

CLAIR REPORT No.448

フランスにおける障害者雇用の現状

Clair Report No.448 (Jul 12, 2017)

(一財)自治体国際化協会 パリ事務所



一般財団法人

自治体国際化協会

「CLAIR REPORT」の発刊について

当協会では、調査事業の一環として、海外各地域の地方行財政事情、開発事例等、様々な領域にわたる海外の情報を分野別にまとめた調査誌「CLAIR REPORT」シリーズを刊行しております。

このシリーズは、地方自治行政の参考に資するため、関係の方々に地方行財政に関わる様々な海外の情報を紹介することを目的としております。

内容につきましては、今後とも一層の改善を重ねてまいりたいと存じますので、ご意見等を賜れば幸いに存じます。

本誌からの無断転載は御遠慮ください。

問い合わせ先

〒102-0083 東京都千代田区麹町 1-7 相互半蔵門ビル

(一財)自治体国際化協会 総務部 企画調査課

TEL: 03-5213-1722

FAX: 03-5213-1741

E-Mail: webmaster@clair.or.jp

はじめに

2016年6月2日に、喫緊の課題である少子高齢化問題に立ち向かうために、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した者も、障害や難病を持つ者も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる社会の創出に向けた「ニッポン一億総活躍プラン」が閣議決定された。一億総活躍社会を実現するためには、障害者、難病患者、がん患者等の希望や能力、障害や疾病の特性などに応じて最大限活躍できる環境を整備することが必要となる。

同プランに先行して2016年4月1日より障害者の雇用促進等に関する法律の一部を改正する法律が施行された。雇用分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が働くに当たっての支障を改善するための措置「合理的配慮」が義務付けられ、これまで以上に障害者の社会参加が促進されることになった。各自治体においては、様々な独自事業も加えながら、障害者の雇用促進に向けて取り組んでいる。

福祉先進国といえば真っ先に北欧が思い浮かぶが、実はフランスの障害者雇用制度は日本の障害者雇用制度と類似していて参考になる。両国とも一定規模以上の事業主に対し雇用義務を課す障害者雇用率制度を採用し、納付額は大きく異なるものの未達成事業主には納付金を徴収する障害者雇用納付金制度を採用している。上述した合理的配慮についても、フランスでは既に2005年の法律により義務化されており、運用の蓄積が見られる。

本レポートは、フランスの障害者雇用制度とその現状について一般就労に関する部分を調査したものである。本レポートを御覧いただき、日本における障害者雇用の促進に取り組む自治体や関係機関の参考になり、誰もが生きがいをもって活躍できる社会の実現に少しでも貢献できれば幸いである。

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所長

目次

概要	1
第1章 フランスの障害者雇用制度の歴史	2
第1節 フランスの障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の誕生	2
第2節 障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律の制定	2
第2章 障害者の一般就労のための支援体系	4
第1節 障害者雇用政策の対象となる障害労働者の定義	4
第2節 障害者雇用促進に係る公的機関の役割	4
1 県障害者センター	4
2 障害者権利・自立委員会	5
第3節 障害者雇用促進に向けた関係機関とその役割	6
1 障害者職業参入基金管理運営協会及び公的部門障害者職業参入基金	6
2 職業紹介機関	6
3 雇用維持促進サービス機関「サメス」(Sameth)	7
4 事業主支援サービス機関「アルテール」(Alther)	7
第3章 フランスの障害者雇用政策	9
第1節 差別の禁止	9
1 刑法	9
2 労働法典	9
第2節 適切な措置(合理的配慮)	10
1 適切な措置(合理的配慮)の対象者	10
2 適切な措置(合理的配慮)の内容	10
3 適切な措置(合理的配慮)の具体的事例	11
第3節 事業主の障害者雇用義務制度	15
1 障害者雇用義務の対象	15
2 義務雇用の対象者	15
3 障害者雇用義務の履行方法	15
第4節 助成金制度	17
1 障害者職業参入基金管理運営協会による助成金	17
第4章 フランスにおける障害者就労の現状	22
第1節 義務雇用障害者の就労状況	22
第2節 障害者雇用義務の履行状況	24
1 民間部門	24

2	公的機関.....	25
第5章	事例紹介ーブルターニュ地方の障害者就労に向けた取組ー.....	27
第1節	ブルターニュ州の概要.....	27
第2節	障害者職業参入基金管理運営協会ブルターニュ支部へのヒアリング結果.....	27
1	障害者職業参入基金管理運営協会の位置付け及びその活動.....	27
2	障害者の職の選択の多様化への取組.....	29
3	知的障害者及び精神障害者の就労に向けた適切な措置（合理的配慮）の取組.....	30
4	障害者職業参入基金管理運営協会の今後の取組.....	30
第3節	キャップ・アンプロワ 35 へのヒアリング結果.....	31
1	キャップ・アンプロワの組織運営.....	31
2	キャップ・アンプロワ 35 の活動内容.....	31
3	知的障害者及び精神障害者の就労に向けた適切な措置（合理的配慮）の取組.....	35
4	障害者雇用促進に向けた今後の取組.....	35
	おわりに.....	36
	参考文献.....	37

概要

本レポートでは、日本の地方自治体等が今後の障害者雇用政策の展開の参考に資することを目的として、まず、障害者雇用率制度及び障害者雇用納付金制度を柱とするフランスの障害者雇用政策の概要を紹介した上で、「合理的配慮」の具体例を紹介するとともに、障害者の就労に取り組む支援機関の活動も併せて紹介する。なお、本レポートの対象は障害者の一般就労であり、福祉的就労については言及していない。

第1章では、フランスの障害者雇用制度の歴史を概観する。

第2章では、フランスの障害者雇用政策の全体像を把握するために、国と地方間の役割分担をはじめ、障害者雇用支援機関の関わりについて整理する。

第3章では、フランスの障害者雇用政策について詳述する。まず、障害を理由とする差別の禁止規定を確認し、合理的配慮の事例を提示する。次に、雇用政策の中核である障害者雇用率制度及び障害者納付金制度について説明する。

第4章では、フランスの障害者雇用政策はどのような効果をあげているのか、障害者の就労状況やその特徴、障害者雇用義務の履行手段の状況とその傾向を確認する。

第5章では、障害者の就労促進に向けて実際に支援を行う機関である、障害者職業参入基金管理運営協会とキャップ・アンプロワの活動内容について紹介する。

第1章 フランスの障害者雇用制度の歴史

第1節 フランスの障害者雇用義務制度及び障害者雇用納付金制度の誕生

フランスでは、中世（5世紀～15世紀頃）初期に初めて教会が運営し、貧困者や障害者を受け入れる病院（Hôtel-Dieu）が生まれた。病院といっても、疾病を治癒するという機能は小さく、介護して生活ができるようにすることが目的であった。14世紀以降は、特に身体障害者、精神障害者及び貧困者などを世間から隔離する様相もあったが、18世紀（啓蒙世紀）に入ると、新しい哲学思想の影響、科学知識の向上により、障害を持つ大人や子どもの教育に対する認識も深まり、1790年には、国による公的扶助の原則が示されるようになった。1889年には、パリで福社会議が開催され、福祉憲章が制定された。その後数年にわたり、いくつかの福祉に関する法律が制定され、その中の1つに1905年の老人・障害者・重病患者扶助法¹がある。

初めて事業主に障害者の雇用義務を課したのは、1924年である。その対象となったのは第1次世界大戦で障害を負った傷痍軍人に対してで、戦場から帰還した傷痍軍人の一般就労を確保するためであった。その後、1957年に障害者の職業あつせんを定める法律²が制定される。同法律において、障害労働者を定義し、障害者を優先的に雇用する障害者雇用義務制度が誕生した³。また、1975年に障害福祉基本法⁴が制定され、障害の予防や検診、青少年障害者への教育義務など国家としての方針を定め、障害者が可能な限り通常的生活を送れるよう、また、一般就労できるよう体制づくりが行われた。1987年には、障害労働者の雇用促進に関する法律⁵（以下「1987年法」という。）が策定された。これにより、20人以上の従業員を抱える事業主に対して、従業員全体の6%⁶について常勤又は非常勤の障害者を雇用することを義務付け、未達成の民間部門の事業主に対しては納付金（contribution）の支払いを課す障害者雇用納付金制度が誕生した。

第2節 障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律の制定

1990年には、障害・健康を理由とする差別禁止法⁷が制定された。その後、1975年の障害福祉基本法の制定から30年経過し、障害をめぐる状況や社会の変化、新しい世代の期待に対応するため、2005年に障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律⁸（以

¹ L'assistance aux vieillards, infirmes et incurables et la loi du 14 juillet 1905

² Loi 57-1223 du 23 novembre sur le reclassement professionnel dans laquelle apparaît le terme de travailleur handicapé

³ 当時の雇用割り当ては10%

⁴ Loi 75-534 du 30 juin 1975 d'orientation en faveur des personnes handicapées

⁵ Loi 87-517 du 10 juillet 1987 en faveur de l'emploi des travailleurs handicapés

⁶ AGEFIPH BRETAGNE の Catherine LOGEAUS 氏へのヒアリングにて、雇用者側と被用者側との折衝の結果、当時労働可能な障害者が全労働者数に占める数ということで6%となったと伺った。

⁷ Loi 90-602 du 12 juillet 1990 relative à la protection des personnes contre les discriminations en raison de leur état de santé ou de leur handicap

⁸ Loi 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées

下「2005年法」という。)が制定される。2005年法は、障害の定義を定め、障害の影響に対する補償を受ける権利を導入し、障害者に対し市民が持つ全ての基本的権利へのアクセスを保障し、新しいガバナンスを構築するなど大きな改革をもたらすものであった。障害者雇用分野に関しては、2000年のEU指令⁹(雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令2000/78号)を国内法化するかたちで障害者の雇用における平等取扱いを実質的に保障するために、適切な措置(合理的配慮)の義務化を導入した。加えて、障害者雇用納付金制度における納付金額の引き上げや公的部門における未達成時の納付金義務化など雇用義務の強化も実施している。

障害者雇用に係る法律年表

1924年：傷痍軍人雇用義務法¹⁰

1957年：障害労働者職業復帰法¹¹

1975年：障害福祉基本法

1987年：障害労働者雇用促進法

2005年：障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律

⁹ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation

¹⁰ Loi du 26 avril 1924 assurant l'emploi obligatoire des mutilés de la guerre

¹¹ Loi 57-1223 du 23 novembre 1957 sur le reclassement professionnel des travailleurs handicapés

第2章 障害者の一般就労のための支援体系

障害者の就労は一般就労と福祉的就労に分けられる。一般就労とは通常の労働市場の中において、一般の企業などとの雇用契約に基づいて就業することを指す。福祉的就労とは、通常の労働環境では就労が困難な者のために福祉サービスとして提供される就労をいう。フランスにおける福祉的就労の場としては、労働支援・サービス機関（Etablissements ou services d'aide par le travail : ESAT）¹²があり、様々な職業活動の提供、医療福祉サービス及び教育的支援を実施している。同機関で就労するには、後述する障害者権利・自立委員会（Les commissions des droits et de l'autonomie des personnes handicapées : CDAPH）の判断が必要となる。本レポートでは、障害者の福祉的就労については言及せず、一般就労に焦点を当てて説明する。

第1節 障害者雇用政策の対象となる障害労働者の定義

フランスで、障害とは「1つ又は複数の身体・感覚・精神・認識・知能機能の実質的、持続的又は決定的な悪化、重複障害又は健康上の問題を理由として、障害者とその環境において被る活動の制限又は社会生活への参加の制約の全て」¹³と定義されている。

日本の障害者の認定では、障害者手帳という形で障害の程度や範囲を医学的な見地から認定するが、フランスでは雇用に際して、医学的な見地に加え、その個人が持つ障害と雇用環境との関係に着目した障害労働者という概念も存在する。その障害労働者とは「1つ又は複数の身体、感覚、精神、知的の機能の悪化により、雇用を得る又は維持する可能性が実質的に縮小されている全ての者」¹⁴と定義され、障害者雇用施策の対象となっている。

第2節 障害者雇用促進に係る公的機関の役割

フランスの地方自治体は州、県、コミューン（基礎自治体）の3層制で、障害者に関しては、国が雇用政策を、州が職業訓練を、県が社会福祉政策を担っている。つまり、これらが連携しながら障害者の雇用を推進している。例えば、それぞれの地域に応じたサービスを展開していくために、州単位で行政機関、経済団体、社会保険団体、雇用促進団体等が集まり障害者参入計画（Plan régional d'insertion des travailleurs handicapés : PRITH）を立て、共通の認識の下にそれぞれのアクターが目標に向けて活動している。ここでは、重要な役割を果たしている公的機関について述べる。

1 県障害者センター

社会福祉政策は県が担っているが、障害者に係る窓口は県障害者センター（La maison

¹² 日本の施設では就労継続支援 B型に相当する。

¹³ 社会福祉・家族法典第 114 条

¹⁴ 労働法典第 5213-1 条

départementale des personnes handicapées : MDPH) が担当する。同センターは、県、国、障害者団体、地域の社会福祉機関等から構成される公益団体で県の監督下にある。同センターは、1983年の地方分権の結果、障害者や子どもに関する社会福祉分野の権限は地方公共団体（州、県、コミューン、広域行政組織）が担うことになったものの、うまく機能していなかったため、障害者に係る様々な問題や手続きを取り扱う、身近で容易な単一窓口の設置が奨励されることになり、2005年法にて障害者のための権利及び給付を受けるためのワンストップサービスセンターとして各県に配置された。同センターの役割は、障害者及びその家族への助言、支援、情報提供、相談受付、そして、障害についての普及啓発活動である。また、センター内には障害の認定を行う障害者権利・自立委員会、調停に関する手続きを行う部門、専門家紹介部門が設置されている。

2 障害者権利・自立委員会

障害者権利・自立委員会も 2005 年法によって創設された。県障害者センター内の 1 つの機関である。従来の職業指導・職業復帰専門委員会 (Les commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel : COTOREP)¹⁵、県特殊教育委員会 (Les commissions départementales d'éducation spéciale : CDES)¹⁶に代わるものとして設立された。障害者権利・自立委員会は県、国、社会保障関連機関、労働組合、学校に通う生徒の親の会、障害者団体の代表者及び県障害者諮問評議会のメンバーで構成され、その選択や決定は他の部門から独立しており、県障害者センターにはその事務局が置かれている。

同委員会は、県障害者センター内に置かれている様々な研究分野に及ぶ専門家チームによる評価に照らし合わせて、手当てや支援に関する全ての決定を行う権限を有しており、その権限は以下のとおりである。

- 障害者の就学又は就職・社会参加の確保のための個々の評価や進路等の方向についての決定
- 障害児のニーズに応じたサービス又は施設の指定、成人障害者の受入れサービス・施設、再配置、教育、リハビリテーションの指定及び 60 歳を超える施設入所高齢障害者の支援の決定
- 障害児教育手当や補足する手当の付与
- 障害者手帳の付与
- 成人障害者手当や障害補償給付の付与
- 障害労働者の認定

障害者に最も身近な県障害者センター、障害者権利・自立委員会は就労を希望する障害者に対し、障害の認定を行い、一般就労、職業訓練、福祉的就労いずれかについて進路指導を行い、それぞれ専門とする機関へ繋ぐ役割を持つ。

¹⁵ 成人障害者への職業指導及び成人障害者手当等を所管した。

¹⁶ 障害児の進路指導や障害認定等を所管した。

第3節 障害者雇用促進に向けた関係機関とその役割

障害者を雇用へ結び付ける様々な支援機関が存在する。ここではその役割と全体像について確認する。

1 障害者職業参入基金管理運営協会及び公的部門障害者職業参入基金

1987年法で、フランスでは20人以上の従業員を抱える事業所は民間部門、公的機関を問わず、従業員全体の6%以上について障害者を雇用する義務を負うこととなった。この法律により、民間部門の雇用義務を遵守していない事業所には納付金の支払いを課す制度が導入され、障害者雇用の促進に向けて納付金を管理・運営する機関として障害者職業参入基金管理運営協会（L'association pour la gestion du fonds d'insertion professionnelle des handicapés : AGEFIPH）が誕生した。

同協会の役割は、納付金の管理・運営に加え、民間部門の事業所の障害者雇用義務に関する管理、事業主や障害者本人に対するサービスの提案や助成金・給付サービスの提供、障害者雇用に向けた専門機関（職業紹介機関・雇用維持促進機関など）の選定・調整支援等を行い、障害者の民間部門への就業や雇用継続を促進するものである。また、財源は納付金のみである。

公的機関は、雇用義務は負っているものの納付金の義務は課されなかったが、2005年法によって公的機関（国、地方自治体、公立病院）への障害者雇用の促進に向けて納付金を管理・運営する機関として公的部門障害者職業参入基金（Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique : FIPHFP）が設立され、民間部門と同様、雇用義務を遵守していない事業所には納付金の支払いが課されることとなった。

2 職業紹介機関

フランスで職業紹介業務を担っているのは、国の機関であるポール・アンプロワ（Pôle emploi）であり、職業紹介、求職者登録及び失業保険給付業務等を行っている。これとは別に、障害者専用の職業参入機関としてキャップ・アンプロワ（Cap emploi）が存在する。キャップ・アンプロワは、2005年法で特別職業紹介機関として位置付けられており、地域の非営利活動法人などにより運営され、全国で同内容のサービスを提供している。財源は障害者職業参入基金管理運営協会、公的部門障害者職業参入基金及びポール・アンプロワから拠出されており、障害者や事業主は無償でサービスを受けることができる。キャップ・アンプロワは民間・公的の両部門において毎年数万人の雇用マッチングに寄与しており、その具体的なサービスとして、障害者の職業参入を促進するために障害者本人への情報提供及び支援、専門家による職業評価、訓練計画の策定・実施、就職活動支援（求人案内、履歴書の書き方、面接トレーニング等）、職務への適応支援を実施している。また、事業主に対する情報提供、助言・アドバイス・支援、採用や採用計画への支援、採用候補者の紹介、助成金利用方法や職場改善支援、障害者を雇用する際の必要な事項や施設内の業務改善支援を実施している。

3 雇用維持促進サービス機関「サメス」(Sameth)

サメスは、民間部門内及び公的機関（国の機関、地方行政機関、公立病院）内における障害者雇用継続を容易にするための専門機関である。サメスもキャップ・アンプロワと同様に地域の非営利活動法人などにより運営され、全国で同内容のサービスを提供している。財源は障害者職業参入基金管理運営協会及び公的部門障害者職業参入基金から拠出されており、就労している障害者や事業主は無償でサービスを受けることができる。具体的なサービスとして、民間部門、公的機関、障害を持つ職員（研修生を含む）及び自営業を営む障害者に対して、カウンセラーが労働医療機関、年金・労働医療保険金庫（Les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail : Carsat）、フランス農業共済組合（Mutualité Sociale Agricole : MSA）、訓練機関、評価組織と協力しながら雇用継続の進め方や法律上の助言及び情報提供、雇用維持課題解決への模索や実施に係る財政的・人的・技術的支援及び現状分析を行っている。

4 事業主支援サービス機関「アルテール」(Alther)

アルテールは、民間部門の事業主が障害者雇用義務を満たせるよう支援・情報提供を行う専門機関である。アルテールも地域の非営利活動法人などにより運営され、全国で同内容のサービスを提供している。財源は障害者職業参入基金管理運営協会から拠出されており、事業主は無償でサービスを受けることができる。民間部門（特に従業員が20人から250人の企業及び新たに障害者雇用義務の対象となる企業）に対して、障害者雇用義務に関する法的事項・障害者の雇用継続や就業に向けた施策についての情報提供、専門家の紹介、人事管理や組織形態のあり方など、現実的な解決策を提示し、課題解決に向けた支援を実施している。

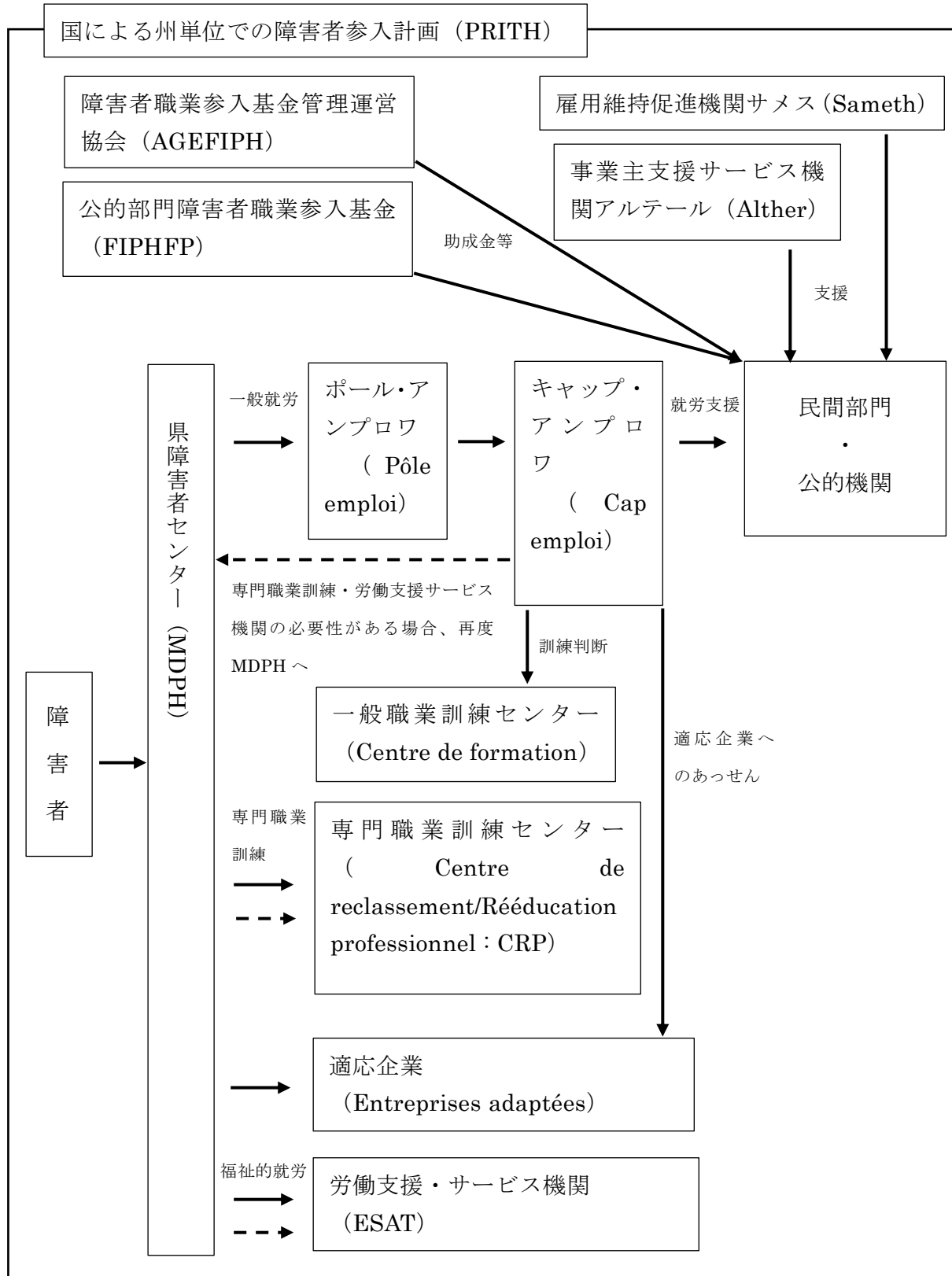
これらをまとめたものが図1である。まず、障害を持つ者は、県障害者センター内にある障害者権利・自立委員会にて障害の認定を受け、同委員会で一般就労へと進路指導されると、ポール・アンプロワに登録され、その後、障害者専門の職業あっせんサービスを行うキャップ・アンプロワのサポートを受けながら就職先を探すこととなる。求職に当たって職種の転換など職業訓練が必要と判断されれば、職業訓練センター¹⁷へ繋ぎ訓練を経て求職活動に入る。また、一般労働市場には一般企業への就労に向けた1つのステップとしての機能を有する適応企業（Entreprises adaptées: EA）¹⁸がある。このような全体の流れに沿って障害者の就労がスムーズに進むように障害者職業参入基金管理運営協会（公的機関の場合は、公的部門障害者職業参入基金）が各種助成金の支給等のサービスを行う。雇用の維持に関してはサメスがそれぞれのニーズに応じた解決策を検討し、雇用参入・維持を進めている。さらに、事業主支援サービス機関アルテールが、民間部門の事業主に対し、

¹⁷ 障害者は一般向けの一般職業訓練センター又は障害者を対象とする専門職業訓練センターで訓練を受けることができる。ただし、専門職業訓練センターでの訓練は障害者権利・自立委員会の進路指導が必要となる。

¹⁸ 障害者を80%以上雇用する必要がある、賃金も最低賃金以上を支払う必要があるが、国からの補助金を得ることができる。日本の就労継続支援A型に相当。

障害者の受け入れを容易にするために、個々の企業に応じた解決策を提示する。ここに例示したのは主な機関であり、この他にも各種障害者団体や医師など様々な専門家との連携も忘れてはならない。

図1 支援体系の概要



第3章 フランスの障害者雇用政策

第1節 差別の禁止

まず、障害を理由とする差別の禁止規定として、刑法典及び労働法典に次の定めがある。これらに反する場合には、刑法典では罰金等のペナルティが、労働法典では効力が無効となる。

1 刑法

出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、外見から想像される又は実際に知られることとなった脆弱な経済状況、姓、居住地、健康状態、自立性の喪失、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、性同一性、年齢、政治的信条、組合活動、他言語表現、民族、国家、人種、宗教への実際又は想定上の帰属及び非帰属を理由に、自然人の間で適用される区別は全て、差別となる¹⁹。

上記に反し、次のいずれかに該当する場合は、3年の拘禁刑及び45,000ユーロの罰金刑となる。①財・サービスの供給を拒否すること ②何らかの経済活動の正常な遂行を妨げること ③採用を拒否すること、懲戒すること又は解雇すること ④財・サービスの供給に条件を付すこと ⑤募集、研修又は企業内訓練への応募に条件を付すこと ⑥社会保障法典が定める研修の受入れを拒否すること²⁰

ただし、健康状態に基づく差別であっても、それが死亡の危険性、身体的危険性、労働不能の危険性及び疾病の危険性の防止並びに防護を目的とする取組については罰則規定の適用外となる。さらに、障害に係るものについては、医学的に認定された労働不能に基づく採用拒否又は解雇の場合も罰則規定の適用外となる。性別、年齢又は身体的外観に基づく採用に関わる差別の場合、かかる理由が職業上の本質的かつ決定的な要請となっており、加えて、その目的が正当で、要請が均衡のとれたものである場合は、差別には当たらないとされている²¹。

2 労働法典

何人も、出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、外見から想像される又は実際に知られることとなった脆弱な経済状況、姓、居住地、健康状態、自立性の喪失、障害、遺伝的特徴、習慣、性的指向、性同一性、年齢、政治的信条、組合活動、他言語表現、民族、国家、人種、宗教への実際又は想定上の帰属又は非帰属を理由に、採用手続又は研修若しくは企業内訓練期間へのアクセスから排除されてはならず、また、いかなる労働者も懲戒、解雇、報酬、利益分配、株式付与、職業訓練、再配置、配属、能力開発、職階、昇進、異動及び契約更新における直接的又は間接的な差別を禁止している²²。

¹⁹ 刑法典第 225-1 条

²⁰ 刑法典第 225-2 条

²¹ 刑法典第 225-3 条

²² 労働法典第 1132-1 条

上記に反して行われた処分や法的行為は無効となる²³。ただし、取扱いの差異が職業上の本質的かつ決定的な要請となっており、かつ、その目的が正当で、その要請も均衡がとれたものである場合は適用されない²⁴。特に障害に関しては、労働医が認定した労働不適合性に基づく、健康状態又は障害を理由とする取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切で必要なものである限り、差別には当たらないとされている²⁵。

第2節 適切な措置（合理的配慮）

労働法典では適切な措置（合理的配慮）について定めている。適切な措置とは、障害者である者とならない者との均等な機会や待遇の確保及び障害者が持つ能力の発揮に支障となっている事情を改善するために事業主が行わなければならない措置をいう。その実施に向けては、事業主に対して全部又は一部を補填する助成金がある。助成金では足りない場合でも、事業主に過度な負担とならない限りは実施しなければならないとされており、適切な措置の拒否は差別に該当することとなる²⁶。

1 適切な措置（合理的配慮）の対象者²⁷

- 障害者権利・自立委員会によって認定された障害労働者
- 労働災害年金受給資格を持つ者
- 障害年金の受給資格を持つ者
- 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典第 394 条に定められる軍人障害年金の受給資格を持つ者
- ボランティア消防士の職務履行における負傷及び病気の社会的保護に関する法律²⁸に基づき支給される手当受給者及び障害年金受給者
- 障害者手帳保持者
- 成人障害者手当の受給資格を持つ者

2 適切な措置（合理的配慮）の内容

事業主は、障害者に対する均等な機会や待遇の確保等を保障するために、具体的状況に応じて障害者の雇用の獲得、雇用の維持、職務の遂行及び向上のため、さらには障害者ごとのニーズに対応した職業訓練を受けるために適切な措置を講じる必要がある²⁹。この適切な措置は「求職、採用の過程に関する措置」「職務の実行を可能にすることを目的と

²³ 労働法典第 1132-4 条

²⁴ 労働法典第 1133-1 条

²⁵ 労働法典第 1133-3 条

²⁶ 労働法典第 5213-6 条

²⁷ 労働法典第 5212-13 条 1~4、9~11

²⁸ Loi n° 91-1389 du 31 décembre 1991 relative à la protection sociale des sapeurs-pompiers volontaires en cas d'accident survenu ou de maladie contractée en service

²⁹ 労働法典第 5213-6 条

した措置と改善」「職場環境における措置と改善」の3つに大別される³⁰。

(1) 求職、採用の過程に関する措置

「求職、採用の過程に関する措置」とは、求職、採用過程において、事業主は障害者に対し障害者でない者と均等な機会を与えることを指す。例えば、面接等をスムーズに行うために最初の面接の前に、面接を受ける障害者の関係者やその周りの人と連絡を取ること、雇用に最低限必要な条件を明確に示すことができ、スムーズな進行が可能となる。また、採用面接は当該障害者への措置の種類や必要な改善についての意見交換の場でもある。

(2) 職務の実行を可能にすることを目的とした措置と改善

「職務の実行を可能にすることを目的とした措置と改善」とは、職場内の機械や設備を障害者が使用可能なものにする、労働時間の調整、担当する作業の簡単な見直しを意味する。

(3) 職場環境における措置と改善

「職場環境における措置と改善」とは、障害に対応した環境を整備し、障害者が持つ能力を発揮できるように整えることである。具体的には、車椅子利用者のためにスロープを作るなど建物の改造、視覚又は聴覚に障害を有する労働者の移動を容易にするために、明瞭な視覚的又は聴覚的標識の補強（ドアの取っ手、アラームシステムの導入）、会議室への聴覚障害者のための聴覚センサーなどの設置である。

3 適切な措置（合理的配慮）の具体的事例

適切な措置は個々のニーズに応じて様々である。その具体的事例を提示するものとして、障害者職業参入基金管理運営協会がガイドブックにて事例を紹介している。事例を1つ挙げてみよう³¹。

シルヴィ・ラグランジュはチーズ・豚肉製品売場で製品をカットする仕事をしている。職場でのアクシデント後、彼女の雇用維持のために障害を補うための職場環境の改善を行った事例である。

シルヴィは50歳代で、仕事は毎日繰り返しの作業で疲れも伴うが、愚痴は決して言わず続けてきた。しかし、業務中に高い位置に置いてある数キロするハムを取り続けることで背中を痛めてしまい、多くの仕事ができなくなってしまった。労働医による店側への警告もあり、すぐに人間工学の専門家による職場改善に向けた指導を受けることが決定した。

³⁰ Dynamiser l'emploi des personnes handicapées « Mesures appropriées » Des ouvertures européennes, Conseil français des personnes handicapées pour les questions européennes

³¹ Aménager la situation de travail d'un collaborateur handicapé, les cahiers de l'AGEFIPH septembre 2012

人間工学の専門家はシルヴィが働く現場を調査し、職場環境、全ての作業工程、同僚との話し合いや解決策の提案を行った。そして、人間工学の専門家は少し費用をかけることで比較的簡単に解決できると関係者や人事担当者へ説明した。一方、食品分野においては、衛生事項に関する厳しい基準や販売促進にも影響を及ぼしてしまう。よって、これらの全ての要素を考慮しながら仕事の確保に向けてよりよい妥協点を見つける必要があった。

最終的に彼女の雇用の維持、そして、これまで通りの仕事内容が可能となるように、売り場に簡単な改良を加えることで、彼女や同僚が、より簡単に仕事を行えるように見直された。具体的には、疲労が溜まらないようにゴム製の敷物を床に敷くこと、フットレストの設置、小さなスタンド椅子そして、新しいカッティング機の設置であった。次に、商品在庫の場所移動も行った。重いものは背丈の高さに変更し、また、ショーウィンドー内の商品の位置も見直した。可能な限り重い商品は販売員の近くに配置し、前傾姿勢で体のねじりを抑えるために、販売員から奥側への配置は制限した。人事課担当は次のように話している。「我々が取った行動は全てスタッフ全体のためです。雇用契約を結ぶに当たって従業員と事業主が向かい合う事例です。これは、仕事と連帯の概念が親密に結び付いているということを表しています。」

この様子は、下記 URL から動画で見ることができる。

<http://www.fncc.coop/handicap-video4.cfm>

上記に限らず、様々な事例が発生する。障害者職業参入基金管理運営協会は障害に応じた技術的対応策について、分析表³²を公表しており、以下紹介する。

聴覚障害	
対応が必要な要因	技術的対応策
音声コミュニケーションの問題	
音声メッセージの聞き取り (呼びかけ、言葉のやり取り)	<ul style="list-style-type: none"> ●音声信号を識別光信号へ変換 ●口頭指示を文字による指示へ変換 ●技術的支援 補聴器、磁気ループ、FM 補聴システム、 コミュニケーション新技術
専門的知識とコミュニケーション全体の問題	
口頭又は文字によるメッセージの理解 (指示、言葉のやり取り)	<ul style="list-style-type: none"> ●企業独自の「用語集」の学習により、読唇を容易にする ●コミュニケーションのための人的支援 ●企業内で教育を受けたチューター又は担当者 の指名
職場環境の問題	

³² Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle, AGEFIPH

人間関係	●聴覚障害に対する関心を高める ●企業内部又は外部の人による調停
施設・設備等の問題	
安全性	危険を知らせる音源を特定し、光又は振動信号へ変換
過剰音量	聴覚保護、遮音

視覚障害

対応が必要な要因	技術的対応策
視覚コミュニケーションの問題	
読み書き	●情報処理技術支援 点字、ルーペ、音声 ●その他の通常の技術支援 大スクリーン、スキャナー等 ●視覚障害に対する関心を高める
施設・設備等の問題	
移動	●移動指導員の支援による環境・空間整備 ●触覚、音声又は振動による目印の設置 ●視覚障害に対する関心を高める
安全性	危険を知らせる視覚源を特定し、音声信号へ変換
視覚保護	照明及び光のコントラストの調整

知的障害

対応が必要な要因	技術的対応策
コミュニケーションの問題	
複雑な媒体を使用するメッセージ及び指示の理解	●内部のチューター又は外部の専門家の支援による指示の学習 ●環境の整備（案内標識）
職場環境の問題	
人間関係	知的障害に対する関心を高める
業務内容及び施設・設備の問題	
業務	担当職場内でのフォロー
高い知的負荷が必要とされる業務リズムや複雑性等、業務の調整	複雑な業務の排除による担当業務の再編成、自動化
安全性	危険情報の記号化
移動	場所及び施設の目印設置と学習

精神障害

対応が必要な要因	技術的対応策
業務内容及び突発的な問題	
担当業務における精神的負荷が高い職務環境（作業速度等）	<ul style="list-style-type: none"> ●業務の再編成 ●作業道具の適応、指示の簡略化
突発的な問題（発作など）	<ul style="list-style-type: none"> ●機能不全となる原因特定及び発作の予見に向けた安全性の強化 ●内部職員の関心を高める
職場環境の問題	
人間関係	<ul style="list-style-type: none"> ●精神疾患による緊急対応時には、外部の専門家を呼ぶ又は深刻化を防ぐために、障害に対する職員及び同僚の関心を高める ●外部専門家による定期的な診療（心理学者、精神科医等）

病気による障害

対応が必要な要因	技術的対応策
業務内容及び医学的な問題	
<ul style="list-style-type: none"> ●業務 ●身体的負荷、精神的負荷 	<ul style="list-style-type: none"> ●担当業務の調整 業務の再編成及び軽減（自動化等） ●業務補助者
医学治療	<ul style="list-style-type: none"> ●外部の専門家／人的支援 生活補助者、業務補助者、医療サービス

運動機能障害

対応が必要な要因	技術的対応策
移動、業務内容及び突発的な問題	
職場への移動	<ul style="list-style-type: none"> ●移動支援 改造車両、特殊輸送
事業所内での移動	職場環境の適応
<ul style="list-style-type: none"> ●業務 ●身体的負荷（荷役作業、屈曲・伸展運動）、精神的負荷（労働時間、労働リズム） 	<ul style="list-style-type: none"> ●技術的又は組織的対応による業務編成の適応、作業道具の適応 ●労働時間の調整
突発的な問題（運動失調など）	安全性の強化
コミュニケーションの問題	
言語障害	<ul style="list-style-type: none"> ●新技術（音声合成、筆記媒体） ●業務補助者

第3節 事業主の障害者雇用義務制度

先に述べたが、フランスでは日本と同様、ある一定規模以上の事業主に対して一定割合以上の障害者雇用義務が課せられている。本節では、その範囲や詳細について説明する。

1 障害者雇用義務の対象³³

フランスでは20名以上の従業員を抱える事業主（公的機関も含む）に対して、総従業員数（パートタイムも含む）の6%の障害者雇用が義務付けられている。また、複数の事業所を有する企業においては、事業所ごとに適用され、労働者派遣企業においては、派遣業務に専従する被用者が対象となる。

なお、企業の創設又は従業員の増加により新たに従業員が20名以上となる企業については、3年間の猶予期間が与えられている。

2 義務雇用の対象者³⁴

- 障害者権利・自立委員会によって認定された障害労働者
- 労働災害年金受給資格を持つ者
- 障害年金の受給資格を持つ者
- 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典第394条に定められる軍人障害年金の受給資格を持つ者
- ボランティア消防士の職務履行における負傷及び職業病に基づき支給される手当受給者及び障害年金受給者
- 障害者手帳保持者
- 成人障害者手当の受給資格を持つ者
- 軍人障害年金及び戦争犠牲者に関する法典第395条及び第396条に定められる軍人障害年金の受給資格を持つ戦争犠牲者の遺族

3 障害者雇用義務の履行方法

雇用義務は、上記2の障害者（以下「義務雇用障害者」という。）を従業員全体の6%以上雇用することで満たされるが、雇用者側の様々な事情を考慮して、以下の4つの代替履行手段が用意されている。

- (1) 義務雇用障害者のための年次プログラム又は多年度プログラムを定める労働協約を締結することによる履行³⁵

労働協約の締結に当たっては、国の承認が必要となる。また、協約内容には義務雇用障害者雇用計画及び企業内就労継続計画に加えて、以下の2つの行動計画のうち1つを含む必要がある³⁶。

³³ 労働法典第5212-1条～4条

³⁴ 労働法典第5212-13条

³⁵ 労働法典第5212-8条

³⁶ 労働法典（政令）第5212-14条

- 労働環境への適用計画及び職業訓練計画
- 技術変化に適応するための計画

(2) 義務雇用障害者が就労する機関（限定列举）との委託契約及びサービス受給契約の締結による部分的履行³⁷

事業主は、以下の4つの機関に仕事を発注することで、契約額に応じて雇用義務の部分的な履行が認められている。ただし、これにより履行が認められるのは雇用義務の50%までとされている³⁸（6%の雇用義務うち3%まで）。

- 適応企業
- 在宅労働供給センター（Centre de distribution de travail à domicile : CDTD）³⁹
- 労働支援・サービス機関
- 自営業

(3) 義務雇用障害者の研修受入れによる部分的履行⁴⁰

障害者職業参入基金管理運営協会、ポール・アンプロワ等が規定する研修等を実施することで雇用義務の部分的な履行が認められている。なお、研修生の受入れは全従業員数の2%までとされている。研修生の受入れに当たっては、職業訓練機関又は職業参入支援機関、研修生、受入企業との間で研修の目的、実施方法、研修期間、保険契約等についての契約を結ぶことになる⁴¹。

(4) 納付金の支払いによる履行⁴²

事業主は、障害者職業参入基金管理運営協会（公的機関の場合は公的部門障害者職業参入基金）に対して、毎年納付金の支払いを行うことで雇用義務を履行することができる。納付金額については、雇用すべき義務雇用障害者数の不足数に応じて決まるが、義務雇用障害者の雇用継続又は直接雇用における事業主の努力（重度障害認定者の雇用、若年層・高齢層の雇用、初めての雇用等）を反映するための調整や職務内容の調整及び企業規模を考慮した調整が行われる⁴³。納付金額の上限は1人当たり最低賃金⁴⁴の600倍とされており、3年を超えて納付金の支払いのみにより履行している事業主に対しては、納付金額が1人当たり最低賃金の1,500倍に引き上げられる。

なお、雇用義務を全く果たしていない事業主は罰金（pénalité）として最低賃金の1,875倍にあたる金額を国庫へ支払わなければならない。

³⁷ 労働法典第5212-6条

³⁸ 労働法典（政令）第5212-9条

³⁹ 障害者に対し、在宅で行うことができる手仕事や知的労働を提供することに特化した適応企業である。

⁴⁰ 労働法典第5212-7条

⁴¹ 労働法典（政令）第5212-10条

⁴² 労働法典第5212-9～12条

⁴³ 労働法典（政令）第5212-19条

⁴⁴ 2016年の最低賃金は9.67ユーロ

第4節 助成金制度

1 障害者職業参入基金管理運営協会による助成金⁴⁵

障害者職業参入基金管理運営協会が雇用義務未達成事業主から徴収した納付金を原資に、義務雇用障害者本人及び事業主向けに義務雇用障害者の就職・雇用継続の促進にむけて、各種助成事業を展開している。様々な種類の助成金が用意されており、「仕事への復帰、就職、雇用の維持のための助成金」「障害を補うための助成金」「研修実施のための助成金」に大別される。以下、その種類について簡単に紹介する。

(1) 仕事への復帰、就職、雇用の維持のための助成金

義務雇用障害者向け助成金	
内容	助成額
障害者自ら雇用を創出することを支援する、起業支援金	自己資金が少なくとも 1,500 ユーロあることを条件に 5,000 ユーロを助成（更新不可）。
障害者の不安定な財政状況を考慮し、財政面における不安を取り除くことで就職活動の促進を図るための一時金	1年間最大 400 ユーロを助成（更新可能）。
障害者の資格取得契約（ <i>contrat de professionnalisation</i> ） ⁴⁶ の促進に向けて、その訓練に係る費用（移動費、宿泊費、教材費等）を補填するための助成金	6ヶ月以上の雇用期間かつ週 24 時間以上の勤務が支給条件であり、金額は障害者自身の年齢によって異なる。26 歳未満で 1,000 ユーロを助成（更新不可）。
障害者の見習い契約（ <i>contrat d'apprentissage</i> ） ⁴⁷ に就くための費用（移動費、宿泊費、教材費等）の補填に係る助成金	6ヶ月以上の雇用期間かつ週 24 時間以上の勤務が支給条件であり、金額は障害者自身の年齢によって異なる。26 歳未満で 1,000 ユーロを助成（更新不可）。
事業主向け助成金	
内容	助成額
45 歳以上の障害者、長期間就労していない障害者及び福祉的就労の場から移行する障害者の雇用の促進のための助成金	フルタイムで 1 年以上の雇用契約につき 2,000 ユーロ、週 24 時間以上のパートタイムで 1 年以上の雇用契約につき 1,000 ユーロを助成（更新不可）。

⁴⁵ Mode d'emploi technique de l'offre d'intervention Agefiph. METODIA Manuel à l'usage des partenaires et des prescripteurs des aides de l'Agefiph version actualisée Avril 2016

⁴⁶ 職業訓練と職業経験を組み合わせた職業生活への円滑な参入を促す特殊雇用契約である。16～25 歳までの若年者及び 26 歳以上の求職者等が対象で、社会で通用する職業資格を取得させ、就職・再就職を促進することを目的としている。

⁴⁷ 企業から賃金を得ながら職場等での実習と見習い訓練センターでの理論教育を組み合わせた特殊雇用契約である。16～25 歳の若年者及び 26 歳以上の障害者など一部の者が対象でバカロレア（フランスの統一国家試験で、高校の終了を認証する制度）やそれ以上の学位や資格取得を目的としている。

異世代雇用契約制度（contrat de génération） ⁴⁸ に基づく55歳以上の障害者の雇用又は雇用契約の継続のための助成金	フルタイム契約で4,000ユーロ、週24時間以上のパートタイム契約で2,000ユーロを助成（更新不可）。
未来雇用制度（emplois d'avenir） ⁴⁹ に基づき、若年障害者の雇用促進に向けて、販売部門の事業主への助成金	フルタイム契約で最大10,300ユーロ、パートタイムはその割合に応じて助成（更新不可）。
障害者の資格取得契約の促進のための助成金	6ヶ月以上の雇用期間かつ週24時間以上の勤務が支給条件であり、金額は契約期間によって異なる。最低雇用期間の6ヶ月で1,000ユーロを助成（更新不可）。
障害者の資格取得契約終了後に当該事業所内での継続雇用のための助成金	無期限雇用契約の場合、フルタイムで2,000ユーロ、週24時間以上のパートタイムで1,000ユーロ。期限付き雇用契約の場合、1年以上の雇用契約が条件となり、フルタイムで1,000ユーロ、週24時間以上のパートタイムで500ユーロを助成（更新不可）。
見習い契約による障害者雇用の促進のための助成金	6ヶ月以上の雇用期間かつ週24時間以上の勤務が支給条件であり、金額は契約期間によって異なる。最低雇用期間の6ヶ月で1,000ユーロを助成（更新不可）。
障害者の見習い契約終了後に当該事業所内での継続雇用のための助成金	無期限雇用契約の場合、フルタイムで2,000ユーロ、週24時間以上のパートタイムで1,000ユーロ。期限付き雇用契約の場合、1年以上の雇用契約が条件となり、フルタイムで1,000ユーロ、週24時間以上のパートタイムで500ユーロを助成（更新不可）。
障害者の雇用維持に関する問題を解決するために必要な費用を補うための助成金	問題の解決策を探すための費用として2,000ユーロ。また、それでは足りない場合あるいは解決策の実施のための費用として最大3,000ユーロを助成（更新不可）。

⁴⁸ 26歳未満の若年者（障害者の場合は30歳未満）を無期限雇用契約で採用すると同時に企業内の57歳以上の高齢者の雇用を維持し、技術の伝承を目的とする制度（高齢者の雇用の場合は55歳以上も対象となる）。

⁴⁹ バカロレア以下の資格所持者や居住している地域が不安定な都市など就職が困難な状況にある26歳未満の若年者（障害者の場合は30歳以下）に就労の機会を与え、職業経験を積み職業能力を向上させることで、将来的に安定した職を得ることを目的としている。

退職を迎える高齢障害者（52歳以上）で、医師から労働時間の短縮を勧められた者の雇用維持のための助成金	フルタイム契約の場合、実質労働時間の削減率が20～34%の場合に最大12,000ユーロ、35～50%の場合に最大20,100ユーロを助成。パートタイム契約の場合は、雇用時間削減割合に応じて異なる（更新不可）。
--	--

（2）障害を補うための助成金

義務雇用障害者向け助成金	
内容	助成額
視覚障害者が利用する点字機器類購入費及びその利用研修費のための助成金	点字ノートについては5,000ユーロ、点字ディスプレイについては3,000ユーロを助成（助成金交付から3年後に更新可能）。
視覚障害者が利用する点字以外の機器類購入費及びその利用研修費のための助成金	ルーペやテキスト拡大ソフトウェアなど点字以外の視覚障害者用機器、用具などについて、1,500ユーロを助成（助成金交付から3年後に更新可能）。
聴覚障害者が利用する補聴器具及びその調整に係る費用のための助成金	補聴器片耳で800ユーロ、補聴器両耳で1,600ユーロを助成（助成金交付から3年後に更新可能）。
研修や職業訓練など就職に向けた活動の際の一時的な支障に対応するための助成金	人的支援及び物理的支援に対して最大4,000ユーロを助成（更新不可）。
就職活動をしている障害者への助成金	障害を補完するための機器・用具調達費用に対して最大1,500ユーロを助成（更新不可）。
障害者が使用する自動車の改造に係る助成金	9,000ユーロを上限に、改造に係る費用の50%を助成（助成金交付から5年後に更新可能）。
障害者の移動を可能とするための自動車購入及びその改造に係る助成金	最大10,000ユーロを助成（助成金交付から5年後に更新可能）。
医師の診断により一時的に公共交通機関が利用できない障害者の移動を可能にするための助成金	最大4,000ユーロを助成（更新不可）。
運転免許が職業上必要な場合に、障害者の免許取得に際しての追加講習費用や技術的な調整に係る費用の助成金	追加費用が1,000ユーロを超える場合に1,000ユーロを助成（更新不可）。

事業主向け助成金	
内容	助成額
障害者雇用及び雇用継続を支援するためのチューターの配置及びチューター養成助成金	<p>【チューターの配置】 無期限雇用契約又は1年以上の期限付き雇用契約の場合、時間当たり25ユーロで最大80時間までを助成（最大2,000ユーロ）。 1年未満の雇用契約の場合、時間当たり25ユーロで最大40時間までを助成（最大1,000ユーロ）（更新不可）。</p> <p>【チューターの養成】 最大1,000ユーロを助成（更新不可）。</p>
福祉的就労の場である労働支援・サービス機関退出後に一般就労した障害者の労働環境適合のための支援助成金	新しい事業主が障害者の労働環境適合のために在籍していた労働支援・サービス機関の支援を受ける場合の費用として、時間当たり最大50ユーロで最大70時間のサポート（最大3,500ユーロ）（更新不可）。
事業主による各障害に応じた職場環境の改善に関する助成金	金額は、改善計画の性質と内容によって異なる（仕事の状況変化や障害の悪化に伴う更新は可能）。
聴覚障害者に対する会議・面談や研修時の手話通訳・筆記通訳及びパソコン等の機器を利用したコミュニケーションの手段に係る助成金	<p>対面による会議・面談等における手話通訳・キュードスピーチ・筆記通訳について、1年間最大2,600ユーロを助成（更新可能）。</p> <p>研修時における手話通訳・キュードスピーチ・筆記通訳について、1年間最大9,150ユーロを助成（更新不可）。</p> <p>パソコン等の機器を利用したビデオチャットによる手話通訳に係る整備費について、最大1,300ユーロを助成（更新不可）。</p>
障害が原因で一時的に職務の遂行ができない場合の、医療従事者による支援のための助成金	障害者が医療従事者によるサポートを必要とする場合と産業医が判断した場合に最大9,150ユーロを助成（更新不可）。

(3) 研修実施に係る助成金

義務雇用障害者向け助成金	
内容	助成金
障害者が長期雇用に就くために必要な資格を得るための個人研修に係る助成金	<p>【障害者職業参入基金管理運営協会からの報酬を受ける研修】</p> <p>: 研修費及び報酬</p> <p>【障害者職業参入基金管理運営協会からの報酬を受けない研修】</p> <p>: 研修費及び社会保障費を助成</p> <p>いずれの場合も助成額は他から受けている援助金に応じて変動するが、他からの援助がない場合、研修費の 100%まで助成される(必要に応じて更新可)。</p>
障害者の短期研修に係る助成金	<p>研修に係る移動費及び食費を名目として1日あたり 20 ユーロ、最大 30 日間(最大 600 ユーロ)。7 歳未満の子どもを預ける必要がある場合は、1日 20 ユーロ、最大 30 日間(最大 600 ユーロ)が追加される(短期研修ごとに更新可)。</p>
事業主向け助成金	
内容	助成額
障害者の雇用継続のために在籍中の障害者向けの個別研修の実施に係る助成金	<p>社内研修、外部の研修専門機関を使った研修も対象となる。助成額については、研修費のみの対象となり、内容や他からの援助の有無で異なる(更新可)。</p>
未来雇用制度に基づく若年障害者用の研修助成金	<p>最低 100 時間～最大 250 時間に係る研修費用の最大 80%を助成(更新可)。</p>
異世代雇用契約制度に基づく若年障害者及び高齢障害者向けの研修助成金	<p>外部の研修専門機関による研修のみが対象となる。助成額については、最低 100 時間～最大 250 時間に係る研修費用の最大 80%を助成(更新可)。</p>

第4章 フランスにおける障害者就労の現状

第1節 義務雇用障害者の就労状況

フランスの人口は約 6,632 万人で、就労者数は約 2,640 万人である。⁵⁰就労可能年齢にある義務雇用障害者数は約 250 万人となっており、この数は増加傾向にある（2011 年時点では 180 万人）⁵¹。

次に、義務雇用障害者の就労者数について、障害者雇用義務の対象事業者の数値では、約 57 万人である。具体的には、民間部門においては、2012 年で、100,300 事業所が障害者雇用義務の対象となっており、361,700 人の義務雇用障害者が雇用され、義務雇用障害者の実雇用率は 3.1%となっている。一方、公的機関においては、2013 年で、10,596 機関が障害者雇用義務の対象となっており、209,909 人の義務雇用障害者が雇用され、義務雇用障害者の実雇用率は 4.9%となっている⁵²。なお、公的機関別の実雇用率は、国 3.83%、公立病院 5.34%、地方自治体 5.97%である。

また、義務雇用障害者においても働く女性の割合が年々増加してきており、2012 年の民間部門で働く義務雇用障害者に占める女性の割合は 41%、2013 年の公的機関で働く義務雇用障害者に占める女性の割合は 57%となっている。

障害者雇用義務の対象となっている 2012 年の民間部門における就労者全体と、このうちの義務雇用障害就労者を比較すると、

○50 歳以上の割合が就労者全体では 26%に対し、義務雇用障害就労者では 47%と偏りがある

○単純労働の割合が、就労者全体では 28%に対し、義務雇用障害就労者は 44%と高い

○パートタイム雇用の割合が、就労者全体では 13%であるのに対し、義務雇用障害就労者では 26%となっている

ことが特徴的である（表 1 参照）。

表 1 民間部門及び公的機関における義務雇用障害就労者の割合

	民間部門（2012 年）		公的機関（2013 年）
	就労者全体	義務雇用障害就労者全体	義務雇用障害就労者全体
女性	42%	41%	57%
50 歳以上	26%	47%	—
56 歳以上	—	—	24%
単純労働	28%	44%	—
無期限雇用契約	89%	89%	—

⁵⁰ Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées « Bilan à fin décembre 2015 - Données : Janvier à septembre 2015 » Tableau de bord national No.53, AGEFIPH
人口は国立統計経済研究所（Insee）2015 年 1 月時点、就労者数は同研究所 2014 年の統計。

⁵¹ 2016 les chiffres clés du handicap, Ministère des affaires sociales et de la santé

⁵² Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

パートタイム	13%	26%	—
第3次産業部門	65%	64%	—

※20人以上の従業員を持つ事業所を対象

出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

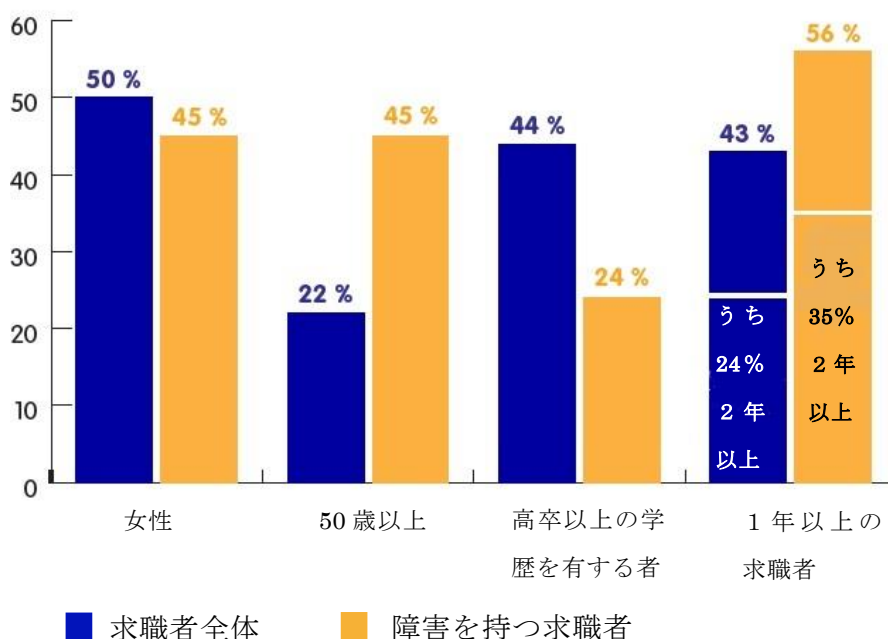
また、フランスでは失業率が10.6%と高い状況にある⁵³。2014年12月末時点で求職者数全体は5,593,700人(前年比6.1%増)であり、うち義務雇用障害者の求職者数は452,701人(前年比9.5%増)で全体の8.1%となっている⁵⁴。義務雇用障害者の求職者が持つ主な傾向としては、

○50歳以上の割合が、求職者全体では22%に対し、義務雇用障害者では45%と高い水準となっている

○高卒以上の学歴を有する者の割合が、求職者全体では44%に対し、義務雇用障害者では24%と低い水準になっている

○1年以上失業している者の割合が、求職者全体では43%に対し、義務雇用障害者では56%と高い水準にあり、さらに、2年以上失業している者についても、求職者全体では24%に対し、義務雇用障害者では35%と高い水準にあることがわかる(図2参照)。

図2 求職者の主な傾向



出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

⁵³ Les chiffres de l'emploi et du chômage des personnes handicapées « Bilan à fin décembre 2015 - Données : Janvier à septembre 2015 » Tableau de bord national No.53, AGEFIPH
 国立統計経済研究所 (Insee) 2015年第3四半期の統計。

⁵⁴ Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

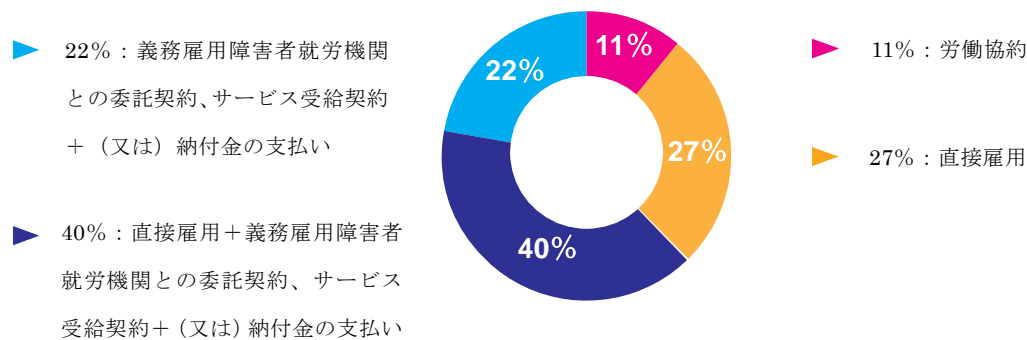
第2節 障害者雇用義務の履行状況

フランスの一定規模以上の事業主に対して義務付けられている障害者雇用の履行の状況について確認する。

1 民間部門

2012年の民間部門の事業所100,300の履行状況では、27%が義務雇用障害者の直接雇用のみで履行している。残る73%はそれ以外の方法で義務を履行しており、その内訳は、11%は労働協約、40%は少なくとも義務雇用障害者1人を直接雇用した上で、義務雇用障害者が就労する機関との委託契約及びサービス受給契約又は納付金の支払い、22%は直接雇用を全くせず、義務雇用障害者が就労する機関との委託契約及びサービス受給契約又は納付金の支払いとなっている。(図3参照)。

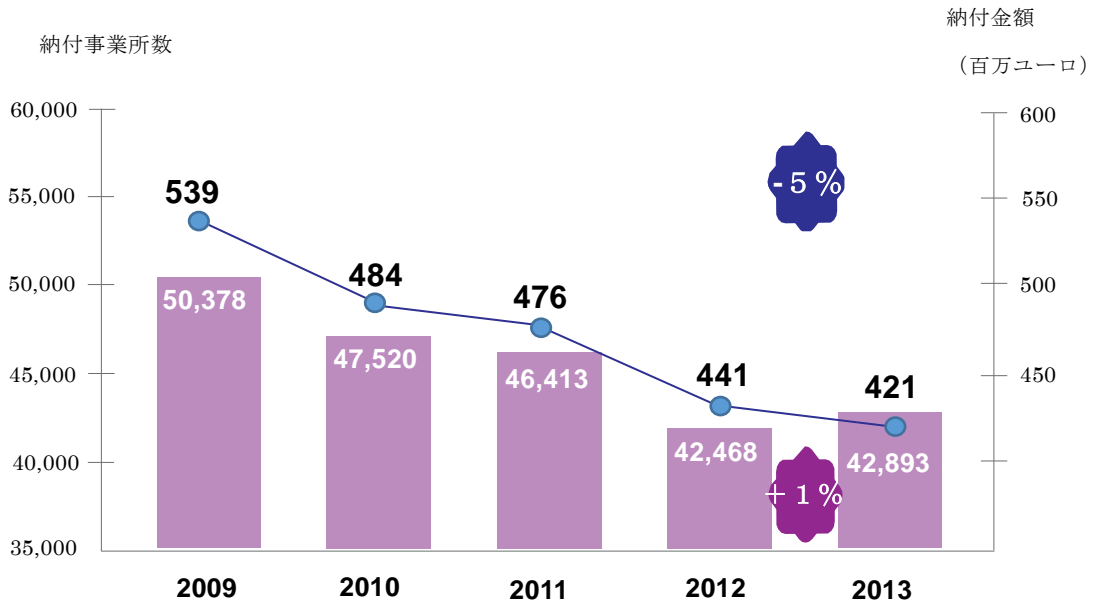
図3 民間部門における障害者雇用義務履行状況



出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

次に、納付金の支払い状況について紹介する。2007年から納付金額は減少しており、2013年は42,893の事業所から約4億2,100万ユーロが納付されている(図4参照)。障害者職業参入基金管理運営協会によると、企業の倒産や合併といった減少要因も含まれているが、義務雇用障害者の直接雇用や義務雇用障害者就労機関との委託契約等により障害者雇用義務を満たす事業所が増えてきていると分析している。

図4 民間部門の納付金支払い事業所数及び納付金額の推移

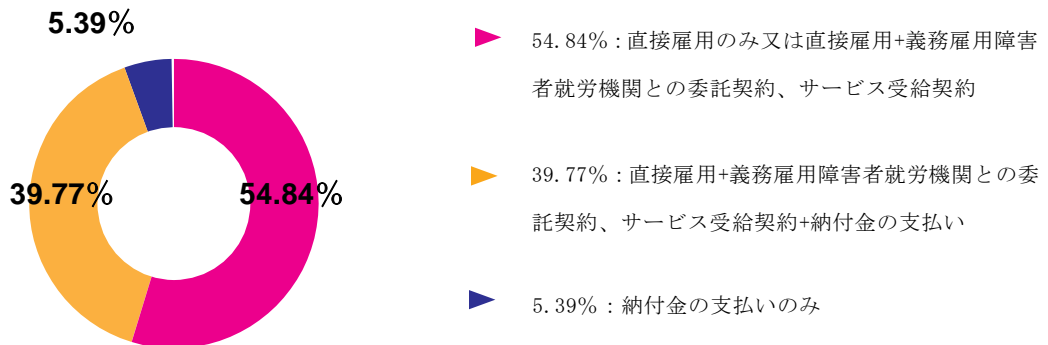


出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

2 公的機関

2013年の公的機関10,596の履行状況では、直接雇用のみで履行されている数値は示されていないが、全体の54.84%は直接雇用のみ又は直接雇用及び義務雇用障害者が就労する機関との委託契約及びサービス受給契約、39.77%は直接雇用、障害者が就労する機関との委託契約及びサービス受給契約及び納付金の支払い、5.39%は納付金の支払いのみとなっている（図5参照）。なお、公務員には協約締結権が認められていないため、労働協約による履行はない。

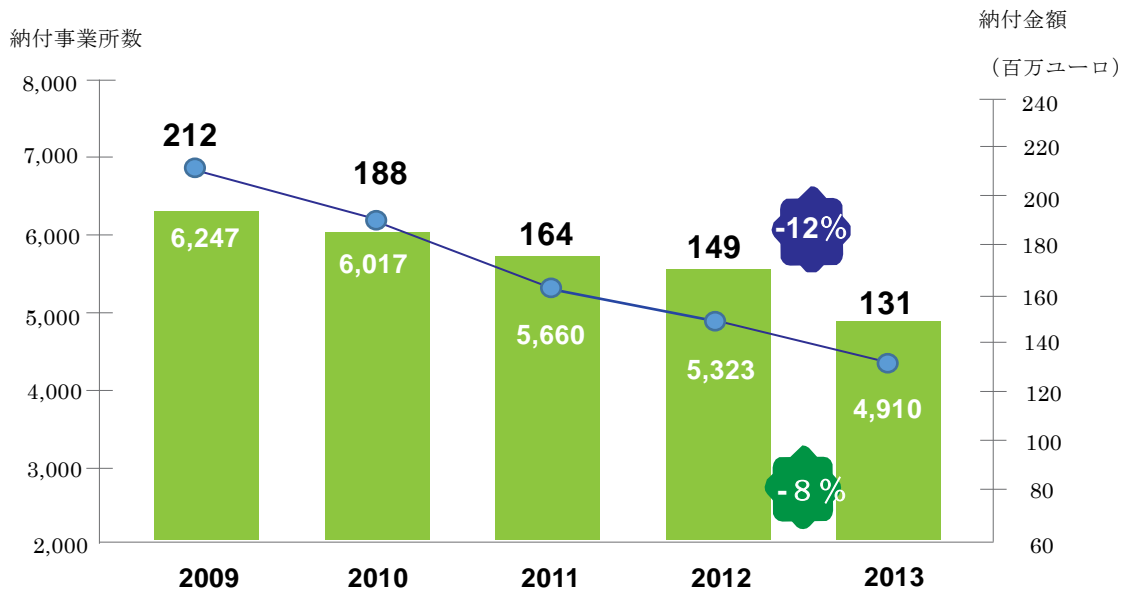
図5 公的機関における障害者雇用義務履行状況



出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

次に納付金の支払いについても、民間部門と同じく、減少傾向にあり、2013年は計4,910の事業所から約1億3,100万ユーロが納付されている（図6参照）。公的部門障害者職業参入基金は、納付金の減少は直接雇用の増加によると分析している。

図6 公的機関の納付金支払い事業所数及び納付金額の推移



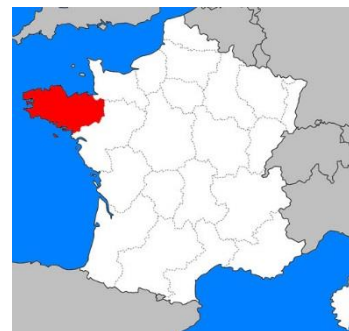
出典：Chiffres Clés Juin 2015, Les personnes handicapées et l'emploi, AGEFIPH

第5章 事例紹介—ブルターニュ地方の障害者就労に向けた取組—

前章まで、障害者雇用制度及びその現状について説明した。本章では、具体的に障害者の就労に取り組む現場の事例を紹介する。ブルターニュ州にある障害者職業参入基金管理運営協会ブルターニュ支部及び同州内に位置するイル＝エ＝ヴィレーヌ県のキャップ・アンプロワ 35 を運営している ADIPH35 に対して行ったヒアリング調査に基づくものである。

第1節 ブルターニュ州の概要

ブルターニュ州はフランス北西部に位置し、大西洋と英仏海峡を分けるような形で海中に突き出している。人口約 3,294 千人⁵⁵、面積は約 27,000km² でフランス国土の約 5 % を占めている。気候は、雨の多い海洋性気候であり、1 年を通じてあまり気温差はない。産業は農業、漁業を中心とした第 1 次産業が重要な経済活動となっている。同州の就労者数は約 1,311,000 人⁵⁶で、2015 年 12 月末時点での求職者数は全体で 267,852 人であり、うち義務雇用障害者の求職者数は 26,903 人と全体の約 10% となっている。



第2節 障害者職業参入基金管理運営協会ブルターニュ支部へのヒアリング結果

2017 年 1 月 20 日、障害者職業参入基金管理運営協会ブルターニュ支部の所長である Catherine LOGEAUS 氏及び副所長の Valérie BENOIT 氏に対して行ったヒアリング結果は以下のとおりである。

1 障害者職業参入基金管理運営協会の位置付け及びその活動

障害者職業参入基金管理運営協会は 1901 年のアソシエーション契約に関する法律⁵⁷に基づく非営利活動法人である。障害者の雇用の推進と維持に向けた公的サービスを提供する機関となっており、理事会は雇用者側、被用者側は半数ずつで、障害者団体の代表などから成る。

全国レベルにおける他のパートナーとの連携では、複数者間の合意があり、国、障害者職業参入基金管理運営協会、公的部門障害者職業参入基金、様々な疾病保険金庫⁵⁸の代表、各州の代表、労使代表、県障害者センターの全国組織である全国連帯自立金庫 (caisse nationale de solidarité pour l'autonomie : CNSA) などがそれぞれの目標や計画達成時期などについて決定・合意を行っている。

一方、州レベルでは、障害者の職業参入のための州計画があり、そのメンバーは、国、

⁵⁵ 国立統計経済研究所 (Insee) 2015 年 1 月 1 日現在

⁵⁶ 国立統計経済研究所 (Insee) 2014 年 12 月 31 日現在

⁵⁷ Loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association

⁵⁸ 金庫と呼ばれる管理運営機構により運営される疾病保険である。法定制度として職域ごと (民間被用者、公務員、自営業者等) に金庫が設置されている。

州、障害者職業参入基金管理運営協会、公的部門障害者職業参入基金、様々な疾病保険金庫の代表、産業医の代表、ポール・アンプロワなどで構成されている。

これら全国レベルから州レベルにおける計画等を通じて決定される障害者職業参入基金管理運営協会の活動は、大きく「職業参入及び雇用へのアクセス」「雇用の維持」「職業訓練」「企業への働きかけ」の4つの柱に分けることができる。これらの活動に向けては、様々な関係機関との合意があり、例えば、州との職業訓練に関する協定やポール・アンプロワと職業訓練及び支援に関する協定などがある。

障害者職業参入基金管理運営協会が行うサービスは、各種助成金による支援であり、ブルターニュ州では約 3,200 の支援を行っている。

各種助成金でニーズが高いのは職業訓練に関する分野である。歳出を見てわかるように職業訓練に関する歳出は全体の約 1/3 を占めている（表 2 参照）。これはブルターニュに限らず全国的な傾向とのことである。一般の被用者に比べ障害を持つ求職者は初期教育のレベルが低く、また、資格レベルも同様であるとのことから、スキルや資格の重要性が増している現在の雇用市場の中で、この分野へ力を入れているという。

表 2 全障害者職業参入基金管理運営協会の財政支出の合計（分野別）

（単位：百万ユーロ）

分野	2014 年	2015 年	増減
経済界への働きかけ	15.7	16.1	0.4
訓練	166.8	141.6	△25.2
うち求職者向け	156.1	132.1	△24
うち就労者向け	10.7	9.5	△1.2
障害補償	66.5	65.1	△1.4
うち求職者向け	23.8	23.7	△0.1
うち就労者向け	42.7	41.3	△1.4
雇用参入支援	115.3	109	△6.4
雇用継続支援	88.8	86.9	△1.9
イノベーション	3	0.2	△2.9
その他、支援に必要な経費	6.5	6.7	0.2
計	462.6	425.5	△37.2
内部経費	49.1	46.4	△2.7
全体計	511	471.9	△39.8

出典：L'agefiph en 2015, Rapport d'activité, AGEFIPH

さらに、キャップ・アンプロワ等では行えない特別支援・給付（prestation）を行っている。これは、外部機関やエキスパートを動員して行う性格のものであり、例をあげると、障害者が起業する場合のプロジェクト診断や実現可能性のアドバイスを外部専門家に依頼することや、聴覚障害者の面接時に必要であれば、手話通訳等のコミュニケーションの支援などである。

障害者職業参入基金管理運営協会の歳入は全て障害者雇用義務の代替履行手段の1つである納付金によるものである。かつてはフランス全土で納付金は6億ユーロ程にも達していたが、現在は4億ユーロと減ってきている。これは、直接雇用の数が増えてきており、障害者職業参入基金管理運営協会を含め関係団体の成果を示すものである。納付金は全国レベルで集められ、各地域に配分される形式となっている。フランスの州内で当該州の歳出よりも歳入（納付金）が上回っている州はイル＝ド＝フランス州及びオーヴェルニュ＝ローヌ＝アルプ州の2州のみであり、この2州には企業の本社が集まっていることが理由である。なお、障害者職業参入基金管理運営協会ブルターニュ支部の2016年の予算は2,400万ユーロであった。

納付金は障害者雇用義務の代替履行手段の1つであると説明したとおり、初めから障害者の直接雇用や業務委託を選択せず、納付金により義務を履行する選択を取ることも可能であるとしている。実際、従業員が20人を超える程度の企業が大半であり、そのような企業は一番の得策は何か、どのようにして義務を果たすかということまで考える余裕がないため、初めから納付金で対応するという企業もあるという。障害者職業参入基金管理運営協会は納付金のみで履行している企業に連絡し、様々な方法で履行できるという情報提供を行っている。2005年までは大企業であってもこのような問題に対し関心を持っているところは少なかったが、2005年法で納付金が高くなったこと、持続可能な開発、ダイバーシティなど様々な考察から納付金を払うより雇用するという考え方が多くなってきているという。

2 障害者の職の選択の多様化への取組

障害者職業参入基金管理運営協会では全国レベルでの協議や州レベルでの協議が行われている。全国レベルで定められたことを、州単位でも取り組む一方、州のニーズや様々な資源から州独自で活動するケースもある。2015年に全国レベルでの協議が開催された際、障害者に対して提案される就労先が障害者に対する先入観からデスクワークが圧倒的に多いとの指摘があった。このため、他の仕事に就く可能性について全国的に様々なやり方を見出していく旨の決定がなされた。

これを受け、ブルターニュ州では、他の州に比べ農業雇用件数が多いという特徴があることから、この農業分野で雇用を広げることができないかと検討を行った。その結果、次の3つの理由から農業分野への雇用促進に向けた取組を実施することを決定した。ブルターニュ州ではこの農業分野に加え、デジタル分野へも活動を実施することを決定している。

- ① 農業分野は現在、新たな技術や農機具の導入により、かつてに比べて安全条件や労働条件が改善されており、身体的な拘束度も低くなっている。
- ② ブルターニュ州では農家の数が減少し、規模が拡大しており、これに伴い被用者の数が増えている状況にある。また、被用者が行う作業も本来の農作業以外に農機具のメンテナンス、販売が加わるなど多様化し、さらには比較的就職口がある。
- ③ 一般企業に比べ小規模な経営単位であることが多く人間関係が重視されるため、障害によっては人間的な関係、ふれあいが有利に働くのではないかと考えられる。

農業分野への具体的な活動内容は、1つ目に、職業あっせん関係者への情報提供である。ポール・アンプロワやキャップ・アンプロワの担当者に対して、この分野における現在の状況について最新の情報を提供している。例えば、専門家を呼んでセミナーを開催することで農業分野における障害者雇用の潜在性について学ぶ機会の提供もその1つである。2つ目に、農業共済組合、農業経営者を集めた団体等と連絡し、農業就職や協力の可能性を研究している。

このような背景からイル＝エ＝ヴィレーヌ県では、毎年開催している農業週間を利用して、農業の盛んな雇用圏にいる障害を持つ求職者に対し、農業にはどのような職が存在しているのか、職業転換が可能であることを知らせるとともに、関係者に対して農業における障害者を雇う可能性と雇用の際の援助の仕組みについての情報提供、そして、実際に農家を訪問し農機具操作体験や農業従事者との対話会を設ける障害者と農業のマッチングに関するイベントを開催した。それでもこの分野における求職者の関心を集めるのは難しいとのことであった。しかし、これは中長期的に効果が出るものであるため、今後もこのような事業を継続していく計画であるという。

3 知的障害者及び精神障害者の就労に向けた適切な措置（合理的配慮）の取組

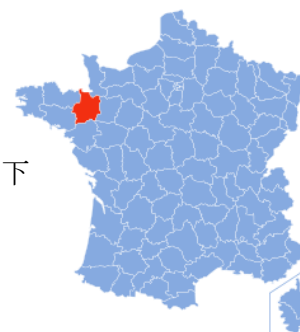
知的・精神障害は身体障害と比べ、分析や対応の歴史が浅い。障害者職業参入基金管理運営協会、社会全体をみてもその対応は身体障害者から始まり、その後、視覚障害、聴覚障害、知的障害、そして精神障害へと広がっていった。知的障害については、仕事の命令であれば、よりわかりやすい言葉で書く、色、図式を使う、同じ指示を繰り返す、作業時間を短くするなどが行われているが、精神障害については良く知られておらず、その対応も、より人間的な側面が重視されており、今後発展の余地があるという。精神障害の課題は安定していないということで、疾患により異なるが、多くの場合において症状が現れる時期とそうでない時期とが交互に現れる。その中で障害者職業参入基金管理運営協会が事業所に対して行っているサービスは、経営陣や同僚に対する対応策の検討があり、この場合、専門家へ委託し、実際に障害者がどのような状況にあるのか、どういった配慮をすべきかを見ることから始まる。具体的には、マネジメントに対する教育訓練、啓蒙、チューター制度により障害者の援助が可能な人を配置し、ストレスが溜まらないような配慮を行うことが考えられるが、精神疾患の場合は状況が個々で異なるため、個々の状況に対応する準備が必要となるということであった。

4 障害者職業参入基金管理運営協会の今後の取組

一番の優先事項は、職業訓練であるという。障害者が学歴、資格取得等のレベルが他の求職者に比べて低い中で企業のニーズに応える必要があることから職業訓練に力を入れていく予定にあるということであった。また、ブルターニュ州では、2017年～2020年の障害者参入計画を作成中であるが、同計画には新たな支援方法として障害者が円滑に就労できるように、職場内外の支援環境を支援するジョブコーチの導入、そして、これまで対応が遅れていた自閉症への支援が盛り込まれる予定である。

第3節 キャップ・アンプロワ 35 へのヒアリング結果

2017年1月19日、ブルターニュ州イル＝エ＝ヴィレーヌ県内を対象にキャップ・アンプロワサービスを提供する ADIPH35 の所長である Lou CHARLOT 氏に対して行ったヒアリング結果は以下のとおりである。



1 キャップ・アンプロワの組織運営

キャップ・アンプロワの運営委員会は、国の労働局の局長、障害者職業参入基金管理運営協会の州の代表、公的部門障害者職業参入基金の代表、ポール・アンプロワの代表者から成る。

キャップ・アンプロワはサービスの名称で、サービスを提供する組織は様々だが、提供されるサービス内容は全国同じであり、法律に基づく特別職業あっせん機関である。基本的には ADIPH35 と同じく非営利活動法人により運営されている。キャップ・アンプロワは全国で 102 存在⁵⁹しているがそのうち 100 は全国組織であるケオプス(Conseil national handicap et emploi des organismes de placement spécialisés : CHEOPS) に加入しており、全国レベルでの交渉を障害者職業参入基金管理運営協会や国の雇用当局と行っている。ケオプスは全国レベルだけではなく、州レベルにおいてもネットワークを持ち、ブルターニュ州の場合、4つのキャップ・アンプロワが集まった組織ネットワークがある。キャップ・アンプロワは就職の公共サービスの一環を担っており、ポール・アンプロワ、若年者向けの職業あっせん機関であるミッション・ローカル、国及び州との会議に参加し、地域における就職支援の方法について意見交換を行い、その政策立案に参加している。

キャップ・アンプロワの財源は、障害者職業参入基金管理運営協会、公的部門職業参入基金、ポール・アンプロワから拠出されている⁶⁰。障害者職業参入基金管理運営協会と公的部門職業参入基金からの出資比率は大きく差があり、ほとんどは障害者職業参入基金管理運営協会から拠出されている。ポール・アンプロワからの拠出に関しては、全国的に前年のポール・アンプロワに登録していた数を分母に、うちキャップ・アンプロワで支援した人を分子とする比率に基づいて算出されている。

2 キャップ・アンプロワ 35 の活動内容

イル＝エ＝ヴィレーヌ県内の義務雇用障害者の求職者数は約 7,000 人で、これは同県内求職者全体の 9% となっており、キャップ・アンプロワ 35 は 1 年間で約 2,200 人の支援を行っている。職員数は 23 名で、うち 16 名は義務雇用障害者の求職者支援、企業の支援を行う担当員である。

支援の流れとしては、まず、ポール・アンプロワから対象となる人（積極的に就職活動を行っており、かつ、障害により求職活動や雇用に支障をきたしている者）が紹介される。紹介を受けた後、キャップ・アンプロワでのサービス内容について情報提供を行うとともに

⁵⁹ キャップ・アンプロワの HP には 107 との記載がある。

⁶⁰ 2015 年のキャップ・アンプロワ全体予算は 104 百万ユーロであり、うちポール・アンプロワからは 29.8 百万ユーロが拠出されている。

に、義務雇用障害者であるかの審査を行い、キャップ・アンプロワが行う様々なアプローチに対して自発的に同意するものか否かを確認する。ここで重要なのは周辺問題が深刻な人（住宅問題、福祉の問題、アルコールなどの中毒を抱える者）は支援の対象とはならないことである。キャップ・アンプロワのサービスは福祉サービスではなく、就労支援サービスであり、労働市場からあまりにも遠ざかっている人には質の高いサービスを提供できないという判断からである。

これらの手順を経た後に、長い時間をかけて担当者との分析診断作業を開始することになる。この作業は、就職の障害となっている原因などについて確認し、その原因や地域の状況を考慮したアクションプランを作成するものであるが、様々な障害者が利用するため、職員のみで全てに対応することは困難であるとのことであった。個々の障害への対応や特殊な対応のために、外部の専門機関からの援助を受けており、特殊な対応である場合には、障害者職業参入基金管理運営協会による財政支援を受けることが可能となる。近年では、就労希望者が持つ障害が職場においてどのような影響、問題を引き起こすかという分析・調査について専門機関へ委託することが多くなってきているという。また、就労希望者が過去に得たスキルを他の職に活かすことができないか、職種の転換を行うために必要な教育はどのようなものがあるかなど、より容易に仕事に就くことができるように進めているとのことであった。

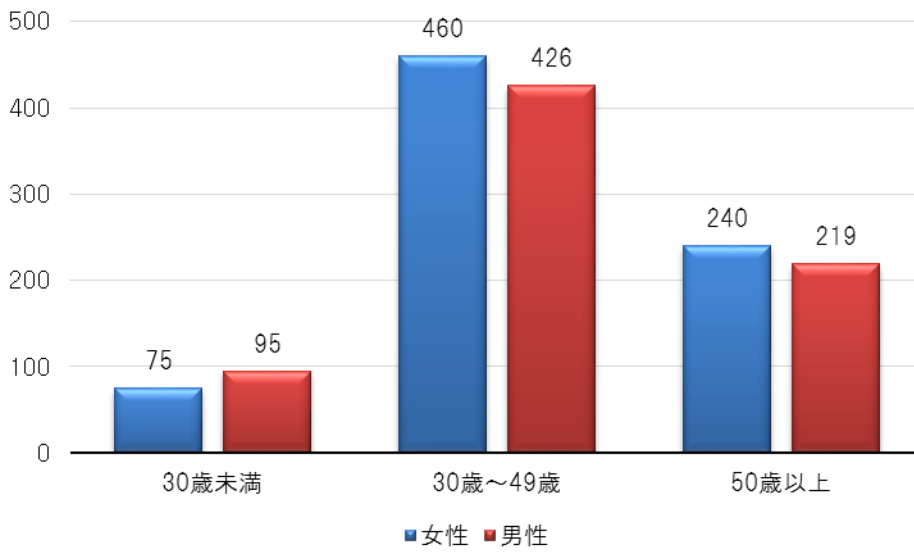
職業転換のための教育実施なども経てアクションプランの一環としての求職計画の段階に入る。求職計画の実施に向けては、履歴書・志願書の書き方、面接のやり方・シミュレーションを実施する。また、サポートの1例として一定期間企業へ行き、希望する仕事を現場で感じ、自身にその仕事が可能か、適応しているか検証を行う場合もあるという。これは企業側からみれば、その求職者がどれだけの能力を持っているか、職場での配慮が何か必要になるかという点を確認できるものでもある。ただ、実際にこの段階で職場での配慮が必要になるというケースは減少しており、その理由は、職種を選択する際に、障害にあった職種を選択しているためであるとのことであった。

次に、キャップ・アンプロワでは求人情報を集める作業を行っている。集めた情報を求職者に対し勧めることになるが、キャップ・アンプロワ 35 では週に1度担当員が集まりマッチング会議を実施している。担当員は、県内を地域制で担当しており、担当地域に出張事務所も置かれている。求職者は、本部⁶¹へ来る事も可能であるが、出張事務所でサービス提供を受けることもできる。出張事務所は毎日開いているわけではなく、週に何日程度で開いている。他県においては常設で各地域に出張事務所を持つところもある。これは資金の問題もあるためそれぞれの状況による。

義務雇用障害者の求職者状況であるが、2015 年末時点におけるキャップ・アンプロワ 35 の求職計画対象者の分布をみると、全体の約 30%が 50 歳以上（図 7 参照）、約 56%が高卒に満たない学力（図 8 参照）であり、主な障害別で分類すると 55%が運動障害、次いで病気によるものである（図 9 参照）。

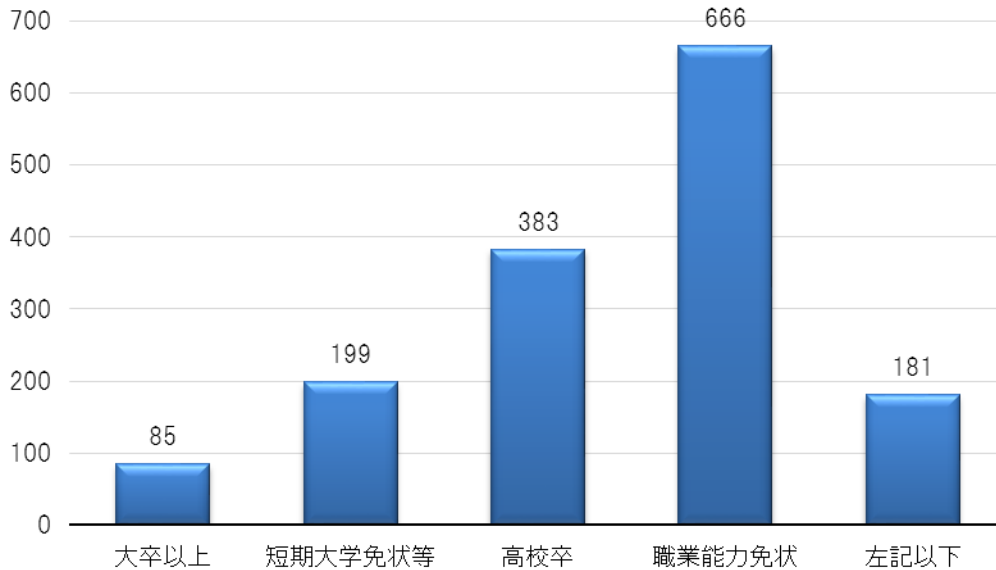
⁶¹ 6 allée de la Guérinière CS 46706, 35067 RENNES Cedex

図7 キャップ・アンプロワ 35 求職計画者年齢分布 (2015年)



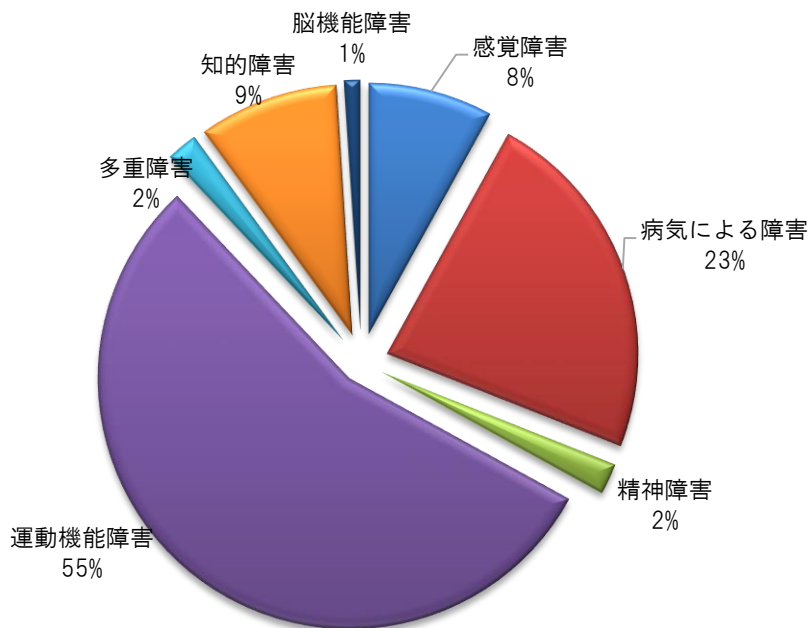
出典：訪問時提供資料 Cap emploi ressources handicaps Année 2015

図8 キャップ・アンプロワ 35 求職計画者学力分布 (2015年)



出典：訪問時提供資料 Cap emploi ressources handicaps Année 2015

図9 キャップ・アンプロワ 35 求職計画者障害分布 (2015年)



出典：訪問時提供資料 Cap emploi ressources handicaps Année 2015

就職先の職種としてはサポート的な職種が多く（表3参照）、2015年には1,221件の雇用契約が結ばれ、うち202件は無期限雇用契約、371件は3ヶ月～1年の期限付き雇用契約、271件は1年を超える雇用契約であった。

表3 キャップ・アンプロワ 35 職種別就職状況 (2015年)

職の分野	就職数	無期限雇用割合	職種の詳細
事務補助	261	16%	受付、総務、秘書
個人・団体へのサービス業	303	11%	清掃、衛生、家事支援
商業、小売業	101	34%	店員、レジ係、電話オペレーター
運送・物流	107	29%	運搬ドライバー、倉庫係、配達
設営・維持	61	18%	維持補修
ホテル業、レストラン業 観光業、余暇	91	14%	料理人、ウエーターなど
工業	135	11%	製造、包装、組み立て
建設業、公共工事	40	10%	デザイナー、技師
総合緑地業	44	5%	庭園管理、緑地化、維持
銀行業、保険業、不動産業	23	13%	接客
保健業	36	17%	病院サービス

出典：訪問時提供資料 Cap emploi ressources handicaps Année 2015

3 知的障害者及び精神障害者の就労に向けた適切な措置（合理的配慮）の取組

適切な措置（合理的配慮）には、作業ポストの物理的な改善、組織の改善があるが、この他に障害重度認定（Reconnaissance de la lourdeur du handicap : RLH）制度がある。これは、障害者が就職する場合に、指導員・チューターをつけることで企業の生産力が落ちる場合、また、被用者自身の生産力が低いことにより企業の収益が落ちる場合に、この差額分の一部を障害者職業参入基金管理運営協会が負担する制度である。福祉就労から一般就労へ移行する者には、この障害重度認定が自動的に適用されることとなっている。この制度の適用を受けるためには、事業主は被用者を雇用する場合に生産性がどれだけ落ちるか、どれだけの人を動員する必要があるかという点を数値化する必要があるため、事業主に大きな負担がかかるが、このような金銭補償も障害者の就労を進める上で重要であるという。

4 障害者雇用促進に向けた今後の取組

キャップ・アンプロワ 35 は、デジタルディバイドについて取り組む必要があるという。障害者の中で、新たなデジタル技術を使いこなせる者は少なく、特に求職活動にその技術を使いこなせている者は少ない。一方、IT の発展に伴い、新たな仕事、新たな職種も生まれており、障害者がついていけず不利益となるのを避ける必要があるとのことであった。

また、教育についても今後優先して取り組む必要があるとのことであった。キャップ・アンプロワに登録されている人は、教育レベルが低いという現状にあるが、求人広告で教育レベルが低くても応募できるようなものは減少しており、求職者のレベルと求人広告のレベルの差を埋める必要があるという。

おわりに

フランスの民間部門における障害者の実雇用率は、2014年で3.3%（従業員20人以上の事業所）と、日本の2016年の1.92%（従業員50人以上の事業所）より高い数字にあるが、障害者雇用義務の対象が異なっているため、単純にフランスの障害者雇用が日本より進んでいるとは言い切れない。むしろ、新たな職種の探索や精神障害者の雇用促進のために多様な障害特性を踏まえた取組のあり方の模索、そして、障害者のスキルを上げるための職業訓練の充実など、日本と同様の課題に面していると言える。

しかしながら、フランスの制度から学ぶこともあるように思う。フランスでは、6%という高い雇用目標率とこれによる納付金を原資とする様々な助成金やサービス支援（キャップ・アンプロワ、サメス、アルテール）が障害者の雇用を進めている。従業員数20名以上の事業所という広い対象範囲も加わり、事業主へ強い義務を課す一方で、多くの助成メニューや各分野に分かれた専門サービスを充実させ、多様な個別支援に対応できるように制度化されている。この豊富な支援が合理的配慮の幅を広げ様々な対応を可能にしていると考えられる。豊富な支援の裏には財源の問題が欠かせないが、フランスでは、多くを納付金で賄うシステム（キャップ・アンプロワの活動にはポール・アンプロワからの拠出が含まれる）を採用しているのも注目すべき点であろう。

次に、雇用義務を果たす手段として直接雇用以外の方法も選択できるようにしている点はフランスの大きな特徴である。6%という高い雇用義務を達成するために、直接雇用だけではなく、間接的な雇用や研修の場を確保することで、結果として障害者の職の機会の提供に大きく繋がっている。

今日、日本の地方自治体においては、新たに実施することが可能となった無料職業紹介事業と福祉等との連携による求職者の周辺問題への一括対応、また、直接企業のニーズを捉え、各地域のリソースを活かした職業訓練の実施による着実な就労促進等などに期待がかかり、雇用政策の重要性が増してきている。

本レポートで紹介したフランスの事例や農福連携といった先行事例、また、他の海外の事例などを基に、地方自治体が主導して、様々な人材の社会参加を促進させることで、その社会に多様性が生まれ、新たなイノベーションを引き起こすことができる。このことが、地域の魅力を高め、ひいては日本の活力を引き上げることにつながるであろう。

最後に、執筆に当たりご協力をいただいた全ての関係者の方々に謝意を申し上げ、本稿の結びとしたい。

参考文献

(本文中に記載したものを除く)

- 「障害者の雇用と所得保障」永野仁美
- 「フランスにおける合理的配慮について」永野仁美
第1回労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会資料 4-3
- 「フランスの障害者雇用制度」永野仁美
第2回労働・雇用分野における障害者権利条約への対応の在り方に関する研究会資料 1 (参考)
- 「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究」調査研究報告書
平成20年度内閣府「障害者の社会参加推進に関する国際比較調査研究」委託報告書
- 「フランスにおける障害者の権利に関する新しい法律(2005年)と障害者のための労働政策」大曾根 寛
放送大学研究年報 第32号(2014) 1-13頁
- 「障害者雇用にかかる合理的配慮に関する研究－EU諸国及び米国の動向－」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
調査研究報告書 NO.87
- 「欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み(2008年11月)」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
資料シリーズ NO.42
- 「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
調査研究報告書 NO.105
- 「欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
調査研究報告書 NO.110
- 「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」
独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
資料シリーズ No.73 の2
- 「Accord cadre sur le partenariat renforcé 2015-2017」
L'Etat, Pôle emploi, l'AGEFIPH, le FIPHFP, CHEOPS
- 「Baromètre d'activité 2015 des cap emploi « L'emploi des personnes handicapées : quels résultats pour quelles priorités ? »」
CHEOPS
- 「2016 Les chiffres clés du handicap」Ministère des affaires sociales et de la santé
- 「Emploi et chômage des personnes handicapées Bretagne « Bilan de l'année 2015 »」
AGEFIPH
Tableau de bord régional No.2016-1

○「Handicap psychique et emploi : Pour mieux comprendre et accompagner les personnes handicapées psychiques dans leur insertion professionnelle」

【Web サイト】

- Sénat（上院）サイト <http://www.senat.fr/>
- Vie publique（フランス政府法律・行政情報）サイト <http://www.vie-publique.fr/>
- Service-Public.fr（フランス政府行政情報）サイト <https://www.service-public.fr/>
- Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social（労働・雇用・職業教育・労使対話省）サイト <http://travail-emploi.gouv.fr/>
- AGEFIPH（障害者職業参入基金管理運営協会）サイト <https://www.agefiph.fr/>
- Cap emploi（キャップ・アンプロワ）サイト <http://www.capemploi.com/>
- Le portail dédié aux Maisons départementales des personnes handicapées（県障害者センター）サイト <http://www.mdpsh.fr/>

【執筆者】

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所 所長補佐 夏秋 健佑

【監 修】

一般財団法人自治体国際化協会パリ事務所 所長 荒井 陽一
次長 古橋 悦子
調査役 岡山 宏二
主任調査員 TEBAST 下村 真理子