

イギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援制度

松原 義弘*

A Study on Individual Employment Support Systems for Persons with Disabilities in the UK

Yoshihiro MATSUBARA

Abstract

The purpose in this paper is to reveal the individual employment support systems for persons with disabilities in the UK, mainly focusing on Jobcentre Plus and Disability Employment Advisers.

1. はじめに

イギリスでは1944年に障害者雇用法（Disabled Persons (Employment) Act）が制定（1958年に改正）され、長らく障害をもつ人の雇用に関する基本法制と位置づけられてきた。同法の特徴は、①3%以上の「登録障害者」の雇用を義務づける割当雇用制度（20人以上の民間事業所に適用，罰則規定無し）、②各地の職業紹介所への「障害者雇用担当官」の配置、③レンプロイ公社を通じて保護雇用サービスを公的に保障、の3点であった¹⁾。同法は1995年に障害者差別禁止法（Disability Discrimination Act 1995、以下DDA）が制定されたことによって廃止され、イギリスでは割当雇用制度の代わりに労働者の募集、採用及び雇用の継続に際して使用者が障害をもつ人々を差別することを禁止する法制が導入された。

周知の通り日本における障害をもつ人の雇用制度は、障害者雇用促進法²⁾による割当雇用制度を基軸としている。イギリスにおける割当雇用制度から雇用差別禁止法制への転換といった近年の動向は、日本における障害をもつ人の雇用制度を考えていく上で参考になる点が多いと考える。DDAは障害をもつ被用者や求職者を障害をもたない人々と比較して実質的に不利益にする使用者の雇用の仕組みまたは使用者が占有する施設の物理的特徴に対して、使用者が「合理的調整」（reasonable adjustments）を行うことを義務づけている（4A条1項³⁾。DDAに基づく障害をもつ人への雇用・就労支援は、使用者の「合理的調整」の一環

として行われることが原則である。その一方でイギリスでは、政府がジョブセンター・プラスを通じて職業へのアクセス支援を行うなど、できるだけ多くの障害をもつ人が働けるよう雇用・就労サービスを提供している。

そこで本稿では、イギリスにおける雇用差別禁止法制の下で行われている障害をもつ人への雇用・就労支援制度、その中でも特に公的な支援制度について概要と特徴を明らかにする。また日本の障害をもつ人の雇用・就労支援制度と照らし合わせて若干の比較考察を行う。

2. ジョブセンター・プラスによる雇用・就労支援

イギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援に関する施策は、Department for Work and Pensions（イギリス雇用年金省、以下DWPと表記）が主管庁となって行われている。そのDWPの一組織であるジョブセンター・プラス（Jobcentre Plus）が地域レベルで設置され、障害をもつ人への雇用・就労支援に関するサービスを提供している。

ジョブセンター・プラスは、日本の公共職業安定所と同様の役割を果たしていたジョブセンター（Jobcentre）と社会保障事務所（Social Security Office）とを統合させたセンターで、近年設置が進められている。一般職業紹介サービスの他に、就労年齢にある者に対する所得補助等の各種給付サービスも提

2 イギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援制度

供している⁴⁾。障害をもつ人へのサービスについては、障害給付⁵⁾に関する業務の他、以下のような雇用・就労支援を行っている⁶⁾。

2. 1. 障害者雇用アドバイザー (DEAs)

ジョブセンター・プラスでは障害者雇用アドバイザー (Disability Employment Advisers, 以下DEAsと表記) を置き、以下のような雇用・就労支援サービスを提供する⁷⁾。

- ① DEAs は求職中の障害をもつ人について、その人に適した職が見つかるよう最善の方法を計画する。
- ② DEAs は、既に職を得ている障害をもつ人と、現在の仕事の状況について話し合う。その人が障害や疾病を理由に職を失うおそれがある場合に、その人またはその人の雇い主に対して、雇用・就労を継続できるよう助言や実際的な方法を見出すための調査を行う。
- ③ DEAs は障害をもつ人について、働く上での障害の状況や働く能力、そして障害や疾病の状況が希望する職務の遂行にどのような影響を及ぼすのかアセスメントを行い、行動計画 (Action plan) の作成に活かす。
- ④ DEAs は障害をもつ人の経験や技能に適した職を探し出し (Job-matching)、照会し、障害をもつ人に知らせる。
- ⑤ DEAs は、障害をもつ人が就労を継続できるよう効果的な方法を調査し、障害をもつ人と雇用主の双方に助言等を行う。
- ⑥ DEAs は障害をもつ人が職を得たら、その職を継続できるよう、障害をもつ人と共に行動計画 (Action plan) を見直す。
- ⑦ DEAs は、障害をもつ人が働く上でDDAがどのようにその人を保護するのかを説明する。

このようにDEAsは障害をもつ人の仕事における環境や障害の状況をアセスメントし、適した職を探し、障害をもつ人と雇用主の双方に対してアドバイスを行っており、障害をもつ人の雇用・就労において人的、直接的、継続的支援を提供する重要な役割を担っている。

2. 2. 職業へのアクセス支援 (Access to Work)

職業へのアクセス支援 (Access to Work) プログラムはジョブセンター・プラスにより提供されるもので、障害をもつ人が仕事をする上で支障となるものを取り除くための実際的なアドバイスや、特別な費用の給付などが用意されている。障害をもつ人の雇用・就労支援のための費用給付には以下のものがある⁸⁾。

- ① 障害をもつ人の雇用・就労に係る特別な補助器具や備品等にかかる費用。
- ② 障害をもつ人が働けるよう事業所の建物や現在の機器・備品等を調整するための費用。
- ③ 障害のために公共交通機関を利用できない人が通勤するために必要な特別な費用。
- ④ 障害をもつ人を職場で支援する支援者を置くための費用 (視覚障害をもつ人のための音読者等)。

これらのプログラムは、障害をもつ人が仕事をする上で必要に応じて柔軟に提供されるようになっており、雇用・就労の継続という点で費用面からサポートが行われている。

さらに本プログラムでは、使用者に対しても次のような費用給付が行われる⁹⁾。

- ① 特定の障害をもつ従業員が必要とする建物や労働環境の整備。
- ② 特定の仕事のニーズにあわせた特別な設備または現在の設備の改善。

このように本プログラムは、雇用主のみならず障害をもつ人へも費用給付が行われる点が日本とは異なっている¹⁰⁾。

2. 3. 職業準備 (Work Preparation)

ジョブセンター・プラスは、一人ひとりの状況に応じたWork Preparation (職業準備, 以下WPと表記) を提供する。DEAsは、仕事をする上で各人がもつ障害について評価し、それに対応する準備訓練を提供する。このプログラムは通常6週間まで続けられ、必要に応じてそれ以上の期間行うことも可能である。このプログラムは、これから職業に就こうとしている人だけでなく、障害を理由に職を失った人にも提供される¹¹⁾。このようにWPは、一人一人の障害に応じてアセスメントと職業準備訓練が行われる点に特徴がある。

2. 4. ワークステップ (Workstep)

仕事を見つけたり継続したりすることが相当に困難である障害をもつ人に対し、効果的に仕事ができるよう適切なサポートを提供するプログラムがワークステップである。これは障害をもつ人が職場環境においてその潜在能力を十分発揮できるようにするもので、雇用主と共に発達計画 (Development Plan) が策定され、必要なトレーニングや仕事上の学習への支援が行われるものである。人的支援を中心とした援助付き就業プログラムで、DDAに基づき障害者雇用アドバイザーが同法に定める定義に適合する障害をもつ人に支援を

行い、雇用主にも実質的な支援を提供するものである¹²⁾。障害者雇用アドバイザーは、ワークステップによる雇用・就労支援が適切であるかどうかを障害をもつ人と共に話し合い、アドバイスを行う¹³⁾。

2007年2月に筆者が訪問したロンドン市内にある Wandsworth Jobcentre Plus では、学習障害 (learning difficulties) をもつ人に対しワークステップ・プログラムが行われおり、実際の流れは以下の通りである。

- ① DEAs が障害をもつ人と面会し、アセスメントを行い “All about you” と呼ばれる書類を作成する。
- ② DEAs は発達計画 (Development Plan) を障害をもつ人と共に作成し実施する。
- ③ 障害をもつ人はインターネットや新聞で職を探し、DEAs はそれをサポートする。就職の面接の練習等も行う。
- ④ 実際の就職の面接でサポートを行う。
- ⑤ 就職した最初の数日間においても発達計画 (Development Plan) をさらに続ける。
- ⑥ 障害をもつ人が必要とするサポート、例えば健康や安全面、職場でうまくやっていくためのサポートなどについて、DEAs は雇用主に理解させる。
- ⑦ DEAs は職場を定期的に訪問し、障害をもつ人が職場に定着するよう継続的なサポートを行う。また、この訪問の際に DEAs は発達計画 (Development Plan) を障害をもつ人と共に確認し、実際に職場で得た技能や新たに直面した問題等を把握し、その後の支援に活かす。

このプログラムで支援を受けている障害をもつ人は、そうでない人と同じ条件で働かなければならないが、他の従業員と同様の適切な賃金が支払われる。

このプログラムは特定の障害をもつ人に対する特別な雇用・就労支援制度として機能しており、発達計画 (Development Plan) の策定とそれに基づく継続的支援に特徴がある。

3 ニュー・ディール (New Deal)

イギリスの雇用に関するニュー・ディール政策は、若者、ひとり親、50歳以上、障害をもつ人など6つのカテゴリーに分け、雇用されていない人々への就労支援を中心に行われている¹⁴⁾。

障害をもつ人のニュー・ディール (The New Deal for Disabled People (NDDP)) は、ジョブ・ブローカー (Job brokers) が障害をもつ人に様々な雇用・就労支援を行うことを中心としたプログラムである。ジョブ・ブローカーは民間企業、行政機関、ボランティ

ア団体からジョブセンター・プラスによって選ばれた支援者で、障害をもつ人に対して準備訓練、職業経験、職業トライアル、職場適応などについて支援を行う。ジョブ・ブローカーによる支援は、就職後も6か月間は受け続けることができる¹⁵⁾。窓口はジョブセンター・プラスであり、インターネットを通じてジョブ・ブローカーを探せるホームページも用意されている¹⁶⁾。

本プログラムでは、具体的には以下のような支援が行われる¹⁷⁾。

- ① 障害をもつ人が仕事を得るためのアドバイスの提供。
- ② 障害をもつ人のスキルと、雇用主が求める能力とのマッチング。
- ③ 就職の際の申込用紙や履歴書の書き方、面接の受け方等のサポート。
- ④ 障害をもつ人が住む地域の求職情報に関するアドバイス。
- ⑤ 障害をもつ人が仕事をスタートさせる際に必要な種々の支援。

本プログラムは、多様な経歴をもつジョブ・ブローカーの中から障害をもつ人が自ら選んで雇用・就労支援を受けられる点に特徴がある。

4. 就労形態

イギリスにおいて、障害をもつ人が就労する形態については、以下から柔軟に選べるようになっている¹⁸⁾。

- ① パートタイム・ワーク (Part-time work)
労働時間が週16時間未満の場合、所得補助金 (Income Support) を受けられる。
- ② ジョブ・シェアリング (Job-sharing)
フルタイム雇用を2人の障害をもつ人で分担できる。障害をもつ人がその知る人と仕事を分担したいと思う場合は、雇用主にその考えをいつでも提示することができる。
- ③ フレキシブル・ワーキング (Flexible working)
雇用主の同意により、障害をもつ人が働く時間を自分で調整できる制度。始業・終業時間や残業などをいつでも設定するかを障害をもつ人自身が決めることができる。
- ④ セルフ・エンプロイメント (Self-employment)
障害をもつ人が自分自身のために働く制度であり、フレキシブルに働ける制度であるが所得税などを自分で支払う等、自分自身で責任を持たなければならない。
- ⑤ ボランタリー・ワーク (Voluntary work)
働く経験を得るためや、障害をもつ人の興味に応じた働く分野を見出すために賃金を得ないで働く制度。

4. イギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援制度

⑥ エイジェンシー・ワーク (Agency work)

設定された一定の期間を働く制度。

⑦ ターム・タイム・ワーキング (Term-time working)

学校に通う子供がいる場合に、学校が休業の期間は仕事から離れる制度。

⑧ ホリデイ・ワーキング (Holiday working)

大学で学んでいる障害をもつ人が大学の休日・休業中に働く制度。

また、障害をもつ人が Incapacity Benefit (障害給付金) や Severe Disablement Allowance (重度障害手当) を受給している場合、Permitted work という手当給付に影響を及ぼさない働き方をすることができ、これは週16時間以上の労働への移行のために役立つ制度である。

イギリスでは上記のように、柔軟な就労形態を用意することにより、障害をもつ人が就労に入りやすく継続しやすい配慮がなされている。

5. おわりに

本稿ではイギリスにおける障害をもつ人の雇用・就労支援制度について、特にジョブセンター・プラスが提供する支援サービスを中心に概観し、その特徴を明らかにしてきた。

ジョブセンター・プラスでは障害者雇用アドバイザー (DEAs) が雇用・就労支援に大きな役割を担っている。DEAs が障害をもつ人の適職探しから就職面接の支援、雇用主へのアドバイス等を行い、就職後も定期的に職場訪問を行うなど人的、直接的、継続的な支援サービスの提供が制度化されている。日本では主に職業相談や職業斡旋は公共職業安定所で、職業アセスメントや職業訓練、雇用・就労支援は地域障害者職業センターや障害者雇用支援センター等でサービスが提供されているが、制度が分立している。この点イギリスでは、地域レベルで設置されているジョブセンター・プラスが一元的な窓口となり、障害をもつ人は障害関連手当の給付から雇用・就労支援の相談やサービスの提供まで、いわゆるワンストップ・サービスを受けることができる仕組みになっていることは評価できるであろう。

また、雇用におけるニュー・ディール政策において、障害をもつ人が多様な経歴をもつジョブ・ブローカーの中から自分にあった人を選ぶことができ、自らの雇用・就労支援プログラムを共に作成し実行できる制度となっている点や、柔軟で多様な就労形態が用意されている点などは日本の障害をもつ人の雇用制度を考えていく上で示唆が得られるものであろう。

本稿ではイギリスの障害をもつ人の雇用・就労支援について、制度面からの検討を行ったが、その支援の実態、政策の成果までは検討できなかった。今後の課題としたい。

註

- 1) 児島美都子編『障害者雇用制度の確立をめざして』法律文化社 (1982年) 107頁、松井亮輔「障害者福祉サービス」社会保障研究所編『イギリスの社会保障』東京大学出版会 (1987年) 282頁参照。
- 2) 障害者の雇用の促進等に関する法律 (昭和35年法律第123号)。本稿では便宜上「障害者雇用促進法」と表記する。
- 3) 鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用 (一)」島大法学第40巻第4号 (1997年) 56-57頁。
- 4) 厚生労働省「2002年海外情勢報告」第1部2002～2003年の海外情勢第1章第2節イギリス、参照。
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpyi200201/b0220.htm>
- 5) 例えば Statutory Sick Pay, Incapacity Benefit, Income Support, Disability Living Allowance など。
- 6) Jobcentre Plus, A guide for disabled people, those with health conditions, and carers, 2005, p.3.
- 7) Ibid., at p.40-41.
- 8) Ian Greaves, Disability Rights Handbook 31th Edition April 2006-April 2007, Disability Alliance, 2006, p.95.
- 9) 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『諸外国における障害者雇用対策』(2001年) 69頁。
- 10) 日本の場合、障害者雇用促進法に基づき障害をもつ人の雇用に関する各種助成金が用意され、事業主の申請によって高齢・障害者雇用支援機構から事業主に助成が行われる。
- 11) Ian Greaves, Op. cit., p.95.
- 12) 高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』(2007年) 75頁参照。
- 13) Ian Greaves, Op. cit., p.95.
- 14) Jobcentre Plus Website,
http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Customers/New_Deal/ 参照。
- 15) Ian Greaves, Op. cit., p.97.
- 16) <http://www.jobbrokersearch.co.uk/> 参照。

17) Jobcentre Plus, Op. cit., p.42.

18) Ibid., at p.38.

参考文献

- ・児島美都子編『障害者雇用制度の確立をめざして』法律文化社（1982年）
- ・鈴木隆「イギリス1995年障害者差別禁止法の成立と障害者雇用（一）」島大法学第40巻第4号（1997年）
- ・日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター『諸外国における障害者雇用対策』（2001年）
- ・松井亮輔「障害者福祉サービス」社会保障研究所編『イギリスの社会保障』東京大学出版会（1987年）
- ・高齡・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター『EU諸国における障害者差別禁止法制の展開と障害者雇用施策の動向』（2007年）
- ・厚生労働省「2002年海外情勢報告」
- ・Jobcentre Plus, A guide for disabled people, those with health conditions, and carers, 2005
- ・Ian Greaves, Disability Rights Handbook 31th Edition April 2006-April 2007, Disability Alliance, 2006

参考URL

- ・厚生労働省ホームページ
<http://www.hakusyo.mhlw.go.jp/wpdocs/hpyi200201/b0220.htm>
- ・Jobcentreplus website(UK)
http://www.jobcentreplus.gov.uk/JCP/Customers/New_Deal/
- ・New Deal for Disabled People, Job Broker search website(UK)
<http://www.jobbrokersearch.co.uk/>

〔付記〕本稿は2005年～2007年度科学研究費補助金基盤研究(C)〔課題番号17530050〕による研究成果の一部である。