

<https://bridgingthegap-project.eu/crpd-indicators/>



This project is funded  
by the European Union



EU・人権高等弁務官事務所 ギャップを埋めるプロジェクト I :  
持続可能な開発のための障害インクルーシブな 2030 アジェンダを支援する  
CRPD 人権指標

**CRPD 人権指標** (JD 仮訳 2020 年 8 月)

ギャップを埋めるプロジェクト I は、障害者権利条約 (CRPD) の実施と監視を支援し、障害者を含んだ持続可能な開発目標 (SDGs) の達成に貢献することを目的としています。本プロジェクトは、CRPD に沿って、2030 アジェンダの実施において障害者の権利、参加、インクルージョンを促進するためのツールを開発することを目標としています。

ギャップを埋めるプロジェクト I で開発されているツールの一つは、CRPD に関する人権に基づく指標です。指標は以下の通りです。これらの指標は、英語、フランス語、スペイン語の表形式およびアクセシブルなフォーマットで提供されています。

指標の範囲と使用に関する指針について、よくある質問 (FAQ) を参照してください。

<第 1 ~ 4 条から第 33 条までの条項ごとの指標のリンク：翻訳は略>

### **CRPD 人権指標の開発**

人権指標は、以下の方法で人権の実施と測定を強化する。

- 規範の実践的な内容を強調する
- 進捗状況を測定する
- 透明性と責任をもたらす
- 勧告のフォローアップを強化する

CRPD に関する人権指標は、同条約の規定の理解と実施を促進する上で重要なものです。

これらの指標は、CRPD の実施において取らなければならない行動と措置に関する指針を与え、この進捗状況の評価を容易にする役割を果たします。

すべてのレベルの政府の法律、政策、その他の意思決定者は、法律、政策、予算の枠組みを変革するためにどのようなステップが必要かを知るために、これらの指標を役立てることができます。さらに、この指標は、国家人権機関、障害者団体を含む市民社会、国際協力機関、国連機関、ドナーなど、国家の実施状況を評価し、政府に説明責任を負わせるために、あらゆる組織や団体のツールとして役立ちます。

この指標は、CRPD および CRPD 委員会の法的見解、および他の人権基準に基づいて作成されました。CRPD 委員会は、指標の開発に貢献し、国別審査を含む諸活動において同指標を使用することを約束しています。

## その開発プロセス

CRPD 人権指標は、OHCHR による人権指標に関する方法論に基づいて作成されました（方法論の詳細については、「人権指標 測定と実施ガイド」を参照）。

これらの指標は、CRPD 委員会、障害者の権利に関する特別報告者、その他の人権専門家や団体、国連機関、開発関係者、障害者団体、学識経験者、より広い市民社会が参加する一連の協議を経て開発され完成しました。特に OHCHR は、モルドバ、ネパール、パラグアイ、ヨルダン、エチオピアの5カ国の、政府の障害者に関する担当者、国家統計局、国家人権機関、障害者団体を含む様々な関係者との協議会を開催した。

詳細は、ギャップを埋めるプロジェクト I チーム ([disability@ohchr.org](mailto:disability@ohchr.org)) までお問い合わせください。

**(翻訳：佐藤久夫、佐野竜平)**

## 第 27 条 労働と雇用の指標例 (JD 仮訳)

オープン、インクルーシブでアクセシブルな労働市場と職場環境において自由に選んだ労働によって生計を立てる権利

### 特質/

- ・ 意味ある労働と雇用へのアクセス
- ・ 職場の機会均等
- ・ 強制労働からの保護

### 構造指標

- 27.1 障害のある人にインクルーシブな労働と雇用/就業、訓練、雇用サービスのすべての側面に関連して制定された法律<sup>i</sup>。
- 27.2 障害を理由に直接的・間接的に雇用を制限する法律または規則の規定がないこと<sup>ii</sup>。
- 27.3 障害のある人にインクルーシブな職業訓練を推進する国家計画（一般に含める形または障害特化の形）の採用。
- 27.4 公務・民間で障害のある人の雇用を促進する包括的な国家雇用戦略および/または計画（一般に含める形または障害特化の形）の採用<sup>iii</sup>。
- 27.5 職場における合理的配慮の提供や、職場環境やコミュニケーションをアクセシブルにするための、雇用主、従業員、労働組合への技術的・財政的支援<sup>iv</sup>
- 27.6 障害のある人に給付金を提供する社会的保護制度が、労働や雇用の逆インセンティブにならず両立して受給できること<sup>v</sup>。
- 27.7 職場で採用され適用される全国的なアクセシビリティ基準。
- 27.8 労働と雇用に関する国内のジェンダー法および政策が、障害のある女性にインクルーシブであること。
- 27.9 強制労働と闘うために制定されたすべての法律および政策が、障害のある人にインクルーシブであること。
- 27.10 最悪の形態での児童労働の禁止と撲滅のために制定されたすべての法律および政策が、障害のある児童にインクルーシブであること。<sup>vi</sup>
- 27.11 雇用成果および雇用関連サービス利用について、障害、性、年齢別に集計された定期的報告についての法的要求。

### プロセス指標

- 27.12 年齢、性、障害別に集計された次についての参加人数と割合：職業訓練、雇用サービス、学校から職場への移行プログラム、生涯学習、職場復帰プログラム、および/または起業、自営業、協同組合の発足などを促進するプログラム。
- 27.13 年齢、性、障害別に集計された次の各方策の受給者の人数と割合：公務・民間の両部

門で、ジョブコーチ、職業紹介や職場実習、職場でのリハビリテーション、小口融資プロジェクトおよびプログラム<sup>vii</sup>、積極的差別是正措置<sup>viii</sup>。

- 27.14 無給の家事および介護の仕事に費やされた時間の割合。(性、年齢、場所別 (SDGs 指標: 5.4.1) および障害別)
- 27.15 雇用サービス、職業訓練、小口融資のスタッフ (公的・民間) のうち、合理的配慮提供を含め、障害のある人の権利についての訓練を受けた者の人数と割合。
- 27.16 インクルージョンの促進と、雇用と雇用サービスに関する雇用主と個人の権利と責任の周知のための意識向上キャンペーン・活動
- 27.17 あらゆる就業/雇用関連計画に関する法律、規制、政策、プログラム/事業の設計、実施、監視において、障害のある人の積極的関与を確実にするために、障害のある人の組織を通じての関与も含めて、実施された協議プロセス<sup>ix</sup>。
- 27.18 以下について仕組み別の集計: 労働と雇用の権利に関する苦情 (障害を理由とした差別を訴えるものおよび/または障害のある人が含まれるもの) の受理のうち調査と裁定を受けたものの割合、そのうち苦情を訴えた者に有利であった割合、後者について政府または義務を負うものが裁定を遵守した割合。

## 成果指標

- 27.19 就業種類 (公務、民間、自営)、職位の種類 (管理職等)、年齢、性別、障害別に集計した、障害のない人や全体の就業率と比較した障害のある人の就業率。
- 27.20 年齢、性および障害別に集計した、障害のない人や全体の失業率と比較した障害のある人の失業率 (SDGs 指標 8.5.2 に基づく)。
- 27.21 年齢、性および障害別に集計した、障害のない人や全体の経済的非活動率と比較した障害のある人の経済的非活動率。
- 27.22 管理職に就いている女性の割合 (SDGs 指標 5.5.2)。年齢と障害別に集計。
- 27.23 障害のない人および全体の割合と比較した、インフォーマルセクター経済に従事している障害のある人の割合。年齢、性および障害別に集計。
- 27.24 障害のない人および全体の割合と比較した、パートタイムおよび臨時雇用に従事している障害のある人の割合。年齢、性および障害別に集計。
- 27.25 職業別、年齢別、障害別の、女性および男性従業員の平均時給 (SDG指標8.5.1) <sup>x</sup>
- 27.26 強制労働に従事している人の数と割合。年齢、性および障害別に集計。
- 27.27 活動的な障害のある人の総人口のうち、開かれた労働市場の外での労働<sup>xi</sup>に従事する障害のある人の数と割合。

---

<sup>i</sup> 募集、採用、雇用継続、キャリア昇進、安全健康労働条件、給与/報酬、自営、起業のすべての側面を網羅する労働と雇用に関連する法および関連する法律には、以下が含ま

---

れるべきである。

- ・合理的配慮の拒否を含む障害に基づく差別の禁止。
- ・障害のある人に対する強制労働、暴力、ハラスメントの禁止と保護。
- ・適切な政策と措置を通じた障害のある人の雇用の促進（積極的差別是正プログラム、税の免除、その他のインセンティブ、その他の措置を含む）
- ・障害のある人による自営、起業、協同組合の設立および自身の事業の開始の機会均等。
- ・労働組合のメンバーシップに関する平等な取り扱い
- ・育児休職と休職権の平等
- ・特に自営業、起業などを可能にするための、一般の金融サービス事業者の金融サービス（融資、貯蓄、保険、送金など）への平等な権利。

ii これには次のことが含まれる。

- ・機能障害の種類を問わず、雇用や職業訓練へのアクセスが制限されない。
- ・法的能力の状態に関連した雇用や職業訓練へのアクセスが制限されない。
- ・機能障害に基づく最低賃金の例外を設けない。
- ・労働の能力や適性などの機能障害に基づく評価を含まない。
- ・障害のある人に限定した雇用または職業訓練の区分を設けない。
- ・障害のある人に限定した作業場、または隔離された作業環境の維持（保護作業所など）をやめる。

iii 国家の雇用戦略・計画の策定については注iiiを参照し、次の規定を盛り込むべきである。

- ・雇用サービス、自営業、起業、協同組合の開発、自営業の立ち上げへの平等なアクセス
- ・積極的差別是正プログラム、インセンティブを含めた、雇用促進
- ・若者や障害のある女性、特定の支援や多重の支援を必要とする人等に関する特別な措置

iv 例えば、ガイダンスや支援の仕組み（ヘルプライン、ネットワークなど）を通じて。

v 例えば、これらの制度は、給付金の支給を就労不能の宣言に結びつけたり、求職を妨げたり、また、例えば通勤関連費用など障害に関連した追加的費用に対処することなく、就業を理由に給付金の恣意的な取り下げを認めてはならない。

vi ILOの「1999年児童労働の最悪の形態条約」、1999 (No. 182) 参照

vii これには、金融サービス提供者（小口融資など）が提供する金融サービスを利用できること、小口融資プログラムに登録して収入を得る事業を開始することが含まれる。

viii 積極的差別是正措置には、障害者雇用率制度、障害のある人を雇用する雇用主への助成金とインセンティブ、助成金、就労・生計への移行プログラムなどが含まれるが、これらに限定されない。

---

<sup>ix</sup> この指標では、CRPD 第 4 条 3 に沿って、障害のある人に直接または間接的に影響を与える問題に関する意思決定プロセスに障害のある人を参加させるために、公的機関が行った具体的な活動を検証する必要がある。この活動には協議の会合、技術的説明会、オンラインの意見調査、法・政策案への意見募集などの参加手法が含まれる。この点で、国は以下のことを行わなければならない。

- ・ 協議プロセスの透明性とアクセシビリティを確保する。
- ・ 適切でアクセス可能な情報の提供を確保する。
- ・ 情報を保留したり、条件をつけたり、障害者団体が自由に意見を表明することを妨げたりしてはならない。
- ・ 登録されている組織と登録されていない組織の両方を含める。
- ・ 早期かつ継続的な参加を確保する。
- ・ 参加者の関連費用をカバーする。

<sup>x</sup> 方法論に関する議論については、ILO「世界賃金報告書 2018/19：ジェンダー賃金格差の背後にあるもの」[“Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps”](#)（2018 年）を参照。女性の雇用権の文脈において、因子加重ジェンダー賃金格差の使用を促進している。

<sup>xi</sup> 例えば、隔離された環境（例：「保護作業場」、「アトリエ・プロテジェ」、「トラバホ・プロテギド」）の中での労働（フォーマルまたはインフォーマル）に従事する障害のある人。

（翻訳：佐藤久夫、春名由一郎）