

雇用関係における障害者の均等待遇を
実現するための諸方策に関する研究

2011年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

雇用関係における障害者の均等待遇を 実現するための諸方策に関する研究

2011年4月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

ま え が き

障害者職業総合センターでは、「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、わが国における職業リハビリテーションの中核的機関として、職業リハビリテーションに関する調査・研究をはじめとして、さまざまな業務に取り組んでいます。

本研究報告書は、当センター事業主支援部門による「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究（平成 21 年度～平成 22 年度）」の結果をまとめたものです。

近年、障害者の権利に関する条約への署名、批准が注目される中、障害者雇用関係法の改正も視野に入れて、「均等待遇」と「合理的配慮」の内容等に関する実態把握、及びその分析が求められています。そこで、雇用関係において障害者の均等待遇を実現するために採られているさまざまな方策について、民間企業等における実態を明らかにし、海外における障害者雇用促進施策と法制度の動向も参照しながら、雇用関係における均等待遇の実現に向けた諸課題について検討しました。

本書が関係者の方々の参考となり、わが国における職業リハビリテーションを前進させるための一助となれば幸いです。

最後に、本書のとりまとめに際しては、多くの方から多大なご協力を賜りました。ここに厚く感謝申し上げます。

2011 年 4 月

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構
障害者職業総合センター

研究主幹 上村 俊一

執筆担当者（執筆順）

佐渡 賢一	障害者職業総合センター 統括研究員	序章	第1節		
		第Ⅱ部	第1章		
			第2章	第1節	第2節 3
			第3章	第2節	
		終章			
指田 忠司	障害者職業総合センター 研究員	序章	第2節		
		第Ⅰ部	第2章	第1節	第2節 1
平川 政利	障害者職業総合センター 主任研究員	概要			
		第Ⅰ部	第1章		
			第2章	第2節 2、3、4	
杉田 史子	障害者職業総合センター 研究協力員	第Ⅱ部	第2章	第2節 1、2	
			第3章	第1節	
佐久間直人	障害者職業総合センター 研究協力員	第Ⅰ部	第1章	調査結果の集計・分析	

本研究の協力者として沖山稚子（主任研究員）、河村恵子（研究員）がそれぞれ参画した。

目 次

概要	1
序章 研究の目的と方法	
第1節 研究の背景と目的	5
第2節 調査の方法	7
1 内外の関連情報の収集	7
2 専門家ヒアリング	7
3 アンケート調査	8
4 聴取り調査	8
第I部 障害者雇用企業における各種支援の実態に関する調査	
第1章 障害者雇用企業における各種支援の実態に関するアンケート調査	
第1節 調査の目的、方法等	9
1 調査の目的	9
2 調査対象及び方法	9
3 調査票回収状況	10
第2節 アンケート調査の結果	11
1 企業概要	11
2 障害者雇用状況	13
3 障害者採用時の支援	16
4 障害者採用後の支援	19
5 障害者雇用上の支援に対する自己評価	28
6 障害者雇用上の必要な支援	29
第3節 アンケート調査結果の分析	30
1 障害者採用時の支援状況	31
2 雇用管理（人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生）に関する支援状況	36
3 職場環境整備に関する支援状況	51
第4節 アンケート調査のまとめ	60
1 障害者採用時における支援の実態	60
2 雇用管理に関する支援の実態	61
3 職場環境整備に関する支援の実態	64
4 まとめと今後の課題	66
第2章 障害者雇用企業における各種支援の実態に関する聴取り調査	
第1節 調査の目的と方法	69
第2節 調査結果	71
1 調査対象企業の概要	71
2 採用時における各種支援の状況	74
3 採用後における各種支援の状況	75
4 障害のある従業員の要望（ニーズ）の把握と対応	80

第Ⅱ部 障害者雇用における各種支援をめぐる海外先進国の状況（ドイツ及びフランス）

第1章 障害者権利条約の批准

第1節 ドイツの批准	83
第2節 フランスの批准	84
第3節（補論）ドイツ割当雇用制度の合憲性をめぐって	84
1 1981年の憲法判断	85
2 2004年の憲法判断	86

第2章 差別禁止といわゆる「合理的配慮」をめぐる法制度と判例

第1節 ドイツ	89
1 法制度の概況	89
2 判例	91
第2節 フランス	101
1 HALDEとは	101
2 判例	101
3 割当雇用制度と非差別の原則との関係に関する見解	105

第3章 障害者雇用促進のための支援の状況

第1節 フランスにおける雇用障害者支援の状況	111
1 支援制度の概要	111
2 障害者の雇用参入・雇用維持のための支援制度	112
3 AGEFIPHが資金を提供する支援サービス	113
4 AGEFIPHサイトにおける事例紹介	116
5 考察	121
第2節 割当雇用制度の留意点（ドイツを中心に）	126
1 割当雇用制度の進展と議論	126
2 法定雇用率水準をめぐって	133
3 補論：フランスにおける制度導入時の措置	139

終章 研究のまとめ

1 アンケート調査結果についての考察	141
2 訪問調査を通じて得た所見	142
3 独仏の制度変更と判例から	144
4 合理的配慮の考え方	145

資料

資料1 アンケート調査のクロス集計	149
資料2 アンケート調査票	193
資料3 HALDEによる意見の提示	205

概 要

本報告書は、「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究」の研究結果をとりまとめたものである。本報告書は本研究の目的を記した序章、障害者雇用企業における各種支援の実態調査の結果をまとめた第Ⅰ部、海外における障害者雇用促進施策と法制度の動向を把握した第Ⅱ部、全体のまとめをしている終章から成っている。

序章

本章は、研究の背景として、海外における障害者雇用促進施策と法制度の動向、及び近年の障害者雇用にかかる支援の捉え方の変化について触れ、その上で、研究の目的及び方法について述べた。

本研究の目的は、企業が障害者を雇用するに当たって提供する各種支援の実態を明らかにすることであり、その方法として、アンケート調査と聴取り調査を行ったが、これらの活動の趣旨、相互の関連についても説明を加えた。

第Ⅰ部第1章

本章では、障害者雇用において企業が取り組んでいるさまざまな支援の実態を把握するために、アンケート調査を実施し、その結果についてとりまとめた。とりまとめに当たっては、企業規模別、障害種類別による支援内容の関係を留意しつつ概観し、障害者雇用の均等待遇に向けて必要と思われる各種支援について検討を行った。

第1節では、調査の目的、調査内容、方法等について述べ、第2節では、アンケート調査の単純集計結果を中心に掲載した。第3節では、企業が取り組んでいる支援内容と各種支援に影響を及ぼすと思われる要素（企業規模、障害種類等）との関係をクロス集計によって整理し、相互の関係から顕著な違いのある支援に着目して、その背景や理由を分析した。最後に、第4節では、これまでのアンケート調査の集計結果を踏まえ、主に障害種類及び企業規模との関係から各支援の実態を横断的に捉え、支援内容を分類して全体のまとめとした。

第Ⅰ部第2章

本章では、アンケート調査結果のとりまとめから類推される課題と対応策について、調査から読み取れない実情や背景を検討するために、アンケート調査の回答企業から業種、規模（従業員数）、雇用障害者における障害種別を勘案して19社を抽出し、聴取りから得られた結果についてとりまとめた。

第1節では、調査の目的、調査内容、方法等について述べた。第2節ではアンケート結果を踏まえ、採用時と採用後の具体的な支援状況について、さらにアンケートでは聞けなかった「障害のある従業員

の要望の把握」についてとりまとめた。

第Ⅱ部第1章

第Ⅱ部では海外における最近の諸施策を取り扱うが、割当雇用制度をとっているドイツとフランスを対象とした。この両国はいずれも障害者の権利のための条約を批准しているが、批准に当たって議論・検討がなされた経緯を調べ、第1節ではドイツの批准について、第2節ではフランスの批准について、第3節ではドイツ割当雇用制度の合憲性について、それぞれ概説した。

第Ⅱ部第2章

本章では、差別禁止といわゆる「合理的配慮」をめぐる法制度と判例について、ドイツとフランスにおける状況を取りまとめた。

第1節では、ドイツにおける障害者の雇用に関する法律（社会法典第9編、特にその第2部と一般均等待遇法）について、過去の条文の内容から現時点までの改正を振り返り、合理的配慮や不利益な取扱いを排除する規定が設けられた経緯を確認した。また、このような経緯を辿って形成された現行の法制度の運用を確認しつつ、判例も追加して、そのおおよその姿を示した。

第2節では、フランスにおける差別事案に関する救済機関である HALDE（高等差別禁止平等対策機関）の目的や支援内容を紹介し、その上で、HALDE の勧告や調停などの判例を掲載した。また、フランスでは割当雇用制度を維持しつつ、雇用の場における差別禁止の原則が法制化されて適用されているが、この2つの原則が両立するかという問題意識について、HALDE の見解の趣旨を紹介した。

第Ⅱ部第3章

本章では、フランス及びドイツにおける障害者雇用促進のための支援の状況についてとりまとめた。

第1節では、フランスにおける雇用率アプローチと差別禁止（非差別）アプローチの併用について、その概要を説明するとともに、障害者雇用の場でこの2つのアプローチを結びつける支援制度がどのように実施されているのかを探った。また、支援の状況をよりよく理解するために AGEFIPH（日本の高齢・障害者雇用支援機構に相当）のレファレンスサービスの事例を紹介した。さらに、日本との背景の違いに鑑み、日本がフランスから学ぶことができる点は何かを検討した。

第2節では、主としてドイツの割当雇用制度が、どのような趣旨で導入されたのか、対象となる障害者、義務を課される事業所は何かなどの論点を整理した。このような論点を考えるに当たり、現行制度が発足して6年が経過した時に示された憲法判断に重要な知見が見出された。そこで、これらの新しい知見を織り込んで、改めてドイツの法定雇用率をめぐる背景や議論を時系列に沿って辿り、制度の枠組みの考え方の変化を検証した。

終章

本章では、研究のまとめとして、障害者を雇用するに当たって行われるさまざまな支援の実態、及び欧米諸国の法制度やその運用の状況について、①アンケート調査結果についての考察、②聴取り調査の所見、③独仏の制度変更と判例、④合理的配慮の考え方の4分野に要約しつつ若干の所見を加えた。

序章

研究の目的と方法

序章 研究の目的と方法

第1節 研究の背景と目的

企業が障害者を雇用するに当たっては、採用時をはじめ職場での業務遂行、ひいては職業生活一般にも及ぶ、さまざまな支援が行われている。障害者がその能力と適性を活かして仕事をし、職業生活を送る上で、こうした支援は重要な意味をもつが、その多くが企業によってなされている。就職にいたるまでの段階においても雇用を支援する機関が主たる役割を担うが、選考の段階においてその能力を的確に判断しうるためには企業の側の配慮が必要となる。そして採用後は、障害者を雇用している企業によるさまざまな工夫を伴う取組みが、大きな比重を占めるようになる。

近年この雇用にかかる支援の捉え方に重要な変化が見られる。欧米先進国をはじめとして、障害者の平等な社会参加を実現するため、教育や雇用の場面における差別的取扱いを解消しようとする動きが強まってきている。その動きと軌を一にして、「合理的配慮」とよばれる考え方が徐々に広がるなどの動きも見られるようになった。こうした変化は、わが国が長年採用してきた法定雇用率制度と同じ割当雇用制度を採用するドイツ、フランスなどにも及んでいる。このような中、国際連合では2006年12月の総会において「障害者の権利に関する条約」を採択したが、同条約では、第2条で障害を理由とする差別を定義するに当たって「合理的配慮」の否定を含むこととし、第27条「労働及び雇用」においては、雇用の場における障害者の均等待遇と「合理的配慮」の提供に関する言及が見られる。わが国では、2007年9月28日、本条約に署名したことから、政府において批准に向けての検討が開始されている。

こうした動きについて、障害者職業総合センターでは、上記権利条約をめぐる欧米各国の動向を明らかにするとともに、それら各国における障害者雇用法制や争訟手続について調査研究を実施してきたところである。この研究成果については、逐次政府における課題検討に当たって参考資料として利用されるなど、活用されている。

国内法の整備については、現行障害者雇用関係法の改正をも視野に入れ、「均等待遇」と「合理的配慮」の取扱いについて検討を進める必要があるが、そのためにも現状における均等待遇に向けた配慮の内容等に関する実態把握、及びその分析を行うことが必要となっている。

そこで、本研究においてはアンケート調査と聴取り調査により、企業が障害者を雇用するに当たって提供する各種支援の実態を明らかにすることを目的とする。また、ドイツ、フランスを中心に、雇用の分野における均等の確保に向けた法的枠組みの運用状況を把握するとともに、両国における権利条約批准の経緯、両国に共通して障害者雇用推進策の柱をなしている割当雇用制度に関する推移と動向につき、新たな考察を加えた。

雇用における障害者の均等待遇を実現するためには、国や地方公共団体並びに民間企業における「採用」のための試験等における「合理的配慮」について、門前払いとならないような平等な取扱いをどのように実

現するかを明らかにする必要がある。また、雇用の継続を図るための復職に際しての配慮、さらには、障害者の職業生活におけるキャリア形成上の配慮など、「均等待遇」を実現するためどのような方策が必要かを明らかにする必要がある。

こうした取組みの現状における実態を把握した結果を参照することにより、今後の障害者雇用をさらに促進し、障害者がより働きやすい職場環境を構築していくための諸方策が的確なものとなろう。本研究では、その成果がこうした際の基礎資料として活用されることを目指した。

第2節 調査の方法

本研究では、上記の目的を達成するため、次のような調査を実施した。

1 内外の関連情報の収集

(1) 文献情報の収集、分析、翻訳

国内外の図書データベース等を活用し、欧米諸国における障害者雇用、合理的配慮に関する立法、判例情報を収集した。特に、ドイツ及びフランスについては、裁判所等による判例や決議、障害者の権利、雇用支援サービス等に関する専門機関の冊子等の関連情報を選定して翻訳した。

(2) 国内調査の準備

職業能力開発施設、雇用支援機関、障害者団体からの要請に応じて、当該機関、施設等を訪問し、職務再設計、合理的配慮の具体例や今後の課題等について関係者の意見を聴取した。

(3) 政策動向の把握

労働政策審議会障害者雇用分科会の会議を傍聴し、合理的配慮をめぐる議論、及び障害者雇用促進法等の法改正の課題に関する情報を収集した。

2 専門家ヒアリング

欧米諸国における障害者差別禁止、合理的配慮、並びに障害者雇用政策の動向について知見を得るため、以下のような専門家ヒアリングを実施した。

第1回：平成21年6月30日(火)

テーマ：ADA法における障害者雇用場面における合理的配慮の現状と課題

講師：ピーター・ブランク氏 (Prof. Peter Blanck)

(米国シラキュース大学教授)

第2回：平成22年3月17日(水)

テーマ：EUにおける障害者雇用政策の最近の動向 — 文献調査と訪問調査から —

講師：引馬知子氏 (田園調布学園大学准教授)

第3回：平成22年3月19日(金)

テーマ：フランスにおける障害者雇用の動向 — 制度と事例 —

講師： 大曾根寛氏（放送大学教授）

第4回： 平成22年12月10日（金）

テーマ： 合理的配慮に関する経済学的分析

講師： 川越敏司氏（公立ほこだて未来大学准教授）

3 アンケート調査

民間企業における採用時、採用後の各種配慮の実態を把握するために、次のようなアンケート調査を実施した。

調査名： 「障害者雇用において事業主が提供する各種支援の実態等に関する調査」

調査期間： 平成22年6月下旬～7月末日

調査対象： 国内の企業データベースから抽出した15業種、5,004社の人事担当者

調査項目：

- ①企業概要・障害者雇用状況（求人への取組み、応募への対応、試験実施時の考慮）
- ②障害者採用時の支援
- ③障害者採用後の支援（雇用管理に関する支援、職場環境整備に関する支援等）
- ④障害者雇用上の支援に対する自己評価等
- ⑤必要な支援
- ⑥その他（連絡先等）

なお、本調査では、「合理的配慮」の提供の実態を把握することを目的としていたが、「合理的配慮」という用語については、労働政策審議会等の関係会議においてその定義や内容が議論されたばかりで、関係者にとって共通理解を得るまでには至っていないと考えられたため、従来から障害者の雇用支援において用いられてきた「支援」という語を用いることとした。

4 聴取り調査

アンケート調査の回答（1,335社）の中から、連絡先、担当者名など、コンタクトのとれる記載のあるものを選んで、企業規模（従業員数）、業種、雇用障害者の数と障害種別、事業所所在地などを総合的に勘案して、30社を選定し、平成22年9月1日から10月20日の間に聴取り調査に必要な訪問を受け入れ、調査に協力してくれる企業、担当者の協力を要請したところ、19社から協力していただける旨の回答があり、期間内に研究担当者が順次訪問して、聴取り調査を実施した。

第 I 部

障害者雇用企業における各種支援の 実態に関する調査

第1章

障害者雇用企業における各種支援の実態に関する アンケート調査

第1章 障害者雇用企業における各種支援の実態に関する アンケート調査

第1節 調査の目的、方法等

1 調査の目的

障害者雇用に当たって事業主が提供する各種支援（望ましい支援、欠けている支援とその理由など）に関するアンケート調査を実施し、障害者の均等待遇を実現するために採られているさまざまな方策の実態を明らかにすることを目的とした。

2 調査対象及び方法

(1)調査対象

調査対象は企業データを保有している会社に委託し、企業規模（従業員数 56～200 人、201～300 人、301～999 人、1,000 人以上の 4 区分）及び産業（日本標準産業分類の 15 分類）別に区分し、必要な標本企业数を算出して無作為抽出した。抽出に用いた母集団企業数、標本企业数は表 1-1-1 のとおりであり、調査対象企業数は 5,004 社である。

表 1-1-1 母集団企業数、標本企业数

産 業	企業規模		計		56人-200人		201人-300人		301人-999人		1000人以上	
	母集団	標本	母集団	標本	母集団	標本	母集団	標本	母集団	標本	母集団	標本
鉱業	68	50	60	43	4	4	3	3	1	1		
建設業	3,743	400	3,025	137	276	95	310	98	132	69		
製造業	18,522	528	14,022	142	1,751	133	2,090	135	659	118		
電気・ガス・熱供給・水道業	129	93	86	54	12	11	12	11	19	17		
情報通信業	3,026	411	2,169	135	301	98	414	107	142	72		
運輸業	6,348	442	5,059	140	581	115	563	115	145	72		
卸売・小売業	11,647	495	8,968	142	1,094	127	1,292	129	293	97		
金融・保険業	1,231	364	641	118	151	74	266	94	173	79		
不動産業	1,073	293	766	121	120	66	143	72	44	34		
飲食店、宿泊業	1,550	293	1,249	129	129	68	144	72	28	24		
医療、福祉	3,510	402	2,509	136	445	109	488	111	68	46		
教育、学習支援業	1,471	349	980	125	173	79	226	88	92	56		
複合サービス事業	871	295	454	109	144	72	247	91	26	22		
サービス業	8,290	479	6,326	141	775	121	934	125	255	92		
農林漁業	215	110	183	81	13	12	18	16	1	1		
計	61,694	5,004	46,497	1,752	5,969	1,184	7,150	1,267	2,078	800		

(2)調査方法

対象企業に対して、郵送によるアンケート調査を実施した。

(3)調査期間

実施期間は、平成 22 年 6 月下旬から 7 月下旬であった。

調査時点は、平成 22 年 6 月 1 日現在とした。

(4)調査内容

以下の項目について、「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」の結果等を踏まえ、事業主によって多く実施されている支援を取り上げて選択肢を作成した（障害者職業総合センター, 2010、資料 2 参照）。

ア 企業概要及び障害者雇用状況

主たる業務内容、雇用者数・障害状況、障害者雇用率、障害者業務内容

イ 障害者雇用時の支援

求人への取組み、応募への対応、試験実施時の考慮など

ウ 障害者採用後の支援

雇用管理に関する支援（人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生）、職場環境整備に関する支援、公的援助など

3 調査票回収状況

調査対象企業（5,004 社）のうち、1,335 社から回答が得られた（回収率 26.7%）。これらのうち、障害者を雇用している企業は 1,137 社（85.2%）、雇用していない企業は 184 社（13.8%）、無回答は 14 社（1.0%）であった。

【文献】

障害者職業総合センター：企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究、「調査研究報告書」
No.94, pp45-70 (2010)

第2節 アンケート調査の結果

本調査の単純集計を中心にデータの集計を行ったところ、以下のようになった。

1 企業概要

(1) 主たる事業内容

主な事業内容を聞いたところ、最も多くを占めたのは「製造業」（13.4%）であり、以下、「サービス業」（10.3%）、「医療、福祉」（10.0%）、「教育、学習支援業」（8.8%）、「卸売業、小売業」（8.3%）の順であった。

表 1-2-1 主たる事業内容〔問1〕

主な事業内容	企業数	割合
製造業	179	13.4%
サービス業	137	10.3%
医療、福祉	134	10.0%
教育、学習支援業	117	8.8%
卸売業、小売業	111	8.3%
運輸業	91	6.8%
建設業	90	6.7%
複合サービス業	89	6.7%
情報通信業	84	6.3%
金融・保険業	76	5.7%
宿泊業、飲食サービス業	61	4.6%
学術研究、専門・技術サービス業	40	3.0%
その他	32	2.4%
電気・ガス・熱供給・水道業	28	2.1%
不動産業、物品賃貸業	28	2.1%
農林漁業	23	1.7%
鉱業・採掘業・砂利採取業	5	0.4%
生活関連サービス業、娯楽業	5	0.4%
無回答	5	0.4%
総計	1,335	100.0%

(2) 企業規模

本調査は企業データベースを元に、従業員数 56 人以上を条件にして企業を抽出したが、企業データベース記載後の変動もあり、結果的に回答企業の中には 55 人以下の企業も含まれていた。企業規模については、「1,000 人以上」が 219 社（16.4%）、「301 人～999 人」が 416 社（31.2%）、「201 人～300 人」が 236 社（17.7%）、「56 人～100 人」が 170 社（12.7%）、55 人以下が 50 社（3.7%）であった。

なお、本調査では障害者雇用率のグループ適用等にかかわる企業形態についても質問していたが、回答企業のうち、特例子会社は 2 社であった。

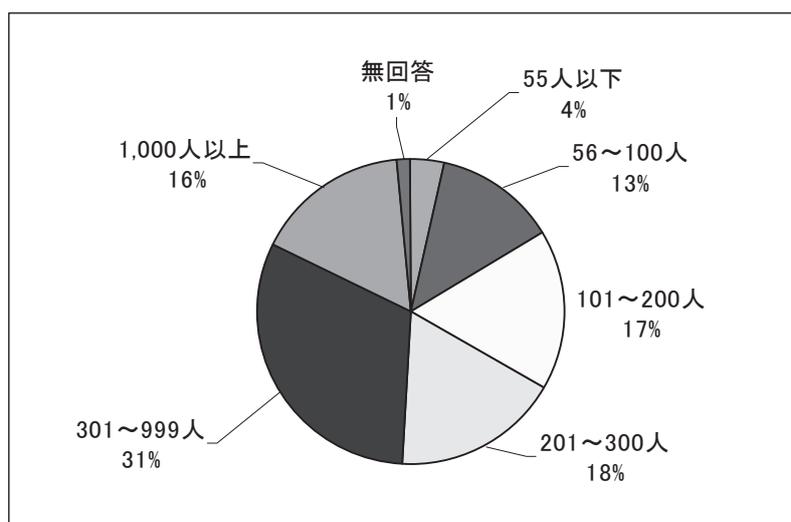


図 1-2-1 企業規模[問 3]

(3) 主な事業内容と企業規模

主な事業内容と企業規模の関係を見ると、ほとんどの事業内容で 301~999 人の規模が最も多くを占めた。事業内容で回答数の多い「製造業」、「サービス業」、「医療、福祉」、「教育、学習支援業」、「卸売業、小売業」を見ても、サービス業を除いてすべて 301~999 人の規模が最も多くを占めた。

表 1-2-2 主な事業内容と企業規模

主な事業内容	55人以下	56~100人	101~200人	201~300人	301~999人	1,000人以上	無回答	計
製造業	5	26	27	32	46	42	1	179
サービス業	7	15	37	22	33	21	2	137
医療、福祉	0	7	29	32	49	14	3	134
教育、学習支援業	8	8	24	18	44	13	2	117
卸売業、小売業	1	23	15	12	32	27	1	111
運輸業	3	11	11	25	28	10	3	91
建設業	6	16	15	17	20	15	1	90
複合サービス業	1	12	7	18	41	7	3	89
情報通信業	2	3	18	14	27	19	1	84
金融・保険業	1	4	11	15	32	13	0	76
宿泊業、飲食サービス業	5	11	5	8	22	10	0	61
学術研究、専門・技術サービス業	1	3	4	9	13	10	0	40
その他	0	8	6	2	10	6	0	32
電気・ガス・熱供給・水道業	2	12	3	2	3	6	0	28
不動産業、物品賃貸業	3	2	5	4	9	4	1	28
農林漁業	3	6	6	3	4	0	1	23
鉱業・採掘業・砂利採取業	1	3	1	0	0	0	0	5
生活関連サービス業、娯楽業	0	0	0	2	3	0	0	5
無回答	1	0	0	1	0	2	1	5
計	50	170	224	236	416	219	20	1,335

(注) 表中の網掛け部分は、主な事業内容における最も多い企業規模の数である。

2 障害者雇用状況

(1) 障害者雇用状況

回答企業 1,335 社のうち、現に障害者を雇用している企業は 1,137 社 (85.2%)、雇用していない企業は 184 社 (13.8%)、無回答は 14 社 (1.0%) であった。

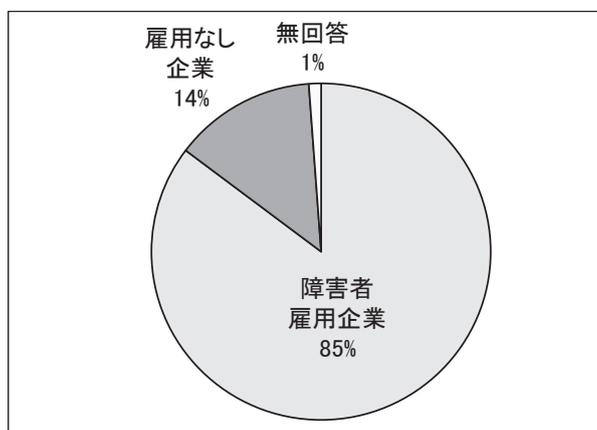


図 1-2-2 障害者雇用の有無〔問 3〕

(2) 障害者雇用企業における障害の種類

障害者を雇用している企業 (1,137 社) における障害の種類を見ると、肢体不自由者を雇用している企業が 864 社 (76.1%) と最も多く、次に内部障害者が 666 社 (58.6%) であり、この 2 つの障害は半数以上の企業で雇用していることがわかった。以下は半数には満たないが、聴覚障害者が 366 社 (32.2%)、知的障害者が 298 社 (26.2%) であり、視覚障害者や精神障害者を雇用している企業は約 20% 前後と少なかった。

表 1-2-3 障害者雇用企業における障害の種類〔問 3〕

障害種別	企業数	割合
視覚障害	237	20.8%
聴覚障害	366	32.2%
肢体不自由	864	76.0%
内部障害	666	58.6%
知的障害	298	26.2%
精神障害	225	19.8%
その他	29	2.6%

複数回答(障害者雇用企業1,137社)

(3) 雇用障害者の種類別状況

回答企業の雇用障害者総数は 14,235 人であった。その内訳を多い順に見ると、肢体不自由者が 6,012 人 (42.2%)、内部障害者が 2,906 人 (20.4%)、知的障害者が 2,354 人 (16.5%)、聴覚障害者が 1,764 人

(12.4%)と続いており、少ない順では精神障害者 560 人 (3.9%)、視覚障害者 571 人 (4.0%)であった。また、身体障害、知的障害、精神障害の区別で見ると、身体障害者が 80%以上で圧倒的に多く、次に知的障害者が続き、精神障害者が最も少なかった。

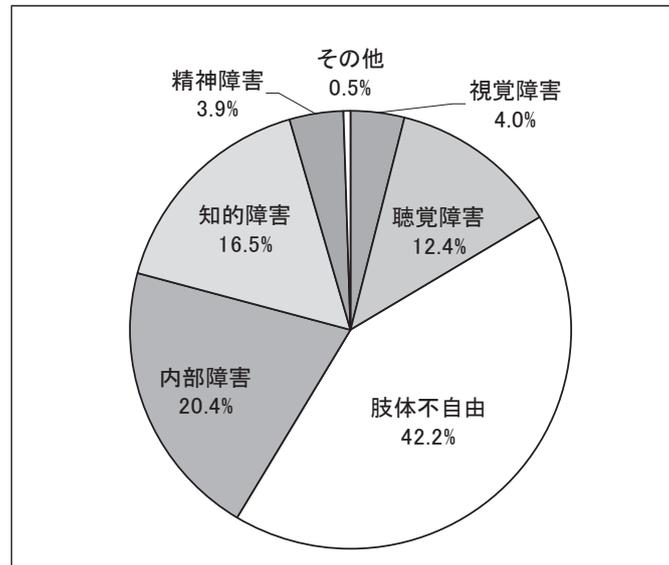


図 1-2-3 雇用障害者の種類別割合〔問 3〕

(4) 法定雇用率の達成状況

法定雇用率を達成している企業は 611 社 (45.8%) であり、法定雇用率を達成していない企業は、障害者を雇用しているが達成していない 501 社 (37.5%) と雇用していない 152 社 (11.4%) を合わせ、ほぼ半数となった。該当しないは 35 社 (2.3%) であった。

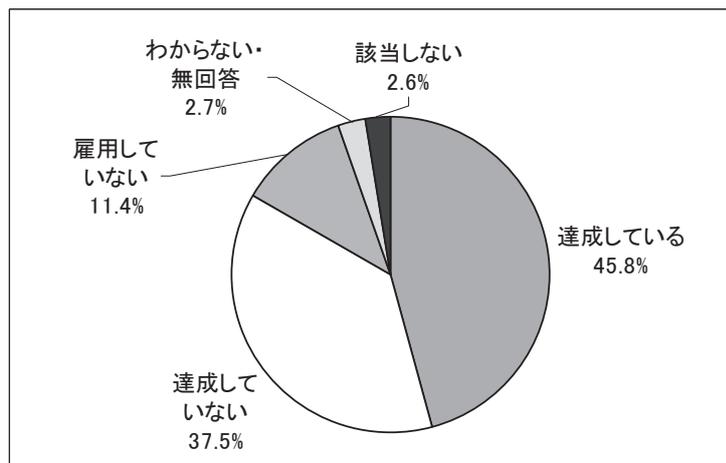


図 1-2-4 法定雇用率の達成状況〔問 4〕

(注)「雇用していない」企業は法定雇用率を達成していない。

(5)障害者の従事している業務内容

障害者の従事している業務内容は、全体で見ると事務従事者が 32.2%（819 社）と最も多かった。以下、専門的・技術的職業従事者 14.2%（360 社）、管理的職業従事者 11.6%（294 社）、製造・製作作業 10.8%（275 社）であった。障害別に見ると、身体障害者の従事している業務内容は、身体障害者を雇用している企業が最も多く大半を占めているため（表 1-2-3 参照）、全体の傾向とほぼ同じであった。それに対して、知的障害者は採掘・建設・労務作業が 27.2%（92 社）、製造・製作作業が 21.6%（73 社）など単純労働の割合が高かった。また、精神障害者は事務従事者に集中しており、42.6%（107 社）を占めていた。

表 1-2-4 障害者の従事している業務内容〔問 5〕

職業分類 大分類	身体障害	知的障害	精神障害	その他	全体
専門的・技術的職業従事者 (あんま・マッサージ・指圧、医療専門職、技術者、教員、医師など)	321 16.7%	2 0.6%	33 13.1%	4 13.8%	360 14.2%
管理的職業従事者 (課長相当職以上)	286 14.9%	0 0.0%	6 2.4%	2 6.9%	294 11.6%
事務従事者 (庶務、人事、会計、調査、企画、OA機器操作、運輸事務員など)	657 34.1%	50 14.8%	107 42.6%	5 17.2%	819 32.2%
販売従事者 (卸・小売の販売店員、販売外交員、保険の外交員など)	87 4.5%	24 7.1%	24 9.6%	2 6.9%	137 5.4%
サービス職業従事者 (クリーニング工、調理人、給仕、接客、ビル・寮・駐車場管理人など)	95 4.9%	49 14.5%	17 6.8%	4 13.8%	165 6.5%
保安職業従事者 (ガードマン、守衛、警備員など)	29 1.5%	2 0.6%	1 0.4%	2 6.9%	34 1.3%
農林漁業作業 (畑作、園芸、畜産、育林、漁師など)	11 0.6%	8 2.4%	2 0.8%	0 0.0%	21 0.8%
運輸従事者 (バス・タクシー・電車運転手、車掌など)	54 2.8%	2 0.6%	3 1.2%	0 0.0%	59 2.3%
通信従事者 (電話交換手、無線通信士など)	20 1.0%	0 0.0%	1 0.4%	0 0.0%	21 0.8%
製造・製作作業 (加工、組立、検査・包装、修理・点検など)	174 9.0%	73 21.6%	23 9.2%	5 17.2%	275 10.8%
定置機関運転・建設機械運転・電気作業 (ボイラーマン、建設機械運転、電気工事人など)	22 1.1%	3 0.9%	1 0.4%	0 0.0%	26 1.0%
採掘・建設・労務作業 (清掃・洗浄、雑務、土木工事、道路工事、荷役・運搬など)	89 4.6%	92 27.2%	28 11.2%	3 10.3%	212 8.3%
その他	79 4.1%	33 9.8%	5 2.0%	2 6.9%	119 4.7%
計	1924 100.0%	338 100.0%	251 100.0%	29 100.0%	2542 100.0%

複数回答(障害者雇用企業 1,137 社)

また、障害者の従事している業務のうち、最も多く従事しているものを1つに絞って聞いたところ 896 社から回答があった。従事している割合の多いものから挙げると、事務従事者（39.1%）、専門的・技術的従事者（17.5%）、製造・製作作業（12.5%）、採掘・建設・労務作業（6.7%）の順であった。障害の種類によって従事している業務内容に違いがあることを表 1-2-4 で見てきたが、最も多く従事している業務内容は、事務従事者が圧倒的に多いことがわかった。

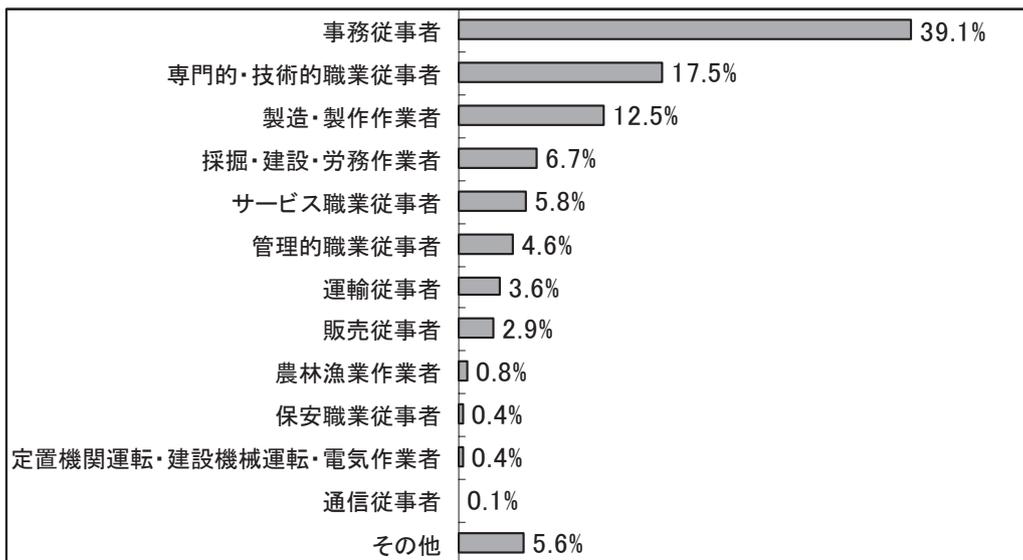


図 1-2-5 障害者が最も多く従事している業務内容〔問 5〕(回答企業 896 社)

3 障害者採用時の支援

(1) 求人への取組み

障害者の求人への取組みについて、4つの選択枝から1つ回答してもらったところ、「障害の有無で求人に区別を設けていない。」が531社(39.8%)と最も多かった。以下はほぼ同程度であり、「障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。」228社(17.1%)、「障害の有無によって自社独自の区別を設けている。」218社(16.0%)、「障害者の求人について考えたことがない。」173社(13.0%)であった。

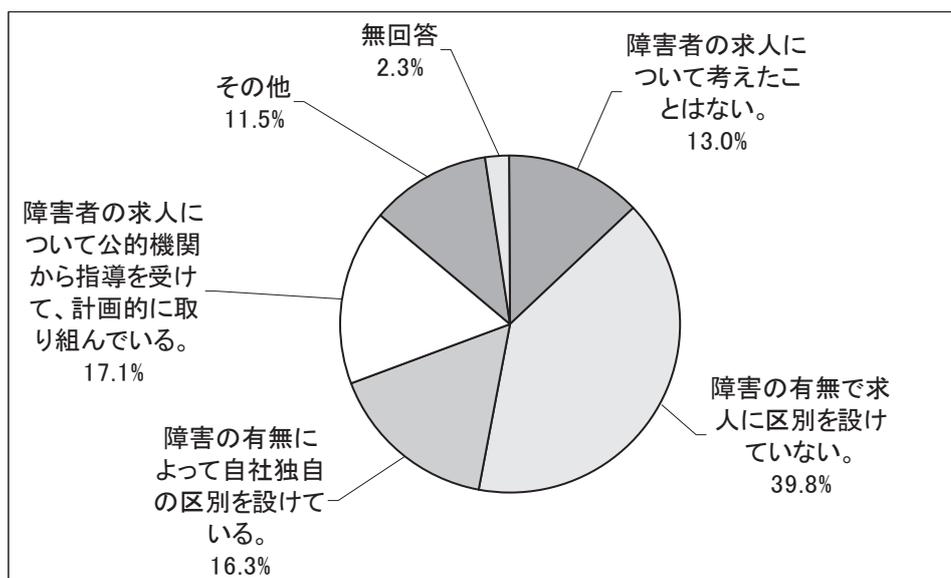


図 1-2-6 障害者求人への取組み〔問 6〕

(2) 応募への対応

障害者が求人に応募してきた場合の対応について、障害状況の把握の仕方と面接や筆記試験などの支援について聞いた結果は以下のとおりである。

ア 障害状況の把握

障害状況の把握については、①「本人の申告の他、障害に関する書類（障害者手帳、主治医の意見書等）を求めている。」が 727 社（54.5%）と半数を超えており、以下、②「障害状況については本人の申告に任せている。」が 389 社（29.1%）、③「上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。」が 77 社（5.8%）であった。この結果から、障害状況を何らかの形で確認している（①+③）のは 60%を超えていることがわかった。

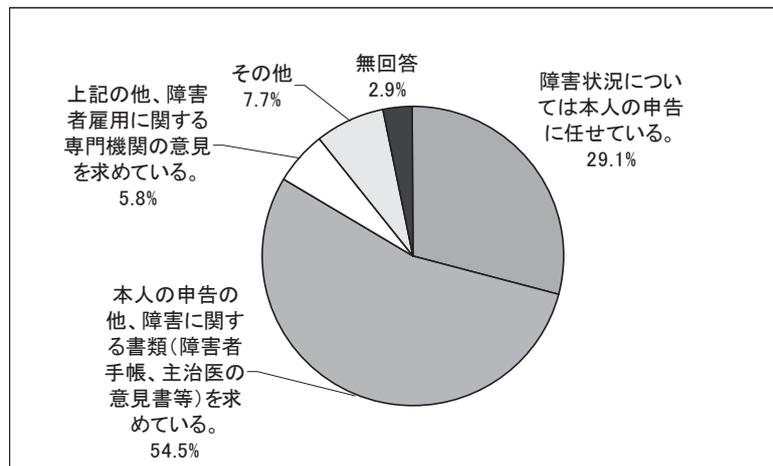


図 1-2-7 障害状況の把握の仕方〔問 7〕

イ 面接や筆記試験などの配慮

面接や筆記試験などの配慮については、「一般の応募者と同様に面接等を実施している。」が 911 社（68.2%）と全体の 3 分の 2 を超えていた。「特別の日時、場所、方法（点字試験、手話通訳等）を定めて、個別に実施している。」は 225 社（16.9%）で、特別な配慮をしている企業の割合は少ない結果であった。

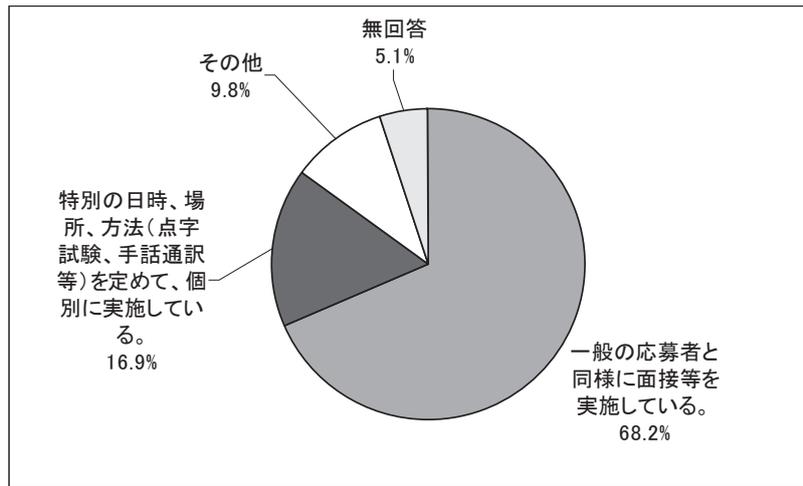


図 1-2-8 面接や筆記試験などへの配慮〔問 7〕

(3) 試験実施時の配慮

試験等の実施に当たり、障害を考慮した対応について複数回答を求めた結果、「特に障害を考慮した対応は行っていない。」が 745 社（55.8%）と半数を超え最も多かった。何らかの配慮をしていると回答した中では、「面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。」が 235 社（17.6%）、「面接や試験の際、意思疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。」が 206 社（15.4%）、「面接や試験の会場をバリアフリーにしている。」が 97 社（7.3%）であった。情報障害（聴覚障害、視覚障害）に対する配慮として「面接の際に、手話通訳者を配置している。」と「点字や拡大文字による試験を実施している。」があるが、両者とも 5%以下と非常に少なかった。

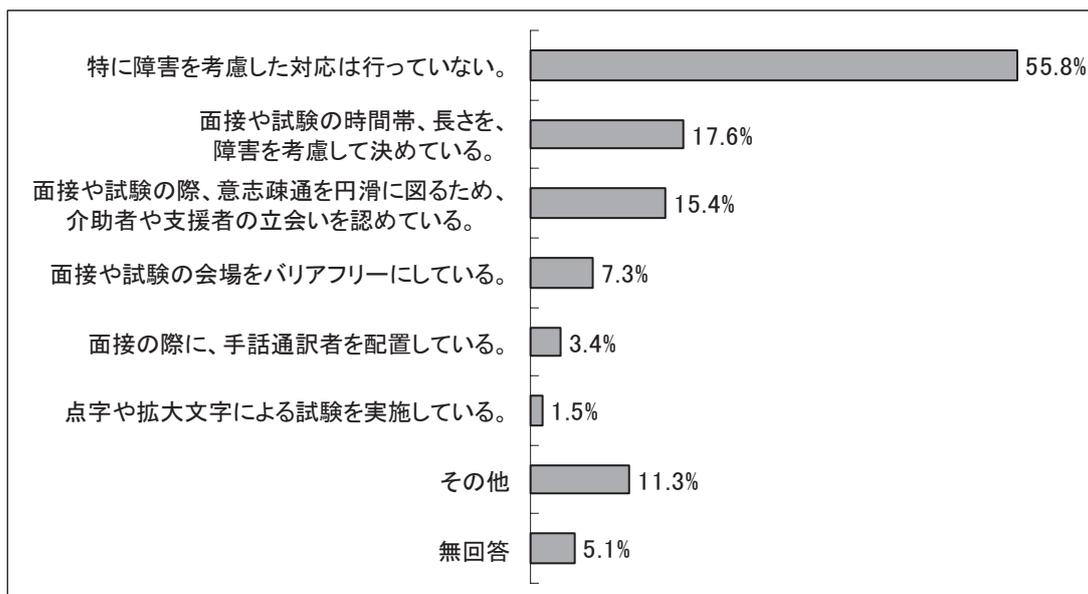


図 1-2-9 試験実施時の配慮〔問 8〕（複数回答）

4 障害者採用後の支援

障害者採用後の支援については、障害者を雇用している企業及び雇用予定のある企業に対する問いの回答である。

(1) 雇用管理に関する支援

ア 人的支援

障害者採用後の人的支援のそれぞれについて実施状況を尋ねたところ、「職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）」の実施率（実施または予定あり）が58.4%と最も高く半数を超えていた。それ以外の支援では40%前後が「職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）」「相談支援（職業生活相談員等）」であり、20%台が「移動のための支援」「コミュニケーションを円滑にする支援」であった。「職務遂行上の支援」は職場における同僚や上司など身近な者による日常的支援であるため、必然的に実施率も高くなったと思われる。なお、「移動のための支援」や「コミュニケーションを円滑にする支援」の実施率は低いけれども、障害種類によってその支援状況は異なってくると思われる。

人的支援の実施予定のない場合には、その理由を4つの選択肢から選択してもらったが、すべての支援内容において「そのような支援について必要にせまられていない」が最も多かった。また、「そ

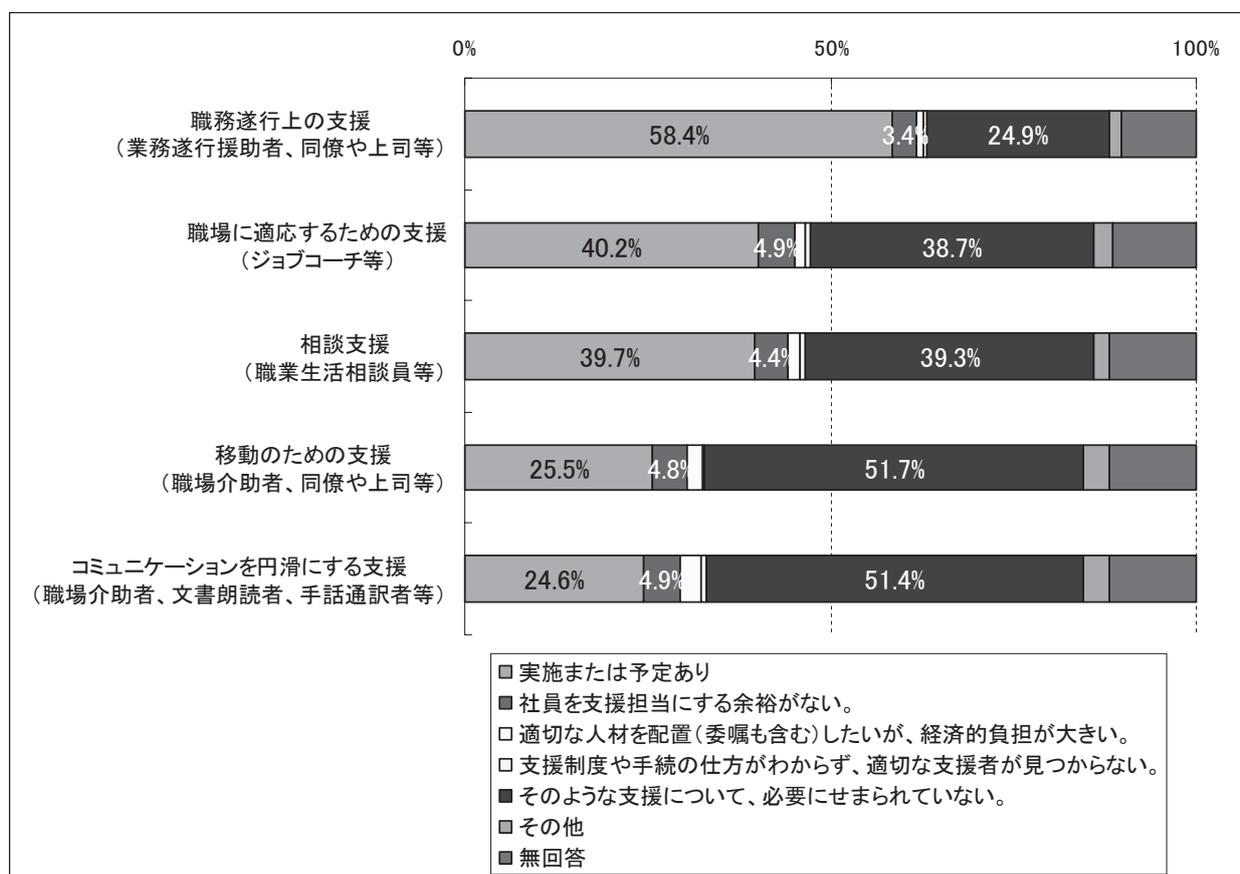


図 1-2-10 人的支援の実施状況〔問9ア〕

のような支援について必要にせまられていない」は実施率と相反しており、実施率の低い「移動のための支援」「コミュニケーションを円滑にする支援」では 50%を超えていた。このように「そのような支援について必要にせまられていない」は、「必要がないから実施していない」ということであるが、それ以外の理由は「必要はあるが、何らかの支障があって実施できない状況にある」ということで、両者は必要性についての認識が異なっている。また、「必要にせまられていない」の中には、その支援の必要性がありうる障害者を雇用していない場合も含まれていると考えられるが、ここではその割合は不明である。実施するに当たって支障のある理由については、ほとんどが 5%以下と少ない中で、「社員を支援担当にする余裕がない」が比較的多かった。

イ 業務遂行に関する支援

業務遂行に関する支援の実施状況を見ると、「能力を重視して既存職種に配置」の実施率（実施または予定あり）が 70.3%と他の支援に比べて突出しており、多くの企業が実施していることがわかった。次に実施率の高い支援として障害者の能力を活かせるように「職務内容の再設計」「業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れ」が 40%台で続いており、さらに「理解しやすいマニュアルや指示書の整備」、「関係者を含めて職務内容を検討」が 30%台であった。業務遂行に関する支援は、「能力を重視して既存職種に配置」するだけでなく、「職務内容の再設計」や「関係者を含めて職務内容を検討」など障害者にできる仕事を作り出すことに関する積極的な支援が 3 割から 5 割程度の企業で実施されていることが注目されよう。

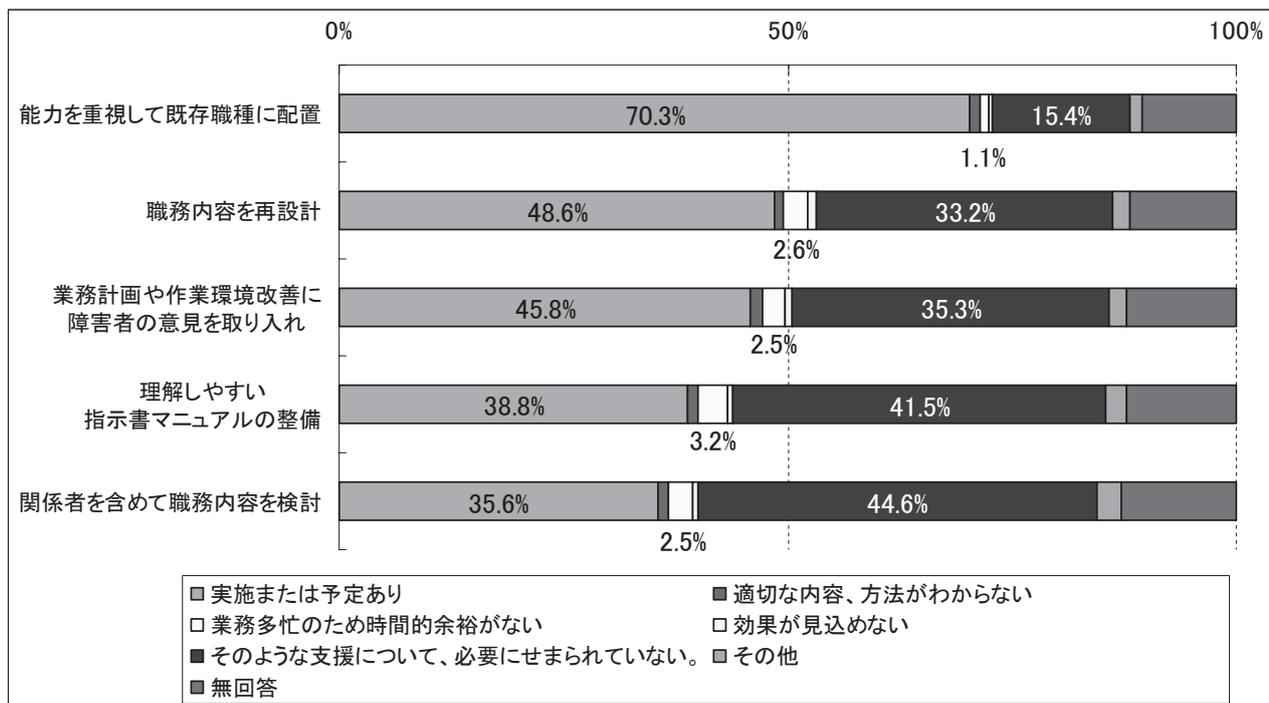


図 1-2-11 業務遂行に関する支援の実施状況〔問9イ〕

業務遂行に関する支援を予定していない理由は、すべての支援において「そのような支援について必要にせまられていない」が最も多かった。ここでも、「そのような支援について必要にせまられていない」は実施率と相反しており、実施率の低い「関係者を含めて職務内容を検討」「理解しやすい指示書、マニュアルの整備」では40%台と多かった。なお、「適切な内容、方法がわからない」「業務多忙のため時間的余裕がない」「効果が見込めない」は、支援の必要性を感じていながらもできない理由であり、すべて5%以下と少なかった。その中で、「業務多忙のため時間的余裕がない」が比較的多かった。

ウ 職業生活に関する支援

業務遂行に関する支援の実施状況を見ると、すべての支援の実施率（実施または予定あり）が半数以下であり総体的に低い結果であった。その中で「障害状況に応じたさまざまな職務形態」が43.3%と最も高く、他の支援は30%台、あるいはそれ以下であり、特に「技術革新、アクセシビリティなどの研修や勉強会の支援」「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」は10%台であった。

職業生活に関する支援を予定していない理由は、すべての支援において「そのような支援について必要にせまられていない」が最も多かった。ここでも、「そのような支援について必要にせまられていない」は実施率と相反しており、実施率の低い「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」「技術革新、アクセシビリティなどの研修や勉強会の支援」「障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会」では50%を超えていた。なお、「個々の雇用管理が大変である」「特別な支援に伴う経済的な負担が大きい」「特別な支援に伴う制約（業務の停滞、人員配置の難しさ等）が大きい」は、支援の

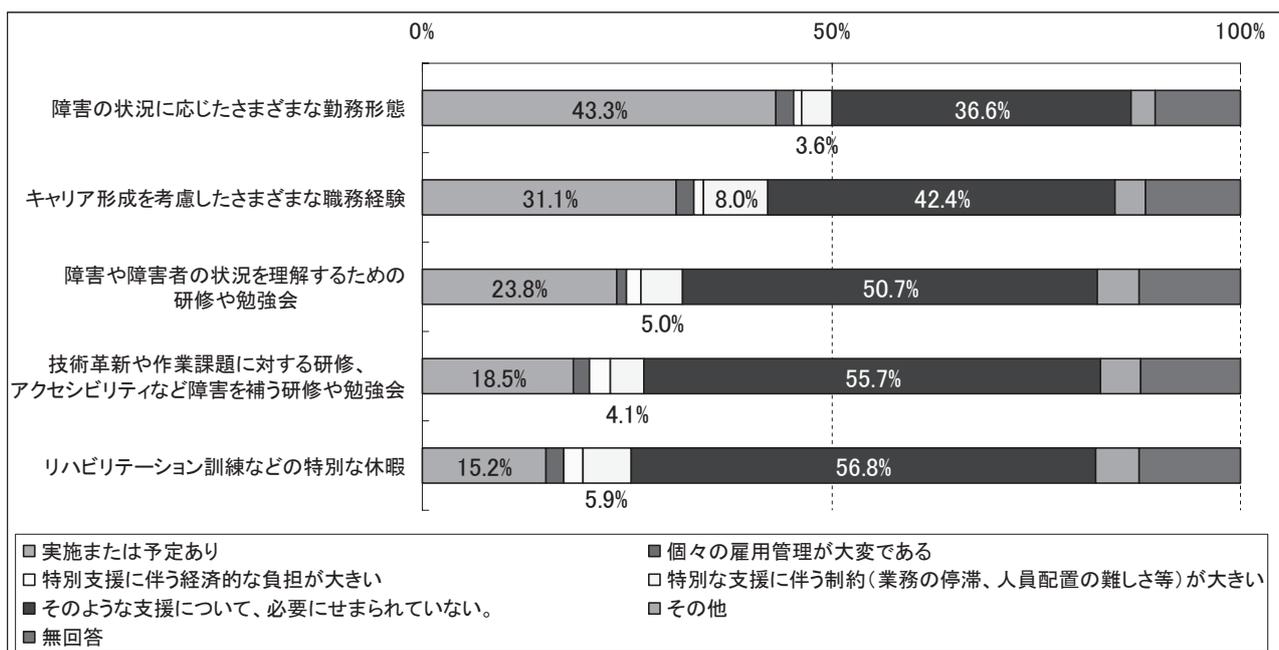


図 1-2-12 職業生活に関する支援の実施状況〔問9ウ〕

必要性を感じていながらもできない理由であるが、すべて 10%以下と少なかった。その中で、「特別な支援に伴う制約（業務の停滞、人員配置の難しさ等）が大きい」が比較的多かった。

エ 福利厚生上の支援

福利厚生上の支援の実施状況は、支援内容によって二分された。すなわち、「通院や治療、服薬の便宜」「医師、看護師、保健師などによる健康相談」などの医療上の配慮に対する実施率（実施または予定あり）は、それぞれ 62.6%、48.6%であり、多くの企業が実施していた。それに対して、「障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援」は、今まで見てきた支援の中で最も低い（7.6%）実施率であった。

こうした福利厚生上の支援の実施率を受けて、実施予定なしの理由を見ると、実施率の最も低い「障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援」においては、「そのような支援について必要にせまられていない」が 60.8%と半数を超えているが、「経済的な負担が大きい」も 11.6%と実施率（7.6%）よりも多かった。こうしたことから、「障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援」を実施している企業は 1 桁台で非常に少ないけれども、それ以上の割合の企業が経済的な負担のために実施できないということであり、潜在的な必要性は少なくはないと思われる。

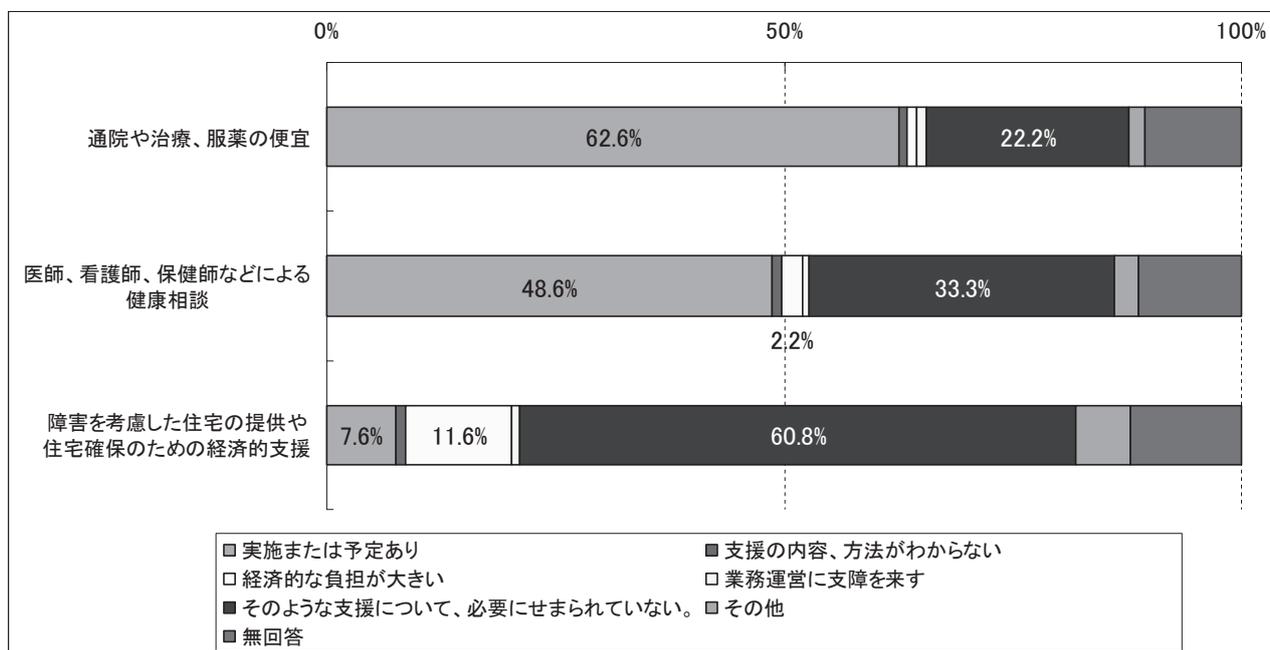


図 1-2-13 福利厚生上の支援の実施状況〔問9エ〕

(2) 職場環境整備に関する支援

職場環境整備については、主な障害を想定した具体的な整備状況について、当該障害者を雇用している企業に対する実施状況を尋ねたので、調査結果の集計は当該障害者を雇用している企業別に行った。

当該障害者を雇用している企業の内訳は、視覚障害者を雇用している企業が 237 社、以下、聴覚障害者が 366 社、肢体不自由者が 864 社、内部障害者が 666 社、知的障害者が 298 社、精神障害者が 225 社であった。

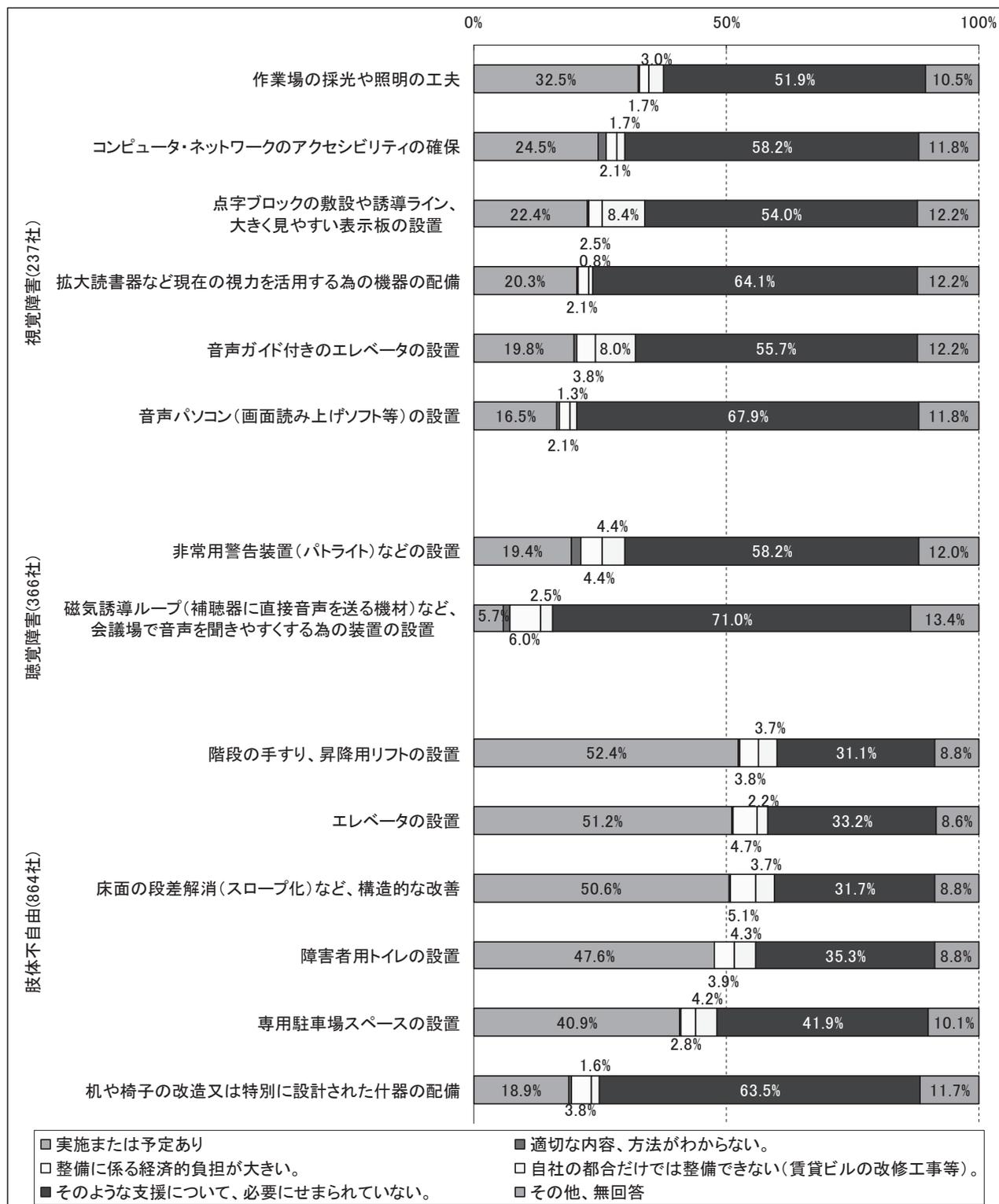


図 1-2-14 当該障害に対する職場環境整備の実施状況(1)[問 10]

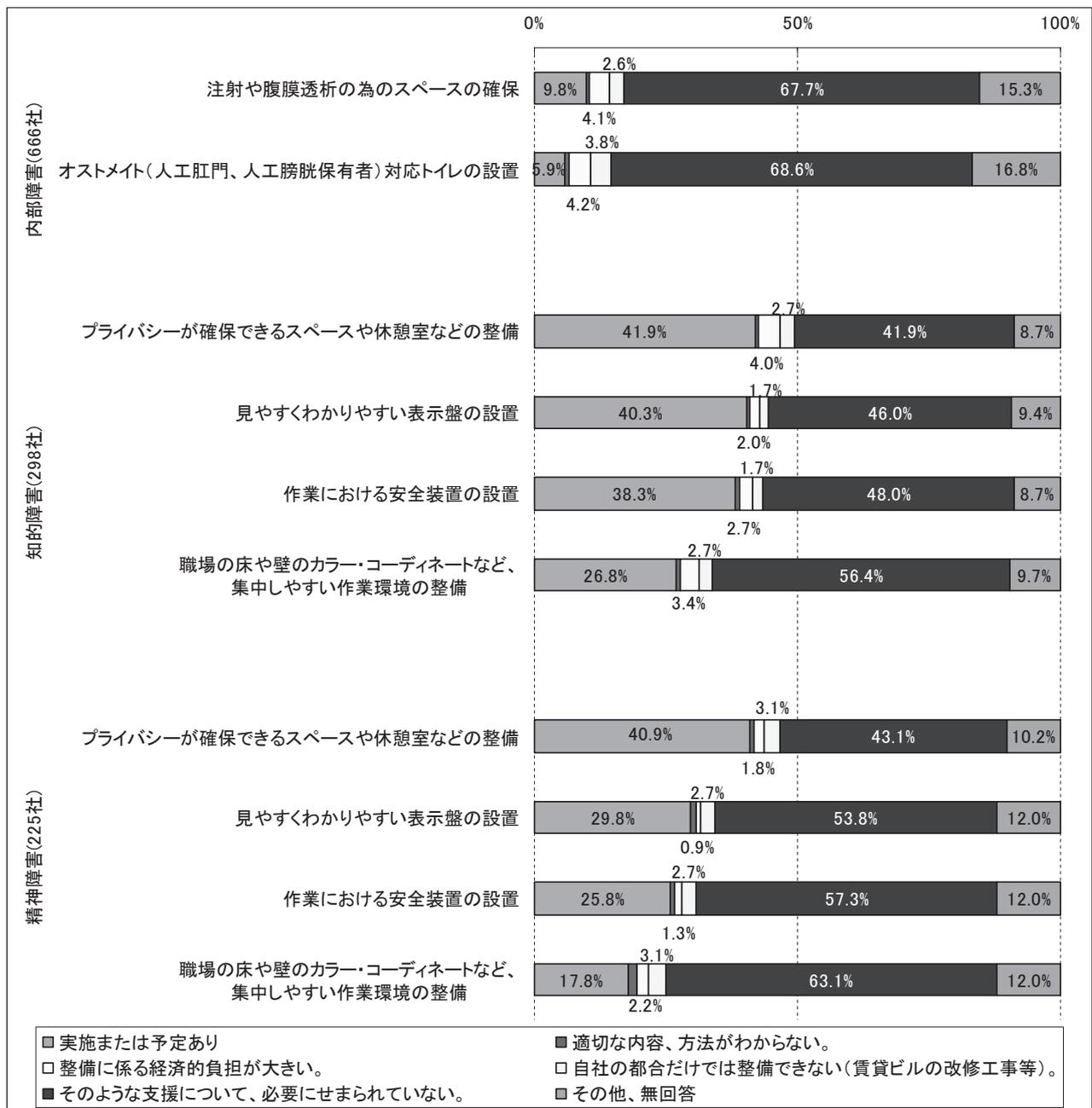


図 1-2-15 当該障害に対する職場環境整備の実施状況(2)[問 10]

当該障害者に対する職場環境整備の各々を見ると、肢体不自由者、視覚障害者、知的障害者、精神障害者を対象とした職場環境整備の実施率（実施または予定あり）が総体的に高かった。中でも、肢体不自由者を対象とした職場環境整備の実施率が最も高く、50%を超えているものが多く見られた。他の知的障害者、精神障害者、視覚障害者を対象とした整備状況は高くとも40%台、あるいは30%台であった。一方、聴覚障害者、内部障害者を対象とした職場環境整備の実施率は、一番高いものでも10%台にとどまっており、ほとんどが10%以下という状態ですべてにわたって低かった。

今度は職場環境整備に関して、実施予定なしの理由を見てみよう。全体的には、「そのような支援について、必要にせまられていない。」という理由が最も多かった。特に実施率の低い聴覚障害者や内部障

害者を対象とした職場環境整備が顕著であり、その割合は70%近くにも達していた。こうしたことを踏まえると、聴覚障害者や内部障害者に対する職場環境整備については、特別な配慮の必要性を認めていない場合がほとんどであり、障害のない従業員と同様の対応がとられていると考えられる。反対に実施率の高い肢体不自由者では、「そのような支援について、必要にせまられていない。」の割合は30%台と低い。

また、「適切な内容、方法がわからない。」「整備に係る経済的負担が大きい。」「自社の都合だけでは整備できない。」は、それぞれの整備について必要性を認識しながらも実施困難な理由であるが、これらを理由に挙げた企業は非常に少なかった。こうした中で、大規模な施設・設備の改善を要する職場環境整備（「点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置」「音声ガイド付きのエレベータの設置」「エレベータの設置」「床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善」）では、経済的負担に併せて自社の都合だけでは整備できないという理由が5%から8%と比較的多いことが特徴的であった。

以上のような全体的傾向を踏まえて、当該障害者を対象としたそれぞれの職場環境整備について具体的に見ていこう。

ア 視覚障害者を対象とした職場環境整備

視覚障害者を雇用している企業（237社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、最も回答が多かったのは「作業場の採光照明の工夫」で32.5%を占めた。その他「コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保」、「点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きくて見やすい表示板の設置」、「拡大読書器など現在の視力を活用する機器の配備」がいずれも20%台、「音声ガイド付きのエレベータの設置」、「音声パソコン（画面読み上げソフト等）の設置」が10%台であった。

イ 聴覚障害者を対象とした職場環境整備

聴覚障害者を雇用している企業（366社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、「非常用警告装置（パトライト）などの設置」が19.4%であった。その他「磁気誘導ループ（補聴器に直接音声を送る機材）など、会議場で音声を聞きやすくするための装置の設置」は5.7%と少なかった。

ウ 肢体不自由者を対象とした職場環境整備

肢体不自由者を雇用している企業（864社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、半数を超えていたのは「階段の手すり、昇降用リフトの設置（52.4%）」、「エレベータの設置（51.2%）」、「床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善（50.6%）」であった。

次いで「障害者用トイレの設置（47.6%）」、「専用駐車場スペースの設置（40.9%）」が40%台で続き、「机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備（18.9%）」はこの分野では少なかった。このように、肢体不自由者を対象とした職場環境整備は、半数を超えて実施しているものが多く、他の障害者を対象とした職場環境整備に比べて最も多かった。

エ 内部障害者を対象とした職場環境整備

内部障害者を雇用している企業（666社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、「注射や腹膜透析の為のスペースの確保」が9.8%、「オストメイト（人工肛門、人工膀胱保有者）対応トイレの設置」は5.9%であり、いずれも10%未満で少なかった。

オ 知的障害者、精神障害者を対象とした職場環境整備

知的障害者を雇用している企業（298社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、実施の回答が最も多かったのは「プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備（41.9%）」であり、次いで「見やすくわかりやすい表示盤の設置（40.3%）」でいずれも40%台であった。その他「作業における安全装置の設置（38.3%）」、「職場の壁のカラーコーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備（26.8%）」であった。

カ 精神障害者を対象とした職場環境整備

精神障害者を雇用している企業（225社）に対し、当該障害者を対象とした職場環境整備の実施状況を尋ねたところ、全体的な傾向は先の知的障害者と同様であるが、それぞれの実施状況が幾分少なかった。実施の回答が最も多かったのは、「プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備（40.9%）」であり、次いで「見やすくわかりやすい表示盤の設置（29.8%）」であった。その他「作業における安全装置の設置（25.8%）」、「職場の壁のカラーコーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備（17.8%）」であった。

(3) 公的援助

障害者を雇用している企業（1,137社）に対して公的援助の利用状況を聞いたところ、「1つも利用せず（いずれの援助にも回答なし）」が70%近くであり、ほとんどの企業が公的援助を利用していなかった。実際に利用している公的援助では、「特定求職者雇用開発助成金」が最も多いが、それでも20%台であった。次に「障害者雇用継続助成金」「障害者介助等助成金」が5%台、「障害者作業施設設置等助成金」が3%台と続き、それ以外の公的援助は1%台又はそれ以下であった。このような背景には、過去の調査結果（障害者職業総合センター、2010）から、支給要件に該当しない障害者を雇用、手続きが煩雑、利用の仕方や窓口が不明などの理由があると考えられる。

表 1-2-5 公的援助の利用状況〔問 11〕(複数回答)

公的援助	回答数	割合 (/1137)
1 特定求職者雇用開発助成金	246	21.6%
2 職場適応訓練・短期職場適応訓練	14	1.2%
3 障害者雇用継続助成金	57	5.0%
4 障害者作業施設設置等助成金	44	3.9%
5 障害者福祉施設設置等助成金	8	0.7%
6 障害者介助等助成金	64	5.6%
7 職場適応援助者助成金	10	0.9%
8 重度障害者等通勤対策助成金	23	2.0%
9 重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	2	0.2%
10 障害者能力開発助成金	3	0.3%
11 税制上の優遇措置	18	1.6%
12 重度障害者雇用促進融資制度	0	0.0%
13 その他	45	4.0%
1つも利用せず(いずれの援助にも回答なし)	746	65.6%

障害者雇用企業(1,137社)のみ

5 障害者雇用上の支援に対する自己評価

障害者雇用における各種支援について、採用時の支援、雇用管理、職場環境整備の3つの分野に分けてそれぞれの自己評価を聞いたところ、全体的には「まあまあできていると思う」が最も多く40～50%であった。次に、「あまりできていないと思う」が20%前後であり、これらを合わせると各分野とも70%近くを占めていた。

支援分野別に見ると、自己評価が最も高かったのは雇用管理であり、「十分できていると思う（10%）」、「まあまあできていると思う（52.1%）」を合わせると60%を超えた。次に職場環境整備であり、「十分できていると思う（7.3%）」、「まあまあできていると思う（47.3%）」を合わせると50%を超えた。最も評価が低いのは採用時の支援であり、「十分できていると思う（5.5%）」、「まあまあできていると思う（41.8%）」を合わせても50%にとどかなかった。また、「不十分であると思う（12.4%）」の割合も、3分野の中で採用時の支援が一番多かった。

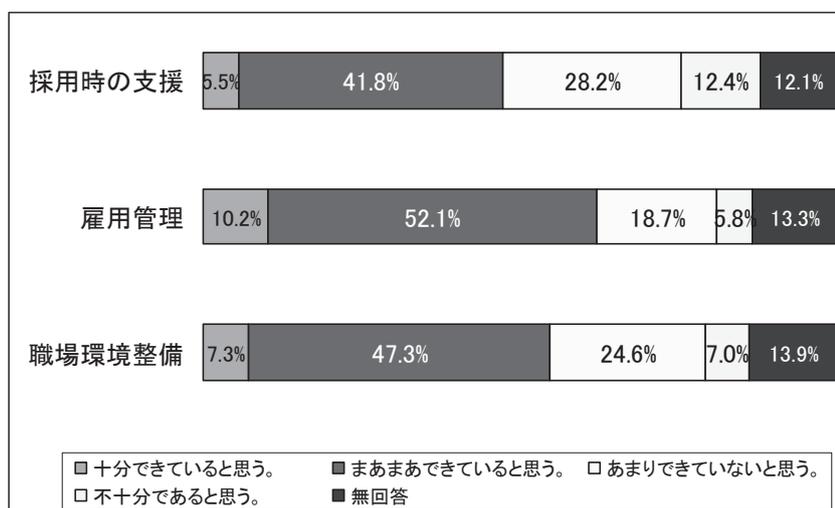


図 1-2-16 障害者雇用上の支援に対する自己評価〔問 12, 13〕

6 障害者雇用上の必要な支援

障害者を雇用する場合に必要な支援について聞いたところ、回答の多い順に「障害者に対する支援に必要な経済的負担を軽減する為の援助（助成金など）」が 27.4%、「障害の種類・程度に応じた支援の在り方、具其他的な事例を盛り込んだ事例集」が 23.9%、「障害者の担当する業務を中心として、障害者が働く場合の支援についてまとめたマニュアル、パンフレット」が 12.2%、「障害者に対する支援について相談に乗ってくれる専門家あるいは専門機関のサービス」が 11.9%、「障害者雇用と関連分野に関する相談・調整窓口の設置」が 9.9%であった。

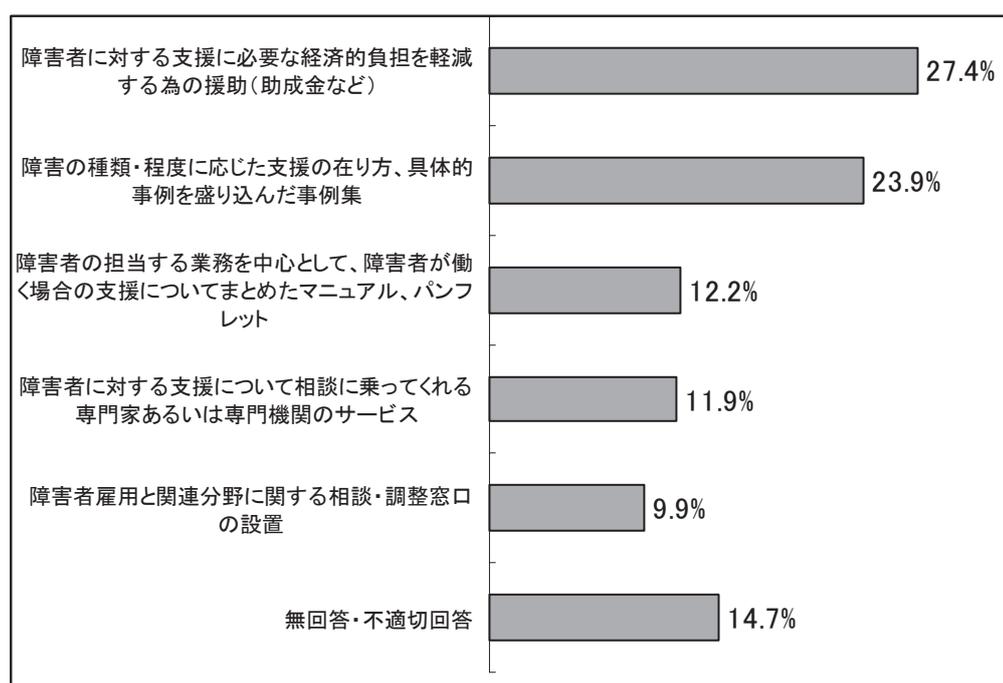


図 1-2-17 障害者雇用上の必要な支援〔問 14〕

【文献】

障害者職業総合センター：企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究、「調査研究報告書」No.94, p67 (2010)

第3節 アンケート調査結果の分析

アンケート調査結果から事業主が提供する各種支援内容を3つの領域（障害者採用時の支援、雇用管理に関する支援、職場環境整備に関する支援）に分け、これらの実態を把握するために、各種支援に影響を及ぼすと思われる要素（企業規模、障害種類、雇用率、業種、各種助成金の利用、必要な支援）との関係を見ていく（図1-3-1）。さらに、これらの結果を整理し、顕著な違いのある支援に着目して、その背景や理由を検討していく。こうした検討を通して、障害者雇用に当たって事業主が提供するさまざまな支援の実態を明らかにしたい。

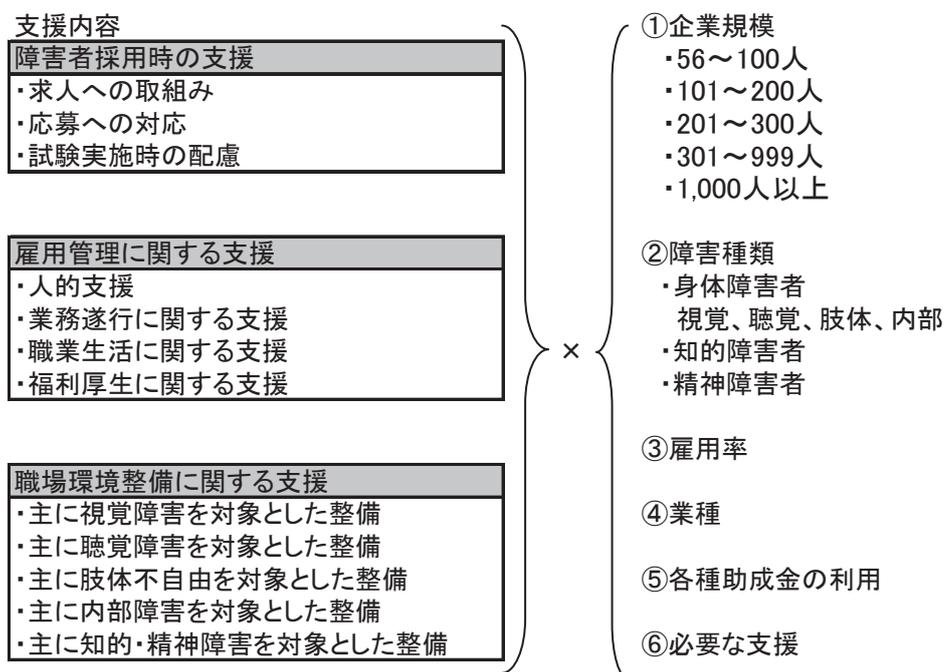


図1-3-1 調査結果の分析の視点

事業主が提供する3領域の支援と、これらに影響を及ぼすと思われる各要素の関係を整理したところ、「障害者採用時の支援」については、企業規模との関係が、「雇用管理に関する支援」及び「職場環境整備」については障害種類との関係が顕著な違いとしてあらわれた。こうした結果を踏まえ、「障害者採用時の支援」の領域においては、企業規模との関係を中心に、その他関係する要素を織り込んで検討していくこととする。また、「雇用管理に関する支援」及び「職場環境整備」の領域においては、障害種類との関係を中心に、その他関係する要素を織り込んで検討していくこととする。なお、企業規模、障害種類以外との関係は、巻末資料にクロス集計結果を掲載しているので参照願いたい。

1 障害者採用時の支援状況

障害者採用時の支援状況については、前節に示したアンケート調査結果の中から、企業規模に注目して各種支援の実態との関係を検討していくこととする。

(1) 求人への取組み

求人への取組みについて、企業規模別にクロス集計した結果を図 1-3-2 に示す。この図から企業規模で顕著な差が見られる支援項目は、①「障害者の求人について考えたことはない」、③「障害の有無によって自社独自の区別を設けている」、④「障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる」の 3 つであった。これらの中で、①の割合は、企業規模が小さくなるほど多く、一方、③、④については、企業規模が大きくなるほど多くなっていた。また、「障害の有無で求人に区別を設けていない」は、企業規模によって顕著な差は見られないが、ほとんどの企業規模（1,000 人以上の大企業を除く）において、その占める割合は 40%台と最も多かった。

以上のことから、全体的には障害の有無で求人に区別をしていない場合が多いが、③や④のように障害を意識した特別な措置を講じている企業は企業規模が大きくなるほど多くなっていることが明らかになった。特に 200 人を境として急激な変化を生じていることから、納付金対象企業（200 人を超える企業、平成 22 年 7 月 1 日より実施）であるか否かの影響が反映されているようである。つまり、雇用率

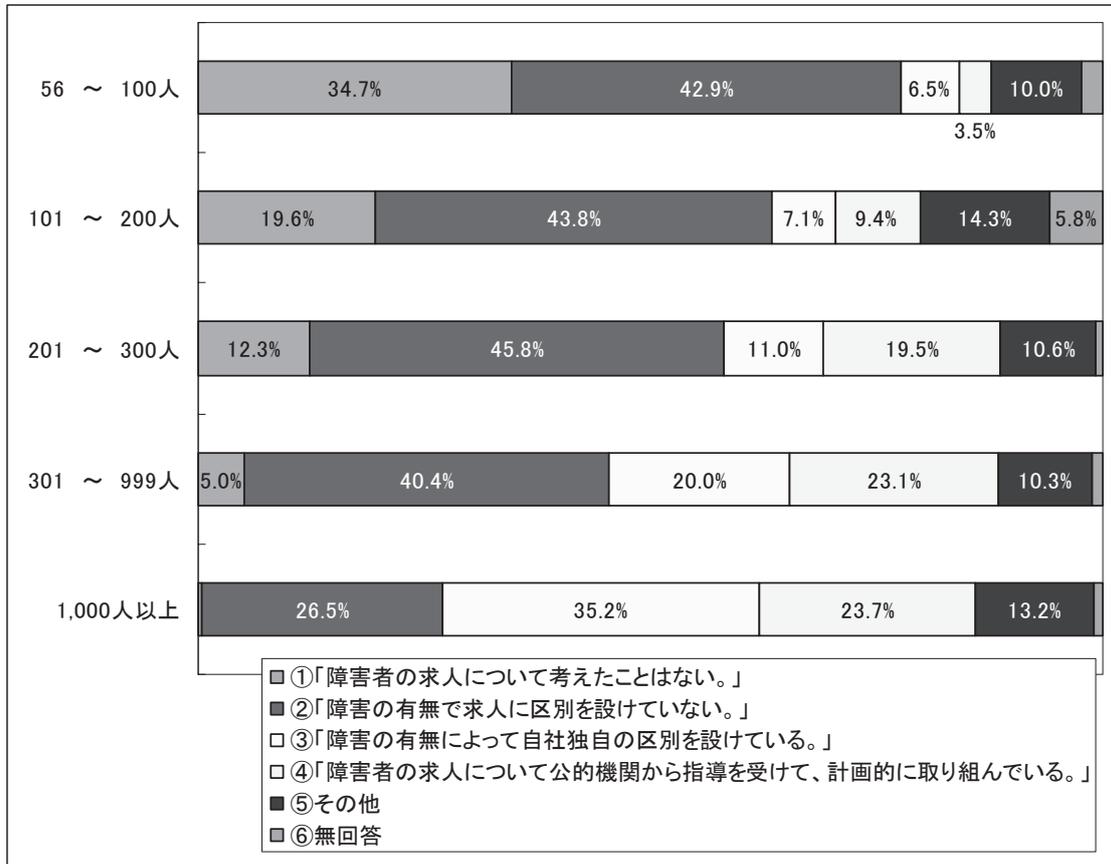


図 1-3-2 企業規模と求人への取組み

の達成を意識した対応として障害者のための採用枠を設けていると思われる。これは過去の調査結果(障害者職業総合センター, 2006a)の障害者採用方針を見ても、納付金対象企業は法定雇用率以上を目指すが、納付金の対象外とされている企業では平均的な雇用率で何とか凌いでいきたいということからも察することができる。

(2) 応募への対応

障害者が求人に応募してきた場合の対応(障害状況の把握、面接や筆記試など)について、企業規模によってどのような特徴があるのかを検討する。

ア 障害状況の把握について

障害状況の把握について企業規模によって顕著な差が見られたのは、①「障害状況については本人の申告に任せている」、②「本人の申告の他、障害に関する書類(障害者手帳、主治医の意見書等)を求めている」の2つであった。①は企業規模が小さくなるに従ってその割合が多くなり、②は企業規模が大きくなるに従ってその割合が多くなった。こうした変化の中でも、①に比べて②の変化が激しく、特に企業規模200人を境として②の占める割合は急増し、201~300人では54.7%、301~999人

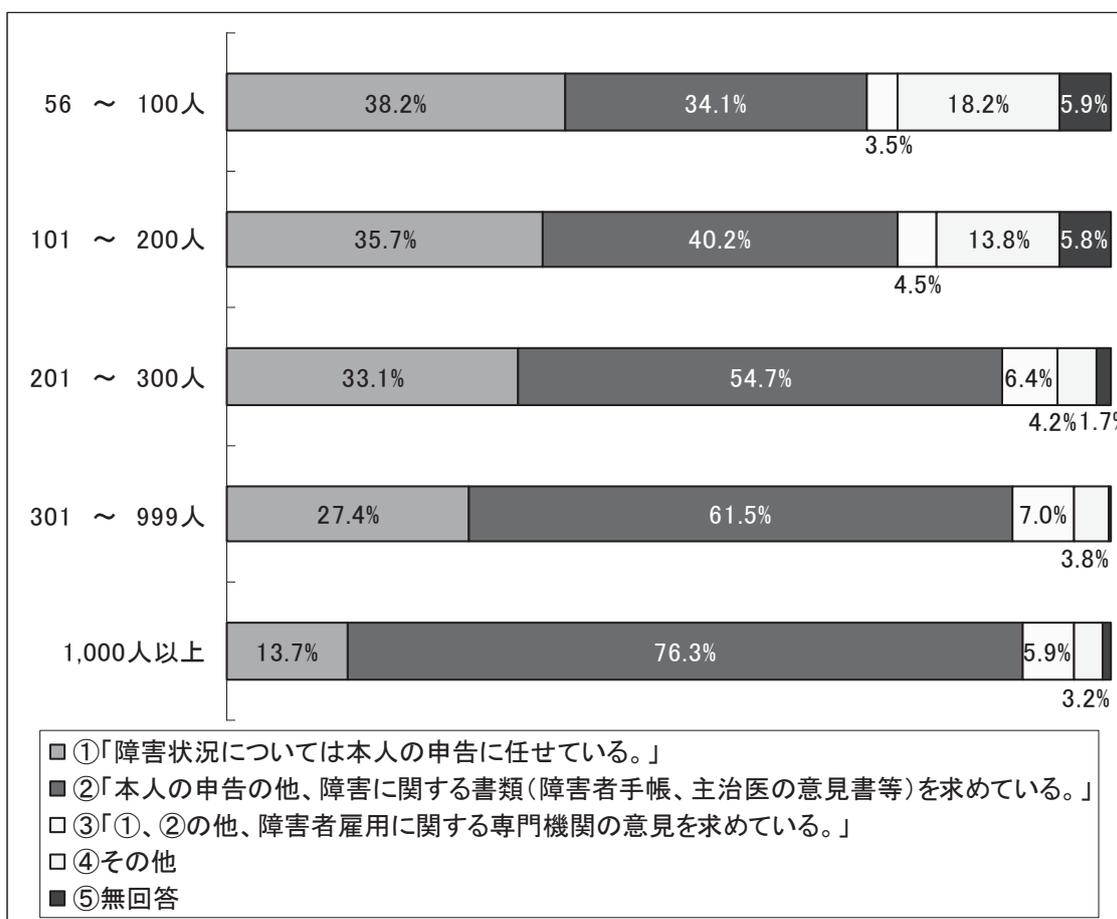


図 1-3-3 企業規模と障害状況の把握

人では 61.5%、1,000 人以上では 76.3%に上った。また、「①、②の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている」は、企業規模によって差は見られず、全体的に少ない割合であった。こうした 200 人を境とした大きな変化は、納付金対象企業か否かに合致しており、雇用率の算定や納付金との関わりで、本人の申告に任せるのではなく障害に関する書類での確認を必要としていると考える。

イ 面接や筆記試験などについて

面接や筆記試験などの対応については、①「一般の応募者と同様に面接等を実施している」が企業規模に依らずに最も多く、58.0%から 76.3%と大半を占めていた。反面、②「特別の日時、場所、方法（点字試験、手話通訳等）を定めて、個別に実施している」という障害を考慮した対応は、企業規模 200 人を境に顕著な差が見られた。つまり、201 人以上の企業規模になると②の占める割合がそれまでの 5%台から 14.4%と急に多くなり、規模が大きくなるにつれて更に多くなり、1,000 人以上の規模では 35.2%にも上った。このように全体に占める割合は決して多くはないが、規模間の顕著な差は注目に値する。

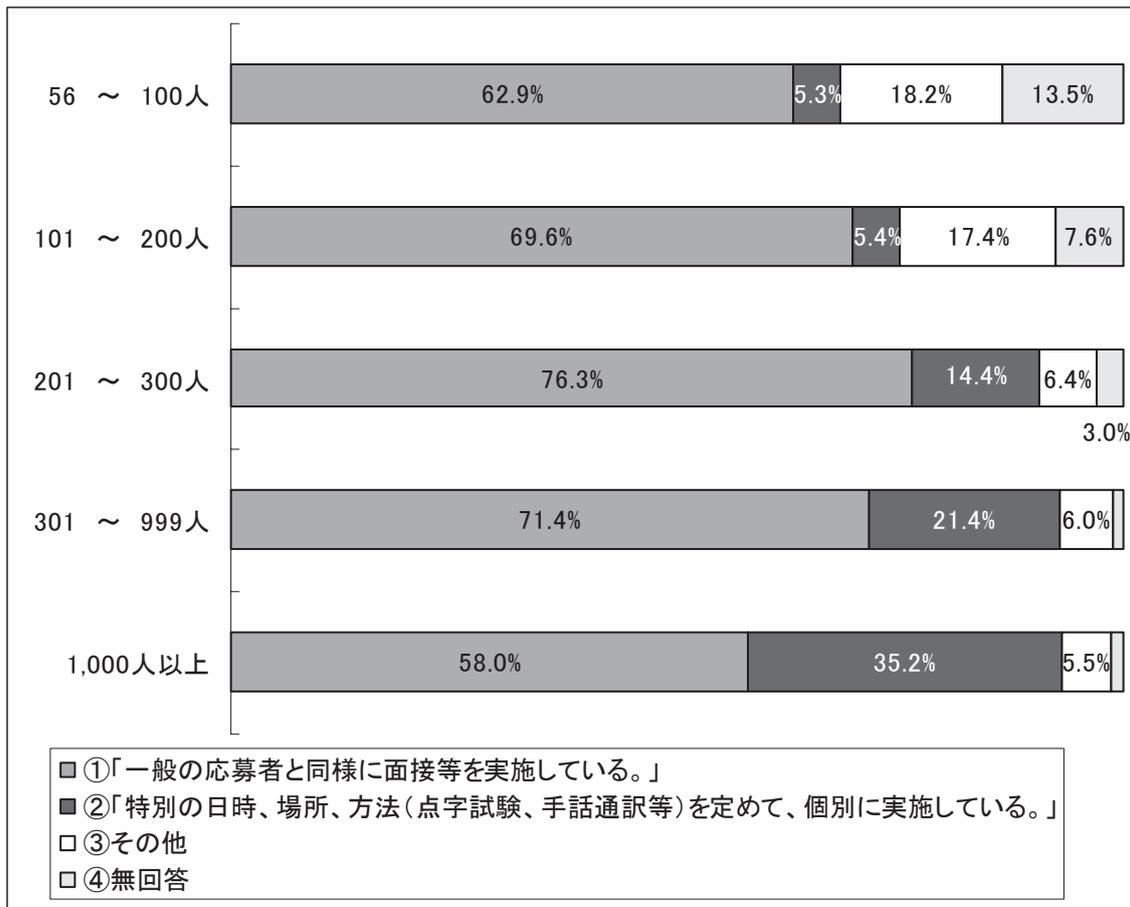
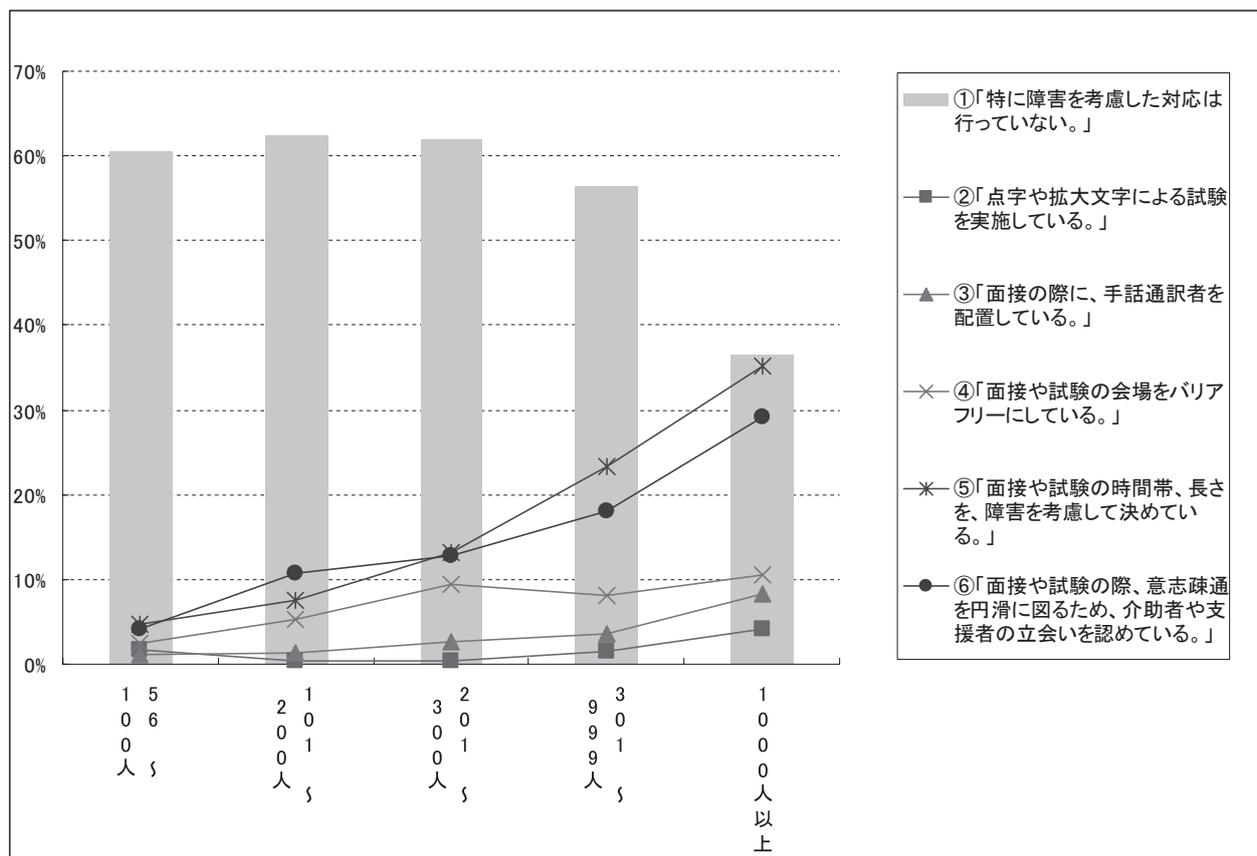


図 1-3-4 企業規模と面接や筆記試験などの実施方法

ウ 試験実施時の配慮

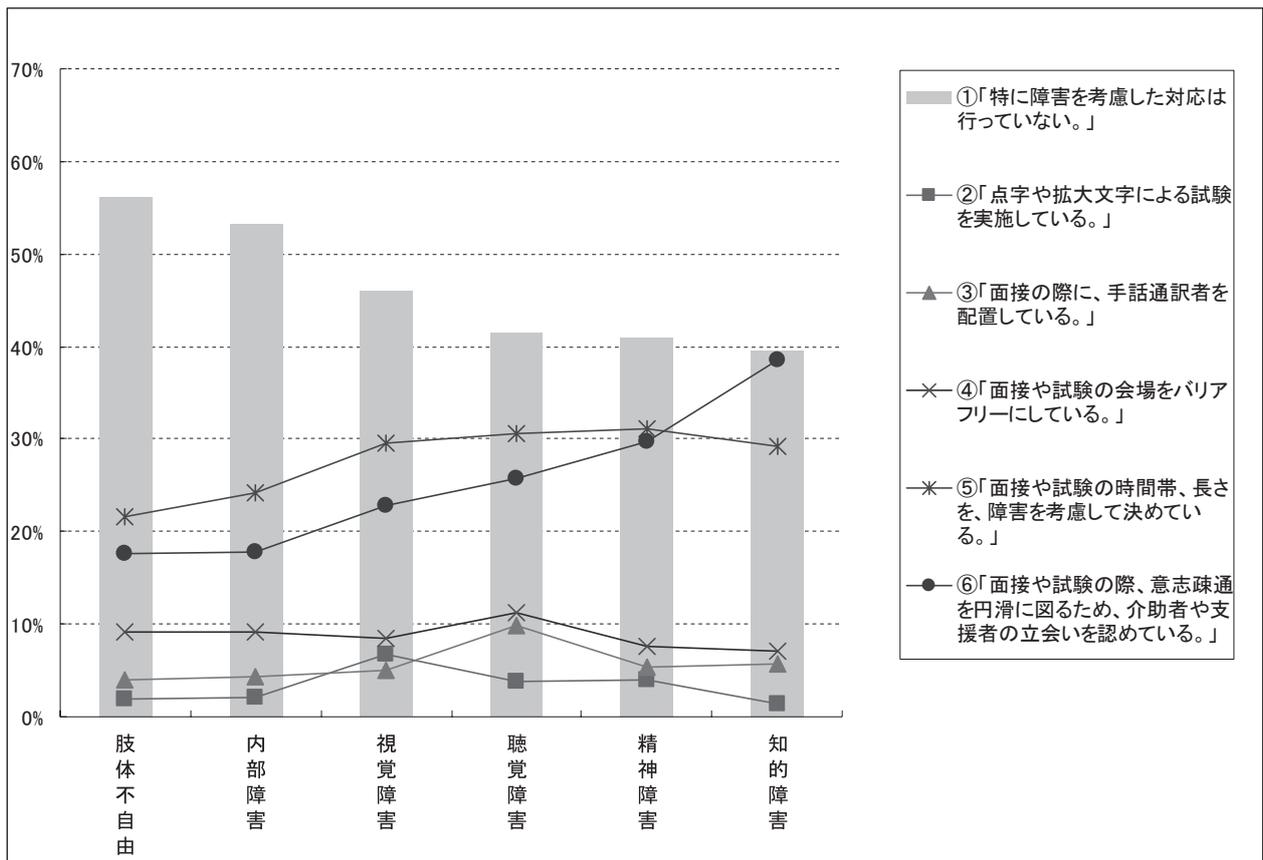
先の面接や筆記試験について特別な配慮をしていると回答した企業は企業規模が大きくなるほど多かったが、それに関連して試験実施時の配慮を具体的に尋ねた結果を企業規模別にあらわしたのが図 1-3-5 である（複数回答）。①「特に障害を考慮した対応は行っていない。」が全体的に多く、1,000 人以上の規模を除いて半数を超えている。反面、具体的な配慮状況を見ると、規模が大きくなるほど試験実施時の配慮の割合が多くなっている。こうした傾向の中で、②「点字や拡大文字による試験を実施している。」、③「面接の際に、手話通訳者を配置している。」、④「面接や試験の会場をバリアフリーにしている。」は規模間の差は緩やかであり、⑤「面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。」、⑥「面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。」は差が顕著である。また、⑤、⑥はどの企業規模においても全体的に実施率は高い。こうしたことから、障害者採用時の試験に際しては、試験時間の配慮と介助者や支援者の立会いが中心であることがわかった。



(複数回答)

図 1-3-5 企業規模と試験実施時の配慮

ところで、②、③は情報媒体に対する配慮であるが、これは情報障害である視覚障害や聴覚障害に対する支援を想定した選択肢である。すなわち、②が視覚障害者への対応、③が聴覚障害者への対応であるが、両者とも実施している割合は企業規模にかかわらず10%未満と低く、情報障害への対応はあまり行われていない結果である。これを確かめるために、障害種類と試験実施時の配慮(図 1-3-6)を見てみよう。情報媒体に対する対応は②、③であり、これを障害種類別に見ると、②の点字や拡大文字の配慮は視覚障害が、③の手話通訳者の配置は聴覚障害が他の障害に比べて最も高くなっている。こうした傾向は一応それぞれの情報障害への対応と考えられる。しかし、その差は5ポイントにも満たない微々たるものであり、しかも実施率自体が10%以下と低いので、やはり情報障害(視覚障害、聴覚障害)に対して情報媒体(点字、拡大文字、手話等)の配慮はあまり行われていないといえよう。その他の支援状況を見ると、企業規模別に見た場合よりも差が小さく、障害種類別の配慮の違いは⑥を除いてあまりないようである。⑥は意思疎通を円滑に図るための支援であり、聴覚障害、精神障害、知的障害に対する実施率が比較的高い。これらの障害はいずれも対人関係やコミュニケーションに課題があることによるものとする。



(複数回答)

図 1-3-6 障害種類と試験実施時の配慮

2 雇用管理(人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生)に関する支援状況

雇用管理に関する支援状況については、前節で示したアンケート調査結果の中から、障害種類に注目して各種支援の実態との関係を検討していくこととする。

支援項目(人的支援、業務遂行、職業生活、福利厚生、職場環境整備)と、障害種類(視覚、聴覚、肢体不自由、内部、知的、精神)との関係を検討するに当たり、「当該障害を雇用している企業の各支援の実施率」と「障害者を全く雇用していない企業も含めた全企業における各支援の実施率(加重平均)」とを比較しながら全体的な傾向を見ていく⁽¹⁾。

次に実施率の高い障害種類を中心に、当該障害のある従業員を雇用している企業と雇用していない企業との各種支援状況の差分から障害別の支援の特徴を見ていく。この差分(実施率の差)が大きい場合は、当該種類の障害者を雇用することに伴ってその支援が必要になる可能性も大きいと見なすことができ、小さい場合は障害のない従業員と同様の対応と考えられる。ただし、差分は複数種類の障害を含んだ結果であるために、当該障害の特性として判断するには十分とはいえない場合がある。そこで、差分だけでは判断が困難であるケースについては、更に障害程度(重度か否か、中軽度、雇用なし)や他の障害との重複を考慮したクロス集計によって検証していくこととする⁽²⁾。

(1)人的支援

人的支援に関する各種支援の実施率を図 1-3-7 に示す。図において折れ線グラフは障害種類別の実施率を、棒グラフは障害者雇用の有無にかかわらず回答企業における全体の実施率を示している。全体の実施率では、「職務遂行上の支援」が 58.4%で半数を超えているが、他の支援は半数以下である。特に、「コミュニケーションを円滑にする支援(24.6%)」、「移動のための支援(25.5%)」は 30%未満で実施率は低い。

また、障害種類別の実施率を見ると、比較的高い群と低い群に分かれる。実施率が高い群は知的障害、精神障害、聴覚障害、視覚障害であり、その中で視覚障害はいくぶん小幅である。実施率が低い群は肢体不自由、内部障害である。(なお、この傾向は後述する他の支援でも同様であり、雇用管理全般にわたって実施率が小さくなっている。)

実施率の最も高い「職務遂行上の支援」では、実施率の高い群と低い群のいずれもが半数を超えており、最も実施しやすい支援内容であると考えられる。次に実施率の高い「職場に適応するための支援」では、知的障害の実施率が最も大きく、次いで精神障害、聴覚障害、視覚障害と続いており、各障害によって実施率が段階的に散らばっている。「相談支援」については、実施率の高い群は 50%を超えているが実施率の低い群は 50%未満とはっきりと分かれている。「コミュニケーションを円滑にする支援」、「移動のための支援」については、実施率の高い群と低い群に分かれているものの、すべて 50%未満にとどまっている。

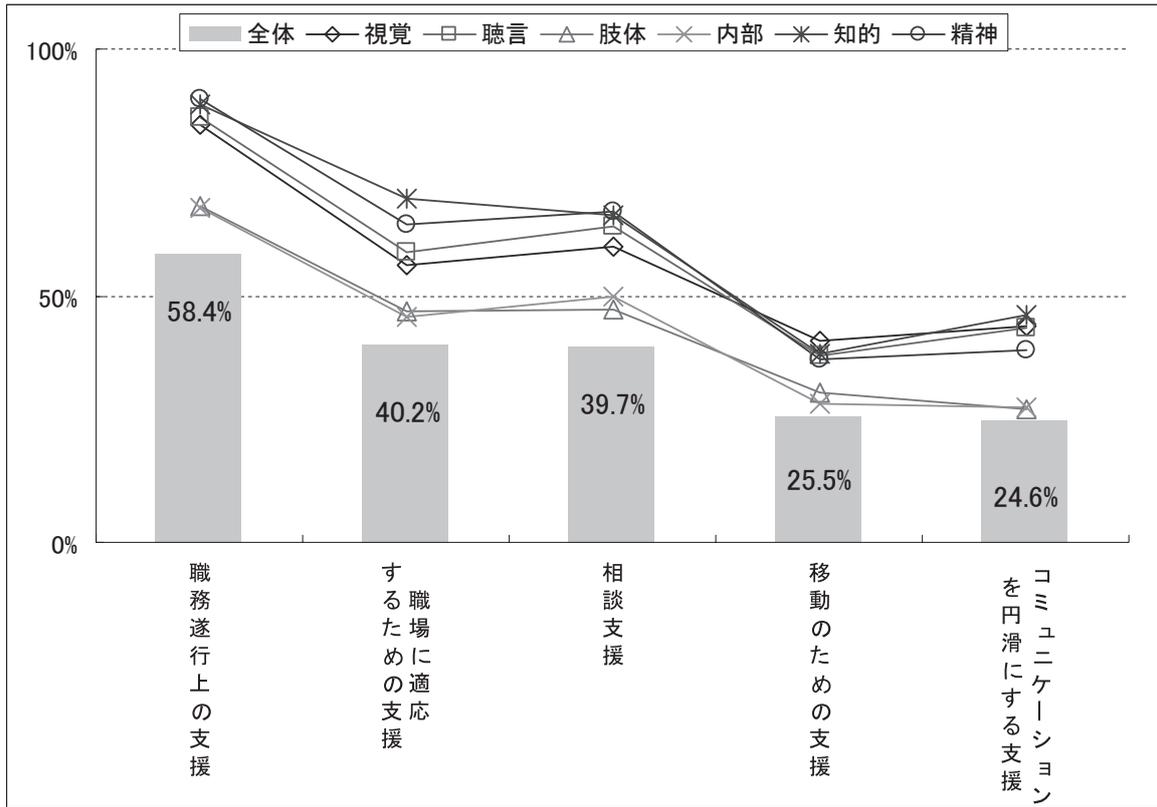


図 1-3-7 人的支援に関する障害種類別の実施率

次に、当該障害者を雇用している企業について、障害程度（重度か中軽度）や他の障害との重複を考慮しながら各障害に対する支援の特徴を検討していく。図 1-3-8 は障害程度（重度も雇用、中軽度のみ）別の実施率と、当該障害なしの実施率とを比較したものである。障害程度別の実施率と当該障害なしの実施率を結んだ棒線は、当該障害者を雇用している企業と雇用していない企業の実施率の差分をあらわしている。特に、障害特性に応じた特徴として、視覚障害は「移動のための支援」に関して、聴覚障害は「コミュニケーションを円滑にする支援」に関して、知的障害は「職場に適応するための支援」に関してそれぞれ最も大きな差分を示している（精神障害は特に顕著な差分が見られないので割愛する）。

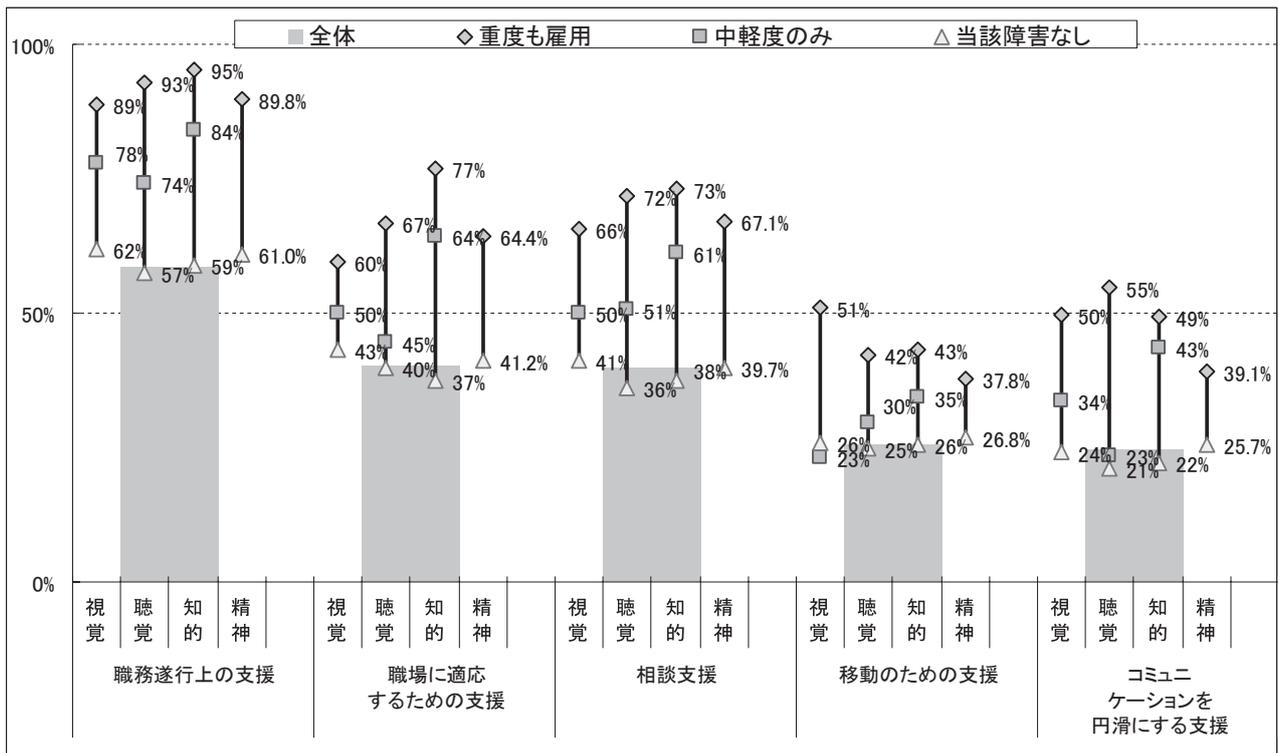


図 1-3-8 人的支援に関する障害程度別の実施率

ア 視覚障害

視覚障害者に対する各種支援において、他の障害者に比べて最も顕著な違いは「移動のための支援」である。すなわち、「移動のための支援」は全体の実施率が低い中で、視覚障害の差分が突出して大きい。特に、重度と当該障害なしとの差分は 25 ポイント（51%－26%）であるのに対して他の障害は 10 ポイント台である。また、視覚障害の中軽度と当該障害なしとの差分はほとんどない。この結果から、重度の視覚障害者の雇用が「移動のための支援」に強く影響しており、単に視覚障害者を雇用しているか否かよりも、障害程度が重度であることが最も強く影響していることが示された。この背景には、見えないことによる活動範囲や機動性の制限という問題があり、そのために移動や安全面に対する配慮が必要であると考えられる。

次に差分の大きいのは「コミュニケーションを円滑にする支援」であり、重度と当該障害なしとの差分が大きいの中軽度との差分もある。視覚障害者の就労を困難にしている要因として、前述の移動の問題の他に情報処理に関する問題が挙げられるが、仕事との関わりでは文字処理の問題がある。この文字処理の問題も視力状態（全盲か弱視か）などによって異なっており、それぞれに応じた対応が必要である。それぞれの状況に応じた文字処理の補助機器やソフトの設置が望まれるが、実際の場合では技術的支援だけでは限界があり、これを補うために職場介助者などの人的支援も必要である。こうしたことを踏まえると、重度、中軽度ともそれぞれの状況に応じた情報保障として人的な支援が必要であると考えられる。

さて、視覚障害者に対する支援の特徴として「移動のための支援」と「コミュニケーションを円滑

にする支援」を見てきたが、両者とも視覚障害に必要な配慮であると考えられるが、その実施率は重度障害で51%、50%となっており、特に高いとはいえない。その要因はどこにあるのだろうか。視覚障害は視力の程度（全盲、弱視）や受障時期（出生時、中途）によって、さまざまな障害状況を有している。こうした多様な障害状況が視覚障害と仕事との関わりをわかりにくくしており、ひいては支援の仕方もわかりにくくしていることが一因と考える。

イ 聴覚障害

聴覚障害者に対する人的支援は、「移動のための支援」を除いて全般的に当該障害者の雇用あり（重度も雇用、中軽度のみ）と、当該障害者の雇用なしとの差分が大きい。それらの中で他の障害と比べて最も差分の大きいのは、「コミュニケーションを円滑にする支援（筆談、手話等の対応）」である。聴覚障害者は、聞こえないことから仕事を行う上で従業員との情報授受が困難であり、それを補うためのさまざまな人的支援が行われていることが窺える。また、「コミュニケーションを円滑にする支援」は、聴覚障害の差分が他の障害に比べて最も大きい。ただし、この差分は重度も雇用と当該雇用なしの場合であり、中軽度のみと当該雇用なしの差分はほとんどない。こうしたことから、聴覚障害者の雇用が「コミュニケーションを円滑にする支援」に影響しており、更に重度障害の雇用が最も強く影響していることが示された。職場におけるコミュニケーションは、作業に関する指示や留意点などを確実に伝えるために重要であるが、聴覚障害者の場合はこのコミュニケーションがスムーズにいかないという問題がある。特に、重度の聴覚障害者は音声言語を理解できないために、手話や筆談等さまざまな方法を駆使した対応が望まれており、こうした背景が如実にあらわれていると考える。

次に、特徴的な支援は「相談支援」であり、この差分は知的障害に次いで大きく36ポイント（72%－36%）にも上る。この値は先の「コミュニケーションを円滑にする支援」の差分よりも大きく、聴覚障害者に対する支援の中で最も大きい。これは支援の必要性が大きいことのあらわれであると考えられる。では、聴覚障害者に対する「相談支援」の背景にはどのようなことがあるのであろうか。聴覚障害者におけるコミュニケーションの難しさは、作業上の問題にとどまらず対人関係にも及ぶ。すなわち、会社の同僚との会話がうまくいかないために職場の仲間の輪に入れずに孤立してしまうなど、職場の情報から取り残されることによって精神的な悩みを抱えてしまうことが多い。こうしたことから、相談支援の必要性が高いと思われる。

ウ 知的障害

知的障害者に対する人的支援は、「移動のための支援」を除き、全般的に当該障害者の雇用あり（重度も雇用、中軽度のみ）と当該障害者の雇用なしとの差分が大きい。この傾向は前述の聴覚障害と同様であるが、「コミュニケーションを円滑にする支援」を除いて知的障害の差分の方が大きい。また、重度との差分だけではなく中軽度の差分もそれなりに大きい。こうしたことから、人的支援全般を通して、障害程度にかかわらず知的障害の特性に応じた支援が行われていると考える。これらの中で、

知的障害の差分が他の障害に比べて最も大きいのは「職場に適応するための支援」、「職務遂行上の支援」、「相談支援」であり、この3つの支援について検討していく。

「職場に適応するための支援」は、知的障害の差分が圧倒的に大きく、順次精神障害、聴覚障害、視覚障害と続いている。知的障害の差分は、重度も雇用と当該障害なしでは40ポイント(77%－37%)、中軽度のみと当該障害なしでは27ポイント(64%－37%)にもなっており、障害程度にかかわらず知的障害者の雇用が「職場に適応するための支援」に及ぼす影響は非常に大きいことがわかる。これは「職場に適応するための支援」の主なものとしてジョブコーチによる支援が挙げられるが、ジョブコーチ支援制度は知的障害に始まり、その後、精神障害等へも拡充した経緯から知的障害を中心に普及していることが考えられる。

「職務遂行上の支援」は知的障害の差分が最も大きく、重度と当該障害なしとの差分は40ポイント、中軽度のみと当該障害なしとの差分は25ポイントである。このように、重度だけではなく中軽度の差分も大きく、知的障害者の雇用が「職務遂行上の支援」に及ぼす影響の大きいことが示された。さらに、それぞれの実施率も95%、84%と、知的障害者を雇用している企業のほとんどが実施しているという結果である。それは、知的障害者は自ら考え、工夫することが不得手であるという特性に依っているとされる。つまり、職務遂行に当たって正しく判断して行動することは常に求められるが、その力が十分でない場合は、的確な作業方法の見本を示すことが必要になってくる。また、トラブル発生時など臨機応変の対応は、自ら対応するのではなく良くわかる者に知らせることを徹底することも重要である。このように職務遂行において判断や理解力は必要とされるが、その不得手な部分を周囲の先輩や上司などが逐次補うように支援していることが窺え、知的障害者にとって「職務遂行上の支援」は欠くことのできない重要な支援であると考えられる。

「相談支援」は聴覚障害と同様に当該障害なしとの差分が大きく(重度も雇用で35ポイント、中軽度のみで23ポイント)、また、実施率も重度も雇用で73%、中軽度のみで61%といずれも60%を超えて高くなっている。こうした背景には、知的障害者の指示への混乱、新たな環境への戸惑いなどに対して職場におけるキーパーソンの存在が重要であることが影響していると思う。

以上の3つの支援は、差分が大きく実施率も過半数で高率であることから、知的障害の特性に応じた必要性が高く、しかも効果的であると思われる。こうした差分が大きく、実施率も高いという傾向とは少し違うが、差分だけが大きい「コミュニケーションを円滑にする支援」についても言及したい。この支援における当該障害なしとの差分は、重度も雇用が27ポイント(49%－22%)、中軽度のみが21ポイント(43%－22%)と、障害程度にかかわらず大きい。知的障害者は言葉による指示や説明の理解が苦手であるため、それを補うための支援の必要性から差分が大きくなっていると考えられる。ただし、実施率そのものは、重度も雇用で49%、中軽度のみが43%であり、知的障害の特性に応じて必要性はあるけれども、実施率は高くはないという結果である。

(2)業務遂行

業務遂行に関する各種支援の実施率を図 1-3-9 に示す。全体の実施率（障害者雇用なしを含む全企業の実施率）では、「能力を重視して既存職種に配置」が 70.3%で半数を超えているが、他の支援は半数以下である。

当該障害者を雇用している企業の障害別実施率を見ると、全体の実施率よりはすべて高くなっている。また、前述の人的支援と同様に比較的高い群と低い群に分かれ、実施率の高い群は知的障害、精神障害、聴覚障害、視覚障害であり、実施率の低い群は肢体不自由、内部障害である。

各支援別に見ると、実施率が最も高い「能力を重視して既存職種に配置」は、すべての障害で 80%以上と非常に高率である。次に実施率の高い「職務内容の再設計」及び「作業計画や作業環境改善に障害者の意見の取り入れ」は、実施率の低い群においても 50%を超えており、当該障害者を雇用している企業では過半数が実施している支援である。以下、「指示書、マニュアルの整備」及び「関係者を含めた職務内容の検討」では、実施率の高い群は 50%を超えているが、実施率の低い群は 50%未満で二分されている。

さて、この分野における支援は、障害者を雇用するか否かの分水嶺ともいえる要素を含んでいる。つまり、先行研究（障害者職業総合センター，2006b；障害者職業総合センター，2010a）によると、障害者を雇用できない最も大きな理由として「障害者にできる仕事がない」を挙げる企業が多く、これが障害者雇用の大きな課題となっている。そこで、雇用率と業務遂行に関する支援との関係を図 1-3-10 で

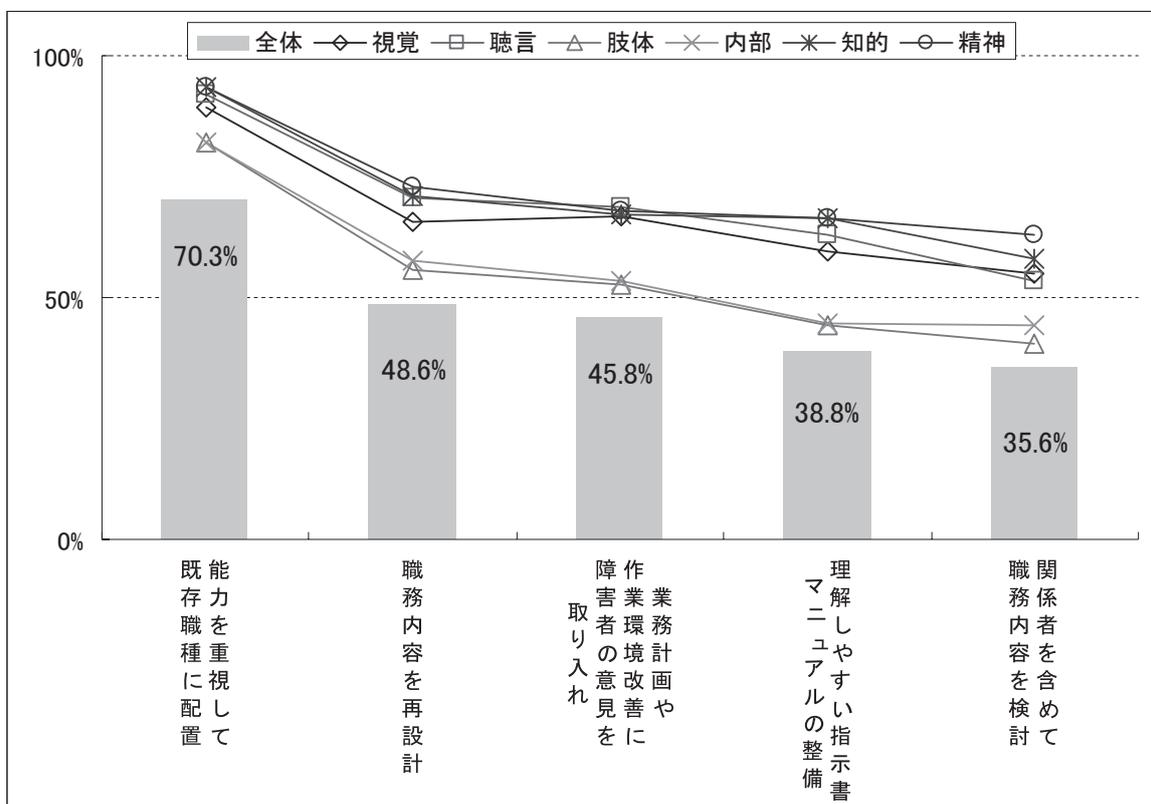


図 1-3-9 業務遂行に関する障害種類別の実施率

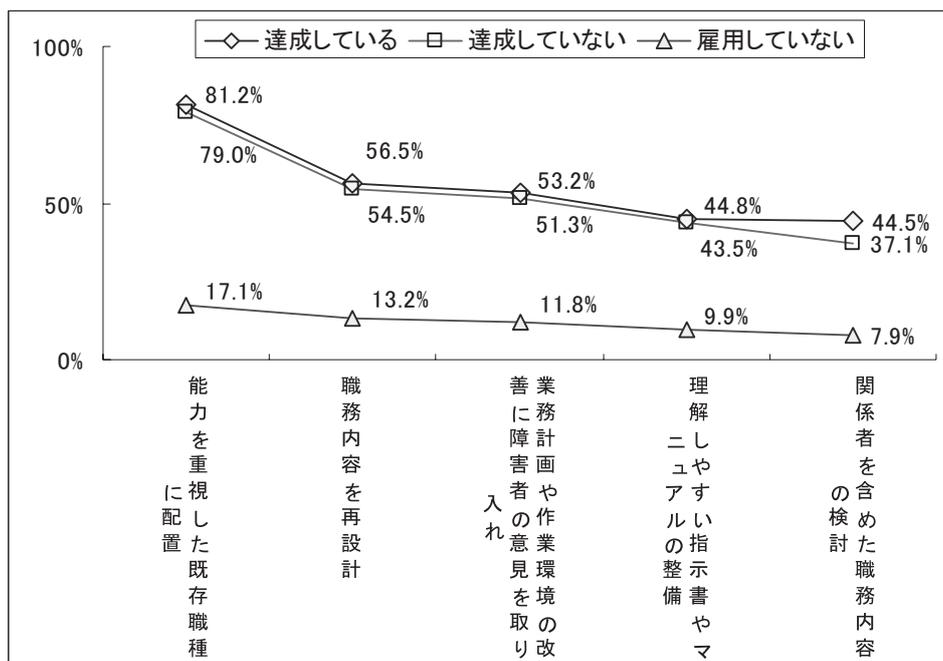


図 1-3-10 雇用率と業務遂行に関する支援との関係

見ると、雇用率を達成しているか否かでは実施率の差は見られないが、雇用しているか否かでは当然ながら歴然とした差がある。このような中で、「能力を重視した既存職種に配置」における差が最も大きい。言い換えれば、障害者の能力や特性に応じて新たに仕事を作らなくとも、既存職種の中に見出す企業が多く存在するということである。この結果から、「障害者にできる仕事がない」という先入感に捕らわれず、まずは既存職種を見直してることが重要であるといえよう。その上で、既存職種で限界のある場合は、「職務内容を再設計」することによって新たな職務を創出するという流れが考えられる。

次に、当該障害者を雇用している企業について、障害程度（重度か中軽度）や他の障害との重複を考慮しながら各障害に対する支援の特徴を検討していく。前掲の実施率の高い群の中でも、聴覚障害と知的障害が比較的高いことがわかる。さらに、聴覚障害の実施率は重度の方が高く、知的障害の実施率は重度、中軽度の違いよりは当該障害雇用ありなしの違いの方が大きい（図 1-3-11）。それに比べて、精神障害、視覚障害の実施率は全般的に低めである。ここでは実施率の特に高い聴覚障害と知的障害について見ていくこととする。

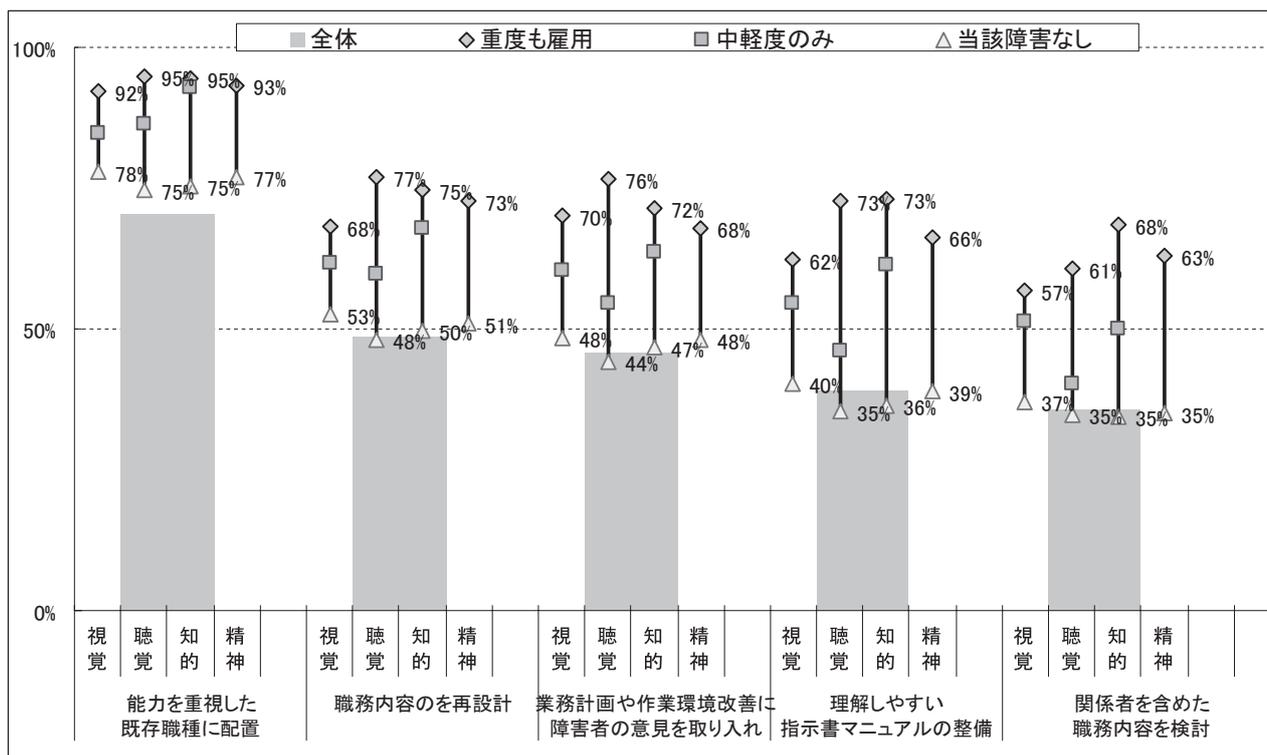


図 1-3-11 業務遂行に関する障害程度別の実施率

ア 聴覚障害

聴覚障害者に対する業務遂行に関する支援について、当該障害者の雇用あり（重度も雇用、中軽度のみ）と当該障害者の雇用なしとの実施率の差分を見ると、重度も雇用している方が圧倒的に大きい。こうしたことから、重度の聴覚障害者を雇用していることが、業務遂行に関する支援全般に大きな影響を及ぼしているといえる。一般的に聴覚障害者は音声言語の理解が困難であり、そのための特別な配慮が必要と言われているが、特に重度の聴覚障害者にその傾向が強いことがわかった。こうした背景には、重度の聴覚障害者の場合は、ほとんど聞こえないことから仕事に関する情報の伝達が困難であり、確実に内容が伝達されるためにコミュニケーション上の工夫が必要であると考えられる。それへの対応は人的支援で述べたとおりであるが、実際に業務を遂行する上でも情報の伝達を円滑にするためにさまざまな対応がとられていることが窺える。

これらの中で特徴的な対応として、「業務計画や作業環境の改善に障害者の意見の取り入れ」を挙げることができる。この支援において聴覚障害の差分は 32 ポイント（76%－44%）と他の障害（知的 25 ポイント、視覚 22 ポイント、精神 20 ポイント）に比べて最も大きい。これは、各障害の中でも聴覚障害者の意見を取り入れることの必要性が最も高いということのあらわれであると考えられる。障害者の業務遂行に当たっては、各障害者の要望把握が望まれるが、聴覚障害者の場合はコミュニケーションが困難なことから、特に重点事項として「障害者の意見の取り入れ」の必要性があると思われる。

その他に業務遂行に係る内容や方法の改善の支援として、「職務内容の再設計」と「指示書やマニュアルの整備」があり、前者の差分は 29 ポイント（77%－48%）、後者の差分は 38 ポイント（73%－35%）と両者とも大きい。「職務内容の再設計」ではコミュニケーションの必要性を最小限にするように職務を集約するなど、「指示書やマニュアルの整備」では音声言語に不慣れなことを考慮して専門用語などの読み方、意味などをわかりやすく表記するなどが考えられる。

以上のことから、3つの支援（「業務計画や作業環境の改善に障害者の意見の取り入れ」、「職務内容の再設計」、「指示書やマニュアルの整備」）は聴覚障害の特性に応じた必要な支援であることが示され、それぞれの実施状況は重度も雇用がいずれも 70%台と高い実施率である。こうした結果を鑑みると、これら 3つの支援は、特に重度の聴覚障害者にとって必要性が高く、しかも聴覚障害の特性に応じて効果的であるといえる。

イ 知的障害

知的障害者に対する業務遂行に関する各支援状況を見ると、全般にわたって当該障害者の雇用あり（重度も雇用、中軽度のみ）と当該障害者の雇用なしとの差分が大きい。この差分は重度も雇用が一般的に大きい、中軽度のみもそれなりに大きい。こうしたことから、知的障害者の雇用は障害程度にかかわらず、業務遂行に関する支援全般に影響を及ぼしているといえる。この背景には、知的障害者の場合、業務遂行上、自分で工夫したり計画的に処理することが苦手という能力面での課題が存在することが窺える。加うるに、基本的な日常生活の未熟さという社会面の課題もあるので、広範に及ぶ支援の必要性が高いと考える。

次に、知的障害の差分が他の障害の差分より大きいものに注目して、知的障害者に対する特徴的支援について具体的に検討していこう。まず、「関係者を含めた職務内容の検討」の差分では、知的障害の差分は 33 ポイント（68%－33%）であり、他の障害の差分（精神 28 ポイント、聴覚 26 ポイント、視覚 20 ポイント）に比べて圧倒的に大きい。知的障害者は能力面だけではなく社会面の課題を有しているので、担当職務の検討に当たっては、職場だけではなく家族、学校、支援機関など連携が必要である。こうした関係者を含めた検討を踏まえて、知的障害の程度や個々の能力に応じた業務遂行の内容と方法を工夫していく必要があると考える。この支援の実施率は、重度も雇用では 68%と他の障害に比べて最も高率であり、これが知的障害に対する支援にとって重要であることを裏付けている。

その他に知的障害の差分で大きい支援は、「職務内容の再設計」や「理解しやすい指示書、マニュアルの整備」である。これらは業務遂行の内容及び方法に関する支援であり、知的障害者の理解力や判断力などの知的能力面の制限を補うための工夫である。すなわち、「職務内容の再設計」では、能力に制限があってもできるように通常の業務内容を単純な要素作業に分け、できる仕事を見出して全体の業務に位置づけていくことである。また、「理解しやすい指示書、マニュアルの整備」では、順を追って段階的に着実に習得できるように、簡潔で容易な表現、実物や絵などの即物的、具体的な提

示を心がけるなどの工夫を施した指示書やマニュアルである。また、これらの実施率は、重度で70%台、中軽度でも50%を超えて高率である。以上のことから、知的障害に特徴的な支援は、その特性に応じて必要性が高く、かつ効果的であると思われる。

(3) 職業生活

職業生活に関する各種支援の実施率を図1-3-12に示すが、全体の実施率（障害者雇用なしを含む全企業の実施率）は、すべての支援が半数以下であり総体的に低い結果である。その中で「障害状況に応じたさまざまな職務形態」が43.3%と最も高く、他の支援は30%台、あるいはそれ以下であり、特に「技術革新や作業課題に対する研修、アクセシビリティなど障害を補う研修や勉強会」、「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」は10%台である。

当該障害者を雇用している企業における障害別の実施率は、肢体不自由と内部障害が低いという傾向はあるものの（1）、（2）で見た高い群と低い群にはっきり分かれてはおらず、ひとかたまりの状態を呈している。このように全体的な傾向として障害別に大きな違いを見出せないが、障害特性を考慮しながら見るといくつか特徴的なことが考えられる。

最も実施率の高い「障害の状況に応じたさまざまな勤務形態」では、知的障害、精神障害の実施率が高いが、知的障害者に対する勤務形態には短時間勤務が、精神障害者に対しては短時間勤務、シフト勤務の多いことが考えられる。また、この支援の障害別実施率は、そのほとんどが50%以上であり、障害種

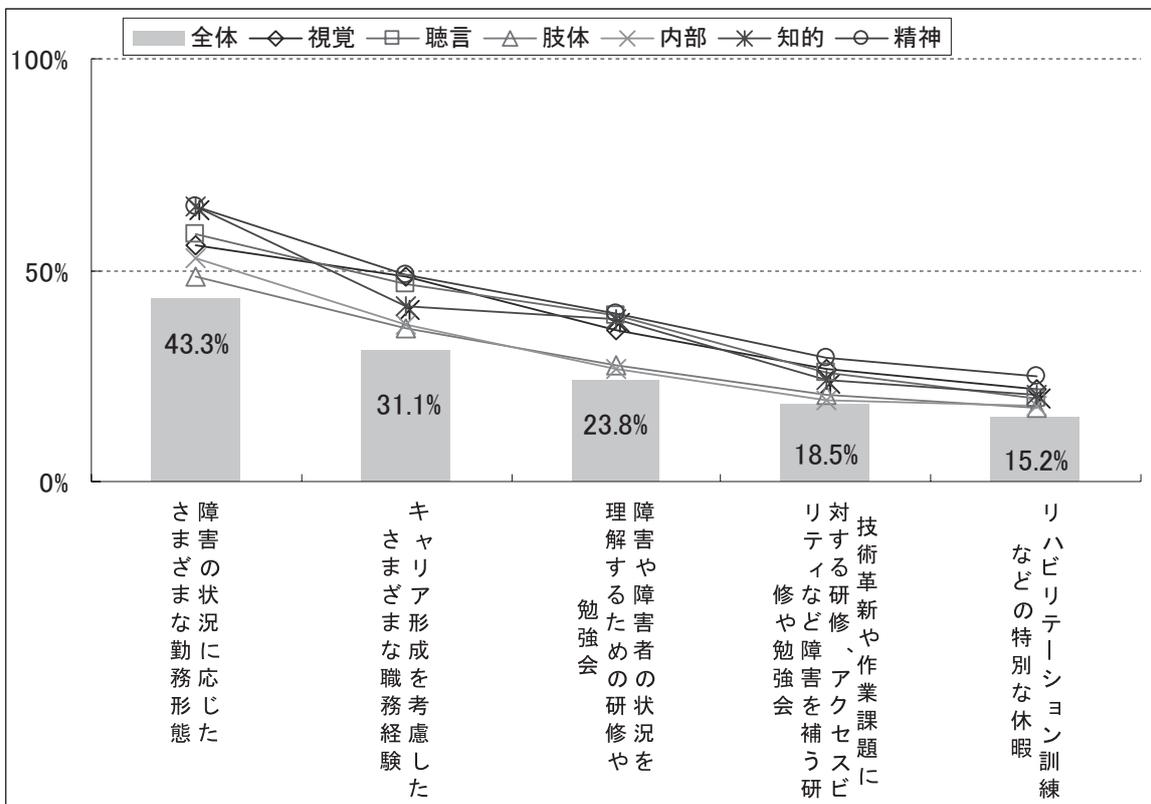


図 1-3-12 職業生活に関する障害種類別の実施率

類に関係なく広く行われていることがわかる。ちなみに、他の支援では、障害別の実施率が50%を下回っており、全般的に実施率が低い。

2番目に実施率の高い「キャリア形成を考慮したさまざまな職務経験」については、特にどの障害という傾向は見られないが、視覚障害、聴覚障害、精神障害の実施率が比較的高い。この結果は、雇用した障害者にいろいろな仕事を体験させ、その特性や能力に応じた仕事を見出すことや、仕事のマンネリ化を回避するなど、職場定着を図っているということを反映していると考えられる。

次に、実施率は低いけれども、特徴的と思われる障害特性の対応を見ると、「技術革新、アクセシビリティなどの研修や勉強会の支援」は視覚障害者の情報保障が、「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」は復職に向けた視覚障害者や精神障害者への対応が考えられる。

以上のようなことを踏まえて、ここでは特徴的な点が多く見られる視覚障害と精神障害について、障害程度を考慮しながら検討を進めていく（図1-3-13）。

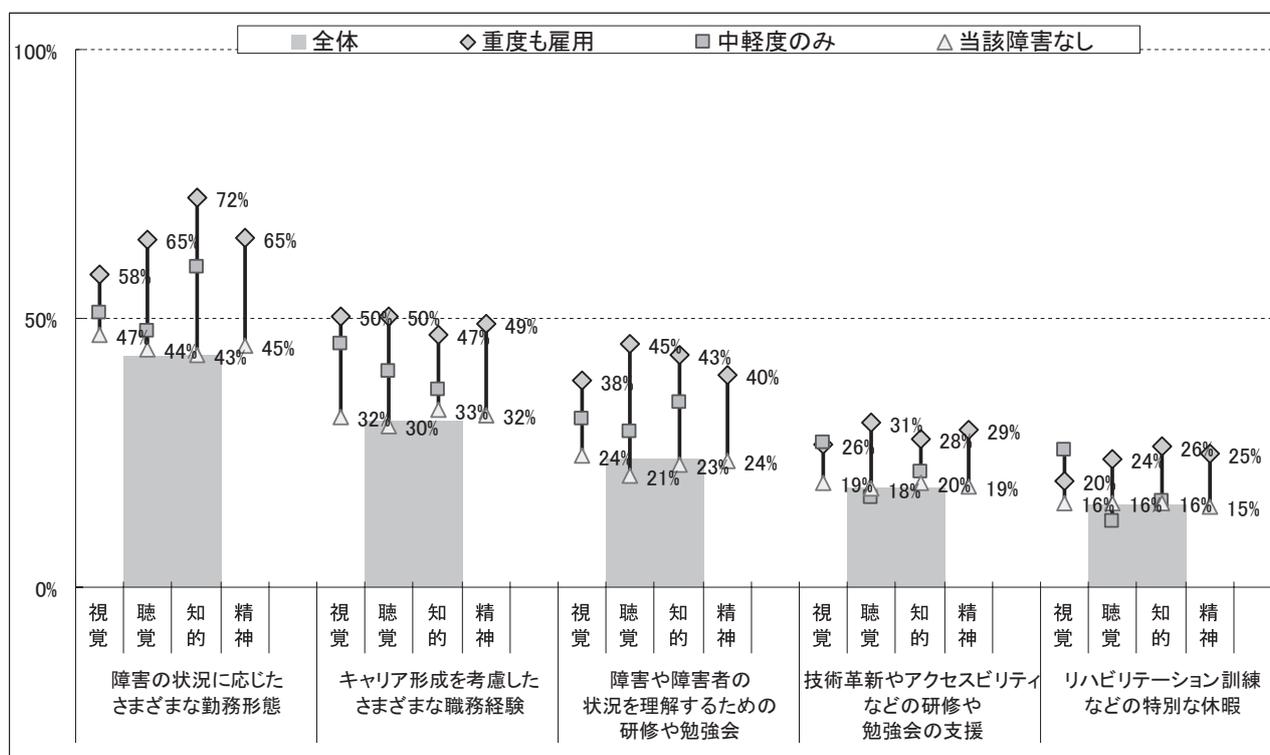


図 1-3-13 職業生活に関する障害程度別の実施率

ア 視覚障害

視覚障害者の職業生活に係る差分で最も大きいのは「キャリア形成を考慮したさまざまな職務経験」である。この差分は当該障害者を雇用しているか否かで実施率に違いが見られるが、障害程度（重度も雇用、中軽度のみ）による違いは少ない。また、他の障害に比べて大きく、視覚障害者の雇用がこの支援の実施率に与える影響は大きい。視覚障害の実施率は重度も雇用で50%、中軽度のみで45%である。この背景には、適職探索の意味があると思われる。すなわち、視覚障害者の就労においては

伝統的な「三療業（あん摩マッサージ指圧、はり、きゅうの総称）」以外に新たな職務開発が望まれているが、具体的な職場において視覚障害者に遂行可能な職務が必ずしも明確になっているとはいえない。そのために、視覚障害者にいろいろな職務を経験させ、その中からできる仕事を見出そうとしていることが窺える。

その他の支援では特に大きな差分は見当たらないが、視覚障害者の特性を考慮した支援として特徴的と思われる2つの支援について見ていこう。1つは、復職に向けた「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」である。視覚障害者の中には在職中に病気やけがなどで視力の低下や視野が狭くなる人もいる。こうして視覚障害者になった場合でも視力や視野が少し保持されている場合は、保持された視機能を最大限に活用するための支援の必要性が叫ばれている（人事院職員福祉局,人材局,平成19年1月29日）。その対応として「リハビリテーション訓練などのための特別な休暇」が考えられるが、実施率は概して低い（中軽度の実施率は26%、重度も雇用は20%）。もう1つは、情報保障としての「技術革新や作業課題に対する研修、アクセシビリティなど障害を補う研修や勉強会」であり、この実施率も低い（中軽度のみの実施率が27%、重度も雇用の実施率26%）。視覚障害者に特徴的な支援として、「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」「技術革新や作業課題に対する研修、アクセシビリティなど障害を補う研修や勉強会」の実施状況を見てきたが、いずれも実施率自体が20%台と低く、こうした支援の有効性、必要性に対する事業主の認識が十分でないことが窺える。

イ 精神障害（知的障害）

精神障害者に対する各支援状況の実施率を見ると、「障害の状況に応じたさまざま勤務形態」が65%と最も高く、当該障害者の雇用ありと当該障害者の雇用なしとの差分も20ポイント（65%－45%）と最も大きい。このように実施率が高く、差分が大きいことから、精神障害者を雇用している企業ではその特性に応じた勤務形態が配慮され、広く実施されていることが示された。精神障害者は一般的に精神的、身体的にも疲れやすい傾向があるため、通常のフルタイム勤務に耐えられないことが多く、負担軽減策として短時間勤務やシフト勤務などが行われていると考える。

勤務形態以外の支援の実施率を見ると、すべて50%を下回っており、差分も特に大きくて目立つものはない。その中で、精神障害者の職業生活において最も注目されるのは、「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」である。それは、精神障害者の就労に関する各種調査（障害者職業総合センター,2010）から、在職中に受障して休職に陥った者への復職が大きな課題となっているからである。このように企業の抱えている大きな課題でありながら、その対応策であるリハビリテーション訓練の実施率が低いという結果であった。事実、今回の企業のヒアリングにおいても、精神障害者の復職についてどのように対処してよいかわからずに苦慮している例を多く聞かされた。しかし、精神障害者の復職に向けたリハビリテーション訓練などの特別な休暇は、まだ始まったばかりであり、きちんと制度化されているわけでもない。そのために企業に周知されておらず、実施率が低くなっていると思われる。

(4) 福利厚生

福利厚生に関する各種支援の実施率を図 1-3-14 に示すが、全体の実施率（障害者雇用なしを含む全企業の実施率）は、健康管理に関する支援（通院や服薬、健康相談）の実施率が高いが、住宅確保に関する支援はほとんど行われていない。

当該障害者を雇用している企業における障害別の実施状況を見ると、健康管理に関する支援では、どの障害も 50% を超えており高い実施率である。中でも、精神障害の実施率が高いが、通院や治療、服薬の便宜に対しては内部障害も高いのが特徴的である。住宅の提供や確保については、すべての障害で 10% 以下の実施率であり、この値は全体の実施率と併せてみても極端に低い。従業員のために住宅を提供、確保する企業は決して少なくはないが、障害を配慮した住宅への支援となると、経済的なことをはじめとして難題のある支援であることが窺える。

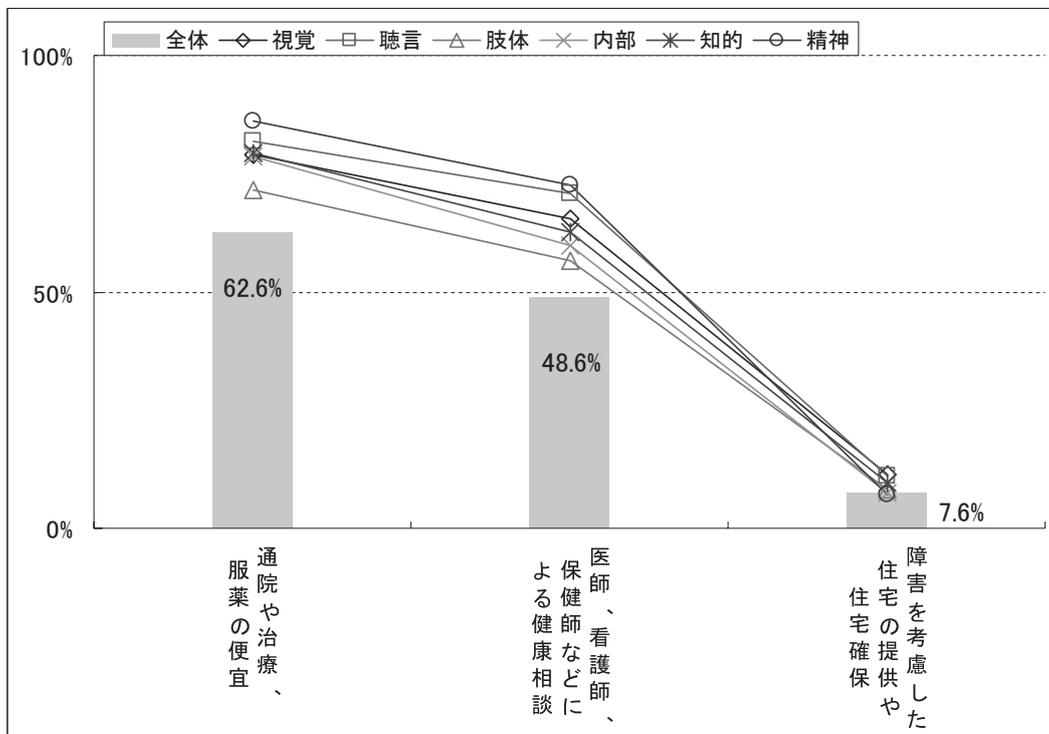


図 1-3-14 福利厚生に関する障害種類別の実施率

このように、福利厚生に関する支援状況は、健康管理に関しては高く、障害を考慮した住宅については非常に低いという対照的な結果であった。こうした状況を踏まえて、ここでは健康管理に関して実施率の高い精神障害者、聴覚障害者、更にこの分野にだけ実施率が高くでている内部障害者について、障害程度を考慮しながら検討を進めていく（図 1-3-15）。

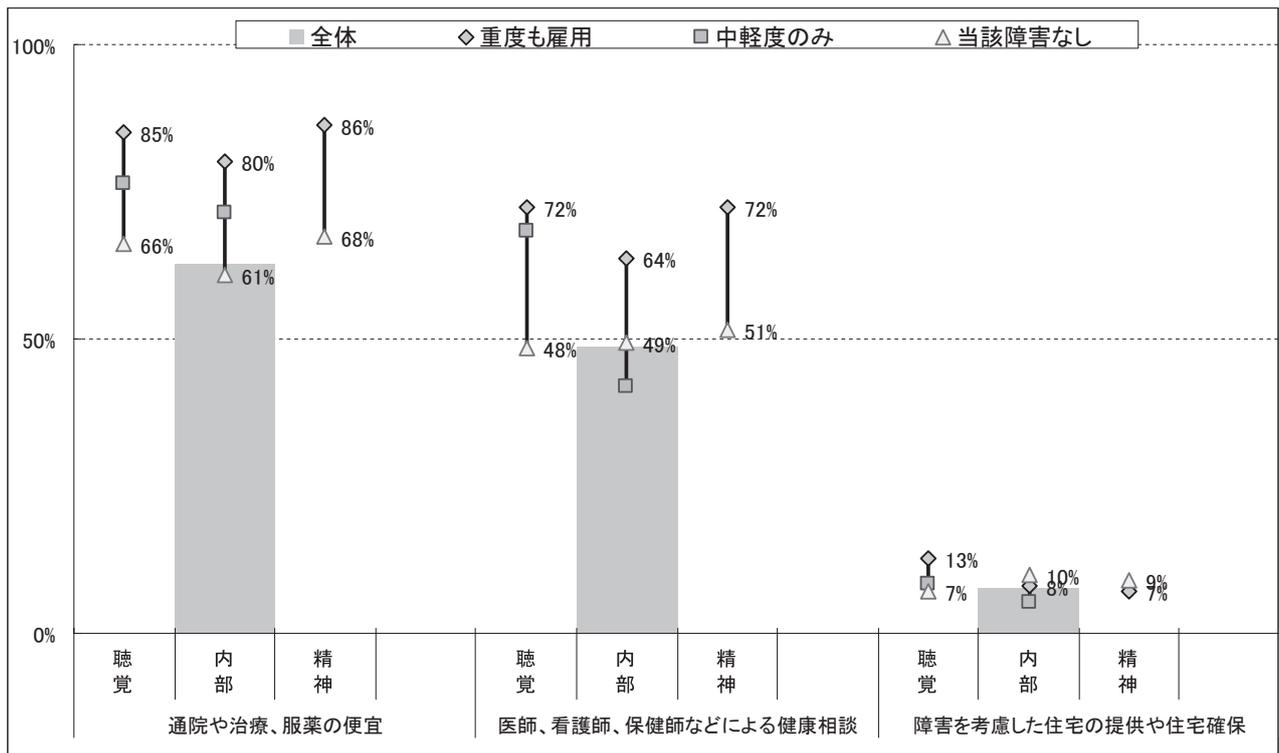


図 1-3-15 福利厚生に関する障害程度別の実施率

ア 内部障害

内部障害者に対する各支援の実施率を見ると、「通院や治療、服薬の便宜」において重度も雇用が80%、中軽度のみが71%と高くなっている。それは、内部障害者は定期的な通院や治療を必要とする場合が多く、日頃の健康管理を維持する上で配慮の必要性があることから、障害の程度にかかわらずに高い実施率になっていると思われる。また、日頃の健康管理という面では、「医師、看護師、保健師などによる健康相談」も必要であり、この支援の実施率は重度も雇用で64%と半数を超えている。しかし、中軽度のみでは42%と半数以下で、更に当該障害者雇用なしよりも低い。こうしたことから、健康相談は重度に対して実施されているが、中軽度はあまり実施されていないという結果であり、中軽度の場合は先の通院や服薬によって健康管理がある程度できていると思われる。

さて、今までの人的支援、業務遂行、職業生活に関する各種支援において、それらの実施率や差分から内部障害者に対する特別な配慮は見られなかった。それは、内部障害者の場合は、歩行可能、コミュニケーション可能であり、移動障害や情報障害がほとんど見当たらないためであると思われる。しかし、内部障害者は生命の維持に関わる重要な機能障害を有しており、医療的ケアが他にも増して必要である。そのために健康管理に関する支援は、内部障害の特化した配慮事項として、特に重度に強くあらわれていると考える。

イ 精神障害

精神障害者に対する各支援の実施率を見ると、「通院や治療、服薬の便宜」が86%、「医師、看護師、保健師などによる健康相談」が72%といずれも高い。また、当該障害者を雇用していない企業の実施率との差分も前者が18ポイント（86%－68%）、後者が21ポイント（72%－51%）と大きい。また、先に見たように健康管理に関する支援の実施率は、どの障害も50%を超えて高いが、その中でも精神障害が最も高い（図 1-3-15）。このように実施率が高く、差分が大きいことから、精神障害者を雇用している企業では障害特性を考慮した健康管理が広く実施されていることが示された。精神障害者は障害状況が絶えず変化しており、症状を悪化させない、新たな発症を未然に防ぐために医療機関との関係は不可欠であり、また、職場でのメンタルヘルスマネジメントの整備が必要とされている。また、仕事を継続していく上で、病気や健康管理に関する相談も重要である。こうした精神障害者特有の配慮について企業の認識は高まりつつあり、健康管理に関する実施が他の障害に比べて最も高くなっていると考える。

ウ 聴覚障害

健康管理に関する支援では、精神障害に続いて聴覚障害の実施率が高くなっている（図 1-3-15）。聴覚障害者はコミュニケーションに障害があるために対人関係に課題があり、会社内で孤立して孤独感やストレスも多いことが報告されている（独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構，2010）。こうした精神的なケアとして「医師、看護師、保健師などによる健康相談」の実施率が障害の程度にかかわらずに高い（重度も雇用72%、中軽度のみ68%）と考える。また、精神的ケアのために「通院や治療、服薬の便宜」の必要もあるだろうが、この差分や実施率は通院や服薬管理の必要性が認識されている精神障害とほぼ同程度の高い割合である。こうした高率の結果は他の種類の障害者を併せて雇用していることの影響が考えられるので、最も実施率の高い精神障害との重複による実施率をクロス集計（表 1-3-1）で確認しておく。

表 1-3-1 精神障害と聴覚障害の重複雇用による影響

通院や治療、服薬の便宜		精神障害に対する実施率		
		雇用あり	雇用なし	計
聴覚障害に対する実施率	重度も雇用	90.9%	81.5%	85.0%
	中軽度のみ	83.8%	73.7%	76.5%
	雇用なし	83.0%	63.0%	65.6%
	計	86.2%	67.1%	70.9%

クロス集計から、聴覚障害者のみを雇用している企業での実施率は73.7～81.5%で、精神障害者と聴覚障害者のいずれも雇用していない企業（63.0%）との差分は10.7～18.5ポイントである。精神障害者を併せて雇用している企業も含む聴覚障害者を雇用している企業全体での実施率は76.5～85.0%

で、聴覚障害者を雇用していない企業（65.6%）との差分は10.9～19.4ポイント、聴覚障害者のみを雇用している企業に比べ差分が若干大きくなっている。このように、聴覚障害者全体で見た場合の実施率の高さや差分の大きさには、精神障害者を併せて雇用していることによる影響が含まれていると考えられる。すなわち、聴覚障害者に対する「通院や治療、服薬の便宜」の実施率は、精神障害者を重複して雇用している影響を受け、高めにてしていると推察する。

3 職場環境整備に関する支援状況

障害別の環境整備に関する実施状況を表 1-3-2 に示すが、アンケートでは当該障害者を雇用している企業の回答を求めたので、ここでの数値は当該障害者を雇用している企業の実施率であり、当該障害者を雇用していない企業の実施率は含まれていない。

先ず、各障害者を雇用した折に、当該障害者の環境整備を少なくとも1つ以上実施している割合を見ると、半数を超えて実施率の高い群と半数を下回る群とに分かれる。前者は、肢体不自由に対する整備が71.2%と最も高く、以下、知的障害 59.1%、精神障害 53.8%、視覚障害 52.1%と続いている。後者は聴

表 1-3-2 当該障害者を雇用している企業の障害別環境整備の実施状況

環境整備内容		実施率	少なくとも1つは実施
視覚障害	作業場の採光や照明の工夫	32.5%	52.7%
	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	24.5%	
	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	22.4%	
	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	20.3%	
	音声ガイド付きのエレベータの設置	19.8%	
聴覚障害	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	16.5%	21.3%
	非常用警告装置(パトライト)などの設置	19.4%	
肢体不自由	磁気誘導ループ(補聴器に直接音声を送る機材)	5.7%	71.2%
	階段の手すり、昇降用リフトの設置	52.4%	
	エレベータの設置	51.2%	
	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	50.6%	
	専用駐車場、スペースの設置	48.6%	
内部障害	障害者用トイレの設置	47.6%	11.9%
	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	18.9%	
知的障害	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	9.8%	59.1%
	オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	5.9%	
	プライバシー確保のスペースや休憩室の整備	41.9%	
	見やすくわかりやすい表示盤の設置	40.3%	
精神障害	作業における安全装置の設置	38.3%	53.8%
	集中しやすい作業環境の整備(職場の床や壁のカラー・コーディネートなど)	26.8%	
	プライバシー確保のスペースや休憩室の整備	40.9%	
	見やすくわかりやすい表示盤の設置	29.8%	
	作業における安全装置の設置	25.8%	
	集中しやすい作業環境の整備(職場の床や壁のカラー・コーディネートなど)	17.8%	

覚障害、内部障害に対する環境整備であり、その実施率はそれぞれ 21.3%、11.9%である。

次に、当該障害に対する環境整備をそれぞれ見ていくと、先の実施率の低い群（聴覚障害、内部障害）は、当該障害に対するひとつひとつの環境整備の実施率もすべてにわたって低い。こうしたことから、聴覚障害者と内部障害者に対する職場環境整備は、特別な配慮というよりも障害のない従業員と変わらない対応が多いと考えられる。

一方、実施率の高い群（肢体不自由、知的障害、精神障害、視覚障害）では、ひとつひとつの実施率も比較的高くなっている。中でも肢体不自由に関する職場環境整備の実施率は、全般的に 50%前後であり他の障害に比べて突出している。こうした実施率の高い背景には、バリアフリーなどの環境整備を図る法整備（ハートビル法）の進展が影響していると思われる。また、知的障害、精神障害に対する環境整備の実施率は、一部の環境整備に特化して 40%台と高い傾向がある。視覚障害に対する環境整備の実施率は、どの整備も 20%～30%台であり、特に高いものは見られない。このように実施率の高い群は、当該障害に対するひとつひとつの整備状況も比較的高く、且つそれぞれ異なる傾向が見られることから、各障害に応じた環境整備が配慮されていると考える。

以下、実施率の高い群（肢体不自由、視覚障害、知的障害、精神障害）について、障害程度を考慮しながら更に障害別の特徴を検討していく。

ア 視覚障害

視覚障害を雇用している企業の当該障害に対する環境整備の実施状況を図 1-3-16 に示す。全体的な傾向（棒グラフ）を見ると、整備ひとつひとつの実施率は 20%前後であるけれども、それらを少なくとも 1 つ以上整備している実施率は 50%に上っている。つまり、個々の実施率は高くはないが、何らかの対応をしている企業は半数を超えているという結果である。これは、視覚障害といってもその障害状況は一様ではなく、個々の障害状況に応じた環境整備の必要性が高いために、ひとつひとつの実施率は低くなっていると思われる。では、個々の状況に応じた環境整備として、障害程度別の整備状況（折れ線グラフ）を見てみよう。

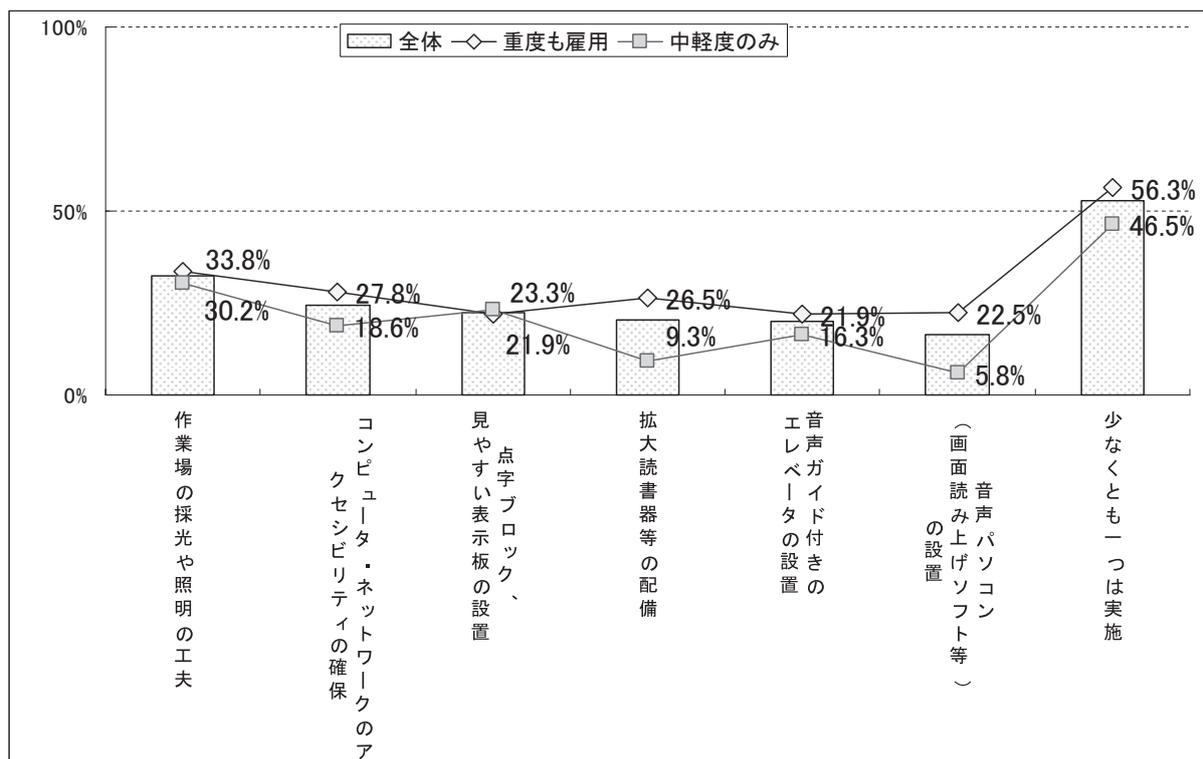


図 1-3-16 視覚障害に対する環境整備の実施状況

障害程度別の整備状況を見ると、重度も雇用と中軽度のみの実施率は、重度も雇用の方がすべてにおいて実施率の高いことから、重度障害に重点のあることがわかる。その中で両者の差が最も顕著なものは、音声パソコンの設置、拡大読書器の整備であり、前者は重度障害の中でも全盲者の情報保障のための支援機器であり、後者は重度の弱視者に対する補助機器である。その他に、ネットワークアクセシビリティの整備があり、視力、視野など個々の障害状況に応じて構内 LAN のアクセス、電子データの処理ができるように機器やソフトを導入・設定することである。このように、障害の程度が重度か否か、更に重度でも視力や視野などの個々の障害状況によってそれぞれ環境整備の仕方が異なっており、視覚障害の環境整備には個別対応が強く求められるといえよう。

また、視覚障害者の雇用は三療業が大半を占めているが、こうした伝統的職種に限らずに新たな職域開拓の必要性が叫ばれており、事務系職種などの就労も広がりつつある（障害者職業総合センター、2009）。このような視覚障害者雇用の特徴を踏まえて、視覚障害者が従事している職種と環境整備との関係について、特に、新たな職種として期待されている事務系職種とそれ以外の職種との関係を見てみよう。

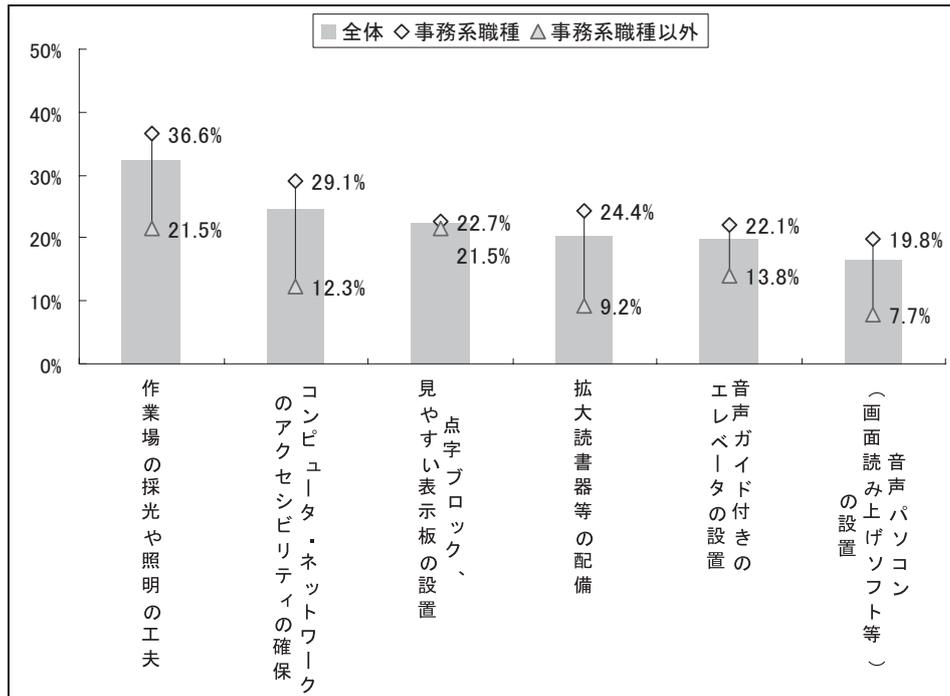


図 1-3-17 従事している職種(事務系あり、事務系なし)と環境整備の実施状況

図 1-3-17 は事務系職種に従事しているか否かによる環境整備の実施状況をあらわしている。事務系職種に従事している場合の方が全般的に環境整備の実施率が高いが、「点字ブロック、見やすい表示板の設置」や「音声ガイド付きのエレベータの設置」などの施設・設備の改善については、あまり差が見られない。その他の「作業場の採光や照明の工夫」「コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保」「拡大読書器の配備」「音声パソコン（画面読み上げソフト等）の設置」は、視覚障害者が直接作業に関わるための装備であり、これらの実施率は事務系職種の方が 10 ポイント以上も上回っている。こうしたことから、視覚障害の環境整備は障害程度だけではなく職種によっても異なっていることが示された。すなわち、新たな職域である事務系職種に従事する場合には、視覚障害を補う機器やソフトを導入して事務作業のアクセシビリティを確保するなど、多くの配慮を実施していることが明らかになった。また、事務系職種以外では、表 1-3-3 のように三療業が多いと推測するが、この職種は視覚障害にとって伝統的職種であり、長い期間を通じて視覚障害の制約を補うノウハウがある程度定着していると思われる。そのために、環境整備の実施率は事務系職種に比べて低かったと考える。

表 1-3-3 視覚障害を雇用している企業の業務内容の割合(複数回答)

業務内容	割合
事務従事者 (庶務、人事、会計、調査、企画、OA機器操作、運輸事務員など)	72.9%
専門的・技術的職業従事者 (あんま・マッサージ・指圧、医療専門職、技術者、教員、医師など)	51.3%
管理的職業従事者(課長相当職以上)	36.4%
製造・製作作業(加工、組立、検査・包装、修理・点検など)	16.9%
販売従事者(卸・小売の販売店員、販売外交員、保険の外交員など)	13.1%
採掘・建設・労務作業 (清掃・洗浄、雑務、土木工事、道路工事、荷役・運搬など)	9.7%
サービス職業従事者 (クリーニング工、調理人、給仕、接客、ビル・寮・駐車場管理人など)	9.3%
保安職業従事者(ガードマン、守衛、警備員など)	4.7%
通信従事者(電話交換手、無線通信士など)	4.7%
定置機関運転・建設機械運転・電気作業 (ボイラーマン、建設機械運転、電気工事人など)	4.2%
運輸従事者(バス・タクシー・電車運転手、車掌など)	2.1%
農林漁業作業(畑作、園芸、畜産、育林、漁師など)	0.4%
その他	6.8%

視覚障害を雇用している企業236社

(注)236社の中には視覚障害以外の障害を雇用している場合も含まれるため、この集計結果が即視覚障害者の従事している職種であるということではないが、およその予想はつくと思われる。

イ 肢体不自由

肢体不自由に対する環境整備の実施状況(図 1-3-18)を見ると、全体的な傾向としてはほとんどの整備項目の実施率が 50%前後であり、更にこれらの整備を少なくとも 1 つ以上実施している割合も 70%を超えている。こうした個々の整備項目の実施率や、少なくとも 1 つ以上実施している割合は、他の障害に対する整備状況に比べて際だって高いことが特徴である。障害程度別の整備状況を見ると、重度も雇用と中軽度のみの実施率は、重度も雇用の方がすべてにおいて高い。また、両者の差はほとんどの整備項目において 20 ポイント以上もあることから、肢体不自由に対する環境整備は前述の視覚障害と同様に重度障害に重点のあることがわかる。

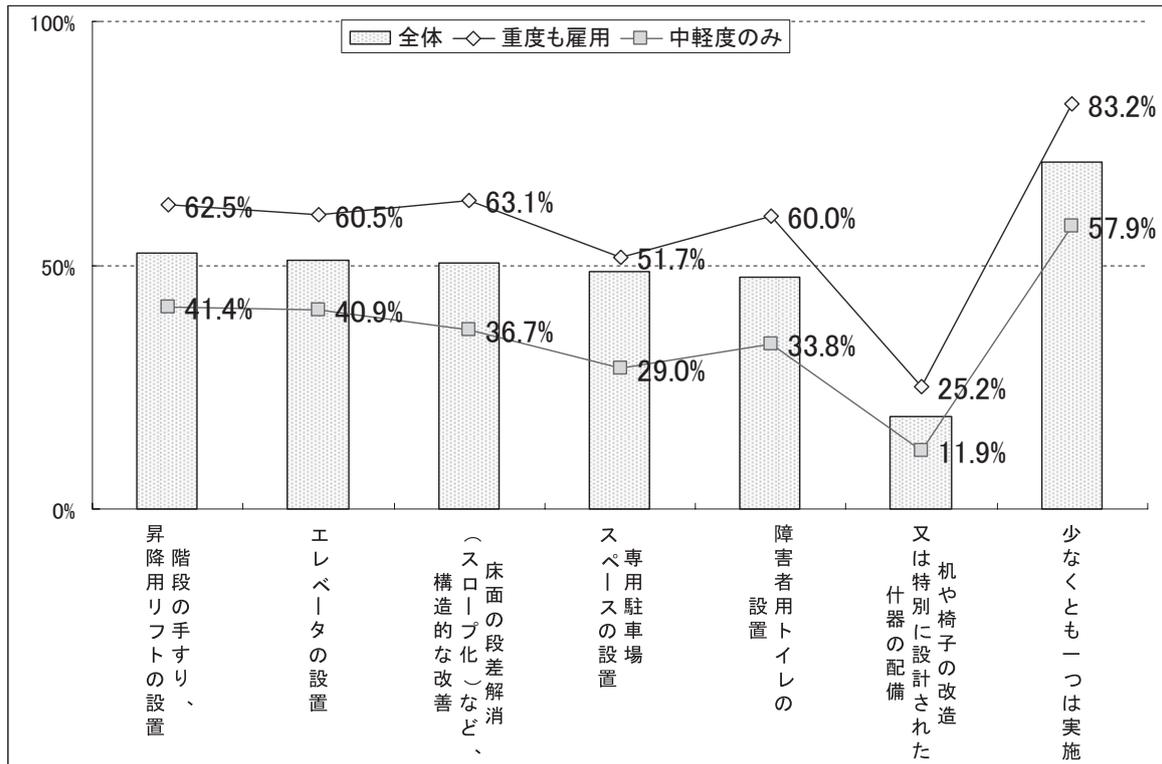


図 1-3-18 肢体不自由に対する環境整備の実施状況

この整備項目の実施率が高い背景には、バリアフリーなどの環境整備を図る法整備（ハートビル法）の進展が影響していると思われる。ハートビル法とは、多数の者が利用する建築物等を建築する者に対し、障害者等が円滑に建築物を利用できる措置を講ずることを義務あるいは努力義務として課すものである。換言すれば、誰もが病気や事故が原因で障害者になりうるという視点から、特定の対象者のためというよりも、多くの人々が共有できるユニバーサルモデルが建築物をはじめとしたインフラ整備に反映されている。こうした社会的な法整備の進展を考慮すると、肢体不自由に対する環境整備は、その多くがユニバーサルモデルの要素を含んでおり、肢体不自由だけではなく他の障害にとっても必要性が高いということが、実施率の高くなっている要因と考えられる。また、後述するヒアリング結果を見ると、施設・設備のバリアフリー化は、顧客対応、地域の公共財として社会貢献としての意味もあり、企業のイメージや評判の向上を図るための経営戦略が働いていることも実施率の高い要因であると考えられる。

さて、肢体不自由に対する環境整備の多くは、大規模な設備改善を伴うものであり、そのための経済的負担感は障害者を雇用する企業にとって課題になっている（障害者職業総合センター，2010b）。そこで、環境整備に係る企業の経済的負担を軽減するための公的援助制度との関係について見てみよう。

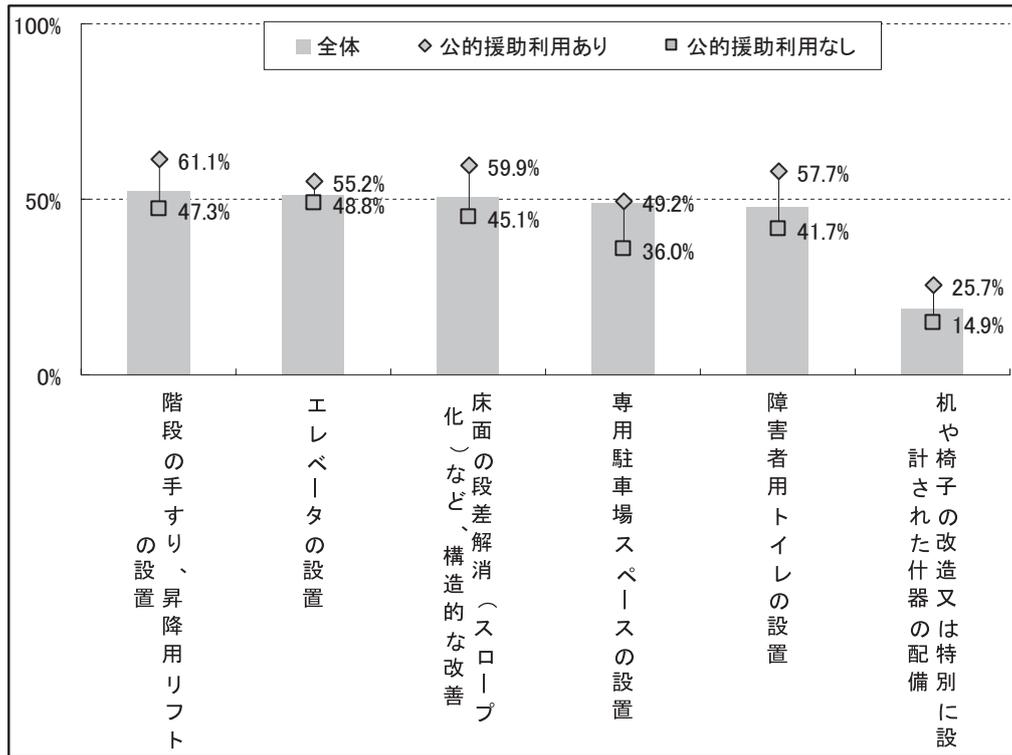


図 1-3-19 公的援助の利用と環境整備の実施率

図 1-3-19 は「何かしらの公的援助」を利用しているか否かと各環境整備の実施率の違いをあらわしている。「公的援助利用あり」の方が「公的援助利用なし」に比べて、環境整備の実施率が相対的に高い。中でも、「階段の手すり、昇降用のリフトの設置」、「床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善」、「障害者用トイレの設置」は、実施率に顕著な差が見られる。これらの環境整備は、公的援助を利用している場合の実施率は 50%を超えているが、公的援助を利用していない場合は 50%を切っており、両者の差も 15 ポイント前後と比較的大きい。また、「必要な支援（図 1-2-17）」を見ると、公的援助を利用している企業は、助成金など経済的支援を望む率が高い。こうしたことから、公的援助の利用が環境整備に伴う経済的負担の軽減にある程度役立っていると考えられ、その結果として実施率がアップしていると推察する。ただし、後述の企業へのヒアリングによると、助成金に対する手続の複雑さ等の利便性に対する課題も多く、利用しやすいシステムに改善する余地があると思われる。一方、「エレベータの設置」は公的援助の利用と実施率にあまり差がない。これは、高層ビル化する経済社会においてエレベータの設置は必須条件であり、もはや障害者のためだけでなく多くの人が共有できるインフラ整備としての性格が特に強いためであると考えられる。

ウ 知的障害、精神障害

知的障害、精神障害に対する環境整備の実施状況（図 1-3-20）を見ると、全体的な傾向としては知的障害も精神障害も同じようである。つまり、整備項目ひとつひとつの実施率は 50%を下回っているが、それらの少なくとも 1つは実施している割合は 50%を上回っている。さらに、両者の実施率を比較すると、知的障害の実施率の方が全般的に高い。個々の整備項目の実施率では、「プライバシー確保のスペースや休憩室の整備」が最も高い。これは、知的障害、精神障害の疾病管理、易疲労に関する配慮としての環境整備である。特に、精神障害のストレスや不安を軽減し、安定して仕事に取り組むためのスペースの確保は必要性が高い。その次に「見やすくわかりやすい表示盤の設置」、「作業における安全装置の設置」が続いており、これらは障害特性による理解、判断力に対する作業方法上の配慮、そして、作業上の危険やミスを回避するための配慮である。

また、障害程度別の実施率を見ると、知的障害における、重度、中軽度であまり変わらない（精神障害は重度、軽度の区別がないので集計していない）。この結果は、今まで見てきた視覚障害、肢体不自由における重度障害の実施率が高いという傾向とは異なり、知的障害における環境整備の特徴といえる。こうした傾向は、知的障害の理解力、判断力という面に制約があり、職務の遂行に当たって自ら工夫し作業を進めていくことが苦手ということに依っている。つまり、職務を遂行していくには、多くの場合、理解や判断がつかまとうので、障害の程度にかかわらず多様な場面で理解や判断を助けていく手だてが必要であり、その一環として環境整備も位置づけられていると思われる。

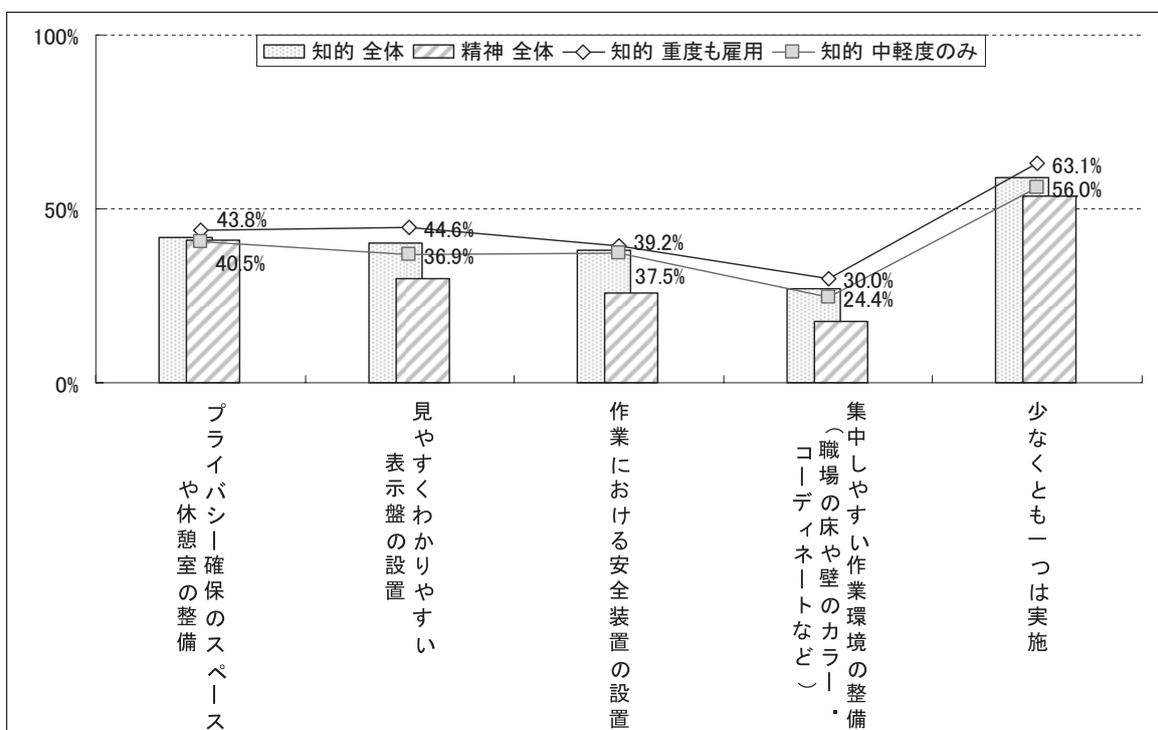


図 1-3-20 知的障害、精神障害に対する環境整備の実施状況

【注】

- (1) 本研究においては、各設問の回答対象企業のうち、必要に応じてすべて実施、必要に応じて一部実施、実施予定ありのいずれかを選択した企業の割合を実施率とした。これは実質的には実施率と実施予定率を加算した数値になるが、研究目的を考慮してこの数値を採用した。実施率に含まれる回答（必要に応じてすべて実施、必要に応じて一部実施、実施予定あり）の詳細な割合は巻末資料を参照されたい。
- (2) 雇用している障害者の障害の種類や程度と、実施している配慮との関係を調べるために、各障害種類の雇用状況（順序尺度：重度も雇用、中軽度のみ雇用、雇用なし）を独立変数として、各配慮の実施状況（順序尺度：必要に応じてすべて実施、必要に応じて一部実施、実施予定あり、実施予定なし）を従属変数としてカテゴリカル回帰分析を行った。分析の結果から、雇用している障害種類から配慮の実施状況への影響を予測し、①他の障害を重複して雇用しているせいか、②重度の影響もあるかについて検討した上で、必要なクロス集計を行った。

【文献】

独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構編：障害者職業生活相談員資格認定講習テキスト， pp115-116
(2010)

人事院職員福祉局,人材局：障害を有する職員が受けるリハビリテーションについて（通知），平成 19 年
1 月 29 日

障害者職業総合センター：障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その 1），
「調査研究報告書」No.76 の 1， pp153-154（2006a）

障害者職業総合センター：障害者雇用に係る需給の結合を促進するための方策に関する研究（その 1），
「調査研究報告書」No.76 の 1， pp164-165（2006b）

障害者職業総合センター：視覚障害者の雇用拡大のための支援施策に関する研究，「調査研究報告書」
No.91， pp182-183（2009）

障害者職業総合センター：企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究，「調査研究報告書」No.94，
pp51-52（2010a）

障害者職業総合センター：企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究，「調査研究報告書」No.94，
p90，（2010b）

障害者職業総合センター：精神障害者の雇用促進のための就業状況等に関する調査研究，「調査研究報告
書」No.95， pp13-14（2010）

第4節 アンケート調査のまとめ

これまでにアンケート調査から得られた結果について、事業主が提供するさまざまな支援状況を企業規模や障害種類との関係を中心に、その特徴的な支援の実態を検討してきた。ここでは、これらの検討結果を踏まえ、障害者雇用に当たって事業主が提供するさまざまな支援の実態を全体的に整理することとする。表 1-4-1 から表 1-4-3 は、障害種類及び企業規模との関係から各支援の実施率を一覧にあらわしたものである。なお、表中の実施状況は、実施率 50%、及び差分（当該障害を雇用している企業における各支援の実施率と当該障害を雇用していない企業の各支援の実施率の差）15 ポイント⁽¹⁾を目安として分類した。以下、各領域（障害者採用時の支援、雇用管理、職場環境整備）の支援状況について障害種類及び企業規模との関係を横断的に検討していく。

1 障害者採用時における支援の実態

障害者採用時における「試験実施時の配慮」を障害別、規模別にまとめた表 1-4-1 を見ると、いずれの実施率も半数を超えた支援はなく、全体的に低調であった。現状では次の項目に示すように、採用後の各種支援（雇用管理に関する支援、職場環境整備に関する支援）の方に重点が置かれているようである。それは、障害者採用時の支援の自己評価において、「不十分であると思う」の割合が採用後の各種支援（雇用管理、職場環境整備）に比べて多いことから窺える。

次に、「試験実施時の配慮」の各支援について、少なくとも 1 つ以上を実施している割合を障害種類別に見ると、聴覚障害、知的障害、精神障害の対応が半数以上である。これらの障害においては、聴覚障害は重度に、知的障害は重度、中軽度ともに 50%以上という違いはあるが、共通しているのは対人関係やコミュニケーション上の課題であり、そのための対応であると考えられる。

企業規模別に少なくとも 1 つ以上の支援を実施している割合を見ると、1,000 人以上の大企業のみが 50%以上である。この表にはあらわれていないが、採用時の各種支援の実施率は企業規模に依存

表 1-4-1 障害者採用時における障害種類別、企業規模別の支援

試験実施時の配慮	視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害		知的障害		精神障害
	重度も雇用；中軽度のみ	中軽度のみ	雇用								
点字や拡大文字による試験実施	-	-	◇	-	-	-	-	-	◇	◇	◇
面接の際の手話通訳者配置	-	-	◇	-	-	-	-	-	◇	◇	◇
面接や試験会場のバリアフリー	-	-	◇	-	-	-	-	-	◇	◇	◇
面接や試験の時間帯、長さの考慮	-	-	◇	-	-	-	-	-	◇	◇	◇
意思疎通を円滑に図るための介助者や支援者の立会い	-	-	◇	-	-	-	-	-	◇	◇	◇

試験実施時の配慮	企業規模				
	56～100人	101～200人	201～300人	301～999人	1000人以上
点字や拡大文字による試験実施	-	-	-	-	◇
面接の際の手話通訳者配置	-	-	-	-	◇
面接や試験会場のバリアフリー	-	-	-	-	◇
面接や試験の時間帯、長さの考慮	-	-	-	-	◇
意思疎通を円滑に図るための介助者や支援者の立会い	-	-	-	-	◇

	個別実施率	少なくとも1つ以上実施している割合
○	50%以上	50%以上
◇	50%未満	50%以上
-	50%未満	50%未満

しており、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向であった（第3節参照）。なお、企業規模が大きくなるほど実施割合が高くなる傾向は、各領域の支援に共通して見られた。こうした理由には、1つは、大企業ほど経済的に余裕があることから、規模間によりコスト負担能力に差があること、もう1つは人的な側面であり、特例子会社に見られるように障害者雇用専任者の配置によって障害者雇用のノウハウが蓄積されていることなどが考えられる。また、法制度の影響を受けやすく、社会的責任を問われる機会も多く、そのために各種支援の認識が高まり、実施率も高くなっていると思われる。

また、障害者採用時における支援に関しては、企業規模200人を境にその実施率に大きな違いが見られた。納付金支払い義務の範囲が、200人を超える企業となっていることが影響していると思われる。

2 雇用管理に関する支援の実態

雇用管理に関する支援の実施状況を表1-4-2に示すが、企業規模別の関係は、一覧表を見渡した限りでも企業規模が大きくなるほど各支援の実施率の高いことがわかる。この背景は、前述のとおりなので、ここでは、主に障害種類に重点を置いて見ていく。なお、障害種類別との関係を見るに当たって、差分（当該障害を雇用している企業の各支援の実施率と当該障害を雇用していない企業の各支援の実施率の差）を含めて検討していく。すなわち、差分の大小によって特定の障害に対する必要性（当該障害を雇用した時の影響）、更に特別な配慮の必要性を検討していくことにする。

一覧表全体を眺めると、それぞれの実施状況にはいくつかのタイプが見られる。それらは、①全般にわたって実施率の高い支援、②特定の障害に対して実施率の高い支援、③特定の障害に対して必要性は高いが実施率の低い支援、④全般にわたって実施率の低い支援である。それでは、これら4つのタイプについてひとつひとつ見ていこう。

(1) 全般にわたって実施率の高い支援

障害種類全般にわたって各支援の実施率が50%以上であり、しかも差分も大きい（15ポイント以上）支援である。また、大企業のみならず多くの企業規模においても各支援の実施率が50%以上で、広く実施されている支援である。このタイプの支援は、表中では「A」（以下、「タイプA」という。）と記している。

タイプAの内容を具体的に挙げると、仕事に直結する支援と健康管理に関する支援に整理される。仕事に直結する支援は「職務遂行上の支援（業務遂行援助者、上司、同僚）」、「能力を重視して既存職種に配置」、「職務内容の再設計」、「業務計画や作業改善に障害者の意見を取り入れ」である。これらの支援は、障害者雇用において、どのような仕事でどこに配置するかという、最も基本的で重要な要素を含んでいる。

表 1-4-2 雇用管理に関する障害種類別、企業規模別の支援状況

雇用管理に関する支援		視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害		知的障害		精神障害
		重度も雇用,中軽度のみ	中軽度のみ	雇用								
人的支援	B	◎	○	◎	○	○	○	○	○	◎	◎	◎
	A	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎
	C	△	—	◎	—	—	—	—	—	△	△	—
	C	◎	—	△	—	△	—	—	—	△	—	—
	A	◎	○	◎	○	◎	—	○	—	◎	◎	◎
業務遂行に関する支援	A	○	○	◎	○	○	○	○	○	◎	◎	◎
	A	◎	○	◎	○	○	—	○	—	◎	◎	◎
	B	◎	○	◎	○	○	—	—	—	◎	◎	◎
	A	◎	○	◎	○	○	—	○	—	◎	◎	◎
	B	◎	○	◎	○	—	—	—	—	◎	◎	◎
職業生活上の支援	A	○	○	◎	—	○	—	○	—	◎	◎	◎
	C	◎	—	◎	—	—	—	—	—	—	—	—
	D	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	D	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	C	—	—	△	—	—	—	—	—	△	—	△
福利厚生上	A	◎	○	◎	◎	○	—	○	—	○	○	◎
	A	○	○	◎	○	○	○	◎	○	○	○	◎
	D	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

雇用管理に関する支援		企業規模				
		56~100人	101~200人	201~300人	301~999人	1000人以上
人的支援	B	—	—	—	—	○
	A	—	—	○	○	○
	C	—	—	—	—	—
	C	—	—	—	—	—
	A	—	—	—	—	○
業務遂行に関する支援	A	—	○	○	○	○
	A	—	—	○	○	○
	B	—	—	—	—	○
	A	—	—	—	○	○
	B	—	—	—	—	○
職業生活上の支援	A	—	—	—	○	○
	C	—	—	—	—	—
	D	—	—	—	—	—
	D	—	—	—	—	—
	C	—	—	—	—	—
福利厚生上	A	—	—	○	○	○
	A	—	○	○	○	○
	D	—	—	—	—	—

雇用管理に関する支援、障害種類

	個別実施率	差分
◎	50%以上	15ポイント以上
○	50%以上	15ポイント未満
△	50%未満	15ポイント以上
—	50%未満	15ポイント未満

雇用管理に関する支援、企業規模

	個別実施率
○	50%以上
—	50%未満

健康管理に関する支援は「医師、看護師、保健師などによる健康相談」、「通院や治療、服薬の便宜」である。働く従業員にとって健康管理の大切さは言うまでもないが、障害のある従業員にとっては障害に関する健康管理（例えば、精神疾患や慢性疾患の通院、服薬管理）もあり、より一層必要とされる支援である。

また、仕事に直結する支援と健康管理に関する支援の両方に関わる支援として、障害者の職業生活全般にわたる相談・指導を行う「相談支援（職業生活相談員等）」がある。こうした実施状況を鑑みると、タイプ A は障害者雇用に当たって、多々ある支援の中で欠かせない要素を含んでおり、優先順位の高いものであるといえよう。

(2) 特定の障害に対して実施率の高い支援

このタイプ（以下、「タイプ B」という。）は、特に情報障害（視覚障害、聴覚障害）や知的障害、精神障害に対する各支援の実施率が 50%以上であり、しかも差分も大きい（15 ポイント以上）支援である。また、企業規模では 1,000 人以上の大企業において実施率が 50%以上であり、大企業を中心に実施されている支援である。タイプ B は、①「職場に適応するための支援（ジョブコーチ）」、②「理解しやすい指示書、マニュアルの整備」、③「関係者を含めて職務内容を検討」であり、職務内容の理解、作業遂行力の向上、作業態度の改善等、職場における実践力を障害特性に応じてよりよくするための支援としてまとめられる。

それぞれの支援の中で特に差分が大きく実施率の高い障害種類は、①では知的障害、②では聴覚障害、知的障害、③では知的障害である。このように知的障害については理解力、判断力への対応、聴覚障害はコミュニケーションへの対応について、それぞれの特性に応じた支援が実施されており、その必要性が示されたといえよう。

障害程度別に見ると、①、②、③とも視覚障害、聴覚障害では重度に重点があるが、知的障害では重度、中軽度に関わらずに高い実施率である。こうした傾向は、知的障害の理解力、判断力という面に制約があり、職務の遂行に当たって自ら工夫し作業を進めていくことが苦手ということに依っている。つまり、職務を遂行していくには、多くの場合、理解や判断がつきまとうので、障害の程度にかかわらず多様な場面で理解や判断を助けていく手だてが必要であると思われる。

また、①、③は大企業を中心に行われているが、これは障害者雇用率制度との関係で大企業の方が多数の障害者の雇用が求められることから、こうした支援を行う必要性も高くなっているものと考えられる。

(3) 特定の障害に対して必要性は高いが実施率の低い支援

このタイプ（以下、「タイプ C」という。）は差分が大きく、当該障害を雇用している企業の実施率は 50%前後、当該障害を雇用していない企業の実施率は 30%前後というパターンの支援である。当該障害の雇用の有無で支援の実施状況が大きく変わり、障害者雇用に及ぼす影響も大である。こうしたことから、タイプ C は障害者雇用に際して必要性の高い支援であると考えられるが、実施率は決して高いとはいえない。これらの支援を列挙すると、①「コミュニケーションを円滑にする支援」、②「移動のための支援（職場介助者、上司、同僚等）」、③「障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会」である。

①は、聴覚障害の差分が最も大きく、視覚障害、知的障害が続いており、それぞれのコミュニケーション上の課題について、「コミュニケーションを円滑にする支援」の必要性が確認された。しかし、知的障害は①の実施率が 50%未満であり、必要性はありながら実施率は十分とはいえない。

②は、視覚障害の差分が突出して大きく、聴覚障害、肢体不自由、知的障害が続いている。視覚障害は、特に重度について移動上の課題が顕著であることが示され、②の実施率も 50%以上と高率である。

しかし、その他の障害の実施率は 50%未満である。

③は、聴覚障害、知的障害の差分が大きく、精神障害が続いており、「障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会」の必要性が確認された。しかし、③の実施率はいずれも 50%未満であり、障害特性を理解する必要があるけれども、その実施は十分とはいえない。

以上、タイプ C の実施状況の特徴を見てきたが、その支援の必要性を感じながらも実施されない背景については今後の課題で述べる。

(4) 全般にわたって実施率の低い支援

このタイプの支援（以下、「タイプ D」という。）は、障害種類全般にわたって実施率が 50%未満で、しかも差分も小さい（15 ポイント未満）支援である。また、すべての企業規模においても実施率が 50%未満であり、あまり実施されていない支援である。これらの支援を列挙すると、①「技術革新や作業課題に対する研修、アクセシビリティなど障害を補う研修や勉強会」、②「リハビリテーション訓練などの特別な休暇」、③「障害を考慮した住宅の提供や住宅確保」である。

こうした実施状況を鑑みるとタイプ D の支援は、その必要性をあまり認識していないといえよう。その背景を、後述の企業への聴取り調査から推察すると、①については、職場の外にある個人で対応すべき問題と認識されている、②については比較的新しい制度でありかつ努力目標であることから認知度が低いこと、あるいは通常の休暇制度の運用で対応、③については経済的負担増のため実施困難ということが考えられる。

3 職場環境整備に関する支援の実態

職場環境整備に関する支援の実施状況について、当該障害者を雇用している企業における各種整備の実施率を障害種類別、企業規模別に整理する（表 1-4-3）。障害者を雇用した折に、当該障害に対する環境整備を少なくとも 1 つ以上実施している割合を見ると、その実施率が 50%未満のものは、聴覚障害に対する整備、内部障害に対する整備である。これらの整備の実施率は、障害程度や企業規模に依らずすべて 50%以下である。こうしたことから、聴覚障害と内部障害に対する職場環境整備は、特別な配慮というよりも障害のない従業員と変わらない対応が多いと考えられる。

一方、当該障害に対する環境整備を少なくとも 1 つ以上実施している割合で、その実施率が 50%以上のものは、視覚障害に対する整備、肢体不自由に対する整備、知的障害に対する整備、精神障害に対する整備である。企業規模別では、一部例外的な状況も見られるが、基本的には規模に依存しており、企業規模が大きくなるほど、職場環境整備の実施率も高くなっている。企業規模との関係は既に述べたとおりなので、ここでは障害種類別の特徴について以下にまとめる。

表 1-4-3 職場環境整備に関する障害種類別、企業規模別の支援状況

職場環境整備	視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害		知的障害		精神障害
	重度も雇用・中軽度のみ	軽度のみ	重度も雇用・中軽度のみ	軽度のみ	重度も雇用・中軽度のみ	軽度のみ	重度も雇用・中軽度のみ	軽度のみ	重度も雇用・中軽度のみ	軽度のみ	雇用
視覚障害	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示音声ガイド付きのエレベータの設置 音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置 拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配 作業場の採光や照明の工夫 コンピュータネットワークのアクセシビリティの確保	◇ ◇ ◇ ◇ ◇	— — — — —								
聴覚障害	磁気誘導ループ(補聴器に直接音声を送る機材) 非常用警告装置(ハトライト)などの設置	— —									
肢体不自由	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善 エレベータの設置 階段の手すり、昇降用リフトの設置 専用駐車場、スペースの設置 障害者用トイレの設置 机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	◇ ◇ ◇ ◇ ◇ ◇									
内部障害	注射や腹膜透析の為のスペースの確保 オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	— —									
知的障害	見やすわかりやすい表示盤の設置 作業における安全装置の設置 集中しやすい作業環境の整備(職場の床や壁のカ ラー・コーディネートなど) プライバシー確保のスペースや休憩室の整備	— — — —	◇ ◇ ◇ ◇								
精神障害	見やすわかりやすい表示盤の設置 作業における安全装置の設置 集中しやすい作業環境の整備(職場の床や壁のカ ラー・コーディネートなど) プライバシー確保のスペースや休憩室の整備	— — — —	◇ ◇ ◇ ◇								

職場環境整備	企業規模				
	56~100人	101~200人	201~300人	301~999人	1000人以上
視覚障害	—	◇	—	◇	◇
聴覚障害	—	—	—	—	—
肢体不自由	◇	◇	◇	◇	◇
内部障害	—	—	—	—	—
知的障害	—	◇	◇	◇	◇
精神障害	—	◇	◇	◇	◇

	個別実施率	少なくとも1つ以上実施している割合
○	50%以上	50%以上
◇	50%未満	50%以上
—	50%未満	50%未満

先ず、肢体不自由に対する整備の多くは、施設・設備の改善に関するものであるが、その実施率は、他の障害の整備状況に比べて突出している。それは、少なくとも1つ以上実施している割合が50%以上のものはもちろんのこと、それぞれ個別の整備状況においても50%以上のもの(○印)が多くあることである。さらに、この傾向は重度も雇用している場合であり、肢体不自由に対する整備は、全体的に重度に重点の置かれた対応といえよう。また、肢体不自由に対する整備状況が際立って高いことは、施設・設備の改善に関するバリアフリーなどの環境整備を図る法整備(ハートビル法)の進展が影響していると思われる。

視覚障害に対する環境整備の実施率は、ひとつひとつの整備状況は特に高いものは見られないが、少なくとも1つ以上の実施率は半数以上である。こうした背景には、個々の視力や視野などの状況から障害の状態がさまざまであること、更に従事する職種(三療業、事務系職種など)との関係でも大きな違いがあることから、その環境整備には強い個別性を求められるためであると思う。

知的障害、精神障害に対する環境整備では、両者の全体的な傾向は似通っている。こうした中で、それぞれの傾向を挙げると、知的障害に関しては、理解、判断力に対する作業方法上の配慮に重点があり、

精神障害に関しては疾病管理、易疲労に関する配慮に重点がある。

4 まとめと今後の課題

(1) アンケート調査結果と合理的配慮について

本章では、障害者雇用に当たって事業主の提供している配慮の実態について、アンケート調査を行い、その調査結果をとりまとめた。そして、事業主が提供するさまざまな支援状況を企業規模や障害種類との関係を中心に、その特徴的な支援の実態を検討した。

企業規模別に各種支援の実施率を見ると、規模が大きくなるほど実施率は高くなる傾向であった。

実施率の高さと差分の大きさを合わせて必要性を検討すると（表 1-4-2、表 1-4-3）、障害種類別では、知的障害、精神障害に対しては多分野にわたる支援が必要であり、人的支援や業務遂行、職場環境に関する支援の必要性が高い。精神障害に関しては、福利厚生上の支援も必要性が高い。視覚障害に対しては、人的支援、業務遂行の支援に加えて職場環境整備の必要性が高いという結果が得られた。肢体不自由と内部障害に対しては、高い必要性が示された支援は少なかった。ただし、肢体不自由は職場環境整備について、内部障害は福利厚生上の支援についてそれぞれ特化した必要性が示された。

以上のような事業主が提供する支援の実態を踏まえて、本調査結果と障害者雇用の合理的配慮との関わりについて、若干触れておきたい。合理的配慮の考え方として、障害者職業総合センター（2008）では合理的配慮を取り巻く諸課題の中で、次のようにまとめている。

障害者権利条約においては、それを否定することが差別と捉えられる。合理的配慮は、障害者にとって「必要かつ適当な変更及び調整」であり、障害者の個別ニーズに配慮するために「特定の場合に必要とされ」、それを提供する側に「不釣り合いな又は過重な負担」を課してはいない。「過重な負担のない個別に必要な調整」が合理的配慮であると言えよう。

こうした考え方と調査結果のまとめを照らして合わせてみる。障害者を雇用した場合に先ず検討の対象となるのは、障害種類全般にわたって実施率が高く、企業規模に関係なく広く実施されている支援であろう。このような支援は、雇用主にとって「過重な負担がない」ものであると考えられる。今回のアンケート調査のまとめでは、例えば、雇用管理におけるタイプ A の支援が相当するが、こうした支援をベースとしての検討が考えられる。さらに、障害状況に応じてケースバイケースで支援内容を検討し、「個別に必要な調整」を行うことも重要であり、障害者採用時における配慮、雇用管理におけるタイプ B, C, D、及び職場環境整備等の多様な要素を合わせて個別のニーズに配慮していくことが望まれる。

(2) 今後の課題について

事業主が提供するさまざまな支援について、実施状況から支援の実態を検討し全体の傾向を整理したが、実施していない側面の検討もまた必要である。それは、必要な支援と思われていても、その支援を実現するためには事業主の負担（経済的、人的、時間的）との関わりがあり、実現可能かどうかも重要

な要素だからである。

そこで、実施予定なしの理由を見ると、ほとんどは「その必要にせまられていない」という必要性そのものを認識していない回答が多く、必要があると感じていながら実現困難な理由は微少であった。本調査結果からは、障害者を雇用するに当たって特に支援や配慮をしていない場合は、ほとんどが特別な支援の必要性を認めていないということになる。しかし、実施しない理由の選択肢が限られていたことなどから、回答者に必ずしもフィットしたものでなかったことも考えられ、一概に「必要性にせまられていない」ということが主要因とはいえないと考える。例えば、規模による実施状況の違いからコスト負担・人的負担などの障害者雇用が及ぼす企業の負担が影響していると推量される。この点に関しては、項目を絞った緻密な調査や検討が望まれ、今後に残された課題である。

【注】

(1) 差分において最も違いのある状態は、当該障害を雇用している企業における各支援の実施率と当該障害を雇用していない企業における各支援の実施率とが 50%を挟んでいる場合である。具体的には、前者が 50%前後で後者が 30%台というケースが多く見られ、この結果から差分の目安を 15 ポイントとした。

【文献】

障害者職業総合センター：障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国及び米国の動向－，「調査研究報告書」No.87, p167 (2008)

第2章

障害者雇用企業における各種支援の 実態に関する聴取り調査

第2章 障害者雇用企業における各種支援の実態に関する 聴取り調査

第1節 調査の目的と方法

本章では、「障害者雇用において事業主が提供する各種支援の実態等に関する調査」（アンケート調査）における調査目的である実態把握を補足することを目的として実施した聴取り調査について報告する。

聴取り調査の対象選定及び調査方法は次のとおりである。

(1) 調査対象の選定

「障害者雇用において事業主が提供する各種支援の実態等に関する調査」では、1,335社の企業から回答が寄せられた。そこで、回答企業の中で、企業名、担当者名、連絡先が明記されている回答を選び出し、業種、規模（従業員数）、雇用障害者における障害種別、人数などの分布状況を勘案して、調査対象候補30社を選定した。そして、この候補リストを元に、個別連絡により調査協力の要請を行い、平成22年9月1日～10月20日までの期間に、19社（首都圏14社、地方5社）の企業を順次訪問することとした。

(2) 調査方法

調査対象企業には、訪問日に先立って以下のような内容の質問票を送付し、訪問当日は、研究担当者が指定場所を訪問して、主に人事担当者（単独または複数）から質問票への回答を口頭で聴取した。その際、必要に応じて追加的な質問も行い、アンケート調査における回答を補足してもらった。

なお、回答しにくい質問には、回答いただく必要がないことを予め伝えた上で聴取りを実施した。

1 障害者雇用における支援内容

(1) 障害者採用時の支援

- ① 求人・応募への取組み
- ② 採用試験や面接時の配慮

(2) 障害者採用後の支援

- ① 職場環境整備
- ② 雇用管理
- ③ キャリア形成への配慮

2 障害のある従業員の要望（ニーズ）の把握と対応の仕方

(1) 要望（ニーズ）の把握の仕方

- ① 障害のある従業員からの聴取り

- ②関係者や支援者からの情報収集
- ③各種意見集約のプロセス
- (2) 要望（ニーズ）への対応、実現の仕方
 - ①体制整備
 - ②対応方法
 - ③対応できる範囲、基準

3 その他

第2節 調査結果

1 調査対象企業の概要

本調査では、首都圏（東京都、千葉県、神奈川県、埼玉県）14社、地方（東北、東海中部）5社の計19社の人事担当者に対する調査を実施したが、これら調査対象企業の概要は、表2-2-1に示すとおりである。

この表からもわかるように、19社は、建設、製造、情報通信、卸売・小売、宿泊飲食サービス、学術研究・専門技術サービス、金融・保険、教育・学習支援、サービス、医療・福祉の10業種に分布している。また規模別に見ると、従業員1,000人以上が8社、301人～999人が6社、201人～300人2社、56人～100人が1社、55人以下が2社であった。なお、55人以下の企業2社は、いわゆる特例子会社であり、これらが雇用する障害者は、それぞれの親会社の雇用率に算入されている。

これら19社で雇用されている障害者は合計658人で、うち重度障害者は282人（42.9%）であり、アンケート調査の回答企業1,137社における重度障害者の割合39.1%よりも若干重度障害者の比率が高くなっている。また障害種別について見ると、658人中、知的障害者が304人（うち重度108人）で46.2%、肢体不自由者が165人（うち重度66人）で25.1%、内部障害者は79人（うち重度46人）で12.0%、聴覚障害者64人（うち重度46人）、9.7%、視覚障害者26人（うち重度16人）、4.0%、精神障害者は20人で3.0%であった。このように、障害種別で見た場合には、知的障害者の割合が高いことが、聴取り調査における対象企業の特徴といえることができるであろう。

表 2-2-1 聴取り調査対象企業の概要

企業名	所在地域	産業分類	規模	雇用障害者数	内訳	雇用形態	従事作業内容
A	首都圏	建設業	1,000人以上	9人 (うち重度 5人)	肢体:4人(2人) 内部:4人(3人) 精神:1人	正社員 7人 嘱託 2人	身体障害:専門的・技術的職業従事者、保安職業従事者、定置機関連運転・建設機械運転・電気作業
B	首都圏	製造業	1,000人以上	35人 (うち重度 16人)	聴覚:10人(5人) 肢体:6人(2人) 内部:10人(4人) 知的:8人(5人) 精神:1人	正規従業員 パート従業員 嘱託従業員	身体障害:管理的職業従事者、事務従事者、製造・製作作業 知的障害:製造・製作作業、採掘・建設・労務作業 精神障害:採掘・建設・労務作業
C	首都圏	情報通信業	1,000人以上	18人 (うち重度 12人)	視覚:3人(3人)のうち2人はヘルスキーパー 聴覚:2人(2人) 肢体:9人(5人)のうち2人は上肢障害、7人は下肢・四肢障害 内部:2人(2人) 知的:2人	18人中、5人が契約社員(うち2人はヘルスキーパー)で、他は正規雇用。	身体障害:専門的・技術的職業従事者、事務従事者 知的障害:事務従事者
D	首都圏	卸売業、小売業	1,000人以上	92人 (うち重度 35人)	視覚:3人(1人) 聴覚:11人(4人) 肢体:44人(13人) 内部:31人(17人) 精神:3人	障害の有無に関係なく、事務職は正社員、販売職については契約社員で採用し、後に正社員に登用するシステム。 契約社員もフルタイム勤務。7時間45分×5日/週。	身体障害:管理的職業従事者、事務従事者(本部&各地域を担当する本部とお店を繋ぐ会計事務所での会計事務)、販売従事者 精神障害:販売従事者
E	首都圏	卸売業、小売業	1,000人以上	118人 (うち重度 47人)	視覚:5人(4人) 聴覚:11人(10人) 肢体:44人(20人) 内部:11人(7人) 知的:43人(6人) 精神:4人	正社員	身体障害者:事務、検品、伝票チェックなど 知的障害者:デリバリー作業、印刷作業、シュレッダー、品出し、パソコン入力を中心とした事務作業 精神障害:パソコン入力を中心とした事務作業
F	首都圏	宿泊業、飲食サービス業	1,000人以上	28人 (うち重度 17人)	視覚:2人(1人) 聴覚:13人(11人) 肢体:8人(2人) 内部:5人(3人)		身体障害:専門的・技術的職業従事者(視覚障害:ヘルスキーパー、聴覚障害:クリーニング、印刷) 事務従業者(聴覚障害:貯蔵品管理事務) サービス職業従事者(内部障害:接客) 製造・製作作業(調理) 定置機関連運転・建設機械運転・電気作業(コンピュータ管理)
G	首都圏	宿泊業、飲食サービス業	1,000人以上	136人 (うち重度 33人)	聴覚:4人(4人) 肢体:5人(5人) 内部:5人(3人) 知的:119人(21人) 精神:3人	正社員(一般社員で入社後、中途障害になった者)、内部2人 パート職員(障害者枠で採用):聴覚4人、肢体5人、内部3人、知的119人、精神1人 パート職員:精神2人	身体障害:管理的職業従事者、事務従事者、販売従事者 知的障害:販売従事者 精神障害:販売従事者
H	首都圏	学術研究、専門・技術サービス	1,000人以上	15人 (うち重度 7人)	視覚:7人(4人) 聴覚:1人(1人) 肢体:1人 内部:2人(2人) 知的:3人 精神:1人	正社員 6人 その他はアルバイト勤務(有期契約を更新していく。社会保険適用で、30-35時間は働いている。) ※フレックスタイム制(ただしアルバイトには適用無し)	身体障害:専門的・技術的職業従事者(ヘルスキーパー、視覚障害)、管理的職業従事者、事務従事者(各部署をまわって仕事:シュレッダー、事務補助、お茶サービスの掃除等) 知的障害:事務従事者 精神障害:事務従事者
I	首都圏	製造業	301~999人	5人 (うち重度 1人)	聴覚:1人(1人) 肢体:4人	正社員 4人	身体障害:サービス職業従事者(ビル管理など)、製造・製作作業(モーター組み立てなど)
J	首都圏	情報通信業	301~999人	4人 (うち重度 0人)	聴覚:1人 精神:3人*うち1人は、勤続13年の中途障害者、本年5月採用の2人は発達障害で、精神保健福祉手帳所持者(勤務経験無し。)	正社員:1人(精神障害。勤続13年、職務:SE) 有期雇用:3人(聴覚の1人、精神(発達障害)の2人)は契約社員。 *本年5月に採用。9月に更新し、来年3月末までの契約だが、順調にいれば期間1年で再更新の予定。2人が総務部、1人が人事部に所属。 勤務時間については、7.75h/日を基準に、フレックスタイム制を導入している。10時~15時がコアタイム。月内総労働時間(7.75×営業日数)で管理している。 有給休暇などは法律に準拠し、一般社員と同等の待遇。	聴覚障害:事務(総務):1人(女性:補聴器使用) 精神障害:専門的・技術的職業:1人/事務(総務):1人/事務(人事):1人

企業名	所在地域	産業分類	規模	雇用障害者数	内訳	雇用形態	従事作業内容
K	東海中部	卸売業、小売業	301～999人	60人 (うち重度 31人)	聴覚:2人(2人、うち1人は知的障害との重複) 肢体:3人(1人) 内部:1人(心肺機能障害) 知的:54人(28人)	正規雇用 8人の例外を除いて、障害者の時給は、最低賃金(1時間当たり713円)である。健常パートタイマーの時給は1時間当たり800円	身体障害:事務従事者、製造・製作作業、その他(布団製造作業・洗濯物仕分作業) 知的障害:製造・製作作業、その他(布団製造作業・洗濯物仕分作業)
L	首都圏	金融・保険業	301～999人	4人 (うち重度 2人)	視覚:1人(1人) 聴覚:1人 肢体:2人(1人)	重度の肢体不自由者(上肢)は正社員 最初の2年間はとりあえず契約社員とし、その後正社員とする(事情は後述)。	身体障害: 事務(生命保険の専門事務、書類・証書のチェック、パンフレット作成等)3人 管理部門(人事)1人
M	東海中部	金融・保険業	301～999人	11人 (うち重度 5人)	視覚:1人 聴覚:1人(1人) 肢体:6人(3人) 内部:2人(1人) 精神:1人	正規雇用:4人(うち2人は中途障害) 嘱託職員:7人(うち6人の勤務形態は正規職員とほぼ同じ(7時間20分/日、月給制)だが、内容については個別に契約、昇給、一時金の有無なども契約による。1人については短時間勤務(5時間/日、時給制))	身体障害:事務従事者 支店勤務1人(正規職員)、本部事務 精神障害:事務従事者 本部事務(総務部門)
N	東海中部	教育、学習支援業	301～999人	11人 (うち重度 5人)	視覚:1人 肢体:5人(1人) 内部:5人(4人)	正職員:理事1人、専任大学教員 6人、専任高校教員 1人、事務職員2人 契約職員:契約大学教員 1人	身体障害: 管理的・技術的職業従事者 事務従事者
O	東北	製造業	201～300人	4人 (うち重度 1人)	聴覚:1人(1人) 肢体:3人	正社員 3人(肢体不自由) 契約社員 1人(聴覚障害)	身体障害:管理的職業従事者(肢体不自由)、事務従事者(聴覚障害)、製造・製作作業事務従事者(肢体不自由)
P	首都圏	サービス業	201～300人	75人 (うち重度 48人)	身体:8人(4人) 知的:67人(44人)	一般就労者:4人(保護的就労者以外の身体障害者) 保護的就労者:71人 *勤務時間(保護的就労): 日常清掃業務(知的障害)(実働7時間/日)×4日+(実働4時間/日)×1日=(計32時間/週) 受付案内業務(身体障害)(実働8時間/日)×3日=(計24時間/週) *賃金(保護的就労):現在は、時給791円を支払う。なお、最低賃金法の改定により、10/24からは時給821円に労働契約を変更(法令順守) *その他:所定の条件を満たしている場合、厚生年金、健康保険、雇用保険に加入	一般就労者(身体障害者のみ):一般事務、駐車場管理、受付案内で従事している。 保護的就労者: 身体障害:施設(総合福祉センター)の受付案内従事者 4人 知的障害:施設(10事業所)の日常清掃従事者 67人
Q	首都圏	医療、福祉	56～100人	3人 (うち重度 2人)	内部:1人(心臓疾患) 知的:2人(2人)	パートタイム 内部障害者:1週30時間未満、勤続10年 知的障害者:1週27時間、勤続2年～8年	内部障害:自動車運転 知的障害:調理補助
R	首都圏	サービス業	55人以下	20人 (うち重度 13人)	視覚:2人(1人) 聴覚:6人(5人) 肢体:10人(7人) 知的:1人 精神:1人	正社員 10人 契約社員 10人	身体障害:事務従事者、サービス職業従事者 知的障害:サービス職業従事者 精神障害:サービス職業従事者
S	東北	サービス業	55人以下	10人 (うち重度 2人)	肢体:3人(0人) 知的:5人(2人) 精神:2人	正社員	身体障害:サービス職業従事者(住宅の管理)、労務作業 知的障害:労務作業従事者(清掃、植栽剪定、除草、畑作業) 精神障害:労務作業従事者(清掃、植栽剪定、除草、畑作業)

2 採用時における各種支援の状況

(1) 求人・応募への取組み

採用に当たっては、多くの事業所で障害の有無を問わない求人ではなく、あらかじめ障害者雇用を目的とした求人を行っていることが確認された。ただし、それらの求人においては、障害者枠は設けているものの、職務の設定等に対する障害への配慮の程度はさまざまであった。障害に対する配慮を特に意識している事業所では、外部の支援機関と相談しながら障害種類や程度等を想定し具体的な求人票を作成したり（事業所 B）、業務の設定において助言を得ながら検討を進めていた（事業所 D）。一方、資格や専門性（教授職等）を必須とする場合（事業所 N）においては、それらの技能や専門性を有することが第一条件となっているため、障害の有無や程度に対する配慮には一定の限界があるようであった。また、危険を伴う職場に所属しなければならない場合については、身体障害者や精神障害者は困難と考えている事業所（事業所 A）があったり、その他にも、自力通勤ができること（事業所 N）、コミュニケーションに支障がないこと（事業所 G）等の要件を掲げることにより、移動能力に制限のある障害者や特定の障害種類の障害者（この場合は聴覚障害者であった）にとっては応募が難しくなる場合も見られた。

なお、これらの事業所の採用経路に注目すると、障害種別による顕著な傾向は見られなかったが、主な経路の 1 つにハローワークをあげる事業所が多くを占めた。その他特別支援学校、就労支援センター、障害者職業センター、障害者職業訓練校等の活用も複数見られた。また、こうした複数の支援機関を広く活用している事業所もあれば、特定の機関と密な連携体制を構築し応募者の募集を行っている事業所もある等、事業所によってさまざまな取組みが見られた。

(2) 採用試験や面接時の配慮

採用試験や面接、あるいは採用に至るまでのプロセスにおいては、半数以上の事業所が何らかの配慮を行っていることが確認された。採用試験や面接においては、採用試験の方法、試験問題、試験時間等に対する配慮が見られた。障害種別で見ると、視覚障害者に対しては点字や拡大文字による試験の実施及び試験時間の延長（事業所 D）、聴覚障害者に対しては手話や筆談等によるコミュニケーションの導入（事業所 E）、手話通訳や点訳において外部機関の支援の活用（事業所 F）等がなされていた。障害種別は明言していないが、作業スピードが遅い障害者に対して試験時間の延長や解答不能問題の削除をしている事業所（事業所 C）も見られるほか、複数の事業所において介助者や支援者の同席を認めていることも明らかとなった。

また、採用に至るまでに職場実習を活用し適性等を判断している事業所も複数見られた。例えば、事業所 E の場合には、書類選考後、面接を行い、本社での仕事に必要な能力を見るために実習を行うというプロセスが確認されている。また、ヘルスキーパーを雇用した事業所 C の場合にも一定期間の職場実習を実施していた。事業所 P の場合には、保護的就労プロジェクトの一環として採用手続が進められていることから、実習は必須要件となっている。事業所 F,G,I の場合には、特別支援学校の在学中に行われるインターンシップを活用することで、就職希望の生徒の能力等を見極めているが、すべての事業所において実習生を採用するには至っていない。

3 採用後における各種支援の状況

(1) 物理的環境の整備

障害者が働く上で必要な職場環境の整備については、障害の程度、従事する業務の性質や時間等、さまざまな前提によって具体的な内容や採否が異なってくる。アンケート調査では、障害種別との関連で職場環境の整備状況について数量的に把握を行ったが、聴取り調査では、施設・設備のバリアフリー化の状況と、機器の配備状況や環境整備の工夫を中心に各社の状況を把握した。

ア 施設・設備のバリアフリー化

一般に「バリアフリー建築」という場合、段差解消（スロープ化）、ドアの自動化またはスライドドア化、エレベータ（音声付エレベータを含む）や障害者用トイレの設置、障害者用駐車場の設置、パトライトなど聴覚障害者用非常警報装置の設置、誘導ブロックや点字表示など、建物利用の過程をトータルに見て、高齢者や障害者が利用しやすいものにするという考え方に基づいている。

聴取り調査における 19 社の回答を見ると、障害者が働く職場のバリアフリー化について、多くの事業所が意識していた。ただし、すべての事業所が必要に応じて、すべての施設・設備についてバリアフリー化を行っているというわけではなく、そこには、一定の限界があることも指摘されている。それについては後述することとし、ここでは具体的になされた施設・設備の改善例を取り上げたい。

複数の事業所において移転や改築等をきっかけに施設のバリアフリー化を図ったことが確認されている。その他、個別対応として、事業所 F では、車椅子利用者の雇用をきっかけに社内（事務室等）のバリアフリー化やトイレの改修を行っている。さらに、マイカー通勤の車椅子利用者のために専用駐車場の確保も行っていた。同様に、複数の事業所において障害者用トイレの設置（事業所 K）、トイレを引き戸に改修（事業所 S）、専用駐車スペースの設置（事業所 K）、段差解消のスロープの設置（事業所 I,S）等、さまざまな改善が行われていた。

なお、教育業に属する事業所 N では、社会貢献として施設を地域に開放していく方針の下、施設のバリアフリー化を進めているが、このような取組みが進むことによって、障害のある教職員や学生の利便性を増す結果をもたらしていることが窺える。また、事業所 Q のように障害者を対照とする福祉施設では、障害者が働く上での基本的な環境整備がなされている状況であった。

イ 機器等の整備・環境整備の工夫

次に、障害者が仕事をする上で必要な機器等の工夫の状況について見ると、以下のような回答があった。事業所 H,L では、事務系職種に従事する視覚障害者に対して、音声パソコンや拡大読書器等の機器を整備していた。また、事業所 H では、盲導犬を使用する視覚障害者のために、本人が勤務中、盲導犬が待機するスペースを確保していた。聴覚障害者向けの機器としては、パトライトの設置（事業所 C,K）のほか、事業所 H では、日常のコミュニケーション用としてホワイトボードを設置し、そこに伝達事項を書き込んで連絡を行っていた。また、環境整備の工夫として、事業所 C では、車椅子使用者のために背の低いコ

ピー機を設置したり、低身長の人のために踏台を用意するなどの個別対応が見られた。

なお、こうした対応のほか、事業所 B では、障害者の職務配置について、バリアフリー化の状況や障害者の状況に合わせて、なるべく既存環境に適合する職場に配置することを心掛けていることがわかった。職場の施設・設備をバリアフリー化したり、機器等を整備することも大切であるが、その前に、当該障害者の障害特性と、企業が働いて欲しい職場とをいかにして適合させていくかが、基本的な態度として重要であることを示唆された見解である。

ウ 助成制度の活用

上述した物理的環境の整備に助成制度が活用されていることが数ヶ所の聴取りで確認されている。例えば、事業所 F では、車椅子の購入や障害者用トイレの設置などに助成金を利用することができて助かった、とのコメントも得られている。

(2) 人的環境の整備

人的環境の整備については、まずそれぞれの事業所内において人的支援体制を整備する場合と、外部の支援機関等の活用により支援体制を整備する方法が考えられる。以下、これら 2 つの点について述べていきたい。

ア 職場内における人的支援体制の整備

職場内における人的支援体制については、いわゆる専任者を配置する方法とナチュラルサポートが形成されている場合に分けて述べていきたい。まず、専任者を配置している場合の対応を見ると、事業所 L では、人事メンバーのほとんどが職業生活相談員の資格を取得して、障害のある従業員の職場における種々の問題に対応しているとのことであった。事業所 G,P では、現場担当者が日々の作業支援等を担当しているが、事前にあるいは定期的に社内研修が実施され、対応方法等について理解を深められるよう体系的な支援体制が構築されていた。事業所 Q では、障害のある従業員に OJT を通して仕事を覚えてもらうことと併せて、現場の中間責任者への教育を行い自社内での指導体制を工夫していた。また、こうした明確な支援体制の構築の仕方については明言していないものの、多くの事業所において、OJT を中心に個別支援がなされている状況が確認された（例えば、事業所 D,M,R）。

こうした人的支援体制の整備に関して、事業所 M の担当者は同性の上司（または同僚）で、すぐ近くに質問できる人がいるという環境を作り、窓口を広げない方がよいと考えているようであった。また、担当者が異動する場合には、障害のある従業員が同席して担当者間の引継ぎができる機会をもつような配慮もされていた。

次に職場内でのナチュラルサポートの状況について見ると、特例子会社である事業所 R においては、一緒に働いている一般従業員が作業上の指導やトラブル処理に逐次対応しており、障害のある従業員を補佐すると同時に能力開発も担っていることが確認された。

イ 外部の支援機関の活用による人的支援体制の整備

外部の支援機関を活用している事業所も複数確認されており、主にジョブコーチ支援の活用に言及する事業所が複数確認されている（事業所 E,F,G,J,K）。具体的支援内容としては、職場の同僚への声のかけ方や人間関係の作り方など、職業生活を円滑にするための注意点について支援を受けている事業所 E、育成方法に悩んでいたり問題行動が多い場合等に対処の教示を受けるなどの支援を受けている事業所 G 等が挙げられた。なお、事業所 B では、障害者就労支援センターから定期的な事業所巡回を受け、職務等の適応状況について確認してもらっているとのことであり、障害者の職業上の問題を社内に抱え込まずに外部の専門家を活用するという点について、有効性を感じているようであった。

(3)雇用管理

採用後の職場定着のためには、上述した環境整備と併せて適切な雇用管理を行っていく必要がある。以下では、雇用管理のポイントについて、それぞれの業種や経営特徴、雇用した障害者の障害特性を踏まえ、まずは職場の配置や勤務形態への配慮、そして具体的な業務遂行上の配慮、最後に健康管理のための福利厚生上の配慮という 3 つの視点から整理を行いたい。

ア 職場配置・勤務形態等

社内配置や勤務形態に関しては、採用当初から配慮している場合と、採用後に従業員が受障したり障害程度が変化したことを受け変更等を行っている場合が考えられる。社内配置に対する採用当初の配慮については、例えば、移動に障害のある場合においては、SE 職の場合、移動能力が求められるためそれに困難を伴う肢体不自由者等は出張の多いプロジェクトに充てずに社内業務に配置する（事業所 C）、店舗販売者を中心に障害者雇用を進めている場合、バリアフリー化されている店舗に配属する（事業所 G）等の配慮が確認されている。同じく事業所 G では、精神障害者で人と接することに苦手意識が強い場合や人と接することが体調不良の原因となる場合は、食器洗い等、人と接しない作業に配置するといった、職場配置における配慮が見られた。また、知的障害者の場合は環境の変化に弱いので採用された部署でずっと働くことを基本としているが、同じ部署で同じ仕事をすることでモチベーションの低下がある場合は、他店舗で働くことを検討してモチベーションの回復を図ることもある（事業所 G）。このように障害のある従業員の職場配置は、障害特性や個々の事情に応じて臨機応変な対応がなされていることも確認された。その他、障害種別についての言及はされなかったが、障害者の通勤の便を考えて居住地に近い店舗に配置している事業所も見られた（事業所 D）。

採用後の対応として、事業所 F では、立ち仕事が難しくなったことを受け職種変更（異動）がなされていた。また、採用後に受障した従業員に対しては、本人の希望に基づき自宅から近い営業店に配置するといった対応も確認されている（事業所 M）。事業所 N では、採用後に精神疾患となり、休職、復職を繰り返す従業員に対して、人間関係や職場環境の要因を考慮し、人事異動等の対応を図っているとのことであった（ただし、聴取り時点で精神障害のある従業員は 0 人とのことであった。おそらく障害者手帳は取得

していないが精神に疾患のある従業員について述べているものと思われる)。

勤務形態について見ると、事業所 A では、人工透析利用者には残業をさせない、精神障害者の場合は労働時間を短縮しているといった障害種別に即した配慮が確認された。その他、障害種別を明確にしていなが、通常各店舗で行っているシフト勤務のうち午後から深夜の時間帯を外す(事業所 D)、年間の所定労働時間を健常者より少し(44 時間程度)短く設定(事業所 E)、といったそれぞれの事情を踏まえた勤務形態の配慮がなされていることが明らかとなった。

なお、長期休職中の社員への対応について言及している事業所も 4 ヶ所(事業所 A,B,N,R)ほど確認されている。具体的には職場復帰のプロセスとして定期的な産業医との面談の機会を設けていたり(事業所 N)、職場復帰に当たっては短時間勤務から始め徐々に勤務時間を拡大してムリのないような条件設定をする等の配慮がなされていた(事業所 B,R)。

イ 業務遂行

業務遂行に係る配慮の 1 つは、職務内容の限定や変更・職務の創出である。職務内容の限定や変更は、通常行っている職務の中から、障害者のできる範囲の作業を切り出して割り当てるという方法である。例えば、作業能率を一定に保つため障害者ができる範囲で作業を設定する(事業所 A)、作業内容を単純化する(事業所 B)、補聴器を使用している聴覚障害者の場合は電話応対業務を除く(事業所 J)等の対応が見られた。職務の創出は、従来からの業務とは別に障害者の特性や能力を考慮して、新たに職務を作り出したり、再設計するという方法である。職務創出の視点として事業所 R では、作業内容がシンプル、判断を伴わない、マニュアル化が可能といったことを基本として障害特性を考慮しながら作業を抽出した。その結果として、名刺製作、データ集計・入力業務、封入・梱包・発送業務などの作業を作り出した。また、事業所 S では、外部委託業務を見直して内部化できる作業は何かという視点で障害者のできる仕事を作り出していった。その結果、親会社の各店舗での清掃、植栽の剪定(知的障害者)、社宅管理業務(身体障害者)を取り出し、それらを親会社に提案して特例子会社が請け負っている。

次に、作業支援やツールの工夫による業務遂行上の配慮について述べたい。なお、作業支援については人的支援が大きな役割を占めると考えられるが、これについては先の人的環境の整備において触れたとおりである。人的環境整備以外では、ツールの工夫に関して、知的障害者を多く雇用する事業所 K では、作業の確実性と安全性の確保のために、さまざまな工夫が見られた。例えば、多機能の機器を利用する場合に、必要最低限のスイッチのみがわかるように不要なスイッチ類をタオルで覆ってわかりやすくする、設置した機器と作業位置との関係をわかりやすく示すために、床面に足型を描いて示す等、個々の障害者の特性に合わせて作業環境を調整していた。事業内容の 1 つにビルメンテナンスが含まれる事業所 P でも、同じく知的障害者を多く雇用しているが、握力により絞るのが難しいときがあることから、清掃用具のモップの種類(毛の太さ)を変えたり、使用目的によりタオルの色を変えてわかりやすくする等の工夫が行われている。

最後に、職場内のチーム編成やローテーションの組み方により事業所全体として適切な業務遂行がなさ

れるよう配慮されている場合を取り上げたい。これについては、先に挙げた社内配置との関連も深いと思われるが、例えば、事業所 R では、障害者が体調管理のための通院や休養を要することで業務に就けない時間が出る場合に備えて、それぞれの業務を単独で行うのではなく、係ごとにグループで遂行するようにメンバーを配置していた。この配置に当たっては、係の作業内容と作業工程を配慮して有機的にできるような「作業進行管理表」の作成がポイントである。すなわち、入社しているメンバーで毎日ミーティングを行い、その中で通院や休暇で空いた作業を誰がどのように補填していくかを、グループごとに進行管理担当者を中心に検討して効率の良い作業体制を敷いている。事業所 K では、知的障害者の作業能率の低下を防止するために、単一の仕事だけを継続させずに作業内容を適宜変更し、さまざまな作業ができるような配慮が見られ、これにより能力開発にもつながっているとのコメントが得られている。

その他、業務中に作業の練習時間を設定したり（事業所 E）、それぞれの特性（知的障害者は習熟に時間を要する、精神障害者はプレッシャーに弱い等）を理解し、障害のない従業員に比べて能力開発に要する時間を長い目で見るようにしている（事業所 R）等、柔軟な姿勢も確認された。

ウ 健康管理

健康管理については、一般従業員と同様の枠内で対応している場合と障害者の状況に応じた対応とに分かれる。前者の場合、事業所内にある程度福利厚生が充実している場合が多い。例えば、常駐している看護師との連携（事業所 G）、事業所内に配置されている保健師による対応や EAP の導入（事業所 J）、健康相談や産業医との面談（事業所 N）等であり、障害のある従業員の場合も他の従業員と同様にこれらを活用することで健康管理が図られていた。また、後者の例として事業所が障害状況に配慮し、通院等のため本人の申し出により適宜休暇を取得しやすい環境や雰囲気を整えているケースが示され（事業所 A,E,L）、障害の状況に応じた対応がとられていた。

(4) キャリア形成

キャリア形成の考え方については、採用時の配慮で触れた求人・応募への取組みと深い関係があるようである。一定の技能や資格等、いわゆる障害のない従業員と同等の水準を求めて障害者を募集している事業所の場合には、障害の有無が昇進や昇給に影響を及ぼすことはないとしていた（例えば、事業所 A,N）。一方、職務内容や求める能力等に一定の配慮、あるいは障害のない従業員とは異なるものを求めた上で障害者雇用に取り組む事業所（例えば、特別な技能や専門性は求めないけれども、障害のない従業員以上に人間性や働く意欲を重視していると思われる事業所）の場合は、雇用形態はパート社員や契約社員といった非正規である場合も少なくなかった。また、採用後に障害を負った場合は、採用当初のまま正規雇用が維持されているが、障害者として採用された場合は非正規であるという事業所が多く見られた。そして、多くは正規か非正規かによってキャリアアップの仕組みも異なってくるようで、正規雇用の場合、昇給や昇格は他の従業員と同様であるが、非正規雇用においては正規社員へ登用される事例は少なく、昇給のみという場合が多かった（事業所 B,G）。その中で、非正規雇用の場合にも一定期間を経て正規雇用へ登用する仕組みをもっている事

業所もわずかではあるが確認されている（事業所 R）。なお、こうした昇格や昇給は、定期的に行われる人事考課や契約更新等のための面談に検討されている場合が少なくないようであった。

育成について言及している事業所は少なくないが、中には障害者の SE 希望者には高校卒の育成枠も設定している（事業所 C）、自己啓発として各種の公的資格（救急救命、介護など）の取得や、語学を学ぼうとする場合に会社が費用補助を行う制度があり、障害のある従業員にも機会は開かれている（ただし利用した例はない）（事業所 F）、年次計画にしたがって研修が実施され（清掃員については年 2 回、受付案内については年 1 回の研修。外部施設の見学や、巡回指導、懇談形式等）、保護的就労者、援助者等のスタッフを含め、受講することになっている（事業所 P）といった取組みもいくつか見られた。

事業所が感じる障害者のキャリア形成の難しさとして、コンビニエンスストアを展開する事業所 D からは、コンビニ業界では副店長や店長を目指してキャリアアップしていくが、実際問題として、そのための試験（店舗の運営力、業務内容の把握等）をクリアするのが難しいとのコメントがあった。

現在、障害者のキャリア形成に特に顕著な対応がとられていない事業所においても、将来的には障害者の昇格について検討したい、本人の希望に沿いたいといった前向きな姿勢をもっている事業所も少なくなかった。一方、そもそも雇用中の障害者に限って言えばキャリアアップを望んでいるのか疑問もある（事業所 D）、障害のある従業員が何を目標しているのか、キャリアについてどう考えているのか現状を十分に把握していない（事業所 S）といったコメントもあり、事業所の障害者のキャリア形成に対する仕組みのみならず障害者側がもつキャリアに対する展望等もさらに整理をしていく必要があるように思われた。

4 障害のある従業員の要望(ニーズ)の把握と対応

(1) 要望(ニーズ)の把握とそれへの対応

ア 要望(ニーズ)の把握方法

障害の有無にかかわらず、全従業員を対象とし、人事異動のタイミング等に定期的な面談の機会を設けることにより従業員の要望等を把握している事業所が複数見られた（事業所 A,D,F,R,N,O）。その他、毎月開催されている安全衛生委員会にて従業員からの改善要望として一般社員と同等に会社に要望を上げることができる体制を整えている事業所も見られた（事業所 J）。こうした体系的な取組み以外では、毎朝のミーティングを活用している（事業所 B）、日々のコミュニケーションや業務を通じて把握している（事業所 E,K）等、日常の業務管理の中で対応する姿勢が確認されている。

次に、障害者に対する特別な対応として、事業所独自で取り組んでいるもの、事業所外資源も活用しながら取り組んでいるものに分けて考えたい。まず、前者の具体例として、障害者雇用担当部署や直属の上司等、専任者が職場に出向くことで職場の人間関係等の状況の把握に努めている事業所（事業所 E,M,P）、職業生活相談員に相談できる体制を整えている事業所（事業所 L）が確認された。後者の具体例としては、精神障害者への対応において産業医やカウンセラー等の面談にて要望を把握したり（事業所 C）、障害種別は明らかでないが産業医に相談できる体制を整えたり（事業所 L）と、第三者を仲介する形で要望の把握

を行っている事業所が確認された。その他、知的障害者を多く雇用している事業所 G,P では、事業所が要望を把握するための面接等において本人だけでなく支援者を交えるようにしていた。その他、適宜支援者や家庭へ連絡をとり情報交換を行ったり（事業所 R）、知的障害者を多く雇用している事業所では連絡ノートを活用により保護者からの要望も把握したり（事業所 G）と、第三者からの要望把握に努めている事業所も複数見られた。

なお、要望を把握するためにとりたてて配慮をしていない事業所の場合でも、本人からの申告に対しては対応する姿勢をもっている事業所も数例確認されている（事業所 H,I）。

イ 要望（ニーズ）への対応状況

上述の定期的な面談を通じて、前項の採用後の各種支援状況で述べたような勤務時間に関する要望と職場の物理的環境整備に関する要望への対応がなされていることが複数の事業所から報告されている。

こうした要望へ対応する方法として、各種助成金を活用した事業所も見られた（事業所 C,F,M など）。具体的には、事業所 F では、助成金を活用して車椅子の購入や障害者用トイレの設置を実施したとのことであった。また、金銭面だけでなく、人的な面でも資源の活用事例が確認されている。例えば、事業所 E,G 等では、把握した要望に対応するために、外部の支援機関、学校、保護者、人事等を交えて検討を行っていた。なお、事業所 K からは、一企業だけでは限界があり、地域や関係機関との連携が重要であるとのコメントが得られている。

なお、要望の把握の方法として障害者に対して特別な対応をとっている場合の方が、障害の有無を問わない形での把握に比べて要望の把握の機会が増すだけでなく、業務、健康、コミュニケーションに関すること等幅広く支援することができるようであった。

(2) 対応の困難さ

把握した要望に対して必ずしも適当な対応をとることができるとは限らない。対応を困難にしている要因はいくつか考えられるが、ここでは、事業所側にノウハウや情報が十分伝わっていないことによるもの、ノウハウや情報は有していても何らかの理由により自力での対応に限界があるものに分けて考えてみたい。

ア ノウハウや情報不足によるもの

ノウハウ不足という言い方は必ずしも適切でないかもしれないが、障害者の雇用管理においてさまざまな困難が伴うことも少なくなく、その状況によっては対応に非常に負担が生じるものもあるように思われた。例えば、集中力の低下が進み職場不適應を起こしている場合の雇用管理面での対応に苦慮している（事業所 C）、在籍している中高年齢障害者は多くの場合、加齢に伴い能力低下が見られ最低賃金の保障に負担を感じるが、新卒（若年）障害者の採用は難しく年齢構成のバランスに苦慮している（事業所 K）といったコメントからは、それぞれの事業所がどのように対応したらよいのか、そのノウハウを持ち合わせておらず苦慮している状況が窺える。

また、本調査では支援機関や支援制度に望むものについても聴取りを行っているが、その内容から、それぞれのノウハウや情報不足による対応の困難さを考える上でのヒントも得られた。例えば、助成金の活用経験のない事業所 D からは、各種制度について十分理解していないのかもしれない、うまくいっている企業の具体例、助成金の成果を理解できるような具体例等の情報があれば活用したいといったコメントが得られている。同様に、他企業での障害者雇用事例等、障害者の能力を活用する場や方法等、職域開発の情報、マニュアルや資料の提供を希望する（事業所 J）、人事担当者が変わっていくので、障害者雇用に関する研修会等は積極的に参加していきたい（事業所 M）、障害者が同じ職場にいなくても障害者雇用の実態（身近で働いている姿）を紹介してくれる等の啓発活動が大切である（事業所 M）といったように、事業所が障害者雇用に関する有用な情報を求めていることがわかる。つまり、ノウハウや情報が十分でないことにより、障害のある従業員の要望への対応に難しさを感じているのではないかと考えられた。

イ 自力対応の限界

製造業を営む事業所 B においては、工場で広い敷地面積を必要とする場合は地方の郊外に建設される場合も多く、こうした場合は交通アクセスが整備されておらず自家用車での通勤が一般的となっているため、雇用できる障害者がかなり限られてしまうが、通勤用バスの配備となるとコスト負担が大きくなってしまいうという難しさを感じている。また、工事の必要があるものなどは、1人に対するコストに見合う効果が得られるかが重要とのコメントもあり（事業所 H）、事業所にとって過度な負担にならない範囲での配慮という点で線引きの難しさが窺える。また、教育・研究機関の職務内容は、専門性を有する職種が多く、それ以外の非専門的な職種は少ないため、障害者の能力や特性に応じて新たに仕事を作り出すことが難しい分野である（事業所 N）というように、職種によってはその専門性等が最優先事項となるため、職務自体への配慮が難しくなりやすいようであった。

最後にすでに触れた物理的環境の整備について述べておきたい。本調査では、障害者が働く職場のバリアフリー化について、多くの事業所が意識していたものの、すべての事業所が必要に応じて、すべての施設・設備についてバリアフリー化を行っているというわけではなく、そこには、一定の限界があることも指摘されている。すなわち、建物の所有権・管理権がないので対応できない（事業所 H,J）、小売業や飲食サービス業（事業所 D,E,G）では、営業店舗がたくさんあることからこれらすべてをバリアフリー化するためには一定の時間が必要であり、上述のような所有権・管理権の帰属によっても対応の限界があることが指摘されている。

第Ⅱ部

障害者雇用における各種支援をめぐる海外先進国の 状況(ドイツ及びフランス)

第1章

障害者権利条約の批准

第1章 障害者権利条約の批准

第II部では海外における最近の諸施策を取り扱うが、主としてドイツ⁽¹⁾とフランスを対象とする。両国とも割当雇用制度がとられており、雇用率制度を有する我が国にとって参考となることが少なくないと考えられることが、1つの理由である。

ところで、この両国はいずれも障害者の権利に関する条約（以下「障害者権利条約」、場合によって更に簡単に「権利条約」という。）を批准している（ドイツは2009年、フランスは2010年）。改めて述べるまでもなく両国ともEUに属している。既に当センターの成果物でも言及しているが、障害者権利条約策定段階においてEUは積極的に関与し、策定後も普及に向けた取り組みを進めてきた。両国の批准は、こうしたEUの権利条約への姿勢にも沿ったものとみなすことができる。

一方で、両国には、これまでに長年かけて形成された障害者雇用促進のための諸施策が構築されている。批准に当たって、これら既存の障害者雇用促進施策のありかたについて議論・検討がなされたか、なされた場合、どのような内容であったかも関心事であろう。そこでまず、両国における障害者権利条約批准の経緯について概説する。

第1節 ドイツの批准

ドイツは2009年3月26日、障害者権利条約及び同条約選択議定書を批准した。

ドイツにおける条約の批准にかかる国内手続きは、当該条約を批准する法律を成立させることによってなされる。他の法律案と同様の形式による批准のための法律案が議会に上程され、審議、採決という手順を踏んでゆく。

2008年11月8日付の「障害者の権利に関する2006年12月13日付国連条約並びに障害者の権利に関する国連条約への2006年12月13日付選択議定書に関する法律案」は2条からなる法律本文、条約、選択議定書の独訳文を英仏両公用語による正文に付した対訳に加え、趣旨説明や逐条説明からなる。

同法律案は上程後労働社会委員会に付議された。2008年12月3日付の同委員会報告では、同日の委員会審議を踏まえ、上記法案の承認と付帯決議を議会に求めている。付帯決議からはドイツにおける権利条約に対する認識が示唆されるが、その内容は(1)権利条約を純然たる福祉から参加の拡大と自己決定へのパラダイムシフトを確実なものとし、社会法典第9編、一般均等待遇法とともに平等と完全な参加への道筋の重要な道標を画するものと位置づけ、(2)これまでの大きな進歩にも関わらず権利条約はドイツに更なる法的な要請を課しており、障害のある生徒が障害のない生徒とともに教育の場に参加(Anteil)する点において他の欧州諸国を下回っているとして、インクルージョンの実現に取り組む必要を訴え、(3)連邦政府に対し教育における参加促進に向けての施策と実態把握、教育から就業への移行に関する研究を求めるものであった。

この決議文が示唆するように、批准に際しての課題として認識が共有されていたのは教育等の分野で、雇

用・労働に関しては教育から職業生活への移行における事項で言及された以外には、特段の制度改正の必要性は指摘されなかった。割当雇用制度も含め、社会法典第9編第2部における制度的枠組みについては現存のものを保持しつつ批准に至った。これは、EUで2000年に採択された「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令（以下、「雇用均等一般枠組み指令」という。）」の効果によると思われる。ドイツでもEU加盟国としてこの指令に対する法整備に取り組んできた経緯があり、その過程において雇用の分野における権利条約の趣旨は既に実現していると考えられるからである。

第2節 フランスの批准

フランスは2010年2月18日に権利条約を批准した。批准の決定は「障害者権利条約批准を承認する法律」（政府提出）の成立によるが、同法は2009年6月に法案が国民議会に提出され、同法案を委託された外務委員会による同年9月23日の審議を経て、同日付の委員会報告^②に基づき9月28日に国民議会採択、その後元老院に送付され、同じく委員会での審議を経て12月21日に採択、という経過を辿った。

法案に関する議会の審議状況をみると、歴史的建造物におけるアクセシビリティ改善の難しさ、権利条約に基づき設置される委員会（国連に設置されている「権利のための委員会」）とフランスの差別事案に関する救済機関であるHALDEとの関係等とともに、雇用に関する事項も議論の対象となっている。例えば割当雇用制度について、現状が法定雇用率（6%）を下回っていることがある議員から指摘され、義務の強化が提案されている。割当雇用制度がほとんど議論されなかったドイツとは異なるが、これは2005年法を契機に重複カウントの廃止、民間のAGEFIPHに相当する公的部門の拠出金を取り扱う期間であるFIPHFPの設立などの制度改訂が実施され、その効果や影響への関心があったためと考えられる。なお、審議経過を追う限り割当雇用制度の縮小ないし廃止に向けての提案はなされていない。

以上概観したとおり、ドイツとフランスにおいてはそれまでの障害者雇用促進制度の枠組みは権利条約批准を経ても温存され、割当雇用制度についても縮小に向けての提言はなされなかった。これは、ドイツの項でも述べたとおり、雇用の分野においては合理的配慮の概念や差別禁止の理念が盛り込まれた雇用均等一般枠組み指令の法制化を通して、これらの制度やそれを形造る法制度が見直され、現行の制度がその見直しを経験したものであることによると考えられる。

第3節（補論）ドイツ割当雇用制度の合憲性をめぐって

ドイツにおける割当雇用制度をめぐる憲法判断からこの点に関する扱いを確認して補足とする。なお、フランスにおいても、同種の検討がなされた経緯を示す文献が存在するが、これについては別項にて記述されているのでここでは省略する。

ドイツにおいて割当雇用制度にかかる現行の枠組みが整えられたのは1974年の重度障害者法であるが、そ

れ以来少なくとも2回、制度に憲法判断が求められている。

まず、制度発足後まもなく事業主からの訴訟に対し行政裁判所が制度に違憲の疑いがあるとして憲法裁判所の判断を求めた。1981年5月にこれに対する判決が下され、違憲の疑いがあるとされた点すべてについて合憲との判断が下されている。

もう1つ把握している憲法判断は2004年のものであった。発端は同じく事業所の行政訴訟であり、この場合も合憲判断が下されている。

両憲法判断においては、法定雇用率水準の正当性について大きなウエイトが置かれており、これが議論の中心であったと考えることができる。この部分については、総合センターとしても考察を加えてきた事項であり、項を改めて取り上げている。ここでは、これら憲法判断において制度のどのような点が対象とされたのかという視点から両判決を概観する。

1 1981年の憲法判断

まず、1981年判決に至る行政訴訟は3件提起されており、具体的には次のような事例であった。

重度障害者の斡旋がなかったため雇用できなかったにもかかわらず負担調整賦課金の徴収対象となった事例。

同じく、重度障害者を雇用しようと努力したにもかかわらず対象者が見つからなかったことに対し負担調整賦課金の徴収対象となった事例。

職業訓練生を抱えていたところ、この人数も重度障害者を雇用すべき人数の算定対象とされた事例。

訴訟審理の過程で、現行制度において違憲の疑いがあるとされたのは行政訴訟において制度上の問題とされた次の2点であった。第1に、職業紹介可能な重度障害者数と法定雇用率から導かれる重度障害者の必要雇用者数の間に著しいアンバランスがあること、第2に、負担調整賦課金が、障害者作業所及び重度障害者用宿舍の財源に充当されたことについて重度障害者の職業への再編入という課題以外への使用が疑われること。

従って、別途詳説する法定雇用率水準に関する点以外に問題とされたのは、徴収された負担調整賦課金の用途の問題である。

また、平等に反するという趣旨での問題の指摘は、事業所に関して提起されている。すなわち、徴収された負担調整賦課金の用途に障害者作業所及び重度障害者用宿舍が含まれている点に関し、本来税によってなされるべき支出を、負担調整賦課金を課された事業所からの資金によってまかなっていることが、平等の原則に反すると主張されていた。

2 2004年の憲法判断

次に2004年判決を取り上げる。この時期は人権アプローチの色彩を有する雇用均等一般枠組み指令が採択され、同指令に沿った法的整備が進められている時期であり、検討に当たっては、この時期における割当雇用制度への意義、それに対する憲法判断が、こうした状況を反映しているかも関心の対象とする。

本判決のもととなった訴訟は負担調整賦課金を課された事業主からの、行政裁判所への訴訟（事業主の敗訴）であり、憲法裁判所への訴えには1981年判決でも議論された割当雇用制度への意義に加え、次のような欧州連合を意識した内容が含まれていた。すなわち、ドイツの企業家は外国の競争相手に比べ、障害者雇用義務を課されることにより不利な状態に置かれており、ドイツ国民は欧州法上保障されている権利から、排除されている疑いがあると主張し、この点につき欧州裁判所の判断を求めべきであるとした。

2004年判決は上記の新しい論点も含め、現行制度への異議を却下した。

このように、2004年判決においても人権アプローチの観点から制度の正当性を問うような指摘は、原告側からもなされず、判決にも言及されていない。むしろ、割当雇用制度の枠組みについては、重度障害者を雇用する企業が負担調整賦課金から給付を受け取ることができる点をあげ、制度の必要性を再確認している。

【注】

(1)本報告第Ⅱ部は当センター研究部門がこれまで公にしてきた海外における障害者雇用促進施策に関する研究成果の一環をなすものであるが、文献の訳語に関し注記しておく。

当センター研究部門の海外事情を取り扱った成果物の刊行を重ねる過程で、頻繁に使われる用語の訳語に一定の慣例がみられるようになった。一部の執筆を外部の研究者に依頼する場合も、この慣例に沿った使用をお願いし、必ずしも執筆者が最良と考えない訳語を使用願った場合もあったと思われる。

しかし、本報告書とほぼ同時に刊行された成果物（障害者職業総合センター（2011）、以下「最新資料シリーズ」という。）においては、その大部分が外部研究者によっており、かつ、訳語の選択は執筆者の裁量（1国を複数の研究者で執筆する場合は執筆者間の協議）によることとなった。その結果、これまでの当センター刊行物、その系列に属する本報告書と異なる訳語が重要な箇所で使用されている。

そこで、以下ではドイツにおける重要な用語について原語、当センターでの従来の訳語、上記最近の資料における訳の対応関係を記した。なお、当センターでの訳語も必ずしも完全に一致しているわけではないが、代表的な文献として社会法典第9編の全訳を掲載した総合センター（2008）を取り上げ、この資料での用例を示した。

原語	当センターでの訳語	最新資料シリーズでの訳語
Arbeitgeber	雇用主	使用者
Arbeitnehmer	労働者	被用者
Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)	一般均等待遇法	一般平等取扱法
Gesetz zur Gleichstellung behinderter Menschen (BGG)	障害者対等化法	障害者同権法
Bundesagentur für Arbeit	連邦雇用機構	連邦雇用エージェンシー
Agentur fuer Arbeit	職業安定所	雇用エージェンシー
Integrationsamt	社会統合事務所	統合局
Ausgleichsabgabe	負担調整賦課金	(雇用) 納付金
Ausgleichsfonds	負担調整基金	納付金基金
besondere Hilfskraft	特別な補助者	特別な補助的な労働力つまり ジョブコーチ
Rehabilitationsträger	リハビリテーション担当機関	リハビリテーション主体

(2)Assemblée Nationale (2009)

【文献】

障害者職業総合センター：諸外国における障害者雇用施策の現状と課題，資料シリーズ No.41 (2008)

障害者職業総合センター：欧米の障害者雇用法制及び施策の現状，資料シリーズ No.58 (2011)

Assemblée Nationale : Rapport fait au nom de la commission des affaires étrangères sur le projet de loi autorisant la ratification de la convention relative aux droits des personnes handicapées (2009)

Bundestag : Entwurf eines Gesetzes zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen vom 13. Dezember 2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll vom 13. Dezember 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen, Drucksache 16/10808 (2008)

Bundestag : Beschlussempfehlung und Bericht des Ausschusses für Arbeit und Soziales (11. Ausschuss), Drucksache 16/11234 (2008)

Bundestag : Die Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen, Der Aktuelle Begriff (2009)

第2章

差別禁止といわゆる「合理的配慮」を めぐる法制度と判例

第2章 差別禁止といわゆる「合理的配慮」をめぐる法制度と判例

第1節 ドイツ

1 法制度の概況

ドイツにおける障害者の雇用に関して重要な法律は社会法典第9編、特にその第2部と一般均等待遇法であることは、これら2法の趣旨や内容とともに、既に当センターの研究成果物を含む複数の文献で説明されている。すなわち、重度障害者のリハビリテーションと参画、特に本研究との関連では雇用の促進を図るための諸施策を規定したものが前者であり、これに対し後者の一般均等待遇法は障害にとどまらず人種あるいは民族的背景、性別、宗教あるいは世界観、障害、年齢又は性的志向を理由とする不利益取扱いを防止及び排除するための諸規定を定めたものである。後者が前者に比べると新しく、EUの雇用均等一般枠組み指令（2000年12月採択）の国内法化として2006年に制定されたことも、先行する研究報告書において制定にいたる経緯とともに詳説されている。

ところで、上記EU指令が求める障害者のための合理的配慮（reasonable accommodation for disabled persons）を規定した条文は社会法典第9編第2部に置かれた第81条、特にその第4項とされている。第81条は「雇用主の義務と重度障害者の権利」と題され、条文は次のような5項から構成されている。

- (1) 雇用主は、空いている職場が重度障害者、とりわけ職業安定所に失業又は求職の申請を行った重度障害者によって充足されるかを検討する義務を負っている。（以下略）
- (2) 雇用主は重度障害者をその障害を理由として不利な取扱いをしてはならない。これに関する詳細は一般均等待遇法の規定を有効とする。
- (3) 雇用主は適切な措置（geeignete Maßnahme）によりその事業所及び官公署で少なくとも規定された数の重度障害者が可能な限り継続的に障害に応じた仕事を見つけることができるように取り計らう。第4項2文および3文を準用する。
- (4) 重度障害者は、障害及び仕事に対する影響を考慮したうえで、雇用主に対して以下のことを請求する権利を有する。
 1. 自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事
 2. 職業的進歩を促すための職業教育が企業内措置として実施されるよう特別に配慮する。
 3. 職業教育の企業外措置に参加できるように妥当な範囲で便宜を図る。
 4. 企業施設、機械、装置ならびに職場、労働環境、労働組織及び労働時間の構成を含む事故の危険に配慮した作業所の設置と整備
 5. 必要な技術的作業補助を職場に装備

上記1、4、5号による対策を実施する際には連邦雇用機構及び社会統合事務所は、就業にとって重要な重度障害者の特質を考慮し、雇用主を支援する。第1文の請求の履行が雇用主にとって過大であ

り、又は極端な出費を強いることになる、又は国若しくは同業者組合の労働者保護規定若しくは公務員法の規定に抵触する限りにおいて、第1文の請求権はないものとする。

(5) 雇用主はパートタイムの職場の設置を促進する。(以下略)

この第81条は前身である重度障害者法においては第14条に置かれていた。1997年時点において、この条文は「雇用主の重度障害者に対する義務 (Pflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwerbehinderten)」となっており、第2項の内容を持つ規定はなく、かつ第3~5項に相当する規定は次の2項となっていた。

(2) 雇用主は重度障害者ができる限り自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発展させることができるように雇用しなければならない。雇用主は重度障害者の職業的進歩を促すための職業教育を企業内措置として実施されるよう特別に配慮しなければならない。企業外措置への参加については妥当な範囲で便宜を図るものとする。

(3) 雇用主は少なくとも規定された数の重度障害者を継続して雇用できるようにするために、作業室、企業施設、機械並、装置を特に事故の危険に配慮して設備し、かつ維持するとともに、経営体を規制していかなければならない。パートタイム労働のための職場施設に対しても支援しなければならない。さらに、雇用主は職場に必要な技術的支援を備え付ける義務がある。第1文及び第2文は、過度な出費が必要となるために雇用主にとって実行不能な場合、又は国家若しくは同業者組合の労働災害防止規則に抵触する場合には適用されない。(以下略)

これがどのようにして現在の姿へと変わったかをみると、2000年の「重度障害者の失業克服のための法律」による改正で、上記2項が現行第3項~第5項の内容となり、条文の題も「重度障害者の権利 (Rechte schwerbehinderter Menschen)」を加えた現行のものとなった。次いでそれまでの重度障害者法が社会法典第9編に再編された段階(2001年)で、現行第2項の不利な取扱いを排除する条項が設けられるようになった。当初この第2項は詳細な規定を伴う長大なものであったが、2006年の一般均等待遇法の制定と同時に詳細を同法に委ねる現行と同じ簡潔な記述となった。

以上、過去の条文の内容や現時点までの改正の経緯について、いささか煩瑣な説明を行ったが、これにより現行第81条の少なからぬ部分が雇用均等一般枠組み指令採択の年である2000年あるいはそれ以降の改定に伴って形づくられたことがわかる。すなわち、合理的配慮の具体的な規定とみなしうる第4項を重度障害者が権利として請求しうる事項と位置づけたのは2000年の改正であり、不利益な取扱いを排除する規定が設けられたのは2001年における社会法典第9編の制定の際であった。特に後者は、少なくとも重度障害者の雇用に関しては、一般均等待遇法の制定を待たずにEU指令の趣旨が取り入れられたものとして、一定の注目に値しよう。

2 判例

以上のような経緯を辿って形成された現行の法制度はどのように運用されているだろうか。この点については当センターの既存の研究報告書を初めとする文献においても重要なものが紹介されている。以下では、それらを確認しつつ別途説明を行う判例も追加して、そのおおよその姿を示すこととする。

(1)再編入 – 重度障害 段階的な再編入が要求された事例

【判決の基礎情報】連邦労働裁判所 2006年6月13日付判決 – 9 AZR 229/05

ラインラント・プファルツ州労働裁判所の2005年3月4日付判決(12 Sa 566/04)に対する原告の上告は棄却された。

上告手続費用は原告の負担とする。

事実: 本件当事者は、段階的に職業生活に再編入させるため原告を雇用する被告の義務を巡って争っている。

【事実の概要】

1950年生まれの原告は、シェフ・ド・ラン(給仕主任)として1980年から被告の下で働いている。被告のレストランは、ドイツの「トップ100」に入るレストランであり、またミシュランの一つ星を獲得している。

原告は、2002年7月から病気により就労不能となった。2002年末には、循環器内科/整形外科の専門クリニックに入院してリハビリ処置を受けた。原告は、就労不能として解雇された。それと同時に、段階的な活動の再開を薦められた。2004年1月27日の障害者認定通知により、多様な障害、主に整形外科的障害を理由として、2003年1月1日をもって、原告にそれまで認定されていた障害程度は40から80に引き上げられ、障害に起因する生活等への制約として歩行障害(重度障害者証明書に識別記号Gが付される)が認定された。

2003年12月5日には、治療を担当した整形外科専門医が、疾病金庫の診療記録用紙に原告に「職業生活に段階的に再編入する措置(再編入計画)」が必要である旨を証明した。

「段階的に業務を再開することで、上記の被保険者は、健康に配慮すれば再び職業生活に組み入れられることができる。医師として判断して、私は、被保険者が同意し、また被保険者が使用者と相談して以下の通り職業活動を段階的に再開するよう推奨する。

- 1) 2004年1月1日から2004年1月31日まで、1日3時間(週3日)
- 2) 2004年2月1日から2004年2月29日まで、1日3時間(週4日)
- 3) 2004年3月1日から2004年3月31日まで、1日3時間(週5日)」

証明書の「完全な労働能力が回復される時点は予見できるか」との見出しの下に印刷された「はい(必要に応じて、「いつ」かを記載)」と「現時点では、予見不能」の回答項目は、記入されていなかった。被告は、再編入措置への参加を断った。

原告は以下のように主張した。被告は、原告の再編入措置に協力しなければならない。シェフ・ド・ランとして、原告は、給仕担当係を監督する立場にあり、重度の肉体労働は行っていなかった。なお、障害に対応した職務体制も可能であった。段階的な再編入は、試用のためであったので、医師による推薦状にこれまでの職務と関連しての予測が記載されているかという点は、重要ではない。再編入の意義は、まさに労働生活に参加する能力があるかを試すことにある。

原告は被告に対し、医師の再編入の推奨に応じた職業生活への段階的な再編入の措置の枠組みにおいて、原告に 2003 年 12 月 5 日から職場を提供し、雇用する判決を下すことを申し立てた。

被告は、原告の希望する再編入の措置には、法的根拠がないと主張、再編入の枠組みにおいてどのような仕事を任せてよいのか判断できない、主に四肢の障害を理由とする原告の能力上の制約のため、シェフ・ド・ランとして投入できない、として訴えを棄却するよう求めた。

(一審の)労働裁判所は、被告に対して、医師が推奨した職業生活への段階的な再編入の措置の枠組みに沿って、原告に 2003 年 12 月 5 日から職場を提供し、雇用するよう言い渡した。

【判旨】

州労働裁判所は、被告の控訴に基づき、労働裁判所の判決を変更し、訴えを棄却した。

州労働裁判所は、原則として原告の請求棄却の理由を以下の通りとした。

段階的な編入への協力を請求する権利は、社会法典第 9 編第 81 条からは生じない。社会法典第 9 編第 81 条第 5 項第 3 文に基づくパートタイム就労の請求権は、確かに再編入の目的で転用することはできるが、使用者にはそれを超えて再編入を実現させる義務はない。原告は、再編入に該当する期間中には、労働の義務はないため、勤務計画に固定して組み入れることも、被告が原告に対して職務上の義務的な指示を出すこともできない。

連邦労働裁判所の確立された判例に基づけば、被用者は労働契約に基づき実際の就労に対する請求権を有する。この請求権は、被用者が病気を原因として自らの完全な、契約により合意した業務の遂行能力をもたらすことができない場合には、消滅する。

重度障害者法では、契約により義務を負った労働の提供が不能であることで就労請求権から排除されない。

社会法典第 9 編第 81 条第 4 項第 1 文に基づけば、重度障害者は、使用者に対して、自らの能力及び知識を可能な限り完全に役立て、さらに発展させることのできる就労に対する請求権を有する。使用者は、通常は、被用者に対し労働契約で合意された労働を割当てることにより、社会法典第 9 編第 81 条第 4 項第 1 文第 1 号の定める就労請求権を履行する。重度障害を有する被用者が自らの障害の種類又は重度によりそれに関連する活動を引き受けることがもはやできない状態にある場合、当該の被用者は、別の就労に対する請求権を有することができる。

重度障害を有する被用者は、社会法典第 9 編第 81 条第 4 項第 1 文に基づき再編入の範疇においても別の活動を要求することができる。重度障害者が、自らの障害の種別又はその重度故に（社会法典第 9 編第 2 条第 1 項）契約により義務を負った労働を行えないか又は部分的にしか行えない場合、当該の重度障害者は、

相応の契約変更を請求する権利を有する。社会法典第9編第81条第5項第3文との関連での第81条第4項第1文第1号に基づく労働時間の削減の請求権についても、これは該当する。契約において定めた内容に量的又は質的に劣るとしても、雇用義務により重度障害者が活動できるようにするべきである。

社会法典第9編の施行前には、社会法典第5編第74条に定められた就業不能な被用者の段階的な再編入は契約自由の原則に支配されるとの合意が広く成立していた。2004年5月1日以降、2004年4月23日の重度障害者の教育及び雇用の促進に関する法律第1条第20号a (BGBl. I S. 606) の文言による社会法典第84条第2項は、既に6週間を超える就業不能の場合に特別な「編入マネージメント」を導入し、2001年7月1日以降から設定されている就業不能の克服という目標をさらに早く達成できるようにすると定めている。

州労働裁判所は、最終的に、重度障害者法に基づく就労請求権が認められる場合であっても、本件請求は認められないとの判断を下した。これは、原告が口頭審理の終了までに請求権の条件についての説明を行わなかったことによる。社会法典第9編第81条第4項第1文第1号に基づく就労請求権は、一般法に基づき説明責任を負う被用者が遅くとも口頭審理の終了までには州労働裁判所に治療を担当した医師の診断証明書を提出し、その診断証明書からは推奨される就労の種別及び方法、就労制限、1日の又は週の労働時間の範囲及び措置が行われる期間が明らかでなければならないことを条件としている。

被用者は、健康に悪影響を与える結果が見受けられるか、その恐れがあるときは、労働を中止することができる。これに対して、再編入のための就労活動の再開は、被用者が事業所において考え得る就労という点で自らの能力を実際に試す場合にのみ意義がある。長期にわたり労働不能であった重度障害のある被用者が、自らの就業不能の原因となった病気及び障害にもかかわらず、なおも動員できる有意義な能力を持つ場合、使用者は、社会法典第9編第81条第4項第1文に基づき、被用者に対して段階的な再編入の枠内において職業に似た活動を行うことを可能としなければならない。

この使用者の特別な協力義務は、被用者が使用者に対して、社会法の規定に基づく規則に従って作成され、使用者に再編入計画を実施することで事業所に役立つ活動を取り戻すことができることを十分に明らかにする医師の証明書を提出することを条件として課せられる。治療のためのみの使用への協力に対しては、近いうちに労働関係について考えられる進展が「あるか」及び「どのように」起こるのが明確にならない限りは、請求権は成立しない。

就業不能の判断及び2003年12月1日の社会法典第5編第92条第1項第2文第7号に基づく段階的な再編入のための措置に関する連邦共同委員会の勧告（就業不能指針）によれば、病気を原因とする就業不能の確定及び再編入適用の推薦は、これまでに被用者が具体的に行ってきた活動と関連づけて行われる。これを前提として、再編入適用の推薦は、何よりも被用者が（引き続き）就業不能であると判断されることを条件として行われる。またさらに、被用者が労働契約に定める就業活動を部分的に行うことができるとの判断がなされ、最終的には、被用者を職業上の負担に段階的に馴染ませることが職業生活への再編入を促進すると医師が予測しなければならない。この際には、通常はこの追求が行われているとはいえ、予測は必ずしも完全な就業活動の回復を目的としなくてもよい。種別、期間、時間的及び空間的な状況に変更がなされた就業活動を行う能力も、職業生活への編入を可能にする。

医師は社会保険者の所定の申請用紙に自らが認定した事項を証明し、措置を実施した後に被用者の労働能力に関する予測を出さなければならない。このようにして作成された証明書は、使用者に提出されなければならない。提出されなければ、使用者は、自身が再編入に協力しなければならないのか、又は措置の種別若しくは見込まれる期間を理由として当該の措置が社会法典第9編第81条第4項第3文の意味において不当であるとして拒否する資格があるかを判断できない。

これらの要求は、いずれも原告から提出された医師の証明書では満たされていない。2003年12月5日付の証明書には、原告の労働能力の全部又は一部が回復し、それがいつだと思えることができるのかの予測が含まれていない。また申請用紙の指定された「予想される」労働能力に関する欄が記入されていない。医師がどう判断したのかは、帰納的に推論したとしても、3ヶ月の措置という期限からは判明しない。これは、3ヶ月間についても、1日に3時間の活動のみを予定しており、しかもこれが再編入の過程の最後の段階であるのか又は中間段階であるのかわからないためである。

【以下執筆者注】本判決では、事業所が段階的な再編入が必要であるかを判断できる材料が医師から提出されていなかったという、いわば手続き上の不備を理由として、重度障害者側の主張が最終的に認められなかった。一方で、段階的な再編入（*stufenweise Wiedereingliederung*）⁽¹⁾が社会法典第9編第81条4項、特にその1号「自らの能力と知識を最大限に活用し、一層発達させることのできる仕事」の対象として捉えられることは認められている。結果として原告敗訴の事例であるが、第81条の解釈にかかる部分も参考になると思われる。

(2) 重度障害を理由とする差別

【判決の基礎情報】連邦労働裁判所、2005年2月15日付判決、9 AZR 635/03

両当事者は、被告が雇用関係の創設に際して原告の重度障害に基づき原告に対して不利益な取扱いをしたことを理由として、被告が原告に補償を支払うべきかどうかを争っている。

【事実の概要】

被告である市は、権利能力のない市営事業所としてB中央病院を運営していた。市には——市営事業所においても——2001年12月19日の統合協定が適用される。重度障害を持つ応募者が適性がないために面接試験に呼ばれない場合、統合協定によればその決定について重度障害者代表と共に検討を行い、既に書類から判断して応募が明らかに考慮に値しないのであれば重度障害を持つ応募者に面接の機会を与えなければならない。さらに統合協定は、重度障害者がある職に応募し、重度障害者代表がその応募に関する決定に同意しない場合には、広範な情報提供・助言の義務を規定している。ただしこれは、法定雇用率を満たしていない場合にのみ適用される。

被告は2002年2月2日付のBニュースの中で、B中央病院のための病棟セクレタリーの職を、求人広告により公募した。

「早急に病棟セクレタリーを募集

・・・医療アシスタントとしての職業訓練又は医療分野でこれに類する経験を有している必要があります。
上級のタイピング能力ならびにコンピュータ操作経験があることが前提です。
上記条件とほぼ同様の専門的・人的な適性を有する場合には、重度障害者が優先されます。
詳細な応募書類を下記まで提出してください・・・」

被告は2002年2月4日付の応募書類を以ってこの職に応募した。

「職業リハビリテーション措置の一環として私は2001年4月18日に医療書類作成アシスタントの職業訓練を修了し、国家試験にも合格しました。ここに私の現在の業務遂行能力をリストアップします。医療書類作成知識、数学・統計の基礎知識、OS：Windows98及びWindowsNT4.0を使ったコンピュータ操作経験、応用ソフト：アクセス、ワード、エクセル、パワーポイント、アウトLOOK、専門的なデータ把握、データベース/ソフトウェアのメンテナンス、医学的専門用語の知識(英語の専門用語も含む)、医学データベース(特にDIMDI)のインターネット検索。職業訓練の期間中、2箇所職業研修も行いました・・・」

被告は原告を面接には呼ばなかった。2002年3月12日に被告は原告の応募に対して書面を以って不合格を通知した。2002年3月18日に原告はB中央病院の人事部門に電話をかけた。その時の話の中で人事部門は、不合格について、原告が1分間に300ストロークのタイピングをすることができないという理由を挙げた。

2002年5月6日付、2002年5月8日受領を以って、原告の訴訟代理人が被告に対して、法で規定されている重度障害を理由とする差別における月額報酬3ヶ月分の最低補償を請求した。被告は、原告の不十分なタイピング能力を理由として2002年5月17日付の書面を以ってこれを拒否した。原告は、提訴を以って、さらにその補償請求を続行している。

原告の申立てによれば、被告は原告の応募について重度障害者代表に知らせなかった。被告は、そのこと、および被告が原告を面接に呼ばなかったことによって、被告に適用される統合協定にも法規定にも抵触している。したがって、原告はその重度障害を理由として差別されたことになる。被告の挙げたタイピング能力は、その職に求められる条件としては必要のないものであり、単に口実にされただけである。

被告は、重度障害者代表に原告の応募について知らせなかったが、職員協議会を通じて行われた。重度障害者代表は、原告が面接に呼ばれなかったことに対して、まったくクレームをつけなかった。原告は、必要なタイピング能力がなかったために、採用されなかったのである。

労働裁判所はこの訴えを棄却し、州労働裁判所はこれに対してなされた控訴を棄却した。原告はさらに上告をもって訴えの申立てを継続している。

【判旨】

原告の請求は、障害を持つ応募者に対する不利益な取扱いに際してしかるべき前提条件のもとで補償請求を規定している社会法典第9編第81条2項のみに則って考慮の対象となる。社会法典第9編第81条2項2段3号1段及びそれに関連する1号1段に則り^②、雇用主は雇用関係の創設の際に不利益に取り扱った障害を持つ応募者に対して、当該応募者が不利益な取扱いのない選考が行われたとしても採用されなかったであろうと思われる場合には、最大3ヶ月分の収入を限度とする妥当な補償を支払わなければならない。

主張された補償請求権は存在しない。重度障害の特性を理由とする差別の事実上の前提条件が存在しないという州労働裁判所の推定については、結論として上告法上、異議を唱えるべきものではない。そのような推定は、直接の推定としても間接の推定としても妥当ではない。

第一に直接の差別では、ある人がその重度障害の特性を理由として、他の人が同様の状況で受けた、あるいは受けるであろう取扱いに比べて不利益な取扱いを受けるならば、直接の差別が存在するといえる（雇用均等一般枠組み指令第2条2項aを参照）。原告が、もし公募された職場にとって原告の重度障害の特性のみを理由として考慮の対象にならなかったのであれば、原告はそれによって差別されたといえる。州労働裁判所はこのような事情を前提とみなすことはできない。

事実の認定は、社会法典第9編第81条2項2段1号3段の原則に従って行うべきである。重度障害を持つ就業者の係争事例において障害を理由とする不利益な取扱いを推定させるに足る事実の疎明がなされる場合には、雇用主は本規定に従って、障害に関連しない客観的な理由が存在することを証明する立証責任を負う。それと同時に、こうした理由があれば、社会法典第9編第81条2項2段1号2段に挙げた事例構成にかかわらず障害を理由とする不利益な取扱いが正当化されることが定められているすなわち雇用主がその決定について障害と関係のない根拠を持つならば、直接の差別は存在しないとみなされる。

原告は、原告の重度障害の特性を理由として不利益な取扱いを受けたことを推定させる事実を申し述べた。訴えを提起している応募者は、重度障害の特性を理由とする不利益な取扱いが推定される補助事実を示し、必要に応じて証明することによって雇用主の立証責任を自らに転換することができる。原告の事実申告に基づきそれが正当であると仮定して—この原則に従い重度障害の特性を理由とする差別を推定させる法律違反の責任を被告に負わせることが当然だと考えられる。

原告の説明に従えば、社会法典第9編第81条1項4段に反して、応募書類受領後すぐに重度障害者の応募に関して重度障害者代表に知らされず、また、ある職場に重度障害者を配置することができるかどうかの査定に加えられなかったことから、障害を理由とする不利益な取扱いがあったことが推定される。重度障害者代表の不参加は、重度障害を理由とする不利益な取扱いを推論させる。求職中の重度障害者の職場への編入を促進し、雇用主が重度障害を持つ応募者を社会法典第9編第81条2項に反して不利益な取扱いをすることがないように監視することは重度障害者代表の任務である。

被告が社会法典第9編第81条1項7段から9段による、さらなる検討義務にも違反したかどうかは、はっきりとわからない。この義務は、主として雇用主がその法定雇用率を満たさない場合にのみ存在する。それに関しては州労働裁判所はなんらの認定も行わなかったし、原告も何も申し立てなかった。

州労働裁判所が認定したところによれば、被告が雇用主の責任で下した人事決定は、原告が被告の求めたタイピング能力を満たしていないに基づいている。

同じく原告の障害による間接的な差別もまた問題にならない。中立的な規定、基準又は手続きが、特定の障害を持つ人々を他の人々に比べて特別な方法で不利益に取り扱いうるよう見える場合には、間接的な差別があるといえる、ただしこれらの規定、基準又は手続きが適法な目的により客観的に正当化されており、かつその手段がこの目的を達成するために妥当かつ必要な場合を除く（雇用均等一般枠組み指令第2条2項

b)。

原告のことを考えれば、重度障害者は同じような状況にある他の人々に比べると被告の挙げた基準である「タイピング能力」に問題があることが多いことが想定されうる。そうであれば間接的な不利益な取扱いがあると考えられうる。しかしながら不利益な取扱いがあったとしても、それは適法な目的により客観的に正当化されており、その手段はこの目的を達成するために妥当かつ必要である。

社会法典第9編第81条2項2段1号2段は、雇用均等一般枠組み指令第4条1項と一致して、特定の身体的な機能がある仕事のための主要かつ重大な職業上の要件である場合には、異なる取扱いが認められる、と規定している。これは直接的な差別にも間接的な差別にもあてはまる。被告が公募した病棟セクレタリーの仕事にとって、示された職業上の要件である「すぐれたタイピング能力」は、医療事務の遂行のために基本的かつ重要なものである。そのため、公募した職場のために人員を採用するに当たり、この職業上の要件を満たすことに照準を合わせることは必要であり、また妥当なことでもあった。

【以下執筆者注】本訴訟は、タイピングが求人者の条件を満たさないことを理由として書面審査段階で不採用とされた重度障害者が面接の機会が与えられなかったことに対する補償を求めたものであり、重度障害者に対する不利な取扱いを禁ずる社会法典第81条第2項が適用されるかが主な争点となった。判決では不採用の理由が障害の有無と関係のない根拠を持つため障害を理由とする直接差別には該当しないとされ、間接差別の観点からも「すぐれたタイピング能力」は求人者の職種である医療セクレタリーにおいて「基本的かつ重要である」として、原告の訴えは認められていない。この判断にいたる過程では問題となった能力が職務にとって必要であるかが吟味されており、これが満たされない場合に不利益な取扱い（間接差別）と判定される可能性があることが示唆される。

(3) 障害を理由とする差別の禁止に関する連邦労働裁判所の判断⁽³⁾

【判決の基礎情報】連邦労働裁判所、2009年12月17日付判決、8 AZR 670/08

ミュンヘン労働裁判所の2008年7月8日付判決 8 Sa 112/08 は原告の上告により破棄された。

事実：当事者は被告が採用手続きにおける障害を理由とする差別的取扱いを理由に原告に賠償すべきかを争っている。

連邦労働裁判所（BAG）は、求人応募者が使用者により障害があると推測されたことで差別されることになるのはどの状況においてかという問題に判断を下した。この判決により、連邦労働裁判所は、前審であるミュンヘン州労働裁判所（2008年7月8日付判決、8 Sa 112/08）とは異なる決定を行った。

【一般均等待遇法（AGG）の意味での「障害」（の推定）とは何か】

2006年8月18日に施行された一般均等待遇法（「AGG」）の成立により、さまざまな欧州連合の差別禁止指令がドイツの法律に組み込まれ、いじめ、差別、不平等待遇が行われた場合の被用者の保護は明確に強化された。

AGG は、職業生活において、人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢、性的志向（AGG

第1条、第7条)により、不当に不利な扱いを行うことを禁止し、また募集された職場への応募に関連して、法律により許容されない方法で不利な扱いを受けた者に対して、人格権の侵害を理由とする損害賠償及び金銭補償の請求権を与える(AGG第15条第1項、第2項)。採用に際しての差別を理由とする金銭補償額は、原則として月額給与の最大3ヶ月分である(AGG第15条第2項)。

法律に基づく差別からの保護を効果的に確立するために、AGGは、不利な扱いを受ける被用者が一般に不利な扱いを行う理由として禁止されている上記の人格的特徴を必ずしも実際に備えていなくともよく、差別に責任を有する者が当該の被用者がこれを備えているものと推測するだけで十分であると定めている。それによれば、この推測が正しいか誤っているのかは、まったく重要ではない(AGG第7条第1項後半)。

ただし、年齢が高すぎたり、低すぎると言われる場合とは異なり、障害があること(の推定)をあまり簡単には確認することができない。すなわちAGGは何を基準として(単なる)病気と障害を区別するかについては定義していない。

労働裁判所にとっては、ある求職者を不採用とする場合に、使用者がその者が障害者であると想定してそうしたのかを突き止めることはさらに難しい。しかし、それを確定することは、不採用となった求職者の金銭補償請求権が成立するための必須条件である。すなわち、(現実の又は単に推測された)病気により求職者を不採用とすることは禁止されていないが、一方(現実の又は単に推測された)障害のために不採用とされることは許容されない。

2009年12月の決定において、連邦労働裁判所(BAG)は病気の(推測される)場合と障害の(推測される)場合の違いは何かという問題について述べている。

【事案：使用者が慢性的背中痛を推定】

原告たる求人応募者は、(ディプローム(修士学位号に相当)を持つ)生物学者を職業とし、対応する博士号を持っている。被告たる使用者は医師であり、医療研究開発を行う会社を経営している。

生物学者は、被告たる医師が公募した職に学術協力者として応募した。被告は採用面接で、応募者に対して、ひょっとして精神療法の治療を受けているのではないかと質問した。驚いた応募者からなぜそのような質問に答えなければならないのかと逆に質問され、使用者たる医師は、応募者にぎこちない歩き方が観察され、それが「ベヒテレフ病」と称される慢性的な脊椎の病気の疑いがあると推定させたからであり、このような病気は鬱病と関係することが多いと伝えた。これに関連して、使用者は、応募者に対し、一度医師による脊椎の診察を受けるよう求めた。

最終的に、原告は脊椎を診察してもらう用意がなかったところ、採用を断られた。

それを基にして、原告は裁判所に移り、障害を理由とする差別の禁止を援用して、金銭補償の支払を求めて医師を訴えた。原告の考えるところでは、被告たる医師が原告に障害があると推定したために原告は採用されなかった。

第一審で本件訴訟を扱ったレーゲンスブルク労働裁判所は、訴えを支持して、2ヶ月の月給の支払を認めた(2007年12月5日付判決、3 Ca 1161/07 S)。これに対して、控訴審たるミュンヘン州労働裁判所は、訴

えを棄却した。控訴審の見解によれば、被告たる医師は生物学者が病気であると推測しただけであって、障害があると推測したのではなく、したがって病気である（と推定する）ことによる応募者の拒絶は、AGGで禁止された禁止には当たらない（2008年7月8日付判決、8 Sa 112/08）。

【判決の趣旨】

連邦労働裁判所は、ミュンヘン州労働裁判所とは異なる判断を下し、よって同裁判所の決定を破棄した。連邦労働裁判所の見解では、応募者の差別の可能性に関する争点について十分に解明されておらず、このため連邦労働裁判所は、新たな審理を求めてこの法律訴訟をミュンヘン州労働裁判所に差し戻した。

使用者が行った質問が州労働裁判所の見解では病気の存在を明らかにする目的で行われたとするのに対して、連邦労働裁判所は、使用者がこれにより応募者に障害がある可能性を見つけ出そうとしていた可能性も排除できないと考えた。欧州司法裁判所（EuGH）の判例によれば、AGGの基盤となった指令の意味での「障害」とは、おそらくは長期にわたり、身体的、知的又は精神的に阻害されていることに帰し、職業生活への参加の障害となる制約であると理解することができる。このように「障害」を理解すれば、長期間にわたると見込まれることにより障害は病気とは区別される。

AGGの範疇における障害の概念を解釈するに当たって、この欧州司法裁判所の示した基準を考慮するならば、ここで争われている使用者の行った質問は、場合によってはあり得る病気だけでなく、障害の可能性を明らかにするためのものであった。それは、使用者が推定した背中痛（「ベヒテレフ病」）も、それによって引き起こされ得る鬱病も、長期間にわたると見込まれる病気だからである。

使用者が最終的な採用の判断を行う前に、応募者が長期に及ぶと見込まれる身体的、知的又は精神的に阻害されている状況にあるかを突き止めようとし、応募者がその後採用されない場合、AGG第22条の立証責任規定に基づき、使用者は障害（を推定したこと）を理由として応募者を採用しなかったのであり、それにより禁止されている方法で差別を行ったものと推定される。

【以下執筆者注】重度障害、若しくはそれと同等であると認定されたことが制度適用の前提となる場合、この判例のような議論は生じない。この判決は一般均等待遇法のもとでの差別事案では、上記のような公的機関による第三者による認定を経ないため、その判断が判決に重要な影響を及ぼすことを示唆している。なお、本件の原告のように重度障害者若しくは同等との認定を受けていない障害者によって提訴された事案が内閣府（2010）で紹介されており、この事案においてはこの障害者が社会法典第9編第81条2項の対象となりうるという判断が連邦労働裁判所で下されている（p.88以降）。この事案は2004年に発生しており、(2)の判例と同じく第82条2項は2006年以前の条文で議論されているが、この条文が重度障害者及び同等と認定された者に対象を限っていたことがEUの雇用均等一般枠組み指令の完全な法制化とはいえないという理由のもとに、連邦労働裁判所は原告の訴えを棄却した州労働裁判所の判決を破棄し、原審裁判所へ差し戻した。現在は一般均等待遇法が施行されており、この事案については同法にかかる事案として扱われることとなろう。しかし、上述の通り「適切な措置」やその具体的方策を求めた社会法典第9編第81条3項ならびに

4 項は重度障害者及びその同等扱いのものを対象としており、今後当該判例の解釈がこれら条項の扱いに及ぶ可能性も注目される。

【注】

- (1) *Wiedereingliederung* の単語に即した訳は再編入であるが、意味を勘案すれば日本でいう「復職」と理解してよいと思われる。
- (2) この判決の時点では一般均等待遇法は施行されておらず、社会法典第 81 条 2 項は現行（具体的な規定を一般均等待遇法に委ねる）と異なり具体的な規定を伴っていた。第 3 段第 1 号第 1 文は「重度障害者は、合意や対策の実施に当たり、とりわけ労働関係又はその他の雇用関係の確立、職業的な昇進、指示又は解約告知の際に、その障害によって不利な扱いを受けてはならない。」第 3 号は第 2 号において不利な取扱いへの補償の請求を認めたことを受けた規定で、その第 1 段は「重度障害のある応募者が、不利な取扱いのない選抜においても採用されなかったであろう場合には、雇用主は 3 ヶ月分の収入を上限とする相応の補償を支払う。」となっていた。これらの規定はいずれも現行の一般均等待遇法にも置かれている。
- (3) 本判決に限り、判決文そのものではなく、以下のウェブサイトにおける解説を掲載する。
http://www.hensche.de/Arbeitsrecht_aktuell_Bewerberdiskriminierung_wegen_angenommener_Behinderung_BAG_8AZR760-08.html

【文献】

内閣府：平成 21 年度障害者の社会参加推進等に関する国際比較調査報告書（2010）

第2節 フランス

1 HALDEとは

差別による被害を受けた者の救済機関のひとつが HALDE⁽¹⁾（高等差別禁止平等対策機関：La Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Égalité）である。HALDEは、2004年12月30日の法律（第2004-1486号）によって創設された機関であり、差別をなくすため、①差別行為を特定し、差別と闘い、②法手続きに関する助言と差別の立証の手助けを行うことをその目的としている。知り得た差別行為に関して審理する権限を有しており、書類調査、差別された者が入手できなかった書類や証拠の提出の要求、現場での確認、証人からの聴取を行うことができる。

また、①調停による和解を斡旋、差別が確認されれば共和国検事に通知、②和解金・賠償金の支払い、③公訴手続きの開始、④差別状況の公表など、個々のケースにあった解決策の模索支援も行う。

さらに、政府からは差別禁止分野の諮問を受け、意見を提示している。その1つが、第3節で紹介する「民間部門の障害者政策に関する2010年6月14日の審議第2010-126号」である。公的部門の障害者政策に関しても2010年12月13日の審議第2010-274号が出されている。

2 判例

(1)労働医によって有効とされていない労働ポストに復帰することを拒否したことを理由とする解雇判決

2010年4月22日 ナント労働裁判所 no.09/00440

[概要]

病気休暇から復帰したXに対して、雇用主は労働医の勧告に従わない時間の調整を提案し、この提案を拒否したXが障害を理由に解雇されたとして、雇用主に対し、約42,000ユーロ（うち、損害賠償として33,000ユーロ）の支払いを求めた事案である。

[経緯]

Xは、2000年6月8日より薬剤師としてY薬局で働いていた。Xの契約は期限の定めのない雇用契約であり、「週3日」、「週30時間」の規定であった。2007年3月30日から2008年（訳注：原文は2007年となっているが誤植と思われる）11月12日まで、病気休暇の状態にあった。

2008年11月12日の検診での労働医の診断は、「医学的な制約は伴うもののフルタイムの就業が可能」であり、「週4日」、「1日7.5時間」「夜9時までの勤務」の勤務時間の調整を行うこと、というものであった。また、労働医は、Xが障害労働者としての認定を受けていることを雇用主に伝えていた。

2008年11月28日付け書簡で、薬局YはXに対し、勤務時間に関する新しい提案を行ったが、労働医はこの新しい勤務時間に同意しなかった。2008年11月12日、Xは出勤したが、雇用主によって出社を拒否され、意に反する形で有給休暇をとらざるを得なかった。

2008年12月9日及び2008年12月19日に第2、第3の勤務時間案の提示があった。2009年1月22日には、第4の勤務時間案の提示があった。2009年1月28日の書簡で、労働医はこの新しい提案への反対の意を再度示し、「長時間勤務を改善すること、午後3時の中休みを昼食に適した時間に前倒しすること、午後に長めの中休みを入れること」を求めた。

2009年1月5日、Xは解雇に向けた事前面談に出席を求める書留郵便を受領し、面談は2009年1月15日に行われた。

2009年2月3日、Y薬局はXに対し、次のような解雇通告を行った。「2009年1月15日に行った面談の結果、以下の理由により、貴殿を解雇することとなりました。(…)労働医の診断書により貴殿の労働能力には制限が伴い、勤務時間の調整に関する提案もかなわず、他のあらゆる配置転換も不可能であることから、本書面にて貴殿の解雇を通告せざるを得なくなりました。」

Xは、2009年4月29日、雇用契約の解除に異議を申し立てるべく、ナント労働裁判所に提訴した。2009年5月25日、HALDEは、労働法典第L.1132-1条、第L.1133-3条、第L.5213-6条で規定されている差別があったと確認し(2009年12月21日付け勧告第2009-414号)、その旨の意見陳述をナント労働裁判所にて行う旨の決定を行った。

[判旨]

根拠となる法律：

労働法典 L.5213-6 条

労働法典 L.1226-2 条

労働法典 L.4624-1 条

労働法典 L.1133-3 条

Xは2007年3月30日から病気休暇をとり、2008年10月23日に障害労働者として認定された。2008年11月12日に復職し、復職検診を受けたが、診断は以下のとおりである。「最初の3ヶ月間に勤務時間の調整を行うことで、実験的にフルタイムとして働く適格性がある。週4日、1日7時間半を限度とする。21時以降の就業を避けること。就業5時間につき10分の休憩が必要である。」

Xは2008年12月1日出勤したが、薬局の取締役であるYに出社を拒否され、有給休暇の取得を求められた。Xはこれを拒否した。Y薬局は、労働時間・休憩時間・食事時間・勤務時間の配分の仕方を調整した週4日勤務を提案したが、労働医の意見に沿うものではなかった。労働医はその旨を伝えている。Xは、「労働医の診断によりXの就労に制限が伴い、3度に及んだ勤務時間の調整もかなわず、新しい勤務時間の受け入れをXが拒否している。また配置転換も不可能であるから、解雇を通告する」との理由で解雇された。

Y薬局は労働医と意見の相違があった際、労働監督官に申立てを行っていない。

Xは障害労働者の認定を受けている。Y薬局は、Xの状況や労働医の意見に沿った措置の実施を拒否し続けた。

雇用主は、配置転換に関わる義務を履行せず、勤務時間の調整を拒否したという理由で X を解雇した。

Y 薬局は、労働医の意見を採用することが不可能であったことを証明していない。

Y 薬局は、労働医の意見を取り入れることができない薬局営業上の理由を示す証拠等を提示していない。

よって、ナント労働裁判所は、2009 年 2 月 3 日付の解雇は無効であるとした。

さらに、Y 薬局が X に対し、以下の金額を支払うことを求めた。

- ・ 解雇無効に対する損害賠償金として 26,000 ユーロ
- ・ 差別に対する損害賠償金として 2,600 ユーロ
- ・ 精神的損害に対する損害賠償金として 4,400 ユーロ
- ・ 契約解除予告手当として 4,423.11 ユーロ
- ・ 契約解除予告期間に付随する有給休暇分として 442.31 ユーロ
- ・ 未取得有給休暇分として 2,612.14 ユーロ
- ・ 民事訴訟法第 700 条に基づく 1,200 ユーロ

(2) 勧告: 適切な措置の実施の拒否に関する HALDE 勧告 (意見)

(2010 年 1 月 25 日) 事件番号 2010-10

[概要]

X は障害労働者の認定を受けており、労働ポストの調整（障害に合わせた電話の提供と労働時間の調整）を受けていた。HALDE の調査の結果、被申立人は上記調整を廃止していたことが確認された。

[経緯]

X は、HALDE に対し、2009 年 5 月 28 日付けの弁護士による書面で、苦情申立てを行った。同申立は職場において直面した困難に関する内容であり、X によれば、X の障害に関係するとのことであった。

X は、2004 年 2 月 26 日に障害労働者としての認定を受けた。

X は、多様な職務をこなす従業員として、2007 年 9 月 24 日から発効する、パートタイムの期限の定めのない労働契約（週 32 時間 30 分）により A 社に雇用された。労働契約に明記された X の職務は以下のとおりである：電話応対及び来客応対、個人及び団体客の予約受付、注文の受付及び注文品の受け取り、自動販売機の管理、部屋の点検、営業に関する業務、指示の伝達及び会計管理、ビュッフェの準備及び朝食の管理、職務上の待機拘束。

採用にあたっての健康診断（2007 年 10 月 9 日）に際して、X は、「重量物の持ち運びを避ければ予定の職務に適格である。試用期間の延長が望ましい。1 ヶ月後の再度受診のこと」と診断された。

労働医は 2007 年 10 月 23 日付け書面により、雇用主に対して、X が「最大限に能力を発揮し、快適に労働できるよう」、職場調整を行うことが望ましいと述べた。また、AGEFIPH の費用負担により、人間工学者

が職場の調査を実施する予定である旨も通知した。

2007年11月1日付けの労働契約補則により、Xの労働時間は週28時間（14時～21時の勤務を4日間）に変更された。午前中のフロントは非常に騒がしく、Xの障害に鑑み、同時間帯の労働環境が非常に困難であるため、労働時間変更が行われたものである。

労働医の要請により人間工学者が調査を行い、Xの補聴器を変更するよう勧告した。これを受けて、労働医は2007年12月17日付け書面により、雇用主に対して、Xが「ホテル補助員としての職務をよりよく遂行できるよう、補聴器の提供を受ける」べきであると通知した。

2008年2月、AGEFIPHの費用負担により、Xに新たな補聴器が提供された。

また、人間工学者は2008年3月6日に職場でテストを行い、Xの補聴器に合った電話機2台の提供を勧告した。

2008年4月4日、AGEFIPHは雇用主に対して、前金が支払われたこと、支払いの日付と支払い方法が明記された領収書の提出を条件に、上記電話機購入のための補助金給付を認めた。雇用主は電話機をXの補聴器製造技士から購入したが、全額を支払ったのは2009年11月2日であった。

2008年6月9日の診察で、労働医は「現在と同じ条件で、重量物の持ち運びを避ければ現在の職務に適格である。6ヶ月後に再度受診のこと」と診断した。

2009年2月16日の診察で、労働医は再度「採用時と同様の条件で現在の職務を行う適格性がある」と述べていた。

しかしXによると、雇用主は2008年末から労働医の勧告に従わなくなった。設置された電話機は取り上げられ、2009年3月には午前中の勤務を命じて労働時間の調整を無効としたという。

Xは反応性の不安状態により、2009年3月17日以降、病気による休業を医師から命じられた。

2009年11月27日付けの書面で、被申立人はHALDEに対して、Xの労働ポストの調整は取り除かれておらず、Xの障害に合わせた電話機は現在も使用可能であり、Xの労働時間も全く変更されていない、したがってXが病気休暇から復帰する際にはXを受け入れる用意が整っていると通知した。

[判旨]

根拠となる法律：労働法典L.1132-1条、L.1133-3条

労働法典L.4624-1条の適用により、雇用主は労働医による勧告を実行に移さなければならない。破棄院によれば、労働医の意見の内容が、労働が可能か不能かに関わらず適用される。

雇用主は労働法典L.5213-6条により、適切な措置を講じる義務を負う。Xの障害に合わせた電話機が購入されたのは2009年11月2日であり、設置されてから1年半も経過していた。HALDEの調査で、雇用主はこれらの調整を2008年末で廃止していたことが明らかになった。また、HALDEに寄せられた複数の証言によると、病気休暇に入った2009年3月17日に先立つ2008年3月に、障害に合わせた電話機の使用を認められなくなっていた。しかし、Xの労働ポストの調整を維持することが不可能である、又は雇用主にとって法外な負担になることを示す要素はない。他の従業員はXの障害に合わせた電話機を使用することができた。

労働法典 L.3122-26 条は障害労働者に対する個別の労働時間の調整を規定している。2009 年 3 月の勤務予定表を見ると、午前 8 時から 15 時までの勤務が予定されていたが、これは契約変更、労働医の意見書のどちらに基づくものでもなかった。

以上のことから、X の労働ポストの調整の廃止は、労働法典 L.1132-1 条、L.1133-3 条、L.5213-6 条が規定する差別に該当するとし、HALDE は雇用主に対し、X と和解し、3 ヶ月以内にその損害を賠償するように勧告した。

(3) 調停: 雇用における差別に関する HALDE 調停

(2008 年 2 月 11 日) 事件番号 2008-19

[経緯]

X は難聴と発語障害があり、COTOREP により能力低下率 90%・カテゴリー C (有効期間: 2002 年 8 月 27 日~2012 年 8 月 27 日) と認定され、フランス語の手話でコミュニケーションをとっている。

X は採用の 6 ヶ月後、難聴のために雇用主と同僚から仲間はずれにされていると感じた。そのため、雇用主が X との面談に応じるよう、雇用主に要請したが、雇用主は手話通訳費用を負担できないとの理由で、X の要請を拒否した。X は更に障害に合わせた道具の購入など、労働ポストの改善のための要請を行ったが、X によるとこの要請も拒否された。さらに、2006 年 11 月 14 日の医師の意見書では、「脊椎圧潰を呈するので、溶接を行うこと、梯子を上ること、15 キロ超の物品を運ぶことは許されない」とされていたが、X によるとこの意見書は順守されなかった。さらに、X によると、同僚と同じような能力手当が支払われなかった。

[調停]

被申立人は、労働ポストの調整に関して、労働医の意見を順守したと主張している。総売上高との関連で支払われる能力手当については、被申立人は、X の業務との関連で支払い方法を考えたと述べた。両者は調停を行うことで同意した。

3 割当雇用制度と非差別の原則との関係に関する見解

フランスにはドイツと同様割当雇用制度が存在しており、その枠組みに EU の雇用均等一般枠組み指令による雇用の場における差別禁止の原則が法制化されている。2010 年、HALDE はこの 2 つの原則が両立するかという問題意識に基づき検討を加えた。以下紹介するのは、その検討結果として公表した「2010 年 6 月 14 日の審議第 2010-126 号」と題する見解である。

この「審議」は、①文書全体の趣旨をまとめたごく短い要旨、②HALDE 議長名による発表文書、③意見の概略を記した「総括」、④意見本文、以上 4 種によって構成されている。その内容を紹介・考察するにあたって、本文では①の要旨②の「総括」に限って紹介し、付録に②発表文書、④意見本文を収録する。

障害・民間雇用（雇用アクセス）・意見

(1) 標題と要旨

要旨における標題は「平等取扱い及び非差別の原則に照らした、障害者の民間企業への雇用アクセスに関する、高等差別禁止平等対策機関 (HALDE) による意見」となっており、以下のとおりの記述が続いている。

『障害者の雇用を促進するため、1987年7月10日の法律第87-517号は、障害労働者の雇用義務と呼ばれる措置を制定した。これは、従業員20名以上のすべての雇用主に対して、障害者の職業参入を促し、雇用率を従業員の6%とする義務を課すものである。

また、EU及び国内の法律は、差別（特に障害を理由とする差別）を禁止する、雇用・労働分野における平等取扱いを一般原則として定めている。

雇用の関係各機関・組織から、障害労働者の雇用義務に関する活動や慣行について頻繁に意見を求められる HALDE は、本稿に示す意見によって、障害者の就職に関する法的枠組みを確認し、平等取扱い及び非差別の原則を尊重して行われるべき慣行を明確にすることとした。』

上記の記述から、1987年以來の割当雇用制度と2000年以來 EU の雇用均等一般枠組み指令の法制化に伴う「平等的取扱いの原則」に立つ制度との関連が、少なくともフランスにおいては「頻繁に意見を求められ」ている状況であるとの認識が確認できる。

(2) 総括「非差別・平等取扱いの原則に照らした、障害者の民間企業への雇用アクセス」

前項であげた要旨に続いて HALDE 議長名による発表文書（付録に収録）が置かれているが、これは意見書の公表とそれに基づく作業部会の設置を明らかにするものであり、以下に示す内容に新たに付け加える事項はない。

このあとの「総括」に、この意見書の内容は示されているので、以下ではこれを順次引用しつつ、必要な説明を加えてゆく。総括は、まず割当雇用制度の現状と平等取扱い・非差別の原則との関係について触れている。

「1987年7月10日の法律第87-517号によって制定された雇用義務により、公的部門においても民間部門においても、従業員20名以上の雇用主はすべて、障害者の雇用率を全体の6%とすることで、障害者の職業参入を促す措置を講じなければならない。この義務は、2005年2月11日の法律第2005-102号によって更に強化され、2010年7月1日以降、必要な措置を講じなかった民間企業に対しては、拠出金(contribution)が加算されることとなった。

こうした状況を背景に、民間企業における雇用の担い手は、平等取扱いと非差別の原則に照らして、自分たちが行っている採用・雇用維持に関する方法が合法なのか自問している。」

ここで法律 87-517 とされているものが 1987 年にフランスに割当雇用制度を導入した障害労働者雇用法と称される法律で、一方法律 2005-102 はいわゆる 2005 年法と略称される「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」である。「総括」にもその一端が述べられているが 2005 年法においては平等・非差別の原則に基づく諸規定が導入される一方で、割当雇用制度も重複カウントの廃止、公的部門への拠出金支払い義務の適用など、雇用主の負担を強化する方向への制度変更が行われた。次の記述では、こうしたいわば新旧 2 つの制度が併用されることへの見解を求める声が存在していることを示唆するものである。

「HALDE は、公的部門の雇用主が障害者の職業参入に関して果たすべき模範的な役割の重要性を強調しつつも、まず民間部門の雇用主及び雇用における仲介者から表明されたニーズに応えることにした。

HALDE は、この分野の実定法が複雑であり、逆説的な命令を発しているように見えることを否定しない。そこで、基準となる法的枠組みを明確化し、雇用の関係者が、平等取扱いと非差別の原則を順守しつつ雇用義務を果たせるような活動の勧告を発することとした。」

上の引用の後半の節では、現行制度の複雑さを否定せず、その中で目指すべきものが「平等扱いと非差別の原則を順守しつつ雇用義務を果た」せることであると明記している。

ところで EU の雇用均等一般枠組み指令が求めている非差別の取扱いは障害者に限定されるものではない。以下は、そのことを確認する記述である。

「HALDE は、法律が、障害者をはじめその他の保護を必要とするカテゴリーの人々に対して、雇用における非差別の一般原則を定めていることを明言する。この原則とは、具体的には障害又はその他の禁止された事由を理由とする雇用アクセスの拒否の禁止や、障害者であることを条件とする採用の禁止という形で表れている。すなわち、当該の職務を遂行する適性があることを条件として、すべてのポストはすべての応募者に等しく開かれていなければならない。」

次の記述は障害者を雇用するにあたって、資格・能力への適合がその重要な趣旨であることを指摘するものである。その前提として障害者は企業に貢献しうる能力（現在保持している能力及び昇進・キャリアの発展を経て発揮される潜在的な能力）を有しているという認識が認められる。

「障害者に対する平等取扱いを保障し、障害により生じる不平等を補償するために、HALDE は、すべての雇用主に対して、障害者とその資格・能力に適応した職に就き、それを遂行することができるようにするための、適切な措置を講じる義務があることに注意を促す。

強調すべき基本原則は、すべての人が、その能力と潜在能力に基づいて採用されなければならないという点である。この原則を十分に理解して実践すれば、従業員から永続的な貢献を得ることができ、長期的に

みて従業員にも雇用主にも耐え難い状況が生じることを避けることができる。HALDEは、障害を持ち、雇用されて以来全く昇進もキャリアの発展も得られていない従業員からの申立てを受理し、処理している。こうした状況を放置しておくことは、企業にとって利益とならない。」

続いて、その資格・能力の適合に関する具体的な手段について、ポストに求められる適性と労働医によって確認される（障害者の）適性を考えていることが確認できる。そして、原則的には障害者に限定した採用を取るべきでないとの見解が示されている。

「したがって、すべての応募者に対して、選考は当該ポストに求められる適性と、労働医によって確認された適性に基づき、当該人物のモチベーション、能力、及び潜在能力との妥当性に応じて行われなければならない。そのため、障害を持つ従業員、又は従業員となる可能性のある者を、他の従業員と同様に能力と可能性を備えたプロとして認めることが何よりも重要である。とはいえ、当該従業員を適切に処遇するために、労働ポストの調整が必要となる可能性はある。

実践すべき原則は、一般法へのアクセスである。雇用義務は、障害者に限定された「採用手順」の設置という形をとるべきではない。」

ここまでは平等的取扱い・非差別に関する規定に関する規定であったが、割当雇用制度に関連する記述は上記部分に引き続く次の「特別規定」に言及した2行に限られている。

「ただし、障害者に対する特別規定は、それが障害者の職業参入の各段階（進路指導、初期職業教育、継続的職業教育、職業紹介、雇用における支援）をスムーズにする補足的役割を果たすという面で、有用である。」

このように、この「意見」においては割当雇用制度を含む「特別規定」は職業参入を円滑なものとする役割を持つものとして、意義が認められている。こうした記述の配分や両者の位置付けは、「平等・非差別」を主にした標題において十分想定されるものであり、いずれもHALDEの設立趣旨と関連しているものと考えられる。

本意見において残された記述は既述の要旨にも触れられた作業部会の設立と、今回の対象とならなかった公的部門に関する今後の取扱いに関するものである。

「こうした考察を深めるために、HALDEは、関係者を集めた作業部会の設置を決めた。その目的は、経済危機を背景に、障害者の採用と雇用維持の方法に関して実際的かつわかりやすい勧告を発し、さらに、障害労働者の職業参入に関する合意を形成するための方向性を明らかにすることにある。

公的部門における障害者雇用の問題についても、同様の作業を行い、別途意見を発する予定である。」

ここまで確認してきたように、現行制度における HALDE の考え方は、「平等・非差別」を主とするものであり、割当雇用制度との両立はあくまでも「平等・非差別」の原則が雇用の場において円滑に実現される手段としての意義を認めるものであった。この見解がどの程度一般性を持つかは更なる検証の余地がある。加えて、こうした枠組みとしての検討とともに実際の雇用促進の場においてどの制度が、そのような局面で有効性を発揮しているかも考える必要があり、それについては次章で一定の検討がなされている。

ドイツにおいて近年割当雇用制度の合憲性が確認された判決についてはすでに第 1 章で触れ、後続の章でも取り扱うが、フランスにおいて、割当雇用制度と平等・非差別の原則に基づく法制度との関連が検討の対象となったことは、上記のドイツとの比較も含め注目され、上述の作業部会での検討をはじめ今後の推移が注目される。

【注】

(1)<http://www.halde.fr/Presentation,10977.html>

第3章

障害者雇用促進のための支援の状況

第3章 障害者雇用促進のための支援の状況

第1節 フランスにおける雇用障害者支援の状況

1 支援制度の概要⁽¹⁾

フランスでは、1987年に現行の割当雇用制度の枠組みが整い、その後、1990年7月12日の差別防止に関する法律で障害を理由とする差別の禁止が法制化された。そして、2005年2月11日の法律⁽²⁾では合理的配慮に相当する「適切な措置(measures appropriées)」の概念が導入されている。その意味でフランスは、雇用率アプローチと差別禁止（非差別）アプローチ⁽³⁾が併用されている国であると言える。

本章では、上記の2つのアプローチの概要を説明するとともに、障害者雇用の場でこの2つのアプローチを結びつける支援制度がどのように実施されているのかを探り、支援の状況をよりよく理解するためにAGEFIPH⁽⁴⁾のレファレンス・サービスの事例を紹介する。さらに、日本との背景の違いに鑑み、日本がフランスから学ぶことができる点は何かを考える。

まず、雇用率アプローチである「割当雇用制度」と差別禁止アプローチのひとつである「適切な措置」の概要を説明しておこう。

(1) 割当雇用制度

フランスの雇用義務の対象となる障害者(OETH)は、労働法典 L.5212-13 条に定める①CDAPH⁽⁵⁾による障害労働者⁽⁶⁾の認定(RQTH⁽⁷⁾)を受けた者の他、②労災・職業病の被災者、③障害年金受給者、④障害者カード保持者、成人障害者手当(AAH⁽⁸⁾)受給者などである。障害の行政的認定には有効期限（1年から10年まで種類によりさまざま）があり、更新が必要である。

雇用率は総従業員数 **20人以上**の事業所を対象に**6%**であるが、①**直接雇用**の他に、②**間接雇用**（保護雇用、EA⁽⁹⁾へ下請けに出す：雇用義務の50%まで）、③**障害をもつ人のための行動計画の実施**を規定する労働協約の適用、④AGEFIPHに対する年拠出金の支払なども、雇用義務の履行方法に含まれる。

(2) 適切な措置(measures appropriées)

雇用主は、過度の負担が生じる場合を除き、具体的な状況に応じて障害者に資格に対応した雇用又は職業訓練が提供されるよう「適切な措置」を講じなければならない（労働法典 L.5213-6 条1項）⁽¹⁰⁾。

ただし、当該措置を実施する負担が、雇用主が支払う費用の全部又は一部を補償する援助を考慮し、過度(disproportionné)でない限りにおいてである（労働法典 L.5213-6 条2項）⁽¹¹⁾。この援助は、主としてAGEFIPHが行うことになっている。「適切な措置」の拒否は、差別に該当する（労働法典 L.5213-6 条3項）。また、「適切な措置」の対象者は、L.5212-13 条の雇用義務対象者のうち、戦争遺族等、障害を持たない者を除いた者である⁽¹²⁾。

2 障害者の雇用参入・雇用維持のための支援制度

フランスでは「適切な措置」はどのように解釈されているのだろうか。働く障害者に必要な「適切な措置」の評価、決定、実施を支援する人々は、法律でどのように位置づけられて活動しているのだろうか。

(1) 「適切な措置」の解釈

HALDE⁽¹³⁾は2010年6月14日付の意見(avis⁽¹⁴⁾)で「適切な措置」について次のように述べている。「2000年EU指令における「適切な措置」は「障害を理由に特定の人物を優遇するためのものではなく、その障害によって生じる不平等を、必要な調整を提供することで補い(compenser⁽¹⁵⁾)、平等取扱いを保証することを目的とし」、「…障害という状態に起因する障壁を取り除くことで、**実質的な(réel)平等**を構築するためのもの」である。

「適切な措置は、職業プロセスのあらゆる段階で講じられるべきであり、具体的には、採用手続きや条件の整備、労働ポストの調整（個別設備の提供など）や職場の調整、職務編成の調整（勤務時間、業務分担など）、あるいは、職業支援の提供（試用期間も含む）などが挙げられる。」適切な措置とは「抽象的なカテゴリーの人々を対象にするのではなく**具体的な状況**に置かれた人を対象としているのであり、必要とされる調整の種類は、当該者の職務内容及び自立性に依りて異なる。」「適切な措置の検討には、障害者の状況に合わせた具体的な解決策を見つけるための、**ケース・バイ・ケースの評価**が必要である」。

どのような「適切な措置」を実施するか決定においては、「労働医が中心的な役割を担い」、「雇用主は、不可能であることを立証できる場合を除き、労働医によって出された勧告を実行に移す義務を負う。」しかし、当該者の障害に由来する調整は「合理的な(raisonnable⁽¹⁶⁾)範囲」でなければならず、雇用主に「過度な負担」をもたらすものではない。

(2) 法律上の位置づけ

支援機関は国、地方自治体、公的機関とパートナー契約を結び、障害者や企業を支援している。このような支援機関は、以下の形で法律の枠組みに組み込まれている。

<2005年2月11日の法律>

2005年法では、国とAGEFIPHが3年ごとに目標協約(convention d'objectifs)を結ぶことが定められている。この協約では、Pôle Emploi⁽¹⁷⁾などの公的雇用機関やCap Emploiなどの職業紹介専門機関(Organismes de Placement Spécialisés : O.P.S.)の機能や役割についての方針が定められる⁽¹⁸⁾。

<地方自治体の政策>

障害者雇用に関わるさまざまな支援者の活動を共通の政策の枠のもとに置き、運営(pilotage)するために、2007年1月15日の通達DGEFP第2007/02号⁽¹⁹⁾、2009年5月26日の通達DGEFP第2009-15号⁽²⁰⁾が出された。県の政策はPDITH（県障害者参入計画）、地方の政策はPRITH（地方障害者参入計画）と呼ばれている。

3 AGEFIPH が資金を提供する支援サービス

(1) 2005 年法の影響

2005 年 2 月 11 日の法律第 102 号が 2006 年から実施され、企業に対する障害者雇用義務の負担は重くなった。特に、3 年を越えて（2006 年から 2009 年まで）障害者を 1 人も雇用しなかった（直接雇用、保護部門への下請けをしなかった、あるいは協定を結ばなかった）企業に対して、AGEFIPH への拠出金を増額する規定が 2010 年 1 月 1 日から適用されている。これに伴い、AGEFIPH は支援サービスや助成金を拡充し、支援機関や MEDEF⁽²¹⁾の協力を得ながら、障害者の職業教育、雇用、雇用維持の促進に取り組んでいる。

(2) 直接雇用とは

本章では、AGEFIPH のホームページのレファレンス・サービスの企業事例のうち、**直接雇用のみ**に焦点を当てて支援の状況を紹介する。そこで、直接雇用の説明をしておこう。

「直接雇用」とは、障害者を雇用することで雇用率を満たすことであるが、実際には以下のようなさまざまなタイプの労働契約が含まれる⁽²²⁾。

- －期間の定めのない契約（フルタイム、パートタイム）
- －期間の定めのある契約（フルタイム、パートタイム）
- －派遣労働契約
- －見習契約(contrat d'apprentissage)、又は、職業能力開発契約(contrat de professionnalisation)

「見習契約」と「職業能力開発契約」は、若者や資格を持たない者の雇用を促進するための契約である。職業訓練での教育と企業での業務を交互に行うため、「交互契約」とも呼ばれる。企業に対しては AGEFIPH や国からの助成措置がある。

(3) AGEFIPH が資金を提供する支援サービス

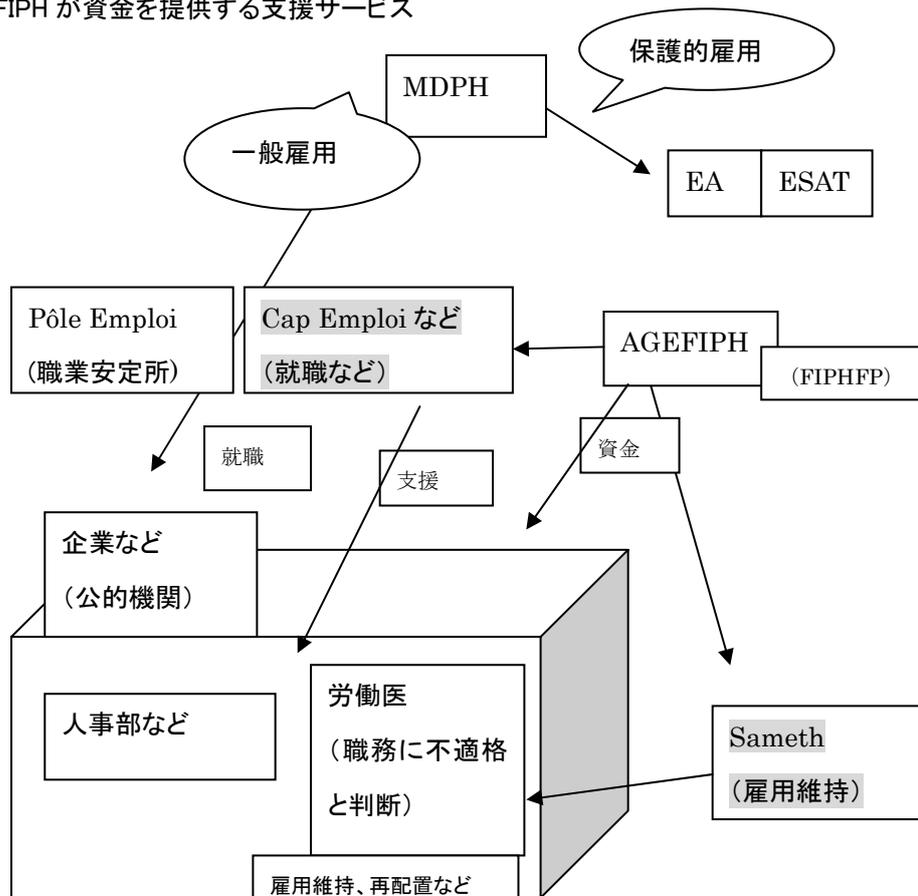


図 3-1-1 障害者雇用支援サービスの概要

一般雇用の場での雇用に関して障害者に対して提供されるさまざまな支援のうち、この章では AGEFIPH が資金を提供している以下の支援サービスに着目する。

ア 就職支援 Cap Emploi

MDPH（県障害者センター）の CDAPH（障害者権利自立委員会）で一般雇用への進路指導の決定がなされた者は、Cap Emploi の支援を受けることができる。Cap Emploi とは、1975 年法と 1987 年法に伴ってできた障害者雇用を支援するためのアソシアシオンが、2000 年の AGEFIPH の協約で ‘Cap Emploi’ というロゴでまとめられたものである。Pôle Emploi（職業安定所）だけでは不十分な部分を補う形で、一般雇用への進路指導を受けた者へ支援を提供している。AGEFIPH の年次報告書によると、2009 年時点で 107 の組織からなる⁽²³⁾。

民間部門と公的部門の両方に関してサービスを提供し、対象とするのは、①一般雇用の場への就職、復職を行おうとしている障害者（就職、雇用維持）、②雇用主（民間部門、公的部門、企業規模は問わない）である。資金は AGEFIPH、FIPHFP⁽²⁴⁾、Pôle Emploi から出され、2009 年にその割合は AGEFIPH 60%、FIPHFP 15%、Pôle Emploi 25%であった。2009 年には 52,500 人に対して就職支援を行った⁽²⁵⁾。

イ 雇用維持⁽²⁶⁾ Sameth

雇用維持のプロセスは、社会保障法典や労働法典に規定に従い、労働医、当該労働者、雇用主が中心となって進められる。

その中で、雇用維持、過配置などがうまく進むように①情報提供をし、②労働医と連携をとりながら解決法を探る手助けするのが、Sameth である。2009 年時点で AGEFIPH と契約を結んでいる受託者は 108 である。サービスの対象は、障害者と雇用主（民間部門、公的部門）であり、資金は AGEFIPH（民間部門）又は FIPHP（公的部門）から出される。2009 年には 12,000 人に対して雇用維持（雇用ポストに合わせた調整や企業内の他のポストに合わせた調整など）に関する支援を行った。

ウ 専門サービス提供者(prestataires spécifiques ⁽²⁷⁾)

雇用への参入や雇用維持の過程で、障害の状況によっては、専門的な知識や能力が必要なために、Cap Emploi や Sameth が単独では対処できない場合がある。このような場合には、障害の専門分野のアソシエーションや機関が、Cap Emploi や Sameth などの要請で個々の状況に対処する。ニーズを満たすために「1 回ずつの特定サービスの提供(Prestations ponctuelles spécifiques : PPS)」を行う。

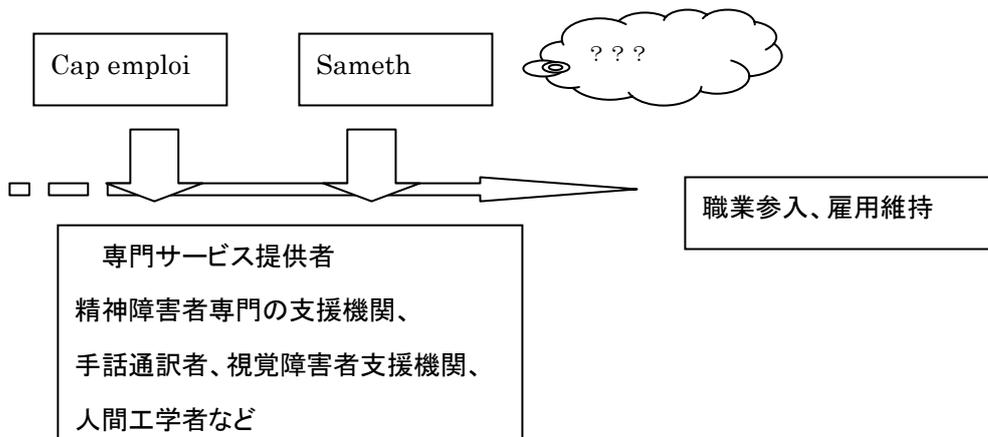


図 3-1-2 専門サービス提供者への委託（Handipole のサイト情報をもとに筆者作成）

これら専門サービス提供者は、AGEFIPH の地方局と契約を結んでいる。AGEFIPH 地方局は毎年作成される契約基準(référentiel)（障害種類別に内容は異なる）で、業務内容、実施方法、委託元などを定め、専門サービス提供者は、提供する業務について業務ごとに AGEFIPH と契約を結ぶ。AGEFIPH は、この契約に基づいて委託業務費を支払う。支援を必要とする障害者は、無料でサービスを受けることができる。一方、企業が支援を必要とする場合には、企業が支援機関にサービス利用料を支払い、後に企業が AGEFIPH から助成金（全額又は一部）の支払いを受ける。

なお、AGEFIPH2009 年活動報告の「障害者に対する支援・サポート」の項目は、以下のように分類されている。

表 3-1-1 AGEFIPH 活動件数 (2009 年)

(単位：件)

雇用への参入・雇用維持		83,474
AGEFIPH の支援による就業		57,213
AGEFIPH の支援による雇用維持 (以下、省略)		12,322
障害者の職業教育		97,684
見習契約		2,158
職業能力開発契約 (成人) (以下、省略)		1,209
障害の補償		28,867
人的支援、技術的支援、移動に関する支援		8,542
専門サービス提供者によるサポート		14,507
職場へのアクセシビリティ		5,431
勤務時間の調整 (以下、省略)		235

出典：2009 年 AGEFIPH 年次報告書の活動報告⁽²⁸⁾

ちなみに、AGEFIPH の 2009 年年次報告書によると⁽²⁹⁾、総支出 6 億 9,290 万ユーロのうち、職業参入ネットワークのためには 5,610 万ユーロ、雇用維持には 5,860 万ユーロ、専門サービスの提供には 2,290 万ユーロが使われている。

4 AGEFIPH サイトにおける事例紹介

(1) 事例サイトについて

AGEFIPH では、さまざまな体験をそのサイトで紹介している。企業向けには 2010 年 12 月時点で 351 の事例が紹介され、「テーマ」、「業種」、「地域」「事業所規模」の別に検索できる。(ただし、2 つ以上のテーマにまたがっている場合もあり、また、事業所規模が明記されていないものも含まれる。)
「テーマ別」「事業所規模別」のヒット件数は以下の通りである。

表 3-1-2 AGEFIPH サイトカテゴリー別の事例数

テーマ別	雇用政策	52
	採用・就職	146
	障害管理	26
	意識向上	37
	障害者の教育・研修	69
	内部支援者の教育・研修	21
	雇用維持	88
	保護部門への下請け	43

事業所規模	20 人未満	54
	20-100 人	50
	101-249 人	22
	250-749 人	56
	750 人以上	168

(2) 事例の紹介

自社の経験を事例として提供したいと思う企業は、ホームページに設けられている書式に 500 字程度で紹介したい内容を書き、申し込む。AGEFIPH の職員が連絡をとり、取材をするという方法がとられている。テーマ「雇用政策」「採用・就職」「雇用維持」、事業所規模「250 人－749 人」「750 人以上」を選択して、ヒットした事例から 3 事例を紹介したい。

<事例1>2005 年法の影響

企業名: Centre Alexis-Vautrin de Nancy

事業内容: ガンセンター

地方: アルザス・ロレーヌ

総従業員数: 680 人

障害労働者数: 23.5 人

記載日: 2008 年 10 月 8 日

Nancy-Brabois の Alexis-Vautrin センターは、20 のガンセンターの一つである。民間企業の形式をとっているが、PSPH(公的医療業務)の事業所カテゴリーに入り、公的病院として資金を得ている。ベッド数 155 床である。

障害者雇用に目を向けるきっかけとなったのは 2005 年法である。計算方法が新しくなり、(除外職種が総従業員数に参入され、)AGEFIPH への拠出金が大幅に増加した。2006 年分として事業所が申告した「欠けている受益者数(雇用未達成の人数)」は 12 ユニットであった。ANDCP(全国経営者人事担当者団体⁽³⁰⁾)からの紹介で、人事担当者が APC⁽³¹⁾と連絡をとり、診断、評価を行い、障害雇用計画を作成することになった。

1ヶ月半の間、APC のコンサルタントが障害者雇用義務申告書(DOETH)を分析、サービス責任者、労働医などと話をした。すると、既に雇用されている職員の中に障害認定ができる者や受益者だったが更新がなされていない者がいることがわかった。

看護の担当者には国家資格が必要なため、当面の間、企業内の仕事(受付、担架係、病院内業務職員など)と経営(医療秘書)での障害者の雇用を今後 10 年間の目標とすることにした。レストラン部門も、当事業所による経営であり、障害労働者を受け入れる可能性があった。しかし、保護雇用部門と下請け契約を結ぶことができる業務はほとんどなかった。

APC の診断で、まず職員の意識向上を行うことが提案された。APC、Cap Emploi、Sameth と担当者向けの会議、さらに、職員全員を対象にした研修が行われた。「これで大きく変わったわけではないが、第一歩だった。この研修をきっかけに、ある職員が自発的に自分の障害の認定手続きを始めたからである」と担当者は振り返る。

採用に関しては、Cap Emploi の支援を得て、2007 年以降、1 人は職業能力開発契約(contrat de professionnalisation)で、もう 1 人は国による支援契約(contrat aidé)で 2 人の医療秘書を雇用、さらに事務員と調理人も雇った。また、交通事故に遭った担架係の職員に関しては、Sameth が労働医と連携して雇用維持と障害認定手続きのサポートを行った。この職員は、現在、事故に遭う前と同じポストで電話受付を行っている。

2007 年申告では、雇用率達成まであと 3 ユニットになった。さらに雇用の可能性を広げるために、看護学校に連絡

をとり、見習契約(apprentissage)やその他の訓練校での交互契約(alternance)を使いたいと担当者はいう。その第一歩として、赤十字と連携して、職業能力開発契約による医療秘書の研修を行っている。

担当者の言葉: Ringwald Olivier(人事担当者)

「医療機関として私たちが直面している主な問題は、私たちの従業員の約半数を占める看護を行うポストにおける障害労働者の採用です。免状が必要な仕事に向けた職業訓練を行っている障害者の数が少ないため、学校に働きかけを行い、交互契約を優先して用いる必要があります。現在ブレーキとなっているのは、事業所内での障害に対する意識です。情報を提供し、さらなる意識向上に努めなければと思います。」

<事例1について：雇用率制度>

2005年2月11日の法律では、雇用率の算出方法が変更された。フランスでも除外職種が定められ、2005年法以前は、除外職種に従事する人数を総従業員数から差し引くことができた。しかし、2005年法で除外率制度が廃止（拠出金の減額は行われる）されて分母である総従業員数に除外職種の人数が含まれることになり、その6%の分子にあたる「雇用すべき障害者数」も増えることになった。特に除外職種が多い医療の分野では影響が大きく、拠出金が大幅に増加したのである。

<事例2> Cap Emploi を用いた参入

グループ: Salvesen

企業: Darfeuille

業種: 運輸

地方: ローヌ＝アルプ

総従業員数: 2100人

企業の障害者数: 35人

記載日: 2007年6月20日

プロジェクトの期間: 2年

障害の種類: 運動機能障害(腕の切断)

調整: 技術面: oui

組織面: non

職業教育: oui

財源: Darfeuille、AGEFIPH、国

支援機関: Cap Emploi、ANPE(訳注: 現 Pôle emploi)

Vincent は、農耕機の整備士として働いていたが、20歳のときに労災で片腕を切断。Cap Emploi の支援担当者は、車両を障害に合わせて改造する(adapter)ことを企業に認めてもらうよう勧めていた。しかし、支社長は、この職務には荷物の積み下ろしがあり、片手でこの職業を行うのは無理である、積荷管理部門で採用できるよう、交互契約による職業教育を受けてはどうかと提案した。

Vincent に納得してもらうため、「職場環境アセスメント」として Vincent に運転手と3日間過ごしてもらうことにした。その職種に不適格であること(inaptitude)を自覚してもらうためである。Vincent は交互契約の提案を受け入れ、契約にサインした。その一方で、Cap Emploi は、運輸部門の積荷管理の上級技術者免状を養成する2年コースの受講手続きをおこなった。Vincent は 2006 年6月に免状を取得し、Darfeuill 社の積荷管理部門の CDI(期間の定めのない契約)社員として雇用されている。

会社にとって、Vincent の雇用は通常の雇用と何ら変わりがない。ANPE や学校に連絡をし、助成金や金額を調べ、書類の手続きをするのは、全て Cap Emploi である。イヤホン型電話機器のための「労働ポストの調整(aménagement du poste de travail)」の書類手続きも Cap Emploi が行ってくれた。

Vincent は現在、会社一積荷場便の計画、運転手の手配を担当し、他の社員同様、キャリアアップを目指している。

担当者の言葉: Gérard France (Andrézieux-Bouthéon 支社長)

「その人の熱意が感じられるからといって、その職務の能力の評価を間違っはなりません。Vincent の場合、「労働ポストの調整(aménagement de poste)」だけでは十分でないことは、すぐにわかりました。障害を乗り越える強い決意が感じられましたので、交互契約による職業教育を提案することでチャンスを与えようと思ったのです。彼もそのことを感じ取ってくれました。現在の職務では、(運転手としての経験があるため、)運転手たちとの距離が近いという利点があるようです。」

<事例2について：職業教育>

事例の冒頭で、適切な措置（調整）の実施の有無が3項目で示されている。この中に「職業教育」が含まれている点は注目に値する。

フランスはジョブ（職務）制なので、職務につく前にスキルを身につけておかなければならない。日本では（文学部卒の者が銀行に就職するように）のように教育されていない分野での採用があるが、フランスではそのような採用の仕方はほとんどなされない。企業に採用される場合、まず研修生として入り、場合によっては交互契約（見習契約や職業能力開発契約）を経て、期限の定めのある契約(CDD)、期限の定めのない契約(CDI)へと進む。「就職」や「就業」を意味する「参入(insertion)」は、CDD や CDI になった時であり、それまでは「職業教育(formation)」に含まれる。同じ会社でも異なる職務に就く場合には、職業教育を受け、その職種に新たに「参入」する形になる。「継続職業教育を規定する 1971 年 7 月 16 日の法律」では、生涯教育の枠内での職業教育は国家の義務という原則をおき⁽³²⁾、その制度は充実している。

<事例3>専門の支援機関を用いた再参入

企業名: Ademe（環境・エネルギー管理庁）

業務内容: 環境・エネルギー管理

地方: イル＝ド＝フランス

企業の総従業員数: 927 人

企業の障害者数:15人

記載日:2008年12月16日

支援実施期間:2ヶ月

障害種類:精神障害

調整:技術面 non

組織面 oui

職業教育 non

資金提供:Ademe、AGEFIPH

支援パートナー:Centre Denise-Croissant

Jérôme(38歳)は金融カウンセラーだったが、鬱病に罹り退社。3年後にCentre Denise-Croissantの支援を受けることになった。

2008年5月、Centre Denise-Croissantと連携関係にあるAdemeの労務担当者が、Jérômeの採用の可能性について問い合わせを受けた。空きポストがないか各部署に回覧したところ、人事部が関心を示し、企業の貸借対照表を作る仕事で受け入れてもいいと言う。Jérômeはこの部署で研修をすることになった。最初はうち解けていなかったが、3日も経つと昔の仕事の坎を取り戻し、意欲的に仕事をこなすようになった。薬の服用を続けながらではあったが、パートタイムとして仕事を始めた。初期には非常な疲れを感じたが、熱意をもって仕事に取り組んだ。

研修中のJérômeを知っている採用担当者のもとに、別の支局で会計管理担当者のポストに空きが出るとの情報が入った。会計と応用数学の教育を受けているJérômeにとってはいいチャンスである。Centre Denise-Croissantではやや躊躇があったが、Jérômeはチャンスを生かしてみたいと答えた。Ademeでは、職務が合っているかをゆっくりと確かめられるように、職業教育期間を1ヶ月に延ばすことにした。

周りの25人の社員も和気あいあいとした雰囲気であり、Jérômeは仕事の基準を満たすことができ、期限の定めのある契約(CDD)において職務に就いた。6月には契約期限が切れるが、期限の定めのない契約へと更新されることは間違いないだろうと労務担当者は見ている。

担当者の言葉: Muriel Bensard (労務担当者)

「精神科の計画書が提示されれば、単に口頭で大丈夫ですと言われるよりも安心できます。能力はありますから、単に少し後押ししてくれるものがあればいいのです。」

<事例3について>

「専門サービス提供者」によって支援サービスが提供されている例である。Centre Denise-Croissantは、Association d'Entraide <Vivre>の1施設である。このアソシエーションはもともと1940年代に結核専用病院として設立されたが、その後、精神科の分野へ移行したものである。保護雇用部門(ESAT)、職業訓練、生活支援などの施設もある。Centre Denise-Croissantはそのうち、職業への再適応を担当する施設である。

Centre Denise-Croissantは、1963年に設立された成人向けの外来精神科病院であり、指導員、精神科医、一般医、看護師、心理専門家の多職種専門家チーム(équipe pluridisciplinaire)が在駐し、利用者一人一人の

健康状態や希望・能力に合わせた個別プランを作成する。利用者は評価を受けて、どのような仕事企業が求められているのかを知り、さらに、個別プランと職業プランの作成や参入のための訓練のプロセスを経て、Centre Denise-Croissant とパートナー関係にある企業での仕事を紹介してもらおう⁽³³⁾。Jérôme はこのようなプロセスを経て、環境・エネルギー管理庁(Ademe)での職を得たのである。

5 考察

(1)「雇用率アプローチ」と「差別禁止アプローチ」の関係

まず、上記の事例について、雇用率アプローチと差別禁止アプローチがどのように実施されているかを見てみよう。

<事例 1>では、雇用率アプローチの効果は顕著である。雇用率の算出方法が変わり、拠出金が大幅に増えたことがこのガンセンターが障害者雇用に取り組み始めた理由である。APC という企業コンサルタントによる雇用率を上げるためのアドバイスは、雇用率アプローチの枠内での企業に対する支援である。職員の意識向上のための研修は、障害者雇用を妨げる「障壁を取り除く」ためである。さらに、一般の者のための制度である見習契約や職業能力契約の交互契約を障害者にも適用することは、障害がない者と同じ権利を与えることであり「非差別アプローチ」と捉えることができるだろう。

<事例 2>は、差別禁止アプローチの「適切な措置」の実施方法がよくわかる事例である。運転手であった従業員が障害を負った。最初に Cap Emploi が処方した車の改造という「措置」は「現実的ではなかった」。そこでより「現実的な」方法を会社側が提案、運転手には「不適格(inapt)」であることを本人に理解してもらう。そして、「職業教育を受けて職務を変更する」という調整が行われたのである。企業にとって、障害者のためにさまざまな手続きを行う時間と手間はかなりの負担であるが、これを Cap Emploi が障害がない者を雇用するのと同じレベルまで軽減している。また、職業教育にかかる費用や電話機器の費用は、AGEFIPH の助成金が使われている。この障害者に対する「適切な措置」は、会社にとって手間の上でも費用の上でも「過度にならない範囲」であることが分かる。

<事例 3>では、雇用者が、特定の障害種類に対応する専門性をもった支援機関と連携関係にあり、この支援機関の障害者を受け入れている。雇用主は雇用率を満たすためにこの方法を用いていると思われるので、根底に「雇用率アプローチ」がある。「非差別原則」では、**能力が同じであれば**障害によって差別をしてはならない。しかし、能力が同じなのかどうかを判断するのは、企業にとって難しい。そこで、その評価を精神障害専門の支援機関が担当している。採用に先立ち、職務に適した能力があるかを専門的に分析し、プランを作る。これは「障害に起因する障壁を取り除く」ための「適切な措置」であると考えられる。受け入れ側でも、Jérôme の障害の特性に合わせて新しい職場への適応期間を通常より長くとり、様子を見ながら適応させるという「調整」を行っている。

AGEFIPH の事例に限った考察ではあるが、これら事例を見る限り、雇用率アプローチと差別禁止アプローチは違和感なく障害者雇用政策に組み込まれているようである。

(2)「調整」の内容

フランスなどの「ジョブ（職務）制」に比べ、日本の正社員は「メンバーシップ制」であると理解されるが⁽³⁴⁾、日本では職種によっては職務があいまいになりがちである。そのため、障害者に対する「調整」が不十分なのか「障害者にその職務への適格性がない」のか、不鮮明となる場合があるように思われる。

フランスのように職務が明確であれば、その職務に対する調整が特定しやすい。＜事例 2＞で Vincent は、運転手の職務が遂行できないと納得し、その職務への調整は行われなかった。新たな職務への職業教育という「調整」が行われ、さらに職場では「片手で使いやすい電話の付属機器」という物理的な「調整」が行われた。職務が細かく分かれ、その職務を行う適格性があるかを見極めるプロセスが明確に定められている。そのおかげで Vincent は適切な職業教育を受けて次のステップに進むことができ、会社側も車を改造するという膨大な資金がかかる選択肢を選ばずに済んだのである。

職務があいまいになりがちな場合には、まず、職務を特定するなど、日本への導入にはひと工夫が必要であろう。

(3)「個別の支援」と「障害種別に特化した支援」

「合理的配慮（適切な措置）」は個別性が高く、同じ障害種類であっても人生や性格によって最も有効な措置は異なる。フランスの「適切な措置」は、第 2 項で示したように「個々の具体的な状況に応じて対応する」ことが原則である。しかし、実際にどのような配慮を行うかを決定するには、障害者側と会社側の妥協点を探る必要があり、「良識」が必要となる。「この事業所でこの障害者に対してどのような「措置」が効果的なのか」「最も無駄がなく、現実な選択肢は何なのか」「大規模ではないが、問題を解決することができる方法は何か」を仲介者として提示するのが Cap Emploi など、支援の専門家である。

ただし、アドバイスは適切でなければならない。企業と障害者の信頼を得るためには、双方の満足が得られる結果がなければならない。そのためには、これまで長年、障害者支援に携わってきた障害種別に特化したプロの手助けが必要な場合もある。＜事例 3＞では、旧来の制度の下でノウハウを蓄積した専門家たちが、「専門サービス提供者」という形で新しい支援制度の枠組みに組み込まれ、この専門家たちに力を発揮する場が与えられている。＜事例 3＞で労務担当者が「精神科のプロたちが作成した計画書が安心材料となっている」と述べていることに、専門性への信頼が感じられる。

フランスの「適切な措置」は個別対応が原則であるため、「この障害種類であれば、このような「適切な措置」を行わなければならない」というタイプのガイドラインは見あたらない。しかし、障害種類別の参考例が提示されている現場の**専門家のためのガイド（手引書）**は存在する。その一つが、AGEFIPH が 2007 年に支援者を対象に出した「職業参入のための障害補償ガイド⁽³⁵⁾」である。このガイドには、障害種類別に見開き 2 ページにまとめられた箇所があり、その中で目的別に「適切な措置」の例が示されている。

(4)義務化に伴う支援の制度化

本章で紹介した AGEFIPH の事例は限られており、雇用障害者に対する支援の実態を知り得るものではない。事例を見る限り、実施されている「適切な措置」の内容自体にはそれほどの目新しさはないように思われる。ただし、フランスでは「適切な措置」をよりスムーズに実施するための支援が、法律で定める枠組みの中に組み込まれて制度化されている。日本での合理的配慮の状況を見ると、「作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる」という一見、資金力とは関係がない配慮でも、大企業のほうが実施しやすいのが実情である。日本で雇用障害者に対する「適切な措置」を義務づけるならば、現状では不利な状況にある中小の事業所への支援を充実させ、どの企業も恩恵が受けられるようにその支援を制度化する必要があるであろう。その際、フランスの支援制度は参考になるものと思われる。

ただし、フランスと日本では、背景となる労働に関する考え方や雇用制度が大きく異なる。特にフランスでの雇用維持では労働医制度が中核にあるが、「フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点」⁽³⁶⁾では労働医制度の問題点も指摘している。すでに「雇用アプローチ」と「差別禁止アプローチ」の両方を取り入れているフランスの制度を参考にしながらも、背景が異なることを頭に置き、日本の実情に合うような制度にしていかなければならない。

【注】

- (1) 障害者職業総合センター：障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国および米国の動向－，「調査研究報告書」No.87, pp145-164 (2008)
- (2) 「障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律第 2005-102 号」(Loi no 2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées)
- (3) 差別禁止と非差別は異なる概念であるが、ここではこの 2 つを含む概念として「差別禁止アプローチ」という言葉を用いることにする。
- (4) Association pour la gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées：障害者雇用促進基金管理協会（障害者職業編入基金と訳されていることもある。）日本の高齢・障害者雇用支援機構に相当する。
- (5) Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées：障害者権利自立委員会
- (6) 障害労働者(travailleur handicapé)とは、労働法典 L.5213-1 条に定める「雇用を得るあるいは維持する可能性が、1 つ又は複数の、身体面、感覚面、知能面、精神医学面の機能の変化により、現実には縮小されている全ての人」である。RQTH は、CDAPH によって認定される。
- (7) Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé：障害労働者としての認定
- (8) Allocation aux adultes handicapés
- (9) Entreprise adaptée：適合企業、従業員の 80%以上が障害者であり、労働法典が適用される。
- (10) WIP ジャパン株式会社：障害者の社会推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書, pp231- 232 (2009)
- (11) 障害者職業総合センター：障害者雇用にかかる「合理的配慮」に関する研究－EU 諸国および米国の動向－，「調査研究報告書」No.87, p152 (2008)
- (12) WIP ジャパン株式会社：障害者の社会推進に関する国際比較調査研究 調査研究報告書, pp231-232 (2009)
- (13) 本報告書第Ⅱ部第 2 章参照
- (14) HALDE/ 14 juin 2010, 「平等取扱いと非差別の観点から見た民間部門における障害者雇用アクセスに関する意見」Avis l'accès à l'emploi des personnes handicapés dans le secteur privé au regard des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination
- (15) 「Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle」AGEFIPH、2007 年 p29 によると、「障害の補償(compensation du handicap)」とは、「個別の対応を行い、障害物を取り除く、あるいは減少させること」である。
- (16) 「程よい」「適切な」「道理をわきまえた」など、さまざまな訳語がある。
- (17) 旧 ANPE。日本のハローワークに相当する。
- (18) 2005 年 2 月 11 日の法律第 2005-102 号第 26 条
- (19) Circulaire DGEFP no2007/02 du 15 janvier 2007 relative au pilotage de la politique de l'emploi en faveur des travailleurs handicapés
- (20) Circulaire DGEFP no 2009-15 du 26 mai 2009 relative aux Plans Régionaux d'Insertion professionnelle des Travailleurs Handicapés
- (21) 「フランス企業運動」、日本の経団連に相当する
- (22) MEDEF : Engager une première action handicap le MEDEF vous accompagne! (2010)
- (23) <http://capemploi.net>
- (24) Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique：公務部門障害者雇用促進基金
- (25) CAPEMPOI : <http://capemploi.net>
- (26) AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr> 2009 年次報告書
- (27) HANDIPOLE : <http://www.handipole.org/spip.php?rubrique24> Ile-de-France 地方の障害者雇用に関する情報サイト
- (28) AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr> 2009 年次報告書 p34
- (29) AGEFIPH : <http://www.agefiph.fr> 2009 年次報告書 p35
- (30) 企業における人材の問題を解決するために 1947 年に設立されたアソシアシオン。
- (31) Association Perspectives et Compétences : MEDEF のイニシアティブで 1999 年に雇用主に対する人材管理の支援を行うために作られたアソシアシオン。(<http://www.afpi54-88.com>)

- (32) ミッシェル・デスパックス、神尾真知子・野間賢（共訳）：「労働法，文庫クセジュ，p46，白水社（1993）
- (33) http://www.vivre-asso.com/dc_dispositif.asp
- (34) 濱口桂一郎：新しい労働社会，岩波新書（2009）
- (35) AGEFIPH： <http://www.agefiph.fr> Guide de la compensation du handicap dans l'insertion professionnelle, Agefiph, www.agefiph.fr
- (36) 鈴木俊晴：フランスの雇用関係における労働医制度の機能と問題点，「季刊労働法」231号，pp130-153（2010）

第2節 割当雇用制度の留意点(ドイツを中心に)

一国のある制度を論じる場合、様々な角度からのアプローチが可能である。本節で取り上げようとしているのは(主としてドイツの)割当雇用制度であるが、どのような趣旨で導入されたのか、対象となる障害者、義務を課される事業所は何かなど、様々な論点が考えられる。さらには、本研究との関連では人権アプローチの色彩をもつ障害者権利条約批准を視野に入れた方向性はどうかも考慮の対象となり、本報告書ではこの視点からの確認も別途行っている。中でも法定雇用率の水準は制度を特徴付けるシンボルの意味合いもあって関心を寄せられる。

ドイツの法定雇用率は現行の枠組みが発足してから、長く6%に設定され2000年以降5%となっている。この水準の日本との違いも、しばしば説明を求められる。

法定雇用率水準に寄せられる関心に応えるため、障害者職業総合センターでは既に2008年にその水準の背景を様々な文献を通して調べ、とりまとめた論考を公にしている⁽¹⁾。しかし、本項では再度法定雇用率を対象とする。

前回の考察からさほどの年月を経ていないのに改めて同じ話題を取り上げるのは、憲法裁判所の判例等、上記論考において対象としていなかった資料の中に、重要な知見が見出されたためである。2008年にドイツの法定雇用率水準の背景を論じた際、その手がかりとしたのは1997年におけるドイツ政府担当者による説明文書であった。そのため確立後20年以上を経た制度としての根拠付けとして参考になる一方で、制定時における検討や議論の状況を反映させることはできなかった。今回対象とする資料の1つは1981年、すなわち現行制度が発足して6年が経過した時に示された憲法判断であり、2008年の論考における上記の難点を一定程度解消できることが期待される。さらに、2004年における憲法判断も検討の対象としており、それによってこれまでの1つの手がかりに依拠する考察から時点を隔てた3つの資料が考察の対象とでき、制度の枠組みの考え方の変化も検証することができる。これら新しい知見を織り込んで、改めてドイツの法定雇用率をめぐる背景や議論を時系列に沿って辿ってみたい。

1 割当雇用制度の進展と議論

現行の割当雇用制度は30年以上の長い歴史をもつが、いくつかの節目がある。本項ではこれらの節目によって制度発足前後から現在に至るまでを5つの局面に分けて、その状況あるいは制度をめぐる議論を整理する。なお、今回の主たる考察対象である2回の憲法判断も、局面が進む節目に位置付けられている。

本稿の前半では、ドイツの現行割当雇用制度の発足から現在に至る推移を今回設定した5つの局面に沿って概観する(表3-2-1)。

表 3-2-1 ドイツ割当雇用制度の発足前後からの5つの局面

- ①現行制度の設計から制度発足(1974年)まで
- ②制度発足後数年における異議申し立てが1981年の憲法判断に至るまで。
- ③憲法判断以降、統一を挟む6%が維持された期間(1981-2000年)
- ④法定雇用率の5%への引き下げ(2000年)から2004の憲法判断まで
- ⑤2004年の憲法判断以降現在まで

(1) 現行制度の設計

第1の局面は、現行制度の枠組みを確立した重度障害者法の制定(1974年)前後である。

それ以前においても障害者の雇用促進施策は存在していたが、その対象は戦争被害者や労災被災者及びその親族で、受障に至る経緯による限定を伴っていた。それが原因を問わず重度障害者に適用されるようになったことが、重度障害者法の最も重要な点の1つである。

割当雇用制度についても、それまで州政府の裁量により許された個別事情による軽減・免除措置を排除するなど、強化・徹底が図られたが、この制度強化が対象の変更と同時に実施されたことが、制度設計においては重要であった。

法定雇用率水準を定めるに当たって、対象の変更がどの程度の影響を与えるかを検討する必要が生じたからである。

既に在職している雇用者についてはどの程度の増加が見込まれるかが推定され、設計に反映された。1974年の重度障害者法制定以前の制度においても、制度に関する指標は集計されていたようであり、次のような数値を把握している(表3-2-2)。

表 3-2-2 1974年改正以前における割当雇用制度関連指標

	1967年	1969	1971
障害者雇用義務のある企業及び行政機関数	105,612	105,747	104,271
企業及び行政機関における職場数	14,984,000	15,863,000	16,373,000
算定対象職場数	12,897,000	13,766,000	14,107,000
義務職場数	707,709	756,861	763,338
充足された職場数	475,343	469,891	450,573

資料出所：Bundestag(1973)

制度検討段階で行われた予備調査から、既に雇用されている従業員が制度変更後新たに重度障害者と認定されることによる増加分を、変更前の重度障害者（Schwerbeschädigte）の4割程度と推定した。その推定に基づき、制度変更の影響を推計するに当たっては、上記増加数として16万を用いている。

しかし、これまで就業も求職もしていなかった重度障害者がどれくらい就業を希望するようになるかも、雇用率水準に重要な影響を与える。この、労働市場への参入の規模への見通しに関し、当時の政府及び立法府は慎重な立場をとり、不十分な見通しによって法定雇用率を変更することは危険と判断した。

結果として、法定雇用率はそれまで民間に課されていた6%のままとされた。一方で連邦政府に対しては、状況に応じて法定水準を変更する権限が与えられた。変更可能な範囲は4%から10%と広く、この規定は現行の社会法典第9編にも受け継がれている（第79条1項）。

（2）制度への意義申し立てから憲法判断へ

制度導入発足から時を経ず、制度に対する異議申し立てが提起された。ここから1981年の憲法判断までを第2の局面としている。

具体的には事業主から複数の行政訴訟の形で提起されたが、その内容は様々な点に及んでいた。抜本的な制度変更であったため、そうした広がりも無理からぬものであったが、法定雇用率については6%という水準が過大であるとして、上述の行政権限で直ちに引き下げるべきだと要求された。

行政訴訟について、行政裁判所は当時の新制度に違憲の疑いがあるとして憲法裁判所に判断を委ねた。こうして制度への異議申し立ては合憲性をめぐる議論に発展し、1981年の判決まで続けられた。

表 3-2-3 1975年10月における割当雇用制度関係諸指標

年	1975年
事業主数	113,945
総職場数	16,416,742
雇用義務を伴う職場数	985,005
充足された職場数	619,079
内 重度障害者	507,695
内 同等とみなされる障害者	63,806
実雇用率 (%)	3.8
(参考) 重度障害のある失業者数	24,325

法定雇用率をめぐる主張を要約すると、原告側は 6%の実現は不可能とし、政府は今後の変化を織り込めば妥当な水準であると主張した。そこで、当時の数値に基づいて制度発足後の状況を確認しつつ判決文に記載された原告、政府等関係者の主張を検討することとし、前提として制度発足直後である 1975 年における主要指標を見よう（表 3-2-3）。実雇用率が 3.8%にとどまり、法定雇用率である 6%を大きく下回っていたことが確認できる。

このような実雇用率の法定雇用率からの乖離は、法定雇用率の引き下げを主張する原告にとって、その正当性を複数の意味で裏付けるものであった。まず、3.8%という実績値そのものが 6%の達成が非現実的であることを示している。加えて、法定雇用率と実雇用率の間の大きな差を反映して負担調整賦課金の徴収額が当初の想定を大きく上回っている。このように 6%に設定されている法定雇用率は、政府に過大な資金が流れる結果を招くだけの実現不能な水準であり、早急に是正されるべきであるというのが原告の主張であった。

使用者側も原告と同様、(当時の) 法定雇用率水準に否定的であった。(職業) 紹介 (Vermittlung) 可能な重度障害者が (総職場数の) 4%を越えて存在するのが確認されていない以上、4%を超える法定雇用率を設定することに意味はなく、単に資金徴収を正当化する役割しか有していないと主張した。

一方、連邦政府は、6%という法定雇用率の決定には一定の推計を伴っており、その推計に、考えられるあらゆる要素を織り込んだといえないのも確かであるとしつつも、性急な引き下げは適切でないと主張した。その理由として、制度発足後認定を受けた重度障害者は増加しており、法定雇用率との一致に向かうことも見込まれること、一旦定められた数値を安易に変えるべきではないこと等をあげた。

政府の説明には発足直後だけではなく、その後の推移を勘案すべきであるという見解が論点の 1 つとなっているが、もう 1 つ注意を惹くのは、実績値と法定水準の差を説明する際に「(職業) 紹介に関する留保分 (Vermittlungsreserve)」なる考え方をを用いていることである。

上述のとおり、使用者側の主張においては「紹介可能な重度障害者」という概念が使われていたが、これは現実に働いており、かつ働くことを希望する重度障害者という意味合いをもつと考えられる。前述のとおり「紹介可能な重度障害者」と法定雇用率との間に乖離が存在していることを根拠に、使用者側は法定雇用率の正当性を否定していた。一方政府側は「紹介可能な重度障害者」に「職業紹介に関する留保分」を加えたものが法定雇用率であるとしてその妥当性を主張したと整理できよう。では「職業紹介に関する留保分」とは何か、という問いを扱う必要があるが、この点については別途考察を加える。また、労働組合の主張にも触れておくと、原告が主張する就職可能な重度障害者と法定雇用率の乖離について行政裁判所の解釈が誤っているとして、発足後数年間の推移を踏まえれば、現行制度の許容性や有効性は疑念を抱くべきものではないとの見解を示した。

このように原告側と使用者側は制度発足直後の数値を主張の根拠にしているのに対し、政府あるいは労働組合はその後の推移を勘案することを求めている。実際の第 2 局面を通じた主要指標の推移は表 3-2-4 のとおりであった。

表 3-2-4 発足後数年間の割当雇用制度関連主要指標

	雇用義務を伴う職場数	充足された職場数	実雇用率(%)	未充足の義務職場数 (注)	失業者数 (人)
1975 年	985,005	619,079	3.8	365,926	24,235
1976	1,002,318	684,804	4.2	317,514	37,364
1978	1,015,540	812,370	4.8	203,170	58,683
1980	1,064,931	958,516	5.5	96,415	67,686
1982	1,023,153	990,438	5.9	32,715	111,964

(注)未充足の義務職場数欄の数値は雇用義務を伴う職場数から充足された職場数を差し引いて求めている。これとは異なる算出方法も存在し、通常の公表資料においてはむしろ本表と異なる方法による数値が多く使われているので注意が必要である(章末注(3))。

まず発足時については別途確認したとおり、1975年の実雇用率が6%をはるかに下回るなど、原告側の主張を裏付けるような数値が並んでいる。改めて未充足の職場数と重度障害のある失業者数を1975年について比較して見ると、前者は後者の10倍に達しており、失業者がすべて雇用の場を得ても義務の職場数の多くが未充足のままとなる。発足当時は原告・経営者側が主張する「紹介可能な重度障害者」から乖離した法定雇用率水準という主張を裏付ける、バランスを失った状況であったといえる。

他方、その後数年間の推移を見ると、両者のバランスが年を経るにつれて大きく変化していることがわかる。実雇用率は上昇を続け、未充足職場数の減少と失業者の増加が同時に生じており、1980年以降の数年間は制度発足当初に見られた不均衡が著しく緩和している。政府の主張に沿った変化が見られたことを示している。

1981年5月26日に下された判決は、この変化の方を追認する内容となった。制度上違憲の恐れがあるとされた点はすべて合憲と判断されたが、法定雇用率水準については次のような判断が示された。

まず、法定水準の決定において不確かな予測を伴っているのではないかとの論点については、確かに政府は(一部を)予測に依存して6%の法定雇用率を決定したが、その予測は適切であり、より厳密な基準による再審査は必要なく、また制度変更の過渡期において(新制度の下での)重度障害者数に関する正確な統計データは得られていなかったが、最終的に法定雇用率を(当面の実績値より)高く設定する必要があったことは十分理解できるとして、政府により一部予測を伴って行われた法定雇用率の設定を支持した。

また、上述の「紹介に関する留保分」を織り込んでいたことについては、「重度障害者が疾病やしばしばそれに起因する職業資格の不足ために、他の従業員より職業紹介に困難をきたすという特異性が、義務職場の数値を引き上げる方向に作用」することに理解を示し、異を唱えるには当たらないと判断し

た。また、同じ理由により、当初はすべての事業主の雇用義務を伴う職場が重度障害者により占められることがないことも是認した。

加えて、制度発足当初事業主に対して法定雇用率の重圧が高くなることは確かであるとしつつ、それを理由として法定雇用率を直ちに引き下げるべきであるという要求については、改定には時期を選ぶ必要があり、改訂が不適切であることから再改定の必要を招くことも避けるべきであるといった、政府の主張に近い見解を示し、この要求を退けた。

このように、連邦憲法裁判所判決における法定雇用率への判断は、立法者による制度の趣旨、枠組みを妥当とし、原告が問題とした実雇用率と法定雇用率との乖離については制度発足当初の諸事情への理解を示し(将来の再検討の必要性は否定しないものの)早急な引き下げは要しないとするものであった。

(3) 憲法判断(1981年)以降の推移

こうして、いわば発足後の試練を乗り越えた割当雇用制度であるが、まもなく、変調が見られるようになった。実雇用率が反転してじりじりと低下を始め、東西統一後は更に低迷が目立つようになった。これに伴い、一度は克服した「実現不可能性」に関する批判が再び見られるようになる⁽²⁾。

この局面においては失業率の深刻化が同時に生じていることも指摘する必要がある。失業率の推移を見ると、障害の有無を問わない全体の失業率でも類似の変動を示しており、これが雇用情勢の影響も受けたものであることは念頭に置くべきであるが、重度障害者の失業率の大幅な上昇は制度発足時には見られなかったことは確認しておく必要がある(図3-2-1)。前述した実雇用率の低下傾向はこれを並行して生じており、第3の局面は、この状況が長く続いた困難な期間といえる。

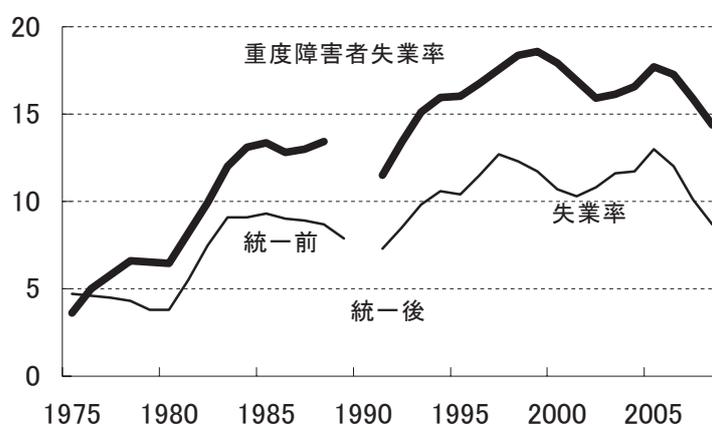


図 3-2-1 失業率の推移

(4) 法定雇用率の引き下げ(2000年)

第4の局面は2000年を迎えてからで、ここに来て制度の枠組みに重要な変更が施された。法定雇用率については1ポイント引き下げられ5%となり、この水準が現在に至っている。

この改正にかかる法律の名称が「重度障害者の失業克服のための法律」であることが示すように、この法改正の重要な趣旨は重度障害者の失業の減少であった。本改正では法定雇用率の引き下げのほか、社会統合専門機関（現行社会法典第9編第109～115条）、統合プロジェクト（同第132～135条）などの重度障害のある失業者の減少を目指す施策が割当雇用制度の負担調整賦課金を財源とする支援の対象となり、障害者雇用施策の枠組みにおける位置付けが確立されている。

この改正における法定雇用率の引き下げは期間限定のもので、期間内に失業者が所定の減少を見ない場合は、元の水準に戻されることとされていた。従って、第4の局面は法定雇用率の引き下げが暫定的なものに終わるか恒久化されるかを分ける期間でもあった。結果としてその目標は達成されなかったが、失業者については一定の減少が見られ、法定雇用率は引き下げ後の5%が現在に至るまで維持されている。

(5) 2004年の憲法判断とその後

ところで、制度に関する憲法判断は上記1991年のものに加え2004年にも行われている。この判決から現在に至るまでを第5の局面とした。判決の大半は第2の局面として取り上げた1981年判決の追認で、その意味で新味に乏しいともいえるが、こうした憲法判断があえて求められたのは、EU域内の公平性が訴訟の論点に含まれたためと見られる。その意味では、判決までの第4の局面のもう1つの意味として、雇用均等一般枠組み指令に代表される欧州連合における制度の枠組みに照らした割当雇用制度の妥当性が問われたことがあげられる。論点そのものについては既に述べたとおり（第1章）、この点においても割当雇用制度が欧州の制度的枠組みと矛盾するとの原告側主張は、憲法判断において退けられている。

また、このときも憲法裁判所は法定雇用率水準について合憲性を認めたが、これについては引き下げ後の5%に対する判断であったことに注意すべきで、この点については後述する。

2004年の憲法判断以降の動きとしては雇用関連指標に改善の動きが見られることがあげられる。実雇用率は上昇傾向を示し2009年は4.3%となり、失業率についても重度障害者に限定した数値、全体の数値ともに低下傾向を示した。これらの動きはいずれも法定雇用率水準の妥当性を支持する方向への動きといえ、この点については後述する。

以上、前半では割当雇用制度をめぐる動きについて、雇用率水準を中心に5つの局面に整理しつつ辿った。

2 法定雇用率水準をめぐって

前項では法定雇用率水準とその周辺に注意しつつ、割当雇用制度発足後の推移を5つの局面に整理して辿ったが、その間法定雇用率の解釈として用いられた、3つの説明について更に詳しく検討したい。

「3つの説明」とは何かを改めて確認しておこう。まず1981年の憲法判断に至る論争で、政府側、原告側がそれぞれ行った主張、次に前項の整理では第3の局面に属する1997年においてドイツ政府関係者が行った割当雇用制度の説明に際しての法定雇用率水準の解釈、そして3番目として2004年の憲法判断において当時5%であった法定雇用率水準が妥当とされた際の説明である。そのうち、2番目の1997年に行われた説明としてあげたものが、2008年の考察においてはドイツ政府の考え方を類推する手がかりとして用いられた。

今後の説明において留意する考え方は「(職業)紹介に関する留保分」と呼ばれるものである。これについては、前項で制度発足後の議論の際政府側が法定雇用率と実績値との乖離を説明する際に用いられたものであることを述べておいたが、これにとどまらず3つの説明にそれぞれ使用されたことを明らかにする。個々の説明においてこの考え方がどのように勘案されたかが、それぞれの説明を特徴付け、その前後の動きと併せて割当雇用制度をめぐる動きの背景を明確にすることとなる。以下ではその点にも注意しつつ説明する。

(1) 1981年判決まで

まず、1981年判決までの議論を取り上げよう。その間における説明については前項で数値を交えつつかなり詳細に説明を行ったが、主要な点を見ると、原告側に立つ経営者側は当時の法定雇用率が「紹介可能な重度障害者」に見合う水準を大きく超えていると主張し、政府は就業を求める重度障害者だけでなく「紹介に関する留保分」に相当する重度障害者が雇用されることが必要で、それが達成された水準が法定雇用率であると説明した。

制度発足当初は実績値が法定水準を大きく下回り、「そのようなものを勘案しても6%は過大である」という主張を招いていた。従って、原告側の主張は「法定雇用率による義務職場数と『紹介可能な重度障害者数』の乖離は『紹介に関する留保分』で容認される水準を大きく超えている」と表現することができる。

両者の主張の成否を分けたのはその後数年間における事態の推移であった。義務職場数と紹介可能な重度障害者数の差は急速に解消し、判決では「紹介に関する留保分」の概念の正当性もあわせて支持されている。

従って、この第2の局面における説明や議論では「紹介に関する留保分」とは新しい制度に応じて新

たに重度障害者の認定を受け就業者に加わる層であったこととなる。制度発足当初は未知数であった非労働力から労働市場への流入が政府の想定に沿って実現したことにより、紹介に関する留保分の考え方も認知されることになったといえる。

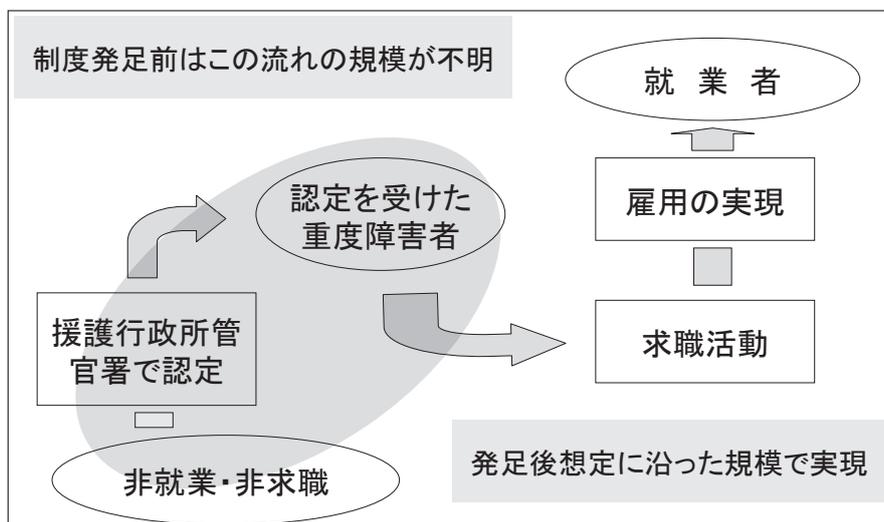


図 3-2-2 制度普及に伴う労働力への流入の概念図

(2) 統一後法定雇用率引き下げまで

1981年以降、先ほど説明したとおり実雇用率は低下傾向に転じるが、前述のとおりこれは失業率の上昇と並行して進行した。そしてこれらを合わせて考えると、統一を境として状況の変化が明瞭となったことが示される。失業状態にある重度障害者を実雇用率算定と同じ分母によって比率に変換し、実雇用率に加えると、この比率を法定雇用率と比較することで、「紹介可能な重度障害者数」と義務職場数を比較することができる。実際にこの比較を行うと、統一直近の数値となる 1987 年では実雇用率が低下傾向に転じていたものの、失業者を加算した雇用率は 5.8%と法定雇用率である 6%に近い水準を維持していた。しかし、統一を経た 1991 年にはこの率も 5.0%に低下した。後の記述との関係で 1997 年についても見ると、4.7%と法定雇用率からの乖離は更に拡大している (表 3-2-5)。すなわち、統一後は失業を加えても、法定雇用率をかなり下回るようになったのである (図 3-2-3)。

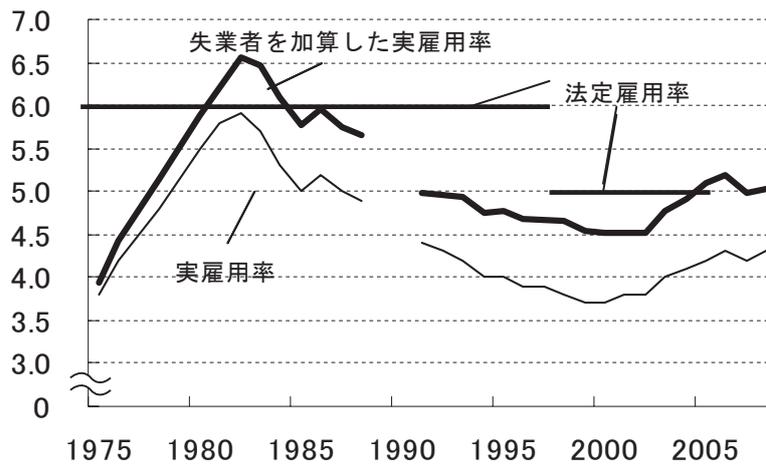


図 3-2-3 法定雇用率、実雇用率、失業率の関係及び推移

表 3-2-5 失業者を加算した法定雇用率の推移

	a.算定基礎職 場数(千)	b.失業状態の重 度障害者(千 人)	c.重度障害者 失業率(%)	d.実雇用率 (%)	e.失業者を加算し た実雇用率(%)
1975年	16,417	24	3.6	3.8	3.9
1978	16,926	59	6.6	4.8	5.1
1982	17,052	111	9.9	5.9	6.6
1987	16,441	126	13.0	5.0	5.8
1991	22,332	136	11.5	4.4	5.0
1997	20,623	195	16.7	3.9	4.7

(注) (1) e 欄の数値は次式により算出した $e=d(1-c/100)$ 。

(2) e 欄と d 欄の差は b (失業状態の重度障害者数) を a (算定基礎職場数) で除してパーセント表示した値にほぼ等しい。若干の違いは割当雇用制度対象外事業主のもとで雇用されることを勘案して失業率や e 欄の数値を算出していることによる。

本項に先立つ 2008 年の論考においては、ドイツ政府関係者が 1997 年に行った説明、すなわち先に第 2 の説明としたもの⁽³⁾に依拠しているが、既述のとおりこの説明が示された 1997 年もまた第 3 の局面の、しかも統一後に位置している。この説明においては「マージン」と呼ばれているものが重度障害者の労働力 (就業 + 失業) に加算され、その結果が法定雇用率に相当すると説明されていた。言い換えればこの説明においては法定雇用率から算定される義務職場数と (1981 年判決前の経営者側の主張を借りれば) 紹介可能な重度障害者数の乖離を「マージン」と称しているわけであり、この「マージン」が先の

第2局面における説明の「紹介に関する留保分」と同等の概念である。

そして、この2つの説明は、ともに失業の影響を雇用率に加算しても法定水準を下回る時点でなされている点が共通している。実際、1997年における失業者を加算した法定雇用率は先に確認したように法定雇用率(6%)を1.2ポイント下回る4.8%であった。そして、1975年においても、この比率は3.9%にとどまっていた。

しかし、2つの点で重要な違いがある。

1つは、その後における変化が違っていることである。1990年代には制度発足後のような、労働市場への流入(図3-2-2において矢印で示した流れ)は発生せず、法定雇用率との差は残ったままであった。実現性への疑問を実績が解消するという状況は再現されなかったといえる。

もう1つ違いが生じているのは、失業の規模がもたらす重みである。前掲の図3-2-1が示すように、1990年代における失業は制度発足時を大きく上回っており、しかも未充足の職場が多数存在している状況においても、それが失業率の低下につながっていることは確認できていない。非労働力からの流入をどれくらいに見込むか以上に、今実在する失業をどうするのが、より対処を要する問題であることが広く認識された。

既に確認したように、2000年の法定雇用率引き下げを伴う制度改正の内容は重度障害のある失業者への対処を第1の目的にしていたが、それはこうした事情を踏まえたものであった。すなわち、以前に比べ格段に重みを増している失業を前に、実現性が確かでない法定雇用率を達成目標とし続けることより、例え雇用率の目標を修正することになっても、少しでも雇用を促して失業の減少を図ることを優先するという、失業の減少に焦点を当てたものであったことを再確認できる。

ちなみに、この改正の成否にもかかわる失業率は、曲折はあったものの最近は改正の時点より好転している。

(3) 2004年判決及びその後

そして、2004年判決では、「紹介に関する留保分」の吟味に際して非就業希望者からの流入はもはや言及されず、失業者とのバランスが注目された。判決での検討の対象は2002年の実績値であるが、まず未充足の職場数としては、「実質的な」指標として重度障害者雇用義務を伴う職場数から充足された職場数を差し引いた196,087(=944,522-748,435)をあげ⁽⁴⁾、これと重度障害者失業者数144,292とを対比させ、更に上記雇用義務を伴う職場数の12.5%に当たる118,065を「紹介に関する留保分」に相当する数として示した。そしてこれら3つの数値の水準比較を踏まえて「未充足職場数の突出は見出せない」

との判断を示している。更に、上記の 2002 年の数値では未充足職場数が重度障害のある失業者数を上回っているが、「失業者数はこの時点においては最小となった後増加に転じた」ため現時点においては「短期的に発生した過剰状態は存在しない」と述べており、この記述から両者が均衡している状況が望ましいとする判断基準によっていることが傍証される。このように、2004 年判決では未充足職場数、失業者数のバランスを勘案しつつ「紹介に関する留保分」の水準を検討し、その上で妥当との判断が下されている（図 3-2-4）。

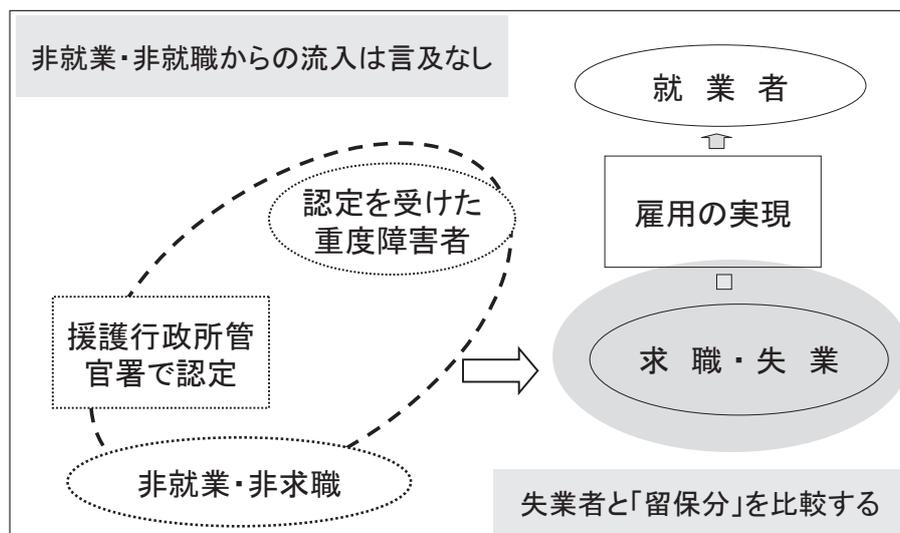


図 3-2-4 2004 年判決における「紹介に関する留保分」の考え方

割当雇用制度の推移の局面から見ると、2004 年は数年前に制度の重要な枠組みに変更が加えられたものの、制度の導入の面では大きな変化は起きていない。制度発足後や統一後のような、制度が新たに適用されてゆく領域はもはや存在していない。この時期に示された 2004 年判決のような非就職希望者からの流入に重きを置かない解釈は、いわば制度成熟段階における法定雇用率の解釈の一例を提供するものと考えることができよう。

以上のような 2004 年における憲法判断を述べた上で、この時期に「失業率を加算した実雇用率」がどのような動きを示していたかを、法定雇用率が 5%に引き下げられていることに注意しつつ確認しよう。表 3-2-6 の e 欄に記載したこの指標は、判決において検証された 2002 年において 4.5%と法定雇用率との乖離が 0.5 ポイントにとどまり、判決が下された 2004 年にはその乖離もほぼ解消し、失業者を加算した比率が 4.9%と法定雇用率に迫っている。

表 3-2-6 失業者を加算した法定雇用率の推移

	a.算定基礎職 場数(千)	b.失業状態の重 度障害者(千 人)	c.重度障害者 失業率(%)	d.実雇用率 (%)	e.失業者を加算し た実雇用率(%)
2000年	20,536	76	17.9	3.7	4.5
2002	19,756	75	15.9	3.8	4.5
2004	19,269	79	16.6	4.1	4.9

この判決における解釈については、法定雇用率が 5%であることで初めて成立することにも注意が必要である。仮にこの時点において法定雇用率が 6%であると仮定して同様の比較を行った場合、未充足の職場数は上記の値を 19 万弱上回る 38 万程度に達する。紹介に関する留保分も義務職場数を 6%に対応する水準とした場合 14 万程度となる。これらの水準に上述の重度障害のある失業者数を対比させた場合、未充足職場数が「突出していない」という主張は著しく説得力を失うこととなる。このように 2004 年判決における「紹介に関する留保分」の解釈は、いわば法定雇用率 5%の妥当性を支える意義も有していたといえる。

以上、今回 2 つの憲法判断を新たに検討材料に加えてドイツの割当雇用制度をめぐる推移を確認しつつ、法定雇用率水準に関する考察を行ったが、その結果は以下の 3 点に要約できる。

- ① 法定雇用率の水準について疑問視する指摘もあり、法廷でも妥当性が争われたこと。
- ② 他の枠組み同様、法定雇用率水準についても妥当性が確認され、合憲と判断されたこと。
- ③ 法定雇用率水準の説明に、時期によって微妙な変化が見られること。

最後にあげた説明における変化については恣意的な変化という趣旨ではなく、その時点、すなわち制度が導入・普及の時期にあったか、一定の年月を経過していたかという局面の違いが影響した結果であるというのが本項における理解であることは、既に触れたとおりである。

ドイツの法定雇用率水準については 2008 年の考察で一定の解明を行ったが、今回新たに検討対象とした資料も勘案した追加的考察により、雇用率水準の背景につき、より詳細な、かつ局面の進展に伴う変化にも及ぶ知見を得ることができた。雇用均等一般枠組み指令に伴う法制度の整備に加え、障害者権利条約批准の影響も考えられる中で、今後割当雇用制度の運用がどのような経過を辿るか、更に注視を続ける際にも、本項における理解の妥当性を吟味しつつ、その成果を適用していきたい。

3 補論:フランスにおける制度導入時の措置

ここまではドイツの制度について述べてきたが、フランスに関して1点だけ触れておきたい。

フランスは1987年に現行制度の枠組みを整えた。その設計過程で、ドイツ同様法定雇用率の設定について検討が加えられている。その過程ではドイツの発足時と類似した吟味がなされている。すなわち、対象者変更後の実雇用率を推計し、これに併せて「潜在力」を勘案した加算を行った結果、法定雇用率が6%に設定されている。これはドイツにおいて「紹介に関する留保分」が勘案された経緯と類似している。

更に興味深いのは、法定雇用率が3年かけて段階的に引き上げられて6%に至ったことである。このことについては総合センターの文献も含め、既存の説明においても言及されているが、今回のドイツにおける状況の推移、特に実雇用率が法定雇用率に近い水準を達成するまでに制度発足から数年を要したこと照らすと、フランスのこの措置には10年余り前にドイツにおいて見られた制度発足後の年を追った実雇用率上昇を意識した形跡が十分認められる。

【注】

(1)障害者職業総合センター(2008)「欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み」

(2)障害者職業総合センター(2008)においてこの趣旨の指摘を2~3紹介しているが、いずれもこの時期におけるものである。

(3)注(1)に示した文献のp.86参照。

(4)この箇所に限らず(例えば前出の表3-2-4においても)、本項では未充足職場数として同じ算出方法によるものを用いた。一方、割当雇用制度で一般的に用いられる数値は「法定雇用率に達していない事業主における未充足職場数の合計」である。これは、法定雇用率を越えて重度障害者を雇用している事業主における超過分を考慮していないことにより、より大きな数値となる。例えば2002年における後者の意味による未充足職場数は309,591と、失業率、「紹介に関する留保分」をいずれも大きく上回り、判決文のような評価はできなくなる。

【文献】

Bundestag : Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Schwerbeschädigtenrechts, Drucksache 7/656 (1973)

Bundesverfassungsgericht : BVerfGE57,139 (1981)

Bundesverfassungsgericht : 1.10.2004-1 BvR2221/03 (2004)

小野隆 : 障害者雇用における割当雇用・納付金制度の役割、リハビリテーション研究 63号 (1990)

木下秀雄 : 西ドイツにおける障害者雇用の法理, 立命館法学 1983年2号 (1983a)

木下秀雄 : 西ドイツにおける障害者雇用の動向, 障害者問題研究 33号 (1983b)

障害者職業総合センター : EU 諸国における障害者の雇用率制度と就業状況, 資料シリーズ No.42 「欧米諸国における障害者権利条約批准に向けた取り組み」(2008) 第2部第2章

廣田久美子 : 障害者の雇用保障に関する法的課題, 九大法学 83号 (2001)

終章

研究のまとめ

終章 研究のまとめ

本研究では障害者を雇用するに当たって行われるさまざまな支援について、アンケート調査及び訪問調査により実態をとらえるとともに、欧米諸国の法制度やその運用の状況についても文献調査を通して近年の状況を把握することに努めた。

ここではそれらの結果を要約しつつ若干の所見を付け加える。

1 アンケート調査結果についての考察

アンケート調査の実施・分析に当たっては、その構造を明らかにすることにも注意を払った。

調査の目的は障害者採用時の支援、雇用管理に関する支援、職場環境整備に関する支援の実態を明らかにすることにあつたが、結果については全体の傾向にとどまらず、どのような要素が最も支援状況に関わりが深いか等、その背景にも注意を払った。まず、支援の実施状況に影響を与える要因としては、企業規模、障害の種類との2つの要素が支援の状況に大きく関係しているという結果となった。

企業規模との関係について触れると、規模が大きいほど、実施割合は高くなる。理由として第一に考えられるのは、規模間で見られるコスト負担能力の差であるが、それ以外にも人的負担に伴う支援についてそれを行いうる人的な余裕があること、それ以外にはノウハウの蓄積があること、加えて、初期コストがかかる支援についても、規模が大きいほどその支援の対象となる人数が多く、いわば費用対効果を加味した意味での負担が小さくなることも考えられよう。

採用時の支援に関しては、200人を境に実施率に大きな違いが見られた。納付金支払い義務の下限がここでも影響していると思われる。

採用後の支援では、障害の種類を問わず、職務に直結する支援と健康管理に関わる支援について実施率が高かった。これらは実際に仕事をし、職業生活を送る上で不可欠な支援ともいえ、高い実施率はそのことを反映していると考えられる。

特定の障害のある従業員を雇用している場合に実施率の高い支援も見られる。視覚・聴覚障害で重度の場合、知的障害、精神障害が例として挙げられ、障害の種類に応じた不可欠な支援があることを示唆する結果といえる。

特定の障害について必要性が大きいとみられるものの、実施率が必ずしも高くない支援もあるが、実施されていない場合についての理由は、今回の調査によっては十分明らかにできる回答が得られなかった。規模

による実施状況の違いから経費・人的負担などの負担が影響していることが示唆されるが、今後項目を絞った上でより詳細な調査を行う余地がある。

実施率の低い支援としては、通勤上の支援、障害を考慮した住宅の提供あるいは確保、リハビリテーション訓練などの特別休暇、技術革新やアクセシビリティなど障害を補う研修などが挙げられる。これらの支援については、職場の外における支援であること、コストの負担が特に大きいこと（住宅）、個人で対応すべき問題と認識されていること（リハビリテーション・研修）、認知度が低いこと（リハビリテーション訓練のための特別休暇）等、個々の項目に即した理由が考えられる。特に障害者側からの要望が多く寄せられるとされる事項（通勤・住宅・研修など）については、これらの支援が職務遂行に関係するかが十分確認できないような面も考えられ、今後客観的な認識につながる検証を行う余地がある。

2 訪問調査を通じて得た所見

訪問調査によって得られた事例は事業所が属する業種、雇用している障害のある従業員の種類、従事している職種・担当している業務によって種々の特徴が見られた。その多岐にわたる実態とともに、それにもかかわらずあまり接しなかった形態がなかったかも、考察の対象とする必要がある。

採用の第一歩である募集の状況についての回答は、主に2つのパターンにまとめられる。第1に障害者の採用を前提としたいいわゆる障害者枠による募集を行っているとする場合、第2は業態等から来る従業員に求められる条件等から、障害者が担当するのに適切な職務を見出し、募集することが困難と考える場合である。想定は可能だが実例がなかったケースは、障害者に限定していない求人障害者が応募することを想定している事例であった。これは、ノーマライゼーションの視点から見た理念に最もそぐうパターンであるが、現在のところは主流ではない。

これには、障害者雇用において職務の再編成が提唱されるなど、職務を固定的に考えないこれまでの考え方も影響していよう。これは例えば欧米諸国における職務の考え方と異なるかもしれない。いずれにせよ、当事者である障害のある求職者がどのような仕事を求めるかを確認することが重要である。

選考に当たっての配慮に関する実践の事例も種々見られた、機会を保證するとともにその職務上の適性を把握する趣旨も見ることができる。

企業の中には、採用時の選考を慎重に行う一方で、雇用されている障害者の職務上のレベルが高く、障害をあまり問題と考えていないところも見られた。障害特性だけでなく、従業員が発揮する職務上の能力も企

業から見た配慮の許容範囲に影響していると考えられる。

職務遂行のための支援に関し、個々の実態については、事業所の業種、従業員の職務、障害の種類による違いも含めて本文で詳説した。職務を遂行するために必要となる支援とともに、より基本的な職場内でのコミュニケーションの確保や生活関連の保障に関わるものもある。後者は採否にも関わる事項であり、採用時に一定の手当がなされるとも考えられるが、採用後に必要性が明らかになるものもあり、その場合雇用の継続、定着に関わる事態に至る可能性もある。

これらの配慮に対して企業側が感じる限界については、経済的・人的な負担が大きく影響すると考える回答のほか、経済的・人的な援助でできるならいくらでもするが、それ以外の職務とのアンバランスなど、解決の難しい問題があることを指摘するところも見られた。

また、費用にとどまらない制約が実施を妨げている実情についても回答を通してその一端を見ることができ。本研究に限らず障害のある従業員への支援としてしばしば取り上げられるバリアフリー化を例に挙げても、多額の費用を要するという制約だけでなく、事業所が入居している建物の所有権がないため実施できない、あるいは建築物全体の建替え、補修と同時に行わないと著しく非効率であるなどの制約が実施を妨げている事情に、今回の調査でも接した。

このように実施できない、あるいはしない事例についても、その背景とともに種々確認されているが、その前に記したように、さまざまな支援の実践例が存在していたことを過小評価してはならないであろう。また、これらは回答者が認識している事項であって、支援と認識されていない過去の措置や工夫が障害のある従業員の就業を可能にしていることも考える余地がある。この点は当センターが実施した他の調査研究の成果も紹介しつつ後で取り上げたい。

障害者の希望や意見を把握する機会については、多くが定期的な人事担当者のヒアリング等一般の従業員にも適用されるのと同じ制度を活用するか、個別対応に近いものであり、確立した制度を設けているところは障害者の占める割合が高い事例等に限られていた。

障害者の場合は、要求があっても、実際には声を上げにくいことが考えられ、要求を吸い上げるためには、人事担当者などが職場の方に出向いて意見を聞く、様子を見るなどの方法も有効ではないかと思われる。人事部と現場担当者の定期的な情報交換や巡回指導のような方法がとられている企業もあり、こうした事業所においては要望を的確なタイミングで把握できる可能性も高まるとと思われる。

3 独仏の制度変更と判例から

本研究においてはドイツ、フランスにおける諸施策を取り扱った。両国は割当雇用制度がとられている一方で、雇用均等一般枠組み指令が策定された EU の主要国であり、更に障害者権利条約も批准している。これらの国際的な枠組みを法制化する過程を経た現在、割当雇用制度は引き続き大きな柱として運用されている。

両国を比較すると、ドイツでは重度障害者の参加を主眼とする社会法典第 9 編と、障害に限らず種々の理由による不利益的な取扱いの排除を目的とする一般均等待遇法が並立し、フランスでは 2005 年の「障害のある人々の権利と機会の平等、参加及び市民権に関する法律」によって、障害者施策の法的枠組みにおいて雇用の分野にとどまらない抜本的な改訂が行われた。このように、EU 指令や権利条約の法制化においても両国の対応は必ずしも均一ではない。

一方、両国ともこれら平等的取扱いの法制化が進む過程で、割当雇用制度の正当性に及ぶ問題提起がなされている。ドイツでは 2004 年の憲法判断に及ぶ訴訟が事業所から提起され、フランスでは差別事案の救済機関である HALDE が割当雇用制度と平等的取扱いの関連性について検討結果を意見書として公開している。

ただし、これら両国における最近の動向から、割当雇用制度の下での権利条約法制化を危うくする要素は見受けられない。ドイツでは割当雇用制度は合憲とされ、フランスの HALDE の意見書では、平等的取扱いの円滑な推進に割当雇用制度は有効とされている。

もちろん、本報告あるいは近年公表された他の文献に収録された判例等を加味すると、留意が求められる点はいくつか考えられる。

まず、「障害を理由とする差別」を排除する観点における障害と、従来の障害者法制における障害との概念の関係である。ドイツにおいては、一般均等待遇法における「障害」が社会法典第 9 編第 2 部を中心とした諸制度における「重度障害（及びその同等扱い）」の域にとどまらないことを認めた判例が見られる。一方で、EU 指令や権利条約における「合理的配慮」を国内法化したものとされる「適切な措置」は社会法典第 9 編第 2 部に置かれ、重度障害者及び同等扱いの者を対象としていることは、本文で今後の議論の可能性にも触れつつ確認した。日本においても、今後検討される諸制度を検討するに当たり、その対象が既存の制度の対象とどう関係するのか、考慮される余地があろう。

更に、両国とも障害者雇用に必要な環境整備のため障害者や雇用主を支援する枠組みが整えられており、割当雇用制度における未達成企業からの資金が財源に大きな比重を占めている点も共通している。権利条約等の規定では雇用主による配慮についてはその負担が経営等を脅かさないという上限があり、それを越えた負担を伴う場合、雇用主等への助成も検討の対象となる。その支援をどの程度まで、そしてどのような方法で行っていくかも、考慮の対象となろう。本報告で取り上げたフランスの場合をはじめとして、海外の制度はその検討の参考になると思われる。

海外の制度が参考になると書いたが、それは類似の制度の導入を検討するという形だけではない。制度の前提条件で日本と異なっていることがないかを確認することで、日本における制度導入の留意点を明確にするという方法でも活用することができる。その視点を向ける対象として一例として「職務の明確性」を挙げておこう。

今回取り上げたドイツ、フランスのいずれにおいても、あるポストの職務は明確に定められている。ドイツの採用選考における差別の有無が争点となった判例においては、応募者が満たしていないとされた技術が職務に必要なものが判断基準となっていた。フランスの支援事例では、職務を変更する際に支援が行われた事例を通し、職務の変更が所定の訓練も伴う厳密性を持っていることが確認できた。

これに対し、日本においては障害者を職場に受け入れるに当たって「職務の再設計」がしばしば重視される。障害者が発揮すると想定される職業能力を想定し、場合によっては既存の従業員の職務の変更も行って、担当可能な職務を作り上げていくことが検討される。この手法は「人に仕事を合わせる」と表現され、「仕事に人を合わせる」ことに比較して有効であると評価されることが少なくない。

業務の遂行に当たっても個々の従業員のレベルで職務を固定するのではなく、チームやグループ単位での職務遂行を目指した配置が行われている事例が見られる。これにより、ある従業員が通院などのため職場を離れる場合も、他の従業員が補うことにより職務の遂行と体調管理の両立が図られている。

このような考えは、日本における長年の障害者雇用促進への取り組みの積み重ねから形成されてきたものであり、加えて、障害者雇用の領域外でも進んでいる就業形態の多様化のような流れにも通じる面がある。現行の手法に何らかの手を加える場合には、こうした背景や、日本の雇用慣行全体の推移も視野に入れた無理のない方法によることが妥当と思われる。

4 合理的配慮の考え方

これまで「合理的配慮」についてはあまり触れずに記述してきた。本研究の趣旨はあくまでも実態把握にあり、将来の枠組みを想定して行ったものではない。しかし、権利条約の法制化に向けての検討に際し、本研究の成果についても何らかの活用が試みられることが考えられるので、このまとめを閉じるに当たって気づいた点に2~3触れておきたい。

本研究を通して、事業所で実施されているさまざまな支援が明らかとなった。それらの支援は現行の雇用率制度を中心とする障害者雇用促進施策のもとで進められてきたものであり、求められる一定割合の雇用を実現することが前提であった。先にも触れた職務の再編成も、障害者に就業の場を確保する過程でとられる手法の一つとして注目されてきた。

一方で、権利条約が求めるものは「他の者と平等」な取扱いであるとされる。その視点からは、上記のような職務の再編成に及ぶ措置は、障害のある従業員に他と異なる職務を担当させるものと映るかもしれない。今回取り上げたドイツやフランスのように職務の概念がより固定的な欧米諸国の事例を勘案すれば、趣旨に反するのではないかとの疑念が浮かぶ可能性もある。

しかし、今回海外の制度・判例などを含む調査と検討を経てみると、上記のような疑念は慎重に扱う必要があると考える。権利条約が「他の者と平等」の保障を求めているのは、就業の機会、そして就業による社会的自立の権利を享受することである。また、応募し選考の機会が保証されるという機会の平等は必ずしも結果を保証するものではない。加えて同じ権利条約においては障害者の多様性の尊重をも求めている。これらの点を踏まえると、権利条約の趣旨は障害の有無にかかわらず、その能力を就業の場に発揮できることであり、ドイツやフランスでとられたように、これまでの長年の取組みの結果である現行の枠組みを出発点に、活かせるものは活かしつつ必要な改変を行っていくことが、現実的な方策ではないかと思われる。

権利条約では、法令や政策を作成・実施するに当たり障害者を代表する団体を通じた障害者との緊密な協議と障害者の関与を求めている（第4条）。上記の問題についても、現に就業している、あるいは就業を求めている障害者が、現行の枠組みをどこまで改訂することを希望しているのかが、検討の出発点に置かれるべきであろう。

最後に、ここまでの考察に関係する、当センターの調査研究からの知見を2つ紹介しよう。1つは、職務の考え方に関するものである。上に紹介した職務の再設計は、障害者が担当できる仕事を特定することが困難であるという、多くの事業所の課題を踏まえたものである。上に述べた事情を見れば、こうした課題は日本特有のものと考えられるかもしれない。しかし実情は必ずしもそうではなく、例えば米国での調査結果によれば、この課題は障害者の雇用に当たって最も多数の事業主が認識する課題である（障害者職業総合センター，2010b）。

次に、本研究の主題である支援、あるいは最後に取り上げた「合理的配慮」、そしてそれらに伴う負担の規模について触れる。本研究では、類似の調査研究と同様に事業所が行う支援について、事業所担当者の回答に依拠した。しかし、これらの回答によって実際に事業所が実施している支援が網羅されているとは限らない。当センターで中高年齢障害者を雇用する事業所における配慮や工夫を調査した際、事業所が意識していない軽微な配慮が就業あるいはその継続を可能としている事例に接した（障害者職業総合センター，2010a；障害者職業総合センター，2011）。これらは、障害者の就業機会確保に有効な支援が多額な費用や大きな人的負担を要するものとは限らないことを示唆している。そして、これは米国の調査結果に基づく「合理的配慮」の大半はさほどの負担を伴わないという見解とも符合している。

「合理的配慮」の有無が差別の存非にもかかわるとすれば、今後事業所においても軽微なものも含む支援について意識的に把握する姿勢が広がることも考えられる。その場合、現時点以上に詳細にわたる支援の実態が明らかになる効果も期待できよう。

最後にあえて付記した知見はいずれも、現在の支援の実態と「合理的配慮」という耳慣れない言葉で代表される今後の支援の枠組みの間の隔たりが、想定されるよりは小さいのではないかという問題提起にも通じるものである。これまでの長年の障害者雇用促進に向けた取組みの積み重ねと、その結果である現在の障害者の雇用環境の実際を十分に踏まえつつ、あるべき姿への道筋が検討されていくことを望みたい。

【文献】

障害者職業総合センター：高齢化社会における障害者の雇用促進と雇用安定に関する調査研究－中高年齢障害者の雇用促進、雇用安定のために－、「調査研究報告書」No.97（2010a）

障害者職業総合センター：障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究、「調査研究報告書」No.98, pp120-121（2010b）

障害者職業総合センター：障害のある中高年齢従業員の加齢に伴う就業上の支障と対策に関する調査研究－特例子会社（主として設立20年以上）における配慮と工夫－、資料シリーズ No.62（2011）

資 料

資料1 アンケート調査のクロス集計

付属表 1-1	規模×業種
付属表 1-2	規模×雇用率
付属表 1-3	規模×求人への取組〔問6〕
付属表 1-4	規模×障害状況の把握〔問7ア〕
付属表 1-5	規模×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕
付属表 1-6	規模×試験実施時の考慮〔問8〕
付属表 1-7	規模×人的支援〔問9(ア)〕
付属表 1-8	規模×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕
付属表 1-9	規模×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕
付属表 1-10	規模×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕
付属表 1-11	規模×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-12	障害×求人への取組〔問6〕
付属表 1-13	障害×障害状況の把握〔問7ア〕
付属表 1-14	障害×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕
付属表 1-15	障害×人的支援〔問9(ア)〕
付属表 1-16	障害×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕
付属表 1-17	障害×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕
付属表 1-18	障害×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕
付属表 1-19	視覚障害×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-20	聴覚障害×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-21	肢体不自由×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-22	内部障害×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-23	知的障害×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-24	精神障害×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-25	雇用率×求人への取組〔問6〕
付属表 1-26	雇用率×障害状況の把握〔問7ア〕
付属表 1-27	雇用率×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕
付属表 1-28	雇用率×試験実施時の考慮〔問8〕
付属表 1-29	雇用率×人的支援〔問9(ア)〕
付属表 1-30	雇用率×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕
付属表 1-31	雇用率×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕
付属表 1-32	雇用率×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕
付属表 1-33	雇用率×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-34	業種×雇用率
付属表 1-35	業種×求人への取組〔問6〕
付属表 1-36	業種×障害状況の把握〔問7ア〕
付属表 1-37	業種×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕
付属表 1-38	業種×試験実施時の考慮〔問ウ〕
付属表 1-39	業種×人的支援〔問9(ア)〕
付属表 1-40	業種×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕
付属表 1-41	業種×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕
付属表 1-42	業種×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕
付属表 1-43	業種×職場環境整備に関する支援〔問10〕
付属表 1-44	公的援助利用×規模
付属表 1-45	公的援助利用×業種
付属表 1-46	公的援助利用×障害種類
付属表 1-47	公的援助利用×雇用率
付属表 1-48	公的援助利用×求人への取組〔問6〕
付属表 1-49	公的援助利用×障害状況の把握〔問7ア〕
付属表 1-50	公的援助利用×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕
付属表 1-51	公的援助利用×試験実施時の考慮〔問8〕
付属表 1-52	公的援助利用×人的支援〔問9(ア)〕
付属表 1-53	公的援助利用×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕
付属表 1-54	公的援助利用×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕
付属表 1-55	公的援助利用×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕
付属表 1-56	公的援助利用×職場環境整備に関する支援〔問10〕

付属表 1-1 規模×業種

産業分類	55人以下	56～ 100人	101～ 200人	201～ 300人	301～ 999人	1000人以 上	無回答	計
農林漁業	3 13.0%	6 26.1%	6 26.1%	3 13.0%	4 17.4%	0 0.0%	1 4.3%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	1 20.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	6 6.7%	16 17.8%	15 16.7%	17 18.9%	20 22.2%	15 16.7%	1 1.1%	90 100.0%
製造業	5 2.8%	26 14.5%	27 15.1%	32 17.9%	46 25.7%	42 23.5%	1 0.6%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	2 7.1%	12 42.9%	3 10.7%	2 7.1%	3 10.7%	6 21.4%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	2 2.4%	3 3.6%	18 21.4%	14 16.7%	27 32.1%	19 22.6%	1 1.2%	84 100.0%
運輸業	3 3.3%	11 12.1%	11 12.1%	25 27.5%	28 30.8%	10 11.0%	3 3.3%	91 100.0%
卸売業、小売業	1 0.9%	23 20.7%	15 13.5%	12 10.8%	32 28.8%	27 24.3%	1 0.9%	111 100.0%
金融・保険業	1 1.3%	4 5.3%	11 14.5%	15 19.7%	32 42.1%	13 17.1%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	3 10.7%	2 7.1%	5 17.9%	4 14.3%	9 32.1%	4 14.3%	1 3.6%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	5 8.2%	11 18.0%	5 8.2%	8 13.1%	22 36.1%	10 16.4%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	1 2.5%	3 7.5%	4 10.0%	9 22.5%	13 32.5%	10 25.0%	0 0.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	0 0.0%	7 5.2%	29 21.6%	32 23.9%	49 36.6%	14 10.4%	3 2.2%	134 100.0%
教育、学習支援業	8 6.8%	8 6.8%	24 20.5%	18 15.4%	44 37.6%	13 11.1%	2 1.7%	117 100.0%
複合サービス業	1 1.1%	12 13.5%	7 7.9%	18 20.2%	41 46.1%	7 7.9%	3 3.4%	89 100.0%
サービス業	7 5.1%	15 10.9%	37 27.0%	22 16.1%	33 24.1%	21 15.3%	2 1.5%	137 100.0%
その他	0 0.0%	8 25.0%	6 18.8%	2 6.3%	10 31.3%	6 18.8%	0 0.0%	32 100.0%
無回答	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	50 3.7%	170 12.7%	224 16.8%	236 17.7%	416 31.2%	219 16.4%	20 1.5%	1335 100.0%

付属表 1-2 規模×雇用率

常用労働者数	達成している	雇用している が達成してい ない	雇用して いない	雇用状況や 達成が不明	該当しない	計
55人以下	15 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 70.0%	50 100%
56～100人	58 34.1%	20 11.8%	85 50.0%	7 4.1%	0 0.0%	170 100%
101～200人	87 38.8%	71 31.7%	56 25.0%	10 4.5%	0 0.0%	224 100%
201～300人	118 50.0%	107 45.3%	6 2.5%	5 2.1%	0 0.0%	236 100%
301～999人	199 47.8%	208 50.0%	2 0.5%	7 1.7%	0 0.0%	416 100%
1000人以上	127 58.0%	92 42.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	219 100%
無回答	7 35.0%	3 15.0%	3 15.0%	7 35.0%	0 0.0%	20 100%
計	611 45.8%	501 37.5%	152 11.4%	36 2.7%	35 2.6%	1335 100%

付属表 1-3 規模×求人への取組〔問6〕

常用労働者数	障害者の求人 について考え たことはない。	障害の有無で 求人に区別を 設けていな い。	障害の有無に よって自社独 自の区別を設 けている。	障害者の求人 について公的 機関から指導 を受けて、計 画的に取り組 んでいる。	その他	無回答	計
55人以下(参考)	18 36.0%	17 34.0%	4 8.0%	3 6.0%	5 10.0%	3 6.0%	50 100.0%
56～100人	59 19.6%	73 43.8%	11 7.1%	6 9.4%	17 14.3%	4 5.8%	170 100.0%
101～200人	44 19.6%	98 43.8%	16 7.1%	21 9.4%	32 14.3%	13 5.8%	224 100.0%
201～300人	29 12.3%	108 45.8%	26 11.0%	46 19.5%	25 10.6%	2 0.8%	236 100.0%
301～999人	21 5.0%	168 40.4%	83 20.0%	96 23.1%	43 10.3%	5 1.2%	416 100.0%
1000人以上	1 0.5%	58 26.5%	77 35.2%	52 23.7%	29 13.2%	2 0.9%	219 100.0%
無回答	1 5.0%	9 45.0%	1 5.0%	4 20.0%	3 15.0%	2 10.0%	20 100.0%
計	173 13.0%	531 39.8%	218 16.3%	228 17.1%	154 11.5%	31 2.3%	1335 100.0%

付属表 1-4 規模×障害状況の把握〔問7ア〕

常用労働者数	障害状況については本人の申告に任せている。	本人の申告の他、障害に関する書類（障害者手帳、主治医の意見書等）を求めている。	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。	その他	無回答	計
55人以下	14 28.0%	19 38.0%	3 6.0%	7 14.0%	7 14.0%	50 100.0%
56～100人	65 38.2%	58 34.1%	6 3.5%	31 18.2%	10 5.9%	170 100.0%
101～200人	80 35.7%	90 40.2%	10 4.5%	31 13.8%	13 5.8%	224 100.0%
201～300人	78 33.1%	129 54.7%	15 6.4%	10 4.2%	4 1.7%	236 100.0%
301～999人	114 27.4%	256 61.5%	29 7.0%	16 3.8%	1 0.2%	416 100.0%
1000人以上	30 13.7%	167 76.3%	13 5.9%	7 3.2%	2 0.9%	219 100.0%
無回答	8 40.0%	8 40.0%	1 5.0%	1 5.0%	2 10.0%	20 100.0%
計	389 29.1%	727 54.5%	77 5.8%	103 7.7%	39 2.9%	1335 100.0%

付属表 1-5 規模×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕

常用労働者数	一般の応募者と同様に面接等を実施している。	特別の日時、場所、方法（点字試験、手話通訳等）を定めて、個別に実施している。	その他	無回答	計
55人以下	29 58.0%	3 6.0%	7 14.0%	11 22.0%	50 100.0%
56～100人	107 62.9%	9 5.3%	31 18.2%	23 13.5%	170 100.0%
101～200人	156 69.6%	12 5.4%	39 17.4%	17 7.6%	224 100.0%
201～300人	180 76.3%	34 14.4%	15 6.4%	7 3.0%	236 100.0%
301～999人	297 71.4%	89 21.4%	25 6.0%	5 1.2%	416 100.0%
1000人以上	127 58.0%	77 35.2%	12 5.5%	3 1.4%	219 100.0%
無回答	15 75.0%	1 5.0%	2 10.0%	2 10.0%	20 100.0%
計	911 68.2%	225 16.9%	131 9.8%	68 5.1%	1335 100.0%

付属表 1-6 規模×試験実施時の考慮[問8]

複数回答

常用労働者数	特に障害を考慮した対応は行っていない。	点字や拡大文字による試験を実施している。	面接の際に、手話通訳者を配置している。	面接や試験の会場をバリアフリーにしている。	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。	面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。	その他	無回答	参考：企業数
55人以下	32 64.0%	0 0.0%	1 2.0%	2 4.0%	2 4.0%	3 6.0%	6 12.0%	9 18.0%	50 100.0%
56～100人	103 60.6%	3 1.8%	2 1.2%	4 2.4%	8 4.7%	7 4.1%	26 15.3%	25 14.7%	170 100.0%
101～200人	140 62.5%	1 0.4%	3 1.3%	12 5.4%	17 7.6%	24 10.7%	32 14.3%	19 8.5%	224 100.0%
201～300人	146 61.9%	1 0.4%	6 2.5%	22 9.3%	31 13.1%	30 12.7%	26 11.0%	7 3.0%	236 100.0%
301～999人	235 56.5%	6 1.4%	15 3.6%	34 8.2%	97 23.3%	75 18.0%	33 7.9%	2 0.5%	416 100.0%
1000人以上	80 36.5%	9 4.1%	18 8.2%	23 10.5%	77 35.2%	64 29.2%	25 11.4%	3 1.4%	219 100.0%
無回答	9 45.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 15.0%	3 15.0%	3 15.0%	3 15.0%	20 100.0%
計	745 55.8%	20 1.5%	45 3.4%	97 7.3%	235 17.6%	206 15.4%	151 11.3%	68 5.1%	1335 100.0%

付属表 1-7 規模×人的支援〔問 9(ア)〕

企業規模回答企業1315社

人的支援	常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
職場に適應するための支援 (ジョブコーチ等)	55人以下	3 6.0%	4 8.0%	0 0.0%	18 36.0%	25 50.0%	50 100%
	56～100人	10 5.9%	20 11.8%	6 3.5%	74 43.5%	60 35.3%	170 100%
	101～200人	20 8.9%	30 13.4%	15 6.7%	118 52.7%	41 18.3%	224 100%
	201～300人	26 11.0%	56 23.7%	7 3.0%	138 58.5%	9 3.8%	236 100%
	301～999人	43 10.3%	124 29.8%	27 6.5%	210 50.5%	12 2.9%	416 100%
	1000人以上	34 15.5%	91 41.6%	12 5.5%	80 36.5%	2 0.9%	219 100%
職務遂行上の支援 (業務遂行援助者、同僚や上司等)	55人以下	4 8.0%	4 8.0%	0 0.0%	16 32.0%	26 52.0%	50 100%
	56～100人	16 9.4%	23 13.5%	10 5.9%	63 37.1%	58 34.1%	170 100%
	101～200人	32 14.3%	44 19.6%	21 9.4%	92 41.1%	35 15.6%	224 100%
	201～300人	49 20.8%	75 31.8%	6 2.5%	97 41.1%	9 3.8%	236 100%
	301～999人	102 24.5%	173 41.6%	11 2.6%	126 30.3%	4 1.0%	416 100%
	1000人以上	79 36.1%	118 53.9%	2 0.9%	19 8.7%	1 0.5%	219 100%
コミュニケーションを円滑にする支援 (職場介助者、文書朗読者、手話通訳者等)	55人以下	1 2.0%	2 4.0%	1 2.0%	20 40.0%	26 52.0%	50 100%
	56～100人	2 1.2%	16 9.4%	3 1.8%	88 51.8%	61 35.9%	170 100%
	101～200人	12 5.4%	22 9.8%	7 3.1%	142 63.4%	41 18.3%	224 100%
	201～300人	13 5.5%	28 11.9%	3 1.3%	178 75.4%	14 5.9%	236 100%
	301～999人	21 5.0%	87 20.9%	16 3.8%	283 68.0%	9 2.2%	416 100%
	1000人以上	19 8.7%	63 28.8%	6 2.7%	129 58.9%	2 0.9%	219 100%
移動のための支援 (職場介助者、同僚や上司等)	55人以下	1 2.0%	1 2.0%	0 0.0%	22 44.0%	26 52.0%	50 100%
	56～100人	5 2.9%	15 8.8%	6 3.5%	84 49.4%	60 35.3%	170 100%
	101～200人	10 4.5%	20 8.9%	13 5.8%	139 62.1%	42 18.8%	224 100%
	201～300人	14 5.9%	35 14.8%	3 1.3%	171 72.5%	13 5.5%	236 100%
	301～999人	18 4.3%	82 19.7%	17 4.1%	288 69.2%	11 2.6%	416 100%
	1000人以上	23 10.5%	67 30.6%	7 3.2%	119 54.3%	3 1.4%	219 100%
相談支援 (職業生活相談員等)	55人以下	1 2.0%	3 6.0%	0 0.0%	21 42.0%	25 50.0%	50 100%
	56～100人	9 5.3%	11 6.5%	7 4.1%	84 49.4%	59 34.7%	170 100%
	101～200人	10 4.5%	31 13.8%	15 6.7%	127 56.7%	41 18.3%	224 100%
	201～300人	21 8.9%	52 22.0%	8 3.4%	141 59.7%	14 5.9%	236 100%
	301～999人	54 13.0%	121 29.1%	23 5.5%	208 50.0%	10 2.4%	416 100%
	1000人以上	53 24.2%	93 42.5%	10 4.6%	58 26.5%	5 2.3%	219 100%
その他に実施している支援	55人以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 100.0%	50 100%
	56～100人	1 0.6%	1 0.6%	0 0.0%	0 0.0%	168 98.8%	170 100%
	101～200人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	224 100.0%	224 100%
	201～300人	1 0.4%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	234 99.2%	236 100%
	301～999人	1 0.2%	11 2.6%	0 0.0%	0 0.0%	404 97.1%	416 100%
	1000人以上	53 24.2%	93 42.5%	10 4.6%	58 26.5%	5 2.3%	219 100%

付属表 1-8 規模×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕

企業規模回答企業1315社

業務遂行に関する支援	常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	55人以下	5 10.0%	6 12.0%	1 2.0%	15 30.0%	23 46.0%	50 100.0%
	56～100人	26 15.3%	29 17.1%	11 6.5%	50 29.4%	54 31.8%	170 100.0%
	101～200人	57 25.4%	51 22.8%	17 7.6%	60 26.8%	39 17.4%	224 100.0%
	201～300人	90 38.1%	72 30.5%	11 4.7%	54 22.9%	9 3.8%	236 100.0%
	301～999人	180 43.3%	157 37.7%	5 1.2%	66 15.9%	8 1.9%	416 100.0%
	1000人以上	115 52.5%	91 41.6%	2 0.9%	8 3.7%	3 1.4%	219 100.0%
障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	55人以下	2 4.0%	5 10.0%	0 0.0%	19 38.0%	24 48.0%	50 100.0%
	56～100人	6 3.5%	23 13.5%	9 5.3%	73 42.9%	59 34.7%	170 100.0%
	101～200人	21 9.4%	38 17.0%	18 8.0%	107 47.8%	40 17.9%	224 100.0%
	201～300人	29 12.3%	69 29.2%	20 8.5%	104 44.1%	14 5.9%	236 100.0%
	301～999人	50 12.0%	167 40.1%	16 3.8%	169 40.6%	14 3.4%	416 100.0%
	1000人以上	37 16.9%	124 56.6%	7 3.2%	49 22.4%	2 0.9%	219 100.0%
理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	55人以下	2 4.0%	1 2.0%	0 0.0%	22 44.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	2 1.2%	21 12.4%	9 5.3%	79 46.5%	59 34.7%	170 100.0%
	101～200人	16 7.1%	25 11.2%	16 7.1%	124 55.4%	43 19.2%	224 100.0%
	201～300人	14 5.9%	50 21.2%	15 6.4%	144 61.0%	13 5.5%	236 100.0%
	301～999人	36 8.7%	139 33.4%	16 3.8%	209 50.2%	16 3.8%	416 100.0%
	1000人以上	24 11.0%	110 50.2%	14 6.4%	67 30.6%	4 1.8%	219 100.0%
業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	55人以下	1 2.0%	4 8.0%	2 4.0%	18 36.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	5 2.9%	24 14.1%	10 5.9%	72 42.4%	59 34.7%	170 100.0%
	101～200人	11 4.9%	43 19.2%	22 9.8%	106 47.3%	42 18.8%	224 100.0%
	201～300人	14 5.9%	67 28.4%	18 7.6%	122 51.7%	15 6.4%	236 100.0%
	301～999人	34 8.2%	162 38.9%	25 6.0%	182 43.8%	13 3.1%	416 100.0%
	1000人以上	22 10.0%	122 55.7%	13 5.9%	57 26.0%	5 2.3%	219 100.0%
関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、等)を含めて職務内容を検討する。	55人以下	1 2.0%	3 6.0%	0 0.0%	21 42.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	4 2.4%	18 10.6%	7 4.1%	79 46.5%	62 36.5%	170 100.0%
	101～200人	10 4.5%	29 12.9%	12 5.4%	130 58.0%	43 19.2%	224 100.0%
	201～300人	10 4.2%	54 22.9%	11 4.7%	145 61.4%	16 6.8%	236 100.0%
	301～999人	30 7.2%	122 29.3%	25 6.0%	223 53.6%	16 3.8%	416 100.0%
	1000人以上	20 9.1%	100 45.7%	13 5.9%	82 37.4%	4 1.8%	219 100.0%
その他に実施している支援	55人以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 100.0%	50 100.0%
	56～100人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	170 100.0%	170 100.0%
	101～200人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	224 100.0%	224 100.0%
	201～300人	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	235 99.6%	236 100.0%
	301～999人	0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	414 99.5%	416 100.0%
	1000人以上	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	218 99.5%	219 100.0%

付属表 1-9 規模×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕

企業規模回答企業1315社

職業生活上の支援	常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
障害の状況に応じたさまざまな勤務形態(在宅勤務、短時間勤務、シフト勤務等)を設ける。	55人以下	1 2.0%	2 4.0%	3 6.0%	20 40.0%	24 48.0%	50 100.0%
	56～100人	11 6.5%	24 14.1%	9 5.3%	71 41.8%	55 32.4%	170 100.0%
	101～200人	18 8.0%	40 17.9%	13 5.8%	116 51.8%	37 16.5%	224 100.0%
	201～300人	25 10.6%	50 21.2%	15 6.4%	136 57.6%	10 4.2%	236 100.0%
	301～999人	39 9.4%	159 38.2%	14 3.4%	196 47.1%	8 1.9%	416 100.0%
	1000人以上	29 13.2%	110 50.2%	8 3.7%	70 32.0%	2 0.9%	219 100.0%
障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験できるように工夫している。	55人以下	1 2.0%	3 6.0%	3 6.0%	19 38.0%	24 48.0%	50 100.0%
	56～100人	2 1.2%	24 14.1%	6 3.5%	81 47.6%	57 33.5%	170 100.0%
	101～200人	8 3.6%	25 11.2%	14 6.3%	135 60.3%	42 18.8%	224 100.0%
	201～300人	7 3.0%	42 17.8%	12 5.1%	162 68.6%	13 5.5%	236 100.0%
	301～999人	15 3.6%	121 29.1%	23 5.5%	247 59.4%	10 2.4%	416 100.0%
	1000人以上	14 6.4%	74 33.8%	15 6.8%	112 51.1%	4 1.8%	219 100.0%
技術革新や作業課題の変化に対応するため、アクセシビリティなどの障害を補う研修や勉強会への参加を支援する。	55人以下	1 2.0%	2 4.0%	1 2.0%	21 42.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	1 0.6%	12 7.1%	9 5.3%	90 52.9%	58 34.1%	170 100.0%
	101～200人	5 2.2%	10 4.5%	15 6.7%	152 67.9%	42 18.8%	224 100.0%
	201～300人	3 1.3%	24 10.2%	13 5.5%	181 76.7%	15 6.4%	236 100.0%
	301～999人	5 1.2%	58 13.9%	30 7.2%	309 74.3%	14 3.4%	416 100.0%
	1000人以上	3 1.4%	32 14.6%	18 8.2%	161 73.5%	5 2.3%	219 100.0%
障害の重度化や中途障害による復職にあたり、リハビリテーション訓練などの特別な休暇を設ける。	55人以下	0 0.0%	1 2.0%	1 2.0%	23 46.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	0 0.0%	10 5.9%	6 3.5%	96 56.5%	58 34.1%	170 100.0%
	101～200人	2 0.9%	10 4.5%	14 6.3%	155 69.2%	43 19.2%	224 100.0%
	201～300人	4 1.7%	14 5.9%	13 5.5%	191 80.9%	14 5.9%	236 100.0%
	301～999人	8 1.9%	45 10.8%	23 5.5%	326 78.4%	14 3.4%	416 100.0%
	1000人以上	8 3.7%	33 15.1%	8 3.7%	164 74.9%	6 2.7%	219 100.0%
障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会を実施する。	55人以下	0 0.0%	1 2.0%	2 4.0%	22 44.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	0 0.0%	14 8.2%	11 6.5%	86 50.6%	59 34.7%	170 100.0%
	101～200人	4 1.8%	19 8.5%	18 8.0%	141 62.9%	42 18.8%	224 100.0%
	201～300人	1 0.4%	24 10.2%	13 5.5%	185 78.4%	13 5.5%	236 100.0%
	301～999人	8 1.9%	87 20.9%	31 7.5%	271 65.1%	19 4.6%	416 100.0%
	1000人以上	11 5.0%	56 25.6%	13 5.9%	135 61.6%	4 1.8%	219 100.0%
その他に実施している支援	55人以下	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	50 100.0%	50 100.0%
	56～100人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	170 100.0%	170 100.0%
	101～200人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	224 100.0%	224 100.0%
	201～300人	2 0.8%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	233 98.7%	236 100.0%
	301～999人	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	0 0.0%	415 99.8%	416 100.0%
	1000人以上	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	218 99.5%	219 100.0%

付属表 1-10 規模×福利厚生上の支援〔問 9(工)〕

企業規模回答企業1315社

福利厚生上の支援	常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	55人以下	2 4.0%	0 0.0%	2 4.0%	21 42.0%	25 50.0%	50 100.0%
	56～100人	12 7.1%	22 12.9%	7 4.1%	72 42.4%	57 33.5%	170 100.0%
	101～200人	28 12.5%	41 18.3%	17 7.6%	95 42.4%	43 19.2%	224 100.0%
	201～300人	41 17.4%	67 28.4%	13 5.5%	105 44.5%	10 4.2%	236 100.0%
	301～999人	80 19.2%	132 31.7%	14 3.4%	181 43.5%	9 2.2%	416 100.0%
	1000人以上	51 23.3%	101 46.1%	10 4.6%	54 24.7%	3 1.4%	219 100.0%
	通院や治療、服薬に便宜をはかる。	55人以下	3 6.0%	3 6.0%	2 4.0%	18 36.0%	24 48.0%
56～100人		24 14.1%	24 14.1%	9 5.3%	58 34.1%	55 32.4%	170 100.0%
101～200人		41 18.3%	55 24.6%	17 7.6%	72 32.1%	39 17.4%	224 100.0%
201～300人		58 24.6%	75 31.8%	13 5.5%	80 33.9%	10 4.2%	236 100.0%
301～999人		108 26.0%	193 46.4%	10 2.4%	99 23.8%	6 1.4%	416 100.0%
1000人以上		71 32.4%	114 52.1%	5 2.3%	27 12.3%	2 0.9%	219 100.0%
障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。		55人以下	0 0.0%	2 4.0%	1 2.0%	22 44.0%	25 50.0%
	56～100人	2 1.2%	7 4.1%	2 1.2%	100 58.8%	59 34.7%	170 100.0%
	101～200人	2 0.9%	6 2.7%	8 3.6%	165 73.7%	43 19.2%	224 100.0%
	201～300人	4 1.7%	6 2.5%	6 2.5%	206 87.3%	14 5.9%	236 100.0%
	301～999人	2 0.5%	22 5.3%	11 2.6%	370 88.9%	11 2.6%	416 100.0%
	1000人以上	4 1.8%	10 4.6%	4 1.8%	195 89.0%	6 2.7%	219 100.0%
	その他に実施している支援	55人以下	0 0.0%	1 2.0%	0 0.0%	0 0.0%	49 98.0%
56～100人		0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	170 100.0%	170 100.0%
101～200人		1 0.4%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	222 99.1%	224 100.0%
201～300人		1 0.4%	1 0.4%	0 0.0%	0 0.0%	234 99.2%	236 100.0%
301～999人		0 0.0%	2 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	414 99.5%	416 100.0%
1000人以上		0 0.0%	1 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	218 99.5%	219 100.0%

付属表 1-11 規模×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その1

当該障害雇用企業のみ

職場環境整備		常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
ア	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	55人以下	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%
		101～200人	1 7.7%	4 30.8%	0 0.0%	6 46.2%	2 15.4%	13 100.0%
		201～300人	1 4.3%	2 8.7%	0 0.0%	19 82.6%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	5 6.8%	11 14.9%	0 0.0%	52 70.3%	6 8.1%	74 100.0%
		1000人以上	5 4.2%	21 17.6%	1 0.8%	85 71.4%	7 5.9%	119 100.0%
イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	55人以下	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%
		101～200人	2 15.4%	0 0.0%	0 0.0%	8 61.5%	3 23.1%	13 100.0%
		201～300人	1 4.3%	3 13.0%	0 0.0%	18 78.3%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	4 5.4%	10 13.5%	0 0.0%	55 74.3%	5 6.8%	74 100.0%
		1000人以上	3 2.5%	22 18.5%	0 0.0%	88 73.9%	6 5.0%	119 100.0%
ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	55人以下	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%
		101～200人	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	9 69.2%	3 23.1%	13 100.0%
		201～300人	2 8.7%	2 8.7%	0 0.0%	18 78.3%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	7 9.5%	4 5.4%	1 1.4%	57 77.0%	5 6.8%	74 100.0%
		1000人以上	5 4.2%	12 10.1%	3 2.5%	93 78.2%	6 5.0%	119 100.0%
エ	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	55人以下	2 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%
		101～200人	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	9 69.2%	3 23.1%	13 100.0%
		201～300人	2 8.7%	3 13.0%	0 0.0%	17 73.9%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	5 6.8%	8 10.8%	0 0.0%	55 74.3%	6 8.1%	74 100.0%
		1000人以上	6 5.0%	15 12.6%	3 2.5%	89 74.8%	6 5.0%	119 100.0%
オ	作業場の採光や照明の工夫	55人以下	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	2 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	4 100.0%
		101～200人	1 7.7%	3 23.1%	0 0.0%	6 46.2%	3 23.1%	13 100.0%
		201～300人	1 4.3%	4 17.4%	0 0.0%	17 73.9%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	4 5.4%	18 24.3%	2 2.7%	45 60.8%	5 6.8%	74 100.0%
		1000人以上	8 6.7%	29 24.4%	2 1.7%	74 62.2%	6 5.0%	119 100.0%
カ	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	55人以下	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 25.0%	2 50.0%	4 100.0%
		101～200人	0 0.0%	3 23.1%	0 0.0%	7 53.8%	3 23.1%	13 100.0%
		201～300人	2 8.7%	2 8.7%	0 0.0%	18 78.3%	1 4.3%	23 100.0%
		301～999人	8 10.8%	11 14.9%	0 0.0%	49 66.2%	6 8.1%	74 100.0%
		1000人以上	12 10.1%	16 13.4%	1 0.8%	85 71.4%	5 4.2%	119 100.0%

付属表 1-11 規模×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その2

職場環境整備		常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
キ	磁気誘導ループ (補聴器に直接音声を 送る機材)など、 会議場で音声を 聞きやすくする為の 装置の設置	55人以下	0 0.0%	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	8 72.7%	2 18.2%	11 100.0%
		101～200人	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	17 77.3%	5 22.7%	22 100.0%
		201～300人	0 0.0%	0 0.0%	1 2.3%	41 95.3%	1 2.3%	43 100.0%
		301～999人	0 0.0%	4 3.1%	4 3.1%	112 85.5%	11 8.4%	131 100.0%
		1000人以上	1 0.6%	8 5.1%	1 0.6%	137 87.8%	9 5.8%	156 100.0%
ク	非常用警告装置 (パトライト)などの設置	55人以下	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
		56～100人	2 18.2%	2 18.2%	0 0.0%	5 45.5%	2 18.2%	11 100.0%
		101～200人	1 4.5%	4 18.2%	0 0.0%	14 63.6%	3 13.6%	22 100.0%
		201～300人	0 0.0%	4 9.3%	1 2.3%	36 83.7%	2 4.7%	43 100.0%
		301～999人	8 6.1%	11 8.4%	3 2.3%	98 74.8%	11 8.4%	131 100.0%
		1000人以上	12 7.7%	17 10.9%	4 2.6%	113 72.4%	10 6.4%	156 100.0%
ケ	床面の段差解消 (スロープ化)など、 構造的な改善	55人以下	1 11.1%	3 33.3%	0 0.0%	2 22.2%	3 33.3%	9 100.0%
		56～100人	6 12.5%	7 14.6%	1 2.1%	29 60.4%	5 10.4%	48 100.0%
		101～200人	13 13.4%	20 20.6%	0 0.0%	54 55.7%	10 10.3%	97 100.0%
		201～300人	25 15.7%	33 20.8%	5 3.1%	81 50.9%	15 9.4%	159 100.0%
		301～999人	53 15.6%	121 35.7%	7 2.1%	144 42.5%	14 4.1%	339 100.0%
		1000人以上	31 15.2%	103 50.5%	3 1.5%	56 27.5%	11 5.4%	204 100.0%
コ	エレベータの設置	55人以下	3 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	3 33.3%	3 33.3%	9 100.0%
		56～100人	7 14.6%	3 6.3%	0 0.0%	32 66.7%	6 12.5%	48 100.0%
		101～200人	24 24.7%	7 7.2%	1 1.0%	58 59.8%	7 7.2%	97 100.0%
		201～300人	41 25.8%	21 13.2%	2 1.3%	80 50.3%	15 9.4%	159 100.0%
		301～999人	107 31.6%	78 23.0%	2 0.6%	139 41.0%	13 3.8%	339 100.0%
		1000人以上	67 32.8%	75 36.8%	0 0.0%	53 26.0%	9 4.4%	204 100.0%
サ	階段の手すり、 昇降用リフトの設置	55人以下	2 22.2%	1 11.1%	1 11.1%	2 22.2%	3 33.3%	9 100.0%
		56～100人	6 12.5%	10 20.8%	1 2.1%	26 54.2%	5 10.4%	48 100.0%
		101～200人	10 10.3%	24 24.7%	0 0.0%	57 58.8%	6 6.2%	97 100.0%
		201～300人	24 15.1%	40 25.2%	4 2.5%	76 47.8%	15 9.4%	159 100.0%
		301～999人	70 20.6%	119 35.1%	4 1.2%	130 38.3%	16 4.7%	339 100.0%
		1000人以上	35 17.2%	94 46.1%	4 2.0%	60 29.4%	11 5.4%	204 100.0%
シ	専用駐車場スペースの 設置	55人以下	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	4 44.4%	2 22.2%	9 100.0%
		56～100人	8 16.7%	5 10.4%	0 0.0%	30 62.5%	5 10.4%	48 100.0%
		101～200人	13 13.4%	18 18.6%	2 2.1%	57 58.8%	7 7.2%	97 100.0%
		201～300人	24 15.1%	20 12.6%	4 2.5%	95 59.7%	16 10.1%	159 100.0%
		301～999人	59 17.4%	85 25.1%	6 1.8%	177 52.2%	12 3.5%	339 100.0%
		1000人以上	29 14.2%	71 34.8%	2 1.0%	90 44.1%	12 5.9%	204 100.0%

付属表 1-11 規模×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その3

職場環境整備		常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
ス	障害者用トイレの設置	55人以下	2 22.2%	1 11.1%	0 0.0%	3 33.3%	3 33.3%	9 100.0%
		56～100人	6 12.5%	4 8.3%	0 0.0%	32 66.7%	6 12.5%	48 100.0%
		101～200人	13 13.4%	20 20.6%	3 3.1%	55 56.7%	6 6.2%	97 100.0%
		201～300人	28 17.6%	25 15.7%	4 2.5%	87 54.7%	15 9.4%	159 100.0%
		301～999人	65 19.2%	96 28.3%	9 2.7%	157 46.3%	12 3.5%	339 100.0%
		1000人以上	35 17.2%	93 45.6%	3 1.5%	63 30.9%	10 4.9%	204 100.0%
セ	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	55人以下	1 11.1%	1 11.1%	0 0.0%	4 44.4%	3 33.3%	9 100.0%
		56～100人	3 6.3%	3 6.3%	0 0.0%	37 77.1%	5 10.4%	48 100.0%
		101～200人	3 3.1%	10 10.3%	1 1.0%	75 77.3%	8 8.2%	97 100.0%
		201～300人	5 3.1%	10 6.3%	3 1.9%	125 78.6%	16 10.1%	159 100.0%
		301～999人	11 3.2%	48 14.2%	8 2.4%	253 74.6%	19 5.6%	339 100.0%
		1000人以上	9 4.4%	42 20.6%	4 2.0%	138 67.6%	11 5.4%	204 100.0%
ソ	注射や腹膜透析のためのスペースの確保	55人以下	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
		56～100人	1 5.6%	0 0.0%	1 5.6%	13 72.2%	3 16.7%	18 100.0%
		101～200人	0 0.0%	5 7.4%	0 0.0%	58 85.3%	5 7.4%	68 100.0%
		201～300人	3 2.7%	2 1.8%	0 0.0%	90 80.4%	17 15.2%	112 100.0%
		301～999人	11 4.1%	13 4.8%	3 1.1%	215 79.6%	28 10.4%	270 100.0%
		1000人以上	4 2.1%	20 10.5%	2 1.0%	148 77.5%	17 8.9%	191 100.0%
タ	オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	55人以下	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —	0 —
		56～100人	0 0.0%	0 0.0%	1 5.6%	14 77.8%	3 16.7%	18 100.0%
		101～200人	0 0.0%	2 2.9%	0 0.0%	59 86.8%	7 10.3%	68 100.0%
		201～300人	0 0.0%	1 0.9%	1 0.9%	92 82.1%	18 16.1%	112 100.0%
		301～999人	3 1.1%	11 4.1%	4 1.5%	221 81.9%	31 11.5%	270 100.0%
		1000人以上	2 1.0%	12 6.3%	2 1.0%	158 82.7%	17 8.9%	191 100.0%
チ	見やすくわかりやすい表示盤の設置	55人以下	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
		56～100人	1 5.9%	6 35.3%	0 0.0%	8 47.1%	2 11.8%	17 100.0%
		101～200人	0 0.0%	7 19.4%	0 0.0%	25 69.4%	4 11.1%	36 100.0%
		201～300人	2 4.3%	7 15.2%	1 2.2%	31 67.4%	5 10.9%	46 100.0%
		301～999人	6 3.9%	45 29.4%	5 3.3%	86 56.2%	11 7.2%	153 100.0%
		1000人以上	12 7.5%	42 26.3%	4 2.5%	92 57.5%	10 6.3%	160 100.0%
ツ	作業における安全装置の設置	55人以下	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
		56～100人	2 11.8%	5 29.4%	0 0.0%	7 41.2%	3 17.6%	17 100.0%
		101～200人	2 5.6%	5 13.9%	0 0.0%	24 66.7%	5 13.9%	36 100.0%
		201～300人	4 8.7%	7 15.2%	0 0.0%	31 67.4%	4 8.7%	46 100.0%
		301～999人	10 6.5%	44 28.8%	3 2.0%	88 57.5%	8 5.2%	153 100.0%
		1000人以上	16 10.0%	30 18.8%	2 1.3%	101 63.1%	11 6.9%	160 100.0%

付属表 1-11 規模×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その 4

職場環境整備		常用労働者数	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
テ	職場の床や壁のカラー・コーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	55人以下	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
		56～100人	0 0.0%	6 35.3%	0 0.0%	8 47.1%	3 17.6%	17 100.0%
		101～200人	0 0.0%	6 16.7%	0 0.0%	26 72.2%	4 11.1%	36 100.0%
		201～300人	1 2.2%	4 8.7%	1 2.2%	35 76.1%	5 10.9%	46 100.0%
		301～999人	4 2.6%	28 18.3%	6 3.9%	108 70.6%	7 4.6%	153 100.0%
		1000人以上	8 5.0%	23 14.4%	3 1.9%	114 71.3%	12 7.5%	160 100.0%
ト	プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	55人以下	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
		56～100人	0 0.0%	6 35.3%	0 0.0%	8 47.1%	3 17.6%	17 100.0%
		101～200人	5 13.9%	12 33.3%	0 0.0%	17 47.2%	2 5.6%	36 100.0%
		201～300人	5 10.9%	11 23.9%	0 0.0%	26 56.5%	4 8.7%	46 100.0%
		301～999人	20 13.1%	47 30.7%	5 3.3%	76 49.7%	5 3.3%	153 100.0%
		1000人以上	21 13.1%	35 21.9%	1 0.6%	91 56.9%	12 7.5%	160 100.0%

付属表 1-12 障害×求人への取組〔問 6〕

雇用障害種類	障害者の求人について考えたことはない。	障害の有無で求人に区別を設けていない。	障害の有無によって自社独自の区別を設けている。	障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。	その他	無回答	計
視覚障害	10 4.2%	85 35.9%	61 25.7%	51 21.5%	27 11.4%	3 1.3%	237 100.0%
聴覚障害	13 3.6%	116 31.7%	107 29.2%	84 23.0%	44 12.0%	2 0.5%	366 100.0%
肢体不自由	69 8.0%	350 40.5%	170 19.7%	168 19.4%	97 11.2%	10 1.2%	864 100.0%
内部障害	51 7.7%	260 39.0%	137 20.6%	127 19.1%	79 11.9%	12 1.8%	666 100.0%
知的障害	14 4.7%	79 26.5%	74 24.8%	85 28.5%	40 13.4%	6 2.0%	298 100.0%
精神障害	4 1.8%	59 26.2%	66 29.3%	63 28.0%	32 14.2%	1 0.4%	225 100.0%
その他	2 6.9%	9 31.0%	11 37.9%	2 6.9%	5 17.2%	0 0.0%	29 100.0%
不明	1 6.3%	10 62.5%	3 18.8%	1 6.3%	1 6.3%	0 0.0%	16 100.0%
雇用なし	63 34.2%	68 37.0%	6 3.3%	11 6.0%	24 13.0%	12 6.5%	184 100.0%
全体	173 13.0%	531 39.8%	218 16.3%	228 17.1%	154 11.5%	31 2.3%	1335 100.0%

付属表 1-13 障害×障害状況の把握〔問7ア〕

雇用障害種類	障害状況については本人の申告に任せている。	本人の申告の他、障害に関する書類(障害者手帳、主治医の意見書等)を求めている。	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。	その他	無回答	計
視覚障害	53 22.4%	161 67.9%	16 6.8%	5 2.1%	2 0.8%	237 100.0%
聴覚障害	76 20.8%	264 72.1%	17 4.6%	6 1.6%	3 0.8%	366 100.0%
肢体不自由	237 27.4%	534 61.8%	47 5.4%	38 4.4%	8 0.9%	864 100.0%
内部障害	181 27.2%	412 61.9%	40 6.0%	26 3.9%	7 1.1%	666 100.0%
知的障害	54 18.1%	192 64.4%	35 11.7%	14 4.7%	3 1.0%	298 100.0%
精神障害	35 15.6%	152 67.6%	25 11.1%	13 5.8%	0 0.0%	225 100.0%
その他	8 27.6%	19 65.5%	1 3.4%	1 3.4%	0 0.0%	29 100.0%
不明	5 31.3%	8 50.0%	1 6.3%	2 12.5%	0 0.0%	16 100.0%
雇用なし	61 33.2%	52 28.3%	8 4.3%	40 21.7%	23 12.5%	184 100.0%
全体	389 29.1%	727 54.5%	77 5.8%	103 7.7%	39 2.9%	1335 100.0%

付属表 1-14 障害×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕

雇用障害種類	一般の応募者と同様に面接等を実施している。	特別の日時、場所、方法(点字試験、手話通訳等)を定めて、個別に実施している。	その他	無回答	計
視覚障害	161 67.9%	58 24.5%	14 5.9%	4 1.7%	237 100.0%
聴覚障害	233 63.7%	113 30.9%	18 4.9%	2 0.5%	366 100.0%
肢体不自由	626 72.5%	169 19.6%	54 6.3%	15 1.7%	864 100.0%
内部障害	469 70.4%	142 21.3%	45 6.8%	10 1.5%	666 100.0%
知的障害	182 61.1%	93 31.2%	20 6.7%	3 1.0%	298 100.0%
精神障害	131 58.2%	70 31.1%	21 9.3%	3 1.3%	225 100.0%
その他	21 72.4%	6 20.7%	2 6.9%	0 0.0%	29 100.0%
不明	13 81.3%	2 12.5%	0 0.0%	1 6.3%	16 100.0%
雇用なし	99 53.8%	5 2.7%	41 22.3%	39 21.2%	184 100.0%
全体	911 68.2%	225 16.9%	131 9.8%	68 5.1%	1335 100.0%

付属表 1-15 障害×人的支援[問9(ア)]

人的支援	視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害		知的障害		精神障害		障害者雇用						
	重度も 雇用	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	当該障 害なし	あり	なし	全体			
職場に適応するための支援(ジョブコーチ等)	90	43	388	59	306	243	161	117	264	40	217	100	108	313	145	376	521	16	537
職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	134	67	557	217	98	443	354	168	387	65	306	124	141	493	202	556	758	22	780
コミュニケーションを円滑にする支援(職場介助者、文書朗読者、手話通訳者等)	75	29	218	128	31	163	149	85	160	21	141	64	73	185	88	234	322	6	328
移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	77	20	232	99	39	191	185	78	172	14	143	56	58	215	85	244	329	12	341
相談支援(職業生活相談員等)	99	43	371	168	67	278	262	145	106	45	182	95	103	315	151	362	513	17	530
その他に実施している支援	1	3	17	6	2	13	12	5	4	10	3	3	8	10	10	11	21	0	21
企業数	151	86	900	234	132	771	453	411	273	554	471	130	168	839	225	912	1137	198	1335

付属表 1-16 障害×業務遂行に関する支援[問9(イ)]

業務遂行	視覚障害		聴覚・言語障害		肢体不自由		内部障害		知的障害		精神障害		障害者雇用							
	重度も 雇用	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	中軽度 のみ	当該障 害なし	重度も 雇用	当該障 害なし	あり	なし	全体				
障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	139	73	700	222	114	576	403	306	203	467	79	366	123	156	633	210	702	912	27	939
障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	92.1%	84.9%	77.8%	94.9%	86.4%	74.7%	89.0%	74.5%	74.4%	84.3%	70.5%	77.7%	94.6%	92.9%	75.4%	93.3%	77.0%	80.2%	13.6%	70.3%
理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	103	53	473	180	79	370	290	190	149	341	44	244	97	114	418	164	465	629	20	649
業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	68.2%	61.6%	52.6%	76.9%	59.8%	48.0%	64.0%	46.2%	54.6%	61.6%	39.3%	51.8%	74.6%	67.9%	49.8%	72.9%	51.0%	55.3%	10.1%	48.6%
業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	94	47	362	170	61	272	242	142	119	261	36	206	95	103	305	149	354	503	15	518
関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業力センター、等)を含めて職務内容を検討する。	62.3%	54.7%	40.2%	72.6%	46.2%	35.3%	53.4%	34.5%	43.6%	47.1%	32.1%	43.7%	73.1%	61.3%	36.4%	66.2%	38.8%	44.2%	7.6%	38.8%
その他に実施している支援	106	52	434	179	72	341	281	175	136	312	45	235	93	107	392	153	439	592	19	611
企業数	70.2%	60.5%	48.2%	76.5%	54.5%	44.2%	62.0%	42.6%	49.8%	56.3%	40.2%	49.9%	71.5%	63.7%	46.7%	68.0%	48.1%	52.1%	9.6%	45.8%
その他に実施している支援	86	44	333	142	53	268	225	125	113	262	32	169	89	84	290	142	321	463	12	475
企業数	57.0%	51.2%	37.0%	60.7%	40.2%	34.8%	49.7%	30.4%	41.4%	47.3%	28.6%	35.9%	68.5%	50.0%	34.6%	63.1%	35.2%	40.7%	6.1%	35.6%
その他に実施している支援	0	1	3	0	0	4	2	1	1	1	0	3	1	1	2	2	2	4	0	4
企業数	0.0%	1.2%	0.3%	0.0%	0.0%	0.5%	0.4%	0.2%	0.4%	0.2%	0.0%	0.6%	0.8%	0.6%	0.2%	0.9%	0.2%	0.4%	0.0%	0.3%
企業数	151	86	900	234	132	771	453	411	273	554	471	130	168	839	225	912	1137	198	1335	

付属表 1-17 障害×職業生活上の支援〔問9(ウ)〕

職業生活	視覚障害			聴覚・言語障害			肢体不自由			内部障害			知的障害			精神障害			障害者雇用		
	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	あり	なし	全体
	88 58.3%	44 51.2%	423 47.0%	151 64.5%	63 47.7%	341 44.2%	267 58.9%	153 37.2%	135 49.5%	303 54.7%	50 44.6%	202 42.9%	94 72.3%	100 59.5%	361 43.0%	146 64.9%	409 44.8%	555 48.8%	23 11.6%	23 11.6%	578 43.3%
障害の状況に応じたさまざまな勤務形態(在宅勤務、短時間勤務、シフト勤務等)を設ける。	76	39	286	118	53	230	200	113	88	220	26	155	61	62	278	110	291	401	14	14	415
障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験できるように工夫している。	40	23	173	72	22	142	108	69	59	114	15	107	36	36	164	66	170	236	11	11	247
技術革新や作業課題の変化に対応するため、アクセシビリティなどの障害を補う研修や勉強会への参加を支援する。	30	22	141	56	16	121	94	56	43	100	19	74	34	27	132	56	137	193	10	10	203
障害の重度化や中途障害による復職にあたり、リハビリテーション訓練などの特別な休暇を設ける	58	27	219	106	38	160	151	85	68	156	21	127	56	58	190	89	215	304	14	14	318
障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会を実施する。	0	2	3	1	0	4	2	2	1	1	0	4	0	2	3	3	2	5	0	0	5
その他に実施している支援	0.0%	2.3%	0.3%	0.4%	0.0%	0.5%	0.4%	0.5%	0.4%	0.2%	0.0%	0.8%	0.0%	1.2%	0.4%	1.3%	0.2%	0.4%	0.0%	0.0%	0.4%
企業数	151	86	900	234	132	771	453	411	273	554	112	471	130	168	839	225	912	1137	198	198	1335

付属表 1-18 障害×福利厚生上の支援〔問9(エ)〕

福利厚生	視覚障害			聴覚・言語障害			肢体不自由			内部障害			知的障害			精神障害			障害者雇用		
	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	重度も雇用	中軽度ののみ	当該障害者なし	あり	なし	全体
	104 68.9%	51 59.3%	477 53.0%	169 72.2%	90 68.2%	373 48.4%	295 65.1%	195 47.4%	142 52.0%	352 63.5%	47 42.0%	233 49.5%	87 66.9%	100 59.5%	445 53.0%	163 72.4%	469 51.4%	632 55.6%	17 8.6%	17 8.6%	649 48.6%
医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	122	65	623	199	101	510	368	249	193	444	80	286	104	132	574	194	616	810	26	26	836
通院や治療、服薬に便宜をはかる。	15	12	70	30	11	56	42	29	26	44	6	47	10	19	68	16	81	97	5	5	102
障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。	1	2	5	2	0	6	4	2	2	3	1	4	1	1	6	2	6	8	0	0	8
その他に実施している支援	0.7%	2.3%	0.6%	0.9%	0.0%	0.8%	0.9%	0.5%	0.7%	0.5%	0.9%	0.8%	0.6%	0.7%	0.9%	0.9%	0.7%	0.7%	0.0%	0.0%	0.6%
企業数	151	86	900	234	132	771	453	411	273	554	112	471	130	168	839	225	912	1137	198	198	1335

付属表 1-19 視覚障害×職場環境整備に関する支援[問 10]

視覚障害者雇用企業のみ 237社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない(賃貸ビルの改修工事等)。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
ア 点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	重度も雇用	33 21.9%	1 0.7%	6 4.0%	16 10.6%	76 50.3%	19 12.6%	151 100.0%
	中軽度のみ	20 23.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.7%	52 60.5%	10 11.6%	86 100.0%
イ 音声ガイド付きのエレベータの設置	重度も雇用	33 21.9%	1 0.7%	9 6.0%	15 9.9%	74 49.0%	19 12.6%	151 100.0%
	中軽度のみ	14 16.3%	0 0.0%	0 0.0%	4 4.7%	58 67.4%	10 11.6%	86 100.0%
ウ 音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	重度も雇用	34 22.5%	1 0.7%	5 3.3%	2 1.3%	92 60.9%	17 11.3%	151 100.0%
	中軽度のみ	5 5.8%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	69 80.2%	11 12.8%	86 100.0%
エ 拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	重度も雇用	40 26.5%	1 0.7%	5 3.3%	1 0.7%	84 55.6%	20 13.2%	151 100.0%
	中軽度のみ	8 9.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 1.2%	68 79.1%	9 10.5%	86 100.0%
オ 作業場の採光や照明の工夫	重度も雇用	51 33.8%	1 0.7%	4 2.6%	5 3.3%	75 49.7%	15 9.9%	151 100.0%
	中軽度のみ	26 30.2%	0 0.0%	0 0.0%	2 2.3%	48 55.8%	10 11.6%	86 100.0%
カ コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	重度も雇用	42 27.8%	2 1.3%	5 3.3%	3 2.0%	82 54.3%	17 11.3%	151 100.0%
	中軽度のみ	16 18.6%	2 2.3%	0 0.0%	1 1.2%	56 65.1%	11 12.8%	86 100.0%

付属表 1-20 聴覚障害×職場環境整備に関する支援[問 10]

聴覚障害者雇用企業のみ 366社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない(賃貸ビルの改修工事等)。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
キ 磁気誘導ループ(補聴器に直接音声を送る機材)など、会議場で音声を聞きやすくする為の装置の設置	重度も雇用	14 6.0%	4 1.7%	15 6.4%	7 3.0%	163 69.7%	31 13.2%	234 100.0%
	中軽度のみ	7 5.3%	1 0.8%	7 5.3%	2 1.5%	97 73.5%	18 13.6%	132 100.0%
ク 非常用警告装置(ハトライト)などの設置	重度も雇用	62 26.5%	4 1.7%	8 3.4%	13 5.6%	124 53.0%	23 9.8%	234 100.0%
	中軽度のみ	9 6.8%	2 1.5%	8 6.1%	3 2.3%	89 67.4%	21 15.9%	132 100.0%

付属表 1-21 肢体不自由×職場環境整備に関する支援[問 10]

肢体不自由雇用企業のみ 864社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない(賃貸ビルの改修工事等)。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
ケ 床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	重度も雇用	286 63.1%	0 0.0%	27 6.0%	19 4.2%	91 20.1%	30 6.6%	453 100.0%
	中軽度のみ	151 36.7%	1 0.2%	17 4.1%	13 3.2%	183 44.5%	46 11.2%	411 100.0%
コ エレベータの設置	重度も雇用	274 60.5%	0 0.0%	25 5.5%	12 2.6%	112 24.7%	30 6.6%	453 100.0%
	中軽度のみ	168 40.9%	1 0.2%	16 3.9%	7 1.7%	175 42.6%	44 10.7%	411 100.0%
サ 階段の手すり、昇降用リフトの設置	重度も雇用	283 62.5%	1 0.2%	17 3.8%	19 4.2%	101 22.3%	32 7.1%	453 100.0%
	中軽度のみ	170 41.4%	0 0.0%	16 3.9%	13 3.2%	168 40.9%	44 10.7%	411 100.0%
シ 専用駐車場スペースの設置	重度も雇用	234 51.7%	1 0.2%	10 2.2%	23 5.1%	144 31.8%	41 9.1%	453 100.0%
	中軽度のみ	119 29.0%	1 0.2%	14 3.4%	13 3.2%	218 53.0%	46 11.2%	411 100.0%
ス 障害者用トイレの設置	重度も雇用	272 60.0%	0 0.0%	13 2.9%	25 5.5%	112 24.7%	31 6.8%	453 100.0%
	中軽度のみ	139 33.8%	1 0.2%	21 5.1%	12 2.9%	193 47.0%	45 10.9%	411 100.0%
セ 机や椅子の改造又は特別に設計された仕器の配備	重度も雇用	114 25.2%	1 0.2%	15 3.3%	11 2.4%	267 58.9%	45 9.9%	453 100.0%
	中軽度のみ	49 11.9%	3 0.7%	18 4.4%	3 0.7%	282 68.6%	56 13.6%	411 100.0%

付属表 1-22 内部障害×職場環境整備に関する支援[問 10]

内部障害雇用企業のみ 666社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない(賃貸ビルの改修工事等)。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
ソ 注射や腹膜透析のためのスペースの確保	重度も雇用	57 10.3%	4 0.7%	24 4.3%	15 2.7%	371 67.0%	83 15.0%	554 100.0%
	中軽度のみ	8 7.1%	0 0.0%	3 2.7%	2 1.8%	80 71.4%	19 17.0%	112 100.0%
タ オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	重度も雇用	33 6.0%	5 0.9%	23 4.2%	22 4.0%	379 68.4%	92 16.6%	554 100.0%
	中軽度のみ	6 5.4%	0 0.0%	5 4.5%	3 2.7%	78 69.6%	20 17.9%	112 100.0%

付属表 1-23 知的障害×職場環境整備に関する支援〔問 10〕

知的障害雇用企業のみ 298社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない（賃貸ビルの改修工事等）。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
チ 見やすくわかりやすい表示盤の設置	重度も雇用	58 44.6%	1 0.8%	3 2.3%	3 2.3%	50 38.5%	15 11.5%	130 100.0%
	中軽度のみ	62 36.9%	1 0.6%	3 1.8%	2 1.2%	87 51.8%	13 7.7%	168 100.0%
ツ 作業における安全装置の設置	重度も雇用	51 39.2%	1 0.8%	3 2.3%	3 2.3%	58 44.6%	14 10.8%	130 100.0%
	中軽度のみ	63 37.5%	1 0.6%	5 3.0%	2 1.2%	85 50.6%	12 7.1%	168 100.0%
テ 職場の床や壁のカラーコーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	重度も雇用	39 30.0%	2 1.5%	4 3.1%	3 2.3%	67 51.5%	15 11.5%	130 100.0%
	中軽度のみ	41 24.4%	1 0.6%	6 3.6%	5 3.0%	101 60.1%	14 8.3%	168 100.0%
ト プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	重度も雇用	57 43.8%	1 0.8%	4 3.1%	3 2.3%	50 38.5%	15 11.5%	130 100.0%
	中軽度のみ	68 40.5%	1 0.6%	8 4.8%	5 3.0%	75 44.6%	11 6.5%	168 100.0%

付属表 1-24 精神障害×職場環境整備に関する支援〔問 10〕

精神障害雇用企業のみ 225社

支援内容	障害程度	実施、予定あり	実施予定なし				その他、無回答	計
			適切な内容、方法がわからない。	整備に係る経済的負担が大きい。	自社の都合だけでは整備できない（賃貸ビルの改修工事等）。	そのような支援について、必要にせまられていない。		
チ 見やすくわかりやすい表示盤の設置	—	67 29.8%	2 0.9%	2 0.9%	6 2.7%	121 53.8%	27 12.0%	225 100.0%
ツ 作業における安全装置の設置	—	58 25.8%	2 0.9%	3 1.3%	6 2.7%	129 57.3%	27 12.0%	225 100.0%
テ 職場の床や壁のカラーコーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	—	40 17.8%	4 1.8%	5 2.2%	7 3.1%	142 63.1%	27 12.0%	225 100.0%
ト プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	—	92 40.9%	2 0.9%	4 1.8%	7 3.1%	97 43.1%	23 10.2%	225 100.0%

付属表 1-25 雇用率×求人への取組〔問6〕

雇用率	障害者の求人について考えたことはない。	障害の有無で求人に区別を設けていない。	障害の有無によって自社独自の区別を設けている。	障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。	その他	無回答	計
達成している	55 9.0%	253 41.4%	114 18.7%	108 17.7%	70 11.5%	11 1.8%	611 100.0%
達成していない	46 9.2%	194 38.7%	97 19.4%	104 20.8%	55 11.0%	5 1.0%	501 100.0%
雇用していない	48 31.6%	58 38.2%	5 3.3%	11 7.2%	20 13.2%	10 6.6%	152 100.0%
わからない・無回答	7 19.4%	16 44.4%	1 2.8%	5 13.9%	5 13.9%	2 5.6%	36 100.0%
該当しない	17 48.6%	10 28.6%	1 2.9%	0 0.0%	4 11.4%	3 8.6%	35 100.0%

付属表 1-26 雇用率×障害状況の把握〔問7ア〕

雇用率	障害状況については本人の申告に任せている。	本人の申告の他、障害に関する書類(障害者手帳、主治医の意見書等)を求めている。	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。	その他	無回答	計
達成している	182 29.8%	348 57.0%	41 6.7%	32 5.2%	8 1.3%	611 100.0%
達成していない	133 26.5%	313 62.5%	25 5.0%	27 5.4%	3 0.6%	501 100.0%
雇用していない	51 33.6%	42 27.6%	6 3.9%	35 23.0%	18 11.8%	152 100.0%
わからない・無回答	13 36.1%	13 36.1%	3 8.3%	4 11.1%	3 8.3%	36 100.0%
該当しない	10 28.6%	11 31.4%	2 5.7%	5 14.3%	7 20.0%	35 100.0%

付属表 1-27 雇用率×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕

雇用率	一般の応募者と同様に面接等を実施している。	特別の日時、場所、方法(点字試験、手話通訳等)を定めて、個別に実施している。	その他	無回答	計
達成している	432 70.7%	116 19.0%	51 8.3%	12 2.0%	611 100.0%
達成していない	353 70.5%	102 20.4%	36 7.2%	10 2.0%	501 100.0%
雇用していない	80 52.6%	4 2.6%	36 23.7%	32 21.1%	152 100.0%
わからない・無回答	27 75.0%	2 5.6%	3 8.3%	4 11.1%	36 100.0%
該当しない	19 54.3%	1 2.9%	5 14.3%	10 28.6%	35 100.0%

付属表 1-28 雇用率×試験実施時の考慮[問 8]

複数回答

雇用率	特に障害を考慮した対応は行っていない。	点字や拡大文字による試験を実施している。	面接の際に、手話通訳者を配置している。	面接や試験の会場をバリアフリーにしている。	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。	面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。	その他	無回答	参考：企業数
達成している	328 53.7%	14 2.3%	28 4.6%	57 9.3%	121 19.8%	118 19.3%	65 10.6%	12 2.0%	611 100.0%
達成していない	286 57.1%	6 1.2%	16 3.2%	37 7.4%	108 21.6%	80 16.0%	51 10.2%	11 2.2%	501 100.0%
雇用していない	85 55.9%	0 0.0%	1 0.7%	2 1.3%	4 2.6%	7 4.6%	26 17.1%	32 21.1%	152 100.0%
わからない・無回答	26 72.2%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.8%	1 2.8%	1 2.8%	4 11.1%	4 11.1%	36 100.0%
該当しない	20 57.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	5 14.3%	9 25.7%	35 100.0%

付属表 1-29 雇用率×人的支援[問 9(ア)]

雇用率	職場に適應するための支援(ジョブコーチ等)	職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	コミュニケーションを円滑にする支援(職場介助者、文書朗読者、手話通訳者等)	移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	相談支援(職業生活相談員等)	その他に実施している支援	企業数
達成している	293 48.0%	427 69.9%	190 31.1%	195 31.9%	305 49.9%	15 2.5%	611 100.0%
達成していない	219 43.7%	318 63.5%	126 25.1%	127 25.3%	203 40.5%	6 1.2%	501 100.0%
雇用していない	16 10.5%	22 14.5%	6 3.9%	12 7.9%	17 11.2%	0 0.0%	152 100.0%
わからない・無回答	9 25.0%	13 36.1%	6 16.7%	7 19.4%	5 13.9%	0 0.0%	36 100.0%
該当しない	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 100.0%

付属表 1-30 雇用率×業務遂行に関する支援[問 9(イ)]

雇用率	障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、等)を含めて職務内容を検討する。	その他に実施している支援	企業数
達成している	496 81.2%	345 56.5%	274 44.8%	325 53.2%	272 44.5%	3 0.5%	611 100.0%
達成していない	396 79.0%	273 54.5%	218 43.5%	257 51.3%	186 37.1%	1 0.2%	501 100.0%
雇用していない	26 17.1%	20 13.2%	15 9.9%	18 11.8%	12 7.9%	0 0.0%	152 100.0%
わからない・無回答	20 55.6%	11 30.6%	11 30.6%	10 27.8%	5 13.9%	0 0.0%	36 100.0%
該当しない	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	35 100.0%

付属表 1-31 雇用率×職業生活上の支援〔問 9(ウ)〕

雇用率	障害の状況に応じたさまざまな勤務形態（在宅勤務、短時間勤務、シフト勤務等）を設ける。	障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験できるように工夫している。	技術革新や作業課題の変化に対応するため、アクセシビリティなどの障害を補う研修や勉強会への参加を支援する。	障害の重度化や中途障害による復職にあたり、リハビリテーション訓練などの特別な休暇を設ける。	障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会を実施する。	その他に実施している支援	企業数
達成している	302 49.4%	231 37.8%	125 20.5%	107 17.5%	175 28.6%	3 0.5%	611 100.0%
達成していない	244 48.7%	163 32.5%	106 21.2%	85 17.0%	123 24.6%	2 0.4%	501 100.0%
雇用していない	22 14.5%	13 8.6%	11 7.2%	10 6.6%	14 9.2%	0 0.0%	152 100.0%
わからない・無回答	9 25.0%	7 19.4%	5 13.9%	1 2.8%	6 16.7%	0 0.0%	36 100.0%
該当しない	1 2.9%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	35 100.0%

付属表 1-32 雇用率×福利厚生上の支援〔問 9(エ)〕

雇用率	医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	通院や治療、服薬に便宜をはかる。	障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。	その他に実施している支援	企業数
達成している	342 56.0%	445 72.8%	46 7.5%	7 1.1%	611 100.0%
達成していない	278 55.5%	350 69.9%	49 9.8%	1 0.2%	501 100.0%
雇用していない	17 11.2%	25 16.4%	5 3.3%	0 0.0%	152 100.0%
わからない・無回答	12 33.3%	15 41.7%	2 5.6%	0 0.0%	36 100.0%
該当しない	0 0.0%	1 2.9%	0 0.0%	0 0.0%	35 100.0%

付属表 1-33 雇用率×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その1

職場環境整備		規模	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
ア	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	達成している	11 7.3%	28 18.7%	0 0.0%	101 67.3%	10 6.7%	150 100.0%
		達成していない	3 3.5%	10 11.8%	1 1.2%	62 72.9%	9 10.6%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	達成している	7 4.7%	24 16.0%	0 0.0%	109 72.7%	10 6.7%	150 100.0%
		達成していない	5 5.9%	10 11.8%	0 0.0%	62 72.9%	8 9.4%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	達成している	12 8.0%	11 7.3%	3 2.0%	114 76.0%	10 6.7%	150 100.0%
		達成していない	4 4.7%	8 9.4%	1 1.2%	64 75.3%	8 9.4%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
エ	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	達成している	15 10.0%	16 10.7%	2 1.3%	107 71.3%	10 6.7%	150 100.0%
		達成していない	4 4.7%	10 11.8%	1 1.2%	62 72.9%	8 9.4%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
オ	作業場の採光や照明の工夫	達成している	12 8.0%	40 26.7%	2 1.3%	88 58.7%	8 5.3%	150 100.0%
		達成していない	3 3.5%	17 20.0%	1 1.2%	55 64.7%	9 10.6%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	1 50.0%	1 50.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%
カ	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	達成している	17 11.3%	20 13.3%	0 0.0%	102 68.0%	11 7.3%	150 100.0%
		達成していない	7 8.2%	13 15.3%	1 1.2%	57 67.1%	7 8.2%	85 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
キ	磁気誘導ループ(補聴器に直接音声を送る機材)など、会議場で音声を聞きやすくする為の装置の設置	達成している	2 0.9%	5 2.2%	4 1.8%	194 87.0%	18 8.1%	223 100.0%
		達成していない	0 0.0%	7 5.0%	3 2.1%	121 85.8%	10 7.1%	141 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 100.0%	0 0.0%	2 100.0%
ク	非常用警告装置(パライト)などの設置	達成している	15 6.7%	28 12.6%	5 2.2%	156 70.0%	19 8.5%	223 100.0%
		達成していない	8 5.7%	10 7.1%	4 2.8%	110 78.0%	9 6.4%	141 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	1 50.0%	0 0.0%	2 100.0%
ケ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	達成している	77 16.3%	172 36.5%	10 2.1%	180 38.2%	32 6.8%	471 100.0%
		達成していない	53 14.0%	113 29.8%	7 1.8%	182 48.0%	24 6.3%	379 100.0%
		わからない・無回答	2 14.3%	3 21.4%	0 0.0%	7 50.0%	2 14.3%	14 100.0%
コ	エレベータの設置	達成している	136 28.9%	97 20.6%	2 0.4%	207 43.9%	29 6.2%	471 100.0%
		達成していない	113 29.8%	87 23.0%	2 0.5%	155 40.9%	22 5.8%	379 100.0%
		わからない・無回答	3 21.4%	1 7.1%	1 7.1%	7 50.0%	2 14.3%	14 100.0%

付属表 1-33 雇用率×職場環境整備に関する支援[問 10] その2

職場環境整備		規模	必要に応じて全て実施	必要に応じて一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
サ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	達成している	96 20.4%	165 35.0%	5 1.1%	172 36.5%	33 7.0%	471 100.0%
		達成していない	52 13.7%	121 31.9%	9 2.4%	175 46.2%	22 5.8%	379 100.0%
		わからない・無回答	2 14.3%	3 21.4%	0 0.0%	8 57.1%	1 7.1%	14 100.0%
シ	専用駐車場スペースの設置	達成している	87 18.5%	115 24.4%	5 1.1%	235 49.9%	29 6.2%	471 100.0%
		達成していない	46 12.1%	85 22.4%	9 2.4%	216 57.0%	23 6.1%	379 100.0%
		わからない・無回答	3 21.4%	3 21.4%	0 0.0%	6 42.9%	2 14.3%	14 100.0%
ス	障害者用トイレの設置	達成している	96 20.4%	134 28.5%	10 2.1%	203 43.1%	28 5.9%	471 100.0%
		達成していない	51 13.5%	105 27.7%	9 2.4%	192 50.7%	22 5.8%	379 100.0%
		わからない・無回答	3 21.4%	3 21.4%	0 0.0%	6 42.9%	2 14.3%	14 100.0%
セ	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	達成している	20 4.2%	72 15.3%	6 1.3%	338 71.8%	35 7.4%	471 100.0%
		達成していない	11 2.9%	41 10.8%	10 2.6%	291 76.8%	26 6.9%	379 100.0%
		わからない・無回答	1 7.1%	2 14.3%	0 0.0%	9 64.3%	2 14.3%	14 100.0%
ソ	注射や腹膜透析のためのスペースの確保	達成している	15 3.9%	26 6.7%	3 0.8%	298 77.2%	44 11.4%	386 100.0%
		達成していない	4 1.5%	14 5.1%	3 1.1%	226 82.5%	27 9.9%	274 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%
タ	オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	達成している	3 0.8%	18 4.7%	6 1.6%	310 80.3%	49 12.7%	386 100.0%
		達成していない	2 0.7%	8 2.9%	2 0.7%	234 85.4%	28 10.2%	274 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%
チ	見やすくわかりやすい表示盤の設置	達成している	14 5.3%	75 28.3%	4 1.5%	150 56.6%	22 8.3%	265 100.0%
		達成していない	8 5.4%	31 21.1%	7 4.8%	91 61.9%	10 6.8%	147 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	6 100.0%
ツ	作業における安全装置の設置	達成している	25 9.4%	63 23.8%	3 1.1%	153 57.7%	21 7.9%	265 100.0%
		達成していない	10 6.8%	28 19.0%	3 2.0%	96 65.3%	10 6.8%	147 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0%
テ	職場の床や壁のカラー・コーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	達成している	8 3.0%	46 17.4%	6 2.3%	183 69.1%	22 8.3%	265 100.0%
		達成していない	5 3.4%	22 15.0%	5 3.4%	106 72.1%	9 6.1%	147 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0%
ト	プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	達成している	38 14.3%	72 27.2%	2 0.8%	136 51.3%	17 6.4%	265 100.0%
		達成していない	14 9.5%	40 27.2%	5 3.4%	79 53.7%	9 6.1%	147 100.0%
		わからない・無回答	0 0.0%	2 33.3%	0 0.0%	4 66.7%	0 0.0%	6 100.0%

付属表 1-34 業種×雇用率

産業分類	達成している	雇用している が達成してい ない	雇用して いない	雇用状況や 達成が不明	該当しない	計
農林漁業	5 21.7%	7 30.4%	8 34.8%	1 4.3%	2 8.7%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	3 60.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	36 40.0%	28 31.1%	15 16.7%	6 6.7%	5 5.6%	90 100.0%
製造業	99 55.3%	59 33.0%	16 8.9%	1 0.6%	4 2.2%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	16 57.1%	5 17.9%	5 17.9%	0 0.0%	2 7.1%	28 100.0%
情報通信業	20 23.8%	49 58.3%	12 14.3%	1 1.2%	2 2.4%	84 100.0%
運輸業	49 53.8%	25 27.5%	9 9.9%	5 5.5%	3 3.3%	91 100.0%
卸売業、小売業	51 45.9%	37 33.3%	20 18.0%	2 1.8%	1 0.9%	111 100.0%
金融・保険業	26 34.2%	43 56.6%	6 7.9%	0 0.0%	1 1.3%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	8 28.6%	13 46.4%	4 14.3%	0 0.0%	3 10.7%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	35 57.4%	16 26.2%	4 6.6%	3 4.9%	3 4.9%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16 40.0%	19 47.5%	3 7.5%	1 2.5%	1 2.5%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	80 59.7%	45 33.6%	5 3.7%	4 3.0%	0 0.0%	134 100.0%
教育、学習支援業	52 44.4%	43 36.8%	13 11.1%	4 3.4%	5 4.3%	117 100.0%
複合サービス業	37 41.6%	42 47.2%	7 7.9%	2 2.2%	1 1.1%	89 100.0%
サービス業	59 43.1%	54 39.4%	19 13.9%	4 2.9%	1 0.7%	137 100.0%
その他	15 46.9%	11 34.4%	5 15.6%	1 3.1%	0 0.0%	32 100.0%
無回答	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	611 45.8%	501 37.5%	152 11.4%	36 2.7%	35 2.6%	1335 100.0%

付属表 1-35 業種×求人への取組〔問6〕

産業分類	障害者の求人について考えたことはない。	障害の有無で求人に区別を設けていない。	障害の有無によって自社独自の区別を設けている。	障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。	その他	無回答	計
農林漁業	5 21.7%	11 47.8%	0 0.0%	3 13.0%	3 13.0%	1 4.3%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	5 100.0%
建設業	19 21.1%	28 31.1%	17 18.9%	15 16.7%	8 8.9%	3 3.3%	90 100.0%
製造業	31 17.3%	51 28.5%	33 18.4%	36 20.1%	25 14.0%	3 1.7%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	7 25.0%	5 17.9%	7 25.0%	3 10.7%	6 21.4%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	8 9.5%	29 34.5%	22 26.2%	17 20.2%	5 6.0%	3 3.6%	84 100.0%
運輸業	12 13.2%	53 58.2%	9 9.9%	6 6.6%	8 8.8%	3 3.3%	91 100.0%
卸売業、小売業	15 13.5%	34 30.6%	23 20.7%	19 17.1%	18 16.2%	2 1.8%	111 100.0%
金融・保険業	2 2.6%	33 43.4%	15 19.7%	14 18.4%	12 15.8%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	2 7.1%	6 21.4%	5 17.9%	9 32.1%	6 21.4%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	9 14.8%	22 36.1%	13 21.3%	10 16.4%	7 11.5%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	9 22.5%	16 40.0%	5 12.5%	7 17.5%	3 7.5%	0 0.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	5 3.7%	72 53.7%	20 14.9%	22 16.4%	12 9.0%	3 2.2%	134 100.0%
教育、学習支援業	16 13.7%	65 55.6%	9 7.7%	16 13.7%	7 6.0%	4 3.4%	117 100.0%
複合サービス業	12 13.5%	33 37.1%	10 11.2%	24 27.0%	8 9.0%	2 2.2%	89 100.0%
サービス業	12 8.8%	55 40.1%	25 18.2%	22 16.1%	20 14.6%	3 2.2%	137 100.0%
その他	7 21.9%	13 40.6%	4 12.5%	3 9.4%	4 12.5%	1 3.1%	32 100.0%
無回答	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	173 13.0%	531 39.8%	218 16.3%	228 17.1%	154 11.5%	31 2.3%	1335 100.0%

付属表 1-36 業種×障害状況の把握〔問7ア〕

産業分類	障害状況については本人の申告に任せている。	本人の申告の他、障害に関する書類（障害者手帳、主治医の意見書等）を求めている。	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。	その他	無回答	計
農林漁業	8 34.8%	7 30.4%	2 8.7%	3 13.0%	3 13.0%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
建設業	21 23.3%	51 56.7%	6 6.7%	7 7.8%	5 5.6%	90 100.0%
製造業	43 24.0%	100 55.9%	14 7.8%	17 9.5%	5 2.8%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 14.3%	19 67.9%	1 3.6%	3 10.7%	1 3.6%	28 100.0%
情報通信業	26 31.0%	50 59.5%	1 1.2%	4 4.8%	3 3.6%	84 100.0%
運輸業	31 34.1%	46 50.5%	4 4.4%	10 11.0%	0 0.0%	91 100.0%
卸売業、小売業	20 18.0%	61 55.0%	11 9.9%	15 13.5%	4 3.6%	111 100.0%
金融・保険業	14 18.4%	54 71.1%	2 2.6%	5 6.6%	1 1.3%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	4 14.3%	16 57.1%	3 10.7%	5 17.9%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	14 23.0%	42 68.9%	3 4.9%	2 3.3%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	11 27.5%	25 62.5%	1 2.5%	2 5.0%	1 2.5%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2 40.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	58 43.3%	59 44.0%	12 9.0%	5 3.7%	0 0.0%	134 100.0%
教育、学習支援業	51 43.6%	48 41.0%	3 2.6%	9 7.7%	6 5.1%	117 100.0%
複合サービス業	26 29.2%	51 57.3%	5 5.6%	3 3.4%	4 4.5%	89 100.0%
サービス業	38 27.7%	78 56.9%	9 6.6%	10 7.3%	2 1.5%	137 100.0%
その他	15 46.9%	13 40.6%	0 0.0%	3 9.4%	1 3.1%	32 100.0%
無回答	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	389 29.1%	727 54.5%	77 5.8%	103 7.7%	39 2.9%	1335 100.0%

付属表 1-37 業種×面接や筆記試験などの支援[問7イ]

産業分類	一般の応募者と同様に面接等を実施している。	特別の日時、場所、方法(点字試験、手話通訳等)を定めて、個別に実施している。	その他	無回答	計
農林漁業	13 56.5%	1 4.3%	5 21.7%	4 17.4%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
建設業	58 64.4%	14 15.6%	12 13.3%	6 6.7%	90 100.0%
製造業	109 60.9%	43 24.0%	17 9.5%	10 5.6%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	17 60.7%	5 17.9%	4 14.3%	2 7.1%	28 100.0%
情報通信業	62 73.8%	13 15.5%	5 6.0%	4 4.8%	84 100.0%
運輸業	70 76.9%	6 6.6%	11 12.1%	4 4.4%	91 100.0%
卸売業、小売業	64 57.7%	25 22.5%	13 11.7%	9 8.1%	111 100.0%
金融・保険業	48 63.2%	19 25.0%	6 7.9%	3 3.9%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	17 60.7%	5 17.9%	6 21.4%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	50 82.0%	9 14.8%	2 3.3%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	31 77.5%	6 15.0%	2 5.0%	1 2.5%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3 60.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	106 79.1%	18 13.4%	8 6.0%	2 1.5%	134 100.0%
教育、学習支援業	84 71.8%	10 8.5%	15 12.8%	8 6.8%	117 100.0%
複合サービス業	58 65.2%	19 21.3%	8 9.0%	4 4.5%	89 100.0%
サービス業	95 69.3%	25 18.2%	12 8.8%	5 3.6%	137 100.0%
その他	20 62.5%	4 12.5%	5 15.6%	3 9.4%	32 100.0%
無回答	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	911 68.2%	225 16.9%	131 9.8%	68 5.1%	1335 100.0%

付属表 1-38 業種×試験実施時の考慮[問ウ]

複数回答

産業分類	特に障害を考慮した対応は行っていない。	点字や拡大文字による試験を実施している。	面接の際に、手話通訳者を配置している。	面接や試験の会場をバリアフリーにしている。	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。	面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。	その他	無回答	参考：企業数
農林漁業	14 60.9%	0 0.0%	1 4.3%	1 4.3%	1 4.3%	2 8.7%	3 13.0%	4 17.4%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	5 100.0%
建設業	54 60.0%	0 0.0%	3 3.3%	3 3.3%	14 15.6%	9 10.0%	11 12.2%	6 6.7%	90 100.0%
製造業	90 50.3%	1 0.6%	11 6.1%	6 3.4%	37 20.7%	34 19.0%	19 10.6%	10 5.6%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	13 46.4%	0 0.0%	2 7.1%	3 10.7%	2 7.1%	3 10.7%	8 28.6%	2 7.1%	28 100.0%
情報通信業	53 63.1%	1 1.2%	3 3.6%	9 10.7%	16 19.0%	8 9.5%	9 10.7%	2 2.4%	84 100.0%
運輸業	65 71.4%	0 0.0%	0 0.0%	3 3.3%	8 8.8%	4 4.4%	11 12.1%	4 4.4%	91 100.0%
卸売業、小売業	45 40.5%	4 3.6%	5 4.5%	6 5.4%	30 27.0%	24 21.6%	16 14.4%	10 9.0%	111 100.0%
金融・保険業	40 52.6%	3 3.9%	1 1.3%	10 13.2%	18 23.7%	12 15.8%	7 9.2%	4 5.3%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	11 39.3%	0 0.0%	3 10.7%	5 17.9%	5 17.9%	7 25.0%	5 17.9%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	33 54.1%	1 1.6%	2 3.3%	4 6.6%	14 23.0%	19 31.1%	3 4.9%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	21 52.5%	1 2.5%	1 2.5%	2 5.0%	8 20.0%	8 20.0%	7 17.5%	1 2.5%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	74 55.2%	5 3.7%	3 2.2%	14 10.4%	26 19.4%	26 19.4%	9 6.7%	4 3.0%	134 100.0%
教育、学習支援業	67 57.3%	2 1.7%	1 0.9%	14 12.0%	9 7.7%	9 7.7%	18 15.4%	8 6.8%	117 100.0%
複合サービス業	59 66.3%	0 0.0%	2 2.2%	6 6.7%	11 12.4%	8 9.0%	8 9.0%	6 6.7%	89 100.0%
サービス業	81 59.1%	1 0.7%	7 5.1%	8 5.8%	28 20.4%	26 19.0%	12 8.8%	1 0.7%	137 100.0%
その他	17 53.1%	1 3.1%	0 0.0%	2 6.3%	6 18.8%	4 12.5%	5 15.6%	3 9.4%	32 100.0%
無回答	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
計	745 55.8%	20 1.5%	45 3.4%	97 7.3%	235 17.6%	206 15.4%	151 11.3%	68 5.1%	1335 100.0%

付属表 1-39 業種×人的支援〔問 9(ア)〕

産業分類	職場に適應するための支援 (ジョブコーチ等)	職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	コミュニケーションを円滑にする支援 (職場介助者、文書朗読者、手話通訳者等)	移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	相談支援(職業生活相談員等)	その他に実施している支援	参考: 企業数
農林漁業	7 30.4%	10 43.5%	3 13.0%	6 26.1%	9 39.1%	0 0.0%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	25 27.8%	46 51.1%	14 15.6%	18 20.0%	30 33.3%	0 0.0%	90 100.0%
製造業	85 47.5%	125 69.8%	65 36.3%	54 30.2%	91 50.8%	3 1.7%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	8 28.6%	15 53.6%	3 10.7%	6 21.4%	12 42.9%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	34 40.5%	51 60.7%	21 25.0%	25 29.8%	35 41.7%	0 0.0%	84 100.0%
運輸業	23 25.3%	34 37.4%	8 8.8%	13 14.3%	19 20.9%	1 1.1%	91 100.0%
卸売業、小売業	51 45.9%	67 60.4%	29 26.1%	29 26.1%	50 45.0%	1 0.9%	111 100.0%
金融・保険業	40 52.6%	55 72.4%	24 31.6%	22 28.9%	33 43.4%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	15 53.6%	17 60.7%	6 21.4%	2 7.1%	6 21.4%	1 3.6%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	34 55.7%	42 68.9%	20 32.8%	16 26.2%	28 45.9%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	16 40.0%	25 62.5%	11 27.5%	14 35.0%	21 52.5%	2 5.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	61 45.5%	89 66.4%	41 30.6%	41 30.6%	58 43.3%	2 1.5%	134 100.0%
教育、学習支援業	19 16.2%	42 35.9%	13 11.1%	20 17.1%	25 21.4%	5 4.3%	117 100.0%
複合サービス業	42 47.2%	57 64.0%	24 27.0%	28 31.5%	45 50.6%	2 2.2%	89 100.0%
サービス業	65 47.4%	84 61.3%	41 29.9%	41 29.9%	59 43.1%	3 2.2%	137 100.0%
その他	10 31.3%	17 53.1%	4 12.5%	2 6.3%	7 21.9%	1 3.1%	32 100.0%
無回答	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%
計	537 40.2%	780 58.4%	328 24.6%	341 25.5%	530 39.7%	21 1.6%	1335 100.0%

付属表 1-40 業種×業務遂行に関する支援〔問9(イ)〕

産業分類	障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、等)を含めて職務内容を検討する。	その他に実施している支援	企業数
農林漁業	15 65.2%	9 39.1%	7 30.4%	11 47.8%	6 26.1%	0 0.0%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	55 61.1%	41 45.6%	27 30.0%	37 41.1%	25 27.8%	0 0.0%	90 100.0%
製造業	139 77.7%	101 56.4%	92 51.4%	99 55.3%	83 46.4%	1 0.6%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	15 53.6%	9 32.1%	8 28.6%	9 32.1%	4 14.3%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	62 73.8%	47 56.0%	40 47.6%	47 56.0%	37 44.0%	0 0.0%	84 100.0%
運輸業	52 57.1%	26 28.6%	16 17.6%	21 23.1%	21 23.1%	0 0.0%	91 100.0%
卸売業、小売業	80 72.1%	57 51.4%	42 37.8%	51 45.9%	39 35.1%	0 0.0%	111 100.0%
金融・保険業	60 78.9%	39 51.3%	32 42.1%	38 50.0%	26 34.2%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	18 64.3%	12 42.9%	11 39.3%	13 46.4%	5 17.9%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	48 78.7%	40 65.6%	28 45.9%	29 47.5%	25 41.0%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	29 72.5%	24 60.0%	19 47.5%	21 52.5%	19 47.5%	0 0.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	3 60.0%	2 40.0%	2 40.0%	1 20.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	103 76.9%	68 50.7%	63 47.0%	71 53.0%	64 47.8%	0 0.0%	134 100.0%
教育、学習支援業	61 52.1%	30 25.6%	22 18.8%	28 23.9%	21 17.9%	0 0.0%	117 100.0%
複合サービス業	74 83.1%	53 59.6%	35 39.3%	51 57.3%	32 36.0%	1 1.1%	89 100.0%
サービス業	97 70.8%	76 55.5%	61 44.5%	70 51.1%	56 40.9%	2 1.5%	137 100.0%
その他	25 78.1%	14 43.8%	12 37.5%	12 37.5%	8 25.0%	0 0.0%	32 100.0%
無回答	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	2 40.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%

付属表 1-41 業種×職業生活上の支援[問9(ウ)]

産業分類	障害の状況に応じたさまざまな勤務形態(在宅勤務、短時間勤務、シフト勤務等)を設ける。	障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験できるように工夫している。	技術革新や作業課題の変化に対応するため、アクセシビリティなどの障害を補う研修や勉強会への参加を支援する。	障害の重度化や中途障害による復職にあたり、リハビリテーション訓練などの特別な休暇を設ける。	障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会を実施する。	その他に実施している支援	企業数
農林漁業	9 39.1%	7 30.4%	3 13.0%	4 17.4%	7 30.4%	0 0.0%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	34 37.8%	25 27.8%	16 17.8%	15 16.7%	19 21.1%	0 0.0%	90 100.0%
製造業	85 47.5%	62 34.6%	33 18.4%	32 17.9%	54 30.2%	0 0.0%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	4 14.3%	9 32.1%	3 10.7%	4 14.3%	6 21.4%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	43 51.2%	27 32.1%	25 29.8%	21 25.0%	21 25.0%	0 0.0%	84 100.0%
運輸業	29 31.9%	12 13.2%	6 6.6%	3 3.3%	8 8.8%	0 0.0%	91 100.0%
卸売業、小売業	53 47.7%	34 30.6%	21 18.9%	21 18.9%	29 26.1%	0 0.0%	111 100.0%
金融・保険業	30 39.5%	37 48.7%	16 21.1%	11 14.5%	18 23.7%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	13 46.4%	8 28.6%	3 10.7%	3 10.7%	10 35.7%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	38 62.3%	24 39.3%	13 21.3%	14 23.0%	20 32.8%	0 0.0%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	19 47.5%	10 25.0%	9 22.5%	3 7.5%	13 32.5%	0 0.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	2 40.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	68 50.7%	51 38.1%	39 29.1%	23 17.2%	42 31.3%	1 0.7%	134 100.0%
教育、学習支援業	29 24.8%	21 17.9%	7 6.0%	5 4.3%	12 10.3%	1 0.9%	117 100.0%
複合サービス業	39 43.8%	32 36.0%	18 20.2%	14 15.7%	21 23.6%	1 1.1%	89 100.0%
サービス業	66 48.2%	41 29.9%	29 21.2%	24 17.5%	30 21.9%	2 1.5%	137 100.0%
その他	14 43.8%	12 37.5%	4 12.5%	5 15.6%	8 25.0%	0 0.0%	32 100.0%
無回答	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%

付属表 1-42 業種×福利厚生上の支援[問9(エ)]

産業分類	医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	通院や治療、服薬に便宜をはかる。	障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。	その他に実施している支援	企業数
農林漁業	10 43.5%	13 56.5%	2 8.7%	0 0.0%	23 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
建設業	37 41.1%	47 52.2%	6 6.7%	0 0.0%	90 100.0%
製造業	99 55.3%	115 64.2%	12 6.7%	2 1.1%	179 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	14 50.0%	16 57.1%	2 7.1%	0 0.0%	28 100.0%
情報通信業	46 54.8%	62 73.8%	8 9.5%	0 0.0%	84 100.0%
運輸業	27 29.7%	46 50.5%	3 3.3%	0 0.0%	91 100.0%
卸売業、小売業	53 47.7%	69 62.2%	7 6.3%	0 0.0%	111 100.0%
金融・保険業	43 56.6%	55 72.4%	6 7.9%	0 0.0%	76 100.0%
不動産業、物品賃貸業	11 39.3%	16 57.1%	3 10.7%	0 0.0%	28 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	28 45.9%	39 63.9%	7 11.5%	1 1.6%	61 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	22 55.0%	27 67.5%	4 10.0%	0 0.0%	40 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 20.0%	3 60.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 100.0%
医療、福祉	69 51.5%	92 68.7%	20 14.9%	2 1.5%	134 100.0%
教育、学習支援業	42 35.9%	59 50.4%	2 1.7%	1 0.9%	117 100.0%
複合サービス業	57 64.0%	64 71.9%	5 5.6%	0 0.0%	89 100.0%
サービス業	71 51.8%	86 62.8%	12 8.8%	2 1.5%	137 100.0%
その他	16 50.0%	22 68.8%	2 6.3%	0 0.0%	32 100.0%
無回答	3 60.0%	3 60.0%	1 20.0%	0 0.0%	5 100.0%

付属表 1-43 業種×職場環境整備に関する支援〔問10〕

	農林漁業	鉱業・採掘業・砂利採取業	建設業	製造業	電気・ガス・熱供給・水道業	情報通信業	運輸業	卸売業、小売業	金融・保険業	不動産業、物品賃貸業	飲食サービス業	宿泊業、技術サービス業	学術研究、専門・技術サービス業	生活関連サービス業、娯楽業	医療、福祉	教育、学習支援業	複合サービス業	サービス業	その他	無回答	全体
ア	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	0	0	2	6	0	4	2	2	4	0	1	1	0	17	9	1	3	1	0	53
	—	—	20.0%	19.4%	0.0%	20.0%	40.0%	9.5%	26.7%	0.0%	16.7%	10.0%	0.0%	33.3%	42.9%	16.7%	12.0%	100.0%	0.0%	22.4%	
イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	0	0	0	6	0	4	2	5	4	1	1	1	0	9	6	0	7	0	1	47
	—	—	0.0%	19.4%	0.0%	20.0%	40.0%	23.8%	26.7%	16.7%	16.7%	10.0%	0.0%	17.6%	28.6%	0.0%	28.0%	0.0%	50.0%	19.8%	
ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	0	0	1	4	0	7	0	5	4	0	1	1	0	5	6	0	4	0	1	39
	—	—	10.0%	12.9%	0.0%	35.0%	0.0%	23.8%	26.7%	0.0%	16.7%	10.0%	0.0%	9.8%	28.6%	0.0%	16.0%	0.0%	50.0%	16.5%	
エ	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	0	0	1	8	0	8	0	5	5	0	0	1	0	7	7	0	5	0	1	48
	—	—	10.0%	25.8%	0.0%	40.0%	0.0%	23.8%	33.3%	0.0%	0.0%	10.0%	0.0%	13.7%	33.3%	0.0%	20.0%	0.0%	50.0%	20.3%	
オ	作業場の採光や照明の工夫	0	0	3	15	1	6	1	4	8	1	1	4	0	14	8	1	10	0	0	77
	—	—	30.0%	48.4%	16.7%	30.0%	20.0%	19.0%	53.3%	16.7%	16.7%	40.0%	0.0%	27.5%	38.1%	16.7%	40.0%	0.0%	0.0%	32.5%	
カ	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	0	0	3	11	1	9	0	3	6	0	1	2	0	8	5	1	8	0	0	58
	—	—	30.0%	35.5%	16.7%	45.0%	0.0%	14.3%	40.0%	0.0%	16.7%	20.0%	0.0%	15.7%	23.8%	16.7%	32.0%	0.0%	0.0%	24.5%	
キ	磁気誘導ループなど、会議場で音声を聞きやすくする為の装置の設置	0	0	1	2	0	3	0	2	2	0	2	1	0	0	0	0	4	4	0	21
	0.0%	—	5.6%	2.7%	0.0%	10.0%	0.0%	6.1%	7.4%	0.0%	10.0%	5.6%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	10.8%	50.0%	0.0%	5.7%	
ク	非常用警告装置(ハットライト)などの設置	0	0	4	35	1	2	1	5	2	0	4	1	0	4	1	0	10	1	0	71
	0.0%	—	22.2%	47.9%	12.5%	6.7%	11.1%	15.2%	7.4%	0.0%	20.0%	5.6%	0.0%	12.9%	4.3%	0.0%	27.0%	12.5%	0.0%	19.4%	
ケ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	3	1	24	52	9	29	15	28	25	6	17	15	2	60	56	39	44	11	1	437
	30.0%	25.0%	47.1%	40.6%	47.4%	54.7%	23.8%	44.4%	47.2%	37.5%	47.2%	57.7%	50.0%	65.2%	80.0%	60.0%	52.4%	45.8%	33.3%	50.6%	
コ	エレベータの設置	2	0	23	43	9	38	10	28	36	10	18	13	2	69	62	16	49	13	1	442
	20.0%	0.0%	45.1%	33.6%	47.4%	71.7%	15.9%	44.4%	67.9%	62.5%	50.0%	50.0%	50.0%	75.0%	88.6%	24.6%	58.3%	54.2%	33.3%	51.2%	
サ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	2	0	19	65	11	28	19	33	26	6	17	14	2	66	59	27	48	11	0	453
	20.0%	0.0%	37.3%	50.8%	57.9%	52.8%	30.2%	52.4%	49.1%	37.5%	47.2%	53.8%	50.0%	71.7%	84.3%	41.5%	57.1%	45.8%	0.0%	52.4%	
シ	専用駐車場スペースの設置	3	1	11	51	7	24	9	21	20	3	10	9	1	55	50	35	33	9	1	353
	30.0%	25.0%	21.6%	39.8%	36.8%	45.3%	14.3%	33.3%	37.7%	18.8%	27.8%	34.6%	25.0%	59.8%	71.4%	53.8%	39.3%	37.5%	33.3%	40.9%	
ス	障害者用トイレの設置	2	1	20	44	8	30	12	29	27	5	15	9	1	68	56	37	34	12	1	411
	20.0%	25.0%	39.2%	34.4%	42.1%	56.6%	19.0%	46.0%	50.9%	31.3%	41.7%	34.6%	25.0%	73.9%	80.0%	56.9%	40.5%	50.0%	33.3%	47.6%	
セ	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	1	1	7	20	5	11	5	8	8	2	8	2	1	27	15	12	24	6	0	163
	10.0%	25.0%	13.7%	15.6%	26.3%	20.8%	7.9%	12.7%	15.1%	12.5%	22.2%	7.7%	25.0%	29.3%	21.4%	18.5%	28.6%	25.0%	0.0%	18.9%	
ソ	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	0	0	3	10	1	4	1	7	3	1	2	3	1	12	9	4	3	1	0	65
	0.0%	0.0%	7.0%	11.6%	12.5%	9.5%	2.0%	11.7%	6.5%	9.1%	6.7%	14.3%	25.0%	18.8%	13.2%	8.2%	5.0%	5.9%	0.0%	9.8%	
タ	オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	0	0	4	5	0	3	0	6	1	0	0	1	0	9	7	2	1	0	0	39
	0.0%	0.0%	9.3%	5.8%	0.0%	7.1%	0.0%	10.0%	2.2%	0.0%	0.0%	4.8%	0.0%	14.1%	10.3%	4.1%	1.7%	0.0%	0.0%	5.9%	
チ	見やすくわかりやすい表示盤の設置	1	0	2	42	1	2	5	19	1	1	14	5	0	19	4	6	16	3	0	141
	14.3%	—	12.5%	50.0%	16.7%	10.0%	41.7%	43.2%	5.6%	20.0%	40.0%	38.5%	0.0%	39.6%	16.7%	20.7%	34.0%	37.5%	0.0%	33.7%	
ツ	作業における安全装置の設置	4	0	2	44	1	0	5	12	1	0	12	6	0	14	3	9	18	2	0	133
	57.1%	—	12.5%	52.4%	16.7%	0.0%	41.7%	27.3%	5.6%	0.0%	34.3%	46.2%	0.0%	29.2%	12.5%	31.0%	38.3%	25.0%	0.0%	31.8%	
テ	職場の床や壁のカラー・コーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	1	0	2	26	0	1	1	10	2	0	13	4	0	12	1	6	13	1	0	93
	14.3%	—	12.5%	31.0%	0.0%	5.0%	8.3%	22.7%	11.1%	0.0%	37.1%	30.8%	0.0%	25.0%	4.2%	20.7%	27.7%	12.5%	0.0%	22.2%	
ト	プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	4	0	6	35	2	7	2	16	6	2	15	7	1	23	10	10	25	2	0	173
	57.1%	—	37.5%	41.7%	33.3%	35.0%	16.7%	36.4%	33.3%	40.0%	42.9%	53.8%	100.0%	47.9%	41.7%	34.5%	53.2%	25.0%	0.0%	41.4%	

付属表 1-44 公的援助利用×規模

常用労働者数	何かしらの 公的援助を 利用	利用なし	計
55人以下	5 33.3%	10 66.7%	15 100.0%
56～100人	14 16.7%	70 83.3%	84 100.0%
101～200人	39 23.5%	127 76.5%	166 100.0%
201～300人	54 23.6%	175 76.4%	229 100.0%
301～999人	151 36.7%	261 63.3%	412 100.0%
1000人以上	125 57.1%	94 42.9%	219 100.0%
無回答・不明	3 25.0%	9 75.0%	12 100.0%
全体	391 34.4%	746 65.6%	1137 100.0%

付属表 1-45 公的援助利用×業種

産業分類	何かしらの 公的援助を 利用	利用なし	計
農林漁業	4 30.8%	9 69.2%	13 100.0%
鉱業・採掘業・砂利採取業	1 25.0%	3 75.0%	4 100.0%
建設業	14 20.9%	53 79.1%	67 100.0%
製造業	62 39.0%	97 61.0%	159 100.0%
電気・ガス・熱供給・水道業	9 42.9%	12 57.1%	21 100.0%
情報通信業	25 35.7%	45 64.3%	70 100.0%
運輸業	26 33.8%	51 66.2%	77 100.0%
卸売業、小売業	38 43.2%	50 56.8%	88 100.0%
金融・保険業	32 46%	37 54%	69 100.0%
不動産業、物品賃貸業	9 42.9%	12 57.1%	21 100.0%
宿泊業、飲食サービス業	19 35.8%	34 64.2%	53 100.0%
学術研究、専門・技術サービス業	11 30.6%	25 69.4%	36 100.0%
生活関連サービス業、娯楽業	1 20.0%	4 80.0%	5 100.0%
医療、福祉	51 39.5%	78 60.5%	129 100.0%
教育、学習支援業	19 19.6%	78 80.4%	97 100.0%
複合サービス業	28 34.6%	53 65.4%	81 100.0%
サービス業	34 29.1%	83 70.9%	117 100.0%
その他	7 25.9%	20 74.1%	27 100.0%
無回答	1 33.3%	2 66.7%	3 100.0%
計	391 34.4%	746 65.6%	1137 100.0%

付属表 1-46 公的援助利用×障害種類

雇用障害種類		何かしらの公的援助を利用	利用なし	計
視覚	中軽度のみ	44 51.2%	42 48.8%	86 100.0%
	重度も雇用	84 55.6%	67 44.4%	151 100.0%
聴言	中軽度のみ	54 40.9%	78 59.1%	132 100.0%
	重度も雇用	123 52.6%	111 47.4%	152 100.0%
肢体	中軽度のみ	112 27.3%	299 72.7%	411 100.0%
	重度も雇用	207 45.7%	246 54.3%	153 100.0%
内部	中軽度のみ	37 33.0%	75 67.0%	112 100.0%
	重度も雇用	214 38.6%	340 61.4%	154 100.0%
知的	中軽度のみ	78 46.4%	90 53.6%	168 100.0%
	重度も雇用	83 63.8%	47 36.2%	155 100.0%
精神障害		123 54.7%	102 45.3%	225 100.0%
その他		11 37.9%	18 62.1%	29 100.0%
不明		6 37.5%	10 0.625	16 100.0%

付属表 1-47 公的援助利用×雇用率

公的援助の利用	達成している	雇用している が達成して いない	雇用状況や 達成が不明	計
何かしらの公的援助を利用	253 64.7%	135 34.5%	3 0.8%	391 100.0%
利用なし	358 48.0%	366 49.1%	22 2.9%	746 100.0%
計	611 53.7%	501 44.1%	25 2.2%	1137 100.0%

付属表 1-48 公的援助利用×求人への取組〔問6〕

公的援助の利用	障害者の求人について考えたことはない。	障害の有無で求人に区別を設けていない。	障害の有無によって自社独自の区別を設けている。	障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。	その他	無回答	計
何かしらの公的援助を利用	10 2.6%	122 31.2%	108 27.6%	100 25.6%	48 12.3%	3 0.8%	391 100.0%
利用なし	97 13.0%	338 45.3%	104 13.9%	115 15.4%	79 10.6%	13 1.7%	746 100.0%
計	107 9.4%	460 40.5%	212 18.6%	215 18.9%	127 11.2%	16 1.4%	1137 100.0%

付属表 1-49 公的援助利用×障害状況の把握〔問7ア〕

公的援助の利用	障害状況については本人の申告に任せている。	本人の申告の他、障害に関する書類（障害者手帳、主治医の意見書等）を求めている。	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。	その他	無回答	計
何かしらの公的援助を利用	78 19.9%	258 66.0%	37 9.5%	16 4.1%	2 0.5%	391 100.0%
利用なし	249 33.4%	411 55.1%	31 4.2%	45 6.0%	10 1.3%	746 100.0%
計	327 28.8%	669 58.8%	68 6.0%	61 5.4%	12 1.1%	1137 100.0%

付属表 1-50 公的援助利用×面接や筆記試験などの支援〔問7イ〕

公的援助の利用	一般の応募者と同様に面接等を実施している。	特別の日時、場所、方法（点字試験、手話通訳等）を定めて、個別に実施している。	その他	無回答	計
何かしらの公的援助を利用	256 65.5%	110 28.1%	22 5.6%	3 0.8%	391 100.0%
利用なし	550 73.7%	109 14.6%	66 8.8%	21 2.8%	746 100.0%
計	806 70.9%	219 19.3%	88 7.7%	24 2.1%	1137 100.0%

付属表 1-51 公的援助利用×試験実施時の考慮〔問8〕

複数回答

公的援助の利用	特に障害を考慮した対応は行っていない。	点字や拡大文字による試験を実施している。	面接の際に、手話通訳者を配置している。	面接や試験の会場をバリアフリーにしている。	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。	面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。	その他	無回答	参考：企業数
何かしらの公的援助を利用	176 45.0%	9 2.3%	28 7.2%	44 11.3%	118 30.2%	98 25.1%	34 8.7%	3 0.8%	391 100.0%
利用なし	458 61.4%	11 1.5%	16 2.1%	51 6.8%	112 15.0%	101 13.5%	84 11.3%	21 2.8%	746 100.0%
計	634 55.8%	20 1.8%	44 3.9%	95 8.4%	230 20.2%	199 17.5%	118 10.4%	24 2.1%	1137 100.0%

付属表 1-52 公的援助利用×人的支援[問9(ア)]

		必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
職場に適応する ための支援(ジョブ コーチ等)	何かしらの 公的援助を 利用	70 17.9%	152 38.9%	18 4.6%	141 36.1%	10 2.6%	391 100.0%
	利用なし	67 9.0%	176 23.6%	37 5.0%	440 59.0%	26 3.5%	746 100.0%
職務遂行上の 支援(業務遂行援助 者、同僚や上司等)	何かしらの 公的援助を 利用	130 33.2%	185 47.3%	9 2.3%	65 16.6%	2 0.5%	391 100.0%
	利用なし	154 20.6%	254 34.0%	23 3.1%	296 39.7%	19 2.5%	746 100.0%
コミュニケーションを 円滑にする支援(職 場介助者、文書朗読 者、手話通訳者等)	何かしらの 公的援助を 利用	37 9.5%	108 27.6%	11 2.8%	227 58.1%	8 2.0%	391 100.0%
	利用なし	31 4.2%	113 15.1%	21 2.8%	549 73.6%	32 4.3%	746 100.0%
移動のための 支援(職場介助者、 同僚や上司等)	何かしらの 公的援助を 利用	34 8.7%	96 24.6%	12 3.1%	236 60.4%	13 3.3%	391 100.0%
	利用なし	37 5.0%	124 16.6%	24 3.2%	531 71.2%	30 4.0%	746 100.0%
相談支援(職業 生活相談員等)	何かしらの 公的援助を 利用	77 19.7%	147 37.6%	16 4.1%	142 36.3%	9 2.3%	391 100.0%
	利用なし	71 9.5%	167 22.4%	33 4.4%	443 59.4%	32 4.3%	746 100.0%
その他に実施して いる支援	何かしらの 公的援助を 利用	1 0.3%	9 2.3%	0 0.0%	0 0.0%	381 97.4%	391 100.0%
	利用なし	2 0.3%	9 1.2%	0 0.0%	0 0.0%	735 98.5%	746 100.0%

付属表 1-53 公的援助利用×業務遂行に関する支援〔問 9(イ)〕

		必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	何かしらの公的援助を利用	200 51.2%	153 39.1%	6 1.5%	29 7.4%	3 0.8%	391 100.0%
	利用なし	274 36.7%	256 34.3%	19 2.5%	175 23.5%	22 2.9%	746 100.0%
障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	何かしらの公的援助を利用	64 16.4%	188 48.1%	19 4.9%	112 28.6%	8 2.0%	391 100.0%
	利用なし	81 10.9%	241 32.3%	34 4.6%	357 47.9%	33 4.4%	746 100.0%
理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	何かしらの公的援助を利用	44 11.3%	164 41.9%	23 5.9%	152 38.9%	8 2.0%	391 100.0%
	利用なし	49 6.6%	184 24.7%	36 4.8%	437 58.6%	40 5.4%	746 100.0%
業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	何かしらの公的援助を利用	45 11.5%	190 48.6%	24 6.1%	122 31.2%	10 2.6%	391 100.0%
	利用なし	41 5.5%	237 31.8%	52 7.0%	379 50.8%	37 5.0%	746 100.0%
関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、等)を含めて職務内容を検討する。	何かしらの公的援助を利用	38 9.7%	146 37.3%	23 5.9%	172 44.0%	12 3.1%	391 100.0%
	利用なし	37 5.0%	182 24.4%	35 4.7%	452 60.6%	40 5.4%	746 100.0%
その他に実施している支援	何かしらの公的援助を利用	1 0.3%	1 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	389 99.5%	391 100.0%
	利用なし	1 0.1%	1 0.1%	0 0.0%	0 0.0%	744 99.7%	746 100.0%

付属表 1-54 公的援助利用×職業生活上の支援[問 9(ウ)]

		必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
障害の状況に応じた さまざまな勤務形態 (在宅勤務、短時間 勤務、シフト勤務等) を設ける。	何かしらの 公的援助を 利用	60 15.3%	161 41.2%	11 2.8%	155 39.6%	4 1.0%	391 100.0%
	利用なし	66 8.8%	221 29.6%	34 4.6%	404 54.2%	21 2.8%	746 100.0%
障害者のキャリア形 成を考慮して、さま ざまな職務を経験で きるように工夫して いる。	何かしらの 公的援助を 利用	23 5.9%	132 33.8%	22 5.6%	204 52.2%	10 2.6%	391 100.0%
	利用なし	26 3.5%	155 20.8%	42 5.6%	495 66.4%	28 3.8%	746 100.0%
技術革新や作業課 題の変化に対応す るため、アクセシビ リティなどの障害を補 う研修や勉強会へ の参加を支援する。	何かしらの 公的援助を 利用	8 2.0%	65 16.6%	35 9.0%	272 69.6%	11 2.8%	391 100.0%
	利用なし	10 1.3%	75 10.1%	43 5.8%	582 78.0%	36 4.8%	746 100.0%
障害の重度化や中 途障害による復職に あたり、リハビリテ ーション訓練などの特 別な休暇を設ける。	何かしらの 公的援助を 利用	6 1.5%	50 12.8%	22 5.6%	301 77.0%	12 3.1%	391 100.0%
	利用なし	16 2.1%	63 8.4%	36 4.8%	595 79.8%	36 4.8%	746 100.0%
障害や障害者の状 況を理解するための 研修や勉強会を実 施する。	何かしらの 公的援助を 利用	16 4.1%	100 25.6%	26 6.6%	237 60.6%	12 3.1%	391 100.0%
	利用なし	8 1.1%	103 13.8%	50 6.7%	547 73.3%	38 5.1%	746 100.0%
その他に実施して いる支援	何かしらの 公的援助を 利用	2 0.5%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	389 99.5%	391 100.0%
	利用なし	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	743 99.6%	746 100.0%

付属表 1-55 公的援助利用×福利厚生上の支援〔問 9(エ)〕

		必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	何かしらの公的援助を利用	90 23.0%	149 38.1%	17 4.3%	127 32.5%	8 2.0%	391 100.0%
	利用なし	124 16.6%	213 28.6%	36 4.8%	346 46.4%	27 3.6%	746 100.0%
通院や治療、服薬に便宜をはかる。	何かしらの公的援助を利用	122 31.2%	182 46.5%	7 1.8%	74 18.9%	6 1.5%	391 100.0%
	利用なし	186 24.9%	281 37.7%	28 3.8%	232 31.1%	19 2.5%	746 100.0%
障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。	何かしらの公的援助を利用	3 0.8%	28 7.2%	10 2.6%	337 86.2%	13 3.3%	391 100.0%
	利用なし	11 1.5%	28 3.8%	17 2.3%	657 88.1%	33 4.4%	746 100.0%
その他に実施している支援	何かしらの公的援助を利用	1 0.3%	4 1.0%	0 0.0%	0 0.0%	386 98.7%	391 100.0%
	利用なし	1 0.1%	2 0.3%	0 0.0%	0 0.0%	743 99.6%	746 100.0%

付属表 1-56 公的援助利用×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その1

		必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
ア	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	何かしらの公的援助を利用 11 8.6%	20 15.6%	1 0.8%	85 66.4%	11 8.6%	128 100.0%
	利用なし	3 2.8%	18 16.5%	0 0.0%	80 73.4%	8 7.3%	109 100.0%
イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	何かしらの公的援助を利用 5 3.9%	20 15.6%	0 0.0%	92 71.9%	11 8.6%	128 100.0%
	利用なし	7 6.4%	15 13.8%	0 0.0%	80 73.4%	7 6.4%	109 100.0%
ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	何かしらの公的援助を利用 11 8.6%	11 8.6%	2 1.6%	93 72.7%	11 8.6%	128 100.0%
	利用なし	5 4.6%	8 7.3%	2 1.8%	87 79.8%	7 6.4%	109 100.0%
エ	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	何かしらの公的援助を利用 14 10.9%	13 10.2%	2 1.6%	88 68.8%	11 8.6%	128 100.0%
	利用なし	5 4.6%	13 11.9%	1 0.9%	83 76.1%	7 6.4%	109 100.0%
オ	作業場の採光や照明の工夫	何かしらの公的援助を利用 10 7.8%	33 25.8%	2 1.6%	74 57.8%	9 7.0%	128 100.0%
	利用なし	5 4.6%	25 22.9%	2 1.8%	69 63.3%	8 7.3%	109 100.0%
カ	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	何かしらの公的援助を利用 14 10.9%	20 15.6%	1 0.8%	82 64.1%	11 8.6%	128 100.0%
	利用なし	10 9.2%	13 11.9%	0 0.0%	79 72.5%	7 6.4%	109 100.0%
キ	磁気誘導ループ(補聴器に直接音声を送る機材)など、会議場で音声を聞きやすくする為の装置の設置	何かしらの公的援助を利用 1 0.6%	5 2.8%	5 2.8%	151 85.3%	15 8.5%	177 100.0%
	利用なし	1 0.5%	7 3.7%	2 1.1%	166 87.8%	13 6.9%	189 100.0%
ク	非常用警告装置(パトライト)などの設置	何かしらの公的援助を利用 9 5.1%	20 11.3%	8 4.5%	124 70.1%	16 9.0%	177 100.0%
	利用なし	14 7.4%	19 10.1%	1 0.5%	143 75.7%	12 6.3%	189 100.0%
ケ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	何かしらの公的援助を利用 58 18.2%	124 38.9%	9 2.8%	109 34.2%	19 6.0%	319 100.0%
	利用なし	74 13.6%	164 30.1%	8 1.5%	260 47.7%	39 7.2%	545 100.0%
コ	エレベータの設置	何かしらの公的援助を利用 99 31.0%	74 23.2%	3 0.9%	124 38.9%	19 6.0%	319 100.0%
	利用なし	153 28.1%	111 20.4%	2 0.4%	245 45.0%	34 6.2%	545 100.0%
サ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	何かしらの公的援助を利用 68 21.3%	121 37.9%	6 1.9%	102 32.0%	22 6.9%	319 100.0%
	利用なし	82 15.0%	168 30.8%	8 1.5%	253 46.4%	34 6.2%	545 100.0%
シ	専用駐車場スペースの設置	何かしらの公的援助を利用 65 20.4%	87 27.3%	5 1.6%	144 45.1%	18 5.6%	319 100.0%
	利用なし	71 13.0%	116 21.3%	9 1.7%	313 57.4%	36 6.6%	545 100.0%
ス	障害者用トイレの設置	何かしらの公的援助を利用 72 22.6%	101 31.7%	11 3.4%	117 36.7%	18 5.6%	319 100.0%
	利用なし	78 14.3%	141 25.9%	8 1.5%	284 52.1%	34 6.2%	545 100.0%
セ	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	何かしらの公的援助を利用 17 5.3%	55 17.2%	10 3.1%	213 66.8%	24 7.5%	319 100.0%
	利用なし	15 2.8%	60 11.0%	6 1.1%	425 78.0%	39 7.2%	545 100.0%

付属表 1-56 公的援助利用×職場環境整備に関する支援〔問 10〕 その2

			必要に応じて 全て実施	必要に応じて 一部実施	実施予定あり	実施予定なし	無回答	計
ソ	注射や腹膜透析の為にスペースの確保	何かしらの公的援助を利用	6 2.4%	19 7.6%	2 0.8%	194 77.3%	30 12.0%	251 100.0%
		利用なし	13 3.1%	21 5.1%	4 1.0%	336 81.0%	41 9.9%	415 100.0%
タ	オストメイト(人工肛門、人工膀胱保有者)対応トイレの設置	何かしらの公的援助を利用	1 0.4%	14 5.6%	4 1.6%	200 79.7%	32 12.7%	251 100.0%
		利用なし	4 1.0%	12 2.9%	4 1.0%	350 84.3%	45 10.8%	415 100.0%
チ	見やすくわかりやすい表示盤の設置	何かしらの公的援助を利用	13 6.1%	57 26.6%	7 3.3%	119 55.6%	18 8.4%	214 100.0%
		利用なし	9 4.4%	51 25.0%	4 2.0%	126 61.8%	14 6.9%	204 100.0%
ツ	作業における安全装置の設置	何かしらの公的援助を利用	23 10.7%	44 20.6%	5 2.3%	127 59.3%	15 7.0%	214 100.0%
		利用なし	12 5.9%	48 23.5%	1 0.5%	127 62.3%	16 7.8%	204 100.0%
テ	職場の床や壁のカラー・コーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	何かしらの公的援助を利用	8 3.7%	35 16.4%	5 2.3%	149 69.6%	17 7.9%	214 100.0%
		利用なし	5 2.5%	34 16.7%	6 2.9%	145 71.1%	14 6.9%	204 100.0%
ト	プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	何かしらの公的援助を利用	35 16.4%	57 26.6%	4 1.9%	106 49.5%	12 5.6%	214 100.0%
		利用なし	17 8.3%	57 27.9%	3 1.5%	113 55.4%	14 6.9%	204 100.0%

資料2

障害者雇用において事業主が提供する 各種支援の実態等に関する調査票

整理番号

--	--	--	--

企業が障害者を雇用するにあたっては、採用時はもとより、職場での業務遂行、職業生活一般について、さまざまな支援が行われています。障害者とその能力と適性を活かして仕事をし、障害のない者と同じ職業生活を送る上で、こうした支援は重要な意味をもっています。

このような支援には、ハローワークや障害者職業センターなどの雇用支援機関によるものもあれば、現に障害者を雇用している企業がさまざまな工夫をしながら取り組んでいるものもあります。

本調査では、企業によるこうした取組みの実態を把握し、その結果は今後の障害者雇用の促進と障害者が働きやすい職場環境を構築していくための諸方策を検討する際の基礎資料として、これを活用するものです。

諸事ご多用のところ誠に恐縮ですが、このような趣旨をご理解いただき、ご協力くださいますようお願い申し上げます。

なお、ご記入いただいた内容は、すべて統計的に処理いたします。個別データを外部に漏らしたり、他の目的で利用したりすることは一切ございませんので、ご安心ください。

本調査につきましては分析結果を整理し、当センター発行の調査研究報告書の一部として公表いたします。

【ご記入に当たってのお願い】

1. 特にことわりのないかぎり、平成 22年6月 1日現在の企業全体の状況についてご記入ください。
2. ご記入いただいた調査票は、同封の返信用封筒にて平成 22年7月9日(金)までにご返送くださいますようお願いいたします。
3. 回答に当たり不明な点がありましたら、お手数ですが、下記までご連絡ください。

(問い合わせ先) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター
平川(ひらかわ)・指田(さしだ)
住所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
電話 043-297-9037、9036
FAX 043-297-9058
E-mail Hirakawa.Masatoshi@jeed.or.jp

1 主な事業内容は何ですか。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	農林漁業	2	鉱業、採石業 砂利採取業	3	建設業	4	製造業	5	電気・ガス・ 熱供給・水道 業	6	情報通信業
7	運輸業	8	卸売業、小売 業	9	金融・保険業	10	不動産業、物 品賃貸業	11	宿泊業、飲食 サービス業	12	学術研究、専 門・技術サー ビス業
13	生活関連サー ビス業、娯楽 業	14	医療、福祉	15	教育、学習支 援業	16	複合サービス 業（協同組合 等）	17	サービス業 （他に分類さ れないもの）	18	その他

2 貴社は「障害者の雇用の促進等に関する法律」に定められた“特例子会社”^(注1)ですか（“グループ適用”^(注2)を受けている関係会社も含まれます）。1つ選択して番号に○をつけてください。

1	はい
2	いいえ

(注1) 雇用率を親会社に合算できるように認定された特例の子会社

(注2) 特例子会社以外のその他の子会社も雇用率に適用することを認定されたグループ

3 貴社で雇用している従業員の状況についてお答えください。障害種類別の内訳については、重度・中度以外（中度／軽度）の別で表中に人数をご記入ください。

特例子会社やグループ適用がある場合は、グループ全体の状況をご記入ください。なお、貴社が特例子会社、またはグループ適用を受けている関係会社の場合は貴社のみをご記入ください。

常用労働者数	人
--------	---

雇用障害者数（実人数）	人
うち重度	人

障害の種類		重度	中度／軽度
身体 障害	視覚	人	人
	聴覚・音声・言語・平衡	人	人
	肢体不自由	人	人
	内部障害	人	人
知的障害		人	人
精神障害		人	
その他		人	

(注) 重度とは、身体障害については身体障害者手帳における障害程度が「1、2級」をいい、知的障害については療育手帳における障害程度が「最重度、重度」及び障害者職業センターによる「重度判定」をいいます。

4 貴社は、障害者の雇用の促進等に関する法律に基づいて定められる法定雇用率（1.8％）を達成していますか。平成22年度（平成22年6月1日現在）について、当てはまる番号1つに○をつけてください。

1	達成している。
2	達成していない。
3	わからない。

5 貴社で雇用している障害者は、どのような業務に従事していますか。障害種別ごとに、当てはまる番号すべてに○をつけてください。

職業分類 大分類		身体障害	知的障害	精神障害	その他
ア	専門的・技術的職業従事者（あんま・マッサージ・指圧、医療専門職、技術者、教員、医師など）	1	1	1	1
イ	管理的職業従事者（課長相当職以上）	2	2	2	2
ウ	事務従事者（庶務、人事、会計、調査、企画、OA機器操作、運輸事務員など）	3	3	3	3
エ	販売従事者（卸・小売の販売店員、販売外交員、保険の外交員など）	4	4	4	4
オ	サービス職業従事者（クリーニング工、調理人、給仕、接客、ビル・寮・駐車場管理人など）	5	5	5	5
カ	保安職業従事者（ガードマン、守衛、警備員など）	6	6	6	6
キ	農林漁業作業員（畑作、園芸、畜産、育林、漁師など）	7	7	7	7
ク	運輸従事者（バス・タクシー・電車運転手、車掌など）	8	8	8	8
ケ	通信従事者（電話交換手、無線通信士など）	9	9	9	9
コ	製造・製作作業員（加工、組立、検査・包装、修理・点検など）	10	10	10	10
サ	定置機関運転・建設機械運転・電気作業員（ボイラーマン、建設機械運転、電気工事人など）	11	11	11	11
シ	採掘・建設・労務作業員（清掃・洗浄、雑務、土木工事、道路工事、荷役・運搬など）	12	12	12	12
ス	その他（ ）	13	13	13	13

上記リストの中で、最も多く従事している業務について、その記号（カタカナ）を1つお書きください。（特に差がない場合は空欄のまま構いません。）

I 障害者の採用と採用後の職業生活の場面で貴社が実施している支援について伺います。

6 貴社では、障害者の求人について、どのように取り組んでいますか。当てはまる番号1つに○をつけてください。「その他」の場合は具体的な内容をお書きください。

1	障害者の求人について考えたことはない。
2	障害の有無で求人に区別を設けていない。
3	障害の有無によって自社独自の区別を設けている。
4	障害者の求人について公的機関から指導を受けて、計画的に取り組んでいる。
5	その他 (具体的に：)

7 障害者が求人に応募してきた場合、貴社では、どのように対応しますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。「その他」の場合は具体的な内容をお書きください。

(ア) 障害状況の把握について

1	障害状況については本人の申告に任せている。
2	本人の申告の他、障害に関する書類（障害者手帳、主治医の意見書等）を求めている。
3	上記の他、障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている。
4	その他 (具体的に：)

(イ) 面接や筆記試験などについて

1	一般の応募者と同様に面接等を実施している。
2	特別の日時、場所、方法（点字試験、手話通訳等）を定めて、個別に実施している。
3	その他 (具体的に：)

8 試験等の実施に当たり、障害を考慮した対応をしていますか。当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。「その他」の場合は具体的な内容をお書きください。

1	特に障害を考慮した対応は行っていない。
2	点字や拡大文字による試験を実施している。
3	面接の際に、手話通訳者を配置している。
4	面接や試験の会場をバリアフリーにしている。
5	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めている。
6	面接や試験の際、意志疎通を円滑に図るため、介助者や支援者の立会いを認めている。
7	その他 (具体的に：)

9 現在、障害者を雇用している企業、これから雇用予定のある企業にお伺いします。

以下は、障害者に対する雇用管理の例を挙げたものです。これらについて現在、実施している場合は(1)、(2)のいずれかに○をつけてください。実施していない場合は(3)、(4)のいずれかに○をつけてください。また、(4)に○をした場合は、その理由を理由欄の中から1つ選んで記号(アルファベット)を記入してください。

(ア) 人的支援

	実 施		未 実 施		
	全 必 要 に 実 施 し て	一 部 要 に 実 施 し て	実 施 予 定 あ り	実 施 予 定 な し	予 定 な し の 理 由
ア 職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	1	2	3	4	
イ 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	1	2	3	4	
ウ コミュニケーションを円滑にする支援（職場介助者、文書朗読者、手話通訳者等）	1	2	3	4	
エ 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	1	2	3	4	
オ 相談支援（職業生活相談員等）	1	2	3	4	
その他に実施している支援 （具体的に：)	1	2			

予 定 な し の 理 由	
a	社員を支援担当にする余裕がない。
b	適切な人材を配置（委嘱も含む）したいが、経済的負担が大きい。
c	支援制度や手続の仕方がわからず、適切な支援者が見つからない。
d	そのような支援について、必要にせまられていない。
e	その他

(イ) 業務遂行に関する支援

		実 施		未 実 施		
		全 必 要 に 実 施 し て	一 必 要 に 実 施 し て	実 施 予 定 あ り	実 施 予 定 な し	予 定 な し の 理 由
ア	障害者の能力を重視して既存職種に配置する。	1	2	3	4	
イ	障害者の能力を活かせるように職務内容を再設計する。	1	2	3	4	
ウ	理解しやすい指示書やマニュアルの整備をする。	1	2	3	4	
エ	業務計画や作業環境の改善に障害者の意見を取り入れる。	1	2	3	4	
オ	関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、等）を含めて職務内容を検討する。	1	2	3	4	
その他に実施している支援 (具体的に:)		1	2	/	/	/

予 定 な し の 理 由	
a	適切な内容、方法がわからない。
b	業務多忙のため時間的余裕がない。
c	効果が見込めない。
d	そのような支援について、必要にせまられていない。
e	その他

(ウ) 職業生活上の支援

		実 施		未 実 施		
		全 必 要 に 実 施 し て	一 必 要 に 実 施 し て	実 施 予 定 あ り	実 施 予 定 な し	予 定 な し の 理 由
ア	障害の状況に応じたさまざまな勤務形態（在宅勤務、短時間勤務、シフト勤務等）を設ける。	1	2	3	4	
イ	障害者のキャリア形成を考慮して、さまざまな職務を経験できるように工夫している。	1	2	3	4	
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、アクセシビリティなどの障害を補う研修や勉強会への参加を支援する。	1	2	3	4	
エ	障害の重度化や中途障害による復職にあたり、リハビリテーション訓練などの特別な休暇を設ける。	1	2	3	4	
オ	障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会を実施する。	1	2	3	4	
その他に実施している支援 (具体的に:)		1	2	/	/	/

予 定 な し の 理 由	
a	個々の雇用管理が大変である。
b	特別な支援に伴う経済的な負担が大きい。
c	特別な支援に伴う制約（業務の停滞、人員配置のむずかしさ等）が大きい。
d	そのような支援について、必要にせまられていない。
e	その他

(工) 福利厚生上の支援

		実 施		未 実 施		
		全必要に 実 施 に 応 じ て	一部必要に 実 施 に 応 じ て	実 施 予 定 あ り	実 施 予 定 な し	予 定 な し の 理 由
ア	医師、看護師、保健師などによる健康相談を実施する。	1	2	3	4	
イ	通院や治療、服薬に便宜をはかる。	1	2	3	4	
ウ	障害を考慮した住宅の提供や住宅確保のための経済的支援をする。	1	2	3	4	
その他に実施している支援 (具体的に:)		1	2			

予 定 な し の 理 由	
a	支援の内容、方法がわからない。
b	経済的な負担が大きい。
c	業務運営に支障を来す。
d	そのような支援について、必要にせまられていない。
e	その他

10 現在、障害者を雇用している企業、これから雇用予定のある企業にお伺いします。

以下は、障害者に対する職場環境整備の例を挙げたものです。これらについて現在、実施している場合は（１）、（２）のいずれかに○をつけてください。実施していない場合は（３）、（４）のいずれかに○をつけてください。また、（４）に○をした場合は、その理由を理由欄（次ページ）の中から１つ選んで記号（アルファベット）を記入してください。

なお、該当しない障害（主な対象）の項目については、未記入のまま構いません。

		実 施		未 実 施			
		全 必 要 に 実 施 し て	一 部 に 実 施 し て	実 施 予 定 あ り	実 施 予 定 な し	予 定 な し の 理 由	
主な対象 ↓ 視覚障害	ア	点字ブロックの敷設や誘導ライン、大きく見やすい表示板の設置	1	2	3	4	
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	1	2	3	4	
	ウ	音声パソコン（画面読み上げソフト等）の設置	1	2	3	4	
	エ	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	1	2	3	4	
	オ	作業場の採光や照明の工夫	1	2	3	4	
	カ	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	1	2	3	4	
聴覚障害	キ	磁気誘導ループ（補聴器に直接音声を送る機材）など、会議場で音声を聞きやすくする為の装置の設置	1	2	3	4	
	ク	非常用警告装置（パトライト）などの設置	1	2	3	4	
肢体不自由	ケ	床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善	1	2	3	4	
	コ	エレベータの設置	1	2	3	4	
	サ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	1	2	3	4	
	シ	専用駐車場スペースの設置	1	2	3	4	
	ス	障害者用トイレの設置	1	2	3	4	
	セ	机や椅子の改造又は特別に設計された什器の配備	1	2	3	4	
内部障害	ソ	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	1	2	3	4	
	タ	オストメイト（人工肛門、人工膀胱保有者）対応トイレの設置	1	2	3	4	
知的・精神障害	チ	見やすくわかりやすい表示盤の設置	1	2	3	4	
	ツ	作業における安全装置の設置	1	2	3	4	
	テ	職場の床や壁のカラー・コーディネートなど、集中しやすい作業環境の整備	1	2	3	4	
	ト	プライバシーが確保できるスペースや休憩室などの整備	1	2	3	4	
その他に実施している支援 (具体的に: _____)		1	2				

予定なしの理由	
a	適切な内容、方法がわからない。
b	整備に係る経済的負担が大きい。
c	自社の都合だけでは整備できない（賃貸ビルの改修工事等）。
d	そのような支援について、必要にせまられていない。
e	その他

11 貴社は障害者の採用とその業務遂行に当たり、公的な援助を受けていますか。受けている場合は、当てはまる番号すべてに○をつけて下さい。

1	特定求職者雇用開発助成金	国の助成金	助成金制度	事業主に対する援助
2	職場適応訓練・短期職場適応訓練			
3	障害者雇用継続助成金			
4	障害者作業施設設置等助成金	障害者雇用納付金制度に基づく助成金		
5	障害者福祉施設設置等助成金			
6	障害者介助等助成金			
7	職場適応援助者助成金			
8	重度障害者等通勤対策助成金			
9	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金			
10	障害者能力開発助成金			
11	税制上の優遇措置			
12	重度障害者雇用促進融資制度			
13	その他〔具体的に〕			

Ⅱ 次に、貴社が現在行っている障害者の雇用上の支援についてどのように評価しているかについて伺います。

12 貴社が現在行っている障害者の採用時の支援(問8)について、どのように自己評価していますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

1	十分できていると思う。
2	まあまあできていると思う。
3	あまりできていないと思う。
4	不十分であると思う。

13 貴社が現在雇用している障害者(採用後の中途障害者を含む)の採用後の支援(問9~10)について、どのように自己評価していますか。当てはまる番号1つに○をつけて下さい。

(ア) 雇用管理(問9)

1	十分できていると思う。
2	まあまあできていると思う。
3	あまりできていないと思う。
4	不十分であると思う。

(イ) 職場環境整備(問10)

1	十分できていると思う。
2	まあまあできていると思う。
3	あまりできていないと思う。
4	不十分であると思う。

Ⅲ 貴社が障害者雇用を更に進めるに当たって必要とする支援について伺います。

14 障害者を雇用する場合の採用時や採用後の支援について、どのようなものが必要と考えますか。以下のうち最も必要だと思われるもの1つを選択し、番号に○をつけてください。

1	障害の種類・程度に応じた支援の在り方、具体的事例を盛り込んだ事例集
2	障害者の担当する業務を中心として、障害者が働く場合の支援についてまとめたマニュアル、パンフレット
3	障害者に対する支援に必要な経済的負担を軽減する為の援助（助成金など）
4	障害者に対する支援について相談に乗ってくれる専門家あるいは専門機関のサービス
5	障害者雇用と関連分野に関する相談・調整窓口の設置

その他に必要な支援があれば具体的な内容をお書きください。

()

資料3

HALDE による意見の提示

本文（第Ⅱ部第2章第2節）で取り扱ったように、フランス HALDE（高等差別禁止平等対策機関）は障害者の雇用を保証・促進する枠組みの中に割当雇用制度、と平等・非差別の原則が存在している現状に関する意見書を 2010 年 6 月に公表した。

この意見書中、趣旨を簡潔にまとめた要旨と、意見の概略を記した「総括」については内容を紹介する過程で本文に全文を引用したが、他の構成部分である議長名文書、意見書本文については以下に収録する。

収録にあたり、項目のタイトルの体裁は、本調査研究報告書における体裁に倣ったが、項目のつけ方は原文を尊重したものとした。ただし、本文中両括弧で挟んだ番号を付したタイトルに限り、原文が番号等を付さないタイトルのみであったものを、編者により番号を付した。また説明文書、意見書本文に付した「第 1」「第 2」も編者によるものである。

第1 説明文書

高等差別禁止平等対策機関（HALDE）は、
憲法及びその前文、

2000 年 11 月 27 日の雇用と職業における均等待遇のための一般枠組み設定に関する指令第 2000/78/CE 号、
障害労働者の雇用に向けた 1987 年 7 月 10 日の法律第 87-517 号、
障害者の権利と機会の平等、参加、及び市民権に関する 2005 年 2 月 11 日の法律第 2005-102 号、特に第 24 条、

刑法典、特に第 225-1 条、第 225-2 条、第 225-3 条、

労働法典、特に第 L.1132-1 条、第 L.1133-3 条、第 L.5212-2 条、第 L.5213-6 条、

高等差別禁止平等対策機関の創設に関する 2004 年 12 月 30 日の法律第 2004-1486 号、

及び、高等差別禁止平等対策機関に関する 2005 年 3 月 4 日のデクレ（政令）第 2005-215 号に鑑み、

議長提案に基づき、

以下の通り決定する：

1. HALDE は、雇用に関する機関・組織から、障害者の就労を促進するための活動の一環として行っている行為の、平等取扱い及び非差別の原則に照らした合法性について、頻繁に意見を求められている。
2. これを受けて、HALDE は、本審議に添付された意見を採択する。
3. この意見の延長線上で、HALDE は、関係者を集めた作業部会の設置を決めた。その目的は、障害者

の採用と雇用維持の方法に関して実際的かつわかりやすい勧告を発し、さらに、障害労働者の職業参入に関する合意を形成するための方向性を明らかにすることにある。

上記作業部会に参加を求められる関係者とは以下の通りである：障害者団体の相互理解委員会、労働組合、企業及び職業紹介機関（特に Pôle emploi）、労働総局、全国自立連帯金庫（CNSA）、国立労働条件改善機関（ANACT）、障害者雇用促進基金管理協会（AGEFIPH）、及び雇用支援ネットワーク Cap Emploi の代表者。

議長

ジャネット・ブルラ

第2 意見「非差別・平等取り扱いの原則に照らした 障害者の民間企業への雇用アクセス」

1. 障害者の雇用を促進するために、1987年7月10日の法律第87-517号は、障害労働者の雇用義務と呼ばれる措置を制定した。これは、従業員20名以上のすべての雇用主に対して、障害者の職業参入を促し、雇用率を全従業員の6%とする義務を課すものである。
2. この義務は、障害者の権利と機会の均等、参加、及び市民権に関する2005年2月11日の法律第2005-102号によってさらに強化された。
3. 雇用の関係各機関・組織から、障害労働者の雇用義務に関する活動や慣行について頻繁に意見を求められるHALDEは、本稿に示す意見によって、障害者の雇用に関する法的枠組みを確認し、平等取扱い及び非差別の原則を尊重して行われるべき慣行を明確にすることとした。

I/ 法的枠組み:

IA/ 雇用へのアクセスに関する非差別の一般原則

4. EU及び国内の法律は、雇用分野における非差別の一般原則及びその適用について規定している。これらの法文では、障害について基準として触れ、人々の間で異なる取扱いをしてよいとする正当な理由とはならないとされている。

(1) EU法の原則

5. 2000年11月27日のEU指令第2000/78/CE号によって、EU評議会は、雇用・職業における宗教や信条、障害、年齢や性的志向に基づく差別と闘い、EU加盟国内に平等取扱いの原則を確立するための、一般的枠組みを定めた。

その第3条は、雇用へのアクセスにあたっての条件に関して、「選考基準及び採用条件も含めて」同指令が適用されることを明記している。

6. また、EUの基本権憲章第21条では、基本権へのアクセスにおいて、性、人種、肌の色、民族的ないしは社会的な出自、遺伝的特徴、言語、宗教ないしは信念、政治的ないしはその他のことに関わる何らかの意見、民族的少数派に属していること、財産、生まれ、障害、年齢、性的志向等の如何なる根拠に基づくものであっても、いっさいの差別は禁止されなければならないとする原則を打ち出している。

(2) 国内法による非差別

7. 刑法典第225-2条によれば、同法典第225-1条¹に明記されたいずれかの理由で、ある人物の採用を拒否すること、及びそれらの理由を条件として求人を行うことは、差別に当たる。
8. 刑法典は非差別の原則に例外を設けており、第225-3条²に限定的に明記されている。

9. ただし、いかなる規定も、雇用主又は職業紹介者に、障害又はその他の禁止された理由によってある人物の雇用を拒否すること、及び、応募者が障害者であることを募集の条件とすることを認めるものではない。
10. また、労働法典第 L.1132-1 条は、以下の通り定めている：「何人も、出自、性別、習慣、性的志向、年齢、家族状況、妊娠、遺伝的特徴、特定の民族、国家若しくは人種への実際若しくは想定上の帰属若しくは非帰属、政治的信条、組合若しくは相互扶助活動、宗教的信念、身体的外観、姓、又は、健康状態若しくは障害を理由に、採用手続（…）から排除されてはならない。」

IB/ 雇用における障害者の平等取扱い

11. 雇用における障害者の平等取扱いの原則は、雇用主によって、当該の障害者が職務を果たせるよう、調整が行われることを前提としている。

(1) 「合理的調整(aménagement raisonnable)」の原則

12. 2000 年 11 月 27 日の EU 指令第 2000/78/CE 号第 5 条に鑑み、労働法典第 L.5213-6 条は以下の通り定めている：「障害労働者³の平等取扱いの原則を保証するため、雇用主は、具体的状況における必要性に応じて、当該労働者の職能に応じ（…）採用のための適切な措置(measures appropriées)を講じるものとする（…）。これらの措置は、その費用の全額もしくは一部を埋め合わせるべく第 L.5213-10 条で規定されている補助金の額と大きな開きがある場合を除き、実施しなければならない。第 1 節で規定されている措置の実施を拒否することは、第 L.1133-3 条で規定されている差別となりえる。」
13. 2000 年 11 月 27 日の指令第 2000/78 号の前文第 20 項によれば、「障害に応じた職場の調整（職場の改修又は設備・仕事の周期・業務分担の調整、教育・指導の提供等）の実施により、適切な措置を講じるべきである。」
14. したがってこの義務は、障害を理由に特定の人物を他の人物より優遇するためのものではなく、その障害によって生じる不平等を、必要な調整を提供することで補い、平等取扱いを保証することを目的としている。
15. 適切な措置とは、平等原則の例外ではなく、むしろその有効性を保証することを目指すものであり、個人間の実際的な平等を確立すること、及び、障害者の権利や社会参加を妨げる、障害という状況に起因する障壁を撤廃するためのものである。
16. 適切な措置は、職業プロセスのあらゆる段階で講じられるべきであり、具体的には、採用手続きや条件の整備、労働ポストの調整（個別設備の提供など）、職場の調整、職務編成の調整（勤務時間、業務分担など）、又は職業支援の提供（試用期間も含む）等が挙げられる。
17. 適切な措置とは、抽象的なカテゴリーの人々を対象にするのではなく具体的な状況に置かれた人を対象としているのであり、必要とされる調整の種類は、当該者の職務内容及び自立性に応じて異なる。
18. したがって、適切な措置の検討には、障害者の状況に合わせた具体的な解決策を見つけるための、個々

のケースに応じた評価が必要である。

19. 労働医は、法律によって、従業員の健康と安全を守るために必要と判断する個別の措置を提案する資格を付与されており、こうした適切な措置の検討や実施において中心的な役割を果たす。雇用主は、労働医からの勧告⁴を反映できない状況にあることを証明できる場合を除き⁵、そうした勧告を実行に移す義務を負う。
20. ただし、障害を理由に実施される調整は、合理的な範囲、すなわち雇用主にとって法外な負担が生じない範囲でなければならない。
21. 2000年11月27日の指令第2000/78号の前文第21項によれば、「当該の措置が法外な負担を生むか否かを判断するために、当該措置が発生させる諸費用、実施する組織や企業の規模と資金規模、公的資金その他の援助を受けられる可能性を考慮するべきである。」
22. したがって、当該の雇用主の状況、及び、その雇用主が労働法典第L.5213-10条に従って障害者雇用促進基金管理協会（AGEFIPH）からの資金援助を受けられる可能性を考慮した上で、具体的に各状況を評価しなければならない。
23. 労働法典第L.1133-4条によれば、同法典第L.5213-6条の規定に従い、平等取扱いを目的として障害者のために講じられた適切な措置は、差別には当たらない。

(2) 応募者の適格性の評価

24. 労働法典第L.1133-3条によれば、「第Ⅱ編第Ⅳ章の枠組みにおいて、労働医が認定した労働不適性に基づく、健康状態又は障害を理由とする取扱いの差異は、それが、客観的かつ適切で必要なものである限り、差別には当たらない。」
25. このように、労働法典は、応募者の労働不適格性が労働医に認定されている場合、同法典第L.1132-1条が規定する健康状態及び障害を理由とする採用にあたっての非差別の原則に例外を設けている。
26. 差別であると見なされないためには、労働不適格性を理由にした採用拒否が客観的、適切かつ必要でなければならない。
27. EU裁判所の判例によれば（CJUE、2006年7月11日、第C-13/05号、Chacon Navas訴訟）、2000年11月27日の指令第2000/78/CE号に示された障害を理由とする差別の禁止は、合理的な調整が予定されていない場合に、応募者が職務を遂行する能力を満たさないという理由で採用を拒否することを禁じている。
28. 2009年4月27日の勧告第2009-128号により、HALDEは、労働医により条件付きで適格性を認められた障害者の採用拒否は、労働法典第L.5213-6条の規定による、当該障害者を就職させるために適切な措置を講じることを雇用主が拒否したものと見なすべきであり、したがって、労働法典第L.1132-1条及び第L.1133-3条の定める障害を理由とする差別に当たると判断した。

IC / 障害者に向けた積極的是正措置

(1) EU 法による積極的是正措置

29. EU 法によれば、非差別の原則は、加盟国が雇用における平等取扱いを保証するため、禁止された理由により「不利な立場にある」特定集団の人々を対象に、一時的に特別な措置を講じることを認めている。
30. いわゆる積極的是正措置と呼ばれるこうした特別措置は、当該集団に対して、特に雇用分野で顕著となる不利な点を予防又は相殺するために、一時的に優先的取扱いを認めることで、機会均等を実現するための手段のひとつである⁶。
31. こうした特別措置は、法規による認可が必要である点と、具体的な状況にある人を対象とするのではなく、抽象的な人々の集団（すなわち何らかの障害を持つ人々、又は特定の性別に属する人々、特定の民族に属する人々、等）を対象としている点で、雇用主の負担により講じる適切な措置とは異なる。
32. 雇用・労働部門における平等取扱いの一般的枠組みを定めた2000年11月27日のEU指令第2000/78/CE第7.2条は、以下の通り定めている：「障害者に関しては、平等取扱いの原則によって、加盟国が、職場における健康と安全を守るための措置を維持又は採用することが妨げられるものではない。また、同原則は、障害者の職業参入を保護する、又は促進するための規定や便宜を新設・維持するための措置を講じることを妨げるものではない。」
33. これまでのところ、EU 裁判所は、障害者のための積極的是正措置の概念を明確化する判決を下していない。ただし、男女間の平等取扱いに関する同裁判所の判例が、この概念の範囲の限定にも役立つものと考えられる⁷。
34. 上記の判例によれば、女性のために講じられた積極的是正措置は、客観的に証明された、既存の不平等を廃止することを目的としなければならない、選択された方法及びその平等取扱いに対する影響は、均衡の原則に合致していなければならない。すなわち、適切なものであり、確認された不平等の解消という目的を達成するために必要な範囲を逸脱するものであってはならない⁸。
35. 上記の均衡の原則は決定的に重要であり、積極的是正措置の措置によって、女性が絶対的又は自動的に優遇される結果を生んではならないとされている。
36. そのため、EU 裁判所の判事は、女性の進出が遅れている分野において、女性を優先的に採用又は昇進させる措置を、それらの措置に「開放条項」が含まれていることを条件として認めている。
37. この開放条項とは、女性の利益となるよう講じられた積極的是正措置は、男性応募者を完全に排除する結果に至るものではないことを確認させるものである。性別に関わらず、全ての応募者は、個人の状況を考慮した客観的な評価と審議の対象とされなければならない。優先が認められるのは、それが能力や資格が等しい人物の間での選考を可能とする場合に限られる。
38. したがって、性別は応募者に求められる適性を決定する際の補足的基準でしかなく、雇用主は、常に、当該職務に最も適した専門的適性を選択することができる。

39. 上記の判例を障害者雇用の問題に置き換えてみると、ある職務、採用手続き、又はその他の特権を、開放条項を設けることなく障害者にのみ用意する措置は、EU法の要求に適用するものではなく、したがって国内法によっても認められるものではないという結論に達する。

40. 一方、能力が等しい場合に障害者である応募者を優遇することは、容認されると推定できる。

(2) 障害労働者の雇用義務の措置

41. フランスでは、1987年の法律によって制定され、労働法典第L.5212-2条に規定されている雇用義務が、EU法の定める積極的是正措置に当たる。

42. この措置は、従業員20名以上の雇用主に対して、フルタイム又はパートタイムで、障害労働者、及び傷痍軍人又はそれに準ずる者（労働法典第L.5212-13条が定める⁹⁾）の雇用率を、全従業員の6%とする義務を課している。

43. 上記の法律は障害者雇用という目的を明らかにしているものの、その目的の実現方法を障害者の直接雇用に限定しているわけではない。そのため、雇用主は以下のような方法で課せられた義務を果たすことができる：

- 部門、グループ、企業、又は事業所単位で、障害者のための年次又は複数年計画の実施を予定する協定の締結と適用を行うこと。
- 保護雇用（福祉的就労の場）の事業所やサービス及び適合企業と、雇用義務の50%を超えない範囲で、納入、下請け、又はサービス提供契約を結ぶこと。
- 全従業員の2%を超えない範囲で、障害者を実習生として受け入れること。
- 当該企業の従業員数及び雇用義務の未達成数に比例した額の、基金に対する拠出金を支払うこと。

44. 障害者の権利と機会の均等、参加、及び市民権に関する2005年2月11日の法律第2005-102号によって、こうした雇用義務は強化された。同法律は特に、3年間、雇用義務の人員を満たさず、保護の対象となる労働市場や適合企業との下請け契約を交わさなかった、又は集団協定を適用しなかった雇用主に対して、拠出金の加算を定めている¹⁰⁾。

45. 直接雇用に関しては、法律はその実現についていかなる方法も定めていない。しかしながら、法律の定める目標を達成するために、雇用主が、採用にあたって応募者が障害者であることを条件とすることや、障害者のみを雇用することを認めているわけではない。

II/ 実践の分析：

46. 雇用義務に応じるため、雇用主や雇用仲介者は障害労働者の採用を促す特別な活動を活発化させている。しかし、こうした活動の中には、平等取扱いの原則を尊重せず、障害者自身に対してマイナスの影響を与えかねないものがある。具体的には：

- 行政から障害の認定を受けている障害者のみが雇用義務の対象者とされ、その他の障害者との間に区別が生じること。

- 障害者に対する偏見が生まれ、その能力に対する信用が低下しかねないこと。こうした偏見を懸念して、既に職に就いている障害労働者が、障害労働者としての認定（RQTH）の手続きを更新しないという事態も生まれている。

47. 適用される法律及び実践から生じる影響に鑑み、HALDE は、非差別の一般原則によって、障害者が一般法の適用を受けられるようにするという点の重要性を再度指摘する。
48. 雇用義務は、障害者専用の「採用手順」の設置という形をとるべきではない。障害者にも、他の従業員と同様の採用手順が適用されなければならない。各人の能力を考慮の上で、あらゆる職務が開かれていなければならない。唯一の条件は、考えられる適切な措置を考慮した上での、障害と志望する職務との適合性である。
49. 障害者のための特別措置は、全ての職務に就くための解決策としてではなく、それらの職務に就くことを助けるための支援として構想されている場合に限り、有益である。また、障害の問題について企業の担い手に対する意識を向上させるという重要な役割がある。

(1) 求人作成

50. HALDE は、非差別の原則によって、全ての職務は、医学的に認定された労働不適格の場合を除き、全ての者に開かれていなければならないことを再度指摘する。したがって、対象を障害者に限定した求人は、刑法典第 225-1 条及び第 225-2 条によって禁止されている。
51. 例えば、「障害者専用の職務」という文言を含む求人などがこれに当たる。
52. いずれにせよ、刑法典第 225-2 条の規定に鑑み、障害者に限定した求人への応募は、障害者ではないという理由のみで却下することはできない。
53. 以上のことから、HALDE は、「障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者と認定された人」「この職務は、障害のある人を対象として採用しています」「BOETH¹¹」といった文言を添えた求人は、それが当該企業による全ての求人広告に含まれているのでない限り、これらの言及がない職務には障害者が就くことができないと思わせるものであるため、排除されるべきであると考えます。
54. 同様に、HALDE は、「障害労働者優先」という文言も避けるよう勧告する。ただし、この文言が当該企業の全ての求人広告に記載されており、「能力が等しい場合」との付記がある場合を除く。実際、平等取扱いの原則は、あらゆる応募者は同時に検討され、能力・資格が等しい人物の間での選択を可能とする場合にのみ、障害を持つ応募者に優先が認められることを前提としている。
55. 企業が、特定のロゴや注記を掲示することで障害者の受け入れ方針を周知させたいと望む場合、HALDE は、当該企業が配布する全ての求人広告にそれらを記載することを勧告する。

(2) 求人広告の配布

56. 大半の求人がインターネット経由で行われている現在、障害者の求人サイトはオンラインサービス（履歴書、求人、実習の募集、アドバイス等）を提供しつつ拡大している。こうした伝達手段においては、告

知の内容について特に注意する必要がある。

57. HALDE は、他の方法でも求人を出すのであれば、雇用主は専用のサイトに求人を出すことができると考える。したがって、雇用に関する公共サービス等を利用し、求人の伝達手段を拡大することを勧める。また、専用サイトでの求人という方法は、当該企業が発する全ての求人を対象としなければならない。
58. 障害者を対象としたものであれ、一般大衆を対象としたものであれ、障害者の応募を助けるために、サイトへのアクセシビリティにも配慮が必要である（視覚障害者に対する読み上げソフト、手話の動画など）。

(3) 雇用フォーラムと「ジョブ・デーティング」

59. これらのイベントは、求職者と雇用主との出会いを助けることを目的としており、履歴書の書き方や採用面接の際の振る舞いについてのアドバイスが提供される場でもある。また、特定の職務について、応募者と、雇用主とが直接意見交換できる場合もある。
60. HALDE は、こうした出会いの場が広く開かれ、当該イベントに関する広報が全ての応募者を対象とするよう注意することを勧告する。特に、雇用フォーラムや「ジョブ・デーティング」で提案された求人を広く伝達することを勧告する。
61. ただし、こうした開放性は、CAP Emploi のネットワーク、ADAPT、医師や人間工学者の団体等、障害者の参入推進団体を通じて、より対象を限定した広報を行うことと両立しないものではない。

(4) 職業紹介者との契約条件の作成

62. 企業によっては、職業紹介者との契約条件の中で、障害者の職業参入に関する協定が定める目標に応えるための行動をとるよう求める条項を定めている。
63. HALDE は、ある企業が職業紹介者に対して、EU 法の要請に合致しない手続きによって¹²、他の選考基準を考慮せずに障害者を優先的に紹介するよう強いることは、差別を行う命令であると見なされる点を指摘する。差別の禁止は、雇用主にも職業紹介者にも等しく適用される。

(5) 採用手続き

64. 採用手続きは、何よりも一般法の枠内で行われなければならない。HALDE はより一般的に、採用手続きが以下の主な 3 原則に従わなければならないことを明記する：
 - 客観化：採用の決定が、禁止された判断基準と無関係の理由に基づいていることが説明できること。
 - 透明性：応募者に、採用手続き、募集対象の職務の特性（使命、要求される能力、雇用条件等）、雇用主による非差別原則の順守について情報提供できること。
 - トレーサビリティ：受領された応募や実際の採用のその後について情報を明らかにすること。
65. 応募者の選考（書類選考、採用面接）は、応募者本人の能力及び募集された職務との適性にのみ基づいて行われなければならない。
66. ある応募者を選択することを客観的に正当化し、当該職務の遂行に必要な適切な措置を評価するために、

以下を実施することが望ましい：

- 事前に、その職務の業務内容をリストアップする
 - 求められる能力を特定する
 - 当該職務に帰属する任務を、主たる任務と副次的任務を区別した上で明確化する
 - 必要とされる適格性と、職場環境に関連した想定される制約及び必要性を確認する
- これらの情報の詳細は、直接募集要項に記載されなければならない。

67. HALDE は、雇用主には、採用手続きの段階から、障害を持つ応募者が他の応募者と等しい取扱いを受けられるよう、労働法典第 L.5213-6 条の定める適切な措置を講じる義務が課せられていることを再度指摘する。ただし、この義務は、雇用主に、応募者が自らの障害について必ず申告するよう強いることを認めるものではない¹³。
68. 上記を受けて、HALDE は、採用者に、採用面接又は試験に召集する際、選考された応募者全員に対して、職場調整を要請する可能性があることを通知するとともに、明確な情報提供に基づいて、そうした要求を表明できる条件の設置について配慮するよう勧告する。例えば、採用面接への召集通知に、以下のような質問を加えることが考えられる：「あなたは採用面接の対象となりました。面接の成功を保証するために、特別な調整を希望されますか？」
69. 採用面接に関しては、HALDE は応募者の経験、能力、キャリア計画、モチベーションについての意見交換を中心に行うよう勧告する。募集対象の職務に内在する制約や必要性に照らして、応募者の当該職務遂行能力について言及することは可能である。より一般的には、全ての応募者に対して、当該職務に鑑み特別な調整を行う希望を表明するよう促すことが望ましい。
70. HALDE は、労働法典第 R.4624-10 条の規定に鑑み、全ての従業員は、採用前又は少なくとも試用期間終了前に健康診断を受けられる点を指摘する。障害者等、特別な医学的観察の対象となっている従業員については、採用前に健康診断が実施されなければならない。
71. この健康診断の目的は、当該従業員の医学的な職務への適格性を確認し、必要に応じて、その障害に応じて必要な調整を提案することにある。
72. そのため、HALDE は、企業が募集した職務に対する当該応募者の適格性を評価するため、採用手続きの終了後、実際に職務に就く前に、企業は障害を持つと申告した応募者に対して、労働医のもとで採用時検診を受けさせるよう勧告する。
73. HALDE は、労働法典第 L.1132-1 条及び第 L.1133-3 条の定める非差別の原則は、同法典第 L.5213-6 条が定める適切な措置が予定されていない中、応募者に志願した職務の遂行能力が不足しているという理由での雇用拒否を禁じるものであることを指摘する。

(6) 試用期間

74. HALDE は、非差別の原則は、試用期間にも適用されることを指摘する。障害者に対する平等原則が効力を発揮するためには、実際に職務に就いた時点から、試用期間全体を通じて適切な措置が講じられるこ

とが必要である。この観点から、障害を持つ従業員と協議の上で、職場調整に加えて、職場の同僚に対しても障害に対する啓発活動を計画することが望ましい。

75. HALDE は、雇用主は、試用期間の打ち切りに理由を説明する義務は課されていないものの、その打ち切りが客観的な理由によるものであり、いかなる差別にも当たらないことは説明できなければならない点を指摘する。
76. 実際、障害者に対する非差別の原則は、労働法典第 L.5213-6 条が定める適切な措置が講じられていないのに、従業員の能力が不足しているという理由で試用期間を打ち切ることを禁じるものである。

III / 結論:

77. HALDE は、障害者の雇用における平等取扱いは、法律の定める通り、雇用義務から生じる必然の結果であることを断言する。このため、HALDE は、雇用主及び職業紹介者による、特別な調整のニーズを考慮に入れた上で、障害者がその能力に基づき採用されることができるようになる「合理的な調整」の原則を順守することの重要性を強調する。
78. また、障害労働者の職業参入の成功は、共同の課題であり、その責任は労働に関係する共同体（特に労使代表）全体に課せられていることを合わせて強調する。

【注】

¹ 刑法典第225-1条：「出自、性別、家族状況、妊娠、身体的外観、姓、健康状態、障害、遺伝的特徴、習慣、性的志向、年齢、政治的信条、組合活動、特定の民族、国家、人種又は宗教への実際又は想定上の帰属又は非帰属（…）を理由に、自然人の間で行われる区別はすべて、差別に当たる」

² 「前条（225-1）の規定は、以下の場合には適用されない：（…）

2° 健康状態又は障害に基づく差別であって、労働法典第Ⅱ編第Ⅳ章の枠内、又は、公務員の身分規定に関する法律の枠内で、医学的に認定された労働不適格性(inaptitude)に基づく採用拒否又は解雇；

3° 性別、年齢又は身体的外観に基づく採用にかかわる差別であって、かかる理由が職業上の本質的かつ決定的な要請となっており、加えて、その目的が正当で、要請が均衡のとれたものである場合；（…）

5° 国籍に基づく採用拒否で、公務員身分規定の適用による場合。」

³ 障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者と認定された者。労災又は職業病により10%以上の労働不能となり、年金の受給資格を持つ者。障害年金の受給資格者。傷痍軍人年金の受給資格者。障害年金の受給資格を持つボランティアの消防士。障害者カード保持者。成人障害者手当の受給資格者。

⁴ 労働法典第 L.4624-1 条参照。

⁵ 破棄院社会部判決、2000年2月23日第97-44.947号、同2000年1月5日第97-45.252号

⁶ 障害者の失業率は19%に上り、15歳-64歳全体の失業率の2倍となっている（障害者の雇用と失業に関する管理図表、2009年度版、雇用・社会統合・住宅省調査研究統計局=DARES）

⁷ 参考判例：C.J.U.E.、1997年11月11日、Marshall、第C-409/95号；C.J.U.E.、1995年10月17日、Kalanke、第C-450/93号；C.J.U.E.、2000年7月6日、Abrahmsson、第C-407/98号；C.J.U.E.、1997年11月11日、Badeck、第C-158/97号

⁸ マルク・ドゥヴォス、「形式的な平等を超えて、指令第2000/43/CE号及び第2000/78/C号による積極的是正措置」

⁹ 対象者は以下通り：障害者権利自立委員会（CDAPH）によって障害労働者と認定された者。労災又は職業病により10%以上の労働不能となった者。社会保障制度の障害年金の受給資格者で、労働不能によって労働能力が2/3以上減少した者。障害者カード保持者。成人障害者手当の受給資格者。傷痍軍人年金の受給資格者。戦争未亡人又は孤児。消防士障害年金の受給資格者。

¹⁰ この加算は、当初2010年1月1日から発効する予定であったが、同年7月1日から延期された。

¹¹ 障害労働者の雇用義務の対象者

¹² 第28項以下を参照。

¹³ 破棄院社会部判決、2005年9月21日、第03-44.855号（障害を持つ応募者に関して）及び同2006年11月7日（経済的な理由による解雇措置の対象となった従業員に関して）

ホームページについて

本冊子のほか、障害者職業総合センターの研究成果物については、一部を除いて、下記のホームページからPDFファイル等によりダウンロードできます。

【障害者職業総合センター研究部門ホームページ】

<http://www.nivr.jeed.go.jp/research/research.html>

著作権等について

視覚障害その他の理由で活字のままこの本を利用できない方のために、営利を目的とする場合を除き、「録音図書」「点字図書」「拡大写本」等を作成することを認めます。その際は下記までご連絡下さい。

なお、視覚障害者の方等で本冊子のテキストファイル（文章のみ）を希望されるときも、ご連絡ください。

【連絡先】

障害者職業総合センター研究企画部企画調整室

電話 043-297-9067

FAX 043-297-9057

調査研究報告書 No.105

「雇用関係における障害者の均等待遇を実現するための諸方策に関する研究」

編集・発行	独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構 障害者職業総合センター 〒261-0014 千葉県美浜区若葉 3-1-3 電話 043-297-9067 FAX 043-297-9057
発行日	2011年4月
印刷・製本	株式会社 こくぼ



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 1340-5527



この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。