



حوزه معاونت امور توانبخشی

گزارش مأموریت آموزشی " توانمندسازی اقتصادی افراد مبتلا به ناتوانی از طریق اشتغال حمایت شده مبتنی بر جامعه در کشور ژاپن "

**Economic Empowerment of Person with Disabilities
(PWDs) Though a Community Based Employment**



تهیه و تنظیم:

حمیدرضا کربلائی اسماعیل

مسئول کمیته کشوری توانبخشی حرفه ای

۱۳۸۸

فهرست مطالب

فصل اول – بخش I

۷.....	معرفی کشور ژاپن (Nippon / Nihon (koku)
۸.....	نام‌شناسی
۸.....	دوران نوین
۸.....	سیاست
۸.....	اقتصاد
۱۰.....	تقسیمات کشوری ژاپن
۱۱.....	استان‌ها در هر ناحیه

بخش II

۱۵.....	پیشگفتار
۱۷.....	مراسم افتتاحیه و اختتامیه رسمی دوره
۱۸.....	آشنائی با ابعاد اقتصادی ، سیاسی ، اجتماعی و آموزشی در کشور ژاپن

فصل دوم – بخش III

۲۳.....	مشروح دوره
۲۵.....	اطلاعات و آمار کلی افراد دارای ناتوانی در ژاپن
۲۹.....	آموزش‌های استثنایی
۳۰.....	تعداد افراد دارای ناتوانی متقاضی و شاغل
۳۱.....	تعداد افراد متقاضی کارحمایتی در ژاپن (در سال ۲۰۰۷)
۳۲.....	نیروهای انسانی متخصص گروه های رفاه اجتماعی و توانبخشی

بخش IV

۳۵.....	استراتژی دولت ژاپن برای بر خورداری و ادغام افراد دارای ناتوانی در جامعه
۳۵.....	سیستم ملی خدمات رفاهی ^۱ برای افراد دارای ناتوانی ^۲ (PWDS) در ژاپن

1 Welfare Services for Persons with Disabilities in Japan
2 Person With Disabilities

۳۵	سطوح جامع سیستم ملی خدمات به افراد دارای ناتوانی
۳۸	چتر حمایت از استقلال شغلی افراد دارای ناتوانی
۳۸	بسترهای اشتغال زایی افراد دارای ناتوانی
۳۹	سیستم اجرایی (اداری)
۴۱	تأمین درآمد فرد ناتوان
۴۳	سیستم تخفیف کرایه ها (حمل و نقل)
۴۴	کاهش یا معافیت های مالیاتی
۴۵	پیش بینی مشاغل
۴۵	ادارات تأمین مشاغل عمومی
۴۵	تعیین سیستم سهمیه ای اشتغال افراد با ناتوان
۴۵	ایجاد سیستم تشویقی و تنبیهی مالیاتی
۴۷	پرداخت دستمزد و تسهیلات رفاهی (آموزش و اشتغال)
۴۸	میانگین دستمزد ماهیانه
۴۸	مبلغ دستمزد پرداختی ، "در شرایط استخدام عادی"
۴۸	مبلغ دستمزد پرداختی ، "در اشتغال حمایت شده"
۴۹	مبلغ دستمزد پرداختی ، "در مراکز آموزش حرفه ای"
۴۹	نحوه پرداخت
۴۹	پرداخت هزینه خدمات مراقبتی و نگهداری
۵۰	The Hello work system
۵۱	نقش و نحوه هماهنگی این سیستم با خدمات رفاهی
۵۱	پرداخت یارانه در استخدام آزمایشی
۵۳	استمرار یارانه پرداختی (به مدت ۱۸ ماه)
۵۷	سیستم آموزش مددیاران شغلی
۵۹	ویژگی های فرد مددیار شغلی
۶۰	درک فرآیند حمایت از اشتغال افراد دارای ناتوانی
۶۰	ایجاد یک تصویر ذهنی از نوع خدمات حمایتی
۶۲	ارزیابی در طی دوره آموزشی کار بردی در محیط کار
۶۳	برنامه ریزی
۶۳	حمایت متمرکز
۶۴	نقش حمایتگر در تدارک حمایت متمرکز
۶۴	مدد یار شغلی اعزام شونده
۶۴	انجمن های محلی
۶۵	برنامه های آتی برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن

بخش ۷

۶۹	توانبخشی حرفه ای برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن
۷۰	سیستم خدمات توانبخشی حرفه ای و مراحل چهارگانه آن
۷۲	شاخص های توانبخشی حرفه ای و سنجش اشتغال حمایتی افراد دارای ناتوانی در ژاپن

۷۳ برنامه های آموزش حرفه ای و اشتغال
۷۸ طرح های عملیاتی آموزش حرفه ای در سطح شهرستان
۸۰ آموزش مهارت های زندگی
۸۰ انواع مراکز کاری افراد دارای ناتوانی
۸۲ اشتغال حمایتی
۸۵ انواع خدمات برای اشتغال حمایت شده افراد دارای ناتوانی
۹۱ اختلالات روانپزشکی ، آمادگی های حرفه ای و توانایی های شغلی

فصل سوم – ضمائم

سپاس

رجاء واثق دارد ، نیاز به آموختن ، دانستن و به روز شدن اطلاعات و آگاهی از مجموعه اقدامات جهانی برای ارتقاء جریان زندگی مستقل افراد دارای ناتوانی در جامعه ایرانی و تلاش گروهی از نیروهای کارشناسی متعهد و مجرب برای ارائه خدمت هرچه بهتر در ابعاد توانبخشی همه و همه حضور با انگیزه اینجانب را در دوره آموزشی مورد نظر توجیه می نماید و این کوشش ها بدون توجه و دلسوزی مدیران ، مسئولین و همکاران محترم در سازمان بهزیستی کشور و حوزه معاونت امور توانبخشی کشور می توانست همانند بسیاری از فرصت ها به آسانی از دست برود که خوشبختانه این موقعیت مغتنم شمرده شده و بهره ای هرچند محدود از آن بعمل آمد .

بر خود مسلم می دانم ، تا بدین طریق از بذل عنایت آن عزیزان **تقدیر و تشکر** نمایم؛

- ❖ در ابتدا از "**جناب آقای دکتر ابوالحسن فقیه ، ریاست محترم سازمان بهزیستی کشور**" برای نگاه بسیط به اهمیت موضوع،
- ❖ از "**جناب آقای کاظم نظم ده، معاون محترم امور توانبخشی بهزیستی کشور**" که با شناخت کامل نسبت به ضرورت دستیابی به تکنولوژی و دانش توانبخشی حرفه ای بعنوان مقدمه ای بر ایجاد فرصت های اشتغالزائی پایدار زمینه حضور اینجانب را فراهم نمودند ،
- ❖ از "**جناب آقای محمدرضا شهبازی**" که درکمال فروتنی برای تدوین برنامه پیش از حضور بنده در دوره تلاش بسیاری را مبذول داشتند ،
- ❖ از "**جناب آقای عدالتی – مدیر کل محترم روابط بین الملل سازمان و همکاران محترمشان**" برای هماهنگی و پیگیری.

همچنین لازم می دانم از زحمات ؛

- ❖ از پرسنل محترم ریاست جمهوری – معاونت توسعه نیروی انسانی
- ❖ از دفتر جایکا در ایران بویژه "**سرکار خانم مشایخی**" کارشناس ارشد محترم آن دفتر برای انجام اقدامات و هماهنگی .
- ❖ از "**جناب پروفیسور تاکامینه**"^۱ و همکاران شان بعنوان مسئول برگزاری دوره در شهر اکیناوای ژاپن.
- ❖ از "**سرکار خانم منشیا**" که زحمت تایپ مجموعه حاضر را بر عهده داشته اند، ... تقدیر و تشکر نموده و از ایزد منان عزت و ارجمندی شان را مسئلت دارم.

با ذکر نام حضرت دوست،

اگر بطور مجمل بخواهم گزارشی از دوره آموزشی را بیان نمایم، ابتدا بایستی از مبحث توسعه کشور ژاپنی در همه عرصه های زندگی مدرن امروز آغاز نمایم که حاصل چندین ویژگی مهم در آن است و حاوی نکاتی قابل تأمل برای کشور عزیزمان ایران می تواند باشد؛

خصوصیاتی همچون وجود اتحاد، همبستگی و انسجام گروهی در مردم ژاپن، تجارب جنگ های متعدد در طی سالیان دراز و اصول صلح، ویژگی سخت کوشی و شکیبائی موجود در ذات مردم ژاپن، تبعیت تام از قوانین، سطح بالای تحقیق و پژوهش برای توسعه، سرمایه گذاری در آموزش، تکیه بر ابعاد اقتصادی و تکیه بر اصول تجارت بازار آزاد، توجه به کیفیت در تولید، ارائه اطلاعات و آمار دقیق کاربردی با روائی^۱ بالا، تنظیم طرح های عملیاتی اجرائی (در سطوح ملی - منطقه ای و مؤسسه ای)، تدوین مفاهیم یکسان و واحد برای همه برنامه ها و داشتن یک "راه ملی برای توسعه" است.

دوره آموزشی تحت عنوان "توانمندسازی اقتصادی افراد مبتلا به ناتوانی از طریق اشتغال حمایت شده مبتنی بر جامعه"^۲ از تاریخ ۱۲ ژوئن تا ۱۳ ژوئیه ۲۰۰۹ با هدف ارتقاء زمینه های اشتغال زایی افراد دارای ناتوانی با کمک منابع محلی و منطقه ای و سیستم شبکه ای ملی و منطقه ای دولتها، تشکل های غیردولتی و افراد دارای ناتوانی که قادر به اجرای برنامه ها هستند توسط یکی از نمایندگیهای سازمان جایکا در شهر اکیناوا به مورد اجرا گذارده شده است.

این برنامه برای سازمانهای (دولتی، غیردولتی و گروه هائی از افراد دارای ناتوانی^۳ در تقویت حمایتهای شغلی افراد دارای ناتوانی طراحی شده است. هدف این برنامه افزایش اطلاعات و آگاهی شرکت کنندگان از طریق برگزاری مقالات آموزشی، بررسی مطالعات موردی، بازدید از مکانهای مورد نظر و بحث در میان شرکت کنندگان صورت پذیرفت.

بطور کلی برنامه های این دوره مشتمل بر سه بخش آموزشی اصلی و برگزاری سه سمینار رسمی بود، در مجموع بالغ بر ۱۰۴ ساعت کلاس درس در چهارچوب کلاس های نظری (ارائه مقالات)، مشاهده، اجرای فعالیت عملی (اجرائی) و سخنرانی شرکت کنندگان به انجام رسید.

۱. آشنائی با ابعاد اقتصادی، سیاسی، آموزشی کشور ژاپن و نیز آشنائی با موقعیت جغرافیائی، اقلیمی و فرهنگی شهراکیناوا.

۲. برگزاری بخش اصلی دوره آموزشی که ضمن معرفی کامل تشکیلات ارائه خدمات توانبخشی حرفه ای به موضوع توانمندسازی اقتصادی افراد دارای ناتوانی در کشور ژاپن به تفصیل پرداخته شد.

۳. تهیه و تنظیم طرح عملیاتی^۴ برای اجرا در کشورهای شرکت کننده که طرح ارائه شده در فصل سه (ضمائم)^۵ بطور کامل ارائه شده است.

1- Validity

2- Economic Empowerment Of Person With Disabilities(PWDS) Though A Community Based Employment Support

3- Persons With Disability(PWDS)Groups

4- Action Plan

۵- گزارش اول مربوط به ارائه گزارش اینجانب در ابتدای دوره آموزشی است، گزارش دوم در اواسط دوره و پروپوزال سوم طرح

عملیاتی اینجانب در خصوص راه اندازی کارگاه های تولیدی حمایتی در ایران می باشد

در مجموع دوره طی شده تجربه بسیار خوبی برای ما بود تا از نزدیک با مجموعه قوانین ، طرح های عملیاتی ، برنامه ها در سطوح ملی و منطقه ای آشنا شده و یکپارچگی ارائه خدمات در ایجاد فرصت های آموزشی و شغلی حمایتی برای افراد دارای ناتوانی را مشاهده نمائیم.

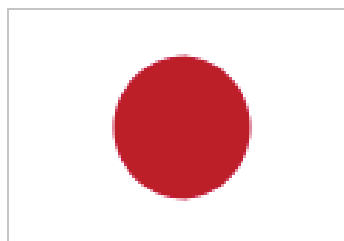
شایان ذکر است که وجود زیر ساخت ها ی قوی ، توانمندیها و پتانسیل های موجود در کشورمان ، جمهوری اسلامی ایران، امکان هر گونه برنامه ریزی اصولی را امکان پذیر خواهد نمود.

امیدوارم، با برنامه ریزی هائی که در کشور عزیزمان بعمل می آوریم بتوانیم با رفع موانع حضور فعال تر و بدون مانع افراد دارای ناتوانی در جامعه را مهیا نمائیم.

فصل اول

I بخش

معرفی کشور ژاپن (Nippon / Nihon (koku)



• توکیو	• بزرگترین شهر
• ژاپنی	• زبان رسمی
• مشروطه سلطنتی • امپراتور آکیهیتو • شینزو آبه (LDP)	• نوع حکومت ○ امپراتور ○ نخست وزیر
• ۱۱ فوریه • ۳ مه ۱۹۴۷	• تشکیل ○ روز ملی تأسیس ○ قانون اساسی
• ۳۷۷۰۸۷۳ km ²	• مساحت کل
• ۱۲۷۰۴۳۳۰۴۹۴ • ۳۳۷ (km ²)	• جمعیت ○ برآورد (۲۰۰۷) ○ تراکم جمعیت
• برآورد ۲۰۰۶ • ۴۰۲۲۰ (بیلیون دلار) • ۳۳۰۱۰۰ (دلار)	• تولید ناخالص داخلی (برابری قدرت خرید) ○ کل ○ سرانه
• ۰٫۹۴۹	• شاخص توسعه انسانی (۲۰۰۴)
• (ین) (¥) JPY	• واحد پول
• (JSTUTC+9) • بدون تغییر	• منطقه زمانی ○ (در تابستان DST)
• .jp	• دامنه اینترنتی
• +81	• پیش شماره تلفن



نام‌شناسی

ژاپنی‌ها به کشور خود، نیهون (Nihon) می‌گویند. نیهون از دو واژه NICHHI (که به صورت هی Hi نیز تلفظ می‌شود) و HON تشکیل شده‌است. NICHHI یا Hi به معنای خورشید و روز است و HON یعنی ریشه و آغاز، چرا که ژاپن اولین سرزمینی است که خورشید در آن طلوع می‌کند و روز از آنجا آغاز می‌شود، به آن سرزمین آفتاب یا سرزمین آفتاب تابان می‌گویند، در زبان ژاپنی این نام نیپون Nippon نیز تلفظ می‌شود.

دوران نوین

دوران نوین ژاپن با به تخت نشستن امپراتور موتسوهیتو در سال ۱۸۶۸ میلادی آغاز شد. در دوره امپراتوری او (که تا سال ۱۹۱۲ ادامه داشت و دوره میجی خوانده می‌شود)، اصلاحات بسیاری در ساختار اداری، حکومتی و نظامی صورت گرفت و ژاپن به یک قدرت جهانی تبدیل شد که توانست جمهوری خلق چین را در جنگ نخست چین و ژاپن، و روسیه را در جنگ روس و ژاپن شکست دهد. در این دوره، ژاپن توانست بر تایوان، کره و شبه‌جزیره ساخالین سلطه یابد.

در جنگ جهانی اول، ژاپن از متفقین بود. در جنگ جهانی دوم ژاپن یکی از دول محور به‌شمار می‌رفت و با متفقین می‌جنگید. پس از جنگی درازمدت در اقیانوس آرام، ژاپن بیشتر متصرفات خود را از دست داد و در انتها پس از فروافتادن بمب اتم در هیروشیما و ناگازاکی، ژاپن بدون قید و شرط تسلیم شد. پس از اشغال، با یک برنامه پیگیر توسعه صنعتی به رشد اقتصادی چشمگیری دست یافت و به یکی از بزرگ‌ترین اقتصادهای دنیا بدل شد.

سیاست

حکومت ژاپن، سلطنتی مشروطه است که در آن قدرت امپراتور بسیار محدود است. امپراتور که بیشتر نقش تشریفاتی دارد، در قانون اساسی بدین‌گونه تعریف شده‌است: «نماد کشور و وحدت مردم». عملاً قدرت به دست نخست‌وزیر و دیگر اعضای منتخب شورا قرار دارد.

اقتصاد

کشور ژاپن با داشتن تولید ناخالص داخلی به میزان ۴/۵ تریلیون دلار در سال ۲۰۰۵ دومین قدرت اقتصادی دنیا (پس از آمریکا) بوده و در آسیا نیز رتبه اول را از این لحاظ داراست. این کشور دارای منابع طبیعی خیلی محدودی است و اکثر جزایر و خاک آن کوهستانی و آتشفشانی است. ولی با همکاری‌های دولت در بخش صنعت و نیز سرمایه‌گذاری گسترده در تکنولوژی‌های پیشرفته، ژاپن به عنوان یکی از پیشگامان عمده در



صنعت و تکنولوژی دنیا شناخته شده است. صادرات بخش عمده‌ای از درآمدهای اقتصادی ژاپن را تشکیل می‌دهد و آمریکا با ۲۲/۷٪، چین با ۱۳/۱٪ و کره جنوبی با ۷/۸٪ عمده ترین شرکای تجاری این کشور هستند. محصولات صادراتی عمده ژاپن شامل تجهیزات حمل و نقل، اتومبیل، صنایع الکترونیک، ماشین آلات الکتریکی و صنایع شیمیایی هستند. در بخش صنایع ژاپن به عنوان یکی از پیشرفته‌ترین کشورها در زمینه تولید اتومبیل، تجهیزات الکترونیکی، ماشین ابزار، فولاد و فلزات غیرآهنی، کشتی سازی، صنایع شیمیایی و نساجی و نیز صنایع غذایی فرآوری شده محسوب می‌شود. این کشور دارای چندین شرکت بین المللی با مارک‌های معتبری همچون تویوتا، هوندا، سونی، نیسان، سیتی زن و... است. بنا به گزارش صندوق بین المللی پول در اواسط آوریل ۲۰۰۶، ژاپن با رشد اقتصادی ۲/۸ درصد پیش بینی شده برای سال ۲۰۰۶، همردیف کشورهای غربی و در مقام بالا قرار دارد.

چنین نتیجه‌ای حاصل صادرات به کشورهای در حال توسعه مانند چین (با رشد ۹/۵٪)، قانون‌مندسازی در کلیه امور، سطح بالای تحقیق و توسعه، سرمایه گذاری بر روی آموزش و همچنین تعدیل نسبی ارزش دادن به سهام‌داران است. این امر نشانگر آنست که می‌توان یک راه ملی برای توسعه یافت.



تقسیمات کشوری ژاپن

کشور ژاپن به چندین ناحیه و ۴۷ استان تقسیم شده است، شهرهای بزرگ ژاپن عبارتند از:

Regions and Prefectures of Japan



ردیف	شهر	جمعیت
۱	توکیو	۸,۵۳۵,۷۹۲
۲	یوکوهاما	۳,۶۰۲,۷۵۸
۳	اوزاکا	۲,۶۳۵,۴۲۰
۴	ناگویا	۲,۲۲۳,۱۴۸
۵	سایورو	۱,۸۸۸,۹۵۳
۶	کوبه	۱,۵۲۸,۶۸۷
۷	کیوتو	۱,۴۷۲,۵۱۱
۸	فوکوکا	۱,۴۱۴,۴۱۷
۹	کاوازاکی	۱,۳۴۲,۲۶۲
۱۰	سایتاما	۱,۱۸۲,۷۴۴



استان‌ها در هر ناحیه

چوگوکو	چوبو	هوکایدو
۳۱. توتوری	۱۵. نییگاتا	۱. هوکایدو
۳۲. شیمانیه	۱۶. توایاما	توهوگو
۳۳. اوکایاما	۱۷. ایشیکاوا	۲. آنوموری
۳۴. هیروشیما	۱۸. فوکوئی	۳. ایوانه
۳۵. یاماگوچی	۱۹. یاماناشی	۴. میاگی
شیکوگو	۲۰. ناگانو	۵. آکیتا
۳۶. توکوشیما	۲۱. گیفو	۶. یاماگاتا
۳۷. کاگاوا	۲۲. شیزوئوکا	۷. فوکوشیما
۳۸. اهیمه	۲۳. آیچی	کانتو
۳۹. کوچی	کانسای	۸. ایباراکی
کیوشو و اوکیناوا	۲۴. میه	۹. توچیگی
۴۰. فوکوئوکا	۲۵. شیگا	۱۰. گونما
۴۱. ساگا	۲۶. کیوتو	۱۱. سایتاما
۴۲. ناگاساکی	۲۷. اوساکی	۱۲. چیبا
۴۳. کوماموتو	۲۸. هیوگو	۱۳. توکیو
۴۴. اویتا	۲۹. نارا	۱۴. کاناگاوا
۴۵. میازاکی	۳۰. واکایاما	
۴۶. کاگوشیما		
۴۷. اوکیناوا		

■ استان اوکیناوا جنوبی‌ترین استان کشور ژاپن است. این استان شامل صدها جزیره از جزایر ریوگو می‌شود. مرکز این استان، شهر ناها است که در جزیره اوکیناوا واقع شده است و دوره آموزشی در آنجا برگزار گردید.

بخش II

پیشگفتار

بر اساس برنامه ریزی سازمان ملل^۱ در کنفرانس بیروت (از ۵ - ۲ اکتبر ۲۰۰۲) بمنظور ارتقاء سطح ارائه خدمات به "افراد دارای ناتوانی" در منطقه خاور میانه (غرب آسیا) بین سالهای ۲۰۰۳ تا ۲۰۱۲ که "دهه افراد دارای ناتوانی در کشورهای غرب آسیا" خوانده می شود، مسئولیت پیگیری اجرای برنامه ها به "کمیسیون اقتصادی، اجتماعی منطقه غرب آسیا"^۲ (Escawa) محول گردید. در این کنفرانس بطور رسمی برده موضوع اصلی مورد نیاز استقلال در زندگی افراد دارای ناتوانی تمرکز دارد که عبارتند از:

- ۱- تحصیلات
- ۲- بهداشت
- ۳- قانونگذار
- ۴- توانبخشی و اشتغال
- ۵- زنان و کودکان ناتوان
- ۶- ایاب و ذهاب و دسترسی
- ۷- هدف گذاری
- ۸- فقر و ناتوانی
- ۹- اطلاعات و آگاهسازی
- ۱۰- تفریح و ورزش

اعلان موارد فوق الذکر بعنوان طرح عملیات جامع برای ارتقاء همکاری های منطقه غرب آسیا برای الحاق کامل افراد دارای ناتوانی منطقه خاورمیانه به جامعه و تغییر شرایط زندگی آنان تعریف شد.

با این حرکت آژانس همکاریهای بین المللی ژاپن (JICA)^۴ به منظور افزایش زمینه های حمایت از افراد دارای ناتوانی در منطقه خاورمیانه اقدام به برگزاری مجموعه دوره هایی برای نیروهائی که نقش اصلی در "برنامه ریزی برای افراد دارای ناتوانی" در منطقه خاورمیانه دارند را نموده است.^۵



1- United Nations

2- Economic & Social commission for western Asia

3- globalization

4- Japan International Cooperation Agency

۵- جایکا (JICA) نام یک سازمان مستقل دولتی بین المللی در ژاپن است که در زمینه توسعه به دولت ژاپن و همچنین کشورهای در حال توسعه کمک می کند.



دوره آموزشی تحت عنوان " توانمندسازی اقتصادی افراد مبتلا به ناتوانی از طریق اشتغال حمایت شده مبتنی بر جامعه^۱ از تاریخ ۱۵ ژوئن تا ۱۳ ژوئیه ۲۰۰۹ با هدف ارتقاء زمینه های اشتغال زایی افراد دارای ناتوانی با کمک منابع محلی و منطقه ای و سیستم شبکه ای ملی و منطقه ای دولتها، تشکل های غیردولتی و افراد دارای ناتوانی که قادر به اجرای برنامه ها هستند توسط یکی از نمایندگان سازمان جایکا در شهر اکیناوا به مورد اجرا گذارده شده است.

این برنامه برای سازمانهای (دولتی، غیردولتی و گروه هائی از افراد دارای ناتوانی^۲ در تقویت حمایت های شغلی افراد دارای ناتوانی طراحی شده است. هدف این برنامه افزایش اطلاعات و آگاهی شرکت کنندگان از طریق برگزاری مقالات آموزشی، بررسی مطالعات موردی، بازدید از مکانهای مورد نظر و بحث در میان شرکت کنندگان صورت پذیرفت .

شرکت کنندگان در بدو ورود به شهر اکیناوا در مرکز بین المللی شهر اکیناوا^۳ که اختصاراً به آن "OIC" گفته می شود استقرار یافتند. این مرکز تحت پوشش دولت محترم ژاپن بعنوان یکی از مراکز آموزشی بین-

مأموریت های جایکا

جایکا سعی دارد که از طریق روشهای توسعه مشمول به مبارزه با مشکلات بپردازد. منظور از روش توسعه مشمول این است که در آن افرادی که با مشکلات مواجه هستند تشویق به درک مسأله می شوند و ضمن لذت بردن از این فعالیت، در برطرف کردن مشکلات مشارکت می کنند. نقش اصلی جایکا پشتیبانی از این شیوه توسعه پویا می باشد. منظور از توسعه پویا، ایجاد روحیه خودسازی به صورت میان مدت یا طولانی مدت در کشورهای در حال توسعه به منظور کاهش فقر و توسعه اقتصادی می باشد.

ساماندهی امور جهانی: بهبودهای کلی در سطح جهانی باعث ایجاد آثار مثبت در اقتصاد و توسعه شده و موقعیتهای جدید را برای مردم ایجاد می کند.

مبارزه با فقر از طریق توسعه: مردم فقیر در کشورهای در حال توسعه معمولاً مظنون به ایجاد بحرانهای اقتصادی، درگیرها و مصیبتها هستند و این به نوبه خود ممکن است باعث ایجاد فقر بیشتری برای آنها شود.

بهبود کنترل: بهبود کنترل برای ایجاد اقتصاد پایدار نقش اساسی دارد.

تأمین امنیت انسانها: پیشرفت جهانی سازی موجب افزایش خطرات برون مرزی شده و مردم زیادی را ممکن است تحت تأثیر قرار دهد.

روش های فعالیت جایکا

جایکا به منظور تأمین اهداف خود استراتژی های مختلفی را پیش می گیرد:

کمک های مجتمع

این قبیل کمک های جایکا شامل سه نوع میشود: همکاری فنی، وام های توسعه و کمک های مالی دولتی.

کمک های نامحسوس

این نوع کمک ها شامل هر چیزی از جلوگیری از درگیری های نظامی تا بلاای طبیعی می شود.

بهبود ارتباطات توسعه ای

جایکا با تمرکز بر روی فعالیتهای و نتایج آنها در کشورهای در حال توسعه به آنها کمک می کند تا توانایی حل مشکلاتشان افزایش پیدا کند.

بهبود تحقیقات و به اشتراک گذاشتن دانش

در مواجهه با توسعه سریع جهانی سازی و افزایش همکاری های بین المللی، تمایل جهانی در رابطه با مشکلاتی که کشورهای در حال توسعه با آن مواجه هستند، دستخوش تغییرات فراوانی شده است. بدین منظور جایکا مرکزی را برای تحقیقات تأسیس کرده است که بتواند دانش جمع آوری شده را در راستای اهداف توسعه ای به اشتراک گذارد.

منبع: وب گاه رسمی جایکا. بازدید در تاریخ ۱۳ ژانویه ۲۰۰۹.

1- Economic Empowerment Of Person With Disabilities(PWDS) Though A Community Based Employment Support

2 Person With Disability(PWDs)

3 Okinawa International Center



المللی کشور ژاپن با کلیه امکانات اقامتی ، آموزشی و پژوهشی و فرهنگی پذیرای شرکت کنندگانی از همه کشورها است.



مراسم افتتاحیه و اختتامیه رسمی دوره



در اولین روز برگزاری (سه شنبه ۱۶ ژوئن) مراسم افتتاحیه دوره آموزشی بصورت یک جلسه کاملاً رسمی^۱ آغاز و طی آن کلیه مسئولین اجرائی و نیز مدرسین دوره به اعضاء گروه معرفی شدند. شرکت کنندگان دوره آموزشی مورد نظر که تحت عنوان « توانمندسازی اقتصادی افراد دارای ناتوانی از طریق حمایت‌های شغلی بر مبنای اجتماع » برگزار گردید، مشتمل بر دو نفر از کشورهای



جمهوری اسلامی ایران و سه نفر از کشور اردن، که اینجانب و آقای دکتر محمد زاده مدیرکل محترم بهزیستی استان مازندران بعنوان شرکت کنندگان برای حضور در دوره مذکور از جمهوری اسلامی ایران معرفی شده بودیم.



☒ مراسم اختتامیه نیز در روز ۱۳ ژولای پس از طی کامل دوره و اجرای برنامه های عملی (تهیه و ارائه طرح عملیاتی، آزمون کتبی و شفاهی و پرسش و پاسخ نهائی) به پایان رسید. بطور کلی برنامه های این دوره مشتمل بر سه بخش آموزشی اصلی و



برگزاری سه سمینار رسمی بود، در مجموع بالغ بر ۱۰۴ ساعت کلاس درس در چهارچوب کلاس های نظری (ارائه مقالات)، مشاهده، اجرای فعالیت عملی (اجرایی) و سخنرانی شرکت کنندگان به انجام رسید.

۱. آشنائی با ابعاد اقتصادی، سیاسی، آموزشی کشور ژاپن و نیز آشنائی با موقعیت جغرافیائی، اقلیمی و فرهنگی شهر اکیناوا.

۲. برگزاری بخش اصلی دوره آموزشی که ضمن معرفی کامل تشکیلات ارائه خدمات توانبخشی حرفه ای به موضوع توانمندسازی اقتصادی افراد دارای ناتوانی در کشور ژاپن به تفضیل پرداخته شد.

۳. تهیه و تنظیم طرح عملیاتی^۱ برای اجرا در کشورهای (شرکت کننده) مشارکت کننده.

آشنائی با ابعاد اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و آموزشی در کشور ژاپن

بخش اول برنامه های دوره شامل ۱۱ ساعت کلاس های نظری در روزهای ۱۷ و ۱۸ ژوئن ۲ ارائه مقاله تحت عناوین سیاستهای کشور ژاپن و ساختار اداری، اقتصاد کشور ژاپن، آشنایی با شهر اکیناوا، معارفه اعضا شرکت کننده با مسئولین برنامه به اجرا گذاشته شد که بطور اختصار مجموع مطالب ارائه شده در بخش اول دوره به شرح ذیل قابل ارائه هستند:

مقاله ای تحت عنوان دولت و سیاستها در ژاپن ارائه و مدرس ژاپنی به طرح موضوعاتی همچون سازمانهای سیاستگذار در توسعه ژاپن و سیر تاریخی آن بیان نمود، همچنین سلسله مراتب قدرت دولت مرکزی به اشکال فئودالی، شکل گیری دولت مرکزی مدرن (از ۱۸۶۷) و شروع دوران مدرنیته از (۱۸۶۸) مطالبی را ارائه کرد.

مدرس ژاپنی همچنین به بازنگری و تولد ژاپن نو و تغییر نگرش از حکومت نظامی (امپراطوری شوگان) به دمکراتیک پرداخت و ابعاد سیاسی، اقتصادی و اجتماعی آنرا توضیح داد، در ادامه به توضیح سیستم سیاستگذاری حاضر ژاپن پرداخت و اجزاء آنرا از نظر پارلمانی، کابینه و غیره بیان نمود.

در طرح درس دیگری اقتصاد ژاپنی^۲ به اجزاء گوناگون طبقه بندی و توصیف گردید از جمله: خصوصیات اقتصاد ژاپنی با توجه به شاخصهایی همچون علوم و تکنولوژی، تجربیات جنگ های متعدد، اصول صلح (در زمان بدون جنگ)^۳، اصول تجاری بازار آزاد، تأکید بر کیفیت کالا، بهره گیری از سیستمهای بانکی و جذب سرمایه، ماهیت شخصیتی افراد ژاپنی (انجام کارهای سخت و کوشا بودن) آنان صحبت نمود.

سپس مشکلات گذشته و پیشین در اقتصاد ژاپن مطرح گردید از جمله به مواردی همچون، مدیران که کاملاً آماده اجرای کارها نبودند^۴، بروز حوادث و بلایای طبیعی بسیار زیاد در کشور ژاپن و کشورهای مجاور، کاهش موالید، افزایش سن افراد و تعداد افراد سالمند بعنوان مشکلات سالهای قبل کشور ژاپن اشاره کرد و تأکید

1 Action Plan

2 June

3 Japanese Economy

4 non war

5 Management very loose



نمود؛ علی‌رغم آنکه در شرایط کنونی جهان که شرایط رکود وسیع جهانی^۱ از سال ۲۰۰۸ بر اقتصاد جهانی حاکم شده است لیکن در حال حاضر اقتصاد این کشور از ثبات بسیار بالائی برخوردار است.

در ادامه به منابع و درآمد و ویژگیهای اقتصادی شهر اکیناوا پرداخته شد، از جمله به مواردی همچون: هزینه های جاری و عمومی^۲، توریسم^۳ و ... اگرچه جنگ آمریکا و ژاپن در ۱۹۴۰ از منطقه اکیناوا آغاز شد و خسارات بسیاری به بار آورد، لیکن به دلیل آنکه منطقه کاملاً دمکراتیک و صلح طلب است در نتیجه اجازه حضور نیروهای غیر ژاپنی در منطقه داده شده است. در ادامه به معرفی جزیره اکیناوا از ابعاد جغرافیایی^۴، زبان، تاریخی^۵ اقتصاد و فرهنگی پرداخته شد. در جزیره اکیناوا تولیدات صنایع دستی و محصولات خانگی^۶ از محبوبیت خاصی برخوردار است که در بخشی از سخنرانی به آنها اشاره نمود.

در روز ۱۹ ژوئن ۲۰۰۹ سه موضوع ارائه گردید؛ مبحث ابتدائی به موضوع مردم و زندگی اجتماعی ژاپن^۷ بصورت مقاله ای ارائه گردید، عناوین مشتمل بر اطلاعات و موقعیت خاص جغرافیایی و سرزمینی کشور ژاپن بود.

تعداد سرزمین های جزیره ای از ۶۸۴۸ جزیره کوچک و ۴ جزیره بسیار بزرگ که در مجموع ۴۷ استان در این جزایر قرار داشته و وسعتی در حدود ۲ Km^۲ ۳۷۷/۹۳۰ را اشغال نموده اند. آب و هوای متنوع از گرم و مرطوب تا کوهستانی سرد، ماهیت سرزمین حادثه خیز و مجاورت بسیار زیادی با اقیانوس آرام و دریای ژاپن از همه اطراف دارد.

از نظر جمعیت شناسی، جمعیتی در حدود ۱۲۷/۷۷۱/۰۰۰ نفر با تراکمی بالغ بر ۳۴۳ نفر در هر کیلومتر می باشند که در مقایسه با برخی از کشورهای جهان این تراکم جمعیت در حد متوسط روبه بالایی را نشان می دهد.

براساس سرشماری سال ۲۰۰۸ متوسط درصد افراد صفر تا ۱۴ سال ۱۳/۵ درصد، جمعیت ۱۵ تا ۶۰ سال در حدود ۶۵ درصد و بالای ۶۵ سال ۳۰/۸ درصد می باشد و نمودار هرم جمعیت در سطح میانی کاملاً وسیع و در انتها به شکل مخروطی است که مؤید فراوانی بسمت سالمندی را نشان می دهد.

دومین موضوع ارائه شده در روز ۱۹ ژوئن تحت عنوان آموزش در ژاپن^۸ ارائه شد و بطور مختصر به توضیح تاریخچه آموزش، قوانین مصوب، سن آموزش ابتدایی، میانی و تکمیلی در ژاپن پرداخت، همچنین در خصوص بودجه و هزینه های تحصیلاتی اشاره گردید. (قابل ذکر است که، هزینه تحصیلات در کشور ژاپن بسیار بالاست.)

1 World – wide - Recession

2 Public Expenditure

3 Tourism

4 Geography

5 Historical

6 Domestic products

7 The Japanese Population and society

8 Education in Japan



در سومین بخش آموزش به موضوع فرهنگ ژاپنی و مباحث تاریخی آن پرداخته شد، مدرس ژاپنی با اشاره به جوامع و ملل دارای سوابق کهن از جمله مصر، ایران، روم باستان و چین به توضیح کاملی در خصوص فرهنگ و تاریخ کشور متبوع خود پرداخت و خصوصیات کلی فرهنگی ژاپن را تحت چهارطبقه بررسی نمود.

۱- ماهیت زندگی ژاپن

۱- مجاورت با دریا وعدم استفاده از غذا و پروتئین های قرمز برای سالیان متمادی، گرایش بسیار به رفتار مذهبی و غیره.

۲- تأثیر تکنولوژی بر زندگی فرد^۲

۳- وجود اتحاد همبستگی و انسجام گروهی در ملل ژاپن^۳

۴- وجود حالت سخت کوشی، کوشا و شکیبائی در ذات مردم ژاپن^۴



1 Nature - living
2Technology - living
3 Group - Solidarity
4 Diligent

فصل دوم

بخش III

مشروح دوره

" توانمندسازی اقتصادی افراد مبتلا به ناتوانی از طریق اشتغال حمایت شده مبتنی بر

جامعه در کشور ژاپن - شهر اکیناوا "

از روز ۲۲ ژوئن به بعد موضوعات اصلی آموزش آغاز و مدرسین (که تماماً از اساتید برجسته بین المللی بودند) موضوعات را به صورت ارائه مقاله^۱، بازدید (از مراکز آموزشی- اجرائی یا وابسته به کمپانی ها)، تهیه و تنظیم پروژه و مشارکت گروهی توسط آموزش گیرندگان برگزار گردید، از مهمترین ویژگیهای بارز دوره حاضر می توان به اجرای تمرینات متنوع و متعدد برای آموزش، تدوین الگوی صحیح طرح عملیاتی^۲ دانست. بدلیل تنوع زیاد برنامه ها و بازدید ها بصورت سرفصل آموزشی ارائه نموده ام و امیدوارم که سودمند واقع شود، مباحث اصلی دوره عبارت بودند از:

- ارائه اطلاعات و آمار افراد دارای ناتوانی در ژاپن
- بررسی تاریخچه رفاه اجتماعی در ژاپن.^۳
- تصویب قوانین رفاهی قبل و پس از جنگ جهانی دوم.
- بررسی مجدد قوانین مصوب سیستمهای رفاه اجتماعی در ژاپن.
- سیستم رفاه اجتماعی، قوانین، سیاستها، نظام مدنی و نقش دولت در ایجاد آن.
- سنجش میزان تطابق اجتماعی افراد دارای ناتوانی در ژاپن.
- توسعه سیستمهای رفاه اجتماعی در ژاپن.
- تعاریف ناتوانی در ژاپن.
- انواع و درجات ناتوانی (فیزیکی، ذهنی، روانی)
- بررسی اطلاعات و آمار میزان سطح ناتوانی در ژاپن و مقایسه آن با سایر کشورهای توسعه یافته.
- ارائه طرح ملی^۴ برای افراد دارای ناتوانی ژاپن.
- نحوه پرداخت تسهیلات مالی یا توبیخ (تنبیه) کارفرمایانی در اشتغال افراد دارای ناتوانی.
- حمایتهای زندگی اجتماعی.
- ایجاد تسهیلات محیط زندگی.
- مفهوم اشتغال و کار برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن.

1Lecture

2 Plan of Action or Action Plan

3 Japan's social welfare History

4 Nation Basic plan

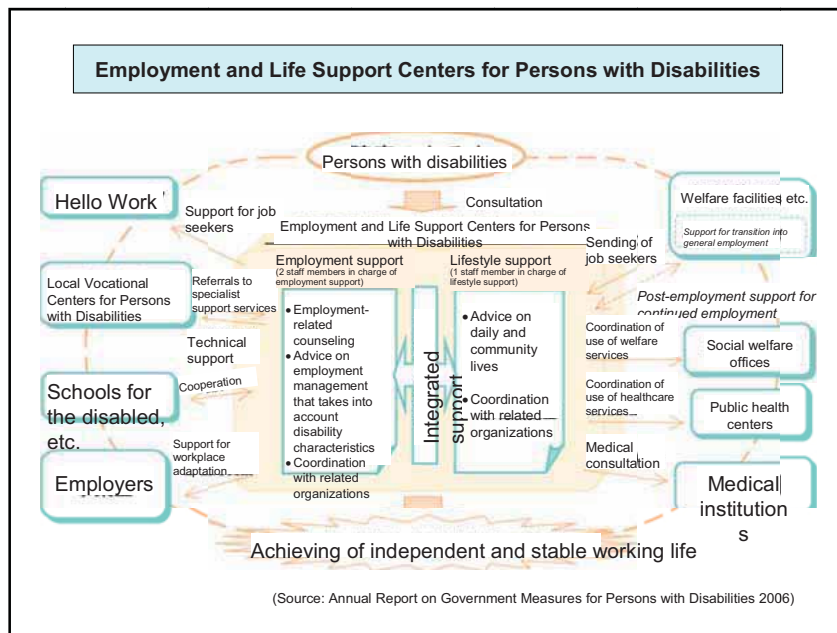
- بهداشت و مراقبت های بهداشتی .
- نقش ادارات کل^۱ و شهرداریها^۲ برای افراد دارای ناتوانی .
- بازنگری در سیاستهای رفاهی برای افراد دارای ناتوانی جامعه .

از سال ۱۹۹۰ به بعد ، بازنگری بنیادی و اساسی در قوانین رفاه اجتماعی ژاپن مبتنی بر تغییر وضعیت از " سودهی صرف به نفع مؤسسه " به "خدمات و سرویس های مبتنی بر اجتماعی" صورت پذیرفت. در این سیستم بر تقویت نقش شهرداریهای محلی^۳ برای اجرای رفاه اجتماعی تأکید گردید . در حال حاضر مکانیزم عملیاتی رفاه اجتماعی براساس منابع اجتماعی^۴ قرار دارد.

در همان زمان ، با تغییر در سرویسهای مراقبتی و بیمه ای مردم ژاپن ، انقلابی در ساختار رفاه اجتماعی پدید آمد که از آن تحت عنوان "سیستم کمکی"^۵ یاد می شود.

براساس سیستم کمکی ، تسهیلات " خدمات مبتنی بر مؤسسه" جای خود را به " سرویسهای مبتنی بر جامعه ، سیستم کنترل دولتی به شیوه مبتنی بر فرد استفاده کننده ، سرویسهای اجتماعی بصورت غیر متمرکز و توسعه خدمات خصوصی در قالب کمپانی ها" تغییر وضعیت دادند. از دیگر عوامل مهم در تغییر بنیاد خدمات می توان به تدوین سیستم ملی خدمات برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن یاد کرد که در ذیل سرفصل موضوعات این سیستم توصیف می گردد.

در کشور ژاپن سیستم های خدماتی همانند چتری کلیه امکانات را برای افراد جامعه هماهنگ و ارائه می کند.



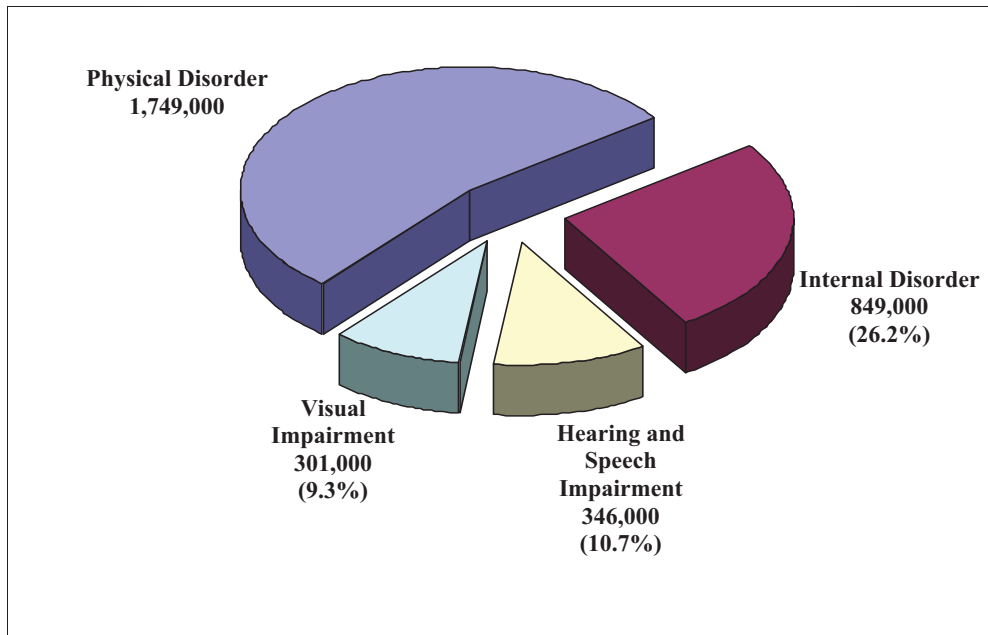
1-Prefectures
2 - Municipals
3 Local Municipals
4Community Resources
5 helper system



اطلاعات و آمار کلی افراد دارای ناتوانی در ژاپن

* تعداد و درصد

نوع	سن	تعداد کل	افراد می‌کنند که در خانه زندگی می‌کنند	افراد می‌کنند که در مؤسسه زندگی می‌کنند
افراد با ناتوانیهای فیزیکی	افراد زیر ۱۸ سال	۹۰/۰۰۰	۸۲/۰۰۰	۸/۰۰۰
	افراد ۱۸ سال سن یا بالاتر	۳/۴۲۶/۰۰۰	۳/۲۴۵/۰۰۰	۱۸۱/۰۰۰
	تعداد کل / (درصد)	۳/۵۱۶/۰۰۰ (%۱۰۰)	۳/۳۲۷/۰۰۰ (%۹۴/۶)	۱۸۹/۰۰۰ (%۵/۴)
افراد با ناتوانیهای ذهنی	افراد زیر ۱۸ سال	۱۲۵/۰۰۰	۱۱۷/۰۰۰	۸/۰۰۰
	افراد ۱۸ سال سن یا بالاتر	۴۱۰/۰۰۰	۲۹۰/۰۰۰	۱۲۰/۰۰۰
	سن نامشخص	۱۲/۰۰۰	۱۲/۰۰۰	۰
	تعداد کل	۵۴۷/۰۰۰	۴۱۹/۰۰۰	۱۲۸/۰۰۰
	درصد	%۱۰۰	%۷۶/۶	%۲۳/۴
افراد با ناتوانیهای روانپزشکی	افراد زیر ۲۰ سال سن	۱۶۴/۰۰۰	۱۶۱/۰۰۰	۳/۰۰۰
	افراد با ۲۰ سال سن یا بالاتر	۲/۸۵۸/۰۰۰	۲/۵۰۸/۰۰۰	۳۵/۰۰۰
	سن نامشخص	۶/۰۰۰	۵/۰۰۰	۱/۰۰۰
	تعداد کل	۳/۰۲۸/۰۰۰	۲/۶۷۵/۰۰۰	۳۵۳/۰۰۰
تعداد کل		۷/۰۹۱/۰۰۰	۶/۴۲۱/۰۰۰	۶۷/۰۰۰
		%۱۰۰	%۹۰/۶	%۹/۴



طبق تعاریف مصوب در کشور ژاپن کلیه افراد دارای ناتوانی و معلول در سه گروه کلی افراد با ناتوانیهای فیزیکی^۱، ذهنی^۲ و روانپزشکی^۳ طبقه بندی می شوند. نکته قابل ذکر آنکه؛ در ژاپن برخلاف کشورمان ایران و بسیاری از کشورهای دیگر برای افراد مبتلا به اختلالات روانپزشکی از اصطلاح افراد مبتلا به اختلالات ذهنی^۴ استفاده می شود.

1 Persons with Physical Disabilities
2 Persons with Intellectual Disabilities
3 Persons with Mental Disabilities
4 Persons with Mental Disabilities



افراد با ناتوانائی فیزیکی



(طبق قانون ۱۹۴۹ ماده ۴) براساس طبقه بندی زیر تفکیک می شوند:

(درصد های ذکر شده مرتبط با آخرین اطلاعات در سال ۲۰۰۸ تنظیم شده است.)

- اختلال بینایی (۹/۳٪)

- اختلال شنیداری و اختلال در عملکرد تعادلی

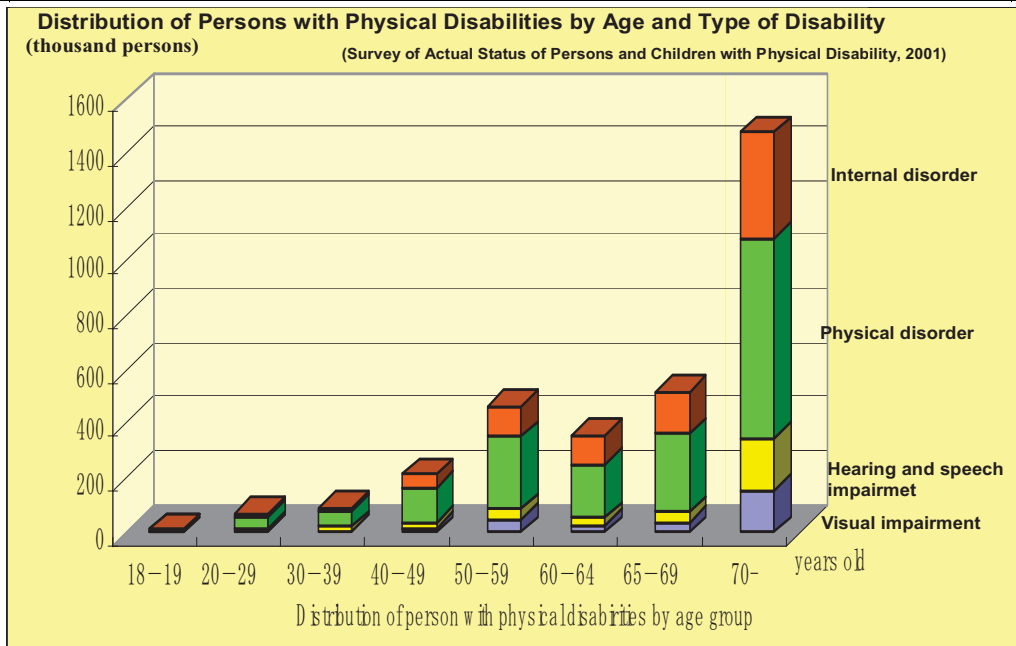
- اختلال در صدا، گفتار و عملکرد بلع

- اختلال فیزیکی (۵۳/۹٪)

- اختلال در عملکرد های سیستم های قلب، عروق، کلیه ها، تنفس، شانه و جهاز هاضمه

- اختلال در عملکرد سیستم ایمنی (HIV)

(۲۶/۲٪)



• The ratio of elderly people with disabilities is high: persons above 70 years of age is 45.7% and persons above 60 years of age is 72.9%

انواع افراد با ناتوانائی ذهنی

در کشور ژاپن افراد کم توان ذهنی بر اساس طبقه بندی زیر تفکیک میشوند:

- درجه A^۱
 - I. IQ ۱ - زیر ۳۵ - عمقی^۲
 - II. IQ ۱ - زیر ۵۰ - شدید^۳ همراه با انواع اختلالات فیزیکی (حسی حرکتی شدید)
- درجه B
 - I. IQ زیر ۷۰
- درجه C
 - I. Q زیر ۹۰

انواع افراد با اختلالات روانپزشکی

انواع افراد مبتلا به اسکیزوزینا ، مسمومیت های شدید یا اعتیاد به مواد روانپزشکی ، سایکوپاتی دیگر اختلالهای روانپزشکی را شامل می شود.

1 Grad
2 Profound
3 Sever



آموزش‌های استثنایی

از سال ۱۹۷۶ تا ۲۰۰۶ تغییرات بسیار مهمی در بخش آموزش‌های خاص افراد دارای ناتوانی به وقوع پیوسته است و بطور کلی می‌توان گفت در سال‌های قبل هدف بر آموزش کودکان ناتوان در مکان‌های آموزشی خاص و بسته قراردادی، لیکن در سنوات اخیر هدف بر حمایت و راهنمایی بر مبنای نیاز هر فرد در کنار سایر افراد جامعه و خانواده وی قرار دارد.

۱- تعداد نوزادان و کودکان که تحت آموزش‌های ویژه در ژاپن قرار دارند

تقسیمات	مهدهای کودک	مقطع ابتدایی	مقطع راهنمایی	مقطع دبیرستان	تعداد کل
مدارس آموزش خاص برای کودکان با نواقص بینایی	۲۶۸	۶۷۸	۲۲۵	۲/۲۹۴	۳/۶۸۸
مدارس آموزش خاص برای کودکان با نواقص شنیداری	۱/۲۶۳	۲/۲۱۰	۱/۲۷۹	۱/۷۹۲	۶/۵۴۴
مدارس خاص برای کودکان ناتوان	کودکان با ناتوانی‌های ذهنی	۵۷	۲۰/۸۵۸	۱۶/۰۸۰	۳۴/۷۵۱
	کودکان با ناتوانی‌های فیزیکی	۵۹	۷/۸۱۱	۴/۴۵۵	۶/۳۹۲
	کودکان مبتلا به فقر بهداشتی	۱	۱/۴۱۰	۱/۳۷۹	۱/۴۰۰
	کل	۱۱۷	۲۹/۸۰۶	۲۱/۸۹۴	۴۲/۵۴۳
تعداد کل	۱/۶۴۸	۳۲/۶۹۴	۲۳/۶۲۹	۴۶/۶۲۹	۱۰۴/۵۹۲

• تعداد کل کودکانی که در سن آموزش‌های اجباری^۱ در ژاپن هستند، در حدود ۱۰/۷۵۰/۰۰۰ نفر می‌باشد.

۲- آموزش‌های استثنایی در مقاطع دبستان، دبیرستان و راهنمایی

تقسیمات	مدرسه ابتدایی	مدرسه راهنمایی	تعداد کل
ناتوانی‌های ذهنی	۴۲/۰۸۵	۲۱/۱۵۳	۶۳/۲۳۸
اختلال فیزیکی	۳/۰۲۴	۸۹۳	۳/۹۱۷
فقر بهداشتی	۱/۲۷۹	۴۴۹	۱/۷۲۸
محدودیت بینایی	۲۵۲	۸۳	۳۳۵
سخت‌شنوایی	۸۲۲	۳۵۴	۱/۱۷۶
نواقص گفتاری	۱/۱۵۰	۷۱	۱/۲۲۱
اختلالات هیجانی	۲۴/۵۳۹	۸/۳۹۰	۳۲/۹۲۹
تعداد کل	۷۳/۱۵۱	۳۱/۳۹۳	۱۰۴/۵۴۴

**۳- تعداد مدارس، دانش آموزان، معلمان و پرسنل شاغل در مدارس ملی، عمومی و غیر دولتی****کشور ژاپن**

تعداد پرسنل	تعداد معلمان	تعداد دانش آموزان					تعداد مدارس		
		تعداد کل	دبیرستان	راهنمایی	ابتدایی	کودکستان			
۱/۷۵۸	۳/۳۲۳	۳/۶۸۸	۲/۲۹۴	۲۲۸	۶۷۸	۲۶۸	۷۱	مدارس ویژه کودکان با اختلالات بینایی	
۱/۸۳۶	۴/۹۰۸	۶/۵۴۴	۱/۷۹۲	۱/۲۷۹	۲/۲۱۰	۱/۲۶۳	۱۰۴	مدارس ویژه برای کودکان با اختلالات شنیداری	
۷/۸۰۱	۳۸/۲۸۸	۷۱/۴۵۳	۳۴/۷۵۱	۱۶/۰۸۰	۲۰/۵۸۵	۵۷	۵۴۳	مدارس ویژه برای کودکان ناتوان	
									کودکان با ناتوانایی ذهنی
۳/۳۸۱	۱۴/۹۴۰	۱۸/۷۱۷	۶/۳۹۲	۴/۴۵۵	۷/۸۱۱	۵۹	۱۹۷		کودکان با ناتوانایی جسمی حرکتی
۷۲۲	۳/۵۹۸	۴/۱۹۰	۱/۴۰۰	۱/۳۷۹	۱/۴۱۰	۱	۹۱		کودکان با فقر بهداشتی
۱۱/۹۰۴	۵۶/۸۲۹	۹۴/۳۶۰	۴۲/۵۴۳	۲۱/۸۹۴	۲۹/۸۰۶	۱۱۷	۸۳۱		تعداد کل
۱۵/۴۹۸	۶۵/۰۵۷	۱۰۴/۵۹۲	۴۶/۶۲۹	۲۳/۶۲۹	۳۲/۶۹۴	۱۶۴۸	۱۰۰۶	تعداد کل	

تعداد افراد دارای ناتوانی متقاضی و شاغل

براساس اطلاعات "وزارت بهداشت، کار و رفاه ژاپن"، تعداد افراد دارای ناتوانی شاغل و غیر شاغل به شرح ذیل اعلام شده است.

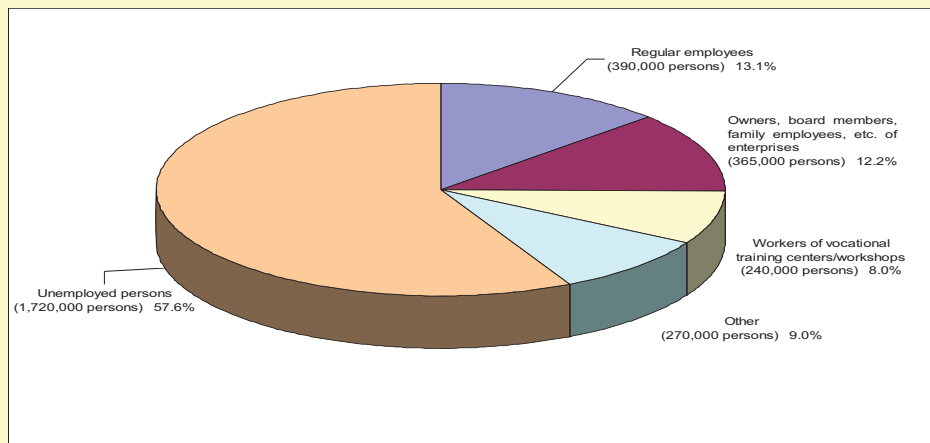
درجه	تعداد (نفر)	مورد
٪۱۳/۱	۳۹۰/۰۰۰	• کارکنان عادی ^۱
٪۱۲/۲	۳۶۵/۰۰۰	• از بستگان (خانواده) فرد ناتوان شاغل در کمپانی ها
٪۸	۲۴۰/۰۰۰	• کارگران شاغل در مراکز حرفه آموزی و کارگاههای حمایتی
٪۹	۲۷۰/۰۰۰	• سایر موارد شاغل
٪۵۷/۶	۱/۷۲۰/۰۰۰	• افرادی فاقد شغل

بهرحال در حدود ٪۴۰ افراد با معلولیت های شدید موفق به ورود به دنیای کار می شوند.



Numbers and percentages of employees by form of employment (estimates) [Totals of all persons with disabilities]

Source: Special Committee on Persons with Disabilities, Social Security Council (April 14, 2004, Ministry of Health, Labour and Welfare)



تعداد افراد متقاضی کار حمایتی در ژاپن (در سال ۲۰۰۷)

تعداد کل افراد دارای ناتوانی	۱۴۰۷۹۱ نفر
تعداد افراد با ناتوانایی روانشناختی	۲۷۱۰۱ نفر (۱۹/۲٪)

- دو عامل آموزش های عمومی و موفقیت در ایجاد فرصتهای شغلی افراد دارای ناتوانی در طی سالهای ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۷ سبب رشد بالای اشتغال افراد دارای ناتوانی جویای کار می باشد.
- تعداد افرادی که از تسهیلات رفاهی به مشاغل در بازار آزاد کار انتقال پیدا نموده اند تعداد ۲۰۰۰ نفر در سال ۲۰۰۵ که طبق برنامه ریزی های انجام شده بایستی به ۹۰۰۰ نفر در سال ۲۰۱۱ ارتقاء پیدا نماید.
- در میان افراد دارای ناتوانی جویای کار ، رشد افراد با ناتوانیهای روانشناختی بسیار بارزتر می باشد بطوریکه در بین سالهای ۱۹۹۴ تا ۲۰۰۷ نرخ رشد از ۳/۸٪ به ۱۹/۲٪ ارتقاء یافته است.
- تعداد کل افراد دارای ناتوانی مشغول به کار شده در سال ۱۹۹۴ در حدود ۲۷۰۰۰ نفر بوده که در سال ۲۰۰۷ به ۴۳۹۸۷ نفر ارتقاء یافته است.



نیروهای انسانی متخصص گروه های رفاه اجتماعی و توانبخشی

- تعداد افراد متخصص آموزش دیده در فرآیند آموزش حرفه‌ای و اشتغال افراد دارای ناتوانی (متخصصین گروه‌های رفاه) براساس اطلاعات سال ۲۰۰۷ بشرح ذیل می باشند:

"نوع تخصص گروه رفاهی / تعداد به نفر"	
۸۳/۴۲۵	مددکاران اجتماعی ^۱
۵۶۴/۸۰۶	پرستار مراقب ^۲
۳۰/۳۲۶	مددکاران حوزه روانپزشکی
"متخصصین گروه توانبخشی"	
۵۲/۱۱۴	فیزیوتراپیست
۳۳/۶۹۷	کار درمانگر
۶/۹۳۸	متخصصین ارتوپدی
۳/۱۸۷	کارشناسان ارتوپدی فنی
۱۱/۲۷۷	گفتار درمانگر

1 Social Worker
2 Care Worker

بخش IV

*** استراتژی دولت ژاپن برای برخورداری و ادغام افراد دارای ناتوانی در جامعه**

راهکار و چهارچوب خاصی برای نهادها و سازمانهای کشور ژاپن طراحی شده است تا از دسترسی معلولین به برنامه ها، سرویس ها و خدمات گوناگون توانبخشی حرفه ای اطمینان حاصل گردد. این استراتژی در عرصه داخل و نیز بین المللی و حقوق بشر تعهدات سازمانی را برای ایجاد زمینه های لازم برای برابری فرصتها ی افراد دارای معلولیت را بیشتر می کند.

دراستراتژی موردنظر یک تغییر نگرش عمده از دیدگاه عدم "مسئولیت پذیری و اعتماد" به "دیدگاه حقوقی" که پاسخگوی نیازهای آنان باشد روی داده است. همچنین تمرکز برنامه ها و خدمات کشوری همانند چتری برای پوشش بهتر به افراد دارای ناتوانی به تدریج وسیعتر شده و ورود آنان به تمامی شئونات و ابعاد زندگی اجتماعی برای همه جامعه سودمند خواهد بود.

*** سیستم ملی خدمات رفاهی^۱ برای افراد دارای ناتوانی^۲ (PWDS) در ژاپن**

این سامانه به منظور ارتقاء مشارکت افراد دارای ناتوانی در جامعه تهیه و معیارهای سنجش و ارزیابی آن تدوین گردیده است، چشم انداز این سیستم به مواردی اشاره می نماید از جمله:

- ۱- توسعه جامعه عاری از محدودیت برای افراد دارای ناتوانی .
- ۲- ایجاد حمایت برای افراد استفاده کننده (ارتقاء سبک زندگی افراد دارای ناتوانی در جامعه).
- ۳- توسعه سیاستها و ویژگیها مبتنی بر خصوصیات افراد دارای ناتوانی در جامعه.

*** سطوح جامع سیستم ملی خدمات به افراد دارای ناتوانی**

مشمول است بر:

- ۱- توسعه آگاهی عمومی و تخصص نسبت به ناتوانی در جامعه.
- ۲- حمایت زندگی؛ ایجاد و توسعه سیستم های حمایتی - ایجاد تسهیلات قانونی و
- ۳- طراحی و متناسب ساختن محیط زندگی برای کلیه افراد جامعه .

1 Welfare Services for Persons with Disabilities in Japan
2 Person With Disabilities



۴- آموزش و یادگیری؛ ارتقاء زمینه های آن در همه ابعاد.

۵- اشتغال و کار .

۶- بهداشت و سرویسهای پزشکی .

۷- اطلاعات و داده ها .

۸- همکاریهای بین المللی برای افراد دارای ناتوانی جامعه .

در سیستم حمایت جامع زندگی مستقل افراد دارای ناتوانی که دو طیف اصلی را در بر می گیرد ، در یک سوی مجموعه ای از خدمات مراقبتی و پزشکی بوسیله شهرداریها و در طیف مقابل خدمات حمایتی ادارات کل دولتی به صورت تخصصی تر و غالباً به شکل فعالیتهای اجتماعی صورت می گیرد ، این فعالیتها بطور کلی مشتمل بر حمایتهای مشاوره ای ، رفاهی ، ارتباطات بین فردی و ارائه وسایل زندگی روزمره است که توسط مراکز دولتی و غیردولتی به انجام می رسد.



ایجاد سیستم حمایت جامع از استقلال افراد ناتوان در جامعه ژاپن*





✱ چتر حمایت از استقلال شغلی افراد دارای ناتوانی

مراحل ایجاد چتر حمایتی عبارتند از:

- ۱- یکسان سازی (وحدت رویه) خدمات رفاهی برای افراد دارای ناتوانی
 - ✎ - یکسان سازی طبقه بندی افراد دارای ناتوانی (فیزیکی، ذهنی و روانی) در همه تعاریف .
 - ✎ - تمرکز و یکسان نمودن همه خدمات اجرایی در شهرداریها .
 - ۲- تجدید نظر سیستماتیک برای آماده نمودن خدمات متمرکز بر افراد دریافت کننده:
 - ✎ - تفکیک فضاها برای فعالیتهای روزانه ومکانهای زندگی افراد دارای ناتوانی .
 - ✎ - استفاده از امکانات و منابع اجتماعی .
 - ✎ - تقویت سیاستهای حمایت های شغلی :
 - ✎ - ایجاد پروژه هایی که از استقلال شغلی افراد دارای ناتوانی در جامعه حمایت نماید .
- اهدافی مبتنی بر جامعه در خصوص استقلال و میزان مشارکت افراد دارای ناتوانی جایی که آنان می توانند زندگی یا کار عادی داشته باشند تهیه و تنظیم گردید.
- ✎ - تقویت معیارهای سنجش توانائیهای شغلی افراد دارای ناتوانی.
 - ۴- شفاف سازی فرآیندهای تصمیم گیری در خدمات پیش بینی شده :
 - ✎ - معرفی طبقه بندی درجات ناتوانی.
 - ✎ - ایجاد فرآیندهای تصمیم گیری برای خدمات تهیه و تنظیم شده .
 - ۵- تقویت سیستم خدمات اشتراک هزینه ۱:
 - ✎ - ایجاد مقررات الزام آور برای دولت برای پذیرش هزینه ها .
 - ✎ - پرداخت هزینه ها توسط کاربران براساس سطح خدمات استفاده شده و درآمد آنان .
 - ۶- ایجاد طرح رفاهی برای افراد دارای ناتوانی .

✱ بسترهای اشتغال زایی افراد دارای ناتوانی

- چهارچوب قوانین در ژاپن برای ایجاد زمینه های کاری برای افراد دارای ناتوانی در کمپانی ها و بنگاههای اقتصادی مشتمل بر شش مرحله قابل شناسایی است، این مراحل عبارتند از :
- ۱- سیستم قانونگذاری در کشور ژاپن و توجه به کلیه آحاد جامعه
 - ۲- تصویب و اجرای دقیق قوانین مرتبط با افراد دارای ناتوانی در ژاپن در طی سالهای ۱۹۴۵ تاکنون
 - ۳- تصویب مجموعه قوانین برای افزایش حمایت از اشتغال افراد دارای ناتوانی در جامعه
 - ۴- ارائه طرحهای اجرایی پنج ساله (بازنگری برنامه ها ، اصلاح نواقص و ترمیم ساختار برنامه برای اجرای صحیح).

- ۵- تعیین سیاستهای اساسی برای سنجش میزان موفقیت در ایجاد زمینه های شغلی افراد دارای ناتوانی
- ۶- ارتقاء معیارهای حمایتی جامع برای اشتغال افراد دارای ناتوانی.

سیستم اجرایی^۱ (اداری)

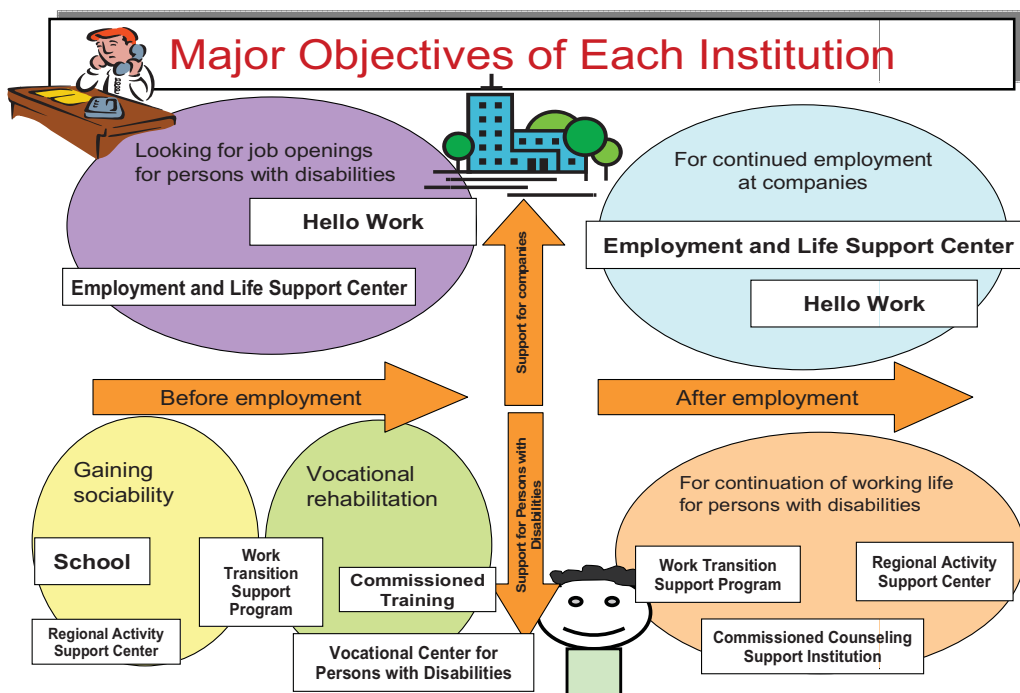
از سال ۲۰۰۸ میلادی، در کشور ژاپن بالغ بر ۱۱ مجموعه وزارتی و هیئت وزیران مکلف به اجرای سیاستهای مرتبط با افراد دارای ناتوانی در جامعه هستند.

وزارتخانه ها براساس طرح ملی برای افراد دارای ناتوانی ۲ موظف به برنامه ریزی براساس سیاستها و اهداف طرح ملی می باشند. در کشور ژاپن همه ادارات کل و شهرداریها بر مبنای طرح الگوی کشوری خدمات رفاهی به افراد دارای ناتوانی، دارای طرح عملیاتی براساس قانون افراد دارای ناتوانی هستند.

همانطور که ذکر شده شهرداریها و ادارات کل دولتی مأموریت اجرای برنامه را بطور منطبقه ای بر عهده دارند. شایان ذکر است که اجرای کلیه برنامه ها و فعالیتهای وزارت خانه توسط سیستم های زیر انجام می گیرد:

۱- شهرداریهای محلی به تعداد در حدود ۱۷۸۸ در سراسر ژاپن است.

۲- حوزه های اداری ۴۷ مورد است.



در سیستم اجرایی نقش دولت مرکزی عبارت است از: برنامه ریزی برای ایجاد سیستم ها، تهیه آئین نامه ها و مقررات استاندارد و کمک به شهرداریها و حوزه های اداری برای اجرای آن برنامه ها است.

1 Reinforcement of cost sharing service system

2 - National Basic Plan for PWDS



براساس آخرین طرح اجرایی ملی مقدم بر طرح ملی افراد دارای ناتوانی که برای سالهای ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۲ میلادی طراحی و در حال اجراست، معیارهای مقدم و با اولویت مهم تر عبارتند از:

A – ارتقاء آگاهیها و ارتباطات عمومی

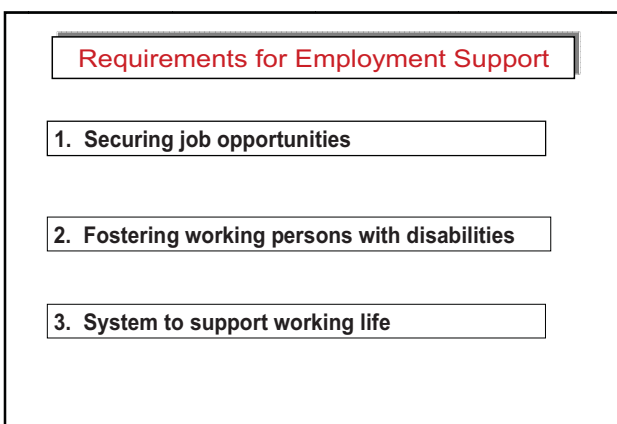
۱. گسترش آگاهیها و فعالیت های همگانی
۲. ارتقاء آموزش های رفاهی
۳. توسعه درک متقابل نسبت به فرد ناتوان در جامعه.
۴. افزایش فعالیت های داوطلبانه

B – حمایت زندگی

۱. اصلاح سیستم حمایت متمرکز بر زندگی فرد
۲. واقعی کردن سیستم های خدماتی مبتنی بر نیاز افراد
۳. افزایش سیستم های مشاوره ای به ویژه مشاورین محلی.
۴. حمایت از مداخلات زود هنگام در تشخیص معلولیتها.
۵. حمایت از حقوق افراد دارای ناتوانی به وسیله ارتقاء آموزش عمومی.
۶. ارتقاء حمایت زندگی اجتماعی افراد دارای ناتوانی که در مؤسسات توانبخشی هستند.
۷. ارتقاء انتقال فرد به جامعه
۸. ارتقاء فعالیتهای ورزشی، فرهنگی و هنرمندانه.
۹. پژوهش و توسعه وسایل رفاهی و ارتقاء
۱۰. آموزش.

C – محیط زندگی

۱. ارتقاء محیط های عاری از مانع^۱
۲. ارتقاء سیستم ایاب و ذهاب عمومی و فضاهای مناسب سازی شده برای حرکت افراد دارای ناتوانی (از ۲۰٪ در سال ۲۰۰۶ به ۵۰٪ در سال ۲۰۱۰).
۳. ایجاد امنیت محیط ترافیکی
۴. اصلاح معیارهای پیشگیری از بحرانها و بلایای طبیعی.

**D- آموزش و تربیت نیروها**

۱. توسعه سیستم حمایت‌های مشاوره‌ای
۲. افزایش و تنوع عملکرد مؤسسات ویژه افراد دارای ناتوانی.
۳. اصلاح توانائی‌های نیروی انسانی و تحقیقات.
۴. ارتقاء استقلال حرفه ای و اجتماعی افراد دارای ناتوانی.
۵. توسعه تسهیلات محیطی و ابزار برای افراد دارای ناتوانی .

E- اشتغال و کار

۱. گسترش فرصتهای شغلی افراد دارای ناتوانی
 ۲. تقویت سیاستهای حمایتی برای افراد با توانائیهای شدید
 ۳. هماهنگی بین موارد آموزشی، رفاهی و حمایتی و شغل افراد دارای ناتوانی.
 ۴. ارتقاء توانائیهای شغلی افراد ناتوان
- *- افزایش و تقویت حمایت برای انتقال افراد به کار در بازار آزاد کار

F- بهداشت و مراقبتهای پزشکی**G- اطلاعات و ارتباطات بین فردی****H- همکاری بین المللی.****➤ تأمین درآمد افراد ناتوان**

موضوع تأمین هزینه های معیشت به میزان حداقل ها برای افراد دارای ناتوانی سطوح مختلف مورد توجه در همه سیستمهای رفاه اجتماعی می باشد در سیستم خدمات رفاهی ژاپن نیز این موضوع به دقت هرچه تمام تر مورد توجه و برنامه ریزی قرار گرفته است .

از مهمترین وظایف ادارات دولتی تعیین سطح حمایتهای مالی و پرداختهائی بصورت حقوق مستمری و مقرری می باشد که می توان بشرح ذیل طبقه بندی و بیان نمود:



• سیستم مستمری ناتوانی^۱

فرد ناتوانی که به علل ضایعات جسمی یا روانشناختی ناتوان شده اند در صورتیکه به وسیله "سیستم مستمری عمومی"^۲ تحت پوشش قرارداداشته باشند برای وی هزینه مستمری و مقرری تعیین می شود، این بیمه توسط "سیستم مستمری عمومی"، "بیمه مستمری"، "وزارت کار و امورمستخدمین" و ... هماهنگ و تأمین می شود.

☒ **افراد واجد شرایط^۳ دریافت هزینه مستمری:** فرد ناتوانی که ناتوانی وی قبل از سن ۲۰ سالگی بوجود آمده، ناتوانی و معلولیت وی ثابت شده باشد تحت پوشش انواع بیمه های مستمری قرار خواهد گرفت.

☒ **مبلغ پایه مستمری پرداختی^۴** براساس درجه بندی ناتوانی سال ۲۰۰۸:

➤ **درجه I ناتوانی فیزیکی** - معادل درجه ۲ و ۱ طبقه بندی افراد با ناتوانی فیزیکی (بطور معمول افراد قادر به زندگی روزمره به تنهایی هستند).؛ مبلغ پرداختی ۹۹۰/۱۰۰ ین ژاپن در سال یا ۸۲۵۰۸ ین درماه.

➤ **درجه II ناتوانی فیزیکی** - معادل درجه ۳ و ۴ طبقه بندی افراد با توانایی فیزیکی (خود در زندگی روزمره مشکلات زیادی دارد)؛ مبلغ پرداختی ۷۹۲/۱۰۰ ین ژاپن در سال یا ۶۶۰۰۸ ین درماه.

• فوق العاده هزینه نگهداری از کودکان با مشکلات خاص

☒ **افراد ذینفع:** والدین یا افرادی که از کودکان با ناتوانیهای ذهنی یا جسمی زیر ۲۰ سال مراقبت می نمایند.

➤ کودکان با معلولیتهای شدید فیزیکی مبلغ پرداختی ۵۰۷۵۰ ین درماه (که به والدین یا سرپرست آنان پرداخت می شود).

➤ کودکان با ناتوانیهای متوسط مبلغ پرداختی ۳۳۸۰۰ ین در ماه می باشد.

• فوق العاده هزینه نگهداری از افراد با معلولیت های شدید

☒ **افراد ذینفع:** افراد با ۲۰ سال سن و بیشتر که مبتلا به ناتوانیهای شدید ذهنی یا فیزیکی هستند و کسی که بطور دائم نیازمند نگهداری و مراقبت ویژه در زندگی روزمره اش می باشد.

➤ افراد با ناتوانی درجات ۱ و ۲ ناتوانیهای فیزیکی، ناتوانیهای شدید ذهنی، ناتوانیهای شدید روانشناختی، میانگین فوق العاده هزینه پرداختی مبلغ ۲۶/۴۴۰ ین در ماه.

1 Disability Pension System

2 public pension system

3 Eligibility

4 Amount of the Disability Basic Pension



• فوق العاده هزینه پرداختی برای ارائه خدمات رفاهی کودکان ناتوان

✕ **افراد ذینفع:** کودکانی که دارای ۲۰ سال سن یا جوانتر با ناتوانیهای شدید روانشناختی یا فیزیکی که نیاز به مراقبتهای ویژه در زندگی روزمره شان می باشند.

➤ درجه ناتوانی، مشابه افرادی است که فوق العاده هزینه تربیت و پرورش کودکان خاص را دریافت می نمایند.

➤ میانگین فوق العاده هزینه پرداختی مبلغ ۱۴۳۸۰ ین در ماه می باشد.

• سیستم تخفیف کرایه ها (حمل و نقل)

• استفاده از خطوط راه آهن در ژاپن:

✕ **فرد واجد شرایط:**

A- افراد با ناتوانیهای فیزیکی یا ذهنی (نوع I):

➤ افرادی که به سختی می توانند از خدمات راه آهن استفاده کنند اگر فرد مراقب آنها را در سفر همراه نماید: (معادل با درجه ۱ یا ۲ گواهی افراد با ناتوانیهای فیزیکی یا شدید ذهنی)

➤ میزان تخفیف معادل ۵۰٪ از مبلغ کل بلیط قطار، بلیط های اکسپرس، بلیط های تخفیف دار تحت شرایط زیر برای فرد ناتوان ارائه می شود:

الف - هنگامی که مسافرت با فرد مراقب و همراه انجام می شود. (بدون محدودیت منطقه)

ب - هنگامی که مسافرت به تنهایی انجام می شود (برای مسافرت ۱۰۱ کیلومتر و بیشتر در یک مسیر)

B- افراد با ناتوانیهای فیزیکی یا ذهنی (نوع II):

➤ افراد دارای ناتوانی بجز موارد فوق الذکر.

✕ **میزان تخفیف:** مبلغ ۵۰٪ از بلیط راه آهن فقط برای فرد ناتوان و فقط برای مسیرهای بیش از ۱۰۱ کیلومتر یا بیشتر

• استفاده از مسافرت های هوایی

✕ **فرد واجد شرایط:**

A- افراد با ناتوانایی فیزیکی یا ذهنی نوع I: ارائه بلیط برای فرد ناتوان به همراه فرد مراقب وی.

B- افراد با ناتوانایی فیزیکی یا ذهنی نوع II: ارائه بلیط فقط برای فرد ناتوان.

✕ **میزان تخفیف:** بطور معمول هر کمپانی به ازاء هر پرواز به میزان ۲۵٪ هزینه کل سفر تخفیف ارائه می نماید.



• عوارض بزرگراهی

A- افراد با ناتوانایی فیزیکی که خودشان رانندگی می کنند یا هنگامی که فرد مراقب از فرد با ناتوانایی های شدید فیزیکی یا ذهنی رانندگی می نماید.
[X] **مبلغ تخفیف:** به میزان ۵۰٪ عوارض بزرگراه ها .

• پرداخت هزینه مسافرت (کرایه ها) و حق الزحمه ها

برای حمل و نقل عمومی یا تاکسی هر اداره شهرداری با هماهنگی خدمات عمومی میزان تخفیف را تعیین و اجرا می کند.

• پرداخت وجوه نقدی

برای خدماتی همچون پست، اینترنت، استفاده از خدمات بریل برای افراد نابینا مبلغی بعنوان تخفیف توسط شهرداری ها تعیین می گردد.

➤ کاهش یا معافیت های مالیاتی

• مالیات بردرآمد (کاهش برای افراد دارای ناتوانی)

[X] **محتوی:** برای فرد ناتوان یا همسر وی یا اعضاء درجه یک بستگان وی که مراقبت از فرد ناتوان را بر عهده دارند میزان کسر و معافیت مالیاتی به قرار زیر است :

- برای افراد با ناتوانیهای شدید تا مبلغ ۴۰۰/۰۰۰ ین به ازاء هر فرد
- برای سایر افراد دارای ناتوانی ۲۷۰/۰۰۰ ین

• مالیات محل مسکونی (کاهش برای افراد دارای ناتوانی)

[X] **محتوی:** تقریباً شبیه به کسر مالیات بردرآمد می باشد

- برای افراد با ناتوانیهای شدید ۳۰۰/۰۰۰ ین
- برای افراد با سایر ناتوانیها به غیر از موارد فوق ۲۶۰/۰۰۰ ین

• محدودیت های معافیت مالیاتی

➤ افرادی با ناتوانایی که میزان درآمد سالیانه آنان کمتر از ۱/۲۵۰/۰۰۰ ین یا کمتر است ، کاملاً از پرداخت مالیات معافیت می باشند.



➤ همچنین کسر یا معافیت های مالیاتی برای موارد مالیات برارث ، مالیات اتومبیل ، مالیات بر معاملات خودرو و مالیات بر سود سپرده مالی اعمال می گردد.

❁ پیش بینی مشاغل

➔ ادارات تأمین مشاغل عمومی

براساس قانون تأمین شغل ، قانون بیمه شغل و سایر قوانین کشور ژاپن ، ادارات تأمین شغل اطلاعاتی را در زمینه های فرصتهای شغلی و حرفه ای ، راهنمایی حرفه ای ، مشاوره حرفه آموزشی و ایجاد شغل مناسب ، تعیین سوبسید و یارانه ۱ برای اشتغال افرادی که مشکلاتی در بدست آوردن شغل دارند بویژه افراد دارای ناتوانی، همچنین ارائه مشاوره های تخصص به کارآفرینان که از جذب افراد دارای ناتوانی در مجموعه های خود خرسند نیستند و ... ارائه می نمایند.

ارائه مشاوره های حرفه ای برای حمایت از افراد دارای ناتوانی نیز از مواردی است که در استخدام های کلی به آنها توجه می شود.

➔ تعیین سیستم سهمیه ای اشتغال افراد با ناتوان^۲

براساس قانون "تشویق استخدام افراد دارای ناتوانی در ژاپن" هر مؤسسه یا تشکیلات اقتصادی با ۵۶ نفر نیروی کار یا بیشتر بایستی درصدی از افراد دارای ناتوانی فیزیکی یا ذهنی را استخدام کند. به استناد قوانین مترقی اشتغال زایی در کشور ژاپن برای حمایت از افراد دارای ناتوانی در جامعه این سیستم تنظیم گردیده است.

● **محتوای سیستم سهمیه بندی:** بر التزام تشکیلات اقتصادی برای جذب و استخدام افراد با ناتوانیهای فیزیکی و یا ذهنی قرار دارد.

☒ طبق قوانین ژاپن نرخ اشتغال در مراکز به نسبت موارد ذیل بکار مشغول هستند:

A. در مراکز ، مؤسسات و دوايردولت مرکزی ، شهرداریهای محلی و بنگاههای عمومی به نسبت

۲/۱٪ از کل نیروهای شاغل .

B. در تشکیلات و بنگاههای اقتصادی خصوصی ۱/۸٪ از کل نیروهای کار

C. در شرکت های تعاونی خاص ۲/۱٪ از کل نیروهای شاغل .

ایجاد سیستم تشویقی و تنبیهی مالیاتی^۳

▪ از سال ۲۰۰۵ میلادی قوانین افراد دارای ناتوانی بازنگری مجدد شده اند و کلیه اردگانها و سازمانها موظف به تطبیق برنامه های خود براساس چهارچوب های جدید شده اند. اگر چنانچه کمپانی از

1 Subsidize

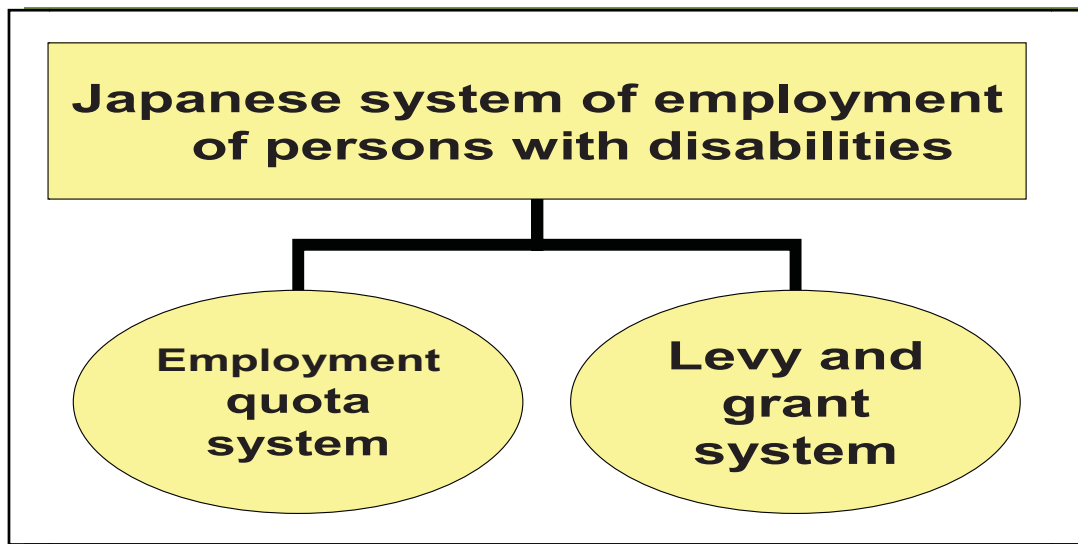
2 Employment Quota System

3- Levy and Grant System

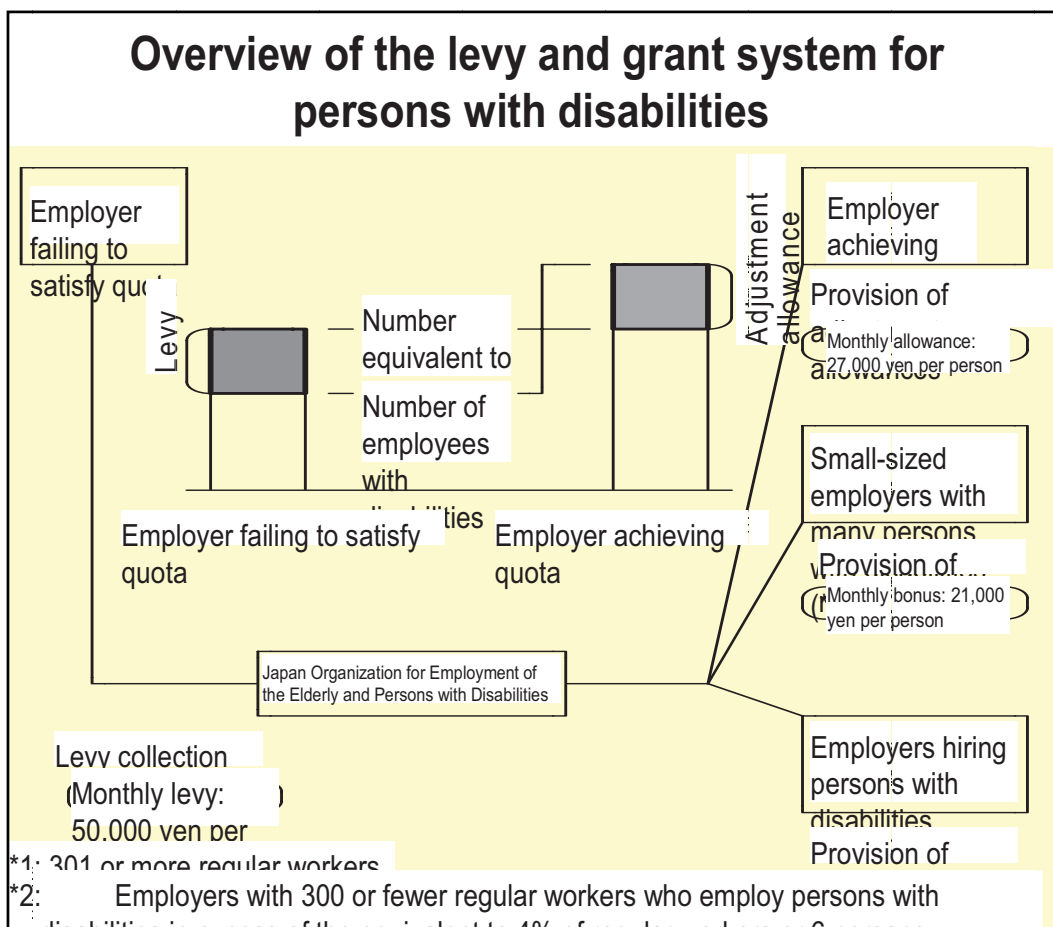


پذیرش فرد ناتوان براساس قانون (۱/۸٪) سربازدند و یا حداقل تعداد کمتری را جذب نماید وارد قانون پناستی^۱ شده و بایستی مالیات و عوارض بپردازند.

- طبق قوانین هر مؤسسه با تعداد ۳۰۰ نیروی کار یا بیشتر که فرد ناتوان را برای کار در مجموعه خود نپذیرد یا نقص در تکمیل ظرفیت داشته باشد بایستی مبلغ ۵۰/۰۰۰ ین در ماه به ازاء هر فرد جریمه پردازد. (قانون پناستی).
- در مقابل سیستم تنبیهی، سیستم تطابق دستمزد با هزینه مستمری افراد دارای ناتوانی وجود دارد به این صورت که، مؤسساتی که بیش از ظرفیت مورد انتظار نسبت به جذب و استخدام افراد دارای ناتوانی اقدام کنند مبلغ ۲۷۰۰۰ ین در ماه پاداش به ازاء هر فرد دریافت خواهند نمود.
- کلیه ادارات و شهرداریها بایستی بر مبنای قوانین توانبخشی و رفاهی افراد دارای ناتوانی پروژه هائی را برای خود طراحی کنند.
- در حال حاضر بالغ بر ۲۳۰۰ کمپانی براساس قانون ۱/۸٪ افراد دارای ناتوانی را جذب کار نموده اند.



1- Penalty low

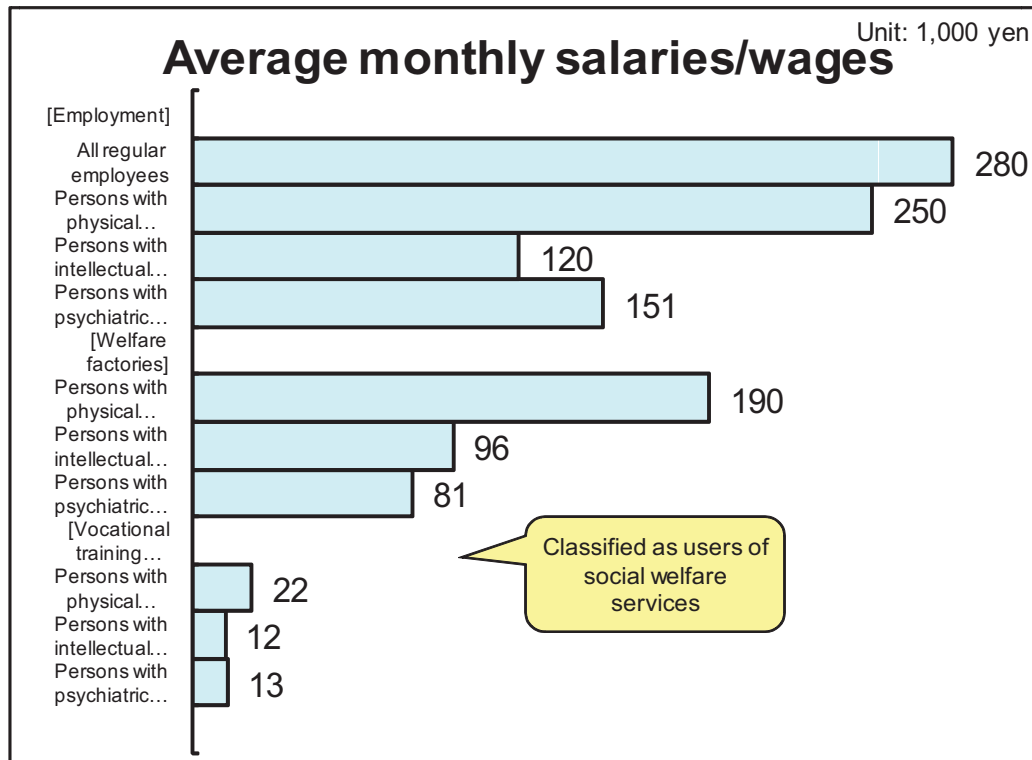


پرداخت دستمزد و تسهیلات رفاهی (آموزش و اشتغال)

نحوه پرداخت دستمزد به این صورت است که همانطور که گفته شده فرد ناتوان یک مبلغی در حدود ۶۲۷ ین در ساعت بعنوان دستمزد پایه از دولت دریافت می نماید تا ۱۸ ماه فعالیت که نیمی از دستمزد فرد توسط دولت مرکزی و نیم دیگر بطور مساوی بوسیله دولت منطقه ای^۱ و کمپانی پرداخت می شود، پس از گذشت ۱۸ ماه مبلغ دستمزد تماماً توسط کمپانی تأمین می شود. از زمان اشتغال به کار حقوق پایه فرد ناتوان به حساب کمپانی پرداخت می شود و دولت مالیات برحسب تعداد افراد دارای ناتوانی از کمپانی دریافت می کند.

1 Local Government

میانگین دستمزد ماهیانه



همانگونه که در تصویر فوق مشاهده می گردد، براساس اطلاعات و آمار وزارت بهداشت، کار و رفاه و نیز مرکز اطلاعات و آمار ژاپن حق الزحمه افراد به شرح ذیل تعیین و پرداخت می شود:

➤ مبلغ دستمزد پرداختی، "در شرایط استخدام عادی"

➤ همه کارکنان عادی استخدام شده بطور متوسط مبلغی در حدود ۲۸۰ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ افراد با ناتوانائی فیزیکی در حدود ۲۵۰ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ افراد با ناتوانائی ذهنی در حدود ۱۲۰ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ افراد با ناتوانائی روانشناختی در حدود ۱۵۱ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ مبلغ دستمزد پرداختی، "در اشتغال حمایت شده"

➤ افراد با ناتوانائی فیزیکی در حدود ۱۹۰ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ افراد با ناتوانائی ذهنی در حدود ۹۶ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.

➤ افراد با ناتوانائی روانشناختی در حدود ۸۱ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.



➤ مبلغ دستمزد پرداختی ، "در مراکز آموزش حرفه ای"

- در زمان آموزش افراد دارای ناتوانی مبالغی به شرح ذیل دریافت می کنند:
- افراد با ناتوانی فیزیکی در حدود ۲۲ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.
 - افراد با ناتوانی ذهنی در حدود ۱۲ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.
 - افراد با ناتوانی روانشناختی در حدود ۱۳ هزار ین در ماه دریافت می نمایند.
- بطور کلی دولت مرکزی^۱ تسهیلات را از طریق سیستم تأمین بیمه اجتماعی^۲ در اختیار مراکز NGO قراردادده تا براساس تعداد افرادی که در حال آموزش هستند در اختیار آنان قرار گیرد.
 - تسهیلات مالی از طریق دولت ملی به بخش دولتی شهر ناه^۳ و از طریق مراکز پذیرش اولیه (که اصطلاحاً به مراکز Hallo work معروف اند) به مراکز غیردولتی پرداخت می شود.

➤ نحوه پرداخت

- در مراکز انتقال کاری به ازاء آموزش و یافتن کار هر فرد مبلغ ۱/۵۰۰ ین پرداخت می شود.
- در مراکز Type A به ازاء آموزش مبلغ ۶۲۷ ین در ساعت بعنوان حداقل^۴ پرداخت می شود.
- مرکز Type B به ازاء آموزش و ارائه خدمات حمایتی ماهیانه مبلغ ۳۰۰۰ ین (بعنوان پول توجیحی) پرداخت می شود.

➤ پرداخت هزینه خدمات مراقبتی و نگهداری

- در کمیته Hello work افرادی را برای کمک به مراکز تسهیل گر غیردولتی کمپانی معرفی می کنند، این کمپانی ها مسئول ارائه خدمات در منازل به افراد دارای ناتوانی از طریق افراد کمک کننده هستند.
- علاوه بر مبلغ ۶۲۷ ین در ساعتی که به ازاء هر فرد دارای ناتوانی، دولت محلی به کمپانی پرداخت می کند برای خدمات آموزشی نیز ساعتی ۱۰۰ ین پرداخت می کنند
- هزینه فرد کمکی از طرف دولت محلی برای فرد دارای ناتوانی کاملاً رایگان و مابقی خدمات براساس یک لیست هزینه ها تعیین می شود .
- بطور کلی بابت دریافت خدمات آموزشی و سایر موارد ۹۰٪ هزینه ها توسط دولت محلی و ۱۰ درصد توسط فرد دارای ناتوانی به کمپانی پرداخت می شود.

1 National Government

2 Social Security Insurance

3 Government Naha city

4 Minimal wage



- بطور نمونه، برای افراد دارای ناتوانی نیز برای آموزش حرفه ای و ایجاد فرصتهای شغلی پروژه ها ابتدا در سطح ملی مطرح می گردد^۱ سپس به شکل منطقه ای^۲ نیز براساس الگوی ملی طرحهایی ارائه می شود.

The Hello work system*



نقش سیستم Hello work حمایت از فرد برای دستیابی به شغل، حفظ آن و رفع مشکلات و موانع برای استمرار کار می-باشد. در سیستم Hello work برای فرد ناتوان جویای کار خدمات مشاوره حرفه ای^۳ به شکل انجام کار نمونه ارائه و

فرد ناتوان جویای کار متناسب با سطح مهارتی (توانائی های فیزیکی، شناختی، استعدادهای حرفه ای و سایر عوامل مورد بررسی قرار می گیرد). به انواع مشاغل مورد علاقه معرفی و حمایت های لازم صورت می گیرد. چنانچه فردی به راحتی نتواند جذب کمپانی یا بنگاه اقتصادی برای کار شود به مراکز پذیرش کاری اولیه^۴ معرفی و پس از طی یک دوره ارزیابی و آموزش مقدماتی به مراکز آمادگی کار معرفی می شود. بدلیل آنکه اصطلاح Hello work کاملاً مصطلح بوده و برای متخصصین امر آشناست، لذا تنها به اصطلاح رایج آن اشاره می گردد.

- در ادارات Hello work افرادی بعنوان ناظر مستقر بر روند اشتغال افراد دارای ناتوانی و گروهی نیز بعنوان مددیار شغلی حضور دارند که تخصص آنان در موضوعات مرتبط با اشتغال افراد دارای ناتوانی بوده و بطور خاصی راهنمایی حرفه ای و سایر خدمات حرفه ای را به خوبی انجام داده و تأثیر بسیار مؤثری بر حمایت های شغل افراد دارای ناتوانی دارند .
- در مجموع بالغ بر ۶۰۸ اداره Hello work در کشور ژاپن فعال می باشند که از این تعداد تنها ۵ مورد آن در جزیره اکیناوا فعال هستند.

پیش بینی تعداد افراد دارای ناتوانی که شغل به دست می آورند از طریق سیستم Hello Work شغل بدست می آورند از سال ۲۰۰۸ تا ۲۰۱۲ در حدود ۲۴۰/۰۰۰ نفر خواهد بود.

1 National plan

2 Local

3 Vocational counseling

4 Hallowork



نقش و نحوه هماهنگی این سیستم با خدمات رفاهی

(۱) سیستم یارانه ای^۱

همانگونه که در شرح کامل مراحل کار بیشتر نیز بیان گردید فرد ناتوان در مراحل گوناگون بکارگماری و اشتغال از کمک های یارانه ای^۲ استفاده می نماید. مبالغ یارانه ای به شرح زیر قابل بیان هستند.

پرداخت یارانه در استخدام آزمایشی

برای کارگران ناتوانی قابل اجراست که به مدت سه ماه در دوره آزمایشی قرار می گیرند (۲۰ ساعت کار در هفته یا بیشتر) این بخش کاملاً توسط دولت ملی برای فرد پرداخت خواهد شد.

در این سیستم فرد در زمینه استعدادها پتانسیل های کاری توانایی اجرای کار مورد بررسی قرار گرفته و معین می شود که آیا می تواند بطور دائم در محل کار باقی بماند یا خیر؟

افراد واجد شرایط کار مشتمل بر ناتوانانیهای فیزیکی، ذهنی، روانشناختی و سایر گروههای ناتوان خواهد بود.

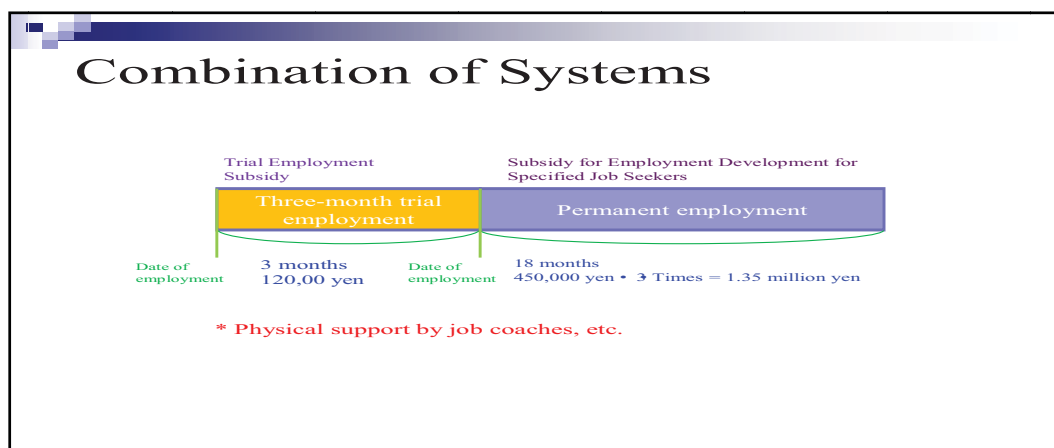
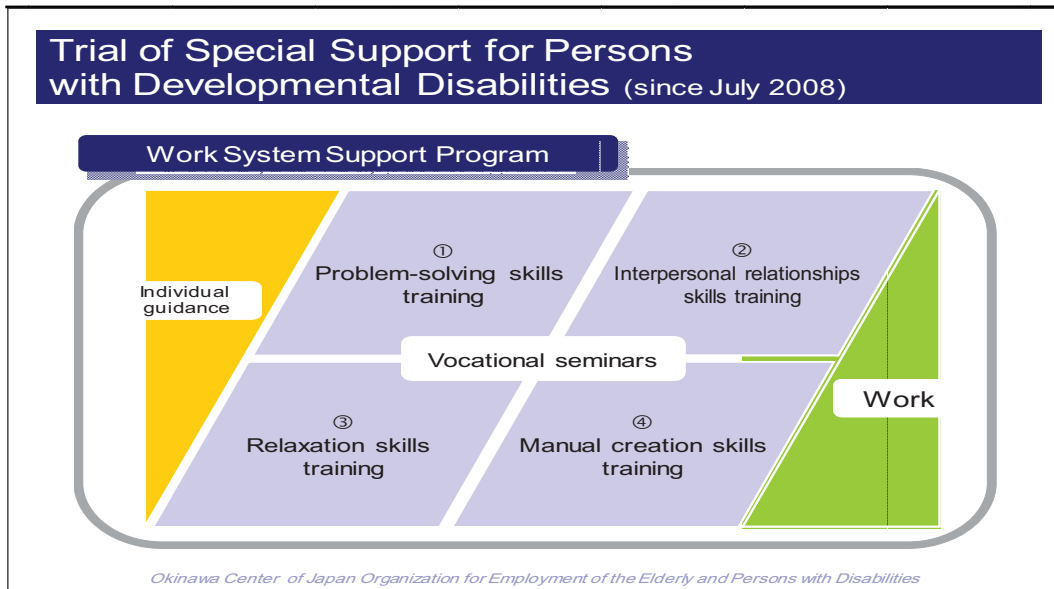
افراد واجد شرایط کار به مدت سه ماه در استخدام موقت کمپانی قرار خواهند گرفت.

در این مدت مشخص می شود که:

۱. آیا فرد قادر به ادامه شرایط کار بطور دائمی با نظارت در شرایط واقعی هست یا خیر؟
۲. در طول دوره استخدام آزمایشی استعدادها و پتانسیل های اجرایی کاری وی معین خواهد شد. حق الزحمه فرد با ناتوانایی شدید در مرحله استخدام آزمایشی ماهانه ۴/۰۰۰ ین است که در پایان ۳ ماه پرداخت خواهد شد. در طی دوره سه ماهه جمعاً مبلغ ۱۲۰۰۰ ین به فرد دستمزد داده خواهد شد و سپس به صورت دائم به کار مشغول خواهد شد.

سیستم یارانه ای به وسیله کاربایانی که دوره های مخصوص را گذرانده اند به انجام می رسد شرح وظایف آنان عبارت است از:

- ۱- تعیین دستمزد کارگرانی که برای استخدام انتخاب شده اند.
 - ۲- کمک های مالی (یارانه) بعنوان بخشی از دستمزد در نظر گرفته می شود.
- در این مرحله کارگر پذیرفته شده بایستی ۲۰ ساعت در هفته یا بیشتر توانایی کارکردن داشته باشد. (ساعت کار کوتاه)



سه ماهه

استخدام دائمی

استخدام آزمایشی



پس از پایان دوره سه ماهه و با اعلان نظر کمپانی و نظر مددیاری شغلی^۱ مربوطه مبلغ یارانه بعنوان کل دستمزد فرد، پرداخت خواهد شد.

1 job coach

**☆ استمرار یارانه پرداختی (به مدت ۱۸ ماه)**

- ✚ برای پرداخت حداقل دستمزد کارگرانی که توسط کمپانی ها به کار گرفته شده اند.
- ✚ یارانه ای است که بعنوان بخشی از دستمزد فرد ناتوان در نظر گرفته می شود.
- ✚ پوشش یارانه برای افراد دارای ناتوانی که در کمپانی ها مشغول به کار شده اند به ازاء ۳۰ ساعت کار تعیین می شود.
- ✚ دوره کاری استاندارد در این مرحله ۳۰ ساعت و بیشتر (ساعت کاری استاندارد) خواهد بود.

ساعات کار موظف	کارگر واجد شرایط	مبلغ پرداختی		دوره تحت پوشش سوبسید	
		برای کمپانی های بزرگ	برای کمپانی های کوچک و متوسط	کمپانی های بزرگ	کمپانی های کوچک و متوسط
افراد براساس ساعات کاری استاندارد کار می کنند (۳۰ ساعت و بیشتر در هفته)	افراد با ناتوانیهای فیزیکی یا اختلالات ذهنی به استثناء ناتوانیهای شدید	۵۰۰/۰۰۰ ین	۱/۳۵ میلیون ین	یکسال	یکسال و شش ماه
	۱- افراد با ناتوانیهای شدیدتر فیزیکی یا ناتوانیهای ذهنی و افراد با اختلالات روانی ۲- افراد با ناتوانیهای فیزیکی، ذهنی یا روانشناختی با ۴۵ سال سن و بیشتر	۱ میلیون ین	۲/۴ میلیون ین	یکسال و شش ماه	دو سال
افرادی که توان کار در ساعات کاری کوتاه را دارند (۲۰ ساعت در هفته)	انواع افراد با ناتوانیهای فیزیکی - ذهنی یا روانشناختی	۳۰۰/۰۰۰ ین	۹۰۰/۰۰۰ ین	یکسال	یکسال و شش ماه

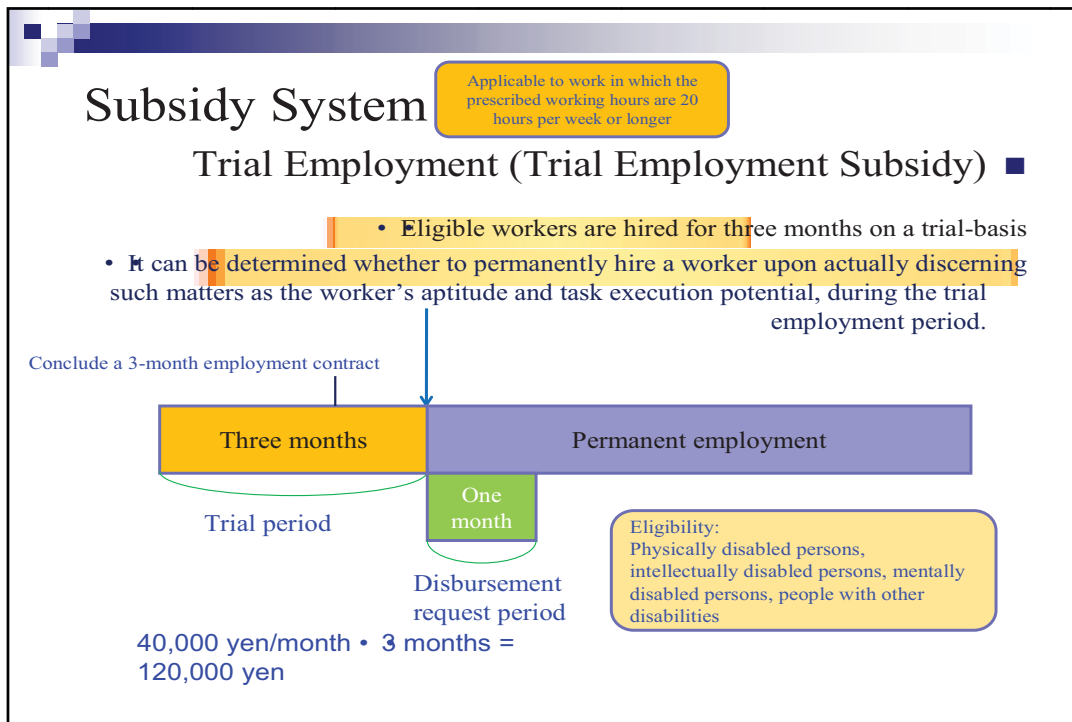


سیستم ترکیبی پرداخت یارانه حقوق و دستمزد

پرداخت سوبسید برای استمرار اشتغال افراد دارای ناتوانی تعیین شده

استخدام آزمایشی (سه ماهه)	استخدام دائمی
$4 \times 3 = 12$	$75 \times 6 = 45$

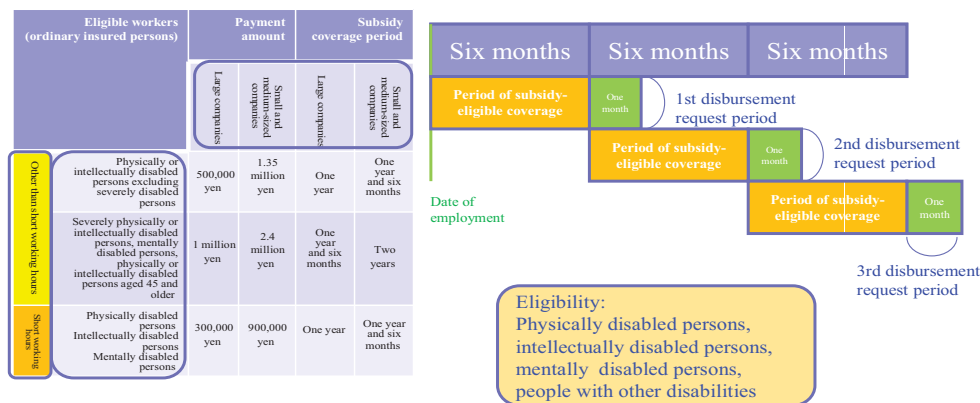
مبلغ ۷۵۰۰۰ ین پرداختی به ازاء هر ماه از سوی دولت و معادل مبلغ ۴۵۰۰۰ ین در ماه توسط کمپانی پرداخت می گردد.



Subsidy System

Other than short working hours: Prescribed working hours per week is 30 hours or more
 Short working hours: Prescribed working hours per week is 20 hours or more but less than 30 hours

- Subsidy for Employment Development for Specified Job Seekers
- Hire eligible workers as workers to be employed on a continuous basis
- Subsidies will be paid as partial subsidization of wages.



۲) سیستم بیمه استخدام^۱

➤ مزایای بیمه ای زمان عدم اشتغال

مشارکت در پایداری کار برای فرد ناتوان از دیگر نقشها و وظایف سیستم Hello work برای افراد دارای ناتوانی می باشد. در زمان حوادث و سوانح و به هر دلیلی که فرد ناتوان کار خود را از دست می دهد و بطور کلی در زمانهای بدون کار از وی حمایتهای بیمه ای را بعمل خواهد آورد .

☒ مبلغ کل بیمه عمر و حوادث به وسیله میانگین دستمزد تعیین می گردد از این میان به ازاء هر ۱۰۰۰ ین مبلغ ۷ ین توسط کارفرما و ۴ ین توسط کارگر بایستی پرداخت شود.



Job referral and vocational counseling services provided by public employment security offices



Job Café Wakayama



Vocational counseling



(۱) بررسی توانمندیهای کاری

- a. تعیین شرایط احراز
- b. ارزشیابی (پیش حرفه ای و حرفه ای)
- c. مشاوره و راهنمایی شغلی
- d. آموزش برای آمادگی شغلی

توضیح: به تفصیل در بخش V توضیح داده شده است.



* سیستم آموزش مددیاران شغلی^۱

در ژاپن "وزارت بهداشت، کار و رفاه" از سال ۲۰۰۲ اقدام به ایجاد خدمات مشاوره حرفه ای^۲ در سطح ملی نموده‌اند.

افرادی که خدمات مذکور را آموزش می بینند بعنوان نیروی رابط کار (مددیار شغلی) بفعالیت پرداخته و در همه جا به "job coach" معروف هستند .

محوریت فعالیت مددیاران شغلی بر اجرای خدمات حمایت از افراد دارای ناتوانی در مراکز حرفه ای قرار دارد. منظور از خدمات حمایتی عبارتند از پیگیری مراحل آموزش و بکارگماری افراد دارای ناتوانی در کار و حرفه مشخص (غالباً در کمپانی) است. در مجموع فرد ناتوان در طی یک دوره زمان ۲ تا ۴ ماهه تحت پوشش خدمات J.C قرار دارند.

تنوع نیروهای رابط کار در ژاپن عبارتند از:

۱. نیروی رابط کار مستقر (این افراد وابسته به مراکز حرفه ای افراد دارای ناتوانی هستند)
۲. نیروهای رابط کار آژانس های حمایتی (این آژانس ها وابسته به مؤسسات رفاه اجتماعی هستند)

Job Coach Support Roles and System



Vocational Counselor for Persons with Disabilities

Creating a job coach support plan and coordinating employment support



Job Coach

Visiting the workplace, and providing concrete support for employment and settlement



Job Coach (assigned at each regional center, 5 persons)

Job coaches belonging to the Okinawa Vocational Center for Persons with Disabilities



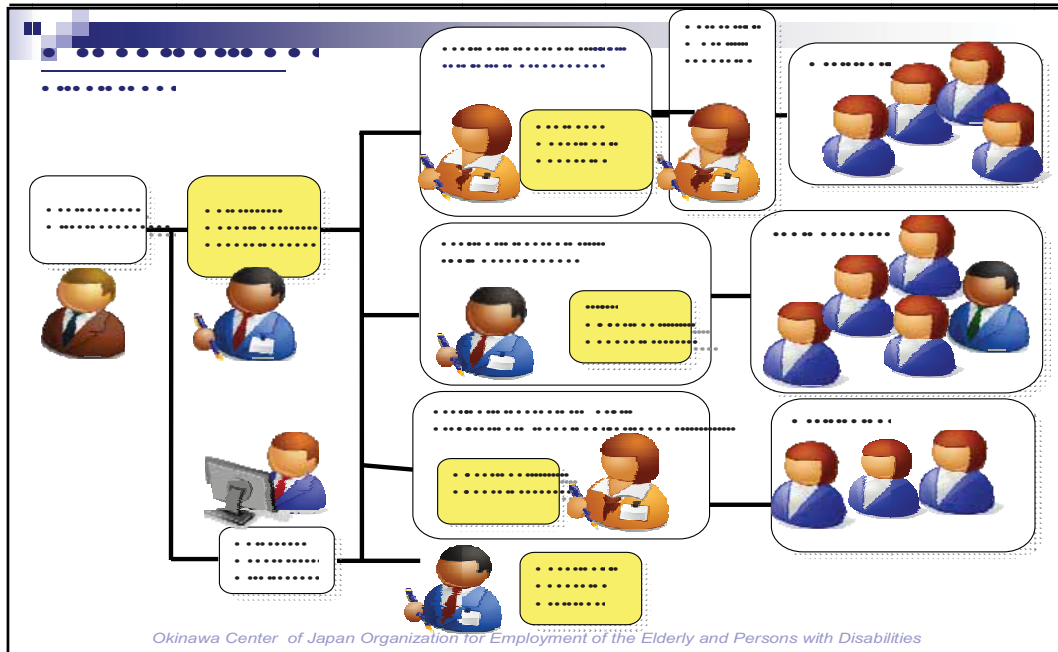
Prime Supporter for Adaptability to Workplace (22 persons at 11 corporations)

Job coaches belonging to social welfare corporations, NPOs, etc. receiving grants for supporting adaptability to the workplace

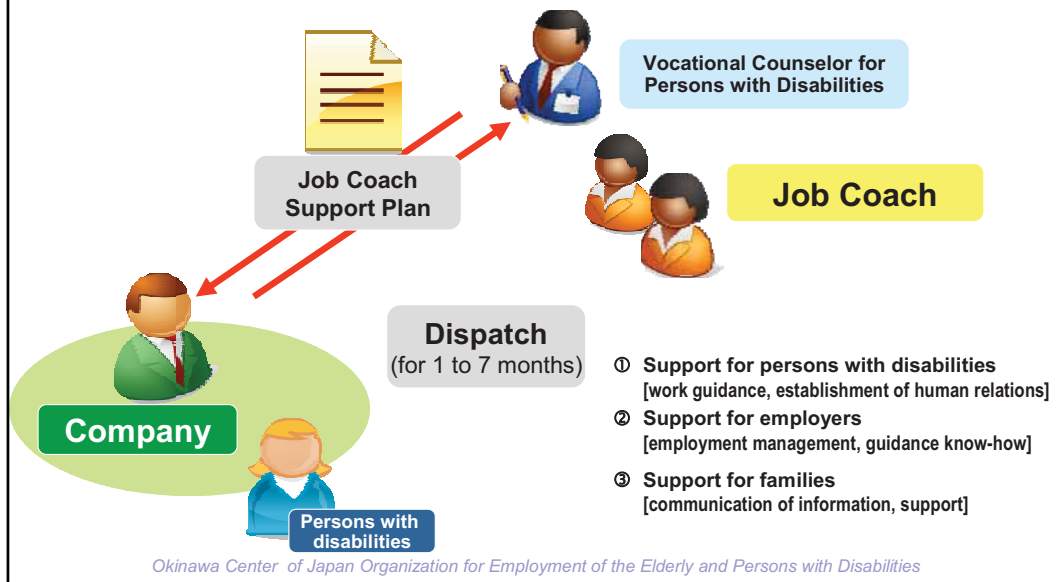
Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

1 Job cosch system

2 Vocational Counselir



Job Coach Support System



❁ ویژگی‌های فرد مددیاری شغلی

- ۱- در بطن جامعه قرار دارند واز تمام شرایط و موقعیت های محیطی و افراد نسبت به هم آگاهی کامل دارند.
- ۲- خدمات حمایتی برای افراد دارای ناتوانی برای به دست آوردن کار و حفظ آن در جامعه و در کمپانی ها ارائه خواهند داد، در واقع خدمات آنان بعنوان تسهیلاتی از سوی دولت ژاپن از طریق بخش های غیردولتی در اختیار افراد دارای ناتوانی قرار می گیرد.
- ۳- خدمات مددیاری شغلی برای تعیین مبلغ حق الزحمه افراد دارای ناتوانی که بکار گمارده می شوند ، متناسب با نوع حمایت ایجاد شده تلاش خواهد نمود.
- ۴- برای استخدام افرادی با معلولیت های خیلی شدید (جدی) که در کسب شغل یا مشکلات زیادی مواجه اند حمایت های خودشان را ارائه می دهند .

③ Support at the Workplace

[Support Offered by Job Coaches]

Special staff called “job coaches” visit workplaces together with persons with disabilities, and provide concrete support for employment and settlement.



Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

- ۵- هدف آنان از ارائه تسهیلات ، کسب شغل متناسب باتوان فرد و نیاز کمپانی با هم و نسبت به هم می باشد، در واقع مجموعه حمایت افراد مددیاری شغلی نه تنها ایجاد تسهیلات اشتغالزایی افراد دارای ناتوانی بلکه توجه به معیارهای موردنظر شرکت ها و بنگاههای اقتصادی برای انتخاب افراد دارای ناتوانی واجد شرایط است.
- ۶- از اهم اهداف حمایتی پرورش نیروی مددیاری شغلی، آموزش نیروهای مولد و کارآمد در قالب حرفه‌ای‌گری و تخصص شدن^۱ افراد دارای ناتوانی در کمپانی است .
- ۷- از مجموعه حمایت‌های متقابل فرد ناتوان و کمپانی و استمرار کارکردن فرد دارای ناتوانی در واقع جامعه سود اصلی را خواهد برد.
- ۸- به هر حال اقدامات مددیاری شغلی در چهارچوب وجود روش بررسی و تکنولوژی برنامه های رفاه اجتماعی دولت ژاپن برای ارائه تسهیلات اشتغالزایی افراد دارای ناتوانی معنا خواهد داشت.

1 Professionalism



درک فرآیند حمایت از اشتغال افراد دارای ناتوانی



۱- ارزیابی

- دستیابی به اطلاعات کامل از شرایط خانوادگی، زمینه های تحصیلی، تاریخچه استخدامی و شغلی، تاریخچه پزشکی.
- بررسی علائق، تمایلات، عادات و چیزهایی که از آنها بیزار است و ... (در افراد دارای ناتوانی یا قییم و ولی قانون آنان).
- بررسی نتایج سایر مؤسسات که با آنان مصاحبه داشته اند.
- جمع آوری اطلاعاتی از رفتار و واکنشهای اجتماعی و خصوصیات فردی در طی مصاحبه و ایجاد یک تصویر از فرد برای خود.

ایجاد یک تصویر ذهنی از نوع خدمات حمایتی

- هم فرد حمایتگر (J.C) وهم فرد ناتوان برای نوع کار مورد تقاضا، محل کار و توصیف آن بایستی به اطلاعات مشترکی برسند.
- پاسخ به دو سؤال مهم؛ **به آنچه که فردی می تواند انجام دهد؟ آنچه که فرد می خواهد انجام دهد؟**
- در بسیاری موارد، تصاویر ذهنی افراد متقاضی به دلیل فقدان تجارب کاری با موانع و محدودیت های زیادی روبه روست.



- حمایتگر همچنین این تصویر ذهنی را در هنگام کار عملی و دوره های کار آزمایشی برای انتخاب بهترین شرایط بطور همزمان آموزش داده و حمایت شونده آن تصویر را کسب خواهد کرد.
- حمایتگر همچنین به فرد ناتوان در ایجاد یک تصویر ذهنی با بررسی عملکردی در کار و نیز تجارب و تمرینات آموزشی کمک خواهد نمود.

۲- ایجاد محیط کار

همانطور که قبلاً نیز ذکر شد ، کار بطور عادی از طریق ادارات تأمین اشتغال عمومی^۱ و سیستم Hello Work به فرد پیشنهاد می گردند و در موارد خاص بررسی ها انجام می شود، اهم موارد در بررسی محیط کار شامل:

- گردآوری اطلاعاتی در مورد کمپانی ها از طریق اینترنت و ...
- بررسی محیط های کار هنگامی که قرار است افراد دارای ناتوانی در مشاغل معینی در آنها مشغول به کار شوند
- بررسی شرح شغلی موردنظر برای انطباق با کار
- گردآوری اطلاعاتی از تکمیل فرم شغل مورد نظر

مجموعه این اطلاعات شامل:

- شرح شغل موردنظر- توصیف و شرح وظایف کار
- مقیاس و درجه بندی نمودن (نرخ اشتغال افراد به نسبت افراد عادی و ناتوان نسبت بهم ، نسبت تعداد زن به مرد و ...
- ساعات کاری ، روزهای تعطیل (براساس قرارداد سیستم استخدام).
- موقعیت و مکان کار، نحوه ایاب و ذهاب و شیوه های ارتباطی.
- محیط (محدود شیوه، محیط باز و وسیع و ...)
- محیط انسانی (ارتباط بین فردی ، پیروی از دستورالعمل ها و ...).

۳- ارزیابی محیط مکان کار

هدف این ارزیابی عبارت است از دستیابی به انطباق کاری مناسب و مشخص شدن اینکه چه نوع حمایتی برای فرد مورد نیاز است.

- انجام ارزیابی در محل واقعی کار و درون یک محیط حقیقی .
- نشان دادن اهمیت اشتغال فرد ناتوان هم به خود و هم به محیط کار آتی او.



حمایت‌گر آموزشهای کاربردی را در محیط کار ارائه می‌نمایند :

با آموزشهای کاربردی به انجام موارد ذیل کمک می‌نماید:

- اجرای پیکربندی کار^۱ (طراحی مجدد به وظایف^۲)
- آموختن فرد درباره محیط فیزیکی
- آموختن به فرد درباره افراد در محیط کار و روابط متقابل با آنان
- آموزش به فرد درباره جریان کار روزانه و نیز کسب تحلیل کار وی
- آموختن به فرد درباره شیوه کار استاندارد (تحلیل وظایف فرد^۳)
- آموختن به فرد درباره فرهنگ و سیستم محل کار
- آموختن به فرد درباره قواعد طبیعی کار (وقت شناسی، مسئولیت پذیری، پیروی از دستورات و ...)

❖ ارزیابی در طی دوره آموزشی کار بردی در محیط کار

- ارزشیابی ظرفیت کار از طریق انجام وظایف خاص همچون حمل بارهای سنگین، فعالیتهای ظریف انجام کار در وضعیت ایستاده، انجام کار در شرایط فیزیکی یا روانشناختی سخت .
- واکنش بشرايط محیطی کار از قبیل فیزیکی (سرما، گرما، رطوبت، ارتعاش، امواج الکترومغناطیسی و ...).
- ارزشیابی خصوصیات فرد در روابط متقابل کاری مانند ارائه دستورات کاری با تون صوتی بالا و خشن، تفاوت بین زن و مرد، احترام و رفتار فرد در هنگام گزارش دهی.
- بررسی ویژگیهای یادگیری در فرد : درک دستورات کلامی، سطح چالاکی در حل مسائل مهم در حین کار ، استفاده از وسایل کمکی برای آموزش همچون استفاده از تصاویر فعالیت و وظیفه و ...

۴- انطباق شغل (بسیار مهم):

- اندیشیدن در ترکیب میان توانمندیها و خصوصیات فرد ناتوان از یکسو و ظرفیت های کاری مورد نیاز ، اهمیت فکر کردن و بررسی آن از اهمیت بسزایی برخوردار است.
- این انطباق توجه با موضوعاتی همچون "نوع تجارت و کسب کار ایجاد شده" و "نحوه فعالیت فرد" بعنوان کارمند در آن ، "نوع مکانی که قرار است تا فرد در آنجا مشغول به کار شود" ، "نوع وظیفه ای که فرد عهده دار انجام آن خواهد بود" را به دقت در فرآیند کار و ساعات کاری فرد برای تطبیق و اجرا بررسی می‌نماید.

1 Reconfiguration
2 Redesigning of Tasks
3 Task analysis



- حمایتگر همچنین "شرح وظایف" را برای آموزش و اجرای بفرده نظم داده و ارتباط موضوعی آنها را بررسی می نماید.
- هوشیاری در انطباق شغل از اهمیت خاص برخوردار است.
- یک انطباق خوب هنگامی ایجاد می شود که "ناتوانی فرد حداقل آسیب را به کار وی وارد نماید"
- یک شرط اولیه کارکردن در یک سازمان عبارت است از آنکه آن سازمان اهداف دست یافتنی را برای رسیدن به حداکثر نتایج در شغل افراد شاغل در آن تعریف نموده و افراد برای دستیابی به آن تلاش نمایند.

❁ برنامه ریزی^۱

- درک تصویری از نوع موقعیتی که فرد ناتوان ممکن است با کارکردن پس از قطع حمایت های رفاهی در شغل پیدا نمایند.
- رسیدن به نقطه اشتراک تفاهم دردردک تصویر ذهنی میان فرد ناتوان و حمایتگر
- نوع حمایت های موردنیاز برای واقعی کردن تصویر ذهنی در انجام کارسخت

۵- حمایت در محل کار

- بدست آوردن تصویری از موقعیتی که حمایتگر حضور فعالی در محیط کار نداشته و بایستی حمایتها قطع گردد.
- ماهیت حمایت از ابتدا تا زمانی که قطع شود بایستی ترسیم گردد.
- کسب چشم اندازی از انعکاس موضوعات مهم افراد دارای ناتوانی در محیط کار.
- تنها گفتگو و محاوره میان حمایتگر و فرد ناتوان بدون عمل هیچ نتیجه ای را نه برای فرد دارد و نه برای کمپانی.
- ارائه یک ایده و طرح اگر فرد ناتوان قادر به انجام کار و وظیفه کاری بطور مستقل و بدون کمک نیست.
- در هر صورت حمایتگر بایستی قانون شکل دهی فرد در کار را حفظ نماید.

❁ حمایت متمرکز^۲

- حمایتگر حمایتهای متمرکز خود را درون محل کار برای یک دوره زمانی معین تخصیص خواهد داد



- منظور از حمایت‌های متمرکز به ؛ دوره زمانی مشخص ، نقش حمایتگر ، محتوای حمایت و ارائه حمایت از جانب همه افراد (کارفرما، همکاران و حمایتگر) بستگی مستقیم دارد .

❁ نقش حمایتگر در تدارک حمایت متمرکز

- ایجاد حمایت
- فرموله کردن حمایت‌های طبیعی از فرد در محیط کار
- حمایت به سمت کسب استقلال در کار
- حمایت برای جنبه های اجتماعی همچون شیوه ها و قوانین مربوط به کار
- هماهنگی با اعضاء خانواده و سازمانهای مربوطه

۶- تحلیل و بررسی شغل :

- تبدیل جریان کار روزانه به صورت شکل ساعتی(فهرست دار)
- اطمینان از اینکه فرد ناتوان در غیاب حمایتگر قادر به انجام کار مورد نظر است
- بررسی نوع کار و ابزارهای موردنیاز که ممکن است به راحتی فراموش شوند
- وابستگی به محل کار ، شاغل ممکن است به راحتی

تحلیل شرح کار چیست؟

- تقسیم فرآیند کار به صورت واحدهای کوچک و نمایش آنها بصورت فهرست ؟

❁ مدد یار شغلی اعزام شونده^۱

❏ از دیگر مباحثی که در دوره مطرح شد ، نقش افرادی تحت عنوان مددیار شغلی اعزام شونده در کاریابی افراد دارای ناتوانی بود . این افراد کلیه نقش های یک نفرمددیار شغلی در مراکز (Hello work) را در مراکز غیردولتی بر عهده دارد.

❁ "انجمن های محلی"^۲

یکی از مباحث مهم در ژاپن توجه به "انجمن های محلی" و نحوه ایجاد آن برای افراد دارای ناتوانی است، زیرا:

1 Jop Supporter job coach Dispatch
2 Local Community



✘ با ایجاد و توسعه انجمن محلی افراد دارای ناتوانی قادر به زندگی و کار بعنوان افراد بدون نیاز به کمک و مساعدت دیگران در جامعه خود خواهند بود،

✘ همچنین موقعیتهای اجتماعی برای افراد دارای ناتوانی فراهم می شود تا آنان بتوانند :

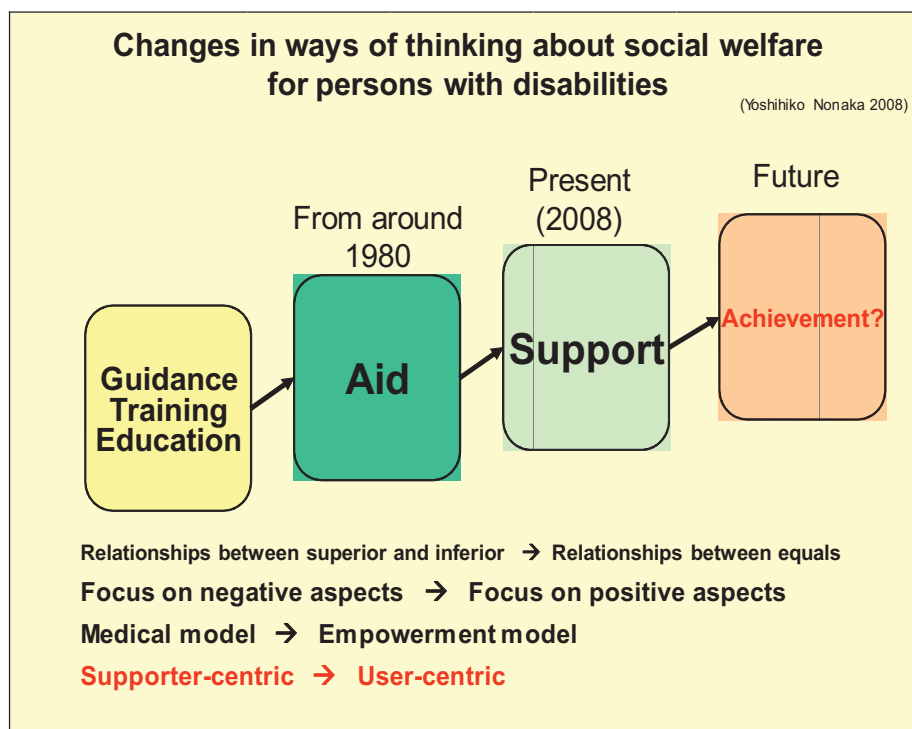
۱- بطور مستقل در اجتماع زندگی کرده ؛

۲- اجتماعی ساخته می شود که بطور واقعی افراد دارای ناتوانی قادر به کار کردن خواهند بود.

۳- بطور طبیعی و عادی ارتباطات بین فردی داشته و صرفه نظر از ناتوانی، سن و جنس به حمایت یکدیگر خواهند پرداخت (ارتباط بین فرد ناتوان با سایر افراد در یک گروه کاری یا اجتماع با هدف خاص خواهد بود).

✻ برنامه های آتی برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن

- انتقال افراد دارای ناتوانی از مؤسسات به زندگی اجتماعی و اشتغال حمایت شده
- حمایت از کودکان و افراد مبتلا به ناتوانیهای رشد تکامل حرکتی
- توانمندسازی افراد دارای ناتوانی و سازماندهی برنامه های زندگی آنان
- تدوین و توسعه قوانین ضد تبعیض افراد دارای ناتوانی
- تصویب و الحاق به کنوانسیون حقوق افراد دارای ناتوانی



بخش ۷

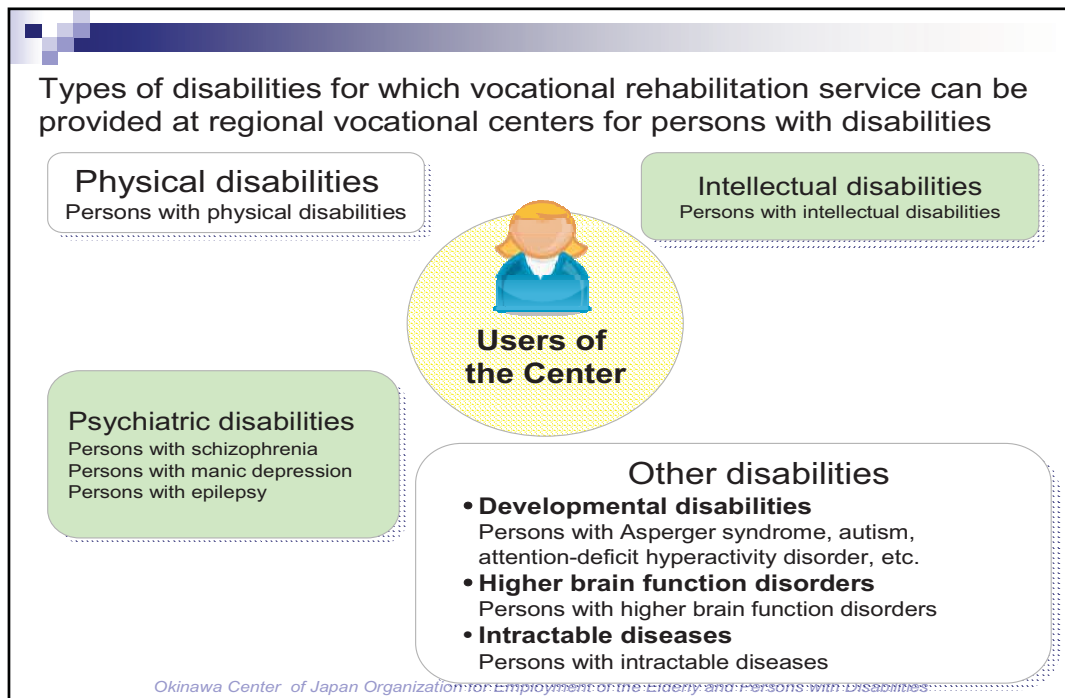
✿ توانبخشی حرفه ای برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن

یکی از موضوعات بسیار مهم در دوره آموزشی حاضر ، بررسی دقیق فرآیند توانبخشی حرفه ای ، چشم انداز، اهداف ، برنامه ها، شاخصها ، خدمات و فعالیتهای مورد نظردراجرای دقیق فرآیند های حرفه آموزی و دستیابی به فرصت های اشتغال زائی برای افراد دارای ناتوانی در ژاپن بوده است.

همانگونه که مکرراً نیز ذکر شد، هم اکنون موضوع اشتغال براساس چهار نوع از انواع ناتوانایی (مصوب در ژاپن) دسته بندی می گردند ، که عبارتند از :

۱. ناتوانایی های فیزیکی مشتمل بر ناتوانایی های حسی و حرکتی
۲. ناتوانایی های ذهنی
۳. ناتوانایی های روانشناختی
۴. سایر ناتوانایی ها

سه گروه اول گروه های اصلی و مورد چهارم ضمیمه است.

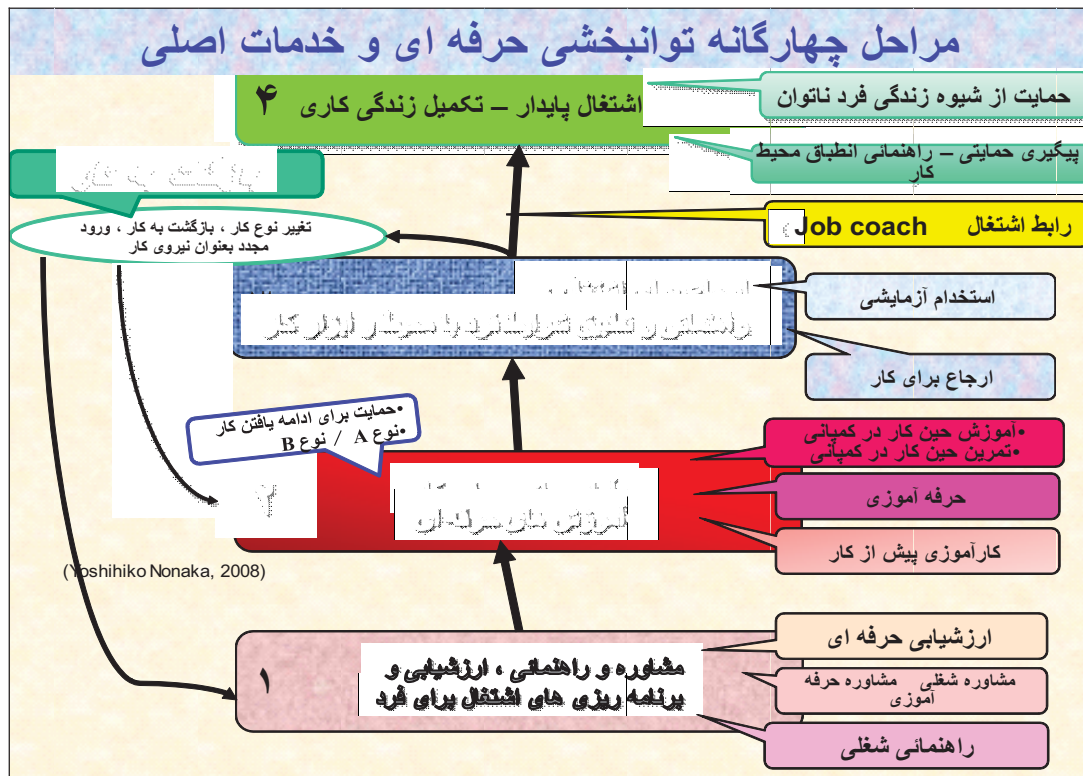


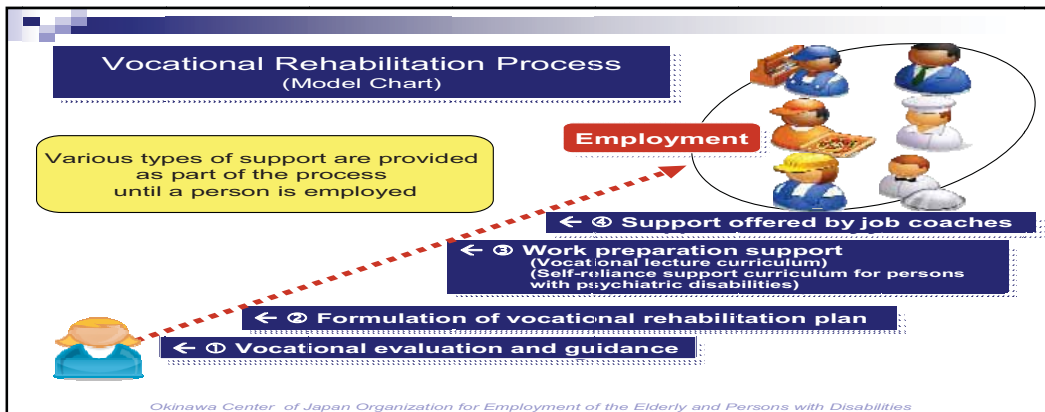
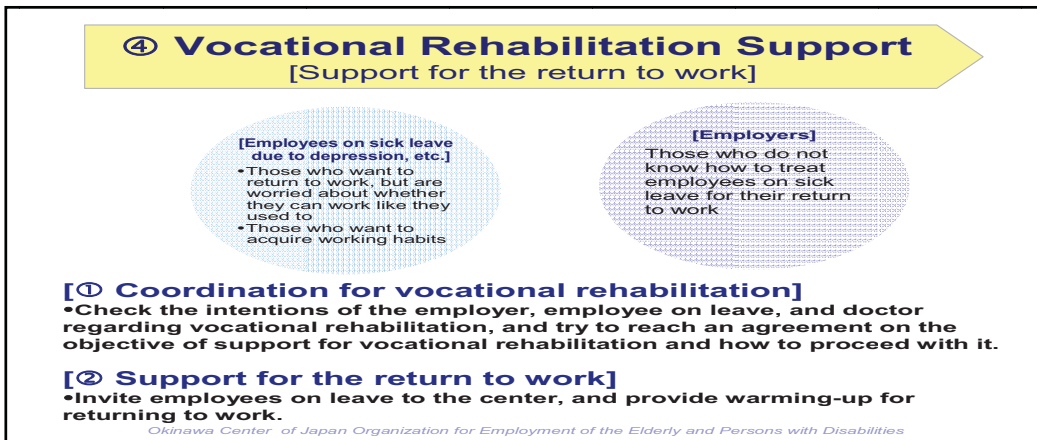
سیستم خدمات توانبخشی حرفه ای و مراحل چهارگانه آن

به ترتیب مشتمل است بر:

- مشاوره حرفه ای
- ارزشیابی پیش حرفه ای و حرفه ای
- آموزش های حرفه ای ، آموزش پیش از اشتغال
- ارجاع به کمپانی برای اشتغال
- استقرار در کار معین

مجموعه خدمات اشتغال زائی حمایت شده در فلوجارت های زیر نمایش داده شده اند:







✱ شاخص‌های توانبخشی حرفه‌ای و سنجش اشتغال حمایتی افراد دارای ناتوانی در ژاپن

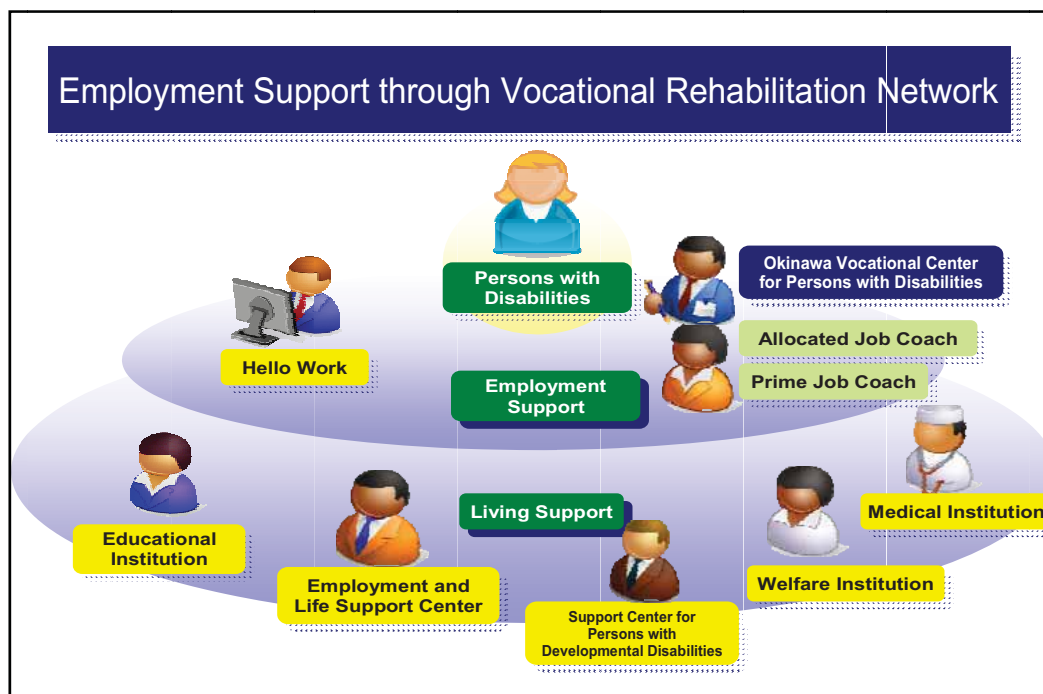
معیارهای اشتغال افراد دارای ناتوانی بایستی بر مبنای میزان توسعه یافتگی و زندگی اجتماعی تعیین گردد ، در این سیستم همه افراد صرف نظر از نوع یا شدت ناتوانی می توانند کار به دست آورند و میزان دستیابی آنان به کار براساس ظرفیتها و استعدادهای فردیشان تعیین می گردد.

شاخص های اصول توانبخشی حرفه ای افراد دارای ناتوانی به شکل ذیل تعیین می شود :

۱- کمک و راهنمایی برای دستیابی به شغل .

۲- اجرای دقیق طرحهای توانبخشی حرفه ای و توسعه تواناییهای حرفه ای با بررسی خصوصیات ناتوانیهای موجود در فرد متقاضی کار.

۳- تمرکزبر اجرای فعالیتهای آموزشی برای دستیابی به شغل در افراد دارای ناتوانی .



همانطور که ذکر شد ، در تنظیم کارایی و اشتغال افراد دارای ناتوانی در سیستم ژاپنی همیشه توازن بین دو سیستم "سهمیه بندی اشتغال"^۱ و "سیستم مالیاتی (پناتی) و پاداش"^۲ مورد توجه هستند. در سیستم سهمیه نیروی استخدام افراد دارای ناتوانی تعداد افرادی که بایستی در بنگاههای اقتصادی (هم در بخش دولتی یا غیردولتی) استخدام شوند از فرمول زیر تبعیت می نماید.

1 Employment quota system

2 Levy and grant system

تعداد کارکنان مبتلا به ناتوانایی فیزیکی + تعداد افراد با ناتوانایی فیزیکی که مشغول نشده اند

+

تعداد کارکنان مبتلا به ناتوانایی ذهنی + تعداد افراد با ناتوانایی ذهنی که مشغول نشده اند) = سهمیه بندی تعداد افراد

افراد دارای ناتوانی برای استخدام

تعداد کل پرسنل کمپانی

براساس بررسی‌های سال ۲۰۰۷ میلادی از تعداد کل ۷۱/۲۲۴ کمپانی که با تعداد ۵۶ نفر کارکنان و بالاتر فعالیت می‌کنند، تعداد ۳۱/۲۳۰ کمپانی (در حدود ۴۳/۸٪) تحت قانون سهمیه‌بندی اشتغال قرار دارند. براساس پژوهش‌های متعدد معیارهای استخدام حمایتی قابل اجرا به شرح ذیل قابل ذکر هستند.

مورد	افراد با ناتوانایی فیزیکی	افراد با ناتوانایی ذهنی	افراد با ناتوانایی روانشناختی	افراد با سایر ناتواناییها
○ تصویب قوانین ایجاد فرصت‌های شغلی افراد دارای ناتوانی	○	○	○	○
○ دریافت خدمات توانبخشی حرفه‌ای همچون آموزش‌های حرفه‌ای و ارجاع به کار	○	○	○	×
○ ارجاع به سیستم استخدام سهمیه بندی	○	○	△	×
○ اجرای سیستم‌های مالیاتی (بناتی + پاداش هزینه‌های فوق‌العاده)	○	○	△	×
○ پژوهش/تبلیغات/آموزش	○	○	○	○

✿ برنامه‌های آموزش حرفه‌ای و اشتغال

در مجموع سازمانهای متعددی در ژاپن فعال هستند که از اشتغال افراد دارای ناتوانی حمایت می‌نمایند. این خدمات به اشکال بسیار گوناگون صورت می‌پذیرد که مشتمل هستند بر ارائه خدمات آموزشی و توسعه مهارت‌های حرفه‌ای، راهنمایی برای انتخاب شغل مناسب، ارجاع به شغل و پیگیریهای مستمر و ...



حمایت از اشتغال افراد دارای ناتوانی به شیوه های گوناگون و در سطوح گوناگون بر حسب نقش ها و عملکرد آنان و سایر موارد تعیین می گردد بنابر آنچه که گفته شد می توان انواع سازمانهای مرتبط با کار را به شکل زیر دسته بندی نمود .

۱- ادارات تأمین مشاغل بطور عام و عمومی (برای همه افراد جامعه نیازمند کار) .

۲- مراکز حرفه ای برای افراد دارای ناتوانی

۳- مراکز حمایت از زندگی و اشتغال افراد دارای ناتوانی در جامعه

این مرکز بیشتر به صورت گردهمایی از افراد متجانس به صورت خودجوش به طرح مشکلات زندگی روزمره و نیز اشتغال افراد دارای ناتوانی پرداخته و سعی دارد تا براساس الگوهای مشابه و تجارب افرا حاضر در گروه به رفع موارد بپردازند .

۴- مدارس آموزش حرفه ای برای افراد دارای ناتوانی -این مدارس مشابه با سازمان فنی و حرفه ای در ایران حرف خاصی را به افراد آموزش داده و گواهی آموزشی ارائه می نمایند.

بر اساس آنچه که پیش تر ذکر شد که وزارت خانه ها در کشور ژاپن تجمیع شده اند و هریک مشتمل بر تعدادی از وزارت خانه ها هستند یکی از مهمترین وزارت خانه ها "وزارت بهداشت ، رفاه و کار" است. در مورد مراکز حرفه ای باید گفت که وزارت بهداشت، کار و رفاه کشور ژاپن مجموعه مراکزی را برای اشتغال افراد دارای ناتوانی طراحی و فعال نموده است و به سه شکل کلی فعال می باشند:

۱- مؤسسه ملی توانبخشی حرفه ای^۱ تنها یک مؤسسه در کشور ژاپن فعال است.

۲- مراکز حرفه ای منطقه ای^۲ برای افراد دارای ناتوانی این مراکز عبارت است از پیش بینی خدمات توانبخشی حرفه ای از طریق ارتباط نزدیک با مدارس آموزش حرفه ای^۳ برای افراد دارای ناتوانی ، مؤسسات پزشکی و توانبخشی پزشکی و غیره

۳- مراکز حرفه ای محلی برای افراد دارای ناتوانی^۴ در هر ادارات ستاد دولتی- فعالیت این مراکز نیز در زمینه تهیه خدمات توانبخشی حرفه ای همچون ارزشیابی های تخصصی حرفه ای^۵ راهنمایی حرفه ای ، حمایت برای آماده سازی فرد برای استخدام و خدمات تطبیق محل کار که از طریق افراد مددیار شغلی^۶ ارائه می گردد.

1 National Institute of vocational Rehabilitation

2 Regional vocational centers for pwds

3 Vocational Training Schools

4 Local vocational centers for pwds

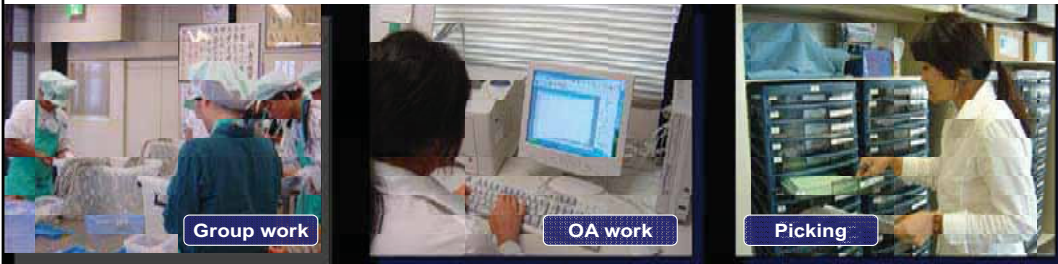
5 Specialist vocational evaluation

6 Job coach



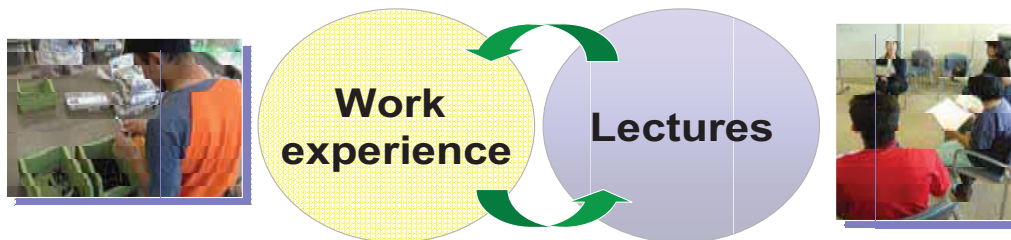
② Before Getting a Job [Work Preparation Support]

- Training for acquiring the skills necessary to adapt to the workplace, including ① tolerance for work, ② establishment of a basic habit of working, ③ understanding of rules and manners at the workplace, is conducted at the center.
- Lectures are prepared for persons with psychiatric disabilities to acquire communication skills through “interpersonal skill training.”
- The training period is two to three months (based on individual needs.)



Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

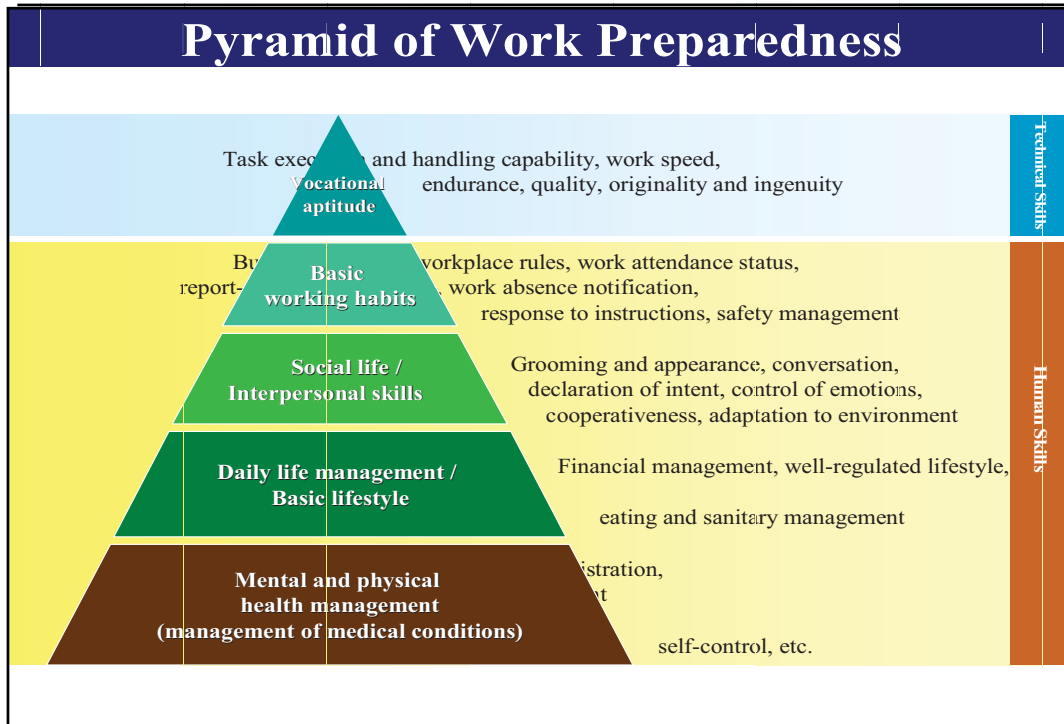
Structure of Work Preparation Support



Preparation for work



Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities



Type of Work	Work Details
Assembly and disassembly (1) of plugs	■Assembly and disassembly of plugs ■Using tools, such as screwdrivers and wire strippers
(2) Assembly and disassembly of ballpoint pens	■Assembly and disassembly of ballpoint pens
Weighing standard nails (3)	■After packing nails into boxes, weighing them by using measuring instruments (both analog and digital) [Contract work]
Packing large head nails (4) into boxes	■Threading large head nails through a washer, and putting them into boxes [Contract work]
Belt conveyer work (5)	■Putting the specified number and color of film cases into boxes with invoices on a belt conveyer
Earphone cleaning (6)	■Cleaning, packaging, and delivering earphones used in airplanes [Contract work]
Making lion-shaped plaster (7) roof ornaments	■Understanding how to (1) prepare, (2) clean up, and (3) pay attention
Picking work (8)	■Picking articles from showcases based on invoices. Becoming aware of distribution centers and warehouses.
Checking bills (numbers) (9)	■Checking whether there are any mistakes in the total amount of bills by comparing them with invoices
(10) OA work (number entry)	■Entering designated numbers into computers
(11) OA work (text entry)	■Entering designated text into computers
(12) PC operation (Word, Excel)	■Creating documents and spreadsheets using MS Word, Excel, etc.

Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities



① Before Getting a Job [Vocational Evaluation & Guidance]

Individual guidance room

Aptitude testing room

Assembly and disassembly of faucets

Selection of washers

Hooking test

Ability test ①

Ability test ②

Points of evaluation

[Physical]

- Range of motion
- Motor skills
- Core balance

[Work]

- Understanding of instructions
- Output (work speed)
- Work execution ability
- Adaptability to workload
- Questioning, reporting
- Measuring, calculating

[Mental]

- Working attitude
- Adaptability to the environment, flexibility
- Language
- Interpersonal communication

Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

Clerical exercise: Number checking

Clerical exercise: Daily report summary

Clerical exercise: Picking work

OA exercise: Data entry work

Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities



Work on ball point pens

- concentration
- work volume
- physical strength
- Calculation of Quantity
- report-contact-consultation

- Enhancing occupational preparedness

Example: Process of assembling and disassembling ball point pens

Work process involves about five steps; level of difficulty: low to medium

Familiar item = Allows work to be easy to get accustomed to

- Understanding of work; • Work execution capability (concentration, work volume, physical strength, etc.) can be easily grasped.

Level of proficiency in the work can be confirmed through regular implementation

Level of difficulty and variations in the work can be expanded by the use of belt conveyors.

Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

✿ طرح‌های عملیاتی آموزش حرفه ای در سطح شهرستان

همه مراکز برای خود طرح عملیاتی مستقل براساس طرح ملی و طرح منطقه ای و در راستای آن برنامه ریزی می نمایند.

در ادامه آشنائی با فرآیند رفاه اجتماعی و خدماتی در کشور ژاپن، طرح‌های عملیاتی آموزش حرفه ای در سطح شهرستان و محدودتر معرفی شدند. یکی از این پروژه ها ، طرح عملیاتی افراد دارای ناتوانی شهر ناهیا^۱ است که هم اکنون در حال اجراست ، بر اساس آن ، دوره زمانی ۶ ساله از ۲۰۰۶ تا ۲۰۱۱ برای ارتقاء سطح آموزش و تسهیل فرآیند دسترسی مناسب به امکانات اشتغال تعریف شده است. از اصول و آینده نگری طرح توانمندسازی افراد دارای ناتوانی شهر ناهیا می توان به مشخصه های " عادی سازی^۲ امکانات و خدمات برای

1 Naha Disabled Persons Plan
2- Normalization



زندگی فرد در جامعه " ، "حمایت از تساوی فرصت ها و محیط" اشاره نمود. در طرح عملیاتی رفاه اجتماعی شهر ناها ، معیارهای سازمان براساس سیاستها، اهداف و محتوای برنامه تعیین شده است.

بطور کلی برنامه های آموزش حرفه ای و اشتغال شامل سه بخش است :

۱ - تشکیلات تخصصی پزشکی ، مشتمل بر خدمات توانبخشی پزشکی و تیم توانبخشی است (کاردرمانی، فیزیوتراپی ، گفتاردرمانی) ،

۲- خدمات رفاه،

۳- ایجاد کار و اشتغال

در طرح شهر ناها اهداف عملیاتی و تأثیر خدمات رفاهی بر روند زندگی فرد ناتوان تعیین شده است . از جمله خدمات رفاهی می توان به افزایش خدمات حمایتی ، افزایش سیستم حمایت مشاوره ای ، افزایش مکانهای کاری ، افزایش زمینه های اشتغال مبتنی بر رفاه اجتماعی را ذکر کرد.

تأثیر ایجاد شغل پایدار بر روند زندگی فرد از دیگر اهداف عملیاتی شهر ناها، تعیین شده است که با دستیابی به اهداف اشتغال زایی می توان به موارد زیر دست یافت :

۱- پروژه های مشاوره شغلی

۲- پروژه حمایت های حمل و نقل به محل کار و بالعکس

۳- زمینه های آموزش اشتغال حمایتی و اعزام افراد به محل های کار

۴- تحقیقات برای ایجاد شغل

از مهمترین فعالیتهای منطقه ای اشتغال بر مبنای رفاه ، فعالیت مراکز آموزش حرفه ای حمایتی است.





بازدید

از دو مرکز آموزش استثنایی مهارتهای حرفه ای در شهر ناها :

I - مدرسه آموزش استثنایی مهارتهای حرفه ای اکیناوا^۱

II - مؤسسه آموزش حرفه ای کوشی کاوا^۲

در هر دو مرکز از نزدیک با فعالیتهای آموزشی برای افراد دارای ناتوانی آشنا شدیم

▪ در "مؤسسه کوشی کاوا" آموزش در غالب مهارتهای آمادگی برای حضور در محل کار سازمان دهی شد و تعداد زیادی از افراد پس از طی دوره در کمپانی هایی که قبلاً اعلان آمادگی نموده اند، جذب کار می شوند.

در مؤسسه آموزش حرفه ای کوشی کاوا بطور تلفیقی افراد دوره های حرفه آموزی را در کلاسهای مجزا (لیکن در یک محیط آموزشی) طی کرده و پس از طی دورههای شش ماه گواهی (مدرک معتبر) از وزارت آموزش و پرورش ژاپن دریافت می نمایند (فعالیت این مؤسسه بسیار شبیه به مراکز آموزش فنی و حرفه ای ایران می باشد).

آموزش مهارتهای زندگی

یک بخش از فعالیت هایی که برای افراد دارای ناتوانی ارائه می گردد آموزش مهارتهای زندگی بطور گروهی است و مجموعه ای بالغ بر ۱۳۰ مرکز برای آموزش مهارتهای اجتماعی و روابط بین فردی در ژاپن فعال هستند و تعداد زیادی از افراد دارای ناتوانی در آنها عضویت دارند. روش بسیار مناسب در این مراکز بهره گیری از تجارب خود افراد دارای ناتوانی در حل مسائل اجتماعی است .

انواع مراکز کاری افراد دارای ناتوانی

بطور کلی انواع مراکز کاری آنان در دو سطح تعیین شده اند.

۱. **استخدام در شرایط عادی جامعه**، مبتنی بر رقابت و تواناییهای بالای فردی در این سطح فرد با انعقاد قرارداد بعنوان کارگر در کمپانی مشغول به کار می شود در این حالت قانون ارتقاء شغل افراد دارای ناتوانی مورد نظر است.

▪ **انواع مراکز کاری در این سطح شامل:**

☒ بنگاههای اقتصادی خصوصی ، دولت و منطقه ای

☒ مراکز معیارهای رفاهی



۲. اشتغال مبتنی بر حمایت های اجتماعی - براساس قانون رفاهی افراد دارای ناتوانی این سطح تنظیم می-

گردد.

▪ انواع مراکز کاری در این سطح شامل:

☒ کارگاههای حمایت شده^۱

☒ کارگاههای آموزش مفاهیم اجتماعی^۲ - در این مراکز فرد از خدمات رفاه اجتماعی استفاده خواهد

نمود.

1 Sheltered Workshops
2 Community workshops



اشتغال حمایتی

در این سیستم افراد با ناتوانیهای شدید که به سادگی همانند سایرین قادر به استخدام در بنگاه های اقتصادی را ندارند برای انجام یک بخش محدودی از کار (پاره کار) در کمپانی های کوچک، کارگاههای حمایت شده یا سایر کارگاههای اجتماعی مشغول به کار می شوند. در این سیستم رفاهی افراد به سه طریق در دوره های حرفه آموزی حضور یافته و حمایت می شوند.

چنانچه فرد دارای ناتوانی نتواند بطور مستقیم به کمپانی برای اشتغال منتقل شود به دو گروه A و B تقسیم و معرفی می شود در تایپ A افراد از طرف کمپانی برای کار مشخص انتخاب می شوند، در این نوع فرد بدون محدودیت زمانی برای ورود به کمپانی تمرین می کند در واقع در تایپ A فرد شغل خاصی را تمرین می کند.

شکل اول: مراکز انتقال کار^۱ این مراکز به تربیت و آموزش افراد برای حضور در جامعه می پردازند حمایت برای انتقال بطرف شرایط استخدام عمومی جامعه در این مرحله فرد فقط آموزش می بیند و تابع قانون کاراند حضور در این مراکز ۲ سال خواهد بود.

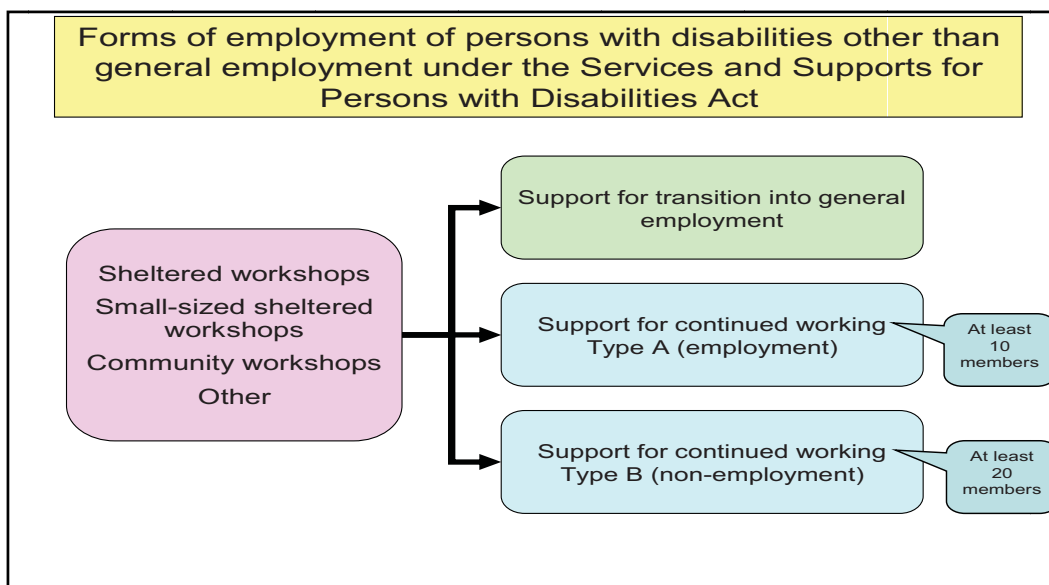
شکل دوم: مرکز تیپ A: این مراکز به آموزش افرادی می پردازند که قادر به ادامه شغل در جامعه و حفظ آن هستند. این مراکز براساس قوانین کار هدایت می شوند. طول مدت آموزش در آنها بدون محدودیت زمانی است. برای کارکردن در مراکز نوع A فرد علاوه بر طی دوره آموزشی در استخدام کمپانی نیز قرارداد دو تعداد افراد حداقل ۱۰ نفر خواهد بود.

- پس از آنکه فرد ناتوان در دوره آموزشی آمادگی برای کار یا تمرین مهارت های کاری در تایپ A به مهارت های لازم دست پیدا کرد براساس شاخص های مورد نظر کمپانی تعداد محدودی از میان افراد واجد شرایط اشتغال در یک فعالیت کاری مشخص انتخاب می شوند.

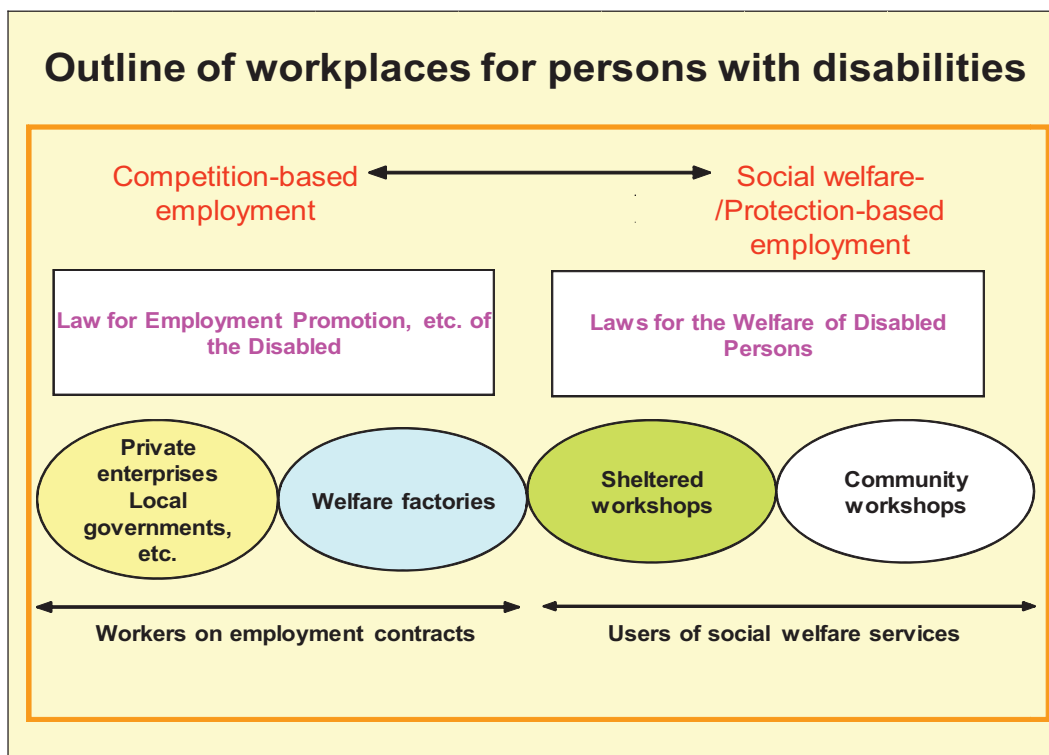
شکل سوم: مراکز تیپ B: این مراکز به آموزش حمایتی می پردازند، افراد در این مراکز قادر به ادامه کار در خارج از محیط کار بطور مستقل نیستند و نیاز به حمایت بیشتری دارند. این مراکز تابع قوانین رفاهی هستند. طول مدت آموزش در مراکز B بدون محدودیت زمانی است. این مراکز نوعی از کارگاههای حمایتی^۲ می باشند. (فرد بعنوان کارگر مشغول به کار نیست) تعداد افراد حداقل ۲۰ نفر می باشد.

- چنانچه فرد قادر به جذب در کمپانی نباشد به مرحله B انتقال یافته و تسهیلات رفاهی دریافت می کند یکی از این تسهیلات بکارگیری در کارگاههای حمایتی است.

1 Work Transition centers
2 Sheltered Workshop



☒ در چارت زیر ، شرایط اشتغال زائی فرد ناتوان بین دو طیف "متناسب با شرایط عادی" و "اشتغال مبتنی بر حمایت های رفاه اجتماعی" قابل تشخیص است.





Return to Work Support : Details

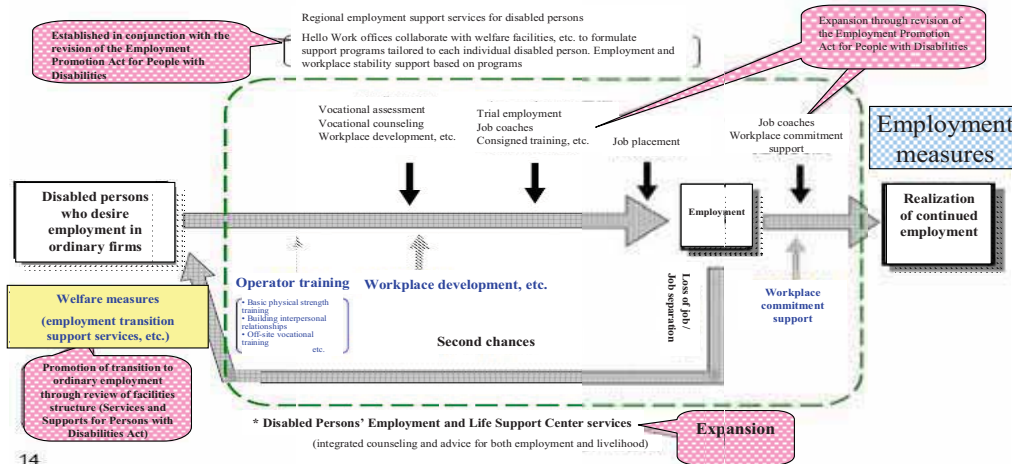
- ① Warming-up for the working life
- ② Warming-up for work
- ③ Warming-up for reducing anxiety, tension, and stress
- ④ Warming-up for interpersonal relationships
- ⑤ Counseling for returning to work

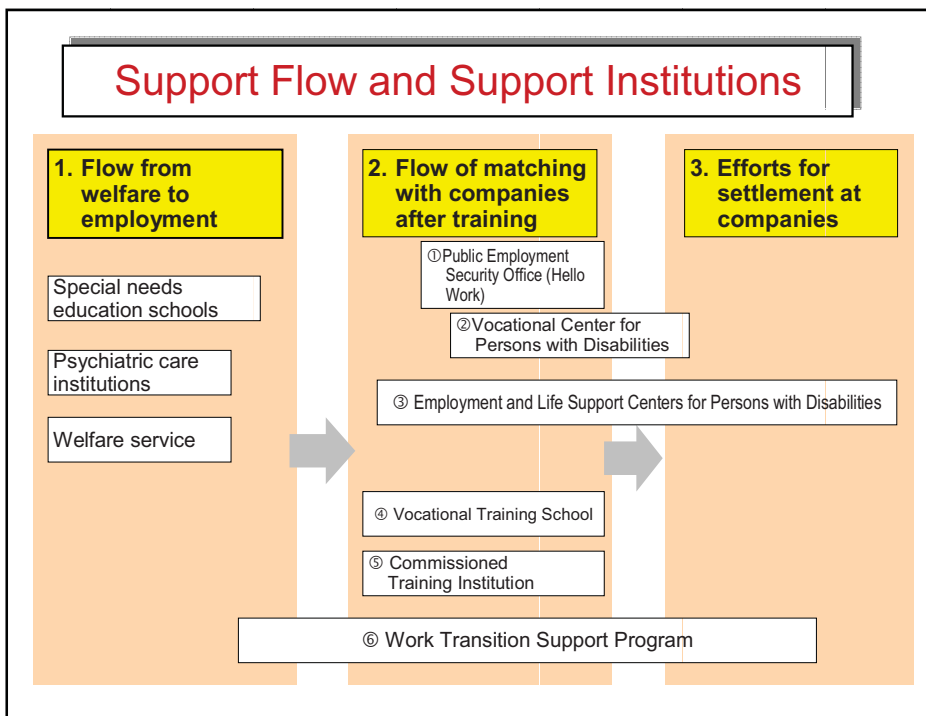


Okinawa Center of Japan Organization for Employment of the Elderly and Persons with Disabilities

Roles of Related Agencies with Regard to the Services and Supports for Persons with Disabilities Act

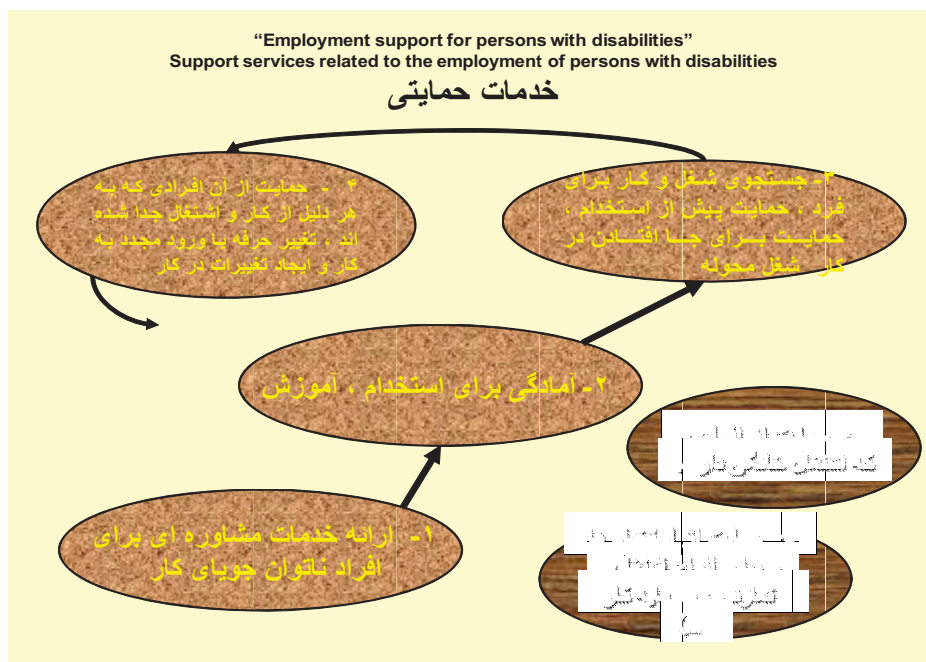
Employment support through coordination between employment and welfare





❁ انواع خدمات برای اشتغال حمایت شده افراد دارای ناتوانی

بطور کلی می توان خدمات حمایتی برای ایجاد بسترهای اشتغال زائی افراد دارای ناتوانی در ژاپن را به شش مرحله زیر تقسیم نمود که تصویر شماتیک آن نمایش داده شده است:





با توجه به چارت بالا سازمان‌ها و بخش‌های گوناگون متولی ایجاد رفاه اجتماعی، مسئولیت بسترسازی و ایجاد فرصت‌های حمایتی برای افراد دارای ناتوانی را برعهده دارند. چنانچه بخواهیم بطور کلی تعدادی از این سازمان‌ها را نام ببریم که نقش اصلی در ارائه این سرویس‌های حمایتی بر عهده دارند می‌توان به موارد ذیل اشاره نمود:

- ۱- ادارات ستاد وابسته به دولت^۱
 - ۲- سیستم درخواست افراد متقاضی کار^۲
 - ۳- مراکز حمایت زندگی و اشتغال افراد دارای ناتوانی^۳
 - ۴- مراکز حرفه ای محلی برای افراد دارای ناتوانی^۴
 - ۵- کمپانی‌هایی که از انتقال افراد دارای ناتوانی به شکل کارکنان رسمی حمایت می‌کنند
 - ۶- مدارس آموزش حرفه ای برای افراد دارای ناتوانی^۵
 - ۷- شرکتهای رفاه اجتماعی^۶
- نقش اینگونه شرکتهای بعنوان حمایت گران تطبیق محیط کار با شرایط فرد با اعزام فراد تسهیلگری که اصطلاحاً به آنان مددیار شغلی بیان می‌گردد ، انجام می‌پذیرد. این افراد نه بعنوان مربیان کارگاهی (آنچنان که در ایران مصطلح است) ، بلکه بعنوان فردی که شرایط فرد معلول را کاملاً با شرایط کمپانی انطباق داده و حمایت‌های لازم را برای وی پیش بینی و به اجرا می‌گذارد.
- ۸- شرکت‌ها و کمپانی‌هایی که به عنوان حمایتگران اشتغال افراد دارای ناتوانی در تیپ A و تیپ B طبقه بندی شده‌اند .

در راستای برنامه‌های آموزشی و تهیه و تدوین طرح‌های عملیاتی مجموعه‌ای از برنامه‌ها نیز بطور موازی برای آگاهی‌های بیشتر و بازدید از چگونگی اجرای برنامه‌ها انجام شد که بطور اختصار به مواردی از آنها اشاره می‌گردد.

بازدید

در روز ۲۰۰۹/۶/۲۹ بازدیدی از یکی از مراکز انتقال کاری به نام مرکز ساوایاکا ۷ داشته و از نزدیک با برنامه‌های آموزشی آشنا شدیم همچنین در یکی از جلسات آموزش گروهی که در زمینه آموزش محتوای ذهنی برگزار می‌شد شرکت فعال نمودیم.

1 Prefectural Government
2 System Hello work
3 Employment & life support centers for PWDs
4 Local vocational centers for PWDs
4-cational training centers for PWDs

6 Social welfare corporations
7 Sawayaka canter



بازدید

طبق برنامه اعلان شده از مرکز آمادگی پیش از شروع کار (از انواع تیپ A) بازدید بعمل آمد و از نزدیک با بخشهای مختلفی که افراد پیش از شروع حرفه در کمپانی بایستی بیشتر تمرین نمایند، آشنا شدیم. عمده فعالیتهای این مرکز بر سه بخش آمادگی برای کار، فعالیتهای نظم و ترتیب در خانه و مشاغل در فضای آزاد شامل می گردد.

بازدید

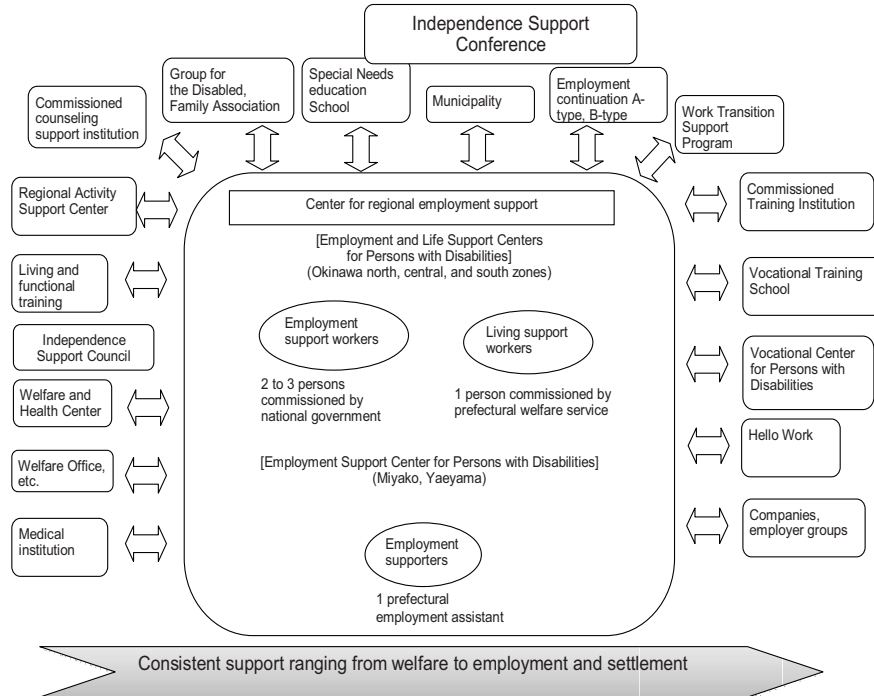
از سه مرکز کارگاه تولیدی حمایتی مربوط به افراد با انواع ناتوانیهای شدید بازدید بعمل آید. این مراکز مشتمل بر تعداد زیادی کارگاه است که در زمینه تهیه نان شیرینی، الکترونیک، بازیافت مواد، طراحی نقشها با سیستمهای اتوکت، تبدیل برنج و ... فعالیت می نمایند. نکته قابل توجه آنکه در این مراکز علاوه بر معلولین شدید جسمی افرادی با انواع اختلالات نافذ رشد و اتیسم نیز به کار مشغول بودند.

- افراد دارای ناتوانی در این مراکز آموزش را حین تولید دریافت کرده و خروجی در زمان معین خواهند داشت، این مراکز از نوع مراکز نوع B بوده و افراد براساس شرایط مراکز درجه B از وزارت بهداشت، رفاه و کار ژاپن دستمزد ماهیانه اندکی دریافت می کنند. سپس با مدیر ارشد رفاه و بازتوانی شهر اکیناوا ملاقات داشتیم.





Employment Support Network in the Zone



بازدید از منزل و مناسب سازی فضاها، تجهیزات و...

در ادامه برنامه از منزل سه نفر از معلولین شدید جسمی حرکتی بازدید بعمل آمد و از نزدیک با مجموعه خدمات رفاهی اعم از مناسب سازی محیط اطراف منزل، فضای داخل خانه، سرویسهای پزشکی و پرستاری و نیز افرادی که بطور گردش کاری تحت عنوان فرد کمکی^۱ برای مراقبت و کمک به فرد معلول ارائه خدمات می‌کند آشنا شدیم.





بازدید از پارک ملی و آکواریوم ملی اکیناوا

همانگونه که در بخش قوانین کشور ژاپن بیان گردید موضوع مناسب سازی در بسیاری از شئون زندگی مردم به چشم می خورد که بطور نمونه می توان به بازدید از پارک و آکواریوم ملی زیبای اکیناوا اشاره نمود که نمونه های بسیار جالبی از مناسب سازی محیط برای افراد دارای ناتوانی می باشد.



بازدید از کمپانی

شامل بازدید از یک کمپانی بزرگ بود که در زمینه بسته بندی انواع محصولات ژاپنی برای صادرات فعالیت دارد، در این کمپانی تعداد زیادی افراد دارای ناتوانی مشغول به کار هستند و همانند سایر کارگران دستمزد دریافت می کنند.

بازدید از مراکز تسهیلات گر آزاد

در مراکز تسهیلات آزاد^۱ مشاغل در شرایط واقعی تمرین، اجرا و تمرین می شوند. آمادگی برای کار در تایپ A سه مرکز تسهیلات آزاد در جزیره اکیناوا فعال هستند.

1 Free Facilities



یکی دیگر از برنامه های روز ۲۰۰۹/۷/۳ حضور در مرکز غیردولتی Commit بود. فعالیت این مرکز بعنوان یک مرکز تسهیل گر آزاد^۱ در زمینه آموزش افراد کمکی برای ارائه خدمات در منزل افراد با معلولیت های شدید در منزل فعالیت می نماید که برای کمک به انجام فعالیت های روزمره فرد ناتوان به منزل آنان اعزام می شود. هنگامی که فرد دارای ناتوانی نیاز به نیروی انسانی برای کمک در منزل^۲ داشته باشد به دولت منطقه ای^۳ (محلی) مراجعه و درخواست خود را ارائه و از طریق مشاور مستقر بررسیهای اولیه انجام و از طریق Hollo work افراد واجد شرایط بعنوان نیروی کمکی^۴ معرفی می شود. دولت منطقه ای مبلغ دستمزد فرد کمکی را به ازاء ۱۰۰ ین در ساعت از طریق کمپانی به فرد کمکی پرداخته و کمپانی نیز مبلغ را پس از کسر مالیات^۵ به وی می پردازد.

در مرکز Commit بخشهای مختلف آموزش به افراد وجود دارد. سایر خدمات مربوط به ناتوان مثل حمل و نقل نیز از طرف دولت منطقه ای به کمپانی بطور مجزا پرداخته می شود. در مرکز Commit برای افراد دارای ناتوانی نیز کلاسهای آموزشی متعددی وجود دارد از جمله IT (در دو سطح)، (Fithess)، (physical Managment) (ماساژ (Massuy Tech)، یوگا، طب سوزنی (Accupanture). بابت دریافت هر مورد از خدمات فرد دارای ناتوانی نیز بایستی مبلغی را بپردازد زیرا بطور ساعتی از دولت محلی حقوق دریافت می کند.

✽ اختلالات روانپزشکی، آمادگی های حرفه ای و تواناییهای شغلی

مبحث سازگاری با اسکیزوفرنی^۶ با ایجاد زمینه های اشتغال آنان مطرح شد، مدرس ابتدأ موضوع را با طبقه بندیهای اصلی اختلالات روانپزشکی آغاز و با مقایسه اطلاعات و آمار بین کشور ژاپن و انگلستان به بررسی علل اختلال موجود در آنها پرداخت (تعداد افراد مبتلا به اختلالات روانپزشکی در ژاپن بسیار بالاتر از انگلستان است و علت آن را توجه کشور ژاپن به کسب درآمد بخش خصوصی به جای استقرار شیوه ای مبتنی بر درمان و توانبخشی اجتماعی آنان در سالهای نه چندان دور عنوان نمود.

▪ مباحث اتیولوژی اختلالات روانپزشکی از نظر مادرزادی و محیط اکتسابی از دیگر موارد طرح شده بود و به تأثیر بسیار مهم عوامل محیطی بر اسکیزوفرنی پرداخته شد، در ادامه به مباحث واسطه های شیمیایی (نروتrens میتری) و تأثیر سیناپسهای آزاد بر بروز رفتار انواع اختلالات روانپزشکی پرداخته شد.

1 Feer Faciliater

2 Home helper

3 Local Government

4 helper

5 Tax

6 Coping With Schizophrenia



- همچنین ، دو عامل تغییر علائم و ثبات ناتوانی دو شاخص مهم در مباحث توانبخشی روانپزشکی آنان مطرح شد.
- سپس به طرح لیست مهارتهای زندگی برای زندگی اجتماعی^۱ پرداخت و مهارتهای لازم برای استقلال اولیه در زندگی ، مهارتهای پایه زندگی اجتماعی، مهارتهای لازم برای آغاز فعالیتهای حرفه ای ، بروز مهارتهای حرفه ای پیشرفته به همراه تأثیر عواملی مثل انگیزش علاقه بر سبک زندگی فرد بیان گردید.
- برچسب یا انگ^۲ بعنوان یکی از مهمترین عوامل در کفایت اجتماعی^۳ مطرح شد .
- آنگاه به طرح مدل کوه یخی^۴ و تأثیر استرس بر ناخودآگاه و بروز هذیانات بر تواناییهای فردی و حرفه ای فرد پرداخت.

List of living skills for social life (by Aritsuka)

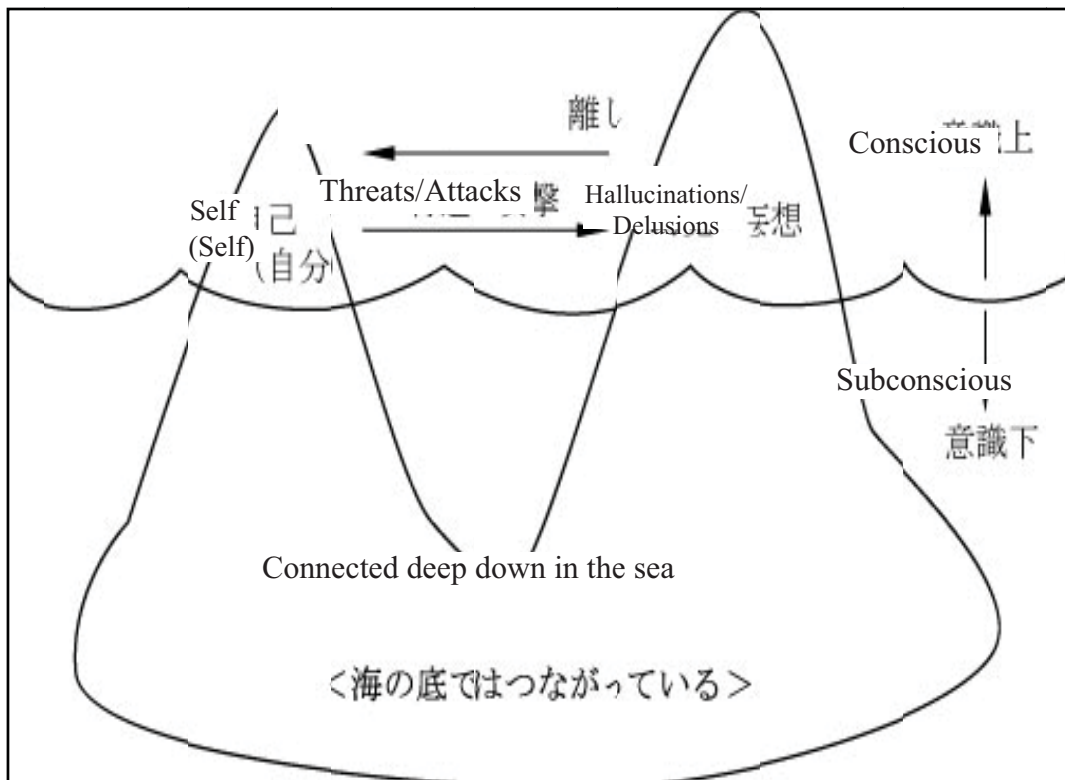
- (1) Ability to consistently go to hospital and take medicine
- (2) Ability to manage money
- (3) Ability to use an electric rice cooker
- (4) Ability to go shopping
- (5) Ability to do laundry
- (6) Ability to receive basic support from family
- (7) Ability to send out an SOS when in need
- (8) Ability to control one's symptoms to some extent
- (9) Ability to participate in group activities to some extent
- (10) Ability to be by one's self to some extent
- (11) Ability to use public transportation (e.g. bus)
- (12) Ability to use city hall, post office, welfare facility and other services
- (13) Ability to avoid antisocial behavior such as violence and theft
- (14) Ability to solve one's own problems
- (15) Motivation to reintegrate into society
- (16) Avoidance of a nocturnal lifestyle

1 List of Living Skills for Social Life

2 Stigma

3 Competent

4 Iceberg mode





از عوامل اصلی تشدید کننده بیماری های روانی در کشور ها را دو عامل زیر بیان کرد:

۱- صنعتی شدن جوامع

۲- توسعه یافتگی کشورها

و مدرس ژاپنی تأکید نمود که همیشه توسعه یافتگی تأثیر بسیار بهتری بر کاهش بیماریهای روانی در آن کشور دارد.

در پایان نیز به اختلال درآمدگی های حرفه ای^۱ و تأثیر آن بر مهارتهای ویژه فردی و اجتماعی و توانمندیهای کاری در فرد مبتلا پرداخت .

Improve abilities to 10 points (passing point) based

On the understanding that people's abilities are the sum of the abilities of

Environment	+	Abilities of individuals	=	10 points
2	+	8	=	10
8	+	2	=	10

بازدید

حضور در بزرگترین مرکز سالمندان شهر اکیناوا از دیگر برنامه های سفر بود ، در کشور ژاپن یک روش بسیار منحصر بفرد برای اشتغال افراد دارای ناتوانی در حال اجراست به این صورت که در طی شش سال گذشته یکی از شیوه های بکارگماری و اشتغال افراد دارای ناتوانی که شرایط با ثباتی داشته و از مراکز انتقال کار (با معرفی Halo work) به مراکز کارایی معرفی شده اند) به عنوان یک نیروی کار داوطلب به کارگماری می شوند ، در حال حاضر در حدود ۱۱۹۷ نفر در کل کشور ژاپن و در حدود ۳۰ نفر در شهر اکیناوا بعنوان پرسنل داوطلب در مراکز سالمندان و نیز در زمینه نگهداری کودکان فعالیت دارند . این برنامه بشکل چشمگیر برای افراد با ناتوانیهای "روانی مزمن" در حال پیگیری است و با انگیزه بسیار در این مجموعه ها فعال اند و در زمینه مراقبت و ارائه خدمات به افراد سالمند و نیز کودکان با جدیت کار می کنند و افراد سالمند و کودکان نیز از بودن با آنها نه تنها احساس بدی ندارند بلکه لذت برده و پرسنل بیمارستان نیز بعنوان یک نیروی کمکی از توان کاری آنان بهره می برند .

هر فرد ناتون فعال در این مراکز منحصراً با یک نفر در ارتباط است ، ضمن آنکه یک نفر از پرسنل مجموعه بعنوان ناظر^۲ مسئولیت مستقیم آنان را بر عهده دارد.

1 vocational Readiness

2 Supervisor



- این شیوه روش بسیار خوبی برای فعالیت های داوطلبانه افراد دارای ناتوانی به شمار آمده و می توان در ایران نیز پس از بررسی به اجرا گذاشته شود از این روش تحت عنوان شهروابسته به یکدیگر^۱ یاد می شود.
- شایان ذکر است که مشابه این نمونه در حال حاضر در کشورهای سوئد، دانمارک و امریکا بعنوان الگوی مشابه این مراکز در حال فعالیت بوده و گزارشات حاکی از رضایت طرفین در ارائه و دریافت خدمات است.
- ضمناً افراد دارای ناتوانی شاغل در این نمونه مراکز، علاوه بر دریافت حقوق مستمری از وزارت کار (بعنوان تیپ A) مبالغی را بعنوان پول توجیبی دریافت می کنند.

اوقات فراغت و ورزش

در برنامه های برای نشان دادن تأثیر روند توانبخشی از طریق برنامه های اوقات فراغت و ورزش در فعالیتهای رقابتی، گروه در یک برنامه مسابقه گلف حاضر و از نزدیک با نحوه آموزش و رقابت درگروه بیماران روانی که مراحل توانبخشی را طی و به استقلال نسبی در زندگی روزمره رسیده بودند، آشنا گردید.



بخش سوم

ضمائم

ضمائم

توضیح:

♣ گزارش اول مربوط به ارائه گزارش اینجانب در ابتدای دوره آموزشی است ،

♣ گزارش دوم در اواسط دوره و

♣ پروپوزال سوم طرح عملیاتی اینجانب در خصوص راه اندازی کارگاه های تولیدی حمایتی در ایران می باشد.

- Report production 1 :
 - Part A -THE SITUATION OF PERSON WITH DISABILITY IN ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN
 - Part B -Analyze the roles, functions and network system of administrative organizations, NGO and PWDs groups through the case studies of Okinawa Prefecture and Japan, and clarify the issues addressed by participants' organization.

- Report production 2:
 - Analyze the effective usage of community resources to achieve employment support for PWDs in Japan, explain the applicable measures in respective countries.

- Action Plan
 - The Employment of Sever Person with Disability (SPWD) at Supportive and Productive Work Place(In Iran)



Report production 1

Part A

THE SITUATION OF PERSON WITH DISABILITY IN ISLAMIC REPUBLIC OF IRAN

Country: IRAN

Name: KARBALAEI ESMAEIL Hamid Reza



Introduction

Three ministries exhibited duty to person with disability in Iran. According level of problem and issues kind of services is different. The name of ministry are Ministry of Social welfare and security Social Welfare Services, labor Ministry (branch of vocational training for regular person), educational Ministry (branch of especial education for mental retardation).

“The state welfare organization” is one of governmental sub group sections of “Ministry of Social welfare and security Social Welfare Services”

(According to Statistical Center of Iran 2007)

<u>Subject</u>	<u>Number</u>	<u>Unit</u>
Total Area	1,648,195	KM ²
<ul style="list-style-type: none"> • Population ○ Male ○ Female ○ Total ○ Rural Population ○ Urban 	36,896,344 35,687,243 72,583,587 50,927,943 21,655,644	Person
Growth population rate	1.01%	percentage

【Outline of Person with Disabilities in IRAN】			
<u>Subject</u>	<u>Number</u>	<u>Unit</u>	
Total Population	3382696	PWDS	
The Rate of disability (Moderate & Sever) Population	4.8	percentage	
<ul style="list-style-type: none"> • Female • Male 	1658840 1755210	PWDS	
Estimated number of PWDS covered by Rehabilitation Services (Only in “Welfare Org.” : <ul style="list-style-type: none"> • Physical Disability • Visual Hearing Impairment • (Learning Difficulty)= Mental Retardation • Psychiatric Disability • Older with disability 	676,507 <ul style="list-style-type: none"> • 218715 • 129998 • 225037 • 38237 • 64520 	PWDS	<ul style="list-style-type: none"> • The date is based on impairment not disability.
The Rate of PWDS at the work age	845810		<ul style="list-style-type: none"> • According to estimate census 2007
Education and training	10500	PWDS	



【Outline estimate number of Person with Disabilities in IRAN¹】

Sex	Kinds of PWDs	Visual Impairment	Hearing Impairment	Physical Disability	Mental Retardation	Psychiatric Disability	Multiple Disability	Total	Percentage (%)	Total Population
		Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	Percentage	Number	
Male	Percentage	0.186	0.174	0.574	0.073	0.060	1.424	-	2.491	70472846
	Number	130750	122550	404350	51720	42390	1003450	1755210	51%	
Female	Percentage	0.173	0.152	0.478	0.139	0.055	1.368	-	2.354	3414050
	Number	121750	107415	336600	97762	38500	956813	1658840	49%	

Couple (Men & Women)	Total Number	Mid	Percent
15-19	127359	14151.00	15.06
20-24	134388	14932.00	15.89
25-29	110414	12268.22	13.05
30-34	89359	9928.78	10.56
35-39	92298	10255.33	10.91
40-44	86363	9595.89	10.21
45-49	68027	7558.56	8.04
50-54	53245	5916.11	6.3
55-59	42017	4668.56	4.97
60-64	42340	4704.44	5.01
Sum	845,810	93978.89	100

The Person with Disability has jobs:

1- Information about the number of Person with Disabilities in our country. (In kind of disability)

- The numbers have given above belong to people with moderate and severe disability.
- The total percentage of Disability is estimated about (11 to 13) %.



	Couple Sex & Age	Blind	Deaf	& Voice Vocal	Sensory Motor	MR
	0-4	1616	1902	5746	12610	6610
	5-9	2610	4237	15739	20603	18910
	10-14	3924	6927	18558	29391	33237
The Rate of PWDS at age of Work	15-19	5317	9655	21652	44046	46689
	20-24	5659	9547	19249	53378	46555
	25-29	4935	7233	13649	50442	34155
	30-34	4297	5664	10159	45262	23977
	35-39	4709	5778	9305	51582	20924
	40-44	5025	5511	7910	50700	17217
	45-49	4985	4670	6266	39904	12202
	50-54	4941	3592	4785	31608	8319
	55-59	4794	2658	3443	25942	5180
	60-64	5546	2769	3253	26548	4224
	65-69	6140	2976	3067	28908	3640
70-74	8642	4630	3674	38375	4242	
	Over Than 75	21091	13599	6448	74373	9137
	<i>Total Sum</i>	94231	91348	152903	623672	295218
	The Number PWDS Eligible to work	50208	57077	99671	419412	219442
	Total PWDS Eligible to work	845,810				

- They work in the different places such as, free trade business, governmental organization and other kind of employment, but the total rate of employment among PWD's is low.
- There are verity types of subjects for doing by Person with Disability I.E; Training for computer, printing, sewing, pottery, carpentry, smith willing, fishing, so on,
The variety of training has provided in this centers related to existing trade and marketing.



There are laws established for PWD in our country

Name of the law	Purpose	Target persons	Date of establishment
<ul style="list-style-type: none"> • Three percentage(3%) law • The most important law which protects and supports PWD is called "Comprehensive law to Protect Rights of PWD". 	<ul style="list-style-type: none"> • Is to guarantee the job opportunities in the governmental organization. <p>According to articles No 3 and 7, the government has to provide vocational training and job placement facilities and opportunities.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • For the PWDS, According to this law every GO is obliged to recruited 3% personnel PWDS. • For PWDs 	<ul style="list-style-type: none"> • From 1989 • From 2004

- These laws are only for Governmental Organization and we have some encouraging facilities and Gants for private sectors, when they recruited PWDS

About the National Social Welfare System for PWD (Please see attached example)

State welfare Organization chart of the national government which has responsibility of social welfare for PWD is:

Roles and Functions of Our Organization

The organization is a state supportive organization in term of social and economical issues. The organization supplies services and facilities for orphan children, bad parental family, needed people and Person with Disabilities.

The Mission of the State Welfare Organization and the Rehabilitation Department:

- Our mission is to protect person with disabilities, orphan children, bad parental children and families who are vulnerable in the economical, social and cultural issues in order to have a dynamic and healthy society, free of social problem and poverty.
- Our responsibility in the rehabilitation department is to provide medical, social and vocational rehabilitation services for person with disabilities.
- Our Policy in vocational rehabilitation services includes facilitating job opportunities adequate income and independents life for person with disabilities by Focusing on vocational training, supportive employment, Self Employment and micro-financial business.

Expectation on the applied training and dialogue program

The State Welfare Organization intends to achieve in the applied training and dialogue program in relation to the organizational purpose described in to:



1. Getting information about supportive employment
2. Sharing experience with other experts
3. Gaining new experience to help Person with disabilities.

Desire and Interest our Organization

The subjects of particular interest with reference to the contents of the applied training and dialogue program

1. Supportive employment such as supportive work placement, sheltered placement, Self employment and micro-financial business and
2. Education during productive process.

Totally information about of State Welfare Organization

- 📅 Date of establishment: Since 1980
- 📅 Type our organization is: National Governmental that use public budgets.
- 📅 Financial status of our organization: Public budget.
- 📅 Number of employees: almost 26500 people, the number of Person with Disabilities is about 1300 people, among than 1300 people with disability.



Information about the employment opportunities for PWD in our country.			
Subject	Number/ Unit	The Number of Sub cover	
• Total Number of NGOs Rehabilitation Centers Existing in Our Country	1468 Unit		
• Total Number of NGOs Vocational Rehabilitation Training Centers Existing in Our Country	245 Unit	125,000	• For PWDS above 14 years old with mental disability.
• Total Number of NGOs Vocational Rehabilitation Training Centers Existing in Our Country (for Sensory Motor Disabilities.)	9 Unit	4,500	
• Total Number of NGOs Supportive and Productive work places (sheltered workshop) (Training with manufacture) Centers Existing in Our Country(for Sever PWDS that act into pilot)	37 Unit	1,506	
• Total Number of NGOs Supportive and Productive work places (sheltered workshop) (Training with manufacture) Centers Existing in Our Country(for chronic Psychiatric Disability)	10 Unit	5,000	
• The number of PWDS employed in rural area via CBR Project (adapt- journeywork)	In through of country	4,600	
• The number of PWDS that employed Three percentage(3%) law	For 5 years	702	
• The amount of financial facilities (Grant and loans)		10,035	
• The self employment job financial facilities		6628	
• Job investment facilities (loans with low interest)	121,000 \$	For 856 PWDS	
• Especial job facilities (loans without interest)	700,000 \$	110 case for PWDS	
• Job investment facilities (loans with low interest)	300,000 \$		

**Part B**

Objective 1

Analyze the roles, functions and network system of administrative organizations, NGO and PWDs groups through the case studies of Okinawa Prefecture and Japan, and clarify the issues addressed by participants' organization.

Main of issues in the employment of Person with Disabilities

- I. Negative attitude of Person with Disabilities, their families and society (especially employer) about the abilities of Person with Disabilities:
 - a. I think one of the important issues in my country is to; lack knowledge in not only at PWDs about of their ability but also in society, and because employer doesn't justification to these issues then can't good connect between them.
 - b. I believe that we can solve this problem by promoting knowledge and learning to both employer and also PWDs.
- II. Shortage of information resources and references.
 - a. We need to a model same to hallo work center.
- III. Inaccessibility to environment and work places for Person with Disabilities.
- IV. The lace enough attention to marketing and police based on Capital Company.
- V. Deficit of the insurance support services.



Report production 2

Analyze the effective usage of community resources to achieve employment support for PWDs in Japan, explain the applicable measures in respective countries

If I want statement about of Issues and processes in Japan that may utilized in Iran, I can:

- Imaging of job facilities process in Japan truly creative relationship between sectors in GO to NGO, it used from of community resources to achieve employment support for PWDs.
 - I think we need to Reforming policy making in the managerial of vocational training and job facilities for Person with Disabilities.
- One of the most important sectors in Japan is “Hello work centers”, because there is all of the system of supporting including: determining of functioning and capacity and pre valuation ability for work, consultant, payment quota money for PWD to company and levy system.
 - I think helper system is can use in Iran.
- We believe that, existing environment free of barrier is one of the very important issues that creating background of attendance of PWDs in society and preparation person to work, this subject we can observe as well as possible.
- although in the past time we had same section in Iran but now very required to which Developing services in the governmental sector to supervision and evaluation ablest in Person with Disabilities and leading services’ and activities for increasing quality of life for Person with Disabilities.

Action Plan

JICA Okinawa Training Course
2009 Economic Empowerment of Persons with Disabilities (PWDs) through a
Community-Based Employment Support

The Employment of Sever Person with Disability (SPWD) at Supportive and Productive Work Place

Name *(KARBALAEI ESMAEIL, hamid Reza)*

Country *(Islamic Republic of IRAN)*

Empowerment Okinawa, NPO, June 2009

**Action Plan Table 1**

1	The Employment of Sever Person with Disability (SPWD) at Supportive and Productive Work Place
2	<p>Backgrounds and Necessity of the Project</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Why did you select this theme for your Action Plan ➤ Present situation and task of the target area <p>There is some testimony that authored to my selection this theme.</p> <p>I. One of the important issues for sever person with disability (SPWD) in Iran , although , they have a sever disability traversed terms prevocational and vocational training and gets enough work abilities and skills. They are eligible to join in supportive work condition but unable to get job related to their ability ,so companies unwilling to employed theme.</p> <p>II. According to before my report from data of person with disability in Iran, at present time there are many person with sever disability, (almost 13000 people) in about 260 “Prevocational training center” that have been learn terms of skill training and prepared on set to work, but there are some barrier factors to employed for example: change polices from governmental to nongovernmental (NGO) services, allocation of governmental center and ... in spite of previously attempts doesn’t had good result.</p> <ul style="list-style-type: none"> 🏗 The meaning of Work Place at this project is to small privet company that consist of one workshop 🏗 The main of activity this companies are infield of contraction from another companies and trades. 🏗 according to region, habitat and cultures at per area may be selected some activities for performance at on for example: bakery, sweets cooking ,hand craft, electronics , assembling , packaging(box making), even agronomy 🏗 Gradually, SPWDs working and achieved requirement work skills at circuit of production or services (only a part of task) in this centers too. 🏗 Same to kiori center from type B. 🏗 Prospect <ul style="list-style-type: none"> ○ duration of project about 2 years ○ Employment between 3500 until 3750 person in about 70 up to 75 work placement centers. ○ Implementation to form of pilot at three area of country for about 140 until 160 persons. <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relationship of this action plan to other existent or planned projects, etc <ul style="list-style-type: none"> 🏗 At the present time we have been Trying to pass national action plan that are one of the most importations section is productive and supportive job facilities and creative Supportive and productive work place (sheltered workshop center) for sever person with disability (SPWD). 🏗 According to new policy making, we have been attempted to turn off look from only “maintenance at out of home” to “respective empowerment at work and life skills for sever person with disability (SPWD)”. 🏗 Gradually Moving governmental activities and services to nongovernmental sectors, and 🏗 Try to entrepreneurship and business trade at target zone.
3	<p>Overall Goal</p> <ul style="list-style-type: none"> 🏗 We want all Person with Disabilities live in dignity with equal rights and opportunities to have decent job and enhance quality of life. 🏗 Our disabled employees take pride in their work, and are closely supervised to ensure quality work. By supporting the workplace with business not only improving company’s efficiency, but also helping people with disabilities. 🏗 With this project we are all giving back a vital part of our community.



4	<p>Action plan (or Project) Purpose</p> <ul style="list-style-type: none"> 🏗️ We attempt to creative condition of appropriate on the job for person with disability at work placement by nongovernmental sectors, that, Includes facilitating job opportunities, adequate income and having independent life for Person with Disabilities' by focusing on determining level of function capacities, providing supportive employment and job replacement. <p>Person with Disabilities will be replaced from vocational training center and employed in the supportive work places.</p>
5	<p>Target Area (or field)</p> <p>.....</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. <u>"Empowerment, enabling and increasing quality of life for Person With Disabilities"</u> : <ul style="list-style-type: none"> • Creation of backgrounds work facilities for PWDs has been gets vocational training. • Supportive employment for Sever Person with Disabilities who need especial facilities and services. 2. <u>" Economic Empowerment, promoting quality of life for Sever Person With Disabilities"</u> : <ul style="list-style-type: none"> • Increasing individual's incomes in order to poverty elimination. 3. <u>Reinforcement NGOs and DPOs.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Developing services by the NGOs institute section. • Replacing governmental with nongovernmental services, gradually. 4. <u>Supporting investiture and business trade companies and work placement.</u> <ul style="list-style-type: none"> • Showing good services or production capable and proficient of competition. • Developing marketing sectors.
6	<p>Target Group (Beneficiary)</p> <ul style="list-style-type: none"> • At first time look that more than seem especially for SPWD with mental intellectuality (or Mental Retardation), mental Illness (chronic psychiatric patient) and sever physical disability • but our think , according to experience that getting from same programmers if person with disability working together as a result of, we will be can see better result from them.
7	<p>Expected Role of Collaborating Organization(s)</p> <ul style="list-style-type: none"> 🏗️ Because total establishment services' to PWDs existing in welfare organization, then defining all of project only for our organization. 🏗️ For implementation of this project we need to obtaining multi factory, some of the components are to : <p>Organization A: Expected Role (state welfare organization)</p> <ol style="list-style-type: none"> A. Preparation and approved instruction of project "The Preparation supportive and Productive Work Place For Sever Person with Disability(SPWD)" B. "vocational occupational acceptance section" (We have one system same hallo work system only previously active for PWDs at governmental sector) <ul style="list-style-type: none"> • Total implementation doing by job coacher and social worker in Iran. • Reevaluation of Disabilities' by focusing on level of function capacities for



	<p>determined eligibility to work</p> <ul style="list-style-type: none"> • Presentation of vocational guidance and job council • Determination level of ability of PWDs with coordination to kind of task and suitable activity or task. • Getting data and information from work placement confide <ul style="list-style-type: none"> a. searching for companies b. Kind of activity in factory(work placement) c. Survey needs factory (work placement) to PWDs. • Observation of activity and services in work placement. <p>C. Creation of training course :for</p> <ul style="list-style-type: none"> • Staff(specially for job coacher and social worker) • Employer • PWDs and their families. <p>D. 1-security subsidized supportive : (persuasive services)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Total subsidized give to employer (at duration of preparation and education up to 1 year by government), at this time employer must be paid to PWDS toward salary equivalent %15 subsidized supportive.) • after PWDS get work skills form of payment consist of: <ul style="list-style-type: none"> a. PWDS will be take equivalent %40 from total subsidized supportive. b. Employer will be take equivalent %60 from total subsidized supportive. <p>D.2-security Insurance: (persuasive services)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Security Insurance quota employer by pay government. <p>D.3-Creating facilities for work placement centers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Discount of sale of material and ... • Local exhibition and festival • Purchase of part of product from centers by government. <p>Organization B: Expected Role (province welfare organization)</p> <ul style="list-style-type: none"> • creation and activation of “vocational and occupational acceptance section” • Make more support and cooperation with workshops and companies by observation and following cases Alternative work placement centers. <ul style="list-style-type: none"> • We tend to applying this project at first time only in 3 province (Tehran,Esfehan and kerman providences for about 150 PWDS at 3 up to 5 centers. <p>Organization C: Expected Role (work placement center)</p> <ul style="list-style-type: none"> • having knowledge: <ul style="list-style-type: none"> ○ Proficiently from work ○ Financial resource ○ Human resource (local) ○ Getting Data from “vocational and occupational acceptance section” ○ Trade and business ○ The target zone (PWDS) • Marketing
--	--



Action	Activities	Schedule (change as you like)						Direct Out Puts	Required Resources (Human, Financial, Physical, and/or Information)	Monitoring / Evaluation Method
		2009		2010						
		J	A							
Propose the plan to the supervisor for approval	Prepare presentation materials	X						Action Plan Approved for execution	Computer:1, Projector:1, Paper: 100, Meeting room:1, Munchies/drinks: 2bags/1bottle,	Approval of the Action Plan
	Assemble the meeting with supervisors	X								
	Obtain approval of this action plan execution		X							
1	1-1									
	1-2									
	1-3									
2	2-1									
	2-2									
	2-3									
3	3-1									
	3-2									
	3-3									
4	4-1									
	4-2									
	4-3									



What is “society for all”?



Yes,... This is the one of answers to that question.