

# 目 次

はじめに	1
報告書の取りまとめにあたって	2
<b>第1部 オランダ</b>	
1. 障害者の雇用就業状況	3
2. 障害者関係の雇用就業政策	4
(1) 政策の枠組み	4
(2) 関連する主要セクター	4
3. 障害者関係の社会保障政策	7
(1) 基本的枠組み	7
4. 社会雇用事業所の現状	9
5. 障害者雇用就業を巡る制度改正	10
(1) 最近の環境変化	10
(2) 制度見直しに向けた協議	10
(3) 社会参加法の制定	10
(4) 改革の進捗状況	11
<b>第2部 ドイツ</b>	
1. 障害者の雇用就業状況	13
(1) 労働市場の状況	13
(2) 雇用者雇用率	13
2. 障害者関係の雇用就業政策	14
(1) 政策の枠組み	14
3. 障害者関係の社会保障政策	24
(1) 失業給付Ⅰ	24
(2) 失業給付Ⅱ	24
(3) 社会扶助	24
(4) 公的年金制度	24
(5) 最低賃金	25
4. 障害者作業所と社会包摂企業に対するドイツ政府の対応	26
(1) 国連障害者権利委員会のドイツ政府への勧告	26
(2) 上記勧告に対するドイツ政府の対応	27
5. 社会参加法制定等の新たな動き	28
(1) 法内容	28
(2) 最近の改革について、障害者作業所と社会包摂企業の対応状況	28

### 第3部 日本の障害者福祉就労に対する政策的インプリケーション

1. 世界の障害者就労の流れ	29
2. 国連障害者権利条約	31
3. 日本の福祉就労の課題	32
4. オランダ・ドイツから何を学ぶか	34

### 第4部 訪問記録

I. 訪問調査概要	35
II. オランダ	37
1. オランダ社会雇用省 (SZW)	37
2. オランダ労働者保険事業団 (UWV)	38
3. オランダ社会雇用事業所全国協会 (Cedris)	39
4. ユトレヒト社会雇用事務所 (UW Utrecht)	40
5. ライデン社会雇用事務所 (DZB Leiden)	42
6. 障害者団体Ieder(in)	44
III. ドイツ	45
1. ドイツ連邦労働社会省	45
2. ドイツ連邦雇用エージェンシー (BA)	46
3. LWV Hessen	46
4. LHWマールブルク・ビーテンコーフ (障害者作業所)	47
5. INTEGRA (社会包摂企業)	49
6. MOSAIK (社会包摂企業)	50
7. DIALOG MUSEUM (社会包摂企業)	51

### 資料 (各機関プレゼンテーション資料<和訳>)

1. オランダ社会雇用省 (SZW)	52
2. オランダ労働者保険事業団 (UWV)	64
3. オランダ社会雇用事業所全国協会 (Cedris)	73
4. 障害者団体Ieder(in)	83
5. ドイツ連邦雇用エージェンシー	104
6. LHWマールブルク・ビーテンコーフ (障害者作業所)	108
7. FAF	115

## はじめに

障害者の就労支援は進まない一般就労への移行の現状、増え続ける精神障害者雇用のニーズへの対応、福祉的就労分野における利用者の増加と低賃金・工賃など課題が山積しています。また就労困難度による判定や年金と賃金を絡めた所得保障など、雇用施策と福祉的就労施策の一体的展開など長年の大きな政策課題もあります。

一方、障害者の就労支援は大きな転換期を迎えていると考えています。一つは国連の障害者権利条約で、日本政府は2014年1月20日に批准しています。障害者にとってディーセントでインクルーシブな雇用・就労のあり方を考えることは待ったなしの課題です。二つ目は一億総活躍プラン、「働き方改革」であります。近年、精神障害者などの働く機会が少しずつ増えてはいますが、少子高齢化社会を迎え、労働力としての障害者の役割は大きいと考えています。しかし、一般就労での障害者の就労率は低く、まさに働き方に合わせた人材を求めるのではなく、働き方を人間に合わせる工夫が必要であります。障害者の安定雇用と安心就労は社会にとって重要であり、障害者雇用の推進は重要な役割を果たすと考えています。

今回、視察しましたオランダ・ドイツでは、国連の障害者権利条約の批准に伴い、「社会参加法」などの新しい法律を制定し、保護就業を縮減し、一般就労や、一般就労に近い形での就労（ソーシャルファームなど）の方向に見直しが進められています。オランダでは、労政使の三者で2026年までに12万5千人の一般雇用を生み出すとの合意がされ、保護雇用への新規の流入を困難度の高い人に限定しています。また利用者の労働生産性と最低賃金との差額を賃金補填（使用者に支出）しています。またドイツでは国連障害者権利委員会から障害者作業所の段階的廃止を勧告され、インクルージョン企業（日本では一般企業とA型事業所との中間的存在）への移行を奨励しています。

上記、国連障害者権利条約や一億総活躍プラン（働き方改革）に対応し、障害者の就労促進を積極的に進める上で、大変参考になるものでした。特に、A型事業の将来像を考えるあたり、ソーシャルファーム企業の存在は非常に刺激的でありました。

今後、検証してゆきたいと考えています。なおこの報告書については全AネットHPに公開し、今後、追加資料等も公開して行く予定です。

最後に、助成をいただいた日本財団に深く感謝申し上げます。また報告書をまとめるにあたりご尽力いただいた上智大学非常勤講師の岩田克彦氏をはじめ、公共価値創造研究所（ICPV）代表の岩渕祐二氏に篤く御礼申し上げます。

平成30年3月29日

NPO 法人就労継続支援 A 型事業所全国協議会（全 A ネット）

理事長 久保寺 一男

## 報告書取りまとめにあたって

世界各国で、障害者就労は、「保護就業」(sheltered work and employment)を縮減、一般雇用に近い形での就労、の方向で見直しが進んでいる。日本の障害者福祉就労についても、必要な支援措置を伴いながらも、より一般就労に近い形での就労を広げていく必要がある。これは、日本政府が現在進めている働き方改革の趣旨にも沿うものである。

NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会と公益財団法人日本財団は、障害者の雇用や就労、所得向上のために尽力している複数の超党派議員連盟に所属する6人の国会議員の方々とともに、2018年1月14日から21日の日程で、オランダとドイツを対象に、障害者の中間的就労分野に関する海外視察を実施した。

オランダでは、保護就労作業所への新規流入を特に就労困難度の高い者に限定する一方で、多様な支援措置をつけて、一般労働市場での障害者の大幅な雇用促進をめざす、障害者就労政策の大改革が進行中である。ドイツでは、国連障害者権利委員会のドイツ政府への勧告を踏まえ、障害者作業所を縮小し、ソーシャルファーム(社会包摂企業)を奨励する見直しを進めている。訪問先各所では、大変歓迎して頂き、充実した視察をすることができた。このようなドイツやオランダの動向は、日本での障害者就労政策を考える上で、大変参考になると思われる。

本報告書は、第1部から第3部を岩田克彦が、第4部を岩渕祐二、久保寺一男がまとめた。報告書作成にあたっては、松井亮輔法政大学名誉教授、権丈英子亜細亜大学副学長・経済学部教授、石崎由希子横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授のお力をお借りした。また、海外視察に参加された6人の国会議員の方々をはじめ参加された方々から頂いた視察中及び視察後のコメントが大変参考になった。深く感謝申し上げたい。なお、本報告書の作成に当たっては、両国の基本的制度についての理解に多くの時間を費やした。本報告書は現地で得た情報に加えて、関連制度の情報を加えて報告書とした。帰国後に訪問先とのやり取りで得た資料等は、今後、全AネットのHPに追加公表したい。

本報告書が、日本の障害者就労政策のあり方を真剣に考える方々に参考となることを期待する。

平成30年3月29日

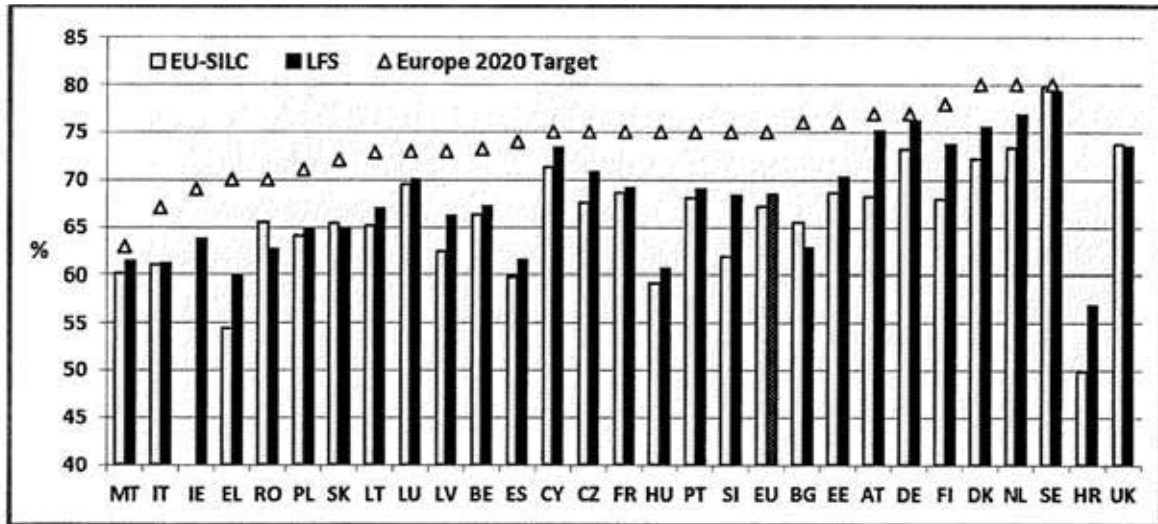
岩田 克彦

# 第1部 オランダ

## 1. 障害者の雇用就業状況

オランダの全体の就業率は EU（欧州連合）平均よりもかなり高いが、障害者については EU 平均よりわずかに高い水準であり、障害者の就業率の拡大が大きな問題となっている。

図表 1-1 障害者と障害がない者の就業率の比較及びその就業率ギャップ（2011年）



(注) 右から4番目のNLがオランダ。なお、FRはフランス、DEがドイツ、UKが英国、EUがEU平均である。  
 (出所) Stefanos Grammenos, “European comparative data on Europe 2020 & People with Disabilities”, p29

## 2. 障害者関係の雇用就業政策

### (1) 政策の枠組み

障害者関係では、最近大きな枠組みが構築された。社会参加法と社会支援法である。

#### 1) 社会参加法

障害者等就職しがたい（労働市場で仕事を見つけるのに距離がある）人々のために、より多くの就業機会を提供するため、インクルーシブ（包摂的）な労働市場を創り出そうとするものである。従来の3つの法律、就労と社会扶助法、若年障害者法、保護就業法、を社会参加法に統合した。政策目的は、最低限の生活を支える所得支援をしつつ、一般就労を促進することで、社会給付を受ける障害者（特に若年障害者）と保護雇用（社会雇用事業所）就業者を減少させることである。

#### 2) 社会支援法

自分自身では生活できない住民への支援を基礎自治体が担う仕組みを構築するもので、主として、①ガイダンスとデイ・アクティビティ、②介護者へのレスパイト支援、③精神障害者のための保護された生活環境の提供等からなる。

### (2) 関連する主要セクター

#### 1) 社会問題・雇用省

オランダ社会雇用省は就労問題と雇用労働者向けの社会保険制度を管掌し、オランダ健康・福祉・スポーツ省は、その他の社会保障、スポーツ等を管掌している。全国民を対象にした社会保険はオランダ健康・福祉・スポーツ省が管掌している。

#### 2) UWV

SZW（オランダ社会雇用省）の下に属す独立行政法人。オランダ労働者保険事業団（UWV、国の運営する失業給付、疾病給付、障害給付の支給機関）とオランダ労働市場庁（Center for Work and Income、CWI、職業紹介その他の積極的労働市場政策を実施）が2009年に統合してできた組織で、統合後も、UWVの名前を使っている。すなわち、UWVは、障害、疾病、失業保険等に係る社会保険の実施を行うとともに、就労支援も行っている。全国を11の地区（労働者保険部門）、6の地区（就労支援部門）に分けており、約100のジョブセンターを設置している。

UWVは、基礎自治体と連携して、障害者の一般就労等を進めることになっており、次のようなことを担っている。①自治体への指示、②障害者の就業能力の認定（2015年6月1日以降）、③・保護雇用希望者のオンラインを通じた審査、④自治体の社会支援受給者に対するオンラインを通じた基本サービスの提供、⑤事業主サービス、⑥労働市場情報の提供、等を実施している。

#### 3) 自治体

オランダの行政は、国、12の広域自治体（州）、393の基礎自治体、23の水利団体からなる（2015年）。オランダは、従来、中央集権的色彩が強く、他のOECD諸国と比較しても地方自治体への

税源配分が低く、自治体は中央政府からの補助金に依存する構造となっていた。こうした構造を変えようと、2015年に、社会福祉分野で3つの地方分権改革が実施された。社会支援法、青少年法、社会参加法で、国から自治体への事務と税源移譲が行われた。

基礎自治体は、①社会支援受給者に対する就労関係サービスの提供（UWVと自治体の協働は重視されており、職員と自治体職員との交互出向等もある。）、②社会雇用事業所運営の指導・監督（「新スタイルの保護就労」を含む。）を行うことになった。なお、2015年以降、35の「地域ジョブセンター」が設立された。この地域ジョブセンターは、既存のUWVジョブセンターではなく、基礎自治体、UWV、地域の労使、教育機関、社会給付受給者評議会の協働組織である。2013年の政労使トップの合意で、障害者向けに12万5千人分の新たな雇用創出が決まったが、この創出策を議論し調整する機関である。

#### 4) 障害者政策の審議組織

オランダでは、第2次世界大戦中の反独レジスタンスの労使の結束が、戦後の協調的労使関係につながり、賃金その他重要な社会経済問題が、労使組織により設立された労働財団、さらに政府任命に専門家を含めた社会経済審議会で調整されるようになった。そして、これが各分野での政策調整のモデルになっている。

##### ① 労働財団（労使組織）、社会経済審議会（労使＋政府任命の専門家）

1945年5月5日、オランダはナチドイツから解放された。その後すぐ労使指導者は労働財団を設立した。財団は、使用者と労働者の代表だけにより構成され、基本的な経済政策問題について考えを交換し、意見の相違を超えて、彼らの要望を政府に伝える場として設立され、今日まで、大きな影響力を持っている。ほぼあらゆる社会政策分野（賃金、社会保険、職業訓練、採用・解雇など）に委員会を設置している。なお、内閣と労使中央機関トップとの定期協議は6ヵ月ごとに、春季および秋季協議として行われている。この会議は社会的パートナーの拠点である労働財団事務所で常に行なわれる。首相と大蔵大臣、社会問題・雇用大臣、経済問題大臣および内務大臣が必ず出席し、その他に協議の議題に関連する閣僚も出席する。

社会経済協議会（SER）は、社会経済政策に関する政府の公式諮問機関として、1950年法律により設置され、使用者と労働者の代表だけでなく、政府によって任命される独立の専門家もメンバーに入っている。政府が任命する委員の中には、オランダ中央銀行総裁、オランダ経済政策分析局（CPB）局長が含まれる。最近では、オランダにおけるソーシャルエンタープライズのあり方につき、2015年6月に提言を出している<sup>1</sup>。

##### ② 国会委員会

オランダ国会は第一院と第二院の両院からなり、第一院は、比例代表制による州議会議員の間接選挙で選出される75名の議員により、第二院は、比例代表制による直接選挙で選出される150名の議員により構成されている（選挙権年齢及び被選挙権年齢は共に18才）。

第二院の権限は第一院よりも強く、第一院には法案修正権及び法案提出権がない。内閣は通常4年毎に行われる第二院議員選挙の後、国王の任命する組閣担当者によって組閣される。下院の委員会には、各省庁に応じた委員会があり、社会雇用省が管掌する分野を扱う社会労働委

<sup>1</sup> <https://www.ser.nl/~media/files/internet/talen/engels/2015/2015-social-enterprises.ashx>

員会がある。

## 5) 障害者社会雇用事業所とその上部団体

今回の訪問調査では、ユトレヒトとライデンの社会雇用事業所とその全国団体 Cedris（オランダ社会雇用事業所全国協会）を訪問した。Cedris は、ユトレヒトに本部を置き、保護雇用及び支援付き雇用を提供する企業の協会で、90 社以上のメンバーで構成されている。社会雇用事業所は全て傘下に入れている。多くは公的企業で、一部、民間の社会的企業も含まれる。今回の社会参加法に対しては、当初かなり批判的であったが、今回の訪問調査時の説明では、見直し方針が確定した以上、その内容に積極的に対応する、とのスタンスであった。

## 6) 障害者団体

Ieder(in) {Everyone in} は、身体・知的・慢性疾病者の団体の全国統括団体（全障害者をカバーするアンブレラ＝傘組織）<sup>2</sup>で、約 250 の団体が加盟している。200 万人以上の者の利益を代表しているオランダ最大の障害者団体である。Ieder(in) は、Ieder = みんな、(in) = それに属している、という意味で、誰もが参加し、誰もが排除されない社会を目指している。2014 年 1 月に 2 つの組織（Platform VG and the CG-Raad）が合併して誕生した。

今回の「社会参加法」に対しては、利点も多いとするものの、社会雇用事業所でなくては就業できない障害者も少なくなく、保護雇用の大幅な減少策には反対との意見表明があった。

---

<sup>2</sup> 障害者団体が全障害者をカバーする「アンブレラ形態」になっているのは、北欧諸国の特色である。

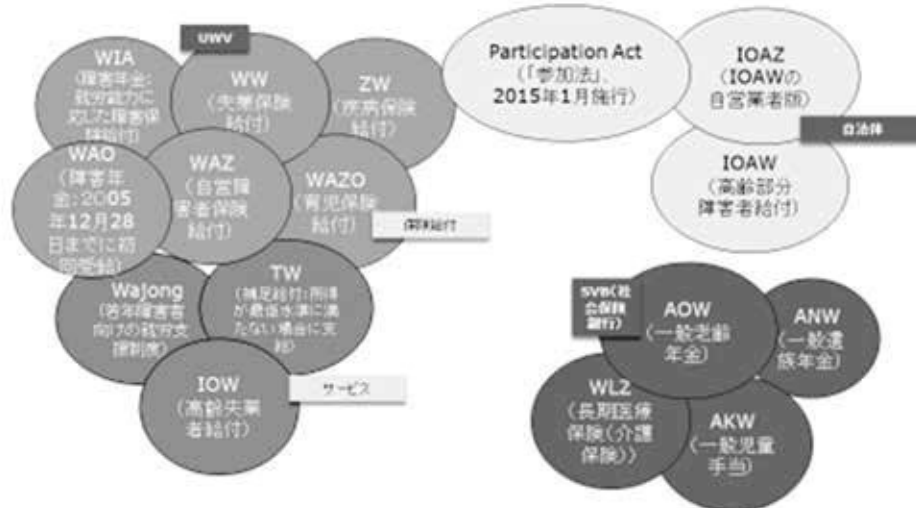


### 3. 障害者関係の社会保障政策

#### (1) 基本的枠組み

オランダの社会保障制度は、①住民一般に適用される国民保険制度、②雇用労働者に適用される被用者保険制度、③社会的支援制度に分かれる。

図表 1-2 UWV（オランダ労働者保険事業団）、SVB（社会保険銀行）、自治体の役割分担



(出所) オランダUWV提供資料

#### 1) 国民保険制度

オランダに合法的に居住する全ての者を対象に、強制保険として法律で加入を義務付けられているもので、SVB（社会保険銀行）が管掌している。

##### ① AOW（一般老齢年金）

オランダの年金制度は3階建てで、政府・年金基金・労使の三者共同で制度検証と運営を行っている。1階部分がAOW（国民老齢年金法、1957年制定）およびAIO（AOW補てん制度）で、賦課方式による全国民共通の基礎年金部分として法定最低賃金の70%（単身者。夫婦は100%）水準の年金額を給付する。なお、2階部分はAOWを補完する職域年金制度であり、職域年金における保険料負担は労使折半が一般的で、ほとんどの企業は平均給与比例の給付設計を採用している。給付水準は40年間加入で基礎年金と合わせて平均給与の70%水準が目標とされている。3階部分は個人年金である。

(出所) 年金シニアプラン総合研究機構「世界の年金情報」

<http://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/Holland2016.pdf>

##### ② AKW（一般児童手当）

18歳未満の子どもがいる親に対し支給される制度で、0-5歳では201.05ユーロ、6-11歳では244.13ユーロ、12-17歳では287.21ユーロを毎月受給できる（2018年1月以降）。

##### ③ WLZ（長期医療ケア保険）

慢性疾患、障害者、脆弱な老人のような長期的なケアが必要な者のための保険制度である。日本の介護保険制度は、ドイツの介護保険制度をモデルにしているが、ドイツがモデルにしたのが、オランダの制度である。

#### ④ ANW (一般遺族年金)

亡くなったパートナーが、オランダに居住し、AOW (一般老齢年金) の標準的年金支給開始年齢に達していない者が、18 歳未満の子供を養っているか、又は 45%以上労働能力が損なわれている場合に支給される。なお、21 歳以下の遺児も支給対象になる。

### 2) 被用者保険制度

オランダで所得税を支払って働く全ての者を対象に法律で加入を義務付けられているもので、UWV (オランダ労働者保険事業団) が管掌している。事業主及び従業員からの保険料による基金で賄われている。主なものは以下の 4 つである。

#### ① WW(失業保険給付)

過去 36 週に 26 週以上働いた失業者に支給される。最低 3 カ月、最長 3 年間支給される。給付額は失業前 12 カ月における所得額に基づき、最初の 2 カ月は 75%、その後 70%になる。給付額上限は 203.85 ユーロ (日額)。

#### ② 疾病保険給付

雇用労働者が病気になり休業した場合、雇用主は、最長 2 年間、その労働者の給与の 7 割を払い続けなくてはならない。公的保険は、雇用主がいない労働者を対象にする。これは、従業員の健康増進対策の強化を企業に促すためとされている。こうした雇用主負担は障害者の雇用を妨げかねないので、政府は、障害者雇用については、ノーリスクポリシー (障害者雇用の企業リスクをなくす方策) として、この企業負担を肩代わりしている。

#### ③ WIA (障害年金)

疾病期間が 2 年以上で、障害程度が 35%以上の場合、障害年金 (WIA) 受給を請求できる。成人の障害者には、部分障害保険 (WGA) と全面障害保険 (IVA) がある。

#### ④ WAJONG (若年障害者向けの就労支援制度)

障害ないし長期的な疾患を抱え、18 歳になった時、仕事がまったくできなかった者、ないし 18 歳以上 30 歳未満の間に、障害ないし長期的な疾患のために仕事がまったくできず、病気になる 1 年前に仕事、訓練についていた者が対象になる。給付額は最低賃金額の 75%。

### 3) 社会的支援制度

最低限の収入を保障するもので、オランダに合法的に滞在し、必要な生活費を確保する十分な手段を持たない者ならば誰もが対象となる。一般税から財源を調達している。オランダ中央政府が設定した支給基準 (おおまかなガイドライン) に基づき、基礎自治体がサービスを提供している。

主なものは IOAW (高齢部分障害失業者給付) で、1965 年前に生まれ失業者となった者に対する所得サービスである。IOAZ (高齢部分障害前自営業者給付) は、この前自営業者版である。

#### 4. 社会雇用事業所の現状

オランダの社会雇用事業所は、1969年に制度ができた。現在、約90の社会雇用事業所があり、2017年の障害者従業者は、約10万人である。この内5,000人は通常の事業主の下で（ジョブコーチにより）働いている。他方、11,000人の入所待ちがある。この1万1千人のうち、約2/3は通常の事業主の下で働くことができるとの、アセスメントがある。

これまでの社会雇用事業所は、政府にとって高負担（一人当たり24,000ユーロ、合計で23億ユーロ）であると考えられている。

図表1-3 保護雇用法下での就労形態

カテゴリー	2016年	%
支援付き雇用	4,900	5
個人のあっせん	14,800	16
グループでのあっせん	17,000	19
施設外就労	17,700	19
保護雇用	37,200	41
試用期間&就労訓練	0	0
合計	91,600	100

(出所) Cedris (オランダ社会雇用事業所全国協会) 説明資料

## 5. 障害者雇用就業を巡る制度改正

### (1) 最近の環境変化

オランダ政府は、福祉就労から一般就労への誘導を近年強めているが、この背景として、2006年に採択された国連障害者権利条約、2008年のリーマンショック以降の経済不況を受けての財政赤字の拡大がある。オランダにおいては、福祉分野に限らず多くの政策領域で支出削減に向けて大なたが振るわれた。また、従来、中央集権国家としての色彩が強かったオランダにおいても、近年、地方分権の動きが急速に進んでいる。

### (2) 制度見直しに向けた協議

ルッテ政権第2期の2012年、連立政権内で、最低賃金を下回る生産性の者および若年障害者を対象に、従業員25名以上の事業主に対して、5%以上の雇用割当制度を新設する、との合意が成立した。これを踏まえ、社会経済審議会等での審議を経て、2013年4月に、ソーシャルパートナー（労使）と政府の間で、以下のような社会的合意が成立した。

- ① 事業主はターゲットグループのための雇用創出を約束（雇用協定）
  - ・ 民間部門：2026年で100,000人分の仕事
  - ・ 公共部門：2026年で25,000人分の仕事
- ② ターゲットグループは、最低賃金を下回る生産性の者及び若年障害者及び社会雇用事業所入所者
- ③ 毎年、設定目標を設定し、達成できない場合には雇用割当制を実施する。

### (3) 社会参加法の制定

2014年に成立した社会参加法(Participatiewet)は、労働・社会支援法(WWB,'Wet Werk en Bijstand)、保護雇用法(Wsw)の2つの法を全面置き換えし、さらに若年障害者法(Wajong)の一部を置き換えたものである。また、同年、雇用割当法が制定され、労使代表と政府との間で合意された2026年までの障害者の新規雇用割当内容が法定化された。

社会参加法の主要事項は、以下の通りである。

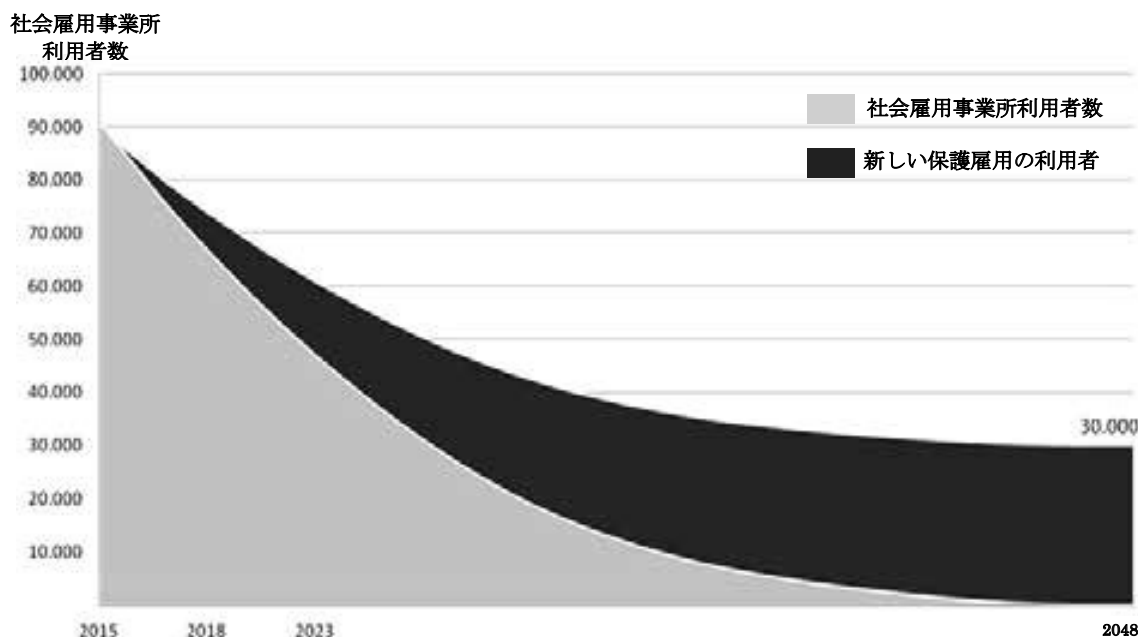
- ① 35の専門の地域ジョブセンターを設立し、このセンターが障害者の一般労働市場での就労を支援する。
- ② 使用者は、雇用障害者に対し、地域ジョブセンターが定めた賃金を支払い、最低賃金との差額（上乘せ分）を、「賃金コスト手当」として受け取る（使用者は、最賃分のみ負担）。
- ③ 社会雇用（保護就労）事業所への新規流入を最重度の最小限に絞り、「若年者のための障害保険制度」（障害年金）は、一般就労ができない重度障害者（最低賃金の20%も稼げない）に限定適用する。
- ④ 社会雇用（保護就労）事業所は、一般就労に向けたサービス提供に努める。

2015年1月1日以降、（従来の）保護雇用への新たな入所はない。社会雇用事業所は、社会参加法の広範な実施主体に発展する（活動の幅が広がる）ことが期待されている。

社会雇用事業所の保護雇用がなくなるわけではない。2014年12月31日までの入所者は、今後

も継続して従来の形で就業継続できる。また、2015年1月1日以降、新規入所がまったくできなくなったわけではない。職場における多くの指導や、技術的または組織的な変更（これらは通常の事業主では期待できない）なしでは就労不可能な人々に対し、これまでの保護雇用基準よりも厳密に審査して受け入れることになった。オランダ社会雇用省の推計では、2015年の1,600人から2048年の30,300人に増加する見込みとなっている。

図表 1-4 従来の社会雇用事業所利用者の減少と新しい保護雇用対象者の増加



(出所) オランダ社会雇用省提供資料

#### (4) 改革の進捗状況

##### 1) 社会参加法制定後の変更

###### ① 自治体の取組み枠組みの変更

社会参加法制定後、政策の施行状況を調査したが、自治体は、新たな保護就労の場をほとんど造ろうとしない。多くの自治体は、費用がかかり過ぎると、まったく造ろうとしない。

それで、次のような法改正をした。

- i. 人々は、自分で UWV に助言を求めることができる
- ii. 自治体は保護就労が必要な者には、保護就労を提供しなければならない、
- iii. 各自治体は、(中央官庁の規制に含まれる) 最低限の目標を達成する義務があるが、自治体内で保護就労への要請がない場合、その義務はなくなる。

法改正を踏まえ、社会雇用省は、2017年以降の自治体単位での強制目標を設定した。そして、以下を通じて、推進されている。

- i. 地域会議の年次開催、ii. 特別な WEB サイトや促進キャンペーン、iii. 社会雇用副大臣による自治体代表との定期的な協議の実施、iv. 連邦議会への年次進捗報告

## 2) 政府目標の達成状況

2015年以降、2012年12月の雇用労働者数と比較して、政府部門、民間部門ごとの年次目標(2012年12月と比較しての雇用増加数目標)が設定されている(図表1-5)。これは、週あたり25.5時間の雇用労働を一人分の雇用とし、それより長い雇用労働、それより短い雇用労働をその時間数に比例してカウントするとされている。そして、2017年以降、公的部門、民間部門ごとに前年までの目標達成状況がチェックされ、目標未達成の場合、各年10月に翌年の雇用義務率が示される。2017年のチェックでは、民間部門は達成、公的部門は未達成と判定され、公的部門は1.93%の雇用率が設定された。そして、国及び自治体ごとの雇用目標数が定められた。但し、2018年の雇用実績は課徴金には反映されず、課徴金が初めて課されるのは、2019年までの雇用実績が目標未達成であることが判明する2020年からとされている。

さて、各年の雇用目標を達成するにあたって、社会参加法により設立された、35の専門の地域ジョブセンターが大きな役割を担っている。このセンターは政府機関であるUWVが運営する従来型のジョブセンターではなく、各地域の基礎自治体、UWV、労使団体、教育機関が一体となって設立・運営するものである。各地域での障害者雇用創出策を議論し、事業所間の新規雇用も調整することが期待されている。実際、この仕組みが機能していることもあり、民間部門での年次目標は毎年クリアしているとのことであった。他方、公的部門では、年次目標がクリアできず、このままでは、2020年から課徴金が課されることになっている(オランダは、障害者雇用率未達成の場合、公的部門も雇用調整金を支払うフランス方式の雇用率制度を想定している。)

図表1-5 2012年12月と比較しての雇用増加数 (千人)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
政府部門	3.0	6.5	10.0	12.5	15.0	17.5	20.0	22.5	25.0	25.0	25.0	25.0
民間部門	6.0	14.0	23.0	31.0	40.0	50.0	60.0	70.0	80.0	90.0	100.0	100.0
総計	9.0	20.5	33.0	43.5	55.0	67.5	80.0	92.5	105.0	115.0	125.0	125.0

(出所) Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten Kennisdocument

(versie voorjaar 2018) 【雇用合意と雇用割当法解説書、2018年春版】

[https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocument\\_wet\\_banenafpraak\\_en\\_quotum\\_arbeidsbeperkten\\_voorjaar\\_2018.pdf](https://www.samenvoordeklant.nl/sites/default/files/bestandsbijlage/kennisdocument_wet_banenafpraak_en_quotum_arbeidsbeperkten_voorjaar_2018.pdf)

## 3) 障害者社会雇用事業所の対応状況

障害者社会雇用事業所の上部団体であるCedris(オランダ社会雇用事業所全国協会)は、今回の社会参加法に対しては、当初かなり批判的であったが、今回の訪問調査時の説明では、見直し方針が確定した以上、その内容に積極的に対応する、とのスタンスであった。訪問した各事業所も積極的に対応しているようであった。

## 4) 障害者団体の対応状況

障害者団体は、「雇用割当制」については、「障害を持つ人々にスティグマを与えかねないリスクがあるが、障害者の一般労働市場への参加率が依然として低い状況であるため、必要悪である。」としている。また、社会参加法については、社会雇用事業所の保護雇用としての入所は従来より厳しくなり、デイ・アクティビティセンター(生活介護施設)に移行する重度障害者が増えるのではないかと強く懸念している。

## 第2部 ドイツ

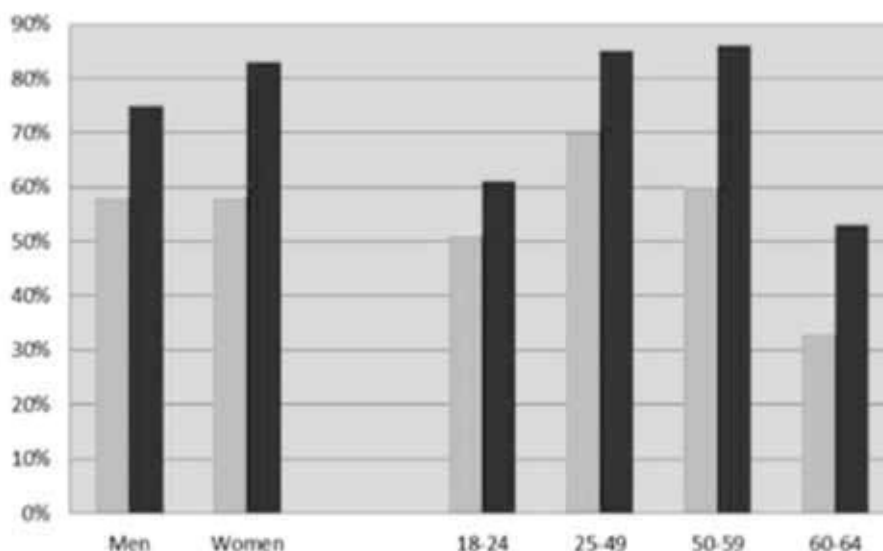
### 1. 障害者の雇用就業状況

#### (1) 労働市場の状況

EU諸国では、共通の調査票により、労働力調査（"Labour Force Survey"）を毎月実施しているが、この通常調査の他に、毎年1回、テーマを変えた特別調査をしている。2002年、2011年に障害者の就労問題をテーマした調査を実施している(<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3888793/6802087/KS-TC-14-007-EN-N.pdf/5c364add-6670-4ac9-87c7-9b8838473a7b>)。

この2011年特別調査によると、ドイツでは、730万人の重度障害者（障害度50%超）がいて、全国民の9%を占めている。このうち、372万人が15歳から64歳までの勤労世代に属しており、62.3%が身体障害者である。また、91万6千人が就業者である。また、障害者の就業率と障害を持たない者の就業率を男女別、年齢別に比較すると、障害者の就業率は障害を持たない者の就業率よりかなり低い。

図表2-1 障害者と障害がない者の就業率の比較（2010年）



(出所) POLICY DEPARTMENT A: ECONOMIC AND SCIENTIFIC POLICY  
「Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments」 p163

#### (2) 障害者雇用率

ドイツでは障害者雇用率制度があり、20人以上の従業員を雇用する企業は、重度障害者を従業員のうち5%以上雇わなければならない(社会法典71条~79条)。2011年では、実雇用率は4.6%であった(民間企業4%、公的部門6.5%)。

## 2. 障害者関係の雇用就業政策

### (1) 政策の枠組み<sup>1</sup>

ドイツにおける障害者の就労に関する基本法典は図表 2-2 のとおりである。

図表 2-2 ドイツにおける障害者関連法制度

法律	主要関連項目
ドイツ基本法 (1949 年)	第 3 条 1994 年改正で、障害に基づく差別禁止が明記された。
障害者平等法 (2002 年)	障害者に対する差別を禁止するとともに、障害者に accessibility と平等の参加権を付与。焦点は公的部門に置かれ民間部門への言及は少ない。全ての州が独自の障害者均等法を実施している。
一般均等法 (2006 年)	第 1 節で障害者差別防止を、第 6-18 節で雇用面での差別規制条項を含んでいる。第 25-30 節で連邦反差別局創設。
社会法典第 9 編 (2001 年) ○「障害者のリハビリテーションと社会参加」の副題が付けられている。2016 年 12 月 23 日の連邦社会参加法 (BTHG) 成立で大きな修正があった。	第 2 条 障害の定義 第 55 条 支援付き就業 第 215-218 条 社会包摂企業 第 219-227 条 障害者作業所 第 154-162 条 割当制度 (雇用率制度) 等雇用主の雇用義務 第 184-191 条 統合局、雇用エージェンシーの任務

#### 1) ドイツ基本法

ドイツ連邦共和国基本法 (Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland、略称 GG) は、ドイツ連邦共和国の憲法である。1949 年に旧西ドイツで制定された。当初、東西ドイツ統一の時に改めて憲法を制定することとしていたが、1990 年の東西ドイツ統一後も新たな憲法は制定されておらず、ドイツ連邦共和国基本法の一部を改正した状態で効力が存続している。ドイツ統一に伴う大改正が行われた 1994 年改正で、第 3 条の 3 に、障害に基づく差別禁止が明記された<sup>2</sup>。

<sup>1</sup> 本項の記述に当たっては、① “Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities”、② 『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』(2011 年 3 月)、高齢・障害者雇用支援機構 (現高齢・障害・求職者雇用支援機構) 障害者職業センター、等の記述を大いに参考とした。

<sup>2</sup> 「何人も、その性別、門地、人種、言語、出身地および血統、信仰または宗教的もしくは政治的意見のために、差別され、または優遇されてはならない。何人も、障害を理由として差別されてはならない。」

(「ドイツ連邦共和国基本法 3 か国語対訳」、<http://www.fitweb.or.jp/~nkgw/dgg/>)



## 2) 障害者平等法と一般均等法

障害者平等法は、2002年4月30日に公布されて、2002年5月1日から2003年1月1日にかけて施行された。障害者平等法は、全63章から成る「障害者の平等のための及び他の法律の改正のための法律」の第1章で、第2章以下は、連邦選挙法、欧州選挙令、連邦医師法、飲食店法、連邦長距離道路法等、58の法令の改正法である。「障害者平等法と第2章以下の法令改正とにより、連邦行政の全公的領域において、基本法に定める障害者に対する不利益な取扱いの禁止が実現することになった。」(山本真生子「ドイツの障害者平等法」、国立国会図書館調査及び立法考査局『外国の立法 238』(2008年12月))。

## 3) 社会法典第9編(社会参加法)

社会法典第9編は、2016年12月の連邦社会参加法(Bundesteilhabegesetz – BTHG)<sup>3</sup>との成立で大きな修正があった。

### ① 障害の定義

障害者の定義は、社会参加法第2条で、「身体的機能、知的能力又は精神的健康が年齢相応の状態とは異なっている状態が6月を超えて続く 蓋然性が高く、そのために社会生活への参加を阻害されている者」としている。この定義は、「障害者平等法」でもそのまま使われている。しかし、社会法典第9編は、雇用主による不利益な取扱いの禁止の対象を、より範囲の狭い重度障害に限定している<sup>4</sup>。但し、障害程度上は重度障害者ではないが、「職業上(就職・雇用維持の必要上)、重度障害者と同等に扱われる者」を定義している。すなわち、障害者平等法は、社会法典第9編よりも、不利益な取扱いの禁止の対象となる障害の範囲が広い(山本真生子、上記参照)。

### 【具体的運用】

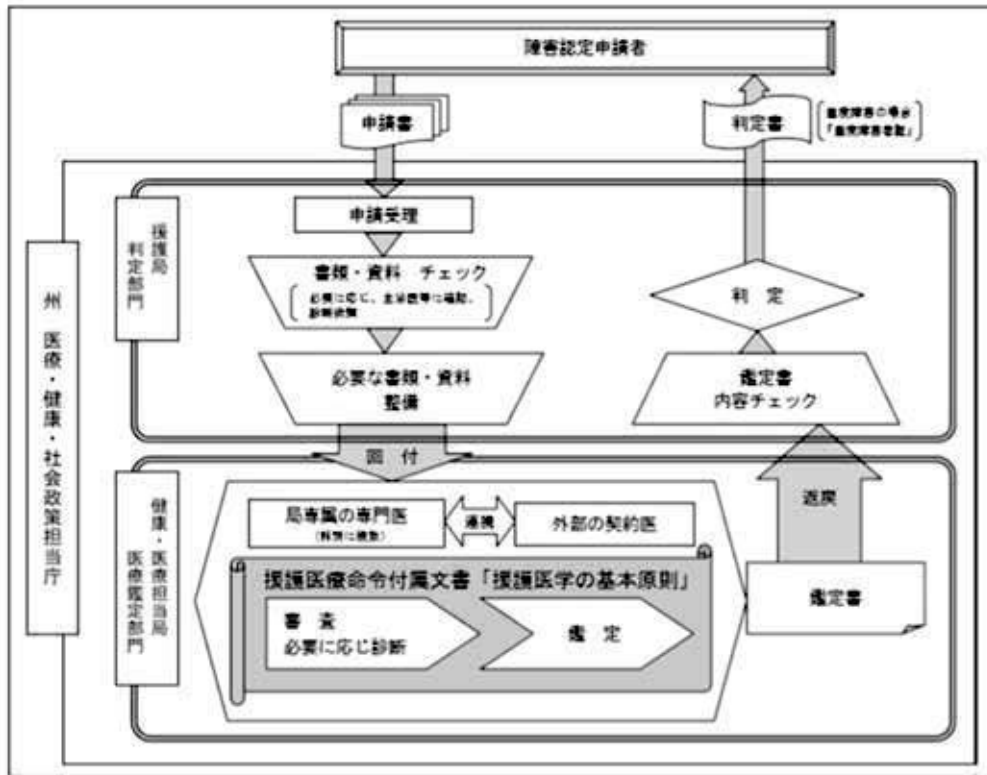
障害の有無及び障害の程度は、連邦援護法の実施管轄官庁(各州の健康・医療・社会政策担当部局)が、障害の程度につき10を単位とする等級分類により、障害の程度が20以上の場合にのみ認定する(社会法典第9編第152条)。

高齢・障害・求職者雇用支援機構『職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究』(資料シリーズ No67、2012年3月)によると、ベルリン特別市では健康・社会庁の援護局が、図表2-3のように行っている。

<sup>3</sup> 正式名は、障害者の参加と自己決定の強化のための法律(Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen)である。旧社会法典第9編そのままないし最小限のみ修正の条文も多い。そうした条文については、高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者職業総合センター『欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第2分冊(ドイツ・フランス・EU編)』(2013年3月)及び、小田美季「ドイツにおけるインテグレーションプロジェクトの現状と課題」(『日本社会事業大学研究紀要』60、2014年3月)の訳文を参考にした。

<sup>4</sup> 障害等級は、0から100までの10刻みの数字で表され、障害等級20以上が障害者とされる。そして、障害等級50以上の者を重度障害者と定義している(社会法典第9編第2条(2))。また、障害等級が30以上50未満で、その障害のために重度障害者と同等扱いでなければ適切な職場を得る、あるいは保持できない場合は、重度障害者と同等に扱われる。

図表 2-3 ドイツにおける障害認定の流れ



(出所) 障害者職業センター「職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究」(2012年)  
p23 (<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryou/shiryou67.pdf>)

重度障害者同等認定は、連邦雇用エージェンシー (BA) が実施するとされ、実際には、連邦雇用エージェンシーが運営する職業安定所 (雇用エージェンシー) が、以下の手順で実施している。この「重度障害者と同等な者」も、障害者雇用義務 (雇用率) 制度、関係助成金、解雇規制の対象となる (年次有給休暇請求権、公共交通機関での無料乗車権を除く)。

### 【「重度障害者同等認定」の流れ】

- ① 障害者またはその委託者が、連邦雇用エージェンシーが運営する職業安定所 (雇用エージェンシー) に申請する。
- ② 職業安定所は、
  - i) 申請者の障害等級が 30 以上であればこれを受理する。
  - ii) 申請者が「障害に起因する職場における危うい (=その障害のために適切な職場を得る、あるいは保持することができない) 状況」にあるかどうかについて確認し、そのような状況の根拠となる項目の複数」が該当する場合に審査に移行する。  
 「障害に起因する職場における危うい状況」の根拠となりうる項目は以下のとおり。
    - ・ 障害ゆえの反復的・頻繁な欠勤
    - ・ 障害ゆえの能率の低下及び障害に合わせた職場の整備
    - ・ 恒常的な耐久力の低下

- ・障害ゆえの能力低下と関連した警告又は弁済請求
- ・永続的な同僚による援助の必要性
- ・障害を根拠とした職業上、地域内の移動の制約

(障害者職業総合センター資料シリーズ No. 42 (2008 年 11 月) p. 93 注(4))

iii) 審査においては、該当事業所（雇用主、重度障害者代表委員）との間で原則として文書でやり取りを行う。また、必要があれば事業所訪問も実施する。

iv) 審査結果を文書により申請者に通知する。

(出所) 障害者職業センター「職業上の困難さに着目した障害認定に関する研究」(2012 年) p26  
(<http://www.nivr.jeed.or.jp/download/shiryoku/shiryoku67.pdf>)

## ② 支援付き就業

社会法典第 9 編第 55 条で、支援付き就業（援助付き就業、英語 **Supported employment**、独語 **Unterstützte Beschäftigung**)の法的定義が導入された。支援付き就業は、「まず職場提供、その後に訓練」の理念の下に、障害者は企業に配属され、そこで訓練を受ける。そして、必要があれば、ジョブコーチ等の継続的な職場での支援を受けるものである。多くの場合、各州の統合サービスを受ける。必要な範囲で 2 年以内とされているが、特別に必要性が高い場合は 12 カ月以内で延長可能とされている。2009 年に開始されたもので、2013 年 12 月時点での対象者は 3,129 人となっている。ドイツ政府は根を下ろしていると評価している<sup>5</sup>。

## ③ 保護就業

障害者作業所については、社会法典第 9 編の第 219～227 条で規定されている。

第 219 条第 1 項では、「作業所は、障害の種類又は程度により、一般労働市場で就業することができない、ないしまだできない、又はまだ再び就業することができない障害者のために、

- i. 適切な職業教育及び労働成果からその能力にあった労働報酬が得られる就業を提供しなければならない。
- ii. 作業能力又は稼得能力を取得し、開発し、向上させ、又は再取得し、同時に障害者のパーソナリティをさらに発達させることを可能にしなければならない、

とし、作業所は、適切な措置により適切な人々を一般労働市場に移行するのを促進する。」としている。また、「作業所はできるだけ幅広い選択肢のある職業教育訓練の場と職場、及び資格を備えたスタッフによるサービスを提供する。提供される職業教育訓練の場及び職場は、一般労働市場へ移行する職場を含む。移行的な職場は、移行を目的に、継続的な移行の場として提供される。」としている。

作業所の障害者は、労働法規が全面的に適用される「労働者」ではない（最低賃金は適用されない）。しかし、いわゆる「労働者類似の法律関係」にあるとして扱われ、労働保護的な規定が

---

<sup>5</sup> “Replies of Germany to the list of issues(in relation to the initial report of Germany)”,  
[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1%2fAdd.1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1%2fAdd.1&Lang=en)

部分的に適用される（社会法典第9編第221条）<sup>6</sup>。また、作業所利用者には、社会保険加入義務がある（保険料は国等が負担）。

第219条第3項では、「作業所での就業の要件を満たさない障害者は、作業所に併設された施設又はグループにおいてケアされ、育成されるものとする。」と規定している。

作業所に対する給付（労働生活に参画するための給付、生計を保障する給付及びそのための補足給付）は、連邦雇用エージェンシーから提供される（第5条、第6条）。

社会法典第9編による優遇措置を希望する障害者作業所は、認定を必要とする。認定に関する決定は、事業所からの申請に基づき、連邦雇用エージェンシーが自治体など広域的な社会扶助機関の了解を得て行う。連邦雇用エージェンシーは、認定障害者作業所の一覧表を作成するが、この一覧表には認定障害者作業所の連合体も含める、と規定されている。（第225条）

なお、現在、日本において、「みなし雇用制度」の導入を唱える者が増えている。みなし雇用とは、企業が障害者を雇用している事業所に仕事を発注した場合に、その発注額の一定割合（例えば50%）を障害者雇用納付金額に算定し、法定雇用率未達成相当1人当たり月5万円の納付金額から発注企業の実雇用率に算入する制度であり、ドイツ、フランス等で実施されている。

ドイツにおいては、社会法典第9編第223条で、「障害者作業所に対する業務委託により障害者の就業に寄与する雇用主は、そうした委託業務のうち作業所の生産量に該当する請求金額（総請求額から材料費を控除した金額）の100分の50を負担調整賦課金に算入することができる。」としている。また、障害者作業所の連合体も業務を受託できる。

今回の訪問調査では、マールブルクに本部を置くLHW（Lebenshilfewerk、「生活援護活動」）マールブルク・ビーテンコーフを訪問した。

#### ④ 社会包摂企業

社会法典第9編第215～218条で、社会包摂企業（Inclusionsbetriebe）が規定されている。社会包摂企業には、一般労働市場において重度障害者の就業のための法的及び経済的に独立した企業、社会包摂事業所（企業、公的機関により運営される事業所）、社会包摂部門（企業、公的機関内の部門）という3つの組織形態が含まれる<sup>7</sup>。社会包摂企業には、重度障害者が少なくとも30%従事し、原則として50%を超えない<sup>8</sup>、との規定（第215条第3項）がある。ここでいう重度障害者は、他の規定（障害者雇用率や雇用助成金）での重度障害者ではなく、第215条で独自に決められている。すなわち、「その障害の種類や程度、あるいはそれ以外の事情により、あらゆる就業促進の可能性や統合専門サービスセンターの介入にも関わらず、おそらく一般労働市場における別の形での就業が特に困難な者」としている。さらに、以下のように規定されている。

- ・職業生活において特に不利な立場に置かれがちで社会包摂企業以外での一般労働市場への参加が難しい状況にある、知的ないし精神障害、あるいは重度の身体、感覚、重複障害を有す

<sup>6</sup> 就業上の差別からの保護、有給休暇規定など。

<sup>7</sup> 連邦社会参加法制定前の旧社会法典第9編では、社会包摂企業（Inclusionsbetriebe）は、社会統合プロジェクト（Integrationsprojekt）と表現されており、内訳として、法的及び経済的に独立した企業（Integrationsunternehmen）、事業所（Integrationsbetriebe）、部門（Integrationsabteilungen）に分かれていた。

<sup>8</sup> 今回の訪問調査では、この上限はほとんど適用されていないようであった。

る重度障害者

- ・ 障害者作業所や精神科領域の施設で一般労働市場への就労移行に向けた準備を既に行っているか、一般労働市場への移行準備を受けるべき重度障害者
- ・ 事前に社会包摂企業での職業準備教育に参加すれば、一般労働市場での就労が見込まれる学校教育終了後の重度障害者

社会包摂企業の任務は、重度障害者に就業及びそれに付随する支援を提供し、必要ならば職業訓練、一般労働市場での企業や公的部門への職業紹介、就業準備のための活動を支援することである（第 216 条）。社会包摂企業の行政担当窓口は各州の統合局であり、雇用納付金を財源とした各州の基金から、社会包摂企業に対し財政支援がなされる。財政支援の内容は、各州により異なるが、通常、以下のような支援がなされる。

- ・ 新規雇用のための投資費用
- ・ 最初の 3 年間、障害のある人の給与を負担
- ・ 障害のある人のアドバイザー／トレーナーの給与を負担
- ・ 低い生産性を補償
- ・ ビジネスコンサルティング
- ・ 非営利・有限責任会社という地位
- ・ 利益は非課税
- ・ 付加価値税の減額

（出所）日本障害者リハビリテーション協会、「ドイツソーシャルファームの実地調査報告会報告書」（2014 年 9 月国際セミナー）

## ⑤ 割当制度（雇用率制度）

社会法典第 9 編第 154 条から 162 条で、雇用主の雇用義務が規定されている。20 人以上雇用企業は 5 %の障害者を雇用しなくてはならない、とされている（公的部門は 6.5%）。対象障害者は、①重度障害者（障害程度 50 以上の者）、②職業上、重度障害者と同等に扱われる者（障害程度 30 以上 50 未満で、障害が職業上に影響を及ぼす場合）で、20 人以上の企業は、毎年連邦雇用エージェンシーに対象障害者の雇用状況を報告しなくてはならない。なお、労働者生活への参加が特に困難な場合ダブルカウント、トリプルカウントで申請できる<sup>9</sup>。

もし、雇用する障害者が法定雇用率に満たない場合は、各州統合局に納付金を納入する。なお、障害者作業所に仕事を委託した雇用主は、請求された金額の 50%を上限として納付金から控除できる。ドイツの場合、納付金額は雇用率に応じて異なり、3 %から 5 %までの雇用率で 125 ユーロ、2 %から 3 %未満の雇用率で 220 ユーロ、0 から 2 %未満の雇用率で 320 ユーロとなっている（第 160 条）。州の統合局が徴収した納付金のうち、20%は連邦の納付金基金に回り、80%で多様な支援サービスを提供している。

<sup>9</sup> トリプルカウントの可能性がある他、職業訓練を受けている者はダブルカウントになる、重度障害を有する雇用主 1 名を雇用率にカウントできる、等日本の制度と異なる点も多い。

## ⑥ 合理的配慮

社会法典第9編第164条では、①技術装備の適用、②労働時間等の職場条件の適用、③企業内訓練等優先的適用、④企業外部の職業教育訓練への優先参加、が挙げられている。

## ⑦ 統合局、統合サービス

社会法典第9編第184～186条で規定されている（後述）。

## (2) 関連する主要セクター

### 1) 連邦労働・社会省

日本の厚生労働省が所管するものの多くの部分を所管している。但し、医療・健康関係は連邦健康省、就労・年金関係以外の女性、若者、高齢者関係は、連邦家庭・高齢者・女性・若者省が所管している。

統一前の西ドイツ当時はボンが首都で各省庁はボンにあったが、統一後、6つの省（教育学術省、環境省、食糧農林省、経済協力省、国防省、保健省）本部をボンに残し、他の省庁の本部はベルリンに移転、労働社会省もベルリンに移転した。但し、多くの省の支所がボンに置かれている。

労働社会省の場合、① ベルリン、ボン双方で対応する業務、② ベルリンで対応する業務、③ ボンで対応する業務と分かれ、障害者関係は、全体動向、均等関係、国連障害者権利条約関係はベルリン、給付や保護就業関係はボンになっている。

障害者就労を進めていく上で、2つの政策に力を入れている。

#### i. 一般企業での雇用の推進

- ・企業の1人目の障害者採用を後押しするプログラムを推進。
- ・障害者雇用率を達成したら政府が報奨金を出す。

#### ii. 保護就労作業所から一般市場への移行

- ・障害者のセーフティーネットとして保護就労作業所に戻る権利を認める。
- ・雇用主に対して補助金や就労コンサルタント支援などを行い負担を軽減する。

### 2) 連邦障害者問題コミッショナー

2002年5月以降、「障害者均等法 (the Act on Equal Opportunities of Persons with Disabilities, Behindertengleichstellungsgesetz, BGG)」により、連邦政府により任命され、障害者問題の調整を担っている。この下に、統合問題助言審議会 (Advisory Council on Inclusion) があるが、さらに、国連障害者条約策定以降、コミッショナーの下に、主に、産業界、労働組合、教会、福祉団体、研究機関、個別問題関連機関からの専門家からなる4つの委員会が置かれている。4つの委員会の一つが、就労と教育を担当している（国連障害者権利条約に基づく国連障害者権利委員会に対する政府当初報告 p61～62）。

### 3) 連邦雇用エージェンシー

#### ① 概要

連邦雇用エージェンシーは、2015年現在、本部はニュルンベルグ、州レベルで10の地域統括局 (Regionaldirektion)、地方レベルで156の雇用エージェンシー (Agenturen für Arbeit; AA) と約600の支所 (Geschäftsstelle) がある。また、地方自治体と共同で303のジョブセンターを設置している。連邦雇用エージェンシーは、各地の雇用エージェンシーや支所等を通じて、雇用促進の諸規定を定めた社会法典第3編に基づき、失業者や求職者への職業紹介、職業相談、雇用主に対する助言、障害者への就労支援、失業手当 I (労使拠出の失業保険料が財源) 等の各種給付を行っている。

(出所) 労働政策研究・研修機構、『諸外国の民間人材ビジネスに関する調査 —アメリカ、イギリス、ドイツ、フランス、中国、韓国—』の「第3章 ドイツ」p38。

#### ② 障害者就労における雇用エージェンシー

障害者就労における雇用エージェンシーの役割は、社会法典第9編第187条で規定されている。3-1) で記したように、同法第2条で、重度障害者及び重度障害者と同等扱いの障害者が定義されており、こうした者に対し、以下のようなことが行われる。

- i. 重度障害者に対する職業相談、職業訓練のあっせん、職業紹介 (障害者作業所就業者の一般労働市場への紹介を含む。)
- ii. 重度障害者に対する特別の支援

また、重度障害者 (同等扱いの者を含む。) の届出手続きの実施、雇用義務履行の監視を行い、さらに、障害者作業所の把握、その認定及び認定の破棄も行っている。

障害の有無及び障害の程度は、連邦援護法の実施管轄官庁 (各州の健康・医療・社会政策担当当局) が、障害の程度につき10を単位とする等級分類により、障害の程度が20以上の場合にのみ認定する (同法第152条)。「重度障害者と同等の認定」は、障害者の申請に基づき連邦雇用エージェンシーが行う (同法第151条)。

#### ③ 各州政府

ドイツは、16の州 (Land) から構成される連邦国家である。ナチ政権の反省を踏まえ、各州に、強い主権を持たせており、各州は独自の州憲法、州議会、州政府および州裁判所を有している。

社会法典第9編第185条では、統合局の任務が規定されている。すなわち、各州統合局の役割として、①重度障害者の雇用支援、②重度障害者の特別な解雇規制、③障害者雇用率未達成企業からの雇用納付金の徴収とその使用方法、④啓発活動、の4点が挙げられている。

納付金の80%は、各州の統合局に回り、これを財源に各州は様々な就労支援を行っている。

### 5) 統合専門サービスセンター

社会法典第9編第192~198条で規定されている統合専門的サービス (センター) は、通常、独立のNPO組織で運営されているもので、重度障害者の一般就労を支援するために、連邦雇用エ

ージェンシー、各州統合局、リハビリテーション機関をつなぐ役割を負うとされている。主な任務は、①重度障害者の能力評価、②企業での必要な合理的配慮内容、③障害者作業所利用者の一般労働市場への移行の促進、等とされている。2016 年末で 184 カ所あり、2016 年には、3,299 人の障害者がここを通じて一般労働市場に就職し、62,100 人が利用した、とされる。

“Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities”によると、2009 年以来、連邦雇用エージェンシーが、離職障害者を統合サービスセンター経由でなく、直接に一般企業等を紹介できるようになったので、こうした者のセンター利用は減少し、一方、特別支援学校や障害者作業所利用者から一般雇用への移行は増加している。

## 6) 障害者政策の審議組織

### ① 障害者参画のための諮問委員会

連邦労働社会省、各州の統合局、連邦雇用エージェンシーには、それぞれ、障害者の社会参画を支援するための諮問委員会が設置されている。連邦労働社会省の場合、負担調整基金（日本の障害者雇用率制度に基づく雇用納付金に相当する負担調整賦課金は、各州統合局で 8 割が使われるが、残り 2 割はこの基金を通じ連邦労働社会省が使用する。）の分配内容等を協議する。委員会は 49 名の委員から構成され、障害者団体推薦委員 6 名、各州推薦委員 16 名、労働団体・雇用主団体推薦委員各 2 名、等からなる（社会法典第 9 編第 86 条）。

各州統合局の障害者諮問委員会は、障害者の労働生活への参画を促進し、各州が管理する（障害者雇用）負担調整賦課金の資金配分に協力する。委員会は 10 名の委員からなり、労働者代表 2 名、民間雇用主代表 1、公的部門の雇用主代表 1、障害者組織の代表 4、それぞれの州を代表する者 1 名、連邦雇用エージェンシーを代表する者 1 名、となっている（同法 186 条）。

連邦雇用エージェンシーの障害者諮問委員会は、中央本部に置かれ、提案を通じ、障害者の労働生活への参画を支援し、障害者の労働生活への参画のために連邦雇用エージェンシーが委託されている任務の遂行を助ける、とされている。委員会は 11 名の委員からなり、労働者代表 2 名、民間雇用主代表 1、公的部門の雇用主代表 1、障害者組織の代表 5、統合局を代表する者 1 名、連邦労働社会省を代表する者 1 名となっている（同法 188 条）。

### ② 国会委員会

連邦議会の委員会は立法の際に重要な役割を果たす。委員会は本会議で可決するために法案を準備する。連邦議会は個々の政治分野に委員会を設け、そこで全党派の議員たちが法案を審議して練り上げる。2018 年 1 月現在 23 の常任委員会が設置され、労働・社会問題委員会には、46 人の議員が所属している。

## 7) 障害者作業所及びその上部団体

障害者作業所の上部団体は、1975 年に設立された BAG WfbM（Die Bundesarbeits-gemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen、ドイツ障害者作業所連盟）である。最新の HP では（2018 年 4 月 15 日現在）、運営組織 682、事業所 2,575、利用者 29 万 7293 人（うち作業所部門 24 万 9584 人、職業訓練部門 32,980 人、デイケア部門 14,729 人）となっている。本部は、フランクフルトにある。



なお、Lebenshilfe（セルフヘルプ、自助）という利用者、支援者が共同して組織する団体の全国組織（Bundesvereinigung Lebenshilfe、連邦セルフヘルプ連盟）があり、多くの作業所が加入している（509 団体と各州の連合体 16 からなり、約 13 万人の職員・利用者をカバー）。今回の訪問調査で訪問した作業所を運営する団体“Lebenshilfewerk（LHW）マールブルク・ビーテンコーフ”も、この全国組織に加盟している。

## 8) 社会包摂企業及びその上部団体

社会包摂企業は、2016 年時点で 879 あり、雇用労働者は 25,935 人、年間売上高は約 7 億 7600 万ユーロとなっている（BIH（統合局の連合体）年報）。社会包摂企業の連合体は、bag if（Die Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen、ドイツ社会包摂企業連盟）で、会員数は現在約 360 企業。今回の訪問調査では、INTEGRA と DIALOG-MUSEUM の 2 つの社会包摂企業を訪問し、MOSAİK のメンバーとその運営するカフェで意見交換した。

## 9) 障害者団体

「ドイツ障害者評議会」（Deutscher Behindertenrat、DBR、ドイツ障害者連盟）は、ドイツ国内の主要な障害者団体や慢性疾患患者団体、合わせて 46 団体（2018 年 3 月現在）の連合団体である。

### 3. 障害者関係の社会保障政策

#### (1) 失業給付 I

ドイツにおける失業保険制度の成立は、1927年に制定された職業紹介・失業保険法 (AVAVG) にまでさかのぼることができる。ドイツの失業者支援制度には、職業紹介・職業訓練などの就業促進施策も失業者への現金給付と同じ法律で定められ、組織的にも財政的にも統合されているという点も、旧来からのドイツの特徴である。

日本における「雇用保険法」に基づく求職者給付に相当するのは、「失業給付 I」で、就労促進に関する諸制度を定める社会法典第二編 (SGB II) に基づき支払われる失業保険給付である。財源は、原則として、労働契約関係にある労使が折半して負担する保険料によって支えられるが、不足分が生じた場合には 租税によって補填される。失業給付 I の給付主体は連邦雇用エージェンシー (BA) である。ドイツの失業保険制度は、65 歳未満の従属的就労者 (労働者) であれば、すべて適用対象となる強制保険である。

失業給付 I を受給するための要件は、ア) 実際に失業状態にあること、イ) 雇用エージェンシー (AA) に対する失業の申請があること、ウ) 一定期間、保険料納付義務のある雇用に就いていることの 3 つである ([http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/documents/0143\\_03.pdf](http://www.jil.go.jp/institute/siryo/2014/documents/0143_03.pdf))。

給付期間は、離職前 3 年間における保険料納付期間 (月数) と年齢を基礎に、原則、最短 6 カ月から最長 24 カ月 (58 歳以上の者) まで設けられている。給付額は、被保険者期間のネット収入の 67% (子供がいない場合は 60%) が支給される。

#### (2) 失業給付 II

「失業給付 II」とは、求職者に対する基礎保障に関する諸制度について定める社会法典第二編 (SGB II) に基づき支払われる求職者生計維持保障給付のことである。15 歳以上、公的年金標準受給年齢に達するまでの必要な求職者に支給される。財源は、連邦政府の租税でまかなわれる (SGB II 46 条 1 項) が、給付事業の実施主体は、連邦雇用エージェンシー (BA) と地方自治体 (kommunaler Träger) の協同組織 (gemeinsame Einrichtung) または地方自治体が単独でそれぞれ運営する「ジョブセンター (Jobcenter)」である (SGB II 6 条以下) であり、ミーンズテスト (資力調査) が課される。求職者の家族構成に応じ、324 ユーロ、364 ユーロ、404 ユーロが支給される。

#### (3) 社会扶助

租税を財源とした給付が行われる。この社会扶助には、生計扶助、高齢期及び就労能力減少時の基礎保障、医療扶助、障害者統合扶助、介護扶助、特別な社会的困難の克服のための扶助、その他の生活状況に応じた扶助の 7 つがある。このうち、生計扶助は、最低生活の保障に必要な各種需要 (食料・衣料などにかかる基準需要、住居・暖房費、妊婦・1 人親等への追加需要など) を基礎にした給付が行われる。

#### (4) 公的年金制度

ドイツの公的な年金制度 (所得保障制度) は職域毎に分立している。「公的年金保険制度」には、

被用者全般を対象とした「一般年金保険」と鉱業従事者・鉄道員・海員を対象とした「鉱業従事者・鉄道員・海員年金保険」の2制度がある。公的年金保険の保険者は国ではなく、自治を有する公法人（ドイツ年金保険組合）であり、連邦保険監督庁の監督下に置かれている。ドイツの公的年金保険の保険料および給付は報酬に比例し、通常5年の被保険者期間（待期期間）を満たすことで、支給開始年齢に到達すると老齢年金を受給することが可能となる。

2007年年金改正では、65歳の年金支給開始年齢を段階的に67歳に引き上げることが定められた。引き上げは2012年から2029年にかけて行われている。他方で、「特別長期被保険者に対する老齢年金」が新たに設けられ、45年以上の保険料納付期間を有した者を対象に、65歳から減額なしの満額年金を支給することとした。

（出所）年金シニアプラン総合研究機構「世界の年金情報」

（<http://www.nensoken.or.jp/wp-content/uploads/German2016.pdf>）

## （5）最低賃金

ドイツでは、従来産別を中心とした労働協約によって賃金を決定してきたが、グローバル化や産業構造の変化に伴う労働協約システムの弱体化など、複数の要因が重なり、労使だけで賃金の下限を設定し、その協約賃金を労働者全体に行き渡らせることが次第に困難になり、2015年1月1日に史上初の法定最低賃金（時給8.5ユーロ）を導入した。

最低賃金額の改定額を決議する最低賃金委員会は、1名の議長、6名の議決権を有する常任委員（労使各3名）、2の議決権を持たない学術分野の委員（諮問委員）で構成される。最低賃金委員会は金額の改定に当たり、以下の4点を考慮した総合的な評価を行わなければならないとされている（最低賃金法9条）。連邦社会労働省に同意を経て実施される。

- ① 労働者の必要最低限の生活を保障する額であること
- ② 公正で機能的な条件の競争力を維持できる額であること
- ③ 雇用危機を招かない額であること（雇用確保）
- ④ 協約賃金の動向に従うこと。

最低賃金額の見直しは、最低賃金委員会による改定決議により、2年ごとに実施されることになっている（最低賃金法9条）が、導入後も経済、雇用ともに堅調に推移しており、このような状況を受けて、2017年1月1日から4%の賃上げに相当する時給8.84ユーロへ引き上げられた。最低賃金法全体の見直し（総合評価）は2020年に実施される予定である（最低賃金法23条）。

## 4. 障害者作業所と社会包摂企業に対するドイツ政府の対応

### (1) 国連障害者権利委員会のドイツ政府への勧告

障害者権利条約は、2006年12月に国連総会で採択され、2008年5月に発効した<sup>10</sup>が、ドイツ政府は、早くも2009年2月に批准した（日本の批准は2014年1月、オランダの批准は2016年6月）。批准国は、国連の障害者権利委員会に対し、定期的に政府報告を提出することが義務付けられ（初回は条約発効後2年以内）、かつ、政府報告の作成に当たっては、公開された透明性のある過程を踏むよう検討することが求められている。この政府報告に対し、国連障害者権利委員会から所見が出される手順となっている。

ドイツは、初回報告<sup>11</sup>を2011年9月に提出したが、この政府報告に対するカウンターレポートとして「パラレルレポート」が、当該国の障害者関連団体から出され、これも参考にして政府報告が審議される。ドイツの場合、2015年3月、ドイツ人権協会（Deutsches Institut für Menschenrechte）からパラレルレポートが出された<sup>12</sup>。第27条（労働及び雇用）については、「障害者作業所での就業者の増加が続いており、2013年には約30万人になった。この作業所システムは、①労働生産性が最低水準以上の者しか入所できず、また、②一般労働市場への移行を準備させるべきであるとの法規定があるのに、移行率は年間1%に過ぎない、と排他的である、と指摘した。

また、ドイツ政府の初回政府報告について、2014年5月に課題リスト<sup>13</sup>が出され、それに対し、ドイツ政府から2015年1月の回答書<sup>14</sup>が出された。課題リストでは、条約第27条関連では、「障害者作業所での就業者が増えているが、一般労働市場での労働参加に向け、政府が障害者に対しどのような支援策を講じたのか」等の質問が投げかけられた。これに対し、ドイツ政府は、回答書の中で、①障害者作業所の就業者の増加は、新規入所数の増加ではない。新規入所者は、2006年で18,193人であるのに対し、2013年には13,780人と減少を続けている、②就業者の増加は、医療の発展の結果、重度ないし重複障害者で作業所に割り当てられた障害者の内定年年齢（公的年金受給開始年齢とリンクし、現在65歳から67歳への引上げ過程にある。）まで就業する者が増えているからだ、と説明した。また、③2009年に開始された支援付き就労の対象者は、2013年12月時点で3,129人となり、根を下ろしていること、④作業所の役割はまだ残っていると信じているが、作業所への入所は、重度度合が大きいか重複障害で一般労働市場での就業が難しい者に限定していること、⑤作業所の就業者に作業所外での労働生活参加機会を与える必要から、新たに連邦社会参加法を制定し、その中で社会統合支援措置を拡充する計画を持っていること、等を表明した。また、各州が実施し

<sup>10</sup> 日本政府作成の日本語公定訳は以下を参照。

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/adhoc8/convention131015.html>

そのうち、第27条（労働及び雇用）については、以下を参照。

<http://www.dinf.ne.jp/doc/japanese/rights/adhoc8/convention131015.html#ARTICLE27>

<sup>11</sup> [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2f1&Lang=en)

<sup>12</sup>

[http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user\\_upload/PDF-Dateien/Sonstiges/Parallel\\_Report\\_to\\_the\\_UN\\_Committee\\_on\\_the\\_Rights\\_of\\_Persons\\_with\\_Disabilities\\_March\\_2015.pdf](http://www.institut-fuer-menschenrechte.de/fileadmin/user_upload/PDF-Dateien/Sonstiges/Parallel_Report_to_the_UN_Committee_on_the_Rights_of_Persons_with_Disabilities_March_2015.pdf)

<sup>13</sup> “List of issues in relation to the initial report of Germany”,

[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1&Lang=en)

<sup>14</sup> <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/004/88/PDF/G1500488.pdf?OpenElement>

ている一般労働市場での就業を支援する方策のリストを回答書に添付した<sup>15</sup>。

こうした経緯を経て、2015年3月から5月にかけて国連障害者権利委員会で審議され、2015年3月13日に、ドイツ政府に「ドイツの初回報告に対する結論的所見」(Concluding observations on the initial report of Germany)が出された<sup>16</sup>。第27条(労働及び雇用)関連では、「委員会は、(a)労働市場の分離、(b)障害者の一般労働市場への入職、移行を妨げる金銭的インセンティブ、(c)分離された保護就労作業所が、障害者の一般労働市場への準備ないし移行を難しくしている、と懸念するとし、「一般労働市場での官民の雇用につながる強制的な出口戦略、スケジュール表とインセンティブをすぐに構築することで、障害者作業所の段階的廃止を図ること」、「障害者が、現在障害者作業所での就労に現在繋がっている年金等の社会保障給付の権利の減少に直面しないことを保障すること」、等の勧告が出された。

## (2) 上記勧告に対するドイツ政府の対応

ドイツ政府は、2015年回答書で表明したように、作業所の役割はまだ残っていると考えている<sup>17</sup>。しかし、一般労働市場ないしそれに近い形態での就業を促進する必要は強く意識しており、①障害を持った失業者の一般労働市場へに再統合、②特別支援学校からの職場への円滑移行、③障害者作業所利用者の一般労働市場への移行促進、④社会包摂企業の奨励、等を積極的に進める方針である。就業継続支援A型事業所、同B型事業所を含む日本の障害者雇用・就業政策に対し、今後、国連障害者権利委員会からどのような質問が投げかけられ、それに対し、日本政府や障害者関係団体等がどのような対応をするのか、そして、国連障害者権利委員会からどのような勧告が出されるのか、大変興味深い。

---

<sup>15</sup> “Replies of Germany to the list of issues(in relation to the initial report of Germany)”, [http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1%2fAdd.1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fQ%2f1%2fAdd.1&Lang=en)

<sup>16</sup>[http://tbinternet.ohchr.org/\\_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fCO%2f1&Lang=en](http://tbinternet.ohchr.org/_layouts/treatybodyexternal/Download.aspx?symbolno=CRPD%2fC%2fDEU%2fCO%2f1&Lang=en)

<sup>17</sup> 今回の連邦労働社会省の訪問時にも表明された。

## 5. 社会参加法制定等の新たな動き

### (1) 法内容

ドイツ連邦議会は、2016年12月30日、連邦社会参加法（Federal Participation Law(英語)、Bundesteilhabegesetz, BTHG(独語)、障害者の参加と自己決定の強化のための法律（正式名））を採択し、社会法典第9編を大きく改編した。第1施行部分は、2017年1月1日に施行、第2施行部分は、2018年1月に施行、残りは、2020年1月、2023年1月に分かれて施行される。

#### 1) 第1段階（2017年1月1日～2017年12月31日）

- ① 作業所で働く障害者は、労働報酬以外にリハビリテーション機関（通常連邦雇用エージェンシー）から雇用促進手当を受給するが、この手当を月26ユーロから52ユーロに倍増する。（労働報酬と雇用促進手当の合計が352ユーロを超えない場合）（第59条）。
- ② 作業所の代表ないし副代表を女性から選出しなくてはならなくなった。

#### 2) 第2段階（2018年1月1日～2019年12月31日）

- ① 「就業のための予算」から雇用主は重度障害者を雇用した場合、最大75%までの賃金補てんを受けられる。
- ② 障害者作業所就業障害者に、他のサービス供給者を提示する制度が開始される。
- ③ 支援の必要の決定が、国連障害者権利条約の原則に沿い、ICF基準に従って実施される。
- ④ 社会参加法制定による社会法典第9編改編の技術的、財政的インプリケーションを評価する規制が導入されたが、2017年から2019年にかけてモデルプロジェクトが実施される。

#### 3) 第3段階（2020年1月1日～2022年12月31日）

統合支援のための所得・資産の算定に関する新規則が適用される。年間5万ユーロを超すと保険料支払いが必要になる。但し、世帯主の収入は勘案されないことになる。

#### 4) 第4段階（2023年1月1日～）

統合支援を通じた支援策が、新たに定義された9つの領域中少なくとも5つの領域で支援が必要と判定された者に限定される。

### (2) 最近の改革について、障害者作業所と社会包摂企業の対応状況

今回の訪問調査での意見交換においては、障害者作業所の関係者は、連邦社会参加法の制定等最近のドイツにおける障害者就労政策の改革動向について、静観に務めている感じが強かった。障害者作業所の役割は大きいとしながらも、国連障害者権利条約以降、障害者の一般就労促進を求める声が強まっているので、これまで以上に作業所の一般社会への開放等に努力しつつ、障害者作業所の必要性を社会に対し、地道に伝えていく、という考えの者が多かったように思えた。

一方、社会包摂企業の関係者は、①社会包摂企業の役割は高まっていく、②他方、作業所の廃止は現実的ではなく、特別重度な者を社会包摂企業で受け入れることは難しい、として、基本的には政府方針に賛同しているように見受けられた。但し、助成額、内容等細部については、課題もあるとする者が多かったようであった。

## 第3部 日本の障害者福祉就労に対する政策的インプリケーション

### 1. 世界の障害者就労の流れ

障害者就労は、①一般労働市場での就労（一般就労）、②支援（援助）付き雇用・就業、③保護就労（雇用）、④デイアクティビティ・センターでの就労の4類型に大別できる。

①の「一般労働市場での就労（一般就労）」は、企業、公務部門、NPO等で、「合理的配慮」を除き、特段のサポートなしに働くもの、②の「支援（援助）付き雇用・就業」は、supported employmentの略で、一般労働市場での就業を実現ないし維持するための何らかのサポート（ジョブコーチ、所得補てん等）を得ながら就労するもの、③の「保護就労（雇用）」は、sheltered work または sheltered work employment の略で、一般労働市場での就業が難しい者に、保護的環境の下、リハビリテーション・プログラムと就労や就労関連活動を提供するもの、④の「デイアクティビティ・センターでの就労」は、重度障害で、最低限の作業活動しかできない者に対し、日常生活上の支援、身体機能や生活能力の向上のために必要な援助、そして創作的活動・生産活動の機会の提供を行う「デイアクティビティ・センター」での簡易な就労である。日本では、障害者総合支援法体系での生活介護施設が該当する（図表3-1）。

図表 3-1 国際的な障害者就労の類型

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. 一般労働市場での就労（一般就労）<ul style="list-style-type: none"><li>○ 企業等で、「合理的配慮」や雇用率制度を除く）特段のサポートなしに働く。</li></ul></li><li>2. 支援（援助）付き雇用・就業（supported employment）<ul style="list-style-type: none"><li>○ 一般労働市場での就業を実現ないし維持するための何らかのサポート（ジョブコーチ、所得補てん、税控除等）を伴う就労。</li></ul></li><li>3. 保護就労（雇用）（sheltered work and employment）<ul style="list-style-type: none"><li>○ 一般労働市場での就業が難しい者に、保護的環境の下、リハビリテーション・プログラムと就労/就労関連活動を提供。</li></ul></li><li>4. デイアクティビティ・センター<ul style="list-style-type: none"><li>○ 重度障害で、最低限の作業活動しかできない者に対する作業活動の提供。</li></ul></li></ol> |
|---|

世界の障害者就労の動向を概略的に整理すると次のようになる。

第1に、雇用・就業上、何ができないか（ワーク・ディスアビリティ）から、何ができるか（ワーカビリティ）への政策転換が各国で起きている。何ができるかの評価に基づき対象を明確にしたサポートが重視されるようになり、一般労働市場での就労促進、保護就労から支援付き雇用（サポートッド・エンプロイメント）が急速に広がっている。すなわち、世界各国とも、多くの障害者をできるだけ、図表2のように、矢印の右側の就労形態に持っていこうとしている。

図表 3-2 障害者の就労促進に向かう流れ

デイアクティビティ・センターでの就労 → 保護就労（雇用） → 支援（援助）付き雇用・就業 → 一般労働市場での就労（一般就労）
---

第2に、障害者だけでなく、他の多様な働きづらさを抱える者の受け入れを目指す動きが強まっている。すなわち、貧困、障害、教育の欠如、家庭崩壊などで、社会的に孤立している人々を、社会の仲間として「包み込む」、ソーシャル・インクルージョンの重視である。特に、近年は欧州諸国を中心に、ソーシャルファームの設立が広がっている。

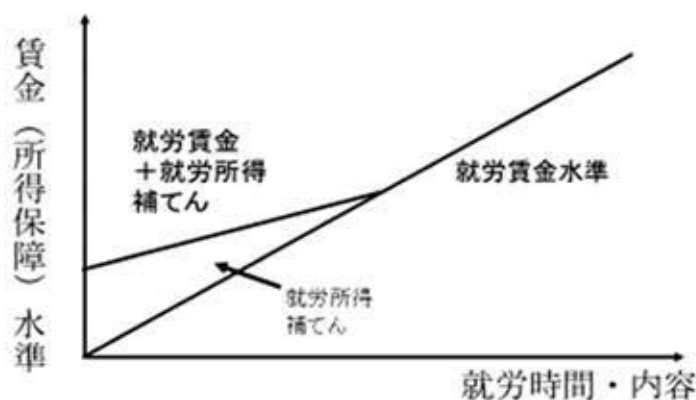
ソーシャルファームは、ソーシャルファーム・ヨーロッパ (CEFEC) により、以下の条件を備えたものとして定義されている。

- ① 障害者ないし労働市場において不利な立場にある人々の雇用を創出するためのビジネス
- ② その社会的使命を果たすために、市場指向型の製品、サービスの提供を行うビジネス（収益の50%以上は商業取引から生み出すべきである、としている。）
- ③ 従業員の相当数（多くの国でそれぞれ異なる数字があげられているが、ソーシャルファーム・ヨーロッパは、最低でも30%以上としている。）が、障害者など労働市場で不利な条件を抱えている人々である。
- ④ 各労働者は、生産能力にかかわらず、仕事に応じ、市場の相場に従った適切な賃金又は給料を支給される。
- ⑤ 労働の機会を、不利な立場にある従業員と不利な立場にない従業員に、平等に与えられなければならない。すべての従業員は、雇用に関して同等の権利と義務を持つ。

日本でも、2008年に「ソーシャルファームジャパン」（理事長は、炭谷茂恩賜財団済生会理事長）が発足し、2014年から「ソーシャルファームジャパンサミット」が毎年開かれている。2016年には、超党派のソーシャルファーム推進議員連盟が発足した。

第3に、就労関係施策と所得保障施策の一体的見直しが、近年多くの国で進められている。障害者の所得保障を雇用就業促進で行うのか、障害年金等の社会保障施策で行うのか、が問われているが、多くの国では雇用就業での所得保障を重視する方向にあり、障害年金や賃金補填等については、就労能力の低下を補完するためのものと位置づけ、まずは就労をめざそう、という流れになっている。障害者（ないし働きづらさを抱える者）の所得保障は、多くの国で、図表3-3のような形で進みつつあるといえよう。

図表3-3 障害者の就労と所得保障の望ましい関係（就労水準に応じ、所得額が上昇）



（注1）多くの国で、税と社会保障給付を現金給付を組み合わせる「給付付き税額控除」を活用。算出された税額が控除額より多い場合は納税、少ない場合は給付を受ける。



## 2. 国連障害者権利条約

障害者権利条約は、2006年12月に国連総会で採択され、2008年5月に発効したが、日本は、2014年1月に批准した。批准後、2016年6月、国連障害者権利委員会に政府報告を提出した。批准国は、国連の障害者権利委員会に対し、定期的に政府報告を提出することが義務付けられ（初回は条約発効後2年以内）、かつ、政府報告の作成に当たっては、公開された透明性のある過程を踏むよう検討することが求められている。この政府報告に対し、国連障害者権利委員会から所見が出される手順となっている。日本政府にも、数年後、勧告が出される予定である。

就労関係は、第27条（仕事と雇用）であり、権利条約では、以下のように規定されている。

- 1 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。
  - (a) あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。
  - (b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。
  - (c) 障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。
  - (d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。
  - (e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。
  - (f) 自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。
  - (g) 公的部門において障害者を雇用すること。
  - (h) 適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。
  - (i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。
  - (j) 開かれた労働市場において障害者が職業経験を得ることを促進すること。
  - (k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。
- 2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれなことが及び他の者との平等を基礎として強制労働から保護されることを確保する。

第27条（仕事と雇用）関連事項での各国政府にこれまで出された国連障害者権利委員会の総括意見（勧告）を見てみよう。

- ① ドイツ政府に対しては、2015年3月に、「一般労働市場での官民の雇用につながる強制的な出口戦略、スケジュール表とインセンティブをすぐに構築することで、障害者作業所（一般労働市場との距離は、日本の就業継続支援A型事業所とB型事業所の間？）の段階的廃止を図ること」、「障害者が、現在障害者作業所での就労に現在繋がっている年金等の社会保障給付の権利の減少に直面しないことを保障すること」、等の勧告が出された。
- ② ニュージーランド政府に対しては、2014年10月に、「障害者の雇用水準はまだ低いので、雇用水準を高めること」、「最低賃金免除許可の代替案を検討すること」、等の勧告が出された。
- ③ 韓国政府に対しては、2014年10月に、「最低賃金の支給対象から除外された障害者のための所得補てん制度を設けること」、「保護的作業所を廃止し、代替策を求めること」等の勧告が出された。

### 3. 日本の福祉就労の課題

#### (1) 障害者の雇用状況

2017年12月に厚生労働省職業安定局から公表された「平成29年障害者雇用状況」によると、民間企業（50人以上規模の企業：法定雇用率2.0%）に雇用されている障害者の数は495,795.0人で、前年より4.5%（21,421.0人）増加し、14年連続で過去最高となっている。実雇用率も6年連続で過去最高の1.97%（前年は1.92%）となっており、職業安定行政の近年の積極的取り組みを高く評価したい。しかし、①雇用率未達成企業割合が50.0%と半数以上を占めていること、②中小企業での雇用が進んでいないものの大企業と差が大きいこと（実雇用率は、1,000人以上で2.16%であるのに対し、50～100人未満で1.60%、100～300人未満で1.81%）、③精神障害者の雇用が大きな課題となっていること、等の問題がある。

また、就労系障害福祉サービスから一般就労への移行は近年増加しているが、さらなる拡大が必要である。①特別支援学校の2016年3月卒業生のうち、一般企業への就職者は6,139人（約29.4%）、就労系障害福祉サービス（就労移行支援事業所、就労継続支援A型事業所、就労継続支援B型事業所）の利用者は5,673人（約27.2%）と、一般企業への就職者が増え、就労系障害福祉サービスから一般企業への就職も、年間1.3%（1,282人、2003年）から年間4.1%（11,928人、2015年）と増加しているが、障害福祉サービスを利用する障害者数、就労系障害福祉サービスを利用する障害者数も年々増加しており、より一層の努力が求められている（就労系障害福祉サービスについては、図表3-4を参照されたい）。

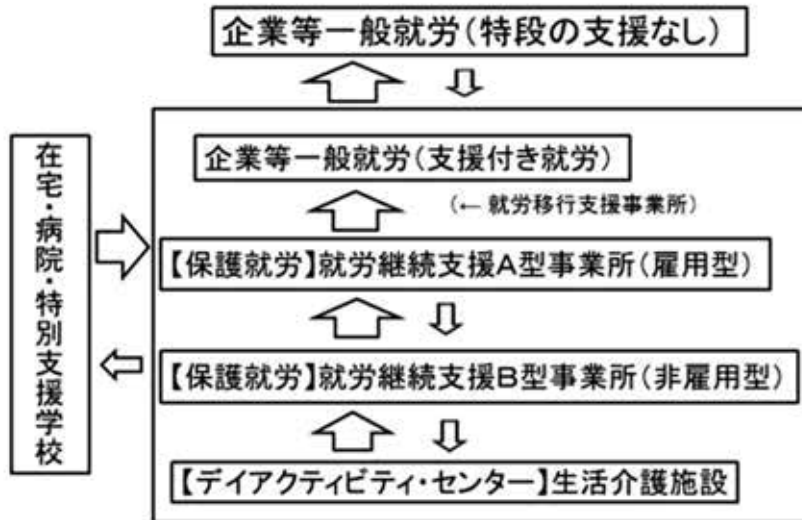
図表 3-4 障害者総合支援法における就労系障害福祉サービス

	就労移行支援事業	就労継続支援 A 型事業	就労継続支援 B 型事業
事業概要	就労を希望する65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、①生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練、②求職活動に関する支援、③その適性に応じた職場の開拓、④就職後における職場への定着のために必要な相談等の支援を行う。 (利用期間：2年) ※ 市町村審査会の個別審査を経て必要性が認められた場合に限り、最大1年間の更新可能	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が可能である者に対して、雇用契約の締結等による就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練等の支援を行う。 (利用期間：制限なし)	通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために必要な訓練その他の必要な支援を行う。 (利用期間：制限なし)
対象者	① 企業等への就労を希望する者	① 就労移行支援事業を利用したが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ② 特別支援学校を卒業して就職活動を行ったが、企業等の雇用に結びつかなかった者 ③ 企業等を離職した者等就労経験のある者で、現に雇用関係の状態にない者	① 就労継続がある者であって、年齢や体力の面で一般企業での雇用に困難となった者 ② 50歳到達者又は障害基礎年金1級受給者 ③ ①及び②に該当しない者で、就労移行支援事業者等によるアセスメントにより、就労面に係る課題等が把握されている者
事業所数	3,398事業所 (国保連データ平成29年12月)	3,768事業所 (国保連データ平成29年12月)	11,422事業所 (国保連データ平成29年12月)
利用者数	33,493人 (国保連データ平成29年12月)	68,801人 (国保連データ平成29年12月)	236,487人 (国保連データ平成29年12月)

## 2) 日本の「福祉的就労」の見直し方向

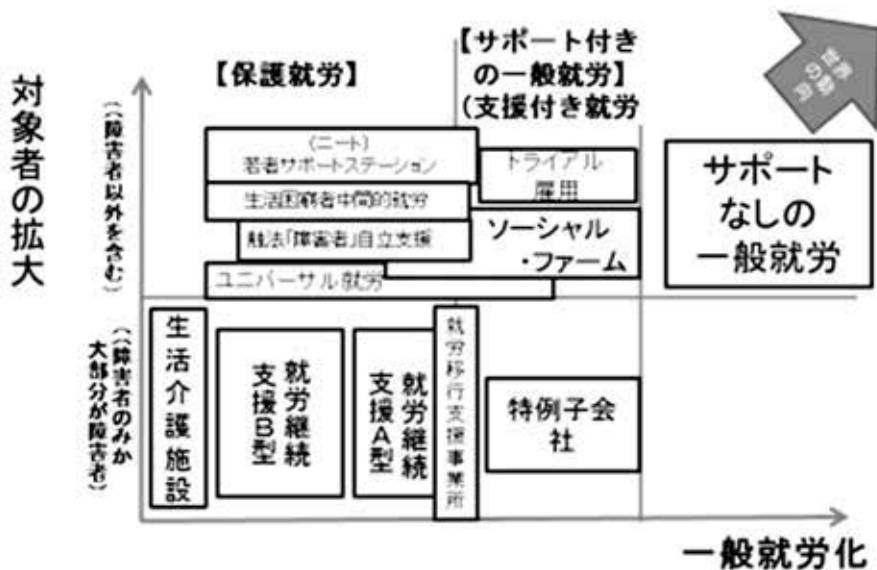
図表 3-1 で、国際的な障害者就労の類型を示したが、日本では、デイアクティビティセンターは、生活介護施設、保護就労は、就労継続支援 A 型事業所、同 B 型事業所が相当する。そして、できるだけ一般就労を目指すとなると、移行の流れは矢印のようになる（矢印の大きさを移行者数を示している）。

図表 3-5 日本における障害者の就労制度間での移行（概念図）



障害者、そしてそれ以外の働きづらさを抱える者に関する就労類型を、世界の流れと関係づけると図表 5 のようになるであろう。図表 3-6 では、横軸に一般就労化の程度をプロットし（右に行くほど、一般就労化の程度は強まる）、縦軸には障害者以外への対象者拡大程度をプロットしている（上にいくほど、障害者以外の人々に対象者が拡大する）。

図表 3-6 各就労類型の位置関係



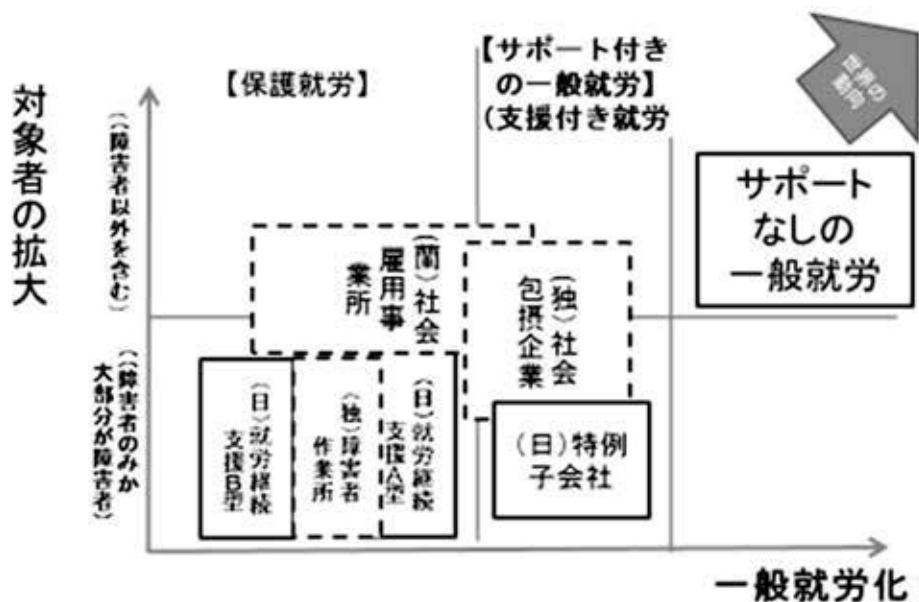
(注)「保護就労」、「支援付き就労」の分野には、その他、「協同労働」等、多様な形態がある。

#### 4. オランダ・ドイツから何を学ぶか

オランダ、ドイツの障害者就労施設の位置関係をプロットすると、図表 3-7 のようになるのではなかろうか。オランダの社会雇用事業所の利用者は、保護就労（雇用）に分類される者が多いが、従来の制度でも、支援付き就労に属する者も多い。社会参加法制定後は、支援付き就労が一層強調されている。ドイツの障害者作業所は、労働法規が全面的に適用される「労働者」ではなく、最低賃金が適用されず賃金（工賃）水準は低いが、いわゆる「労働者類似の者」として扱われ、労働時間法制等労働保護的な規定が部分的に適用される。また、作業所利用者には、社会保険加入義務がある（保険料は国等負担）。したがって、ドイツの障害者作業所は、労働法規・労働者保険適用関係については、日本の就労継続支援 A 型と同 B 型の間にあたるであろう。社会包摂企業は、概ね支援付き就労のカテゴリーに位置づけられるが、部分的（最低賃金額と労働生産性の差額の一部だけを補てん）ながら長期的な補てん措置があることから、一部、保護就労の領域にまたがった形でプロットした。

両国とも、確実に図表 3-7 の右上方向を目指し、障害者就労政策を見直していることが確認できた。現在、日本においては「働き方改革」を政府が積極的に進めており、女性、若者、高齢者の就労促進をそれぞれ大項目として掲げているが、障害者については、「障害者等の希望や能力を活かした就労支援」との項目はあるが扱いは小さい。日本でも「働き方改革」の流れで、障害者就労についても、より積極的に取り組むべきであろう。なお、両国において、保護就労、一般就労ともに雇用行政が所管していることが、両国での積極的取り組みをしやすくしている要因の一つであると考えられる。

図 3-7 オランダ・ドイツの障害者施設の位置関係



## 第4部 訪問記録

### I. 訪問調査概要

#### 1. 訪問団構成

超党派の衆議院・参議院の6議員を中心に有識者、日本財団及び全Aネットからなる17名で訪問団を結成した。

図表4-1 参加者名簿

NO	名前	勤務先	備考
1	藤末 健三	参議院議員 藤末健三事務所	団長
2	穴見 陽一	衆議院議員 穴見陽一事務所	
3	里見 隆治	参議院議員 里見隆治事務所	
4	神山 佐市	衆議院議員 神山佐市事務所	
5	八木 哲也	衆議院議員 八木哲也豊田事務所	
6	富樫 博之	衆議院議員 富樫博之事務所	
7	堀井 義正	参議院議員 藤末健三事務所	
8	横内 陽子	前衆議院議員 金子めぐみ事務所	
9	小宮 英美	元日本放送協会	
10	福田 光稀	公益財団法人 日本財団	
11	竹村 利道	公益財団法人 日本財団	
12	久保寺 一男	全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)	
13	岩田 克彦	全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)	
14	近藤 友克	全Aネット(NPO法人就労継続支援A型事業所全国協議会)	
15	中崎 ひとみ	社会福祉法人共生シンフォニー	
16	岩渕 祐二	公共価値創造研究所	事務局
17	戸塚 雄二	(株)トラベル・パートナーズ	事務局

## 2. 訪問日程

視察は平成30年1月14日（日）より21日（日）までの7泊8日の日程で実施した。

図表4-2 海外視察スケジュール

日	月日	行程	備考
1	1月14日（日）	移動（成田 ⇒ アムステルダム）	
		移動（アムステルダム ⇒ ユトレヒト）	
		事前講習会	ユトレヒト泊
2	1月15日（月）	視察（Cedris・UW）	
		視察（ieder(in））	
		移動（ユトレヒト ⇒ アムステルダム）	
		視察（UWV）	
		移動（アムステルダム ⇒ ユトレヒト）	ユトレヒト泊
3	1月16日（火）	移動（ユトレヒト ⇒ ライデン）	
		視察（D Z B Leiden）	
		移動（ライデン ⇒ ハーグ）	
		視察（S Z W）	
		訪問（日本領事館）	
		移動（ハーグ ⇒ アムステルダム）	アムステルダム泊
4	1月17日（水）	移動（アムステルダム ⇒ ベルリン）	
		視察（B M A S）	
		視察（B A）	
		訪問（日本大使館）	ベルリン泊
5	1月18日（木）	視察（MOSAİK）	
		ランチミーティング（MOZAİK）	
		移動（ベルリン ⇒ フランクフルト）	フランクフルト泊
6	1月19日（金）	1班移動（フランクフルト ⇒ ウィスバーデン）	
		2班移動（フランクフルト ⇒ マールブルク）	
		1班視察（L W V）	
		2班視察（L H W）	
		1班移動（ウィスバーデン ⇒ フランクフルト）	
		2班移動（マールブルク ⇒ フランクフルト）	
		視察（Dialog Museum）	
		講義（FAF GmbH Manuela Kisker）	フランクフルト泊
7	1月20日（土）	移動（フランクフルト ⇒ アムステルダム）	
		移動（アムステルダム ⇒ 成田）	機中泊
8	1月21日（日）	成田着後空港にて解散	

## Ⅱ. オランダ

### 1. オランダ社会雇用省 (SZW)

◇日 時：平成30年1月16日(火) 13時30分～15時00分

◇場 所：ハーグ オランダ社会雇用省

◇担当者：C.W. Olde Olthof (Conny)、Dick Beekhuizen

#### <概要>

オランダ社会雇用省 (SZW) は、労働者の移住や自由な移動、福利厚生や所得の再分配、労働と介護の組み合わせ、労働条件の政策と検査を含む労働市場政策を担当している。

SZWは、大きく2つの総局に分かれており、参加と所得保障のための総局では、雇用と収入の保護の推進に関する政策を担当し、雇用総局では、雇用、労働法、労働条件や労使関係を担当している。今回の視察では、オランダにおける社会保障制度の概略、参加法、社会支援法などの中核的な法制度についての講義を解説したのち、社会参加法に基づく具体的な取り組みについての説明を受けた。



## 2. オランダ労働者保険事業団（UWV）

◇日 時：平成 30 年 1 月 15 日（月）15 時 15 分～17 時 15 分

◇場 所：アムステルダム UWV

◇担当者：drs. M. H. W. (Michael) Rovers、Ab Stikkelorum、Asrid Nuij -Hendriks、  
Johan De JONG, LL. B

### <概要>

オランダ労働者保険事業団（UWV）は、労働者保険や労働市場データを扱う社会雇用省の下に属す独立行政法人である。障害、疾病、失業保険等に係る社会保険の実施を行うとともに、ハローワーク等日本の職業安定行政に相当する部局も抱えている。地域の雇用数によって全国を 11 の地区に分けており、各地区にセンター（支所）を置く。WW（失業保険）、W I A（労働能力に応じた労働と給付）、WAO（障害保険）、WAZ（自営業者のための障害保険）、WAZO（労働とケア）、Wajong（若年者のための障害保険）、医療保険等の法律に基づいた各種の給付の支給を行っている。参加法では、障害者の医療的な認定、保護雇用の対象者の審査、Eサービスに力を入れており、雇用情勢のデータや、個人がどのような支援をもらえるか等の情報提供を行っている。



UWV 記録用のインタビュー撮影が行われた





### 3. オランダ社会雇用事業所全国協会 (Cedris)

◇日 時：平成 30 年 1 月 15 日 (月) 9 時 00 分～9 時 30 分

◇場 所：ユトレヒト UWユトレヒト

◇担当者：drs. A. J. C. Piterse

#### <概要>

オランダ社会雇用事業所全国協会 (Cedris) は、保護雇用及び支援付き雇用を提供する社会雇用事業所の全国協会である。協会への参加は自由だが、約 90 の SW 企業のほぼすべてが会員となっている。その多くは公的企業だが、一部に非公開の(株式譲渡が制限された)社会的企業(例：UWユトレヒト)も含まれる。メンバーシップ料金は、従業員数に応じているが、平均



で約 23,000 ユーロです。社会雇用事業所の指導のほか、社会雇用事業所の代表として国や地方自治体へのロビー活動を展開している。さらに、国や自治体等に対して施策提案を行うなど就労支援に関するシンクタンクとしても活躍している。

#### 挨拶 (ユトレヒト市長 Jan van Zanen 氏)

オランダを代表して挨拶します。ユトレヒトはオランダの心臓部にあたりオランダの中核です。日本とオランダは 400 年におよぶ長い政治的文化的な交流が続いております。

1964 年の東京オリンピックではユトレヒト出身のアントン選手が日本の神永選手と決勝を戦い、柔道を世界的に有名にするきっかけとなりましたし、日本人に馴染みの深いミッフィーもユトレヒト生まれです。今回視察にいらした UWユトレヒトは 50 年の歴史があり、昨年事業所をリニューアルしました。オランダは誰もが参加する「包括的社会」を目指しておりますが、今回、日本の議員の皆さんが、オランダにおいて障害を越えて人々が共生していく姿を視察されることを大変光栄に思っております。



#### 4. ユトレヒト社会雇用事業所 (UW Utrecht)

◇日 時：平成 30 年 1 月 15 日 (月) 9 時 30 分～11 時 30 分

◇場 所：ユトレヒト UWユトレヒト

◇担当者： drs. W. H. W. (wil) Peters、Michael Koot、Gertjan Stoker、Michelle Jongbloet

##### <概要>

1968年にユトレヒト市が設立。その後、経済的な自立を目指して株式会社に転換したが、株式はユトレヒト市が100%保有している。UWユトレヒトでは、公園等のグリーン・インフラ190人、施設サービス100人、施設外の会社勤務450人、保護就労360人の障害者が就労している。障害者の最低賃金は2万4千ユーロだが、長く働いている人は3万ユーロ以上を得ている。

UWユトレヒトへの入所待ちは現在200人。市から毎年70人卒業できる環境づくりを要請されている。昨年は60人が卒業し、毎年大体5%ずつ減少している。

今後は、障害者に職業訓練し、労働の質を上げることにより、施設外部での受入れ先を増やす努力も重ねている。また、UWユトレヒトは障害者雇用に関する50年間の経験を活かした企業向け訓練の展開も検討している。



2017年2月に事業所がリニューアル



明るい雰囲気社員レストラン



写真提供：UWユトレヒト

## <作業場>

作業場は障害の軽重や就労可能な作業環境等の違いをライトやマークで色分けしている。



写真提供：UWユトレヒト

写真提供：UWユトレヒト

## <メタル部門：自転車留め>

メタル部門では自転車留めの製作などを行っている。オランダ国内ならばどこでも通用する資格の習得に力を入れており、多くの溶接工は輩出してきた。



## <就職面接支援>

事業所の一部を借りてNPOが障害者の就労支援活動を展開している。具体的には、面接に適した服装一式をコーディネートして貸し出し、合格時にはその服を障害者にプレゼントしている。



写真提供：UWユトレヒト

## 5. ライデン社会雇用事業所 (D Z B Leiden)

◇日 時：平成 30 年 1 月 16 日 (火) 9 時 30 分～11 時 30 分

◇場 所：ライデン D Z B Leiden

◇担当者：Michael Tirion、Pim Fretz、Catrien Vollenbertg、  
Daniëlle De Blieck、Willemijn Freke、Machiel Oppenheim

### <概要>

DZB Leiden は、ライデン市が運営する社会雇用事業所であり、職員 145 名はすべて公務員である。現在、370 名がジョブコーチングを受けて施設の外へ働きに行き、公園管理、道路管理、ケータリング、ホテルの掃除、レストランやバーでのサービス、名刺入れやパスケースの製造などに従事している。

保護就労は 1100 人で、チョコレート製造業などに従事している。参加法以来、保護就労に入った人は 10 人。ジョブコーチつき働いていたが、保護就労に戻ってきた人は 2 人か 3 人程度であった。



## <ショコラトリー>

ショコラトリー ヴァンDZBでは、欧州各国のチョコレートメーカー企業よりアウトソーシングを受けて、各企業の指定どおりのレシピや形状で様々なチョコレートを生産している。高品質と納期厳守を保証するとともに、チョコレート製品の梱包なども手掛けているほか、有機農法を実践するなど持続可能性の高い農園で生産したカカオを利用したチョコレート（UTZ認証）にも対応している。



資料：DZB Leiden ホームページより



チューリップの形をした主力商品は、スキポール国際空港でもお土産として販売されている

## 6. 障害者団体 ieder (in)

◇日 時：平成 30 年 1 月 15 日（月）13 時 00 分～14 時 30 分

◇場 所：ユトレヒト ieder (in)本部

◇担当者：Illay Soffer、Martin Boerjan、Nienke van der Veen、Rolf Smid、  
Marion van Beek、Mascha Cornet、Conny Kooijman

### <概要>

ieder (in)は、身体障害や知的障害をはじめ医療的ハンディキャップを抱えた社会的弱者などの 250 団体を代表するアンブレラ組織である。オランダでは約 200 万人が自立した生活を送ることが困難であり、彼らが学習、仕事、旅行、レクリエーションについて他の市民と同じように参加できる社会を目指し、支援するのがこの団体の役割である。団体名の ieder (in)は、「みんなの組織」という意味である。

主に各政党、各省、その外郭団体に対してのロビー活動を展開してきたが、参加法施行後は、知事や自治体に対してもロビーも行っている。



参加法は、策定過程で障害者当事者が関与しなかったことから、当事者団体は政府が一方的につくった法律との見解

自身も知的障害のある Conny 氏は、障害の乗り越え政策アシスタントスタッフとして ieder (in)の活動を支えている。

### Ⅲ. ドイツ

#### 1. ドイツ連邦労働社会省

◇日 時：平成 30 年 1 月 17 日（水）14 時 00 分～15 時 30 分

◇場 所：ベルリン 連邦労働社会省

◇担当者：Gabriele Lösekrug-Möller、Nico ThoB、Sebatian Marx

##### <概要>

ドイツ連邦労働社会省は、社会国家や社会の根本的な問題や社会的市場経済の原則的な問題に関する政策を担当し、労働市場政策、外国人雇用、失業保険、求職者基礎保障、労働法、労働安全基準、社会保険、高齢者福祉、社会活動への参加、障害者福祉、障害補償、社会扶助、欧州・国際間雇用・社会政策、欧州社会基金、求職者基礎保障、労働市場政策、社会保険など労働社会省が管轄する。

連邦労働社会省では、現在、「Inklusion（インクルージョン）」を標語に、連邦参加法、障害者の平等法、連邦レベルでのアクションプランを推進していくための指針である「国家行動計画 2.0」の連携により新たな障害者の政策の展開に着手している。



## 2. ドイツ連邦雇用エージェンシー（BA）

- ◇日 時：平成 30 年 1 月 17 日（水）16 時 30 分～18 時 00 分
- ◇場 所：ベルリン ベルリン日独センター
- ◇担当者：Bundesagentur für Arbeit：Jens Nitschke  
Japanische Botschaft Berlin：Kiyono, Arbeitsattaché  
Japanisch-Deutsches Zentrum Berlin：Wolfgang Brenn

### <概要>

ドイツ連邦雇用エージェンシー（BA）は、連邦労働社会省所管の公営企業であり、自治と公共の法律の下での法人である。BAの主な業務は、労働市場のカウンセリング、職業情報センターの職業指導、労働市場の監視、労働市場と職業研究である。本社は、ニュルンベルクにあり、サービスやプログラムを開発し、地方支部を管理している。BAでは、ドイツを10の地方管理部に区分し、各地方管理部が施策を実施している。さらに156の支部を抱えるほか、全国で303カ所のジョブセンター（日本のハローワーク）を管理運営している。



BAのヒアリングは日本大使館とベルリン日独センターの全面的なご協力によって開催された

## 3. LWV Hessen

- ◇日 時：平成 30 年 1 月 19 日（金）10 時 00 分～12 時 00 分
- ◇場 所：ヴィースバーデン Dorint Pallas Hotel 会議室
- ◇担当者：Yvonne Franz、Miriam Reffas

### <概要>

LWV Hessen（ヘッセン州地域福祉協会）は、1953年に法律に基づく公的企業として設立された。カッセルに本部を置き、そのほかヴィースバーデン、ダルムシュタットにオフィスを持つ。

ヘッセン州より委託を受け、統合局を運営しているほか、州の各種の障害者就労プロジェクトを担当している。また、精神病院の運営や、障害者の生活支援活動、障害者のためのロビー活動なども展開している。





#### 4. LHWマールブルク・ビーテンコーフ（障害者作業所）

◇日 時：平成 30 年 1 月 19 日（金） 9 時 30 分～11 時 30 分  
◇場 所：マールブルク LHWマークブルク・ビーテンコーフ  
◇担当者：Roland Wagner、Martin Kretschmer

##### <概要>

LHWマークブルク・ビーテンコーフは、マールブルクに本部を有する全国的に著名な福祉事業団体。60 年前に設立され、複数の障害者作業所を運営している。

ラーン作業所 370 人は身体障害者、別町の作業所に知的障害 230 人、精神障害他 250 人。支援員はラーン 110 人、知的 60 人、精神 40 人、住居 520 人、ボランティア 30 人の体制である。そのほか、ヘッセン州独自のインクルージョン施策に基づいた作業所以外で訓練を行うプログラムも実施しており、企業・工場・手工業・幼稚園などで実習研修したのち、実習先と 4～6 週間の契約を結ぶ制度もあるが、この場合、一般の労働契約との違い、作業所に戻る権利がある。

また、障害者のための住宅供給やグループホームなど生活全般の支援も行っており、一般住宅と同程度の住環境を提供している。



## <作業所>

視察したラーン作業では木材加工のほか、シール貼りなどの内職作業が行われていた。このほか、他の作業所では、金属加工、アッセンブリ、自然食品や化粧品の製造なども行っている。



## <マールブルク市内でのスーパーマーケットやビストロ>

地域のスーパーマーケットが減少したことを受けて、地域貢献として小さなスーパー「レーベルヒルズ」を設立し、経営している。このほかビストロなども経営しており対面サービス業にも積極的に取り組んでいる。



資料：LHWホームページより



資料：LHWホームページより



ラーン作業でのヒアリング参加者と共に

## 5. INTEGRA（社会包摂企業）

◇日 時：平成 30 年 1 月 18 日（木） 9 時 00 分～11 時 00 分

◇場 所：ベルリン Integra

◇担当者：VDK：Klaus Sprenger

Integra:Karl Bubenheimer

### <概要>

Integra GmbH は、社会法典（SGB）第 9 編に基づき認定された統合会社である。

1981 年以来、障害を持つ人々を一般労働市場に統合していく仕事に取り組んできた。事業は、パーティーサービス部門と清掃・清掃部門の 2 つの部門からなる。

パーティーサービス部門はイベントの多い大都市ならではの産業で、パーティーに必要なものすべてを運搬、設置、撤収するサービスである。職員は合計 60 名で、障害を持つ 30 名を含み、障害者は健常者とともに仕事をしている。

なお、Integra GmbH は、VDKグループの子会社である。VDKは、会員 200 万名を抱えるヨーロッパで最大の社会保障関連の団体である。第一次世界大戦直後に設立された遺族年金等を管轄する団体であった。が、現在は、社会保障のセーフティネットから外れた社会的弱者向けの活動、ロビー活動等に携わっている。



## 6. MOSAIK（社会包摂企業）

◇日 時：平成 30 年 1 月 18 日（木）12 時 00 分～14 時 00 分  
◇場 所：ベルリン Café Gropius（Martin-Gropius-Bau 内）  
◇担当者：MOSAIK：Beate Baumgartner  
Bag If：Klaus Meyer zu Brickwedde

### <概要>

MOSAIK は、設立 20 年を迎える企業グループであり、183 名の従業員が働いている。従業員の 56%は重度障害者で事務職、カフェやレストランでの業務、清掃業や壁塗り業に携わる。多くは知的・精神的な障害者であり、身体障害者としては唯一聴覚障害者がいる。

MOSAIK では、社会包摂企業のみでなく、障害者作業所も有する。障害者作業所から一般の労働市場への移行を支援していくのが役割のひとつ。障害者作業所に所属しながら、社会包摂企業でも働く障害者も、何人もいる。彼らは健常者と見分けがつかず最後まで障害に気づかないクライアントもいる。このカフェでも、障害者が働いていることを示していないため、お客さんが障害者に気づかないことも多い。

約 25 年の中で、MOSAIK の社会包摂企業から障害者作業所に戻っていった人は 3 人いる。皆、精神障害者だったが、高齢とともに症状が酷くなり、カフェで働くことが難しくなった。1 人は女性で、ここで皿洗いをしして週に 30 時間働いていたが、今は障害者作業所の食堂で週に 20 時間働いている。また、1 人は若い男性だったが精神疾患が強くなったためカフェを止めたが、熟練工だったので、障害者作業所ではドリル機を組み立てる業務の監督を勤めている。



## 7. DIALOG MUSEUM (社会包摂企業)

◇日時：平成30年1月19日(水)14時30分～17時30分

◇場所：フランクフルト Dialog Museum

◇担当者：Dialog Museum：Klara Kletzka

FAF：Manuela Kisker (FAFは社会包括企業連合体<BAG I F>のコンサルタント子会社)

### <概要>

2006年に非営利な有限会社として設立。盲目のインストラクターに誘導されて光が一切入らない暗闇の中で様々な生活体験を行う「暗闇の中の対話」が中核事業。この事業の目的は、体験を通じて人と違うことを受け入れる寛容さを身につけ、社会的な統合を促進すること、障害者等の雇用を創出することを目的に始められた。2005年開設以来87万人が来訪し、稼働率は86%となっている。「暗闇の中の対話」の体験した90%の者が盲人とコンタクトし、58%が視覚障害者に対する意識の変化が持続しているという効果が認められている。創業資本金の80%をLWV EHから調達。その後も公的また民間スポンサー(LWV EH、盲目視覚障害者ヘッセ、連邦雇用エージェンシー、フランクフルト市)との連携により運営されている。支出の75%は人件費であり、SROIの結果では、1ユーロの投資に対して3.5ユーロの社会的なリターンが見込まれる。



### <講義の冒頭 「暗闇での対話」を体験した視察参加者へのKletzka氏の質問>

Kletzka：全く真っ暗だったと思うがどのような気持ちでしたか？

参加者：何も見えない世界を経験して、見えないから様々なことを感じる事ができた。

Kletzka：もっとも面白かった経験は何ですか？

参加者：バーでビールを飲んだこと。横断報道を音で渡ったこと。目が見えている時は通りゃんせをBGMのように感じていたが、目が見えないとすごく大事なものであることを理解した。



## 社会雇用省による



オランダにおける就労能力に障害を持つ人々の再統合

1



## 概要

オランダにおける社会保障制度の3つの形態

- 国民保険
- 被用者保険
- 社会扶助

2



## 国民保険制度

- オランダで合法的に居住するすべての人
- 強制保険として法律で義務付けられている

最も重要な保険は次のとおり:

- 老齢年金 (2018年は66歳から、2021年から:67 歳から)
- 一般児童手当
- 長期的な療養を必要とする人
- 若年障害者のための障害者支援(Wajong)

費用は、保険料と税金から支払われる。

3



## 被用者保険

- オランダの所得税を払って仕事をするすべての人。
- 強制保険として法律で義務付けられている。

最も重要な給付は次のとおり:

- 失業手当
- 疾病手当
- 障害手当

- 事業主および従業員からの保険料による基金で賄われている。

4



## 社会的支援

- 最低限の収入を保障
- オランダに合法的に滞在し、必要な生活費を確保する十分な手段を持たない者ならば誰もが対象となる。

一般税から財源を調達。

- 中央政府がこれらのサービスを規制する(大まかなガイドラインの策定)。
- 地方自治体がこれらのサービスを実施。

5



## 2つの重要な社会サービス (I)

### 参加法:

- 目的: 就職しがたい(労働市場で仕事を見つけるのに距離がある)人々のためにより多くの機会を創出する。
- インクルーシブ(包摂的)な労働市場: 身体的障害ないし通常の仕事をするには困難がある者を受け容れる。
- 就業することができる人々のための 1 つの単一規制(就労と社会扶助法、若年障害者法、保護就業法の統合)。
- 政策目的: 社会給付を受ける若年障害者と保護雇用で働く人々を減少させる。
- 最低限の生活を支える所得支援

6





## 労働市場支援のための施策



## 2つの重要な社会サービス (II)

### 社会支援法

自治体は、自分自身で生活できない住民を支援する:

- ガイダンスとデイ・アクティビティ
- 介護者へのレスパイト支援
- 精神障害者 のための保護された生活環境の提供



## 雇用創出の約束と雇用割当制

### 連立合意 ルッテ政権第2期 (2012年)

- 従業員25名以上の事業主に対して、5%以上の雇用割当
- 雇用対象：最低賃金を下回る生産性の者および若年障害者

### ソーシャルパートナー(労使)との社会的合意 (2013年4月)

- 事業主はターゲットグループのための雇用創出を約束(雇用協定)
- 民間部門：2026年で 100,000人分 の仕事
- 公共部門：2026年で 25,000人分の仕事
- 達成できない場合には雇用割当制の実施



## 雇用創出の約束と雇用割当の実際

- 民間部門と公共部門は、2026年にターゲットグループのための100,000人分(民間部門)と25,000人分(政府部門)の追加雇用の創出で終了する、毎年を設定目標を達成する必要がある。
- 公共部門の雇用割当は2018年1月1日より動き始めている。



## 大望：インクルーシブ(包摂的な)労働市場

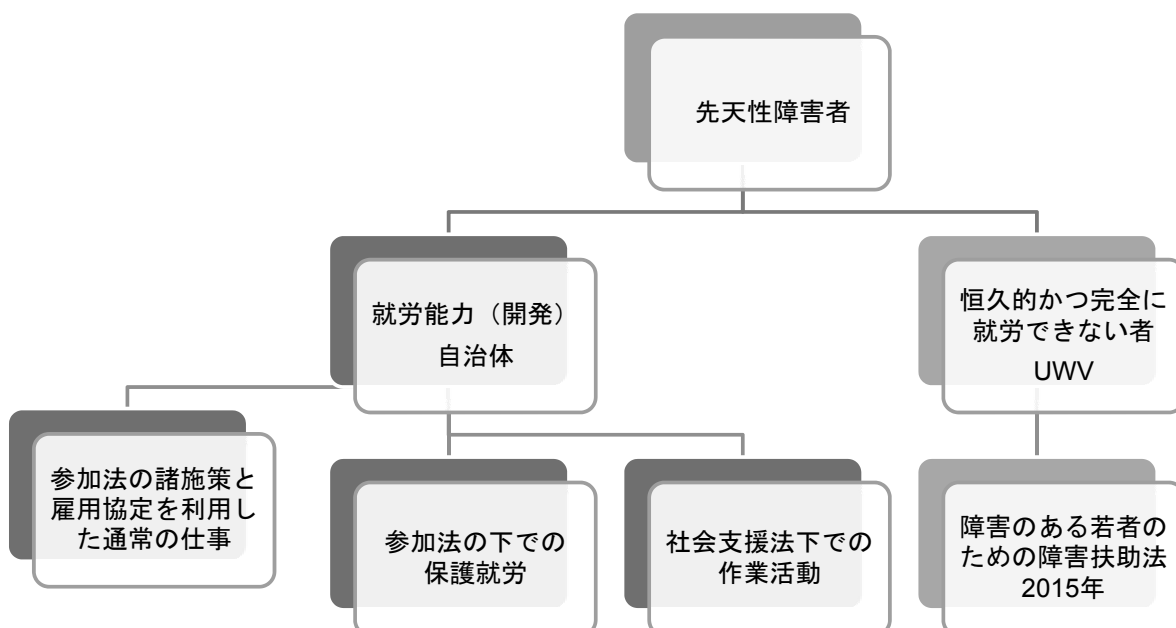
人々が可能な限り通常の仕事で働く

地方自治体による地方分権の継続:

市民に近く、多くの政策遂行の余地がある

統合政策と個々人に対応した政策展開の余地がある

11



12



## 仕事の見通し

常用雇用	保護雇用	デイ・アクティビティ
通常の事業主の下で仕事ができる人	保護された状態で働く準備ができている人	まだ就労の準備ができていない人
賃金補填や特別なガイダンス(ジョブコーチ)で雇用されることが多い	賃金補填や多様なガイダンスと職場環境調整を伴う雇用	雇用ではない
追加雇用のターゲットグループ: UWV証明	入所: UWVのアドバイス	入所: 自治体による証明

13



## 施策

賃金補填: 労働者の生産性が最低賃金を下回る場合で、構造的に必要な場合の補填

ノーリスク・ポリシー(UWVによる):

- 病気の従業員による労働損失の場合の事業主への労務費の補償
- ターゲットグループに対する雇用創出の約束と保護雇用、ターゲットグループに構造的に所属している限り

ジョブコーチ, 職場指導(ガイダンス):

- 自治体がより自由に策定

他のサービス:

- 例えば、必要に応じた職場環境の調整支援など
- 移送サービス

14



## 事業主のための財政的施策

- 低収入利益 (2017年から): 低賃金労働者の人件費への補助
- 目的: 高齢者や障害者などの労働市場において弱い立場の人々を雇用する事業主のため財政的に支援
- 雇用創出の約束と保護就労にも適用
- 年間€2000まで
- 賃金: 最低賃金の100-125%、一週あたり少なくとも 24 時間の労働契約

15



## 保護雇用の背景

- 保護雇用は、1969 年以来
- 約 90 の社会的支援雇用事業所
- 2017年従業者数:約 100,000 人。この内5,000人は通常の事業主の下で(ジョブコ  
ーチにより)働く。
- 11,000人の入所待ち行列。
- アセスメントでは、その約2/3 は通常の事業主の下で働くことができる。
- 保護雇用は高負担 (一人当たり24.000 ユーロ、合計で 23 億ユーロ)
- 有利な労働協約による「黄金の檻(おり)」

16



## 移行期にある保護雇用

- 2015年1月1日以降、(従来の)保護雇用への新たな入所はない
- 保護雇用企業は、参加法の広範な実施主体へと成長する(活動の幅が広がる)

17



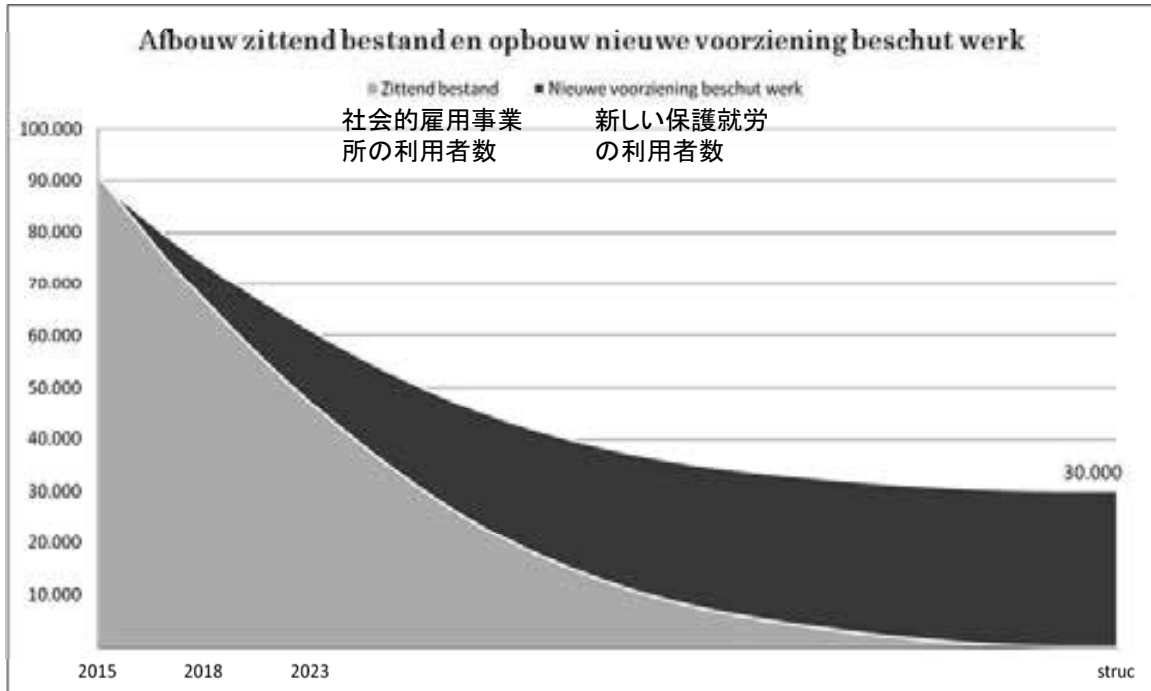
## 新しい保護雇用とは、何か？

- 給料のある仕事
- 職場における多くの指導や、技術的または組織的な変更(これらは通常の事業主では期待できない)なしでは就労不可能な人々
- これまでの保護雇用基準よりも厳密に審査
- UWV のアドバイス
- 推計:2015年の1,600人から2048年の30,300人に増加

18



## 従来の社会的雇用事業所での減少と新しい保護雇用の増加



19



## 2017年における保護就労の立法上の変更点

改革の発端:

調査視察: 新たな保護就労の場をほとんど造らない自治体。多くの自治体は、まったく造ろうとしない(費用がかかり過ぎる)。

改正:

1. 人々は、自分でUWVに助言を求めることができる。
2. 自治体は保護就労が必要な者には、保護就労を提供しなければならない。
3. 各自治体 (中央官庁の規制に含まれる) 最低限の目標を達成する義務がある。
4. しかし: 自治体内で保護就労への要請がない場合、その義務はなくなる。

20



## 保護雇用規制の実施

自治体は実施のための責任を負う

2017年1月以降、自治体単位での強制目標が設定

実施プロセスは社会雇用省によって実行される。

- 記述された情報によって
- 地域会議の年次開催
- 特別なWebサイトや促進キャンペーン
- (若年障害者)教育や労働市場との連携に向けた特別な事業
- 社会雇用副大臣による自治体代表との定期的な協議の実施
- 議会への年次進捗報告

21



## 我々は何を観察するか？ (1)

- 自治体が法に従って参加法を履行すると確信しているか。
- 自治体が就労能力に障害を持つ若者という新たなターゲットグループとより親しい関係を構築しているか。
- 若年障害者が通学する学校との連携、学校から職場への円滑な移行を実現しているか
- 脆弱な若者グループ(ニート、または就業後にドロップアウトした若者)は目立たなくなっているか
- 賃金補填やジョブコーチのような費用の掛かる施策を行う際に、財政的配慮がなされているか

22





## 我々は何を観察するか？（2）

- 社会サービスを受給する人々の半分は、自身が短期間では働くことができないと感じているが、自治体も同様に感じている
- 地域的な協力は勢いを得ている
- 保護雇用事業所の広範な展開
- 就労能力に障害を持つ人々を雇用する事業主割合が安定した状態を保っている
- 精神障害を持つ人々を雇う意欲は限られている
- 事業主はプロセスサービスに満足していないが、ツールには満足している。

23



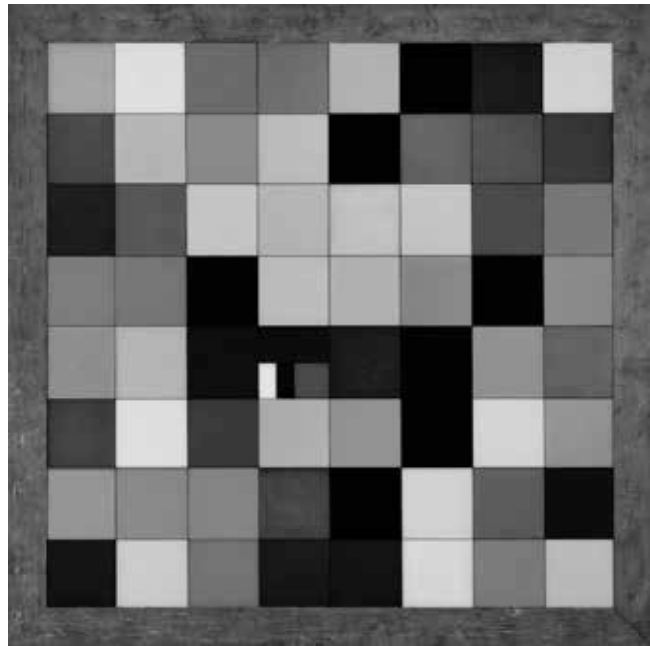
ご清聴ありがとうございました

ご質問は？

24

# ようこそ！

Michel Rovers  
Astrid Hendriks  
Ab Stikkelorum



## プログラム

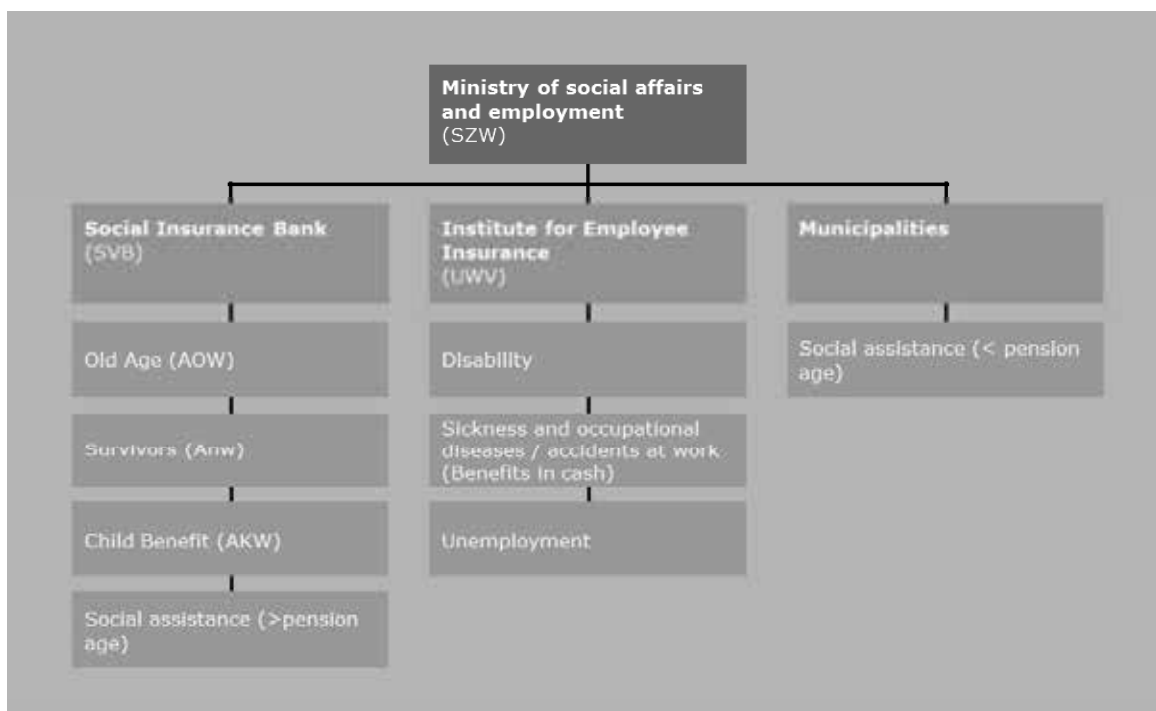
1. ようこそ
2. オランダの社会保障システム
3. UWVを一言で言えば
4. 参加法
5. 施策 & 制度
6. 意見交換 / 質疑応答



# オランダの社会保険政策とUWV



## 社会保障制度 - 体系



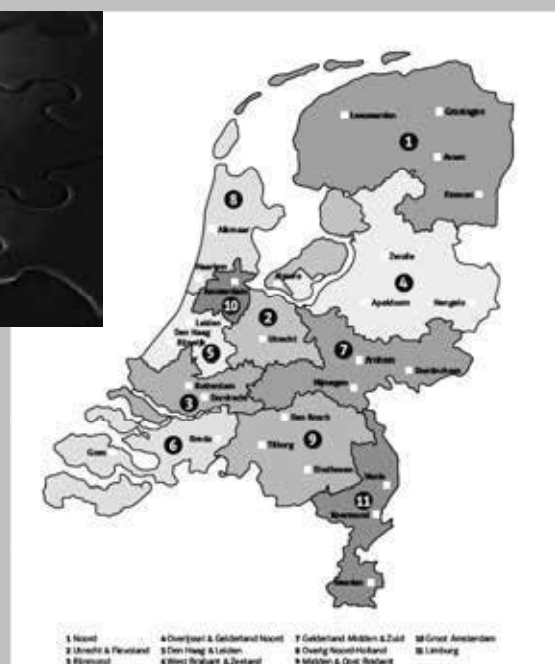
# UWV = 労働者 保険事業団

- 自治行政体 (ZBO)
- 公共の仕事
- 法的な背景

## UWV 地域区分



UWV における  
11の管理地域区分

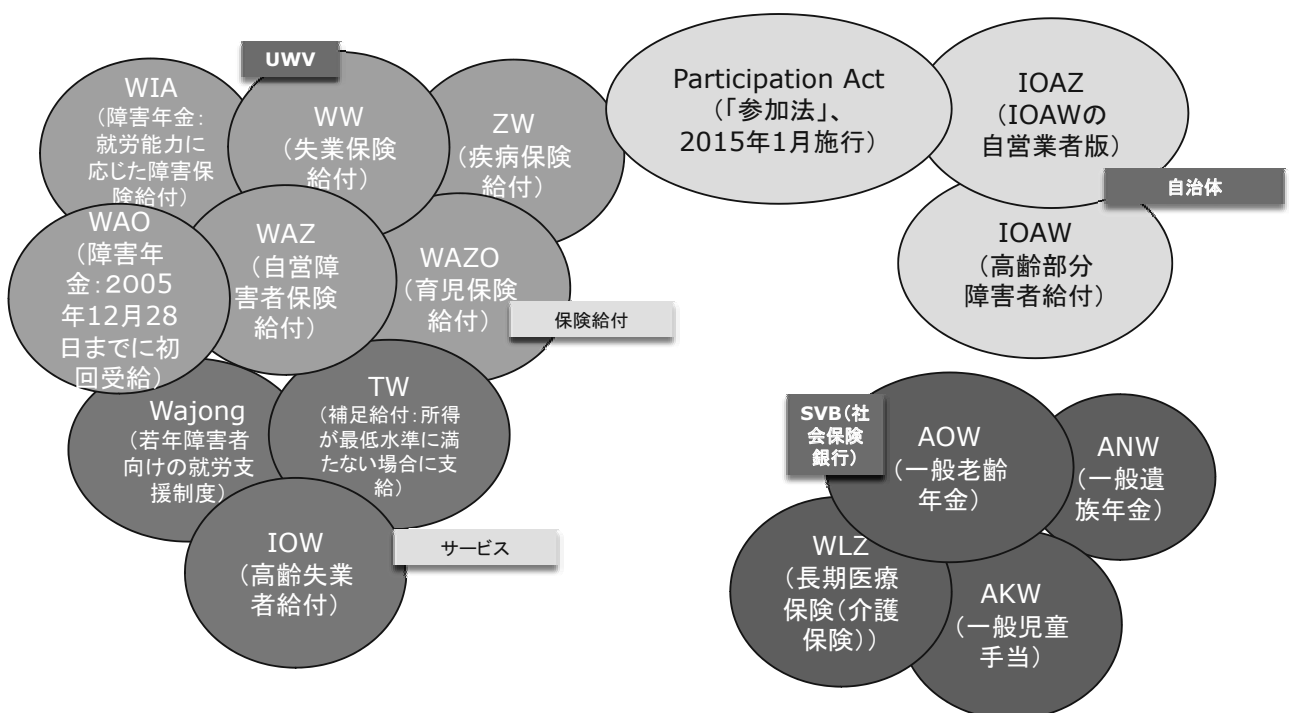


# 5つの中核的な業務

<p>労働</p> 	<p>社会的 医療 問題</p> 
<p>給付</p> 	<p>データ管理</p> 
<p>保険業務</p> 	

7

## UWV,SVB,自治体の任務



(資料出所)オランダUWV提供資料

# 参加法

- 2013年：政府とソーシャルパートナー（労使）の合意
- 2015年：参加法施行
- 働くことができる人は誰でも、働けるように
- 雇用目標：就労能力に障害を持つ者のために125,000人の追加雇用

## ターゲットグループ登録

- UWVによる管理
- UWVによる監視
- 市民と事業主：  
オンラインでターゲットグループに相談することができる。
- UWVや自治体スタッフ：  
Suwinet (<https://www.bkwi.nl/>) 経由で相談することができる。

# 自治体 - UWV

- 自治体は就労能力に障害を持つ人々に責任を負う、しかし.....

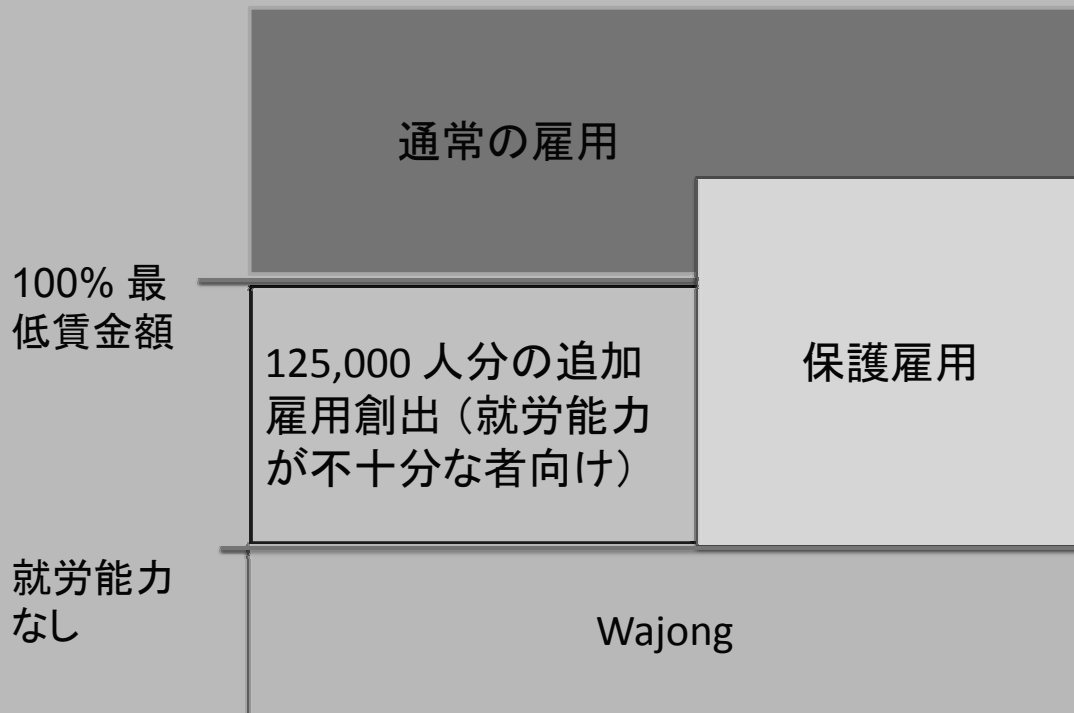
... UWVやソーシャルパートナーと協力して



## 自治体に対する UWV の法的責務

- 証明
- 労働能力の評価 (2015年7月1日以降)
- 参加法のオンライン申請や全国の求職者向けオンライン「werk.nl」を介して提供される基本サービス
- 就業可能性を高めるICTアプリケーションの提供
- 事業主向けサービス
- 労働市場情報の提供
- データの提供
- 不正行為の調査

# 就労能力 – 参加法



## 施策 & 制度

### 財政的制度

保険料割引 – 通勤助成

賃金補助法(2017年以降)

ノーリスク・ポリシー

低賃金 – 賃金補填補助金

トライアル雇用





# 施策 & 制度

## 支援

外部や内部でのジョブコーチ

Wajongの 事業主へのジョブコーチング

雇用支援ツール (事業主と被用者の両者向け)



15

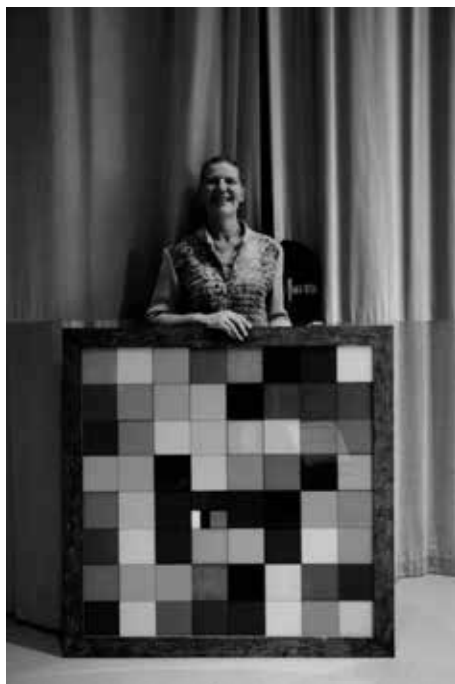
# 包摂性

- 作業プロセスの再設計
- 仕事の創出
- ジョブ・カービング  
(対象者の能力に合わせて仕事を調整すること)





# ご質問は？



# 保護 & 支援付き雇用そして一般労働市場におけるインクルージョンについて

2018年1月15日  
日本議員団へのプレゼンテーション



STERK  
MENS &  
WERK

Arend Pieterse  
Cedris

## はじめに

STERK  
MENS &  
WERK

- 我々はだれか？ Cedrisについて
- 移行期 支援付き雇用法(1969年)から参加法へ(2015年)



Medewerker

SW-bedrijf

Werkgever

Ambtenaar

- 保護雇用及び支援付き雇用を提供する企業の協会です。
- 90社以上のメンバーで構成され、その多くは(公的)企業です。一部、民間の社会的企業も含まれます。
- 本日は、メンバー企業である UW in Utrecht のお招きを受けました。



## 我々のミッション (I)

我々のミッション:

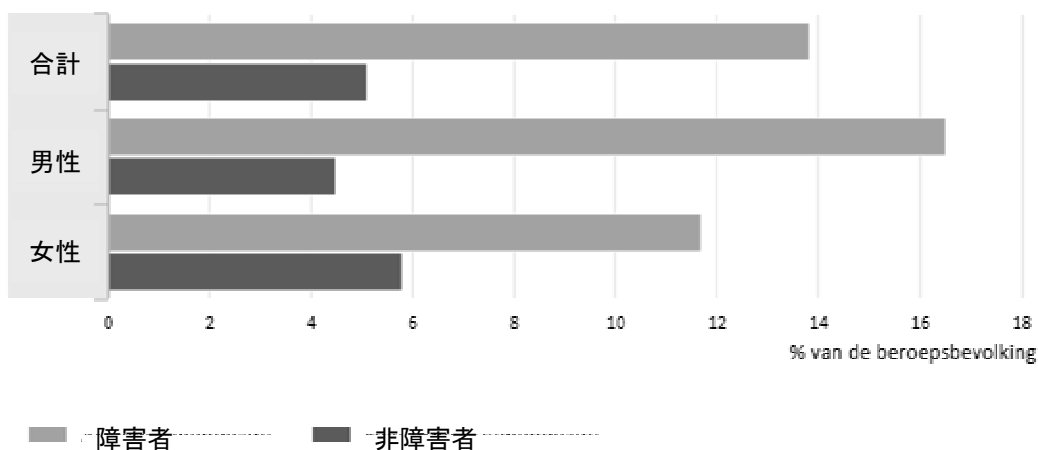
労働市場から大きく隔てられた人々の労働への参加を増やしていくこと

- 労働参加を促進する公的な手段や社会的なしくみに関する知識と専門知識を習得し、促進することによって。
- 政策を発展させ、影響を与えることによって。
- サービスを開発し、メンバーに提供することによって。





### 25から45歳人口の失業率(2015年度)



## 支援付き雇用企業 (SW企業)

- SW企業は (特定の予算を持っている) 1つ以上の地方自治体のために働く。(そして、しばしばそれらの自治体がオーナーである)
- SW企業は社内で仕事を提供する(保護雇用)か、就職斡旋や支援(支援付き雇用)を通じて他企業に就職させる
- (政治的な)焦点は、2000年代初期から、直接雇用ないし就職斡旋を通じて一般労働市場に人を就職させること(平均で従業員の40%まで)。
- SW企業が提供している仕事は、製品製造からサービス提供へと移行。



カテゴリー	2016年	%
アシスト付き雇用	4,900	5
個人のおっせん	14,800	16
グループでのおっせん	17,000	19
施設外就労	17,700	19
保護雇用	37,200	41
試用期間 & 就労訓練	0	0
合計	91,600	100



関連項目: 若年障害者法による一般労働市場への就労者が 2.5万人から3万人追加される。

## 定義

オランダでは、UWV(労働者保険事業団)は、誰が(参加法の)制度の対象者であるかを決定する組織。



参加法と支援付き雇用法の制度に従っている者は、最低賃金を自らだけで獲得することができないと定義されている。彼らは就労可能だが支援が必要とみなされている(短期または長期)。

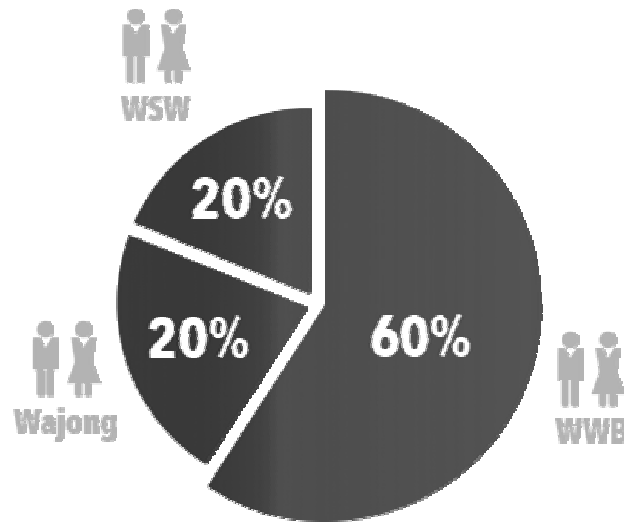
また、身体的、知的または精神的障害があるか、あるいは他の理由で労働市場に自ら参加することができない(長期失業者など)。

- 政策立案者が考える「古い制度」:
  - ▶膨大な費用(支援付き雇用法の高い労働費用)
  - ▶一般労働市場に参入しない「閉鎖的な」制度。
  - ▶あまりにも多様な法律(中央および地方政府)
  - ▶労働市場における賃金収入の上昇につなげていない労働者(若年障害者法)の存在。
- 参加法の目的は、障害者などの人々が雇用を見つける機会を増やすこと。
- インクルーシブ(包摂的な)労働市場:通常の仕事で働く障害のある人。
- 労働可能な人々を対象とする単一の規制(就労と社会扶助法<WWB>・若年障害者法<Wajong>・支援付き雇用法<WSW>の統合)。それ以前の法は停止。
- 手当や保護雇用で働く若年障害者の減少。



## 参加法の概要

- 2015年以降の新規対象者に対し、支援付き雇用法は停止される。
- 参加法は、支援が必要ではあるが働くことができる人のためのもの。
- 必要な場合にのみ保護就労への参加が認められる。
- あるいは、自分自身で法定最低賃金を稼ぐ能力のない者に対しては賃金補填を行い、従業員は最低賃金(もしくはそれ以上)を受け取ることができる。
- 事業主、従業員のうち法定最低賃金の100%に満たない者に対する賃金補填(最低賃金と生産性との差額)を受け取ることができる。
- 事業主団体は2026年に125,000人の雇用を約束しており、雇用割当のモニタリング・システムが存在する。
- 通常の事業主に対する雇用割当は現在保留中。従業員の5%は働きづらさを抱えた者であるか、そうでなければ罰金(未充足者一人当たり5,000ユーロ)を支払わなければならない。



WWB (就労と社会扶助法):	300,000	
Wsw (支援付き雇用法):	100,000	
Wajong (若年障害者法):	100,000	
		Total: 500,000.

## 参加法の施策手法 (1)

### 保護雇用

- 地方自治体は、参加法において新たな保護雇用を用意しなければならない。
- 仕事は契約を結び、特別な支援と通常の従業員としての給与が支払われる。
- 人々の雇用を支援するため賃金補填を利用することができる。



### 障害者のための雇用創出の約束

- 事業主は、最低賃金を下回る生産性しかない人々のために雇用創出を約束する。
  - ・民間部門、2026年: 100,000人の追加雇用。
  - ・公共部門、2024年: 25,000人の追加雇用。
- 雇用割当法は、義務と罰則を規定。(雇用協定と雇用割当法 (BQW))



## 最低賃金を下回る生産性しかない人々のための賃金補填



- 従業員は、労働協約（CBA/CAO）または少なくとも最低賃金に従って賃金を受け取る。
- 個人が自分で稼ぐことのできる賃金と国の最低賃金の差は、政府によって（事業主に）支払われる。
- 国の最低賃金と労働協約賃金の差は、事業主によって支払われる。
- 賃金補填を決定するため、従業員の生産性は2年に1回評価される。



## 新・旧法および保護雇用の収支モデル

		費用	収入	
支援付雇用 法	賃金	28.000	25.000	補助金
	管理費用	3.000	10.000	事業収入
	支援費用	3.000	2.000	地方自治体債務
	原材料費	3.000		
	合計	37.000	37.000	
参加法	賃金	24.000	4.000	支援補助金
	支援費用	4.000	12.000	50%事業収入
	管理費用	?	12.000	50%賃金補填
	合計	28.000	28.000	
保護雇用	賃金	24.000	8.500	支援補助金
	支援費用	9.000	5.000	<30%事業収入
	管理費用		16.000	最低賃金の最大70%
	原材料費		3.000	臨時収入
	Total	33.000	32.500	



# より良い条件の労働に参加するためのツールキット

就労者の  
能力開発

マッチング&  
援助



保護就労

ジョブカービングを  
含む職場の調整



事業主ネット  
ワーク

出向/配属

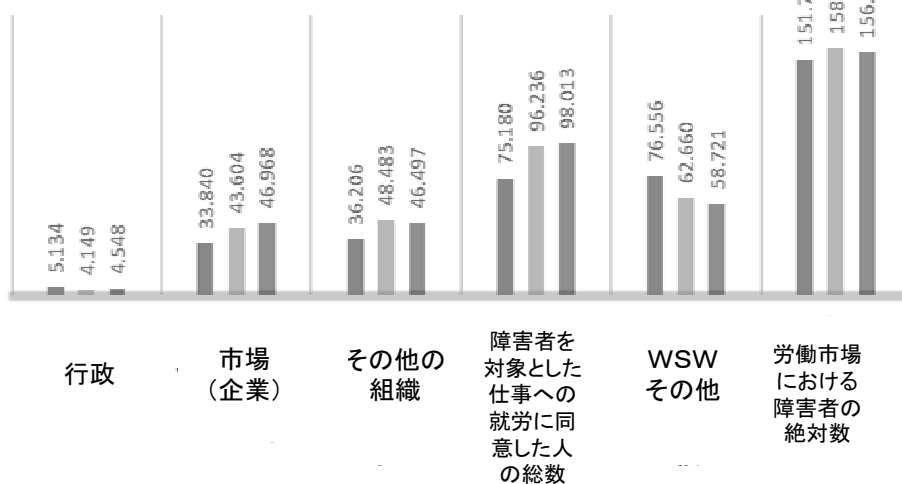
賃金補填

職業訓練  
(給付金を受けな  
がら)

## これまでの結果...

労働参加の状況  
求職数と支援付き雇用法 (WSW)-その他

■ nulmeting '13 ■ eind '15 ■ eind '16



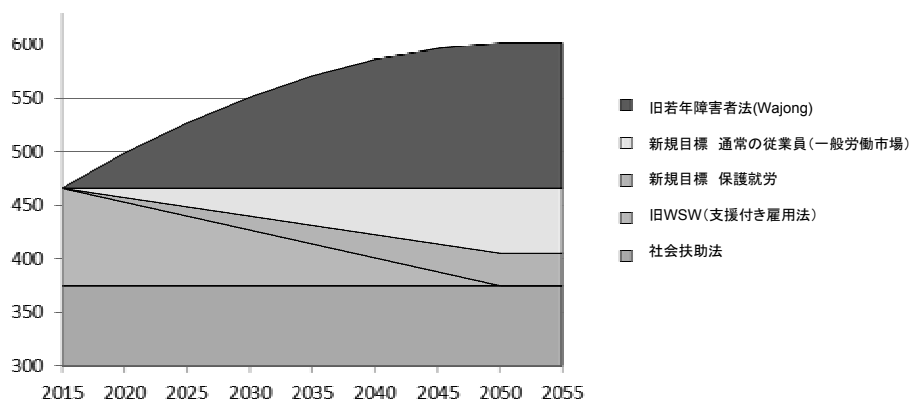


[apieterse@cedris.nl](mailto:apieterse@cedris.nl)

+31 6 10 53 73 42



- 地方自治体は財政的に責任を負う
- 財政システムによる中央政府の指導：
  - » 所得：手当と労働費用の補助（57億）
  - » 統合的な支払いの社会的領域：労働市場のサポート
- 地方自治体は余剰を持つことができるが、（ある程度は）不足分を支払わなければならない。
- これにより、地方自治体に社会的給付への支出の削減をもたらす。



# Ieder(in)

## 概要

**ieder(in)**

Netwerk voor mensen met een beperking of chronische ziekte

## Ieder(in)とは?

- Ieder(in)は、身体障害、知的障害、慢性疾患を持つ人々の傘組織。
- 組織には250団体が参加し、
- 共にオランダの200万人以上の人々の利益を代表している。

**ieder(in)**

## なぜ、オランダでは大規模な傘組織でそのような活動を行っているのか？

- 障害や慢性疾患を持つ人々の団体には、多くの共通の利益がある。力を合わせるにより、一般的には政治家や市民社会は話をより聞くようになる。
- 政府や政党にとっても、250の団体と接するより1つの傘組織と接した方がいい。

**ieder(in)**

## 我々の目標は何か？

Ieder(in)は、障害を持つ人々が能力を活かして参加できる社会を目指している。すなわち、住居、学習、仕事、旅行、レクリエーションについてそれらの人々が他の市民と同じように望むように選択できることを意味する。

**ieder(in)**

## Ieder(in)の名前の意味は？

Ieder = みんな

(in) = それに属している

私たちの名前は私たちの理想を表している。

: 誰もが参加でき、誰も排除されていない社会。

**ieder(in)**

## 我々のビジョンは何か？

私たちは、障害を持つ人々を他の人と同じ権利を持つ普通の市民として見る。これは、他の市民に自明のあらゆる種類の事柄を主張できることを意味する。

例えば：

- 日常生活のすべての側面に参加する権利
- 住居、仕事、教育、ケアに関する十分な選択肢
- 自己決定権

**ieder(in)**

# ビジョン

参加と自己決定を可能にするためには、社会の変化も必要である。

例えば：

- 教育訓練と雇用は障害を持つ人々に開放されなければならない
  - 建物と交通機関にアクセス可能でなければならない
  - 十分に適応された住宅と特別な居住形態が利用可能
- さらに、障害を持つ人々は、ニーズに合ったケアとサポートを期待することができなければならない。適切な支援ツールから、必要な場合には個人的な支援まで。

**ieder(in)**

## 我々は何をしているか？

Ieder(in)は、250の加盟団体の共通の利益を代表する。これは主にロビーで行う。障害を持つ人々の立場を改善するために、国や地方レベルでロビー活動に取り組んでいる。

**ieder(in)**



## 全国レベルでのロビー活動

全国的なロビー活動では、主に中央政府、政党、メディアに焦点を当てている。また、オランダ鉄道などの社会的団体・企業との会談も行っている。

ieder(in)

## 地方組織でのロビー活動

また、地方政治で活躍する障害者を支援している。私たちは彼らに情報とアドバイスを提供し、お互いに連絡を取り合っている。この活動は、Ieder(in)にとってより重要になってきている。なぜなら、この2、3年で、地方自治体（自治体）が障害者により多くの支援をする責任を負うようになっているからである。

ieder(in)

## ロビー活動

### 国連条約

オランダは国連障害者権利条約（2008年発効）を、最近批准した。この条約は、ロビー活動を大きく支えている。それは、この条約が、障害を持つ人々が自己決定権と社会参加権を持つことを非常に明確にしているからである。

ieder(in)

## ロビー活動

### パネルと接点

障害を持つ人々と常に連絡をとることが非常に重要である。パネリストとその名簿がある。ここでは、人々は日常生活の中で電話やメールで報告することができる。

私たちは、ここで得た情報を政治家やメディアとの接触時に使用する。

ieder(in)

## 我々は他に何をしているか？

- 我々はお互いの経験から学ぶために、様々な場所で活動している利害関係者と交流している。
- ニュースレターやミーティングを通じ、新しい（政治的な）進展に関する情報をステークホルダーに提供する。
- 私たちは、例えば地方自治体との間で紛争中の人々に法的支援を提供する。

ieder(in)

# オランダにおける障害者の 労働参加

Nienke van der Veen  
2018年1月15日（月曜日）

ieder(in)

Netwerk voor mensen met een  
beperking of chronische ziekte

## 本プレゼンテーションの構成

- 障害を持つ人々の労働市場への参加
- 国連障害者権利条約
- 参加法
  - アイディア: 簡素化
  - 主な原則
  - 履行状況へのコメント

ieder(in)

## 障害を持つ人々の労働市場への参加(1)

- Ieder(in)は、誰もが社会と労働市場に参加できることが重要だと考えます。
- 残念ながら、障害者の労働市場への参加は何年も遅れています。

ieder(in)

## 障害を持つ人々の労働市場への参加(2)

- 2015年において、非障害者の就業率 66%と比較すると障害者の就業率は 26%にすぎません。
- 重要な目標は、より多くの人々が労働市場に参加し、仕事をもち続けて、この低い就業率を高めていくことです。

ieder(in)

## 国連障害者権利条約(1)

- 国連条約は 2006 年に採択されました（2008年に発効）。
- 日本では2014年に国連条約を批准しました。
- オランダでは2016年に批准しました。
- オランダはヨーロッパ諸国の中では批准が遅れた国のひとつでした。

ieder(in)

## 国連障害者権利条約(2)

- この条約は、障害を持つ人々は労働市場で機会均等であると述べています。
- そして、政府は仕事を見つけて維持することを支援すべきです。
- 政府はまた、オランダの労働市場を段階的にインクルーシブ（包摂的）にすべきです。

ieder(in)

## 参加法 → アイディア

- より多くの障害者が就労へ
- 簡略化：3つの体系から1つの体系へ
- タスクと権力の地方自治体への分散化：カスタマイズと近接
- 官僚主義とルールの削減

**ieder(in)**

## 参加法 → 最も重要な事項

- 雇用協定と障害者雇用割当法（以下、雇用割当法と言う。）
- 社会的雇用（支援付き就労）と保護雇用（保護された雇用）
- Wajong

**ieder(in)**

## 雇用割当法(1)

- 雇用割当法では、障害者(仕事の制限を持つ人々)のために追加雇用を段階的に創出することとしています。
- 合計125,000人の追加雇用。民間部門で2026年までに100,000人、政府では2024年までに25,000人を目指します。

ieder(in)

## 雇用割当法(2)

- すべての事業主が、企業規模に関係なく、追加雇用できます。
- モニタリングは全国レベルで行われ、個々の事業主ごとには行われません。

ieder(in)



## ターゲットグループ登録

- 障害者登録簿には、自立してWML(法定最低賃金)を稼ぐことができない障害を持つ求職者が登録されます。
- 事業主が障害者登録簿に載っている人を雇うと、雇用協定の125,000人の追加雇用の1つとしてカウントされます。

**ieder(in)**

### 雇用割当制 (1)

- 125,000人の追加雇用の目標が政府または民間部門で達成されない場合には、雇用割当賦課（納付金、罰金）が取り入れられます。
- 関連セクターごとに計算された雇用割当率があります。
- この雇用割当率は、各事業主が何人の障害者を雇う必要があるかを示します。

**ieder(in)**

## 雇用割当制 (2)

- これは従業員25人以上の事業主にのみ適用されます。
- 次に、事業主がそのセクターの割当率を達成できない場合、割当賦課が課されます。

ieder(in)

## 雇用割当制 (3)

- 2017年の政府雇用は、雇用協定の追加雇用の目標に達しなかったことを示しています。
- クレインスマ社会雇用副大臣（当時）により公共部門の割当賦課を開始するための道筋がつけられました。

ieder(in)

## 雇用割当法へのコメント

- 事業主が雇用協定の追加雇用の目標を達成しやすいように、あらゆる種類の追加措置が導入されました。
- 懸念：持続可能な雇用はほとんどありません。

ieder(in)

## 障害者登録簿へのコメント

- 事業主にとって、法定最低賃金以上を稼ぐことができる障害を持つ人を雇うことは、魅力的でなくなってきました。
- 障害者登録簿から誰かを見つけるための官僚主義的手続きがたくさんあります。

ieder(in)

## 雇用割当制へのコメント

- 雇用割当制によって、障害を持つ人々にステイグマを与えるリスクがあります。
- 年間の割当賦課の支払いが可能です。
- 罰するのではなく報いるべきです。
  
- しかし、雇用割当制は、障害者の労働市場への参加が依然として低いため、「必要悪」です。

ieder(in)

## 社会的雇用 (1)

- 社会的雇用事業所は、正規の会社に雇用されることができない人々を雇用する会社です。
- 従業員は保護された職場環境で働いたり、特別な支援を受けます。
- 前提条件は、証明書を持っていることです。

ieder(in)

## 社会的雇用 (2)

- 2015年1月1日以降、いかなる人も社会的雇用事業所に入所することはできなくなります。
- 2014年に社会的雇用事業所で働いていた人々は、そこで仕事を続けることができ、権利と義務を守ることができます。
- したがって、社会的雇用は自然減になり、次第に無くなっていきます。

ieder(in)

## 社会的雇用の終了に関するコメント

- 待ち行列にまだ残っている社会的雇用の証明書を持つ人々は、現在、障害者登録簿に登録しています。
- 彼らは、保護雇用の証明を受けない限り、通常の事業主の下で働く必要があります。
- 最近の研究は、2年後に彼らの80%がまだ仕事がないことを示しています。

ieder(in)

## 保護雇用（1）

- 以前であれば社会的雇用に参加していた障害者の一部だけが、今のところ保護雇用の証明書を得ています。
- 保護雇用の認定は、従来の社会的雇用よりも厳しいものです。

ieder(in)

## 保護雇用(2)

- 保護就労を実現するための責任は、自治体にあります。
- 自治体は 2017 年以降、保護就労に義務を負います。
- 2048 年には新しい保護就労は3万人になります。

ieder(in)

## Wajong (1)

- Wajong は若年障害者向け就労不能支援法です。
- この法律は、幼い頃に病気や障害を抱え、現在も将来も働くことができなくなった人々を対象としています。
- 彼らは障害手当を得ています。

ieder(in)

## Wajong (2)

- 結果として、参加法の導入により、多くの Wajongers (Wajong法の対象者) は再評価されます。
- 完全かつ恒久的に就労能力を失っている人だけが Wajongの手当を受けます。
- 就労能力がいくらかある新しい Wajongers には、社会扶助があります。

ieder(in)

# Wajongへのコメント

2018年1月1日から Wajong の割引:

- 就労能力を持つ既存のWagongersには、（法定最低賃金の75%から70%に）手当を減らすことができます。
- 彼らにとって適切な仕事が十分ではないのですが。

**ieder(in)**

## おわりに 2つの重要な考慮事項

- クライアントへの参加
- 独立型クライアント サポート

**ieder(in)**



ご清聴ありがとうございます!  
何か質問はございますか?

ieder(*in*)

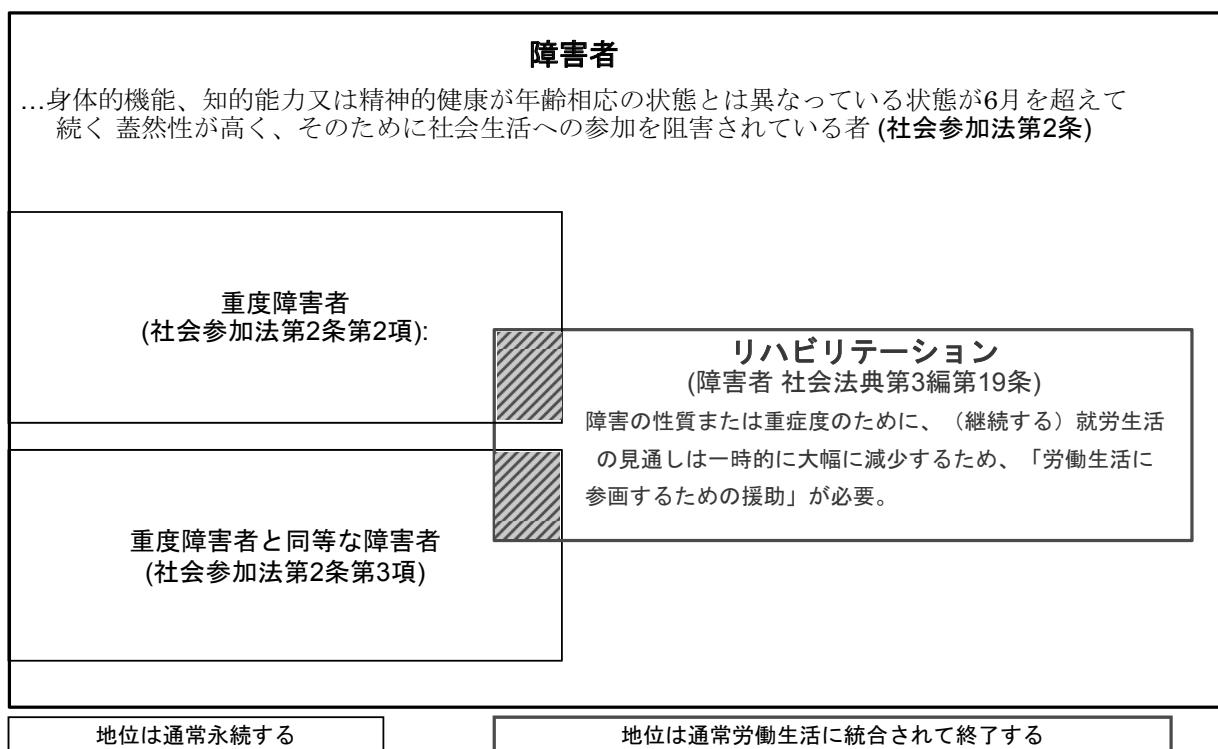
ieder(*in*)

# 重度障害者の社会参加



 Bundesagentur für Arbeit

## 障害の法的定義



## 障害者 — データと事実

### 人口

- 760万人の重度障害者 (2015)
  - ・ 全人口中 9.3%
  - ・ うち330万人が生産年齢人口 (2015)

### 一般労働市場での就業

- 1,030,300人 報告対象事業所で雇用されている重度障害者数 (2015年)
- 167.700人 報告対象外の事業主に雇用されている障害者 (同年一部調査)

### 失業と雇用エージェンシーによる助成金

- 162,400人 失業者として登録された重度障害者数 (2017年平均)
- 162,400人 労働市場政策における重度障害者数 (2016年)

### 一般労働市場へのアクセスの挑戦 (特別教育を受けた生徒)

- 32.3万人 (特別教育学校生徒) (2015/16)
- 19.5万人 (一般学校生徒) (2015/16)

### 十分重度な障害者

- 31万人 障害者作業所での就業者 (2017)

## 連邦雇用エージェンシーによって提供されるサービス

### 一般的サービス

- コンサルティングと仲介
- 積極的労働政策と職業統合
- 以下の方策の推進
  - ・ 職業準備支援  
Berufsvorbereitung
  - ・ 職業訓練
  - ・ 職業生活への準備
  - ・ 自営への準備
- 就職支援サービス

### 障害者への特別サービス

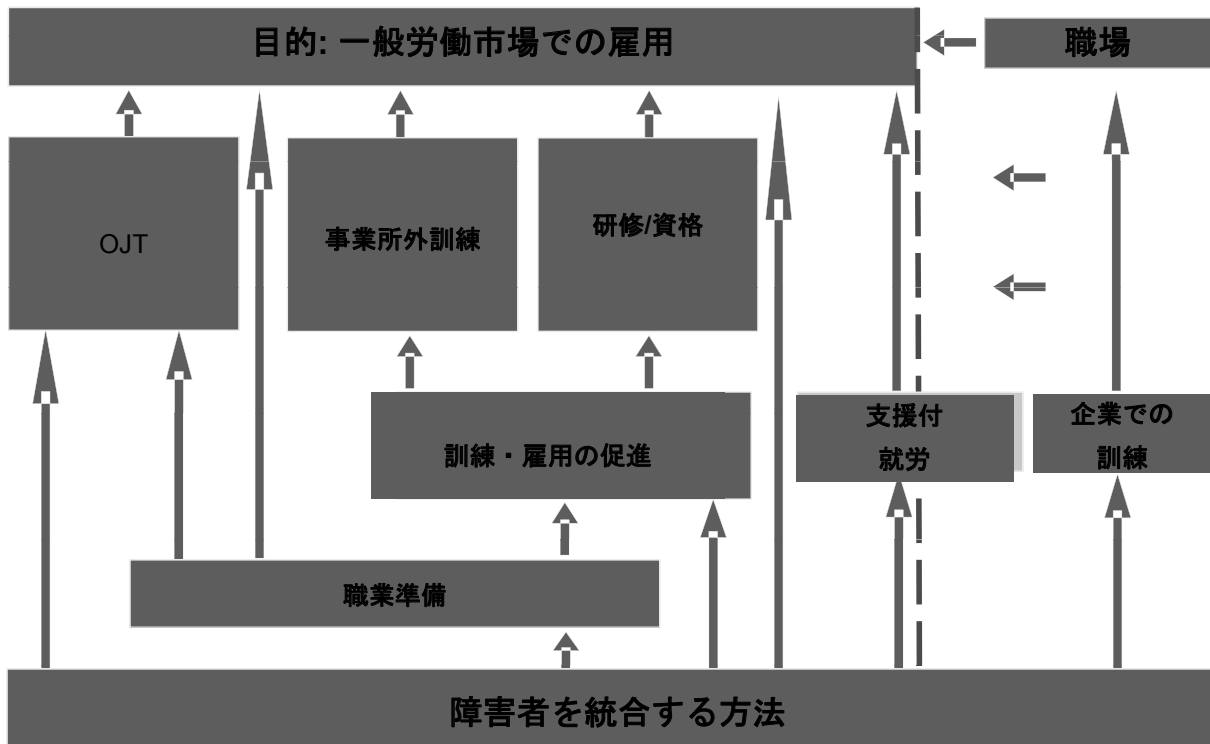
- 生計費給付 (就労移行手当、教育手当)
- 社会参加費用  
(例...職業訓練センターなどの特別なリハビリ施設における措置)
- 他の支援  
(例. 自動車運転支援機器)

### 事業主へのサービス

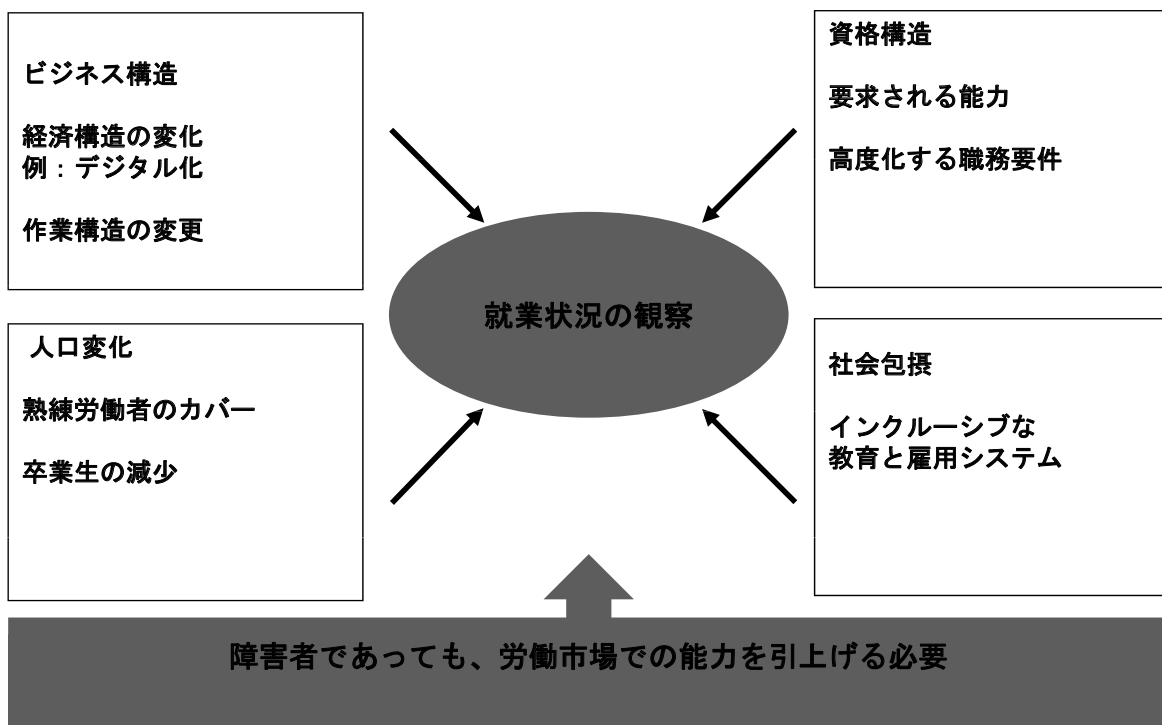
- 研修期間中の給与補てん
- 包括助成金
- 作業補助 (設備・機器への助成)
- Probebeschäftigung

...労働生活への参加を目標に

# 一般労働市場への移行の支援・促進



# 労働市場における今後の課題





ご清聴ありがとうございました！

---

# ようこそ!



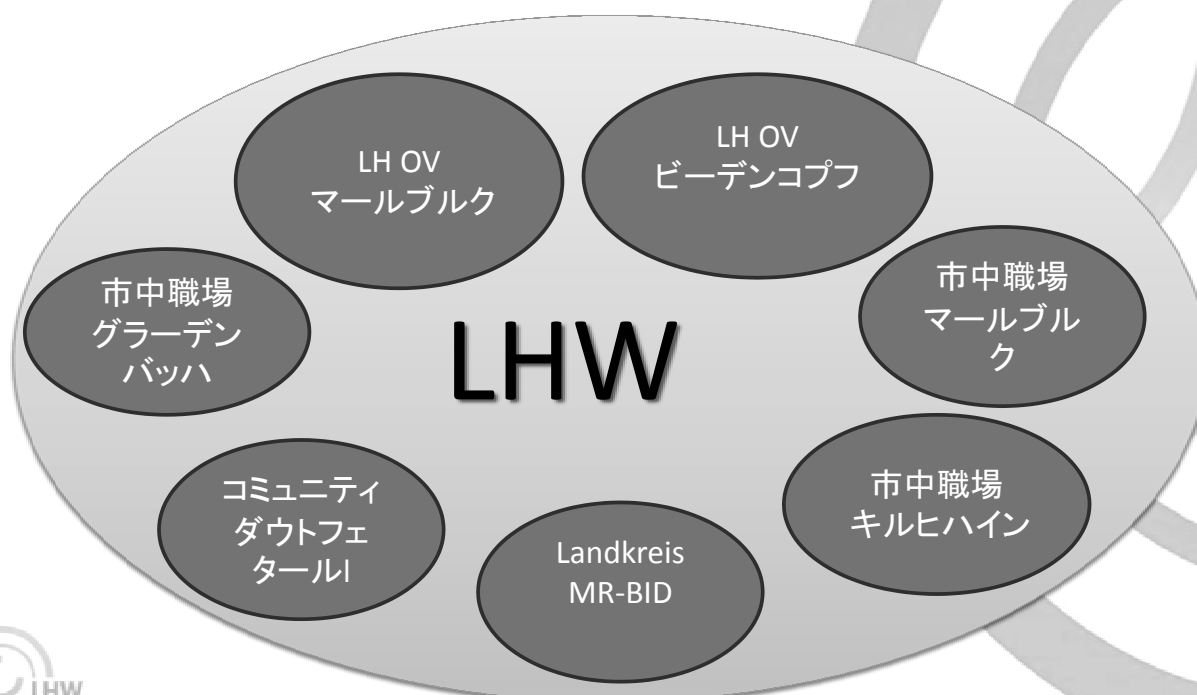
*LHW (Lebenshilfewerk)*  
マールブルク・ビーテンコーフは  
日本財団 & 全Aネット 視察団  
を暖かく歓迎いたします



1

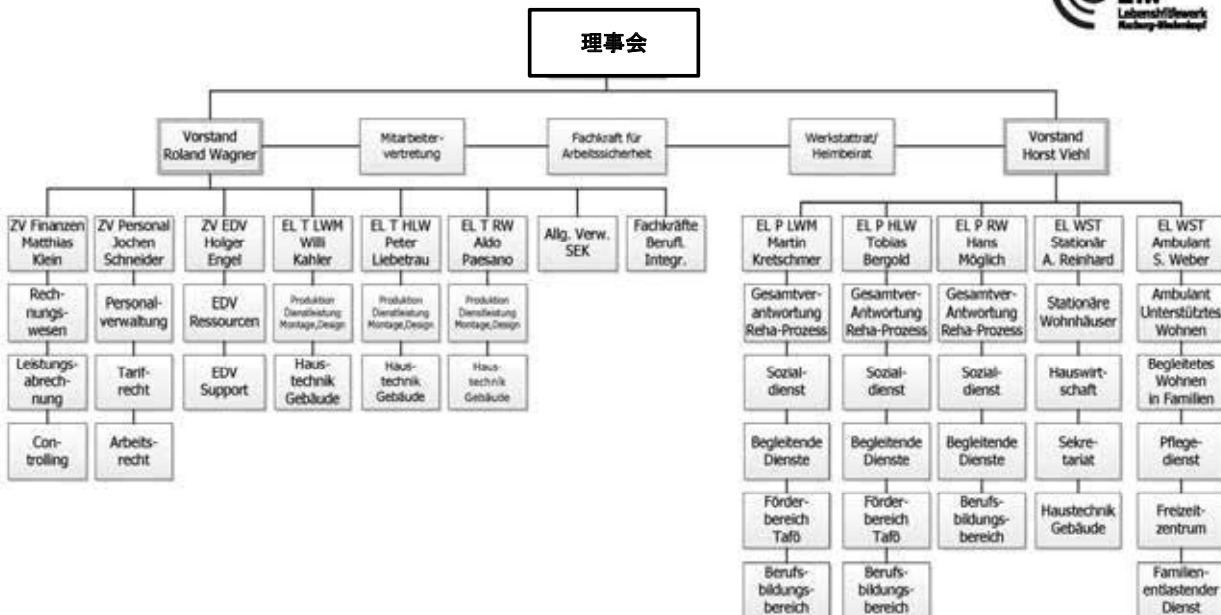
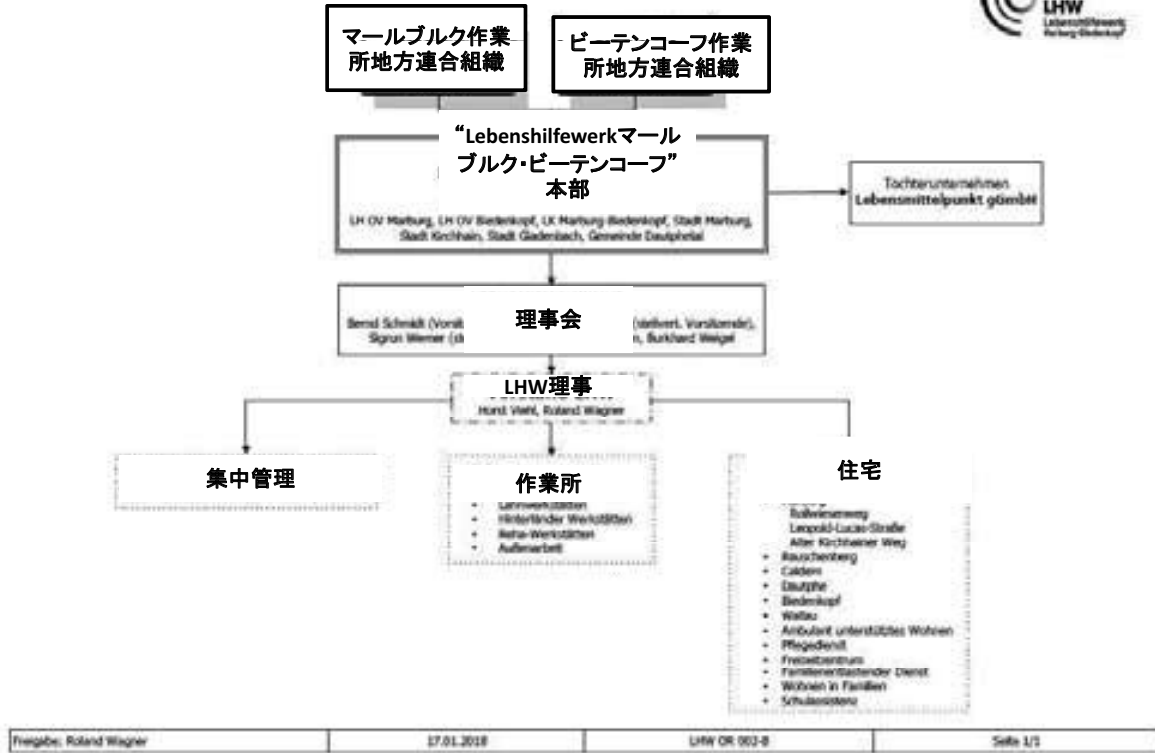
1

## LHWのメンバー



1

2



# 我々はだれか?

- 知的障害を持つ人々
- 複数の障害を持つ人々
- 精神障害者
- 障害のある人の親と親戚



# LHWの統計データ

- ラーン作業所(LWM)
- ヒンターラント作業所 (HLW)
- リハビリテーションワークショップ (RW)
- Tafö、BBB、BIB、研修生を含む約370名の従業員
- Tafö、BBB、BIB、研修生を含む約230名の従業員
- BBB、BIB、研修生を含む約250名の従業員





# LHWの統計データ

- 地域コミュニティ居住者 (住宅)
- 通勤援助者 (AUW)
- 家族同行者
- 家族支援サービス (FED)
- レジャーセンター(FZZ)
- 学校支援
- ~ 170 名の住民
- ~ 135 名の介護者
- 育児~10歳
- 年間 70回の訪問
- 180 名の来場者
- 託児所2か所



1

7

# LHWの統計 ケアと支援のための職員数

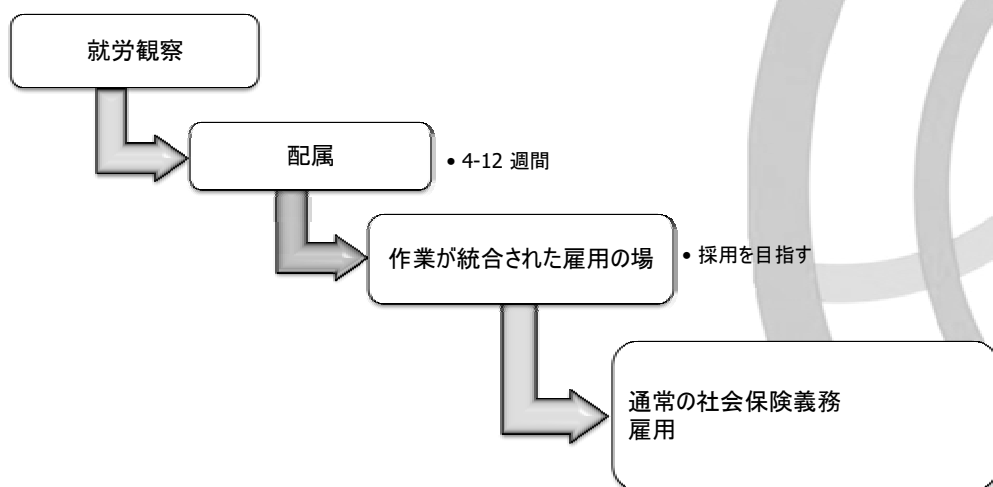
- ラーン作業所
- ヒンターラント作業所
- リハビリテーション作業所
- WST (住居)
- FSJ / BFD (ボランティア)
- ~ 110
- ~ 60
- ~ 40
- ~ 520
- ~ 30



1

8

# 保護就労から一般就労への道のり



## 約 100の統合された職場:

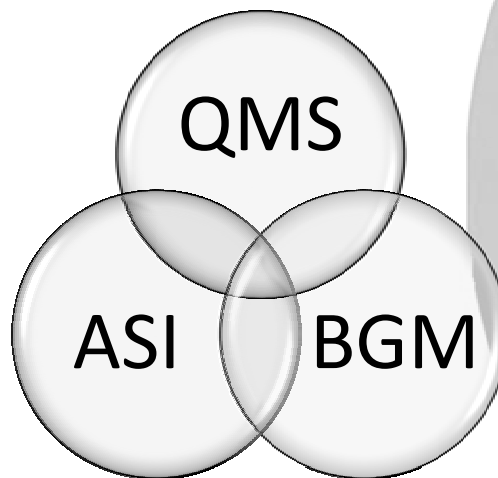
部門	運営
文化と娯楽	マールブルク市立図書館
健康と社会的な仕事	デイケアセンター Kleinseelheim
産業/手工業	Nolta社, Elektrotechnik
ガーデニング-造園	マールブルク大学植物園
店舗 (食品のみ)	Rewe-Markt / tegut ストア
給水および廃棄物処理、廃棄物処理、原材料の回収	Integral社, Recyclinghof社
卸売業、小売業、通販	Begro社
飲食店	マールブルク学生連合・学生食堂 "Mensa"
衛生洗浄サービス	マールブルク都市サービス

## 28 施設外就労

- 15人 GEA工業団地

- 13人 Krug社 (金型製作所)

## 日常業務における特別ルール



これらの規制は相互に大きく関連しています



1

11

## 日常業務における具体的なルール



1

12

# LHWの資金調達

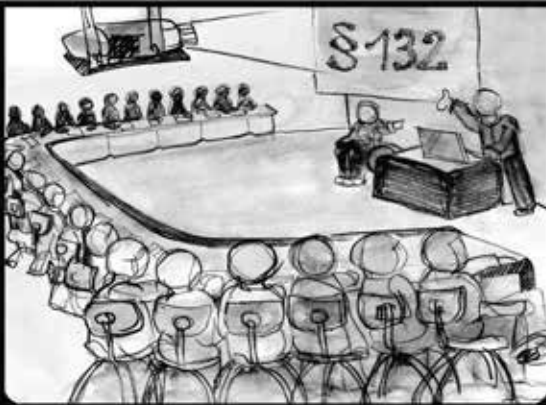
- LHWは、ケア、看護およびリハビリ対策のために、定期的に資金提供される。
- これらの給付の財源は、介護者自身、社会保障基金、年金保険基金、そして最近では社会扶助機関によって支払われる。
- ワークショップの特色 - 生産とサービスによる収入
- 従業員の賃金は、生産収入(営業利益の少なくとも70%)から支払われる。
- プロジェクトや建設には、助成金、融資が投入される。
- 継続的なケアの資金として、寄付金を利用しない。



## ご清聴ありがとうございます

### ご質問は？





## 障害を持った 人々の労働市場

Frankfurt / Main, 19.01.2018

Manuela Kisker

1. ドイツにおける障害者権利条約とその実施
2. 一般労働市場のデータ
3. 障害者作業所に関するデータ
4. 社会包摂企業
5. BAG、社会包摂企業と FAF
6. Links

## 1. ドイツにおける障害者権利条約とその実施

2006年に採択され、2008年に発効した国連障害者権利条約には、様々な原則がある。

- 尊厳を重んじ、人間固有の個人の自立性を自由に決める。
- 被差別
- 完全かつ効果的な社会参加及び社会への包含
- 障害のある人々の多様性と人間の多様性の一部として障害の受容を尊重する。
- 機会均等
- アクセスのしやすさ
- 男女平等の権利
- 障害児の進展するスキルを尊重し、身元を尊重する権利を尊重する。

- ・ 障害を持つ人々の人権を再確認することに加えて、これらは特定の生活状況に関する包括的なルールセットに具体的な形で表現されている。雇用・就業関連のテーマは、条約の第27条で扱われる。

- ・ 重度障害者の権利:

オープンで包括的でアクセス可能な労働市場で働く権利。選択の自由と機会均等を尊重しながら働く環境。

- ・ 国家の任務:

仕事と選択の権利を促進し、確保しなければならない。

5

- ・ 障害者権利条約の実施を担当する機関:

国の窓口（フォーカルポイント）：連邦労働社会省  
> 国家行動計画: 200の政策リスト

独立機関（監視機関）：ドイツ人権協会  
> 定期的な意見と提言

国内の調整機関：障害者のニーズに対応する連邦政府代表  
> 障害者権利条約の実施を促進し、実施プロセスで障害者や市民社会を巻き込み、国と市民社会との間のインターフェイスとなる。

6

## 2016年：監視機関による実施状況の批判

- ⇒ 主要労働市場への障害者の包含が不十分
  
- ⇒ 障害者作業所の制度は、主要労働市場への参入の可能性を妨げている。

7

連邦政府の対応：

- ⇒ 連邦社会参加法

目標：

個人の責任と自己選択、参政権の強化：

8



## 2. 一般労働市場のデータ

9

## 重度障害者の人数と年齢

## 重度障害者2015年

## 障害度50－100、年齢・男女別

年齢	男女計 (人)	割合 (男女計) (%)	割合 (男性) (%)	割合 (女性) (%)
25歳未満	293,000	3.9	2.3	1.6
25歳～44歳未満	591,000	7.7	4.1	3.6
45歳～55歳未満	911,000	12.0	6.1	5.9
55歳～65歳未満	1,629,000	21.4	11.3	10.1
65歳以上	4,192,000	55.0	27.0	28.0
年齢計	7,616,000	100	50.8	49.2

出所：BIH 年報 2016 / 2017

10

年	失業者計	内重度障害者	%
2013	2,950,250	178,631	6.1
2014	2,898,388	181,110	6.3
2015	2,794,664	178,809	6.4
2016	2,690,975	170,508	6.3

出所： BIH 2016/2017 年報（現データは、連邦雇用エージェンシー）

11

雇用主	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
民間部門	3.9	4.0	4.0	4.1	4.1	4.1	4.1
公的部門	6.3	6.4	6.5	6.6	6.6	6.6	6.6
平均雇用率	4.5	4.5	4.6	4.6	4.7	4.7	4.7

出所： BIH 2016/2017 年報（現データは、連邦雇用エージェンシー）

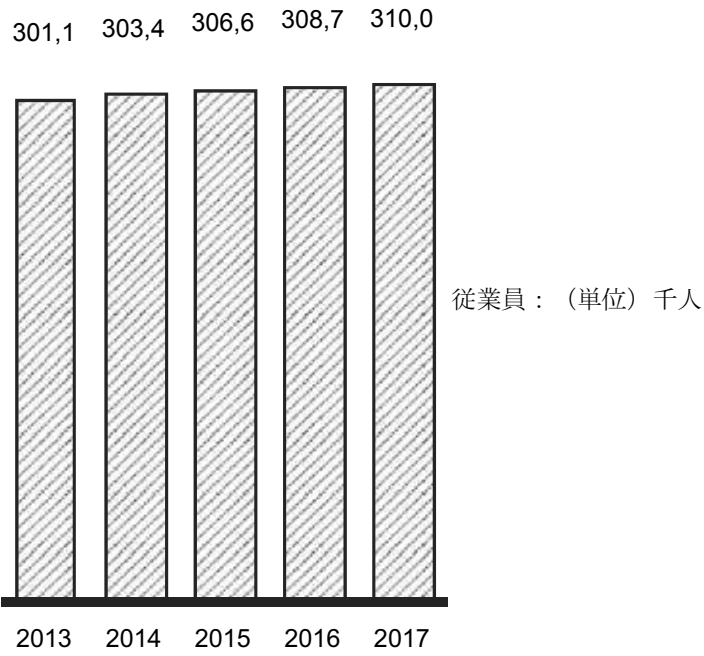
12



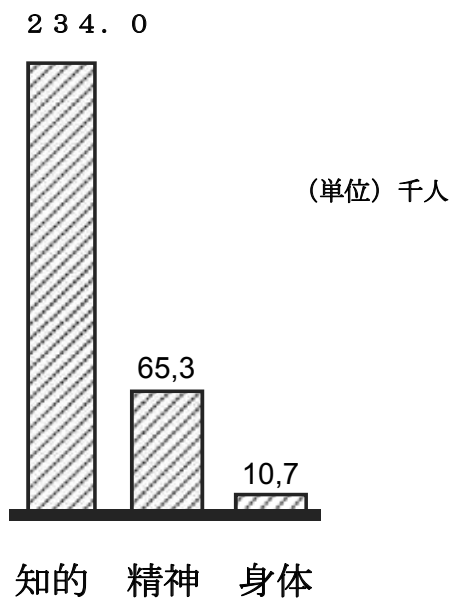
Zahlen: Beschäftigung 2015, Beschäftigungsquote 2015, Arbeitslosigkeit 2016, Schulen 2015/16, WfbM 2016 Quellen: BA, IWK, BAG WfbM

Quelle: BIH Bericht 2016 / 2017

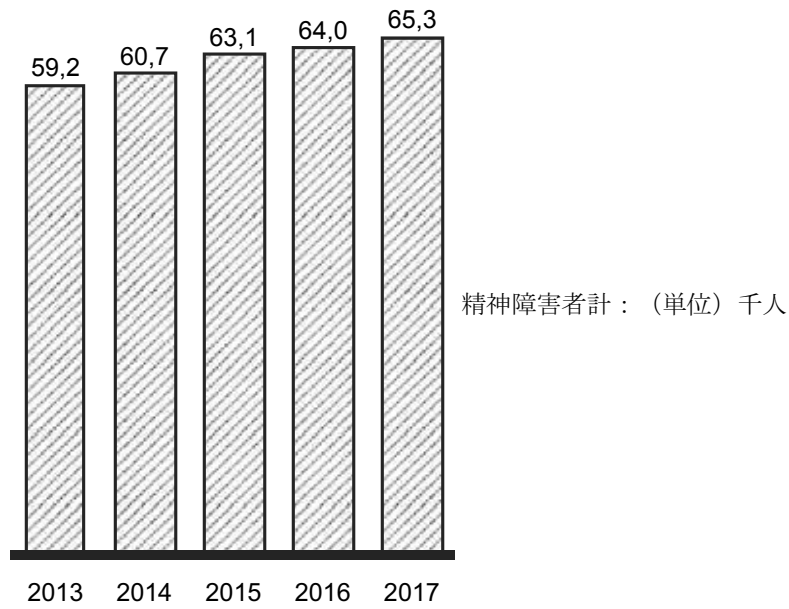
## 2. 障害者作業所に関するデータ



出所: BAG WfbM



出所: BAG WfbM



出所: BAG WfbM

17

## 4. 社会包摂企業

18

Ende der 70er Jahre:

Gründung von ersten **Selbsthilfefirmen** für die Zielgruppe chronisch psychisch kranker Menschen; auch **Zuverdienstfirmen**  
Vorbild: Italien

1998:

**Bundesmodellprojekte (BMA)** zur Beschäftigung von schwerbehinderten Menschen

2000:

Änderung des Schwerbehindertengesetzes, Aufnahme von „**Integrationsprojekten**“ (2001 Übernahme in das SGB IX)

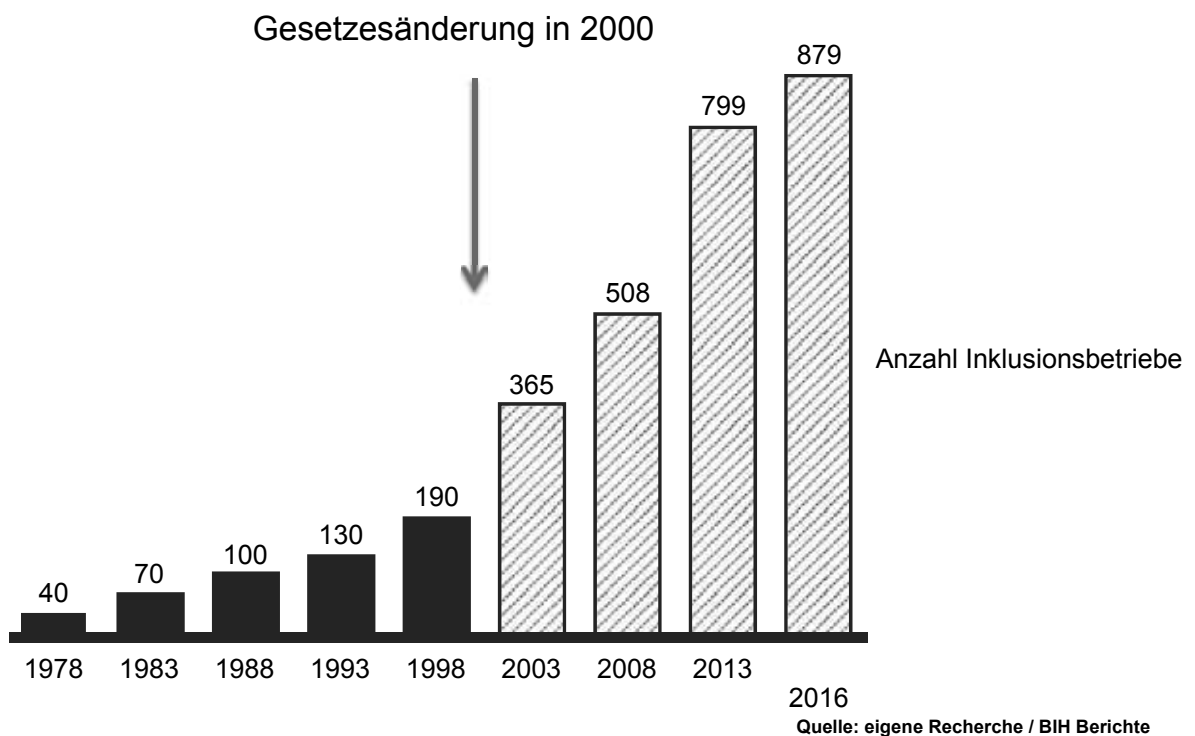
2004:

非営利目的での統合プロジェクト (AO)

2018:

Umbenennung im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes in **Inklusionsbetriebe**

19

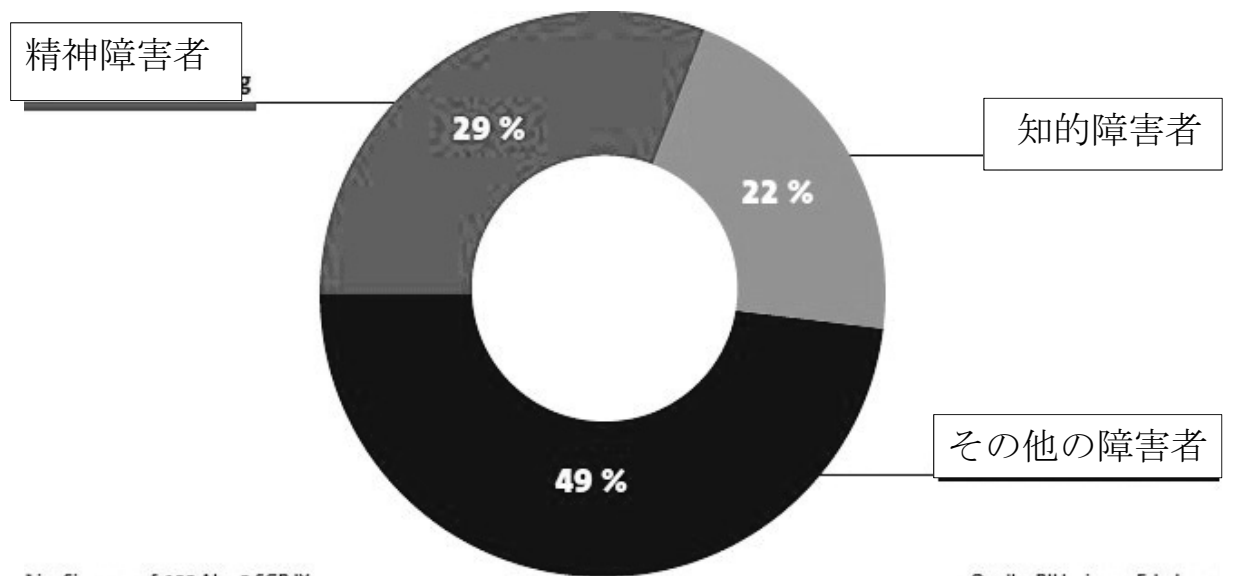


20

**Anzahl der Integrationsprojekte / Beschäftigte in Integrationsprojekten 2016**

Integrationsämter	Projekte 2016	neu 2016	Beschäftigte insgesamt	schwerbehinderte Menschen	besonders betroffene schwerbehinderte Menschen
Baden-Württemberg	81	2	3.676	1.535	1.310
Bayern	91	7	3.816	1.842	1.420
Berlin	37	0	1.280	621	580
Brandenburg	28	0	556	288	269
Bremen	13	3	169	79	77
Hamburg	11	0	240	117	117
Hessen	52	5	2.249	854	767
Mecklenburg-Vorpommern	23	3	263	135	119
Niedersachsen	48	3	1.030	514	481
Nordrhein-Westfalen – Rheinland	130	12	4.201	1.503	1.427
Nordrhein-Westfalen – Westfalen-Lippe	158	4	3.965	2.126	1.943
Rheinland-Pfalz	71	1	2.185	893	773
Saarland	11	0	158	88	88
Sachsen	55	3	1.467	648	630
Sachsen-Anhalt	23	1	k.A.	112	97
Schleswig-Holstein	19	2	k.A.	284	284
Thüringen	28	0	680	320	265
<b>Insgesamt</b>	<b>879</b>	<b>46</b>	<b>25.935</b>	<b>11.959</b>	<b>10.647</b>
Frauen			11.540	4.977	4.415

Quelle: BIH Bericht 2016 / 2017



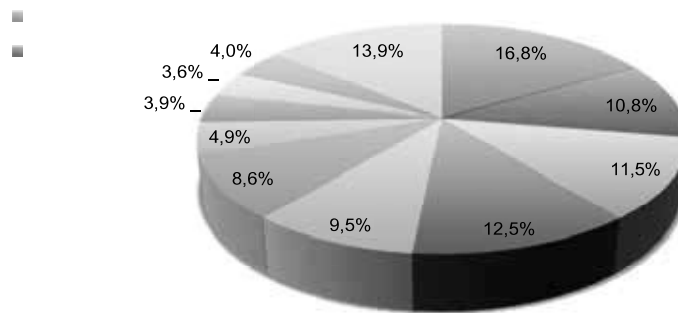
\* im Sinne von § 132 Abs. 2 SGB IX

Quelle: BIH, eigene Erhebung

出所: BIH 2016/2017 年報

## 部門別社会包摂企業

Stand 30.10.2017 (Statistik der FAF GmbH Berlin)



16.8 % レストラン、食堂、カフェ、ケータリング

10.8 % 貿易

11.5 % 緑地整備、パーティ、農業、保全

12.5 % 施設管理

9.5 % Industrie-DL (ohne Recycling u. Druckerei)

8.6 % 工芸品/修理- DL

4.9 % ホテル/会議施設/ペンション

3.6 % Bürodienstleistungen

4.0 % Umzüge, Entrümpelung, Logistik

13.9 % Sonstige unterschiedliche Branchen

3.9 % クリーニング

23

## 社会包摂企業（社会法典第9編第215条）

… 一般的労働市場において、障害の種類もしくは程度またはそれ以外の事情により、あらゆる助成可能性を駆使し、統合専門サービス機関が努力しても就業が難しい重度障害者を対象とする。

24



## 社会包摂企業 (社会法典第9編215条)

- ・ 市場で活発な企業である
- ・ 特定グループから少なくとも30%以上を雇  
わなくてはならない
- ・ **不利益の補償の形で信頼できる支援を受ける**
- ・ **公的補助金ではなく、市場取引を通じて大部分  
の収入を生み出す。**

25

## 社会的使命

- ・ 雇用/ケア  
重度障害者
- ・ 概念的目標グループ  
要件、設立計画
- ・ 人材開発: 継続的教育、統合、  
健康増進
- ・ 非営利組織

## 費用対効果

- ・ 企業家リスク
- ・ 競争力
- ・ 採算性
- ・ 成長見通し
- ・ 助成金からの独立
- ・ 財務力
- ・ 流動性

26

社会包摂企業 (社会法典215条 ⇒社会参加法215条) は

...法的および経済的に独立した企業

- 社会包摂企業 (**Inklusionsunternehmen**)

または、民間部門又は公的部門の雇用主に経営される

- 社会包摂事業所 (**Inklusionsbetriebe**)
- 社会包摂部門 (**Inklusionsabteilungen**)

非営利組織でもいいが、その必要性はありません。

27

社会法典第9編 (社会参加法) 第215条

社会包摂企業 (**Integrationsunternehmen**) は、少なくとも重度障害者を30%雇用しなくてはならない。 (...)重度障害者は通常は50%を超えないものとされている。

社会法典第68条 税コード (AO)

(...) 3. c) 従業員の少なくとも、40%以上が社会法典第9編第132条の意味で特に重度障害者である場合は、特別税制が適用される。

28

特に影響を受ける重度障害者は、

- 知的障害者
- 精神障害者,
- 重い身体的、感覚的、ないし複数の障害を持つ者

又は

- 障害者作業所ないし精神治療のため  
の作業所からの移行
- 特別支援学校の重度障害者
- 社会法典第3編第18条の意味で長期失業者で  
ある重度障害者

29

- I. 連邦雇用エージェンシー  
(6～12か月、給与の20－40%を支払う)
  - II. 財団：活動的人間を含む（人件費確保と投資促進）
  - III. スポンサー
- 
- I 特別プログラム（例：欧州社会基金のプログラム）

30

### Ausgleichsabgabe

1. Kompensation für Leistungsminderung
  - je nach Bundesland verschieden:  
10 – 25% des Lohns für schwerbehinderten Mitarbeiter
  - durch neue Sonderprogramme, wie Budget für Arbeit für Abgänger von Förderschulen oder Übergänger aus Werkstätten für Behinderte: bis zu 80%
  - diese Förderungen sind planbar und zum großen Teil nachhaltig
2. Kapital für Investment
  - je nach Bundesland verschieden:  
25 T€ bis 70 T€ pro neuem Arbeitsplatz für schwerbehinderten Mitarbeiter, meist als Förderung, teilweise auch als niedrigverzinsten Kredites
3. Kapital für Beratung
  - Gründungs-, Erweiterungs- und Krisenberatung (komplette oder anteilige Kostenübernahme)

31

- 採用と人材開発
- 障害者の雇用と企業の競争力保持の両立
- 仕事の流れとプロセスの構築
- 助成金減少への対応

32

- wirtschaftlich „starker Unternehmer“ / Gesellschafter **finanzielle Rücklagen, Eigenkapital, Sicherheiten**
- Erfahrung im **Management, Verwaltung & Controlling**
- **Branchen- und Marktkenntnisse, professionelle Geschäftsführung / Betriebsleitung**
- konkretes Startpotenzial an **Aufträgen** / Markterlösen
- konzeptionelle, betriebswirtschaftliche Vorbereitung **Marktanalyse, Planungsrechnungen**
- ausgewogene **Personalstruktur** und Erfahrung in der Arbeit mit schwerbehinderten Menschen
- „Die gute **Geschäftsidee**“

### 内製化

以前はアウトソーシングされていた活動の  
自企業での提供

### アウトソーシング

内部提供サービスの統合プロジェクト（子会社）  
への委託

### フランチャイズ

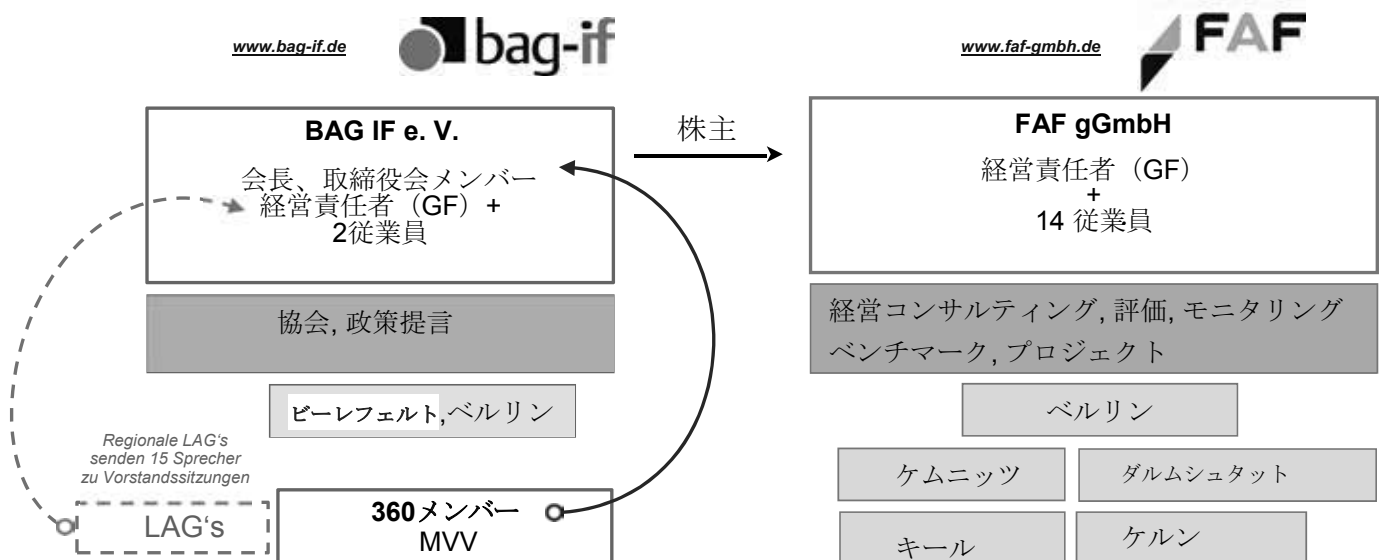
実績のあるビジネスコンセプトの使用

### 一般的統合プロジェクトの創設

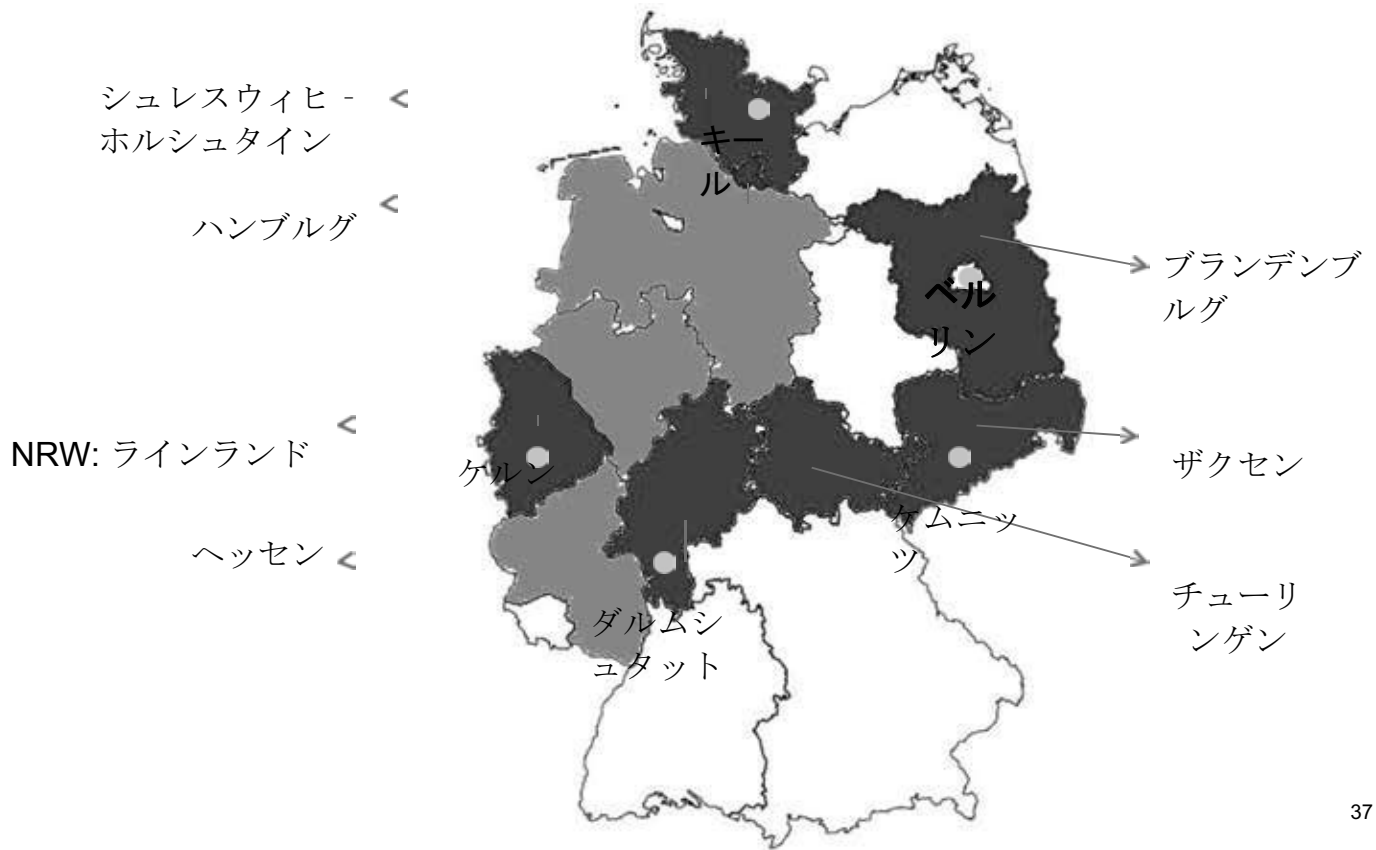
おそらく民間部門の起業家と一緒に

### 事業承継または 買収

## 5. BAG、包摂企業と FAF gGmbH



**879 社会包摂企業 (2016年時点)**  
 雇用労働者25.935人(2016年), 年間売上高約 7億7600万ユーロ



37

1. 個々の企業・創業者に対する相談
  - ・ 設立
  - ・ 成長、統合、危機
  - ・ 報告と専門家の意見 Gutachten und betriebswirtschaftliche Stellungnahmen im Kontext von Förderungen durch I-Ämter und Aktion Mensch
2. 品質向上プロジェクト
  - ・ モニタリングとベンチマーキング
3. 研究、評価, Evaluation, 専門報告書の作成
  - ・ 労働市場政策の問題 (例 : Job4000)
4. 人材育成
  - ・ セミナー、社内セミナー
  - ・ 管理スキルを向上させるための継続的な研修

38

<http://www.bagwfbm.de/category/34>

<https://www.integrationsaemter.de/jahresbericht/67c56/index.html>