

第4回 今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会 (議事次第)

日時：令和7年4月14日(月)

14:00～16:00

場所：中央合同庁舎5号館3階

共用第6会議室及びオンライン

1. ヒアリング等を踏まえた意見交換

2. その他

【配付資料】

資料1：関係者ヒアリングにおいて出された意見と今後の進め方について

資料2：諸外国の障害者雇用促進制度について

【参考資料】

参考資料1：今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会参集者

関係者ヒアリングにおいて出された意見と今後の進め方について (今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会)

本研究会においては、第2回(本年2月28日)、第3回(同3月10日)に合計9の関係者からヒアリングを行った。本資料は、今後の議論の円滑化及び明確化に資する観点から、事務局においてこれまで聴取した意見等を整理した。今後、以下の各ヒアリング項目について、ヒアリングの意見等も踏まえ、構成員の間で議論を進めてはどうか。

【障害者雇用の質について】

- (1) 障害者の雇用者数は堅調に増加しているが、雇用者数のみならず、障害者の雇用の質についても、その向上を図ることが求められている。

前回の法改正においても、厚生労働省労働政策審議会障害者雇用分科会等の意見を踏まえ、事業主の責務として職業能力の開発及び向上に関する措置が追加される等、これまでも一定の措置が講じられているが、更なる雇用の質の向上に向けて、どのような対応が求められるか。

雇用の質の評価の必要性

- ・ 「もにす認定」制度等を参考に、大企業も含め、「雇用の質」を評価する指標・仕組みが必要。
- ・ 指標としては、定着率や雇用環境、雇用の安定、職域拡大、職業能力開発、処遇改善、管理職への登用等、キャリア形成を促進する措置の評価が好ましい。
- ・ 「雇用の質」に関する評価で優れた評価が得られた企業については実雇用率への加算、公的に表彰、認定をすることや、好事例集の作成等が考えられる。
- ・ 「雇用の質」の問題は、雇用率制度の推進により生じたものであり、「雇用の質」を向上させることのメリットを雇用率制度の中に作ってしまうと、問題が繰り返される懸念がある。

- ・ 「雇用の質」の指標として長期継続雇用の実現があるため、長期就労に一定以上の実績を示す企業に対し、実雇用率への加算又は助成金等の支援を検討すべき。

既存施策等の運用の改善による質の向上

- ・ 「もにす認定」の認知度が不十分。経済産業省等との連携強化や商工会議所等の協力を得た促進が必要。
- ・ 雇用相談援助事業について、当該事業の進捗を含めた実態把握と制度拡充に向けた課題整理が必要。また、積極的な周知が必要。
- ・ 聴覚障害者についての研修等における環境（通訳配置等）の改善や、発達障害者を適切に配慮できる専門支援機関の体制整備や合理的配慮を適切に提供できる人材・ジョブコーチの育成が必要。

いわゆる障害者雇用ビジネス

- ・ 地域によっては貴重な雇用機会創出の場であり、障害者、家族等からは好意的受止めもあるが、障害者雇用本来の理念に反するという疑いが拭えない。雇用の質の評価指標の開発、インクルージョンの考え方を踏まえた留意点を示すガイドラインが必要。
- ・ 障害者ビジネスを利用する企業等と提供する労働の場との人事ローテーションや“企業と福祉のマッチング”（就労支援機関と企業の意見交換等）を進めることが必要。
- ・ 障害者ビジネスでの雇用は、違法ではないが、障害者雇用促進法の理念に照らし、好ましくないことを強く発信すべき。
- ・ 雇用率ビジネスの見せかけだけの雇用より、むしろ福祉的就労の現場の障害者の働き方の方がディーセントワークに近い。福祉施設で障害者が働く環境を提供するなどしている場合、例えば施設外就労や発注などの連携を一定評価すべき。

【障害者雇用率制度等の在り方について】

(2) 障害者雇用率制度等について、合理的配慮等の障害者雇用の促進のための施策と併せて、どのようにあるべきと考えるか。特に、労働政策審議会障害者雇用分科会等においては、以下の論点について、引き続き検討とされているが、どのように考えるか。

①手帳を所持していない難病患者や、精神・発達障害者の位置づけについて

難病患者、精神・発達障害者共通

- ・ 手帳を所持していない難病患者や精神・発達障害者も、就業上の困難性に応じて雇用率制度の対象障害者の範囲に含める方向で検討すべき。就業上の困難性を雇用側の観点も踏まえて的確に評価する仕組みが必要。
- ・ 病気等を抱えながら働き続ける点では、がん患者等を対象にした両立支援等もあり、うまく取り入れる等の対応があり得るか。
- ・ 指定難病患者や統合失調症・そううつ・てんかんの精神障害と発達障害者は、診断書・意見書等によって雇用開発助成金の対象となっており、既に一定の雇用促進効果はある。
- ・ 手帳の有無にかかわらず、企業は、個々のニーズに応じた合理的配慮を提供することが前提。
- ・ 雇用率制度については、どこかで線を引かないといけない。手帳をもって対象とするという現行制度は、国民にとっても非常に分かりやすいものではないか。
- ・ 手帳を所持している障害者の雇用を圧迫しないような違いを設けることも一案。
- ・ 中長期的には、現行の手帳制度を所与とせず、「障害者雇用のための手帳制度」の創設の検討することが求められているのではないか。
- ・ 雇用率が今後も段階的に引き上げられるのであれば、根本的な課題整理が必要。生活困窮者、難病患者等の「働きづらさがある方」を雇用率の対象とすることを検討するか、より重度の障害者の障害者雇用の促進を図るかの検討も併せて必要。

難病患者

- ・ 指定難病患者について、特定医療費受給者証を障害者手帳に準ずる基準として用い、雇用率に加えるべき。
- ・ 診断基準が確立した難病等の患者については、他の障害とのバランスや影響度、重症度による就労可能時間なども考えた雇用率カウ

ントの方法を工夫した上で、法定雇用率への算入をすべき。

- ・ 難病患者全てが法定雇用率による保護を望んでいるわけではなく、ハローワーク等の支援を受けてもなお就職・就労継続に困難を抱えている方の自主的な申告により、雇用率制度の対象とする方法も一案。
- ・ 指定難病によっても就労困難性には大きな差異があり、ひと括りで「障害者」と見なすことは不適切。特定医療費受給者証を本来目的を超えて便宜的に確認書類として利用するのは賛同できない。
- ・ 手帳を持たない指定難病患者を雇用率にカウントすることは、相応の整備・調整と合意形成が必要であり、現時点では時期尚早。
- ・ 法定雇用率への算入がすぐに実現できない場合も、難病患者募集枠の設定や難病患者雇用率等の目標設定等、企業や自治体での取組に合わせ、支援策（補助・助成金、認定制度等）の実施を希望。
- ・ 就労後の難病発症や再発、重症化においては、環境整備や合理的配慮の提供が十分ではない場合には就労継続は困難であるため、企業の合理的配慮提供を一層推進するためには、補助金や助成・認定制度、企業コンソーシアムの構築などの施策が必要。

精神・発達障害者

- ・ 発達障害者も精神手帳の取得を促し、更に雇用に関わり付く人も増えているため、手帳の積極的な取得を促進する必要がある。
- ・ 一方で、手帳を所持していない発達障害者も、医師の診断書又は診断書と就労準備性の評価により、雇用率制度に関わりつく方策を検討すべき。
- ・ 精神障害者は、症状緩和で手帳更新がされない場合もあり、その要因として、就職した企業の環境整備等が挙げられるため、企業努力の評価と別の障害者の採用のための猶予期間という意味で、当該対象者を一定期間実雇用率にカウントできる措置が必要。
- ・ 近年、増加傾向にある精神障害者の中には、就労準備性で課題がある方も少なくないことから、雇用率の計上の際、何らかのアセスメントを援用し、「就労準備性」の水準が一定程度以上であることを要件化する等の方策が図られても良いのではないかと。

②就労継続支援A型事業所やその利用者の位置づけについて

- ・ A型事業所は、一般就労が難しい人の受け皿・訓練の場であることを踏まえると、その利用者を労働者と位置付けることには違和感。雇用率算定が利用者の固定化を促し、一般就労への移行を阻害することを懸念。法定雇用率及び納付金制度の対象から除外すべき。
- ・ A型事業所は、加齢・定年等により地域に戻る障害者の受入れ先等としても重要であることや、報酬改定により経営困難に直面している状況を踏まえ、納付金制度上の取扱いは、今後の障害福祉制度の取扱いの方向性も踏まえて慎重に検討すべき。
- ・ A型事業所の利用者は、雇用契約を締結しており、労働関連法規、雇用率制度上は「労働者」。雇用保険も支払っている。このため、法定雇用率、調整金・報奨金・納付金、特定求職者雇用開発助成金の対象からの除外はこれらと矛盾する。
- ・ これから一定人数以上の調整金・報奨金の減額が始まる段階であり、その施行状況も踏まえて検討が必要。
- ・ 現時点でA型事業所の雇用率制度上の取扱いを決定することは時期尚早。雇用・福祉施策連携強化に関する検討会等でA型事業所の今後の在り方について議論を行った上で決定する必要がある。
- ・ 民間企業等で障害者雇用を一層促進するために、事業協同組合算定特例の対象からA型事業所を外すべき。

③精神障害者において「重度」区分を設けることについて

重度区分

- ・ 障害者雇用促進法における「職業重度」の考え方は、働く上でより困難性が高い場合に該当することを踏まえると、精神障害者における働きづらさを鑑みて、「重度」の区分を検討することは自然。
- ・ 「重度」区分は、手帳の級で区分するのではなく、「真に雇用に際して判定が必要な対象者」をしっかりと検証することが必須。例えば地域障害者職業センターが実施する知的障害者の「職業的重度判定」を参考とし、同様の方法の適用が有効ではないか。
- ・ 精神障害者は体調や症状に波があることも多いため、「重度」の線引きは困難であり、区分設定は適さない。

週所定労働時間 20 時間以上 30 時間未満の精神障害者の雇用率算定特例

- ・ 精神は他の種別と異なり、短時間ほど雇用管理の負担が重いことや、精神障害者の雇用推進に恩恵が大きいいため、特例措置は維持・恒常化されるべき。

④常用労働者数が 100 人以下の事業主への障害者雇用納付金の納付義務の適用範囲の拡大について

- ・ 納付金制度が雇用率制度と対を成すこと、これまでも納付金義務の適用により障害者雇用が促進されてきたこと、100 人以下の事業所でも良い環境で働いている方がいること、法定雇用率の対象事業所の規模が縮小していることを踏まえれば、納付義務の適用範囲を拡大すべき。
- ・ 中小企業の置かれている経営状況を踏まえると、納付義務の適用拡大に当たっては、負担軽減のため、納付金額 5 万円の引下げや、相談窓口の設置、長期の周知期間の設定、一定期間の納付金の減免等の激変緩和措置等の十分な支援策を講じるべき。
- ・ 納付金額の算定根拠・積算根拠は、長年変化がないため、適当なディスインセンティブとなっているかも含め検証し、計算根拠を改めるべき。また、昨今の物価の上昇率なども計算に加味する必要がある。
- ・ 0 人雇用企業の状況を踏まえると、例えば当面の間雇用の有無ではなく、雇用に向けた取組を行ったか否かの過程を評価する仕組みが必要。

⑤その他障害者雇用率制度全体について

- ・ 近年の法定雇用率の引上げによる影響で、雇用の中身に課題が生じているとの憂慮があるため、一定程度の期間法定雇用率の改定を据え置く、又は引上げ幅を緩和する措置を講じ、その間に課題の解決を図ることが必要。
- ・ 雇用率が今後も段階的に引き上げられるのであれば、実際に「働ける」求職者が確保できるのか、また法定雇用率の算定に際して失業障害者数をどのように把握しているかが疑問。
- ・ 就労系障害福祉サービス利用者の一般雇用への移行を今以上に促進することが不可欠。そのための施策強化が必要。

【その他】

(3) その他、障害者雇用を更に促進するため、どのような課題や対応が求められると考えるか。

- ・ 加齢や障害の進行によって、企業に籍を置きながら福祉制度を利用できる仕組みが必要。
- ・ 除外率の廃止に至るスケジュールの見通しを早めに明らかにすることが肝要。
- ・ 障害者雇用が進展するほど、納付金財源が悪化するとの矛盾がある。障害者雇用納付金は、調整金・報奨金の支給に特化し、障害者雇用促進を図る助成措置については雇用財源を活用すべき。
- ・ 障害者の能力発揮、職場定着のために重要な役割を担う、企業内の就労支援人材の確保・育成に対する支援を強化する必要がある。
- ・ 重度障害者の通勤や職場における支援として、重度障害者訪問介護を利用できる制度設計にすべき。
- ・ 既存の制度に係る運用改善（各種助成金制度の運用・相談援助助成金の実績把握等、障害者就業・生活支援センターの設置促進、ハローワークの各部門の連携による事業主指導等、ジョブコーチ等の活用 等）

○ヒアリング等団体

(第2回研究会)

- ・ 一般財団法人 全日本ろうあ連盟
- ・ 一般社団法人 障害者雇用企業支援協会
- ・ 一般社団法人 日本発達障害ネットワーク
- ・ 特定非営利活動法人 全国就業支援ネットワーク

(第3回研究会)

- ・ NPO法人 就労継続支援A型事業所全国協議会
- ・ 公益社団法人 全国障害者雇用事業所協会
- ・ 全国社会就労センター協議会
- ・ 全国就労移行支援事業所連絡協議会
- ・ 日本難病・疾病団体協議会



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために
Ministry of Health, Labour and Welfare

諸外国の障害者雇用促進制度について

※ 注記のない箇所については、令和6～7年度において独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が実施している「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」に係る、厚生労働省への中間報告書に基づき作成。今後の調査によって内容に変更が生じる可能性あり。

令和7年4月14日 厚生労働省職業安定局

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

ドイツの制度概要

1. 雇用施策対象の障害者定義
2. 雇用率制度
3. 納付金等の徴収金
4. 助成金等支給金・税制優遇
5. 支援機関
6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み
7. 福祉的就労等の選択肢
8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応
9. 雇用率制度等の主な対象より軽度の障害者への対応
10. 雇用の場における差別禁止
11. 雇用の場における合理的配慮
12. 雇用の質向上の施策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. 雇用施策対象の障害者定義

- 社会法典（Sozialgesetzbuch）第9篇※1第2条第1項

「身体的、知的、精神的あるいは感覚的な機能障害※2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」

※1 障害者の社会参加や雇用支援を規定する法律

※2 身体的、精神的健康状態が年齢相応の典型的な状態から逸脱していること

（参考）具体的な障害種別

頭・顔、神経・精神、視覚器官、聴覚・平衡器官、鼻、口腔・咽頭・上気道、胸部・下気道・肺、心臓・循環器系、消化器系、ヘルニア、泌尿器系、男性生殖器、女性生殖器、代謝・内分泌、血液・造血器・免疫系、皮膚、運動器（腕、足、体幹）、リウマチ性疾患等。

2. 雇用率制度

- 法定雇用率5%※、達成企業割合38.5%（雇用義務のある使用者178,690中、68,850が達成。2022年時点。）

※20ポスト以上40ポスト未満の企業等については1人以上、40ポスト以上60ポスト未満の企業等については2人以上。

※法定雇用率の設定方法は、公表なし。

- 対象事業主

⇒年平均で月20以上のポスト（労働者、公務員、裁判官、職業訓練生等が勤務するポスト）があるすべての民間及び公的な使用者

- 対象障害者

⇒市又は州の援護局にて、機能障害の基準により障害度(Grad der Behinderung: GdB)を0～100で認定し、障害度50以上の「困難度の高い障害者」(schwerbehinderte Menschen)及び「同等認定」(gleichgestellte behinderte Menschen)を受けた者。

- 達成方法・達成状況の確認方法

⇒直接雇用のみが対象。特に就労に困難を伴う障害者には複数カウント制度あり。事業主が毎年連邦雇用エージェンシーに報告することで確認。



3. 納付金等の徴収金

● 負担調整賦課金

- 雇用義務の範囲と負担調整賦課金の範囲は同じ。未達成率に応じて累進的に増額。
 - 年平均雇用率 3 ～ 5 % 未満 不足人数×140€（約2.2万円※）／月
 - 年平均雇用率 0 ～ 2 % 未満 不足人数×360€（約5.7万円※）／月
 - 年平均雇用率 0 % 不足人数×720€（約11.5万円※）／月
- 中小企業（従業員60人未満企業）に対する減額特例や福祉的就労への発注による減額の仕組みあり。
- 近時の改正により、0人企業に対する納付金額を引上げ（罰則的意味付けも含まれる）。

※ 1 € = 160円で計算

4. 助成金等支給金・税制優遇

- 助成金は、個々の事案に応じて決定される。（以下は主な支給内容の例として記載。）

種別	名称等	原資	支給元	請求者
施設・機器に対する助成金	補助機器の費用補助	雇用エージェンシー内予算 （負担調整賦課金の配分も含む）	統合局	障害者本人
賃金補填としての助成金	① 3ヶ月間のトライアル雇用助成金 ② 賃金補填手当 ③ 労働予算（福祉的就労からの移行者を対象とする賃金補填等） ④ 特別の負担に対する給付	①～③負担調整賦課金 ④雇用エージェンシー内予算（負担調整賦課金の配分も含む）	統合局、雇用エージェンシー	事業主
支援者等の配置に対する助成金	支援員等の配置に対する助成金	雇用エージェンシー内予算 （負担調整賦課金の配分も含む）	雇用エージェンシー	事業主
上記以外の雇用に係る諸費用に対する助成金	職業訓練期間中の報酬や費用のための助成金	負担調整賦課金	統合局	事業主

ドイツの制度概要 | 支援機関、一般就労における職場適応援助者等の仕組み、福祉的就労等の選択肢



5. 支援機関

- 連邦雇用エージェンシー
⇒障害リハビリテーション機関として、障害者に対する職業紹介、職業訓練等を担う。（障害度50以上に限定されない）
- 統合局
⇒連邦雇用エージェンシー等と連携し、障害度50以上の「困難度の高い障害者」の支援や各種の助成を行う。
- 統合専門サービス（IFD）
⇒障害度50以上の「困難度の高い障害者」が就労に参加するための、紹介と引率のあらゆる範囲のサービスを提供。
- その他
⇒児童青少年扶助機関や、生活困窮者等の支援を担う統合扶助機関等も職業リハビリテーション機関として位置づけられる。

6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み

- 2009年に社会法典第9篇で「援助付き雇用」が法制化され、その手段の一つとしてジョブコーチ制度を整備。
- ①統合局に在籍するジョブコーチと②援助付き就業ヨーロッパ連合（EUSE）に在籍するジョブコーチが存在
- 対象者は、福祉作業所からの移行者、精神障害者、職探しが困難な者。
（なお、身体障害者のサポートはハンプルクアルバイトアシスタントという別の支援者が担う）

7. 福祉的就労等の選択肢

- 障害者作業所（Werkstatt）
⇒福祉的就労として、一般労働市場での採用が不可能、又は現時点で不可能である者、再就職できない障害度50以上の「困難度の高い障害者」が対象。原則として雇用率の適用なし。
- 包摂事業所（Inklusionsbetriebe）
⇒社会的雇用として、負担調整賦課金を原資として運営される障害者雇用を目的とした一般就業。
障害度50以上の「困難度の高い障害者」を雇用する。労働市場に分類。障害者雇用割合は30%以上50%以下が求められる。⁵

ドイツの制度概要 | 重点的な雇用支援を必要とする者への対応、雇用率制度等の対象より軽度の障害者への対応



8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応

● 雇用率の複数カウント

⇒手話通訳等支援員の配置が必要となる者や知的・精神障害者、50歳以上の者、福祉的就労からの移行者（少なくとも移行後2年間は2カウント）等、労働生活の参加に困難がある場合、雇用率算定時に2～3カウント可能。

（職業訓練中の重度障害者は少なくとも2カウント、職業訓練を修了した者については、最初の1年間について2カウント）

9. 雇用率制度等の主な対象より軽度の障害者への対応※

● 同等認定

- 就職や就業継続が困難な障害度50未満の者に対し「同等認定」を行うことで各種支援を受けることを可能とする仕組み

● 認定基準

⇒障害度30又は40で、障害のために適切な職場を取得あるいは保持できない者が対象

● 認定の実務

⇒障害者本人からの申請を基に、実際の就職活動や就業継続場面で、障害者職業紹介や定着支援の現場支援者からの意見表明を受け、雇用エージェンシーが認定

● 認定により受けられるサービス

- ・ 雇用率へのカウント
- ・ 解雇時の援護局/統合局の介入
- ・ 雇用主への各種要求の権利（特別休暇、公共交通機関の無料利用等）

● 課題

⇒地域における機関の縦割りを超えた協力体制の構築と、同等認定の実務内容における地域・期間・支援者等の格差を是正すること



10. 雇用の場における差別禁止

● 差別禁止の定義

- 使用者は、「困難度の高い障害」のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般平等取扱法の規定が適用される（社会法典第9篇第81条2項）。
- 従業員は一般平等取扱法(Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)第1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。
- 第1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。
 - ① 採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件
 - ② 労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集団的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件
 - ③ 職業上の助言、職業教育、再教育、継続訓練、インターンを含む職業訓練
 - ④ 雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入
 - ⑤ 社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設
 - ⑥ 社会的な優遇
 - ⑦ 教育
 - ⑧ 商品やサービスの支給開始とその供給（同法第2条要旨のみ）
- 対象事業主：使用者（同法第6条第1項の者を雇用する自然人、法人及び権利能力のある人的会社）
- 対象障害者：労働者、職業訓練の就労者、労働者類似の者（同法第6条第1項）
- 確認方法・違反時の対応
⇒企業内での苦情相談での対応、又は必要に応じて統合局等への相談。解決しない場合には民事訴訟等での対応。



11. 雇用の場における合理的配慮

- 合理的配慮の定義 ※目的規定であり、規範的な意味はない
 - 使用者はその事業所や職場で定められた数の「困難度の高い障害者」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（geeignete Maßnahmen）を確実に提供するものとする。（社会法典第9篇第164条第3項）
 - 「困難度の高い障害者」は、障害及びその雇用への影響を考慮して、能力及び知識を活用し、継続発展できる雇用（同項第1号）、事業所内での職業教育の優先的考慮（同項第2号）、事業所外での職業訓練への参加を容易にすること（同項第3号）、障害に適した職場の設備と維持（同項第4号）、必要な技術的作業補助のある職場を与えること（同項第5号）に関する請求権を使用者に対して有する。
 - ただし、その履行が使用者にとって期待可能性がない場合、又は過度に費用がかかる場合、国又は同業者組合（Berufsgenossenschaft）の労働保護法規、もしくは官吏法上の規定に矛盾する場合にはその限りではない。（同条第4項）
- 対象事業主：すべての事業主
- 対象障害者：困難度の高い障害者（障害度50以上）、同等認定を受けた者
- 確認方法・違反時の対応：「10. 雇用の場における差別禁止」と同一

12. 雇用の質向上の施策

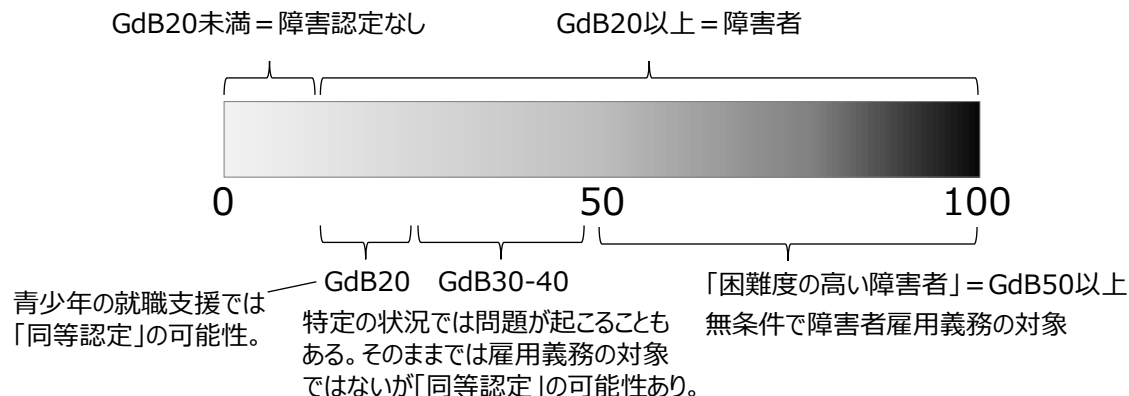
- 人事包摂ガイド
⇒REHADAT（注）で展開。中小企業の経営者や人事担当者向けの障害者雇用のガイド。
障害者雇用の質を評価し比較する具体的な仕組みは、現時点でなし。

注：ドイツ経済研究所（Institut der deutschen Wirtschaft）が連邦社会労働省（BMAS）からの助成を受けて展開する情報提供サービス。中央の独立系情報提供サービスとして、障害者の職業生活における社会参加やインクルージョンに関する情報提供を行っている。



13. (参考) 障害福祉分野における対象障害者※1

- 法律上の定義は、「1. 雇用施策対象の障害者定義」と同様。
- 対象者の認定は、雇用率制度の対象者の認定にも使用される障害度(Grad der Behinderung:GdB) の他、個々の給付に紐づいた支援の必要性の評価、介護保険における介護度認定がある。
- GdB及び支援の必要性の評価は、ほぼ全ての給付の認定において用いられる。
- 障害度(Grad der Behinderung:GdB)※2
 - 各市町村レベルの援護局の鑑定医が「医学的鑑定業務のための指令(VersMedV)」によって障害認定を行う。その範囲には、我が国の障害の範囲のすべてを含み、それを超えて、ICFの心身機能・身体構造の分類を踏まえ、我が国では障害認定基準に含まれない、痛み、内分泌・代謝・造血系・免疫系等の内部障害や全身機能の障害や、皮膚や外観等の障害も含む、網羅的なものとなっている。
 - 機能障害だけでなく疾病を特定した認定基準があることも特徴。障害度GdBは0から100までの10刻みのスケールにより、健常者と障害者は連続的に捉えられ、20以上が「障害」と捉えられる。



(図は「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(2020年3月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター)」を基に厚生労働省にて作成)

※1 出所：令和3年度 障害者総合福祉推進事業 障害福祉サービス等障害保健福祉分野における予算・制度の国際比較に関する調査研究（令和4年3月PwCコンサルティング合同会社）

※2 出所：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（2020年3月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

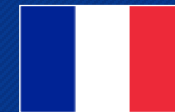
フランスの制度概要

1. 雇用施策対象の障害者定義
2. 雇用率制度
3. 納付金等の徴収金
4. 助成金等支給金・税制優遇
5. 支援機関
6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み
7. 福祉的就労等の選択肢
8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応
9. 雇用率制度等の主な対象より軽度の障害者への対応
10. 雇用の場における差別禁止
11. 雇用の場における合理的配慮
12. 雇用の質向上の施策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. 雇用施策対象の障害者定義

● 労働法典（Code du travail）L.5213-1条

「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」※

※ 障害の定義は、社会福祉・家族法典（Code de l'action sociale et des familles）や2005年法（LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées）にも規定があるが、雇用・労働分野では、施策対象の障害者の範囲を画するものとして、別途規定。
（参考）2007年の改正で網羅的な定義となり、我が国の障害の範囲に加え、内分泌・代謝・造血系・免疫系等の内部障害、全身機能の障害や、皮膚や外観等を審美障害として含む。

2. 雇用率制度

● 法定雇用率6%、実雇用率3.6%、達成企業割合31%（2023年）

※ 5年ごとに、評議会と協議の上、労働人口における雇用義務の対象者の割合及び労働市場の状況に基づき決定（労働法典L5212-2条）。

● 対象事業主

⇒公務部門を含む従業員20人以上の事業主（ただし、従業員数20人未満の事業主も、障害者雇用に関する報告義務を負う。）

● 対象障害者

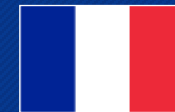
⇒障害者権利自立委員会（CDAPH）による障害者の認定を受けた者（障害者労働認定（RQTH）を含む）、労災年金受給者、障害年金受給者、傷痍軍人年金受給者、戦争犠牲者遺族、志願消防士障害手当・年金の受給者、移動インクルージョンカード「障害」付記の保有者、成人障害者手当（AAH）の受給者

● 達成方法

⇒直接雇用だけではなく、障害者のためのプログラムを定める労働協約の締結や納付金の納付自体も雇用目標の達成方法として認められる。

● 達成状況の確認

⇒事業主が毎年3月1日までに、12月1日時点の雇用状況を障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）に報告し、達成状況を確認



3. 納付金等の徴収金

● 納付金

- 従業員数20~199人 : 不足人数×最低賃金時給×400倍（年額）
- 従業員数200~749人 : 不足人数×最低賃金時給×500倍（年額）
- 従業員数750人以上 : 不足人数×最低賃金時給×600倍（年額）
- 3年以上納付金の支払のみの企業 : 不足人数×最低賃金時給×1,500倍（年額）
- 保護就労部門（ESATや適合企業）等への外注、障害者支援経費、特別な適性を要する雇用人員数による納付金の減額あり

4. 助成金等支給金・税制優遇

種別	名称等	原資	支給元	請求者
施設・機器に対する助成金	①職業適応支援金 ②障害補償のための技術的支援、補聴器支援 ③障害補償給付（技術的援助）	①②納付金 ③全国自立連帯金庫（CNSA）や県の予算	①②障害者職業参入基金 管理運営機関（AGEFIPH） ③CNSAや県	①事業主 ②③障害者本人
賃金補填としての助成金	重度障害関連支援金	納付金	AGEFIPH	事業主
支援者等の配置に対する助成金	①職業適応支援金 ②障害補償給付（人的援助）	①納付金 ②CNSAや県の予算	①AGEFIPH ②CNSAや県	①事業主 ②障害者本人
上記以外の雇用に係る諸費用に対する助成金	①障害者見習契約雇用支援金 ②障害者職業化契約雇用支援金 ③参入・統合・職業開発支援金 ④雇用維持解決策模索・実施支援金	納付金	AGEFIPH	事業主
通勤に対する助成金	①障害支援のための移動に係る支援 ②障害補償給付（移動手段整備）	①納付金 ②CNSAや県の予算	①AGEFIPH ②CNSAや県	障害者本人

（参考）2019年のAGEFIPHの障害補償費の支出は154.3M€（約196億円）。主な内訳は、障害重度関連支援金52.3M€（約66億円）、労働環境改善33.6M€（約43億円）、特別相談支援35.7M€（約45億円）、技術支援11.8M€（約15億円）、就職支援10.6M€（約13億円） 出所：AGEFIPH「Rapport d'activité 2019」

※上記は原則民間企業が対象だが、公務部門に対しては公共部門障害者職業参入基金（FIPHFP）が、別途納付金の管理運営・助成金の支給を担う

5. 支援機関

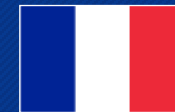
- Cap Emploi : 職業紹介、就職前後の支援
- 県障害者センター（Maison départementale des personnes handicapées : MDPH） : 就労・生活の課題に関する総合的アセスメント、支援計画作成、必要な支援の提供
- 障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH） : 事業主への支援
- 職業訓練機関 : 障害に対応した短期・長期の職業訓練の実施

6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み

- 2016年8月8日付「労働・社会対話の現代化・キャリア保護に関する法律(La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels)」第52条により、「援助付き雇用」が労働法典体系として整備され、ジョブコーチが普及。
- 対象者は、障害種別に寄らないが、主に精神障害がある者が優先される地域が多い
- 各地域保健庁（国庫）、AGEFIPH、公共部門障害者職業参入基金（FIPHFP）が資金源

7. 福祉的就労等の選択肢

- ESAT（就労支援・サービス機関 : Les établissements ou services d'aide par le travail）
⇒福祉的就労として、保護的労働を提供する施設。職業活動だけでなく、医療社会福祉的支援も提供。
 - 適合企業（Entreprise adaptée）
⇒社会的雇用として、納付金を原資として運営される障害者雇用を目的とした一般就業。障害者雇用割合は55%以上（ただし、助成金の対象は75%まで）が求められる。
- ※ 近年まで福祉的就労への発注も雇用率に算定される制度があったが、2019年に廃止。現在も納付金等で一定程度評価される間接雇用の制度があり（「3. 納付金等の徴収金」参照）。



8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応

- 重度障害認定（Reconnaissance de la lourdeur du handicap : RLH） ※
 - 概要
⇒障害者を雇用する使用者の負担を評価し、使用者が負う金銭的な負担を補償するために実施
 - 認定基準
⇒障害者個人の特性ではなく、使用者の負担を評価。認定にあたっては、生産性の低下、特別な仕事編成、社会的職業的支援、第3者又はチューターによる支援等が考慮される。
 - 認定実務
⇒事業主から障害者職業参入基金管理運営機関（AGEFIPH）に対し申請。有効期間は最大3年。対象者が50歳以上の場合は、退職まで自動更新。
 - 認定により受けられるサービス
⇒使用者が合理的配慮を提供した後に、なお障害による財政的な影響が大きく残る場合、支援金を支給。雇用率上の複数カウント制度や納付金の額の計算への考慮は既に廃止済み。
- 50歳以上の障害労働者の複数カウント
⇒高齢の労働者に長期失業が多いことを踏まえ、50歳以上の障害労働者に関して雇用率制度上1.5カウントされる。



9. 雇用率制度等の主な対象より軽度の障害者への対応※1

- 多分野専門家チーム(EP)による第2段階審査を経た障害労働者認定
(Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé : RQTH)
 - 概要
⇒能力低下率※2が80%未満でも、審査を経て、認定を受けることで、各種支援の対象となることを可能とする仕組み
(能力低下率が80%以上の場合には医師等の判断に基づき、原則第1段階の審査で認定。)
 - 認定基準
⇒①障害の範疇に入る機能不全があり、②就業中又は求職中で、③求職又は就業の維持において機能不全の影響がある者が対象
 - 認定実務
⇒障害者本人等からの申請を基に、県障害者センター(MDPH)の職業参入専門員を含む多分野専門家チームによる審査により認定
 - 認定により受けられるサービス
 - ・ 雇用率へのカウント
 - ・ 県障害者センター(MDPH)の雇用に関する各種サービスや職業オリエンテーション、雇用センター・その他支援機関の各種サービスの利用
 - 課題
⇒MDPHでのRQTH認定において、多分野専門家チームの構成や役割、認定判断には地域差がある。
また、申請が受理された後に評価が行われ、その結果を基にした会合は月に1回程度の開催、その後オリエンテーションを実施した上で、障害者権利自立委員会にて2週間に1回程度の小会又は月に1回程度の全会で裁決される。

※1 出所：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（2020年3月独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター）

※2 障害者の機能障害および能力障害の評価のための指針(Guide-Barème pour l'évaluation des déficiences et incapacités des personnes handicapées)において定義



10. 雇用の場における差別禁止

- 差別禁止の定義

- 労働法典L.1132-1条

- ⇒障害を理由とする募集手続きや企業での研修・職業訓練からの排除、懲戒、解雇、及び、報酬・利益配分又は株式付与・職業訓練・再配置・配属・職業資格・職階・昇進・異動・契約更新における直接的・間接的差別的取扱いを禁止

- 刑法典（Code pénal） 225-1条、225-2条

- ⇒障害を理由とする採用拒否や懲戒、解雇、及び、障害に依拠する条件を雇用の提供や研修・職業訓練の申込みに付すことを禁止

- 対象事業主：民間・公務部門のすべての使用者

- 対象障害者：差別禁止原則の対象となる障害・障害者についての定義は特に置かれていない。

- 確認方法・違反時の対応

- ①行政上の救済

- ⇒権利擁護機関（Le Défenseur des droits : DDD）が対応。直接・間接差別の被害者は誰でも、DDDに申し立てることができる。また、設立後5年以上の差別問題に携わる非営利組織も、被害者と共同でDDDに申し立てることができる。

- ②司法上の救済

- ・民事訴訟：労働法典が定める差別については、労働審判所に提訴可能。

- ・刑事訴訟：検事等に告訴した後、軽罪裁判所、控訴院軽罪部、破棄院刑事部にて審議。

- ③職場での救済

- ⇒従業員代表は、差別が確認された場合、使用者のその事実を訴えることができる。この場合使用者（またはその代表）は、直ちに従業員代表とともに調査を行い、改善のために必要な措置を講じることが求められる。

11. 雇用の場における合理的配慮

- 合理的配慮の定義
 - 労働法典L.5213-6条
⇒使用者が「適切な措置」の提供を拒否することは、差別に該当する。使用者には、不均衡な負担が生じる場合を除いて、障害者に対し、具体的な状況に応じて資格に対応した雇用又は職業訓練が提供できるように「適切な措置」を講ずることが求められる。不均衡な負担か否かの判断においては、使用者が負担する費用の全部または一部を補填する様々な助成が考慮される。
- 対象事業主・障害者：「9. 雇用の場における差別禁止」と同一
- 確認方法・違反時の対応：「9. 雇用の場における差別禁止」と同一

12. 雇用の質向上の施策

- 障害者雇用尺度（Baromètre emploi et handicap）
⇒包摂性の評価ツール。政府サイトで公開され、自社の包摂性のアピールが可能。雇用率、職員の意識向上とポリシーの推進、インクルーシブな採用、障害がある従業員の雇用維持、インクルーシブな調達、デジタルアクセシビリティ等が基準となっている。



13. (参考) 障害福祉分野における対象障害者※

- 障害の包括的な定義は、「障害者の平等の権利、機会、参加、市民権のための2005年2月11日法(LOI n° 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)」
 - 自身の環境において、相当の、永続的な、または明らかな身体・感覚・精神・認知・心理の機能の変化、重度の障害、あるいは健康を損なう問題が原因となって経験する、活動や社会参加に関する全ての制限
- 対象者の認定は、雇用率制度の対象者の認定にも使用される包括的な認定の他、個々の給付に紐づいた認定がある。
- 個々の給付に紐づく認定は、経済的損失の評価、医学的診断、支援の必要性の評価の概ね3類型
 - 経済的損失の評価（障害による所得の喪失等）
⇒各地域の健康保険機関による障害年金の給付 等
 - 医学的診断（医師の診断による数値化）
⇒環境移行省による移動インクルージョンカード (Carte mobilité inclusion:CMI) の発給
 - 支援の必要性の評価
⇒県によって提供される、教育を受ける際の支援（ヘルパー等）

アメリカの制度概要

1. 雇用施策対象の障害者定義
2. 雇用率制度
3. 助成金等支給金・税制優遇
4. 支援機関
5. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み
6. 福祉的就労等の選択肢
7. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応
8. 雇用の場における差別禁止
9. 雇用の場における合理的配慮
10. 雇用の質向上の施策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. 雇用施策対象の障害者定義

- 障害のあるアメリカ人法（The Americans with Disabilities Act : ADA）第3条
 - 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※¹を有する者
 - そのような機能障害の記録を有する者
 - そのような機能障害を有すると見なされる者

※1 身体的又は精神的機能障害とは、神経系、筋骨系、特殊感覚器官（味嗅視聴触）、呼吸器系（言語器官を含む）、心臓血管系、生殖系、消化系、泌尿系、免疫系、循環系、血液系、リンパ系、皮膚系、及び内分泌系の一つ又はそれ以上の身体的システムに影響のあるあらゆる身体的障害又は状態、顔面変形症、解剖学的損失、知的障害、器質脳症候群、情緒又は精神疾患、及び学習障害などのあらゆる精神的又は心理的不調

2. 雇用率制度

- 雇用目標として、①連邦政府12%、②連邦政府の請負業者及び下請け業者7%を設定
- 対象者は、
 - ①連邦政府12%の雇用目標
⇒障害種別にて特定※²。うち2%分は重度障害者※³の雇用が求められる。
 - ②連邦政府の請負業者及び下請け業者7%の雇用目標
⇒生活の中で広範な活動を大幅に妨げられる身体的・精神的障害や症状がある場合、又は該当する障害や病状の病歴がある場合。

※2 発達障害、外傷性脳損傷、聴覚障害、視覚障害、肢体不自由（切断、補助具を使用する著しい運動機能障害、麻痺）、てんかん等の発作性疾患、知的障害、重篤な精神障害（双極性障害、統合失調症、PTSD、大うつ病）、小人症、著しい醜態、言語障害、脊椎の異常、非麻痺性整形外科的障害、HIV陽性、病的な肥満、神経系障害、循環器系疾患・心臓疾患、うつ病・不安障害・その他の精神疾患、血液の病気、糖尿病、整形外科的障害・変形性関節症、肺・呼吸器系の疾患、腎臓機能障害、がん、学習障害・ADHD、消化器系疾患、自己免疫疾患、肝臓の病気、アルコール依存症・薬物依存症の既往歴、内分泌疾患が列挙

※3「7. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応」参照

アメリカの制度概要 | 雇用率制度、助成金等支給金・税制優遇、支援機関、一般就労における職場適応援助者等の仕組み



2. 雇用率制度（つづき）

- 障害者から事業主への自己申告によって、事業主が対象者を確認
- 事業主が、アメリカ雇用機会均等委員会(Equal Employment Opportunity Commission :EEOC)に申告することで達成状況を確認
- 納付金等の徴収金の仕組みはない

3. 助成金等支給金・税制優遇

- バリアフリーの推進や支援機器への税制優遇あり
- 各州によっては、障害者や企業を支援する独自の事業あり

4. 支援機関

- アメリカンジョブセンター(American Job Centers)
⇒職業相談・紹介、職場定着指導を実施。州ごとに設置
- 州職業リハビリテーション局(State Vocational Rehabilitation Agencies)
⇒職業訓練、各種専門支援
- IPSエンプロイメントセンター(IPS Employment Center)
⇒精神科医療機関内に就労支援チームを作成し、総合的な支援を実施。トレーニングおよび教育資料の準備、トレーニングおよびコンサルティングサービスを担う。

5. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み

- 1986年の改正リハビリテーション法(Rehabilitation Act)により、一般雇用(Competitive Employment)が法制化され、その具体的方法として、援助付き雇用(Supported Employment)を規定。援助の方法としてジョブコーチが普及。



6. 福祉的就労等の選択肢

- 企業での直接雇用が重視されている。
- 一般就業とされる障害者雇用の条件を「競争的統合就業(Competitive Integrated Employment :CIE)」として定義。重度の障害者も援助付き就業やカスタマイズ就業※により、CIE の条件を満たすための支援を受けることができる。ただし、依然としてCIEの条件が満たされない保護作業所などの環境で働く場合もある。

「競争的統合就業 (CIE) 」

- ・ 最低賃金以上であり、障害のない従業員が同様の職務を行い、同様の訓練と経験を積んだ場合に事業主が支払う一般的な賃金と同等の報酬が支払われること
- ・ 同様の職務にある障害のない他の従業員と同レベルの手当を受けること
- ・ 障害のある従業員が障害のない他の従業員と交流する場所であること
- ・ 同様の職位にある障害のない他の従業員と同様の昇進の機会が与えられていること

- 地域リハビリテーションプログラム(Community Rehabilitation Program :CRP)
⇒最低賃金が除外される雇用であり、支援・監督の下、他の障害者とともに働く非営利の施設や地域密着型支援を提供する（CRPの他厚生労働基準法第14条(c)の認証を保有する雇用主は最低賃金が除外される雇用を行うことが可能）。障害者団体等の指示により最低賃金除外の規定を廃止し、「競争的統合就業」に向けた支援に一本化する州も増加している。
- 保護作業所(Sheltered Workshop)
⇒民間の非営利団体が運営する作業所。



7. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応

- 連邦政府での2%の雇用目標
 - 対象者
発達障害や外傷性脳損傷、聴覚や視覚障害、肢体不自由、てんかん、知的障害、重篤な精神障害、小人症、著しい醜態などの「対象障害」がある者が対象
- 専門支援（個別就労支援（IPS）、援助付き就業、カスタマイズ就業）
 - 対象者
上記の2%雇用目標の対象者に加え、就労困難性に応じて対象者を決定
 - 支援内容
 - ①個別就労支援（IPS）
⇒精神科医療機関を中心として、重度精神障害者等を対象に個別の就労支援施策を実施
 - ②援助付き就業
⇒知的障害者、精神障害者の個別ニーズに応じ、個別就労支援（IPS）の中で必要と認められた者に対し、援助付きの就業を実施
 - ③カスタマイズ就業
⇒労働省障害者雇用政策局が実施する施策。障害のある求職者と雇用主のニーズの両方を満たす雇用創出のために、障害がある求職者を中心として、さらに支援環境、事業主の間で最適な就労状況を特定し、障害者本人の興味、好み、能力、及び事業主のニーズを反映した職務を開発した上で、当該職務内容を基準に職探しを行う。



8. 雇用の場における差別禁止

- 差別禁止の定義（ADA法）
 - [1]「障害」、すなわち
 - ・ 一つあるいはそれ以上の主要な生活活動(one or more major life activities)を
 - ・ 実質的に制限する(substantially limits)
 - ・ 身体的あるいは精神的損傷(a physical or mental impairment)をもつ人であって、かつ
 - [2]「適格性」を有する人、すなわち
 - ・ 職務の本質的機能(essential functions of the job)の遂行を
 - ・ 合理的配慮が提供されたならば、あるいはなくとも(ただし、配慮することが使用者にとって過度の負担(undue hardship)となる場合を除く) できる人に対し、
 - [3]障害を理由に「差別」してはならない。
- 対象事業主：使用者※、雇用斡旋機関、労働団体、労使合同委員会。
- 対象障害者：「障害(disability)」をもち、かつ、当該職務に対して「適格性」を有する人
- 確認方法・違反時の対応
⇒アメリカ雇用機会均等委員会(EEOC)に苦情が提出された場合、EEOC が調査を行い、調停を通じて問題の解決を試みる場合がある。調停が失敗した場合、EEOC は訴訟を起こすか、または個人が連邦裁判所に訴訟を起こすことを許可する「訴訟権」通知書を発行することがある。



9. 雇用の場における合理的配慮

- 合理的配慮の定義

⇒具体的な定義はなし。ADA法において、合理的配慮に含まれるものとして、「(A)従業員が使用する既存の施設を障害者が容易に利用もしくは使用できるようにすること。」「(B)職務の再編成、労働時間の短縮、勤務割の変更、空席の職位への配置転換、機器や装置の購入・改良、試験・訓練材料・方針の適切な調整・変更、資格をもつ朗読者もしくは通訳の提供、及び障害者への他の類似の配慮。」を挙げている。

- 対象事業主・障害者：「8. 雇用の場における差別禁止」と同一
- 確認方法・違反時の対応：「8. 雇用の場における差別禁止」と同一

10. 雇用の質向上の施策

- 障害平等指数(Disability Equality Index :DEI)

- 障害者の包摂と平等を達成するための具体的な行動のロードマップと評価ツール。0~100点で評価可能。
- 非営利団体Disability:INとアメリカ障害者協会 (AAPD) が共同で開発。
- 2024年の登録企業はアメリカで約540。イギリス、インド、カナダ、ブラジル等の企業も登録あり。
2023年には、Fortune 100企業71社、Fortune 500企業207社、Fortune 1000企業249社を含む485社が、障害者インクルージョンの取り組みを評価するためのベンチマーキング指標としてDEIを採用。



11. (参考) 障害福祉分野における対象障害者※

- 法律上の定義は、「1. 雇用施策対象の障害者定義」と同様。
- 対象者の認定は、個々の給付に紐づいて行われ、その方法は給付によって異なるが、概ね以下。
 - ・ 医学的診断
⇒社会保険庁(Social Security Agency :SSA)による社会保障障害保険(Social Security Disability Insurance :SSDI)の給付の認定、補足的所得保障(Supplemental Security Income :SSI)の給付の認定 等
 - ・ 支援の必要性の評価
⇒社会保険等による SSI の給付の認定（所得及び資産要件の審査）、家族介護者向けの支援プログラムの認定 等

イギリスの制度概要

1. 雇用施策対象の障害者定義
2. 雇用率制度
3. 助成金等支給金・税制優遇
4. 支援機関
5. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み
6. 福祉的就労等の選択肢
7. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応
8. 雇用の場における差別禁止
9. 雇用の場における合理的配慮
10. 雇用の質向上の施策

ひと、暮らし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. 雇用施策対象の障害者定義

- 2010年平等法(Equality Act 2010)第6条第1項
「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、通常の日常生活を送る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」
- 特に具体的な障害種類の例や基準はなく、障害の定義による自己申告による。
自己申告された障害は、重度の知的障害（学習障害）、自閉症、精神疾患またはその他の神経障害、進行性疾患、てんかん、目が見えにくい、心臓の血圧や血液循環に問題がある、うつ病、神経症または不安、背中や首に関する問題や障害、足または脚に関する問題または障害、腕または手に関する問題または障害、胸または呼吸の問題 喘息 気管支炎、糖尿病、聴覚障害、胃、肝臓、腎臓、消化不良、重度の醜状 皮膚疾患 アレルギー等が挙げられる。

2. 雇用率制度

- 雇用率制度は1995年に廃止（納付金等の経済的インセンティブや罰則がなく、実効性がなかったことが理由）。
- ただし、政府は、2017年から2027年までに障害者の就業数を100万人増やすと公約。
2022年に既に達成されたため、2030年までにさらに100万人の障害者雇用を増やす目標を設定。
- また政府が主導する企業の取組み促進のための「障害者コンフィデント制度(Disability Confident employer scheme)」において、認定レベル3の企業では、障害者雇用状況の自主的な報告が求められている。義務化はされていない。

イギリスの制度概要 | 助成金等支給金・税制優遇、支援機関、一般就労における職場適応援助者等の仕組み



3. 助成金等支給金・税制優遇

種別	名称等	原資	支給元	請求者
施設・機器に対する助成金	• Access to Work助成金（特別機器の購入、既存機器の改修）	政府一般歳入	労働年金省（DWP）	障害者本人（DWP任命代理人含む）
支援者等の配置に対する助成金	• Access to Work助成金（手話通訳、介助者、メンタルヘルスサポートなど）	（同上）	（同上）	（同上）
通勤に対する助成金	• Access to Work助成金（公共交通機関を利用できない場合のタクシー代など交通費、車のリース代や購入費の一部など）	（同上）	（同上）	（同上）
その他	• 雇用・支援手当（経済的支援を提供。 ① 拋出型、② 非拋出型が有）	① 社会保険 ② 政府一般歳入	（同上）	（同上）

4. 支援機関

- ジョブセンタープラス(Jobcentre Plus)
⇒ 納付金申請管理、職業紹介、ワークコーチや障害者雇用アドバイザーによる就労支援
- 専門プログラム提供事業者
⇒ 労働年金省等から委託を受け、ジョブコーチや訓練等のサービスを提供

5. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み

- 自治体単位でジョブコーチの派遣を実施
- 障害者のうち最も就労可能性の低い自閉症者や重度学習障害者へのジョブコーチ支援の可能性を自治体レベルでテストをしており、2025年3月まで資金提供を行っている。



6. 福祉的就労等の選択肢

- 労働契約のない福祉目的での就労や、社会的企業は現在存在しない。
1989年以降、施策の重点は戦後の「保護雇用」から一般就労への援助付き就業プログラムに段階的に移行している。また半国営レンプロイ保護工場は2013年に閉鎖。
- 政府は一般労働市場への参入支援を目的としたさまざまな援助付き雇用及び訓練プログラムを提供。プログラム継続期間中はさまざまな仕事（例：農場実習（ケア・ファーム））準備に従事し、プログラムにより一定の収入を伴う場合もある。

7. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応

- 労働保険省（DWP）のプログラム
 - （例）集中的個別雇用支援プログラム（IPES）
 - 特に就労困難性が高い障害者に、1対1のサポートや就業後の支援を実施。
 - 平等法上の障害者であり、就労を阻む複雑な障壁がある者（具体的な対象者はプログラム毎に規定）が対象。
 - 参加者は15か月間の集中個別支援を受け、雇用が決まればさらに6か月間のOJTサポートが受けられる。
- 個人配置及びサポート（IPS）プログラム
 - 保健社会福祉省（DHSC）、NHSイングランドおよび改善局（NHSE/I）、労働年金省（DWP）、健康改善および格差局（OHID）が資金を提供する共同プログラム。
 - 多くは重度の精神疾患のある人、他に薬物・アルコールアディクション等の健康問題を抱える人が対象。
 - IPS8原則に基づいた、リハビリテーションと精神保健チームが統合した個別支援を提供



8. 雇用の場における差別禁止

- 差別禁止の定義（2010年平等法）
 - 保護特性（年齢、障害、性転換、婚姻及び市民的パートナーシップ、人種、宗教・信条、性別、性的指向）を理由とする差別を禁止する包括的な差別禁止法（平等法）の中で定義
 - 採用時：
(a)採用者を決定するために使用者が作成した措置、(b)採用における雇用条件、(c)採用拒否についての差別を禁止（平等法 39 条 1 項）
 - 雇用契約締結後：
(a)雇用条件、(b)昇進や配転、教育訓練、その他の利益、施設、サービスを受けるための機会へのアクセスを認める、また認めないこと、(c)解雇、(d)その他の不利益を与えること（同条 2 項）についての差別を禁止
- 対象事業主：
国家安全保障の要件に準拠する必要がある場合を除く、すべての事業主
- 対象障害者：
2010年平等法上の障害者
- 確認方法・違反時の対応
 - 諮問・調停・仲裁サービス (Acas)
⇒あっせんや仲裁、労使関係改善のための助言、オンラインでの情報提供
 - 平等人権委員会 (EHRC)
⇒平等法等の遵守状況について事業主等に調査、質問、勧告の実施、平等法の内容を具体化する行為準則の制定、政府委託のホットライン「平等助言支援サービス (EASS)」
 - 雇用審判所/裁判所
⇒申立、救済



9. 雇用の場における合理的配慮

- 合理的配慮の定義（2010年平等法）

- 使用者は、以下の3つの場面において、合理的な調整措置(reasonable adjustment)を講じる義務（調整義務）を負い（平等法39条5項）、この義務を履行しなかったときに、調整義務の不履行を理由とする差別が成立する（同法21条2項）。

- ① 規定、基準又は慣行が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること（同法20条3条）
- ② 物理的特徴が、障害者を、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置く場合、その不利な立場を回避するために講じる必要があると合理的に考えられる措置を講じること（同条4項）
- ③ 障害者が、補助的支援の提供がなければ、障害者でない者と比較して当該事項に関して実質的に不利な立場に置かれる場合、補助的支援を提供するために必要と合理的に考えられる措置を講じること（同法5項）

- 対象事業主・障害者：「8. 雇用の場における差別禁止」と同一

- 確認方法・違反時の対応：「8. 雇用の場における差別禁止」と同一



10. 雇用の質向上の施策

- 「障害コンフィデント」制度

- 概要

- ⇒様々な産業分野の事業主と障害者の代表者で形成される会員制度。2016年から開始。

- 事業主会員は3段階のレベルがあり、3年で更新。障害者の雇用状況や改善活動を評価するとともに、会員に継続的なサポートとガイダンスを提供する。

- 会員のメリット

- ⇒事業主会員は障害者雇用におけるリーダーとして評判を高め、包摂的な事業主として認知される。

- 登録した事業主は、ロゴマークをウェブサイトや求人広告に使用可能。

- 実績

- ⇒ 2025年2月現在、約2万事業主が登録（レベル1が74%、レベル2が22%、レベル3が3%）



概要

基準の例

レベル1 (Committed)

- レベル1は、障害者の雇用を促進するために、(A) **5つの公約の登録**と、(B) 9つの活動の中から1つ以上の実施が求められる。
- (A) 5つの公約は、障害者コンフィデント登録ページに登録の必要あり

- (A) 5つの公約
 - ①包摂的な採用プロセスの確認、②ロゴマークを使用した求人広告・採用活動、③障害者への面接の実施、④必要な合理的調整の検討と提供、⑤在職者の雇用継続支援
- (B) 9つの活動
 - 一定期間の職場体験、ジョブセンタープラスと合意の上13週間以上のワークトライアル、有給インターンシップと援助付きインターンシップ、ジョブセンタープラスを通じた分野別のワークアカデミープログラムの実施 等

レベル2 (Employer)

- レベル2は、障害者雇用に関する自己評価の実施が必要で、(A) **ビジネスに適した人材の確保**、(B) **人材の雇用維持と育成**の2テーマで評価
- (A)ビジネスに適した人材の確保は、必須7項目と、選択10項目（1項目以上）、(B)人材の雇用維持と育成は、必須6項目と、選択6項目（1項目以上）

- (A)ビジネスに適した人材の確保
 - ・必須：障害者を積極的に引き付け採用する機会の確保、必要に応じ、合理的な調整の積極的な提案・実施 等
 - ・選択：職場体験、ワークトライアル、研修生制度 等
- (B)人材の雇用維持と育成
 - ・必須：障害コンフィデント企業としての文化の醸成、障害者スタッフの育成と昇進の阻害要因がないことの確認 等
 - ・選択：メンタリングの提供、入社時の障害者平等教育の導入 等

レベル3 (Leader)

- レベル3は、地域や企業の障害者雇用の取組みを先導するリーダーとして認定され、そのためには**評価**を受け、**リーダーシップ**を発揮し、**報告**を行う必要がある

- (A)第三者からの評価
 - 自己評価の内容に対し、第三者から認証を受け、レベル2の事業主に求められるすべての主要な行動を実施していること
- (B)リーダーシップの発揮
 - レベル3のリーダーであることを裏付けるような、実施中または実施した活動の好事例を提供すること
- (C)障害、メンタルヘルス、ウェルビーイングに関する報告
 - 障害やメンタルヘルス、ウェルビーイングに関する記録及び報告を行っていること



11. (参考) 障害福祉分野における対象障害者※

- 法律上の定義は、「1. 雇用施策対象の障害者定義」と同様。
- 対象者の認定は、個々の給付に紐づいて行われ、その方法は給付によって異なるが、概ね以下。
 - ・ 医学的診断（医師の診断による数値化）
⇒保健省への視覚障害の登録、労働年金省による障害年金の給付の認定 等
 - ・ 就労に関連する能力の評価
⇒労働年金省による障害年金給付にあたっての労働能力評価 (Work Capability Assessment: WCA)、個人自立給付(Personal Independence Payment: PIP)の認定 等
 - ・ 支援の必要性の評価
⇒地方自治体による各種現金・現物給付の認定、教育における特別な支援のニーズや障害 (Special Educational Needs and Disabilities: SEND)がある青少年の認定、労働年金省の就労支援機関であるジョブセンター・プラスによる就職支援(Access to Work)の給付の認定 等

日本の制度概要

1. 雇用施策対象の障害者定義
2. 雇用率制度
3. 納付金制度
4. 助成金等支給金・税制優遇
5. 支援機関
6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み
7. 福祉的就労等の選択肢
8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応
9. 雇用の場における差別禁止
10. 雇用の場における合理的配慮
11. 雇用の質向上の施策

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare



1. 雇用施策対象の障害者定義

- 障害者の雇用の促進等に関する法律（促進法）第2条第1号
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。

2. 雇用率制度

- 法定雇用率 2.5%（2024年度）、2.3%（2023年度）
- 実雇用率 2.41%（2024年6月1日時点）、2.33%（2023年6月1日時点）
- 達成企業割合 46.0%（2024年6月1日時点）、50.1%（2023年6月1日時点）
- 対象事業主
⇒常用雇用労働者数40人以上の事業主（2024年度）
- 対象障害者
⇒身体障害者※1、知的障害者※2、精神障害者※3（精神者保健福祉手帳を所持するの交付を受けているものに限る。）
 - ※1 促進法第2条第2号の身体障害者（促進法別表に掲げる障害の範囲に該当する者。原則として身体障害者手帳所持者に同じ。）
 - ※2 同条第4号の知的障害者（児童相談所、精神保健福祉センター、精神保健指定医又は障害者地域職業センターにより知的障害があると判定された者。原則として療育手帳所持者に同じ。）
 - ※3 同条第6号の精神障害者。
- 達成方法
⇒直接雇用のみが対象。週所定労働時間、重度障害者区分に応じたカウント制度や、特例子会社、関係子会社、事業協同組合等の特定事業主に雇用される労働者の算定特例の制度もあり。
- 達成状況の確認方法
⇒毎年6月1日時点の雇用状況をハローワークに報告



3. 納付金等の徴収金

- 障害者雇用納付金制度：雇用義務不足 1 人当たり月 5 万円

4. 助成金等支給金・税制優遇

種別	名称等	原資	支給元	請求者
施設・機器に対する助成金等	作業施設設置等助成金	障害者雇用納付金	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）	事業主
支援者等の配置に対する助成金	①職場適応援助者助成金 ②障害者介助等助成金	障害者雇用納付金	JEED	事業主
上記以外の雇用に係る諸費用に対する助成金等	①障害者雇用調整金・報奨金 ②特定求職者雇用開発助成金 ③トライアル雇用助成金 ④キャリアアップ助成金	①障害者雇用納付金 ②～④雇用保険	①JEED ②～④都道府県労働局・ハローワーク	事業主
通勤に対する助成金等	重度障害者等通勤対策助成金	障害者雇用納付金	JEED	事業主
税制優遇	地価税、事業所税等への税制優遇	—	—	事業主
その他	障害者雇用相談援助助成金	障害者雇用納付金	JEED	事業主

5. 支援機関

- ハローワーク
⇒職業相談・紹介、求人の開拓、求人条件の指導、職業指導、障害者職業センターとの連携、適応訓練のあっせん、事業主に対する助言・指導
- 地域障害者職業センター
⇒職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助、事業主への助言、関係機関への助言
- 障害者就業・生活支援センター
⇒雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点、就業・生活面の一体的な相談・支援



6. 一般就労における職場適応援助者（ジョブコーチ）等の仕組み

- 平成14年（2002年）の法改正にて、職場適応援助者事業を創設。現在は、配置型ジョブコーチ、訪問型ジョブコーチ、企業
在籍型ジョブコーチの3種類。

7. 福祉的就労等の選択肢

● 福祉的就労

● 就労継続支援A型

通常の事業所での雇用が困難であって、適切な支援により雇用契約に基づく就労が可能な障害者企業等の雇用に結び
つかなかった者が対象。利用期間制限はなし。利用者は法定雇用率上算定される。

● 就労継続支援B型

就労移行支援事業等を利用したが一般企業等の雇用には結びつかない者や、一定年齢に達している者などであって、就労
の機会等を通じ、生産活動にかかる知識・能力の向上・維持が期待される障害者が対象。

利用期間の制限なし。雇用契約はなく、利用者は法定雇用率上算定されない。

● 企業の特例制度

● 特例子会社：

事業主が障害者の雇用に特別の配慮をすることとして設立する子会社。特例としてその子会社に雇用されている労働者を、
親会社に雇用されているものとみなして、実雇用率算定可。



8. 重点的な雇用支援を必要とする者への対応

- 雇用率の複数カウント
⇒身体障害者及び知的障害者のみ「重度」の定義があり、雇用率上のダブルカウントが可能。
- 重度障害者等を対象とした助成金
⇒重度障害者等の雇用を対象とした助成金制度（施設設置、通勤対策）あり。

9. 雇用の場における差別禁止

- 定義
 - 労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならず、また、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。
- 対象事業主：すべての事業主
- 対象障害者：促進法上の障害者（手帳所持者に限定されない）
- 確認方法・違反時の対応
⇒ハローワークにて助言・指導・勧告を実施。紛争に発展した場合、都道府県労働局が助言・指導・勧告を実施。



10. 雇用の場における合理的配慮

● 定義

- 労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となっている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。また、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となっている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りではない。

- 対象事業主・障害者：「9. 雇用の場における差別禁止」と同一

- 確認方法・違反時の対応：「9. 雇用の場における差別禁止」と同一

11. 雇用の質向上の施策

- 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度（もにす認定）

⇒障害者雇用の促進及び雇用の安定に関する取組の実施状況などが優良な中小事業主に対する認定制度

- 責務規定の見直し

⇒事業主の責務に「職業能力の開発及び向上に関する措置」が含まれることを明確化

(参考) 障害者手帳種別の雇用されている者の割合推移

- 平成23年・平成28年・令和4年の生活のしづらさなどに関する調査（厚生労働省）における手帳保有者別の雇用されている者の割合※1を見ると、各年度で一部設問が異なるため厳密な比較はできないが、10年間で身体障害者は+14.7pt、知的障害者は+6.1pt、精神障害者は+12.9pt上昇している。

対象年齢：18～64歳

平成23年

		日中の過ごし方回答者数※2 (A)		
			うち雇用されている者※1 (B)	雇用者率(B÷A)
手帳あり※3	身体障害者	2,094	569	27.2%
	知的障害者	758	139	18.3%
	精神障害者	759	105	13.8%
		3,300	781	23.7%

平成28年

単位：人

		日中の過ごし方回答者数※2 (A)		
			うち雇用されている者※1 (B)	雇用者率(B÷A)
手帳あり※3	身体障害者	698	226	32.4%
	知的障害者	417	95	22.8%
	精神障害者	424	95	22.4%
		1,401	394	28.1%

令和4年

		日中の過ごし方回答者数※2 (A)		
			うち雇用されている者※1 (B)	雇用者率(B÷A)
手帳あり※3	身体障害者	1,321	553	41.9%
	知的障害者	957	234	24.5%
	精神障害者	1,152	308	26.7%
		3,105	1,046	33.7%

+14.7pt

+6.1pt

+12.9pt

出所：平成23年・平成28年・令和4年生活のしづらさなどに関する調査（厚生労働省）より算出（手帳保有者の他、障害や慢性疾患などにより日常生活のしづらさが生じている方が回答。18歳～64歳のみ抽出。手帳の有無未回答者は除外。）

※1 雇用されている者はそれぞれ以下をカウント。

- 平成23年：（問21）正職員として働いている、正職員以外（アルバイト、パート、契約職員、派遣職員、日雇い等。以下同様）として働いている
- 平成28年：（問25）正職員で障害者求人、正職員で非障害者求人、正職員以外で障害者求人、正職員以外で非障害者求人
- 令和4年：（問17-1）一般雇用／正職員、一般雇用／正職員以外、障害者雇用／正職員、障害者雇用／正職員以外

※2 平成23年・平成28年の日中の過ごし方の設問は複数回答可であるため、複数回答者は1としてカウント。調査年ごとに調査区・世帯数に差があり、調査方法にも限界があるため、比較においては留意が必要。

※3 複数の手帳保有者は複数カウントしているため、手帳あり計は手帳種別の単純合計とは異なる

我が国と諸外国の統計情報の比較

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

我が国と諸外国の統計情報の比較 |

日本における国際的な「障害者」を捉える設問の導入

- 我が国の障害者統計について、「公的統計の整備に関する基本的な計画」（第Ⅲ期。平成30年3月6日閣議決定）等を受けて内閣府が行った「令和元年度障害者統計の充実に係る調査研究」を踏まえ、国際的動向との整合性や障害種別・程度に応じた把握・分析が一定程度可能な設問（「ワシントングループ」・「欧州統計局」の設問）を、国民生活基礎調査・社会生活基本調査に導入している。

・ 第Ⅲ期公的統計の整備に関する基本的な計画（平成30年3月6日閣議決定）（抄）

第1 施策展開に当たっての基本的な視点及び方針

3 国際比較可能性や統計相互の整合性の確保・向上

・・・さらに、障害者統計については、平成29年度（2017年度）中に閣議決定を予定している第4次障害者基本計画に、その 充実に図ることを盛り込むべく検討が進められている。また、障害者の権利に関する条約（平成26年条約第1号）第31条は、締約国に統計資料等の収集を求めており、同条約の第1回日本政府報告では、データ・統計の充実を課題として掲げ、改善に努める旨を記載している。これらの施策上のニーズ等を踏まえ、障害者統計の充実を図る。・・・

・ 内閣府「令和元年度障害者統計の充実に係る調査研究」（抄）

Ⅵ. 今後の障害者統計の在り方（まとめ）

・・・2022 年度までの実施を目的に、例えば国民生活基礎調査や社会生活基本調査といった既存の基幹統計調査等について、障害者を捉える設問を導入すること及びその場合の具体的な設問のあり方を検討することが望まれる。

その際には、国際的な動向との整合性や障害種別・程度に応じた把握・分析が一定程度可能であること等に鑑みると、ワシントングループの設問の活用可能性をまずは検討することが望ましい。一方で、今回の実査の結果から、就労状況の側面等を重視する場合に欧州統計局の設問を用いることや、カナダのようにそれぞれの設問を組み合わせること等、導入する基幹統計調査等の特性や制約にあわせた調査の設計を検討することが適切と考えられる。・・・

統計への設問の追加

- 
- 令和4年：厚生労働省「国民生活基礎調査」
⇒ ワシントングループの設問を追加。
 - 令和3年：総務省「社会生活基本調査」
⇒ 欧州統計局の設問を追加。

ワシントングループの設問

- ワシントングループは、国連統計部シティ・グループの1つであり、各国の政府統計局や障害に関する国際組織の職員によって構成されている組織。
- 2006年にウガンダのカンパラで開催されたワシントングループの第6回会議において短い設問セットがワシントングループによって支持され、「視覚」「聴覚」「歩行」「認知」「セルフケア」「コミュニケーション」に機能制限があるかを捉える設問として、複数国にて使用されている。
- 短い設問セットでは、日常生活における6つの機能（視覚、聴覚、歩行、認知、セルフケア、コミュニケーション）それぞれについて、苦勞の程度を4段階（「苦勞はありません」、「多少苦勞します」、「とても苦勞します」、「全くできません」）で尋ねる形式。
- “Analytic Guidelines : Creating Disability Identifiers Using the Washington Group Short Set (WG-SS) SPSS Syntax”において、『6つの機能領域に関する設問において、1つでも「とても苦勞します」「全く出来ません」のいずれかの選択肢を選んだ者』を障害者と定義することが推奨されている。

欧州統計局の設問

- 欧州統計局が整備する個別の統計調査のガイドラインにおいては、回答者の健康状態を捉えるための設問セットとして、Minimum European Health Module(MEHM)が存在し、活用されている。
- MEHMは健康を次の3つの異なる概念から特徴付ける設問のセット。
 - 自身が認識している健康状態
 - 慢性的な健康問題、慢性疾患
 - 活動における制限
- これらの設問からなるMEHMは欧州統一生活時間調査（Harmonised European Time Use Surveys,(HETUS)）や欧州健康面接調査（European Health Interview Survey(EHIS)）、欧州連合・所得と生活状況に関する調査（European Union Statistics on Income and Living Conditions(EU-SILC)）等の複数の個別の統計調査の欧州統計局におけるガイドラインにおいて使用。

我が国と諸外国の統計情報の比較 |

ワシントングループ障害設問における障害者率、就業率

- ワシントングループ障害設問を設置している国民生活基礎調査及びアメリカ地域社会調査において、調査手法が異なるため単純な比較は困難であるが、生産年齢人口において、いずれか 1 つ以上の障害があると回答した者は日本で416万人で、同じ年齢の人口の6.8%、アメリカは2,201万人で、同じ年齢の人口の11.0%にあたる。
- 就業率を比較すると日本は67.3%（障害がない者の就業率-10.5%pt）に対し、アメリカは44.5%（同-34.4%pt）。

		障害種別							計※3	調査名	対象年齢
		視覚障害	聴覚障害	歩行困難	認知障害	セルフケアの難しさ	コミュニケーションの難しさ	社会生活の難しさ※2			
障害者数 (障害者率)	日本※1	214万人	137万人	189万人	176万人	145万人	180万人	—	416万人 (6.8%)	令和4年国民生活基礎調査(2022)	15歳～64歳
	アメリカ※1	424万人	401万人	884万人	1,040万人	335万人	—※2	786万人※2	2,201万人 (11.0%)	アメリカ地域社会調査(ACS)(2022)	18歳～64歳
就業者数 (就業率) [障害がない者との差]	日本※1	158万人 (73.8%)	100万人 (73.1%)	119万人 (63.0%)	117万人 (66.5%)	93万人 (63.8%)	118万人 (65.6%)	—	280万人 (67.3%) [-10.5%pt]	令和4年国民生活基礎調査(2022)	15歳～64歳
	アメリカ※1	217万人 (51.2%)	231万人 (57.6%)	260万人 (29.4%)	402万人 (38.7%)	60万人 (17.8%)	—※2	185万人※2 (23.6%)	979万人 (44.5%) [-34.4%pt]	アメリカ地域社会調査(ACS)(2022)	18歳～64歳

※1 いずれも推計値。
※2 ACSでは「コミュニケーションの難しさ」の設問の代わりに「社会生活の難しさ」を使用
※3 いずれか 1 つ以上の障害があると回答した者の合計（複数回答者は 1 としてカウント）

(参考) 国民生活基礎調査及びアメリカ地域社会調査において該当する設問

令和4年国民生活基礎調査(2022年)

健康票 質問8「日常生活で苦労していること」

以下の設問に対し、「苦労はありません／多少苦労します／とても苦労します／全く出来ません」の4つの選択肢から「とても苦労します」又は「全く出来ません」を選択した場合。

- ア 眼鏡を使用しても、見えにくいといった苦労はありますか。
- イ 補聴器を使用しても、聴き取りにくいといった苦労はありますか。
- ウ 歩いたり階段を上るのが難しいといった苦労はありますか。
- エ 思い出したり集中したりするのが難しいといった苦労はありますか。
- オ 身体を洗ったり衣服を着るような身の回りのことをするのが難しいといった苦労はありますか。
- カ 通常の言語をつかってのコミュニケーション(たとえば、人の話を理解したり、人に話を理解させることなど)が難しいといった苦労はありますか。

世帯票 II 世帯員の状況 質問13「5月中の仕事の状況」

以下の設問に対し、1～4を選択した場合

- ・ 5月中の仕事の状況
収入を伴う仕事を少しでもした方は「仕事あり」、まったく仕事をしなかった方は「仕事なし」の中からお答えください。
 - 1 (仕事あり) 主に仕事をしている
 - 2 (仕事あり) 主に家事で仕事あり
 - 3 (仕事あり) 主に通学で仕事あり
 - 4 (仕事あり) その他
 - 5 (仕事なし) 通学
 - 6 (仕事なし) 家事
 - 7 (仕事なし) その他

アメリカ地域社会調査(2022年)

PersonQ18-a,Q18-b,Q19-a,Q19-b,Q20

以下の設問に対し、Yesを選択した場合

- Is this person deaf or does he/she have serious difficulty hearing?
- Is this person blind or does he/she have serious difficulty seeing even when wearing glasses?
- Because of a physical, mental, or emotional condition, does this person have serious difficulty concentrating, remembering, or making decisions?
- Does this person have serious difficulty walking or climbing stairs?
- Does this person have difficulty dressing or bathing?
- Because of a physical, mental, or emotional condition, does this person have difficulty doing errands alone such as visiting a doctor's office or shopping?

PersonQ30,36,38,42

複数設問の回答を基に以下に当てはまる者

Employed - This category includes all civilians 16 years old and over who either (1) were "at work," that is, those who did any work at all during the reference week as paid employees, worked in their own business or profession, worked on their own farm, or worked 15 hours or more as unpaid workers on a family farm or in a family business; or (2) were "with a job but not at work," that is, those who did not work during the reference week but had jobs or businesses from which they were temporarily absent due to illness, bad weather, industrial dispute, vacation, or other personal reasons. Excluded from the employed are people whose only activity consisted of work around the house or unpaid volunteer work for religious, charitable, and similar organizations; also excluded are all institutionalized people and people on active duty in the United States Armed Forces.

我が国と諸外国の統計情報の比較 |

欧州統計局の障害設問における日常生活に支障がある者の割合・就業率

- 欧州統計局の設問のあるEU-SILC調査は、所得、貧困、社会的排除、生活条件に関するデータ収集を目的とした調査であり、2018年の調査結果において、ドイツ・フランス・イギリスの、16~64歳で日常生活に支障がある者の割合は18~24%。
- 同対象者の3か国の就業率は、50~58%で、日常生活に支障がない者の就業率と比較すると、ドイツが-31.4%pt、フランスが-18.2%pt、イギリスが-26.9%pt低い。

2018年EU-SILC調査（欧州統計局の設問）

	ドイツ	フランス	イギリス	調査名	対象年齢
①日常生活に支障がある者の割合	18.8%	18.1%	23.7%	EU-SILC調査	16~64歳
②就業率	50.0%	57.2%	58.2%	(同上)	20~64歳
(日常生活に支障がない者との差)	(-31.4%pt)	(-18.2%pt)	(-26.9%pt)	(同上)	(同上)

①日常生活に支障がある者を捉える設問

以下の設問に対し、QUESTION1で‘severely limited’ 又は ‘limited but not severely’を選択した場合。

- For at least the past six months, to what extent have you been limited because of a health problem in activities people usually do?

②就業者を特定する設問

以下の設問に対し、1~4を選択した場合

- ‘What is your current economic status?’
 - Employee working full-time
 - Employee working part-time
 - Self-employed working full-time (including family worker)
 - Self-employed working part-time (including family worker)
 - Unemployed
 - Pupil, student, further training, unpaid work experience
 - In retirement or in early retirement or has given up business
 - Permanently disabled or/and unfit to work
 - In compulsory military or community service
 - Fulfilling domestic tasks and care responsibilities
 - Other inactive person

※①はEU statistics on income and living conditions(2018). Level of disability (activity limitation) by sex, age and citizenship. Age class: From 16 to 64 years of Germany, France, United Kingdomのデータを使用。設問は、METHODOLOGICAL GUIDELINES AND DESCRIPTION OF EU-SILC TARGET VARIABLES 2018 operation (Version July 2019)のPH030: Limitation in activities because of health problemsから引用。②は、European comparative data on Europe 2020 and persons with disabilities(December 2020, European Commission)のTable 16: Employment rate by disability status and Member State, (Age: 20-64), 2018から引用

諸外国の制度特徴・日本との比較

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

Ministry of Health, Labour and Welfare

諸外国の制度特徴 | ドイツ・フランス

- ドイツ・フランスは、雇用率制度があり日本よりも高い雇用率を設定。雇用率制度の対象外でも個別認定により対象者となることも可能。また納付金額は、達成率が低い企業や複数年未達成の企業に特に厳しい仕組みであり、金額もドイツでは不足一人当たり月最大約11.5万円や、フランスでは3年以上雇用義務違反時に不足数×最低賃金時給×1,500倍（年額）など日本よりも高い。包摂事業所や適合企業など社会的雇用の位置づけられる雇用の場もあり、一定労働市場に介入しながら雇用を推進していると言える。

	ドイツ 	フランス 
施策全体の方向性	雇用率制度や納付金・助成金制度、支援機関、福祉サービス、同等認定などにより幅広い層に対し、比較的手厚い支援を実施し、国が率先して障害者雇用を促進	ドイツと同様雇用率制度や納付金・助成金制度を基軸に幅広い層に、手厚い支援を実施。ドイツよりも障害者認定に柔軟性があり、雇用率達成の方法も複数存在
雇用率制度	- あり - 法定雇用率 5% - 達成割合 38.5%（178,690件中68,850件。2022年。）	- あり - 法定雇用率 6%、実雇用率 3.6%（2023年） - 達成割合 31%（2023年）
納付金等の徴収金	負担調整賦課金（不足一人当たり原則月約2.2万円～11.5万円。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）	納付金（不足人数×最低賃金時給×400～600倍（年額）にて算出。3年以上雇用義務違反の企業は×1,500倍。保護就労部門等への外注等による減額あり。）
助成金等の支給金・税制優遇	施設・機器への助成（補助機器の費用補助） 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（職業訓練機関中の報酬や費用のための助成金等）	施設・機器への助成（職業適応支援金、障害補償給付） 賃金補填としての助成（重度障害関連支援） 支援者等の配置への助成（職業適応助成金、障害補償給付） その他雇用に係る助成金（見習契約、雇用維持解決策等）
支援機関	職業相談・紹介（連邦雇用エージェンシー） 職業訓練（連邦雇用エージェンシー等）	職業相談・紹介（Cap Emploi） 職業訓練（Cap Emploi、職業訓練機関） 生活支援等（県障害者センター）
福祉的就労等の選択肢	- 福祉サービス（障害者作業所） - その他（包摂事業所）	- 福祉サービス（ESAT） - その他（適合企業）
重点的な雇用支援を要する者への対応	雇用率の複数カウント（最大3カウント）	- 重度障害認定と事業主への支援金支給 50歳以上の労働者への1.5カウント
主な施策対象者より軽度の者への対応	同等認定 （就職や就業継続が困難な軽度障害者も「同等認定」により支援を受けることが可能）	障害労働者認定 （能力低下率が80%未満でも、本人が県障害者センター（MDPH）に申請し、専門職の審査を経て認定。）

諸外国の制度特徴 | アメリカ・イギリス

- 一方、アメリカ・イギリスは、雇用率制度はなく（アメリカでは一部雇用目標のみあり）、差別禁止と合理的配慮を適用のもと、助成金や支援機関によって一定の就労支援を行った上で、原則雇用は市場に任せていると言える。
- 福祉的就労等の選択肢も限定的で、福祉的就労等から援助付き就業モデルによる一般企業の包摂性の向上に一本化していく方向性である。

	アメリカ 	イギリス 
施策全体の方向性	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する。労働契約のない福祉的就労は存在せず、一般就業を第一選択とする政策を推進	障害者の就業を促進するための助成金や援助付き就業プログラムを施策の柱として、支援を提供。一般就業以外の雇用の選択肢はなく、一般就業を促進
雇用率制度	- なし - ただし、連邦政府12%、連邦政府の請負業者及び下請け業者7%の雇用目標あり	なし（1995年廃止）
納付金等の徴収金	なし	なし
助成金等の支給金・税制優遇	税制優遇（バリアフリーの推進や支援機器が対象） ※公的助成金の制度はないが、州により障害者や企業を支援する独自の事業あり	施設・機器への助成（Access to Work助成金） 支援者等の配置への助成（Access to Work助成金） 通勤に対する助成（Access to Work助成金）
支援機関	職業相談・紹介（アメリカンジョブセンター） 職業訓練（州職業リハビリテーション局、IPSエンプロイメントセンター（民間））	職業相談（ジョブセンタープラス） 職業訓練（ジョブセンタープラス、専門プログラム提供事業者）
福祉的就労等の選択肢	その他（地域リハビリテーションプログラム）	なし
重点的な雇用支援を要する者への対応	- 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）	- 集中的個別雇用支援プログラム - 個人配置及びサポート（IPS）プログラム
主な施策対象者より軽度の者への対応	特に軽度の者を対象とした施策はないが、法律上幅広い人が障害者に該当し得、日常生活における重要な活動に制限がある場合、個別に評価される	特に軽度の者を対象とした施策はないが、各種給付金や障害福祉サービスの利用には、各サービスごとに認定が実施されるため、該当の範囲は制度により異なる

日本と諸外国との比較

- 日本は、前述の2パターンの間のような形をとっていると言え、労働市場の状況を踏まえた雇用率制度の中で事業主に一定の雇用義務を課しつつ、障害者が「労働者」として職業的に自立する存在とすることを目指している。また、一定の超過コストに対しては調整金等や助成金によって調整している。企業の意識も高まりを見せ、雇用率に近い実雇用率や、雇用率制度以外も含めた高い就業率、早期のジョブコーチ制度導入などによる障害者雇用の推進などの成果を上げている。

日本



施策全体の方向性	手帳所持者を対象とした雇用率・納付金制度を中心に雇用促進を行い、より幅広い障害者に対して助成金や支援機関、福祉サービス、差別禁止・合理的配慮の対象として支援を実施
雇用率制度	- あり - 法定雇用率2.5%、実雇用率2.41%（2024年） - 達成企業割合46%（2024年）
納付金等の徴収金	納付金 （雇用義務不足1人当たり月5万円。障害者一人につき通常必要とされる一月当たりの費用額。）
助成金等の支給金・税制優遇	- 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）
支援機関	- 職業相談・紹介（ハローワーク等） - 職業訓練（都道府県、地域障害者職業センター、民間事業主） - 生活支援等（障害者就業・生活支援センター）
福祉的就労等の選択肢	- 福祉サービス（就労継続支援A型・B型） - その他（特例子会社）
重点的な雇用支援を要する者への対応	- 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）
主な施策対象者より軽度の者への対応	雇用率制度対象外の者も、促進法上の障害者に該当する場合、一部支援施策の対象となる

諸外国との比較結果概要

- 法定雇用率は労働市場の状況を踏まえ設定（ドイツ・フランスより低い）。**実雇用率とのギャップは同2カ国より小さく、達成割合も高い。**
- 納付金の額やその算定方法は、ドイツ・フランス程高くないため、**助成金の原資は限られるが、目的別に必要な助成を様々実施。**
- 統計手法等の違いにより厳密な比較は困難だが、雇用率の対象者以外も含めた**国際的な統計基準にて、日本よりも欧州3カ国及び米国の方が仕事をしている障害者の割合が高いという結果は、現時点で見られなかった。**
- 支援機関での、職業訓練や職業相談・紹介だけでなく、**障害者就業・生活支援センターにおける日々の悩みなども含めた生活面との一体的な支援を実施している点**は日本特有か。

	ドイツ	フランス	アメリカ	イギリス	日本
施策全体の方向性	雇用率制度や納付金・助成金制度、支援機関、福祉サービス、同等認定などにより幅広い層に対し、比較的手厚い支援を実施し、国が率先して障害者雇用を促進	ドイツと同様雇用率制度や納付金・助成金制度を基軸に幅広い層に、手厚い支援を実施。ドイツよりも障害者認定に柔軟性があり、雇用率達成の方法も複数存在	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する。労働契約のない福祉的就労は存在せず、一般就業を第一選択とする政策を推進	障害者の就業を促進するための助成金や援助付き就業プログラムを施策の柱として、支援を提供。一般就業以外の雇用の選択肢はなく、一般就業を促進	手帳所持者を対象とした雇用率・納付金制度を中心に雇用促進を行い、より幅広い障害者に対して助成金や支援機関、福祉サービス、差別禁止・合理的配慮の対象として支援を実施
雇用率制度	・あり ・法定雇用率 5% ・達成割合 38.5% （178,690件中68,850件。2022年。）	・あり ・法定雇用率 6% 、実雇用率 3.6% （2023年） ・達成割合 31% （2023年）	・なし ただし、連邦政府12%、連邦政府の請負業者及び下請け業者 7%の雇用目標あり	・なし（1995年廃止）	・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）
納付金等の徴収金	・負担調整賦課金 （不足一人当たり原則 月約2.2万円～11.5万円 。 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）	・納付金 （不足人数× 最低賃金時給×400～600倍 （年額）にて算出。 3年以上雇用義務違反の企業は×1,500倍 。保護就労部門等への外注等による減額あり。）	・なし	・なし	・納付金 （雇用義務不足 1 人当たり月 5 万円。 障害者一人につき通常必要とされる一月当たりの費用額 。）
助成金等の支給金・税制優遇	・ 施設・機器 への助成（補助機器の費用補助） ・ 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 （職業訓練機関中の報酬や費用のための助成金等）	・ 施設・機器 への助成 （職業適応支援金、障害補償給付） ・ 賃金補填 としての助成（重度障害関連支援） ・ 支援者等の配置 への助成 （職業適応助成金、障害補償給付） ・ その他雇用 に係る助成金 （見習契約、雇用維持解決策等）	・ 税制優遇 （バリアフリーの推進や支援機器が対象） ※公的助成金の制度はないが、州により障害者や企業を支援する独自の事業あり	・ 施設・機器 への助成 （Access to Work助成金） ・ 支援者等の配置 への助成 （Access to Work助成金） ・ 通勤 に対する助成（Access to Work助成金）	・ 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）
支援機関	・ 職業相談・紹介 （連邦雇用エージェンシー） ・ 職業訓練 （連邦雇用エージェンシー等）	・ 職業相談・紹介 （Cap Emploi） ・ 職業訓練 （Cap Emploi、職業訓練機関） ・ 生活支援等 （県障害者センター）	・ 職業相談・紹介 （アメリカンジョブセンター） ・ 職業訓練 （州職業リハビリテーション局、IPSエンプロイメンセンター（民間））	・ 職業相談 （ジョブセンタープラス） ・ 職業訓練 （ジョブセンタープラス、専門プログラム提供事業者）	・ 職業相談・紹介 （ハローワーク等） ・ 職業訓練 （都道府県、地域障害者職業センター、民間事業主） ・ 生活支援等 （障害者就業・生活支援センター）
福祉的就労等の選択肢	・福祉サービス（障害者作業所） ・その他（包摂事業所）	・福祉サービス（ESAT） ・その他（適合企業）	・その他（地域リハビリテーションプログラム）	・なし	・福祉サービス（就労継続支援A型・B型） ・その他（特例子会社）
重点的な雇用支援を要する者への対応	・雇用率の複数カウント（最大 3 カウント）	・重度障害認定と事業主への支援金支給 ・50歳以上の労働者への1.5カウント	・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）	・集中的個別雇用支援プログラム ・個人配置及びサポート（IPS）プログラム	・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）
主な施策対象者より軽度の者への対応	・ 同等認定 （就職や就業継続が困難な軽度障害者も「同等認定」により支援を受けることが可能）	・ 障害労働者認定 （能力低下率が80%未満でも、本人が県障害者センター（MDPH）に申請し、専門職の審査を経て認定。）	特に軽度の者を対象とした施策はないが、法律上幅広い人が障害者に該当し得、日常生活における重要な活動に制限がある場合、個別に評価される	特に軽度の者を対象とした施策はないが、各種給付金や障害福祉サービスの利用には、各サービスごとに認定が実施されるため、該当の範囲は制度により異なる	雇用率制度対象外の者も、促進法上の障害者に該当する場合、一部支援施策の対象となる

今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会

参集者

倉知 延章	九州産業大学名誉教授
眞保 智子	法政大学現代福祉学部教授
田中 克俊	北里大学大学院医療系研究科教授
山川 隆一	明治大学法学部教授
勇上 和史	神戸大学大学院経済学研究科教授
渡邊 絹子	筑波大学ビジネスサイエンス系准教授
富高 裕子	日本労働組合総連合会総合政策推進局長
清田 素弘	日本商工会議所産業政策第二部担当部長
新田 秀司	日本経済団体連合会労働政策本部長
山口 高広	愛知県中小企業団体中央会会長、株式会社アトラスジャパン取締役会長
大谷 喜博	全国手をつなぐ育成会連合会副会長
岡本 敏美	日本身体障害者団体連合会副会長
新銀 輝子	全国精神保健福祉会連合会理事
田中 伸明	日本視覚障害者団体連合評議員

※ その他、議題の関係者を臨時に参集する可能性あり。

(敬称略)