

スウェーデンにおける障害者雇用・就労支援の動向 －国営企業「サムハル（Samhall AB）」への訪問調査から－

能田 昂*・田部 絢子**・石川 衣紀***・内藤 千尋****・池田 敦子*****・
石井 智也*****・柴田 真緒*****・高橋 智*****

Current Situation of Employment Support for Persons with Disabilities in Sweden
: Visit Survey to Samhall AB, a State Enterprise

Subaru Nohda, Ayako Tabe, Izumi Ishikawa, Chihiro Naitoh, Atsuko Ikeda,
Tomoya Ishii, Mao Shibata, Satoru Takahashi

「北欧福祉国家と子ども・若者の特別ケア」研究チーム（代表：高橋智日本大学教授・東京学芸大学名誉教授・放送大学客員教授）は、1994年から四半世紀以上にわたり北欧福祉国家（スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー、アイスランド）を調査訪問（全23回）して、多様な発達困難を有する子ども・若者の発達支援・特別ケアのあり方について日本との比較研究を行ってきた。

その一環として、本稿では2019年3月に実施したスウェーデン政府が100%の株式を保有する国営企業「サムハル（Samhall AB）」マルメ市事業所への訪問調査を通して、スウェーデンにおける障害者雇用や就労支援の動向について検討した。

サムハルは障害者雇用・就労支援を目的に設置されたスウェーデン政府が100%の株式を保有する国営の株式会社・事業所であり、日本には見られない形態である。国・自治体だけでなくIKEA、Volvoなどの大企業とも取り引きを行っており、近年、障害者雇用に関する理解の促進とともに顧客層が拡がり、業績は大きく伸びている。

サムハルは多様な障害種の当事者を対象とし、経済的安定性の確保とともに、事業所内外における就業により孤立的状態にある人々に社会との繋がりをもたらし役割を果たしている。日本においても、国営企業サムハルのような障害者雇用・就労支援のあり方について、積極的に検討する価値を有していると思われる。

キーワード：スウェーデン、サムハル、障害者雇用・就労支援、当事者

2021年4月5日受理

*尚綱学院大学 心理・教育学群 助教

**金沢大学 人間社会研究域学校教育系 准教授

***長崎大学 教育学部 准教授

****山梨大学 教育学部 准教授

*****東海学院大学 人間関係学部 教授

*****東海学院大学 人間関係学部 専任講師

*****埼玉県立所沢特別支援学校 教諭

*****日本大学 文理学部 教授

1. はじめに

「北欧福祉国家と子ども・若者の特別ケア」研究チーム（代表：高橋智日本大学教授・東京学芸大学名誉教授・放送大学客員教授）は、1994 年から四半世紀以上にわたり北欧福祉国家（スウェーデン、デンマーク、フィンランド、ノルウェー、アイスランド）を調査訪問（全 23 回）して、多様な発達困難を有する子ども・若者の発達支援・特別ケアのあり方について日本との比較研究を行ってきた。

その一環として、本稿では 2019 年 3 月に実施したスウェーデン政府が 100% の株式を保有する国営企業「サムハル（Samhall AB）」マルメ市事業所（写真 1）への訪問調査を通して、スウェーデンにおける障害者雇用や就労支援の動向について検討する。

サムハルは就労が困難な障害者に雇用機会を提供し、労働を通じて障害者本人の成長・発達を促すことを目的とするが、その事業を通して誰もが労働市場に貢献できることを理解啓発する役割も担っている。それゆえにスウェーデン政府が 100% の株式を保有しており、スウェーデンにおける障害者雇用・就労支援政策の要として位置づく。2019 年末時点で 2 万 5,367 人の障害者が就労する巨大国営企業である。

なお、サムハル（Samhall AB）マルメ市事業所の調査協力者に対しては、事前に文書にて「調査目的、調査結果の利用・発表方法、秘密保持と目的外使用禁止」について説明し、承認を得ている。



写真 1 サムハル社マルメ市事業所の外観

2. スウェーデンにおける障害者雇用・就労支援施策とサムハル

スウェーデンにおいては企業等に対して障害者の雇用義務や法定雇用率などは設定されていないが、政府による様々な障害者雇用施策が行われている。スウェーデンでは現在、障害者に対して以下の 5 形態の障害者助成雇用が実施され、サムハルの雇用はその一つである（訓覇：2015）。

①賃金助成雇用：1980 年に開始。一般労働市場における障害者のための雇用創出が主な目

的であり、補助器具や機能低下に対する適応、支援人付雇用が不可能な場合に適用。助成対象となる賃金費用には、疾病賃金、休暇賃金、社会保険料等を含む。

- ②安全雇用：2006年に開始。相当の機能低下によって労働能力が大幅に制限されているグループが対象。他の方法によって労働能力低下によるニーズの充足が困難な場合、サムハル雇用に対する選択肢として提供。安全雇用は職場で必要な支援を得られるので、個人支援人と組み合わせることは不可。
- ③能力開発雇用：2006年に開始。労働能力評価・認定と職業指導を終え、労働市場参加のためにさらなる労働能力開発支援を必要とするグループが対象。就業内容以外にリハビリテーション、補助器具による適応、労働訓練、職業指導などが含まれ、短期間であれば他の職場や職種を試すことも可能。
- ④公共保護雇用：1985年に開始。社会医学的な理由による機能低下を有する失業者、長期的に深刻な精神障害により労働生活の経験が無い、又は労働生活から長期間離れていた人々が対象。
- ⑤サムハル雇用：1980年開始。他の方法による雇用の確保や就業が困難である深刻な機能低下者が対象。

サムハル雇用と安全雇用の違いであるが、サムハル雇用においては一般就労への移行目標が求められるほか、雇用保護法の適用から外れる点、労働能力や助成水準の再評価が不要な点（安全雇用では4年毎に再評価が義務づけられている）等である。またこうした就労形態が困難な場合には、「機能障害者援助・サービス法」により、コミュニティが障害者に対して日常生活活動を保障することを義務づけている（訓覇：2015）。

スウェーデンでは1960年代から障害者向けの「事務労働センター」、製造業における臨時雇用、在宅勤務など様々な形態で、障害者の「保護雇用」に関する取り組みが行われてきた（福島：2011）。しかし、このような保護雇用に関する取り組みを統括する主体が存在せず、コミュニティなどが設置した小規模事業所がそれぞれに運営され、障害者が就労可能な案件も地域によるばらつきが大きいことが課題であった。



写真2 インタビュー調査の様子

そこでサムハルが1980年に「基金 Samhällsföretag」として設置され、約370か所の事業所がその傘下に入った。その後、1992年に基金から現在のスウェーデン政府が100%の株式を保有する国営企業（株式会社）の形態となった。従来はスウェーデンでも障害者の労働は「活動」と見なされていたが、株式会社化によって通常の「労働」とあるという見方・意味合いが強化された。

さて、国が100%株主である国営企業サムハルでは、取締役会のメンバーもスウェーデン政府により任命されている。政府は毎年、運営資金として40億スウェーデンクローナ（約520億円）を資金提供していることから、サムハルは政府より達成目標「①収益目標、②知的障害者や精神障害者を一定数就労させる採用上の数値目標、③毎年全従業員の数%を一般企業に就労させる移行目標、④労働時間の目標」が毎年課せられている（福地：2005）。

2019年の年次報告書によればサムハル全体の売上高は74億スウェーデンクローナ（約862億円：2019年12月末当時）、従業員数は2万5,367人（男性57%、女性43%）にのぼる。2018年の顧客組織数は4,635であったが、2019年には新たに729組織が加わった。

1980年設立時点の従業員数は2万1,400人で、1989年から1990年にかけて3万人規模であったが近年は2万～2万5千人を推移している。2018年に8,246人、2019年には8,193人が新たに入社し、近年は特に高い数値を維持している。2019年はこのうち正規の新入社員が4,592人、研修生が3,601人となっている。

サムハルでの就労経験を経て一般企業に就職していく移行支援も重要な事業であり、2019年は過去最多の1,507名（全体の約5.9%）が一般企業への就労を果たしている。なお、2019年に契約期間・研修期間が終了したことによりサムハルを離れた人数は7,845人であるが、その具体については年次報告書等には明示されていない。

サムハルでは1990年代以降、大幅な減収による経営悪化が大きな問題となっていたが、現在は堅調な業績回復を遂げ、とくに2018年の営業利益は前年と比較して3億7,500万スウェーデンクローナ（約46億円：2018年末当時）増加した。年次報告書ではこの背景について、スウェーデン政府からの追加資金だけでなく、長年のサムハルの社会への働きかけにより障害者雇用に関する顧客層の理解が進展したことが挙げられている。

3. サムハルのビジョンとミッション

前述のようにサムハルは、一般就労が困難な障害者に雇用機会を提供し、社会に対して「障害者が労働者として社会に貢献できると示すこと」をめざしている。

訪問調査したサムハルのマルメ市事業所でも「全ての人が市場に参加することができること」「全ての人が後回しにされることなく、新しいチャンスを得られること」「全ての人にやりがいや希望を持つことができるような仕事を配分しつつ、国家にとっても有意義となることをめざすこと」が重要なビジョンであるとして担当者から示された。また、サムハルが従業員に求める資質として、「信頼性（pålitlig）」「熱心さ（engagerad）」「注意深さ（uppmärksam）」の三つが掲げられている。

サムハルでは一般的な求人募集は実施しておらず、スウェーデンの公的職業安定組織（Arbetsförmedlingen）を通して紹介される仕組みになっている。紹介の際は、本人が有する障害・疾病等による困難に基づいて、本人に最大限に適した職場環境を提供することに重きが置かれ



写真3 クリーニングサービスの事例（サムハル・ウェブサイトより）

ている。当事者が有する困難は、車椅子が必要な運動障害、視覚障害、聴覚障害、アルコール依存症、対人恐怖など多様であり、それぞれの困難・ニーズに応じた仕事内容が提供される（Holmqvist：2009）。

サムハルでの就業を通じて障害者のスキルアップを図り、障害者が居住する地域で最も適した職種・業種の仕事へ就職を手助けすることが目標となる。サムハルが使命としているのは、従業員に対して「自信を与えること」「新しいチャンスを与えること」「身体の残存機能に注目すること」「可能なことに注目すること」「ストレスを感じずに自分のテンポで取り組めること」等であり、ポジティブに労働に取り組むことができるように配慮されている。

また、一般企業をめざす前提となる環境を整え、それぞれの従業員の将来を見据えた「自立」も強く意識されている。サムハルで勤務することにより経済的安定・安心感を確保したうえで、今後の就労生活に必要な知識・社会的能力・モチベーションの向上に取り組んでいる。

社会的な孤立状態にある従業員が多いために、仕事を通した「仲間づくり」も重要なポイントとされている。従業員はグループで勤務しており、実際の作業の多くもグループ単位で行われる。各自の担当業務が全体の大きな業務プロセスに位置づいていることを実感させたり、従業員間の知識・経験の交流促進も意図されている（Holmqvist：2009）（写真4）。



写真4 サムハル従業員グループの様子（サムハル・ウェブサイトより）

4. サムハル・マルメ市事業所における就労支援の実際

サムハルでの雇用形態には終身雇用、一時的雇用、研修（実習）の3種類がある。マルメ市事業所では約800名が終身雇用である（2019年3月の調査訪問時）。終身雇用形態を維持したまま他社への転職が可能な点がポイントであるが、現在のところ終身雇用形態の割合はまだ小さい。一時的雇用は半年～1年の有期雇用でありマルメ市事業所では200名、研修（実習）も200名ほどである。

サムハルが取り扱う業種は多岐にわたる。マルメ市事業所で紹介されたのは「倉庫・ロジスティックス関連 (lager och logistik)」「売買・取引関連 (handel)」「ケア関連 (omsorg)」「製造関連 (tillverkning)」「運送関連 (automotive)」である。ほかにはIKEAやマルメ大学等での清掃サービス、高齢者の需要が大きい洗濯サービス、マンションの植栽の管理業務、企業でのレセプション・電話対応などの受付業務である。

20～25年ほど前には従業員は5,000人規模だったが、当時は大きな工場にて黙々と作業をする形態が大半であった。現在、従業員数は減ったが、事業所外での業務を請け負うことによって社会との繋がりが強くなり、顧客から直接に声をかけられる経験も増え、従業員の社会的スキル向上への刺激にもなっているという。

マルメ市事業所では洗濯サービスに関する具体的作業について紹介いただいた。仕事内容は一般のクリーニング業と変わらず「受注→分類→洗濯→配送」まで一貫して行われている（写真5・写真6・写真7）。働いていることを実感するために、あえて機械化・オートメーション化せずに業務を行っている。身体を使ったシンプルな仕事で、発達障害・精神障害等の当事者にもマッチしているという。

一日に4,000個に及ぶ洗濯物が運ばれてきており、80～90名がこの洗濯サービスで働いている（30～35名は外部に出向）。勤務時間は朝7時から午後3時30分である。洗濯価格は他企業との兼ね合いも考えて市場と同価格にしている。洗濯サービスの受注は高齢者住宅、高齢者施設、病院等からがとくに多いという。例えば、高齢者住宅では介護サービスの一環として利用されているので、洗濯サービスの費用は自治体が支払う。マルメ地区では1,200名がここ



写真5 回収された洗濯物が運ばれてくる



写真6 洗濯物の仕分け作業の様子



写真7 洗濯作業スペース

で実習し、他の企業に就職していくのはそのうちの80名程度という。

5. おわりに

本稿では2019年3月に実施したスウェーデン政府が100%の株式を保有する国営企業「サムハル (Samhall AB)」マルメ市事業所への訪問調査を通して、スウェーデンにおける障害者雇用や就労支援の動向について検討した。

サムハルは障害者雇用・就労支援を目的に設置されたスウェーデン政府が100%の株式を保有する国営の株式会社・事業所であり、日本には見られない形態である。国・自治体だけでなく IKEA、Volvo などの大企業とも取り引きを行っており、近年、障害者雇用に関する理解の促進とともに顧客層が拡がり、業績は大きく伸びている。

サムハルは多様な障害種や困難・支援ニーズを対象とするからこそ、それぞれの特性を活かすことができる多様な職種・業務内容を開拓することができる。当事者らの経済的安定性の確保がなされたうえで、地域で生活しながら、今後の就労生活に必要な知識・社会的能力・モチベーションの向上がめざされる。事業所内外における就業により、孤立的状態にある人々に社会との繋がりをもたらす役割を果たしていることは何より重要である。

日本においても、国営企業サムハルのような障害者雇用・就労支援のあり方について、積極的に検討する価値を有していると思われる。

文献等

- 福地潮人 (2005) スウェーデンにおける障害者雇用対策－保護雇用会社サムハルの事例を中心に－、『北ヨーロッパ研究』第1巻、pp.37-51。
- 福島淑彦 (2011) 海外労働事情 サムハル (Samhall)－スウェーデンにおける保護雇用の取り組み－、『Business labor trend』2011年3月号、pp.58-63、労働政策研究・研修機構。
- Holmqvist, M. (2009) *The Disabling State of an Active Society*, Routledge.
- 訓覇法子 (2015) スウェーデン障害者雇用政策の見直しと新たな課題、『社会政策』第6巻2号、pp.50-62。
- Samhall ウェブサイト: <https://samhall.se>
- Samhall (2011) *Annual and Sustainability Report 2010*.
- Samhall (2019) *Annual and Sustainability Report 2018*.
- Samhall (2020) *Annual and Sustainability Report 2019*.