては「すべて」など大まかなものでも、「若年」といった一定の年齢層別や「精神障害者」などといった障害の種類別でも可能である。公募前に支援対象層を特定することは既存ニーズに応じた支援内容を策定する上で確定的な要素となるため優先的に行うのが望ましい。例えば事前調査で地域内にて主に若年層を対象にした支援ニーズがあると判明したのであれば、公募要領にて明記するほうが良い。

援助付き就業制度はこのようにしてPRITHの枠組みに組み込まれ、ニーズの分析手法はこれに依拠する。

審査

仕様書の各要件への適合性などの認定申請書類の審査に当たり、申請事業がPRITHにて実施されている他の事業との連動性があるかどうかということも確認するのが望ましい。

審査終了の際にはCDAPHと認定事業者に通知することとする。

注 支援対象層や対象地域の拡大などといった仕様書の変更を伴う場合は新たに事業者の選定を行わなければならないが、これに当てはまらない場合は2018年に新たな公募をする必要はない。

障害労働者と雇用主へのサポートの種類と期間

障害労働者に対する就職・就労継続支援体制は以下に掲げる4つのモジュールに細分化され、援助付き就業事業認定申請を行う際には最低でも各モジュールにおける支援策を明記しなければならない。

- ☐ 就業計画、職能、障害労働者のニーズ、雇用主のニーズなどを考慮した障害者の状況の評価（事前評価とは別個）
- ☐ 就業計画の策定と実現への支援
- ☐ 職探しの支援
- ☐ 訓練機会の創出、職能評価、就労環境の整備などの障害労働者のキャリアを確固とするため就労支援

雇用主に向けた支援に関して言及すると、問題の未然防止を見据えた障害労働者に対しジョブコーチからのサポート、職員の啓発、就労環境の整備、障害労働者の職能とキャリアの管理などといったことが実施されるが、これらすべての支援策は特に産業医などといった企業内の主要な関係者が関与した形で展開される。

このようにして、援助付き就業は最低でも1年間の実施期間が想定され長期に渡り実施されなければならない。その中での支援度合は被雇用者と雇用主の具体的なニーズに従い、時間と共に少しずつ漸減していく展開が前提となっている。ただ障害の悪化や就労環境の変化などの問題が生じた際必要ならば一時的に支援度合を再強化する。

援助付き就業制度における支援手法の特徴

支援体制

労使共通の仲介者

援助付き就業制度の実施体制は労使共通の仲介者であるジョブコーチにその基礎を置き、支援関係者間の分断や様々な支援制度間の分断とそれを起因とする状況の複雑化を解決し一貫性を実現することが可能となった。

職能評価ミーティングの頻度と期間

障害者の職能評価は長期的に行われ、職能向上を可視化することによって本人のやる気を更に引き出すことを主眼とする。一貫してジョブコーチは個人に合わせて継続支援を行うが、毎日行われるものではなく必要な時に実施される。平均的にはジョブコーチと支援対象者間のミーティングは週1回程度だが、支援対象者の希望により増減することもある。ミーティングは主に社内、オフィス、または支援対象者の自宅や希望する場合は他の場所で行われる。

法令で規定されている職能評価ミーティングの時間数は支援強度に基づき規定され、参考までに以下の通り4段間に分かれています：

- ☐ 集中的支援：月12時間以上
- ☐ 標準支援：月8時間から12時間まで
- ☐ 要追跡支援：月2時間から8時間まで
- ☐ 見守り支援：月2時間まで

ミーティングの頻度に関してであるが、最初は定期的に行い一定期間を過ぎたら頻度を下げたり、障害労働者や雇用主といった支援対象者が希望する場合は再度頻度を上げたりと柔軟な運用が可能である。また就労が安定期に入ったらミーティングをしないことも可能だが、たとえ顔を合わせなくても一番大事なのは障害労働者と雇用主の安定性確保のためのジョブコーチとの関係を維持していることにある。

援助付き就業制度においてはこの就労継続支援のモジュールが他の制度と最も違う特長であり、「求職期間は短くあるべきである」という考えの下、対就労継続の支援に特に力を入れなければならない。(参考 - 付録 5 :考慮すべきコストと強度の目安)

離職期支援

ジョブコーチの役目はキャリアの継続性確保という原則に基づいており、支援対象の障害労働者の労働契約が終了したからと言ってジョブコーチの仕事が終わるというわけではない。解雇、転職などの理由により障害者が離職する際もジョブコーチのサポートが入り、新たな求職活動のサポートを行う。新たに就職した時点で、支援対象の障害者がジョブコーチのサポートの終了を希望する場合、又は障害者のキャリアプランに適した支援を提供する機関が引き継ぐ場合に限ってジョブコーチのサポートが終了する。このようにジョブコーチは新たなキャリアプラン作成や転職活動の際にもサポートを提供する。

(参考 - 付録 6 : キャリアのイメージ)

ワークショップの重要性

障害の状態に関して同じ部署の同僚と話し合いを持つことなしに職業的自立は成しえない。集団における解決法の模索は就労統合において極めて重要で、当該部署のスケジュールには障害者や仕事のやり方に関して共に考え話し合う時間が組み込まれるべきである。問題が起こる状況に対し同僚との間で知見の共有を促す時間を設けたり、ジョブコーチの不在の際に対応ができるように話し合いの時間をとるといった相互理解の促進に注意を払うことが重要である。

障害者間交流がもたらすもの

求職準備段階や求職段階において障害者間の交流は極めて重要であることが明らかになっており、「職外」での人間関係形成やピアヘルピングは就労統合成功における一つのキープポイントである。しかも往々にしてこのような時間を持つと自己肯定感の強化や「他者と共に生きる」経験を得るよい機会となり、また個人面談では意識できない長所や短所の自覚を促す効果も期待できる。

援助付き就業制度は個人に特化された支援策のため、本来の趣旨とは少し外れるが各回テーマを定めてワークショップを行うことは障害者にとっては何ものにも代え難い心の支えになる。

ジョブコーチ

- ☐ ジョブコーチになるためには就労経験があるか、または同等の経験を有していなければならない。というのも会社の世界（価値、行動規範）を知っているかどうかが重要になってくるからである。
- ☐ ジョブコーチは様々なバックグラウンドをもっていて、社会福祉に関する教育出身者から一般的な大学や商業大学出身者まで幅広い層に門戸を開いている。
- ☐ これらジョブコーチを志す人々の間で共通しているのは2つの文化を持っているということである。つまり障害者関連の社会福祉的教育を受け公共民間含め企業活動への志向を持つ人々、または企業部門での経験を持った社会人で社会福祉分野への志向を持つ人々ということである。
- ☐ ジョブコーチは活動の大半を特に企業内の雇用状況の把握に時間を割いている。

支援対象者の自立促進とエンパワーメント

援助付き就業制度の支援モデルと一般法制度における従来の支援モデルを比べた時に一番の違いはサポート体制にある。漸進的就労適応を目的とした従来のモデルでは数多のステークホルダーが関与し、支援策が分割されることによって、ステークホルダー間の調整と複雑な支援体制を監督するために階層構造が必要となる。

対して個別的支援は自立性に重きを置いた新しい支援体制を伴う。というのも雇用主と障害労働者へ革新的かつ創造的な解決策を提供するには、各社会福祉部門の従事者の独立性を担保することが必須となる。そして彼らの独立性の担保はやがて支援対象の障害労働者に広がり彼らに独断的に決定し行動する能力を植え付ける。「エンパワーメント」（自主的に行動する力）の哲学が支援対象の障害者によって実現可能なのは、彼らをサポートするジョブコーチの自主性が確保（エンパワード）されているからであるといえる。

仕事量と役割

ジョブコーチによってカバーされる障害者の人数は一般的に20人であり、求職、採用、就労開始といったデリケートな就労統合初期時期に即応的かつ集中的サポートを可能にする。またジョブコーチは各障害者の今後の見通しに関しても注意を払わなければならない（役職昇進の見込みやキャリア展開の可能性や転職など）。

実施事業者の認定申請書類の審査においては、ジョブコーチの自立性・創造性・チームワーク力に注意を払わなければならないが、特に注意しなければならないのは：

- ☐ 雇用機会創出促進能力：職務を障害者の職能に最適化するための交渉能力といった企業のステークホルダーと信頼と協業関係を築く能力（ジョブディベロップメント）
- ☐ 雇用維持促進能力：障害労働者の直属の上司と良い関係が築けるかどうかが一番重要であり、継続性や応答性、対象企業の活動に対する理解、雇用補助精神と献身性なども重要な要素といえる。

補助金交付要件

国からの拠出としては、2017年に向けた財政法における157号プログラムで500万ユーロが援助付き就業制度に向けて拠出され、2018年に向けた財政法にても同額が計上されている。

補足的に労働法典D. 5213-91条は障害者職業参入基金(L. 5214-1条 AGEFIPH),そして公共部門障害者職業参入基金(L. 323-8-6-1条 FIPHFP)からの援助付き就業制度に対する拠出を定義しており、そのため国と両基金の間で交わされた全国協約書においては援助付き就業制度への拠出要件と2017年の拠出額が規定されている（AGEFIPHは200万ユーロ・FIPHFPは50万ユーロ）。結果として2017年の総拠出額は750万ユーロに上り、2018年も同額で延長された。またFIPHFPは上記の全国協約書でFIPHFPの拠出額の予算執行をAGEFIPHへ移管している。

1つの援助付き就業事業の中で就職就労支援可能な障害労働者の数に関してだが、評価対象を支援過程に当てはめて俯瞰することが重要となる。というのも支援の必要性が一番大きいのは支援過程でも援助付き就業制度サービス利用が集中する初期段階であり、そして支援過程が進むごとに関与度合いが弱まるであろう。であるからしてアクティブユーザー数に基づいた予算管理手法が最も適していると言える。

また上記の予算管理手法は関係してくる障害の種類によってバランスがとられるべきである。それは全ての障害者が同様・同程度の支援サービスを必要としている訳ではなく、個々人によって支援の内容が変わるからである。そのため前もって対象層を絞っておけば利用人数を特定しやすくなる。

県障害者センター(MDPH)と障害者権利自立委員会(CDAPH)の役割

MDPHは様々なプロセスに関与し制度内で重要な役割を担う。MDPHの関与は以下ようになる：

- ☐ 対象地域の援助付き就業事業の特性に関する知見（対象層、受け入れ可能人数、運営体制）とMDPHと管理運営法人との間の協約を締結して関係の緊密化
- ☐ 障害者からの援助付き就業制度利用申請の受理と、申請者の評価後の職の提案（前段階的な障害者の評価が必要であれば実施する）
- ☐ 障害者側、雇用主側の申請の受理から障害者権利自立委員会(CDAPH)からの認定決定書の通知（障害者のおかれた状況を鑑み可能であれば緊急的決裁の要請）まで一貫した運営体制運用

制度加入希望障害者の状況評価は、障害者の就業計画・職能とニーズ、必要であれば雇用側の状況とニーズを対象にし、多分野専門家チームとSPEの参画を得た上で実施される。また評価作業の必要性に応じてFIPHFPとAGEFIPH拠出の援助付き就業制度の予算（制度中の1番目のモジュール）を利用することができる。

CDAPHの決定は：

- ☐ 利用する援助付き就業事業名が明記された形で、
- ☐ 個別サポート協約作成に向けて申請人と援助付き就業事業管理運営法人に通知され
- ☐ 必要であれば雇用主にも通知される。

実施事業の実態調査と評価

2016年12月27日付2016-1899号政令の修正条項は労働法典に援助付き就業制度の実施方法と仕様書に関する様々な法的措置を新たに組み込む効果をもたらした。労働法典D.5213-90条第2項第6号において、AGEFIPHとFIPHFPへの諮問後、援助付き就業制度管理運営法人とARSとDireccteとの間で署名される仕様書には「対象となる障害労働者層と雇用主、支援実施期間、支援終了期、事業の目的、提供されるサービスの種類、生じた問題（また必要であれば支援の各プロセスに分ける）に関する質的かつ量的データを含む援助付き就業制度運用の追跡調査と評価方法」が含まれていなければならない、他方では「D. 5213-91条で定義され全国協約書内にて明記し、策定された全国評価基準に基づき管理運用法人が指標調査を実施する」と規定されている。（ここでの全国協約書とは国とAGEFIPHとFIPHFP間の拠出に関わる協約書のことを指す）。全国協約書の第2条では評価方法が規定されており、事前に策定された指標群と評価基準に基づきARSとAGEFIPHとFIPHFPそして制度管理運営法人の間で年1回開かれる特別管理会合の際に事業評価が実施されると規定されている。

DGCSによる事業者のフォローは新積極連帯センター(ANSA)を通して行われる。

各制度管理運営法人は全国レベルで情報集積を可能にするソフトを通じて情報共有を行い、オンライン上にて以下3種類の調査票を提出しなければならない。

- ☐ 運用したリソースと事業の展開に関する総合的活動調査。6か月に一回の頻度で事業法人が提出。
- ☐ 障害者が新規に援助付き就業制度に加入する際に事業法人が提出する調査票。制度の最終受益者の人口層に関する知見をもたらすために行う。
- ☐ 制度利用者の就労経歴に関する個別調査。事業法人により6か月に1回、各支援対象および制度脱退した人に関して作成・提出される

2018年はこれらの情報収集は2018年3月31日（初回）、2018年9月30日（第2回）に実施される。事業法人に供される調査票の指標解説および記入方法は付録7を参照。

全国評価基準の策定はDGCS・DGEFP・AGEFIPH・FIPHFP・調査統計局(DARES)・統計評価調査局(DREES)・CNSA・ANSAを含む作業部会のような、各パートナーを含んで行われるが、その後は運営委員会に提出されすべてのパートナー間にて意見交換を行い、最終的には全国障害者諮問委員会(CNCPH)で諮問する運びとなる。

仕様書の策定

Q/ 地域的な性格を持つ仕様書はどの程度まで細部を詰めなければならないのでしょうか？

A/ 2016年12月27日の政令にて大枠が示されています。援助付き就業制度事業の仕様書は労働法典D. 5213-90条のIIの1において規定されている4つのモジュールを基礎として構築され、同時に地域的需要に合わせて計画されなければならない、事業予算と釣り合いの取れた事業展開地域と対象人口に関して細部にわたって記載する必要があります。

Q/ 一人当たり7,000 €から8,000 €の支援経費の概算はどのようにして算出されたのでしょうか？

A/ 保護セクター適応支援計画における就職・就労支援策の中から数ある革新的事業をモデリングした結果、障害労働者1人当たりの1年間にかかる平均的支援費用が7,500 € から8,300 €程と算出されました。ということから750万ユーロの年間予算で約900人から1,000人の障害労働者の支援が可能となるということが言えます。もちろんこの平均値は仕様書で定義される対象人口層やニーズに対応する支援サービスのタイプによって変化します。

Q/ 支援サービスに掛かる費用に関して最低又は最高額を選んでもいいのでしょうか？

A/ 革新的事業のモデリングが示す数値はあくまでも参考値で必ずしも順守しなければいけないということではありません。支援対象者のニーズに合わせて調整することももちろん可能です。

Q/ 支援期間に関して最低と最大期間の想定を盛り込んでも大丈夫でしょうか？

A/ この点に関しては制度設計上想定外ですので不可能です。しかしながら各障害者に対し支援計画を策定するに従い目標やスケジュールは定まってきます。そして事業自体も様々なニーズに応えながら発展し、順調な就労統合を確固とするための支援対象者の見守り体制を最低限保持することが肝要です。

Q/ 法的には、ある障害を特定しての援助付き就業制度の定義は成されませんが、公募要領では特定の層に絞って書類を作成することは可能でしょうか？

A/ 2016年8月8日付労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律2016-1088番の52条によると、労働市場への継続的な統合のための医療社会的支援を必要とし、とりわけ就労支援・サービス機関(ESAT)に受け入れられ一般セクターでの就労を希望している障害者は援助付き就業制度を利用できるとされています。このことから支援対象の人口層を特定するには、まず前提として医療社会的支援の必要性和就労統合に向けた支援の必要性の裏付けが必要です。

公募要領策定の際には、ARS、地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局(Direccte)、および企業・競争・消費・労働・雇用局(Dieccte)、AGEFIPHの地域圏局、FIPHFPの地方自治体障害者代表(DTH)が管轄地域の障害労働者の一般セクターにおける就職就労継続支援に関する各種データに基づき地域的需要の評価作業を行います。評価を行うにあたって指針となるのはPRITHの評価基準やPRITHにて特定されている支援ニーズです。この評価作業の主眼は対象地域と支援対象となる障害労働者の層の特定ですが、支援対象となる障害労働者のタイプの定義に関しては「すべて」など大まかなものでも、「若年」といった一定の年齢層別や「精神障害者」などといった障害の種類別でも可能です。

公募前に支援対象層を特定することはニーズに応じた支援内容を策定する上で確定的な要素となるため優先的に行うのが望ましく、例えば事前調査である地域内で主に若年層を対象にした支援ニーズがあると判明したのであれば、公募要領にて明記するほうが良いでしょう。公募要領における仕様書の内容やニーズの評価はPRITHにおいて審査対象にもなります。

補助金交付要件

Q/ 障害者雇用義務免除対象の企業でも援助付き就業制度に加入できますか？

A/ はい、障害者雇用義務制度に関する状況がどうであれすべての雇用主（企業）に制度加入の門戸は開かれております。今現在は援助付き就業制度導入初期に当たり、制度手続きの簡素化を目的として障害者雇用義務免除対象企業は援助付き就業制度を通さず、国とAGEFIPH、FIPHFPから直接出資を受けることが可能になっております。

Q/ なぜ国の拠出とAGEFIPH、FIPHFPの拠出の間で時期の違いがあるのですか？

A/ AGEFIPHとFIPHFPの拠出対象期間は国のそれと同一です。これら2つの基金からの2017年の出資額は2018年にも同額の出資を得ることで決定していますがただ支払方法が少し国のそれとは違ってきます。AGEFIPHとFIPHFPの資金提供は数回に分けて行われ、全国指標に基づいて行われる量的かつ質的評価の承認をもって支払いの運びになります。ということで、2017年度の拠出金の支払いは2018年の拠出金と並行して2018年に行われるということも考えられます。

Q/ どのような形でAGEFIPHとFIPHFP独自の支援サービスと連動した利用ができますか？

A/ 例えば、援助付き就業事業内にて想定された支援サービスがAGEFIPHとFIPHFP以外のもので、そして制度管理運営法人が支援体制強化を目的としてAGEFIPHとFIPHFPの支援サービスの利用を希望する場合、両基金の協力協約の枠組みにて提供される支援サービスに関してはAGEFIPHの地域圏局又はFIPHFPのDTHへの申請が必要です。またFIPHFPが提供するその他の支援サービス（以下支援サービスカタログをご覧ください：www.fiphfp.fr）に関しては予防医の診断を通して雇用主への申請で利用可能です。このケースで制度管理運営法人は直接ジョブコーチか公共部門の予防医に掛け合い追加の支援サービス利用申請を行います。

Q/ ヨーロッパ社会基金(FSE)や地方自治体などその他の補助金の拠出を受けている法人でも制度参加は可能でしょうか？

A/ はい、他の補助金を受けている組織でも制度利用は可能です。ただ、このような補助金が当該組織に向けたもので、援助付き就業制度には関係のない事項を対象とした際にのみ可能となっています。

Q/ Direccteは援助付き就業制度へ資金拠出ししないのですか？

A/ Direccteは援助付き就業制度の財政拠出には参画していません。現時点の制度財政基盤はDGCSの500万ユーロ、AGEFIPHの200万ユーロ、そしてFIPHFPの50万ユーロの各拠出金に基づいており、雇用職業訓練総局(DGEFP)からの拠出は今のところ予定していません。

Q/ 補助金はどの期間を対象として交付されるのですか？

A/ 選考を経て制度管理運営を任された法人はCDAPHから制度加入の決定を受けた人々の支援を見据えて一括で補助金交付を受けます。これはもちろん支援対象者の数や支援策提案数の数に拠った事後的補助金ではなく、管理運営法人の任命の際の決定にて規定される期間が補助金の対象期間ということです。

1つの援助付き就業事業においてこの補助金の対象となる障害労働者就職・就労支援の数に関して、評価対象を支援過程に当てはめて俯瞰することが重要です。というのも支援の必要性が一番大きいのは援助付き就業制度サービス利用が集中的する初期段階であり、そして段階が進むごとに関与度合いが弱まってくるからです。このことからアクティブユーザー（利用者別）と支援過程における強度の可変性といった観点に立った予算管理手法が最も適しています。

また利用者別の予算管理手法は関係する障害の種類によってバランスがとられるべきですし、他方では人生設計と就労統合に関わる専門家、公的非公的関連機関などの様々なステークホルダーを巻き込んだ集団での支援手法を考慮する必要があります。

Q/制度認定されていない事業者でも「援助付き就業」という言葉を使用してもいいのでしょうか？

A/ 実のところ援助付き就業は概念であり、一般セクターでの就職就労支援では単なる方法論にすぎません。「援助付き就業」という語に関して言及すると、フランスでは今まで法的かつ財政的に策定された特定の枠組みが無い中で様々な現場で多様な関与組織によって実施されてきた支援策も含むような語です。2016年8月8日の法律の52条、2016年12月27日の修正政令、2017年4月3日の政令などの法体系をもってCDAPHの決定に沿った形での認定・補助金交付・支援策の実施方法が「援助付き就業制度」という名称の下に整備され、公募によって選定された実施事業者がARSと協約を締結することで正式な事業者としての活動を開始するに至りました。

混乱を避けるために、この法体系の枠組みにて実施される「認定援助付き就業制度」と他の事業者によって今日まで実施され続けてきた「援助付き就業支援」を当面は分けて考える必要がありますが、後者の「援助付き就業支援」は法的枠組みである「認定援助付き就業制度」への漸進的統合がなされるべきで、今現在この2つの「援助付き就業」が共生している状態は過渡期であり、後々は明確かつ拡大された法体系の下で一つにまとめられる見通しです。

Q/ 補助金協約書とは何ですか？

A/ 制度管理運営法人が自身の意思と責任の下において、また公共政策方針と与えられた手段に沿った形で、労働法典L. 5213-2条で規定され、障害労働者に対する就職就労支援を実施することを請け負うことを明文化したものです。認定手続きを経て署名に至るこの協約書では、ARSとAGEFIPH並びにFIPHFPの拠出額が明記され、またAGEFIPHとFIPHFPそれぞれの拠出金はAGEFIPHからまとめて支払われることも明記されます。更に協約書には、ARSとAGEFIPHとFIPHFP、制度管理運営法人の間で年1回開かれる特別管理会合の際に行われる事業評価の方法論に関する条項、協約書の有効期間に関する条項、拠出金の支払い条件に関する条項なども盛り込まれます。また2017年11月23日付アレテ（2017年12月2日付官報）によってこの協約書の雛形も公表されています。

Q/ 援助付き就業制度認定事業実施に向けてARSに対して供される157号プログラム実施予算の（2017年4月14日付の通達の付録2に明記されている）永続性に関してはどのようなのでしょうか？そしてARSが認定事業実施法人と協約書を締結できる期間はいつまでですか？

A/ 補助金協約書の期間に関して、援助付き就業制度は長期に渡る基礎がないと弱体化してしまうようなもので、また最大限の効果を発揮するには基本的に複数年度に渡る期間を想定しており、3年間が適切なものと考えられています。補助金額は必要であれば年度ごとに修正条項にて調整することが可能で、とりわけ2019年に関して言及すると財政法に則りすべてのARSと情報共有を可能な限り早い段階で行うこととされています。

管理運用法人

Q/ 制度管理運営法人、管理運営協約とは何でしょうか？

A/ 制度管理運営法人は以下の通りです：

- ☐ ESAT・職業リハビリテーションセンター(CRP)/職業指導準備センター(CPO)・社会生活支援サービス(SAVS)・成人障害者のための社会医療支援サービス(SAMSAH)などが制度管理運営法人認定を希望する場合は、雇用センター(Pôle Emploi)・特定就職斡旋組織(OPS)・キャップアンプロワ・SAMETHなどといったSPEと2者間管理運用協約を結ぶ必要があります。
- ☐ 生活の場における特殊教育・看護サービス(SESSAD)・治療教育機関(ITEP)・医療教育機関(IME)・幼児期社会扶助組織(ASE)などの若年障害者を対象に医療社会的サービスを提供する組織(ESMS)等を含めたその他の団体が制度管理運営法人認定を希望する場合、①ESAT・CRP/CPO・SAVSかSAMSAHのいずれかの組織と②Pôle Emploi・OPS・Cap Emploi・SAMETH・ミッションローカルなどといったSPEと3者間管理運用協約を事前に結ぶ必要があります。このケースでは管理運用協約を締結することによって、ARSの補助金受給権利がESAT・CRP/CPO・SAVSかSAMSAHのいずれかの組織に対して発生します。

管理運用組織が一度に成人向けと幼児向けの施設を管理運用することは可能ですが、協約が2者か3者かに拠って援助付き就業制度を実施する施設の性格（成人か未成年向けか）が変わってきます。

Q/ 管理運営法人与SPE(この場合キャップアンプロワSAMETH)間の2者間協約の枠組みにおいて、キャップアンプロワSAMETHが提供する支援サービスを利用した場合は自動的に障害労働者に対する報酬に関する規定を盛り込む必要はあるのでしょうか？

A/ 管理運営法人協約において金銭的な規定は一切盛り込まれません。OPSやキャップ・アンプロワ／SAMETHが提供する支援サービスを利用する際は公共サービスの一環としての利用となります。

Q/ 援助付き就業制度事業の公募とOPS認定に関わる公募がいくつかの地域圏にてほぼ同時に実施されました。また仮にキャップ・アンプロワの実施事業者が援助付き就業制度の公募に応募すると仮定して、以下の2つの前提的情况においてはどのようなのでしょうか。

- ☐ キャップ・アンプロワの実施事業者がOPS認定公募に応募して特定職業斡旋組織としての認定を受けている場合。
- ☐ キャップ・アンプロワの実施事業者がOPS認定公募に応募し特定職業斡旋組織としての認定を受けていない場合。

A/ 特定職業斡旋組織(OPS)認定公募の枠組みにて認定された機関がSPEの一員になりますが、このようにしてキャップ・アンプロワの実施事業者がOPS認定公募に応募して特定職業斡旋組織としての認定を受けた場合、それ以前に締結されている援助付き就業に向けた管理運営協約における決まり事は2018年1月1日以降も有効です。反対にキャップ・アンプロワの実施事業者がOPS認定公募に応募し特定職業斡旋組織としての認定を受けられなかった場合、新たな援助付き就業制度管理運営協約をOPS認定公募にて認定を受けた機関と締結する必要があります。

Q/ 特定一時支援(PPS)の事業者は援助付き就業制度の事業者になれますか？なれるのであれば他の事業者と共同して認定申請することは可能でしょうか？またESATの事業者共同体も制度の実施事業者となれますか？

A/ 法人格を持っている団体であれば申請可能です。ただESAT、CRP/CPO、SAVS、SAMSAHのいずれかとSPE（雇用センター、キャップ・アンプロワ、ミッションローカル）のいずれかと管理運営協約を結ぶ必要があります。

Q/ SPEは援助付き就業制度の事業者として認定申請可能でしょうか？

A/ 不可能です。SPEは援助付き就業制度事業者にはなりません。援助付き就業事業管理運営法人になれるのはSPEと管理運営協約を締結したESAT、CRP/CPO、SAVS、SAMSAHであり、ESMSとSPEと管理運営協約を締結したNPOでも可能ですし、医療社会福祉的サービス又は機関(ESSMS)とSPEと管理運営協定を締結したSESSADやIMEでも可能です。

仮に未成年を対象にした施設が、①成人を対象とした他の組織も管理している管理運営法人に所属しており、②目標と手段に関する複数年契約(CPOM)を締結している場合、両者間契約が結ばれていると見なされるため書面で契約を作成しておかなければなりません。

Q/ 管理運営協約に関わってくる組織に関してですが、例えばSPEの一組織は認定申請を準備している複数の事業法人与管理協約を締結してもいいのでしょうか？

A/ 大丈夫です。複数の候補事業者と協約の締結は可能ですが、プロジェクト審査の際にその事業への関与の妥当性やどれくらいの数の援助付き就業事業者のサポートが可能なのかということも考慮しておいた方がいいでしょう。

Q/ 各県に事業所を展開しているのですが、管理運営法人(PMG)として認定された場合、各県のSPEや社会医療事業者と管理協約を結ばなければいけないのでしょうか？

A/ 管理運営法人は協約を結ぶSPEを自由に選べます。ただ各認定申請プロジェクトの妥当性と持続可能性は審査対象になります。

Q/ 援助付き就業制度の事業を計画している事業者から管理運営協約の締結を持ちかけられたSPEは締結に応じる義務はあるのでしょうか？

A/ 義務はありません。ある地域圏内での公募でSPEとESMSと管理運営協約提携が必須なのであるならば、他の雇用センターやミッションローカル、キャップ・アンプロワ/SAMETHなどのSPEも選択可能です。ただ各参加機関の間のパートナー関係の質が重要になりますので、事前に管理運営協約を締結する組織間にて連携体制を構築しておくことが望ましいでしょう。

Q/ 管理運営協約書とは何ですか？

A/ 援助付き就業制度の事業に関与する組織間の責任関係を規定する契約書のことを指します、少なくとも以下に挙げる点は盛り込まなければいけません。

- ☐ 支援対象の個人に向けた就労統合支援策と医療社会的支援策
- ☐ 援助付き就業制度の公募地域内にて対象となる公共・民間の雇用主のニーズに対応する支援策
- ☐ 新たな障害労働者を雇用する可能性がある企業・自治体に対する啓発活動手法

そして以下のような事業実施手段に言及することも必要になってきます。

- ☐ 関与職員数と各々の専門領域,
- ☐ 1年を通して1人のジョブコーチからサポートを受けうる職員数を考慮した上での障害労働者と雇用主に対し提供される支援体制

協約書の存在意義として言えるのは各関与組織間の情報交換の組織化であり、それは受益者の状況・ニーズの把握とサポートをより効果的に行うことを目的としています。また2017年11月23日付アレテにてこの協約書の雛形も公表されています。

Q/ 認定申請する際に管理運営協約の提出は必須でしょうか？ また協約書は各関与組織によって署名されている必要はありますか？

A/ 労働法典D. 5213-90-1によると管理運営協約は各関与組織の責任を明確にするということから、申請の際には必ず署名済みの協約書の提出が必要となります。ただ、「援助付き就業制度事業所としての認定」を協約書発効条件として協約書内に明記することも可能です。

Q/ 提出された協約書の内容が不十分であった場合の地域圏運営委員会の対応は？

A/ 署名済み管理運営協約の提出は公募要領にて必須項目とされますが、認定申請書類審査の段階で協約書署名各組織を交えて話し合いを持つことも可能です。

MDPHとCDAPHの役割

Q/ MDPHは認定事業者の選定に関わりますか？

A/ MDPHは選定には関わりませんが、準備会合などの公募要領策定作業に関与することはできます。しかしながらそれぞれの地域におけるやり方で変わってくるところはありますので何とも言えませんが、MDPHが定期的に審査の進捗情報の提供を受けることが相応しいと言えます。

Q/ 前段階評価はどの機関が実施するのでしょうか、外部業者でしょうか？ MDPHでしょうか？

A/ 多分野専門家チームとSPEが基本的に評価作業を担当しますが、MDPHにおいては雇用可能性に関する詳細な評価を行う専門的評価機能を常態的に持ち合わせていませんので、もし対応できない場合は希望者に対して援助付き就業制度実施事業者への橋渡しを行い、事業者が評価を行うという流れになります。

Q/ CDAPHの決定は独立的なものなのでしょうか？ それとも職業指導の決定を補足する勧奨ともいえるのでしょうか？

A/ 法的にはCDAPHの決定に従い援助付き就業制度が独立的に展開されるとありますが、他方ではCDAPHの決定は職業指導の決定の補完的なものと言えます。

Q/ 仮に受け入れ可能人員超過などの理由で援助付き就業制度享受権利が阻害された場合、CDAPHによる権利付与/却下決定は法に基づいた不服申立権利の論理に従って、係争リスクを内包していないでしょうか？

A/ 法的には、雇用主と労働市場への継続的な統合に向けた医療社会的支援が必要な16歳以上の障害労働者が以下の状況のいずれかに当てはまる場合に援助付き就業制度に加入できるとしています。

- ☐ 一般セクター就労を希望し障害労働者認定を受けている障害労働者;
- ☐ 一般セクターでの就労を希望し社会福祉・家族法典L. 312-11条第I項の5号に定義されているESATにて受け入れられている障害労働者
- ☐ 一般セクターにて就労中で継続的な就労を脅かす問題に直面している障害労働者

同様に法的な観点から言うと当制度はキャップ・アンプロワ、雇用センター、SAMETHや地域的組織といった既存の公共サービス・支援策を補完しながら実施するものと定義されています。また当制度の特徴として言えるのは医療社会的支援と障害者の就労統合支援の両面を持っているということです。

制度利用を希望する個人がその条件を満たしていると判断される場合、CDAPHには制度加入の決定を下す義務があります。

反対に利用に向けた条件を満たしていないと判断される場合にのみ加入申請却下決定の通知義務を負いますが、通知では却下理由の説明や、キャップ・アンプロワや雇用センターといった、どの支援サービスを利用すべきかなどの助言も明記されます。

このような決定プロセスの中で不服申立の対象となるのは申請人がCDAPHの加入申請却下決定を不当と考えられた時にのみで、その際は決定者、つまりCDAPHか所轄の行政裁判所に対して不服申立を行うことになります。

Q/ SPEからの勧告によりMDPHの多分野専門家チームは制度加入申請を却下できるのでしょうか？

A/ その可能性はあります。仮に制度加入申請者の状況の評価結果が加入に適さない場合において多分野専門家チームは申請却下勧告を出すことはできます。もちろんその際にはSPEの担当者を含めた形での評価の作業を行うべきです。

Q/ 障害者の制度加入決定とは何を意味するのでしょうか？

A/ この制度加入決定という概念はCDAPHの管轄を定義する社会福祉・家族法典L. 241-6条の規定と照らし合わせて整合性が取れているとは必ずしも言えません。この点に関してデクレの修正条項策定作業がすでに予定されており、「制度加入決定」から「制度加入勧奨」へと語を変更することが予定されています。

Q/ 決定通知上に記載される制度加入期間に関して妥当な加入期間などといった決まりはありますか？

A/ 厳密に言うとは援助付き就業制度への加入期限は職業指導の決定が規定する期間が終了する期限以下になっていなければならない、それ以上の期間に渡ることはありません。援助付き就業サービスの提供期間を決めることが難しい場合は、加入の期限を職業指導の決定が規定する同期限に援助付き就業制度への加入期限を定めることができます。

Q/ この決定に対して不服申立はできますか？

A/ 決定が法に則って通知されていた場合に限り、CDAPHの他の決定同様、援助付き就業制度加入決定に対して不服申立は可能です。

Q/ 障害労働者認定の取得は必須ですか？

A/ 援助付き就業制度加入決定はCDAPHにてなされ、職業指導を補完します。

他方で労働法典L. 5213-2条においては、職業指導の決定は障害労働者認定に値すると規定されています。ということで（一般又は保護セクター統合に向けた）CDAPHの職業指導決定を享受している障害者においては障害労働者認定の取得は必須ではありません。

Q/ ESATにて就労中の障害者は援助付き就業制度の対象者でしょうか？

A/ はい、一般セクターでの就労が可能であるか希望をしているESATの障害労働者はもちろん制度を利用できます。もう少し詳しく言うと一般セクターでの就労計画を策定した障害労働者ということになります。おそらく既にご存じかもしれませんが、援助付き就業制度の諸事業はSPEやSAMETHといった一般法制度の補完的役割を負っています。

ESATにて既に受け入れられ、一般セクターにて就労している障害労働者に関してですが、支援サポート協約を通して得られる支援は3年を期限としています(社会福祉・家族法典L344-2-5条)。この協約が終了したら支援を援助付き就業制度が引き継ぐことが可能です。また支援サポート協約がすべてのサポート分野をカバーするとは限りませんので、その際は支援サポート協約に対し補完的に援助付き就業制度を活用することも可能です。

Q/ 適合企業(EA)の従業員は援助付き就業制度に加入できるのでしょうか？

A/ 法的観点から言うと適合企業の従業員は一般セクターの従業員ですので援助付き就業制度に加入することができます。しかしながら労働法典によると、適合企業は「職能・在籍企業における昇進・他の企業への転職の肯定的認識に目を向けたキャリア形成実現」を目指し障害労働者に「特定支援」を提供しているとあります。ということから適合企業の障害労働者を対象にしてそれまでに行われた努力やその主体的役割と援助付き就業制度とが入れ替わらないよう、そしてあくまでもこの制度が補完的な役割を負うということに気を付けてください。

Q/ 支援実施の期間は？

A/ 就労支援は長期に渡って実施されるべきで、その中での支援割合は被雇用者と雇用主の具体的なニーズに従って少しずつ漸減します。制度の主眼としては障害労働者の就労の維持であり、法律や政令では支援実施期間の制限を定めておりません。このようにして一度安定したけれども問題が発生したり上司が変わったり社内の再編成などの就労環境の変化に対応する必要がある場合はその都度制度上の支援を再開することが可能になっています。

制度のこれから

Q/ ワークショップなど制度運用に向けて現場の担当者を対象とした情報共有や研修の機会がありますか？

A/ 当ガイドに加え社会的団結総局(DGCS)とANSAの共同で地域圏間ミーティングや全国ワークショップの開催など制度導入サポートの提供が予定されています。

用語一覧

訳 語	原 語
一般職業訓練センター	Centre de formation
移動インクルージョンカード (CMI)	Carte mobilité inclusion
医療教育機関 (IME)	Institut Medico-éducatif (IME)
医療社会福祉的サービス又は組織 (ESMS)	Établissement ou service medico-social (ESMS)
インクルージョン就学のための学級 (CLIS)	Classe pour l'inclusion scolaire (CLIS)
インクルージョン就学のための校内ユニット (ULIS)	Unité localisée pour l'inclusion scolaire (ULIS)
永久能力低下率	Taux d'incapacité permanente
援助契約	Contrat aidé
援助付き就業	Emploi accompagné
学習障害	Troubles Dys
家族手当金庫 (CAF)	Caisse d'allocations familiales (CAF)
学校生活支援員 (AVS)	Auxiliaire de vie scolaire (AVS)
企業・競争・消費・労働・雇用局 (DIECCTE)	Direction des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIECCTE)
技術支援情報促進センター (CICAT)	Centre d'Information et de Conseil sur les Aides Techniques (CICAT)
キャップ・アンプロワ(Cap Emploi)	Cap emploi
行政公務員総局 (DGAFP)	Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP)
行政刷新省庁間連絡委員会 (DITP)	Direction interministérielle à la transformation publique (DITP)
県障害者諮問会議 (CDCPH)	Conseil départemental consultatif des personnes handicapées (CDCPH)
県障害者センター (MDPH)	Maison départementale des personnes handicapées (MDPH)
県特殊教育委員会 (CDES)	Commission départementale de l'éducation spéciale (CDES)
権利擁護機関 (DDD)	Defenseur des droits (DDD)
公共部門障害者職業参入基金 (FIPHFP)	Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)
交代技能習得制度	Alternance
公的職業安定組織 (SPE)	Service public de l'emploi (SPE)
高等差別禁止平等対策機関 (HALDE)	Haute autorité de lute contre les discriminations et pour l'égalité (HALDE)
合理的配慮	Mesures appropriées
高齢者連帯手当 (ASPA)	Allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA)
国際生活機能分類 (ICF)	Classification internationale du fonctionnement, du handicap et de la santé (CIF)
国立遠隔教育センター (Cned)	Contre national d'enseignement à distance (Cned)
個別補償プラン (PPC)	Plan personnalisé de compensation
コメット	Réseau Comète
雇用維持促進機関 (Sameth)	Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (Sameth)
雇用イニシアティブ契約 (CIE)	Contrat initiative emploi (CIE)
雇用サポート契約 (CAE)	Contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE)
雇用職業訓練総局 (DGEFP)	Délégation générale à l'Emploi et à la Formation professionnelle (DGEFP)
雇用センター(Pôle emploi)	Pôle emploi

訳 語	原 語
在宅労働供給センター (CDTD)	Centre de distribution de travail à domicile (CDTD)
産業医	Médecin du travail
自営業障害者 (TIH)	Travailleurs indépendants handicapés (TIH)
事業主支援サービス機関 (Alther)	Alther
疾病保険金庫運営連盟 (UGE CAM)	Union pour la gestion des établissements de Caisse d'assurance maladie (UGE CAM)
疾病保険初級金庫 (CPAM)	Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM)
自閉症リソースセンター (CRA)	Centre de ressources autisme (CRA)
社会・医療社会福祉のサービス又は組織 (ESSMS)	Établissement ou service social ou medico-social (ESSMS)
社会参入最低所得手当 (RMI)	Revenu minimum d'insertion (RMI)
社会生活支援サービス (SAVS)	Service d'accompagnement à la vie sociale (SAVS)
社会的団結総局 (DGCS)	Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
社会福祉・医療社会福祉・保健部門NPO雇用主労働機関 (NEXEM)	Organisation professionnelle des employeurs associatifs du secteur social, médico-social et sanitaire (NEXEM)
社会福祉・家族法典	Code de l'action sociale et des familles (CASF)
社会福祉局 (DGAS)	Direction Générale de l'Action Sociale (DGAS)
社会保障関連申告ネットワークシステム (DSN)	Déclaration sociale nominative (DSN)
社会保障法典	Code de la sécurité sociale (CSS)
社会保障問題審判所	Tribunal des affaires de sécurité sociale (TASS)
社会問題監察総局 (IGAS)	Inspection générale des affaires sociales (IGAS)
就学児童教育障害評価指針 (GEVA-Sco)	Guide d'évaluation scolaire pour les élèves en situations de handicaps (GEVA-Sco)
重度障害	Lourdeur du handicap
重度障害認定 (RLH)	Reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH)
就労支援・サービス機関 (ESAT)	Établissement et service d'aide par le travail (ESAT)
就労支援センター (CAT)	Centre d'aide par le travail (CAT)
受益者単位 (UB)	Unité bénéficiaire (UB)
障害児教育手当 (AEEH)	Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)
障害者権利条約 (CDPH)	Convention relative aux droits des personnes handicapées (CDPH)
障害者権利自立委員会 (CDAPH)	Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH)
障害者雇用義務制度 (OETH)	Obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
障害者雇用指針	Politique du handicap
障害者雇用申告 (DOETH)	Déclaration obligatoire d'emploi des travailleurs handicapés (DOETH)
障害者雇用制度対象者(BOETH)	Bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (BOETH)
障害者社会・職業参入協会 (LADAPT)	Association pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées (LADAPT)
障害者省庁間連絡委員会 (CIH)	Comité Interministériel du Handicap (CIH)
障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH)	Association de gestion du fonds pour l'insertion des personnes handicapées (AGEFIPH)
障害者の権利と機会の平等、参加と市民権のための法、2005年法	Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées
障害者の補償の必要性を評価するための手引き (GEVA)	Guide d'évaluation des besoins de compensation des personnes handicapées (GEVA)
障害訴訟裁判所 (TCI)	Tribunal du contentieux de l'incapacité (TCI)

訳 語	原 語
障害福祉基本法（1975年法）	Loi n° 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées
障害補償給付（PCH）	Prestation de compensation du handicap (PCH)
障害補助給付（ASI）	Allocation supplémentaire d'invalidité (ASI)
障害年金	Pension d'invalidité
障害労働者	Travailleur handicapé
障害労働者雇用支援金（AETH）	Aide à l'emploi des Travailleurs Handicapés (AETH)
障害労働者認定（RQTH）	Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH)
障害労働者の雇用促進に関する法律（1987年法）	Loi n° 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés
将来契約	Contrat d'avenir
除外率（ECAP）	Emplois exigeant des conditions d'aptitude particulière (ECAP)
職業オリエンテーション（職業指導）	Orientation professionnelle (ORP)
職業化契約	Contrat de professionnalisation
職業参入専門員（RIP）	Référent pour l'insertion professionnelle (RIP)
職業指導準備センター（CPO）	Centre de pré-orientation (CPO)
職業指導・職業復帰専門委員会（COTOREP）	Commission Technique d'Orientation et de Reclassement Professionnel (COTOREP)
職業リハビリテーションセンター（CRP）	Centre de rééducation professionnelle (CRP)
職場体験プログラム（PMSMP）	Périodes de mise en situation en milieu professionnel (PMSMP)
職務助成金	Aide au poste
職務遂行能力欠如を原因とした解雇者（LINA）	Licencié pour inaptitude (LINA)
所得補足手当	Complément de ressources
ジョブコーチ	Conseiller en emploi accompagné
自立生活加算（MVA）	Majoration pour la vie autonome (MVA)
新積極連帯センター（ANSA）	Agence nouvelle des solidarités actives
生活の場における特殊教育及び看護サービス（SESSAD）	Service d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)
成人障害者手当（AAH）	Allocation aux adultes handicapés (AAH)
成人障害者のための社会医療支援サービス（SAMSAH）	Service d'accompagnement médico-social pour adultes handicapés (SAMSAH)
精神障害専門評価判定チーム（ESEHP）	Equipe Spécialisée d'évaluation du handicap psychique (ESEHP)
精神障害リソースセンター（CreHPsy）	Centre de ressources sur le handicap psychique (CreHPsy)
精神病者の家族・友人の国民連合（Unafam）	Union nationale des amis et familles de malades psychiques (Unafam)
全国疾病保険金庫（CNAM）	Caisse nationale de l'assurance maladie (CNAM)
全国障害者雇用特定職業斡旋組織評議会（CHEOPS）	Conseil national Handicap et Emploi des organismes de placement spécialisés (CHEOPS)
全国障害者諮問委員会（CNCPPH）	Conseil National Consultatif des Personnes Handicapées (CNCPPH)
全国自立連帯金庫（CNSA）	Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie
全国ミッションローカル連盟（UNML）	Union nationale des Missions Locales (UNML)
多分野専門家チーム（EP）	Equipe pluridisciplinaire (EP)
地域圏企業・競争・消費・労働・雇用局（DIRECCTE）	Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE)

訳 語	原 語
地域圏障害労働者統合計画 (PRITH)	Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés (PRITH)
地域圏保健庁 (ARS)	Agence régionale de santé (ARS)
知的障害者の友人および両親による県協会 (Adapei)	Association départementale de parents et d'amis des personnes handicapées mentales (Adapei)
知的障害者の友人および両親による全国協会連合 (UNAPEI)	Union nationale des associations de parents, de personnes handicapées mentales et de leurs amis (UNAPEI)
調査統計局 (DARES)	Direction de l'Animation de la recherche, des Études et des Statistiques (DARES)
治療教育機関 (ITEP)	Insitutut thérapeutique, éducatif et pédagogique (ITEP)
適合企業 (EA)	Entreprise adaptée (EA)
適合企業全国同盟	Union nationale des entreprises adaptées
統一参入契約 (CUI)	Contrat unique d'insertion (CUI)
統計・評価調査局 (DREES)	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
特定受入施設 (MAS)	Maison d'accueil spécialisée (MAS)
特定職業斡旋組織 (OPS)	Organisme de placement spécialisé (OPS)
特定連帯手当 (ASS)	Allocation de solidarité spécifique)
日常生活協助手当 (ACTP)	Allocation compensatrice tierce personne (ACTP)
農業社会共済 (MSA)	Mutualité sociale agricole (MSA)
発展契約	Contrat de développement
ひとり親手当 (API)	Allocation parent isolé (API)
フランス援助付き就業協会 (CFEA)	Collectif France Emploi Accompagné
フランス麻痺患者協会 (APF)	Association des paralyses de France (APF)
法定最低賃金 (SMIC)	Salaire minimum de croissance (SMIC)
母体疾病保険	Assurance maladie maternité
ミッション・ローカル	Missions locales
見習契約	Contrat d'apprentissage
労働衛生局 (SST)	Service de santé au Travail
労働管理局 (DDTEFP)	Direction départementales du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP)
労働協約	Accord agréé
労働総局 (DGT)	Direction générale du travail
労働法典	Code du travail
老齢保険労働衛生金庫 (CARSAT)	Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT)

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままで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」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

資料シリーズ No. 103 の1

フランスにおける障害認定及び就労困難性の判定に係る実務関連資料

編集・発行	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2020年3月
印刷・製本	情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

