

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-Armutsgefaehrung/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/beschaeftigungsstatistik-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（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。

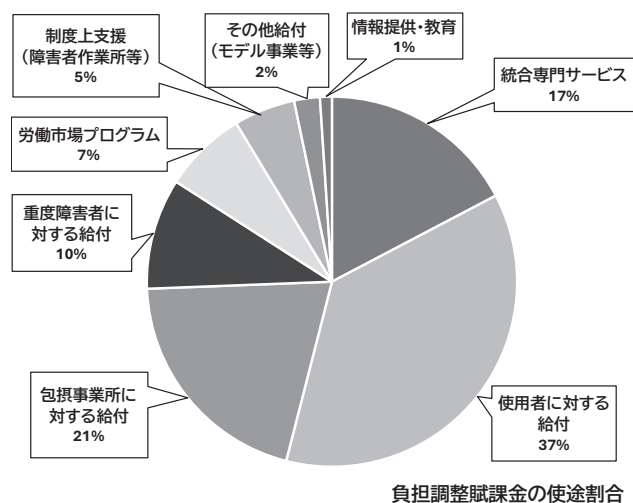
なお、負担調整賦課金は、従前、劣後的にはあるものの、障害者のための作業所の施設整備の原資とすることも可能とされていたが、2023年包摂的労働市場推進法により改められ、一般労働市場における雇用促進の目的のためだけに使われることとなっている⁵⁶。また、同法による改正で、調整金基金を、労働生活参加給付を受給しているGdB20～40の若年軽度障害者に用いることが可能とされている（社会法典第9編161条2項）。

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年の包摂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、それゆえ非常にあっ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2a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., Rehwal, 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/Rehwal/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/Rehwal/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.50b.

¹⁰⁶ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwal/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/Rehwal/Tatzky/Westermann, a.a.O., §164 Rn.56.

¹⁰⁹ Feldes/Helbig/Hüther/Krämer/Kuntz/Mittel/Rehwal/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.

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. “TeilhabeStärkungsgesetz” . (<https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/teilhabeStärkungsgesetz.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同で、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.