

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的に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.

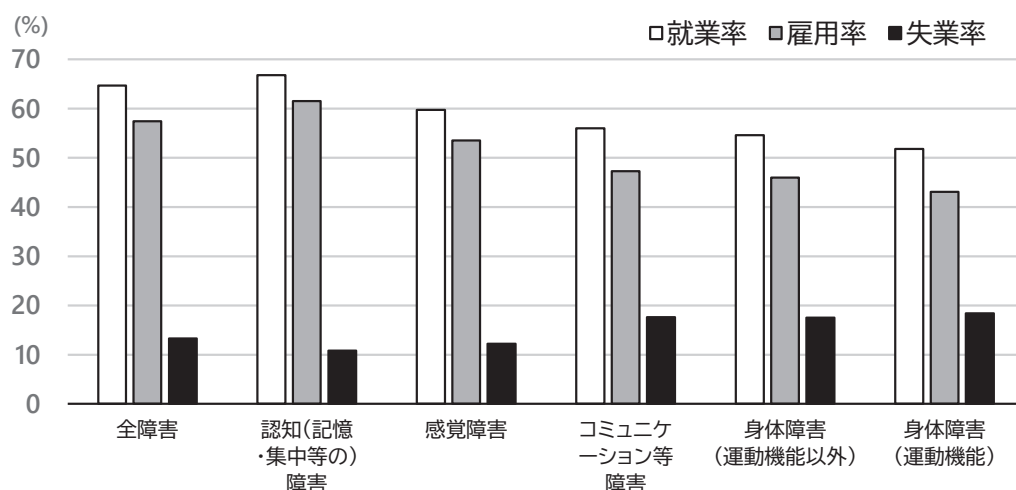


図 2-4-1 : 機能障害のタイプ別の就業率、雇用率、失業率¹⁹

(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.*

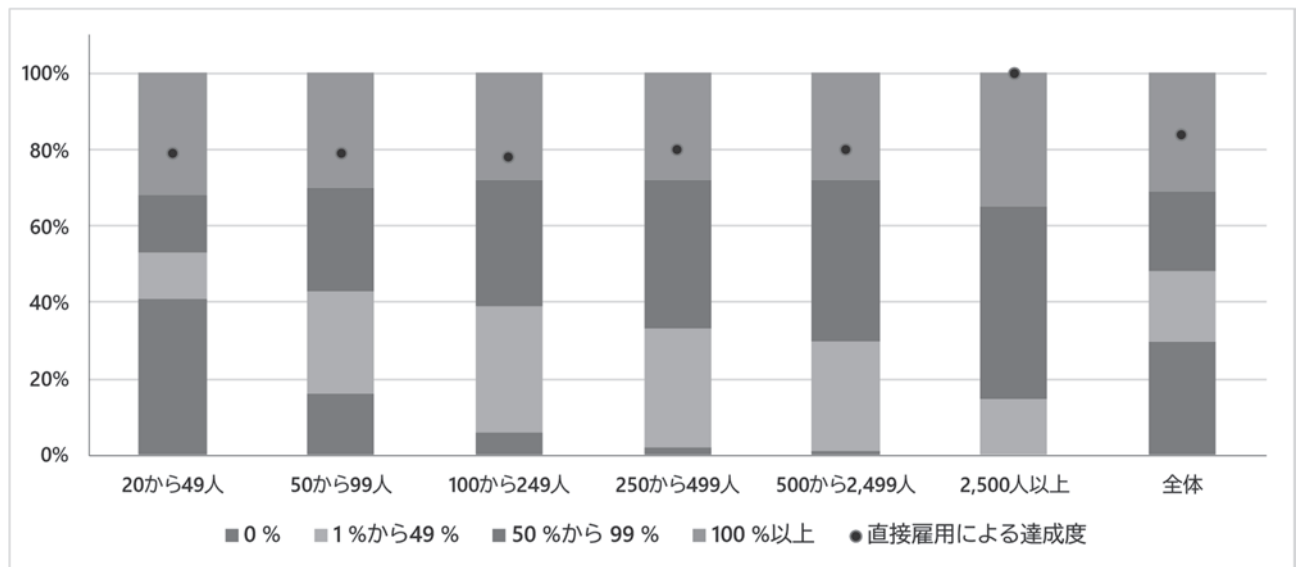
表 2－4－1：実雇用率・雇用者数の推移

	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

約4億79百万ユーロ
(約607億円)

徴収額
約4億66百万ユーロ
その他収入
約13百万ユーロ

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)

支出

約4億97百万ユーロ
(約630億円)

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

(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。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

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（i）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/Agfiph_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（CNCPH）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ることとなっている。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 renonciation, <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取組については *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。