

参考資料：イギリス障害者雇用施策の現行枠組み

※調査研究報告書のイギリス（第2部第2章）【コラム】において、現行枠組みに至る施策の沿革、特に雇用割当（雇用率）制度の導入と廃止、保護雇用制度の導入と「開かれた雇用」への変化、障害給付過程における労働能力評価（Work Capability Assessment, WCA）の導入と廃止〔予定〕を概観した。本稿はその補稿として、現行枠組みを紹介する。

浜島恭子

概要

イギリス¹の障害者雇用施策は、特に1990年代後半以降、2つの方向性の下で新施策導入・廃止・統合を経てきた。1つは差別禁止枠組みの導入であり、もう1つは社会保障（障害給付）改革と連動した、労働力供給を増加させる個別支援施策の重視である。歴代政府は頻繁に社会保障改革を行い、労働市場で障壁に直面している人々の雇用可能性（employability）を高めるため、包括的かつ個別化された就労支援（individualised employment support）を提供する多様な雇用プログラムに投資し、多面的な枠組みでサービス提供を行ってきた。

1 現行枠組み

（1）基本法

雇用に関わる基本法は、1996年雇用権利法（Employment Rights Act 1996）と2010年平等法²（Equity Act 2010, EA、以下「平等法」という）であり、グレートブリテンに適用される。雇用権利法が雇用に関する権利と地位について、平等法³が機会均等と差別禁止について定めており、雇用主は、障害を持つ従業員や求職者が障害のない人々に比べて著しく不利にならないよう、障壁を取り除き「合理的調整（reasonable adjustments）」を行うことが義務付け⁴られている。

（2）分権政府の政策範囲

北アイルランド、スコットランド、ウェールズの地方分権政府はそれぞれ、保健・社会福祉・教育に関する政策に対する権限を有する。防衛や外交などは英国（UK）議会で留保されている。雇用

¹ グレートブリテン及び北アイルランド連合王国（United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland, UK）。

² 平等法の下、事業主は多様な障害のある人々を含む法的保護特性（年齢、障害、性適合、婚姻および同性婚、妊娠および出産・育児、人種、宗教または信条、性別、性的指向）を有する人を従業員／求職者／顧客として、他の人々と同等に扱わなければならない。

³ 2010年平等法を一部改正した2023年労働者保護法〔Worker Protection (Amendment of Equity Act 2010) Act 2023〕（2023年10月26日施行、グレートブリテン対象）が雇用主に性差別ハラスメント防止など新たな義務を導入した。

（<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2023/51/contents>）。雇用権利法は何度か改正されており、2025年7月23日以前に発効するすべての変更が条文に反映されている（<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>）。

⁴ 雇用主が障害のある従業員（自営業者、求職者を含む）が仕事を続けられるよう行う調整にかかる必要費用は、1994年に導入された「仕事へのアクセス（Access to Work, AtW）」（以下「AtW助成金」という）が一部または全部をカバーする可能性がある（雇用主が申請することはできない）。なお公共団体の従業員（公務員）については、AtW助成金ではなく雇用主から合理的調整の支援を受けると政府ガイダンスに示されている。AtW助成金は、助成金は障害のある労働者らに対して支払われるもので、雇用主には支払われない。障害や慢性疾患のある個人に雇用関連の追加費用（専門機器、機材改造、手話通訳、介助支援費、交通費など）を支援するもので、高等教育を受ける障害学生が負担する学習関連の追加費用（専門機器、非医療ヘルパー（例：ノートテイカーやメンター）、交通費など）を支援する手段として1980年代末に障害のある学生が高等教育に参加できるよう導入された障害学生手当（Disability Student Allowance, DSA）の目的に類似している。

施策に関しては、北アイルランドは独自の 1995 年障害者雇用促進法を有する。また、社会保障施策では、北アイルランドは 1920 年以降、歳入関税庁給付と税額控除を除く社会保障権を有するがグレートブリテン（アイルランド以外のイギリス）とほぼ同様の給付制度（benefit system）を持つ。スコットランドも 2016 年以降独自の給付制度を持つようになり、地域のニーズに合わせた雇用支援プログラムを策定・提供できるようになった。

（3）主な政府機関⁵

労働年金省（Department for Work and Pensions, DWP）⁶は雇用政策、社会保障、年金、児童扶養政策を担当し、生産年齢層向けの給付金を管理し、DWP 直営の地域のジョブセンター・プラスにはワークコーチと障害者雇用アドバイザー（Disability Employment Advisor, DEA）⁷が配置され、人々のニーズに対応した情報、助言、研修プログラムなど関連雇用サービス（管轄省庁・地方自治体が外部委託により提供することが多い）につなげる役割を担う。

教育省（Department for Education, DfE）は若者の職業教育・訓練施策を管轄し、包括的な職業訓練制度⁸を推進し、障害のある若者が参加できるよう、「インクルーシブな見習い制度（Inclusive Apprenticeships）」や「支援付きインターンシップ制度（Supported Internship）」を推進している。

保健・社会ケアサービスに関連する雇用支援プログラム（個別就労支援（Individual Placement and Support, IPS）や職業訓練の提供など）は、イングランド保健社会福祉省（Department of Health and Social Care, DHSC）の管轄で、複数機関が連携し地域レベルで全国医療サービス（National Health Service, NHS）トラスト（独立法人）または社会ケア提供者によって提供される⁹。

⁵ 2010 年平等法の執行・ガイダンスは主に労働年金省（DWP）および独立人権機関である平等人権委員会（EHRC）によって担われる。政府全体で国連障害者権利条約の実施を調整する。内閣府内の障害ユニットが障害者に関わる施策を各省庁が策定し監視することを支援している。社会保障（social security）は、労働年金省（DWP）が大部分を統括し、歳入関税庁（HMRC）が税額控除と児童手当を、地方自治体が住宅手当を、イングランド議会が独自の住民税（Council Tax）軽減施策と地域福祉援助施策を担当する。Gov.UK. Departments, agencies and public bodies.(<https://www.gov.uk/government/organisations>)

⁶ 労働年金省（DWP）は 2001 年 6 月に社会保障省（Department of Social Security）と教育雇用省の一部が統合される形で設立され、ジョブセンター・プラスは 2002 年に DWP の執行機関として設立された。それ以前は、社会保障省の一部門であった給付庁（Benefits Agency）が 1991 年から本統合による 2002 年 3 月末の閉鎖まで、イギリス全土の給付金の管理を管轄下の社会保障事務所（social security offices）通じ担当していた。社会保障事務所の業務は雇用サービスと統合され、生産年齢人口を対象とする給付金管理と就労支援を提供する単一機関となるべく新設されたジョブセンター・プラスに引き継がれた。Department for Work and Pensions.(12 September 2011).Press release:Government announces organisational changes to Jobcentre Plus and the Pension, Disability and Carers Service(<https://www.gov.uk/government/news/government-announces-organisational-changes-to-jobcentre-plus-and-the-pension-disability-and-carers-service>)（2025 年 9 月 7 日最終閲覧）

⁷ 障害者雇用アドバイザー（DEA）は、ワークコーチと連携し、障害コンフィデント雇用主の求人検索、合理的調整の求め方、主要な支援プログラムである AtW 助成金の紹介など、ニーズに合わせた支援を提供できるよう、必要な資源へのアクセスを促進することになり、通常、DEA が障害のアセスメントを行うことはない（アセスメントは医療専門家またはプログラム等で指定された評価者（アセッサー）が行う）。DEA はすべてのジョブセンター・プラスに配置されているが、勤務日・時間等はそれぞれの拠点の資源により均一ではない（週 1 日勤務の所もある）。特に必要な資格はないが、雇用支援機関や障害者支援の職務経験、国家職業資格レベル 4 キャリア情報・アドバイスのディプロマ（Level 4 Diploma in Career Information and Advice）の取得などが推奨される。Skills for Care.Employment advisor (<https://www.skillsforcare.org.uk/Careers-in-care/Job-roles/Roles/Employment-advisor.aspx>)

⁸ 教育省（DfE）はイングランドの地方自治体および継続教育大学と連携し、職業訓練および見習い制度の運営と資金提供を行っている。「インクルーシブな見習い制度（Inclusive Apprenticeships）」は 2011 年頃から発展し、特に学習障害（知的障害）など障害のある若者が参加できるよう、整備している。支援付きインターンシップ制度(Supported Internship)は 2022 年から、教育・保健・ケア（EHC）プランに加入している、障害または学習障害のある 16 歳から 24 歳までの若者を対象に行われている。Gov.UK.Apprenticeships, traineeships and internships(<https://www.gov.uk/education/apprenticeships-traineeships-and-internships>)

⁹ 社会ケア（成人デイセンター、ケアホーム、その他の対人支援などの非医療支援）は医療サービス（NHS トラストその他の地域医療提供者を含む）やその他の組織と提携し、地域で統合的な支援サービスを提供する。地方自治体や、多くの場合、委託契約を通じて

雇用支援の対象となる軽度から最重度までの多様な障害者の理解

1 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

2010年平等法に定められた障害の定義を満たす限り、ほとんどの障害者¹⁰が雇用支援を受ける資格を持つが、一般に労働年金省（DWP）実施の雇用プログラムは障害者を含め、生産年齢層を対象とする。教育省（DfE）の特別な教育ニーズおよび障害（Special Educational Needs and Disabilities, SEND）を持つ若者のための移行制度（Transition Scheme for young people with SEND）は25歳までを対象にしている。その他特定の状況あるいはサービス利用においては、障害の有無や受給資格などの評価が行われる（例：雇用における差別申立、「仕事へのアクセス（AtW 助成金）」申請、支援付きインターンシップ参加申請、障害給付金等の申請など）。

（1）障害発生率¹¹（disability prevalence）、就業率¹²、経済的不活性率¹³（Economic inactivity）

障害者統計は1990年代から把握が可能になり、2013年以降、2010年平等法の障害定義に合致した現在の労働力調査（Labour Force Survey, LFS）で把握されている¹⁴。

生産年齢人口（16–64歳）の約1/4が障害者に分類されている（2024年半ば–2025年半ばで障害発生率23–25%）。2024年中、障害者数は58万人増加した。

就業中の障害者数は約560万人（非障害者就業率81.6%–障害者就業率53%=障害就業格差29%）

民間企業や非営利団体が提供を行う。NHS England.What are community health services (<https://www.england.nhs.uk/community-health-services/what-are-community-health-services/>)

¹⁰ 2010年平等法第6条1項で、「身体的又は精神的な障害、または長期的な健康不調状態のために、通常の日常生活を営む能力に実質的かつ長期的（12か月以上）に悪影響を及ぼしている者」は障害があると定義されている。がん、HIV、多発性硬化症などの特定症状は、日常生活への影響に関わらず、障害として分類される。一方、アルコールやニコチン、その他物質依存など特定依存症は障害として分類されない（第3条1項）。ただし依存症が原因となる健康不調のために治療を受けている場合などには、AtW助成金など雇用支援制度の対象となる場合がある。また、雇用上の差別をめぐって法的措置を取ることを決めた場合には、雇用主は本人に障害があるかどうか（訴えの根拠）を争うことができ、その判断は法廷が行う。その際、本人は医師の意見書（医学的証拠）を示す必要がある場合がある。なお、雇用主が従業員に障害の有無を尋ねることができるのは、健康や安全上のリスクを防止するためや障害者差別を避けるためなど、特定の理由がある場合に限られる。「助言、調停、仲裁サービス（Advisory, Conciliation and Arbitration Service, ACAS）」ガイダンス (<https://www.acas.org.uk/disability-at-work>) (2025年5月19日最終閲覧)

¹¹ ワシントングループ障害統計（以下「WG」という）に関し、英国統計局（ONS）が2019年1月の「意見とライフスタイル調査（Opinions and Lifestyle Survey）」において平等法障害定義（以下「EADD」という）による設問とWG式の短い設問セット（WG-SS）およびメンタルヘルスに関する質問を含む拡張短縮版セット（WG-ES）の両方と比較した。結果、EADDを用いた成人の障害発生率は約28%（より大規模の他調査では23%）で、WG-SS（障害レベル3）調査での障害発生率9%の約3倍だった。WG-ES（障害レベル2以上）での障害発生率は最大35%で、EADDの障害発生率を上回っていた。EADDはより広範なグループを捕捉し、WG-SSではほぼ除外されているメンタルヘルスや軽度障害を含んでいる。EADDはイギリスの政策とモニタリングに必要な法的定義と連動しているため、WG指標は国際比較やSDG報告には価値があるものの、WGこれだけでは国内政策目的に合致した活用はできない。ONS (2019).Measuring disability: comparing approaches:Comparison of the Equality Act measure of disability used in Great Britain to the United Nations recommended measures of disability, based on the Opinions and Lifestyle Survey in January 2019(<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/measuringdisabilitycomparingapproaches/2019-08-06>) (2024年12月25日最終閲覧)

¹² Gov.UK.(20 June 2025).Official Statistics.The employment of disabled people 2024

(<https://www.gov.uk/government/statistics/the-employment-of-disabled-people-2024/the-employment-of-disabled-people-2024>)

¹³ 経済的不活性（Economic inactivity、経済的非活発や経済非活動ともいう）は、統計的に、生産年齢（通常16–64歳）で、就業しておらず、過去4週間以内に仕事を探していない、または今後2週間以内に仕事を始めることができない、雇用されていない人々を指す。2025年3–5月に生産年齢人口の21.0%（908万5,000人）が経済的不活性で、うち31%（278万人）の主な理由が健康不調で、16–24歳の若年成人（特に精神疾患）と50–64歳の高年層（慢性疼痛、その他疾患）が多かった。最も一般的な理由はうつ病その他の精神疾患で、2023年の53%を占めた。長期の病気のために経済的不活性だった人数は、2019年半ばから増加し、2024年2–4月に最高値（英国統計局（ONS）調査が1993年に開始されて以来）、2025年1–3月、イギリスの経済的不活性率はG7諸国の中で中間程度だったが、イギリスのみが2025年1–3月の不活性率がコロナ感染症拡大の影響下にあった2019年10–12月の不活性率を上回った。LFS: Economically Inactive: UK: All: Aged 16-64: Thousands: SA Source dataset: Labour market statistics time series (LMS) Release date:17 July 2025(<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peoplenotinwork/economicinactivity>)

¹⁴ 人口調査局（Office of Population Census and Surveys）1991年国勢調査で障害統計が最も初期の包括的な障害統計。

で、2013年以降、就業中の障害者数が200万人以上増加している（障害就業格差の縮小の主な理由の1つ）。増加の理由は精神疾患その他の健康問題が挙げられている。重度の外傷、皮膚疾患、アレルギーを持つ人の就業率は高い（70.8%）傾向にある。

一方で、てんかん、自閉症、重度または特定の学習障害（知的障害）を主な健康不調として申告する人の就業率はいずれも平均就業率を下回っている。てんかんの人の就業率は34%で、半数以上が経済的不活性（就労せず、求職活動もしていない）である。自閉症のある人の就業率も30%と低い。知的障害のある人の就業率も同様に29.9%だが、他統計では17.6%とさらに低い。Mencapの報告では、イングランド地方自治体が把握する（社会ケアサービス¹⁵の利用者である可能性が高い）知的障害のある成人で有給就労している人は5.1%と非常に低い（2021年）¹⁶。

障害者の経済的不活性（就労していない、または求職活動を行っていない）率は43%と高く、失業率は6.9%¹⁷で、障害のない人の約2倍ある。2025年初頭で250万人が長期疾患や障害のため経済的不活性价態にあり、約20万人が一時的な病気のため失業中だった。

2 重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲

(1) 主流の雇用プログラム¹⁸

2025年度、政府は経済的不活性問題に対処すべく、1億2,500万ポンドを「コネクト・トゥ・ワーク」（以下「Connect to Work」という）プログラムに拠出し、2025年度にワークコーチ1,000人を派遣し、約65,000人の病気や障害を持つ人々に対し、履歴書の作成、面接対策、労働年金省（DWP）各種プログラムへの紹介など、集中的かつ個別化された雇用支援を提供することで、雇用の障壁を取り除くことを目指している。

同プログラムは先行施策の「個別配置・支援（Individual Placement and Support in Primary

¹⁵ 重度の知的障害がある成人の日中活動の場は2010年代の財政緊縮と2019年以降の新型コロナ感染症拡大の影響の両方で、大きく減ってきた。Open Access Government. (19 November 2018). Councils warn that costs of caring for adults with learning disabilities could increase by almost £2bn by 2025 (<https://www.openaccessgovernment.org/councils-warn-that-costs-of-caring-for-adults-with-learning-disabilities-could-increase-by-almost-2bn-by-2025/54681/>)// BBC News NI. (17 July 2020) Coronavirus: Many day care centres reopening at 10% capacity (<https://www.bbc.com/news/world-53436908>)

¹⁶ Mencap は学習障害のある成人（18歳以上）1,625人を対象に調査を実施した（2019年1月-7月で紙・オンライン質問票を用いて収集された。Mencap. Employment - research and statistics (<https://www.mencap.org.uk/learning-disability-explained/research-and-statistics/employment-research-and-statistics>)/Chart:What proportion of adults with a learning disability are in paid employment? 20/10/2023 (<https://www.nuffieldtrust.org.uk/resource/supporting-people-in-employment>)

¹⁷ 2025年初頭時点で、16-64歳の障害者のうち430万人から480万人が就労手当（雇用・支援給付（ESA）、ユニバーサル・クレジット（健康/障害グループ）、従来の就労不能給付や失業給付（まだ新給付制度への移行を行っていない人々）のいずれかを受給しており、これは生産年齢人口全体の約10-11%に相当する。

¹⁸ Connect to Work プログラムは、政府のより広範な「英国を働かせる（Get Britain Working）」戦略および「Plan for Change（変革のための計画）」の一環として行われる、新たな主流の雇用プログラムで、障害者、健康不調、その他雇用への複雑な障壁に直面している人々を支援するために設計される。電話によるガイダンスから集中的な研修プログラムまで、個々のニーズに合わせた就労支援を提供する。初期段階では、2025年に約6万5000人を支援し、規模拡大を目指す。2026-2027年までに、イングランドとウェールズ全体で年間最大10万人に支援を提供することを目指している。2025年までに1億2,500万ポンドを投資（シェフィールドへの728万ポンド、ケント、メドウェイ、グロスターシャー、ハートフォードシャー、グレーター・ランカシャーなどの地域に1億ポンド以上を配分するなど、具体的な資金配分を含む）。政府はさらに2029年度までに年間10億ポンドの追加投資を約束し、障害・慢性疾患者への更なる個別対応型支援を強化する。地方自治体は、委譲された資金を活用して、地域の優先事項とニーズに応じたプログラムを設計・実施する。国際的に認められた援助付き就業の優良実践に基づく「配置・訓練・維持」モデルを採用している。DWP. (6 March 2025). Press release: Government bolsters employment support to unlock work for sick and disabled people (<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/measuringdisabilitycomparingapproaches/2019-08-06>) (2024年12月25日最終閲覧)

Care, IPSPC)」などで実証¹⁹された、援助付き就業モデルを基盤とする「配置、トレーニング、維持 (place, train, and retain)」モデルに基づく手法で提供され、参加者は任意で最長 12 か月の就労支援（在職継続は最長 4 か月まで）が受けられる。イングランドとウェールズで 2025 年夏から開始された（契約期間は 2028 年 3 月から 2029 年 6 月まで）。

さらに政府は 2029 年度までに年間 10 億ポンドの追加投資を約束した。2025 年 3 月発表の緑書「就労への道」改革の一環で、既存の関連プログラム「ワークウェル (Work Well)」、「個別配置・支援 (IPSPC)」、「Connect to Work」を統合し、就労希望の障害者や長期療養中の人々を個別支援すると発表している。

(2) 特に就労困難性や雇用困難性の高い障害者への対応

主に労働年金省 (DWP) が実施する幅広い雇用プログラムは生産年齢の障害者すべてを対象としているが、特定グループへの対応に力を入れたプログラムもある。

例として、知的障害・自閉症の若者向け支援に実績のあるサービス提供事業者「DFN プロジェクトサーチ」²⁰などが実施している「支援付きインターンシップ」制度（2022 年開始）があり、16-25 歳までの特別支援教育 (SEND) のある若者に、有給または無給の職場実習とジョブコーチによる個別サポートを 6-12 か月間提供し、就労準備を支援している。

また障害者雇用支援提供サービス最大手 NPO の Shaw Trust などが提供した「集中個別雇用支援プログラム (Intensive Personalised Employment Support Program, IPES) (2019 年に開始し、2025 年現在は終了している) は知的障害や自閉症など就労困難に直面する人々を対象に最長約 21 か月までの集中的な就労前・後支援を提供した。

2022 年の「地方援助付き就業イニシアチブ (The Local Supported Employment, LSE)」も、イングランドとウェールズの 24 自治体主導で、知的障害や自閉症など 2,000 人に 5 段階援助付き就業モデルに基づく支援を提供するため、3 年間で 760 万ポンドを拠出した。

他にも、地域の非営利団体などが雇用・ボランティア活動支援²¹を行っている場合もある（サー

¹⁹ 先行の個別配置支援 (IPS) プログラムの成功は、Connect to Work の設計と「配置、トレーニング、維持 (place, train, and retain)」モデルに貢献した。IPS は従来の「訓練・配置 (train and place)」型と比較して、健康不調や障害のある人々が一般労働市場で仕事を見つけ、継続することなどにおいて優れた成果を達成している。Connect to Work は、IPS の強みを組み込むように設計されており、希望する実際の仕事への迅速な就職に重点を置くこと、雇用アドバイスと健康・社会支援を統合（雇用と医療の専門家と緊密に連携する IPS を反映）、求職者と雇用主の両方に継続的な個別支援を提供、就労を希望する人なら誰でも参加できる。DWP. (27 February 2025). Guidance: Connect to Work: Grant Guidance for England: Applies to England and Wales (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work/connect-to-work-grant-guidance-for-england/>) 非営利団体最大の雇用サービス提供事業者（かつ最大規模のチャリティー（登録 NPO）の 1 つ）である Shaw Trust が 2019 年以降に実施した個別就業支援 (IPS) プログラムでは 19,000 人以上が参加、27%が IPS 二次医療ケア（より重度の精神疾患を対象とする）に、残りはプライマリケア（一次医療ケア）に参加した。平均で就職までに 3 か月かかった。2024 年には 7,140 人がプログラムを修了、44%が就業・就業継続、そのうち 68%は 26 週間を超えて就業継続した。Shaw Trust. (February 2025). Individual Placement and Support: Impact beyond jobs. Insights from the frontline of Employment Services(https://shawtrust.org.uk/wp-content/uploads/sites/2/2025/02/Individual-Placement-and-Support-impact-beyond-jobs_2.pdf)

²⁰ DFN プロジェクトサーチは「支援付きインターン」の代表的なモデルで、学習障害（知的障害）や自閉症のある若者の有給雇用を支援し、平均約 70%の就職成功率を報告している。DFN Project SEARCH Overview Module (<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/125064/pdf/>)

²¹ 例えば、Hertsmer Mencap は、職業スキル、職場紹介、履歴書の書き方、面接対策を網羅した 9 週間の研修コースと就業中の継続的な支援を提供している。様々な資金提供機関から資金を得ているが、利用者負担（少額の受講料）がかかる場合がある。受講資格は、受講希望者全員に、就労支援アドバイザーとの面談を行い、適性について相談する。また全国的な障害者支援団体 (Mencap、Hft、Scope、Sense など) は、いずれも支援付きボランティア活動の機会を提供し、また研修、旅費の補助、継続的な支援なども提供している。Hertsmer Mencap(<https://www.hertsmermencap.org.uk/>)

ビス提供事業者との面談など適性検査がある場合がある)。

政府は、緑書「就労への道」方針のもと、専門的支援と統合的支援の両方を組み込んだプログラム設計を通じ、可能な限り人々を主流の雇用サービスに統合することに重点を置いている²²。

(3) 援助付き就業による福祉対象者の一般就業への移行

政府の「移行 (transition)」²³支援は、長期的な青少年支援システムの変革の一環として行われており、学校卒業後に一般雇用または継続教育・訓練に移行できるよう、あるいは福祉給付受給から一般雇用に移行できるよう、特別な教育ニーズや障害 (SEND) のある子ども (25 歳までの教育・保健・ケア (EHC) 計画の対象となる若者を含む) への早期支援に焦点を当てている。

教育省 (DfE) は、「支援付きインターンシップ」²⁴プログラム数を 2025 年 3 月までに倍増するため 1,800 万ポンドを拠出し、目標を達成した。2025 年 1 月現在、EHC プランを持つ約 4,400 人の若者が職場実習に参加し、うち 61.1%は支援付きインターンシップだった。

また 2025 年に開始されたプログラム「ユース・ギャランティアー・トレイルブレイザーズ (Youth Guarantee trailblazers)」²⁵が、イングランドの 8 地域で試験的に実施され、ニート (就学、就労、訓練のいずれも行っていない状態) のリスクがある 18-21 歳に対し仕事や訓練のマッチングと包括的支援を早期に提供し、成果を見て全国展開が計画されている。

まとめ

イギリスにおいて、障害者が働く場として主要な選択肢は一般労働市場における雇用またはボランティア活動であり、他の一部の国々とは異なり、雇用の障壁に直面している人々を対象とした中間的な就労環境を創出・提供する施策 (Shelterd Workshop、開かれた保護雇用、社会的雇用など) は行っていない。

かつて、1940 年代から 1990 年代後半の施策において労働と障害の関係は 4 層で、①一般雇用

²² 学習障害 (知的障害) (learning disabilities (intellectual disabilities)) のある人も「Connect to Work」を利用できる。同プログラムの主要提供パートナーである Shaw Trust は、「Thrive into Work」という援助付き就業サービス (最長 9 か月間の個別就労支援を提供し、医療および社会福祉の専門家と緊密に連携する包括的な就労支援で、全国医療サービス (NHS) および地方自治体と統合された政府資金で運営されている) の主要な実施パートナーであり、両プログラムは互いに補完し合う。また「支援付きインターンシップ」など、一部の支援プログラムには学習障害 (知的障害) のある人々など特定グループを対象とするものもある。支援付きインターンシップは、約 1 年間にわたる体系的な就業体験を提供し、職業訓練とジョブコーチング、インターンシップ後の有給雇用への移行支援を含む個別的就業支援を組み合わせるもので、サービス提供事業者によっては「Connect to Work」と統合する可能性もある (例: 提供事業者の Shaw Trust は「Connect to Work」と「支援付きインターンシップ」の両方のパートナーであるため、これらのプログラム間の連携は可能であると思われるが、知的障害の分野での大手の NPO である Mencap は「支援付きインターンシップ」を提供する主要な団体ではあるが「Connect to Work」の実施パートナーとして契約されていないため、Mencap の「支援付きインターンシップ」に参加している人の使えるサービス資源が「Connect to Work」のプログラムの一部資源と連携できるかどうかは、Mencap が Shaw Trust のような「Connect to Work」のパートナーと提携関係を築けるかどうかにかかっていると思われる)。Mencap. Offer employment opportunities (<https://www.ealingmencap.org.uk/get-involved/offer-employment-opportunities/>) / Shawtrust. (<https://shawtrust.org.uk/what-we-do/we-improve-community-health-and-wellbeing/>)

²³ DfE, DHSC and The Rt Hon Claire Coutinho MP. (2 March 2023). Press release. Transformational reform begins for children and young people with SEND (<https://www.gov.uk/government/news/transformational-reform-begins-for-children-and-young-people-with-send>)

²⁴ NHS England. (27 March 2024). National supported internship day – transforming the lives of young people with a learning disability and young people who are autistic (<https://www.teww.nhs.uk/internshipday2024/>)

²⁵ YFF (25 Jun 2025). Blog, Policy hub. Youth Guarantee trailblazers: what you need to know (<https://youthfuturesfoundation.org/blog/youth-guarantee-trailblazers-what-you-need-to-know/>)

就ける人、②ある程度働ける人（雇用割当制度の対象者）、③ある程度は働けるが有償労働に就けない人（保護工場で、または一般職場に派遣されて賃金助成を得ながら働く保護雇用の対象者）、④働くことがほとんど期待されない人（所得保障の対象者）であった。1990年代以降、差別禁止法制および「福祉から就労へ（Welfare to Work）」社会保障改革を経て、かつて上記②と③に分類されていた人たちはすべて労働市場への参加、別の言い方では「開かれた（保護されない）雇用」への参加に向けて支援を受けながら努力する立場となった。

2010年以降、緊縮財政を背景に、政府は雇用支援において契約ベースのサービス提供に投資してきた。障害者就労支援は、社会保障政策と密接に関連し、障害や疾病のある人（特に、現在働いておらず給付金受給をしている人で、「就労関連活動グループ（Work-Related Activity Group, WRAG）」に分類された人々）が一般雇用等に参加できるよう、ジョブセンターや雇用プログラムを通じてサービス提供事業所から提供される個別就労支援を意味するものになった。

障害や健康問題を理由とする社会保障給付の受給者数削減という政府の大きな方針の下、受給者らに就労を促すための個別支援プログラムに投資し続けるという方向性は、今後も、労働能力評価（WCA）を廃止しても、おそらく変わらないだろう。

最も不利な立場にある障害グループの就業率は依然として低く、開かれた雇用を含む社会への参加に課題が残る。しかし近年の変化として、過去の施策の成果が新たなプログラム設計に反映される状況が伺え、また分権政府や地方自治体に主導権と支援提供の責任を委譲する地域密着型の資金配分が可能な施策が展開され始めている。その国に既にある基礎が発展していく²⁶なかで、開かれた雇用を含む社会への手立てをいかにイギリスがどのように試行錯誤していくのか、今後も注目したい。

※特に言及のない URL 閲覧日はすべて 2025 年 7 月 20 日最終閲覧。

²⁶ Beyer, S., & Meek, A. (2020). The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities The opportunities and barriers of different employment models for persons with disabilities Contents. (https://easpd.eu/fileadmin/user_upload/Publications/s.beyer_report_-_opport_and_barriers_of_diff_employment_models_final.pdf)