

## 諸外国における障害者とその他の就労困難者への対応について

第13回海外状況整理部会（2022年9月17日）

（一社）ダイバーシティ就労支援機構 岩田克彦

### 1. 問題意識

- (1) 諸外国、特に西欧諸国の「障害者」は、日本の定義より広いのではないか？
- (2) そもそも、障害者とそれ以外の就職困難者を分けない取り組みが広がっているのではないか？

2. 諸外国の「障害者」は、社会的障害者（社会的障壁（バリア）で生まれる障害者）も多く含むように変わってきている。

○ 多くの国で、障害者データを census（国勢調査）等から集計しているが、“impairment”アプローチから、“difficulties in functioning”アプローチに移行する国が増えている。

(1) (20~64歳人口に占める) 障害者割合 (20~64歳人口) (%)

|         |      |
|---------|------|
| スウェーデン  | 20.5 |
| ポルトガル   | 19.0 |
| オランダ    | 18.8 |
| デンマーク   | 18.5 |
| イギリス    | 18.2 |
| ドイツ     | 18.0 |
| ノルウェー   | 17.0 |
| カナダ     | 16.0 |
| フランス    | 16.0 |
| スイス     | 14.5 |
| ポーランド   | 14.3 |
| オーストリア  | 12.8 |
| オーストラリア | 12.5 |
| スペイン    | 11.5 |
| ベルギー    | 11.0 |
| アメリカ    | 10.5 |
| メキシコ    | 7.3  |
| イタリア    | 7.0  |

|             |      |
|-------------|------|
| 日本（勝又氏推計）   | 4.4  |
| 韓国          | 3.0  |
| OECD(19 カ国) | 14.0 |
| 欧州連合（11 カ国） | 15.3 |
| 非欧州連合（8 カ国） | 12.0 |

（出所）勝又幸子「国際比較からみた日本の障害者政策の位置づけ」（2010年7月）

（注）『令和元年度障害者白書』では、「身体障害、知的障害、精神障害の3区分について、厚生労働省による「生活のしづらさなどに関する調査」、「社会福祉施設等調査」又は「患者調査」等に基づき推計された基本的な統計数値を掲載し、複数の障害を併せ持つ者もいるため、単純な合計にはならないものの、国民のおよそ7.6%が何らかの障害を有していることになる。」としている。

（2） European Union’s statistics on income and living conditions（欧州所得・生活条件調査、EU-SILC）での最新データでのチェック！

- SILC の障害に関するデータは、障害者に対するアンケート調査を基に作成されている。すなわち、障害の程度については、障害者自身が自分の障害の程度をどう判断しているかに基づいている。

**【障害者割合の高い諸国の状況】**

**1) デンマーク**

- 国として、障害者の定義はない（障害者手帳、障害者登録制度、障害等級表はない）。
- 障害年金や雇用等の助成金受給者の受給要件はある。
- 北欧諸国は、基本的に同様の扱い。
- フレックスジョブ（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での仕事を提供する制度）の対象者には、「特殊な社会問題を抱える者」を含む。

**2) フランス、ドイツ**

- 「障害が軽度等で、就職・就業継続時に特定の職種や職場環境、雇用主の意向等の特別な状況によって、個別に支援が必要となる場合、我が国では福祉的な障害認定の対象とならないことがあるが、このような状況において、フランスやドイツでは、その特別な条件に限定し独自の障害認定を行い雇用率制度等の対象とできる制度になっている。」

（出所）障害者職業総合センター『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）

3. 雇用就業施策も、障害者限定の施策から、多様な就労困難者を包含した施策が増えているのではないかと？

(1) 雇用就業政策における Mainstreaming

- 障害者に対する特別の政策適用でなく、通常の雇用就業施策を同様に適用（障害者は特別対策の対象者でなく、主流の施策対象者であるべきである）。
- ソーシャルインクルージョン対象者も同様の扱い。
- 均等法制の重視を受け、北欧諸国・アングロサクソン諸国から他の諸国にも広がりつつある。

(2) ソーシャルファーム

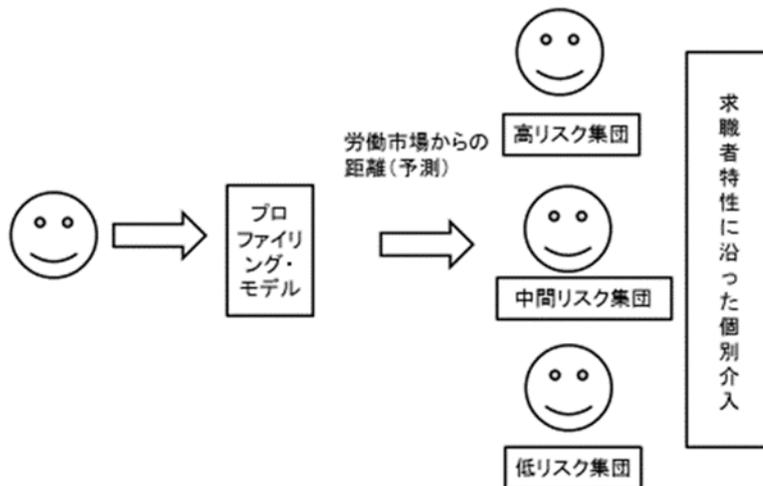
- 「障害者その他労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の者が一緒に働き、同じ権利と義務を持つ」ソーシャルファームが、欧州の多くの国で広がっている。通常の「一般就労」ではないが、国連障害者権利条約第 27 条 (Work and Employment:労働と雇用) 第 1 項 J の「開かれた労働市場 (open labour market) に該当する、新たな「ディセントでインクルーシブな就労」と言えるのではないかと。

(3) 海外諸国の公共職業安定部門が実施している、情報のデジタル化を活かしたプロファイリング (長期失業者になりそうな求職者の特定)

- 公共職業安定部門が有する諸資源を集中的に活用するため、利用者のニーズに応じ、職安サービスへのアクセス内容に違いをもたせるため、利用者を識別する” “customer differentiation for giving different customers different access to employment services according to their needs with the aim to target resources.”ことである。

(出所) The European Commission Mutual Learning Programme for Public Employment Services, “ Profiling systems for effective labour market integration – Use of profiling for resource allocation and matching” (May 2011)

## 統計的プロファイリングの仕組み



- プロファイリングにより、失業継続リスクの高い求職者集団を特定し、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（豊富な求人情報、セミナー、適性検査、能力評価等がパソコン画面等から手軽に得られる。）等を駆使し自分で求職活動ができる者はできるだけ自分で行動してもらうことを目指したデジタル化が進んでいる。
- 年齢、障害のような旧来の区分ではなく、多様な特性により求職困難者を特定。

[プロファイリングに使われる求職者情報の内容]

| 基本的人口動態データ  | 労働市場データ   | 複合データ  |
|---|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 個人 ID</li> <li>・ 年齢</li> <li>・ 性別</li> <li>・ 子供</li> <li>・ 教育程度</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業上の地位</li> <li>・ 失業期間</li> <li>・ 特別ニーズ</li> <li>・ 保有資格</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ ソフトスキル、ハードスキル</li> <li>・ 動機</li> <li>・ 行動 (behavior)</li> <li>・ 健康</li> </ul> |

(出所) World Bank Group, "Profiling the Unemployed", Discussion Paper No1424, August 2014

#### 4. 就労類型位置関係

