



アセアン各国の障害のある人とない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
インドネシア共和国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=149.642円

1 インドネシアルピア=0.00944円

(2024年 12月1日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia (Indonesia Employers Association)	インドネシア経営者連盟
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
BPS	Badan Pusat Statistik (Statistics Indonesia)	インドネシア中央統計庁
BRIN	Badan Riset dan Inovasi Nasional (National Research and Innovation Agency)	インドネシア国家研究イノベーション庁
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	障害者の権利に関する条約
CTV	Connected TV	コネクテッドテレビ
DET	Disability Equity Training	障害平等研修
DPO	Disabled People's Organization	障害者団体
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
IFES	International Foundation for Electoral Systems	国際選挙制度財団
IT	Information Technology	情報技術
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MoECRT	Ministry of Education, Culture, Research, and Technology	教育文化研究技術省
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
OJT	On-the-Job Training	職場内訓練
PERTUNI	Persatuan Tunanetra Indonesia (Indonesian Blind Union)	インドネシア盲人協会
PPDI	Perhimpunan Penyandang Disabilitas Indonesia (Indonesian Association of Persons with Disabilities)	インドネシア障害者協会
SKALA	Sinergi dan Kolaborasi untuk Akselerasi Layanan Dasar (Synergies and Collaboration to Accelerate Service Delivery)	基本サービス加速のためのシナジーとコラボレーションプロジェクト

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団がASEAN内の7か国（インドネシア、マレーシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にインドネシアに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。インドネシアでの現地調査は2024年11月25日から11月30日までの6日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計14名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国前後にオンラインで対応した。

本調査にはいくつかの制約があった。インドネシアの地方総選挙実施が決定したため、対面で予定していた一部のヒアリングがオンラインに変更され、職場環境や同僚との仕事ぶりを観察する機会が制限された。また、弁護士として働く障害者へのヒアリングは法学科卒業者に限られ、実際に弁護士として活動している障害者からの情報収集はできなかった。障害のある弁護士に対する仕事のオファーが極端に少なく、障害者を雇用する弁護士事務所がほとんど存在しないことが要因と考えられる。さらに、聴覚障害者を代表する女性起業家とのアポイントメント調整は期限内に回答が得られず、情報収集に至らなかった。これらの制約があったが、可能な範囲で周辺情報を収集した。

基礎指標

インドネシアの2023年の一人当たりGDPは4,876.3米ドルで、人口は約2億8100万人、都市人口比率は59%、農村人口比率は41%となっている。教育においては成人識字率が96%、初等教育の就学率は100%、中等教育は78.7%、高等教育は45%であり、大学年数は4年、修士課程は2年となっている。失業率は3.4%である。平均月収は全国で3,230,000ルピア（約3万円）、ジャカルタでは5,920,000ルピア（約5.6万円）。主要産業には製造業、卸売・小売、農林水産業、鉱業が含まれる。

障害者人口は全人口の3.64%(10,151,126人)。障害者に関する法制度では、社会省が障害分野を統括し、障害者雇用推進政策は労働省が担っている。2016年に制定された障害者法第8号により、全ての公的機関には2%、民間企業には1%の障害者雇用が義務付けられているが、実施状況は不十分であるとの指摘がある。ジョグジャカルタ市では、障害者向けの起業トレーニングや職業リハビリテーションが行われ、行政機関や民間企業に対する障害者雇用義務の教育が進められている。他方、隣国マレーシアと比較すると、インドネシアはジョブコーチや職業紹介プログラムが不足しており、民間企業

に対する税優遇措置も設けられていない。リハビリテーションセンターは障害者向け訓練や職業リハビリテーションには役立っているが、職業紹介や雇用確保の活動は不足している。

大卒・院卒者の就職・雇用

インドネシアの就職活動は、日本の新卒一斉採用制度とは異なり、大学卒業後または卒業認定後に始まるのが一般的である。主な方法としては、インターネットで自分に合った企業を検索するか、大学や行政機関主催のジョブフェアに参加して採用情報を得る形である。近年、オンライン応募の普及が進んでおり、インターネットやソーシャルネットワークを利用した就職活動も増えている。しかし、正規職員の採用面接では、対面での面接が依然として多く行われており、オンライン面接は主に期限付きのポジションやパートタイム職に限られる。就職活動における課題としては、合格した場合のみ連絡があることや、企業の合格通知の時期が不明確な点が挙げられている。

インドネシアでは、インターンシップへの参加が重要視され、大学や大学院在学中に実施することが推奨されている。一部の大学で参加が必須である一方、「Kampus Merdeka」と呼ばれるプログラムに参加し、学生は自由に学外経験を積むこともできる。インターンシップの期間は大学ごとに異なるが、一般的には大学3年生の間に、3～6か月のインターンシップを行う。インターンシップは有給であることが多く、企業が優秀な人材を確保するために一定の報酬を支払う。課題として、地方の企業では無給のインターンシップが一般的であり、地域ごとに待遇やインターンシップの質に差が生じることが指摘されている。

就職状況に関しては、学部ごとの就職難易度に差があり、エンジニアリングや心理学などの学部出身者は比較的就職しやすいとされている。スタートアップ企業や行政機関は新卒者に人気で、特にソフトウェア関連の企業や高い福利厚生を提供する行政機関が注目されている。就職困難な業種については特に言及されなかったが、大学名や英語力が重要視されるため、有名大学出身者でなければ就職活動が困難になることが指摘されている。勤務地については、ジャカルタでの就職を希望する若者が多く、地方での就職希望者は少ない。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数

インドネシアでは、全障害者のうち2.8%のみが高等教育機関に在籍しており、障害学生を受け入れる大学の多くは特殊教育学科を有する教育機関であることが特徴として挙げられる。具体的には視覚障害者を受け入れる国立大学の事例として、10名以上の視覚障害学生が在籍し、支援体制が整備された環境が確認されている。

障害学生の内訳をみると、身体障害者が多数を占める一方で視覚障害者も一定数存在し、私立大学においても数名の視覚障害学生が確認されているが、全体として障害学生の数は限定的である。

法的には障害児の教育権が保障されているものの、実際にはアクセシビリティの課題から初等教育段階において中途退学率が高い実態が指摘されている。この状況を改善し

障害学生の進学率向上を図るためには、初等教育段階における学習環境の整備が不可欠であることが提言として挙げられている。

就職活動

現在、障害者の就職活動にはいくつかの課題がある。障害のある学生は一般の学生と同じ時期、方法で就職活動を行い、「LinkedIn」などを利用することが多いが、面接で障害が判明すると不合格になることが多いため、はじめから障害について記載して応募する学生もいる。障害者向けの求人プラットフォームには「Difalink」や「DNetwork」、「Kerjabilitas」などがあり、それぞれ求人情報提供やスキル向上プログラム、企業向けコンサルティング、キャリアネットワーキングなどの支援を行っている。

しかし、実際に就職に結びつくのは主に軽度の身体障害のある学生に限られており、視覚障害者（盲）の場合、移動支援が必要なことが多いため、企業側が雇用を躊躇する傾向がある。さらに、行政機関でも障害者に対する理解不足やバリアフリーの整備不足があり、身体障害を理由に採用後に合格を取り消される事例も存在する。このような問題が、障害者の就労機会を大きく制限している。

インターンシップ

障害のある大学生・院生のインターンシップ参加状況は、障害の有無に関わらず大学の単位要件次第で必須となる場合とそうでない場合がある。ただし、インドネシアの就職市場では職務経験が求められるため、障害のある学生も障害のない学生と同様にインターンシップや「Kampus Merdeka」プログラムを通じて企業での実務経験を積む傾向にある。

しかし、障害のある学生は書類審査段階で不採用となるケースが多く、大学の公式支援制度が限られる中で教職員が個別に受け入れ先を開拓せざるを得ない状況が生じている。その結果、大学関連の公立学校や自身の出身校である特別支援学校でのインターンシップ実施事例がみられ、機会確保の段階から課題が顕在化していることが明らかとなっている。

大卒・院卒障害者の就職状況

大卒・院卒障害者の就職状況に関する公的データは存在しないものの、ヒアリングからは就職率が緩やかに上昇している実態が確認されている。ただし行政機関・民間企業ともに障害者雇用への理解が不十分で、多くの課題が存在する。視覚障害者は相対的に就職機会が多いとされる一方、コールセンターやブラインドマッサージパーラーへの就労が中心で、高等教育で培った専門性を活用できない実態が指摘されている。理系分野を専攻した視覚障害者においては、大学の授業における図形やプログラミングコードへのアクセシビリティ不足が障壁となり、専門職への就職機会喪失に直結する問題も存在する。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別による就職率の差が指摘されている。2名の障害者（女性/弱視、男性/盲）は、女性の障害者が就職するのは難しいと感じており、1名（男性/盲）は男性と比べ女性の就職が困難であると述べている。伝統的な性別役割分担が女性の就職機会を制限しているという意見もあり、さらに女性障害者は教育の機会が限られていることが多く、職業スキルを身に付けにくくなり、その結果就職が難しくなる悪循環が生じている。

障害学生の学部選択には傾向があり、文系や社会科学系の学部が人気で、特に教育学、文学、言語学、政治学などが多く、理系学部への進学は少ない。教育学を専攻して特別支援学校の教員として活躍する前例や、文学や言語学を専攻して行政機関や研究職に就く障害者の前例の有無がその背景にある。

1. 法曹界（弁護士）

インドネシアの弁護士志望者である盲の男性で、現在、インドネシア大学でジュニアリサーチャーとして勤務する者が、弁護士業界について語った。彼は大学で法学科を卒業後、法律事務所でのインターンシップを希望したが、視覚障害を理由に受け入れ先が見つからなかった。インドネシアにおける障害のある弁護士は非常に少なく、正確な人数は明確ではない。インドネシアの裁判所では資料のデジタル化が進んでおらず、視覚障害者が情報にアクセスできないという重要な課題が存在している。これらの要因が、障害者の法曹界への参入を妨げていることを指摘している。

2. IT 業界

バンドン市の IT 企業で働く車いす利用者の男性によれば、インドネシアの IT 業界には障害者が活躍できる可能性が高い一方で、障害者の就職にはいくつかの課題が存在する。特に、移動や職場のアクセシビリティに関する問題が挙げられる。多くの企業がリモートワークやハイブリッドワークを検討しているものの、すべての企業が在宅勤務を認めているわけではない。また、視覚障害者にとってはソフトウェアのアクセシビリティが大きな課題となっている。具体的には、一部のプログラミング言語がスクリーンリーダーに対応しておらず、その結果、学習が困難になる状況があるという。

彼は現在の IT 企業で 5 年間働き続けており、特にスキルを重視する IT 業界では学歴や障害の有無に関係なく昇進の機会が得られると述べている。ただし、同じ職場で働く 30 名の従業員のうち、障害者は彼一人のみである。

IT 業界における障害者雇用を推進するためには、スキルを習得するための研修支援が不可欠であり、とりわけ実践的な研修が重要だと指摘している。例えば、SNS の活用方法など、習得したスキルをどのように実際に活用するかを学ぶ必要がある。そのためには民間企業や大学だけでなく、政府による資金援助を通じて障害者向け研修プログラムを提供することが重要だと提言している。

3. 行政機関（庁）

行政機関の 1 つである庁に勤務する盲の研究者は、大学卒業後 5 年間、正規職員としての就職先を見つけることができず、行政機関への応募でも選考で落とされ続けた。2018 年に教育省でジュニアリサーチャーとして働き始め、2022 年から現職に就いている。インドネシアでは行政機関における障害者の法定雇用率が 2%と定められているものの、実際には障害者の公務員はごくわずかであり、データ収集も不十分なため、現状の正確な把握が困難な状況にある。障害者法制定後、すべての省庁で障害者雇用が推進されているものの、その進展は停滞している。

2019 年には「インクルーシブ公務員フォーラム」が設立され、障害の有無を問わずすべての公務員がインクルーシブな職場環境を構築することを目指して活動を展開している。このフォーラムでは公共部門の政策への提言や研修が行われるほか、成功事例を共有するためのプラットフォームも提供されている。一方で、障害者の昇進については行政機関において学歴が重視される傾向が強く、修士号以上の学位が求められるため、

上位職への登用が難しい現実がある。この課題を改善するためには、高等教育機関との連携による障害者の進学データ収集が重要であり、障害者が占める割合を統計的に把握することが必要とされる。さらに、「インクルーシブ公務員フォーラム」は職場環境の整備やバリアフリー化の推進に向けた提言も行っており、これらの取り組みが障害者雇用促進に寄与する可能性があるとする。

4. 行政機関（図書館）

視覚障害のある司書が図書館でインクルーシブ室を担当し、点字本や音声本の管理、視覚障害者利用者への対応を行っている。公務員試験では、障害特性に応じた合理的配慮（アシスタントによる読み上げや試験時間の延長）が提供され、それを活用して合格し、最終的にマネジメント部門に配置された。現在の職場では上司の理解があり、満足しているが、以前の職場ではアクセシビリティや合理的配慮に課題があり、視覚障害者用の設備も整備されていなかった。現在は、リアルタイムで音声による位置情報や環境情報を提供するアプリケーションも活用している。

図書館で障害者が働くことは、障害に対する理解を深め、社会的な認識を高める助けになると考えている。図書館では、障害者のアクセシビリティ向上に向けた取り組みとして、識字教育や読み聞かせ、障害者も交えた啓発イベントなどを実施している。しかし、障害者の雇用を増やすには、高等教育への平等なアクセスが不可欠だと語る。インドネシアでは、大卒であることが正社員になるための条件となっているが、障害者にとって高等教育を修了することは依然として難しい状況だと指摘している。

5. 福祉業界（ソーシャルワーカー）

ソーシャルワーカーとしてシェルターで働く盲の男性に話を聞いた。彼は2018年に大学を卒業後、2019年にソーシャルワーカーの国家試験に合格し、現職に就いた。試験では合理的配慮として試験時間が延長されたほか、障害のない受験者よりも低い合格最低点が設定されていた。現在勤務するシェルターでは、身寄りのない障害者を受け入れ、自立を促すプログラムを提供しており、利用者は無料でこれらのサービスを受けられる。職場環境も整備されており、視覚障害者に配慮した設備が導入されている。

ソーシャルワーカーとしての昇進は評価に基づいて行われ、彼は自身の努力によって「ヤングソーシャルワーカー」に昇進した。職場には障害の有無に関わらず、チーム内でお互いを称え合う文化が根付いている。しかしながら、業務にはいくつかの課題も存在する。特に家庭訪問業務では視覚情報が必要な場面が多いため、視覚障害者が単独で行うことは難しく、必ず同僚に同行してもらう必要がある。このように実態把握の際にはチームのサポートが欠かせない。また、ケース会議では視覚的な資料が必要となるため、一人で準備することは困難であり、チームの助けを借りてPowerPointなどの視覚的資料を作成している。彼はインドネシアでは障害者がソーシャルワーカーとして働くための支援がまだ十分ではないと指摘し、障害者の雇用環境改善が今後の重要な課題であると語る。

6. 福祉業界（心理士）

心理士である男性（弱視）が、自身のキャリアと福祉業界における課題、成功要因、提言について語った。彼はインドネシア大学で心理学を学び、修士号を取得後、教育心理学分野で活動が続いている。Mitra Netra や教育機関での経験を経て、教育心理学のコンサルティングサービスを立ち上げるなど、障害児支援に力を注いでいる。

インドネシアでは心理士の社会的地位は医療系職種に比べて中間的であり、資格取得には大学院修了後に国家試験をクリアする必要がある。彼は障害者への合理的配慮が不十分な状況下でキャリアをスタートさせたが、Mitra Netra の支援を受けて雇用機会を得た。一方で、弱視が障害として認識されにくい現状や事務作業の困難さなど、多くの課題にも直面している。

自身の成功要因としては、言語能力やコミュニケーション能力、自立心が挙げられる。両親の教育方針や同僚からの厳しい指導が彼の成長を支えた。また、アシスタントの雇用による業務効率化も重要な要素となっている。

彼は障害者心理士として教育分野での可能性を強調しつつ、企業や団体が個人のスキルと能力に基づいた評価システムを構築する必要性を訴えている。また、就労支援においては金銭的援助よりも実践的な研修機会の提供が重要であり、障害者自身が自己分析と成長に努めることが求められると提言している。

7. コンサルタント業界

フリーランスコンサルタントの男性（盲）が、経歴と経験、障害者がコンサルタントとして働く現状や課題、提言について語った。彼は、大学でコミュニケーションを専攻し、卒業後は国際 NGO や財団で障害者支援に従事。その後、オーストラリアで修士課程を修了し、現在はインドネシア全土を対象とした政府プロジェクトに関わり、ジェンダー平等や社会的包摂の助言を行っている。

インドネシアでは障害者がコンサルタントとして働く事例も増えているが、就業形態は多様であり、フリーランスや企業勤務など様々な形がある。コンサルタントになるための特定の資格は不要だが、修士課程の修了や専門分野での経験が有利とされる。フリーランスの場合、自ら案件を探して獲得する必要があるが、SNS や顧客からの依頼を通じて仕事を得る。一方で企業勤務では障害に対する偏見や過剰な推薦状の要求など、不平等な扱いを受けることもあり、彼はフリーランスという道を選んだ。

昇進や案件獲得には実績が求められるが、障害分野以外の案件を得ることが難しい現状がある。また、職場では同僚からの理解不足や不快感に直面することもあったが、近年は障害への理解が進み改善傾向にある。ただし、顧客から合理的配慮を得ることが難しい場合もあり、安全な業務遂行のための同行者費用が認められないことなどが課題となっている。

障害者がコンサルタントとして活躍する可能性は高いものの、多くの障害者は自身の可能性をイメージできていない。これを改善するためには、成功事例を広報ビデオなどで発信し視野拡大を図ることが有効であると語る。また、大卒・院卒障害者の就職難航問題に対しては、政府による法定雇用率遵守の徹底や企業側の意識改革が必要であり、企業は障害者雇用のメリットを理解し積極的に取り組むべきだと提言している。

8. 障害者団体

ヒアリングを行ったインドネシアの障害者を支援する団体は、1966 年に設立された視覚障害者を支援する全国組織であり、約 50,000 人のメンバーが所属している。役員は全員視覚障害者で構成され、サポートスタッフも一部が視覚障害者である。スタッフは大学教育を受けた者が多い。活動はボランティアベースで給与は支給されず、役員やスタッフは別途仕事を持ちながら活動している。同団体は政府と連携し、障害者の権利向上に取り組んでおり、2020 年には地方行政内で障害者の就労支援を行う「障害者サ

ービスユニット」の設立に関与した。一方で課題も多い。最大の問題は資金源の不安定さであり、海外ドナーや個人寄付への依存が続いている。また、役員も無給であるため、団体への就職だけでは生活維持が難しい。さらに、大卒・院卒の障害者にとって団体自体が就職先として魅力的ではないという現状もある。加えて、障害者の教育や就労を進めるには家族からのサポートが重要だが、インドネシアでは障害を恥じる風習が根強く、それが教育や進学への妨げとなる場合がある。そのため、まず家族への支援と正しい障害理解を促進することが必要とされている。

障害者雇用の推進に向けた示唆

インドネシアにおける障害者の就労状況は一定の進展が見られるものの、多くの課題が残る。公務員試験を合理的配慮のもと受験し昇進を果たす事例もあるが、障害のない人と比較すると大卒・院卒障害者の就職活動や就労環境は厳しい。初等教育からの課題で多くの障害児が教育機会を得られず、高等教育進学や修了も困難であり、特に視覚障害者はアシスティブデバイス未対応による学習障壁が深刻である。

雇用環境では、民間企業で1%、行政機関で2%と定められた法定雇用率が実際には達成されておらず、罰則規定も実効性に乏しい。就職活動ではオンラインプラットフォームを活用する障害者も多いが、面接時に不合格となるケースが多い。「Difalink」などの障害者向け求人プラットフォームもあるが、主に軽度の身体障害者に限られている。

企業が職務経験を求めるため、障害学生はインターンシップや「Kampus Merdeka」を通じた経験を求めるが、不採用になることも多い。その結果、大学関連施設や特別支援学校など慣れた環境で社会経験を積むことが多い。

就職率や昇進率は緩やかに上昇しているものの、雇用側の障害理解は依然不足している。女性障害者の就職状況は特に厳しく、課題が指摘されている。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである

1. 奨学金対象分野の戦略的選定とキャリア形成支援プログラム

インドネシアでは学歴が重要視され、就職や昇進に大きく影響する。日本財団は障害のある学生への奨学金提供を継続しているが、今後は就職の可能性が高い分野に絞った支援を行うことを検討する。具体的には、エンジニアリング、IT、心理学、教育学、文学、政治学などが対象となる。奨学金受給者には定期的な面談を通じて学業進捗や心理的支援を行い、就職後の追跡調査も実施する。また、企業との連携により、インターンシップやボランティア活動を通じて実務経験を積む機会を提供する。さらに、メンターシッププログラムや支援ツールワークショップ、起業支援、国際交流プログラムを導入し、障害学生のキャリア形成をサポートする。これらの施策は、インドネシアのカリキュラムに組み込まれ、奨学金受給者に多様な就職準備を提供する。

2. インドネシア行政官に対する技術支援：タイ・マレーシアスタディトリップの実施

インドネシアでは、障害者の雇用に関する法定雇用率が行政機関で2%、民間企業で1%と定められているが、遵守が徹底されていないため、政府主導での改革が必要とされている。日本財団は、インドネシア政府の行政官に対し、タイとマレーシアの事例を学ぶスタディトリップを実施することを検討する。タイでは法定雇用率と拋出

金制度の運用が一定の効果を見せており、マレーシアでは企業へのインセンティブや実際の就労支援専門家の活動が行われている。研修では、法制度の講義、企業での合理的配慮導入事例、職業紹介所の視察、ジョブコーチの活動などを学び、インドネシアの現状に即した改善案を策定する。さらに、日本人専門家や外部有識者が法案作成やスキルアップ支援を行い、モデルプロジェクト実施後には、現地行政機関職員への支援を強化していく。

3. 障害平等研修を通じた職場の意識改革

インドネシアでは、大卒・院卒の障害者が就職活動や入社後に直面する最大の障壁は、企業や行政機関内での障害に対する理解の不足にある。障害が判明すると不採用となり、入社後も特定の業務から排除されることが多い。この問題を解決するためには、障害者のスキル向上だけでなく、企業や行政機関の意識改革が不可欠である。そこで、奨学金修了生が応募する企業や、インターンシップを行う企業に対し、インドネシア人の障害平等研修（DET）ファシリテーターが DET を実施する。DET ファシリテーターは現在 2 名だが、研修の継続的实施を確保するために、タイのアジア太平洋障害者障害者センター及びインドネシア政府が協力し、財源確保やファシリテーターの数を増やすことが必要である。この活動は、2020 年に施行された政府規則第 60/2020 号（地方行政機関内の障害者サービスユニットの設置）と連携して進め、DET 研修を地方にも広げ、地方でも障害理解と雇用促進の基盤を作ることを目指す。

4. インドネシアの障害のある女性に係る今後の調査展望

インドネシアでは、障害のある女性が男性よりも就職が難しいとされ、その背景には伝統的な性別役割分担や家庭内での役割が女性の就職機会を制限すること、さらに女性障害者が教育機会にアクセスしにくいいため職業スキルを得ることが困難である点が挙げられている。しかし、調査は限られた人数の回答者に基づいており、統計的に有意な結果とは言えない。他国と比較してインドネシア特有の状況かどうかを判断するには追加のデータが必要である。方法として、障害者を対象とする起業トレーニングや職業リハビリテーションセンターのデータを性別で収集し、実際に就職した割合を調べることが考えられる。また、障害のある大卒・院卒女性への詳細なインタビュー調査により、統計データでは見えない課題や解決策の手がかりを得られる可能性がある。さらに、他の ASEAN 諸国、特にタイやマレーシアとも比較することで、インドネシアの状況をより深く理解することができる。これらの調査結果を基に、障害のある女性の就労支援策をより効果的に策定・実施できると考えられる。

これら 4 つの支援アプローチは、それぞれ独立した取り組みでありながら相互補完的に機能し、障害者雇用促進と社会参加拡大に向けた包括的戦略として作用する。



アセアン各国の障害のある人とない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
カンボジア王国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=153.225円

1 カンボジアリエル=0.03835円

(2025年1月15日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
CSSA	Camed Students Support Center	キャメッド学生支援センター
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	障害者の権利に関する条約
DAC	Disability Action Council	障害活動協議会
GDP	Gross Domestic Products	国内総生産
GPE	Global Partnership for Education	教育のためのグローバル・パートナーシップ
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MBA	Master of Business Administration	経営学修士
MoEYS	Ministry of Education, Youth and Sport	教育・青年・スポーツ省
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
NISE	National Institute for Special Education	国立特別支援教育総合研究所
OPD	Organizations of Persons with Disabilities	障害者団体
PPCIL	Phnom Penh Center for Independent Living	プノンペン自立生活センター
SNS	Social Networking Service	ソーシャル・ネットワーキング・サービス

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（カンボジア、マレーシア、インドネシア、タイ、フィリピン、ベトナム、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にカンボジアに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。カンボジアでの現地調査は 2024 年 12 月 9 日から 12 月 14 日までの 6 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計 18 名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国前後にオンラインで対応した。

本調査では、主に「Physical Rehabilitation Center of Kratie Province」の紹介により、適切なヒアリング対象者を選定し、他の対象者にも確認を行ったが、一般企業で働く障害者は限られ、多くは行政機関や起業した障害者へのヒアリングとなり、一部の業種については周辺情報の収集に留まった。特に、社会福祉業界と IT 業界で働く障害者へのヒアリングは実現しなかった。社会福祉業界では、視覚障害者を中心に心理学や福祉を専攻する大学生が多いという情報は得られたが、卒業後の進路は多様であった。IT 業界では、ソフトウェアのアクセシビリティの不整備が障害者の進出を阻んでいる様子であった。また、ヒアリング対象者の障害種別も視覚障害と身体障害に限定され、聴覚障害のある適切な対象者を特定できなかった。これらの制約により包括性と代表性に限界があるものの、可能な範囲で周辺情報を補完した。

基礎指標

2023 年時点でカンボジアの一人当たり GDP は 2,429.7 米ドル、総人口は 17,423,880 人で、うち都市人口は 25%、農村人口は 75%を占める。教育面では、15 歳以上の識字率は 84%（2022 年）、初等教育の総就学率は 111%、中等教育は 45%、高等教育は 16.2%である。義務教育年数は 9 年で、高等教育機関への進学率は 18%。失業率は 0.2%と低い。平均世帯収入は全国で 361 米ドル、プノンペン首都圏では 663 米ドル（2022 年 4～6 月）である。主要産業の構成比は、工業 39.2%、サービス業 36.4%、農業 24.3%（2021 年）となっている。

障害者関連では、カンボジア政府が実施した調査によると、2019 年時点で障害者の割合は 4.9%と報告されていたが、2014 年時点では 9.5%と報告されており、大幅に異なる。障害者の高等教育進学や就労状況に関するデータが不足しているため、全国的な調査が求められている。

法制度として、2010年制定の政令により、50人以上の職員を雇用する行政機関は2%以上、100人以上の従業員を雇用する民間企業は1%以上の障害者を雇用することが義務付けられている。また、「障害者権利法」（2009年）は障害者の権利保護と社会参加促進を目的としており、雇用機会の提供や職業訓練の支援、雇用差別の禁止などが明記されている。このような法的枠組みを通じて、障害者の社会参加が期待されている。

大卒・院卒者の就職・雇用

カンボジアでは通年採用が一般的であり、学生は大学3年生頃から就職活動を始める傾向がある。就職フェアも活発に行われ、多くの学生が参加するが、特定の学年に偏りはない。就職活動の終了時期については、業界や職種にこだわらなければ卒業時点で内定を得ることが一般的である。

就職活動の方法としては、インターネットやSNSを活用して企業を検索することが主流で、一部の大学ではキャリアセンターが求人を紹介する。また、ジョブフェアへの参加やインターンシップ経験が重要視されており、インターン先でそのまま雇用されるケースも多い。ただし、縁故採用や賄賂による採用も一部で存在している。

カンボジアの採用プロセスは迅速で、求人情報を見つけて履歴書を提出し、1回の面接で採否が決まることが多い。近年ではオンライン就職活動が急増した一方で、対面面接の重要性も再認識されている。

インターンシップは大学や学部によって必修かどうかは異なるが、多くの場合、重要な役割を果たしている。期間は3~6か月程度で無給が一般的だが、一部では日当や食費が支給されることもある。学生は自らインターン先を探す必要があり、大学のキャリアセンターによる支援は限られている。

就職状況を見ると、若年層失業率は全体より高いものの、新卒者向け求人は存在する。ただし、多くの企業が即戦力や専門性のある者を求めており、それに満たない新卒者は苦戦することもある。起業する学生も約10%存在し、小規模なオンラインショップ経営などに取り組む例が多い。学部別ではIT系学部の就職率が高く、特にデジタル関連分野への需要が増加している。一方、マーケティング専攻の学生は苦戦する傾向にある。勤務地については、地方よりもプノンペン市内での就職が主流となっており、給与水準や雇用機会の観点から都市部への集中が進んでいる。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数

カンボジアの高等教育機関における障害学生の状況は、公的統計データが存在せず教育省による公式な把握が行われていないが、現地調査によって実態が浮かび上がっている。身体障害者では歩行可能な学生が一定数進学しているものの、車いす利用者は物理的なアクセシビリティの不足（段差・トイレ・移動手段）により困難を抱え、視覚障害者もデジタル教材や点字資料の不備が学習継続の障壁となっている。聴覚障害者の大学進学事例は少ないが、国立特別教育研究所（NISE）管轄の特別支援学校高等部卒業生の9~10%が進学しており、2024年度は13名が大学入試に合格している。しかし、障害の程度が中度から重度の場合、初等教育段階から社会理解不足や支援体制の未整備が積み重なり、高等教育への到達を阻んでいる。

就職活動

就職活動に関する提言として、高等教育機関への提言と同様に、物理的・情動的なアクセシビリティ整備が緊急課題として指摘されている。例えば、職場への物理的アクセシビリティ不足が通勤の障壁となっている実態が報告されており、雇用側の障害理解の深化と社内での合理的配慮の提供も求められている。視覚障害者支援では、高等教育機関への提言と同様、デジタル資料のアクセシビリティ改善に加え、クメール語対応アシスティブデバイスの開発が視覚障害者の就労支援に必要だと強調されている。大学には障害学生支援部署の設置が求められており、企業との連携による就職情報提供や個別支援体制の構築が、教育から就労への移行を支える鍵となると考えられている。

インターンシップ

大学でインターンシップが必修の場合、障害の有無に関係なく全ての学生に卒業要件として課される。インターンシップが必須でない場合でも、就労経験が採用に有利である現状から、インターンシップを含む就労経験を持つことが重要視されている。実施時期やインターンシップ先の探し方について、障害のある学生とない学生で大きな違いはない。しかし、障害者はインターンシップ先を見つけることが難しく、職業訓練校の拡充などを通じて就労経験やスキル向上の機会を提供する必要性が指摘されている。

大卒・院卒障害者の就職状況

プノンペン自立生活センター所長によれば、大卒障害者に特化した公的な統計は存在しないものの、障害者の法定雇用率の制定によって就職状況は改善傾向にある。特に行政機関での就職率が近年大幅に上昇している。一方で、社会全体で障害に対する理解が不十分であるため、障害者はスキルを持たないとみなされることも多く、民間企業での就職には依然として困難が伴う。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別による影響について、多くのヒアリング対象者は性別差を特に感じないと述べたが、内戦の影響で障害者は男性が多く、男性の就職率が女性より高いとの見解も示された。

学部別就職率に関しては、大学での専攻とは異なる業種に就く障害者が多く、どの学部を卒業しても就職は困難であり、就職しやすい学部は存在しないという意見が大半であった。一方で、自身の専攻を活かした就職を目指す例もあり、例えば英語教職専攻の視覚障害者が特別支援学校ではなく、英語を使う行政機関を志望したケースが挙げられる。

就職しやすい業界としては、行政機関が比較的有望とされている。特にカンボジア政府が法定雇用率遵守のための障害者採用方法を導入して以降、大卒・院卒で歩行可能な身体障害者にとって行政機関は就職しやすい分野となっている。また、特別支援学校での教員職も有望な選択肢とされる。一方で、どの業界でも障害者にとって就職は全般的に困難であるという認識は広く共有されている。

1. 法曹界（公証人）

カンボジアの司法省で公証人として働く人物（40代男性/身体障害）の経歴と、障害者として法曹界に挑戦する中で直面している課題や提言が語られた。

カンボジアで弁護士や公証人になるには長期の研修と試験を経る必要があり、障害者の参入は極めて限定的である。特に弁護士としての採用はほぼ不可能な状況であり、公

証人でも視覚障害や色覚異常がある場合は就任が認められない。ただし、例外的なケースとして、既に経験豊富な専門家が後天的に障害を負った場合には柔軟な対応が取られることもある。彼自身も特別な承認を得て公証人として認められた。

日常生活では物理的なアクセシビリティの不備が大きな課題となっており、例えば移動や駐車場利用の制限が仕事に影響している。過去に通勤時に利用するモーターバイクの駐車場所を巡る問題も経験しており、現在も解決されず、同じ課題に直面している。

将来は弁護士になることを目指しており、障害者が法曹界に参入できるよう制度改革を求めている。カンボジア弁護士会との交渉を通じて障害者の受け入れを促進し、障害者自身が弁護士となって同じ境遇の人々を支援することを目指している。また、一部マイノリティグループへの優遇措置と同様に、障害者にも試験スコアなどで配慮する仕組みづくりを提案している。さらに、JICAによる法曹界への技術支援なども活用し、将来的には障害分野の促進も視野に入れている。

2. 行政機関（外務省）

カンボジアの外務省で働く盲の公務員（35歳）が、自身の経験を通じて、行政機関における障害者雇用の現状や課題について語っている。彼はインターンシップを経て公務員試験に合格し、現在は管理職（副部門長）として勤務している。

外務省では約1,000名の職員中、障害者は3名のみであり、彼を含む2名が視覚障害者である。一方、政府全体では法定雇用率2%を超える障害者が雇用されており、障害者雇用促進が国家戦略として位置づけられている。彼自身は特別な枠ではなく通常の試験プロセスを経て採用されたが、試験時には合理的配慮としてPCや別室が提供された。

業務上の課題としては、資料へのアクセスが挙げられる。紙資料のみでデジタル化されていないものや、クメール語の資料が多く、スクリーンリーダーなどの支援技術が対応できない場合もある。このため情報へのアクセスが制限され、能力向上や昇進機会に影響を及ぼしている。

現行政府は障害者雇用に積極的であるものの、物理的なアクセシビリティに課題を抱える障害者よりも軽度の身体障害者を採用する傾向がある。彼の場合、家族による送迎や同僚からの支援を受けながら勤務している。視覚障害者の雇用促進には物理的な環境整備だけでなく、情報へのアクセシビリティ向上が急務だと強調している。

3. 障害者団体

プノンペン自立生活センター（PPCIL）は、2009年に設立されたカンボジアの障害者支援団体で、重度障害者が平等に社会参加できることを目指している。同センター所長（45歳/車いす利用者）によれば、主に介助サービスやアクセシビリティ改善を行い、現在10名のスタッフが在籍しており、そのうち8名が障害者である。団体は障害者権利法改正に向けた提言活動にも積極的に取り組んでいる。職員採用ではSNSや大学などを通じて求人情報を発信し、履歴書のスクリーニング後にオンライン面接を実施する。求職者の職務経験が合否に大きく影響する。昇進については能力ベースで評価されるが、視覚障害者や聴覚障害者にはアクセシビリティの課題が残る。

課題としては、資金の持続性が大きな問題であり、多くが国外ドナーやボランティアな援助に依存している。また、カンボジアでは障害を個人の問題と捉える傾向が強く、障害者自身が声を上げることに消極的である点も課題である。さらに、家族優先の価値観から、家族の反対を乗り越えるのが難しい場合も多い。提言としては、日本財団によるビジネス研修や企業との連携プログラムの実施、障害のある人とない人が共同運営す

るモデルビジネスの構築などが挙げられる。また、既存制度の実施支援や政策提言、企業へのバリアフリー環境整備促進も必要と考える。成功事例を広めることで障害者雇用促進につなげるべきだとしている。

4. コンサルタント業界

40代（推定）の身体障害のあるコンサルタントは、大学卒業後、国際 NGO や政府機関、知的障害児支援団体での長年の経験を経て、2019年からフリーランスのコンサルタントとして活動している。MBA と法政治学の修士号に加え、2023年にはリーダーシップ分野で博士号を取得している。カンボジアでは障害者がコンサルタントとして働く事例がほとんどなく、特に民間企業ではアクセシビリティや障害への理解不足が課題となっている。この状況を打破するため、自らコンサルティング会社を起業し、ロールモデルとしての役割を果たしている。現在は在宅勤務やシェアオフィスを活用しており、職場環境には問題がないが、フリーランスとして収入の安定性に課題を抱えている。

キャリア構築においては家族や同僚からの支援が重要な要因となっている。家庭環境は経済的に恵まれていなかったが、高等教育への支援を受けたことでキャリア形成が可能になった。結婚後も家族から精神的なサポートを得ており、過剰な援助を受けないことで障害を意識せずに生活できている。また、過去には上司から大学進学費用の支援を受けたことが大きな転機となった。

障害者のキャリア形成における課題としては、高等教育や就労機会の不足が挙げられる。特にカンボジアでは教育の重要性が十分に認識されておらず、多くの障害児が就学機会を奪われている。この状況を改善するため、20年以上にわたり障害理解の促進に取り組んでいるが、依然として困難が多い。現在は企業の社会的責任（CSR）を広める活動や、障害者が高等教育や職業で活躍する事例を社会に周知する広報活動に取り組んでいる。法定雇用率達成のためにはドナー支援や好事例の普及が必要であり、自身もロールモデルとしてその推進に努めている。しかし、この取り組みにはより多くの仲間が必要だと感じている。

障害者雇用の推進に向けた示唆

カンボジアにおける障害のある大卒・院卒者の就職状況は、法定雇用率制度の導入や行政機関での雇用促進が進む一方で、多くの課題が残る。特に、障害の程度による教育機会の格差が顕著であり、軽度障害者は大学進学が可能な場合もあるが、中度から重度の障害者は初等教育段階からアクセスが制限されている。大学進学後も、通学や校内環境、情報アクセスの不足が学習を妨げている。

就職活動では、障害者もインターネットや SNS を活用して情報収集を行うものの、民間企業への就職は依然として困難であり、特別支援学校や行政機関、障害者団体などが主な選択肢となっている。インターンシップは一部大学で卒業要件となっており、就職に重要な役割を果たすものの、その期間中にも物理的・情動的アクセシビリティの課題が存在する。行政機関への就職では前首相による採用方法の導入で進展が見られるものの、これも軽度身体障害者に限定される傾向が強く、重度障害者や視覚・聴覚障害者への対応には課題が残る。

社会的認識も問題となっており、「障害は個人の問題」という考えや家族優先の価値観が障害者の教育・就労機会を制限している。また、企業側の理解不足も障害者雇用を難しくしている。さらに、本調査では身体障害者と視覚障害者に焦点を当てており、聴

覚障害や精神障害、自閉症スペクトラム症などへの言及が少なく、それらに対する支援策も今後検討する必要がある。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである。カンボジアにおける障害者の就労促進を目指し、5年間で基盤を整え、その後の5年間で具体的支援活動を展開する計画を提案している。以下はその主要な取り組み内容である。

1. 包括的な実態調査とカンボジア政府の計画書策定支援

障害者の就労状況やニーズを把握するため、障害の種類や程度を問わず包括的な調査を実施する。この調査では、雇用形態や職場での課題、合理的配慮など詳細な情報を収集し、行政や障害者団体と連携してエビデンスに基づく障害者就労支援計画を策定する。調査には行政担当者や障害者団体も初期段階から参加し、現状と課題を体系的に整理することで、実効性の高い計画書作成を目指す。

2. 物理的アクセシビリティの改善

新築建築物や公共交通機関などのバリアフリー化を段階的に進める。新築建築物には国際的なベストプラクティスを参考にした基準を導入し、既存施設や交通機関にはモデル地区を設けて改善効果を示す。また、日本人専門家が現地でモニタリングと評価を行い、カンボジア政府との共通認識を醸成しながら取り組みの成果を測定し、必要に応じて戦略を調整する。さらに、高齢者や子連れ家族にも恩恵が及ぶことを示し、社会全体の支持と参加を促す。

3. 情報のアクセシビリティの改善

情報アクセシビリティの改善も段階的に進める。カンボジア政府や障害者団体と連携し、視覚障害者向けにはデジタル図書の開発や図書室整備、ウェブサイトのアクセシビリティ向上ガイドラインの策定が考えられる。一方、聴覚障害者支援では、テレビ放送への字幕や手話導入を進め、災害時には緊急警報システムや避難所での視覚的情報提供を強化する必要がある。聴覚障害者から、手話通訳者の育成が優先課題として挙げられる場合、初期段階から持続可能な養成プログラムや派遣制度の整備の構築に向け、カンボジア政府や現地企業との連携を強化し、長期的な視野で支援を行う。

4. メディアを活用した企業啓発活動

カンボジアにおける障害者雇用促進の課題として、法定雇用率制度の実効性向上が挙げられている。この解決策として、メディアを活用した企業啓発活動を強化し、障害者の就労成功事例を広く発信することで、企業や社会、障害者の家族の認識改善を目指す。具体例として、バリアフリー環境を整えた企業や視覚障害者を雇用する外務省の取り組み、図書館での雇用による地域社会への利点などを紹介する。

しかし、企業が障害者雇用に関心を持っていても、合理的配慮のための予算や専門家などのリソースが不足しており、企業側の努力に依存している現状がある。このため、政府と協力してインセンティブや支援ツールの整備、財源確保を検討する必要がある。

これらの施策によって、カンボジアにおける障害者就労促進のための基盤整備が進められ、多様な支援活動への道筋が開かれることを目指す。



アセアン各国の障害のある人となない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
タイ王国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=153.93円

1タイバーツ=4.51234円

(2024年 12月27日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
APCD	Asia-Pacific Development Center on Disability	アジア太平洋障害者センター
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
BOI	The Board of Investment, Thailand	タイ国投資委員会
DEP	Department of Empowerment for Persons with Disabilities	障害者エンパワメント局
DPO	Disabled People's Organization	障害者団体
DSS	Disability Support Services	障害学生支援サービス
GDP	Gross Domestic Products	国内総生産
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MSDHS	Ministry of Social Development and Human Security	社会開発人間安全保障省
NECTEC	National Electronics and Computer Technology Center	タイ国立電子コンピューター技術研究センター
NESDC	Office of the National Economic and Social Development Council	タイ国家経済社会開発委員会
NSO	National Statistical Office of Thailand	国家統計局
OHEC	The Office of the Higher Education Commission	高等教育委員会
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
UNICEF	United Nations Children's Fund	国連児童基金
UNV	United Nations Volunteers	国連ボランティア
VSO	Voluntary Services Overseas	海外ボランティア活動

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（タイ、インドネシア、カンボジア、フィリピン、ベトナム、マレーシア、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にタイに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。タイでの現地調査は 2024 年 11 月 23 日から 11 月 28 日までの 6 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計 21 名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国後オンラインで対応した。

ただし、本調査にはいくつかの限界が存在する。まず、社会福祉業界で働く障害者、特にソーシャルワーカーやカウンセラーへのヒアリングが実現しなかった。また、コンサルティング業界については起業したコンサルタントからの情報は得られたものの、一般企業で働く障害者に関する具体的な情報収集には至らなかった。社会福祉学部は障害のある大学生にとって関心が高く、卒業が比較的容易であるため多くの学生が専攻しているが、卒業後に社会福祉業界で就労するケースは少ない。一方、タイでは障害者の社会進出が一定程度進んでいると考えられるため、障害者団体や福祉ネットワーク外に情報源が存在する可能性もある。しかし時間的制約から関係者外へのアプローチは難しく、周辺情報の収集にとどまった。

基礎指標

タイの経済、人口、教育に関する主要な指標は以下の通りである。2023 年時点での一人当たり GDP は 7,171.8 米ドル、総人口は 71,801,279 人であり、都市人口比率が 54%、農村人口比率が 46% を占める。教育面では成人識字率が 94%（2021 年）、初等教育の総就学率が 99%、中等教育が 109%、高等教育が 48.7%（2019 年）と高水準を示している。失業率は 0.9%（2023 年）と低く、平均月収は全国で 27,352 バーツ（約 12 万円）、バンコクでは 40,200 バーツ（約 17 万円）（2020 年）となっている。主要産業としては製造業が GDP の約 30% を占め、観光収入も重要な位置を占めている。

障害者に関しては、2019 年時点でタイにおける障害者人口は 2,015,385 人（全人口の 2.9%）であり、その内訳は男性が 1,051,878 人、女性が 963,507 人である。

障害者雇用においては、2007 年に制定された「障害者エンパワメント法」が基盤となっている。この法律では、第 33 条で従業員 100 人以上の企業に対し 1% の障害者雇用を義務付けており、第 34 条では基準を満たさない企業に対し国家障害者エンパワメント基金への拠出金支払いを義務付けている。また、第 35 条では、病院や学校、財団

などの公的サービス機関において障害者に職を提供し、企業がその障害者に賃金を支払うことで、企業の障害者雇用とみなす「社会的雇用」の概念が導入されている。さらに、タイ全土には約 100 か所の障害者向け就労支援センター（Disability Career Promotion Center）が設置されており、障害者は無料で求人情報を閲覧することができる。

大卒・院卒者の就職・雇用

タイの大学生や大学院生の就職活動では、インターネットを利用した企業検索や求職サイト、SNS が主流となっており、人材紹介会社や大学が主催するジョブフェアも活用されている。また、口コミや友人からの情報も重要な役割を果たす。採用プロセスは迅速で、面接回数が少なく、一度の面接で採用が決まることもある。試用期間は一般的ではなく、多くの場合、最初から正規雇用となる。

インターンシップは多くの大学で必修科目となっており、「一般的なインターンシップ」と「Co-operative Education（産学連携教育）」の 2 種類が存在する。一般的なインターンシップは 1~2 か月程度で単位取得を目的とし、Co-operative Education では 4 か月以上フルタイムで勤務し、企業への提案が求められる。インターンシップ期間中に給与が支払われることは少ないが、交通費が支給される場合もある。

タイ全体として雇用市場は拡大しているものの、新卒者の就職率は低下傾向にある。理系学部出身者の就職率は高い一方で、文系学部間では顕著な差異は見られない。外国語能力への需要は以前ほど高くなりつつある。新卒者の採用が増加している業界としてデジタル、農業、食品加工分野が挙げられる。勤務地についてはバンコクが中心であり、利便性や気候条件を重視する傾向が見られる。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数とその動向

2004 年から 2010 年にかけて、タイの高等教育機関に在籍する障害学生数は増加傾向にあった。しかし、2011 年以降は横ばいもしくは減少傾向を示している。この動向は障害のない学生にも共通しており、高等教育全体の変化を反映していると考えられる。大学ごとに障害学生数の増減にはばらつきが見られ、特に視覚障害や身体障害のある学生が多い傾向がある。

一部の大学の学部では障害学生を対象としたクォータ制度（入学枠の一部を障害者に割り当て、試験で合理的配慮や試験の免除を行う）を導入しているが、これは法的義務ではなく各大学の自主的な取り組みによるものである。そのため、支援体制や配慮内容には大学間で大きな差が存在している。

障害学生支援サービス（DSS）

タイ国内の大学には計 48 の障害学生支援サービス（DSS）センターが設置されており、点字翻訳や支援技術の提供などを行っている。タマサート大学ではキャリアセンターと連携し、履歴書作成指導やインターンシップ紹介などの就職支援を実施している。2025 年以降には個別キャリアプラン作成プロジェクトも計画されている。一方で、チュラロンコン大学には DSS やクォータ制度が存在せず、個別対応や配慮が不十分であるとの指摘がある。

就職活動

障害のある大学生・大学院生の就職活動は一般学生と同時期に行われることが多い。過去 20 年間で障害者雇用への社会的理解は進展したものの、多くの企業は依然として消極的であり、拠出金を支払うことで対応を済ませるケースが多い。「障害者には多くを要求したくない」という文化的背景や物理的設備不足、安全面への懸念などから、多様な職種への進出が難しい状況が続いている。

また、履歴書作成や自己アピールスキルに課題を抱える障害者も多く、これらのスキル向上が求められている。視覚障害者は採用プロセスで情報アクセシビリティの問題に直面し、IT 業界などでは視覚を必要とするテストによって初期選考から除外されるケースも報告されている。

インターンシップ

タイにおいてインターンシップは単なる職業体験に留まらず、自立や成長、実際の就職につながる重要な機会となっている。タイではアルバイト文化が希薄なため、障害者が実務経験を積む場としてインターンシップが貴重な役割を果たしている。長期インターンを通じて就業中の生活や通勤を経験することが、その後の就職準備に役立つとの意見が多い。

大卒・院卒障害者の就職状況

タイでは法定雇用率制度などにより障害者雇用が進展している一方で、多くの企業や行政機関における職場環境の実質的な改善は依然として不十分である。特定の分野（IT や教育など）では比較的就職しやすい状況が見られるものの、多くの場合、障害者が従事する業務は能力開発やキャリアアップにつながりにくいものに限定される傾向がある。

また、一部では大学のクォータ制度による入学機会の増加が、かえって障害学生が学ぶ意欲の低下を招き、その結果として必要なスキルを身につけられないケースも確認されている。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別による顕著な差は見られないものの、女性障害者については、家庭内介護といった文化的要因がキャリア形成を妨げる可能性が指摘されている。学部別に見ると、IT 関連や教職課程では比較的就職率が高い傾向がある一方で、建築やエンジニアリング分野では学費負担や長時間労働の問題から敬遠されるケースが多い。法律分野においては、視覚障害を持つ弁護士の成功事例が志望者の増加につながっているものの、依然として高い学業負担が大きな課題となっている。

1. 法曹界（弁護士）

障害のある弁護士は少数派ではあるものの、社会で重要な役割を果たしている。車いす利用者である弁護士を例に挙げると、彼らはユニバーサルデザインの推進や障害者の権利擁護に積極的に取り組んでいる。その主な業務内容には、障害者やその家族が直面する問題への対応、相続問題、自閉症児に関する虐待ケースの支援、さらには障害者の権利擁護が含まれる。また、障害者雇用関連法の改正を目指す活動も行われており、障害者が働きやすい環境を整えるための法制度改革に貢献している。

しかしながら、移動時のアクセシビリティ不足や社会的偏見といった課題は依然として残っている。これらの障壁にもかかわらず、彼らは顧客からの信頼を得ることで業務を成立させ、その過程で社会的使命感を持って取り組む姿勢が評価されている。

2. IT 業界

タイの IT 業界では、視覚障害者や身体障害者が AI 関連職を含む幅広い分野で活躍しており、能力主義的な評価が昇進の可能性を広げている。一方で、視覚障害者が一部のアプリケーション利用時に困難を感じることや情報アクセシビリティの不足が課題として挙げられる。また、物理的アクセシビリティ（スロープや車いす対応トイレなど）の整備状況も企業ごとに異なるため、障害者が働きやすい環境の構築が求められる。

昇進に関しては、パフォーマンスを重視した評価基準が一般的だが、障害者特有の制約を考慮した柔軟な評価基準も必要とされている。また、IT 関連学部で障害者を受け入れるための大学・大学院入学時の支援強化（クォータ制度の拡大）や環境整備が今後の重要な課題として指摘されている。

3. 国際機関

国連開発計画（UNDP）で障害インクルージョンに関する業務に従事している盲の職員がいる。国連内では物理的なアクセシビリティに問題はないものの、業務ペースの速さや成果重視の文化への適応に課題があると感じている。また、障害者が少ない環境において、自信の不足や同僚への支援依頼への躊躇も指摘している。さらに、採用システムが視覚障害者にとって分かりづらい点も課題として挙げている。昇進については、国連内で障害者分野への注目が高まりつつある一方で、障害者の管理職が存在しない現状から将来展望が不透明だとされている。今後は、上司とのフィードバック機会の確保や内部で障害理解を深める研修が必要であり、特に障害当事者が講師となる啓発活動が効果的だと考えている。また、障害者が国連で活躍するためには、自信を育む教育や自己アピールスキル向上の機会も重要であると指摘する。

4. 行政機関

タイ政府の障害者雇用担当職員への聞き取りを実施した。その結果、行政機関において障害者雇用は義務ではなく、約 16%の機関が障害者を雇用しているが、多くの場合、大卒の障害者も一般事務職に配置されており、やりがいのある仕事に就けない。また、同僚の態度やアクセシビリティ不足も課題として挙げられ、とりわけ視覚障害者については「働ける」という認識を広める必要性が指摘された。

労働省や社会開発人間安全保障省などが積極的に障害者雇用を推進しており、それらの省の地方オフィスでの雇用義務も一定の成果を上げている。一方で昇進に関しては、学歴よりもスキルや人間関係構築が重視されるものの、管理職となる障害者は非常に少ない現状がある。特にろう者はコミュニケーション面で課題を抱えることが多い。また、障害者自身の職業準備性が低いことや、行政機関内で昇進する際に求められる膨大な書類作成や研修受講といった負担も、昇進を阻む要因として挙げられている。

5. 障害者団体/コンサルティング業界

タイの障害者団体やコンサルティング業界では、身体障害のあるコンサルタントが活躍している。ヒアリング対象者の女性（車いす利用者）は、タイ国内でコンサルティング会社を設立し、長年の所属経験を活かして障害者団体への支援や製品販売を行っている。

タイでは、障害者団体への就職は比較的容易だが、採用プロセスが標準化されておらず、人間関係が重視される傾向があると語る。また、多くの仕事がプロジェクトベースで持続性に欠けるため、大卒者はこれらの団体で働くことを避ける傾向がある。さらに、資金調達が大きな課題となっており、政府助成金を得るためには認定が必要だが、その手続きは複雑で時間を要する。

一方で、コンサルタントとして働く障害者にも課題がある。大学入学時のクォータ制導入により障害学生の入学機会は増えたものの、仕事上では障害のない人との質的な差異がみられる。例えば、新卒の障害者はタイムマネジメント能力に課題があり、業務期限を守れない場合が多い。この点はコンサルティング業務で重要視される要素であり、現場では課題として認識されている。

6. その他（精神障害者、聴覚障害者の雇用事例）

精神障害者の雇用では、民間企業で働く 20 代の女性 1 名及びその上司へのヒアリングを個別に行った。この従業員は英語を専攻した学歴を持ち、社会的企業や国際機関での職務経験もある。現在はソーシャルメディア投稿や記事執筆などを担当しており、職場では上司や同僚からの支援を受けながら業務に取り組んでいる。

職場環境では、集中力の課題に対応するため作業工程を細分化する工夫がなされている。また、必要に応じてシニアスタッフが同行する「バディ制度」も導入されており、同僚たちは慎重なコミュニケーションを心がけている。しかし、業務範囲の特定や能力向上計画の策定が難しく、外部専門家からの助言や職場全体での障害理解研修の充実が求められている。また、精神障害者の就労全般においては、企業側の理解不足や契約更新への不安といった課題も指摘されており、自己ケアやストレス管理の重要性が強調されている。

聴覚障害者の雇用に関して、地域開発専門家として勤務する 40 代の男性（難聴）から情報を収集した。彼は、絵画・視覚芸術を専攻し学士号を取得後、障害者開発とアクセシビリティ分野で修士号を取得。契約教師や情報アクセシビリティ関連の仕事を経て、現在は地域開発専門家（管理職）として障害児への作業療法に従事している。

タイでは法律整備の進展により聴覚障害者の雇用が進んでいるものの、情報アクセスの不足や手話通訳者・字幕の不足が依然として大きな課題となっている。さらに、社会的な障壁や日常的なストレスが聴覚障害者の意欲を損ない、不本意な職種に就くケースも少なくないと語る。企業や団体には、手話を第一言語とする聴覚障害者の特性を深く理解し、字幕や手話通訳といったアクセシビリティの確保を徹底することが求められる。また、視覚的なスキルを活かせる業務を提供し、円滑なコミュニケーションを図るために心理士や手話通訳者を配置することも重要である。こうした取り組みを通じて、聴覚障害者の雇用環境は改善され、彼らが能力を最大限に発揮できる社会の実現が図られる。

障害者雇用の推進に向けた示唆

タイにおける障害のある大卒・大学院卒の就職状況に関する聞き取り調査では、過去 20 年で顕著な進展が見られる一方で、多くの課題が依然として残されていることが明らかになった。障害者雇用促進のための法定雇用率制度は企業にとって一定のインセンティブとなり、障害者支援機関や大学の DSS が就労支援を提供している。しかし、企業側の理解不足やアクセシビリティの問題が障壁となり、視覚障害者がオンライン登録システムや試験で不利になるといった具体的な課題も指摘されている。

長期のインターンシップは障害学生が就職準備を整える上で重要な役割を果たし、実務経験や自立心向上に寄与している。しかし、多くの分野で企業は障害者採用に消極的であり、その雇用はITやAI分野など一部の職種に限定される傾向がある。また、就職後には企業側の理解不足や過度な配慮による不適切な業務配分が問題となり、高等教育を受けた障害者が自身のスキルを十分に活かせない状況も見られる。さらに、管理職への昇進機会が限られていることや、障害者自身のスキル不足、自信欠如も課題として挙げられる。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである。

1. 革新的インターンシッププログラム

日本財団は、障害学生向けのインターンシッププログラムをタイ国内で拡大・開発するため、就労支援機関、大学、企業、政府機関と連携することを検討する。このプログラムでは、大学や就労支援機関がキャリアカウンセリングやスキル開発、生活面の自立支援を行い、企業や政府機関が職場体験を提供する。行政機関を巻き込み制度面での支援を確保しつつ、移動の自立支援や心理的サポートも含む包括的なアプローチを採用することで、参加者は職業能力だけでなく社会生活全般における自立心と自信を養う。さらに、このモデルをタイで構築した後、他のASEAN諸国への展開も視野に入れる。

2. 就労支援専門家の育成

タイでは、身体障害者や視覚・聴覚障害者に加え、精神障害や自閉スペクトラム症などの発達障害のある人々が企業で働く状況が広がっている。この現状に対応するため、企業や雇用された障害者が直面する課題を解決する外部専門家の育成が求められている。具体的には、物理的および情報のアクセシビリティ支援に加え、職務再構成や職場での具体的な指示方法を提供できる専門家の育成が必要とされている。タイ国内ではリソース不足が課題となっているため、日本の専門家が協力し、タイの文化や社会背景を理解した現地パートナー団体と連携してプログラムを構築する。

この専門家育成プログラムを持続可能なものとするためには、タイ政府の積極的な関与が不可欠である。政府が予算確保と長期的な人材育成計画を実施することで、一時的な支援に留まらず、継続的な障害者雇用支援が可能となる。また、研修を受けた専門家同士のネットワーキングを進めることで、好事例の共有や課題解決に向けた協力関係が構築される。これには事例発表会や情報交換会の定期開催が含まれる。このモデルをタイで構築した後、他のASEAN諸国への展開も視野に入れる。

3. 継続的な企業啓発活動

タイでは、障害者雇用に関する法的枠組みがある程度整備されているものの、多くの企業が障害者雇用義務を果たさず、抛出金で済ませるケースが依然として多い。その結果、障害者が働ける機会が限られたり、ブルーカラー職に偏るといった問題が続いている。この状況を改善するためには、企業が障害者雇用の意義や権利について理解するための継続的な啓発活動が求められており、特に障害者自身が行う企業への啓発や研修が効果的であると指摘されている。タイのアジア太平洋障害者センター（APCD）を中心に既存団体や個人と連携して啓発チームを結成し、企業への啓発活動や2.の専門家が介入する前の基礎的な啓発を実施する。この取り組みによって事業推進の基盤を構築し、企業側の受け入れ体制を整える役割を果たす。また、この活動は長期的に実施される必要があり、タイ政府との密接な連携も重要となる。財源については抛出金の活用も含めて調整し、継続的な予算確保を図ることで、啓発活動を持続可能な形で展開する。

4. 制度改善ディスカッショングループ

障害者雇用制度の課題解決に向け、多様なステークホルダー（政府関係者、企業代表、弁護士、障害者団体、日本とタイの学識経験者など）によるディスカッショングループを設立し、このグループが現行制度（例：障害者エンパワメント法第 33 条および第 35 条）の現状と課題を分析し、新たな政策提言やモデル事業開発を行う。具体的には税制優遇措置拡充や企業向け支援プログラム開発による一般就労促進策、社会的雇用における契約関係明確化やスキルアッププログラム導入などを検討し、それら提言内容に基づいてモデル事業を実施し、地元企業との連携によって持続可能な雇用機会創出にも注力する。

これら 4 つの支援アプローチは、それぞれ独立した取り組みでありながら相互補完的に機能し、障害者雇用促進と社会参加拡大に向けた包括的戦略として作用する。



アセアン各国の障害のある人とない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
フィリピン共和国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=153.2円

1 フィリピンペソ=2.62656円

(2024年10月29日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
ATRIEVE	Adaptive Technology for Rehabilitation, Integration and Empowerment of the Visually Impaired	視覚障害者のリハビリテーション・統合・エンパワメントのための適応技術
BPO	Business Process Outsourcing	ビジネス・プロセス・アウトソーシング
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	障害者の権利に関する条約
CX	Customer Experience	顧客体験
DepEd	Department of Education, Culture and Sports	教育文化スポーツ省
DPO	Disabled People's Organization	障害者団体
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
IT	Information Technology	情報技術
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MoA	Memorandum of Agreement	協定覚書
NCDA	National Council on Disability Affairs	国家障害者協議会
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
OJT	On-the-Job Training	職場内訓練
PESO	Public Employment System Office	公共雇用システムオフィス
PKII	Philkoei International Inc.	フィルコーエイ・インターナショナル株式会社
PSA	Philippine Statistics Authority	フィリピン統計局
TVET	Technical and Vocational Education and Training	技術教育及び職業教育と訓練
WOWLEAP	Women with Disability Leap to Social and Economic Progress	障害のある女性の社会的・経済的進歩

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（フィリピン、ベトナム、インドネシア、カンボジア、タイ、マレーシア、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にフィリピンに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。フィリピンでの現地調査は 2024 年 11 月 18 日から 11 月 24 日までの 7 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計 17 名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国後オンラインで対応した。

ただし、本調査にはいくつかの制約が存在する。コンサルティング会社で働く障害者へのヒアリングは実施したものの、コンサルタントとしての職務に従事する障害者を特定することはできなかった。バックオフィス業務に従事する障害者がいる可能性は指摘されたものの、クライアントと直接対話を行うコンサルタント職に就く障害者は非常に少ないと推測される。また、聴覚障害者に関しては、フィリピンろう連盟からの返信が得られず、本調査期間中に十分な情報を収集することが困難であった。このため、聴覚障害者の就労状況については、引き続き情報収集を進める必要がある。

基礎指標

2023 年のフィリピンの一人当たり GDP は 3,725.6 米ドルで、主要産業はサービス業が GDP の約 6 割、鉱工業が約 3 割、農林水産業が約 1 割を占める。人口は 117,337,368 人で、都市人口比率は 47%、農村人口比率は 53%。教育面では、成人識字率は 98%で、初等教育、中等教育、高等教育の総就学率はそれぞれ 93%、93.7%、35.5%である。義務教育年数は 13 年で、大学年数は 2~6 年、修士課程年数は 2~3 年。学士号取得者は 25 歳以上の人口の 18.1%、修士号取得者は 0.7%、博士号取得者は 0.1%と少数派。失業率は 2024 年時点で 4.0%であり、平均月収は全国で 18,918 ペソ（約 5 万円）、マニラでは 25,000 ペソ（約 6.5 万円）である。

障害者に関しては、全人口の 1.57%にあたる 1,442,586 人が障害者である。行政機関のポストのうち最低 1%を障害者のために確保することが義務付けられている。民間企業や NGO では努力目標となっており、従業員が 100 人を超える企業には最低 1%の障害者枠確保が求められるものの、達成できなかった場合の罰則はない。また、障害者を雇用する企業には税制上の優遇措置があり、障害者に支払った給与の 25%を売上総利益から差し引けるほか、職場環境の整備にかかる費用の 50%相当を純利益から差し引ける。

大卒・院卒者の就職・雇用

フィリピンの大学生や大学院生の卒業時期は、大学の学期制度によって異なり、一般的には春季または秋季に卒業する。就職活動は多くの場合、4年生の在学中または卒業後に始まり、オンライン求人サイトや行政機関のウェブサイトが主な情報源として活用される。一部の大学にはキャリアオフィスが設置されているが、その存在や利用方法が十分に認知されていないのが現状だ。近年、フィリピンの就職プロセスはオンライン化が進み、「One-Day Hiring Process」と呼ばれる迅速な採用方式が広まっている。このプロセスでは、ジョブフェアで複数企業による採用試験を即座に受けられ、短時間で結果が通知される仕組みだ。また、行政による交通費支援などの制度も導入され、就職活動への支援が強化されている。

インターンシップはフィリピンの大学において卒業要件として組み込まれており、学生が実践的なスキルを習得する場として法律で位置づけられている。その時期や期間は大学ごとに異なるものの、多くの場合無給であり、報酬を支給する企業は一部に限られる。インターンシップ先を探す手段として SNS が広く利用されている一方で、大学と企業とのパートナーシップが進むにつれ、キャリアオフィスを通じた求人情報の提供も増加している。インターンシップで得た評価がそのまま採用につながるケースも少なくない。

フィリピンの大卒者にとって就職活動は厳しい状況が続いており、とりわけ若年層の失業率が高いことが課題となっている。大卒者は外資系企業や BPO（ビジネス・プロセス・アウトソーシング）業界に就職する場合もあるものの、多くはサービス業に従事し、期間限定のアルバイトとして働くことも多い。新卒者向けには政府による関連手続き費用免除制度などの支援策が提供されている。理系学生は文系学生よりも就職しやすい傾向があり、とりわけコンピューターサイエンスやテクノロジー分野での需要が高い。しかしながら、女性理系学生が技術職に就く機会は依然として限られている。

フィリピンでは多くの企業が中小企業で構成されており、新卒者の多くはマニラなど都市部での就職を希望する一方で、地方での就職希望者は少ない傾向にある。新卒者の就職活動では給与面を重視する傾向が強く、その結果としてスキルと雇用条件とのミスマッチが頻発していることも問題視されている。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数とその動向

フィリピンの高等教育機関に在籍する障害学生数に関する公的な統計は存在しないが、視覚障害者の大学進学者数は 2006 年以降 877 名で、そのうち 50 名以上は学士課程を修了し、特別支援学校への就職が確認されている。障害者の高等教育進学機会は増加しており、PC やデジタル機器を活用した支援ツールの発達がその要因とされている。また、障害者の大学進学を支援するために法律や措置が取られているが、依然として課題が多く残っている。進学率は未だ低く、差別意識や障害者の高等教育修了が経済的利益に結びつかないという認識が障害者の高等教育進学を妨げている。また、視覚障害者が在学中に適切な支援を受けられず退学する事例があり、制度整備だけでなく、教育機関での実践的な支援の重要性も示されている。

就職活動

障害者の就職活動は、一般学生と同様にインターネットや SNS を利用した情報収集が一般的だが、これらの方法では成功率が低い。そのため、自発的な行動や障害者団体、NGO での早期からの社会活動を通じた経験の積み重ねが重要とされている。また、障害者団体のネットワークや知人を通じて仕事を探すことも有効である。政府主催のジョブフェアは小規模企業による単純作業の求人が中心であり、大卒障害者には不十分であると指摘されている。

インターンシップ

障害のある大学生・大学院生も障害のない大学生・大学院生と同様にインターンシップは必須であり、自らインターンシップ先を探さなければならず、その過程で苦労することが多い。この状況に対処するため、多くの障害のある学生は障害者団体や支援団体の助けを借りてインターンシップ先を探すケースが多い。それにより、インターン先を見つけること自体は可能であるものの、希望する業界や会社では受け入れられないことがしばしばあり、健常の学生よりもインターン先の希望が叶わないことが多い。また、インターンシップ先で上司や同僚からの差別的な態度に遭遇することもあり、かつ任される業務が限られている場合も多い。企業には障害者を雇用するための合理的配慮を促す政府の助成金が存在するものの、インターンシップはその対象外であり、アクセシビリティが確保されないため、インターンシップ期間中に自身の能力を発揮する機会も限られているという現状が指摘されている。

大卒・院卒障害者の就職状況

大卒・院卒の障害者の就職状況に関する公的データはないが、ヒアリングを通じて、就職率は過去と比べて上昇しているものの、企業の障害理解は依然として不足しており、障害者雇用には課題が多いとの意見が共有されている。障害の種類に関しては、癌やポリオサバイバー、軽度の身体障害者は比較的雇用されやすいが、その他の障害者は依然として就職が難しい状況にある。企業が障害者を採用する際、「障害者は能力がない」という偏見も影響している。就職先としては、BPO 業界や教育機関が多いとされ、特に BPO 業界ではコールセンターやデータ入力、HR などが例として挙げられる。また、フィリピンでは国の雇用率よりも企業独自の障害者雇用方針が大きな影響を持っており、積極的に雇用を進める企業も存在する。例えば、SM スーパーマーケットや JPMorgan などでは障害者雇用を促進しており、PKII 社（コンサルタント会社）では通勤時の安全確保のために障害者向けのカーサービスを提供している。ただし、行政による支援策には申請手続きの複雑さがあり、企業が利用できないという問題も報告されている。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別による影響について、ヒアリング対象者の回答は一貫性がなく、明確な差異は見られなかった。性別よりも個人のスキルや障害の有無が重要だとされる一方で、女性がエンジニア職に就くことが難しいという指摘があった。女性障害者の就職が比較的容易であるとの意見もあり、これは女性のエンパワーメントの進展が背景にあると考えられている。教育分野では女性が多く、男性の方が障害の受容に苦しむことがあるとも言われているが、これらの見解は個人的な印象に過ぎず、客観的なデータが不足しているため、性別による影響を正確に把握するためには更なるデータ収集が必要である。

学部別の就職率については、特に就職しやすい学部に関する明確な意見はなかったが、コンピューターサイエンスやテクノロジー関連学部が就職に有利とされている。これら

の学部では実践的なスキルを身につけやすく、多くの学生が選択している。また、視覚障害者は教育学部への進学が多く、聴覚障害者はデジタルアートを専攻する傾向が強い。

就職しやすい業界については、BPO 業界や教職が挙げられ、オフィスワークが可能な職種は移動が少なく就職しやすいとされている。反対に、就職しにくい業界については「特に思い当たらない」とする意見が多かったが、ソーシャルワーカーは試験の難易度が高く、就職先が限られているため難しいとされている。ただし、NGO がソーシャルワーカーを多く雇うことで職が増える可能性があるとの意見もあった。また、建設業界やエンジニア職はフィールドワークが求められるため難しいとされ、視覚障害者にとって薬剤師の職も困難だと指摘されている。勤務地に関しては、地方よりもマニラ首都圏での就労機会が多いため、マニラでの就職を希望する者が多い傾向にある。

1. 法曹界（弁護士）

59 歳の弁護士。出生時から身体障害があり、車いすを利用している。フィリピンで法学を学び、司法試験に合格後、現在の職場（民間の法律事務所）に就職した。フィリピンの弁護士は社会的に高い地位を持ち、弁護士資格を得るには大学で法学を学び、ロースクールでさらに学んで試験に合格する必要がある。彼女は障害のない人と同じプロセスで弁護士になったが、障害による差別や施設のアクセシビリティ不足で多くの困難に直面した。昇進も他の同僚より遅れが生じ、最初は小規模な案件しか任されなかったが、業務成果で次第に昇進していった。障害者としての採用試験では差別的な質問を受け、障害者に対する偏見が職場でも見られたが、業務で結果を出すことで少しずつその態度は減少した。職場環境も不十分であり、改善を求めてスロープやエレベーターの設置を実現した。障害者として活躍するには、障害者自身が自信を持ってスキルをアピールし、障害者雇用の促進のために法制度を強化することが重要だと語る。

2. IT 業界

31 歳の視覚障害があるエンジニアは、障害者向けの支援技術（読み上げソフト等）を開発する会社を設立した。大学在学中に銃撃事件で失明し、治療後は遠隔授業を利用して学業を続け、無事卒業した。彼の会社は、最盛期には 140 名を雇用し、障害者の雇用機会を提供してきた。現在も視覚障害者や身体障害者が勤務しており、リモート勤務が基本となっている。

IT 業界で障害者が直面する主な課題は、企業で働くために必要なアシスティブデバイス対応のソフトウェア不足や高額な費用であり、そのため起業やフリーランスとして働くことが一般的となっている。IT 業界での昇進の機会は、スキルが評価基準となるが、各企業の障害者インクルージョンポリシーの有無で差が生じる。成功の要因として、社会のニーズを捉える能力や家族、友人からの支援、障害者団体とのネットワークが挙げられる。IT 業界における障害者雇用を促進するためには、情報や職場環境のアクセシビリティの向上や障害者への研修機会の提供が重要であり、特に障害者が AI の活用技術などを学ぶことでより多様な業務に対応できるようになると提言している。

3. 行政機関

国家障害者協議会（NCDA）の管理職にヒアリングを行った。フィリピンでは行政機関における障害者雇用率は低く、法定の 1% に達していない。障害者雇用が進んでいない背景には、就職試験の難易度や障害者に対する合理的配慮の不十分さがある。障害者雇用を最も積極的に進めている機関は障害者問題に特化した組織（NCDA）であり、その雇用率は 20% 以上となっている。

昇進に関しては、学歴や研修履歴などの複数の要素が影響し、学士号に加え修士号や博士号が有利となる。民間企業では柔軟な勤務形態や包括的な支援が見られるが、行政機関では支援が限られており、身体障害者への基本的な配慮が中心である。障害者雇用を促進するため、大学に障害学生支援オフィスを設置し、行政機関との連携を強化することが提案されている。これにより、障害学生への支援をより個別化し、就職支援も充実させることが可能になるとされる。しかし、財源の調達方法については検討が必要である。

4. 社会福祉業界（NGO のソーシャルワーカー）

フィリピンでソーシャルワーカーとして就労するには、専門的なライセンス試験に合格する必要があり、その難易度が高いため、障害者がソーシャルワーカーとして勤務する機会は限られている。資格は3年ごとに更新が義務付けられ、そのための研修受講が求められるが、これも障害者の参入を妨げる要因となっている。

昇進に関しては、所属する NGO で特に障害に基づく制限はないものの、経験不足で責任あるポジションに抜擢されることがあり、評価基準の明確さが欠けている場合が多い。成功には、同じ障害のある者との情報交換や支援が重要であり、障害者同士の交流がキャリアに大きな影響を与える。個人の能力を維持し続けることも重要で、困難な業務にも積極的に取り組む姿勢が求められる。また、障害者向けの試験対策やスキル向上のための研修機会を提供することが、障害者のキャリアアップに必要である。

5. コンサルタント業界

コンサルティング業界での障害者雇用に関して、コンサルタントではないがバックオフィスで働く障害者複数名へのインタビューを通じて、障害者雇用の状況や昇進、合理的配慮についての意見を得た。

ヒアリングを実施したコンサルティング企業では、障害者雇用率が法定を上回り、独自の多様性・包括性方針に基づいて合理的配慮を提供している。障害者も、移動支援や在宅勤務許可などの支援を受け、職場環境については概ね満足している。しかし、昇進に関しては、能力や業務態度に基づく評価が重視されるものの、障害者が業務を積む機会が不足し、昇進に対して障壁があると指摘されている。障害者が管理職に昇進するには、特化したスキルや自らの能力を周囲にアピールする力が求められるが、障害者は自己アピールに課題があり、管理職登用は限られている。また、障害者が就職する際には、通常の採用プロセスではなく、友人や知人の紹介での採用が多いという状況も指摘された。

6. 障害者団体

ヒアリングを行った視覚障害者支援団体は、視覚障害者の就労支援や社会参加を促進することを目的とした NGO であり、特に IT 教育を提供している。視覚障害者向けの職業訓練やパソコン講習を行い、特にシステムエンジニアを目指すプログラムが提供されている。コロナ禍では、失業した若年層に向けて起業支援のための研修も行っていった。採用プロセスでは、研修修了生から採用者が選出される機会もあり、履歴書の提出や面接、デモンストレーションを経て評価が行われる。

団体での昇進において重要な要素は本人の意欲と働く姿勢であり、財源や予算が大きな課題として挙げられている。障害者の活躍には、個人の能力や家族の協力、意識改革も大切な要素となっている。

障害者雇用の推進に向けた示唆

フィリピンにおける大卒・院卒障害者の就職活動は、依然として厳しい状況にある。高等教育への進学には中等教育段階での課題があり、社会に根強く残る差別意識が影響している。

大学を卒業した後も、障害者は多くの障壁に直面しており、履歴書に障害が記載されている場合、選考から外されることが多く、一般的な就職活動において不利な立場に置かれやすい。

障害者向けジョブフェアでは単純作業の求人が多く、適切な雇用機会が十分に提供されていない現状がある。インターンシップでも、受け入れ先が不足しているうえ、差別的な態度や合理的配慮の不足により、障害者が自身の能力を発揮できる機会が限られている。

就職率は過去と比較して上昇しているものの、企業側の障害理解は依然として不足しており、特定の障害を持つ人々が優先的に雇用される傾向が見られる。さらに、障害者雇用に関する行政機関の実績は低く、就職試験の難易度や障害者への合理的配慮の不足といった課題も存在している。

昇進においても差別が根強く残っており、能力ではなく障害を基準とした差別的な扱いが生じることが多い。このような状況は、障害者のキャリア形成を妨げる大きな要因となっている。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである。

1. 奨学金プログラムの戦略的選定と強化

フィリピンでは、学歴が昇進に影響を与えるため、障害者の就職を支援する分野での学位取得が重要である。日本財団は奨学金プログラムを戦略的に選定することを検討し、就職に有利な分野を対象とする。具体的には、IT、テクノロジー、教育、デジタルアート、法学などの分野が挙げられ、これらの分野に特化した支援を行う。奨学金受給者の学業進捗や心理的支援を面談でサポートし、インターンシップの機会を提供して実務経験を積む環境を整備する。また、企業の障害者受け入れを支援するため、政府に働きかけを行い、インターンシップを提供する企業の対象拡大を目指す。

2. 障害学生支援モデル大学の選定・支援システムの開発

「障害学生支援モデル大学」を選定し、合理的配慮や進路指導、ソフトスキル指導などを含む包括的な支援システムを構築する。この取り組みには、日本や欧米、タイなどの専門家と連携してフィリピン人スタッフを育成することも含まれる。さらに、高校生への情報提供や相談支援も行い、障害学生が早い段階から主体的に学業や進路を選択できる環境を整備することで、高大接続にも力を入れる。

3. 先駆的なフィリピン企業による好事例共有セミナー

フィリピンでは障害者に対する差別が依然として存在するが、障害者雇用を積極的に進める民間企業もある。日本財団は、こうした企業の成功事例をセミナーで共有し、他社への普及を促進することを検討する。セミナーは年6回程度、オンラインや対面で実施され、企業の人事担当者が参加しやすい環境が整備される。セミナーでは具体的な雇用方針や差別のない職場環境構築の工夫について紹介し、その後質疑応答を通じて参加者の疑問解消を図る。セミナー終了後には好事例集や広報資料を作成・配布

し、障害者雇用促進への理解を深める。また、大卒・院卒障害者の成功事例をメディアで広く発信し、社会全体の意識向上と障害者やその家族への具体的な希望提供につなげる。

4. フィリピン行政機関での障害者雇用促進モデルプロジェクト実施

フィリピンの行政機関における障害者雇用は低く、支援制度が十分に活用されていない。日本財団は、フィリピン政府の障害者雇用促進担当者を日本に招き、研修を通じて制度の改善を目指すことを検討する。この研修では、日本の障害者雇用の事例や政策について学び、フィリピン政府機関にモデルプロジェクトを実施するための知見を提供する。その知見を基にフィリピン政府がモデルプロジェクトを展開する。プロジェクトでは現地職員のスキルアップ支援やモニタリング結果に基づく施策提言が行われ、段階的に現地政府の責任範囲を拡大する。この取り組みは行政機関での障害者雇用促進と支援制度の周知・活用改善につながることを期待されている。

これら4つの支援アプローチは、それぞれ独立した取り組みでありながら相互補完的に機能し、障害者雇用促進と社会参加拡大に向けた包括的戦略として作用する。



アセアン各国の障害のある人となない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
ベトナム社会主義共和国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=153.225円

1 ベトナムドン=0.005967円

(2024年 10月29日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	障害者の権利に関する条約
DPO	Disabled People's Organization	障害者団体
DRD	Disability Research and Capacity Development	障害者人材育成センター
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
GSO	General Statistics Office of Vietnam	ベトナム統計総局
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
MOET	Ministry of Education and Training	教育訓練省
MOLISA	Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs	労働・戦争障害者・社会問題省
NCD	National Council on Disability	国家障害委員会
SPI	Synthetic Personality Inventory	総合適性検査
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
UNFPA	United Nations Population Fund	国連人口基金
UNICEF	United Nations Children's Fund	国連児童基金
UNV	United Nations Volunteers	国連ボランティア計画
WHO	World Health Organization	世界保健機関

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（ベトナム、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、マレーシア、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にベトナムに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。ベトナムでの現地調査は 2024 年 11 月 8 日から 11 月 13 日までの 6 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計 15 名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国後オンラインで対応した。

ただし、本調査にはいくつかの制約が存在する。政府機関および社会福祉業界で働く障害者への直接的なヒアリングが実現しなかった。政府機関では、障害者の雇用数が少なく、特に要職に就く障害者が稀であることや、調査協力への消極的な姿勢が障壁となった。社会福祉業界では、心理学や福祉を専攻する視覚障害者が一定数存在するものの、福祉業界での就労例が少なく、直接的な経験談を得ることは困難だった。結果として、間接的な情報収集に留まった。

基礎指標

2023 年のベトナムの一人当たり GDP は 4,346.8 米ドルで、主要産業は農林水産業（GDP 比 11.96%）、鉱工業・建築業（37.12%）、サービス業（42.54%）が占める。人口は 98,858,950 人で、都市人口比率が 39%、農村人口比率が 61%。識字率（15-24 歳）は 99% で、初等教育の総就学率は 122%、中等教育は 97%。高等教育進学率は 42.2% で、修士号取得者は 0.71%、博士号取得者は 0.07% と少数派。義務教育期間は 10 年で、大学課程は 4 年（医学部は 6 年）、修士課程は 2 年。失業率は 1.6% と低く、全国平均月収は約 4 万 5 千円（都市部では約 5 万 5 千円、農村部では約 3 万 9 千円）。

障害者については、2016 年時点で全人口の 6.6% にあたる 6,225,519 人が該当し、そのうち 18 歳以上が 5,553,860 人を占める。ベトナムでは 2015 年に「国家障害委員会」が設立され、障害者権利条約（CRPD）の実施を推進している。障害者雇用に関する法制度としてかつて法定雇用率が設定されていたが、2012 年以降廃止された。現在では従業員の 30% 以上が障害者である企業に対し補助金や法人税免除が適用される。また、障害者の労働時間制限も撤廃されている。

大卒・院卒者の就職・雇用

ベトナムの就職活動は日本の新卒一括採用とは異なり、通年採用が一般的である。大学生・大学院生の卒業時期は大学ごとに異なり、主に夏季（5～8月）だが、一部では冬季（12月）もある。トップ大学の学生は最終学年から就職活動を開始するが、それ以外では卒業後に始める傾向が強い。また、企業の採用プロセスは迅速で、応募から内定までが1週間以内というケースも多い。

就職活動の方法としては、学生が SNS や大学の専用サイトを活用して企業を探したり、大学主催のジョブフェアに参加したりすることが一般的である。一方で、日本のような就職ポータルサイトや人材紹介会社は、新卒者向けにはほとんど機能していない状況にある。新卒者はスキル不足や低賃金といった課題に直面するため、多くの学生がアルバイトやインターンシップを通じて経験を積むことが多い。その中でもインターンシップは特に重要視されており、多くの学生が卒業前に2～3か月間のインターンを経験する。これによって就職市場での競争力を高めるだけでなく、企業とのネットワーク形成にも役立つ。インターンシップは、有給・無給を問わず、多様な形態が存在している。

就職状況を見ると、若年層では失業率が高く、新卒者は専攻とは異なる分野に就職するケースが一般的である。理系分野は文系よりも就職しやすく、特に IT 産業は新卒採用に積極的である。一方で、縫製業や会計業などは新卒者には難しい業種とされている。勤務地については、ハノイ市やホーチミン市への集中が顕著であり、地方への就職希望者は少ない傾向にある。

全体として、ベトナムの新卒者は柔軟性をもちながらも課題に直面しており、早期からの経験蓄積や成長産業への適応が重要とされている。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数とその動向

ベトナムの高等教育機関における障害者学生数について、教育訓練省（MOET）は大学や短期大学からの具体的なデータを収集しておらず、公的統計が存在しない。一方で、WHO の情報によれば、ベトナム全体の障害者のうち学士号を取得している割合はわずか 0.1% に過ぎない。現地調査では、身体障害、視覚障害、聴覚障害のある大卒・院卒者へのヒアリングが行われた。その結果、高等教育を修了した障害者は少数ながら存在し、特に視覚障害者の大学進学率が技術的進歩（読み上げソフトなど）によって増加していることが明らかになった。また、聴覚障害者についても過去 10 年間で 55 名が大学を卒業しており、大半は、日本財団が支援するドンナイ師範大学からの卒業生である。

大学進学に関する課題としては、まず合理的配慮の欠如が挙げられる。身体障害者にとっては校内施設のアクセシビリティが不十分であり、車いす使用者がトイレや上階を利用できない場合が多い。また、聴覚障害者は入学試験や授業中にサポートが不足しており、英語能力を問われる試験制度にも矛盾がある。さらに、大学内には障害学生支援課がほとんど設置されておらず、その必要性が指摘されている。

もう一つの課題は、障害者自身やその家族による進学への意識の低さである。進学後のアクセシビリティや就職の困難さを理由に進学を諦めるケースや、家族が進学の必要性を理解していない場合も多い。このような状況に対し、障害者団体や支援団体による啓発活動の重要性が提案されている。

就職活動

障害者の就職活動は、一般学生と同様にインターネットや SNS を利用した情報収集が一般的だが、これらの方法では成功率が低い。そのため、自発的な行動や障害者団体、NGO での早期からの社会活動を通じた経験の積み重ねが重要とされている。また、障害者団体のネットワークや知人を通じて仕事を探すことも有効である。政府主催のジョブフェアは小規模企業による単純作業の求人が中心であり、大卒障害者には不十分であると指摘されている。

経験談として、ある障害者団体の職員（車いす利用者）は、学生時代に NGO で社会活動に取り組み、人脈を築いたことで、卒業前に就職を実現した経験を語っている。ネットワークの重要性を強調し、インターネットでの応募だけでは難しい場合が多いことや、企業が障害者採用に積極的かどうかを自ら確認する必要があると指摘している。同様に、視覚障害者への就労支援を行うセンターの管理職（盲）も、大卒の視覚障害者の場合、雇用主が受け入れる意向を持っているかどうかを確認することの重要性や、既に視覚障害者を雇用している企業の情報を収集する意義について述べている。

提言としては、障害者雇用に関する企業側の理解促進や積極的な取り組みが求められている。聴覚障害者からは、面接時の手話通訳配置や文字によるコミュニケーション手段提供の要望が挙げられている。また、大学内に障害学生支援課を設置し、企業との連携や就職支援情報提供を行う必要性が挙げられている。

インターンシップ

障害のある大学生にとってインターンシップは単位取得のために必修となる場合が多いが、企業の理解不足や学生自身の社会経験の乏しさから、有意義な体験を得られないことが多い。成功例として、デロイトベトナム社でインターンを経て車いす利用者が採用された事例がある一方で、多くの障害学生は孤独や困難を感じ、単位取得のためだけに時間を費やすケースもある。よって、企業が障害者への理解を深め、インターンシップを学びの場として真剣に取り組む必要性や、大学と支援団体が連携して環境改善を図る重要性が指摘されている。

大卒・院卒障害者の就職状況

ベトナムにおける大卒・院卒障害者の就職状況について、障害者への就労支援を行う NGO の関係者は、大卒障害者に特化した公的統計が存在しないとしつつも、ベトナム統計総局 (GSO) のデータを引用し、障害者全体の就職率が 31.7% から 23.5% に低下したことを指摘している。この傾向は国全体にも見られ、大卒・院卒障害者の就職率も上昇していないか、むしろ低下している可能性があるとして述べられている。他のヒアリング対象者も過去 10 年間で大卒・院卒障害者の雇用が大幅に向上したとは考えておらず、具体例として視覚障害者が大学卒業後に職場に適応できずマッサージ業界へ転職するケースや、IT 業界で在宅勤務可能な新職種が増加したものの、多くがフリーランスやインフォーマルな形態で働いている現状が挙げられている。一般企業で持続的かつ安定したディーセントワークを行える障害者は依然として少数派であるとの意見が多く聞かれる。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別が障害者の就職に与える影響については、意見が分かれており、男性の身体障害者が女性よりも就職しやすいとの見解がある一方で、業種によっては女性視覚障害者が

有利とされる場合もある。性別と就職率の関係を正確に把握するには、さらなるデータ収集が必要である。

学部別就職率に関しては、障害学生はどの学部を卒業しても、就職は困難であるとの意見が大半である。また、一般の学生と同様、専攻と異なる業種に従事するケースが多く、特定の学部が就職に有利という傾向は見られない。例えば、ドイツ語専攻者が専門を活かせず、他分野で活動する事例や、視覚障害者が心理学や社会福祉分野に興味を持ちながらも限られた選択肢しかない現状が挙げられている。一方で、聴覚障害者は教員養成やデザイン分野で比較的就職しやすいとの意見もある。また、市場ニーズを考慮し、英語力を高めることが外資系企業への道を開く可能性も指摘されている。

業界別では、IT 業界が障害者にとって比較的就職しやすい分野とされており、新技術分野での雇用機会も増加している。スタートアップ企業への就職や、大企業・外資系企業での安定した雇用も報告されている。ただし、個人の能力や意欲が就職活動成功の鍵となるとの意見も多い。さらに、障害者雇用では就職後の初期支援やフォローアップの重要性も強調されている。

1. 法曹界（弁護士）

ベトナムにおいて障害者が弁護士業に就くことは非常に稀である。ヒアリング対象者（低身長）は、障害者の権利擁護に尽力し、障害年金や起業支援制度について助言を行うほか、学費免除制度や少数民族への法律支援にも取り組んでいる。また、メディアを通じて法律知識の普及活動も行い、社会的な啓発に貢献している。一方で、採用過程では障害が障壁となり、多くの面接を経てようやく職を得るなど、大きな苦労を経験してきた。入社後も偏見や差別に直面しながらも努力を続けている。成功要因としては並外れた努力と通常教育課程を経たことを挙げている。障害のある弁護士の雇用可能性を広げるためには、本人の自信と意欲が重要であり、政府や企業による制度改善や雇用促進策も必要とされる。特に大学院や資格取得研修の費用免除、企業へのインセンティブ拡充などが提言されている。

2. IT 業界

IT 業界は、学歴や職歴に関係なく就職の可能性が比較的高い分野である。身体的負担や移動が少ない業務が多いため、障害者にとって適職となる場合が多い。また、人材不足が深刻化する中で、企業側も障害者雇用に柔軟な姿勢を見せる傾向が強まっている。一方で、障害者にとって昇進の機会は限られており、固定的な業務に従事するケースが大半を占める。その結果、キャリアアップを目指す障害者が自ら起業する道を選ぶことも少なくない。

障害者向けの IT 職業訓練を提供する組織では、多くの卒業生が IT 企業へ就職している。しかし、企業の施設環境がアクセシビリティに欠ける場合も多く、卒業生が働きやすい環境を整えるための支援が求められている。一方で、ある民間企業では障害者雇用を積極的に進めており、CEO を含む従業員の約 30%が障害者という実績を持つ。同社は柔軟な勤務形態や実務能力重視の採用方針によって、多様な人材を受け入れている。ただし、障害者自身の接客スキルやコミュニケーション能力の不足が昇進を妨げる要因として指摘されている。また、政府による優遇措置（例：30%以上の障害者を雇用した企業への税制優遇）や企業側の意識改革も重要な課題として挙げられる。

3. 国際機関

ベトナムの国連では、視覚障害のある職員が、障害者政策への参加促進や地方行政への意見反映、障害者権利条約（CRPD）のモニタリング推進など、多岐にわたるプロジェクトを担当している。ベトナム国内には、障害のある国連職員が計 6 名在籍しており、施設の物理的アクセシビリティは整備されているものの、オンラインシステムに関しては課題が残る。また、これらの職員は正規雇用ではなく、プロジェクト単位やボランティアとして採用されることが多い。

国連で働く上での主な課題として、政府や多様なステークホルダーとの協働の難しさや情報アクセシビリティの不足が挙げられる。一方で、上司からの支援や自己モチベーションの維持が成功の鍵となっている。ヒアリング対象者（盲）はキャリアアップには障害分野以外の知識やスキルを広げる必要性を感じており、国連や社会全体における障害者雇用促進に向けて、政府と企業の連携や大学とのインターンシップ制度強化、さらには社会全体の意識改革が必要だと提言している。

4. 行政機関

今回の現地調査では、行政機関で働く障害者との面談が実現しなかったため、行政機関と連携する関係者から得た情報をもとに、行政機関における障害者雇用の状況を整理した。

行政機関で働く障害者は少数ながら存在するものの、自身の障害を隠そうとする傾向や、障害者運動を推進する立場とは異なる状況に置かれていることが指摘された。税務部門などにも少数の障害者が勤務しているが、行政機関全体として障害者雇用は極めて限定的であり、地方行政でも軽度の身体障害者が低いポジションに就いているにとどまっている。

障害者団体側が力をつけて行政に働きかける活動を行い、CRPD（障害者権利条約）の促進や政策提言、雇用率制度・納付金制度の復活を提案する必要性も挙げられている。このような活動を効果的に進めるためには、障害者団体のエビデンスベースの報告書やポリシーペーパー作成スキルの向上が必要とされているが、その学びの機会が不足している現状が課題となっている。また、国内政策への影響力を持つ人材や、議員として障害者の声を代弁する人材の不足も問題視されており、障害者や団体が一致団結した声を行政に届ける必要性が強調されている。聴覚障害者については全国規模の団体が存在せず、新たな協会設立への動きが進められており、そのための支援が求められている。

5. コンサルティング業界

ベトナムのコンサルティング会社で働く車いす利用者の女性から、入社から管理職に就くまでの経緯と背景を聞き取った。彼女は大学を首席で卒業し、奨学金を通じて同社と関わりを持った。その後、インターンシップを経て秘書部へ採用され、監査部へ異動。現在は監査および保証マネージャーとして勤務している。ベトナム国内でクライアントと直接接するコンサルタント業務に従事する唯一の障害者であり、採用や昇進において障害のない人と同等の条件で評価されてきた。

彼女が直面した課題として、物理的な移動の困難さが挙げられる。クライアントの建物にエレベーターがない場合も多く、自力で階段を上るなどして乗り越えてきた。一方で、職場環境に関しては、同社の建物が国際基準に基づいて整備されているため、大きな問題はなかったとされる。

成功の要因としては、家庭環境や母親からの教育が重要な役割を果たした。幼少期から特別扱いされず、他人以上に努力する姿勢を育まれたことが、自立心と責任感を形成した。また、上司の理解や支援も彼女のキャリア形成において欠かせない要素だった。最後に、彼女は障害者にとっては英語力や留学経験がキャリア形成に役立つ可能性についても言及している。

6. その他（聴覚障害者の雇用事例）

ヒアリング対象者は、ベトナムで大学を卒業し就労している聴覚障害者（ろう）の夫婦2名で、手話通訳を介して意見が共有された。

過去10年間で55名の聴覚障害者が大学を卒業しており、主に教員養成や心理学、美術などの分野を専攻している。しかし、授業中の手話通訳不足により、友人に要約筆記を頼むことが一般的である。多くは師範大学卒業生であり、学校で働く例が多い一方、一般企業で働くケースや専攻分野外での就労も見られる。進学支援が不十分であり、特に英語能力の習得や資格試験情報の不足が進学率低下の要因となっている。

就職活動では、友人や家族からの情報が重要な役割を果たす。昇進については一般企業で管理職に就く例は少なく、自営業や起業が一部で見られる。例えば、手話通訳会社やリーダー研修センターを設立した事例が挙げられる。

企業への提言としては、面接時の手話通訳配置やその費用負担、視覚教材の活用など障害者への配慮が求められている。また、政府や教育訓練省との対話機会を増やし、聴覚障害者グループ設立への支援も必要とされている。

障害者雇用の推進に向けた示唆

ベトナムにおける大卒・院卒障害者の就職活動と就労状況は、障害のない人と比較して依然として厳しい現状である。障害者もインターネットやSNSを活用して情報収集を行うが、就職成功率は低い。そのため、NGOや障害者団体での社会活動を通じた経験の積み重ねやネットワーク構築が重要視されている。また、政府主催の障害者向けジョブフェアはニーズに合わず、企業側の障害者理解不足も大きな障壁となっている。面接では障害について詳細に説明する必要がある場合が多い。インターンシップも必修であることが多いが、障害学生は企業へのニーズ伝達の難しさに直面している。また、企業側の理解不足もあり、インターンシップが十分に機能していないケースが多い。就職状況については、IT業界は比較的就職しやすいとされるが、大卒・院卒障害者は専攻外の業種に就かざるを得ない場合も多く、就職後も物理的・情動的バリアに直面する。国内企業では制度的支援が乏しく、雇用率制度や企業へのインセンティブ制度の欠如が問題となっている。さらに、大卒・院卒障害者の管理職登用は極めて稀であり、昇進例がほとんど見られない。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである。

1. 奨学金プログラムの戦略的選定と強化

日本財団は、障害者の就職可能性が高い分野（例：IT、英語、法学、教員養成など）を対象に奨学金プログラム設計を検討する。受給者には定期的な面談を通じて学業進捗を支援し、共通の課題に基づいた就職セミナーやワークショップで実践的なスキル習得を促進する。また、日本財団と連携企業によるインターンシップ枠を設け、障害

学生が実務経験を積む機会を提供し、就労状況の追跡調査を行うことでプログラムの効果を検証・改善する。

2. 障害学生支援モデル大学の選定・支援システムの開発

「障害学生支援モデル大学」を選定し、合理的配慮や進路指導、ソフトスキル指導などを含む包括的な支援システムを構築する。この取り組みには、日本や欧米、タイなどの専門家と連携してベトナム人スタッフを育成することも含まれる。さらに、高校生への情報提供や相談支援も行い、障害学生が早い段階から主体的に学業や進路を選択できる環境を整備することで、高大接続にも力を入れる。

3. 政策提言活動の強化

日本財団はベトナム政府や障害者団体との政策対話ワーキンググループを設置し、障害者雇用促進政策の提言活動を強化することを検討する。初年度には日本で研修プログラムを実施し、障害者雇用現場の視察や政策講義などを通じてベトナム政府と障害者団体の協力体制を構築する。その後、小規模なモデルプロジェクトを展開し、結果に基づき具体的な施策提言につなげる。ベトナム政府職員のスキル向上も支援しながら、持続可能な政策運営体制の確立を目指す。

4. 障害者団体の政策提言能力の向上

ベトナム各地の障害者団体リーダーに対し、データ分析能力やアドボカシー能力、プレゼンテーションスキルなどを強化するリーダーシップ研修を実施する。さらに全国規模の障害者団体連合形成や聴覚障害者団体への支援も行い、建設的な対話促進と政策提言能力向上を目指す。研修内容は毎年テーマごとに適切な講師や形式（対面・オンライン）で実施されることで、現地ニーズに即した効果的な支援が期待される。

5. メディアを活用した啓発活動

障害者雇用成功事例や企業の取り組みについて主要メディアと連携して発信し、社会や家族の認識改善を図る。外資系企業など具体的なケーススタディや課題解決策も紹介し、企業側への理解促進にも寄与する。また、就職活動プロセスや支援体制についても詳細に報じることで、障害学生やその家族に希望と具体的な道筋を示し、より多くの人々が積極的に進学や就労に向けて行動できる環境作りに貢献する。

これら5つの支援アプローチは、それぞれ独立した取り組みでありながら相互補完的に機能し、障害者雇用促進と社会参加拡大に向けた包括的戦略として作用する。



アセアン各国の障害のある人とない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
マレーシア

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=158.0455円

1リンギッド=35.0573円

(2025年 1月10日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
ADHD	Attention Deficit Hyperactivity Disorder	注意欠陥多動性障害
AIDA	Autism Inclusive Direct Action Group	自閉症インクルーシブダイレクトアクショングループ
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
ESG	Environmental, Social, and Governance	環境・社会・ガバナンス
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
LD	Learning Disability	学習障害
MAB	Malaysian Association for the Blind	マレーシア盲人協会
NCBM	National Council for the Blind, Malaysia	マレーシア盲人協議会
NGO	Non-Governmental Organization	非政府組織
SOCSO	Social Security Organization	社会保障機構
UIAM	Universiti Islam Antarabangsa Malaysia	マレーシア国際イスラム大学
UKM	Universiti Kebangsaan Malaysia	マレーシア国民大学
UPM	Universiti Putra Malaysia	マレーシアプトラ大学

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（マレーシア、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム、ラオス）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にマレーシアに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。マレーシアでの現地調査は 2025 年 1 月 6 日から 1 月 11 日までの 6 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を得て計 17 名へのヒアリングが行われた。ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国前後にオンラインで対応した。

本調査にはいくつかの制約が存在する。社会福祉業界ではカウンセラー本人から直接情報を得られず、周辺情報にとどまった。コンサルティング業界ではフリーランスからの情報は得られたが、一般企業で働く障害者に関する具体的な情報は収集できなかった。ろう者についてはろう協会へのヒアリングは実現したが、YMCA からの返信がなく若手障害者への調査は不可能だった。障害のある弁護士については「WhatsApp」で簡易的な回答を得るにとどまった。これらの制約により包括性と代表性に限界があるものの、可能な範囲で周辺情報を補完した。

基礎指標

マレーシアの 2023 年時点の GDP は一人当たり 11,379.1 米ドルで、総人口は約 3,512 万人。都市人口比率は 79%、農村人口比率は 21%となっている。教育面では成人識字率が 96%（2022 年）、初等教育就学率が 98.8%、中等教育就学率が 85.5%と高い水準にあるが、25 歳以上で学士号取得者は 14.5%、修士号取得者は 1.57%、博士号取得者は 0.1%にとどまる。2023 年の失業率は 3.9%、月額賃金中央値は全国で 2,600 リンギ（約 9 万 1 千円）、首都では 3,927 リンギ（約 13 万 7 千円）である。主要産業は製造業（電気機器）、農林業（天然ゴム、パーム油）、鉱業（錫、原油、LNG）などである。

障害者に関し、2018 年時点で障害者人口は約 48.9 万人で全人口の 1.5%を占める。2008 年に制定された障害者法に基づき、国家障害者審議会が政策策定や実施を監督している。雇用支援には女性・家族・地域開発省の社会福祉局、社会保障機構（SOCSSO）、人的資源省労働局が関与し、職業紹介やリハビリ支援を提供している。しかし、公的機関には障害者雇用率 1%の義務があるものの、実際の達成率は 0.3%と低く、民間企業への義務付けも行われていない。このため、公的機関が率先して雇用率を向上させる必要性が指摘されている。

大卒・院卒者の就職・雇用

マレーシアの大学は3年制と4年制があり、6月に授業が終了し、9月から10月に卒業式が行われる。多くの学生は最終学期にインターンシップを行い、その期間中に就職活動を進めている。トップ大学の学生はインターン先でそのまま採用されることもある。

就職活動では公的機関が実施する「My Future Jobs」や民間の人材紹介サービス、大学のジョブフェアが活用されており、「LinkedIn」も普及している。大企業では段階的な採用プロセスが一般的だが、中小企業では比較的短期間で採用が進む傾向がある。

インターンシップは必修科目として多くの大学で実施され、期間は3~6か月程度である。企業との連携を通じて学生はインターン先を選び、約10%がそのまま就職する。近年ではインターンシップを学期末に実施することで、企業が優秀な学生を即採用できる仕組みになっている。

新卒者の失業率は2022年には3.7%と改善傾向にある一方、フルタイム職に就く割合は減少しており、契約職やパートタイム職、自営業への転換が増加している。理系学部、とりわけITやエンジニアリング分野の卒業生は就職率が高く、農業分野でも技術革新により新たな雇用機会が生まれている。一方、人文系学部ではソフトスキルなど他の要因が就職に影響する。

勤務地としてはクアラルンプール首都圏が人気だが、一部では柔軟な働き方や在宅勤務を求める動きも見られる。また、自営業を選ぶ新卒者も増加している。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数

マレーシアの高等教育省は、公立大学における障害学生数を把握しており、大学教員や障害学生へのヒアリングによると、その数は増加傾向にある。例えば、マレーシアプトラ大学では2019年に39名だった障害学生が現在は63名に達している。この傾向は、マラ工科大学やマラヤ大学など国内で学生数が多い大学でも同様に見られる。

障害学生支援ユニット

マレーシアの公立大学では、全20校が障害学生を支援するユニットを設置しており、学業支援に加えて就職支援も行っている。具体的な就職支援としては、履歴書作成や面接準備、「My Future Jobs」との連携によるジョブフェアの開催、情報提供が含まれる。一方、私立大学では、欧米など海外大学と提携している場合には独自の支援ユニットを持つことがあるが、国内の私立大学ではそのようなユニットはほとんど見られない。

国内で最も障害学生支援に力を入れているのは、学生数が最多のマラ工科大学である。この大学では2019年に障害学生支援ユニットを発足させ、2024年以降は副学長直轄の部門に昇格した。マレーシア全国でこのような部門を持つ大学は3校のみであり、特徴として障害学生だけでなく教職員やその家族も支援対象に含めている。例えば、言語聴覚士による発達支援が教職員の家族にも提供されている。約1,000人が支援を受け、そのうち約610名が障害学生である。

また、同大学は企業との MOU を通じて障害学生へインターンシップや就職先の斡旋を行い、コミュニケーションやスキルアップ研修も実施している。研修は企業側にも提供され、特に上司や同僚向けには障害学生受け入れ前の研修が行われている。その結果、約 90%の障害学生が進学や就職先を決定している。

就職活動

障害のある学生の就職活動においては、大学のユニットが企業と連携し、障害学生とのマッチングや研修を行う事例が見られる。また、外部講師を招いたソフトスキル研修も実施されている。一方で、支援内容には大学間で差があり、とりわけ就職支援の手厚さには顕著な違いが存在する。例えば、マレーシア盲人協会の関係者は、ユニットが学業支援を行う一方で、就職支援は十分ではないと指摘している。

さらに、障害者団体も企業とのネットワーク構築や履歴書作成支援、インタビュー練習、自信向上トレーニングなど、多岐にわたる支援を提供している。これらは時間管理やコミュニケーション能力の向上を目的としており、障害学生に対して多面的なサポートが行われている。

しかしながら、大きな課題として企業側の障害者に対する理解不足や偏見が挙げられる。例えば、視覚障害者が経歴に基づき内定を得たにもかかわらず、面接時に障害が判明した途端に採用を拒否される事例が報告されている。このような事態は、障害者の能力が適切に評価されていないことを示しており、企業側の意識改革が急務であることを浮き彫りにしている。

インターンシップ

障害学生がインターンシップ先を選ぶ方法には多様な選択肢があり、自ら探すことも、大学や支援団体が提供するリストから選ぶことも可能である。大学の支援ユニットや障害者団体が協力してインターン先を見つける場合もある。マレーシアの大手銀行では障害者を積極的に雇用し、インターンシップの受け入れでも成功事例として知られている。インターン先が見つからない場合には、大学内で関連業務を行い、それをインターンシップとして認定するケースも見られる。

一方、身体障害や視覚障害のある学生は移動の困難さから近隣のインターン先を選ぶ傾向があり、支援者もアクセスの良い企業やジョブコーチがいる企業を優先的に探す。また、視覚障害や聴覚障害のある学生の中には新しい環境に飛び込むことへの不安から、障害者団体や、障害者団体が連携している企業を選ぶこともある。

大卒・院卒障害者の就職状況

マレーシアにおける大卒・院卒障害者の就職状況は、法的な障害者雇用率の義務がないものの、企業の ESG（環境・社会・ガバナンス）要件や政府のインセンティブ政策によって、障害者雇用が徐々に進んでいる。政府は、障害者を雇用する企業に対して税控除や奨励金を提供し、合理的配慮にかかる費用も免税対象としている。これにより、企業は経済的負担を軽減しつつ障害者雇用を促進できる環境が整いつつある。

就労の具体例としては、視覚障害や身体障害のある大学教員や弁護士、国営企業で働く卒業生など、さまざまな分野で活躍する障害者の事例が挙げられる。一方で、多くの障害者、とりわけ重度の身体障害や視覚障害者は、就職活動で困難を経験している。優秀な学歴を持つにもかかわらず「過剰資格」とみなされるケースや、軽度の障害者が優

先される傾向も指摘されている。その結果、大卒レベルに見合わない職種に就くか、進学を選択するケースも少なくない。

発達障害や精神障害のある人々については、公的支援へのアクセスが限定的であり、特に就職後の定着支援が課題となっている。従来型の勤務形態に適応した支援では不十分で、多様な働き方を前提とした支援策が求められている。

性別・学部・業種別就職率の傾向

性別による影響について、マレーシアの複数の大学や団体のヒアリングでは、性別が特定の影響を及ぼすという意見は出なかった。

障害学生が多く在籍する学部については、大学ごとに異なる傾向が見られる。一般的には社会科学系の専攻が人気だが、マラ工科大学では IT、建築、言語、会計、法律、エンジニアリングなど多岐にわたる専攻に障害学生が在籍している。一方で、医学部は障害学生の入学を受け付けていない。マレーシアプトラ大学では社会科学系に加え、人間学や言語専攻が多く見られ、食品科学や建築分野にも少数ながら在籍している。しかし、エンジニアリング学部は障害学生の受け入れに消極的な傾向がある。マラヤ大学では IT や心理学専攻が多く、自営業を目指す学生はビジネス系専攻を選ぶことが多い。このような傾向から、障害学生の進路選択には一定の制約や課題があることが浮き彫りになっている。

就職しやすい業界としては IT 業界や教育業界（特別支援学校の教員）、サービス業界（ホテル業務など）、翻訳やカスタマーサービスオペレーターなどが挙げられる。しかし、新卒の障害学生にとっては業界選び以上にソフトスキルや自己アピール能力、時間管理、自信の向上などが重要視されている。面接への参加困難や緊張による欠席なども課題として挙げられ、多様な要因が就職活動に影響を与えていることが指摘されている。

1. 法曹界（弁護士）

盲の弁護士であるヒアリング対象者は、2000年に大学で法学学士号を取得し、2002年から弁護士として活動している。現在は土地や不動産取引を中心に扱う一方で、障害者支援やアドボカシー活動にも取り組んでおり、障害者団体のリーダーとしても活躍している。マレーシアでは障害のある弁護士は少数であるが存在する。業務上、自身の障害が仕事に与える影響や、それを克服する方法を周囲に理解してもらう必要があると述べている。そのためには「問題」としてではなく「挑戦」として捉える姿勢が重要であり、その過程でテクノロジー、とりわけ PC 関連技術が大きな助けとなっているという。

2. 社会福祉業界（カウンセラー）/障害者団体

身体障害のある 28 歳の女性が心理学を専攻し、カウンセラーを目指している。彼女は幼少期から身体障害を抱えており、移動には電動車いすを使用している。当初は医学部への進学を志していたが、偏見に直面し挫折を経験。その後、心理学に進路を変更した。現在はマラヤ大学の修士課程で心理学を学びつつ、障害者団体の副会長としても活動している。

彼女によれば、マレーシアには一定数の障害のあるカウンセラーが存在し、行政機関や NGO などで活躍している。しかし、障害者が就職する際には物理的なアクセシビリティの不足や企業側の理解不足、スティグマといった課題が依然として多い。彼女自身も学士課程修了後に企業への応募を断念し、自営ビジネスで生計を立ててきた経験があ

る。現在は修士課程修了後に政府機関でカウンセラーとして働くことを目指しているが、それが難しい場合にはクリニックの開業も視野に入れている。

また、彼女が副会長を務める障害者団体は予算不足という深刻な課題を抱えており、人材採用もインフォーマルな形で行われている。こうした現状を改善するためにも、自身の経験や知識を活かし、障害者支援に積極的に取り組む意向だ。将来的には企業や病院内でのスティグマが減少し、障害のあるカウンセラーへの需要が高まることを期待している。

3. IT 業界

36 歳の自閉症の男性と彼のジョブコーチが、IT 業界での職歴を通じて直面した課題と可能性について語った。彼は大学でコンピュータサイエンスを専攻し、卒業後は IT 企業でテストエンジニア、スクリプトライター、オートメーションエンジニアとして勤務した。しかし、職場環境への適応やモチベーションの維持に困難を抱えた結果、現在は無職となっている。就職活動においては、支援団体 Enabling Academy のジョブコーチからサポートを受けていた。

IT 業界では、自閉症者の雇用例は依然として少ないが、特定の技術職で能力を発揮するケースも見られる。一方で、感情面や同僚とのコミュニケーションが課題となることが多く、ジョブコーチによる支援が必要とされる場面も少なくない。また、この業界では経験者が優遇される傾向があり、迅速な事務処理能力や積極的な発言力が求められることが多い。これらの要件は障害者にとって高いハードルとなる場合があると指摘されている。自閉症者を含む多様な特性を持つ人々には、明確な指示や責任範囲の設定が重要であり、不安定な健康状態やストレス管理も大きな課題として浮上している。

マレーシアではニューロダイバーシティに関連する支援体制がまだ十分に整備されておらず、多くの場合、一部の企業やジョブコーチによる個別対応に頼らざるを得ない現状がある。彼自身は IT 業界への再挑戦を希望しており、自身の責任範囲が明確に定められた環境であれば適応できる可能性が高いと考えている。また、奨学金を活用してさらなる学びを追求することも視野に入れているという。ジョブコーチは、多様な人材を活かすためには企業側の努力が不可欠であると強調するとともに、大学における支援体制の強化も必要だと訴えている。

4. 社会福祉業界（ソーシャルワーカー）

47 歳の身体障害を持つソーシャルワーカーが、自身の 16 年間にわたるキャリアについて語っている。大学では言語学を専攻したが、卒業後すぐには就職先が見つからず、6 年間にわたり様々な仕事を経験。その後、公務員試験に合格し、女性・家族・地域開発省に入職した。当初はフィールドでソーシャルワーカーとして活動していたが、上司の判断により本部の社会福祉局障害者課へ異動し、そこで 6 年間勤務。その後、別部署での経験を積み、昇進を果たし、2024 年 9 月からは高齢者課の管理職として働くこととなった。さらに、2020 年には社会福祉のポストグラデュエート・ディプロマも取得している。

障害者のソーシャルワーカーは一定数存在し、病院や NGO などで活躍している。しかし、大学の社会福祉学部は障害者にとってあまり人気が高くない。これは主にフィールドワーク時の移動困難さや学部側の支援体制の限界が影響している。また、ソーシャルワーカーとして働く際に資格は必須ではないものの、実践的な経験が重視されるため、この点も障害者にとってハードルとなっている。

課題としては移動の困難さが挙げられる。障害者も障害のない人と同じように仕事ができることを示すためには、市場ニーズへの理解や AI・言語能力といったスキルの習得が必要だと考えている。また、昇進には上司や同僚からの理解が重要であり、それを支えるためにはアシスティブデバイスやストレス耐性も欠かせない。さらにカウンセリングも有効であり、障害に関する理解を持つ専門家による支援が望ましいという。

彼女の経験からは、ポジティブな姿勢や優れたコミュニケーション能力がキャリア形成において不可欠であることも示唆されている。

5. 行政機関

マレーシア政府の行政機関における障害者雇用担当職員への聞き取り調査を実施した。マレーシアの行政機関では、全職員の少なくとも 1% を障害者とする法定雇用率が義務付けられている。しかし、実際に公表されている雇用率は 0.3% にとどまり、未公表の障害者職員を含めても約 0.6% 程度と推測されている。特に社会福祉局や国家統合省が障害者雇用に積極的であり、教育省には 1,000 名以上の障害者職員が在籍しているものの、全体の職員数が多いため割合は低い状況にある。

採用プロセスでは、障害者に対する公務員試験が免除される制度が設けられている。ただし、大卒などの学歴要件は依然として維持されている。一方で、障害のある応募者が面接に来ないケースが多く、その原因は明確ではないものの、移動の困難さや自信の欠如が影響している可能性が指摘されている。この点については今後さらなる調査を行う予定である。

2024 年に行政機関で働く障害者を対象として実施された満足度調査では、古いオフィス施設のアクセシビリティ不足や設備面での課題が挙げられた。また、多くのろう者は手話が可能な同僚の支援を受けながら業務を行っているが、その同僚が異動した場合、孤立感を抱くこともあるという。昇進においては学歴よりもパフォーマンスが重視される傾向がある一方で、上司の意向や同意も重要な要素として影響している。

さらに、障害者への啓発活動も行われており、公務員試験免除制度を活用するよう促している。しかし、公務員として働くことへの心理的負担や、新規ポストの少なさといった課題も存在する。また、自営業という選択肢については、職場環境や上司・同僚との関係性に左右されない点から成功する場合もあると考えられている。

6. コンサルタント業界

マレーシアで活動する盲の個人コンサルタントは、人類学と社会学を専攻し、障害問題を専門とする研究者である。彼は 2016 年以降、個人コンサルタントとして主にマレーシア盲人協議会 (NCBM) からの委託業務を行い、障害平等研修 (DET) のトレーナーやイベントのスピーカーとしても活動している。

障害者の雇用状況については、コンサルティング業界を含め、民間企業での雇用が極めて少なく、その多くが形式的な採用に留まる現状があると語る。企業側が障害者をマーケティング上有利と考えないため、能力を十分に活用しない傾向がある。また、行政機関でも上位ポジションへの登用はほとんど想定されておらず、競争が激化している。

マレーシアでは、高学歴の障害者に適した職業が少なく、特に上位職への道は険しい。移動支援やアシスティブテクノロジーなどの支援が不可欠だが、それらへの理解や制度的な整備が不十分である。また、ジョブコーチ制度も存在するものの、その専

門性やフォローアップ体制には課題が多い。多くの障害者は短期雇用やギグワークに従事しており、民間企業での雇用データも不足している。

このような状況を改善するためには、企業に対する税制インセンティブや雇用義務化などの制度の改善が必要である。また、視覚障害者向けの最新技術へのアクセスを含めた直接的な支援策も必要である。彼自身は将来的に障害者政策を分析するコンサルタントとして活躍し、それぞれの障害者の関心やニーズに応じた支援や雇用機会を提供することを目指している。

7. その他（視覚障害者、聴覚障害者、自閉症者の雇用状況）

視覚障害者の雇用状況について、マレーシア盲人協会の関係者へヒアリングを行った。視覚障害者は教育や職業選択の機会において多くの課題を抱えている。特に盲者は就労や進学の実選択肢が限られていることが大きな問題となっている。視覚障害者の進学では、弱視の場合はサイエンスや数学といった分野を学ぶことが可能だが、盲の学生は歴史や言語、心理学など特定の分野に進む傾向が強い。そのため、卒業後には文系分野で障害のない人と競争する状況に直面する。一部の盲者がコンピュータサイエンスを専攻する例もあるものの、卒業後、多くは教員やマッサージ師といった職業に従事している。

就職面では、公立学校の教員や銀行のオペレーターとして働く視覚障害者もいるが、高度な職務に就く機会は限られている。特に盲者の場合、職業実選択肢がさらに狭まり、多くはマッサージ師として働く道を選んでいる。この職業が選ばれる理由として、参入しやすさや友人から技術を学べる点が挙げられる。

一方で、企業内で働くためのスキル研修や手工芸品制作、自営業や起業といった新たな実選択肢も徐々に増加している。しかし、これらの背景には企業側の視覚障害者への理解不足や支援体制の不十分さがある。視覚障害者が能力を発揮できる環境を整備することが求められており、教育現場や企業での支援体制強化が重要な課題となっている。

聴覚障害者の雇用状況について、マレーシアろう協会の会長へのヒアリングを実施した。同協会では、聴覚障害者の就労支援を多角的に展開している。ジョブコーチが在籍し、企業への面接同行や支援を提供するほか、セクシャルハラスメントの相談窓口も設置されている。また、企業からの要請に応じて、ろう文化や手話の教育、人事担当者向けの手話研修も行っている。必要に応じて、マレーシア経営者連盟などとも連携し、聴覚障害者のニーズに応じた支援を調整している。

マレーシア政府からの助成は重要な役割を果たしており、聴覚障害者には補聴器などのデバイス支援が提供されている。過去には、会長自身が日本財団の支援を受けて修士課程で手話通訳や要約筆記者を配置した経験があり、それが学内で手話通訳の認知向上にもつながった。このような取り組みを通じて、聴覚障害者が教育や就労の場でより良い環境を得られるよう尽力している。

自閉症について、現在 41 歳の自閉症の起業家が、自身の経験を基に障害者雇用に関する課題とその解決策を語った。彼女は 35 歳で自閉症と診断され、それ以来、自閉症コミュニティのためのアドボカシー活動に積極的に取り組んできた。

障害者雇用に関して、マレーシアでは障害者カード（OKU カード）の取得が福祉サービスを利用するための条件となっている。しかし、精神障害者や自閉症の人々の中には、社会的スティグマを理由にカード取得を避ける人が多い。その結果、職業実選択が制限され、転職を繰り返すケースも見られる。また、既存のジョブコーチについては、精神障害や自閉症への理解が不足しているため、十分な効果を発揮していないと指摘する。

これらの課題に対する解決策としては、自閉症を含む感覚特性を持つ人々が大学で学びやすい環境整備を進めることを挙げる。また、各障害者が選択可能な短期研修プログラムの実施や、修士課程修了者向けのフェローシッププログラムを通じた職場定着支援も効果的であると語る。

障害者雇用の推進に向けた示唆

マレーシアにおける障害のある大卒・院卒者の就労支援は、一定の進展が見られるものの、依然として多くの課題が残されている。

全国 20 校の公立大学には障害学生支援ユニットが設置され、スキルアップや就職準備、ジョブフェアの開催などの支援が行われているが、大学間で支援の質に差がある点が指摘されている。

就職活動では、企業が障害の軽い応募者を優先して採用する傾向があり、短期雇用やギグワークに限定されるケースも多い。インターンシップについては、障害学生は大学提供のリストから選べるものの、移動の制約や自信不足から近隣企業を選ぶ傾向が強い。

就職先としては IT 業界や教育業界、サービス業界などが比較的多いものの、優秀な成績を収めた学生でも大卒レベルに満たない仕事に就くことを余儀なくされる場合がある。採用後も実質的な業務を与えられないケースがあることも問題である。昇進に関しては、政府機関では管理職に就く例もある一方で、民間企業では依然として昇進の機会が限られており、特に視覚障害者や聴覚障害者にとってその傾向は顕著である。

さらに、自閉スペクトラム症や学習障害などのある人々への支援は新たな課題として浮上しており、公的支援へのアクセス困難やジョブコーチ不足が指摘されている。

これらの課題解決に向けて提言されたアプローチは以下の通りである

1. 障害学生インターンシッププログラム

マレーシアの高等教育では、インターンシップが必修科目として重視されており、障害学生を受け入れる企業も増加している。しかし、移動の困難さや通勤負担、自信の欠如といった要因から、多くの学生が近隣や既知の団体で単位を取得する現状がある。この課題を解決するため、日本財団は日本の専門家と連携し、移動に課題を抱える障害学生向けのインターンシッププログラムの開発を検討する。このプログラムでは、多様な業界を体験できるシステムを構築し、国内外の企業や専門家との交流を通じてグローバルな視点を育むことを目指す。また、起業志望者には日本の社会起業家によるメンタリングも提供する。プログラム実施に際しては、行政機関の協力を得て法的支援を確保し、合理的配慮を徹底する。同モデルはタイでの展開も提言しており、両国での検証結果を踏まえ、ASEAN 全体への展開を視野に入れる。

2. 専門家育成プログラムの構築と持続可能な支援体制の確立

マレーシアでは、自閉スペクトラム症や学習障害など、多様な障害のある人々の就労支援において、専門的な支援技術を持つ人材の不足が課題となっている。日本の専門家と協力し、現地の当事者団体や就労支援団体と連携して、既存のジョブコーチや企業内人材向けにフォローアップ研修プログラムを構築し、障害特性の理解や職場環境調整、ストレスマネジメントなどを重点的に扱う。この取り組みはマレーシア政府の積極的な関与が必要であり、視覚障害者や聴覚障害者など支援が不足している層へ

の拡充にもつながる可能性がある。また、ジョブコーチ間やタイとのネットワークを通じて好事例を共有し、得られた知見を基に ASEAN 地域全体で適用可能な標準的方法論として発展させることも目指す。

3. 障害平等研修の普及と企業での義務化支援

マレーシアでは、障害者雇用に向けた税制優遇措置があるものの、差別や意識のバリアが根強く残る。視覚障害者が採用を拒否された事例や、上位職での障害者採用が稀な現状がその一例だ。また、障害を公表しない人も多く、形式的な雇用や能力の活用不足、公的機関での上位ポジションへの配慮欠如などが問題となっている。これらの要因が高等教育を受けた障害者の就労機会を制限している。

現在、マレーシアでは複数の障害平等研修 (DET) ファシリテータが活動しており、企業に対して障害者雇用の意義や権利を伝えている。この研修は差別感情の解消に寄与している。今後は、マレーシア政府と連携し、新卒者が多い業種 (IT、食品、農業) や奨学金受給者勤務企業から DET の義務化を目指す。また、予算調整や財源確保を通じて継続的な啓発活動を進める。

4. ポリシーディスカッショングループによる制度改善

マレーシアの障害者雇用政策を改善するため、ポリシーディスカッショングループを設立する。現状では、民間企業に法定雇用率が設定されておらず、公的機関には 1% という指針があるものの、履行義務が不明確であり、実際の雇用率はわずか 0.3%にとどまっている。このグループには政府関係者、企業代表、障害者団体、教育機関の専門家、法律の専門家が参加し、現行政策の評価を行う。

具体的には、タイの法定雇用割当制度とマレーシアのインセンティブ制度を比較し、マレーシアの文化や経済状況に適した新たな制度を提案することを目指す。たとえば、民間企業に対する雇用率の設定や、障害者雇用を積極的に進める企業への公共調達における優遇策などが検討される。また、補助金制度の見直しや、障害者雇用に関する意識調査も実施し、多角的かつ柔軟な政策立案を進めていく。

この取り組みはマレーシア国内だけでなく、他の ASEAN 諸国にとっても参考となるモデルケースとなる可能性がある。

これら 4 つの支援アプローチは、それぞれ独立した取り組みでありながら相互補完的に機能し、障害者雇用促進と社会参加拡大に向けた包括的戦略として作用する。



アセアン各国の障害のある人となない人を
対象とした大卒・院卒者の
就職・雇用状況調査
ラオス人民民主共和国

最終報告書

令和7年2月

(2025年2月)

公益財団法人 日本財団

株式会社コーエイリサーチ&コンサルティング

外国為替交換レート

1 米ドル=153.225円

1 ラオスキップ=0.00707円

(2025年 1月21日 OANDAレート)

略語表

略語・用語	英語	日本語
ADDP	Asian Development with the Disabled Persons	アジアの障害者活動を支援する会
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations	東南アジア諸国連合
COPE	Cooperative Orthotic and Prosthetic Enterprise	共同装具・義肢組織 (義手義足の製作、リハビリテーションを行うローカル NGO)
CRPD	Convention on the Rights of Persons with Disabilities	障害者の権利に関する条約
DMAS	Disability Mainstreaming Advisory Service	障害主流化アドバイザーサービス (障害者団体)
GDP	Gross Domestic Product	国内総生産
JICA	Japan International Cooperation Agency	国際協力機構
LDPA	Lao Disabled People's Association	ラオス障害者協会
MoES	Ministry of Education and Sports	教育スポーツ省
MOLSW	Ministry of Labour and Social Welfare	労働社会福祉省
PLC	Programmable Logic Controller	プログラマブルロジックコントローラ
SNS	Social Networking Service	ソーシャル・ネットワーキング・サービス
UNDP	United Nations Development Programme	国連開発計画
UNICEF	United Nations Children's Fund	国連児童基金

サマリー

調査目的・方法

本調査は、日本財団が ASEAN 内の 7 か国（ラオス、マレーシア、インドネシア、カンボジア、タイ、フィリピン、ベトナム）を対象に、高等教育を受けた障害者の就労支援事業に関する示唆を得ることを目的として実施された。本報告書では特にラオスに焦点を当て、その調査結果をまとめている。調査の目的は、障害のある大卒・院卒者の就労状況や課題を明らかにし、障害のない学生との比較を通じて将来的な可能性を探ることにある。

注目したのは、法曹界（弁護士）、IT 業界（エンジニアなど専門職）、社会福祉業界（カウンセラーやソーシャルワーカーなど専門職）、行政機関（公務員）、および障害者団体といった業界・団体別の大卒・院卒障害者に関する情報収集である。ラオスでの現地調査は 2024 年 12 月 14 日から 12 月 20 日までの 7 日間にわたり実施され、デスクリサーチと現地調査を組み合わせた方法が採用された。

現地では、障害者就労に詳しい現地有識者の紹介を受け、計 28 名へのヒアリングを実施した。ラオスにおいては、大卒や院卒の障害者が限られていると想定されたため、大卒ではないものの就業する障害者にも対象を広げ、進学や就職に係る周辺情報を収集した。

ヒアリングは主に個別形式で行われたが、一部では複数名によるフォーカスグループ形式も取り入れられた。また、現地調査期間中に日程調整ができなかった対象者については帰国前後にオンラインで対応した。

本調査にはいくつかの制約が存在する。ラオスでは、当初から大卒や大学院卒で特定の業界に従事する障害者は限られると予想されていたが、実際に、弁護士や行政機関職員、障害者関連団体職員以外の業種における障害者（IT 業界、社会福祉業界、コンサルティング業界）については対象者を特定できず、ヒアリングの実施には至らなかった。そのため、障害者団体に働く人々や、聴覚障害者を含む支援カフェの店員として働く障害者を対象に、進学や就労に関する現状と課題の情報収集が行われた。

IT 業界では、身体障害者を中心に一部の大学で IT 関連学部 に在籍する学生や IT 企業でマネージャーとして働く身体障害者 1 名の存在が確認されたものの、雇用数は非常に少なく、ヒアリング対象者を特定することはできなかった。社会福祉業界においても、関連学部で学ぶ学生の有無を含め、有益な情報を得ることはできなかった。

基礎指標

ラオスの 2023 年の一人当たり GDP は 2,066.9 米ドルであり、人口は 7,664,993 人。都市人口比率は 38%、農村人口比率は 62% となっている。教育面では、15 歳以上の識字率が 88%（2022 年）、初等教育の総就学率が 97%（2023 年）である一方、高等教育の総就学率は 15%（2023 年）と低い。義務教育年数は 9 年である。主要産業はサービス業（GDP の約 37%）、工業（約 34%）、農業（約 18%）などが中心で、失業率は 1.2%（2023 年）と低水準にある。

障害者関連では、2015 年時点で障害者数は 160,881 人（全人口の 2.8%）。性別では男性が 80,766 人、女性が 80,115 人である。ラオス政府は 2009 年に障害者権利条約を

批准し、2018年には「障害者に関する法律 57号」を制定している。この法律は国連の勧告を受けて制定されたものだが、障害者団体など当事者の意見が十分に反映されておらず、実情との乖離が指摘されている。また、障害者の法定雇用率に関する具体的な制度は未整備である。障害者関連事項の管理や監視は労働社会福祉省が中心的な役割を担っており、他部門や民間との調整も行われている。

大卒・院卒者の就職・雇用

ラオスでは大学生の卒業時期が主に夏季（6～8月）に集中しており、多くの学生は卒業後に就職活動を開始する。一部の学生は在学中のインターンシップ先でそのまま就職が決まる場合もあるが、一般的ではない。卒業後半年以内に就職先を決定する学生が多い一方で、近年の若者の就職難から数年間定職に就けないケースも少なくない。このため、卒業後1年以上経過しても特段「就職が遅い」とはみなされない傾向がある。

新卒者の就職活動では、SNS や求人サイトを活用した企業検索、友人や家族からの紹介、大学主催のジョブフェアへの参加などが一般的な方法となっている。「108 jobs」という求人サイトも利用されている。採用プロセスは履歴書提出から筆記試験、面接を経て内定まで1～3か月程度かかることが多い。また、コロナ禍以降、オンライン面接やハイブリッド型面接を導入する企業が増加している。

ラオスでは首都ビエンチャンに企業が集中しており、地方出身の学生は地元を離れて就職することが一般的である。課題としては、履歴書作成や面接対策などに不慣れな学生も多く、大学からの十分な支援が得られないことが挙げられる。

インターンシップについては、大学や学部によって必須かどうか異なるが、多くの場合推奨されており、実務経験を積む機会として重要視されている。期間は通常2～3か月程度で無給の場合が多いが、一部企業では日当を支給することもある。インターンシップ先の探し方としては、インターネットやコネクション、教授からの紹介などが一般的であり、多くの場合1社のみ経験する。

大卒者の就職状況では、新型コロナウイルス感染症（COVID-19）の影響で失業率が上昇し、とりわけ若者層で深刻な状況となっている。観光業を中心としたサービス業の雇用環境悪化や出稼ぎ労働者の帰国により国内雇用機会が減少した。一方、大卒者でも給与水準が低いいためダブルワークを余儀なくされるケースが多く、SNS を活用した副業なども行われている。

学部別では理系専攻者のなかでもエンジニア系が就職しやすい傾向にある一方で、文系専攻者は専門性として評価されにくく苦戦することが多い。近年ではIT産業、とりわけPLC やIoT 関連企業が積極的に新卒者を採用しており、この分野は成長産業とみなされている。また、国際NGOの給与水準が高いため人気が高まりつつあり、一方で行政機関への人気は給与水準の低さも相まって低下している。

勤務地については、新卒者の多くが首都ビエンチャンで就職しており、一部には海外で働く選択肢もあるものの、地方で就職するケースは少ない。

障害のある大卒・院卒者の就職・雇用

高等教育機関における障害学生数

ヒアリングの結果、ラオス国立大学は国内で唯一、障害者を受け入れている大学であり、主に身体障害者と視覚障害者が受け入れ対象となっている。2015 年から視覚障害者の受け入れを開始し、これまでに 26 名が卒業。そのうち 6 名が民間企業に就職し、残りはマッサージ師として働いている。しかし、障害者全体の大学進学率は低く、その機会はドナー支援や家族のサポートを受けた一部のの人々に限られている。また、教育段階全般でアクセシビリティが不十分であり、教員も障害者対応に関する知識が不足しているため、教育環境には多くの課題がある。

さらに、高等教育への進学が困難な障害者向けに職業訓練校が設けられているが、これらは主に身体障害者を対象としており、他の種類の障害のある人々には対応できていない。経済的な要因も影響しており、大卒や院卒でも十分な収入を得られない現状や、高卒との給与差が小さいことから、大卒・院卒者数自体が減少傾向にある。

2018 年に制定された障害者権利法では、すべての障害種に対して教育機関への受け入れや合理的配慮を求める権利が保障されている。しかし現実には、ラオス国立大学では身体障害者と視覚障害者のみが受け入れ対象であり、聴覚障害や知的障害など他の障害種の人々は入学できない状況が続いている。

就職活動

障害のある学生障害のない学生と同様にインターネットや SNS を活用して情報収集を行うが、書類選考での失敗が多いため、家族や友人、障害者団体などのネットワークの支援を受けながら積極的に行動することが重要とされる。特に視覚障害者は民間企業や行政機関への就職が難しく、障害者団体や NGO、自営業、視覚障害マッサージ師といった選択肢が一般的である。一方で、聴覚障害者については高等教育機関への進学実績も確認できていない状況が指摘されている。

就職活動の具体例として、大卒の身体障害者は障害者団体や NGO でキャリアをスタートさせ、その後ネットワークを広げることで国際機関へ転職した事例がある。このケースでは、ネットワークの拡大がキャリア形成において重要だと指摘されている。また、障害者が自身のスキルを効果的にアピールできていないことや、一部では雇用主の求めるスキルレベルに達していない場合もあるため、能力強化が必要だと提言する。

一方で、弱視の教員養成大学教員は、障害者であることが原因で職場で孤立し、実質的な業務を与えられず昇進の見込みもない状況に直面している。このような環境ではネットワーク形成も難しく、相談相手もいないため状況打開が困難となっている。

インターンシップ

障害のある大学生や大学院生も、障害のない学生と同様に、大学の単位取得にインターンシップが必修であれば参加する。実施時期や応募方法について、特別な違いはない。ある弱視の大卒者は、卒業要件としてのインターンシップを履修するため、友人のネットワークを活用してカフェ運営者と知り合い、直接申し込んだ。このようなケースでは、インターンシップ終了後にそのままアルバイトや就職につながることもあり、障害のある学生にとってインターンシップは就労につながる重要な機会とされている。ただし、障害学生のインターンシップ経験者数が限られており、情報や事例が不足している点には留意が必要である。

大卒・院卒障害者の就職状況

ラオスにおける大卒・院卒障害者の就職状況については、公的な統計データが存在しない。しかし、障害者団体が政府に対してアドボカシー活動を行っている影響で、過去と比較して雇用者数は増加している可能性があるとの見解が示されている。一方で、近年のラオス通貨の弱体化により、障害者の就職環境は障害のない人と同様に厳しさを増しているという異なる意見もある。このような状況を受けて、Lao Disabled Women's Center では企業への就職支援ではなく、起業を支援する取り組みを進めている。具体的には、研修の提供、自立生活のための設備整備、起業に必要な工具の供与といった支援を行っている。また、研修修了生で起業した人々に対しては、3か月ごとのオンラインフォローアップも実施し、継続的な支援を提供している。

性別・学部・業種別就職率の傾向

ラオスでは、女性障害者は男性障害者よりも就職が困難であるとの見解が一部から示されている。背景には、女性が若年で結婚し、結婚後に家庭に入るといった文化的慣習が影響している。

障害者の就職については学部に関係なく困難が伴い、特定の学部が就職に有利だという見解はない。実際、多くの障害者が大学で専攻した分野とは異なる業種で働いている。

また、大卒障害者の就職はどの業界でも難しいとされるが、比較的就職しやすいのは障害者団体や関連団体・NGO であることが指摘されている。さらに、一部の障害者は起業しており、特に縫製や食品販売を営むケースが多い。これらの起業活動は家族のサポートを受けながらコミュニティ内で行われることが一般的である。

1. 法曹界（弁護士）

ラオスで活動する障害のある2人の弁護士へヒアリングを行った。1人目は49歳の身体障害者で、杖を使用している。ラオス国立大学と日本の九州大学で法学を学び、帰国後に弁護士資格を取得。現在は個人弁護士として活動しながら、障害者支援のメンタリングコンサルタントも務めている。2人目は31歳の視覚障害者（弱視）で、ラオス国立大学卒業後に司法研修を受け、2024年に弁護士資格を取得した。現在は1人目と同じオフィスで働き、彼をメンターとしている。

ラオスでは障害者の弁護士は非常に少なく、確認されている範囲では3名のみである。弁護士という職業は社会的地位が高く尊敬されているが、その背景には司法試験の難易度がある。弁護士になるためには法律課程修了後、司法研修やインターンシップを経て司法試験に合格する必要がある。ただし資格は5年ごとに更新が必要で、費用も発生する。

障害者として弁護士資格を取得するプロセス自体はほかの人と同じだが、合理的配慮が整備され始めたのは最近のことであり、以前は試験会場のバリアフリーも整備されておらず、多くの困難が伴った。また、社会には依然として障害者への偏見が残っており、資格取得後も障害関連案件以外の仕事を得ることが難しい状況にある。

裁判所など公共施設のアクセシビリティは不十分であり、設備面や勤務形態に課題がある。最近では事前依頼による配慮が進みつつあるものの、根本的な改善には至っていない。

昇進については案件ごとに付与される「単位」の取得数に基づくが、障害者ゆえに案件が限られるため昇進が難しい。また、社会全体として障害者の昇進に対する意識も好意的ではないとの認識がある。

障害者が弁護士として活躍する可能性は十分にあると考えている。そのためには社会的な障害理解の促進が必要不可欠である。また現行法制度には実現可能性が低い部分も多く、現状に即した法改正が求められる。

2. 国際機関（UNDP）

41歳の身体障害のある女性が、国際機関でのキャリアを築いた経緯とその背景について語った。彼女はラオス国立大学を卒業後、障害者支援団体 LDPA で「障害者権利条約（CRPD）」の実施を推進するプロジェクトに従事。その後、障害者やインクルーシブ教育に特化した国際 NGO で 11 年間活動し、地域から国際レベルまで幅広いプロジェクトに携わった。過去の協働経験を通じて得た人脈から UNDP（国連開発計画）のポストを紹介され、キャリアアップのため応募して採用された。現在は UNDP で Disability Inclusion Officer として、行政機関でのインクルージョン推進や気候変動対策プロジェクト、障害者雇用促進プロジェクトなどを担当している。

ラオス国内の国際機関では、彼女以外にも身体障害者が在籍しているが、具体的な人数や詳細は不明である。ただし、一部の国連機関（例：UNICEF）はインクルーシブな雇用目標を掲げており、障害者雇用が進んでいる可能性がある。一方で、ラオスの国際機関では障害者を積極的に採用する動きが弱く、自身のスキルを効果的にアピールすることが採用の鍵となる。また、昇進には高いポジションへの応募が必要だが、管理職に障害者はいない状況である。

ラオスではインフラ整備が不十分なため、身体障害者が学校へ通うこと自体が困難だが、父親による送迎など家族の支援のおかげで教育を受けることができた。また、規模が小さな首都ビエンチャンでは障害者ネットワークが強く、人脈がキャリア形成や働きやすさに大きく寄与している。

最後に彼女は、国連機関のみならず全業界での障害者雇用促進を提言している。全国的な雇用状況調査を実施し、その結果を基に行政や企業への提言を行うことや、近隣諸国を参考に法定雇用率（クォータ制）を導入するための法改正が重要だと述べている。

3. 障害者団体

ラオスにおける障害者団体の管理職として活躍する 5 名の障害者に活動内容や課題、支援の可能性についてそれぞれ個別にヒアリングした。

障害者団体は、障害者の権利擁護や自立支援を目的として活動しており、それぞれが異なるアプローチで障害者の生活改善に取り組んでいる。例えば、ある団体は政策提言やインクルーシブ教育、職業訓練を提供し、障害者が地域社会で尊厳を持って生活できるよう支援している。また、別の団体は特に女性の障害者に焦点を当て、裁縫や手工芸などの職業スキルや生活技能トレーニングを通じて自立を促進している。さらに、バリアフリー化の推進や教育・研修プログラムを通じて障害者が社会参加できる環境づくりを行う団体もある。

これらの活動にはいくつかの課題が存在する。一つ目は社会全体の障害理解の不足であり、障害者が孤立しがちな現状が浮き彫りになっている。例えば、ある調査では障害のない大学生や教員の中に「障害者の友人がいる」と答えた人がいなかったという結果が示されている。このため、教育段階からの意識改革が必要とされている。二つ目は資

金面での持続可能性である。多くのプロジェクトは国際ドナーからの支援に依存しており、その資金は国際情勢や経済状況によって左右されるため、長期的な計画を立てることが困難だと指摘されている。

これらの課題に対する提言も挙げられている。例えば、職業訓練センターを専門学校化し、より高度なスキル訓練を提供することや、就職活動に有利とされている英語のクラスを整備して就職機会を広げることが提案されている。また、建築学科の学生に対するバリアフリー研修や、障害者と雇用主が直接交流できるイベントの開催も重要だとされている。さらに、小学校入学段階から障害児への支援を強化し、教員への研修を通じてインクルーシブ教育を実現する必要性も挙げられている。

総じて、これらの障害者団体は障害者にとって重要な支援基盤を提供している一方で、社会的認識の向上や資金調達方法の改善など、多くの課題にも直面している。その解決には政府や社会全体との連携が不可欠であると提言している。

4. 行政機関（教員養成大学）

現地調査では省庁で働く障害者との面談は実現しなかったが、教育省が運営する教員養成大学に勤務する公務員（弱視）から得た情報をもとに、周辺の課題や提言を整理した。同公務員は弱視で、小学校低学年までは特別支援学校に通い、その後は通常学校で学び、教員養成大学を修了して初等教育の教員免許を取得した。卒業後、特別支援学校でボランティアとして勤務した後、現在の職場に転職した。転職理由は、インクルーシブ教育に関するプロジェクトで自身のスキルを活かせると思ったためである。

しかし、現在の職場では障害者への理解が不十分であり、同僚からスキルがないと思われている状況が続いている。その結果、業務を一切任されず、昇進の機会もない。また、建物のアクセシビリティが不十分で、スロープや点字ブロックなどが整備されておらず、移動に困難をきたしている。

さらに、ラオス全体における就職状況については、求職者が多い一方で就職が困難な状況が続いていると語る。民間企業には新規雇用の余裕がないため、有給のインターシッププログラムをドナーが展開することを提案している。このプログラムを通じて障害者がスキルを発揮できれば、そのまま雇用につながる可能性がある。障害者が雇用主にスキルを示す機会を求めている。

5. 学歴に関わらず、多様な障害者の就職状況

ラオスにおける障害者の進学や就職に関する課題について、大卒ではないものの、障害者が働くカフェで勤務している（または過去に勤務していた）聴覚障害や身体障害、低身長症のある9人へのヒアリングを通じて整理した。

ラオスでは、障害者が教育を受ける機会が非常に限られている。例えば、聴覚障害者向けの学校は中学校までしかなく、高校以上の教育機関には手話ができる教員がいないため、進学が困難となっている。また、身体障害者の場合も、学校までの距離やインフラの未整備が進学を妨げる要因となっている。特に地方では高校や大学が地理的に遠く、通学が不可能なケースが多い。家族の理解や支援が進学を後押しする場合もある一方で、心配から反対されることも少なくない。

就職についても、多くの障害者が民間企業で働くことは難しい状況にある。その理由として、社会全体の障害者への理解不足や法制度の不備が挙げられる。また、障害当事者自身が自信を持てず、就労への一歩を踏み出せないケースも見受けられる。一方で、一部の障害者は職業訓練校やドナー支援プログラムを活用し、スキルを身につけて就労や

起業に成功している。しかしながら、そのようなプログラムも十分には整備されておらず、多くの人々が利用できない状況にある。

聴覚障害者の場合、教育段階からカフェなど限られた職種で働くケースが多く見られる。身体障害者については、交通手段やインフラ整備の不足が進学や就労の妨げとなっており、一部の人々は自宅で過ごす期間が長期化してしまう。また、高等教育機関や職業訓練校でも設備不足やパンデミックによる閉鎖などの課題があり、多様な分野でスキルを磨く機会が限られている。

全体として、ラオスでは教育と就労の両面で障害者への支援体制が不十分であり、それぞれの段階で行政やドナーによる支援拡充が求められている。特に教育分野では、高校以上の教育機関へのアクセス改善やインクルーシブ教育の推進が急務である。就労分野では、多様な職種への道を開き、障害者自身がロールモデルとなることで社会的理解を深めていくことが重要だと指摘されている。

障害者雇用の推進に向けた示唆

ラオスにおける障害者の高等教育と就労には多くの課題が存在している。高等教育への進学率は非常に低く、障害者を受け入れているのはラオス国立大学のみで、主に身体障害者と視覚障害者が進学している。視覚障害者の受け入れは 2015 年以降に始まり、これまでに 26 名が卒業したものの、進学機会はドナーによるプロジェクトや家族からの支援を受けられる一部の障害者に限られている。

大卒障害者の就職活動も困難が多く、書類選考で不採用となるケースが多いため、家族や友人、障害者団体などのネットワークを活用することが重要視されている。

インターンシップ制度は障害のない学生と同様に単位取得を目的として参加でき、終了後にアルバイトや就職につながる場合もあり、重要な役割を果たしている。しかし、具体的な就職状況の統計はなく、一部では雇用者数が増加傾向にあるものの、ラオス通貨の弱体化によって雇用環境は厳しさを増している。特に視覚障害者の場合、大卒であっても民間企業や行政機関への就職は難しく、多くがマッサージ師や障害者団体、NGO、自営業として働いている。

さらに、進学や就職に関する法制度には実効性が乏しく、教育機関や職場でのバリアフリー環境も十分ではない。

差別や偏見も根強く残っており、昇進機会も限られている。例えば弁護士業界では、障害者が障害関連以外の案件を担当する機会が少なく、昇進要件を満たすことが困難な状況にある。

これらの課題を解決するためには、初等教育から就労まで幅広い支援策と社会全体での意識改革が求められるが、本提言では高等教育と就労に限定し、以下の通り支援アプローチを提案する。

1. 日本財団とラオス政府の連携による障害学生支援システム構築

日本財団はラオス政府やラオス国立大学と連携し、障害学生が教育や就職の両面で継続的かつ多角的な支援を受けられるシステムの構築を検討する。この取り組みでは、日本やタイなど障害学生支援が進んでいる国から専門家を招き、ラオス人支援スタッフの専門性向上を図る育成プログラムを実施するとともに、新たな支援プログラムの

開発も進める。具体的には、大学内や訪問型の支援スタッフを養成し、教材の点字化や施設のバリアフリー化など、障害特性に応じた合理的配慮を提供する体制を整備する。また、ICT を活用した支援が可能な人材育成のため、On-Net の支援を活用した研修も行う。

さらに、進路指導や就職活動への支援として、自己アピール力向上や履歴書作成、面接対策などを含むキャリアカウンセリングも実施する。加えて、日本財団は IT 系企業や製造業、貿易関連企業など就職可能性の高い分野と連携し、インターンシップ枠を設けることで、障害学生に実務経験の機会を提供することを検討する。また、高校から大学への接続支援にも力を入れ、高校生やその家族を対象とした進路相談会を開催し、障害学生が早い段階から主体的に学業や進路選択に取り組める環境づくりを目指す。

2. 障害平等研修を通じた職場、教育現場での偏見解消

ラオスでは、進学や就職の場面で障害者が否定的な対応を受けることが多く、意識改革が喫緊の課題となっている。この問題に対応するため、障害平等研修（DET）を活用し、職場や教育現場での偏見解消を目指す。ラオス人 DET ファシリテーターが企業や教育機関で研修を実施し、初年度は行政機関や学校にも対象を広げる。この取り組みは段階的に民間企業にも拡大し、社会全体で障害者への理解促進を図る。ワークショップや「障害者週間」イベントなども開催し、参加者アンケートに基づき研修内容の改善も進める。

啓発活動は長期的視点で展開されるべきものであり、ラオス政府との連携による財源確保が重要視される。日本財団とタイ APCD の助成・協力により DET ファシリテーター数を増加させ、将来的にはラオス政府主体で運営できるよう技術支援を行うことを検討する。

3. 障害者雇用促進と法制度運用の実効性向上に向けた支援

日本人専門家がラオス政府や関連団体と協議し、障害者関連法制度の現状と課題を分析する。特に障害者雇用促進に焦点を当て、雇用率制度導入や雇用主へのインセンティブ制度（税制優遇措置や助成金）の提案・改善策について助言する。これらは現行法規制との整合性や実施可能性を考慮しながら進める。また、ラオス独自の社会文化に適合した政策モデル構築が求められ、日本など国際事例を参考にしつつ行政官をタイやマレーシアへ派遣して現場視察・協議も行う。さらに関連法が適切に運用されているか監視する仕組みの整備、不適切な運用への是正措置導入についても助言する。

以上の提案を実施することで、ラオスにおける障害者の就労促進に向けた基盤を整備する。