

令和元年度地域づくり海外調査研究事業調査報告書

障害者の就労支援から見る社会的包摂

調査地：ドイツ・ベルリン

調査日：令和元年１２月１２日～１３日

一般財団法人地域活性化センター
総務企画部 企画グループ 須藤 宇道

報告書概要

総務企画部企画グループ 須藤 宇道

調査テーマ

「障害者の就労支援から見る社会的包摂」

調査の目的

派遣元である上越市は、障害者の職業訓練や職場開拓、職場定着などの一貫した就労支援・雇用促進に取り組んでいる。障害者の就労は社会参加の機会であり、人手不足が問題となる地方においては担い手の確保にもつながる。しかし、法定雇用率が 2.2%に引き上げられたものの、実雇用率はまだまだ低いのが現状である。現在も就労継続支援サービスの利用者は増加しており、障害者が社会で自立することは依然として難しい状況にある。

こうした背景から、今後の上越市における障害者の一般就労促進の参考とすることを目的に、ドイツの障害者の就労・雇用に関する取組内容について調査を行った。

調査結果

①ベルリン保健社会局

法定雇用率を比較するとドイツの方が高く、調整金も重度障害者が社会参加するためのさまざまな用途に使用されている。このことが示すように、ドイツでは、障害者の就労支援についての社会的包摂の意識が高く、障害者には働くための多くの選択肢が用意されていることがわかった。選択肢の一つとしてインクルージョン企業があげられる。

②インクルージョン企業

調査に訪れた 2 社は、従業員それぞれの特性に合わせていかに仕事をできるようにするか、という視点に立って経営されている。これによって、従業員一人一人が企業を支える人材として役割を持つことになり、それが社会参加へとつながっていることがわかった。

提案

ドイツでの調査結果から、上越市に対して次の 3 点を提案したい。

①協働体制の構築

障害者の就労斡旋から就労後のケアまでを一体的に行うため、関係機関の得意分野を活かせるような協働体制を構築する。

②就労機会の拡大

農福連携とインクルージョン企業の視点を組み合わせた農業経営を支援することにより、就労機会の拡大を図る。

③表彰制度の導入

障害者雇用の取組を周知し、雇用者の意識を啓発することを目的に、他事業者の参考となるような企業や作業所を表彰する。

目 次

1. はじめに	P 1
2. 障害者就労の現状	P 1
(1) 日本の障害者就労	
(2) 上越市の障害者就労の現状と課題	
3. 調査地の選定	P 3
4. 調査結果	P 4
(1) ベルリン保健社会局	
(2) Hotel Grenzfall	
(3) Integra	
5. まとめ	P 11
6. おわりに	P 13

1. はじめに

人口減少や高齢化が進行する現在の日本では、家庭や地域、職場等のコミュニティーにおける共助の機能が弱まっており、高齢者や障害者等だけではなく、様々な人が社会や地域から孤立するリスクが高まっている。

一方で、高齢者や障害者、子ども等の対象者ごとに整備されてきた社会保障制度は、これまでコミュニティーが果たす役割を前提にしながら、それだけでは対応できない課題に対応できるよう整備されてきたが、既存の制度や支援のみでは解決できない多様な課題が生じている。

こうした状況の中、「地域共生社会」という概念が広まってきている。「地域共生社会」とは厚生労働省「我が事・丸ごと」地域共生社会実現本部が掲げる概念で、制度・分野ごとの「縦割り」や「支え手」「受け手」という関係を超えて、地域住民や地域の多様な主体が『我が事』として参画し、人と人、人と資源が世代や分野を超えて『丸ごと』つながることで、住民一人ひとりの暮らしと生きがい、地域をともに創っていく社会を目指すものである。

また、同本部が平成 29 年に公表した「「地域共生社会」の実現に向けて（当面の改革工程）」の中で、社会経済の担い手の減少を背景とする、耕作放棄地の再生や空き家の利活用などの課題は、高齢者や障害者等の就労・活躍の機会を提供する資源でもある、としている。このため、高齢者や障害者等が社会における役割を見だし、生きがいを持って積極的に社会に参加できるよう支援することが重要となる。そのひとつが地域における就労支援である。

そこで本稿では、障害者の就労支援について海外調査を行った結果を紹介する。

2. 障害者就労の現状

(1) 日本の障害者就労

日本では、障害者は身体障害、知的障害、精神障害の 3 区分に分類され、各区分の概数は、身体障害者 436 万人、知的障害者 108 万人、精神障害者 419 万人である。複数の障害を併せ持つ場合もあるため、単純には言えないが、国民のおよそ 7.6%が何らかの障害を有することになる。そのため、障害者の就労は、障害者が自立し社会参加するための重要な要素となっている。

日本における、障害者の就労形態には主に 2 つの種類がある。企業や公的機関等に就職し労働契約を結ぶ「一般就労」と、そのような働き方が難しく福祉サービスの一環として就労する「福祉的就労」である。

一般就労では、企業や公的機関等は「障害者の雇用の促進等に関する法律」により、常時雇用する労働者の一定割合以上の障害者の雇用が義務付けられている。この障害者

の雇用割合は法定雇用率と呼ばれ、民間企業においては 2.2%、国や地方公共団体においては 2.5%、都道府県等の教育委員会においては 2.4%と定められている。

民間企業における平成 30 年度の障害者雇用数は前年比 7.9%増の約 53 万人で、15 年連続で過去最高となっているため障害者雇用が進んでいるような印象を受ける。一方で、表 1 を見ると、企業規模が小さくなるにつれて実雇用率が低下し、法定雇用率達成企業の割合も 50%を下回る傾向にあることがわかる。実際、平成 30 年の法定雇用率未達成企業は 52,991 社あり、そのうち障害者を一人も雇用しない企業が 57.8%と過半数を占める（出典：厚生労働省,令和元年障害者雇用状況の集計結果,2019）など、障害者の一般就労は十分に進んでいるとは言えないのが現状である。

表 1：企業規模別の雇用状況（出典：令和元年障害者雇用状況の集計結果より抜粋）

区分	障害者数	実雇用率	法定雇用率 達成企業の割合
45.5～100 人未満	56,679.5 人	1.71%	45.5%
100～300 人未満	111,128.0 人	1.97%	52.1%
300～500 人未満	49,399.5 人	1.98%	43.9%
500～1,000 人未満	65,439.5 人	2.11%	43.9%
1,000 人以上	277,962.0 人	2.31%	54.6%

福祉的就労は、「障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律」に基づく障害福祉サービスである就労移行支援事業¹や就労継続支援事業(A 型²、B 型³)等を指す。平成 30 年度の各サービスの利用者は、就労移行支援事業が約 3 万 3 千人、就労継続支援事業 A 型が約 6 万 9 千人、同 B 型が約 24 万人である。就労継続支援事業 A 型は雇用契約を結び最低賃金が保証されるのに対して、同 B 型は作業工賃として月額 15,000 円程度が支払われるに留まる。福祉的就労に従事する障害者の約 7 割が就労継続支援事業 B 型の利用者であることから、多くの場合自立生活を営む上では必ずしも十分な収入とは言えない状況にある。

こうしたことから、障害者の就労を支援する制度はある程度整備されているものの、一般就労が十分に進まない中で、福祉的就労では十分な収入を確保することができず、障害者が自立して生活することは容易ではないことがわかる。

¹一般企業での就業や、仕事で独立することを目指す障害者が、本人に見合った職場への就職と定着を目指すして行われるサービス

²支援を受けながら働くための訓練を受けるサービスであり、施設と利用者との間で雇用契約を結ぶもの

³働く場所と居場所が同居する性質を持ち、雇用契約を結ばずに、就労や生産活動の機会提供を行うサービス

(2) 上越市の障害者就労の現状と課題

上越市においては、「だれもが 住み慣れた地域で 安心して暮らせる 自立と共生のまちをつくる」を基本目標とし、自立に向けた取組の充実と共生社会の実現を目指した障害者福祉計画が策定されている。具体的な取組として、一般就労と福祉的就労を促進するため、就労支援コーディネーター及びジョブサポーターの設置、職業訓練や職場開拓、職場定着に向けた支援策などに取り組んでいる。また、平成 27 年度からは、担い手不足と言われる農業分野への就労機会の拡大を目的に、農福連携⁴モデル事業を実施している。

しかしながら、表 2 のとおり、就労移行支援事業の利用者は少なく、増加傾向の就労継続支援事業も大半が B 型の利用者であり、また、表 3 のとおり、福祉施設から一般就労への移行者数も目標値を大幅に下回る。就労移行支援事業の利用者の増加や一般就労への移行率の上昇が喫緊の課題となっており、この傾向が続くようであれば、今後の障害福祉サービスのあり方を抜本的に見直す必要があろう。

表 2：上越市の障害福祉サービスの利用状況（出典：上越市障害者福祉計画）

サービス名	単位	実績		
		平成 26 年度	平成 27 年度	平成 28 年度
就労移行支援事業	人日	1,625	1,591	1,472
	人	82	81	77
就労継続支援事業 (A 型)	人日	173	321	544
	人	12	21	32
就労継続支援事業 (B 型)	人日	6,174	6,871	7,109
	人	337	358	377

表 3：上越市の就労支援による一般就労の状況（出典：上越市障害者福祉計画）

項目	基準値	目標値 (平成 29 年度末)	実績 (平成 29 年度 9 月末)	見通し
福祉施設から一般 就労への移行者数	18 人 (平成 24 年実績)	36 人 (200%)	11 人 (61.1%)	達成は難しい
就労移行支援事業 の利用者数	173 人 (平成 25 年 3 月末)	178 人 (102.9%)	94 人 (54.3%)	達成は難しい
就労移行率 3 割以 上の事業所 [※] の割 合	16.7% (平成 27 年 3 月末、 12 事業所中 2 事業所)	28.6% (14 事業所中 4 事 業所)	54.6% (11 事業所中 6 事 業所)	達成の見込み

※就労移行支援が就労した人のうち、一般就労に移行した人が 3 割を超える事業所

⁴農福連携とは、障害者等が農業分野で活躍することを通じ、自信や生きがいを持って社会参画を実現していく取組

3. 調査地の選定

各国における障害者雇用政策は、2 種類に大別できる。すなわち、包括的な差別禁止規定により障害者雇用を目指すものと、差別禁止規定に加えて雇用割当を課す法定雇用率制度である。前者は、主に米国や英国、スウェーデンで見られるのに対し、後者は、日本をはじめドイツ、フランス等欧州の多くの国や中国、韓国で採用されている。

障害者雇用政策に関する調査地として、日本と同様に雇用割当制度を採用するドイツを選定した。ドイツにおいては 1974 年に制定された重度障害者法により、割当雇用制度等を核とする障害者雇用促進施策が実施されてきたが、2001 年に社会法典第 9 編 (Sozialgesetzbuch IX、略称 SGB IX) が策定され、障害者の雇用状況を改善するための積極的措置がとられる等、日本が見習うべき施策が進められている。また、ドイツでは、障害者政策において、障害者を既存の社会に組み込む「統合 (Integration)」から、すべての人の違いを受け入れて共に社会を創る「包摂 (Inclusion)」という考え方へ変化している。こうした背景から、障害を持つ者と持たない者が共に働き、重度障害者にも配慮された職場を提供するインクルージョン企業が生まれた。インクルージョン企業は、他国ではソーシャルファームと呼ばれることが多く、一般就労と福祉的就労の間に位置する障害者にとって第 3 の働く場として位置となるものである。

これらのことから、ドイツにおいて障害者が一般労働市場へ包摂される仕組みを調査することで、障害者の一般就労や福祉的就労から一般就労への移行に関する示唆が得られるのではと考えた。そこで、インクルージョン企業を中心に障害者就労を支援するベルリン州保健社会局と、ベルリン市内のインクルージョン企業である Hotel Grenzfall 及び Integra を調査先とした。

4. 調査結果

(1) ベルリン保健社会局

ドイツは 16 の州から構成される連邦国家であり、各州は主権を持ち、州政府はドイツにおける地方行政の要でもある。首都ベルリン市には、単独で州と同じ行政権限が認められている。

ベルリン保健社会局 (Landesamt für Gesundheit und Soziales 以下「LaGeSo」という。) は、ベルリン市にある 10 の州行政機関の一つであり、市



▲LaGeSo で統合局を担当する Nelli Stanko 氏

民の健康や社会保障に関する業務を所管し、統合局（Integrationsamt）としての機能を併せ持つ。統合局は、障害者の社会参加のための業務を行う行政機関であり、主な業務や所管する制度は、以下のとおりである。

①障害者雇用割当制度

ドイツでも日本と同様に、障害者の雇用割当制度が導入され、法定雇用率が定められているが、障害者の認定基準が異なる。ドイツでは、身体的、知的、精神的な能力の欠如による影響を10単位で判定し、0～20が障害無し、30～40が障害者、50以上が重度障害者として認定される。ドイツの法定雇用率はこのうち重度障害者の雇用率を意味する。対象は、20人以上の従業員を雇用する企業等であり、全従業員の5%以上の雇用が義務付けられている。ベルリン市内には、2018年時点で従業員20人以上の企業が6,624社あるが、法定雇用率を達成している企業はそのうちの32%である。

②賦課金

企業等で重度障害者の雇用が法定雇用率の5%に満たない場合、達成率に応じて雇用に賦課金が課される。達成率と賦課金は、以下のとおりである。

重度障害者の雇用率	0%～2%未満	不足人数×€320
	2%～3%未満	不足人数×€220
	3%～5%未満	不足人数×€125

ベルリンでは、2018年の賦課金による歳入が約€3,820万であった。統合局で徴収した賦課金はその20%が調整金の基金として連邦労働社会省に支払われる。残りの80%は統合局による重度障害者の就労支援策として、雇用者、重度障害の被雇用者、後述する障害者就労支援機関、インクルージョン企業等へ給付される。

<雇用者への給付>

2018年の給付総額は約€643万であり、給付内容は以下のとおりである。

ア. 重度障害者のための仕事の創出

重度障害者を雇用するため、新規の業務を創設すると最大€15,000の助成金が給付される。

イ. 重度障害者の労働環境整備

パソコン導入や自動ドア設置等のハード面の整備や、職業訓練等の技術面でのサポートに対して助成金が給付される。

ウ. 重度障害者を雇用することで発生する負担に対する給付

障害のない従業員と比較し、重度障害者の従業員がいることで生産性が低下する場合や、重度障害者の業務の支援者を配置する場合に助成金が給付される。

<重度障害の被雇用者への給付>

2018年の給付総額は、約€637万であった。給付内容は、デジタルデバイスの導入な

どの労働環境整備のほか障害に対応した通勤用車両の購入、住宅のバリアフリー化、起業支援、キャリアサポートなど様々である。なおベルリンでは、労働時の作業支援者を雇うための助成金が最も多くなっている。

③障害者就労支援機関（IFD）

IFD は、重度障害者の就業を支援する第三者機関である。ベルリンの場合、LaGeSo が業務を委託し、重度障害者本人や雇用者に助言等を行う。

重度障害者には、助言のほかに就労斡旋も行っている。雇用者に対しては、障害の特性や準備方法等、重度障害者を雇用する上で不可欠な受け入れ体制についての助言を行っている。また、雇用後の両者間の問題解消にも尽力する。そのほか重度障害者本人に適した職場と企業が求める人材をマッチングする等、LeGeSo ではカバーできない実務的なニーズを埋める役割を担う。

ベルリン市内には現在 6 社の IFD があり、そのうち 3 社は地域別にあらゆる障害に対して支援しており、残りの 3 社は聴覚障害者向けや起業希望者向け等専門分野に特化した支援を行っている。

④インクルージョン企業

インクルージョン企業（Inklusionsbetriebe）⁵は、一般企業・公的機関における障害者雇用と障害者作業所における福祉的就労の間に位置する障害者にとって第 3 の働く場となるものである。

インクルージョン企業として統合局に認定されるには、重度障害者の雇用割合が全従業員の 30%超となることが条件となる。ただし、従業員のバランスの問題から上限は 50%とされる。

インクルージョン企業に認定されると、前述の助成金に加え、経営相談や事業立ち上げ、設備投資等のための給付を受けることができる。また、通常一般企業の法人税は 19%であるのに対し、インクルージョン企業は 7%となるなど、様々な面で優遇を受けられる。

さらに、障害のない従業員と同様の労働契約を結び、給与も同一の基準が適用される。このため、福祉作業所で労働に従事していた障害者が一般労働市場で働きたい場合に、適切な形でキャリアアップができる土台にもなる。

一方で、市場の中で一般企業と同じ土俵で競争し、利益を得る必要があるため、ビジネスの視点と福祉の視点を両立させることが求められる。

市内には 2018 年時点で 38 のインクルージョン企業があり、合計労働者数 1,506 人のうち、687 人が重度障害者である。

2016 年 5 月には、インクルージョン企業の設立促進を目的として、連邦労働社会省

⁵障害者の一般就労への移行を目的に 2001 年に設立され、社会法典第 9 編に規定されている。

により特別給付制度「Alle Im Betrib (all in operation)」が創設された。前述のとおり、連邦政府に収められ法定雇用率に満たない場合に課せられる賦課金のうち連邦政府に収められる 20%は、障害者の就労に向けた様々なプログラムに使うため各州に再分配されるが、ベルリンにおけるプログラムでは、3 年間（2016 年～2019 年）の実施期間のうち、2016 年だけで 120 の重度障害者のための仕事の創出や職業訓練所の設立に支出された。

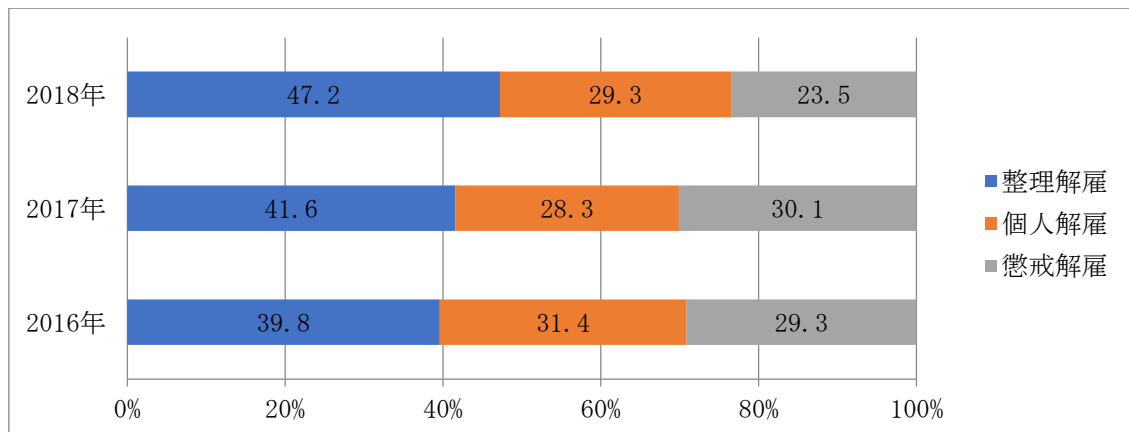
⑤不当な解雇の保護

企業等に雇用される重度障害者は、一般的な解雇保護法に加え、障害を理由に不当に解雇されない特別な保護を受けている。重度障害者には、労働契約締結後の最初の 6 ヶ月間は障害のない労働者と同じ解雇保護法が適用される。その期間が経過した後に重度障害者を解雇する場合は、使用者は解雇したい旨を統合局に申請する必要がある。解雇申請を受理した統合局は、書類審査後に雇用者及び重度障害者本人と面談し、不当解雇に該当しないか審議の上、その可否を決定する。

2018 年の解雇申請は 1,018 件あり、82%が承認、18%が却下されている。

なお、解雇には主に 3 つの形態がある。企業規模縮小に伴う人員整理のための整理解雇、障害に起因する長期欠勤による個人解雇、不正行為や重大な労働契約違反等による懲戒解雇である。2018 年は、整理解雇が約半数を占めた（図 1 参照）。

図 1：ベルリンにおける解雇申請の解雇理由（出典：LaGeSo の資料を基に筆者作成）



⑥事業者の表彰制度

LaGeSo は独自の取組として、法定雇用率を満たす企業を対象にインクルージョン賞を授与している。この取組は 2003 年に始まったもので、重度障害者本人と雇用企業を表彰すると同時に、他の企業の意識啓発を目的としている。また、重度障害者が働く環境づくりには、本人と雇用者の努力に加え、同僚の支援が必要であり、チームとしてうまく機能していることを称える意味も併せ持つ。

賞には企業規模別に3つのカテゴリーがあり、各受賞者は€10,000 と上院議員と LeGeSo 代表の署名入りの証明書が授与される。

毎年平均して40件程度のエントリーがあり、2019年は大企業部門で財閥系病院、中企業部門で葬儀会社、小企業部門で印刷会社が受賞した。

この賞は、ベルリンの大手の新聞に掲載されるなど、広く市民に知らされるため、重度障害者の就労の現状の周知に役立っている。



▲掲載された新聞

⑦今後の課題と展望

ベルリンに限らずドイツ全土で、法定雇用率を満たさない企業はまだ多い。その原因には、重度障害者は働く能力が低いという偏見がある。しかし、多くの場合は適切な環境が整っていれば一般の労働者と同様に仕事ができる。また、重度障害者雇用で発生する負担は、連邦政府や統合局からの給付により補うことができる。こうした重度障害者の雇用に関する情報をさらに周知していくことが重要である。

重度障害者の雇用の増加は、一般の労働者と同じように給与を受け取りながら社会参加の場を得ることができるため、結果として国の財政負担の減少にもつながる。

(2) Hotel Grenzfall

①企業概要

Hotel Grenzfall は、社会法人団体 Die Hoffnungstaler Stiftung Lobetal が経営する37の客室を有するホテルで、会議室やレストラン等が備わっている。また、隣接するゲストハウスも経営している。

合計81人の従業員のうち38人が重度障害者で、それぞれの特性に応じて、受付やレストランのウェイター、ベッドメイキング等の業務に従事する。



▲経営責任者の Beatrix Waldmann 氏 (左)

②インクルージョン企業としての取組

同ホテルは、重度障害者の労働環境および高齢宿泊客等の利便性に配慮してバリアフリー化を実現しており、今後高齢化が進展するドイツにおいて需要増が期待されている。また、インクルージョン企業が経営することを理由にこのホテルを選ぶ個人客や、出張

時の滞在先として年間契約する企業もある。

同ホテルでは、バリアフリー以外にも重度障害者の働きやすい環境を積極的に整備している。最近ではデジタルデバイスの導入により業務の効率化を図った。導入のために約€4,000 の費用が発生したが、統合局からの助成金を活用し、ホテルの負担分はその 20%に収まっている。環境整備や人材の配置には一般企業よりもお金がかかるため、経営責任者は、常に効果的な補助金や助成金の活用を意識している。



▲併設するレストラン

また、経営責任者は、より働きやすい環境にするため、従業員個々の特性への対応とチームビルディングの重要性を認識している。

重度障害者とは、3 ヶ月間の訓練と面談を通じて適性を判断の上、労働契約を結ぶ。与えられた仕事にうまく順応できない場合には、従業員の特性を考慮し別の仕事を割り当てる。また、すべての従業員に責任と課題を与え、成果に応じて各自がステップアップできる仕組みとしている。しかし、重度障害者本人だけでは解決できない問題も多いため、提供するサービスごとにチームを組んで業務にあたらせている。チームごとにリーダーを任命し、問題発生時の対応策を常に複数用意させる。

経営責任者は、経営上の課題に、コスト削減を挙げる。そのため、ホテルの運営上発生する業務はできるだけ外注せず、例えばリネンサプライはホテルの従業員で行う等、内製化を目指している。それにより、多くの業務が発生し、より多くの雇用を生むことになる。



▲開放的な会議室

Hotel Grenzfall の調査を通して、障害の有無に関わらず、従業員を徹底して平等に扱う姿勢こそが、重度障害者が働きやすい環境づくりにつながることを理解できた。

(3) Integra

①企業概要

Integra は、社会政治擁護団体 Sozialverband Berlin – Brandenburg が経営母体となる企業であり、非営利有限会社としてパーティー用品（パーティー用の食器や什器等）のレンタルと、建物清掃サービスを行う。

80 人の従業員のうち、36 人が重度障害者である。レンタルと清掃サービスはいずれも重労働であるため、障害の有無に関わらず従業員の特性に応じた業務の割当を行っている。



▲経営責任者の Karl Bubenheimer 氏（中央）

②インクルージョン企業としての取組

パーティー用品レンタルの提供先の多くは、ケータリング会社である。食器の運搬は特に体力が必要であり、大半は男性職員が従事する。障害者でも作業を行えるような機器の導入、作業に合わせた建物の設計等、働きやすい環境が整えられている。

建物清掃サービスは、初期投資が比較的少ないこともあり、ドイツの約半数のインクルージョン企業がこのサービスを行っている。Integra は、ベルリンにある 7 社の建物清掃サービスを提供するインクルージョン企業の 1 社である。ベルリンでは清掃員の時間給は統一されており、Integra でも障害の有無に関わらず同一労働同一賃金の給与体系となっている。



▲レンタル用品を保管する巨大な倉庫

Integra は、それぞれの部門で他企業との差別化を図っている。

ア) パーティー用品のレンタル

ベルリン市内であればどこにでも配達するサービスを行っている。このサービスが成功したこともあり 650 以上の顧客を獲得し、パーティー用品レンタル企業はベルリンだけで 30 社ほどあるが、Integra は上位 5 番目の売上を誇る。

イ) 建物清掃サービス

このサービスは、通常面積当たりの単価で契約するが、Integra の料金は他社と比較すると割高である。これは、重度障害者の作業には時間を要することによる。このため Integra では、より丁寧な作業により清掃の質を向上させることで顧客を確保している。ただし、その分コストも嵩み利益の確保が困難であることから、ビジネスモデルの再考を迫られている。



▲回収した食器を洗浄する作業場

また、Integra では職業訓練に力を入れている。ドイツには学術的教育と職業教育を同時に進めるデュアルシステムがあり、ベールフスシューレ(Berufsschule)と呼ばれる定時制職業学校と、インクルージョン企業や一般企業で同時に教育を受けることができる。Integra もデュアルシステムの訓練生を受け入れており、重度障害者だけでなく、学習障害者や難民等多くの就労困難者にも職業訓練の場を与えている。こうした取組は、Integra が求める人材の確保にもつながっているという。

経営責任者は、居心地の良い場所ではなく、障害の有無に関わらず全ての従業員が働ける環境づくりを行っている。障害や老化による身体機能の低下によって生じる負担を軽減する機械を導入する等、従業員の特性に応じて仕事を割り当て、そのサポートに努めている。今後は、より良いアシスタントデバイスを導入することで、生産性の向上に取り組むとのことである。

Integra の調査を通して、障害者の働く環境を整備することと、他企業との競争を通して利益を得ることのバランスをとることの難しさを感じた。

5. まとめ

本調査では、ドイツの障害者の就労に係る支援制度について調査を行った。ドイツでは日本と同様に雇用割当制度を導入しているが、法定雇用率を比較するとドイツの方が高く、また未達企業に課される賦課金も重度障害者が社会参加するための様々な用途に使用されている。このため、ドイツにおいては、重度障害者が働くための選択肢と支援が多く、その一つがインクルージョン企業である。今回調査で訪問したインクルージョン企業2社では、いかに心地よい居場所をつくるかという視点ではなく、従業員それぞれの特性に合わせて仕事を割り当てることを念頭に経営していた。従業員それぞれが企業を支える役割を果たすことで、障害者の社会参加が実現されるのではないだろうか。

日本でもドイツのインクルージョン企業のように福祉的就労と一般就労の中間に位置する第3の働く場が必要であると感じた。障害者の就労の観点から、ドイツでは「障害」を中心に考えるのではなく、「人」を中心にどのようにサポートすべきかが考えられている。この考え方は、日本が目指す地域共生社会の実現のためには不可欠なものである。

ドイツでは、障害者や移民等の問題に対して、これまでのような既存の社会に組み込む「社会的統合 (Integration)」から、共に社会を形成する「社会的包摂 (Inclusion)」という考え方へと変わってきた。これは日本が目指す地域共生社会の理念に通ずるものであり、障害者の就労に限らず、日本が直面する様々な課題に対応するために不可欠な考え方であると感じた。

ドイツの障害者就労支援制度を参考にして、上越市が進めるべき取組として、以下の3点を提案する。

①協働体制の構築

一般就労を促進するためには、障害者の個々の特性と業務内容とを適合させることが必要となる。その示唆を与えるものとして、ドイツの障害者就労支援機関 (IFD) が挙げられる。障害者と企業の上に立ち、両者の悩みを解消することで、一般就労への移行が促進されることが期待される。上越市にはハローワークや障害者就業・生活支援センター等の支援機関があるが、IFD の事例に習い就労斡旋から就労後のケアまで行うべく、関係機関が互いの機能や役割を理解し、各機関の得意分野を活かした協働体制を構築することを提案する。

②就労機会の拡大

障害者の就労機会として、厚生労働省や農林水産省が推進する「農福連携」が注目される。ベルリンのホテルやレンタル業の事例に習い、農業において障害者の特性に合った仕事を割り当てることができれば、担い手不足の解消と障害者の一般就労の両方に寄与することができる。上越市においては、平成 27 年度から農福連携モデル事業を実施しているが、農業分野への就労につながったのは1人に止まっている。その原因として、障害者の特性に合わせた業務の割当ができていないことや、職場定着を支援する人材が不足していることが考えられる。農林水産省の農福連携人材育成支援事業を活用し、農福連携の専門人材を企業や社会福祉法人等に派遣することを提案する。

③表彰制度の導入

障害者雇用は表立って周知されることが少なく、多くの市民には障害者の就労や就労継続支援等の作業所の実態かを知らず、また知る術もない。LaGeSo では法定雇用率を満たす企業のうち、優れた取組を行う企業を表彰しており、この賞がベルリン市民への啓発にもつながっている。上越市においても、表彰制度を導入し、取組の周知と意識啓

発を図ることで、障害者にとって新たな選択肢となる企業が出てくることを期待したい。

6. おわりに

今回、海外調査研究事業という貴重な学びの機会を提供して下さった派遣元の上越市と一般財団法人地域活性化センターに対して感謝を申し上げます。また、熱い思いを聞かせて下さった LaGeSo および Hotel Grenzfall、Integra の経営者及びスタッフの皆様、細やかな気配りで視察を実りあるものにして下さった現地通訳の鈴木麻衣氏ほか、調査にご協力いただいたすべての皆様にお礼を申し上げて結びとする。

【参考文献・資料】

- ・『『地域共生社会』の実現に向けて』／厚生労働省
- ・「令和元年版 障害者白書」／内閣府
- ・「平成 30 年障害者雇用状況の集計結果」／厚生労働省
- ・「これならわかる障害者総合支援法」／二本柳 覚、鈴木 裕介、遠山 真世（翔泳社）
- ・「上越市障害者福祉計画（平成 30 年度～平成 32 年度）」／新潟県上越市
- ・「障害者雇用義務制度と障害者雇用の課題」／藤田 順（国立国会図書館）
- ・「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」／小田 美季