

とはよくない。専門の枠を超えて、国にぶつけることが大事。障害者団体の議論が多くの者にわからないと困る。広く議論することは大事だ。

4) 国連障害者権利条約委の影響について

- ・ 法律が良くても、運用が問題。条約理念が各市の政治に具現化すること大事。市の方が真剣に取り扱っていない。KL (Kommunernes Landsforening; Local Government Denmark, 全国自治体協議会。98の自治体からなる協議会で、常設事務局を有する。) 会議で、条約内容で市の政治に反映させるものがいいのか、と聞いた者がいるくらいの現状だ。
- ・ 国連障害者権利条約は理念が先行している。具体化内容は各国で対応となる。児童権利条約も20年のタームでみないと結果が出ない。障害者条約も同じではないか。
- ・ 今回のフレックスジョブ・障害年金改正は国連障害者権利条約違反と、国を訴えようとしている障害者団体もある。国とは対話が大事で、けんか腰に訴えるのはどうか、と思いつ検討中である。但し。政府に踏みつけられたと感じている者がいることがはっきりしてきた。
- ・ アクセス面では、市により大きな差がある。コペンハーゲンも古い街並みで車いすが利用しにくいのは確か。

7. ゲントフテ市障害者就業・生活支援複合施設

(1) インタビュー対応者

Ms. Maybritt Perlt Jeppesen (広報担当者)

Ms. Anette Storgaard (Nextjob 担当者)

(2) ゲントフテ市障害者就業・生活支援複合施設の概要

ゲントフテ市は、デンマークの首都コペンハーゲンの北の近郊にある7.4万人の自治体である。この施設は、ゲントフテ市が運営する重度障害者のための複合的支援施設で、デイ・アクティビティセンター、保護就労施設等多様な施設、プロジェクトを運営している。

(3) インタビュー要旨

1) 組織内容

大きく3つに分かれる。

(i) 保護作業所

- ・ まず、社会サービス法 103 条に基づき設置された保護作業所がある。ちょっとした組み立て工場、テキスタイルの作業所あり。ラジオ番組作成スタジオ、ビデオフィルム作成のスタジオもある。

(ii) デイ・アクティビティ・センター

- ・ 本施設はデイ・アクティビティ・センターからスタートした。デイ・アクティビティセンターは、要介護度一番高い者のためのもの。憩い、交流の場。自然にできるだけ触れる「自然プロジェクト」や自閉症、多動症向きのある場もある。
- ・ 「月の家」という名前の最重度の人々向けのサービスがあり、スタッフ多く配置されている。市に要請して必要な経費を計上してもらっている。センター・オブ・スペシャルセラピー（中核的物理的ないし心理的療法センター）ということで、いろんな市からの者が利用できるようにしている。ネクスト・ジョブと同様に利用料を払ってセラピーを受けている。
- ・ 例えば、保護作業に関与している者の中で、木工5人、指導員と「イケヤ」（スウェーデンの家具製造販売メーカー）の近隣店舗に行き仕事をしている。一種のスコネジョブで、1時間18クローネの工賃を得ている。
- ・ 他の作業場で働く者の収入は、1時間6-7デンマーク・クローネ。例えば、木工品で売れたものは、作業場運営に使える貴重な資金となる。工房には、大工のプロやその助手的な者も雇われている。
- ・ 最重度の者がいるデイ・アクティビティセンターには、ソーシャル・ペタゴ（社会教育指導者）の資格を有する者が多く働いている。

(iii) ネクスト・ジョブ

- ・ ネクスト・ジョブは、2001年開始の、15名の参加者、スタッフ2名で民間就職を目指す「ジョブ・アンド・ペンション（仕事と年金）」というプロジェクトから始まった。当時のアムト（県）の制度で、15人すべて就職とうまく行ったプロジェクトだった。
- ・ 次は、25人を対象とした、2002年スタートのプロジェクトで、当時のコペンハーゲンアムト（県）内のある自治体から、年金を受けていない者で、一般就業がいいのか、フレックスジョブがいいのか、障害年金がいいのか、どのようなサービスを提供していいのかわからないので、判定してほしい、との要望を受けた。それで、「クリアランス・アンド・ジョブ」というプロジェクトを2003年にスタートした。参加者に、とても若い者がいて、成熟度がたりないということで、このような者だけ集めて、「ユース・プロジェクト」がスタートした。18歳から25歳未満に、研修+企業実習の2年間のコースだった。
- ・ 今回の障害年金制度の改正で40歳未満では障害年金の受給ができなくなった、ユースプロジェクトへの参加者、どんどん増加している。
- ・ STUは、2010年だと思うが、国会議決を受け、青年教育を受けられない者に特別の教育事業を始めた。16歳から25歳が対象の、若年特別プログラムである。多くの学科を設定した3年間のコースで、各学年5-6人ずつ参加している。法律によって、コース制定が義務付けられ、どの自治体にも置かないといけない。自治体によって対象者は異なるので決まった人数ではない。ここのスタッフは、教師2人、社会教育指導者（ソーシャル・ペタゴ）2名、事務員1名。当事者が住む自治体のケースワーカーが、普通の学校に行けないならば、STUに行くべしと指示。近隣の

4つの自治体から設置してほしいとの要望があり、始めた。自治体独自でやってもいいし、NPOでやってもいい。教育省の管轄で、特別のニーズを持った青年のための教育を行う。直接的にはコムーネが費用負担しているが、国からの償還割合はわからない。

- 基本的に誰が利用してもいいので、例えば、ユトランド半島の自治体から来てもいい。その自治体が使用料を払えばいい。
- カフェで仕事、ゲントフテ図書館カフェで仕事、等の配属者いる。実習受けながら、技能身につければ、「バッチ」（レジができる等のシンボル）を与える。専門のコックさんも指導員としている。
- STU 卒業者の就職率等のデータは、3年目なので、実績は、まだ先のこと。
- 「ジョブ・マインド」は、2年前にゲントフテ市在住の精神疾患の者を対象としてスタートしたプロジェクトで、障害年金受給して者に、彼らにできる仕事を提供。「マインド」は、精神疾患者を象徴。彼らの心にアピールする仕事という意味あるのかもしれない。
- 単独では就労しにくい者にグループを作成。庭師チーなど。8－10人のグループ、2人のジョブコーチ。BAF クレジット（信託、住専企業）の庭仕事・清掃の仕事請け負う。1 チーム。車で移動。芝刈り機等積んでいる。他の住宅組合等の庭師仕事を請け負う。専門の庭師が付いている。
- ネクスト・ジョブにいる者では、庭仕事の者、カフェ従事者等にフレックスジョブの者がいる。
- 一般障害者の一般就労だけを目指すプロジェクトは、現時点ではしていない。

2) フレックスジョブ・障害年金制度見直しの影響

- こちらに来ていた者の多くは、今回のフレックスジョブや障害年金制度の改正により、おそらくリソース・プロセスが提供される者。市に代わり、リソース・プロセスをここで実際行う。多くの市に宣伝をしており、ここの収入にしたい。ネクスト・ジョブのプロジェクトで、従来から同じようなことをしている。リソース・プロセスの研修会にも代表者が参加した。今後リソース・プロセスにかけるウエートがかなり高まっていくと予測している。
- 今回の改革に必ずしも賛成というわけではないが、今後、障害年金をもらえない者が多くなるので、新たなサービスにかなり関与しないといけない。通常の職場に関与できない者が大多数であるのに、一般就労を目指さないといけない。大変な仕事となりそうだ。

8. デンマーク社会調査研究センター

The Danish National Centre for Social Research (SFI)

(1) インタビュー対応者

Mr. Steen Bengtsson (障害者問題研究者)

(2) デンマーク社会調査研究センターの概要

デンマーク社会調査研究センター (SFI) は、社会統合省管轄下にある調査研究機関であるが、社会統合省の政策マターだけではなく、雇用、統合、労働条件、家庭関連問題等多様なテーマを調査・研究している。インタビューに対応してくれた Steen Bengtsson さんは、ANED(欧州障害問題学問的専門家ネットワーク、Academic Network of European Disability experts)のデンマークにおける窓口となる等、デンマークにおける代表的障害者問題研究者の一人である。

(3) インタビュー要旨

1) フレックスジョブと障害年金の改革プランについて

- ・ フレックスジョブは、1998年に導入された。定着時 FJ4 万人目標。実際の数ずっと多い。この傾向をストップないし減少させること目的。障害年金の背景は、異なる。2003年改正は、実務的に先行していたものの後追い。すでに実施されている手続きを法改正。北欧諸国特有。現状にあったものにしなないとだめといくことで改正が行われる。

- ・ 障害年金の2003年改正は、3段階の仕組みが一本化されたこともあるが、もっと重要なのは、給付された者が減少。評価基準が厳しくなった。その基準が2003年法に含まれている。

- ・ 2003年法改正以降、受給者横ばい。しかし、その中で精神疾患の者増加。現在たぶん6割占めている。精神医学会では、ほぼすべての精神疾患患者は回復可能と公言している。しかし、今のような形で年金支給していると、病状の改善あり得ない。様々な治療や支援をするのがいいと言っている。以前の状況に比べ、通常の生活ができるようになる。しかし、現在の精神疾患の治療施設、組織の状況では十分助けられない。回復すると確信していえるまでには時間がかかると思うが。
- ・ もう一つの改革は、フレックスジョブも障害年金も、40歳という区切りをつけたこと。フレックスジョブ給付については、40歳前の場合、最高5年間。その後再評価で必要なら5年間延長ありうる。5年単位で再評価。40歳以上も、最初は5年。その後必要となれば、年金支給年齢までずっと給付される。フレックスジョブには、50%出るものと3分の2出るものがある。
- ・ 3分の2の助成というのは、その分野での労使協定での最低賃金が基準。そして、給与が基準。昇給が100クローネあったら、3割が助成金からカットされる。
- ・ 近年の障害者の就業率低下は、経済不況の影響だろう。
- ・ 研究者なので全てに対し、意見持っているわけではない。但し、これまでの経験からすると、対象となる障害者は、何らかの仕事、社会的関与したいと思っている。その観点からすると、いい制度ではないかと思っている。「障害者」のカテゴリーに入らない者、精神疾患その他の理由で生活保護受けている者が、リソース・プロセスを受けて労働市場に参画することが予想される。メリットではないかと思っている。この中には、フレックスジョブ給付要件に該当しても、現金給付を受けていた者が多い。現在のフレックスジョブ給付を受けていた者は従来の

ままで継続。支給額減少に対する反対はあっただろうが、この改革の目的は、支給額を減らすことだから仕方ない。

2) デンマークの精神障害者に対する取り組み

- ・ この分野は、パッシブでありあまり対策が取られていない。最近、北欧諸国で、Supported Employment Project というものがあり、デンマークも参加を求められたが、デンマーク政府は参加を断った。
- ・ 以前、精神障害者の保護就業についてのプロジェクトに関わったことがある。100人の予定が80人しか参加しなかった。それがだんだん減少し、20人に減少した。精神障害者の保護就業は難しいという事例だった。リソース・プロセスだけでは十分ではなく、治療も重要。
- ・ 保護就労は、保護作業所での就業で止まってしまう場合もあるが、外部の庭仕事、現実の職場で働く保護就業形態もあり、うまく機能しているものもある。
- ・ 不安定な病状をどう管理するか、協同労働をどう組織するかが大きな課題。
- ・ この研究所でも統合失調症の研修生を受け入れ私が指導役になったことがあるが、大変消耗した。視覚障害、拒食症の者等も実習生として受け入れている。現在は精神疾患でフレックスジョブの者は、当研究所にはいない。

3) 今後の課題

- ・ 精神疾患への対策課題。社会福祉的な支援、大きな課題として残っている。近いうちに新対策が出てくるのではないかと期待している。
- ・ より深い調査・研究をして、こうしたより科学的ベースに基づく改正が必要。SFIの調査研究もまったく十分でない。2-3年前農水大臣から社会省の大臣になった者が、数年前、研究予算は、ある特定の穀物のための研究費とあまり変わらない、と皮肉った。医療分野はお金をかけているが、社会福祉分野の研究予算は少ない。

4) その他

- ・ 国連権利条約の影響、政府はあまりない、とっている。
- ・ 今回の改正は、かなり強引に進められた。2001年以降、社民党が政権から離れ、対話が少なくなった。最近対話の伝統が薄れてきた。アメリカのように、スキャンダルをつつことが多くなった。
- ・ 障害者審議会での議論も少なかったようだ。現在の会長は、産業界出身で、前の会長に比べ、障害者問題に控えめ。熱を入れていない。前の会長のときは、政府にいろいろ提言をしていた。



デンマークの障害者就労・所得保障政策(百瀬優・岩田克彦)
参考資料

障害年金及びフレックスジョブ制度の改革

社会・統合省

注:本参考資料はデンマーク社会統合省より提供を受けた障害年金及びフレックスジョブ制度の改革に関するデンマーク語資料の日本語訳である。

翻訳者 田口繁夫 氏



目次

- ・障害年金及びフレックスジョブ制度改革の背景
- ・障害年金及びフレックスジョブ制度改革の取り決め

SOCIAL OG INTEGRATIONS-MINISTERIET

SOCIAL OG INTEGRATIONS-MINISTERIET

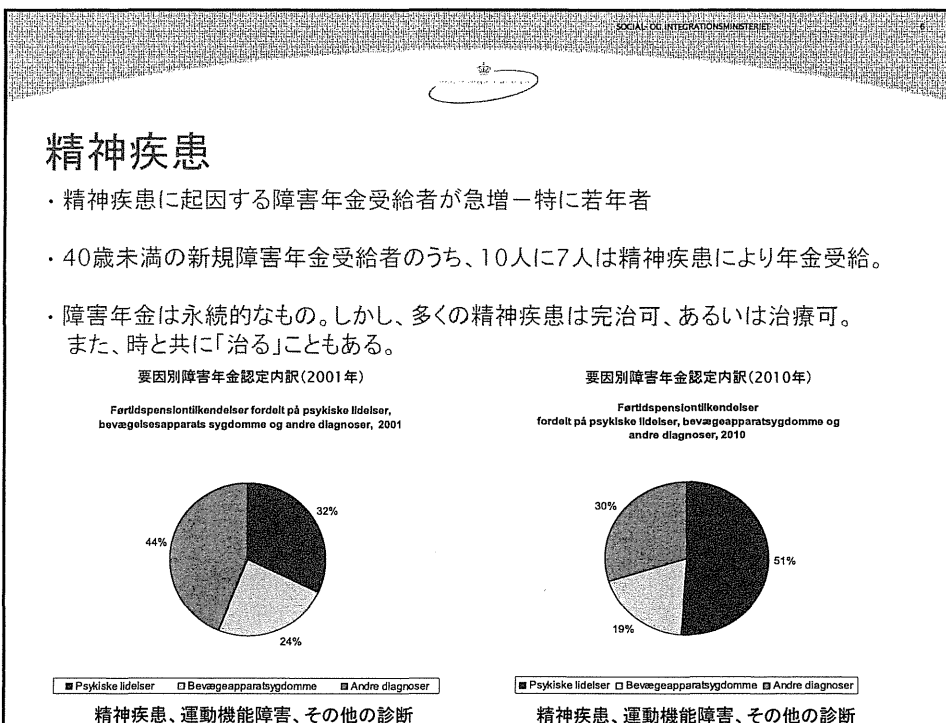
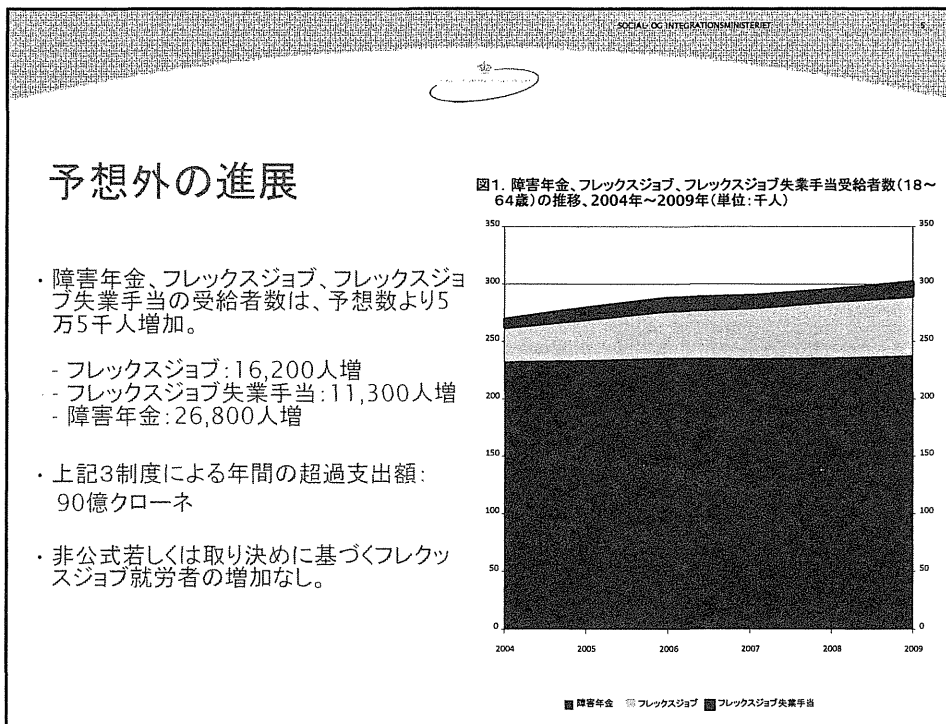
障害年金及びフレックスジョブ制度改革の 背景

SOCIAL OG INTEGRATIONS-MINISTERIET

障害年金、フレックスジョブの制度改革

- ・ 政府(S, SF,R)、自由同盟、自由党、保守人民党による取り決め
- ・ 障害年金受給者総数:24万5千人。2010年度の新規年金受給認定者数:1万7千100人。
- ・ 2003年の制度改革は効果なし。毎年、年金受給認定件数が増加。
- ・ 年金受給者の年齢が若年化。1998年以降、新規年金受給者の平均年齢が3歳低下。受給開始平均年齢は45.5歳。
- ・ 障害年金の年支出総額:約400億クローネ
- ・ 障害年金:社会参加(労働市場に参入)できない者に対する終身公的扶助。高額、必要な制度か、当事者にとって良い制度か?

* 訳者注:S:社会民主党、SF:社会人民党、R:急進自由党





特定の精神疾患の予後

保健庁からのデータ

- ・統合失調症 - 患者の20%は完治。80%は完治はしないが、さまざま形で症状が軽減。
- ・うつ病 - 完治する者: 1/3、大幅な症状軽減や機能レベル改善がみられる者: 1/3、慢性疾患患者: 1/3
- ・恐怖・不安症 - 30~40%の者が完治、患者の50%が症状軽減、機能レベル改善。残りは慢性疾患患者。
- ・どのような人が完治するかは定かでない。



障害年金及びフレックスジョブの制度改革



改革の目的

- ・この分野における発展の方向を変え、より多くの者が就労し、自己扶養の手段を獲得することを推進。
- ・できる限り多くの者が公的助成金なしに、通常の労働市場において就労すること。
- ・個人がもつ能力に注目し、一人ひとりの労働能力を高める。
- ・障害年金の支給を制限し、より早い時期に専門横断的且つ相互関連性をもった「リソース・プロセス」を導入。
- ・フレックスジョブ制度より一段と「ゴール・オリエンテッド」なものにする。また、労働能力が低下した者にも同制度が適用されるよう補助金制度を改定。



取り決めの重要な要素

- ・若年者の障害年金受給件数を削減。
- ・新しいフレックスジョブ制度
- ・現在の障害年金受給者に対する対策を強化。



若年障害年金受給者の削減

- ・全てのコムーネにリハビリテーションチームを設置
- ・保健コーディネーターの配置
- ・よりコーディネートされたケースワーク
- ・家庭医(GP)による体系的な関与
- ・リハビリテーションプラン
- ・臨床機能 - 保健(医療)サービスの一元化
- ・リソース・プロセス



リソース・プロセス

- ・40歳未満の者は、基本的に障害年金を受給することができない。18~40歳のもので特別な支援がない限り、障害年金を受給する可能性が高いと評価される者に対しては、労働市場に参画することを目指して(若しくは労働を保持するために)個別に計画されたリソース・プロセスを提供。
- ・リソース・プロセスは、雇用、社会的分野、保健・医療上等のエリアにおける支援施策により構成される。期限は1年から5年、形態、内容、期間は個人の目的とニーズに応じて調整される。
- ・当該プロセスは、サービスを受給する若者の状況が改善されると判断される限り、継続される。
- ・リソース・プロセスに参加する者に対し、各種施策を一貫してコーディネートする担当ケースワーカーが配置される。当該ケースワーカーは、計画に基づきサービスを推進することの責任を負う。
- ・40歳以上の者も障害年金の受給資格認定に先立ち、リソース・プロセスに参加しなくてはならない。



リソース・プロセスの内容の例

- ・臨床心理士による支援
- ・コーチング・プログラム
- ・「実生活における生き方の学習」コース
- ・企業実習
- ・メンターによる支援
- ・指導及びスキルアップ・コース
- ・薬物依存治療(医師又は精神科)
- ・家賃援助や薬物依存治療の申請に際し、社会福祉事務所への問い合わせ等を代行



全てのコムーネにリハビリテーションチーム設置

- ・リハビリテーションチームは施策の中心的役割を果たし、複雑な事案の専門横断的なコーディネーション及び同時並行的な事案の進行を確保。
- ・リハビリテーションチームは、当事者本人の労働能力や社会的・健康上のリソースを明らかにし、就労に関する共通目標に基づき、専門分野の枠を超えて調整された施策を実施。
- ・フレックスジョブ、障害年金、リソース・プロセスに関するすべての事案は、リハビリテーションチームにより審議される。



リハビリテーションチームの構成

- ・リハビリテーションチームは、下記の関係部門の代表者により構成される。
 - ・雇用部門
 - ・保健・医療部門
 - ・社会福祉部門(社会精神医学部門も含む)
 - ・教育部門(30歳未満。30歳以上はアド・ホック的に対応)
 - ・保健・医療分野における支援は、レギオンの保健コーディネーターが担当。
- ・リハビリテーションチームは決定権を持たない。関係当局に対し、提案や助言を行う。



保健(医療)コーディネーター

- ・リハビリテーションチームのメンバー。レギオンの代表。
- ・保健(医療)コーディネーターは、各種分野の一人あるいは複数の専門家が担当。
- ・リハビリテーションチームにおいて専門的な見地から事案を評価。
- ・保健(医療)サービスに関する「ゲートキーパー」の役割を果たす。
- ・健康に関する特に複雑な事案については、臨床機関による助言指導あるいは評価を提案することができる。



臨床組織

- ・ 高度な専門的知識を有する臨床組織が保健コーディネーターをバックアップ。
- ・ 臨床組織は、情報不足や複雑なためコーディネーターが事案を評価できない場合、コーディネーターに助言したり、事案の評価を代行する。
- ・ レギオンは、コムーネとフレキシブルに協力し、臨床組織の枠組みを整備することができる。
- ・ 臨床組織が有する専門的知識は、労働、社会、社会医学、精神医学・心理学、神経学、リウマチ学等に及ぶ。
- ・ 家庭医は、従来通り医療機関における治療の紹介窓口の役割を果たす。
- ・ コムーネは、今後、コムーネ専属の医学コンサルタントに代わって、レギオンに対し医学的専門指導を独自に要請することができる。



リハビリテーションプラン

- ・ リハビリテーションチームが担当する全ての事案については、リハビリテーションプランを作成しなければならない。
- ・ リハビリテーションプランは、次にあげる二つのパーツにより構成される。
 - ・ パート1(準備の部)は、リハビリテーションチームと当事者との密接な協力関係を通じて作成される。パート1は、特定テーマに対する対策の基盤となる。
 - ・ パート2(施策の部)は、特定のテーマに関して開かれる一つ若しくは複数の協議に基づき作成され、当該協議の議論を背景に策定された具体的な対策が提示される。
- ・ コーディネート責任を負うケースワーカーは、例えばコムーネの他の分野と施策の実施に関する調整を行う。当該作業には、リハビリテーションチームにより提案された施策の調整も含まれる。
- ・ リハビリテーションプランは、リソース・プロセス、フレックスジョブ、又は障害年金の給付措置に関する記録文書としての機能を果たす。



リソース・プロセスにおける給付

- ・当事者は、従前と同一の給付を同等のレベルで受給することができる。
- ・最低給付額は、満25歳以上の者に対する社会扶助(現金援助)に相当(月額約10,300クローネ)。但し、両親宅に住む25歳未満の者については、この限りではない。
- ・当該給付は、財産や配偶者(配偶者の有無及びその所得等)に依存しない。
- ・就労する若年者が給与の一部を保持できるよう有利な控除制度あり。
- ・リソース・プロセスの当事者を雇用する使用者には、より高額の補助金支給。



卒後教育とスタートパック

下記の事項に対して予算を計上することに合意があった。

- ・特定のコミューネにおいて、リハビリテーションチームが当事者に提示する専門横断的なサービス提供に関する方法論の試験的開発プロジェクトを実施。
- ・当該試験プロジェクトは、コミューネが迅速に新たなサービス提供の仕組みを構築する基盤を提示するものでなくてはならない。
- ・職員の教育を含め、リソース・プロセスやリハビリテーションチームを対象とした主要な支援ツールを開発。
- ・家庭医やレギオン(病院)を含め、コミューネや他の関係諸機関を対象にしたキャンペーン活動の実施。



新たなフレックスジョブ制度

- ・「ゴール・オリエンテッド」化されたフレックスジョブ
- ・フレックスジョブ失業手当
- ・フレックスジョブ措置の対象者は、自分自身で求職活動を行う。



将来の保障とフレックスジョブの「ゴール・オリエンテッド」化

- ・フレックスジョブの対象は最弱者。
- ・労働能力が最も低い者に最大の補助金支給。
- ・新たな且つより良いインセンティブ
- ・恒常的及び暫定的フレックスジョブ
- ・40歳未満のすべての者に対し暫定的フレックスジョブ提供
- ・初回のフレックスジョブは、暫定的なもの。

「ゴールオリエンテッド」化されたフレックスジョブ

- ・40歳未満の者については、一回の措置につき最高5年間
- ・一度フレックスジョブを経験した40歳以上の者がコムーネにより通常の就労が無理だと判断された場合、当該者に恒常的フレックスジョブが提供される。
- ・使用者は、実質労働時間に相当する賃金を支払う。これは、ごく限られた時間しか働くことができない者により良い可能性を与えると同時に、より多くの時間就労できる者に対してもより良いインセンティブとなる。
- ・給与の他、収入に応じて補助金を支給。
- ・補助金の最高額は、基本的に日割り手当の98%。
- ・但し、補助金は、月額給与約13,000クローネまでは(月額給与の)30%が(最高支給額から)控除される。その後は、(月額給与が13,000クローネを超える場合は、超えた分の)55%が控除される。

より多くの障害年金受給者に職場を

- ・40歳未満の障害年金受給者については、年金を失うことなく、リソース・プロセスに参加することができる。
- ・全ての障害年金受給者は、スキルアップを目指した研修、指導、企業実習等の労働市場への参入を目的としたサービスの他、「将来を決める面談」を3回受ける権利を有する。

新旧のフレックスジョブ制度における所得(本参考資料は、デンマーク労働保持国際リクルート庁から提供を受けた英語資料を日本語訳したものである。)

図1 旧フレックスジョブ制度における所得

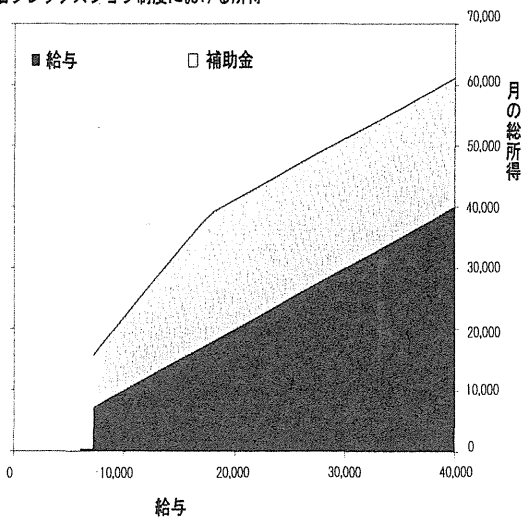
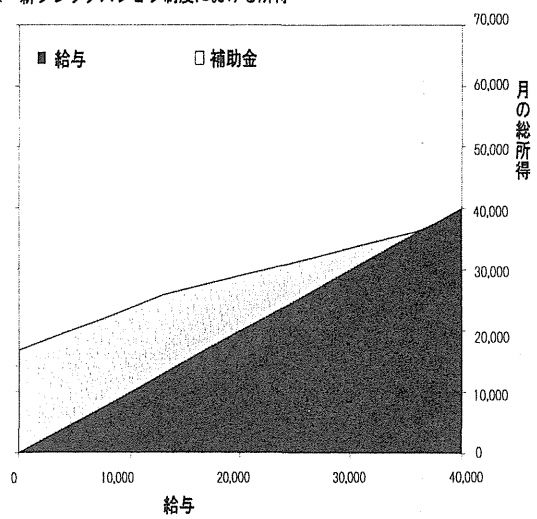


図2 新フレックスジョブ制度における所得



- ・(2013年1月1日施行の改革により)補助金の平均額は低くなる。
- ・年当りでは、およそ30,000デンマーククローネ減少する。
- ・高賃金で短時間しか働いていない人々の大部分は、(改革前に比べて)総所得が減少する。
- ・もっとも高額な補助金は、もっとも労働能力の低い人々に提供される。
- ・公的な支出は、年間で28億デンマーククローネ減少する。

訳注:新制度では、コムーネからフレックスジョブ対象者に補助金が支給される。補助金の最高支給額は現在約17,000クローネである。補助金額は、対象者の月額給与13,000クローネまでは、最高支給額から月額給与の30%を控除したものになる。さらに、月額給与が13,000クローネを超える場合は、超えた分の55%が控除される。その結果、月額給与が37,00クローネあたりで補助金は0になる。

