

第2章

イギリスにおける障害者雇用施策

第2章 イギリスにおける障害者雇用施策

第1節 概要

1 歴史的変遷

イギリスの障害者雇用施策は、大きく捉えて、①雇用率制度と保護雇用（戦後～1990年代）、②差別禁止と合理的調整（1995年障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act, DDA）→2010年平等法（Equality Act, EA¹）、③社会保障改革と個別支援（2000年代以降）という三段階で発展してきた（章末コラムA～Dを参照）。

（1）戦後～1995年：雇用率制度・保護雇用の時代

第一次大戦後には退役軍人を対象とする国王国家職業名簿制度（King's National Roll Scheme）が導入され、1944年の障害者割当雇用制度の前身となった。また、戦後には Remploy 社による全国的な保護雇用工場が整備された。就職・就業継続が難しい登録障害者や戦傷者の就労機会を確保する一方、隔離型の色彩が強かった（工場は2013年までに閉鎖）。

（2）1995年障害者差別禁止法（DDA）から2010年平等法（EA）へ：差別禁止と合理的調整

DDA（1995）が差別禁止の枠組みを導入し、合理的な調整措置（Reasonable Adjustments）を雇用主の義務として明確化し、同時に割当雇用制度は廃止された。2010年平等法で統合・強化され、公共部門平等義務（Public Sector Equality Duty, PSED）も制度化された。

（3）2000年代以降：社会保障改革と個別就労支援

保護雇用や雇用率制度の廃止を経て、施策資源は一般就労の促進に再配分された。社会保障（障害給付）改革と連動した個別就労支援の拡大と職場での調整を前提とした支援へと転換した。

（4）2016～2017年の施策目標

2016年の「生活の改善：就労・健康・障害についての討議資料」²は、障害者と非障害者の雇用率格差（当時48%対80%、約32ポイント差）を明らかにし、健康・就労・福祉の一体的な再設計を国家課題とした。2017年の白書「生活の改善：就労・健康・障害の未来」³は、「2027年までに障害のある就業者を100万人増やす」という数値目標を打ち出し、施策の焦点を、障害や病気のある人が仕事を始め、続け、活躍できるように支えることへと移した。さらに、2023年の「支援の変革：健康と障害に関する白書」⁴は、労働能力評価（Work Capability Assessment, WCA）の廃止、給付・評価・就労支援をつなぎ直す次段階の制度改革を進めている。

¹ 平等法（Equality Act）：「Equality（形式的な平等）」と「Equity（状況に応じた公正な調整）」の両面を制度化した法律、日本では慣習的に「平等法」とされてきた。Equality Act 2010. <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>

² UK Government. Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/work-health-and-disability-green-paper-improving-lives>

³ UK Government. Improving Lives: the Future of Work, Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability>

⁴ UK Government. Transforming Support: The Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/transforming-support-the-health-and-disability-white-paper>

2 現在の制度骨格

(1) 基本法

1996年の雇用権利法（Employment Rights Act 1996）と2010年の平等法（EA）が基盤である。雇用主は障害のある従業員や求職者に不利益が生じないように、合理的な調整措置を講じる義務を負う。

(2) 主な機関

労働年金省（Department for Work and Pensions, DWP）が雇用施策と社会保障を統括し、地域のJobcentre⁵（職業安定所+福祉給付窓口）にはワークコーチや障害者雇用アドバイザーが配置される。教育省（Department for Education, DfE）は若年者の職業教育、保健社会福祉省（Department of Health and Social Care, DHSC）や国民保健サービス（National Health Service, NHS）は医療・福祉と連動する雇用支援を担う。

(3) 定義と統計

平等法上の障害定義（Equality Act Disability Definition, EADD）は「軽微以上（substantial）×12か月以上（long-term）」の基準で定義され、がん・HIV・多発性硬化症は自動的に対象とされる。慢性疾患・メンタルヘルス・神経多様性を含む広い母集団を捕捉している。

3 現在の課題

(1) 労働能力評価（WCA）の改革

2008年に導入されたWCAは、雇用・生活支援手当（Employment and Support Allowance, ESA）と就労能力制限（Limited Capability for Work, LCW）／就労関連活動制限（Limited Capability for Work and Work-Related Activity, LCWRA）を判定してきたが、形式的で慢性疾患や精神障害者に不利との批判が続き、2023年の白書で廃止が打ち出され、その後の制度設計・立法を経て、2028年頃を目途に英国の障害・長期の健康状態による「生活上の追加コスト」を補うための給付（個人自立給付（Personal Independence Payment, PIP））等を用いた単一評価へ段階的に移行する方向で議論・準備が進んでいる。

(2) 重度の障害者の働く場のあり方

2013年のレンプロイ（Remploy）工場閉鎖は、「保護雇用から一般就労へ」という転換を象徴するが、重度の障害者（第2節3参照）は「福祉の対象」か「重点的就労支援の主対象」かは、論点として残る。

4 日本への示唆

イギリスの障害の定義や対象を広く捉える柔軟性、一般就労を中心とする制度設計とその課題、医療・福祉・教育・雇用を統合する仕組みと施策評価は、特に、「合理的調整による包摂」と「重度の障害者支援体系の強化」を対立概念ではなく補完的に設計するという施策アプローチは、日本にも参考となる。

⁵ 2002年、職業安定所と福祉給付機関を統合してDWPの行政機関“Jobcentre Plus”が発足。2011年に行政機関を廃止してDWP直轄のサービス“Jobcentre”に移行した（“Jobcentre Plus”名称は対外ブランドとして存続）。

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

1 はじめに

日本と同様、イギリスも長く「障害者＝就労困難者」と捉えてきた。2008年にはWCAが導入され、就労能力の程度（LCW/LCWRA）に応じて雇用・生活支援手当（ESA）と活動要件を振り分ける社会保障の枠組みが整備された。しかし、給付や要件緩和の付与を受けるために能力制限の証明負担が重くなり、また働ける人ほど就労への挑戦が給付面で不利になり得るという矛盾が生じた。そこで、近年では、障害者の範囲について、雇用上の権利（差別禁止・合理的調整）の対象、就労支援の対象、福祉的給付の対象を別々に捉え、総合的に支援を実施する設計へと転換している。また、「最重度」障害は、働く意思があれば高密度の任意支援を用意し、意思がなければ生活を下支えするという二本立てで位置づけられている（章末コラム A～D を参照）。

本節では、イギリスにおいて軽度から最重度までの多様な障害の捉え方について整理する。

2 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲

イギリスでは、平等法に基づき、就労支援ニーズのある障害者を幅広く現場で把握し、企業での差別禁止や合理的調整の提供が実施されるとともに、支援機関での就労支援を必要とする障害者へのアウトリーチが実施される仕組みを作ることにより、対象者の確実な把握を可能としている。これは、WCAによる就労可否の評価や福祉的給付の状況とは関係のないものである。

（1）法的定義（平等法の骨格）

イギリス標準の平等法による障害定義（EADD）は医学診断名そのものではなく、支援のない状況での活動への実質的影響で対象を決める⁶。

ア 定義

平等法による障害定義⁷は、身体または精神の機能障害（impairment）であり、判断は「substantial（軽微ではない／“more than minor or trivial”）」と「long-term（通常12か月以上）」の二軸で行う。未補正状態での日常活動への実質的影響をみる点が核である。明細は条文（第6条（Section 6）／附則1（Schedule 1）⁸）と政府ガイダンス⁹に整理されている。

イ 自動該当・進行性・寛解再燃

がん・HIV・多発性硬化症（MS）などの進行性疾患は診断の時点から障害としてみなす扱いがとられる¹⁰。現時点の活動制限が軽微でも、予見可能な進行性や再燃・寛解の反復がある場合はlong-termと評価される。重度の視覚障害など規則で当然に障害とされる類型も定められており、申請・登録段階の安定性と予見可能性が担保されている。

⁶ UK Government. “Equality Act 2010, Schedule 1.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/schedule/1>)

⁷ UK Government. “Definition of disability under the Equality Act 2010.” (<https://www.gov.uk/definition-of-disability-under-equality-act-2010>).

⁸ UK Government. “Equality Act 2010, Section 6: Disability.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/6>).

⁹ UK Government. “Guidance on matters to be taken into account in determining questions relating to the definition of disability.” (https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/570382/Equality_Act_2010-disability_definition.pdf).

¹⁰ UK Government. “The Equality Act 2010 (Disability) Regulations 2010.” (<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2010/2128>).

ウ 判定の実務ルール

評価は原則として補助具・治療による効果を織り込まず（通常の眼鏡等を除く）、未補正の状態で日常的活動への影響を測る。また「できる／できない」の二分ではなく、頻度・強度・回復見込みなどの継続性・変動性も substantial の判断材料とする。

（２）企業における障害者の把握の実務

企業が合理的調整や差別禁止の対象となる障害者を把握するため、「雇用助言・調停・仲裁機構（Advisory Conciliation and Arbitration Service, Acas）」は「合理的な調整措置（Reasonable Adjustments）」2025年改訂ガイダンス¹¹で、合理的調整の「標準手順」により、広い対象範囲を確実にカバーし、開示→対話→合意→実装→見直しのプロセスについて役割分担と期限を主要成果指標により可視化し、幅広い障害者の範囲の把握が実施できる仕組みを示している¹²。

ア 法的義務の範囲

選考前の健康に関する質問は禁止されている^{13, 14}。雇用主は従業員・労働者・個人請負・求職者を含め「障害者であると知っている、または知り得た」時点で不利益を除去・軽減する調整を講じる義務がある（同一条件での平等は不十分）。配慮が無い場合は法的リスク（雇用審判所）がある¹⁵。

代表的な調整の例として、業務のやり方を変える（試験時間延長、業務再配分）、職場環境の変更（照明・動線）、勤務形態の変更（柔軟な勤務・段階的復職）、支援機器・通訳・書式の変更などの調整要求に対応する必要がある。面接・選考段階も対象となる。メンタルヘルス／神経多様性についても、面談の頻度や予見可能性の高い働き方、静かな作業環境、情報の分かりやすい提示、手順の明確化、過負荷を避ける業務設計など、症状特性に即した対応の必要がある^{16, 17}。

イ 申出と合意のしかた

当事者はできるだけ早く自身の障害状況について上司や採用側に伝え、雇用主は面談を設定し、状況のヒアリング・思い込み回避・必要に応じた産業医助言（主治医照会含む）を行う¹⁸。合意した内容は書面で確認する。相反するニーズがあるときは、チーム全体の影響も踏まえ選択肢を検討する¹⁹。

合理的調整の社内ポリシーを持つことが推奨され、アクセス方法、管理職の対応、モニタリング、うまく機能しない場合の扱い、関連ポリシー（病欠等）との整合まで含めて明文化する。

Acas は迅速な対応・文書化・定期見直しなどの運用原則と様式（申出・主治医照会・合意確認・レビュー）

¹¹ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>).

¹² Equality and Human Rights Commission. “Employing people: workplace adjustments.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/employer-responsibilities/employing-people-workplace-adjustments>).

¹³ EHRC. “Pre-employment health questions (for employers/applicants).” (https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pre-employment_health_questions_for_employers_0.pdf).

¹⁴ EHRC. “Pre-employment health questions (for employers/applicants).” (https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/pre-employment_health_questions_for_employers_0.pdf).

¹⁵ EHRC. “Employment Statutory Code of Practice.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/employment-statutory-code-practice>).

¹⁶ Acas. “Neurodiversity at work.” (<https://www.acas.org.uk/neurodiversity-at-work>).

¹⁷ Acas. “Reasonable adjustments for mental health.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments-for-mental-health>).

¹⁸ UK Government. “Flexible working: what is a flexible working request?” (<https://www.gov.uk/flexible-working>).

¹⁹ Acas. “Code of Practice on requests for flexible working (2024).” (<https://www.acas.org.uk/code-of-practice-on-requests-for-flexible-working>).

を示す²⁰。具体的な日数や主要業績指標は各組織が内部で設定・監視する。

(3) 医療・地域・雇用支援を束ねた病欠・不調段階からの早期把握と対応（試行中）

イギリス政府は、2024年10月～2026年3月の試行事業「Work Well」において、健康理由で“離職のリスクがある在職者”と“健康上の理由で最近離職した人”を主対象に、仕事の継続・復帰・新規就労を後押しする「早期介入の就労×健康支援」と「地域の支援資源への単一窓口」を提供している^{21, 22}。

ア アウトリーチと紹介ルート

紹介元は、かかりつけ医や一次医療、本人による自己申込み、雇用主、Jobcentre、自治体、ボランティア・コミュニティ組織、ソーシャルワーカー、リンクワーカー（社会的処方）など。一本化された導線で受け付け、初回の就労×健康アセスメントへ素早くつなげる。

イ 提供する支援

「ワーク&ヘルス・コーチ」が初回アセスメントを担う。人に合わせた計画を一緒に作り、必要に応じて（本人同意のもと）雇用主に連絡し、職場の配慮や業務調整の助言を行う。低負荷（ライトタッチ）だが継続的にフォローできる面談を用意し、必要に応じて多職種チーム（臨床・非臨床の混成）で支える。職場調整だけで足りない場合は、地域の支援へ“確実に橋渡し”する——例えば、Access to Work (AtW)（職場配慮の費用支援）^{23, 24}、ユニバーサル・サポート（就職支援の強化策）、個別配置支援（IPS in Primary Care）、リスタートやワーク・アンド・ヘルス・プログラム等の就労支援、自治体の債務・生活支援、成人ソーシャルケア、医療専門職への逆紹介など。

(4) 測定と統計

英国統計局（Office for National Statistics, ONS）は、労働力調査などで平等法による障害定義（EADD）を基準に障害者を把握する（自己申告の長期的健康問題が日常活動をどの程度制限するか等の質問で同定）。国連の Washington Group 指標など他手法との違い・捕捉範囲の比較も公表されている^{25, 26}。

ア 平等法の障害定義（EADD）：定義と利点

イギリス標準の EADD は自己申告の健康状態と日常活動への影響に着目し、不可視の障害やメンタルの困難を幅広く捕捉できる。平等法の効果基準と整合し、雇用差別の監視や合理的調整の到達状況把握に直結するデータ基盤として機能する^{27, 28}。

²⁰ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>).

²¹ DWP & DHSC. “WorkWell: prospectus/grant guidance for pilots (2024–26).” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell>).

²² DWP & DHSC. “WorkWell evaluation feasibility/updates (2025).” (<https://www.gov.uk/government/collections/workwell-pilots>).

²³ UK Government (DWP). “Access to Work: staff guide.” (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide>).

²⁴ UK Government. “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>).

²⁵ Office for National Statistics (ONS). “Measuring disability: comparing approaches.”

(<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/articles/measuringdisability/2019-08-06>).

²⁶ Washington Group on Disability Statistics. “Short Set of Questions on Functioning (WG-SS).” (<https://www.washingtongroup-disability.com/question-sets/short-set-of-disability-questions/>).

²⁷ DWP. “Work and Health Programme statistics to February 2025.” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics>).

²⁸ DWP. “Universal Credit Work Capability Assessment statistics: April 2019 to September 2024.”

(<https://www.gov.uk/government/statistics/universal-credit-work-capability-assessment-statistics-april-2019-to-september-2024/universal-credit-work-capability-assessment-april-2019-to-september-2024>).

イ ワシントングループ短縮版質問セット (WGSS) : 焦点と相違

ワシントングループ短縮版質問セット (Washington Group Short Set, WGSS) は見る・聞く・歩く・記憶／集中・セルフケア・コミュニケーションの6領域に焦点を絞るため、EADD に比べ母集団が絞られやすい²⁹。不可視の症状や反復性の困難の捕捉差が生じ、国際比較では水準差より傾向差を読むべき場面が多い。

3 重点的な雇用支援を必要とする重度の障害者

イギリスでは、福祉的給付の対象となる障害者はWCAによる就労不能の判定に基づくが、近年では、特に難しい人の就労希望に応じて一般雇用を前提とした高強度の任意支援が強化されている。また、平等法に基づき、企業に求められるのは、過重な負担のない雇用であることを前提として、合理的調整を超える費用に応じて公的助成で企業負担を下げる設計となっている。また、政策的に特に就労上のバリアが大きい実態のある障害者を重点的な支援対象として位置付けている。

(1) 福祉的給付の対象となる障害者と就労能力の関係

イギリスでは、平等法による障害者とは別の枠組みで、福祉的給付の対象となる障害者は、就労不能の状況に応じて決定される仕組みである。

ア 障害者への福祉的給付

現行のイギリスの障害者への福祉的給付には、国民保険 (National Insurance, NI) 拠出歴に基づく給付である雇用・生活支援手当 (ESA) と、低所得世帯向けの世帯ベースの所得補助であるユニバーサル・クレジット (Universal Credit, UC) がある。併給可能だが、UC は ESA 分だけ減額される。

イ 福祉的給付の対象となる障害者

WCA は 2008 年の ESA 導入と同時に始まり、就労能力と給付の可否を外部実施者による評価で判定する方式を採る。以後、UC にも連結され、病状・機能の変化に応じて再評価が行われる。平等法による障害者であっても、福祉的給付である UC/ESA の対象となるには、原則的に、WCA により健康上の理由でフルに働くことが困難であることの認定が必要である。この評価による重度としては、障害による就労不能状況に応じて次の2区分がある。

- 就労能力制限 (LCW) : 給付はあるが将来に向けた準備 (担当者との面談、スキル講座、履歴書づくり、体調に合わせた体験的な活動など) はできる範囲で参加が求められる。
- 就労関連活動制限 (LCWRA) : 仕事探しも準備的な活動も免除され体調の回復や生活の安定を優先できUCの毎月の上乗せがある。

なお、LCWRA について、重篤・長期の状態や終末期特例にあたる人には、再評価の免除や給付水準の維持など、WCA が免除される条件がある³⁰。

(2) 企業の過重な負担の軽減のための公的補助の対象

職場側は企業の過重な負担のない「合理的調整」を中核としつつ、費用面の重い支援 (通訳、介助者、移動

²⁹ Office for National Statistics. "Measuring disability: comparing approaches." (<https://www.ons.gov.uk/peoplepopulationandcommunity/healthandsocialcare/disability/methodologies/measuringdisabilitycomparingapproaches>).

³⁰ DWP. "Advice for Decision Making – Chapter G3: Capability for work and capability for work-related activity." (<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/6579cb1acd388900130c1342/adm-g-chapter-g3.pdf>).

支援、専門機器など)は「Access to Work (AtW)」が補助し、雇用主の義務(合理的調整)と公的補助の境界を明示したうえで高コスト領域を下支えしている。

イギリス政府は、2023年6月～2024年3月には「標準のAtWを超える支援」が長期的かつ継続的に必要な就労者・求職者を対象として、AtW Plusパイロットを試行した。ケースワーカーが「標準のAtWでは不足」と判断した場合にAtW Plusを提案・審査するものであった。典型的には、継続的な職場コーチ(ジョブコーチ)、高頻度の職場内介助、通常の業務には直結しないが雇用維持に不可欠な支援などを要するケースが想定され、個人向け・雇用主向けの両方で上記の追加支援を組み合わせる形で運用された。将来に向けた論点として、雇用主からの使い勝手、他制度との重複回避、評価・決定のスピード化等が示されている。

(3) 重点的な雇用支援の対象となる就労困難層

近年の方針文書や施策では、就労阻害の実態が大きいメンタルヘルス(うつ・不安など)と筋骨格系(Musculoskeletal System, MSK)を最優先領域に位置づけ、加えて心血管・糖尿病等の心代謝系も横断的に対象化し、早期把握と職場での対応力を同時に高める構えが明確である。

- 例えば2016～2017年の「Improving Lives」³¹では長期病休の主要因としてメンタルとMSKを名指しし、職場と医療の両面での新手法の試行を掲げた。
- 2024～2026年の「Work Well」パイロット³²は、一般医療(General Practitioner, GP)・自治体・Jobcentreを束ねる地域ハブで病欠・不調段階から就労支援につなぐ設計(最大約5.9万人)とし、優先対象にメンタル・MSKを含む「長期疾患による就労困難層」を据える。
- 重度のメンタル障害については、医療と一体の就労支援「個別配置・支援(Individual Placement and Support, IPS)」を全国の地域精神保健に組み込み拡大³³、さらに軽中等度の不安・抑うつに対しては「NHSトーキングセラピー内の就労アドバイザー」³⁴の全国展開(2024年までに全サイト化、年10万人規模)で、在職継続・復職・新規就業を後押ししている。
- IPSの品質基準に忠実な援助付き就業を全国展開する「コネクト・トゥ・ワーク(Connect to Work)」を新設し、地方連携で長期無業・障害のある人への重点投資を進めている³⁵。

4 障害者の就労可能性の拡大を踏まえた社会保障の課題

2010年の平等法は、福祉的給付の対象とならない「働ける」障害者でも合理的調整や差別禁止の対象とするとともに、企業の合理的調整の範囲を超過するコストに公的資金であるAtWを重点配分することによりさらに障害者の就労可能性を拡大する制度とした。また、福祉的給付の対象となる障害者についても、「働けない」と固定的に捉えず、働く意思がある場合は給付を失う懸念なく高強度の支援により就労への挑戦をしやすくする検討が進められている。

³¹ 政府が2017年に発表した障害者及び長期健康問題を抱える人々の雇用促進に関する戦略文書

³² DWP. “Connect to Work: guidance/overview.” (<https://www.gov.uk/government/collections/connect-to-work>).

³³ NHS England. “Individual Placement and Support (IPS) for severe mental illness.” (<https://www.england.nhs.uk/mental-health/adults/er/ips/>)

³⁴ DWP & DHSC. “Employment support in NHS Talking Therapies (Employment Advisers).” (<https://www.gov.uk/government/collections/employment-advisers-in-nhs-talking-therapies>).

³⁵ DWP. “Connect to Work: Grant guidance for England.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work/connect-to-work-grant-guidance-for-england>).

(1) WCA 廃止方針と移行設計

WCAは導入以来、就労可否を単純に判定する問題や審査プロセスの負担が指摘され、政府は2023年白書でWCA廃止の提示³⁶、2025年グリーンペーパーで2028年頃に廃止し個人自立給付(PIP)の評価をUCの健康要素判定にも用いる単一評価への移行方針を明示した³⁷。UC、新様式ESA、PIPについて「仕事に就くことそのものは、関連事由と見なされず再評価や受給見直しの引き金にならない」とする草案が示されている。他方、Connect to Workの“Place-Train-Maintain”モデルを全国展開し、Work Wellと補完しながら重層的な就労支援を敷く構想である³⁸。

(2) 今後の動向

2025年9月現在の議論によると、イギリスでは平等法による幅広い障害者の早期把握・支援につなげ、最重度の障害者にも生活と就労の総合的支援を進める動向である。

- 平等法によって、職場での合理的調整の対象となる障害者の範囲は困難の程度と継続性で判断され、福祉的給付の対象であるか否かに関わらないものである。
- 次に、就労支援の対象は、職場調整に過重な費用がかかる場合にAtWで公費補助、伴走が必要な人には援助付き就業(IPSを含む)が提供され、さらに、一次医療(GP)・自治体・Jobcentreを束ねる「Work Well」により、病欠や不調の段階から早期に拾い上げて職場の配慮や支援につながる。
- 福祉的給付側でもWCAによる就労可否の評価を廃止し、将来はPIP等を中核に給付と就労可能性を切り離す再設計が進行中である。

5 考察(日本の「障害の範囲・程度」を考える視点)

障害の捉え方の3つの論点(障害定義と就労困難性との関係、確実な対象把握、最重度の位置づけ)に関して、イギリスでは次のようなポイントで、支援が必要な人々を確実に把握し支援に繋げられるシステムを構築している。

- 障害の「範囲・程度」は診断名ではなく、範囲は平等法の効果基準(substantial/long-term)で、歩行・通勤・集中・対人など具体場面を評価し、就労支援ニーズのある障害者を幅広く把握し合理的調整と差別禁止の対象とするとともに、公的助成は合理的調整後の超過分に対するものとし、ニーズに応じた支援量と資源配分に直結させている。
- 企業は、本人からの申出→対話→合意→合理的調整の実施→見直しについての標準手順と評価基準(導入までの日数、実装率、継続就業)によって確実な支援対象者の把握と支援の実施が可能となる。また、地域はWork Well等のハブで一次医療・自治体・Jobcentreを束ね、病欠段階からのアウトリーチにより早期の対象者把握を進める。
- 最重度の障害者は「働けない」と固定的に捉えるのではなく、重点的な就労支援の必要性(支援者配置・

³⁶ Department for Work and Pensions (DWP). “Transforming Support: The Health and Disability White Paper.” (<https://www.gov.uk/government/publications/transforming-support-the-health-and-disability-white-paper>).

³⁷ DWP. “Health and disability assessments: green paper/consultation updates (2024–25).” (<https://www.gov.uk/government/collections/health-and-disability-green-paper>).

³⁸ DWP. “Rollout begins on new Employment Support programme with £40 million boost to West London.” (<https://www.gov.uk/government/news/rollout-begins-on-new-employment-support-programme-with-40-million-boost-to-west-london>).

勤務設計の大幅変更等) からの捉え方も含めた柔軟な捉え方とする。そのために、実際に働く意思がある場合は援助付き就業/IPS/AtW等の高強度だが任意の支援を利用できるとともに、働くことを強制でなくLCWRAに対して就労への挑戦をしやすくする制度としてESA、PIPで下支えする。

第3節 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保

1 はじめに

イギリスの障害者雇用施策において、軽度から最重度に至る多様な障害者のための働く場の確保は、歴史的には、1995年以前は登録・割当雇用（クォータ）や保護雇用によって「場を外側につくる」発想が主流であったが、1995年以降は差別禁止と合理的調整を軸に一般就労における募集・選考・配置の進め方の改善の方向に転じ、さらに2010年代後半以降は企業の実務手順の標準化（Disability Confident など）と働き方の柔軟化（日数・時間・場所）を推進する枠組みへと展開してきた。これらの施策は、障害者雇用人数の拡大にとどまらず、合理的調整提供や柔軟な働き方といった雇用の質の改善を後押ししている。

2 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策

イギリスは、歴史的に障害者雇用率制度を廃止し、差別禁止と合理的調整を軸とした政策に転換後、近年、雇用数の拡大目標を掲げつつ職場環境の改善を同時に図るための政策を強化している³⁹。

(1) 1944年法での雇用率制度と保護雇用の時代

1944年障害者（雇用）法は、政府の障害者登録簿と従業員20人以上の雇用主に3%雇用を規定した⁴⁰。登録が任意で母集団が限定的だったことから、雇用率は伸びず、併せて国営保護雇用が拡大し、一般市場の外側に働く場を確保する設計が主流となった。

(2) 1995年DDA→2010平等法での、差別禁止と合理的調整への転換の時代

DDA（1995）で雇用率制度に代わって差別禁止と合理的調整義務が導入され、平等法（2010）に統合された。合理的調整とは、職務の本質要件と調整可能要件を区分し、代替手段・機器・時間・場所で適合を高める枠組みであり、過重負担は規模・資源・助成の有無等を踏まえて判断する⁴¹。また、公的部門は公共部門平等義務（PSED）⁴²により十分な考慮義務を求められ、包摂影響評価としてジョブカービング（要件分解）／面接時配慮／柔軟勤務が対象者への調整の標準仕様となった。

(3) 2016年以降：包摂性を底上げする総合的施策の時代

2016年の「生活の改善：就労・健康・障害についての討議資料」⁴³や2017年の白書「生活の改善：就労・健康・障害の未来」⁴⁴以降、仕事×健康×福祉の総合的施策が発展し、近年では病欠・不調段階から配慮／支援へ早期につなげることで離職や失業を防止するために、一次医療（GP）・自治体・Jobcentre・就労支援の地域連携での取組へと、障害者雇用支援施策は広がっている。

さらに、2017年からの10年で障害者雇用者数の100万人（2017–2027）増加という到達目標を踏まえ、

³⁹ UK Parliament House of Commons Library. “Disabled people in employment (CBP-7540).” (<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-7540/>)

⁴⁰ UK Parliament House of Commons Library. “Registering as disabled in England.” (<https://commonslibrary.parliament.uk/registering-as-disabled/>)

⁴¹ UK Government. “Equality Act 2010, Section 6: Disability.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/6>)

⁴² UK Government. “Equality Act 2010, Section 149: Public Sector Equality Duty.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/149>)

⁴³ UK Government. Improving Lives: The Work, Health and Disability Green Paper. <https://www.gov.uk/government/consultations/work-health-and-disability-green-paper-improving-lives>.

⁴⁴ UK Government. Improving Lives: the Future of Work, Health and Disability White Paper. <https://www.gov.uk/government/publications/improving-lives-the-future-of-work-health-and-disability>.

企業への「障害コンフィデント (Disability Confident)」^{45,46}の普及と AtW⁴⁷の機能強化により障害者雇用の募集・選考・配置の進め方の標準化が進められている。政府はこの目標を 2017 年から 5 年で達成したと公表した⁴⁸。

3 障害者雇用の質の向上とその評価指標等

障害者雇用の質の向上に関しては、イギリスでは、平等法に基づく差別禁止と合理的調整を職場での実務に橋渡しする標準手順の普及、評価指標の活用と障害コンフィデント企業認定がある。

(1) 合理的調整の標準手順

平等法による幅広い障害者への合理的調整と差別禁止の規定を職場での実務に繋げるため、Acas のガイドラインにより、申出→対話→合意→実装→記録・見直しを、採用前から在職中までの一貫した標準手順として明文化している⁴⁹。求職者への面接方法・会場・出題方式・コミュニケーション手段等の調整を本人の申出に基づき迅速に検討・合意することから、本人の開示の心理的負担を下げるための様式の簡素化／多様式受付（口頭・テキスト等）、雇用主が合理的に知り得た時点から検討・実施に入る迅速対応の原則、合理的調整の責任者・内容・期限・再評価時期を合意書式に残し、体調変化・業務変更・人事異動等を自動トリガーに定期レビューを行うこと等が含まれる⁵⁰。

(2) 具体的な企業の取組の原則

合理的調整と差別禁止の公的ガイダンスによると、数値目標そのものを一律に定めるのではなく、「速やかに対応する」、「合意内容を文書化する」、「定期的に見直す」という運用原則と、記録の保持を求めている⁵¹。これらの原則に沿って、各組織が「実施までに要した日数」、「合意事項の実施率」、「見直しの実施状況や有効性」などを自ら点検・記録することが求められる。

- 合理的調整は法的義務：雇用主は、従業員・労働者・求職者を含み、障害者であると「知っている／知り得た」時点で不利益を除去・軽減する調整を行う必要がある（採用段階も含む）。
- 迅速な対応と手順：申出があれば、できるだけ早く面談・合意・実施へ進めること、記録を残し定期的に見直すことが示されている。
- 記録・見直しの明文化：配慮は状況で変わるため、原則として定期的（例：6 か月ごと、または変更時）に見直し、合意事項は記録する。政府の障害コンフィデント（レベル1ガイド）でも「合意した配慮を文書で残し、定期的に見直す」旨を明記。

⁴⁵ UK Government (Department for Work and Pensions). "September 2017: Touchbase edition 121 – Closure of the 'Two Ticks' scheme." (<https://www.gov.uk/government/publications/touchbase-dwp-news-about-work-working-age-benefits-and-services/september-2017-touchbase-edition-121>)

⁴⁶ UK Government (Department for Work and Pensions). "Disability Confident: guidance for levels 1, 2 and 3." (<https://www.gov.uk/government/publications/disability-confident-guidance-for-levels-1-2-and-3>)

⁴⁷ UK Government (Department for Work and Pensions). "Access to Work: staff guide." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide/access-to-work-staff-guide>)

⁴⁸ UK Government. "Government hits goal to see a million more disabled people in work." (<https://www.gov.uk/government/news/government-hits-goal-to-see-a-million-more-disabled-people-in-work>)

⁴⁹ Acas. "Reasonable adjustments at work." (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>)

⁵⁰ Acas. "Code of Practice on requests for flexible working (statutory code)." (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-requesting-flexible-working>)

⁵¹ UK Government (GOV.UK guidance). "Flexible working: changes from 6 April 2024." (<https://www.gov.uk/guidance/flexible-working>)

- 費用の扱い：AtWは配慮の「追加的支援」を助成するが、法的な合理的調整そのものはAtWでは支払われない（雇用主が負担）⁵²。
- 健康配慮パスポートの活用：異動や上長交代でも引き継げるよう政府公式ツールである健康配慮パスポート（Health Adjustment Passport, HAP）⁵³を用い、必要な調整を整理・共有できる。

（3）「障害コンフィデント（Disability Confident）」企業認定

障害コンフィデントは、募集・選考・定着の各場面を点検し、社内標準に落とし込むための任意の政府認定である。レベルは3段階で、各レベルは自己評価と行動計画を前提とし、達成ごとにバッジ（最大3年間）が付与される。具体的な評価指標の数値が決められているわけではなく、数値は各社が任意で決めてレベル3企業では自主的報告を公開することが推奨されている。

ア レベル1「参加宣言」

①包摂的・アクセス可能な採用、②求人情報の周知、③障害者への面接機会の提供、④合理的調整の提供、⑤在籍する障害のある従業員の支援、の5つの基本コミットメントに同意して、基本方針と行動計画を掲げ、所定の行動リストから最低1つを実行する。

イ レベル2「取組実施企業」

雇用主は2つのテーマ（①「自社に合った人材を採る」、②「人材を定着・育成する」）の「コア行動（Core actions）」をすべて実施し、各テーマで少なくとも1つの「追加の取組（Activities）」を実施。記録を保持し、認証を3年ごとに更新する（証跡保持・再自己評価）。

自己評価チェックリストで、求人票の必須要件と調整可能要件の区別、面接時配慮の案内・手順、合理的調整パスポートの導入などを整備。テーマ①「採用」では選考プロセスの障壁除去・求人の見直し・障害者への面接機会提供等、テーマ②「定着・育成」では合理的調整の提供・マネージャー教育・病欠からの復帰支援等の必須コア行動が列挙される。活動例として体験就労・ワークトライアル・学習機会などが示される。

ウ レベル3「リーダー企業」

外部による検証を受け、行動計画と実績を公開。従業員ネットワークや当事者の意見を反映し、サプライチェーンや地域にも波及させる。更新は原則2～3年ごと。

4 重度の障害者の雇用促進と福祉制度との連携

イギリスでは保護雇用での重度の障害者の雇用を進めてきたが、2010年代前半から大幅に見直しが進み、現在保護雇用は廃止され一般就労への支援と所得・生活支援の両面での支援となっている。

（1）施策転換の概要

イギリスでは、重度の障害者の雇用として、隔離された保護雇用から、一般就労への個別支援へと、2010年代から政策の基本理念と資源配分を大きく転換した（コラムB参照）。

ア 歴史的基盤と整理の経緯

1940年代以降、政府が主導する保護雇用制度として Remploy 社が存続し、数千人規模の重度の障害者が

⁵² UK Government. “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>)

⁵³ UK Government (Department for Work and Pensions). “Your Health Adjustment Passport.” (<https://www.gov.uk/government/publications/your-health-adjustment-passport>)

雇用されてきた。Remploy は、障害者に安定した職場を提供し、社会的孤立を防ぐ一定の役割を果たしてきたが、次第に「隔離的で、インクルーシブな社会参加を妨げる」との批判を浴びるようになった。さらに、公的財源の負担の大きさや、競争原理に適合しない点も問題視された。

加えて、障害者のための特別な働く場を作る保護雇用でなく、一般就労で重度の障害者も働けるようにするため、企業の合理的調整義務と AtW による公的助成に加えて、援助付き就業 (Supported Employment, SE) / 個別配置及び支援プログラム (IPS) ⁵⁴による個別支援を強化する総合的取組が代替策として有力となってきた。

Remploy は 2010 年代初頭まで工場ネットワークを維持したが、2012–2013 年に売却・閉鎖が進み、一般就労への個別支援へ資源が再配分された。

イ 影響の概観

イギリスにおける国営保護雇用の廃止は、短期的には求人への偏在や通勤制約により重度の障害者の移行が難航し、一部で就労機会の喪失をもたらした。しかし長期的には、隔離型雇用から主流労働市場への統合へと施策の舵を切り、IPS や AtW の強化につながる制度設計を促した⁵⁵。

(7) 短期的な影響

都市部に求人が集中し、地方・交通制約のある障害者は移行困難。支援が十分届かず、重度の障害者の一部は安定的雇用を失った。労働組合や団体から「安全な働く場を奪った」と批判が強まった。

(4) 長期的な制度転換

施策の主流を「隔離型雇用」から「合理的調整を伴う一般就労」へ一本化し社会資源を集中したことにより、精神障害者等を一般労働市場へ直接つなぐ IPS モデルの普及、個別ニーズに応じた通訳・交通・職場改造費助成のための AtW の拡充につながった。

(2) 代替策としての援助付き就業 (SE) と個別配置及び支援 (IPS) による本人と企業への支援

企業の合理的調整とそれを超える範囲への公的助成となる AtW をベースにしながらか、一般就労の中に重度の障害者が活躍できる仕事を作り継続的に支える個別支援 (SE/IPS) に公的資源を集中することが、保護雇用で代わる政策方針となった。

ア 援助付き就業 (SE) と個別配置及び支援 (IPS)

一般就労の仕事や働き方について、ジョブカービング (工程分解)・試行配置・段階移行等、入社前後から一貫して支え、就職後の定着やキャリア発達までを総合的に支える。

IPS は、本人の興味や強みを重視した個別の就職支援、就職後も継続する精神科医療と一体的な定着支援等により、重度のメンタルヘルス等にも適用が広がる科学的根拠のある手法である。

イ 企業への継続的支援

AtW の処理遅延は初期定着の律速になり得るため、雇用主の合理的調整・先行立替と AtW 精算で運用される。人的支援・機器・通勤・メンタルヘルス支援を賄う AtW の採用前申請 (最長 12 週間前) と立替→精

⁵⁴ NHS England. "Individual Placement and Support (IPS) – overview / case studies." (<https://www.england.nhs.uk/mental-health/adults/positive-practice/ips/>)

⁵⁵ National Audit Office. "The disposal of Remploy businesses." (<https://www.nao.org.uk/wp-content/uploads/2014/04/The-disposal-of-Remploy-businesses.pdf>)

算を基本とする。決定前に働き始める場合は、雇用主と合意した一時的な職務調整・代替機器・暫定配置など合理的調整で開始を支え、後日、AtWで精算する運用が推奨される。

また、在宅・短時間・休憩・役割再設計を書面合意で固定し、in-work supportで工程の再調整・配置転換・昇進の可否を継続点検するとともに、昇進や配置転換の公平性については、障害コンフィデント（Disability Confident）の推奨に沿い、進展（progression）のモニタリング等を行うとよい（法定義務ではない）。

（3）移行措置

保護雇用から一般就労中心の移行措置としては、離職者の個別支援、支援付き企業（Supported Business）への時限的雇用補助や公共調達、AtW前倒し活用がある。

- 離職者の個別支援パッケージ（2012–2014）：Remploy工場閉鎖に伴い、最大18か月のパーソナル・ケースワーカー、Jobcentre PlusのRapid Response、個人予算を提供。
- 支援付き企業の雇用維持（～2019/3）：ワークチョイス（Work Choice）の“Protected Places”で、支援付き企業に雇用補助（補助席）を付与して雇用を下支え。
- 移行保護の継続（2019/4～2021/3）：Protected Places終了後も、AtWの「TESG（Transitional Employer Support Grant）」⁵⁶で在職者の支援費を時限的に継続（対象は2019/3時点でProtected Place在籍者）。
- 公共調達での受け皿確保（2015～）：Public Contracts Regulations 2015・Reg.20⁵⁷で、従業員の≥30%が障害者等の事業者に入札を予約（reserved）可能⁵⁸。ウェールズのWPPN 02/21は閾値未満の契約にも適用可と明示⁵⁹。
- 個別就労支援の前倒し活用（継続）：AtWは就業開始の12週間前から申請可。主流就労（SE／IPS等）への移行を個別の機器・人的支援・通勤支援で後押し。

（4）福祉制度等との連携

福祉的給付対象者を減らし、就労への安心した移行を保証する制度整備が進められている。

ア 「試す権利（Right to Try）」

障害や健康上の理由で福祉的給付を受けている人にとって、給付を失う不安が就労の妨げになっている状況を取り除くため、試しに働いてみても“それ自体”を理由に給付の再評価（WCAやPIPの審査）の対象とならないことを、法規で明文化する保証の検討が進められている。

- ユニバーサル・クレジット（UC）受給者（健康要素を含む）、新様式ESA受給者、PIP（英・ウェールズ）受給者までをカバーし、「仕事に就くことそのものは、関連事由と見なされず再評価や受給見直しの引き金にならない」とする草案が示されている。
- 関連する“安心設計”：UCには再申請の簡素化規定があり、就労でUCの受給がいったん外れても、6か月以内に仕事が合わなければ再申請により以前の給付水準に戻る道が明記されている。
- あくまでも、「再評価リスクを外す仕組み」であり、収入規則や就労条件そのものを変えるわけではな

⁵⁶ UK Parliament. “Written question UIN 45901: Transitional Employer Support Grant (TESG).” (<https://questions-statements.parliament.uk/written-questions/detail/2022-09-02/45901>)

⁵⁷ Legislation.gov.uk. “The Public Contracts Regulations 2015, Regulation 20.” (<https://www.legislation.gov.uk/uksi/2015/102/regulation/20>)

⁵⁸ UK Government (Cabinet Office). “Reserving contracts for supported employment providers (Procurement Act 2023 guidance).” (<https://www.gov.uk/government/publications/procurement-act-2023-guidance/reserving-contracts-for-supported-employment-providers>)

⁵⁹ Welsh Government. “WPPN 02/21: Reserving contracts with businesses with a public service mission.” (<https://www.gov.wales/wppn-02-21-reserving-contracts-with-businesses-with-a-public-service-mission.html>)

く、賃金が閾値を超えれば通常どおりUCは減額・停止し得るし、PIPの資格要件（機能影響）自体が緩むわけでもない。

イ 試行事業「Work Well」

DWP と DHSC の連携による Work Well⁶⁰は、医療・福祉・雇用サービスの連携のため地域に統合窓口を置き、一次医療・自治体・JCP（Jobcentre Plus）・雇用支援を接続する。病休証明から支援・調整につなぐ仕組みを構築し、離職や失業の継続を防止し、最大約 5.9 万人規模の継続・復帰を目指す⁶¹。

5 考察：仕事のあり方からみたイギリスの障害者雇用施策の要点

イギリスの障害者雇用施策の要点は“仕事そのものの設計”を包摂的に作り直していることが特徴的である。

- 法を現場で動かす仕組み：合理的調整を「申出→評価→決定→実装→見直し」という手順に落とし込み、費用は就労のための公的補助であるAtWと会社の立替精算でつなぎ、あらかじめ標準の処理日数を決め、遅れた場合の暫定配置や代替機器の用意までを定型化している。
- 保護雇用から一般就労への橋渡し：伴走型の就労支援と費用補助、職場側の合理的調整を三位一体で回し、業務を分解して役割を再設計（ジョブカービング）し、短時間からの段階的な働き方や同僚への周知・教育で定着を高め、地域によっては公共調達で支援付き企業（Supported Business, SB）を活用して移行の受け皿を補う。
- 人数の目標を職場の質改善に変える仕掛け：配慮の導入に要する日数、実施率、柔軟な勤務の利用、復職の進み具合、離職の予兆、昇進の分布といった「行動」と「結果」の指標を定め、部門間で比較・公開し、外部認証の更新にも結び付ける仕組みにより、単なる登録数の増加でなく、採用・配置・勤務・評価の運用を毎年見直して雇用の質を着実に向上させる。

⁶⁰ UK Government (DWP & DHSC). “WorkWell Pilots: Evaluation Feasibility Study.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell-pilots-evaluation-feasibility-study>)

⁶¹ UK Government (Department for Work and Pensions). “WorkWell grant funding agreement: Appendix B (Grant Guidance).” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell/workwell-grant-funding-agreement-appendix-b-grant-guidance>)

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

1 はじめに

本節では、支援の捉え方に焦点を当て、日本における障害者雇用企業への助成や相談支援のあり方、医療・福祉・教育・雇用等の連携による総合的支援のあり方、専門支援人材の育成等の課題の検討に参考となるイギリスの取組を整理する。

2 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

イギリスでは、企業の合理的調整義務⁶²について、専門知識の蓄積と提供を多様な機関が役割分担により組み合わせ、法的基準から、標準手順、具体的な普及ガイド、公的資金との連結が一貫することにより、企業の標準的で再現可能な取組を可能にしている。

(1) 雇用主向けガイダンスと実務知の体系化

法律・政策・統計・省内調査に基づき、関係機関等が分担して各種情報を公開・更新している。

ア 平等人権委員会 (EHRC)

雇用分野の法定実務規則⁶³で、合理的調整の三本柱（社内慣行／物理的特徴／補助具・補助サービス）、内定前の健康質問の原則禁止⁶⁴、⁶⁵、義務が発動する条件（「知っていた／知り得た」）など法的基準を明文化しており、具体例ページも提供している。

イ 雇用助言・調停・仲裁機構 (Acas)

法定コードや実務ガイダンスで、申出→協議→決定→記録・見直しまでの手順の標準を提示（メンタルヘルスや神経多様性の調整例、記録の持ち方まで）。“どの順番でどう進めるか”の標準化を担当している⁶⁶。アメリカの JAN (Job Accommodation Network) のような個別機器・職務別ソリューション検索 DB ではない。

ウ 政府公式ポータル (GOV.UK)

雇用主・当事者向けに、合理的調整や採用時の配慮、柔軟就労の手続、関連制度の概要などを平易な言葉と様式例で整理したガイドを提供する。実務の基本手順を示し、現場が迷わず着手できるようにしている。

エ Access to Work (AtW)

雇用主の法的義務（合理的調整）を代替しない前提で、支援者・通訳、支援機器・ソフト、通勤、面接時コミュニケーション支援、メンタルヘルス支援など追加的支援に公的助成を行う。導入初期の費用負担を軽減し、企業の先行実装→後精算の運用を後押しする⁶⁷。

オ 民間・チャリティの知識ハブ（政府直轄ではない）

Business Disability Forum (BDF) のナレッジハブや調査、Scope の実務アドバイス、Ability Net の職場

⁶² UK Government. “Equality Act 2010, Section 20: Duty to make adjustments.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/20>)

⁶³ Equality and Human Rights Commission. “Employment Statutory Code of Practice.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/publication-download/employment-statutory-code-practice>)

⁶⁴ UK Government. “Equality Act 2010, Section 60: Enquiries about disability and health.” (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/section/60>)

⁶⁵ EHRC. “Pre-employment health questions.” (<https://www.equalityhumanrights.com/en/advice-and-guidance/pre-employment-health-questions>)

⁶⁶ Acas. “Reasonable adjustments at work.” (<https://www.acas.org.uk/reasonable-adjustments>)（該当：2(1)イ・2(2)エの標準手順・文書化・見直し・様式）

⁶⁷ UK Government (DWP). “Access to Work: get support if you have a disability or health condition.” (<https://www.gov.uk/access-to-work>)

アセスメント／支援技術（AT）情報などが具体のノウハウを補完する形になっている。

（2）AtW：費用補助の基幹制度とオンライン申請・遅延対策

AtWは、雇用主に課される合理的調整の法的義務を代替せず、その上乘せ部分（人的支援・通訳、専門機器・ソフト、職場調整費、通勤支援、面接時支援、メンタルヘルス支援等）を公費で助成する制度である。助成はオンライン申請を基本とし、ニーズに対して公平で、効果的かつ費用対効果の高い形で実施することを原則とする。その前提として審査・評価の専門性を確保するとともに、処理遅延を抑えて迅速に執行する運用を整えることが、障害者の採用・定着といった雇用成果に直結する。

ア AtWの審査体制

AtWの審査体制⁶⁸は、①DWPのケースマネージャーが最終決定を行うものであるが、②必要に応じてDWP契約の独立職場アセッサーがホリスティックな職場ニーズ評価（推奨・見積を含む）を実施⁶⁹し、③メンタルヘルス支援（MHSS）は契約プロバイダーが標準様式で計画・中間・終了報告を作成⁷⁰し、④全体をKPI・品質保証（QA）・管理情報（MI）・公式統計で継続的にモニター⁷¹する、という多層構造で、専門性と標準化を担保している。

イ 申請と審査の流れ

本人（または雇用主）がオンライン申請→必要に応じて職場ニーズ評価（アセスメント）→DWPのケースマネージャーが助成内容・額を決定→承認後に購入・実装→精算（原則は立替→後日請求）、という順で進む（就業開始の最大12週間前から申請可：DWPスタッフガイドに基づく運用）。

ウ 費用と上限

支援の種類ごとに最適・費用対効果が基準となり、雇用主負担分（合理的調整の範囲）は切り分ける。AtWの年次上限（キャップ）の適用や、雇用主の一部負担が求められる場合がある。

エ 遅延対策

審査・支払いの遅延に備え、Acasの合理的調整ガイダンス及びAtWの請求手続に整合する運用として、会社は（a）申請日以降の費用の仮払い→承認後の精算、（b）業務再配分や短時間勤務などの暫定配置・段階復帰、（c）必要機器の一時提供を内規化し、請求に必要な証憑の標準様式を整えておくことが望ましい。

オ 役割分担の明確化

本人は必要な配慮の申出・情報提供、雇用主は職務調整と先行実装・記録管理、Jobcentre／AtWは申請支援・進捗管理と決定、という役割で回し、導入を迅速・標準化する。

（3）柔軟な働き方の権利とAcas標準手順

最近（2024年4月6日）には、「柔軟就労の申請権（right to request flexible working）」が施行され、労

⁶⁸ UK Government (DWP). "Access to Work: staff guide." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-staff-guide>)

⁶⁹ UK Government (DWP). "Access to Work holistic assessments: provider guidance." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-holistic-assessments-provider-guidance>)

⁷⁰ UK Government (DWP). "Access to Work Mental Health Support Service: provider guidance." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-mental-health-support-service-provider-guidance>)

⁷¹ UK Government (DWP). "Access to Work statistics: background information and methodology." (<https://www.gov.uk/government/publications/access-to-work-statistics-background-information-and-methodology/access-to-work-statistics-background-information-and-methodology>)

働審判所が参照する Acas の法定標準手順⁷²が示された。会社側は法定の手順・期限・記録を整えれば、判断の透明性が上がり、後日の紛争リスクも下げられる。従業員側は入社初日から、自分に合う働き方を正式に申請→協議できるようになった。

ア 柔軟な働き方の権利

従業員は、勤務時間・始終業時刻・勤務日・勤務地（在宅等）の変更を会社に申請できる。会社は協議のうえ原則2か月以内に理由を添えて可否を決める。これは“取得の権利”ではなく“申請して公正に検討される権利”であり、不承認にする場合は法律で定める事由に基づく必要がある。

イ 代表的な運用例と書式

柔軟就労の申請は入社初日から可能、年2回申請可、雇用主は原則2か月以内に協議を経て判断、申請者による「事業影響」説明義務は撤廃された。在宅・時差・段階復帰の各パターンに開始日／見直し日／評価指標をセットで記載。面接時配慮のチェックリスト化でミスを減らす⁷³。Acas の改定コードは審議の進め方・記録方法を示し、手順の予見可能性を高める⁷⁴。

3 医療、福祉、教育、雇用等の総合的支援の取組

イギリスは、2016年のグリーンペーパーで「医療・福祉・雇用支援の総合化」を打ち出し、2017年の白書で10年計画へ具体化し、さらに2023年の白書では「Start, Stay, Succeed（就業開始・就業継続・成功）」を掲げ、以後の制度をこの方針に沿って再配置している。

- Start（就業開始）：Connect to Work（旧Universal Support）
- Stay（就業継続）：Work Well、Fit note改革／HAP
- Succeed（成功＝職場でのキャリア発達等）：仕事と健康プログラム（Work and Health Programme, WHP）の統計公開、Connect to Work等に継続

(1) イギリスの制度整備の時系列

- 2016年：グリーンペーパーで統合ビジョン「病気か仕事かの二者択一をなくし、医療・福祉・雇用の支援を一体運用して、早期から切れ目なく”働ける・働き続けられる”を実現する社会」を諮問。
- 2017年：白書で就労支援の設計図を提示、官庁横断の推進体制を明確化。
- 2017-24年：仕事と健康プログラム（WHP）⁷⁵を全国運用（英・ウェールズ）。2024年9月30日で新規紹介を終了、既紹介者の支援は2026年7月まで継続⁷⁶。
- 2022-25年：診断書（Fit note）改革や健康配慮パスポート（HAP）整備で「医療→職場調整」への橋渡しを強化。
- 2023年-：白書Transforming Supportで「Start, Stay, Succeed」を明記。

⁷² Acas. “Code of Practice on handling requests for flexible working.” (<https://www.acas.org.uk/acas-code-of-practice-on-handling-in-a-reasonable-manner-requests-to-work-flexibly>)

⁷³ UK Government. “Flexible working: after you apply.” (<https://www.gov.uk/flexible-working/applying-for-flexible-working#after-you-apply>)

⁷⁴ UK Government. “Flexible working: who can apply.” (<https://www.gov.uk/flexible-working>)

⁷⁵ UK Government (DWP). “Work and Health Programme statistics.” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics>)

⁷⁶ UK Government (DWP). “Work and Health Programme statistics: overview (referrals closing 30 Sep 2024; support continues to July 2026).” (<https://www.gov.uk/government/collections/work-and-health-programme-statistics#work-and-health-programme-statistics>)

- 2024–26年：DWP×DHSCのWork Wellを地域統合ハブとして展開。並行してUniversal Support（現：Connect to Work）を助成スキームで立ち上げ、就業開始支援を拡大⁷⁷。

(2) 仕事と健康プログラム（WHP）

DWPの委託型就労支援として、障害や健康上の課題のある人、長期失業者、一部の不利な境遇にある人の就職と定着を支援するものである。2023年9月、就業から訓練へ（place & train）の発想で、就業経験の乏しい経済的非活動層の障害当事者などを早期就職へつなぐ狙いで、Universal Supportの一環としてWHP Pioneerを追加した。

政府は四半期ごとに公式統計を公表し、参加者属性や成果、提供者のパフォーマンスを可視化している。新規の紹介（referral）は2024年9月30日で終了。既紹介者への支援は2026年7月まで継続予定で、統計の定期公表も続く。

(3) 診断書（Fit note）改革（デジタル化・発行資格拡大）で医療→雇用の橋渡し

診断書のデジタル化と発行資格の拡大（医師＋看護師・薬剤師・理学療法士・作業療法士）により、「病休の証明」から「働ける条件の提示」へと位置づけが強まった。診療側が就業上の配慮の具体策を書き込みやすくなり、産業保健・人事と連携した復職・段階的就労の設計が前倒しで動く⁷⁸。

- “働ける条件”の具体化：作業量・時間・勤務地・支援者の要否など、就業上の配慮。
- 職場側の受け止め方：産業保健（Occupational Health, OH）・人事と連携し、タスク再配分／段階復帰計画を即時に策定。
- プライバシー配慮：本人同意に基づく要点共有（診断名ではなく配慮事項）。

(4) 健康配慮パスポート（HAP）：求職～入職～在職の情報連結

健康配慮パスポート⁷⁹（HAP）は、本人にとって必要な調整・支援を求職時点から記録し、入職後の配慮・配置に引き継ぐツールである。本人—雇用主—支援者の共通理解を図り、「言い直しのコスト」を減らす。

- 記入項目と作成時期：作業上の困難／有効な調整／使用機器／連絡方法を求職段階で整理。
- 引継ぎ運用の型：面接→内定→入社→試行→定着の各段でHAPを更新。AtW申請・職務記述書と紐づける。
- 責任分担と更新頻度：本人主導で年2回の更新を標準化。支援者は点検・助言、雇用主は実装とレビュー。

(5) Work Well：地域で“早期介入”を実装する統合パイロット【試行中】

就労・健康支援部門（Work & Health Unit, WHU）のもと、保健・医療・雇用サービス・自治体・企業をつなぐ地域パイロット（15地域）。Fit note運用とも結び、病欠・離職リスクが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⁸⁰。

⁷⁷ UK Government (DWP). “Connect to Work: Grant Guidance for England.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work/connect-to-work-grant-guidance-for-england>)

⁷⁸ UK Government (DWP & DHSC). “Evaluating the impact of reforms to fit notes on work and health.” (<https://www.gov.uk/government/publications/evaluating-the-impact-of-reforms-to-fit-notes-on-work-and-health>)

⁷⁹ UK Government (DWP). “Your Health Adjustment Passport – Easy Read.” (<https://www.gov.uk/government/publications/your-health-adjustment-passport/your-health-adjustment-passport-easy-read>)

⁸⁰ UK Government (DWP & DHSC). “Work Well: prospectus / grant guidance.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell/workwell-prospectus-appendix-c-grant-guidance>)

- 地域統合型医療福祉システム (Integrated Care System, ICS) ・自治体 ・ Jobcentre ・ 医療機関 ・ 企業が参画。自己申告+紹介で受け入れ、就労計画+職場提案へ接続。
- 復職日数/6~12か月の就業継続率/再病欠率を主要指標とし、本人・雇用主満足も補助指標に据える。
- 待機列・条件づけ過多を避けるため、優先基準 (重症度・離職リスク) と軽量トリアージ (light-touch triage) を導入⁸¹。

(6) Universal Support (現: Connect to Work)

障害や健康上の課題のある人を主対象に、就職と職場定着まで伴走する援助付き就業型 (place, train & maintain) の就労支援であり、対象はイングランドとウェールズで、任意参加である⁸²。

- 規模: 政府は大幅拡大の方針を表明 (2023年秋声明)。2024年以降は“既存求人へのマッチング+最長12か月の支援”を各地で整備⁸³。
- 実装フェーズ: 第1段階として (a) WHP Pioneerと (b) 一次医療版IPS (IPSPC) ⁸⁴を先行展開し、その知見を本格展開に反映。
- 現在の名称と運営: 2025年以降は「Connect to Work (Universal Support)」として自治体・地域パートナー経由の補助金/委託で運営ガイダンスが公表されている。

4 職業リハビリテーションの人材育成と情報支援

イギリスは“非規制・多職種”の入口を活かしつつ、品質枠組や資格、IPSの忠実度 (fidelity) で底上げを図っている。一方、委託モデル特有のばらつき・待機が繰り返し明確になる中、過程業績指標と研修要件を契約に埋め込む手法が重視されている。

(1) 専門職の位置づけ: 現状と底上げの回路

イギリスの職業リハビリテーション (Vocational Rehabilitation, VR) は単一の「規制された専門職」ではなく、作業療法士 (Occupational Therapist, OT) ・看護・心理・ケース管理など多職種からの参入が一般的である。その強み (多様性) と弱み (標準化の難しさ) を、職能団体・品質枠組・資格制度で補完している。

ア “非規制・多職種” という出発点

職業リハビリテーション評価 (Vocational Rehabilitation Assessment, VRA) は「VRは特定の一つの専門職に属さない」と明記し、実務標準化の必要を示している。

イ 標準化の枠組み: 支援付き雇用の質的枠組み (SEQF) とレベル3資格

国家的な必修資格は未整備だが、レベル3資格 (専門学校修了や高校卒業+専門資格程度) の体系や現場向け実務研修が広がる。イギリスの援助付き就業を推進する全国組織 (British Association of Supported

⁸¹ UK Government (DWP & DHSC). “WorkWell Pilots: Evaluation Feasibility Study.” (<https://www.gov.uk/government/publications/workwell-pilots-evaluation-feasibility-study>)

⁸² UK Government (DWP). “Connect to Work: Equality Analysis.” (<https://www.gov.uk/government/publications/connect-to-work-uk-wide-programme-equality-analysis/connect-to-work-equality-analysis>)

⁸³ DWP. “Rollout begins on new Employment Support programme with £40 million boost to West London.” (<https://www.gov.uk/government/news/rollout-begins-on-new-employment-support-programme-with-40-million-boost-to-west-london>)

⁸⁴ UK Government (DWP). “Individual Placement and Support in Primary Care: Guidance.” (<https://www.gov.uk/government/publications/individual-placement-and-support-in-primary-care-initiative/guidance-individual-placement-and-support-in-primary-care>)

Employment, BASE) の支援付き雇用の質的枠組み (Supported Employment Quality Framework, SEQF) は、サービス設計・モニタリング・継続改善の実務ガイドで、自治体調達や委託の共通言語として用いられる。援助付き就業実践者 (Supported Employment Practitioners) 向けレベル3資格 (Gateway Qualifications (非営利の認定機関) 等) は基礎スキルの可視化を担っている。

ウ 精神保健領域での就労支援の専門性の担保：IPS の忠実度 (fidelity) 活用

精神保健分野では忠実度 (fidelity) レビューと件数管理が普及し、担当件数は原則 20 件以下が標準となっている⁸⁵。

(2) 委託モデル下の品質マネジメント

イギリスの雇用支援は委託 (外部化) 中心で、成果の地域差・事業者差が生じやすいため、プロバイダー別主要業績指標の公開・ベンチマークと、過程指標×成果指標×研修要件を契約に埋め込む設計が不可欠である。仕事と健康プログラム (WHP) は四半期ごとに統計 (提供者レベルを含む) を公表し、達成度を提示している。

5 考察：支援のあり方からみたイギリスの障害者雇用施策の要点

イギリスでは、企業の合理的な調整措置 (Reasonable Adjustments) の義務を中核に、その実施を公的に下支えする仕組みを整備するとともに、メンタルヘルスや慢性疾患による離職・長期失業を防ぐ総合的な地域支援体制を約 10 年かけて構築してきた。さらに、就職・定着・キャリア発達といった成果指標を明確化し、エビデンスに基づく支援が回るよう、委託契約の設計・監督と専門人材の育成を一体で進めている。

- 会社が先に動ける土台を整える：申出→評価→実施→見直しの手順と処理期限 (SLA) を明文化する。決定待ちでも暫定配置 (業務再配分・短時間勤務) や代替機器の一時提供で開始し、費用は会社が先行 (仮払い) →公的助成で後精算とする。
- 分野横断で早期支援：かかりつけ医・自治体・就労支援・企業を地域ハブで結び、医師の所見 (Fit note 等) を職務再設計に即時反映する。健康配慮パスポート (HAP) で情報を求職→入職→在職へ一気通貫で引き継ぐ。
- 専門人材の「基準+研修+監督」を契約化：共通基準と研修要件、面談頻度・配慮期限・定着率などの主要成果指標を委託仕様に明記し、品質のばらつきを抑制する。
- エビデンスで回す運用：IPSの忠実度 (fidelity) レビューと担当件数の上限管理を導入し、指標の公開・検証で継続的な改善を図る。

⁸⁵ NHS England. "Individual placement and support for severe mental illness." (<https://www.england.nhs.uk/long-read/individual-placement-and-support-for-severe-mental-illness/>)

第5節 おわりに

イギリスでは、法の理念（差別禁止・合理的調整）を現場で動く手順と資金の流れに翻訳し、医療・福祉・雇用を地域で結ぶ運用へ落とし込んでいる。理念を段取り（手順・期限）と資金設計に落とし、医療・福祉・雇用を地域でつなぐハブを明確化する方向性は参考となる。

1 障害の範囲・程度の捉え方（誰を対象に、どう把握するか）

イギリスは、障害を診断名ではなく「日常生活や就労に実質的かつ長期の不利があるか」で定義し、対象の取りこぼしを減らしている。企業には、本人の申出を起点に対話し、合意し、実施し、見直すという合理的調整の手順を社内規程として明文化させ、期間や記録様式まで定めることで、把握から実装までを運用で担保している。

さらに、医師が「どのような条件なら働けるか」を記す診断書（Fit note）と、本人が必要な配慮を整理・共有する健康配慮パスポート（HAP）を用い、求職→入職→在職をつなぐ。最重度の人を「働けない」と固定的に捉えず、高強度の就労支援を要すると位置づけ、SE/IPS や AtW で職場の調整と費用を確保しつつ、PIP/ESA 等で安全網を確保して「試して働く」選択を広げている。

2 包摂的な仕事の設計（職場側の段取りと制度の接合）

職場の包摂は、段取りを明確にすることでスムーズになる。Acas の標準に沿って、申出受付、評価、決定、実装、定期見直しの手順と期限を就業規則・様式に落とし込む。決定待ちの間は、暫定配置（業務再配分・短時間勤務）や代替機器の一時提供により開始し、後から正式措置に切り替える。

柔軟な働き方は、入社初日から申請でき、原則2か月以内に協議・決定し、在宅勤務・時差勤務・段階復帰などを合意書式で明確にする標準手順が示されている。費用面は、AtW が通訳・支援者・機器・通勤・メンタルヘルス支援など合理的調整を超える追加部分を助成する（企業の法的義務は代替しない）。企業は先行実装→承認後精算の内規を整え、“待たせない”配慮を実現する。あわせて、援助付き就業モデルで仕事そのものを再設計し、採用前から定着・昇進までの一貫支援につなぐ。

3 多様で個別的な支援の仕組み（地域連携・専門性・検証）

地域では、DWP と DHSC が連携する Work Well を軸に、一次医療・自治体・Jobcentre ・就労支援・企業を地域ハブで束ね、病欠・不調の段階から就労調整と復職支援に入れるようにする。復職日数・継続率・再病欠率などの指標で点検し支援を改善する。就職・定着の伴走は、Connect to Work（旧 Universal Support）等が担い、既存求人へのマッチングと最長12か月の定着支援を提供する。

専門性は、精神保健分野の IPS における忠実度レビューと担当件数の上限管理（概ね20～25件）で質を保ち、一般の援助付き就業は SEQF やレベル3資格で共通言語化する。委託事業は提供者別の統計公開と成果指標、及び過程指標×成果指標×研修要件を契約に埋め込む手法でばらつきを是正し、エビデンスに基づく改善を継続している。

【コラム A】⁸⁶ イギリス施策の沿革：戦後枠組みの構築と再編⁸⁷

(1) 前史：先行的取組、二つの大戦（1914–1918 年、1939–1945 年）

17–18 世紀頃⁸⁸から教会や慈善団体を中心に困窮者の救済活動⁸⁹ 90が行われ、19 世紀頃には民間ボランティア組織（voluntary sector）による独自の就労支援がみられた⁹¹。また 1910 年代から 1950 年代の一部地域で、多くの知的障害者が有給労働に従事していた記録が残っている⁹² 93。

第一次世界大戦後、障害を負った退役軍人（disabled veterans、以下「障害退役軍人」という）の多数が雇用の障壁に直面した⁹⁴。1919 年に政府は、障害退役軍人の雇用機会を増やすため、初の施策枠組みである国王の全国名簿制度（「キングズ・ロール」：King's National Roll Scheme, KNRS）⁹⁵を導入した（1944 年まで）。「キングズ・ロール」では、雇用主が任意で名簿に登録し、障害退役軍人を従業員の 5%雇用することを誓約し、王室の紋章が付いた「栄誉の印」を掲げることができ、また政府との契約において優先的扱いを受けた。1922 年には 3 万社が登録され、36 万人の障害退役軍人を雇用した。同制度は第二次世界大戦後に 1944 年障害者（雇用）法に置き換わるまで運用された。しかし重い障害を負った退役軍人の多くは雇用を得ること

⁸⁶ コラム参照資料 URL で特に記載のないものはすべて 2025 年 7 月 20 日最終閲覧。

⁸⁷ Barnes, C. (1991). *Disabled people in Britain and discrimination: A case for anti-discrimination legislation*. Hurst Co. (2025 年 2 月 2 日最終閲覧)

⁸⁸ 1536 年制定のヘンリー 8 世の浮浪と乞食処罰法（27 Henry VIII, c.25. An Act for Punishment of Sturdy Vagabonds and Beggars. 先行する 1531 法（22 Hen VIII c.12）に続く法律）が「初めて成年人を『働き得るもの』と『働き得ないもの』の二つに区分し、前者に対しては自身の手で生計を立てさせるように継続的に就労せしめ、後者については『施与が与えられる、援助され、救済される』ことを規定し、『同時にこの法律は規定に従わないものには厳罰の強化をもつてのぞんだ』。同法は最初の困窮者救済策（貧民対策ではなく）とされる 1601 年救貧法（エリザベス救貧法）の起源の 1 つといわれる。エリザベス救貧法はイングランド国教会の教区を単位として、労働能力のない者には扶養を与え、労働能力のある者には就労を強制することを規定し、救済費用は救貧税として教区から徴収された。榎原朗 (1981). *イギリス社会保障の史的研究 1：救貧法の成立から国民保険の実施まで*, 法律文化社, p.19

⁸⁹ 17 世紀後半から、教区によって貧困者や障害者へのシェルター提供を含む初期ワークハウス（救貧院）が設立・運営された。教会や慈善団体（1681 年頃のチチェスターや、1739 年設立のイングランド最古といわれる児童慈善団体ファウンドリング・ホスピタル（捨て子院）など）が、障害のある子どもを含む困窮者に職業訓練や見習い制度を提供し始めた。1834 年の救貧法改正法（「新救貧法」）以降、受給資格の軽減を目的とした劣等処遇と院内救済の原則のもと、高齢者、子ども、健常者、障害者など異なるカテゴリーで収容者を区別し厳しい運営下で共同生活を強いるワークハウス（1835 年のアビンドンなど）が広く建設された。19 世紀後半からは慈善組織協会（COS）による友愛訪問が開始され、高齢、病氣、障害などの理由で働けない人びとは「援助に値する貧者（deserving poor）」とみなされ COS から支援を受け、健全な身体を持つ者（able-bodied poor）は「援助に値しない貧者（undeserving poor）」とみなされ新救貧法下でワークハウスに入所し、定められた労働に従事することを義務付けられた。Brain, Jessica. (2019) *The Victorian Workhouse* ([https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Victorian-Workhouse//Choram.Our story so far](https://www.historic-uk.com/HistoryUK/HistoryofBritain/Victorian-Workhouse//Choram.Our%20story%20for%20us)) (<https://www.coram.org.uk/about-us/our-story/>) 山本卓著 (2020). *二〇世紀後半期イギリスの福祉再編：リスペクタビリティと貧困*, 法政大学出版局

⁹⁰ 「救貧法の歴史を通し、貧困は怠惰の結果であると信じられてきたので、『貧困者を仕事に就かせる』ための対応がなされた。」スピッカー、ポール (2009). *貧困の概念*, 生活書院, p.254

⁹¹ Turner, David (2024). *Disabled People's Activism in Victorian Britain* (<https://www.historyworkshop.org.uk/disability-history/disabled-peoples-activism-in-victorian-britain/>)

⁹² 1868 年設立のボランティア組織である英国王立盲人協会（RNIB）は視覚障害者に技能訓練を提供し、1894 年プリストルで設立された身体障害者の自助組織「勇敢な貧しいものたちのギルド（Guild of the Brave Poor Things）」は技能の見習い制度（apprenticeship scheme）を作り、1894 年に設立されたランカシャーろう協会などが地域のろう者に技能訓練等を提供した University of Cambridge (21 Jul 2023) *Give more people with learning disabilities the chance to work*, *historian argues* (<https://www.cam.ac.uk/research/news/give-more-people-with-learning-disabilities-the-chance-to-work-cambridge-historian-argues>) (2025 年 3 月 1 日最終閲覧)

⁹³ 施策としては、特に労働条件が悪かった「苦汗産業（sweated trades）」という一部産業に限定した最低賃金を初めて導入した 1909 年産業委員会法（Trade Boards Act）が、特定のグループ（「非効率」とみなされる人々や障害者を含む）に対して法定最低賃金より低い賃金を支払うことを雇用主に認めた。最低賃金免除の許可は、1945 年以降は賃金審議会（Wages Councils）の下で 1993 年まで、ただし農業分野における一部の限定的な例外は 2013 年まで、存続した。University of Warwick, University Library, Modern Records Centre. *Disability and the Trade Boards* (<https://warwick.ac.uk/services/library/mrc/collections/digital/tradeboard/disability>) (2025 年 7 月 25 日最終閲覧) / 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2009). *資料シリーズ No.50 欧米諸国における最低賃金制度「第 4 章 イギリスの最低賃金制度」* / 安部愛子. (2020). *社会保障制度の所得保障と労働条件規制の関係の検討：イギリスとドイツの近年の法政策の変遷を参考に*. *日本労働研究雑誌*, 62(2・3), 176-192.

⁹⁴ Historic England. *History of Disability: From 1050 to the Present Day "Disability, Rehabilitation and Work"* (Society (<https://www.rit.edu/deafww2/sites/rit.edu/deafww2/files/documents/WorldWarII.pdf>))

⁹⁵ Kowalsky, M. (2007). *This Honourable Obligation: The King's National Roll Scheme for Disabled Ex-Servicemen 1915–1944*. *European Review of History: Revue Européenne d'histoire*, 14(4), 567–584. (<https://doi.org/10.1080/13507480701752201>)



図2-2-1⁹⁶ 障害者雇用に取り組む雇用主認定シンボルの歴史的発展

左から「キングズ・ロール」の「栄誉の印」（1919-1944年）、DWP Jobcentre Plus 認定の「Positive About Disabled People, Two Ticks（障害者に積極的、通称「二重チェック」）⁹⁷」（1990-2016年）、「障害コンフィデント」⁹⁸（2016年-現在）

ができなかった⁹⁹。

（2）戦後枠組みの構築

第二次世界大戦中の労働力不足のため、女性、ろう者、身体障害者が1941年3月に導入された必須労働命令（Essential Work Orders）の対象となり、工場など戦争遂行に不可欠な場所での労働が義務付けられた。女性と障害者の雇用が増加し、戦後施策の下地となった¹⁰⁰。

⁹⁶ 画像左から、Highroyds Hospital.com(<http://www.wakefieldasylum.co.uk/people-and-events/the-seal-of-honour/>)

(<https://disabilityinbusiness.wordpress.com/2012/10/01/getting-ticks-is-easy-so-be-careful/>) (<https://www.orkney.gov.uk/your-council/equality-diversity-and-inclusion/disability-confident/>)

⁹⁷ 「Two Ticks（二重丸マーク）、Positive About Disabled People（障害者に積極的）」：障害者雇用のための5誓約を行った雇用主をジョブセンター・プラスが認定し、登録雇用主は求人広告やウェブサイトにも同シンボルを掲載することができた。5誓約：求人の際、最低基準を満たす障害応募者の全員に面接を行う；障害のある従業員の能力開発の話し合いを確保する；受障した従業員の雇用維持・継続努力；すべての従業員への障害の啓発；誓約を見直し、進捗を従業員とジョブセンター・プラスに伝える。Bacon, Nick. & Hoque, Kim.(2019)Briefing Note: Two Ticks or No Ticks? An Assessment of Two Ticks 'Positive About Disabled People' certification(<https://www.disabilityatwork.co.uk/wp-content/uploads/2019/02/Disability@Work-Two-Ticks-Briefing-Paper-4.pdf>)

⁹⁸ 障害コンフィデントは、前施策のTwo Ticks（二重チェック）に代わり、より体系的な3段階レベル構造になった。Hoque, K., Bacon, N., & Allen, D. (2024). Do employers' equality certifications improve equality outcomes? An assessment of the United Kingdom's Two Ticks and Disability Confident schemes. *British Journal of Industrial Relations*. (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12799>) (2024年9月26日最終閲覧) なお民間会員組織のビジネス障害フォーラム（Business Disability Forum in UK、1991年に障害者雇用者フォーラム（Employers' Forum on Disability）として始まり、2012年に社名変更した）は会員組織（企業、公的機関、その他の組織）が顧客／従業員としての障害者のインクルージョンを促進することでDisability Confident 認証を達成し維持できるようガイダンス・支援を提供し、会員組織が外部認証を要するレベル3（Disability Confident Leader）に昇級できるよう支援している。（<https://businessdisabilityforum.org.uk/about-us/>）

⁹⁹ 重度の障害を負った退役軍人の多くは「キングズ・ロール」制度でも雇用を得ることができず、政府は少額の年金を支給したものの、就労支援は慈善活動などの自主的な取組みに委ねた。各地の病院や民間約30団体が作業所（sheltered workshops）や訓練を運営・実施し、1920年代初頭に全国で約2,000人の障害退役軍人が就労した。民間団体の1つ、負傷兵や障害を持つ退役軍人に雇用を提供するために1922年に設立されたリッチモンド・ポピー工場は、1921年のポピー・アピールを機に設立され、以後100年以上操業を続け、現在も心身の健康不調を抱える退役軍人への雇用支援を行っている。（<https://www.poppoymill.org>）(2025年7月29日最終閲覧)（ポピー・アピールとは、英国退役軍人会（Royal British Legion）が主催する、負傷した軍人と家族を支援するための募金活動で、毎年、戦没者追悼記念日（Remembrance Day、第一次世界大戦が停戦となった1918年11月11日）前後に街頭で赤い造花（ポピー）を販売し、購入した人々は胸に付ける）。

¹⁰⁰ スウェイン、ジョンほか編、田香織訳（2010）.イギリス障害学の理論と経験：障害者の自立に向けた社会モデルの実践 明石書店.p.328/トムリンソン（Tomlinson）報告（1943年）は1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons（Employment）Act 1944）の基礎となる勧告を行い、「戦争の緊張下でもできることは、平時にもできると私たちは信じている」と主張した。Parliament. Disabled Persons（Employment）Bill.HC Deb（10 December 1943）vol 395 cc1260-3491260. (<https://api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1943/dec/10/disabled-persons-employment-bill>). 国民扶助法や医療サービス（National Health Service,NHS）など、戦後大改革された施策の多くは戦前・戦中の取組こ端を発している。

勝利後¹⁰¹、政府は1942年ベヴァリッジ報告¹⁰²の勧告に基づき、戦前・戦中の先行的な取組を発展させ、社会保障制度の基盤を作った。雇用の障壁に直面する障害者の雇用を推進する体系的枠組みとして1944年障害者（雇用）法（Disabled Persons (Employment) Act 1944、以下「1944雇用法」という）が成立した。

ア 障害者登録制度、雇用割当（quota systems）制度

1944雇用法は、負傷、疾病または先天性奇形のために雇用の獲得・継続・業務遂行が著しく困難（substantially handicapped）である人を障害者（disabled person）と定義した¹⁰³。障害者が任意で登録する「障害者登録制度（Disabled Persons Register）」を創設し、従業員20人以上を雇用する雇用主に対し登録障害者（person registered as handicapped by disablement）を従業員の一定割合（3%、当初は2%）雇用することを義務付け、違反罰金100ポンドを課した（公的機関は法的義務を負っていなかった）。また全国諮問委員会（National Advisory Council）と全国300か所に設置された地方諮問委員会（Local Advisory Committees）が規定された。また障害者専用の指定職種（reserved employment）が設定された（駐車場管理人とエレベーター係の2種類）。

(7) 障害者登録のための評価（assessment）：2つのグループ分類

雇用主が適切な候補者を探すための障害者登録、リハビリテーション、職業訓練を行う障害再適用サービス（Disablement Resettlement Service, DRS）がDWPの管轄下で全国に整備され、各地方事務所には障害者雇用担当官（Disablement Resettlement Officer, DRO）が任命された。

DROが登録のために障害者評価を行い、医学的根拠に基づく機能評価に基づき、第1項と第2項（Section 1 & 2）の2グループに分類し、提供され得るリハビリテーション、職業訓練、就労支援の種類を決定した。「第1項」は雇用に適していると判断された人で、一般雇用斡旋を受ける資格（eligibility）があり、職業リハビリテーションへの紹介、能力に応じた求人などの支援をDROから受けた。「第2項」は一般就労の獲得または継続が不可能と判断された重度の障害がある人びとで、多くの場合、保護雇用または指定職種に配置された。

イ 障害者登録と雇用割当制度の廃止

年が経つと共に障害者登録数は減り、3%雇用割当義務は1961年を最後に達成されないまま、1985年には0.9%に低下した。雇用主は義務免除の許可証を簡単に取得できた¹⁰⁴。

¹⁰¹ 第二次世界大戦中、戦時連合政権の首相チャーチルは国民の士気維持のため、戦争終結後の生活水準の社会保障の拡充を約束した。武川正吾、塩野谷祐一（1999）先進諸国の社会保障 イギリス、東京大学出版会、p.3

¹⁰² ベヴァリッジ報告書（1942年）「社会保険と関連サービス」は、戦後イギリスにおいて克服すべき五人（欠乏、疾病、無知、貧困、怠惰（The "Five Giants": Want, Disease, Ignorance, Squalor, and Idleness））を挙げ、包括的な政策枠組みへの改革を勧告した。

¹⁰³ 1944年障害者（雇用）法第1条1項「この法律において「障害者」（disabled person）という表現は、負傷、疾病または先天性奇形のために、その負傷、疾病または奇形を除けばその人の年齢、経験及び資格に適する種類の雇用を得ること、または維持すること、または自己の責任で仕事を請け負うことに実質的な障害がある（substantially handicapped）者を意味する」、2項「前項定義の目的のため、「疾病」（disease）という表現は、どの器官であれ不完全な発達から生じる身体的または精神的不調を含むものと解釈されるものとする。」登録障害者は「障害を負うこと（disablement）により障害者（handicapped）として登録された人」（第6条3項）であるとされ「その障害が登録簿への記載から6か月以上継続する見込みであること」（第7条2項（a））が要件とされた。元軍人（1914年から1918年までの障害年金受給者（1914-18 disablement pensioner））は名簿に申告する必要はなかった（第7条2項）。Disabled Persons (Employment) Act 1944 (<https://www.legislation.gov.uk/ukpga/Geo6/7-8/10/enacted>)

¹⁰⁴ 障害者登録数は1950年の936,196人から、したいに低下し、1990年には355,591人の最低数に減少した（1993年では地域生産年齢人口の1.3%だった）。3%雇用割当義務は1961年（対象雇用主の61.4%が達成）以降は達成されることなく、1975年には1.9%に、1985年には0.9%（雇用主の28.1%）に低下した。Sargeant, M., Radevich-Katsaroumpa, E., & Innessi, A. (2018). Disability quotas: Past or future policy?. *Economic and Industrial Democracy*, 39(3), 404-421.

障害者の雇用問題を調査した 1956 年のピアシー委員会 (Piercy Committee) 報告¹⁰⁵は、雇用割当制度が戦後高雇用期には一定の成果を上げたものの、不況時には効果がなく、障害者登録数の減少に伴い制度が機能しておらず、制度監視も不十分¹⁰⁶であるなどの課題を挙げた¹⁰⁷。最終的に 1995 年¹⁰⁸障害者差別解消法 (DDA) 施行に伴い¹⁰⁹、障害者登録簿及び付随する割当制度は 1996 年 12 月をもって廃止された¹¹⁰。

ウ 障害者登録に伴う保護雇用 (sheltered employment) 制度の導入と終焉¹¹¹

1944 年雇用法第 15 条は、大臣の承認を得た企業及び団体に対し、就労困難な登録障害者に特別な条件下での雇用と訓練を行う施設 (facilities) を提供するための公的資金の供与を規定した。翌年レンプロイ (Remploy) が設立され、保護雇用は主にレンプロイ工場を通じて提供された (コラム B 参照)。

¹⁰⁵ 1956 年ピアシー報告は、就労可能な障害者とそうでない障害者を区別することを強調した。重度の障害のために有給就労が不可能な人々は既存の福祉法 (当時の国民扶助法、国民保健サービス法、関連福祉法の枠組みの下で運営されていた) に基づく支援を継続することを勧告した。一方、重度障害のために有償労働に参加できない障害者を支援するために、多くはボランティア団体 (voluntary organizations) が運営していた保護的就労 (sheltered employment) に関しては、当時の保健省と地方自治体の下での福祉・アフターケア (welfare and aftercare、福祉・ケア・入院後の継続的な支援とリハビリテーションの提供) 枠組みでの管轄から、労働・国家サービス大臣 (Minister for Labour and National Service) が管轄する、雇用の枠組みに移管すべきであると勧告した。これらの勧告は 1944 年障害者 (雇用) 法の 1958 年改正に結びついた。Parliament.DISABLED PERSONS (EMPLOYMENT) BILL HC Deb 31 March 1958 vol 585 cc927-80(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/commons/1958/mar/31/disabled-persons-employment-bill>)

¹⁰⁶ 雇用割当改革において、政府は雇用主に対する罰則の導入ではなく、説得に頼ることを重視した。フィクションを通して、雇用割当制度があった当時の社会の様子がある程度伺える。「(委員会は、この機関がすべて公共の資金に依存している事実にかんがみ、(中略) とくに、各種の身体障害者を、任務の遂行に重大な支障がないかぎり、小さな比率で採用するものとする)。「もちろん、処罰を伴う命令ではなく — 正常な文化社会のために必要な最低の勧告に過ぎない。」「セス夫人は彼女の父のことを考えた... (中略) 父親は 40 代後半で急に耳が悪くなって、解雇されてしまった。(中略) 二度と働けなかった。彼の自信は回復不能なまでに打ち砕かれた。」デクスター、コリン(1990 年、原作 1977 年)ニコラス・クインの静かな世界・モース主任警部ハヤカワ・ミステリ文庫

¹⁰⁷ 1959 年の障害者の雇用に関する下院での議論では、1959 年 4 月時点で約 71 万 5,800 人の障害者が登録されており、うち 5 万 9,671 人が失業していた。1950 年代半ば以降、政府の再定着支援策を通じて雇用された障害者の数が減少しており、雇用支援は 1954 年の 11 万 5,613 人から 1958 年には 6 万 1,268 人に減少したことが指摘されている。アルフレッド・ローベンス下院議員の発言「私たちの主な課題は二つあります。一つ目は、産業界が通常の就労が可能な障害者の適切な割合を確保すること、あるいはその方法を見つけることです。これは完全に省庁の責任であると考えます。第二の課題は、重度の障害者が、一般の競争的雇用、保護作業所、あるいは特別な仕事など、どのような形で生計を立てられるよう、どのような施設が活用可能かを調べることです。」「レンプロイが保護産業 (sheltered industry) 労働者一人当たり週 8-9 ポンドの費用を負担しているのに、ボランティア団体のもので全く同様の仕事をする労働者に対して年間最大 150 ポンド、つまり週 3 ポンドしか負担しないことを期待するのは非常に困難です。」「ボランティア団体は損失の 75%までしか償還を受けられないため、残りの 25%は自力で調達しなければなりません。」「政府が保護工場 (sheltered workshops) の受け入れ枠を増やすのに大いに協力する、あるいは年間 150 ポンドを 250 ポンドに増額することができれば、それほど大きな負担にはならないでしょう。また、年間損失の 75%を負担するという前提で、この 150 ポンドの上限を 250 ポンドに引き上げても、人々を公的資金から解放し、収入を得られる職場に送り込むことになるため、財務省は損失を出さないかもしれません。もし計算式を作ることができれば、国が公的資金として支払う金額は、私が保護雇用 (sheltered employment) に求めている年間 100 ポンドの増額分を上回ることがわかると思います。」UK Parliament Hansard Commons: 21 July 1959 Commons Chamber Employment (Disabled Persons) Volume 609: debated on Tuesday 21 July 1959 [https://hansard.parliament.uk/Commons/1959-07-21/debates/9ff5b9fc-5cd2-450b-92e0-4d7eff489d2b/Employment\(DisabledPersons\)](https://hansard.parliament.uk/Commons/1959-07-21/debates/9ff5b9fc-5cd2-450b-92e0-4d7eff489d2b/Employment(DisabledPersons))

¹⁰⁸ 「1970 年代の初めには割当雇用制度は機能しないものとみなされ、いくつかの協議文書がその廃止を提案した。しかし、割当雇用制度に替わるものについての意見は一致しなかった。」ヨーク大学社会政策研究所 (SPRU) (1997).18 カ国における障害者雇用政策: レビュー No.9 (https://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/resource/other/z00011/z0001109.html#2_01)

¹⁰⁹ 1944 年障害者 (雇用) 法に基づく 3%の割当制度は、1995 年 DDA に基づいて制定された法令により、1996 年 12 月に DDA の雇用規定が施行されたことで廃止された。House of Commons Library. (19 January 1995).Disability Discrimination Bill 1994/95 [BILL 32] Research Paper 95/9(<https://researchbriefings.files.parliament.uk/documents/RP95-9/RP95-9.pdf>) (p.7) (Hyde, M. (1996). 1944 年障害者 (雇用) 法の一部に技術的には法令に残っているものの、その運用部分はその後の法律によって置き換えられ事実上廃止されている。なお、障害者再適用サービス (DRS) は 1992 年までに雇用リハビリテーションセンター (Employment Rehabilitation Centre, ERC、1973 年設立) の運営を地方雇用サービスに委譲し、障害者雇用アドバイザーを擁する「配置・評価・カウンセリングチーム (Placing, Assessment and Counselling Teams, PACT)」に組織再編され、さらに障害者のためのニューディール政策 (NDDP) を含む改革の一環として 1999 年 4 月に「障害者サービスチーム (Disability Services Teams)」に名称変更した。能力開発センターは廃止された。松原義弘、(2018) .イギリスの障害者雇用における合理的調整の保障。富山高等専門学校紀要 第 5 号 (<https://www.nc-toyama.ac.jp/library/wp-content/uploads/sites/4/2018/02/kiyou5-3.pdf>) /ニューディールについては以下の資料も参照。労働政策研究・研修機構 (JILPT) (2004) 労働政策研究報告書 No.3 先進諸国の雇用戦略に関する研究(<https://www.jil.go.jp/institute/reports/2004/documents/003.pdf>) (共に 2025 年 7 月 20 日最終閲覧)

¹¹⁰ 障害者団体は、反差別法の制定を求めて精力的なキャンペーンを行ってきた。同時に、大半の団体は、雇用割当制度は不完全であっても雇用主に障害労働者に対する社会的責任を果たすよう促すうえでは不可欠な手段であると考え、制度の欠陥は批判したものの、1990 年代の見直しにあたり制度を維持・強化することを概ね支持し、廃止に反対した。House of Lords.Disabled Employment Quota System.HL Deb 13 April 1994 vol 553 cc1575-96(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/lords/1994/apr/13/disabled-employment-quota-system>)

¹¹¹ 寺島彰、西村淳(2020)。「第 2 章 イギリスの概要」一般社団法人ダイバーシティ就労支援機構。2019 年度「海外状況整理部会報告書」/松井亮輔、岩田克彦編 (2011) . 障害者の福祉的就労の現状と展望.中央法規出版

(7) 働ける重度の障害者への保護雇用制度

1958年障害者（雇用）法改正¹¹²により、地方自治体に、重度の障害者、特に障害者登録簿の「第2項」グループに分類される、一般雇用に不適格とみなされる人々を対象とした保護雇用及び訓練を手配する権限が与えられた。多くの場合、地方自治体は非営利団体や労働者協同組合と共同で、働く場（sheltered workshops）や訓練事業を運営した。賃金水準の裁量権は雇用主である地方自治体等や保護工場長が持ち、国からの補助金によって補填された。

(イ) 「開かれた雇用」へ 1：開かれた保護雇用¹¹³の開始と「援助付き就業」の変更¹¹⁴

1960年代に始まった重度の障害者向けの雇用支援プログラムが、開かれた保護雇用（sheltered groups in open employment）を可能にした。当初はグループを対象とし、何度かの名称変更¹¹⁵を経て、次第に個別支援に変わっていった。障害労働者はスポンサー（自治体やレンプロイ）に保護雇用¹¹⁶されており、そこから一般雇用の職場（ホスト）に派遣されて働いた。ホスト（雇用主）は障害労働者を雇用する義務を持たず、生産性に見合った賃金を支払い、賃金として不足した分はスポンサーが障害従業員に支払った。その資金は障害者登録に関連した保護雇用補助金制度（保護雇用を行う事業所への補助金）を通じて、支払われた。

一種の「補助金付き職業紹介（subsidized employment placement）」制度¹¹⁷ともよばれる、この当初の「援助付き就業」アプローチ（一般職場において、障害者がさまざまな支援を受けながら、賃金保障される形態¹¹⁸）

¹¹² 「この法律は1958年に改正されるが、そのことは戦後1960年代初期までは身体障害者の雇用問題と職業構成が障害者サービスの中心課題であったことを示している。杉野昭博(1999)「第13章 対人社会サービス(3)―障害者―」武川正吾,塩野谷祐一(1999)先進諸国の社会保障 イギリス,東京大学出版会, p.303/1970年の慢性疾患患者・障害者法は、障害者に支援サービスを受ける具体的な権利が初めて認められ、地方自治体に住宅改修、在宅介護、教育・交通機関へのアクセスなどの支援提供を義務付けた。しかし地方自治体には、利用可能な資源に基づいて裁量権が与えられていたため、適用に一貫性がなかった。障害者の統合に関するスノードン作業部会(1974年)は1976年報告で、障害者の権利、十分な協議、教育や雇用における機会均等を強調し、障害者が自分たちに影響を与える決定について主導権を持つよう求め、隔離や慈善活動ではなく平等なアクセスを主張した。Stone, E., Mercer, G. Barnes, Colin(1998).The Snowdon Survey.Disability Research Unit, University of Leeds (<https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/stone-snowdon-survey.pdf>)

¹¹³ 1960年代に始まった保護産業グループ制度（Sheltered Industrial Groups）制度では、国が職場ごとに賃金の一部を支払い、障害者は非障害者の従業員と同等の賃金を受け取った。実際には障害従業員は地方自治体やボランティア団体、レンプロイに雇用されており、これらの団体が配置を手配し、障害労働者への賃金を支払っていた（雇用主への直接的な補助金ではなかった）。働く障害者の多くが知的障害者で、利用者は1985年から1993年で利用者数が急増（1,049人から7,210人へ）した。この「援助付き就業」（1990年代に導入された用語）は、保護工場やシェルタードワークショップでの就労と一般企業への支援付き配置の両方を包含し、目的は、シェルタードワークショップへの就労者数を固定し、はるかに安価な選択肢である支援付き配置を促進することである。Thornton, P., & Lunt, N. (1995). Employment for Disabled People: social obligation or individual responsibility York: University of York, Social Policy Research Unit.

¹¹⁴ 「援助付き就業は、地方自治体や民間団体のワークショップ（スポンサーと呼ばれる）で保護雇用された障害者が民間企業などに派遣されて働く制度である。」「援助付き就業者の生産性に見合った賃金相当額を派遣元であるワークショップに支払うというのが、この制度の仕組みである。レンプロイ公社でもインターワークという名称で同様な制度を設けており、1999年現在約3,500人がインターワーク制度のもとにホスト企業で就労している。」独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2001）. 資料シリーズ No.24 諸外国における障害者雇用対策 発行年月「第4章 イギリスにおける障害者雇用対策」（p.71）(https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/shiryoutu/p8ocur0000015wr-att/shiryoutu24_02.pdf)

¹¹⁵ 1960年代には「保護産業グループ制度（Sheltered Industrial Group Scheme）」として知られ、1985年4月に「保護配置制度（Sheltered Placement Scheme,SPS）」と名称変更され、1994年3月に「援助付き就業プログラム（supported employment programme）」と名称変更され、2001年にワークステップ（Workstep）に名称変更され、2010年10月より、他の「職業準備（Work Preparation）」「職業導入制度（Job Introduction Scheme）」と共にワークチョイスプログラムに統合されたが、ワークチョイスは2017年にWHPに置き換わった。寺島華(2020).海外情報-イギリスの障害者雇用支援の近年の動向。「新ノーマライゼーション」2020年2月号(<https://www.dinf.ne.jp/d/0/324.html>)

¹¹⁶ 保護雇用への資金提供は、障害者のニーズと希望を考慮し、ES（障害者雇用サービス）、地方自治体や非営利団体が地域ごとに協議して決定される。地域ごとにサービス提供のバランスを見直し、重度の障害者が開かれた職場で働く希望や、必要に応じてワークショップでの就労機会も確保する。開かれた雇用への紹介を優先する場合、追加費用は支援し、ワークショップへの助成や製品の宣伝支援を継続する。UK Parliament.Sheltered Employment.HC Deb 10 March 1994 vol 239 cc338-40W(<https://api.parliament.uk/historic-hansard/written-answers/1994/mar/10/sheltered-employment>)

¹¹⁷ Hasluck, C., & Green, A. E. (2007). Department for Work and Pensions Research Report No 407. What works for whom?. Corporate Document Services.(https://warwick.ac.uk/fac/soc/ier/publications/2007/hasluck_and_green_2007_rrep407.pdf)

¹¹⁸ 「援助付き就業」は当初は補助金付き一般雇用への移行促進策であった。1980年代まで保護雇用の職場（Sheltered Workshop）とそこで働く障害者は増えていったが、1980年代終盤頃からは減少し始めた。原因の1つは「政策が援助付き就業制度（Sheltered Placement Scheme）に移行した結果である」。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構.障害者職業総合センター（2008）. 資料シリーズNo.41「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」.p.86

は、知的障害のある人々などに有効な方法として障害者団体等から大きく支持され、1980年代から1990年代初頭にかけて発展した¹¹⁹。

しかし、「開かれた保護雇用」を可能にした当初の補助金は1996年の障害者登録簿の廃止とともに事実上廃止になり、後続の各種「援助付き就業」プログラム¹²⁰においては、不足分の賃金を補う助成金は縮小された¹²¹。またレンプロイなど保護工場を運営してきた事業所は直接保護雇用者から雇用支援サービス提供事業者へと変貌していった。なお保護雇用の場に特化した政府補助金はレンプロイ工場¹²²など一部の事業者には縮小され限定的な形で近年¹²³まで継続した。

援助付き就業を推進する全国組織（BASE）によれば、現行の援助付き就業「5段階モデル」¹²⁴は、若者向けの「支援付きインターンシップ」や「インクルーシブな見習い制度」（職場における援助付き就業）など、さまざまプログラムの基盤となっている。

¹¹⁹ Hughes, M., & Kingsford, M. (1997). A Real Job-with Prospects: Supported Employment Opportunities for Adults with Learning Difficulties and Disabilities. FEDA Paper. *FE Matters*, 1(13), n13. (<https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED406551.pdf>)

¹²⁰ 「今日では、開かれた保護雇用として、一般就労への支援に力点が入られている。つまり、保護工場(Supported factories)及び保護事業(Supported businesses)は(中略)障害ある労働者が50%以上働く保護雇用制度であるが、加えて援助付きの一般就労プログラムを担うところが多い。これは労働年金省を通して運営されるワークステップ(WORKSTEP)プログラムを、それぞれの保護雇用事業が個別的にテイラーメイドで柔軟なサポートを行うものである。2010年10月以降、これを「ワークチョイス」としてさらに強化し、展開しようとしている」。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2012)NIVR No.110 欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題 第4章 イギリス p.165 (<https://www.nivr.jeed.go.jp/research/report/houkoku/houkoku110.html>)

¹²¹ 1990年以降の改革により障害者サービス(ES)は抜本的な改革を迫られ、障害者が他と同様に労働市場の厳しさにさらされるという新体制がもたらされた。Kleinschmidt, T. P. (2000). The employment requirements of disabled persons: a study of the development of state supported employment provision.. (<https://pearl.plymouth.ac.uk/cgi/viewcontent.cgi?article=1075&context=foh-theses-other>)

¹²² バッキンガ等の工場(元シェルタード・ワークショップ)を運営するワトフォード社は2010年10月導入施策の「ワーク・チョイス」プログラムを通じて、2019年3月の同プログラム終了まで、障害者従業員の賃金を補充する助成金を得ていた。(ワークチョイスは2018年2月に新たな参加者のリファラール受付を終了し、最後の参加者のプログラム実施が2018年初頭で、2019年3月にはプログラム実施が終了した。後続のWHPの発表及び最初の展開は2017年11月の導入で、WHP導入に伴いワークチョイスは終了した形になる)。2019年4月から2021年まではAtWの例外的使用として支援対象者1人につき年間5,000ポンドの増額助成金が特別に提供された。その後ワトフォード社は2024年にワトフォード自治区議会から2万ポンドの地域助成金を交付されており、事実上の保護雇用を維持している。Watford borough council (19 July 2024). £20,000 grant for Watford Workshop helping to support disability empowerment <https://www.watford.gov.uk/news/article/627/-20-000-grant-for-watford-workshop-helping-to-support-disability-empowerment> BASEのウェブサイトによれば、労働年金省の移行雇用者支援助成金(TESEG)が、障害者を雇用する企業、特に「援助付き事業(Supported Business)」と呼ばれる障害者雇用を促進を主な目的とする組織(または事業単位)を支援している(2023年4月以降1枠あたり年間5,505ポンドの資金が支給される[予定]。移行期雇用者支援助成金(TESEG)は、2019年4月1日より、AtWの一環として導入されたもので2019年3月31日時点でワークチョイス契約が終了する際、ワークチョイスの「保護された場所(Protected Place)」で働いていた障害従業員/「ワークチョイス保護地域」(Work Choice Protection Area)での対象企業で就労を継続している障害従業員を支援することを主な目的とし、雇用主が雇用維持できるよう財政支援を提供し、新しいAtWの枠組みへの移行期間中の支援の継続性を確保し、今後、このTESEG助成金は、AtW Plusに取って代わる予定とのことだった。(<https://www.base-uk.org/supported-business#-:text=A%20Supported%20Business%20is%20an%20organisation%20or%20E2%80%98business,people%20as%20defined%20within%20the%20E2%80%9A%20Act%202010.>) (2025年3月2日最終閲覧) / (事実上の保護雇用を行っている「援助付き事業(SB)」を対象としたAtW Plusパイロットプログラムが1年間行われた)。標準的なAtW制度が提供するよりも大幅に高度な支援を必要とする個人を対象にAtW Plusと呼ばれる2023年のパイロットプログラムが作られたが、このプログラムは2024年3月27日に撤回され、終了している。DWP(11 July 2023). Guidance: Access to Work Plus referrals (<https://www.gov.uk/guidance/access-to-work-plus-referrals/>)

¹²³ レンプロイ工場には2013年まで政府補助金が支払われた。

¹²⁴ [5段階の援助付き就業モデル] ①クライアント・エンゲージメント: 求職者が支援付き雇用モデルについて知り、自分に適しているかどうか、十分な情報を得た上で選択する機会; ②職業プロファイリング: 達成したいことを明確にし、そこに到達するための計画を立てることを可能にする、詳細でユニークな発見と計画のプロセス; ③仕事探し: 雇用ワーカーとクライアントが協力して、クライアントの雇用目標に合った求人情報を探す; ④雇用主の関与: 雇用ワーカーは仕事について学び、採用プロセスや職場において雇用主がどのように支援するかについて雇用主と計画を練る; ⑤オン・ザ・ジョブ及びオフ・ザ・ジョブ・サポート: クライアントは仕事を習得し、雇用を継続できるようサポートされる。これには、職場でのジョブコーチング、トレーニング、職場メンターによるサポート、定期的な職場レビューなどが含まれる。BASE Supported Employment (<https://www.base-uk.org/page/What-is-Supported-Employment#>)。他にも、精神保健上の問題を抱える人々のための個別配置・支援(IPS)、また知的障害や自閉症のある人など就労困難のある2,000人を支援すべく労働年金省から3年間で760万ポンドが拠出された「地方援助付き就業イニシアチブ(Local Supported Employment: LSE)」(イングランドとウェールズの24自治体で、2022-2019年、一部地域では2025年)や、ヤフェアスタート・スコットランドなどの雇用プログラムが5段階の援助付き就業モデルに準拠し、あるいは5段階の全部または一部を採用している。Base. 2022. £7.6 million to help 2,000 adults with autism into work (<https://www.base-uk.org/archive/202208>) (2024年10月14日最終閲覧)

(ウ) 「開かれた雇用」へ 2：雇用主への短期助成金制度（2010年まで）¹²⁵

1977年に新たな施策「職業導入制度（Job Induction Scheme, JIS）」が始まり、障害者を新規雇用した雇用主に対し、最低26週間の雇用継続を条件に、最初の6週間（最大13週間）に週75ポンドの助成金が提供された。

(3) 差別禁止法制、社会保障改革（1990年代—現在）

1995年制定の障害者差別禁止法（DDA）は、就労困難であることを障害の前提とした旧1944年雇用法における障害の定義から法的障害定義¹²⁶を大きく変え、対象を大幅に拡大した。DDAはさらに欧州基準と整合を取るために改正され、その他の差別禁止法と共に2010年平等法に統合された。

ア 労働能力評価（WCA）の導入と変容

1990年代以降、障害給付金「就労不能給付（Incapacity Benefit, IB）」の申請課程に個人能力評価（Personal Capability Assessment, PCA¹²⁷）が導入された。2008年以降¹²⁸は「雇用・生活支援手当（ESA）」申請過程におけるWCA¹²⁹に代わった。ESA給付申請者は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、前者は就労関連活動が免除され、高い給付を受け、後者（就労関連活動の能力が可能であると見なされた人）は就労関連活動を行うことが期待されている。

生産年齢層を対象とする複数の給付金を統合すべく2013年に導入された単一制度「ユニバーサル・クレジット（Universal Credit, UC）」¹³⁰の申請時にもWCAは導入（2016年）され、政府は給付制度の簡素化を図

¹²⁵ 職業導入制度（JIS）は、1970年代当時既に機能しなくなっていた障害者登録と雇用割当制度に代わり、民間雇用主に直接雇用を促すインセンティブを通じ、説得・支援することで障害者雇用を促進する制度だった。専門障害アドバイザー（Specialist Disability Advisors, SDA）、地方雇用サービス部（後の職業紹介所 Jobcentres）に所属していたが障害従業員と雇用主の両方の支援と指導を通じて雇用促進に努めた。Hasluck, C., & Green, A. E. (2007)/雇用サービス部(ESD)が運営する雇用リハビリテーションセンター（Employment Rehabilitation Centre, ERC）はセンター内に設けられた作業場での作業を通して障害者の適職評価や職業能力の向上を図り、また「使用者への支援として」「職業導入制度」を通じて「障害者を雇い入れるにあたって作業施設の改善または特別の機械設備等の整備を行った使用者に対し、それに要した経費について5,000ポンドを限度に補助が行われた」。松原義弘（2018）

¹²⁶ 1995年DDA定義：「障害（disability）」及び「障害者（disabled person）」の意味(1)別表1の規定に従い、通常の日常生活を営む能力（ability）に実質的かつ長期的な悪影響を及ぼす身体的または精神的障害（physical or mental impairment）を有する者は、本法において障害（disability）を有する。(2)本法において「障害者」とは、障害を有する者をいう。」House of Lords Library Disability(2020). Discrimination Act: 1995 and now (<https://lordslibrary.parliament.uk/disability-discrimination-act-1995-and-now/>)（2024年10月1日最終閲覧）。

¹²⁷ 2008年以前、「就労不能給付」の受給資格の規定は非常に厳格で、「個人能力評価」（雇用年金省（DWP）の制度に基づいて実施される医学的・機能的評価）の手続きは徹底したものだった。ヒル、マイケル。アービング、ゾーイ。（2015（原書2009年））。イギリス社会政策講義 ミネルヴァ書房、p.125

¹²⁸ 2007年福祉改革（Welfare Reform）法でWCAとこれに基づく就労関係活動（WRA）が再設計され、2008年白書において障害のある失業者への個別対応を強化することと、すべての社会保障給付をより一層（再）就職支援型給付へと変更することが盛り込まれ、2009年度予算に多く（当初13億ポンド、後に31億ポンドに引き上げ）の再雇用支援策予算を追加し、さらに2009年福祉改革法で「稼働能力ある者」の雇用支援強化のため、公的機関のジョブセンター・プラスに加え、民間団体の活用を通じて個別対応の再就職支援を可能にした。丸谷浩介。（2015）。求職者支援と社会保障 イギリスにおける労働雇保障の法政策分析。法律文化社

¹²⁹ DWPはWCAの契約事業者として2008年から2014年までアトスと契約（Atos UK、フランスに本社を置く多国籍デジタルトランスフォーメーション・ITサービス企業のイギリス子会社で、イギリス公共部門において複数の政府省庁・機関と大規模な契約を締結している）、2014年10月からはマキシマス（Maximus UK）と契約している。2024年9月以降、DWPは、2029年まで続く機能評価サービス契約の一環として、個人独立給付（PIP）とWCAの両方の評価に関する新たな複合契約を以下の複数のプロバイダーに交付した。北イングランド及びスコットランド：Maximus UK Services Limited（現在の契約はAtos）、ミッドランド及びウェールズ：Capita Business Services（現Capita）、南西イングランド：Serco（新規契約、旧Atos）、南東イングランド、ロンドン及びイースト・アングリア：Ingeus UK Limited（旧Atos）、北アイルランド：Capita Business Services（現Capita）UK Parliament. Hansard. Commons: 25 May 2023 Written Statements Work and Pensions. Health Transformation Programme. Volume 733: debated on Thursday 25 May 2023 (<https://hansard.parliament.uk/Commons/2023-05-25/debates/23052551000018/HealthTransformationProgramme#contribution-D2008561-145F-49E9-B1E5-A41D0657A179/>) Benefit and Work. (<https://www.benefitsandwork.co.uk/news/atos-wiped-out-as-dwp-reveal-who-will-carry-out-your-assessments-from-2024/>)

¹³⁰ ユニバーサル・クレジット（以下、UCという）は2013年4月に導入され当初は限定された特定のグループを対象としてされていたが、段階的に他の給付を包摂してきた。最終的には1つの給付に替わる予定。WCAは2016年5月よりジョブセンター・プラス事務所に導入され、すべての受給者タイプを対象に拡大された。なお、雇用・支援給付（以下「ESA」という）におけるWCAの結果は2グループで、UCにおけるWCAは4グループに分けら

るとともに、就労関連活動参加を受給条件（conditionality）とした雇用支援を強化した。

特に2010年代に実施された大規模な財政緊縮を背景に、社会保障支出（welfare spending）を抑制¹³¹することに注力し、雇用プログラムへの参加は、しばしば障害給付の維持と関連付けられてきた¹³²。特に2010年代に実施された「ワーク・プログラム（Work Programme）」（2010–2017年）では、就労関連活動参加など一定の義務違反に対して給付削減などの受給者への制裁を設ける仕組みが含まれ、懲罰を伴う参加の強制が行われたため、給付金申請過程で行われるWCAに国内外からの批判が集中した（2025年7月22日審議終了の社会保障法案においてWCAは2028年度の廃止が予定されている）。

その後導入された主な包括的雇用プログラム、例えば、仕事と健康プログラム（WHP）（2017–2024年）、Work Well（2022–2024年、一部2026年）、Connect to Work（2025–2029年〔予定〕）などでは制裁は緩和され、自主的な参加が中心になっている。

2015年度以降、政府¹³³は、障害者の就業格差（非障害者と障害者の就業率の差、2024年で28%差）¹³⁴を縮小することを目的に、個別就労支援に投資を行ってきた¹³⁵。2024年7月以降の政府¹³⁶の施策は一連の公式

れる。①就労可能グループ（能力制限なし）（Fit for Work Group (No Limited Capability)）これらの申請者は就労可能とみなされるため、UCまたはESAの就労関連要素の受給資格はない。受給資格の申請は停止される可能性がある。②その他の結果再評価などの具体的な状況によっては、決定においてこれらのグループ間の変更が時間の経過とともに生じる場合もある。UCでは③就労能力制限（Limited Capability for Work, LCW）または④就労関連活動能力制限（Limited Capability for Work and Work-Related Activity, LCWRA）を区別しており、LCWRAはより重度の障害を表し、申請者は就労関連活動から完全に免除される（ESAにおける「サポートグループ」に該当）。Gov.UK. Universal Credit (<https://www.gov.uk/universal-credit/>) Gov.UK. (15 July 2025). Official Statistics. Universal Credit statistics, 29 April 2013 to 12 June 2025 (England, Scotland and Wales) (<https://www.gov.uk/government/statistics/universal-credit-statistics-29-april-2013-to-12-june-2025/universal-credit-statistics-29-april-2013-to-12-june-2025>)

¹³¹ 2015年度の社会保障給付及び税額控除への支出総額は2,160億ポンドで、総公共支出の29%、国民所得の11%に相当した。2010年以降、政府は主に生産年齢層の給付及び税額控除の増額幅をより低いインフレ指数に切り替え、給付増額を凍結し、障害者給付及び税額控除の改革を行うなど生産年齢層の福祉（社会保障）支出を削減した。2010年以降、削減額の過半数がこの削減によるもので、削減の大部分は、特に障害者や低所得世帯を対象とした生産年齢層向けの給付金支援の削減とアクセスの制限によるもの。Gov.UK. Office for Budget Responsibility (OBR) (March 2017). An OBR guide to welfare spending (https://obr.uk/docs/dlm_uploads/An-OBR-guide-to-welfare-spending-Bud-17.pdf)

¹³² ESAの申請の際、まず一時医療の一般診療医（GP）から「就労可能証明書（‘fit note’）」を取得する必要があり、その後、ジョブセンター・プラスに連絡し、アドバイザーと調整のうえ、通常はWCA実施のため外部の評価センターに紹介（リファー）される。給付金受給者にはジョブセンター・プラスのアドバイザーとの定期的な連絡が義務付けられている。2014年頃から、求職者手当（JSA）受給者等は、給付条件付きとして、求職活動を継続していることの確認のため、オンラインへの定期的な「サインオン」（デジタルチャネル）が求められるようになった。Contact Jobcentre Plus (<https://www.gov.uk/sign-in-universal-credit>) DWP. Touchbase: For advisers, intermediaries and other professionals (May 2014). (<https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7e19b3ed915d74e62241b4/touchbase-may14.pdf>) DWP (6 October 2023). Guidance: The fit note: guidance for patients and employees (<https://www.gov.uk/government/publications/the-fit-note-a-guide-for-patients-and-employees/the-fit-note-guidance-for-patients-and-employees>)

¹³³ 2025年7月末現在、公式な国家障害者戦略（National Strategy for Disabled People、2021年7月28日発表）と障害者行動計画（2024–2025年）（Disability Action Plan、2024年2月5日発表）に関する撤回または代替案の発表はされておらず、既存の計画は引き続き参照されるが、どちらも前保守党政権の取組みであり、2024年7月4日の総選挙による政権交代を受けて、新政府は「適切な時期に」障害者政策に関する計画について最新情報を提供すると述べた（2024年12月、ティムズ労働年金省担当國務大臣）。Abreu, Laura. (08 July, 2025) Research Briefing. Disability Equality The National Disability Strategy: Content, reaction and progress: What is the National Disability Strategy (NDS), how was it received, what were the legal issues and what progress has been made? (<https://commonslibrary.parliament.uk/research-briefings/cbp-9599/>)

¹³⁴ DWP (2025) Official Statistics. The employment of disabled people 2024

¹³⁵ 過去の主流雇用プログラムの例：DWPのWHP（2017年末–2024年、イングランドとウェールズ対象）は、障害者やホームレス・退役軍人・ケアリバー・元受刑者・難民・長期失業者などを支援した。2022年11月までに35万人（6割が男性）が参加し、46%が何らかの時点で就職し、31%が就業を続けた（sustained employment、週16時間以上26週間（6か月）継続して雇用されているか、6か月間の自営業を継続）。障害者の紹介期限は当初の2022年10月から2024年9月まで延長され、約10万人が追加参加した。6契約地域（北西部：Ingeus、ウェールズ：Remploy、中央イングランド：Shaw Trust、北東部：Reed in Partnership、南部：Seetec Pluss、ロンドン周辺州：Shaw Trust）を5大事業者（各地域プライムプロバイダー）が契約し、下請けプロバイダー（公共団体、民間企業、非営利団体）のネットワーク（雇用サービスのサプライチェーン）を通じて就労支援サービスを提供した（契約プロバイダーは手数料と就職成功に対する成果報酬を受け取る）。DWP (4 March 2025). Work and Health Programme Official Statistics to November 2024 (<https://www.statsusernetwork.ons.gov.uk/topic/dwp-work-and-health-programme-official-statistics-november-2024/>) Gov.UK (2023) Work and Health Programme Evaluation: Integration Report (<https://www.gov.uk/government/publications/work-and-health-programme-evaluation-synthesis-report/work-and-health-programme-evaluation-synthesis-report>)

¹³⁶ 2024年7月の政権交代後は、国家障害者戦略に示された長期ビジョン「政府全体で障壁を打破し、障害者の雇用を含む機会を変革するための戦略的方向性を設定する」を継承しつつ、2024年11月発表の白書『英国を働かせる（Get Britain Working）』で全生産年齢人口の80%の就業率達成という長期的な目標と、就労支援の対象となる主要なグループとして長期疾病患者（people with long-term sickness）、就学・就労していない若者（young people not in

政策文書（白書「英国を働かせる」、緑書「就労への道」、2025年7月議会で審議された社会保障法案（welfare bill）¹³⁷ ¹³⁸）に示された。

【コラム B】 レンプロイの歴史

1945年、レンプロイは労働・国民奉仕省（Minister of Labour and National Service¹³⁹）大臣によって非営利の障害者雇用公社（Disabled Persons Employment Corporation Ltd）として設立され、翌1946年に Remploy に、1949年には Remploy 社（Remploy Ltd.）に組織名が変更された。資金援助は1946年に同社と労働大臣との間で結ばれた協定により、国庫の財政支援を受けた全国的な保護雇用制度を提供する先駆的な試みとして、就労を希望しながらも重度の障害のために就職・維持が困難だった人々（対象となる登録障害者は「同じ仕事をしている一般労働者の30%から80%の作業能力を持つ障害者」¹⁴⁰とされた）に仕事を提供することが可能となった。

1950年までに84工場が設立され、1980年代後半の最盛期には、94事業所で1万人以上の従業員（その大半が障害者）が雇用された。

1988年からは保護工場の従業員に対し他雇用主の下で職を得よう働きかけが始まり、1989年には研修

education or employment, NEET)、ケア責任を負っている女性を挙げ、今後の取組みとして、ジョブセンターを持続可能な雇用に向けた技能と支援に重点を置いた雇用・キャリアサービスへと転換すること、自治体に資金と権限を委譲し、雇用、健康、技能支援を地域レベルで調整すること、NHSの待機リストを削減し、精神保健医療での支援を実施して人々の職場復帰を支援するため資金を投与すること、若者の就労、教育、または訓練の確保を目的とした「ユース・ギャランティー」を導入することなどを掲げ、また雇用数の増加だけでなく、英国全土における雇用の質と機会均等の向上を目指すとしている。続いて2025年3月発表の緑書「就労への道筋：給付金と支援の改革（Pathways to Work: Reforming Benefits and Support to Get Britain Working Green Paper）」で施策の方向性が示され、特に、障害や健康不調のために経済的不活性状態にある人々の就労を支援するための個別化された集中的なアプローチを重視し、ワークコーチの配置など、さまざまな雇用施策に資金を割り当てている。DWP, HM Treasury and DfE (26 November 2024). Get Britain Working White Paper (<https://www.gov.uk/government/publications/get-britain-working-white-paper>) / DWP (18 March 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>) / DWP (30 June 2025). Timms Review of the PIP Assessment Terms of Reference (<https://qna.files.parliament.uk/ws-attachments/1817526/original/Timms%20Review%20of%20the%20PIP%20Assessment.pdf>)

¹³⁷ 2025年6月18日、障害のために特定の追加費用を必要とする人々への個人独立給付（PIP）制度の改革を提案する「ユニバーサル・クレジット及び個人独立給付法案（024/2025年度法案267、略称「社会保障法案（Welfare Bill）」）が国会に提出され、全院委員会で審議された。当初の法案は緑書の提案を盛り込み、低所得者への給付金ユニバーサル・クレジット（US）及び障害者給付金（個人独立給付PIP）要件の厳格化（受給者数の減少を目的とする）を含んでいたが、議論を経て緩和された修正案に替わり、2025年7月9日に下院を通過し、[追記]7月22日に国会審議を終了した。7月8日に国連障害者権利委員会（CRPD）が審議中の社会保障法案が障害者に有害な影響を与える可能性があるとして異例の懸念を表明した。また国会署名「DWPの「就労への道」に関する緑書を廃止し、国家障害者戦略を策定せよ」に10,814署名が集まり、政府は回答で緑書の改革原則を放棄する意図はないこと、障害者の参加する障害者諮問委員会を設置しPIP評価の共同見直しを実施することを約束した。同法案は当初「ユニバーサル・クレジット及び個人独立給付（PIP）法案」と題されていたが、下院の修正案提出時にPIP関連の受給資格に関する変更が削除されたため、PIP受給資格や関連する介助給付に変更はない。Cramer, P., Elgot, J., and Walker, P. (1 Jul 2025) Keir Starmer forced into dramatic climbdown to pass welfare reform bill (https://www.theguardian.com/politics/2025/jul/01/welfare-bill-passes-after-keir-starmer-offers-late-concession?CMP=share_btn_url) / Walker, Peter (2025) "UN Panel Raises Concerns with UK Government over Welfare Bill", The Guardian. (8 July 2025) UN panel raises concerns with UK government over welfare bill (<https://www.theguardian.com/society/2025/jul/08/un-panel-raises-concerns-with-uk-government-over-welfare-bill>) / BBC. (10 July 2025) Government's watered-down benefits bill clears Commons (<https://www.bbc.com/news/articles/cm2zyvymeeo/>) (10 July 2025) Petition: Abandon DWP Pathways to Work Green Paper & create National Disability Strategy (https://petition.parliament.uk/petitions/723991?reveal_response=yes) (共に2025年7月16日最終閲覧、7月22日以降に法案の結果を追記) 2025年7月22日審議終了の社会保障法案により将来はWCAとは別の形で受給資格認定となることが予定されているが、就労関連活動（WRA）への参加義務には変わりはない。

¹³⁸ 2025年7月の「社会保障法案（Welfare Bill）」で、ユニバーサル・クレジット（UC）の重度状態基準（Severe Conditions Criteria）を満たす、または終末期特別規定（Special Rules for End of Life）の対象となる既存の受給者は、2026年4月以降も引き続き高額の医療給付を受ける。また医療給付及び障害給付の受給者が再評価を恐れることなく就労を試みることができる「試用権保証（"Right to Try Guarantee"）」制度がある。UC標準手当は、2029年度までの今後4年間、インフレ率を上回る水準で恒久的に引き上げられる予定。25歳以上の独身成人1人当たり年間約725ポンドの（医療関連以外の）UC給付金が継続的に支給される見込み。Gov.UK. (9 July 2025). Press release: Millions of households to be given income boost as Bill progresses through Parliament (<https://www.gov.uk/government/organisations/department-for-work-pensions>)

¹³⁹ 国民奉仕（National Service）は1949年1月施行の国民奉仕法（National Service Act 1948）により開始した徴兵制度（conscription）で、1960年に終了した。UK Parliament "National Service" (<https://www.parliament.uk/about/living-heritage/transformingsociety/private-lives/yourcountry/overview/nationalservice/>) (2025年9月21日最終閲覧)

¹⁴⁰ 永野仁美(2013)。「障害者の雇用と所得保障」信山社.p.20 注3、他にスウェインほか編(2010).p.328、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター（2008）.資料シリーズNo.41「諸外国における障害者雇用施策の現状と課題」.p.86

と能力開発を提供するためレンプロイ・インターワークが設立され、個人と雇用主の双方に支援を提供した¹⁴¹。1990年代以降、レンプロイは保護工場で直接障害者を雇用する立場から、障害者が労働市場で雇用を獲得・維持できるよう支援する雇用支援プロバイダーへと転換していった。

補助金の受給資格を支えていた障害者登録制度が1990年代半ばに廃止されたことにより、政府による賃金助成¹⁴²は廃止されたが、レンプロイ工場の労働者の場合は、引き続き会社が労働時間に基づいて設定した賃金を支払われた¹⁴³。しかし補助金は段階的に廃止され、政府からの契約減少と競争の激化¹⁴⁴により財政難に陥り、障害労働者の収入と雇用の減少につながった。2007年にはレンプロイ工場の残り83工場の半数を閉鎖・合併する近代化計画が発表された¹⁴⁵が、労働組合の反対運動等を経て縮小規模が若干緩和された。

工場が赤字経営で国の補助金に依存していたことから、政府は2010年にRADAR（英国障害者団体連合会）最高責任者のリズ・セイスに独立レビューを委託、2011年に発表された報告書において、工場の運営は他の障害者雇用支援と比較して費用対効果が低く、予算配分見直しにより個別支援の事業を通じてより多くの障害者の就労支援が可能になるとの提言を得た。

政府はレンプロイの工場に対する補助金を2012年3月に廃止した（2011-2012年時点で54のレンプロイ工場で2,150人の障害者に雇用を提供しており、政府から年間約5,300万ポンドの補助金を受けていた）。ウェールズ政府などによる反対もあったが、ほとんどの工場が閉鎖され、6工場は新たな所有者に売却された。2013年1月の政府広報によれば、障害のある元従業員への就労移行支援のための800万ポンド支援パッケージを通じて、約450人の元レンプロイ従業員が支援を受け、2013年初頭までに210人以上が就職し、約240人は訓練を受けていた。

2013年10月31日に最後の3工場（ブラックバーン、ニース、シェフィールドの家具工場）が閉鎖され、160人の障害者を含む196人の従業員が解雇対象とされた。最後の工場の閉鎖により、事実上、保護雇用の形態は終了した。

その後もレンプロイ社（Remploy Employment Services）は、「障害を持つ人々が主流の仕事に就けるよう支援するサービス」事業者として、政府のワークチョイス制度の提供事業者やワーク・プログラム制度の下請け業者として全国で事業を展開した。

2015年、レンプロイ社はMAXIMUS¹⁴⁶と提携した。MAXIMUSはアメリカ、イギリス、カナダ、オース

¹⁴¹ 1989年から1994年にかけて、Remployは複数の企業を買収し、その事業を既存の組織に統合した。1991年、直接訓練部門が設立された。

¹⁴² “英国では1945年にレンプロイが、「通常の」雇用の確保を援助すべく、障害者の社会復帰と訓練を行うために設立された。それは、発足当初から政府基金による支援を受けている。2006年には、レンプロイは83の工場と他のサービスで、約9,000人の障害者を支援した。レンプロイの工場ネットワーク以外では、障害者の求職活動について保護的環境よりもメインストリームの職場を目指すことに政府の政策のより大きな力点が置かれるようになっていたり、製造産業の衰退もあって、地方当局や民間の非営利部門によって運営されている保護工場の数は減少してきている（総理府戦略部（Prime Minister’s Strategy Unit 労働及び雇用の選択肢 57 2005年）。”ILO, (2007). 「ディーセント・ワークへの障害者の権利」 (https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@asia/@ro-bangkok/@ilo-tokyo/documents/publication/wcms_236901.pdf)

¹⁴³ レンプロイ工場に対しては、DWPから運営資金と‘modernisation funding’（近代化資金）を追加支給した。DWP, (December 2011). “Remploy Performance” (https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2d3eed915d76e2ebb952/remploy_performance_dec11.pdf)（2025年9月21日最終閲覧）

¹⁴⁴ 2006年に政府は、すべての公的機関が少なくとも1件の契約を「援助付き事業（Supported Business）」（従業員の50%以上が障害者である事業）のために確保すべきであるとする公的契約規則と公益事業契約規則を制定した。

¹⁴⁵ 43工場の閉鎖（うち11件は合併を含む）が提案された。（<https://hansard.parliament.uk/commons/2007-06-13/debates/07061380000005/RemployFactoryClosures>）（2025年9月21日最終閲覧）

¹⁴⁶ Maximus UK Services Limited (<https://www.remploy.co.uk/>)（2025年1月6日最終閲覧）/Holroyde, Andy (2021). Social History Society, Remploy: 75 years of Remploy Factories (https://socialhistory.org.uk/shs_exchange/remploy-75-years-of-remploy-factories/) DWP(2011). Remploy Performance

トラリア、サウジアラビアなど各国政府の戦略的パートナーとして、政府の医療・福祉サービスプログラムを運営する大手国際企業であり、政府が支援する福利厚生プログラムの費用対効果、効率、質を向上させるビジネス・プロセス・サービスを世界中で提供し、イングランド及びウェールズにおいては **Maximus UK Services Limited** として、商号に **Connect Assist**（大手非営利団体や公共部門組織からアウトソーシングされたコールセンターサービスや IT 支援を提供する会社で 2021 年に合併された）と **Remploy** を含み、登録されている。

2022 年にイングランドとウェールズではレンプロイの名称は使われなくなり、スコットランドで、フェアスタート・スコットランド¹⁴⁷雇用プログラム（2024 年終了）でのみレンプロイの名称が関わることになった。同プログラムは 2018 年以来、ラナークシャー州とテイサイド州において 16,000 人に就労支援サービスを提供してきた。2024 年 3 月 31 日をもって新たな受付を終了し、同社ウェブサイトには「就労支援が必要な方は、お近くの自治体サービスまでお問い合わせください。」「すでにプログラムに参加されていますか？ 私たちのサポートは 2025 年 3 月 31 日まで続きます。」「すでに仕事をされていますか？ 私たちのサポートは 2026 年 3 月 31 日まで続きます。」と掲載されており、雇用プログラムへのリファー（新規申請）、既に参加している人、既に就労している人でサービス提供期間が異なることが示されている（図 2-2-2）。

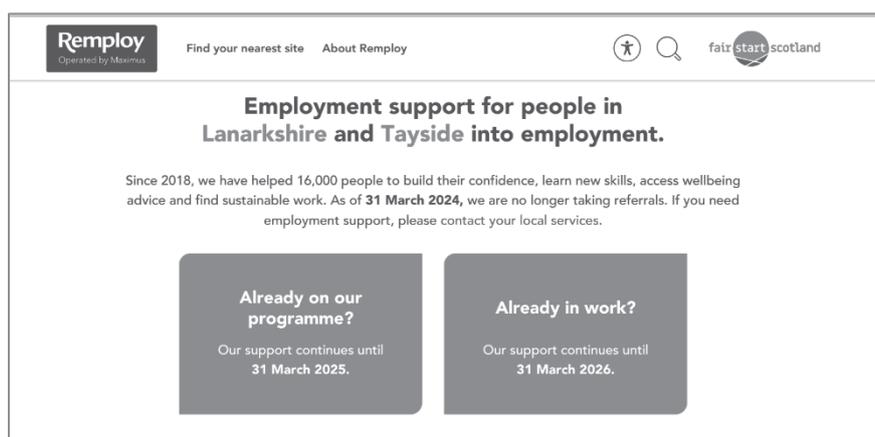


図2-2-2¹⁴⁸ Remploy「フェアスタート・スコットランド」プログラムのウェブサイト

(https://assets.publishing.service.gov.uk/media/5a7c2d3eed915d76e2ebb952/remploy_performance_dec11.pdf) / DWP(28 January 現在のワークコーチの前身である雇用コーチ (Employment coach) の役割はこの頃始まった). Press release. Ex-Remploy factory workers in jobs or training(<https://www.gov.uk/government/news/ex-remploy-factory-workers-in-jobs-or-training>)

¹⁴⁷ 現在、スコットランドでは、初の雇用戦略「誰も置き去りにしない：雇用能力向上戦略計画（2024-2027年）（No One Left Behind: employability strategic plan 2024 to 2027）が地域就労支援パートナーシップ（LEP）を通じて委託され、全年齢層を対象に、地域に根ざした単一の個別就労支援サービスとして実施されている。Gov.Scot.(1 May 2024).

Scotland's Devolved Employment Services: Statistical Summary May 2024(<https://www.gov.scot/publications/scotlands-devolved-employment-services-statistical-summary-may-2024/pages/no-one-left-behind-and-fair-start-scotland/>) (2025年8月7日最終閲覧)

¹⁴⁸ (<https://www.remploy.co.uk/>) (2025年1月6日最終閲覧)

【コラム C】 Jobcentre の変遷¹⁴⁹

1970年代に各地に職業紹介所（Jobcentre、以下「ジョブセンター」という）が整備された¹⁵⁰。1974年、雇用・訓練サービスを調整するため、雇用省傘下の非省庁機関として人材サービス委員会（MSC）が設立され、この機関に地域に拠点を置くジョブセンターのネットワークが含まれた。現在のワークコーチ¹⁵¹の初期形態、雇用コーチ（Employment coach）の役割はこの頃始まった。改革を経て、ジョブセンターは、すべての求職者ではなく、給付金受給者¹⁵²への支援に重点を置くことが求められるようになった。2001年、当時の教育雇用省（DfEE）の雇用関連機能と社会保障省（DSS）の給付・年金機能が統合され、DWPとして組織再編された。2002年に政府は雇用サービス（ジョブセンターを運営）と給付庁を統合し、2011年まで公共職業安定機関と給付金管理機関を一元的に担う部署として機能した。

2011年10月以降、管理効率化とコスト削減のため執行機関としての地位を廃止され、約700のジョブセンターはDWPのブランド（部門）として直轄でサービス提供が行われている。オンラインまたは電話での利用が推奨されている。

2016–2017年のDWP資産削減見直し¹⁵³の結果、2018年までに100以上のジョブセンター（15%）が閉鎖または統合された。

【コラム D】 EU とイギリス雇用施策

イギリスは1973年に欧州共同体に加盟し2020年に欧州連合（EU）を離脱（Brexit）している。イギリスの政策¹⁵⁴がEU等他国に影響を与えた一方で、国際労働機関（ILO）や国連障害者権利条約（CRPD）などの国際法規や欧州連合（EU）の規範が指針となる基準やガイダンスを提供し、イギリスの政策形成に影響を与えてきた。特に雇用施策は欧州の影響を強く受けてきた。

イギリスは1990年代初頭にEU労働力調査（EU-LFS）参加に向け雇用統計を開始し、2006年にEU基準に準拠する調整を行った。

2000年EU雇用枠組み指令（2000/78/EC）は加盟国に対し、雇用における障害者差別を防止する法律の施

¹⁴⁹ House of Commons, Work and Pensions Committee (2014). The role of Jobcentre Plus in the reformed welfare system. Second Report of Session 2013–14. (<https://publications.parliament.uk/pa/cm201314/cmselect/cmworpen/479/479.pdf>) / Jobcentre Plus: Closures Volume 626: debated on Thursday 6 July 2017 (<https://hansard.parliament.uk/Commons/2017-07-06/debates/9F5B51AA-49DD-4D7D-ACDA-60C5C5E2A87A/JobcentrePlusClosures>) / The Conversation. (10 May 2018). Why are Britain's jobcentres disappearing? (<https://theconversation.com/why-are-britains-jobcentres-disappearing-91290>)

¹⁵⁰ イギリスの公共職業紹介所は1909年労働取引所法に基づく1910年からの労働取引所（Labour Exchanges）の開設に始まる。1970年代に大規模な職業紹介所（Jobcentre）から地域の店頭事務所に代わった（ヒル&アービング、(2015) p.161 - 165）。

¹⁵¹ 2013年にUniversal Creditの導入に伴い、Jobcentreにワークコーチ（work coaches）が導入された。その前身はJobcentre Plus（JCP）アドバイザーと呼ばれた。Parliament UK (24 May 2013) Written evidence submitted by Department for Work and Pensions (<https://committees.parliament.uk/writtenevidence/44956/pdf>) (2025年9月22日最終閲覧)

¹⁵² イギリスの社会扶助制度は自由党改革（1906～1914年）に始まり、1942年ベヴァリッジ報告に基づく改革を経て構築され、その後複雑化をたどり、1980年度以降約30の異なる給付制度があったが、2013年度以降、単一給付UCでの統合に向かっている。山田篤裕、布川日佐史、貧困研究』編集委員会編(2014)。最低生活保障と社会扶助基準—先進8ヶ国における決定方式と参照目標。明石書店。

¹⁵³ なおDWPは1998年、Trillium（後にTelereal Trillium）と民間資金活用（Private Finance Initiative, PFI）契約を締結し、2003年に拡張、DWPの不動産資産すべてを売却し、リース契約をTelereal Trilliumに譲渡し、同社は2018年までフルサービスオフィス（清掃、メンテナンス、ケータリング、警備など）をDWPにリースバックしていた。PFI契約は2018年に終了し、DWPは不動産サービスと管理の再編と再入札を行った。（PFIの費用対効果については国家会計検査院から問題視されている（HM Treasury 2018）ビレル、デレク他著、箕輪允智 訳(2022)。英国の地方分権 政治・権限・政策。芦書房。p.76）

¹⁵⁴ 1995年DDAは、雇用、物品・サービスの提供、教育、交通機関における障害者に対する差別を違法し、雇用主とサービス提供者に、障害者に配慮し、参加への障壁を取り除くために「合理的な調整措置」を行う義務を導入した。

行を義務付け、イギリスは2003年から2004年にかけて規則を通じてDDAを改正し、差別を禁止し、「合理的調整」を求める義務を明示的に盛り込んだ。2010年平等法は、DDAとEU指令を基盤に、ハラスメント、結社、障害の認識を含む保護範囲を拡大し、公共機関や委託を受けた民間団体等を含め公共機能を遂行する組織に対し公共部門平等義務（PSED）¹⁵⁵を盛り込んだ。

またイギリスは欧州委員会（EC）「障害者行動計画2003-2010」に参加し、さらに欧州社会基金（European Social Fund, ESF）を含む欧州構造投資基金（ESIF）はイギリスの雇用支援プログラムに一部資金を提供してきた。例えば「仕事と健康プログラム（WHP）」は欧州社会基金を財源としていた（2020年12月31日の英国EU離脱移行期間完了に伴い2023-2024年の各プロジェクト終了時に資金終了した）。そのため、2022年開始の英国共栄基金（UK Shared Prosperity Fund）¹⁵⁶が実施されているが、資金規模その他の資金提供メカニズムにおいて課題がある。特に分権政府はESFなど欧州構造基金から就労支援プログラム、技能訓練、困窮した人々への支援等に多額の資金を得てきたため、各種プロジェクトにおける資金不足が報告されている。

¹⁵⁵ Gov.UK..Disability rights(<https://www.gov.uk/rights-disabled-person>) (2025年7月20日最終閲覧)

¹⁵⁶ Equality Commission for Northern Ireland. (2022).Impact of Brexit on Section 75.Equality Groups in Northern Ireland:EU Funding (<https://www.equalityni.org/ECNI/media/ECNI/Publications/Delivering%20Equality/DMU/BrexitImpact-EU-funding.pdf>) (2025年7月20日最終閲覧)

