

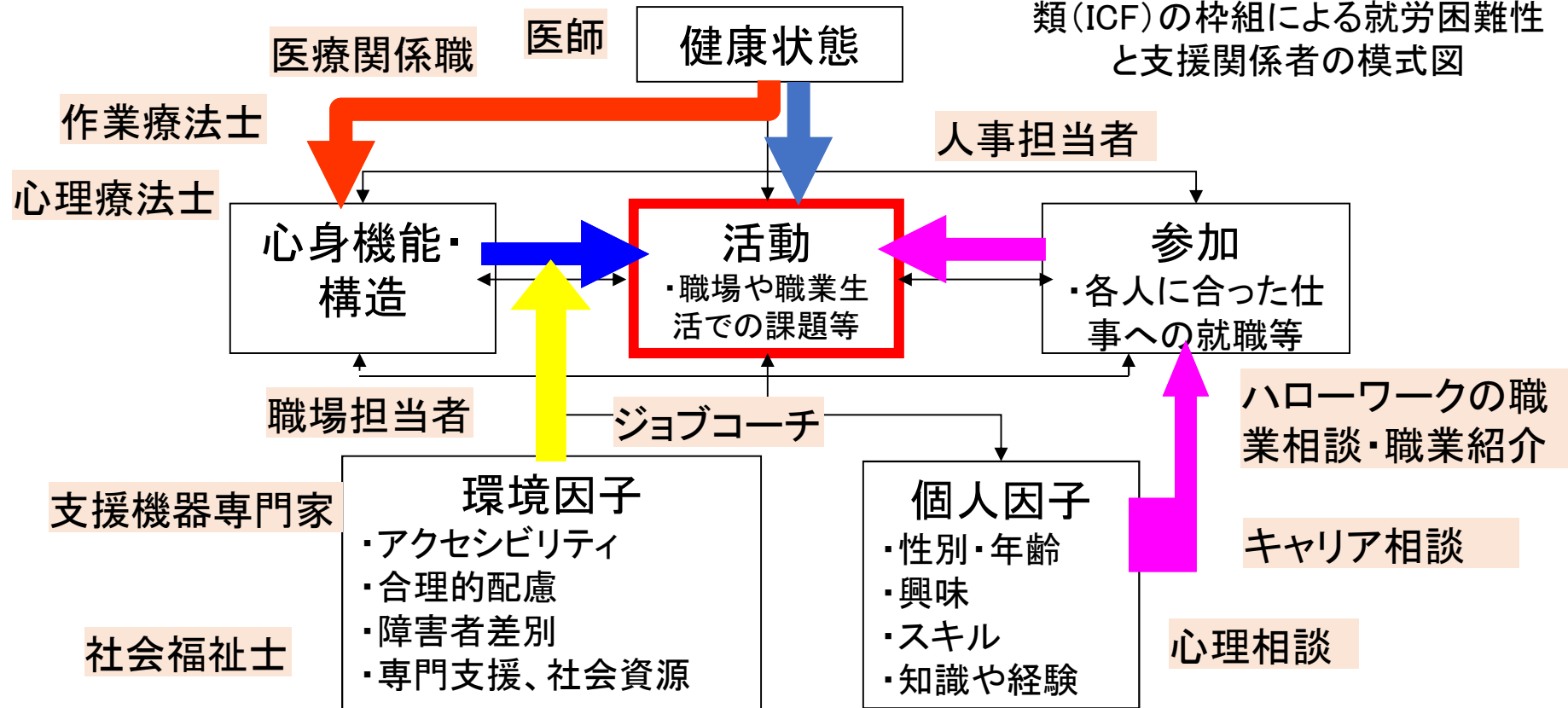
障害認定及び就労困難性の判定 に係る諸外国の具体的実務状況 等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組

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」

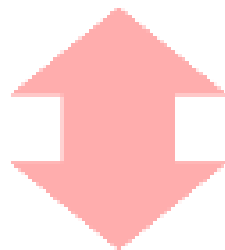
2001年のWHOの国際生活機能分類(ICF)の枠組による就労困難性と支援関係者の模式図



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

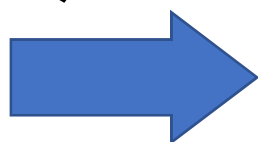
2. 障害者雇用の困難性

- ・ 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

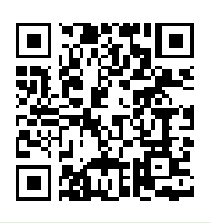
4. インクルーシブな雇用の実現に向けた障害認定等の位置づけ



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>

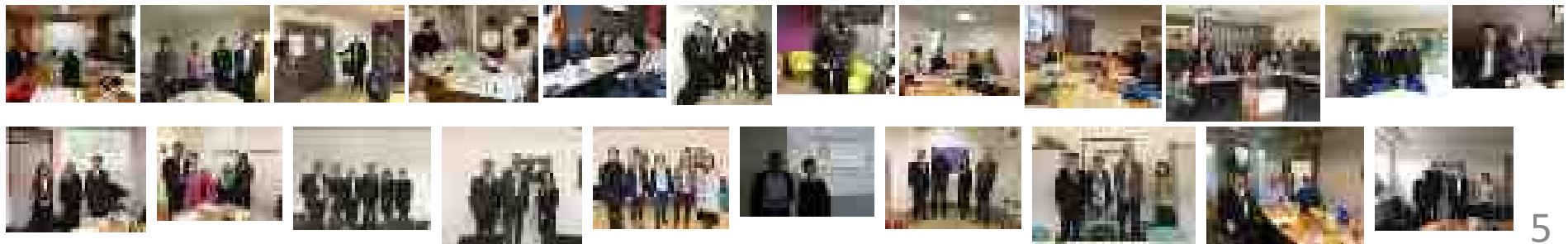


- 「その他の障害」→第3章「就労困難性による障害認定の実務」
- 障害者雇用の困難性→第5章「企業の経済的負担の個別調整のための「重度判定」」
- 多分野連携における就労困難性の共通認識→第4章「障害認定の基礎となる職業リハビリテーション等実務」
- インクルーシブな雇用の実現に向けた障害認定等の位置づけ→第6章「「みなし雇用」の動向と福祉と雇用の橋渡しの取組」、第4部「考察と結論」



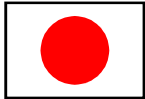
フランス、ドイツの実務関係資料、法令、申請書、様式等の翻訳

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 障害者サービス

申請書

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向けです。

本申請書は以下のいずれかの状況にある人向けです。

障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者
障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者
障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者
障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者
障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者
障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者	障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者

どの項目に記入すればよいですか？

障害者年金受給者 (MDDP) 又は年金受給者

障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者

障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者

障害者年金 (MDDP) 又は年金受給者

あなたの書類はすでに MDPH にありますか？

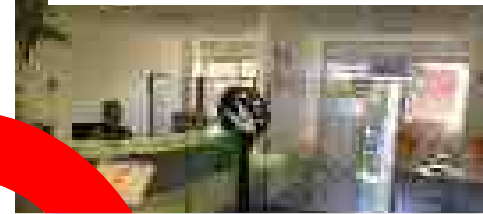
はい 否

書類番号: _____

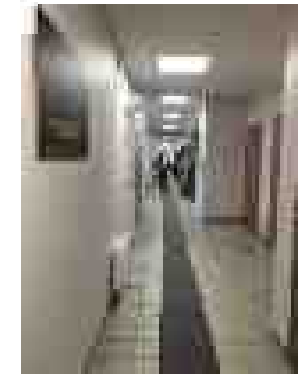
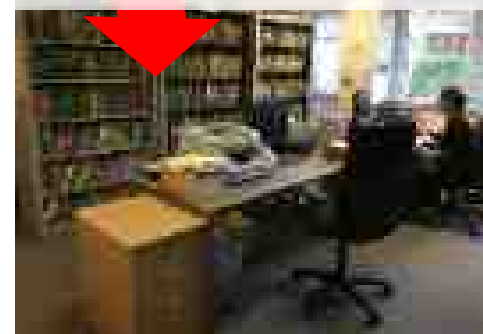


県障害者センター (MDPH)

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

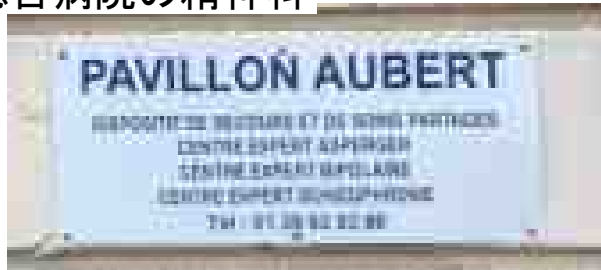
Sameth(障害労働者雇用維持援助サービス)と組織統合済

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

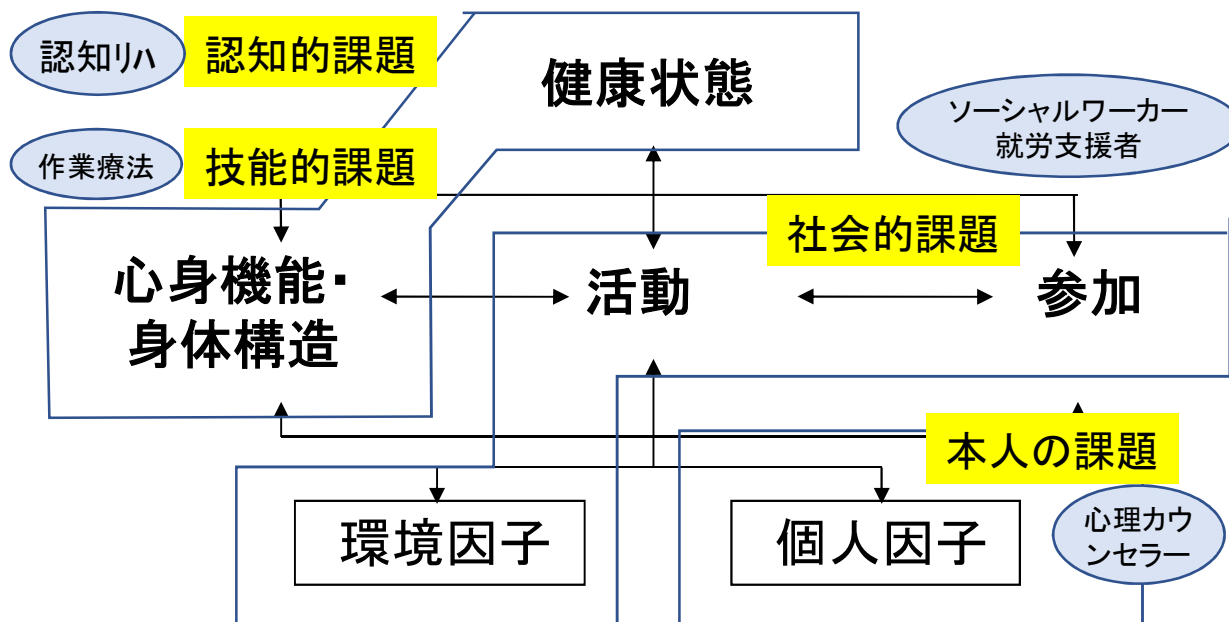


総合病院の精神科



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

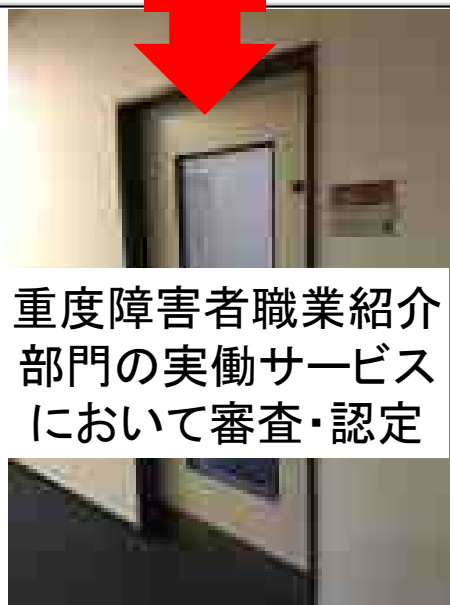
ドイツの「同等認定」



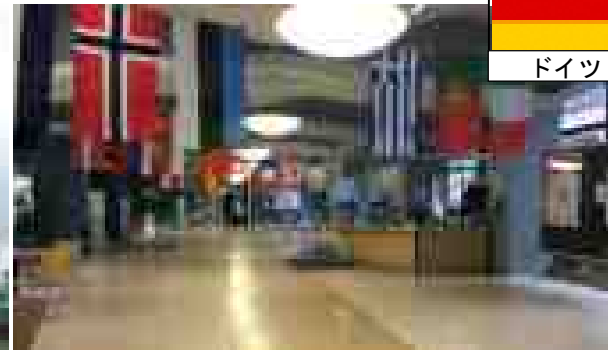
- 障害度50以上の「重度障害者認定」に該当しない、障害度30-40の者の申請に基づく。
- 連邦雇用エージェンシーの地方組織である雇用エージェンシーの重度障害者職業紹介の事務部門が認定する。
 - 「障害の結果、同等取扱がなければ、適切なポストを得られず、又は維持できない」と確認できれば、「重度障害者と同等の者」と認定する。
 - 障害と同等認定の必要性の間に因果関係(少なくとも一部の原因であること)がなければならない。
 - 専門的(医学的、心理学的、技術的)側面の解明のために適宜支援機関を関与させる。
- 「適切なポストを得られない」:雇用エージェンシー等の職業紹介の担当者からの意見表明
 - 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)



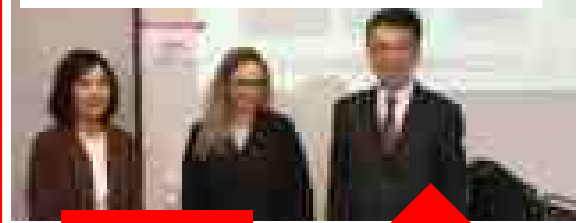
職業相談・進路指導





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



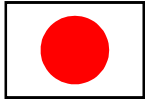
統合専門 サービス

- 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)



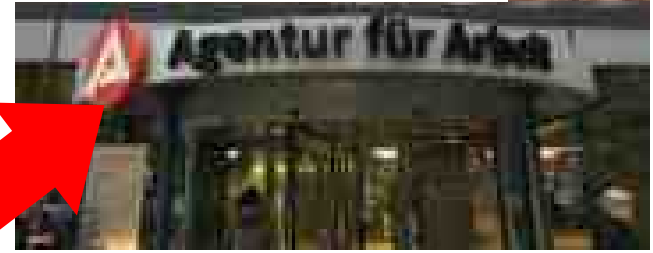
統合局の
ケースマネージャー

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。

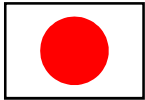
「労働予算」の相談・申請



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

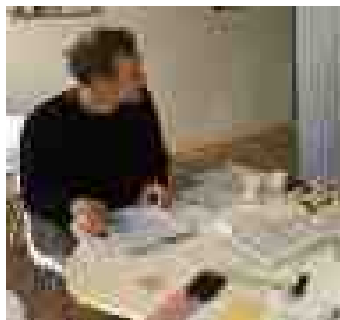
状況依存的な個別認定 vs. 個人の障害認定

	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



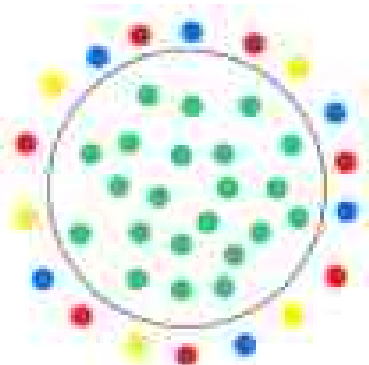
フランス・ドイツの就労困難性による障害認定・重度判定の実務上の留意点

- 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

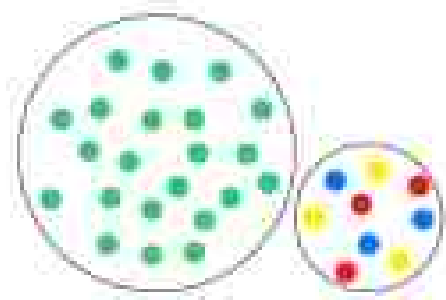
- 障害者権利条約 第27条

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



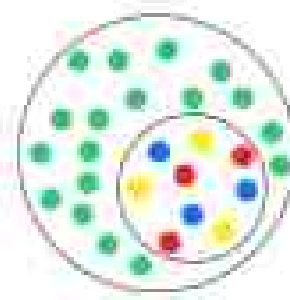
Exclusion

排除



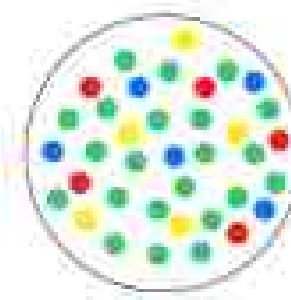
Segregation

隔離



Integration

統合
(インテグレーション)

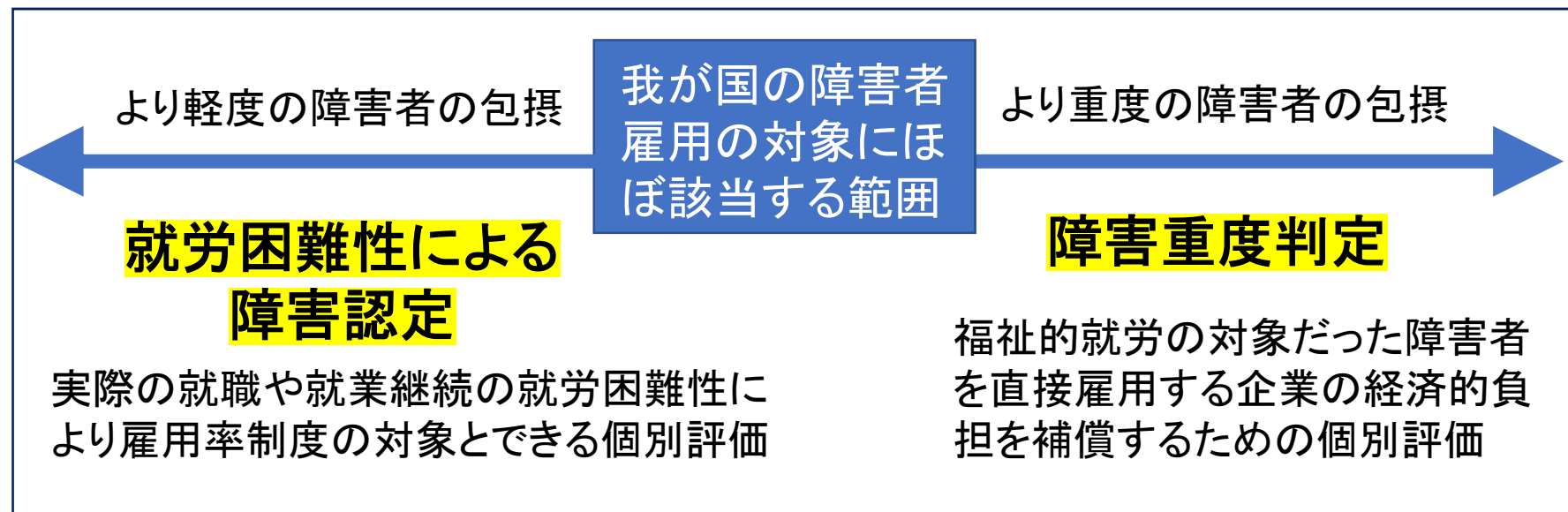


Inclusion

包摂
(インクルージョン)

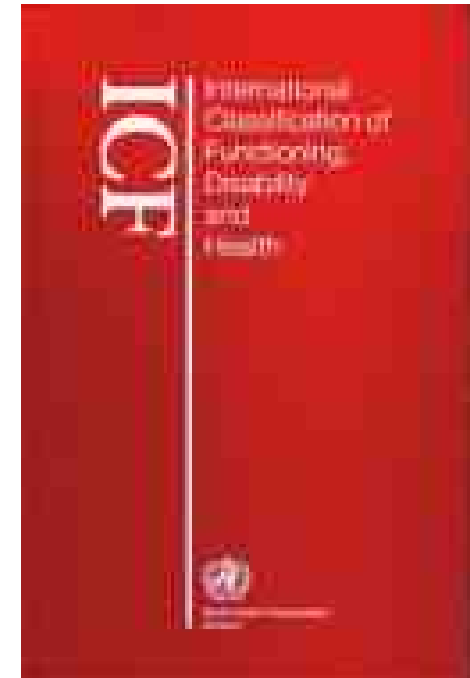
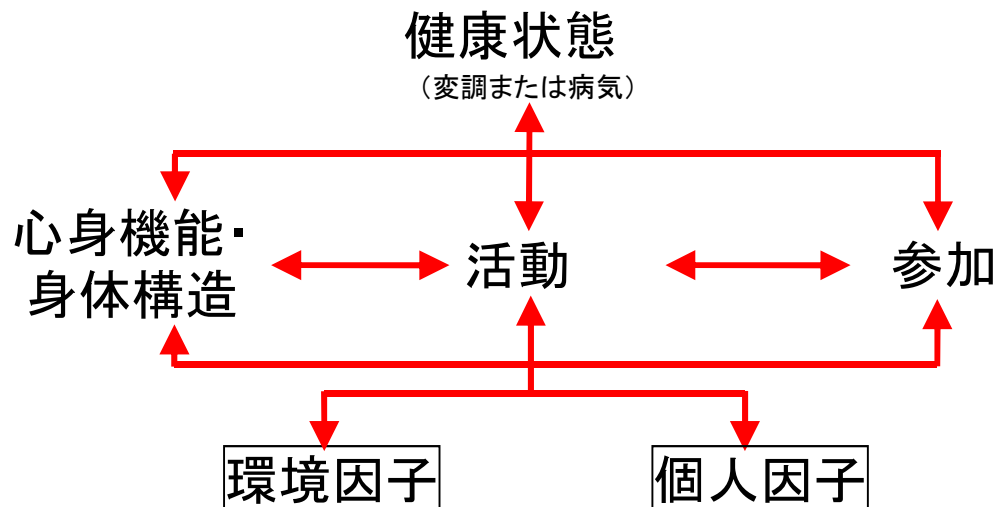
フランスやドイツでのインクルーシブな雇用への「就労困難性による障害認定・重度判定」の意義

- 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。

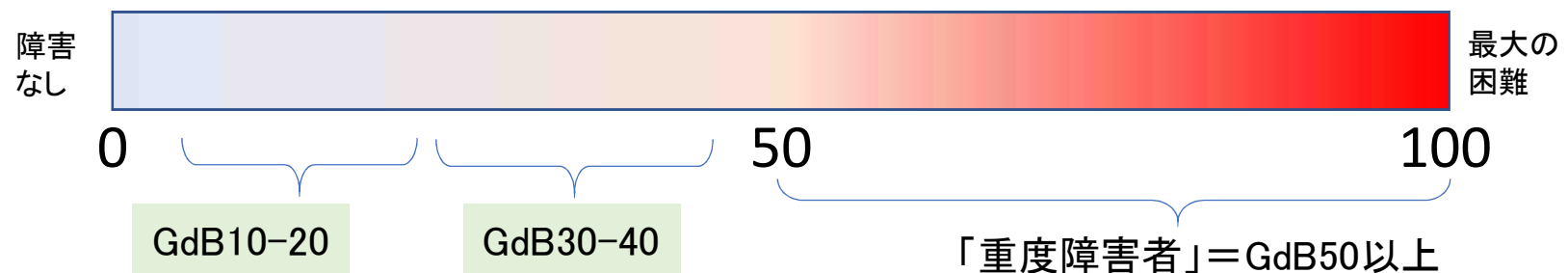


ICF:国際生活機能分類
世界保健機関(WHO),
2001

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。