



japanordic
北欧研究所

デンマークの障がい者雇用

高福祉国家である北欧・デンマークでは、企業に障がい者を雇用する義務や法定雇用率等は定められておりません。近年社会保障費削減の動きもあり、障がい者の就労を促すための政策は見られますが、義務化へは向かっていません。

デンマークの実際の企業における障がい者雇用の動きをみると、日本とは少々様相が異なっています。特に興味深いのは、法定雇用率を達成する為だけに企業内で障がい者に適した業務を探す、または障がい者のニーズに応じた設備や環境を整えるなどといったアプローチとは全く異なる「dis-ability」(障がい)を「special-ability」(特別な能力)と捉える新しいビジネス形態が存在することが分かりました。

本レポートは、そのようなデンマークでの障がい者雇用促進の為、一般企業とビジネス展開を行うソーシャルビジネス事例を調査し、報告書としてまとめています。調査は、収益を十分にあげ堅調な成長を見せるソーシャルビジネス企業が対象となっています。

CONTENT

はじめに

北欧・デンマークに、高福祉国家のイメージを持つ方は少なくないのではないだろうか。国民は高い税を納め、手厚い福祉を受けられるというものだ。デンマークでは医療費や、公立の小学校から大学院までの教育費が無料というのは聞いたことがある人もいるだろう。確かにそういった一面がある一方で、近年はデンマークでも社会保障費の削減のための政策が進められているのも事実だ。

そんなデンマークでは、障がい者に対しても様々なサポートが行われてきた。福祉として国も補助金などのサポートを行っているが、障がい者が積極的に社会参加できるような仕組みづくりも進められてきた。障がい者雇用の分野では企業へのインセンティブ創出も進められ、企業（CSR）の社会的責任、もしくはビジネスとして理にかなうものとして促進されている。

本稿では、障がい者の雇用に焦点を当て、国や自治体のサポート、そして企業の取り組みで、いかに障がい者に雇用の機会が与えられているかを調査した。オンライン調査に加え、労働省、障がい者雇用の促進する企業、ソーシャル・ビジネスに詳しい組織へのインタビューを行った。

定義

障がいと言っても種類も程度も様々だが、本稿では、「身体、精神、発達障がい、雇用・労働の際に、支障をきたすもの」と定義する※。たとえ障がいを持っていると診断されている場合でも、雇用・労働に支障がない者に関してはここでは取り上げないこととする。

※省庁でのインタビューをもとに、北欧研究所が定義。障がいを持っていても、健康者と同様に労働が可能な人については雇用促進の制度も仕組みも必要ないという考えが、デンマークでは一般的。

01 制度..... 4P～7P

02 障がい者の雇用の促進する企業.....8P～14P

01

制度

18歳以上デンマークの成人年齢の障がい者は、親から経済的に自立して生活することができるように自治体からのサポートを受けることができる。

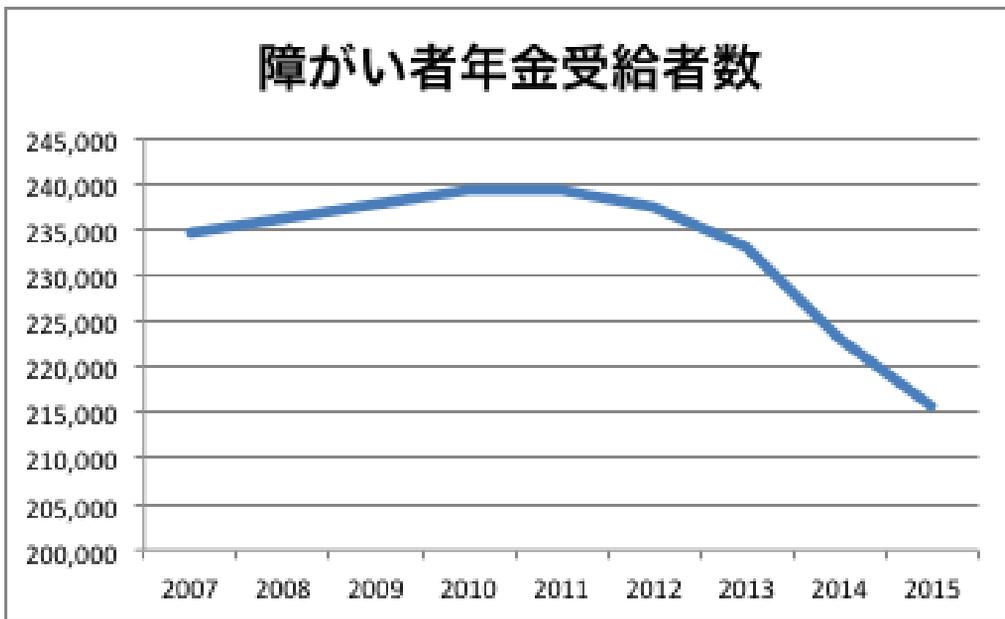
障がい者年金Disability Pension / 01:制度

障がいの種類や程度によっては、恒久的に労働能力が著しく欠如していると判断される場合もある。この場合には障がい者年金を受け取り生活する。ただし、少しでも労働能力がある、もしくは、将来的に労働が可能になる余地があると見なされた場合、就業促進支援の対象となる。労働に支障のある障がい者は18歳から40歳まで定期的に労働の可能性を審査され、自治体のサポートによって就業が促されている。

労働能力が恒久的に欠如していると判断され障がい者年金の受給資格を取得した場合、65歳まで障がい者年金を受け取ることができ、その後は障がい者年金に代わり国民年金で生活することになる。

労働市場への参加が促進されたことにより、障がい者が体調や能力に応じた職に就きやすい環境が整い、障がい者年金の受給者数は、年々減少している(図1)。具体的には、下記での説明するフレックス・ジョブ制度の普及が影響しているとみられる。

図1



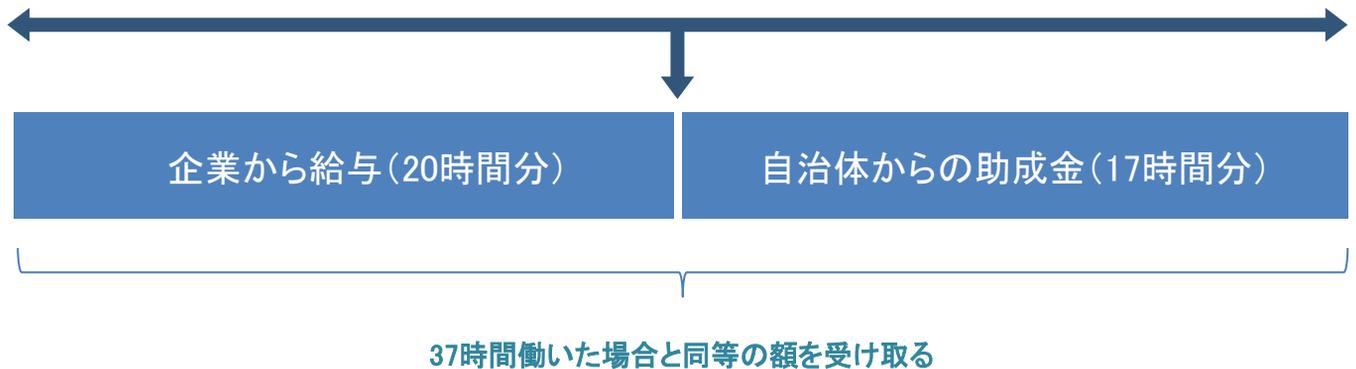
労働市場・リクルート庁職員から共有された資料をもとに作成

フレックス・ジョブFlex job / 01: 制度

障がいの程度によっては制度を利用せずに健常者同様に雇用される障がい者もいるが、制度を利用して障がい者が雇用される場合、最も一般的なのがフレックス・ジョブというものだ。特徴として、企業は障がいを持つ従業員をパートタイムで雇用し、労働、時間に見合った給与を支払う。その額を、フルタイムで労働した場合の給与から差し引き、差額を自治体が労働者に支払うというものだ。例えば、障がいを理由に週に20時間しか働けない労働者がいたとする。その場合、企業は週20時間分の給与を労働者に支払い、デンマークのフルタイムと規定される週37時間労働からその時間を差し引く。残った17時間分の給与額が自治体から労働者に支払われる。そのため、フレックス・ジョブ制度を利用する労働者はパートタイムの勤務で、フルタイムで労働する健常者の給与と同等の報酬を受け取ることが可能になる。

また、障がいを理由に、生産性が低くなる場合もある。週に20時間労働したとしても、健常者が作業した場合の10時間分の成果しか出ない場合、企業が支払う分は10時間分の報酬で良いとされている。そういったケースでは、自治体からの助成金が27時間分に増し、障がいを持つ労働者の受取額は変わらず**37時間分**となる。

週20時間労働した場合



フレックス・ジョブの制度を利用することにより、労働市場への参加が活性化するとともに、自治体から障がい者に受給される社会保障費も削減されるため、近年フレックス・ジョブのさらなる促進が政府から期待されている。2013年以前は、週10時間以上の労働が条件であったが、ミニフレックス・ジョブとも言われる新しいルールで、週10時間以内の労働でも制度が利用可能になった。ただし、ミニフレックス・ジョブの利用は比較的短期利用が前提で、数年後には10時間以上の労働が可能になる者を対象に作られている。そのため、2年半に一度、ミニフレックス・ジョブの利用資格があるか審査が行われる

図2にも示される通り、フレックス・ジョブ利用者の数は年々増えている。2015年の時点で、ミニフレックス・ジョブの利用者数はフレックス・ジョブ利用の総数の約20%を占めている。

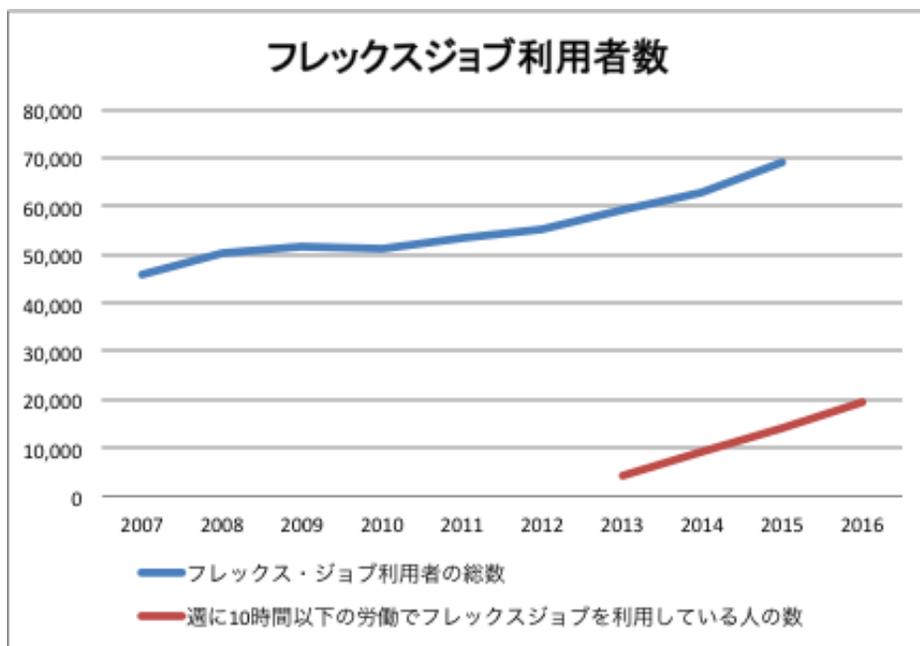
当該労働者がフレックス・ジョブの制度利用の資格を持つかどうか、週に何時間の労働が可能か、どの程度の生産性があるか、給料はどれくらいか、今後もフレックス・ジョブの制度の利用資格を継続するかといったことに関しては、労働者・労働組合、雇用者、自治体ヘルスケア、社会、労働市場の専門家も含む三者で密接にコミュニケーションが図られて決定される。実際に就労し、労働能力などを把握した上で、迅速に給料や労働時間の調整なども行われる。

なお、フレックス・ジョブ制度の利用資格があるかどうかは、当該労働者が18歳になってから40歳に達するまで、5年おきに審査が繰り返される。その後、40歳に達してからの最初の5年間の利用資格後は再び審査を受けることなく資格を保持することが可能になる。

また、フレックス・ジョブ利用の資格を所有する人が失業した場合には、失業保険が適用される。これは一般の労働者が受給できるものと類似のシステムで、ジョブネット(ジョブセンターの運営する求人サイト)に履歴書を掲載し、アクティブに職探しをすることなどが条件になる。

フレックス・ジョブ制度自体は1990年代後半に導入されたものだが、2013年に制度改革が行われ、障がい者雇用の利用が大幅に改善された。

図2



労働市場・リクルート庁職員から共有された資料をもとに作成

スコーネ・ジョブSkånejob / 01: 制度

障がい者年金を受給している者で、ごく簡単な作業、かつ勤務時間等に融通がきく仕事をするという選択肢もある。これは、一般の労働者とは異なる賃金体系（一般と比較して、時給は半分弱）で、ゴミ出しや、店舗前の清掃などの作業を行うというものだ。年間70,000クローネまでの給与であれば障がい者年金の受給額を減額されることなく労働が可能だ。障がい者の社会参加を促す役割を持つが、現在この制度の利用者は5,000人ほどにとどまっている。

企業へのサポート / 01: 制度

障がい者を雇用するために、会社オフィスに新たな設備が必要になる場合がある。例えば身体障がい者用のデスクなどであるが、こういったものに対しては自治体から助成金が出るため、企業の負担にはならない。

上記の制度はいずれも自治体から障がい者や企業へ金銭的援助がされているものだが、そのうちの数十パーセントを国が負担している。過去には約65%負担されていたこともあったが、現在は自治体に対し、障がい者の就労サポートのインセンティブを高める目的などで約20ほどまでに縮小されている。

障がい者で労働能力がある者に関しては、障がい者年金で暮らすのではなく、積極的に労働市場に参加させる。そうすることで社会保障費を削減するというのが政府の狙いとみられるが、企業側にも「働くということを通して社会参加を促すことで障がい者の生きがいにもつながる」と考える傾向が見られる。

02

障がい者の雇用を促進する企業

第1章では、障がい者雇用に関する制度を紹介した。第2章では国や自治体が定めた制度やサポートではなく、民間でどのような動きがあるのかを紹介する。

デンマークでのソーシャル・ビジネス / 02: 障がい者の雇用を促進する企業

デンマークでのソーシャル・ビジネスについての情報を集めるために、使用者団体で様々な企業へ法律、制度などのアドバイスを行うコーポレーションKooperationenにインタビューを行った。同機関では、CSR企業の社会的責任やソーシャル・ビジネスに関してアドバイスを行う部門が設置されており、ソーシャル・ビジネスに詳しい担当者に話を聞いた。

デンマークにはソーシャル・ビジネスとして登録されている企業が150ほどある。ただし、社会的な目的を持った企業であっても、ソーシャル・ビジネスとして登録をする必要もインセンティブもそれほどなく、正確な数は把握されていない。推定では200~500社に及ぶ。事業内容は環境・社会課題の解決や、地域活性などに取り組むものなど、社会の問題を幅広くカバーしている。

近年、ソーシャル・ビジネスと一般企業のコラボレーションは増える傾向にあり、コーポレーションのメンバー企業でもソーシャル・ビジネスとのパートナーシップ提携は確実に増加傾向にある。背景には企業のCSRへの取り組みがあることが、省庁機関やコーポレーションのインタビューでも明確になった。

今後の傾向としても、デンマークでもサステナビリティへの関心の高まりから、社会問題解決や持続可能な社会の実現のためのスタートアップ企業が増えるのではとコーポレーションの担当者は指摘している。ヨーロッパでも有数のビジネス・スクールであるコペンハーゲン・ビジネス・スクールの修士課程でもサステナビリティを副専攻として選べ、コペンハーゲンではサステナビリティ関連のイベントも多く開催されている。

なお、前政権ではCSRやソーシャル・ビジネスを促進するための部門を設けて精力的に活動を行っていたが、現政権では予算が削減され、部門が他の部門と統合されるなどして活動も限定的になっている。現政権下では今後大きな動きは期待できないと見られるが、コーポレーションの担当者によれば、中央政府よりも自治体レベルでソーシャル・ビジネスへのサポートが進んできているという。

障がい者雇用に関するソーシャル・ビジネス / 02: 障がい者の雇用を促進する企業

障がい者の雇用を促進するためのソーシャル・ビジネスはいくつもあるが、企業数は把握されていない。精神障がい者を雇用しているカフェ「Café Kaffegal」や、盲目の人の手によって作られた製品を売る「Blindesarbejde」などといったコミュニティをベースにしたビジネスモデルもあれば、障がい者の強みを活かしたビジネスモデルもある。障がいを「dis-ability」ではなく、「special-ability」特別な能力として捉える考え方だ。ここでは、デンマークの近年の傾向を鑑み、障がい者の強みを活かし、企業にとっても利益をもたらしているビジネスモデルを持つソーシャル・ビジネスに焦点を当てる。「障害者にでもできる仕事」から、障害や個人ごとの才能を活かした「能力を持っているからその人にやってほしい仕事」といったアプローチの事例を紹介する。

スペシャル・マインズSpecial Minds(旧・ボアス・スペシャリスター/BOAS Specialister)

ユトランド半島、オーフスに拠点を置く企業で、スペシャリステルネと類似の事業を行っている。もともとはスペシャリステルネの一部であったが、唯一業績が伸び悩んだ部門で、2009年に売却された。その後、潤沢な資金が投入され事業は順調に回復し、現在は黒字化しているという。スペシャリステルネが展開していない地域で事業活動を行っていることもあり、競合はしていない。

スペシャリステルネSpecialisterne

スペシャリステルネは、自閉症、アスペルガー症候群を持つ人材のITでの活用を行う企業で、2003年に設立された。2015年には国際連合広報局UNDPIの関連NGO(Associated NGO)に認定され、国内外で注目を浴びた。現在はデンマーク以外にも12カ国で展開し、加えて3カ国で事業提携を行っている。

以下は、北欧研究所が2016年6月下旬に実施した同企業の財団法人のCOOとスペシャリストルネで働く創業者の息子へ実施した事業に関するインタビューをまとめたものである。

ビジネスモデル

スペシャリストルネの事業は 1アセスメント、2派遣・正規雇用、3教育の3つに分かれる。国ごとにビジネスモデルが異なる部分もあるそうだが、今回はデンマークでのケースを紹介してもらった。

スペシャリストルネが創業当初からソーシャル・ビジネスの形をとっているのは、NPOとは違い、ソーシャル面だけでなく、利益をあげビジネスとして成立することを証明することが重要だと考えていたためである。また、スペシャリストルネコンサルタントのソネ氏によると、他企業に良い影響や刺激を与えることも重要であるということだ。ただし、会社の第一の目的はあくまでも雇用創出であり、利益や経済的成長の重要性は否定しないものの、それが一番の目的ではないと語った。

以下、事業内容を大まかに説明する。

1 アセスメント

自閉症、アスペルガー症候群を持つ人には、共通した特徴がある。IQが高い人の割合が多く、記憶力が良い、集中力が高い、完璧主義などといった面がある一方、社会性が低いと一般には言われる。しかし、症状には個人差があり、仕事をするための能力や、社会的な能力も個人で大きく異なる。そのため、自閉症に詳しくない一般企業の人事部が、自閉症を持っている人の中でもどのような人材が能力を発揮することができ、価値を創出する人材なのかを見極めるのは難しい。このような一般企業の人事部向けに、スペシャリストルネは、自閉症、アスペルガー症候群を持つ人のアセスメントをサービスとして提供している。独自の評価モデルを持ち、専門家が数ヶ月かけて評価することになる。例えば、レゴを組み立てる様子を観察するアセスメント¹があり、与えられた課題解決のプロセス、取り組み方を評価する。レゴ以外にも様々なアセスメント手法があり、多視点から、障がいを持った個人を十分に理解し、雇用の可能性がある、または育成可能かを判断することになる。最終的には雇用に向いていない人もいるため、必ずしも、アセスメントが採用につながるわけではない。

また、アセスメントには、企業からリクルートの外部委託として依頼されるものの他に、スペシャリストルネでコンサルタントとして働くために行うものもある。

¹ youtubeに投稿されているビデオの中でも一部紹介されている。ビデオは北アイルランド支社。
<https://www.youtube.com/watch?v=x9awvAP4Vmw>

2 派遣・正規雇用

アセスメントの結果、採用が決定し、トレーニングを受けた者は顧客企業に外部コンサルタントとして派遣される。プロジェクトなど短期の派遣もあれば、スペシャリスト創業以来10年以上同じ会社に派遣されているケースもあるという。派遣先へは受け入れの際のアドバイスも提供し、スペシャリストの担当者と派遣先の担当者は密接にコミュニケーションをとることによって、良好な関係が維持されている。場合によっては、派遣を経て正社員として直接顧客企業に雇用されることもある。その場合も、スペシャリストは継続して顧客企業と自閉症従業員のサポートを行う。

3 教育

スペシャリストは事業を展開する一部の国で16歳から25歳までの若者を対象に、教育プログラムも提供している。これは自閉症やアスペルガー症候群を持つ若者に、高校レベルの教育を受けさせるものだが、一般的な教科以外にも家事や身の回りの世話などを自分で出来るようにするなど生徒の自立性を高めることもプログラムに含まれている。障がいを持っているからといって、時には実際には障がいとは関係のない行動や態度も許されてしまうことがあり、甘やかされているケースもあるという。そういった側面は、社会に出て仕事をする際には問題となるため、スペシャリストの教育で慎重に改善の努力がなされる。3年間のプログラム終了時には、一般の生徒と同じ基準で学力評価がされ、高校卒業資格が与えられる。また、デンマークの場合、健常者と同じく、障がい者の教育も税金によってまかなわれている。そのため、教育プログラムの収益は、政府・自治体の教育予算が充てられている。

実績

業務の効率性

スペシャリストのオーストリア支部の調査によると、自閉症コンサルタントはソフトウェアテストや他のタスクで一般の従業員と比較し、エラー率が10倍低いと分析されている。このような効率性から、6ユーロ投資するごとに(公共の支出)でユーロのリターンがあると算出されている²。

経済効果

福祉の費用削減、自閉症従業員による所得税納税や年金支払い等により、2008年から2012年の5年間で4,942万クローネ(約7億8720万円)³の経済効果が創出されている。上記の計算から自閉症の雇用創出などに対する国の投資、助成金などを差し引くと1,350万クローネ(約2億1600万円)と算出される。スペシャリストテルネによって雇用を得た従業員数を元に計算すると、1人あたり年間8万7,263クローネ(約139万6,000円)の経済効果になるとの報告がされている⁴。

また、スペシャリストテルネのCOOがインタビューで語ったところによると、直近の情報では、売上高が1億6,500万クローネ、利益が100万クローネ創出されているということだ。

² ガーディアン (2013), “Social innovation is stepping in to help Denmark’s exhausted welfare system”, <https://www.theguardian.com/social-enterprise-network/2013/apr/30/social-innovation-denmark-welfare-system>, last accessed on 15 February, 2017

³ 1クローネ16円での計算

⁴ スペシャリストテルネ (2013), Specialisterne Denmark: Impact Analysis Summary, <http://es.specialisterne.com/files/2015/04/Specialisterne-Denmark-Impact-Report-Summary.pdf>, last accessed on 15 February, 2017

課題

スペシャリストテルネのビジネスモデルは、CSRが進んでいたり、職場環境が良いとされるデンマークだからこそ成立しやすいのではとの質問に対し、「デンマークだから難しい面もある」という返答を得た。それは、従来から「障がい者のサポートは企業や国民が納める税金によって政府が行うべきだ」との考えが強いからだという。近年企業は、人事を行う際にも常に効率性が求められるため、デンマークでは特定の分野で能力があってもコミュニケーション能力が低い人材は採用しないのが一般的だ。そういった風潮や、障がい者を雇用することへの戸惑いがある中で、「自閉症・アスペルガー症候群の従業員を雇用することが、ビジネスにも利益をもたらさず」と説得するのは今後も課題として残るだろう。

別の課題としては、欧州一帯における難民危機に関わる問題がある。難民を100万人以上受け入れる国もある中で、政府からの予算が難民へ回され、障がい者関連の予算が削られる傾向にある点も懸念されている。

今後の雇用の可能性

スペシャリストテルネでは、雇用が可能な自閉症を持つ人の中でも、ITの分野で健常者よりも優れた能力を発揮できる人材に焦点を当ててきた。しかし、今後さらに雇用の数を増やすためにも、スーパーなど小売店などでの人材の活用に可能性があると考えているという。自閉症の人の卓越した集中力や作業の正確性を活かし、賞味期限が切れた商品の分別や、デンマークでは一般的な、デポジット印のついた缶やペットボトルが返却されたものの分別などに可能性が見出されるのではないかと語る。一般的に、長時間、単調な作業を行うことで一般の従業員は集中力を失いミスも多くなると言われるが、自閉症やアスペルガー症候群の従業員は集中力を維持することができ、正確に作業を継続できると言う。また、スーパーという地域に根ざした場所での雇用は、労働者が引越しをしなくても全国規模で雇用機会があることを意味し、そのためより多くの自閉症、アスペルガー症候群の人々へ雇用を創出できると見ている。

また、スペシャリストテルネは事業が急速に成長しており、今後も国外への展開を進めていく見込みだ。アジアは人口が多いという理由もあり、今後の自閉症、アスペルガー症候群の人の雇用の規模も大きいと見込まれている。そのため資金さえあれば、日本を含むアジアへの進出にも積極的に考えたいとしている。

企業概要 スペシャリストテルネSpecialisterne

公式HP	http://dk.specialisterne.com/en/
ミッション	「ソーシャル・ビジネス、企業セクターへのエンゲージメント、マインドセットへの挑戦を通して、自閉症、アスペルガー症候群を持つ人へ100万人の雇用を創る。」
設立年	2003年
資本金	895,000 クローネ
展開国	13カ国デンマーク、アメリカ、アイルランド、スイス、スペイン、ブラジル、英国・北アイルランド、ドイツ、カナダ、ノルウェー、アイスランド、オーストリア、オーストラリア。加えて、インド、チェコ、アルゼンチンで事業協定も結んでいる

考察

第1章の「制度」、第2章の「障がい者の雇用を促進する企業」で紹介した通り、デンマークの障がい者雇用を取り巻く環境は企業や自治体に障がい者雇用のインセンティブを与えるものとして進化している。

そして現在、社会保障予算削減に伴い、政府からの障がい者の雇用促進へのプレッシャーが強まっている。しかし雇用を促される障がい者の中には労働するのではなく障がい者年金を受け取って生活する権利が守られるべき人もいるということで、世間や障がい者関連の団体からの批判もある。当然、政府側が援助するには、社会保障費が削減される中では限界もあるがあるため問題も発生しているのである。そんな中で、企業が自らインセンティブを見つけ出し、障がい者へ、社会へ、そして企業へ価値を創造するというアプローチは歓迎されるべきではないだろうか。また、企業にも利益が発生するという点が重要で、そのようなビジネスモデルであることが、事業そのもの、そして社会の持続可能性を高めるのではないか。

インタビュー協力

労働市場・リクルート庁
2017年1月13日 13:00-13:30
労働市場・リクルート庁職員メテ・ペダーセンMette Pedersen

スペシャリストルネ
2016年6月20日 9:00-11:30
COOヘンリック・トムセンHenrik Thomsen
コンサルタントラスムス・ソネRasmus Sonne

デンマークには他にも障がい者雇用を促進するソーシャル・ビジネスの成功例がまだまだあります。さらに詳しい調査をご希望の方は北欧研究所までご連絡ください。

■ 連絡先 info@japanordic.com



japanordic
北欧研究所

デンマークの障がい者雇用



レアスコウ華恵ソフィエ



安岡美佳

 @japanordic

 Japanordic

 info@japanordic.org

北欧研究所 | Toftholm Alle 7,2900 Hellerup Denmark | <http://www.japanordic.com/>

design by RECOLORD.