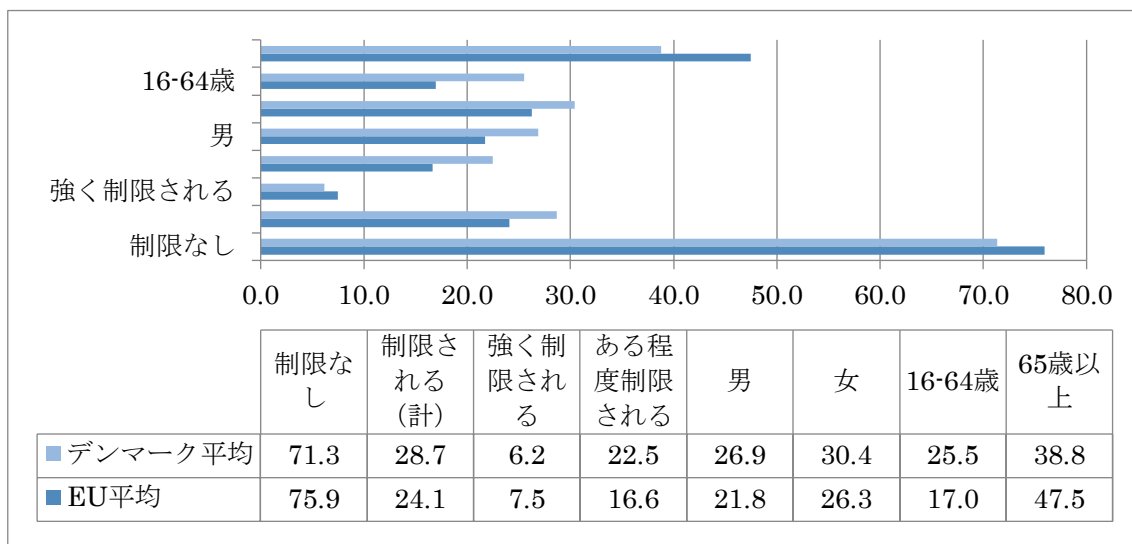


6. 1 障害者に対する雇用・就業支援

6. 1. 1 障害者の雇用就業状況

デンマークでは、障害の公式な定義はないとされている。デンマーク障害者審議会発行の「デンマーク障害政策原則 (The principles of Danish Disability Policy, 2006)」では、デンマークにおける「障害」の定義は、時代とともに変化するダイナミックなものである。そのため公式のものはないとしながらも、次のように定義している。「障害がある (being disabled) とは、人が身体的、精神的、知的な障害 (impairment) があるために、他の市民と同じ生活をするうえで補てんが必要である、ということの意味する」(11p)。また、デンマークでは、「障害者手帳」の交付もなく、障害者の登録もなく、障害の程度による等級表 (インペアメントテーブル) の区別も存在しない。従って、厳密には公的年金や助成金の受給者、公的制度の支援を受けている者しかわからない。但し、EU-SILC (The European Union Statistics on Income and Living Conditions、「EU 所得・生活条件調査」) が毎年行う意識調査はある。2016年調査では、以下ようになる。デンマークの「自己申告での障害者」割合は、EU 平均より高い (65歳以上では低い)。

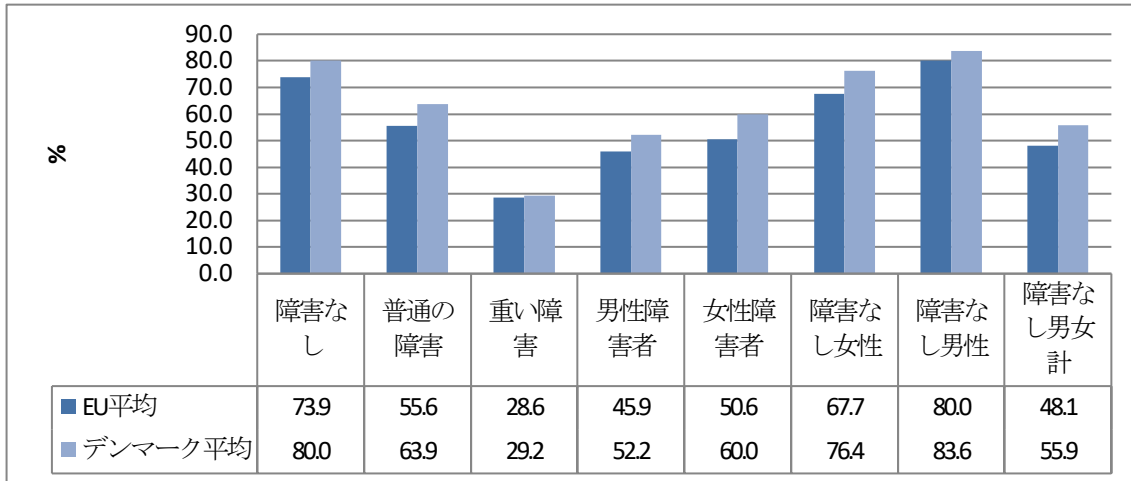
図表 6-1 自己申告の「活動制限」(self-reported 'activity limitations') (2016年) (%)



(出所) ANED“European Semester 2018/2019 country fiche on disability –Denmark”,
原データは、EU-SILC UDB 2016, 2018年3月版

デンマークの障害者就業率は、障害者以外の者に比べると低いですが、障害者だけで比べると国際的にみてかなり高い。

図表 6-2 (自己申告での) 障害の有無別男女別 Employment rates(就業率)



(出所) 図表 6-1 と同じ。

図表 6-3 (自己申告での障害の有無別) 就業率の国際比較 (%)

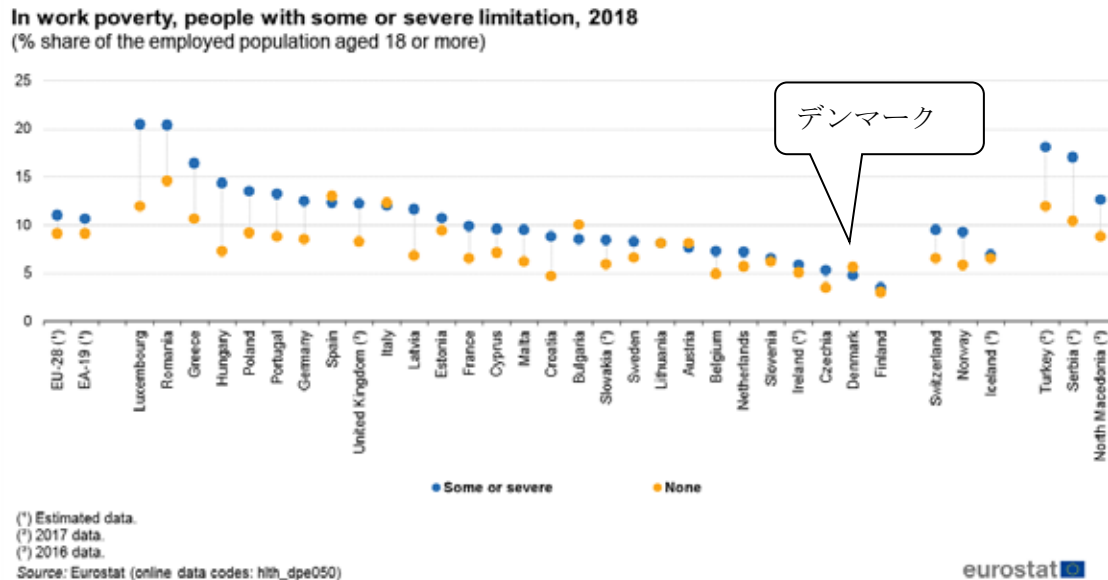
国名	障害者以外	障害者	計
デンマーク	80.8	57.7	74.3
ドイツ	79.4	51.8	74.4
フランス	74.0	55.5	70.6
イギリス	83.4	52.9	77.1
イタリア	65.5	51.8	63.6
スウェーデン	83.5	52.6	80.3
EU 平均	74.8	50.6	70.5

(出所) ANED, "the Master tables for updating tables in the ANED 2018-19 EU2020 country fiches",

(<https://www.disability-europe.net/downloads/1045-europe-2020-data-people-with-disabilities-tables-eu-silc-2017>)

就業している障害者の貧困率も非常に低い。

図表 6-4 就業している障害者で貧困状況にある者の比率



(出所) Eurostat (欧州統計局)、“In-work at-risk-of-poverty rate by level of activity limitation, sex and age”

(https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=hlth_dpe050&lang=en)

6. 1. 2 基本政策理念

6.1.2.1 障害者福祉施策の経緯

デンマークでも、1970年代末までは、他の多くの欧州諸国と同様、障害者の多くは国が運営する特別の大規模保護施設で人生の大半を送っていた。1980年に保護施設は、国から地域政府ないし自治体（コムーネ）政府に権限委譲された。この権限委譲は「ノーマライゼーションの父」バンク・ミケルセン（Niels Erik Bank-Mikkelsen）が主導した。1980年には、社会省の中に障害者審議会が設立され、次第に、大規模施設は小規模のものに分割され、障害者専用住宅も設置されていった。その結果、障害者が地域の中で見える（visible）存在となり、生活条件が改善されていった。

1990年代初めに米国でADA（障害のある米国人法）が施行された時、デンマークでも同様の差別禁止法を制定しようとする動きがあったが、政府当局者や多くの障害者団体の賛同を得られなかったという。こうした立法は、デンマークの文脈では、望ましからぬ個人主義、法律第一主義ととらえられ、むしろ、デンマークの障害者政策を特徴づける連帯の原則を損なうリスクが大きいと考えられたという。代わりに、1993年、国会は、「障害者の権利と機会の均等の原則」を決議し、その後の障害者政策に大きな影響を与えた。1998

年には、障害者政策に責任を有する大臣（通常、社会大臣が指名される）が任命され、後述の「フレックスジョブ」も導入された。2007年には、98の全自治体に障害者審議会が設置された。

なお、ノーマライゼーション、すなわち、生活をできるだけ通常の状態に近づけるとの理念は、知的障害者施設改善運動に共鳴したデンマーク政府行政官のバンク・ミケルセンが提唱したもので、デンマーク1959年法（知的障害者福祉法）以降、デンマークの障害者福祉施策全体の基本理念となっている。

6.1.2.2 障害者政策の4原則

現在のデンマークでは、障害者政策は、「補てん」、「社会各部門の分担責任」、「連帯」、「均等機会」の4つの原則に基づいて実施されている。デンマーク障害者審議会発行の『デンマーク障害者政策原則』“The Principles of Danish Disability Policy”（The Danish Disability Council, 2006. 11）の内容を、以下簡単に紹介する。

まず、「ハンディキャップ (handicap)」と「障害 (disability)」を区別し、以下のよう

- ・個人を持っている障害 (disability) + 障壁 (barrier) = ハンディキャップ (handicap)
 - ・障害 (disability) + 補完、補てんするもの (compensation)
- =機会均等の実現 (equal opportunity)

その上で、障害者政策の4原則を提示している。

① 補てん、埋め合わせ (Compensation) の原則

国運営の大規模施設があった当時は、障害者は病人ということで、医師の判断が重要視されていた。今日では治療や医学的研究は障害政策のほんの小さな部分となり、生活条件とその補てんが重視されるようになってきている。この原則を、障害に基づく制約と社会からの要求 (demand)・期待のギャップをつなぐ橋と考えると、この橋は個人の側からと社会の側から両方から築かれなくてはならない。

② 社会各部門の分担責任 (Sector responsibility) の原則

障害者が市民としての権利を享受し、義務を果たして生きていくためには、ある人々にはある種の制約があるという事実を、社会の全部門の人々、機関が尊重し、障害者がアクセスしやすい環境を整備する責任を分担しなくてはならない。この原則は、①障害者も全ての者と同じサービスを同じ場所で受けることが重要であり、②現代の分権化された社会では、責任と決定権は無限の意思決定者に委任されており、どの障害政策も、中央政府だけの運営、費用負担では実現できないことから、非常に重要である。

③ 連帯 (Solidarity) の原則

この原則は、障害者への支援、補てんのための施策は税制を通じ、連帯して実施すべきであり、補てん策の提供は、無料で、所得や資産水準に関わらずなされるべきだということなのである。障害政策だけでなく、福祉政策の一般原則であるが、障害政策の均等機会原則、

補てん原則と密接にかかわる重要な原則なので、4原則の1つに挙げられている。所得・資産水準に関わりなく、社会で均等な出発点を得るためには補てんを必要とする。

④ 均等機会 (Equal opportunity) の原則

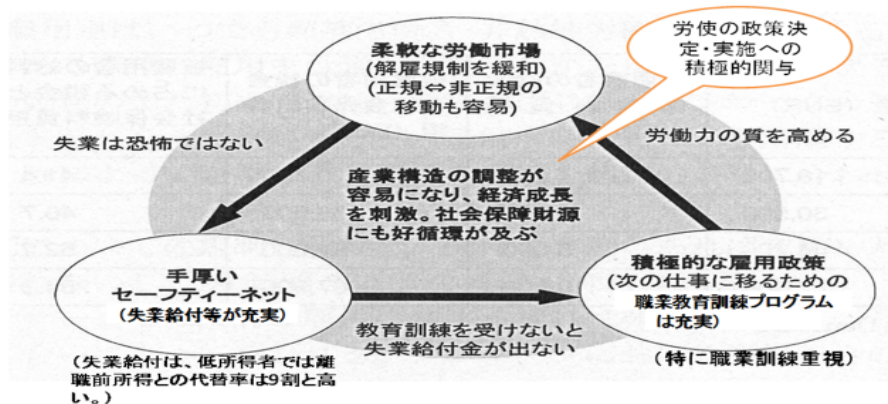
1993年に、障害者の均等機会・均等待遇に関する国会宣言 B43 と国連・障害者の機会均等化に関する標準規則が出され、それ以来、均等機会原則がデンマーク障害政策の基礎に置かれている。均等化は、全ての者を同じように扱うということではない。各個人の潜在可能性を開発・活用し、各人の能力の沿ったスキルを開発するために、均等機会を確保するということであり、出発点の違いを補うため、しばし優先的な待遇を意味する。また、障害者は、非常に多様であることを理解することが重要である。均等機会の原則は、どのような障害であろうと、公的サービスにどんなに依存する者であっても、各自の条件で人生を生きる権利でもあり、完全な均等機会を得ることができない場合には、均等化は「良い人生 (the good life)」を確保することである。

6.1.2.3 フレキシキュリティ政策との関係

「フレキシキュリティ」とは、労働市場の柔軟性・弾力性 (フレキシキュリティ) と雇用・生活保障 (セキュリティ) の両立を目指す包括的な政策体系で、2006年の欧州首脳会議以降、EU全体で積極的に推進されている。リーマンショック以降、議論は停滞しているが、EUはフレキシキュリティの旗を降ろしていない。

デンマーク型は、フレキシキュリティ・モデルの代表モデルの一つで、①柔軟な労働市場 (解雇規制が緩い)、②手厚いセーフティネット (失業給付等が充実)、③積極的な雇用政策 (次の仕事に移るための職業教育プログラムが充実)、の3本柱 (いわゆる「黄金の三角形」) (The Danish Golden Triangle) とそれを支える労使の政策決定、実施への積極的参加から成り立っている (図表 6-5)。

図表6-5 デンマーク・フレキシキュリティ・モデル



(出所)『週刊東洋経済』2008年10月25日号に筆者が一部追加。

図表 6-6 障害者の就労支援「フレキシキュリティ・マトリックス」

	「職」の安定性 (今ある仕事の継続)	「雇用」(就業) の安定性 (失業 なき 就業継続)	「所得」の 安定性	組み合わせの 安定性
外的な 数量的 柔軟性 (企業 内外移 動)	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者になる、ないし障害が悪化した従業員の解雇をより難しくし、雇用維持を容易にするより「非弾力的な」雇用取り決め (ジョブコーチの活用) 	<ul style="list-style-type: none"> ●採用・解雇の容易さ ●新職務への再訓練 ●割り当て制度 ●ジョブコーチ 	<ul style="list-style-type: none"> ●障害内容の変化に応じ、就業と非就業の間を移動可能にする柔軟な社会保障制度 	<ul style="list-style-type: none"> ●特別のヘルスケア等障害者の特殊ニーズに留意した、休暇後の復職権を含む、障害者の休暇制度へのアクセスを保障
内的な 数量的 柔軟性 (労働 時間)	<ul style="list-style-type: none"> ●障害者になる、ないし障害が悪化した従業員の雇用を維持する、柔軟な雇用取り決め (パート等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●労働市場機会を広げる、柔軟な雇用取り決め (パート等) 	<ul style="list-style-type: none"> ●低生産性を補う柔軟な障害給付、支援的賃金補助等の社会保障制度 (所得保障とパート雇用の奨励) 	<ul style="list-style-type: none"> ●特別のヘルスケア等障害者の特殊ニーズに留意した、フルタイム雇用への復職権を含む、障害者の就労時間短縮制度へのアクセスを保障
機能的 柔軟性 (職務 内容)	<ul style="list-style-type: none"> ●企業内移動を支援するため、障害者になる、ないし障害が悪化した従業員の再訓練の支援 ●保護雇用就業 	<ul style="list-style-type: none"> ●生涯学習戦略は、障害者就労には 特に重要。 	<ul style="list-style-type: none"> ●より負荷の少ない職務への移動を支援する所得支援制度 	<ul style="list-style-type: none"> ●例えば、仕事と家庭生活との組合せ内容を改善する、他の職務へ移動するアクセスを障害者に保障。
労働コ スト (賃 金) の 柔軟性	<ul style="list-style-type: none"> ●雇用維持のため、障害者になる、ないし障害が悪化した従業員への賃金補助の提供 	<ul style="list-style-type: none"> ●低生産性を補う柔軟な障害給付、支援的賃金補助等現代的な社会保障制度 ●使用者への訓練コスト補助金 	<ul style="list-style-type: none"> ●低生産性を補う柔軟な障害給付、支援的賃金補助等現代的な社会保障制度 ●就業短縮、低賃金就労への調整給付 	<ul style="list-style-type: none"> ●集中ケアの必要から障害者が仕事を休む期間に、代替労働者を雇う使用者への経済的支援

(出所) 原表は European Foundation(2012)、表の翻訳と解説は岩田 (2012) を参照。

EU は、障害者についても、障害者の就労を支援する「フレキシキュリティ・マトリックス」により、フレキシキュリティを支援している。(図表 6-6)

6. 1. 3 主な関連法と主要セクター

6.1.3.1 主要法規

- ①Bekendtgørelse af lov om en aktiv beskæftigelsesindsats (Act on Active Employment Policy、積極的雇用政策法、2013 年 4 月改定)
- ②Bekendtgørelse af lov om aktiv socialpolitik (Act on Active Social Policy: 積極的社会政策法、2012 年 1 月改定)
リハビリテーション (障害者向け職業訓練を含む)、フレックスジョブ失業給付、多様な現金給付等を規定している。
- ③Bekendtgørelse af lov om kompensation til handicappede i erhverv m.v (The Consolidation Act on Compensation for the disabled employees、障害就業者補てん法、2009 年 7 月改定)
公共機関の求人への優先アクセス、就業のための個人支援 (パーソナル・アシスタンス) 等を規定している。
- ④Bekendtgørelse af lov om arbejdsløshedsforsikring m.v. (The Act on Unemployment Insurance, etc: 失業保険法、2012 年改定)
失業保険、失業扶助等を規定。
- ⑤社会年金法 (The Act of Social Pension: 社会年金法)
障害年金を含め、公的年金を規定している。
- ⑥Lov om social service (Consolidation Act on Social Services : 社会サービス法)
社会福祉サービスを一元的に規定している。在宅ケア、シュートステイ、リハビリテーション、住宅提供、ヘルパー制度 (パーソナル・アシスタントも含む)、保護作業所 (「保護就業」、ダイアクティビティ、補助器具等を含んでいる)。

6.1.3.2 関連組織

- ①労働省 (Ministry of Employment)
労働省は、労働政策を幅広く管掌するとともに、年金も扱っている。外局の一つが、2012 年に設立されたデンマーク労働市場・リクルート庁である。地域雇用審議会や地方雇用局 (レジオン - 地域ごとに置かれている)、ジョブセンター (98 あるコムーネ【基礎自治体】が管掌) の業務を管掌している。労働市場・リクルート庁は、目標達成度に応じた助成金額の変動等で政策目標管理をしている。
- ②社会問題・内務省 (Ministry of Social Affairs and the interior)
障害者、不利な条件に置かれた子供たち (Disadvantaged Children)、社会的に阻害さ

れている成人（Marinalised Adults）関連の（雇用対策を除く）対策は、この省が管掌している。

③ジョブセンター・自治体

デンマークにおいて、日本の公共職業安定所（ハローワーク）に相当するのがジョブセンターである。従来、職業相談、職業紹介については国が担当してきたが、2007年の地方行政改革（従来は、国と14の県（ Amt ）と約270の基礎自治体（ コムーネ ）の三層構造だったが、改革後は、基本的には、国と98の コムーネ の二層構造にし、途中の地域（ レギオン ）は、医療に責任を持つ他、地域の全体計画等を策定するだけのものになった。）に並行した見直しで、失業保険の対象者については国、それ以外の求職者については98ある コムーネ （基礎自治体）が担当することになった。現在では、すべてのサービス業務を コムーネ が担当している。但し、国が政策枠組みと政策目標を決め、その達成度に応じて コムーネ への助成額を変更する目標管理が広く行われている。こうした見直しの結果、 コムーネ 管轄のジョブセンターの中で、職業相談、職業紹介、雇用助成業務だけでなく、社会福祉業務も併行して行われている。障害者関係業務についても、医療（国と コムーネ の間にあるレギオン[地域政府]が担当。）以外の広範な業務を コムーネ が、一体的に担当しており、ジョブセンター内で処理されている業務が多い。

④デンマーク人権協会

デンマーク人権協会は、1987年の国会決定で設立され、2002年の国会法で法制化された。2001年以来、国連に置かれた「人権促進・保護のための各国機関の国際調整委員会（The International Coordinating Committee of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights）」からA評価（A-status）の人権推進団体であるとの認証を受けている。

国連障害者権利条約33条（条約の締結国内における実施及び監視）は、「条約の実施を促進、保護、監視（モニター）するための枠組み（適当な場合には、一または二の独立した仕組みを含む。）を自国内で維持し、強化し、指定し又は設置する。」と規定している。デンマークでは、2010年12月の国会決定により、この「枠組み」は、デンマーク人権協会、デンマーク障害者審議会、国会オンブズマン（障害者マターだけではなく、行政へのクレームを対処。上記国会決定により、業務内容に障害者施策の監視が明確化された。100人ほどのスタッフを有する。）が連携して担うことになった。これに伴い、従来、デンマーク障害者審議会の事務局機能を果たすとともに、障害者の障害者以外の者と比較した均等状況をモニターし広報する役割を負っていた、障害者均等機会センターが閉鎖された。そして、その半数のスタッフがデンマーク人権協会に移り、残りの半数が障害者審議会の事務局スタッフとなった。

デンマーク人権協会は、①人権に関する情報提供、教育という形での「促進」、②差別の

犠牲となっていると感ずる者への一般的助言という形での「保護」、さまざまな法や政策の法的実践の審査という形での「監視」(モニタリング)を職務としており、2010年12月以降、国連障害者権利条約の促進、保護、監視業務が重要業務として加わった。本協会には9人の理事がいるが、デンマーク障害者団体連盟からも2010年以降理事が出ている。

⑤障害者審議会(国レベル、コムーネレベル)

デンマーク障害者審議会は、1980年に発足。2010年12月の組織改正前は、当時の社会問題省の大臣が任命する15名で構成されていた。内1名が議長(中立的な立場が取れる元政治家など)、7名がデンマーク障害者団体連盟(DH)の推薦メンバー、7名が関係各省及びレギオン、コムーネからの推薦メンバー(多くは公務員)と、議長を除き、メンバー数は障害者の代表と政府機関代表とが同数であった。2010年の組織改正により、審議会メンバーは17名(議長を含む)に拡大されたが、メンバー構成は変更された。すなわち、デンマーク障害者団体連盟(DH)の推薦5名、労使、地域団体連合、自治体連合、研究機関、大学からの推薦者が合わせて11名、そして社会問題大臣が指名する議長で構成されることとなった。そして、審議会の政府からの独立性を高めるため、中央各省の代表者は審議会メンバーから外れた(但し、2名のオブザーバーが出席。1名は社会問題省、1名はデンマーク人権協会)。審議会の職務は、従来と同様、国会、省庁、その他の中央政府機関に対し、障害者政策関係の提言を行うことであるが、国連障害者条約に基盤づけられた、障害者の社会における発展を議論、評価するとの規定が付け加えられた。なお、2007年以降、98の全コムーネにも障害者審議会が設置されている。

⑥当事者団体 —デンマーク障害者団体連盟(Danske Handicaporganisationer, Disabled Peoples Organisations Denmark)

デンマーク障害者団体連盟(DH:英文表記では、DPODの略称も使われる。)は、1934年に4団体の連合体として発足、現在32団体(全ての障害を網羅)、32万人のメンバー(障害者本人ないしその親)を擁している。各障害に1組織(一人が2以上の組織に加入はできない。北欧諸国の伝統。)が対応している。障害者団体が連盟に加盟するには、会費支払いメンバーが500人以上いて、発足して5年以上経過している必要がある。最高機関は、年1回開催される代表者会議で、32の構成団体から各2名、5つの地域支部から各1名が集まる。代表者会議は7人の執行委員を任命する(1名は委員長1名、副委員長1名)。また、社会政策、労働市場政策、教育政策、医療政策、アクセサビリティ・支援措置政策の5つの常設委員会があり、こうした委員会での議論を基に、国や自治体に意見を出す他、多くの審議会に代表を出している。事務局は35人である。なお、2012年に多くの障害者団体が共同で新たに大変モダンなビルを建設し、各団体が事務局を置いている。

6. 1. 4 障害者に対する雇用就業対策その他の関連施策

6.1.4.1 フレックスジョブ

フレックスジョブは、1998年に導入された。①職業リハビリテーションサービス（最大5年）を受けても通常の就労条件では職を得られない、65歳未満の永続的に重度な障害者（「特殊な社会問題を抱える者」を含む。）を対象とし、②使用者、障害者本人、自治体の三者合意に基づき、公的負担による所得補填を提供しながら、その個人状況に合わせた柔軟な就労条件（短時間就労、調整された就労条件、限定された職務要件等）での仕事（自営を含む。）を提供する、という制度である。

2012年12月制定の「フレックスジョブ及び障害年金改正法」で、2013年1月1日施行で、①労働時間が短い者も対象にし、②公的助成を雇用主でなく直接個人に支給し、③労働収入が最も低い者に最大額の助成額を支給し（雇用主は障害者が就労した時間分のみの賃金を支給すればいい）、④労働時間を増やせば総所得も増える仕組みとなる等、大きな見直しが行われた。

6.1.4.2 障害年金

障害年金は、労働能力が自ら生計を保てない程度に恒久的に減少した者に、18歳から老齢年金支給開始年齢の65歳（68歳まで引上げ中）まで支給するものである。就業困難な者がジョブセンターないし自治体の窓口に来所した場合、ジョブセンターでの最初の認定で、就業可能性があるとして認定された者は、通常の雇用就業、フレックスジョブの可能性を検討し、駄目な場合に、年金支給を決定する。従来は、おおよそ就労能力（work ability）が3分の1未満だと判断されれば障害年金が支給されていた。それが、2013年1月以降、機能障害等により労働能力が低い場合であっても、原則として、新規申請で40歳未満の者には、障害年金は支給されず、その代わりに、1回あたり最長5年間のリソース・スキームにより、通常の雇用就業やフレックスジョブでの就業が促進されることになった（延長可能）。リソース・スキームとは、全国98のコミュニティ（基礎自治体）の様々な専門家で構成されるリハビリテーション・チーム（複数の自治体で共同チームを組むこともある。）が本人と面談をしながら必要な支援を検討し、就業の道を最大限に探るものである。

6. 2 生活困窮者・その他の働きづらさを抱える者に対する雇用・就業支援

6. 2. 1 生活困窮者に対する就業対策

デンマークでは、生活困窮があまり問題となっていない。相対的貧困率（「相対的貧困者：全世帯の所得の中央値の半分以下」の全人口に占める割合）、就業者の貧困率（in-work poverty）、一人親世帯の貧困率（就業世帯、非就業世帯とも）等は、国際比較でみて極めて低い水準にある。

6. 2. 2 その他働きづらさを抱える者に対する就業対策

ホームレスは、0.11%（6,431人、うち野外生活者は約1割。2019年）と、北欧、中欧諸国の間では低い水準にある。但し、家族主義の強いイタリア、スペイン、ポルトガル、ブラジル、イスラエル等はより低い水準にある（こうした国は、日本と同様、「ひきこもり」が多いとされている）。但し、ホームレスに占める30歳未満の若者が占める割合は北欧中一番高いとされ、ホームレス対策国家戦略では、住宅対策、訓練施策等が挙げられている。

- ・オーストラリア 0.48%、カナダ 0.36%、フィンランド 0.10%、フランス 0.22%、ドイツ 0.41%、オランダ 0.18%、ノルウェー 0.07%、スウェーデン 0.33%、アメリカ 0.17%、イングランド 0.26%。
- イタリア 0.08%、スペイン 0.05%、ポルトガル 0.03%、イスラエル 0.02%、ブラジル 0.05%、日本 0.00%（4,555人）。

（出所）OECD“Affordable Housing Database”

（注）2019年ないし利用可能な直近年データ。

ニート（就業、学校、訓練以外の若者15-29歳）比率（2017年）は、OECD平均（13.4%）より低い（11.8%）が、近隣諸国より高く、問題視されている。高校段階でのドロップアウト率の低下対策等が挙げられている。

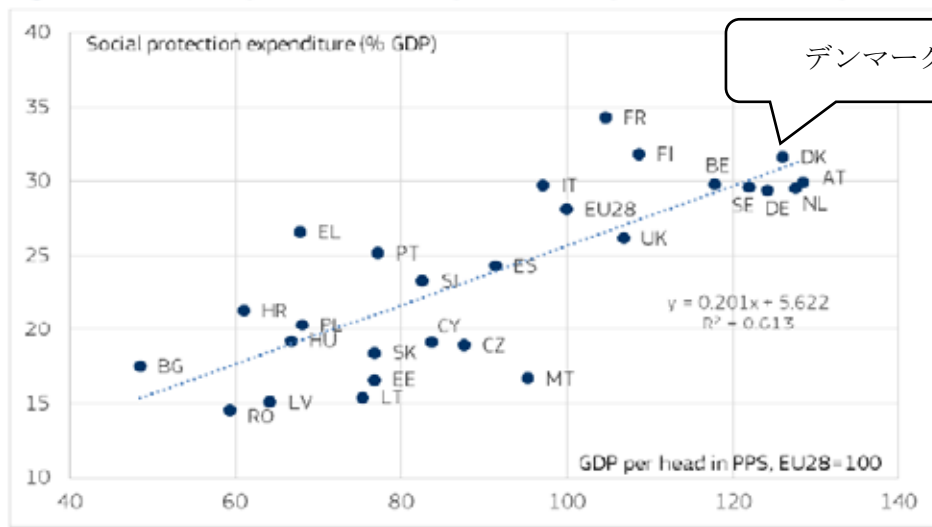
- ・オランダ 7.5%、スウェーデン 8.0%、ノルウェイ 8.8%、ドイツ 9.3%。
- フランス 16.5%、イギリス 12.2%、アメリカ 13.3%、フィンランド 12.6%、日本 9.8%。

6. 2. 3 社会的包摂（ソーシャル・インクルージョン）施策の全体概要

デンマークの社会保障や雇用関係支出は、国際的に見ても非常に高い水準である。しかし、近年の「国家改革プログラム」（EU加盟各国は、EU委員会に対し、毎年各国の重要政策課題とその改善プログラムを報告することになっている。）では、社会的に疎外されがちな集団（障害者、ホームレス、ニート等）の教育、就業施策が重視されている（Ministry for Economic Affairs and the Interior, 2019）。

図表 6-7 社会保護支出（対 GDP）（縦軸）と一人当たり GDP（横軸）との関係（2016年）

Figure 1 Relationship between social protection expenditure and GDP per head in 2016



Note: Ireland, where GDP per head was 176% of the EU average in 2016 and social protection expenditure 15.8% of GDP, and Luxembourg, with GDP per head of 260% of the EU average and social protection expenditure of 22.0% of GDP, are excluded from the figure.
Source: Eurostat, ESSPROS Database and National accounts.

（出所）European Social Policy Network(ESPN),” Social protection expenditure and its financing in Europe 2019”

（注）PPS = Purchasing Power Standards（購買力水準）、“GDP per head in PPS,EU28=100”とは、購買力でみた一人当たり GDP 水準を、EU 加盟 28 か国平均を 100 としてみたもの。「社会保護支出」は、social protection expenditure の訳で、健康、障害、高齢、家族負担、失業などの限定されたリスクやニーズに対する現物給付、現金給付、税控除の総計。DK がデンマーク。DE:ドイツ、NL：オランダ、AT：オーストリア、SE：スウェーデン、BE：ベルギー、FL：フィンランド、FR:フランス、UK：イギリス

6.2.4 「働きづらさを抱える者」の就業困難度の認定方法

6.2.4.1 障害者に対する、リハビリテーションチームとリソース・スキーム

全コムーネ内に、雇用部門、保健・医療部門、社会福祉部門、教育部門の代表者からなるリハビリテーション・チームが設置されている。そして、18歳~40歳の障害者（いわゆる社会的障害者も含む。）で、フレックスジョブや障害年金を受給する可能性が高いとみなされる者に対して、一般労働市場により近い形での参画を目指して、このチームがリハビリテーション・プランを作成し、このプランを参考に関係当局が決定したリソース・スキームが提供される。

リハビリテーション・プランは具体的には以下のようにして作成される。

まずは、第1段階として、当事者参加の下、準備予備調査として、①これまでの就業経験、②利用した公的サービス、③健康に関する情報（医師の診断書等）がデータ化される。次に、①一般労働市場での本格就労を目指すのが妥当、②フレックスジョブを目指すのが妥当、③障害年金が妥当、④その他の選択が妥当、いずれかの判断と、それを裏付ける、①就業面での留意の必要性、②健康面での留意の必要性、③メンターの支援の必要性等が特定される。

こうした検討の後、第2段階として、最終達成目標、中途達成目標（それぞれ、なぜそのような目標が妥当かの理由を付加）、次の6カ月間の具体的行動計画、その次の6カ月のありうる計画からなるリハビリテーション・プランが作成され、関係当局に提案される。決定権はリハビリテーション・チームにはなく、関係当局が有している。

なお、従前は、きめ細かな能力評価がなされていたが、効果が出ず、このリソース・スキームに切り替わった。

6.2.4.2 ジョブセンターにおけるプロファイリング

OECD加盟国の多くの国で、ジョブセンターの求職者が長期失業者になる可能性を、統計的プロファイリング（統計データで失業継続リスクの高い求職者集団を特定する手法）で予測し、こうした求職者に重点的にサービスを提供する一方で、デジタル情報を駆使し自分で求職活動ができる者には、多様なデジタル情報を提供しできるだけ自分で行動してもらう取組みが進んでいる。

（出所）Sam Desiere, Kristine Langenbucher and Ludo Struyven, "Statistical profiling in public employment services: An international comparison", Employment and Migration Working Papers, N0224, OECD, 2019

デンマークでは、潜在的に長期失業者になりやすいかを示すプロファイリング・モデル（10の質問）とケースワーカーによる掘り下げたインタビューにより、26週間超の長期失業リスクのある者を特定している。モデルは、年齢、性別、給付資格、居住地域などの他、デンマークで2014年以降失業した全員（5万5千人）の行政データに基づき構築。求職者は、今後26週間以内に就職可能か、積極的雇用プログラムへの準備ができてい

か、で3つのグループに分けられる。

緑【グループ1】就職への準備ができている者。通常の求職者、フレックスジョブ待機者、一時的な疾病者（足の骨折等）に分けられる。

黄【グループ2】就職への準備はできていないが、積極的雇用プログラムへの準備はできている者。アルコール中毒者、重度障害者、様々なリスクケースを抱える者に分けられる。

赤【グループ3】積極的雇用プログラムへの準備ができておらず、一時的に受動的支援が必要な者。①障害年金受給が適切な者（デンマークの障害年金は、フレックスジョブにも就業できない就業能力が非常に少ない者に支給される。）、②重い精神的疾病があり、入院等が必要な者、③重度で長期の疾病を有する者、に分けられる。

6.3 小括

デンマークは、スウェーデン、フィンランド、ノルウェーと同じくセーフティネットの水準が高い北欧諸国の一員だが、ドイツ、イギリスの影響も大きく受けている。

職業訓練などは、現場での訓練と、学校での訓練と一緒に組み合わせていく徒弟訓練（デュアル訓練）、特に現場での訓練を非常に重視する。これはドイツモデルであり、解雇など雇用規制がかなり緩い面があるが、これは、イギリスなど、アングロサクソンモデルに近い。そして、2000年代は、北欧モデル、ドイツモデル、アングロサクソンモデルが混交した「デンマーク型フレキシキュリティモデル」（フレキシキュリティとは、労働市場の柔軟性・弾力性（フレキシキュリティ）と雇用・生活保障（セキュリティ）の両立を目指す包括的な政策体系）で一世を風靡した。障害者就労でも、一般就労と保護就労との間の中間就労を「フレックスジョブ」として、使用者、障害者本人、自治体の三者合意に基づき、公的負担による所得補填を提供しながら、当該障害者の個人状況に合わせた柔軟な就労条件で企業や官庁の通常の職場での雇用を実現している。大変興味深い国であるデンマークにおける、障害者やその他の働きづらい者に対する雇用・就業支援の状況をまとめた。

〈主要参考文献〉

- ANED,2019,“European Semester 2018/2019 country fiche on disability –Denmark”,
European Foundation for the improvement of Living and Working Conditions, 2012,
"The second phase of flexicurity - an analysis of practices and policies in the
Member States - “
<https://www.eurofound.europa.eu/the-second-phase-of-flexicurity-an-analysis-of-practices-and-policies-in-the-member-states>
Ministry for Economic Affairs and the Interior, 2019, ”Denmark’s National Reform
Programme 2019”
The Danish Disability Council, 2006, “The Principles of Danish Disability Policy”

(デンマーク障害政策原理)

<https://www.yumpu.com/en/document/view/43543470/the-principles-of-danish-disability-policy>

岩田克彦、2018、「デンマークの年金制度」、『年金と経済』第37巻第2号（特集：各国の年金制度）：20、113-116

<https://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/Denmark2018.pdf>

同、2015、「デンマークの障害者雇用就業政策 - 2013年障害者制度改革を中心にして -」、『社会政策』第6巻第2号：63-76

同、2014、「障害者雇用就業の現状と課題」、『労働調査』2014年3月号

<https://www.rochokyo.gr.jp/articles/1403.pdf>

同、2012、「経済不況下における欧州諸国のフレキシキュリティ政策の現状」、『海外社会保障研究』179：85-91

<http://www.ipss.go.jp/syoushika/bunken/data/pdf/19689209.pdf>

同、2011、「デンマーク」、『障害者の福祉的就労の現状と課題』（松井亮輔・岩田克彦編）、中央法規出版：119-131

同、2010、「デンマークのフレキシキュリティと労働関連制度」、『経営法曹』166：60-80

同、2010、「デンマークにおける社会支援雇用の実態と課題」、『EU諸国における社会支援雇用調査報告書』17-19：35-40

http://www.jdnet.gr.jp/report/10_12/eu-report.pdf