

第4章

障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

第4章 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

第1節 はじめに

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

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

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

第2節 多様な障害者の一般雇用の促進策（障害者雇用率制度等）

1 問題の所在

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

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

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

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

2 障害者雇用率制度と障害者雇用の数値目標の設定

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

（1）諸外国における障害者雇用率制度（雇用割当）の多様性

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

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

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

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

(2) 障害者の社会参加における企業の関与

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

ア 直接雇用の推進

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

イ 幅広い障害者雇用を支援するための財源確保

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

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

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

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

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

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

（3）積極的差別是正措置の数値目標

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

【アメリカ】

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

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

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

【イギリス】

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

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

3 障害のある雇用者数を増加させるための関連施策等

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

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

助言指導の強化等、多様な取組が見られる。

(1) 経済的インセンティブや罰則等の併用

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

ア 納付金や罰則

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

【ドイツ】

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

ドイツの納付金（負担調整賦課金）の計算式は、以下のとおり。

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

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

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

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

※1€=183.5 円（2026 年 1 月初時点の実勢レート）で計算

【フランス】

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

フランスの納付金の計算式は以下のとおり。

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

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

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

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

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

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

イ 積極的差別是正措置の実施のための数値目標

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

（2）重度の障害者についての特別枠や目標の設定

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

ア 複数カウント等

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

イ 特別目標枠の設定

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

ウ 短時間雇用のカウント

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

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

第3節 障害者差別禁止及び合理的配慮や障害者雇用の質の向上等のための取組

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

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

1 問題の所在

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

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

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

2 雇用の場における障害者差別禁止のあり方

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

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

年、アメリカ等で本格的に始められている。

(1) 雇用の場における合理的配慮と差別禁止に係る制度

【アメリカ】

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

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

【イギリス】

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

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

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

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

【ドイツ】

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

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

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

（同法2条要旨のみ）

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

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

【フランス】

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

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

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

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

(2) 合理的配慮提供ニーズと職業能力の公正な評価の両面の明確化

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

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

(3) 合理的配慮提供の企業経営上の位置付けと障害者の自己申告の促進

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

ア 合理的配慮についての企業への情報提供の充実

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

【アメリカ】

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

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

イ 合理的配慮提供を確実に実施できる組織づくり

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

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

ウ 合理的配慮ニーズの自己申告の促進

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

【アメリカ】

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

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

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

ワーク (EARN) が示している¹³。

【フランス】

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

3 包摂的な企業経営や職場のあり方の啓発・普及

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

(1) 企業経営に資する多様性と包摂性のある企業文化

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

【ドイツ】

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

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

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

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

【フランス】

企業は障害者が適した仕事に就くこと、仕事の遂行や維持、キャリアアップ、研修受講、またデジタルアクセシビリティの確保などについて適切な措置をとるものとされる（労働法典 L. 5213-6 条）。具体的に上記措置を行うために、250 人以上の企業において障害者の指導、情報提供、支援を行う障害担当者（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）。

（2）人材としての障害者の幅広いルートや方法での募集・採用

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

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

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

(3) 障害者が能力を発揮できるように企業が提供する支援等

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

【アメリカ】

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

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

【イギリス】

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

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

【ドイツ】

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

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

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

研修、伴走者やメンターによる支援等がある¹⁶。

【フランス】

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

(4) デジタルアクセシビリティ

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

【EU】

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

【アメリカ】

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

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

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

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

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

【イギリス】

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

（5）ベンチマーク等を活用した企業間の相互学習の促進

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

【アメリカ】

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

【イギリス】

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

【ドイツ】

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

【フランス】

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

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

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

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

第4節 重点的な雇用支援を必要とする者の雇用促進と福祉との連携

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

1 問題の所在

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

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

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

2 ジョブコーチ支援等の援助付き就業モデルによる一般雇用の推進

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

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

【アメリカ】

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

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

【イギリス、ドイツ、フランス】

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

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

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

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

3 福祉的就労や社会的雇用のあり方の見直し

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

（1）援助付き就業モデルへの転換

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

【アメリカ】

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

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

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

【イギリス】

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

(2) 社会的雇用の包摂性の向上

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

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

(3) 福祉的就労から一般就労への移行

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

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

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

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

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

4 重度の障害者の雇用機会を確保するその他の施策

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

(1) 間接雇用

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

(2) 賃金補填等による障害者雇用維持

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

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

第5節 障害者雇用施策に対するモニタリング

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

本節では、諸外国ではどのようにモニタリングを行っているかについて概観する。

【アメリカ】

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

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

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

【イギリス】

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

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

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

【ドイツ】

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

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

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

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

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

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

【フランス】

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

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

第6節 考察・小括

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

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

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

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