

第 102 回 労働政策審議会障害者雇用分科会 議事次第

1 日時

令和 2 年 12 月 11 日（金） 13:00～15:00

2 場所

オンラインによる開催（厚生労働省 省議室 9 階）

3 議題

- (1) プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に関する実態調査について（報告）
- (2) 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について（報告）
- (3) その他

4 資料

資料 1 「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」に係る報告

資料 2 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

参考資料 1 労働政策審議会障害者雇用分科会委員名簿

参考資料 2 フランス・ドイツの認定申請様式等

参考資料 3-1 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」関係団体からのヒアリングについて

参考資料 3-2 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」ワーキンググループの開催について

参考資料 3-3 第 1 回障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会における主な意見

参考資料 3-4 障害者雇用分科会・障害者部会における主な意見

「プライバシーガイドライン、障害者差別禁止指針及び合理的配慮指針に係る取組の実態把握に関する調査研究」 に係る報告

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

○野澤 紀子・古田 詩織・宮澤 史穂

背景と目的

【背景】

平成17年11月に「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン（プライバシーガイドライン）」、平成27年3月に「障害者差別禁止指針」及び「合理的配慮指針」が策定された。これらが職場においてどのように実施され、どのような課題があるのか、企業及び在職障害者を対象に調査し、職場での課題等を把握する必要がある。

【目的】

企業における障害者の確認・把握の方法、障害者差別禁止の取組や課題、合理的配慮提供の手続きや内容・課題等を把握することにより、その取組の実態を明らかにし、障害者の継続雇用や能力発揮のための環境作りにつなげる。

方法① 企業調査

(1) アンケート調査

- 実施期間 2019年10月～11月
- 実施方法 従業員数40人以上の民間企業を対象に、企業規模×産業×地域による層化抽出により5,000社を抽出し調査票を郵送。
- 回答状況 1,442社（回答率28.8%）

(2) ヒアリング調査

- 実施期間 2020年7月
- 実施方法 アンケート調査回答企業のうち、次のaまたはbに該当する企業を選定し、訪問、電話、メールにて実施。
 - a. 合理的配慮の対応が13項目中3項目以上、かつ、労働時間に対する合理的配慮の対応がある企業（5社）
 - b. 高次脳機能障害への合理的配慮の対応がある企業（4社）
難病への合理的配慮の対応がある企業（3社）

方法② 在職障害者調査

(1) 障害者団体ヒアリング

障害者団体（11団体）を訪問し、アンケート実施方法に係る助言を得るとともに、在職障害者への周知について協力を依頼。

(2) アンケート調査

○実施期間 2020年5月～6月

○実施方法 ・ 障害者雇用企業（平成30年6月1日障害者雇用状況報告）のうち、0人雇用企業を除いた69,147社から企業規模別に無作為抽出した15,000社あて周知を依頼。

・ 障害者団体（8団体）あて周知を依頼。

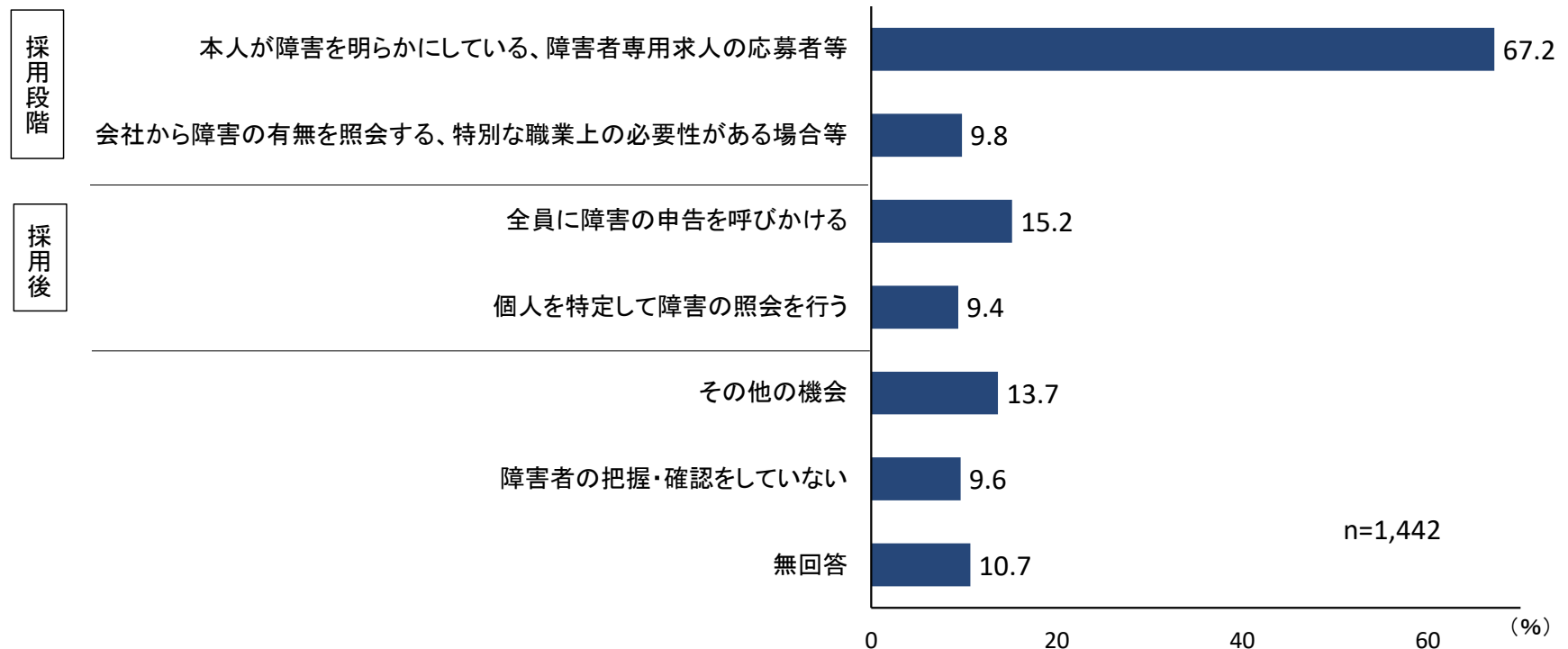
○調査媒体 ・ Web調査（Web上に回答用サイトを開設）

・ 質問紙調査（障害者団体4団体に送付）

○回答状況 1,866人（Web調査1,699人、質問紙調査167人）

結果（企業アンケート調査）

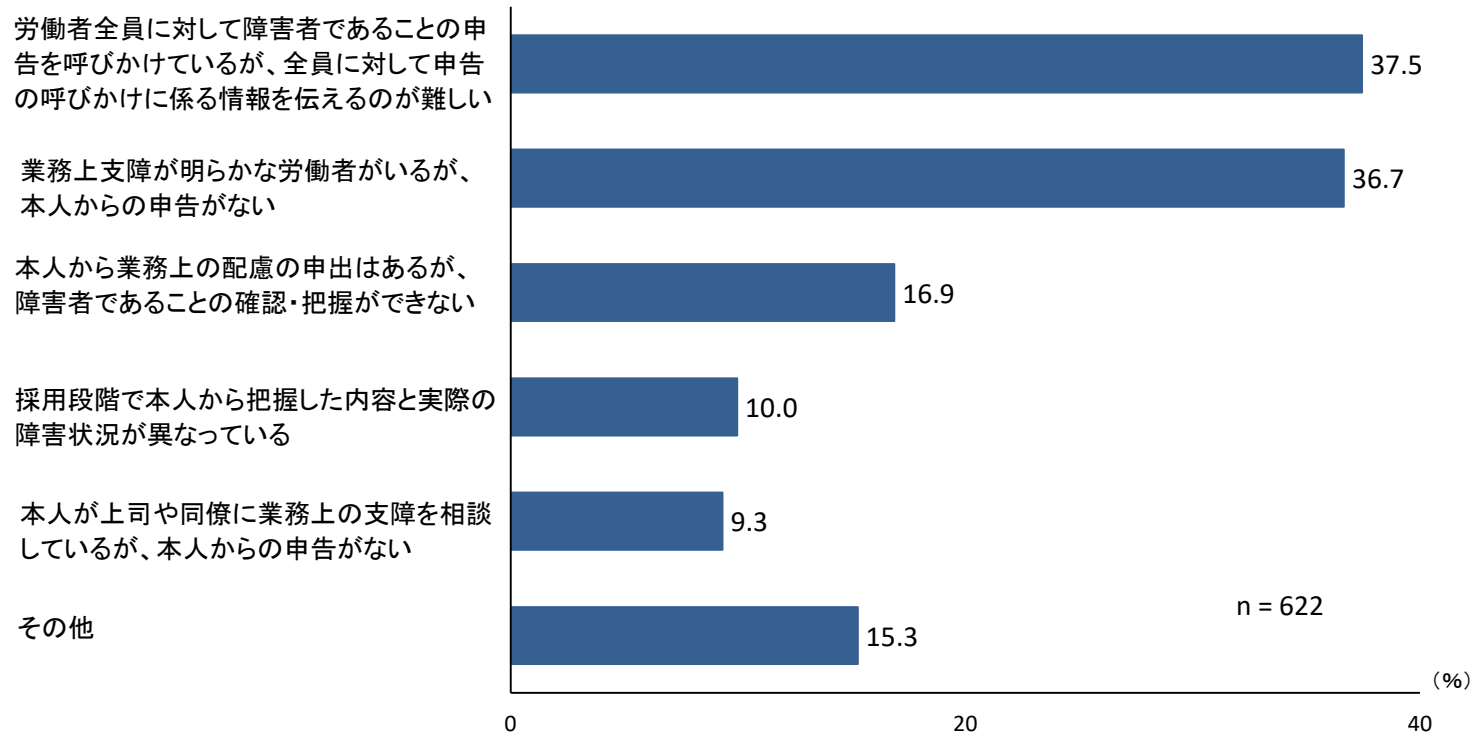
障害者を把握・確認する機会（タイミング）



企業が障害者を把握・確認する機会として最も多かったのは、「採用段階（本人が障害を明らかにしている、障害者専用求人への応募者等）」(67.2%)であり、企業規模別では、300人以上規模において有意に多かった。「採用後（全員に障害の申告を呼びかける）」(15.2%)は、1,000人以上規模において有意に多かった。「その他の機会」(13.7%)としては、「年末調整時の書類」が半数程度あり、「本人からの申告」、「個別面談」などが挙げられた。

結果（企業アンケート調査）

障害者の確認について課題に感じていること



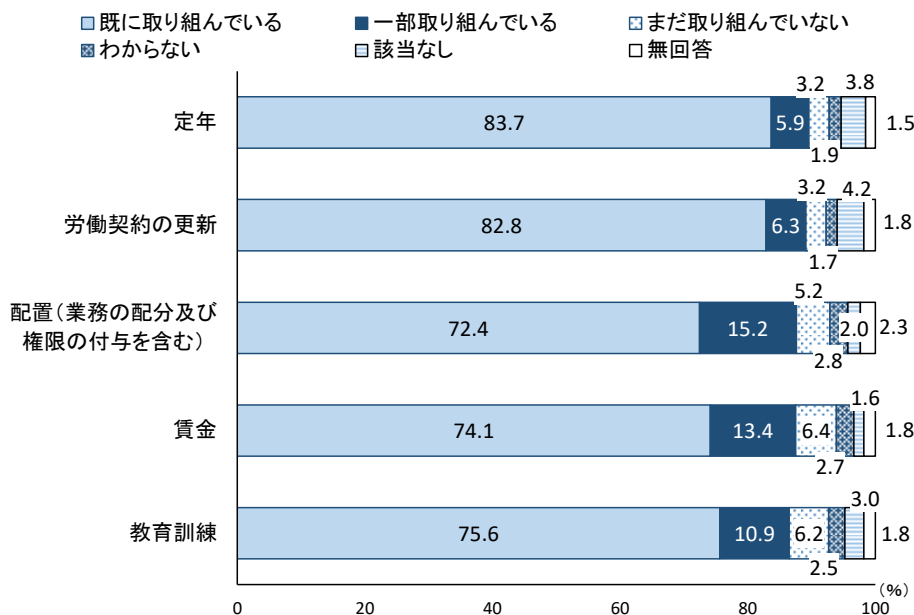
無回答を除いた622社を対象に集計した結果、選択が多かったのは、「労働者全員に対して障害者であることの申告を呼びかけているが、全員に対して申告の呼びかけに係る情報を伝えるのが難しい」(37.5%)、「業務上支障が明らかな労働者がいるが、本人からの申告がない」(36.7%)であった。

「その他」としては、「本人からの申告がない」、「確認のタイミングや方法が難しい」、「呼びかけてよいかわからない（デリケートな問題）」といった内容が挙げられた。

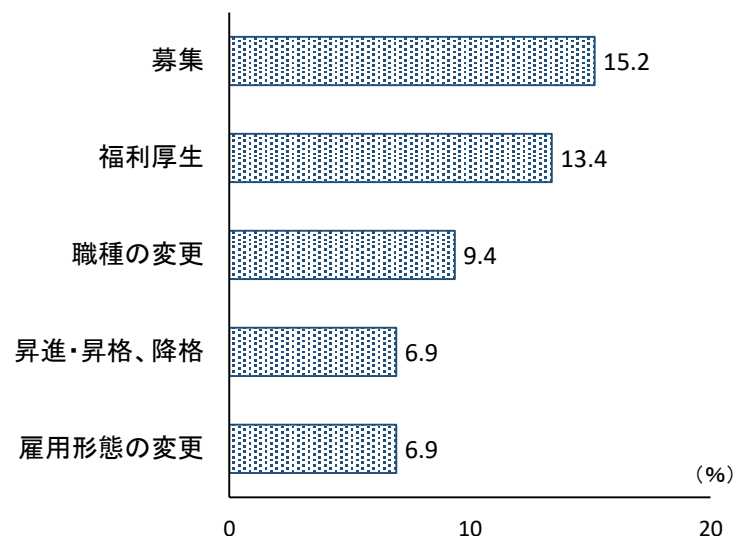
結果（企業アンケート調査）

差別禁止を踏まえた取組状況（障害者雇用企業のみ） n=1,067

「既に取り組んでいる」+「一部取り組んでいる」
上位5項目



「まだ取り組んでいない」上位5項目



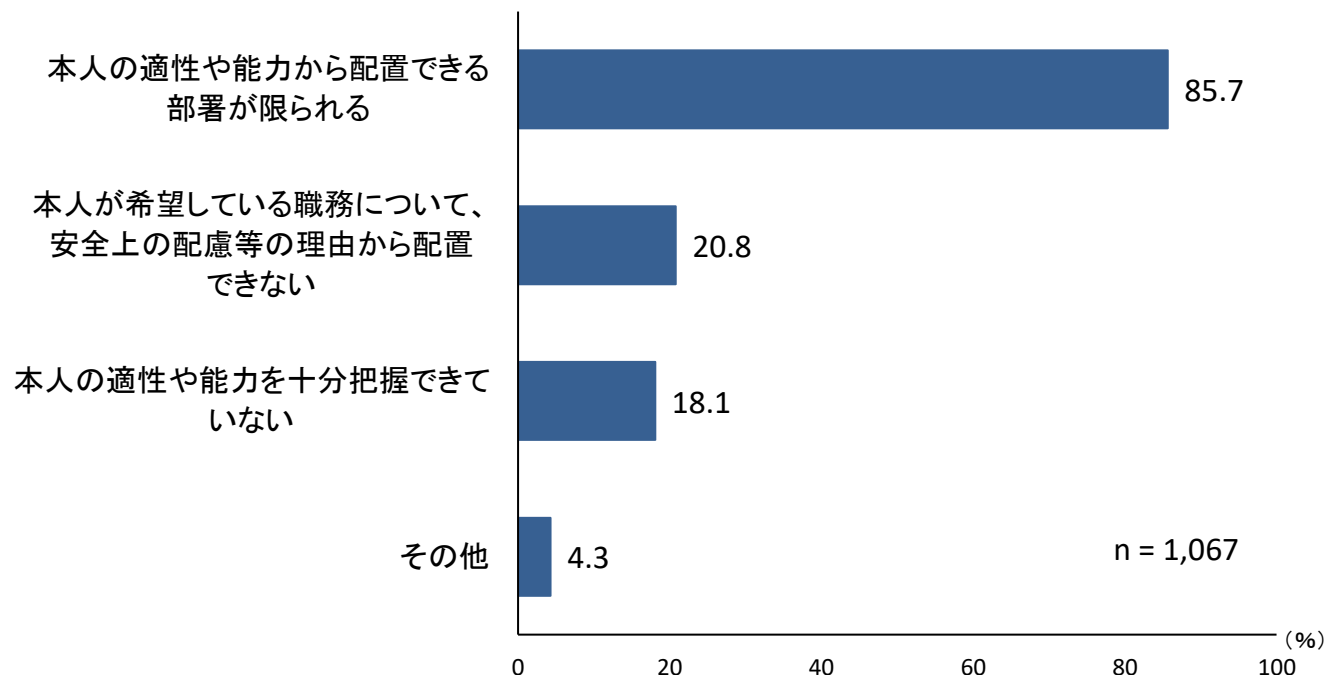
障害者雇用企業(1,067社)が、差別禁止に取り組んでいる上位5項目は、「定年」(89.6%)、「労働契約の更新」(89.1%)、「配置」(87.6%)、「賃金」(87.5%)、「教育訓練」(86.5%)であった。

差別禁止に「まだ取り組んでいない」と回答した割合が多かった項目は、「募集」(15.2%)であり、次いで「福利厚生」(13.4%)、「職種の変更」(9.4%)であった。

「募集」には、障害者も応募可能であることの明示や特定の障害を排除しないことのほか、介助者なしで業務遂行が可能、自力で通勤できる、就労支援機関に所属・登録し支援が受けられる、といった条件を設定しないことが含まれている。

結果（企業アンケート調査）

差別禁止について課題に感じていること



無回答を除いた1,067社を対象に集計した結果、最も選択が多かったのは「本人の適性や能力から配置できる部署が限られる」(85.7%)であった。

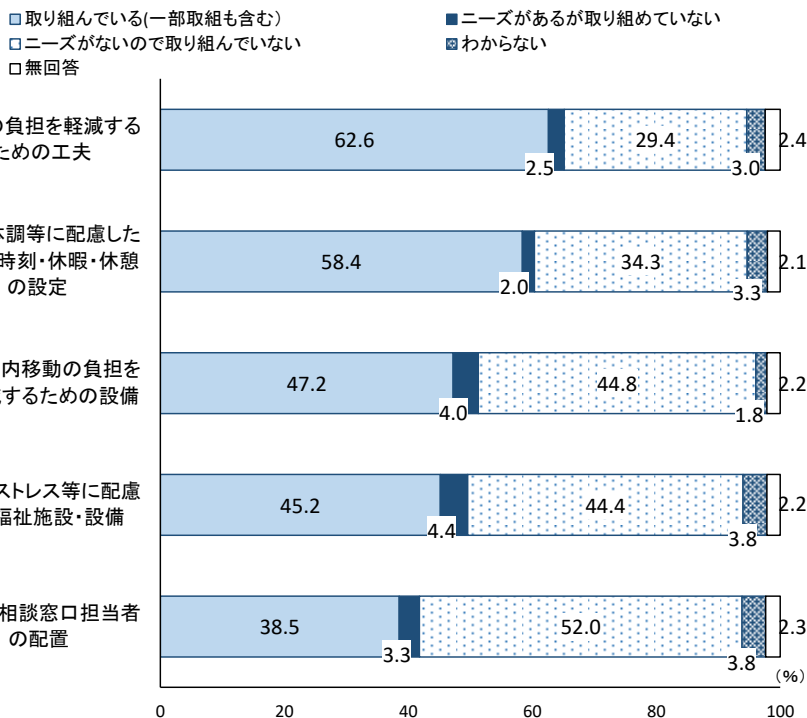
労働能力等に基づかず単に障害者だからという理由で特定の仕事を割り当てる場合などが、「配置」に関する差別として考えられる。（合理的配慮として本人の障害特性や労働能力、適性等を考慮して特定の仕事を割り当てる場合を除く。）

企業としては障害者の適性や能力を把握したうえでの配置であるが、障害者の意向に沿っていない、あるいは、業務の切り出しが難しいなどの状況が推察される。

結果（企業アンケート調査）

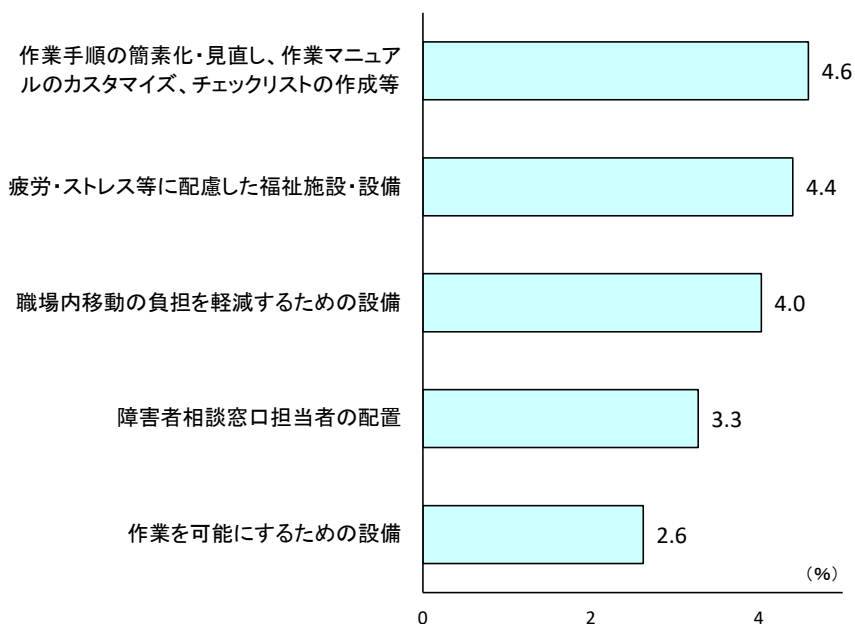
採用後における合理的配慮の内容（障害者雇用企業のみ） n=1,067

「取り組んでいる（一部取組も含む）」 上位5項目



障害者雇用企業(1,067社)が、採用後の合理的配慮に取り組んでいる割合が最も多かった項目は、「作業の負担を軽減するための工夫」(62.6%)であり、次いで「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」(58.4%)であった。

「ニーズがあるが取り組めていない」 上位5項目

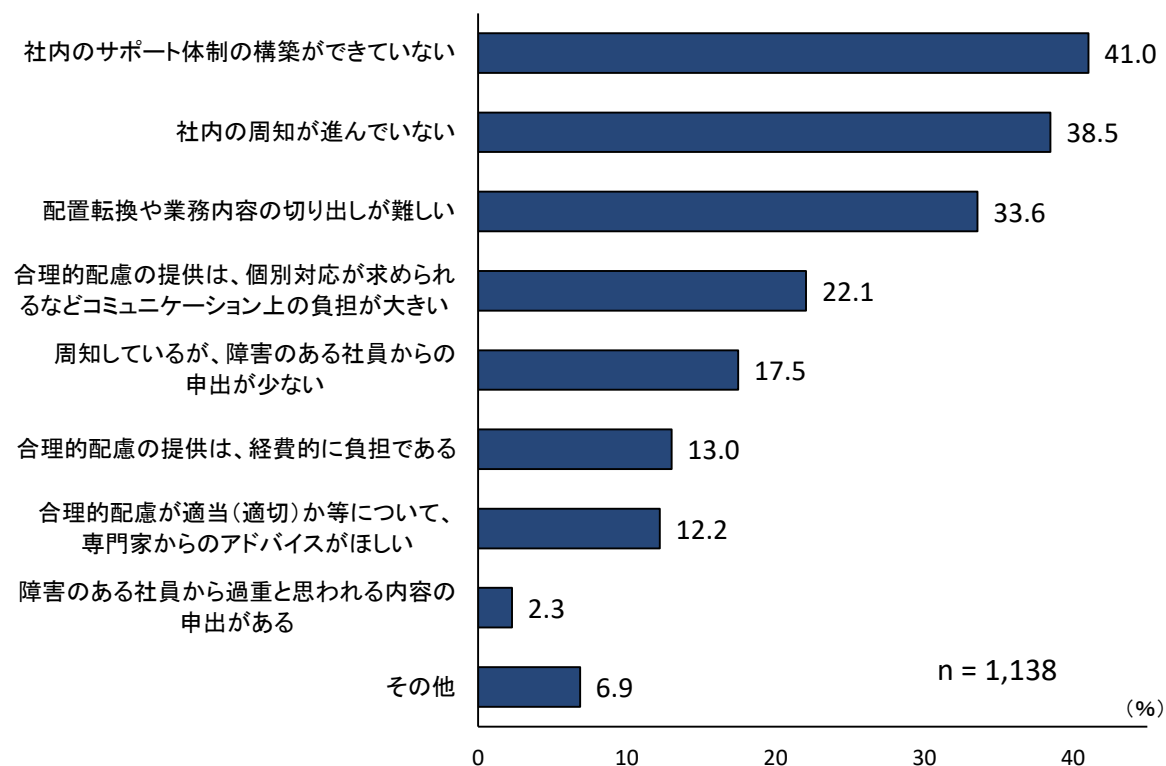


合理的配慮の「ニーズがあるが取り組めていない」と回答した企業は、全体の5%未満であった。

最も多かった項目は、「作業手順の簡素化・見直し、作業マニュアルのカスタマイズ、チェックリストの作成等」(4.6%)であり、次いで「疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備」(4.4%)であった。

結果（企業アンケート調査）

合理的配慮の提供について課題に感じていること



無回答を除いた1,138社を対象に集計した結果、最も選択が多かったのは「社内のサポート体制の構築ができていない」(41.0%)であり、次いで「社内の周知が進んでいない」(38.5%)、「配置転換や業務内容の切り出しが難しい」(33.6%)であった。

合理的配慮を提供するためには、障害者に対し職場で支障となっている事情の有無を確認したり、障害者からの申出に対応する窓口が必要である。さらに、社員の理解促進、障害者の能力と適性、意向を踏まえた配置の検討など、社内の体制整備の課題が窺える。

結果（企業ヒアリング調査）

（1）労働時間に対する配慮

D社：社内の制度を活用

- ・ 内部障害者 → 体調によって勤務時間を調整（フレックスタイム制度）
- ・ 視覚障害者 → 明るい時間帯に通勤（始業・終業時刻の繰上げ）
- ・ 精神障害者 → 体調の安定や通院確保（所定労働時間の短縮措置）
- ・ 障害状況の悪化により勤務が安定しない障害者
→ 「週休3日制」、「所定労働時間の30分単位での短縮措置」

E社：週所定労働時間20時間未満の雇用

- ・ 下肢障害者 → 勤務可能な時間と就業場所の設定（加齢への配慮）
- ・ 知的障害者 → 一人で完結する仕事への配置（変化を伴わない配慮）
- ・ 精神障害者 → 勤務時間の固定（体調変動への配慮）

結果（企業ヒアリング調査）

（2）コミュニケーション ①障害者が相談しやすい関係作り ②社内のコミュニケーション

A社：毎日「勤怠管理シート」の記入

- ・所属長とスタッフ間での情報共有
- ・所属長が個別面談を定期的実施
→わからないことを気軽に質問、困ったことを相談できる

B社：企業在籍型ジョブコーチの支援

- ・採用時（障害のある社員と現場担当者への職場適応支援）
- ・採用後（定期的なフォローアップ面談）
（現場担当者と共有し障害の理解を促進）

E社：採用後、人事担当者が現場担当者を定期的にフォローアップ

- ・課題があれば支援を検討
- ・支援機関への依頼も調整

結果（企業ヒアリング調査）

（3）職場定着支援の工夫 ①専門職の配置 ②外部支援機関の利用

D社：人事部門に臨床心理士と保健師を配置

- ・ 障害のある社員に対して、定期的な面談を実施
→早期の課題解決、合理的配慮のニーズ把握

外部支援機関の利用

＜障害のある社員が利用している支援機関がある場合＞

- ・ 採用時（必要な配慮事項の確認）
- ・ 採用後（課題解決の相談、協力依頼）

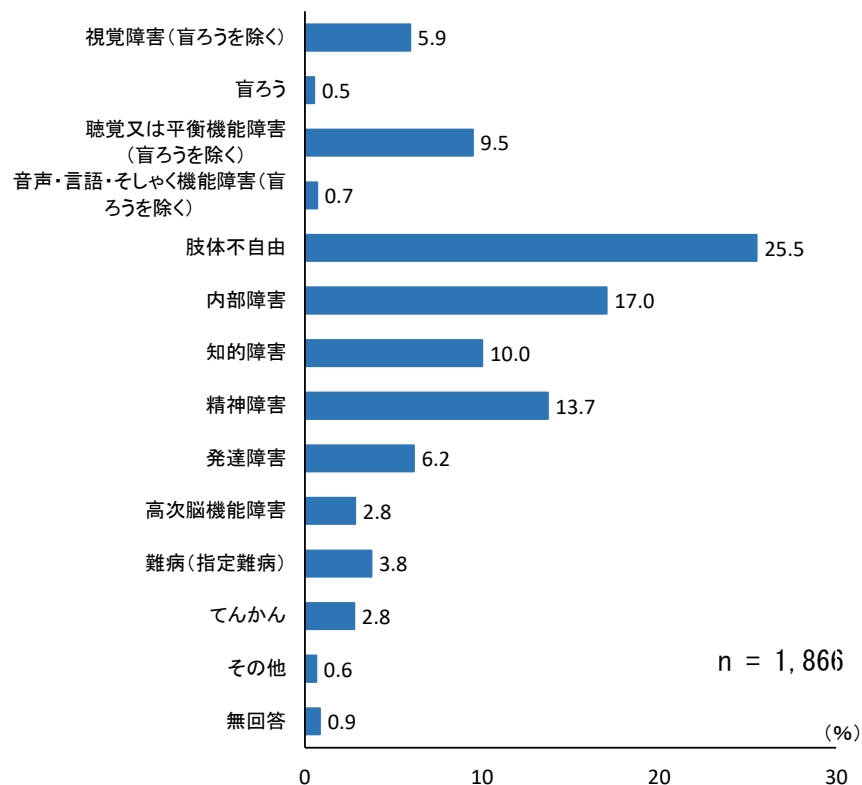
＜障害のある社員が利用している支援機関がない場合＞

- ・ 地域障害者職業センター等新たな支援機関に相談
ジョブコーチ支援、就労支援機器活用など専門的な支援を検討

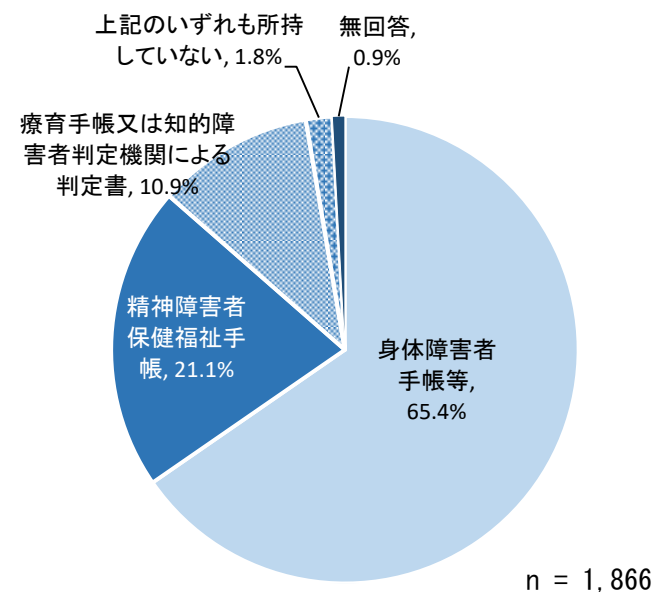
結果（在職障害者アンケート調査）

回答状況 1,866人（Web調査1,699人、質問紙調査167人）

＜主な障害・疾病＞



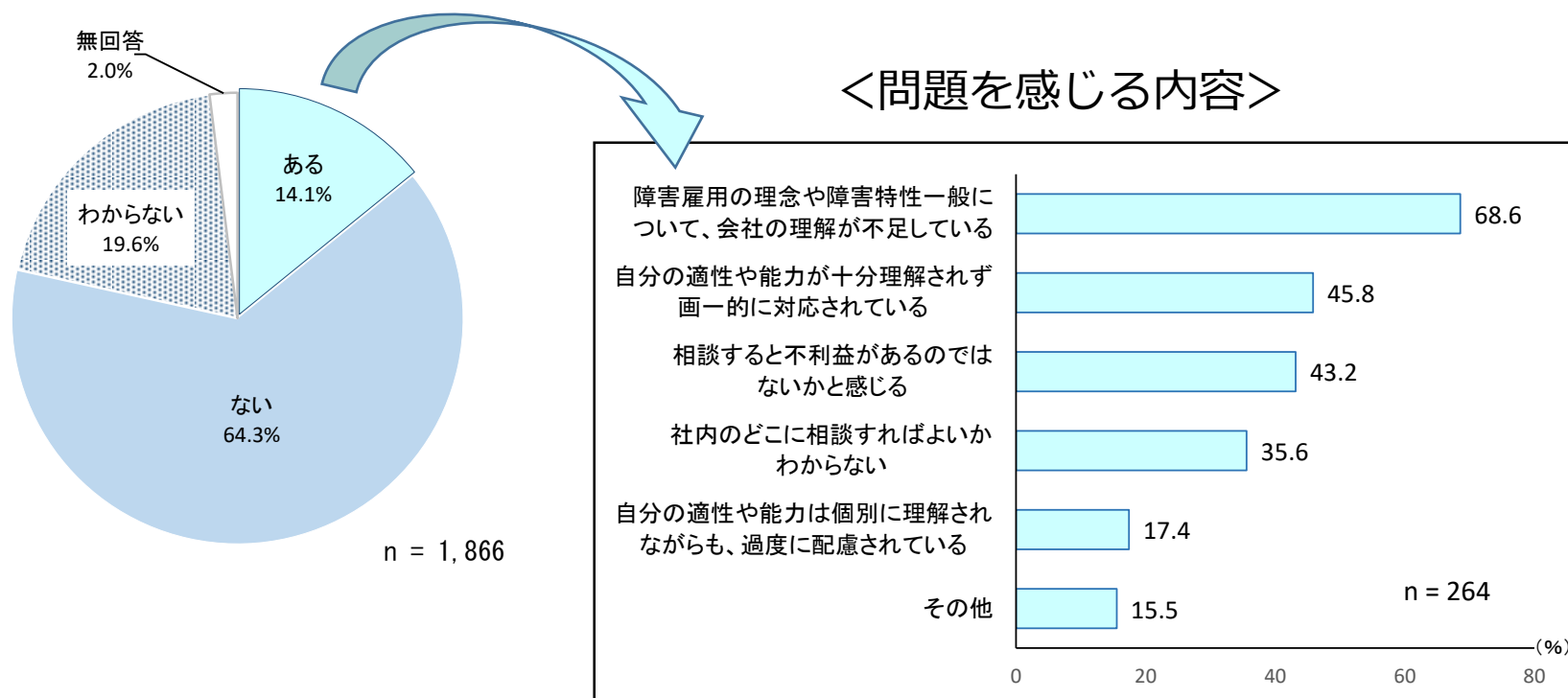
＜障害者手帳等＞



最も多かった障害・疾病は、「肢体不自由」(25.5%)であり、次いで「内部障害」(17.0%)、「精神障害」(13.7%)、「知的障害」(10.0%)であった。

結果（在職障害者アンケート調査）

勤務先の「差別禁止の取組」について、問題に感じること



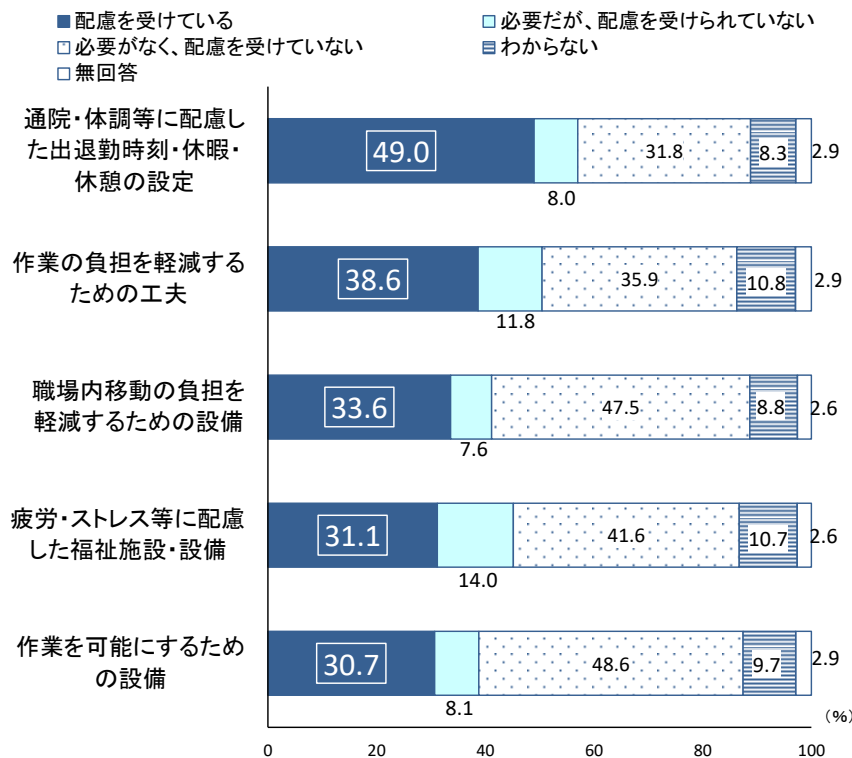
勤務先における差別禁止の取組に問題を感じているかどうかについては、「ある」(14.1%)、「ない」(64.3%)、「わからない」(19.6%)であった。

「ある」と回答した264人が問題を感じる内容として最も多く選択したのは、「障害者雇用の理念や障害特性一般について、会社の理解が不足している」(68.6%)であり、次いで「自分の適性や能力が十分理解されず画一的に対応されている」(45.8%)、「会社に相談すると不利益があるのではないかと感じる」(43.2%)であった。

結果（在職障害者アンケート調査）

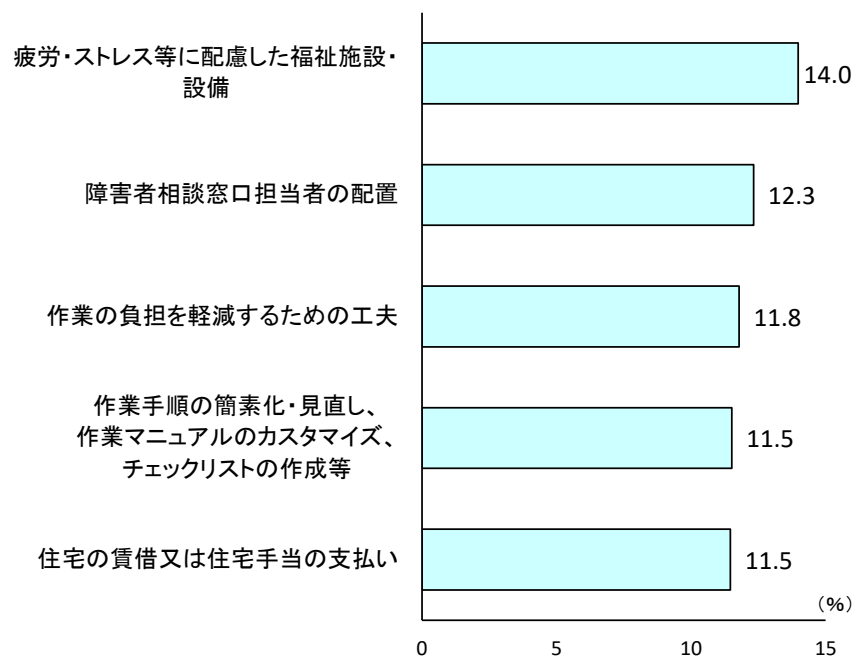
合理的配慮の内容 n=1,866

「配慮を受けている」上位5項目



勤務先において「配慮を受けている」割合が最も多かった項目は、「通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩の設定」(49.0%)であり、次いで「作業の負担を軽減するための工夫」(38.6%)、「職場内移動の負担を軽減するための設備」(33.6%)であった。

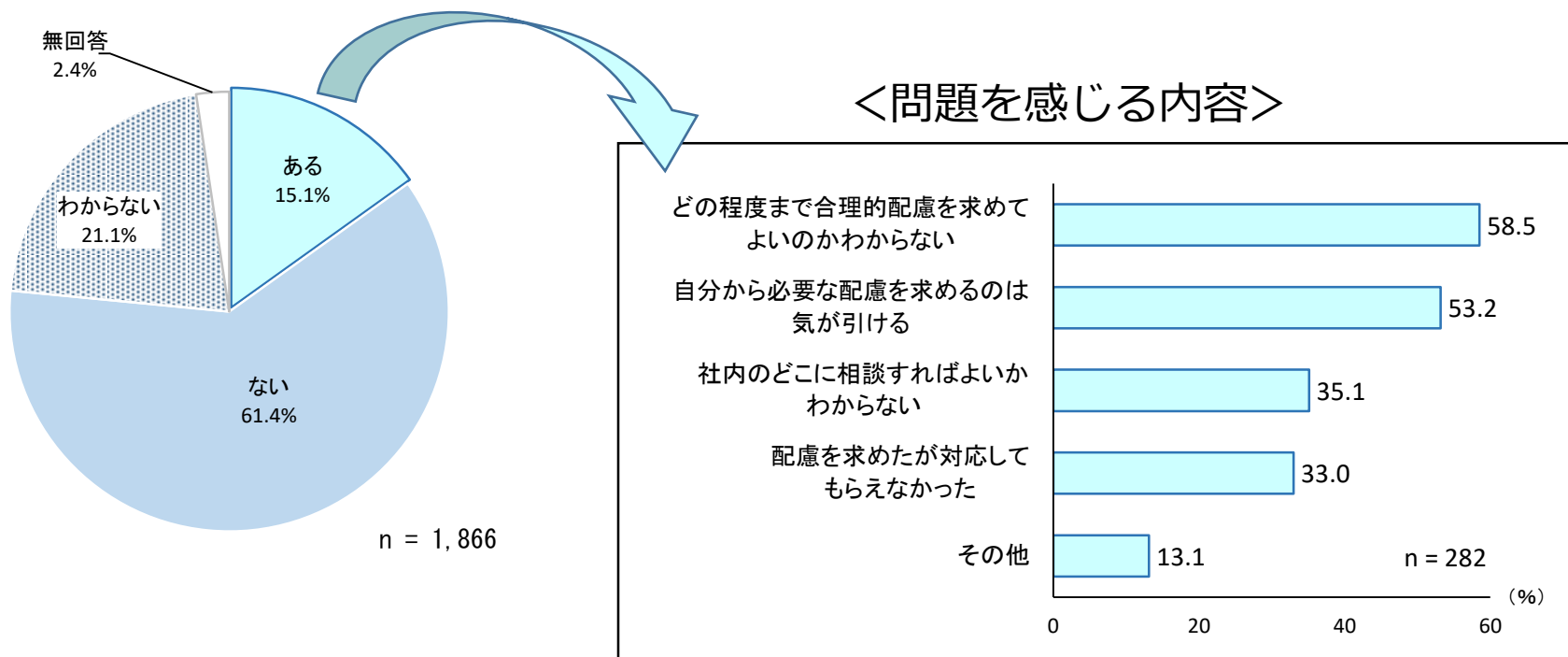
「必要だが、配慮を受けられていない」上位5項目



勤務先において「必要だが配慮を受けられていない」割合が最も多かった項目は、「疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備」(14.0%)であり、次いで「障害者相談窓口他担当者の配置」(12.3%)、「作業の負担を軽減するための工夫」(11.8%)であった。

結果（在職障害者アンケート調査）

勤務先の「合理的配慮の提供」について、問題に感じること

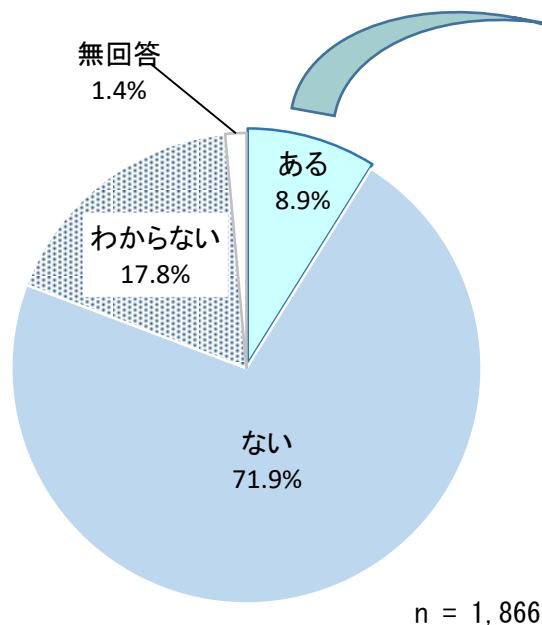


勤務先における合理的配慮の提供に問題を感じているかどうかについては、「ある」(15.1%)、「ない」(61.4%)、「わからない」(21.1%)であった。

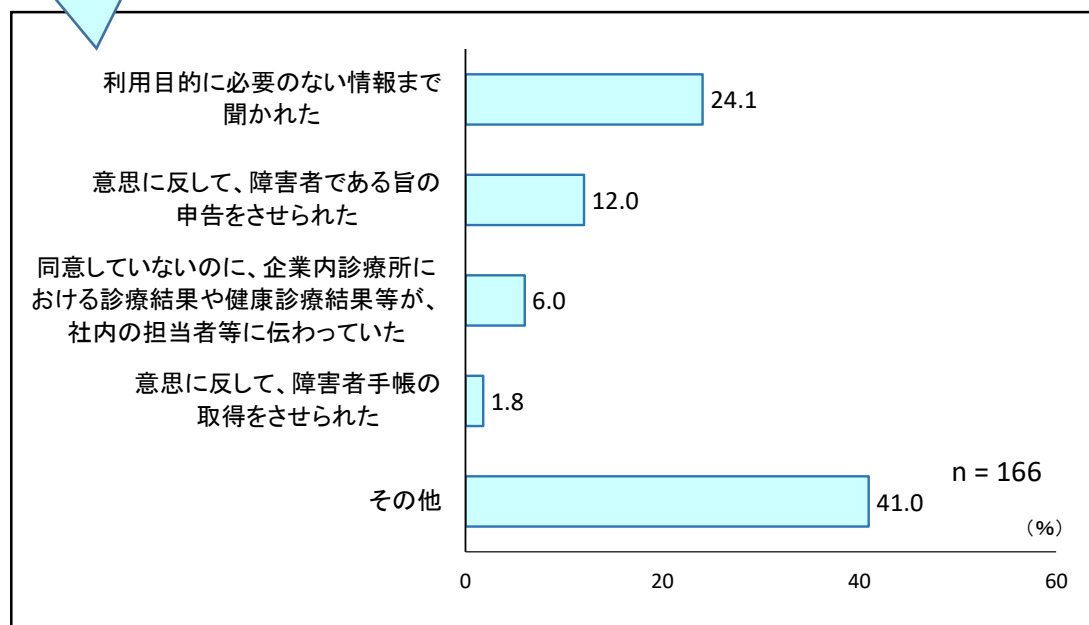
「ある」と回答した282人が問題を感じる内容として最も多く選択したのは、「どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない」(58.5%)であり、次いで「自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける」(53.2%)であった。

結果（在職障害者アンケート調査）

勤務先の「障害の把握・確認」について、問題に感じること



<問題を感じる内容>



勤務先における障害の把握・確認に問題を感じているかどうかについては、「ある」(8.9%)、「ない」(71.9%)、「わからない」(17.8%)であった。
「ある」と回答した166人が問題を感じる内容として最も多く選択したのは、「その他」(41.0%)であり、その記述内容は「障害の理解、配慮の問題」が多く挙げられた。

企業の取組と在職障害者の状況

- ① 企業「取り組んでいる」に対する
障害者の合理的配慮状況
- ② 企業「ニーズがあるが取り組めていない」に対する
障害者の合理的配慮状況
- ③ 企業「ニーズがないので取り組んでいない」に対する
障害者の合理的配慮状況
- ④ 企業の取組状況に対する障害者の差別の認識

企業の取組と在職障害者の状況（合理的配慮の提供）

①企業「取り組んでいる」上位5項目 × 障害者の合理的配慮状況

企業(n=1,067) 「取り組んでいる」	障害者(n=1,866)			
	配慮を受けている	必要だが配慮を受けられていない	必要がなく配慮を受けていない	わからない・無回答
作業の負担を軽減するための工夫 (62.6%)	② 38.6%	③ 11.8%	35.9%	13.7%
通院・体調等に配慮した出退勤時刻・休暇・休憩 (58.4%)	① 49.0%	8.0%	31.8%	11.2%
職場内移動の負担を軽減するための設備 (47.2%)	③ 33.6%	7.6%	47.5%	11.4%
疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備 (45.2%)	④ 31.1%	① 14.0%	41.6%	13.3%
障害者相談窓口担当者の配置 (38.5%)	19.8%	② 12.3%	46.4%	21.5%

障害者の回答割合の丸数字（①～④）は、各項目の回答割合の多い順を示している

企業が「取り組んでいる」上位4項目と、障害者が「配慮を受けている」上位4項目は一致していた。企業の取組割合が4割～6割であるのに対し、障害者の配慮を受けている割合は3割～5割程度であった。

また、企業が「取り組んでいる」項目の中に、障害者の「必要だが配慮を受けられていない」上位3項目も入っていた。

企業の取組と在職障害者の状況（合理的配慮の提供）

②企業「ニーズがあるが取り組めていない」上位5項目 × 障害者の合理的配慮状況

企業(n=1,067) 「ニーズがあるが取り組めていない」	障害者(n=1,866)			
	配慮を受けている	必要だが配慮を受けられていない	必要がなく配慮を受けていない	わからない・無回答
作業手順の簡素化・見直し等 (4.6%)	27.0%	④ 11.5%	44.3%	17.1%
疲労・ストレス等に配慮した福祉施設・設備 (4.4%)	④ 31.1%	① 14.0%	41.6%	13.3%
職場内移動の負担を軽減するための設備 (4.0%)	③ 33.6%	7.6%	47.5%	11.4%
障害者相談窓口担当者の配置 (3.3%)	19.8%	② 12.3%	46.4%	21.5%
作業を可能にするための設備 (2.6%)	⑤ 30.7%	8.1%	48.6%	12.6%

障害者の回答割合の丸数字（①～⑤）は、各項目の回答割合の多い順を示している

企業が「ニーズがあるが取り組めていない」と回答した割合は全体の5%未満であった。
企業が「ニーズがあるが取り組めていない」上位5項目の中に、障害者が「配慮を受けている」、「必要だが配慮を受けられていない」上位5項目のうち3項目が入っていた。

企業の取組と在職障害者の状況（合理的配慮の提供）

③企業「ニーズがないので取り組んでいない」上位5項目 × 障害者の合理的配慮状況

企業(n=1,067) 「ニーズがないので取り組んでいない」	障害者(n=1,866)			
	配慮を受けている	必要だが配慮を受けられていない	必要がなく配慮を受けていない	わからない・無回答
通勤援助者の手配 (91.0%)	4.6%	⑬ 2.1%	① 82.5%	10.9%
手話通訳・要約筆記等担当者の委嘱 (88.8%)	4.9%	⑩ 4.6%	② 77.4%	13.2%
通勤用自動車又はバスの手配 (88.2%)	11.3%	⑪ 3.8%	③ 72.6%	12.4%
職場介助者の配置・委嘱 (80.4%)	13.3%	⑨ 5.5%	⑤ 68.4%	12.8%
作業を可能にするための設備 (77.5%)	30.7%	8.1%	48.6%	12.6%

障害者の回答割合の丸数字（①～⑬）は、各項目の回答割合の多い順を示している

企業が「ニーズがないので取り組んでいない」上位5項目の中に、障害者の「必要がなく配慮を受けていない」上位5項目のうち4項目が入っていた。また、障害者の「必要だが配慮を受けられていない」下位5項目（9～13位）のうち4項目が入っており、企業の取組と障害者の実態はほぼ一致していた。

企業の取組と在職障害者の認識（差別の禁止）

④企業の取組状況 × 障害者の差別の認識 上位5項目

	企業(n=1,067)		障害者(n=1,866)	
	「取り組んでいる」	「まだ取り組んでいない」	「差別がないと思う」	「差別があると思う」
1	定年 (89.6%)	募集 (15.2%)	募集及び採用 (68.1%)	定年 (28.9%)
2	労働契約の更新 (89.1%)	福利厚生 (13.4%)	退職の勧奨 (66.1%)	福利厚生 (25.4%)
3	配置 (87.6%)	職種の変更 (9.4%)	賃金 (64.7%)	労働契約の更新 (24.6%)
4	賃金 (87.5%)	昇進・昇格・降格 雇用形態の変更 (6.9%)	雇用形態の変更 (63.0%)	教育訓練 (19.3%)
5	教育訓練 (86.5%)		降格 (63.0%)	配置 (18.6%)

企業「取り組んでいる」と、障害者「差別があると思う」上位5項目は、「定年」「労働契約の更新」「教育訓練」「配置」が一致していた。障害者の雇用形態別に「差別があると思う」回答を見ると、正社員では「定年」(27.2%)、「福利厚生」(22.3%)、「昇進」(20.8%)、正社員以外では「労働契約の更新」(35.2%)、「定年」(31.3%)、「福利厚生」(29.2%)の順に多い結果であった。

「福利厚生」については、企業が「まだ取り組んでいない」回答の2番目に多い項目であった。

「募集」については、企業「まだ取り組んでいない」、障害者「差別がないと思う」ともに最も多い項目であったが、既に雇用されている障害者にとっては差別は感じてないが、応募できなかったあるいは採用されなかった障害者にとっては差別を感じる項目になりえる。

企業と障害者の関係構築に必要な方策や支援

- ① コミュニケーションの工夫
- ② 社員の障害理解
- ③ 働きやすい職場づくり

①コミュニケーションの工夫

～採用後の合理的配慮の取組と実態を通して～

企業が感じている課題

1. 社内のサポート体制の構築
2. 社内の周知
3. 配置転換や業務内容の切り出し

障害者が感じている問題

1. どの程度まで合理的配慮を求めてよいのかわからない
2. 自分から必要な配慮を求めるのは気が引ける

- ・合理的配慮の提供には、企業と障害者との対話が必要となる。
- ・企業側の「体制が整っていない」状況、障害者側の「申し出しにくい」状況を解決するための取組が必要である。

方策や支援 ①コミュニケーションの工夫

- ・日常的なコミュニケーション（相談しやすい関係づくり）
- ・個別面談の実施（相談窓口の明確化）
- ・社内外の支援者の活用（ジョブコーチ、職業生活相談員等の支援）

②社員の障害理解

～差別禁止、障害の把握・確認の取組と実態を通して～

企業が感じている課題

<差別禁止>

- ・本人の適性や能力から配置できる部署が限られる

<障害の把握・確認>

- ・本人からの申告がない
- ・確認のタイミング、方法が難しい

障害者が感じている問題

<差別禁止>

1. 障害者雇用の理念や障害特性一般について、会社の理解が不足している
2. 自分の適性や能力が十分理解されず、画一的に対応されている
3. 相談すると不利益があるのではないかと感じる

<障害の把握・確認>

- ・障害の理解、配慮の問題

- ・障害者が自身の障害について周囲の理解を希望する場合は、どのような障害状況でどのような配慮が必要なのか、上司や同僚が正確に理解することが望ましい。

方策や支援 ②社員の障害理解

- ・障害の説明にかかる「必要な範囲」を決める（説明と同意）
- ・上司や同僚への障害状況及び配慮事項等の説明（正しく理解し正しく対応する）
- ・社内外の支援者による啓発及び支援

③働きやすい職場づくり

～在職障害者の自由記述結果を通して～

「配慮が得られていない」記述

- ・ 障害が理解されていない
(障害が分かりづらい、障害程度が軽いなど)
- ・ 休憩が少ない、休憩場所がない
- ・ 業務量が多い

など

「配慮を得られている」記述

上司や同僚の
「障害を理解しようとする姿勢や行動」

- ・ 困った時、相談できる
 - ・ 声をかけてもらう
 - ・ 作業しやすい環境を整えてくれる
 - ・ 当たり前のこととして対応してくれる
- など

- ・ 障害の周知については、企業と障害者が話し合い「必要な範囲」を決めることが望ましい。

方策や支援 ③働きやすい職場づくり

- ・ 企業と障害者が「話し合う」ことができる関係
- ・ 採用面接時や障害者であることを把握・確認した時点で、障害の周知範囲、合理的配慮の相談方法について話し合い、その後の対話につなげる

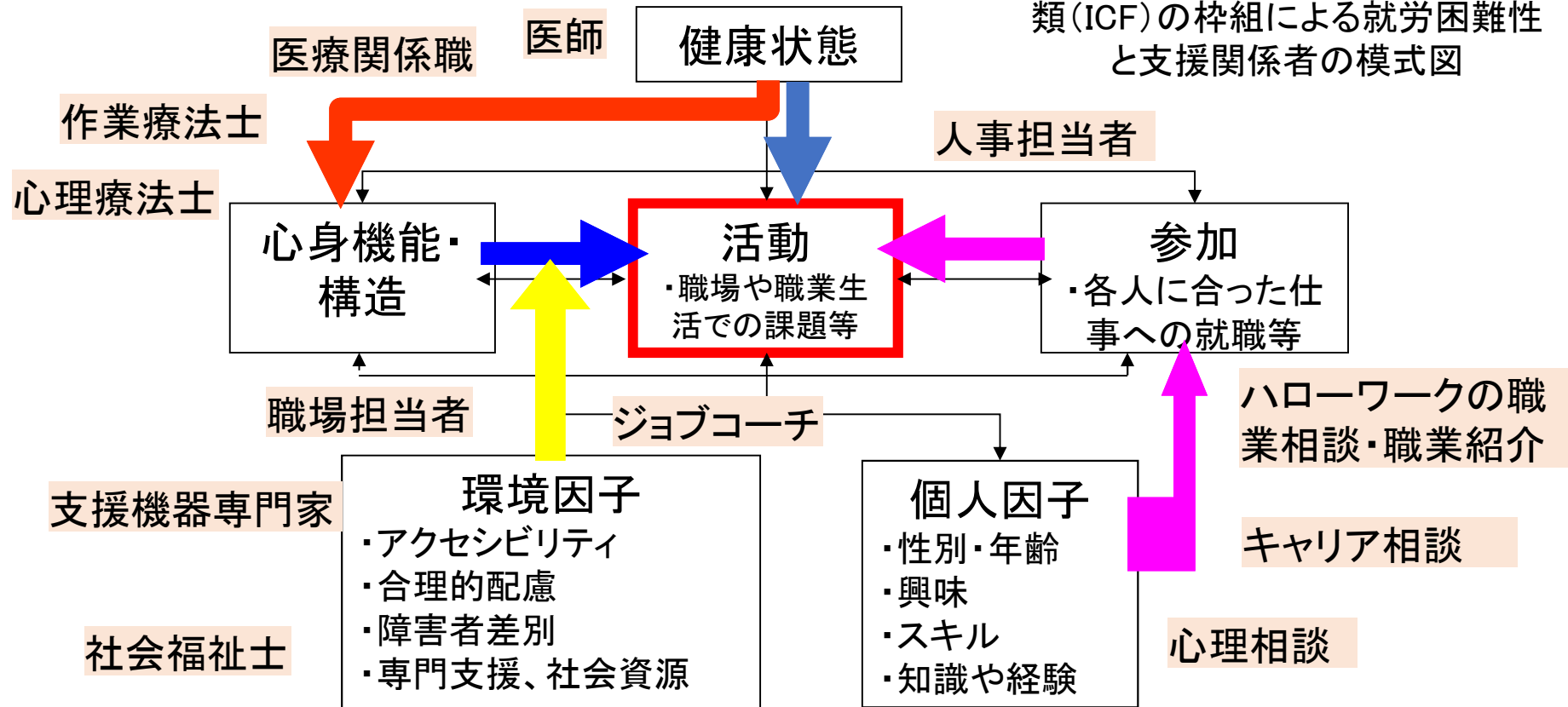
障害認定及び就労困難性の判定 に係る諸外国の具体的実務状況 等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組

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

○春名由一郎
小澤真、石田真耶、永島麗子

「障害者の就労困難性」

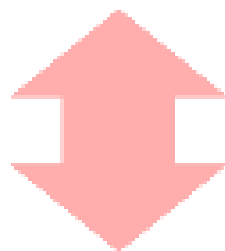
2001年のWHOの国際生活機能分類(ICF)の枠組による就労困難性と支援関係者の模式図



職種、就業条件、職場環境、専門支援等による多様性、個別性
 →「障害者の就労困難性」の認定の困難さ
 →職業リハビリテーションの支援可能性の源泉

「就労困難性による障害認定や重度判定」の課題とは？

- 障害者の雇用の促進等に関する法律
 - 第2条 「障害者」: 身体障害、知的障害、精神障害その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者



- 第37条 「対象障害者」: 身体障害者、知的障害者又は精神障害者 ※障害者手帳制度の対象者

我が国の「就労困難性による障害認定・重度判定」の課題領域

1. 「その他の障害」

- ・ 障害者雇用率制度の対象となる就労困難性のある障害者の認定の課題

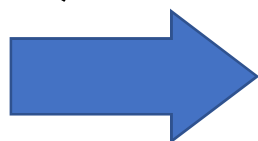
2. 障害者雇用の困難性

- ・ 障害者を雇用する企業の経済的負担を公的に認定して支援していくための課題

3. 多分野連携における就労困難性の共通認識

- ・ 福祉と雇用等の地域関係者の連携における就労困難性の判断の精度向上の課題

4. インクルーシブな雇用の実現に向けた障害認定等の位置づけ



フランス等の諸外国での取組みの調査の必要性の指摘

障害者職業総合センター調査研究報告書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」(2020年3月)

<https://www.nivr.jeed.or.jp/research/report/houkoku/houkoku154.html>

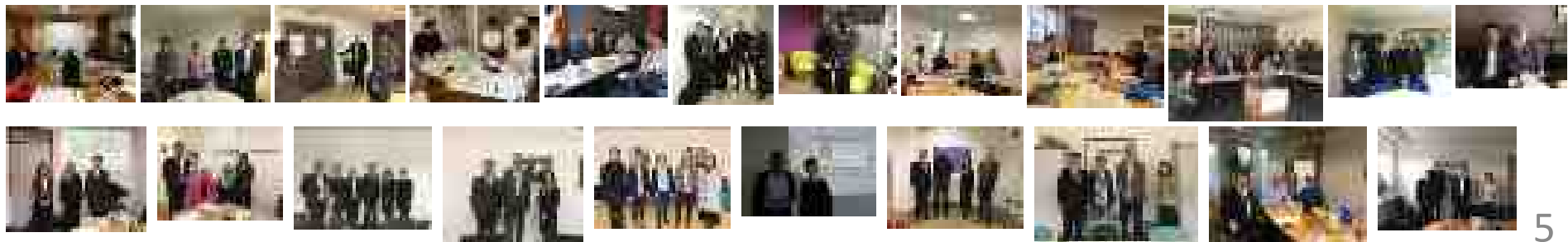


- 「その他の障害」→第3章「就労困難性による障害認定の実務」
- 障害者雇用の困難性→第5章「企業の経済的負担の個別調整のための「重度判定」」
- 多分野連携における就労困難性の共通認識→第4章「障害認定の基礎となる職業リハビリテーション等実務」
- インクルーシブな雇用の実現に向けた障害認定等の位置づけ→第6章「「みなし雇用」の動向と福祉と雇用の橋渡しの取組」、第4部「考察と結論」



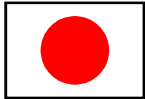
フランス、ドイツの実務関係資料、法令、申請書、様式等の翻訳

仏独訪問調査(2018年10月22日～11月2日):実務現場、行政関係者、研究者等の訪問ヒアリング



1 「その他の障害」

- 障害者手帳制度の対象外だが、就労困難性のある障害者の認定の課題



- 障害による就労困難性があるが、障害者手帳制度の対象外
 - 難病による障害
 - 「体調の崩れやすさ」による就労困難性は大きいですが、障害認定基準に含まれていない。
 - 内分泌障害による易疲労性、皮膚障害、免疫機能障害等による就労困難
 - 読字障害、算数障害等の学習・発達障害
 - 特定の状況では大きな就労困難性を経験する可能性があるが、一般的な就労困難性は認められにくい
- 「その他の障害」への支援制度
 - 職業リハビリテーション、障害者差別禁止・合理的配慮提供義務
 - 対象外：障害者雇用義務（雇用率制度）、調整金・納付金制度

フランス、ドイツにおける「就労困難性による障害認定」制度の概要

- 障害者福祉制度の対象にならない比較的軽度の障害者が対象
- 軽度障害により就労困難性のある人を、個別に認定し、障害者雇用義務の対象とできるようにする制度
- 実際の就労困難に基づく個別認定
 - 障害者本人の申請
 - 実際の就職活動や就業継続の困難状況や支援ニーズを確認
 - 職業リハビリテーション専門職(障害者支援、事業主支援)が支援の一環として確認
 - 医学診断による疾病・変調・外傷・傷害等との因果関係を確認

フランスの「障害労働者認定 (RQTH)」



- 本人からの申請書に基づき、県障害者センター(MDPH)内の多分野専門家チームの調査による意見を踏まえ、障害者権利自立委員会(CDAPH)が決定
 - 成人障害者手当の申請に対しては、障害者労働者認定の手続きを併せて実施する。
 - 1～5年の有効期限があるが、50歳以上や固定した障害では自動更新。
- 書類審査により自動的に認定される場合：事実上、障害が明らかな場合
 - 成人障害者手当、「障害」付記の移動インクルージョンカードの該当者
 - MDPHでの福祉的就労セクターを紹介する職業指導を受けた場合
 - MDPHでの障害児教育給付金又は障害保障給付等の認定のある若年者(職場研修限定)
- 個別審査： 次の3つの条件が全て確認された場合、障害労働者認定される。
 - ①障害と認められる身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の低下がある
 - ②本人が求職中あるいは就業中
 - ③機能低下による、就職や就業継続の当人の能力に影響する可能性
 - 求職者：具体的な就職先は特に想定せず、一般的な雇用可能性として判断
 - 就業中：職務や、場合によっては企業内の他の職務に対する機能低下の影響を考慮
 - ・ 雇用主が障害の影響を補償するため環境整備を行う場合は、それにより就労困難性が解消されていたとしても、雇用可能性の減退を示すものとして考慮

フランス共和国

フランス共和国政府

行政書院

MDPH への申請書

本申請書の対象者は誰ですか？

本申請書は障害のある人用としています。

本申請書に記入する情報は、MDPH 向けに送信されます。

MDPH にはあなたの住所、年齢、性別、障害を登録して記入してください。

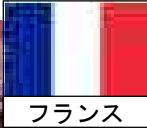
国籍に拠る条件に応じて、あなたに以下の権利も享受できる可能性があります。

障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)	障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)
個人所得控除 (AHP) / 個人所得控除 (AHP)	個人所得控除 (AHP) / 個人所得控除 (AHP)
障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)	障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)
障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)	障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)
障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)	障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)
障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)	障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP) / 障害年金受給権 (ADP)

どの項目に記入すればよいですか？

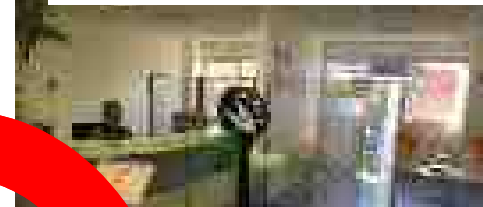
あなたの情報はすでに MDPH にありますか？

はい 否 申請番号

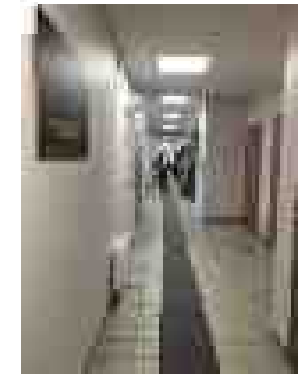
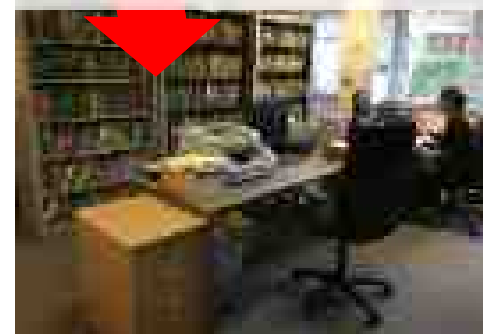


県障害者センター (MDPH)

各県 (110 県) の障害者制度・サービスの総合的拠点: 全国自立連帯金庫の運営



医療、生活、教育、就労等の一括申請・ファイリング





職業参入
専門員

県障害者センター(MDPH)



医師

書類審査

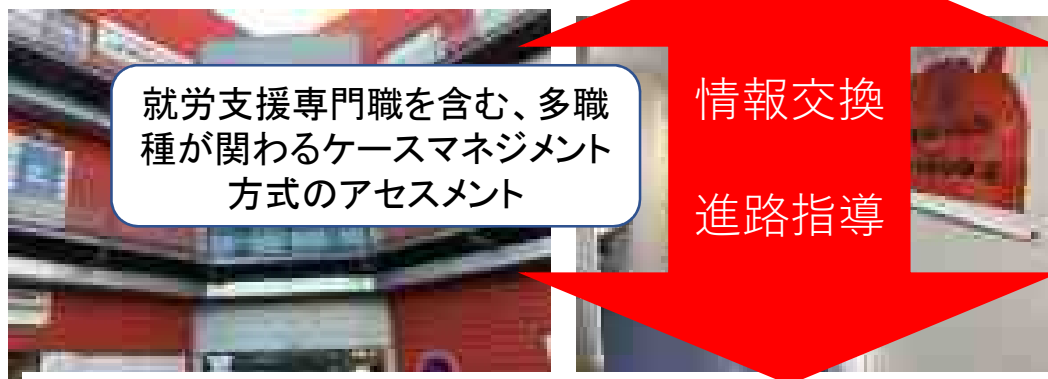
多分野専門家チーム

勧告



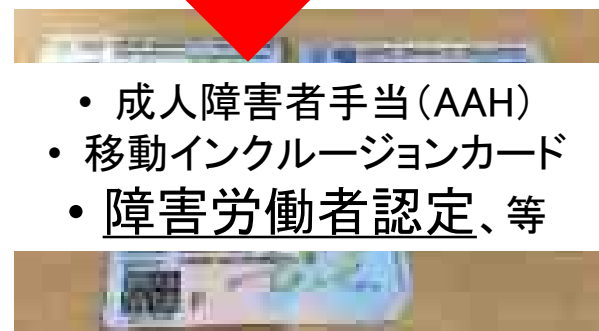
障害者権利自立委員会
(CDAPH)

認定



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

情報交換
進路指導



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

キャップ・アンプロワ (日本の地域障害者職業センターと障害者就業・生活支援センターを併せたような機関)



就職支援・職業相談

ピア支援者

雇用主支援

雇用維持



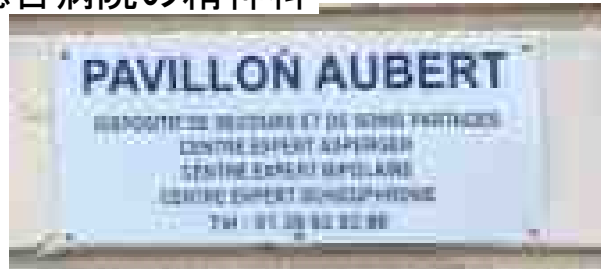
Sameth(障害労働者雇用維持援助サービス)と組織統合済

障害者職業参入基金管理運営機関(AGEFIPH)等の資金提供

精神障害者の専門的評価(障害と就労困難性の因果関係等)について、MDPHは地域の精神/発達障害支援機関と連携

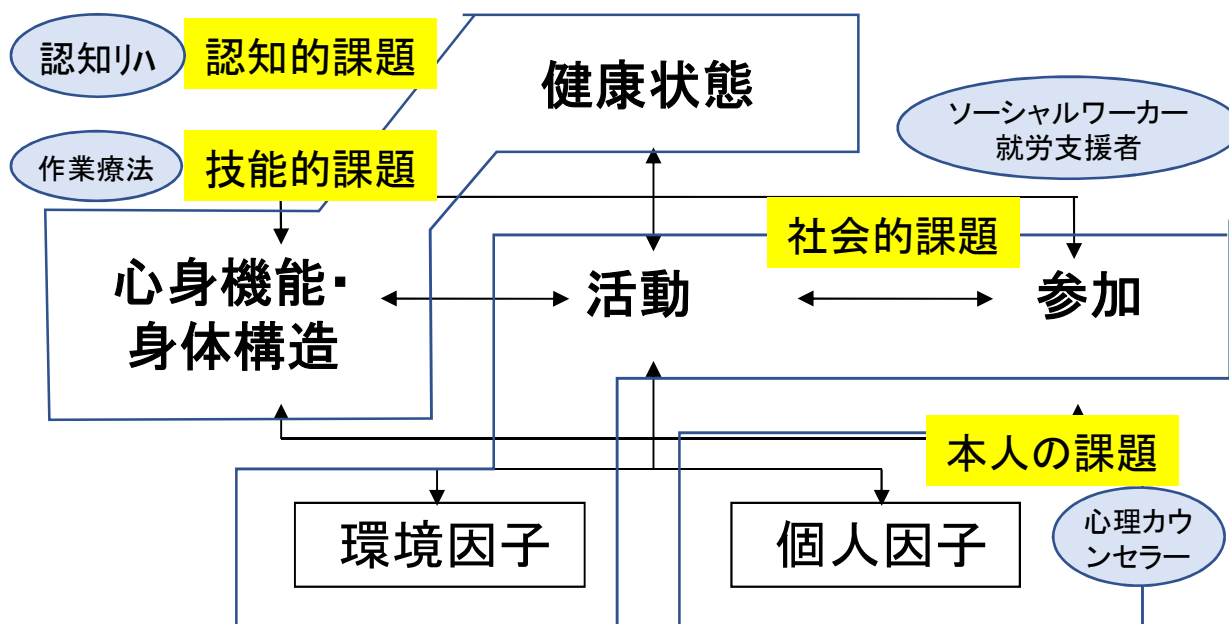


総合病院の精神科



精神障害者総合支援機関

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



精神障害者リソースセンター

ドイツの「同等認定」



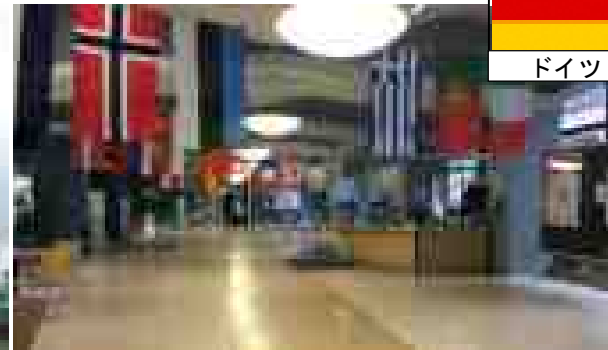
- 障害度50以上の「重度障害者認定」に該当しない、障害度30-40の者の申請に基づく。
- 連邦雇用エージェンシーの地方組織である雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介の事務部門が認定する。
 - 「障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない」と確認できれば、「重度障害者と同等の者」と認定する。
 - 障害と同等認定の必要性の間に因果関係(少なくとも一部の原因であること)がなければならない。
 - 専門的(医学的、心理学的、技術的)側面の解明のために適宜支援機関を関与させる。
- 「適切なポストを得られない」:雇用エージェンシー等の職業紹介の担当者からの意見表明
 - 障害者本人が希望している具体的な業務やポストは、障害者にとって実際適している(健康上オーバーワークになったりしない)
 - 障害による競争上の不利/障害により就職できなかった/同等認定によりその不利が調整される
 - 就職のための同等認定申請にては、障害者の同意を得て、就職先の雇用主等に聞き取り調査を行う。
- 「ポストを維持できない」:雇用エージェンシーの復職支援や統合専門サービス等の就業継続支援の実務担当者からの意見表明
 - 繰り返される欠勤
 - 障害を理由とした業務能力の低下
 - 継続的に減少している、負担に耐える能力
 - 技術的支援の必要性
 - 長期的に必要な同僚による支援
 - 障害に関連した職業上や地域的な移動
 - 障害による制限に対する雇用主側からの反応(障害による業務能力の低下の警告や解雇通知等)



同等認定申請書



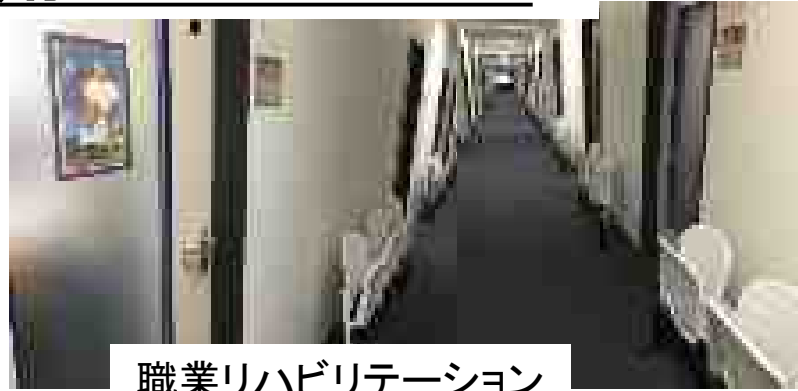
重度障害者職業紹介
部門の実働サービス
において審査・認定



連邦雇用エージェンシー



重度障害者の雇用義務
による職業紹介



職業リハビリテーション
(入職、職場復帰)



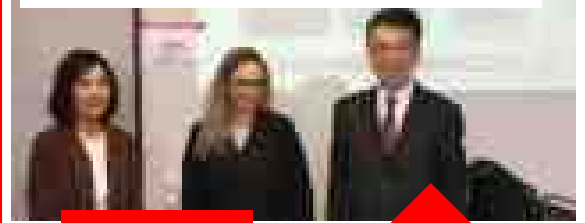
職業相談・進路指導





連邦雇用 エージェンシー

地域で唯一「同等認定」の
権限あり



業務委託

意見表明



ジョブコーチ



業務委託

意見表明



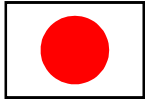
統合専門 サービス

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



2 障害者雇用の困難性

- 障害者を雇用する企業の経済的負担を公的に認定して支援していくための課題



- 重度障害者（身体障害者手帳1級、2級）は、雇用事業主にとって雇用率がダブルカウントされる等の優遇
- しかし、例えば、身体障害 1級である車いす使用者の方が、精神障害者より雇用の困難性が大きいということは一概には言えない。

フランスの「重度障害認定」



- 以前の「重度障害認定」: 職業指導・職業再配置専門委員会 (COTOREP) が障害重度を「A, B, C」で判定し進路指導や雇用率上の複数カウントに活用 → 2005年に廃止
- 2005年からの「重度障害認定」: 対象障害者の職務における障害の財政的影響が、職務や就労環境の最適な整備後も、恒常的な負担が生じている場合、数値化可能な過剰費用を補償するために行われる。
 - ◆ 例外: 保護労働セクターから一般就業への移行後3年は、無条件で割増率の重度障害認定。その後は更新が必要
- 重度障害認定の手続き・基準
 - ◆ 産業医の意見に基づく対象障害者を適格な労働者とするための最適な整備(職務と就労環境)の実施(障害率80%以上等の申請の場合は、翌年の実施の約束での申請が特例で認められる。)
 - ◆ 事業主の申請書で、代表的な5つの作業について、それぞれ次の観点から、事業主の恒常的負担(最適な整備を実施した後)を記載
 - ・ 生産性の低下
 - ・ 第三者の援助
 - ・ 対象障害者への指導
 - ・ 障害により発生するその他の恒常的負担
 - ◆ 申請書により、障害者職業参入基金管理運営機関 (AGEFIPH) の現地調査の実施
 - ◆ 5つの作業の作業時間に基づき、年間の恒常的負担を計算
 - ◆ 有効期間は最大3年で更新が必要。対象障害者が50歳以上では自動更新
- 恒常的負担の比率により2段階の認定→ 拠出金の減額または障害労働者雇用支援金の支給
 - ・ 通常率(恒常的負担が20%以上): 法定最低賃金時間給の550倍(年額)(約66万円)の補償
 - ・ 割増率(恒常的負担が50%以上): 法定最低賃金時間給の1,095倍(年額)(約131万円)の補償

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

本人同意のもと産業医にコンタクト、関係者のミーティングを行った。



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



重度障害認定申請

産業医は第三者(ウエイテス)による介助や労働時間の制限を推奨。

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



申請手続は、AgefiphやCap Emploiが助言、支援、補助



調査・助言・認定

助成金/納付金控除

障害者職業参入基金
管理運営機関
(AGEFIPH):
拠出金が原資



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

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

ドイツの「労働予算」

「雇用保護補助金(BSZ)」と「従業員支援(PU)」



- 「障害者のための作業所」利用者の一般就業を可能にするための制度(2018年～)
 - 特に重い障害のある従業員を雇用する雇用主は、障害自体に起因する財務上その他の負担が過大になることがあり、その費用を連邦予算で補償。(※重度障害者の多くは職業上に問題はない)
 - 福祉的就労ではない、雇用契約、賃金、役務提供や稼働能力に基づく妥当な雇用関係
 - 統合局、又は、「障害者のための作業所」を管轄する統合扶助担当機関が認定
- 対象
 - 障害種類・程度において特別の障害のある人
 - 当該仕事の遂行のために継続的に特別な補助者が必要
 - 障害の結果として継続的に尋常でない出費をもたらす
 - 障害の結果として継続的に明らかに大幅に少ない労務提供
 - 知的・精神的障害／頻発する発作による重度障害
 - 障害者のための作業所等で就業した経験のある人
 - 障害による必要性からパートタイムで週15時間以上勤務し、給付なしで労働状況を維持できない人
- 事業主が統合局に申請し、専門サービスと現地調査の後、他の支援がない場合に認定。
 - 「雇用保護補助金(BSZ)」: 通常と比較して30～75%の低下を補償(それ以上は雇用不可)
 - ・作業方法あるいは動きが平均以上に遅い
 - ・中断、休憩が多い
 - ・作業にかける手間が多い
 - ・手持ち時間、待機時間(作業上でなく個人的に発生する作業中断)が長い
 - ・ミスの発生率が平均以上に高い
 - ・モチベーションが著しく欠如している
 - 「従業員支援(PU)」: 1日1時間～3時間(それ以上は雇用不可)
 - 知的障害者に対して: 長期にわたる／繰り返される専門的・作業訓練的な教示、指導又は確認
 - 精神障害者に対して: 作業に伴う、作業実行のための定期的な支援と動機付け
 - 身体・感覚障害者に対して: 持上・運搬、移動等に定期的に必要な介助、職場での意思疎通の確保

統合局



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

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

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



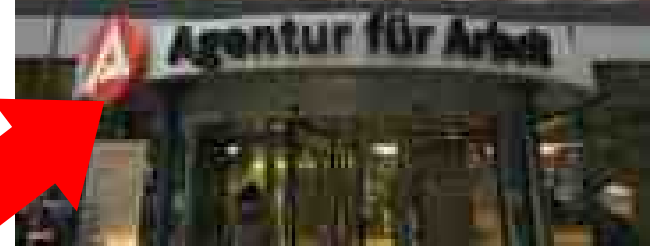
統合局の
ケースマネージャー

統合専門
サービス

ジョブ
コーチ

意見表明

連邦雇用 エージェンシー



就職支援の管轄において:

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

調査・助言・支援

現地で詳細な実態調査

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

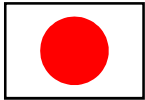
「労働予算」の相談・申請



特に重い障害のある重度障害者を雇用し、経営の負担の大きな事業主

3 多分野連携における就労困難性の共通認識



- 福祉と雇用等の地域関係者の連携における就労困難性の判断の精度向上





- 障害者本人や家族、人事労務担当者、職場の上司・同僚、現場の医療、福祉、教育、雇用等の多様な支援者の中での、就労困難性の認識、就労支援の進め方等の認識のズレが大きな課題
- 関係者が共有できる就労困難性の判断の精度が課題
 - 認定の公正さの確保
 - 効果的で効率的な認定業務



多職種チームによる就労支援(障害者支援、事業主支援)と一体的な評価

就労困難性による障害認定	フランス 	ドイツ 
就労困難性による障害認定の法定機関	MDPHの障害者権利自立委員会	連邦雇用エージェンシー
実際の認定実務	MDPHの職業参入専門員を含む多分野専門家チームによる個別支援プランに基づく審査により認定	重度障害者職業紹介や職場定着支援の現場支援者からの意見表明を受けて事務サービスが認定
実際の就労困難性の専門的判断の情報提供を行う機関・職種	産業医、キャップアンプロワ、AGEFIPH(障害者職業参入基金管理運営機関)、地域の障害別の支援機関、等	雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介部門、統合専門サービス、ジョブコーチ、等
認定の標準化の課題と改善の取組み	全国研修や認定ガイドラインの検討	連邦雇用エージェンシーによる専門的指示やQ&Aの整備

就労困難性による重度判定	フランス 	ドイツ 
「重度判定」の法的機関	AGEFIPH(障害者職業参入基金管理運営機関)	統合局
実際の判定実務	雇用主の申請の前提として、産業医の所見による職務や職場環境の最適な整備の実施があり、月間負担額の申請内容をAGEFIPHと専門家が確認後、承認	雇用主の給付申請に基づき、統合局の委託により、統合専門サービスが詳細な実情を調査し、生産性低下30%以上等を確認できれば、統合局が承認

就労困難性・就労支援ニーズ、企業負担、それ自体の評価

就労困難性による障害認定	フランス 	ドイツ 
就労困難性による個別の障害認定の名称	障害労働者認定 (RQTH)	重度障害者(障害度50以上)と同等であることの認定(「同等認定」)
就労困難性による障害認定の基準	①障害の範疇に入る機能不全がある、 ②就業中又は求職中、③求職又は就業の維持において機能不全の影響がある、 のすべてを満たす場合	障害度30又は40で、障害のために、同等認定なしでは、適切な職場を取得あるいは保持できない場合

就労困難性による重度判定	フランス 	ドイツ 
「重度判定」の名称	重度障害認定 (RLH)	(特になし。給付申請による)
事業主負担の経済的補償の制度	「障害労働者雇用支援金 (AETH)」	「労働予算」「雇用保護補助金 (BSZ)」と「従業員支援 (PU)」
「重度」の区別	支援金の「通常率」「割増率」による2段階	能力低下率 (30%, 50%, 75%) や同僚等の支援時間による3~4段階
重度の基準	最低賃金未満の生産性や事業主の過重な負担	最低賃金未満の生産性や事業主の過重な負担
福祉就労からの移行者への対応	福祉的就労からの移行者は初回申請後3年間は無条件で割増率が承認	福祉的就労からの移行者には最大75%の能力低下率の「労働予算」

我が国への応用可能性・課題

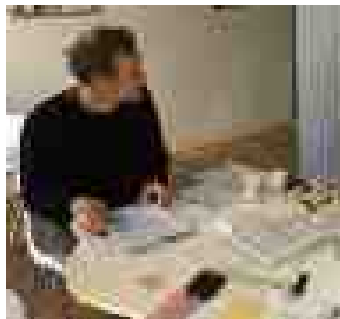
状況依存的な個別認定 vs. 個人の障害認定

	ケースマネジメントによる 状況依存的な個別認定	就労困難性の認定基準に基づく 個人の障害認定
メリット	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用の制度の谷間にある障害者の支援ニーズに直接的に対応可能 実際の企業負担に応じた調整金等の支給が可能 環境面も含めた支援の向上が、そのまま認定の精度の向上につながる 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用等の関係者が、客観的かつ一律な基準により共通認識を得ることができ、公正かつ簡便な認定が可能。 環境(職場や地域、専門支援等の状況)状況にかかわらない個人の障害認定が可能
デメリット	<ul style="list-style-type: none"> 認定機関への高い専門性の要求 裁量による認定のブレの可能性 認定の質を担保するための担当者の人材育成や地域支援体制の整備の必要性 	<ul style="list-style-type: none"> 認定基準による認定と現実の就労支援ニーズの間のズレが常に残る 支援の進歩に合わせた、認定基準の継続的見直しが必要 認定実務と支援実務の関連性が少ない
実現可能性	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークや地域障害者職業センター等のチーム支援の枠組み等での確認？ 調整金支給の個別審査？ 	<ul style="list-style-type: none"> 福祉と雇用の共通認識の確認による実現可能性？ ビッグデータや人工知能等を活用したツールによる実現可能性？

フランスの「障害労働者認定」精度向上の課題



- 認定手引書にかかわらず誤って認定却下
 - 肥満、失読症、アルコール中毒、腰痛、うつ状態:「障害」なのか?
 - 車いすの人:十分な環境整備でもはや障害ではない?
 - 重度障害者:就職の見込みなしで就労支援は無駄と判断
- 多分野専門家チームで認定の判断が分かれる事例
 - パーキンソン病発病初期で仕事に現在のところ影響がない
 - 在職中の腰痛で認定を受け職業訓練で障害が影響しない職務に配置転換され、再申請
 - 住居移転で、職業能力・経験もある仕事への求職中で、求職失敗の原因が、吃音だとして、初回申請



CNSA委託のMDPH全国調査による「障害労働者資格認定(RQTH)付与の詳細」研究担当者



RQTH認定手引書

CNSA(全国自立連帯金庫)

県障害者センター(MDPH)の設置運営

- 年2回、全ての職業算入専門員をパリに招集:実践の共有、認定の同質性を確保

ドイツの「職業リハビリテーション(職業生活参加給付)」担当8機関の連携



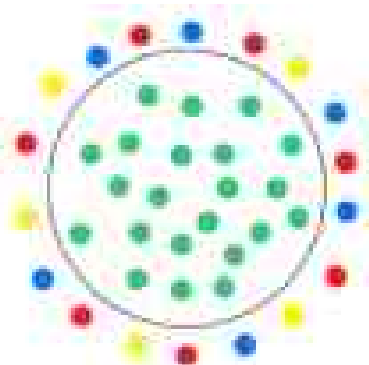
フランス・ドイツの就労困難性による障害認定・重度判定の実務上の留意点

- 就労困難性は、個別の仕事内容や職場等での、実際の障害者の就職活動や就業継続、あるいは企業の雇用継続の困難さにより認定（求職活動中か就業中にのみ認定可能。仕事内容や職場等が変われば要再認定）
- 就労困難性の原因として、軽度であっても医師の診断のある疾病や変調、外傷、傷害等が確認できることが必要
- 障害者の就労困難性による障害認定は、障害者雇用義務や合理的配慮により就労困難性が軽減・解消される場合でも、障害者雇用義務や合理的配慮が必要であること自体により該当
- 事業主の継続的な経済的負担による障害の重度認定については、産業医や専門の事業主支援による最適な配慮の実施によってもなお、継続的に生産性低下や企業の過重な負担が認められる場合のみ該当

4 インクルーシブな雇用の実現に向けた障害認定等の位置づけ

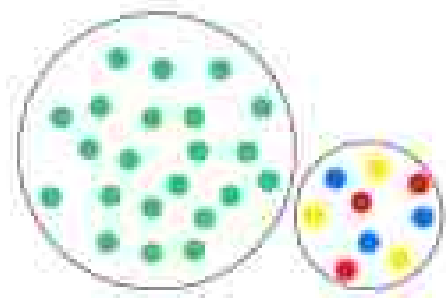
- 障害者権利条約 第27条

オープン、インクルーシブでアクセシブルな労働市場と職場環境において自由に選んだ労働によって生計を立てる権利



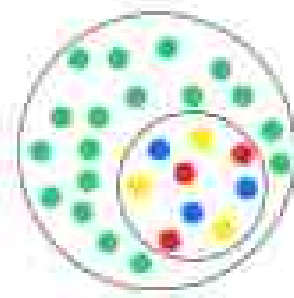
Exclusion

排除



Segregation

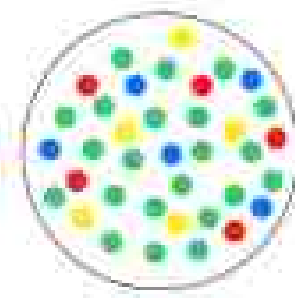
隔離



Integration

統合

(インテグレーション)



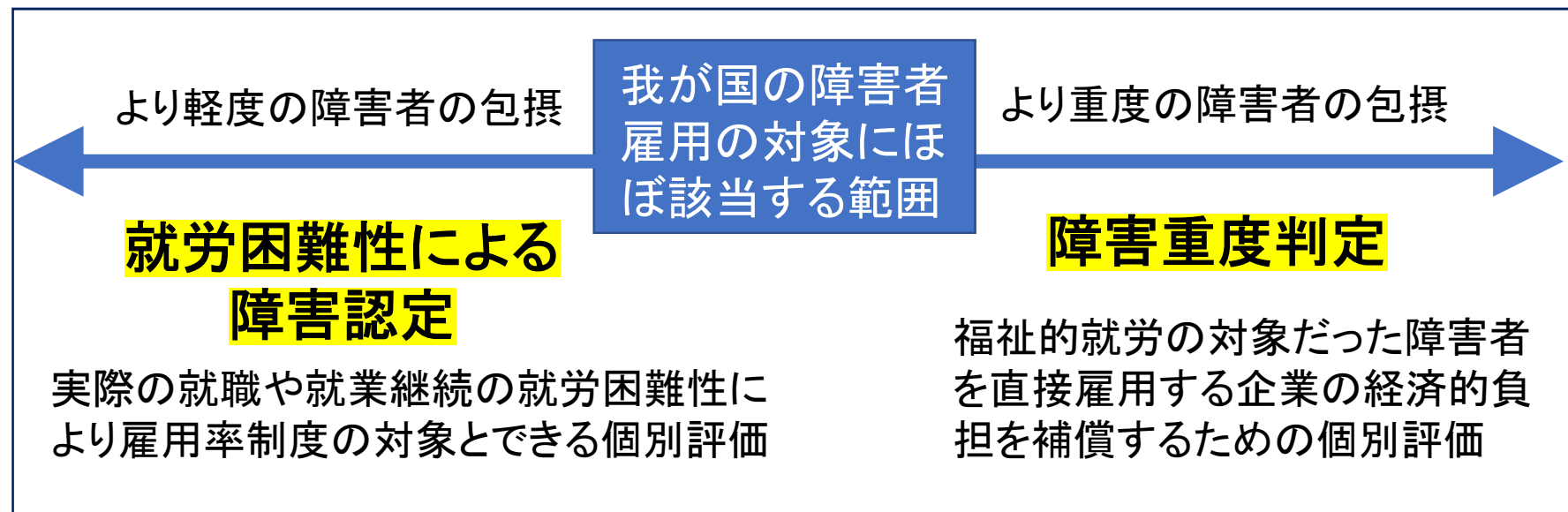
Inclusion

包摂

(インクルージョン)

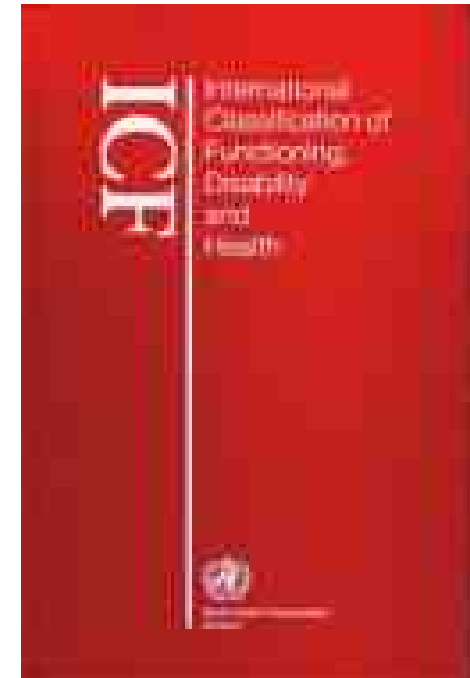
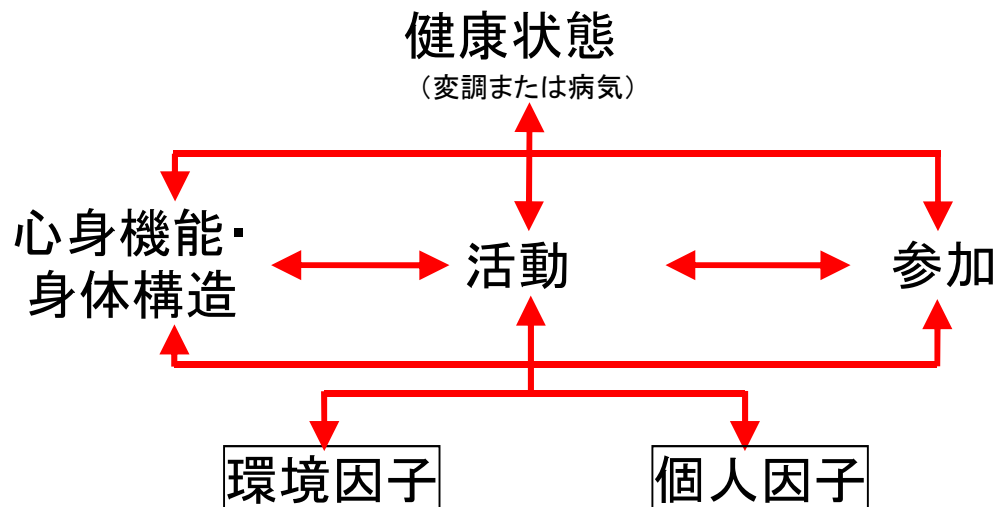
フランスやドイツでのインクルーシブな雇用への「就労困難性による障害認定・重度判定」の意義

- 障害者雇用率制度の対象となる「障害者」について、軽度側と重度側の両面でよりインクルーシブな雇用に取り組むための制度。
- 法定雇用率： 6%（フランス）、5%（ドイツ）



①軽度障害者のインクルージョン

- 「障害」＝「健康状態に関連した生活上の困難状況」
 - 「障害」とは、すべての人が多かれ少なかれ人生の中で経験する普遍的な問題である
 - 21世紀の健康問題として慢性疾患による生活上の困難を重視
 - 健常者と障害者の区別はせず、個別の生活機能別に「障害なし」から「最大の困難」まで段階的に捉える
- 障害について、「個人」と「社会（職場、専門支援等含む）」の相互作用として捉える。

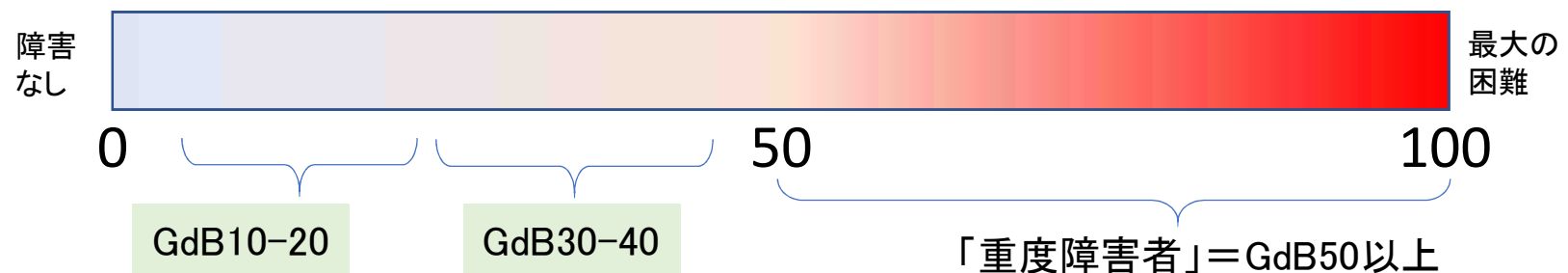


ICF:国際生活機能分類
世界保健機関(WHO),
2001

ドイツの障害認定(障害度GdB)



- 障害度は、「医学的鑑定業務のための指令」による「援護医学の基本原則」、「医学的鑑定業務のための手引き」に示されている詳細な機能障害や疾病別の基準に基づき、専門医師の意見を踏まえ、市又は州の援護局が判定
 - 就業状況や職種等には関係なく医学的に判定される。
 - 判定基準は長い経験から割り出されたもので、専門家からなる審議会を経て改定
- 障害度は、機能障害や疾病別の能力や社会適応の低下の程度の日安を示す0～100を10単位で区切った数値で示される。



気にならない、社会適応の問題のない障害:
青少年で職業リハビリテーションを受けている者は「重度障害者と同等の者」として障害者雇用義務の対象

軽度の障害: 特定の状況では問題が起こることもある。

連邦雇用エージェンシーが個別に「重度障害者と同等の者」と認定した場合は、障害者雇用義務度の対象

中度又は重度の社会適応の困難や能力障害

無条件で障害者雇用義務の対象

ドイツで障害度30～40の具体例

「医学的鑑定業務のための手引き」より



- 自閉症スペクトラム障害で軽度の社会適応困難
- 統合失調症で軽度の社会適応困難
- 25歳以上の多動注意障害で多くの生活場面に影響
- 軽度の脳損傷による脳機能障害
- 軽症のパーキンソン病
- 1年以上の発作がないてんかん
- どもり・チックが重度で動きが同時にあり目立つ
- 気管支ぜんそくが頻繁・重度の発作
- 潰瘍性大腸炎やクローン病で頻繁に再発して症状が持続する中程度の障害があり

- 慢性肝炎で進行性でわずかな・緩やかな炎症
- 乳房切除
- 1型糖尿病でコントロール良好な場合
- 2型糖尿病で服薬とインスリン治療でコントロール可能
- 貧血でときおり輸血が必要等、中程度の影響あり
- 免疫不全で異常な感染ではないが感染しやすい
- 皮膚炎が広がっていると顔面に広がっている
- リウマチ性疾患でわずかな影響あり、
- 小人症で身長130～140cm

※ドイツでは障害認定基準の改訂の検討が進められており、慢性疾患について予防的な治療の意義を認め、障害度に反映される予定であることに注意

②重度障害者のインクルージョン

- 最近までフランスやドイツでは重度障害者は「間接雇用」が中心
 - 企業に継続的負担の生じる重度障害者は最近まで一般就業の対象外
 - 日本の調整金、報奨金に相当する制度がない
 - 福祉的就労等への発注の納付金控除等
 - 対象
 - フランス: 適合企業、自営障害者、就労支援・サービス機関
 - ドイツ: 認定「障害者のための作業所」、(包摂事業所は対象外)
 - 控除額
 - フランス: 発注額-原材料費・中間費用等) × 30% (上限は雇用率3%以上の場合は納付金の75%、3%未満では50%)
 - ドイツ: 請求額-原材料費・控除できない人件費等) × 50%
 - フランスの「みなし雇用」は2020年から廃止(ドイツでは元からない)
 - 民間雇用主: 直接雇用3.4% + みなし雇用1.1% (発注を雇用率に換算)
 - 廃止理由: 直接雇用のさらなる促進、障害者雇用義務制度の簡素化
- フランス、ドイツでの重度障害者の一般就業推進の取り組み
 - 重度障害認定(フランス)、労働予算(ドイツ)
 - 社会的雇用(フランスの「適合企業」、ドイツの「包摂事業所」)
 - ジョブコーチ支援(援助付き就業)を最近法制化し普及を推進

フランスやドイツと同様の認定方法を我が国で行おうとする際の課題

- 認定の信頼性・正統性の確保
 - ハローワーク、地域障害者職業センター、JEED等を、法的認定を実施する専門機関として位置付ける？
 - あるいは、事務的処理で認定可能なチェックリストやマニュアルを整備する？
- 我が国には、フランスやドイツのような、軽度も含めた「障害」の医学的な認定制度がない。
 - 軽度の障害による就労困難性と、障害以外の就労困難性の切り分けのために、個別の医学的確認が必要となる可能性
- 企業の障害者雇用の法的義務の範囲の違い
 - 軽度障害者を含めて、法定雇用率を上げるのか？
 - 重度障害者の雇用への継続的な経済的支援の財源は？

まとめ：フランスやドイツの就労困難性による障害認定や重度判定とは？

- インクルーシブな雇用を、障害がより軽度な方向と、より重度な方向に広げるための制度
 - 福祉制度の対象にならない軽度障害と職種や就業条件等との関係から生じる個別具体的な就労困難性を評価
 - 合理的配慮を実施してもなお生じる雇用事業主の継続的な経済的・人的負担による雇用困難性を評価
- 個別具体的な障害者や事業主の困難性を評価
 - 実際の就職活動の困難状況、就業継続の困難状況を、本人の申請と、専門支援者の確認により評価
 - 当該障害者の当該職務での恒常的生産性低下、人的負担、追加費用を、事業主の申請と、専門支援者の確認により評価
- 専門的支援との一体性による信頼性・妥当性の確保
 - 適切な障害者就労支援や事業主支援の実施を前提とした、就労困難性の評価。
 - 認定の信頼性や妥当性の確保のために、認定上の留意点の確認、地域連携体制の整備が進められている。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- 池田 三知子 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(障害者代表)

- 阿部 一彦 (社福) 日本身体障害者団体連合会会長
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会会長
 眞壁 博美 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事

フランス・ドイツの認定申請様式等

フランスの資料

障害者職業総合センター資料シリーズ 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」、2020. 3. から抜粋


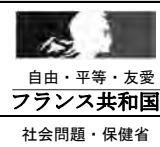
○MDPH 申請書	1
○被用者の重度障害認定申請書	21

ドイツの資料

障害者職業総合センター資料シリーズ 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」、2020. 3. から抜粋

○社会法典第 9 編第 2 条第 3 項による重度障害者との同等認定を求める申請（申請書）	31
○経営協議会／職場代表委員会／重度障害者代表機関に対する社会法典第 9 編第 176 条による照会	37
○重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第 27 条によるサービス給付申請に関するご案内／給付申請書	43

付属資料

 №15692*01	<h1>MDPH への申請書</h1> <p>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、あなたの状況を検査します。 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 №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。</p>	 <p>自由・平等・友愛 フランス共和国 社会問題・保健省</p>
---	--	---

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？

<input type="checkbox"/> 初回申請である。 <input type="checkbox"/> 私の医療、行政、家族に関わる状況又は計画が変更された。 <input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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。
<input type="checkbox"/> 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？

<input type="checkbox"/> はい	県：	書類番号：	
-----------------------------	----	-------	--

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> A 本人関連情報 </div>	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 :	<input type="checkbox"/> 男性 <input type="checkbox"/> 女性		
旧姓 :	夫の姓/又は通称 _____		
名 :	_____	生年月日 _____	年 _____ 月 _____ 日 _____
国籍 :	<input type="checkbox"/> フランス <input type="checkbox"/> 欧州経済領域又はスイス <input type="checkbox"/> その他		
出生コミューン :	_____	_____	県 _____
出生国 :	<input type="checkbox"/> フランス <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> メール <input type="checkbox"/> 電話 <input type="checkbox"/> SMS <input type="checkbox"/> 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 :	<input type="checkbox"/> 家族手当金庫 (CAF) <input type="checkbox"/> 農業社会共済 (MSA) <input type="checkbox"/> その他 受給番号 _____		
健康保険機関 :	<input type="checkbox"/> 健康保険初級金庫 (CPAM) <input type="checkbox"/> 農業社会共済 (MSA) <input type="checkbox"/> 自営業者健康保険機関 (RSI) <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 親戚 1 又は法定代理人 1 ▽	<input type="checkbox"/> 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 :
-----	-----

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px;">A</div> 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

<input type="checkbox"/> 身近な者	<input type="checkbox"/> 団体	<input type="checkbox"/> 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、家族授権):
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。

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。

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。

.....

近い将来、失業する恐れがある。

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

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**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
- 在宅親高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 (GDAPH) 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 GDAPH の認定を受ける権利が法律により与えられています。GDAPH 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：

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;"> B </div> 日常生活	<p style="margin: 0;">必ず記入すべき情報</p> <p style="margin: 0; font-size: 0.8em;">但し、状況に変化がない場合の更新を除く</p>
--	--

B1 あなたの日常生活

<p>あなたは <input type="checkbox"/> 独り <input type="checkbox"/> 夫婦又は同棲 <input type="checkbox"/> 両親 <input type="checkbox"/> 子供 で／と生活している。 <small>(又はいずれか片方と) (又はそのうちの1人と)</small></p>	
<input type="checkbox"/> その他の状況。具体的に記入してください：	
<p>あなたの居住場所 あなたは以下に居住している。 <small>(A1欄の氏名及び住所を記入してください)</small></p>	
<input type="checkbox"/> あなたは独立した住居を所有している。 あなたは、 <input type="checkbox"/> 所有者 <input type="checkbox"/> 賃借人 である。	<input type="checkbox"/> 両親の家 <input type="checkbox"/> 子供の家 <small>(又はいずれか片方の家) (そのうちの1人の家)</small>
<input type="checkbox"/> 医療・社会福祉施設・事務所 <small>(施設名と種類を記入してください。)</small>	<input type="checkbox"/> 友人の家 <input type="checkbox"/> 他の親戚の家 <input type="checkbox"/> ホストファミリーの家
<input type="checkbox"/> その他の状況。具体的に記入してください：	
<p>過去に <input type="checkbox"/> 第三者に起因する事故 <input type="checkbox"/> 労働災害 に遭ったことがありますか？</p>	
<input type="checkbox"/> 他の種類の事故 具体的に記入してください：	
<p>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？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ</p>	
<input type="checkbox"/> 「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

<p>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：</p>	
<input type="checkbox"/> 成人障害者手当 (AAH) <input type="checkbox"/> 雇用センター (Pôle Emploi) の失業手当	<input type="checkbox"/> 積極的連帯所得手当 (RSA) <input type="checkbox"/> 特別連帯手当 (ASS)
<p>本申請前の12ヶ月間に、以下を得たことがありますか：</p>	
<input type="checkbox"/> 職業活動による収入 <input type="checkbox"/> ESATでの活動による収入	<input type="checkbox"/> 日払い補償金 年 月 日から 年 月 日まで
<p>障害者年金： <input type="checkbox"/> カテゴリー1 <input type="checkbox"/> カテゴリー2 <input type="checkbox"/> カテゴリー3 年 月 日より</p>	
<input type="checkbox"/> その他のこの種の年金 (3分の2障害年金、能力障害年金)	
<input type="checkbox"/> 第三者割増 <input type="checkbox"/> 労働災害・職業病年金 <input type="checkbox"/> 公務不適応退職手当又は早期退職手当	<input type="checkbox"/> 補足障害手当 <input type="checkbox"/> 第三者援助補足給付金 年 月 日
永続的部分的不能 (IPP) 率 _____ %	
<div style="display: flex; align-items: flex-start;"> <div style="margin-right: 10px;"> <ul style="list-style-type: none"> ● 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 </div> <div> <input type="checkbox"/> 退職年金 年 月 日に退職 <input type="checkbox"/> 高齢者連帯手当 (ASPA) の受給者 <input type="checkbox"/> 退職者年金を申請した <input type="checkbox"/> 高齢者自助手当 (APA) </div> </div>	

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

移動におけるニーズ

<input type="checkbox"/> 自宅内での移動	<input type="checkbox"/> 車両の利用
<input type="checkbox"/> 自宅から出る、自宅に入る	<input type="checkbox"/> 公共交通機関の利用
<input type="checkbox"/> 自宅外での移動	<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ	
<input type="checkbox"/> 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

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

<input type="checkbox"/> 自宅で生活する	<input type="checkbox"/> 移動の援助	<input type="checkbox"/> 施設への一時的収容
<input type="checkbox"/> 施設で生活する	<input type="checkbox"/> 器具又は設備	<input type="checkbox"/> 介助動物
<input type="checkbox"/> 生活場所の整備	<input type="checkbox"/> 障害による出費への財政的援助	<input type="checkbox"/> 日常生活における能力の総合的評価
<input type="checkbox"/> 人的支援：補助者による	<input type="checkbox"/> 日常生活への適応／再適応	<input type="checkbox"/> 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)
<input type="checkbox"/> 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： _____

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px;">C</div> 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

<p>現在、子供が就学中である場合、その学習状況は：</p> <p><input type="checkbox"/> 通常教育</p> <p><input type="checkbox"/> 自宅学習</p> <p><input type="checkbox"/> 医療・社会福祉施設や介護サービスの支援を受けている。</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p><input type="checkbox"/> 介護サービスと通常教育を並行して行っている。</p> <p><input type="checkbox"/> 高等教育</p>	<p>施設名を記入してください。</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">年 月 日より</p>
<p><input type="checkbox"/> その他 具体的に記入してください：</p>	

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？	<input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 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：	
<input type="checkbox"/> 就学年齢に達していない	<input type="checkbox"/> 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：
.....
<input type="checkbox"/> その他 具体的に記入してください：	

<p>あなたが学生であるか、職業訓練中である場合：</p> <p>学業の種類</p> <p>.....</p> <p>取得した学位</p> <p>.....</p> <p>準備中の学位</p> <p>.....</p>	<p>施設名</p> <p>.....</p> <p>通り</p> <p>.....</p> <p>都市</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">年 月 日より</p>
--	---

姓：	名：
----	----

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px; text-align: center;"> C </div> 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							

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px;">C</div> 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	
<input type="checkbox"/> 読む	<input type="checkbox"/> 書く、ノートを取る
<input type="checkbox"/> 計算する	<input type="checkbox"/> 理解する、指示に従う
<input type="checkbox"/> 秩序だった行動をする、勉強を管理する	<input type="checkbox"/> 機材の使用
<input type="checkbox"/> 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	
<input type="checkbox"/> 意見の表明、理解してもらおう、聞く	<input type="checkbox"/> 他人との人間関係
<input type="checkbox"/> 自分の安全確保	
<input type="checkbox"/> 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	
<input type="checkbox"/> 身体の衛生（トイレに行く）	<input type="checkbox"/> 衣服（衣服を着る及び脱ぐ）
<input type="checkbox"/> 食事（食べる、飲む）	<input type="checkbox"/> 健康管理
<input type="checkbox"/> その他 具体的に記入してください：	

移動におけるニーズ	
<input type="checkbox"/> 建物内の移動	<input type="checkbox"/> 建物外の移動
<input type="checkbox"/> 公共交通機関の利用	
<input type="checkbox"/> その他 具体的に記入してください：	




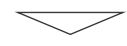
姓：	名：
----	----

D

職業的状況

あなたの申請が
職業計画に関わる場合

D1 あなたの状況

<input type="checkbox"/> あなたは就労中である： _____ 年 _____ 月 _____ 日より 	
<input type="checkbox"/> 通常就労環境 <input type="checkbox"/> 保護的就労環境（就労支援・サービス機関－ESAT）	<input type="checkbox"/> 適合企業 <input type="checkbox"/> フルタイム <input type="checkbox"/> パートタイム
あなたの労働契約形態： <input type="checkbox"/> 無期労働契約 <input type="checkbox"/> 有期労働契約 <input type="checkbox"/> 援助契約 <input type="checkbox"/> 支援型労働契約 あなたの雇用主 名称： _____ 住所： _____ <input type="checkbox"/> 職業訓練中の研修生 有償： <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 機関名を記入してください： _____ <input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 労働保健サービスにより <input type="checkbox"/> 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。	
<input type="checkbox"/> 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。 _____ _____	
<input type="checkbox"/> あなたは現在、休業中である： _____ 年 _____ 月 _____ 日より 	
<input type="checkbox"/> 日払い補償を伴う休業 <input type="checkbox"/> 日払い補償なしの休業	<input type="checkbox"/> 労働災害又は職業病による休業 <input type="checkbox"/> 出産休暇／養子縁組休暇／その他
あなたの退職年金金庫の社会福祉担当者と会いましたか？ <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> いいえ <input type="checkbox"/> はい _____ 年 _____ 月 _____ 日	

姓：

名：

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px;">D</div> 職業的状況	あなたの申請が 職業計画に関わる場合
---	-----------------------

<input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> 雇用センターに登録している <input type="checkbox"/> 研修を受けている。具体的に記入してください： _____ _____ <input type="checkbox"/> 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： <input type="checkbox"/> ミッション・ローカル <input type="checkbox"/> キャップ・アンプロワ <input type="checkbox"/> 雇用センター <input type="checkbox"/> 県議会により指名された積極的連帯所得手当担当者：	
<input type="checkbox"/> 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？ <input type="checkbox"/> 障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph） <input type="checkbox"/> 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 <input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ

<div style="border: 1px solid black; display: inline-block; padding: 5px; margin-right: 10px;">D</div> 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： <input type="checkbox"/> 初級 <input type="checkbox"/> 中級 <input type="checkbox"/> 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：
--	--

取得免許
 最終取得免許を記入してください。

免許	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：
----	----

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

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



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時一固定電話からの通話は無料

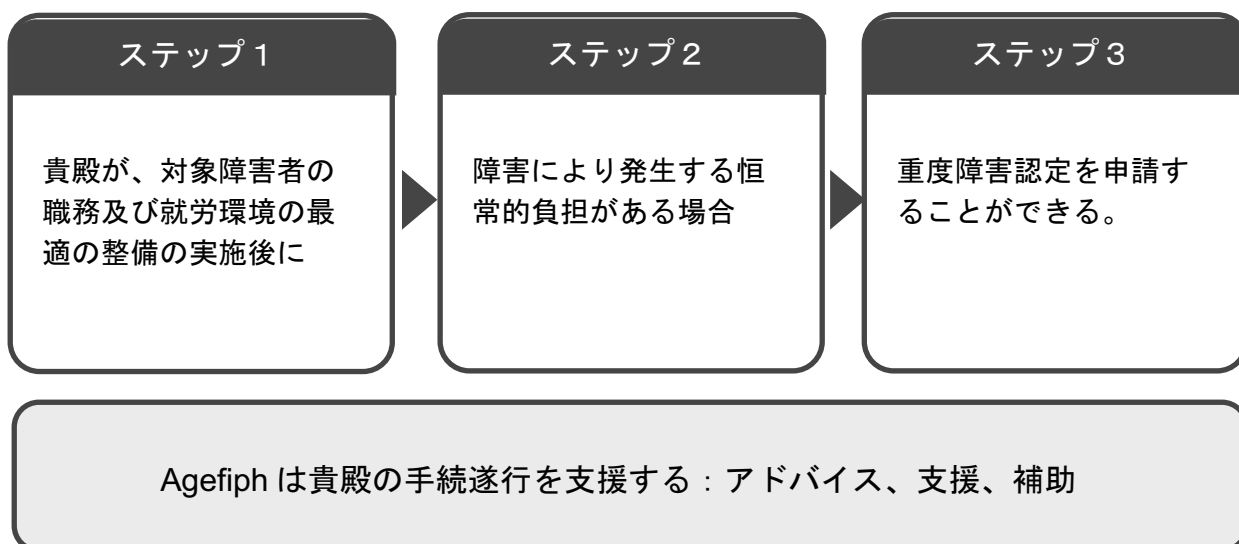
問い合わせは www.agefiph.fr まで

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）。
 - － 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。
 - － 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

<p>○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</p>	<p>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）</p>
<p>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</p> <p>雇用義務制度対象者証憑書類（労働法典L5212-13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）</p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p> <p>証憑書類の有効期間 開始日 終了日 又は、恒久的付与<input type="checkbox"/></p> <p><input type="checkbox"/> 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。</p>	<p>職務の 카테고리 ○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</p> <p>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</p> <p>雇用契約開始日 契約終了日 職務の名称</p> <p>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</p> <p>給与 社会保险掛金込み時間給総額* *社会保险掛金込み月給総額÷契約に規定された月間労働時間</p>

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

<p>産業医</p> <p>姓 名</p>	<p>企業</p> <p>商号 郵便用住所</p> <p>郵便番号 都市</p>
<p>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</p>	<p>被用者</p> <p>姓 名 職務名 最新健康診断日 職務検査日</p>

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

④ 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	この作業のために行われる作業の月間時間数	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		
				又は	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 0.00		合計 0.00	合計 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。



連邦雇用エージェンシー
ハンブルク雇用エージェンシー

雇用エージェンシー記入欄
自由形式による申請 年月日: □電話による □文書による <input checked="" type="checkbox"/> 本人が出頭
管轄組織記号 061 サイン:

該当するものをチェックしてください。

申請書

社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求める申請

1. 本人についての申告

- a) 姓（場合によっては旧姓）、名、家族構成、顧客番号、国籍
ムスターマン (Mustermann) 旧姓 シュトラオス (Strauß)、マルコ (Marco)
ドイツ
- b) 居住場所又は通常の居所（通り、家屋番号、郵便番号、居住地）
22159 XXXXXX ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地
- | | | |
|-----------------------------|------------------------|--|
| c) 生年月日
1972 年 11 月 XX 日 | 年金保険番号
29121172S000 | 以下により連絡可能:
電話（昼間）: 040 XXXXXXX
E-Mail: Mustermann-Marco@XXXXXXXXXX
Fax: |
|-----------------------------|------------------------|--|
- d) 外国人の場合 就労許可が出されている（就労許可証又は滞在許可証のコピーを添付すること）
 就労許可は必要ありません。その理由は

2. 障害度に関する申告

- a) 確認された障害度 (GdB) は **30~40**
- 証明として貴殿の障害の種類と程度に関する確認通知（全部）又は同業組合の年金通知を添付してください。
財務局に提出するための証明書は必要ありません。
- b) 通知に対して私は _____（年月日）に異議を申立てました／訴訟を起こしました。
既に決定は出されましたか？
 いいえ
 はい、異議に対する回答／判決のコピーを提出してください。
- c) 私の _____（年月日）の初回申請についてはまだ決定がなされていません。
- d) 私は _____（年月日）に障害度の新たな確認に関する申請を行いました。

3. 職業／労働関係に関する申告

a) 修了資格（職業教育、大学教育）を要する職業 修了資格を要しない職業

その他の職業上の資格 フォークリフト運転免許

b) 私の

雇用先（雇用主／職業訓練事業所）
ムスターハウス有限公司 (Musterhaus GmbH)

社名
シュターペルヴェーク (Stapelweg) 131 番地

通りと家屋番号
20099 XXXXXXX

郵便番号と市町村名

職種 フォークリフト運転手

開始年月日 1988 年 4 月 1 日

職業訓練の職種 開始年月日

終身雇用の公務員としての職種 開始年月日

失業開始年月日 開始年月日

届出先（雇用エージェンシー又はジョブセンターの住所、連絡先）

自営業開始年月日 開始年月日

c) 貴殿は現在の仕事をこれからも行うことができますか？

はい、制約なしに行うことができます。

はい、ただし障害に起因する制約があります（理由を項目 4a) 以下に挙げて下さい）

いいえ、理由は

d) 事業所内の配置転換は、私の障害の影響で

- 予定されています。 既に_____（年 月日）に行われました。 不可能です。
- 不必要です。

既に行われた場合、その後も障害に起因する制約があります。

- はい いいえ

e) 労働時間

- フルタイム パートタイム、週_____時間
- 交替制労働 ローターション勤務 夜間勤務

f) 労働条件

- 仕事
- 屋外で 閉ざされた部屋で 適温に調節された部屋で

- 恒常的に 立ったまま
- 主として 歩く
- 一時的に 座ったまま
- (複数回答可)

- 時間的圧迫 (例えば出来高払い、流れ作業) 騒音
- 湿気、寒さ、暑熱、隙間風、 身を屈めることが多い
- 埃、煙、ガス、蒸気 強いられる姿勢 (例えば頭上作業、膝をつく)
- 汚れ、皮膚を損傷する物質、 頻りに持ち上げる/補助手段なしに運ぶ
- ハシゴの上で/足場の上/非常な高所

g) 私の労働関係は _____ (年月日) までの期限つきです。

- 解雇通告されていません。 解雇通告されています。
- 解雇予定年月日 _____ 解雇通告年月日 _____

解雇通告理由 _____

私は解雇通告に対して

何もしてませんでした。

以下の措置を取りました。

h) 私は特別な解雇保護 (例えば母性保護、経営協議会委員、又は職員代表委員会委員、賃金協約又は法律上の解雇保護) を受けています。

- いいえ
- はい (どんな保護を?)

i) 社会法典第9編第176条以下による経営協議会/職員代表委員会又はその他の代表機関は存在していますか? はい いいえ わかりません

j) 重度障害者代表機関は存在していますか? はい いいえ わかりません

4. 申請の理由

a) 貴殿の疾患／障害が貴殿の現在の仕事にどのように影響を及ぼしているのか、詳細に記述して下さい。
私は視覚障害が原因で時々、製造書類を認識することができません。また、私は心臓疾患があるためストレス状態に陥ることがないように言われています。しかし、これは可能ではありません。というのも、商品を時間通りに納品しなければならないからです。交代勤務の終わり、あるいは月末にはストレスは増すばかりです。

b) 貴殿は最近2年間に障害が原因で申告に値する欠勤をしましたか？
 いいえ
 はい（絶対に欠勤時間に関する健康保険の一覧表を添付してください。）

（年月日）から	（年月日）まで	欠勤の理由（病気の種類、療養、その他）

c) 貴殿は現在、病気が原因で労働不能ですか？
 はい、_____（年月日）以来、場合によっては_____（年月日）までの見通し。
 いいえ

d) 再編入措置は
 _____（年月日）から_____（年月日）までまでに計画されています。
 現在_____（年月日）から_____（年月日）までに行われます。

既に完了し、以下の結果になりました。

e) 私は継続的に医師の診断を受けています（失業している申請者も記入しなければなりません）。

いいえ
 はい、以下の理由で
視覚障害と心臓疾患

診断書がある場合は、最近6ヶ月間の診断書を添付してください。

f) 私の労働関係は、
 同時に
 唯一
 他の、障害に起因しない理由（例えば——場合によっては社会補償計画を伴う——合理化、発注不足、機械化）が原因で脅かされています。

理由：

- g) 雇用主は既に障害を理由とする解雇通告で脅しましたか？
はい いいえ

もし、「はい」であれば、どのような形式で？（戒告、欠勤時の会話、……）
(証明書を添付して下さい)

- h) 同等認定の必要に対するその他の理由

- i) 私は仲介の機会を増やすために、同等認定を必要としています。

- j) 私には新たな労働関係／新たな職業訓練の場所を得る見込みがあるものの、同等認定がなければ私に適したこの職場／職業訓練の場所を獲得することができません。

新たな雇用主／職業訓練事業所の名前と住所、計画されている雇用期限

担当者、電話

就業している申請者のための追加事項:

同等認定を求める申請に関する決定のためには、貴殿の雇用主及び——それが存在している場合は——社会法典第9編第176条による機関（経営協議会／職場代表委員会）並びに重度障害者代表機関に貴殿の職場の状況について問い合わせる必要があります。社会法典第1編第60条によれば、貴殿には、第三者によって必要な情報が提供されることに同意する義務があります。

私は、これにより、雇用主、経営協議会／職場代表委員会（社会法典第9編第176条による機関）に問い合わせが行われることに同意します。

はい いいえ

貴殿がそのような問い合わせに同意せず、そのことにより申請に関する客観的な決定が不可能である場合、私は、社会法典第1編第66条第1項による協力の欠如により、申請された同等認定の失敗を審査するつもりです。

私の申告に間違いはありません。

場所、年月日

申請者の署名

マルコ・ムスターマン (Marco Mustermann)



連邦雇用エージェンシー
ハンブルク雇用エージェンシー

ハンブルク雇用エージェンシー、20070 ハンブルク
(Hamburg)

*123DXXXXXX *

人事部
経営協議会／職場代表委員会
重度障害者代表機関

貴殿の現地でのパートナー
ハンブルク雇用エージェンシー

貴殿の記号:
貴殿の通信:
私の記号: 061 - 5362 - 123DXXXXXX
顧客番号: 123DXXXXXX
(どの返信にも必ず挙げてください)
必要共同体番号:

照会のためのサービス電話番号
0800 X XXXX XX (通話は無料です。)
月～金 08:00～18:00

名前:
FAX: 040 XXXX XXXX
E-Mail: HamburgXXXXXXXXXXXXX
年月日:

ムスターマン (Mustermann)、マルコ (Marco) (1972年11月12日生れ、22159 XXXXXXXX ポンマーンヴェーク (Pommernweg) 76 番地在住) のための社会法典第9編第2条第3項による重度障害者との同等認定を求め
る申請

拝啓

上記申請者は重度障害者との同等認定を申請しました。

社会法典第9編第2条第3項によれば、障害度 (GdB) 50 未満ではあるものの少なくとも 30 の者は、障害の結果、同等認定がなければ適切な職場を維持できないか、獲得できない場合、その申請に応じて重度障害者と同等と認定されるものとされています。

職場の状況を客観的に評価するために、申請者は、雇用主としての貴殿の意見が聴取されることに同意しました。これについて添付されている記入用紙を御利用ください。

私は (4 週間の期限を設定します) XXXX 年 XX 月 XX 日までに記入用紙又は書類の返送を求めます。

貴殿が状況について述べたくない場合、簡潔なフィードバックを戴ければありがたく存じます。その場合、私は期限の態度表明なしに申請について決定するつもりです。

備考:

同等認定を受けた障害者には、同等認定申請の到着の日から、第 208 条 (追加休暇) と第 13 章 (無償輸送) を除き、社会法典第 9 編第 3 部による重度障害者のための特別な取決めが適用されます。

同等認定状況説明

郵便宛先
ハンブルク雇用エージェンシー (Agentur für Arbeit
Hamburg)
20070 ハンブルク (Hamburg)
訪問者用住所
ランゲンホーマー・ショッセー (Langenhomer Chaussee)
92-94 番地
ハンブルク (Hamburg)

銀行口座
連邦雇用エージェンシーサービスハウス
(BA-Service-Haus)
ドイツ連邦銀行 (Bundesbank)
BIC: MARKDEF1760
IBAN: DE5076000000076001617
インターネット: www.arbeitsagentur.de

業務時間:
月～金
08.00～12.00
木
16.00～18.00
就業者に対してのみ

- 2 -

連邦社会裁判所（BSG）は、2001年12月19日の判決——B 11 AL 57/01 R——により、同等認定は雇用主に固有の法的利益に影響を及ぼすことがないことを決定しています。

それゆえ、雇用主に同等認定について知らせることは専ら申請者の義務です。上記連邦社会裁判所の判決により、同等認定に対する雇用主の異議申立ては許されていません。

添付物あり

敬具
代理

社会法典第9編第2条第3項による同等認定
経営協議会／職場代表委員会／重度障害者代表機関に対する社会法典第9編第176条による照会

雇用エージェンシー
20070 ハンブルク (Hamburg)

従業員（申請者）

顧客番号：	姓、名	生年月日
-------	-----	------

貴殿の申告が同等認定を求める申請に関する決定に重要な影響を及ぼすことがあるので、以下の点についてお答え下さい。

1. _____氏は現在どのような仕事をしていますか？

フォークリフト運転手／完成品納入

2. 申請者の健康上の制約を貴殿は御存知ですか？

いいえ はい

「はい」の場合、これは現在の仕事に対してどのような影響を与えていますか？ また、どのような形で影響していますか？

いいえ 頻繁な欠勤
 労働への投入が制約されている
 労働への投入可能性がわずかである
 他の影響がある（貴殿が観察したことを記述してください）

3. 現在の職場は貴殿から見て_____氏に適していますか？

はい いいえ

「いいえ」の場合、技術的補助、組織の変更を行うか、その他の措置を講じれば、この職場の改善を達成することはできるでしょうか？

はい いいえ

解説： 包装または MOZ への配置転換

障害の影響による事業所内での_____氏の配置転換は

予定されています。 予定されていません。 既に行われています。 不可能です。

4. _____氏は障害に起因する影響のために失職の危険がありますか？

いいえ

はい、理由：〇〇氏は、氏の障害が原因で非常に頻繁に同僚の支援を必要としています。

5. その他の理由から失職の危険がありますか（「はい」の場合、どのような理由で）？

いいえ

はい、理由：_____

6. 法的規定又は労働協約上の規定に基づく特別な解雇保護を受けていますか？

いいえ

はい、「はい」の場合、法的根拠又は労働協約文書を挙げてください

7. 既に解雇通告は宣告されましたか、それとも解約が取決められましたか？

いいえ

はい。解雇通告年月日：_____ 解雇予定年月日：_____

補足的申告

視覚障害が原因で氏は非常に努力しなければ製造書類を正しく認識できず、これを大部分、他の従業員が引受けています。フォークリフト運転も、特に交代勤務の終わりに、それにも増して月末には、非常に大きなストレスと結びついています。というのも完成品を納入しなければならないからです。心臓疾患があるため〇〇氏はストレスにさらされないほうがよいでしょう。

課題を片づける速度がやや遅いので、〇〇氏は既に自分の上司とトラブルを生じています。

(担当者) 活字体の文字で記入してください。

(年月日、経営協議会委員／職場代表委員会委員) (E-Mail)

社会法典第9編第2条第3項による同等認定
重度障害者代表機関に対する照会

雇用エージェンシー
20070 ハンブルク (Hamburg)

従業員 (申請者)

顧客番号:	姓、名	生年月日
-------	-----	------

貴殿の申告が同等認定を求める申請に関する決定に重要な影響を及ぼすことがあるので、以下の点についてお答え下さい。

1. _____氏は現在どのような仕事をしていますか？

フォークリフト運転手／完成品納入

2. 申請者の健康上の制約を貴殿は御存知ですか？

いいえ はい

「はい」の場合、これは現在の仕事に対してどのような影響を与えていますか？ また、どのような形で影響していますか？

- いいえ 頻繁な欠勤
 労働への投入が制約されている
 労働への投入可能性がわずかである
 他の影響がある (貴殿が観察したことを記述してください)

3. 現在の職場は貴殿から見て _____氏に適していますか？

はい いいえ

「いいえ」の場合、技術的補助、組織の変更を行うか、その他の措置を講じれば、この職場の改善を達成することはできるでしょうか？

はい いいえ

解説: _____組織上の配置転換、又は他の領域 (包装又は MOZ) への投入
障害の影響による事業所内での _____氏の配置転換は
 予定されています。 予定されていません。 既に行われています。 不可能です。

4. _____氏は障害に起因する影響のために失職の危険がありますか？
いいえ はい、理由：障害が原因で〇〇氏は、仕事上の要求に答えることができません。
-
5. その他の理由から失職の危険がありますか（「はい」の場合、どのような理由で）？
いいえ はい、理由： _____
-
6. 法的規定又は労働協約上の規定に基づく特別な解雇保護を受けていますか？
いいえ はい、「はい」の場合、法的根拠又は労働協約文書を挙げてください
-
7. 既に解雇通告は宣告されましたか、それとも解約が取決められましたか？
いいえ はい。解雇通告年月日： _____ 解雇予定年月日： _____
補足的申告
——これらは以下のように影響を及ぼします。
視覚障害——氏は製造文書を正しく認識できないという非常に大きな困難を抱えています。完成品の製造文書を分類することを氏の直接の同僚が引受けています。
心臓疾患——氏は完成品を納入しなければなりません。交代勤務の終わりのこの作業は、またそれにも増して月末の（月末の完了）この作業は、非常にストレスがかかります。この疾患があるため〇〇氏はできる限りストレスにさらされないほうがよいでしょう。そうでなければ氏は近々倒れてしまうかもしれません。
この特殊性により、〇〇氏は自分の課題を処理する速度がやや遅く、それが原因となり、まさに上司との間で誤解が生じるに至りました。

(担当者) 活字体の文字で記入してください。

(年月日、経営協議会委員／職場代表委員会委員) (E-Mail)

重度障害者負担調整金規則（SchwbAV）第 27 条による サービス給付申請に関するご案内

現在就労中の重度障害者の多くは、現行の労働契約上の義務を満たしており、そこに問題はなく、あるとしても軽微なものとなります。しかし個別的には、雇用主にとって特別の負担となるような特異な状況が存在する場合があります。このような場合に、ヴェストファーレン・リッペ地方連合（LWL）労働統合局への申請により補助金を受けられる条件について以下の通り説明します。

1. 対象者

貴社の従業員が雇用エージェンシーの認定した重度障害者または重度障害者と同等の者であることが必要です。その証明となるのは雇用エージェンシーによる重度障害証明書または同等認定決定通知書です。いずれの場合も、確認書によって認定された障害の情報が明示されます。

2. 業務内容

貴社の従業員の労働環境および業務内容について当局が必要とする情報は、付帯文書 1 および 2 に示されています。決定には従業員が実際に行っている業務が重要であるため、職位に関する一般的な記述では不十分です。

3. 作業上の特異性

従業員の作業上の特異性には様々な現れ方があります（付帯文書3を参照）。このため、付帯文書3aまたは自由記述として具体的な説明が必要です。

4. 作業上の特異性と認定障害との関係

記載していただく作業上の特異性は、確認書に記載されている認定された障害の結果でなければなりません。この結果を確認するために、貴社従業員の確認書が必要になります。確認書には高度に個人情報が含まれるため、従業員は内容を雇用主に開示してはなりません。データ保護のため、確認書のコピー1部を本人が当局に提出するよう、雇用主から従業員に依頼していただく必要があります。従業員が疑問を持たれた場合、当局へのお問い合わせに応じます。

雇用主は具体的に何をしなければならないか？

給付の前提条件を確認するため、申請に際して下記の文書を提出していただきます。

- 完全に記入した申請書
- 労働環境に関するデータ（付帯文書1）
- 業務記述（付帯文書2）
- 作業上の特異性の記述（付帯文書3、3aまたは自由記述）
- 確認書の写し（データ保護に注意）
- 重度障害証明書または同等認定決定通知書の写し
- 労働契約の写し
- 障害を持つ従業員の直近3回分の給与明細書
- 補助を行う人の直近の給与明細書（必要に応じて）
- SGB IX第163条第2項による最新の届出書（従業員20人以上の場合）（1～3ページ）
- 他の担当機関からの給付を受けている場合：承認書の写し

申請書受領後の処理

必要な書類およびデータの提出後、担当のケースマネジメントにより直ちに専門的サービス（技術的助言サービス、聴覚障害者向け専門サービス、視覚障害者向け専門サービス、統合専門サービス）が開始され、現地でさらに詳細な実情を調査します。

申請手続きに疑問がある場合

下記サイトからケースマネジメントの窓口担当者への連絡が可能です。申請書類も用意されています。

www.lwl-inklusionsamt-arbeit.de/leistungen/Arbeitgeber/belastungen

LWL 労働統合局

48133 Münster

雇用主への特別負担に対する給付申請書
(SchwbAV 第 27 条による)

重要な注意：
金銭的給付は最速で、LEL の申請書受理月内に承認されます。

文書番号：61L-_____

1. 雇用主に関する情報

名称、所在地	連絡窓口担当者（氏名、電話番号、メールアドレス）					
	BR、PRまたはMAV代表者（氏名、電話番号、メールアドレス）					
事業所番号						重度障害者代表者（氏名、電話番号、メールアドレス）
取引銀行（銀行名、IBANコード、BICコード）						
IBANコード：			BICコード：			
有効な団体協約：			作業場所における週労働時間：_____時間			
現在稼働している作業所数： (従業員20人以上の場合はSGB IX第163条第2項p. 1~3による最新の届出書の写しを添付してください)			現在稼働しているSGB IX第154条による重度障害者および重度障害者と同等の者の数			

2. 被用者に関する情報

氏名	生年月日
住所（通り名、郵便番号、市町村名）	(該当する場合) 法定後見人の氏名、住所、電話番号
障害の状態： 障害度：_____	障害度50以上の場合： 重度障害証明書の写しを添付してください。
<input type="checkbox"/> 重度障害者と同等	重度障害者と同等の者の場合： 雇用エージェンシーの同等認定通知書の写しを添付してください。
重複登録： <input type="checkbox"/> あり、_____ヶ所 <input type="checkbox"/> なし	
研修職： 開始時期： <input type="checkbox"/> 無期限 <input type="checkbox"/> 期限 _____まで	現在の職務： 就業場所（住所）： 労働契約の写しを添付してください。

<input type="checkbox"/>	当従業員は下記の理由がある場合、例外的な方法でのみ解雇可能です。
<input type="checkbox"/>	団体協約により、年齢および勤続期間に基づく通常の解雇通告が不可能。
<input type="checkbox"/>	KSchGまたはSGB IXにより、経営協議会委員、職員協議会委員または障害者代表としての職務のため通常の解雇通告が不可能。

3. 請求する給付の情報

<p>下記を明記してください。</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ 職場における重度障害者のための労働条件（付帯文書1） ➤ 重度障害者が行う個別的な職務（付帯文書2） ➤ 作業上で特異性が現れる動作、およびその種類と程度（付帯文書3の説明を参照）。自由記述または表（付帯文書3a）での提出が可能です。 	
<p>重度障害者の職務に対して、健常者の同等の職務に対するのと同等の賃金を支給していますか？</p> <p><input type="checkbox"/> はい <input type="checkbox"/> いいえ 理由：</p> <p>直近3回分の給与明細書を添付してください。</p>	
<p>特別負担補助金申請に関し、SGB IXによる業務の地域担当機関（有職障害者に関する専任部署）または統合専門サービスの職員に既に相談している。</p> <p><input type="checkbox"/> いいえ</p> <p><input type="checkbox"/> はい、担当_____氏</p>	
<p>従業員の雇用の際して雇用エージェンシーからの補助金を年金保険または労災保険担当機関から受領した。</p> <p><input type="radio"/> はい <input type="radio"/> いいえ</p>	<p>「はい」の場合、どこから受領しましたか？</p> <p>承認書の写しを添付してください。</p>

上記の情報の正確性と完全性を保証します。同意書が詐欺によって取得され、あるいは重要な事項について著しい不注意に起因する誤った、または不完全な情報に基づく場合、ヴェストファーレン LWL 統合局が同意書の全てまたは一部を、効力が過去に遡る場合を含め撤回し、既に支給された給付の弁済を求めることができることを了承します。

最低賃金法（MiLoG）の適用条項を承知していること、および、それが申請書に記載の従業員との雇用関係に適用されることを保証します。

求められた情報がヴェストファーレン・リッペ地方連合（LWL統合局）の業務に必要であり、一部が記録・加工・保存されること（2003年1月14日付データ保護法の現行改正版）を了承します。個人に関わるデータは、SGB I第35条、SGB X第67条以下に基づいて収集しています。

場所および日付

社印または職印、署名

労働条件の記述

労働時間および労働の形態

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> 規則的（団体協約による週間労働時間など） | <input type="checkbox"/> 2直（早番/遅番） |
| <input type="checkbox"/> 不規則 | <input type="checkbox"/> 3直（早番/遅番/夜勤） |
| <input type="checkbox"/> フルタイム：週____時間 | <input type="checkbox"/> 時間給 |
| <input type="checkbox"/> パートタイム：週____時間 | <input type="checkbox"/> 成果給（出来高払い/報奨金） |
| <input type="checkbox"/> 週__日 | |

要求事項/負荷

- | | |
|--|--------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 作業中の立ち姿勢/座り姿勢/歩行
比率 (%) ____/____/____ | <input type="checkbox"/> 運転中の機械の傍 |
| <input type="checkbox"/> 腕を持ち上げることが多い | <input type="checkbox"/> 前屈姿勢が多い |
| <input type="checkbox"/> 足場上、梯子上など | <input type="checkbox"/> しやがみ姿勢、蹲踞など |

- | | | |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 日常的 | 時々 |
| 7 kg未満の重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7～20 kgの重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20 kg超の重量物の持ち上げ/運搬 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

持ち上げまたは運搬の介助者の存在

- なし あり、形態：

_____ 期間： _____

外部的影響

- | | |
|-----------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 人工光下での作業 | <input type="checkbox"/> 熱、低温、湿度、または通風 |
| <input type="checkbox"/> 屋外作業 | <input type="checkbox"/> 粉塵、煙、ガス、または蒸気による高い負荷 |
| <input type="checkbox"/> 騒音（連続的） | <input type="checkbox"/> 皮膚刺激性を伴う作業 |
| <input type="checkbox"/> 騒音（間欠的） | |

就業時間中の車両の運転

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> 乗用車 | <input type="checkbox"/> バス |
| <input type="checkbox"/> <u>トラック、積荷作業なし</u> | <input type="checkbox"/> <u>トラック、介助なしでの荷積み作業あり</u> |
| <input type="checkbox"/> フォークリフト | <input type="checkbox"/> クレーン |

その他

- | | | |
|---|---------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 責任（設備に対する） | <input type="checkbox"/> 責任（人員に対する） | <input type="checkbox"/> 管理業務 |
| <input type="checkbox"/> 時間的/期限的重圧 | <input type="checkbox"/> 公衆との接触 | <input type="checkbox"/> 主としてディスプレイ上の作業 |
| <input type="checkbox"/> 孤立した作業場所 | <input type="checkbox"/> 他人と近接しての作業 | <input type="checkbox"/> 大部屋 |
| <input type="checkbox"/> 出張/外勤/組立作業 | <input type="checkbox"/> 単純な反復作業 | |
| <input type="checkbox"/> チーム作業 | <input type="checkbox"/> 定常的な情報加工 | |
| <input type="checkbox"/> 頻繁に変更される、または並行する課題 | <input type="checkbox"/> 自己責任による自立的作業 | |

過去 12 ヶ月間に業務内容または上記の労働条件に変化がありましたか？

- いいえ はい、内容： _____
- _____

将来さらに変更になる予定はありますか？

- いいえ はい、内容： _____
- _____

作業内容の記述

作業の名称 : _____

作業の区分と重み

	各区分の詳細	比重 (作業全体に 対する%)
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		

100%

作業上の特異性の記述

付帯文書 2 の各作業区分について、従業員にどのような作業上の特異性があるかを詳細に記述してください。

作業上の特異性とは

従業員の作業上の特異性は様々な形で現れます。

作業上の特異性の意味の 1 つは、作業の様態が同等の健常者と異なる部分です（例えば、作業が遅い、誤りが多い、中断が多いなど）。

また、作業中に同僚または上司の支援（例えば、動機づけ、検査、注意喚起、確認質問、具体的な動作の補助など）を必要とすることも、作業上の特異性と考えられます。

申請を処理するためには、作業上の特異性とその程度についての具体的な情報が必要です。

そのために、従業員が個々の作業区分においてどのような作業上の特異性を示すか、またそれほどの程度か（1 週間のうち何分か）をそれぞれ記載してください。作業に介助を必要としている場合は、誰が介助しているかも明記してください。

作業上の特異性とその記述の例：

- ホテル客室の清掃に要する時間 30 分のところを 45 分かかる。
- 通常の休憩 2 回のところ 3 回の休憩をとる。
- 同僚 Meyer 氏による作業実行への動機づけを週約 50 分必要とする。
- 作業結果を Müller 夫人が定期的に検査する必要があるため、そのために週 60 分が必要である。
- 機械を清掃するように上司 Schmidt 氏が注意を喚起しなければならない。そのために週 40 分を要している。
- Schulz 夫人が洗濯物袋の運搬を週 30 分手伝わなければならない。

作業上の特異性の記述には次の表（付帯文書 3a）を用いても、あるいは自由記述でも差し支えありません。

付帯文書2による 作業区分	作業上の特異性： 作業上の特異性の種類と程度（1労働週あたりの分数）
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
介助者の氏名	

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会 開催要綱

1. 趣旨

障害者の就労支援は、雇用施策と福祉施策との連携の下、その取組を進め、進展してきたが、雇用・福祉施策の双方で整理、対応していくべき課題も引き続き存在している。

また、近年、技術革新や多様な働き方の普及など、障害者就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズも出てきている。さらに、新型コロナウイルス感染症への対応として、テレワークでの在宅勤務など、新たな生活様式の定着を見据えた取組がみられ、ウィズ・ポストコロナ時代には、障害者就労の可能性の拡がりが見込まれる。

これら課題や変化に対応し、障害者がより働きやすい社会を実現していくためには、雇用施策と福祉施策が引き続き連携し、対応策を探っていくことが必要となる。本年9月には、厚生労働省内の「障害者雇用・福祉連携強化プロジェクトチーム」において、障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化について中間報告を取りまとめたところである。

このため、本検討会は、この取りまとめ内容も踏まえつつ、雇用施策と福祉施策の更なる連携強化に向け、必要な対応策のより具体的な検討の方向性を議論することを目的として開催するものである。

2. 主な検討事項

- (1) 効果的で、切れ目ない専門的支援体制の構築について
- (2) 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について
- (3) その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

3. 構成員

構成員は、別紙のとおりとする。

4. その他

- (1) 本検討会は、厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長が構成員の参集を求めて開催する。
- (2) 本検討会には、座長を置き、構成員の互選により選出する。座長は、本検討会を統括する。
- (3) 本検討会には、座長代理を置くことができる。座長代理は、構成員から座長が指名し、座長を補佐するとともに、座長に事故があるときには、その職務を代行することとする。

- (4) 本検討会は、必要に応じ、構成員以外の有識者等の出席を求めることができる。
- (5) 本検討会の会議、資料及び議事録は、原則として公開とする。
ただし、座長は、公開することにより、個人の権利利益を害するおそれがあると認めるときその他正当な理由があると認めるときは、非公開とすることができる。この場合においては、少なくとも議事要旨を公開する。
- (6) 本検討会の庶務は、関係部局の協力を得て、厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課及び社会・援護局障害保健福祉部障害福祉課において行う。
- (7) この要綱に定めるもののほか、本検討会の開催に必要な事項は、座長が厚生労働省大臣官房高齢・障害者雇用開発審議官及び社会・援護局障害保健福祉部長と協議の上、これを定めるものとする。

障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会
構成員

あべ かずひこ 阿部 一彦	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長
あべ まさひろ 阿部 正浩	中央大学経済学部 教授
あゆは ひろし 阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会 会長
いけだ みちこ 池田 三知子	一般社団法人日本経済団体連合会 労働政策本部長
おかだ くみこ 岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会 理事長
きくち よしみ 菊池 馨実	早稲田大学法学学術院 教授
くぼ あつこ 久保 厚子	一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 会長
くらち のぶあき 倉知 延章	九州産業大学人間科学部 教授
こまむら こうへい 駒村 康平	慶應義塾大学経済学部 教授
さかい きょうこ 酒井 京子	NPO 法人全国就業支援ネットワーク 代表理事
さかい だいすけ 酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長
しんぼ さとこ 眞保 智子	法政大学現代福祉学部 教授
すずき たつや 鈴木 龍也	福島県立相馬支援学校 校長
たけした よしき 竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 会長
ながまつ さとる 永松 悟	杵築市長
にだいら あきら 仁平 章	日本労働組合総連合会総合政策推進局 局長
はせがわ たまこ 長谷川 珠子	福島大学行政政策学類 准教授
やまぐち よしのり 山口 祥義	佐賀県知事

オブザーバー：厚生労働省人材開発統括官付特別支援室
文部科学省初等中等教育局特別支援教育課
独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

(五十音順・敬称略)

今後のスケジュールについて（予定）

第1回（令和2年11月6日）

- 検討会の開催について
- 障害者雇用・福祉施策の現状について
- 今後の検討会の進め方について
- 意見交換

第2回（令和2年11月17日）

第3回（令和2年12月11日）

- 関係団体からのヒアリング

第4回（令和3年3月上旬頃）（予定）

- ※ ヒアリングでの意見やワーキンググループの検討状況を踏まえ、ワーキンググループと並行して適宜開催

＜ワーキンググループ開催＞

- 3つのテーマ毎にワーキンググループを開催
- 各4回（令和2年12月～翌3月）
- ・ヒアリング等で出された意見について
- ・各テーマに沿って論点整理
- ・ワーキンググループとしての論点の取りまとめ

第5回以降（令和3年4月～）

- ヒアリング等で出された意見の整理
- ワーキンググループで整理された論点にそって意見交換

令和3年6月頃を目途に取りまとめを予定

関係団体からのヒアリングについて

1. 概要

検討会での議論の参考とするため、下記2の団体から、「障害者雇用・福祉の連携強化に向けて必要な取組等」について意見聴取を実施。

2. ヒアリング先（五十音順）

- 一般財団法人全日本ろうあ連盟
- 一般社団法人全日本難聴者・中途失聴者団体連合会
- 一般社団法人日本自閉症協会
- 一般社団法人日本難病・疾病団体協議会
- 一般社団法人日本発達障害ネットワーク
- きょうされん
- 公益財団法人日本知的障害者福祉協会
- 公益社団法人全国脊髄損傷者連合会
- 社会福祉法人全国盲ろう者協会
- 精神保健福祉事業団体連絡会
- 特定非営利活動法人日本高次脳機能障害友の会

3. ヒアリング項目

別紙のとおり

※ 内容が多岐に亘るため、内容を絞って発言することも可。

4. その他

1団体あたり質疑応答を含め15分

※ 団体からの説明(8分間)後、質疑応答・意見交換(7分間)を実施。団体からの説明に当たっては資料の提出も可。

※ 対面若しくはオンラインでの実施又は書面提出のみのいずれかの方法で実施。なお、書面提出の場合、事務局より提出書面を紹介。

ヒアリング項目

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について
 - 就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画(支援プラン)の共有化について、どう考えるか。
 - 雇用・福祉施策の双方に係る知識等を身につけている専門支援人材の育成や確保について、どう考えるか。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について、どう考えるか。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について
 - 障害者雇用施策の抱える課題について、どう考えるか。
 - 障害者福祉施策(就労系障害福祉サービス)の抱える課題について、どう考えるか。
 - 人材開発施策や教育などの関連分野との連携について、どう考えるか。
 - 通勤支援等のように、「制度の谷間」が生じ、十分な対応が出来ていない部分や、定着支援のように、雇用・福祉施策における支援内容に重複が見られる部分について、どう考えるか。
 - その他「中間取りまとめ」に記載のある内容など、雇用施策と福祉施策の連携強化に向けて検討が必要な事項について、どう考えるか。

以上

ワーキンググループの開催について

1. 概要

検討会での議論を円滑に進めるため、下記2のテーマについて、検討会の下にワーキンググループ（以下「WG」という。）を開催し、論点整理など、集中的に検討を実施。

2. 検討テーマ

(1) 障害者の就労能力等の評価の在り方について

雇用・福祉施策の双方において利活用できる共通のプラットフォームとしての就労能力や適性の評価の仕組みの創設や一人一人の就労に向けた支援計画の共有化などについて検討

(2) 障害者就労を支える人材の育成・確保について

雇用・福祉施策を跨がる横断的なものとして、求められる役割・スキルの変化に対応した統一的なカリキュラムの作成や共通の人材育成の仕組みの構築などについて検討

(3) 障害者の就労支援体系の在り方について

雇用・福祉施策双方において効果的な支援を展開していくため、就労系障害福祉サービスと他の就労支援機関の役割関係を整理し、現行の制度下で展開されている支援の枠組みの再編も視野に、それぞれの在り方などについて検討

3. WG 参集者

各WGの参集者については、別紙のとおり。

※ 検討会構成員のうち座長が指名する者が、各WGにおける議論の中心的な役割を担う者として参画。また、実務経験に長けた者等に専門アドバイザーとして出席依頼。

※ 検討会構成員については、座長の指名如何に関わらず、各WGでの検討にオブザーバーとして参加可能（任意）

4. その他

- ・ 令和2年度内に4回程度開催し、WGとして各テーマの論点を取りまとめ、検討会に報告。
- ・ WGの運営は、検討会のそれと同様に実施。

障害者の就労能力等の評価の在り方に関する ワーキンググループ（第1WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

くらち のぶあき
倉知 延章 九州産業大学人間科学部 教授（第1WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

あいざわ きんいち
相澤 欽一 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 宮城障害者職業センター主幹障害者職業カウンセラー

いなば けんたろう
稲葉 健太郎 名古屋市総合リハビリテーションセンター自立支援部 就労支援課長

おおはま あきら
大濱 徹 パーソルチャレンジ株式会社コーポレート本部経営企画部
ゼネラルマネージャー

かねつか たかし
金塚 たかし NPO法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN）副理事・統括施設長

くわはら たかとし
桑原 隆俊 全国社会就労センター協議会 制度・政策・予算対策委員長

なかお あやか
中尾 文香 特定非営利活動法人ディーセントワーク・ラボ 代表理事

ながの ひとみ
永野 仁美 上智大学法学部 教授

まえはら かずあき
前原 和明 秋田大学教育文化学部 准教授

よこくら ひさし
横倉 久 独立行政法人国立特別支援教育総合研究所 上席総括研究員
（兼） 情報・支援部長

川崎市健康福祉局障害保健福祉部 障害者雇用・就労推進課

鳴門市地域自立支援協議会 就労支援部会（鳴門市役所）

障害者就労を支える人材の育成・確保に関する ワーキンググループ（第2WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

はせがわ たまこ
長谷川 珠子 福島大学行政政策学類 准教授（第2WG主査）

○ 専門アドバイザーとして出席

おがた なおひこ
緒方 直彦 東京都立町田の丘学園 統括校長

おがわ ひろし
小川 浩 大妻女子大学人間関係学部 教授

このん まさひこ
今野 雅彦 株式会社ベネッセビジネスメイトグループ雇用推進本部 特命担当部長

さとう まさみ
佐藤 正美 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構職業リハビリテーション部 研修課長

すずき おさむ
鈴木 修 特定非営利活動法人くらしえん・しごとえん 代表理事

たかや さふみ
高谷 さふみ 社会福祉法人釧路のぞみ協会自立センター くしろ・ねむろ障がい者就業・生活支援センター ぷれん センター長

たがわ せいじ
田川 精二 くすの木クリニック院長／NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク（JSN） 理事長

はせがわ あつみ
長谷川 敦弥 株式会社 LITALICO 代表取締役社長

まつむら ひろし
松村 浩 全国社会就労センター協議会 副会長

ふかみず きよし
深水 清志 ビーアシスト株式会社 人財開発部長

わかばやし いさお
若林 功 常磐大学人間科学部 准教授

障害者の就労支援体系の在り方に関する ワーキンググループ（第3WG）参集者

○ 検討会構成員のうち座長が指名する者

きくち よしみ
菊池 馨実 早稲田大学法学学術院 教授（第3WG主査）

しんぼ さとこ
眞保 智子 法政大学現代福祉学部 教授

○ 専門アドバイザーとして出席

あべ かずひこ
阿部 一彦 社会福祉法人日本身体障害者団体連合会 会長

あみや ゆうじ
網屋 裕二 第一生命チャレンジド株式会社常務取締役（一般社団法人障害者雇用企業支援協会 監事）

いしぎま ゆきこ
石崎 由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 准教授

おかだ てつや
岡田 哲也 二松學舎大学教職課程センター 教授

おばた やすひろ
小幡 恭弘 公益社団法人全国精神保健福祉会 事務局長

かのう よしふみ
叶 義文 全国社会就労センター協議会 副会長

くぼてら かずお
久保寺 一男 NPO 法人就労継続支援A型事業所全国協議会 理事長

くどう しょういち
工藤 正一 社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会 総合相談室長

さかい だいすけ
酒井 大介 全国就労移行支援事業所連絡協議会 会長

すずき みずや
鈴木 瑞哉 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構東京障害者職業センター所長

ふじお けんじ
藤尾 健二 NPO 法人ワークス未来千葉 千葉障害者就業支援キャリアセンター長

またむら あおい
又村 あおい 一般社団法人全国手をつなぐ育成会連合会 常務理事・事務局長

まつした のぼる
松下 昇 愛知労働局名古屋中公共職業安定所主任就職促進指導官

よこぼり だい
横堀 大 クリーンリース株式会社専務取締役

ワーキンググループ開催日程（予定）

○ 障害者の就労能力等の評価の在り方に関するワーキンググループ（第1WG）

第1回：令和2年12月21日（月）17:00～19:00

第2回：令和3年1月29日（金）10:00～12:00

第3回：令和3年2月18日（木）13:00～15:00

第4回：令和3年3月17日（水）13:00～15:00

○ 障害者就労を支える人材の育成・確保に関するワーキンググループ（第2WG）

第1回：令和2年12月22日（火）13:00～15:00

第2回：令和3年1月21日（木）10:00～12:00

第3回：令和3年2月18日（木）15:30～17:30

第4回：令和3年3月26日（金）10:00～12:00

○ 障害者の就労支援体系の在り方に関するワーキンググループ（第3WG）

第1回：令和2年12月25日（金）15:00～17:00

第2回：令和3年2月9日（火）15:00～17:00

第3回：令和3年2月25日（木）13:00～15:00

第4回：令和3年3月22日（月）15:00～17:00

※ 現時点の予定であり、今後変更する可能性もある

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

(共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等)

- 就労能力や適性を客観的に評価し可視化していく手法が確立されていないという点であるが、支援する側に就職させようという意識が低い中で、客観的評価を取り入れても、支援する側が今の現状のみで判断して発展性がなく、逆に問題ではないか。評価は支援する側がどうしたらこの人は働けるのか、といった視点で行っていくことが前提として必要なのではないか。
- アセスメントについて、就労実現するための課題が何なのかということをごここで明確にすることによって、課題をクリアするのにつながっていくものと思うが、就労能力以外に、環境の整備という点も含めて検討していただく必要がある。
- 学校の移行支援計画と、資料にあるような就労支援プランといったものがどのように連携していくのか、在学中から卒業後の支援に必要なことを共有していくことができれば、良い。
- 高校に在籍している障害のある生徒の状況を市町村の保健福祉部局側に把握していることも重要。

(通勤や職場等における支援の充実等)

- 都市部と地方では差があり、通勤がネックになって雇用につながらないケースもあり、通勤支援等のさらなる充実が必要である。
- 雇用・福祉の連携プロジェクトは非常に画期的であり、その成果である10月1日からスタートした通勤・職場介助の支援をどう発展させるかという意味では、検討委員会の役割は大きい。
- 通勤、職場における支援は複雑極まりない仕組みである。
- 通勤支援も実は、合理的配慮の中でどこまで企業側が義務を負っていくかという問題でもある。そこの切り分けの議論をまだちゃんとできていない。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

(多様な就労支援ニーズへの対応)

- 雇用から福祉サービスへの逆の流れ、企業を解雇されたり、高齢で退職したとかそういった流れも数字としてみていく必要がある。
- 障害者の場合は大体45歳ぐらいになると雇用から福祉に移る方が増えており、高齢障害者の働き方についても、この場で検討いただけたらありがたい。
- 障害者が障害の状況に応じて福祉と雇用の間を円滑に移行できる環境整備というのが必要、福祉から雇用への移行のみならず、必要に応じて雇用から福祉への円滑な移行が図られるということが重要。
- 様々な技術の活用によって可能になることもある他、福祉サービスを利用することも選択肢になり、高齢になっても働ける環境条件をつくっていくことが必要。
- 精神障害を抱えた方が地域にたくさんおり、こういった方を就労につなげていくために、どのようにフォローしていくのか大きな課題である。
- テレワークやロボティクスなどデジタル技術を活用した働き方が広がることで、これまで就労が難しかった障害者が活躍できる機会ということも増えていく可能性があり、こうした動きを加速していくために、企業に合理的配慮を超える負担が生じないようにする必要がある。また、中小企業における障害者雇用の促進も念頭において、就労しても生活面のケアなど必要な福祉サービスは継続して受けられるようにすることが重要。
- コロナ禍で知的障害者にとっては、テレワークというのは難しく、職をなくしていることも、現状として発生している。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

(障害者雇用施策について)

- 納付金はキャリアアップなどの新しいニーズも踏まえて、雇用されて働く障害者の働き方の質を高めるために活用されていくことが望ましいと考えている。雇用と福祉施策の連携強化策の財源として納付金を活用することについては、慎重にすべき。
- 現行制度が抱えている課題の中に、在宅就業障害者支援制度があるが、労働側の制度の中で、それほどまだ利用がされていないところだが、これを制度として少し拡充していく方法も利用の仕方としてはあるのではないか。
- 知的障害者が支援を受けながら、企業の現場で福祉事業所が事業を請け負って、その事業所の支援を受けながら、その企業の現場で働くというような方法もなされているところもあり、もう少し利用しやすい形に変えていくという方法もあると考える。
- 障害者雇用調整金について、障害者雇用率が年々アップしており、継続可能なのか不安があり、そこを少し考えていく必要がある。

(障害福祉施策について)

- 福祉系のサービス、A型・B型、生活介護とか就労移行などの位置づけが曖昧になっているところがある。
- 就労継続支援AとBとあり、今の仕組みに合わないというか、実態と法律の間の乖離が出てきていると考えており、実態に合わせて法律も柔軟に変えていく必要があるのかなとも思っている。
- A型事業所の数が増えてきているところの原因はどの辺にあるのか、次回以降に数字や見解などを教えていただければと思っている。
- A型事業所について、利益が上がらないから賃金総額を抑えるために最低賃金の適用を外すことがあってはならない。
- 障害者の中に生活困窮的な部分にもつながっていて、働くための基礎条件を満たしていない人のことも考えておかないと、就労継続支援B型の役割は評価できない。
- 工賃の状況について、障害種別ではどうなのか、どう動いているのか、データがどこまであるのかということも前提の議論として考えておかないといけない。
- コロナの就労継続支援事業所の影響について、障害の種類によってもコロナの影響の違いがあるのか、障害種別の数値も示していただけるとありがたい。
- 特別支援学校から企業に就職する障害者が就労定着支援事業を使えないという点を見直していくということだけでも、大きな意義がある。

4. その他（他分野との連携や全体の議論の進め方等）

（他分野との連携について）

- 学校教育から就労する者がいる中、教育機関も大変大きな役割を担っている。専修学校とか大学とか、就労の準備ができていないところがある一方で、特別支援学校の高等部などで支援が行き過ぎてしまうケースもある。
- 行政と学校側の関係で言えば、例えば周産期からの療育の取組と教育がシームレスにつながる、さらに、成人期を過ぎて、リタイアした後は、地域を単位に、旧小学校区単位でいろいろな作業を一緒にできるとか、住んでいる地域の中でそういうシステムが出来上がってくればいい。
- 多くの障害者にとって年金と就労雇用をどう組み合わせる生活を送っていくか、障害者の生活をどう支えていくかという観点から考えていくと、所得保障の問題というのは欠かせない。
- 雇用施策と福祉施策はかなり違うものがあり、議論すべきなのは、やはり福祉から雇用、あるいは雇用から福祉への切れ目ない支援の実現という点で、福祉と雇用の重なり合い等、全く対応できていないところはどこかというのを、まずは議論し、余力があれば年金の問題、福祉の問題、雇用施策の問題と入っていったらいいと思う。

（全体の議論の進め方等について）

- 枠組みがある中で支援を考えていくのか、一旦枠組みは全部取り払った上で、何か新しいものを生み出していこうという視点で考えていいのかどうか、最初に確認をさせていただきたい。
- 財源の問題は慎重に審議していただく必要がある。単に連携というところだけを見るだけではなくて、福祉制度そのものの在り方も含めた議論ができる枠組みで検討会が進められることをお願いしたい。
- この検討会の議論の範囲はある程度絞らせざるを得ないのかなと思っている。障害者の方々が年金も含めてどのような公的支援を受けられているかといったような全体像を理解把握するデータについては、ぜひ整えていただきたい。
- 資料の提供と分かりやすい説明をお願いしたい。

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

(1) 共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

- 共通のプラットフォームにおいて就労能力や適性を客観的にアセスメント・評価して可視化することで、ライフステージに応じたシームレスな就労支援を提供できる可能性が大いに広がる。特に教育機関等々の連携は非常に重要。
- 支援計画については、就労するための計画とするだけでなく、働きながら、職場の環境を調整する際にも生かせるようにすることが重要。これは加齢とともに働き続けることにもつながるのではないか。
- 就労能力や適性を評価する仕組みについては、どの段階で評価を行うのかも今後検討していくべき。
- 障害者手帳は持っているが、就労能力や適性の評価をした結果、雇用義務の対象とするべき職業能力上の困難性を有していないという評価になった場合にどうするか。又は、高年齢の障害者を雇用している場合には雇用率のダブルカウントをしてほしいという意見があるが、そういったカウントのときに評価を活用することも考えているのか。評価の利用をどこまで広げるか整理すべき。
- 客観的に評価をするツールは必要。一方で、能力等に応じて適切な支援につなげられていないのはアセスメントの問題ではなく、就労継続支援事業B型の仕組みの問題ではないか。また、就労移行支援事業でも一定数移行させられていないというのは、移行に対しての意識が弱いのではないか。そこを解決しないで、アセスメントツールだけを作ってもうまくいかないのではないか。「あなたは障害が重いから雇用は無理」という客観的な指標になってしまわないよう、ツールの開発と同時に、ツールの使い方の問題と、適切な支援につなげられていない理由が仕組みにあるということを整理する必要があるのではないか。
- 特別支援学校等の卒業生の受入れについて、障害のある子供たちの増加や多様化等の課題の解決には、企業ですぐに受け入れるよりも、一旦福祉就労支援機関等で受け入れて、アセスメントや就労支援を行うことを通常の流れとすることも考えられるのではないか。

(2) 就労支援人材の育成・確保

- 現在、行政においても現場においても雇用と福祉の双方に精通した人材は少ない。雇用と福祉双方の制度を理解した専門性の高い者が制度を運用するような仕組みを作らないと、雇用と福祉の連携がうまくいかないのではないか。
- 新たな支援体制の構築によって、これまでの業務の重複化や人手不足等による負担増が生じることのないように対応していただくことが重要。障害者により一層丁寧な支援をするためにも、十分な財政的あるいは人的支援をお願いしたい。
- 障害者就労・生活支援センターや、職場適用援助者の役割分担の話があるが、役割分担を明確にする必要があるのか。役割分担をすると支援がぶつ切りになってしまいが、今、役割分担を明確にするほど支障が出ているのか。

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 10月からの雇用施策と福祉施策の連携による新たな取組については、ピンポイントでの制度運用になっており、来年4月以降の大きな広がりを前提とした制度の運用になるのかを懸念。例えば、同行援護や重度訪問介護の利用対象者が全体として制度を利用できるようになっているのか等、現時点で見えてきた矛盾というものを捉えた上で、来年4月以降の実施に向けた準備をお願いしたい。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

(1) 就労支援人材の育成・確保 ※1 (2)と同じ

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- ・ 障害の種類や程度によって、様々な働き方を選択肢として用意する必要があるというのは理解した上で、最低賃金の適用や雇用保険・労災保険等、労働者保護の観点から、やはり雇用への移行が重要ではないか。
- ・ 最近、障害者の働く場所を自社企業内ではなく、外部に確保することで雇用率の達成を図っているという例がある。テレワークを安易に進めると働く場所の外部化が更に起こるのではないか。
- ・ 新型コロナウイルス感染症の影響で、障害者の勤務日数が縮小したり、在宅勤務が中心となったことで障害者の業務を見直しせざるを得ない状況。テレワークやオンライン化に対応した、新たな職域拡大に資する教育訓練の整備等の在職者支援の強化・拡充が急務。多様な働き方、キャリア形成ニーズに対応できるよう、公共及び民間の力を借りた就業訓練等の強化・補充をお願いしたい。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

- ・ 就労継続支援B型の報酬について、工賃が高いほど加算が多くなる制度だが、居場所としてのニーズに取り組んでいる事業所にとっては不利になる。また、高い工賃を維持するために、勤務が安定して作業能力の高い利用者を就労に送り出しにくく、囲い込んでしまうということも発生している。職業能力の高い利用者ほど一般就労に送り出せないという状況は本末転倒。本人が希望すればよりやりがいのある仕事に就けるように、ステップアップできる仕組みを作り出して必要がある。

4. その他（全体の進め方等）

- ・ 審議の途中経過等を障害者雇用分科会にも丁寧に説明し共有いただくことが大事ではないか。
- ・ 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会で議論を取りまとめる際には、議論の過程で意見が分かれた論点については、少数意見も記載をするといったような柔軟な対応をお願いしたい。

労働政策審議会障害者雇用分科会 委員名簿

令和2年4月24日現在

(公益代表)

- ◎ 阿部 正浩 中央大学経済学部教授
 倉知 延章 九州産業大学人間科学部教授
 小原 美紀 大阪大学大学院国際公共政策研究科教授
 武石 恵美子 法政大学キャリアデザイン学部教授
 ○ 中川 正俊 田園調布学園大学人間福祉学部教授
 長谷川 珠子 福島大学行政政策学類准教授

(労働者代表)

- 内田 文子 全日本電機・電子・情報関連産業労働組合連合会中央執行委員
 岡本 賢治 サービス・ツーリズム産業労働組合連合会会長代理
 仁平 章 日本労働組合総連合会総合政策推進局長
 森口 勲 全日本自動車産業労働組合総連合会副事務局長
 門崎 正樹 全日本自治団体労働組合社会福祉局長

(使用者代表)

- 池田 三知子 (一社) 日本経済団体連合会労働政策本部長
 佐渡 康弘 愛媛県ビル管理協同組合理事
 塩野 典子 富士通ハーモニー(株)取締役
 高橋 陽子 ダンウェイ(株)代表取締役社長
 山内 一生 (株) 日立製作所人財統括本部人事勤労本部エンプロイリレーション部長

(障害者代表)

- 阿部 一彦 (社福) 日本身体障害者団体連合会会長
 小出 隆司 全国手をつなぐ育成会連合会副会長
 竹下 義樹 (社福) 日本視覚障害者団体連合会会長
 眞壁 博美 (公社) 全国精神保健福祉会連合会理事

1. 効果的で、切れ目のない専門的支援体制の構築について

(1) 共通のプラットフォームとして利活用できる評価の仕組みの創設等

(2) 就労支援人材の育成・確保

(3) 通勤や職場等における支援の充実等

- 国として全国の自治体が雇用施策と福祉の連携に基づく通勤や職場介助における支援策が実施できるような支援を実施していただきたい。
- 重度の障害であっても、就労する機会を得ることで、社会に貢献できるという生きがいを生み出すことができる。そのためには煩雑な手続を踏むことなく、重度訪問介護というスキームの中で就労できる制度が必要である。
- 重度障害者の特別支援事業に関しましては、大変関心を持っているが、1,700以上の自治体があるにもかかわらず、10月から事業を始める自治体がたった13~14と聞いており、大変残念である。説明不足、資料等が各行政のほうに届いていないのかなと思っている。

2. 技術革新や環境変化を踏まえた多様な就労支援ニーズへの対応について

(1) 就労支援人材の育成・確保

(2) 多様な就労支援ニーズへの対応

- 新型コロナの影響で、企業就労が大きく落ち込んでいることを大変懸念している。企業側の感染拡大防止策をしっかりと講じていただきながら、企業実習の再開をぜひお願いしたいと思っている。
- 現在の就労系サービスは、事業運営をしていくための柱である基本報酬がそれぞれ実績による評価となっている。この実績が社会、経済の影響に大きく左右される仕組みであり、まさに今のコロナショックの影響を大きく受けるのではないかと大変危惧している。
- 比較的年齢層が若い知的・発達障害者の活躍は社会的要請であるということも考えているので、ぜひその辺のところも見据えながら進めていただきたいと思っている。
- 障害を持つ人たちの職場における権利侵害の事例も多々あるわけなので、時代に合わせた就労の在り方を御検討いただくとともに、彼らの権利を擁護するような仕組みをぜひ御検討いただければありがたい。
- 精神障害者等にとって苦手な対人関係やコミュニケーションが最小限にできたり、自分のペースで仕事ができるという在宅でのサービス利用に期待するところが大きい。在宅でのサービス利用促進を進めるための利用要件の緩和という検討の方向性はぜひ力を入れて進めていただきたい。
- 障害のある方が農業に従事することにより、ソーシャルディスタンスも取れるし、工賃につながるメリットがある。農林水産省、厚生労働省、JAを含めてマッチングのシステムができ、そこに基礎自治体が連携できると良い。

3. その他雇用施策と福祉施策の連携強化に関する事項について

【障害者雇用率制度・納付金制度について】

- 指定難病の医療受給者証の交付者、障害者手帳を所持していない者に関する取扱いの検討を進めるとされており、大変期待している。
- 障害者雇用納付金についての財源が減ってしまうと、障害者雇用をする企業に対しての調整金が行き詰まってしまうのではないかと不安がある。従って、今後、どのような方向をお持ちなのかということを知りたい。

【就労継続支援A型について】

- 就労継続A型事業所の経営が健全な状態にないのは、事業所の経営努力が足りないのか、制度設計自体に無理があるのか、構造上の問題なのか、社会全体の状況を踏まえて、その課題や問題点等を整理し、A型事業の在り方を検討する必要があると考える。
- 福祉サービスの報酬を原資に賃金を補填して労働法規のフィールドに乗せてしまうということが続けば、そこを利用する障害のある人にとって、働くことや労働の対価として賃金を得ることについて、誤った感覚や理解が広まってしまうのではないかということが危惧される。
- 難病や慢性疾患の患者の中にはA型事業所に通っている人もいるが、状態の変化とか、安定した勤務が難しさを懸念されて、受け入れてもらえない場合がある。そのことが、難病患者や慢性疾病を抱えている患者さんの就労に関する大きな課題だと認識している。

【就労継続支援B型について】

- 多くのB型事業所が間口を広げて、なかなか思うように通所できない状況の人たちを受け入れてくださっている。平均工賃額以外の視点による報酬体系の検討を進めていただいて、このような通所者が今後も排除されるようなことのない体制をつくっていただきたい。

【障害者優先調達について】

- 優先調達に関しては、全体的に増加傾向にあるということで評価しているが、一方で、特に地方自治体において具体的な計画がまだ策定されていないという実態もあるので、そのような状況に対して、具体的な働きかけを国として行っていただきたい。
- 新型コロナによって地域密着型の経済に大きなダメージを与えているのではないかと予測しており、事業所に対して、来年度以降にも大きな影響が出てくるのではないかと考えている。期間限定の発注でも良いので、公的機関からの仕事で支えていただきたい。

4. その他（他分野との連携や全体の進め方等）

- 障害者の就労を考えたときに、障害児が働けるような環境を作っていくということを考えると、教育との連携はぜひ考えていただきたいと思っている。
- 次のフェーズとして、労政審の障害者雇用分科会とこの障害者部会の合同の部会のような場を立ち上げていただいて、ぜひ開かれた場で検討できることを望む。
- 合同検討会の進捗状況につきましては、この部会でも適宜報告をいただきたい。
- 行政内部の検討会後に行われる合同検討会等には、特に障害者手帳や障害者の法定雇用率の対象となっていない難病患者等の代表の参加も加えていただけるようお願いしたい。

社会保障審議会 障害者部会 委員名簿

阿由葉 寛	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国社会就労センター協議会会長
石野 富志三郎	一般財団法人全日本ろうあ連盟理事長
井上 博	公益財団法人日本知的障害者福祉協会会長
内布 智之	日本メンタルヘルスピアサポート専門員研修機構代表理事
江澤 和彦	公益社団法人日本医師会常任理事
大濱 眞	公益社団法人全国脊髄損傷者連合会代表理事
岡田 久実子	公益社団法人全国精神保健福祉会連合会理事長
沖倉 智美	大正大学教授
菊池 馨実	早稲田大学法学学術院教授
菊本 圭一	特定非営利活動法人日本相談支援専門員協会代表理事
北岡 賢剛	特定非営利活動法人全国地域生活支援ネットワーク顧問
久保 厚子	全国手をつなぐ育成会連合会会長
小崎 慶介	全国肢体不自由児施設運営協議会会長
小西 慶一	社会福祉法人日本身体障害者団体連合会副会長
小林 真理子	一般社団法人日本発達障害ネットワーク副理事長
◎駒村 康平	慶應義塾大学教授
斎藤 訓子	公益社団法人日本看護協会副会長
斎藤 幸枝	一般社団法人日本難病・疾病団体協議会理事
酒井 大介	全国就労移行支援事業所連絡協議会会長
櫻木 章司	公益社団法人日本精神科病院協会常務理事
白江 浩	社会福祉法人全国社会福祉協議会全国身体障害者施設協議会副会長
竹下 義樹	社会福祉法人日本視覚障害者団体連合会会長
飛松 好子	国立障害者リハビリテーションセンター総長
中込 和幸	国立精神・神経医療研究センター病院院長
中里 道子	国際医療福祉大学 医学部精神医学主任教授
永松 悟	全国市長会（杵築市長）
野澤 和弘	一般社団法人スローコミュニケーション代表／植草学園大学客員教授
山口 祥義	全国知事会（佐賀県知事）
吉川 かおり	明星大学教授

Press Release

報道関係者 各位

令和2年10月21日（水）

【照会先】

職業安定局障害者雇用対策課

課長 小野寺 徳子

主任障害者雇用専門官 戸ヶ崎 文泰

課長 補佐 遠藤 徑至

(代表電話) 03(5253)1111(内線 5857、5301)

(直通電話) 03(3502)6775

「もにす認定制度」で初の認定事業主が誕生しました

～障害者雇用に取り組む優良中小事業主から、第1号事業主3社を認定～

厚生労働省は、このたび「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づく、障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（以下、「もにす認定制度」）で初の認定を行いました。受賞事業主の認定式は、今後、各労働局で行います。

「もにす認定制度」とは、障害者雇用の促進および雇用の安定に関する取り組みの実施状況などが優良な中小事業主を厚生労働大臣が認定する制度で、今年の4月から実施しています。

この認定制度により、認定企業が障害者雇用における身近なロールモデルとして認知されることで、地域における障害者雇用の取り組みの一層の推進が期待されます。

また、認定されると、自社の商品・サービス・広告などに「認定マーク」を表示することができ、日本金融公庫の低利融資対象となるほか、厚生労働省ホームページへの掲載など、周知広報の対象となるなどのメリットがあります。認定をご希望される事業主の方は、必要書類を主たる事業所を管轄する都道府県労働局またはハローワークに提出してください。必要書類は厚生労働省ホームページからダウンロードできます。



認定マーク「もにす」

共に進む（ともにすすむ）という言葉に由来し、企業と障害者が共に明るい未来や社会に進んでいくことを期待し、名付けられたものです。

「もにす認定」第1号事業主（令和2年10月21日認定）

※五十音順

企業名	所在地
株式会社 OKBパートナーズ（特例子会社）	岐阜県大垣市
は一とふる川内株式会社（特例子会社）	徳島県板野郡
有限会社 利通	福島県会津若松市

「思いやりと責任を持って仕事します」

株式会社 OKB パートナース (岐阜県)

- 職場実習や支援機関との連携により、個々の障害者の能力・適性を把握し、適切な担当業務のマッチングを検討。昨年度は、県内の特別支援学校 5 校から職場実習を計 18 名受け入れ、うち 2 名を新卒として採用。
- 親会社・グループ会社の業務も含め、障害者が活躍できる職務を選定し、新たに「スキャン業務」および「名刺印刷業務」を開始。
- 各種取り組みの成果として、100%を超える実雇用率、90%を超える 1 年以内定着率といった量的側面のみならず、仕事の満足度で 8 割を超え、3 年以上前から雇用している障害者の平均年収が 1 割以上上昇するといった、質的側面の基準も達成。
- 特例子会社として認定される以前から勤務している障害者社員について、本人の希望などを踏まえ、アシスタントから無期雇用の嘱託職員、さらには正社員へと転換し、障害当事者でありながら、支援者としての役割も果たしている。



- ・ 所在地：岐阜県大垣市
- ・ 従業員数：45 人（出向社員を含む）
- ・ 特例子会社：該当
- ・ 事業概要：伝票保管・調査、約定書管理、スキャン、イメージファイリング、物品発送、印刷、文書作成、DM封入・紙細工作成（OKB工房）

「障害のある方と共に働き、地域社会に貢献したい」 はーとふる川内株式会社（徳島県）

- 障害者雇用農園（アグリ事業部）を立ち上げ、障害者による新事業を創出するとともに新たな職域を開発
- アグリ事業部で働く知的障害者のため、現地での実地指導に加え、図式したわかりやすい作業マニュアルを用いて指導・支援。本社では、多岐にわたる全ての業務をマニュアル化し、ミスなく、誰でも均一な成果が出せるように工夫。ミスを犯すとメンタル低下につながる精神障害者の業務遂行に役立てている。
- 体調不良に陥りやすい障害者のために、年次有給休暇とは別に通院・入院休暇を設定。なお、年次有給休暇は1時間単位で取得可能。また、遠方に転居した従業員のために在宅勤務制度・フレックスタイム制度を整備するとともに、会社近傍に社宅を整備し通勤困難者にも配慮。
- 資格取得等助成制度を設け社員のスキルアップ・仕事へのモチベーション向上に活用。また、障害者を含め正規社員は皆人事考課規程によって評価され、昇給・昇格・役職任命が行われる。これらの結果、平均年収が3年前から1割以上上昇。また、2020年1月には12名を非正規社員から正規社員に転換、また、6名を役職任命。



- ・所在地：徳島県板野郡
- ・従業員数：約58人（出向社員を除く） ・特例子会社：該当
- ・事業概要：名刺等の印刷事業、ホームページ作成等のIT事業、オフィスサポート事業、医薬品工場での原材料搬送等の生産サポート事業、トマトを栽培するアグリ事業

「障害者共に成長を続ける企業」

有限会社 利通（福島県）

- 法定雇用率制度において障害者の雇用義務が生じない事業所にも関わらず、法定雇用率の6倍以上という高い雇用率を維持している。
- 障害者を全員正社員として雇用しており、また、従業員に対し障害・障害者理解促進のための講演会を開催したり、障害者と共に働くための心構えを記した「社員全員が皆なかま」を作成し全社員に配布するなど、障害区分の隔たりなく、共に働ける環境づくりに努めている。
- 障害者だからこそ持つ優れた能力を必要とし、その能力を最大限に活かすという観点でワークシェアリングを実施。また、就労支援 A 型事業所「株式会社ワークアイアイ利通」を創設し、計 10 名の障害者雇用を創出している。
- 例えば、異なる障害をもつ者同士の連携や、外国人による指導を行うことで作業効率がアップした。その他、各障害者のやるべき仕事をわかりやすく視覚化した図、写真を作業現場に貼り付け、障害者が作業で混乱しないよう工夫している
- 障害者の職場定着のために、企業としてやるべきこと、外部関係機関と連携すべきことの役割分担を明確にし、また、親を交えての会議や手話通訳者を依頼しての定期的な相談を実施し、障害者へのサポート体制を確立している。これらの効果もあり、過去 3 年間に採用した障害者の就職 1 年後の定着率 100%。



- ・所在地：福島県会津若松市
- ・従業員数：約 34 人 ・特例子会社：非該当
- ・事業概要：弱電部品・電子機器等組み立て及びにモールド成型品の検査等