

## 第5章

多様で個別的な支援ニーズに対応できる  
専門支援制度・サービス



## 第5章 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

### 第1節 はじめに

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

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

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

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

## 第2節 障害者雇用に係る企業負担の社会的調整

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

### 1 企業負担の現状と社会的調整の重要性

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

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

### 2 障害者雇用の社会的調整の考え方

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

#### (1) 合理的配慮における企業の自己負担範囲

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

#### (2) 障害者自身が必要とする支援機器や人的支援等への支援

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

---

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

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

### 3 効果的かつコストの低い配慮等についてのノウハウの活用

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

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

#### (1) 合理的配慮についての知見の蓄積と体系化、利用促進

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

##### 【アメリカ】

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

##### 【ドイツ】

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

#### (2) 各種助成金等の支給における専門支援の関与

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

##### ア 合理的配慮の範囲を拡大する助成金の支給

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

##### イ 障害者雇用の過重な負担への経済的補償

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

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

#### 4 事業主や障害者への支援の財源

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

##### (1) 納付金を原資とした専門支援と助成金の提供

ドイツやフランスでは、納付金を財源とした事業主や障害者への助成金がある。

##### (2) 公的年金や一般財源

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

##### (3) 税制優遇等

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

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

---

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

### 第3節 医療、福祉、教育、雇用等の総合的支援の取組

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

#### 1 問題の所在

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

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

#### 2 福祉的就労と一般就労の進路選択の専門支援

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

##### 【アメリカ】

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

##### 【イギリス】

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

##### 【ドイツ】

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

## 【フランス】

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

### 3 精神障害者の就労支援における医療との連携

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

#### 【アメリカ】

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

#### 【イギリス】

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

#### 【ドイツ】

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

#### 【フランス】

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

### 4 慢性疾患の予防や悪化防止と総合的な就労支援

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

#### 【アメリカ】

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

---

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

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

#### 【イギリス】

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

#### 【ドイツ】

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

#### 【フランス】

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

### 5 専門分野のサイロ化を超える総合的支援のための調整

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

#### 【アメリカ】

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

#### 【イギリス】

##### ア 労働年金省（DWP）

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

れている。

## イ 地域におけるアプローチ

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

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

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

### 【ドイツ】

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

### 【フランス】

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

---

<sup>4</sup> UK Parliament (2025). Jobcentres Thirty-Sixth Report of Session 2024–25. [https://publications.parliament.uk/pa/cm5901/cmselect/cmpublic/823/report.html?utm\\_source=chatgpt.com](https://publications.parliament.uk/pa/cm5901/cmselect/cmpublic/823/report.html?utm_source=chatgpt.com) <2025 年 7 月 17 日最終閲覧>

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

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

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

<sup>8</sup> Federal Republic of Germany (2018). Social Code Book IX (SGB IX), Section 26: “Joint Recommendations (Gemeinsame Empfehlungen)”. [https://www.gesetze-im-internet.de/sgb\\_9\\_2018/\\_26.html](https://www.gesetze-im-internet.de/sgb_9_2018/_26.html) <2025 年 7 月 23 日最終閲覧>

## 第4節 職業リハビリテーションの変革と人材育成

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

### 1 問題の所在

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

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

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

### 2 障害者の能力発揮と企業価値の向上に資する障害者雇用のための専門支援

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

#### 【アメリカ】

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

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

---

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

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

#### 【イギリス】

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

#### 【ドイツ】

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

#### 【フランス】

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

### 3 福祉的就労から一般就労への移行の推進

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

#### 【アメリカ】

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

#### 【イギリス】

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

---

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

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

#### 【ドイツ、フランス】

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

### 4 関係機関との連携

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

#### 【アメリカ】

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

#### 【イギリス】

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

#### 【ドイツ】

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

#### 【フランス】

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

---

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

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

療社会福祉施設（サービス）も重要な役割を担う。

## 5 就労支援人材の育成、情報提供や啓発

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

### （1）援助付き就業モデルでの専門支援者

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

#### 【アメリカ】

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

#### 【イギリス、ドイツ、フランス】

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

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

### （2）職場や地域関係者への情報提供等

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

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

## 第5節 考察・小括

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

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

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

