

第2章

障害者雇用施策の基礎的状況の比較

第2章 障害者雇用施策の基礎的状況の比較

第1節 はじめに

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

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

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

第2節 施策の変遷と障害者に関する統計上の比較

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

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

1 障害者の定義の変遷

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

（1）諸外国における障害者雇用施策の変遷

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

（2）障害者の定義

各国の障害者の定義は、次のとおりである。

【日本】

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

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

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

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

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

2010年平等法（Equality Act 2010, EA）に基づく障害定義により、「身体的または精神的な障害、または長期的な健康不調状態のために、通常の日常生活を営む能力に実質的かつ長期的（12か月以上）に悪影響を及ぼしている者」とされる（2010年平等法第6条第1項）。

【ドイツ】

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

【フランス】

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

2 障害者とされる障害程度

（1）諸外国の障害程度の考え方の発展の歴史

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

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

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

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

【ドイツ】

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

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

【フランス】

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

(2) 諸外国における障害者雇用状況の把握方法

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

3 障害者雇用施策の対象となる障害者（具体的な障害の種類、認定基準等の例）

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

【日本】

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

ているとされている。

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

【ドイツ】

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

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

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

【フランス】

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

4 諸外国や日本の生産年齢人口での障害者の統計比較

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

(1) 「欧州統計局の設問」での比較

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

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

表 1-2-1 2018年 EU-SILC調査 (障害者の割合)

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

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

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

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

(2) 「ワシントン・グループ式障害設問」での比較

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

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

- ア 眼鏡を使用しても、見えにくいといった苦労はありますか。（視覚障害）
- イ 補聴器を使用しても、聴き取りにくいといった苦労はありますか。（聴覚障害）
- ウ 歩いたり階段を上るのが難しいといった苦労はありますか。（歩行困難）
- エ 思い出したり集中したりするのが難しいといった苦労はありますか。（認知障害）
- オ 身体を洗ったり衣服を着るような身の回りのことをするのが難しいといった苦労はありますか。（セルフケアの難しさ）
- カ 通常の言語をつかっただけのコミュニケーション（例えば、人の話を理解したり、人に話を理解させることなど）が難しいといった苦労はありますか。（コミュニケーションの難しさ）

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

- ① 両調査とも18～64歳の個人データを分析対象とした。
- ② アからオの各質問について、国民生活基礎調査では「とても苦労します」または「全く出来ません」と回答した者を「障害者」、「苦労はありません」または「多少苦労します」と回答した者を「非障害者」として拡大乗数¹³を使用して計上した。なお、障害種類を区別しない場合の障害者率（障害者数を分子、障害者数と非障害者数の和を分母とする割合（推計値））の算出においては一つの項目でも無回答または不詳であった場合、その個人データは算出対象に含めなかった。また、障害種類を区別した場合の障害者率の算出においてはその障害種類についての設問にさえ回答していれば、他の障害種類に関する設問において無回答または不詳で

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

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

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

③ 障害種類を区別しない場合と区別した場合の障害者率を男女別に算出した。

以上の手続により、算出した日本とアメリカの性別の障害者率（推計値）を表1-2-2に示す。日本は視覚障害が最も多く4%、次いで歩行困難と認知障害がそれぞれ3%であった。一方のアメリカは歩行障害と認知障害が最も多くそれぞれ4%であった。障害種類を区別しない場合の障害者率は日本が7%、アメリカが8%であり、大きな差は認められなかった。

表1-2-2 日本とアメリカの障害者率（推計値）

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

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

第3節 多様な働き方による障害者の就労状況

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

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

1 障害者の多様な働き方

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

(1) 諸外国の多様な働き方の定義

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

ア 一般雇用 (直接雇用)

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

【アメリカ】

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

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

【イギリス】

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

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

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

【ドイツ、フランス】

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

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

イ 社会的雇用

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

【アメリカ】

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

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

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

【イギリス】

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

【ドイツ、フランス】

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

ウ 福祉的就労

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

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

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

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

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

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

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

エ 間接雇用

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

(2) 諸外国の障害者の就業率の統計

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

ア 「欧州統計局の設問」での比較

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

表 1-2-3 2018年 EU-SILC 調査（就業率）

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

イ 「ワシントン・グループ式障害設問」での比較

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

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

(7) 日本の就業者数及び就業率の推計方法

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

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

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

(イ) アメリカの就業者数及び就業率の推計方法

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

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

表1-2-4 日本とアメリカの性別の就業率(推計値)²⁴

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

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

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

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

2 雇用の場における障害者差別禁止と障害者雇用の質の向上

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

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

(1) 雇用の場における障害による差別禁止の明記

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

(2) 合理的配慮提供の社会的責務の重視

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

(3) 障害者の能力、才能、可能性等の啓発や事業主支援

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

【アメリカ】

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

【EU】

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

第4節 障害者や事業主への支援の制度・サービス

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

1 障害者雇用における企業の経済的負担への対応と社会的調整の制度

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

（1）合理的配慮等に係る追加的経済負担とその効果

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

（2）支援等における効果的かつ経済的負担の低い選択の重要性

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

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

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

(3) 企業の追加的経済負担の社会的調整の考え方

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

ア 納付金を原資とした助成金と専門支援

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

イ 合理的配慮提供の範囲を拡大するための経済的支援

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

ウ 障害者個人の申請による助成金等

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

2 職業リハビリテーションの地域体制

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

(1) 総合的な職業リハビリテーションの地域体制

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

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

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

(2) 医療や教育等の関係機関との連携や役割分担

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

（3）障害者就労支援の専門人材の育成

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

第5節 考察・小括

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

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

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