令和7年度
厚生労働科学研究費(障害者政策総合研究事業)
分担研究報告書
就労系障害福祉サービスにおける新たな指標及び評価方法の開発のための研究(25GC1016)

北欧５か国における障害者雇用政策に関する研究

研究分担者 清野 絵　国立障害者リハビリテーションセンター

研究要旨

本研究は、北欧５か国（スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド、アイスランド）の障害者雇用政策に関する文献レビューを行い、各国の制度的特徴と課題を整理した。障害者雇用制度は国際的に「割当雇用制度」と「差別禁止アプローチ」に大別されるが、北欧５か国はいずれも割当雇用アプローチを採用せず、差別禁止アプローチを基盤としつつ賃金補助・援助つき雇用・保護雇用などの積極的労働市場政策を包括的に組み合わせる独自のモデルを形成している。各国の障害者雇用率は比較的高い水準にあるものの、障害者と非障害者の雇用格差は一定程度残存しており、福祉制度の充実が必ずしも雇用成果に直結しない可能性が示唆された。高い技能要求を前提とする労働市場構造や、職場レベルでの合理的配慮の実施状況など、制度外の要因も雇用機会に影響しうることが示された。これらの知見は、法制度の整備にとどまらない総合的な政策設計の重要性を示しており、日本の障害者雇用政策を検討する上での参考になると考えられる。

A．研究目的

本研究は、我が国における就労系障害福祉サービスの新たな指標及び評価方法の検討に資するため、独自の特徴がある北欧における障害者雇用政策の概要を明らかにすることを目的とする。

B．研究方法

本研究では、各国の障害者雇用政策について文献レビューを行った。対象国は、スウェーデン、デンマーク、ノルウェー、フィンランド、アイスランドの５カ国とした。文献は、国際機関、各国政府の政策文書、論文についてハンドサーチによる文献検索を行って抽出した。

（倫理面への配慮）

本研究は文献レビューであり、倫理面への配慮が必要な研究には該当しない。

C．研究結果

１．障害者雇用政策の国際比較の先行研究

（１）主要アプローチの類型

障害者雇用政策は、大きく２つのアプローチに分類される（Thornton, 1998; Fuchs, 2014)。第一の割当雇用アプローチは、企業

に対し従業員の一定割合以上の障害者雇用を義務付ける制度である（Liao, 2020）。第二の差別禁止アプローチは、障害を理由とした雇用差別を禁止し、合理的配慮の提供を義務付ける法制度であり、障害者の能力や社会的障壁に着目して平等な機会の確保を目指す（Bunt et al., 2020）。

（2）アプローチの歴史的展開と統合

多くの国では歴史的に割当雇用アプローチが先行し、近年は差別禁止アプローチが導入される傾向にある。両者を併用する「ハイブリッド型」も増加している（Bunt et al., 2020）。また、いずれのアプローチも単独では効果が限定的であり、雇用サービスや職場適応支援など他の政策との組み合わせが重要とされている（Lee & Lee, 2016; Derbyshire, 2024）。

（3）北欧諸国の障害者雇用政策の特徴

北欧諸国は割当雇用アプローチを採用せず、差別禁止アプローチとインクルージョン重視を基本とする点で共通しているが、具体的な政策手法や重点には国ごとに差異がある（OECD, 2003）。

（4）雇用格差と政策効果

北欧諸国では障害者の絶対的雇用率は高いものの格差は相対的に大きい傾向が確認されている（Van Der Zwan, 2021; Halvorsen, 2015）。この結果については、北欧では、賃金構造の圧縮や高スキル志向が障害者・移民・低生産性層の雇用機会を制限する可能性が指摘されている（Halvorsen, 2015）。北欧型福祉政策は全体の雇用率・健康指標の向上には貢献するものの、障害者や移民など特定の脆弱層への格差縮小効果は限定的であるとされている（Van Der Zwan, 2021; Halvorsen, 2015; Padrosa et al., 2022）。

２．北欧５カ国の障害者雇用政策

北欧５か国の障害者雇用政策の概要を表1に示す。

（1）スウェーデン

Gustafsson (2023) が作成した European Commission の報告書を中心に、スウェーデンの障害者雇用政策を概観する。スウェーデンには割当雇用制度は存在せず、雇用主へのインセンティブや支援プログラムを通じてインクルーシブな労働市場の実現を目指している。具体的には、法的な差別禁止・合理的配慮の義務を基盤としつつ、賃金補助や保護雇用（サムハル社等）などの積極的労働市場政策を大規模に組み合わせるインクルージョン重視型モデルが特徴である（Lejeune, 2022; Inghammar, 2015）。

①雇用主への財政的支援

雇用主は、生産性の損失や職場適応への補償を目的として、障害者雇用に対する賃金補助金を受け取ることができる。支給額はスウェーデン公共職業安定所が労働能力の低下度に基づいて決定する。民間・公共を問わず、スウェーデン税務庁への雇用主登録、税金の滞納がないこと、労働協約またはそれに相当する保険への加入などの要件を満たす必要がある。2020 年には約 88,000 人が本プログラムに参加し、終了後も約 50% が雇用を維持しているが、そのうち約 90% は引き続き何らかの支援を受けている。ま

た、従業員の能力開発を目的とした「能力開発補助金」が支給される場合もある。加えて、長期または頻繁な病欠リスクのある従業員を雇用する雇用主は、スウェーデン社会保険庁に対して特別なハイリスク保護を申請でき、適用された場合は傷病手当金費用の全額がスウェーデン社会保険庁から補償される。

②合理的配慮の法的義務

スウェーデン労働環境法は、不均衡な負担を伴わない限り、雇用主が作業条件を従業員のニーズに合わせて調整する義務を定めている。また、差別禁止に基づき、障害を理由とする差別は禁止されており、雇用主は障害者が非障害者と同等の状況となるよう合理的な措置を講じる義務を負う。措置の合理性は、雇用主の実務的・財政的条件や雇用関係の期間・範囲を考慮して個別に判断される。

③支援プログラム

スウェーデン公共職業安定所は、求職者・新規採用者への作業補助具の財政支援や、手話・筆記・盲ろう者通訳が必要な従業員への支援を提供している。なかでも個別就労支援（SIUS：Särskild stödperson för introduktions- och uppföljningsstöd）は、援助つき雇用の手法に基づき、最長 6 か月の導入支援とその後少なくとも 1 年間のフォローアップ支援で構成される。スウェーデン社会保険庁は、1 年以上雇用されている従業員を対象に、職場指向リハビリテーション支援を提供している。その他、産業保健医療による合理的配慮への専門的助言や、障害者オンブズマンが作成した雇用主向けチェックリスト「能動的な措置を 4 つのステップで」なども活用されている。

表 1　北欧 5 か国の障害者雇用政策の概要

国	主要制度 ・アプローチ	主な支援策	課題・特徴
スウェーデン	差別禁止法＋ 積極的労働市場政策	賃金補助金・ 個別就労支援・ 保護雇用（サムハル社）	補助長期化・ 一般雇用移行の遅れ
デンマーク	差別禁止法＋ フレックスジョブ	フレックスジョブ・ パーソナルアシスタンス	既存従業員維持に偏り・ 新規雇用促進効果限定的
ノルウェー	差別禁止＋アクセシビリティ法＋インクルーシブな職場協定	就労評価手当・ 保護雇用（VTA）	雇用格差が北欧最大・ 罰則なしの割当雇用制度の効果は限定的
フィンランド	差別禁止法 ＋給与補助	OTE プロジェクト・ 職場復帰支援	重度障害者雇用の改善が困難
アイスランド	障害者に関する行為法	援助つき雇用・ 保護作業所	一般雇用への移行困難・ 保護作業所依存

④保護雇用（サムハル社）

スウェーデンにおける保護雇用は国営の会社であるサムハル社によって提供されており、同社は障害者にとってスウェーデン最大の雇用主である。サムハル社は労働能力が低下した人々に専門的な職務と就労継続支援型雇用を提供している。サムハル社における雇用はスウェーデン公共職業安定所の賃金補助金プログラムの枠組みにも位置づけられており、「サムハル社における雇用のための開発のための賃金補助金」プログラムの 2020 年参加者数は 4,399 人であった。

（２）デンマーク

Bengtsson (2023) が作成した European Commission の報告書を中心に、デンマークの障害者雇用政策を概観する。デンマークは、障害者のオープンな労働市場への統合を目指し、「障害者雇用補償法」および「労働市場における差別的取扱いの禁止に関する法律」を法的基盤として、補助金・支援策・差別禁止法など多様な政策を展開している。雇用省が監督を担い、自治体や職業紹介所がサービスを提供する体制となっている（Clayton et al., 2012）。

①主要制度

障害者雇用補償法は、パーソナルアシスタンス、フレックスジョブ、優先的就労支援の 3 制度を規定している。パーソナルアシスタンスは、障害により仕事上の補助が必要な場合に介助者への報酬を支給する制度である（Kjeldsen et al., 2024）。フレックスジョブは、労働能力の低下度合いに応じた賃金補助を雇用主に提供する制度であり（Gupta et al., 2015）、保護雇用に最も近い形態として重度障害者の就労を支える主要な仕組みとなっている。優先的就労支援として、公的機関は障害者を優先的に採用する義務を負う（Kjeldsen et al., 2024）。

②雇用状況と格差

欧州社会指標に基づくと、デンマークの障害者雇用格差は EU 加盟国の中で「最高の達成国」の一つとされている。2020 年の EU-SILC データでは、障害者の雇用率は 59.5%、非障害者は 79.9%であり、格差は約 18 パーセントポイントであった。2019 年の国内年次調査では障害者の雇用率 58%、非障害者 84%と格差は 26 パーセントポイントに上り、重度障害者に限ると就労率は 37%にとどまっていた。重度障害を持つ失業者の多くは労働市場から遠く離れており、失業率は 55～76%に達する（Larsen et al., 2020）。

③政策動向と具体的取り組み

デンマークは 2018 年に「より重度の障害を持つ人々が 2025 年までに就労できるようにするための広範な政策合意」を開始し、障害と雇用に関する年次マッピングを導入した（雇用省, 2018）。また、労働力不足を背景に、デンマーク雇用者協会と障害者団体が協力し、障害者雇用を増やすための 8 つの共同イニシアチブを提案している。具体的には、障害者雇用に関する助言機能の設置、支援機器の事前保証と転職時の継続、障害者向け求人ポータルの設置、失業者全員への障害スクリーニング、フレックスジョブ利用者の雇用継続支援の改善、およびジョブセンターによる質の高い支援の強化な

どが含まれる（Danske Handicaporganisationer, 2022）。

④制度の効果と課題

フレックスジョブ制度は障害者の雇用機会拡大を目的として導入されたが、新規雇用よりも既存従業員の雇用維持に用いられる傾向が強く、全体的な雇用改善効果は限定的である（Gupta et al., 2015; Gupta et al., 2013）。補助金の削減は新規障害者雇用の減少につながることも示されている（Gupta et al., 2015; Gupta et al., 2013）。個別支援は障害者の就労継続や自立生活に寄与するものの、利用率や効果には地域差や運用上の課題が残る（Kjeldsen et al., 2024）。公的機関における優先雇用は制度として存在するが、実際の雇用増加への寄与は限定的であり、雇用主の態度・マッチング・職場環境の調整が重要な要素となっている（Shamshiri-Petersen & Krogh, 2020）。

（3）ノルウェー

Sandvin and Bliksvaer (2019) が作成した the Academic Network of European Disability experts の報告書を中心に、ノルウェーの障害者雇用政策を概観する。ノルウェーの障害者雇用政策は、主流化、包括的な協定、および個別の支援制度によって特徴づけられる。法的基盤として、差別の禁止とアクセス可能性に関する法律第 12 条が、雇用主に対して障害を持つ従業員・求職者への個別の職場調整を義務付けている。調整が不十分な場合、従業員は平等化・差別オンブズマンに苦情を申し立てることができる。また、民間部門で常時 50 人以上を雇用する雇用主および公的部門の雇用主は、採用・賃金・労働条件・昇進・能力開発・ハラスメント防止などの分野において、積極的・意図的・体系的な努力を行う義務を負う。

①インクルーシブな職場協定

オープンな労働市場へのアクセスを支援する包括的な政策手段として、2001 年に政府・ノルウェー企業連盟・ノルウェー労働組合連合の三者合意として締結されたインクルーシブな職場協定（IA 協定）がある。同協定の主な目標は、病欠レベルの低減、障害者の雇用増加、および早期退職の防止である。協定に参加した企業は IA 企業として目標達成に努める義務を負い、その見返りとしてノルウェー労働福祉局から特定の権利と支援を受ける。ただし、障害者雇用そのものへの効果は不明確であり、2018 年の再交渉時には障害者に関する具体的な副目標が削除されている。

②ノルウェー労働福祉局による支援制度

障害者の雇用獲得・維持に関する主要な責任はノルウェー労働福祉局が担い、国民保険法と社会サービス法を管理しつつ各種プログラムを提供している。中核的な制度である就労評価手当は、障害や疾病により就職にノルウェー労働福祉局の支援が必要な人々の収入を確保するもので、最大 4 年間受給可能であり、常に就職を目的とした個別の活動計画と組み合わされる。活動計画への不参加は手当の減額・停止につながる場合があり、給付から就労への移行強化を目的とした制度設計となっている。また、障害者が自身の能力に応じて働きながら段階的な障害年金を維持できる仕組みも導入されており、仕事と年金の配分を能力の変

化に応じて調整することで「給付金トラップ」を回避することが期待されている（Kildal, 2013）。

③保護雇用（VTA）

オープンな労働市場外における長期的な雇用形態として、永続的に適応された仕事（VTA）がある。VTA は、障害年金を受給しており、かつ課題が自身の状況に特別に適合されている場合に働く能力を持つ者のみが利用可能である。VTA 従事者は全額の障害年金に加えて雇用主から少額のボーナス給与を受け取り、労働契約を持ち労働環境法の保護を受ける通常の労働者として定義される。

④共同包摂努力の導入と評価

2018 年、ノルウェー政府は「共同包摂努力（inkluderingsdugnaden）」を導入した。以下では、Ulstein (2025) の報告をもとにその概要と効果を述べる。本政策は、国家雇用主に対して新規採用の 5%を障害者または 2 年以上労働市場から離れていた者とする罰則のないゆるやかな割当雇用制度を導入したものであり、国家雇用主を障害者の労働市場統合におけるロールモデルとして位置づけることを意図していた（Ministry of Local Government and Modernization, 2018）。ノルウェーでこのような制度が導入されたのはこれが初めてであり、以前の自発的アプローチからの転換を意味するが、不遵守に対する制裁は設けられなかった。

Ulstein (2025) が 2015 年から 2021 年の登録データを用いて効果を分析した結果、本政策は障害者の雇用される確率を 2.8%増加させるという小さな正の効果が示された。この効果の小ささは、制裁を伴わない割当の性質や民間・自治体雇用主の自発的参加への依存を考慮すれば想定の範囲内とされている。各機関における雇用率達成率が低かったため、本政策は 2022 年に終了した。

2023 年時点でノルウェーの障害者雇用格差は 28.7%に達しており、北欧諸国の中でも最も高い水準の一つである（Eurostat, 2025）。2.8%の雇用確率の増加は約 30%の雇格差と比較すると「取るに足らない」ものであり、障害者の「働く権利」（障害者の権利に関する条約に規定）を確保するためには、より効果的で対象を絞った政策介入が必要であると結論付けられている。

（4）フィンランド

Katsui et al. (2019) が作成した the Academic Network of European Disability experts の報告書を中心に、フィンランドの障害者雇用政策を概観する。

①基本的な政策枠組み

フィンランド政府は、部分的な就労能力を持つ人々の労働市場参加を支援するための取り組みを進めている。国家行動計画（2018–2019）には「障害のある人とない人の雇用率の格差を縮小する」という目標が掲げられており、失業期間の短縮、障害者の求職者登録の促進、雇用主への支援情報の提供などが具体的な対策として示されている。自治体の一般雇用サービスでは、助言・指導・訓練・給与補助付き雇用が個人と雇用主に無料で提供されており、雇用主は障害者のために職場を適応させるための財政的支援を受けることができる。また、自治体は

知的障害者の雇用支援のため、日中活動・職業訓練・ライフスキル訓練などの特定サービスも提供している。

②実験的プロジェクト

政府の主要プロジェクトの一つであるOTE プロジェクト（Osatyökykyisille tie työelämään / 部分的就労能力者へのキャリア機会）は、対象者の雇用と労働市場参加を促進するための 12 の実験プロジェクトを含んでいる。そのサブプロジェクト「PÄHEE-OTE」は、就労活動から有償労働への移行に向けた解決策の創出を目指している。

③制度改革

大規模な行政・社会保健ケア改革（SOTE 改革）は障害サービス構造に大きな影響を与えるため、障害者の視点を慎重に考慮することが不可欠とされている。社会保障制度の刷新プロジェクト（TOIMI プロジェクト）においても、雇用と活動の促進・不平等の縮小を目的とした給付制度改革が進められており、障害者の視点の反映が求められている。また、労働市場における障害に関するデータ収集の主流化と、プライバシー法による制限への対処も課題とされている。現状では障害者が非集計的な形で登録されており、傾向の評価が困難な状況にある。

④雇用状況と課題

フィンランドにおける障害者の雇用率は全体として EU 平均を上回っており、特に女性障害者においてその傾向が顕著である。しかし、この数値は重度障害者の実態を覆い隠している面があり、重度障害者の雇用率は EU 平均を下回り、雇用格差はかなり広い。男性障害者の失業率は EU 平均を超えており、若年障害者の失業率も高い傾向にある。近年の一般失業率の上昇に伴い、障害者の失業格差はやや拡大している。2017 年の調査では、障害者の権利の中で最も実現されていないのが「働く権利」であり、最大の障壁として雇用主の態度と障害者雇用に関する知識不足が指摘されている。フィンランドの障害者雇用政策は、高い全体雇用率を維持しながらも、重度障害者の統合という核心的課題に直面しており、政策の有効性を高めるための実験的プロジェクトと法制度改革が引き続き進行中である。

（5）アイスランド

Rice (2019) および Traustadóttir and Rice (2011) が作成した欧州障害専門家学術ネットワークの報告書を中心に、アイスランドの障害者雇用政策を概観する。

①法的・制度的枠組み

アイスランドの障害の法定義は主に医学的基準に基づいており、主要な法律は「障害者に関する行為法（Lög um málefni fatladra - númer 59/1992）」である。同法は雇用サービスやリハビリテーションの必要性を含め、平等とインクルージョンに関する多くの理念を掲げている。現行の障害年金評価システム（1999 年導入）は「障害者の権利に関する条約」採択以前に設計されたものであり、障害者の権利に関する条約の要件が反映されていない。リハビリテーション部門は、この医療中心のシステムをリハビリテーションと雇用参加を重視する就労能力評価に置き換えることを支持しているが、障

害者活動家からは、この変更が給付資格者数を減らすだけで労働市場の現実に対応していないのではないかとの懸念が示されており、将来のシステムが障害者の権利に関する条約の要求を考慮するよう求める声がある。

②雇用状況

アイスランドは一般人口の雇用率が高い水準にある一方、障害者の雇用参加率は他の人々と比較して著しく低い。2005 年のデータでは、障害者の雇用参加率は約 38%にとどまっていた。また、2003 年のデータによると、障害者のうち職業リハビリテーションを受けたのはわずか 4.4%であり、他の北欧諸国と比較して大きく遅れをとっている。

②援助つき雇用プログラム

一般労働市場への参入支援として、レイキャビクの地域障害者サービス事務所が運営する援助つき雇用プログラムがある。援助つき雇用プログラムは障害者の就職支援、雇用主とのマッチング、および長期的なサポートの提供を目的とし、パーソナルアシスタントの配置や雇用主への支援を含む。ただし、長年運営されているにもかかわらず「実験的プログラム」として分類され続けていること、フルタイム雇用獲得率の低さ、および効果評価の欠如について批判がある。

③職業訓練・保護作業所

アイスランドには 1960 年代から 1980 年代にかけて設立された職業訓練センターや保護作業所が多数存在する近年設立されたプログラムは障害者権利団体によって管理されており、援助つき雇用プログラムは国家の管轄下で運営されている。これらの主な目標は一般労働市場での賃金労働への移行であるが、重度障害者や適切な仕事が見つからない者については保護作業所に配置されるケースもあり、特に知的障害者にとって保護作業所は重要な雇用選択肢となっている。

（5）北欧 5 カ国の特徴

本節では、北欧 5 か国の障害者雇用政策の特徴を比較整理する。主に Kuznetsova et al. (2017) による北欧三か国とバルト諸国の比較報告、および各国の個別報告書に基づき論じる。

①共通する制度的特徴

北欧 5 か国はいずれも割当雇用アプローチを採用せず（ノルウェーは一時、罰則のないゆるやかな割当雇用制度を導入していたが、現在は終了している）、差別禁止アプローチを基盤としつつ積極的労働市場政策を包括的に組み合わせる「インクルージョン重視型モデル」を共通の特徴とする。障害者政策のパラダイムは補償から人権・平等へと転換しており、各国は障害を理由とする差別を禁止する法律を整備している。スウェーデンは 1999 年に EU 指令に先行する非差別法を有し、2008 年に包括的な差別禁止法へと統合され（2014 年改正）、2015 年にはアクセシビリティの不提供を差別として明確に定義した。ノルウェーは障害に特化した差別禁止・アクセシビリティ法（2008 年、2013 年改正）を制定し、デンマークは労働市場における差別禁止に関する法律（2008 年）を整備している。フィンランド

は国家行動計画（2018–2019）のもとで雇用格差縮小を明示的な政策目標として掲げ、アイスランドは障害者に関する行為法（1992 年）を法的基盤としているが、制度整備は他の北欧諸国に比べて遅れている。

②積極的労働市場政策・支援制度の特徴

5 か国はいずれも積極的労働市場政策および社会保護制度に相応の投資を行っているが、支援の体系性と充実度には差異がある。スウェーデンは専門的な指導・職業リハビリテーション・賃金補助（最長 4 年間）・個別就労支援・保護雇用（サムハル社）を組み合わせた最も体系的なサービスシステムを持つ。デンマークはフレックスジョブ（賃金補助、最長 5 年間）・パーソナルアシスタンス・優先的就労支援を中心に、障害者サービスを一般のジョブセンターに主流化している。ノルウェーは IA 協定・就労評価手当・永続的に適応された仕事（VTA）など包括的で個別性の高い仕組みを整備し、ノルウェー労働福祉局が支援の中核を担う。フィンランドは給与補助付き雇用・職場適応支援・OTE プロジェクトなどの実験的取り組みを展開しているが、障害者データの収集・管理に課題を抱える。アイスランドは援助つき雇用プログラムを有するものの、制度の体系化は不十分であり、保護作業所への依存度が高い。

③雇用成果

2011 年の EU-SILC データに基づくと、障害者の雇用率はスウェーデン（58.1%）、デンマーク（56.6%）、ノルウェー（51.5%）と国際的には高い水準にある。重度障害者（「強い制限」を申告した者）の雇用率はスウェーデン（40.8%）、デンマーク（40.6%）、ノルウェー（31.8%）であり、バルト諸国と比較して良好な成果を示している。一方、フィンランドは全体の雇用率こそ EU 平均を上回るものの、重度障害者の雇用率は EU 平均を下回る。アイスランドは 2005 年時点で障害者の雇用参加率が約 38%にとどまり、職業リハビリテーションの利用率も他の北欧諸国を大きく下回っている。

④政策上の課題

5 か国に共通する課題として、福祉制度の充実が障害者の雇用格差の縮小に直結しない点が挙げられる。ノルウェーは非障害者の雇用率（82.5%）が北欧の中で最も高いにもかかわらず、障害者の雇用格差は最大であり（2023 年時点で 28.7%）、非差別法のような規制措置のみでは雇用成果の系統的な改善にはつながらないことを示している（Kuznetsova et al., 2017）。スウェーデンは支援が充実している一方で補助の長期化と一般雇用への移行不足が課題であり、デンマークのフレックスジョブは新規雇用よりも既存従業員の雇用維持に偏りやすい（Gupta et al., 2015）。フィンランドは重度障害者の雇用改善が進みにくく、アイスランドは一般労働市場への移行支援が依然として不十分である。国の経済的豊かさや非障害者の高い雇用率は、必ずしも障害者の雇用格差縮小につながらず、効果的な障害者政策の設計と実装が不可欠であることが 5 か国の比較から示唆される。

D. 考察

（1）制度類型を超えた雇用成果の形成

本研究では、北欧 5 か国の障害者雇用政

策の特徴と課題を整理した。その結果、制度類型の違いだけでは雇用率や雇用格差の差異を十分に説明できず、福祉制度・労働市場構造・支援サービスの特徴が組み合わさって雇用成果が形成されることが明らかになった。

北欧 5 か国は、割当雇用アプローチと差別禁止アプローチという二類型とは異なる独自の政策モデルを形成している。共通する特徴として、差別禁止制度を基盤としつつ、賃金補助、支援付き雇用、保護雇用、疾病・障害に関連する休職管理など、積極的労働市場政策が包括的に運用されている点が挙げられる。こうした支援の厚さにより一定の雇用率水準が保たれているが、国によって成果には差異がみられた。

（2）各国の成果と課題

スウェーデンは賃金補助制度や個別就労支援による職場定着支援が体系的に制度化されており、支援の充実度は北欧の中でも高い水準にある。しかし、補助が長期化しやすく一般雇用への移行が十分に進まない点が課題として残る。デンマークはフレックスジョブを中心とした就労支援を展開しているが、既存従業員の雇用維持に偏りやすく、新規雇用の促進への効果は限定的であることが示されている。ノルウェーは IA 協定や就労評価手当など包括的で個別性の高い仕組みを整備しているものの、障害者と非障害者の雇用格差は北欧の中でも大きく、2023 年時点で 28.7%に達しており、制度の十分な効果が示されていない。フィンランドは予防的支援や職場復帰施策が比較的整備されており全体の雇用率は高いが、重度障害者の雇用改善は依然として進みにくい状況にある。アイスランドは援助つき雇用プログラムが存在するものの、一般労働市場への移行は困難であり、保護作業所の役割が大きい点が他の北欧諸国と異なる特徴となっている。

（3）福祉の手厚さと雇用成果の乖離

以上の結果から、北欧 5 か国は包摂的な政策体系を持ちながらも、障害者の雇用格差が必ずしも小さいわけではなく、福祉制度の手厚さと雇用成果が直結しない状況が確認された。先行研究が指摘するように（Halvorsen, 2015; Van Der Zwan, 2021）、高い技能要求や生産性基準を前提とする労働市場構造が、障害者、とりわけ支援ニーズの高い人々に不利に働く可能性がある。また、差別禁止制度や積極的労働市場政策が整備されていても、企業文化、職場における管理者の判断権限、支援サービスの地域差など、制度外の要因が雇用機会を左右することも明らかになった。ノルウェーの事例は、非差別法のような規制措置のみでは雇用成果の系統的な改善にはつながらず、再分配的な投資との集中的な組み合わせが必要であることを端的に示している（Kuznetsova et al., 2017）。

これらの知見は、制度間比較が単なる法制度の違いに留まらず、各国固有の政策体系と労働市場環境の連動を検討する必要があることを示している。特に、合理的配慮の実施可能性や職場における支援体制の整備といった実装面が、制度の効果に強く影響している点は、日本の障害者雇用政策を検討する上でも重要な示唆を与える。

（4）本研究の限界と今後の課題

本研究にはいくつかの限界がある。第一に、各国の制度比較は公開資料や既存文献に基づいており、実際の運用状況や地域差を十分に反映できていない。北欧諸国では自治体レベルでの対応が異なるため、制度の実効性を均質に把握することは難しい。第二に、障害の定義や統計の収集方法が国ごとに異なることから、雇用率や雇用格差の国際比較には慎重な解釈が必要である。第三に、本研究は制度の特徴を整理することを目的としたため、政策効果を因果的に検証する分析には至っていない。

今後の課題としては、制度の利用実態や企業側の対応を含む実装面の分析を深めることが挙げられる。加えて、縦断データを用いた政策効果の因果的検証が求められる。さらに、合理的配慮の提供能力、中小企業への支援体制、福祉制度と雇用政策の連動など、制度外の要因を含む複合的な視点からの検討が必要である。

E. 結論

本研究は、割当雇用アプローチ、差別禁止アプローチ、および北欧の積極的労働市場政策を中心に、障害者雇用政策の国際的な特徴と課題を整理した。分析の結果、制度類型のみでは各国の雇用状況を十分に説明できないことが明らかになった。福祉制度・労働市場構造・企業文化・支援サービスの在り方など、複数の要因が相互に影響しながら障害者の雇用機会を形づくっている。北欧5か国はいずれも包括的な支援体系を整備しているが、障害者と非障害者の雇用格差は依然として大きく、福祉制度の充実が雇用成果に直結しないことが改めて確認された。とりわけ、高い技能要求や生産性基準を前提とする労働市場構造が、支援ニーズの高い障害者の雇用機会を制限する可能性があり、差別禁止法や積極的労働市場政策といった制度的枠組みが整備されていても、職場レベルでの合理的配慮の実施可能性や支援サービスへのアクセスの地域差など、実装面の課題が成果を左右することが示された。これらの知見は、障害者雇用政策の効果を高めるためには、法制度の整備にとどまらず、雇用主支援・職場適応支援・福祉給付との連動を含む総合的な政策設計が不可欠であることを示唆している。日本の障害者雇用政策を検討するにあたっても、制度の形式的な充実に加え、実際の職場における支援体制の強化と、制度外の要因への働きかけが重要な課題となる。

引用文献

1. Aksnes, S. Y. (2019). Engaging employers in vocational rehabilitation: Understanding the new significance of knowledge brokers. Journal of Vocational Rehabilitation, 50(1), 73–84. https://doi.org/10.3233/JVR-180989
2. Bunt, D., Van Kessel, R., Hoekstra, R., Czabanowska, K., Brayne, C., Baron-Cohen, S., & Roman-Urrestarazu, A. (2020). Quotas and anti-discrimination policies relating to autism in the EU: Scoping review and policy mapping in Germany, France, Netherlands, United Kingdom, Slovakia, Poland, and Romania. Autism Research, 13, 1397–1417. https://doi.org/10.1002/aur.2315
3. Bengtsson, S. (2023) European Semester 2022-2023 country fiche on disability equality: Denmark. European Commission. 2023. https://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/ede/DK%20-%20ANED%202009%20Employment%20Report%20Final.pdf
4. Clayton, S., Barr, B., Nylén, L., Burström, B., Thielen, K., Diderichsen, F., Dahl, E., & Whitehead, M. (2012). Effectiveness of return-to-work interventions for disabled people: A systematic review of government initiatives focused o

n changing the behaviour of employers. European Journal of Public Health, 22 (3), 434–439. https://doi.org/10.1093/eurpub/ckr101
5. Danske Handicaporganisationer. (2022). Nyt udspil fra DH og Dansk Arbejdsgiverforening: Sådan får vi flere i job. https://handicap.dk/nyheder/nyt-udspil-fra-dh-dansk-arbejdsgiverforening-saadan-faar-vi-flere-job
6. Derbyshire, J. (2024) Derbyshire, D., Jeanes, E., Morasae, E., Reh, S., & Rogers, M. (2024). Employer-focused interventions targeting disability employment: A systematic review. Social Science & Medicine, 347, Article 116742. https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2024.116742
7. Eurostat (2025) Eurostat. (2025). Disability employment gap by level of activity limitation and sex [Data set]. https://doi.org/10.2908/TEPSR_SP200
8. Fuchs, P. (2014) Fuchs, M. (2014). Quota systems for disabled persons: Parameters, aspects.
9. Gustafsson, J. (2023). Striving for an inclusive labour market in Sweden: Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives. Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26863&langId=en
10. Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. (2013). Do wage subsidies for disabled workers result in deadweight loss? Evidence from the Danish Flexjob scheme.
11. Gupta, N., Larsen, M., & Thomsen, L. (2015). Do wage subsidies for disabled workers reduce their non-employment? Evidence from the Danish Flexjob scheme. IZA Journal of Labor Policy, 4, 1–26. https://doi.org/10.1186/s40173-015-0036-7
12. Gustafsson, J. (2023) Gustafsson, J. (2023). Striving for an inclusive labour market in Sweden: Positive actions and reasonable accommodation to facilitate hiring and employment of persons with disabilities involving employers and employer initiatives. Publications Office of the European Union. https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26863&langId=en
13. Halvorsen, R., Hvinden, B., & Schoyen, M. (2015). The Nordic welfare model in the twenty-first century: The bumble-bee still flies! Social Policy and Society, 15, 57–73. https://doi.org/10.1017/s1474746415000135
14. Inghammar, A. (2015). Swedish policy and regulation on disability and work. Revista Derecho Social y Empresa. https://doi.org/10.18172/redsye.6108
15. Katsui, H. et al. (2019) Katsui, H., Valkama, K., & Kröger, T. (2019). European Semester 2018/2019 country fiche on disability: Finland. European Commission. https://researchportal.helsinki.fi/en/publications/european-semester-20182019-country-fiche-on-disability-finland/
16. Kjeldsen, M. et al. (2024) Kjeldsen, L., Amby, F., & Agergaard, T. (2024). Organisational outputs of administrative reforms: Disability in Danish job centres. Journal of Social Policy. https://doi.org/10.1017/s004727942400031x
17. Kildal, N. (2013). Den norske velferdsstaten: Fra sosiale til kontraktsbaserte rettigheter. Tidsskrift for velferdsforskning, 16(2).
18. Kuznetsova, Y., Yalcin, B., & Priestley, M. (2017). Labour market integration and equality for disabled people: A comparative analysis of Nordic and Baltic countries. Social Policy and Administration, 51(4), 577–597. https://doi.org/10.1111/spol.12314
19. Larsen, M., Jakobsen, V., & Mikkelsen, C. H. (2020). Handicap og beskæftigelse 2019. https://www.vive.dk/media/pure/kx0595zl/4937194
20. Lee, S., & Lee, S. (2016). Comparing employment quota systems for disabled people between Korea and Japan. Asian Journal of Human Services, 10, 83–92. https://doi.org/10.14391/ajhs.10.83
21. Lejeune, A. (2022). Disability rights and cross-national disparities in Europe. Current History. https://doi.org/10.1525/curh.2022.121.833.90
22. Liao, J. (2020). The quota system for employment of people with disabilities in China: Policy, practice, barriers, and ways forward. Disability & Society, 36, 326–331. https://doi.org/10.1080/09687599.2020.1833311
23. Ministry of Local Government and Modernization. (2018). Staten skal gå foran i inkluderingsdugnaden. https://www.regjeringen.no/no/aktuelt/staten-skal-ga-foran-i-inkluderingsdugnaden/id2604917/

24. OECD. (2003). Transforming disability into ability: Policies to promote work and income security for disabled people.
25. Padrosa, E., Vanroelen, C., Muntaner, C., Benach, J., & Julià, M. (2022). Precarious employment and mental health across European welfare states: A gender perspective. International Archives of Occupational and Environmental Health, 95, 1463–1480. https://doi.org/10.1007/s00420-022-01839-7
26. Rice, J. (2019). Task 2017–18 disability assessment: Iceland. The Academic Network of European Disability Experts. https://www.disability-europe.net/downloads/913-country-report-on-disability-assessment-iceland
27. Sandvin, J. T., & Bliksvaer, T. (2019). Country report on disability assessment – Norway.
28. Shamshiri-Petersen, D., & Krogh, C. (2020). Disability disqualifies: A vignette experiment on Danish employers' intentions to hire applicants with physical disabilities. Scandinavian Journal of Disability Research. https://doi.org/10.16993/sjdr.661
29. Thornton, P. (1998). Employment quotas, levies and national rehabilitation funds for persons with disabilities: Pointers for policy and practice. International Labour Organization.
30. Traustadóttir, R., & Rece, J. G. (2011). Report on the employment of disabled people in European countries: Iceland. https://www.disability-europe.net/downloads/436-is-employment-report
31. Ulstein, J. (2025). The impact of Norwegian labor market policy on disability employment. Nordic Journal of Working Life Studies. https://doi.org/10.18291/njwls.157120
32. Van der Zwan, R., & De Beer, P. (2021). The disability employment gap in European countries: What is the role of labour market policy? Journal of European Social Policy, 31(4), 473–486. https://doi.org/10.1177/09589287211002435

F. 研究発表

１．論文発表

なし

２．学会発表

なし

G. 知的財産権の出願・登録状況

なし

別紙４

研究成果の刊行に関する一覧表レイアウト（参考）

書籍

著者氏名	論文タイトル名	書籍全体の編集者名	書　籍　名	出版社名	出版地	出版年	ページ
該当なし							

雑誌

発表者氏名	論文タイトル名	発表誌名	巻号	ページ	出版年
該当なし					

III. 研究成果の刊行に関する一覧表

１．学会発表

Ishihara, M. & Seino, K. (2026) A Literature Review on Effective Support Elements for Type B Continuous Employment Support in Japan. The 41st Annual Pacific Rim International Conference on Disability and Diversity, May 28- 29, Hawaii Standard Time