

第6章

本調査研究の成果・今後の課題

第6章 本調査研究の成果・今後の課題

第1節 調査研究結果のまとめ

ここまで、諸外国と日本の様々な制度や取組の特徴について比較を行ってきたが、本節では、そのうち特に第2章から第5章における主要なトピックについてまとめた。

1 障害者雇用施策の基礎的状況の比較（第2章）

第2章では、障害者雇用施策に関する基礎的状況の比較を行った。障害者雇用施策の対象となる者の定義については、障害者雇用に対する考え方や法体系は様々であり、認定基準等もそれぞれ異なっているが、各国（諸外国及び日本）とも心身機能の障害や慢性疾患等による障害を含み、網羅的に捉えていた（表1-6-1）。

障害者の働き方においては、一般雇用だけではなく、社会的雇用や福祉的就労など、各国で障害者が働く力を発揮できる就労形態が幅広く用意されていた（表1-6-2）。

表1-6-1 各国の障害者雇用施策の対象となる者の定義

国	定 義
日 本	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（障害者雇用促進法第2条第1号）
アメリカ	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記録を有する者 ③そのような機能障害を有すると見なされる者（ADA 第3条）
イギリス	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（2010年平等法第6条1項）
ドイツ	①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（偏見）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（社会法典第9編2条1項） ②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（社会法典第3編）
フランス	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（労働法典L.5213-1条）（障害労働者の定義）

表 1-6-2 社会的雇用¹・福祉的就労²の選択肢

国	社会的雇用 ¹	福祉的就労 ²
日本 ³	なし（就労継続支援 A 型）	就労継続支援事業（A 型・B 型）
アメリカ	地域リハビリテーションプログラム	なし
イギリス	なし	なし
ドイツ	包摂事業所	障害者のための作業所
フランス	適合企業	就労支援・サービス機関（ESAT）

表 1-6-3 主な地域の支援機関

国	支援機関	機能
日本 ⁴	①ハローワーク ②障害者就業・生活支援センター ③地域障害者職業センター	①職業相談、職業紹介、求人開拓 等 ②関係機関との連絡調整、支援対象者からの就業及びこれに伴う日常生活上の支援、事業主に対する雇用管理に関する助言等 ③障害者支援：職業評価、職業準備訓練及び職業講習等 事業主支援：障害者の雇用管理に対する助言・援助 関係機関支援：職業リハビリテーションに関する助言・援助
アメリカ	①アメリカンジョブセンター ⁵ ②州職業リハビリテーション局	①職業相談、職業紹介等 ②職業評価、個別就労計画の策定等
イギリス	①ジョブセンタープラス	①職業紹介、給付金受給者の支援、支援プログラムの紹介 就職支援プログラムの提供
ドイツ	①連邦雇用エージェンシー（雇用エージェンシー） ②統合局 ③統合専門サービス	①職業相談、職業紹介、職業訓練、職業リハビリテーションサービス等 ※雇用エージェンシーは連邦雇用エージェンシーの各地域の出先機関 ②障害度（GdB）50 以上の者「困難度の高い障害者」及び使用者に対する支援 ③統合局等の委託に基づき、就職支援・定着支援
フランス	①県障害者センター ②キャップ・アンプロワ ③評価・再訓練・社会職業指導ユニット、職業リハビリテーション機関・サービス、職業指導準備機関・サービス	①障害者に関する総合的な支援窓口 ②職業紹介及び支援、事業主支援 ③職業訓練、職業リハビリテーションサービス

また、企業の障害者雇用に伴う追加的経済負担に対し、各国で合理的配慮や支援機器等の提供を

¹ 社会的雇用とは、一般就労が困難な障害者に対して、最低賃金以上の雇用機会を、公的助成による賃金補填を伴って提供する仕組みを指す。

² 福祉的就労とは、一般就労が困難な障害者に対して、働く機会と必要な支援を提供する仕組みを指す。

³ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2024) 障害者雇用促進法の逐条解説 第2章を参考にした。

⁴ 厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課(2024) 障害者雇用促進法の逐条解説 第2章を参考にした。

⁵ U.S. Department of Labor (n.d.). American Job Centers. <https://www.dol.gov/general/topic/training/onestop> <2025年9月17日最終閲覧>

支える制度が整備されている。具体的には第4章で整理したとおり、ドイツでは納付金を財源とした助成金制度があり、フランスでは企業拠出金や公的資金を財源とした支援、アメリカやイギリスでは税制優遇や政府資金による支援が行われている。さらに、各国とも障害者や事業主に対する様々な支援・サービスに取り組んでいるが、そのうち職業リハビリテーションに関する地域体制については、それぞれ総合的な支援を実施する機関を設置し、多様な支援ニーズに対応するための体制が整備されていた（表1-6-3）。

2 雇用に関する支援の対象となる軽度から重度までの障害者（第3章）

第3章では、軽度から重度（重点的な雇用支援を必要とする程度）までの障害者の認定等についての比較を行った。障害者の雇用促進にあたり、第4章で触れたとおり、日本、ドイツ及びフランスは障害者雇用率制度を、アメリカは雇用目標を適用しており、イギリスはどちらも適用していない。障害者雇用率制度を適用する国において、その対象となる障害者の範囲は国毎に異なる。ドイツでは、障害度50以上の「困難度の高い障害者」及びこれとの同等認定を受けた者が対象となる。フランスでは主に障害労働者認定（RQTH）を受けた者が対象になる。日本は障害者手帳の所持者に限定されている。

また、一般就労が困難な重点的な雇用支援を要する者に対しては、個別支援や雇用率の複数カウント等で対応している（表1-6-4）。

表1-6-4 雇用率制度・雇用目標となる障害認定の範囲と重点的な雇用支援を要する者への対応

国	雇用率制度・雇用目標の有無と対象となる障害認定の範囲	重点的な雇用支援を要する者への対応
日本	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：原則、障害者手帳所持者	雇用率上のダブルカウント 重度障害者等を対象とした助成金（施設設置、通勤対策）
アメリカ	制度・目標の有無：雇用目標あり 対象の範囲：法律上幅広い人が障害者に該当し得、日常生活における重要な活動に制限がある場合、個別に評価される	連邦政府における2%の雇用目標 専門支援（援助付き就業、個別就労支援（IPS）、カスタマイズ就業）
イギリス	制度・目標の有無：なし	集中的個別雇用支援プログラム 個人配置及び支援（IPS）プログラム
ドイツ	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：障害度50以上の「困難度の高い障害者」及び「同等認定」を受けた障害度30以上50未満の者	雇用率の複数カウント（最大3カウント） 賃金補填や従業員の継続的負担の補填のための助成金
フランス	制度・目標の有無：雇用率制度あり 対象の範囲：障害労働者認定（RQTH）を受けた者、障害関連の年金やAAHの受給者、「障害」付記の移動包括カード（CMI）の保有者など	重度障害認定と事業主への支援金支給 50歳以上の労働者への1.5カウント

3 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保（第4章）

第4章では、多様な障害者にとっての「包摂的な働く場」の確保についての諸外国の対応状況について検証した。合理的配慮を必要とする障害者の一般企業での就業は企業や社会全体の負担ではなく、その支援は社会的投資であるとの基本的認識は広がりつつあり、アメリカでは雇用目標を設定しているものの義務ではなく、イギリスでは過去に設けていた雇用率制度を1995年に廃止している。一方、日本、ドイツ及びフランスにおいては、包摂的な職場づくりや障害者雇用の促進という観点から、障害者雇用率や経済的インセンティブを設定している（表1-6-5）。また、企業での直接雇用の推進のため、各国では施設整備や賃金などへの助成や税制優遇などが整備されている（表1-6-6）。

表1-6-5 雇用率制度・目標と納付金等の徴収金

国	雇用率制度・目標		納付金等の徴収金	
日本	雇用率制度あり	法定雇用率 2.5%、 実雇用率 2.41% (2024年)、 達成企業割合 46% (2024年)	あり	雇用義務不足1人当たり月5万円。
アメリカ	雇用目標あり	連邦政府 12%、連邦 政府と契約関係にあ る民間企業 7%	なし	—
イギリス	なし	(1995年廃止) 「積極的差別是正措 置」など、企業や公的 機関等が障害の特性 等を考慮して求人募 集時に別枠を設け、 障害のある人を雇用 することは行われて いない。	なし	—
ドイツ	雇用率制度あり	法定雇用率 5% (2023年)、 達成割合 39% (2023年)	あり	不足一人当たり原則月約 2.8~14.9 万 円。未達成率に応じて累進的に増額。 中小企業の特例や、福祉的就労への発 注による減額あり。
フランス	雇用率制度あり	法定雇用率 6%、 実雇用率 3.6% (2023年)、 達成割合 3.1% (2023年)	あり	不足人数×最低賃金時給×400~600 倍（年額）にて算出。 3年以上納付金の支払いしかしていな い企業は×1,500倍。 保護就労部門等への外注等による減額 あり。

表 1-6-6 各国の助成金等の支給金・税制優遇

国	支給金・税制優遇の内容
日本	施設・設備への助成（施設設置） 支援者等の配置への助成（介助者、ジョブコーチ、通勤時等） その他雇用に対する助成（雇用時、正社員化、能力開発等） 税制優遇（地価税、事業所税等）
アメリカ	雇用主向けの全国一律の助成金制度は税制優遇が中心 ※州の職業リハビリテーション等の公的機関による支援技術導入支援・ジョブコーチ等の支援提供は州ごとに展開
イギリス	施設・機器への助成（Access to Work（AtW）助成金） 支援者等の配置への助成（AtW 助成金） 通勤に対する助成（AtW 助成金）
ドイツ	施設・機器への助成（就労支援機器等の費用補助） 賃金補填としての助成（トライアル雇用、賃金補填、労働予算等） 支援者等の配置への助成（介助者の人件費補償） その他（職業訓練期間中の報酬や費用のための助成金等）
フランス	施設・機器への助成（職業適応支援金、障害補償給付） 賃金補填としての助成（重度障害関連支援） 支援者等の配置への助成（職業適応助成金、障害補償給付 ⁶ ） その他雇用に係る助成金（見習契約、雇用維持解決策等）

4 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）

第5章では、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービスについて検証した。諸外国では、重度の障害者を含む雇用機会の拡大と雇用の質向上を目指し、障害者と事業主双方の多様な支援ニーズに対応する専門支援制度・サービスの充実が進められている。特に、アメリカで発展した援助付き就業モデルは、障害者権利条約に基づく包摂的雇用の実現に不可欠であり、職業リハビリテーション人材の育成にも寄与している。

また、雇用や福祉の連携強化や地域格差の解消に向け、医療・福祉・教育・雇用等の各機関が協働している。日本でもハローワークを中心としたチーム支援が行われているが、アメリカでは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）を推進しており、ドイツでは医療機関にて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を行っている。イギリスにおいては、2024年に労働年金省が定めた雇用戦略において、慢性疾患や障害を持つ人々のための医療、福祉、雇用サー

⁶ 障害補償給付の最新の給付内容については、高橋賢司・小澤真・大曾根寛(2025)「ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と歴史」pp.70～80に詳しい。

ビスを統合したより包括的なシステムの構築を目指すとされている。その他、専門職の質と量の確保、関係者への研修など、各国の制度に応じた取組が進展していることが確認できた。

第2節 本調査研究の成果

本調査研究では、日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みと日本の施策課題への対応を検討する際に参考になる諸外国の取組を明らかにするため、各国の障害者雇用の状況に詳しい有識者による情報収集と研究委員会での議論を行った。

その結果、日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みは、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はない総合的施策展開と、企業や地域支援者の支援ノウハウの蓄積にあったと言える。また、あくまでアメリカのみの比較となるが、障害者の就業率についても比較的高いことが示唆される。

個別の制度の違いを見ると、障害者の認定や重度判定については、国によってその制度は異なっていることが明らかになった。さらに、個人の状況や職場で生じる困難な状況等の解消について、本人の支援ニーズや、企業の経済的負担の大きさを踏まえつつ、企業に過重な負担がかかることを避けながら経済的支援等を行う国の取組も見られた。

また、障害者雇用の質の向上については、アメリカの障害平等指数による雇用の質の取組のベンチマーク化や「障害コンフィデント」認定制度として企業のレベルを3段階に可視化するイギリスの取組など、注目に値する取組も見られた。

納付金及び調整金のあり方については、フランスにおける企業規模に応じた納付金の額の設定、制裁的側面のある一定の未達成企業に対する納付金額の設定、ドイツにおける納付金の額を障害者雇用の実雇用率に応じて累進的に増額する仕組みや両国における福祉的就労施設に発注すると納付金額が減額される仕組みなど日本と異なる点があった。

障害者雇用と福祉の連携強化に関する課題については、一般就労への移行の促進や賃金補填と障害者への伴走型支援をセットで行うドイツの制度設計等が確認された。

以上のとおり、本調査研究により日本の障害者雇用施策の特徴と成果・強みと日本の政策との違いがある諸外国の取組を明らかにすることができた。世界的に障害者の一般就労の可能性を広げる取組が発展している中で、今後、日本における障害者雇用施策のあり方について検討を行う際には、本調査研究の成果が役立つことを期待する。

なお、情報収集及び収集した情報に基づく検討は、研究委員会委員及び障害者職業総合センターの研究担当者によるものであり、収集した情報や視点の網羅性には限界がある。

第3節 今後の課題

本調査研究の目的は、障害者雇用施策の総合性と普遍性を前提とし、日本を含めた諸外国の状況を比較するための情報収集と整理により、諸外国の具体的な施策とその成果を明らかにすることである。文献による調査を中心に整理を行い、委員の知見も受けて報告書としてまとめたが、文献から収集可能な情報の限界などもあり、以下にあげたとおり、本調査研究では整理には至らなかった課題もあった。障害者の包摂的な雇用に対する意識は世界的に高まっており、各国における障害者雇用施策は今後も刻々と変化していくことも想定されることから、本調査研究でまとめた内容については、継続的な把握が求められるが、その際は、今回、整理には至らなかった以下の課題についても、明らかにしていくことが望まれる。

- ・ 地域レベル（州、地方自治体における障害者雇用に関する総合的支援の好事例や、地域間格差に関する取組）
- ・ 日本とアメリカ以外の諸外国における、障害者人口及び就業率の比較
- ・ 障害のある学生の就職への移行支援
- ・ 諸外国の制度の具体的な活用状況や効果
- ・ 諸外国の職業リハビリテーションの具体的な取組例（事業主支援事例、障害者支援事例：面接同行、職場実習における支援等）