

日本と諸外国の雇用支援の対象となる障害者の範囲等の整理・比較

○下條 今日子（障害者職業総合センター 上席研究員）

武澤 友広・堀 宏隆・藤本 優・小林 五雄・佐藤 雅文（障害者職業総合センター）

春名 由一郎（元障害者職業総合センター）

1 背景と目的

日本の障害者雇用施策は、20世紀から21世紀にかけて継続的に発展してきた。支援の対象となる障害の範囲が身体障害から知的障害、精神障害へと広がり、雇用される障害者数も増加している。そして、障害者の権利に関する条約の批准に伴い、障害者は労働・雇用の権利の主体として位置づけられ、合理的配慮提供や差別禁止等の人権保障の対象とすることとなった。

障害者職業総合センター（以下「当センター」という。）では、諸外国の障害者雇用施策に関する状況を比較し、日本の強みを明確にするとともに、諸外国に共通する制度等の情報を把握することを目的に、令和6～7年度の2年計画で「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」を進めている。本発表では、日本と諸外国では、障害の定義や範囲等が異なることに留意しつつ、整理と比較を行うとともに、諸外国の職業リハビリテーション（以下「職業リハ」という。）の地域体制についても紹介する。

2 方法

日本のほか、アメリカ、イギリス、ドイツ、フランスについて、各国の公的機関のWebサイト、日本国内の先行研究、当センターにおける過去の調査研究報告書及び資料などの文献から情報収集を行う。その際は、当センターの研究担当者だけではなく、本研究のため、諸外国の障害者関連施策の有識者で構成する研究委員会を設置し、委員にも情報収集活動を依頼したほか、いただいた助言を踏まえて、とりまとめを行った。

3 結果

文献を元に、各国における雇用支援の対象となる障害者の範囲および、諸外国における職業リハの地域体制について以下にまとめる。

(1) 日本

障害者雇用促進法第2条において、障害者とは「身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む）、その他の心身の機能の障害があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者をいう」とされている。雇用支援の対象となる者であることの把握・確認は、身体障害者、知的障害者、精神障害者は、原則、障害者手帳により、障害者手帳を所持してい

ない発達障害者、高次脳機能障害者、難病患者は、主治医の意見書により行われている。手帳所持者を対象とした雇用率制度や納付金制度のほか、助成制度や就労支援機関などにより、手帳所持者以外の障害者も含めて、比較的手厚い支援を実施しているほか、一般就業が困難な障害者については、福祉的就労の場が整備されている。

(2) アメリカ

障害を持つアメリカ人法（Americans with Disabilities Act）第3条によると、障害者とは「①主要な生活活動の一つまたは複数を実質的に制約する身体的又は精神的機能障害を有する者、②そのような機能障害の記録を有する者、及び③そのような機能障害を有すると見なされる者」とされ、そのうち、障害者差別禁止や合理的配慮提供の対象となる障害者は、就労等に相当の支障のある者とされている。合理的配慮を必要とする場合は、障害者本人が勤務先に自己申告する形となる。広範な障害者を対象に差別禁止と合理的配慮の提供を基本としており、労働契約のない福祉的就労は存在せず、政府が主導して障害者が自己申告をしやすくするための環境を整えたり、税制を優遇したりするなど、一般就業を基本とする政策が推進されている¹⁾。

アメリカの職業リハの地域体制は、アメリカンジョブセンターが公共職業紹介での障害者と事業主双方への支援と多様な制度・サービスの連携等の中核となっている。また、州職業リハビリテーション局も専門性を活かした障害者と事業主双方への支援を展開している。

(3) イギリス

2010年平等法（Equality Act）第6条1項によると、障害者は「身体的又は精神的な障害、または長期的な健康不調状態のために、通常の日常生活を営む能力に実質的かつ長期的（12ヶ月以上）に悪影響を及ぼしている者」とされている。雇用主は、同法に基づき、障害のある社員の自己申告に基づいて合理的調整（Reasonable adjustments、合理的配慮に相当）を提供する必要がある。雇用支援を受けるためには、障害者本人がジョブセンター・プラス（日本のハローワークに相当）に相談し、必要な助成金や雇用支援プログラムにアクセスする。障害のある従業員の仕事の継続のために行う雇用主が行う調整に係る費用への助成金や障害者向けの各種就業プログラムを施策の柱として、一般就業を促進している。

イギリスの職業リハの地域体制は、ジョブセンター・プ

ラスが公共職業紹介と給付金受給者の支援を担い、障害者雇用アドバイザー(DEA)やワーク・コーチなどのアドバイザーが「Access to Work」プログラム(労働年金省(DWP)によって管理される)など、障害者就業支援プログラムのガイダンスと紹介(リファー)を行う。これらプログラムの多くは専門請負業者に外注されている。

(4) ドイツ

社会法典(Sozialgesetzbuch)第9篇第2条によると、障害者は、「身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害があり、態度や環境による障壁との間の相互作用により、他の者と同等の社会参加が6か月を超えて妨げられる高度の蓋然性がある者」とされている。また、雇用支援の対象となる障害者については、社会法典第9篇第3部に定められており、具体的には、①障害度50以上の者および、②援護局(戦争被害者の援護に関する法律である「連邦援護法」の実施を担う行政機関)が認定した障害度30-40の者のうち、雇用エージェンシー(日本のハローワークに相当)が就職又は就業継続のために支援が必要であると判断し、障害度50以上と同等の障害であると認定(同等認定)した者が該当する。支援を受ける場合は本人からの申請に基づき、援護局が医学的基準により認定しており、労働能力も含めた社会生活への影響(外出困難など)も考慮されている²⁾。雇用率制度や納付金・助成金制度、就労支援機関による支援のほか、比較的軽度である障害者も「同等認定」により支援を受けることが可能であるなど、幅広い層に対する支援が実施されている。

ドイツの職業リハの地域体制は、雇用エージェンシーが公共職業紹介と職業リハサービスを担っている。また、主に統合局の委託に基づき、統合専門サービスが、障害者と事業主双方に対して、就職及び定着に向けた支援を行っている。

(5) フランス

社会福祉・家族法典(Code de l'action sociale et des familles)に「障害」の定義があるほか、労働法典(Code du Travail) L.5213-1条にて、「障害労働者」とは、「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人」とされている。障害や疾病により支援が必要な者は、県障害者センター(MDPH)に申請し、医師と就労支援者等の共同作業により、医学的な障害の確認と、就職や就業継続の困難性のアセスメントを行う。この結果を踏まえて、MDPH内に設置された障害者権利自立委員会により障害労働者認定(RQTH)が行われており、軽度障害であっても就労支援ニーズがあれば認定される。雇用率制度や納付金・助成金制度のほか、福祉的就労でも一般就業でも障害者が一定の所得が確保できるように、工

賃・給与、賃金補填等が総合的に調整される制度があるなど、幅広い層に手厚い支援が実施されている。

フランスの職業リハの地域体制は、公共職業紹介はフランス・トラヴァイユ(France travail、一般職業紹介機関)とキャップ・アンプロワ(障害者の雇用に向けた準備、支援、継続的なフォローアップを専門的に担う職業斡旋機関)の連携が進められている。キャップ・アンプロワは、障害者の就職支援だけでなく、雇用維持を担ってきたSamethと業務統合されている。キャップ・アンプロワは事業主支援等も行う。

4 考察

諸外国の障害者認定に関して、障害認定制度を有するドイツ、フランスでは、個人の機能障害の程度などの医学的な基準による判定を基本としつつも、それに加えて、就職及び就業困難度などの個人の状況に応じた障害認定が行われていることが確認された。一方、アメリカやイギリスのように障害者雇用率制度がない国では、支援ニーズがある障害者による自己申告が起点となり雇用支援が運用されていた。アメリカにおいては、多くの場合、合理的配慮があれば障害者は問題なく働けるという基本的認識があると考えられ、合理的配慮提供を推進するような制度がみられる。また、イギリスにおいては、合理的配慮があれば他の人と遜色なく働ける人が、働けなくならないようにするという考え方にに基づき、助成金が活用されている。

諸外国においても、「職業場面での障害」には、単に「個人の機能障害」だけでなく、「個別の仕事内容」や「合理的配慮の確保状況も踏まえた就職や就業継続の困難状況」が関係するものとして、社会モデルになっていることが確認された。

また、職業リハの地域体制について、関係機関の連携や業務の統合等により、障害者や事業主の多様な支援ニーズに対応する能力を高めている。

【参考文献】

- 1) 障害者職業総合センター『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」
- 2) 高橋賢司, 小澤真, 大曾根寛「ドイツ・フランス・日本の障害者雇用と福祉」, 大阪公立大学出版会(2025)