

# 諸外国における障害者雇用施策の 現状と課題に関する研究

障害者職業総合センター 社会的支援部門

◎下條今日子<sup>1)</sup>，佐藤雅文<sup>2)</sup>，春名由一郎<sup>3)</sup>，武澤友広<sup>1)</sup>，堀宏隆<sup>1)</sup>，  
藤本優<sup>1)</sup>，安藤明<sup>2)</sup>，内野俊<sup>2)</sup>，小林五雄<sup>2)</sup>，日高智恵子<sup>3)</sup>

1) R6~R7年度担当

2) R7年度担当

3) R6年度担当

# 発表の目次

1. 本研究の背景と目的
2. 調査方法
3. 諸外国と日本の比較
4. 各国の障害者雇用施策
5. 本研究の成果
6. 今後の課題

# 1. 本研究の背景と目的

## 背景

- 労働政策審議会障害者雇用分科会の答申（2023年1月）において、次期雇用率設定や制度改正に向けた早期検討の必要性について指摘
- 検討を進める上では、日本の強みを明確にするとともに、諸外国にも共通する制度等について、最新情報の把握が必要

## 目的

- 諸外国（アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス）の障害者雇用施策の最新の動向を把握
- 日本と諸外国との比較を通じて、日本の障害者雇用施策の特徴・成果・強みを整理

政策検討・研究・実務に活用できる資料の提供

## 2. 調査方法（研究委員会の設置）

- 諸外国の障害者雇用に関する法律や職業リハビリテーション領域等、幅広い専門分野の有識者による研究委員会を設置・運営
- 2024～2025年度に計5回開催。Web会議形式で実施
- 以下の事項について検討
  - ・ 障害者の就労状況、障害者雇用施策の動向及び障害者就労支援の動向の整理
  - ・ 障害者雇用施策の総合性を踏まえた比較共通枠組みの妥当性の検証
  - ・ 諸外国の取組等の情報収集

### 研究委員会委員

委員名（敬称略）	担当国
春名由一郎（Next Being ラボ）	アメリカ イギリス
清野絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究所）	アメリカ
浜島恭子（明治学院大学）	イギリス
石崎由希子 （横浜国立大学大学院）	ドイツ
佐々木達也 （名古屋学院大学）	ドイツ
永野 仁美（上智大学）	フランス
小澤 真（大阪公立大学国際機関教育推進機構）	フランス
倉知 延章（九州産業大学）	座長

## 2. 調査方法（比較共通枠組みの設定）

- 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較を行うために、様々な観点や取組を総合した「比較共通枠組み」を暫定的に設定
- これを基に研究委員会において比較・整理を実施

枠組み	観点
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害種類・程度別の生産年齢人口</li><li>・ 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲</li><li>・ 重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲</li><li>・ 障害者の就労可能性と配慮・支援の相互作用の認識</li></ul>
多様な障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 多様な働き方での障害者の就労状況</li><li>・ 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策</li><li>・ 障害者雇用の質の向上とその評価指標等</li><li>・ 障害者の雇用促進と福祉制度の連携（福祉的就労から一般就労の移行等）</li></ul>
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	<ul style="list-style-type: none"><li>・ 障害者と事業主に対する支援の制度・サービス</li><li>・ 専門知識の蓄積を踏まえた障害者と事業主への支援</li><li>・ 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法</li><li>・ 職業リハビリテーションの人材育成と体制整備</li></ul>

この枠組み・観点を基に、障害者雇用施策の総合性と普遍性を前提とした国際的比較を実施

# 3. 諸外国と日本の比較（1）

## 基礎的状況（障害者雇用施策の対象となる者の定義）

アメリカ

主要な生活活動の一つ又は複数について、**実質的に制約する身体的又は精神的障害を有する者**（そのような機能障害の記録を有する者や、そのように見なされる者を含む）

イギリス

身体的又は精神的障害等により、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）の悪影響が生じている者**

ドイツ

・心身の機能障害と社会的・環境的障壁との相互作用により、**6か月を超えて他者と同等の社会参加が妨げられる高度の蓋然性がある者**  
・障害により**労働生活への参加・継続が本質的に低下し、支援を必要とする者**

フランス

身体、感覚器官、知能、精神の機能の一つ又は複数の変化により、**雇用を得る、又は維持する可能性が実質的に縮小されている全ての者**

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により、**長期にわたり職業生活に相当の制限がある、又は就労が著しく困難な者**

# 3. 諸外国と日本の比較（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

国	雇用率制度・雇用目標の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
アメリカ	〔雇用目標の対象〕 幅広い人が障害者に該当しうる (個別に評価)	・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	〔雇用率制度・雇用目標なし〕	・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	〔雇用率制度あり〕 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 未満の者が対象	・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	〔雇用率制度あり〕 障害労働者認定（RQTH）を受けた者、 年金受給者、「障害」付記の移動包括カード （CMI）の保有者などが対象	・障害重度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
日本	〔雇用率制度あり〕 原則、障害者手帳所持者が対象 (直接雇用のみ。知的は個別判定あり)	・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)

# 3. 諸外国と日本の比較（3）

## 包摂的な働く場の確保（雇用率制度・目標と納付金等の徴収金）

国	雇用率制度		納付金等の徴収金	
アメリカ	なし	雇用目標（義務的な雇用率制度ではない） 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	雇用率制度は1995年に廃止	なし	—
ドイツ	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	あり	法定雇用率6%、 実雇用率3.6%（2023年） 達成割合31%（2023年）	あり	不足人数×最低賃金時給×400～ 600倍（年額）にて算出 ・長期未達企業は1,500倍 ・保護就労部門等への外注等による 減額あり
日本	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

# 3. 諸外国と日本の比較（4）

## 包摂的な働く場の確保（助成金等の支給金・税制優遇）

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（障害重度認定関連支援）
- ・支援者等の配置への助成（職業適応助成金、障害補償給付）
- ・その他雇用に係る助成金（見習契約、雇用維持解決策等）

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）

# 3. 諸外国と日本の比較（5）

## 支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス

アメリカ	<ul style="list-style-type: none"><li>・援助付き就業・ジョブコーチ支援</li><li>・精神医療分野における個別就労支援（IPSモデル）</li><li>・ジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）による合理的配慮・職場調整に関する相談支援</li><li>・競争的統合就業（CIE）を実現するための専門支援</li><li>・治療中の慢性疾患患者を対象とした通院に関する休暇や所得補償を支える制度（一部）</li></ul>
イギリス	<ul style="list-style-type: none"><li>・援助付き就業モデルの実施</li><li>・Access to Work（AtW）助成金による職場適応・支援機器・支援者配置への支援</li><li>・ジョブセンター・プラスの障害者雇用アドバイザー（DEA）によるキャリア選択に関するガイダンス等</li><li>・地域における援助付き就労プログラムおよび精神障害者向けIPSの展開</li></ul>
ドイツ	<ul style="list-style-type: none"><li>・援助付き就業モデルを導入し、福祉的就労から一般就労へ移行した場合に事業主への助成を実施</li><li>・合理的配慮の提供事例、支援機器等に関する情報提供</li><li>・連邦雇用エージェンシーが進路選択等に関与</li><li>・事業所内統合マネジメント（BEM）による長期病欠者・障害を有する労働者の職場復帰支援体制</li></ul>
フランス	<ul style="list-style-type: none"><li>・援助付き就業モデルの実施</li><li>・県障害者センター（MDPH）とフランス・トラヴァイユの連携による進路選択支援</li><li>・一般企業と福祉的就労施設に同時所属を可能とし、就労形態の流動性を高める制度設計</li></ul>
日本	<ul style="list-style-type: none"><li>・就労移行支援、就労定着支援等による個別の職業準備・定着支援</li><li>・障害者就業・生活支援センターによる就労と生活を一体的に支える相談支援</li><li>・ハローワークによる職業相談・マッチング支援</li><li>・ジョブコーチ支援事業による職場適応・定着支援</li><li>・治療と仕事の両立支援、合理的配慮に関する指針・助言の提供</li></ul>

# 3. 諸外国と日本の比較（まとめ）



## アメリカ

支援対象：主要生活に実質制約ある者  
雇用率：なし（別途雇用目標あり）  
→差別禁止・合理的配慮が考え方の中核  
企業支援：税制優遇が中心  
専門支援：援助付き就業、ジョブコーチ、JAN相談支援  
支援機関：アメリカンジョブセンター、  
州職業リハビリテーション局



## ドイツ

支援対象：長期障害による社会参加困難者等  
雇用率：5%（GdB50以上(同等認定含む)）  
企業支援：助成金（機器等費用、賃金補填等）  
専門支援：援助付き就業モデル、合理的配慮事例等の  
情報提供  
支援機関：連邦雇用エージェンシー、統合専門サービス



## イギリス

支援対象：実質的・長期的に日常悪影響がある者  
雇用率：なし  
→差別禁止・合理的配慮が考え方の中核  
企業支援：AtW助成金  
専門支援：援助付き就業モデル、アドバイザーに  
よるキャリア選択に関するガイダンス  
支援機関：ジョブセンタープラス



## フランス

支援対象：雇用等の可能性が実質縮小している者  
雇用率：6%（障害労働者認定を受けた者等）  
企業支援：助成金（機器等費用、賃金補填等）  
専門支援：援助付き就業モデル、県障害者センター  
等による進路選択支援  
支援機関：キャップ・アンプロワ



## 日本

支援対象：身体、知的、精神（発達含む）、その他心身の機能障害  
雇用率：2.5%（原則、障害者手帳所持者）  
企業支援：助成金（設備等費用、支援者配置等）  
専門支援：援助付き就業モデル（ジョブコーチ支援等）、就労・生活の  
一体的相談支援、職業相談・マッチング支援  
支援機関：ハローワーク、障害者就業・生活支援センター、  
地域障害者職業センター

# 4. 各国の障害者雇用施策（アメリカ）



1 基本理念・制度の枠組み	<p>★ADA（障害のあるアメリカ人法）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・障害者差別禁止、合理的配慮は雇用主の義務</li><li>・障害定義は、生活活動への実質的制限</li></ul>
2 対象範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>・自己申告が基本。身体・精神・発達障害、慢性疾患等広い対象</li><li>・雇用率制度はなし（連邦政府自身に12%、連邦政府契約企業に7%の雇用目標）</li></ul>
3 施策の特徴	<p>・「どのように制度や職場を設計すれば、誰もが働ける条件を整えられるか」という考え方の下に、支援の対象範囲、職場、支援の仕組みを相互に連動させ、一体的に構築</p>
4 企業支援・経済的インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"><li>・合理的配慮費用は企業負担が前提だが、税額控除などで社会的に調整</li><li>・効果的な配慮選択を支援する JANに豊富な知見を蓄積</li></ul>
5 就労支援の地域体制	<ul style="list-style-type: none"><li>・アメリカンジョブセンター（AJC；公共職業紹介）</li><li>・州職業リハビリテーション局（VR）；就職準備～定着までの包括的支援</li><li>・IPS(個別就労支援)の精神障害向けプログラムを医療・教育機関と展開</li></ul>
6 その他特色	<ul style="list-style-type: none"><li>・低賃金的保護就労は縮小し、一般雇用への移行を重視</li></ul>

# 4. 各国の障害者雇用施策（イギリス）

1 基本理念・制度の枠組み	<p>★2010年平等法（Equality Act 2010）</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 障害を理由とする不利益取扱い禁止と合理的配慮義務</li><li>● 障害を身体・精神が12か月以上不調で、日常活動が困難な場合と定義</li></ul>
2 対象範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>● 支援を受けるためには自己申告が必要</li><li>● 身体・感覚・慢性疾患・メンタルヘルス・学習障害等広い対象</li></ul>
3 施策の特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>● 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、支援対象の取りこぼしを減らしている</li></ul>
4 企業支援・経済的インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"><li>● 合理的調整を補完するため、国が雇用主にAccess to Work（AtW）助成金を支給</li><li>● AtW助成金により職場調整費用・移動支援・支援ワーカーを提供</li></ul>
5 就労支援の地域体制	<ul style="list-style-type: none"><li>● ジョブセンター・プラスが公共職業紹介と給付受給者支援を担当</li><li>● 多くのプログラムは外部専門機関へ委託</li><li>● National Health Service（NHS）と連携したIPSへ拡大</li></ul>
6 その他特色	<ul style="list-style-type: none"><li>● 労働市場への障害者参画を重視し、合理的調整とAtW助成で一般雇用へ</li></ul>

# 4. 各国の障害者雇用施策（ドイツ）



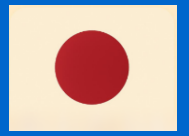
1 基本理念・制度の枠組み	<p>★主に社会法典第9編</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 障害は身体・精神・知的・感覚的機能障害と環境との相互作用で社会参加が制限される状態</li></ul>
2 対象範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害度GdB（0～100）を10刻みで定め、20以上で障害認定</li><li>● 雇用率制度や支援制度の対象とする者</li></ul> <p>① GdB50以上：「困難度の高い障害者（Schwerbehinderte Menschen）※」</p> <p>② GdB 30以上50未満で連邦雇用エージェンシーの認定を受けた者：「同等の取り扱い」を受ける者</p> <p><small>※学術論文などにおいて通常「重度障害者」と日本語訳される。ただし、日本の障害者雇用促進法において雇用率算定においてダブルカウントが行われる「重度障害者」とは異なり、ダブルカウントの基準ではなく、雇用義務の基準となる障害者を示すことに留意が必要。</small></p>
3 施策の特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>● 雇用率制度と職業リハビリテーションを中心に、施策を展開</li></ul>
4 企業支援・経済的インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"><li>● 各種助成金（職業訓練報酬手当、統合手当、トライアル雇用手当など）</li><li>● 人的支援（援助付き就業、ジョブコーチ）</li></ul>
5 就労支援の地域体制	<ul style="list-style-type: none"><li>● 連邦雇用エージェンシーが公共職業紹介とリハビリテーションを担当</li><li>● 統合局が納付金を財源とした助成、職場調整支援、企業支援を実施</li><li>● 統合専門サービスが求職支援定着支援を企業と障害者双方に提供</li></ul>
6 その他特色	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者雇用率制度と職業リハビリテーションを中心として、障害者の雇用支援策を展開</li></ul>

# 4. 各国の障害者雇用施策（フランス）



1 基本理念・制度の枠組み	<p>★主に労働法典</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 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低下している全ての人</li></ul>
2 対象範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害労働者認定（RQTH）を受けた者 等</li><li>● 医学的障害認定をベースにするが、就労支援の必要性の両面から判断</li></ul>
3 施策の特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者の就業支援： MDPH（障害認定、支援の方向付け）、AgefiphおよびFIPHFP（財政的支援等）、キャップ・アンプロワ（就業支援）が連携。</li><li>● 企業の雇用支援：キャップ・アンプロワ（就業支援機関）が、障害者職業参入基金管理運営機関（Agefiph）、公的部門障害者職業参入基金（FIPHFP）と連携。</li></ul>
4 企業支援・経済的インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"><li>● 納付金は民間企業はAgefiph、公的機関はFIPHFPが管理し、助成金・職場調整等に活用</li></ul>
5 就労支援の地域体制	<ul style="list-style-type: none"><li>● 項番3の他、成人障害者医療社会福祉支援サービス、コミット・フランス等が加わる。</li></ul>
6 その他特色	<ul style="list-style-type: none"><li>● 一般企業と福祉的就労施設に同時所属を可能とし、就労形態の流動性を高める制度設計</li></ul>

# 4. 各国の障害者雇用施策（日本）



1 基本理念・制度の枠組み	<p>★障害者雇用促進法</p> <ul style="list-style-type: none"><li>● 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者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるもの</li></ul>
2 対象範囲	<ul style="list-style-type: none"><li>● 身体障害者、知的障害者、精神障害者（発達障害者を含む）、その他心身の機能の障害がある者</li></ul>
3 施策の特徴	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者雇用率制度と職業リハビリテーションを中心として、障害者の雇用支援施策を展開</li></ul>
4 企業支援・経済的インセンティブ	<ul style="list-style-type: none"><li>● 雇用義務未達成企業には納付金、達成企業には調整金・報奨金</li><li>● 各種助成金制度、職業相談</li></ul>
5 就労支援の地域体制	<ul style="list-style-type: none"><li>● ハローワーク、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センター、就労移行支援事業所、就労定着支援事業所、就労継続支援事業所、医療機関等が連携して支援実施</li></ul>
6 その他特色	<ul style="list-style-type: none"><li>● 障害者就業・生活支援センターによる継続的支援</li><li>● 障害者雇用率の対象となるのは直接雇用のみ</li></ul>

# 5. 本研究の成果

## 障害認定 や重度判定

- ・ 国ごとに制度が異なることが明らかになった
- ・ 支援ニーズや企業負担を踏まえた**経済的支援等**（助成制度や**税制優遇**）の取組もみられる

## 雇用の質向上に 向けた取組

- ・ アメリカの「**障害平等指数**」によるベンチマーク化や、イギリスの「**障害コンフィデント**」認定制度による**企業レベルの可視化**など、注目に値する取組も見られた

## 納付金制度 の比較

- ・ フランスの**企業規模に応じた納付金額設定**、ドイツの**実雇用率に応じて累進的に納付金額を増額する仕組み**など、日本の制度とは異なる点を確認された

## 日本の強み

- ・ **援助付き就業モデル**（**ジョブコーチ支援等**）
- ・ **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**
- ・ 企業や地域支援者の**支援ノウハウの蓄積**

## 6. 今後の課題

文献から収集可能な情報の限界などもあり、本調査研究では整理には至らなかった以下の課題についても、今後、明らかにしていくことが望まれる。

- 地域レベル（州・自治体）の支援事例や地域間格差に関する取組
- 日本・諸外国間の障害者人口・就業率の比較
- 障害のある学生の就職への移行支援
- 諸外国制度の具体的な活用状況や効果
- 事業主支援や面接同行・職場実習支援など、職業リハビリテーションの具体的な取組例