

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

(調査研究報告書 No. 105) サマリー

【キーワード】

障害者権利条約、均等待遇、合理的配慮、割当雇用、雇用支援

【活用のポイント】

本書は、2部構成であり、第Ⅰ部では、障害者を雇用するに当たって、事業主が行うさまざまな配慮や支援の実態をアンケート調査と聴取り調査を通じて明らかにしている。第Ⅱ部では、障害者権利条約の背景にある差別禁止、合理的配慮、割当雇用制度に関するさまざまな施策をめぐるドイツ、フランスにおける最近の変化を踏まえて、障害者権利条約批准に向けた課題について論じている。

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

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

1 執筆担当（執筆順）

佐渡 賢一（障害者職業総合センター事業主支援部門 統括研究員 執筆当時）
指田 忠司（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究員）
平川 政利（障害者職業総合センター事業主支援部門 主任研究員 執筆当時）
杉田 史子（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）
佐久間 直人（障害者職業総合センター事業主支援部門 研究協力員）

2 研究期間

平成21年度～平成22年度

3 報告書の構成

序章 研究の目的と方法

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3章 障害者雇用促進のための支援の状況

終章 研究のまとめ

資料

4 調査研究の背景と目的

欧州連合は2000年に雇用均等一般枠組み指令を発布し、障害を理由とする差別禁止や、雇用の場における合理的配慮の考え方を導入した。また2006年には国際連合で障害者の権利に関する条約が総会での採択に至り、差別禁止と合理的配慮をめぐる各国の対応が注目されている。わが国では、2007年にこの条約に署名し、目下、批准に向けた検討が進められている。本研究では、こうした国内外の動向を踏まえ、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するとともに、国際的潮流に則した諸方策の実現に向けた課題について検討することを目的とする。

5 調査研究の方法

(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、雇用支援サービス等の情報を収集・整理し、これを翻訳した。

(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、専門家ヒアリングを実施した。

(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、常用労働者数56人以上の企業5,004社に調査票を郵送し、1,335社（回収率26.7%）から得られた回答を基に結果を分析した。

(4) 聴取り調査

アンケート調査による実態把握を補足することを目的として、アンケート調査の回答企業（1,335社）から、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19社を選定し、聴取り調査を実施した。

6 調査研究の内容

(1) 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①障害者採用時の支援、②雇用管理に関する支援、③職場環境整備に関する支援の3領域に分けて数量的に把握するとともに、企業規模、障害種類、雇用率、業種、各種助成金の利用、必要な支援など、各種支援に影響を及ぼすと思われる要素との関係について分析した。その結果、①については、企業規模との関係が、②及び③については障害種類との関係が顕著であることがわかった。

イ 障害者採用時の支援

求人への取組みについて見ると、①「障害者の求人について考えたことはない」の割合は企業規模が小さくなるほど多く、②「障害の有無によって自社独自の区別を設けている」と③「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」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、障害者が求人に応募してきた場合の対応について見ると、特に企業規模200人を境として「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」の占める割合が急増した。

面接や筆記試験などの対応については、「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、201人以上の企業規模になると急に多くなった。全体に占める割合は決して多くはないが、規模間の顕著な差が注目される。

さらに、試験実施時の配慮について具体的な配慮状況を見ると、「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」は、どの企業規模においても全体的に実施率は高く、これらの配慮が中心であることが窺える。

ロ 雇用管理に関する支援

雇用管理に関する支援の実施状況について、表1では企業規模と各支援の実施率の関係、表2では障害種類と各支援の実施率の関係が示されている。

各種支援の実施状況は、①全般にわたって実施率の高い支援（タイプA）、②特定の障害に対して実施率の高い支援（タイプB）、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（タイプC）、④全般にわたって実施率の低い支援（タイプD）に分けられる。

(イ) タイプA

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、雇用企業と雇用していない企業との差異が顕著な支援である。多くの企業規模において各支援の実施率が50%以上で、広く実施されている。タイプAの内容は、①「職務遂行上の支援」、「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」という、どのような仕事でどこに配置するかという仕事に直結する支援と、②「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」などであり、精神疾患や慢性疾患の通院、服薬管理など、障害のある従業員にとって必要とされる健康管理に関する支援である。このほか、「相談支援（職業生活相談員等）」がある。タイプAは障害者の雇用に欠かせない要素を含んでおり、優先順位が高い支援といえる。

(ロ) タイプB

特定の障害、特に情報障害（視覚障害、聴覚障害）や知的障害、精神障害に対する支援で、実施率が50%以上であり、しかもその障害のある者を雇用している企業と雇用していない企業

表1 雇用管理に関する企業規模別の支援状況

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 職場に適應するための支援（ジョブコーチ等）	-	-	-	-	○
	A 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	-	-	○	○	○
	C 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）	-	-	-	-	-
	C 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	-	-	-	-	-
	A 相談支援（職場生活相談員等）	-	-	-	-	○
業務遂行に関する支援	A 能力を重視して既存職種に配置	-	○	○	○	○
	A 職務内容を再設計	-	-	○	○	○
	B 理解しやすい指示書マニュアルの整備	-	-	-	-	○
	A 業務計画や作業環境改善に障害者の意見を取り入れ	-	-	-	○	○
	B 関係者を含めて職務内容を検討	-	-	-	-	○
職業生活上の支援	A 障害の状況に応じたさまざまな勤務形態	-	-	-	○	○
	C キャリア形成を考慮したさまざまな職務経験	-	-	-	-	-
	D 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	-	-	-	-	-
	D リハビリテーション訓練などの特別な休暇	-	-	-	-	-
	C 障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会	-	-	-	-	-
上福 利支 援生	A 医師、看護師、保健師などによる健康相談	-	-	○	○	○
	A 通院や治療、服薬の便宜	-	○	○	○	○
	D 障害を考慮した住宅の提供や住宅確保	-	-	-	-	-

(注) ○は各規模の企業の50%以上で実施されている支援、-は実施率が50%未満である支援を表している。支援の分類A～Dについては本文を参照。

表2 雇用管理に関する障害種類別の支援状況

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	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	雇用
人的支援	B 職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	◎	○	◎	-	○	-	-	-	◎	◎	◎
	A 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	◎	◎	◎	◎	◎	○	○	○	◎	◎	◎
	C 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）	△	-	◎	-	-	-	-	-	△	△	-
	C 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	◎	-	△	-	△	-	-	-	△	-	-
	A 相談支援（職場生活相談員等）	◎	○	◎	○	◎	-	○	-	◎	◎	◎
業務遂行に関する支援	A 能力を重視して既存職種に配置	○	○	◎	○	○	○	○	○	◎	◎	◎
	A 職務内容を再設計	◎	○	◎	○	○	-	○	-	◎	◎	◎
	B 理解しやすい指示書マニュアルの整備	◎	○	◎	○	○	-	-	-	◎	◎	◎
	A 業務計画や作業環境改善に障害者の意見を取り入れ	◎	○	◎	○	○	-	○	-	◎	◎	◎
	B 関係者を含めて職務内容を検討	◎	○	◎	○	-	-	-	-	◎	◎	◎
職業生活上の支援	A 障害の状況に応じたさまざまな勤務形態	○	○	◎	-	○	-	○	-	◎	◎	◎
	C キャリア形成を考慮したさまざまな職務経験	◎	-	◎	-	-	-	-	-	-	-	-
	D 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	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	D リハビリテーション訓練などの特別な休暇	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	C 障害や障害者の状況を理解するための研修や勉強会	-	-	△	-	-	-	-	-	△	-	△
上福の厚生支援	A 医師、看護師、保健師などによる健康相談	◎	○	◎	◎	○	-	○	-	○	○	◎
	A 通院や治療、服薬の便宜	○	○	◎	○	○	○	◎	○	○	○	◎
	D 障害を考慮した住宅の提供や住宅確保	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

(注) ◎は各障害種類雇用企業の50%以上で実施され且つその障害を雇用している企業と雇用していない企業との実施率の差が15ポイント以上の支援、○は実施率が50%以上で差分が15ポイント未満の支援、△は実施率が50%未満で差分が15%以上の支援、-は実施率が50%未満で差分が15未満の支援を表している。支援の分類A～Dについては本文を参照。

との実施率の差（差分）が大きい（15ポイント以上）ものである。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」など、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。

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、その必要性が示されている。これらの支援は1,000人以上の大企業で実施率が50%と高い。

(ハ) タイプC

当該障害のある者を雇用している企業の実施率が50%を超えているのに対して、当該障害のある者を雇用していない企業の実施率は30%前後という、特定の障害に対して必要性は高いが実施率の低い支援である。障害者雇用に際して必要性が高いと考えられるが、実施率は高いとはいえない。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」が含まれる。

(ニ) タイプD

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）全般にわたって実施率の低い支援である。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」が含まれる。タイプDの支援はその必要性があまり認識され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、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認知度が低い、あるいは通常の休暇制度を運用して対応している、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。

ハ 職場環境整備に関する支援

職場環境整備に関する支援の実施状況について、表3では企業規模別に見た各種職場環境整備の状況、表4では障害種類別に見た職場環境整備の状況が示されている。

表3 職場環境整備に関する企業規模別の支援状況

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	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	-	◇	-	◇	◇
	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備	-	◇	-	◇	◇
	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（パトライト）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	-	◇	◇	◇	◇
	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	-	◇	◇	◇	◇
	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	-	◇	◇	◇	◇

(注) ○は各規模の企業の50%以上で実施されている支援、-は実施率が50%未満である支援を表している。◇は実施率は50%未満であるが、当該障害種類に対する別の支援を少なくとも1つ以上実施している率が50%以上であることを表している。

表4 職場環境整備に関する障害種類別の支援状況

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	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	重度も雇用	中軽度のみ	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板の設置	◇	-									
	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備	◇	-									
	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（パトライト）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									◇	◇	
	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											◇
	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											◇

(注) 各支援が主に対象としている障害種類を雇用している企業の50%以上で実施されている支援を○、実施率が50%未満である支援を-で表している。◇は実施率は50%未満であるが、当該障害種類に対する別の支援を少なくとも1つ以上実施している率が50%以上であることを表している。

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企業割合が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り、それら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、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。

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、他の障害に比べて突出している。個別の整備状況においても50%以上のもの（○印）が多く、全体的に重度に重点の置かれた対応である。これ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。

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、視力や視野など障害の状態や従事する職種（三療業、事務系職種など）に大きな違いがあり、環境整備に強い個別性が求められることによるものと考えられる。

知的障害、精神障害に対する環境整備は似通っているが、知的障害に関しては理解、判断力に対する作業方法、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。

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る。その理由として、①大企業と中小企業では企業規模によりコスト負担能力に差があること、②大企業では障害者雇用専任者の配置などによって人的側面で障害者雇用のノウハウが蓄積されていること、さらに、③大企業ほど法制度や社会的責任の影響を受けやすく、各種支援に対する認識と実施率が高いものと考えられる。

(2) 聴取り調査から

聴取り調査からは、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・担当している業務等、多岐にわたる事例についてその具体的な実態を把握した。

求人段階の配慮については、試験・面接の条件を調整して機会を保障するほか、職場実習を行ってその職務上の適性を把握し、採否等を判断している事業所も複数見られた。

企業によっては、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いことから、障害を問題と考えていない人事担当者もあった。その意味では、障害特性だけでなく、従業員が発揮する職務上の能力も、企業が行う配慮の範囲に影響を与えていると考えられる。

職務遂行のための支援については、業種、従業員の職務、障害の種類による違いが反映し、多様な形態が確認された。

例えば、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支援も見られた。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場合が多いと考えられるが、採用後に必要性が明らかになるものもあり、その時点で雇用の継続、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・人的な援助の対象となる職務と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、職場のバリアフリー化などについては、建物の所有権の帰属や、建替え時期の違いなど、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た。

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。

(3) 独仏の制度変更と判例から

ドイツ、フランスは、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。

両国ではEU指令や権利条約の法制化への対応に、それぞれ特徴が見られる。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する枠組みとなり、フランスにおいては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」により雇用の分野にとどまらない抜本的な改定が行われた。

これら平等的取扱いの法制化が進む過程で、両国とも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年の憲法判断に至る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、両国におけるその後の推移を見ると、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。すなわち、両国ともこうした経緯を伴いつつ、割当雇用制度が障害者雇用促進施策の大きな柱として運用されている。

雇用率アプローチと差別禁止（非差別）アプローチを結びつける枠組みのもとでの支援制度の実施状況について、フランスを例にとって探った結果を見ると、雇用義務達成の一手段として抛出されているAGEFIPH（日本の高齢・障害者雇用支援機構に相当）の資金を活用した支援が就職支援、雇用維持、専門サービスの提供等の分野で展開されている。レファレンスサービスを通して多数の事例が紹介されており、支援を求める当事者や関係者の希望者にとって有用と思われる。