



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

(調査研究報告書 No.188) サマリー

【キーワード】

諸外国 障害者雇用施策 障害者雇用 アメリカ イギリス ドイツ フランス 雇用率制度
合理的配慮 援助付き就業 助成金

【要約】

本報告書は、厚生労働省からの要望に基づき、2024（令和6）～2025（令和7）の2年計画で実施した「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」の結果をとりまとめたものである。

本研究は、2023（令和5）年3月に障害者職業総合センターより刊行した「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」を踏まえるとともに、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスの最新の取組状況を確認し、具体的な障害者雇用施策とその成果等を明らかにして日本と比較することにより、日本の障害者雇用施策の特徴や成果・強みを整理したものである。

1 執筆担当（執筆順）

- 下條 今日子（障害者職業総合センター 上席研究員）2024年度～2025年度
武澤 友広（障害者職業総合センター 主任研究員）2024年度～2025年度
藤本 優（障害者職業総合センター 研究員）2024年度～2025年度
春名 由一郎（Next Being ラボ 創設者）
清野 絵（国立障害者リハビリテーションセンター研究所 障害福祉研究部
心理実験研究室長）
浜島 恭子（明治学院大学社会学部 非常勤講師）
石崎 由希子（横浜国立大学大学院国際社会科学研究院 教授）
佐々木 達也（名古屋学院大学法学部 准教授）
永野 仁美（上智大学法学部 教授）
小澤 真（大阪公立大学国際基幹教育推進機構 講師）

2 研究期間

2024年度～2025年度

3 報告書の構成

第1部 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較検討

- 第1章 本調査研究の背景、目的、方法
- 第2章 障害者雇用施策の基礎的状況の比較
- 第3章 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4章 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保
- 第5章 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス
- 第6章 本調査研究の成果・今後の課題

第2部 日本と諸外国の障害者雇用施策

- 第1章 アメリカ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3章 ドイツにおける障害者雇用施策
- 第4章 フランスにおける障害者雇用施策
- 第5章 日本における障害者雇用施策

4 調査研究の背景と目的

本調査研究は、厚生労働省からの要望に基づき、2024（令和6）～2025（令和7）年度に「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」として実施した。

2023（令和5）年1月18日の第123回労働政策審議会障害者雇用分科会における答申において、「昨年6月17日に取りまとめた『今後の障害者雇用施策の充実強化について』等を踏まえ、

障害者雇用率制度等について、次期の障害者雇用率の設定や今後の制度改正に向けて、早期に検討を開始すべきである。」との意見が付されている。今後の障害者雇用施策の在り方の検討を進める上でアメリカ、イギリス、ドイツ、フランス（以下「諸外国」という。）における取組状況を確認し、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の情報を把握することが必要である。このため、本調査研究では、2023（令和5）年3月に障害者職業総合センターより刊行した「諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究」を踏まえるとともに、諸外国の最新の取組状況を確認し、諸外国の就労支援の対象となる障害者、障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保、多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービスなどの具体的な施策とその成果等を明らかにし、日本とこれらの諸外国を比較することにより日本の障害者雇用施策の特徴や成果・強みを整理することを目的とした。

5 調査研究の方法

各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の有識者による研究委員会を設置・運営した。また、日本と諸外国の障害者雇用施策の状況を比較するため、各国の観点や取組を踏まえた比較共通枠組み（下表）を設定した上で、体系的に情報を整理し、相互比較を行うなどにより、諸外国の取組等を明らかにした。

表 比較共通枠組み

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"> ・ 障害種類・程度別の生産年齢人口 ・ 障害者雇用支援の対象となる障害者の範囲 ・ 重点的な雇用支援を必要とする障害者の範囲 ・ 障害者の就労可能性と配慮・支援の相互作用の認識
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"> ・ 多様な働き方での障害者の就労状況 ・ 障害者雇用率制度等の数値目標と雇用促進策 ・ 障害者雇用の質の向上とその評価指標等 ・ 障害者の雇用促進と福祉制度との連携（福祉的就労から一般就労の移行等）
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"> ・ 障害者と事業主に対する支援制度・サービス ・ 専門知識の蓄積を踏まえた障害者と事業主への支援 ・ 医療、福祉、教育、就労等の総合的支援の実現方法 ・ 職業リハビリテーションの人材育成と体制整備

6 調査研究の内容と考察

本調査研究報告書は、2部構成とし、第1部では上記で述べた比較共通枠組みに沿って、日本と諸外国の取組について総合的に確認した。第2部では、研究委員会委員の執筆により、諸

外国及び日本における障害者雇用施策を、歴史的な変遷等も含め詳細に整理した。

(1) 日本と諸外国の障害者雇用施策の比較検討（第1部）

ア 障害者雇用施策の基礎的状況の比較（第1部第2章）

障害者雇用施策の変遷や障害者雇用の状況等の基礎的状況について、諸外国の状況と日本の状況を比較しながら概観した。

障害者雇用施策は戦後の傷痍軍人対策から始まり、近年は精神障害への対応が共通課題となっている。WHOが2001年に採択した国際生活機能分類（ICF）により、障害は特定の障害種類（身体障害、精神障害等）を区別する概念ではなく、健康状態（慢性疾患を含む）と環境要因等との相互作用に関する包括的概念へ転換し、各国は合理的配慮を基盤に雇用施策を進化させている。障害者の定義をみると、アメリカは生活活動の制約、イギリスは12か月以上の日常生活を営む能力への長期影響、ドイツとフランスは社会参加の制約を重視している。

働き方は一般雇用に加え社会的雇用や福祉的就労があり、日本も含め各国で援助付き就業が進展し、一般雇用への移行が促進されている。日本も含め各国では差別禁止と合理的配慮を法的枠組みに位置づけている。ドイツやフランスでは納付金を財源とした賃金補填や職場調整支援が行われ、イギリスでは職場調整費用の助成、アメリカでは税制控除や相談サービス、日本では納付金等を財源とした助成金制度などが実施されている。企業負担を軽減するため、納付金制度や助成金、税制優遇が整備され、障害者本人への支援機器給付や介助費用が保障されている国もある。職業リハビリテーション体制やジョブコーチ育成が進展し、医療や教育との連携も重要課題である。

イ 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1部第3章）

障害概念の変遷を検証し、職業場面における障害について、機能障害と仕事内容、合理的配慮との相互作用を確認した。また、支援ニーズのある障害者の認定方法や国際的な取組を整理した。

障害者権利条約は「障害」を社会や環境との相互作用による「発展的概念」と位置づける。戦後の障害者雇用施策の対象は傷痍軍人対策が中心であったが、知的障害、精神疾患、慢性疾患等へと対象が拡大した。医療・福祉中心から労働や雇用の権利の主体としての位置づけへの転換が進み、差別禁止や合理的配慮が重視されるようになった。

2000年代以降は就業が困難であるという捉え方ではなく活躍のため配慮が必要という考え方が広がり、軽度障害も合理的配慮や障害者差別禁止の対象となり、諸外国では企業負担軽減のため助成制度等を整備している。アメリカは障害のあるアメリカ人法（ADA）の枠組みの下、合理的配慮を促進する情報提供に加え、職業リハビリテーションプログラムの対象者を雇用した場合の税制上のインセンティブも整備されている。イギリスは平等法に基づき合理的調整を義務付け、Access to Work（AtW）助成金で合理的調整の提供に係る費用を補填している。ドイツは原則障害度50以上の者を対象に助成や雇用率制度の適用を行い、福祉的就労も整備している。フランスは障害労働者認定（RQTH）において支援ニーズも勘案し、就労支援・サービス機関（ESAT）などの福祉的就労と、一般就労を組み合わせている。

さらに、合理的配慮を前提としても企業負担が大きい障害者への対応として、アメリカは個別就労支援（IPS）やカスタマイズ就業を導入し、イギリスは精神疾患のある人向けに個別配置及び支援を実施している。ドイツは賃金補填助成を行い、フランスは生産性差に基づく負担評価と継続助成を実施している。各国に共通するのは、医学的確認と支援ニーズ評価を組み合わせた認定、自己申告の促進、差別防止の仕組みである。

ウ 障害者が活躍できる包摂的な働く場の確保（第1部第4章）

軽度から重度の多様な障害者の「包摂的な働く場」の確保への諸外国の対応状況について確認した。

諸外国では企業に雇用率（ドイツ、フランス）やインセンティブ（アメリカ、イギリス）を設定し、包摂的職場の形成を促進している。障害者雇用率制度について、ドイツ（5%）やフランス（6%）は日本（2.5% ※2024年4月～2026年6月）より高い法定雇用率を設定し、未達成企業に達成率や企業規模に応じた傾斜的納付金を課し、その財源で就労支援を実施している。ただし、障害者の認定基準や対象範囲は国ごとに異なるため、単純な数値比較では評価が難しく、検討を行う場合は、制度設計や運用の違いを踏まえる必要がある。一方、アメリカは企業に法的な雇用義務を課さず、合理的配慮と差別禁止を重視している。連邦政府と契約する民間企業には7%、連邦政府には12%の障害者雇用目標が設定されているが、これは積極的差別是正措置の努力目標であり、未達成でも罰則や納付金はない。イギリスは法定雇用率を廃止し、国全体で雇用増加を目指している。

日本では障害者の雇用者数の増加に取り組んできたが、近年は差別禁止や合理的配慮の提供、雇用の質向上も重要な課題となっている。アメリカは障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づき合理的配慮を義務化し、雇用機会均等委員会（EEOC）による調停・訴訟制度やジョブ・アコモデーション・ネットワーク（JAN）による情報提供を整備している。イギリスは平等法で包括的差別禁止を規定し、認定制度「障害コンフィデント（Disability Confident）」で企業取組を評価している。ドイツは合理的配慮について、使用者が、障害者ができるだけ継続的に障害に適した雇用を見つけることができるよう、適切な措置を確実に提供することを法で規定しており、フランスは合理的配慮を「適切な措置」として義務化し企業に障害担当者設置を求めている。各国は合理的配慮を低コストの生産性向上策として普及させ、自己申告促進やデジタルアクセシビリティ確保を重視している。

重点的な雇用支援を必要とする者の一般雇用促進には雇用施策と福祉施策の連携が不可欠であり、援助付き就業モデルが国際的に有力な手段である。アメリカは「就業第一主義」を掲げ競争的統合雇用を法制化し、イギリスも保護雇用を廃止して援助付き就業へ転換している。ドイツとフランスは社会的雇用を維持しつつ包摂性を高める改革を進めている。福祉的就労は障害者権利委員会の一般的意見で否定的見解が示されているが、一般雇用が困難な現状では一定の役割を認める国もある。共通課題は、重点的な雇用支援を必要とする者の直接雇用促進に加え、賃金補填や就労移行支援の充実である。

エ 多様で個別的な支援ニーズに対応できる専門支援制度・サービス（第1部第5章）

障害者に対する就労支援は、就職前の個人支援にとどまらず、就職後も企業と障害者双方を対象に、合理的配慮の確保や生活・医療面の継続的支援を重視する方向に進んでいる。日本では障害者雇用率制度を中心に、障害者の雇用に伴う経済的負担の調整を目的とした障害者雇用納付金制度や、ハローワーク、地域障害者職業センター等による総合的支援が整備されている。

諸外国では、合理的配慮を企業の責務としつつ、過重な負担を超える部分は公的助成で補う仕組みが一般的である。アメリカは障害のあるアメリカ人法（ADA）に基づき合理的配慮を義務化し、JANが低コストの解決策を提供する。ドイツは中央情報サービス（REHADAT）で情報を体系化し、助成金支給に専門家が関与する。イギリスは AtW 助成金で合理的配慮に係る費用を補助し、企業規模に応じた負担を求めている。フランスは障害重度認定に基づき助成を行う。

さらに、医療・福祉・教育・雇用の連携による総合的支援が各国で進展し、精神障害者や慢性疾患患者への就労支援では、医療機関との連携や地域資源の活用が重視されている。援助付き就業モデルの普及や合理的配慮に関する知見の体系化も重要である。共通課題は、企業負担の適正化、合理的配慮の普及、そして分野横断的な支援体制の構築である。

（2）日本と諸外国の障害者雇用施策（第2部）

ア アメリカ（第2部第1章）

アメリカでは、「障害者」の範囲を限定的に選別するのではなく、「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、そして支援の仕組みを相互に連動させ、一体的に構築してきた点に特徴がある。

具体的には、第1に、受け入れの基準を医学的診断や手帳の有無ではなく、就労上の機能的な困難と、それが支援によって改善できる可能性に置くことで、制度の間口を広く保っている。第2に、アメリカの職業リハビリテーション制度の優先順位制度における対象となる「重度」という概念を医学的等級ではなく「複数の機能領域への影響」と「必要な支援量」で捉え、資源配分に反映している。第3に、仕事や職場そのものを再設計し、定着・昇進・同等賃金・アクセシビリティといった“雇用の質”を制度運用の中で担保している。第4に、医療・福祉・就労・社会保障の制度や財源を編み込むことで、働き始めても中断や再開が可能となる継続性を支えている。

イ イギリス（第2部第2章）

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、支援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、医師による「どのような条件なら働けるか」に関する記録と、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、援助付き就業等で職場の調整と費用を確保しつつ、個人自立給

付等で安全網を確保して「試して働く」選択を広げている。

また、包摂的な仕事の設計に関しては、柔軟な働き方について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制度が支援者・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）。企業は先行実装し、承認後に精算するという内規を整え、“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。

ウ ドイツ（第2部第3章）

ドイツでは、障害者雇用率制度の対象となる障害者は、原則として、「障害度50以上の者（Schwerbehinderte。本章では「重度障害者」と呼ぶ。）」と呼ばれる層であるが、30以上50未満の障害度であっても、就職・就労継続に困難を抱える者については、同等取扱いを受ける者として認定を受けることにより（同等認定）、障害者雇用率制度の対象となる。職業リハビリテーションの内容・対象は多岐にわたっており、職業安定機関である「連邦雇用エージェンシー」による就職支援や援助付き就業、ジョブコーチによる支援のほか、事業主に対する助成金の支給や障害のある労働者に対する費用償還（例えば、支援員の雇用等）等も含まれる。職業リハビリテーションは重度障害者だけでなく、広く障害者が対象となる。ただし、重度障害者（及び同等の者）を対象に雇用支援を行う「統合局」や、特に、伴走型支援を必要とする重度障害者を対象に統合局等から委託を受けて支援を行う「統合専門サービス」もある。また、一般労働市場での雇用が困難な重度障害者との関係では、障害者のための作業所における福祉的就労の機会が提供されており、これも職業リハビリテーションの1つに含まれる。

エ フランス（第2部第4章）

フランスで障害者雇用率制度の対象となる障害者は、主に「障害労働者認定」を受けた者である。障害者への支援としては、障害者のワンストップ窓口である県障害者センターによる支援、職業相談・紹介、就職後のフォローアップを担うキャップ・アンプロワによる支援、福祉的就労を提供するESAT、障害別支援団体などがある。障害者雇用に取り組む企業へは、「重度障害認定」に基づく企業負担補償のための経済的支援があり、障害者本人には援助付き就業などの支援が行われる。障害者は、その他に適合企業や就労支援施設・サービスを通じても就労の機会を得ている。そして、県障害者センターには、医療、福祉、教育、労働の他分野にわたる専門家チームがある。彼らが障害者支援計画を作成し、支援計画は地域の関係者代表からなる障害者権利自立委員会にて決定を行うことで、多様な障害者への支援を行っている。

オ 日本（第2部第5章）

日本では、障害者雇用率制度の対象となる障害者は、原則として障害者手帳を所持している者であるが、障害者雇用促進法で規定されている職業リハビリテーションの対象障害者はより広範囲である。職業リハビリテーション機関は、ハローワーク、障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターである。事業主への支援策としては、各種助成金の支給等の経済的支援、職場適応援助者等の人的支援、税制上の優遇措置がある。一般企業における就職が難しい

者については、福祉的就労施設から一般雇用への移行支援を強化しているところである。関係機関の連携に関する施策としては、雇用分野ではハローワークの「チーム支援」等、福祉分野では協議会の他、2025年から「就労選択支援」が始動したところである。

(3) 考察（第1部第6章）

ア 本研究の成果

本調査研究では、日本の障害者雇用施策の特徴や成果を整理し、課題解決に資する諸外国の取組を把握するため、有識者による情報収集と研究委員会での議論を実施した。日本の強みとしては、障害者就業・生活支援センターによる継続的支援など、他国にない総合的施策展開と企業・地域支援者のノウハウ蓄積が挙げられる。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。

障害認定や重度判定は国ごとに制度が異なり、企業負担を軽減しつつ経済的支援を行う仕組みも見られた。雇用の質の向上では、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」認定制度が注目される。納付金制度では、フランスの企業規模別設定やドイツの累進的増額など、日本と異なる仕組みが確認された。さらに、福祉との連携強化では、一般就労移行促進や賃金補填と伴走型支援を組み合わせるドイツの制度も確認された。今後、日本の障害者雇用施策の検討において本研究成果が活用されることが期待される。

イ 今後の課題

本研究は文献による調査を中心に諸外国の状況整理を行い、研究委員会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まで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、その際には、今回、整理まで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、障害者人口および就業率の比較
- 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）

7 関連する研究成果物

- ・ 諸外国の職業リハビリテーション制度・サービスの動向に関する調査研究，調査研究報告書 No. 169，2023
- ・ 障害認定及び就労困難性の判定に係る諸外国の具体的実務状況等に関する調査研究 ～フランス・ドイツの取組，調査研究報告書 No. 154，2020