

諸外国における障害者雇用施策の 現状と課題に関する研究

2026年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

諸外国における障害者雇用施策の 現状と課題に関する研究

2026 年 3 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

まえがき

障害者職業総合センターは、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づき、我が国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、様々な業務に取り組んでいます。

本報告書は、当センター研究部門が2024年度～2025年度に実施した「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究」の結果をまとめたものです。

調査研究では、障害者雇用施策の国際比較を行い、諸外国と比較した日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みについて検証しました。また、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスにおける就労支援の対象となる障害者の定義、障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス等について、各国の具体的な施策とその成果等を明らかにしました。

本報告書が、職業リハビリテーションに携わる多くの関係者の方々に活用され、職業リハビリテーションをさらに前進させるための一助となれば幸いです。

2026年3月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 佐々木 菜々子

執筆担当・執筆協力者（執筆順）

下條 今日子	障害者職業総合センター 上席研究員	概要、第1部、第2部第5章
武澤 友広	障害者職業総合センター 主任研究員	概要、第1部第2章第2節・第3節
藤本 優	障害者職業総合センター 研究員	第1部第2章第2節・第3節
春名 由一郎	Next Being ラボ 創設者	第2部第1章第1節～第3節・第5節 第2部第2章（コラム除く） 執筆協力（第1部第2章～第5章）
清野 絵	国立障害者リハビリテーションセンター研究所 障害福祉研究部 心理実験研究室長	第2部第1章第2節～第4節 執筆協力（第1部第2章～第5章）
浜島 恭子	明治学院大学社会学部 非常勤講師	第2部第2章コラム 執筆協力（第1部第2章～第5章）
石崎 由希子	横浜国立大学大学院 国際社会科学研究院 教授	第2部第3章 執筆協力（第1部第2章～第5章）
佐々木 達也	名古屋学院大学法学部 准教授	第2部第3章第1節～第4節 執筆協力（第1部第2章～第5章）
永野 仁美	上智大学法学部 教授	第2部第4章第1節～第3節 執筆協力（第1部第2章～第5章）
小澤 真	大阪公立大学 国際基幹教育推進機構 講師	第2部第4章 執筆協力（第1部第2章～第5章）
倉知 延章	九州産業大学人間科学部 名誉教授	執筆協力（第1部第2章～第5章）

謝 辞

本調査研究を実施するにあたり、調査研究委員会委員の皆さまには委員会における活発なご意見・ご議論を賜りますとともに、専門的知見から報告書をご執筆いただきましたことを厚く御礼申し上げます。

<研究担当者>

本調査研究は、障害者職業総合センター社会的支援部門が担当した。

研究担当者、研究担当時の職名、担当した年次は以下のとおりである。

佐藤 雅文	障害者職業総合センター 統括研究員	2025 年度
春名 由一郎	障害者職業総合センター 副統括研究員	2024 年度
武澤 友広	障害者職業総合センター 上席研究員	2024 年度～2025 年度 (2025 年度～主任研究員)
下條 今日子	障害者職業総合センター 上席研究員	2024 年度～2025 年度
堀 宏隆	障害者職業総合センター 上席研究員	2024 年度～2025 年度
藤本 優	障害者職業総合センター 研究員	2024 年度～2025 年度
安藤 明	障害者職業総合センター 研究員	2025 年度
内野 俊	障害者職業総合センター 研究協力員	2025 年度
小林 五雄	障害者職業総合センター 研究協力員	2025 年度
日高 智恵子	障害者職業総合センター 研究協力員	2024 年度

目 次

概要.....	1
第1部 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較検討	
第1章 本調査研究の背景、目的、方法	7
第1節 背景	7
第2節 目的	8
第3節 方法	9
第4節 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較のための共通枠組み	13
第5節 本調査研究報告書の構成	15
第2章 障害者雇用施策の基礎的状況の比較	21
第1節 はじめに	21
第2節 施策の変遷と障害者に関する統計上の比較	22
第3節 多様な働き方による障害者の就労状況	31
第4節 障害者や事業主への支援の制度・サービス	37
第5節 考察・小括	42
第3章 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者	43
第1節 はじめに	43
第2節 個人と社会・環境の相互作用としての障害の認識と障害者雇用支援施策における 障害	44
第3節 就労困難性による障害者の認定	48
第4節 合理的配慮等を前提としてもなお事業主に過重な負担が生じうる障害者の位置づ け	52
第5節 考察・小括	54
第4章 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	55
第1節 はじめに	55
第2節 多様な障害者の一般雇用の促進策（障害者雇用率制度等）	56
第3節 障害者差別禁止及び合理的配慮や障害者雇用の質の向上等のための取組	61
第4節 重点的な雇用支援を必要とする者の雇用促進と福祉との連携	72
第5節 障害者雇用施策に対するモニタリング	76

第6節 考察・小括	78
第5章 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	79
第1節 はじめに	79
第2節 障害者雇用に係る企業負担の社会的調整	80
第3節 医療、福祉、教育、雇用等の総合的支援の取組	83
第4節 職業リハビリテーションの変革と人材育成	87
第5節 考察・小括	91
第6章 本調査研究の成果・今後の課題	93
第1節 調査研究結果のまとめ	93
第2節 本調査研究の成果	99
第3節 今後の課題	100
第2部 日本と諸外国の障害者雇用施策	
第1章 アメリカにおける障害者雇用施策	101
第1節 概要	101
第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解	104
第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	110
第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	120
第5節 おわりに	131
第2章 イギリスにおける障害者雇用施策	133
第1節 概要	133
第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解	135
第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	142
第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	148
第5節 おわりに	154
【コラムA】イギリス施策の沿革：戦後枠組みの構築と再編	155
【コラムB】レンプロイの歴史	163
【コラムC】Jobcentreの変遷	166
【コラムD】EUとイギリス雇用施策	166

第3章	ドイツにおける障害者雇用施策	169
第1節	はじめに	169
第2節	雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解	194
第3節	障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	206
第4節	多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	217
第5節	おわりに ～その他の注目すべき動向～	225
第4章	フランスにおける障害者雇用施策	227
第1節	はじめに	227
第2節	雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解	250
第3節	障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	260
第4節	多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	266
第5節	おわりに ～その他の注目すべき動向～	272
第5章	日本における障害者雇用施策	275
第1節	概要	275
第2節	雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解	279
第3節	障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	285
第4節	多様で個別的な支援ニーズに対応できる地域支援体制	300

概 要

1 調査研究の背景、目的、方法（第1部第1章）

（1）背景、目的

本調査研究は、厚生労働省からの要請に基づき、2024（令和6）～2025（令和7）年度に「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究」として実施した。

2023（令和5）年1月18日の第123回労働政策審議会障害者雇用分科会における答申において、「昨年6月17日に取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」等を踏まえ、障害者雇用率制度等について、次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。」との意見が付されている。今後の障害者雇用施策の在り方の検討を進める上でアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス（以下「諸外国」という。）といった諸外国における取組状況を確認し、日本の強みを明確にするとともに、諸外国にも共通する制度等の情報を把握することが必要である。このため、本調査研究においては、2023（令和5）年3月に障害者職業総合センターより刊行した「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」を踏まえるとともに、諸外国の最新の取組状況を確認し、諸外国の就労支援の対象となる障害者、障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービスなどの具体的な施策とその成果等を明らかにし、日本とこれらの諸外国を比較することにより日本の障害者雇用施策の特徴や成果・強みを整理することを目的とした。

（2）方法

各国の障害者雇用に関する法律や職業リハビリテーション領域の有識者による研究委員会を設置・運営した。また、日本と諸外国の障害者雇用施策の状況を比較するため、各国の観点や取組を踏まえた比較共通枠組みを設定した上で、体系的に情報を整理し、相互比較を行うなどにより、諸外国の取組等を明らかにした。暫定的な共通枠組みを表概1のとおり示した。さらに研究委員会で各国の情報を追加整理し、枠組みの妥当性を確認した。

表概1 比較のための共通枠組み

枠組み	観点
雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者	・ 障害種類・程度別の生産年齢人口 ・ 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 ・ 重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲 ・ 障害者の就労可能性と配慮・支援の相互作用の認識
多様な障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	・ 多様な働き方での障害者の就労状況 ・ 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策 ・ 障害者雇用の質の向上とその評価指標等 ・ 障害者の雇用促進と福祉制度との連携（福祉的就労から一般就労の移行等）

多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス	・ 障害者と事業主に対する支援制度・サービス ・ 専門知識の蓄積を踏まえた障害者と事業主への支援 ・ 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法 ・ 職業リハビリテーションの人材育成と体制整備

2 調査研究の内容と考察

本調査研究報告書は、2部構成とし、第1部では上記で述べた比較共通枠組みに沿って、日本と諸外国の取組について総合的に確認した。第2部では、研究委員会委員の執筆により、諸外国及び日本における障害者雇用施策を、歴史的な変遷等も含め詳細に整理した。

(1) 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較検討（第1部）

ア 障害者雇用施策の基礎的状況の比較（第1部第2章）

障害者雇用施策の変遷や障害者雇用の状況等の基礎的状況について、諸外国の状況と日本の状況を比較しながら概観した。

障害者雇用施策は戦後の傷痍軍人対策から始まり、近年は精神障害への対応が共通課題となっている。WHOが2001年に採択した国際生活機能分類（ICF）により、障害は特定の障害種類（身体障害、精神障害等）を区別する概念ではなく、健康状態（慢性疾患を含む）と環境要因等との相互作用に関する包括的概念へ転換し、各国は合理的配慮を基盤に雇用施策を進化させている。障害者の定義をみると、アメリカは生活活動の制約、イギリスは12か月以上の日常生活を営む能力への長期影響、ドイツとフランスは社会参加の制約を重視している。

働き方は一般雇用に加え社会的雇用や福祉的就労があり、日本も含め各国で援助付き就業が進展し、一般雇用への移行が促進されている。日本も含め各国では差別禁止と合理的配慮を法的枠組みに位置づけている。ドイツやフランスでは納付金等を財源とした賃金補填や職場調整支援が行われ、イギリスでは職場調整費用の助成、アメリカでは税制控除や相談サービス、日本では納付金等を財源とした助成金制度などが実施されている。企業負担を軽減するため、納付金制度や助成金、税制優遇が整備され、障害者本人への支援機器給付や介助費用が保障されている国もある。職業リハビリテーション体制やジョブコーチ育成が進展し、医療や教育との連携も重要課題である。

イ 雇用に関する支援の対象となる軽度から重度までの障害者（第1部第3章）

障害概念の変遷を検証し、職業場面における障害について、機能障害と仕事内容、合理的配慮との相互作用を確認した。また、支援ニーズのある障害者の認定方法や国際的な取組を整理した。

障害者権利条約は「障害」を社会や環境との相互作用による「発展的概念」と位置づける。戦後の障害者雇用施策の対象は傷痍軍人対策が中心であったが、知的障害、精神疾患、慢性疾患等へと対象が拡大した。医療・福祉中心から労働や雇用の権利の主体としての位置づけへの転換が進み、差別禁止や合理的配慮が重視されるようになった。

2000年代以降は就業が困難であるという捉え方ではなく活躍のため配慮が必要という考え方が広がり、軽度障害も合理的配慮や障害者差別禁止の対象となり、諸外国では企業負担軽減のため助成制度等を整備している。アメリカは障害のあるアメリカ人法（ADA）の枠組みの下、合理的配慮を促進する情

報提供に加え、職業リハビリテーションプログラムの対象者を雇用した場合の税制上のインセンティブも整備されている。イギリスは平等法に基づき合理的調整を義務付け、Access to Work (AtW) 助成金で合理的調整の提供に係る費用を補填している。ドイツは原則障害度 50 以上の者を対象に助成や雇用率制度の適用を行い、福祉的就労も整備している。フランスは障害労働者認定 (RQTH) において支援ニーズも勘案し、就労支援・サービス機関 (ESAT) などの福祉的就労と、一般就労を組み合わせている。

さらに、合理的配慮を前提としても企業負担が大きい障害者への対応として、アメリカは個別就労支援 (IPS) やカスタマイズ就業を導入し、イギリスは精神疾患を持つ人向けに個別配置及び支援を実施している。ドイツは賃金補填助成を行い、フランスは生産性差に基づく負担評価と継続助成を実施している。各国に共通するのは、医学的確認と支援ニーズ評価を組み合わせた認定、自己申告の促進、差別防止の仕組みである。

ウ 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保 (第 1 部第 4 章)

軽度から重度の多様な障害者の「包摂的な働く場」の確保への諸外国の対応状況について確認した。

諸外国では企業に雇用率 (ドイツ、フランス) やインセンティブ (アメリカ、イギリス) を設定し、包摂的職場の形成を促進している。障害者雇用率制度について、ドイツ (5%) やフランス (6%) は日本 (2.5% ※2024 年 4 月～2026 年 6 月) より高い法定雇用率を設定し、未達成企業に達成率や企業規模に応じた傾斜的納付金を課し、その財源で就労支援を実施している。ただし、障害者の認定基準や対象範囲は国ごとに異なるため、単純な数値比較では評価が難しく、検討を行う場合は、制度設計や運用の違いを踏まえる必要がある。一方、アメリカは企業に法的な雇用義務を課さず、合理的配慮と差別禁止を重視している。連邦政府と契約する民間企業には 7%、連邦政府には 12% の障害者雇用目標が設定されているが、これは積極的差別是正措置の努力目標であり、未達成でも罰則や納付金はない。イギリスは法定雇用率を廃止し、国全体で雇用増加を目指している。

日本では障害者の雇用者数の増加に取り組んできたが、近年は差別禁止や合理的配慮の提供、雇用の質向上も重要な課題となっている。アメリカは障害のあるアメリカ人法 (ADA) に基づき合理的配慮を義務化し、雇用機会均等委員会 (EEOC) による調停・訴訟制度やジョブ・アコモデーション・ネットワーク (JAN) による情報提供を整備している。イギリスは平等法で包括的差別禁止を規定し、認定制度「障害コンフィデント (Disability Confident)」で企業取組を評価している。ドイツは合理的配慮について、使用者が、障害者ができるだけ継続的に障害に適した雇用を見つけることができるよう、適切な措置を確実に提供することを法で規定しており、フランスは合理的配慮を「適切な措置」として義務化し企業に障害担当者設置を求めている。各国は合理的配慮を低コストの生産性向上策として普及させ、自己申告促進やデジタルアクセシビリティ確保を重視している。

重点的な雇用支援を必要とする者の一般雇用促進には雇用施策と福祉施策の連携が不可欠であり、援助付き就業モデルが国際的に有力な手段である。アメリカは「就業第一主義」を掲げ競争的統合雇用を法制化し、イギリスも保護雇用を廃止して援助付き就業へ転換している。ドイツとフランスは社会的雇用を維持しつつ包摂性を高める改革を進めている。福祉的就労は障害者権利委員会の一般的意見で否定的見解が示されているが、一般雇用が困難な現状では一定の役割を認める国もある。共通課題は、重点

的な雇用支援を必要とする者の直接雇用促進に加え、賃金補填や就労移行支援の充実である。

エ 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス（第1部第5章）

障害者に対する就労支援は、就職前の個人支援にとどまらず、就職後も企業と障害者双方を対象に、合理的配慮の確保や生活・医療面の継続的支援を重視する方向に進んでいる。日本では障害者雇用率制度を中心に、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を目的とした障害者雇用納付金制度や、ハローワーク、地域障害者職業センター等による総合的支援が整備されている。

諸外国では、合理的配慮を企業の責務としつつ、過重な負担となる部分は公的助成で補う仕組みが一般的である。アメリカは障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づき合理的配慮を義務化し、JAN が低コストの解決策を提供する。ドイツは REHADAT で情報を体系化し、助成金支給に専門家が関与する。イギリスは AtW 助成金で合理的配慮に係る費用を補助し、企業規模に応じた負担を求める。フランスは障害重度認定に基づき助成を行う。

さらに、医療・福祉・教育・雇用の連携による総合的支援が各国で進展し、精神障害者や慢性疾患患者への就労支援では、医療機関との連携や地域資源の活用が重視されている。援助付き就業モデルの普及や合理的配慮に関する知見の体系化も重要である。共通課題は、企業負担の適正化、合理的配慮の普及、そして分野横断的な支援体制の構築である。

（2）日本と諸外国の障害者雇用施策（第2部）

ア アメリカ（第2部第1章）

アメリカでは、「障害者」の範囲を限定的に選別するのではなく、「どのように制度や職場を設計すれば、誰もが働ける条件を整えられるか」という考え方の下に、支援の対象範囲、職場、そして支援の仕組みを相互に連動させ、一体的に構築してきた点に特徴がある。

具体的には、第1に、受け入れの基準を医学的診断や手帳の有無ではなく、就労上の機能的な困難と、それが支援によって改善できる可能性に置くことで、制度の間口を広く保っている。第2に、アメリカの職業リハビリテーション制度の優先順位制度における対象となる「重度」という概念を医学的等級ではなく「複数の機能領域への影響」と「必要な支援量」で捉え、資源配分に反映している。第3に、仕事や職場そのものを再設計し、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティといった“雇用の質”を制度運用の中で担保している。第4に、医療・福祉・就労・社会保障の制度や財源を編み込むことで、働き始めても中断や再開が可能となる継続性を支えている。

イ イギリス（第2部第2章）

イギリスは、障害を診断名ではなく「日常生活や就労に実質的かつ長期の不利があるか」で定義し、支援対象の取りこぼしを減らしている。企業には、本人の申出を起点に対話し、合意し、実施し、見直すという合理的調整の手順を社内規程として明文化させ、期間や記録様式まで定めることで、把握から実装までを運用で担保している。さらに、医師による「どのような条件なら働けるか」に関する記録と、本人が必要な配慮を整理・共有する健康配慮パスポートを用い、求職→入職→在職をつなぐ。最重度の人を「働けない」と固定的に捉えず、高強度の就労支援を要すると位置づけ、援助付き就業等で職場の調整と費用を確保しつつ、個人自立給付等で安全網を確保して「試して働く」選択を広げている。

また、包摂的な仕事の設計に関しては、柔軟な働き方について入社初日から申請でき、原則2か月以

内に協議・決定し、在宅勤務・時差勤務・段階復帰などを合意書式で明確にする標準手順が示されている。費用面は、AtW 制度が支援者・機器・通勤・メンタルヘルス支援など合理的調整を超える追加部分を助成する（企業の法的義務は代替しない）。企業は先行実装し、承認後に精算するという内規を整え、“待たせない”配慮を実現する。あわせて、援助付き就業モデルで仕事そのものを再設計し、採用前から定着・昇進までの一貫支援につなぐ。

ウ ドイツ（第2部第3章）

ドイツでは、障害者雇用率制度の対象となる障害者は、原則として、障害度 50 以上の者（Schwerbehinderte。本章では「重度障害者」と呼ぶ。）と呼ばれる層であるが、30 以上 50 未満の障害度であっても、就職・就労継続に困難を抱える者については、「重度障害者と同等の者」として認定を受けることにより（同等認定）、障害者雇用率制度の対象となる。職業リハビリテーションの内容・対象は多岐にわたっており、職業安定機関である「連邦雇用エージェンシー」による就職支援や援助付き就業、ジョブコーチによる支援のほか、事業主に対する助成金の支給や障害のある労働者に対する費用償還（例えば、支援員の雇用等）等も含まれる。職業リハビリテーションは重度障害者だけでなく、広く障害者が対象となる。ただし、重度障害者（及び同等の者）を対象に雇用支援を行う「統合局」や、特に、伴走型支援を必要とする重度障害者を対象に統合局等から委託を受けて支援を行う「統合専門サービス」もある。また、一般労働市場での雇用が困難な重度障害者との関係では、障害者のための作業所における福祉的就労の機会が提供されており、これも職業リハビリテーションの1つに含まれる。

エ フランス（第2部第4章）

フランスで障害者雇用率制度の対象となる障害者は、主に「障害労働者認定」を受けた者である。障害者への支援としては、障害者のワンストップ窓口である県障害者センターによる支援、職業相談・紹介、就職後のフォローアップを担うキャップ・アンプロワによる支援、福祉的就労を提供する ESAT、障害別支援団体などがある。障害者雇用に取り組む企業へは、「重度障害認定」に基づく企業負担補償のための経済的支援があり、障害者本人には援助付き就業などの支援が行われる。障害者は、その他に適合企業や就労支援施設・サービスを通じて就労の機会を得ている。そして、県障害者センターには、医療、福祉、教育、労働の他分野にわたる専門家チームがある。彼らが障害者支援計画を作成し、支援計画は地域の関係者代表からなる障害者権利自立委員会にて決定を行うことで、多様な障害者への支援を行っている。

オ 日本（第2部第5章）

日本では、障害者雇用率制度の対象となる障害者は、原則として障害者手帳を所持している者であるが、障害者の雇用の促進等に関する法律で規定されている職業リハビリテーションの対象障害者はより広範囲である。職業リハビリテーション機関は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターである。事業主への支援策としては、各種助成金の支給等の経済的支援、職場適応援助者（ジョブコーチ）等の人的支援、税制上の優遇措置がある。一般企業における就職が難しい者については、福祉的就労施設から一般雇用への移行を支援しているところである。関係機関の連携に関する施策としては、雇用分野ではハローワークの「チーム支援」等、福祉分野では協議会の他、2025 年から「就労選択支援」が始動したところである。

カ 考察（第1部第6章）

(7) 本研究の成果

本調査研究では、日本の障害者雇用施策の特徴や成果を整理し、課題解決に資する諸外国の取組を把握するため、有識者による情報収集と研究委員会での議論を実施した。日本の強みとしては、障害者就業・生活支援センターによる継続的支援など、他国にない総合的施策展開と企業・地域支援者のノウハウ蓄積が挙げられる。また、あくまでアメリカのみの比較となるが、障害者の就業率についても比較的高いことが示唆される。

障害認定や重度判定は国ごとに制度が異なり、企業負担を軽減しつつ経済的支援を行う仕組みも見られた。雇用の質の向上では、アメリカの障害平等指数によるベンチマーク化やイギリスの「障害コンプライド」認定制度が注目される。納付金制度では、フランスの企業規模別設定やドイツの累進的増額など、日本と異なる仕組みが確認された。さらに、福祉との連携強化では、一般就労移行促進や賃金補填と伴走型支援を組み合わせるドイツの制度も確認された。今後、日本の障害者雇用施策の検討において本研究成果が役立つことが期待される。

(4) 今後の課題

本研究は文献による調査を中心に諸外国の状況整理を行い、研究委員会委員の知見も受けて報告書としてまとめたが、文献から収集可能な情報の限界などもあり、以下にあげたとおり、本調査研究では整理まで至らなかった課題もあった。障害者の包摂的な雇用に対する意識は世界的に高まっており、各国における障害者雇用施策は今後も刻々と変化していくことも想定されることから、本調査研究でまとめた内容については、継続的な把握が求められるが、その際には、今回、整理まで至らなかった以下の課題についても、明らかにしていくことが望まれる。

- ・地域レベル（州、地方自治体における障害者雇用に関する総合的支援の好事例や、地域間格差に関する取組）
- ・日本とアメリカ以外の諸外国における、障害者人口及び就業率の比較
- ・障害のある学生の就職への移行支援
- ・諸外国の制度の具体的な活用状況や効果
- ・諸外国の職業リハビリテーションの具体的な取組例（事業主支援事例、障害者支援事例：面接同行、職場実習における支援等）

第 1 部

日本と諸外国の障害者雇用施策の比較検討

第 1 章

本調査研究の背景、目的、方法

第1章 本調査研究の背景、目的、方法

第1節 背景

日本の障害者雇用施策は、20世紀から今世紀にかけて大きく発展してきた。障害者の雇用の促進等に関する法律の対象となる障害者について、量的には、身体障害から始まって知的障害、精神障害を含む心身の機能の障害へと対象範囲が拡大し、雇用される障害者の数は増加している。質的には、福祉的な就労から一般雇用への移行支援の充実や障害者雇用率制度に加えて差別禁止や合理的配慮義務の法制化、雇用の質についての事業主の責務の明確化などの進展が見られた。

これに伴い、従来は一般就労が困難とされてきた障害者の就労可能性が拡大してきた。その背景には、障害者雇用率制度や障害者差別禁止等による事業主の取組の促進、職業訓練等だけでなく、障害者が活躍できる仕事へのマッチングや職場での雇用管理等への専門支援の発展、さらに、福祉分野や教育分野の機関と雇用分野の機関の連携による一般就労への移行支援や生活支援、医療分野と雇用分野の連携による精神障害者の支援等、多様な制度・サービスの発展もあった。

障害者職業総合センターの最近の調査研究¹によると、このような障害者雇用施策の発展は諸外国でも共通している。歴史的経緯や理念、雇用慣行や福祉施策等の状況には違いもあるが、それぞれの国において、様々な観点が踏まえられとともに取組が総合化されることにより、障害者の一般就労の可能性が広がってきている。働くことを通じて活躍できるよう、就職前から就職後の課題への本人と企業・職場の双方への継続的、総合的な支援となるよう多様な制度・サービスを発展させている。このような動向は、障害者権利条約における基本的な理念とも整合的である。

そのような中で、2023年（令和5年）1月18日第123回労働政策審議会障害者雇用分科会における、「障害者の雇用の促進等に関する法律施行令及び身体障害者補助犬法施行令の一部を改正する政令案要綱」及び「障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」の諮問に対する答申において、2022年6月17日に取りまとめた「今後の障害者雇用施策の充実強化について」等を踏まえ、障害者雇用率制度等について、「次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。」との意見が付されている。日本の今後の障害者雇用施策のあり方の検討を進める上で、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスといった代表的な諸外国（以下、本報告書において、この4か国を「諸外国」という。）における取組状況を確認し、日本の強みを明確にするとともに、諸外国にも共通する制度等の情報を把握することが必要である。

¹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169（2023）「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」

第2節 目的

本研究では、障害者雇用施策の総合性と普遍性を前提とした国際的比較により、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの4か国の就労支援の対象となる障害者、障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービスなどの具体的な施策とその成果等を明らかにするとともに、日本とこれらの諸外国を比較することにより日本の障害者雇用施策の特徴や成果・強みを整理することを目的とした。

第3節 方法

各国の障害者雇用施策に精通しているなど関係領域の有識者による研究委員会を設置・運営し、障害者の雇用施策の総合性を踏まえた比較共通枠組みを設定した上で、体系的に情報を整理し、相互比較を行うなどにより、諸外国の取組等を明らかにした。

1 研究委員会の設置と運営

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題を把握・整理するため、関係領域の有識者による研究委員会を設置した。

具体的な検討事項としては、障害者職業総合センターにてこれまでに収集した諸外国に関する情報、諸外国の障害者雇用施策の担当機関が公表した資料や、ILO や EU 等の統計や報告書等を中心とした情報収集、研究委員会の委員からの情報について、日本と諸外国の相互比較が可能となるよう、以下の事項について整理した。

表 1－1－1 諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究委員会委員一覧
(担当国別、敬称略)

	氏名	担当	所属・役職 (2024年6月3日時点)
座長	倉知 延章	日本の障害者雇用施策	九州産業大学人間科学部 名誉教授 (一社)福岡IPS普及協会 理事長
	清野 絵	アメリカの障害者雇用施策	国立障害者リハビリテーションセンター 研究所 障害福祉研究部 心理実験研究室長 (日本職業リハビリテーション学会国際 委員会委員)
	浜島 恭子	イギリスの障害者雇用施策	明治学院大学社会学部 非常勤講師
	石崎 由希子	ドイツの障害者雇用施策	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授
	佐々木 達也	ドイツの障害者雇用施策	名古屋学院大学法学部 准教授
	永野 仁美	フランスの障害者雇用施策	上智大学法学部 教授
	小澤 真	フランスの障害者雇用施策	大阪公立大学国際基幹教育機構 講師
	春名 由一郎	世界の職業リハビリテーション全般 アメリカ・イギリスの障害者 雇用施策	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援 機構 障害者職業総合センター副統括研究員

表 1－1－2 研究委員会の開催状況

回	開催年月日	議題
1	2024 年 6 月 3 日	1. 研究委員会の目的と課題 2. 研究委員会の進め方
2	2024 年 7 月 29 日	1. 日本と諸外国（4 か国）の障害者雇用施策の現状確認 2. 今後の情報収集の課題について
3	2024 年 10 月 15 日 25 日（※）	1. 諸外国と日本の障害者雇用施策の比較結果の概要 2. 諸外国からみた日本の優れた点と今後の課題への参考となること 3. 最終報告に向けた追加情報収集・分析の課題
4	2025 年 1 月 31 日	1. 中間報告書（案）について 2. 日本の障害者雇用施策の充実強化への示唆について
5	2025 年 6 月 9 日	1. 調査研究報告書執筆の方向性について 2. 意見交換

（※）15 日に欠席であった委員（2 名）により、別途、臨時的に開催。

（１）障害者の就労状況

- ・雇用施策の対象となる障害者の定義、認定や把握の方法
- ・一般就労、社会的雇用²、福祉的就労³の定義と就労状況（業種・職種）
- ・障害種類等に応じた詳細な就労状況
- ・障害者の社会保障と就労支援の関係など、障害者雇用施策に関係し得る領域の動向等

（２）障害者雇用施策の動向

- ・企業の障害者雇用の質の向上とその評価指標等
- ・多様性・包摂、産業構造の転換、持続的経営等との関係
- ・障害者雇用率制度や積極的差別是正措置など、基本的な障害者雇用施策及び数値目標等
- ・公的な経済的補償の制度等

（３）障害者就労支援の動向

- ・障害者の職業紹介や雇用安定、事業主支援等の専門サービスの動向
- ・就労支援の専門知識の集積と人材育成
- ・雇用と福祉の連携や社会保障施策との関係
- ・医療、福祉、教育等の関係分野との連携等

2 障害者雇用施策の総合性を踏まえた比較共通枠組みの設定

日本と諸外国の障害者雇用施策の比較を行うため、日本と諸外国の様々な観点や取組を総合した比較共通枠組みを、研究委員会において検討した。

² 社会的雇用とは、一般就労が困難な障害者に対して、最低賃金以上の雇用機会を、公的助成による賃金補填を伴って提供する仕組みを指す。

³ 福祉的就労とは、一般就労が困難な障害者に対して、働く機会と必要な支援を提供する仕組みを指す。

（１） 諸外国制度の情報収集

障害者職業総合センターでは、日本の近年の職業リハビリテーションでの議論の課題に即して、探索的に諸外国の情報を収集し、取りまとめてきた。具体的には、援助付き就業⁴と職業アセスメント再構築の課題、雇用率制度と差別禁止法制の統合、障害種類別の効果的な職業リハビリテーション、福祉的就労と一般就労の谷間の解消、職業リハビリテーションの多分野連携、障害者と事業主の統合的支援、職業能力の開発及び向上と職業リハビリテーション、障害者雇用事業主への経済的支援と税制、職業リハビリテーションの人材育成と資格認定、第４次産業革命と職業リハビリテーション等に関して、関係領域の有識者と諸外国の状況に関する情報交換を進めた。収集した諸外国の取組等を、「障害」、「仕事」、「支援」のそれぞれについて捉え方の違いと発展に着目して整理した。

本調査研究においては、この先行調査研究⁵の結果を踏まえ、収集した情報を再分析するとともに、情報の更新や、追加情報の収集を進めることとした。

（２） 比較共通枠組みの仮説設定のための理論整理

比較共通枠組みを作成する前提として、日本や諸外国の「障害」、「仕事」、「支援」の捉え方や職業リハビリテーション制度やサービスの動向に関して収集した情報を踏まえ、論理的な整理を行った。現在、多くの国では障害認定や就労準備支援、障害者雇用や福祉的就労等の働く場づくり、障害者や企業への専門的・経済的支援等を総合化した結果、「障害」、「仕事」、「支援」についての厳密な区分けは困難な場合があることに留意する必要がある。また、障害者の雇用・就労の支援可能性の拡大により、制度の目的や意義についての解釈が変化する中で、この変化が急速なため関係者間で新旧の解釈が混在している可能性にも留意した。

ア 「障害」の捉え方の発展と総合化

障害については、代表的には障害者個人の問題とする医学モデルと、社会の問題とする社会モデルとの捉え方があるが、一方で、例えば 2001 年の世界保健機関の国際生活機能分類（ICF）のように健康状態に関連した個人と社会の相互作用といった考え方もある。さらに、アメリカにおいて 1990 年に制定された障害のあるアメリカ人法（Americans with Disabilities Act, ADA）では障害者を「支援によって能力を発揮できる存在」として捉える法的枠組みが提供されていたり、イギリスにおいて 1995 年に制定された障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act, DDA）では雇用や教育の場での合理的配慮が義務化されている。このような動向は、諸外国において合理的配慮や支援の発展により障害者の能力の捉え方が見直されたこと、そして、障害者が人間としての尊厳を持って生きるための権利を保障することを目的とし、合理的配慮や支援を、その権利を実現するための手段と位置づける「人権モデル」⁶が重視されていることを示唆している。

⁴ 企業等において障害者個々のニーズに合わせた支援を継続的に提供し、就職活動から就労後の定着までサポートする雇用の方法を指す。

⁵ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169（2023）「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」

⁶ Degener, T. (2014). A human rights model of disability. https://www.researchgate.net/publication/283713863_A_human_rights_model_of_disability <2025 年 6 月 9 日最終閲覧>

イ 「仕事」の捉え方の発展と総合化

障害者が従事する仕事については、一般企業等で障害者に配慮した職務内容を調整する等して雇用を確保するアプローチと、福祉的サービスとして就労の場を確保するアプローチが代表的であるが、どのような障害者であれば雇用が可能であるのか、どのような障害者が福祉の対象であるのかについては、国際的にも国内でも議論が続いている。障害者への合理的配慮や不当な差別的取扱いの禁止が法的義務とされている中で、障害者雇用の量の確保と質の向上、ジョブコーチ支援や地域の継続的な支援体制等により、従来、福祉の対象となってきた特に重点的に支援が必要な障害者についても、一般就労の可能性が拡大してきている。さらに、障害者権利条約において、すべての障害者の労働の権利が明確になり、障害種類・程度にかかわらず、誰もが働きやすい多様かつ包摂的な就業のあり方が重視されるようになっている。

ウ 「支援」の捉え方の発展と総合化

障害者の就労支援については、障害者の専門支援を充実させるアプローチと、全員参加型の社会を目指す「インクルージョン」アプローチが代表的である。障害が多様化する中で、事業主支援も課題となり、支援においては医療、福祉、教育等多様な知識・スキル等が求められる中、各国では関係分野それぞれの連携により職業生活を支えるケースマネジメントが重視されている⁷。また、企業においては、障害者が働き続けるために必要な援助を職場の上司や同僚が行うナチュラルサポートが必要とされているなど、就職前から就職後の一貫した支援が重視されるようになっており、障害者権利条約でも、総合リハビリテーションの推進が謳われている⁸。

このような中で、個別の職業相談や職業紹介の充実だけでなく、職業生活上の医療面、生活面・経済面、教育面等の個別的で多様な支援ニーズも踏まえつつ、職場や地域の取組を促進し、支える専門支援のあり方が重視されるようになっている。

(3) 有識者による諸外国の障害者雇用施策の検討

本節 2 (1)、(2)を踏まえ、比較共通枠組みを暫定的に整理し、その妥当性について各国の情報をさらに整理することで検証した。具体的には、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスと日本の現状、課題、動向に関し、有識者による研究委員会において、諸外国の情報を網羅的に整理することができるか、また、他国とも比較できる枠組みとなっているかを検討した。その結果については、本章第4節で述べることとする。

3 諸外国の取組等の情報収集

比較共通枠組みに沿って、総合的に整理された諸外国と日本の情報を踏まえ、研究委員会において、日本の基本的成果を確認するとともに、日本の施策と比較できる諸外国の取組について情報交換し、議論を整理した。

⁷ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023)「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」

⁸ きょうされん (2014). 障害者の権利に関する条約. <https://www.kyosaren.or.jp/wp-content/uploads/2018/11/217230eb29df74836e55daeea4c2da1a.pdf> <2025年6月10日最終閲覧>

第4節 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較のための共通枠組み

障害者雇用施策の総合性と普遍性を前提として、日本と諸外国の視点を総合した比較共通枠組みを暫定的に設定し、各国の状況に詳しい有識者等による研究委員会にて比較を行い、整理した。

1 比較共通枠組みにおいての各国の状況に詳しい有識者による検討結果

比較共通枠組みにより、日本や諸外国の関連情報が網羅的に分類できることが確認できた。さらに、他国の取組と日本の取組の内容や特徴を確認できる可能性も示唆された。例えば、日本では既に国民生活基礎調査や、生活のしづらさなどに関する調査により、アメリカの調査で使用されている障害者に係る設問が取り入れられていること、アメリカ等で行われる雇用の質の評価の指標とは異なるものの、日本の雇用の質の評価として「もにす認定」制度があること、アメリカの雇用目標達成で重視されている自己申告促進と類似した内容がプライバシーガイドラインとして示されていること等である。

また、特定の障害種類・程度と特定の仕事や支援との結びつきが強く、「障害」、「仕事」、「支援」に構造的に分離させにくい状況であり、逆に「仕事」や「支援」により障害状況が変化する状況等についても、的確に分類・整理できるように、比較共通枠組みを改定する必要性も確認できた。

2 比較共通枠組み

検討を踏まえ比較共通枠組みを改定し、以下の3領域 12 テーマの比較共通枠組みの試案を作成した。なお、各テーマを詳細に比較するためのサブテーマも暫定的に策定した。その上で、日本の強みや課題を明確にするとともに、諸外国における多様な制度・サービスの発展の成果や課題を明確にしていく中で、さらにこの比較共通枠組みの見直しも進めた。

(1) 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者

諸外国の「障害者」の捉え方を明らかにした上で、生産年齢人口における障害者率、障害者雇用率、それらの障害者の就労可能性について諸外国での障害の捉え方を踏まえて検討する。

- ・ 障害種類・程度別の生産年齢人口
- ・ 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲
- ・ 重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲
- ・ 障害者の就労可能性と配慮・支援の相互作用の認識

(2) 多様な障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

諸外国における就労困難性の高い方や合理的配慮ニーズを踏まえて、支援対象者の把握から重度の障害者への支援ニーズについてカバーする。

- ・ 多様な働き方での障害者の就労状況
- ・ 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策
- ・ 障害者雇用の質の向上とその評価指標等
- ・ 障害者の雇用促進と福祉制度との連携（福祉的就労から一般就労の移行等）

（３）多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

障害者や事業主を支える社会的支援の専門性の確保、地域支援体制の整備や専門支援人材の育成をカバーする。

- ・ 障害者と事業主に対する支援制度・サービス
- ・ 専門知識の蓄積を踏まえた障害者と事業主への支援
- ・ 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法
- ・ 職業リハビリテーションの人材育成と体制整備

第5節 本調査研究報告書の構成

今回、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスと日本の障害者雇用施策を網羅的に比較検討した結果、日本と諸外国に共通した大きな動向が確認でき、それを踏まえ、日本や諸外国の特徴を明確にすることができた。ただし、日本や諸外国の取組を、それぞれの歴史的経緯や文化的背景を踏まえた総合的なものとして理解した上で、日本との共通性や相違点をより明確にすることも重要である。

したがって、本調査研究報告書は、2部構成とし、第1部では日本と諸外国の取組についてテーマに沿って総合的に確認した。その上で、第2部では国別の取組について整理した。

1 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較（第1部）

第1部では、日本と諸外国の障害者雇用施策を、障害者職業総合センターにて比較共通枠組みに沿って比較・整理した。各章の目的は以下のとおりである。

- ・第2章 基礎的状況の比較：日本と諸外国の障害者雇用施策について、各国における障害、仕事、支援の状況について、定義や用語等が異なる状況を踏まえつつ、比較共通枠組みを用いることにより、可能な範囲で相互比較を行い、諸外国と比較した日本の特徴を明らかにすることや各国の特徴を把握することを目的とした。
- ・第3章 雇用支援の対象となる軽度から重度（重点的な雇用支援が必要となる程度）までの障害者：就職・就業場面での障害について、単純に個人の機能障害、個別の仕事内容や合理的配慮の確保状況を踏まえるだけでなく、軽度障害者で雇用支援ニーズのある者や重度の障害者の雇用支援のあり方、障害者の認定・把握、重度判定の方法等についての諸外国の取組を明らかにすることを目的とした。
- ・第4章 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保：軽度から重度（重点的な雇用支援が必要となる程度）の障害者にとっての「包摂的な働く場」の確保に関する諸外国の対応状況について、詳細に検討することを目的とした。
- ・第5章 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス：諸外国における、近年の障害者雇用支援や職業リハビリテーションの基本的枠組みの変化を反映した、障害者や事業主に対する専門支援制度・サービスのあり方について、諸外国での取組や課題を明らかにすることを目的とした。
- ・第6章 総合考察：第2章～第5章で実施した日本と諸外国の障害者雇用施策の比較結果に基づき、日本の障害雇用施策の特徴と強み、その他特徴的な諸外国の取組を、研究委員会の議論も踏まえて考察した。

2 各国の障害者雇用施策の概要（第2部）

第2部では各国の取組を全体的に歴史的経緯も含め、日本の障害者雇用促進制度との比較する際の各国における障害者雇用促進制度の背景等についてもより詳しく理解できるよう、研究委員会の委員にレポートを執筆いただいた。

3 用語一覧

本報告書の読解の一助となるよう、本文中で複数回登場する各国における主要な制度や機関等の名称について、原語（フルスペル）、本報告書における略称及び日本語訳の一覧を以下の表1-1-3（アメリカ）、表1-1-4（イギリス）、表1-1-5（ドイツ）、表1-1-6（フランス）にまとめた。

表1-1-3 アメリカの用語一覧（1）

原語	略称	日本語訳
American Community Survey	ACS	アメリカ地域社会調査
American Job Centers	AJC	アメリカンジョブセンター
Americans with Disabilities Act	ADA	障害のあるアメリカ人法
Americans with Disabilities Act Amendments Act	ADAAA	2008年障害のあるアメリカ人法改正法
Association of Community Rehabilitation Educators	ACRE	地域リハビリテーション教育者協会
Bureau of Labor Statistics	BLS	労働統計局
Center for Independent Living	CIL	自立生活センター
Centralized Accommodation Fund	CAF	個別調整・配慮の一元管理組合
Certified Employment Support Professional	CESP	認定就労支援専門職
Certified Rehabilitation Counselor	CRC	公認リハビリテーションカウンセラー
Client Assistance Program	CAP	異議申立
Community Rehabilitation Program	CRP	地域リハビリテーションプログラム
Competitive Integrated Employment	CIE	競争的統合就業
Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation	CSAVR	職業リハビリテーション州運営者会議
Current Population Survey	CPS	現行人口調査
Customized Employment	CE	カスタマイズ就業
Disability Equality Index	DEI	障害平等指数
Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility	DEIA	多様性・公平性・包摂・アクセシビリティ
Employee Resource Group	ERG	従業員リソース・グループ
Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion	EARN	障害者事業主支援・資源ネットワーク
Employment First	—	就業第一主義
Equal Employment Opportunity Commission	EEOC	雇用機会均等委員会
Evidence-Based Policymaking	EBPM	エビデンスに基づく施策評価
Fair Labor Standards Act	FLSA	公正労働基準法
Individual Placement and Support	IPS	個別就労支援
Individualized Education Program	IEP	個別教育支援計画
Individualized Plan for Employment	IPE	個別就労計画
Individuals with Disabilities Education Act	IDEA	個別障害者教育法
Job Accommodation Network	JAN	ジョブ・アコモデーション・ネットワーク
memorandum of understanding	MOU	拘束力のない協定、覚書
Most Significant Disability	MSD	最重度障害
National Employment Team	NET	全米雇用チーム
Office of Disability Employment Policy	ODEP	連邦労働省障害者雇用政策局
Office of Federal Contract Compliance Programs	OFCCP	契約遵守プログラム局

表 1-1-3 アメリカの用語一覧（2）

原語	略称	日本語訳
Order of Selection	OOS	優先順位制度
Partnership on Employment & Accessible Technology	PEAT	雇用と支援機器のパートナーシップ
Pre-Employment Transition Services	Pre-ETS	就労準備支援
Rehabilitation Services Administration	RSA	リハビリテーション・サービス局
Significant Disability	SD	重度障害
Social Security Disability Insurance	SSDI	社会保障障害保険
State Disability Insurance	SDI	州の短期障害保険制度
State Vocational Rehabilitation Agencies	(州)VR	州職業リハビリテーション局
Supported Employment	SE	援助付き就業
Ticket to Work	TTW	障害者の就労支援プログラム
Trial Work Period	TWP	試行就労期間
Workforce Innovation and Opportunity Act	WIOA	労働力投資・機会法
Workforce Integrated Performance System	WIPS	統合型労働力パフォーマンスシステム
Workforce Recruitment Program	WRP	就労支援・採用促進プログラム

表 1-1-4 イギリスの用語一覧（1）

原語	略称	日本語訳
Access to Work	AtW	Access to Work
Advisory Conciliation and Arbitration Service	ACAS/Acas	雇用助言、調停、仲裁機構
British Association of Supported Employment	BASE	援助付き就業を推進する全国組織
Department for Education	DfE	教育省
Department for Work and Pensions	DWP	労働年金省
Department of Health and Social Care	DHSC	保健社会福祉省
Disability Confident Disability Confident Scheme	—	障害コンフィデント 障害コンフィデント認定
Disability Discrimination Act	DDA	1995年障害者差別禁止法
Disability Employment Adviser	DEA	障害者雇用アドバイザー
Employment and Support Allowance	ESA	雇用・生活支援手当
Equality Act 2010	EA	2010年平等法
Equality Act Disability Definition	EADD	平等法の障害定義
European Social Fund	ESF	欧州社会基金
General Practitioner	GP	一般医療
Individual Placement and Support	IPS	個別配置および支援プログラム
Individual Placement and Support in Primary Care	IPSPC	プライマリケア（一次医療）における個別配置および支援
Jobcentre Plus	JCP	ジョブセンター・プラス
Limited Capability for Work	LCW	就労能力制限
Limited Capability for Work and Work related Activity	LCWRA	就労関連活動能力制限
Labour Force Survey	LFS	労働力調査
National Health Service	NHS	国民保健サービス
Office for National Statistics	ONS	英国統計局
Personal Independence Payment	PIP	個人自立給付
Public Sector Equality Duty	PSED	公共部門平等義務

表 1－1－4 イギリスの用語一覧（２）

原語	略称	日本語訳
Reasonable Adjustments	－	合理的な調整措置
Supported Employment Quality Framework	SEQF	支援付き雇用の質的枠組み
Universal Credit	UC	ユニバーサル・クレジット
Washington Group Short Set	WGSS	ワシントングループ短縮版質問セット
Work and Health Programme	WHP	仕事と健康プログラム
Work Capability Assessment	WCA	労働能力評価
Work-related activity group	WRAG	就労関連活動グループ

表 1－1－5 ドイツの用語一覧

原語	略称	日本語訳
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz	AGG	一般平等取扱法
Agentur für Arbeit	－	雇用エージェンシー
Arbeitsleistung	－	労務給付
Berufsbegleitung	－	職業伴走支援
Berufsbildungsgesetz	BBiG	職業訓練法
Beschäftigungssicherungszuschuss	BSZ	雇用保護補助金
Betriebliches Eingliederungsmanagement	BEM	事業所内統合マネジメント
Bundesagentur für Arbeit	BA	連邦雇用エージェンシー
Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen	BIH	中央公的扶助局連合会
Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation	BAR	連邦リハビリテーション連合会
Einrichtungen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation	－	医学的・職業的リハビリテーション施設
Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung	EUTB	補完的相談サービス
Global activity limitation indicator	GALI	国際活動制限指標
Grad der Behinderung	GdB	障害度
Grad der Schädigungsfolgen	GdS	損傷度
individuellen betrieblichen Qualifizierung	InbeQ	企業内訓練
Inklusionsbetriebe	－	包摂事業所
Integrationsamt	－	統合局／包摂局
Integrationsfachdienst	IFD	統合専門サービス
personelle Unterstützung	PU	従業員支援
PERSONALKOMPASS INKLUSION Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen	－	人事包摂ガイド
Rehabilitations-Datenbank	REHADAT	REHADAT
Schwerbehinderte	－	障害度が50以上の者、障害度が50以上の困難度の高い障害者重度障害者等(第1部)／重度障害者(第2部)
Schwerbehinderte-Arbeitsvermittlung	SB-AV	重度障害者職業紹介チーム
Sozialgesetzbuch	SGB	社会法典
Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung	－	雇用されている重度障害者
Versorgungsamt	－	援護局
von Behinderung bedrohte Menschen	－	障害のおそれのある者
Werkstatt für Menschen mit Behinderungen	－	障害者のための作業所

表 1－1－6 フランスの用語一覧（１）

原語	略称	日本語訳
Allocation aux adultes handicapés	AAH	成人障害者手当
Allocation d'éducation de l'enfant handicap	AEEH	障害児養育手当
allocation personnalisée d'autonomie	APA	個別自立手当
Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées	Agefiph	障害者職業参入基金管理運営機関
Association intermédiaires	AI	仲介アソシエーション
Atelier et chantiers d'insertion	ACI	参入支援作業所・現場
Caisse d'Allocations Familiales	CAF	家族手当金庫
Caisse Nationale de l'Assurance Maladie	CNAM	全国疾病保険金庫
Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie	CNSA	全国自立連帯金庫
Caisse Nationale des Allocations Familiales	CNAF	全国家族手当金庫
Cap emploi	－	キャップ・アンプロワ
centre de pré-orientation	CPO	職業指導準備センター
centre de réadaptation professionnelle, centre de r éducation professionnelle	CRP	職業リハビリテーションセンター
Comète France	－	コメット・フランス
Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées	CDAPH	障害者権利自立委員会
Commission technique d'orientation et de classement professionnel	COTOREP	職業指導・職業再配置専門委員会
Complément de ressources	CPR	所得補足手当
Conseil national consultatif des personnes handicap ées	CNCPH	全国障害者諮問評議会
Conservatoire national des arts et métiers	CNAM	国立工芸院
Contrat à Durée Déterminée	CDD	有期雇用契約
Contrat à Durée Indéterminée	CDI	無期雇用契約
Direction de la sécurité sociale	DSS	社会保障局
emploi accompagné	－	援助付き就業
Entreprise d'insertion	EI	参入支援企業
Entreprise de travail temporaire	ETTI	参入支援派遣企業
Etablissement et Service d'accompagnement par le travail	ESAT	就労支援・サービス機関
établissements et services de réadaptation professionnelle	ESRP	職業リハビリテーション機関・サービス
établissements services de préorientation	ESPO	職業指導準備機関・サービス
Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique	FIPHP	公的部門障害者職業参入基金
France travail 旧 Pôle Emploi	－	フランス・トラヴァイユ 旧ポールアンプロワ

表 1－1－6 フランスの用語一覧（2）

原語	略称	日本語訳
Global activity limitation indicator	GALI	国際活動制限指標
Insertion par l'activité économique	IAE	経済活動を通じた参入支援
Inspection Générale des Affaires Sociales	IGAS	社会問題監察総局
Le Défenseur des droits	DDD	権利擁護機関
Maisons départementales des personnes handicapées	MDPH	県障害者センター
Majoration pour la vie autonome	MVA	自立生活加算
Mission locale	－	ミッション・ローカル
Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés	OETH	障害者雇用義務制度
orientation	－	職業指導
Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel	PMSMP	職業実地期間
plan personnalisé de compensation	PPC	個別補償計画
Prestation de compensation du handicap	PCH	障害補償給付
Qualité de vie au travail	QVT	職業生活の質
Qualité de vie et des conditions de travail	QVCT	労働の条件及び生活の質
Reconnaissance de la lourdeur du handicap	RLH	重度障害認定
Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé	RQTH	障害労働者認定
Réduction substantielle et durable de l'accès à l'emploi	RSDAE	就労困難性
Référentiel d'Identification des Personnes	RIP	職業参入専門員
Revenu de solidarité active	RSA	活動的連帯所得手当
Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance	SMIC	最低賃金制度
Service d'Accompagnement à la Vie Sociale	SAVS	社会生活支援サービス
Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés	SAMETH	障害者雇用維持支援サービス機関
Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés	SAMSAH	成人障害者医療社会福祉支援サービス
service de prévention et de santé au travail	SPST	労働保健予防サービス
Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales	URSSAF	社会保障および家族手当の拠出金徴収組合
Unité d'évaluation de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle	UEROS	評価・再訓練・社会職業指導ユニット

第 2 章

障害者雇用施策の基礎的状況の比較

第2章 障害者雇用施策の基礎的状況の比較

第1節 はじめに

障害者雇用施策は、日本でも諸外国でも発展を続けている。20世紀の傷痍軍人の社会復帰支援として、身体障害者を中心としたものから始まり、医学的リハビリテーションの発展による内部障害の範囲拡大、社会・教育リハビリテーションの発展による知的障害者への拡大、さらに医療の進歩等を背景に、精神疾患や慢性疾患を抱えながら生活する方が増加しており、これに伴い障害者支援のニーズが多様化・拡大している。医療や福祉の観点だけでなく、障害や健康状態による社会参加上の制約への対応や、雇用・労働の権利の保障の対象としての観点から支援ニーズのある障害者を捉えることで、雇用の質の向上、多様な働き方の提供、関係機関や専門職などの連携対象や連携内容の拡大などが諸外国でも重要な施策課題となっている¹。

本章では、障害者雇用施策の変遷や障害者雇用の状況等の基礎的状況について、諸外国の状況と日本の状況を比較しながら概観する。

¹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023)「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」(p.154)

第2節 施策の変遷と障害者に関する統計上の比較

障害者雇用施策の発展は、対象とする「障害者」の捉え方の変化と不可分である。障害者権利条約は「障害」を「発展する概念」と位置づけており、日本でも諸外国でも、対象範囲は身体障害にとどまらず、知的障害、精神障害へと広がっている。日本における障害者雇用者数の増加は、障害の対象範囲の拡大（量的変化）と、合理的配慮や差別禁止の法制化や多様な働き方の拡大（質的变化）の双方によって促進されてきた。

このような「障害者」の量的・質的变化が相まって、現在の諸外国の障害者雇用施策においては、健康状態や心身機能により幅広い就労支援ニーズのある人たちの社会的包摂を重視する動向が明確となっている。

1 障害者の定義の変遷

2001年の世界保健機関（WHO）の国際生活機能分類（ICF）において、障害は20世紀における国際的な障害概念の発展を踏まえて、健康状態による生活機能への支障や困難状況として環境因子等との相互作用によるものと定義されている²。アメリカ、ドイツ、フランスでは、基本的にICFによる障害定義を踏襲している。また、日本においても、「障害」の概念は、障害者手帳（身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳）の認定基準に含まれるものだけでなく、その他の心身機能の障害による障害を含み、その中には、長期にわたり職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な難病患者や慢性疾患等を含むなど、網羅的に障害と捉えている。

（1）諸外国における障害者雇用施策の変遷

ドイツやフランスは第一次世界大戦での傷痍軍人対策として、障害者雇用施策を発展させた³。アメリカもリハビリテーション法により傷痍軍人の社会復帰支援を進めた。その後、各国では障害者の自立生活運動等を反映し⁴、傷痍軍人以外の固定した後遺症のある人や先天性の障害のある人等を含めた障害者を支援対象とするようになった。2001年のICFを反映して、その前後で多様な機能障害や健康状態による障害を網羅するとともに、健常者と障害者を連続的に捉える障害程度の考え方がドイツやフランスを先陣として各国で採用された。特に、近年では固定した後遺症に留まらない、精神障害を含む慢性疾患による障害への対応が諸外国の共通した中心的な課題となっている。

（2）障害者の定義

各国の障害者の定義は、次のとおりである。

【日本】

障害者基本法第2条第1号で、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活または社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。」と定義されている。障害

² 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169（2023）「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」（p.31）

³ 公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会 情報センター（1999）. 18 カ国における障害者雇用政策：レビュー No.1. <https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001101.html> <2025年12月22日最終閲覧>

⁴ 樋口恵子（1992）. 日本における自立生活運動. リハビリテーション研究, 71, 32-33.

者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（以下「障害者総合支援法」という。）では、第4条で、「身体障害者福祉法第4条に規定する身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち18歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第5条第1項に規定する精神障害者（発達障害者支援法（平成16年法律第167号）第2条第2項に規定する発達障害者を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く。）のうち18歳以上である者並びに治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であって政令で定めるものによる障害の程度が主務大臣の定める程度である者であって18歳以上であるものをいう」と定義されている。

【アメリカ】

障害のあるアメリカ人法（ADA）第3条によると、「障害者」とは「①主要な生活活動の一つまたは複数を実質的に制約する身体的または精神的機能障害を有する者、②そのような機能障害の履歴を有する者、③そのような機能障害を有すると見なされる者」をいう。身体的または精神的機能障害とは、神経系、筋骨系、特殊感覚器官（味嗅視聴触）、呼吸器系（言語器官を含む）、心臓血管系、生殖系、消化系、泌尿系、免疫系、循環系、血液系、リンパ系、皮膚系、及び内分泌系の一つまたはそれ以上の身体的システムに影響のあるあらゆる身体的障害または状態、顔面変形症、解剖学的損失、知的障害、器質脳症候群、情緒または精神疾患、及び学習障害などのあらゆる精神的または心理的不調である。

【イギリス】

2010年平等法（Equality Act 2010, EA）に基づく障害定義により、「身体的または精神的な障害、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」とされる（2010年平等法第6条第1項）。

【ドイツ】

社会法典第9編（SGB（Sozialgesetzbuch）IX）（障害者の社会参加や就労支援を規定）2条1項によれば、「障害者」は「身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害があり、態度や環境による障壁との間の相互作用により、他の者と同等の社会参加が6か月を超えて妨げられる高度の蓋然性がある者」とされる。ここでいう「障害」は、身体的、精神的健康状態が年齢相応の典型的な状態から逸脱している場合に認められる。一方、社会法典第3編（失業給付や就労支援等を規定）においては、障害者とは、障害の種類及び重さゆえに、労働生活への参加またはその継続できる可能性が一時的にではなく、かつ本質的に低下しており、それゆえに労働生活への参加（その継続）について支援を必要としている者と定義されている。障害の種類及び程度は、詳細な機能障害や疾病別の基準（「援護医学規則」に添付される「援護医学の基本原則」）に基づき、援護局において認定される。障害の種類としては、頭・顔、神経・精神、視覚器官、聴覚・平衡器官、鼻、口腔・咽喉頭・上気道、胸部・下気道・肺、心臓・循環器系、消化器系、ヘルニア、泌尿器系、男性生殖器、女性生殖器、代謝・内分泌、血液・造血器・免疫系、皮膚、運動器（腕、足、体幹）、リウマチ性疾患等がある。障害の程度すなわち障害度（Grad der Behinderung, GdB）は、生活領域における機能障害の影響を示すものであり、0から100までを10ずつ区切った数値で示される。

【フランス】

社会福祉・家族法典（Code de l'action sociale et des familles）L.114 条によれば、障害とは、「1 つまたは複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害、または、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」と定義されている。

2 障害者とされる障害程度

（1）諸外国の障害程度の考え方の発展の歴史

諸外国では、2000 年代以前には、障害の程度を「働けないこと」と直接結びつける傾向があり、それに関連した施策が中心であった。現在では障害の程度にかかわらず、働くことを前提に個々の支援ニーズに応じた合理的配慮や環境整備を行う施策へと転換されている。

【アメリカ】

アメリカの就労支援の対象となる障害の考え方は、特定の診断名や等級ではなく、実際の就労困難性と支援による改善可能性を判断基準としている。2000 年代頃から障害者が合理的配慮を受けることで就労困難性が解消されると障害に該当しなくなり得るという課題が明確になった。これを踏まえ、2008 年障害のあるアメリカ人法改正法（Americans with Disabilities Act Amendments Act, ADAAA）は差別禁止と合理的配慮の実効性を最優先し、適用範囲を広く保つ方向で対象認定を明確化した。

【イギリス】

1944 年に制定された障害者雇用法（Disabled Persons (Employment) Act 1944）では障害と就労困難性とが明確に結び付けられ、雇用支援は政府の登録簿に自発的に署名した人々（登録障害者）のみを対象としていたが、1995 年障害者差別禁止法（DDA）で変更された。また障害給付のうち障害や疾病のため働けない人を経済的に支援する稼働代替型障害手当には、「廃疾給付（Invalidity Benefit, IVB）」、後に「就労不能給付（Incapacity Benefit, IB）」という名称が付いていたが、2008 年以降、「雇用・生活支援手当（Employment and Support Allowance, ESA）」に変更された。現行の障害者雇用政策の主な目標は、障害や疾病により経済的に活動していない人々を労働力に復帰または継続できるよう支援することであり⁵、ESA 給付申請者は労働能力評価（Work Capability Assessment, WCA）を経て「支援グループ（Support Group）」と「就労関連活動グループ（Work-related activity group, WRAG）」に分類され、前者（就労関連活動の能力が制限されていると判断される人）は就労関連活動を免除されより高い給付を受け、後者（就労関連活動の能力を有するまたは能力の制限が無いまたは少ないと見なされる人）は将来、就業に結びつく可能性を高める活動を行うことが期待されている⁶。なお、拠出制 ESA（旧：CB-ESA、現：新スタイル ESA（NS-ESA））

⁵ GOV.UK (2025). Pathways to Work: Reforming Benefits and Support to Get Britain Working Green Paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/pathways-to-work-reforming-benefits-and-support-to-get-britain-working-green-paper/pathways-to-work-reforming-benefits-and-support-to-get-britain-working-green-paper> <2026 年 1 月 5 日最終閲覧>

⁶ GOV.UK (2014). Background information: ESA outcomes of Work Capability Assessments. <https://www.gov.uk/government/publications/esa-outcomes-of-work-capability-assessment-policies-and-statements/employment-and-support-allowance-outcomes-of-work-capability-assessments-great-britain-background-information> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

は継続するが、無拋出の所得連動型 ESA (Income-related ESA) は 2026 年 3 月 31 日までに終了し、ユニバーサル・クレジット (UC) への移行が完了する計画となっている。

【ドイツ】

障害の程度は、援護局において「援護医学の基本原則」を基準として認定が行われる。障害の程度を示す障害度 (Grad der Behinderung, GdB) は、生活領域における機能障害の影響を示すものであり、0～100 までの間で 10 刻みで評価される。障害認定は GdB が 20 以上ある場合になされ、50 以上の「困難度の高い障害者」には、その旨及び障害の程度を記載した証明書が交付され、障害者雇用率制度をはじめとする障害者雇用法制 (社会法典第 9 編 (SGB IX) 第 3 部) の対象となる。社会生活への参加に対する複数の阻害要因がある場合には、障害の程度はその相互関係を考慮しながら、全体として及ぼす影響に基づいて認定される。

また、GdB が 30 以上 50 未満で、障害により就労困難性が認められる場合には、申請に基づき連邦雇用エージェンシーにおいて、GdB50 以上の「困難度の高い障害者」と同等扱いを受ける者と認定する制度がある。

【フランス】

かつて障害労働者の障害程度については、就労困難性に基づき 3 段階で評価されていた。しかし、これらの仕組みは 2000 年代に廃止され、現在では各人の就労希望に応じた支援ニーズを中心に捉える方式へ転換している。

(2) 諸外国における障害者雇用状況の把握方法

雇用率制度のないアメリカ及びイギリス (ただし、アメリカは雇用目標の割合は設定されている) では、各企業における障害者の自己申告に基づいて障害者を把握しており、雇用主が行政上の認定 (福祉給付の受給資格等) を前提に対象者を特定したり管理したりする仕組みはない。一方、ドイツ及びフランスでは、軽度の障害者については自己申告を契機に支援ニーズを把握しつつ、制度的支援の適用や雇用施策上の位置づけは、所定の認定 (例: フランスの RQTH) により担保される。

【アメリカ】

積極的差別是正のための障害者雇用目標を企業が達成するため、障害者の自己申告の促進策 (障害の例示、差別禁止・合理的配慮等の目的の明示等) が重視される。

【イギリス】

英国統計局 (Office for National Statistics, ONS) は、四半期ごとに発行する労働力調査 (Labour Force Survey, LFS) において、障害者就業率や就業格差などの指標を計算し、障害者の労働市場における状況に関する最新情報を提供している。障害者就業率を決定するために、自己申告情報を含む調査データが使用されている。なお、平等法の障害定義 (Equality Act Disability Definition, EADD) は差別からの保護を目的とした法的枠組みであり、障害給付の受給や地方自治体による社会 (福祉) サービスの利用等に際しては、医療専門家の評価を含む別の基準 (アセスメント) がそれぞれ適用される⁷。

⁷ GOV.UK (2024). Modernising support for independent living: the health and disability green paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/modernising-support-for-independent-living-the-health-and-disability-green-paper/modernising>

【ドイツ】

連邦統計局は、「マイクロセンサス」において障害認定状況に関する設問を設け、障害者数やその労働力率について集計している。また、障害認定を行う援護局からの情報提供に基づき、障害の程度・種類等に関するより詳細な統計資料を示している。上記のほか、連邦雇用エージェンシーが障害者の雇用状況について集計し、雇用される障害者数や実雇用率等について定期的に公表している。同統計は雇用義務を負う使用者からの報告に基づくものである。なお、雇用率の算定対象となるのは障害度（GdB）が 50 以上の「困難性の高い障害者」のほか、かかる障害者と「同等取扱いを受ける者」としての認定を受けた障害度 20 以上 50 未満の障害者である。雇用率の算定に際しては、企業と雇用契約を締結している者だけでなく、職業訓練契約を締結している者も含まれる。

【フランス】

障害による生活支援や就労支援の申請を踏まえ、医学的障害認定と併せて、就職や就業継続への支援の必要性により県障害者センター（Maisons départementales des personnes handicapées, MDPH）が障害労働者認定（Reconnaissance de la qualité de travailleur handicap, RQTH）を行う。RQTH を受けると、雇用率制度や合理的配慮の提供対象となる。企業は RQTH 保有者（同等の者を含む）の雇用者数を基礎として雇用状況を報告する。また、障害者の雇用状況に関する各種統計も、主として RQTH 保有者を対象として把握されている。なお、差別禁止については、障害労働認定を受けていなくても、「障害」があれば障害を理由とする差別禁止の対象となる。

3 障害者雇用施策の対象となる障害者（具体的な障害の種類、認定基準等の例）

多くの国では、障害者雇用施策の対象となる障害の種類や認定基準について法律や政令等で制度を明確にしている。

【日本】

障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）における障害者とは、「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者」である。身体障害者、知的障害者及び精神障害者の定義は、障害者の雇用の促進等に関する法律施行規則（以下「障害者雇用促進法施行規則」という。）において明確化されている。身体障害者は身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳の交付対象と一致しており、視覚・聴覚障害または平衡機能障害、音声機能・言語機能障害またはそしゃく機能障害、肢体不自由、内臓機能障害等の障害である。知的障害者は児童相談所や精神保健福祉センター等の判定機関により知的障害があると判定された者であり、上記判定機関による診断を前提とした療育手帳の交付対象者と原則一致している。精神障害者は精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者及び統合失調症・そううつ病・てんかんにかかっている者で、症状が安定し、就労が可能な状態にあるものとされている。そのほか、「その他の心身の機能の障害」については、難病患者や高次脳機能障害のある者、発達障害のある者が含まれ

ているとされている。

【アメリカ】

連邦政府の請負業者及び下請け業者の7%の雇用目標に含まれる障害は、生活の中で広範な活動を大幅に妨げられる身体的・精神的障害や症状がある場合、または該当する障害や病状の病歴がある場合に障害があるとみなされる。連邦政府の12%の雇用目標に含まれる障害は、発達障害、外傷性脳損傷、聴覚障害、視覚障害、肢体不自由（切断、補助具を使用する著しい運動機能障害、麻痺）、てんかん等の発作性疾患、知的障害、重篤な精神障害（双極性障害、統合失調症、PTSD、大うつ病）、小人症、著しい醜態、言語障害、脊椎の異常、非麻痺性整形外科的障害、HIV 陽性、病的な肥満、神経系障害、循環器系疾患・心臓疾患、うつ病・不安障害・その他の精神疾患、血液の病気、糖尿病、整形外科的障害・変形性関節症、肺・呼吸器系の疾患、腎臓機能障害、がん、学習障害・ADHD、消化器系疾患、自己免疫疾患、肝臓の病気、アルコール依存症・薬物依存症の既往歴、内分泌疾患が列挙されている。

【イギリス】

合理的配慮の提供義務を中核とするイギリスの障害者雇用施策では、その対象となる障害者を2010年平等法（EA）の定義に基づき、身体的または精神的な機能障害があり、その影響が日常生活上の通常の活動（移動、読み書き、対人コミュニケーション、集中等を含む）を行う能力に「重大（軽微ではない）」かつ「長期」の不利益をもたらす者としている。長期とは一般に12か月以上（またはそれ以上続く見込み）で、症状が増減・再発する場合も含まれる。対象は身体障害に限られず、例えば、感覚障害、慢性疾患、メンタルヘルス不調、学習障害、発達特性等も含まれる。施策の対象となる障害者の特定は、原則として本人の自己申告を起点として行われる。主要施策であるAccess to Work（AtW）は障害のある労働者（求職者を含む）の自己申告による申請だが、特定の支援を必要とする場合に医師の診断書が必要となることがある。

【ドイツ】

雇用率制度等の障害者雇用施策の主な対象は、社会法典第9編で定義される障害者のうち、障害度（GdB）50以上の「困難度の高い障害者」（Schwerbehinderte Menschen）⁸及びそれに準ずる者として、「同等取扱い」を受ける者である。障害度が30以上50未満で、障害のために適切な職を得られない、または維持できない場合には、連邦雇用エージェンシーの認定により障害度が50以上の「困難度の高い障害者」と「同等」に取り扱われ、障害者雇用施策の対象となる。障害度は、本節1（2）で記載したとおり、生活領域における機能障害の影響を示すものであり、0から100までを10ずつ区切った数値で示され、20以上の場合に障害認定がされる。

⁸社会法典第9編において障害度が50以上の者である「Schwerbehinderte Menschen」は学術論文などにおいて通常「重度障害者」と日本語訳される。ただし、日本の障害者雇用促進法において雇用率算定においてダブルカウントが行われる「重度障害者」とは異なり、ダブルカウントの基準ではなく、雇用義務の基準となる障害者を示すことに留意が必要である。

本研究においては、日本との比較の文脈において日本の「重度障害者」の定義との混同をさける趣旨、また、文脈によりドイツ語における“schwer”が、「重い」ではなく「困難な」と訳すことが適当である場合があることを踏まえ、第1部においては主に「障害度が50以上の者」、「障害度が50以上の困難度の高い障害者」等と記載する。また、第2部以降については主に「重度障害者」と記載することとする。

【フランス】

労働法典（Codedu Travail）L.5213-1 条によると、障害労働者とは「身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つまたは複数の変化により、雇用を得るまたは維持する可能性が実質的に縮小されている全ての人」と定義されている。

4 諸外国や日本の生産年齢人口での障害者の統計比較

本報告は、障害者雇用施策について諸外国と比較することが目的であるが、その際、施策の背景となる障害者の状況を参考のために整理する。国際的に共通する障害種類や程度の分類基準は存在しないものの、障害者雇用施策を理解する上で、諸外国や日本における障害者の状況を比較することは有益である。その際、日本の障害種類・程度に準拠した比較だけでなく、諸外国それぞれの障害種類・程度に準拠した比較も重要である。ヨーロッパ諸国では「欧州統計局の設問」が使用されており、日本では「ワシントン・グループ式障害設問」が 2022 年（令和 4 年）実施分以降の厚生労働省による「国民生活基礎調査」に組み込まれている。本節と次節にて、「欧州統計局の設問」を用いたイギリス、ドイツ、フランス間の比較結果を紹介するとともに、「ワシントン・グループ式障害設問」を用いた日本とアメリカの比較を試みる⁹。

（１）「欧州統計局の設問」での比較

「欧州統計局の設問」は、ヨーロッパ諸国の統計調査で使用されており、「（健康状態により）日常生活に非常に支障がある・ある程度支障がある（どちらも 6 か月以上継続）」に該当する者を確認するためのものである。

EU 公式ウェブサイト eurostat に公表されている 2018 年 EU-SILC 調査¹⁰の集計「Level of disability (activity limitation) by sex, age and citizenship」によると、障害者であると捕捉された者の割合は、イギリスが 23.7%、ドイツが 18.8%、フランスが 18.1%（いずれの国も対象年齢は 16～64 歳）であった¹¹。

表 1－2－1 2018 年 EU-SILC 調査（障害者の割合）

調査名	EU-SILC 調査（2018）		
対象年齢	16～64 歳		
国名	イギリス	ドイツ	フランス
「障害者」と捕捉された者の割合	23.7%	18.8%	18.1%

⁹ 障害者に関する代表的な国際的な設問としては、他に WHO が開発した「世界保健機関・障害評価面接基準（WHODAS2.0）」があるが、これは基幹統計調査の項目に含まれていない。

¹⁰ EU-SILC 調査とは、European Statistics of Income and Living Condition の略であり、健康状態に関する 3 つの設問とヘルスケアの満たされていないニーズに関する 4 つの設問で構成されている。健康状態に関する 3 つの設問は「自己認識上の健康状態」「慢性疾患や長期的な健康状態」「活動制限」となっており、そのうち、「活動制限」の有無は程度によって「障害」を捕捉する設問としている。

¹¹ eurostat (2025). Level of disability (activity limitation) by sex, age and citizenship. https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_28/default/table <2025 年 12 月 16 日最終閲覧>

（２）「ワシントン・グループ式障害設問」での比較

「国民生活基礎調査」は 2022 年度（令和 4 年度）実施分から、障害者統計の充実に関する国内外からの要請に応える形で、障害者を捉える質問として、国連障害者権利委員会が利用勧告を行っている「ワシントン・グループ式障害設問」を採用している。同設問は、アメリカでは家計の個人属性や住宅環境を質問するアメリカ地域社会調査（American Community Survey, ACS）や、労働力調査票が含まれている現行人口調査（Current Population Survey, CPS）等、10 種類以上の統計で障害者を捉える設問として用いられている。

国民生活基礎調査における、「ワシントン・グループ式障害設問」は、以下のア～カの設問に対し、「苦労はありません／多少苦労します／とても苦労します／全く出来ません」の 4 つの選択肢から 1 つを選ぶようになっている。6 項目のうちいずれか 1 つでも「とても苦労します」または「全く出来ません」を選ぶと、障害者と捉えられる。なお、設問文末の（障害種類）は障害者職業総合センターにて加筆したものである¹²。

ア 眼鏡を使用しても、見えにくいといった苦労はありますか。（視覚障害）

イ 補聴器を使用しても、聴き取りにくいといった苦労はありますか。（聴覚障害）

ウ 歩いたり階段を上るのが難しいといった苦労はありますか。（歩行困難）

エ 思い出したり集中したりするのが難しいといった苦労はありますか。（認知障害）

オ 身体を洗ったり衣服を着るような身の回りのことをするのが難しいといった苦労はありますか。（セルフケアの難しさ）

カ 通常の言語をつかってのコミュニケーション（例えば、人の話を理解したり、人に話を理解させることなど）が難しいといった苦労はありますか。（コミュニケーションの難しさ）

これらの「ワシントン・グループ式障害設問」のうち、2022 年 6 月に日本で実施された国民生活基礎調査（世帯票・健康票）と 2022 年 3 月にアメリカで実施された CPS で共通して用いられたアからオの各設問の回答結果を用いて、日本とアメリカの障害者であると確認された者の割合（推計値。以下「障害者率」という。）の比較を本研究において行った。具体的な推計の方法は下記のとおりである。

① 両調査とも 18～64 歳の個人データを分析対象とした。

② アからオの各質問について、国民生活基礎調査では「とても苦労します」または「全く出来ません」と回答した者を「障害者」、「苦労はありません」または「多少苦労します」と回答した者を「非障害者」として拡大乗数¹³を使用して計上した。なお、障害種類を区別しない場合の障害者率（障害者数を分子、障害者数と非障害者数の和を分母とする割合（推計値））の算出においては一つの項目でも無回答または不詳であった場合、その個人データは算出対象に含めなかった。また、障害種類を区別した場合の障害者率の算出においてはその障害種類についての設問にさえ回答していれば、他の障害種類に関する設問において無回答または不詳で

¹² 以下、ワシントン・グループ式障害設問で捉えた障害種類別の障害者数を紹介する場合は、ここで示した設問と障害種類の対応関係に基づき記述を行う。

¹³ 拡大乗数は、実際に調査した人数や世帯数に対する母集団規模の比として設定され、全体推計を行う際に用いられる係数である。

あっても算出対象に含めた。一方のCPSにおいては、CPSの統計用データベース¹⁴に記録されている各障害種類の障害状況を示す変数について「1=Yes」が記録されている者を「障害者」、「2=No」が記録されている者を「非障害者」として計上し、日本と同様に障害者率を算出した。なお、CPSの統計用データベースにおいては複数の拡大乗数が用意されているが、本研究ではMARSUPを使用した。

③ 障害種類を区別しない場合と区別した場合の障害者率を男女別に算出した。

以上の手続により、算出した日本とアメリカの性別の障害者率（推計値）を表1-2-2に示す。

日本は視覚障害が最も多く4%、次いで歩行困難と認知障害がそれぞれ3%であった。一方のアメリカは歩行障害と認知障害が最も多くそれぞれ4%であった。障害種類を区別しない場合の障害者率は日本が7%、アメリカが8%であり、大きな差は認められなかった。

表1-2-2 日本とアメリカの障害者率（推計値）

性	国	障害種類別の障害者率					障害者率
		視覚障害	聴覚障害	歩行困難	認知障害	セルフケアの難しさ	
男性	日本	4%	2%	3%	3%	2%	7%
	アメリカ	1%	2%	3%	4%	1%	8%
女性	日本	4%	2%	4%	3%	2%	8%
	アメリカ	1%	1%	4%	4%	1%	8%
計	日本	4%	2%	3%	3%	2%	7%
	アメリカ	1%	2%	4%	4%	1%	8%

¹⁴ United States Census Bureau (2024). Annual Social and Economic Supplements. <https://www.census.gov/data/datasets/time-series/demo/cps/cps-asec.html> <2025年8月19日最終閲覧>

第3節 多様な働き方による障害者の就労状況

障害者の働き方として、事業主の直接雇用による一般雇用だけでなく、特に障害者雇用を目的とした雇用である社会的雇用、あるいは一般雇用が困難な障害者の社会参加を主眼とした福祉的就労まで、各国で多様な方策がとられてきた。

また、従来は社会的意義が認められてきた福祉的就労や、企業による福祉的就労への発注等を障害者雇用の手段とする間接雇用等について、労働の権利の保障、雇用契約の有無、最低賃金の保障等の条件の確認が重要となっている。

1 障害者の多様な働き方

諸外国では、一般企業で直接雇用される障害者だけでなく、福祉的就労で働く障害者も多く、さらにその中間的な社会的雇用もあるなど多様な働き方が存在する。諸外国では、一般雇用を促進するための様々な施策を中心に据えている。

(1) 諸外国の多様な働き方の定義

障害者の雇用には多様な形態があるが、すべての雇用に共通する法的枠組みとして、「合理的配慮の提供義務」、「障害者差別の禁止」、「障害者雇用率制度に基づく法的保護」が挙げられる。次に、雇用の形態としては、専門的な支援を活用して実現する「援助付き就業（Supported Employment, SE）」や障害者の雇用を目的とした事業主による「社会的雇用」などが挙げられる。さらに、継続的な生産性の低下や支援にかかるコストに対して、公的な経済的補償を行うことで雇用を可能にする施策を活用しての雇用も挙げられる。

ア 一般雇用（直接雇用）

障害者の一般雇用については、労働契約が締結され、法令で定められた最低賃金以上の賃金をはじめとした労働条件等の要件が共通している。

【アメリカ】

アメリカでは、一般雇用とされる障害者雇用の条件は「競争的統合就業（Competitive Integrated Employment, CIE）」として、個人がフルタイムまたはパートタイムで行う次のような仕事と定義される。特に困難性のある障害者についても援助付き就業やカスタマイズ就業により、これらの条件を満たすことが求められる。

- ・最低賃金以上であり、障害のない従業員が同様の職務を行い、同様の訓練と経験を積んだ場合に事業主が支払う一般的な賃金と同等の報酬が支払われること
- ・同様の職務にある障害のない他の従業員と同レベルの手当を受けること
- ・従業員が障害のない他の従業員と交流する場所であること
- ・同様の職位にある障害のない他の従業員と同様の昇進の機会が与えられていること

【イギリス】

一般雇用を促進する仕組みとして、政府資金による「Access to Work (AtW)」制度が設けられている。この制度は、障害のある人が仕事を見つけて職業生活を維持できるよう、職場調整、移動、支援ワーカーなどに要する費用について、経済的支援として障害のある人に提供している。AtW 助

成金を中心に、その他、一般労働市場における障害者の就業を支援するために教育省 (Department for Education, DfE) や労働年金省 (Department for Work and Pensions, DWP) が資金を提供する様々な取組 (多くは、特定の対象者・特定期間に援助付き就業を実施する資金を提供するもの) が行われている。

政府は特に、訓練・見習い (Apprenticeship)・実習等のプログラムを積極的に推進しており、知的障害や特別な教育ニーズ (special educational needs) のある若者向け (16～25 歳) に設計された政府資金によるプログラムがある。すべての見習いは、障害の有無にかかわらず、少なくとも見習い制度における最低賃金を受け取る¹⁵。また、DWP は知的障害や自閉症のある人を対象に 5 段階の援助付き就業モデルを実施するための資金「ローカル援助付き就業イニシアティブ (The Local Supported Employment, LSE)」を地方自治体に提供している。

【ドイツ、フランス】

ドイツやフランスにおいて、他国も同様であるが、一般雇用とは、原則として一般の労働市場において、労働契約に基づき賃金を得て就労し、社会保険制度の適用を受ける雇用形態を指す。後述する社会的雇用 (ドイツの包摂事業所、フランスの適合企業) は、障害者の雇用状況を示す統計や雇用率算定において、一般雇用として捉えられている。また、両国とも、一定の障害者を雇用する使用者に対して賃金補填的な性格を持つ助成金を支給する場合があるが、この場合も一般雇用と位置付けられることに変わりはない。

フランスでは、重度障害認定 (Reconnaissance de la lourdeur du handicap, RLH) により企業が負う経済的負担を補填する仕組みがある。重度障害認定は、障害者が能力を発揮できる雇用条件や配慮を確保した後に、障害者雇用の継続的負担が生じることが具体的に示せることが要件となっている¹⁶。

イ 社会的雇用

労働契約がありながらも、障害者雇用を目的とした企業による社会的雇用が、各国で発展してきた。アメリカでは最低賃金が除外される障害者雇用の事業者が議論となりながら存続しているが、イギリスでは半国営の保護工場が廃止された。一方、ドイツやフランスでは特に就労困難性のある障害者を含む包摂的な一般雇用のあり方の一つとして存続・発展している。

【アメリカ】

連邦法上、例外的に最低賃金が除外される雇用が存在し、地域リハビリテーションプログラムという障害者雇用を目的とした事業者での適用がある。各州で援助付き就業モデルの立場と地域リハビリテーションプログラムの立場の議論が進められ、障害者団体等の支持により最低賃金除外の規定を廃止し「競争的統合就業 (CIE)」に向けた支援に一本化する州も増加している。

¹⁵ GOV-UK (2024). Support for apprentices with learning difficulties and disabilities. <https://www.gov.uk/government/publications/support-for-apprentices-with-a-learning-difficulty-or-disability/support-for-apprentices-with-learning-difficulties-and-disabilities> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

¹⁶ AGEFIPH (2021). Tout savoir sur la reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH), p.4. https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/Agefiph_Tout-savoir-sur-la-RLH_Juin2021.pdf <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

【イギリス】

かつて、従業員の 50%以上が障害の性質や困難度により一般労働市場では就労できないと判断された事業ユニットは「援助付き事業 (Supported Businesses, SB)」と呼ばれていた¹⁷。援助付き事業は社会的雇用の一形態として位置づけられており、特に 1944 年の障害者（雇用）法に基づいて設立された半国営の Remploy 社の保護工場 (Sheltered workshop) は援助付き事業の代表的な存在だった¹⁸ (Sayce, 2011)。政府は 21 世紀初頭に、Remploy 工場を含む保護工場の段階的な廃止を開始し Remploy 社も含め、2013 年までにほとんどが閉鎖された。イギリスでは現在、2010 年に制定された平等法に基づき、障害者の就業を支援する施策として、雇用主の合理的調整義務を超えた支援に対して支給される助成金である AtW 助成金やトレーニングと就業支援を組み合わせた「援助付き就業 (SE) 5 段階モデル」に基づく各種雇用プログラムなど、さまざまな取組が実施されている。

【ドイツ、フランス】

障害者雇用を目的とした社会的雇用として、ドイツには包摂事業所、フランスには適合企業がある。ドイツの包摂事業所では障害者雇用割合は 30%以上、フランスの適合企業では 55%以上に設定されている。ドイツでは障害者割合の上限を原則 50%としているが、これは包摂事業所の経済性及び競争力を確保するために定められたものである。もともと、この上限が障害者と障害のない者が共に働く環境を確保する機能を果たしている面もある¹⁹。一方、フランスでは職業訓練や移行支援の機能を高める方向で改革を進めている。

ウ 福祉的就労

アメリカやイギリスでは、労働契約のない福祉目的での就労は認められていない。アメリカでは、「福祉的就労」制度は設けられておらず、いわゆる「保護工場」の一種とされる地域リハビリテーションプログラムで就労する障害者は、連邦労働基準法に基づく最低賃金除外の対象とされてきた。しかし、2024 年にアメリカの労働省は、障害者への最低賃金未満の支払許可証を段階的に廃止する規則案を発表している²⁰。ドイツやフランスには、一般雇用が困難な障害者の就労支援のために福祉的就労の制度が存在する（ドイツ「障害者のための作業所」、フランス「就労支援・サービス機関 (Etablissement et Service d'accompagnement par le travail, ESAT)」）。

ドイツでは、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する制度として、「労働のための予算」、「職業訓練のための予算」がある。「労働のための予算」は、障害者のための作業所で就労する障害者との間で社会保険加入義務（失業保険を除く）のある雇用関係を成立させた使用者に対して支払われる、①賃金補填手当と②職場に必要な指導・支援及び同行費用を補填する手当から構成される。賃

¹⁷ base (2025). About Supported Employment. <https://www.base-uk.org/page/About-Supported-Employment> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

¹⁸ Sayce, L. (2011). Getting in, staying in and getting on: Disability employment support fit for the future. London: Department for Work and Pensions (DWP). <2026 年 1 月 5 日最終閲覧>

¹⁹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.154 (2020)「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組」(p.219)

²⁰ U.S. Department of Labor (2024). US Department of Labor announces proposed rule to phase out certificates allowing payment of less than minimum wage to workers with disabilities. <https://www.dol.gov/newsroom/releases/whd/whd20241203> <2025 年 12 月 4 日最終閲覧>

金補填は通常給与の 75%を上限とし、給付期間と範囲は個別事情により決定される。「職業訓練のための予算」は、一般労働市場において職業訓練機会を得ることが困難な障害者と所定の職業訓練契約を締結した使用者に対し、一定の助成を行うものである。

エ 間接雇用

ドイツでは納付金の算定にあたり、福祉的就労に当たる障害者のための作業所への発注額を考慮し、これを減額する制度がある。フランスでは近年まで福祉的就労機関に企業が発注した場合も雇用率算定される制度があり、これは廃止されたが、現在も納付金等で一定程度評価される間接雇用の制度を有している。なお、社会的企業への発注について、ドイツの包摂事業所への発注は納付金の減額事由とならないが、フランスの適合企業への発注は納付金の減額事由となる。

(2) 諸外国の障害者の就業率の統計

「障害者の就業率」の国際比較では、障害者の定義や福祉的就労の有無が国により異なることや、就業状況の確認方法が調査によって違いがあること等を踏まえた丁寧な比較が必要である。

ア 「欧州統計局の設問」での比較

報告書「European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities (2020)」²¹によると、就業率は、イギリスは 58.2%、ドイツは 50.0%、フランスは 57.2%（いずれも 20～64 歳）であった。

表 1－2－3 2018 年 EU-SILC 調査（就業率）

調査名	EU-SILC 調査(2018)		
対象年齢	20～64 歳		
国名	イギリス	ドイツ	フランス
就業率	58.2%	50.0%	57.2%

イ 「ワシントン・グループ式障害設問」での比較

本章第 2 節 4 (2) では、2022 年 6 月に日本で実施された国民生活基礎調査（世帯票・健康票）と 2022 年 3 月にアメリカで実施された現行人口調査（CPS）で共通して用いられた各設問の回答結果を用いて日本とアメリカの障害者率（推計値）を本研究が独自のものとして比較した結果を報告した。ここでは、両調査の結果から把握した就業率を比較した結果を報告する。

就業者数の算出に際しては、調査により就業状況の確認方法が異なるため、以下のとおり調査ごとに就業者を定義し、就業率を推計した。そのため、厳密な比較にはなっていないことに留意する必要がある。

(7) 日本の就業者数及び就業率の推計方法

2022 年 5 月中の仕事の状況を尋ねる設問『収入を伴う仕事を少しでもした方は「仕事あり」、ま

²¹ EUROPEAN COMMISSION (2020). European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities. <https://demagog.org.pl/wp-content/uploads/2022/02/UE-osoby-niepelnosprawne.pdf> <2025 年 12 月 16 日最終閲覧>

まったく仕事をしなかった方は「仕事なし」の中からお答えください。無給で自家営業の手伝いをした場合や、育児休業や介護休業のため、一時的に仕事を休んでいる場合も「仕事あり」とします。PTA 役員やボランティアなど無給の活動は「仕事なし」とします。』について、「仕事あり」と回答した者を就業者、「仕事なし」と回答した者を非就業者と定義した。就業者及び非就業者の算出にあたっては拡大乗数を使用した。なお、当該設問に対し無回答であった者は集計の対象から除いた。就業率は就業者数と非就業者数の和を分母、就業者数を分子とした割合として推計した。

(イ) アメリカの就業者数及び就業率の推計方法

CPS の統計用データベースに記録されている変数のうち、就業状況を表す変数である「PEMLR」について、「Employed - at work（就業中）」または「Employed - absent（休業中）」が記録されている者を就業者、「Unemployed - looking（求職中）」、「Not in labor force - retired（引退中）」、「Not in labor force - disabled（障害による非就業）」、「Not in labor force - other（その他の理由による非就業）」を非就業者と定義した。「Unemployed - on layoff（レイオフによる非就業）」は集計の対象から除いた。就業者及び非就業者の算出にあたっては拡大乗数の MARSUP を使用した。就業率の推計方法は日本と同様である。

以上により、算出した日本とアメリカの性別の就業率（推計値）を表 1 - 2 - 4 に示す。18～64 歳の障害者²²の就業率は日本では 80%であったが、アメリカは 35%であり、その差は 45 ポイントであった。一方、非障害者の就業率は日本では 91%²³、アメリカは 77%であり、その差は 14%と障害者の就業率の差ほど大きくはなかった。障害種類別の就業率をみると、日本もアメリカも視覚障害、聴覚障害の就業率が他の障害種類と比べて相対的に高かった。

表 1 - 2 - 4 日本とアメリカの性別の就業率（推計値）²⁴

性	国	障害種類別の就業率					障害者の 就業率	非障害者の 就業率
		視覚障害	聴覚障害	歩行困難	認知障害	セルフケア の難しさ		
男性	日本	88%	90%	77%	82%	80%	82%	93%
	アメリカ	38%	57%	20%	31%	11%	36%	82%
女性	日本	78%	80%	64%	71%	70%	70%	84%
	アメリカ	42%	43%	22%	31%	12%	34%	72%
計	日本	86%	88%	74%	80%	78%	80%	91%
	アメリカ	40%	50%	21%	31%	11%	35%	77%

²² ここでの障害者は本章第 2 節 4 (2)において「ワシントン・グループ式障害設問」により障害者であると補足された者である。

²³ 経済協力開発機構が報告した調査結果（https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2022/10/disability-work-and-inclusion_db6df91a/1eaa5e9c-en.pdf）によると、アメリカの 2016 年～2019 年の障害者の就業率の平均値は約 32%、非障害者との就業率のギャップが約 38%であるため、非障害者の就業率は約 70%である。一方の日本については、総務省統計局が公表した 2022 年 5 月分の労働力調査の結果（<https://www.stat.go.jp/data/roudou/rireki/tsuki/pdf/202205.pdf>）によると 15～64 歳の就業率は 78.6%であり、本分析で集計した 18～64 歳の就業率は 88.7%である。

²⁴ 障害の有無または就業の状況が不詳の者は集計対象から除いていることに留意が必要である。

2 雇用の場における障害者差別禁止と障害者雇用の質の向上

障害者の人権や労働への完全参加については1970～80年代に国際的な宣言等が作成された。アメリカでは1973年のリハビリテーション法改正により、連邦政府と契約を結ぶ公的機関及び民間企業において雇用上の障害者差別が禁止された。さらに、障害者差別禁止においては合理的配慮の社会的責務の明確化が不可分であることもアメリカで最初に法制化され、2005年の障害者権利条約につながった。現在、障害者権利条約の「すべての障害者の雇用・労働の権利の保障」の取組課題は、人間の多様性を包摂しすべての人が個性を発揮して活躍できる包摂的な働く場の確保、それによる障害者の能力、才能、可能性の強調等、多様なものとなっている。

アメリカは総合的な障害者差別禁止等への法制度の整備と具体的取組を実施している。ドイツ、フランスでは合理的配慮についての普及啓発や障害者の能力、才能、可能性等の啓発については、2023年のEUの改善計画にかかわらず、必ずしも法制度上は明文化されていない。

(1) 雇用の場における障害による差別禁止の明記

差別禁止や雇用機会均等法制の対象として、性別、年齢、人種、思想信条等による差別だけでなく、障害による差別禁止を明記することは、アメリカの1990年のADAが先進的である。それに続き、国連では1993年の障害者の機会均等化に関する基準規則、EUでは1997年のアムステルダム条約、2000年の雇用機会均等一般枠組み指令でも明記され、各国でも法制化が進んだ。

(2) 合理的配慮提供の社会的責務の重視

障害が個人と社会の相互作用によることを踏まえ、障害者の差別禁止では合理的配慮提供の社会的責務が不可分であることは、アメリカの1973年のリハビリテーション法に始まり、1990年のADAで明確にされた。その後、2005年の障害者権利条約にも合理的配慮の否定は障害者差別であることの明記により踏襲され、諸外国でも法制化されている（イギリス：合理的調整、ドイツ：適切な措置、フランス：適切な措置）。

(3) 障害者の能力、才能、可能性等の啓発や事業主支援

アメリカを中心として、合理的配慮が適切に提供されれば、障害者は能力を発揮して職場で活躍することが可能であり、多くの場合において企業に過重な負担を生じさせるものではないとの認識が広がりを見せている。以下のとおり、アメリカやEUにおいては、こうした認識を前提とした取組がなされている。

【アメリカ】

障害者は合理的配慮や支援を必要とするが、それによって仕事で問題なく活躍できることについて、幅広い啓発活動が実施されている。企業に対して障害者雇用は人材採用の可能性を広げること、合理的配慮の提供は生産性向上のための低コストの投資であること等の啓発も進めている。

【EU】

2023年の「障害者の労働市場成果の改善計画（Disability Employment Package）」において、ヨーロッパ諸国で広く採用されている障害者雇用率制度で事業主が直接雇用より納付金等を選択することが多い実態を踏まえ、障害者雇用の否定的な先入観を打破し、障害者の能力、才能、可能性の認識向上や、事業主への情報提供や経済的支援等を一体的に実施することが重視されている。

第4節 障害者や事業主への支援の制度・サービス

日本も諸外国も、障害者が長く働き続けるために、また、企業が障害者を雇用継続するために、雇用分野、福祉分野等で様々な支援制度・サービスを提供している。障害者雇用の対象が身体障害、知的障害、精神障害、慢性疾患による障害等に広がるとともに、支援ニーズも障害者の人権や雇用企業の経営に資する雇用の実現を含むものとして発展する中、障害者や事業主の就労支援ニーズは日本と諸外国で共通点も多い。日本と同様、諸外国においても、国レベルから地方レベル、さらに現場の専門職連携のあり方まで、障害者福祉、医療、障害者教育、メンタルヘルスや産業保健、生活困窮者支援等の関係省庁・機関横断的な政策決定と実行時の連携が推進されている。また、これらの制度・サービスを有効に活用するためには、関係分野の更なる連携を強化することが有効であり、その動向は、障害者雇用支援の対象者の支援ニーズの多様化と関連している。

1 障害者雇用における企業の経済的負担への対応と社会的調整の制度

企業の障害者雇用に関する取組等を公的に支えることにより、企業努力だけでは雇用継続が困難な障害者の一般就業を実現する制度等が各国で構築されている。財源や経済的支援の方法、申請・支給の手続は国によって異なる。納付金制度のないアメリカでは税制上の控除等で対応し、イギリスでは政府資金によって賄われる AtW 助成金による支援や、他に、事業主の養成訓練負担金（2017年導入）を財源とした、障害者に限らない若者（16～24歳）を対象とする養成訓練（Apprenticeship）プログラムがある。納付金制度のあるドイツやフランスでは、それを財源とした事業主や障害者への助成金がある。

（1）合理的配慮等に係る追加的経済負担とその効果

障害者雇用における事業主に発生しうる追加的経済負担としては、障害者が職場で活躍できるようになるための環境整備や教育・研修など一時的で比較的軽度な合理的配慮の提供に伴うものと、合理的配慮を行ってもなお生じる生産性の低さや人的支援の必要性等の継続的に発生する比較的重度な負担がある。また、障害者個人が利用する支援機器や支援サービス等が必要となる場合もある。合理的配慮提供や支援機器等の使用により、生産性が向上する等、継続的負担が解消・軽減する効果が期待される。

（2）支援等における効果的かつ経済的負担の低い選択の重要性

合理的配慮や支援等の具体的内容には、その効果や経済的負担の点で異なる複数の選択肢があることが多い。現実に実施されるものには、効果が高く経済的負担が低いものがある一方で、効果が低く経済的負担が高いものも多い。効果的かつ経済的負担の低い支援等の選択には、専門的知識やノウハウが重要である。アメリカでは 1990 年代から、雇用の場での合理的配慮について、無料の相談支援であるジョブ・アコモデーション・ネットワーク（Job Accommodation Network, JAN）において、膨大な専門知識とノウハウが蓄積されており、一般に情報提供されている。また、イギリス、ドイツ、フランスにおいては、企業等の配慮への助成金の支給等において、専門的知識を有する者が関与する仕組みがある。

効果的かつ経済的負担の低い支援等の選択には、障害種類や程度等、仕事内容や働き方、企業規

模等の様々な要因による違いがある一方で、各国の経験の蓄積の中で国際的に一定の共通性も認められる。身体障害者には職場の合理的配慮提供や支援機器、環境整備、人的支援等が重要であり、知的障害者にはジョブコーチ支援と就職後の生活支援等の継続が重要である。精神障害者には強みや興味を活かした仕事とのマッチングや精神科医療との連携による治療・生活・就労の一体的支援が重要であり、発達障害者には強みや興味を活かした仕事とのマッチング、採用基準や雇用管理のあり方が重要である等、障害種類・程度に応じた支援のあり方の認識も共通している。

（３）企業の追加的経済負担の社会的調整の考え方

障害者雇用の追加的経済負担については、基本的には、各企業で過重な負担とならない一定範囲は各企業で負担し、それを超える分について、社会的に調整していくものとなっている。これには、障害者雇用義務制度における納付金制度、合理的配慮提供を行った場合の税制優遇や助成金制度、障害者本人の申請により支給される助成制度などがあり、それぞれ国によって軸となる施策は異なっている。

ア 納付金を原資とした助成金と専門支援

ドイツやフランスでは、納付金を財源とした事業主や障害者への助成金がある。障害者本人や事業主からの申請に応じて専門支援員が関わる中で、効果的な就労支援策を確認し、環境整備や人的支援の必要性に応じて助成金の支給が行われる。また、企業が障害者雇用に関するノウハウの不足や経済的負担を背景に、障害者雇用の継続に要する負担が過大と捉えられる場合であっても、事業主からの助成金申請を契機として専門家が関わり、当該事業所における業務内容や障害特性、必要な配慮等について専門的観点から検討が行われ、その結果に基づいて支給内容が決定される。

イ 合理的配慮提供の範囲を拡大するための経済的支援

アメリカやイギリスの障害者差別禁止法制の基本的考え方によると、合理的配慮は企業にとって過重な負担とならない範囲であり、その提供の経済的負担は各企業の責務である。しかし、合理的配慮提供の範囲を拡大し、障害者雇用を一層促進するために公的な経済的支援が実施されている。その場合、過重な負担となる範囲は、企業規模によって異なることから、大企業はより障害者雇用への取組を求められ、中小企業にはより手厚い経済的補償がなされる制度となっている。

【アメリカ】

企業規模に応じた過重な負担を超える範囲の経済的負担について、税制上の控除や優遇による一定の社会的調整の制度が設けられている。

【イギリス】

2010 年平等法に基づく雇用主の合理的調整義務を補う（supplement）ものとして、障害のある個人の雇用を支援する実際的かつ金銭的な支援を提供することを目的に、個人の特定のニーズと状況に基づき、政府資金による AtW 助成金が提供される。

【ドイツ】

障害者に適した職場の整備（例えば、トイレの改修やスロープの設置等）のために過重な負担がかかるなど、使用者の合理的配慮の範囲を超えるような場合、その点について助成金を支給する仕組みがある。

【フランス】

適切な措置（合理的配慮）の提供が過度の負担か否かの判断において、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮されることとなっている。

ウ 障害者個人の申請による助成金等

財源にかかわらず、諸外国では、障害者個人が仕事上必要とする支援機器や介助者等については、直接、障害者本人の申請により本人に支給される制度がある。なお、アメリカにおいては、こうした仕組みは主として州制度により運用されている。

2 職業リハビリテーションの地域体制

日本と同様、諸外国でも、多様な障害種類・程度の障害者が、能力や意欲を発揮して活躍できる仕事に就き、様々な局面に応じた職場での合理的配慮を確保するとともに、職業生活を継続するための医療面や生活面の継続的支援として障害者と事業主の双方への専門性の高い支援を行う「援助付き就業」を実施している。この援助付き就業による支援は、地域の多様な機関の役割分担と連携により実現が目指されている。また、企業側で多様な人材を採用し活躍できるようにするための包摂的経営への専門支援の充実も共通した課題となっている。ジョブコーチ等の専門支援者の人材育成も重要な課題である。

（1）総合的な職業リハビリテーションの地域体制

日本の職業リハビリテーション機関（ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、関係機関）により実施されている総合的支援については、各国では、それぞれの法体系や歴史的経緯等により法的根拠や担当業務等が異なっているが、関係機関の連携や業務の統合等により、障害者や事業主の多様な支援ニーズに対応する能力を高めている。

【アメリカ】

アメリカンジョブセンター（American Job Centers, AJC）が公共職業紹介での障害者と事業主双方への支援と多様な制度・サービスの連携等の中核となっている。また、州職業リハビリテーション局（State Vocational Rehabilitation Agencies）も専門性を活かした障害者と事業主双方への支援を展開している。

【イギリス】

ジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）²⁵が公共職業紹介と給付金受給者の支援を担い、障害者雇用アドバイザー（Disability Employment Adviser, DEA）やワーク・コーチなどアドバイザーが「AtW²⁶プログラム」（労働年金省（DWP）によって管理される）など、障害者就業支援プログラムのガイダンスと紹介（リファール）を行う。これらのプログラムの多くは専門請負業者に外注されている。

²⁵ Jobcentre guide (2025). What is the Jobcentre Plus? <https://www.jobcentreguide.co.uk/what-is-the-jobcentre-plus> <2025年7月9日最終閲覧>

²⁶ GOV-UK (2011). Access to work-related training. <https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c063ded915d01ba1caa94/rrep749.pdf> <2025年7月9日最終閲覧>

【ドイツ】

雇用エージェンシーが公共職業紹介と職業リハビリテーションサービス、新卒者の職業紹介を担っている。障害者や事業主への助成金支給は、連邦雇用エージェンシー等のリハビリテーション担当機関のほか、納付金を原資として統合局が担当している。また、主に統合局の委託に基づき、統合専門サービスが、障害者と事業主双方に対して、就職及び定着に向けた支援を行っている。そして、生活困窮者等の就職支援を担う公的扶助機関等も、職業リハビリテーション機関として位置づけられ、適宜、役割分担と連携が行われている。複数の機関が関与する職業リハビリテーションの給付にあたっては、「あたかも1つの手からの給付」(Leistungen wie aus einer Hand) がなされるよう、ニーズの認定が切れ目なく、また、包括的になされるべく、給付手続が明確化されている。また、給付決定までの期間も定められているなど、迅速に給付決定がなされるための仕組みもある。

【フランス】

公共職業紹介は一般のフランス・トラヴァイユ (France travail, 旧ポールアンプロワ) と納付金 (Agefiph (後述)) も財源とするキャップ・アンプロワ (Cap emploi, 障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関) の連携が進められている。キャップ・アンプロワは、障害者の就職支援だけでなく、雇用維持を担ってきた雇用維持支援サービス機関 (Service d'Appui au Maintien dans l'Emploi des Travailleurs Handicapés, Sameth) と業務統合されている。キャップ・アンプロワは事業主支援等も行う。これらキャップ・アンプロワの業務には、障害者職業参入基金管理運営機関 (Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Agefiph) が関与している。障害状況に応じた制度・サービスの連携については、県障害者センター (MDPH) が総合的なアセスメントと支援計画作成を行い、キャップ・アンプロワと連携する。

(2) 医療や教育等の関係機関との連携や役割分担

就職前の障害者本人への支援に偏ることなく、各人の就職前から就職後の職業生活の様々な局面での支援ニーズに、医療、生活支援、教育、雇用支援等の専門支援がケースマネジメントで関わる支援体制の整備が各国で取り組まれている。

【アメリカ】

精神科医療機関内に就労支援チームを作り、総合的な支援を実施する個別就労支援 (Individual Placement and Support, IPS) が成果を上げている。都市部では、ワンストップセンターと医療機関等が連携した就労支援も成果を上げている。また、教育機関においても障害者就労支援の取組が推進されている。

【イギリス】

2024年11月「英国を働かせる (Get Britain Working) 白書」には、重度の精神疾患を持つ人々を対象とした個別配置及び支援プログラム (IPS) の拡大を含む広範な雇用改革の概要が示されており、イギリスの公的医療制度である国民保健サービス (National Health Service, NHS) 及び他の医療システムを通じて 2028/29 年までに 14 万人以上に IPS サービスを提供する計画が挙げられている。教育省は、オンラインで仕事に関する情報・助言・ガイダンスを提供する「ナショナル・キ

キャリア・サービス（National Careers Service, NCS）」を運営し、また各種教育訓練・実習プログラムについて教育機関等を通じて実施している。

【ドイツ】

医療保険機関は、医学的リハビリテーション機関の1つとして位置付けられている。メンタルヘルス対策と一体的に精神障害者等の復職支援が実施され、必要に応じて雇用エージェンシーや統合局と連携する。学校からの新卒障害者の就職支援は雇用エージェンシーが担当する。

【フランス】

医療機関等との連携は、県障害者センター（MDPH）の総合的アセスメントを基盤に実施される。医療機関内に設置されたコメット・フランス（Comète France）は入院期間中から支援を開始し、退院後は他の支援機関に引き継ぎを行う。退院後の日常生活支援には社会生活支援サービス（Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, SAVS）や成人障害者医療社会福祉支援サービス（Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, SAMSAH）といった機関が存在し、SAMSAHは医療的支援も提供する。

（３）障害者就労支援の専門人材の育成

「援助付き就業」モデルでの総合的な就労支援を実施できる専門人材の育成は、アメリカが最も積極的に推進しており、ジョブコーチ育成に限らず、関係分野の専門職を含めて、就労支援の様々な局面で関わる支援者を対象として実施され、専門研修や専門職資格認定制度がある。ヨーロッパ諸国では、民間の援助付き就業の支援者協会がヨーロッパ全体や各国で設立されておりジョブコーチ等の人材育成を担っているが、ジョブコーチ自体は各国では補助的な支援者の役割であることも多い。

第5節 考察・小括

日本と同様、諸外国においても、障害者雇用施策の対象とする障害者の範囲の見直し、対象者数の増加だけでなく、雇用の質の向上に向けた課題、従来一般雇用が困難とされてきた障害者の就業可能性の拡大に対応する雇用と福祉の連携強化や制度変革、精神障害者等に対応するための医療や国民保健サービス（NHS）等の連携等、共通した動向が多く確認できた。

日本の障害者雇用施策は、ヨーロッパ諸国では福祉的就労が一般的であった知的障害者等の就業率の向上等において、着実な成果を上げてきた。その要因として、「援助付き就業」の原則に沿った施策が最も総合的に実施されたことがある。具体的には、障害者雇用率制度及びその中での特例子会社制度等による直接雇用の推進、ジョブコーチ支援等による障害者と事業主双方への支援、障害者就業・生活支援センターによる継続的支援等の他国にない総合的、一体的な施策展開と、企業や地域支援者の支援ノウハウの蓄積があった。

諸外国においては、身体的・精神的な障害や慢性疾患による生活上の支障のある障害者の自立と社会参加の促進のために、障害者差別禁止や合理的配慮提供、障害者の雇用率向上の数値目標の設定と達成に向けた具体的な政策の実施、障害者と事業主の双方に対する経済的支援や助成金制度、多分野の連携などが制度化されており、日本とも共通している部分も多くあったことが確認された。

第 3 章

雇用支援の対象となる 軽度から重度までの障害者

第3章 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者

第1節 はじめに

障害者権利条約では、「障害」を社会的・環境的要因との相互作用によって形成される「発展する概念」と位置付けている。この考え方は、障害者雇用施策の設計にも影響を与えており、20世紀以降、常に新たな課題への対応を迫られる中、継続的に発展してきた。例えば、障害者雇用施策の対象範囲は、世界大戦後の傷痍軍人対策から、知的障害者等を含む障害者の社会参加対策、近年増加傾向にある精神疾患による障害にも応じた包摂的社会づくりといった社会課題の変化に伴い拡大している。また、施策の質的側面では、障害者を医療や福祉の保護対象として捉える従来の見方から、労働・雇用の権利の主体として位置付ける見方への転換が進み、差別禁止や合理的配慮の提供等、人権保障に基づく施策が展開されている。このような変化は、諸外国に共通して見られ、障害者雇用施策は、社会課題の変化に応じて継続的に発展してきた。

日本の障害者雇用施策についても、このような「障害」概念の広がりに対応し、様々な就労を支える仕組みを整えており、今後も制度の公平性を保ちながら、障害者の多様なニーズに応える支援を充実させることで、誰もが働きやすい社会を実現していくことが求められる。

本章では、上述の「障害」の概念について、日本と諸外国の変遷をより詳細に検証することにより、職業の場面における障害について、個人の機能障害だけでなく、個別の仕事内容や合理的配慮の確保状況との相互作用を確認する。また、軽度の障害があり支援ニーズを持つ人への就職支援や企業支援を進めるにあたり、重度の障害者への支援と競合して支援のパイの取り合いにならないようにする必要がある。そのため、支援ニーズのある障害者の認定について、諸外国がどのように取り組んできたのかを明らかにする。

第2節 個人と社会・環境の相互作用としての障害の認識と障害者雇用支援施策における障害

2000年代以降、個人と環境・社会との相互作用に基づく障害の捉え方に基づき、障害者雇用施策上の障害者の捉え方や特に重点的な支援を必要とする重度の障害についての認識が変化してきている。諸外国では、合理的配慮等の範囲を広げる必要性の観点から新たに就職支援・企業支援の対象となる障害者と、合理的配慮等を前提としてもなお事業主に過重な負担が生じうる重度（重点的な雇用支援が必要となる程度）の障害者の区別が重要になっている。

1 合理的配慮と就労困難性の関係性の整理

2000年代を中心に、諸外国では障害者の就労困難性と就労支援ニーズの法的捉え方に大きな変化があった。それまでは、障害者は一般就労が困難であると捉えられ、それを前提とした経済的補償や生活支援、福祉的意義を中心とした就労支援等の制度が構築されてきた。しかし、各国で障害者の一般就労の事例が拡大する中で、多くの障害者は仕事内容や働き方の調整、職場の合理的配慮があれば、障害のない人と同様に有為な職業人として活躍することができることが明らかになってきた。これを踏まえ、2000年代以降の諸外国の障害者雇用施策においては、障害者を「就業ができない、困難である」という捉え方ではなく、むしろ「就業して活躍するために、差別禁止、合理的配慮、専門支援等を必要とする」という捉え方への転換が進められてきた。

それと同時に、就業して活躍するために、差別禁止、合理的配慮、専門支援等を必要とする障害者は、従来から障害者と認定されてきた範囲に限定されないことや、仕事内容や働き方等による個別性が大きいことも議論されてきた。例えば、比較的軽度の障害と見なされてきた弱視、難聴、腰痛、容貌の変化等がある者は、仕事内容等によっては差別禁止や合理的配慮等がなければ就業が困難となり得る。一方、失業や離職は障害以外の要因でも生じるものであり、単にそのような就労困難性だけで障害者とすることは不適切である。

軽度から重度までの障害者も、就職支援や就職後の合理的配慮等の確保によって就労困難性は軽減しうる。また、企業にとって過重な負担とならない範囲は、企業規模や経営状況により異なり、また、公的な助成金等の経済的補償の有無によっても異なるため、国によっては、事業主が負担と考える場合は、正当な理由を担当する公的機関に申請し、審査を受けた上で助成金等の支給を受け、障害者の雇用継続を維持する仕組みがある。このような審査の際、企業が適切な合理的配慮を把握していないことを理由として結果的に障害者が十分に働ける環境が整っていない状況にないか、専門的な支援者が企業での合理的配慮の実施状況を確認することになっている。

【アメリカ】

1990年に制定された障害のあるアメリカ人法（ADA）では、障害者差別の禁止や合理的配慮の提供対象となる障害者は、当初、就労等に相当な支障のある者とされていた。しかし、合理的配慮等によって業務遂行が可能な障害者がADAの対象外となるという問題が明白となった。この問題を解決するため、2008年の改正では、障害者差別の禁止や合理的配慮が必要な障害者を適切に確認することが最優先とされるようになった。

合理的配慮は、定義上、企業にとって過重な負担のない範囲で対応が求められるものであり、そ

の実施は各事業主の社会的責務とされる。ただし、中小企業等では大企業よりも過重な負担が生じやすいことを反映し、合理的配慮の範囲の拡大が必要な場合に、障害者雇用を促進するため、税制上の控除等¹による公的な経済的支援が存在する。連邦政府の税制支援としては、例えば、雇用に関する重大な障壁に一貫して直面する特定の対象グループに属する個人を雇用する全ての事業主が申請できる「政府が雇用主に対して提供する税額控除制度（Work Opportunity Tax Credit）」がある。対象グループには職業リハビリテーションプログラムの対象者が含まれており、新たに雇用された対象者が 120 時間以上勤務した場合は初年度賃金の 25%相当を、400 時間以上勤務した場合は初年度賃金の 40%相当の控除を申請できる。控除の上限は対象グループに応じて設定されており、職業リハビリテーションプログラムの対象者²については、賃金対象額が 6,000 ドル（≒88 万円³）の 40%相当の 2,400 ドル（≒35 万円）が上限となっている。

【イギリス】

雇用主が、従業員に対して合理的配慮に相当する「合理的な調整措置 (Reasonable Adjustments)」を実施し、その変更に必要な費用を負担することは、2010 年平等法 (Equality Act 2010) に基づき雇用主の責任とされている。このように雇用主が障害のある従業員が仕事を続けられるよう行う調整にかかる必要な費用については、政府の「Access to Work (AtW)」助成金が一部または全部をカバーする可能性がある。その場合、雇用主が負担する費用は、企業規模、従業員の在職期間、支援の用途など複数要因によって決定される。また、AtW の仕組みの中で、職場評価 (workplace assessments) を提供し、障害や長期の健康不調のある従業員または採用候補者にとってどのような調整が役立つかについての推奨事項のレポートを作成する。

【ドイツ】

ドイツにおいて、使用者は、障害度 (GdB) 50 以上の障害者が当該事業所において可能な限り継続的に障害に適した雇用が見つけられるよう「適切な措置」を確実に提供する義務を負う（社会法典第 9 編 164 条 3 項）。また、障害度 50 以上の障害者は、障害に適した雇用や職場環境の整備、労働時間の調整、支援機器の導入に対して請求権を有している。ただし、これらの措置が使用者にとって期待可能でない場合や過大な費用を伴う場合には、この限りではない。また、連邦雇用エージェンシーや統合局はこれらの措置の実施にあたり支援を行うものとされる（同条 4 項）。これらがドイツにおいて、いわゆる「合理的配慮」に当たるものと捉えられている。合理的配慮の対象は、障害度 50 以上の障害者であるが、障害度 30 以上 50 未満の者で、就労困難性等を踏まえて、障害度 50 以上の者と同等取扱いを受ける者として認定を受けた者もこの規定の対象となる。

また、障害度 50 以上の障害者の中でも、より就労困難度が高い者の新規雇用に向けた労働ポストの創設や労務遂行能力が平均と比べて低い者や、継続的支援を必要とする者の雇用継続のために、

¹ 連邦政府の税制支援としては、「就労機会の税還付」の他、「障害者のアクセスのための税還付」(Disabled Access Tax Credit)、「障壁除去のための税控除」(Barrier Removal Tax Deduction)がある。その他、州単位でも各種税制支援がある。詳しくは、障害者職業総合センター調査研究報告書 No.169 (2023)「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」pp.136-138 に記載。

² WOTC CATEGORIES AND MAXIMUM AMOUNTS. <https://www.dshs.wa.gov/sites/default/files/dvr/documents/WOTC-CATEGORIES-AND-MAXIMUM-AMOUNTS.docx> <2025 年 11 月 14 日最終閲覧>

³ 2025 年 7 月 9 日時点のアメリカ合衆国 1 ドル は 147.06 円であり、これをもとに換算した。以下同じ。

賃金補填手当的な性格を持つ助成金が統合局から支給されうる。このほか、伴走型支援に対する特別のニーズを持つ者に対しては統合専門サービスにより労働者・使用者の双方に対して助言・指導がなされたり、職業リハビリテーションの一環として、ジョブコーチ支援がなされうる。

【フランス】

以前は、障害者権利自立委員会（Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, CDAPH）の前身である職業指導・職業再配置専門委員会（Commission technique d'orientation et de classement professionnel, COTOREP）が、就労困難性に基づく職業的能力（3段階）の判定と、福祉的就労や一般就労等の進路指導を担っていたが、2006年からCOTOREPは廃止されCDAPHに移管された。3段階区分は2006年に廃止され、進路指導機能自体はCDAPHが継続している。また、現在、CDAPHが決定する障害労働者認定（RQTH）は、就職や就業継続における支援の必要性に基づく認定であり、重度認定等の障害の程度に関する認定はない。なお、これとは別に、障害重度認定の仕組みもある。これは、障害者雇用事業所の申請に基づき、障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）が認定するもので、合理的配慮提供後の継続する生産性低下と人的コストの程度に基づく制度となっている。

2 福祉と就労支援の対象としての重度の区別の整理

雇用に当たって、事業主にとって過重な負担となる重度の障害者に対しては、諸外国では、個人の所得保障等の福祉施策の対象とするか、雇用施策の対象とするかで、議論が続けられており、国により施策のバランスが異なるが、近年では、重度の障害者を含めて雇用施策の対象としていく動向が強くなっている。

【アメリカ】

アメリカでは、福祉的就労が存在しない中で、援助付き就業やカスタマイズ就業を活用してもなお一般就労が困難な障害者について、公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）第14条(c)の認証を保有する地域リハビリテーションプログラム等での最低賃金未満の就労が認められる。また、社会保障障害保険（Social Security Disability Insurance, SSDI）等、未就業者への所得保障等が実施されてきた。近年では、就業第一主義により、重度の障害者への第一選択肢を一般雇用に向けた支援とし、その上で所得保障等の対象とする制度改革を実施している。

【イギリス】

生産年齢で、病気や障害のために働けなかったり、働く能力が限られていたりする場合に経済的な支援を提供する「雇用・生活支援手当（ESA）」と低所得者向け給付である「ユニバーサル・クレジット（Universal Credit, UC）」があり、受給資格を決定するため、申請者は本人の就労希望の有無に関わらず、労働年金省（DWP）の労働能力評価（WCA）の対象となる。結果、ESA申請者の場合は「支援グループ（“Support Group”）」と「就労関連活動グループ（“Work-related activity group”, WRAG）」に分けられ、支援グループの人々は、就労に関連した活動に参加する必要はなく、ESAを受給できる（受給額が高くなる）。WRAGは、就労に焦点を当てた面接に出席しなければな

らず、就労可能性を高めるために訓練や体調管理プログラムなどの活動に参加することもある⁴。

【ドイツ】

ドイツにおいて、通常の民間企業・公的部門での勤務が困難な障害者には、社会的雇用の性格を有する包摂事業所で働く選択肢がある。包摂事業所とは労働契約を締結しての就労になるため、最低賃金の保障がなされる。ただし、包摂事業所に対しては、賃金補填の性格を持つ助成がなされる。

また、障害の種類または程度ゆえに、上記を含む一般就労が困難である障害者には、ドイツにおける福祉的就労である障害者のための作業所で働く選択肢がある。障害者のための作業所は、適切な職業訓練の提供や労働能力の獲得、発展、向上または再獲得をさせる措置などを実施する施設である。障害者のための作業所では、工賃の支払いがなされるが、最低賃金法の適用はない。なお、収入や資産が一定の要件を満たす場合には、統合扶助という所得保障的な性格を含む給付がなされる。

【フランス】

フランスでは、就労困難性の高い障害者については、福祉的就労の場である就労支援・サービス機関（ESAT）での就労が用意されている。また、通常の企業で働くことが困難な場合には、適合企業での就労も可能である。そして、通常の企業で働く場合に、重度障害認定を受けることも可能である。

ESAT で働く場合は、保障報酬制度により報酬（工賃）が保障される。また、ESAT で就労している障害者は、成人障害者手当（Allocation aux adultes handicapés, AAH）の支給対象でもあることから、保障報酬と AAH によって一定の所得保障が実現される。

他方、適合企業で働く場合は、適合企業での就労は、あくまでも通常の労働市場での就労であることから、最低賃金の保障がなされる。ただし、適合企業には国により賃金補填の意味合いを持つ一定の助成が行われる。

通常の企業で働く障害者について、合理的配慮を提供した後にもなお企業に何らかの金銭的負担が残る場合には、重度障害認定を申請することで、一定の助成が行われることとなる。

⁴ GOV.UK (2020). Employment and Support Allowance (ESA) changes from 3 April 2017.
<https://www.gov.uk/government/publications/employment-and-support-allowance-changes-from-3-april-2017/employment-and-support-allowance-esa-changes-from-3-april-2017> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

第3節 就労困難性による障害者の認定

諸外国では、医学的な障害の確認と、障害者の支援ニーズの自己申告、実際の就職または就業継続等における支援や配慮の必要性の確認を合わせた認定が主流となっている。合理的配慮の提供や積極的差別是正措置のためには、本人申告と企業の確認が中心となり、雇用率制度等の対象とするためには、本人申請に加えて就労支援専門機関による妥当性の確認が行われている。

1 医学的な障害の認定や確認

障害以外の要因で生じる失業や離職と、障害による就労困難性の区別をするための大前提として、本人の医学的な機能障害の認定や確認が必要である。日本では障害者雇用率制度において、障害者手帳の所持が雇用率算定の主な基準となっているが、実際の就労支援や雇用施策の対象は、手帳所持者に限られず、障害により就労に困難を抱える者も含まれている。

諸外国における障害の定義は、世界保健機関（WHO）の国際生活機能分類（ICF）の定義に整合的な「健康状態に関連した生活機能上の困難や支障等」として、医学的に幅広い機能障害や健康状態の種類や程度を網羅している。これは、日本の障害者手帳制度の対象となる身体障害、知的障害、精神障害の範囲を含むだけでなく、日本の障害者手帳の障害認定基準に必ずしも含まれない内分泌機能、免疫機能、皮膚機能、慢性的な痛み等も含まれている。また、活動制限・参加制約につながる具体的な疾病名や症状等も対象となっているケースもある。

【アメリカ】

合理的配慮や障害者差別禁止の対象となる障害や疾病には、軽度障害や様々な機能障害、疾病、症状が回復・寛解する状態（活動期に就業上の制限が生じる場合）など幅広い。また、差別の原因となり得る病歴等も含まれる。基本的に障害のある従業員が事業主に自己申告をする形であるが、必要に応じて診断書等での確認が行われることもある。

【イギリス】⁵

個人が雇用主に障害や疾病のために必要な「合理的調整」を求める際、障害の性質や仕事への影響が不確実な場合には、雇用主は医療提供者に裏付けとなる証拠を要求することがある。また個人が AtW 助成金を申請する際、特定の調整を正当化するため、医療専門家からの裏付け文書が必要な場合がある。雇用・生活支援手当（ESA）等手当申請の際にも医療専門家による診断書の提示は必要とされる。

【ドイツ】

支援を必要とする本人が障害認定を申請し、援護局が医学的基準により、様々な機能障害や疾病による障害を認定する。その際、雇用率制度等の対象となる障害（障害度（GdB）50 以上の「困難度の高い障害者」）だけでなく、直ちには雇用率制度等の対象とならない軽度の障害（障害度 20－40）も認定される。

⁵ GOV.UK (2018). Disability Confident scheme: Summary findings from a survey of participating employers. <https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-survey-of-participating-employers/disability-confident-scheme-summary-findings-from-a-survey-of-participating-employers> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

【フランス】

障害や疾病により支援が必要な者は、県障害者センター（MDPH）に申請し、医師と就労支援者等の共同作業により、医学的な障害の確認と就職や就業継続の困難性のアセスメントを合わせて障害労働者認定（RQTH）が行われる。軽度障害であっても就労支援ニーズがあれば認定される。

2 適切な自己申告や申請の促進

諸外国では、障害者が合理的配慮や支援が必要な状況を事業主に申しやすく、かつ「障害者の掘り起こし」や「社会的に作られた障害者」を避けるため、本人の自己申告を中心としながら、差別等のおそれのないような社会環境の整備が重視されている。

【アメリカ】

障害者の自己申告を促進する前提として、企業での差別禁止方針、申告の目的と利点、障害の具体例等について、連邦政府の技術支援センターの1つである障害者事業主支援・資源ネットワーク（Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion, EARN）が情報提供している。

【イギリス】

2010 年平等法に基づき、雇用主は、自己申告または従業員の障害に関してあらかじめ持つ知識に基づいて合理的調整を提供する必要がある。雇用主と従業員の職場関係の改善を目的とする英国の独立した非省庁の公的機関「雇用助言、調停、仲裁機構（Advisory Conciliation and Arbitration Service, ACAS）」から労使関係改善の助言を示したガイダンスが提供されている。また、政府のイニシアチブである「障害コンフィデント（Disability Confident Scheme）」認定（3段階レベル）の最初のレベルを得るにあたり、雇用主は、障害のある従業員や障害のある求職者のため、包括的でアクセスしやすい採用過程、求人職務の最低限の要件を満たす障害のある求職者への1回の面接の提供、合理的調整の提供、障害のある従業員の支援などの行動を取ることを約束（コミット）することが求められている。

【ドイツ】

使用者が採用面接時に障害の有無について質問することは差別（社会法典第9編164条2項、一般平等取扱法第7条）に当たると解されており、原則として認められていない。仮にこうした質問をされた場合には、真実でない回答をすること（嘘をつく権利）が認められている。ただし、特定の職務の遂行にあたり、一定の身体、知的機能や精神的健康が前提となる場合に、この点に関して障害の有無について質問することは認められる。統合局及び中央公的扶助局連合会（Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, BIH）は、障害者自身が障害開示をするか否かを検討するにあたり、そのメリット・デメリットを整理したチェックリストをウェブサイト上で公開している。

【フランス】

労働者が障害労働者認定（RQTH）を受けていることを雇用主に伝える際、どのような障害を有しているかは個人情報保護により伝えなくてよいことになっている。なお、RQTHは広い範囲の者

が含まれるため、企業による「障害者の掘り起こし」が問題視されており、RQTHの見直しも提言されている⁶。

3 障害と就労支援ニーズとの関連性の確認

アメリカやイギリスでは、障害とは関係しない通常の失業や仕事上の能力低下と区別するため、合理的配慮の提供の確認手続では必要に応じて医学的な障害の証明を踏まえ合理的配慮の内容が検討される。また、雇用率制度の対象とする障害認定においては、就労支援の専門職が、就職や就業継続での障害に関連した支援ニーズを確認することが認定プロセスに含まれる国もある。

【アメリカ】

本人からの「障害があり合理的配慮が必要である」との申告を踏まえ、事業主が個別の調整、配慮を検討する中で関連性が確認され、必要に応じて診断書等での障害の確認が行われる。なお、連邦政府の12%や連邦政府の請負業者及び下請け業者の7%の雇用目標の確認についても、雇用義務ではなく、積極的差別是正措置の数値目標であるため、同様の方法で障害者の確認が行われる。

【イギリス】

障害者雇用割当制度（雇用率制度）は1996年に廃止され、単一の普遍的な障害者認定制度はない。ただし、障害福祉サービスや給付（例：自治体の社会ケア、個人自立給付（Personal Independence Payment, PIP）やブルーバッジ駐車許可証）毎にそれぞれ評価（assessment）と利用資格（eligibility）認定が存在する。また、地方自治体の中には障害者の自主登録制度を運営しているところもある。就業に関する障害関連の支援ニーズを特定するための標準的な障害認定プロセスはなく、個人が自分のニーズを明らかにして適切なサポートを受けられる包括的な環境を作ることに重点が置かれる。平等法（Equality Act）において「日常生活や就労における実質的な不利」が生じているかどうかを基準とする広い定義が採用されており、就労支援ニーズは医療的診断よりも、職場において生じている具体的な困難を起点として把握されている。

企業など雇用主は、障害のある労働者／求職者からの申出を受けた段階で合理的調整を検討・実施する義務を負い、申出、対話、合意、実施、見直しという標準的なプロセスを経る。Business Disability Forum（BDF）などの専門機関によって企業が合理的配慮を適切に実施できるよう、情報提供やコンサルティングを通じて支援している。こうした合理的調整により対応できない追加的な費用や専門的支援については、Access to Work（AtW）助成金により補完されるほか、精神障害者を対象とした個人配置及びサポート（Individual Placement and Support, IPS）や、医療・自治体・雇用サービスが連携するWork Wellなど、本人の就労支援ニーズに応じて複数の支援を組み合わせ連携による多層的な支援が図られている。

【ドイツ】

援護局により障害度（GdB）30－40と認定された者について、連邦雇用エージェンシーが就職または就業継続のために雇用率制度等の適用が必要であると判断する場合、当該者の申請に基づき、

⁶ IGAS (2020). Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi. pp.64-67.

障害度 50 以上の者と同等の取扱いを受ける者であるとの認定がなされる。就職に困難を抱える障害者の同等認定にあたっては、雇用エージェンシーやジョブセンターの職業紹介・統合専門員または相談専門員に職業紹介状況等の確認が行われる。また、雇用継続に困難を抱える障害者の同等認定にあたっては、雇用エージェンシーの復職支援部門や統合専門サービス（IFD）の担当者への確認が行われる。加えて、申請した障害者の同意を予め得た上で、使用者、事業所委員会等の従業員代表組織、重度障害者代表に対して、聞き取り調査が行われる。また、必要に応じて、医学的、心理学的または技術的側面からの解明のため、専門チームを手続に関与させる。

【フランス】

障害労働者認定（RQTH）は、障害者の支援申請に基づき、県障害者センター（MDPH）の医師や就労支援者を含む多分野専門家チームが必要に応じて地域関係機関との協力により、医学的な障害の確認だけではなく、障害や疾病によって何らかの就労支援ニーズがあるかを個別具体的に確認するものである⁷。

⁷ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.154 (2020) 「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組」 p.41.

第4節 合理的配慮等を前提としてもなお事業主に過重な負担が生じうる障害者の位置づけ

現在、諸外国では、障害者雇用施策における公的支援の必要性については、雇用における合理的配慮等の範囲を広げる必要性の観点での支援の対象となる障害者と、合理的配慮等を前提としてもなお、雇用にあたっては事業主に過重な負担が生じうる重度の障害者の区別が重要になっている。

1 重点的な雇用施策の対象となる障害者

諸外国では、特に就労支援が困難であり、重点的な雇用施策の対象となる障害者を例示する以下のような取組がある。

【アメリカ】

アメリカでは、合理的配慮提供により生産性を発揮できるようにし、公正な能力評価に基づく障害者差別禁止により雇用を促進することが大原則であり、企業に対する障害者雇用の義務はもともとない。その中で、知的障害者や精神障害者、その他重複障害等の重度の障害者については、企業が合理的配慮によって生産性を確保し、雇用を実現することは困難である。そこで、援助付き就業モデルを発展させ、専門支援を充実させることで、障害者が活躍できる仕事とのマッチングや職場の理解・配慮の確保、さらに就職後の生活面や医療面等での継続的なフォローアップ体制を構築し、企業経営に貢献しつつ過重な負担のない障害者雇用の実現を進めてきている。

重度の障害者については、個別就労支援（IPS）といった当事者の「働きたい」という希望を大切にしながら、当事者のチャレンジを応援するオーダーメイドの伴走型個別就労支援⁸、カスタマイズ就業といった専門支援の対象者として明確に位置付けている。特に、カスタマイズ就業の対象者は以下のとおり、従来の支援では対応困難な障害者として、限られたスキルや能力のため、特殊な雇用環境や配慮を必要とする障害者とされている⁹。

- ・ 本人のスキルと能力がきわめて限られており、訓練や継続的支援を行っても、現存する仕事に伴う複雑で多様な責務を無事に遂行できない。
- ・ 複数の任務は無理で、仕事で成果を上げるには、きわめて限定された環境を必要とする。
- ・ 一度に1時間しか仕事に耐えられない。
- ・ 対象者の居住地域では、一般の失業率が高かったり、解雇を伴ったりするような深刻な経済状態である。
- ・ 雇用専門家として、あらゆる手を尽くしても、地域の企業で就業可能なところが見つからず、本人のスキル、能力及び興味に適合する仕事は存在しないと結論づけている状態である。
- ・ 就職支援の最初の段階から、本人が成功を収めるには非常に特殊な雇用環境や配慮を必要とすることが明白である。
- ・ スキルや教育の不足、子育て資源や交通資源の不備、障害、文化的・言語的差異など、就労の障

⁸ IPS の大きな特徴は、①働きたいすべての当事者を支援の対象とすること、②個々の好みやニーズ、長所に合わせて仕事探しをすること、③個別支援や訪問支援を基本とすること、④実際の職場で働きながら必要なスキルを身につけることを支援するなどにある。（参考：日本 IPS アソシエーションの Web サイト；<https://jipsa.jp/ips/ips#1>）

⁹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023) 「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」 p.158.

壁となる要因を有している。

また、連邦政府の障害者雇用目標において、全体の 12%のうち、2%は重度の「対象障害者」としており、これには発達障害や外傷性脳損傷、聴覚や視覚障害、肢体不自由、てんかん、知的障害、重篤な精神障害、小人症、著しい醜態などが含まれる。

【イギリス】

労働年金省（DWP）が特に就労困難性が高い障害者に各種プログラムを提供している。例えば、集中的個別雇用支援プログラム（Intensive Personalised Employment Support, IPES）では、健康上の問題や障害により他の就労支援プログラムでは十分な効果が得られず支援がない状況で 1 年以上就業していない就労困難性が高い（with complex barriers to employment）障害者¹⁰を対象に、1 対 1 のサポートや就業後の支援を実施しており、参加者は 15 か月間の集中個別支援を受け、雇用が決まればさらに 6 か月間の OJT サポートが受けられる。

また、保健社会福祉省（Department of Health and Social Care, DHSC）、イギリスの国民保健サービス（NHS）及び改善局（NHS Improvement, NHSE/I）、DWP、健康改善及び格差局（Office for Health Improvement and Disparities, OHID）が資金を提供し、主に重度の精神疾患のある人、他に薬物・アルコールアディクション等の健康問題を抱える者を対象に、個人配置及びサポート（IPS）プログラムを提供している。

【ドイツ】

福祉的就労からの移行者や 50 歳以上の障害者、統合局や連邦雇用エージェンシーが特に就職や就業継続が困難と認めた障害者は、事業主の障害者雇用に係る企業負担が特に大きいものと位置づけられており、雇用率カウントが 2 人分または 3 人分となる。雇用事業主は、賃金補填や従業員の継続的負担の補填のための助成金を統合局に申請できる。統合局は、個々の事案ごとに、必要な助成金を支給する。

【フランス】

高齢の労働者に長期失業が多いことを踏まえ、50 歳以上の障害労働者に関しては雇用率制度上 1.5 人とカウントされる。また、障害者と事業主の双方が雇用を継続することを希望する場合、妥当な雇用関係を成立させるために必要な配慮が事業主の過重な負担となる場合、事業主は障害重度認定（RLH）を申請できる。この申請のためには、事業主は、まず産業医¹¹等が関与し障害者が能力を発揮できる雇用条件や配慮を確保した後に、障害者雇用の継続的負担が生じることを具体的に示す必要がある。負担の評価方法としては、一般の労働者と比較して、時間単位でどれだけ生産性に差があるかを測定する。例えば、障害のない労働者が 1 時間に 100 個の段ボールを組み立てられるのに対し、雇用する障害者が 50 個であれば、生産性は 2 分の 1 となり、この差を時間に換算し、金額に置き換えて、企業にとってどれだけの損失があるかを算出する。このような負担の申請について Agefiph が審査し、雇用継続のための継続的な助成金が支給される。

¹⁰ GOV.UK (2023). Chapter 2: Target groups, eligibility and suitability. <https://www.gov.uk/government/publications/intensive-personalised-employment-support-provider-guidance/covid-19-chapter-2-target-groups-eligibility-and-suitability> <2025 年 7 月 9 日最終閲覧>

¹¹ 一般に労働医と訳される。

第5節 考察・小括

諸外国のうち、ドイツやフランスにおいては、障害者雇用率制度における障害者の判定にあたり、個人の機能障害の程度などの医学的な基準による判定を基本としつつも、必要に応じて、企業の継続的な負担の状況を把握することにより、就職及び就業困難度などの個人の状況を踏まえ、企業への継続的な経済的支援等が必要な障害者が幅広く認定されていることが確認された。一方、障害者雇用率制度がないアメリカ、イギリスでは、自己申告に基づき支援ニーズのある障害者を幅広く認定し、支援の対象としていた。例えば、アメリカでは、合理的配慮を必要とする場合は、障害者本人が勤務先に自己申告することになるが、多くの場合、合理的配慮により障害者が一般就労であっても能力を発揮し、問題なく働くことができるという基本的認識があると考えられる。これにより、機能障害や疾病により合理的配慮や専門的支援を必要とする人が、幅広く雇用に関する支援の対象となる障害者として運用されており、連邦政府においても、自己申告をしやすいための環境づくりや税制優遇など、一般就労を基本とする政策が推進されている。

以上のように、諸外国では、就労における障害は単に「個人の機能障害」ではなく、仕事内容や合理的配慮の確保状況も踏まえた「就職や就業継続の困難状況」と関連づけて捉えられている。障害者が一般就労で能力を発揮して活躍するためには合理的配慮や専門的支援が不可欠であり、合理的配慮の提供が公正な能力評価や差別禁止を成立させる前提条件に位置付けられている。

一方、日本でも障害者手帳所持者を対象とした障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度を中心に雇用を促進するとともに、障害者手帳所持者以外（発達障害者、難病患者等）を含めた障害者を助成制度や就労支援機関等の対象としているなど、幅広い支援が行われている。

また、日本における福祉的就労は、一般就労が困難な障害者の重要な働く場として発展してきたが、一般就労への移行など、より柔軟な就労環境の整備が課題となっている。フランスでは、合理的配慮によっても企業にとって継続的な過重な負担が生じる場合は継続的な助成金を支給することで従来一般就労が困難とされてきた障害者の就労支援をサポートしている。アメリカでは福祉的就労の制度が存在しないことから、援助付き就業やカスタマイズ就業等により、企業での就業が困難な障害者にも可能な限り就労機会を提供している。このような諸外国における包摂的な労働の場の形成を目指した取組については、一般就労を希望する障害者がその希望を実現できる上で必要と考えられるよう、より柔軟な就労環境の整備において参考になるものと考えられる。

第4章

障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

第4章 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

第1節 はじめに

2008年発効の障害者権利条約では、障害種類・程度によらず、すべての障害者の雇用・労働の権利が示され、第27条で「締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放（open）され、障害者を包容（inclusive）し、及び障害者にとって利用しやすい（accessible）労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、または承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。」としている。

諸外国では、障害者の働く場として、一般企業での雇用や福祉的就労の制度が整備されてきたが、その一方で、近年では障害者権利条約を踏まえ、包摂的な働く場の確保と障害者の労働の権利や、福祉的就労のあり方が課題となっている。

本章では、軽度から重度の多様な障害者の「包摂的な働く場」の確保に関する諸外国の対応状況について、より詳細に検証する。

第2節 多様な障害者の一般雇用の促進策（障害者雇用率制度等）

1 問題の所在

諸外国では、軽度な障害者も含めた幅広い就労支援ニーズを有する障害者が働きやすい包摂的な職場づくりを目指して、企業の雇用数値目標や経済的インセンティブを設定している。

日本は、実際の労働者数と失業者数に占める障害者である労働者と失業者の割合によって障害者雇用率を設定し、近年その増加によって引き上げが続いている。一方、フランスの障害者雇用率は生産年齢の障害者の割合を踏まえて設定されていて、日本よりも高い障害者雇用率となっている¹（6％）。他方、ドイツでは、障害者の失業率改善に向けた使用者のインセンティブを高めるために、2000年10月以降、法定雇用率が6％から5％に一時的に引き下げられたが、その後、この水準が一時的ではない基準として採用され続けている。ドイツ及びフランスでは、雇用率が未達成の場合の減額措置を受けた上での納付金²が、一般労働市場における障害者雇用促進のための資金として活用される仕組みとなっている。また、アメリカでは特に合理的配慮等があれば問題なく働ける障害者の雇用機会均等や人権保障に力点が置かれており、企業は雇用に過重な負担となる障害者を雇用する義務はない。

障害者を雇用する企業の雇用管理のあり方や経済的負担等は障害の種類・程度によって大きく異なり、必要な障害者雇用施策も多岐にわたる。例えば、日本では、障害者手帳を所持しない発達障害のある者や難病患者等は事業主の合理的配慮の提供や障害者差別禁止の対象でありながら、障害者雇用率制度の対象ではない。

以下では、諸外国の障害者雇用施策の取組から、障害者の一般雇用での雇用を促進するための対象範囲の設定や確認方法、企業の取組を促進する方法等を明らかにする。

2 障害者雇用率制度と障害者雇用の数値目標の設定

日本の法定雇用率に相応する障害者雇用の数値目標は、諸外国ではそれぞれの政策目標に応じて設定され運用されている。ドイツやフランスでは、障害者雇用率を満たしていない企業に対し、納付金が課される。一方、アメリカでは、積極的差別是正措置の実施義務における努力目標として設定されている。数値目標が高い場合でも、必ずしも企業による直接雇用の推進のみを政策目標としているわけではなく、納付金制度や間接的な雇用支援など、複数の手段を組み合わせる場合もある。

（1）諸外国における障害者雇用率制度（雇用割当）の多様性

国際労働機関（ILO）の2019年の調査レポートによると、雇用割当は、障害者の就労機会を促進するために最も頻繁に利用される政策手段の一つであり、現在、世界の100か国以上が国内法で雇用割当を規定している。雇用割当に標準的なアプローチはなく、義務割合のレベル、対象となる企

¹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023) 「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」 p.173.

² フランスにおける納付金は、雇用率を未達成で納付金の減額を受けてもなお支払うべき納付金が残っている企業が支払う納付金として理解することが適切である。

業の規模、公共部門と民間部門の事業主の別、遵守状況の監視方法、遵守しなかった場合の措置など、国によって様々である。これまで雇用割当は、有効な施策の選択肢なのか、それとも障害者の労働能力に関するネガティブなステレオタイプを助長するものなのか、大きな議論があったが³、近年では、雇用割当は障害者差別禁止の枠組みにおける積極的差別是正措置の一形態と見なされるようになっていく。

（２）障害者の社会参加における企業の関与

ドイツやフランスでは、法定雇用率が日本よりも高く、５％や６％に設定されている。さらに、日本とは異なり、福祉的就労への発注額や企業規模に応じた特例措置によって、企業が納付金の額を減額できる仕組みがある。

ア 直接雇用の推進

ドイツでは、企業での直接雇用の推進に向けて、障害者雇用義務があるにもかかわらず一人も雇用していない企業には最も高い納付金が課せられる等、障害者雇用の達成状況に応じて納付金額が傾斜的に減額される設定がある。フランスでは、従業員数に応じて納付金額が傾斜的に増額される他、３年以上納付金の支払いのみの企業に対して高額な納付金が課される設定がある。

イ 幅広い障害者雇用を支援するための財源確保

ドイツ、フランスともに、法定雇用率未達成企業からの納付金が、障害者を雇用する企業への助成金だけでなく、障害者就労支援機関、職業訓練、障害者本人への自立支援機器やサービス等への財源となっており、さらにドイツでは包摂事業所への助成金の財源にもなっている。なお、フランスの適合企業への助成は国が行っており、納付金が財源ではない。また、福祉的就労への発注については、このような枠組みの中で、企業の障害者の社会参加支援の貢献として評価され、納付金額の算定にあたり一定程度評価されている。なお、フランスにおいて以前は、発注額から原材料費等を除いた額が雇用率に算入されていたが、直接雇用を推進するため、廃止されている。

納付金財源により実施する各種の障害者雇用施策の持続可能性については、フランスでは社会問題監察総局（Inspection Générale des Affaires Sociales, IGAS）による報告書において民間部門・公的部門ともに恒常的な赤字にあるとされ、納付金ではなく、ユニバーサルな拠出金を財源とする方式も検討されている⁴。しかし、もともと法定雇用率が高く設定され⁵、法定雇用率達成企業への調整金や報奨金がなく（ただしフランスの公的部門には報奨金に相当する給付が存在する）、近年で

³ International Labour Organization (2014). Achieving Equal Employment Opportunities for People with Disabilities through Legislation: Guidelines (Second edition). https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/%40ifp_skills/documents/publication/wcms_322685.pdf <2025年7月10日最終閲覧>

⁴ IGAS (2020). Le rapport 2019-2020 Handicaps et employ. pp. 73-74. なおこのレポートは2020年以降の状況には対応していない。2020年には新たな雇用率制度が施行されている。FIPHFPの収支に関しては、2019年以降黒字に転じていることがFIPHFPの報告書から明らかになっている（FIPHFP, Rapport d'activité et de gestion 2021 及びそれ以降の年次報告）。ところが、Agefiphについては、2021年など黒字に転じている年はあるものの、赤字の年が多い。Agefiphは多くの財政支援を行っており、負担が重いこと、コロナ禍の際、FIPHFPと比較してより多くの特例支援を行ったこと、50歳以上の1.5カウントが公的部門では採用初年に限定されるのに対し、民間部門にはそうした制限がないことなどが原因ではないかと考えられる。

⁵ フランスは Etude d'impact: Projet de loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, Republique Francaise という文書の中で、法定雇用率について「15歳から64歳までの生産年齢人口に占める今日の障害者認定を受けている人口の割合は6.6%に相当することから、障害者雇用義務である6%水準の妥当性が確認できる為継続して用いる」としている。引用：障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.154 (2020) 「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組」 p.134.

は間接雇用の評価を制限し直接雇用の評価に限定するなどにより、当面は持続可能な施策となっていると考えられる。なお、上述の IGAS レポートなどは納付金運用による制度に警鐘を鳴らしており、雇用率制度（納付金制度）の構造そのものの問題（法定雇用率を達成するほど資金は減り、必要な支援は増える）は依然として根本にあり、また、フランスでは障害労働者認定（RQTH）によって対象となる者の範囲が広いことも、運用上の問題を助長していると考えられる。

（３）積極的差別是正措置の数値目標

アメリカでは、伝統的に障害者雇用率制度を「障害者は一般雇用で働けない」という先入観による差別的制度であるとしてきたが、近年、障害者差別禁止や合理的配慮の取組をさらに推進する積極的差別是正措置の数値目標として、障害者雇用率を設定するようになってきた。

【アメリカ】

アメリカでは、以前からリハビリテーション法により、連邦政府自身と連邦政府と契約する民間企業には障害者雇用の積極的差別是正措置を取ることが求められてきた。しかし、雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）はより強力な規制が必要とし、2014年から連邦政府との契約に関する民間企業には7%の雇用目標が、2017年には連邦政府自身には12%の雇用目標が定められ、そのうち2%分は特に重度な障害者に当てられている。

民間企業の7%や連邦政府の12%の雇用目標に含まれる障害者は、以前から障害者差別禁止や合理的配慮提供の対象となってきた幅広い障害者であり、多様な傷痍軍人、労働に影響する腰痛や慢性頭痛、慢性疾患、弱視や難聴等のある人等が含まれる。また、連邦政府の2%分の対象となる重度の障害者は具体的に列挙されている。

2018年の調査報告では、連邦政府の請負業者や下請業者を含む企業全体で、募集・採用時の取組が統計的に増加していたが、雇用後の取組の増加は未だ限定的であった。

【イギリス】

イギリスは1996年にそれまであった法定雇用率制度を廃止した。以前のイギリスの法定雇用率制度は納付金等の経済的インセンティブや罰則がなく、実効性がなかったことが廃止の理由の1つとされる⁶。

現在、障害者の雇用に関して個々の企業に具体的な数値目標を設定してはならず、全体的な障害者雇用者数の増加など、より広範な目標が設定されている。2017年に国としての雇用促進目標（10年で100万人増）を設定し5年前倒しで目標を達成したものの、この達成には、新たに雇い入れた障害者だけでなく、既に雇用されている労働者の中で、障害者として申告・認定される人が増加したことなど、さまざまな要因が影響していた。

3 障害のある雇用者数を増加させるための関連施策等

企業の障害者の直接雇用を促進するため、諸外国においては、企業に数値目標を課す際の社会的調整、企業規模や雇用状況に応じた納付金の傾斜を含めた経済的インセンティブ、罰則、企業への

⁶ 障害者職業総合センター 資料シリーズ No.24 (2001) 「諸外国における障害者雇用対策」 pp.67-68.

助言指導の強化等、多様な取組が見られる。

(1) 経済的インセンティブや罰則等の併用

近年の ILO の調査によると、法定雇用率制度は、特に経済的インセンティブ等と組み合わせることにより効果的な障害者雇用促進策となることが認められている。

ア 納付金や罰則

ドイツの納付金額の単価は、法定雇用率未達成の程度が大きいほど高くなるように傾斜がかけられており、企業規模が小さい場合（従業員 60 人未満の企業）には、一定の減額⁷が認められている。

【ドイツ】

雇用義務は直接雇用に限定され、特に困難を伴う障害者の場合は複数カウント制度を採用している。企業は雇用状況を年 1 回、連邦雇用エージェンシーに報告し、法定雇用率を達成できない場合には納付金が課せられ、不足人数と雇用率に応じて納付金額が増加する。さらに、1 人も障害者が雇用されていない企業には高額な納付金が課されるといった制裁的意味付けもある。また、福祉的就労（障害者のための作業所）に業務を委託した場合は納付金が減額される。

ドイツの納付金（負担調整賦課金）の計算式は、以下のとおり。

年平均雇用率 3～5 % 未満の企業：不足 1 人あたり 155€（約 2.8 万円 ※）／月

年平均雇用率 2～3 % 未満の企業：不足 1 人あたり 275€（約 5.0 万円 ※）／月

年平均雇用率 0～2 % 未満の企業：不足 1 人あたり 405€（約 7.4 万円 ※）／月

年平均雇用率 0 % の企業：不足 1 人あたり 815€（約 14.9 万円 ※）／月

※1€=183.5 円（2026 年 1 月初時点の実勢レート）で計算

【フランス】

フランスでは、障害労働者認定（RQTH）を受けた者を含む複数のカテゴリーが雇用義務の対象となっている。企業ごとまたは採用と解雇の権限のある事業所ごと、公務部門では給与支払義務のある雇用主ごとに、従業員 20 名以上の場合、全従業員の 6 % に該当する人数の障害者を雇用しなければならない。雇用目標の達成方法には直接雇用、障害者のためのプログラムを定める労働協約の締結、納付金の支払いがある。さらに、障害者の雇用に関連する支出の一部も納付金減額の対象となる。3 年を超えて、直接雇用も保護雇用・就労セクターへの発注もしておらず、労働協約による履行もしていない場合には制裁的納付金が課せられる⁸。また、福祉的就労への発注が一定程度納付金の減額で評価される。

フランスの納付金の計算式は以下のとおり。

企業規模が 20 人以上 250 人未満：不足人数 × 最低賃金時給 × 400 倍（年額）

企業規模が 250 人以上 750 人未満：不足人数 × 最低賃金時給 × 500 倍（年額）

企業規模が 750 人以上：不足人数 × 最低賃金時給 × 600 倍（年額）

⁷ 従業員 20 人～40 人未満の場合、平均雇用数 1 人未満：不足 1 人あたり 140€/月、平均雇用数 0 人：不足 1 人あたり 210€/月である。従業員 40 人～60 人未満の場合、平均雇用数 2 人未満：不足 1 人あたり 140€/月、平均雇用数 1 人未満：不足 1 人あたり 245€/月、平均雇用数 0 人：不足 1 人あたり 410€/月である。引用：Bundesagentur für Arbeit (n.d.). Erläuterungen zum Anzeigeverfahren 2024. https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba034515.pdf <2025 年 7 月 11 日最終閲覧>

⁸ 納付金納入等規則に従わない場合等に対する行政的罰則とは別個であり、雇用目標達成手段としての納付金の延長と考えられる。

3年以上納付金の支払いのみの企業：不足人数 × 最低賃金時給 × 1,500 倍（年額）

イ 積極的差別是正措置の実施のための数値目標

アメリカにおける障害者雇用の数値目標は、あくまでも、連邦政府から契約・発注を受ける企業や下請企業の条件となる、積極的差別是正措置の実施のための数値目標である。数値目標が未達成でも納付金や罰則等はなく、雇用機会均等委員会（EEOC）が協力して積極的差別是正措置の改善に取り組めるようにすることが重視されている。

（2）重度の障害者についての特別枠や目標の設定

諸外国では、障害者雇用の数値目標の対象は広くとった上で、重度（重点的な雇用支援を必要とする程度）の障害者への経済的支援の重点化を行っている場合がある。

ア 複数カウント等

ドイツでは、福祉的就労からの移行者や、特に就職や就業継続が困難な障害者、50歳以上の障害者等について、2人分、3人分として雇用率にカウントできる制度を設け、施策的に重度の障害者雇用促進のインセンティブとしている。フランスでは50歳以上の者のみ1.5人分として雇用率にカウントできるインセンティブがある。

イ 特別目標枠の設定

アメリカでは、連邦政府に課している12%の雇用率のうち2%分の対象障害者は具体的に列挙される重度の障害者である。

ウ 短時間雇用のカウント

ドイツでは、障害の種類または程度により短時間しか働けない者について、複数カウントの対象となりうる。フランスでは、雇用期間・就労時間に応じて細かくカウントされている⁹。

⁹ 2018年法以前は法定労働時間の半分以下の者は0.5、それ以上の者は1としてカウントされていたが、2020年以降、より細かく規定された（例えば法定労働時間の80%の者は0.8としてカウント、また12か月のうち6か月就業の場合、6/12を掛ける）。小澤真（2021）。フランス2020年障害者雇用の変化：民間部門及び公的部門における改革。職業リハビリテーション，34(2)，2-11。

第3節 障害者差別禁止及び合理的配慮や障害者雇用の質の向上等のための取組

障害者雇用のあり方としては、一般企業での直接雇用だけではなく、多様な就業形態による障害者雇用施策が進められる中、単に障害者雇用の人数を増やすだけではなく、質的側面も含めた検討が重要である。具体的には、その雇用が障害者の雇用・労働の権利を保障するものであるか、差別禁止や合理的配慮の提供が適用されているかということだけではなく、職場での能力発揮や企業経営への貢献等、人的資源としての活用可能性についての検討が挙げられる。

本節では、障害者権利条約と関連した諸外国の動向や、障害者差別禁止の取組の先進国であるアメリカを中心とした、合理的配慮の提供等により障害者を含む誰もが働きやすい職場づくりや企業経営にも資する障害者雇用の動向について整理する。

1 問題の所在

日本の障害者雇用施策は、障害者雇用率制度による障害者雇用者数の増加を目標として、障害者雇用率を定め企業に雇用義務を課してきたが、近年では障害者雇用の質の向上も重要な検討項目となっている。

障害者雇用においては、障害者を雇用義務として単に雇うだけでなく、差別禁止や合理的配慮の提供、障害者の能力発揮のための企業の雇用管理等の取組等が重要である。近年では、障害者を戦力として評価し、障害者雇用は多様性と包摂性のある企業経営として企業価値等を高めるものだという議論がある¹⁰。

第3章で見たように、障害者の職業能力は、個人の機能障害だけでなく、仕事内容との適合性や職場における合理的配慮の提供といった環境要因との相互作用によって決定されるものである。日本においても、障害者権利条約の批准に伴い、2013年（平成25年）に改正され2016年（平成28年）に施行された障害者雇用促進法では、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が明記される等、法制度面では進展が見られる。しかしながら、実態として職場における合理的配慮の提供や、職務の切り出し・再設計など職業能力を生かす雇用管理の導入は依然として不十分なケースもみられる。この実態の改善の検討に資するため、障害者差別禁止と合理的配慮を先じて導入したアメリカだけでなく、障害者権利条約等の国際的動向に対応してきた諸外国の事例を整理する。

2 雇用の場における障害者差別禁止のあり方

障害者差別禁止として、性別、年齢、人種、思想信条等による差別禁止と同様の規定の法制化だけでなく、合理的配慮についても諸外国で法制化されている。ただし、制度の設計や実行の度合いには国ごとに差があり、特にフランスやドイツでは、法制度上の義務は存在するものの、実効性や運用面での課題も指摘されている。また、その両者を総合的に捉え、合理的配慮提供による職業能力の公正な評価の保障を明確にしたり、合理的配慮提供と差別禁止を個別対応にとどめず事業主の積極的差別是正措置として位置づけ、障害者雇用の量と質の両面の向上を図ったりする取組は、近

¹⁰ Jurado-Caraballo, M. A. & Quintana-Garcia, C. (2024). Disability inclusion in workplaces, firm performance, and reputation. *European Management Journal*, 43(5), 752-763. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2024.08.001> <2025年7月11日最終閲覧>

年、アメリカ等で本格的に始められている。

(1) 雇用の場における合理的配慮と差別禁止に係る制度

【アメリカ】

障害のあるアメリカ人法（ADA）において、「障害」、すなわち一つあるいはそれ以上の主要な生活活動（one or more major life activities）を実質的に制限する（substantially limits）身体的あるいは精神的損傷（a physical or mental impairment）をもつ人であって、かつ「適格性」を有する人、すなわち職務の本質的機能（essential functions of the job）の遂行を合理的配慮が提供され、あるいはされなくても（ただし、配慮することが使用者にとって過度の負担（undue hardship）となる場合を除く）できる人に対し、障害を理由に「差別」してはならないことを規定している。差別禁止について、雇用機会均等委員会（EEOC）に苦情が提出された場合、EEOC が調査を行い、調停を通じて問題の解決を試みる場合がある。調停が失敗した場合、EEOC は訴訟を起こすか、または個人が連邦裁判所に訴訟を起こすことを許可する「訴訟権」通知書を発行することがある。

また、合理的配慮に含まれるものとして、「(A) 従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用もしくは使用できるようにすること」、「(B) 職務の再編成、労働時間の短縮、勤務割の変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の購入・改良、試験・訓練材料・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者もしくは通訳の提供、及び障害者への他の類似の配慮」を挙げている。

【イギリス】

差別禁止は、保護特性（年齢、障害、性転換、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向）を理由とする差別を禁止する包括的な差別禁止法（2010 年平等法）の中で定義している。採用時は、(a) 採用者を決定するために使用者が作成した措置、(b) 採用における雇用条件、(c) 採用拒否についての差別を禁止（平等法 39 条 1 項）、雇用契約締結後においては、(a) 雇用条件、(b) 昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会へのアクセスを認める、または認めないこと、(c) 解雇、(d) その他の不利益を与えること（同条 2 項）についての差別を禁止している。

また、合理的配慮について、使用者は、以下の 3 つの場面において、合理的な調整措置（Reasonable Adjustment）を講じる義務（調整義務）を負い（同法 39 条 5 項）、この義務を履行しなかったときに、調整義務の不履行を理由とする差別が成立する（同法 21 条 2 項）ことが規定されている。

- ・ 規定、基準または慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること（同法 20 条 3 項）
- ・ 物理的特徴によって、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること（同条 4 項）
- ・ 障害者が、補助的支援の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じること（同条 5 項）

違反に対しては、諮問・調停・仲裁サービス（ACAS）によるあっせんや仲裁、労使関係改善のための助言、オンラインでの情報提供、平等人権委員会（Equality and Human Rights Commission, EHRC）による平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告の実施、平等法の内容を具体化する行為準則の制定、政府委託のホットライン「平等助言支援サービス（Equality Advisory and Support Service, EASS）」の提供、雇用審判所/裁判所における申立、救済の仕組みがある。

【ドイツ】

社会法典第9編 164 条2項において、使用者は、障害度(GdB) 50 以上の「困難度の高い」障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならないこと、個別には、一般平等取扱法（Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, AGG）の規定が適用されることを規定している。また、障害度 50 以上の従業員は一般平等取扱法第1条に掲げられる事由（人種または民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢または性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならないとされる。

1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法とされる。

- ・採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件
- ・労働の対価及び解雇条件を含む就労条件ないし労働条件、特に、個別的ないし集团的合意に規定される条件、ならびに、就労関係の遂行と終了、昇進にあたっての措置
- ・あらゆるレベルの職業相談、職業教育（職業訓練、継続訓練、再訓練、実践的な職業経験を含む）へのアクセス

（同法2条要旨のみ）

合理的配慮については、一般平等取扱法（AGG）のように包括的な差別禁止法制の中で明確な義務として構成されているわけではない。ただし、使用者はその事業所や職場で定められた数の障害度 50 以上の「困難度の高い障害者」ができるだけ継続的に障害に適した雇用を見つけることができるよう、適切な措置（geeignete Maßnahmen）を確実に提供するものとされている（社会法典第9編 164 条3項）。障害度 50 以上の「困難度の高い障害者」は、障害及びその雇用への影響を考慮して、能力及び知識を活用し、継続発展できる雇用（同項第1号）、事業所内での職業教育における優先的考慮（同項第2号）、事業所外での職業教育への参加を容易にすること（同項3号）、障害に適した職場の設備と維持（同項第4号）、必要な技術的作業補助のある職場を与えること（同項第5号）に関する請求権を使用者に対して有する。ただし、その履行が使用者にとって期待可能でない場合、または過度に費用がかかる場合、国または職業組合（労災保険機関）の労働保護法規、もしくは官吏法上の規定に矛盾する場合にはその限りではない（同条4項）。

違反に対しては、企業内での苦情相談での対応、または必要に応じて統合局（Integrationsamt）等への相談を行い、解決しない場合には民事訴訟等での対応となる。

【フランス】

労働法典 L.1132-1 条において、障害を理由とする募集手続や企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分または株式付与・職業訓練・再配置・配属・職業資格・職

階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別的取扱いを禁止している。また、刑法典（Code pénal）225-1 条、225-2 条において、障害を理由とする採用拒否や懲戒、解雇、及び、障害に依拠する条件を雇用の提供や研修・職業訓練の申込みに付すことを禁止している。

合理的配慮に関しては、労働法典 L.5213-6 条において、使用者が「適切な措置」の提供を拒否することは、差別に該当する。使用者には、不均衡な負担が生じる場合を除いて、障害者に対し、具体的な状況に応じて資格に対応した雇用または職業訓練が提供できるように「適切な措置」を講ずることが求められる。不均衡な負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮される。

救済方法のうち行政上の救済では、権利擁護機関（Le Défenseur des droits, DDD）が対応する。直接・間接差別の被害者は誰でも、DDD に申し立てることができる。また、設立後 5 年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者と共同で DDD に申し立てることができる。司法上の救済では、労働法典が定める差別については、民事訴訟として労働審判所に提訴可能であり、刑事訴訟の場合は、検事等に告訴した後、軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破棄院刑事部にて審議を行う。職場での救済としては、従業員代表が、差別が確認された場合、使用者にその事実を訴えることができる。この場合使用者（またはその代表）は、直ちに従業員代表とともに調査を行い、改善のために必要な措置を講じることが求められる。

（2）合理的配慮提供ニーズと職業能力の公正な評価の両面の明確化

アメリカの障害者雇用施策においては、職業生活等での相当な制限といった問題への対応に留まらず、一定の職業生活を送りながら状況の改善のために合理的配慮や差別禁止を必要とする人のニーズに応えることを最優先とすることが法制度上も明確になっていることを踏まえ、障害者は高い職業能力を持ち仕事での活躍ができるが、一方で、合理的配慮や支援を必要とすることについて、連邦政府が主導して幅広い啓発活動が実施されている。

また、時期を前後して、連邦政府の技術支援センターであるジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）も、企業向けに合理的配慮について障害者の生産性向上のための低コストの解決法として PR するようになっている。

（3）合理的配慮提供の企業経営上の位置付けと障害者の自己申告の促進

障害者が就職活動中や在職中に、差別のおそれなく職場に必要な合理的配慮を求め、実際に提供されるようにすることが重要である。合理的配慮の先進国であるアメリカでは、国が企業向けに障害種類や仕事内容等、個別状況に応じた情報提供を充実させるだけでなく、職場での合理的配慮を企業経営の一環として位置付け、さらに、外見から分かりにくい障害や本人が障害と認識していない場合に自己申告を促す取組を好事例として推奨している。

ア 合理的配慮についての企業への情報提供の充実

企業や各職場の担当者が、合理的配慮を適切に検討し、提供できるように、アメリカやドイツ等では、国が主導して情報提供を充実させている。

【アメリカ】

アメリカでは、ADA 成立以来、連邦労働省障害者雇用政策局（Office of Disability Employment

Policy, ODEP) の技術支援センターの 1 つである JAN が、多様な障害種類、仕事内容等の条件に応じた合理的配慮提供について事業主や障害者等に詳細な情報を提供したり、個別相談に対応するといった専門サービスを提供する等、膨大なノウハウを蓄積し、合理的配慮は低コストの問題解決方法であることを明確にしてきた。

【ドイツ】

ドイツでも、連邦政府の資金援助を受けてケルンドイツ経済研究所が実施しているプロジェクトの一つである REHADAT (Rehabilitations-Datenbank) が、各種障害種類等に応じた合理的配慮や支援機器等の情報をパンフレットやウェブサイトで提供している。

【フランス】

フランスでは、納付金の管理・運営を行う障害者職業参入基金管理運営機関 (Agefiph) が、合理的配慮の提供や助成に関する情報を提供している。

イ 合理的配慮提供を確実に実施できる組織づくり

アメリカでは、連邦政府の職員への合理的配慮提供は、以前から職員が支援機器等をオンラインで申請することにより審査され、迅速に無料で提供される制度が整備されてきた。近年、アメリカでは ODEP 及びその支援機関である JAN によって、民間企業における合理的配慮が企業経営上の例外的取組にとどまらないよう、障害者が申し出しやすい制度設計や、企業が合理的配慮を体系的に検討・提供できるような組織的・経理的手続の整備が好事例として示されている¹¹。

企業では、合理的配慮の提供を担当する部署を設け、中央集権的な合理的配慮予算 (Centralized Accommodation Fund, CAF) を確保する取組が進められている。これにより、各職場が個別に判断する負担やノウハウ不足による過重な経済的負担を軽減し、迅速かつ一貫した合理的配慮の提供が可能となり、CAF の導入は「管理者の予算的懸念を払拭し、全社的に統一された配慮を実現する好事例」として、多くの企業で活用が推奨されている¹²。

ウ 合理的配慮ニーズの自己申告の促進

多様な障害者が、差別等のおそれなく、合理的配慮について企業に申請できるようにすることの重要性を認識した取組がアメリカを中心に進められている。

【アメリカ】

アメリカでは、差別防止のために障害情報を把握しないことを重視していたが、2014 年の積極的差別是正措置としての障害者の把握の重視へと認識が大きく変化したことにより、様々な障害者からの自己申告の促進の方策が推奨されるようになっている。具体的なポイントとしては、①企業にとっての自己申告のメリット (法令順守等) を伝える、②障害情報の利用や情報保護についての説明、③自己申告や開示の本人への具体的なメリットの説明を、障害者事業主支援及び斡旋ネット

¹¹ Office of Disability Employment Policy (n.d.). Accommodations. https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/employers/accommodations?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 11 日最終閲覧>

¹² Job Accommodation Network (n.d.). Best Practices in Establishing a Centralized Accommodation Fund. https://askjan.org/articles/Best-Practices-in-Establishing-a-Centralized-Accommodation-Fund.cfm?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 11 日最終閲覧>

ワーク（EARN）が示している¹³。

【フランス】

障害のある社員は、障害労働者認定（RQTH）を受けていることと、必要な合理的配慮を事業主に伝えれば十分で、障害情報を告げる必要はないと取り扱われている。

3 包摂的な企業経営や職場のあり方の啓発・普及

障害者雇用を、多様な人材の採用と活躍や離職率の低下、モラル向上、社会の多様なニーズに対応した商品開発等の企業価値を高める包摂的な企業経営の一環として位置づけ、ベンチマーク等の設定により、企業の取組を促進する動きがアメリカやイギリスを中心として見られる。

（1）企業経営に資する多様性と包摂性のある企業文化

【アメリカ】

EARN が、包括的な企業文化の具体的内容をまとめている。具体的には、全社的な多様性と包摂の声明等への障害の明示的な組み込み、トップマネジメントによる正式な責任ある関わりの表明、障害に焦点を当てた従業員リソース・グループや障害者雇用の「旗振り役／支持者」の存在、職場環境のアクセシビリティや包摂性についての従業員満足度調査等の実施が挙げられている。

【イギリス】

政府主導による障害者雇用促進策として、独自に開発された認定制度「Disability Confident（障害コンフィデント）」が導入されており、企業の障害者雇用への取組を3段階で評価し、段階的に支援している。この制度の最高レベル（リーダー）を取得した民間企業の一例として、Enterprise Rent-A-Car が、国内 450 支店にわたってインクルーシブな雇用管理を全社的に整備した取組により、Disability Confident Scheme（障害者雇用を促進するための企業向けのスキーム）の好事例として紹介されている¹⁴（ただし障害のある従業員数に関する公開データはない）。

【ドイツ】

常時 5 ポスト以上、障害度（GdB）50 以上の障害者が雇用される事業所には、かかる障害者の利益を代表するとともに、助言や支援を提供する「障害者代表」を選挙により選出することが求められる。障害者代表は、使用者が上記障害者に係る法令、労働協約、事業所協定等が遵守されるかを監督する役割や障害者からの苦情を受け付けて使用者と交渉する役割を担う。使用者は上記障害者に係る事項について障害者代表に情報提供し、意見聴取することが求められる（社会法典第 9 編 178 条）。

使用者は、障害度 50 以上の障害者に関する事項について、使用者を責任をもって代表する「使用者の包摂担当者」を 1 人または複数人任命するものとされる（社会法典第 9 編 181 条）。包摂担当者は、可能な限り自身も障害を持つ者であることが望ましいとされる。包摂担当者は、使用者に課された義務が履行されるよう注意を払う役割を有する。

¹³ ERN (n.d.). Section 503 Best Practices for Federal Contractors. https://askearn.org/page/section-503-best-practices-for-federal-contractors?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 11 日最終閲覧>

¹⁴ Ingeus (2024). People Power Disability Confident Case Studies. https://ingeus.co.uk/INGEUS/media/Documents/People-Power-Disability-Confident-Case-Studies.pdf?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 11 日最終閲覧>

【フランス】

企業は障害者が適した仕事に就くこと、仕事の遂行や維持、キャリアアップ、研修受講、またデジタルアクセシビリティの確保などについて適切な措置をとるものとされる（労働法典 L. 5213-6 条）。具体的に上記措置を行うために、250 人以上の企業において障害者の指導、情報提供、支援を行う障害担当者（référent handicap）を置くことが義務化された（2018 年の法律第 2018-771 号、及び企業の成長と変革に関する 2019 年 5 月 22 日の法律第 2019-486 号、労働法典 L. 5213-6-1 条）。

（2）人材としての障害者の幅広いルートや方法での募集・採用

事業に必要な人材を採用するために、障害の有無にかかわらず幅広い候補者の中から募集するというスタンスが重視される。そのために、アメリカでは障害者の人材とのつながりをもてる多様なルートを積極的に開拓し、障害者コミュニティや支援者とのつながりの中で、合理的配慮等についての助言等も得ながらの採用・募集が重視されている。イギリスでは、障害者コンフィデント認証ガイドに募集・採用方法が紹介されている。ドイツでは、REHADAT が採用方法について情報提供を行っている。

【アメリカ】

州ごとに設置されているアメリカンジョブセンター（AJC）は、「仕事の能力のある（qualified）」障害者を企業が見出すことができるように、様々な支援機関や団体等との関係構築を進める。同時に、企業が安心して雇用できるように、採用後の雇用継続に役立つ支援の情報も提供する。

【イギリス】

障害者の採用ルートの一例として、障害者の応募を促すためにコンフィデント企業の認証を受けて障害者の採用意欲を政府が提供する職業情報提供プラットフォーム（<https://findajob.dwp.gov.uk/>）などで対外的に示したり、民間の障害者専門の求人プラットフォーム（例：<https://www.evenbreak.com/>）を利用することが挙げられる。雇用主には、平等法（Equality Act 2010）に定める、障害を含む 9 つの保護特性（Protected Characteristics）を持つ人々を他の人と比較して不利に扱うことがないよう合理的な調整措置（Reasonable Adjustment）を提供する義務が課されており、採用に際して障害のある採用候補者が他の候補者と同じ機会を与えられることが必要とされる。

障害者雇用施策の重要なベンチマークの一つとして雇用主に広く採用されている障害者コンフィデント認証において、最も入門的なレベル 1 で要求される 5 つの取組のうち次の 3 つがあげられる。

- ・採用プロセスが包摂的で利用しやすいものであることを確認する。
- ・欠員時の求人広告で障害コンフィデントバッジを使用して包摂的な事業主であることを知らせ、支援機関の助言や支援を受ける。
- ・事業主が定める、その仕事に対する最低限の基準（例えば、「望ましいスキル」として示される。）を満たしている障害者の応募を積極的に促し、面接の段階でスキル、才能、能力を発揮する機会を提供する。

（３）障害者が能力を発揮できるように企業が提供する支援等

諸外国では、障害者が能力を発揮して長期にわたって企業に貢献できるようにするため、採用時点だけではなく、採用後の合理的配慮、能力評価、処遇、キャリア開発、職場定着、昇進等の職業生活全般にわたる方針とプロセスの見直しが重視されている。メンタルヘルスや治療と仕事の両立との連携も重要である。

【アメリカ】

企業は障害者の雇用維持のために、従業員の採用、雇用維持、昇進等の全プロセスを見直し、入社時のオリエンテーション等の検討に障害者代表を含めること、専門能力開発の機会には合理的配慮の要求の方法についても説明すること、昇進方針に障害者を積極的に選考対象とすることが推奨されている。

また、全従業員のメンタルヘルスについて、認識向上、個別調整、支援、各種制度・サービスの利用しやすいの改善への取組を好事例として取りまとめている。

【イギリス】

障害者コンフィデント認定で最も入門的なレベル１で要求される５つの取組のうち、本節３（２）であげた取組を除いた次の２つがあげられる。

- ・ 障害者が同僚と比較して著しく不利な状況に置かれる場合、職場で「合理的調整」を行う義務がある。多くの調整は簡単で実行しやすく、全くあるいはほとんど費用がかからないとされる。
- ・ 障害や慢性的・継続的な健康上の制約がある既存の従業員を支援し、仕事を続けられるようにすることで、貴重なスキルと経験を維持し、後任者の採用コストを削減する。

【ドイツ】

本節３（１）のように、障害度（GdB）５０以上の障害者の支援を行う障害者代表が選出され、使用者は包摂担当者を設置する。また、使用者と障害者代表、包摂担当者は、事業所委員会等の従業員代表の関与の下、「包摂協定」を締結する。交渉に際しては、障害者代表の要請により、統合局が関与する場合もある。「包摂協定」では、人事計画、職場環境、労働環境、労働組織、労働時間、及び事業所における履行に関する規定が盛り込まれており、その中には、空きポストが生じた場合の配慮や目標とする雇用率、若年者教育、職場における予防、事業所内統合マネジメントや健康増進等も含まれる（社会法典第９編１６６条）。

REHADAT の「人事包摂ガイド」（PRESONALKOMPASS INKLUSION Ein Leitfaden zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen）¹⁵によると、事業主は、労働者を迎え入れ、彼らが仕事を覚える初段階の後、彼らに興味深い仕事を与え、合理的配慮提供や、訓練や相談等を行う必要がある。定着要素としては、自主性、労働環境、給与等も検討することが推奨されている。具体的には、事業所内統合マネジメント（健康増進による欠勤防止）、段階的職場復帰、能力開発・

¹⁵ REHADAT (2020). PRESONALKOMPASS INKLUSION. <https://entwicklung.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion.pdf> <2026年1月6日最終閲覧>

研修、伴走者やメンターによる支援等がある¹⁶。

【フランス】

本節 3 (1) のように 250 人以上の企業には障害担当者が義務化され、担当者が支援をおこなっている。

(4) デジタルアクセシビリティ

現在のアクセシビリティでは、デジタル環境が重要であることを意識し、オンライン採用プラットフォームや入社後すべての従業員と同様に、生産性を最大限に高めるために必要な情報通信技術 (Information and Communication Technology, ICT) にアクセスできることが重要である。フランスの公的部門向けには、公的部門障害者職業参入基金 (Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique, FIPHFP) によるデジタルアクセシビリティの査定や改善のための助成がある¹⁷。

【EU】

欧州障害者戦略 (2010 - 2020 年) が策定した、2 つのアクセシビリティ指令 : EU 域内公共部門の「ウェブアクセシビリティ指令」(2016/2102/EU)、及び「製品及びサービスのアクセシビリティ指令」(2019/882・EU) があり、前者は 2018 年 9 月 23 日に施行されており、後者は欧州アクセシビリティ法 (European Accessibility Act, EAA) として 2025 年 6 月 28 日から施行されている。

【アメリカ】

リハビリテーション法において、1998 年の改正によって追加された 508 条 (Section 508) により、連邦政府が購入する電子・情報技術 (デジタル機器) にアクセシビリティ機能を標準搭載することが義務付けられた。連邦労働省障害者雇用政策局 (ODEP) は 2016 年に職場でのアクセシブルな技術を導入することを目的に、ウェブサイト「雇用と参加支援工学の連携 (Partnership on Employment & Accessible Technology, PEAT)」を立ち上げた¹⁸。PEAT が実施している主な取組は以下の 6 点である。

①PEATworks.org : アクセシブル技術に関する情報・ツール・リソースを提供するポータルサイト。②TalentWorks : 企業の採用プロセス (求人情報、応募フォームなど) をアクセシブルにするための支援ツール。③TechCheck : 企業が自社の ICT アクセシビリティを評価するためのベンチマークツール。④Think Tank : Microsoft、Google、Adobe などの企業が参加する専門家会議で、アクセシブル技術の課題と解決策を議論。⑤XR Access : 拡張現実 (Extended Reality, XR) 技術のアクセシビリティ向上を目指す国際的なコミュニティ。⑥Teach Access : 大学教育にアクセシビリティを組み込む取組。教員への助成金支給なども実施。

¹⁶ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023) 「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」 p.123.

¹⁷ FIPHFP (2024) . Catalogue des interventions du FIPHFP. <https://www.fiphfp.fr/sites/default/files/2024-01/Catalogue%20des%20interventions%202024-01%20version%20publication%20OK.pdf> <2025 年 7 月 10 日最終閲覧>

¹⁸ 公益財団法人 日本障害者リハビリテーション協会情報センター (n.d). [米国]ODEP が職場をアクセシブルにする技術に関するポータルサイトを立ち上げ. <https://www.dinf.ne.jp/d/0/983.html> <2025 年 9 月 3 日最終閲覧>

【イギリス】

イギリスの欧州連合（EU）離脱（Brexit）に伴い、2020年12月31日午後11時（GMT）以降はEU指令の適用を受けなくなったが、「公共部門機関（ウェブサイト及びモバイルアプリケーション）アクセシビリティ規制 2018」(The Public Sector Bodies (Websites and Mobile Applications) Accessibility Regulations 2018) の2022年規制改正により、政府が支援する求人掲示板を含め、公共部門のウェブサイト等が満たさなければならない標準としてウェブコンテンツアクセシビリティガイドライン（WCAG）2.1のレベルAAに準拠することが義務付けられた。民間企業の求人掲示に関してウェブアクセシビリティの規制はないが、2010年平等法上の義務として、雇用主は障害のある従業員や採用候補者が不利にならないように「合理的調整」を行うことが求められる。

（5）ベンチマーク等を活用した企業間の相互学習の促進

障害者雇用の取組について、障害者雇用率だけでなく、上述のような多様な取組について、企業と障害者団体等が協力して指標を作成し、多数の企業が相互学習できる仕組みがアメリカやイギリスで活用されている。

【アメリカ】

企業と障害者団体が協力して、障害者が活躍できる包摂的な企業の具体的取組内容を、障害者平等指数（Disability Equality Index, DEI）として具体化し、参加企業が自身の包摂性を毎年評価して公表し、取組の改善や他社との比較に使えるベンチマークとしており、その指標の一つに障害者雇用率がある。全米の主要企業が参加している。

【イギリス】

障害コンフィデント認定（Disability Confident Scheme）は障害者雇用政策の重要なベンチマークの一つとして雇用主に広く採用されている。民間会員組織のビジネス障害フォーラム（Business Disability Forum, BDF）は、（顧客として、従業員としての）障害者の包摂を促進することによる企業の相互利益を重視し、メンバー組織がDisability Confident認定を取得し、特に外部認定が必要な最高レベル3（Disability Confident Leader）へ進むことを支援している。ただし、障害コンフィデント認定の実際の障害者雇用の結果への影響は疑問視されている。政府は、障害者雇用格差是正に対処するため、自主的な取組以外にも政策目標、援助付き就業プログラム等を組み合わせた企業支援施策を実施している。

【ドイツ】

REHADATが出している「人事包摂ガイド」¹⁹により、中小企業の経営者や人事部門の責任者に向けて、障害者の能力をこれまで以上に活用するにはどうしたらよいか、事実関係のまとめ、助成制度の概要、他の企業の事例を用いて、企業と労働者双方にとって成功する包摂の方法を示している。

【フランス】

「障害者雇用尺度」（Baromètre emploi et handicap）というサイトにて、事業主がデータを入力

¹⁹ REHADAT (2020). PERSONALKOMPASS INKLUSION. <https://entwicklung.rehadat.de/export/sites/rehadat-2021/lokale-downloads/rehadat-publikationen/personalkompass-inklusion.pdf> <2026年1月6日最終閲覧>

し、自社の包摂性を評価できる。データは政府のサイトにて公開され、自社との比較ができるほか、自社の包摂性に関する取組をアピールすることができる²⁰。

²⁰ Les entreprises s'engagent (n.d.). Baromètre emploi et handicap. <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/barometre-handicap>
<2025 年 7 月 10 日最終閲覧>

第4節 重点的な雇用支援を必要とする者の雇用促進と福祉との連携

近年、障害者雇用施策の発展により、重点的な雇用支援を必要とする者の一般雇用の可能性が高まる中で、重度の障害者の就労機会の確保において、雇用施策と福祉施策の連携が重要となっている。従来、一般企業での雇用が困難であった障害者についても、援助付き就業モデルの発展により一般企業での活躍の可能性が広げられるとともに、社会的雇用をより包摂的にした職場づくりも重視されている。

1 問題の所在

日本と同様、諸外国でも、従来、一般企業での直接雇用だけでは、障害者、特に重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者の労働の権利を十分に保障することは困難であり、国際的にも福祉的就労は重度の障害者の就労機会の確保のため一定の意義が認められてきた。

しかし、2022年の障害者権利委員会の一般的意見（第8号）では、いわゆる「シェルタードワークショップ」（Sheltered Workshops）について、障害者権利条約の障害者の労働の権利の達成手段として否定的な見解が示されている。具体的な障害者権利条約との矛盾点としては、一般雇用からの隔離、職種や活動の制約、医学的アプローチ偏重、移行支援の不足、同一労働同一賃金の不履行、雇用契約の不締結による社会保障の不適用等が挙げられている。

ただし、この一般的意見については、各国や団体による見解の相違もある。一般雇用を積極的に推進しているのは、援助付き就業モデルにより重度の障害者の一般雇用の成果を上げてきた諸外国や団体である。一方、社会的雇用を推進してきたドイツ等や関連団体は権利委員会が示している「シェルタードワークショップ」の問題点には同意しつつ、それらの問題を解決した社会的雇用は障害者権利条約に矛盾しないと主張している。また、「シェルタードワークショップ」を推進してきた国や団体は、問題の存在を認めつつも、それらは一般企業での雇用が進まない状況での障害者の社会参加のための手段であり、その廃止は問題の解決にならないことを主張している。

2 ジョブコーチ支援等の援助付き就業モデルによる一般雇用の推進

従来、一般雇用が困難とされてきた知的障害者や精神障害者等の一般雇用の可能性を広げる援助付き就業モデルが、アメリカを中心として日本や諸外国にも普及している。これは、各障害者が活躍できる仕事内容の検討とマッチング、職場環境整備と職場適応へのジョブコーチ等の支援、就職後の生活や医療面の継続的フォローアップ体制の構築等からなる。

現在、援助付き就業モデルは、障害者権利条約での障害者の雇用・労働の権利保障のための有力な方法として認められている。

【アメリカ】

アメリカでは、1986年の改正リハビリテーション法により一般雇用（競争的統合就業（Competitive Employment, CE））が法制化され、その具体的方法として、援助付き就業（Supported Employment, SE）を規定した。連邦政府が主導して、知的障害者へのジョブコーチ支援だけでなく、重度の精神障害者等を対象とした個別就労支援（IPS）、さらに、最も一般雇用が

困難な障害者を対象としたカスタマイズ就業の成果も確認し、障害種類・程度にかかわらず障害者支援の第一選択肢を一般雇用とする「就業第一主義」政策を支える就労支援モデルとなっている。

【イギリス、ドイツ、フランス】

知的障害者の一般企業での直接雇用の促進については、ヨーロッパ諸国では高い雇用率の設定にもかかわらず、間接雇用や社会的雇用を重視してきたため大きく遅れた。

イギリスでは、1988年から様々な障害者を対象に、「シェルタードワークショップ」ではない一般労働市場への援助付き就業（レンプロイのインターワーク）施策が行われており、自治体単位でジョブコーチの派遣を行っている。障害者のうち最も就労可能性の低い自閉症者や重度学習障害者へのジョブコーチ支援の可能性を自治体レベルでテストをしており、2025年3月まで資金提供を行っていた。

ドイツでは、2009年に社会法典第9編で「援助付き就業」が法制化され、その手段の一つとしてジョブコーチ制度を整備していたが、2023年改正により、ジョブコーチ費用の償還が職業リハビリテーションの1つとして明確に位置付けられることになった。統合局に在籍またはヨーロッパ援助付き雇用連合（European Union of Supported Employment, EUSE）に在籍するジョブコーチが、主に福祉作業所からの移行者、精神障害者、職探しが困難な者を対象として支援している²¹。

フランスでは、2016年8月8日付「労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律」第52条により、「援助付き就業」が労働法典体系として整備され、支援機関により障害のある労働者及び使用者の双方に必要な支援が提供される体制が整えられた。対象者は障害種類に依らないが、主に精神障害がある者が優先される地域が多い。

3 福祉的就労や社会的雇用のあり方の見直し

ドイツやフランスは、社会的雇用は、「シェルタードワークショップ」とは異なり、障害者権利条約に合致する包摂的な雇用形態であることを主張し、障害者と健常者が共に働く職場づくり、現代的な業種への転換、経営力の向上等、より包摂性を改善する取組を推進している。一方、アメリカでは、福祉的就労が障害者を隔離する差別とされていることから、雇用契約はあるが最低賃金除外が認められた雇用形態が存在している。現在、これらについて、援助付き就業モデルによる一般雇用の推進に転換する方向性と、社会的雇用自体の包摂性を向上し、一般雇用に並ぶものとする方向性がある。

（1）援助付き就業モデルへの転換

アメリカやイギリスは、基本的に援助付き就業モデルによる一般企業の包摂性の向上に一本化しようという方向性である。

【アメリカ】

アメリカでは各州において、援助付き就業モデルの立場と地域就労センターの立場の議論が進められているが、障害者団体等の支持により最低賃金除外の規定を廃止し、「競争的統合就業」に向

²¹ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.154 (2020) 「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組」 pp.138-140.

け、Employment First に沿った支援に一本化している州も増加している。

【イギリス】

イギリスは既に「シェルタードワークショップ」の主要な提供者であったレンプロイ工場を廃止し、援助付き就業サービス等に社会資源の活用を転換済みである。急進的な変革や社会資源の縮小により居場所を失った障害者の問題が指摘される中、政府は障害者雇用機会の改善や支援に向けさまざまな新たな取組を打ち出している。

（２）社会的雇用の包摂性の向上

ドイツやフランスでは、社会的雇用は、「シェルタードワークショップ」とは異なり²²、少なくとも雇用率算定上は一般就労と位置付けられる。ドイツの社会的雇用では、障害度(GdB) 50 以上の障害者を 30%以上雇用すべきことのほか、原則として 50%以下とすべきこととされている。上限については、事業の経済性を維持するために設定されたものであるが、障害者と障害のない者が共に働く場を確保する機能も果たしているといえる。また、統合局に具体的なビジネスプランを提出することも求められている²³。

フランスでは、適合企業について、障害者権利条約に合致する包摂的な雇用形態であることを主張し、より包摂性を改善する取組を行っている。具体的には、障害者割合の上限ないし下限（障害者と認められた労働者が 55%以上 100%以下とする。ただし、適合企業において、ポストへの助成金が支給されるのは、従業員の 75%までである。）を設けている。また、フランスは社会的雇用を福祉と雇用の中間的位置付けではなく、包摂性の高い一般雇用の位置付けにするための改革を進めている。具体的には、適合企業は国家（実務的には地域圏）との間で目標及び手段に関する多年次契約を結ぶ仕組みが採られている。

（３）福祉的就労から一般就労への移行

ドイツでは、福祉的就労から一般雇用への移行を促進する仕組みとして、2018 年以降、「労働のための予算」、2020 年以降、「職業訓練のための予算」という仕組みを導入している。「労働のための予算」は、障害者のための作業所で就労する障害者との間で社会保険加入義務（失業保険を除く）のある雇用関係を成立させた使用者に対して支払われる、①賃金補填手当と②職場に必要な指導・支援及び同行費用を補填する手当から構成される。賃金補填は通常給与の 75%を上限とし、給付期間と範囲は個別事情により決定される。「職業訓練のための予算」は、一般労働市場において職業訓練機会を得ることが困難な障害者と所定の職業訓練契約を締結した使用者に対し、一定の助成を行うものである。

フランスでは、適合企業での就労は通常の労働環境での就労と明確に位置付け、就労支援・サービス機関（ESAT）における作業活動を労働法典の適用のない福祉的就労と位置付けている。適合企業においては、一般の企業へと移行できるような施策を強めており（例えば、近年の適合企業の利用者が一般企業と有期雇用契約を結ぶことによって、一般雇用へ移行しやすくすることを目的と

²² フランスにおいて福祉的就労（ESAT）は労働法の適用外で医療社会福祉施設に分類され、社会的雇用（適合企業）は労働法が適用される一般企業に分類される（ただし雇用義務制度上、特別な地位を有する）。

²³ 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.154 (2020)「障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組」 pp.141-143.

した、スプリングボード有期雇用契約)、また、ESAT から一般就労への移行の促進も図っている。例えば、ESAT のスタッフは企業との関係を構築しており、ジョブコーチのような役割を担っている。さらに、2016 年には「援助付き就業 (emploi accompagné)」の仕組みが創設され、障害のある人の一般企業での雇用を維持・安定させるために、個別的就労継続的な支援を提供する体制が整備された。この制度は、支援機関が雇用主と連携しながら、職場での合理的配慮や課題解決を支援することを目的としている。

4 重度の障害者の雇用機会を確保するその他の施策

フランスの法定雇用率は6%であるが、これは必ずしも企業の直接雇用だけを想定したものではない。ただし、近年ではジョブコーチ支援の導入や、企業の直接雇用への助成金（賃金補填助成金等）の充実等により、重度（重点的な雇用支援を必要とする程度）の障害者の一般企業への直接雇用が推進されるようになっている。

（1）間接雇用

ドイツやフランスでは、重度（重点的な雇用支援を必要とする程度）の障害者が働く福祉的就労に業務を発注することで、納付金が控除される間接雇用の制度がある。フランスでは、近年まで雇用義務上の雇用率カウントに反映されていたが、企業の直接雇用が重視される中で廃止された。

（2）賃金補填等による障害者雇用維持

ドイツやフランスでは、法定雇用率を超えた障害者雇用に一律に支払われる調整金や報奨金の制度はないが²⁴、特に継続的な過重な負担が認められる障害者雇用について、事業主の申請を審査し、生産性の低下や職場の継続的な経済的負担等を踏まえた賃金補填等の助成金により、雇用継続を支える制度がある。

²⁴ フランスでも公的部門（FIPHFP）には報奨金が存在する。Cf. FIPHFP, Catalogue des interventions du FIPHFP, 2024.

第5節 障害者雇用施策に対するモニタリング

障害者雇用施策が実際に効果のあるものなのか、具体的には就業している障害者が増えているのか、各施策が有効に機能しているのか等についてモニタリングすることも重要である。

本節では、諸外国ではどのようにモニタリングを行っているかについて概観する。

【アメリカ】

アメリカでは、障害者雇用に関するモニタリングは主に障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づく差別禁止の枠組みの中で行われている。雇用義務制度は存在しないが、統計的なモニタリングは制度的に整備されている。

モニタリング方法は、労働統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）が実施する全国規模の現行人口調査（CPS）により、障害者の雇用率、失業率、労働参加率などを毎月調査しており、国勢調査局（Census Bureau）や連邦労働省障害者雇用政策局（ODEP）が、障害者の雇用に関する政策評価や企業調査を実施している。全米障害者団体（National Organization on Disability, NOD）が開発した企業向けの障害者雇用・インクルージョン評価ツールである「Disability Inclusion Blueprint（障害者インクルージョン設計図）」を利用して、企業の障害者雇用施策を6つのカテゴリ（戦略、採用、職場文化、成果など）で評価している。

障害者の雇用率は約 37%、また労働参加率は約 41%と、非障害者と比べて大きな格差がある。ADA に基づく訴訟リスクがある一方で、雇用義務がないため、企業の積極的な雇用促進には限界がある。統計データは豊富だが、職場定着支援や合理的配慮の実施状況の把握には課題が残されている。

【イギリス】

イギリスでは、障害者雇用に関する法制度は 2010 年平等法（Equality Act 2010）に基づく差別禁止が中心である。雇用義務制度は存在しないが、政府は障害者の雇用格差の縮小を政策目標として掲げている。

モニタリングは、英国統計局（ONS）が労働力調査（LFS）及び年間人口調査（Annual Population Survey, APS）を通じて、障害者の雇用状況を定期的に調査しており、雇用率、雇用格差、職場環境、合理的配慮の実施状況などを分析している。

障害者の雇用率は約 53%²⁵であり、非障害者との雇用格差は約 29 ポイントとなっている。政府は格差の半減を目指しており、統計データを活用した政策評価が進んでいる。ただし、障害者の職場定着や合理的配慮の実施状況については、定量的な把握が難しく、課題となっている。

【ドイツ】

ドイツでは、社会法典第9編（SGB IX）に基づく雇用義務制度／障害者雇用率制度があり、20 ポスト以上の企業には、5 %以上の障害者の雇用義務が課されている。

モニタリングは、企業が毎年、障害者雇用状況を報告する義務があり、連邦雇用エージェンシー

²⁵ ONS (2025). A08: Labour market status of disabled people.

<https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/employmentandemployeetypes/datasets/labourmarketstatusofdisabledpeoplea08> <2025 年 11 月 10 日最終閲覧>

及び統合局が集計・監督を行っている。雇用義務未達成の場合は納付金の納付が求められる。

障害者の解雇には、統合事務所の事前承認が必要であり、また、障害者代表制度により、職場内の権利保護も進んでいる。一方で、障害者の職種や職位の偏り、合理的配慮のばらつきなど、質的な課題も存在している。

【フランス】

フランスでは、障害者雇用義務制度 (Obligation d' Emploi des Travailleurs Handicapés, OETH) により、従業員 20 人以上の企業に対して 6 %以上の障害者を雇用することが義務付けられている。当該企業は、障害者雇用状況を報告しなければならない、未達成の場合は納付金を課される。また、雇用義務を負わない従業員数 20 人未満の企業も、障害者雇用の実態を明らかにし、企業に対してより適した支援を行うことを目的として、障害者雇用に関する報告義務を負う。

報告は、民間部門においては、社会保障費の徴収を行う社会保障及び家族手当の拠出金徴収組合 (Union de recouvrement des cotisations de Sécurité sociale et d' allocations familiales, URS-SAF) の社会申告制度 (Déclaration Sociale Nominative, DSN) に統合された障害者雇用義務申告 (Déclaration obligatoire d' emploi des travailleurs handicapés, DOETH) を通じて行われる。集められたデータは、必要に応じて労働省調査・研究・統計推進局 (Direction de l' animation de la recherche, des études et des statistiques, DARES) 等により二次的に分析・集計され、雇用政策の評価等に活用される。これに対し、公的部門では、公的部門障害者職業参入基金 (FIPHFP) が、年次申告に基づき、雇用義務に関するデータの集約、納付金の算定・徴収及び統計的整理等を行い、その結果を公表している。障害者認定制度 (RQTH) により、雇用支援や職場適応が制度化されている。障害者雇用支援機関 (Cap emploi) や雇用維持支援サービス機関 (SAMETH) などの職場定着支援も充実している。OETH 対象障害者の雇用率は約 53%と比較的高いが、障害者の職種や昇進機会の格差、精神障害者への支援の不足などが課題となっている。

第6節 考察・小括

従来、障害者がその障害の程度により一般就労と福祉的就労、あるいはその中間的な就労といった場で働くことになり、必ずしも障害者の労働・雇用の権利が十分に保障されてこなかったとして、制度の再構築を進めている国が見られた。

一般就労を進めるにあたっては、能力や支援ニーズの多様性に応じて、単に一般企業での雇用機会を増やすだけではなく、福祉的就労から一般就労への移行支援や重度の障害者を含めた包括的な就労機会の確保が求められる。

諸外国では、一般企業において、多様な障害者が活躍できる包摂的な企業経営や職場づくりを一層促進するため、ノウハウ提供や経済的インセンティブ設定等が実施され、そのための数値目標の設定も一般的になってきている。また、多様な障害者の労働・雇用の場における人権保障のため、合理的配慮、ジョブコーチ支援、社会的雇用など多様な方策により、障害者の能力を正に評価しながら、福祉的就労から一般就労への移行支援が行われているとともに、直ちに一般企業での雇用が困難な重度の障害者について、包摂事業所や適合企業など、社会的雇用により雇用機会を確保する取組も見られた。

障害者雇用率制度のあり方について日本と諸外国を比較すると、対象となる障害者の範囲には違いもあるが、企業の社会的責務としての具体的な数値目標やインセンティブの設定等が共通する国もある。一方で、障害者の公正な能力評価については、日本でも企業の責務として制度上位置づけられており、その評価方法の具体化や制度的支援の仕組みについて今後の検討の参考となり得る諸外国の制度も見られた。今後、さらに取組を進めていくために、雇用の質の向上のための包摂的経営の具体的指針や指標等を取り入れている国の制度は注目に値する。

第 5 章

多様で個別的な支援ニーズに対応できる
専門支援制度・サービス

第5章 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

第1節 はじめに

第2章でみたように、日本や諸外国における障害者就労支援や職業リハビリテーションは、就職前の障害者個人を中心とした就職に向けた支援にとどまらない。近年では、就職前から就職後までの障害者と事業主の双方を対象として、障害者が意欲と能力を発揮できる職場への就職と合理的配慮の確保、さらに、就職後の生活面や医療面を地域の支援機関による専門支援により継続的に支えている。第3章や第4章でみたように、諸外国では、障害者雇用施策の対象となる障害者の対象の範囲を広げるとともに、職種や働き方の多様化にも対応する包摂的な雇用環境の整備が進められており、いまなお、発展途上にある。

日本の障害者雇用施策も同様の傾向が見られる。前章までで述べたとおり、日本における障害者雇用施策は、当初の身体障害者から知的障害者、精神障害者を含む「心身の機能の障害」があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者へと対象が拡大されている。また、近年では障害者雇用率の引き上げが続いている。2013年の障害者雇用促進法の改正では、障害者に対する差別の禁止と合理的配慮の提供義務が新たに制度化され、2016年に施行されている。また、企業が障害者を継続的に雇用するために様々な支援制度が展開されている。調整金・報奨金・助成金の支給や、ハローワークや地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの職業リハビリテーション機関における総合的な支援は、その代表的な施策と言える。さらに、障害者が能力を発揮して活躍することよりも、雇用率の達成に向け障害者雇用の数の確保を優先するような動きも見られる中で、障害者が個々に持てる能力を発揮して生き活きと活躍し、その雇用の安定に繋がるような障害者雇用の質の向上も求められるようになった。2022年に改正された障害者総合支援法及び障害者雇用促進法では、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や障害者雇用の質の向上を推進するため、就労アセスメントの手法を活用した就労選択支援の創設や職場定着等に関する企業の取組に対する助成措置の強化等が図られている。

障害者雇用の量と質を確保するには、企業努力だけでは限界がある。そのため、各種支援制度を障害者や企業のニーズに応じて活用することが有効であり、企業が就労支援機関による専門的な支援を積極的に利用できる環境づくりが不可欠である。また、就職後も生活面や医療面で継続的な支援が必要な障害者に対しては、就労支援機関が医療・福祉・教育などの関係機関との連携を強化しながら支援を行うことが求められる。こうした取組は、雇用と福祉の両領域にまたがる就労支援人材の育成の必要性とも深く関係している。

本章では、上述のような専門支援制度・サービスの発展について、諸外国の対応状況をより詳細に検討する。

第2節 障害者雇用に係る企業負担の社会的調整

障害者雇用に係る企業の負担には、採用時の業務内容の調整や配置部署でのサポート体制の調整、採用直後の支援スタッフの配置、合理的配慮の提供等のための職場環境の整備といった初期段階に発生する一時的な負担と、就労継続に伴って発生し得る生産性の低下への対応や、人的支援の提供といった継続的な負担がある。日本では、各種助成金のほか、納付金制度に基づく納付金及び調整金・報奨金により、人的支援等により生じる経済的負担の調整が実施されている。本節では、合理的配慮の実施により企業の継続的負担が解消・軽減できるという近年の国際的認識に基づき、諸外国で実施されている各種社会的調整のあり方について整理する。

1 企業負担の現状と社会的調整の重要性

障害者雇用の多くは、合理的配慮の提供の範囲で実施可能なものであり、諸外国では、企業の継続的な経済的負担を伴わないものであることが、明らかになってきている¹。

その一方で、企業にとって、障害者雇用に伴い真に経済的負担が必要となる状況があることも確かであり、そのような経済的負担に対して社会的調整を行うことは、障害者雇用施策として重要である。諸外国では、効果的かつ過重な負担のない合理的配慮の提供に関する専門知識の蓄積と体系化を踏まえ、事業主への支援ノウハウ提供と助成金等の経済的支援を総合的に実施する動向が見られる。

2 障害者雇用の社会的調整の考え方

障害者雇用の社会的調整の考え方は、企業が過重な負担（経済的負担を含む）とならない範囲で障害者を雇用し、それを超える分については社会的に調整するという理念に基づいており、同じく障害者雇用率制度を採用しているドイツやフランスでは、障害の程度に応じた認定制度があり、それに応じて納付金額にも違いがあるなど、障害の種類や程度に応じた負担の差異を捉える仕組みとなっている。

（1）合理的配慮における企業の自己負担範囲

合理的配慮の提供は企業の社会的責務であり、過重な負担と考えられる範囲は、企業規模によって異なることを反映し、大企業はより障害者雇用への取組を求められ、中小企業にはより手厚い経済的補償がなされる制度となっている国が多い。そのため、企業への助成金等の提供には、企業の規模を反映した自己負担を定めている国が多い。

（2）障害者自身が必要とする支援機器や人的支援等への支援

障害者が働くためには、個人が利用する支援機器（例：視覚障害に対する音声読み上げソフト）や支援サービス等が必要となる。諸外国の中には、障害者個人が工作上必要とする支援機器や人的支援等については、直接、障害者本人の申請により本人に全額支給される制度がある。障害者自身

¹ Job Accommodation Network (2020). Workplace accommodations: Low cost, high impact.
<https://ecommons.cornell.edu/server/api/core/bitstreams/e3467d22-8874-4c57-85cb-44d30dd8db18/content> <2025年7月14日最終閲覧>

が必要とする支援機器や人的支援等については、自己負担は設定されていない場合が多い。

3 効果的かつコストの低い配慮等についてのノウハウの活用

障害者雇用に際し多くの場合は、合理的配慮の提供や支援機器等の使用により、生産性が向上する等、継続的負担が解消・軽減する効果が期待される。これらの支援等の具体的内容には、その効果や経済的負担の点で異なる複数の選択肢がある。現実に実施される支援や配慮には、効果が高く経済的負担が小さいものがある一方で、効果が低く経済的負担が大きいものも多い。

効果的かつ経済的負担の小さい支援の選択のためには、専門的知識やノウハウが重要である。諸外国における障害者雇用支援のための助成金等の支給実態を比較することにより、障害の種類や程度に応じて、どのような支援対象者に、どのような合理的配慮が提供されているかの傾向が具体的に明らかになってきている。効果的かつ経済的負担の小さい支援を選択するためには、障害種類や程度等、仕事内容や働き方、企業規模等の様々な要因による違いがある一方で、各国の経験の蓄積の中で国際的に一定の共通性も認められる。

(1) 合理的配慮についての知見の蓄積と体系化、利用促進

アメリカやドイツは連邦政府レベルで、合理的配慮についての情報を体系化し情報提供を進めており、他国も各種ガイド等を提供している。

【アメリカ】

アメリカでは、1990年代から、職場での合理的配慮について、ほとんど費用のかからない障害者雇用の問題解決の方法として、ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）が事業主や障害者等を対象とする無料の相談支援を提供し、膨大な専門知識とノウハウが蓄積されており、一般に情報提供されている。日本でも無料の相談支援は存在するが、JANのように全国的に統一された専門窓口が合理的配慮に特化して長年にわたり知見を蓄積・発信し、特に企業が自ら配慮のあり方を能動的に学び、判断するための公的情報基盤としての役割を果たしていることは特筆に値する。

【ドイツ】

ドイツでは REHADAT が多様な障害について、合理的配慮提供事例や支援機器等の情報を提供している。

(2) 各種助成金等の支給における専門支援の関与

ドイツやフランスでは、企業等の合理的配慮等に関する助成金等の支給において、専門的知識を有する者が関与する仕組みがある。

ア 合理的配慮の範囲を拡大する助成金の支給

ドイツやフランスでは、個別の障害者の支援ニーズに応じた事業主や障害者への個別給付において、障害者本人や事業主の申請に専門支援者が関わることは、効果的な合理的配慮の提供を社会的にサポートするための重要な取組となっている。事業主や障害者本人からの支援申請に応じて専門支援者が関わる中で、必要な環境整備や人的支援の必要性に応じて助成金の支給が行われる。

イ 障害者雇用の過重な負担への経済的補償

障害者雇用ノウハウの不足から、企業が障害者雇用の継続的な経済的負担を過重に考える場合へ

の対策として、事業所において専門支援者が関わり効果的な合理的配慮等の検討や助成金の活用等が十分に行なわれることが重要である。フランスの障害重度認定などは、専門的観点から合理的配慮が十分に実施されていることを確認し、生産性低下や継続的な経済的負担等を評価した上で支給内容が決定される。

4 事業主や障害者への支援の財源

障害者雇用率制度での企業の納付金による調整、障害者差別禁止や合理的配慮提供の社会的義務、国民全体での社会的負担等の基本的考え方は国によって異なっている。

(1) 納付金を原資とした専門支援と助成金の提供

ドイツやフランスでは、納付金を財源とした事業主や障害者への助成金がある。

(2) 公的年金や一般財源

イギリスの主要な援助付き就業施策である「Access to Work (AtW) 助成金」は、事業主が提供する「合理的調整」に必要な費用を組織規模に応じて分担する（従業員が 50 人を超える事業主は一定の基準まで支援費用を負担する必要がある、大企業は条件により追加の負担を負う場合がある²⁾）。

(3) 税制優遇等

障害者差別禁止法制を以前から採用してきたアメリカでは、合理的配慮は、企業にとって過重な負担とならないものであるとして、その提供のための経済的負担は各企業の責務とされている。

ただし、アメリカでも、障害者雇用を一層促進する観点から、過重な負担となる範囲の経済的負担については、小規模事業者向けの Disabled Access Credit（適格支出のうち 250 ドル超～10,250 ドル以下の 50%などを税額控除）等、アクセシビリティ改善・配慮コストを軽減する税制上の控除や優遇による一定の社会的調整の制度が設けられている。

² GOV.UK (n.d.). Access to Work factsheet for employers. <https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-guide-for-employers/access-to-work-factsheet-for-employers> <2025 年 7 月 15 日最終閲覧>

第3節 医療、福祉、教育、雇用等の総合的支援の取組

障害者の就労支援にあたり困難な状況が生じる大きな原因として、例えば、精神障害者の場合、雇用継続のためには、医療、産業保健、生活等の側面の総合的支援に対するニーズが生じる場合があり、より困難な場合は経済面の支援ニーズも絡み、従来の医療、福祉、教育、雇用等のそれぞれの支援体制では対応できないことがある。本節では、諸外国における、医療、福祉、教育、雇用等の関係分野が連携した総合的支援を実施するための障害者雇用施策の取組を検証する。

1 問題の所在

障害や疾病のある人の多様で個別的な支援ニーズに対応し、人権や社会参加を実現するためには、医療、福祉、教育、雇用等の専門的支援が効果的に連携することが不可欠である。このような状況に対応するためには、障害者雇用施策の範囲を超え、また、国レベルから地域レベルに及ぶ、総合的な取組が必要である。日本では、各地域における優れた連携の取組により、支援の好事例もある。

諸外国でも、障害や疾病を有しながら働くことを前提とした、社会全体で福祉や医療等を連携させるための制度改革が進み、関係分野の連携を可能とする取組が発展している。

2 福祉的就労と一般就労の進路選択の専門支援

諸外国では、障害者が進路選択する際に、福祉的就労か一般就労かを職業リハビリテーション機関が関与し専門支援を提供している。近年は、障害や就労困難性の判定による福祉制度の適用という評価と支援の流れを取りやめ、就労支援ニーズのある障害者を幅広く就労支援の対象とすることを第一とする流れに転換している。

【アメリカ】

アメリカ連邦政府及び多くの州政府は、就業第一主義（Employment First）に基づく政策の転換、就労支援専門職の行動指針や人材育成等によって、障害種類・程度にかかわらず就労を希望する障害者には「競争的統合就業（CIE）」を可能とするための専門支援が提供される。

【イギリス】

現在、福祉的就労プログラムの制度はなく、障害者向けの雇用支援策のほとんどは個人の就業へのアクセス支援に重点を置いている（例：「合理的調整」費用への AtW 助成金など）。労働年金省（DWP）管轄の公的機関であるジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）の障害者雇用アドバイザー（DEA）は、求職中の障害者にキャリア選択に関するガイダンスを提供し、適切なスキル獲得のための訓練等プログラムの情報提供や求職過程における合理的調整に関するアドバイスも行う。就職を希望する障害のある個人は、ジョブセンター・プラスやさまざまな社会資源を通じ、援助付き就業プログラムに紹介されることがあり得る（各種プログラムは、資金提供する施策の取組により、対象範囲、場所、期間が限られていることがしばしばある）。

【ドイツ】

福祉的就労である「障害者のための作業所」、「包摂事業所」、「一般就労」の進路選択においては、連邦雇用エージェンシー（Bundesagentur für Arbeit）が適切性の判断に関わることとなっている。

【フランス】

障害者の進路（一般就労・福祉的就労・職業リハビリテーションなど）選択に関する支援は、総合的アセスメント結果に基づき、県障害者センター（MDPH）が就労支援の専門家や医師等を含む専門家会議により実施していた。しかし、MDPH は業務過多の状況にあるため、2023 年に成立した法律により、障害認定や方向付けの決定主体である MDPH と連携しつつ、雇用センターとして再編されたフランス・トラヴァイユ（France travail）がこの進路選択支援を担うこととなった。

3 精神障害者の就労支援における医療との連携

精神障害者の就労支援においては、知的障害者等への援助付き就業モデルの原則の発展形として、各人の強みや興味に合った仕事とのマッチング、就職後の精神科医療機関との密接な連携、生活や経済面の一体的な相談支援等が重要となることは、いずれの国においても普遍性がある。そのため、各国では制度・サービスの転換が進められている。

【アメリカ】

アメリカでは、実証研究により、精神障害者の就労支援を発展させてきた。人口密度の低い地域では多機関連携ではなく、医療機関を中心とした就労支援が実施され発展している。また、労働流動性が高いことを踏まえ、就業継続支援だけではなく、転職支援も重視されている。

【イギリス】

政府は「よく働く（Work Well）パイロット」として、2024 年 10 月からイングランド 15 パイロット地域で、健康と仕事関連のサービスを組み合わせた雇用支援の統合経路を試行している。個別就労支援プログラム（「プライマリケア（一次医療）における個別配置及び支援」（Individual Placement and Support in Primary Care, IPSPC））はその代表的な例である。

【ドイツ】

医療保険機関が医学的リハビリテーションを提供し、復職支援等を実施している。必要に応じて、雇用エージェンシーや統合局と連携することも法律で定められている。

【フランス】

MDPH が中心になって、精神科医療機関、生活支援機関、産業医、就労支援機関等の総合的支援の計画を推進している。

4 慢性疾患の予防や悪化防止と総合的な就労支援

諸外国では、障害や疾病を有しながら働くことを前提とした福祉や医療等を含む制度改革が進む中で、従来はサイロ化³されていた専門分野同士の地域連携による、多様で個別的支援ニーズへの効果的な対応の成果につながる取組が発展している。

【アメリカ】

治療中の慢性疾患患者は、障害のあるアメリカ人法（ADA）で障害者と認められ合理的配慮提供

³ 組織の部門間で連携されていない状況を「siloed working（サイロ化された働き方）」という。

の対象となり、通院に関する休暇や所得補償を支える制度も連邦及び州レベルで一部整備されている。ただし、制度の適用範囲や内容は雇用主や州によって異なる。

【イギリス】

政府は長期療養者や障害を持つ人々のために医療、福祉、雇用サービスを組み合わせた包括的なシステム（Work Well）構築の提案を含む白書「Get Britain Working」（2024 年 11 月）を発表した。Work Well は、障害者社員の病欠や離職リスクの高い段階で就労支援・調整提案・職場復帰計画を同時に提供する取組である（第 2 部第 2 章第 4 節 3（5）を参照）。

【ドイツ】

事業所内統合マネジメント（Betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM）により、障害予防と長期病欠者を支える体制がある。医療保険機関が、リハビリテーション機関として位置づけられ、復職支援等を実施している。必要に応じて、雇用エージェンシーや統合局と連携することも法律で定められている。

【フランス】

慢性疾患患者で就職や就業継続に困難のある者は、障害労働者認定（RQTH）の資格が認められ、各種支援・配慮の対象となる。すべての企業は労働医（産業医）による健康管理が義務付けられ、これには福祉的就労施設も含まれる。

5 専門分野のサイロ化を超える総合的支援のための調整

個別的支援ニーズを有する障害者の一般就労を促進し、自立を支援するため、地域や支援機関との連携を重視し、多様な資源を統合的に活用できる政策転換や法制度の整備が進められている。さらに、各地域で関係機関の連携構築、予算の確保、関係機関間の合意形成を通じて、これらの施策を確実に実施できる体制整備が進められている。関係者の個別調整が公的な制度に位置付けられているアメリカやドイツ等の取組もある。

【アメリカ】

基本的には、各機関の支援者がソーシャルワーク的発想で、様々な制度やサービスを支援対象者のニーズに沿って組み合わせて利用する。それが実施されやすいように、各機関は助成金等を組み合わせた活用方法について合意文書を交わすことが推奨されている。

【イギリス】

ア 労働年金省（DWP）

DWP は、障害者雇用を促進するうえで障壁となっている、異なるサービス（医療、社会福祉、雇用）間の連携がうまくいっていない組織間のサイロ化（siloed working）の問題を認識しており、Work Well パイロット（WorkWell programme(piloted in 2024/2025)）や 2023 年に導入された 5,800 万ポンド規模のユニバーサル サポート プログラム（Universal Support program）などの取組を通じて、雇用支援と保健サービスをより適切に統合する取組や職場調整の遅延を減らすために、就労支援調整パスポート（Health/Workplace Adjustment Passport、障害のある従業員に対する合意されたサポートを記録する個人文書）を導入するなど、プロセスを合理化する取組が試みら

れている。

イ 地域におけるアプローチ

一部の地方自治体は、健康、福祉、及び雇用支援サービスを組み合わせた統合雇用経路を試験的に導入している。ただし、これらはまだ全国的に取り組まれているものではない。DWP は、サイロ化された労働の問題が障害者の雇用促進の障壁になっていることを認識している。これを裏付ける証拠には以下が含まれる。

- DWP は、職業紹介所で提供されるサポートを強化するための新しい措置を実施しており、サービスをより効果的に統合する取組を示している⁴。
- 労働年金委員会は、現在のシステムの抜本的な見直しを求め、雇用サポートは中央集権的な国家プログラムではなく、地方レベルで提供されることを推奨している⁵。
- 政府が委託した 2011 年のセイスレビュー（Sayce Review）は、障害者の雇用結果を改善するために政府部門間の緊密な連携の必要性を強調した⁶。
- DWP は、国家労働戦略の一環として既存のワークコーチ 1,000 人を再配置し、約 65,000 人の健康上の理由で給付を受給している障害者（health-related benefit claimants）に集中的かつ個別的なサポートを提供することを計画しており、サイロ化を打破し、より統合された支援を提供しようという試みを示唆している⁷。

これらは、DWP がサイロ化によって引き起こされる問題を認識し、障害者の雇用支援を改善するためにこの問題に対処する措置を講じていることを示すものである。

【ドイツ】

職業リハビリテーションに関わる関係機関が法律で定められ、各人のニーズを優先させる連携を取ることも法律で定められている。そのため、各地域で、関係機関の共同文書である「共同推進計画リハビリテーションプロセスに関する共同勧告（Gemeinsame Empfehlung Reha-Prozess）」が作成されることとなっている⁸。

【フランス】

県障害者センター（MDPH）が関係機関間の連携の調整を行い、総合的支援を行っている。

⁴ UK Parliament (2025). Jobcentres Thirty-Sixth Report of Session 2024–25.

https://publications.parliament.uk/pa/cm5901/cmselect/cmpublic/823/report.html?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 17 日最終閲覧>

⁵ House of Commons Work and Pensions Committee (2017). Disability employment gap: Seventh Report of Session 2016–17. <https://publications.parliament.uk/pa/cm201617/cmselect/cmworkpen/56/56.pdf> <2025 年 7 月 23 日最終閲覧>

⁶ Department for Work and Pensions (2011). Getting in, staying in and getting on: Disability employment support fit for the future. https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/49779/sayce-report.pdf <2025 年 7 月 23 日最終閲覧>

⁷ GOV.UK (2025). Government bolsters employment support to unlock work for sick and disabled people. https://www.gov.uk/government/news/government-bolsters-employment-support-to-unlock-work-for-sick-and-disabled-people?utm_source=chatgpt.com <2025 年 7 月 23 日最終閲覧>

⁸ Federal Republic of Germany (2018). Social Code Book IX (SGB IX), Section 26: “Joint Recommendations (Gemeinsame Empfehlungen)”. https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_26.html <2025 年 7 月 23 日最終閲覧>

第4節 職業リハビリテーションの変革と人材育成

日本では、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターを中心に、関係機関同士の連携によって職業リハビリテーションが実施され、これまで一定の成果を上げてきた。しかし近年では、障害者雇用施策の対象となる障害者の範囲の拡大や、仕事や働き方の多様化、関係機関の連携等の役割の変化への対応にあたり、体制整備や人材育成の重要性がより増してきている。本節では、こうした課題に対して諸外国がどのように対応しているかを検討する。

1 問題の所在

障害者雇用に係る、障害者や事業主の就労支援ニーズは諸外国で共通点が多く、適切な支援により、多くの障害者は能力を発揮して仕事で活躍することができ、企業の継続的負担も軽減されることが明らかになってきている⁹。

第2章でみたように、諸外国も日本も、就職前から就職後までの障害者と事業主の双方の支援ニーズに対応し、障害者が職場で活躍できるよう就職時や就職後の合理的配慮の確保、関係機関による継続的なフォローアップ体制の構築等、多様な関係機関が連携して専門支援が実施されている。

ただし、障害者や企業は、それらの適切な支援を活用するための知識やノウハウが不足していることが多い。特に、従来一般雇用が困難とされてきた重度の障害者の雇用促進のためには、専門支援の関与が不可欠となるであろう。企業と障害者双方のニーズを反映し、障害者雇用の量と質を向上させるためには、障害者の視点からの雇用の質だけでなく、企業価値を高めるための経営面の支援も重要である。さらに、職業相談や職業紹介等の障害者支援に加え、企業支援と統合して実施する専門的支援を充実させ、障害者が職場に適応し、長期的に就業し、キャリアアップできるようにする必要がある。

2 障害者の能力発揮と企業価値の向上に資する障害者雇用のための専門支援

諸外国では、職業リハビリテーション機関や障害者雇用支援専門機関において、従来の障害者の支援ニーズだけでなく、企業の包摂的経営による障害者の能力発揮と企業価値の向上の取組への支援ニーズに対応できることが重視されている。そのため、障害者の職業紹介等と企業の人材確保の双方のニーズへの総合的支援のために、公共職業安定システムと職業リハビリテーション、さらに、企業経営改善へのビジネスサービスの一体化が進んでいる。

【アメリカ】

アメリカを中心に、事業主支援のあり方について、ダイバーシティ&インクルージョン等による企業経営改善や障害者雇用の質の向上に向けた雇用管理のノウハウ向上、障害者社員のステップアップの方法等についての専門支援も、職業リハビリテーションサービスの一環として統合する動きがある。

連邦労働省障害者雇用政策局（ODEP）の障害者事業主支援・資源ネットワーク（EARN）だけ

⁹ Solovieva, T. I., Dowler, D. L., & Walls, R. T. (2011). Employer benefits from making workplace accommodations. *Disability and Health Journal*, 4(1), 39–45.

でなく、連邦教育省の職業リハビリテーションサービスによる the NET、さらに、事業主のネットワークによる Disability:IN は、包摂的な企業経営に取り組む企業に対する専門支援機関である。雇用保護的な福祉の視点ではなく、包摂的な企業経営による障害者の能力発揮と戦力化、多様な人のニーズに応え働き続け活躍できる等の企業価値の向上につなげることができるビジネスサービスの視点からの専門支援の充実が図られている。

【イギリス】

労働年金省（DWP）下のジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）は DWP が管理する「障害コンフィデント（Disability Confident）」認定制度を通じ、雇用主が自主的に障害者の採用と雇用維持を行うよう、ガイダンスと資源を提供している。

【ドイツ】

民間企業による障害者の雇用促進を支援するため、統合局（Integrationsamt）は採用支援、職場の企業内研修の提供にかかる助成、賃金補助金の支給を行っており、企業の経営ニーズに応じた支援を実施している¹⁰。

【フランス】

障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）は労使、国（行政）、障害者団体による共同運営であり、社会連帯の精神を基本としながら、企業経営に資する障害者雇用の取組に向けた助言援助を行っている。

3 福祉的就労から一般就労への移行の推進

諸外国では、福祉的就労から一般就労への移行促進のために、様々なサービスや制度の変革が進められている。

【アメリカ】

アメリカでは、最低賃金適用除外制度（公正労働基準法第 14 条(c) 項（FLSA §14(c)））の下での就労は存在してきたが、第 2 部第 1 章第 1 節の 3 に記載のとおり、最低賃金適用除外制度を見直す動向がある。援助付き就業モデルは、ジョブコーチ支援だけでなく、精神障害者の個別就労支援（IPS）、重度の障害者へのカスタマイズ就業等、専門的支援の充実を背景に、連邦政府の基本的政策として、障害者の第一選択肢を「競争的統合就業（CIE）」にする就業第一主義を障害者雇用施策の原則としている。CIE とは、最低賃金以上の同一労働同一賃金・手当、障害のない従業員との交流、同様の職位の障害のない従業員と同様の昇進の機会等があることが条件となっており、フルタイムまたはパートタイムとなっている。

【イギリス】

第 2 部第 2 章第 1 節 1 に記載のとおり、戦後に整備された Remploy 社による全国的な保護雇用工場は 2013 年までに閉鎖された。政府は、地域援助付き就労プログラム（Local Supported

¹⁰ Germany Trade & Invest (2024). Facts & Figures 2024: Labor-related Incentives – Supporting Human Resources. <https://www.gtai.de/en/invest/investment-guide/incentive-programs-in-germany/grants-for-hiring-personnel-815502#toc-anchor--1>
<2025 年 7 月 24 日最終閲覧>

Employment Programme) や精神疾患を持つ人々向けの個別配置及び支援 (IPS) などの取組を含め、より多くの人々が仕事に就けるように支援することで給付への依存を減らしたいと表明し、健康、福祉、雇用サービスの統合に向けた改革を進めている。しかし取り残されるリスクにさらされている人々がおり、特に、重度の知的障害を持つ人々は依然として雇用機会へのアクセスが限られている¹¹。

【ドイツ、フランス】

ドイツやフランスでは、社会的雇用や福祉的就労の選択肢も残しながら、援助付き就業支援モデルの導入を進め、さらに、ドイツでは福祉的就労から一般就労に移行した場合は特別に事業主に助成金が支払われる制度も組み合わせた制度改革を進めている。フランスでは 2022 年に成立した法律により、一般企業と福祉的就労施設に同時に所属することが可能となり、流動性が高められた。

4 関係機関との連携

諸外国では、関係機関と就労支援機関との連携が重視され成果を上げている国もある。特に、イギリスやドイツでは精神疾患や慢性疾患の増加に対応した障害予防と復職支援等の職業リハビリテーションを一体的に実施する支援体制の整備が進められている。

【アメリカ】

精神科医療機関内に就労支援チームを作り、総合的な支援を実施する個別就労支援 (IPS) が成果を上げている。都市部では、アメリカンジョブセンターと医療機関等が連携した就労支援も成果を上げている。また、教育機関においても障害者就労支援の取組が推進されている。

【イギリス】

2024 年 7 月以降の新政府は、前政権の取組を基盤として、慢性疾患や障害を持つ人々のための医療、福祉、雇用サービスを統合したより包括的なシステムの構築を目指す雇用戦略を打ち出している。

【ドイツ】

ドイツの「統合専門サービス (IFD)」は、各地域の複数のリハビリテーション担当機関や統合局からの委託を受けて、現場での総合的な職業リハビリテーションの支援を実施する機関である。2022 年 8 月には、各機関からの委託内容の調整や多分野の専門家育成等を含む共同勧告が出され、連携拠点としての役割が増している¹²。学校からの新卒障害者の就職支援は雇用エージェンシーが担当する。

【フランス】

医療機関との連携は、県障害者センター (MDPH) の総合的アセスメントを基盤に実施される。成人障害者医療社会福祉支援サービス (SAMSAH) や就労支援・サービス機関 (ESAT) などの医

¹¹ GOV.UK (2025). Employment prospects for neurodiverse people set to be boosted with launch of new expert panel. <https://www.gov.uk/government/news/employment-prospects-for-neurodiverse-people-set-to-be-boosted-with-launch-of-new-expert-panel> <2025 年 7 月 10 日最終閲覧>

¹² 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.169 (2023) 「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」 (p.265)

療社会福祉施設（サービス）も重要な役割を担う。

5 就労支援人材の育成、情報提供や啓発

援助付き就業モデルの先進国であるアメリカを中心として、その実施に必要な専門職の人材育成と、包摂的な職場づくりや地域連携を促進するための幅広い情報提供や啓発も重視されている。

（１）援助付き就業モデルでの専門支援者

従来、困難とされてきた重度の障害者の雇用を実現するために有力な就労支援モデルとして発展している援助付き就業モデルは、アメリカが先進国であり、また日本も早期から取組、成果を上げてきた。重度の障害者に対して福祉的就労や社会的雇用等を中心に取り組んできた、イギリス、ドイツ、フランスにおいても、近年では、援助付き就業モデルを導入するようになってきた。ただし、援助付き就業モデルの実施のためには、その理念や支援プロセス、具体的な支援内容について、これまでにない高い専門性が必要であることから、特にアメリカにおいては専門人材の育成が他国に比べて進んでいる。

【アメリカ】

アメリカは、援助付き就業モデルの先進国として、重度の障害者の統合的競争就業の実現に取り組んできた専門支援者が中心となって、支援者の倫理指針やコンピテンシーを明確化し、それに基づいて、雇用や福祉等の関係分野で、職場や地域において障害者就労支援に関わる支援実務者が、効果的な就労支援を実施できるように、専門知識と支援スキルの向上を図るための研修プログラム等の実施と、専門職認定が実施されている。なお、最も一般雇用が困難とされてきた障害者に対してはカスタマイズ就業の研修も実施されている。

【イギリス、ドイツ、フランス】

アメリカをモデルに、各国で援助付き就業に取り組んできた支援者は、ヨーロッパ援助付き就業協会（EUSE）の下にある各国の援助付き就業協会等で研修等を行ってきた。

各国で、援助付き就業が制度化される中で、支援者へのマニュアルや研修等も整備されている。

（２）職場や地域関係者への情報提供等

包摂的な職場づくりや、就職後の継続的支援のための関係機関との連携のためには、就労支援の専門職でない関係者に対する人材育成も重要である。

アメリカでは、特に、福祉から雇用への移行、企業経営への支援、地域関係機関の連携等が共通して重視され、精神科医療機関、教育機関、福祉機関等における障害者就労支援の体制整備や研修等が実施されている。さらに、企業や地域関係機関への啓発や情報提供を含め、継続的な学習機会を提供するためにウェビナーや年次会合を活用し、最新情報の共有と連携強化を推進している。

第5節 考察・小括

諸外国において、障害者雇用施策が、従来雇用が困難であった障害者にまで広がるとともに、企業における合理的配慮の提供や包摂的な企業経営、雇用管理等による障害者雇用の質の向上が課題となる中、専門支援制度・サービスの充実への取組が行われている。

各国では、障害者と事業主の双方の多様な支援ニーズに効果的に対応できる専門知識・スキルの体系化を進め、障害者の就労機会の拡大と障害者雇用の質の向上を目指した障害者と事業主に向けた専門的就労支援の制度やサービスを発展させている。特に、アメリカで発展してきた援助付き就業モデルは、近年の障害者雇用施策の発展において極めて重要な意義があり、障害者権利条約で示されている包摂的な雇用の実現に不可欠となっている。障害者と事業主の双方の多様な支援ニーズに効果的に対応できる専門知識・スキルの体系化と普及により、職業リハビリテーションの支援人材の育成にも取り組まれており、注目に値する。さらに、雇用と福祉の連携のあり方についても、諸外国で、様々な取組が発展していることも確認できた。

また、障害者雇用施策の課題が多岐にわたる中で、地域格差の解消と医療、福祉、教育、雇用等の連携による総合的な支援体制を実現するため、アメリカやドイツ等では精神科医療等の関係者への研修や啓発等の実施、産業保健や医療との連携等、専門職の質と量の確保を進めるなど、各国の制度に合わせた取組が行われていることも確認された。

第 6 章

本調査研究の成果・今後の課題

第6章 本調査研究の成果・今後の課題

第1節 調査研究結果のまとめ

ここまで、諸外国と日本の様々な制度や取組の特徴について比較を行ってきたが、本節では、そのうち特に第2章から第5章における主要なトピックについてまとめた。

1 障害者雇用施策の基礎的状況の比較（第2章）

第2章では、障害者雇用施策に関する基礎的状況の比較を行った。障害者雇用施策の対象となる者の定義については、障害者雇用に対する考え方や法体系は様々であり、認定基準等もそれぞれ異なっているが、各国（諸外国及び日本）とも心身機能の障害や慢性疾患等による障害を含み、網羅的に捉えていた（表1-6-1）。

障害者の働き方においては、一般雇用だけではなく、社会的雇用や福祉的就労など、各国で障害者が働く力を発揮できる就労形態が幅広く用意されていた（表1-6-2）。

表1-6-1 各国の障害者雇用施策の対象となる者の定義

国	定 義
日 本	身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、または職業生活を営むことが著しく困難な者（障害者雇用促進法第2条第1号）
アメリカ	①主要な生活活動の一つまたは複数を実質的に制約する身体的または精神的機能障害を有する者 ②そのような機能障害の記録を有する者 ③そのような機能障害を有すると見なされる者（ADA 第3条）
イギリス	身体的また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（2010年平等法第6条1項）
ドイツ	①身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害があり、態度（偏見）や、環境による障壁との間の相互作用により、他の者と同等の社会参加が6か月を超えて妨げられる高度の蓋然性がある者（社会法典第9編2条1項） ②障害の種類及び重さゆえに、労働生活への参加またはその継続できる可能性が、一時的にではなく、かつ本質的に低下しており、それゆえに労働生活への参加（その継続）について支援を必要としている者（社会法典第3編）
フランス	身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つまたは複数の変化により雇用を得る、または維持する可能性が実質的に縮小されている全ての人（労働法典L.5213-1条）（障害労働者の定義）

表 1－6－2 社会的雇用¹・福祉的就労²の選択肢

国	社会的雇用 ¹	福祉的就労 ²
日 本 ³	なし（就労継続支援 A 型）	就労継続支援事業（A 型・B 型）
アメリカ	地域リハビリテーションプログラム	なし
イギリス	なし	なし
ドイツ	包摂事業所	障害者のための作業所
フランス	適合企業	就労支援・サービス機関（ESAT）

表 1－6－3 主な地域の支援機関

国	支援機関	機 能
日 本 ⁴	①ハローワーク ②障害者就業・生活支援センター ③地域障害者職業センター	①職業相談、職業紹介、求人開拓 等 ②関係機関との連絡調整、支援対象者からの就業及びこれに伴う日常生活上の支援、事業主に対する雇用管理に関する助言等 ③障害者支援：職業評価、職業準備訓練及び職業講習等 事業主支援：障害者の雇用管理に対する助言・援助 関係機関支援：職業リハビリテーションに関する助言・援助
アメリカ	①アメリカンジョブセンター ⁵ ②州職業リハビリテーション局	①職業相談、職業紹介等 ②職業評価、個別就労計画の策定等
イギリス	①ジョブセンタープラス	①職業紹介、給付金受給者の支援、支援プログラムの紹介 就職支援プログラムの提供
ドイツ	①連邦雇用エージェンシー（雇用エージェンシー） ②統合局 ③統合専門サービス	①職業相談、職業紹介、職業訓練、職業リハビリテーションサービス等 ※雇用エージェンシーは連邦雇用エージェンシーの各地域の出先機関 ②障害度（GdB）50 以上の者「困難度の高い障害者」及び使用者に対する支援 ③統合局等の委託に基づき、就職支援・定着支援
フランス	①県障害者センター ②キャップ・アンプロワ ③評価・再訓練・社会職業指導ユニット、職業リハビリテーション機関・サービス、職業指導準備機関・サービス	①障害者に関する総合的な支援窓口 ②職業紹介及び支援、事業主支援 ③職業訓練、職業リハビリテーションサービス

また、企業の障害者雇用に伴う追加的経済負担に対し、各国で合理的配慮や支援機器等の提供を

¹ 社会的雇用とは、一般就労が困難な障害者に対して、最低賃金以上の雇用機会を、公的助成による賃金補填を伴って提供する仕組みを指す。

² 福祉的就労とは、一般就労が困難な障害者に対して、働く機会と必要な支援を提供する仕組みを指す。

³ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2024) 障害者雇用促進法の逐条解説 第2章を参考にした。

⁴ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2024) 障害者雇用促進法の逐条解説 第2章を参考にした。

⁵ U.S. Department of Labor (n.d.). American Job Centers. <https://www.dol.gov/general/topic/training/onestop> <2025 年 9 月 17 日最終閲覧>

支える制度が整備されている。具体的には第4章で整理したとおり、ドイツでは納付金を財源とした助成金制度があり、フランスでは企業拠出金や公的資金を財源とした支援、アメリカやイギリスでは税制優遇や政府資金による支援が行われている。さらに、各国とも障害者や事業主に対する様々な支援・サービスに取り組んでいるが、そのうち職業リハビリテーションに関する地域体制については、それぞれ総合的な支援を実施する機関を設置し、多様な支援ニーズに対応するための体制が整備されていた（表1-6-3）。

2 雇用に関する支援の対象となる軽度から重度までの障害者（第3章）

第3章では、軽度から重度（重点的な雇用支援を必要とする程度）までの障害者の認定等についての比較を行った。障害者の雇用促進にあたり、第4章で触れたとおり、日本、ドイツ及びフランスは障害者雇用率制度を、アメリカは雇用目標を適用しており、イギリスはどちらも適用していない。障害者雇用率制度を適用する国において、その対象となる障害者の範囲は国毎に異なる。ドイツでは、障害度50以上の「困難度の高い障害者」及びこれとの同等認定を受けた者が対象となる。フランスでは主に障害労働者認定（RQTH）を受けた者が対象になる。日本は障害者手帳の所持者に限定されている。

また、一般就労が困難な重点的な雇用支援を要する者に対しては、個別支援や雇用率の複数カウント等で対応している（表1-6-4）。

表1-6-4 雇用率制度・雇用目標となる障害認定の範囲と重点的な雇用支援を要する者への対応

国	雇用率制度・雇用目標の有無と対象となる 障害認定の範囲	重点的な雇用支援を要する者への対応
日 本	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：原則、障害者手帳所持者	雇用率上のダブルカウント 重度障害者等を対象とした助成金（施設設置、通勤対策）
アメリカ	制度・目標の有無：雇用目標あり 対象の範囲：法律上幅広い人が障害者に該当し得、日常生活における重要な活動に制限がある場合、個別に評価される	連邦政府における2%の雇用目標 専門支援（援助付き就業、個別就労支援（IPS）、カスタマイズ就業）
イギリス	制度・目標の有無：なし	集中的個別雇用支援プログラム 個人配置及び支援（IPS）プログラム
ドイツ	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：障害度50以上の「困難度の高い障害者」及び「同等認定」を受けた障害度30以上50未満の者	雇用率の複数カウント（最大3カウント） 賃金補填や従業員の継続的負担の補填のための助成金
フランス	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：障害労働者認定（RQTH）を受けた者、障害関連の年金やAAHの受給者、「障害」付記の移動包括カード（CMI）の保有者など	重度障害認定と事業主への支援金支給 50歳以上の労働者への1.5カウント

3 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保（第4章）

第4章では、多様な障害者にとっての「包摂的な働く場」の確保についての諸外国の対応状況について検証した。合理的配慮を必要とする障害者の一般企業での就業は企業や社会全体の負担ではなく、その支援は社会的投資であるとの基本的認識は広がりつつあり、アメリカでは雇用目標を設定しているものの義務ではなく、イギリスでは過去に設けていた雇用率制度を1995年に廃止している。一方、日本、ドイツ及びフランスにおいては、包摂的な職場づくりや障害者雇用の促進という観点から、障害者雇用率や経済的インセンティブを設定している（表1-6-5）。また、企業での直接雇用の推進のため、各国では施設整備や賃金などへの助成や税制優遇などが整備されている（表1-6-6）。

表1-6-5 雇用率制度・目標と納付金等の徴収金

国	雇用率制度・目標		納付金等の徴収金	
日 本	雇用率制度あり	法定雇用率 2.5%、 実 雇 用 率 2.41 % (2024 年)、 達成企業割合 46 % (2024 年)	あり	雇用義務不足 1 人当たり月 5 万円。
アメリカ	雇用目標あり	連邦政府 12%、連邦 政府と契約関係にあ る民間企業 7 %	なし	—
イギリス	なし	(1995 年廃止) 「積極的差別是正措 置」など、企業や公的 機関等が障害の特性 等を考慮して求人募 集時に別枠を設け、 障害のある人を雇用 することは行われて いない。	なし	—
ドイツ	雇用率制度あり	法定雇用率 5 % (2023 年)、 達成割合 39 % (2023 年)	あり	不足一人当たり原則月約 2.8～14.9 万 円。未達成率に応じて累進的に増額。 中小企業の特例や、福祉的就労への発 注による減額あり。
フランス	雇用率制度あり	法定雇用率 6 %、 実雇用率 3.6 % (2023 年)、 達成割合 3.1 % (2023 年)	あり	不足人数×最低賃金時給×400～600 倍（年額）にて算出。 3 年以上納付金の支払いしかしていな い企業は×1,500 倍。 保護就労部門等への外注等による減額 あり。

表 1－6－6 各国の助成金等の支給金・税制優遇

国	支給金・税制優遇の内容
日 本	施設・設備への助成（施設設置） 支援者等の配置への助成（介助者、ジョブコーチ、通勤時等） その他雇用に対する助成（雇用時、正社員化、能力開発等） 税制優遇（地価税、事業所税等）
アメリカ	雇用主向けの全国一律の助成金制度は税制優遇が中心 ※州の職業リハビリテーション等の公的機関による支援技術導入支援・ジョブコーチ等の支援提供は州ごとに展開
イギリス	施設・機器への助成（Access to Work（AtW）助成金） 支援者等の配置への助成（AtW 助成金） 通勤に対する助成（AtW 助成金）
ドイツ	施設・機器への助成（就労支援機器等の費用補助） 賃金補填としての助成（トライアル雇用、賃金補填、労働予算等） 支援者等の配置への助成（介助者の人件費補償） その他（職業訓練期間中の報酬や費用のための助成金等）
フランス	施設・機器への助成（職業適応支援金、障害補償給付） 賃金補填としての助成（重度障害関連支援） 支援者等の配置への助成（職業適応助成金、障害補償給付 ⁶ ） その他雇用に係る助成金（見習契約、雇用維持解決策等）

4 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス（第5章）

第5章では、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービスについて検証した。諸外国では、重度の障害者を含む雇用機会の拡大と雇用の質向上を目指し、障害者と事業主双方の多様な支援ニーズに対応する専門支援制度・サービスの充実が進められている。特に、アメリカで発展した援助付き就業モデルは、障害者権利条約に基づく包摂的雇用の実現に不可欠であり、職業リハビリテーション人材の育成にも寄与している。

また、雇用や福祉の連携強化や地域格差の解消に向け、医療・福祉・教育・雇用等の各機関が協働している。日本でもハローワークを中心としたチーム支援が行われているが、アメリカでは精神科医療機関内に就労支援チームを作り、総合的な支援を実施する個別就労支援（IPS）を推進しており、ドイツでは医療機関にてメンタルヘルス対策と一体的に精神障害者等の復職支援が実施され、必要に応じて雇用エージェンシーや統合局と連携を行っている。イギリスにおいては、2024 年に労働年金省が定めた雇用戦略において、慢性疾患や障害を持つ人々のための医療、福祉、雇用サー

⁶ 障害補償給付の最新の給付内容については、高橋賢司・小澤真・大曾根寛(2025)「ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と歴史」pp.70～80 に詳しい。

ビスを統合したより包括的なシステムの構築を目指すとされている。その他、専門職の質と量の確保、関係者への研修など、各国の制度に応じた取組が進展していることが確認できた。

第2節 本調査研究の成果

本調査研究では、日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みと日本の施策課題への対応を検討する際に参考になる諸外国の取組を明らかにするため、各国の障害者雇用の状況に詳しい有識者による情報収集と研究委員会での議論を行った。

その結果、日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みは、障害者就業・生活支援センターによる継続的支援等の他国にはない総合的施策展開と、企業や地域支援者の支援ノウハウの蓄積にあったと言える。また、あくまでアメリカのみの比較となるが、障害者の就業率についても比較的高いことが示唆される。

個別の制度の違いを見ると、障害者の認定や重度判定については、国によってその制度は異なっていることが明らかになった。さらに、個人の状況や職場で生じる困難な状況等の解消について、本人の支援ニーズや、企業の経済的負担の大きさを踏まえつつ、企業に過重な負担がかかることを避けながら経済的支援等を行う国の取組も見られた。

また、障害者雇用の質の向上については、アメリカの障害平等指数による雇用の質の取組のベンチマーク化や「障害コンフィデント」認定制度として企業のレベルを3段階に可視化するイギリスの取組など、注目に値する取組も見られた。

納付金及び調整金のあり方については、フランスにおける企業規模に応じた納付金の額の設定、制裁的側面のある一定の未達成企業に対する納付金額の設定、ドイツにおける納付金の額を障害者雇用の実雇用率に応じて累進的に増額する仕組みや両国における福祉的就労施設に発注すると納付金額が減額される仕組みなど日本と異なる点があった。

障害者雇用と福祉の連携強化に関する課題については、一般就労への移行の促進や賃金補填と障害者への伴走型支援をセットで行うドイツの制度設計等が確認された。

以上のとおり、本調査研究により日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みと日本の政策との違いがある諸外国の取組を明らかにすることができた。世界的に障害者の一般就労の可能性を広げる取組が発展している中で、今後、日本における障害者雇用施策のあり方について検討を行う際には、本調査研究の成果が役立つことを期待する。

なお、情報収集及び収集した情報に基づく検討は、研究委員会委員及び障害者職業総合センターの研究担当者によるものであり、収集した情報や視点の網羅性には限界がある。

第3節 今後の課題

本調査研究の目的は、障害者雇用施策の総合性と普遍性を前提とし、日本を含めた諸外国の状況を比較するための情報収集と整理により、諸外国の具体的な施策とその成果を明らかにすることである。文献による調査を中心に整理を行い、委員の知見も受けて報告書としてまとめたが、文献から収集可能な情報の限界などもあり、以下にあげたとおり、本調査研究では整理には至らなかった課題もあった。障害者の包摂的な雇用に対する意識は世界的に高まっており、各国における障害者雇用施策は今後も刻々と変化していくことも想定されることから、本調査研究でまとめた内容については、継続的な把握が求められるが、その際は、今回、整理には至らなかった以下の課題についても、明らかにしていくことが望まれる。

- ・地域レベル（州、地方自治体における障害者雇用に関する総合的支援の好事例や、地域間格差に関する取組）
- ・日本とアメリカ以外の諸外国における、障害者人口及び就業率の比較
- ・障害のある学生の就職への移行支援
- ・諸外国の制度の具体的な活用状況や効果
- ・諸外国の職業リハビリテーションの具体的な取組例（事業主支援事例、障害者支援事例：面接同行、職場実習における支援等）

第 2 部

日本と諸外国の障害者雇用施策

第 1 章

アメリカにおける障害者雇用施策

第1章 アメリカにおける障害者雇用施策

第1節 概要

1 はじめに

本章は、日本の障害者雇用の論点に対し、アメリカの制度・運用・実態から得られた示唆を整理し、日米の比較の基礎を示すことを目的とする。本章では、「日本の障害者雇用施策のどの論点に、アメリカのどの仕組みが、どのような根拠で参考になるのか」を、制度の理念・仕事設計・支援・運用基盤の各層に対応づけ、検証可能な根拠とともに示す。

2 アメリカの障害者雇用施策の発展の歴史

二度の世界大戦の傷病軍人対策を起点に、アメリカでは病院中心の機能回復よりも雇用支援・職場復帰を軸に医療・教育・訓練を組み立てる文化が早期に定着した。アメリカにおける障害者雇用施策の発展は、第二次世界大戦後も、朝鮮戦争、ベトナム戦争、湾岸戦争、イラク戦争、イラク・アフガニスタン戦争などにより、傷病軍人が継続的に生じ、障害のある退役軍人の雇用支援への連邦資金と研究開発の公的投資が継続的に行われ、その成果が蓄積されてきたことが特徴である¹。

職業リハビリテーションは第二次世界大戦以前から、傷病軍人に限らず一般の障害者を対象として全米で展開されてきた。1970年代の差別禁止法制の進展と自立生活運動の制度化を経て、1990年には社会モデルを色濃く反映した包括的差別禁止法である「障害のあるアメリカ人法（Americans with Disabilities Act, ADA）」が施行された。その後もアメリカは制度・サービスを更新し、現在では労働力投資・機会法（Workforce Innovation and Opportunity Act, WIOA）の下で、労働力投資の観点から若年期からの一般雇用（競争的統合就業（Competitive Integrated Employment, CIE））²移行を含む包摂的な労働市場づくりが、就業第一主義（Employment First³）という障害者雇用施策の中核となっている。

3 アメリカの仕組みのうち参考になる点

アメリカの障害者雇用の仕組みは制度の成り立ちは異なるが、連邦政府の強いリーダーシップと専門職サービスの蓄積により参考となる点が多くあると考えられる。

- 起点の違い：日本は雇用率制度・助成金で雇用者数を拡大、アメリカはADA／改正ADA（ADAAA）⁴の差別禁止と合理的配慮の義務から出発し、就労可否を「支援と設計」の問題と捉える。
- 実装の厚みと検証可能性：州職業リハビリテーション局（州VR）⁶を中核に、企業側の雇用ルール（Section

¹ Stoflet B. M. (2022). From Healthcare to Hiring: Impacts of Social and Public Policy on Disabled Veterans in the United States. *Journal of law and health*, 36(1), 63–86.

² ODEP “Competitive Integrated Employment (CIE).” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie>) (最終閲覧日：2025-08-20)

³ ODEP “Employment First.” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/initiatives/employment-first>) (最終閲覧日：2025-08-20)
すべての障害者は、競争的統合雇用（CIE）に参加する能力があり、またその機会を持つべきであるという理念

⁴ ADA.gov “Americans with Disabilities Act of 1990, As Amended.” (<https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁵ EEOC “Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.” (<https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-reasonable-accommodation-and-undue-hardship-under-ada>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶ RSA (Rehabilitation Services Administration, U.S. Department of Education) “VR Program Reference Guide.” (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants/vr-program-reference-guide>) (最終閲覧日：2025-08-20)

503)⁷や公的部門の採用枠 (Schedule A)⁸、「多様性・公平性・包摂・アクセシビリティ」(DEIA)⁹の方針を、学校段階の就労前移行サービス (Pre-ETS)¹⁰から、就業第一主義 (Employment First) の実装、さらに援助付き就業 (Supported Employment, SE)／個別就労支援 (Individual Placement and Support, IPS)¹¹／カスタマイズ就業 (Customized Employment, CE)¹²へとつなぐ。そのうえで、競争的統合就業 (CIE) を軸にした雇用の質の指標をデータで追い、複数制度・財源を編み込みながら、監督と支援のPDCA を回して、制度・現場・結果を結び付ける。

- 課題の収れん：米国で論点が集約しているのは、競争的統合就業 (CIE) を原則に、雇用の質で成果を測り、制度・財源・支援を編み込んで運用しつつ、最低賃金の例外措置である 14(c)¹³を見直す、というパッケージである。これは日本の論点と重なるため、先行事例の試行錯誤を参照することは重要である。
- 多層構造の可視性：法—行政—企業実務—社会保障—公共調達までの設計から運用の実態。

4 本章の問いと構成

以上を踏まえ、次の3つの問いに実証的に答え、最終節で統合する。

- 第2節 (障害の対象範囲と重度の定義・施策の優先づけ)：支援対象の設計と障害の重度の定義・施策の優先づけをどう行えば、包摂と重点化を両立できるか。ADA/ADAAA、州職業リハビリテーション (VR) の資源制約下での優先順位付け (OOS)¹⁴・個別就労計画 (Individualized Plan for Employment, IPE) による支援、SSDI/SSI による所得補償・最低賃金の例外措置 14(c)、Employment First で整理。
- 第3節 (仕事のあり方と質の実装)：どの法律・指針・企業運用で、合理的配慮を職務設計の標準手順とし、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティを担保しているか。連邦政府と取引する企業に対し障害者雇用の取組を求める Section 503/障害のある人等を対象に、公的部門が柔軟に採用できる特例ルートである Schedule A/連邦機関が調達・運用する情報通信技術 (Web、ソフトウェア、文書等) をアクセシブルにすることを求める Section 508/DEI (A) (多様性 (Diversity)・公平性 (Equity)・包摂 (Inclusion)・アクセシビリティ (Accessibility)) を提示。
- 第4節 (多分野支援の編み込みと CIE への橋渡し)：多分野をどう編み込み、障害の重度・最重度な層を CIE へ橋渡しし、継続可能性を確保するか。SE/IPS/CE、公的調達を通じて一定の業務需要を確保す

⁷ U.S. Department of Labor, OFCCP “Section 503 of the Rehabilitation Act of 1973.” (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/section-503>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁸ OPM “What is Schedule A for persons with disabilities?” (<https://www.opm.gov/frequently-asked-questions/feds-hire-vets-faq/general/what-is-schedule-a-for-persons-with-disabilities>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁹ OPM “Organizational Framework (Office of Diversity, Equity, Inclusion & Accessibility).” (<https://www.opm.gov/about-us/fy-2025-congressional-budget-justification-and-annual-performance-plan/organizational-framework/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁰ RSA “Pre-Employment Transition Services (Policy/Guidance).” (https://rsa.ed.gov/sites/default/files/subregulatory/RSA-VR-1_Pre_ETTS_092018.pdf) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹¹ SAMHSA “Individual Placement and Support (IPS) – An Evidence-Based Supported Employment Model Toolkit.” (<https://library.samhsa.gov/product/individual-placement-and-support-ips-supported-employment-model/pep25-01-002>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹² ODEP “Customized Employment.” (<https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹³ U.S. DOL Wage and Hour Division “Fact Sheet #39: The Employment of Workers with Disabilities Under Section 14(c) of the FLSA.” (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39-14c-subminimum-wage>) (最終閲覧日：2025-08-20)

¹⁴ RSA “Order of Selection Information.” (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants/order-of-selection-information>) (最終閲覧日：2025-08-20)

る Ability One¹⁵／State Use¹⁶、就労支援プログラム（Ticket to Work, TTW）¹⁷・Medicaid Buy-In¹⁸の活用により就労を始めても給付や医療保障が急に失われる不安を下げ働くことと医療・生活の両立を支える仕組みを示す。

¹⁵ U.S. AbilityOne Commission “AbilityOne Program – Fact Sheet.”

(https://www.abilityone.gov/media_room/documents/2024_AbilityOne_Fact_Sheet_v20240708.pdf)（最終閲覧日：2025-08-20）

¹⁶ State Use（例）Illinois Department of Central Management Services “State Use Program.” (<https://cms.illinois.gov/agency/stateuse.html>)（最終閲覧日：2025-08-20）

¹⁷ SSA “Ticket to Work – Overview.” (<https://www.ssa.gov/work/overview.html>)（最終閲覧日：2025-08-20）

¹⁸ Medicaid.gov（CMS） “Medicaid Employment Initiatives – Medicaid Buy-In Programs.” (<https://www.medicaid.gov/medicaid/long-term-services-supports/medicaid-employment-initiatives>)（最終閲覧日：2025-08-20）

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 はじめに

本節は、障害者の雇用支援において「誰を支援対象に含めるか（範囲）」と「重度をいかに定義・判定するか（重度の捉え方）」という、制度の根幹に関わる基準設定を扱う。アメリカでは診断名より就労困難性と支援の改善可能性を出発点に施策を設計してきた。本節では、アメリカの障害者雇用の枠組みと障害者の範囲と重度の定義・認定のあり方を整理する。

なお、ここでの検討は基準設定そのものに限る。すなわち、仕事の設計・再設計（第3節）や支援手法・実装体制（第4節）は扱いの中心とはしない。例えば Employment First、SE/IPS/CE などに触れる場合も、詳細な方法論ではなく、それらが「範囲」や「重度」の運用（誰をどう含め、どう優先づけるか）にどのように位置づけられるかに絞って参照する。

以上を踏まえ、本節では、①ADA/ADAAA を起点とした障害の定義と就労困難性の位置づけ、②職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation, VR）における初期評価・受理段階での把握と離脱防止の運用（OOS・IPE 等）を対象範囲の実務的運用という観点から確認し、③重度・最重度の定義を「医療的重症度」ではなく就労上の実質的困難性と必要支援量で捉える考え方（SSDI/SSI・州 SDI、FLSA§14(c) の認定枠組み、Employment First による可塑的な一般雇用可能性）を整理する。

2 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 その1

～障害の定義と就労困難性：就労支援ニーズに基づく対象範囲の法制度化～

アメリカの雇用支援の対象となる障害の考え方は、社会モデルの観点から、特定の診断名や等級ではなく、実際の就労困難性と支援による改善可能性を判断基準としている。ADA 制定当初は、合理的配慮の提供によって就労困難性が解消されると障害に該当しなくなり得るという課題があった。これを踏まえ、2008 年障害のあるアメリカ人法改正法（ADAAA）は差別禁止と合理的配慮の実効性を最優先し、適用範囲を広く保つ方向で対象認定を明確化した¹⁹。

アメリカの職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation, VR）制度では、身体・知的・発達・精神など障害種類を横断して対象とし、包括的評価に基づく柔軟な支援対象の設定を可能にしている。これにより、診断未確定の人や病状変動のある人も、支援の必要性が認められれば対象とされる。さらに、重度・最重度者の優先枠を制度内に組み込み、包摂性と重点性を両立させている²⁰。これらの制度運用は、次項以降で扱う実務手続きにも直結する。

（1）ADA における障害の定義：生活機能の制限を基準とする広範な枠組み

ADA（1990 年）は、障害を「主要な生活活動に実質的制限を与える身体的または精神的障害」と定義し、雇用領域での合理的配慮義務の基盤となる。定義は次の三類型に整理される¹⁹。

- 現在、主要な生活活動に制限がある障害のある者

¹⁹ U.S. Congress. ADA Amendments Act of 2008, Pub. L. 110-325.

²⁰ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration). State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361)

- 過去にそうした障害があった者
- 障害があるとみなされ、差別的取り扱いを受けた者

「主要な生活活動」には歩行・視覚・聴覚・記憶・集中・睡眠・社交・意思決定等（“働くこと”を含む）が含まれる。また、身体的または精神的障害としては、身体・知的・精神・発達・内部疾患・HIV・がん・てんかん・糖尿病・ADHD・うつ病等も対象となる¹⁹。

（2）ADAAA（2008年）による是正：対象範囲を広く保ち、権利の実効性を担保

1999年のSutton、2002年のToyotaの最高裁判決により「補助具で症状が軽減するなら障害に該当しない」、「著しい」制限は日常活動の大部分を阻害する厳格な基準」といった狭い解釈が広がった¹⁹。ADAAAはこれを立法で是正し、次の事項等を明確化した。

- 制限の「重大さ」よりも生活機能への実質的影響を幅広く認定。“働くこと”自体も主要活動として列挙。
- 補助具や薬物治療で症状が軽減していても、無補助状態での制限を基準とする。
- 一過性・間欠性であっても長期的影響が見込まれる場合は対象とする（がん寛解期、難治性てんかん、双極性障害など）。
- 「合理的配慮があれば働ける人」も、配慮がなければ就労を拒まれ得るため、保護対象に明確に含まれる。

その結果、差別禁止と配慮提供を優先し、対象者の認定を広く保つ方針が制度上明瞭になった。

（3）実態に基づく認定：診断や等級制度に依存しない判断方法

支援対象の認定は、医師の診断や等級制度に固定せず、本人申告、支援者の観察、環境との相互作用を総合評価し、「制度的支援が合理的に必要なか否か」で判断する。雇用機会均等委員会（Equal Employment Opportunity Commission, EEOC）は2011年に規則を全面改訂し、企業に対しADAAA基準を適用するようガイダンスを発出した²¹。これにより、支援ニーズを軸にした支援へのアクセスの保障が進んだ。

（4）合理的配慮義務と対象決定の基準：診断名や等級の有無で排除せず、内容で調整

ADAは15人以上の従業員を持つ民間雇用主に対し、①本人がADAにおける障害に該当、②職務の「本質的機能」を遂行できる能力を有する、③配慮が雇用主に「過重な負担（undue hardship）」を課さない——という条件の下で合理的配慮の提供を義務づけている²²。診断名や等級の有無で制度の利用対象者を選別せず、就労上の実質的困難性と改善可能性を基準に対象を決定し、配慮内容・支援強度を調整する制度設計である。

（5）重度障害者の捉え方と優先枠：就労上の実質的困難性を中心に

VR制度における「重度」とは、医学的重症度ではなく、複数の機能領域への影響や環境調整の必要性を含む「就労上の実質的困難性」で定義され、優先順位制度（Order of Selection, OOS）により最重度から優先配分する²³。評価は障害種類ではなく機能領域の障壁に基づき、結果は書面通知され、異議申立（Client Assistance Program, CAP）による支援へ接続される。これにより、最も支援を要する人に資源を優先配分しつつ、診断未確定・中等度・慢性疾患等の多様な状態も初期評価で排除せず包摂できる。

²¹ EEOC (U.S. Equal Employment Opportunity Commission) . Regulations To Implement the Equal Employment Provisions of the ADA, as Amended (29 CFR part 1630; Final Rule, 2011) .

²² EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA (2002) .

²³ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration) . State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361) : §361.36 Order of Selection (OOS)

（6）支援対象把握のエビデンス基盤：全国調査の活用

こうした認定と優先枠の運用を支える土台として、全米規模のアメリカ地域社会調査（American Community Survey, ACS）と現行人口調査（Current Population Survey, CPS）がある。両調査はワシントン・グループ短縮セットを基盤に機能制限6領域を把握し²⁴、ACS は地域分析、CPS は高頻度把握に適する。CPS は労働統計局（Bureau of Labor Statistics, BLS）により障害者雇用統計²⁵として公表され、施策評価の基盤となる²⁶。

3 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 その2

～初期評価・受理段階における確実な把握と離脱防止：VR・OOS・IPE の運用～

前項で示した広い対象設定を実務で漏れなく機能させるため、アメリカでは、初期評価で支援の必要性を判断し、医療・福祉・教育と連携して離脱を防ぐ仕組みを整えている。つまり、制度運用の初期評価では「誰を除外するか」ではなく「誰に何が必要か」を判断基準とし、障害の有無や等級ではなく、実際の就労困難性と支援による改善可能性に焦点を当てる。

以下に示すように、アメリカの制度はまず支援へのアクセスを保障し、そのうえで個別ニーズに応じて支援内容・強度を段階的に調整する。特定の疾患名や等級ではなく「何があれば働けるか」を基準とし、病状の変動や診断未確定、回復期・寛解期も必要性が認められる限り対象とする。

本項における対象範囲（受理・評価）の運用は、次項で扱う重度・最重度の優先枠の具体化や、SE/CE 等の現場実装につながる基盤である。

（1）対象者の特定：診断名に依らない支援対象者の特定

VR 制度は支援の必要性を中心に対象者を定める。基本要件は、①障害により就労に困難がある、②支援によって就労が可能になると判断される、の2点である。定義は広く、評価基準は診断名や等級の有無ではなく「その障害が就労にどのように支障をきたしているか」である²⁷。判断は就労困難性への影響で行われ、既存資料・観察・必要に応じた試行的就労（trial work）も用いる。精神疾患や慢性疾患で診断が未確定であっても、本人申告と評価により就労困難性が確認され、支援が有効と判断されれば対象となる。カウンセラーが初期面談で障害の存在を合理的に認めれば、診断書なしでサービス開始が可能な場合もある。

（2）優先順位制度（OOS）：支援ニーズに基づく資源配分

多くの州は OOS を採用し、連邦リハビリテーション法§101(a)(5)(A)/34 CFR 361.36 に基づき、需要が財源を上回る場合、OOS により支援必要度に応じ優先枠を運用し、書面通知・異議申立（CAP による支援）・調停／審問の手続きを備える²⁷。支援の必要度に応じて申請者をグループ化し、最も重度で最大限の支援を要する人からサービスを提供する。ここでいう「重度」は医療的重症度ではなく、複数の生活機能への影響、職業目標達成の困難、環境調整の必要性などを含む就労上の実質的困難性である。評価は障害種類ではなく機能領域の障壁で行われる。

²⁴ U.S. Census Bureau. How Disability Data are Collected from the CPS/ACS

²⁵ BLS (U.S. Bureau of Labor Statistics) . Persons with a Disability: Labor Force Characteristics.

²⁶ ODEP (Office of Disability Employment Policy, U.S. DOL) .

²⁷ ED/RSA (U.S. Department of Education, Rehabilitation Services Administration) . State Vocational Rehabilitation Services Program (34 CFR Part 361)

Pre-ETS は OOS 下でも継続提供（VR 本体は対象）が義務であり、待機による断絶を避ける²⁸。待機リストの運用状況や期間短縮の動向は、連邦補助と州の改善計画により見直しを継続し、線引きで排除せず「支援によって働ける人」に資源を優先配分する包摂的運用が担保される。

（3）診断未確定・変動する障害への柔軟な対応

VR は、診断未確定・中等度・症状が変動する慢性疾患なども、合理的根拠に基づき対象とされ得る。例として、(a) 学習障害・発達障害・精神疾患の診断プロセス中、(b) がん・難病の治療中／寛解期で疲労等が就労に影響、(c) PTSD 等で一時的に職場適応が困難——などが挙げられる。重要なのは、制度的に“障害者”であるというラベル付けをすることではなく、必要な支援を通じて就労が可能である限り対象とするという制度設計の考え方である。

（4）支援ニーズ評価と IPE 策定プロセス

OOS カテゴリー判定後 90 日以内に IPE を策定する。VR カウンセラーは当事者と協働し、①機能的能力、②職業適性、③環境・支援資源、④本人の希望を総合的に査定する。評価には O*NET ベースのツール²⁹や WHODAS³⁰（簡易版）を用い作業耐久・対人技能・遂行速度等を数値化する。

ア IPE 策定までの流れ

迅速な IPE の策定は成果に直結する。2022 年度の連邦 VR ケース比較では、90 日以内に IPE を締結した群の成功就労率は 52.3%、遅延群は 38.1%で、約 14 ポイントの差が確認された。

- ① Comprehensive Assessment（障害・就労障壁の機能評価）
- ② Vocational Goal 設定（目標職種・賃金水準）
- ③ サービス選択（支援技術（Assistive Technology, AT）、ジョブコーチ、訓練等）
- ④ IPE 合意・署名（90 日ルール。延長は文書理由必須）

イ 多職種チーム

VR カウンセラー（臨床＋就労コンサルのハイブリッド資格）、AT スペシャリスト（州 Tech Act プログラム連携）、メディカル／ビヘイビアヘルス専門職、家族・ピアメンターが連携し、個別ニーズに応じた計画を継続的に調整する。

4 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

～一般就労が困難な障害者の明確化と重点支援：Employment First による「最重度からの包摂」～

アメリカでは就業第一主義（Employment First）を掲げ、競争的統合就業（Competitive Integrated Employment, CIE）を第一選択としつつ、OOS により「重度」を医療的等級ではなく、就労上の実質的困難性と必要とする支援の総量で捉える。あわせて、社会保障障害保険（Social Security Disability Insurance, SSDI）／補足的保障所得（Supplemental Security Income, SSI）・一部の州が提供している短期障害保険制度（State Disability Insurance, 州 SDI）の所得保障の認定や公正労働基準法（Fair Labor Standards Act, FLSA）第 14 条(c)の生産性基準といった「誰をどう認定するか」の枠組みを就労施策と接続し、一般雇用可能性を固定的で

²⁸ WINTAC（Workforce Innovation Technical Assistance Center）. When State VR Agencies Implement Order of Selection.

²⁹ O*NET Resource Center（U.S. DOL）. ONET Interest Profiler. DOL が提供する、職業に関する包括的な情報データベース

³⁰ WHO. Measuring Health and Disability: Manual for WHODAS 2.0（2010）.

はなく、支援により拡張し得る可塑的なものとして扱う点に特徴がある。総じて、制度理念は「重い順に排除する」のではなく、「最も重い人から包摂する」ことに置かれている点に特徴がある。

(1) VRにおける「重度」の捉え方

連邦政府教育省のVR規則^{31, 32}と優先順位制度(OOS)³³に基づき、各州VRにおいて障害重度の基準(カテゴリー1=最重度障害、カテゴリー2=重度障害)を設定する³⁴。

ア 重度障害の定義

連邦政府は基本的な定義だけを示し、具体的基準は各州で設定する。

- 「最重度障害 (Most Significant Disability, MSD)」: OOS のカテゴリー 1 (最優先) に該当する。「SD に該当」し、かつ各州 VR が定める基準を満たす者。
- 「重度障害 (Significant Disability; SD)」: OOS のカテゴリー 2 に該当し、就労に関わる機能 (例: 移動・コミュニケーション・セルフケア・自己統制・対人・作業耐性・作業技能) の 1 つ以上に深刻な制限があり、複数の VR サービスを長期にわたり要する者。

イ 州での MSD の判定基準

OOS 規定により、州での MSD の判定は、年齢・診断名・費用見込み等を基準にしてはならず、州全域で一律に実施、当事者への通知と不服申立て機会、州リハ評議会との協議などが義務づけられる。多くの州は「機能領域 3 つ以上に深刻な制限」+「複数サービスの長期利用」を MSD の実務基準に採用している。

ウ 重度障害者の実務での扱い

多くの州では重度障害者最優先が法令上明確に位置づけられ、MSD/SD に対して ケースロード (1 人の担当者が同時に持つ件数) 上限の抑制により、より丁寧な対応が行われ、就職前訪問 (Situational Assessment) の必須化、公的医療保険制度 (Medicaid) 連携によるジョブコーチ費用の上乗せといった強化策が運用されている。労働力投資・機会法 (WIOA) 下の SE プログラムは MSD (特に 24 歳未満の若年 MSD) が主対象。定義上、カスタマイズ就業 (CE) を含み得る。若年 MSD には延長支援 (最大 4 年) の規定あり。優先枠は財政的優遇だけでなく成果指標とも連動し、連邦報告 RSA-911 では「MSD 利用者の CIE 率」がインセンティブ補助金の配分基準に組み込まれている。

エ 重度障害者優先の意義

最重度ケースの平均サービス費用は一般ケースの 2.6 倍 (12,430→32,550 ドル) だが、5 年後の公共支出回収率は 1.9 倍に達するとの試算が示され、重点投資の合理性が裏付けられている。

(2) 所得保障の認定 (SSDI/SSI/州 SDI) と就労支援の接続

所得保障の側面では、社会保障障害保険 (SSDI) と補足的所得保障 (SSI) が、中長期的に実質的就労が困

³¹ U.S. Department of Education (OSERS/RSA). "34 CFR Part 361 — State Vocational Rehabilitation Services Program (eCFR)." (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-361>)

³² U.S. Department of Education (OSERS/RSA). "34 CFR Part 363 — The State Supported Employment Services Program (eCFR)." (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-363>)

³³ U.S. Department of Education (OSERS/RSA). "34 CFR §361.36 — Ability to serve all eligible individuals; order of selection for services (eCFR)." (<https://www.ecfr.gov/current/title-34/subtitle-B/chapter-III/part-361/subpart-B/subject-group-ECFR598a81fff49e46d/section-361.36>)

³⁴ Federal Register. "State Vocational Rehabilitation Services Program; State Supported Employment Services Program; ... (Final Rule)," 81 FR 55629 (2016-08-19). (<https://www.federalregister.gov/documents/2016/08/19/2016-15980/state-vocational-rehabilitation-services-program-state-supported-employment-services-program>)

難であることを中心に認定する。州によっては州 SDI（例：短期障害給付）も併存する。重要なのは、これらの認定が固定的な「就労不能」を意味しないよう障害者の就労支援プログラム（TTW）や試行就労期間（Trial Work Period, TWP）などの仕組みで、所得保障と就労支援の往還を制度的に担保している点である。つまり、所得保障の認定は「働けない属性の確定」ではなく、支援と環境調整により変わり得る状態として扱われ、VR／OOS の仕組みで CIE への復帰ルートが制度化されている。

（３）公正労働基準法（FLSA）第 14 条(c)の認定基準と CIE への転換

公正労働基準法第 14 条（FLSA§14）（c）は、連邦労働長官の証明（certificate）の下で、同種業務の標準賃金（prevailing wage）と、当該労働者の実生産性（タイム・スタディ等）に基づく相応賃金（commensurate wage）を設定できる仕組みである。ここでは、職務別の標準賃金の把握と、比較対象となる非障害者の生産性に対する当該労働者の生産性比率が、賃金認定の核となる。従来は能力の固定的評価を前提にした枠組みだったが、2014 年の WIOA 以降、若年層の新規移行制限、VR カウンセリングの必須化、標準賃金や生産性の定期的な見直し（賃金算定根拠の更新）など、CIE への移行を促す規制的压力が強まり、多くの州で段階的縮小・廃止に向けたロードマップが進んでいる。「能力前提で賃金を下げる」発想から、「支援前提で CIE に移行させる」発想への転換が、認定・監督の運用にも反映されつつある。

（４）Employment First：一般雇用可能性は固定値ではなく、支援で拡張する可塑的量

Employment First は、一般雇用（競争的統合就業（CIE））の可能性は固定しているものではなく、支援の質と量・期間に応じて拡張する可塑的なものであるという前提を明示する。支援の焦点は「この職務にこの人が合うか」ではなく「この人に職務や環境をどう合わせるか」に置かれる。専門支援の設計力（ジョブコーチ、メンタルヘルス支援、支援技術（AT）、職務成形、役割交渉）と、VR・Medicaid・州 SDI 等の財源の編み込み、それを担う専門職の配置が、最重度層から順に包摂するための基盤となる。

これら一連の仕組みは、連邦と州のマッチングファンド（VR 予算の約 78.7%を連邦負担が負担）に支えられ、長期的な人的・技術的支援体制が確保されている。就労後も Follow-Along で支援が途切れず、職場適応が十分でない場合でも調整が継続される。さらに、企業向けコンサルテーションを通じ、合理的配慮や同僚支援の設計・実装を後押しし、CIE の維持と拡張を図っている。

５ 小括：障害の範囲・重度の捉え方に関する整理と参考視点

本節で確認したのは、(a) 対象の範囲設定の段階では対象者を広く確保し、(b) 重度障害は就労上の機能的困難性と必要とする支援の量で捉える運用、(c) 認定体系の接続的な設計、(d) 一般雇用可能性を支援により変わり得る量として扱うことへの理解、である。手法の詳細や実装体制の検討（職務設計・支援体制）については、第 3 節・第 4 節で扱うこととする。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

1 はじめに

日本では「雇用者数をどう増やすか」が、アメリカではADA/ADAAAにより「差別をどう防ぎ、合理的配慮で働ける条件をどう整えるか」が出発点となっている。このように起点は異なるものの、現場で直面する課題は、重度層を含む一般雇用（競争的統合就業（CIE））の実現と、就職してからの“雇用の質”（定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティ）の確保を目指す動きも出てきている。

本節は、この問題意識に沿って、アメリカの仕事の設計について、制度と実務を次の三層で整理する。①CIEへの入口を広げる制度（差別禁止・合理的配慮、公的部門の率先雇用、連邦契約企業の目標管理等）、②雇用の「質」を運用で担保する仕組み（DEI指標、デジタル・物理のアクセシビリティ、企業内の配慮手順や体制整備）、③重度層をCIEへ橋渡しする支援と福祉の接続（SE/CE/IPS、公共調達や社会保障のワーク・インセンティブ等）である。

2 多様な障害者の一般雇用の促進策（障害者雇用率制度等）

アメリカは、ADA/ADAAAの合理的配慮義務を土台に、公的部門の率先雇用（Schedule A等）と連邦契約企業の目標管理（Section 503の7%指標・自己監査）を組み合わせ、罰則よりも“実装可能性”を高めるための助言・税制上の優遇措置・技術相談によりCIEへの入口を面として広げている。量の拡大は割当の強制ではなく、権利保障、目標管理、支援インフラの三位一体で達成する設計である。

（1）障害者雇用の理念と法的前提：差別禁止と合理的配慮（ADA/EEOC）

アメリカの雇用分野では、障害を理由とする不利益取扱いの禁止と、合理的配慮の提供義務が制度の起点となる。配慮は「過重な負担（undue hardship）」に至らない範囲で、応募・配置・昇進・研修・勤務形態など雇用プロセス全体に及ぶ^{35, 36}。運用の中核は、当事者と雇用主が職務の本質的機能を確認し、困難の具体的内容と代替策を共同で検討・試行・再評価する対話的手続（インタラクティブ・プロセス）で、配慮が例外措置ではなく職務設計の通常手順として扱われる。ADAAA以降は「配慮があれば働ける人」を保護対象に含め、実務はこの対話的手続を通じて運用される。

ア 制度の趣旨

ADAは、過重な負担に至らない範囲で、応募・配置・昇進・研修・勤務形態にわたる環境調整を義務づける。2008年改正により生活機能への実質的影響を広く認める枠組みに改めた。

イ 運用と執行

配慮決定は対話的手続で行い、執行はEEOC（雇用機会均等委員会）が所管する。

▼ 対話的手続

EEOCの合理的配慮に関するガイダンス群、とりわけ合理的配慮と過重な負担に関する2002年ガイダンス

³⁵ EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.

³⁶ ADA.gov. Americans with Disabilities Act of 1990, as Amended (Sec.12112: Employment) . (<https://www.ada.gov/law-and-regs/ada/>)（最終閲覧日：2025-08-20）

³⁷及び2023年のリハビリテーション法50周年リソースガイド³⁸で、配慮の決定を「一方的提示」ではなく当事者と雇用主が対話を重ねる動的プロセスと定義した。対話は①職務必須機能の確認、②障害が及ぼす具体的影響の把握、③代替策の共同検討、④試行と再評価の4ステップで構成される。この手順を記録していない企業は、訴訟時に「誠実な対応努力」を立証できず敗訴リスクが高まる。

▼ 監督・執行メカニズム

ADA Title I（雇用における障害者差別を禁止し、合理的配慮の提供を雇用主に求める規定）違反の申立てはEEOCが一次受理し、必要に応じ調停・和解・訴訟を選択する。2024会計年度、EEOCへの障害関連チャージは28,963件で、その54%が合理的配慮不足を理由としていた。平均和解額は42,700ドル、総和解金は1.14億ドルに達する。一方、連邦契約企業は契約遵守プログラム局（Office of Federal Contract Compliance Programs, OFCCP）の監査も受け、Section 503規則に基づき7%障害者雇用目標と配慮手続の文書化が義務付けられる。2023年度、OFCCPは2,115社を監査し、うち18%でADA/Section 503違反を認定、是正合意により追加雇用3,420人が実現した。

ウ 代表的論点

U.S. Airways v. Barnett (2002) は、社内配置転換制度がある場合でも個別事情に照らし「ポスティング順位を優先すべきか」「障害者の配置転換を優先すべきか」を比較衡量するテストを示し、合理的配慮義務の柔軟性を強調した (Oyez 2002)。また EEOC 対 WalMart (Spaeth 事件; 2019) では、低血糖発作を抱える労働者への休憩管理緩和を拒否した企業に 2,550 万ドルの陪審評決が下り、現場における小規模調整の怠慢であっても高額リスクとなることが示された³⁹。

（2）公的部門の牽引：人員構成目標と特別任用（Section 501/Schedule A）

連邦政府は“Leading by Example（模範を示して指導する）”の方針で、数値目標と特別任用を組み合わせ入口の障壁を下げ、採用から定着までの一貫運用を制度化している。

ア 連邦政府の雇用目標

2010年大統領令13548、2021年のDEIA大統領覚書に基づき、各省庁は人員構成目標（例：全職員のうち障害者12%・うち重度2%）を掲げ運用してきた⁴⁰。Schedule Aは競争試験を経ない任用を可能にし、障害のある大学生や大学院生、卒業生を対象にした就労支援・採用促進プログラム（Workforce Recruitment Program, WRP）は学生・新卒の入口を広げる^{41, 42}。

³⁷ EEOC. Enforcement Guidance: Reasonable Accommodation and Undue Hardship under the ADA.

³⁸ U.S. Equal Employment Opportunity Commission (EEOC) and U.S. Department of Labor (DOL), Employment Protections Under the Rehabilitation Act of 1973: 50 Years of Protecting Americans with Disabilities in the Workplace, 2023.

³⁹ EEOC Newsroom. Jury Awards Over \$125 Million in EEOC Disability Discrimination Case Against Walmart / 7th Cir. decision (2024). (<https://www.eeoc.gov/newsroom/jury-awards-over-125-million-eeoc-disability-discrimination-case-against-walmart>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁴⁰ Federal Register. Executive Order 14035 – Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce. (<https://www.federalregister.gov/documents/2021/06/30/2021-14127>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁴¹ OPM. Schedule A Hiring Authority. (<https://www.opm.gov/policy-data-oversight/disability-employment/hiring/>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁴² ODEP / Workforce Recruitment Program (WRP). (<https://www.dol.gov/agencies/odep/wrp>)（最終閲覧日：2025-08-20）

表2-1-1 アメリカにおける障害者の雇用目標

主要スキーム	概要	2024 実績
Schedule A Hiring Authority	障害者（精神または知的等）の競争試験を経ずに任用できる特別枠	採用 13,280 人 （前年比 +9.1%）
Disability Hiring Goal	2025 年末までに障害者比率 12%、 重度 2%	2024 年 11.3%/1.7%
Workforce Recruitment Program (WRP)	大学生・新卒障害者向け短期インターン／ジョブ マッチング	参加学生 3,420 人、33%が常勤採用

イ 目標と採用等の措置

各機関は DEIA 計画に基づき、人員構成目標と重要業績評価指標（Key Performance Indicator, KPI）を設定する。Schedule A（特別任用）は競争試験を経ずに障害者を任用でき、WRP（学生・新卒向け人材プール）と併せて入口段階のバリアを低減する。採用後は配慮・支援技術の調達や運用手順を標準化し、継続就労を支える。

- 各機関は DEIA Strategic Plan を策定し、人事 KPI に障害者採用・昇進率を組み込む。
- Selective Placement Program Coordinator（SPPC）を配置し、Schedule A 候補者プールを管理。
- 年次 Federal Employee Viewpoint Survey でアクセシビリティ・インクルージョン満足度を質問。

ウ 運用状況と課題

直近の実績では、Schedule A による採用や WRP からの常勤化が拡大している。昇進率は全体平均並みだが、離職率はやや高く、メンタリングや従業員リソース・グループ（Employee Resource Group, ERG）の強化が課題とされる。デジタル・アクセシビリティ（Section 508）準拠の改善も継続的な論点である。

- 政府監査院（United States Government Accountability Office, GAO）報告（2024）によると、障害者昇進率は全体平均と同等（7.3%）。
- 離職率は非障害者より 1.4 ポイント高い → mentor・ERG 拡充が FY26 戦略課題。
- デジタル・アクセシビリティ監査（Section 508）準拠率は 83%→2027 年 100%目標。

（3）連邦契約企業の枠組み：7%目標と自己監査（Section 503）

連邦政府と契約関係にある民間企業に対しては、リハビリテーション法第 503 条（Section 503）に基づく規則（41 CFR Part 60-741）が適用され、全職群平均 7%の「利用目標（utilization goal）」、年次自己監査、是正計画等が求められる⁴³。これは法定割当ではなく、自己申告データに基づく継続的改善モデルであり、採用・在籍・昇進・定着の各段階を可視化して PDCA を回す設計である⁴⁴。

ア 積極的差別是正措置の数値目標

ADA が差別禁止の「最低基準」を示す一方、アメリカは雇用機会均等を“実質化”するための目標値と積極措置を複層的に組み合わせる。中核となるのが 1973 年リハビリテーション法§503 を改定した Section 503 規則（2014）で、連邦契約企業に対し全職群平均 7%の障害者比率を「目標（aspirational goal）」として設定し、

⁴³ OFCCP. 41 CFR Part 60-741 (Section 503 regulations). (<https://www.ecfr.gov/current/title-41/subtitle-B/chapter-60/part-60-741>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁴⁴ OFCCP. Section 503 FAQ. (<https://www.dol.gov/agencies/ofccp/faqs/section-503>)（最終閲覧日：2025-08-20）

年次自己監査・データ公表・是正計画を義務化した。

イ 企業の自己申告による改善指導

割当制ではなく、自己申告データに基づく継続的改善モデルで、採用・在籍・昇進・定着を可視化して PDCA を回す。この目標値は、あくまで自発的な自己申告に基づく統計により達成状況を評価する柔軟な設計となっており、実態に即した改善が可能となっている。また、違反した場合の制裁措置ではなく、支援と助言を通じての改善指導が重視されている。

ウ 契約遵守プログラム局 (OFCCP)

連邦政府は、契約企業に対して障害者雇用の実績や差別禁止への対応を監査する役割も担っている。特に、労働省傘下の契約遵守プログラム局 (OFCCP) は、雇用主に対して障害者を含むマイノリティ人材の採用と職場環境改善を求めている。その遵守状況は定期的に監査される。2024 会計年度、サプライ&サービス監査 771 件のうち 3% で差別を認定し、差別事案 33 件で 1,210 万ドル (9,679 人) が和解、合意監視で 1,040 万ドル (3,077 人) を追加回収して総額 2,250 万ドルを 12,756 人に提供し、さらに 407 件の雇用機会の確保を合意した⁴⁵。

エ 目標達成状況

対象企業 (契約高 5 万ドル超、従業員 50 人以上) は、採用・在籍段階で従業員に OMB 標準フォームで障害者自己申告を求め、集計データを OFCCP へ報告。2024 年度中央値は 4.6% で、製造業は 3.1%、情報通信業は 5.8% などセクター別のバラツキが大きい。

オ 優先雇用ルールと公共調達

- Ability One : 連邦調達のうち事務用品・清掃など約 3,000 品目を視覚・重度障害者を雇用する認定事業所から優先調達。2023 年売上 41 億ドル、約 3.7 万人が就労⁴⁶。

(4) 実装を支える支援インフラとインセンティブ

合理的配慮の具体設計を支える技術相談 (例 : Job Accommodation Network, JAN) や、中小企業向け税額控除・助成が整備されている。配慮の直接コストは高額なものだけではなく、低コストまたは無償で実施可能な事例が多数であることが広く共有されており、企業等の配慮を導入する際の心理的・財務的障壁の低減につながっている。詳細は、第 4 節 2 で示す。

3 障害者差別禁止や障害者雇用の質の向上等のための取組

アメリカにおいて、雇用の質への取組は、すでに制度として運用されている。企業は配慮手順の標準化と記録、デジタル/物理のアクセシビリティ準拠 (Section 508 等)、内部ガバナンス (専任部門及び従業員リソース・グループ (ERG)) を整え、DEI 指標等の自己評価と監督の連動で継続的改善を回す。雇用の数を増やすだけでなく、働き続け成長できる条件をデータで管理する仕掛けが中核である。以下、自己評価の枠組み、デジタル・アクセシビリティ、企業内部の組織的実践を整理する。

⁴⁵ DOL FY 2024 Annual Performance Report (<https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/general/budget/2024/FY2024APR.pdf>)

⁴⁶ U.S. AbilityOne Commission. Committee for Purchase From People Who Are Blind or Severely Disabled: Fiscal Year 2025 Congressional Budget Justification. (<https://www.abilityone.gov/commission/documents/CPBBSD%20AbilityOne%20FY%202025%20Congressional%20Budget%20Justification%20-%20Final%20-%20Signed.pdf>) (最終閲覧日 : 2025-09-05)

(1) 「雇用の質」を測る枠組み：企業自己評価と公表

企業の障害者雇用は採用数にとどまらず、障害者の定着・昇進・賃金・アクセシビリティ等を多面的に測り、年次で改善する枠組みが普及している。

ア 障害平等指数 (DEI) ⁴⁷

障害平等指数 (Disability Equality Index, DEI) は雇用慣行、アクセシビリティ、説明責任、従業員リソース・グループ (ERG) 等を総合評価し、ギャップ分析と改善計画の年次サイクルを提供する。2024 年はアメリカ内 542 社が回答し、フォーチュン上位企業の参加も広がる⁴⁸。幅広い業種でスコア公表が一般化し、投資家・サプライチェーンへの説明責任の手段として定着している。政府側も自己評価結果を監督・助言の補完資料として参照する動きがみられ、形式的な採用の数値にとどまらない「質」の可視化が進む。

表 2-1-2 障害者雇用の評価カテゴリー

評価カテゴリー	配点	主な指標例
1. 企業文化・リーダーシップ	30	経営層での障害者 ERG (従業員リソース・グループ) スポンサーの有無、取締役会 DEI 委員会
2. 企業周辺サービス	20	調達ポリシーで Disability-Owned Business 認定使用
3. 雇用実践	40	新規採用障害者比率／昇進率／自己申告率
4. アクセシビリティ	10	Web・モバイル WCAG 2.1 適合%、物理空間 UD 準拠率

イ 障害者平等指数の活用状況

障害者平等指数 (DEI) に回答した企業は 2024 年時点で 738 社、時価総額合計 8.6 兆ドルに拡大した。スコア 80 点以上で「Best Place to Work for Disability Inclusion」を獲得し、フォーチュン 500 の 67% が取得済み。B2B 契約や ESG 投資ファンドの条件に DEI スコアを組み込む動きも活発化し、市場インセンティブが企業努力を後押ししている。連邦政府は 2022 年、Supplier Climate Risk Rule の案に DEI スコア報告のオプション欄を設置し、公共調達での活用を検討中。また、EEOC は DEI 指標を ADA コンプライアンス監査の補完資料として参照する方針を示している。

ウ 自主監査と公表の流れ

1) オンライン質問票の自己記入 → 2) 証拠書類の抽出レビュー → 3) スコアとギャップ分析のフィードバック → 4) 改善計画の策定・公表。

(2) デジタル・アクセシビリティの制度化 (Section 508 等)

公的部門を起点に、ウェブ・電子文書・業務システムのアクセシビリティを制度化 (Section 508) し、採用広報、オンライン選考、研修、日常業務ツールまでの適合を義務づけ、応募段階から就業後までのデジタル環境の可用性を底上げする (Section 508.gov 2025)。結果として、合理的配慮の個別提供に依存しすぎない「最初から使える」職場環境が広がっている。

(3) 企業内部における組織的な実践

企業内の配慮手順の標準化と組織内資源の整備の具体例の紹介も進められている。

⁴⁷ 本稿では従来の呼称である Disability Equality Index (DEI) を用いるが、Disability:IN は近年、略称“DEI”の混同を避ける目的から “Disability Index (DI)” に名称を移行しつつある。最新の資料では“DI”の呼称が用いられている点に留意されたい。

⁴⁸ Disability:IN. 2024 Disability Equality Index (参加企業発表) . (<https://www.businesswire.com/news/home/20240709016965/en>) (最終閲覧日：2025-08-20)

ア 合理的配慮の企業組織における標準化

合理的配慮は例外措置ではなく、申請→決定→導入→再評価の手順を持つ通常業務として標準化される。実務では、申請受付から対話記録、判断根拠の保存、実施後の効果検証までを手順化し、属人的対応を避ける。専任部門の設置や管理職研修、匿名の自己申告チャネル、相談・苦情処理の仕組みの整備により、従業員が安心して申請できる環境を担保する。

イ 従業員リソース・グループ（ERG）

従業員リソース・グループ（ERG）を通じ、障害のある従業員自身が制度改善や意識啓発に参画する。制度設計が現場感覚と結びつき、形式的対応にとどまらない実効性の高い施策となる。これらが整うことで、配慮は採用・配置・評価・昇進を貫く運用として根づき、離職抑制やキャリア形成の土台となる⁴⁹。

（4）啓発キャンペーン

連邦政府は雇用主向けの啓発キャンペーン⁵⁰や職場改善モデルの普及などを通じて、“罰するよりも支える”姿勢を制度設計に反映させている。

4 重度の障害者の雇用促進と就業困難者の福祉との連携

アメリカでは、重度・最重度層について、競争的統合就業（CIE）を基準線に据え（Olmstead／WIOA§511）、SE／CE／IPS で職務と環境を“人に合わせて”再設計する。重度層が就労に踏み出すうえでの給付喪失への不安が障壁となる「ベネフィット・トラップ」を緩和するため、CRP／公正労働基準法第14条(c)はCIEへの橋渡しとして再定義され、VRとMedicaid等の財源を編み込む支援エコシステムと、SSDI／SSI・TTW・Medicaid Buy-Inなどのワーク・インセンティブが移行と定着を支える。以下、政策転換の方向づけ、実装メカニズム、就労と福祉の接続設計を三層で整理する。

（1）基準線の再定義と政策転換（CIE／Olmstead／WIOA §511／Employment First）

Olmstead 判決に基づく統合の原則⁵¹と、WIOA§511による若年層の14(c)利用制限等⁵²により、CIEを基準線とする転換が制度的に進んだ⁵³。Employment Firstは「一般雇用を第一の選択肢」とする政策である⁵⁴。なお、連邦レベルで14(c)の段階的廃止を提案した規則案は2025年7月に撤回されており⁵⁵、現時点では州法改革や実務慣行・技術支援による転換が主軸である⁵⁶。

ア CIE を基準線とする転換（Olmstead／WIOA §511）

1999年のOlmstead判決は、施設等での不当な隔離を差別と位置づけ、地域・統合環境への移行を原則化し

⁴⁹ ODEP/Workforce Recruitment Program (WRP). (<https://www.dol.gov/agencies/odep/wrp>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵⁰ ODEP: Campaign for Disability Employment (CDE)(https://www.dol.gov/agencies/odep/initiatives/campaign-for-disability-employment?utm_source=chatgpt.com)

⁵¹ ADA.gov. Olmstead v. L.C. (統合の原則) . (<https://www.ada.gov/>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵² DOL WHD. Fact Sheet #39H / #39Hb – Section 511 (WIOA) . (<https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/39h-flsa-section-14c>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵³ RSA (ED) . FAQ 21-05: Section 511. (<https://rsa.ed.gov/tags/faq>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵⁴ DOL ODEP. Employment First. (<https://www.dol.gov/agencies/odep/state-policy/employment-first>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵⁵ Federal Register. Employment of Workers With Disabilities Under Section 14(c) of the FLSA: Withdrawal (90 FR 29817, 2025/7/7) . (<https://www.federalregister.gov/documents/2025/07/07/2025-12534/..>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁵⁶ U.S. Department of Labor; WHD. Employment of Workers with Disabilities (撤回告知を含む案内ページ) . (<https://www.dol.gov/agencies/whd/workers-with-disabilities>)（最終閲覧日：2025-08-20）

た。これを受け、2014 年の WIOA は CIE を障害者支援の最優先目標として明示し、若年層については 14(c) (最低賃金未満) の新規・継続利用に前置要件を課すなど、分離的就労からの移行を制度的に促進した。就労可能性の判断を固定的な属性で線引きせず、支援による改善可能性を前提とする転換である。

イ Employment First：一般雇用可能性は支援で拡張する

Employment First は「一般雇用を第一の選択肢とする」政策であり、障害による支援の可否を固定せず、支援により拡張しうる可塑的な量として捉える。これを支える中核が、援助付き就業 (SE)、カスタマイズ就業 (CE)、個別就労支援 (IPS) であり、いずれも「人に職場を合わせる」ことで、制度的排除を防ぎつつ就労を実現するモデルである。

ウ 分離的就労と 14(c) の再評価

地域リハビリテーションプログラム (Community Rehabilitation Program, CRP) が歴史的に担ってきた 14(c) 下の低賃金・分離的就労は、賃金水準と CIE 移行率の低さが課題とされ、連邦規則案の撤回後も、州法レベルでは縮小・廃止の方向で見直しが進む⁵⁷。

(7) 従来の仕事の選択肢としての CRP

CRP は 14(c) の枠組み下で必ずしも施設隔離でなく、地域社会での様々な仕事を提供してきた。モバイルワーククルー (移動式チーム) は、少人数チーム＋現場指導員が、発注先の現場へ出向いて作業する。企業・機関内エンクレーブ (常駐小集団) は、民間企業や病院・大学などの構内に 3－8 人程度で常駐し、ホスト側の業務ラインの一部を請け負う。施設外・個別配置 (ジョブコーチ同行)：個人ごとに一般企業の職場へ配置し、必要に応じジョブコーチが同行・巡回支援する。地域密着のソーシャルエンタープライズ (CRP 直営事業)：CRP 自ら地域向けの事業を運営し、外部から仕事を受注する。公共調達系の現場 (Ability One／州の Preferred Source)：連邦・州・郡の発注を受け、地域の公共施設で業務を担う。

(4) CRP の再編

同じ現場・同じ業務でも、SE や CE の枠組みで最賃以上・CIE へ移行する事例が増え、「エンクレーブやクルーを CIE への橋渡し機能に再定義」する再編が主流となっている。移行過程では、訓練の転換、職務再設計ノウハウ、受入体制、財源 (VR・Medicaid 等) の編み込みが鍵となる。

(2) CIE へつなぐ実装メカニズム (SE・CE・IPS／VR・Medicaid／CRP・Ability One・State Use)

最重度障害者を CIE につなぐために、VR の IPE／OOS を土台に、SE・CE・IPS で現場の再設計を進め、公共調達 (Ability One／State Use) を橋渡しに再定義する動きが進む。

ア VR／Medicaid／IPE：財源と標準工程の編み込み

州職業リハビリテーション (VR) は包括アセスメントと優先順位制度 (OOS) を経て個別就労計画 (Individualized Plan for Employment, IPE) を策定し、訓練、支援技術 (AT)、ジョブコーチ、職務開発、定着フォローを標準工程として提供する。財源は VR 一般補助 (連邦・州マッチ) を土台に、長期的支援や医療的支援を低所得者向け公的医療保険制度 (Medicaid) で上乗せし、ケースの重さに応じた複線的資金手当を可能にする。これにより、重度・最重度ケースでも「入口を閉じず段階的に強度を上げる」運用が担保される。

⁵⁷ U.S. Government Accountability Office (GAO) . WatchBlog: More States Are Ending Subminimum Wages for People with Disabilities (2025/1/21) . (<https://www.gao.gov/blog/more-states-are-ending-subminimum-wages-people-disabilities>) (最終閲覧日：2025-08-20)

イ SE/CE/IPS：方法論とプロセス

重度・最重度層の一般雇用を支える中核が SE であり、ジョブコーチによる現場同行、段階的な環境調整、雇用主への技術支援を通じて、知的障害・発達障害・精神障害・脳損傷など長期的支援を要する人の CIE を継続的に支える。1986 年の連邦法改正で VR サービスに法定化され、2014 年 WIOA により CIE が明示的ゴールとして再定義された。賃金・福利厚生 of 同等性、職場自然支援の活用、長期的フォローアップなど 8 つのコア原則が指針となり、2022 年度のデータで SE 参加者の 90 日職場定着率は 71.4% と一般ケース (55.2%) を上回る。

精神障害を中心とする人には IPS が用いられ、ゼロ排除、迅速な職探し、メンタルヘルス支援との統合、就労と同時の支援開始、障害年金・給付金相談といった原則の下、臨床と就労支援を一体化して一般就労を早期に実現・維持する。

加えてカスタマイズ就業 (CE) は、「職務に人を当てはめる」から「人に合わせて職務を創る」への転換を制度化する。現在は以下の 4 段階が確立している。

- ① 発見 (Discovery)：強み・興味・支援ニーズ等の明確化
- ② 職務開発 (Job Development)：事業主の人材ニーズの調査と個別化した貢献機会の同定
- ③ 交渉 (Negotiation)：雇用関係・期待水準・合理的配慮・社会的支援等の個別調整
- ④ 継続的支援 (On-going Support)：就職後の双方への継続フォローアップ体制整備。

ウ CRP と 14(c) の再定義：橋渡し機能の明確化

CRP は、従来の生産性ベース賃金の場合から、職業評価・職務開発・ジョブコーチ支援・企業連携を通じて CIE への橋渡しを果たす供給拠点へと再定義されつつある。プロバイダの事業転換助成、CIE 移行 KPI の設定、最低賃金化のロードマップを組み合わせ、移行率の向上を図る。

エ 公共調達再設計：Ability One/State Use の役割と課題

Ability One や各州の Preferred Source (State Use) は、重度・最重度層の就業機会と訓練の土台を提供してきた。一方で、平均賃金や CIE への転籍率などアウトカム指標を重視し、一般企業との協働製造・委託、転籍支援の仕組みを組み込む改革が進む。最新実績では、認定事業所が多数の重度層の雇用を支える一方、転籍率の底上げが優先課題とされ、公共調達を「最終到達点」ではなく「橋渡し」とする位置づけが強まっている。

(7) Ability One の規模と成果 (例)

- ・認定事業所：全米で数百事業所 (全州+PR)
- ・就労者数：数万人規模 (うち最重度の構成比が高い)
- ・年間売上：数十億ドル規模 (清掃・施設管理、製造、IT/BPO 等)
- ・平均時給：州最低賃金比で上回る水準の報告あり

(i) State Use & Preferred Source Programs

少なくとも 25 州⁵⁸が障害者就労事業所からの優先調達制度を運用。各州で製品・サービス区分を設定。事業スキームにより、地域の雇用・所得創出への波及が報告される。

⁵⁸ 各州の公的資料に基づく確認による。25 州 [NY, TX, MI, PA, NJ, MD, VA, IN, FL, MN, CO, UT, OR, WA, AZ, NM, KS, OK, LA, CA, IL, NC, AR, MO, WI] (2025.9.19 段階)

(ウ) 企業連携モデル

SourceAmerica®等の一般企業と CRP の協働モデル。品質・リードタイム等の改善事例が蓄積。

(3) 就労と福祉の接続設計 (SSDI/SSI/TTW/Buy-In/ABLE)

重度層が就労に踏み出すうえで、給付喪失への不安が障壁となる。アメリカでは、SSDI/SSI のワーク・インセンティブ（試行就労期間、延長適格、所得控除等）、TTW、Medicaid Buy-In、ABLE 口座などを組み合わせ、収入段階に応じた滑らかな移行を設計している。

ア ベネフィット・トラップを緩和する所得・医療の連続性

SSDI には試行就労期間 (TWP)⁵⁹と資格延長期間 (Extended Period of Eligibility, EPE)⁶⁰があり、所定条件下で給付を維持・自動復活できる。SSI には勤労所得控除⁶¹があり、収入の一部を除外して手取りの減少を緩やかにする。Medicaid Buy-In⁶²や SSI 1619(b)⁶³により、所得上限を超えても医療保障を維持でき、ABLE 口座⁶⁴は就労者の資産形成を非課税で支援する。これらを組み合わせ、収入段階に応じた滑らかな移行曲線を設計する。

表 2-1-3 アメリカにおける障害者の就労及び福祉の制度の内容

制度	対象	2025 年基準	ポイント
Trial Work Period (TWP)	SSDI	月収 \$ 1,110 超で最長 9 か月	給付全額維持で「お試し就労」
Extended Period of Eligibility	SSDI	TWP 後 36 か月	所得が SGA ⁶⁵ を下回れば給付自動復活
Earned Income Exclusion	SSI	\$ 65 + 超過半額除外	実質非課税枠拡大
Student Earned Income Exclusion	SSI 学生	年 \$ 9,230 除外	青年の就労促進

イ 成果連動ネットワークと若年層移行の後押し

障害者の就労促進においては、①成果に応じて報酬を与えることで民間支援機関を活用する仕組みと、②就労に伴って失われがちな医療保障や貯蓄機会を補う仕組みとが並行して整備されてきた。

- 成果連動ネットワーク：TTW⁶⁶は社会保障局 (Social Security Administration, SSA) が発行する電子チケットを公的または民間の Employment Network (EN) に渡し、訓練・就労支援を受けられる成果報酬型スキーム。2024 年利用者 38.2 万人、連続 36 か月 SGA 達成率 29%。
- 若年層移行の後押し：Medicaid Buy-In & 1619(b) は所得上限超過後も医療保障を維持できる制度で、2024 年平均上限 \$ 48,200。ABLE 口座は税優遇貯蓄 (年 \$ 18,000、就労者追加 \$ 13,000) を可能にし、

⁵⁹ SSA. Trial Work Period (TWP) . (<https://www.ssa.gov/oact/cola/twp.html>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁰ SSA POMS. Extended Period of Eligibility (EPE) . (<https://secure.ssa.gov/poms.nsf/lnx/0411051001>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶¹ SSA. SSI Earned Income Exclusions. (<https://www.ssa.gov/ssi/text-income-ussi.htm>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶² CMS/Medicaid.gov. Employment Initiatives / Ticket to Work の位置づけ. (<https://www.medicaid.gov/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶³ SSA. SSI 1619(b) (Medicaid 継続) . (<https://www.ssa.gov/disabilityresearch/wi/1619b.htm>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁴ IRS. ABLE accounts. (<https://www.irs.gov/government-entities/federal-state-local-governments/able-accounts>) (最終閲覧日：2025-08-20)

⁶⁵ Substantial Gainful Activity : SSA が障害の程度を判定する際の基準となる一定額以上の労働所得または労働活動

⁶⁶ SSA. Ticket to Work – Choose Work / Your Ticket To Work. (<https://choosework.ssa.gov/>) (最終閲覧日：2025-08-20)

口座数 15.6 万・平均残高 \$ 9,720 (2023)。

ウ 評価と KPI : 移行率・定着率の可視化

重度層の就労政策では、単なる就業者数に加えて、CIE への移行率、賃金・待遇の同等性、就職後の定着・キャリア移行を KPI として追跡する。VR のケース管理データや公共調達プログラムの転籍指標が政策評価に組み込まれ、プロバイダの転換支援や財源配分のエビデンスとして活用されている。これにより、分離的就労からの実質的移行と、長期的な雇用の質の確保が政策の中心に据えられる。

5 小括 : 仕事のあり方から見たアメリカの要点

以上を通じて確認できるアメリカの要点は、雇用率に依存せず、①仕事と職場の再設計、②統合環境という目標の明示、③雇用の質を測り運用で担保、④就労と福祉・医療の接続、を制度と実務で同時に運用している点にある。雇用の量と質、障害の軽度から最重度までを同一フレームで扱うための方法として、仕事の設計・支援の設計・評価の設計を一体で構築している。これらは、障害者の職務の作り方・分け方・支え方という“仕事のあり方”そのものを設計対象にする際の参考となる。

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

1 はじめに

本節では、アメリカにおける「多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス」の全体像を整理する。アメリカは、障害者の就労支援において、制度横断的な連携、本人中心の支援設計、企業負担を社会全体で調整する仕組み、専門人材の育成、エビデンスに基づく施策評価（Evidence-Based Policymaking, EBPM）など、多面的な仕組みを制度化してきた。これらは、軽度から最重度まで幅広い障害状況のある者を対象とし、ライフステージや個別の課題に応じた柔軟かつ持続的な支援を可能にしている。

とりわけ、アメリカの制度は、①個々の障害特性や生活背景に応じた「個別最適化された支援」、②医療・福祉・教育・雇用をまたぐ「制度横断的な連携」、③それらを担う「専門人材の制度的な育成と確保」を三本柱に構築されている。単なるサービスの多様化ではなく、制度設計そのものが包摂性（inclusiveness）と柔軟性（flexibility）を前提としている点に特徴がある。

本節の目的は、日本の障害者雇用・就労支援制度における課題と比較しうる基盤情報として、アメリカの制度構造と運用の特徴を明らかにすることである。

2 効果的な障害者雇用支援を支える専門知識等の蓄積と活用

～障害者雇用の企業負担の社会的調整のあり方～

アメリカでは、障害者雇用に伴う企業の負担を社会全体で調整する構造が制度的に組み込まれている。企業は合理的配慮の提供が法的に義務づけられている一方、その実施にあたっては専門支援機関の助言、職場適応のための技術的サポート、助成や税制優遇が制度化されている。障害者雇用は義務であるが過度な負担にはしない——この前提に立ち、企業単独で対応するのではなく、公的支援と財政支援で合理的配慮の実装可能性を高める「企業の制度的な支援対象化」が進んでいる。本節では、企業支援の制度構造と財源調整の仕組みを整理する。

（1）法的義務としての合理的配慮とその支援構造

合理的配慮の提供はADAにより明確な法的義務である。VRなどの公的支援機関が、助言、支援技術（AT）の評価・導入、補助や委託を通じて伴走する。すなわち「義務としての合理的配慮」と「制度としての支援提供」が一体で設計され、義務の実行可能性を高めている。

ア ADAにおける合理的配慮の定義と適用範囲

ADA第1編（雇用編）は、15人以上の従業員を有する民間企業・地方自治体・連邦政府機関などに対し、雇用の全過程（募集、採用、配置、昇進、解雇など）において、障害に基づく差別の禁止と合理的配慮の提供を求めている。合理的配慮の内容は、障害のある人が職務の本質的要件（essential functions）を遂行するうえで必要な支援や調整であり、雇用主に過重な困難（undue hardship）を与えない範囲で提供が求められる。

具体例としては、勤務スケジュールの柔軟化、職務再編成、補助機器の提供、在宅勤務の許容、通訳者やリーダーの配置などが挙げられる。これらは単に文書で義務化されているにとどまらず、実際の職場で実装可能となるよう、さまざまな支援措置（税制優遇や助成金、専門支援等）が整備されている。

イ 技術支援やガイダンス

民間企業に対しては、義務の履行を可能にするための支援策として、雇用機会均等委員会（EEOC）、専門的な情報を提供している Job Accommodation Network（JAN）、障害者事業主支援・資源ネットワーク（Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion, EARN）⁶⁷、アクセシブルなテクノロジーの開発・普及を促進する雇用と支援機器のパートナーシップ（Partnership on Employment & Accessible Technology, PEAT）⁶⁸等が、合理的配慮の具体的実践方法や法的対応、支援機器等について、雇用主向けに無料の技術相談や事例紹介を提供している。

JAN の提供するデータベースには、職務別・障害特性別に整理された配慮の事例やコスト情報が蓄積されており、雇用主は事前に必要な対応の概要を把握したうえでの意思決定が可能となる⁶⁹。

ウ 支援技術（AT）と評価体制の整備

合理的配慮の実施に際して鍵となるのが、支援技術（Assistive Technology, AT）の導入である。AT には、視覚・聴覚・身体機能などの障害特性に応じた補助機器や、ソフトウェア・ハードウェア等が含まれる。職業リハビリテーション局（VR）では、AT スペシャリストによる評価支援や機器の貸与・導入支援を提供しており、特に州立の Assistive Technology Act Program と連携した取組が展開されている。

エ ジョブコーチによる現場実装の支援

VR 機関は、必要に応じてジョブコーチを配置し、企業と継続的に連絡を取りながら、合理的配慮の実施過程を伴走型で支えており、障害者と企業双方にとって大きな安心材料となっている。ジョブコーチは、就労前の訓練だけでなく、雇用初期における職場での付き添い支援や、同僚・上司への啓発、必要に応じ配慮の再調整なども担う。

（2）企業支援の制度的整備と財源調整

アメリカでは、企業の障害者雇用の過重な負担を軽減するための方策は税制優遇が中心となっている。また、連邦と州の職業リハビリテーション機関が連携して提供する「共働的（collaborative）」支援により、企業への継続的なフォローアップが可能になっている。

ア 障害者雇用に係る助成制度と税制優遇

アメリカでは、障害者の雇用に伴う過重な負担に複数の税制優遇措置を用意し、企業が過重な負担とならない合理的配慮の範囲を広げている。政府が雇用主に対して提供する税額控除制度（Work Opportunity Tax Credit, WOTC）⁷⁰で障害者雇用1名当たり最大2,400ドル控除、年間売上100万ドル未満または従業員数30人以下の小規模事業者向け Disabled Access Credit⁷¹で障害者のアクセス改善にかかる費用の最大50%（15,000ドルまで）を税額控除、Barrier Removal Tax Deduction⁷²で障害者の建物のバリアフリー化や設備改修等のアクセス改善にかかる物理的障壁除去費用の損金算入が認められる。IRS 申請件数は2023年で28万件。

⁶⁷ EARN（Employer Assistance & Resource Network on Disability Inclusion）：About. (<https://www.askearn.org/about/>)（最終閲覧日：2025-08-21）

⁶⁸ PEAT（Partnership on Employment & Accessible Technology）：About. (<https://www.peatworks.org/about/>)（最終閲覧日：2025-08-21）

⁶⁹ JAN（Job Accommodation Network）：Workplace Accommodations: Low Cost, High Impact. (<https://askjan.org/topics/costs.cfm>)（最終閲覧日：2025-08-21）

⁷⁰ IRS. Work Opportunity Tax Credit（WOTC）. (<https://www.irs.gov/businesses/small-businesses-self-employed/work-opportunity-tax-credit>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁷¹ IRS. Disabled Access Credit（Form 8826）. (<https://www.irs.gov/forms-pubs/about-form-8826>)（最終閲覧日：2025-08-20）

⁷² IRS. Barrier Removal Tax Deduction. (<https://www.irs.gov/forms-pubs/about-publication-535>)（最終閲覧日：2025-08-20）

イ 公的機関との協働による継続的支援体制

特に重度障害者の雇用に際しては、援助付き就業（SE）プログラムを活用することで、企業は就労前後を通じて一貫した支援を受けることができ、長期的な定着支援や就業後のフォローアップも制度的に保障され、採用リスクを最小化する環境が整備されている。

職業リハビリテーション（VR）機関⁷³やアメリカン・ジョブセンター（One-Stop Center）⁷⁴との継続的な連携体制のもとで運用されている。例えば、VR 職員は雇用主と直接連絡を取り、ジョブコーチや支援技術（AT）専門家の派遣、障害特性に基づく職務設計の助言などを提供する。

加えて、州政府と連邦政府のマッチングファンド制度⁷⁵により、州ごとの状況に応じた柔軟な支援のカスタマイズが可能となっている。こうした連携モデルは、単発的な制度利用にとどまらず、企業が必要に応じて段階的に支援を受けられる持続可能な体制を構築している。

3 医療、福祉、教育、雇用の総合的支援への取組

アメリカでは、障害者を特別扱いするのではなく、すべての就労希望者の中に包摂する社会モデルが実装されている。One Stop Center を拠点とする専門支援、ジョブコーチや自立生活センター（Center for Independent Living, CIL）、移行支援の連携、VR を中核とした医療・福祉・教育・雇用の制度を横断した連携体制が整備され、就労の入口から定着・キャリア形成までを切れ目なく、ライフステージや障害特性に応じた一貫した就労支援が提供されている。全人的アセスメントを出発点に、本人中心の計画と柔軟な支援技法を組み合わせ、「可塑性」の高い制度として機能している。

（1）One Stop Center システムと VR の連携による制度横断型モデル

2014 年の「労働力革新・機会法（WIOA）」は、VR と一般の労働政策との連携を強化する法的枠組みを提供し、各州において One Stop Center を中核とした横断的な支援モデルが確立された。

ア WIOA における One Stop Center の役割

WIOA は、就労支援を必要とするすべての人々のために、一元的な支援窓口としての One Stop Center の整備を全州に義務付けている。このセンターは、多様なパートナープログラムによって構成されている：州の VR／公共職業安定所（労働部門）／成人教育・識字教育機関／障害者移行支援（Transition Services）／退役軍人支援プログラム／生活保護受給者向け就労支援／雇用訓練プログラム（WIOA Title I）。

障害のある人は、VR が One Stop Center の中で提供する専門サービスを通じて、自らのニーズに即した支援を受けられるようになっており、One Stop Center は、制度横断的な支援のハブとして機能している。

イ VR の“必須パートナー”化による法的義務

WIOA は、各州の VR プログラムを One Stop Center の「必須パートナー（required partner）」として法的に位置付けており、障害者支援が労働政策の中核機能として制度に組み込まれている。この法的位置づけによ

⁷³ RSA（U.S. Dept. of Education）：State Vocational Rehabilitation Services Program. (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants>)（最終閲覧日：2025-08-21）

⁷⁴ eCFR: 20 CFR Part 678 – Description of the One-Stop System（WIOA One-Stop）. (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/chapter-V/part-678>)（最終閲覧日：2025-08-21）

⁷⁵ CRS: Rehabilitation Act: Vocational Rehabilitation State Grants（連邦 78.7%/州 21.3%）. (<https://www.congress.gov/crs-product/R43855>)（最終閲覧日：2025-08-21）

り、VR 職員は One Stop Center の施設内に常駐し、他のパートナースタッフと連携しながら、障害のある求職者の評価、職業訓練、職場マッチング、就職後支援などを行っている。

ウ 制度横断の協定（MOU）と財源分担

WIOA に基づき、One Stop Center に関与する各パートナー機関は、サービス提供の役割と財源負担に関する「協定（MOU）」を締結する義務を負っている。これにより、障害のある人の支援においても、医療・福祉・教育・雇用といった分野を超えてリソースが有機的に連携される。

例えば、VR が担当する評価や訓練の費用は VR 予算から、職業訓練や職場訓練（OJT）の一部は労働部門の資源から、通勤支援は交通局や地方政府の助成金から、といったように、一つの支援計画の中に複数制度の資源が「編み込まれる（braided）」形となっている。

エ 情報共有とサービスの統合

One Stop Center の効果を支える基盤として、情報共有のための統合データシステムの整備が進められている⁷⁶。これにより、障害のある求職者が、複数の支援制度を利用しても、重複申請や窓口のたらい回しを避けることができ、本人中心の就労支援計画（IPE）を継続的かつ一貫性をもって実行することが可能になっている。また、One Stop Center では、ジョブコーチや通訳者、IT 支援などのアクセシビリティ支援も標準装備されており、「すべての人に開かれた職業センター」としての包摂性が制度的に担保されている。

（2）個別化された柔軟な支援の実装

アメリカの障害者就労支援制度の中核には、「本人中心の支援（person-centered support）」の理念がある。これは、単に一律のサービスを提供するのではなく、個々の障害特性や生活状況、希望する働き方に応じた個別に構成された支援内容を提供するという実践原理である。この理念に基づき、VR と各制度の連携のもと、本人中心の支援計画（IEP や IPE）が策定され、個別の生活背景や障害特性に応じた柔軟な対応が可能となっている。援助付き就業（SE）やカスタマイズ就業（CE）、ジョブコーチ、自立生活センター（CIL）など、多様な手法が活用され、制度の枠にとらわれない実践が進んでいる。

ア 本人中心の支援計画と制度横断の連携

アメリカの VR 制度では、申請者とカウンセラーが共同で「個別就労計画（IPE）」を作成し、その中で就労目標、必要な訓練、支援サービスの種類と頻度などが具体的に合意される。この過程においては、必要に応じて家族、医療福祉機関、教育機関、雇用主、CIL などとも関与し、複数制度が横断的に支援を構成する。

特に、知的・発達障害や精神障害など、標準的な支援では不十分な対象者に対しては、ジョブコーチ、援助付き就業（SE）、カスタマイズ就業（CE）といった柔軟な手法が活用される。

イ ジョブコーチの配置と支援の多様性

ジョブコーチは、対象者が職場に適応し、職務を習得し、職場内での人間関係や環境に対応できるように支援する専門職である。VR 制度では、必要に応じてジョブコーチの派遣が IPE に組み込まれ、その費用は公的資源（VR 予算、Medicaid など）から支出される。

ジョブコーチの支援は、職場探しとマッチング支援／業務訓練と定着支援／同僚や上司とのコミュニケーション支援／継続的な職場評価と職務調整の提案のフェーズに分かれて提供される。

⁷⁶ Washington workforce training & education coordinating board. Integrated data sharing: Legislative Report on Governance Structure. 2023 (<https://wtb.wa.gov/wp-content/uploads/2023/10/Workforce-Board-Data-Integration-Report.pdf>)（最終閲覧日：2025-09-09）

これにより、対象者は単なる「就職」だけでなく、「就労の継続と成長」が可能となる。とりわけ、精神障害や認知機能の課題を抱える人々にとって不可欠な支援である。

ウ 援助付き就業（SE）とカスタマイズ就業（CE）

「援助付き就業（SE）」とは、競争的統合就業（CIE）市場での一般就労を目指す、長期的なサポートを必要とする障害者のための支援モデルであり、VR サービスと Medicaid などの福祉制度の併用によって成り立っている⁷⁷。職務獲得後も支援が継続される点が特徴で、通常の VR サービスでは困難な就労継続を可能にする。

一方で、「カスタマイズ就業（CE）」は、従来の「既存の職務に当てはめる」発想ではなく、対象者に合わせて職務を柔軟に構成・提案する支援手法である。職務の切り出し、職場のカスタマイズ、本人の得意分野の活用など、雇用主との交渉や設計も含めた支援が行われ、重度障害者や多様なニーズを持つ対象者の「希望する働き方」を実現する枠組みである⁷⁸。CE は、伝統的な「就職の訓練→選抜→配置」というモデルを超えた支援のあり方として、近年、全米で急速に普及している。

エ 自立生活センター（CIL）との連携による地域支援

CIL は、当事者主体の運営を特徴とする地域の中核的支援拠点であり、VR 制度と並んで障害者の自立と就労を支援する重要な役割を担っている。居住支援、交通支援、自己権利擁護（advocacy）、地域社会での役割構築支援など、職業的支援の外側にある生活基盤の整備を担っており、VR との連携により、より包括的な支援が可能となっている。

（3）移行支援（Transition Services）によるライフコース支援

アメリカの障害者就労支援制度の特徴の一つに、教育段階から就労に至るまでの「ライフコースに応じた一貫支援」が制度化されている点がある。特に移行支援（Transition Services）は、障害のある若者が学校教育からスムーズに社会参加・職業生活へ移行できるように設計された制度であり、WIOA 以降、制度的にも大きな強化が図られてきた。また、卒業後も一貫した支援が続く体制（IPE への接続）と保護者支援も制度化されている。

ア 法的根拠と制度的整備

アメリカでは、個別障害者教育法（Individuals with Disabilities Education Act, IDEA）により、特別支援教育を受ける生徒に対し、16 歳（州により 14 歳）以降は移行支援を義務的に開始することが定められている⁷⁹。具体的には、就労や高等教育、地域社会への参加、生活スキルの向上等を含むポストスクール目標を明確にした「移行計画（Transition Plan）」を、個別教育支援計画（Individualized Education Program, IEP）に統合する形で策定する。

この計画は、本人・家族・学校関係者に加えて、VR カウンセラー、地域の就労支援機関、福祉サービス機関、雇用主等が協力して策定される。このようにして、教育と就労、福祉の制度が生徒の卒業前から連携を開始する仕組みが制度として組み込まれている。

⁷⁷ National archives. State vocational rehabilitation services program.2001.(<https://www.federalregister.gov/documents/2001/01/17/01-512/state-vocational-rehabilitation-services-program>)（最終閲覧日：2025-09-09）

⁷⁸ U.S. Department of Labor: Customized employment. ([https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment/#~:text=Customized%20employment%20\(CE\)%20is%20a,approaches%20for%20funding%20CE%20efforts.](https://www.dol.gov/agencies/odep/program-areas/cie/customized-employment/#~:text=Customized%20employment%20(CE)%20is%20a,approaches%20for%20funding%20CE%20efforts.))（最終閲覧日：2025-09-09）

⁷⁹ IDEA（U.S. Dept. of Education）：Sec. 300.320 – Definition of individualized education program（移行計画）. (<https://sites.ed.gov/idea/regs/b/d/300.320>)（最終閲覧日：2025-08-21）

イ VR 制度における就労準備支援 (Pre-ETS)

WIOA により、VR 制度は、州の予算のうち 15%以上を就労準備支援 (Pre-Employment Transition Services, Pre-ETS) に充当することが義務付けられた。Pre-ETS は、障害のある高校生 (及び一部の大学生) を対象とし、VR 機関と学校の連携により、在学中に提供される⁸⁰。特に、実際の職場での体験機会 (例：サマーインターンシップ、ジョブシャドウなど) を通じて、早期から現実的な就労イメージを形成し、自分の適性と希望を具体化するプロセスが重視される。職業探求／就労準備スキル／自己提唱スキル／インターンシップ・職場体験／高等教育・訓練への移行支援の 5 領域を中心に支援が提供される。

ウ 高校卒業後の継続支援と雇用への移行

Pre-ETS の一環として、保護者へのガイダンスや移行後の生活基盤の継続的な安定も視野に入れた支援制度 (例：Medicaid の継続利用や障害者支援住宅など) に関する情報提供も行われる。移行支援は高校在学中だけでなく、高校卒業時点で個別教育支援計画 (IEP) における移行計画が完了し、VR への正式な申請が行われると、VR カウンセラーは速やかに個別就労計画 (IPE) 策定を開始する。教育→就労の支援に空白期間を生まないスムーズな移行を可能にするため、学校と VR 機関は MOU (覚書) を交わし、役割分担や情報共有、申請手続きの円滑化を制度的に確保している。

エ 課題と革新の方向性

移行支援は全米で制度化されているものの、州ごとに実施水準や支援内容には格差があることも報告されている。特に、地方部では VR 職員やジョブコーチ等の人材不足が深刻であり、学校との連携や職場体験機会の確保が困難な地域もある。一部の州では、移行支援のアウトカム (就職率、大学進学率等) を測定し、学校や VR の取組成果として可視化・予算配分に反映する取組も始まっており、制度運用の PDCA 化が進展している。

近年では地域密着型の公共民間連携 (Public-Private Partnership) によるイノベーションが進められている。企業が教育機関と連携してインターンを受け入れ、障害者の若者を対象としたジョブフェアや職業キャンプを実施する事例も増加している。

(4) 個別ニーズに応じた職業訓練・リスキリング支援の多様化

障害者専用の全国的な職業能力開発ではなく、一般の職業能力開発・教育訓練システムにアクセスを組み込み、VR が個別計画と合理的配慮、費用支援、委託活用で橋渡しする^{81, 82, 83}。訓練はコミュニティカレッジ、専門学校、職業学校、登録アプレンティスシップ、企業内 OJT などの一般資源で行われ、VR は WIOA の必須パートナーとして地域のジョブセンター (American Job Centers, AJC) と統合運用される。これにより、障害者は地域の労働需要に沿った多様な訓練機関等へ、非障害者と同等にアクセスできる。

ア WIOA×VR：一般訓練資源への橋渡し

訓練そのものは一般の教育訓練制度内で行われ、VR が計画設計と資源接続のハブとして機能し、本人の強み・関心・選好に基づき個別就労計画 (IPE) を策定し、授業料・教材・支援技術・通学支援・委託訓練等を組

⁸⁰ National Technical Assistance Center on Transition. Pre-employment transition services. (<https://transitionta.org/topics/pre-ets/>) (最終閲覧日：2025-09-09)

⁸¹ DOL/ETA: TEGL No. 19-16 (OJT 最大 75%等) . (https://wdr.doleta.gov/directives/corr_doc.cfm?DOCN=7693) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁸² eCFR: 20 CFR 680.720—Limits on OJT reimbursement. (<https://www.ecfr.gov/current/title-20/part-680#p-680.720>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁸³ DOL/ETA: Performance Reporting / WIOA & One-Stop Overview. (<https://www.dol.gov/agencies/eta/performance/generalinfo>) (最終閲覧日：2025-08-21)

み合わせ、障害者は地域の労働市場に即した実践的スキルを獲得できる。

イ 若年層への早期支援：Pre-ETS の制度化

2014 年の WIOA 改正により、VR は予算の一定割合を Pre-ETS に充てることが義務化された⁸⁴。対象は高校在学中の障害のある学生で、必須 5 領域（職業探索、職場体験、高等教育相談、職場準備訓練、自己権利擁護）を州全域で提供する（34 CFR 361.48(a)(2)）。RSA によれば、PY2021 で約 250,784 人の学生に Pre-ETS が提供された⁸⁵。

ウ 訓練手段の多様化と個別化

訓練手段は、一般の訓練資源を土台に、州や地域の需要、本人の目標に合わせてカスタマイズされる。障害者は「何を学ぶか、どこで学ぶか、どのように働くか」という選択肢を幅広く持ち、その意思と可能性に応じた訓練が制度的に保障されている。VR はそのプロセス全体を伴走し、競争的統合雇用への到達を最終目標としている。

- On-the-Job Training (OJT)：原則賃金の最大 50%を補助、条件により最大 75%まで可能⁸⁶。
- 登録アプレントシップ：適格訓練提供者リスト（Eligible Training Provider List, ETPL）で働きながら技能習得。
- 学位・資格取得支援：授業料・教材・支援技術・通学費用等を IPE で支援。
- 地域・産業特化型プログラム：地域需要に根ざした短期訓練や業界認定プログラムを AJC・企業と設計。

4 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

アメリカの VR 制度は、障害者個人への直接的支援だけでなく、それを支える支援人材の専門性確保や制度運用の基盤整備にも重点を置いている。専門職の養成と継続的な資質向上、制度間連携による持続可能な財源確保、科学的根拠に基づく政策評価など、計画的かつ戦略的な仕組みが構築されている。特に、制度や財源を分断するのではなく、相互に“編み込み”活用することで、重度障害者への包括的支援や地域主導の柔軟な対応を可能にしており、結果として持続可能な「支援のエコシステム」を形成している。このように、人を中心に制度が編み込まれる設計思想は、制度の壁を越えた連携を通じて支援の質と継続性を高めるアプローチとして位置づけられる。

（1）支援人材の専門性の確保と制度化

アメリカの支援人材の専門性を制度的に保障する仕組みは、大学院レベルの高度専門職から、現場実践を担う多様な職種への研修・資格制度、さらには企業との連携を担う専門人材の配置に至るまで、層の厚い人材育成と職能開発が体系的に整備されている点に特色がある。教育・研修体制は、こうした変化に対応する形で進化している。

ア 多層的な支援人材資格と育成制度

アメリカでは、大学院資格の CRC と、民間資格の CESP/ACRE が、異なる役割で支援人材の専門性を担

⁸⁴ RSA (2019) : Pre-Employment Transition Services under WIOA (15%充当等) . (<https://rsa.ed.gov/publications/pre-employment-transition-services-under-wioa-19-03-2019>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁸⁵ RSA (2024) : State VR Services Program PY 2021: National Summary (Pre-ETS 提供人数) . (<https://rsa.ed.gov/publications/state-vr-services-program-py-2021-national-summary>) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

⁸⁶ DOL/ETA: TEGL No. 19-16 (OJT 最大 75%等) . (https://wdr.doleta.gov/directives/corr_doc.cfm?DOCN=7693) (最終閲覧日 : 2025-08-21)

保している。

(7) 高度専門職としての公認リハビリテーションカウンセラー（CRC）

「公認リハビリテーションカウンセラー（Certified Rehabilitation Counselor, CRC）」は大学院修士課程（主にリハビリテーションカウンセリング学）修了を前提に、国家資格としての認定試験に合格する必要がある、医療、心理、福祉、就労支援に関する学術的知見と実践力を備えた高度専門職である⁸⁷。CRC は、州立 VR 機関等で働いている。

(4) 民間資格による実践者層の専門性保障：CESP と ACRE

一方、実践現場では、大学院資格を持たない職員による支援も多く、民間主導の専門性認証制度が普及している。これらの制度は、学歴やバックグラウンドに関わらず、質の高い支援実践者を育成・認証するものであり、全国的な人材の可動性や参入促進にも寄与している。特に注目されるのが、以下の2つの制度である。

- 認定就労支援専門職（CESP, Certified Employment Support Professional）：Employment First を推進する全国組織である就業第一主義支援協会（APSE, Association of People Supporting Employment First）が運営する認定制度で、援助付き就業（SE）やカスタマイズ就業（CE）などの実践スキルを持つ者を対象に、全国統一の試験と要件で認証される⁸⁸。
- 地域リハビリテーション教育者協会（ACRE, Association of Community Rehabilitation Educators）研修：主に教育機関や非営利団体が提供する標準化された実務研修で、特定のカリキュラムを修了することで「援助付き就業人材」としての修了証が交付される⁸⁹。

イ 企業支援に対応した専門性の変革

職業リハビリテーション州運営者会議（Council of State Administrators of Vocational Rehabilitation, CSAVR）の戦略によって、企業支援が VR の専門性の一部として確立され、全米雇用チーム（National Employment Team, NET）の構築やビジネスリレーションズスペシャリスト（Business Relations Specialists）の配置が進められている。Disability:IN や EARN との連携により、企業の高度なニーズへの対応が VR 制度に組み込まれている。

(7) 「第二の顧客」としての企業支援機能の制度化

アメリカでは、企業を「第二の顧客」と捉える「デュアルカスタマー戦略」が VR 制度に取り入れられており、CSAVR が主導する「全米雇用チーム（NET）」⁹⁰では、企業連携の成功事例の共有や、VR 職員への企業対応スキルの研修が行われている。多くの VR 機関に「Business Relations Specialist」が配置され、障害者雇用の受け皿となる企業に対して、求人開拓、職場環境整備、インクルーシブ採用の助言などを行っている⁹¹。

(4) 企業側ネットワークとの連携強化

民間企業ネットワークとの連携は、障害者と企業の双方の「職場定着・活躍支援」という視点から、VR 人材

⁸⁷ Commission on rehabilitation counselor certification. Get certified. (<https://crtcet.org/get-certified/>) (最終閲覧日：2025-09-09)

⁸⁸ APSE: Certified Employment Support Professional (CESP). (<https://apse.org/CESP-candidate-handbook>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁸⁹ ACRE: Certificates / CE Competencies. (<https://www.acreducators.org/certificates.html>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁰ CSAVR: The NET (National Employment Team). (<https://www.csavr.org/the-net>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹¹ IPS employment Center. Business Relations Specialists at Vocational Rehabilitation Offices. (<https://ipsworks.org/wp-content/uploads/2018/12/Business-Relations-Specialist-at-Vocational-Rehabilitation-Offices.pdf>) (最終閲覧日：2025-09-09)

の新たな専門性領域を形成している。例えば、

- Disability:IN : 企業内ダイバーシティ&インクルージョンの推進を支援する全米ネットワーク。障害者雇用に関する戦略的な取組や研修の共有が進んでいる。
- EARN (Employer Assistance and Resource Network on Disability Inclusion) : 連邦労働省が支援する企業向けリソース提供機関で、職場環境改善や法的対応の支援を行う。

ウ 継続教育と専門性の進化

大学・大学院では、VR人材のニーズに応じてカリキュラムの見直しが進んでいる。従来の心理・カウンセリング重視の内容に加え、以下のような実務志向の科目（企業との協働に関する戦略的交渉／インクルーシブ雇用設計／アセスメント技法の高度化（デジタル活用含む））が増加している。

また、既存職員向けには、オンラインや集合型の現任研修が充実しており、CSAVR や大学、民間研修機関等が協力して内容の更新を図っている。

（2）制度間連携と持続可能な財源構造

アメリカのVR制度は、連邦と州のマッチング方式により、制度の柔軟な運営と地域特性への対応を両立し、医療・福祉・教育・所得保障などの他制度と財源の「編み込み (braiding)」を通じ、切れ目ない支援を実現、さらに、援助付き就業や重度障害者への長期支援を担保する財源構造が整備されている。

ア 州と連邦のマッチングによる財源確保の仕組み

アメリカのVR制度は、連邦政府の教育省傘下のリハビリテーション・サービス局 (Rehabilitation Services Administration, RSA) が監督する連邦補助金制度 (State VR Grant Program) を基盤とし、州政府とのマッチングファンドにより運営されている。基本的に、連邦政府はVRサービスへの資金の約78.7%を負担し、各州は少なくとも21.3%の同額を負担することが義務付けられている⁹²。つまり、州が1ドルを拠出すれば、連邦から4ドルが交付される仕組みとなっており、各州はこの財源に州予算や地域資源を上乗せして、VRサービスの柔軟な運用を行っている。

イ 財源の「編み込み (braiding)」による制度横断的支援

特に重度障害者や継続的支援が必要なケースにおいては、就労前後の医療支援、居住支援、交通費、トレーニング費用、ジョブコーチの配置など、VR予算だけではサービス提供が不十分となることも多い。これに対応するため、低所得者向け公的医療保険制度 (Medicaid) や社会保障制度 (SSI/SSDI)、個別障害者教育法 (IDEA) 等との制度横断的な財源連携 (「braiding」) により、制度をまたいだ包括的かつ継続的な支援体制が構築されている。

ウ 援助付き就業 (SE) など長期支援に必要な財源構造

特に、援助付き就業 (SE) のように、雇用後も継続的なジョブコーチ支援を必要とする場合には、メディケイド・ワイバー制度 (Home and Community-Based Services, HCBS) などが併用され、VR予算終了後も、長期にわたる就労維持支援が可能となっている。

また、一部の州では、複数制度をまたぐ包括的な就労支援の協定 (MOU) が締結されており、担当者間の調整やコーディネートも制度的に位置づけられている。

⁹² Rehabilitation Services Administration. State Vocational Rehabilitation Services Program. (<https://rsa.ed.gov/about/programs/vocational-rehabilitation-state-grants>) (最終閲覧日: 2025-09-10)

5 エビデンスに基づく政策評価：分散型インフラとしての進化と制度改革の駆動力

EBPM を通じて制度改革と成果向上を両立してきた。かつて中心的役割を担った LEAD Center の機能は、政府のオープンデータポータル (Data.gov)、労働省障害者雇用政策局 (ODEP)、連邦リハビリテーション局 (RSA) 等へ分散・統合され、透明性と即応性を高める全政府的インフラに進化している。

(1) EBPM の制度的進化とデータ基盤の分散化

かつて LEAD Center は、障害者雇用支援における EBPM 推進の中核機関として、評価ツールや政策改善ガイドラインの開発、各州への技術支援などを担っていた。現在ではその機能が Data.gov、DOL/ODEP の Evidence Clearinghouse、RSA 等に段階的に移管・再配置され、RSA の RSA-911 (四半期提出)⁹³や DOL の WIPS (共通指標)⁹⁴、Data.gov⁹⁵の公開データで可視化・改善サイクルを回している (RSA 2025; DOL/ETA 2025; Data.gov 2025)。

- RSA-911：ケースレベル個票 (申請者属性・サービス内容・CIE 就労・賃金・継続等) を四半期提出・公開。
- WIPS (Workforce Integrated Performance System)：VR を含むプログラムを共通 KPI で横断評価。
- Data.gov：州別・属性別にダッシュボードで可視化。
- ODEP Evidence Clearinghouse：支援手法のエビデンス等級を公開し導入判断を支援。

(2) 政策評価手法と施策への還元

EBPM を単なるモニタリングにとどめず、政策の実効性を測定・検証する因果推論的手法を積極的に導入している。これにより、制度改編や資源配分の根拠を明確化し、現場レベルでの改善につなげている。

- 回帰不連続デザイン (Regression Discontinuity Design, RDD)：申請条件の境界 (OOS の適用など) を用い、VR サービスの有無によるアウトカム差を推定。平均賃金年 + \$ 3,420 との結果もある。
- 無作為化比較試験 (Randomized Controlled Trial, RCT)：援助付き就業 (IPS) を対象に 17 州で実施。就職率は IPS 群 55%、対照群 25%と有意な差を示した^{96, 97}。
- 差分の差分法 (Difference-in-Differences, DID)：州単位の制度導入前後比較 (例：Medicaid Buy-In) により、就労率の上昇 (+4.8pt) を検出。

(3) 成果連動型予算配分と制度の持続可能性

アメリカの VR 制度では、政策成果を予算に反映する仕組みも整備されており、インセンティブ設計により、施策改善を促進している。

- VR インセンティブ補助金制度：成果上位 10 州に対し、年間総額 2.8 億ドルの補助金を再配分。
- 成果評価項目：CIE 率の増加、教育達成、就職維持等。CIE 率 1 %向上で 150 万ドル追加という試算もある。

⁹³ RSA: Performance / RSA-911 (提出と仕様) . (<https://rsa.ed.gov/about/performance>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁴ DOL/ETA: WIPS Overview. (<https://www.dol.gov/agencies/eta/performance/performance-reporting>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁵ Data.gov: Workforce – WIOA Performance Data. (<https://catalog.data.gov/dataset?tags=wioa>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁶ IPS Employment Center (UW) : Evidence for IPS (RCT 結果等) . (<https://ipsemploymentcenter.org/about/evidence-for-ips/>) (最終閲覧日：2025-08-21)

⁹⁷ DOL CLEAR: Disability Employment Policy. (<https://clear.dol.gov/priority-populations/disability-employment>) (最終閲覧日：2025-08-21)

- 継続受給事例：アイオワ、ユタ、バーモントなど、政策改善を継続的に進めた州が5年連続でインセンティブを獲得。

6 小括：分野横断・柔軟・持続可能な制度構造からの示唆

アメリカの職業リハビリテーション制度は、障害者の多様なニーズに対応するため、制度・分野を超えた横断的な支援構造を基盤としている。医療・福祉・教育・就労を一体化し、個別の支援ニーズに応じた多様な制度やサービスを制度的に整備している点は、日本の今後の支援体制にとって重要な示唆を与える。特に、制度・財源の“編み込み (braiding)”による持続可能性の確保、企業や職場を対象とした支援構造の整備、支援人材の専門性確保といった点は、日本にとっても参考になる。

第5節 おわりに

本節は第2部第1章全体を束ね、アメリカの制度と未解決課題を整理する。要点は以下の5つである。①受け入れ基準を「就労上の困難と改善可能性」を基軸としていること、②就労困難性の「重度」を機能的困難性と必要支援量で再定義し優先設計していること、③仕事と職場の再設計と「雇用の質」の測定・管理を制度化していること、④雇用・福祉・医療・教育を編み込み、就労の開始・中断・再開を許容していること、⑤企業支援・人材・データの実装基盤を整備していることである。

1 受け入れの転換：診断・手帳から機能的困難と改善可能性へ

ADA/ADAAAは差別禁止と合理的配慮を定め、対象判断を「診断名」より「機能的困難と改善可能性」に置く。VRは初期・包括評価で移動や認知などの就労上の障壁を把握し、診断未確定や症状の変動も受理する。IPEは90日以内に策定し、希望・能力・環境調整を計画化する。企業ではEEOCが示す対話的手続（本質的機能確認→影響把握→代替案検討→試行・再評価）により調整可能性を検討する。広い受け入れと計画的調整が中核である。

2 「重度」の再定義と優先設計：最重度障害と Employment First

VRのOOSは重度を「複数機能領域への影響と長期支援必要性」により合わせて判断し、最重度を最優先に置く。判定は当事者との共同作成・異議申立て手続で透明性を担保する。若年層にはPre-ETSで普遍的支援を確保する。Employment Firstは、重度障害であっても支援により一般雇用は可能とし、SE/IPS/CEがDiscovery→職務開発→雇用交渉→継続支援の工程を標準化している。

3 仕事と職場の再設計と「雇用の質」の運用

アメリカは定着・昇進・賃金同等性・アクセシビリティを「質」として可視化し、企業の自己監査と外部監督を接続する。代表例は連邦政府と取引する企業に対し障害者雇用の取組を求めるSection 503の7%目標と自己点検であり、OFCCPが是正を促す。公的部門はSchedule AやDEIA計画、Section 508でアクセシビリティを義務化している。民間ではDEIが文化・実務・サプライチェーンまで評価し、投資・調達と連動する。配慮の標準化、専任部門やJANなどの技術相談が手続の実効性を高めている。

4 制度の編み込みと継続可能性

重度層が就労に踏み出すうえで給付喪失への不安が障壁となる「ベネフィット・トラップ」に対し、SSDI/SSIのTWPやExtended Period of Eligibility、TTWが就労と戻り道を確保する。Medicaid Buy-Inや1619(b)は医療保障を維持し、ABLE口座は資産形成を可能にする。公共調達（Ability One/State Use）は重度層の機会を支えつつCIEへの橋渡しを強化。特別賃金規定14(c)は段階的廃止に向け議論が進み、「隔離的就労を最終到達点としない」方向性が共有されている。

5 実装の基盤：企業支援・人材・データ

EEOC/OFCCPの執行と支援、税額控除や調達インセンティブ、JAN/ODEPなどの技術支援で企業負担

を軽減する。人材はVR カウンセラー資格やSE/CE の研修制度で質を担保。データはRSA-911 やWIPS で成果を可視化する。課題はSection503 達成度の産業間格差、Ability One からのCIE 移行率、中小企業や地方資源の不足などである。

6 日本への示唆

アメリカの実務的解答は次の3つに整理できる。①受け入れの柔軟化と障害の重度の機能的再定義、②仕事と職場の再設計を前提にした「雇用の質」の制度運用、③制度を編み込み就労継続を支える仕組みである。これを支える企業支援・人材・データ基盤が不可欠であり、日本において制度設計や運用を検討する際に参考となる可能性がある。

7 総括

アメリカでは、「障害者」の範囲を限定的に選別するのではなく、「どのように制度や職場を設計すれば、誰もが働ける条件を整えられるか」という考え方の下に、支援の対象範囲、職場、そして支援の仕組みを相互に連動させ、一体的に構築してきた点に特徴がある。

具体的には、第1に、受け入れの基準を医学的診断や手帳の有無ではなく、就労上の機能的な困難と、それが支援によって改善できる可能性に置くことで、制度の間口を広く保っている。第2に、「重度」という概念を医学的等級ではなく「複数の機能領域への影響」と「必要な支援量」で捉え、資源配分に反映している。第3に、仕事や職場そのものを再設計し、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティといった“雇用の質”を制度運用の中で担保している。第4に、医療・福祉・就労・社会保障の制度や財源を編み込むことで、働き始めても中断や再開が可能となる継続性を支えている。

雇用支援の対象範囲の柔軟化と重度の再定義、仕事の再設計と質の管理、制度間の連携による継続的な支援の可能性の確保、さらにそれを支える企業支援・人材・データの基盤整備—これら4つの視点は、軽度から最重度まで、多様な障害のある人々がともに働き続けられる社会を構想するうえで、非常に参考となる。

第 2 章

イギリスにおける障害者雇用施策

第2章 イギリスにおける障害者雇用施策

第1節 概要

1 歴史的変遷

イギリスの障害者雇用施策は、大きく捉えて、①雇用率制度と保護雇用（戦後～1990年代）、②差別禁止と合理的調整（1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act, DDA）→2010年平等法（Equality Act, EA¹）、③社会保障改革と個別支援（2000年代以降）という三段階で発展してきた（章末コラムA～Dを参照）。

（1）戦後～1995年：雇用率制度・保護雇用の時代

第一次大戦後には退役軍人を対象とする国王国家職業名簿制度（King's National Roll Scheme）が導入され、1944年の障害者割当雇用制度の前身となった。また、戦後には Remploy 社による全国的な保護雇用工場が整備された。就職・就業継続が難しい登録障害者や戦傷者の就労機会を確保する一方、隔離型の色彩が強かった（工場は2013年までに閉鎖）。

（2）1995年障害者差別禁止法（DDA）から2010年平等法（EA）へ：差別禁止と合理的調整

DDA（1995）が差別禁止の枠組みを導入し、合理的な調整措置（Reasonable Adjustments）を雇用主の義務として明確化し、同時に割当雇用制度は廃止された。2010年平等法で統合・強化され、公共部門平等義務（Public Sector Equality Duty, PSED）も制度化された。

（3）2000年代以降：社会保障改革と個別就労支援

保護雇用や雇用率制度の廃止を経て、施策資源は一般就労の促進に再配分された。社会保障（障害給付）改革と連動した個別就労支援の拡大と職場での調整を前提とした支援へと転換した。

（4）2016～2017年の施策目標

2016年の「生活の改善：就労・健康・障害についての討議資料」²は、障害者と非障害者の雇用率格差（当時48%対80%、約32ポイント差）を明らかにし、健康・就労・福祉の一体的な再設計を国家課題とした。2017年の白書「生活の改善：就労・健康・障害の未来」³は、「2027年までに障害のある就業者を100万人増やす」という数値目標を打ち出し、施策の焦点を、障害や病気のある人が仕事を始め、続け、活躍できるように支えることへと移した。さらに、2023年の「支援の変革：健康と障害に関する白書」⁴は、労働能力評価（Work Capability Assessment, WCA）の廃止、給付・評価・就労支援をつなぎ直す次段階の制度改革を進めている。

¹ 平等法（Equality Act）：「Equality（形式的な平等）」と「Equity（状況に応じた公正な調整）」の両面を制度化した法律。日本では慣習的に「平等法」とされてきた。Equality Act 2010. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

² UK Government. Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/work-health-and-disability-green-paper-improving-lives>

³ UK Government. Improving Lives: the Future of Work, Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability>

⁴ UK Government. Transforming Support: The Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/transforming-support-the-health-and-disability-white-paper>

2 現在の制度骨格

(1) 基本法

1996年の雇用権利法（Employment Rights Act 1996）と2010年の平等法（EA）が基盤である。雇用主は障害のある従業員や求職者に不利益が生じないように、合理的な調整措置を講じる義務を負う。

(2) 主な機関

労働年金省（Department for Work and Pensions, DWP）が雇用施策と社会保障を統括し、地域のJobcentre⁵（職業安定所＋福祉給付窓口）にはワークコーチや障害者雇用アドバイザーが配置される。教育省（Department for Education, DfE）は若年者の職業教育、保健社会福祉省（Department of Health and Social Care, DHSC）や国民保健サービス（National Health Service, NHS）は医療・福祉と連動する雇用支援を担う。

(3) 定義と統計

平等法上の障害定義（Equality Act Disability Definition, EADD）は「軽微以上（substantial）×12か月以上（long-term）」の基準で定義され、がん・HIV・多発性硬化症は自動的に対象とされる。慢性疾患・メンタルヘルス・神経多様性を含む広い母集団を捕捉している。

3 現在の課題

(1) 労働能力評価（WCA）の改革

2008年に導入されたWCAは、雇用・生活支援手当（Employment and Support Allowance, ESA）と就労能力制限（Limited Capability for Work, LCW）／就労関連活動制限（Limited Capability for Work and Work-Related Activity, LCWRA）を判定してきたが、形式的で慢性疾患や精神障害者に不利との批判が続き、2023年の白書で廃止が打ち出され、その後の制度設計・立法を経て、2028年頃を目途に英国の障害・長期の健康状態による「生活上の追加コスト」を補うための給付（個人自立給付（Personal Independence Payment, PIP））等を用いた単一評価へ段階的に移行する方向で議論・準備が進んでいる。

(2) 重度の障害者の働く場のあり方

2013年のレンプロイ（Remploy）工場閉鎖は、「保護雇用から一般就労へ」という転換を象徴するが、重度の障害者（第2節3参照）は「福祉の対象」か「重点的就労支援の主対象」かは、論点として残る。

4 日本への示唆

イギリスの障害の定義や対象を広く捉える柔軟性、一般就労を中心とする制度設計とその課題、医療・福祉・教育・雇用を統合する仕組みと施策評価は、特に、「合理的調整による包摂」と「重度の障害者支援体系の強化」を対立概念ではなく補完的に設計するという施策アプローチは、日本にも参考となる。

⁵ 2002年、職業安定所と福祉給付機関を統合してDWPの行政機関“Jobcentre Plus”が発足。2011年に行政機関を廃止してDWP直轄のサービス“Jobcentre”に移行した（“Jobcentre Plus”名称は対外ブランドとして存続）。

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 はじめに

日本と同様、イギリスも長く「障害者＝就労困難者」と捉えてきた。2008年にはWCAが導入され、就労能力の程度（LCW/LCWRA）に応じて雇用・生活支援手当（ESA）と活動要件を振り分ける社会保障の枠組みが整備された。しかし、給付や要件緩和の付与を受けるために能力制限の証明負担が重くなり、また働ける人ほど就労への挑戦が給付面で不利になり得るという矛盾が生じた。そこで、近年では、障害者の範囲について、雇用上の権利（差別禁止・合理的調整）の対象、就労支援の対象、福祉的給付の対象を別々に捉え、総合的に支援を実施する設計へと転換している。また、「最重度」障害は、働く意思があれば高密度の任意支援を用意し、意思がなければ生活を下支えするという二本立てで位置づけられている（章末コラム A～D を参照）。

本節では、イギリスにおいて軽度から最重度までの多様な障害の捉え方について整理する。

2 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

イギリスでは、平等法に基づき、就労支援ニーズのある障害者を幅広く現場で把握し、企業での差別禁止や合理的調整の提供が実施されるとともに、支援機関での就労支援を必要とする障害者へのアウトリーチが実施される仕組みを作ることにより、対象者の確実な把握を可能としている。これは、WCAによる就労可否の評価や福祉的給付の状況とは関係のないものである。

（1）法的定義（平等法の骨格）

イギリス標準の平等法による障害定義（EADD）は医学診断名そのものではなく、支援のない状況での活動への実質的影響で対象を決める⁶。

ア 定義

平等法による障害定義⁷は、身体または精神の機能障害（impairment）であり、判断は「substantial（軽微ではない／“more than minor or trivial”）」と「long-term（通常12か月以上）」の二軸で行う。未補正状態での日常活動への実質的影響をみる点が核である。明細は条文（第6条（Section 6）／附則1（Schedule 1）⁸）と政府ガイダンス⁹に整理されている。

イ 自動該当・進行性・寛解再燃

がん・HIV・多発性硬化症（MS）などの進行性疾患は診断の時点から障害としてみなす扱いがとられる¹⁰。現時点の活動制限が軽微でも、予見可能な進行性や再燃・寛解の反復がある場合はlong-termと評価される。重度の視覚障害など規則で当然に障害とされる類型も定められており、申請・登録段階の安定性と予見可能性が担保されている。

⁶ UK Government. “Equality Act 2010, Schedule 1.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/schedule/1>)

⁷ UK Government. “Definition of disability under the Equality Act 2010.” (<https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>).

⁸ UK Government. “Equality Act 2010, Section 6: Disability.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/6>).

⁹ UK Government. “Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability.” (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/570382/Equality_Act_2010-disability_definition.pdf).

¹⁰ UK Government. “The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010.” (<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/2128>).

ウ 判定の実務ルール

評価は原則として補助具・治療による効果を織り込まず（通常の眼鏡等を除く）、未補正の状態で日常的活動への影響を測る。また「できる／できない」の二分ではなく、頻度・強度・回復見込みなどの継続性・変動性も substantial の判断材料とする。

（２）企業における障害者の把握の実務

企業が合理的調整や差別禁止の対象となる障害者を把握するため、「雇用助言・調停・仲裁機構（Advisory Conciliation and Arbitration Service, Acas）」は「合理的な調整措置（Reasonable Adjustments）」2025年改訂ガイダンス¹¹で、合理的調整の「標準手順」により、広い対象範囲を確実にカバーし、開示→対話→合意→実装→見直しのプロセスについて役割分担と期限を主要成果指標により可視化し、幅広い障害者の範囲の把握が実施できる仕組みを示している¹²。

ア 法的義務の範囲

選考前の健康に関する質問は禁止されている^{13, 14}。雇用主は従業員・労働者・個人請負・求職者を含め「障害者であると知っている、または知り得た」時点で不利益を除去・軽減する調整を講じる義務がある（同一条件での平等は不十分）。配慮が無い場合は法的リスク（雇用審判所）がある¹⁵。

代表的な調整の例として、業務のやり方を変える（試験時間延長、業務再配分）、職場環境の変更（照明・動線）、勤務形態の変更（柔軟な勤務・段階的復職）、支援機器・通訳・書式の変更などの調整要求に対応する必要がある。面接・選考段階も対象となる。メンタルヘルス／神経多様性についても、面談の頻度や予見可能性の高い働き方、静かな作業環境、情報の分かりやすい提示、手順の明確化、過負荷を避ける業務設計など、症状特性に即した対応の必要がある^{16, 17}。

イ 申出と合意のしかた

当事者はできるだけ早く自身の障害状況について上司や採用側に伝え、雇用主は面談を設定し、状況のヒアリング・思い込み回避・必要に応じた産業医助言（主治医照会含む）を行う¹⁸。合意した内容は書面で確認する。相反するニーズがあるときは、チーム全体の影響も踏まえ選択肢を検討する¹⁹。

合理的調整の社内ポリシーを持つことが推奨され、アクセス方法、管理職の対応、モニタリング、うまく機能しない場合の扱い、関連ポリシー（病欠等）との整合まで含めて明文化する。

Acas は迅速な対応・文書化・定期見直しなどの運用原則と様式（申出・主治医照会・合意確認・レビュー）

¹¹ Acas. "Reasonable adjustments at work." (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>).

¹² Equality and Human Rights Commission. "Employing people: workplace adjustments." (<https://www.equalityhumanrights.com/en/employer-responsibilities/employing-people-workplace-adjustments>).

¹³ EHRC. "Pre-employment health questions (for employers/applicants)." (https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pre-employment_health_questions_for_employers_0.pdf).

¹⁴ EHRC. "Pre-employment health questions (for employers/applicants)." (https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pre-employment_health_questions_for_employers_0.pdf).

¹⁵ EHRC. "Employment Statutory Code of Practice." (<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/employment-statutory-code-practice>).

¹⁶ Acas. "Neurodiversity at work." (<https://www.acas.org.uk/neurodiversity-at-work>).

¹⁷ Acas. "Reasonable adjustments for mental health." (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments-for-mental-health>).

¹⁸ UK Government. "Flexible working: what is a flexible working request?" (<https://www.gov.uk/flexible-working>).

¹⁹ Acas. "Code of Practice on requests for flexible working (2024)." (<https://www.acas.org.uk/code-of-practice-on-requests-for-flexible-working>).

を示す²⁰。具体的な日数や主要業績指標は各組織が内部で設定・監視する。

(3) 医療・地域・雇用支援を束ねた病欠・不調段階からの早期把握と対応（試行中）

イギリス政府は、2024年10月～2026年3月の試行事業「Work Well」において、健康理由で“離職のリスクがある在職者”と“健康上の理由で最近離職した人”を主対象に、仕事の継続・復帰・新規就労を後押しする「早期介入の就労×健康支援」と「地域の支援資源への単一窓口」を提供している^{21, 22}。

ア アウトリーチと紹介ルート

紹介元は、かかりつけ医や一次医療、本人による自己申込み、雇用主、Jobcentre、自治体、ボランティア・コミュニティ組織、ソーシャルワーカー、リンクワーカー（社会的処方）など。一本化された導線で受け付け、初回の就労×健康アセスメントへ素早くつなげる。

イ 提供する支援

「ワーク&ヘルス・コーチ」が初回アセスメントを担う。人に合わせた計画を一緒に作り、必要に応じて（本人同意のもと）雇用主に連絡し、職場の配慮や業務調整の助言を行う。低負荷（ライトタッチ）だが継続的にフォローできる面談を用意し、必要に応じて多職種チーム（臨床・非臨床の混成）で支える。職場調整だけで足りない場合は、地域の支援へ“確実に橋渡し”する——例えば、Access to Work（AtW）（職場配慮の費用支援）^{23, 24}、ユニバーサル・サポート（就職支援の強化策）、個別配置支援（IPS in Primary Care）、リスタートやワーク・アンド・ヘルス・プログラム等の就労支援、自治体の債務・生活支援、成人ソーシャルケア、医療専門職への逆紹介など。

(4) 測定と統計

英国統計局（Office for National Statistics, ONS）は、労働力調査などで平等法による障害定義（EADD）を基準に障害者を把握する（自己申告の長期的健康問題が日常活動をどの程度制限するか等の質問で同定）。国連の Washington Group 指標など他手法との違い・捕捉範囲の比較も公表されている^{25, 26}。

ア 平等法の障害定義（EADD）：定義と利点

イギリス標準の EADD は自己申告の健康状態と日常活動への影響に着目し、不可視の障害やメンタルの困難を幅広く捕捉できる。平等法の効果基準と整合し、雇用差別の監視や合理的調整の到達状況把握に直結するデータ基盤として機能する^{27, 28}。

²⁰ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>).

²¹ DWP & DHSC. “WorkWell: prospectus/grant guidance for pilots (2024–26).” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell>).

²² DWP & DHSC. “WorkWell evaluation feasibility/updates (2025).” (<https://www.gov.uk/government/collections/workwell-pilots>).

²³ UK Government (DWP). “Access to Work: staff guide.” (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide>).

²⁴ UK Government. “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>).

²⁵ Office for National Statistics (ONS). “Measuring disability: comparing approaches.”

(<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/measuringdisability/2019-08-06>).

²⁶ Washington Group on Disability Statistics. “Short Set of Questions on Functioning (WG-SS).” (<https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/short-set-of-disability-questions/>).

²⁷ DWP. “Work and Health Programme statistics to February 2025.” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics>).

²⁸ DWP. “Universal Credit Work Capability Assessment statistics: April 2019 to September 2024.”

(<https://www.gov.uk/government/statistics/universal-credit-work-capability-assessment-statistics-april-2019-to-september-2024/universal-credit-work-capability-assessment-april-2019-to-september-2024>).

イ ワシントングループ短縮版質問セット (WGSS) : 焦点と相違

ワシントングループ短縮版質問セット (Washington Group Short Set, WGSS) は見る・聞く・歩く・記憶／集中・セルフケア・コミュニケーションの6領域に焦点を絞るため、EADD に比べ母集団が絞られやすい²⁹。不可視の症状や反復性の困難の捕捉差が生じ、国際比較では水準差より傾向差を読むべき場面が多い。

3 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

イギリスでは、福祉的給付の対象となる障害者は WCA による就労不能の判定に基づくが、近年では、特に難しい人の就労希望に応じて一般雇用を前提とした高強度の任意支援が強化されている。また、平等法に基づき、企業に求められるのは、過重な負担のない雇用であることを前提として、合理的調整を超える費用に応じて公的助成で企業負担を下げる設計となっている。また、政策的に特に就労上のバリアが大きい実態のある障害者を重点的な支援対象として位置付けている。

(1) 福祉的給付の対象となる障害者と就労能力の関係

イギリスでは、平等法による障害者とは別の枠組みで、福祉的給付の対象となる障害者は、就労不能の状況に応じて決定される仕組みである。

ア 障害者への福祉的給付

現行のイギリスの障害者への福祉的給付には、国民保険 (National Insurance, NI) 拠出歴に基づく給付である雇用・生活支援手当 (ESA) と、低所得世帯向けの世帯ベースの所得補助であるユニバーサル・クレジット (Universal Credit, UC) がある。併給可能だが、UC は ESA 分だけ減額される。

イ 福祉的給付の対象となる障害者

WCA は 2008 年の ESA 導入と同時に始まり、就労能力と給付の可否を外部実施者による評価で判定する方式を採る。以後、UC にも連結され、病状・機能の変化に応じて再評価が行われる。平等法による障害者であっても、福祉的給付である UC/ESA の対象となるには、原則的に、WCA により健康上の理由でフルに働くことが困難であることの認定が必要である。この評価による重度としては、障害による就労不能状況に応じて次の2区分がある。

- 就労能力制限 (LCW) : 給付はあるが将来に向けた準備 (担当者との面談、スキル講座、履歴書づくり、体調に合わせた体験的な活動など) はできる範囲で参加が求められる。
- 就労関連活動制限 (LCWRA) : 仕事探しも準備的な活動も免除され体調の回復や生活の安定を優先でき UC の毎月の上乗せがある。

なお、LCWRA について、重篤・長期の状態や終末期特例にあたる人には、再評価の免除や給付水準の維持など、WCA が免除される条件がある³⁰。

(2) 企業の過重な負担の軽減のための公的補助の対象

職場側は企業の過重な負担のない「合理的調整」を中核としつつ、費用面の重い支援 (通訳、介助者、移動

²⁹ Office for National Statistics. "Measuring disability: comparing approaches." (<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/methodologies/measuringdisabilitycomparingapproaches>).

³⁰ DWP. "Advice for Decision Making – Chapter G3: Capability for work and capability for work-related activity." (<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6579cb1acd388900130c1342/adm-g-chapter-g3.pdf>).

支援、専門機器など）は「Access to Work (AtW)」が補助し、雇用主の義務（合理的調整）と公的補助の境界を明示したうえで高コスト領域を下支えしている。

イギリス政府は、2023年6月～2024年3月には「標準のAtWを超える支援」が長期的かつ継続的に必要な就労者・求職者を対象として、AtW Plus パイロットを試行した。ケースワーカーが「標準のAtWでは不足」と判断した場合にAtW Plus を提案・審査するものであった。典型的には、継続的な職場コーチ（ジョブコーチ）、高頻度の職場内介助、通常の業務には直結しないが雇用維持に不可欠な支援などを要するケースが想定され、個人向け・雇用主向けの両方で上記の追加支援を組み合わせる形で運用された。将来に向けた論点として、雇用主からの使い勝手、他制度との重複回避、評価・決定のスピード化等が示されている。

（3）重点的な雇用支援の対象となる就労困難層

近年の方針文書や施策では、就労阻害の実態が大きいメンタルヘルス（うつ・不安など）と筋骨格系（Musculoskeletal System, MSK）を最優先領域に位置づけ、加えて心血管・糖尿病等の心代謝系も横断的に対象化し、早期把握と職場での対応力を同時に高める構えが明確である。

- 例えば2016～2017年の「Improving Lives」³¹では長期病休の主要因としてメンタルとMSKを名指しし、職場と医療の両面での新手法の試行を掲げた。
- 2024～2026年の「Work Well」パイロット³²は、一般医療（General Practitioner, GP）・自治体・Jobcentreを束ねる地域ハブで病欠・不調段階から就労支援につなぐ設計（最大約5.9万人）とし、優先対象にメンタル・MSKを含む「長期疾患による就労困難層」を据える。
- 重度のメンタル障害については、医療と一体の就労支援「個別配置・支援（Individual Placement and Support, IPS）」を全国の地域精神保健に組み込み拡大³³、さらに軽中等度の不安・抑うつに対しては「NHS トーキングセラピー内の就労アドバイザー」³⁴の全国展開（2024年までに全サイト化、年10万人規模）で、在職継続・復職・新規就業を後押ししている。
- IPSの品質基準に忠実な援助付き就業を全国展開する「コネクト・トゥ・ワーク（Connect to Work）」を新設し、地方連携で長期無業・障害のある人への重点投資を進めている³⁵。

4 障害者の就労可能性の拡大を踏まえた社会保障の課題

2010年の平等法は、福祉的給付の対象とならない「働ける」障害者でも合理的調整や差別禁止の対象とするとともに、企業の合理的調整の範囲を超過するコストに公的資金であるAtWを重点配分することによりさらに障害者の就労可能性を拡大する制度とした。また、福祉的給付の対象となる障害者についても、「働けない」と固定的に捉えず、働く意思がある場合は給付を失う懸念なく高強度の支援により就労への挑戦をしやすくする検討が進められている。

³¹ 政府が2017年に発表した障害者及び長期健康問題を抱える人々の雇用促進に関する戦略文書

³² DWP. “Connect to Work: guidance/overview.” (<https://www.gov.uk/government/collections/connect-to-work>).

³³ NHS England. “Individual Placement and Support (IPS) for severe mental illness.” (<https://www.england.nhs.uk/mental-health/adults/er/ips/>)

³⁴ DWP & DHSC. “Employment support in NHS Talking Therapies (Employment Advisers).” (<https://www.gov.uk/government/collections/employment-advisers-in-nhs-talking-therapies>).

³⁵ DWP. “Connect to Work: Grant guidance for England.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work/connect-to-work-grant-guidance-for-england>).

(1) WCA 廃止方針と移行設計

WCA は導入以来、就労可否を単純に判定する問題や審査プロセスの負担が指摘され、政府は 2023 年白書で WCA 廃止の提示³⁶、2025 年グリーンペーパーで 2028 年頃に廃止し個人自立給付 (PIP) の評価を UC の健康要素判定にも用いる単一評価への移行方針を明示した³⁷。UC、新様式 ESA、PIP について「仕事に就くことそのものは、関連事由と見なされず再評価や受給見直しの引き金にならない」とする草案が示されている。他方、Connect to Work の“Place-Train-Maintain”モデルを全国展開し、Work Well と補完しながら重層的な就労支援を敷く構想である³⁸。

(2) 今後の動向

2025 年 9 月現在の議論によると、イギリスでは平等法による幅広い障害者の早期把握・支援につなげ、最重度の障害者にも生活と就労の総合的支援を進める動向である。

- 平等法によって、職場での合理的調整の対象となる障害者の範囲は困難の程度と継続性で判断され、福祉的給付の対象であるか否かに関わらないものである。
- 次に、就労支援の対象は、職場調整に過重な費用がかかる場合に AtW で公費補助、伴走が必要な人には援助付き就業 (IPS を含む) が提供され、さらに、一次医療 (GP)・自治体・Jobcentre を束ねる「Work Well」により、病欠や不調の段階から早期に拾い上げて職場の配慮や支援につながる。
- 福祉的給付側でも WCA による就労可否の評価を廃止し、将来は PIP 等を中核に給付と就労可能性を切り離す再設計が進行中である。

5 考察（日本の「障害の範囲・程度」を考える視点）

障害の捉え方の 3 つの論点（障害定義と就労困難性との関係、確実な対象把握、最重度の位置づけ）に関して、イギリスでは次のようなポイントで、支援が必要な人々を確実に把握し支援に繋げられるシステムを構築している。

- 障害の「範囲・程度」は診断名ではなく、範囲は平等法の効果基準 (substantial/long-term) で、歩行・通勤・集中・対人など具体場面を評価し、就労支援ニーズのある障害者を幅広く把握し合理的調整と差別禁止の対象とするとともに、公的助成は合理的調整後の超過分に対するものとし、ニーズに応じた支援量と資源配分に直結させている。
- 企業は、本人からの申出→対話→合意→合理的調整の実施→見直しについての標準手順と評価基準（導入までの日数、実装率、継続就業）によって確実な支援対象者の把握と支援の実施が可能となる。また、地域は Work Well 等のハブで一次医療・自治体・Jobcentre を束ね、病欠段階からのアウトリーチにより早期の対象者把握を進める。
- 最重度の障害者は「働けない」と固定的に捉えるのではなく、重点的な就労支援の必要性（支援者配置・

³⁶ Department for Work and Pensions (DWP). “Transforming Support: The Health and Disability White Paper.” (<https://www.gov.uk/government/publications/transforming-support-the-health-and-disability-white-paper>).

³⁷ DWP. “Health and disability assessments: green paper/consultation updates (2024–25).” (<https://www.gov.uk/government/collections/health-and-disability-green-paper>).

³⁸ DWP. “Rollout begins on new Employment Support programme with £40 million boost to West London.” (<https://www.gov.uk/government/news/rollout-begins-on-new-employment-support-programme-with-40-million-boost-to-west-london>).

勤務設計の大幅変更等) からの捉え方も含めた柔軟な捉え方とする。そのために、実際に働く意思がある場合は援助付き就業／IPS／AtW等の高強度だが任意の支援を利用できるとともに、働くことを強制でなくLCWRAに対して就労への挑戦をしやすくする制度としてESA、PIPで下支えする。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

1 はじめに

イギリスの障害者雇用施策において、軽度から最重度に至る多様な障害者のための働く場の確保は、歴史的には、1995年以前は登録・割当雇用（クォータ）や保護雇用によって「場を外側につくる」発想が主流であったが、1995年以降は差別禁止と合理的調整を軸に一般就労における募集・選考・配置の進め方の改善の方向に転じ、さらに2010年代後半以降は企業の実務手順の標準化（Disability Confident など）と働き方の柔軟化（日数・時間・場所）を推進する枠組みへと展開してきた。これらの施策は、障害者雇用人数の拡大にとどまらず、合理的調整提供や柔軟な働き方といった雇用の質の改善を後押ししている。

2 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策

イギリスは、歴史的に障害者雇用率制度を廃止し、差別禁止と合理的調整を軸とした政策に転換後、近年、雇用数の拡大目標を掲げつつ職場環境の改善を同時に図るための政策を強化している³⁹。

（1）1944年法での雇用率制度と保護雇用の時代

1944年障害者（雇用）法は、政府の障害者登録簿と従業員20人以上の雇用主に3%雇用を規定した⁴⁰。登録が任意で母集団が限定的だったことから、雇用率は伸びず、併せて国営保護雇用が拡大し、一般市場の外側に働く場を確保する設計が主流となった。

（2）1995年DDA→2010平等法での、差別禁止と合理的調整への転換の時代

DDA（1995）で雇用率制度に代わって差別禁止と合理的調整義務が導入され、平等法（2010）に統合された。合理的調整とは、職務の本質要件と調整可能要件を区分し、代替手段・機器・時間・場所で適合を高める枠組みであり、過重負担は規模・資源・助成の有無等を踏まえて判断する⁴¹。また、公的部門は公共部門平等義務（PSED）⁴²により十分な考慮義務を求められ、包摂影響評価としてジョブカービング（要件分解）／面接時配慮／柔軟勤務が対象者への調整の標準仕様となった。

（3）2016年以降：包摂性を底上げする総合的施策の時代

2016年の「生活の改善：就労・健康・障害についての討議資料」⁴³や2017年の白書「生活の改善：就労・健康・障害の未来」⁴⁴以降、仕事×健康×福祉の総合的施策が発展し、近年では病欠・不調段階から配慮／支援へ早期につなげることで離職や失業を防止するために、一次医療（GP）・自治体・Jobcentre・就労支援の地域連携での取組へと、障害者雇用支援施策は広がっている。

さらに、2017年からの10年で障害者雇用者数の100万人（2017–2027）増加という到達目標を踏まえ、

³⁹ UK Parliament House of Commons Library. “Disabled people in employment (CBP-7540).” (<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7540/>)

⁴⁰ UK Parliament House of Commons Library. “Registering as disabled in England.” (<https://commonslibrary.parliament.uk/registering-as-disabled/>)

⁴¹ UK Government. “Equality Act 2010, Section 6: Disability.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/6>)

⁴² UK Government. “Equality Act 2010, Section 149: Public Sector Equality Duty.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/149>)

⁴³ UK Government. Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/work-health-and-disability-green-paper-improving-lives>.

⁴⁴ UK Government. Improving Lives: the Future of Work, Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability>.

企業への「障害コンフィデント (Disability Confident)」^{45, 46}の普及と AtW⁴⁷の機能強化により障害者雇用の募集・選考・配置の進め方の標準化が進められている。政府はこの目標を 2017 年から 5 年で達成したと公表した⁴⁸。

3 障害者雇用の質の向上とその評価指標等

障害者雇用の質の向上に関しては、イギリスでは、平等法に基づく差別禁止と合理的調整を職場での実務に橋渡しする標準手順の普及、評価指標の活用と障害コンフィデント企業認定がある。

(1) 合理的調整の標準手順

平等法による幅広い障害者への合理的調整と差別禁止の規定を職場での実務に繋げるため、Acas のガイドラインにより、申出→対話→合意→実装→記録・見直しを、採用前から在職中までの一貫した標準手順として明文化している⁴⁹。求職者への面接方法・会場・出題方式・コミュニケーション手段等の調整を本人の申出に基づき迅速に検討・合意することから、本人の開示の心理的負担を下げるための様式の簡素化／多様式受付（口頭・テキスト等）、雇用主が合理的に知り得た時点から検討・実施に入る迅速対応の原則、合理的調整の責任者・内容・期限・再評価時期を合意書式に残し、体調変化・業務変更・人事異動等を自動トリガーに定期レビューを行うこと等が含まれる⁵⁰。

(2) 具体的な企業の取組の原則

合理的調整と差別禁止の公的ガイダンスによると、数値目標そのものを一律に定めるのではなく、「速やかに対応する」、「合意内容を文書化する」、「定期的に見直す」という運用原則と、記録の保持を求めている⁵¹。これらの原則に沿って、各組織が「実施までに要した日数」、「合意事項の実施率」、「見直しの実施状況や有効性」などを自ら点検・記録することが求められる。

- 合理的調整は法的義務：雇用主は、従業員・労働者・求職者を含み、障害者であると「知っている／知り得た」時点で不利益を除去・軽減する調整を行う必要がある（採用段階も含む）。
- 迅速な対応と手順：申出があれば、できるだけ早く面談・合意・実施へ進めること、記録を残し定期的に見直すことが示されている。
- 記録・見直しの明文化：配慮は状況で変わるため、原則として定期的（例：6 か月ごと、または変更時）に見直し、合意事項は記録する。政府の障害コンフィデント（レベル 1 ガイド）でも「合意した配慮を文書で残し、定期的に見直す」旨を明記。

⁴⁵ UK Government (Department for Work and Pensions). “September 2017: Touchbase edition 121 – Closure of the ‘Two Ticks’ scheme.” (<https://www.gov.uk/government/publications/touchbase-dwp-news-about-work-working-age-benefits-and-services/september-2017-touchbase-edition-121>)

⁴⁶ UK Government (Department for Work and Pensions). “Disability Confident: guidance for levels 1, 2 and 3.” (<https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>)

⁴⁷ UK Government (Department for Work and Pensions). “Access to Work: staff guide.” (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide/access-to-work-staff-guide>)

⁴⁸ UK Government. “Government hits goal to see a million more disabled people in work.” (<https://www.gov.uk/government/news/government-hits-goal-to-see-a-million-more-disabled-people-in-work>)

⁴⁹ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>)

⁵⁰ Acas. “Code of Practice on requests for flexible working (statutory code).” (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-requesting-flexible-working>)

⁵¹ UK Government (GOV.UK guidance). “Flexible working: changes from 6 April 2024.” (<https://www.gov.uk/guidance/flexible-working>)

- 費用の扱い：AtWは配慮の「追加的支援」を助成するが、法的な合理的調整そのものはAtWでは支払われない（雇用主が負担）⁵²。
- 健康配慮パスポートの活用：異動や上長交代でも引き継げるよう政府公式ツールである健康配慮パスポート（Health Adjustment Passport, HAP）⁵³を用い、必要な調整を整理・共有できる。

（３）「障害コンフィデント（Disability Confident）」企業認定

障害コンフィデントは、募集・選考・定着の各場面を点検し、社内標準に落とし込むための任意の政府認定である。レベルは３段階で、各レベルは自己評価と行動計画を前提とし、達成ごとにバッジ（最大３年間）が付与される。具体的な評価指標の数値が決められているわけではなく、数値は各社が任意で決めてレベル３企業では自主的報告を公開することが推奨されている。

ア レベル１「参加宣言」

①包摂的・アクセス可能な採用、②求人情報の周知、③障害者への面接機会の提供、④合理的調整の提供、⑤在籍する障害のある従業員の支援、の５つの基本コミットメントに同意して、基本方針と行動計画を掲げ、所定の行動リストから最低１つを実行する。

イ レベル２「取組実施企業」

雇用主は２つのテーマ（①「自社に合った人材を採る」、②「人材を定着・育成する」）の「コア行動（Core actions）」をすべて実施し、各テーマで少なくとも１つの「追加の取組（Activities）」を実施。記録を保持し、認証を３年ごとに更新する（証跡保持・再自己評価）。

自己評価チェックリストで、求人票の必須要件と調整可能要件の区別、面接時配慮の案内・手順、合理的調整パスポートの導入などを整備。テーマ①「採用」では選考プロセスの障壁除去・求人の見直し・障害者への面接機会提供等、テーマ②「定着・育成」では合理的調整の提供・マネジャー教育・病欠からの復帰支援等の必須コア行動が列挙される。活動例として体験就労・ワークトライアル・学習機会などが示される。

ウ レベル３「リーダー企業」

外部による検証を受け、行動計画と実績を公開。従業員ネットワークや当事者の意見を反映し、サプライチェーンや地域にも波及させる。更新は原則２～３年ごと。

４ 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

イギリスでは保護雇用での重度の障害者の雇用を進めてきたが、2010年代前半から大幅に見直しが進み、現在保護雇用は廃止され一般就労への支援と所得・生活支援の両面での支援となっている。

（１）施策転換の概要

イギリスでは、重度の障害者の雇用として、隔離された保護雇用から、一般就労への個別支援へと、2010年代から政策の基本理念と資源配分を大きく転換した（コラム B 参照）。

ア 歴史的基盤と整理の経緯

1940年代以降、政府が主導する保護雇用制度として Remploy 社が存続し、数千人規模の重度の障害者が

⁵² UK Government. “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>)

⁵³ UK Government (Department for Work and Pensions). “Your Health Adjustment Passport.” (<https://www.gov.uk/government/publications/your-health-adjustment-passport>)

雇用されてきた。Remploy は、障害者に安定した職場を提供し、社会的孤立を防ぐ一定の役割を果たしてきたが、次第に「隔離的で、インクルーシブな社会参加を妨げる」との批判を浴びるようになった。さらに、公的財源の負担の大きさや、競争原理に適合しない点も問題視された。

加えて、障害者のための特別な働く場を作る保護雇用でなく、一般就労で重度の障害者も働けるようにするため、企業の合理的調整義務と AtW による公的助成に加えて、援助付き就業 (Supported Employment, SE) / 個別配置及び支援プログラム (IPS)⁵⁴による個別支援を強化する総合的取組が代替策として有力となってきた。

Remploy は 2010 年代初頭まで工場ネットワークを維持したが、2012–2013 年に売却・閉鎖が進み、一般就労への個別支援へ資源が再配分された。

イ 影響の概観

イギリスにおける国営保護雇用の廃止は、短期的には求人の偏在や通勤制約により重度の障害者の移行が難航し、一部で就労機会の喪失をもたらした。しかし長期的には、隔離型雇用から主流労働市場への統合へと施策の舵を切り、IPS や AtW の強化につながる制度設計を促した⁵⁵。

(7) 短期的な影響

都市部に求人が集中し、地方・交通制約のある障害者は移行困難。支援が十分届かず、重度の障害者の一部は安定的雇用を失った。労働組合や団体から「安全な働く場を奪った」と批判が強まった。

(i) 長期的な制度転換

施策の主流を「隔離型雇用」から「合理的調整を伴う一般就労」へ一本化し社会資源を集中したことにより、精神障害者等を一般労働市場へ直接つなぐ IPS モデルの普及、個別ニーズに応じた通訳・交通・職場改造費助成のための AtW の拡充につながった。

(2) 代替策としての援助付き就業 (SE) と個別配置及び支援 (IPS) による本人と企業への支援

企業の合理的調整とそれを超える範囲への公的助成となる AtW をベースにしながら、一般就労の中に重度の障害者が活躍できる仕事を作り継続的に支える個別支援 (SE/IPS) に公的資源を集中することが、保護雇用に代わる政策方針となった。

ア 援助付き就業 (SE) と個別配置及び支援 (IPS)

一般就労の仕事や働き方について、ジョブカービング (工程分解)・試行配置・段階移行等、入社前後から一貫して支え、就職後の定着やキャリア発達までを総合的に支える。

IPS は、本人の興味や強みを重視した個別の就職支援、就職後も継続する精神科医療と一体的な定着支援等により、重度のメンタルヘルス等にも適用が広がる科学的根拠のある手法である。

イ 企業への継続的支援

AtW の処理遅延は初期定着の律速になり得るため、雇用主の合理的調整・先行立替と AtW 精算で運用される。人的支援・機器・通勤・メンタルヘルス支援を賄う AtW の採用前申請 (最長 12 週間前) と立替→精

⁵⁴ NHS England. "Individual Placement and Support (IPS) – overview / case studies." (<https://www.england.nhs.uk/mental-health/adults/positive-practice/ips/>)

⁵⁵ National Audit Office. "The disposal of Remploy businesses." (<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2014/04/The-disposal-of-Remploy-businesses.pdf>)

算を基本とする。決定前に働き始める場合は、雇用主と合意した一時的な職務調整・代替機器・暫定配置など合理的調整で開始を支え、後日、AtW で精算する運用が推奨される。

また、在宅・短時間・休憩・役割再設計を書面合意で固定し、in-work support で工程の再調整・配置転換・昇進の可否を継続点検するとともに、昇進や配置転換の公平性については、障害コンフィデント（Disability Confident）の推奨に沿い、進展（progression）のモニタリング等を行うとよい（法定義務ではない）。

（３）移行措置

保護雇用から一般就労中心の移行措置としては、離職者の個別支援、支援付き企業（Supported Business）への時限的雇用補助や公共調達、AtW 前倒し活用がある。

- 離職者の個別支援パッケージ（2012–2014）：Remploy工場閉鎖に伴い、最大18か月のパーソナル・ケースワーカー、Jobcentre PlusのRapid Response、個人予算を提供。
- 支援付き企業の雇用維持（～2019/3）：ワークチョイス（Work Choice）の“Protected Places”で、支援付き企業に雇用補助（補助席）を付与して雇用を下支え。
- 移行保護の継続（2019/4～2021/3）：Protected Places終了後も、AtWの「TESG (Transitional Employer Support Grant)」⁵⁶で在職者の支援費を時限的に継続（対象は2019/3時点でProtected Place在籍者）。
- 公共調達での受け皿確保（2015～）：Public Contracts Regulations 2015・Reg.20⁵⁷で、従業員の≥30%が障害者等の事業者に入札を予約（reserved）可能⁵⁸。ウェールズのWPPN 02/21は閾値未満の契約にも適用可と明示⁵⁹。
- 個別就労支援の前倒し活用（継続）：AtWは就業開始の12週間前から申請可。主流就労（SE／IPS等）への移行を個別の機器・人的支援・通勤支援で後押し。

（４）福祉制度等との連携

福祉的給付対象者を減らし、就労への安心した移行を保証する制度整備が進められている。

ア 「試す権利（Right to Try）」

障害や健康上の理由で福祉的給付を受けている人にとって、給付を失う不安が就労の妨げになっている状況を取り除くため、試しに働いてみても“それ自体”を理由に給付の再評価（WCA や PIP の審査）の対象とならないことを、法規で明文化する保証の検討が進められている。

- ユニバーサル・クレジット（UC）受給者（健康要素を含む）、新様式ESA受給者、PIP（英・ウェールズ）受給者までをカバーし、「仕事に就くことそのものは、関連事由と見なされず再評価や受給見直しの引き金にならない」とする草案が示されている。
- 関連する“安心設計”：UCには再申請の簡素化規定があり、就労でUCの受給がいったん外れても、6か月以内に仕事が合わなければ再申請により以前の給付水準に戻る道が明記されている。
- あくまでも、「再評価リスクを外す仕組み」であり、収入規則や就労条件そのものを変えるわけではな

⁵⁶ UK Parliament. “Written question UIN 45901: Transitional Employer Support Grant (TESG).” (<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2022-09-02/45901>)

⁵⁷ Legislation.gov.uk. “The Public Contracts Regulations 2015, Regulation 20.” (<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/102/regulation/20>)

⁵⁸ UK Government (Cabinet Office). “Reserving contracts for supported employment providers (Procurement Act 2023 guidance).” (<https://www.gov.uk/government/publications/procurement-act-2023-guidance/reserving-contracts-for-supported-employment-providers>)

⁵⁹ Welsh Government. “WPPN 02/21: Reserving contracts with businesses with a public service mission.” (<https://www.gov.wales/wppn-02-21-reserving-contracts-with-businesses-with-a-public-service-mission.html>)

く、賃金が閾値を超えれば通常どおりUCは減額・停止し得るし、PIPの資格要件（機能影響）自体が緩むわけでもない。

イ 試行事業「Work Well」

DWP と DHSC の連携による Work Well⁶⁰は、医療・福祉・雇用サービスの連携のため地域に統合窓口を置き、一次医療・自治体・JCP（Jobcentre Plus）・雇用支援を接続する。病休証明から支援・調整につなぐ仕組みを構築し、離職や失業の継続を防止し、最大約 5.9 万人規模の継続・復帰を目指す⁶¹。

5 考察：仕事のあり方からみたイギリスの障害者雇用施策の要点

イギリスの障害者雇用施策の要点は“仕事そのものの設計”を包摂的に作り直していることが特徴的である。

- 法を現場で動かす仕組み：合理的調整を「申出→評価→決定→実装→見直し」という手順に落とし込み、費用は就労のための公的補助であるAtWと会社の立替精算でつなぎ、あらかじめ標準の処理日数を決め、遅れた場合の暫定配置や代替機器の用意までを定型化している。
- 保護雇用から一般就労への橋渡し：伴走型の就労支援と費用補助、職場側の合理的調整を三位一体で回し、業務を分解して役割を再設計（ジョブカービング）し、短時間からの段階的な働き方や同僚への周知・教育で定着を高め、地域によっては公共調達で支援付き企業（Supported Business, SB）を活用して移行の受け皿を補う。
- 人数の目標を職場の質改善に変える仕掛け：配慮の導入に要する日数、実施率、柔軟な勤務の利用、復職の進み具合、離職の予兆、昇進の分布といった「行動」と「結果」の指標を定め、部門間で比較・公開し、外部認証の更新にも結び付ける仕組みにより、単なる登録数の増加でなく、採用・配置・勤務・評価の運用を毎年見直して雇用の質を着実に向上させる。

⁶⁰ UK Government (DWP & DHSC). “WorkWell Pilots: Evaluation Feasibility Study.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell-pilots-evaluation-feasibility-study>)

⁶¹ UK Government (Department for Work and Pensions). “WorkWell grant funding agreement: Appendix B (Grant Guidance).” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell/workwell-grant-funding-agreement-appendix-b-grant-guidance>)

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

1 はじめに

本節では、支援の捉え方に焦点を当て、日本における障害者雇用企業への助成や相談支援のあり方、医療・福祉・教育・雇用等の連携による総合的支援のあり方、専門支援人材の育成等の課題の検討に参考となるイギリスの取組を整理する。

2 効果的な障害者雇用支援を支える専門知識等の蓄積と活用

イギリスでは、企業の合理的調整義務⁶²について、専門知識の蓄積と提供を多様な機関が役割分担により組み合わせ、法的基準から、標準手順、具体的な普及ガイド、公的資金との連結が一貫することにより、企業の標準的で再現可能な取組を可能にしている。

(1) 雇用主向けガイダンスと実務知の体系化

法律・政策・統計・省内調査に基づき、関係機関等が分担して各種情報を公開・更新している。

ア 平等人権委員会 (EHRC)

雇用分野の法定実務規則⁶³で、合理的調整の三本柱（社内慣行／物理的特徴／補助具・補助サービス）、内定前の健康質問の原則禁止⁶⁴、義務が発動する条件（「知っていた／知り得た」）など法的基準を明文化しており、具体例ページも提供している。

イ 雇用助言・調停・仲裁機構 (Acas)

法定コードや実務ガイダンスで、申出→協議→決定→記録・見直しまでの手順の標準を提示（メンタルヘルスや神経多様性の調整例、記録の持ち方まで）。“どの順番でどう進めるか”の標準化を担当している⁶⁵。アメリカの JAN (Job Accommodation Network) のような個別機器・職務別ソリューション検索 DB ではない。

ウ 政府公式ポータル (GOV.UK)

雇用主・当事者向けに、合理的調整や採用時の配慮、柔軟就労の手続、関連制度の概要などを平易な言葉と様式例で整理したガイドを提供する。実務の基本手順を示し、現場が迷わず着手できるようにしている。

エ Access to Work (AtW)

雇用主の法的義務（合理的調整）を代替しない前提で、支援者・通訳、支援機器・ソフト、通勤、面接時コミュニケーション支援、メンタルヘルス支援など追加的支援に公的助成を行う。導入初期の費用負担を軽減し、企業の先行実装→後精算の運用を後押しする⁶⁷。

オ 民間・チャリティの知識ハブ（政府直轄ではない）

Business Disability Forum (BDF) のナレッジハブや調査、Scope の実務アドバイス、Ability Net の職場

⁶² UK Government. “Equality Act 2010, Section 20: Duty to make adjustments.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/20>)

⁶³ Equality and Human Rights Commission. “Employment Statutory Code of Practice.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/employment-statutory-code-practice>)

⁶⁴ UK Government. “Equality Act 2010, Section 60: Enquiries about disability and health.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/60>)

⁶⁵ EHRC. “Pre-employment health questions.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/pre-employment-health-questions>)

⁶⁶ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>)（該当：2(1)イ・2(2)エの標準手順・文書化・見直し・様式）

⁶⁷ UK Government (DWP). “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>)

アセスメント／支援技術（AT）情報などが具体的なノウハウを補完する形になっている。

（２）AtW：費用補助の基幹制度とオンライン申請・遅延対策

AtW は、雇用主に課される合理的調整の法的義務を代替せず、その上乘せ部分（人的支援・通訳、専門機器・ソフト、職場調整費、通勤支援、面接時支援、メンタルヘルス支援等）を公費で助成する制度である。助成はオンライン申請を基本とし、ニーズに対して公平で、効果的かつ費用対効果の高い形で実施することを原則とする。その前提として審査・評価の専門性を確保するとともに、処理遅延を抑えて迅速に執行する運用を整えることが、障害者の採用・定着といった雇用成果に直結する。

ア AtW の審査体制

AtW の審査体制⁶⁸は、①DWP のケースマネージャーが最終決定を行うものであるが、②必要に応じて DWP 契約の独立職場アセッサーがホリスティックな職場ニーズ評価（推奨・見積を含む）を実施⁶⁹し、③メンタルヘルス支援（MHSS）は契約プロバイダーが標準様式で計画・中間・終了報告を作成⁷⁰し、④全体を KPI・品質保証（QA）・管理情報（MI）・公式統計で継続的にモニター⁷¹する、という多層構造で、専門性と標準化を担保している。

イ 申請と審査の流れ

本人（または雇用主）がオンライン申請→必要に応じて職場ニーズ評価（アセスメント）→DWP のケースマネージャーが助成内容・額を決定→承認後に購入・実装→精算（原則は立替→後日請求）、という順で進む（就業開始の最大 12 週間前から申請可：DWP スタッフガイドに基づく運用）。

ウ 費用と上限

支援の類型ごとに最適・費用対効果が基準となり、雇用主負担分（合理的調整の範囲）は切り分ける。AtW の年次上限（キャップ）の適用や、雇用主の一部負担が求められる場合がある。

エ 遅延対策

審査・支払いの遅延に備え、Acas の合理的調整ガイダンス及び AtW の請求手続に整合する運用として、会社は（a）申請日以降の費用の仮払い→承認後の精算、（b）業務再配分や短時間勤務などの暫定配置・段階復帰、（c）必要機器の一時提供を内規化し、請求に必要な証憑の標準様式を整えておくことが望ましい。

オ 役割分担の明確化

本人は必要な配慮の申出・情報提供、雇用主は職務調整と先行実装・記録管理、Jobcentre／AtW は申請支援・進捗管理と決定、という役割で回し、導入を迅速・標準化する。

（３）柔軟な働き方の権利と Acas 標準手順

最近（2024 年 4 月 6 日）には、「柔軟就労の申請権（right to request flexible working）」が施行され、労

⁶⁸ UK Government (DWP). "Access to Work: staff guide." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide>)

⁶⁹ UK Government (DWP). "Access to Work holistic assessments: provider guidance." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-holistic-assessments-provider-guidance>)

⁷⁰ UK Government (DWP). "Access to Work Mental Health Support Service: provider guidance." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-mental-health-support-service-provider-guidance>)

⁷¹ UK Government (DWP). "Access to Work statistics: background information and methodology." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-statistics-background-information-and-methodology/access-to-work-statistics-background-information-and-methodology>)

働審判所が参照する Acas の法定標準手順⁷²が示された。会社側は法定の手順・期限・記録を整えれば、判断の透明性が上がり、後日の紛争リスクも下げられる。従業員側は入社初日から、自分に合う働き方を正式に申請→協議できるようになった。

ア 柔軟な働き方の権利

従業員は、勤務時間・始終業時刻・勤務日・勤務地（在宅等）の変更を会社に申請できる。会社は協議のうえ原則2か月以内に理由を添えて可否を決める。これは“取得の権利”ではなく“申請して公正に検討される権利”であり、不承認にする場合は法律で定める事由に基づく必要がある。

イ 代表的な運用例と書式

柔軟就労の申請は入社初日から可能、年2回申請可、雇用主は原則2か月以内に協議を経て判断、申請者による「事業影響」説明義務は撤廃された。在宅・時差・段階復帰の各パターンに開始日／見直し日／評価指標をセットで記載。面接時配慮のチェックリスト化でミスを減らす⁷³。Acas の改定コードは審議の進め方・記録方法を示し、手順の予見可能性を高める⁷⁴。

3 医療、福祉、教育、雇用等の総合的支援の取組

イギリスは、2016年のグリーンペーパーで「医療・福祉・雇用支援の総合化」を打ち出し、2017年の白書で10年計画へ具体化し、さらに2023年の白書では「Start, Stay, Succeed（就業開始・就業継続・成功）」を掲げ、以後の制度をこの方針に沿って再配置している。

- Start（就業開始）：Connect to Work（旧Universal Support）
- Stay（就業継続）：Work Well、Fit note改革／HAP
- Succeed（成功＝職場でのキャリア発達等）：仕事と健康プログラム（Work and Health Programme, WHP）の統計公開、Connect to Work等に継続

(1) イギリスの制度整備の時系列

- 2016年：グリーンペーパーで統合ビジョン「病気か仕事かの二者択一をなくし、医療・福祉・雇用の支援を一体運用して、早期から切れ目なく”働ける・働き続けられる”を実現する社会」を諮問。
- 2017年：白書で就労支援の設計図を提示、官庁横断の推進体制を明確化。
- 2017-24年：仕事と健康プログラム（WHP）⁷⁵を全国運用（英・ウェールズ）。2024年9月30日で新規紹介を終了、既紹介者の支援は2026年7月まで継続⁷⁶。
- 2022-25年：診断書（Fit note）改革や健康配慮パスポート（HAP）整備で「医療→職場調整」への橋渡しを強化。
- 2023年：白書Transforming Supportで「Start, Stay, Succeed」を明記。

⁷² Acas. “Code of Practice on handling requests for flexible working.” (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-handling-in-a-reasonable-manner-requests-to-work-flexibly>)

⁷³ UK Government. “Flexible working: after you apply.” (<https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working#after-you-apply>)

⁷⁴ UK Government. “Flexible working: who can apply.” (<https://www.gov.uk/flexible-working>)

⁷⁵ UK Government (DWP). “Work and Health Programme statistics.” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics>)

⁷⁶ UK Government (DWP). “Work and Health Programme statistics: overview (referrals closing 30 Sep 2024; support continues to July 2026).” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics#work-and-health-programme-statistics>)

- 2024–26年：DWP×DHSCのWork Wellを地域統合ハブとして展開。並行してUniversal Support（現：Connect to Work）を助成スキームで立ち上げ、就業開始支援を拡大⁷⁷。

（２）仕事と健康プログラム（WHP）

DWP の委託型就労支援として、障害や健康上の課題のある人、長期失業者、一部の不利な境遇にある人の就職と定着を支援するものである。2023 年 9 月、就業から訓練へ（place & train）の発想で、就業経験の乏しい経済的非活動層の障害当事者などを早期就職へつなぐ狙いで、Universal Support の一環として WHP Pioneer を追加した。

政府は四半期ごとに公式統計を公表し、参加者属性や成果、提供者のパフォーマンスを可視化している。新規の紹介（referral）は 2024 年 9 月 30 日で終了。既紹介者への支援は 2026 年 7 月まで継続予定で、統計の定期公表も続く。

（３）診断書（Fit note）改革（デジタル化・発行資格拡大）で医療→雇用の橋渡し

診断書のデジタル化と発行資格の拡大（医師＋看護師・薬剤師・理学療法士・作業療法士）により、「病休の証明」から「働ける条件の提示」へと位置づけが強まった。診療側が就業上の配慮の具体策を書き込みやすくなり、産業保健・人事と連携した復職・段階的就労の設計が前倒しで動く⁷⁸。

- “働ける条件”の具体化：作業量・時間・勤務地・支援者の要否など、就業上の配慮。
- 職場側の受け止め方：産業保健（Occupational Health, OH）・人事と連携し、タスク再配分／段階復帰計画を即時に策定。
- プライバシー配慮：本人同意に基づく要点共有（診断名ではなく配慮事項）。

（４）健康配慮パスポート（HAP）：求職～入職～在職の情報連結

健康配慮パスポート⁷⁹（HAP）は、本人にとって必要な調整・支援を求職時点から記録し、入職後の配慮・配置に引き継ぐツールである。本人—雇用主—支援者の共通理解を図り、「言い直しのコスト」を減らす。

- 記入項目と作成時期：作業上の困難／有効な調整／使用機器／連絡方法を求職段階で整理。
- 引継ぎ運用の型：面接→内定→入社→試行→定着の各段でHAPを更新。AtW申請・職務記述書と紐づける。
- 責任分担と更新頻度：本人主導で年 2 回の更新を標準化。支援者は点検・助言、雇用主は実装とレビュー。

（５）Work Well：地域で“早期介入”を実装する統合パイロット【試行中】

就労・健康支援部門（Work & Health Unit, WHU）のもと、保健・医療・雇用サービス・自治体・企業をつなぐ地域パイロット（15 地域）。Fit note 運用とも結び、病欠・離職リスクが高い段階で就労支援・調整提案・職場復帰計画を同時に提供する⁸⁰。

⁷⁷ UK Government (DWP). “Connect to Work: Grant Guidance for England.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work/connect-to-work-grant-guidance-for-england>)

⁷⁸ UK Government (DWP & DHSC). “Evaluating the impact of reforms to fit notes on work and health.” (<https://www.gov.uk/government/publications/evaluating-the-impact-of-reforms-to-fit-notes-on-work-and-health>)

⁷⁹ UK Government (DWP). “Your Health Adjustment Passport – Easy Read.” (<https://www.gov.uk/government/publications/your-health-adjustment-passport/your-health-adjustment-passport-easy-read>)

⁸⁰ UK Government (DWP & DHSC). “WorkWell: prospectus / grant guidance.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell/workwell-prospectus-appendix-c-grant-guidance>)

- 地域統合型医療福祉システム（Integrated Care System, ICS）・自治体・Jobcentre・医療機関・企業が参画。自己申告＋紹介で受け入れ、就労計画＋職場提案へ接続。
- 復職日数／6～12か月の就業継続率／再病欠率を主要指標とし、本人・雇用主満足も補助指標に据える。
- 待機列・条件づけ過多を避けるため、優先基準（重症度・離職リスク）と軽量トリアージ（light-touch triage）を導入⁸¹。

（6）Universal Support（現：Connect to Work）

障害や健康上の課題のある人を主対象に、就職と職場定着まで伴走する援助付き就業型（place, train & maintain）の就労支援であり、対象はイングランドとウェールズで、任意参加である⁸²。

- 規模：政府は大幅拡大の方針を表明（2023年秋声明）。2024年以降は“既存求人へのマッチング＋最長12か月の支援”を各地で整備⁸³。
- 実装フェーズ：第1段階として（a）WHP Pioneerと（b）一次医療版IPS（IPSPC）⁸⁴を先行展開し、その知見を本格展開に反映。
- 現在の名称と運営：2025年以降は「Connect to Work（Universal Support）」として自治体・地域パートナー経由の補助金／委託で運営ガイダンスが公表されている。

4 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

イギリスは“非規制・多職種”の入口を活かしつつ、品質枠組や資格、IPSの忠実度（fidelity）で底上げを図っている。一方、委託モデル特有のばらつき・待機が繰り返し明確になる中、過程業績指標と研修要件を契約に埋め込む手法が重視されている。

（1）専門職の位置づけ：現状と底上げの回路

イギリスの職業リハビリテーション（Vocational Rehabilitation, VR）は単一の「規制された専門職」ではなく、作業療法士（Occupational Therapist, OT）・看護・心理・ケース管理など多職種からの参入が一般的である。その強み（多様性）と弱み（標準化の難しさ）を、職能団体・品質枠組・資格制度で補完している。

ア “非規制・多職種”という出発点

職業リハビリテーション評価（Vocational Rehabilitation Assessment, VRA）は「VRは特定の一つの専門職に属さない」と明記し、実務標準化の必要を示している。

イ 標準化の枠組み：支援付き雇用の質的枠組み（SEQF）とレベル3資格

国家的な必修資格は未整備だが、レベル3資格（専門学校修了や高校卒業＋専門資格程度）の体系や現場向け実務研修が広がる。イギリスの援助付き就業を推進する全国組織（British Association of Supported

⁸¹ UK Government (DWP & DHSC). “WorkWell Pilots: Evaluation Feasibility Study.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell-pilots-evaluation-feasibility-study>)

⁸² UK Government (DWP). “Connect to Work: Equality Analysis.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work-uk-wide-programme-equality-analysis/connect-to-work-equality-analysis>)

⁸³ DWP. “Rollout begins on new Employment Support programme with £40 million boost to West London.” (<https://www.gov.uk/government/news/rollout-begins-on-new-employment-support-programme-with-40-million-boost-to-west-london>)

⁸⁴ UK Government (DWP). “Individual Placement and Support in Primary Care: Guidance.” (<https://www.gov.uk/government/publications/individual-placement-and-support-in-primary-care-initiative/guidance-individual-placement-and-support-in-primary-care>)

Employment, BASE) の支援付き雇用の質的枠組み (Supported Employment Quality Framework, SEQF) は、サービス設計・モニタリング・継続改善の実務ガイドで、自治体調達や委託の共通言語として用いられる。援助付き就業実践者 (Supported Employment Practitioners) 向けレベル3資格 (Gateway Qualifications (非営利の認定機関) 等) は基礎スキルの可視化を担っている。

ウ 精神保健領域での就労支援の専門性の担保：IPS の忠実度 (fidelity) 活用

精神保健分野では忠実度 (fidelity) レビューと件数管理が普及し、担当件数は原則 20 件以下が標準となっている⁸⁵。

(2) 委託モデル下の品質マネジメント

イギリスの雇用支援は委託 (外部化) 中心で、成果の地域差・事業者差が生じやすいため、プロバイダー別主要業績指標の公開・ベンチマークと、過程指標×成果指標×研修要件を契約に埋め込む設計が不可欠である。仕事と健康プログラム (WHP) は四半期ごとに統計 (提供者レベルを含む) を公表し、達成度を提示している。

5 考察：支援のあり方からみたイギリスの障害者雇用施策の要点

イギリスでは、企業の合理的な調整措置 (Reasonable Adjustments) の義務を中核に、その実施を公的に下支えする仕組みを整備するとともに、メンタルヘルスや慢性疾患による離職・長期失業を防ぐ総合的な地域支援体制を約 10 年かけて構築してきた。さらに、就職・定着・キャリア発達といった成果指標を明確化し、エビデンスに基づく支援が回るよう、委託契約の設計・監督と専門人材の育成を一体で進めている。

- 会社が先に動ける土台を整える：申出→評価→実施→見直しの手順と処理期限 (SLA) を明文化する。決定待ちでも暫定配置 (業務再配分・短時間勤務) や代替機器の一時提供で開始し、費用は会社が先行 (仮払い) →公的助成で後精算とする。
- 分野横断で早期支援：かかりつけ医・自治体・就労支援・企業を地域ハブで結び、医師の所見 (Fit note 等) を職務再設計に即時反映する。健康配慮パスポート (HAP) で情報を求職→入職→在職へ一気通貫で引き継ぐ。
- 専門人材の「基準+研修+監督」を契約化：共通基準と研修要件、面談頻度・配慮期限・定着率などの主要成果指標を委託仕様に明記し、品質のばらつきを抑制する。
- エビデンスで回す運用：IPS の忠実度 (fidelity) レビューと担当件数の上限管理を導入し、指標の公開・検証で継続的な改善を図る。

⁸⁵ NHS England. "Individual placement and support for severe mental illness." (<https://www.england.nhs.uk/long-read/individual-placement-and-support-for-severe-mental-illness/>)

第5節 おわりに

イギリスでは、法の理念（差別禁止・合理的調整）を現場で動く手順と資金の流れに翻訳し、医療・福祉・雇用を地域で結ぶ運用へ落とし込んでいる。理念を段取り（手順・期限）と資金設計に落とし、医療・福祉・雇用を地域でつなぐハブを明確化する方向性は参考となる。

1 障害の範囲・程度の捉え方（誰を対象に、どう把握するか）

イギリスは、障害を診断名ではなく「日常生活や就労に実質的かつ長期の不利があるか」で定義し、対象の取りこぼしを減らしている。企業には、本人の申出を起点に対話し、合意し、実施し、見直すという合理的調整の手順を社内規程として明文化させ、期間や記録様式まで定めることで、把握から実装までを運用で担保している。

さらに、医師が「どのような条件なら働けるか」を記す診断書（Fit note）と、本人が必要な配慮を整理・共有する健康配慮パスポート（HAP）を用い、求職→入職→在職をつなぐ。最重度の人を「働けない」と固定的に捉えず、高強度の就労支援を要すると位置づけ、SE/IPS や AtW で職場の調整と費用を確保しつつ、PIP/ESA 等で安全網を確保して「試して働く」選択を広げている。

2 包摂的な仕事の設計（職場側の段取りと制度の接合）

職場の包摂は、段取りを明確にすることでスムーズになる。Acas の標準に沿って、申出受付、評価、決定、実装、定期見直しの手順と期限を就業規則・様式に落とし込む。決定待ちの間は、暫定配置（業務再配分・短時間勤務）や代替機器の一時提供により開始し、後から正式措置に切り替える。

柔軟な働き方は、入社初日から申請でき、原則2か月以内に協議・決定し、在宅勤務・時差勤務・段階復帰などを合意書式で明確にする標準手順が示されている。費用面は、AtW が通訳・支援者・機器・通勤・メンタルヘルス支援など合理的調整を超える追加部分を助成する（企業の法的義務は代替しない）。企業は先行実装→承認後精算の内規を整え、“待たせない”配慮を実現する。あわせて、援助付き就業モデルで仕事そのものを再設計し、採用前から定着・昇進までの一貫支援につなぐ。

3 多様で個別的な支援の仕組み（地域連携・専門性・検証）

地域では、DWP と DHSC が連携する Work Well を軸に、一次医療・自治体・Jobcentre・就労支援・企業を地域ハブで束ね、病欠・不調の段階から就労調整と復職支援に入れるようにする。復職日数・継続率・再病欠率などの指標で点検し支援を改善する。就職・定着の伴走は、Connect to Work（旧 Universal Support）等が担い、既存求人へのマッチングと最長12か月の定着支援を提供する。

専門性は、精神保健分野の IPS における忠実度レビューと担当件数の上限管理（概ね20～25件）で質を保ち、一般の援助付き就業は SEQF やレベル3資格で共通言語化する。委託事業は提供者別の統計公開と成果指標、及び過程指標×成果指標×研修要件を契約に埋め込む手法でばらつきを是正し、エビデンスに基づく改善を継続している。

【コラム A】⁸⁶ イギリス施策の沿革：戦後枠組みの構築と再編⁸⁷

(1) 前史：先行的取組、二つの大戦（1914—1918 年、1939—1945 年）

17—18 世紀頃⁸⁸から教会や慈善団体を中心に困窮者の救済活動⁸⁹ 90が行われ、19 世紀頃には民間ボランティア組織（voluntary sector）による独自の就労支援がみられた⁹¹。また 1910 年代から 1950 年代の一部地域で、多くの知的障害者が有給労働に従事していた記録が残っている⁹² 93。

第一次世界大戦後、障害を負った退役軍人（disabled veterans、以下「障害退役軍人」という）の多数が雇用の障壁に直面した⁹⁴。1919 年に政府は、障害退役軍人の雇用機会を増やすため、初の施策枠組みである国王の全国名簿制度（「キングズ・ロール」：King's National Roll Scheme, KNRS）⁹⁵を導入した（1944 年まで）。「キングズ・ロール」では、雇用主が任意で名簿に登録し、障害退役軍人を従業員の 5%雇用することを誓約し、王室の紋章が付いた「栄誉の印」を掲げることができ、また政府との契約において優先的扱いを受けた。1922 年には 3 万社が登録され、36 万人の障害退役軍人を雇用した。同制度は第二次世界大戦後に 1944 年障害者（雇用）法に置き換わるまで運用された。しかし重い障害を負った退役軍人の多くは雇用を得ること

⁸⁶ コラム参照資料 URL で特に記載のないものはすべて 2025 年 7 月 20 日最終閲覧。

⁸⁷ Barnes, C. (1991). Disabled people in Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation. Hurst Co. (2025 年 2 月 2 日最終閲覧)

⁸⁸ 1536 年制定のヘンリー 8 世の浮浪と乞食処罰法（27 Henry VIII, c.25. An Act for Punishment of Sturdy Vagabonds and Beggars. 先行する 1531 法（22 Hen VIII c.12）に続く法律）が「初めて成年者を「働き得るもの」と「働き得ないもの」の二つに区分し、前者に対しては自身の手で生計を立てさせるように継続的に就労せしめ、後者については「施与が与えられる、援助され、救済される」ことを規定し、「同時にこの法律は規定に従わないものには厳罰の強化をもつてのぞんだ」。同法は最初の困窮者救済策（貧民対策ではなく）とされる 1601 年救貧法（エリザベス救貧法）の起源の 1 つといわれる。エリザベス救貧法はイングランド国教会の教区を単位として、労働能力のない者には扶養を与え、労働能力のある者には就労を強制することを規定し、救済費用は救貧税として教区から徴収された。梶原朗 (1981). イギリス社会保障の史的研究 1：救貧法の成立から国民保険の実施まで、法律文化社 p.19

⁸⁹ 17 世紀後半から、教区によって貧困者や障害者へのシェルター提供を含む初期ワークハウス（救貧院）が設立・運営された。教会や慈善団体（1681 年頃のチチェスターや、1739 年設立のイングランド最古といわれる児童慈善団体ファウンドリング・ホスピタル（捨て子院）など）が、障害のある子どもを含む困窮者に職業訓練や見習い制度を提供し始めた。1834 年の救貧法改正法（「新救貧法」）以降、受給資格の軽減を目的とした劣等処遇と院内救済の原則のもと、高齢者、子ども、健常者、障害者など異なるカテゴリーで収容者を区別し厳しい運営下で共同生活を強いるワークハウス（1835 年のアビンドンなど）が広く建設された。19 世紀後半からは慈善組織協会（COS）による友愛訪問が開始され、高齢、病氣、障害などの理由で働けない人びとは「援助に値する貧者（deserving poor）」とみなされ COS から支援を受け、健康な身体を持つ者（able-bodied poor）は「援助に値しない貧者（undeserving poor）」とみなされ新救貧法下でワークハウスに入所し、定められた労働に従事することを義務付けられた。Brain, Jessica. (2019) The Victorian Workhouse ([https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Victorian-Workhouse//Choram.Our story so far](https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Victorian-Workhouse//Choram.Our%20story%20so%20far)) (<https://www.coram.org.uk/about-us/our-story/>) 山本卓著 (2020). 二〇世紀福祉復興期イギリスの福祉再編：リスペクタビリティと貧困、法政大学出版局

⁹⁰ 「救貧法の歴史を通し、貧困は怠惰の結果であると信じられてきたので、「貧困者を仕事に就かせる」ための対応がなされた。」スピッカー、ポール (2009). 貧困の概念、生活書院 p.254

⁹¹ Turner, David (2024). Disabled People's Activism in Victorian Britain (<https://www.historyworkshop.org.uk/disability-history/disabled-peoples-activism-in-victorian-britain/>)

⁹² 1868 年設立のボランティア組織である英国王立盲人協会（RNIB）は視覚障害者に技能訓練を提供し、1894 年プリストルで設立された身体障害者の自助組織「勇敢な貧しいものたちのギルド（Guild of the Brave Poor Things）」は技能の見習い制度（apprenticeship scheme）を作り、1894 年に設立されたランカシャーろう者協会などが地域のろう者に技能訓練等を提供した University of Cambridge (21 Jul 2023) Give more people with learning disabilities the chance to work, historian argues (<https://www.cam.ac.uk/research/news/give-more-people-with-learning-disabilities-the-chance-to-work-cambridge-historian-argues>) (2025 年 3 月 1 日最終閲覧)

⁹³ 施策としては、特に労働条件が悪かった「苦汗産業（sweated trades）」という一部産業に限定した最低賃金を初めて導入した 1909 年産業委員会法（Trade Boards Act）が、特定のグループ（「非効率」とみなされる人々や障害者を含む）に対して法定最低賃金より低い賃金を支払うことを雇用主に認めた。最低賃金免除の許可は、1945 年以降は賃金審議会（Wages Councils）の下で 1993 年まで、ただし農業分野における一部の限定的な例外は 2013 年まで、存続した。University of Warwick, University Library, Modern Records Centre. Disability and the Trade Boards (<https://warwick.ac.uk/services/library/mrc/collections/digital/tradeboard/disability>) (2025 年 7 月 25 日最終閲覧) / 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009). 資料シリーズ No.50 欧米諸国における最低賃金制度「第 4 章 イギリスの最低賃金制度」/ 安部愛子. (2020). 社会保障制度の所得保障と労働条件規制の関係の検討：イギリスとドイツの近年の法政策の変遷を参考に、日本労働研究雑誌, 62(2・3), 176-192.

⁹⁴ Historic England. History of Disability: From 1050 to the Present Day "Disability, Rehabilitation and Work" (Society <https://www.rit.edu/deafww2/sites/rit.edu/deafww2/files/documents/WorldWarII.pdf>)

⁹⁵ Kowalsky, M. (2007). This Honourable Obligation: The King's National Roll Scheme for Disabled Ex-Servicemen 1915–1944. European Review of History: Revue Européenne d'histoire, 14(4), 567–584. (<https://doi.org/10.1080/13507480701752201>)



図2-2-1⁹⁶ 障害者雇用に取り組む雇用主認定シンボルの歴史的発展

左から「キングズ・ロール」の「栄誉の印」（1919－1944 年）、DWP Jobcentre Plus 認定の「Positive About Disabled People, Two Ticks（障害者に積極的、通称「二重チェック」）」⁹⁷（1990－2016 年）、「障害コンフィデント」⁹⁸（2016 年－現在）

ができなかった⁹⁹。

（2）戦後枠組みの構築

第二次世界大戦中の労働力不足のため、女性、ろう者、身体障害者が 1941 年 3 月に導入された必須労働命令（Essential Work Orders）の対象となり、工場など戦争遂行に不可欠な場所での労働が義務付けられた。女性と障害者の雇用が増加し、戦後施策の下地となった¹⁰⁰。

⁹⁶ 画像左から、Highroyds Hospital.com(<http://www.wakefieldasylum.co.uk/people-and-events/the-seal-of-honour/>)

(<https://disabilityinbusiness.wordpress.com/2012/10/01/getting-ticks-is-easy-so-be-careful/>) (<https://www.orkney.gov.uk/your-council/equality-diversity-and-inclusion/disability-confident/>)

⁹⁷ 「Two Ticks（二重丸マーク）、Positive About Disabled People（障害者に積極的）」：障害者雇用のための 5 誓約を行った雇用主をジョブセンター・プラスが認定し、登録雇用主は求人広告やウェブサイトにも同シンボルを掲載することができた。5 誓約：求人の際、最低基準を満たす障害応募者の全員に面接を行う；障害のある従業員の能力開発の話し合いを確保する；受障した従業員の雇用維持・継続努力；すべての従業員への障害の啓発；誓約を見直し、進捗を従業員とジョブセンター・プラスに伝える。Bacon, Nick. & Hoque, Kim.(2019)Briefing Note: Two Ticks or No Ticks? An Assessment of Two Ticks 'Positive About Disabled People' certification(<https://www.disabilityatwork.co.uk/wp-content/uploads/2019/02/Disability@Work-Two-Ticks-Briefing-Paper-4.pdf>)

⁹⁸ 障害コンフィデントは、前施策の Two Ticks（二重チェック）に代わり、より体系的な 3 段階レベル構造になった。Hoque, K., Bacon, N., & Allen, D. (2024). Do employers' equality certifications improve equality outcomes? An assessment of the United Kingdom's Two Ticks and Disability Confident schemes. *British Journal of Industrial Relations*.(<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12799>) (2024 年 9 月 26 日最終閲覧) なお民間会員組織のビジネス障害フォーラム（Business Disability Forum in UK、1991 年に障害者雇用者フォーラム（Employers' Forum on Disability）として始まり、2012 年に社名変更した）は会員組織（企業、公的機関、その他の組織）が顧客／従業員としての障害者のインクルージョンを促進することで Disability Confident 認証を達成し維持できるようガイダンス・支援を提供し、会員組織が外部認証を要するレベル 3 (Disability Confident Leader) に昇級できるよう支援している。(<https://businessdisabilityforum.org.uk/about-us/>)

⁹⁹ 重度の障害を負った退役軍人の多くは「キングズ・ロール」制度でも雇用を得ることができず、政府は少額の年金を支給したものの、就労支援は慈善活動などの自主的な取組みに委ねた。各地の病院や民間約 30 団体が作業所（sheltered workshops）や訓練を運営・実施し、1920 年代初頭全国で約 2,000 人の障害退役軍人が就労した。民間団体の 1 つ、負傷兵や障害を持つ退役軍人に雇用を提供するために 1922 年に設立されたリッチモンド・ポピー工場は、1921 年のポピー・アピールを機に設立され、以後 100 年以上操業を続け、現在も心身の健康不調を抱える退役軍人への雇用支援を行っている。(<https://www.poppysfactory.org/>) (2025 年 7 月 29 日最終閲覧) (ポピー・アピールとは、英国退役軍人会（Royal British Legion）が主催する、負傷した軍人と家族を支援するための募金活動で、毎年、戦没者追悼記念日（Remembrance Day、第一次世界大戦が停戦となった 1918 年 11 月 11 日）前後に街頭で赤い造花（ポピー）を販売し、購入した人々は胸に付ける）。

¹⁰⁰ スウェイン、ジョンほか編、田香織訳（2010）.イギリス障害学の理論と経験：障害者の自立に向けた社会モデルの実践 明石書店.p.328/トムリンソン (Tomlinson)報告（1943 年）は 1944 年障害者（雇用）法（Disabled Persons (Employment) Act 1944）の基礎となる勧告を行い、「戦争の緊張下でもできることは、平時にもできると私たちは信じている」と主張した。Parliament. Disabled Persons (Employment) Bill.HC Deb (10 December 1943) vol 395 cc1260-3491260.(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1943/dec/10/disabled-persons-employment-bill>). 国民扶助法や医療サービス（National Health Service,NHS）など、戦後大改革された施策の多くは戦前・戦中の取組に端を発している。

勝利後¹⁰¹、政府は1942年ベヴァリッジ報告¹⁰²の勧告に基づき、戦前・戦中の先行的な取組を発展させ、社会保障制度の基盤を作った。雇用の障壁に直面する障害者の雇用を推進する体系的枠組みとして1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons (Employment) Act 1944、以下「1944雇用法」という）が成立した。

ア 障害者登録制度、雇用割当（quota systems）制度

1944雇用法は、負傷、疾病または先天性奇形のために雇用の獲得・継続・業務遂行が著しく困難（substantially handicapped）である人を障害者（disabled person）と定義した¹⁰³。障害者が任意で登録する「障害者登録制度（Disabled Persons Register）」を創設し、従業員20人以上を雇用する雇用主に対し登録障害者（person registered as handicapped by disablement）を従業員の一定割合（3%、当初は2%）雇用することを義務付け、違反罰金100ポンドを課した（公的機関は法的義務を負っていなかった）。また全国諮問委員会（National Advisory Council）と全国300か所に設置された地方諮問委員会（Local Advisory Committees）が規定された。また障害者専用の指定職種（reserved employment）が設定された（駐車場管理人とエレベーター係の2種類）。

（ア）障害者登録のための評価（assessment）：2つのグループ分類

雇用主が適切な候補者を探すための障害者登録、リハビリテーション、職業訓練を行う障害再適用サービス（Disablement Resettlement Service, DRS）がDWPの管轄下で全国に整備され、各地方事務所には障害者雇用担当官（Disablement Resettlement Officer, DRO）が任命された。

DROが登録のために障害者評価を行い、医学的根拠に基づく機能評価に基づき、第1項と第2項（Section 1 & 2）の2グループに分類し、提供され得るリハビリテーション、職業訓練、就労支援の種類を決定した。「第1項」は雇用に適していると判断された人で、一般雇用斡旋を受ける資格（eligibility）があり、職業リハビリテーションへの紹介、能力に応じた求人などの支援をDROから受けた。「第2項」は一般就労の獲得または継続が不可能と判断された重度の障害がある人びとで、多くの場合、保護雇用または指定職種に配置された。

イ 障害者登録と雇用割当制度の廃止

年が経つと共に障害者登録数は減り、3%雇用割当義務は1961年を最後に達成されないまま、1985年には0.9%に低下した。雇用主は義務免除の許可証を簡単に取得できた¹⁰⁴。

¹⁰¹ 第二次世界大戦中、戦時連合政権の首相チャーチルは国民の士気維持のため、戦争終結後の生活水準の社会保障の拡充を約束した。武川正吾、塩野谷祐一（1999）先進諸国の社会保障 イギリス、東京大学出版会、p.3

¹⁰² ベヴァリッジ報告書（1942年）「社会保険と関連サービス」は、戦後イギリスにおいて克服すべき五巨人（欠乏、疾病、無知、貧困、怠惰（The "Five Giants": Want, Disease, Ignorance, Squalor, and Idleness））を挙げ、包括的な政策枠組みへの改革を勧告した。

¹⁰³ 1944年障害者（雇用）法第1条1項「この法律において「障害者」（disabled person）という表現は、負傷、疾病または先天性奇形のために、その負傷、疾病または奇形を除けばその人の年齢、経験及び資格に適する種類の雇用を得ること、または維持すること、または自己の責任で仕事を請け負うことに実質的な障害がある（substantially handicapped）者を意味する」、2項「前項定義の目的のため、「疾病」（disease）という表現は、どの器官であれ不完全な発達から生じる身体的または精神的不調を含むものと解釈されるものとする。」登録障害者は「障害を負うこと（disablement）により障害者（handicapped）として登録された人」（第6条3項）であるとされ「その障害が登録簿への記載から6か月以上継続する見込みであること」（第7条2項（a））が要件とされた。元軍人（1914年から1918年までの障害年金受給者（1914-18 disablement pensioner））は名簿に申告する必要はなかった（第7条2項）。Disabled Persons (Employment) Act 1944 (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10/enacted>)

¹⁰⁴ 障害者登録数は1950年の936,196人から、しだいに低下し、1990年には355,591人の最低数に減少した（1993年では地域生産年齢人口の1.3%だった）。3%雇用割当義務は1961年（対象雇用主の61.4%が達成）以降は達成されることなく、1975年には1.9%に、1985年には0.9%（雇用主の28.1%）に低下した。Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., & Inness, A. (2018). Disability quotas: Past or future policy?. *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 404-421.

障害者の雇用問題を調査した 1956 年のピアシー委員会 (Piercy Committee) 報告¹⁰⁵は、雇用割当制度が戦後高雇用期には一定の成果を上げたものの、不況時には効果がなく、障害者登録数の減少に伴い制度が機能しておらず、制度監視も不十分¹⁰⁶であるなどの課題を挙げた¹⁰⁷。最終的に 1995 年¹⁰⁸障害者差別解消法 (DDA) 施行に伴い¹⁰⁹、障害者登録簿及び付随する割当制度は 1996 年 12 月をもって廃止された¹¹⁰。

ウ 障害者登録に伴う保護雇用 (sheltered employment) 制度の導入と終焉¹¹¹

1944 年雇用法第 15 条は、大臣の承認を得た企業及び団体に対し、就労困難な登録障害者に特別な条件下での雇用と訓練を行う施設 (facilities) を提供するための公的資金の供与を規定した。翌年レンプロイ (Remploy) が設立され、保護雇用は主にレンプロイ工場を通じて提供された (コラム B 参照)。

¹⁰⁵ 1956 年ピアシー報告は、就労可能な障害者とそうでない障害者を区別することを強調した。重度の障害のために有給就労が不可能な人々は既存の福祉法 (当時の国民扶助法、国民保健サービス法、関連福祉法の枠組みの下で運営されていた) に基づく支援を継続することを勧告した。一方、重度障害のために有償労働に参加できない障害者を支援するために、多くはボランティア団体 (voluntary organizations) が運営していた保護的就労 (sheltered employment) に関しては、当時の保健省と地方自治体の下での福祉・アフターケア (welfare and aftercare、福祉・ケア・入院後の継続的な支援とリハビリテーションの提供) 枠組みでの管轄から、労働・国家サービス大臣 (Minister for Labour and National Service) が管轄する、雇用の枠組みに移管すべきであると勧告した。これらの勧告は 1944 年障害者 (雇用) 法の 1958 年改正に結びついた。Parliament.DISABLED PERSONS (EMPLOYMENT) BILL HC Deb 31 March 1958 vol 585 cc927-80(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1958/mar/31/disabled-persons-employment-bill>)

¹⁰⁶ 雇用割当改革において、政府は雇用主に対する罰則の導入ではなく、説得に頼ることを重視した。フィクションを通して、雇用割当制度があった当時の社会の様子が程度伺える。「(委員会は、この機関がすべて公共の資金に依存している事実にかんがみ、(中略) とくに、各種の身体障害者を、任務の遂行に重大な支障がないかぎり、小さな比率で採用するものとする)。「もちろん、処罰を伴う命令ではなく — 正常な文化社会のために必要な最低の勧告に過ぎない。」「セス夫人は彼女の父のことを考えた... (中略) 父親は 40 代後半で急に耳が悪くなって、解雇されてしまった。(中略) 二度と働けなかった。彼の自信は回復不能なまでに打ち砕かれた。」デクスター、コリン (1990 年、原作 1977 年) ニコラス・クインの静かな世界・モース主任警部 ハヤカワ・ミステリ文庫

¹⁰⁷ 1959 年の障害者の雇用に関する下院での議論では、1959 年 4 月時点で約 71 万 5,800 人の障害者が登録されており、うち 5 万 9,671 人が失業していた。1950 年代半ば以降、政府の再定着支援策を通じて雇用された障害者の数が減少しており、雇用支援は 1954 年の 11 万 5,613 人から 1958 年には 6 万 1,268 人に減少したことが指摘されている。アルフレッド・ローベンス下院議員の発言「私たちの主な課題は二つあります。一つ目は、産業界が通常の就労が可能な障害者の適切な割合を確保すること、あるいはその方法を見つけることです。これは完全に省庁の責任であると考えます。第二の課題は、重度の障害者が、一般の競争的雇用、保護作業所、あるいは特別な仕事など、どのような形で生計を立てられるよう、どのような施設が利用可能かを調べることです。」「レンプロイが保護産業 (sheltered industry) 労働者一人当たり週 8-9 ポンドの費用を負担しているのに、ボランティア団体のもので全く同様の仕事をする労働者に対して年間最大 150 ポンド、つまり週 3 ポンドしか負担しないことを期待するのは非常に困難です。」「ボランティア団体は損失の 75% までしか償還を受けられないため、残りの 25% は自力で調達しなければなりません。」「政府が保護工場 (sheltered workshops) の受け入れ枠を増やすのに大いに協力する、あるいは年間 150 ポンドを 250 ポンドに増額することができれば、それほど大きな負担にはならないでしょう。また、年間損失の 75% を負担するという前提で、この 150 ポンドの上限を 250 ポンドに引き上げても、人々を公的資金から解放し、収入を得られる職場に送り込むことになるため、財務省は損失を出さないかもしれません。もし計算式を作ることができれば、国が公的資金として支払う金額は、私が保護雇用 (sheltered employment) に求めている年間 100 ポンドの増額分を上回ることがわかると思います。」UK Parliament Hansard Commons: 21 July 1959 Commons Chamber Employment (Disabled Persons) Volume 609: debated on Tuesday 21 July 1959 [https://hansard.parliament.uk/Commons/1959-07-21/debates/9ff5b9fc-5cd2-450b-92e0-4d7eff489d2b/Employment\(DisabledPersons\)](https://hansard.parliament.uk/Commons/1959-07-21/debates/9ff5b9fc-5cd2-450b-92e0-4d7eff489d2b/Employment(DisabledPersons))

¹⁰⁸ 「1970 年代の初めには割当雇用制度は機能しないものとみなされ、いくつかの協議文書がその廃止を提案した。しかし、割当雇用制度に替わるものについての意見は一致しなかった。」ヨーク大学社会政策研究所 (SPRU) (1997). 18 カ国における障害者雇用政策: レビュー No.9 (https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001109.html#2_01)

¹⁰⁹ 1944 年障害者 (雇用) 法に基づく 3% の割当制度は、1995 年 DDA に基づいて制定された法令により、1996 年 12 月に DDA の雇用規定が施行されたことで廃止された。House of Commons Library. (19 January 1995). Disability Discrimination Bill 1994/95 [BILL 32] Research Paper 95/9 (<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/RP95-9/RP95-9.pdf>) (p.7) (Hyde, M. (1996). 1944 年障害者 (雇用) 法の一部は技術的には法令集に残っているものの、その運用部分はその後の法律によって置き換えられ事実上廃止されている。なお、障害者再適用サービス (DRS) は 1992 年までに雇用リハビリテーションセンター (Employment Rehabilitation Centre, ERC、1973 年設立) の運営を地方雇用サービスに委譲し、障害者雇用アドバイザーを擁する「配置・評価・カウンセリングチーム (Placing, Assessment and Counselling Teams, PACT)」に組織再編され、さらに障害者のためのニューディール政策 (NDDP) を含む改革の一環として 1999 年 4 月に「障害者サービスチーム (Disability Services Teams)」に名称変更した。能力開発センターは廃止された。松原義弘、(2018) . イギリスの障害者雇用における合理的調整の保障. 富山高等専門学校紀要 第 5 号 (<https://www.nc-toyama.ac.jp/library/wp-content/uploads/sites/4/2018/02/kiyou5-3.pdf>) / ニューディールについては以下の資料も参照。労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2004) 労働政策研究報告書 No.3 先進諸国の雇用戦略に関する研究 (<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/003.pdf>) (共に 2025 年 7 月 20 日最終閲覧)

¹¹⁰ 障害者団体は、反差別法の制定を求めて精力的なキャンペーンを行ってきた。同時に、大半の団体は、雇用割当制度は不完全であっても雇用主に障害労働者に対する社会的責任を果たすよう促すうえでは不可欠な手段であると考え、制度の欠陥は批判したものの、1990 年代の見直しにあたり制度を維持・強化することを概ね支持し、廃止に反対した。House of Lords.Disabled Employment Quota System.HL Deb 13 April 1994 vol 553 cc1575-96 (<https://api.parliament.uk/historic-hansard/lords/1994/apr/13/disabled-employment-quota-system>)

¹¹¹ 寺島彰、西村淳 (2020). 「第 2 章 イギリスの概要」一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構. 2019 年度「海外状況整理部会報告書」/ 松井亮輔、岩田克彦編 (2011). 障害者の福祉的就労の現状と展望. 中央法規出版

(7) 働ける重度の障害者への保護雇用制度

1958 年障害者（雇用）法改正¹¹²により、地方自治体に、重度の障害者、特に障害者登録簿の「第 2 項」グループに分類される、一般雇用に適格とみなされる人々を対象とした保護雇用及び訓練を手配する権限が与えられた。多くの場合、地方自治体は非営利団体や労働者協同組合と共同で、働く場（sheltered workshops）や訓練事業を運営した。賃金水準の裁量権は雇用主である地方自治体等や保護工場長が持ち、国からの補助金によって補填された。

(イ) 「開かれた雇用」へ 1：開かれた保護雇用¹¹³の開始と「援助付き就業」の変更¹¹⁴

1960 年代に始まった重度の障害者向けの雇用支援プログラムが、開かれた保護雇用（sheltered groups in open employment）を可能にした。当初はグループを対象とし、何度かの名称変更¹¹⁵を経て、次第に個別支援に変わっていった。障害労働者はスポンサー（自治体やレンプロイ）に保護雇用¹¹⁶されており、そこから一般雇用の職場（ホスト）に派遣されて働いた。ホスト（雇用主）は障害労働者を雇用する義務を持たず、生産性に見合った賃金を支払い、賃金として不足した分はスポンサーが障害従業員に支払った。その資金は障害者登録に関連した保護雇用補助金制度（保護雇用を行う事業所への補助金）を通じて、支払われた。

一種の「補助金付き職業紹介（subsidized employment placement）」制度¹¹⁷ともよばれる、この当初の「援助付き就業」アプローチ（一般職場において、障害者がさまざまな支援を受けながら、賃金保障される形態¹¹⁸）

¹¹² 「この法律は 1958 年に改正されるが、そのことは戦後 1960 年代初期までは身体障害者の雇用問題と職業構成が障害者サービスの中心課題であったことを示している」杉野昭博(1999)「第 13 章 対人社会サービス(3)―障害者―」武川正吾、塩野谷祐一 (1999)先進諸国の社会保障 イギリス、東京大学出版会、p.303/1970 年の慢性疾患患者・障害者法は、障害者に支援サービスを受ける具体的な権利が初めて認められ、地方自治体に住宅改修、在宅介護、教育・交通機関へのアクセスなどの支援提供を義務付けた。しかし地方自治体は、利用可能な資源に基づいて裁量権が与えられていたため、適用に一貫性がなかった。障害者の統合に関するスノードン作業部会（1974 年）は 1976 年報告で、障害者の権利、十分な協議、教育や雇用における機会均等を強調し、障害者が自分たちに影響を与える決定について主導権を持つよう求め、隔離や慈善活動ではなく平等なアクセスを主張した。Stone, E., Mercer, G. Barnes, Colin(1998).The Snowdon Survey.Disability Research Unit, University of Leeds (<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/stone-snowdon-survey.pdf>)

¹¹³ 1960 年代に始まった保護産業グループ制度（Sheltered Industrial Groups）制度では、国が職場ごとに賃金の一部を支払い、障害者は非障害者の従業員と同等の賃金を受け取った。実際には障害従業員は地方自治体やボランティア団体、レンプロイに雇用されており、これらの団体が配置を手配し、障害労働者に賃金を支払っていた（雇用主への直接的な補助金ではなかった）。働く障害者の多くが知的障害者で、利用者は 1985 年から 1993 年で利用者数が急増（1,049 人から 7,210 人へ）した。この「援助付き就業」（1990 年代に導入された用語）は、保護工場やシェルタードワークショップでの就労と一般企業への支援付き配置の両方を包含し、目的は、シェルタードワークショップへの就労者数を固定し、はるかに安価な選択肢である支援付き配置を促進することである。Thornton, P., & Lunt, N. (1995). Employment for Disabled People: social obligation or individual responsibility York: University of York, Social Policy Research Unit.

¹¹⁴ 「援助付き就業は、地方自治体や民間団体のワークショップ（スポンサーと呼ばれる）で保護雇用された障害者が民間企業などに派遣されて働く制度である。」「援助付き就業者の生産性に見合った賃金相当額を派遣元であるワークショップに支払うというのが、この制度の仕組みである。レンプロイ公社でもインターワークという名称で同様な制度を設けており、1999 年現在約 3,500 人がインターワーク制度のもとにホスト企業で就労している。」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2001）. 資料シリーズ No.24 諸外国における障害者雇用対策 発行年月「第 4 章 イギリスにおける障害者雇用対策」（p.71）(https://www.nivr.jed.go.jp/research/report/shiryou/p80cur00000015wr-att/shiryou24_02.pdf)

¹¹⁵ 1960 年代には「保護産業グループ制度（Sheltered Industrial Group Scheme）」として知られ、1985 年 4 月に「保護配置制度（Sheltered Placement Scheme,SPS）」と名称変更され、1994 年 3 月に「援助付き就業プログラム（supported employment programme）」と名称変更され、2001 年にワークステップ（Workstep）に名称変更され、2010 年 10 月より、他の「職業準備（Work Preparation）」「職業導入制度（Job Introduction Scheme）」と共にワークチョイスプログラムに統合されたが、ワークチョイスは 2017 年に WHP に置き換わった。寺島章(2020).海外情報-イギリスの障害者雇用支援の近年の動向.「新ノーマライゼーション」2020 年 2 月号(<https://www.dinf.ne.jp/d/0/324.html>)

¹¹⁶ 保護雇用への資金提供は、障害者のニーズと希望を考慮し、ES（障害者雇用サービス）、地方自治体や非営利団体が地域ごとに協議して決定される。地域ごとにサービス提供のバランスを見直し、重度の障害者が開かれた職場で働く希望や、必要に応じてワークショップでの就労機会も確保する。開かれた雇用への紹介を優先する場合、追加費用は支援し、ワークショップへの助成や製品の宣伝支援を継続する。UK Parliament.Sheltered Employment.HC Deb 10 March 1994 vol 239 cc338-40W(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/written-answers/1994/mar/10/sheltered-employment>)

¹¹⁷ Hasluck, C., & Green, A. E. (2007). Department for Work and Pensions Research Report No 407. What works for whom?. Corporate Document Services.(https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2007/hasluck_and_green_2007_rrep407.pdf)

¹¹⁸ 「援助付き就業」は当初は補助金付き一般雇用への移行促進策であった。1980 年代まで保護雇用の職場（Sheltered Workshop）とそこで働く障害者は増えていったが、1980 年代終盤頃からは減少し始めた。原因の 1 つは「政策が援助付き就業制度（Sheltered Placement Scheme）に移行した結果である」。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.障害者職業総合センター（2008）. 資料シリーズ No.41 「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」,p.86

は、知的障害のある人々などに有効な方法として障害者団体等から大きく支持され、1980年代から1990年代初頭にかけて発展した¹¹⁹。

しかし、「開かれた保護雇用」を可能にした当初の補助金は1996年の障害者登録簿の廃止とともに事実上廃止になり、後続の各種「援助付き就業」プログラム¹²⁰においては、不足分の賃金を補う助成金は縮小された¹²¹。またレンプロイなど保護工場を運営してきた事業所は直接保護雇用者から雇用支援サービス提供事業者へと変貌していった。なお保護雇用の場に特化した政府補助金はレンプロイ工場¹²²など一部の事業者には縮小され限定的な形で近年¹²³まで継続した。

援助付き就業を推進する全国組織（BASE）によれば、現行の援助付き就業「5段階モデル」¹²⁴は、若者向けの「支援付きインターンシップ」や「インクルーシブな見習い制度」（職場における援助付き就業）など、さまざまプログラムの基盤となっている。

¹¹⁹ Hughes, M., & Kingsford, M. (1997). A Real Job-with Prospects: Supported Employment Opportunities for Adults with Learning Difficulties and Disabilities. FEDA Paper. *FE Matters*, 1(13), n13. (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED406551.pdf>)

¹²⁰ 「今日では、開かれた保護雇用として、一般就労への支援に力点が入られている。つまり、保護工場(Supported factories)及び保護事業(Supported businesses)は(中略)障害ある労働者が50%以上働く保護雇用制度であるが、加えて援助付きの一般就労プログラムを担うところが多い。これは労働年金省を通して運営されるワークステップ(WORKSTEP)プログラムを、それぞれの保護雇用事業が個別的にテイラーメイドで柔軟なサポートを行うものである。2010年10月以降、これを「ワークチョイス」としてさらに強化し、展開しようとしている」。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構・障害者職業総合センター(2012)NIVR No.110 欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題 第4章 イギリス p.165 (<https://www.nivr.jeeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku110.html>)

¹²¹ 1990年以降の改革により障害者サービス（ES）は抜本的な改革を迫られ、障害者が他と同様に労働市場の厳しさにさらされるという新体制がもたらされた。Kleinschmidt, T. P. (2000). The employment requirements of disabled persons: a study of the development of state supported employment provision.. (<https://pearl.plymouth.ac.uk/cgi/viewcontent.cgi?article=1075&context=foh-theses-other>)

¹²² バッキング等の工場（元シェルタード・ワークショップ）を運営するワトフォード社は2010年10月導入施策の「ワーク・チョイス」プログラムを通じて、2019年3月の同プログラム終了まで、障害者従業員の賃金を補充する助成金を得ていた。（ワークチョイスは2018年2月に新たな参加者のリファラール受付を終了し、最後の参加者のプログラム実施が2018年初頭で、2019年3月にはプログラム実施が終了した。後続のWHPの発表及び最初の展開は2017年11月の導入で、WHP導入に伴いワークチョイスは終了した形になる）。2019年4月から2021年まではAtWの例外的使用として支援対象者1人につき年間5,000ポンドの増額助成金が特別に提供された。その後ワトフォード社は2024年にワトフォード自治区議会から2万ポンドの地域助成金を交付されており、事実上の保護雇用を維持している。Watford borough council (19 July 2024). £20,000 grant for Watford Workshop helping to support disability empowerment <https://www.watford.gov.uk/news/article/627/-20-000-grant-for-watford-workshop-helping-to-support-disability-empowerment> BASEのウェブサイトによれば、労働年金省の移行雇用者支援助成金（TESG）が、障害者を雇用する企業、特に「援助付き事業（Supported Business）」と呼ばれる障害者雇用を促進を主な目的とする組織（または事業単位）を支援している（2023年4月以降1枠あたり年間5,505ポンドの資金が支給される[予定]）。移行期雇用者支援助成金（TESG）は、2019年4月1日より、AtWの一環として導入されたもので2019年3月31日時点でワークチョイス契約が終了する際、ワークチョイスの「保護された場所（Protected Place）」で働いていた障害従業員/「ワークチョイス保護地域」（Work Choice Protection Area）での対象企業で就労を継続している障害従業員を支援することを主な目的とし、雇用主が雇用維持できるよう財政支援を提供し、新しいAtWの枠組みへの移行期間中の支援の継続性を確保し、今後、このTESG助成金は、AtW Plusに取って代わる予定とのことだった。(<https://www.base-uk.org/supported-business#:~:text=A%20Supported%20Business%20is%20an%20organisation%20or%20E2%80%98business,people%20as%20defined%20within%20the%20E2%80%98quality%20Act%202010.>) (2025年3月2日最終閲覧) / (事実上の保護雇用を行っている「援助付き事業（SB）」を対象としたAtW Plusパイロットプログラムが1年間行われた)。標準的なAtW制度が提供するよりも大幅に高度な支援を必要とする個人を対象にAtW Plusと呼ばれる2023年のパイロットプログラムが作られたが、このプログラムは2024年3月27日に撤回され、終了している。DWP(11 July 2023). Guidance: Access to Work Plus referrals(<https://www.gov.uk/guidance/access-to-work-plus-referrals/>)

¹²³ レンプロイ工場には2013年まで政府補助金が支払われた。

¹²⁴ [5段階の援助付き就業モデル] ①クライアント・エンゲージメント：求職者が支援付き雇用モデルについて知り、自分に適しているかどうか、十分な情報を得た上で選択する機会；②職業プロファイリング：達成したいことを明確にし、そこに到達するための計画を立てることを可能にする、詳細でユニークな発見と計画のプロセス；③仕事探し：雇用ワーカーとクライアントが協力して、クライアントの雇用目標に合った求人情報を探す；④雇用主の関与：雇用ワーカーは仕事について学び、採用プロセスや職場において雇用主がどのように支援するかについて雇用主と計画を練る；⑤オン・ザ・ジョブ及びオフ・ザ・ジョブ・サポート：クライアントは仕事を習得し、雇用を継続できるようサポートされる。これには、職場でのジョブコーチング、トレーニング、職場メンターによるサポート、定期的な職場レビューなどが含まれる。BASE Supported Employment (<https://www.base-uk.org/page/What-is-Supported-Employment#>)。他にも、精神保健上の問題を抱える人々のための個別配置・支援（IPS）、また知的障害や自閉症のある人など就労困難のある2,000人を支援すべく労働年金省から3年間で760万ポンドが拠出された「地方援助付き就業イニシアチブ（Local Supported Employment :LSE）」（イングランドとウェールズの24自治体で、2022—2019年、一部地域では2025年）や、ヤフエアスタート・スコットランドなどの雇用プログラムが5段階の援助付き就業モデルに準拠し、あるいは5段階の全部または一部を採用している。Base. 2022. £7.6 million to help 2,000 adults with autism into work (<https://www.base-uk.org/archive/202208>) (2024年10月14日最終閲覧)

(ウ) 「開かれた雇用」へ 2：雇用主への短期助成金制度（2010 年まで）¹²⁵

1977 年に新たな施策「職業導入制度（Job Induction Scheme, JIS）」が始まり、障害者を新規雇用した雇用主に対し、最低 26 週間の雇用継続を条件に、最初の 6 週間（最大 13 週間）に週 75 ポンドの助成金提供された。

(3) 差別禁止法制、社会保障改革（1990 年代—現在）

1995 年制定の障害者差別禁止法（DDA）は、就労困難であることを障害の前提とした旧 1944 年雇用法における障害の定義から法的障害定義¹²⁶を大きく変え、対象を大幅に拡大した。DDA はさらに欧州基準と整合を取るために改正され、その他の差別禁止法と共に 2010 年平等法に統合された。

ア 労働能力評価（WCA）の導入と変容

1990 年代以降、障害給付金「就労不能給付（Incapacity Benefit, IB）」の申請課程に個人能力評価（Personal Capability Assessment, PCA¹²⁷）が導入された。2008 年以降¹²⁸は「雇用・生活支援手当（ESA）」申請過程における WCA¹²⁹に代わった。ESA 給付申請者は WCA を経て「支援グループ（Support Group）」と「就労関連活動グループ（Work-related activity group, WRAG）」に分類され、前者は就労関連活動が免除され、高い給付を受け、後者（就労関連活動の能力が可能であると見なされた人）は就労関連活動を行うことが期待されている。

生産年齢層を対象とする複数の給付金を統合すべく 2013 年に導入された単一制度「ユニバーサル・クレジット（Universal Credit, UC）」¹³⁰の申請時にも WCA は導入（2016 年）され、政府は給付制度の簡素化を図

¹²⁵ 職業導入制度（JIS）は、1970 年代当時既に機能しなくなっていた障害者登録と雇用割当制度に代わり、民間雇用主に直接雇用を促すインセンティブを通じ、説得・支援することで障害者雇用を促進する制度だった。専門障害アドバイザー（Specialist Disability Advisors, SDA）、地方雇用サービス部（後の職業紹介所 Jobcentres）に所属していたが障害従業員と雇用主の両方の支援と指導を通じて雇用促進に努めた。Hasluck, C., & Green, A. E. (2007)/雇用サービス部(ESD)が運営する雇用リハビリテーションセンター（Employment Rehabilitation Centre, ERC）はセンター内に設けられた作業場での作業を通して障害者の適職評価や職業能力の向上を図り、また「使用者への支援として」「職業導入制度」を通じて「障害者を雇い入れるにあたって作業施設の改善または特別の機械設備等の整備を行った使用者に対し、それに要した経費について 5,000 ポンドを限度に補助が行われた」。松原義弘 (2018)

¹²⁶ 1995 年 DDA 定義：「障害（disability）」及び「障害者（disabled person）」の意味(1)別表 1 の規定に従い、通常の日常生活を営む能力（ability）に実質的かつ長期的な悪影響を及ぼす身体的または精神的障害（physical or mental impairment）を有する者は、本法において障害（disability）を有する。(2) 本法において「障害者」とは、障害を有する者をいう。」House of Lords Library Disability(2020). Discrimination Act: 1995 and now (<https://lordslibrary.parliament.uk/disability-discrimination-act-1995-and-now/>) (2024 年 10 月 1 日最終閲覧)。

¹²⁷ 2008 年以前、「就労不能給付」の受給資格の規定は非常に厳格で、「個人能力評価」（雇用年金省（DWP）の制度に基づいて実施される医学的・機能的評価）の手続きは徹底したものだった。ヒル、マイケル、アーベング、ゾーイ。(2015 (原書 2009 年)). イギリス社会政策講義 ミネルヴァ書房, p. 125

¹²⁸ 2007 年福祉改革（Welfare Reform）法で WCA とこれに基づく就労関係活動（WRA）が設計され、2008 年白書において障害のある失業者への個別対応を強化することと、すべての社会保障給付をより一層（再）就職支援型給付へと変更することが盛り込まれ、2009 年度予算に多く（当初 13 億ポンド、後に 31 億ポンドに引き上げ）の再雇用支援策予算を追加し、さらに 2009 年福祉改革法で「稼働能力ある者」の雇用支援強化のため、公的機関のジョブセンター・プラスに加え、民間団体の活用を通じて個別対応の再就職支援を可能にした。丸谷浩介。(2015). 求職者支援と社会保障 イギリスにおける労働権保障の法政策分析. 法律文化社

¹²⁹ DWP は WCA の契約事業者として 2008 年から 2014 年までアトスと契約（Atos UK、フランスに本社を置く多国籍デジタルトランスフォーメーション・IT サービス企業のイギリス子会社で、イギリス公共部門において複数の政府省庁・機関と大規模な契約を締結している）、2014 年 10 月からはマキシマス（Maximus UK）と契約している。2024 年 9 月以降、DWP は、2029 年まで続く機能評価サービス契約の一環として、個人独立給付（PIP）と WCA の両方の評価に関する新たな複合契約を以下の複数のプロバイダーに交付した。北イングランド及びスコットランド：Maximus UK Services Limited（現在の契約は Atos）、ミッドランド及びウェールズ：Capita Business Services（現 Capita）、南西イングランド：Serco（新規契約、旧 Atos）、南東イングランド、ロンドン及びイースト・アングリア：Ingeus UK Limited（旧 Atos）、北アイルランド：Capita Business Services（現 Capita）UK Parliament. Hansard. Commons: 25 May 2023 Written Statements Work and Pensions. Health Transformation Programme. Volume 733: debated on Thursday 25 May 2023 (<https://hansard.parliament.uk/Commons/2023-05-25/debates/23052551000018/HealthTransformationProgramme#contribution-D2008561-145F-49E9-B1E5-A41D0657A179/>) Benefit and Work. (<https://www.benefitsandwork.co.uk/news/atos-wiped-out-as-dwp-reveal-who-will-carry-out-your-assessments-from-2024/>)

¹³⁰ ユニバーサル・クレジット（以下、UC という）は 2013 年 4 月に導入され当初は限定された特定のグループを対象としてされていたが、段階的に他の給付を包摂してきた。最終的には 1 つの給付に替わる予定。WCA は 2016 年 5 月よりジョブセンター・プラス事務所に導入され、すべての受給者タイプを対象に拡大した。なお、雇用・支援給付（以下「ESA」という）における WCA の結果は 2 グループで、UC における WCA は 4 グループに分けら

るとともに、就労関連活動参加を受給条件（conditionality）とした雇用支援を強化した。

特に 2010 年代に実施された大規模な財政緊縮を背景に、社会保障支出（welfare spending）を抑制¹³¹することに注力し、雇用プログラムへの参加は、しばしば障害給付の維持と関連付けられてきた¹³²。特に 2010 年代に実施された「ワーク・プログラム（Work Programme）」（2010–2017 年）では、就労関連活動参加など一定の義務違反に対して給付削減などの受給者への制裁を設ける仕組みが含まれ、懲罰を伴う参加の強制が行われたため、給付金申請過程で行われる WCA に国内外からの批判が集中した（2025 年 7 月 22 日審議終了の社会保障法案において WCA は 2028 年度の廃止が予定されている）。

その後導入された主な包括的雇用プログラム、例えば、仕事と健康プログラム（WHP）（2017–2024 年）、Work Well（2022–2024 年、一部 2026 年）、Connect to Work（2025–2029 年 [予定]）などでは制裁は緩和され、自主的な参加が中心になっている。

2015 年度以降、政府¹³³は、障害者の就業格差（非障害者と障害者の就業率の差、2024 年で 28% 差）¹³⁴を縮小することを目的に、個別就労支援に投資を行ってきた¹³⁵。2024 年 7 月以降の政府¹³⁶の施策は一連の公式

れる。①就労可能グループ（能力制限なし）（Fit for Work Group (No Limited Capability)）これらの申請者は就労可能とみなされるため、UC または ESA の就労関連要素の受給資格はない。受給資格の申請は停止される可能性がある。②その他の結果再評価などの具体的な状況によっては、決定においてこれらのグループ間の変更が時間の経過とともに生じる場合もある。UC では ③就労能力制限（Limited Capability for Work, LCW）または④就労関連活動能力制限（Limited Capability for Work and Work-Related Activity, LCWRA）を区別しており、LCWRA はより重度の障害を表し、申請者は就労関連活動から完全に免除される（ESA における「サポートグループ」に該当）。Gov.UK. Universal Credit (<https://www.gov.uk/universal-credit>)/Gov.UK.(15 July 2025). Official Statistics. Universal Credit statistics, 29 April 2013 to 12 June 2025 (England, Scotland and Wales)(<https://www.gov.uk/government/statistics/universal-credit-statistics-29-april-2013-to-12-june-2025/universal-credit-statistics-29-april-2013-to-12-june-2025>)

¹³¹ 2015 年度の社会保障給付及び税額控除への支出総額は 2,160 億ポンドで、総公共支出の 29%、国民所得の 11% に相当した。2010 年以降、政府は主に生産年齢層の給付及び税額控除の増額幅をより低いインフレ指数に切り替え、給付金増額を凍結し、障害者給付及び税額控除の改革を行うなど生産年齢層の福祉（社会保障）支出を削減した。2010 年以降、削減額の過半数がこの削減によるもので、削減の大部分は、特に障害者や低所得世帯を対象とした生産年齢層向けの給付金支援の削減とアクセスの制限によるもの。Gov.UK. Office for Budget Responsibility (OBR) (March 2017). An OBR guide to welfare spending (https://obr.uk/docs/dlm_uploads/An-OBR-guide-to-welfare-spending-Bud-17.pdf)

¹³² ESA の申請の際、まず一時医療の一般診療医（GP）から「就労可能証明書（‘fit note’）」を取得する必要があり、その後、ジョブセンター・プラスに連絡し、アドバイザーと調整のうえ、通常は WCA 実施のため外部の評価センターに紹介（リファー）される。給付金受給者にはジョブセンター・プラスのアドバイザーとの定期的な連絡が義務付けられている。2014 年頃から、求職者手当（JSA）受給者等は、給付条件付きとして、求職活動を継続していることの確認のため、オンラインへの定期的な「サインオン」（デジタルチャネル）が求められるようになった。Contact Jobcentre Plus (<https://www.gov.uk/sign-in-universal-credit>) DWP. Touchbase: For advisers, intermediaries and other professionals (May 2014). (<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7e19b3ed915d74e62241b4/touchbase-may14.pdf>) DWP (6 October 2023). Guidance: The fit note: guidance for patients and employees (<https://www.gov.uk/government/publications/the-fit-note-a-guide-for-patients-and-employees/the-fit-note-guidance-for-patients-and-employees>)

¹³³ 2025 年 7 月末現在、公式な国家障害者戦略（National Strategy for Disabled People、2021 年 7 月 28 日発表）と障害者行動計画（2024–2025 年）（Disability Action Plan、2024 年 2 月 5 日発表）に関する撤回または代替案の発表はされておらず、既存の計画は引き続き参照されるが、どちらも前保守党政権の取組みであり、2024 年 7 月 4 日の総選挙による政権交代を受けて、新政府は「適切な時期に」障害者政策に関する計画について最新情報を提供すると述べた（2024 年 12 月、ティムズ労働年金省担当国务大臣）。Abreu, Laura. (08 July, 2025) Research Briefing. Disability Equality The National Disability Strategy: Content, reaction and progress: What is the National Disability Strategy (NDS), how was it received, what were the legal issues and what progress has been made? (<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9599/>)

¹³⁴ DWP (2025) Official Statistics. The employment of disabled people 2024

¹³⁵ 過去的主流雇用プログラムの例：DWP の WHP（2017 年末–2024 年、イングランドとウェールズ対象）は、障害者やホームレス・退役軍人・ケアリバー・元受刑者・難民・長期失業者などを支援した。2022 年 11 月までに 35 万人（6 割が男性）が参加し、46% が何らかの時点で就職し、31% が就業を続けた（sustained employment、週 16 時間以上 26 週間（6 か月）継続して雇用されているか、6 か月間の自営業を継続）。障害者の紹介期限は当初の 2022 年 10 月から 2024 年 9 月まで延長され、約 10 万人が追加参加した。6 契約地域（北西部：Ingeus、ウェールズ：Remploy、中央イングランド：Shaw Trust、北東部：Reed in Partnership、南部：Seetec Pluss、ロンドン周辺州：Shaw Trust）を 5 大事業者（各地域プライムプロバイダー）が契約し、下請けプロバイダー（公共団体、民間企業、非営利団体）のネットワーク（雇用サービスのサプライチェーン）を通じて就労支援サービスを提供した（契約プロバイダーは手数料と就職成功に対する成果報酬を受け取る）。DWP (4 March 2025). Work and Health Programme Official Statistics to November 2024 (<https://www.statusernetwork.ons.gov.uk/topic/dwp-work-and-health-programme-official-statistics-november-2024/>) Gov.UK (2023) Work and Health Programme Evaluation: Integration Report (<https://www.gov.uk/government/publications/work-and-health-programme-evaluation-synthesis-report/work-and-health-programme-evaluation-synthesis-report>)

¹³⁶ 2024 年 7 月の政権交代後は、国家障害者戦略に示された長期ビジョン「政府全体で障壁を打破し、障害者の雇用を含む機会を変革するための戦略的方向性を設定する」を継承しつつ、2024 年 11 月発表の白書『英国を働かせる（Get Britain Working）』で全生産年齢人口の 80% の就業率達成という長期的な目標と、就労支援の対象となる主要なグループとして長期疾病患者（people with long-term sickness）、就学・就労していない若者（young people not in

政策文書（白書「英国を働かせる」、緑書「就労への道」、2025 年 7 月議会で審議された社会保障法案（welfare bill）¹³⁷ ¹³⁸に示された。

【コラム B】 レンプロイの歴史

1945 年、レンプロイは労働・国民奉仕省（Minister of Labour and National Service¹³⁹）大臣によって非営利の障害者雇用公社（Disabled Persons Employment Corporation Ltd）として設立され、翌 1946 年に Remploy に、1949 年には Remploy 社（Remploy Ltd.）に組織名が変更された。資金援助は 1946 年に同社と労働大臣との間で結ばれた協定により、国庫の財政支援を受けた全国的な保護雇用制度を提供する先駆的な試みとして、就労を希望しながらも重度の障害のために就職・維持が困難だった人々（対象となる登録障害者は「同じ仕事をしている一般労働者の 30%から 80%の作業能力を持つ障害者」¹⁴⁰とされた）に仕事を提供することが可能となった。

1950 年までに 84 工場が設立され、1980 年代後半の最盛期には、94 事業所で 1 万人以上の従業員（その大半が障害者）が雇用された。

1988 年からは保護工場の従業員に対し他雇用主の下で職を得よう働きかけが始まり、1989 年には研修

education or employment, NEET)、ケア責任を負っている女性を挙げ、今後の取組みとして、ジョブセンターを持続可能な雇用に向けた技能と支援に重点を置いた雇用・キャリアサービスへと転換すること、自治体に資金と権限を委譲し、雇用、健康、技能支援を地域レベルで調整すること、NHS の待機リストを削減し、精神保健医療での支援を実施して人々の職場復帰を支援するため資金を投与すること、若者の就労、教育、または訓練の確保を目的とした「ユース・ギャランティー」を導入することなどを掲げ、また雇用数の増加だけでなく、英国全土における雇用の質と機会均等の向上を目指すとしている。続いて 2025 年 3 月発表の緑書「就労への道筋：給付金と支援の改革（Pathways to Work: Reforming Benefits and Support to Get Britain Working Green Paper）」で施策の方向性が示され、特に、障害や健康不調のために経済的不活性价態にある人々の就労を支援するための個別化された集中的なアプローチを重視し、ワークコーチの配置など、さまざまな雇用施策に資金を割り当てている。DWP, HM Treasury and DfE (26 November 2024). Get Britain Working White Paper (<https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper>) / DWP (18 March 2025). Pathways to Work: Reforming Benefits and Support to Get Britain Working Green Paper (<https://www.gov.uk/government/consultations/pathways-to-work-reforming-benefits-and-support-to-get-britain-working-green-paper>) / DWP (30 June 2025). Timms Review of the PIP Assessment Terms of Reference (<https://qna.files.parliament.uk/ws-attachments/1817526/original/Timms%20Review%20of%20the%20PIP%20Assessment.pdf>)

¹³⁷ 2025 年 6 月 18 日、障害のために特定の追加費用を必要とする人々への個人独立給付（PIP）制度の改革を提案する「ユニバーサル・クレジット及び個人独立給付法案」（024/2025 年度法案 267、略称「社会保障法案（Welfare Bill）」）が国会に提出され、全院委員会で審議された。当初の法案は緑書の提案を盛り込み、低所得者への給付金ユニバーサル・クレジット（UC）及び障害者給付金（個人独立給付 PIP）要件の厳格化（受給者数の減少を目途とする）を含んでいたが、議論を経て緩和された修正案に替わり、2025 年 7 月 9 日に下院を通過し、[追記] 7 月 22 日に国会審議を終了した。7 月 8 日に国連障害者権利委員会（CRPD）が審議中の社会保障法案が障害者に有害な影響を与える可能性があるとして異例の懸念を表明した。また国会署名「DWP の「就労への道」に関する緑書を廃止し、国家障害者戦略を策定せよ」に 10,814 署名が集まり、政府は回答で緑書の改革原則を放棄する意図はないこと、障害者の参加する障害者諮問委員会を設置し PIP 評価の共同見直しを実施することを約束した。同法案は当初「ユニバーサル・クレジット及び個人独立給付（PIP）法案」と題されていたが、下院の修正案提出時に PIP 関連の受給資格に関する変更が削除されたため、PIP 受給資格や関連する介助給付に変更はない。Crerar, P., Elgot, J., and Walker, P. (1 Jul 2025) Keir Starmer forced into dramatic climbdown to pass welfare reform bill (https://www.theguardian.com/politics/2025/jul/01/welfare-bill-passes-after-keir-starmer-offers-late-concession?CMP=share_btn_url) / Walker, Peter (2025) "UN Panel Raises Concerns with UK Government over Welfare Bill", The Guardian. (8 July 2025) UN panel raises concerns with UK government over welfare bill (<https://www.theguardian.com/society/2025/jul/08/un-panel-raises-concerns-with-uk-government-over-welfare-bill>) / BBC. (10 July 2025) Government's watered-down benefits bill clears Commons (<https://www.bbc.com/news/articles/cm2zyvypmeeo/>) (10 July 2025) Petition: Abandon DWP Pathways to Work Green Paper & create National Disability Strategy (https://petition.parliament.uk/petitions/723991?reveal_response=yes) (共に 2025 年 7 月 16 日最終閲覧、7 月 22 日以降に法案の結果を追記) 2025 年 7 月 22 日審議終了の社会保障法案により将来は WCA とは別の形で受給資格認定となることが予定されているが、就労関連活動（WRA）への参加義務には変わりはない。

¹³⁸ 2025 年 7 月の「社会保障法案（Welfare Bill）」で、ユニバーサル・クレジット（UC）の重度状態基準（Severe Conditions Criteria）を満たす、または終末期特別規定（Special Rules for End of Life）の対象となる既存の受給者は、2026 年 4 月以降も引き続き高額の医療給付を受ける。また医療給付及び障害給付の受給者が再評価を恐れることなく就労を試みることができる「試用権保証（"Right to Try Guarantee"）」制度がある。UC 標準手当は、2029 年度までの今後 4 年間、インフレ率を上回る水準で恒久的に引き上げられる予定。25 歳以上の独身成人 1 人当たり年間約 725 ポンドの（医療関連以外の）UC 給付金が継続的に支給される見込み。Gov.UK. (9 July 2025). Press release: Millions of households to be given income boost as Bill progresses through Parliament (<https://www.gov.uk/government/organisations/departments-for-work-pensions>)

¹³⁹ 国民奉仕（National Service）は 1949 年 1 月施行の国民奉仕法（National Service Act 1948）により開始した徴兵制度（conscription）で、1960 年に終了した。UK Parliament "National Service" (<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/yourcountry/overview/national-service/>) (2025 年 9 月 21 日最終閲覧)

¹⁴⁰ 永野仁美 (2013). 「障害者の雇用と所得保障」信山社. p.20 注 3、他にスウェインほか編 (2010). p.328、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2008）. 資料シリーズ No.41 「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」. p.86

と能力開発を提供するためレンプロイ・インターワークが設立され、個人と雇用主の双方に支援を提供した¹⁴¹。1990年代以降、レンプロイは保護工場で直接障害者を雇用する立場から、障害者が労働市場で雇用を獲得・維持できるよう支援する雇用支援プロバイダーへと転換していった。

補助金の受給資格を支えていた障害者登録制度が1990年代半ばに廃止されたことにより、政府による賃金助成¹⁴²は廃止されたが、レンプロイ工場の労働者の場合は、引き続き会社が労働時間に基づいて設定した賃金を支払われた¹⁴³。しかし補助金は段階的に廃止され、政府からの契約減少と競争の激化¹⁴⁴により財政難に陥り、障害労働者の収入と雇用の減少につながった。2007年にはレンプロイ工場の残り83工場の半数を閉鎖・合併する近代化計画が発表された¹⁴⁵が、労働組合の反対運動等を経て縮小規模が若干緩和された。

工場が赤字経営で国の補助金に依存していたことから、政府は2010年にRADAR（英国障害者団体連合会）最高責任者のリズ・セイスに独立レビューを委託、2011年に発表された報告書において、工場の運営は他の障害者雇用支援と比較して費用対効果が低く、予算配分見直しにより個別支援の事業を通じてより多くの障害者の就労支援が可能になるとの提言を得た。

政府はレンプロイの工場に対する補助金を2012年3月に廃止した（2011－2012年時点で54のレンプロイ工場で2,150人の障害者に雇用を提供しており、政府から年間約5,300万ポンドの補助金を受けていた）。ウェールズ政府などによる反対もあったが、ほとんどの工場が閉鎖され、6工場は新たな所有者に売却された。2013年1月の政府広報によれば、障害のある元従業員への就労移行支援のための800万ポンド支援パッケージを通じて、約450人の元レンプロイ従業員が支援を受け、2013年初頭までに210人以上が就職し、約240人は訓練を受けていた。

2013年10月31日に最後の3工場（ブラックバーン、ニース、シェフィールドの家具工場）が閉鎖され、160人の障害者を含む196人の従業員が解雇対象とされた。最後の工場の閉鎖により、事実上、保護雇用の形態は終了した。

その後もレンプロイ社（Remploy Employment Services）は、「障害を持つ人々が主流の仕事に就けるよう支援するサービス」事業者として、政府のワークチョイス制度の提供事業者やワーク・プログラム制度の下請け業者として全国で事業を展開した。

2015年、レンプロイ社はMAXIMUS¹⁴⁶と提携した。MAXIMUSはアメリカ、イギリス、カナダ、オース

¹⁴¹ 1989年から1994年にかけて、Remployは複数の企業を買収し、その事業を既存の組織に統合した。1991年、直接訓練部門が設立された。

¹⁴² “英国では1945年にレンプロイが、「通常の」雇用の確保を援助すべく、障害者の社会復帰と訓練を行うために設立された。それは、発足当初から政府基金による支援を受けている。2006年には、レンプロイは83の工場と他のサービスで、約9,000人の障害者を支援した。レンプロイの工場ネットワーク以外では、障害者の求職活動について保護的環境よりもメインストリームの職場を目指すことに政府の政策のより大きな力点が置かれるようになっていくことや、製造産業の衰退もあって、地方当局や民間の非営利部門によって運営されている保護工場の数も減少してきている（総理府戦略部（Prime Minister's Strategy Unit）労働及び雇用の選択肢 57 2005年）。”ILO, (2007). 「ディーセント・ワークへの障害者の権利」 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-tokyo/documents/publication/wcms_236901.pdf)

¹⁴³ レンプロイ工場に対しては、DWP から運営資金と‘modernisation funding’（近代化資金）を追加支給した。DWP, (December 2011). “Remploy Performance” (https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2d3eed915d76e2ebb952/remploy_performance_dec11.pdf)（2025年9月21日最終閲覧）

¹⁴⁴ 2006年に政府は、すべての公的機関が少なくとも1件の契約を「援助付き事業（Supported Business）」（従業員の50%以上が障害者である事業）のために確保すべきであるとする公的契約規則と公益事業契約規則を制定した。

¹⁴⁵ 43工場の閉鎖（うち11件は合併を含む）が提案された。（<https://hansard.parliament.uk/commons/2007-06-13/debates/07061380000005/RemployFactoryClosures>）（2025年9月21日最終閲覧）

¹⁴⁶ Maximus UK Services Limited (<https://www.remploy.co.uk/>)（2025年1月6日最終閲覧）/Holroyde, Andy (2021). Social History Society, Remploy: 75 years of Remploy Factories (https://socialhistory.org.uk/shs_exchange/remploy-75-years-of-remploy-factories/) / DWP (2011). Remploy Performance

トラリア、サウジアラビアなど各国政府の戦略的パートナーとして、政府の医療・福祉サービスプログラムを運営する大手国際企業であり、政府が支援する福利厚生プログラムの費用対効果、効率、質を向上させるビジネス・プロセス・サービスを世界中で提供し、イングランド及びウェールズにおいては **Maximus UK Services Limited** として、商号に **Connect Assist**（大手非営利団体や公共部門組織からアウトソーシングされたコールセンターサービスや IT 支援を提供する会社で 2021 年に合併された）と **Remploy** を含み、登録されている。

2022 年にイングランドとウェールズではレンプロイの名称は使われなくなり、スコットランドで、フェアスタート・スコットランド¹⁴⁷雇用プログラム（2024 年終了）でのみレンプロイの名称が関わることになった。同プログラムは 2018 年以来、ラナークシャー州とテイサイド州において 16,000 人に就労支援サービスを提供してきた。2024 年 3 月 31 日をもって新たな受付を終了し、同社ウェブサイトには「就労支援が必要な方は、お近くの自治体サービスまでお問い合わせください。」「すでにプログラムに参加されていますか？ 私たちのサポートは 2025 年 3 月 31 日まで続きます。」「すでに仕事をされていますか？ 私たちのサポートは 2026 年 3 月 31 日まで継続します。」と掲載されており、雇用プログラムへのリファー（新規申請）、既に参加している人、既に就労している人でサービス提供期間が異なることが示されている（図 2-2-2）。

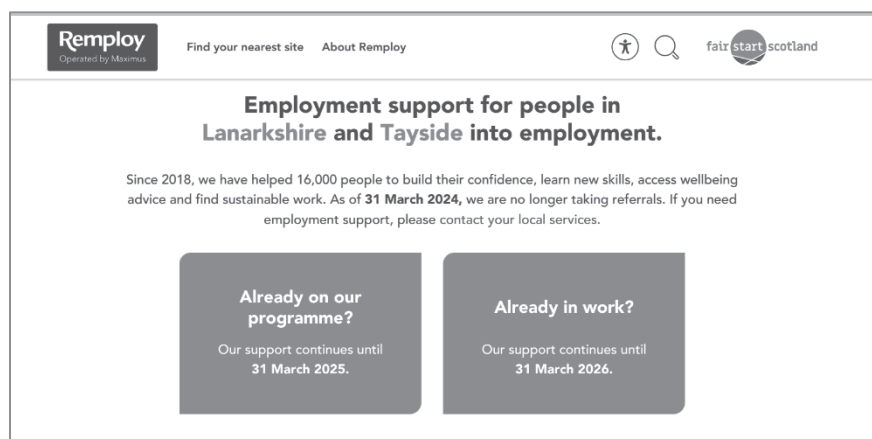


図2-2-2¹⁴⁸ Remploy「フェアスタート・スコットランド」プログラムのウェブサイト

(https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2d3eed915d76e2ebb952/remploy_performance_dec11.pdf) / DWP(28 January 現在のワークコーチの前身である雇用コーチ（Employment coach）の役割はこの頃始まった). Press release. Ex-Remploy factory workers in jobs or training(<https://www.gov.uk/government/news/ex-remploy-factory-workers-in-jobs-or-training>)

¹⁴⁷ 現在、スコットランドでは、初の雇用戦略「誰も置き去りにしない：雇用能力向上戦略計画（2024-2027 年）（No One Left Behind: employability strategic plan 2024 to 2027）が地域就労支援パートナーシップ（LEP）を通じて委託され、全年齢層を対象に、地域に根ざした単一の個別就労支援サービスとして実施されている。 Gov.Scot.(1 May 2024).

Scotland's Devolved Employment Services: Statistical Summary May 2024(<https://www.gov.scot/publications/scotlands-devolved-employment-services-statistical-summary-may-2024/pages/no-one-left-behind-and-fair-start-scotland/>)（2025 年 8 月 7 日最終閲覧）

¹⁴⁸ (<https://www.remploy.co.uk/>)（2025 年 1 月 6 日最終閲覧）

【コラム C】 Jobcentre の変遷¹⁴⁹

1970 年代に各地に職業紹介所（Jobcentre、以下「ジョブセンター」という）が整備された¹⁵⁰。1974 年、雇用・訓練サービスを調整するため、雇用省傘下の非省庁機関として人材サービス委員会（MSC）が設立され、この機関に地域に拠点を置くジョブセンターのネットワークが含まれた。現在のワークコーチ¹⁵¹の初期形態、雇用コーチ（Employment coach）の役割はこの頃始まった。改革を経て、ジョブセンターは、すべての求職者ではなく、給付金受給者¹⁵²への支援に重点を置くことが求められるようになった。2001 年、当時の教育雇用省（DfEE）の雇用関連機能と社会保障省（DSS）の給付・年金機能が統合され、DWP として組織再編された。2002 年に政府は雇用サービス（ジョブセンターを運営）と給付庁を統合し、2011 年まで公共職業安定機関と給付金管理機関を一元的に担う部署として機能した。

2011 年 10 月以降、管理効率化とコスト削減のため執行機関としての地位を廃止され、約 700 のジョブセンターは DWP のブランド（部門）として直轄でサービス提供が行われている。オンラインまたは電話での利用が推奨されている。

2016–2017 年の DWP 資産削減見直し¹⁵³の結果、2018 年までに 100 以上のジョブセンター（15%）が閉鎖または統合された。

【コラム D】 EU とイギリス雇用施策

イギリスは 1973 年に欧州共同体に加盟し 2020 年に欧州連合（EU）を離脱（Brexit）している。イギリスの政策¹⁵⁴が EU 等他国に影響を与えた一方で、国際労働機関（ILO）や国連障害者権利条約（CRPD）などの国際法規や欧州連合（EU）の規範が指針となる基準やガイダンスを提供し、イギリスの政策形成に影響を与えてきた。特に雇用施策は欧州の影響を強く受けてきた。

イギリスは 1990 年代初頭に EU 労働力調査（EU-LFS）参加に向け雇用統計を開始し、2006 年に EU 基準に準拠する調整を行った。

2000 年 EU 雇用枠組み指令（2000/78/EC）は加盟国に対し、雇用における障害者差別を防止する法律の施

¹⁴⁹ House of Commons, Work and Pensions Committee (2014). The role of Jobcentre Plus in the reformed welfare system. Second Report of Session 2013–14. (<https://publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmselect/cmworkpen/479/479.pdf>) / Jobcentre Plus: Closures Volume 626: debated on Thursday 6 July 2017 (<https://hansard.parliament.uk/Commons/2017-07-06/debates/9F5B51AA-49DD-4D7D-ACDA-60C5C5E2A87A/JobcentrePlusClosures>) / The Conversation. (10 May 2018). Why are Britain's jobcentres disappearing? (<https://theconversation.com/why-are-britains-jobcentres-disappearing-91290>)

¹⁵⁰ イギリスの公共職業紹介所は 1909 年労働取引所法に基づく 1910 年からの労働取引所（Labour Exchanges）の開設に始まる。1970 年代に大規模な職業紹介所（Jobcentre）から地域の店頭事務所が代わった（ヒル&アービング、(2015) p.161 - 165）。

¹⁵¹ 2013 年に Universal Credit の導入に伴い Jobcentre にワークコーチ（work coaches）が導入された。その前身は Jobcentre Plus（JCP）アドバイザーと呼ばれた。Parliament UK (24 May 2013) Written evidence submitted by Department for Work and Pensions (<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/44956/pdf>) (2025 年 9 月 22 日最終閲覧)

¹⁵² イギリスの社会扶助制度は自由党改革（1906～1914 年）に始まり、1942 年ベヴァリッジ報告に基づく改革を経て構築され、その後複雑化をたどり、1980 年度以降約 30 の異なる給付制度があったが、2013 年度以降、単一給付 UC での統合に向かっている。山田篤裕、布川日佐史、貧困研究』編集委員会編 (2014). 最低生活保障と社会扶助基準—先進 8 ヶ国における決定方式と参照目標 明石書店。

¹⁵³ なお DWP は 1998 年、Trillium（後に Telereal Trillium）と民間資金活用（Private Finance Initiative, PFI）契約を締結し、2003 年に拡張、DWP の不動産資産すべてを売却し、リース契約を Telereal Trillium に譲渡し、同社は 2018 年までフルサービスオフィス（清掃、メンテナンス、ケータリング、警備など）を DWP にリースバックしていた。PFI 契約は 2018 年に終了し、DWP は不動産サービスと管理の再編と再入札を行った。（PFI の費用対効果については国家会計検査院から問題視されている（HM Treasury 2018）ビレル、デレク他著、箕輪允智 訳 (2022). 英国の地方分権 政治・権限・政策。芦書房。p.76）

¹⁵⁴ 1995 年 DDA は、雇用、物品・サービスの提供、教育、交通機関における障害者に対する差別を違法し、雇用主とサービス提供者に、障害者に配慮し、参加への障壁を取り除くために「合理的な調整措置」を行う義務を導入した。

行を義務付け、イギリスは2003年から2004年にかけて規則を通じてDDAを改正し、差別を禁止し、「合理的調整」を求める義務を明示的に盛り込んだ。2010年平等法は、DDAとEU指令を基盤に、ハラスメント、結社、障害の認識を含む保護範囲を拡大し、公共機関や委託を受けた民間団体等を含め公共機能を遂行する組織に対し公共部門平等義務（PSED）¹⁵⁵を盛り込んだ。

またイギリスは欧州委員会（EC）「障害者行動計画2003-2010」に参加し、さらに欧州社会基金（European Social Fund, ESF）を含む欧州構造投資基金（ESIF）はイギリスの雇用支援プログラムに一部資金を提供してきた。例えば「仕事と健康プログラム（WHP）」は欧州社会基金を財源としていた（2020年12月31日の英国EU離脱移行期間完了に伴い、2023-2024年の各プロジェクト終了時に資金終了した）。そのため、2022年開始の英国共栄基金（UK Shared Prosperity Fund）¹⁵⁶が実施されているが、資金規模その他の資金提供メカニズムにおいて課題がある。特に分権政府はESFなど欧州構造基金から就労支援プログラム、技能訓練、困窮した人々への支援等に多額の資金を得てきたため、各種プロジェクトにおける資金不足が報告されている。

¹⁵⁵ Gov.UK..Disability rights(<https://www.gov.uk/rights-disabled-person>)（2025年7月20日最終閲覧）

¹⁵⁶ Equality Commission for Northern Ireland. (2022).Impact of Brexit on Section 75.Equality Groups in Northern Ireland:EU Funding (<https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/DMU/BrexitImpact-EU-funding.pdf>)（2025年7月20日最終閲覧）

第 3 章

ドイツにおける障害者雇用施策

第3章 ドイツにおける障害者雇用施策

第1節 はじめに

ドイツでは、障害者雇用率制度と職業リハビリテーションを中心として、障害者の雇用支援施策が展開されている。なお、ドイツにおいて、障害者雇用率制度の対象となる障害者は、原則として、障害度 50 以上の「重度障害者」(Schwerbehinderte¹) と呼ばれる層であるが、30 以上 50 未満の障害度であっても、就職・就労継続に困難を抱える者については、同等取扱いを受ける者として認定を受けることにより、障害者雇用率制度の対象となる。また、ドイツにおける障害者には、悪性腫瘍の手術後の者なども一定期間含まれる。

ドイツにおける障害者雇用率制度の下での法定雇用率は 2000 年 10 月以降、5 %が維持されており、未達成企業に対しては、未達成状況に応じて額が異なる納付金（負担調整賦課金）が課される。雇用率算定の際のダブルカウント・トリプルカウントは、労働生活への参加の困難度を踏まえて、個別に判断されている。障害者の雇用の場としては、公的部門や民間企業のほか、こうした一般企業での就職が困難な重度障害者を 30%以上（ただし原則 50%以下）雇用する「包摂事業所」(Inklusionsbetriebe) がある。

ドイツにおける職業リハビリテーションの内容・対象は多岐にわたっており、職業安定機関である「連邦雇用エージェンシー」(Bundesagentur für Arbeit) による就職支援や援助付き就業、ジョブコーチによる支援のほか、事業主に対する助成金の支給や障害のある労働者に対する費用償還（例えば、支援員の雇用等）等も含まれる。職業リハビリテーションは重度障害者だけでなく、広く障害者が対象となる。ただし、重度障害者（及び同等認定者）を対象に雇用支援を行う「統合局」(Integrationsamt) や、特に、伴走型支援を必要とする重度障害者を対象に統合局等から委託を受けて支援を行う「統合専門サービス」(Integrationsfachdienst, IFD) もある。また、一般労働市場での雇用が困難な重度障害者との関係では、障害者のための作業所における福祉的就労の機会が提供されており、これも職業リハビリテーションの 1 つに含まれる。以上のような、職業リハビリテーションに携わる人材に対しては、一定の専門性が求められており、特に多様な機関の連携が求められる中で、継続教育等も重要性を増している。

ドイツにおいては、障害者権利条約の批准を契機として、近年、上記に関して規定をおく社会法典第 9 編 (SGB IX) の改正が相次いでなされている。また、障害者権利委員会からの勧告もあり、障害者の一般就労への移行促進が政策課題となっている。

1 基礎的状況の比較

(1) 障害種類・程度別の生産年齢人口

ア 障害の定義

障害者のリハビリテーションと社会参加について定める社会法典第 9 編において、「障害者」は、

¹ 「Schwerbehinderte」の訳語について、第 1 部では国際比較の観点から「障害度 50 以上の者」又は「障害度 50 以上の「困難度の高い障害者」」という表現を用いていたが、本章では先行研究等でも一般に用いられている訳語である「重度障害者」とする。

「身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害があり、態度や環境による障壁との間の相互作用により、他の者と同等の社会参加が6か月を超えて妨げられる高度の蓋然性がある者」と定義される（社会法典第9編2条1項）。障害者の定義について、当初は、世界保健機関（WHO）の国際障害分類（International Classification of Impairments, Disabilities, and Handicaps, ICIDH）を踏まえ、機能障害をベースとする定義が置かれていたが²、2001年に世界保健機関が、ICIDHに代わって国際生活機能分類（International Classification of Functioning, Disability and Health, ICF）を採用し、障害が環境因子からも生じうることが明らかにされたこと³、こうした展開を踏まえて障害者権利条約が締結されたことを受けて、2016年の連邦参加法（Bundesteilhabegesetz）により、現在の表現に改められている。

また、失業給付や職業訓練について定めを置く社会法典第3編（労働促進法）において、「障害者」とは、「社会法典第9編2条1項にいう障害の種類または程度ゆえに、労働生活に参加または継続して参加できる見通しが、一時的にではなく、著しく低下しており、それゆえに労働生活への参加について支援を必要としている者」であり、学習障害者を含むと定義されている（社会法典第3編19条1項）。社会法典第3編では、同法の目的に照らし、労働生活への参加に対する困難という側面に焦点が当てられている。

イ 障害の程度：「重度障害者」、「重度障害者と同等の者」

障害の程度、いわゆる障害度（Grad der Behinderung, GdB）は、0から100までを10ずつ区切った数値で示される。GdBが20以上の場合に、援護局（Versorgungsamt）により障害認定（本章第2節1（1）を参照）がなされる（社会法典第9編152条1項）。

GdBが50以上の場合、「重度障害者」（Schwerbehinderte）として、障害者雇用率制度（本章第3節1を参照）や特別の解雇制限の対象となる（同法2条2項、151条1項）。重度障害者は、障害の種類・程度、有効期間等について示した証明書の発行を受けることができ、同証明書はリハビリテーション給付の受給等の際に用いられる（同法152条5項）。後掲（3）からも推測できるように、ドイツ法の下での「重度障害者」の概念は日本法の下での重度障害者の概念と対応するものではない。

GdBが30～40であり、その申請に基づき、連邦雇用エージェンシーにより、「障害の結果、同等取扱いがなければ、適切な労働ポストを得られず、または維持できない」と判断された場合には、「重度障害者と同等の者（同等取扱いを受ける者）」と認定される（同法2条3項、151条2項（本章第2節1（2）を参照）。この場合には障害者雇用率制度の対象となるほか、重度障害者と同様の規定が適用される。ただし、5日間の追加的休暇の付与（同法208条）や公共交通機関における助成（同法第13章）は認められない（同法151条3項）。

障害のある青年・若年成人であって、統合局から使用者への助成対象となる企業内職業訓練または職業オリエンテーションを受けている期間中の者も、連邦雇用エージェンシーにより、「重度障害

² BT-Drucksache 14/5074, S.98.

³ WHO. “International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF)”

(<https://www.who.int/standards/classifications/international-classification-of-functioning-disability-and-health>)（最終閲覧日：2025年8月11日）

者と同等の者」と認定されうる。この場合、GdB が 30 未満の場合や GdB が確定していない場合も対象となる（同条 4 項）。

障害者雇用率制度や統合局における支援が、重度障害者及びこれと同等の者を対象とするのに対し、職業リハビリテーション（本節 3（1）イを参照）は、それ以外の障害者も対象となる。

ウ 障害の種類

障害の種類は、身体障害、知的障害、精神障害に大きく区分されうるが、障害認定基準（本章第 2 節 1（1）を参照）においては、より細かく設定されている。頭部・顔、神経系・精神、視覚器官、聴覚・平衡器官、鼻、口腔・咽頭・上気道、胸部・下気道・肺、心臓・循環器系、消化器系、ヘルニア、泌尿器系、男性の器官、女性の器官、代謝・内分泌系、血液・造血器官・免疫系、皮膚、運動器官（腕、足、体幹）・リウマチ性疾患という大項目の下、より細かな状況に応じて、損傷度（Grad der Schädigungsfolgen, GdS）が 0～100 までの値として設定されている。損傷度は、損傷の原因が社会法典第 14 編（社会援護法）の範囲内であることを前提とする概念であるが、障害度（GdB）の判断にあたり、障害の原因は問題とならない。損傷度も GdB も、健康障害に基づく機能障害（Funktionsbeeinträchtigung）の身体的、知的、精神的、社会的影響についての基準であるという点では共通しており、同じ基準により判断される。

（2）障害者数の把握方法

ア マイクロセンサス（小規模国勢調査）

マイクロセンサス（Mikrozensus）は、毎年、民間世帯の 1 %（約 37 万世帯、約 81 万人）を対象に、連邦統計局により実施される生活状況に係る統計調査である⁴。障害認定及びその程度に関する設問は 2017 年以降毎年行われているが、2022 年の質問票⁵においては、任意の回答項目として、「あなたは公的に障害認定を受けているか（例えば、重度障害者証明、重度戦災証明、年金通知、行政または裁判所による決定、援護局の通知）」、「公的に認定された障害の程度はどのレベルか」という設問がある。

ドイツではまた、欧州統計局の欧州所得・生活状況調査（EU-SILC（EU statistics on income and living conditions））に対応する調査（以下「SILC 調査」という。）を「LEBEN IN EUROPA（欧州における生活）」という標題で 2019 年まで実施してきた（2019 年までの調査対象は、毎年、約 1 万 4,000 世帯）が、適時性とより詳細な地域別結果の提供という欧州統計局の要請に応えるにあたり、2020 年以降、マイクロセンサスに統合する形で、SILC 調査に対応する設問を含めて行っている（調査対象は 4 万世帯であり、4 年間継続調査が行われる）^{6,7}。なお、2019 年までの SILC 調査が任意的な調査であったのに対し、マイクロセンサスには国民の参加義務があることもあり、よ

⁴ Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, “Mikrozensus”.
(<https://www.forschungsdatenzentrum.de/de/haushalte/mikrozensus>) (2025 年 8 月 7 日最終閲覧)

⁵ Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, “Mikrozensus 2022 Fragebogen 2”.
(https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/mz_2022_fb2.pdf) (2025 年 8 月 7 日最終閲覧)

⁶ Statistisches Bundesamt (Destatis), “Erhebung über Einkommen und Lebensbedingungen (EU-SILC)”.
(<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahr/Methoden/EU-SILC.html>) (最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日)

⁷ みずほリサーチ&テクノロジーズ株式会社社会政策コンサルティング部（2024）. 複数領域統合型世帯調査に関する調査研究報告書. p.12.

り代表性の高いデータ収集が可能であるとされる⁸。SILC 調査に対応する健康状態に関する設問（任意回答）として、①一般的な健康状態について回答する設問のほか、②長期疾病または長期的にわたる健康問題の有無に関する設問、③健康問題により、継続的に通常の日常生活の活動に係る制約の有無・程度（非常に制約されている／一定程度制約されている）・期間（6 か月以上か否か）について尋ねる設問が含まれる⁹。

イ 連邦統計局「重度障害者統計」

有効な重度障害者証明書を持つ者（交付前・有効期間切れのものは除外される）を対象とする統計として、連邦統計局の「重度障害者統計」がある。同統計は、障害認定を担う援護局等、援護行政を担う行政機関が提供するデータに基づき公表される（社会法典第9編 214 条、連邦統計法 15 条）。同調査は、1979 年以降は2年に一度実施されている（なお、1985 年までの調査では軽度障害者も含んでいた）¹⁰。

（3）各種調査の結果

ア マイクロセンサスの結果

2024 年1月に公表された「マイクロセンサス-障害者の生活状況-2021 年最終結果」¹¹によれば、GdB20～100 の障害者数は約 1,030 万人（全国民の 12.6%）、このうち雇用率制度の対象となる GdB50～100 の重度障害者は約 750 万人（全国民の 9.1%）である。生産年齢人口（15～64 歳）についてみると、障害者数は約 480 万人、重度障害者数は約 300 万人である。生産年齢人口の障害者の労働力率は 57.6%である。生産年齢人口の非障害者の労働力率 82.3%と比べると低い数値となっている。

マイクロセンサスでは、施設入所中の障害者の数について、2013 年の調査をベースとした推計値が使われてきたが、推計値のベースとなる調査が古くなっていることもあり、2022 年以降、上記とは異なる方法で統計結果が示されている。2025 年7月に公表された「マイクロセンサス-障害者の生活状況-2023 年最終結果」¹²によれば、障害の有無に関する設問に回答した者（約 6,710 万人）のうち、障害があると回答した者が約 730 万人（回答者全体の 10.9%）、このうち、GdB50～100 であると回答した者が約 480 万人（回答者全体の 7.1%）であるとされる。障害があると回答した者のうち、生産年齢人口に当たる者は、約 360 万人、GdB50～100 と回答した者だと約 220 万

⁸ Statistisches Bundesamt (Destatis), “Die Neugestaltung von EU-SILC ab 2020” (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefahr/Methoden/meth-auswirkungen-corona-EU-SILC.html?nn=210056>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

⁹ Statistischen Ämter des Bundes und der Länder, “Mikrozensus 2022 Fragebogen 5” . (https://www.forschungsdatenzentrum.de/sites/default/files/mz_2022_fb5.pdf)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

¹⁰ Statistisches Bundesamt (Destatis), “Statistik der schwerbehinderten Menschen” . (<https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22711/details#modal=statistic-info>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

¹¹ Statistisches Bundesamt (Destatis), „Statistischer Bericht - Mikrozensus - Lebenslagen der behinderten Menschen - Endergebnisse 2021“ . (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/statistischer-bericht-lebenslagen-behinderter-menschen-endergebnisse-5122123217005.html>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

¹² Statistisches Bundesamt (Destatis), „Statistischer Bericht - Mikrozensus - Lebenslagen der behinderten Menschen - Endergebnisse 2023“ . (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Publikationen/Downloads-Behinderte-Menschen/statistischer-bericht-lebenslagen-behinderter-menschen-endergebnisse-5122123237005.html>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

人である。障害があると回答した者のうち、生産年齢人口に当たる者の労働力率は 61.9%である。障害がないと回答した者の労働力率 82.8%と比べると低い数値となっている。なお、調査時に世帯内の障害者が不在であり、回答者が世帯内の障害者の障害の程度を把握していない等の事情により誤差が生じる可能性があるほか、上記は施設入所者を含まない数値であることについて留意すべきとされている。

イ 連邦統計局「重度障害者統計」

連邦統計局により 2024 年 7 月に公開された重度障害者統計に基づくデータによれば、2023 年末の重度障害者数は、約 790 万人（7,862,325 人）、全住民の 9.3%であり、生産年齢人口の重度障害者数は、約 310 万人（3,077,405 人）である¹³。障害種類ごとの 2019 年から 2023 年までの重度障害者数の推移は以下のとおりであるが、身体障害がその重度障害者の 6 割を占める¹⁴。

障害の程度の中では GdB50 の者が最も多く約 35%、GdB100 の者が次いで多く約 22%である。障害の種類では、内部臓器の機能障害を有する者の割合が最も高い。なお、ドイツでは、乳がん手術後の乳房喪失も障害認定の対象とされており、「重度障害者」の 2%を占める（本章第 2 節 1（1）ウを参照）。「統計報告：重度障害者 2023」では、障害種類と障害の程度をクロス集計した結果が次の表のとおり示されている¹⁵。

表 2－3－1 2019 年から 2023 年までの重度障害者数の推移

(人)

障害種類	2019 年	2021 年	2023 年
身体障害	4,614,133	4,519,105	4,530,255
脳障害、精神及び知的障害	1,761,142	1,790,490	1,858,815
その他の障害及び 不十分な記載内容	1,527,685	1,485,740	1,473,255

連邦統計局ウェブサイトより筆者（石崎）が作成

¹³ Statistisches Bundesamt (Destatis), „Statistik der schwerbehinderten Menschen Code: 22711“. <https://www-genesis.destatis.de/datenbank/online/statistic/22711/details>（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

¹⁴ Statistisches Bundesamt (Destatis), „Schwerbehinderte Menschen am Jahresende“. (<https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/Tabellen/geschlecht-behinderung.html>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

¹⁵ Statistisches Bundesamt (Destatis), „Statistische Bericht – Schwerbehinderte Menschen – 2023“ (https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Gesundheit/Behinderte-Menschen/_inhalt.html#_dr2jdshwt)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

表 2－3－2 障害の種類と程度別の重度障害者数

(人)

障害の種類	合計	障害の程度 (GdB)					
		50	60	70	80	90	100
四肢喪失及び一部喪失	49,030	9,920	5,575	7,385	7,790	4,325	14,035
四肢機能の制約	810,110	304,075	155,655	108,225	89,060	43,335	109,760
脊椎と体幹機能の制約 及び胸郭の変形	768,670	364,375	143,310	92,435	66,730	31,220	70,600
失明及び視覚障害	328,680	54,475	29,980	30,480	28,890	23,120	161,735
言語・発話障害・聴覚 障害・難聴・平衡感覚 障害	323,960	90,415	48,865	44,905	43,020	20,035	76,720
乳房喪失（片側・両 側）または醜状	187,910	81,810	39,730	15,355	21,380	5,965	23,665
内部臓器の機能障害	2,066,655	694,475	320,515	196,025	290,825	100,490	464,320
脊髄損傷、脳機能障 害・精神・知的障害、 依存症	1,854,055	644,660	235,430	193,905	238,725	75,750	465,595
その他及び不十分な記 載内容	1,473,255	522,280	214,240	157,015	178,480	70,930	330,310
計	7,862,325	2,766,475	1,193,305	845,730	964,905	375,170	1,716,745

連邦統計局ウェブサイトより筆者（石崎）が作成

なお、上記データを基礎として、連邦統計局とロバート・コッホ研究所が共同で運営するウェブサイト「連邦健康報告」¹⁶においては、健康に関係する統計資料が閲覧可能となっており、「障害」についても、性別、年齢、年次等に応じたクロス結果が公表されている。

ウ 欧州統計局のデータブラウザ

欧州統計局のデータブラウザ¹⁷（Detailed datasets＞Population and social conditions＞Disability＞Disability prevalence＞Global activity limitation indicator（GALI））においては、国際活動制限指標（GALI）、すなわち、活動の制約（障害）の程度による主観的な健康状態に関する設問に対する回答が欧州諸国ごとに公表されている。ドイツにおいて、16歳から64歳までの中で、活動にあたり一定程度（some）またはかなり（severe）制約を感じていると回答する者の割合は、下記のとおりである¹⁸。

¹⁶ Gesundheitsberichterstattung des Bundes. (https://www.gbe-bund.de/gbe/isgbe.startseite?p_uid=gast&p_aid=23621199&p_sprache=D)（最終閲覧日：2025年8月7日）

¹⁷ Eurostat. (<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/main/data/database>)（最終閲覧日：2025年8月7日）

¹⁸ Eurostat. (https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/hlth_silc_12/default/table?lang=en&category=hlth.hlth_state.hlth_fal)（最終閲覧日：2025年8月7日）

表 2－3－3 活動の制約の程度に関する回答割合（ドイツ）

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
一定程度 (some)	12.1	10.5(b)	0	15.4(b)	14.3(e)	14.0
非常に (severe)	5.4	7.0(b)	17.0	6.2(b)	5.1(e)	5.4
合計	17.5	17.5(b)	17.0	21.6(b)	19.4(e)	19.4

(b): 時系列の断層

(e): 推計値

(最終更新日: 2025 年 11 月 15 日)

欧州統計局ウェブサイトより筆者（石崎）が作成

2 多様な働き方での障害者の就業状況

(1) 障害者の多様な働く場

ア 民間企業・公務部門

ドイツにおいては、平均して月 20 以上の労働ポストを持つ民間企業及び公務部門の利用者は、そのポストの少なくとも 5 % で重度障害者を雇用しなければならず、また平均して月 40 未満の労働ポストの場合には 1 人、月 60 未満の労働ポストの場合には 2 人の重度障害者を雇用しなければならないとする障害者雇用率制度が採られている（社会法典第 9 編 154 条 1 項、詳細は本章第 3 節 1 を参照）。

イ 包摂事業所 (Inklusionsbetriebe)

包摂事業所とは、一般労働市場の企業であり¹⁹、すべての支援の可能性及び IFD を使い尽くしたにもかかわらず、障害の種類及び程度またはその他の状況を理由に一般労働市場でのその他の雇用への参加が特に困難であると見込まれる重度障害者を一般労働市場で雇用するための、法的・経済的に独立した企業、または企業内のまたは公的部門によって運営される事業所若しくは部門である（社会法典第 9 編 215 条 1 項）。包摂事業所の対象となる重度障害者は、以下のとおりである（同条 2 項）。

- 労働生活において特に不利な影響を及ぼし、もっぱら、またはそれ以外の仲介を妨げられる状況と共に包摂事業所以外での一般労働市場への参加が困難となるまたは妨げられる知的障害または精神障害、若しくは重度の身体障害、感覚障害または重複障害のある重度障害者（1 号）
- 障害者のための作業所または精神医療施設における目標に向けられた準備の後に、事業所または役所における一般労働市場への移行について考慮され、当該移行への準備がなされることとなる重度障害者（2 号）
- あらかじめ包摂事業所において職業準備の教育措置に参加し、そこで雇用及び継続的な資格付与された場合にのみ一般労働市場での雇用への見通しを有する学校教育終了後の重度障害者（3 号）
- 社会法典第 3 編 18 条における長期失業である重度障害者（4 号）

¹⁹ Bag if, bag if-Jahresbericht 2024, S.47.

包摂事業所が少なくとも全従業員中で 30%の重度障害者を雇用しなければならない一方で（同条3項1文）、原則として 50%を超えてはならないとも規定されている（同項2文）。2文による上限は、包摂事業所の経済性及び競争力を確保するために定められたものであり²⁰、包摂事業所を過大な要求から保護することを目的とする²¹。もっとも、例えば、より高い割合の重度障害者を雇用しても経済的成果が達成できることが示されるような場合には、上限を超えて重度障害者を雇用することができる（当為規定（Sollvorschrift））²²。

ウ 障害者のための作業所 (Werkstatt für Menschen mit Behinderungen)

障害者のための作業所²³とは重度障害者の労働生活への参加、及び労働生活への編入のための施設であり、障害の種類及び程度を理由に一般労働市場で雇用されえない重度障害者を対象に、適切な職業訓練及び労働の成果に基づき適切な賃金を支払う雇用を提供し、また重度障害者の給付能力または稼得能力を維持、発展、向上、または再獲得すること並びにその際に人格を継続的に発展させることを可能とする施設である（社会法典第9編219条1項）。障害者のための作業所は福祉的就労の施設であり、適切な措置をすることにより一般労働市場への移行を促進することを目的とする。

（2）一般就業者の把握方法

ドイツにおける重度障害者（重度障害者と同等の者を含む。）の雇用状況は、連邦雇用エージェンシーが公表している「重度障害者の労働市場状況」に示されている。この調査では、社会法典第9編163条2項²⁴による届出に基づき、重度障害者の雇用状況を把握している。2024年版²⁵によると、2023年に雇用率制度の対象となる使用者に雇用されていた重度障害者は約112万人であり、前年と比較して約5千人増えている（0.5%増）。雇用される重度障害者数は、新型コロナウイルス感染症の感染が拡大した2020年及び2021年を除き増加傾向にある。2013年から2023年までの「重度障害者」である雇用者数の推移は以下のとおりである。

表2-3-4 重度障害者の雇用者数の推移

	2013年	2014年	2015年	2016年	2017年	2018年
前年比	+2.3%	+2.8%	+1.6%	+2.1%	+2.1%	+2.5%

	2019年	2020年	2021年	2022年	2023年
前年比	+1.2%	-0.3%	+0.0%	+0.6%	+0.5%

連邦雇用エージェンシーのデータをもとに筆者（佐々木）が作成。

²⁰ BT-Drucksache 14/3372 S.24.

²¹ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, *Schwerbehindertenrecht*, 17.Auflage Bundverlag, 2024, § 215 Rn.7.(Feldes/Tatzky) 【独語文献の出版年の位置・分担執筆者の位置等】

²² BT-Drucksache 14/3372 S.24.

²³ 障害者のための作業所についての最近の先行研究として、高橋賢司「ドイツの障害者雇用と福祉」高橋賢司・小澤真・大曾根寛『ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と福祉』（大阪公立大学出版会、2025年）30頁以下。

²⁴ 社会法典第9編163条2項「使用者は、その本社所在地を管轄する連邦雇用エージェンシーに、前暦年について月ごとに分けて、毎年遅くとも3月31日までに、雇用義務の範囲の算定、その履行及び負担調整賦課金の監督のために必要なデータを届け出なければならない。……」

²⁵ Bundesagentur für Arbeit, *Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen* 2024, S.9 ff.

2023 年の雇用者数の内訳は、重度障害者が約 91.3 万人、「重度障害者と同等の者」が約 20.2 万人であった。年齢別を見ると、55 歳以上の高年齢者が半数を超えている。また、近年、若年者(25 歳以下)と高年齢者の割合が継続的に上昇している一方で、25 歳から 55 歳までの年齢層は 2015 年以降、毎年減少している。性別では、女性が 47%(約 53.1 万人)、男性が 53%(約 59.2 万人)である。特に、重度障害のある女性の労働ポストが増加しており、2013 年と比較すると約 9.7 万人増加している(22%増)。なお、男性は約 4 万人増であった(7%増)。

次に、社会法典第 9 編 163 条 2 項による届出義務のない、20 未満の労働ポストの小規模企業の重度障害者の雇用状況については、5 年ごとに行われる部分的調査により確認されている²⁶。最新の数値(2020 年)では、約 22.3 万人の重度障害者及び重度障害者と同等の者が小規模企業に雇用されていた(内訳は重度障害者が約 16.4 万人(73%)、重度障害者と同等の者が約 6 万人(27%))。2015 年と比較すると約 5.6 万人増えており、5 年間で 33%増となっている。

(3) 企業の障害者雇用状況データの内容

ア 民間企業・公的部門

連邦雇用エージェンシーの統計²⁷によると、2023 年、ドイツには雇用義務のある使用者が 180,395 社存在し、そのうち、69,610 社の使用者が雇用義務を完全に達成しており(39%)、63,924 社の使用者が一部達成していたものの(35%)、46,825 社の使用者は重度障害者を雇用していなかった(26%)。重度障害者及び重度障害者と同等の者を雇用していない 46,825 社の使用者のほとんどが小規模企業であった。20~39 の労働ポストの企業が 35,094 社(75%)、40~59 の労働ポストの企業が 7,454 社(16%)、60 以上の労働ポストがある企業が 4,277 社(9%)であった。20~39 の労働ポストの企業の 43%(82,235 社)は、義務労働ポスト(Pflichtarbeitsplatz)を埋められていない。40~59 の労働ポストのある企業(31,469 社)では 24%、60 以上の労働ポストの企業(66,655 社)では 6%であった。

表 2-3-5 企業規模別の重度障害者雇用義務の達成状況(2023 年)

	達成	一部達成	未達成
20~39 の労働ポスト	47.8%	9.6%	42.7%
40~59 の労働ポスト	37.6%	38.7%	23.7%
60 以上の労働ポスト	27.7%	65.8%	6.4%

Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX)をもとに筆者(佐々木)が作成

産業部門別²⁸にみると、2023 年、重度障害者の約 4 人に 1 人(25.6 万人)は製造業に雇用されていた。この業種においては 41%の使用者は完全に雇用義務を達成し、40%は一部達成し、義務ポス

²⁶ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024, S.12.

²⁷ REHADAT STATISTIK, <https://www.rehadat-statistik.de/statistiken/berufliche-teilhabe/beschaeftigung/beschaeftigungssstatistik-schwerbehinderter-menschen/> (最終閲覧日 2025 年 8 月 20 日)

²⁸ Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024, S.10.

トを達成していないのは 19%であった。行政は約 22 万人の重度障害者を雇用し、92%が完全にまたは一部で雇用義務を履行した。したがって、2023 年、それ以外の産業部門と比べて最も率が高い。保健・介護部門の利用者は、合計で約 16.9 万人の重度障害者に雇用を提供した。重度障害者を 3 番目に多く雇用しているこの産業部門で未達成だったのは 17%であった。未達成率が高い産業部門は、飲食・宿泊業(45%)、農業・林業(44%)、建築業(37%)であった。

表 2－3－6 産業部門別の重度障害者の雇用者数と雇用義務の達成状況(2023 年)

	雇用者数	達成	一部達成	未達成
製造業	256,000 人	41%	40%	19%
行政	220,000 人	64%	28%	8 %
自動車の販売、メンテナンス、修理	96,000 人	38%	35%	27%
介護・社会福祉	86,000 人	48%	37%	15%
保健衛生	83,000 人	44%	33%	23%
運輸・倉庫	68,000 人	37%	34%	29%
有資格の企業向けサービス業	67,000 人	31%	37%	32%
教育	42,000 人	41%	36%	24%
その他のサービス業 (時間労働を除く)	42,000 人	37%	35%	27%
金融・保険	37,000 人	33%	46%	21%
情報・通信	29,000 人	23%	39%	37%
その他	29,000 人	-	-	-
鉱業・エネルギー・水道	25,000 人	46%	33%	21%
建築業	23,000 人	36%	27%	37%
飲食・宿泊業	12,000 人	28%	27%	45%
時間労働(Zeitarbeit)	8,000 人	14%	50%	36%
農業・林業	2,000 人	38%	19%	44%

Arbeitsmarktsituation schwerbehinderter Menschen 2024, S.10 をもとに筆者(佐々木)が作成

イ 包摂事業所(Inklusionsbetriebe)

連邦包摂事業所連合会(Bundesarbeitsgemeinschaft inklusionsfirmen e.V (bag-if))によると、包摂事業所の数は増加傾向にあり、2023 年には 1,107 の包摂事業所が存在する²⁹。包摂事業所に

²⁹ Bag if, bag if-Jahresbericht 2024, S.44.

において雇用されている者は全体で 28,233 人おり、その内、重度障害者は 13,641 人である³⁰。障害の種類別では、知的障害が 29%、精神障害が 22%である。

ウ 障害者のための作業所 (Werkstatt für Menschen mit Behinderungen)

障害者作業所連合会 (Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstatt für Menschen mit Behinderungen (BAG WfbM))によると、2024 年 1 月 1 日時点で、ドイツには 730 の作業所があり、そのうち 684 (94%) が障害者作業所連合会に加盟している³¹。障害者作業所連合会に加盟している作業所で働く重度障害者は約 30 万人以上おり、その内訳は労働分野 (Arbeitsbereich) が約 25.5 万人、職業訓練分野 (Berufsbildungsbereich) が約 2.6 万人以上、支援領域 (Förderungsbereich) が約 1.9 万人である³²。障害の種類別では、身体障害が 3.7%、精神障害が 21.5%、知的障害が 74.8%となっており、およそ 4 分の 3 を知的障害者が占めている (2024 年)³³。年齢構成は、18 歳から 29 歳が 18.2%、30 歳から 39 歳が 27.2%、40 歳から 49 歳が 22.1%、50 歳から 59 歳が 22.2%、60 歳から 64 歳が 9.3%、65 歳以上が 1.1%となっており、中高年齢の重度障害者が多く雇用されている (2023 年)³⁴。性別は、男性が 59%、女性が 41%である (2023 年)³⁵。

3 障害者と事業主の支援の制度・サービス

(1) 就労支援体制

ア 就労支援を担う機関

ドイツにおいて、障害者の雇用・就労施策を国レベルで管轄するのは、「連邦労働社会省」であるが、障害者の就労支援を地域で実際に担う主な行政機関としては、「連邦雇用エージェンシー」(Bundesagentur für Arbeit) や「統合局」(Integrationsamt) が挙げられる。連邦雇用エージェンシーは、公共職業安定機関として、職業紹介、職業訓練、失業給付を担う。連邦雇用エージェンシーはまた、リハビリテーション担当機関として、障害者に対する職業リハビリテーションを担当する (その他のリハビリテーション担当機関については(エ)を参照)。連邦雇用エージェンシーは、地域ごとに「雇用エージェンシー」(Agentur für Arbeit) を設置するほか、地方公共団体と共同でジョブセンターを設置しており、実際の就労支援は各地域で行われる。統合局は、重度障害者や使用者に対する支援等を連邦雇用エージェンシーと連携しながら行う。統合局はまた、障害者雇用率制度の下、日本の障害者雇用納付金に相当する「負担調整賦課金」の徴収等を担っている。連邦雇用エージェンシーが広く障害者を対象とするのに対し、統合局は重度障害者 (同等認定を受けた者を含む) を支援対象とする。統合局はまた、就労支援機関に対する支援も行っている。各地域において、特に支援を必要とする重度障害者や使用者に対する支援については、統合局や雇用エージェンシーからの委託を受けた統合専門サービス (IFD) という専門機関が行っている。

³⁰ Bag if, bag if-Jahresbericht 2024, S.44.

³¹ <https://www.bagwfbm.de/page/25>.(最終閲覧日 2025 年 8 月 20 日)

³² BAG WfbM, Jahresbericht 2024, S.45.

³³ BAG WfbM, Jahresbericht 2024, S.49.

³⁴ BAG WfbM, Jahresbericht 2024, S.49.

³⁵ BAG WfbM, Jahresbericht 2024, S.49.

(7) 連邦雇用エージェンシー、雇用エージェンシー

連邦雇用エージェンシー本部はニュルンベルクに置かれ、州レベルで 10 の地方統括局、地域レベルで 150 の雇用エージェンシーと約 600 の支所が組織されている。また、地方自治体と共同で 300 のジョブセンターを設置している³⁶。

連邦雇用エージェンシーは、公共職業安定機関として、職業紹介、職業相談、職業訓練、失業給付等を実施するだけでなく、各地域の「リハビリテーション担当機関」の一つとして、障害者または障害のおそれのある者（von Behinderung bedrohte Menschen）に対する「労働生活への参加のための給付」いわゆる職業リハビリテーションを担当する（次項イを参照）。失業または求職中の障害者に対する職業紹介や職業相談、使用者に対する助言、障害者に対する職業訓練は、各地方に設置される雇用エージェンシー内の専門の部署がこれを行う（社会法典第 9 編 187 条 1 項、同 4 項、社会法典第 3 編第 3 章第 7 節）。

連邦雇用エージェンシーは、社会法典第 9 編第 3 部（重度障害者法）の履行確保に向けて統合局と緊密な連携をとるものとされる（社会法典第 9 編 187 条）。

(i) 統合局

統合局は、社会法典第 9 編に基づき、重度障害者の職業生活への統合を保障するための官庁である（社会法典第 9 編 184 条 1 項 1 文 1 号）。統合局は、障害者雇用率制度の下での負担調整賦課金の徴収や当該費用を原資とする、重度障害者や事業主、あるいは就労支援事業者に対する給付、職業生活における各種支援のほか、啓発・情報提供活動等を行う（同法 185 条 1 項）。

統合局は、連邦雇用エージェンシーをはじめとするリハビリテーション担当機関と緊密な協働の下に支援を行う（同法 3 条 1 項、10 条 3 項、12 条参照）。また、重度障害者の解雇には統合局の許可が必要となるため（同法 168 条）、これに係る業務も担当する。上記のほか、病気休職からの復帰過程等において、就労継続を困難とする事情がある場合にこれを解消するための検討を行うことが事業主に求められるが（事業所内統合マネジメント betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM、同法 167 条 2 項）、このプロセスに関与することも予定される（本章第 3 節 2（2）を参照）。

ドイツの各州には少なくとも 1 以上の統合局が設置されており、「統合局及び中央公的扶助局連合会」（Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen, BIH）の下に置かれている。2018 年から局の名称を「包摂局（Inklusionsamt）」に変更する動きもみられるが、法令上は「統合局」とされているため、本稿でも「統合局」を用いる。各統合局には、重度障害者法の専門的知識を持つ、特別な訓練を受けた職員が配置される（社会法典第 9 編 185 条 1 項）。また、障害者諮問委員会（労働者代表 2 名、民間・公的な使用者代表 2 名、障害者団体の代表 4 名、各州の代表 1 名、連邦雇用エージェンシー代表 1 名ほか）が置かれる（同法 186 条）。

(ii) 統合専門サービス

統合専門サービス（IFD）は、主に重度障害者の就職、就労継続、定着に関与する第三者機関であり（社会法典第 9 編 192 条 1 項）、伴走型支援（begleitende Hilfe）に対する特別のニーズを持つ

³⁶ Bundesagentur für Arbeit. (<https://www.arbeitsagentur.de/ueber-uns>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

重度障害のある求職者、労働者に対して助言、支援（ジョブコーチングを含む）を行う専門機関である。また、使用者に対しても情報提供や助言、援助等を行う（同 193 条 1 項）。統合局は、質・量ともに十分な統合専門サービスが各管轄地域で提供されることについて配慮する構造責任（Strukturverantwortung）を有している。

2020 年には、ドイツ全土で 1,237 の窓口を持つ 213 の IFD のネットワーク（約 1,750 人の専門職員が従事）が、59,600 人に対して支援を行っている³⁷。

a 統合専門サービス（IFD）の主要な任務

IFD の任務には以下のものが含まれる（社会法典第 9 編 193 条 2 項）。

- 担当する重度障害者の能力の査定・評価。その際、重度障害者、委託機関、教育・職業訓練・リハビリテーション機関と密接に協力の下、一般労働市場に向けた能力、実績、関心等に係る個人プロフィールの作成
- 連邦雇用エージェンシーの要請に基づく、学校における進路指導と職業相談の支援
- 重度障害者、特に、精神障害者や学習障害者、あるいは若年障害者の企業内訓練の支援
- 一般労働市場における適切なポストの開拓
- 重度障害者が予定されたポストに就くことの準備
- 職場または特定の職場における実践的職業技能訓練の間、必要な範囲で重度障害者に同行すること
- 重度障害者の同意を得た上で、事業所・官庁の同僚に、障害の性質と影響、及び適切な行為規範について情報提供し、助言すること
- アフターケア、危機介入または心理社会的支援を提供すること
- 使用者にとっての相談窓口となり、使用者に対する給付に関する情報を提供し、使用者に対する給付を明確にすること
- リハビリテーション担当機関や統合局と協力して、重度障害者に必要な給付を明確にし、申請手続きを支援すること

b 関係機関との連携

IFD は統合局、連邦雇用エージェンシーやその他のリハビリテーション担当機関の委託業務を行っている（社会法典第 9 編 194 条 1 項）。委託した機関は、給付の実施について責任を負う（同項）。連邦雇用エージェンシー、ジョブセンターや地方自治体などは失業中の重度障害者の紹介業務における委託者となっているが、主な委託先は統合局である。委託にあたり、委託する機関は、IFD との同意の下、個々のケースにおいて必要とされる IFD の種類、範囲、配置期間、及び報酬について定める（同条 2 項）。統合専門サービスは、連邦雇用エージェンシー、統合局、リハビリテーション担当機関のほか、使用者及び重度障害者代表、その他の事業所内の利益代表、教育機関、職業訓練機関、リハビリテーション機関、職工会議所、商工会議所等と連携する（同条 3 項）。

³⁷ Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (2022), “Jahresbericht 2020/2021” . p.7. (<https://www.bih.de/bih/die-bih/jahresberichte/>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

(E) リハビリテーション担当機関

ドイツでは、連邦雇用エージェンシーのほか、①法定医療保険機関（疾病金庫）、②法定災害保険の保険者、③法定年金保険機関、④社会援護機関及び兵士援護機関、⑤公的青少年扶助機関、⑥社会扶助機関もまた「リハビリテーション担当機関」としてその管轄範囲で、障害者に対するリハビリテーション給付を担う（社会法典第9編6条）。各種のリハビリテーションのうち、職業リハビリテーションに当たる「労働生活への参加のための給付」は、上記②～⑥の各機関が担当する。各リハビリテーション担当機関は、社会法典の各編に規定される給付の管轄権や要件に基づき給付を担当する。例えば、障害が労働災害に起因する場合には法定災害保険機関が社会法典第7編（法定労災保険）に基づき、障害が戦争や兵役、犯罪等に起因する場合には、社会援護機関及び兵士援護機関が社会法典第14編（社会補償）に基づき給付を行う。障害者が15年間の被保険者期間を充たしているか、障害年金を受給しており、「労働生活への参加のための給付」により稼得能力の減退を予防し、改善できる見込みがある場合等には、社会法典第6編（法定年金保険）に基づき、法定年金保険機関が管轄権を有する³⁸。連邦雇用エージェンシーは、原則としてその他の機関が管轄を持たない場合に担当機関となる（社会法典第3編22条2項）。

イ 「職業リハビリテーション」（労働生活への参加のための給付）の実施体制

(7) 労働生活参加給付の内容

ドイツでは、職業リハビリテーションは「労働生活への参加のための給付」（労働生活参加給付）と呼ばれ、社会法典第9編に基づく労働生活参加給付の目的は、稼得能力を業務遂行能力に応じて維持し、改善し、作り出し、または回復し、労働生活への参加をできる限り長く保障することにあるとされている（社会法典第9編49条、）。同給付の対象には、障害者だけでなく、長期疾病等により障害のおそれのある者（von Behinderung bedrohte Menschen）も含まれる。なお、社会法典第3編にも障害の種類または程度がそれを必要とする限りにおいて認められる、障害者に対する労働生活参加給付の規定がある（社会法典第3編112条1項）。

社会法典第9編に基づく労働生活参加給付には、職業訓練のほか、就職及び雇用関係の継続のための多様な支援が含まれる（社会法典第9編49条3項）。労働生活参加給付は、事業主に対して助成金の形で支給される場合もあれば（同法50条（本章第1節3（2）ア（7）を参照））、障害者のための作業所における就労機会の提供（同法56-58条（本章第1節2（1）ウを参照））や援助付き就業（同法55条（第2節2（3）を参照））の形で提供される場合もある。また、労働生活参加給付の目的を達成するにあたり、後遺症を予防・克服・軽減し、悪化を防ぐために必要となる場合には、個々の事案に応じて、医学・心理学・教育学的な支援として、精神的安定に向けた援助や社会適応能力向上に向けた支援、家族や職場への情報提供や助言等も行われる（同法49条6項）。

- アクティベーション及び就職のための給付を含む、職場の維持または獲得の支援
- 障害があるがゆえに必要となる基礎訓練を含む職業準備
- 援助付き就業の枠内での個別の事業所内訓練

³⁸ 年金保険機関が行うリハビリテーション給付については、福島豪（2024）．障害年金の基本構造，日本評論社．p.60-64．

- 職業適応と継続訓練
- 職業訓練
- 起業支援（連邦雇用エージェンシー、災害保険機関、年金保険機関、社会援護機関による）
- 障害者にとって相当で適切な就業または起業を可能にし、継続するための、労働生活参加に向けたその他の支援

労働生活参加給付はまた、必要となる実習（Praktika）期間においても提供される（同法 49 条 5 項）。給付には、労働生活参加を成功させるために必要となる宿泊・食事代、受講料・教材費等の償還も含まれる（同条 7 項）。

また、職場や訓練場所等へ通うのに必要となる場合の自動車扶助（自動車購入や免許証の取得費用に対する助成、障害のために必要な追加装備の費用補填）、教育訓練措置に参加するための移動や、使用者・支援機関等との面談のための移動により受給権者やその同行者に生じる収入減少の補填、訓練に通勤するのにかかる費用補填、ポストの獲得のために必要な労働アシスタンスの費用（本章第 2 節 2（2）を参照）、補助具や技術的作業援助の費用、障害に適した住居の整備費用等も含まれる（同第 8 項）。

さらに、2023 年の包摂的労働市場推進法（Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts）により、ジョブコーチ費用も償還の対象として明記されるに至っている（本章第 2 節 2（4）を参照）。ただし、ジョブコーチング自体は、既に援助付き就業の中に組み入れられていたほか、ジョブコーチングの要素は、労働予算、職業訓練予算（本章第 3 節 3（2）を参照）の枠組みの中で、あるいは、IFD による伴走型支援（本節 3（1）ア（ウ）を参照）の中でニーズに応じて利用されてきたものであり、この規定により新たな給付を創設したというよりは、ジョブコーチ費用の負担のあり方を明確化したものとされる^{39 40}。

なお、統合局により、労働生活参加給付を補う形で、「労働生活に付随する援助」がなされる場合もある。労働生活参加給付と重複する場合には、労働生活参加給付が優先され、労働生活参加給付が行われない場合や受給期間が終了した後になされる（本節 3（2）ア（イ）b を参照）⁴¹。

（イ）リハビリテーション給付の手続

a 迅速性の確保

リハビリテーション給付手続については、迅速かつ包括的になされるよう下記のような定めがある。参加のための給付が申請されると、リハビリテーション担当機関は申請の到着後 2 週間以内に、同担当機関において、自らに対して適用される給付法に基づいて、担当機関がそのサービスを管轄しているのかどうかを確認する。管轄しないことを確認した場合には、同担当機関は直ちに、管轄すると思われるリハビリテーション担当機関に申請を移送し、その旨を申請者に通知する（社会法

³⁹ BT-Drucksache 20/6442, S.14.

⁴⁰ BIH(2023). Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung von finanziellen Leistungen zum Jobcoaching als Leistung nach dem SGB IX.

⁴¹ 廣田久美子（2012）. 障害者の就労支援保障. 社会保障法, 27, p.88.

典第9編14条1項)。管轄する場合には、原則として申請到着後3週間以内に、リハビリテーションの必要性を確認し、給付を決定、実施する。これにより、リハビリテーション担当機関は、「給付実施リハビリテーション機関」(leistender Rehabilitationsträger)となる。リハビリテーションのニーズの確認に、専門家による鑑定書が必要となる場合(本章第4節1(1)アを参照)には、鑑定書が到着してから2週間以内に給付決定を行う(同条2項)。なお、リハビリテーション担当機関の管轄を確認するのに、障害の原因を明らかにする必要がある、それが2週間以内に不可能な場合には、障害の原因を考慮することなく給付を行うリハビリテーション担当機関への移送がなされる(同条1項)。

申請の移送を受けたリハビリテーション担当機関は、移送を受けた時点から上記期間が開始され、その期間内に手続を行うことが求められる(同条1項、同2項)。移送を受けた第2のリハビリテーション担当機関が、自身が管轄しないことを確認した場合、管轄すると思われるリハビリテーション担当機関と合意の上で、速やかに給付決定ができるよう、第3のリハビリテーション担当機関に申請を移送し、その旨を申請者に通知する。第3のリハビリテーション担当機関は、給付を管轄していない場合でも、「給付実施リハビリテーション担当機関」となり、同機関は第2のリハビリテーション担当機関においてすでに期間が開始した申請について3週間以内に決定を下さなければならない(同条3項)。

なお、複数の機関によるリハビリテーション給付が必要となる場合には6週間以内に、これら機関により参加計画会議が実施される場合(本章第4節2(4)を参照)には、申請到着後2か月以内に決定することが求められる(同法15条4項)。

リハビリテーション担当機関が職権で給付を行う場合には、リハビリテーションのニーズを認識した時点から上記期間が開始される(同法14条4項)。

障害者からの申請に対して期限内に根拠のある説明がない場合、申請された給付は承認されたものとみなされ、障害者は自費でサービスを受けた場合、リハビリテーション担当機関が弁済する(同法18条)。

なお、統合局は、労働生活参加給付をすみやかに提供する必要がある場合、他のリハビリテーション関係機関の管轄にある給付を暫定的に実施することができる。この場合、管轄する運営者が事後的に弁済する(同法185条7項)。

b リハビリテーションのニーズに関する確認

リハビリテーションのニーズの確認に際しては、①障害(のおそれ)の有無、②受給権者の参加に対して障害がどのような影響を及ぼしているか、③参加のための給付によってどのような目標の達成が求められているか、④目標の達成のため、診断の枠内では、どの給付に成功の見込みがあるかが把握される(社会法典第9編13条2項)。給付の決定や参加給付の実施は、受給権者の正当な希望に沿う形でなされる。その際、個々の生活状況、年齢、性別、家族、宗教・信条上の要請、障害のある母親や父親の育児負担や障害のある子どもの特別なニーズも考慮される(同法8条1項)。参加のための給付には、受給権者の同意が必要とされる(同条4項)。

リハビリテーションニーズの確認に関しては、「連邦リハビリテーション連合会」(Bundesar-

beitsgemeinschaft für Rehabilitation, BAR) により、「共同勧告：リハープロセス」⁴²が定められているが、ニーズの把握は包括的に行われるべきこと、各リハビリテーション機関は、生物学的－心理学的－社会モデルのすべての構成要素とそれらの相互作用に関する情報を収集すること、そのために、カウンセリングや面談等が適切であること、上記③にいう「目標の設定」にあたっては、当事者の個人的目標、希望、考えなどを調査する必要があるが、その際、個人的な目標については、ニーズ調査の過程で具体化されうること、上記④にいう「給付の選択」に際しては、目標達成の程度や方法、特定されたニーズをカバーするために利用可能な給付の種類やその費用対効果が考慮され、給付期間の特定も行われることなどが示されている。

労働生活参加給付の選択にあたっては、適性、性向、これまで従事した業務及び労働市場における状況と推移が適切に考慮される（社会法典第9編49条4項、社会法典第3編112条2項）。その際必要ならば、個別ないし集団での職業適性の解明（検査・試験・観察）や事業所での体験就業（Arbeitserprobung）が行われる（社会法典第9編49条4項）。なお、上記判断にあたり、連邦雇用エージェンシーと年金保険機関との委託研究の成果である「労働能力診断（Diagnose der Arbeitsfähigkeit – Allgemeiner Methodik, DIA-AM）」が用いられ、これにより、一般就労または福祉的就労の可能性の判断が行われる場合がある⁴³。

（２）障害者や事業主に対する雇用支援制度

ア 事業主に対する支援

リハビリテーション担当機関は、障害者・重度障害者と労働契約や職業訓練契約を締結した使用者に対して、①企業内職業訓練を実施するための職業訓練手当、②統合手当（賃金補填手当）、③事業場における労働援助手当、④有期のトライアル雇用に対する一部または全額の費用償還等の給付を行うものとされる（社会法典第9編50条）。以下では、連邦雇用エージェンシーの給付とその後の統合局からの給付を確認するが、被保険者要件を満たしている中途障害者の場合は、連邦雇用エージェンシーではなく年金保険機関から上記給付がなされる。

なお、賃金補填・職業訓練報酬補填と伴走型支援を組み合わせつつ、福祉的就労から一般就労への移行を促す労働予算や職業訓練予算については、本章第3節3（2）で取り上げる。

（7）連邦雇用エージェンシーからの給付

a 職業訓練報酬手当

助成金なしには、企業内職業訓練・継続訓練を実施することが困難な障害者・重度障害者との関係では、当該障害者・重度障害者に対して支払われる職業訓練報酬について、一定の補填手当が支給されうる（社会法典第3編73条1項）。給付水準は、直近の職業訓練年度における職業訓練報酬月額の60%（重度障害者については80%）が上限である。例外的な場合は、直近の職業訓練年度における職業訓練報酬月額（100%）まで引き上げられる。これには、社会保険料の雇用主負担分

⁴² Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation (BAR) (2019). Gemeinsame Empfehlung : Reha-Prozess.

⁴³ 廣田・前掲注41) p. 94. 廣田久美子 (2014). 資料シリーズ No. 78 事業所における障害者雇用に関する配慮や支援の状況, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター. p. 60; 春名由一郎, 小澤真, 石田真耶, 永嶋麗子 (2020). 障害者職業総合センター調査研究報告書No.56. 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組, 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. p. 112.

を含む相当額が含まれる（同条2項）。

また、職業訓練・継続訓練に引き続いて、これを修了した重度障害者との間で労働契約を締結した使用者に対しては、最高70%の統合手当（賃金補填手当）が1年間支給される。重度障害者が、他の使用者の下で職業訓練・継続訓練をした場合も同様である。ただし、職業訓練・継続訓練期間中に助成がなされていたことが前提となる（同条3項）。

b 統合手当（賃金補填手当）

個人的事情により職業紹介が困難な労働者を雇用する使用者に対しては、能力不足を埋め合わせるための賃金補填手当が支給されうる（社会法典第3編88条）。賃金補填手当の額は、労務給付（Arbeitsleistung）の制約の範囲や個々の職場の要請によって異なりうるが、賃金の50%、1年間が上限となる（同法89条）。障害者及び重度障害者の場合は、上限額が引き上げられ、最長支給期間が延長されており、上限額は賃金の70%、最長支給期間は2年間である（同法90条1項）。支給から1年が経過した後は、10%が減額されるが、賃金の30%を下回することは認められない（同条4項）。

特に支援を要する重度障害者（本章第2節2（1）を参照）や長期失業状態にある重度障害者、障害者のための作業所や包摂事業所で就労していた重度障害者、パートタイムで雇用される重度障害者、職業訓練・継続訓練のために採用される重度障害者や同等認定を受けた障害者について、個人的な事情により、職業紹介が困難な場合、統合手当の上限額は賃金の70%、最長支給期間は5年となる。こうした障害者が55歳以上の場合には、最長支給期間は8年となる。最長支給期間が5年以上になる障害者との関係では、2年が経過した後から、助成額が毎年10%ずつ減額されるが、賃金の30%を下回することは許されない（同条2項）。

助成の金額や期間の決定にあたっては、使用者に雇用義務が課されているか、法定雇用率を超えて雇用しているか否かも考慮される（同条3項）。

c トライアル雇用手当

使用者は、障害者、重度障害者及び重度障害者と同等の者（同等認定を受けた者）について、有期のトライアル雇用をし、これにより、労働生活への参加の可能性が改善したか、完全かつ継続的な労働生活への参加が達成された場合、その3か月間の費用について償還を受けることができる（社会法典第3編46条1項）。

d 労働援助手当

使用者は、障害者に適した職場の整備のための手当（トイレの改修やスロープの設置等の改修費用、当該計画等に係る諸費用）を受給できる（社会法典第3編46条2項）。ただし、これは、障害者の継続的な労働生活への参加の実現・保障に必要な場合で、かつ、職場整備が過重な負担となるなど重度障害者法第3部に基づく使用者の義務（次項イ（ア）を参照）がない場合にのみ認められる。

(イ) 統合局からの給付

統合局は、法定雇用率を達成できない事業主から徴収される負担調整賦課金を原資として、使用者に対して以下の給付を行う。

a 新たなポスト・職業訓練ポストを創出することに対する給付・貸付

事業主に対し、下記のいずれかの重度障害者に適切なポストを創出した事業主は、これに関して使用者が負担した費用について、助成ないし貸付を受けることができる。給付の種類と金額は、個々のケースの状況によって決定される。給付は、同じ目的のための給付が他から提供されるべきものでないか、または提供されない場合にのみ行うことができる（重度障害者負担調整賦課金規則 15 条）。

- 雇用義務がない中で雇用される重度障害者、雇用義務を超えて雇用される重度障害者
- 労働及び職業生活において特に影響を受ける重度障害者（社会法典第 9 編第 154 条、155 条（本章第 2 節 2（1）を参照））
- 12 か月を超える長期失業後に雇用される重度障害者
- 認定を受けた障害者のための作業所での就業後に雇用される重度障害者
- いわゆる合理的配慮措置として、新たに創設される職務に再配置される重度障害者、または、新たに創設されるポストに配転されなければ雇用関係が終了する重度障害者

上記に加え、重度障害者のために確保された職業訓練ポストを創出した事業主に対しても給付ないし貸付がなされう。なお、上記給付がなされない場合でも、職場の整備等に関し、後述の「労働生活に付随する援助」としての給付がなされる場合がある。

b 労働生活に随伴する援助

統合局は、重度障害者が職場で働き、能力や知識を活用、向上できるように、連邦雇用エージェンシー等のリハビリテーション担当機関との連携の下、労働生活に付随する援助として、次のような給付を行う（重度障害者負担調整賦課金規則 17 条 1 項 2 号）。ここで想定される職場には、無期雇用だけでなく、有期雇用のケースも、パートタイムのケースも含まれるが、その労働時間は週 15 時間以上であること（使用者が包摂事業所である場合には週 12 時間以上）であることが求められる（社会法典第 9 編 185 条 2 項、同 3 項 2 号）。労働生活に随伴する援助は、同じ目的の給付が、リハビリテーション担当機関等によって提供されない場合等に、提供することができる（重度障害者負担調整賦課金規則 18 条 1 項。ただし、暫定的に統合局から給付される場合はある）。給付は、単発給付と継続給付があり、継続給付は、基本的に期間を定めて（更新可能性あり）支給される（同条 3 項）。

(a) ポストや職業訓練ポストの整備のための給付

使用者は、以下の措置に必要な費用の全額を限度として、貸付または助成金を受けることができる。給付の種類及び額は個々の事案に応じて決定される。決定に際しては、雇用義務の履行状況や対象となる重度障害者が特別の支援を必要とする障害者（本章第 2 節 2（1）を参照）か否かが考慮される（重度障害者負担調整賦課金規則 26 条）。

- 事業所の設備、機械、機器などの作業場を障害者に適した設備に整備し、維持すること
- パートタイムのポストの創出（特に、障害の性質または程度により、週 15 時間以上週 18 時間未満のパートタイムのポストが必要な場合）

- 技術的作業援助（補助具）の設置、それらの維持及び修理等
- 可能な限り長期間の雇用を可能にし、促進し、保障するためのその他の措置等

(b) 重度障害者である青年や若年成人の職業訓練にかかる費用、特に受験料に対する手当

雇用義務がない中で、特に該当の重度障害者を職業訓練生として受け入れる使用者（20 未満の労働ポストを有する使用者）は、費用、特に職業訓練における試験の受験料に対する手当を受けることができる（重度障害者負担調整賦課金規則 26a 条）。

(c) 重度障害者と同等の者と認定を受けた障害者である青年及び若年成人の職業訓練費用に対する手当及び報奨金

障害の程度が 30 未満または障害の程度が決定されていない場合でも、成年及び若年成人が企業内職業訓練または職業オリエンテーションに参加する期間中は、重度障害者と同等に扱われる（社会法典第 9 編 151 条 4 項）。使用者は、かかる同等認定を受けた者の職業訓練期間中、職業訓練にかかるコストに対する報償金及び手当を受け取ることができる（重度障害者負担調整賦課金規則 26b 条）。

(d) 事業所内統合マネジメント（BEM）の実施に対する報奨金

事業主は、BEM の導入・実施について報奨金を受け取ることができる（重度障害者負担調整賦課金規則 26 条）。

(e) 特別の負担が生じる場合の給付

事業主は、下記のケースの下での、重度障害者の雇用と結びつく特別の負担について、特に、同給付がなければ、雇用関係の継続が脅かされる場合には、補償手当を受給しうる（重度障害者負担調整賦課金規則 27 条 1 項）。

- 障害を理由として、業務遂行にあたり、一時的にではなく、特別の支援員が必要である場合
- 障害の結果、一時的にではない、通常の範囲を超えた使用者の費用負担がその者の雇用と結びついている場合
- 障害の結果、一時的にではなく、明らかに、非常に軽減された労務提供しかできない場合
- 知的障害、精神障害または発作性障害の結果のみを理由として、障害の程度が 50 以上の場合
- 認定障害者のための作業所またはその他のリハビリテーション提供事業者の下での就労に続けて雇用される場合
- パートタイムで雇用される場合

ここでいう「特別の負担」とは、使用者があらゆる可能性を尽くしても重度の障害者を雇用する際に発生する平均以上の金銭的費用その他の負担であって、その性質または金額により使用者が負担することが不合理であるものをいう（重度障害者負担調整賦課金規則 27 条 2 項）。このように、同給付の受給にあたっては、リハビリテーション担当機関や統合局の技術支援部門、統合専門サービスなどの関与の下、重度障害者が職場で完全な労務給付をできるよう、使用者が努力したことが前提となる⁴⁴。給付金額、給付期間は個々の事案に応じて決定される。その際、雇用義務の履行状

⁴⁴ Beyer (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX - Rehabilitation und Teilhabe behinderter Menschen. §185 Rn. 14.

況等も考慮される（同条3項、同条4項）。

補償手当は賃金補填手当的な性格を持つ「雇用保護補助金」(Beschäftigungssicherungszuschuss, BSZ) と職場の同僚等による支援に対して支給される「従業員支援」(personelle Unterstützung, PU) に分けられるが、より詳しい内容や支給基準、範囲は、統合局及び中央公的扶助局 (BIH) の勧告に次のとおり規定されている⁴⁵。

BSZ は、障害により、①平均と比べて作業速度や動作が遅い場合、②追加的な休憩や休息が必要な場合、③作業が要領を得ない場合、④短時間ではあるが頻繁な空き時間や待機時間等により個人的に業務を中断している場合、⑤平均と比べ欠勤率が高い場合、⑥著しいモチベーションの欠如がみられる場合などに給付される。重度障害者の労務給付の低下の程度は、三段階(30%、40%、50%)で個別に評価され、これに応じて手当の額が設定される。なお、どの程度の賃金補填が必要かについて、統合局からの委託を受けて、IFD が作業低下の状況等を審査する場合がある⁴⁶。評価にあたっては、同僚による支援がなされてもなお、協約上の賃金や最低賃金を支払うに際して、障害による著しい労務給付の低下があるか、という観点から判断される。

PU は、特に、①長期にわたり、または定期的に、専門的または作業教育的な指示、指導、監督を繰り返す必要がある場合（特に学習障害者や知的障害者）、②定期的な伴走的支援と業務遂行へのモチベーション向上が必要になる場合（特に精神障害者）、③業務遂行にあたり、業務に関連する手助けや援助が定期的に必要になる場合（例：持ち上げや運搬、事業所内の移動）や職場でのコミュニケーションの確保が必要になる場合（特に、程度が重い身体障害者、知的障害者）などに給付される。PU は、原則として支援が1日平均1時間以上必要な場合に認められるが、例外的に、1日平均30分間必要という場合にも認められうる。また、1日平均3時間を超えて必要という場合にも特別の理由が必要となる。必要な支援の範囲は4段階（30分間～1時間、1～2時間、2～3時間、3時間超）に分けられる。

なお、BSZ、PU、両者の合計額は、重度障害者の年間賃金の50%を超えてはならないとされている。

表2-3-7 使用者（包摂事業所を除く）に対する給付（金額の単位は百万ユーロ）

使 途	金 額	件 数
労働ポスト・訓練場所の創設	10.54	1,469
障害に適した職場環境の整備	27.53	8,234
特別の負担がある場合の給付	173.51	41,584
職業訓練に対する報償金・手当	0.87	419
事業所編入マネジメント	0.08	X

（出所）BIH(2022), Jahresbericht 2020/2021. p.19 を元に筆者（石崎）作成

⁴⁵ BIH (2022). Empfehlung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V. zur Gewährung von Leistungen des Integrationsamtes an Arbeitgeber zur Abgeltung außergewöhnlicher Belastungen nach § 27 SchwbAV.

⁴⁶ 春名由一郎、小澤真、石田真耶、永嶋麗子（2020）. 前掲注43）報告書. p.230（2018年11月1日、ハンブルクの連邦援助付き就業協会（BAG_UB）における現地調査結果に基づくもの）.

c 統合局の給付実績

表 2－3－7 は、2020 年における統合局の給付実績であるが、特別な負担がある場合の給付が使用者の給付の大半を占めていることが確認できる。

(ウ) 使用者のための統一的相談窓口

2021 年の参加強化法（*TeilhabeStärkungsgesetz*）により、使用者のための統一的な相談窓口（*Einheitliche Ansprechstellen*）が設けられている。相談窓口は、行政機関とは独立の立場で、地域と連携しつつ、障害者雇用・就労に関する水先案内人として、迅速に使用者の相談に応じることが期待される（社会法典第 9 編 185a 条 3 項、4 項）。同窓口は負担調整賦課金の調整金基金を原資として運営されるものであり、統合局は、この窓口がドイツ全土において設けられるよう努めるものとされる（同条 2 項、5 項）。統合局は、専門的背景を持ち、企業と近い立場にある第三者（ネットワークパートナー）と連携し、IFD 等に委託することにより、これを実施することが予定される（同条 5 項）。なお、この窓口は、使用者向けに特化している点、場合によっては、当該相談窓口の側から使用者に積極的にコンタクトをとる点において、統合専門サービスが行う支援とは異なっている⁴⁷。

イ 障害者本人に対する支援

(7) 連邦雇用エージェンシーによる給付

労働生活参加給付のうち、就職支援（就職先の紹介）、職業準備、職業訓練については障害のあるなしに関わらず、連邦雇用エージェンシーにより行われる（なお、連邦雇用エージェンシー内には重度障害者に特化した「重度障害者職業紹介チーム」（*Schwerbehinderte-Arbeitsvermittlung, SB-AV*）が存在する⁴⁸）。これらの給付は「可能な限り普通に、また必要な場合に限り特別に」の原則に従って給付がなされる（社会法典第 3 編 113 条 2 項参照）。すなわち、労働生活への参加が一般的な給付によって達成できる場合には一般的な給付により、障害の種類、程度等を理由として、労働生活への参加のために特別の給付を必要とする場合には、特別の給付がなされる（同法 117 条 1 項参照）。

職業訓練は、企業内で訓練ポストを見つけ、使用者の下で受けるのが通常であるが、障害者は企業内で職業訓練ポストを見つけることがしばしば困難であるため、企業外の職業リハビリテーション施設がある。障害者に特化した企業外の職業リハビリテーション施設として、職業経験のない若年障害者を対象とする「職業訓練施設」（*Berufsbildungswerke, BBW*）、職業経験のある障害者を対象とする「職業支援施設」（*Berufsförderungswerke, BFW*）、これらと同等の職業リハビリテーション施設として、例えば、「職業トレーニングセンター」（*Berufliche Trainingszentren, BTZ*）、「医学的・職業的リハビリテーション施設」（*Einrichtungen der medizinisch-beruflichen*

⁴⁷ BIH (2021), Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

⁴⁸ 春名由一郎、小澤真、石田真耶、永嶋麗子（2020）. 前掲注 43）報告書. p.206-207（2018 年 10 月 29 日、ケルンの雇用エージェンシーにおける現地調査結果に基づくもの）。

Rehabilitation) がある（社会法典第9編 51条1項）⁴⁹。

「職業訓練施設」や「職業支援施設」では、可能な範囲で、職業訓練法や手工芸法に基づく認定職業訓練及び同法の下での職業資格の取得が目指されるが、職業訓練法や手工芸法の枠組み外での訓練・研修等を行うこともできる（社会法典第3編 117条1項）⁵⁰。なお、職業訓練法や手工芸法では、障害者を対象とする職業訓練の期間や編成、試験時間や実施方法（補助用具や手話通訳の利用）については一定の配慮がなされるべきとされている（職業訓練法 65条1項、手工芸法 42q条）。

「職業トレーニングセンター」では、主に精神疾患に罹患した者の復職を支援する⁵¹。「医学的・職業的リハビリテーション施設」では、医学的リハビリと職業リハビリを繋ぐ機能を果たす⁵²。いずれの職業リハビリテーション施設においても、職業訓練給付を提供するにあたり、訓練の一部が企業で実施されるよう努めるものとされる（社会法典第9編 51条2項）。

(イ) 統合局による給付

一般労働市場における労働生活への参加が特に困難であるが、当該給付によって可能になり、促進され、それが保障される場合、及び、重度障害者が、その障害に関連したニーズを理由として、必要な資金を自分で調達することが合理的に期待できない場合（その他の場合は、本人の収入状況を考慮する必要あり）には、「労働生活に付随する援助」として、重度障害者本人に対して統合局から下記の給付がなされうる（社会法典第9編 185条3項、重度障害者負担調整賦課金規則 17条1項1号、18条2項、19条乃至 25条）。なお、かかる給付は、リハビリテーション担当機関、使用者等によって提供されない場合に提供される（同規則 18条1項）。

①技術的作業援助

技術的作業援助（補助具）の調達、維持、修理、及び重度障害者の使用訓練にかかる費用

②職場への通勤のための援助

③自営による職業的自立と維持のための援助

一定の要件を満たす自営者を対象に融資、利子の補填（金額、返済、利率は個別決定）

④障害に適した住居の購入・整備・維持のための援助

障害者向け住宅の調達、障害者の特別なニーズに合わせた居室等の調整、障害者向け住宅または通勤に非常に便利な場所にある住居への引越しのための手当支給、利子の補填、融資（金額、返済、利率は個別決定）

⑤職業上の知識・技能の維持、発展のための措置への参加の援助

継続教育（研修）及び適応措置に参加する費用に対する助成

⑥特別な状況にある場合の給付

上記以外の労働生活に伴う援助にかかる給付は障害の種類または程度を考慮し、一般労働市場

⁴⁹ Deusch (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §51 Rn.5.

⁵⁰ Nebe(2017), Rolfs (geschf.)/Knickrehm/Deinert, Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) – Arbeitsförderung beck-online.GROSSKOMMENTAR (Gagel), §117 Rn.8-9.

⁵¹ Bundesarbeitsgemeinschaft Beruflicher Trainingszentren (<https://www.bag-btz.de/>)（最終閲覧日：2025年8月7日）

⁵² REHADAT. (<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Medizinisch-berufliche-Rehabilitation-mbR-in-Phase-II/>), Bundesarbeitsgemeinschaft der medizinisch-beruflichen Rehabilitationseinrichtungen e.V. (Phase II). (<https://www.mbreha.de/>)（最終閲覧日：2025年8月9日）

における労働生活への参加を可能にし、容易または確保するために必要な場合及びその限りに
おいて、重度障害者に支給することができる。

(ウ) 独立的・補完的参加相談サービス

障害者の自己決定を強化し、その参加の機会を改善するため、2016年の連邦参加法により、リハビリテーション給付の受給権者を対象に、リハビリテーション担当機関や実施機関から独立した、補完的相談サービス（Ergänzende unabhängige Teilhabeberatung, EUTB）が開始された。同サービスは、障害者権利条約 26 条 1 項において求められる、ピアカウンセリングを含むものとなっており、障害者（またはそのおそれがある者）及び親族の団体により、リハビリテーション給付の申請に先立ち無料相談が行われている⁵³。同サービスの下、リハビリテーション給付に係る情報提供・助言について、連邦労働社会省からの助成がなされていたが、2019年の法改正により、2023年以降、6,500万ユーロが助成されること、助成は、管理、ネットワーク作り、質の保証、広報業務に必要な経費にも充てられることが規定されている（社会法典第9編32条）。なお、相談の質を保証する観点から、参加相談の専門機関が、相談機関からの質問の受付、ネットワーキング、全ての相談員を対象とする基礎資格の提供、ピアカウンセリングメソッドの構築支援、助言の質保証の支援等を行っている⁵⁴。

ウ 障害者や事業主の支援の経済的裏付け

統合局による助成金や費用償還の原資となるのが、法定雇用率未達成企業から徴収される負担調整賦課金である。徴収された負担調整賦課金のうち、16%は連邦雇用エージェンシーに配分されており、統合手当（賃金補填手当）等に充てられている。負担調整賦課金のうち2割は、連邦政府により徴収され（ただし、コロナ禍における徴収割合は1割とされた）、重度障害者の労働生活参加に向けた地域横断的な期間限定のプログラムやモデル事業に活用されるが、連邦エージェンシーに対する配分もここからなされる。統合局が活用するのは、徴収された負担調整賦課金の8割である。

BIHは、ウェブサイト上に公開している年次報告書においてその用途を明らかにしており、最新版は2020年の用途を示すものである（2022年2月16日公表）⁵⁵。IFDや包摂事業所への給付、使用者に対する特別な負担に対する給付など中長期的に給付が必要となるものに65%程度が支出されている。

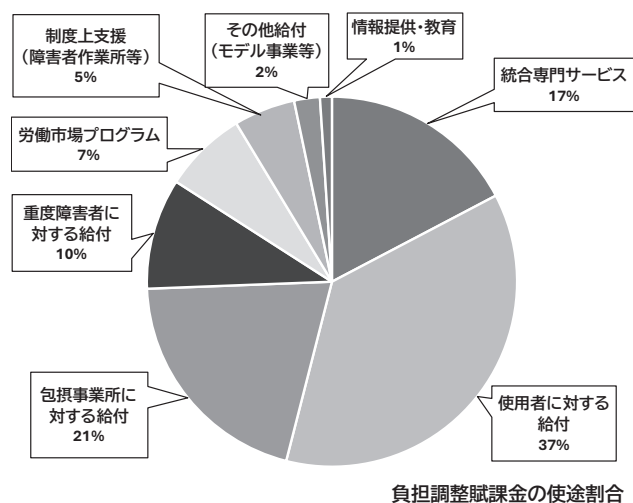
なお、負担調整賦課金は、従前、劣後的にはあるものの、障害者のための作業所の施設整備の原資とすることも可能とされていたが、2023年包摂的労働市場推進法により改められ、一般労働市場における雇用促進の目的のためだけに使われることとなっている⁵⁶。また、同法による改正で、調整金基金を、労働生活参加給付を受給しているGdB20～40の若年軽度障害者に用いることが可能とされている（社会法典第9編161条2項）。

⁵³ BT-Drucksache 18/9522, S.193.

⁵⁴ Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH. (<https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ziele-und-aufgaben-der-fachstelle-teilhabeberatung>)（最終閲覧日：2025年8月9日）；BR-Drucksache 395/19, S.30;

⁵⁵ BIH, Jahresbericht 2020/2021. p.8,p.19.

⁵⁶ BR-Drucksache 682/22, S.12.



使途	金額 (百万ユーロ)	件数等
統合専門サービス	100	60,000人
使用者に対する給付	212	51,700件
包摂事業所に対する給付	118	12,500人 (945企業)
重度障害者に対する給付	56	9,400件
労働市場プログラム	42	—
制度上支援（障害者作業所等）	31	190施設
その他給付（モデル事業等）	13	—
情報提供・教育研修	6	—

（出所）BIH(2022), Jahresbericht 2020/2021. P.8 を元に筆者（石崎）作成

図表 2－3－8 負担調整賦課金の使途

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

(1) 「障害者」・「重度障害者」の認定：援護局による認定

ア 手続

障害認定は、社会法典第14編（社会補償）について管轄する機関、すなわち、援護局（Versorgungsamt）が、申請に基づきこれを行う（社会法典第9編152条1項）。

既述のとおり、障害の程度（GdB）は、0から100までの10刻みのスケールが設定されており、20以上が「障害者」と認定され、50以上であれば「重度障害者」と認定される（本章第1節1（1）イを参照）。認定に際しては、鑑定や専門家の意見聴取、申請者との面接等が行われる場合がある。主治医の所見等の入手には申請者である障害者の同意が必要となる⁵⁷。なお、就業している者が申請する場合、認定手続を迅速に行うべきとされ、原則として申請受理後3週間以内、鑑定が必要な場合には、鑑定結果送付後2週間以内に決定すべきとされている（同法152条1項、14条2項）。

障害の存在及び稼得能力の低下の程度が年金通知、行政機関や裁判所の決定、こうした決定のために担当部門が発行した仮証明において既に認定されている場合は、原則として、援護局による障害認定は行われない（社会法典第9編152条2項）。

イ 認定基準

障害認定基準は、2008年の「援護医学規則」（Versorgungsmedizinverordnung）に添付される「援護医学の基本原則」（Versorgungsmedizinische Grundsätze）において定められており⁵⁸、障害認定に係る鑑定業務において参照されてきた。同基準は、7人の委員（内4人は医師）から構成される「援護医学鑑定専門委員会」（Sachverständigenbeirat Versorgungsmedizinische Begutachtung）により改定される。同審議会について、従前は援護医学規則に規定が置かれていたが、2023年の包括的労働市場推進法により、社会法典第9編153a条に根拠規定が置かれるに至っている。審議会は、援護医学上の必要性を考慮し、医学と医療技術の最新の状況を基礎とし、関係者の参加を重視した形で実施される（社会法典第9編153a条1項）。「援護医学の基本原則」の中には、一般的な基本原則に関する解説のほか、「損傷の程度表（GdS-Tabelle）」として、頭部・顔、神経系・精神、視覚器官、聴覚・平衡器官、鼻、口腔・咽頭・上気道、胸部・下気道・肺、心臓・循環器系、消化器系、ヘルニア、泌尿器系、男性組織、女性組織、代謝・内分泌系、血液・造血器官・免疫系、皮膚、運動器官（腕、足、体幹）・リウマチ性疾患のそれぞれについて、損傷度（GdS）が設定されており、障害度（GdB）はこれと同じ基準により判断される（本章第1節1（1）ウを参照）。以下は、「援護医学の基本原則」に基づく記載である。

(7) 障害度について

GdBは、生活領域における機能障害の影響（身体的、知的、精神的、社会的影響）を内容としており、稼得生活における制約に留まるものではない。また、従事している（しようとしている）仕

⁵⁷ Kossens (2023), Kossens/von der Heide/Maaß. SGB IX mit BGG. §151 Rn.12.

⁵⁸ Bundesministerium. “Versorgungsmedizin-Verordnung”. (<https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Broschueren/k710-anhaltspunkte-fuer-die-aerztliche-gutachtertataetigkeit.html>)（最終閲覧日：2025年8月11日）

事とは無関係に判定される。

「障害」は、身体状態または健康状態が年齢相応の典型的な状態から逸脱している場合に認められる。そのため、加齢による身体的変化は考慮されない。

「損傷の程度表（GdS-Tabelle）」に記載されている値は、長年の経験に基づいて導き出された平均値であり、個々の事案において、特別の事情がある場合には、評価値から逸脱した認定をすることができる。また、障害認定を受けるためには、健康障害が単なる一時的なものではなく、6か月を超えて存在することが必要とされるが（社会法典第9編2条1項）、健康状態の変動が予想される場合、6か月を超えて残存する（または残存すると予想される）GdBに相当する値を平均値として算出する必要がある。例えば、慢性気管支炎、皮膚疾患、発作性疾患のように、疾病の経過が健康状態の反復的な改善と悪化の繰り返しによって特徴付けられる場合、一時的な悪化は、生活全体に持続的な影響を及ぼすため、一時的な健康障害とは捉えられず、平均的な程度を基準として判断される。なお、GdBの変更は、変化した健康状態が6か月以上維持されているか、継続することが予想される場合、そして、GdBが10以上変化する場合に認められる。

（イ）障害の総合的評価について

社会生活への参加に対する阻害要因が複数存在する場合、障害の程度はそれらの相互関係を考慮し、全体としての影響を踏まえて決定される（社会法典第9編152条3項）。その際、障害の程度は、基準値を合計することによって導くのではなく、総合的に判断される。一般的には、最も高い値を引き起こす機能障害を基準とし、その他の機能障害がその値をどの程度（10点ないし20点以上）増加させるかが検討される。

ウ 障害の範囲

障害の範囲には、日本では障害認定基準に含まれない疾病を含むものとなっている。例えば、内分泌・代謝・造血系・免疫系等の内部障害や全身機能の障害、皮膚や外観等の障害も含まれる。また、前項イ（ア）で述べたとおり、健康状態の改善と悪化を繰り返すことを特徴とする疾患（例：慢性気管支炎、皮膚疾患、発作性疾患）についても、障害認定がなされうる⁵⁹。

ドイツの障害認定基準においては、精神的影響を伴う後遺症を考慮しており、顔面の醜形や女性の乳房喪失等を障害認定の対象としている。その際、基準となるのは、こうした症状により苦痛を感じない障害者ではなく、一般的な医学的経験に基づく通常の影響である。持続的な精神障害が存続し、心理療法等の特別の医学的治療を必要とする場合、より高い値が設定されることになる。

ドイツの障害認定基準においてはまた、経験上、通常存在すると考えられる痛みも考慮されている。ただし、四肢切断に伴う幻視痛などのように、通常範囲を超える痛みが認められ、医療措置が必要とされる場合、より高い値が認定されることになる。

⁵⁹ 春名由一郎、小澤真、石田真耶、永嶋麗子（2020）. 前掲注43）報告書 障害者職業総合センター調査研究報告書No.56. 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究～フランス・ドイツの取組、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構. p.58 では、日本では認定されないがドイツでは重度障害者認定が得られる疾病が整理されており、例えば、偏見を起こさせる顔面のゆがみ、顔面神経痛（頻繁な月に何度も強い痛み、発作）、アルコール依存症（依存が証明され、制御を失い、意志の自由が著しく制限される場合）、薬物依存症（精神的変化と社会的統合の困難）、メニエール病（月に複数重い発作がある）、気管支ぜんそく（重度の発作が続く過敏反応）、高血圧症（重度の眼底変化、心臓機能、腎臓機能、脳出血を伴う||最低血圧が常に130mmHg以上）、糖尿病（I型コントロール困難）、免疫不全（治療にもかかわらず感染しやすいその他に通常でない感染が年1、2回）、アトピー性皮膚炎（入院又は類似の集中的外来治療が年に何回が必要）等が挙げられている。

また、悪性腫瘍の摘出後の経過観察期間（原則 5 年間）における障害の程度は実際の損傷の程度よりも高い基準値が設定されている。経過観察期間は原則 5 年間であるが、より短い期間が設定されることもある。通常、早期がんの摘出後は 50、末期がんの摘出後は 80 とされるため、いわゆるがんサバイバーは、一定期間、重度障害認定を受けうることになる（上皮内がんは原則としてこの限りではないが、膀胱ないし乳腺の上皮内がんはなお認定の対象となりうる）。下記は、乳房喪失に係る認定基準の抜粋である。

14. 女性の器官

14.1 乳房の喪失（乳房切除術）

片側 30

両側 40

乳房の分割切除または四分分割切除 0-20

手術や放射線治療の結果としての肩甲帯、腕、脊椎の機能的制限（リンパ浮腫、筋肉欠損、神経病変、姿勢不良など）も場合によっては追加的に考慮する必要がある。

プロテーゼを使用して乳房を修復する再建手術が行われる場合、結果次第では（被膜線維症、プロテーゼの脱臼、左右対称性など）

乳房切除後

片側 10-30

両側 20-40

皮下乳房切除術後

片側 10-20

両側 20-30

自家組織で乳房を再建する手術の後は、GdB を低くすることが考えられる。

乳腺悪性腫瘍の摘出後は、5 年間の治癒期間を待たなければならない。

この間の GdB

ステージ（T1～T2）pN0 M0 で切除した場合 50

ステージ（T1～T2）pN1 M0 で切除する場合 60

それ以上のステージでは少なくとも 80

手術及びその他の治療措置の結果、GdB が 50 以上になる場合は、経過観察期間中の GdB をそれに応じてより高く評価しなければならない。

乳腺の非浸潤がんを切除した後、最初の 2 年間の経過観察期間とする。この間の GdB は 50 である。

(2) 雇用エージェンシーによる重度障害者との同等認定

ア 概要

ドイツでは、障害の程度が 30 以上 50 未満の障害者の申請により、当該障害者が、連邦雇用エージェンシーが重度障害者と同等であるとの認定（以下「同等認定」という。）をする制度がある。同等認定が認められるのは、当該障害者について、同等認定がなされなければ、その障害を「理由として」、適切な労働ポストを確保または維持できない場合である（社会法典第 9 編 2 条 3 項）。同等認定がされた場合には、申請日から有効とされる。また、期間の定めを設けて認定がされる場合もある（同法 151 条 2 項）。なお、リハビリテーション担当機関は、同等認定の可能性やその効果について説明をする義務を負うと解されており⁶⁰、実際にも、雇用支援のプロセスにおいて、就職または就労継続困難が認められる場合に、同等認定により得られるメリットから、認定手続をとることが推奨されている⁶¹。

連邦雇用エージェンシーウェブサイトにおいて公表されている「社会法典第 9 編 2 条 3 項に基づく重度障害者との同等認定に関する情報」⁶²や「社会法典第 9 編 2 条の概念規定に関する専門的指示」（2023 年 9 月 15 日発効）⁶³では、認定要件や手続きの流れについて、より具体的に示されている。下記イ及びウはこれらに基づく記述である。

イ 認定要件

「理由として」の要件（因果関係の審査）は、適切な労働ポストを維持する困難が障害の種類と程度に起因している場合か、あるいは、適切な労働ポストを獲得しようとする際に、健常者との競争力という点で特に阻害され、それゆえ非常にあつせん困難である場合に認められる。

(7) 労働ポストの維持が困難な場合

労働ポストの維持が困難であるという場合、すなわち、障害を理由として労働ポストを失うリスクがある場合は、例えば、次のような場合に認められる。

- 繰り返される、あるいは、頻繁な障害を理由とする欠勤
- 障害に適した設備のある職場にもかかわらず、障害により、労務給付（Arbeitsleistung）の程度が低いこと
- 継続的に低下した負荷耐久力
- 障害により低下した業務遂行能力との関連でなされた、警告または労働契約解消金の申出
- 長期的に必要とされる同僚による援助
- 障害を理由として、職業上及び／または地域的な移動に制限があること

上記事情が認められる場合には、労働ポストを失うおそれが実際に現れていないとしても、非障

⁶⁰ Kossens (2023), Kossens/von der Heide/Maaß. SGB IX mit BGG. § 151 Rn.6.

⁶¹ 春名由一郎、小澤真、石田真耶、永嶋麗子（2020）. 前掲注 43）報告書. p.45; p.227（2018 年 11 月 1 日、連邦援助付き就業協会における現地調査結果に基づくもの）。

⁶² Bundesagentur für Arbeit. “Informationen zur Gleichstellung behinderter mit schwerbehinderten Menschen nach § 2 Abs. 3 Neuntes Buch Sozialgesetzbuch (SGB IX)” . (<https://www.arbeitsagentur.de/menschen-mit-behinderungen/spezielle-hilfe-und-unterstuetzung/gleichstellung>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

⁶³ Bundesagentur für Arbeit. “Fachliche Weisungen SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch – SGB IX § 2 SGB IX Begriffsbestimmungen” . (https://www.arbeitsagentur.de/datei/fw-sgb-ix-2_ba032320.pdf)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

害者と比べて、労働ポストが不安定になっているかが判断される。上記事情のうち、繰り返される／頻繁な欠勤に基づいて申請がなされた場合、まずは、その欠勤期間が十分か、補充的に診断書が必要となるかが検討され、診断書が必要とされる場合、医療チーム（Ärztliche Dienst）が同等認定に関与し、欠勤が障害に基づくものかどうかを検討する。

これに対し、生産過程の変更、合理化の措置、事業の全部または一部の廃止等、障害のない者も同様に影響を受ける措置や不景気、加齢や資格不足などの個人的事情により、労働ポストを失うおそれがあるという場合には、同等認定は認められない。

(イ) 労働ポストの獲得が困難な場合

この審査は、求職者や解雇された障害者、転職しようとする障害者との関係で行われる。その際、障害者が目指す業務や労働ポストの内容、当該労働ポストの適切性、障害に基づく競争上のデメリッ（障害が就職できない原因の1つといえるか）が考慮され、同等認定によって、このデメリッが解消されるかを踏まえて判断される。

(ウ) 適切な労働ポスト

なお、ここで想定される「適切な労働ポスト」は、週の労働時間が18時間以上であり（同法156条3項）、また、そこでは障害に対する配慮がなされ、長期的に業務遂行がなされうるものであること、継続就業により障害が悪化するおそれがないことが前提とされている。また、ポストの適切性の判断に際しては、なされうる労働生活参加給付も考慮される。適切性がこうした給付により達せられる場合、技術的助言チーム（Technischen Beratungsdienstes, TBD）の関与が推奨される。

ウ 認定手続

同等認定の申請は、地域の雇用エージェンシーにおいて、対面、電話、書面で行うことができる。申請ができるのは、障害者本人であるが、障害のある労働者からの委任状を受けて、使用者が行うことは可能とされる⁶⁴。同等認定の手続や決定は、雇用エージェンシー内の「重度障害者職業紹介（SB-AV）」の事務部門であるオペレーションサービスチーム（Operative Service, OS）が行う⁶⁵。

申請に当たっては申請書フォームのほか、障害認定通知書（または年金通知書）の写し、必要に応じて各種書類の提出が求められる。労働ポストの獲得を目的とする同等認定の審査においては、雇用エージェンシーやジョブセンターの職業紹介・統合専門員または相談専門員に職業紹介状況等の確認が行われる。また、同等認定なしには労働ポストの維持が困難な障害者の審査においては、雇用エージェンシーの復職支援部門や統合専門サービス（IFD）の担当者への確認が行われる。加えて、具体的な職場の状況に係る事実関係の解明のために、申請した障害者の同意を予め得た上で、使用者、事業所委員会等の従業員代表組織、重度障害者代表に対して、聞き取り調査が行われる。また、必要に応じて、医学的、心理学的または技術的側面からの解明のため、専門チームを手続に関与させる。

⁶⁴ Kossens (2023), Kossens/von der Heide/Maaß. SGB IX mit BGG. § 151, Rn.4-5.

⁶⁵ 春名由一郎, 小澤真, 石田真耶, 永嶋麗子 (2020). 前掲注 43) 報告書. p.207 (2018年10月29日、ケルンの雇用エージェンシーにおける現地調査結果に基づくもの)。

同等認定に関する審査期間は、2～3週間であり⁶⁶、決定は書面で通知される。同等認定されると、申請日に遡って効力が発生する。同等認定されない場合、その理由と共に通知がなされる。

エ 同等取扱者の数

連邦雇用エージェンシーウェブサイト⁶⁷において公表されている2023年の統計資料「就業する重度障害者」によれば、雇用義務制度の下にある重度障害者（同等取扱い者含む）は1,123,516人であるが、このうち、雇用関係下にある同等取扱者202,091人、職業訓練を受けている重度障害者・同等取扱者は8,073人である。

2 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

（1）重度障害者の特別のグループ

使用者には重度障害者について雇用義務が課されているが（社会法典第9編154条）、その際、下記に該当する重度障害者を「適切な範囲」で雇用することが要請されている（同法155条）。ただし、「適切な範囲」は解釈に委ねられるほか、下記の重度障害者を雇用しなかった場合の効果・制裁についての規定はなく、下記の重度障害者を雇用することはあくまでも使用者の責務と理解されている⁶⁸。他方、社会法典第9編155条には、複数カウント（本章第3節1（4）を参照）や重度障害者雇用に係る各種助成金制度（本章第1節3（2）ア（イ）を参照）など使用者が経済的メリットを受けうる重度障害者を明確化する機能があるといえる⁶⁹。

- 障害を理由として、業務遂行にあたり、一時的にではなく、特別の支援員が必要である場合
- 障害の結果、一時的にではない、通常の範囲を超えた使用者の費用負担がその者の雇用と結びついている場合
- 障害の結果、一時的にではなく、明らかに、非常に軽減された労務提供しかできない場合
- 知的障害、精神障害または発作性障害の結果のみを理由として、障害の程度が50以上の場合
- 障害の種類または程度ゆえに、職業訓練法に基づく職業訓練を修了していない場合
- 50歳に達した重度障害者

（2）労働アシスタンス

障害者本人に対する労働生活参加給付の中で、特に重要な役割を果たしているのが、労働アシスタンス（Arbeitsassistanz）である。労働アシスタンスは、障害者自身が労働契約上の本質的な債務を履行できる状態にあることを前提としつつ、例えば、視覚障害者のための代読者、聴覚障害者のための手話通訳者、筆記通訳者など、障害者の職場に同行して、労働生活への参加やその継続のために、第三者が個別的支援を行うことを指す⁷⁰。重度障害者は、2000年10月以降、統合局

⁶⁶ 春名由一郎、小澤真、石田真耶、永嶋麗子（2020）. 前掲注43）報告書. p.207（2018年10月29日、ケルンの雇用エージェンシーにおける現地調査結果に基づくもの）。

⁶⁷ Bundesagentur für Arbeit. “Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen)” .
(https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html;jsessionid=2B382F1BCBB4BB9240B796B4BC2E6969?nn=1523092&topic_f=bsbm-bsbm&dateOfRevision=200312-202512)（最終閲覧日：2025年8月7日）

⁶⁸ Greiner(2024), Neumann/Pahlen/Greiner/Winkler/Westphal/Krohne, SGB IX, §155 Rn.11.

⁶⁹ Joussen (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX, §155 Rn.5.

⁷⁰ 労働アシスタンスについて、廣田・前掲注41）p.87-88も参照。

(Integrationsamt)の管轄の範囲内で、労働アシスタンスのコストに対する法的請求権を有している（社会法典第9編185条5項）。

労働アシスタンスは、障害者がその労働ポストを獲得するために必要な場合に、リハビリテーション担当機関による労働生活参加給付として最長3年間その給付が認められる（社会法典第9編49条8項）。その後、労働ポストの維持のために更に労働アシスタンスが必要となる場合には、統合局が管轄する（同法185条5項参照）。統合局が管轄する期間に制限はない。なお、労働アシスタンスが認められる最初の3年間においても、リハビリテーション担当機関との同意の下、統合局が費用を立て替えた上で実施するものとされる（社会法典第9編49条8項）。これは、労働アシスタンスに対するニーズが通常は継続的に認められるため、支給主体の変更に伴う混乱を回避することを目的とするものである⁷¹。

労働アシスタンスの利用方法には、①障害者が労働アシスタントを選び、直接雇用する方法（使用者モデル）と、②労働アシスタンスサービスを提供している各種団体に委託する方法（サービス提供モデル）の2種類がある。いずれの利用方法をとるかは障害者の選択に委ねられるが、費用は合理的な範囲に限定される（社会法典第1編33条参照）。支援を行う労働アシスタントと使用者は雇用関係にはないため、労働者が職場に労働アシスタントを同行するためには、使用者の同意が必要となる。そのため、必要性の判断に際して、使用者の関与が必要とされる。また、労働アシスタンスの必要性が認められることに先立ち、使用者サイドでできる職場環境の整備等が（場合によっては助成を受けて）なされていることが求められる⁷²。

表2-3-9 重度障害者に対する給付（金額の単位は百万ユーロ）

	金額	受給者数
技術的労働援助	5.42	1,810
職場への到達	4.25	693
経済的自営業	0.52	78
障害に適した住居の調達、維持	0.32	95
職業上の知識・技能の習得、向上	3.88	1,863
特別の生活状況における援助	2.13	964
労働アシスタンス	38.83	3,577
援助付き就業	1.24	338

（出所）BIH(2022) Jahresbericht 2020/2021. p.23 を元に筆者（石崎）作成

⁷¹ Deusch (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §49 Rn. 52.

⁷² BIH (2019). Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) für die Erbringung finanzieller Leistungen zur Arbeitsassistenz schwerbehinderter Menschen gemäß § 185 Abs. 5 SGB IX; BIH (2019), “Informationen zur Arbeitsassistenz”.
(https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Informationen_zu_Arbeitsassistenz_Stand_Januar_2019.pdf)（最終閲覧日：2025年8月7日）

労働アシスタンスは現物給付ではなく、金銭給付の形でなされるものであり、重度障害者は、統合局に対して、労働生活への参加に必要とされる労働アシスタンスの費用の償還請求権を有する。償還の対象は、労働アシスタンスに要した費用の全額とされている（社会法典第9編 185 条5項、重度障害者負担調整賦課金規則 17 条1 a 項）。

なお、前掲した表2-3-9は統合局が重度障害者に対して行った給付の実績であるが、労働アシスタンスがその多くを占めていることが確認できる。

（3）援助付き就業

ア 概要

職業リハビリテーションの1つとして、2008 年の法改正により明文化された援助付き就業（Unterstützte Beschäftigung）がある。援助付き就業は、障害者のための作業所で就労する学習・知的障害者が企業内でオーダーメイドされた仕事に就き、ジョブコーチなどによる支援を受けることにより、その仕事をできるようになり、継続的な雇用につながるという過去のモデルプロジェクトの成果⁷³を踏まえて法制化されたものである。援助付き就業の下、特別の支援ニーズを有する障害者を対象に、一般労働市場における雇用関係の成立に向けた準備として、個別に原則2年間（場合によっては3年間）の企業内訓練（individuellen betrieblichen Qualifizierung, InbeQ）が行われ、その後、ニーズに応じて、雇用関係の安定化に向けた支援と危機的介入を内容とする職業伴走支援（Berufsbegleitung）がなされる（社会法典第9編 55 条1項乃至3項）。ドイツの労働市場においては、職業訓練を受け、職業資格を得た上で就職するのが一般的ではあるが、援助付き就業は、「最初に配置し、それから訓練する」（Erst platzieren, dann qualifizieren）ことを原則としており、ジョブコーチによる支援を受けながら、一般企業において就業経験を得ることをその特徴としている。なお、援助付き就業は、職業訓練や職業準備教育措置に代替するものではなく、職業訓練や職業準備教育措置を受ける能力がある障害者との関係では、これら職業訓練等の措置が優先される⁷⁴。

援助付き就業に関しては、統一的なサービス内容や質の保証、関係機関との連携のために、連邦リハビリテーション連合会（BAR）により、「共同勧告：援助付き就業」⁷⁵が定められており、対象者や実施者、プロセスについて、イないしエのとおり、規定されている。

イ 援助付き就業の対象者

援助付き就業に係る共同勧告では援助付き就業の主な対象として、下記が挙げられている。

- 知的障害の境界領域にある学習障害のある人
- 学習障害の境界領域にある知的障害のある人
- 精神障害または行動上の問題のある人

⁷³ BT-Drucksache. 16/6044, S.31-32.

⁷⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. “Unterstützte Beschäftigung” (<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Rehabilitation-und-Teilhabe/Foerderung-der-Ausbildung-und-Beschaeftigung/unterstuetzte-beschaeftigung.html>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

⁷⁵ BAR. (2021) . Gemeinsame Empfehlung : Unterstützte Beschäftigung.

- 一般の労働市場の要件の境界領域にある業務遂行能力を有する学校卒業生
- 職業生活において、例えば精神疾患を患ったか、事故により病気になった成人で、その結果、業務遂行能力が一般労働市場の要件の境界線にある者
- 障害者のための作業所の労働分野において就労しており、かつ、移行支援の対象となる者で、業務遂行能力が回復し、一般労働市場の通常の条件下で就労可能な者
- 援助付き就業が適しているその他の者

ウ 援助付き就業の実施者

援助付き就業は職業リハビリテーションの1つとして、主にリハビリテーション担当機関により実施される。援助付き就業は企業内訓練（InbeQ）と職業伴走支援（Berufsbegleitung）の2つの段階に分かれるところ、企業内訓練に係る給付は、連邦雇用エージェンシー（管轄に係る要件を満たす場合は労災保険機関、年金保険機関、社会援護機関）が担当する（社会法典第9編55条2項）。また、その後の職業伴走支援に係る給付は、統合局（管轄に係る要件を満たす場合には労災保険機関、年金保険機関、社会援護機関）が担当する（同条3項）。なお、重度障害者は、統合局の管轄の範囲内で、職業伴走支援のコストの償還請求権を有する（同法185条4項）。なお、企業内訓練実施中に、他の機関（例えば、統合局）による職業伴走支援が必要になることが確認された場合には、この他の機関を早めに関与させることが求められる（同条4項）。

援助付き就業はまた、統合専門サービス（IFD）またはその他の機関が実施することもできる（同条5項）。実施にあたり、業務を委託することも認められるが、受託者は、個々の障害者のニーズに沿う形で業務を遂行できることが必要であり、心理社会的または教育的資格及び十分な専門的経験を有する専門職がいることや障害者に適切な、個別の企業内訓練場所を利用可能であり、職業的統合を支援できること、必要となる空間や設備を有していること、サービスの質に係るマネジメントシステムを適用していることなどが求められる（同条5項）。

エ 援助付き就業のプロセス

(7) 企業内訓練

援助付き就業のうち、企業内訓練（InbeQ）は原則として最長2年間実施される。ただし、障害の種類・程度を理由として、延長の必要があり、これにより社会保険加入義務のある雇用関係の開始が見込まれることを前提に1年の延長が認められる。企業内訓練は、以下の3つの段階に分かれる。

①導入段階：一般的な職業オリエンテーション、特別な支援ニーズの特定（認定）、必要に応じて早期の職場体験の実施、既存の適性診断を基にし、最初の事業所内配置を目的とした適切な訓練場所の確保

②訓練段階：より深化した職業オリエンテーション、適切な職場環境の設計/形成を通じ、個々の職業的展望に沿う形での適切な訓練場所での支援付きの研修・訓練

③安定化段階：職場での持続的な雇用の実現に向けた、事業所内での日常を通じた定着

①支援ニーズの特定や訓練場所の確保を目的とする導入段階は原則として、8週間を超えることはできないとされるが、個別の事情により延長は認められる。②訓練段階では、複数の企業内訓練

が異なる事業所・労働環境において行われ、個人の能力と企業の要件の最適なマッチングを実現し、最適な職場を特定することが目指される。その際、ジョブコーチングが重要な要素とされ、少なくとも週1回、訓練先事業所において、対象障害者及び企業の代表者と調整の上で実施される。③安定化段階は、使用者から、社会保険加入義務のある雇用関係を成立させる意向がある旨の表明がなされた時点で開始され、引き続き行われる職業支援やその他の労働生活参加給付（使用者に対する助成金等を含む）の必要性の検討、必要となる場合にはその橋渡しが行われる。その後、雇用関係が成立することにより、企業内訓練が終了するが、ケースによっては、②の訓練段階に戻ることも可能とされる。

企業内訓練に参加する時間は、各企業の所定労働時間によって決定されるが、障害の種類・程度によりそれが必要とされ、かつ、援助付き就業の目的に反しない場合には、週15時間まで短縮することは可能とされている。上記のほか、企業内訓練においては、職業横断的な学習内容や職に就くうえでキーとなる汎用的能力（Schlüsselqualifikationen）の習得、さらなる人格発展（Weiterentwicklung der Persönlichkeit）を目的とする活動や職場体験の振り返りを目的とするプロジェクトデーが設けられ、グループ支援が行われる。

（イ）職業伴走支援

雇用関係が成立した後、職業伴走支援（Berufsbegleitung）が必要かどうかは個別の事案に応じて判断されるが、例えば、下記の契機が想定されている。職業伴走支援の内容も個別の事案ごとに判断されるが、個人的な助言や支援（コミュニケーション能力の訓練を含む）、危機的介入、ジョブコーチング、使用者への助言等が含まれる。なお、職業伴走支援については、特に期間の制限は設けられていない。

- 試用期間中
- 雇用契約が有期契約の場合
- 追加の訓練やスキルアップが必要な場合
- 同僚との関係性の中で、事業所における役割がまだ見つけられていない場合
- 障害者が事業所内の対立に直面している場合
- 従業員の業務遂行能力が事業所における要件と一致していない場合
- 事業所内の業務プロセスが変更されたり、担当者が交代した場合
- 心理的及び／または感情的な不安定さがある場合
- （就職先を）紹介された人が引き続き支援を必要とする場合
- 雇用先の責任者が引き続き支援を必要とする場合

（４）ジョブコーチ支援

ア 概要

2023年の包摂的労働市場推進法により、ジョブコーチ支援の費用も労働生活参加給付の一つとして、償還の対象とされることが明記されたが、2025年6月1日、ドイツ連邦年金保険機関、連邦雇用エージェンシー、ドイツ法定労働災害保険機関、及び統合局及び中央公的扶助局連合会（BIH）

は、「社会法典第9編に基づくジョブコーチングに関する共同サービス仕様書」⁷⁶を策定した。同仕様書によれば、ジョブコーチによる支援は労働ポストまたは職業訓練ポストの保持のために、企業外の専門家によりなされるものであること、障害者本人、上司、同僚が職場の課題について挑戦し、解決できるようにすることを目的とする。また、ジョブコーチ支援を行う契機やそのプロセスについて次のとおり規定されている（ジョブコーチを担う人材等については本章第4節1(1)イ(エ)を参照）。

イ ジョブコーチ支援の契機

ジョブコーチ支援の契機には様々な状況があり、新規の雇用関係の下でも、継続中の雇用関係の下でも生じうる。

- 業務遂行能力や業務遂行速度の低下
- 業務プロセスや協働にあたっての支障
- 業務の構造化、優先順位付け、及び／または業務の完了についての困難
- 新たな職場での慣らしを必要とする事業所内での配置転換
- 事業所内のコミュニケーションの複雑化
- 職業訓練を修了できないおそれ
- 長期にわたる労働不能から業務遂行能力を比較的長いタイムスパンで継続的に改善するための復職過程

ウ ジョブコーチ支援のプロセス

ジョブコーチ支援は、①業務内容の明確化と計画策定、②自己統合（Selbstintegration）、③介入及び業務設計、④安定化と終了という4つのプロセスから成る。

①業務内容の明確化と計画策定の段階では、ジョブコーチが、障害のある労働者と使用者のニーズとリソースを、事業所内の関係者とのインタラクティブなプロセスを通じて分析する。次に、個々にカスタマイズされたジョブコーチングの実施方法（目標、サービス内容、ジョブコーチングの開始時期、予定期間、時間数や具体的な進め方）が明らかにされ、事業所の関係者との協議を経て、計画書にまとめられ、サービス提供者者に送付される。計画には、労働者（職業訓練生）と職場環境に関する情報が記載されるほか、労働者（職業訓練生）と使用者の双方の視点からみた現状、目標が記載される。

②自己統合の段階では、ジョブコーチは、事業所のカルチャーや特別な支援を必要とする障害者の業務プロセスに積極的に適応する。

③介入と業務設計の段階では、ジョブコーチは、業務分野における変化のプロセスの設計者としての役割を担う。労働者（職業訓練生）は、新しいまたは変更された業務プロセス、規則、スキルを習得することが求められる。同僚や上司は、ジョブコーチから、障害に配慮した業務要件の調整

⁷⁶ Leistungsbeschreibung vom 01.06.2025 der Deutschen Rentenversicherung, vertreten durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Förderung eines Jobcoachings nach dem SGB IX (2025). (https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/Empfehlungen/Leistungsbeschreibung_Jobcoaching_-_01_01_2025-Final_PDF-UA.pdf)（最終閲覧日：2025年8月7日）

に関するアイデアや提案を受ける。さらに、コミュニケーションレベルでの包摂が促される。

④安定化と完了の段階では、ジョブコーチは、必要に応じて、関係者とともに、同僚、事業所内の従業員代表、重度障害者代表、企業内社会サービスによる支援の仕組み、あるいは IFD の関与を通じた支援の仕組みを構築する。ジョブコーチング支援は、通常、期間の経過とともに減少し、最終面談で終了する。

3 障害者の就労可能性の拡大を踏まえた社会保障の課題

2016 年に成立した連邦参加法によって、社会法典第 12 編（社会扶助）に定められていた「統合扶助」（Eingliederungshilfe）⁷⁷が 2020 年 1 月 1 日から社会法典第 9 編 90 条以下に移された。立法理由書によると、この改正は統合扶助の権利を「扶助（Fürsorge）」から分離したものであり⁷⁸、障害者に個人の生活を可能とし、社会生活への同等の参加が促進されることとなる⁷⁹。

統合扶助は申請にもとづき支給され、内容は個々の事例の特性に応じて決定される。利用に際しては、受給者の 2 年前の収入と資産が一定の基準を超える場合に自己負担が課されるが、その基準は 2017 年以降、大幅に引き下げられている⁸⁰。

⁷⁷ 連邦参加法施行後の社会法典第 9 編における統合扶助に関する先行研究として、森周子(2023). ドイツの障害者福祉サービスに対する連邦参加法の意義. 週刊社会保障. 3225, p46～

⁷⁸ BT-Drucksache 18/9522, S.203.

⁷⁹ BT-Drucksache 18/9522, S.267.

⁸⁰ 森・前掲注) 76・47 頁。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

1 障害者雇用率制度

(1) 概要及び対象

ドイツにおいても、雇用義務制度が採られており、平均して月 20 以上の労働ポストを有する使用者（民間だけでなく公的部門を含む）は雇用義務を負い、当該ポストの 5 % を重度障害者（Schwerbehinderte）（同等取扱い者を含む）で占めなければならないとされる⁸¹。ただし、労働ポストが 40 未満の場合は 1 人を、60 未満の場合は 2 人の重度障害者を雇用するものとされる（社会法典第 9 編 154 条 1 項）。

ジョブ型雇用のドイツでは、ジョブに人を当てはめる形で採用されるが、ジョブに紐づく労働ポストが算定の基礎となる。ここでいうポストは、労働者や公務員等が就業するポジション（地位）を指す（同法 156 条 1 項）。労働の性質または当事者間の合意により、8 週間以下の期間の定めのあるポストや週 18 時間未満の労働時間のポストは含まれない（同条 3 項）。また、労働生活参加給付の一環として、当該職場において就業している者のポストや休職期間中の者のポスト（ただし、代替要員が雇用されている場合）も算入されない（同条 2 項）。

実雇用率の算入の対象となるのは、週 18 時間以上の労働をしている重度障害者または同等取扱いを受ける者（本章第 2 節 1（2）を参照）であり、フルタイムで働いていることは前提とされていない。かかる重度障害者は原則として 1 カウントされる。例外的に、障害の種類または程度により週 18 時間よりも短い就業を必要とする場合、連邦雇用エージェンシーは、1 カウントすることを認める。なお、労働生活参加給付の一貫として就業している場合や障害者のための作業所からの一般労働市場への移行支援措置として就業している場合も、その期間については算入対象となる（同法 158 条 1 項乃至 3 項）。

重度障害のある職業訓練生が就業しているポストは、実雇用率算定にあたり算入され、複数カウントの対象となるが、分母となるポストには、職業訓練生が就業しているポストは算入されない（同法 157 条 1 項）。これは、使用者に職業訓練生の受け入れを促すためである⁸²。

(2) 雇用率の達成方法の確認

雇用義務の対象となる使用者は、事業所ないし部門ごとに、重度障害者、同等取扱いを受ける者、その他雇用率に算入可能な者のリストを継続的に作成し、連邦雇用エージェンシーや統合局から要請があれば、これを提出しなければならない（社会法典第 9 編 163 条 1 項）。また、所轄の雇用エージェンシーに年 1 回、遅くとも 3 月 31 日までに、前年度（1～12 月）について、雇用義務の範囲の算定、雇用義務の履行状況及び負担調整賦課金支払の監督のために必要な月別データを届け出なければならない。届出にあたっては、統合局にも転送するため、上記リストの他、届出及びリストの写しを添付しなければならない（同条 2 項）。また、従業員代表組織としての事業所委員会や重度障害者代表のほか、包摂担当者（Inklusionsbeauftragte）にも届出及びリストの写しを送付しな

⁸¹ 障害者雇用率制度については、小西啓文（2017）．法定雇用率制度の比較法的考察—ドイツ法を参考として．日本労働研究雑誌，685，p.33．特に、包摂的労働市場推進法による改正点については、中井亜弓，春名由一郎（2025）．ドイツの「包摂的な労働市場の促進に関する法律」による障害者雇用の推進の動向．日本労働研究雑誌，781，p. 76

⁸² BT-Drucksache 14/3372, S.17.

なければならない。使用者が6月30日までにデータを提出しないか、あるいは、不完全なデータしか提出しない場合には、連邦雇用エージェンシーは、事實的觀點や法的觀點から調査を行い、重度障害者を雇用すべき労働ポストの数と実際に雇用されている労働ポストの数の算定に必要なデータについての決定通知を行う（同条3項）。

雇用義務を負わない使用者は、5年に1回実施される調査のため、連邦雇用エージェンシーの要請に基づき届出を行う義務を負う（同条4項）。

（3）連邦雇用エージェンシーによる雇用指導

雇用エージェンシーは、雇用主の障害者雇用義務に応じて、適当な重度障害者（同等認定を受けた者を含む）を紹介する。使用者は、労働ポストに空きがある場合に、援護局により認定された重度障害者及び雇用エージェンシーにより同等認定を受けた者、特に、雇用エージェンシーに失業または求職の申請を行った者によって充足されうるかを検討する義務を負う。重度障害者等（同等認定を受けた者を含む）により充足されうる場合、使用者は迅速に雇用エージェンシー（または後述の統合専門サービス）に連絡し、雇用エージェンシーは適当な重度障害者を推薦する（社会法典第9編164条1項）。なお、公的部門の使用者は、雇用エージェンシーに空きポストの情報を届け出るものとされ、これにより求人情報の公開について同意がされたということになる（同法165条）。

（4）複数カウント

障害の性質または程度が特に労働生活に影響を及ぼす重度障害者、特に、下記の者について、適切な範囲での雇用が要請されるところであるが（本章第2節2（1）を参照）、これら重度障害者が、労働生活への参加が特別に困難な場合、3カウントを上限として、複数カウント（ダブルカウント・トリプルカウント）することができる（社会法典第9編155条、159条1項）。これは、障害者のための作業所での就業に続けて雇用された重度障害者及びパートタイムで雇用された重度障害者についても同様である（同法159条1項）。

- 業務の遂行のために、障害により、一時的にではなく、特別の支援員を必要とする者
- その者の雇用が、障害の結果、一時的にではない、通常ではない費用負担を使用者に課すことと結びついている者
- 障害の結果、一時的ではなく、大幅に軽減された業務しか遂行できないことが明らかである者
- 知的または精神障害、あるいは、発作性障害それのみを理由として、障害の程度が50である者
- 障害の種類または程度ゆえに、職業訓練法に基づく職業訓練を修了していない者

連邦雇用エージェンシーの「複数カウントに関する専門的指示」（2025年1月1日発効）⁸³によると、労働生活への参加についての「特別の困難」は、障害との関連で、例えば、下記の事情が生じている場合に認められる。「特別の困難」は、前科、加齢、中毒症、障害に起因しない業務遂行能力の低さ、長期失業等、障害に関連しない事情によっても認められうる⁸⁴。

⁸³ Bundesagentur für Arbeit. “Fachliche Weisungen SB Neuntes Buch Sozialgesetzbuch –§159 SGB IX Mehrfachanrechnung”. (https://www.arbeitsagentur.de/datei/doc_ba030115.pdf)（最終閲覧日：2025年8月7日）

⁸⁴ Joussen (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX, §159 Rn.12.

- 障害の種類及び程度の結果、当該職場において本質的な給付能力の減退（例えば、3分の1程度の能力低下。その際、この基準値は機械的に適用されるべきではない）
- （技術的）作業補助の導入によって補われない障害による制約
- 業務領域や配置範囲における著しい制約
- 著しく高度の監視費用または支援費用

これに加え、職業訓練中の重度障害者も複数カウントの対象となる。企業において重度障害者を職業訓練生として受けいれている場合には、ダブルカウントされる。また、障害の種類やその重さにより職業訓練先の紹介が困難な重度障害者については、3カウントすることも認められる。さらに、使用者が職業訓練を終えたばかりの重度障害者を受け入れた場合、最初の1年はダブルカウントされる（同法 159 条 2 項）。

2023 年の包摂的労働市場推進法により、直前に障害者のための作業所または他の給付主体で就業していた重度障害者、後掲の労働のための予算を受給している重度障害者について、最初の2年間はダブルカウントされることが新たに規定されている（同条 2 a 項）。同規定は、使用者の予測可能性を高め、行政負担を軽減する目的で導入されたものである⁸⁵。

連邦雇用エージェンシーウェブサイトにおいて公表されている 2023 年の統計資料「就業する重度障害者」⁸⁶によれば、雇用義務制度の下にある重度障害者（同等取扱者含む）は 1,123,516 人であるが、ダブルカウントの対象は 14,442 人（この内、通常雇用下の同等取扱者は 258 人、職業訓練下の重度障害者は 7,456 人、職業訓練下の同等取扱者は 574 人）、トリプルカウント以上は 2,097 人（この内、通常雇用下の同等取扱者は 16 人、職業訓練下の重度障害者は 41 人、職業訓練下の同等取扱者は 2 人）である。

（5）法定雇用率未達成の場合の納付金、過料

ア 負担調整賦課金

ドイツでは、障害者雇用の数値目標を達成できない場合、企業は負担調整賦課金（日本の納付金に相当するもの）を支払う義務がある。ただし、負担調整賦課金の支払いは、障害者の雇用義務を免責するものではない。その金額は、年平均実雇用率に応じて異なり、達成率が低いほど高額になる（社会法典第 9 編 160 条 1 項、同 2 項）。なお、2000 年 10 月以降、負担調整賦課金は、社会保険法における基準額（平均賃金額から算出される）が 10%以上引き上げられた場合には、その変動に応じて引き上げられることが予定されている（同条 3 項）。

2023 年の包摂的労働市場推進法により、2024 年 1 月以降、重度障害者を 1 人も雇用しない使用者に対する、より高額な負担調整賦課金額が設定された。かかる立法の背景には、雇用義務を負う使用者のうち、約 4 分の 1 の使用者が 1 人の障害者も雇用していない実態があったところ、これが長期的には容認できないとされたことや使用者向け相談窓口が創設され、障害者雇用に関する助言

⁸⁵ BT-Drucksache 20/6442, S.14-15.

⁸⁶ Bundesagentur für Arbeit. “Schwerbehinderte Menschen in Beschäftigung (Anzeigeverfahren SGB IX) - Deutschland, West/Ost und Länder (Jahreszahlen)” .
(https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?jsessionid=2B382F1BCBB4BB9240B796B4BC2E6969?nn=1523092&topic_f=bsbm-bsbm&dateOfRevision=200312-202512)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

体制が整備されたことにある⁸⁷。なお、2025年1月に、負担調整賦課金は全体として、金額が引き上げられている（下記括弧内はそれ以前の金額）⁸⁸。

表 2－3－10 負担調整賦課金

年平均実雇用率 3 % 以上 5 % 未満	不足人数 × 155 (140) ユーロ／月
年平均実雇用率 2 % 以上 3 % 未満	不足人数 × 275 (245) ユーロ／月
年平均実雇用率 0 % 超 2 % 未満	不足人数 × 405 (360) ユーロ／月
年平均実雇用率 0 %	不足人数 × 815 (720) ユーロ／月

負担調整賦課金を 3 か月以上滞納している場合、統合局は滞納額について決定通知を発行し、滞納額及び延滞割増金を徴収する（社会法典第 9 編 160 条 4 項、社会法典第 4 編 24 条 1 項）。

(7) 中小企業についての特例

中小企業については、従業員規模に応じて、異なる負担調整賦課金額が設定されている。

表 2－3－11 中小企業の負担調整賦課金

労働ポスト 20～40 未満	年間平均雇用数 1 人未満	不足 1 人あたり 155 (140) ユーロ／月
	年間平均雇用数 0 人	不足 1 人あたり 235 (210) ユーロ／月
労働ポスト 40～60 未満	年間平均雇用数 2 人未満	不足 1 人あたり 155 (140) ユーロ／月
	年間平均雇用数 1 人未満	不足 1 人あたり 275 (245) ユーロ／月
	年間平均雇用数 0 人	不足 1 人あたり 465 (410) ユーロ／月

(4) 福祉的就労への発注による納付金減額

納付金の減額は、福祉的就労に対する発注により障害者の就業に貢献した場合にも認められる。この仕組みは、作業所に対する発注状況を改善することを通じて、多様な就業の選択肢を保障し、作業所の経済生活への参加を支援することを目的とする⁸⁹。なお、あくまでも、納付金の減額を認めるものであり、雇用義務を免れさせるものではない。すなわち、使用者が、連邦雇用エージェンシーによる認定を受けた障害者のための作業所または作業所の連合会に業務を委託した場合、障害者のための作業所の「労務給付」(Arbeitsleistung) に相当する請求額（業務委託の総請求費から材料費を控除した額）の 50% を納付金から減額することができる（社会法典第 9 編 223 条 1 項、同条 3 項）。この場合、作業所における障害者の訓練や就労支援のための専門職員の労務提供分は算入対象となりうるが、その他の障害のない従業員（例えば、製造補助者）の労務提供分は算入されない（同法 223 条 1 項）。また、障害者のための作業所の「労務給付」に運営費（電話代、賃料）、通勤費、運搬費、賃料等は含まれない。上記制度により納付金の減額を受ける使用者は、委託契約の

⁸⁷ BT-Drucksache 20/5654, S.23.

⁸⁸ BMAS, Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe, der Eigenbeteiligung für die unentgeltliche Beförderung, der übernahmefähigen Kinderbetreuungskosten und der Finanzierung der beiden Interessenvertretungen in Werkstätten für behinderte Menschen auf Bundesebene vom 2.12.2024.

⁸⁹ Jacobs (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik, SGB IX, § 223 Rn.5.

締結者であるとともに、その報酬の支払者である必要があるが、障害者のための作業所に対する委託の対象には、製品の購入・リースの他、作業所で働く重度障害者の派遣を含むサービスの提供（例：組み立て、電子廃棄物処理、印刷、書類破棄、倉庫管理、ケータリング、作業服やホテルリネンの清掃）が含まれる⁹⁰。

イ 過料

故意または過失により、重度障害者等のリスト作成を（正確に）しない場合や適時に提出しない場合、届出を（正確に）しない場合、事業所調査に適時に応じない場合等には、10,000 ユーロ以下の過料が課される場合がある（社会法典第 9 編 238 条）。

従前、障害者を 1 人も雇用しない使用者もまた、10,000 ユーロ以下の過料が課される対象とされていた。しかし、2023 年の包摂的労働市場推進法により、重度障害者を 1 人も雇用しない使用者に対して、より高額な負担調整賦課金が課されるようになったこととの関係で、これに加えて過料を課すことは適切ではなく、また、重度障害者を雇用するよう説得するにあたっても逆効果になるとして、この規定は削除された⁹¹。

（6）障害者による障害の開示

障害の有無（特に、重度障害認定の有無）は使用者にとっての重要な関心事となりうるが、使用者が採用面接時に障害の有無について質問することは差別（社会法典第 9 編 164 条 2 項、一般平等取扱法 7 条）に当たると解されており、原則として認められていない。仮にこうした質問がされた場合には、真実でない回答をすること（嘘をつく権利）が認められている。ただし、特定の職務の遂行にあたり、一定の身体機能、知的機能や精神的健康が前提となる場合に、この点に関して障害の有無について質問することは認められる⁹²。

一般に精神障害者は障害の開示を望まない傾向にあるが、特に同等認定を受ける場合には、詳細に障害の内容を使用者に伝える必要がある⁹³。雇用エージェンシーの担当者が、重度障害者認定や同等認定のメリットを説明する場合もある⁹⁴。

統合局及び中央公的扶助局連合会（BIH）は、障害者自身が障害開示をするか否かを検討するにあたり、そのメリット・デメリットを整理したチェックリストをウェブサイト上で公開している⁹⁵。

（7）法定雇用率の設定

1974 年以降、法定雇用率は 6 % と設定されていたが、重度障害者失業対策法により、2000 年 10 月以降、5 % に設定されている。背景には、この間に実雇用率が低下し（1982 年が 5.9 %（最高値）、

⁹⁰ BIH (2025). Handlungsempfehlungen für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe, Schwerbehindertenausgleichsabgabe - Empfehlungen zur Erhebung.

⁹¹ BT-Drucksache 20/5654, S.24.

⁹² BIH. "Offenbarung der Schwerbehinderung" (<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/offenbarung-der-schwerbehinderung/>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

⁹³ 春名由一郎，小澤真，石田真耶，永嶋麗子（2020）. 前掲注 43）報告書. p.206-207（2018 年 10 月 29 日、ケルンの統合専門サービスにおける現地調査結果に基づくもの）。

⁹⁴ 春名由一郎，小澤真，石田真耶，永嶋麗子（2020）. 前掲注 43）報告書. p.232（2018 年 11 月 2 日、ハンブルクの雇用エージェンシーにおける現地調査結果に基づくもの）

⁹⁵ BIH. "Offenbarung der Schwerbehinderung" (<https://www.bih.de/integrationsaemter/medien-und-publikationen/fachlexikon/detail/offenbarung-der-schwerbehinderung/>)（最終閲覧日：2025 年 8 月 7 日）

1998 年時点で 3.8%)、失業中の重度障害者数が増加していることがあった。こうした中で、使用者が重度障害者を雇用するモチベーションを高めるため、期間を定めて法定雇用率の 5 %への引下げがなされ、ただし、この間に失業率が 25 %以上減少しない場合、法定雇用率を再び 6 %に引き上げることとされた⁹⁶。こうした措置により、経済的に厳しい労働市場の下でも、重度障害者の失業率が改善したことを受けて、この期間は 2004 年 1 月にまで延長された。さらに、障害者の一般就労の促進や職業訓練機会の確保を図るにあたり、使用者との関係で法的枠組みを変更すべきでないとの判断に基づき、2004 年の重度障害者の職業訓練及び就業促進法は、5 %の法定雇用率を、一時的ではない基準として設定している⁹⁷。その後、連邦参加法の審議過程で社会民主党 (Sozialdemokratische Partei Deutschlands, SPD) 及び左派 (Die Linke) から 6 %に引き上げる提案がなされたが、採用されていない⁹⁸。

2 障害者雇用の質の向上とその評価指標等

(1) 合理的配慮

ドイツにおいては、社会法典第 9 編 164 条 4 項に能力及び障害に適した (fähigkeits- und behinderungsgerechte) 雇用及び労働形成に関する請求権が定められており、合理的配慮の請求権を含んでいる⁹⁹。この条文は、「重度障害者は使用者に対して、障害及び雇用への影響を考慮して、以下の請求権を有する」とある。

1. 重度障害者の能力及び知識を可能な限り完全に活用し、継続的に発展できる雇用 (1 号)
2. 職業的發展を促進するための事業所内の職業訓練措置における優先的考慮 (2 号)
3. 期待可能な範囲において事業所外の職業訓練への参加を容易にすること (3 号)
4. 事故の危険を特に考慮して、事業所設備、機械及び器具、並びに労働ポスト、労働環境、労働組織及び労働時間の形成を含む、障害に適した設備及び職場の整備 (4 号)
5. 必要な技術的補助を用いた労働ポストの設置 (5 号)

社会法典第 9 編 164 条 4 項 1 文 1、4 及び 5 号による措置を実施するに当たって、連邦雇用エージェンシー及び統合局は使用者に、重度障害者の雇用にとって本質的な特性を考慮した支援を行う。その履行が使用者にとって期待できない、または過度な支出と結びつくであろう場合、若しくは国または同業者職業共同組合の労働保護規定、または公務員法の規定に反する場合には、1 文による請求権は存在しないとされる。なお、この規定の適用対象者は重度障害者及び同等取扱い者である (社会法典第 9 編 151 条 1 項)。

まず、1 号について、使用者は、契約に従ってその資格に適合する障害に適した労働ポストに重度障害者を配置する義務を負う¹⁰⁰。また、重度障害者の能力及び知識に適した雇用に関する請求権

⁹⁶ BR-Drucksache 298/00, S.28-29.

⁹⁷ BT-Drucksache 15/1783, S.10.

⁹⁸ Joussen (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §154 Rn.33.

⁹⁹ 小西啓文「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」季刊労働法 235 号(2011 年)28 頁。

¹⁰⁰ LAG Frankfurt 20.5.2020-18 Sa 170/19; BAG 4.5.1962-AZR 128/61.

は、使用者に期待可能な範囲において、使用者が重度障害のある労働者の雇用義務を達成することができるように、労働分野を再組織化し、再形成する義務を使用者に負わせる¹⁰¹。さらに、重度障害のある労働者が職業訓練等でより高度な資格を付与された場合には、使用者はその状況を考慮しなければならない、昇進の可能性も存在する¹⁰²。1号による請求権については、例えば、使用者が重度障害者をその資格に対して過少な要求をする労働ポストで雇用した場合や、重度障害者が獲得した高度な資格が空きポストを埋める際に考慮されなかった場合などには、使用者の義務違反に対して重度障害のある労働者は損害賠償請求権を与えられうる¹⁰³。

次に、職業訓練については、事業所内か事業所外かで区別されている（2号及び3号）。事業所内で実施される措置の場合には、重度障害のある労働者の参加が優先される¹⁰⁴。この優先的考慮は、重度障害のある労働者の職業的包摂のために社会政策上、正当化されるため、ドイツ基本法（Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland, GG）3条1項及び3項（法の前の平等）に違反しないと解されている¹⁰⁵。事業所外で実施される措置である場合に、使用者がどの範囲で重度障害のある労働者の参加を容易にしなければならないかは個別事例によるところであるが、考慮すべき要素としては交通費、参加費、宿泊の必要性、往復の補助、有給の労働免除などがあげられる¹⁰⁶。

4号について、空間的、物的、技術的及び組織的観点から障害に適した設備及び職場の整備をしなければならない。空間的観点としては、車いすのためのスロープ、事業所施設などへのバリアフリーなアクセス、物的・技術的観点としては、特別な座席、障害に適した工具や機械の使用などが挙げられる。また、労働環境、労働組織及び労働時間の形成においては、夜間労働や当直勤務の免除などが問題となりうる¹⁰⁷。事故の危険については、障害のある労働者の健康状態や障害が悪化しないことが重要となる。

最後に、5号について、技術的補助とは、歩行及び立位障害のある労働者に対する簡単な立位補助、視覚障害のある労働者のための視覚補助具や点字キーボードなどが考えられる¹⁰⁸。

以上の措置について、連邦雇用エージェンシー及び統合局は使用者を支援しなければならない。統合局は労働及び職業生活における伴走補助の範囲で、連邦雇用エージェンシーとの密接な協働において専門知識を提供する義務を負い、必要な場合には2文による障害に適した形成のために財政的支援を与える¹⁰⁹。

¹⁰¹ LAG Schleswig-Holstein 19.6.12–1 Sa 225e/11.

¹⁰² Feldes, H., Helbig, M., Hüther, T., Krämer, S., Kuntz, A., Mittel, R., Rehwald, U., Tatzky, J., & Westermann, F. (2024). *Schwerbehindertenrecht* (17. Aufl.). Bundverlag./Schmidt, K., Gottbehüt, L., & Gathmann, P. (2025). *Schwerbehindertenarbeitsrecht*. Nomos.

¹⁰³ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.48 ff.

¹⁰⁴ VG Frankfurt 29.2.2008–9 E 941/07.

¹⁰⁵ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.50b.

¹⁰⁶ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.51a;;Schmidt/Gottbehüt/Gathmann,a.a.O., §164 Rn.254

¹⁰⁷ BAG 20.1.2005–2 AZR 675/03, NZA 2005, 689.

¹⁰⁸ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.56.

¹⁰⁹ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.58.

ただし、すべての請求権は、使用者にとって期待可能であり、過度の支出と結びつけられていないという留保のもとに存在する。この期待可能性、過度な支出を考慮する上で重要となるのは、財政的支出、他の労働者の不利益、雇用率の達成状況並びに労働保護法上の要請の履行である¹¹⁰。

(2) 事業所内統合マネジメント (BEM)

BEM¹¹¹は、社会法典第9編167条2項に定められた予防のための措置である。

社会法典第9編167条2項によれば、就業者 (Beschäftigte) が1年間に6週間を超えて中断しまたは繰り返し労働不能となった場合、使用者は176条の意味における権限のある利益代表、さらに重度障害者の場合には重度障害者代表と、当事者の同意と参加でもって、どのように労働不能が可能な限りで克服されるのか、いかなる給付または援助でもって新たな労働不能が予防され、労働ポストが維持されうるかを明らかにしなければならないとされる (BEM)。

就業者は、追加的に、自らの選択した信頼できる者 (Vertrauensperson) の参加を求めることができる。必要な場合には、工場医 (Werksarzt) または産業医 (Betriebsarzt) は意見を求められる。当事者またはその法定代理人は、あらかじめ BEM の目的並びにそのために取得及び利用されるデータの種類及び範囲を示される。

労働生活への参加または随伴する援助に関する給付が考慮される場合、使用者によって、リハビリテーション担当機関または重度障害者の場合には統合局の参加が求められる。これは、必要な給付または援助が遅滞なく申請され、社会法典第9編14条2項2文の期間内に提供されることを目指すものである。

権限のある利益代表、さらに重度障害者の場合には重度障害者代表は、上記の検討を求めることができる。利益代表はまた、使用者が本条による義務を果たしていることを監視する。

リハビリテーション担当機関及び統合局は、BEM を導入する使用者に報奨金 (Prämie) またはボーナス (Bonus) により促進することができる (社会法典第9編167条3項 (本章第1節3(2)ア(i) b (d) を参照))。

BEM は、2004年4月23日の重度障害者の職業訓練及び就業促進法によって社会法典第9編84条2項として新設された。立法理由書によると、BEM の導入には、疾病を理由に多くの者が退職していること、解雇の同意申請に先立って、統合局が適時に措置を講じることがほとんどないことが背景にあった¹¹²。その後、BEM の規定は社会法典第167条2項に移され、2021年6月2日の参加強化法により2項2文が挿入された。

BEM の目的は、様々な理由及び原因の結果として生じる労働不能を克服し、現在の労働ポストを保持することであり、障害者の長期的雇用を促進することや社会金庫の負担の軽減 (例えば、傷病手当金 (Krankengeld)、稼得能力減退年金 (Erwerbsminderungsrente)、早期年金受給を防ぐ

¹¹⁰ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwald/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.59.

¹¹¹ BEM について、詳しくは石崎由希子「疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨」法学協会雑誌 132 巻 8 号(2015 年)1411 頁以下など。

¹¹² BT-Drucksache. 15/1783 S.16.

こと)にもつながる¹¹³。

健康情報はプライバシー領域に属するため、BEM は当事者の同意と参加に結び付けられている¹¹⁴。また、連邦労働裁判所は、BEM の人的適用範囲が「全ての労働者」に及ぶことを明らかにした¹¹⁵。

BEM の実施について、具体的な手続きや内容は法律には規定されていないが、BEM 実施のための規律は包摂合意 (Inklusionsvereinbarung) においてなされる (166 条 3 項)。労働不能の確認、コンタクト、対話、事例検討 (Fallbesprechung)、考え得る措置の確認、目標志向の措置の実施という 6 つの手続き段階の順序が適切であるとされている¹¹⁶。BEM の具体的な流れは以下のとおりである¹¹⁷。

従業員が 6 週間の労働不能に陥った場合、人事部を通じて従業員コンタクトがまず行われる。その際に、従業員が BEM を拒否したら、BEM は終了となる。従業員が拒否しなければ、経営者との対話へ進む。その際にも従業員が BEM を拒否したら BEM は終了となる。さらに、従業員が拒否しなければ、統合チームと事例検討がなされる。そこで BEM が不要と判断されれば、BEM は終了となる。措置の実施にあたり、措置が不可能な場合も BEM は終了となる。措置が実施された場合、その効果が判定され、措置が効果的ならば BEM は終了となり、措置が効果的でなければ、再び事例検討に戻る。

なお、BEM は疾病に基づく解雇 (krankheitsbedingte Kündigung) の有効性を争う解雇訴訟に影響を及ぼし得る¹¹⁸。

(3) 重度障害者代表

常時 5 人以上の重度障害者が雇用される事業所においては、重度障害者の職場への統合を促進するとともに、重度障害者の利益を代表し、助言と支援を提供する役割を担う「重度障害者代表」とその代理構成員を選出することが求められる (社会法典第 9 編 177 条 1 項、178 条 1 項)。選挙権を持つのは当該事業所で働く全ての重度障害者であり、被選挙権を持つのは、当該事業所で原則 6 か月以上働く 18 歳以上の労働者である (同法 177 条 2 項、3 項)。重度障害者代表は、重度障害者に適用される法令、労働協約、事業所協定等が遵守されているかを監督する役割や、重度障害者のためになる各種申請を行政機関に対して行ったり、障害認定や同等認定の申請を支援したりする役割、重度障害者からの苦情を受け付けて使用者と交渉する役割を担う (同法 178 条 1 項)。使用者は、重度障害者に係る事項について、重度障害者代表に包括的に情報提供し、事前に意見聴取すること、決定した場合にはその内容を遅滞なく通知することが求められる (同条 2 項)。重度障害者代表は、人事計画、職場環境、労働環境、労働組織、労働時間等の重度障害者の編入に関する事項に

¹¹³ <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/ag-service-schwerbehinderte-akademiker/ixnet/arbeitgeber/foerderleistungen/bem>(最終閲覧日 2025 年 9 月 11 日)

¹¹⁴ Neumann, R., Pahlen, M., Greiner, T., Winkler, S., Westphal, A., & Krohne, L. (2024). *Sozialgesetzbuch IX* (15. Aufl.).

¹¹⁵ 石崎・前掲注) 110 1416 頁。

¹¹⁶ Neumann/ Pahlen/ Greiner/ Winkler/ Westphal/ Krohne, a.a.O., §167 Rn.16.(Greiner)

¹¹⁷ 以下の記述は、小西啓文(2022)。ドイツにおける障害者雇用政策のスケッチ。労働問題研究所 IWHR 研究年報。4, p28 に基づく。

¹¹⁸ Stein, NZA 2020, 753 ff.

について定める「包摂協定 (Inklusionvereinbarung)」の締結に向けて、使用者に交渉を求めることができる (同法 166 条 1 項)。包摂協定には、空きポストが生じた場合の配慮や目標とする雇用率、短時間勤務、若年者の職業訓練、職場における予防 (事業所内統合マネジメント) や産業医の関与に関する事項も含まれうる (同条 3 項)。

(4) 包摂担当者

使用者は、重度障害者に関する事項について、使用者を責任もって代表する「使用者の包摂担当者 (Inklusionsbeauftragter des Arbeitgebers)」を 1 人または複数人任命するものとされる。包摂担当者は、可能な限り自身も重度障害のある者であることが望ましいとされる。包摂担当者は、使用者に課された義務が履行されるよう注意を払う役割を有する (社会法典第 9 編 181 条)。使用者、重度障害者代表、包摂担当者、事業所委員会は緊密に連携するものとされるほか、統合局や連邦雇用エージェンシー、リハビリテーション担当機関とその任務の遂行のため、相互に支援するものとされる (同法 182 条)。

3 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

(1) 障害者のための作業所から一般労働市場への移行の状況

第 1 節 2 (1) ウで示したとおり、障害者のための作業所は適切な措置をすることにより一般労働市場への移行を促進することを目的とする福祉的就労の施設である。

一般労働市場への移行状況¹¹⁹を見ると、入所判定手続き及び職業訓練分野においては、一般労働市場に移行した障害者の数は 2015 年の 45 人から 2019 年には 57 人とわずかに増加しているものの、全参加者中の 0.6% に過ぎない。同様に、労働分野でも、2015 年の 294 人から 2019 年には 447 人に増加しているものの、全体では 0.26% から 0.35% に増加したに過ぎなかった。さらに、一般労働市場から障害者のための作業所に戻った障害者も 63 人いる (一般労働市場へ移行した者の 14%)。一般労働市場に移行した者の雇用形態は、81.7% が社会保障加入義務のある雇用、5.9% が援助付き雇用、他の形態が 10.5% である。

以上から、障害者のための作業所から一般労働市場への移行には課題があることがわかる。

(2) 福祉的就労から一般就労への移行促進

ア 労働のための予算

「労働のための予算 (Budget für Arbeit)」は、障害者のための作業所で就労する重度障害者 (作業所での就労給付を受給できる立場にある重度障害者) について、一般労働市場における就労機会の確保を目的として、2016 年の連邦参加法により、社会法典第 9 編に追加され、2018 年 1 月以降開始されたものである。背景には、2015 年にドイツが受けた、国連障害者権利委員会の国別審査における勧告がある (本章第 5 節を参照)。ただし、ドイツとしては、障害者のための作業所が障害者の労働生活参加との関係で果たす役割を否定してはならず、障害者のための作業所を希望しない障

¹¹⁹ BMAS, Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, 2023, S.117 f.

害者に一般就労という選択肢を増やすという観点から、同制度を導入している¹²⁰。

労働のための予算は、対象となる重度障害者との間で社会保険加入義務（ただし、失業保険は除かれる¹²¹）のある雇用関係を成立させた使用者に対する①賃金補填手当と②障害ゆえに必要な指導や支援と職場への同行のための費用（支援員、ジョブコーチ、労働アシスタンス等）を補填する手当から構成される（社会法典第9編61条）。賃金補填は、使用者が支払う通常の給与（労働協約上の控除前賃金）の75%を上限とする。給付の期間と範囲は、個々のケースの状況によって決定される（同条2項）。賃金補填を受けるために、他の障害者との雇用関係を終了させることは認められない（同3項）。「労働のための予算」を担当するリハビリテーション担当機関は、障害者のための作業所を担当する機関であり、通常、統合扶助機関であるが、職場で必要な指導や支援については、統合局から給付がなされる。職場で行われる指導や支援について、使用者が複数の重度障害者に対して同時に行うことも認められる（同4項）。

制度制定当初は、賃金補填額について、給与の75%という上限に加え、コスト抑制の観点から、社会保険法の下での基準額（各年の国民の平均賃金額から算定される）の40%という上限が付されていたが、最低賃金額の引上げに対応し、使用者により強いインセンティブを付与するため、2023年の包摂的労働市場推進法により後者の要件は廃止されている¹²²。

労働のための予算は、州で実施されたプログラムの成果を踏まえて、導入されたものであるが、既存の賃金補填手当や各種の職業支援と別の制度として新たに創設する必要性については疑問も示されている¹²³。

イ 職業訓練のための予算

「労働のための予算」をモデルとし、一般労働市場において職業訓練機会を得ることが困難な重度障害者が、障害者のための作業所等以外での職業訓練機会を得ることを目的として¹²⁴、2019年の法改正により、2020年1月以降、職業訓練報酬や職業訓練における支援にかかる費用を補填する「職業訓練のための予算（Budget für Ausbildung）」も導入されるに至っている（社会法典第9編61a条）。「職業訓練のための予算」は、職業訓練契約の申込みを受けた重度障害者に認められるが、ここで想定される職業訓練は、職業訓練法または手工芸法に基づく認定訓練職種等に限られる（同条1項）¹²⁵。「職業訓練のための予算」は、合理的な職業訓練報酬の償還及び職業訓練ポストで必要とされる指導・支援や同行のための費用、旅費から構成され（同条2項）、訓練の成功が見込まれる場合には、訓練が終了するまでの全期間給付される（同条3項）。連邦雇用エージェンシーは、適切な訓練場所を探すことを支援する（同条5項）。なお、2021年の参加強化法は、同制度の対象について、既に障害者のための作業所で就労している重度障害者にも広げている¹²⁶。

¹²⁰ BT-Drucksache 18/9522, S.255.

¹²¹ やや批判的な見解として、Deusch (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §61 Rn. 4.

¹²² BR-Drucksache 682/22, S.12, 19.

¹²³ Deusch (2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §61 Rn. 4.

¹²⁴ BT-Drucksache 19/13399, S.36.

¹²⁵ Deusch(2022), Dau/Düwell/Joussen/Luik. SGB IX. §61a Rn. 4.

¹²⁶ Bundesministerium für Arbeit und Soziales. “Teilhabeberstärkungsgesetz” . (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabeberstärkungsgesetz.html>)（最終閲覧日：2025年8月7日）

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

1 効果的な障害者雇用支援を支える専門知識等の蓄積と活用

(1) 雇用支援における専門家の役割

ア リハビリテーションニーズの確認における専門的知見

リハビリテーションのニーズの確認のために鑑定書が必要である場合、給付実施リハビリテーション担当機関は直ちに適切な専門家に鑑定を委託する。法律により社会医学的サービスによる鑑定が予定されていない限り、同担当機関は、受給権者の居住地に近い3人の専門家の名前を挙げる。受給権者が名前を挙げられた1人の専門家に決定した場合、その希望が考慮される（社会法典第9編 17 条1項）。専門家は、包括的な社会医学的鑑定を、必要な場合には心理学的鑑定を行い、委託後2週間以内に鑑定書を作成する（同条2項）。

なお、他リハビリテーション機関から要請があった場合、連邦雇用エージェンシーは、労働市場との関係等を考慮して、給付の必要性、種類・範囲について、専門的意見を明らかにする（社会法典第9編第54条）。

イ 各機関における人的体制

(7) 統合局

統合局（Integrationsamt）は、包括的かつ適格な方法でその任務を遂行できるように設置されていることが求められており、この目的のため、各統合局には、重度障害者法の専門的知識を持つ、特別な訓練を受けた職員が配置される（社会法典第9編 185 条1項）。こうした人的体制が、重度障害者に対する専門的支援を支えているといえる。

(4) 統合専門サービス

統合専門サービス（IFD）には、①人員、施設及び設備の面において、法律上の任務を果たすことができること、②支援対象者となる者に関する経験を有していること、③適切な専門資格、心理社会的資格または労働教育学資格、及び十分な専門的経験を有する専門家が配置されていること、④法的、組織的、経済的に独立していることが求められる（社会法典第9編 195 条1項）。IFDの人員需要は、支援や助言件数、その平均的な費用、対象地域の大きさ、助言を受ける使用者の数を考慮した上で、具体的なニーズに基づき設定される。その際、重度障害者の中の特定のグループ、特に重度女性障害者の特別なニーズ、及び心理社会的支援の必要性は、複数の統合専門サービス内での差別化を通じて、考慮されることが求められる（同条2項）。また、重度障害者（重度女性障害者）であることは有利に考慮される（同条3項）。

(5) 援助付き就業

援助付き就業を受託する事業者は、物的施設を有していることのほか、適切な専門資格、心理社会的または教育的資格、及び十分な職業経験を有する専門家であること、障害者に適切な社内研修の場を個別に提供し、職業的統合を支援できる立場にあることが求められる（社会法典第9編 55 条5項）。より具体的には、連邦リハビリテーション連合会（BAR）の「共同勧告：援助付き就業」¹²⁷

¹²⁷ BAR. (2021). Gemeinsame Empfehlung : Unterstützte Beschäftigung.

において規定されており、配置された人材の3分の2が、対象グループに対する1年以上の支援経験（特に、障害者の事業所内での支援やジョブコーチング）を有していることや一定の知識を有していることが求められる。また、社会教育学、社会福祉学、特別支援教育学、リハビリテーション学、教育学／社会福祉学専攻の学位（ディプロマ、学士、修士）や心理学（ディプロマ、修士）、作業療法学の分野を考慮して採用がなされる。なお、企業訓練段階における専門職員と障害者の人数比は1対5とされており、職業支援段階では、個々のケースに応じて決定される。

(エ) ジョブコーチ

ドイツ年金保険や連邦雇用エージェンシー、ドイツ労災保険機関、統合局及び中央公的扶助局連合会（BIH）の「共同サービス仕様書」¹²⁸によれば、ジョブコーチには、基本的に、①社会福祉、リハビリテーション教育、特別支援教育、または療法を専門とする職業訓練の修了または学位を取得した上で、一定の水準を充たしたジョブコーチングの継続教育（本節3（2）を参照）を修了しているか、あるいは、②職業訓練の修了または学位の取得に加えて、複数年にわたる職業経験（資格レベルはマイスターまたは技術者相当）と教育関連の資格（少なくとも指導者資格、リハビリ教育に係る指導者のための追加的職業訓練を修了）を有し、一定の水準を充たしたジョブコーチングの継続教育を修了していることが求められている。

ジョブコーチに受講が求められる継続教育は、その質に係る一定の基準を充たすことが求められており、過去に BIH により認定された継続教育は、①専門的能力（障害関連知識、法律関連知識等）、②分析的及び戦略的能力（課題解決能力、計画性等）、③体系的能力（全体的視野、変化への対応力等）、④コミュニケーション能力（傾聴力等）、⑤社会的及び感情的能力（共感力、モチベーション向上）、⑥技術的能力（ジョブコーチツールの利用、デジタル関連知識）の各領域をカバーするものとなっている。これに加え、職業訓練を修了し、労働生活にある障害者またはそのおそれがある者との仕事において3年以上の実務経験があるジョブコーチへの委託も可能とされている。

(オ) 職業リハビリテーション施設（職業訓練所、職業支援所、職業トレーニングセンター等）

BAR の「共同勧告：社会法典第9編51条に基づく労働生活参加給付施設」¹²⁹では、職業リハビリテーション施設におけるサービスが、経験を有し、対象者層に適切な専門人材によって提供されることを確保し、その職員の少なくとも3分の2が正規雇用であることが求められている。また、医学、心理学、社会教育学、職業訓練・研修、リハビリテーション・統合マネジメントの分野の専門人材を配置すべきこと、特定のグループ（例えば、視覚障害）をターゲットとする施設では、ターゲットとの関係で必要な専門人材を追加的に配置すべきこと、障害のある従業員を雇用し、ピアサポートを可能にするべきこと等が規定されている。

(カ) 使用者のための統一的相談窓口の相談員

使用者のための統一的相談窓口においては、専門的で資質のある人員が相談員となることが求め

¹²⁸ Leistungsbeschreibung vom 01.06.2025 der Deutschen Rentenversicherung, vertreten durch die Deutsche Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit, der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung und der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen zur Förderung eines Jobcoachings nach dem SGB IX (2025). (https://www.bih.de/fileadmin/user_upload/Bereich-INA/Empfehlungen/Leistungsbeschreibung_Jobcoaching_-_01_01_2025-Final_PDF-UA.pdf)（最終閲覧日：2025年8月7日）

¹²⁹ BAR(2022). Gemeinsame Empfehlung : Einrichtungen für Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach § 51 SGB IX.

られている（社会法典第9編185a条4項）。相談員は相談窓口業務を受託する事業者が慎重に選任することとされるが、統合局も選任に関与し、場合によっては拒否権を行使できる。相談員には、障害者雇用・就労に関する知識や関連する法律の知識・経験だけでなく、ビジネス分野の知識・経験を有していること、「ビジネスの言葉で話すこと」が求められる。また、多様な分野（経営、法律、教育、心理、リハビリ学）の基礎的資格で足りるが、多様な専門的視点への理解が必要であるとされる¹³⁰。

（2）障害者や企業向けのエンパワーメントのための情報提供等

REHADAT (Rehabilitations-Datenbank) とは、障害者の職業参加及び包摂のための中央の、独立した情報プラットフォームである。「REHADAT 知識シリーズ」は、様々な慢性疾患及び障害について情報提供し、どのように労働が包摂的かつ障害に適して形成され得るかを示す、障害種類の就労支援のパンフレットを作成している¹³¹。2025年9月現在、以下の16の障害・疾病に関するパンフレットが作成、公開されている。

①てんかん、②多発性硬化症、③失禁、④車いす利用、⑤糖尿病、⑥うつ病、⑦視覚障害、⑧自閉症、⑨聴覚障害、⑩嚢胞性線維症、⑪炎症性リウマチ、⑫長期コロナ感染症、⑬慢性炎症性腸疾患、⑭気管支喘息、⑮肥満症、⑯盲ろう障害

2 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の取組

（1）多様なリハビリテーション給付と主体

障害者の社会生活への参加のための給付としては、労働生活参加給付のほか、医学的リハビリテーション給付、収入保障及びその他の補足的給付、教育に参加するための給付、社会的参加のための給付が挙げられる（社会法典第9編5条）。リハビリテーション担当機関は、給付が間隙なく、迅速に、また対象、規模、実施に応じて統一的に行われることや相互の連携・協力について責任を負っている（同法25条）。

健康上の制約のために就職が特に困難な者に対する給付の提供において、医療保険機関は、連邦雇用エージェンシー及び求職者基礎給付を担当する地域担当機関と緊密に連携することが予定される（同法3条3項、社会法典第5編第20a条）。

（2）リハビリテーション給付の勧奨

参加のための給付は、年金給付よりも優先するとされており（社会法典第9編9条2項）、リハビリテーション担当機関において、障害または障害のおそれのゆえに、社会保障給付が申請され、あるいは給付される場合、リハビリテーション担当機関は、必要に応じて、参加のための給付に対する申請がされるよう努めるが、その際、参加のための給付によって、障害者の社会生活への参加といった社会法典第9編の目的が達成される見込みがあるかを審査し、そのために他のリハビリテー

¹³⁰ BIH (2021). Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

¹³¹ 独立行政法人高齢・障害・求職者支援機構の障害者職業総合センターホームページ

(https://www.nivr.jeed.go.jp/research/advance/global_REHADAT_knowledge.html)において、「REHADAT 知識シリーズ」の詳細な説明がなされており、12の障害・疾病についての日本語仮訳を見ることができる。

ション担当機関が管轄の枠内で給付の調整に関与すべきかどうかを審査する（同条1項）。ジョブセンターもまた、考えられうるリハビリテーションの必要性を認識し、担当することが想定されるリハビリテーション担当機関に申請が行われるよう努めるという役割を担う（同条4項）。また、リハビリテーション担当機関、統合局、ジョブセンターは、情報提供等を通じて、リハビリテーションの必要性を早期に認識し、受給権者による申請がなされるよう努める（社会法典第9編12条）。

（3）医学的リハビリテーションと職業リハビリテーションの接続

個々のケースにおいて、必要となる場合には、管轄リハビリテーション担当機関は、医学的リハビリテーションのための給付の開始時、実施中、あるいは終了後に、適切な職業リハビリテーション（労働生活参加給付）によって障害者または障害のおそれのある者の稼得能力を維持し、改善し、または回復することができるかどうかを審査するものとされる（社会法典第9編10条1項）。その際、担当機関は、連邦雇用エージェンシーを関与させる（同条1項）。また、医学的リハビリテーションの給付中に、雇用の存続が危うくなっていることが明らかとなった場合、職業リハビリテーションが必要かどうか、当事者と管轄リハビリテーション担当機関に対して直ちに明らかにされる（同条2項）。これらの審査に際しては、統合局も関与する（同条3項）。また、これらのケースにおいて、リハビリテーション担当機関は早期の申請が行われるよう努めるものとされる（同条4項、同5項）。

なお、医学的リハビリテーション（第一段階）と職業リハビリテーション（第三段階）を繋ぐ「第二段階施設」（Phase-II-Einrichtungen）として、「医学的・職業的リハビリテーション施設」（Einrichtungen der medizinisch-beruflichen Rehabilitation）がある¹³²。また、特に、精神疾患者を対象に、医学的リハビリテーションと職業リハビリテーションを組み合わせる比較的小規模の施設として、「精神疾患者のためのリハビリ施設」（Rehabilitationseinrichtungen für psychisch kranke Menschen, RPK）がある（本章第1節3（2）イ（ア）を参照）¹³³。

（4）複数機関による給付が必要な場合の連携と協力

ア 概要

ドイツでは、複数の機関がリハビリテーション担当機関となり、各給付が異なる機関からなされる場合があるが、結果として、どこに申請すべきか、申請者にとって分かりにくいという課題がある。なお、障害者が自らサービスを組み合わせる「個人予算（Persönliches Budget）」という仕組みもあるが、管理の難しさもあり、あまり利用されてこなかったようである¹³⁴。こうした中で、2016年の連邦参加法は、「あたかも1つの手からの給付」（Leistungen wie aus einer Hand）がなされるよう、ニーズの認定が切れ目なく、また、包括的になされることを目指して、これらの手続を明確化している。

¹³² REHADAT. (<https://www.rehadat.de/lexikon/Lex-Medizinisch-berufliche-Rehabilitation-mbR-in-Phase-II/>), Bundesarbeitsgemeinschaft der medizinisch-beruflichen Rehabilitationseinrichtungen e.V. (Phase II). (<https://www.mbreha.de/>) (最終閲覧日：2025年8月9日)

¹³³ Bundesarbeitsgemeinschaft Rehabilitationseinrichtungen psychisch kranker Menschen. (<https://www.bagrpk.de/ueberuns/>) (最終閲覧日：2025年8月9日)

¹³⁴ 春名由一郎，小澤真，石田真耶，永嶋麗子（2020）．前掲注43）報告書．p.206-207（2018年10月29日、ケルンの統合専門サービスにおける現地調査結果に基づくもの）。

1つの機関では必要とされる給付・サービスの一部が実施できない場合、申請を受けたリハビリテーション担当機関は、実行不可能な部分を別の機関に移送することにより、複数機関での給付が実施される（社会法典第9編15条）。例えば、雇用エージェンシーにおける職業リハビリテーションの申請において、医学リハビリテーションの必要性も同時にあるような場合、雇用エージェンシーが「給付実施リハビリテーション担当機関」となるが、医学リハビリテーション部分については医療保険機関等に申請を転送し、申請者にも通知する。なお、給付実施リハビリテーション担当機関が、他のリハビリテーション担当機関が管轄する給付を行った場合、管轄リハビリテーション担当機関は、給付実施リハビリテーション担当機関の支出を弁済する（同法16条）。

複数の給付グループ（医療、職業、生活、教育、社会参加）のサービスが必要な場合やさらに多くのリハビリテーション担当機関が関わる場合、「給付実施リハビリテーション担当機関」（本章第1節3（1）イ（i）を参照）が「参加計画（Teilhabeplan）」の作成と「参加計画会議」の実施の責任を負う（同法19条、20条）。なお、2021年の参加強化法は、ジョブセンターが、リハビリテーション給付の受給者に対し、社会法典第2編（求職者基礎保障）に基づく独自の給付をすることを可能にしたが、そのこととの関係で、ジョブセンターを参加計画に関与させるべきことを明らかにしている（社会法典第9編19条、22条）。なお、複数の機関によるリハビリテーション給付が必要となる場合には6週間以内に、これら機関により参加計画会議が実施される場合には、申請到着後2か月以内に決定することが求められる（同法15条4項）。

イ 参加計画

「参加計画」は、リハビリテーション担当機関が相互に協議し、受給権者の同意の下、個人のニーズに基づいて必要と想定される給付を目標、種類、及び範囲の点で、機能に関して確認し、それらが間隙なく相互に組み合わせられるように書面または電子的に記録される（社会法典第9編19条1項）。参加計画は、状況に応じてリハビリテーションの経過に合わせられ、個別事例の特殊性を考慮しつつ、受給資格者に社会生活への包括的参加を迅速、効果的、経済的、かつ長期的に可能にするように調整される（同条3項）。参加計画手続の実施に責任を負っているリハビリテーション担当機関は、リハビリテーションニーズの確認に必要である場合に限り、受給権者の利益を考慮して、他の公的機関を適切な方法で参加計画の作成に組込むものとされる（同法22条1項）。すなわち、介護保険機関（介護金庫）、統合局、成年後見制度に関わる世話官庁（Betreuungsbehörde）が関与する場合がある（同法22条）。また、受給権者の希望により、主治医等の専門家が関与する場合もある¹³⁵。

ウ 参加計画会議

参加計画について責任を負うリハビリテーション担当機関は、受給権者の同意の下、リハビリテーションの必要性に関する確認を共同で協議するために、参加計画会議を開催することができる。このような会議の開催は受給権者、関係するリハビリテーション担当機関やジョブセンターのいずれもが提案することができる。参加計画会議は、参加計画の作成にあたり求められる、受給権者、

¹³⁵ BAR (2019) . Gemeinsame Empfehlung : Reha-Prozess.

関係するリハビリテーション担当機関相互間、及び必要に応じてその他の関係機関や関係者（例：サービス提供機関）との協議や同意を可能にすることを目的とする。同会議の実施には、リハビリテーション担当機関間の協力を促進し、受給権者の参加の機会を強化する機能があるとされている¹³⁶。

ただし、「給付実施リハビリテーション担当機関」が、その提案について、書面の確認で足りると判断すれば、会議の開催はしなくてもよい（社会法典第9編20条1項）。なお、実施すべき場合としては、複数の給付グループに属する多様な給付がなされる場合のほか、必要な給付の範囲が広い場合、また、給付の期間が長い場合、あるいは、例えば、矛盾する情報や不完全な情報により、ニーズの確定に特別な課題がある場合が挙げられている¹³⁷。

3 職業リハビリテーションの人材育成と情報交換

（1）労働及び職業促進のための専門職（Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung）

ドイツにおいては、職業リハビリテーションの専門職として、労働及び職業促進のための専門職がある。労働及び職業促進のための専門職は職業的継続訓練（berufliche Weiterbildung）であり、その試験は連邦全土で統一的に規律されている¹³⁸。試験に合格すると、「有資格の労働及び職業促進のための専門職（Geprüfte Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung）」として承認される。有資格の労働及び職業促進のための専門職及びその試験については、2017年1月1日に発効した¹³⁹有資格の労働及び職業促進のための専門職の承認された職業訓練修了試験に関する規則—労働及び職業促進の職業訓練試験規則（Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung（Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV））に規定が置かれている。

同規則1条3項によると、有資格の労働及び職業促進のための専門職は、障害者の給付能力及び稼得能力（Erwerbsfähigkeit）を取り戻し、ないし獲得し、継続的に発展させるために、労働及び職業促進のための専門家が職業上の領域において障害者に世話や促進を行い、最終的には世話をした障害者が一般労働市場で職業訓練または就労を開始できるようにすることを目的とする。有資格の労働及び職業促進のための専門職は、例えば障害者のための作業所で働き、その業務は個人に関連する職業訓練及び雇用並びに労働伴走的措置（arbeitsbegleiter Maßnahme）を通じて障害者を労働生活に参加できるようにすることに協力することである。また、有資格の労働及び職業促進のための専門職は、障害者の希望権（Wunschrecht）及び選択権を考慮し、その自己決定を促進しなければならない。さらに、同条項によると、有資格の労働及び職業促進のための専門職の責務を負う。

1. 障害者の個人的条件を判断すること。とりわけ、
 - a) 障害者の個人的な希望、素質、能力、促進並びに発展の必要を認識、分析及び判断すること

¹³⁶ BAR (2019) . Gemeinsame Empfehlung : Reha-Prozess.

¹³⁷ BAR (2019) . Gemeinsame Empfehlung : Reha-Prozess.

¹³⁸ <https://web.arbeitsagentur.de/berufenet/beruf/14792#ueberblick>(最終閲覧日 2025 年 9 月 11 日)。

¹³⁹ 同規則 17 条。

- b) 障害者のために個人中心の給付及び能力プロフィールを作成及び継続発展し、そのプロフィールから個人の目的を導き出すこと
- c) 障害者のために個人的な訓練計画及び参加計画を作成すること
- d) 障害者の労働及び発展過程を文書に記録すること
- 2. 障害者の訓練及び労働過程、並びにリハビリテーション及びハビリテーション経過を計画、組織、促進、調整及び評価すること
- 3. 学習及び人格促進的な、バリアフリーな労働ポストを形成すること
- 4. 障害の種類、程度及び多様さ並びに変化する促進及び発展の必要に合わせて、障害者の人格発展のために労働伴走的措置を実施すること
- 5. 他の職業訓練、労働及び雇用関係に移行するにあたって、障害者の職業訓練、労働及び雇用の過程並びに資格付与を提案、伴走、促進すること
- 6. コミュニケーション及び協力過程を制御及び形成すること
- 7. グループを指導し、平等原則を考慮して、グループ訓練及びチーム訓練を取り仕切ること

受験資格を有する者は以下のとおりである(同規則 2 条 1 項各号)。

- 1. 職業訓練法(Berufsbildungsgesetz, BBiG)または手工業法(Handwerksordnung)により承認された職業訓練職(Ausbildungsberuf)における修了試験に合格し、当該職業訓練職に接続する最低 2 年間の関連する職業実務経験
- 2. 以下の修了試験に合格した者
 - a) 職業許可法(Berufszulassungsgesetz)に規定された医療関係職(Heilberuf) または
 - b) 保健・社会施設(Gesundheits- und Sozialwesen)における 3 年間の州法により規定された職業
- 3. 関連する大学での勉強を修了し、かつその勉強に接続する少なくとも 2 年間の関連する職業実務経験
- 4. 少なくとも 6 年間の職業実務経験

なお、同条 1 項における受験資格以外に、証明書を提示するなどの方法で、職業的行動能力が比較可能であり、かつ受験許可を正当化する適性、知識及び能力を有すると認められる者にも受験資格が与えられる(同条 3 項)。

試験においては、「1. 労働生活への編入及び参加を個人中心に(personenzentriert)形成する」、「2. 職業的訓練課程を個人中心に計画し、制御し、形成する」、「3. 労働及び雇用過程を個人中心に計画し、制御し、並びに労働ポストを個人中心に形成する」、「4. コミュニケーション及び協働を個人中心に計画し、制御し、形成する」という 4 つの行動領域(Handlungsbereiche)が審査される(3 条)。

試験は筆記試験(9 条)とプロジェクト型課題(Projektarbeit)(10 条)から構成されている。前者は 3 条に挙げられている行動領域全てが出題範囲となる(9 条 1 項)。後者は、複雑な実務に関連するタスク処理の計画、実行及び処理の結果に関する筆記の最終課題(Abschlussarbeit)(10 条 3 項)と、プレゼンテーション及びそれに関連する専門的ディスカッション(同条 4 項)が行われる。この

試験に合格することで、職業訓練法(BBiG)30条5項における指導者適性(Ausbildereignung)を獲得することができる(14条)。

以上のように、ドイツにおいては、障害者の就労支援を行う専門職を育成するための職業的継続教育及び試験を設けることで職業リハビリテーションの人材を育成している。

(2) 継続教育・研修の必要性

2016年の連邦参加法により、参加計画手続について規定されるに至ったが(本節2(4)を参照)、その適切な運用にあたっては、リハビリテーション担当機関や行政機関の職員の継続教育や研修が重要になることが、連邦参加法の立法理由書において指摘されている¹⁴⁰。

また、各支援機関においても継続教育や研修の重要性が指摘されている。すなわち、援助付き就業のサービス提供機関は、定期的な監査やチームミーティング、継続教育、研修を通じて、内部のコミュニケーションや従業員の能力開発を確保することが求められる(援助付き就業に係る共同勧告8条1項)。また、職業リハビリテーション施設(職業訓練施設、職業支援施設等)には、継続教育・研修計画を通じて、障害者との仕事に必要な専門人材が包括的に研修を受け、その資格を継続的に向上させることを確保することが求められている(労働生活参加給付施設に係る共同勧告8条4項)。

使用者のための統一的相談窓口の相談員は、業務内容に関する定期的な研修を受けることが求められる。この研修については、中央公的扶助局連合会(BIH)が研修コンセプトを策定し、リハビリテーション担当機関の担当者と共に、使用者のニーズに対する共通の理解と相互連携を促進する研修プログラムを策定することが目指されている¹⁴¹。また、障害者向けの補完的相談サービス(EUTB)の相談員についても、これまで相談業務を行ってきた専門機関による継続教育・研修が行われている¹⁴²。

¹⁴⁰ BT-Drucksache 18/9522, S.193.

¹⁴¹ BIH (2021). Empfehlungen der Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) zu den Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber nach § 185a SGB IX in Verbindung mit §§ 14 Abs. 1 Nr. 2, 27a Abs. 2, 36 Satz 1 Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabeverordnung (SchwbAV).

¹⁴² Gesellschaft für soziale Unternehmensberatung mbH. (<https://www.teilhabeberatung.de/artikel/ziele-und-aufgaben-der-fachstelle-teilhabeberatung>) (最終閲覧日: 2025年8月9日)

第5節 おわりに ～その他の注目すべき動向～

ドイツは、2007年3月に障害者権利条約に署名し、2009年2月24日に条約を批准している¹⁴³。ドイツは、2011年から2015年にかけて、障害者権利委員会の国別審査を受けているが、2015年5月の総括所見では、障害者権利条約27条（労働及び雇用）に関し、労働市場における分離や障害者のための作業所が一般労働市場への移行に向けた準備も支援もしていない状況等に懸念があるとされ、「直ちに実施可能な出口戦略及びタイムラインにより、あるいは、一般労働市場での公的・私的部門における雇用に対するインセンティブ付与を通じて、作業所を段階的に廃止する」ことが勧告された。これに対し、連邦政府は、「障害者権利条約のための国内行動計画2.0（NAP 2.0）」においてもみられるように、障害者のための作業所の存在意義を認め、そこで働くことを希望する障害者の選択肢を狭めることは適切でないとの理解を前提としつつ、第一目標とする一般就労の促進に向けて、2016年の連邦参加法による改正をはじめとする諸施策を展開してきた¹⁴⁴。

ドイツに対する第二次及び第三次国別審査は2018年から行われ、2023年10月3日に総括所見¹⁴⁵が公表された。総括所見はまず、①障害者（集中的支援を必要とする障害者）の失業率や障害者のための作業所で働く障害者の割合の高さ、開かれた労働市場への移行率の低さ、②職場のアクセシビリティや合理的配慮を保障する法的措置及び法定雇用率の未達成企業に責任（accountable）を果たさせるための法的措置の不十分さ、③アクセシブルでインクルーシブな職業訓練施設の不足、差別や分離を排除し、職業訓練プログラムを自由に、強制なく選択できる機会を平等に確保するための諸手続（protocols）の不足に対して懸念を示し、下記を勧告している。

(a) 障害者団体との緊密な協議と障害者団体の積極的な関与を通じて、すべての連邦州において、障害者が障害者のための作業所から開かれた労働市場への移行を促進するための行動計画を展開し、適切な資源配分と具体的な期間の枠を定めること

(b) 現在の負担調整賦課金の徴収よりも効果的な措置を講ずること等により、公的部門及び民間部門における障害者雇用率の遵守を履行確保し、職場のアクセシビリティ及び合理的配慮を確保すること

(c) 職業リハビリテーション及び労働の分野における、差別的慣行を調査するための苦情処理メカニズムを設置すること等を通じて、障害を理由とする職業訓練制度を再編成し、アクセシビリティと包摂性を保障するための措置を講じること。

2015年の総括所見においては、作業所の段階的廃止が求められていたが、2023年の総括所見においては、障害者のための作業所で働く障害者の割合の高さについて引き続き懸念を示しつつ、勧

¹⁴³ Deutsche Institut für Menschenrechte, “Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention : Staatenprüfverfahren” . (<https://www.institut-fuer-menschenrechte.de/das-institut/abteilungen/monitoring-stelle-un-behindertenrechtskonvention/staatenberichtsverfahren>)の他、内閣府、“1.10 ドイツにおける最終見解発表後の合理的配慮・環境整備の取組：平成29年度障害を理由とする差別の解消の推進に関する国外及び国内地域における取組状況の実態調査報告書”，(https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/h29kokusai/h1_01_10.html)（最終閲覧日：2025年8月7日）

¹⁴⁴ Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2016) , Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). p.37. (<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Teilhabe-und-Inklusion/Nationaler-Aktionsplan/nationaler-aktionsplan-2-0.html>)（最終閲覧日：2025年8月7日）

¹⁴⁵ Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2023). Concluding observations on the combined second and third periodic reports of Germany.

告においては、開かれた労働市場への移行の促進を求めるにとどまっている¹⁴⁶。

¹⁴⁶ 他国への勧告においても、同様の傾向がみられることについて、永野仁美，長谷川珠子，石崎由希子，富永晃一（2025）．詳説 障害者雇用促進法・障害者総合支援法，弘文堂．p.209.

第 4 章

フランスにおける障害者雇用施策

第4章 フランスにおける障害者雇用施策

第1節 はじめに

フランスの障害者雇用施策では、県障害者センター（Maisons départementales des personnes handicapées, MDPH）や障害者職業参入基金管理運営機関（Association de gestion du Fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées, Agefiph）、キャップ・アンプロワ（Cap emploi）¹等が中心となって、障害者が働くことに対する支援を行っている。障害者雇用義務制度に基づき、企業は障害労働者認定（Reconnaissance de la qualité de travailleur handicap, RQTH）を受けた障害者等を雇用しなければならず、雇用目標（雇用率6%）を達成できない場合には納付金の支払いが課せられる。障害者は、その他に適合企業（Entreprise adaptée）や就労支援・サービス機関（Etablissement et Service d'accompagnement par le travail, ESAT）²を通じても就労の機会を得ており、多様な障害者への支援が行われている。ただ、雇用の質の向上や包摂的な職場の確保において課題があり、地域支援体制と人材育成にも力を入れた、新たな就労支援の枠組みの構築が必要とされている状況である³。

1 基礎的状況の比較

フランスの障害者雇用施策では、MDPH や Agefiph、Cap emploi 等が中心となり、障害者が働くことに対する支援を提供している。障害者の中には、民間企業や公的部門で働いている者もいれば、適合企業や ESAT を通じて就労の機会を得ている者もいる。

（1）障害種類・程度別の生産年齢人口

障害者の数は、どのような基準で統計をとるかにより変わってくる。2022 年には、フランス本土において、15 歳以上の 1,450 万人（28%）が、少なくとも 1 つの重度の機能障害がある（矯正後の視力や聴力に問題がある、階段の昇降が困難である、記憶が頻繁に低下する、他人に自分のことを理解してもらうのが困難である等）と回答し、540 万人（10%）が、日常生活に不可欠な活動（起床・就床、着替え、買い物、飲食、選択等）が著しく制限されていると回答した。フランス本土と海外県・地域を合計すると、障害者・児（5 歳以上）の数は、使用する基準や基準の組み合わせにより、570 万人から 1,820 万人となる⁴。

¹ 一般の職業紹介センター（国の公共職業安定機関である雇用センター）は、2024 年 1 月より、Pôle Emploi から France Travail に順次置き換わる。

² ESAT は、かつては Etablissements et Services d'aide par le travail の略称であったが、2020 年代初頭の ESAT 改革を経て、Etablissements et Services d'accompagnement par le travail の略称となった（2023 年 12 月 18 日の完全雇用のための法律（LOIn°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi）第 15 条）。aide から accompagnement への変更により、伴走型支援がより重要視されるようになったことがわかる。

³ 障害者権利委員会からのフランスに対する総括所見（Concluding observations on the initial report of France, 4 Octobre 2021）では、雇用・労働分野における懸念事項として、①障害者の高い失業率と低賃金での雇用、及び、住居と仕事をを提供する保護された就労の場（la ségrégation de celles-ci dans des lieux de travail protégés qui associent logement et emploi）への分離、②障害のある女性の高い失業率・不安定雇用の割合、③障害者の低い職業資格、④使用者の合理的配慮の提供への消極性などが、懸念事項として示された。

⁴ 2022 年に DREES が実施した在宅生活者を対象とする「自立に関する調査」による。Le handicap en chiffres, édition 2024, DREES. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2024-12/HANDICAP24MAJ061224-2.pdf>

ア 障害種類・程度の定義

障害者の数は、このように幅のあるものとなる。ただ、障害の定義は、社会福祉・家族法典の中に規定されている。また、雇用・労働分野では、その施策の対象となる障害者の範囲を画するものとして、別途「障害労働者」概念が用いられており、加えて、企業への支援を図る観点から、重度障害者の認定も行われることとなっている。

(7) 障害（者）の定義

フランスでは、2005 年法⁵によって社会モデルにたった定義が社会福祉・家族法典の中に導入されている。同法典において、障害は、「1 つまたは複数の身体・感覚器官・知能・認識・精神に関する機能の実質的永続的決定的悪化、重複障害 (polyhandicap)、または、健康上のトラブルを理由として、障害者が、その環境において被る活動の制限あるいは社会生活への参加の制約のすべて」をいうと定義されている（社会福祉・家族法典 L.114 条）。社会福祉・家族法典における障害の定義は、最も一般的な障害の定義である。

(4) 障害労働者認定 (RQTH)

雇用・労働分野では、その施策の対象となる障害者の範囲を画するために、「障害労働者」概念が使用される。その定義は労働法典に規定されており、障害労働者とは、「身体的、知的、精神的機能または感覚器官の機能の低下により、雇用を獲得し維持する可能性が現実には減退しているすべての者」をいうとされている（労働法典 L.5213-1 条）。

障害労働者認定を受けた者は、雇用義務制度の対象となるほか、障害労働者のための研修、職業訓練、職業リハビリテーション等へのアクセス等が認められる。加えて、障害労働者認定を受けた者の使用者も、様々な助成金（例えば、労働ポストの調整や就労場所へのアクセスに対するもの）の対象となる。

a 申請

障害労働者認定は、本人からの申請書に基づき、県障害者センター (MDPH) 内の多分野専門家チームの調査・意見を踏まえ、障害者権利自立委員会 (Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées, CDAPH) が行う。成人障害者手当 (Allocation aux adultes handicapés, AAH) の申請に際し、障害労働者認定の手続を併せて実施することもある。障害労働者認定には 1 年から 10 年の有効期限があるが、障害の状態が恒久的に変わらない者の場合は、期間の定めなく認定がなされる。

b 認定手続の省略

事実上、障害が明らかな場合は、書類審査のみで認定は行われる。

- AAH 等の障害関連給付の受給者は、障害労働者にも該当する。
- ESAT や職業リハビリテーション施設での職業指導 (orientation) の実施は、障害労働者認定が与えられたとみなされる。
- 障害児養育手当 (Allocation d'éducation de l'enfant handicap, AEEH) または障害補償給付

⁵ 障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する 2005 年 2 月 11 日の法律 (LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)。

(Prestation de compensation du handicap, PCH) 等の受給認定のある若年者 (15 歳から 20 歳までの者) は、障害労働者認定が与えられたとみなされる。

c 個別審査

以上のような「みなし」規定が適用される場合もあるが、障害労働者認定は、次の 3 つの条件が満たされた場合に行われる。

- 障害と認められる 1 つまたは複数の身体的、知的、精神的機能あるいは感覚器官の機能の低下があること (医師の意見書)
- 本人が求職中あるいは就業中であること
- 機能の低下が、雇用を獲得または維持する当人の能力に影響する可能性があること (労働医等の意見書)

なお、求職者の場合には、具体的な就職先が見つまっているかどうかは問わず、一般的な雇用可能性として判断がなされる。就業中の場合は、その職務に対する (場合によっては企業内の他の職務に対する) 機能の低下の影響が考慮される。また、使用者が障害の影響を補償するため環境整備を行う場合は、それが雇用可能性の減退を示すものとして考慮される。

各県の MDPH あるいは CDAPH で行われる認定には相違が生じざるを得ないところがあることから、マニュアルの整備や全国 MDPH 担当者会議の実施等、認定の標準化への取組がある (多分野専門家チームによる RQTH の審査判断について、第 2 節 1 (1) も参照)。

(ウ) 重度障害認定 (Reconnaissance de la lourdeur du handicap, RLH)

2005 年法典改正以前には、職業指導・職業再配置専門委員会 (Commission technique d'orientation et de classement professionnel, COTOREP) が、障害重度を「A, B, C」で判定し、職業指導や雇用率上の複数カウントに活用していたが、これは 2005 年改正で廃止され、重度障害は、納付金の額の計算において考慮されることとなった (ただし、2018 年改正で廃止)。現在では、RLH は、使用者が合理的配慮を提供した後になお障害による経済的な影響が大きく残る場合に、使用者が負う経済的な負担を補償するために行われる。すなわち、RLH は、障害者個人の障害の重さでなく、障害者を雇用する企業の継続的な経済的負担に基づいて行われる⁶。

a 申請

重度障害認定の申請は、認定主体である Agefiph に対してオンラインまたは郵送で行う (第 2 節 2 (1) を参照)。重度障害認定の有効期間は最大 3 年であり、継続して認定を受けるには更新が必要だが、対象障害者が 50 歳以上の場合は、退職まで自動更新される。

b 考慮要素

重度障害認定は、障害者個人の特性ではなく、障害者を雇用する使用者の負担を評価するものである。重度障害認定による補償の対象となる負担としては、次のものが挙げられており、これらが認定に際して考慮される。

- 生産性の低下

⁶ 自営業者である障害労働者も、重度障害認定を受けることで助成金の対象となることが可能である。

- 特別な仕事編成
- 社会的職業的支援
- 第3者またはチューター（ジョブコーチ）による支援等

また、企業の負担は、次のものでなければならない。

- 障害の結果として、労働ポストに生じるもの
- 労働ポストに対する職業上の合理的配慮をした後のもの
- 永続的に生じるもの⁷

イ 障害者数の把握方法（調査設問、制度利用者数等）

フランスにおける障害に関する統計は主に2つのアプローチによってなされる。第1に一般人口を対象とした調査、第2に行政支援の受益者数の調査である⁸。第1の一般人口を対象とした統計では、3つの基準が存在する。第1の基準はワシントン・グループの分類を参照した機能制限に関する基準であり、第2の基準は日常生活を送る上での制限に関する基準であり、第3の基準は国際活動制限指標（Global activity limitation indicator, GALI）による基準である⁹。

一般人口を対象とした調査は国立統計経済研究所（Institut national de la statistique et des études économiques, INSEE）が主体となり行われていたが、2008年の調査以降は調査研究政策評価統計局（Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, DREES）が主体となり、現在は「自立」に関する調査として実施されている¹⁰。最近の統計では GALI 指標¹¹も用いられ、単一的設問により6か月以上の慢性的な健康問題による社会的制約のある者を同定でき、国際的な比較が可能である¹²。

ウ 実際の統計データの内容

2021年の日常生活と健康調査（enquête vie quotidienne et santé, VQS）の結果によると、施設に入居していない15歳以上のおよそ680万人（12.5%）が身体、感覚、または認知の機能のいずれかで重度の制限を持っていると申告し、GALI指標上は約340万人（6.2%）が少なくとも6か月以上、健康上の問題により日常活動において強く制限されていると申告している。上記の基準のうち少なくとも一方に該当する者は764万人にのぼり、同年代の全人口のおよそ14%に及ぶ¹³。

⁷ <https://travail-emploi.gouv.fr/la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh>

⁸ 以下「(3) 実際の統計データの内容」は小澤真（2025）. フランスの障害者雇用と福祉. 高橋賢司・小澤真・大曾根寛. ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と福祉, 大阪公立大学出版会, 62-68を参照し、加筆・修正を行った。

⁹ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024, 10-15. なお DREES, Enquête Vie quotidienne et santé 2021 は第一の基準と第三の基準による設問である。

¹⁰ DREES (2021.2.11). Les données statistiques sur le handicap et l'autonomie. <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/ressources-et-methodes/les-donnees-statistiques-sur-le-handicap-et-lautonomie/>; (2021.7.10). Le dispositif d'enquêtes « Autonomie » (2021-2025). <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sources-outils-et-enquetes/le-dispositif-denquetes-autonomie-2021-2025> （2025年8月10日最終閲覧）

¹¹ Global activity limitation indicator.

¹² 内閣府「V. 障害者統計の国際的な動向の把握 V-1」https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/tyosa/r01toukei/h5_01.html

¹³ DREES (2023.2.10). Enquête Vie quotidienne et santé 2021 - Données détaillées. <https://data.drees.solidarites-sante.gouv.fr/explore/dataset/enquete-vie-quotidienne-et-sante-2021-donnees-detaillees/information/> （2025年8月10日最終閲覧） 上記において視覚、聴覚的、歩行、集中、決断、コミュニケーション等、多様な項目での困難性のデータがある。DREES (2023). Le handicap en chiffres 2023. 8-11; Marie Rey (février 2023). En France, une personne sur sept de 15 ans ou plus est handicapée, en 2021, DREES, Études et résultats, n° 1254.

2022 年のデータとしては、海外県を含まないフランス本土のみのものであるが、在宅者の自立に関する調査（DREES, enquête Autonomie 2022 en logement ordinaire）が参照できる。これによれば、15 歳以上の 1,450 万人（28%）が少なくとも 1 つの重度の機能制限（ただし 2021 年調査と分類が異なる）があると申告し、540 万人（10%）が日常生活上の制限があるとしている。GALI 指標上は 460 万人（9%）が少なくとも 6 か月以上、健康上の問題により日常活動において強く制限されていると申告している。自宅や障害者支援施設、高齢者施設などすべての生活形態を含めると、フランス本土には 540 万人から 1,790 万人の障害者がいると推定されており、定義によりその数に幅がある¹⁴。

行政的支援制度の利用状況については、MDPH が窓口となる AAH は 2022 年末時点で 129 万人が受給しており、20 歳以上の人口の 2.5%に相当し、前年比で 3.4%増加している¹⁵。同じく MDPH が窓口となる PCH については、2022 年末時点で 382,700 人が受給の権利を有しており、前年比で 4.2%増加した¹⁶。

（2）障害者の就業状況

ア 障害者の多様な働く場

フランスでは、障害者は、労働市場（民間企業や公的部門）や保護労働セクター（適合企業や ESAT）で働いている。適合企業は障害者を 55%以上雇用する企業であり、ESAT は一般就労が困難な障害者に仕事を提供する医療福祉機関である。

（7）通常の労働市場

2023 年の障害者（15～64 歳）の就業率（Taux d'activité）は 45%で、同じ年齢層全体の就業率 74%と比較して、かなり低い数字である。また、雇用率（Taux d'emploi）¹⁷は 39%で、これも全人口の 68%よりも低い。失業率は 12%であり、全人口の 7%より悪く、長期失業者も多い（障害者が 5%なのに対し、全人口では 2%）。

少なくとも 1 つの機能制限を申告している人のうち、どのぐらいが仕事に就いていないかは、機能障害の種類によって異なる。2022 年のデータでは、移動に影響する身体障害のある人の雇用率が最も低い（43%）。次いで、移動以外に影響を及ぼす身体障害のある人、コミュニケーション等に障害のある人の雇用率が低く、彼らの半数以上が雇用についていない。他方、感覚障害（視覚障害または聴覚障害）のある人の半数強は、雇用についている（54%）。最後に、記憶・集中・整理整頓に関連する障害のある者は雇用についていることが多く（62%）、失業率も相対的に低い（11%）¹⁸。

¹⁴ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024. 10-15. なお 2022 年の調査（DREES, enquête Autonomie 2022 en logement ordinaire）は設問が多く、そのため 2021 年の調査と比較し、該当者が大幅に増加したと推察されている。

¹⁵ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024. 118-119. なお 2021 年末時点で 125 万人が受給しており、これは同年の 20 歳以上の人口の 2.4%に相当するものであった。DREES (2023). Le handicap en chiffres 2023. 74-75.

¹⁶ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024. 122-123 ; DREES (2023). Le handicap en chiffres 2023. 76-77.

¹⁷ Taux d'activité は、総人口に占める ILO の定義に基づく被雇用者と失業者の割合、Taux d'emploi は、総人口に占める ILO の定義に基づく被雇用者の割合。ILO の定義では、被雇用者は 15 歳以上で、特定の基準週に 1 時間以上働いた者、及び雇用されているが、その週に特定の理由（休暇、病気休職、部分失業等）で働かなかった者を含む。また、被用者だけでなく、自営業者や事業主（使用者）、家族従業者等を含む。ここでは、「就業」及び「雇用」について、本報告書における用語の使い方は異なる使い方をしている。

¹⁸ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024. 88-91.

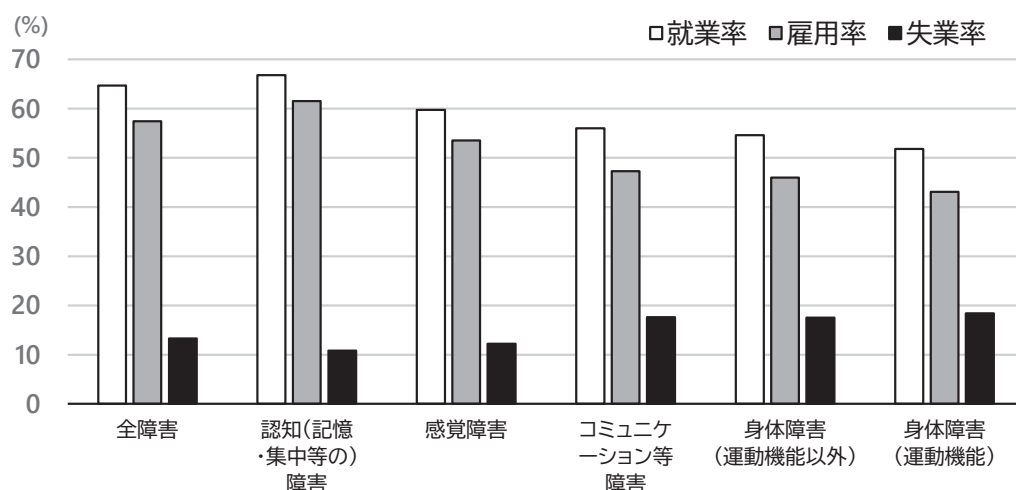


図 2-4-1 : 機能障害のタイプ別の就業率、雇用率、失業率¹⁹

(イ) 適合企業

2023 年には、830 の適合企業（うち 27 社は派遣型、8 社は刑務所内）で、4 万 1,100 人の障害労働者が働いた。適合企業で働く労働者の 71% を障害労働者が占めている。この 3 年間で適合企業の数 は 9 % 増えており、ここで働く障害労働者の数も 7 % の増大をみせている。

2023 年には、54,600 件の契約が障害労働者と適合企業との間で締結された。うち 57% が無期雇用契約（CDI）で、5 % が 6 か月以上の有期雇用契約（CDD）、25% が 6 か月未満の短期有期雇用契約（CDD）であった。また、6 % は派遣契約であった。適合企業で 4 か月から 24 か月の期間就労する障害労働者向けの「有期雇用契約スプリングボード（CDD Tremplin）」²⁰は、全体の 7 % を占めた。新規雇用契約は 2 万 4,000 件強あり、その約半数が 6 か月未満の有期雇用契約（CDD）、約 20% が無期雇用契約（CDI）であった²¹。

(ウ) ESAT

2022 年には、1,490 の ESAT（定員 12 万 470 人）が、12 万 5,960 人の障害者に就労支援を提供した。2006 年と比較すると、ESAT の数は 3.5%、定員は 11.6%、利用者は 15.4% 増大している。ESAT で働く障害者には、知的障害者が多く、その割合は 63% である。ただし、重度知的障害者の割合は 2 % と低い。運動機能に障害のある者の割合は 3 %、聴覚または視覚障害のある者の割合は 2 % である²²。

イ 一般就業者数の把握方法（障害者調査、企業調査等）

障害者や障害者雇用率制度に関する統計、制度・サービスの利用状況等の把握のための資料を概括すると以下のとおりである。

¹⁹ Le handicap en chiffres édition 2024, Panoramas de la DREES SOCIAL, p.91 の Graphique 2 に基づき作成

²⁰ 適合企業と障害労働者との間で結ばれる有期雇用契約で、その目的は、一般就労への移行に向けて、障害労働者が職業経験を積み、訓練や支援をうけながら、個人のキャリアパスを構築することにある。（第 2 節 2（4）を参照）。

²¹ Le handicap en chiffres édition 2024, Panoramas de la DREES SOCIAL, p.102-103.

²² Le handicap en chiffres édition 2024, Panoramas de la DREES SOCIAL, p.74-75 et 78.

まず、障害者に関する全般的な資料としては DREES, Le handicap en chiffres 2024 があり、雇用・労働を含む様々な統計資料のデータを総合している。各種統計の種類や経緯については DREES, Les données statistiques sur le handicap et l'autonomie に詳しい。一般人口を対象とした大規模な調査データとしては、DREES, Enquête Vie quotidienne et santé 2021 - Données détaillées (2021 年調査) や DREES, enquête Autonomie 2022 en logement ordinaire (2022 年調査) があり、GALI 指標による調査を含む。

労働と障害に関する資料としては、Agefiph, Emploi et chômage des personnes handicapées, 2023 が挙げられる。この報告書には RLH のデータがあり、2022 年の RLH 認定件数は 2,320 件であったこと、また、その割合（女性が 29%、50 歳以上 66%、バカロレア（高校卒業資格）以上が 36%、身体障害 34%、知的障害 19%、非被用者が 31%、従業員 20 名以上の事業所が 36%である等）の情報が掲載されている。Agefiph の行う財政支援に関するデータは Agefiph, Rapport d'activité 2021, mai 2022 に詳しい。その他、雇用率制度の対象者に関するデータは DARES, Données sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2009 à 2019, 2021 及び DARES, L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2022, nov. 2023 等が参照できる。

ウ 企業の障害者雇用状況データの内容

ここでは、より詳細な雇用状況として、雇用義務を負う企業における障害者の雇用状況と企業の雇用率の達成状況について確認する。加えて、障害者の条件別の就業状況についても確認する。

2023 年には、674,400 人の障害労働者が障害者雇用義務のある 112,300 の企業（民間企業及び商工業的公施設法人²³）で雇用されており、年間で 454,200 人のフルタイム換算（実人数は 674,400 人）に相当し、フルタイムあたりの実雇用率は 3.6%²⁴、雇用義務を達成している企業は 31%であった。企業の規模が大きくなるにつれて直接雇用率（1.5 カウント加算後）²⁵も上昇し、従業員が 20～49 人の企業では 3.5%であったのに対し、250～499 人の企業では 4.7%、従業員が 2,500 人以上の企業では 6.0%である²⁶。

(7) 雇用障害者数の推移

2018 年改正以降、表 2-4-1 のとおり、実雇用率及び雇用された障害者の数は着実に増大している。なお、2018 年法により、2020 年より雇用率制度上の対象者のカウント方法が変更され、施設等への外注が雇用率に算入されなくなった（みなし雇用の廃止）ことには注意を要する。

²³ Établissement public à caractère industriel et commercial, EPIC。雇用率制度上は Agefiph の管轄となる。

²⁴ 50 歳以上の 1.5 カウント含む雇用率は 4.7%であった。DARES (novembre 2022). L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021 Un taux d'emploi direct de 3,5% en 2021.

²⁵ 直接雇用率 : taux emploi direct majoré。基準となる総従業員数における雇用義務対象者数だが、50 歳以上の 1.5 カウントを含む数字を指すこともある。

²⁶ DREES, Le handicap en chiffres 2024. 94-95. 2021 年には、628,800 人の障害労働者が障害者雇用義務のある 107,900 の企業（民間企業及び商工業的公施設法人）で雇用されており、年間で 421,900 人のフルタイム換算に相当し、フルタイムあたりの実雇用率は 3.5%、50 歳以上の 1.5 カウント含む雇用率は 4.5%であった。雇用義務を達成している企業は 29%となっていた。やはり企業の規模が大きくなるにつれて直接雇用率も上昇し、従業員が 20～49 人の企業では 3.3%であったのに対し、250～499 人の企業では 4.5%、従業員が 2,500 人以上の企業では 6.1%である。DREES (2023). Le handicap en chiffres 2023. 64-65. ; DARES (novembre 2022). L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2020 et 2021 Un taux d'emploi direct de 3,5% en 2021.

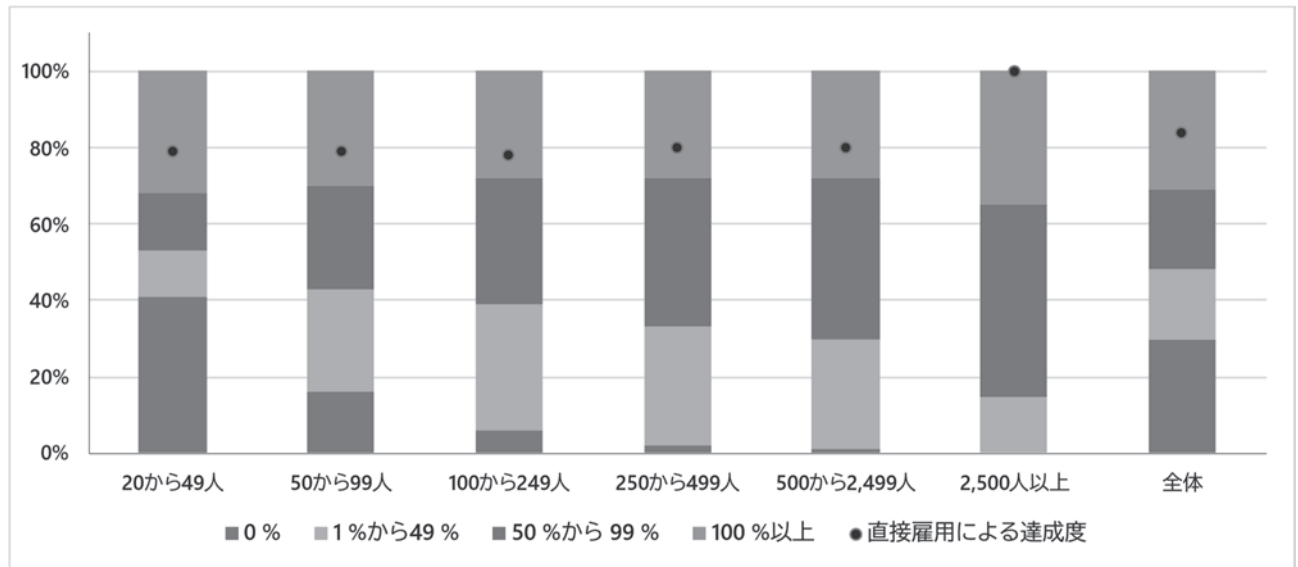
表 2－4－1：実雇用率・雇用者数の推移

	2019 年	2021 年	2023 年
実雇用率（FTP；フルタイム換算）	3.5%	3.5%（4.5%）	3.6%（4.7%）
雇用者数（FTP；フルタイム換算）	369,800 人	421,900 人	454,200 人

（出典：DREES, Le handicap en chiffres 2024, 2024；DARES, Données sur l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés de 2009 à 2019, 2021 を基に著者作成） *かっこ内は 1.5 カウントを含む数字。

（イ）企業の障害者雇用状況（雇用義務達成企業の割合）

2023 年のデータによれば、企業全体としては、31%が雇用率を達成している。反面、30%の企業が障害者雇用を行っていない。企業規模での比較では、2,500 人以上を雇用する企業では 35%が法定雇用率を達成しており、85%が法定雇用率の半分以上（3%）を達成している。一方、20 人から 49 人の企業では障害者未雇用の企業が 41%を占めているが、法定雇用率を達成している企業も 32%存在する（半分以上達成は 47%）²⁷。なお 2020 年から 2021 年にかけて直接雇用率は小規模企業の方がやや顕著に上昇していた²⁸。しかし 2021 年から 2023 年にかけては、とりわけ 500 人から 2,499 人規模の企業の雇用率達成割合が高くなっている。



（出典：DARES, Données - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023, nov. 2024）

図 2－4－2：企業規模と法定雇用率達成度

（ウ）多様な条件別の就労状況

Agefiph の管轄する民間部門での 2023 年の直接雇用率は 3.6%（1.5 カウントを含めると 4.7%）、公的部門障害者職業参入基金（Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la

²⁷ DARES (nov 2024). Données - L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés en 2023. なお 2021 年のデータによれば、企業全体としては、29%が雇用率を達成し、31%の企業が障害者雇用を行っていなかった。企業規模での比較では、2500 人以上を雇用する企業では 35%が法定雇用率を達成しており、87%が法定雇用率の半分以上（3%）を達成している。一方、20 人から 49 人の企業では障害者未雇用の企業が 42%を占め、法定雇用率を達成している企業は 30%であった。

²⁸ DREES (2023). Le handicap en chiffres 2023. 64.

Fonction Publique, FIPHFP) の管轄する公的部門での直接雇用率は 5.66% である²⁹。雇用形態としては、有期雇用で働く者よりも無期雇用で働く者のほうが多い。フランスには訓練を伴う契約方法（交互契約）として、見習契約と職業化契約があり、これらは障害者雇用において多く用いられている。

a 民間部門と公的部門（2023 年）

民間部門における障害者の直接雇用率は 4.7% であるが、これは 50 歳以上 1.5 カウントを含めた数字であり、1.5 カウントを含めない雇用率は 3.6% である。これに対し、公的部門における障害者の直接雇用率は 5.66% であり、民間部門と公的部門の雇用率には開きがある。公的部門は民間部門と雇用率の算出方法が異なり、とりわけ 50 歳以上の 1.5 カウントは初年度のみの適用であるため³⁰、2018 年法による改革をまたいで民間部門ほどの大幅な増加はなかった³¹。

b 有期雇用と無期雇用

2023 年のデータによれば、行政的に認定された障害をもつ被用者およそ 1,107,000 人のうち、85% は無期雇用、11% は有期雇用で働いている。残り 4% は派遣、交互契約（次項 c を参照。）、研修等である。ただし、33% はパートタイムである³²。

表 2-4-2 は障害のある労働者の働き方をまとめた表である。

表 2-4-2 : 障害のある労働者の働き方

	障害労働者認定を受けた者	全労働者
従業員数（千人）	1,107	24 558
公的セクター	25%	23%
民間セクター	75%	77%
無期雇用契約（CDI）	85%	85%
有期雇用契約（CDD）	11%	9%
派遣・交互契約・研修	4%	6%
フルタイム	67%	83%
パートタイム	33%	17%
調査の週に休業	22%	13%
病気休業	14%	4%

出典：DREES（2024）. Le handicap en chiffres 2024. 93.

c 雇用率制度受益者の交互契約の特徴

表 2-4-3 から、交互契約の特徴として、第 3 次産業に従事する者が多いこと、また中止する者は 1 割程度であることがわかる。見習契約よりも職業化契約をする者は女性が多く、年齢層も高い。

2023 年には障害労働者の新規見習契約は 14,200 件（健常労働者を含む全体の 1.7%）、新規職業

²⁹ FIPHFP（2024）. Rapport d'activité 2023. 51.

³⁰ 小澤真（2021）. フランス 2020 年障害者雇用制度の変化 民間部門及び公的部門における改革. 職業リハビリテーション. 34（2）2-11.

³¹ 2018 年の公的部門の雇用率は 5.36% であった。FIPHFP（2024）Rapport d'activité 2023. 51.

³² DREES（2024）. Le handicap en chiffres 2024. 93.

化契約は 2,900 件（全体の 2.5%）が結ばれた³³。見習契約は認知（記憶・集中等の）障害、知的障害、精神障害の者が多く、職業化契約は身体障害や疾病による障害の者が多い傾向がある³⁴。

表 2－4－3：雇用率制度受益者の交互契約の特徴（2021 年）³⁵

	見習契約	職業化契約
女性割合	37%	47%
従業員 20 人以上の企業	32%	54%
平均年齢	25 歳	39 歳
大学入学資格以上取得者割合	30%	44%
第 3 次産業割合	65%	90%
中断があった者の割合 ³⁶	26%	21%
中止した者の割合	11%	14%

（3）障害者と事業主の支援の制度・サービス

フランスでは、MDPH が障害者に関する総合的な支援窓口となり、医療、福祉、教育、労働にわたる各支援者への紹介が行われる。全国自立連帯金庫（Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie, CNSA）や一部国の助成を得て県が MDPH の運営資金を支出する³⁷。また、Agefiph は企業の障害者雇用義務に関する納付金を運用、その目的において主に財政的支援を提供し、Cap emploi が就職前後の支援実務を担っている。Agefiph による使用者向けの支援や障害者のための技術支援などがあり、障害の補償、移動や教育費用の補償などがなされる。日常生活における障害は社会的扶助である PCH によって補償されるが、PCH は就労の現場でも使用することができる。障害者の就労にかかる支援は複数の省庁によって管轄されることになる。

ア 就労支援体制

フランスでは、企業の障害者雇用義務に関連した支援を実施する Agefiph（障害者雇用義務にかかる企業の納付金が原資）と雇用センター（France travail, Cap emploi）による支援体制と、CNSA の主導のもと、障害者支援を医療・福祉・教育・労働等にわたって総合的に実施する MDPH を中心とした支援体制（国の社会保障予算が原資³⁸）を基本とする。就労支援の現場は地域関係機関と連携して Cap emploi が就職前から就職後までの障害者就労支援を行い、Agefiph がこれをバック

³³ DREES (2024). Le handicap en chiffres 2024. 100-101.

³⁴ Agefiph (2022). Alternance et handicap, septembre 2022. 18.

³⁵ Agefiph (septembre 2022). Alternance et handicap.

³⁶ 契約解除ののち、別の使用者のもとで新たな交互契約を結ぶケースがある。Alexandre Fauchon (DARES) (juillet 2024). Rupture des contrats d'apprentissage : quelles évolutions depuis la réforme 2018?, DARES Analyses, n° 43.

³⁷ Article L. 223-8 du code de la sécurité sociale ; Article R. 178-3 du code de la sécurité sociale ; Article 32 de la LFSS21 ; Décret N°2022-560 du 15 avril 2022 ; Arrêté du 10 janvier 2024 relatif au versement des subventions de l'Etat aux maisons départementales des personnes handicapées au titre de l'année 2024 ; CNSA (2024). Notification rectificative du concours destiné au fonctionnement des MDPH.

³⁸ CNSA の財源は ONDAM の枠内で疾病保険が多くを支出していたが、2021 年より「自立」が「疾病」などと並ぶ社会保障（一般制度）の第 5 の部門として独立し、CNSA の財源が疾病保険から分離した。Loi organique n° 2020-991 du 7 août 2020 relative à la dette sociale et à l'autonomie ; Loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

アップする。MDPH が医療や生活も含む関係機関との連携により個人の支援について計画・調整を行う。近年法整備された援助付き就業（emploi accompagné）は希望者の意思により、障害種類に関わりなく、無期限で受けることができる。

（7）支援の全体的な構造

フランスの障害者就労支援では多くの関係機関が関わっているが、とりわけ障害者就業支援について Agefiph（公的部門では FIPHFP）が行う財政的支援は、労働法典 L. 5214-1 条以下（公的部門は公務員一般法典 L. 351-7 条以下）に基づき、使用者によって拠出される、納付金によってなされる。一方で、社会保障法典 L. 233-5 条に基づき CNSA の管理する社会保障一般制度自立部門の資金は、MDPH 運営のほか、PCH、個別自立手当（allocation personnalisée d'autonomie, APA）、障害児教育手当といった社会的扶助、また社会福祉施設の助成に充てられるが、この財源の多くは主に被用者等の所得にかかる一般社会拠出金（contribution sociale généralisée, CSG）、労働者が年に 1 日無償で労働することにより捻出される自立連帯拠出金（contribution solidarité autonomie, CSA）³⁹などであり、これらは被用者の負担である。しかしながら、PCH は就労の場でも用いることができ、財源にかかわらず福祉と雇用が連動しているといえることができる。

a 就労支援機関

Agefiph や FIPHFP は直接的に使用者への各種情報提供や助成金の支給を実施するだけでなく、国の公共職業安定機関である雇用センター（France travail, かつての Pôle emploi）とともに、Cap emploi に資金提供を行い、障害者の就職と就業継続の支援を行う。

障害重度にかかる支援金のために就労困難性による重度判定を実施しているのは Agefiph である。障害重度支援金は公的部門でも利用できるが、例外的に Agefiph の担当となる。

b 自立支援の総合的地域拠点

CNSA は、就業に限定されない、障害者の生活支援に関する各種情報提供、PCH や APA といった給付金の財源となるとともに、全国の MDPH の運営資金を、県を通して負担し、MDPH を主導する立場にある。

障害労働者認定（RQTH）は雇用義務制度受益者の認定であり、就労困難性による障害認定であるが、これを実施しているのが県障害者センター（MDPH）である。RQTH は個別補償計画（plan personnalisé de compensation, PPC）に基づく MDPH の提案を CDAPH が認可する形で交付され、RQTH により障害者は、各種優遇措置（雇用義務制度受益者資格、障害労働者にかかる特別制度の利用、職場における合理的配慮、職業指導と職業斡旋、Agefiph の各種支援等）が得られる。RQTH は MDPH から関係支援機関には通知されるが、障害者自身は求職活動時に RQTH について使用者に伝える必要はない。援助付き就業事業も、当初は MDPH の決定により紹介される形であったが、MDPH が多忙であるため、France travail、Mission locale⁴⁰、Cap emploi などとも援助

³⁹ いわゆる「連帯の日」（journée de solidarité）である。使用者は被用者に支払うべきであった報酬分（総賃金の 0.3%）を納めるが、無給日の労働によって生み出された収益は使用者のものであり、基本的に被用者の負担となる制度である。ただし企業により、この日の労働を免除する措置をとることもある。

⁴⁰ Mission locale は若年者向けの雇用公共サービスである。

付き就業支援の決定が行えるようになった⁴¹（次項 c を参照。）。

c 多分野の地域関係機関

障害者が就職し就業継続するために、これらの機関に加え、学校、医療機関、福祉施設、関連団体が連携し、本人側と企業・職場側の両面から、多様な専門支援を継続的に実施する体制となっている。

医療機関内に設置されたコメット・フランス (Comète France) は入院期間中から支援を開始し、退院後は他の支援機関に引き継ぎを行う。退院後の日常生活支援には社会生活支援サービス (Service d'Accompagnement à la Vie Sociale, SAVS) や成人障害者医療社会福祉支援サービス (Service d'Accompagnement Médico-Social pour Adultes Handicapés, SAMSAH) といった機関が存在し、SAMSAH は医療的支援も提供する。

MDPH の職業指導によって、職業訓練機関（職業リハビリテーションセンター）である評価・再訓練・社会職業指導ユニット (Unité d'évaluation de réentraînement et d'orientation sociale et professionnelle, UEROS)、職業リハビリテーション機関・サービス (établissements et services de réadaptation professionnelle, ESRP)、職業指導準備機関・サービス (établissements services de préorientation, ESPO) が支援を担当するケース、福祉的就労施設である ESAT が支援を担当するケースがある。

また、前項 b で述べた援助付き就業事業を運営するのは各地域の運営法人である。労働法典 D. 5213-88 条の規定によれば、これら運営法人は ESAT、職業リハビリテーションセンター、または障害者受け入れ施設で Cap emploi, France Travail, Mission locale と協定を結んでいるもの、あるいは上記の施設・機関と協定を結んでいる児童・未成年者・若年者対象の福祉施設とされる。援助付き就業事業の財源は国庫⁴²、Agefiph、FIPHFP である。

(4) 障害者のための職業斡旋 (Cap emploi)

日本の障害者職業センターにあたると思われる Cap emploi は、労働法典 L. 5214-3-1 条の規定によれば、障害者雇用において、準備、支援及び継続的なフォローアップを担当する専門職業紹介機関であり、国、公共職業安定所、Agefiph、FIPHFP によって実施される障害労働者のための職業参入と特別な支援に協力する。

a 業務内容と資金源

資金源は Agefiph、FIPHFP、France travail (旧 Pôle Emploi) である。France travail は一般の求職者を対象とした職業相談や職業紹介の他、失業給付金などの業務もあるが、Cap emploi では障害労働者の援助に関する業務だけを行い、就職後のフォローアップも担当する。

b 組織

Cap emploi には 3 つの部門がある。①求職者部門、②事業主支援部門、③雇用維持部門である。

c 支援の流れ

RQTH の認定を受けた求職者は、第 1 ないし第 3 の部門に振り分けられる。具体的支援につい

⁴¹ Loi n° 2020-935 du 30 juillet 2020 de finances rectificative pour 2020, Article 74.

⁴² 地域保健庁 (Agences régionale de santé, ARS) を通して交付される。

ては次の5つのレベルのアクションがある。次の(a)から(e)の内容は、ル・マンの Cap emploi の例である⁴³。

(a) 障害者の受け入れ

新規に迎える障害者は必ず Pôle Emploi（現 France Travail）から送られる。ル・マンの Cap emploi では RQTH の認定を受けた者の 25%しか支援しておらず、残りの比較的軽度の者は Pôle emploi の担当となる。障害者が遠方の場合には先方に赴くこともある。

(b) 診断

あらゆる障害に対応し、時間をかけて診断を行う。アドバイザーとして Agefiph の意見も重要となる。以前に勤めていた企業の事業主から聴取を行うこともある。診断結果としてバランスシート（bilan）を作成する。

(c) 職業計画、カウンセリング

本人とともに計画を作成し、企業に紹介するための準備をする。ポストへの適応の判断のため、障害者を企業内に配置する。企業ではなく訓練機関などへ紹介することもある。

(d) 事業主支援との連携

事業主支援部門と連携し、事業主支援部門を通して企業に打診することもある。

(e) 就職後の継続支援

雇用維持部門は就職した障害者と面会し、支援を行う。3部門の緊密な連携により、空白や断絶期間のない支援が可能である。

d Cap emploi の支援の課題

ル・マンの Cap emploi によれば、申請する者の求職のモチベーションが重要である。担当する人数は大幅に増えるものの、カウンセラーの仕事は援助付き就業と類似しているという意見が聞かれた。予算の問題があるものの今後は援助付き就業のように障害者に近い支援を行い、一人のカウンセラーが対応する人数も減らしていく方向で検討している。

(f) 障害者のワンストップ窓口（MDPH）

MDPH は各県におかれ、当事者や家族に一元的な支援を提供するための組織であり、2005 年の「障害者の権利と機会の平等、参加及び市民権のための法律」（Loi n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées）により創設された。CDAPH によって採択された決定の実施に関する支援、調整、仲介を行い、継続的なサポートを提供する⁴⁴。CDAPH はかつての成人を対象とした職業指導・職業再配置専門委員会（COTOREP）と未成年を対象とした県特殊教育委員会（Commission départementale de l'éducation spéciale, CDES）が合併したものである。それゆえ MDPH の職務は教育から就労までをカバーする広汎なものとなった。

MDPH は県が監督する公益団体（groupement d'intérêt public, GIP）であり、県、国、疾病保

⁴³ 春名由一郎・小澤真・石田真耶・永嶋麗子（2020）.調査研究報告書 No.154 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組、で実施されたル・マンの Cap emploi へのヒアリングにて得られた情報による。

⁴⁴ 社会福祉・家族法典 L. 146-3 条以下。

険・家族手当の地方機関などが法定会員として加わる。団体に関する決議は県議会議長を議長とする執行委員会（commission exécutive）が行うが、ここには県・障害者団体・国・疾病保険・家族手当の代表などが所属する。実質的な運営を担う MDPH のセンター長は県議会議長によって任命される。また、実際に MDPH で働く職員は国・地方の公務員の派遣や MDPH による採用によって賄われる⁴⁵。

CNSA や一部国の助成を得て県が MDPH の運営資金を支出する⁴⁶。

MDPH の各種支援は、CDAPH の決定によってなされる。CDAPH の委員は県、国の公的機関、社会保障関連機関、労働組合、保護者団体、障害者団体などの代表からなり、少なくとも 3 分の 1 は障害者と家族の代表者とされる⁴⁷。

MDPH はその業務として、①障害児教育手当関連業務（AEEH）、②成人障害者手当関連業務（AAH）、③障害補償給付関連業務（PCH）、④移動包括カード関連業務（Carte mobilité inclusion, CMI）、⑤学業指導（orientation scolaire）、⑥職業指導（orientation professionnelle）、⑦RQRH、⑧社会福祉・医療社会福祉施設へのオリエンテーションなどを行っている⁴⁸。CMI は障害・優先・駐車の各注記があり、かつての障害者カード（carte d'invalidité）である。学業指導については、一般教育、適合教育（SEGPA⁴⁹, EREA⁵⁰）、インクルージョンのための学級・ユニット（ULIS⁵¹）、手話による教育（LSF⁵², LPC⁵³）などへのオリエンテーションを行っている。職業指導では、一般労働市場、援助付き就業事業の利用⁵⁴、保護労働、職業リハビリセンターへのオリエンテーションを行う。RQTH も行われる。障害労働者のための支援（Agefiph や援助付き就業制度の利用など）を受けることができ、雇用義務の対象となる。医療対応施設、介護施設、社会生活支援施設、医療社会福祉施設などへの紹介もその業務である。

成人に対しては個別補償計画（PPC）、未成年に対しては個別学業計画（plan personnalisé de scolarisation, PPS）が作成される。これらに基づき支援が行われる。未成年に対しては上記のほか

⁴⁵ 社会福祉・家族法典 L. 146-4 条から L. 146-4-2 条。

⁴⁶ Article L. 223-8 du code de la sécurité sociale ; Article R. 178-3 du code de la sécurité sociale ; Article 32 de la LFSS21 ; Décret N°2022-560 du 15 avril 2022 ; Arrêté du 10 janvier 2024 relatif au versement des subventions de l'Etat aux maisons départementales des personnes handicapées au titre de l'année 2024 ; CNSA (2024). Notification rectificative du concours destiné au fonctionnement des MDPH.

⁴⁷ 社会福祉・家族法典 L. 241-5 条、R. 241-24 条。

⁴⁸ CNSA (juin 2024). Synthèse des rapports d'activité 2022 des maisons départementales des personnes handicapées. 9-22.

⁴⁹ SEGPA: Section d'Enseignement Général et Professionnel Adapté 中学校に設置される特別支援教育の一形態で、深刻かつ持続的な学習困難を抱える生徒を対象としている。

⁵⁰ EREA: Établissement Régional d'Enseignement Adapté 学習困難や障害を抱える若者のための特別支援教育機関。

⁵¹ ULIS: Unités Localisées pour l'Inclusion Scolaire 通常の学校（小学校、中学校、高校）に設置される特別支援クラス。

⁵² LSF: Langue des Signes Française 視覚・ジェスチャーを基盤とした言語で、フランス及びフランス語圏の聴覚障害者に使用されている。

⁵³ LPC: Langage Parlé Complété 聴覚障害者が口頭フランス語をより正確に理解できるようにするための視覚的補助手段。口話を補完するためのコミュニケーション技術。

⁵⁴ フランスでは 2017 年より Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 により援助付き就業が開始された。資金源は各地域保健庁（国庫）及び Agefiph 並びに FIPHP である。法の規定で、援助付き就業の利用は CDAPH の決定によるが、MDPH が多忙のため、職業斡旋機関でも提案が可能である。法的規定の以前にも援助付き就業と類似する支援や試みは ESAT や支援団体などにすでに存在していた。この制度の対象となる障害者は一般企業での就労を目指す障害労働者、ESAT で働いているが一般企業への参入計画を持つ障害者、一般企業に雇用されているが困難のある障害者である。16 歳以上であることが条件となっている。労働法典 L. 5213-2-1 条、D. 5213-88 条から D. 5213-93 条。

に障害対応教育機器（Matériel pédagogique adapté, MPA）の付与、児童のための社会福祉・医療社会福祉施設の紹介、学業に関する人的支援などがある。成人に対しては、上記に加え、職業リハビリテーションセンター（centre de réadaptation professionnelle, centre de rééducation professionnelle, CRP）、第三者による介助のための補償手当（Allocation Compensatrice pour Tierce Personne, ACTP）、職業関連費用補償手当（Allocation Compensatrice pour Frais Professionnels, ACFP）といった旧制度の給付に関する業務、在宅親老齢保健（Assurance-vieillesse des parents au foyer, AVPF）申請手続、成人に達した者の未成年者向け施設入所継続に関する手続などの業務がある。

（エ）職業リハビリテーション（UEROS, ESRP, ESPO）

評価・再訓練・社会職業指導ユニット（UEROS）、職業リハビリテーション機関・サービス（ESRP）、職業指導準備機関・サービス（ESPO）は、障害者の就労支援として職業訓練を行う、日本の障害者職業能力開発校や広域障害者職業センターにあたる機関である。MDPH の職業指導によって入所することができる。ESRP はかつての職業リハビリテーションセンター（CRP）であり、ESPO はかつての職業指導準備センター（centre de pré-orientation, CPO）である。CRP と CPO は Décret n° 2020-1216 du 2 octobre 2020 によりその役割を拡張し、現在の名称となった。

ESRP は資格取得を目的とした職業訓練、職業リハビリテーションなどの支援が提供される。資格取得のための訓練を伴う場合、3年の間に最大24か月支援が行われる⁵⁵。ESPO は MDPH の多分野専門家チームにより職業指導が困難であると判断された場合に紹介され、職業体験、職業計画策定、職業的能力の評価などが行われる。期間は2年の間に14週間を超えない。ESRP などに付設されていることもあり、独自の多分野専門家チームを備えている⁵⁶。

UEROS は脳損傷の障害者を受け入れる医療リハビリテーション、職業リハビリテーションセンターである。支援期間は例外もあるが3年で累計3か月を超えない。独自の多分野専門家チームによって構成され、MDPH 多分野専門家チームからの要請に応じ協力することもある⁵⁷。

このほか、MDPH による職業指導の対象ではないが、通常の職業訓練校でも H+⁵⁸として障害者に対応したコースを開講している場合もある。

（オ）地域関係機関との連携

フランスでは多様なアソシアションと呼ばれる非営利団体（association）が存在し、保護的な就労機関である ESAT や障害別の支援を行う支援団体等はこの方式の団体であることが多く、身体障害者・知的障害者をはじめ精神障害者にも専門性の高い支援を提供している。こうした地域関係機関との協力により、MDPH は障害認定や職業指導などを行っている。また援助付き就業も非営利団体によって運営されている。

⁵⁵ 社会福祉・家族法典 D. 312-161-30 条から D. 312-161-32 条。

⁵⁶ 社会福祉・家族法典 D. 312-161-25 条から D. 312-161-29 条。

⁵⁷ 社会福祉・家族法典 D. 312-161-1 条から D. 312-161-6 条。

⁵⁸ 障害のある人々の職業訓練へのアクセスと支援の質を向上させるための支援制度

a ESAT

ESAT は福祉的就労を提供する施設である（第2節2（5）を参照。）。かつては労働支援センター（centre d'aide par le travail, CAT）という呼称であったが、2005 年法によって現在の名称となった。基本的には労働法典ではなく、社会福祉・家族法典を典拠とする。職業活動だけでなく、医療社会福祉的支援も提供される。労働法の適用外であるため最低賃金保障の規定はないが、職務助成金（aide au poste）と AAH の総計が最低賃金近くに達するように設計されている。知的障害のほか、精神障害を対象とする ESAT が数多く存在する。

b 障害別支援団体について

知的障害、精神障害、感覚障害、脳損傷、慢性疾患、また希少障害や複合障害に対する支援を行う団体など各障害に対応した支援団体が存在する。とりわけ支援対象者が多い知的障害、精神障害に関する支援団体が各地で支援に携わっている。こうした団体は ESAT などの医療社会福祉施設を併設していることが少なくない。

c 援助付き就業（Emploi accompagné）

フランスでは 2017 年より Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 により援助付き就業が開始された（第2節2（2）を参照。）。資金源は各地域保健庁（国庫）及び Agefiph 並びに FIPHFP である。法の規定で、援助付き就業の利用は CDAPH の決定によるが、MDPH が多忙のため、職業斡旋機関でも提案が可能である。法定化以前にも援助付き就業と類似する支援や試みは ESAT や支援団体などにすでに存在していた。この制度の対象となる障害者は一般企業での就労を目指す障害労働者、ESAT で働いているが一般企業への参入計画を持つ障害者、一般企業に雇用されているが困難のある障害者である。16 歳以上であることが条件となっている⁵⁹。

障害者専門の雇用センターである Cap emploi の支援担当官へのヒアリング調査によると、援助付き就業は、企業と障害者の間で就労支援を行うという点で Cap emploi の業務と共通しているが、Cap emploi による支援と比べると、より限定された支援対象者に対して実施されるものである。フランスでは、障害者ひとりひとりに対してより行き届いた支援を行う。

イ 事業主や障害者に係る助成等

フランスでは、障害者雇用義務に関連する企業の納付金を基に、事業主向けの支援や障害者自身が申請する支援が Agefiph（ないし FIPHFP）によって提供されており、就労に関する財政的支援がなされる。一方、MDPH は AAH や PCH などの給付を認定する。とりわけ PCH は障害の補償、日常生活を営む上での困難の補償に使用され、就労の場においても利用でき、障害の程度や個人の状況に応じて支給される。併用可能な支援もあり、社会保険、社会扶助、医療保健、社会福祉、労働など、複数の制度・仕組みによって障害者の支援が実現されている。

(7) 行政上の管轄

障害者のための制度に限らない、行政上の管轄について確認しておく、まず雇用に関しては、

⁵⁹ 労働法典 L. 5213-2-1 条、D. 5213-88 条から D. 5213-93 条。

一般的な雇用公共サービスである France travail⁶⁰が職業斡旋を含む包括的就労支援機関であり、これは雇用担当省の所轄である⁶¹。

フランスにおける事業主や障害者に関する給付・助成制度は、複数の省庁・機関によって管轄されている。障害者雇用義務の納付金や社会保険料は社会保障及び家族手当の拠出金徴収組合（Unions de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales, URSSAF）が徴収し、給付は複数の機関が実施する。AAH を扱う全国家族手当金庫（Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAF）及び家族手当金庫（Caisse d'Allocations Familiales, CAF）は社会保障一般制度家族部門を管理する機関である。PCH の給付を行うのは県であるが、社会保障一般制度自立部門を管理する CNSA も協力している。社会保障制度の各部門（農業制度を含む）は政府の社会保障局（Direction de la sécurité sociale, DSS）が監督している。DSS は、労働・保健・連帯省（保健・予防、高齢者・障害者、子ども・青年・家族の担当省を含む）及び経済・財務・産業・デジタル主権省（公会計担当省を含む）などいくつかの省庁の所轄である⁶²。

a 社会保険（老齢保険、疾病保険、家族手当、労災保険）

職域に応じ多数に分立しているが、加入者数が多い代表的なものが、民間の給与所得者を対象とする「一般制度」⁶³であり、URSSAF が保険料を徴収し、給付は老齢年金を全国老齢保険金庫（Caisse Nationale des Allocations Familiales, CNAV）の監督下にある年金・労働医療保険金庫（Caisses d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail, CARSAT）⁶⁴、疾病保険・労災保険を全国疾病保険金庫（Caisse Nationale de l'Assurance Maladie, CNAM）の監督下にある疾病保険初等金庫（Caisse Primaire d'Assurance Maladie, CPAM）、家族手当⁶⁵を全国家族手当金庫（CNAF）の監督下にある家族手当金庫（CAF）が実施している。障害年金（AAH とは別制度）は疾病保険から支払われ、対象は労働・稼得能力が3分の2以上減退している被保険者である⁶⁶。

農業従事者については農業社会共済（Mutualité Sociale Agricole, MSA）がワンストップで保険料徴収・給付事務手続を行う。

その他の職域には個別の制度がある。公務員については、保険料徴収・給付事務手続は職域（国家公務員、地方公務員、病院職員、軍人等）により担当機関が異なる。家族手当については CAF が

⁶⁰ 雇用担当省の所管の下、職業紹介と失業保険給付を France Travail が行う。失業保険制度の管理は全国商工業雇用職際連合（UNEDIC）が行っている。なお Agefiph は特定の省庁の所轄ではなく、一定の独立性が保たれており、労働担当省と協定を結んでいる。Agefiph については後述する（(3)イ(i)を参照）。

⁶¹ Service public, France travail, [https://annuaire.service-public.fr/gouvernement/cb47a769-8574-403d-9130-0ad9c83c7e22#:~:text=Cr  e%20en%202008%2C%20France%20travail,\(ANPE\)%20avec%20les%20Ass  dic.](https://annuaire.service-public.fr/gouvernement/cb47a769-8574-403d-9130-0ad9c83c7e22#:~:text=Cr  e%20en%202008%2C%20France%20travail,(ANPE)%20avec%20les%20Ass  dic.)（2025年8月10日最終閲覧）

⁶² DSS (2024). La direction de la S  curit   sociale en 2023. 8.

⁶³ 2018年から自営業者制度（RSI）を統合した。

⁶⁴ イル・ド・フランス地域は CNAV が担当する。

⁶⁵ 子供、連帯、住宅に関する給付。

⁶⁶ 永野仁美（2022）. フランスにおける障害者所得保障制度. 公的年金制度の所得保障機能・所得再分配機能に関する検討に資する研究(21AA2008). 106.

支給する⁶⁷。

b 社会扶助⁶⁸

社会保険制度の給付を受けない、又は、その支給額が十分でない高齢者、障害者、児童などの救済を目的とする補足制度で、代表的なものとして活動的連帯所得手当 (Revenu de solidarité active, RSA) や AAH などがある。給付により担当機関は異なる。RSA は県の管轄であり⁶⁹、AAH は国が財源だが、県が窓口となっている。就労している場合には、所得に応じて得られる AAH は減額される。

表 2-4-4 : フランスの民間企業の納付金の使途 (Agefiph の会計 : 2019 年)

収入		支出	
約4億79百万ユーロ (約607億円)		約4億97百万ユーロ (約630億円)	
・徴収額 約4億66百万ユーロ ・その他収入 約13百万ユーロ		分野別出資	M€ 億円
		雇用に向けた付き添い支援	87.6 111
		雇用中の支援に関する取組	39.0 49
		適応企業	50.0 63
		支援付き雇用(ジョブコーチ)	4.8 6
		障害補償	154.3 196
		職業研修	89.1 113
		経済・社会界の動員	13.8 17
		イノベーション、研究、評価	3.5 4
		地方自治体支援・活性化	2.1 3
		コミュニケーション	4.3 5
		内部運営費	48.1 61

キャップ・アンプロワ
(日本の地域障害者職業
センター、障害者就業・生
活支援センターに相当)

(4) Agefiph の支援

a 収支

フランスでは、日本と同様に障害者雇用義務にかかる企業の納付金を原資とした事業主向けの各種支援や助成金があるだけでなく、障害者自身が申請し援助を受ける支援制度がある。

フランスでは社会問題監察総局 (Inspection Générale des Affaires Sociales, IGAS) による報告書において民間部門・公的部門ともに恒常的な赤字にあるとされ、納付金ではなく、社会保険料を財源とする方式も検討されている⁷⁰。上述の IGAS レポート (フランス) などは納付金運用による

⁶⁷ Vie publique, Que sont les régimes de la fonction publique?, <https://www.vie-publique.fr/fiches/28114-regimes-de-securite-sociale-de-la-fonction-publique> (2025 年 8 月 10 日最終閲覧)

⁶⁸ その他、医療保健については、保健担当省が出先機関である地域保健庁 (Agences régionales de santé, ARS) を統括し、ARS は福祉的就労施設である ESAT など医療社会福祉施設を監督している。社会福祉については、社会扶助制度の枠組みで行われ、基本的には県が実施主体である。MDPH や県社会福祉センター (CDAS) はその一例である。地域での支援を担う社会福祉センター (CCAS)、市町村合同社会福祉センター (CIAS) は市などの自治体が主導する。これらの自治体の機関は MDPH と連携体制を構築しており、MDPH へ支援を繋げる役割も担っている。

⁶⁹ Ministère des solidarités, Le revenu de solidarité active (RSA) Démarches, montants, fonctionnement, droits et devoirs, <https://solidarites.gouv.fr/le-revenu-de-solidarite-active-rsa> (2025 年 8 月 10 日最終閲覧)

⁷⁰ IGAS (2020). Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi. 73-74. なおこのレポートは 2020 年以降の状況には対応していない。2020 年には新たな雇用率制度が施行されている。FIPHP の収支に関しては、2019 年以降黒字に転じていることが FIPHP の報告

制度には警鐘を鳴らしており、雇用率制度（納付金制度）の構造そのものの問題（雇用率を達成するほど資金は減り、必要な支援は増える）は依然として根本にあり、また、フランスでは RQTH によって対象となる者が広いこともその問題を助長していると考えられる。

表 2－4－5：Agefiph の障害補償費（約 1 億 54 百万ユーロ≒196 億円）の内訳（2019）

障害補償費	M€	億円
参入(就職)支援	10.6	13
雇用継続支援	4.1	5
障害者雇用手当(AETH): 重度障害者雇用の負担補償	52.3	66
技術支援	11.8	15
移動支援	2	3
人的支援	0.3	0
対応策ゼロの障害者に対する事業への支援金	0.9	1
労働環境改善／労働環境の適合	33.6	43
職場環境整備に関する事前調査(EPAAST)	3	4
特別支援給付	35.7	45

出典：Agefiph « Rapport d'activité 2019 »（最新の数値は « Rapport d'activité 2021 »）
https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2022-12/Agefiph_rapport-activite-2021_202209-Vdef.pdf)

b 事業主向け支援

フランスでは、雇用率未達成の企業からの納付金を原資として、障害者の雇用を支援するために複数の補助金を提供されている。見習契約や職業化契約に対しては、最大 4,000 ユーロと 5,000 ユーロの支援があり、新規雇用障害者の社内統合や職業能力発展に対しても最大 3,000 ユーロが提供される。職場適応のための支援や雇用維持のための解決策模索にも補助金があり、重度障害者の雇用に関しては特別な支援が用意されている。これらの支援は Agefiph の他の支援と併用可能である。

(a) 見習契約雇用支援金 (Aide à l'embauche en contrat d'apprentissage d'une personne handicapée)

障害者の見習契約を奨励するための援助である。少なくとも 6 か月以上かつ週当たり労働時間が 24 時間以上の労働契約が対象である。支援額は最大 4,000 ユーロで、Agefiph の他の支援とも併用可能とされる。

(b) 職業化契約雇用支援金 (Aide à l'embauche en contrat de professionnalisation d'une personne handicapée)

障害者の職業化契約を奨励するための援助である。少なくとも 6 か月以上かつ週当たり労働時間

書から明らかになっている (FIPHFP, Rapport d'activité et de gestion 2021 及びそれ以降の年次報告)。ところが、Agefiph については、2021 年など黒字に転じている年はあるものの、赤字の年が多い。Agefiph は多くの財政支援を行っており、負担が重いこと、コロナ禍の際、FIPHFP と比較してより多くの特例支援を行ったこと、50 歳以上の 1.5 カウントが公的部門では採用初年に限定されるのに対し、民間部門にはそうした制限がないことなどが原因ではないかと考えられる。

が 24 時間以上の労働契約が対象で、支援額は最大 5,000 ユーロである。Agefiph の他の支援とも併用可能とされる。

(c) 参入・統合・職業開発支援金 (Aide à l'accueil, à l'intégration et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap)

新規に雇用した障害者の社内統合を目的として職業能力発展を援助する。6 か月以上の無期限または期限付き雇用契約が対象となる。支援は企業が提出するアクションプランに基づき、France Travail, Cap emploi、Mission locale、Comète、Agefiph らのカウンセラーが決定する。支援額は最大 3,150 ユーロで、Agefiph の他の支援とも併用可能である。

(d) 職業適応支援金 (Aide à l'adaptation des situations de travail en situation de handicap)

障害を補い職場のポストに適応するための援助である。最低限必要な補償をそれぞれの状況に基づき査定し支援額が決定され、技術的・人的・組織的なポスト整備に充てられる。この支援は応急的なもので、継続的支援が必要な場合は重度障害認定を受けることになる。Agefiph の他の支援とも併用可能である。

(e) 雇用維持解決策模索・実施支援金 (Aide à la recherche et la mise en œuvre de solutions pour le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap)

障害による職場への不適應のために雇用維持の危機にある人のための援助である。Cap emploi 及び Comète カウンセラーによってのみ決定される。支援額は一律 2,100 ユーロである。雇用維持のためのカウンセリングや会議などに伴う費用に対して充てられる。Agefiph の他の支援とも併用可能である。

(f) 重度障害関連支援金 (Aide liée à la RLH, 旧障害労働者雇用支援金 Aide à l'emploi des travailleurs handicapés, AETH)

重度障害者認定を受けた者のための援助である。2018 年法により、カウント優遇は廃止された(後述)。

雇用維持教育支援金が廃止され、事業主向けの障害労働者に対する教育訓練関係の支援金は現行、次の 2 種の支援となっている。

(g) 雇用維持教育支援金 (Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du maintien dans l'emploi)

障害者の資格取得を通じた雇用維持のための支援金である。

(h) 雇用可能性維持教育支援金 (Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre d'un maintien de l'employabilité)

資格取得前の予備段階に重点を置いた研修活動の教育費の資金提供のために付与され、前提条件の取得や障害の補償に関する研修が対象となる。

c 障害者向けの支援

(a) 障害補償のための技術的支援

労働者・求職者によって申請、職業生活において技術的補償を目的として支援金が支払われる。最大 5,250 ユーロが給付される。障害を補うために購入した物品に応じて決定される。技術的支援

の定義に関しては法律 (loi du 11 février 2005) に明記されており、「障害者が個人的利用のために獲得ないし借用する、活動制限を補償するために適応したあらゆる器具、設備、システム」である。Agefiph の他の支援とも併用可能とされる。

(b) 障害補償のための人的支援

障害者によって申請される。職業生活における人的補償（労働において第三者の手が必要な場合の補償）を目的として最大 4,200 ユーロの支援金が支払われる。Agefiph の他の支援とも併用可能である。

(c) 障害支援のための移動に関わる支援

障害者によって申請される。支援額は最大年あたり 12,000 ユーロで、移動器具・車などの整備や第三者の援助、適応したタクシーの利用などを含む。Agefiph の他の支援とも併用可能である。

(d) 補聴器支援

労働者・求職者によって申請される。補聴器ひとつに対し 850 ユーロ、ふたつであれば 1,700 ユーロが支払われる。外科的インプラント器具に対しては支払われない。Agefiph の他の支援とも併用可能である。

障害者雇用義務に関連した企業からの拠出金により、多様な支援サービスが実施される中、企業の経済的負担に関する「障害補償」が多くなっていた。

このほか、障害者個人に対する以下の支援金がある。

雇用のための教育支援金 (Aide à la formation des personnes en situation de handicap dans le cadre du parcours vers l'emploi) は資格取得の準備段階に重点を置いた研修の教育費用を賄うために提供され、事前に必要な要件の習得や障害の補償に関する研修に対して支給される。起業・承継支援金 (Aide à la création ou la reprise d'entreprise par des personnes en situation de handicap) は起業者、事業承継者に対し一律 6,300 ユーロの支援が行われる。雇用のための支援金 (Aide au parcours vers l'emploi des personnes en situation de handicap) は求職者、研修生、新規就職者等を対象にし、食費、移動費、宿泊費等ケースごとに最大 530 ユーロが支給される。Inclu'Pro 教育支援金 (Aide soutien à la formation dans le cadre d'Inclu'Pro Formation) は Inclu'Pro 教育⁷¹を受講する者を対象とした最大 630 ユーロの支援である。

(ウ) 県障害者センター (MDPH) において認定される各種給付

雇用・就労に関する支援ではないが、障害者の生活に関わる支援として、障害者に支給される各種給付についても、紹介しておく。MDPH では、障害者に対して複数の給付が認定される。AAH は最低所得保障で、所得補足手当 (Complément de ressources, CPR、旧制度) や自立生活加算 (Majoration pour la vie autonome, MVA) が追加できる。PCH は障害による必要を個別に補償する。これらの給付は障害の程度や個人の状況に応じて支給される。

a 成人障害者手当 (AAH)

国による障害者の最低所得保障制度で CAF が管理している。対象は 20 歳以上（特例で 16 歳以

⁷¹ Inclu'Pro Formation は Agefiph の支援による求職者・就労者を対象とした、就労また雇用維持、また通常の職業訓練への橋渡しが目的の最大 300 時間の訓練である。

上)、所得に上限があり、年金などの支給額が AAH 支給満額を超えていないことが条件である。受給のための所得上限は 2023 年 9 月までは夫婦の場合、所帯での上限が設定されていたが、2023 年 10 月から配偶者の収入が考慮されなくなった（所帯での所得は考慮されない）⁷²。ただしこの改革により受給要件を失う、ないし減額される場合には過渡期の措置として旧制度を適用することが認められる。2024 年の所得上限（年額）は 12,193 ユーロである。さらに扶養する子ども 1 人ごとに 6,096 ユーロを上限に加算される。2022 年の改正（Décret n° 2022-42 du 19 janvier 2022 relatif à l'allocation adulte handicapé）により、配偶者がある場合にはその所得から 5,000 ユーロ、子ども 1 人につき 1,400 ユーロの控除がある。

指針（Guide barème）による機能的評価で能力低下率 80%以上、あるいは 50%以上で「雇用アクセスが実質上、永続的に減少している状態」（Réduction substantielle et durable de l'accès à l'emploi, RSDAE）と認定されれば（すなわち就労困難性の認定）、通常 1 年から 2 年受給することができる。給付額は消費者物価指数に応じて毎年見直される。2024 年 4 月 1 日時点で月額 1,016.05 ユーロである。一般環境で労働する者の支給総額は 3 か月ごとに計算されアップデートされる。なお、労働していない者や ESAT 利用者は 2 年前の収入が基準となる。

80%以上の障害率の障害者の場合、支給期間は 1 年から 10 年で設定される（回復が見込めない場合は無期限）。50%から 79%の障害率の場合、期間は 1 年から 2 年で設定される（労働に足る能力の回復が見込まれない場合は 5 年まで）。79%以下の障害率の者は退職年齢で支援の対象外となるが、80%以上の障害率の者は AAH 受給が可能で、老齢年金が AAH 満額に満たない場合、AAH が部分的に支給される。なお、退職年齢を経過しても職業活動を継続する者は AAH が受給可能となった⁷³。

AAH の支給額は後述の MVA によって補うことができる。

b 所得補足手当（CPR）

旧制度である。前述の AAH に追加される手当で、能力低下率 80%以上、稼働能力 5 %以下、申請時から過去一年間就労所得がなく現在労働していない場合に給付される。2018 年 2 月現在の給付額は 179.31 ユーロ（月額）であった（後述の MVA との併用は不可）。

c 自立生活加算（MVA）

前述の AAH に追加される。能力低下率 80%以上で独立して住宅に住み、住宅手当を受けていること、AAH を受給していること（または障害年金を補足する手当である障害補足手当（allocation supplémentaire d'invalidité, ASI）を受給していること）、職業的性質の活動による収入がないことが条件となる⁷⁴。給付月額は 104.77 ユーロである。前述の CPR（旧制度）とは併用できない。

d 障害補償給付（PCH）

CNSA によって管理され、障害による必要を満たすための費用を個別に補償する。フランス在住で 60 歳未満であれば収入の有無や額は問われない。ある活動に極めて重大な支障がある場合、ま

⁷² Loi n° 2022-1158 du 16 août 2022 portant mesures d'urgence pour la protection du pouvoir d'achat.

⁷³ Loi n° 2023-1322 du 29 décembre 2023 de finances pour 2024, art. 254.

⁷⁴ 社会保障法典 L. 821-1-2 条、R. 821-5-1 条。

たは2つ以上の活動において重大な支障がある場合に与えられ、障害は少なくとも1年は続くことが見込まれることが条件である。

用途は人的援助、技術的援助、住居整備、移動手段整備、例外的・特殊援助、動物（盲導犬などによる）援助など多岐にわたる。人的援助は自宅での支援や、利用サービスに応じて支給される（介護家族への補償も含む）。技術的援助は10年で13,200ユーロ以下、住居整備は10年で10,000ユーロ以下、移動手段整備は10年で10,000ユーロ以下、特殊援助は月100ユーロまで、例外的援助は10年で6,000ユーロまで、動物援助は10年で6,000ユーロまで、などと細かく決められている（年額などは月額換算可能な場合もある）。

(I) その他

生活保護にあたる RSA は障害者も受給可能であるが、受給基本額から世帯収入分が引かれ、この収入には AAH も含まれるため、AAH 受給分は RSA から減額されることになる⁷⁵。また、一般企業で就労する障害者が老齢保険、疾病保険、家族手当、労災保険などの恩恵を受けることができるのは当然であるが、福祉的就労施設である ESAT の利用者にも同様に適用される。

⁷⁵ 社会福祉・家族法典 L. 262-2 条以下、R. 262-6 条、R. 262-11 条。

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

フランスでは、障害労働者認定（RQTH）を通じて、軽度から最重度までの障害者に対する雇用支援が行われている。障害者は、県障害者センター（MDPH）での総合的アセスメントを受け、個別補償計画（PPC）が作成され、必要な支援を受ける権利が認められる⁷⁶。能力低下率と就労困難性に基づき、成人障害者手当（AAH）の給付が決定され、AAH 受給者は自動的に RQTH と同等の権利が付与される。日常生活の困難性を補償する障害補償給付（PCH）は職場でも使用可能である。特に就労困難性の高い障害者には、Agefiph の障害重度認定（RLH）による財政的支援や、援助付き就業（emploi accompagné）が提供され、個々の状況に応じた職場の整備が行われる。これらにより、障害者は福祉行政と労働行政の両面からの支援を得て、一般企業での継続的な雇用が可能になる。さらに、保護労働では最低賃金制度（SMIC）と連動した賃金補填政策により、障害者の所得が保障され、社会と職場での経済的自立が促進されている。

1 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

障害者雇用義務制度や各種就労支援の対象となる権利としての RQTH は個別に審査が行われ、能力低下率にはよらず、就労困難性を考慮して認定される。実際の就職活動経験のない者でも認定を受けることができる。

フランスでは、能力低下率 0 % から 100 % までの障害程度で、80 % 以上は無条件で AAH が認定され、能力低下率が 50 % 以上 80 % 未満であっても、障害に起因する就労困難性（RSDAE）が認定されれば、AAH が認定される。AAH 受給者は RQTH と同等の権利が付与される。

（1）就労支援ニーズのある幅広い障害者の把握・認定：障害労働者認定（RQTH）

「障害労働者」とは労働法典 L.5213-1 条で「身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つまたは複数の変化により、雇用を得るまたは維持する可能性が実質的に低下している全ての人」とされている。実務上、①障害の範疇に入る機能不全がある、②就業中または求職中、③求職または就業の維持において機能不全の影響がある、の 3 点が基準となる⁷⁷（第1節 1（1）ア（イ）を参照。）。

ア フランス就労困難性による障害認定の体制

フランスの「障害労働者」認定は、労働法典 L.5213-2 条により、障害者権利自立委員会（CDAPH）により行われることが定められている。

法的には CDAPH が RQTH の認定を行うことになっているが、その認定においては、各 MDPH の多分野専門家チームによる書類審査、個別面接、地域関係機関との連携を含むチームでの検討結果による勧告が重要な役割をもっている。

イ 軽度障害者の障害者労働者認定

AAH と異なり、RQTH は能力低下率 50 % 未満の場合でも個別状況に応じて認定される可能性がある。

⁷⁶ 生活・教育・就労などを含む包括的支援計画である。RQTH の付与や職業指導（一般就労や ESAT への振り分け等）に繋がる。

⁷⁷ ANSA (2015). Eclairer les pratiques d'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH). 13-17.

ウ 多分野専門家チームによる RQTH の審査判断

RQTH 単独の申請に対しては、判断が難しいケースを除き、審査がチームで行われることは稀である。MDPH により人員の構成が異なり、地域によって判断が分かれる事例がある⁷⁸。以下はチームで審査が行われた場合に認定承認が増加する事例と減少する事例について、ANSA, Eclairer les pratiques d'attribution de la Reconnaissance de la Qualité de Travailleur Handicapé (RQTH) 2015 をもとに障害者職業総合センター (National Institute of Vocational Rehabilitation, NIVR) が分析したものである。

(7) チームでの審査により承認が多くなる場合

個人よりもチームでの判断においては、以下のケースで承認が多くなっていた。

- RQTH を前提として採用されている場合での就業継続のための更新申請
- 医師、労働医、専門的評価で障害が証明されていること
- 実際に就業経験がない、あるいは就職活動での困難性があること
- 求職中であること

(4) チームでの審査により承認が減少する場合

チームでの判断で承認が大きく減っていたのは、アルコール依存症で職業的問題があるが医師による障害の証明がない場合であった。

(5) 地域により承認判断が分かれる場合

チームでも MDPH により判断が分かれていた状況には以下のようなものがあつた。

- パーキンソン病発病初期で現在のところ仕事に影響がない状況
- 在職中の腰痛で RQTH を受けた後、職業訓練し障害が影響しない職務に配置転換したものの、再申請に至った場合
- 重度の肥満で求職中であるが、前職の解雇は障害が原因ではない場合

エ その他の認定率に見られる大きな不整合性の原因

MDPH の運営方法の多様性だけでなく、申請件数、認定に関与する専門家数、地域での法解釈の違いが考えられる。

(7) 地域による法解釈の違い

実務上、「障害労働者」の認定条件は、①障害の範疇に入る機能不全がある、②就業中または求職中、③求職または就業の維持において機能不全の影響がある、のすべてを満たす場合である。しかし、実際には、障害の範疇や進行性の疾患による障害の認識が異なっていたり、RQTH 認定後に採用された場合は採用後に RQTH 認定された場合より再申請が承認されやすかったり、配置転換や配慮により障害の影響がない状況の解釈にも違いが認められることがある。

(4) 審査の体制・人員配置、多分野専門家チームの役割

必ずしも多分野専門家チームとしてではなく、医師等が単独で審査する場合が多い。一部の MDPH では地域の関係機関も関わる特別な多分野専門家チームがある一方で、実質的には医師と

⁷⁸ ANSA (2015). 11.

職業参入専門員（Référentiel d'Identification des Personnes, RIP）等の数名で審査をしている MDPH もある。

(ウ) 審査に使われる補足情報

RQTH の規定の審査書類以外に要求される補足的情報にも地域差がある。

(エ) 地域関係機関との関わり

地域によっては MDPH の多分野専門家チームに代わって、地域他機関がアセスメントを担当している場合もある。

(オ) 障害者権利自立委員会（CDAPH）の役割

認定結果に対して申請者から不服申立てがあった場合に、多くの場合、CDAPH で認定が認められる結果となっていることから、判断が分かれるような案件については多分野専門家チームの段階で承認される傾向も強い。

(2) 成人障害者手当（AAH）の支給対象となる「障害者」の認定方法（Guide-Barème）

上述のように、AAH の受給者は自動的に RQTH と同等の権利が付与され、雇用率制度の対象となる。そのため、AAH の認定方法についても言及しておく必要がある。MDPH による AAH の審査において「障害」とみなされる範囲は広範であり、2007 年の改正⁷⁹でさらに拡大し網羅的になっている。その具体的範囲は「障害者の機能障害及び能力障害の評価のための指針」（Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées）に示されており、日本の障害の範囲のすべてを含み、それを超えて、ICF の心身機能・身体構造の分類を踏まえ、日本では障害認定基準に含まれない内分泌・代謝・造血系・免疫系等の内部障害、全身機能の障害や、皮膚や外観等を審美障害として含む網羅的なものとなっている。能力低下率 1 % から 100 % までを 5 つの段階に分割し、障害の程度を計測する⁸⁰。

- 1～15% 軽度
- 20～45% 中程度
- 50～75% 重度
- 80～95% 最重度
- 100% 完全な機能不全（植物状態、昏睡状態）

2 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

就労困難性や雇用困難性の高い障害者の一般就労への移行を支援するものとしては、次のような取組がある。まず、重度障害者の一般企業での雇用を促進するために、重度障害認定（RLH）による経済的支援や援助付き就業（Emploi accompagné）の仕組みが整備されている。とりわけ援助付き就業により、障害者は、労働医や専門支援機関、使用者の連携により、使用者とのメリットある雇用関係を維持できるよう支援を受けることが可能である。このような支援の存在によって、障害

⁷⁹ Décret n°2007-1574 du 6 novembre 2007 modifiant l'annexe 2-4 du code de l'action sociale et des familles établissant le guide-barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées.

⁸⁰ 障害者職業総合センター資料シリーズ No.49 (2009)、p.85.

者が一般企業で継続的に就労することが可能になっている。また、社会連帯経済の仕組みを通じた障害者の就労支援も行われている。

加えて、いわゆるソーシャルファームに該当する適合企業があり、福祉的就労の場として ESAT も用意されている。2020 年代初頭には、福祉的就労から一般就労への移行を促進すること等を目的として ESAT 改革も行われ、就労困難性の高い障害者への支援の強化がなされているといえる。

（１）重度障害認定（RLH）による経済的支援

重度障害認定を受けた障害者（第 1 節 1（１）ア（ウ）を参照。）を雇用している使用者に対しては、Agefiph から助成金が支給される。助成金の目的は、合理的配慮の提供後もなお残る、障害者の雇用に関連する企業の負担を金銭的に補償することにある。

ア 「重度障害認定（RLH）」の申請

この助成金を受給するためには、所定の様式で重度障害認定の申請を行う必要がある。申請は、オンラインまたは管轄の Agefiph 代表への書留郵便（受領通知付き）で行われる。申請に際しては、実施した「最適な調整」を提示し、企業が負った負担を客観的に示すことが求められる。Agefiph が認定した負担額が、年間最低賃金（SMIC annuel）の 20%に達すると、重度障害認定が行われうる。

なお、適合企業や ESAT から退出した者を雇用した場合には、初回の重度障害認定は自動的に行われ、最大 3 年間は加算された助成額（イを参照。）を受給することができる。

イ 助成額

助成額は、申請された期間に適用される SMIC により決まる。また、申告された実際の労働時間に基づき、四半期ごとに支給される。フルタイムで働いている場合の年間の助成額は、

- 標準の場合、SMIC の 550 倍
- 加算決定がなされた場合（すなわち、年間負担額が SMIC annuel の 50%を超える場合）、SMIC の 1,095 倍

である。支給期間は、重度障害認定の申請が受理された日から 3 年であるが、助成金の対象となる障害者が 50 歳以上の場合は、労働契約の期間に応じて、職業活動を終えるまで支給される。

RLH 助成金は、国により適合企業に支給される助成金と同時に受け取ることはできず、また、同様の目的を有する助成金との併給も認められていない（例えば、RLH の申請にチューター（ジョブコーチ）の利用が含まれていた場合、チューター（ジョブコーチ）助成金を受給することはできない）⁸¹。

（２）フランスにおける援助付き就業（Emploi accompagné）の発展と制度化

2016 年 8 月 8 日の労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律⁸²第 52 条により、フランスでも援助付き就業（Emploi accompagné）が労働法典に規定された。この仕組みは、2023 年

⁸¹ <https://www.agefiph.fr/aides-handicap/aide-liee-la-reconnaissance-de-la-lourdeur-du-handicap-rlh> 重度障害認定についてのより詳細な情報については、https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/Agefiph_Tout-savoir-sur-la-RLH_Juin2021.pdf も参照。

⁸² LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels

12月18日の完全雇用のための法律⁸³によって、国が所管することとなった。

ア 援助付き就業 (Emploi accompagné)

障害労働者に認定を受けた者（16歳以上）は、労働市場での雇用を獲得・維持するために、医療社会的支援や職業的参入に向けた支援を提供する援助付き就業の仕組みを利用することができる。援助付き就業は、障害のある労働者と使用者の双方に対し、次のような支援を提供する。

- 職業計画の実現のための支援
- 求人企業との緊密な連携による求職活動の支援
- キャリアパスを安定させるための支援（例えば、職業訓練へのアクセスやアセスメント支援）

この仕組みは、一定の要件を満たした法人によって実施され、既存のサービスや支援、給付を補完する。

イ 援助付き就業の利用手続き

援助付き就業を利用するためには、利用を希望する障害者が MDPH に申請し、CDAPH による決定を受ける必要がある。Cap emploi、France Travail（旧 Pôle Emploi）または Mission Locale は、障害者に対しこの仕組みの利用を勧めることができる。

利用が決定されると、一人のアドバイザー（référént）が指名される。そして、このアドバイザーによる支援内容を明記した個別支援協定を締結する。障害者が既に雇用を得ている場合には、その使用者も、この協定に署名する。

援助付き就業は、利用期間の制限なく、利用することができる⁸⁴。

（3）経済活動を通じた参入支援 (Insertion par l'activité économique, IAE)

以上の他に、困難な状況に置かれた者を対象とする経済活動を通じた参入支援（IAE）も実施されている。これは、社会的・職業的な困難（年齢、健康状態、不安定等）を理由として雇用から遠ざかっている人たちが社会的・職業的参入を果たせるよう、次に挙げる機関により雇用における支援を提供するものである⁸⁵。障害者も、この仕組みを利用して社会的・職業的参入を目指すことがある。

ア IAE の対象となる者

IAE は、雇用から遠ざかっている者を支援するものであり、①24 か月以上の長期失業者、②社会的最低所得（活動的連帯所得手当 (RSA)、特別連帯手当 (Allocation de solidarité spécifique, ASS)、AAH）を受給している者が対象となる。また、他のいくつかの基準を満たす場合にも、IAE を利用できる。例えば、低学歴（3 以下：高等教育（大学・専門学校）に進学していない層）、50 歳以上、26 歳未満、長期失業者（24 か月未満）、一人親、障害労働者といった基準がある。

IAE で雇用された労働者は、IAE の仕組みを利用している間、求職支援や能力評価等の支援やフォローを受けることができる。

⁸³ LOI n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi

⁸⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34063>

⁸⁵ <https://travail-emploi.gouv.fr/emploi-et-insertion/insertion-activite-economique/>

イ IAE を提供する機関

IAE を提供する機関には、①参入支援作業所・現場（Atelier et chantiers d'insertion, ACI）、②仲介アソシエーション（Association intermédiaires, AI）、③参入支援企業（Entreprise d'insertion, EI）、④参入支援派遣企業（Entreprise de travail temporaire, ETTI）があり、これらの機関が、国と協定を締結して、各種の支援や社会保険料の事業主負担の減免等の措置を受けながら、困難を抱える者の受入れ・支援を実施している。2025 年 4 月末の時点で、IAE で働く労働者は、14 万 200 人である（前年比－3.4%）⁸⁶。

それぞれの機関は、次のようなものである。

①参入支援作業所・現場（ACI）：地方自治体や非営利法人（例えば、アソシアシオン）等が運営するもので、社会的職業的困難に直面し、雇用を得ることができていない対象者に対して、支援と職業活動とを提供する。ACI で働く場合には、SMIC が保障される。また、週の労働時間は、原則として 20 時間以上で、この枠内で、他の使用者（特に企業）の下で職業実地期間（Période de Mise en Situation en Milieu Professionnel, PMSMP）⁸⁷を利用することも可能である。

②仲介アソシエーション（AI）：社会的困難に直面する対象者に対し、登録機関（個人、アソシアシオン（非営利団体）、地方自治体、企業など）での臨時の仕事をあっせんすることで、職業参入や雇用への復帰を支援する。これを通じて、対象者は永続的な職業参入を目指すことになる。法律関係は、派遣の場合と同じであるが、週の労働時間については、パートタイムについての最低労働時間（週 24 時間）を下回る労働時間を提案することができる。

③参入支援企業（EI）：社会的な目的をもって営利部門で操業する企業（アソシアシオンや有限会社など、企業形態に縛りはない）であり、雇用から遠ざかっている困難を抱えている者に対し、雇用へのアクセスと特別な支援を提供する。生産活動とニーズに応じた職業訓練（経験・資格の取得）や社会的支援（生活リズムの習得等）とを提供することで、永続的な社会的職業的参入の道を作る。SMIC が保障され、週の労働時間は 20 時間以上とされる。ACI の場合と同様、PMSMP を利用することも可能である。

④参入支援派遣企業（ETTI）：派遣会社として、派遣登録した対象者に対して、派遣労働をあっせんするとともに、就労支援を行う。派遣に関するルールに服するが、派遣期間は、一般的な 18 か月ではなく 24 か月（更新を含む）も可能である。また、SMIC が保障される⁸⁸。

ウ IAE の期間

IAE の雇用契約期間は、④の ETTI の場合を除き、最低 4 か月であり、トータル 24 か月（2 年）まで更新しうる。継続中の職業訓練がある場合には、それを終えるために、この期間を超えて更新することも可能である。④の ETTI の場合には、労働協約で雇用契約期間が定められ、トータルで 24 か月（2 年）まで更新できる。

⁸⁶ <https://poem.travail-emploi.gouv.fr/synthese/insertion-par-lactivite-economique-iae>

⁸⁷ 仕事の現場を知ることが目的とするもので、仕事や就業セクターの発見、職業計画の確認、採用手続きを進めること等を可能にする。期間は 1 か月（連続でなくても良い）以内で、最長でも 12 か月の間の 2 か月とされる。<https://travail-emploi.gouv.fr/formation-professionnelle/formation-des-demandeurs-d-emploi/article/periodes-de-mise-en-situation-en-milieu-professionnel-pmsmp>

⁸⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/acces-emploi/dispositifs-insertion>

57 歳以上の社会的職業的困難を抱える者は、無期雇用契約も可能である⁸⁹。

(4) 適合企業での就労

ア 概要

一般の企業で就労することが困難な障害者（障害労働者認定を受けた者）には、適合企業での就労という道もある。適合企業は、少なくとも障害者が 55% を占める企業である⁹⁰。公的または民間組織が適合企業として承認を受けるためには、地域圏知事（中央政府任命の国家代表）による指示を受けた後に、目的・手段契約（Contrat pluriannuels d'objectifs et de moyens, CPOM）（最大 5 年の有効期間）に署名する必要がある。この契約には、国からの助成に関する規定も含まれる。

適合企業での就労は、障害者に適応した環境の中で提供されるが、通常の労働市場での就労とみなされており、労働法典の適用がある。有期労働契約または無期労働契約を締結して適合企業で働く障害者は、SMIC を保障されており、また、被用者としての地位に付随する利益も当然に享受できる。なお、社会保障（年金・医療・労災等）に関する権利もここに含まれる。

イ 助成

適合企業での就労を保障するために、国は様々な助成を行っており、それが障害労働者の雇用機会の獲得に寄与している。

まず、ポストへの助成金として、50 歳未満の障害労働者 1 人（フルタイム換算、以下同じ）について年額 1 万 8,230 ユーロ、50 歳から 55 歳までの障害労働者について年額 1 万 8,465 ユーロ、56 歳以上の障害労働者について年額 1 万 8,941 ユーロが支給される（2024 年 11 月以降⁹¹）⁹²。ただし、ポストへの助成金が支給されるのは、従業員の 75% までである⁹³。

また、適合企業変革支援基金から、事業所の創設や拡大、生産の多様化・生産過程の変更等のために、様々な助成金も提供されることとなっている。

ウ 有期雇用契約スプリングボード（CDD Tremplin）

適合企業においては、将来の職業選択の自由のための 2018 年 9 月 15 日の法律⁹⁴第 78 条によって、一般企業での就労を目指すことを目的とする有期雇用契約スプリングボード（4 か月から 24 か月の有期雇用契約）が実験的に導入された。すなわち、適合企業は、2018 年 11 月から 2022 年 12 月 31 日の期間、この契約によって、障害労働者に一般就労に向けた支援を実験的に行うことができるとされた⁹⁵。この仕組みは、2023 年 4 月 26 日に開催された全国障害者諮問評議会（Conseil national consultatif des personnes handicapées, CNCPH）で継続することが発表され、現在では、

⁸⁹ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2284>

⁹⁰ 労働者派遣を行う適合企業（EATT : Entreprise adaptée de travail temporaire）もある。また、2018 年 9 月 5 日の法律 77 条で、刑務所内に適合企業を設置することも認められた。

⁹¹ Arrêté du 16 janvier 2025 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

⁹² この額は、最低賃金（SMIC）を参照して、毎年見直される。

⁹³ これにより、適合企業における障害者雇用の上限が実質的に設けられている。高橋賢司・小澤眞・大曾根寛『ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と福祉』大阪公立大学出版会（2025 年）117 頁。

⁹⁴ LOI n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel

⁹⁵ フルタイムのポスト 1 つにつき、1 万 1,082 ユーロ（年額）の国からの財政支援がなされた。この額は労働時間に応じて調整される。また、この契約で雇用された者の特徴や職業計画の実現のために実施される諸活動、適合企業を退出するときに確認される結果等に応じて加算がある。

労働法典の中に組み込まれている。

有期雇用契約スプリングボードの目的は、希望する障害者が、一定期間のプログラムの枠内で、職業経験や資格取得につながる職業訓練、キャリア実現のための個別の強化された支援を受けることを可能にすることにあり、これに参加することを承認された適合企業においてのみ、同契約は提供される。同契約に対しては、4 か月から 24 か月の間、以下の 2 つで構成される助成が国から行われる。

①基本額：フルタイムのポスト 1 つにつき 1 万 2,453 ユーロ（2024 年 11 月以降⁹⁶）

（実際の労働時間に比例した減額あり）

②基本額の 0～10%の範囲の調整額：毎年、地域圏知事が以下を考慮して決定する。

- 雇用された者の特徴
- 職業計画の実現、及び、他の公的・民間セクターの使用の下での雇用に向けて行われた支援
- 適合企業を退職する際にみられる成果

エ 一般企業への移行に向けた諸措置

適合企業で働く障害者は、本人が同意するときには、採用の可能性を視野に入れて、他の雇用主のもとで働くことができる（同一の雇用主のもとで最長 1 年、1 回更新可）。当該期間については、国から企業に対し年間 4,845 ユーロ⁹⁷（フルタイム一人）の支援がなされる。

また、適合企業で働く障害者が、辞職して、一般企業で働き始めた場合、辞職後 1 年以内は、当該障害者が希望すれば、元の適合企業に優先的に再雇用される⁹⁸。

（5）ESAT における就労支援

ア 概要

労働市場での就労が困難な障害者には、医療・福祉機関である ESAT での就労が保障される。適合企業が労働市場での就労を提供するものであるのに対して、ESAT は、社会福祉・家族法典に根拠規定のある医療・福祉施設である。CDAPH により ESAT での就労へと職業指導された（方向付けられた）障害者は、労働者ではなく、福祉サービスの利用者と位置付けられる⁹⁹。したがって、ESAT で就労する者が解雇されることはない¹⁰⁰。

イ 対象者

ESAT で就労する障害者は、①就労能力が障害のない者の 3 分の 1 を超えず、かつ、ESAT での就労を認めうる十分な能力がある者、又は、②就労能力が、障害のない者の 3 分の 1 以上であり、1 つ以上の医療福祉的、教育的、心理的支援を必要としている者である。

⁹⁶ Arrêté du 16 janvier 2025 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

⁹⁷ Arrêté du 16 janvier 2025 fixant les montants des aides financières susceptibles d'être attribuées aux entreprises adaptées et aux entreprises adaptées de travail temporaire

⁹⁸ <https://travail-emploi.gouv.fr/les-entreprises-adaptees-ea-et-entreprises-adaptees-de-travail-temporaire-eatt>

⁹⁹ ESAT での就労を開始するに当たり、6 か月の試用期間が設けられることもある。試用期間は、ESAT 所長の提案により 6 か月を上限として更新される。

¹⁰⁰ ESAT で就労する者が締結する契約は、就労支援契約で、その期間は 1 年である（更新可能）。契約では、特に、職業活動と、医療福祉的、教育的支援の内容が詳細にされる。

ウ 保障報酬制度（国からの報酬補填）

ESAT では、労働法典の適用は、労働安全衛生及び労働医に関する規定のみと部分的であり、最低賃金の保障はない。ただし、ESAT で働く障害者には、保障報酬（*rémunération garantie*）の仕組みが用意されている。ESAT で就労する障害者は、最賃の 55.7%から 110.7%を保障する保障報酬と AAH とによって所得を保障される（AAH と保障報酬の関係については、本節 3 を参照。）。保障報酬は、ESAT が直接支払う部分と国が負担する部分とから構成されている。ESAT の最低負担分は SMIC の 5 % であり、ESAT が 5 % から 20 % の負担を行うとき、国は SMIC の 50.7 % を負担する。その後は、ESAT の負担分が 1 % 増えるごとに、国が負担する部分は 0.5 % ずつ差し引かれることになる¹⁰¹。

エ 就労支援施設・サービス（ESAT）で就労する障害者の権利

ESAT で就労する障害者には、様々な権利が保障されている。2020 年代初頭の ESAT 改革は、ESAT で就労する障害者の権利を強化することもその目的の 1 つとした。

まず、労働に関連するものとして、①組合に加入すること、②仕事や就労条件について個人または集団で¹⁰²意見を表明し、改善を要求すること、③ストライキを行うこと、④重大かつ差し迫った危険がある場合に通報し、退避することが、権利として認められている。2024 年 7 月以降は、⑤使用者による交通費の負担、⑥食事券（社食がない場合に労働者が使用する昼食券）、⑦バカンス・クーポンも享受できる。

次に、休暇について、ESAT で就労する障害者は、①月 2.5 日の有給休暇（就労開始から 1 か月以降）¹⁰³、②出産休業、③父親休業／子ども受入休業、④育児休業、⑤子ども看護休業、⑥障害児等介護休業、⑦家族連帯休業（看取り休業）、⑧介護休業を取得する権利が認められている。妊娠した場合には、義務的な検診のために休業することも可能である。以上のほか、ESAT は、2024 年 7 月以降、ESAT で働く障害者に補足的医療保険を提供することも義務付けられている¹⁰⁴。

3 障害者の就労可能性の拡大と社会保障給付のあり方

フランスでは、就労困難性に応じた社会保障と就労支援が密接に関連している。社会扶助として県障害者センターによる総合的アセスメントと PCH による障害者個人の生活上の困難（就労を含む）を補償する支援があり、他方で就労支援として Agefiph による RLH に基づく経済支援が使用者に提供される¹⁰⁵。これにより、障害者の雇用継続時の負担が軽減される。また、適合企業、ESAT といった保護労働では SMIC と連動した賃金補填政策により、障害者の所得が保障されており、成人障害者手当や職務助成金、工賃が重層的に設定されている。これらの制度は、障害者が社会と職

¹⁰¹ <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/handicap-et-travail/article/esat-etablisements-ou-services-d-aide-par-le-travail>

¹⁰² 障害者とスタッフの同数からなる組織が、職場の質、安全衛生、職業上のリスクの評価・予防について意見を述べ、提案を行う。この組織の代表は、諮問を受ける立場で、ESAT の社会・経済委員会の会合に出席する。

¹⁰³ 有給休暇は最大 30 日だが、ESAT 所長は、これに 3 日を追加できる。

¹⁰⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>

¹⁰⁵ Agefiph, Tout savoir la sur la Reconnaissance du Handicap (RLH), juin 2021, https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2021-07/Agfiph_Tout-savoir-sur-la-RLH_Juin2021.pdf（2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

場において経済的自立を達成するための支援を強化している。

（１）就労支援に依拠する就労困難性の認定

フランスでは、県障害者センターが総合的アセスメントを行い、就労と生活の課題それぞれに必要な支援や支給が行われる。2005年にそれまでの「職業指導・職業再配置専門委員会（COTOREP）」での「A：軽度、B：中等度、C：重度」のカテゴリーでの障害重度判定とそれによる進路指導や、重度障害者を雇用率で複数カウントする制度は廃止した。代わりに、Agefiph が RLH を行い、障害者を雇用継続する時の事業主の負担分を補填する支援金を事業主が申請できる制度を創設した¹⁰⁶。RLH は事業主による最大限の職場調整（就労支援）がなされていることが条件となっている。

（２）障害者の就労困難性の認識変化と社会保障のあり方の変革

フランスでは、保護労働（適合企業及び ESAT）において賃金補填による所得保障政策がある。労働関連法規が適用される適合企業では最低賃金が遵守され、福祉的就労施設である ESAT（基本的に労働法の適用外）では賃金補填が、SMIC と連動して設定されており、最低賃金に近い保障が与えられ、場合によっては最低賃金以上の保障報酬を得ることも可能である。社会扶助である AAH の給付額も連動し、適正な額に調整されるが、控除により、就労のインセンティブが損なわれないよう制度が構築されている。成人障害者手当、職務助成金、工賃が重層的に設定され、所得保障される仕組みとなっている。

ESAT の保障報酬（利用者に支払われる工賃）は、施設によって資金提供される給与部分（最低賃金の 5 % 以上）と、国からの助成金部分（職務助成金）で構成され、助成金は最低賃金の 50.7 % を超えない。施設負担分が最低賃金の 5 % 以上 20 % 以下の場合、助成金の金額は最低賃金の 50.7 % となる。施設負担分が最低賃金の 20 % を超えると、助成金である最低賃金の 50.7 % は、労働支援サービスや施設によって提供される負担分の増加に応じて削減される（1 % の増加に対して 0.5 % ずつ削減）。つまり施設の負担分が最低賃金の 100 % にあたる額の場合、職務助成金は最低賃金の 10.7 % となり、この場合の保障報酬合計額は最低賃金の 110.7 % となる。すなわち報酬は最低賃金の 55.7 % から 110.7 % の幅で付与されることになる¹⁰⁷。

近年は ESAT に所属しつつ、同時に一般企業でパートタイム勤務をする道が開かれ、その場合も控除により、満額でなくとも AAH が受給できるシステムになっている。一般企業で働いている場合には、控除後の給与額の分、AAH から減額されるが、最低賃金月額額の 30 % 以下の就労所得に対して 80 % が控除、それ以上の就労所得に対しては 40 % が控除され、また就労開始から最大 6 か月は所得条件の適用対象外となる（就労所得の全額控除）など、控除が大きい¹⁰⁸。

¹⁰⁶ 当初はカウント上の優遇か支援金のどちらかを選択可能であった。

¹⁰⁷ 小澤真（2025）. 132-134.

¹⁰⁸ CSS, D. 821-9.

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

フランスでは、雇用義務制度及び差別禁止原則（合理的配慮の提供を含む）¹⁰⁹等により、障害者の職業的参入を促進することが目指されており、企業は、障害者を雇用することで企業における従業員の多様性を促進する社会的責任を果たしている。障害者の労働市場への参入をよりいっそう促進するために、2018年には雇用義務に関する改革が行われ、2020年1月に施行された。

1 障害者雇用義務制度等の数値目標と雇用促進策

フランスでは、障害労働者認定（RQTH）を受けた障害者を含む複数のカテゴリーが雇用義務の対象となっており、企業は雇用義務対象者を雇用することで社会的責任を果たし、労働市場における多様性を促進することが期待されている。民間セクターでは、従業員数20名以上の企業・公的機関に対し¹¹⁰、全従業員の6%に該当する数の障害者を雇用する義務が課せられている。雇用義務の達成方法には、直接雇用、研修による受入れ、納付金の支払いがあり、特に重度な障害者の雇用促進を勘案して短時間カウント制度も設けられている。

（1）積極的差別是正措置としての雇用目標設定

法定雇用率は、1987年の法改正以降、30年以上にわたって6%に設定されてきた。この数値は、2018年の法改正によって、就労人口における雇用義務対象者の割合と労働市場における彼らの状況を参照し、全国障害者諮問評議会（CNCPPH）の意見を聴取した上で、5年毎に見直されることとなった。6%は下限と考えられていることから、今後、フランスの法定雇用率は6%を超える数値となる可能性がある。

（2）雇用義務の対象となる障害者

雇用義務の対象となる者は、以下の者である。

- 障害労働者認定を受けた者
- 労災年金受給者
- 障害年金受給者
- 成人障害者手当（AAH）の受給者
- 「障害」付記の移動包括カード（CMI）の保有者
- 傷痍軍人年金受給者
- 有志消防士（sapeur-pompier volontaire）障害手当・年金の受給者
- 戦争犠牲者遺族等

¹⁰⁹ 労働法典において、障害を理由とする募集手続きや企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分または株式付与・職業訓練・再配置・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別的取扱いが禁止されている。また、使用者が「適切な措置」の提供を拒否することも、差別に該当するとされている。使用者には、不均衡な負担が生じる場合を除いて、障害者に対し、具体的な状況に応じて資格に対応した雇用または職業訓練が提供できるように「適切な措置」を講ずることが求められており、不均衡な負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮されている。フランスでは、この助成は、主として、雇用義務制度で生じる納付金を管理・運営するAgefiphによって行われている。こうした助成を考慮しても、なお、過度の負担が生じる場合にのみ、使用者は「適切な措置」を講じる義務を免れることとなる。

¹¹⁰ 従業員数20人未満の企業も、障害者雇用の実態をより明らかにし、企業に対してより適した支援を行うことを目的として、障害者雇用に関する報告義務を負う。

（３）雇用義務の履行方法

雇用義務の履行方法としては、直接雇用、研修等での障害者の受入、納付金の支払い、労働協約の締結がある。2018 年法改正より前は、保護労働セクター（適合企業、ESAT 等）への仕事の発注によっても雇用義務を果たすことが可能であった（「みなし雇用」）。しかし、保護労働セクターへの発注は、2018 年法改正により、納付金の減額事由として整理しなおされることとなった。こうした変更がなされた背景には、企業が障害者の直接雇用によって雇用率を達成している率を明確にし、企業における障害者の直接雇用をより一層推進していくという目的があった¹¹¹。

ア 直接雇用

直接雇用による履行は、あらゆる形態の契約（無期雇用契約、有期雇用契約など）に適用される。労働者は、労働時間に比例してカウントされる。

イ 研修等での障害者の受入れ

研修（stage）や職業実地期間（PMSMP）での受入れ、派遣企業やグループ企業からの受入れによる履行も、認められる。

ウ 納付金の支払い

直接雇用や研修等での受入れにより雇用義務を達成できなかった場合には、納付金を支払うこととなる。納付金額（年額）は次のように計算される。

まず、減額前の納付金額が、次の計算式で決まる。

$$\text{減額前の納付金額} = (\text{雇用すべき障害者数} - \text{雇用した障害者数}^*) \times \text{企業規模ごとに設定された SMIC の倍数}^{**}$$

* 50 歳以上の障害労働者は 1.5 人としてカウント¹¹²

** 企業規模ごとの SMIC の倍数

企業規模が 20 人以上 250 人未満 SMIC の 400 倍

企業規模が 250 人以上 750 人未満 SMIC の 500 倍

企業規模が 750 人以上 SMIC の 600 倍

その後、減額事由により納付金の減額がなされる。1 つめの減額事由は、保護労働・就労セクターへの発注である。適合企業や ESAT、独立障害労働者への発注について、契約書に掲載されている発注額（税抜き）から原材料費や販売コスト等を引いた額の 30% が減額される。ただし、上限が設定されており、雇用率が 3 % 未満の場合は減額前納付金の 50% まで、雇用率が 3 % 以上の場合は減額前納付金の 75% までとされる。2 つめとして、障害者の雇用に関連する支出の一部も減額される。受入れ促進、参入・雇用維持を目的とする支出については、減額前納付金の 10% まで減額が認められる。さらに、特別な適性を要する雇用（emploi exigeant des conditions d'aptitude particulière, ECAP）¹¹³に該当する従業員がいる場合にも、その従業員数（年平均）×17×SMIC に

¹¹¹ 従前、企業は、直接雇用で達成する部分を直接雇用率（taux d'emploi direct）、みなし雇用等も含めて達成する部分を包括雇用率（taux d'emploi global）として公表することができていた。今後、企業は、直接雇用率しか対外的に示さないこととなる。

¹¹² 例えば、7 月 1 日から、フルタイムの 80% で働く 50 歳以上の者は、 $[0.8 \times (6/12)] \times 1.5$ で計算される。

¹¹³ 特別な適性を要する雇用として、36 の職種が認められている。

該当する額が減額される。

なお、3年を超えて、直接雇用も保護雇用・就労セクターへの発注もしておらず、労働協約による履行もしていない場合には、納付金の額は SMIC の 1,500 倍となる。

エ 労働協約の締結

前項とは独立した履行方法として、障害者のための 1～数年のプログラムを定める労働協約の締結も認められている。この方法で義務の履行を行う場合には、納付金の支払い等は発生しない。以前は、この履行方法について期間の上限は付されていなかったが、2018 年の法改正で、この方法による履行は、最大で 6 年までしか認められないこととなった（3 年の期間で、更新が 1 回可能）。労働協約の締結は、現在では、企業が障害者雇用に取り組む「きっかけ」を提供するものとして位置づけられる。

（4）数値目標が達成できなかった場合：制裁的納付金・罰金等

上述のとおり、3年以上にわたり納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、企業規模にかかわらず、SMIC の 1,500 倍の納付金が課せられる。この額は、労働者 1 人を最低賃金で 1 年間雇ったときの費用に等しいとされている。

（5）障害者の自己申告の促進と留意事項

フランスにおける RQTH は障害種類により分けられておらず、また、これを使用者に開示する際に、自身の障害の状況を説明する必要もない¹¹⁴ことから、障害者が RQTH を受けていることを使用者に自己申告する心理的ハードルは高くない。一方で RQTH の使用者への開示が進まない理由としては、労働者の RQTH 非開示の権利が手厚く守られていることがある。労働者が解雇後に初めて障害者労働者の地位を使用者に明かした場合、それ以前に明かさなかったとしても、予告期間に関する補償金の支払いを使用者に求める権利がある¹¹⁵。

とりわけ管理職において RQTH 開示が躊躇されるケースが報告されており、管理職雇用協会（Association Pour l'Emploi des Cadres, APEC）は Agefiph と共同で、RQTH 開示を勧める文書を公開している¹¹⁶。

しかしながら RQTH は広い範囲の者が含まれるため、企業による「障害者の掘り起こし」が問題視されており、RQTH の見直しも提言されている¹¹⁷。

（6）障害者雇用促進効果の検証

フランスの社会問題監察総局（IGAS）¹¹⁸によると、フランスの障害者雇用促進策は、法定義務の

¹¹⁴ Handicap.fr, Déclarer sa RQTH à son employeur ? Quels avantages ?, <https://informations.handicap.fr/a-declarer-sa-rqth-a-son-employeur-quels-avantages-37021.php#:~:text=Déclarer%20votre%20RQTH%20à%20votre%20employeur%20ne%20requiert%20pas%20nécessairement,mentionner%20la%20nature%20du%20handicap>. (2025 年 8 月 10 日最終閲覧)

¹¹⁵ Cass. Soc. 18 septembre 2013, n°12-17159. CFDT, Travailleur handicapé : le silence ne signifie pas renunciation, <https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/sante-et-conditions-de-travail/travailleur-handicape-le-silence-ne-signifie-pas-renonciation>; CFDT, Doit-on révéler son statut de travailleur handicapé ?, <https://www.cfdt.fr/mes-droits/actualites-juridiques/sante-et-conditions-de-travail/doit-on-reveler-son-statut-de-travailleur-handicape> (2025 年 8 月 10 日最終閲覧)

¹¹⁶ APEC (nov. 2024). Agefiph, Révéler et faire reconnaître son handicap en entreprise : Une évaluation coûts/ bénéfices pour les cadres.

¹¹⁷ IGAS (2020).64, 67.

¹¹⁸ IGAS (2020)..

未達成と雇用市場における差別の継続を受け、大幅な改革が必要とされている。上記の報告書によれば、障害者の雇用率は依然として法定目標に達しておらず、失業率は高いままである。制度の複雑さと資金的持続性の問題が指摘されており、新しいアプローチへの転換が求められている。詳細は第5節1にて扱うが、報告書で提案されているシナリオには、現制度の維持と改革、包摂に向けた再構築、そして対象を絞り込んだ制度への修正が含まれており、これらはスウェーデンやドイツのモデルに倣ったものである。雇用率制度の廃止も視野に入れた抜本的な改革案を含んでいる。

フランスの保護的制度は、障害労働者の医学的認定に基づく「雇用義務」を核としているが、その限界が明らかになっているとされる。法定の雇用率6%には30年経っても達成できず、障害者の失業率は高く、雇用市場での差別が続いている。さらに、制度の複雑さと資金的持続性の問題が障害者と企業双方にとって利用を困難にしており、制度の有効性に疑問が投げかけられている。

2 障害者雇用の質の向上とその評価指標等

企業は障害者が適した仕事に就くこと、仕事の遂行や維持、キャリアアップ、研修受講、またデジタルアクセシビリティの確保などについて適切な措置をとるものとされる（労働法典 L. 5213-6 条）。具体的上記措置を行うために、250人以上の企業において障害者の指導、情報提供、支援を行う障害担当者（réfèrent handicap）を置くことが義務化された（2018年の法律第2018-771号、及び企業の成長と変革に関する2019年5月22日の法律第2019-486号、労働法典 L. 5213-6-1 条）。またフランスの公的部門障害者職業参入基金（FIPHFP）ではデジタルアクセシビリティの査定や改善のための助成がある¹¹⁹。

フランスでは、障害者雇用の質向上に向けて、合理的配慮の提供ガイドラインや企業の実践内容が評価指標として活用されている。「障害者雇用バロメータ（Baromètre emploi et handicap）」というサイトでは、事業主がデータを入力し、自社の包摂性を評価できる。データは政府のサイトに公開され、自社との比較ができるほか、自社の包摂性に関する取組をアピールすることができる¹²⁰。雇用率、職員の意識向上とポリシーの推進、インクルーシブな採用、障害を持つ従業員の雇用維持、インクルーシブな調達（外注）、デジタルアクセシビリティがその基準になっており、企業の自己評価にも生かされる。

雇用の質の向上については障害者に限られない、労働者全体の課題として考えられており、全国労働条件改善庁（Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail, ANACT）により、「労働の条件及び生活の質」の指標が発表され、目標、原則と方法などが示されている¹²¹。

そのほか、障害者雇用に関する企業の具体的な企業の実践については Agefiph が好事例を紹介している¹²²。

¹¹⁹ FIPHFP (2024). Catalogue des interventions du FIPHFP.

¹²⁰ <https://lesentreprises-sengagent.gouv.fr/barometre-handicap>（2025年8月10日最終閲覧）

¹²¹ ANACT, Référentiel qualité de vie et des conditions de travail (QVCT). <https://www.anact.fr/referentiel-qualite-de-vie-et-des-conditions-de-travail-qvct>（2025年8月10日最終閲覧）

¹²² https://www.agefiph.fr/centre-de-ressources?f%5B0%5D=types_ressources%3A179（2025年8月10日最終閲覧）

(1) 障害者雇用の質の向上の実際

雇用の質の向上は障害者雇用に限らず、あらゆる労働者についての重要課題として捉えられている。年次の集団交渉において、障害者の職業訓練及び雇用維持に関する措置、特に雇用、訓練及び昇進へのアクセス条件、労働条件及び雇用、全従業員への障害に対する意識向上活動が扱われる（労働法典 L. 2242-17）。

職業生活の質（Qualité de vie au travail, QVT）については障害者に限らず、あらゆる労働者について言及されるところであるが、例えば 2013 年 6 月 13 日の全国職協定は 2015 年以降の労働政策に影響を与えている。これは 2020 年 12 月 9 日の全国職協定においては労働の条件及び生活の質（Qualité de vie et des conditions de travail, QVCT）とされ、労働条件の改善が強調された。労働法典 L. 2242-17 条は 2021 年の法律（Loi n°2021-1018 du 2 août 2021）により改定され、QVCT に言及している。適合企業もこの QVT または QVCT については一般企業と同様に配慮することが求められる¹²³。

また、福祉的就労施設である ESAT についても、労働法における一般的雇用とは異なるものの、雇用の質は重視されている。2021 年から一連の ESAT 変革が行われているが、この一環で 2022 年のデクレ（Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022）により、ESAT 従業員と利用者の同数による協議体が導入され、ここでは安全衛生や職業生活の質などが協議される（CASE, R344-7-1）。ESAT の雇用の質についての議論がなされており、雇用の質向上のためのモデルとして ESAT が紹介されている¹²⁴。

このように、障害者就労に特化した企業や施設は、一般企業全体に対して雇用の質に関するモデルを提供していると考えられる。

(2) 障害者雇用の質のベンチマークの活用

上述の障害者雇用バロメータ（Baromètre emploi et handicap）については企業の自己評価に用いられ、企業がその方針や取り組みをアピールすることができる。

3 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

フランスでは、適合企業を通じて重度障害者の雇用促進が図られており、これらの企業は国から

¹²³ 例えば以下の適合企業などでは、職業生活の質向上のための試みが公開されている。IRIS <https://entrepriseadaptee.org/2023/04/01/la-qualite-de-vie-au-travail-en-entreprise-adaptee/#:~:text=La%20Qualité%20de%20Vie%20au%20Travail%20est%20aussi%20liée%20à,équilibre%20de%20l'organisation.> ; JOAM <https://www.unea.fr/joam> ; Groupe SI <https://www.talenteo.fr/handicap-qualite-vie-travail-sii/> ; AKTSEA <https://www.aktisea.com/sensibilisation-au-handicap/semaine-de-la-qvct-2024/> ; Spinoza https://www.fabriquespinoza.org/prod_observatoire/les-entreprises-adaptees-une-communaute-inspirante-de-pratiques-innovantes-humainement-et-economiquement/ あるいは適合企業の QVCT に関する研究も存在する。Sylvie Codo, Bénédicte Berthe, Franck Brillet (2024). L'influence de l'estime de soi globale sur la QVCT : le cas des travailleurs en situation de handicap au sein des entreprises adaptées, RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise 2024/1 n° 54, vol. 13. 28-54. <https://www.cairn.info/revue-rimhe-2024-1-page-28.htm> （2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

¹²⁴ 雇用の質向上のモデルとしての ESAT については M. Brancourt, La qualité de vie au travail : une démarche à visée inclusive. 2021 (<https://blog.creai-bretagne.org/blog/qvt/la-qualite-de-vie-au-travail-une-demarche-a-visee-inclusive/>) 参照。X. Thiebaut, La Qualité de Vie au Travail comme démarche de transformation de l'ESAT, 2022, Projectics / Proyética / Projectique 2022/HS Hors Série, pp. 155-177 (<https://www.cairn.info/revue-projectique-2022-HS-page-155.html>) では QVT を中心にした ESAT の経営実践が論じられる。ESAT における QVT についての研究会も存在する。CREAI Bretagne, La qualité de vie au travail en ESAT : une expertise à partager. <https://www.creai-bretagne.org/journees-formation-medico-social-handicap-protection-enfance-cohesion-sociale-bretagne-la-qualite-de-vie-au-travail-en-esat-une-expertise-a-partager-2/> （2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

の助成金を受けている。しかし、経済的な課題があり、一部の適合企業は必ずしも利益を創出できていない。2018 年の法改正により、適合企業の経済的自立と包摂性の強化が目指されている。また、福祉的就労から一般就業への移行を促進するための ESAT 改革が行われている。Loi n° 2022-217 du 21 février 2022 及び Décret n° 2022-1561 du 13 décembre 2022 により一般環境での同時就労が可能となった¹²⁵（第 2 節 2（5）を参照。）。

（１）社会的雇用の包摂性の改善：適合企業

適合企業（第 2 節 2（4）を参照。）は、2018 年 9 月 5 日の法律 n°2018-771 により、適合企業の改革（有期雇用契約スプリングボードの新設などを含む）が行われ、経済的主体としての発展と組織の包摂性の強化が進められている。労働力のうち障害者と認められた労働者が 55%以上 100%以下と定められるが、国が支払う助成対象は、人員の 75%を上限とする。ドイツの包摂企業の 50%上限と比較すると障害者割合は多いが、フランスの RQTH はドイツの同等認定よりも広く軽度の障害者を含みうる点を考慮するならば、ドイツの包摂企業と近似する状況である可能性がある。

（２）福祉的就労から一般就業への移行促進

福祉的就労から一般就業への移行促進は、フランスにおいても重要な政策課題とされている。2021 年に示された ESAT 改革プランでは、改革の軸の 1 つとして、ESAT で働く障害者のキャリア形成を支援すると同時に、通常的环境（労働市場）への移行を円滑かつ安全なものとするということが示された¹²⁶。

現在、ESAT で働く障害者の一般就業への移行を促す仕組みとしては、次のようなものがある。まず、ESAT で働く障害者は、その活動が営利目的でないことを条件として、企業で施設外就労をすることができる。また、合計週 35 時間の範囲内で、ESAT で就労しつつ、パートタイムで一般企業や適合企業等で働くこともできる。そして、ESAT で働く障害者が、一般の企業で働くことを決めた場合には、必ず ESAT からの支援を受けることができ、また、必要に応じて、企業と締結する協定に基づき組織される社会生活支援サービス (SAVS) による支援を受けることができる。この支援を受けるにあたり、CDAPH の決定は必要ない。雇用契約が解除されたり、契約終了時に採用されなかったりした場合には、ESAT に戻ることができる¹²⁷。

¹²⁵ 小澤真（2024）．フランスにおける障害者福祉的就労施設（ESAT）利用者の労働者に準ずる権利と施設の権限に関する一考察．日本労働法学会誌（137）, 281-292.

¹²⁶ <https://www.handicap.gouv.fr/un-plan-de-transformation-des-esat-au-benefice-de-tous>, <https://creai-nouvelleaquitaine.org/wp-content/uploads/2024/12/Etude-ESAT-juin-2024.pdf>

¹²⁷ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1654>

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

フランスでは、Agefiph、Cap emploi、France travail、MDPH を中心に、障害者と事業主の双方への専門支援が提供される。Agefiph により障害者の職業生活に必要な費用の助成が行われ、MDPH によって地域支援体制の計画・調整が実施されている。これらの機関に医療、福祉、教育、就労等の専門的支援が連携する。

1 効果的な障害者雇用支援を支える専門知識等の蓄積と活用

フランスでは、企業の障害者雇用義務に関連した支援を実施する Agefiph による支援体制（障害者雇用義務に係る企業の納付金が原資）と、障害者支援を医療・福祉・教育・労働等にわたって総合的に実施する MDPH を中心とした支援体制¹²⁸がある。全国自立連帯金庫（CNSA）の主導のもと MDPH が医療や生活も含む関係機関との連携により地域支援体制について計画・調整を行い、就労支援の現場は、Agefiph の資金により地域関係機関と連携して Cap emploi が就職前から就職後までの障害者就労支援を行い、Agefiph が事業主支援や各種給付を行っている。

（1）障害者や雇用企業の支援ニーズのアセスメントによる専門支援

フランスにおける障害者や雇用企業への支援は、専門性を重視したアセスメントに基づいて行われる。障害労働者認定は障害者権利自立委員会（CDAPH）が担当し、Agefiph は職場整備の専門的確認を行うことで、最適な環境を実現する。事業主への支援は専門家による詳細な計画に基づき、障害者への支援も同様に専門的な評価を経て決定される。MDPH は障害補償給付の専門的認定を管理し、障害者のニーズに応じた適切な支援を提供する。これらのプロセスは、障害者の社会参加と自立を促進するために不可欠であり、専門性が高いほど、支援の質と効果が向上する。

ア 県障害者センター（MDPH）が中心となって行う認定と連携体制の構築

フランスにおける障害労働者認定は、CDAPH によって行われ、この委員会は各 MDPH に設置されている。CDAPH は障害労働者認定の他、成人障害者手当（AAH）や移動包摂カード（CMI）などの障害認定も担当するが、給付の決定は別の機関が行う。審査プロセスには、MDPH の多分野専門家チームが書類審査や個別面接を通じて勧告を行い、CDAPH はこれを追認することが一般的である。障害労働者認定（RQTH）申請の審査は MDPH によって異なり、医師や看護師、職業参入専門員（RIP）が関与し、地域の多分野専門家チームが審査を行うこともある。ただし、職業参入専門員が単独で審査を行うことは例外的である。

（7）認定機関としての障害者権利自立委員会（CDAPH）

フランスの「障害労働者」認定は、労働法典第3章第1節「障害労働者としての認定」（L.5213-2条）により、CDAPH が行うことが定められている。

CDAPH は社会福祉・家族法典 L.241-5 条による機関であり、各 MDPH に置かれ、RQTH の

¹²⁸ 第1節1(3)ア 地域支援体制に記載したとおり、Loi organique n° 2020-991 と Loi n° 2020-992 により、社会保障制度の部門（それまでは「家族」「疾病」「労災」「老齢」）に「自立」が加わり、この予算を全国自立連帯金庫（CNSA）が管理している。372 億ユーロの収入のうち、317 億ユーロが一般社会拠出金（CSG）、24 億ユーロが自立連帯負担金（CSA）、9 億ユーロが自立連帯付加負担金（CASA）等を原資とし、CNSA により、障害者雇用に係る事業主や障害者が職業生活を送るために必要な費用の助成がある。MDPH の運営資金も県を通して支出される。

他、AAH や、CMI や障害補償給付 (PCH) などについても障害認定を行っている。ただし、CDAPH は障害認定だけを管轄とし、実際の給付の決定は別の管轄機関が存在する。

CDAPH に関する 2005 年 12 月 19 日付政令第 2005-1589 号の規定によると、委員会のメンバーは県、国（保健庁やアカデミーなど）、社会保障（家族手当基金、健康保険）、労働組合、学童を持つ親、障害者とその家族、県障害者諮問会議の代表者計 22 名である（CASE, R. 241-24）。実際の開催においては全員が会する総会と一部のメンバーで行う小会がある。

申請者の不服申立てに対しては CDAPH が直接審査を行う。しかし、通常の申請案件については、CDAPH は多分野専門家チームの勧告を追認することがほとんどである。

(イ) MDPH の多分野専門家チームによるアセスメントと勧告

法的には CDAPH が RQTH を行うことになっているが、その認定においては、各 MDPH の多分野専門家チームによる書類審査、個別面接、地域関係機関との連携を含むチームでの検討結果による勧告が重要な役割をもっている。ただし、この多分野専門家チームによるアセスメントについては、必ずしも確立したものではなく課題の多いものであり、MDPH の運営管理を担う CNSA では、より整合性のある認定に向けた取組が行われている。

(ウ) 審査の体制

RQTH 申請は、各 MDPH において異なる方法で審査されている。申請審査には医師または看護師が関与していることは共通している。MDPH には職業参入専門員（RIP）が必ず置かれ、RQTH 認定、福祉的就労環境または労働市場への誘導、または、障害者の雇用や就労に必要な情報啓発といった MDPH の多くの任務に関与する。しかし、RIP が単独で RQTH の審査をすることは非常に例外的である。RQTH の審査を行う者は、医師 1 名体制や RIP と医師の 2 名体制から専門職によるチーム体制など各県により多様であり¹²⁹、外部の専門職を活用することもある¹³⁰。

イ 障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）が中心となって行う認定と連携体制の構築

(7) 重度障害認定（RLH）と職場整備の確認

フランスにおける障害者の職場整備は、労働医の専門的意見を重視し、Agefiph が検査権限を持つ。労働医は医学的見地から最適な整備を決定し、人間工学の専門家と協力して実施する。整備が適切に行われれば、RLH の必要がなくなる。複雑な障害や仕事内容の場合、事前調査が行われ、必要に応じて外部委託される。特別な状況では、Agefiph が労働医に情報を提供する¹³¹。

a 事業主の申請時の労働医の意見の重視

事業主が、障害者である被用者の職務と就労環境の最適な整備を行う義務を果たすために、労働医の役割は本質的であり、医学的見地から整備の方向を決定し、確認・承認する。人間工学の専門家と共に検討し、医師が人間工学担当者の提案などもまとめる。労働医の意見は事業主に課されるものである。この際、費用が不釣り合いであることは考慮せず、あくまでも最適な整備を実施する。

¹²⁹ ANSA (2015). 11.

¹³⁰ MDPH Hautes-Pyrénées, SES MISSIONS/SES ENGAGEMENTS. https://www.hautespyrenees.fr/la-mdph/notre-organisation/nos-services/?utm_source=chatgpt.com

¹³¹ 以下の情報は NIVR（2020）障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組. 107-120. のヒアリング結果による。

b 事業主の最適な職場整備の確認

最適な整備についての検査権限は Agefiph にある。実際の職場環境整備状況の確認は労働医等の専門家チームで行われる。

(a) 検査の専門チーム

実際の検査では、Cap emploi、労働医などの協力を得る。雇用前の整備は Cap emploi が担当し、稀であるが、雇用予定者、事業主、Cap emploi や場合によっては労働医も交え、整備について話し合われることになる。

(b) 審査に必要な専門性の確保

Agefiph の検査者の研修制度はあり、人事部が主導して、人間工学分野の研修、障害種類についての研修、起業についての研修、パートナーのマネジメントについての研修など多様であるが、評価の専門というわけではなく、実際の検査に出向く場合には専門家を伴う。

(c) 追加整備についての支援

整備をする場合には Agefiph が援助に加わる必要性が高い。整備を行わないと雇用を維持していくことは不可能であるため、整備の重要性を広めることは Agefiph にとって重要である。

(d) 高度な評価が必要な状況

障害や仕事内容が複雑なケースでは、「仕事状況整備への事前調査」が、5～10 日程度行われる。入札を経て外部委託される。Agefiph から労働医に情報提供を行うこともある。

非常に重い障害の場合、複数の障害がある場合、職場全体に影響がある場合、組織的変更が必要と思われる場合など、高度な評価を必要とする場合もある。

(i) Agefiph による事業主への専門支援

フランスでは、職場実習、交互契約への事業主支援、就職や職場適応・就業継続のための調整のための支援、雇用継続が困難となった場合の各種支援について、Agefiph による事業主向け補助金・支援補償が提供される。特に、就職や職場適応・就業継続のための調整のための支援については、企業からの活動計画に基づき専門支援者が支援内容と支給内容を決定する。また、雇用維持の専門支援についても専門支援者が決定し、経済的支援が行われる（第1節1(3)イを参照。）。

(2) 障害者や企業向けのエンパワメントのための情報提供等

Agefiph¹³²によれば、教育訓練機関等にカウンセリングを行う障害教育リソース（Ressources Handicap Formation, RHF）、また企業などで障害者支援を担当する者のネットワークである障害支援員ネットワーク（Réseau des Référents Handicap, RRH）などの取組がある。また Agefiph のサイトには好事例等の掲載や各種情報提供がある。

2 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法

フランスでは、障害者の医療、福祉、教育、就労支援の連携が強化されている。例えば、教育と就労支援の連携については、通達によれば、学校の特別支援教育担当教員は生徒を支援する関係者

¹³² Agefiph (2024). L'offre de services et d'aides financières de l'Agefiph.

<https://www.agefiph.fr/sites/default/files/medias/fichiers/2024-06/Agefiph-Metodia-Juin-2024.pdf>（2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

と連携し、生徒が自身の進路及び職業的社会的参加の計画を進める過程で直面することとなる社会生活及び職業生活の諸側面を理解できるようにするための活動を展開するとされる。そのため、雇用公共サービス（France travail、Mission locale、Cap emploi）との連携は極めて有益とされ、推奨されている¹³³。

MDPH は、障害者の権利と給付へのアクセスを提供し、多職種連携チームによる評価と支援計画の策定を行っており、障害認定も含めた総合的なリハビリテーションを実施している。このような体制は、障害者の社会的参加を促進するために不可欠であるが、最近では職業指導に関して雇用センターにその役割を譲る方向性が見られる。

一方で、最近の IGAS のレポートによると、労働市場の変化と障害の多様性に対応するための新たな福祉の枠組みが必要であり、障害者雇用義務制度そのものの抜本的改革の必要性が強調されている（第5節1を参照。）。

（1）地域の関係者代表からなる障害者権利自立委員会（CDAPH）

障害者権利自立委員会（CDAPH）は、各 MDPH における各種支援（PCH、AAH、CMI、RQTH 等）の申請の認定の決定を行い、また、MDPH の多分野専門家チームの職員によって作られた生活、教育、就労等に関する総合的な支援計画の決定を行う。CDAPH の委員は社会保障関連機関、労働組合、障害者団体、県障害者諮問評議会などの代表からなり、MDPH の総合的支援の基礎をなす。

（2）職業指導における雇用センターの役割の拡大¹³⁴

2023 年法では、従来の「この認定には ESAT、労働市場、または職業リハビリテーションセンターへの配属が伴う」という規定が削除されたことが重要である。これにより RQTH と職業指導が切り分けられ、さらに職業指導は公的雇用サービスである France travail（及び Cap emploi）が担うこととなる¹³⁵。これらの公的雇用サービスは、MDPH を通さずに既に認定されている障害労働者を一般企業や適合企業に斡旋できるようになり、また職業リハビリテーションや福祉的就労（ESAT）への指導についても、France travail の提案に基づき、多分野専門家チームの判断を要せず CDAPH が決定できるようになった。

France travail の職掌拡大と、これまで MDPH の多分野専門家チームが担っていた職業指導（福祉的就労への指導も含め）がそちらに移管されることにより、障害労働者についても一般環境での就労に重点が置かれ始めている。詳細はデクレ（政令文書）にて定められる予定であるが、一般企業を対象とした障害者雇用促進のための助成を数多く行っている Agefiph と並び、France travail の役割はますます重要になっていくことが考えられる。

¹³³ Circulaire n° 2016-186 du 30-11-2016.

¹³⁴ 小澤真（2025）84-85.

¹³⁵ CASE, L. 146-9, C. trav., L. 5312-1. 同時に L. 5212-13-1 により、雇用義務対象者（L. 5212-13）のほとんどが RQTH と同等の権利を得るとされた。

3 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

フランスでは、教育機関や訓練、研修に応じてきめ細かく資格が付与される。福祉を担う人材はこうした資格を取得している。また、MDPH の職員に対する研修は法律に明記されている。さらに MDPH 用マニュアルの作成や年次会合を通じて、MDPH で提供する支援の均一化と、就労支援専門人材の育成が進められている。そのほか、CNSA や Agefiph といった機関が、関係者向けの最新情報等をウェビナー等で提供している。職業指導に関しては雇用センター（France travail）の権限が強化された。

（1）就労支援専門人材の育成

ア MDPH 職員のための研修

社会福祉・家族法典 L. 146-4-3 条の定めるところによれば、全国地方公務員センター（Centre national de la fonction publique territoriale, CNFPT）は CNSA と協力し、MDPH 職員の職業訓練を行う。遠隔による研修は活発に行われており、例えば、「申請の取り扱いに関する研修、病理や障害に対する支援や配慮の必要性のコーディング（評価）に関する研修は、現在 3 か月ごとに開講されている（6 時間ほどの研修）¹³⁶。そのほか、実地の研修や、実地と遠隔を交えた研修などがあり、扱われるテーマも AAH に関するものや必要な支援の見極めに関するものなど多様である。

イ MDPH 用マニュアル

CNSA により、障害者支援に関わる専門職のためのガイドラインやマニュアルが作成されており、これには障害者の評価、支援計画の策定、サービスの提供方法などが含まれている。これらのマニュアルは、専門支援人材が質の高いサービスを提供するための基準となっている。

ウ MDPH 多分野専門家チーム職員の年次会合

障害者支援に関わる専門職や関係機関が参加する年次会合が全国レベル、また地域レベルでも開催されており、ここでは最新の研究成果の共有、政策の更新、実践的なワークショップなどが行われている。これにより、専門支援人材のスキルアップと連携強化が図られている。

エ 国立工芸院による障害と雇用に関する学位認定及び支援者資格認定

国立工芸院（Conservatoire national des arts et métiers, CNAM）¹³⁷により研修が実施され、障害者参入カウンセラー能力資格が認定される¹³⁸。8 つの科目があり、資格取得には 4 年以内に全ての科目に合格する必要がある。資格取得を目的とせず、個別の科目を受講することも可能である。また CNAM には職業学士（Licence professionnelle）の学位課程として「障害と雇用計画マネジメント」（Chef de projet Handicap et emploi）が付設されており、377 時間の履修を要する。

¹³⁶ CNFPT, Traitement d'une demande à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH), <https://www.cnfpt.fr/rechercher-formation/detail/prestation/17/256295>; CNFPT, Le codage des pathologies, déficiences et des besoins, <https://www.cnfpt.fr/rechercher-formation/detail/prestation/17/256297>（2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

¹³⁷ 継続職業教育機関であり、フランス全土に 20 のセンターと 230 のトレーニングセンターを擁する。

¹³⁸ CNAM, Certificat de compétence Consultant en insertion dans le domaine du handicap, <https://formation.cnam.fr/rechercher-par-discipline/certificat-de-competence-consultant-en-insertion-dans-le-domaine-du-handicap-200489.kjsp>（2025 年 8 月 10 日最終閲覧）

（２）関係機関・専門職の就労支援への取組促進

MDPH の多分野専門家チームだけでなく、さまざまな団体が多分野の専門家からなるチームで就労に関する支援活動を行っている。代表的と言えるのは労働医を擁する労働保健予防サービス（service de prévention et de santé au travail, SPST）であり、労働医を中心として看護師、心理士、リスク予防担当者などから構成される多分野専門家チームが労働保健活動を行っている。SPST への加入（あるいは企業内での設立）はすべての企業の義務である。2021 年の改革（Loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 pour renforcer la prévention en santé au travail）により、SPST の活動に職業的離脱防止が加わり、高齢者や障害者などが主な対象となっている。

（３）継続的人材育成

CNSA や Agefiph によるウェビナーは、障害者支援に関わる専門職向けにウェビナーを通じて最新情報や研修を提供している。これにより、専門支援人材は最新の知識や技術を学び、サービスの質を向上させることができる。

第5節 おわりに ～その他の注目すべき動向～

1 社会問題監察総局（IGAS）報告書による改革の提言

（1）障害者雇用義務制度の問題

IGAS の報告書¹³⁹では現行制度が直面する多様な課題について分析されている。制度の複雑化による行政的負担と企業の負担、支援の硬直化、納付金運用の収入減と支出増に伴う財政的な行き詰まり、医学アプローチに基づく障害認定と近年の社会的アプローチとの矛盾、障害者施策（補償）と労働安全施策（予防）の連携の不足、RQTH 認定範囲の広さによる重度インセンティブの欠如、障害労働者への積極的差別助長の可能性、企業による障害者の「掘り起こし」（RQTH 申請のための）、認定業務の負担などである。

（2）対策としての3つのシナリオ

ア シナリオ1：現状維持しつつ必要な改革を行う

雇用義務制度は維持するが、財政上の困難に対応するために柔軟なものとする。機能障害に基づく医学的な認定方法、対象の幅広い RQTH についても維持する。これまでなされた改革の延長線上にあり、直接雇用の強化、制度運用の円滑化、簡素化が目指される。

しかし、RQTH の申請増加は MDPH の処理能力を超過する可能性がある。認定の厳格化を実施した場合、認定を受けていない障害者を増加させ、適切な支援を受けることが困難になる。また高齢や慢性疾患による機能障害のある者は障害者と自認しないケースが多く、これらの人々をカバーすることも難しい。財政的困難も不可避である。

短期的な受容性が高く、リスクが少ないのがこのシナリオの利点であるが、中長期的には行き詰まることになると思われる。対策としては雇用率の引き上げ、納付金の追加、あるいは納付金徴収方式の変更（賃金総額に課税）が考えられる¹⁴⁰。また現在の複数の行政にまたがる支援システムではなく、これを一本化し、とりわけ雇用、障害、労働衛生という公共政策の分野は統合されるべきである。こうした改革は必ずしも他のシナリオよりも容易であるとは限らない。また普遍的な拠出金（納付金）制度の導入がなされた場合、結果的に RQTH は不要となる。

イ シナリオ2：雇用義務（雇用率）制度の廃止と北欧モデルへの移行

障害をもつ人々を別枠で扱うことはせず、普遍的なアクセシビリティ実現を目指す。環境と職務、職場との相互作用が重視される。スウェーデンが典型的なモデルである¹⁴¹。

「障害労働者」という地位の付与に代わり、相対的な障害状況と必要な支援の査定となる。実施される調整は設備、勤務時間や勤務リズム、特別なサポートや指導などであり、職場環境の調整は個々の状況や職務内容に応じて個別に検討されることとなる。

¹³⁹ IGAS, Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi, 2020.

¹⁴⁰ すでに Sénat (22 mai 2019). Rapport d'information de Mme Catherine DI FOLCO et M. Didier MARIE, fait au nom de la commission des lois n° 520 (2018-2019).において、すべての企業（規模を問わず）が負担する、給与総額に一定の割合を課す形式のユニバーサルな拠出金（納付金）、各雇用主が取り組んだ努力に応じて変動する仕組み、障害者の実際の採用数に応じて調整されるボーナス／マイナス制度などが提案されていた。これは制裁的制度から保険的制度への移行ととらえられる。

¹⁴¹ スウェーデンにおいては支援の必要性の認定は、医学的審査ではなく、仕事の状況分析に基づき、公共職業安定所が行う。障害者の職業統合に関する政策の実施責任は、唯一の窓口である公共職業安定所に完全に委ねられる。保護雇用も重要な役割を果たす。公共職業安定所のアドバイザーは、企業（使用者と労働者代表）と交渉し、ニーズに応じた支援調整のための広範な自由度を有するとされる。

RQTH の廃止に伴い、雇用率制度も廃止される。障害者の職業訓練及び雇用維持支援のための代替資金調達方法として、給与または売上高に基づく普遍的な拠出金が考えられる。この拠出金は規模に関係なくすべての企業に課される。ボーナス／ペナルティ制など企業が行った努力を考慮に入れることや、障害者雇用や継続を支援するための財政的な奨励措置によってインセンティブを提供する方法も考えられる。障害に対する差別に関する法律は強化される。

スウェーデンの例を参照しつつ、個別の状況に応じて、企業と交渉し、労働生産性の差を補填するための給与補助、作業環境の調整支援、または雇用内サポートサービスなど、必要に応じて「パッケージ」を提供することができるとされる。

このシナリオの利点は国際社会の趨勢に合致し、包摂的な、社会モデルの障害観と整合性があることである。認定に対する抵抗感（スティグマ）軽減、ニーズに応じた支援、障害者に限った政策ではなくなるため財政における収入支出調整が容易となること、雇用義務制度と RQTH の廃止による行政手続の簡素化及び人的資源を他所に振り向けることができることなどが挙げられる。欠点としては、障害者雇用に対する企業側の意欲に依存している点である。合理的配慮の普及や財政改革を行いつつ、長期的目標として達成されうると考えられる。

ウ シナリオ 3：雇用義務制度は維持しつつ、RQTH の改革

現在の雇用義務制度は維持されるが、支援は重度の障害に焦点が当てられる。RQTH の手続き見直し、少なくとも雇用義務に基づく対象者の計算基準を変更することが必要であり、ドイツが典型的なモデルとされる¹⁴²。

まず医学的（機能的）アプローチによる認定としては、AAH 認定を RQTH 認定に置き換えることが検討されう。現行の AAH は障害率 80%以上で認定され、50%から 79%の場合も雇用アクセス上の制約が認められれば認定されている。一方、環境アプローチによる認定も検討される。個人よりもその環境が評価される。RQTH は廃止され、職場環境の実際の調整（技術的、組織的、または人的な調整）、作業能力の低さを補うための財政的支援、雇用における伴走支援が必要な場合に認定される。職場環境に精通した専門家による評価が求められる。

医学的アプローチの利点は、現行の RQTH は多くが認定される状況を是正することができる点、比較的实现が容易である点、雇用率の上昇という方策をとらない点である。一方で、問題点はカテゴリーアプローチ固有の問題の解決とはなっていないこと、雇用へのアクセス制限の判定は職務の検査がなければ困難であることなどである。環境アプローチの利点は国際的趨勢に合致すること、雇用義務制度を一時的に維持しながら将来的により包摂的なシステムへ移行できる可能性があることである。問題点としては移行のための過渡的措置が必要になることである。

（3）分析

IGAS Le rapport 2019-2020 Handicaps et emploi, 2020 は抜本的な改革シナリオを提示している。このなかで現在の複数の行政にまたがる支援システムではなく、これを一本化し、とりわけ雇用、障害、労働衛生という公共政策の分野は統合されるべきである旨の提言があるが、2024 年から

¹⁴² この報告書ではドイツの重度認定（障害率 50%以上）と同等認定（障害率 30%から 50%）から、医学的基準に基づくロジック（受益者の 82%）、職場環境に関するロジック（18%が該当）による認定であると分析する。

開始された雇用センター（France travail）への MDPH の職業指導業務の割譲に関する法改正は、方向性が合致しているということができよう。さらに、長期的には雇用義務制度（雇用率制度）の大幅な改正（ないし廃止）も視野にあることにも留意すべきである。この報告書の提示するどのシナリオも RQTH の廃止ないし改革に言及している。RQTH の改革が行われる可能性が高い。また、雇用率制度の廃止は長期的な目標とされており、いずれかのタイミングで断行される可能性がある。RQTH の改革が行われる場合、ドイツに範をとり、AAH の認定と組み合わせで認定されることが考えられる。すなわち障害率 50% 以上の場合には認定、50% 以下であっても支援の必要性が認められれば同等と認定されるという方式である。あるいは、障害率によらず、環境と障害の相互作用を評価し、支援が必要な者に対して認定を付与するという方式を採用する可能性もある。

2 その他の動向

フランスの制度の施策の背景として、国際社会の影響は軽視できないだろう。そもそも雇用率制度の採用そのものが、第一次世界大戦の傷痍軍人救済のためのドイツの施策に影響を受けたものであるが、ILO からの影響は小さくない¹⁴³。2000 年代以降は、EU 指令¹⁴⁴や障害者権利条約¹⁴⁵に歩調を合わせる形で改革を重ねている。

また、フランスにおいては労使の関与が強いことも特徴である。障害者雇用制度において中心的な役割を担う Agefiph は、労働者・使用者・障害者の各団体代表が同数で理事を選出し、共同で管理する機関である¹⁴⁶。また雇用に限らず、障害者雇用施策全体に関わる政策の立案及び実施において、障害当事者の参加を確保する役割を担い、関係各大臣により障害者に関わるあらゆる計画、プログラム、または調査について諮問される全国障害者諮問評議会（CNCPH）は議員、県代表、障害者代表のほか、労使同数の原則には則っていないものの、労使の代表が参加することとなっている¹⁴⁷。

フランスの障害者雇用施策の進展とその背景を考える上で、国際的な影響と労使の関与が強いことは重要な要素であると考えられる。

¹⁴³ フランスにおける雇用率制度の導入は 1924 年であるが、小野隆（1990）. 障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割. リハビリテーション研究 63, 2-9. によれば、これに先立つ 1923 年に ILO が「障害者の恒久的な就職を保証するためには、法的義務づけが必要である」との勧告を出している。また、あらゆる障害者を対象にした法律 ができるのは 1957 年であり、永野仁美（2013）. 障害者の雇用と所得保障. 信山社. 132. によれば、この法律制定の背景には 1955 年に出される ILO の「障害者の職業更生に関する勧告」があったと言われている。

¹⁴⁴ 雇用均等一般枠組指令(2000/78/EC)。

¹⁴⁵ 例えば Nations Unies, CRPD/C/GC/8 におけるシェルタード・ワークショップの段階的廃止の勧告と、2022 年法による ESAT 改革など。

¹⁴⁶ FIPHP は労使同数とは言えないものの、使用者、職員、障害者団体の代表が全国委員会委員を務める。また労働医を擁する共同労働保健予防サービス（service de prévention et de santé au travail interentreprises, SPSTI）なども労使同数の原則により、その代表により理事会が構成される。

¹⁴⁷ 社会福祉・家族法典 L. 146-1 条以下。

第 5 章

日本における障害者雇用施策

第5章 日本における障害者雇用施策

第1節 概要

1 歴史的変遷¹

日本の障害者の雇用保護対策は、諸外国と同様に傷痍軍人対策から始まっており、第二次世界大戦後に国家行政が大きく改革され、次第に一般の障害者に拡大された。その後、1949年に「身体障害者福祉法」が制定され、職業安定法の職業指導、職業紹介及び職業補導と一体として、障害者の雇用対策を総合的に実施する体制が確立された。

その後、諸外国において障害者の雇用法が制定されていることやILOにおいて職業更生勧告が採択されていること等から日本においても何らかの立法措置を講ずるべきとの声が高まり、1958年以降、労働省において検討が始まり、職業安定審議会や身体障害者雇用促進中央審議会における議論も経て、1960年に身体障害者雇用促進法が国会に提出され、成立・施行された。

この法律では、職業紹介や適応訓練、雇用率制度が明記されており、雇用率制度は諸外国の例にならない事業主に対して障害者の雇用の義務を課した。国、地方公共団体等は一定割合以上の身体障害者を雇用すべきこととされ、また、民間企業の事業主についても一定割合以上の身体障害者を雇用するよう努めなければならないものとされた。

1976年の法改正により、身体障害者雇用義務の強化が図られ、事業主は新たに労働者の雇入れ等を行う場合に、雇用する身体障害者の数が雇用率以上であるようにしなければならないこととされ、また、身体障害者雇用納付金制度が創設された。身体障害者雇用納付金制度は、社会連帯責任の理念に立って、事業主間の身体障害者雇用に伴う経済的負担を調整するものである。雇用率が未達成の事業主から障害者雇用納付金を徴収し、達成した事業主に対して調整金や報奨金を支給する制度であり、障害者雇用に伴う事業主間の経済的負担を調整するとともに、この障害者雇用納付金を原資とした各種助成金の支給を通じて障害者雇用の促進が図られた。障害者雇用率は、少なくとも5年ごとに労働者の総数に対する対象障害者である労働者の総数の割合の推移を勘案して定めることとされており、近年では引き上げが続いているが、その一方で、事業主へ様々な支援策も拡充されている。

国連が1981年を国際障害者年と定めたことを契機に、世界的に障害者問題への関心が高まり、日本においてもノーマライゼーションの理念が広く認知されるようになった。この国際的な運動は、雇用施策にも大きな影響を与え、障害者雇用対策が長期的視点から検討されるようになった。

1987年の法改正では、「身体障害者雇用促進法」が「障害者の雇用の促進等に関する法律」に改められた。制定時から課題となっていた知的障害者に対する雇用率の適用問題について、国際障害者年を契機に実現を求める動きの高まりがみられること等が背景となり、法律の対象となる障害者が「身体又は精神に障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活

¹ 歴史的変遷については、以下の文献を参考にした。なお、第2節以降の障害者雇用促進法に関する記述についても特に注釈がない場合はこの2冊を参考としている。

① 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）障害者雇用促進法の逐条解説 労務行政

② 征矢紀臣（1998）障害者雇用対策の理論と解説 労務行政

を営むことが著しく困難な者」と定義され、対象が知的障害者・精神障害者を含むすべての障害者に拡大された。また、知的障害者について、実雇用率の算定に当たりカウントすることとし、雇用している知的障害者の数に相当する身体障害者を雇い入れたものとみなすこととされた。さらに、障害者の職業的自立を促進するための職業指導、職業訓練、職業紹介等の職業リハビリテーションを推進するため、これを法律上位置づけた。また、障害者職業センターとの設置等の規定の整備等も行われた。

1992 年の法改正では、労働大臣が障害者雇用施策の基本となる障害者雇用対策基本方針を策定するための規定が措置された。また、雇用率制度について、重度障害者（重度身体障害者及び重度知的障害者）を短時間雇用している場合の取扱いが整備された。

1994 年の法改正で、障害者雇用支援センターの指定が規定され、就業が困難な障害者の職業的自立を促進するため、福祉との連携が図られる体制が整備された。

1997 年の法改正で、知的障害者も含んだ形で障害者雇用率が設定されること等が整備された。

2002 年の法改正で、障害者就業・生活支援センターや職場適応援助者（ジョブコーチ）事業が創設された。

2005 年の法改正で精神障害者について、実雇用率や障害者雇用納付金制度の算定対象に加えることとされ、2008 年の法改正で短時間労働に対応する障害者雇用率制度の見直しや中小企業による共同で障害者を雇用する場合の算定特例制度が導入された。

こうした国内法整備の動きと並行して、日本政府は 2007 年に国連で「障害者の権利に関する条約」に署名し、2014 年に批准した。政府は、条約の批准にあたり、差別の禁止の明確化や合理的配慮の提供義務などを定めるため障害者雇用促進法の改正を数次にわたり行い、改正された障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（以下「障害者差別解消法」という。）とともに、2016 年に施行した。直近では、2022 年に障害者雇用促進法が改正され、障害者の多様な就労ニーズに対する支援や障害者雇用の質の向上の推進が図られた。その結果、一人ひとりの障害者が安定して働き続けられる環境づくりが促され、現在に至っている。

2 制度の概要

障害者施策の基本的理念を定める障害者基本法では、障害者の権利保障と社会参加の促進を目的としている。障害者基本法第 3 条第 1 号では、「全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること」と規定されており、雇用の促進はその理念の一環と位置づけられる。

この理念を雇用分野において具体化するべく、障害者雇用促進法第 3 条において基本的理念を「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」とし、第 4 条において「障害者である労働者は、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない」と規定されている。

また、障害者雇用促進法第5条では事業主の責務が定められるとともに、同法第7条で障害者の雇用の促進及びその職業の安定に関する施策の基本となるべき方針として、厚生労働大臣が策定する障害者雇用対策基本方針について定められている。

障害者雇用促進法第2章では、「職業リハビリテーションの推進」が規定されている。職業リハビリテーションの原則を「障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」、「必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする」と規定している（第8条第1項及び第2項）。行政及び関係機関は、職業リハビリテーションが適切に行われるよう、障害者の職業適性及び能力の把握や、医療機関や福祉機関等との適切な連携を図ることが求められている。職業紹介等、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターについても同章に規定されている。

障害者雇用促進法第34条では労働者の募集・採用に関し、障害者に対して障害者でない者と均等な機会を与えなければならないこと、第35条では賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならないとする差別の禁止が規定されている。これを具体化するため、厚生労働省は第36条に基づき、障害者に対する差別の禁止に関する規定を定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平成27年厚生労働省告示第116号）を策定し、障害を理由とした採用拒否や昇進・研修からの排除などを禁止している。また、第36条の2から第36条の4において、雇用の分野における合理的配慮の提供義務を規定し、これを具体化するため、第36条の5に基づき、厚生労働省は雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成27年厚生労働省告示第117号）を策定し、合理的配慮の措置の例として、試験時間の延長、面接時の就労支援機関の職員等の同席、出退勤時刻等の配慮等を示している。これらの制度は、障害者権利条約の批准を契機に導入され、従来の雇用義務制度による「量的拡大」に加え、差別禁止と合理的配慮による「質的改善」を目指すものである。

また、障害者雇用促進法第37条第1項では、「全て事業主は、対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない」とされ、全ての事業主に対し、社会連帯の理念に基づき障害者に適切な雇用機会を提供する責務を課している。対象障害者は同条第2項で「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」と規定されている。具体的には、障害者雇用率制度として、一定規模以上の事業主は一定割合以上の障害者を雇用する義務が規定されている。また、障害者雇用調整金の支給及び障害者雇用納付金の徴収を通じて、事業主間の対象障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を行う制度が設けられるとともに、助成金制度により、職場環境の整備や障害者の職場定着を支援する仕組みが導入されている（第49条）。さらに週10時間以上20時間未満勤務の精神障害者や重度障害者を雇用率算定に含める特例が規定され、週20時間未満での雇用のニーズも踏まえ、週20時間未満の労働時間であれば働くことができる者の雇用機会の拡大も図っている（第70条）。加えて、

雇用率制度の対象障害者以外の障害者に関する特例として、第 73 条では障害者手帳を所持しない精神障害者（統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者であって、症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの）への助成制度が、第 74 条では身体障害者・知的障害者・精神障害者以外の障害者への助成制度が整備され、より広範な障害者層への雇用促進が進められている（障害者雇用促進法施行規則第 34 条第 1 項）。

これらの制度は、障害者権利条約の理念も踏まえ、雇用の量と質の双方の向上を目的としている。企業には、障害者雇用率の達成のみならず、合理的配慮の提供や職場環境の改善を通じて、障害者が有為な職業人として自立できる条件を整備する責務が求められる。

第2節 雇用支援の対象となる軽度から重度までの障害者の理解

1 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

日本においては障害者施策全体の基本的理念を定める障害者基本法が制定されている。同法第3条第1号で「全て障害者は、社会を構成する一員として社会、経済、文化その他あらゆる分野の活動に参加する機会が確保されること」と規定されており、雇用の促進も含まれる。障害者雇用促進法は、雇用分野において障害者基本法の理念を具体化するものである。

(1) 障害者雇用促進法における「障害者」の範囲

障害者基本法における障害者の定義は、第2条第1号で「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの」と定義されている。

障害者雇用促進法では第2条第1号において、障害者を「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義されている。

このうち、身体障害者は、同じく障害者雇用促進法の第2条第2号において、「障害者のうち、身体障害がある者であつて、別表に掲げる障害があるものをいう。」と規定されている。この別表には具体的な障害の種類とその程度が示されており、「視覚障害で永続するもの」、「聴覚又は平衡機能の障害で永続するもの」、「音声機能、言語機能又はそしやく機能の障害」、「肢体不自由」及び「心臓、じん臓又は呼吸器の機能の障害その他政令で定める障害で、永続し、かつ、日常生活が著しい制限を受ける程度であると認められるもの」が示されている。また、この「その他政令で定める障害」として、障害者の雇用の促進等に関する法律施行令（以下「障害者雇用促進法施行令」という。）第27条において、「ぼうこう又は直腸の機能の障害」、「小腸の機能の障害」、「ヒト免疫不全ウイルスによる免疫の機能の障害」及び「肝臓の機能の障害」と規定されている。これらは身体障害者福祉法に基づく身体障害者手帳の交付対象とされる障害と一致している。

知的障害者は、障害者雇用促進法第2条第4号において、「障害者のうち、知的障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」と規定されている。この「厚生労働省令で定めるもの」として、障害者雇用促進法施行規則第1条の2では、「児童相談所、知的障害者福祉法（昭和35年法律第37号）第9条第6項に規定する知的障害者更生相談所、精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和25年法律第123号）第6条第1項に規定する精神保健福祉センター、精神保健指定医又は法第19条の障害者職業センターにより、知的障害があると判定された者」と規定されている。なお、都道府県知事、政令指定都市市長又は中核市市長が交付する療育手帳は、上記機関（以下「知的障害者判定機関」という。）による診断を前提としているため、療育手帳は知的障害であることの主な確認書類である。

精神障害者は、障害者雇用促進法第2条第6号において、「障害者のうち、精神障害がある者であつて厚生労働省令で定めるものをいう。」と規定されている。この「厚生労働省令で定めるもの」として、障害者雇用促進法施行規則第1条の4では、「精神保健福祉法第45条第2項の規定により精

神障害者保健福祉手帳の交付を受けている者」及び「統合失調症、そううつ病（そう病及びうつ病を含む。）又はてんかんにかかっている者」であつて、「症状が安定し、就労が可能な状態にあるもの」とされている。

上記のとおり、障害者雇用促進法における障害者は、それぞれ異なる根拠法等により交付される身体障害者手帳、療育手帳または精神障害者保健福祉手帳といった、いわゆる障害者手帳の所持者を含んでいる。一方で、障害者手帳を所持していない者（例：障害者手帳を所持していない統合失調症、そううつ病、てんかん、発達障害者、難治性疾患患者等）は、法令上の明確な基準は定められていないが、診断書等により個別に支援対象であるかを確認することとなる。

（２）障害者雇用率制度における「障害者」の範囲

障害者雇用率制度の詳細は第３節の１で述べるが、制度の対象となる対象障害者については、障害者雇用促進法第３７条第２項において、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第４５条第２項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。）」と定義されている。

障害者手帳を所持していない障害者についても、職業リハビリテーション機関や事業主による個別確認により就労困難性が認められた場合には、各種の就労支援や職業リハビリテーションサービス、合理的配慮等の対象となるが、原則障害者雇用率制度の対象にはならない²。

なお、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者、難病患者を障害者雇用率制度の対象とすることについては議論がある。2022年６月の労働政策審議会³障害者雇用分科会意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について」では、手帳を所持していない精神障害者、発達障害者及び難病患者について、「就労の困難性の判断の在り方にかかわる調査・研究等を進め、それらの結果等も参考に、引き続きその取扱いを検討することが適当である。」とされている。

２ 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

アメリカにおいては、第２部第１章第２節４（１）アで示されているとおり、連邦政府教育省の規則及び優先順位制度に基づき、各州が障害の重度基準（カテゴリー１＝最重度障害、カテゴリー２＝重度障害）を設定しているが、日本では雇用率制度上、身体障害者及び知的障害者について「重度」区分を設けている。障害者雇用促進法第２条第３号及び第５号において、「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」が定義されており、就労困難性の高さや雇用管理上の配慮の必要性から、障害者雇用率制度におけるダブルカウントや雇用関係助成金の金額を高く設定することなど、制度的な措置が講じられている。

以下では、日本における重度障害者の定義や支援施策等について整理する。

² 身体障害者は指定医の診断により、知的障害者は知的障害者判定機関の判断により、障害者手帳を用いない個別判定が行われ、雇用対策上、障害者雇用率制度の対象とされた場合は、その制度の対象となる。

³ 厚生労働省（2022）．労働政策審議会障害者雇用分科会意見書～今後の障害者雇用施策の充実強化について～．

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26265.html <2025年10月28日最終閲覧>

なお、本章にて「2022年の労働政策審議会の意見書」を特に注釈なく取り上げる場合は、この意見書を指すものとする。

（１）特別な雇用支援の対象となる者の特定

日本では上述のとおり身体障害者及び知的障害者について障害者雇用促進法第２条第３号及び第５号で、「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」の２区分が定義されている。

障害者雇用率制度については本章第３節１で詳述するが、障害者雇用促進法第４３条第４項に、障害者雇用率の算定において、重度障害者を１人雇用した場合に２人雇用しているものとして取り扱う措置が規定されている。また、原則０.５人とカウントされる週所定労働時間（以下「週」という。）が２０時間以上３０時間未満の短時間労働者について、重度障害者については、同条第５項において、１人としてカウントする旨規定し、同法第７０条において、通常はカウント対象外の週１０時間以上２０時間未満の重度身体障害者、重度知的障害者又は精神障害者である特定短時間労働者についても０.５人としてカウントするなど、特例的な取り扱いが規定されている。

精神障害者については「重度」区分がないが、週２０時間以上３０時間未満の精神障害者である短時間労働者については重度身体・知的障害者と同様に１人としてカウントする特例措置が設けられており、２０２４年（令和６年）の改正では、前述のとおり週１０時間以上２０時間未満の精神障害者も特定短時間労働者として０.５人と算定する対象に含まれている。

さらに、重度障害者等を雇用する事業主に対しては、職場介助者や通勤援助者の委嘱に対する助成制度や、障害者の雇入れ等に対する助成額の上乗せなどの優遇措置が設けられている。地方公共団体では独自の助成制度などの雇用支援措置を講じているものもある。

ア 重度身体障害者

障害者雇用促進法第２条第３号において、「身体障害者のうち、身体障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの」と定義され、障害者雇用促進法施行規則第１条及び別表第１において定められている。具体的には、身体障害者障害程度等級表（身体障害者福祉法施行規則別表第５号）において、１級または２級に該当する障害を有する者及び同表の３級に該当する障害を２以上重複して有すること等によって２級に相当する障害を有するものとされる者が該当するとされている。

イ 重度知的障害者

障害者雇用促進法第２条第５号において、重度知的障害者を「知的障害者のうち、知的障害の程度が重い者であつて厚生労働省令で定めるもの」と定義されている。具体的には、障害者雇用促進法施行規則第１条の３において、「知的障害者判定機関により知的障害の程度が重いと判定された者」とされている。なお、この知的障害者判定機関とは、知的障害者の判定と同様に同施行規則第１条の２において、児童相談所、知的障害者更生相談所（知的障害者福祉法第９条第６項）、精神保健福祉センター（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第６条第１項）、精神保健指定医又は障害者職業センターとされている。

ウ 重度の精神障害者についての議論

障害者雇用促進法上の精神障害者に係る「重度」の取扱いについては、２０２２年（令和４年）の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書において、「精神障害者の就労困難性と精神障害者保健福祉手帳の等級は必ずしも関係するものではないという意見等様々な意見があることを踏まえると、精神障害者の「重度」という取扱いについては、ただちにこれを設けるのではなく、調査・研究等

を進め、それらの結果等も参考に、引き続き検討することが適当である。」とされており、引き続き議論が行われている⁴。

（２）日本におけるジョブコーチによる支援の発展と制度化

知的障害者の雇用が義務化される以前の 1990 年代から、職親制度（知的障害者の自立更生を図るため、一定期間、知的障害者の更生援護に熱意を有する事業経営者等の私人に預け、生活指導及び技能習得訓練等を行う制度）を通じて、理解のある職場に関するノウハウの蓄積が進められてきた。また、1990 年代には通勤寮等を活用した就業と生活の一体的支援も実践され、その後、2000 年度から 2001 年度にかけて厚生労働省「障害者雇用対策の沿革」の資料に示されるように、厚生労働省はアメリカのジョブコーチ制度を参考に、職場適応援助者のモデル事業を実施した。

これらの経験を踏まえ、2002 年には障害者雇用促進法が改正され、ジョブコーチ支援制度が法制化された。

ア ジョブコーチによる支援

ジョブコーチによる支援は、1986 年にアメリカで「援助付き就業（Supported Employment）」として始まった支援手法であり、日本では、2000 年度から 2001 年度にかけて、そのアメリカの制度を参考に、職場適応援助者のモデル事業が実施され、2002 年 5 月の改正障害者雇用促進法の施行により制度化（障害者職業センターにおける職場適応援助者の養成及び研修等）されたものである。

ジョブコーチ（職場適応援助者）は、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（以下「JEED」という。）または厚生労働大臣が定める研修を修了し、障害者の職場適応に向けた支援を行う者であり以下の 3 種類に分類される。

- ・配置型ジョブコーチ：地域障害者職業センターに配置され、ジョブコーチ業務を専任で行う。
- ・訪問型ジョブコーチ：社会福祉法人等（障害者支援機関等）に所属、職場に出向いて支援を行う。
- ・企業在籍型ジョブコーチ：企業に所属し、自社の障害者社員に対して支援を行う。

なお、国のジョブコーチ制度とは別に、一部の地方公共団体では、地方公共団体の予算を財源とし、独自の支援制度を設けるなど、地域のニーズに即したジョブコーチ支援事業を実施している。これらの地方事業は、国の制度と異なり、対象地域を限定し、柔軟な対応や短期支援を可能にする点に特徴がある。

イ 就労定着支援事業

就労移行支援事業等を利用して一般就労へ移行する障害者が増加する中、在職中の障害者に対する生活面での支援ニーズは、今後さらに多様化・増大することが見込まれる。こうした状況を踏ま

⁴ なお、当該調査研究として行われた「精神障害者の等級・疾患と就業状況との関連に関する調査研究」（障害者職業総合センター、2025）によれば、「手帳の等級及び主な疾患の種類が精神障害者の就業状況に関連すると考えられる十分な結果は得られなかった」とされている。この調査結果等を踏まえ、厚生労働省において 2025 年 12 月 24 日に行われた第 12 回「今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会」の「これまでの議論の整理」において、「障害者雇用率制度における「重度」区分を設けることは適当とはいえず、引き続き、現行制度の運用を維持する方向性で概ね意見の一致があった。」とされている。

え、一般就労した障害者が職場に定着し、継続して働けるよう支援するための制度として、就労定着支援事業が 2018 年に創設された。

（３）重度障害者への就労支援による一般就労の可能性と課題

障害者雇用率制度による雇用促進やジョブコーチによる支援等を背景に、重度障害者を含む障害者の一般就労は着実に増加している。特に知的障害者や精神障害者の一般就労の量的拡大は顕著であり、多くの調査結果において企業が障害者を「戦力」として認識していることも示されている⁵。

また、2024 年 6 月 1 日時点の障害者雇用状況を見ると、障害者雇用率（2.5％）を達成している企業の割合は 46％となっているが、今後の更なる雇用の促進のため、特に重度障害者の一般就労については、通勤や職場での合理的配慮のコスト、専門的支援者の不足、職務設計の難しさなど特有の課題があり、ジョブコーチによる支援の役割が一層重要になっている。

３ 障害者の就労可能性の拡大に向けた福祉施策との連携強化

障害者基本法や障害者総合支援法に基づく理念は、障害のある人が地域社会の一員として尊重され、共生社会の実現を目指すことにある。この理念を踏まえ、雇用分野と福祉分野が相互に連携し、切れ目のない支援を構築することが重要である。

厚生労働省の「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」が 2021 年 6 月に公表した「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書⁶」では、障害者のニーズ把握と就労能力・適性評価の仕組みを強化し、将来的には福祉・雇用双方で共通の枠組みによるアセスメントを導入すること、雇用・福祉分野を横断する基礎的研修の確立や専門人材の資格化など、人材育成・確保の仕組みを整備すること、企業での雇用継続が困難な場合に就労継続支援事業を活用するなど、就労支援体系を再構築し、障害者就業・生活支援センターを基幹型として地域ネットワークを強化することなど、施策の方向性が示されている。

近年、障害者雇用は着実に進展し、「福祉から雇用」への移行も促進されてきたが、支援対象者の多様化や働き方の変化、技術革新などにより新たな支援ニーズが増加している中で、前述した検討会報告書（2021 年）を踏まえ、2025 年 10 月からは就労アセスメントを活用した「就労選択支援」が開始された。

以下では、これらの施策動向と制度的課題を踏まえた雇用施策と福祉施策の連携、障害者雇用促進法における就労困難性の概念等について整理する。

（１）障害者の就労支援における雇用・福祉施策の連携強化と人材育成

雇用施策と福祉施策の連携による具体的な対応が求められている中、厚生労働省では有識者等により障害者就労に係る雇用施策と福祉施策の連携強化に関する議論が進められ、2021 年 6 月に、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書」がまとめられた。これにより、具体的

⁵ 例えば、JEED の刊行物では、「障害者雇用制度の改正等に伴う企業意識・行動の変化に関する研究」（障害者職業総合センター、2019）、「障害者の職場定着と戦力化」（雇用開発推進部、2018）等がある。

⁶ 厚生労働省（2021）、「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表します。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html <2025 年 10 月 28 日最終閲覧>

な検討の方向性として、「障害者のニーズの把握と就労能力や適性の評価の在り方」、「障害者就労を支える人材の育成・確保」及び「障害者の就労支援体系の在り方」が示されている。

さらに、2022年6月の労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書においても、雇用・福祉それぞれのサービス体系におけるアセスメントの仕組みの構築・機能強化、障害者就労を支える人材の育成・確保、障害者の就労支援体系の整理などの必要性が指摘されている。

これらの議論を踏まえ、就労アセスメント（就労系障害福祉サービスの利用意向がある障害者との協同による、就労ニーズの把握や能力・適性の評価及び就労開始後の配慮事項等の整理）の手法を活用した「就労選択支援」を2025年10月より開始するとともに、ハローワークはこの支援を受けた者に対して、そのアセスメント結果を参考に職業指導等を実施することとした。さらに、JEEDによって、障害者就労支援人材を対象に、雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させるための研修（雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与するための研修。以下「基礎的研修」という。）が実施されている。

（2）障害者雇用制度の対象範囲と福祉施策との関係

障害者雇用促進法における障害者は、原則、障害者手帳の所持が雇用率制度の対象を決定する基準となっている。そのため、手帳を所持しない難治性疾患患者などは、雇用率制度の対象外となるが、ハローワークや地域障害者職業センター等では、これらの者も支援対象として、職業リハビリテーションに関する支援を行っている。

一方、障害福祉サービスの対象範囲は雇用支援制度とは独立して定められており、両者は必ずしも一致しない。就労により利用できなくなるサービスもあるものの、就労したからといって障害福祉制度全体から一律に除外されるわけではなく、制度上は広い対象を想定した支援が存在している。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

障害者雇用促進法第5条では、事業主の責務として、「全ての事業主は、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有する」としている。また、第37条で全ての事業主に「対象障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで対象障害者の雇入れに努めなければならない」と対象障害者の雇用に関する事業主の責務を定めている。

障害者雇用率制度は、障害者の雇用機会を確保するために、事業主に対して一定割合以上の障害者を雇用することを義務付ける制度であり、第38条～第42条では国及び地方公共団体の責務が、第43条～第47条では一般事業主の雇用義務等が定められている。厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）⁷では、このような社会連帯の責任は、原則として全ての構成員によって平等に負担されるべきであり、対象障害者に一定の雇用の場を確保するためには、各事業主がその雇用する労働者数（雇用量）に応じて分担するのが合理的であることから、雇用率の考えが産み出された旨を記している。そして、対象障害者の雇用を現実に、確実に確保していくためには、何らかの形で、事業主に対し、対象障害者の雇用を義務付け、事業主の協力を法的に要請することが必要となる。これが対象障害者の雇用義務であり、その中心をなすのが雇用率制度であるとされている。

また、障害者がその能力を発揮し、職業生活において自立できるようにするためには、働く場における「差別の禁止」と「合理的配慮の提供」が不可欠であり、障害者雇用促進法第34条及び第35条の規定で差別の禁止が、第36条の2から第36条の4までの規定において合理的配慮の提供義務が、それぞれ事業主に課されている。

さらに、着実に障害者雇用が進展する中で、障害者の雇用者数を確保することにとどまらず、障害者である労働者がその能力を職業生活において発揮して活躍するとともに、その能力の開発及び向上を図る機会を十分に確保することが求められている。そのため、2022年の改正により、障害者雇用促進法第5条において、障害者の職業能力の開発及び向上に関する措置を講ずることを、事業主の責務として明確化した。これには、①本人の強みや能力等を発揮できる多様な業務に取り組む機会や、特性を活かしその能力を発揮する機会の提供、②職務能力向上のための研修、職業訓練、資格取得の機会提供、③業務実績や能力を踏まえた、人事評価に基づく業務目標の設定や能力向上の機会の提供、昇給や昇進への活用、が含まれる。

以下では、包摂的な働く場の確保にも資する障害者雇用率制度や障害者に対する差別の禁止及び合理的配慮の提供義務、障害者の雇用促進等のために事業主が利用できる支援策、障害者雇用の質の向上に向けた取組等について整理する。

1 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策

障害者雇用率制度は障害者雇用促進法第37条～第48条に基づき、民間企業や国・地方公共団体に障害者の雇用義務を課す制度である。民間企業については第43条で規定され、常用労働者数40

⁷ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課（2024）. 障害者雇用促進法の逐条解説 労務行政

人以上の事業主が対象(2024年4月～2026年6月)となる。障害者雇用率は2024年4月から2.5%に設定されており、2026年7月には2.7%へ引き上げられる。国・地方公共団体はより高い率(2024年4月から2.8%、2026年7月から3.0%)が適用されている。

障害者雇用率制度の対象となる「対象障害者」は、障害者雇用促進法第37条第2項において、「身体障害者、知的障害者又は精神障害者(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第45条第2項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。)」とされている。重度障害者については、障害者雇用率算定において、障害者雇用促進法第43条第4項(一般事業主)及び第38条第4項(国及び地方公共団体)により、週30時間以上勤務する重度身体障害者又は重度知的障害者は1人を2人として(それ以外の障害者は1人を1人)、同法第43条第5項(一般事業主)及び第38条第5項(国及び地方公共団体)により、週20時間以上30時間未満勤務の場合は1人を1人として(それ以外の障害者は1人を0.5人)算定されるなど特例が設けられている。さらに、同法第44条により、親会社が障害者雇用に特別な配慮をした子会社を設立し、厚生労働省の認定を受けた場合、子会社で雇用する障害者を親会社の障害者雇用率に算入できる「特例子会社制度」がある。

(1) 雇用目標を設定することの意味と経緯

日本では、障害者雇用率の達成義務を課すことにより、障害者の雇用機会を確保しており、積極的差別是正措置とも捉えられている。障害者雇用促進法第37条第1項で全ての事業主に対象障害者の雇用に関する責務が規定されており、国及び地方公共団体と常時雇用する労働者数が一定以上である事業主は障害者雇用率の達成が義務づけられている(障害者雇用促進法第38条(国及び地方公共団体)、第43条(民間企業))。

障害者雇用率は障害者雇用促進法施行令で定められている。2024年4月からは2.5%とされており、2026年7月からは2.7%への引き上げが予定されているように、近年では、障害者雇用率の段階的な引き上げが続いており、これに伴い、事業主は障害者の雇用枠を積極的に確保する必要がある。一般事業主の障害者雇用率は、同法第43条第2項において労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある者を含む。)の総数に対する対象障害者である労働者(労働の意思及び能力を有するにもかかわらず、安定した職業に就くことができない状態にある対象障害者を含む。)の総数の割合を基準として設定するものとされ、少なくとも5年ごとにこの割合の推移を勘案して政令で定めると明記されている。

日本では、一定規模以上の企業に障害者雇用率の達成義務を課すことにより、障害者が常用労働者となり得る機会を確保している。この障害者雇用率については、労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会が2009年7月8日にまとめた「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応について(中間整理)」において、「雇用率制度は障害者の雇用の促進に有効であり、差別禁止の枠組みと矛盾しない、積極的差別是正措置(ポジティブアクション)に当たるとの意見が大勢であった」と整理されている。

（２）雇用目標の達成状況の確認方法等

民間企業の事業主の障害者雇用率は現在 2.5%であり、2026 年 7 月以降は 2.7%に引き上げられる。これに伴い、対象となる事業主の範囲も常用労働者数 40 人以上から 37.5 人以上に拡大される。この制度の対象となる事業主は、障害者雇用促進法 43 条第 7 項に基づいて、毎年 1 回、対象障害者である労働者の雇用に関する状況を厚生労働大臣に報告する義務があり、障害者雇用促進法施行規則第 8 条において、毎年 6 月 1 日現在における対象障害者の雇用に関する状況をハローワークに報告することとされている。

障害者雇用率を達成していない事業主に対しては、ハローワークが指導を行うが、障害者雇用促進法第 46 条第 1 項に基づき、厚生労働大臣は、対象障害者の雇用割合が著しく低いなど対象障害者の雇用を促進するために必要があると認める場合には、当該事業主に対して対象障害者の雇入れに関する計画の作成を命ずることができる。また、作成された計画が著しく不適當である場合には、同条第 5 項で計画の変更を勧告することができ、同条第 6 項により計画の実施状況が悪いなど特に必要と認める場合には適正な実施を勧告することができる。さらに、同法第 47 条により、計画を作成した事業主が正当な理由がなく勧告に従わない場合には、その旨を公表できると規定され、企業名が公表されることとなる。

民間企業よりも高い障害者雇用率を設定している国や地方公共団体の任命権者は、障害者雇用促進法第 40 条第 1 項に基づき、毎年 1 回、対象障害者である職員の任免に関する状況を厚生労働大臣に通報する義務があり、障害者雇用促進法施行令第 8 条において、6 月 1 日現在の状況について通報することとされている。

事業主は障害者の把握を行った上で、毎年 6 月 1 日現在の障害者の雇用状況をハローワークに報告する。事業主が行う障害者の把握・確認は、本人の自己申告が前提となる。事業主は個人情報保護法をはじめとする関係法令に十分留意しながら、適正に情報を管理する必要がある。特に精神障害者については、企業に採用された後に障害者となるケースも少なくないとの指摘もあり、プライバシーへの配慮が一層求められる。厚生労働省では、障害者本人の意思に反した制度の適用が行われないよう、「プライバシーに配慮した障害者の把握・確認ガイドライン」（平成 17 年 11 月 4 日付け職高発第 1104001 号厚生労働省職業安定局長通知）を策定し、身体障害者・知的障害者・精神障害者を対象として、事業主が適正に対応できるよう指針を示している。

障害者の把握・確認を行う際には、利用目的を明示したうえで、雇用している労働者全員に対して画一的な手段（例：社内メール、掲示板、社内報等）で申告を呼びかけることが原則であり、個人を特定して照会することは例外的な取り扱いとされている。本人の意思に反して、障害者である旨の申告や障害者手帳の取得を強要することはできない。

（３）重度障害者の雇用促進の特別目標

障害者雇用率制度では重度障害者の雇用割合を特別に設定することとはなっていないが、重度身体障害者及び重度知的障害者については、1 人を 2 人としてカウントするダブルカウントが適用されている（第 43 条第 4 項）。また、週 10 時間以上 20 時間未満の労働時間で働く「特定短時間労働

者」については、0.5 人としてカウントされる。これらの取扱いは、障害者雇用率の算定だけではなく、障害者雇用納付金制度の算定にも反映される。

精神障害者については、現行制度上「重度」の区分が設定されていないが、週 20 時間以上 30 時間未満の短時間労働者については、当面の間、1 人を 0.5 人ではなく 1 人としてカウントする特例措置が適用されている（同法第 70 条）。なお、この特例措置についても、障害者雇用納付金制度（同法第 71 条）の算定に反映される。

（４）障害者雇用納付金制度による調整

障害者を雇用することは、事業主が共同して果たしていくべき責務であるとの社会連帯の理念に基づいており、対象障害者の雇用に伴う事業主間の経済的負担の調整を図るために障害者雇用納付金制度が設けられている。本制度の業務運営は、障害者雇用促進法第 49 条第 2 項に基づき、JEED が担っている。

JEED は同法第 50 条第 1 項で障害者雇用調整金を事業主に対し支給することとされている。具体的には、調整金は、常用雇用労働者の総数が 100 人を超える事業主で、対象障害者数が法定雇用障害者数を超える場合に、事業主の申請に基づき年度単位で算定し支給される。また、障害者雇用促進法附則第 4 条に基づき、常用雇用労働者の総数が 100 人以下の事業主で、各月初日の常用労働者数の 4 % の年間合計数または年間 72 人のいずれか多い方を超える障害者を雇用している場合に、報奨金が支給される。それぞれの支給額は、基準を超えて雇用している対象障害者数に応じて算定され、調整金は月額 29,000 円／人（ただし対象障害者数が年 120 人超で 23,000 円）、報奨金は月額 21,000 円／人（ただし対象障害者数が年 420 人超で 16,000 円）である。

同法第 51 条第 1 項で JEED は同法第 49 条第 1 項第 2 号から第 7 号の 2 までの助成金を支給することとされている。具体的には、対象障害者を雇い入れる事業主又は雇用する事業主に対して、雇入れ又は雇用の継続に必要な施設・設備の設置・整備費用、職場適応のための措置、介助者の配置、通勤を容易にするための措置、能力開発や教育訓練に要する費用などを助成するものである。助成金の種類や支給要件等は、障害者雇用促進法施行規則第 17 条から第 25 条の 4 に定められている。

また、JEED は、これらの調整金や助成金の支給に要する費用等に充てるため、同法第 53 条第 1 項に基づき、事業主から毎年度、障害者雇用納付金を徴収することとされ、同条第 2 項で事業主は障害者雇用納付金を納付する義務を負うとされている。障害者雇用納付金の額は同法第 54 条及び第 55 条で、納付については同法第 56 条で定められている。この制度では、常用労働者の総数 100 人を超える事業主で、障害者雇用率を未達成の場合、不足数 1 人につき月額 50,000 円の障害者雇用納付金を徴収する。

（５）障害者雇用促進効果

厚生労働省では、本節 1（２）で述べたとおり、障害者雇用率の達成状況等について、一般事業主等に報告を求めている。これらを集計した結果を毎年公表している。

また、厚生労働省は雇用目標の達成に向けて、ハローワークにおける障害者の就職件数や雇用率達成企業の割合などの年度目標を設定している。労働政策審議会障害者雇用分科会で議論され、また、進捗状況について中間報告が行われている。

駒村・上村（2016）⁸による実証分析によれば、企業の実雇用率はリーマンショックのような景気変動には影響されない一方で、法定雇用率の引き上げに対しては反応して上昇する傾向があると指摘されている。さらに、実雇用率が一旦上昇すると、企業内での障害者雇用に関するノウハウが蓄積され、その後の実雇用率にも好影響をもたらすと分析されている。

2 障害者雇用促進法における差別の禁止と合理的配慮の提供義務

障害者雇用促進法第 34 条において、事業主が行う労働者の募集・採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならないとし、同法第 35 条において賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的な取扱いをすることを禁止している。同法第 36 条では、厚生労働大臣は同法第 34 条及び第 35 条の規定に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針を定めるものとされ、「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」（平成 27 年厚生労働省告示第 116 号）が策定されている。同指針の中で禁止される差別は、障害者であることを理由とする差別（直接差別をいい、車いす、補助犬その他の支援器具等の利用、介助者の付添い等の社会的不利を補う手段の利用等を理由とする不当な不利益取扱いを含む。）であるとされている。同指針において差別の禁止として、募集及び採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練、福利厚生、職種の変更、雇用形態の変更、退職の勧奨、定年、解雇、労働契約の更新等における差別について規定されており、例えば、募集及び採用においては、障害者であることを理由として、障害者を募集・採用の対象から排除すること等は障害者であることを理由とする差別に該当すると明記されている。

また、同法第 36 条の 2 から第 36 条の 4 では、事業主に対し、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置の実施を義務づけている。なお、措置の実施に当たって、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときはこの限りでないとされている。これについても、同法第 36 条の 5 で厚生労働大臣は事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（平成 27 年厚生労働省告示第 117 号））を定めるものとされている。

なお、障害者差別解消法にも、行政機関や事業者に対してその事業を行うに当たり、障害者（顧客等。雇用労働者は障害者雇用促進法の適用を受ける。）に対する合理的配慮の提供が義務付けられている。合理的配慮とは、内閣府が作成したパンフレットでは「障害のある人から、社会の中にあ

⁸ 駒村康平・上村一樹（2016）. 障害者雇用に関するパネルデータによる実証分析. https://mhlw-grants.niph.go.jp/system/files/2016/161011/201601007A_upload/201601007A0022.pdf <2025 年 9 月 3 日最終閲覧>

るバリアを取り除くために何らかの対応を必要としているとの意思が伝えられたときに、負担が重すぎない範囲で対応すること」⁹とされている。障害者が社会的に制限を受ける状況において、個別の申出に応じて必要かつ適切な調整を行うことであり、例えば、車椅子利用者が着席できるように座席スペースを調整する、聴覚障害者に対して筆談や手話通訳を提供する、学習障害者に対して情報提供方法を柔軟に変更するなどが考えられる。

3 障害者の雇用促進等のための事業主に対する支援策

障害者の雇用促進のため、障害者雇用率制度や障害者雇用納付金制度が中心的な役割を果たしているが、これに加え、障害者が希望や能力に応じて就職し、職場に定着できるようにするために、事業主に対する支援制度が用意されている。2022年に改正された障害者雇用促進法では、本節4で述べる障害者雇用の質の向上を目指し、新たに「職場能力の開発及び向上に関する措置」が同法第5条の事業主の責務として明確化され、2024年には事業主の取組を支援する助成金の新設・拡充が行われている。

(1) 就労支援機関

ア ハローワーク

厚生労働省の地方支分部局として全国544か所に設置され、障害者を対象とした求人の申込や障害者からの求職の申込を受け付けているほか、専門の職員・相談員が就職を希望する障害者への職業相談、就職後の職場定着指導を行っている。また、事業主に対し、雇用管理上の配慮などについての助言や、必要に応じて地域障害者職業センターなどの専門機関の紹介、各種助成金の案内を行っている。

イ JEED

(7) 地域障害者職業センター

47都道府県に設置され、雇用管理に関する専門的な助言・援助のほか、ジョブコーチによる職務や職場環境の改善の助言等の支援、精神障害者を雇用する事業主に主治医等と連携した専門的な支援を実施している。

(4) 都道府県支部（高齢・障害者業務課）

47都道府県に設置され、障害者雇用納付金の申告・申請や障害者雇用に関する助成金の受付、啓発等の業務を実施している。

(ウ) 就労支援機器貸出・相談窓口

東京都に設置され、福祉情報技術に関する高い専門性を有する就労支援機器アドバイザーを配置し、全国の事業主を対象に、障害者の就労を支援する機器の紹介や無料貸出の案内、活用方法に関する相談支援を実施している。

⁹ 内閣府（2024）「合理的配慮」を知っていますか？ https://www8.cao.go.jp/shougai/suishin/sabekai_leaflet.html <2025年12月1日最終閲覧>

ウ 障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、障害者の職業生活における自立を図り、障害者の雇用の促進及び安定を図ることを目的としており、都道府県知事が指定（障害者雇用促進法第 27 条第 1 項）し、全国に設置されている。障害者の身近な地域における雇用、保健、福祉、教育等の関係機関との連携の下、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施している。

エ 障害者職業能力開発校

一般の公共職業能力開発施設において職業訓練を受講することが困難な障害者等を対象とした職業訓練を実施しており、全国 19 か所に設置されている。

オ 就労移行支援事業所

一般就労を希望する障害者を対象に、事業所内での作業や職場実習を通じて、就労に必要な訓練、適性に合った職場探し、就労後の職場定着のための支援等を実施している。

（２）経済的支援

ア 障害者を雇い入れた場合等に対する助成

（７）特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

ハローワーク等の紹介により障害者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成。

（４）特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース）

ハローワーク等の紹介により発達障害者または難治性疾患患者を継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対する助成。

（ウ）トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース・障害者短時間トライアルコース）

障害者の継続雇用を目指して試行的に雇い入れた事業主（障害者トライアルコース）及び週 20 時間以上の勤務が難しい精神障害者・発達障害者に対して、20 時間以上の勤務を目指して試行雇用を行う事業主（障害者短時間トライアルコース）に対する助成。

イ 施設等整備や適切な雇用管理の措置を行った場合等に対する助成

障害者雇用納付金制度に基づく助成金として以下がある。

（７）障害者作業施設設置等助成金

障害者を常用労働者として雇い入れるか継続して雇用している事業主が、その障害者が作業を容易に行えるよう、障害特性に配慮した作業施設や設備を整備する場合に、その費用の一部を助成。

（４）障害者福祉施設設置等助成金

障害者の福祉の増進を図るための施設の設置または整備を行う場合に、その費用の一部を助成。

ウ 職場定着のための措置を実施した場合に対する助成

障害者雇用納付金制度に基づく助成金としては、次のようなものがある。

（７）障害者介助等助成金

事業主が障害者の適切な雇用管理のために必要な専門職の配置や委嘱、障害者の職業能力の開発等のために必要な業務を専門に担当する者の配置または委嘱等を行った場合に、その費用の一部を助成。

(イ) 職場適応援助者助成金（ジョブコーチ助成金）

専門的な支援を行うジョブコーチを配置する事業所（企業）や、派遣する法人（支援機関）に対して助成。

(ウ) 重度障害者等通勤対策助成金

障害者である労働者の通勤を容易にするための措置を行う場合に、その費用の一部を助成。

(エ) 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金

障害者を多数継続して雇用し、かつ、安定した雇用を継続することができると認められる事業主で、これらの障害者のために事業施設等の設置または整備を行い、モデル性が認められる場合に、その費用の一部を助成。

雇用保険の二事業に基づく助成金としては、次のようなものがある。

(オ) キャリアアップ助成金（障害者正社員化コース）

障害者の雇用を促進するとともに職場定着を図るために、有期雇用労働者を正規雇用労働者（多様な正社員を含む）または無期雇用労働者に転換する措置、無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置のいずれかを継続的に講じた事業主に対して助成。

エ 障害者雇用の相談援助を行った場合に対する助成

(ア) 障害者雇用相談援助助成金

障害者の雇入れや雇用継続を円滑に進めるため、一定の要件を満たして労働局の認定を受けた事業者が、障害者雇用に関する知識やノウハウが不足している事業主（企業）への相談援助等を行った場合、当該認定事業者に対して助成。なお、一定の要件を満たす事業者とは、法人格を有し、（i）対象障害者の雇入れ及びその雇用継続を図るための一連の雇用管理全てに関する相談援助業務の実績を有する事業者、（ii）特例子会社、もにす認定制度の認定を受けた事業主等、障害者社員の雇用管理実務に関するロールモデルとなりうる事業主を指す。

オ 人材開発を行う場合等に対する助成

(ア) 障害者能力開発助成金

障害者に対して能力開発訓練事業を実施する事業主に対して助成。

(3) 税制上の優遇措置

障害者を多数雇用するなど障害者雇用に積極的な事業主に対しては、税制上の優遇措置がある。具体的には、障害者雇用納付金制度に基づく助成金の支給を受け、それを固定資産の取得または改良に充てた場合、その助成金分は圧縮記帳により損金算入（法人税）、または総収入金額に不算入（所得税）とすることができる¹⁰。また、障害者を多数雇用する事業所の事業主が、「重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金」の支給を受けて施設の設置を行った場合、その施設で行う事業の事業所税（資産割）の課税標準となるべき事業所床面積の2分の1相当を控除でき、障害者を雇用する事業所の事業主は、事業所税（従業員割）の課税標準となるべき従業員給与総額の算定で、障害者に支払う給与総額を控除できる。

¹⁰ 所得税法第42条第1項及び所得税法施行令第89条第1号、法人税法第42条第1項及び法人税法施行令第79条第1号に基づき、国や地方公共団体の補助金等も対象となることが示されている。

(4) 職場における理解の促進等

ア 精神・発達障害者しごとサポーター

厚生労働省は精神障害や発達障害の職場における理解を促進するため、職場において精神・発達障害者を温かく見守り、支援する応援者となる精神・発達障害者しごとサポーターを養成している。精神・発達障害者しごとサポーターは資格制度として位置づけられているものではなく、企業で働く一般の従業員が障害等に関する基礎的な知識や情報を得る機会を提供するため、全国の労働局、ハローワークにおいて養成講座を実施している。

イ 障害者の在宅就業支援

在宅就業障害者（自宅等において就業する障害者）に仕事を発注する企業に対して、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給している。在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合も支給の対象となる。

ウ 障害種類に応じた支援策に関する情報提供

障害等の種類に応じた支援策を、厚生労働省ホームページにより情報提供している。

4 障害者雇用の質の向上

雇用される障害者数を増加させるという量の取組に加え、障害者が意欲や能力に応じて活躍できるようにしていく障害者雇用の質を高める取組も重要であり、2022 年に障害者雇用促進法が改正され、同法第 5 条の事業主の責務の中に、障害者の職業能力の開発及び向上が含まれることが明記された。

事業主が障害者の能力を正當に評価し、適切な雇用の場を提供することが重要であり、ハローワークによる支援の充実やジョブコーチ制度の積極的な活用が推進されている。企業においては、経営戦略の一環として障害者雇用を位置づけ、取り組むことが求められる。

2020 年からは障害者雇用の促進及び安定に関する取組が優良な中小事業主を認定する「ものにす認定制度」が進められている。この制度では、障害者雇用に関する取組（アウトプット）、成果（アウトカム）及び情報開示（ディスクロージャー）の 3 つの大項目について評価が行われている。障害者雇用の質的向上を促すため、事業主の取組や成果を評価する認定制度であり、その評価項目は、障害者雇用の質を測る指標として機能している。

(1) 雇用の質の向上に向けた事業主の責務の明確化

障害者雇用は着実に進展しているが、事業主の中には、障害者雇用率の達成のために雇用する障害者数の確保を優先する動きもみられる。障害者雇用は、障害者雇用率を達成することに加え、障害者がそれぞれの能力を発揮し、いきいきと活躍できるよう、障害者本人、事業主、関係機関が協力して雇用の質を向上させていくことが求められている。

障害者雇用促進法では、同法第 5 条の事業主の責務として、従来、雇用する障害者の有する能力を正當に評価し、適切な雇用の場の提供や適正な雇用管理に関する措置を行うことを定めていたが、2022 年の改正では、新たに「職業能力の開発及び向上に関する措置を行うこと」を明確化した。

また、国は、事業主がその責務を果たしやすくするため、就労アセスメントの手法を活用した障害者の多様な就労ニーズへの支援や、障害者雇用調整金等の制度見直し、助成措置の強化など、雇用の質の向上に向けた施策を推進している。

（２）障害者雇用の質の向上の推進

労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書（2022 年）において、障害者雇用の質の向上を推進していくため、障害者雇用納付金制度の財政の安定的な運営の上に立って、障害者を雇入れる事業主の具体的な取組に対して支援を充実させることが重要であるとされた。具体的には、調整金・報奨金について一定の場合に減額等を行うこと、常用労働者 100 人以下の事業主、特に障害者雇用ゼロ企業が抱えるノウハウ不足の課題に対する支援を行うこと、各事業主の個々の取組を支援できるように、事業主のニーズ等を踏まえる形で助成金を充実させることが適当であるとの意見が示され、これを踏まえ、施策の充実強化が図られているところである。

調整金・報奨金の減額等に当たって、具体的には、障害者雇用調整金は、一定人数（年 120 人）を超えて、対象となる障害者を雇用している企業の場合、当該超過人数分の調整金単価が引き下げ（1 人当たり月額 23,000 円（6,000 円の引き下げ））られ、報奨金は、一定人数（年 420 人）を超えて、対象となる障害者を雇用している企業の場合、当該超過人数分の報奨金単価が引き下げ（1 人当たり月額 16,000 円（5,000 円の引き下げ））られた。一方で、中小企業のノウハウ不足という課題に対処するため、障害者雇用に関するコンサルティングを行う民間事業者から相談支援を受けることで障害者雇用を促進する企業への助成制度の新設や、中高年齢層の障害者の雇用継続のために企業が実施する取組に対する助成制度の拡充など、雇用の質の向上という観点からの施策の充実強化が図られている（ともに 2024 年 4 月 1 日施行）。

なお、具体的な助成制度の新設等については、以下のとおりである（①から③の助成金については、本節 3（2）「経済的支援」を参照。）。

①障害者雇用相談援助助成金の新設

②障害者作業施設設置等助成金、障害者介助等助成金の一部、職場適応援助者助成金における中高年齢等措置の拡充

③その他質の高い雇用のための事業主の取組を支援する助成金の新設

（i）職業生活相談支援専門員の配置または委嘱助成金

（ii）職業能力開発向上支援専門員の配置または委嘱助成金

（iii）介助者等資質向上措置に係る助成金

（３）障害者雇用の質についての多様な視点

ア 障害者雇用の質的改善に関する視点

障害者職業総合センター（2018）¹¹では「障害者雇用の質」について、学識者及び企業の実務経験者へのヒアリング、障害者雇用に関する先行文献、当事者の手記を用いて整理を行っている。障害者雇用の質的改善に関する主な視点として、「障害者のキャリア形成と能力の発揮（戦力化）」、

¹¹ 障害者職業総合センター 資料シリーズ No.101 (2018)「障害者雇用の質的改善に向けた基礎的研究」

「障害理解に基づくきめ細かな対応」、「障害者雇用の位置付けと全社的な取組」、「働く価値や意味・賃金、自己実現等（障害者から見た雇用の質）」、「障害者雇用の波及効果」、「社会からの期待への対応（より良い働き方、企業経営等）」の6つに分類している。

企業においては、これら6つの視点を踏まえ、「CSRとダイバーシティ」、「障害者社員のキャリア形成」、「労働者の公平な処遇と評価」、「障害者雇用に関する職場の理解」、「支援機関との連携」の5点を実践していることが明らかになった。本研究で得られた視点の妥当性や有用性を検証しつつ、実用的・実践的なノウハウの検討を進めることが、障害者雇用の質の向上に資すると考えられる。

イ 認定制度による質的側面も含めた事業主の取組の推進

障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定制度）は、厚生労働大臣が障害者の雇用の促進及び安定に関する取組などの優良な中小事業主を認定する制度で、2020年4月1日に創設された（障害者雇用促進法第77条）。この認定制度を通じて、事業主のさらなる取組を促すとともに、認定を受けた事業主が障害者雇用の身近なロールモデルとして地域で認知され、地域における障害者雇用の取組が一層推進されることを期待するものである。認定は取組（アウトプット）、成果（アウトカム）及び情報開示（ディスクロージャー）の評価に基づく。アウトプット評価は、組織面や人材面の体制づくり、仕事づくり、環境づくり、キャリア形成、その他の雇用管理などについて、アウトカム評価は、雇用状況や定着状況、満足度、キャリア形成などについて行われており、量的側面だけではなく、質的側面も評価の対象となっている。

5 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

日本において、特に重点的な支援が必要となる障害者の雇用促進については、福祉的就労から一般就労への移行を促進するために、障害者雇用率制度における特別な措置やジョブコーチ支援、障害者就業・生活支援センターによる就業と生活の一体的な支援などの制度があり、それぞれ一定の成果を上げている。また、2025年10月からは新たに就労選択支援事業が開始され、職業アセスメントの充実を通じて、障害者の適切な進路選択を支援する体制が整備されつつある。さらに、特例子会社や就労継続支援A型事業所は雇用契約に基づき障害者を雇用することとなるが、障害者の働きがいやキャリア形成をも支える重要な役割を担う。

以下では、重度障害者の支援のための各種施策や、特例子会社や就労継続支援A型事業所の意義や課題について整理する。

（1）福祉的就労から一般就労への移行促進

福祉的就労から一般就労への移行を促進することは、障害者の社会的包摂と経済的自立を実現するために重要である。特に重度の障害者は、一般企業での就労が難しく、福祉的就労にとどまるケースも多い。福祉的就労は障害者に就労機会を提供する重要な制度である一方、所得水準やキャリア形成の面で課題がある。雇用と福祉の連携を強化するとともに、重度の障害者に対する包括的な支援や、就労後の定着支援を組み合わせた一体的な支援体制の構築が求められる。

また、職業アセスメントを通じて一般就労への移行を促進することも重要である。このことについては、2025 年 10 月から開始した就労選択支援事業により就労アセスメントが取り入れられている。

以下では、重度の障害者を含めた障害者について、福祉的就労から一般就労への移行の促進に資する取組として実施されている施策や支援事業について整理する。なお、障害者雇用率制度やジョブコーチ、広域障害者職業センター等は、必ずしも「福祉的就労から一般就労への移行」を直接の目的とするものではない。しかし、結果として移行を後押しする要素となり得ることから、本節では一般就労への移行に資する関連施策として整理する。

ア 障害者雇用率制度

障害者雇用率制度については、本節 1 で述べたとおり、重度障害者のダブルカウントや短時間労働者の算入、特例子会社における重度障害者の雇用割合の要件による雇用機会の確保、障害者雇用納付金制度を活用した助成金等の活用が図られている。

イ ジョブコーチ

ジョブコーチ制度については、第 2 節 2 (2) アで詳述しているが、障害者本人と事業主への支援、必要に応じた障害者就業・生活支援センターによる就業と生活の一体的支援など、複合的な支援が行われており、職場定着の促進に寄与している。

ウ 広域障害者職業センター及び障害者職業能力開発校

JEED の組織である国立職業リハビリテーションセンター及び国立吉備高原職業リハビリテーションセンターは、ともに「広域障害者職業センター」と「障害者職業能力開発校」で構成されている。全国各地から、精神障害者、発達障害者、高次脳機能障害者等を含む職業訓練上特別な支援を必要とする障害者を受け入れ、医療と密接な連携を図りながら、障害者職業カウンセラーと職業訓練指導員を配置して、職業評価、職業指導及び職業訓練を一貫した体系の中で実施しており、一般就労への移行を支援する役割も担っている。

エ 就労移行支援事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、障害者が通常の事業所で働くためのスキルや知識を習得し、職場に適應できるよう支援を行っている。支援内容には、職業能力向上のための訓練、就職活動支援、職場実習、生活支援、就職後のフォローアップが含まれる。目標は利用者が自立し、社会に参加できるようになることである。事業所は法人格を有する必要があり、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等の指定権者から指定を受けて運営される。

オ 就労継続支援 A 型事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、通常の事業所に雇用されることが困難であり、かつ雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、就労の機会及び生産活動その他の活動機会の提供を通じて、一般就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行っている。原則として雇用契約を締結し、最低賃金以上の賃金が支払われる。事業所は法人

格を有する必要がある、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等の指定権者から指定を受けて運営される。

カ 就労継続支援 B 型事業

障害者総合支援法に基づく就労系障害福祉サービスの一つであり、通常の事業所に雇用されることが困難であり、かつ雇用契約に基づく就労も困難である者に対して、就労の機会及び生産活動の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識及び能力を向上させるために必要な訓練等の支援を行っている。雇用契約は結ばれず、生産活動の成果に応じて支払われる対価として「工賃」が支払われる。事業所は法人格を有する必要がある、人員基準、設備基準、運営基準のすべてを満たした上で、都道府県等から指定を受けて運営される。

キ 就労選択支援事業

障害者の就労能力や一般就労の可能性について、障害者本人や障害者を支援する者が十分に把握できておらず、適切なサービス等に繋がられていないことや、一旦、就労継続支援 A 型・B 型の利用が始まると、固定されてしまいやすい現状を改善し、障害者本人が就労先・働き方についてより良い選択ができるよう 2025 年 10 月から新たに就労選択支援事業が開始されている。

この事業は、障害者が自身の希望や能力、地域の状況に応じて、一般就労や就労系障害福祉サービスを選択できるよう支援するものである。具体的には、就労アセスメントの手法を活用して情報を整理し、アセスメントシートの作成や提供を行うとともに、ハローワーク等の雇用支援機関、計画相談支援事業所、教育・医療機関などとの多機関連携によるケース会議を通じて、本人の進路選択を支援する。

また、就労開始後の配慮事項を整理することをとおして、本人の特性に応じた支援が受けやすくなり、知識や能力の発揮・向上につながることを期待される。さらに、就労後のニーズや能力の変化を客観的に把握するためのアセスメント機会を設けることで、働き方や就労先の再検討・再選択が可能となる仕組みとなっている。

ク 重度障害者等就労支援特別事業

2020 年 10 月より、JEED による助成金と福祉施策である地方公共団体による支援が連携して実施する重度障害者等就労支援特別事業が開始されている。この事業では、通勤や職場等における支援に取り組む意欲的な企業を支援するものであり、具体的には、雇用する重度障害者等¹²のために職場介助者・通勤援助者を委嘱（重度訪問介護等事業者に委嘱した場合に限る。）した事業主に対して、その費用の一部を助成する。これは障害者雇用納付金制度に基づく助成金である。あわせて事業主が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を活用しても課題が残る場合や、重度障害者等が自営業者等として働く場合等で、地方公共団体が必要と認めた場合に支援を行うこととなる（地域生活支援促進事業）。

¹² なお、ここでの「重度障害者」は障害者雇用促進法に規定する「重度身体障害者」及び「重度知的障害者」とは定義が異なり、身体障害者手帳、療育手帳又は精神障害者保健福祉手帳を所持する精神障害者で障害福祉サービスの重度訪問介護、同行援護または行動援護の利用者を対象としている。

（２）日本における実質的な社会的雇用

社会的雇用とは、公的助成による継続的賃金補填を前提に、障害者を労働関係法令が適用される労働者として雇用することを念頭に置いた制度であり、ドイツの包摂事業所やフランスの適合企業がその代表例である。日本では、国として社会的雇用に該当する制度は存在しないが、一部の地方公共団体が独自に取り組んでいるケースがある。また、福祉分野では、通常の事業所に雇用される事が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者を受け入れる仕組みとして、就労継続支援 A 型事業所が、雇用分野では事業主が障害者の雇用に特別な配慮をすることとして設立する特例子会社がある。これらの制度では、公的助成による継続的賃金補填は行われていないものの、いずれも雇用契約に基づいて障害者を雇用しており、雇用の促進や安定、知識・能力の向上に一定の成果を上げていると言える。

ア 特例子会社の意義と課題

障害者雇用率制度においては、障害者の雇用機会の確保が、個々の事業主（企業）ごとに義務付けられている。一方で、障害者の雇用の促進及び安定を図るため、事業主が障害者の雇用に特別な配慮を行った子会社を設立し、一定の要件を満たす場合には、特例としてその子会社に雇用されている障害者を親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率を算定できる制度が設けられている（障害者雇用促進法第 44 条）。

特例子会社として認定されるためには、親会社が当該子会社の意思決定機関（株主総会等）を支配していること、親会社からの役員派遣など親会社との人的関係が緊密であること、雇用される障害者が 5 人以上で、全従業員に占める割合が 20% 以上であること、雇用される障害者に占める重度身体障害者、知的障害者及び精神障害者の割合が 30% 以上であることなどが要件とされている（障害者雇用促進法第 44 条及び厚生労働省告示で定める認定基準による）。

この制度により、事業主は障害者の特性に配慮した仕事の確保や職場環境の整備が容易となり、障害者の能力を十分に引き出すことが可能となる。また、職場定着率の向上や生産性の向上が期待されるほか、障害者にとっても雇用機会の拡大が図られ、配慮された職場環境の中で個々の能力を発揮する機会が確保されるという利点がある。

一方で、特例子会社に関する課題の例としては、職域の拡大や作業能力の向上のほか、障害者を他の労働者とは異なる条件・環境で雇用することを容認する面があるといった点が一般的に挙げられる。

イ 就労継続支援 A 型事業所の意義と課題

本節 5（１）エで述べたとおり、就労継続支援 A 型事業所は、障害者総合支援法に基づく福祉施策として位置づけられており、通常の事業所に雇用されることが困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者に対して、雇用契約の締結による就労機会の提供、生産活動その他の活動機会の提供を通じて、就労に必要な知識及び能力の向上のための訓練等の支援を行うものである。障害者の就労及び社会参加を促進する役割を担っている。

また、利用者とは雇用契約を締結していることから、障害者雇用率制度の対象であり、障害者雇用調整金及び報奨金の支給対象として整理されている。

労働政策審議会障害者雇用分科会の意見書（2022 年）によれば、就労継続支援 A 型事業所は障害者に雇用を提供する重要な役割を果たしている一方で、事業主が社会連帯の理念に基づき、障害者に雇用を提供する共同の責務を有していることを前提とした雇用率制度上、一般企業と同列に扱うべきではないとの意見もある。

第4節 多様で個別的な支援ニーズに対応できる地域支援体制

1 職業リハビリテーション等の推進

障害者雇用促進法第3条において、基本理念として、「障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるものとする」とされている。この法律に基づく障害者雇用施策は、個人の尊厳という理念に立脚し、障害者の社会的自立、すなわち職業を通じた自立の実現を基本的な理念として進められている。その理念の実現に向けて、障害者が働く意欲と能力を発揮できるよう、職業評価、職業訓練、職場適応支援などの職業リハビリテーションサービスを提供し、就労への移行を支援している。また、障害者雇用に積極的に取り組む事業主に対しては、施設整備や介助者配置に関する助成金の支給、雇用管理に関する専門的な支援、情報提供などの支援を行っている。特に中小企業に対しては、特定求職者雇用開発助成金や障害者介助等助成金などで、大企業よりも高い助成額が設定されるなど、手厚い支援が講じられている。さらに、福祉サービスと雇用施策の連携を図り、障害者が安心して働き続けられる環境の整備にも取り組んでいる。

以下では職業リハビリテーションの取組、中小企業等への支援、福祉との連携等について整理する。

(1) 職業リハビリテーション

障害があっても、仕事に就いて職業的に自立する中で、生涯にわたる「生活の質（Quality of Life, QOL）」の向上を目指すことが重要である。職業リハビリテーションは、それを支援する活動であり、「障害者が適当な職業に就き、これを継続し及びその職業において向上することを可能にし、それにより障害者の社会における統合又は再統合の促進を図ること」（ILO 第159号条約、1983年）と定義されている。

障害者雇用促進法第2条では職業リハビリテーションの定義を「障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他この法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう。」と定めている。同法では第2章で職業リハビリテーションの詳細を規定しており、同法第8条で原則を定めているが、同条第1項で「職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない」とされ、同条第2項で「必要に応じ、医学的リハビリテーション及び社会的リハビリテーションの措置との適切な連携の下に実施されるものとする」とされている。

さらに同法第2章では、職業紹介等（第2節）、障害者職業センター（第3節）、障害者就業・生活支援センター（第4節）がそれぞれ規定されている。障害者職業センターは同法第19条で障害者職業総合センター、広域障害者職業センター、地域障害者職業センターの3つから構成されると規定されており、いずれもJEEDが運営している。また、障害者就業・生活支援センターは、雇用と生活の両面を支援する地域のハブとして、ハローワークや障害者職業センター、福祉機関との連携を行っている。さらに、ハローワークは障害者の職業紹介や職業相談、職業訓練の案内、事業主への雇用管理に関する助言などを担い、障害者雇用の入口となる役割を果たしている。加えて、国

立職業リハビリテーションセンター、障害者職業能力開発校では、障害特性に配慮した専門的職業訓練を提供し、情報系、ビジネス系、建築系などの技能習得を支援している。各機関における主な支援内容は次のとおりである。

ア ハローワーク（障害者雇用促進法第2章第2節）

- ・ 障害者に対する職業相談・職業紹介・職業指導
- ・ 障害者求人の開拓
- ・ 障害者に対する職業訓練のあっせん
- ・ 就職後の助言及び指導
- ・ 障害者及び事業主に対する助言及び指導

イ JEED（障害者雇用促進法第2章第3節）

(7) 障害者職業総合センター

- ・ 職業リハビリテーションに関する調査及び研究
- ・ 障害者の雇用に関する情報の収集、分析及び提供
- ・ 障害者職業カウンセラー及び職場適応援助者の養成及び研修
- ・ 各種就労支援機関及びその職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、指導、研修その他の援助

(4) 広域障害者職業センター

- ・ 障害者に対する系統的な職業評価、職業指導及び職業講習
- ・ 職業評価等を受けた障害者を雇用し、または雇用しようとする事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助

(5) 地域障害者職業センター

- ・ 障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習
- ・ 事業主に雇用されている知的障害者等に対する職場への適応に関する事項についての助言または指導
- ・ 事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助
- ・ 職場適応援助者の養成及び研修
- ・ 障害者就業・生活支援センター、就労支援事業者その他の関係機関及びこれらの機関の職員に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、研修その他の援助

ウ 障害者就業・生活支援センター（障害者雇用促進法第2章第4節）

(7) 就業面の支援

- ・ 職業準備訓練、職場実習のあっせん
- ・ 就職活動支援、職場定着支援
- ・ 障害者を雇用する事業所への雇用管理に関する助言

(4) 生活面の支援

- ・ 健康管理、金銭管理、生活習慣の形成
- ・ 住居、年金、余暇活動などの生活設計支援

(ウ) 関係機関との連携

- ・医療・福祉・教育機関等への連絡調整
- ・地域生活支援との統合的支援

エ 国立職業リハビリテーションセンター・障害者職業能力開発校

- ・専門的職業訓練：情報系、ビジネス系、建築系などの職業訓練
- ・障害特性に配慮した訓練環境：個別支援計画に基づく訓練

(2) 中小企業等に対する専門的支援

中小企業等においては障害者雇用のノウハウが不足しているところも多く、障害者を1人も雇用していない企業もあることから、きめ細かな支援を行っていくことが必要である。

このため、ハローワークでは、企業ごとのニーズに応じ、求人ニーズに適合した求職者の開拓等の準備段階から採用後の定着支援まで一貫した伴走型の相談支援（企業向けチーム支援）を行っている。また、地域障害者職業センターや障害者就業・生活支援センターが連携し、障害者雇用のノウハウが不足しがちな中小企業に対して、雇用管理上の課題分析や助言、職場適応支援など、専門的で実践的な支援を提供している。さらに、厚生労働省やJEEDでは、本節1(4)に記載しているとおり障害者雇用に関する好事例等の情報をホームページに掲載し、周知を図っているほか、障害者雇用の経験やノウハウが不足する事業主に対して、雇入れやその雇用継続を図るための一連の雇用管理に関する相談援助を行った都道府県労働局長の認定を受けた事業者への助成も実施している。

さらに、本章第3節4(3)イで述べたように、厚生労働省は「もにす認定制度」を通じて、障害者雇用に関する優良な取組を行う中小企業を認定し、認定企業に認定マークの使用や日本政策金融公庫による働き方改革推進支援資金の低利融資などのインセンティブを付与し、社会的評価を高めるとともに、認定企業の公表により、ロールモデルとして認知され、地域における障害者雇用の取組の一層の推進が期待されるものである。

(3) 雇用と福祉の連携

支援対象者の多様化や高齢化、短時間勤務等の働き方の多様化に加え、技術革新等による障害者の就労を取り巻く環境も変化してきており、新たな支援ニーズが増大している。

これらの課題や変化に対応するためには、障害者本人を中心に、雇用施策と福祉施策が連携し、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、福祉サービス事業所、医療機関などが役割を分担しながら、情報共有と連携支援を行うことが重要であり、医療面、生活面、就労面において、シームレスな支援体制の構築に向けて、以下の取組が行われている。

ア 就労選択支援事業（2025年10月より開始）

この制度は、障害者が自身の希望や能力、地域の状況に応じて、一般就労や就労系障害福祉サービスを選択できるよう支援するもので、就労アセスメントの手法を活用して情報を整理し、アセスメントシートの作成や提供を行うとともに、ハローワーク等の就労支援機関、計画相談支援事業所、教育・医療機関などとの多機関連携によるケース会議を通じて、本人の進路選択を支援する（詳細は本章第3節5(1)キを参照。）。

イ 基礎的研修の実施（2025 年度より開始）

福祉と雇用の切れ目のない支援を可能とするために、障害者本人と企業双方に対して必要な支援ができる専門人材の育成・確保を目指し、雇用及び福祉分野における横断的な基礎的知識及び技能を習得させることを目的に、2025 年度から JEED において基礎的研修を実施している。研修はオンデマンド（約 560 分）と集合研修（約 340 分）の 2 部構成で、就労支援の理念、障害特性と職業的課題、労働関係法規、事業主支援、ケースマネジメントなどを学ぶ。必須受講者は、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員の 4 職種であり、修了者には修了証書が交付される（詳細は、本章本節 3（1）ア（イ）を参照）。

ウ 全国の障害者就業・生活支援センターの基幹型化

厚生労働省は、障害者就業・生活支援センターの一部を基幹型として選定し、圏域の関係機関との連携を強化するモデル事業を 2022 年度から継続中である。この事業は、特定非営利活動法人全国就業支援ネットワークに委託し、ハローワークや福祉・医療機関とのネットワーク構築を通じて、就労と生活支援の一体的提供を試行している¹³。

（4）情報提供等の実施

厚生労働省や JEED は、障害者や事業主を対象として、就職・採用、職場適応、就業継続等の取組に関し、好事例の提供等をホームページで行っている。

ア 厚生労働省

厚生労働省のホームページでは、法令等をはじめ制度に関するパンフレットや「事例集」等を掲載しているほか、「障害者の方への施策」のページで、相談・支援機関の紹介を行っている。

イ JEED

障害者、事業主、就労支援機関等を対象に以下の情報を提供している。

- 障害者：相談の窓口

地域障害者職業センターが実施している利用可能なサービスの内容等

- 事業主：相談の窓口

障害者雇用納付金関係助成金の内容や申請手続

障害者の受け入れや雇用管理に関する事例集などの参考資料、合理的配慮事例（障害者雇用リファレンスサービス）等

- 就労支援機関：支援機関研修の案内

支援ノウハウ等をまとめた報告書や教材

2 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法

障害者に関係する医療、福祉、教育、就労等の関係機関が連携しながら必要な支援を提供していくことが障害者の多様な働き方の実現や雇用の質の向上につながる。

¹³ 全国就業支援ネットワーク（2025）、「就業に伴う生活面の支援ニーズに関する地域連携モデルに係る調査事業」について。
<https://sien-nw.jp/media/kiji.php?n=32> <2025 年 12 月 22 日最終閲覧>

地域における支援体制を整備するため、障害者総合支援法第 89 条の 3 において、地方公共団体は、協議会を設置することが定められており、ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターなどの就労支援機関も、協議会の場を活用し、「顔の見える関係」を作りながら支援を実施している。

また、医療・福祉機関との連携や特別支援教育、大学のキャリアセンター等教育との連携も進んでいる。一方で、インフォーマルな個人のネットワークへの依存も多く、地域間で連携の実態には差が見られるほか、人事異動に伴う連携体制の不安定性といった課題がある。

（１）協議会の枠組による連携体制の確保

ア 協議会

協議会は、障害者総合支援法第 89 条の 3 において、市町村等の地方公共団体が設置することとされている。行政機関、障害福祉サービス事業者、相談支援事業者、医療機関、教育機関、就労支援機関、障害当事者及び家族、関係団体などが構成員とされており、地域の関係者が集まり、個別の相談支援の事例を通じて明らかになった本人・家族・地域の課題（例：障害者本人の生活や就労に必要な支援が不足している）を共有し、その課題を踏まえて地域のサービス基盤の整備を着実に進めていく役割を担っている。協議会の設置数は 1,689 協議会（2025 年度時点）である。

イ 2022 年の障害者総合支援法改正

2022 年の障害者総合支援法改正では、障害者が地域で自立した生活を営むための支援体制の構築について「個から地域へ」の取組が重要であるとし、協議会が地域の障害福祉サービス事業者等の関係機関と、地域における障害者等への適切な支援に関する情報を共有し、連携を強化することとした。また、協議会は関係機関等に対し、地域における障害者等への適切な支援に関する情報及び支援体制に関する課題についての情報提供や意見表明を求め、協力を求められた関係機関等に対し努力義務を課す。さらに、協議会の事務に従事する者または従事していた者は、正当な理由なしに、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならないものとした。

また、今回改正により、社会福祉法（重層的支援会議等）・生活困窮者自立支援法（支援会議）・介護保険法（地域ケア会議）と同旨の規定を持つものとなった（障害者総合支援法第 89 条の 3 第 3 項～第 6 項）。

ウ 就労部会

協議会は、厚生労働省通知による「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律第 89 条の 3 第 1 項に規定する協議会設置運営要綱」を参考に市町村において運営することとされている。この中で、必要に応じて専門部会等（例：相談支援部会、協議会運営会議等）を設置し、定期的に開催することとされており、この中で就労支援部会も設置されている協議会もある。

（２）重度障害者等就労支援特別事業

2020 年 10 月より、通勤や職場等における重度障害者等の支援に取り組む意欲的な企業に対する雇用施策と福祉施策の連携による支援が開始されている（本章第 3 節 5（１）ク参照）。

2025 年 3 月 31 日時点の利用実績は、72 市区町村、対象人数 291 人であった。2021 年度（2022 年 1 月 1 日時点）では 11 市区町村、27 人であり、増加している。

（３）長期療養者等に対する就労・雇用継続支援

近年、がん患者の５年後生存率がおおむね６０％以上にまで向上している。病気を抱えながらも就労継続を希望する労働者が多く存在しており、実態として障害者雇用促進法の「障害者」の定義に含まれ得る者もいる。厚生労働省では関係機関とも連携した就労・雇用継続支援を行っている。

ア 長期療養者就職支援事業（がん患者等就職支援対策事業）

がん・肝炎・糖尿病等の疾病により、長期にわたる治療を受けながら就職を希望される者（長期療養者）への就職支援の推進が社会的課題となっており、厚生労働省では、長期療養者へのきめ細かな就職支援を行っている。

具体的には、ハローワークに配置した専門相談員¹⁴による職業相談・職業紹介を行うとともに、ハローワークとがん診療連携拠点病院¹⁵等の医療機関が連携し、治療と就労の両立に関する情報共有や相談支援の調整を実施している。具体的には、ハローワーク相談員の病院内への出張相談や、医療機関からの就職希望者紹介などを通じて、きめ細かな支援を提供している。

イ 治療と仕事の両立支援事業

治療と仕事の両立支援事業では、治療をしながら働き続けることを希望する労働者に対し、医療機関と労働者の在籍する企業が連携して支援を行う。その橋渡し役となる「両立支援コーディネーター」は、厚生労働省が研修を実施し認定した人材であり、企業、医療機関、支援機関が任命・配置する。継続的な相談支援や、主治医・企業・産業医との連携・調整を行いながら治療と仕事の両立プランの作成を支援している。

また、厚生労働省や独立行政法人労働者健康安全機構で情報ポータルサイトを開設¹⁶し、事業者が治療と仕事の両立支援を円滑に進められるよう情報提供を行っている。

３ 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

職業リハビリテーションを担う人材を育成していくためには、段階的な研修を通じて専門知識と支援スキルを向上させていくことが求められる。日本では、社会福祉士や精神保健福祉士などの専門職研修を通じて、就労支援に関するカリキュラムやマニュアルが整備されている。

（１）就労支援における専門人材の育成

就労支援における専門人材としては、障害者職業カウンセラー、ジョブコーチ、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者、就労継続支援事業所や就労移行支援事業所、就労定着支援事業所の就労支援員、職業指導員、生活支援員、就労定着支援員、サービス管理責任者などがある。

専門人材の育成には、職業リハビリテーション分野での段階的な研修が重要である。研修により最新の知識や技術を習得し、支援スキルを向上させている。さらに、雇用と福祉の分野を横断する

¹⁴ 厚生労働省（n.d.）. 長期療養者就職支援事業. <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000065173.html> <2025 年 12 月 22 日最終閲覧>

¹⁵ 厚生労働省（n.d.）がん診療連携拠点病院等. https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/gan/gan_byoin.html <2025 年 12 月 22 日最終閲覧>

¹⁶ 厚生労働省（n.d.）. 治療と仕事の両立支援ナビ. <https://chiryoutoshigoto.mhlw.go.jp> <2025 年 12 月 22 日最終閲覧>
独立行政法人労働者健康安全機構（n.d.）. 治療と仕事の両立支援. <https://www.ryoritsushien.johas.go.jp> <2025 年 12 月 22 日最終閲覧>

基礎的研修が構築されたが、多様な専門職が連携したり、事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材を育成する必要性が高まっている。

ア 雇用支援の動向を踏まえた人材育成の必要性

2021年9月から同年12月にかけて開催された「雇用と福祉の分野横断的な基礎的知識・スキルを付与する研修の構築に関する作業部会」で、基礎的研修の確立に向けた具体的な検討がなされたところである。その中で、多様な専門職が連携し、就労支援のプロセスを俯瞰的に捉え、共通認識を持ち、事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材の育成を目指す方針が示された。また、雇用・福祉分野に共通する基礎的研修を通じて、基本的な支援を提供できる人材を育成するとともに、階層研修により専門性に応じた実践的な内容を取り入れることも検討された。

(7) 求められる人材の育成

障害者の就労支援においては、ハローワークや地域障害者職業センターの職員、民間企業の障害者雇用担当者、精神保健福祉士など、多様な専門職が連携することが求められる。専門職は自分の役割を理解し、就労支援全体のプロセスを俯瞰的に捉えることが重要である。また、障害者本人のニーズを中心に支援者が一丸となる共通認識を持つことが求められる。

a 多様な専門分野の専門職等を含む就労支援人材

障害者の就労支援を行う機関の中でも、中心的な役割を担っているハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターの職員に加えて、就労系障害福祉サービスの事業所の支援担当者、各民間企業の障害者雇用の担当者、病院・診療所の精神保健福祉士等、障害者の就労支援に携わる人材の裾野は一層広がってきており¹⁷、今後はこれらの専門人材の質をいかに向上させていくかについても考えていく必要がある。

b 多様な専門職の連携による就労支援プロセス全体の理解

専門人材にとっては、自らが担当する支援に限定した知識・スキル等の習得だけでは十分とは言えず、就労支援全体のプロセスに対する俯瞰的な理解の下、自らの担当する支援の位置づけや自らの立ち位置、さらには他機関との連携のあり方等を認識した上で支援ができることが重要である。

c 障害者本人等のニーズを中心とした支援のあり方の共通認識

実際の支援においては、就労支援における基本的な考え方を理解し、雇用と福祉の両分野それぞれの立場を理解した上で、実際の支援においても障害者のニーズを踏まえた上で、同じ方向を見ることができるとも重要である。

(4) 雇用・福祉分野の横断的な基礎的研修の方向性

労働政策審議会障害者雇用分科会における議論により、雇用・福祉分野の横断的な知識を関係機関の職員等が習得することが必要であることから、基礎的研修を創設することとされ、以下のことが整理された。

¹⁷ 厚生労働省（2021）. 障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会報告書.
<https://www.mhlw.go.jp/content/12203000/000789575.pdf> <2025年12月26日最終閲覧>

a 基礎的研修の目的

基礎的研修は、雇用・福祉分野の横断的な知識等について一定レベルの習得を目指すこととし、研修受講者の仕上がり像は、障害者本人や企業に対して基本的な支援を開始できるレベルの人材とする。

b 基礎的研修の実施期間等

基礎的研修の実施期間は3日以内（概ね900分以内）とし、一部にオンラインの活用も可能。

c 基礎的研修の受講者

基礎的研修の受講を必須とすべき者は、当面、就労移行支援事業所の就労支援員、就労定着支援事業所の就労定着支援員、障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者・生活支援担当者の4者とする。

- 基礎的研修については、受講を必須とすべき者だけでなく、就労継続支援A型及びB型事業所の支援員や、就労アセスメントの手法を活用した新たな障害福祉サービス（就労選択支援）の担当者等の受講機会が確保されることが望ましいという意見があった。
- 加えて、受講を必須とする者については基礎的研修の運用状況等を踏まえ、その拡大の可能性についても検討することが望ましいという意見があった。

d 基礎的研修の実施機関

基礎的研修は、JEEDが実施する。その上で、民間機関も活用していくこととするが、質の確保の観点から、まずは、厚生労働大臣指定の職場適応援助者養成研修実施機関とする。

e 基礎的研修の内容の効果検証

基礎的研修については、効果検証をしっかりと行った上で効率的な運用に努めるとともに、研修内容を適時適切に見直していくことが適当である。

(ウ) スキル向上に向けた階層研修の体系及び内容等

スキル向上に向けた階層研修は、基礎的研修を受講修了した者を対象に、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修などの専門性を高める内容とする。研修は座学だけでなく、現場実習やスーパーバイザーの指導を含む実践的な内容を取り入れる。ジョブローテーションや選択科目の導入も推奨される。研修の質を担保し、最新情報を反映させるため、効果検証と内容の見直しが重要である。事業主と地域の支援機関をコーディネートできる人材の育成も目指す。

a 基本的考え方

今後、新たに基礎的研修を創設した場合、職場適応援助者養成研修や就業支援担当者研修の受講に当たり、基礎的研修の修了をその受講要件とすることが考えられるが、その場合、基礎的研修の内容を踏まえ、例えば職場適応援助者養成研修は、ジョブコーチとしての専門性を更に高めていくことに特化した研修とするなど、研修内容の再整理が必要である。

また、分野横断的な基礎的研修とその上の専門的な研修との切り分けは非常に難しいことから、各研修の具体的な中身の検討を行う際は、各分野の既存の研修を整理した上で、別途、検討する場を設ける必要がある。

b 研修の質の担保・向上

階層研修は座学だけではなく、実践的な内容を積極的に取り入れるべきであり、例えば、次のことが考えられる。

- ・就労支援の実績がある就労支援機関での現場実習及びそれを踏まえたレポート提出
- ・スーパーバイザーによる指導
- ・実践経験の内容に係るレポート提出

なお、現場実習の受入れ先の確保に係る実現可能性や、実行可能性を踏まえたレポートの評価方法について留意する必要がある。

加えて、一定期間、ジョブローテーションとして他の分野の事業所において経験を積み、労働と福祉の両専門性を高めることも望ましい。

階層研修は、必須科目に加えて選択できる科目も取り入れるなどし、専門性の高い講義としていくことが必要である。また、最新の情報を取り入れて、繰り返し受講を促す仕組みや短期間のものだけではなく、年間を通じた OJT と OFF-JT を組み合わせたものも有効といった意見もあった。

さらに、職場適応援助者や障害者就業・生活支援センターの就業支援担当者に対する研修は、事業主と地域の支援機関とをコーディネートする当該機関の役割を担うことができる人材を育成できるような専門的な内容とすべきである。

(I) 2025 年度からの新たな研修体系

(ア) から (ウ) にて紹介した検討内容を踏まえ、JEED にて実施している職場適応援助者、障害者就業・生活支援センター、その他職業リハビリテーションに携わる支援機関を対象とした研修の体系を改変したものを図示する（図 2－5－1）。障害者就業・生活支援センター担当者研修、職場適応援助者研修、福祉・教育・医療等の分野の障害者就業支援担当者のいずれも、基礎的研修を受講した後、それぞれの研修に進む形となった。なお、「ステップアップ研修」が福祉等の分野の障害者就業支援担当者を対象とした研修に該当する。

なお、この図は令和 7 年 12 月現在のものであり、2026 年 4 月に研修名称の変更などの改正が予定されている。

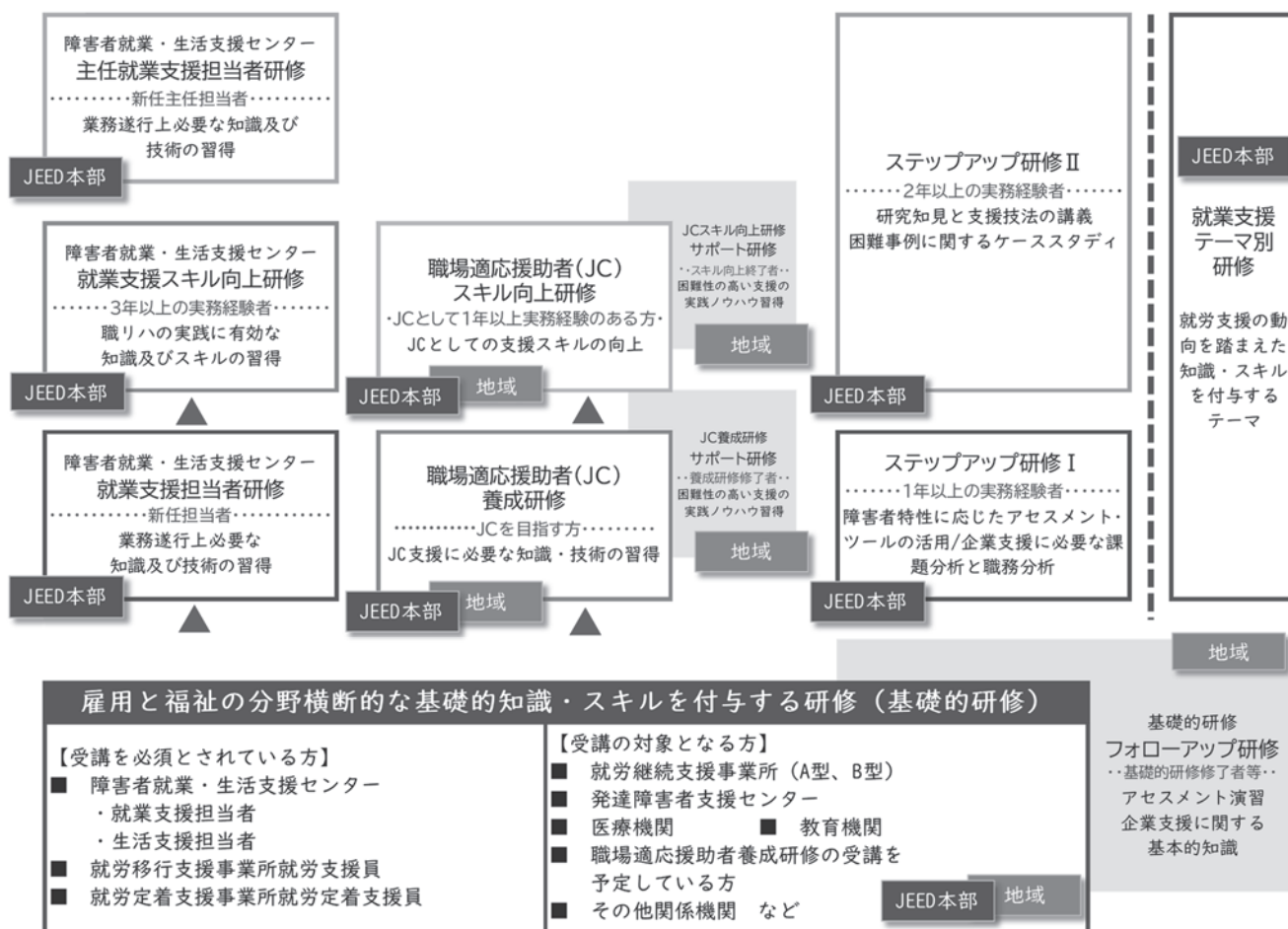


図 2-5-1 職業リハビリテーションに関する各種研修

(2) 関係機関・専門職の就労支援の取組促進

日本では、障害者や慢性疾患のある人々の就労支援に関する人材育成や組織体制整備が進められている。例えば、社会福祉士の専門科目として就労支援サービスが教科書や国家試験に組み込まれ、専門教育が実施されている。また、日本精神保健福祉士協会は就労支援ハンドブックを作成し、研修を実施している。

ア 社会福祉士の専門科目としての就労支援サービス

就労支援サービスは社会福祉士の研修において専門科目となっており、各種教科書等が作成され、専門教育が実施され、国家試験にも出題されている。

イ ソーシャルワーカーのための就労支援ハンドブック

公益社団法人日本精神保健福祉士協会 就労・雇用支援の在り方検討委員会は、就労支援をソーシャルワーク実践として捉え、働きたいと願うクライアントと共に歩むものとし、働く場や地域のネットワーク、社会に向けた実践も含まれるものとして、就労支援ハンドブックを作成し、それに基づく研修も実施している。

（３）継続的人材育成

雇用支援の支援技術や制度等についての最新情報については、JEED のホームページ、JEED が発行する障害者雇用啓発誌である「働く広場」や、JEED のメールマガジン等で発信されている。

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページから PDF ファイルによりダウンロードできます。

【障害者職業総合センターホームページ】

<https://www.nivr.jeed.go.jp/>

著作権等について

当研究成果物については、公正な慣行に合致するものであり、かつ、報道、批評、研究その他の引用の目的上正当な範囲内であれば、自由に引用することができます。

(著作権法第32条1項)

また、説明の材料として新聞紙、雑誌その他の刊行物に転載することが可能です。

(著作権法第32条2項)

その際には出所を明示するなどして、必ず引用及び転載元を明示するとともに下記までご連絡ください。

また、視覚障害その他の理由で活字のままでこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することも認めております。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル(文章のみ)を希望されるときも下記までご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

Mail kikakubu@jeed.go.jp

調査研究報告書 No.188

諸外国における障害者雇用施策の現状と課題に関する研究

編集・発行

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

〒261-0014

千葉県美浜区若葉 3-1-3

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

発行日

2026年3月

印刷・製本

株式会社コムラ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。