

事業所における障害者雇用に関する 配慮や支援の状況

2014年4月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
障害者職業総合センター

NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

事業所における障害者雇用に関する 配慮や支援の状況

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。

本資料は、そのような調査・研究の一環として平成 25 年度に実施した「事業所における障害者の雇用に関する合理的配慮の状況に関する研究」の結果をまとめたものです。

近年、障害者権利条約の締結に向けた国内法制度の整備が進められてきましたが、その一環として、既に、平成 23 年に障害者基本法の改正が行われ、さらに、平成 25 年 6 月、障害を理由とする差別の解消を推進することを目的として、「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」（いわゆる「障害者差別解消法」）が制定されました。また、雇用分野については、障害者雇用促進法の改正法において、差別の禁止等の具体的な措置が定められ、事業主の合理的配慮の提供が義務となり、現在、厚生労働省では「改正障害者雇用促進法に基づく差別禁止・合理的配慮の提供の指針の在り方に関する研究会」を開催し、改正法に基づく指針に盛り込むことが必要な事項について検討を行っています。

そこで、当センターでは、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、雇用関係における合理的配慮の実施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。

2014 年 4 月

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構

障害者職業総合センター

研究主幹 落合 淳一

執 筆 担 当 者（執筆順）

荏部 隆	障害者職業総合センター	特別研究員	概要 第 1 章 第 2 章 巻末資料
廣田久美子	宮崎産業経営大学法学部	専任講師	第 3 章
永野 仁美	上智大学法学部	准教授	第 4 章
中島 克彦	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析 巻末資料
佐久間直人	障害者職業総合センター	研究協力員	調査結果の集計・分析

本研究の協力者として白石肇（統括研究員）が参画した。

目 次

概要

第1章 研究の目的と方法

- 1 研究の背景と目的 3
- 2 研究の方法 3

第2章 障害者雇用における配慮や支援の実態に関する企業アンケート調査

第1節 調査の目的、方法等

- 1 調査の目的 5
- 2 調査の対象及び方法 5
- 3 調査票回収状況 7

第2節 アンケート調査の結果

- 1 企業概要 8
- 2 障害者雇用状況 10
- 3 障害者の募集・採用時の配慮 12
- 4 障害者採用後の配慮 15
- 5 障害者雇用上の配慮に対する自己評価 25
- 6 障害者雇用上の必要な支援 26

第3節 調査結果の分析

- 1 障害者の募集・採用時の配慮 29
- 2 雇用管理に関する配慮や支援 33
- 3 職場環境の整備 40

第3章 ドイツにおける障害者雇用に係る合理的配慮

- 1 はじめに 43
- 2 ドイツの障害者雇用法制の概要 43
- 3 障害者雇用に係る合理的配慮 47
- 4 質疑応答 52
- 5 ヒアリング参考資料 54

第4章 フランスにおける障害者雇用に係る合理的配慮

- 1 はじめに 63
- 2 フランスの障害者雇用法制の沿革 63
- 3 フランスの障害者雇用法制の概要 64
- 4 障害者雇用に係る合理的配慮 65
- 5 近年の動向 66
- 6 質疑応答 68
- 7 ヒアリング参考資料 71

巻末資料

- 資料1 アンケート調査の付属統計表 76
- 資料2 アンケート調査の自由記述回答 100
- 資料3 アンケート調査票 119
- 資料4 障害者差別解消法 131
- 資料5 障害者雇用促進法の一部改正法 138
- 資料6 障害者権利条約抜粋（和英対訳、独仏対訳） 146
- 資料7 EC雇用均等一般枠組み指令（和英対訳、独仏対訳） 179

概 要

本資料は、「事業所における障害者の雇用に関する合理的配慮の状況に関する研究」の研究成果を取りまとめたものである。本資料は本研究の目的及び方法を記した第1章、民間企業における障害者雇用に係る各種の配慮や支援の実態に関するアンケート調査の結果をまとめた第2章、我が国と同様の障害者雇用率制度を有するドイツにおける障害者雇用法制度と事業主の行う障害者への合理的配慮の動向をまとめた第3章、フランスにおける合理的配慮の動向をまとめた第4章並びに企業アンケート調査に係る統計表、自由記述回答、調査票、障害者差別解消法、障害者雇用促進法の一部改正法、障害者権利条約及びEC雇用均等一般枠組み指令を収録した巻末資料から成っている。

第1章

本章では、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係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配慮や支援の実態を明らかにして、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整備していくための諸方策を検討する際の基礎資料とすることであり、その方法として、全国的な企業アンケート調査を行うとともに、ドイツ及びフランスにおける障害者雇用法制度と合理的配慮に関する動向について専門家からのヒアリングを実施した。

第2章

本章では、障害者雇用において企業が行っている様々な配慮や支援の措置の実態を把握するために、全国的規模によるアンケート調査を実施し、その結果について取りまとめた。取りまとめに当たっては、企業規模別、障害種類別による配慮や支援の状況に留意しつつ概観し、雇用の分野における障害者への均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮できるようにするために必要と思われる各種の措置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、企業が講じている措置内容と各種措置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措置に着目して、その背景や理由を分析した。また、一般企業に比べ障害者に対する配慮が進んでいると考えられる特例子会社についての結果を整理して比較考察を試みた。

第3章

本研究では海外における最近の障害者雇用法制と合理的配慮に係る諸施策について考察することとしたが、特に我が国と同様の障害者雇用率制度を有しているドイツ及びフランスを対象とした。この両国はいずれも障害者のための合理的配慮を規定している2000年のEUの雇用均等一般枠組み指令及び2006年の障害者の権利のための条約を遵守する義務を負っており、合理的配慮に係る国内法制の整備及び判例、勧告、紛争処理等の動きについて、専門家からの聴き取りを行い、概要を取りまとめた。

本章ではドイツの状況について、我が国の施策検討に当たっての示唆を加えつつ障害者雇用に関する合理的配慮の概要を取りまとめた。

第4章

本章ではフランスの状況について、我が国の施策検討に当たっての示唆を加えつつ障害者雇用に関する合理的配慮の概要を取りまとめた。

巻末資料

巻末資料には、本文の参考とするため、企業アンケート調査結果に関する統計表、自由記述回答の内容、調査票、障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（障害者差別解消法）及び障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律（障害者雇用促進法の一部改正法）の全文、障害者権利条約及び EC 雇用均等一般枠組み指令の和英独仏語による対訳を収録した。

第 1 章

研究の目的と方法

第 1 章 研究の目的と方法

1 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、募集・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、様々な配慮や支援が行われており、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、こうした配慮は重要な意味をもつ。

近年この障害者雇用に係る必要な配慮の捉え方に著しい進展が見られる。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が、その動きと同調して「合理的配慮」(reasonable accommodation)とよばれる考え方が広がるなどの動きも見られるようになった。こうした動きは、我が国が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、フランスなどにおいても同様である。欧州連合(EU)では、2000 年の「雇用と職業における均等待遇のための一般枠組みを設定する理事会指令(2000/78/EC)」の第 5 条において、障害者のための合理的配慮の提供を求めている。国際連合では、2006 年 12 月の総会で採択された「障害者の権利に関する条約」の第 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」の提供を確保することを求めている。我が国でも、2007 年 9 月 28 日に本条約に署名し、2014 年 1 月 20 日に批准したところである。

このような背景のもとに、国内法の整備については、現行障害者関係法の見直しが進められ、障害者基本法においては、合理的配慮に関する規定が新設され、障害者雇用促進法においても、雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）が新設されたところである。今後は改正法の施行期日までに職場における「合理的配慮」の取扱いについて検討を進め、事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めることとなるが、そのためにも企業の現状における障害者雇用に当たっての配慮の内容等に関する実態把握、及びその分析を行い、検討のための基礎資料を整備することが必要となっている。

そこで、本研究においては全国的な企業アンケート調査を実施することにより、企業が障害者を雇用するに当たって提供している各種の配慮や支援の実態を明らかにすることを目的とした。また、我が国と同様の障害者雇用率制度を障害者雇用推進策の重要な柱としているドイツ及びフランスを中心に、雇用の分野における合理的配慮に関する法的枠組みとその運用状況や課題を把握することとした。

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的確な諸方策を立てるためには、企業によるこうした取組みの実態を詳細かつ客観的に把握した結果を踏まえて、関係者による綿密な検討を重ねることが重要であろう。本研究の成果は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ものである。

2 研究の方法

本研究では、上記の目的を達成するため、次のような調査等を実施した。

(1) 内外の関連情報の収集

先行研究論文や海外の関連機関サイト等を通じて、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収集した。

労働政策審議会障害者雇用分科会等における審議経過や会議資料を通じて、合理的配慮を巡る議論及び意見について確認し、併せて障害者雇用促進法の改正に係る説明等の中から本件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、概要を取りまとめた。

第1回：平成25年7月31日（水）

テーマ：フランスにおける障害者雇用に係る合理的配慮について

講師：永野仁美氏（上智大学法学部准教授）

第2回：平成25年8月23日（金）

テーマ：ドイツにおける障害者雇用に係る合理的配慮について

講師：廣田久美子氏（宮崎産業経営大学法学部専任講師）

(3) アンケート調査

民間企業における募集・採用時、採用後における各種の配慮や支援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の配慮や支援の実態に関する調査」

調査期間：平成25年8月下旬～9月末日

調査対象：企業データベースから無作為で抽出した従業員規模56人以上の民間企業4,433社、特例子会社64社及び特例子会社の親会社165社合計4,662社を対象として調査票を送付した。

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障害者採用時の配慮
- ③障害者採用後の配慮（雇用管理に関する配慮や支援、職場環境の整備等）
- ④障害者雇用上の配慮に対する自己評価
- ⑤障害者雇用上の必要な支援
- ⑥その他（連絡先等）

なお、本調査では、今後の我が国における「合理的配慮」の内容の検討に資するため、現在の企業における障害者雇用に当たっての取組みの実態を把握することを目的としている。そのため、従来から障害者の雇用支援において用いられてきた分かりやすい表現として「配慮や支援」という語を用いている。

【文献】

- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.87『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—』（2008）
- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 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』（2011）

第2章

障害者雇用における配慮や支援の 実態に関する企業アンケート調査

第2章 障害者雇用における配慮や支援の実態 に関する企業アンケート調査

第1節 調査の目的、方法等

1 調査の目的

障害者雇用において事業主が提供する各種の配慮や支援の実態に関するアンケート調査を実施し、企業による障害者に対する配慮や支援についての取組みの実態を明らかにすることを目的としている。

2 調査の対象及び方法

(1) 調査対象

調査対象は、厚生労働省の保有する企業データベースに基づき、企業規模（常用労働者数 56～200 人、201～300 人、301～999 人、1,000 人以上の 4 区分）及び産業（日本標準産業分類に準拠した 17 区分）別に区分し、その企業母集団から必要な標本企業数を算出して無作為抽出して得られた 4,433 社と、障害者雇用に係る特例子会社及びその親会社のうち常用労働者数規模 56 人以上の企業の 64 社及び 165 社を加えた 4,662 社である。

総合センターでは、先行研究として平成 21～22 年度に実施した「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」の中で企業アンケート調査により事業主が提供する各種の配慮や支援の実態を調べているので、データの比較が容易になるよう同様の企業規模区分とした。

表 1 母集団企業数、標本企業数

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
農業・林業・漁業	214	91	185	65	19	16	10	9	0	0		
鉱業・採石業・砂利採取業	42	35	31	24	4	4	5	5	2	2		
建設業	2,591	296	1,933	95	237	71	310	76	111	53		
製造業	19,873	382	14,439	99	2,013	95	2,602	96	819	89		
電気・ガス・熱供給・水道業	190	106	133	57	16	14	21	18	20	17		
情報通信業	3,642	323	2,566	96	402	80	508	84	166	63		
運輸業・郵便業	3,044	318	1,984	95	452	82	478	83	130	57		
卸売業・小売業	12,194	370	8,773	99	1,263	93	1,673	94	485	83		
金融業・保険業	1,250	287	624	86	161	62	283	74	182	65		
不動産業・物品賃貸業	1,209	240	882	90	104	51	173	64	50	34		
学術研究・専門技術サービス業	1,911	264	1,450	93	169	63	232	70	60	38		
宿泊業・飲食サービス業	2,035	277	1,492	94	191	66	274	73	78	44		
生活関連サービス業・娯楽業	2,234	260	1,765	95	203	67	225	69	41	29		
教育・学習支援業	1,214	259	790	89	157	61	203	67	64	39		
医療・福祉	11,536	356	8,351	99	1,418	93	1,560	94	207	68		
複合サービス業	864	239	411	81	124	56	292	75	37	27		
サービス業（他に分類されないもの）	6,811	346	5,080	98	667	87	851	90	213	68		
	70,854	4,433	50,889	1,455	7,600	1,061	9,700	1,141	2,665	776		
	特例 子会社	64										
	特例 親会社	165										
	合計	4,662										

(2) 調査方法

対象企業に対して、本資料末尾に掲載する調査票を用いた郵送によるアンケート調査を実施した。

(3) 調査期間

調査の実施期間は、平成 25 年 8 月下旬から 9 月末までであった。

調査時点は、平成 25 年 6 月 1 日現在とした。

(4) 調査内容

先行研究の中で平成 22 年 6 月～7 月に実施された企業アンケート調査（以下「前回調査」という。）で用いられた調査票を参考として、以下に掲げる調査項目を整理し、設問及び回答選択肢を盛り込んで調査票を作成した。

ア 企業概要及び障害者雇用状況

主な事業内容、常用労働者数、雇用障害者数、障害種類別状況、障害者雇用率、障害者の業務内容

イ 障害者募集・採用時の取組み

求人での取組み、応募での対応、募集や試験等の実施時の配慮

ウ 障害者採用後の取組み

雇用管理上の配慮や支援（人的支援、業務遂行、雇用管理、福利厚生）、職場環境整備、公的支援
エ 障害者雇用に係る配慮や公的支援についての意識
障害者雇用上の配慮や支援に対する自己評価、必要と考える支援

3 調査票回収状況

調査票を送付した対象企業（4,662 社）のうち、1,498 社から有効回答が得られ、回収率は 32.1%であった。

このうち、障害者を雇用している企業は、1,333 社（89.0%）、雇用していない企業は 165 社（11.0%）、雇用の有無についての無回答は、0 社（0.0%）であった。

また、回答企業のうち、特例子会社は 43 社であった。

第2節 アンケート調査の結果

本調査結果の単純集計を中心にデータの集計を行ったところ、以下のような結果となった。

1 企業概要

(1) 主たる事業内容

主たる事業内容を聞いたところ、最も多くを占めたのは「サービス業（他に分類されないもの）」（13.2%）であり、以下、「医療、福祉」（9.1%）、「製造業」（8.8%）、「教育、学習支援業」（8.3%）、「複合サービス業」（8.1%）の順であった。

表2 主たる事業内容【問1】

産業分類	企業数	割合
農林漁業	38	2.5%
鉱業・採石業・砂利採取業	12	0.8%
建設業	98	6.5%
製造業	132	8.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	43	2.9%
情報通信業	57	3.8%
運輸業	69	4.6%
卸売業、小売業	98	6.5%
金融・保険業	92	6.1%
不動産業、物品賃貸業	49	3.3%
学術研究、専門・技術サービス業	52	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	84	5.6%
生活関連サービス業、娯楽業	52	3.5%
教育、学習支援業	124	8.3%
医療、福祉	137	9.1%
複合サービス業	121	8.1%
サービス業(他に分類されないもの)	197	13.2%
その他(特例子会社)	43	2.9%
総計	1498	100.0%

(2) 企業規模

常用労働者数に基づく企業規模については、「1,000人以上」が234社（15.6%）、「301人～999人」が427社（28.5%）、「201人～300人」が343社（22.9%）、「56人～200人」が470社（31.4%）、55人以下の企業が24社（1.6%）であった。本調査は常用労働者数56人以上を条件にして対象企業を抽出したが、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。

なお、回答企業1,498社のうち、問2で特例子会社と回答のあったものは43社であった。

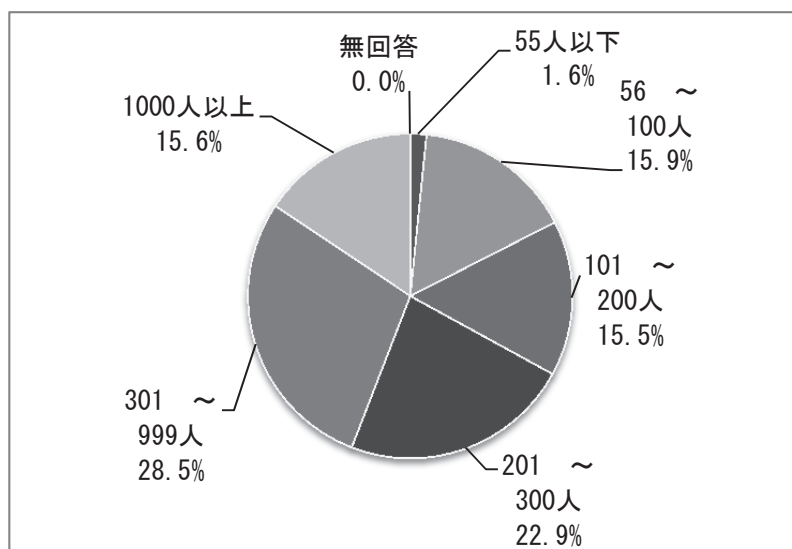


図 1 企業規模 【問 3】

(3) 主たる事業内容と企業規模

表 3 主たる事業内容と企業規模 【問 1, 3】

企業規模	55人以下	56～200人	201人～300人	301人～999人	1000人以上	無回答	合計
サービス業(他に分類されないもの)	3	59	48	57	30	0	197
医療・福祉	1	34	29	43	30	0	137
製造業	0	35	33	34	30	0	132
複合サービス業	3	30	28	45	15	0	121
教育・学習支援業	3	41	30	35	15	0	124
建設業	1	34	27	24	12	0	98
卸売業・小売業	0	15	26	33	24	0	98
金融業・保険業	0	33	19	28	12	0	92
宿泊業・飲食・サービス業	3	21	19	30	11	0	84
情報通信業	2	19	11	15	10	0	57
運輸業・郵便業	0	20	17	21	11	0	69
学術研究・専門技術サービス業	0	13	19	10	10	0	52
生活関連サービス業・娯楽業	1	15	11	17	8	0	52
不動産業・物品賃貸業	0	15	10	18	6	0	49
電気・ガス・熱供給・水道業	0	25	5	5	8	0	43
農業・林業・漁業	1	24	4	9	0	0	38
鉱業・採石業・砂利採取業	0	6	3	1	2	0	12
小計	18	439	339	425	234	0	1,455
特例子会社	6	31	4	2	0	0	43
合計	24	470	343	427	234	0	1,498

2 障害者雇用状況

(1) 障害者雇用状況

回答企業 1,498 社のうち、障害者を雇用している企業は 1,333 社（89.0%）、雇用していない企業は 165 社（11.0%）、無回答は 0 社（0.0%）であった。

表 4 障害者雇用の有無【問 3】

	企業数	割合
障害者雇用企業	1333	89.0%
雇用なし企業	165	11.0%
無回答	0	0.0%
計	1498	100.0%

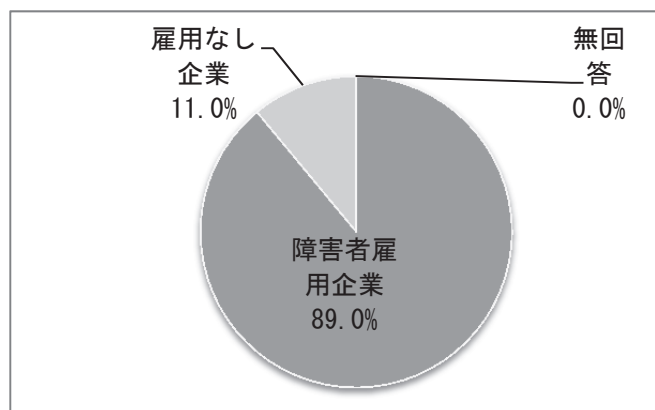


図 2 障害者雇用の有無【問 3】

(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（1,333 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 1,004 社（75.3%）と最も多く、次いで内部障害者雇用企業が 738 社（55.4%）となっている。以下は、知的障害者雇用企業が 424 社（31.8%）、精神障害者雇用企業は 419 社（31.4%）、聴覚障害者（聴覚・音声・言語・平衡機能に障害のある者の総称。以下同じ）雇用企業は 393 社（29.5%）、視覚障害者雇用企業は 240 社（18.0%）と、障害者雇用企業数は前回と同様かやや増加傾向となっているが、とりわけ精神障害者雇用企業は前回調査での 225 社（19.8%）と比べ大幅に増加していることが分かった。発達障害者や難病者を雇用している企業は 3%前後であった。なお、本設問においては回答企業の負担を考慮して、発達障害者のうち精神障害者保健福祉手帳又は療育手帳を所持している者は精神障害者又は知的障害者として、難病患者のうち身体障害者手帳を所持している者は身体障害者として回答するように求めている。

表 5 障害者雇用企業における障害の種類【問 3】

障害種別	障害者雇用企業	
視覚障害	240	18.0%
聴覚障害	393	29.5%
肢体不自由	1004	75.3%
内部障害	738	55.4%
知的障害	424	31.8%
精神障害	419	31.4%
発達障害	34	2.6%
難病・その他	49	3.7%

複数回答（障害者雇用企業 1,333 社）

(3) 法定雇用率の達成状況

法定雇用率を達成していると回答した企業は 632 社（42.2%）、達成していないと回答した企業は 846 社

(56.5%)、「わからない」が20社(1.3%)であった。前回調査の雇用率達成企業の割合45.8%に比べて若干低下したが、平成25年4月から法定雇用率が2.0%に引き上げられたことが影響していると考えられる。

表6 法的雇用率の達成状況【問4】

	企業数	割合
達成している	632	42.2%
達成していない	846	56.5%
わからない	20	1.3%
計	1498	100.0%

(4) 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30.8% (1,055社)と最も多かった。以下、運搬・清掃・包装等従事者14.8% (505社)、専門的・技術的職業従事者11.7% (399社)、管理的職業従事者9.6% (328社)、生産工程従事者8.8% (302社)となっている。

これを障害別に見ると、身体障害者の場合は最も多いのが事務従事者であるのは全体と同様であるが、以下専門的・技術的職業、管理的職業と続くのに対して、知的障害者では運搬・清掃・包装等従事者が35.6% (186社)と最も多く、以下生産工程従事者16.3%、事務従事者15.7%、サービス職業従事者13.4%と、比較的単純労働の割合が高かった。精神障害者及び発達障害者では事務従事者の割合が極めて高く、運搬等従事者がそれに続いて多かった。

表7 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	発達障害	難病・その他	全体
ア	管理的職業従事者(課長相当職以上)	306 13.6%	0 0.0%	8 1.5%	0 0.0%	14 18.9%	328 9.6%
イ	専門的・技術的職業従事者(研究者、医療専門職、技術者、教員、医師など)	330 14.7%	9 1.7%	48 9.1%	2 3.6%	10 13.5%	399 11.7%
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、電話交換手など)	726 32.4%	82 15.7%	199 37.7%	27 48.2%	21 28.4%	1055 30.8%
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)	119 5.3%	32 6.1%	27 5.1%	4 7.1%	5 6.8%	187 5.5%
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)	159 7.1%	70 13.4%	45 8.5%	2 3.6%	2 2.7%	278 8.1%
カ	保安職業従事者(ガードマン、守衛、警備員など)	48 2.1%	6 1.1%	2 0.4%	0 0.0%	2 2.7%	58 1.7%
キ	農林漁業作業(畑作、園芸、畜産、育林、漁師など)	17 0.8%	16 3.1%	7 1.3%	0 0.0%	0 0.0%	40 1.2%
ク	生産工程従事者(加工、組立、検査・包装、修理・点検など)	151 6.7%	85 16.3%	51 9.7%	9 16.1%	6 8.1%	302 8.8%
ケ	運送・機関運転従事者(バス・タクシー・電車運転手、ボイラーマン、建設機械運転、車掌など)	64 2.9%	0 0.0%	1 0.2%	0 0.0%	1 1.4%	66 1.9%
コ	建設・採掘従事者(清掃・洗浄、雑務、土木工事、道路工事、荷役・運搬など)	30 1.3%	2 0.4%	2 0.4%	0 0.0%	1 1.4%	35 1.0%
サ	運搬・清掃・包装等従事者(清掃・洗浄、雑務、荷役・運搬など)	197 8.8%	186 35.6%	108 20.5%	9 16.1%	5 6.8%	505 14.8%
シ	その他	95 4.2%	35 6.7%	30 5.7%	3 5.4%	7 9.5%	170 5.0%
計		2242 100.0%	523 100.0%	528 100.0%	56 100.0%	74 100.0%	3423 100.0%

複数回答(障害者雇用企業 1,333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についての質問に対しては、917 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（28.8%）、運搬・清掃・包装等従事者（13.1%）、専門的・技術的職業従事者（8.8%）等の順となった。障害の種類によって従事している業務内容には違いはあるものの、全体で見ると事務従事者が多いことが示された。

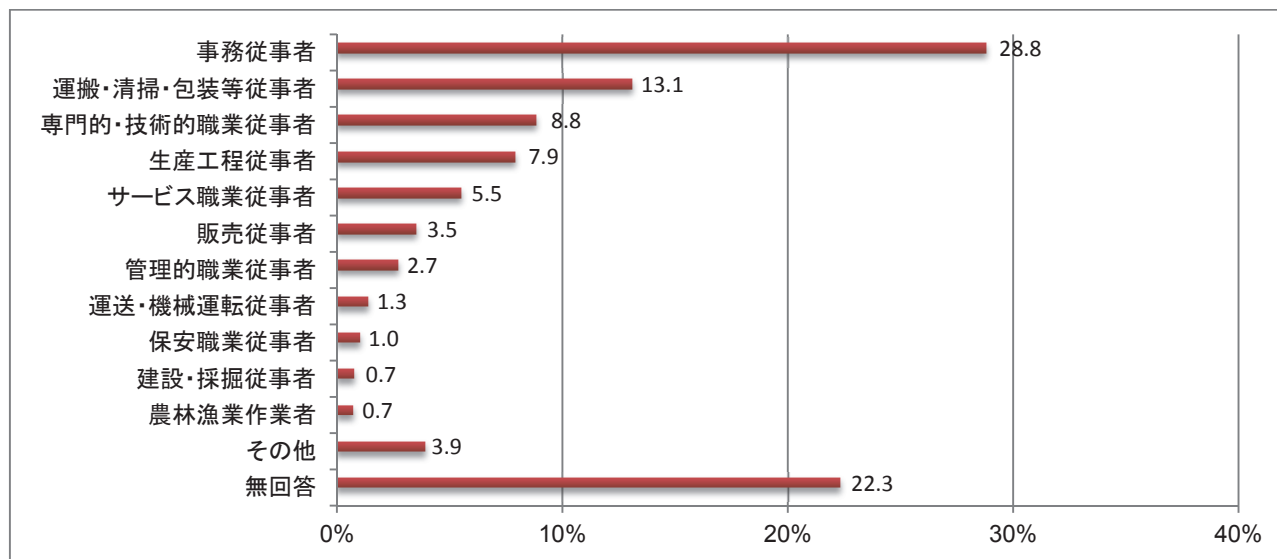


図3 障害者の最も多く従事している業務内容（回答企業 917 社）

3 障害者の募集・採用時の配慮

(1) 障害者求人への取組み

障害者求人への取組みについて、4つの選択肢から1つ回答してもらったところ、「障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。」が545社（36.4%）と最も多かった。次いで多かったのは、「障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。」で458社（30.6%）であった。以下は「その他」256社（17.1%）、「障害の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。」177社（11.8%）となった。「その他」に回答したもののうち具体的記述があったのは247件で、「求人予定なし・求人実績なし、取り組みなし、応募がない」（107件）、「ハローワーク、特別支援学校、障害者職業センター等と相談」（65件）、「検討中・その他」（30件）、「他の団体・企業・知人からの紹介」（20件）などとなっていた。（巻末資料2参照）

表8 障害者求人への取組み 【問6】

求人への取組	回答数	割合
障害者の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	177	11.8%
障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	458	30.6%
障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	545	36.4%
その他	256	17.1%
無回答	62	4.1%
計	1498	100.0%

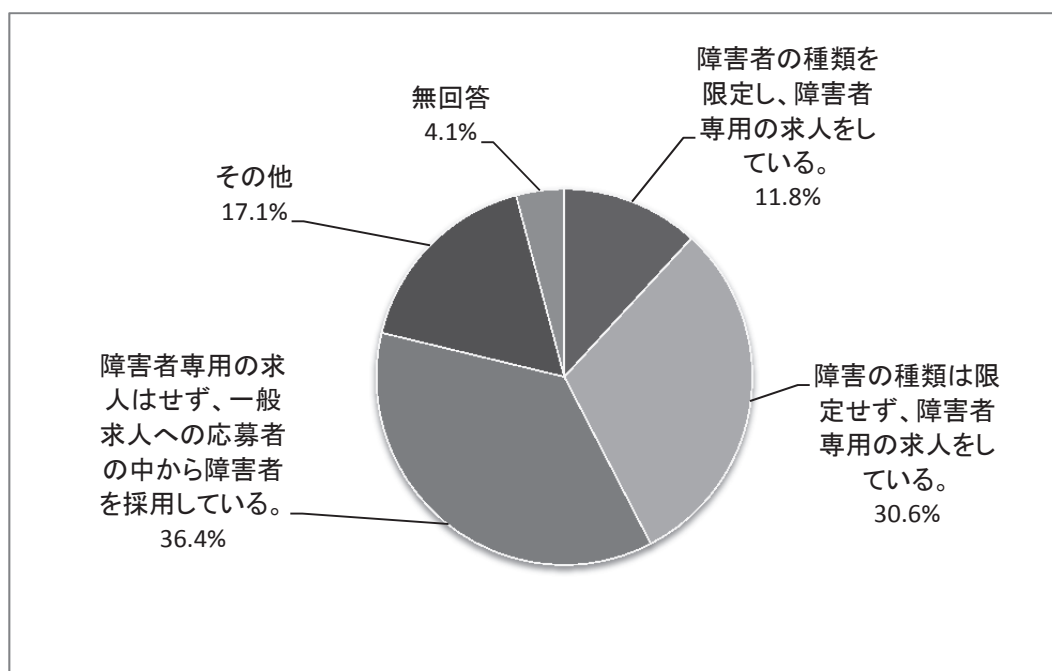


図4 障害者求人への取組み【問6】

(2) 応募者の障害状況の把握

障害者が求人に応募してきた場合に、応募者の障害状況の把握をどのように行っているか質問したところ、結果は次のとおりである。(複数回答)

障害状況の把握については、「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1,020社（68.1%）と、回答企業1,498社に対する割合は約7割に達している。以下、「障害状況については本人の申告により把握している。」が648社（43.3%）、「自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。」が168社（11.2%）、「障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。」が145社（9.7%）であった。

表9 障害状況の把握方法【問7】（複数回答）

障害状況の把握方法	回答数	割合
障害状況については本人の申告により把握している。	648	43.3%
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。	1020	68.1%
自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	168	11.2%
障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	145	9.7%
その他	115	7.7%
無回答	43	2.9%
企業数	1498	100.0%

(3) 募集や試験実施時の対応

募集活動や試験の実施に当たって障害を考慮した対応が行われているかについて複数回答を求めたところ、何らかの配慮を行っているという回答した企業が830社で、回答企業1,498社に対する割合は55.4%、「特に障害を考慮した対応は行っていない。」と回答した企業が625社で、同割合は41.7%であった。具体的な配慮の内容としては、「面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。」が408社（27.2%）、

「面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。」が248社（16.6%）という結果となったが、前回調査の結果と比較すると、「特に障害を考慮した対応は行っていない。」の回答が55.8%から41.7%に低下した一方、何らかの配慮をしているとの回答は、「時間帯、長さを考慮」が17.6%から27.2%へ、「面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている」が7.3%から12.0%へと大幅に増加しており、企業における障害者への配慮や障害の考慮が進んでいる状況が窺われる。

「その他」に回答したもののうち具体的記述があったのは173件で、「求人予定なし・求人実績なし」（39件）、「今後、考慮する方向で検討中」（24件）、「面接における配慮」（20件）などとなっていた。（巻末資料2参照）

なお、未実施の理由として、「応募がない、求人していない」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 10 募集や試験実施時の対応 【問 8】 （複数回答）

配慮事項	回答数	割合
募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。（アクセシビリティに配慮したホームページ）	8	0.5%
点字や拡大文字による試験を実施することとしている。（点字や拡大文字による試験）	12	0.8%
面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。（手話通訳者の配置）	30	2.0%
面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。（会場のバリアフリー化）	180	12.0%
面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。（時間帯、長さの配慮）	408	27.2%
面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	248	16.6%
その他	198	13.2%
特に障害を考慮した対応は行っていない。	625	41.7%
無回答	43	2.9%
企業数	1498	100.0%

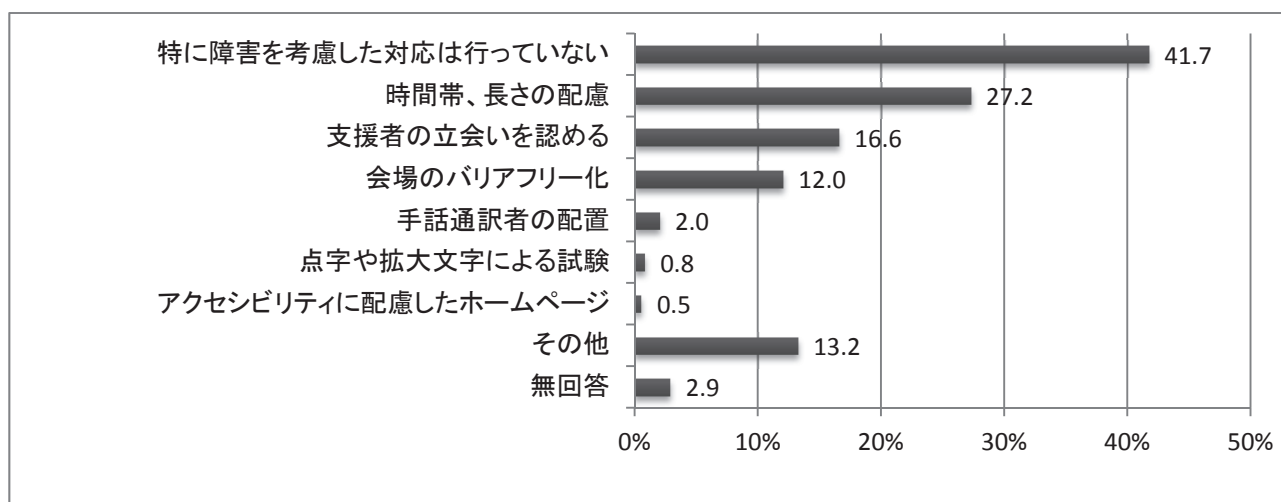


図 5 募集や試験実施時の対応 【問 8】 （複数回答）

4 障害者採用後の配慮

障害者の採用後の配慮については、障害者を雇用している企業（1,333 社）に対する質問への回答結果に基づいている。

問 9 では、障害者に対する雇用管理に関する様々な配慮の実施状況を、人的支援、業務遂行に関する配慮や支援、雇用管理上の配慮や支援、福利厚生上の配慮や支援の 4 つの領域に分けて尋ね、問 10 では、障害者に対する職場環境整備の実施状況を尋ねている。

前回調査での設問を一部改変しているため、厳密な比較はできないが、各種の配慮の実施状況はおおむね同様の傾向を示している。前回調査の結果より全般的に実施率が低くなっているが、今回は設問の回答選択肢に「実施予定あり」が設けられてそれも「実施」に含めて集計されているのに対し、今回は実施の有無を「している」「していない」の二択で尋ねており、それも低下につながった一因ではないかと考えられる。

(1) 雇用管理に関する配慮や支援

ア 人的支援

障害者を雇用している間に、どのような人的支援が実施されているかを尋ねたところ、「職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）」の実施率が 59.5%と最も高く半数を大きく超えていた。続いて実施率の高かったのは、「相談支援（職業生活相談員等）」31.3%、「職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）」30.9%となっており、「移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）」や「コミュニケーションを円滑にする支援」の実施率は 10%台となっていた。

実施回答のうち「公的支援を受けている」と回答した割合は、最も高い「ジョブコーチ」で 12.1%、「相談支援」が 5.8%にとどまっており、企業自らの取組みが中心となっている現状が示されている。

表 11-1 人的支援の実施状況【問 9(ア)】

人的支援	実施	うち公的支援 利用	未実施	無回答	合 計
ア 職場に適応するための支援(ジョブコーチ等)	412 30.9%	50 12.1%	844 63.3%	77 5.8%	1333 100.0%
イ 職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	793 59.5%	22 2.8%	502 37.7%	38 2.9%	1333 100.0%
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)	194 14.6%	6 3.1%	1035 77.6%	104 7.8%	1333 100.0%
エ 移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	215 16.1%	1 0.5%	1019 76.4%	99 7.4%	1333 100.0%
オ 相談支援(職業生活相談員等)	417 31.3%	24 5.8%	831 62.3%	85 6.4%	1333 100.0%

人的支援の個々の内容について、「実施していない」と回答した企業には、未実施の理由を A～H の 8 つの選択肢から選択するよう求めたところ、全ての支援内容において、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」が 60%～70%と最も多く、同回答の割合と実施率との関係を見ると、実施率の最も高い支援での未実施理由の同回答の回答率が最も高く 73.1%だった。「配慮についての要望がない」が次に多く 20%前後だった。

表 11-2 人的支援の未実施の理由【問 9(ア)】

人的支援	未実施の理由									計
	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 地域に人材がいなため、適切な支援者が見つからない。	E 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	F そのような配慮や支援についての要望がない。	G そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	H その他	無回答	
ア 職場に適応するための支援(ジョブコーチ等)	37 4.4%	11 1.3%	4 0.5%	2 0.2%	584 69.2%	147 17.4%	25 3.0%	24 2.8%	10 1.2%	844 100.0%
イ 職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	19 3.8%	7 1.4%	4 0.8%	1 0.2%	367 73.1%	70 13.9%	16 3.2%	14 2.8%	4 0.8%	502 100.0%
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)	26 2.5%	15 1.4%	4 0.4%	8 0.8%	714 69.0%	185 17.9%	26 2.5%	43 4.2%	14 1.4%	1035 100%
エ 移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	24 2.4%	11 1.1%	2 0.2%	6 0.6%	709 69.6%	199 19.5%	21 2.1%	33 3.2%	14 1.4%	1019 100%
オ 相談支援(職業生活相談員等)	23 2.8%	12 1.4%	4 0.5%	5 0.6%	511 61.5%	206 24.8%	32 3.9%	27 3.2%	11 1.3%	831 100.0%

イ 業務遂行に関する配慮や支援

業務遂行に関する配慮や支援の実施状況を見ると、「障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。」の実施率が 80.7%と極めて高く、多くの企業で実施されている状況が示された。続いて実施率が高いのは「障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。」(64.8%)で過半数の企業が実施しており、障害者の労働能力を有効に活用しようとする企業経営上の必要性の高さが窺われる。

実施回答のうち「公的支援を受けている」と回答した割合は、企業の独自性がさらに強くなっているためか極めて小さく、「外部関係者に助言や意見を求める」ですら 3.2%の低率であった。

表 12-1 業務遂行に関する配慮や支援の実施状況【問 9(イ)】

業務遂行に関する配慮や支援		実施	うち公的支援 利用	未実施	無回答	合 計
ア	障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	1076 80.7%	7 0.7%	225 16.9%	32 2.4%	1333 100.0%
イ	障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	864 64.8%	5 0.6%	397 29.8%	72 5.4%	1333 100.0%
ウ	障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	452 33.9%	7 1.5%	773 58.0%	108 8.1%	1333 100.0%
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。	471 35.3%	4 0.8%	758 56.9%	104 7.8%	1333 100.0%
オ	外部関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等)に業務遂行に関して助言や意見を求める。	409 30.7%	13 3.2%	812 60.9%	112 8.4%	1333 100.0%
カ	障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	299 22.4%	3 1.0%	928 69.6%	106 8.0%	1333 100.0%

業務遂行に関する配慮や支援についての未実施の理由を尋ねた結果においても、人的支援の場合と同様に「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」の回答が最も多く、「要望がない」がそれに続いている。

表 12-2 業務遂行に関する配慮や支援の未実施の理由【問 9(イ)】

業務遂行に関する配慮や支援		未実施の理由								計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、必要があるかどうか把握していない。	G その他	無回答	
ア	障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	0 0.0%	3 1.3%	3 1.3%	155 68.9%	42 18.7%	8 3.6%	10 4.4%	4 1.8%	225 100.0%
イ	障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	1 0.3%	5 1.3%	4 1.0%	272 68.5%	86 21.7%	13 3.3%	12 3.0%	4 1.0%	397 100.0%
ウ	障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	15 2.0%	28 3.7%	4 0.5%	510 66.8%	156 20.4%	26 3.4%	20 2.6%	4 0.5%	763 100.0%
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。	10 1.3%	18 2.4%	8 1.1%	420 55.4%	218 28.8%	44 5.8%	30 4.0%	10 1.3%	758 100.0%
オ	外部関係者(医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等)に業務遂行に関して助言や意見を求める。	12 1.5%	18 2.2%	7 0.9%	507 62.4%	189 23.3%	45 5.5%	21 2.6%	13 1.6%	812 100.0%
カ	障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	26 2.8%	27 2.9%	7 0.8%	573 61.7%	202 21.8%	49 5.3%	30 3.2%	14 1.5%	928 100.0%

ウ 雇用管理上の配慮や支援

雇用管理上の配慮や支援の実施状況を見ると、「障害の状況に応じたさまざまな勤務形態を設ける。」が 47.6%と最も高く、「障害の状況に応じて休憩を多めに取得させる。」(29.7%)、「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。」(22.4%)が続いているが、業務遂行上の配慮に比べると実施率は低くなっている。

雇用管理上の配慮を実施していると回答したもののうち「公的支援を受けている」と回答したものは、最も高い「職業リハビリテーションや訓練の機会を与える」が 4.8%である他は 2%～3%となっている。

表 13-1 雇用管理上の配慮や支援の実施状況【問 9(ウ)】

雇用管理上の配慮や支援		実施	うち公的支援 利用	未実施	無回答	合 計
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。	634 47.6%	6 0.9%	644 48.3%	55 4.1%	1333 100.0%
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。	298 22.4%	4 1.3%	942 70.7%	93 7.0%	1333 100.0%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	136 10.2%	4 2.9%	1086 81.5%	111 8.3%	1333 100.0%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	396 29.7%	3 0.8%	843 63.2%	94 7.1%	1333 100.0%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	147 11.0%	7 4.8%	1068 80.1%	118 8.9%	1333 100.0%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	222 16.7%	4 1.8%	1007 75.5%	104 7.8%	1333 100.0%

雇用管理上の配慮や支援についての未実施の理由を尋ねた結果は、業務遂行に関する配慮の未実施理由と同様に、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」の回答が最も多く、50%～70%であった。次いで「そのような配慮や支援についての要望がない。」が多く 20%～30%であった。未実施理由の最も多い回

答が実施率の高さと比例する傾向も同様であった。

表 13-2 雇用管理上の配慮や支援の未実施の理由【問 9(ウ)】

雇用管理上の配慮や支援		未実施の理由								計
		A 個々の雇用管理が大変である	B 特別な支援や配慮に伴う経済的な負担が大きい。	C 特別な支援や配慮に伴う制約(業務停滞、人員配置の困難等)が大きい。	D 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	その他	無回答	
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。	17 2.6%	5 0.8%	15 2.3%	436 67.7%	129 20.0%	20 3.1%	14 2.2%	8 1.2%	644 100.0%
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。	28 3.0%	10 1.1%	76 8.1%	494 52.4%	222 23.6%	47 5.0%	50 5.3%	15 1.6%	942 100.0%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	16 1.5%	14 1.3%	34 3.1%	606 55.8%	285 26.2%	74 6.8%	41 3.8%	16 1.5%	1086 100.0%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	12 1.4%	4 0.5%	11 1.3%	541 64.2%	204 24.2%	34 4.0%	25 3.0%	12 1.4%	843 100.0%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	15 1.4%	14 1.3%	20 1.9%	574 53.7%	301 28.2%	70 6.6%	59 5.5%	15 1.4%	1068 100.0%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	13 1.3%	14 1.4%	30 3.0%	573 56.9%	233 23.1%	68 6.8%	60 6.0%	16 1.6%	1007 100.0%

エ 福利厚生上の配慮や支援

福利厚生上の配慮や支援の実施状況は、必要性の度合いを反映して実施率に大きな差が見られた。すなわち、「通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。」は、障害者の健康や安全を維持するための医療上の重要な配慮であるため 61.7%という高い実施率である反面、「障害を考慮した住宅の提供、確保等の経済的支援をする。」の実施率は 5.2%と種々の配慮事項の中では最も低い実施率であった。その他の配慮についても、通勤に関する配慮の 34.9%を除けばいずれも実施率は 20%を下回る結果となった。

実施回答のうち「公的支援を受けている」と回答したものは、「住宅提供・確保等のための経済的支援」では 13.0%と高かったが多くは 1%に満たない割合であった。

表 14-1 福利厚生上の配慮や支援の実施状況 【問 9(エ)】

福利厚生上の配慮や支援		実施	うち公的 支援利用	未実施	無回答	合 計
ア	医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	257 19.3%	2 0.8%	975 73.1%	101 7.6%	1333 100.0%
イ	通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	822 61.7%	0 0.0%	451 33.8%	60 4.5%	1333 100.0%
ウ	障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	69 5.2%	9 13.0%	1156 86.7%	108 8.1%	1333 100.0%
エ	障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	166 12.5%	3 1.8%	1066 80.0%	101 7.6%	1333 100.0%
オ	福利厚生施設(食堂等)の利用に当たって障害に配慮している。	177 13.3%	1 0.6%	1049 78.7%	107 8.0%	1333 100.0%
カ	障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	229 17.2%	0 0.0%	994 74.6%	110 8.3%	1333 100.0%
キ	通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	465 34.9%	3 0.6%	772 0.579	96 7.2%	1333 100.0%

福利厚生上の配慮や支援の未実施の理由としては、いずれの内容に関しても「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」との回答が最も多く 50%～70%であり、次いで多いのは「要望がない」でいずれも 20%台であった。実施率との関係では特に顕著な傾向は見られない。

表 14-2 福利厚生上の配慮や支援の未実施の理由 【問 9(エ)】

福利厚生上の支援		未実施の理由							計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	G その他	
ア	医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	15 1.5%	18 1.8%	8 0.8%	549 56.3%	273 28.0%	52 5.3%	39 4.0%	975 100%
イ	通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	3 0.7%	7 1.6%	10 2.2%	281 62.3%	116 25.7%	16 3.5%	11 2.4%	451 100%
ウ	障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	7 0.6%	124 10.7%	5 0.4%	622 53.8%	287 24.8%	42 3.6%	45 3.9%	1156 100%
エ	障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	7 0.7%	103 9.7%	6 0.6%	587 55.1%	265 24.9%	41 3.8%	37 3.5%	1066 100%
オ	福利厚生施設(食堂等)の利用に当たって障害に配慮している。	6 0.6%	28 2.7%	5 0.5%	611 58.2%	260 24.8%	38 3.6%	81 7.7%	1049 100%
カ	障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	10 1.0%	10 1.0%	11 1.1%	541 54.4%	282 28.4%	62 6.2%	63 6.3%	994 100%
キ	通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	6 0.8%	7 0.9%	5 0.6%	510 66.1%	183 23.7%	27 3.5%	19 2.5%	772 100%

(2) 職場環境の整備

障害者雇用に関わる職場環境の整備については、主な障害種別ごとに整理した設問を用意して尋ねたので、調査結果の集計は、当該障害者を実際に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 240 社、以下、聴覚障害者が 393 社、肢体不自由者が 1,004 社、内部障害者が 738 社、知的障害者が 424 社、精神障害者が 419 社、発達障害者が 34 社であった。

当該障害者に対する職場環境整備の各々の状況を見ると、肢体不自由者を対象とした職場環境整備の実施率が非常に高く、ハード面の配慮についてのニーズが大きい現状が窺われるが、他の障害者を主な対象とした職場環境整備では、高くても 20% 台の実施率に留まった。実施内容のうち公的支援を利用したものは全般的に 10% 台となっているが、音声パソコン、拡大読書器及び磁気誘導ループのような特別仕様の機器の設置・整備では 40% 程度となっている。

雇用管理に関する配慮や支援と比較すると、職場環境整備の実施回答のうち「公的支援を受けている」と回答した割合は、「音声パソコン」「拡大読書器」が 40% 弱、「磁気誘導ループ」41.7%、多くは 10%～20% となっており、ハード面の支援の方が公的制度としてはより利用されているという結果になっている。(表 15)

職場環境整備の未実施の理由について、当該障害者を雇用する企業の回答結果を見ると、表 16 のとおり、全体的に「配慮や整備なしでも十分働けると判断している。」と回答したものが最も多く、「そのような配慮や整備に要望がない」がそれに続いているのは雇用管理に関する配慮の場合と同様の結果であるが、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」「音声ガイド付きエレベータ」「床面の段差解消」「プライバシー確保や作業のためのスペース」など）については、「自社の都合だけでは整備できない」という理由が「経済的負担」に併せて多いことが特徴的であった。

表 15 当該障害に対する職場環境整備の実施状況【問 10】

整備内容			実施	うち公的 支援利用	未実施	無回答	計
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	52 21.7%	8 3.3%	172 71.7%	16 6.7%	240 100.0%
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	36 15.0%	7 2.9%	186 77.5%	18 7.5%	240 100.0%
	ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	38 15.8%	14 5.8%	184 76.7%	18 7.5%	240 100.0%
	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	57 23.8%	22 9.2%	167 69.6%	16 6.7%	240 100.0%
	オ	作業場の採光や照明の工夫	56 23.3%	4 1.7%	168 70.0%	16 6.7%	240 100.0%
	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	46 19.2%	8 3.3%	175 72.9%	19 7.9%	240 100.0%
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	12 3.1%	5 1.3%	347 88.3%	34 8.7%	393 100.0%
	ク	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	12 3.1%	2 0.5%	349 88.8%	32 8.1%	393 100.0%
	ケ	非常用警告装置(パトライト)などの設置	52 13.2%	9 2.3%	311 79.1%	30 7.6%	393 100.0%
肢 体 不 自 由	コ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	399 39.7%	45 4.5%	562 56.0%	43 4.3%	1004 100.0%
	サ	エレベータの設置	473 47.1%	35 3.5%	484 48.2%	47 4.7%	1004 100.0%
	シ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	453 45.1%	37 3.7%	502 50.0%	49 4.9%	1004 100.0%
	ス	専用駐車場スペースの設置	334 33.3%	36 3.6%	623 62.1%	47 4.7%	1004 100.0%
	セ	障害者用トイレの設置	398 39.6%	63 6.3%	563 56.1%	43 4.3%	1004 100.0%
	ソ	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	90 9.0%	10 1.0%	852 84.9%	62 6.2%	1004 100.0%
内 部 障 害	タ	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	55 7.5%	4 0.5%	612 82.9%	71 9.6%	738 100.0%
	チ	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	49 6.6%	9 1.2%	605 82.0%	84 11.4%	738 100.0%
知 的 障 害	ツ	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	112 26.4%	16 3.8%	283 66.7%	29 6.8%	424 100.0%
	テ	作業における安全装置の設置	102 24.1%	15 3.5%	294 69.3%	28 6.6%	424 100.0%
精 神 障 害	ト	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	39 9.3%	2 0.5%	357 85.2%	23 5.5%	419 100.0%
	ナ	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	106 25.3%	12 2.9%	293 69.9%	20 4.8%	419 100.0%
発 達 障 害	ニ	独立した作業スペースの設置	8 23.5%	1 2.9%	25 73.5%	1 2.9%	34 100.0%
	ヌ	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	2 5.9%	0 0.0%	30 88.2%	2 5.9%	34 100.0%

表 16 職場環境整備の未実施の理由 【問 10】

職場環境整備に関する支援		未実施の理由								計
		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 配慮や整備なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や整備についての要望がない。	F そのような配慮や整備についての要望があるかどうか把握していない。	G その他	無回答	
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	0 0.0%	8 4.7%	23 13.4%	87 50.6%	32 18.6%	4 2.3%	7 4.1%	11 6.4%	172 100.0%
	イ 音声ガイド付きのエレベータの設置	0 0.0%	11 5.9%	26 14.0%	92 49.5%	32 17.2%	5 2.7%	11 5.9%	9 4.8%	186 100.0%
	ウ 音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	0 0.0%	8 4.3%	0 0.0%	104 56.5%	45 24.5%	7 3.8%	10 5.4%	10 5.4%	184 100.0%
	エ 拡大読書器など現在の視力を活用するための機器の配備	0 0.0%	8 4.8%	0 0.0%	92 55.1%	44 26.3%	5 3.0%	10 6.0%	8 4.8%	167 100.0%
	オ 作業場の採光や照明の工夫	0 0.0%	6 3.6%	6 3.6%	98 58.3%	37 22.0%	5 3.0%	8 4.8%	8 4.8%	168 100.0%
	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	0 0.0%	6 3.4%	2 1.1%	98 56.0%	44 25.1%	7 4.0%	8 4.6%	10 5.7%	175 100.0%
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	4 1.2%	16 4.6%	9 2.6%	182 52.4%	83 23.9%	14 4.0%	26 7.5%	13 3.7%	347 100.0%
	ク 音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	3 0.9%	12 3.4%	6 1.7%	189 54.2%	86 24.6%	13 3.7%	28 8.0%	12 3.4%	349 100.0%
	ケ 非常用警告装置(パトライト)などの設置	2 0.6%	11 3.5%	15 4.8%	158 50.8%	69 22.2%	16 5.1%	25 8.0%	15 4.8%	311 100.0%
肢体不自由	コ 床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	1 0.2%	30 5.3%	57 10.1%	317 56.4%	89 15.8%	18 3.2%	29 5.2%	21 3.7%	562 100.0%
	サ エレベータの設置	1 0.2%	30 6.2%	35 7.2%	277 57.2%	75 15.5%	11 2.3%	35 7.2%	20 4.1%	484 100.0%
	シ 階段の手すり、昇降用リフトの設置	1 0.2%	22 4.4%	54 10.8%	284 56.6%	79 15.7%	16 3.2%	28 5.6%	18 3.6%	502 100.0%
	ス 専用駐車場スペースの設置	1 0.2%	11 1.8%	57 9.1%	348 55.9%	125 20.1%	19 3.0%	44 7.1%	18 2.9%	623 100.0%
	セ 障害者用トイレの設置	1 0.2%	21 3.7%	58 10.3%	328 58.3%	95 16.9%	13 2.3%	28 5.0%	19 3.4%	563 100.0%
	ソ 特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	4 0.5%	26 3.1%	29 3.4%	490 57.5%	192 22.5%	27 3.2%	48 5.6%	36 4.2%	852 100.0%
内部障害	タ 注射や腹膜透析のためのスペースの確保	4 0.7%	15 2.5%	22 3.6%	283 46.2%	183 29.9%	19 3.1%	67 10.9%	19 3.1%	612 100.0%
	チ 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	3 0.5%	22 3.6%	31 5.1%	277 45.8%	165 27.3%	17 2.8%	73 12.1%	17 2.8%	605 100.0%
知的障害	ツ 見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	2 0.7%	6 2.1%	8 2.8%	167 59.0%	63 22.3%	12 4.2%	17 6.0%	8 2.8%	283 100.0%
	テ 作業における安全装置の設置	0 0.0%	7 2.4%	8 2.7%	182 61.9%	61 20.7%	11 3.7%	17 5.8%	8 2.7%	294 100.0%
精神障害	ト 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	2 0.6%	8 2.2%	18 5.0%	185 51.8%	91 25.5%	20 5.6%	20 5.6%	13 3.6%	357 100.0%
	ナ 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 0.3%	8 2.7%	24 8.2%	135 46.1%	85 29.0%	13 4.4%	17 5.8%	10 3.4%	293 100.0%
発達障害	ニ 独立した作業スペースの設置	1 4.0%	1 4.0%	4 16.0%	11 44.0%	6 24.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	25 100.0%
	ヌ ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	1 3.3%	1 3.3%	3 10.0%	12 40.0%	11 36.7%	1 3.3%	1 3.3%	0 0.0%	30 100.0%

以上が職場環境整備に関する全体的傾向であるが、当該障害者を主な対象とするそれぞれの職場環境整備の具体的状況を見ると次のとおりである。

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(240 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「拡大読書器など現在の視力を活用するための機器の配備」「作業場の採光や照明の工夫」でそれぞれ 23.8%、23.3%であった。それらに続くのは「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」、「コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保」がいずれも 20%前後、「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」は 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（393 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、最も実施率の高い「非常用警告装置（パトライト）などの設置」が 13.2%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」、「音声信号を文字に変換する機器」はいずれも 3.1%であった。

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（1,004 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、半数近くが実施していたのは「階段の手すり、昇降用リフトの設置」（45.1%）、「エレベータの設置」（47.1%）、であった。次いで「床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善」（39.7%）「障害者用トイレの設置」（39.6%）、「専用駐車場スペースの設置」（33.3%）が 30%台で続き、「特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備」（9.0%）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、他の障害者を対象とした職場環境整備に比べて実施率が高かった。

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（738 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 7.5%、「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 6.6%であり、いずれも 10%未満であった。

オ 知的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（424 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「見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置」（26.4%）であり、次いで「作業における安全装置の設置」（24.1%）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（419 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」（25.3%）であり、次いで「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」（9.3%）であった。

キ 発達障害者を対象とした職場環境整備

発達障害者を雇用している企業（34 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精神障害者と同様に、「独立した作業スペースの設置」の実施率が高く 23.5%であるが、「ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備」は 5.9%の実施率であった。

(3) 公的支援制度の利用状況

障害者を雇用している企業（1,333社）による公的支援制度の現在の利用状況を尋ねた結果は、表17のとおり「1つも利用せず（いずれの支援制度にも回答なし）」が59.3%となっており、大半の企業が公的支援制度を利用していなかったが、前回調査の「1つも利用せず」と回答した企業の割合65.6%と比較すると、若干ではあるが低下しており、公的支援制度の利用が進んでいる状況が窺われる。

なお、表中の※は制度変更前の助成金・奨励金の名称である。

表17 公的支援制度の利用状況 【問11】（複数回答）

複数回答 障害者雇用企業(1333社)のみ		回答数	割合(/1333)
1	特定求職者雇用開発助成金・発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 ※発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金	387	29.0%
2	障害者トライアル雇用奨励金、障害者短時間トライアル雇用奨励金 ※精神障害者ステップアップ雇用奨励金、障害者試行雇用（トライアル雇用）	200	15.0%
3	障害者初回雇用奨励金（ファーストステップ奨励金）	16	1.2%
4	精神障害者雇用安定奨励金	4	0.3%
5	重度知的・精神障害者職場支援奨励金 ※職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金	41	3.1%
6	障害者作業施設設置等助成金	44	3.3%
7	障害者福祉施設設置等助成金	7	0.5%
8	障害者介助等助成金	64	4.8%
9	職場適応援助者助成金	15	1.1%
10	重度障害者等通勤対策助成金	27	2.0%
11	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	9	0.7%
12	障害者能力開発助成金	2	0.2%
13	税制上の優遇措置	20	1.5%
14	重度障害者雇用促進融資制度	0	0.0%
15	障害者職業センター等の支援機関からのジョブコーチ	108	8.1%
16	障害者就業・生活支援センターによる就業面・生活面の一体的支援	78	5.9%
17	各種相談支援機関による相談支援・職業評価	65	4.9%
18	職業能力開発校による公共職業訓練	11	0.8%
19	障害者職業センターによる職業準備支援	16	1.2%
20	就労移行支援事業者による就労のための作業訓練・実習	24	1.8%
21	職場適応訓練・短期職場適応訓練	16	1.2%
22	その他 具体的に	3	0.2%
23	1つも利用せず（いずれの支援にも回答なし）	791	59.3%

特に利用されている公的支援制度の中では、「特定求職者雇用開発助成金」、「障害者トライアル雇用奨励

金」等の経済的支援が最も多く、経済的支援制度のみを尋ねている前回調査においても同じく最も多かった「特定求職者雇用開発助成金」は、21.6%から29.0%と増加している。このほかには人的支援制度として「ジョブコーチ」が8.1%、「障害者就業・生活支援センターによる支援」が5.9%と続いている。なお、「障害者トライアル雇用奨励金」については、前回調査に回答選択肢がなかったことから増減の比較はできない。

5 障害者雇用上の配慮に対する自己評価

障害者雇用における各種の配慮について、募集・採用時の配慮、雇用管理及び職場環境整備上の配慮の3つの分野に分けてそれぞれについての自己評価を聞いたところ、全体的には表18のとおり、「まあまあできていると思う。」が最も多く40%～50%であった。さらに「十分できていると思う。」と回答したものを加えると、50%～65%となり、前回調査結果と比較するといずれの分野においても自己評価は上昇している。

表18 障害者雇用上の配慮に対する自己評価（全体表）【問12,13】

障害者雇用上の配慮 自己評価		募集・採用時の配慮		採用後の配慮			
				雇用管理		職場環境整備	
1	十分できていると思う。	114	7.6%	192	12.8%	140	9.3%
2	まあまあできていると思う。	631	42.1%	780	52.1%	698	46.6%
3	あまりできていないと思う。	494	33.0%	297	19.8%	397	26.5%
4	不十分であると思う。	172	11.5%	63	4.2%	92	6.1%
5	雇用障害者がいない。			66	4.4%	71	4.7%
	無回答	87	5.8%	100	6.7%	100	6.7%
計		1498	100%	1498	100%	1498	100%

各分野ごとに配慮についての自己評価を見ると、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。」(12.8%)と「まあまあできていると思う。」(52.1%)を合計すると64.9%が「できている」との評価となった。それに続くのは、職場環境整備が55.9%で、採用時の配慮は49.7%と「できている」との評価が最も低かった。

一方、「不十分であると思う。」と自己評価した割合は、採用時の配慮が11.5%と最も多く、次いで職場環境整備4.7%、雇用管理4.4%となっている。

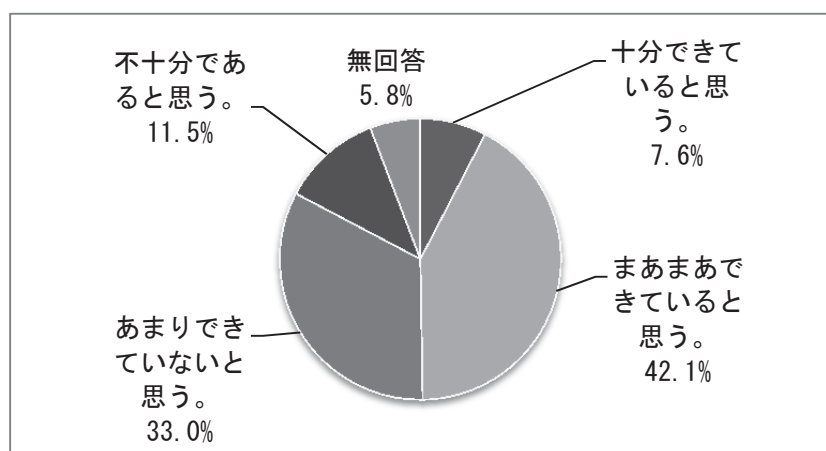


図6 採用時の配慮に対する自己評価 【問12】

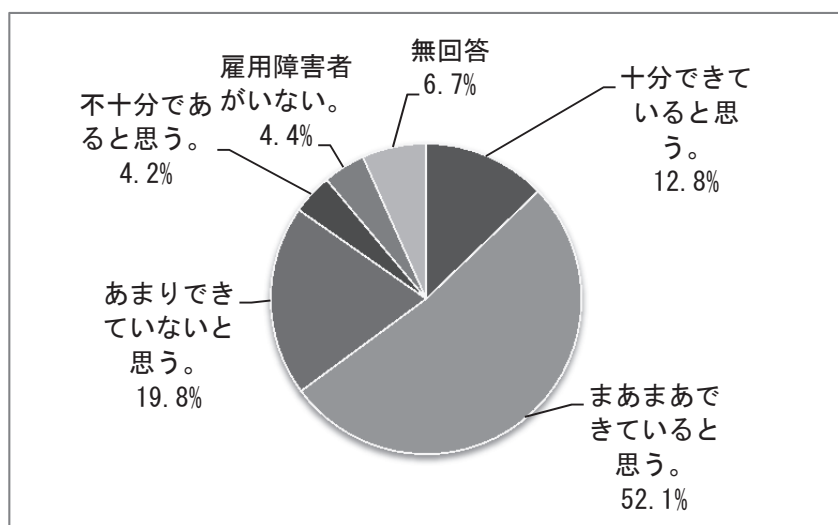


図7 雇用管理上の配慮に対する自己評価【問13(ア)】

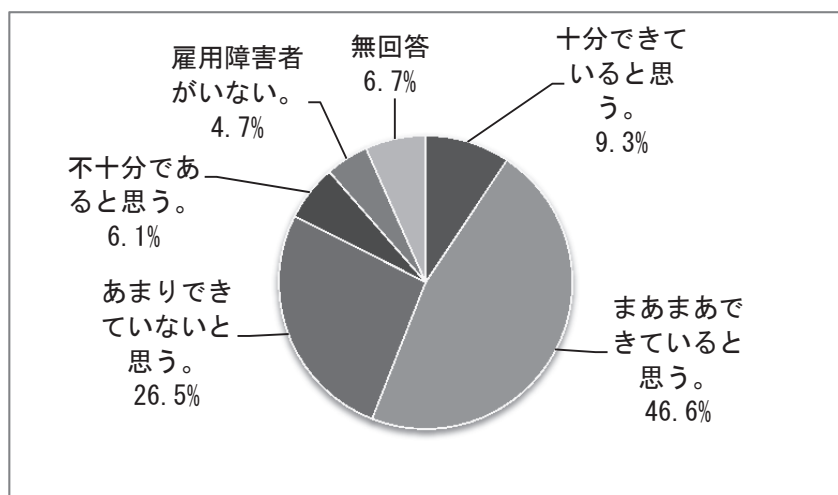


図8 職場環境整備に対する自己評価【問13(イ)】

6 障害者雇用上の必要な支援

障害者雇用をさらに進めるに当たってどのような支援が必要かを回答肢から2つを選択するよう尋ねたところ、回答企業（1,498社）のうち各項目に回答した企業の割合は、回答の多かった順に、「障害者に対する配慮や支援に必要な経済的負担を軽減するための援助（助成金など）」（54.3%）、「障害の種類・程度に応じた配慮や支援のあり方、具体的事例を盛り込んだマニュアルや事例集」（45.0%）、「障害者に対する配慮や支援について相談・援助をしてくれる専門家あるいは専門機関のサービス」（37.2%）、「障害者雇用と教育・福祉機関等の関連分野に関して連絡・調整をしてくれる窓口」（20.8%）、「障害者の能力開発やキャリアアップのための援助（訓練など）」（15.8%）であった。

過半数の企業が経済的支援を望んでおり、障害者雇用に関するマニュアルや事例集、専門家による援助などへのニーズも大きいことが示された。

なお、障害者の能力開発については回答が少なかったものの、その他に必要と考える支援について記入を求めたところ、経済的支援、人的支援、情報支援に並んで能力開発支援についてもニーズのあることが分かった。（巻末資料2参照）

表 19 障害者雇用上の必要な支援【問 14】（複数回答）

必要な支援		回答数	割合（／1498）
1	障害の種類・程度に応じた配慮や支援の在り方、具体的事例を盛り込んだ事例集	674	45.0%
2	障害者に対する配慮や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）	813	54.3%
3	障害者に対する配慮や支援について相談・援助をしてくれる専門家あるいは専門機関のサービス	558	37.2%
4	障害者雇用と教育・福祉期間等の関連分野に関して連絡・調整をしてくれる窓口	311	20.8%
5	障害者の能力開発やキャリアアップのための援助（訓練など）	236	15.8%
企業数		1498	100.0%

第3節 調査結果の分析

本節では、アンケート調査結果から事業主が提供する各種の配慮内容を3つの領域（障害者の募集・採用時の配慮、雇用管理に関する配慮、職場環境整備に関する配慮）に分け、これらの実態を把握するために、各種配慮に影響を及ぼすと思われる要素（企業規模、障害種類）との関係を以下に掲げるクロス集計として取りまとめることとした。職場環境整備については、設問の構成上障害別のデータとなっている。

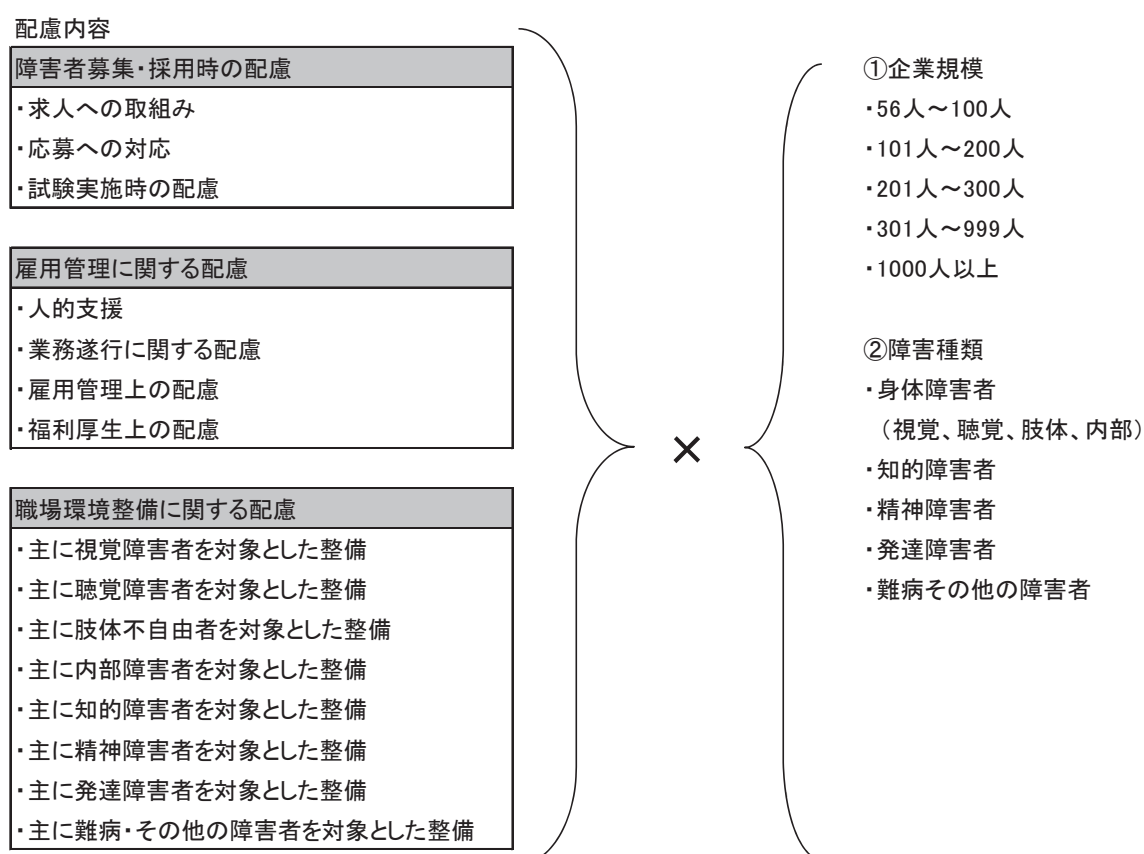


図9 調査結果の分析の視点

事業主が提供する3領域の配慮と、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、「障害者の募集・採用時の配慮」については、企業規模との関係が、「雇用管理に関する配慮」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、「障害者の募集・採用時の配慮」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、「雇用管理に関する配慮」及び「職場環境整備に関する配慮」の領域においては、企業規模のほか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。企業規模、障害種類と各配慮内容との関係は、巻末資料に付属表としてクロス集計結果を掲載した。

さらに、障害者雇用に特別の配慮がなされている特例子会社43社の回答については、別個に再集計を行い、全体の結果との比較ができるようにした。

これらの結果を整理し、顕著な違いのある配慮に着目して、その背景や理由を検討することとし、さらに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様々な配慮の実態を明らかにしたい。

1 障害者の募集・採用時の配慮

障害者の募集・採用時の配慮状況については、前節に示したアンケート調査結果の中から、特に企業規模に着目して各種配慮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 10 に示す。この図から企業規模で顕著な差が見られる配慮項目は、②「障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。」及び③「障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。」の2つであった。これらの中で、②の割合は、企業規模が大きくなるほど多く、一方、③については、企業規模が小さくなるほど多くなっていた。また、①の「障害の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。」は、企業規模が大きいのほど多くなっているものの、全ての企業規模において、その占める割合は10%台以下と少ない状況であった。

以上のことから、全体的には障害者専用の求人をしていない場合が多いが、①や②のように障害を意識した特別な求人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「障害者専用求人」の方が「一般求人」よりも多くなっている状況は、障害者納付金制度の対象企業（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、雇用率達成を意識した求人戦略として障害者のための採用枠を設けていることが原因と考えられる。これは前回の調査結果における求人への取組みと同様の傾向であるが、障害を意識した求人をしていない企業の割合は、前回調査での33.1%から今回は42.4%へと増加し、特に1,000人以上の大企業では76.9%に達している。このように企業が障害者を採用しようとする意欲は一層高まっており雇用率・納付金制度の政策効果が現れている。

なお、回答のうち55人以下の企業には特例子会社が多く含まれデータに影響を与えている等のため、56～100人規模と異なる傾向を示しているため、これ以降の規模別の考察の際には言及しないこととする。

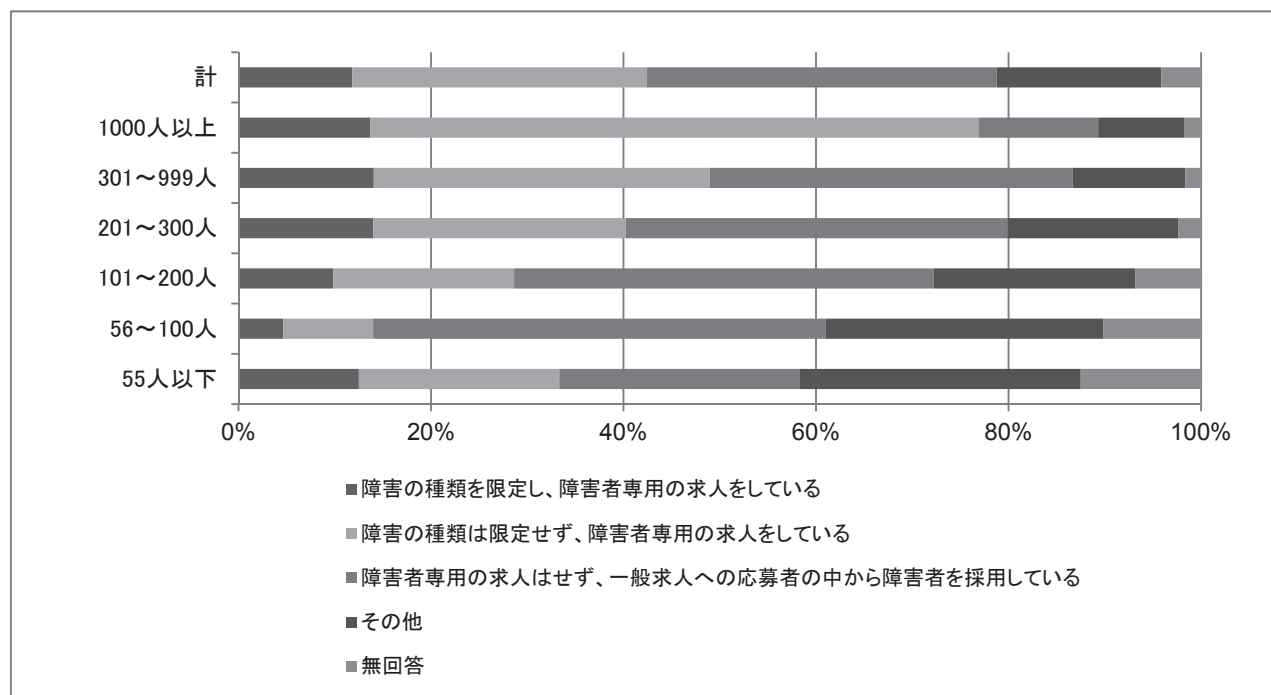


図 10 企業規模別の求人への取組み

求人への取組みに関する特例子会社の状況については、障害種類の限定の有無を合わせた「障害者専用の求人」は、88.3%の特例子会社が実施している。さらに、全体的には少ない障害種類を限定する求人も、特定の障害者を多数雇用する場合の多い特例子会社では30.2%と全体平均（11.8%）の2倍以上となっていることも特徴的である。

表 20 特例子会社における求人への取組み

求人への取組	回答数	割合
障害者の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	13	30.2%
障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	25	58.1%
障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	0	0.0%
その他	4	9.3%
無回答	1	2.3%
計	43	100.0%

(2) 応募者の障害状況の把握

障害者が求人に応募してきた場合の対応として、障害状況の把握について、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。

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、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」であり、企業規模が大きくなるに従ってその割合が多くなっている。特に企業規模 200 人を境として②の回答をした企業の割合は平均を上回って急増し、201～300 人では 69.1%、301～999 人では 76.6%、1000 人以上では 88.5%に上った。①「障害状況については本人の申告により把握している」は、複数回答だったため企業規模によって大きな差は見られず、また、①、②の他、「自社の産業医や社外の障害者雇用に関する専門機関の意見を求めている」は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、納付金に係る手続において障害者であることを確認する書類が求められているためであると考えられる。

表 21 企業規模別の障害状況の把握（複数回答）

	① 障害状況については本人の申告により把握している。	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 自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	④ 障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	⑤ その他	企業数
55 人以下	50.0%	54.2%	8.3%	16.7%	16.7%	24
56～100 人	43.2%	46.6%	6.8%	8.9%	14.8%	236
101～200 人	44.0%	53.8%	12.0%	10.7%	12.4%	234
201～300 人	42.6%	69.1%	9.6%	9.9%	4.7%	343
301～999 人	41.7%	76.6%	11.9%	7.5%	4.9%	427
1000 人以上	45.7%	88.5%	16.2%	12.4%	4.3%	234
計	43.3%	68.1%	11.2%	9.7%	7.7%	1498

特例子会社の状況については、以下の表 22 のように、法令で定められた手続きに必要なため、ほとんどの企業が障害に関する書類を求めている、また、自社の専門家や社外の専門機関の意見を求めていると回答した企業も全体平均と比べて高い割合となっている。

表 22 特例子会社における障害状況の把握（複数回答）

障害状況の把握方法	回答数	割合
① 障害状況については本人の申告により把握している。	22	51.2%
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。	39	90.7%
③ 自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	11	25.6%
④ 障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	21	48.8%
⑤ その他	3	7.0%
無回答	0	0.0%
企業数	43	100.0%

(3) 募集や試験実施時の対応

募集活動や面接、試験などの実施に当たってどのような対応が行われているかについての複数回答の結果は、表 23 のとおり、⑧「特に障害を考慮した対応は行っていない」が企業全体で見ると最も多く 41.7%だったが、企業規模により大きな差があり、規模が大きくなるほど割合は低下し、1,000 人以上規模では 23.5%と少なくなっている。

また、④「面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている」、⑤「面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている」及び⑥「面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている」という障害を考慮した対応は、企業規模により顕著な差が見られた。すなわち、200 人以下の企業規模での⑧「障害を考慮した対応なし」（約 50%）と、⑤「面接や試験の時間等を考慮」（約 20%）の割合は、1,000 人以上の規模になると逆転して⑤の占める割合が約 40%となり、⑧の割合は約 20%と低下している。④及び⑥についても、規模が大きくなるほど割合は多くなっている。

こうした傾向の中で、いずれの企業規模においても最も実施率の高い配慮は、⑤「面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決める」で、それに続くのは、⑥「面接や試験の際、介助者や支援者の立会いを認める」であった。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護者や支援者の立会いが中心であることが分かった。

なお、未実施の理由として、「応募がない、求人していない」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 23 企業規模別の募集・試験実施時の対応（複数回答）

	～55	56～100	101～200	201～300	301～999	1000～	規模計
① 募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	0.0%	0.4%	1.7%	0.3%	0.2%	0.4%	0.5%
② 点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	0.0%	0.4%	1.3%	0.9%	0.5%	1.3%	0.8%
③ 面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	16.7%	2.1%	1.7%	0.9%	1.4%	3.0%	1.9%
④ 面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	12.5%	6.4%	15.4%	9.6%	9.1%	23.1%	12.0%
⑤ 面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	20.8%	11.4%	22.6%	27.7%	32.1%	38.9%	27.2%
⑥ 面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	12.5%	9.3%	12.0%	13.7%	18.0%	30.3%	16.6%
⑦ その他	8.3%	11.9%	9.8%	12.0%	14.8%	17.5%	13.2%
⑧ 特に障害を考慮した対応は行っていない。	45.8%	52.5%	49.6%	45.5%	38.2%	23.5%	41.7%
全企業数	24	236	234	343	427	234	1498

さらに、雇用している障害者の種類と試験実施時の配慮について整理した表 24 により、障害種類別雇用企業の実施率について確かめてみると、①②の音声読み上げ、点字や拡大文字の配慮は視覚障害者雇用企業が、③⑥の聴覚障害者への対応は聴覚障害者雇用企業が他の障害者雇用企業に比べて高くなっている。

表 24 障害種類別の募集・試験実施時の対応（複数回答）

	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	発達障害	難病・その他	雇用企業全体
① 募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	2.5%	1.0%	0.6%	0.7%	0.7%	1.0%	2.9%	0.0%	0.5%
② 点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	2.9%	1.0%	1.0%	1.4%	0.7%	0.7%	0.0%	2.0%	0.8%
③ 面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	4.6%	5.9%	2.6%	2.7%	3.8%	4.8%	8.8%	2.0%	2.1%
④ 面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	20.0%	17.8%	14.4%	14.4%	14.2%	18.6%	26.5%	20.4%	12.7%
⑤ 面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	37.1%	37.4%	29.4%	31.2%	32.8%	38.9%	35.3%	42.9%	29.4%
⑥ 面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	25.8%	28.8%	18.4%	19.9%	31.8%	30.8%	55.9%	28.6%	18.0%
⑦ その他	13.8%	16.5%	14.4%	14.9%	16.3%	17.4%	20.6%	12.2%	13.8%
⑧ 特に障害を考慮した対応は行っていない。	27.9%	24.7%	39.3%	38.5%	30.2%	24.8%	11.8%	26.5%	40.1%
障害者雇用企業数	240	393	1004	738	424	419	34	49	1333

一方、障害者に対する配慮が全般的に進んでいると考えられる特例子会社における募集や試験実施時の対応の状況について見ると、以下の表 25 のとおり、⑧の「特に障害を考慮した対応は行っていない」はわずかに 7%しかなく、障害を考慮した対応が当然のことのように企業内で実施されている状況となっている。

表 25 特例子会社における募集・試験実施時の配慮（複数回答）

配慮事項	回答数	割合
① 募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	6	14.0%
② 点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	19	44.2%
③ 面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	17	39.5%
④ 面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	19	44.2%
⑤ 面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	1	2.3%
⑥ 面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	11	25.6%
⑦ その他	9	20.9%
⑧ 特に障害を考慮した対応は行っていない。	3	7.0%
無回答	1	2.3%
特例子会社企業数	43	100.0%

2 雇用管理に関する配慮や支援

雇用管理に関する配慮や支援の状況については、前節で述べたアンケート調査結果の中から、特に障害種類に着目して各種の配慮の実態との関係をクロス集計の結果から検討することとした。

(1) 人的支援

障害者を雇用している企業（1,333 社）に対してどのような人的支援が実施されているかを尋ねたところ、全体としては「イ職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）」の実施率が 59.5%と最も高いが、規模別に見ると同配慮の実施率は 1,000 人以上では 79.3%とさらに高くなる。その他の配慮についても、1,000 人以上企業での実施率は 56～100 人企業の約 2 倍と、規模が大きくなるほど高くなっている。（表 26）

表 26 企業規模別人的支援の実施率

配慮事項	55 人以下	56～100 人	101～200 人	201～300 人	301～999 人	1000 人以上	規模計
ア 職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	41.2%	25.0%	26.2%	24.2%	29.9%	49.1%	30.9%
イ 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	64.7%	40.7%	53.9%	53.5%	61.8%	79.3%	59.5%
ウ コミュニケーションを円滑にする支援（職場介助者、手話通訳者等）	29.4%	12.9%	15.2%	11.5%	12.8%	21.6%	14.6%
エ 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	5.9%	15.7%	18.3%	10.9%	14.0%	26.7%	16.1%
オ 相談支援（職業生活相談員等）	47.1%	23.6%	26.7%	23.9%	30.3%	50.9%	31.3%

次に、雇用する障害者の障害種類別に人的支援の実施状況を見ることとする。その場合、雇用障害者別の

企業の中で「実施している」との回答分をそのまま実施率とすると、当該障害者以外の障害者を対象として実施しているものも含まれる可能性があるため、支援対象障害者で同一の障害種類に属するものへの回答のみを抽出するという修正を加えた表をもって障害別の実施率とすることにした。すなわち、例えば知的障害での実施率は、支援対象者が知的障害のものを、視覚障害での実施率は、支援対象者が身体障害のものを取り上げ、それを各障害者雇用企業数で除したものを実施率とするのである。こうした抽出作業を経て障害別の人的支援実施状況をまとめたものが表 27 である。

雇用する障害者の障害種類別に実施率を見た場合、いずれの障害でも最も高いのは「職務遂行上の支援」であるが、発達障害、知的障害では約 70% に達するのに対し、難病・その他では 24.5%、内部障害、肢体不自由で約 40% と、その高さには大きな違いがある。ジョブコーチについても、発達障害、知的障害では身体障害、難病の倍以上の実施率となっている。また、「移動支援」では全体では 16.1% だが、視覚障害では 26.7% であるのに対し、発達障害 2.9%、難病・その他 2.0% という例もあり、個々の支援の内容ごとに実施状況を見ると、障害の特性に応じて必要な人的支援が行われている現状がうかがえる。

なお、未実施の理由として、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」「そのような配慮や支援についての要望がない。」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 27 障害種類別人的支援実施状況

	ア 職場に適応するための支援(ジョブコーチ等)	イ 職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	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)	エ 移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	オ 相談支援(職業生活相談員等)	障害者雇用企業数
視覚障害	48	129	51	64	81	240
	20.0%	53.8%	21.3%	26.7%	33.8%	
聴覚障害	78	231	86	78	137	393
	19.8%	58.8%	21.9%	19.8%	34.9%	
肢体不自由	145	444	110	145	221	1004
	14.4%	44.2%	11.0%	14.4%	22.0%	
内部障害	103	320	86	103	163	738
	14.0%	43.4%	11.7%	14.0%	22.1%	
知的障害	194	290	74	49	175	424
	45.8%	68.4%	17.5%	11.6%	41.3%	
精神障害	137	237	43	27	162	419
	32.7%	56.6%	10.3%	6.4%	38.7%	
発達障害	15	24	2	1	18	34
	44.1%	70.6%	5.9%	2.9%	52.9%	
難病・その他	7	12	2	1	7	49
	14.3%	24.5%	4.1%	2.0%	14.3%	

特例子会社（43 社）における人的支援の実施状況は、1,000 人以上規模の企業をさらに上回る高い実施率を示しており、障害者雇用に関わる配慮として十分な人的支援が提供されていることが示された。

表 28 特例子会社における人的支援実施状況

人的支援	実施回答	割合
ア 職場に適応するための支援(ジョブコーチ等)	31	72.1%
イ 職務遂行上の支援(業務遂行援助者、同僚や上司等)	42	97.7%
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)	24	55.8%
エ 移動のための支援(職場介助者、同僚や上司等)	15	34.9%
オ 相談支援(職業生活相談員等)	38	88.4%

(2) 業務遂行に関する配慮や支援

業務遂行に関する配慮や支援の実施状況を見ると、全体では「障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。」の実施率が 80.7%と最も高く、多くの企業で実施されている状況が示されたが、規模別にこれを見ると、人的支援の場合と同様に規模の大きくなるほど配慮の実施率も高くなっている。

表 29 企業規模別業務遂行に関する配慮や支援の実施率

配慮事項	55 人以下	56～100 人	101～200 人	201～300 人	301～999 人	1000 人以上	規模計
ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	82.4%	62.9%	79.6%	75.8%	83.6%	94.0%	80.7%
イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	64.7%	45.0%	59.7%	58.6%	69.0%	82.3%	64.8%
ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	52.9%	25.7%	24.6%	27.8%	31.3%	58.6%	33.9%
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。	47.1%	27.1%	30.9%	32.6%	33.2%	50.9%	35.3%
オ 外部関係者(医師、障害者職業カウンセラー等)に業務遂行に関して助言や意見を求める。	41.2%	18.6%	23.0%	27.2%	29.9%	50.0%	30.7%
カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	47.1%	15.7%	21.1%	11.5%	21.1%	35.3%	22.4%

障害種類別の業務遂行に関する配慮の実施状況については表 30 のとおりであるが、傾向としては、知的障害、精神障害、発達障害での実施率が高く、身体障害がそれに続くが、中でも肢体不自由、内部障害の方が実施率は低く、特に難病・その他での実施率は低い。「能力に合わせた職務変更」や「マニュアルの整備」、「研修・訓練の実施」が発達障害及び知的障害に対して実施率が高いのも特徴的である。「医師や障害者職業カウンセラー等の外部の関係者に助言を求める」との回答は発達障害が最も多く、この障害に関する理解や対応に困難を感じている企業の多い状況が浮き彫りになっている。

なお、未実施の理由として、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」「そのような配慮や支援についての要望がない。」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 30 障害種類別業務遂行に関する配慮や支援の実施率

	ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	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。	オ 外部関係者に業務遂行に関して助言や意見を求める。	カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	障害者雇用企業数
視覚障害	75.0%	62.9%	39.2%	44.2%	25.8%	25.0%	240
聴覚障害	76.6%	67.2%	38.2%	42.0%	28.5%	25.7%	393
肢体不自由	64.7%	50.7%	23.3%	29.7%	19.3%	16.0%	1004
内部障害	66.5%	53.0%	24.8%	31.7%	20.3%	14.8%	738
知的障害	80.7%	69.8%	48.6%	33.7%	39.9%	30.9%	424
精神障害	69.2%	59.9%	36.8%	32.0%	37.9%	22.9%	419
発達障害	73.5%	70.6%	55.9%	38.2%	50.0%	50.0%	34
難病・その他	34.7%	30.6%	20.4%	18.4%	16.3%	14.3%	49

人的支援の場合と同様に、特例子会社（43 社）における業務遂行に関する配慮の実施状況を別途集計した表 31 によって眺めてみると、1,000 人以上の大企業においてもそれほど実施率の低い「業務に関する研修・訓練」に関しても 70% 以上の実施率となっており、業務遂行に関する配慮が十分に提供されていることが示されている。

表 31 特例子会社における業務遂行に関する配慮や支援の実施状況

業務遂行に関する配慮	実施回答	割合
ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	41	95.3%
イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	38	88.4%
ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	38	88.4%
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。	35	81.4%
オ 外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。	32	74.4%
カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	32	74.4%

(3) 雇用管理上の配慮や支援

企業規模別に雇用管理上の配慮や支援の実施状況を表 32 に示しているが、全体的に業務遂行に関する配慮に比べると実施率は低く、1,000 人以上規模の大企業においても半数を超えているのは「障害の状況に応じたさまざまな勤務形態を設ける」だけで 61.6% であった。その他の配慮については 20%～40% 程度で、中小

規模の企業においては、それらをさらに下回る低い実施率となっている。

表 32 企業規模別雇用管理上の配慮や支援の実施率

配慮事項	55 人 以下	56～ 100 人	101～ 200 人	201～ 300 人	301～ 999 人	1000 人 以上	規模計
ア 障害の状況に応じたさまざまな勤務形態（在宅勤務、短時間勤務等）を設ける。	47.1%	32.9%	41.9%	46.2%	48.3%	61.6%	47.6%
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。	47.1%	19.3%	19.4%	17.5%	21.6%	33.2%	22.4%
ウ 技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	29.4%	7.9%	13.1%	8.8%	7.1%	15.5%	10.2%
エ 障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	41.2%	19.3%	25.1%	27.2%	29.9%	42.2%	29.7%
オ 障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	29.4%	7.1%	11.5%	7.3%	9.5%	19.8%	11.0%
カ 障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	35.3%	14.3%	16.2%	12.7%	12.6%	30.2%	16.7%

障害種類別の配慮の実施状況は表 33 に示すとおり、全体的な実施率の高低の程度はそれほど障害種類別に顕著な違いとなって現れていないが、「さまざまな勤務形態」及び「休憩を多めに取得させる」は知的障害、精神障害、発達障害で比較的高いこと、「障害の重度化や復職支援としてのリハビリテーションや訓練機会の提供」は、精神障害の場合に最も実施率が高く、知的障害で低いこと、「障害に対する職場の理解を深めるための研修」は発達障害が最も高いことなどが示されている。

なお、未実施の理由として、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」「そのような配慮や支援についての要望がない。」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 33 障害種類別雇用管理上の配慮や支援の実施率

	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。	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。	ウ 技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	エ 障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	オ 障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	カ 障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	障害者雇用企業数
視覚障害	45.0%	27.9%	12.9%	28.3%	11.7%	20.0%	240
聴覚障害	41.7%	27.0%	13.0%	25.2%	12.0%	19.8%	393
肢体不自由	33.3%	16.7%	8.5%	17.6%	8.1%	11.8%	1004
内部障害	37.3%	17.1%	7.6%	22.6%	8.5%	10.8%	738
知的障害	49.3%	21.5%	7.5%	32.3%	7.5%	21.0%	424
精神障害	47.7%	19.1%	7.4%	29.1%	14.1%	19.6%	419
発達障害	47.1%	41.2%	14.7%	29.4%	11.8%	29.4%	34
難病・その他	22.4%	18.4%	14.3%	18.4%	10.2%	12.2%	49

特例子会社（43 社）における雇用管理上の配慮の実施状況については、表 34 のとおり、1,000 人以上規模の大企業と同程度以上の高い水準であるものの人的支援や業務遂行に関わるものと比べると実施率は低い。ただし、障害者のキャリア形成への考慮や様々な研修、訓練などの実施については大企業の倍以上の高い実施率となっており、特例子会社の特色をはっきり示している。

表 34 特例子会社における雇用管理上の配慮や支援の実施状況

雇用管理上の配慮		実施回答	割合
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。	27	62.8%
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。	30	69.8%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	19	44.2%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	26	60.5%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	16	37.2%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	33	76.7%

(4) 福利厚生上の配慮や支援

福利厚生上の配慮や支援の実施状況についても、まず企業規模別に眺めてみると、表 35 のとおり規模にかかわらず必要性が高い「通院や服薬のための休暇・休憩の便宜をはかる」ことは実施率が高いが、「住宅の提供・確保」は低く、「福利厚生設備の整備」や「福利厚生施設の利用に当たっての配慮」についてもそれほど実施されていない。「通勤に関する配慮」も 1,000 人以上の大企業では実施するところが過半数となっているが、中小規模の企業では 20% 台にとどまっている。

表 35 企業規模別福利厚生上の配慮や支援の実施率

配慮事項	55 人以下	56～100 人	101～200 人	201～300 人	301～999 人	1000 人以上	規模計
ア 医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	35.3%	16.4%	17.8%	17.5%	16.8%	28.0%	19.3%
イ 通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	52.9%	50.0%	59.7%	59.5%	60.0%	77.2%	61.7%
ウ 障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	23.5%	6.4%	5.8%	3.6%	3.3%	8.2%	5.2%
エ 障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	41.2%	7.1%	9.4%	10.3%	10.9%	22.0%	12.5%
オ 福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	29.4%	13.6%	9.9%	11.5%	10.4%	22.4%	13.3%
カ 障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	47.1%	19.3%	18.8%	15.7%	14.2%	19.8%	17.2%
キ 通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	35.3%	20.0%	24.1%	29.6%	36.5%	57.3%	34.9%

障害種類別に福利厚生上の配慮や支援の実施状況を見ると、表 36 のとおり「通院や治療、服薬のための休

暇・休憩の便宜をはかる」がいずれも高いが、中では肢体不自由と知的障害がやや低くなっている。メンタルヘルスの問題を抱える発達・精神障害者に対して実施率が高くなっているのは前回調査と同様である。「通勤に関する配慮」が、移動に困難のある視覚障害者に対して実施率が高いことは予想されたとおりであるが、聴覚障害者に対しても同等の実施率であることが興味深い。

なお、未実施の理由として、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」「そのような配慮や支援についての要望がない。」といったものも含まれていることに留意が必要である。

表 36 障害種類別福利厚生上の配慮や支援の実施率

	ア.医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	イ.通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	ウ.障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	エ.障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	オ.福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	カ.障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	キ.通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	障害者雇用企業数
視覚障害	22.9%	53.8%	7.5%	14.2%	19.2%	20.0%	45.0%	240
聴覚障害	21.9%	51.4%	6.6%	16.0%	16.0%	18.3%	41.5%	393
肢体不自由	13.2%	43.4%	3.9%	11.3%	10.7%	12.8%	27.8%	1004
内部障害	16.0%	48.6%	3.8%	10.0%	11.7%	12.6%	28.7%	738
知的障害	18.2%	43.6%	4.2%	7.3%	14.2%	21.0%	28.8%	424
精神障害	18.6%	53.0%	2.9%	5.3%	9.5%	15.5%	22.9%	419
発達障害	17.6%	61.8%	11.8%	11.8%	14.7%	35.3%	29.4%	34
難病・その他	16.3%	28.6%	6.1%	8.2%	4.1%	16.3%	20.4%	49

特例子会社（43 社）における福利厚生上の配慮や支援の実施状況は、表 37 のとおり、全体的に配慮を実施する割合は高いが、それでも住宅や福利厚生施設に関わるものは 20～40%にとどまっている。「レクリエーション」については、比較的障害別で実施率の高い知的障害者を多数雇用する企業が特例子会社に多いためか、非常に高い実施率となっている。

表 37 特例子会社における福利厚生上の配慮や支援の実施状況

福利厚生上の配慮	実施回答	割合
ア 医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	23	53.5%
イ 通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	38	88.4%
ウ 障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	12	27.9%
エ 障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	14	32.6%
オ 福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	18	41.9%
カ 障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	34	79.1%
キ 通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	26	60.5%

3 職場環境の整備

職場環境整備の実施状況については、設問そのものが障害種類別に整理されているため、結果についても障害別に集計されすでに第2節で述べられているので、本節では企業規模別の状況と特例子会社の状況についてまとめることとした。

(1) 企業規模別の職場環境整備

職場環境整備については、表15に全体結果を掲載したが、ここではさらに企業規模別の状況を表38に示すこととする。

表 38 企業規模別職場環境整備実施率

	整備内容	常用労働者数						規模計
		55人以下	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	0.0%	57.1%	40.0%	18.5%	17.2%	16.7%	21.7%
	音声ガイド付きのエレベータの設置	0.0%	42.9%	20.0%	11.1%	5.2%	16.7%	15.0%
	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	50.0%	21.4%	24.0%	7.4%	13.8%	15.8%	15.8%
	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	100.0%	14.3%	32.0%	11.1%	15.5%	27.2%	23.8%
	作業場の採光や照明の工夫	50.0%	57.1%	28.0%	22.2%	13.8%	22.8%	23.3%
	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	100.0%	21.4%	28.0%	18.5%	13.8%	18.4%	19.2%
聴覚障害	磁気誘導ループなど、会議場で音声を聞きやすくするための装置の設置	33.3%	6.7%	0.0%	1.6%	2.4%	4.1%	3.1%
	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	33.3%	0.0%	7.7%	1.6%	1.6%	3.4%	3.1%
	非常用警告装置(パトライト)などの設置	66.7%	40.0%	20.5%	7.9%	3.9%	17.8%	13.2%
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	60.0%	25.6%	35.7%	33.0%	37.4%	57.5%	39.7%
	エレベータの設置	30.0%	25.6%	36.5%	40.4%	45.9%	71.0%	47.1%
	階段の手すり、昇降用リフトの設置	50.0%	36.6%	33.9%	41.3%	42.5%	62.6%	45.1%
	専用駐車場スペースの設置	40.0%	23.2%	29.6%	28.3%	31.4%	47.2%	33.3%
	障害者用トイレの設置	60.0%	31.7%	33.9%	33.0%	34.8%	59.8%	39.6%
	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	20.0%	9.8%	15.7%	6.5%	6.2%	11.7%	9.0%
内部障害	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	0.0%	0.0%	7.2%	8.5%	3.6%	13.8%	7.5%
	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	16.7%	2.0%	8.4%	3.9%	3.6%	12.8%	6.6%
知的障害	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	44.4%	44.8%	26.0%	24.7%	23.3%	25.4%	26.4%
	作業における安全装置の設置	44.4%	44.8%	22.0%	20.5%	23.3%	21.5%	24.1%
精神障害	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	25.0%	13.6%	24.1%	9.5%	6.8%	7.7%	9.3%
	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	0.0%	50.0%	34.5%	27.0%	20.5%	24.3%	25.3%
発達障害	独立した作業スペースの設置	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	35.7%	18.2%	23.5%
	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	9.1%	5.9%

肢体不自由者を対象とする大がかりな設備改修のような整備は規模が大きくなるほど実施率も高くなっているが、知的障害者や精神障害者を対象としたもの、聴覚障害者対象のパトライト等は、それほど経費を必要としないためか、規模による実施率に違いは見られず、むしろ企業の取組み姿勢を反映して規模の小さな企業での実施率が高い場合もある。内部障害者対象の環境整備は1,000人以上規模で10%を超えているもののそれ以外では10%を下回る実施率となっている。

また、発達障害者については、もともとの雇用企業数が34社と少ないため解釈には注意が必要と考えられる。特に、55人以下の規模については、特例子会社企業の占めるウェイトが大きいと考えられ、一般的な小企業の実態とは異なる可能性があるため言及を避けることとした。

なお、職場環境整備の未実施の理由として、「配慮や支援なしでも十分働けると判断している。」「そのような配慮や支援についての要望がない。」といったものも含まれていることに留意が必要である。

(2) 特例子会社における職場環境整備

特例子会社（43社）における職場環境整備の実施状況は、表39のとおり大規模な改修費用を要するもの以外の整備の実施率は非常に高いが、内部障害者対象の整備は全体と比較すれば高いものの低い水準となっている。

表 39 特例子会社における職場環境整備

整備内容		実施回答	企業数	割合
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	10	19	52.6%
	音声ガイド付きのエレベータの設置	7	19	36.8%
	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	9	19	47.4%
	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	12	19	63.2%
	作業場の採光や照明の工夫	8	19	42.1%
	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	6	19	31.6%
聴覚障害	磁気誘導ループなど、会議場で音声を聞きやすくするための装置の設置	3	28	10.7%
	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	4	28	14.3%
	非常用警告装置(パトライト)などの設置	16	28	57.1%
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	26	34	76.5%
	エレベータの設置	23	34	67.6%
	階段の手すり、昇降用リフトの設置	23	34	67.6%
	専用駐車場スペースの設置	23	34	67.6%
	障害者用トイレの設置	29	34	85.3%
	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	21	34	61.8%
内部障害	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	6	28	21.4%
	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	7	28	25.0%
知的障害	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	25	40	62.5%
	作業における安全装置の設置	20	40	50.0%
精神障害	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	11	31	35.5%
	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	15	31	48.4%
発達障害	独立した作業スペースの設置	1	6	16.7%
	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	0	6	0.0%

【文献】

- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.94『企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究』(2010)
- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 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』(2011)

第3章

ドイツにおける障害者雇用に係る 合理的配慮

第3章 ドイツにおける障害者雇用に係る合理的配慮

1 はじめに

本章では、ドイツの労働法及び社会保障法に関する専門家で、特に障害者雇用法制及び施策の実態に詳しい研究者から、障害者雇用に係る合理的配慮について、最近の法制度、判例、勧告、紛争処理等の動きに関するヒアリングを行った結果を一部加筆修正した上で収録した。

参加者は、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の本研究を担当する研究員その他の職員である。

(1) 日時 平成 25 年 8 月 23 日（金）14:00～16:00

(2) 講師 廣田 久美子 氏（宮崎産業経営大学法学部 専任講師）

2 ドイツの障害者雇用法制の概要

(1) ドイツ障害者法制の特徴

ドイツにおける障害者雇用及び、差別禁止法といわゆる合理的配慮については、すでに障害者職業総合センターの調査研究報告書 87 号等で詳述されているところである。今回は、これまでの調査研究報告書と、内閣府平成 21 年の「障害者の社会参加推進に関する国際比較研究」でドイツを（廣田講師が）担当した経緯があるので、その内容を踏まえ、平成 21 年以降に新たに発表した内容を加えて、ドイツの障害者雇用にかかる合理的配慮について説明したい。

ドイツの障害者雇用法制の特徴としていくつか述べたい。

まず、合理的配慮に関するところでは、差別禁止という概念を法律上取り入れたのがドイツでは歴史的には非常に浅いということである。最近になって具体的な法律が制定された経緯があるので、アメリカ、イギリスに見られるような差別禁止法理の議論や展開は未だに多くない。それゆえに、ドイツ法においては合理的配慮をどのように誰が提供しているか、という観点から見るのが重要である。

この分野で著作の多い Welte 教授の言を借りると、

「不利益取扱からの保護だけでは、平等な社会を形成する社会給付に有効に代替することはできず、扶助的な社会給付だけでは平等取扱いや合理的配慮について個別に代替することはできない。」

「割当雇用や公的機関への優先的な面接への機会（社会法典第 9 編 82 条）は合理的配慮ではないが、これらの特別な措置を行うことで、個別の合理的配慮の必要性が少なくなるという意味において、障害者への特別な優遇措置自体が非常に重要である¹。」と述べている。

この 2 つのポイントについては、ドイツの合理的配慮を考える上でキーになるのではないかと考えている。したがって、労働法規による規制や保護と、合理的配慮も含めて、社会保障給付による支援や促進が就労の各段階で機能することをドイツ法では想定している。

合理的配慮については、ドイツ法で非常に重要な概念となっている「リハビリテーション」の提供主体（統合局含む）、使用者、障害者の三者を軸に具体化されるものと捉えることができる。すなわち、合理的配慮そのものの規定はないが、職業リハビリテーションとの結びつきなしには捉えることができない。

財源についても、その関係で、負担調整金（納付金）に基づくものだけではなく、リハビリテーション給付として提供されているものは、社会保険等他の社会保障の財源から拠出されるという特徴がある。

¹ Felix Welte, Das Diskriminierungsverbot und die „angemessenen Vorkehrungen“ in der BRK, ForumD-Nr.9/2012.

(2) 社会法典第9編の特徴

ア 障害者の基本的権利

リハビリテーションを理解するために、社会法典の第1編「総則」に障害者の基本的権利が定められているのでそれを紹介する。

障害者の基本的権利：「身体的、知的、精神的障害のある者又はそのおそれのある者は誰でも、その原因を問わず、必要であれば以下の援護を求める権利を持つ。①障害を予防し、矯正し、改善し、障害の悪化を防ぎ、その結果を緩和すること。②社会（Gemeinschaft）、とりわけ労働生活においてそれぞれの素質及び能力に応じた場所を保障すること」（社会法典第1編10条）

障害者に関する法制度は全てこの基本的権利を尊重しなければならないことになっており、それが第1編にある意義である。職業リハビリテーションについても、統合局のほかに社会保険など1人の障害者にいくつもの提供主体がかかわることがありうる。このことから、給付を提供する主体の調整をしなければならず、そのためにも提供主体間で統一した基本原則が明記されている必要がある。合理的配慮についても、この文脈で理解する必要がある。

イ リハビリテーション優先の原則

社会法典第9編が障害者の合理的配慮を含む職業リハビリテーションの規定になるわけだが、9編に通底する原則がリハビリテーション優先の原則である。障害を理由とするさまざまな給付、例えば年金や介護など給付要件の中にリハビリテーション給付の経済性や効果を検証することが入っている。障害を理由とする給付の前に、まず、リハビリテーション給付を行うことはできないか、それによって、障害の軽減や社会参加に効果があったり経済的に良い場合には、リハビリテーション給付をまず行い、そのうえで、他の給付が必要ならば、年金などの給付が行われるという順番になっている。

職業リハビリテーション関係の給付についても、法令による形式的な決定はあらかじめ必要ではなく、ニーズ重視によって適用される法制度を柔軟に活用しようという点がドイツ障害者法制の一つの特徴となっている。それゆえに、施行規則やガイドラインで細かく障害程度を定めて給付するといったこともないので分かりにくい面もあるが、ニーズに合った給付が実現するといったメリットもある。

ウ 障害者の「選択・希望に対する権利」

給付に関する決定や、参加のための給付を行う際には、受給する者の正当な要望に沿うものとし、受給資格者の個人的な生活状況や、年齢、性別、家族や宗教上の事柄にも配慮をするように規定されている。このことによって、単に法的に権利があるというだけではなく、リハビリテーションに対する自己決定とモチベーション（動機付け）も強化していることになり、リハビリテーションの押しつけとか選択過程での懸念などはない。

以上の3点から、全体として自己決定権を尊重しつつ給付を保障しよう、職業生活、社会参加を実現しようという考え方を基にしてドイツの障害者法制は成り立っている。

(3) 障害者の雇用義務

割当雇用制度についてはよく知られているのでここでは条文を紹介しておく。

- ・被用者の一定割合の障害者を雇用する義務

「民間の利用者及び公的機関においては、年間平均で1か月当たり最低20のポストがある場合は、少なくとも5%を重度障害者の雇用にあてなくてはならない。その際、女性の重度障害者に特に配慮しなくてはならない。第1文とは別に、年間平均で1か月当たりのポストの数が40未満の利用者は、1名の重度障害者、年間平均で1か月当たりのポストの数が60未満の利用者は2名の重度障害者を使用しなければならない。」(社会法典第9編71条1項)

・利用者は、指定された重度障害者数を雇用していない場合、不足人数毎に月々の負担調整金(Ausgleichsabgabe)を支払わなくてはならない(77条1項)。

この負担調整金は、重度障害者の雇用割合に応じて、以下のように、115～290ユーロという額が設定されているが、この支払によって、重度障害者の雇用に対する義務を免れる性格のものではない。

雇用率	負担調整金月額(2012年1月改定)
3%以上 5%未満	115€
2%以上 3%未満	200€
0%以上 2%未満	290€

最近の動向として、実雇用率は、法定雇用率の5%には達していないものの、2007年の4.2%から、2010年には4.7%へと上昇している²。ドイツでは全体の失業率も低い状況となっているのでそのあたりも背景にあるかと思う。

(4) その他の利用者の義務

雇用義務以外の周辺にある利用者に課されている義務としては、採用から解雇に至るまでの労働の各段階において義務規定が様々に置かれている。公的機関はもちろんだが、利用者に対する監視という意味での従業員代表というものがあるが、それに加えて重度障害者代表(労働者代表)があり、利用者の雇用義務の履行に関与している。いずれも厳しい義務づけではないが、全体として、雇用義務と障害者の合理的配慮に関する社会法典第9編81条4項に基づく権利を補強する役割を果たしている。

具体的には次の3つの義務が置かれている。

①審査義務(Prüfungspflicht)(社会法典第9編81条1項)

採用における義務。利用者は、新たに空きポスト(Arbeitsplatz)に労働者を雇用する場合、まず雇用エージェンシーから斡旋された障害のある求職者の採用が可能か否かを検討しなければならない(社会法典第9編81条1項)。利用者は、就労を希望している重度障害者に関して、重度障害者代表委員(Schwerbehindertenvertretung)に報告しなければならない、雇用義務を満たしていないにもかかわらず重度障害者を採用しない場合(障害のない者を採用する場合)には、重度障害者代表委員及び一般の従業員代表である経営協議会(Betriebsrat)に理由を挙げて説明しなければならない(81条1項1文)。

公的機関の場合には、81条1項に基づく義務の他さらに、専門的な適性が明らかに欠如している場合をのぞき、重度障害者が応募して来た場合には、重度障害者に面接の機会を与えなければならない(82条)。これが行われない場合には、一般均等待遇法に基づく直接差別を推定することになっている³。

②統合協定(Integrationsvereinbarung)

利用者は、重度障害者代表、従業員代表委員会等の代表機関との間で、拘束力を持つ統合協定を締結し、

² BMAS, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen(Stand: 31.07.2013).

³ BAG 9.Senat v.21.07.2009(9 AZR 431/08)

実施する義務を負う。

内容：空きポストへの重度障害者の適切な配慮、義務雇用率達成に関する規定、短時間労働規定
若年障害者の職業教育規定、事業所の予防措置（適切な措置）の実施、健康促進規定

③事業所内統合マネジメント(betriebliches Eingliederungsmanagement,BEM))

被用者が1年間に6週間以上続けて、又は繰り返し就業不能になる場合、重度障害者代表等と当事者の同意と参加のもとに、就業不能を可能な限り克服し、どのような給付や援助によって就業不能を予防し、ポストを維持できるかを使用者は明らかにしなければならない（社会法典第9編84条2項）。

疾病による解雇に関しては、統合マネジメントに手をつけないで行うことは最終手段の原則（ultima-ratio-Prinzip）に対する違反となる他、障害に合った労働条件整備をする義務が履行されなかったとみなされる可能性がある。経済的な過度の負担があるから合理的配慮をしない、労働条件整備をしないといった場合には、この事業所内統合マネジメントを行っていないと言い訳ができないことになる。

それぞれソフトなものだが、全体として使用者に関する重要な義務規定ということになる。

（5）雇用差別禁止に関する規定

ドイツでは、差別禁止法理というものは、長らくアメリカのような形で展開して来なかったので、EC指令を国内法化せよという外圧により、2006年の一般均等待遇法(AGG)が包括的な差別禁止法として法制化された経緯がある。

目的としては、一般的な規定であるが、「この法律の目的は、人種、民族に特有な出自、性、宗教、又は、世界観、障害、年齢、性的なアイデンティティを理由とする不利益取扱いは、回避され、又は、除去されなければならない」（同法1条）となっている。

それまでは、社会法典第9編81条2項に障害者に対する差別禁止規定があったが、この規定も改められ、「使用者は、重度障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般均等待遇法の規定が適用される」（社会法典第9編81条2項）となった。

対象となる障害者については、一般均等待遇法には障害者の概念規定はなく、社会法典第9編による。ただし、以下のように定められている社会法典第9編と異なり障害程度による制限はない。

参考：障害者の定義（社会法典第9編2条1項）：「ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヵ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害がある」。

重度障害者の定義：「少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、又は73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合」には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。

重度障害者と同等の者の定義：「重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等に置かれず、73条の意味における適切なポストを得られず、又は維持できない場合である」（社会法典第9編2条3項）。

一般均等待遇法における差別禁止事項についても眺めておきたい。

・差別禁止事項

従業員は1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合

にもあてはまる（一般均等待遇法 7 条 1 項）。

1 条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。①採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件、②労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了に当たって、並びに昇進に当たっての個別的ないし集团的合意及び措置における、就労条件ないし労働条件、③職業上の助言、職業教育、再教育、継続訓練、インターンを含む職業訓練、④雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑤社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設、⑥社会的な優遇、⑦教育、⑧商品やサービスの支給開始とその供給

3 障害者雇用に係る合理的配慮

(1) 制度的仕組み

一般均等待遇法では以上のような形で規定されているが、障害者に関する合理的配慮を求めるという場合には、社会法典 9 編がもっぱら参照されることになる。

元々差別禁止法理念と結びつきを持っていなかったという経緯があるので、障害者への支援や配慮の請求権を、EC 指令の外圧を受けて後でこれが「合理的配慮」と解するようになった。使用者は、解雇を予防するためのあらゆる可能性と公的給付を検討しない限り、合理的配慮を拒否することはできないことになっている。使用者がどの程度の配慮をすべきか、どこからが過度の負担となるか等の議論については、どのような公的給付の可能性や資源があるかによって合理的配慮の中身も変わってくる。

(2) 合理的配慮の概念

ドイツ法における合理的配慮について、どう解釈するかは難しい。概念についての根拠規定はない（AGG にも該当する用語はない）が、以下の規定で具体化されている⁴。

①社会法典第 9 編 33 条 8 項（労働生活参加—リハビリテーション主体）

社会法典第 9 編 34 条 1 項（助成金及び労働・作業補助（Arbeitshilfen）—リハビリテーション主体）

②社会法典第 9 編 102 条 3 項 1 号、2 号（促進—統合局）

③社会法典第 9 編 81 条 4 項（障害に適した就労—使用者）

①労働生活参加給付（9 編 33 条）

職業リハビリテーション（ドイツでは労働生活への参加（Teilhabe am Arbeitsleben）と規定されている）について、以下のように定義されている。

「障害者又は障害のおそれのある者の稼得能力をその能力に応じて取得し、改善し、創出し、回復させるため、労働生活への参加を可能な限り長期にわたって確保するために必要な給付」（社会法典第 9 編 33 条 1 項）

具体的な労働生活参加給付には以下のものがある。

1) 労働ポストの維持・獲得のための援助（社会法典第 9 編 33 条）

～特に、助言、仲介、トレーニング措置、移動支援、医学的・心理学的・教育学的援助、労働アシス

⁴ Prof. Dr. Katja Nebe(Universität Bremen), Berufliche Inklusion von behinderten Menschen –Koordinierung sozial- und arbeitsrechtlicher Ansprüche auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung(<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/>).

タンス (Arbeitsassistentenz) ⁵、援助付雇用 (38a 条) (Unterstützte Beschäftigung)、その他の支援

2) 職業準備、職業訓練・再教育等

～労働ポストがない場合や必要な基礎的知識の習得のための措置

3) その他の促進給付

～その他就職のための費用、自動車扶助、障害に合わせた住居等

②労働生活に付随する義務 (Begleitende Hilfe im Arbeitsleben) (社会法典第 9 編第 102 条)

- ・ 職業生活の維持、職業上の知識・技能の向上のための措置など
- ・ 統合局が負担調整金を財源に行う

リハビリテーション担当機関には、年金保険 (第 6 編)、災害保険 (第 7 編)、連邦雇用エージェンシー (第 3 編等)、社会扶助主体 (第 12 編) が関わっており、そこで不足する場合に統合局が費用を支給するという形になっている。

社会法典第 9 編 33 条に基づいてリハビリテーション担当機関が直接給付を行うのではなく、それぞれ管轄する社会法典の各編で定める規定に基づいて行う。社会法典第 9 編の規定は、既存の個別給付法の間の整合性を図るため、全般にかかわる事項を定めており、個別給付法に別の定めがない限りにおいて適用される。

公的給付については、リハビリテーション担当機関がそれぞれの受給要件に該当する場合には、必ず支給しなければならない。①②の給付要件については、拙稿「障害者の就労支援保障—ドイツ法を手がかりに—」を参照いただきたい。

リハビリテーション機関が複数に分かれるので障害者には分かりにくい面があるため、リハビリテーション担当機関の管轄の仕方について、社会法典で詳しく規定しており、どこが給付を担当するかについては、給付の必要性判断におけるリハビリテーション担当機関の義務を以下のように定めて徹底を図っている。

1) 管轄するリハビリテーション担当機関の決定

- ・ 管轄権の明確化義務 (社会法典第 9 編第 14 条)

給付の申請が出されたリハビリテーション担当機関は、申請書到着後 2 週間以内に、その担当機関に適用される給付法に照らしてその給付を管轄しているかどうかを確認する。

2) 障害による労働生活参加の妨げがあるかどうかの判定

- ・ リハビリテーション給付担当機関による共同指針 (Gemeinsame Empfehlung) (社会法典第 9 編 13 条 1

⁵ 労働アシスタンスは、障害者が労働契約上、履行の義務を負っている労務の提供ができるよう、援助する活動を提供するものである。2000 年 10 月の障害者失業対策法に伴って規定されたもので、その法的請求権を実行する際に余地をもたせるために、意識的に定義を開かれたものにしており、労働アシスタンスの定義は明確ではない (社会法典第 9 編第 104 条 4 項)。

障害者は、職場の維持や獲得のために必要な場合にアシスタントを利用することができ、リハビリテーション担当機関や統合局 (Integrationsamt) に対して、アシスタントの利用にかかった費用の請求をすることができる。現物給付ではなく、金銭給付又は個人予算 (Persoenliches Budget) により支給する。

アシスタント (Assistenzkraeft) の調達方法によって①アシスタントを障害者が雇用する場合 (使用者モデル) と②労働アシスタンスサービスを提供している各種団体を利用する場合 (サービス給付モデル) の 2 種類に分けられる。

アシスタントは、労働契約上障害者が行うべき労務の提供ができるように援助する (例えば、視覚障害者の代読スタッフや、聴覚障害者への手話通訳者や筆記通訳者など)。援助者になる者に制限はなく、上記①使用者モデルの場合、障害者本人がアシスタントとして選んだ者 (友人、家族などでも可能) を雇用することができる。アシスタントに対する指揮命令権は障害者が有しており、使用者は雇用関係にない。障害者に労働アシスタンスの必要性が認められたにもかかわらず、使用者がそれを認めない場合には、使用者が障害者の代わりにアシスタントを雇用して労働アシスタンスの利用ができるよう用意する義務がある (使用者がアシスタントを雇用して労働アシスタンスを障害者に提供する場合に、法律上は使用者に対する助成金として別の制度となる)。

項)に基づく鑑定を行う場合もある

→社会法典第9編第2条の障害概念に該当するかどうかは単独で判定されるのではなく、参加の妨げとなっている状態を考慮した判断を行う。

3) リハビリテーション給付の効果見込みの判定

- ・リハビリテーション給付の効果の調査義務（社会法典第8条1項）

リハビリテーション給付担当機関は、障害を理由として社会保障給付の申請が行われ、もしくは提供される場合、給付に関する決定にかかわらず、リハビリテーション給付の成功が見込まれるかどうかを審査しなければならない。

4) 給付の選択

① 給付の調整（コーディネーション）義務（社会法典第9編10条1項）

給付がいくつかの領域にわたる場合や、複数のリハビリテーション給付担当機関の給付が必要な場合は、担当するリハビリテーション機関が給付の調整について責任を負う。

② 障害者の選択・希望に対する権利（Wunsch- und Wahlrecht）の尊重（社会法典第9編9条）

給付に関する決定や、参加のための給付を行う際には、受給する者の正当な要求に沿うものとし、受給資格者の個人的な生活状況や年齢、性別、家族、宗教上の事柄にも配慮する

③ 選択の際に考慮される要素（社会法典第9編33条4項）

適性、指向、これまでの仕事、労働市場の展開と広がり

リハビリテーション担当機関は、障害者の給付・支援に隙間が空かないように、それぞれが給付の目的を達成することに一定の責任を負っている。抽象的になっているので、参考として例1で年金保険での給付の例を示している。被保険者期間等の関係で年金保険では対応できないときは例2で示す。

参考:労働生活参加給付(社会法典第9編33条)の選択過程の例

例1：年金保険主体による給付の選択

今までの仕事が可能かどうか

→要求可能な別の仕事の可能性があるか

→使用者への補助金等他の給付を利用しての就労できるポストがあるか

↓

受給	企業等で就労する場合	補助具、補助機器、労働アシスタンスなど、労働ポストの維持・獲得のための措置を受給
	企業等での就労が困難な場合	職業教育のための措置を受給

例2：連邦雇用エージェンシーによる給付の選択

労働能力診断*（Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen, DIA-AM）

↓

援助付き雇用

↓

労働アシスタンスを伴う就労

↓

障害者作業所（136条）等

* 労働能力診断 (DIA-AM)

どの程度障害者の種類と程度が一般労働市場での就労の妨げになっており、障害者作業所以外の就労可能性を判断することを目的としている。主に、障害者作業所での職業訓練部門等の職業リハビリテーションを必要とするか、援助つき雇用とするか判断することを想定している。以下の２段階で実施される。

(a) 個別・グループでの試用で適性診断 (第１段階)

適性診断は、個別にそれぞれの参加者について、実施主体の施設において、個別の検査・試験および集団での検査・試験・観察を実施。専門的知識、社会的知識、資質（例えば、能力、知識、技能）、モチベーションが考慮される。

この段階で、一般労働市場に適した能力の可能性がなく作業所での就労が必要であるとの判定がなされた場合は、第２段階へ進まず、この結果とその後必要な事項について、説明されなければならない。

(b) 事業所での試用 (第２段階)

いわゆる職業訓練や実習的な目的ではなく、実際の企業で想定されるより高い要求をしたり、要求するものを変えたり、指示による負担を与えるなどの手法によって、職業的な可能性があるかどうか、ある場合はどのような状況で一般労働市場での雇用が可能か(例えば労働アシスタンスがあれば可能であるかなど)ということをつめることを目的とする。

最終的に、一般労働市場での雇用可能性と障害者作業所のニーズ判定が行われる。

まとめると、給付の必要性の判断においては、各法の受給要件を満たしていれば、給付の請求権が認められる。リハビリテーション給付優先原則と、リハビリテーション給付の効果の調査義務によって、リハビリテーション担当機関は何らかの給付の支給を検討しなければならないことになっており、リハビリテーション給付についての障害者の権利が一定程度担保されている。

さらに、給付の選択においては、リハビリテーションをするしないを含めて希望・選択権があるので、裁量に制限がかけられている。

就労支援については、労働能力の評価と労働市場の状況を柔軟に判定して行われる。ドイツの特徴として、厳密な目標設定や基準化をしていないので、分かりにくい面があるが、厳密な目標設定や基準化によって、労働生活参加給付を行わないことになると、社会参加の機会から排除するリスクに結びつくことを懸念するからである。あえて明確にしないで幅を持たせて、できるだけ社会生活への参加の機会に取り込もうという趣旨である。

③第 9 編 81 条に基づく適切な措置 (geeignete Maßnahmen)

これまでドイツにおいて合理的配慮として紹介されてきたのは、次の社会法典第 9 編に定めるものである。以前は割当雇用に関連した措置として義務づけられていたが、現行の 81 条で規定されている使用者の義務は、EC 指令や国連権利条約で求められている合理的配慮(angemessene Vorkehrungen)、適切な措置に当たると解されている。

81 条 4 項 重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する。

- 1 その能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすること
- 2 職業上の成功や昇進の促進のために、企業内の職業教育で優先的な配慮を求めること
- 3 期待可能な範囲で、企業外で行われる職業教育への参加を容易にするための措置をとること
- 4 障害に適した施設と職場の運営を行うこと（特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、労

働部署・労働環境・労働組織・労働時間を含む)

5 必要な技術的援助のある職場を整えること

第 1,4,5 号に基づく措置の実施に際しては、雇用における重度障害者の基本的な特質を考慮に入れて、連邦雇用エージェンシーと統合局が使用者を援助・支援する。当該要求の実現が、使用者にとって履行が要求可能でない場合、又は過度の経済的負担を伴う場合、または、国家の、あるいは同業組合の労働保護規定や公務員法の規定に反する場合には、第一文の権利はない。具体的には次の例に挙げるようなものである。

例) 手話通訳者・代読者の配置、作業手順の変更、仕事の補助者の配置、夜勤の免除、労働日数を週 5 日に制限する、補助要員の雇用を使用者に請求することが可能であるとみなした事例など。

2000 年以前はこの規定は、割当雇用義務に関連した「使用者の義務」として規定されていたため、使用者の雇用義務とリンクして捉えられていたが、現在では、雇用義務の履行の有無にかかわらず判断される障害者の権利という風になり、割当雇用との関連性をなくし、合理的配慮と捉えることとなっている。ただし、合理的配慮への請求権はあるが、特定のポストを要求したり、ポストを空けるように要求することまではできないというような限界がある。

社会法典第 9 編 81 条 4 項の配慮請求権に関連して、84 条 2 項に基づく事業所内統合マネジメントも、障害を理由とする不利益取扱からの保護を目指すものではないが、「労働裁判所の判例において、障害を有する者に対する特別な差別禁止法の意味においても重要とされる規定へと展開した。」(小西(1) 25 頁)との指摘どおり、手続上、合理的配慮の提供過程に組み込まれている⁶。

障害に合った労働環境の整備請求権に使用者が応じなければならないかどうか(要求ができない、過度な負担を伴う場合は措置を行わなくてよい)に関しても、使用者にとって過度な負担であるかどうかは、「事業所内統合マネジメント」をどの程度誠実にやっていくかによって判断され、合理的配慮の具体的な内容が確定されるという流れになっている。

事業所内統合マネジメントを行って、「措置が財政的にかなりの出費を必要とし、重度障害者の雇用関係に期限が設定されており、あるいは定年に達するために近いうちに終了する場合、あるいは、事業所のほかの被用者に理不尽な負担につながる場合には、事業所の一部又は企業の一事業所だけでなく企業全体の経済状況にとって、特に容認しがたいほど負担が大きいのといえる」と示したバーデン＝ヴュルテンベルク州労働裁判所の事例もある⁷。

使用者の義務である事業所内統合マネジメントを実施し、必要な措置を行う場合に、連邦雇用エージェンシーや統合局からどのような公的給付や補助が受けられるかを検討すること、現在の職場が障害に合った別の職場が確保されえたかどうか、を検討することを通して、容認しうる要求かどうかを決定することが可能となる。

(3) 近年の動き

重度障害者代表の参加を使用者が妨げた場合には、障害者を不利に扱おうとしたのではないかと推定がなされる、という重度障害者代表の制度と差別禁止を結びつけている⁸(連邦労働裁判所 2005 年 2 月 15 日

⁶ 事業所内統合マネジメントについては、拙稿「障害者雇用に関する義務規定の法的効力」(山田晋・有田謙司・西田和弘・石田道彦・山下昇編「社会法の基本理念と法政策」法律文化社、2011 年、219 頁)。

⁷ LAG Baden-Württemberg, Urteil vom 22.06.2005, Behindertenrecht 2006, S. 82ff.

⁸ 重度障害者代表委員 (Schwerbehindertenvertretung) は、5 人以上の重度障害者が雇用されている事業所で選出され、

決定、9AZR 635/03、報告書 96 頁（高橋賢司「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」）。2013 年の講演時に Düwell 教授もこの障害者代表と差別禁止との結びつきを新しい展開として説明していた。

ガイドラインとか明確な基準というものがないと述べたが、その最たるものとして合理的配慮の明文規定の欠如については、人権監視機関（Monitoring-Stelle）も、一般均等待遇法、障害者対等化法、社会法典にそれぞれ法的に明確に規定すべきであると指摘している⁹。

（4）まとめにかえて

まとめると、日本法と異なり、ドイツでは社会法典全体に職業リハビリテーションに関する給付が規定されているので分かりにくい面があるが、合理的配慮の実現に関しては、給付によってかなり使用者の合理的配慮の範囲も狭まり配慮もされやすくなるということもあるので、使用者との関係のみならず、職業リハビリテーションの規定に基づく公的給付の活用についても順を追って見ていく必要がある。

4 質疑応答

ここでは、廣田講師（以下「講師」という。）とヒアリングへの参加者（以下「参加者」という。）との質疑応答の要旨を収録した。

（参加者）ドイツの法律担当者としては、国連の権利条約や EC 指令はドイツの現状でクリアしていると考えているのか。

（講 師）既存の法律を変えないで批准しているので、細かく見ると足りない部分はあるが、合理的配慮についても公的給付も活用してクリアできていると言えるので、大きく法的枠組みを変える必要性はないと考えていると思う。

（参加者）労働生活参加給付の所で、稼得能力減退年金の部分年金を受給する場合には支給されるのか。

（講 師）労働生活参加給付と年金が併給されるということはある。リハビリテーションの可能性を探るという原則になっているので、結果として年金だけが支給される場合であっても、必ず審査過程でリハビリテーション給付の可能性が絡んでくることになっている。

（参加者）労働能力診断（DIA-AM）はどこに規定があるのか。

（講 師）法的な明確な根拠はなく、事実上雇用エージェンシーで使われているものである。

（参加者）適切な措置に関する説明の中で、ポストを求めることはできないとあったが、援助者の配置を求めるなどの場合裁判で求めることは可能か。

障害者の採用、雇用継続、労働環境の向上などを監視し、使用者と同等の法的立場で障害をもつ労働者の利益代表機能を果たすものである（社会法典第 9 編 95、96 条）。このように、重度障害者代表委員は、使用者が重度障害を持つ求職者を不利益に取り扱わないように監視することを任務としていることから、使用者が重度障害者の応募に関して、応募書類受領後すぐに知らされないことは、重度障害者の応募書類の受領に関する通知義務の違反として、使用者にとっては重度障害者の不利益取扱を推定する不利な証拠となりうる（調査研究報告書 87 号「第 5 章 ドイツにおける障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向」（廣田執筆分））。

⁹ Leiter der Monitoring Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, in einer Pressemitteilung des Deutschen Instituts fuer Menschenrechte vom 19.01.2012.

（講 師）障害のある人の新たなポストの創設を求めることができない、という趣旨だが、援助者（労働アシスタント）をどのように配置するかについて、場合によっては裁判上で求めることは考えられる。原告が求め、使用者側がそれに対して反証する中で主張が認められることもあるだろう。AGG 等に基づく差別になることも可能性としてはあると思う。

（参加者）企業における合理的配慮を考える場合に、分かりやすいのは 81 条 4 項であるが、法律上は重度障害者に限られているが個別には AGG が適用されるという条文もあるので、実際にはどのようなになっているか。

（講 師）社会法典 9 編に基づく権利の請求では依然として重度障害者のままとされている。AGG により社会法典 9 編の対象となっていない障害者に道は開かれたとはいえ、不利益取扱いということが立証できなければ AGG は使えない。

（参加者）素朴な疑問だが、合理的配慮についてのガイドラインも明文規定もないという状況の中で、事業主は合理的配慮についてどのように判断しているのか。示されなくても分かるのか。

（講 師）81 条 4 項だけではないというところが重要で、審査義務の規定に基づき個別の障害者の状況から明らかにすることになっている。公的給付を申請する際に、障害の程度と就労困難な状況もかなり明らかになってくるだろう。

（参加者）各州の統合局連合（BIH）が作成している障害と合理的配慮に関するパンフレットも参考になるだろう。

（講 師）法的規範とはならないそのような資料は多いので、事業主には参考になるだろう。

（参加者）社会法典だと各種の規則があるが、AGG には下位レベルの規則とか詳細な説明はないか。

（講 師）社会法典 9 編に負っている部分が多いせいか AGG には見当たらない。

（参加者）障害者への配慮請求権を合理的配慮と解するようになったという説明だったが、EC 指令や国連権利条約などの外圧を受けてそうなったのか。

（講 師）その要素が多分にある。もともとドイツ法には合理的配慮という概念はなかった。

（参加者）過度な負担に該当するかどうかについて判断する場合、企業規模などは考慮されるか。

（講 師）法令上の規定はないが、コンメンタールでは規模や業種などが考慮されるとあり、判例をみても考慮されている。

（参加者）リハビリテーション給付は労災や疾病など担当機関により分かれるという話だが、個人予算はどうなるか。

（講 師）個人予算はどこかが主となって管理する仕組みになっている。負担調整金によるものは個人予算には入らない。

（参加者）給付の選択について、障害者の選択の権利が尊重されるとあるが、何らかの給付の決定について

異議申立や再審査を求めるなどの手続きは用意されているか。

（講師）社会法典 9 編 9 条は総則的な規定なのでこれに基づいて何らかの手続きをするというものではない。一方的な給付の決定をしてはならないとしている手続き上に問題があれば別だが、希望に合わないからというだけで即法的にどうこうというのは難しいと思う。あまり訴訟には乗ってこないのではないか。

【参考文献】

（１）小西啓文「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」（季刊労働法 235 号（2011 年冬季）14 頁）。

（２）廣田久美子「障害者の就労支援保障—ドイツ法を手がかりに—」（「社会保障法第 27 号」法律文化社、2012 年 83 頁）。

5 ヒアリング参考資料

平成 25 年 8 月 23 日

宮崎産業経営大学 廣田久美子

ドイツにおける障害者雇用に係る合理的配慮

1 はじめに

ドイツにおける障害者雇用及び、差別禁止法といわゆる合理的配慮については、すでにセンターの調査研究報告書等で詳述されているところである。今回は、これまでの調査研究報告書と、内閣府平成 21 年の「障害者の社会参加推進に関する国際比較研究」を踏まえ、平成 21 年以降に新たに発表した内容を加えて、ドイツの障害者雇用にかかる合理的配慮について説明したい。

2 ドイツの障害者雇用法制の概要

（1）ドイツ障害者法制の特徴

- ・差別禁止という概念が後から導入されたことにより、差別禁止法理の議論や展開は少ない。
 - ・ゆえに、合理的配慮をどのように誰が提供しているか、という観点が重要。
 - ・不利益取扱からの保護だけでは、平等な社会を形成する社会給付に有効に代替することはできず、扶助的な社会給付だけでは平等取扱いや合理的配慮について個別に代替することはできない。
- ＝割当雇用や公的機関への優先的な面接への機会（社会法典第 9 編 82 条）は合理的配慮ではないが、これらの特別な措置を行うことで、個別の合理的配慮の必要性が少なくなるという意味において、障害者への特別な優遇措置が重要である¹⁰。
- ・労働法規による規制や保護と、社会給付による支援や促進が就労の各段階で機能することを想定。
 - ・合理的配慮については、リハビリテーション提供主体（統合局含む）、使用者、障害者の三者を軸に具体化される（職業リハビリテーションとの結びつき）

¹⁰ Welti, Das Diskriminierungsverbot und die „angemessenen Vorkehrungen“ in der BRK, ForumD-Nr.9/2012.

・財源についても、負担調整金に基づくものだけでなく、リハビリテーション給付として提供されているものは、社会保険等のそれぞれの財源から拠出される。

（２）社会法典第 9 編の特徴

①障害者の基本的権利：「身体的、知的、精神的障害のある者又はそのおそれのある者は誰でも、その原因を問わず、必要であれば以下の援護を求める権利を持つ。１．障害を予防し、矯正し、改善し、障害の悪化を防ぎ、その結果を緩和すること。２．社会（Gemeinschaft）、とりわけ労働生活においてそれぞれの素質及び能力に応じた場所を保障すること」（社会法典第 1 編 10 条）

→一人の障害者にいくつもの提供主体がかかわることがありうる。このことから、給付を提供する主体の調整をしなければならず、そのためにも提供主体間で統一した基本原則が明記されている。

合理的配慮についても、この文脈で理解する必要がある。

②リハビリテーション優先の原則

障害を理由とするさまざまな給付、例えば年金や介護なども、まず、リハビリテーション給付を行うことはできないか、それによって、障害の軽減や社会参加に効果があったり経済的に良い場合には、リハビリテーション給付をまず行い、そのうえで、他の給付が必要ならば、年金などの給付が行われる。

職業リハビリテーション関係の給付についても、法令による形式的な決定はあらかじめ必要ではなく、ニーズ重視によって適用される法制度を柔軟に活用しようという点がドイツ障害者法制の一つの特徴。

④ 障害者の「選択・希望に対する権利」

給付に関する決定や、参加のための給付を行う際には、受給する者の正当な要望にそうものとし、受給資格者の個人的な生活状況や、年齢、性別、家族や宗教上の事柄にも配慮をするように規定されている。このことによって、単に法的に権利があるだけではなく、リハビリテーションに関する自己決定とモチベーション（動機付け）も強化している。

（３）障害者の雇用義務

・被用者の一定割合の障害者を雇用する義務

「民間の使用人及び公的機関においては、年間平均で 1 ヶ月当たり最低 20 のポストがある場合は、少なくとも 5 % を重度障害者の雇用にあてなくてはならない。その際、女性の重度障害者に特に配慮しなくてはならない。第 1 文とは別に、年間平均で 1 か月あたりのポストの数が 40 未満の使用人は、1 名の重度障害者、年間平均で 1 か月あたりのポストの数が 60 未満の使用人は 2 名の重度障害者を使用しなければならない。」（社会法典第 9 編 71 条 1 項）

・使用者は、指定された重度障害者数を雇用していない場合、不足数毎に月々の負担調整金（Ausgleichsabgabe）を支払わなくてはならない（77 条 1 項）。負担調整金は、雇用割合に応じて 115～290 ユーロという額が設定されており、この支払によって、重度障害者の雇用に対する義務を免れる性格のものではない。

- ・雇用率は、法定雇用率には達していないものの、2007 年の 4.2%から、2010 年には 4.7%へと上昇¹¹。

（４）その他の使用者の義務

- ・雇用義務以外の採用・解雇までの手続に義務規定をおく。
- ・公的機関のみならず、重度障害者代表（労働者代表）が使用者の雇用義務の履行に関与。
- ・ソフトな義務規定だが、全体として雇用義務と障害者の 8 1 条 4 項に基づく権利を補強する役割として重要。

① 審査義務（Prüfungspflicht）（社会法典第 9 編 81 条 1 項）

採用における義務。使用者は、新たに空きポスト（Arbeitsplatz）に労働者を雇用する場合、まず雇用エージェンシーから斡旋された障害をもつ求職者の採用が可能か否かを検討しなければならない（社会法典第 9 編 81 条 1 項）。使用者は、就労を希望している重度障害者に関して、重度障害者代表委員（Schwerbehindertenvertretung）に報告しなければならない、雇用義務を満たしていないにも関わらず重度障害者を採用しない場合（障害をもたない者を採用する場合）には、重度障害者代表委員及び経営協議会（Betriebsrat）に理由を挙げて説明しなければならない（81 条 1 項 1 文）。

- ・公的機関の場合には、81 条 1 項に基づく義務の他、専門的な適性が明らかに欠如している場合をのぞき、重度障害者が応募して来た場合には、重度障害者に面接の機会を与えなければならない（82 条）。これが行われない場合には、一般平等取扱法に基づく直接差別を推定する¹²。

② 統合協定（Integrationsvereinbarung）

～使用者は、重度障害者代表、従業員代表委員会等の代表機関との間で、拘束力を持つ統合協定を締結し、実施する義務を負う。

内容：空きポストへの重度障害者の適切な配慮、義務雇用率達成に関する規定、短時間労働規定
若年障害者の職業教育規定、事業所の予防措置（適切な措置）の実施、健康促進規定

② 事業所内統合マネジメント（betriebliches Eingliederungsmanagement, BEM）

被用者が 1 年間に 6 週間以上続けて、又は繰り返し就業不能になる場合、重度障害者代表等と当事者の同意と参加のもと、就業不能を可能な限り克服し、どのような給付や援助によって就業不能を予防し、ポストを維持できるかを使用者は明らかにしなければならない（社会法典第 9 編 84 条 2 項）。

→ 疾病による解雇に関しては、統合マネジメントに手をつけないで行うことは最終手段の原則（ultima-ratio-Prinzip）に対する違反となる他障害にあった労働条件整備をする義務の履行免除にもかかわる。

（４）雇用差別禁止に関する規定

- ・一般平等取扱法が E C 指令の国内法化により法制化
- ・目的：「この法律の目的は、人種、民族に特有な出自、性、宗教、又は、世界観、障害、年齢、性的なアイデンティティを理由とする不利益取扱いは、回避され、又は、除去されなければならない」（同法 1 条）。

¹¹ BMAS, Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen(Stand: 31.07.2013).

¹² BAG 9.Senat v.21.07.2009(9 AZR 431/08)

・社会法典第9編81条2項に規定されていた障害者に対する差別禁止規定も改められ、「使用者は、重度障害のある従業員に対して、障害を理由として不利益取扱いをしてはならない。個別には、一般平等取扱法の規定が適用される」（社会法典第9編81条2項）

・対象となる障害者：一般平等取扱法に障害者の概念規定はなく、社会法典第9編による。ただし、社会法典第9編と異なり障害程度による制限はない。

参考：障害者の定義（社会法典第9編2条1項）：「ある人の身体的機能、知的能力又は精神的健康が、かなりの蓋然性で6ヵ月より長く、その年齢に典型的な状態とは異なる場合で、そのため、社会生活への参画が侵害されている場合には、障害がある」。

重度障害者の定義：「少なくとも障害の程度が50に達し、その者がその住居、慣習上の滞在（Aufenthalt）、又は73条の意味におけるそのポストでの雇用を、適法にこの法律の効力範囲に有する場合」には、重度障害者とされる（社会法典第9編2条2項）。

重度障害者と同等の者の定義：「重度障害者と同等の者とは、障害程度が30以上50未満の障害者で、2項のその他の要件を満たしている者であり、その障害者が、障害の結果、同等に置かれず、73条の意味における適切なポストを得られず、又は維持できない場合である」（社会法典第9編2条3項）。

・差別禁止事項

従業員は1条に掲げられる事由（人種又は民族的出自、性別、宗教若しくは世界観、障害、年齢又は性的なアイデンティティ）のいずれかに基づき不利益な取扱いを受けることがあってはならない。これは、不利益な取扱いを行う者が、不利益な取扱いの際に1条に掲げられた事由のいずれかの存在を単に是認する場合にもあてはまる（一般平等取扱法7条1項）。

1条に掲げられる事由による不利益取扱いは、法律により、次に関連する事項について、違法である。①採用及び昇進について、選択基準や採用条件を含む諸条件、②労働の対価及び解雇条件を含む、特に、就労関係の遂行と終了にあたって、並びに昇進にあたっての個別的ないし集団的合意および措置における、就労条件ないし労働条件、③職業上の助言、職業教育、再教育、継続訓練、インターンを含む職業訓練、④雇用団体ないし使用者団体、その他の一定の職業グループに属する団体メンバーへの加入、⑤社会保障関係職員及び福利厚生職員を含む社会的な公的な施設、⑥社会的な優遇、⑦教育、⑧商品やサービスの支給開始とその供給。

3 障害者雇用に係る合理的配慮

(1) 制度的仕組み

- ・EU指令をうけ、包括的な差別禁止法を制定(2006年)。
- ・元々差別禁止法理念と結びつきを持っていなかった障害者への配慮請求権を「合理的配慮」と解する。
- ・使用者は、解雇を予防するためのあらゆる可能性と公的給付を検討しない限り、合理的配慮を拒否できない。
- ・ドイツ法における合理的配慮： 合理的配慮の根拠規定はない（AGGにも該当する用語はない）が、以下の規定で具体化されている¹³。

¹³ Prof. Dr. Katja Nebe(Universität Bremen),Berufliche Inklusion von behinderten Menschen –Koordinierung sozial- und arbeitsrechtlicher Ansprüche auf behinderungsgerechte Arbeitsplatzgestaltung(<http://forschung.deutsche-rentenversicherung.de/>).

- ①社会法典第9編33条8項（労働生活参加—リハビリテーション主体）
社会法典第9編34条1項（助成金および労働・作業補助（Arbeitshilfen）—リハビリテーション主体）
- ②社会法典第9編102条3項1号、2号（促進—統合局）
- ③社会法典第9編81条第4項（障害に適した就労—使用者）

①労働生活参加給付（9編33条）

労働生活への参加（Teilhabe am Arbeitsleben）

「障害者又は障害のおそれのある者の稼得能力をその能力に応じて取得し、改善し、創出し、回復させるため、労働生活への参加を可能な限り長期にわたって確保するために必要な給付」（社会法典第9編33条1項）

1）労働ポストの維持・獲得のための援助（社会法典第9編33条）

① 労働ポストの維持・獲得のための援助

～特に、助言、仲介、トレーニング措置、移動支援、医学的・心理学的・教育学的援助、労働アシスタンス（Arbeitsassistenten）¹⁴、援助付雇用（38a条）（Unterstützte Beschäftigung）、その他の支援

② 職業準備、職業訓練・再教育等

～労働ポストがない場合や必要な基礎的知識の習得のための措置

③ その他の促進給付

～その他就職のための費用、自動車扶助、障害に合わせた住居等

②労働生活に付随する義務（Begleitende Hilfe im Arbeitsleben）（社会法典第9編第102条）

- ・職業生活の維持、職業上の知識・技能の向上のための措置など
- ・統合局が負担調整金を財源に行う

※リハビリテーション担当機関（年金保険（第6編）、災害保険（第7編）、連邦雇用エージェンシー（第3編等）、社会扶助主体（第12編））・統合局が費用を支給

¹⁴ 労働アシスタンスは、障害者が労働契約上、履行の義務を負っている労務の提供ができるよう、援助する活動を提供するものである。2000年10月の障害者失業対策法に伴って規定されたもので、その法的請求権を実行する際に余地をもたせるために、意識的に定義を開かれたものにしており、労働アシスタンスの定義は明確ではない（社会法典第9編第104条4項）。

障害者は、職場の維持や獲得のために必要な場合にアシスタントを利用することができ、リハビリテーション担当機関や統合局（Integrationsamt）に対して、アシスタントの利用にかかった費用の請求をすることができる。現物給付ではなく、金銭給付又は個人予算（Persoenliches Budget）により支給する。

アシスタント（Assistenzkraeft）の調達方法によって①アシスタントを障害者が雇用する場合（使用者モデル）と②労働アシスタンスサービスを提供している各種団体を利用する場合（サービス給付モデル）の2種類に分けられる。

アシスタントは、労働契約上障害者が行うべき労務の提供ができるように援助する（例えば、視覚障害者の代読スタッフや、聴覚障害者への手話通訳者や筆記通訳者など）。援助者になる者に制限はなく、上記①使用者モデルの場合、障害者本人がアシスタントとして選んだ者（友人、家族などでも可能）を雇用することができる。アシスタントに対する指揮命令権は障害者が有しており、使用者は雇用関係にない。障害者に労働アシスタンスの必要性が認められたにもかかわらず、使用者がそれを認めない場合には、使用者が障害者の代わりにアシスタントを雇用して労働アシスタンスの利用ができるよう用意する義務がある（使用者がアシスタントを雇用して労働アシスタンスを障害者に提供する場合に、法律上は使用者に対する助成金として別の制度となる）。

※社会法典第9編33条に基づいてリハビリテーション担当機関が直接給付を行うのではなく、それぞれ管轄する社会法典の各編で定める規定に基づいて行う。社会法典第9編の規定は、既存の個別給付法間の整合性を図るため、全般にかかわる事項を定めており、個別給付法に別の定めがない限りにおいて適用される。

※給付は、リハビリテーション担当機関がそれぞれの受給要件に該当する場合には、支給しなければならない。

※①②の給付要件については、拙稿（2）88頁以下を参照。

○給付の必要性判断におけるリハビリテーション担当機関の義務について

1) 管轄するリハビリテーション担当機関の決定

- ・管轄権の明確化義務（社会法典第9編第14条）

～給付の申請が出されたリハビリテーション担当機関は、申請書到着後2週間以内に、その担当機関に適用される給付法に照らしてその給付を管轄しているかどうかを確認する。

2) 障害による労働生活参加の妨げがあるかどうかの判定

- ・リハビリテーション給付担当機関による共同指針（Gemeinsame Empfehlung）（社会法典第9編13条1項）に基づく鑑定を行う場合もある。

→社会法典第9編第2条の障害概念に該当するかどうかは単独で判定されるのではなく、参加の妨げとなっている状態を考慮した判断を行う。

3) リハビリテーション給付の効果見込みの判定

- ・リハビリテーション給付の効果の調査義務（社会法典第8条1項）

～リハビリテーション給付担当機関は、障害を理由として社会保障給付の申請が行われ、もしくは提供される場合、給付に関する決定にかかわらず、リハビリテーション給付の成功が見込まれるかどうかを審査しなければならない。

4) 給付の選択

①給付の調整（コーディネーション）義務（社会法典第9編10条1項）

～給付がいくつかの領域にわたる場合や、複数のリハビリテーション給付担当機関の給付が必要な場合は、担当するリハビリテーション機関が給付の調整について責任を負う。

②障害者の選択・希望に対する権利（Wunsch- und Wahlrecht）の尊重（社会法典第9編9条）

～給付に関する決定や、参加のための給付を行う際には、受給する者の正当な要求に沿うものとし、受給資格者の個人的な生活状況や年齢、性別、家族、宗教上の事柄にも配慮する。

③選択の際に考慮される要素（社会法典第9編33条4項）

～適性、指向、これまでの仕事、労働市場の展開と広がり

※リハビリテーション担当機関は、障害者の給付・支援に隙間が空かないように、それぞれが給付の目的を達成することに一定の責任を負っている。

※参考：労働生活参加給付（社会法典第9編33条）の選択過程の例

例1：年金保険主体による給付の選択

今までの仕事が可能かどうか

→要求可能な別の仕事の可能性があるか

→使用者への補助金等他の給付を利用しての就労できるポストがあるか



受給	企業等で就労する場合	補助具、補助機器、労働アシスタンスなど、労働ポストの維持・獲得のための措置を受給
	企業等での就労が困難な場合	職業教育のための措置を受給

例2：連邦雇用エージェンシーによる給付の選択

※労働能力診断 (Diagnose der Arbeitsmarktfähigkeit besonders betroffener behinderter Menschen)

(DIA-AM)



援助付き雇用



労働アシスタンスを伴う就労



障害者作業所（136条）等

※労働能力診断（DIA-AM）

どの程度障害者の種類と程度が一般労働市場での就労の妨げになっており、障害者作業所以外の就労可能性を判断することを目的としている。主に、障害者作業所での職業訓練部門等の職業リハビリテーションを必要とするか、援助つき雇用とするか判断することを想定している。以下の2段階で実施。

(a) 個別・グループでの試用で適性診断（第1段階）

適性診断は、個別にそれぞれの参加者について、実施主体の施設において、個別の検査・試験および集団での検査・試験・観察を実施。専門的知識、社会的知識、資質（例えば、能力、知識、技能）、モチベーションが考慮される。

・この段階で、一般労働市場に適した能力の可能性がなく作業所での就労が必要であるとの判定が成された場合は、第2段階へ進まず、この結果とその後必要な事項について、説明されなければならない。

(b) 事業所での試用（第2段階）

いわゆる職業訓練や実習的な目的ではなく、実際の企業で想定されるより高い要求をしたり、要求するものを変えたり、指示による負担を与えるなどの手法によって、職業的な可能性があるかどうか、ある場合はどのような状況で一般労働市場での雇用が可能か（例えば労働アシスタンスがあれば可能であるなど）ということをつめることを目的とする。

最終的に、一般労働市場の雇用可能性と障害者作業所のニーズ判定が行われる。

○給付の必要性の判断においては、各法の受給要件を満たしていれば、給付の請求権が認められる。

→リハビリテーション給付優先原則と、リハビリテーション給付の効果の調査義務によって、リハビリテーション担当機関は何らかの給付の支給を検討しなければならない。

→リハビリテーション給付についての障害者の権利が一定程度担保されている。

※給付の選択においては、希望・選択権によって、裁量に制限がかけられている。

※就労支援は、労働能力の評価と労働市場の状況にかかわる。

→厳密な目標設定や基準化によって、労働生活参加給付を行わないことになると、社会参加の機会から排除するリスクに結びつくことを懸念

③ 9 編 8 1 条に基づく適切な措置 (geeignete Maßnahmen)

9 編 8 1 条 4 項 重度障害者は、使用者に対し、障害及び障害の影響を考慮に入れて、以下の請求権を有する。

- 1 その能力と知識をできる限り十分に利用し、発展させることができる労働をすること
- 2 職業上の成功や昇進の促進のために、企業内の職業教育で優先的な配慮を求めること
- 3 期待可能な範囲で、企業外で行われる職業教育への参加を容易にするための措置をとること
- 4 障害に適した施設と職場の運営を行うこと（特に事故の危険を考慮した事業所施設、機械・器具、労働部署・労働環境・労働組織・労働時間を含む）
- 5 必要な技術的援助のある職場を整えること

第 1, 4, 5 号に基づく措置の実施に際しては、雇用における重度障害者の基本的な特質を考慮に入れて、連邦雇用エージェンシーと統合局が使用者を援助・支援する。当該要求の実現が、使用者にとって履行が要求可能でない場合、又は過度の経済的負担を伴う場合、または、国家の、あるいは同業組合の労働保護規定や公務員法の規定に反する場合には、第一文の権利はない。

例) 手話通訳者・代読者の配置、作業手順の変更、仕事の補助者の配置、夜勤の免除、労働日数を週 5 日に制限する、補助要員の雇用を使用者に請求することが可能であるとみなした事例など。

ただし、特定のポストを要求したり、ポストを空けるように要求することまではできない。

○社会法典第 9 編 81 条 4 項に関連して、84 条 2 項に基づく事業所内統合マネジメントも、障害を理由とする不利益取扱からの保護を目指すものではないが、「労働裁判所の判例において、障害を有する者に対する特別な差別禁止法の意味においても需要とされる規定へと展開した。」(小西 (1) 25 頁) との指摘通り、手続上、合理的配慮の提供過程に組み込まれている¹⁵。

○障害にあった労働環境の整備請求権に使用者が応じなければならないかどうか（要求ができない、過度な負担を伴う場合は措置を行わなくてよい）

2000 年以前この規定は、「使用者の義務」として規定されていたため、使用者の雇用義務とリンクして捉えられていたが、現在では、雇用義務の履行の有無にかかわらず判断されるようになった。

→使用者にとって過度な負担であるかどうかは、「事業所内統合マネジメント」をどの程度誠実に行っていたか、によって判断される

事業所内統合マネジメントを行って、「措置が財政的にかなりの出費を必要とし、重度障害者の雇用関係に期限が設定されており、あるいは定年に達するために近いうちに終了する場合、あるいは、事業所のほ

¹⁵ 事業所内統合マネジメントについては、拙稿「障害者雇用に関する義務規定の法的効力」(山田晋・有田謙司・西田和弘・石田道彦・山下昇編「社会法の基本理念と法政策」法律文化社、2011 年、219 頁)。

かの被用者に理不尽な負担につながる場合には、事業所の一部又は企業の一事業所だけでなく企業全体の経済状況にとって、特に容認しがたいほど負担が大きいといえる」（バーデン＝ヴュルテンベルク州労働裁判所 2005 年 6 月 22 日決定）

使用者の義務である事業所内統合マネジメントを実施し、必要な措置を行う場合に、連邦雇用エージェンシーや統合局からどのような補助が受けられるかを検討すること、現在の職場が障害にあった別の職場が確保されえたかどうか、を検討することを通して、容認しうる要求かどうかを決定することが可能となる。

(3) 近年の動き

・重度障害者代表の参加を使用者が妨げた場合には、障害者を不利に扱おうとしたのではないかとの推定がなされる、という重度障害者代表と差別禁止を結びつけている¹⁶（連邦労働裁判所 2005 年 2 月 15 日決定、9AZR 635/03、報告書 96 頁（高橋賢司「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」）。2013 年の講演時に Duewell 教授もこの障害者代表と差別禁止との結びつきを新しい展開として説明していた。）。

・合理的配慮の明文規定の欠如については、人権監視機関（Monitoring-Stelle）も、一般平等取扱法、障害者対等法、社会法典にそれぞれ法的に明確に規定すべきであると指摘している¹⁷。

参考資料

（１）小西啓文「ドイツ障害者雇用政策における合理的配慮論の展開」（季刊労働法 235 号（2011 年冬季）14 頁）。

（２）拙稿「障害者の就労支援保障—ドイツ法を手がかりに—」（「社会保障法第 27 号」法律文化社、2012 年 83 頁）。

【文献】

・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.87『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—』（2008 年）

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

・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.110『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』（2012 年）

・障害者職業総合センター資料シリーズ No.73 の 2『欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第 2 分冊：ドイツ・フランス・EU 編』（2013 年）

¹⁶ 重度障害者代表委員（Schwerbehindertenvertretung）は、5 人以上の重度障害者が雇用されている事業所で選出され、障害者の採用、雇用継続、労働環境の向上などを監視し、使用者と同等の法的立場で障害をもつ労働者の利益代表機能を果たすものである（社会法典第 9 編 95、96 条）。このように、重度障害者代表委員は、使用者が重度障害を持つ求職者を不利益に取り扱わないように監視することを任務としていることから、使用者が重度障害者の応募に関して、応募書類受領後すぐに知らされないことは、重度障害者の応募書類の受領に関する通知義務の違反として、使用者にとっては重度障害者の不利益取扱を推定する不利な証拠となりうる（調査研究報告書 87 号「第 5 章 ドイツにおける障害差別禁止と合理的配慮をめぐる動向」（廣田執筆分））。

¹⁷ Leiter der Monitoring Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention, in einer Pressemitteilung des Deutschen Instituts fuer Menschenrechte vom 19.01.2012.

第 4 章

フランスにおける障害者雇用に係る 合理的配慮

第4章 フランスにおける障害者雇用に係る合理的配慮

1 はじめに

本章では、フランスの労働法及び社会保障法に関する専門家で、特に障害者雇用法制及び施策の実態に詳しい研究者から、障害者雇用に係る合理的配慮について、最近の法制度、判例、勧告、紛争処理等の動きに関するヒアリングを行った結果を一部加筆修正した上で収録した。

参加者は、障害者職業総合センター（以下「総合センター」という。）の本研究を担当する研究員その他の職員である。

(1) 日時 平成 25 年 7 月 31 日（水）14:00～16:00

(2) 講師 永野 仁美 氏（上智大学法学部 准教授）

2 フランスの障害者雇用法制の沿革

フランスの障害者雇用法制の沿革から確認をしておきたい。フランスではまず最初に雇用義務制度が導入された。第 1 次世界大戦後の 1924 年には傷痍軍人を対象とする雇用義務制度が創設される。その後この制度は適用の対象を拡げ労災の被災者なども組み込まれることとなるが、第 2 次世界大戦後の 1957 年に全ての障害労働者を対象とする雇用義務制度が創設されることとなった。しかしながらこの雇用義務制度は必ずしも十分に機能するものではなく、さらに 1924 年の法律も継続して存在していたため、誰がどの法制度の対象となるのか混乱が生じるということもあり、1987 年に法改正が行われて現在のフランスの障害者雇用義務制度が確立されることとなった。現行制度はこの 1987 年法に基づいている。その 3 年後の 1990 年には、障害を理由とする差別禁止法が創設され労働法典の中に組み込まれた。ただこのときにはまだ合理的配慮という概念はなく、障害を理由とする不利益な取扱いは無効となるといった規定があるのみであった。この差別禁止法は実効性が全くなく、死文化していたと言われ、1990 年以降フランスでは雇用義務制度と差別禁止制度が併存することとなったが、実質的には雇用義務制度のみで障害者の雇用促進を図っていたと言える。

90 年に差別禁止法ができて 87 年の雇用義務制度の二つが存在する中で障害者の雇用促進が図られていったわけだが、こうした法律によっても雇用は思ったほど伸びないということがあった。障害者の失業は非常に高い状況が続いたので、2005 年に見直しがなされることになった。2005 年 2 月 11 日の法律は、「障害者の権利と機会の平等、参加、市民権に関する法律」という名称で、障害者に関する様々な施策を含んでいる。雇用、所得保障、教育、アクセシビリティなど全てに絡んでいる法律であるが、この法律により、雇用の分野における差別禁止原則について、アメリカ法にいうところの合理的配慮概念が導入されることになった。フランスでは、「合理的配慮」という言葉でなく「適切な措置」という言葉を使っているが、この法律によってフランス法の中に合理的配慮の概念が取り入れられたことになる。この概念が導入された背景には、2000 年の雇用及び職業における平等取扱いのための一般枠組み設定に関する EC 指令がある。この EC 指令を国内法化しなければならないということで、フランス法の中に合理的配慮、適切な措置という概念が組み込まれることになった。

2000 年以降は差別禁止に関するフランス社会の関心も非常に高まることとなり、障害を理由とする差別禁止についても大きな社会的関心の対象となり、現在では障害を理由とする差別を争う訴訟や被害の申立などについても数が増えている。それではフランスは一気に差別禁止の方に偏っていくのかと想像されるかもし

れないが、フランスでは差別禁止原則を適切な措置概念を入れることでさらに内容を充実したものとすると同時に、雇用義務についても障害者の雇用を促進する施策として有効性があるとして制度を強化することを行った。具体的には納付金の額を引き上げたり、3年以上にわたって納付金以外の方法によって雇用義務を達成していない企業には納付金の額をさらに引き上げるといった制度が導入された。

2005年以降フランスでは、合理的配慮概念を含んだ差別禁止原則と、強化された形の雇用義務制度が併存して障害者雇用促進のための両輪として機能している。以上が障害者雇用法制の沿革となる。

3 フランスの障害者雇用法制の概要

(1) 障害者雇用義務(率)制度

フランスは雇用率が高いことが知られているが、雇用率は6%となっており、従業員数20名以上の事業所に課されている義務となっている。6%は高い率であるが、注意が必要なのは、6%の率を必ずしも障害者を直接雇用することで達成する必要はないということである。もちろん、障害者を直接雇用することはまず最初に義務の履行方法として挙げられるが、その他に次の方法がある。まず、フランスには保護労働セクターがあるが、ここに仕事を発注することによって、6%の半分3%までは充たすことができる。さらに、全従業員数の2%までに限られるが研修で障害者を受け入れることでも義務の達成にカウントできる。これらによってもなお6%を達成できなかった場合に初めて納付金の支払いとなり、不足する率の分について納付金を支払う仕組みになっている。

さらに、まったく独立したものとして、労使の間で労働協約を締結することによっても雇用義務を果たすことができることとなっている。この場合、何人障害者を雇っているとかの計算は必要がない。

なお、納付金の計算に際しては、日本の福祉工場のような適応企業(EA)や福祉的就労であるESATから受け入れた障害者や重度障害認定を受けた者がいる場合、不足する障害者数からさらに1人を差し引くこととなっている。計算の結果で雇用義務の不足数が7人となったときに重度障害者がいれば-1、適応企業から雇っている者がいれば-1をして、不足数は、 $7-1-1=5$ 人となる。これを基に納付金の計算がなされることとなる。廃止されたダブルカウントが実質的には残っていると言える。

(2) 差別禁止原則の概要

障害を理由とする差別の禁止は、労働法典の一般規定の中で障害以外の人種や性別などの事由によるものと同じ条文で規定されている。たとえば障害を理由に解雇する、不利益な取扱いをすることといったことは無効とすると規定されている。しかしながら、障害に関しては幾つかの差別禁止原則に抵触しない類型がある。

まず1つ目は、本質的かつ決定的な職業上の要請に基づく取扱いの差異である。さらに次の2つ、すなわち、労働医が認定した労働不適性に基づく何らかの措置や取扱いの差異、及び、障害者の平等取扱いを促進する意図で行われる適切な措置(合理的配慮)の実施についても差別には該当しない。

以上が障害者雇用義務制度と差別禁止原則であるが、次に、この2つの制度をフランスではどのように関係づけているのが問題となる。

(3) 差別禁止原則と雇用義務制度の関係

まず雇用義務制度によって納付金の支払いが発生することになっているが、6%の高い雇用率が設定されているので支払額も多いと思うが、その納付金を原資として差別禁止原則における適切な措置を行うための助成が積極的に実施されている。もちろん差別禁止原則に適切な措置概念が導入される以前からも納付金を財源として様々な助成が行われていたが、導入された後は適切な措置の実施に係るコストを助成するものと位置づけられる助成金も存在することになった。フランスでは納付金を原資として適切な措置が実施され、

それが障害者の雇用促進に寄与するという構図が見られる。

適切な措置の対象者は雇用義務制度の対象者と重なることになっている。障害者の中には適切な措置を必要としない者もいるので、適切な措置とは関係ないところでの差別禁止原則が適用されることもある。したがって、おそらく差別禁止の対象となる障害者の方が雇用義務の対象となる障害者よりも範囲が広いであろうと考えられる。

フランスではこの2つの制度が併存するので、障害者を雇う使用者側がこれらの制度をどのように捉えるべきか公の見解を求めるといった動きがあった。具体的にどこに見解を求めたかという点、HALDE（高等差別禁止平等対策機関）という独立行政機関で、現在はDDD（権利擁護機関）に組織替えになっている。そのHALDEが2010年に、雇用義務制度と差別禁止原則の2つをどのように位置付けるかについて見解を示す勧告を出した。この勧告でHALDEは、まず適用されるべき原則は一般法へのアクセスであり、差別禁止であると述べている。そしてそれを補完するものとして雇用義務制度が存在すべきとしている。フランスでは障害者の雇用促進には雇用義務制度の方がより寄与していると考えられていると思うが、しかし適用されるべき第一の原則は差別禁止原則であるとしている。そして、同勧告は、同時に雇用義務制度もきちんと差別禁止原則を踏まえた制度の在り方になっていなければならないと述べている。従業員の一定割合の障害者を雇うことが事業主に義務づけられているが、その際にこのポストは障害者専用というような雇い方は差別禁止原則に反することになるとしている。

4 障害者雇用に係る合理的配慮

(1) 制度的仕組み

まず制度の仕組みであるが、フランスでは「合理的配慮」という語ではなく、「適切な措置」という言葉が法令では使用されている。この適切な措置を拒否することは差別に該当すると労働法典に明確に規定されている。

(2) 合理的配慮の概念

合理的配慮というのはどのようなものか、その定義は存在しないが、様々な規定からフランスでは合理的配慮、適切な措置は次のようなものと考えられている。

まず、適切な措置は、障害者とそうでない人との平等取扱いを促進するために障害者に対してなされるという性格を持つものである。

使用者の側は、過度の負担が生じる場合を除いて、障害者に対して具体的な状況に応じて障害者が持っている資格に対応した雇用あるいは職業訓練が適用されるように措置を講じなければならない。そして、過度の負担か否かについての判断は、使用者が負担する費用の全部又は一部を補填する様々な助成を考慮してなされることとなっている。フランスでは、納付金の徴収・管理を行うAGEFIPHという機関が沢山の助成を実施しているが、そうした助成を考慮して過度の負担かどうか判断される。

(3) 合理的配慮の具体的内容

合理的配慮は、個々のニーズに応じてケース・バイ・ケースで決定されるものである。障害者のニーズは非常に多様であることが予測されるが、個々の障害者の抱えているニーズに応じて決定される。

具体的には、障害者が働いている労働環境を障害に適応したものにする、例えば、機械や設備を障害者が使用可能なものにしたり、作業場所や就労場所を整備したり、作業場所へのアクセスを保障したりということが適切な措置として行われる。さらに、労働時間の調整も合理的配慮として障害者に提供されるが、これは、障害者の家族に対しても認められる。

(4) 判例・勧告等の動き

HALDE は、2010 年 6 月 14 日の勧告において、合理的配慮の原則について次のように述べている。

- ・雇用における障害者の平等取扱い原則は、障害者が雇用にアクセスできるように、使用者によって調整がなされることを前提とする。

- ・使用者に課される「適切な措置」を講じる義務は、障害を理由として、特定の者を他の者よりも優遇することを目的とするものではない。この義務は、必要な調整を提供することで、障害によって生じている不当な不平等を補い、平等取扱いを保障することを目的とする。

- ・「適切な措置」は、平等原則の例外ではなく、むしろ、その有効性を保障するためのものである。「適切な措置」は、個人間の実質的な平等を確立し、障害者の権利や社会参加を妨げている障害という状況に起因する障壁を撤廃することに寄与するものである。

(5) 我が国への示唆

ここから日本への示唆としてどのようなものがあるかが課題になるが、HALDE が示した合理的配慮についての考え方そのものが、事業主に合理的配慮を義務づけることが雇用促進法で定められたこれからの日本に対する示唆になるかと思う。さらに、差別禁止原則と雇用義務制度の二つの間の関係をどのようなものとして捉えるべきか、これについても 2010 年の勧告は HALDE としての見解を述べているが、この内容も日本としては二つの制度を障害者雇用の車の両輪として発展させて行こうとしているので有用ではないか考える。

5 近年の動向

(1) 雇用義務(率)制度

まず雇用義務制度から見ていきたい。先ほど雇用義務制度においては 6%の雇用率が設定されていると説明したが、雇用率は必ずしも障害者の直接雇用で果たさねばならないものではない。実際に障害者はどのくらい雇用されているのかというと、2010 年の数字で障害者の実雇用率は 2.8%となっている。ただ、ここで気をつけるべきことは、おそらく日本よりフランスの方が障害の範囲が広いのではないかということである。日本では精密な計算に基づいて 2.0%という率が設定されているが、2.8%の率はこれをすでに超えている数字である。フランスで障害労働者として中に組み込まれている障害者の範囲は、日本に比して広いのではないかということが言えよう。AGEFIPH に調査に行った際にどのような者が障害労働者認定されるか聞いたが、アレルギーの人も含まれていたし、腰痛で座り仕事、立ち仕事が辛くなった人も認定を受けられることになっていた。

数字に関して情報を提供すると、現在フランスで障害者雇用義務の対象となっている事業所は 9 万 7200 あり、そこで 33 万 6900 人の障害労働者が就労している。

雇用義務の達成方法は、労働協約締結も入れると 5 つあるが、直接雇用と保護セクターとの契約と研修だけで 6%を達成している事業所は 41%に達している。これらの事業所は納付金の支払いをしていない。直接雇用だけで 6%を達成している事業所の率はデータがなく分からない。また、労働協約の締結によって雇用義務を達成している企業が 9%ある。41%と 9%を加えておよそ半分の企業が納付金を支払うことなく雇用義務を達成していることになっている。

一方、直接雇用、保護セクターとの契約、研修及び納付金の支払いで 6%を達成している企業が 42%存在する。そして残りの 8%が納付金の支払いのみで雇用義務を果たしていることになっている。

この納付金の支払いしかしていない企業 (EQZ と呼ばれる) はフランス社会において非常に問題視されて

おり、これを減少させることが雇用義務制度において大きな課題となっている。雇用ゼロの事業所 EQZ を減らすために、2005 年の法改正において、3 年以上にわたって納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業には、法定最低賃金の 1500 倍の納付金を課すという制裁的納付金制度が導入され 2010 年から施行されている。この制度の効果もあり、EQZ の事業所は徐々に減少している。ちなみに、法定最低賃金の 1500 倍というのは、障害者を 1 年間最賃で雇用したときのコストと同じものである。

2005 年法により納付金が引上げられる等して雇用義務が強化されたこと、そしてその後、EQZ の事業所が減っていること、障害者の直接雇用が伸びていることから、最近の AGEFIPH に支払われる納付金額は次第に減少してきている。ただ、直接雇用がどれだけ伸びているかの具体的な数字は明らかではない。しかし、障害者の就職件数などは増加しており、障害者の雇用は伸びている。その成果が納付金収入額の減少として現れている。

(2) 差別禁止原則

他方で、差別禁止原則についての動きはどうかというと、2000 年以降障害を理由とする差別に関する申立は増えている。2000 年の EC 指令や 2005 年法の影響があると思われる。ただ、実はフランスでは、健康状態を理由とする差別の事案は非常に多いが、障害が問題となっている差別の事案は 2000 年以降関心が高まったとはいえあまり多くはない。障害に関する勧告・決定の事例を探してみたが、よく読むと健康状態の問題であることが少なくない。勧告や判例の動向については報告書にすでにまとめているので、それ以後の新たな事例として、Jean-Claude 氏の事例を紹介しておきたい。

同氏は聴覚障害のある司法官で障害労働者認定を受けており、法廷や窓口での仕事を免除される代わりに、より多くの事務作業をこなすことによる調整がなされていた。しかし、この調整が彼の裁判所での職務への貢献度を評価する際に不利に働いていると同氏は考えた。2009 年に障害労働者認定を受けた際の賞与率は 9% だったが、2010 年には 6.4% まで引き下げられることとなった。仕事への貢献によって賞与率は各人異なるものであるが、彼の賞与率の引き下げについては、合理的配慮がなされたことが不利に働いていると考えて問題にしたのである。障害認定を受けたことによって適切な措置がなされて賞与率が下がってしまった。それを問題とした彼の訴えは行政裁判所では棄却されたため、コンセイユ・デタでの判断を仰ぐため上告した。

2012 年 7 月 11 日の判決において、コンセイユ・デタは、これは間接差別ではないかと言及した。司法官のそれぞれの貢献についての比較評価は、彼の障害ゆえに免除された職務についてなされていて、外見上は中立に見えるが、同氏を不利な状態に置いていると判断を下し、これを行政裁判所に差し戻した。

DDD(権利擁護機関)は、差戻審において、①評価責任者は、障害ゆえに免除された仕事の代わりにより多くの事務作業が割り当てられていることを評価していない、②評価責任者が提示した要素は、賞与率の決定は差別以外の客観的要素に基づくものであることをきちんと論証できていないと判断した。そして、賞与率を低く決定したことは間接的差別に当たると強調した。この意見を受けて、差戻審では、Jean-Claude 氏の訴えは容認されることとなった。

この事例をどのように判断するか難しい。もしかすると、合理的配慮により職務が免除されていた場合にそれを考慮して評価を行うことを避ける方向に働くかもしれないが、しかしこのケースにおいては、免除された代わりにより多くの仕事をやっていたのだからその増えた仕事についても評価しなければいけない、それを考慮した上で賞与率を決めなければいけないということが重要であろう。さらに、この判決では、差別か差別ではないのか立証する責任は事業主にあるということを明確に確認していることが重要である。

6 質疑応答

ここでは、永野講師（以下「講師」という。）とヒアリングへの参加者（以下「参加者」という。）との質疑応答の要旨を収録した。

（参加者）資料 2 頁にある障害者の年間コストは法定最低賃金の 1500 倍と同等ということは、最賃が時間給なので、1500 時間が大体の障害者の実労働時間と考えてよいか。

（講 師）フランスでは週 35 時間制となっているのでそのくらいと思われる。最賃の 1500 倍くらいで障害者を 1 年間雇うことができる。

（参加者）「合理的配慮」という語について、「適切な措置」(mesures appropriées)と言われたが、EC 指令や国連の権利条約の用語をフランス語に置き換えた aménagement raisonnable は法令上は使われていないのか。

（講 師）法令上は使われていないが、概念としては使われており、HALDE の 2010 年の勧告で合理的配慮原則について述べる場所ではそれが使われている。一番最初の法案の時には合理的配慮という言葉が使われていたが、途中の立法過程で「適切な措置」に変更されたようだ。

（参加者）配慮の具体的内容の労働時間の調整のところ、家族についても適用があるとの話であるが、家族の定義は？

（講 師）障害者を介護する家族や近親者にも認められるとなっている。「介護する」は、原文では aidants を使っているので援助する又は介助するという訳でもいいかもしれない。(労働法典 L.3122-26 条)

（参加者）資料では、障害者専用の採用コースは差別禁止原則に反するとあるが、日本の特例子会社はどうなるのか。障害者を雇用しましょう。しかし、特例子会社だけですとするとフランスではだめか。

（講 師）フランスと日本では雇用の仕方が異なっている。ポストで雇用するフランスで、このポストは障害者用だとするとだめだろう。日本の場合は採用の仕方がポストというものではないので、比較が難しい。

（参加者）親会社があつて特例子会社がある場合、障害者は全て子会社に雇われ、親会社はゼロだったとするとフランスでは差別と見られる可能性はあるか。

（講 師）フランスには特例子会社はないが、適応企業という障害者を 8 割くらい雇用する企業があり、場合によっては、そのような障害者だけを集めている企業が問題視されることはあるかもしれない。

（参加者）フランスでは事業所単位で雇用率が適用されていて、日本のように全企業ベースで集約できる仕組みはないのか。

（講 師）ない。事業所ごとに適用されている。ただ、納付金の額を決定する際には、企業規模ごとに、不足する障害者数に掛けられる数値が、SMIC（法定最低賃金）の 400 倍、500 倍、600 倍というように決められている。

（参加者）適応企業も障害者差別禁止の対象となるか。

（講 師）適応企業も労働法典の中に定められており、差別禁止の部分は一般規定なので対象となる。

（参加者）日本の場合は納付金制度で雇用率以上に障害者を雇用していると調整金としてプラスがあるが、フランスにはないか。

（講 師）雇用率を達成しているからご褒美的に支給されるというものはなく、障害者の訓練をするとか、通勤コストを支援するとかそれぞれの目的に応じて助成金が作られている。

（参加者）適応企業や ESAT で働く障害者は日本では一般企業で働けるレベルだと聞いたことがあるが、どのように思うか。

（講 師）あまり数を知らないので正確には分からない。ただ、日本の福祉的就労の場合工賃は低く条件は悪いが、ESAT では賃金保障がしっかりされており、働くための配慮があるので、ESAT で働くことは障害者にとって必ずしも望まないものではないという印象を持った。

（参加者）重度の障害者の雇用が単に助成金だけで進むのか疑問がある。例えば全盲の人の雇用を促進するための動機付けはあるか。

（講 師）重度障害者については、重度障害認定という仕組みがあり、納付金額が減ったり、助成金がもらえたりという制度はあるが、十分とはいえないかもしれない。軽度の障害者だけが雇われるという問題はあるが、フランスの方が自分は障害労働者であると主張する割合が多いようだ。

（参加者）ESAT は労働法典の適用はないのか。

（講 師）適応企業には一般企業と同様に労働法の適用があり、最低賃金(SMIC)の保障もあるが、ESAT には労働法典の適用はない。ESAT の障害者は労働者ではなく、福祉施設の利用者という位置付けとなっている。雇用義務のもとで雇われている人は最低賃金の保障がなされていて、そのために、労働生産性の低い障害者には賃金補填のような形の助成金が AGEFIPH から支払われている。なお、SMIC は 2013 年 1 月から 1 時間当たり 9.43€となっている。

（参加者）フランスの企業では障害者にどのような合理的配慮が行われているかを示すデータはあるか。例えば知的障害者にはこうした配慮が企業で行われているといったものがあるか。

（講 師）合理的配慮に関しては、AGEFIPH が手引を作成しており、その中で具体的にこういう障害のある人に対してはこういう配慮があると示されている。聴覚障害者には文字で指示をする、知的障害者にはチューターをつけて指示をしたり、複雑な業務は単純化する、車椅子の人には職場環境を通れるようにしたり、自動車を改造するといった具体的事例が列挙されている。フランスではどのようなものが合理的配慮と考えられているかの参考になると思う。

（参加者）障害の種類別に合理的配慮に関するガイダンスのようなものはあるが、法的効果はどのようなものか。

（講 師）おそらく参照する程度と思われる。裁判規範性はないだろう。労働法典の条文に従って適切な措置であるかどうかを個々に判断することになるだろう。ただ、手引にあると主張することは、裁判官の心証形成には大いに役に立つと思われる。

（参加者）最近 HALDE に代わって DDD がいろいろな勧告を出しているがこの裁判規範性はどうか。

（講 師）DDD の勧告はおそらくグッド・プラクティスを形成するものと位置付けられるだろう。これが積み重なって裁判においても参照されるようになるかもしれない。実際に裁判において DDD は見解を主張する機会が与えられるので、裁判官に与える影響は大きいと思う。ただ、教員試験の受験に際し水難救助資格を要請するデクレの修正・廃止を HALDE が勧告した事例の裁判では、デクレの有効性が認められ、廃止を求める請求は棄却された。HALDE、DDD の勧告は重要なものではあるが、必ずしも裁判官を拘束するものではない。（資料シリーズ No.73 の 2,p303 参照）

（参加者）フランスには労働裁判所や行政裁判所、一般の裁判所などがあるが、障害者雇用に係る合理的配慮に関する係争案件はどこで多く取り扱われているか。

（講 師）労働裁判所もちろんあるが、フランスでは公的部門で働く者（公務員）が多く、行政裁判所に訴えが提起されることが多い。公務員については行政裁判所が対応することになっているためである。結果として、行政最高裁判所たるコンセイユ・デタで重要な判断が下されることが多くなっている。公務員の場合には欠格条項に関する争いも多い。

（参加者）差別禁止原則の概要にある本質的かつ決定的な職業上の要請に基づくものとはどういうことか。

（講 師）その職務のエッセンシャルなファンクションができるかどうかで、障害だけではなく、女優を募集するのに男性が来ては困るというものと同じである。

（参加者）さきほどの話で障害者の範囲が違うのではないかとあったが、フランスの障害認定基準では審美的なものも障害とされているが、日本の場合外貌障害として労災では障害認定されるが福祉法上ではそうではないので、そうしたことも影響しているかもしれない。

（講 師）障害労働者の認定は福祉法上の認定基準とは独立しているが、福祉法上の認定基準で障害者と認められるものについては障害労働者認定のときにも認定されやすいことはあるかもしれない。障害労働者の認定はその人の置かれた状況によって異なると聞いている。小麦アレルギーのある人がパン屋で働く場合は障害労働者の認定を受けることができるが、別の企業では認定の有効期限が切れた後に再度認定を受けることはできない可能性がある。

（参加者）講師には、資料 2 頁にある日本への示唆ということでさらに説明いただきたい。

（講 師）今後日本は差別禁止原則と雇用率制度を政策の両輪としていこうとしているので、フランスの事例は先行しているものとして参考になると思う。雇用義務については、フランスでは 6%と設定されているが仕組みが違うのであまり 6%にこだわる必要はない。しかし、障害者を 1 人も雇用していない所（EQZ）には制裁的納付金の制度がある。これは、日本でも選択肢の一つとしてはあるかと思う。最低賃金の保障のための賃金補填については、フランスの場合、こうした施策を行うことにつきコンセンサスがある。労働市場に与える影響もあり労働市場を歪めるということもあるのでコンセンサスが得られないのに無理に賃金補填の施策を導入する必要はないと思うが、先進国の中にも最賃保障をしている国があるということを知っておいてもらいたい。

福祉的就労と一般雇用との間の関係については、フランスでは障害者権利自立委員会（CDAPH）という組織があって、その人の労働能力をきちんと判定した上で障害者の割り振りがなされている。一般雇用が可

能となれば、特別の訓練や紹介によって一般雇用に乗れるように支援していくという仕組みになっているので参考になる。

7 ヒアリング参考資料

フランスにおける障害者雇用に係る合理的配慮

報告者：永野仁美

2013年7月31日（水）

1. フランスの障害者雇用法制の沿革

1924年4月26日の法律：傷痍軍人雇用義務（率）制度の創設

1957年11月23日の法律：障害労働者雇用義務（率）制度の創設

1987年7月10日の法律：現行障害者雇用義務（率）制度への改正

1990年7月12日の法律：障害を理由とする差別禁止法の創設

2005年2月11日の法律：差別禁止原則の補完、雇用義務（率）制度の強化

2. フランスの障害者雇用法制の概要

（1）雇用義務（率）制度

- ・雇用率：6%
- ・雇用義務の対象：従業員数20名以上の事業所
- ・雇用義務の履行方法

- ① 保護労働セクターへの仕事の発注
- ② 研修での障害者の受入れ
- ③ 納付金の支払い

その他、労働協約の締結

* 納付金の計算方法

適応企業や ESAT（労働支援機関・センター）からの退出者の雇用、重度障害認定を受けた者の雇用

→ 納付金額の軽減（実質的にダブルカウントが残っていると言える）

（2）差別禁止原則の概要

- ・一般規定
- ・差別禁止原則に抵触しないとされる取扱いの差異
 - ✓本質的かつ決定的な職業上の要請に基づくもの
 - ✓労働医が認定した労働不適性に基づくもの
 - ✓「適切な措置」の実施

（3）差別禁止原則と雇用義務（率）制度の関係

- ・納付金を原資として、「適切な措置」への助成を実施

- ・雇用義務制度対象者と「適切な措置」対象者は、一致
- ・HALDE 2010 年 6 月 14 日の勧告
 - 第 1 の原則：一般法へのアクセス（差別禁止）
 - 補完するものとして、雇用義務（率）制度
 - 雇用義務（率）制度のあるべき姿
 - 障害者専用の採用コースは、差別禁止原則に反する！！

3. 障害者雇用に係る合理的配慮

（１）制度的仕組み

- ・フランスでは、「適切な措置」の用語が使用されている。
- ・「適切な措置」の拒否は差別に該当する。

（２）合理的配慮の概念

- ・平等取扱いを促進するために、障害者に対してなされるもの。
- ・使用者は、過度の負担が生じる場合を除き、障害者に対し、具体的な状況に応じた資格に対応した雇用又は職業訓練が適用されるように、「適切な措置」を講じなければならない。
- ・過度の負担か否かの判断は、使用者が負担する費用の全部又は一部を補てんする様々な助成を考慮してなされる。
- ・フランスでは、納付金の徴収・管理を行う AGEFIPH が、様々な助成を実施。

（３）合理的配慮の具体的内容

- ・個々のニーズに応じて、ケース・バイ・ケースで決定される。
- ・例えば、①労働環境の適応（機械や設備を障害者が使用可能なものにする、作業場所や就労場所の整備、作業場所へのアクセス保障）、②労働時間の調整がある。

（４）判例・勧告等の動き

- ・2010 年 6 月 14 日の勧告（HALDE）

「合理的配慮原則」について：

- 雇用における障害者の平等取扱原則は、障害者が雇用にアクセスできるように、使用者によって調整がなされることを前提とする。
- 使用者に課される「適切な措置」を講じる義務は、障害を理由に、特定の者を他の者よりも優遇することを目的とするものではない。この義務は、必要な調整を提供することで、障害によって生じる不当な不平等を補い、平等取扱いを保障することを目的とする。
- 「適切な措置」は、平等原則の例外ではなく、むしろ、その有効性を保障するためのものである。「適切な措置」は、個人間の実質的な平等を確立し、障害者の権利や社会参加を妨げている障害という状況に起因する障壁を撤廃することに寄与するものである。

(5) 日本への示唆

4. 近年の動向

(1) 雇用義務（率）制度

- ・実雇用率 2.8% (2010 年)
 - ・9 万 7200 の事業所で、33 万 6900 人の障害労働者が就労
 - ・雇用義務の達成方法
 - 41%：直接雇用、保護セクターとの契約、研修で 6%を達成
 - 9%：労働協約の締結により、雇用義務を達成
 - 42%：直接雇用、保護セクターとの契約、研修、納付金の支払いで 6%を達成
 - 8%：納付金の支払いのみ！！
 - ・納付金の支払額
 - 大きく減少（2007 年：6 億 400 万ユーロ → 2012 年：4 億 7600 万ユーロ）
- ※ 制裁的納付金制度（3 年以上にわたり、納付金以外の方法によって雇用義務を果たしていない企業に、法定最低賃金の 1500 倍の納付金を課す制度）の影響

(2) 差別禁止原則

- ・DDD（権利擁護機関、前 HALDE）の勧告・決定
 - ✓ 健康状態を理由とする差別の事案は多いが、障害が問題となる事案は、あまり多くない。
 - ✓ 2012 年報告書（Jean-Claude 氏の事例）

Jean-Claude 氏は、障害労働者認定を受けて、職務の調整を享受していた司法官（magistrat）であった。調整は、法廷や窓口での仕事の免除によって実現されており、その代わりとして、彼は、より多くの事務仕事を割り当てられていた。彼は、この調整は、彼の裁判所での職務への貢献の評価において不利に働いていると考えた。彼の賞与率は、非常に低く設定されていたからである。彼の訴えは、行政裁判所において棄却されたので、コンセイユ・デタに上告した。

2012 年 7 月 11 日の判決において、コンセイユ・デタは、非常に珍しいことに、間接差別について言及した。コンセイユ・デタは、司法官のそれぞれの貢献についての比較評価は、彼の障害ゆえに免除された職務についてなされており、外見上は中立に見えるが、Jean-Claude 氏を不利な状態に置いていると判断を下し、これを行政裁判所に差し戻した。DDD は、差戻審において、自らの見解を提示した（décision MLD-/2013-2）。DDD は、評価責任者が提示した要素は、賞与率の決定は、差別以外の客観的要素に基づくものであることを論証することが出来ていないと判断した。そして、特に、問題となっている決定は、間接的に、差別的性格を有する理由に基づいていることを強調した。行政裁判所は、Jean-Claude 氏の訴えを容認した（TA Besançon 19 mars 2013 no1000955）。

【文献】

- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.87『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—』（2008 年）
- ・障害者職業総合センター資料シリーズ No.58『欧米の障害者雇用法制及び施策の現状』（2011 年）
- ・障害者職業総合センター調査研究報告書 No.110『欧米の障害者雇用法制及び施策の動向と課題』（2012 年）
- ・障害者職業総合センター資料シリーズ No.73 の 2『欧米における障害者雇用差別禁止法制度 第 2 分冊：ドイツ・フランス・EU 編』（2013 年）

卷末資料

巻 末 資 料

- 資料 1 アンケート調査の付属統計表
- 資料 2 アンケート調査の自由記述回答
- 資料 3 アンケート調査票
- 資料 4 障害者差別解消法
- 資料 5 障害者雇用促進法の一部改正法
- 資料 6 障害者権利条約抜粋（和英対訳、独仏対訳）
- 資料 7 EC 雇用均等一般枠組み指令（和英対訳、独仏対訳）

資料 1 アンケート調査の付属統計表

表 1	母集団企業数、標本企業数
表 2	主たる事業内容【問 1】
表 3	特例子会社の有無別企業数【問 2】
表 4	常用労働者数規模別企業数【問 3】
表 5	主たる事業内容と企業規模【問 1, 3】
表 6	障害者雇用の有無【問 3】
表 7	障害者雇用企業における障害の種類
表 8	法定雇用率の達成状況【問 4】
表 9	障害者の従事している業務内容【問 5】
表 10-1	求人への取り組み状況（全体）【問 6】
表 10-2	求人への取り組み状況（企業規模別）【問 6】
表 10-3	求人への取り組み状況（障害種類別）【問 6】
表 10-4	求人への取り組み状況（特例子会社）【問 6】
表 11-1	障害状況の把握方法（全体）【問 7】
表 11-2	障害状況の把握方法（企業規模別）【問 7】
表 11-3	障害状況の把握方法（障害種類別）【問 7】
表 11-4	障害状況の把握方法（特例子会社）【問 7】
表 12-1	募集・試験実施時の対応（全体）【問 8】
表 12-2	募集・試験実施時の対応（企業規模別）【問 8】
表 12-3	募集・試験実施時の対応（障害種類別）【問 8】
表 12-4	募集・試験実施時の対応（特例子会社）【問 8】
表 13-1	人的支援の実施状況（全体）【問 9（ア）】
表 13-2	人的支援の実施状況（企業規模別）【問 9（ア）】
表 13-3	人的支援の実施状況（障害種類別）【問 9（ア）】
表 13-4	人的支援の実施状況（特例子会社）【問 9（ア）】
表 14-1	人的支援の未実施の理由（全体）【問 9（ア）】
表 14-2	人的支援の未実施の理由（特例子会社）【問 9（ア）】
表 15-1	業務遂行に関する配慮の実施状況（全体）【問 9（イ）】
表 15-2	業務遂行に関する配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（イ）】
表 15-3	業務遂行に関する配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（イ）】
表 15-4	業務遂行に関する配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（イ）】
表 16-1	業務遂行に関する配慮の未実施の理由（全体）【問 9（イ）】
表 16-2	業務遂行に関する配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（イ）】
表 17-1	雇用管理上の配慮の実施状況（全体）【問 9（ウ）】
表 17-2	雇用管理上の配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（ウ）】
表 17-3	雇用管理上の配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（ウ）】
表 17-4	雇用管理上の配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（ウ）】
表 18-1	雇用管理上の配慮の未実施の理由（全体）【問 9（ウ）】
表 18-2	雇用管理上の配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（ウ）】
表 19-1	福利厚生上の配慮の実施状況（全体）【問 9（エ）】
表 19-2	福利厚生上の配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（エ）】
表 19-3	福利厚生上の配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（エ）】
表 19-4	福利厚生上の配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（エ）】
表 20-1	福利厚生上の配慮の未実施の理由（全体）【問 9（エ）】
表 20-2	福利厚生上の配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（エ）】
表 21-1	職場環境整備の実施状況（全体）【問 10】
表 21-2	職場環境整備の実施状況（企業規模別）【問 10】
表 21-3	職場環境整備の実施状況（特例子会社）【問 10】
表 22-1	職場環境整備の未実施の理由（全体）【問 10】
表 22-2	職場環境整備の未実施の理由（特例子会社）【問 10】
表 23-1	公的支援制度の利用状況（全体）【問 11】
表 23-2	公的支援制度の利用状況（特例子会社）【問 11】
表 24-1	障害者雇用上の配慮に対する自己評価（全体）【問 12、13】
表 24-2	障害者雇用上の配慮に対する自己評価（特例子会社）【問 12、13】
表 25-1	障害者雇用上の必要な支援（全体）【問 14】
表 25-2	障害者雇用上の必要な支援（特例子会社）【問 14】

表 1 母集団企業数、標本企業数

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
農業・林業・漁業	214	91	185	65	19	16	10	9	0	0		
鉱業・採石業・砂利採取業	42	35	31	24	4	4	5	5	2	2		
建設業	2,591	296	1,933	95	237	71	310	76	111	53		
製造業	19,873	382	14,439	99	2,013	95	2,602	96	819	89		
電気・ガス・熱供給・水道業	190	106	133	57	16	14	21	18	20	17		
情報通信業	3,642	323	2,566	96	402	80	508	84	166	63		
運輸業・郵便業	3,044	318	1,984	95	452	82	478	83	130	57		
卸売業・小売業	12,194	370	8,773	99	1,263	93	1,673	94	485	83		
金融業・保険業	1,250	287	624	86	161	62	283	74	182	65		
不動産業・物品賃貸業	1,209	240	882	90	104	51	173	64	50	34		
学術研究・専門技術サービス業	1,911	264	1,450	93	169	63	232	70	60	38		
宿泊業・飲食サービス業	2,035	277	1,492	94	191	66	274	73	78	44		
生活関連サービス業・娯楽業	2,234	260	1,765	95	203	67	225	69	41	29		
教育・学習支援業	1,214	259	790	89	157	61	203	67	64	39		
医療・福祉	11,536	356	8,351	99	1,418	93	1,560	94	207	68		
複合サービス業	864	239	411	81	124	56	292	75	37	27		
サービス業(他に分類されないもの)	6,811	346	5,080	98	667	87	851	90	213	68		
	70,854	4,433	50,889	1,455	7,600	1,061	9,700	1,141	2,665	776		
	特例子会社	64										
	特例親会社	165										
	合計	4,662										

表 2 主たる事業内容【問 1】

産業分類	企業数	割合
農林漁業	38	2.5%
鉱業・採掘業・砂利採取業	12	0.8%
建設業	98	6.5%
製造業	132	8.8%
電気・ガス・熱供給・水道業	43	2.9%
情報通信業	57	3.8%
運輸業	69	4.6%
卸売業、小売業	98	6.5%
金融・保険業	92	6.1%
不動産業、物品賃貸業	49	3.3%
学術研究、専門・技術サービス業	52	3.5%
宿泊業、飲食サービス業	84	5.6%
生活関連サービス業、娯楽業	52	3.5%
教育、学習支援業	124	8.3%
医療、福祉	137	9.1%
複合サービス業	121	8.1%
サービス業	197	13.2%
その他(特例子会社)	43	2.9%
総計	1498	100.0%

表 3 特例子会社の有無別企業数【問 2】

	企業数	割合
特例子会社	43	2.9%
非特例子会社	1455	97.1%
無回答	0	0.0%
計	1498	100.0%

表 4 常用労働者数規模別企業数【問 3】

常用労働者数	企業数	割合
55人以下	24	1.6%
56 ～ 100人	238	15.9%
101 ～ 200人	232	15.5%
201 ～ 300人	343	22.9%
301 ～ 999人	427	28.5%
1000人以上	234	15.6%
無回答	0	0.0%
計	1498	100.0%

表 5 主たる事業内容と企業規模 【問 1, 3】

企業規模	55人以下	56人～200人	201人～300人	301人～999人	1000人以上	無回答	合計
サービス業(他に分類されないもの)	3	59	48	57	30	0	197
医療・福祉	1	34	29	43	30	0	137
製造業	0	35	33	34	30	0	132
複合サービス業	3	30	28	45	15	0	121
教育・学習支援業	3	41	30	35	15	0	124
建設業	1	34	27	24	12	0	98
卸売業・小売業	0	15	26	33	24	0	98
金融業・保険業	0	33	19	28	12	0	92
宿泊業・飲食サービス業	3	21	19	30	11	0	84
情報通信業	2	19	11	15	10	0	57
運輸業・郵便業	0	20	17	21	11	0	69
学術研究・専門技術サービス業	0	13	19	10	10	0	52
生活関連サービス業・娯楽業	1	15	11	17	8	0	52
不動産業・物品賃貸業	0	15	10	18	6	0	49
電気・ガス・熱供給・水道業	0	25	5	5	8	0	43
農業・林業・漁業	1	24	4	9	0	0	38
鉱業・採石業・砂利採取業	0	6	3	1	2	0	12
小計	18	439	339	425	234	0	1,455
特例子会社	6	31	4	2	0	0	43
合計	24	470	343	427	234	0	1,498

表 6 障害者雇用の有無【問 3】

	企業数	割合
障害者雇用企業	1333	89.0%
雇用なし企業	165	11.0%
無回答	0	0.0%
計	1498	100.0%

表 7 障害者雇用企業における障害の種類

障害種別	障害者雇用企業	
視覚障害	240	18.0%
聴覚障害	393	29.5%
肢体不自由	1004	75.3%
内部障害	738	55.4%
知的障害	424	31.8%
精神障害	419	31.4%
発達障害	34	2.6%
難病・その他	49	3.7%
複数回答(障害者雇用企業1333社)		

表 8 法定雇用率の達成状況【問 4】

	企業数	割合
達成している	632	42.2%
達成していない	846	56.5%
わからない	20	1.3%
計	1498	100.0%

表 9 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	発達障害	難病・その他	全体
ア	管理的職業従事者(課長相当職以上)	306	0	8	0	14	328
		13.6%	0.0%	1.5%	0.0%	18.9%	9.6%
イ	専門的・技術的職業従事者(研究者、医療専門職、技術者、教員、医師など)	330	9	48	2	10	399
		14.7%	1.7%	9.1%	3.6%	13.5%	11.7%
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、電話交換手など)	726	82	199	27	21	1055
		32.4%	15.7%	37.7%	48.2%	28.4%	30.8%
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)	119	32	27	4	5	187
		5.3%	6.1%	5.1%	7.1%	6.8%	5.5%
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)	159	70	45	2	2	278
		7.1%	13.4%	8.5%	3.6%	2.7%	8.1%
カ	保安職業従事者(ガードマン、守衛、警備員など)	48	6	2	0	2	58
		2.1%	1.1%	0.4%	0.0%	2.7%	1.7%
キ	農林漁業作業者(畑作、園芸、畜産、育林、漁師など)	17	16	7	0	0	40
		0.8%	3.1%	1.3%	0.0%	0.0%	1.2%
ク	生産工程従事者(加工、組立、検査・包装、修理・点検など)	151	85	51	9	6	302
		6.7%	16.3%	9.7%	16.1%	8.1%	8.8%
ケ	運送・機関運転従事者(バス・タクシー・電車運転手、ボイラーマン、建設機械運転、車掌など)	64	0	1	0	1	66
		2.9%	0.0%	0.2%	0.0%	1.4%	1.9%
コ	建設・採掘従事者(清掃・洗浄、雑務、土木工事、道路工事、荷役・運搬など)	30	2	2	0	1	35
		1.3%	0.4%	0.4%	0.0%	1.4%	1.0%
サ	運搬・清掃・包装等従事者(清掃・洗浄、雑務、荷役・運搬など)	197	186	108	9	5	505
		8.8%	35.6%	20.5%	16.1%	6.8%	14.8%
シ	その他	95	35	30	3	7	170
		4.2%	6.7%	5.7%	5.4%	9.5%	5.0%
計		2242	523	528	56	74	3423
		100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

複数回答(障害者雇用企業 1,333社)

表 10-1 求人への取り組み状況（全体）【問 6】

求人への取組	回答数	割合
障害者の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	177	11.8%
障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	458	30.6%
障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	545	36.4%
その他	256	17.1%
無回答	62	4.1%
計	1498	100.0%

表 10-2 求人への取り組み状況（企業規模別）【問 6】

	障害の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	その他	無回答	企業数
55人以下	12.5%	20.8%	25.0%	29.2%	12.5%	24
56～100人	4.7%	9.3%	47.0%	28.8%	10.2%	236
101～200人	9.8%	18.8%	43.6%	20.9%	6.8%	234
201～300人	14.0%	26.2%	39.7%	17.8%	2.3%	343
301～999人	14.1%	34.9%	37.7%	11.7%	1.6%	427
1000人以上	13.7%	63.2%	12.4%	9.0%	1.7%	234
計	11.8%	30.6%	36.4%	17.1%	4.1%	1498

表 10-3 求人への取り組み状況（障害種類別）【問 6】

	障害の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	その他	無回答	雇用企業数
視覚障害	13.8%	50.4%	23.3%	9.6%	2.9%	240
聴覚障害	14.0%	47.6%	24.7%	11.2%	2.5%	393
肢体不自由	13.2%	35.6%	35.1%	13.7%	2.4%	1004
内部障害	11.5%	37.1%	34.1%	14.6%	2.6%	738
知的障害	13.2%	49.1%	21.5%	13.2%	3.1%	424
精神障害	11.2%	59.2%	17.2%	9.8%	2.6%	419
発達障害	8.8%	73.5%	8.8%	8.8%	0.0%	34
難病・その他	6.1%	51.0%	32.7%	8.2%	2.0%	49
雇用企業全体	13.0%	33.7%	36.1%	14.5%	2.8%	1333

表 10-4 求人への取り組み状況（特例子会社）【問 6】

求人への取組	回答数	割合
障害者の種類を限定し、障害者専用の求人をしている。	13	30.2%
障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。	25	58.1%
障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。	0	0.0%
その他	4	9.3%
無回答	1	2.3%
計	43	100.0%

表 11-1 障害状況の把握方法（全体）【問 7】（複数回答）

障害状況の把握方法	回答数	割合
障害状況については本人の申告により把握している。	648	43.3%
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。	1020	68.1%
自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	168	11.2%
障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	145	9.7%
その他	115	7.7%
無回答	43	2.9%
企業数	1498	100.0%

表 11-2 障害状況の把握方法（企業規模別）【問 7】（複数回答）

	障害状況については本人の申告により把握している。	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。	自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	その他	企業数
55人以下	50.0%	54.2%	8.3%	16.7%	16.7%	24
56～100人	43.2%	46.6%	6.8%	8.9%	14.8%	236
101～200人	44.0%	53.8%	12.0%	10.7%	12.4%	234
201～300人	42.6%	69.1%	9.6%	9.9%	4.7%	343
301～999人	41.7%	76.6%	11.9%	7.5%	4.9%	427
1000人以上	45.7%	88.5%	16.2%	12.4%	4.3%	234
計	43.3%	68.1%	11.2%	9.7%	7.7%	1498

表 11-3 障害状況の把握方法（障害種類別）【問 7】（複数回答）

	障害状況については本人の申告により把握している。	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。	自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	その他	雇用企業数
視覚障害	51.7%	80.8%	17.1%	12.5%	4.6%	240
聴覚障害	44.8%	82.2%	16.0%	13.5%	4.8%	393
肢体不自由	45.7%	74.7%	11.7%	9.9%	4.9%	1004
内部障害	46.5%	74.5%	13.8%	8.8%	5.1%	738
知的障害	41.7%	80.0%	15.3%	21.7%	7.1%	424
精神障害	43.4%	82.1%	15.5%	17.7%	5.5%	419
発達障害	55.9%	85.3%	17.6%	29.4%	8.8%	34
難病・その他	49.0%	79.6%	10.2%	14.3%	4.1%	49
雇用企業全体	44.3%	72.6%	11.6%	10.3%	5.7%	1333

表 11-4 障害状況の把握方法（特例子会社）【問 7】（複数回答）

障害状況の把握方法	回答数	割合
障害状況については本人の申告により把握している。	22	51.2%
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。	39	90.7%
自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。	11	25.6%
障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。	21	48.8%
その他	3	7.0%
無回答	0	0.0%
企業数	43	100.0%

表 12-1 募集・試験実施時の対応（全体）【問 8】（複数回答）

配慮事項	回答数	割合
募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	8	0.5%
点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	12	0.8%
面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	30	2.0%
面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	180	12.0%
面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	408	27.2%
面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	248	16.6%
その他	198	13.2%
特に障害を考慮した対応は行っていない。	625	41.7%
無回答	43	2.9%
企業数	1498	100.0%

表 12-2 募集・試験実施時の対応（企業規模別）【問 8】（複数回答）

	55人以下	56～100人	101～200人	201～300人	301～999人	1000人以上	企業全体
募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	0.0%	0.4%	1.7%	0.3%	0.2%	0.4%	0.5%
点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	0.0%	0.4%	1.3%	0.9%	0.5%	1.3%	0.8%
面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	16.7%	2.1%	1.7%	0.9%	1.4%	3.0%	1.9%
面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	12.5%	6.4%	15.4%	9.6%	9.1%	23.1%	12.0%
面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	20.8%	11.4%	22.6%	27.7%	32.1%	38.9%	27.2%
面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	12.5%	9.3%	12.0%	13.7%	18.0%	30.3%	16.6%
その他	8.3%	11.9%	9.8%	12.0%	14.8%	17.5%	13.2%
特に障害を考慮した対応は行っていない。	45.8%	52.5%	49.6%	45.5%	38.2%	23.5%	41.7%
企業数	24	236	234	343	427	234	1498

表 12-3 募集・試験実施時の対応（障害種類別）【問 8】（複数回答）

	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	発達障害	難病・その他	雇用企業全体
募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	2.5%	1.0%	0.6%	0.7%	0.7%	1.0%	2.9%	0.0%	0.5%
点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	2.9%	1.0%	1.0%	1.4%	0.7%	0.7%	0.0%	2.0%	0.8%
面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	4.6%	5.9%	2.6%	2.7%	3.8%	4.8%	8.8%	2.0%	2.1%
面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	20.0%	17.8%	14.4%	14.4%	14.2%	18.6%	26.5%	20.4%	12.7%
面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	37.1%	37.4%	29.4%	31.2%	32.8%	38.9%	35.3%	42.9%	29.4%
面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	25.8%	28.8%	18.4%	19.9%	31.8%	30.8%	55.9%	28.6%	18.0%
その他	13.8%	16.5%	14.4%	14.9%	16.3%	17.4%	20.6%	12.2%	13.8%
特に障害を考慮した対応は行っていない。	27.9%	24.7%	39.3%	38.5%	30.2%	24.8%	11.8%	26.5%	40.1%
雇用企業数	240	393	1004	738	424	419	34	49	1333

表 12-4 募集・試験実施時の対応（特例子会社）【問 8】（複数回答）

配慮事項	回答数	割合
募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。	6	14.0%
点字や拡大文字による試験を実施することとしている。	19	44.2%
面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。	17	39.5%
面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。	19	44.2%
面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。	1	2.3%
面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。	11	25.6%
その他	9	20.9%
特に障害を考慮した対応は行っていない。	3	7.0%
無回答	1	2.3%
企業数	43	100.0%

表 13-1 人的支援の実施状況（全体）【問 9（ア）】

人的支援		実施	うち公的支援 利用	未実施	無回答	合 計
ア	職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	412	50	844	77	1333
		30.9%	12.1%	63.3%	5.8%	100.0%
イ	職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	793	22	502	38	1333
		59.5%	2.8%	37.7%	2.9%	100.0%
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）	194	6	1035	104	1333
		14.6%	3.1%	77.6%	7.8%	100.0%
エ	移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	215	1	1019	99	1333
		16.1%	0.5%	76.4%	7.4%	100.0%
オ	相談支援（職業生活相談員等）	417	24	831	85	1333
		31.3%	5.8%	62.3%	6.4%	100.0%

表 13-2 人的支援の実施状況（企業規模別）【問 9（ア）】

配慮事項	55人以下	56～100人	101～200人	201～300人	301～999人	1000人以上	規模計
ア 職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	41.2%	25.0%	26.2%	24.2%	29.9%	49.1%	30.9%
イ 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	64.7%	40.7%	53.9%	53.5%	61.8%	79.3%	59.5%
ウ コミュニケーションを円滑にする支援（職場介助者）	29.4%	12.9%	15.2%	11.5%	12.8%	21.6%	14.6%
エ 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	5.9%	15.7%	18.3%	10.9%	14.0%	26.7%	16.1%
オ 相談支援（職業生活相談員等）	47.1%	23.6%	26.7%	23.9%	30.3%	50.9%	31.3%

表 13-3 人的支援の実施状況（障害種類別）【問 9（ア）】

	職場に適応するための支援 （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）	障害者雇用企業
視覚障害	20.0%	53.8%	21.3%	26.7%	33.8%	240
聴覚障害	19.8%	58.8%	21.9%	19.8%	34.9%	393
肢体不自由	14.4%	44.2%	11.0%	14.4%	22.0%	1004
内部障害	14.0%	43.4%	11.7%	14.0%	22.1%	738
知的障害	45.8%	68.4%	17.5%	11.6%	41.3%	424
精神障害	32.7%	56.6%	10.3%	6.4%	38.7%	419
発達障害	44.1%	70.6%	5.9%	2.9%	52.9%	34
難病・その他	14.3%	24.5%	4.1%	2.0%	14.3%	49

表 13-4 人的支援の実施状況（特例子会社）【問 9（ア）】

人的支援		実施回答	
ア	職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	31	72.1%
イ	職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	42	97.7%
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）	24	55.8%
エ	移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	15	34.9%
オ	相談支援（職業生活相談員等）	38	88.4%

表 14-1 人的支援の未実施の理由（全体）【問 9（ア）】

人的支援	未実施の理由								
	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 地域に人材がいないため、適切な支援者が見つからない。	E 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	F そのような配慮や支援についての要望がない。	G そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	H その他	無回答
ア 職場に適應するための支援（ジョブコーチ等）	37 4.4%	11 1.3%	4 0.5%	2 0.2%	584 69.2%	147 17.4%	25 3.0%	24 2.8%	10 1.2%
イ 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	19 3.8%	7 1.4%	4 0.8%	1 0.2%	367 73.1%	70 13.9%	16 3.2%	14 2.8%	4 0.8%
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）	26 2.5%	15 1.4%	4 0.4%	8 0.8%	714 69.0%	185 17.9%	26 2.5%	43 4.2%	14 1.4%
エ 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	24 2.4%	11 1.1%	2 0.2%	6 0.6%	709 69.6%	199 19.5%	21 2.1%	33 3.2%	14 1.4%
オ 相談支援（職業生活相談員等）	23 2.8%	12 1.4%	4 0.5%	5 0.6%	511 61.5%	206 24.8%	32 3.9%	27 3.2%	11 1.3%

表 14-2 人的支援の未実施の理由（特例子会社）【問 9（ア）】

人的支援	未実施の理由									計
	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 地域に人材がいないため、適切な支援者が見つからない。	E 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	F そのような配慮や支援についての要望がない。	G そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	H その他	無回答	
ア 職場に適應するための支援（ジョブコーチ等）	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 55.6%	2 22.2%	0 0.0%	2 22.2%	0 0.0%	9 100.0%
イ 職務遂行上の支援（業務遂行援助者、同僚や上司等）	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%
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）	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 60.0%	3 20.0%	0 0.0%	2 13.3%	1 6.7%	15 100%
エ 移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 59.1%	6 27.3%	0 0.0%	2 9.1%	1 4.5%	22 100%
オ 相談支援（職業生活相談員等）	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	3 100.0%

表 15-1 業務遂行に関する配慮の実施状況（全体）【問 9（イ）】

業務遂行に関する配慮や支援		実施	うち公的支援利用	未実施	無回答	合 計
ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。		1076	7	225	32	1333
		80.7%	0.7%	16.9%	2.4%	100.0%
イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。		864	5	397	72	1333
		64.8%	0.6%	29.8%	5.4%	100.0%
ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。		452	7	773	108	1333
		33.9%	1.5%	58.0%	8.1%	100.0%
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。		471	4	758	104	1333
		35.3%	0.8%	56.9%	7.8%	100.0%
オ 外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。		409	13	812	112	1333
		30.7%	3.2%	60.9%	8.4%	100.0%
カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。		299	3	928	106	1333
		22.4%	1.0%	69.6%	8.0%	100.0%

表 15-2 業務遂行に関する配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（イ）】

配慮事項	55 人以下	56～100 人	101～200 人	201～300 人	301～999 人	1000 人以上	規模計
ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	82.4%	62.9%	79.6%	75.8%	83.6%	94.0%	80.7%
イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	64.7%	45.0%	59.7%	58.6%	69.0%	82.3%	64.8%
ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	52.9%	25.7%	24.6%	27.8%	31.3%	58.6%	33.9%
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。	47.1%	27.1%	30.9%	32.6%	33.2%	50.9%	35.3%
オ 外部関係者（医師、障害者職業カウンセラー等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。	41.2%	18.6%	23.0%	27.2%	29.9%	50.0%	30.7%
カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	47.1%	15.7%	21.1%	11.5%	21.1%	35.3%	22.4%

表 15-3 業務遂行に関する配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（イ）】

	ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	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。	オ 外部関係者に業務遂行に関して助言や意見を求める。	カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	障害者雇用企業
視覚障害	75.0%	62.9%	39.2%	44.2%	25.8%	25.0%	240
聴覚障害	76.6%	67.2%	38.2%	42.0%	28.5%	25.7%	393
肢体不自由	64.7%	50.7%	23.3%	29.7%	19.3%	16.0%	1004
内部障害	66.5%	53.0%	24.8%	31.7%	20.3%	14.8%	738
知的障害	80.7%	69.8%	48.6%	33.7%	39.9%	30.9%	424
精神障害	69.2%	59.9%	36.8%	32.0%	37.9%	22.9%	419
発達障害	73.5%	70.6%	55.9%	38.2%	50.0%	50.0%	34
難病・その他	34.7%	30.6%	20.4%	18.4%	16.3%	14.3%	49

表 15-4 業務遂行に関する配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（イ）】

業務遂行に関する配慮や支援		実施回答	
ア 障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。		41	95.3%
イ 障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。		38	88.4%
ウ 障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。		38	88.4%
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。		35	81.4%
オ 外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。		32	74.4%
カ 障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。		32	74.4%

表 16-1 業務遂行に関する配慮の未実施の理由（全体）【問 9（イ）】

業務遂行に関する配慮や支援		未実施の理由							計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、必要があるかどうか把握していない。	G その他	
ア	障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	0 0.0%	3 1.3%	3 1.3%	155 68.9%	42 18.7%	8 3.6%	10 4.4%	225 100.0%
イ	障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	1 0.3%	5 1.3%	4 1.0%	272 68.5%	86 21.7%	13 3.3%	12 3.0%	397 100.0%
ウ	障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	15 2.0%	28 3.7%	4 0.5%	510 66.8%	156 20.4%	26 3.4%	20 2.6%	763 100.0%
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。	10 1.3%	18 2.4%	8 1.1%	420 55.4%	218 28.8%	44 5.8%	30 4.0%	758 100.0%
オ	外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。	12 1.5%	18 2.2%	7 0.9%	507 62.4%	189 23.3%	45 5.5%	21 2.6%	812 100.0%
カ	障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	26 2.8%	27 2.9%	7 0.8%	573 61.7%	202 21.8%	49 5.3%	30 3.2%	928 100.0%

表 16-2 業務遂行に関する配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（イ）】

業務遂行に関する配慮や支援		未実施の理由							計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、必要があるかどうか把握していない。	G その他	
ア	障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 100.0%
イ	障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 66.7%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
ウ	障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 60.0%	0 0.0%	2 40.0%	0 0.0%	5 100.0%
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。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	5 100.0%
オ	外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	4 57.1%	1 14.3%	0 0.0%	2 28.6%	7 100.0%
カ	障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 33.3%	1 11.1%	2 22.2%	2 22.2%	9 100.0%

表 17-1 雇用管理上の配慮の実施状況（全体）【問 9（ウ）】

雇用管理上の配慮や支援		実施	うち公的支援利用	未実施	無回答	合 計
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。	634 47.6%	6 0.9%	644 48.3%	55 4.1%	1333 100.0%
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。	298 22.4%	4 1.3%	942 70.7%	93 7.0%	1333 100.0%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	136 10.2%	4 2.9%	1086 81.5%	111 8.3%	1333 100.0%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	396 29.7%	3 0.8%	843 63.2%	94 7.1%	1333 100.0%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	147 11.0%	7 4.8%	1068 80.1%	118 8.9%	1333 100.0%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	222 16.7%	4 1.8%	1007 75.5%	104 7.8%	1333 100.0%

表 17-2 雇用管理上の配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（ウ）】

配慮事項	55 人 以下	56～ 100 人	101～ 200 人	201～ 300 人	301～ 999 人	1000 人 以上	規模 計
ア 障害の状況に応じたさまざまな勤務形態（在宅勤務、短時間勤務等）を設ける。	47.1%	32.9%	41.9%	46.2%	48.3%	61.6%	47.6%
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。	47.1%	19.3%	19.4%	17.5%	21.6%	33.2%	22.4%
ウ 技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	29.4%	7.9%	13.1%	8.8%	7.1%	15.5%	10.2%
エ 障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	41.2%	19.3%	25.1%	27.2%	29.9%	42.2%	29.7%
オ 障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	29.4%	7.1%	11.5%	7.3%	9.5%	19.8%	11.0%
カ 障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	35.3%	14.3%	16.2%	12.7%	12.6%	30.2%	16.7%

表 17-3 雇用管理上の配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（ウ）】

	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。	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。	ウ 技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	エ 障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	オ 障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	カ 障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	障害者雇用企業
視覚障害	45.0%	27.9%	12.9%	28.3%	11.7%	20.0%	240
聴覚障害	41.7%	27.0%	13.0%	25.2%	12.0%	19.8%	393
肢体不自由	33.3%	16.7%	8.5%	17.6%	8.1%	11.8%	1004
内部障害	37.3%	17.1%	7.6%	22.6%	8.5%	10.8%	738
知的障害	49.3%	21.5%	7.5%	32.3%	7.5%	21.0%	424
精神障害	47.7%	19.1%	7.4%	29.1%	14.1%	19.6%	419
発達障害	47.1%	41.2%	14.7%	29.4%	11.8%	29.4%	34
難病・その他	22.4%	18.4%	14.3%	18.4%	10.2%	12.2%	49

表 17-4 雇用管理上の配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（ウ）】

雇用管理上の配慮	実施回答	割合
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。	27	62.8%
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。	30	69.8%
ウ 技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	19	44.2%
エ 障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	26	60.5%
オ 障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	16	37.2%
カ 障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	33	76.7%

表 18-1 雇用管理上の配慮の未実施の理由（全体）【問 9（ウ）】

雇用管理上の配慮や支援		未実施の理由								計
		A 個々の雇用管理が大変である	B 特別な支援や配慮に伴う経済的な負担が大きい。	C 特別な支援や配慮に伴う制約（業務停滞、人員配置の困難等）が大きい。	D 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	その他	無回答	
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。	17	5	15	436	129	20	14	8	644
		2.6%	0.8%	2.3%	67.7%	20.0%	3.1%	2.2%	1.2%	100.0%
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。	28	10	76	494	222	47	50	15	942
		3.0%	1.1%	8.1%	52.4%	23.6%	5.0%	5.3%	1.6%	100.0%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	16	14	34	606	285	74	41	16	1086
		1.5%	1.3%	3.1%	55.8%	26.2%	6.8%	3.8%	1.5%	100.0%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	12	4	11	541	204	34	25	12	843
		1.4%	0.5%	1.3%	64.2%	24.2%	4.0%	3.0%	1.4%	100.0%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	15	14	20	574	301	70	59	15	1068
		1.4%	1.3%	1.9%	53.7%	28.2%	6.6%	5.5%	1.4%	100.0%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	13	14	30	573	233	68	60	16	1007
		1.3%	1.4%	3.0%	56.9%	23.1%	6.8%	6.0%	1.6%	100.0%

表 18-2 雇用管理上の配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（ウ）】

雇用管理上の配慮や支援		未実施の理由								計
		A 個々の雇用管理が大変である	B 特別な支援や配慮に伴う経済的な負担が大きい。	C 特別な支援や配慮に伴う制約（業務停滞、人員配置の困難等）が大きい。	D 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	G その他	無回答	
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。	2	0	0	8	1	0	1	1	13
		15.4%	0.0%	0.0%	61.5%	7.7%	0.0%	7.7%	7.7%	100.0%
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。	0	0	2	4	1	1	1	0	9
		0.0%	0.0%	22.2%	44.4%	11.1%	11.1%	11.1%	0.0%	100.0%
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	0	0	0	5	7	4	2	2	20
		0.0%	0.0%	0.0%	25.0%	35.0%	20.0%	10.0%	10.0%	100.0%
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	1	0	0	8	3	1	1	0	14
		7.1%	0.0%	0.0%	57.1%	21.4%	7.1%	7.1%	0.0%	100.0%
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	0	1	0	6	8	2	5	2	24
		0.0%	4.2%	0.0%	25.0%	33.3%	8.3%	20.8%	8.3%	100.0%
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	0	0	0	3	2	1	3	0	9
		0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	22.2%	11.1%	33.3%	0.0%	100.0%

表 19-1 福利厚生上の配慮の実施状況（全体）【問 9（エ）】

福利厚生上の配慮や支援	実施		未実施	無回答	合 計
		うち公的支援 利用			
ア 医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	257 19.3%	2 0.8%	975 73.1%	101 7.6%	1333 100.0%
イ 通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	822 61.7%	0 0.0%	451 33.8%	60 4.5%	1333 100.0%
ウ 障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	69 5.2%	9 13.0%	1156 86.7%	108 8.1%	1333 100.0%
エ 障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	166 12.5%	3 1.8%	1066 80.0%	101 7.6%	1333 100.0%
オ 福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	177 13.3%	1 0.6%	1049 78.7%	107 8.0%	1333 100.0%
カ 障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	229 17.2%	0 0.0%	994 74.6%	110 8.3%	1333 100.0%
キ 通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	465 34.9%	3 0.6%	772 0.579	96 7.2%	1333 100.0%

表 19-2 福利厚生上の配慮の実施状況（企業規模別）【問 9（エ）】

配慮事項	55 人 以下	56～ 100 人	101～ 200 人	201～ 300 人	301～ 999 人	1000 人以上	規模計
ア 医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	35.3%	16.4%	17.8%	17.5%	16.8%	28.0%	19.3%
イ 通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	52.9%	50.0%	59.7%	59.5%	60.0%	77.2%	61.7%
ウ 障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	23.5%	6.4%	5.8%	3.6%	3.3%	8.2%	5.2%
エ 障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	41.2%	7.1%	9.4%	10.3%	10.9%	22.0%	12.5%
オ 福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	29.4%	13.6%	9.9%	11.5%	10.4%	22.4%	13.3%
カ 障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	47.1%	19.3%	18.8%	15.7%	14.2%	19.8%	17.2%
キ 通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	35.3%	20.0%	24.1%	29.6%	36.5%	57.3%	34.9%

表 19-3 福利厚生上の配慮の実施状況（障害種類別）【問 9（エ）】

	ア.医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	イ.通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	ウ.障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	エ.障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	オ.福利厚生施設(食堂等)の利用に当たって障害に配慮している。	カ.障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	キ.通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	障害者雇用企業
視覚障害	22.9%	53.8%	7.5%	14.2%	19.2%	20.0%	45.0%	240
聴覚障害	21.9%	51.4%	6.6%	16.0%	16.0%	18.3%	41.5%	393
肢体不自由	13.2%	43.4%	3.9%	11.3%	10.7%	12.8%	27.8%	1004
内部障害	16.0%	48.6%	3.8%	10.0%	11.7%	12.6%	28.7%	738
知的障害	18.2%	43.6%	4.2%	7.3%	14.2%	21.0%	28.8%	424
精神障害	18.6%	53.0%	2.9%	5.3%	9.5%	15.5%	22.9%	419
発達障害	17.6%	61.8%	11.8%	11.8%	14.7%	35.3%	29.4%	34
難病・その他	16.3%	28.6%	6.1%	8.2%	4.1%	16.3%	20.4%	49

表 19-4 福利厚生上の配慮の実施状況（特例子会社）【問 9（エ）】

福利厚生上の配慮	実施回答	割合
ア 医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	23	53.5%
イ 通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	38	88.4%
ウ 障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	12	27.9%
エ 障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	14	32.6%
オ 福利厚生施設(食堂等)の利用に当たって障害に配慮している。	18	41.9%
カ 障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	34	79.1%
キ 通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	26	60.5%

表 20-1 福利厚生上の配慮の未実施の理由（全体）【問 9（エ）】

福利厚生上の支援		未実施の理由							計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	G その他	
ア	医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	15 1.5%	18 1.8%	8 0.8%	549 56.3%	273 28.0%	52 5.3%	39 4.0%	975 100%
イ	通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	3 0.7%	7 1.6%	10 2.2%	281 62.3%	116 25.7%	16 3.5%	11 2.4%	451 100%
ウ	障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	7 0.6%	124 10.7%	5 0.4%	622 53.8%	287 24.8%	42 3.6%	45 3.9%	1156 100%
エ	障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	7 0.7%	103 9.7%	6 0.6%	587 55.1%	265 24.9%	41 3.8%	37 3.5%	1066 100%
オ	福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	6 0.6%	28 2.7%	5 0.5%	611 58.2%	260 24.8%	38 3.6%	81 7.7%	1049 100%
カ	障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	10 1.0%	10 1.0%	11 1.1%	541 54.4%	282 28.4%	62 6.2%	63 6.3%	994 100%
キ	通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	6 0.8%	7 0.9%	5 0.6%	510 66.1%	183 23.7%	27 3.5%	19 2.5%	772 100%

表 20-2 福利厚生上の配慮の未実施の理由（特例子会社）【問 9（エ）】

福利厚生上の支援		未実施の理由							計
		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 配慮や支援なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や支援についての要望がない。	F そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。	G その他	
ア	医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	1 6.3%	2 12.5%	0 0.0%	5 31.3%	4 25.0%	1 6.3%	2 12.5%	16 100.0%
イ	通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 33.3%	0 0.0%	1 33.3%	3 100.0%
ウ	障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	0 0.0%	7 25.9%	0 0.0%	12 44.4%	4 14.8%	0 0.0%	2 7.4%	27 100.0%
エ	障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	0 0.0%	7 28.0%	0 0.0%	8 32.0%	5 20.0%	2 8.0%	2 8.0%	25 100.0%
オ	福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	0 0.0%	1 4.3%	0 0.0%	10 43.5%	7 30.4%	0 0.0%	3 13.0%	23 100.0%
カ	障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 42.9%	2 28.6%	1 14.3%	1 14.3%	7 100.0%
キ	通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	6 46.2%	3 23.1%	0 0.0%	2 15.4%	13 100.0%

表 21-1 職場環境整備の実施状況（全体）【問 10】

整備内容		実施	うち公的 支援利用	未実施	無回答	計
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	52 21.7%	8 3.3%	172 71.7%	16 6.7%	240 100.0%
	イ 音声ガイド付きのエレベータの設置	36 15.0%	7 2.9%	186 77.5%	18 7.5%	240 100.0%
	ウ 音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	38 15.8%	14 5.8%	184 76.7%	18 7.5%	240 100.0%
	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	57 23.8%	22 9.2%	167 69.6%	16 6.7%	240 100.0%
	オ 作業場の採光や照明の工夫	56 23.3%	4 1.7%	168 70.0%	16 6.7%	240 100.0%
	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	46 19.2%	8 3.3%	175 72.9%	19 7.9%	240 100.0%
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	12 3.1%	5 1.3%	347 88.3%	34 8.7%	393 100.0%
	ク 音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	12 3.1%	2 0.5%	349 88.8%	32 8.1%	393 100.0%
	ケ 非常用警告装置(パトライト)などの設置	52 13.2%	9 2.3%	311 79.1%	30 7.6%	393 100.0%
肢 体 不 自 由	コ 床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	399 39.7%	45 4.5%	562 56.0%	43 4.3%	1004 100.0%
	サ エレベータの設置	473 47.1%	35 3.5%	484 48.2%	47 4.7%	1004 100.0%
	シ 階段の手すり、昇降用リフトの設置	453 45.1%	37 3.7%	502 50.0%	49 4.9%	1004 100.0%
	ス 専用駐車場スペースの設置	334 33.3%	36 3.6%	623 62.1%	47 4.7%	1004 100.0%
	セ 障害者用トイレの設置	398 39.6%	63 6.3%	563 56.1%	43 4.3%	1004 100.0%
	ソ 特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	90 9.0%	10 1.0%	852 84.9%	62 6.2%	1004 100.0%
内 部 障 害	タ 注射や腹膜透析の為のスペースの確保	55 7.5%	4 0.5%	612 82.9%	71 9.6%	738 100.0%
	チ 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	49 6.6%	9 1.2%	605 82.0%	84 11.4%	738 100.0%
知 的 障 害	ツ 見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	112 26.4%	16 3.8%	283 66.7%	29 6.8%	424 100.0%
	テ 作業における安全装置の設置	102 24.1%	15 3.5%	294 69.3%	28 6.6%	424 100.0%
精 神 障 害	ト 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	39 9.3%	2 0.5%	357 85.2%	23 5.5%	419 100.0%
	ナ 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	106 25.3%	12 2.9%	293 69.9%	20 4.8%	419 100.0%
発 達 障 害	ニ 独立した作業スペースの設置	8 23.5%	1 2.9%	25 73.5%	1 2.9%	34 100.0%
	ヌ ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	2 5.9%	0 0.0%	30 88.2%	2 5.9%	34 100.0%

表 21-2 職場環境整備の実施状況（企業規模別）【問 10】

	整備内容	常用労働者数						規模計
		55人以下	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	0.0%	57.1%	40.0%	18.5%	17.2%	16.7%	21.7%
	音声ガイド付きのエレベータの設置	0.0%	42.9%	20.0%	11.1%	5.2%	16.7%	15.0%
	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	50.0%	21.4%	24.0%	7.4%	13.8%	15.8%	15.8%
	拡大読書器など現在の視力を活用する為の機器の配備	100.0%	14.3%	32.0%	11.1%	15.5%	27.2%	23.8%
	作業場の採光や照明の工夫	50.0%	57.1%	28.0%	22.2%	13.8%	22.8%	23.3%
	コンピュータ・ネットワークのアクセシビリティの確保	100.0%	21.4%	28.0%	18.5%	13.8%	18.4%	19.2%
聴覚障害	磁気誘導ループなど、会議場で音声を聞きやすくするための装置の設置	33.3%	6.7%	0.0%	1.6%	2.4%	4.1%	3.1%
	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	33.3%	0.0%	7.7%	1.6%	1.6%	3.4%	3.1%
	非常用警告装置(パトライト)などの設置	66.7%	40.0%	20.5%	7.9%	3.9%	17.8%	13.2%
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	60.0%	25.6%	35.7%	33.0%	37.4%	57.5%	39.7%
	エレベータの設置	30.0%	25.6%	36.5%	40.4%	45.9%	71.0%	47.1%
	階段の手すり、昇降用リフトの設置	50.0%	36.6%	33.9%	41.3%	42.5%	62.6%	45.1%
	専用駐車場スペースの設置	40.0%	23.2%	29.6%	28.3%	31.4%	47.2%	33.3%
	障害者用トイレの設置	60.0%	31.7%	33.9%	33.0%	34.8%	59.8%	39.6%
	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	20.0%	9.8%	15.7%	6.5%	6.2%	11.7%	9.0%
内部障害	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	0.0%	0.0%	7.2%	8.5%	3.6%	13.8%	7.5%
	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	16.7%	2.0%	8.4%	3.9%	3.6%	12.8%	6.6%
知的障害	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	44.4%	44.8%	26.0%	24.7%	23.3%	25.4%	26.4%
	作業における安全装置の設置	44.4%	44.8%	22.0%	20.5%	23.3%	21.5%	24.1%
精神障害	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	25.0%	13.6%	24.1%	9.5%	6.8%	7.7%	9.3%
	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	0.0%	50.0%	34.5%	27.0%	20.5%	24.3%	25.3%
発達障害	独立した作業スペースの設置	0.0%	0.0%	0.0%	33.3%	35.7%	18.2%	23.5%
	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	7.1%	9.1%	5.9%

表 21-3 職場環境整備の実施状況（特例子会社）【問 10】

整備内容			実施	うち公的 支援利用	未実施	無回答	計
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	10 52.6%	2 10.5%	9 47.4%	0 0.0%	19 100.0%
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	7 36.8%	2 10.5%	12 63.2%	0 0.0%	19 100.0%
	ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	9 47.4%	4 21.1%	10 52.6%	0 0.0%	19 100.0%
	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	12 63.2%	4 21.1%	7 36.8%	0 0.0%	19 100.0%
	オ	作業場の採光や照明の工夫	8 42.1%	0 0.0%	11 57.9%	0 0.0%	19 100.0%
	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	6 31.6%	1 5.3%	13 68.4%	0 0.0%	19 100.0%
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	3 10.7%	3 10.7%	22 78.6%	3 10.7%	28 100.0%
	ク	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	4 14.3%	1 3.6%	21 75.0%	3 10.7%	28 100.0%
	ケ	非常用警告装置(パトライト)などの設置	16 57.1%	6 21.4%	10 35.7%	2 7.1%	28 100.0%
肢 体 不 自 由	コ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	26 76.5%	9 26.5%	7 20.6%	1 2.9%	34 100.0%
	サ	エレベータの設置	23 67.6%	5 14.7%	8 23.5%	3 8.8%	34 100.0%
	シ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	23 67.6%	5 14.7%	8 23.5%	3 8.8%	34 100.0%
	ス	専用駐車場スペースの設置	23 67.6%	6 17.6%	10 29.4%	1 2.9%	34 100.0%
	セ	障害者用トイレの設置	29 85.3%	11 32.4%	5 14.7%	0 0.0%	34 100.0%
	ソ	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	21 61.8%	3 8.8%	11 32.4%	2 5.9%	34 100.0%
内 部 障 害	タ	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	6 21.4%	1 3.6%	19 67.9%	3 10.7%	28 100.0%
	チ	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	7 25.0%	4 14.3%	19 67.9%	2 7.1%	28 100.0%
知 的 障 害	ツ	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	25 62.5%	3 7.5%	12 30.0%	3 7.5%	40 100.0%
	テ	作業における安全装置の設置	20 50.0%	6 15.0%	17 42.5%	3 7.5%	40 100.0%
精 神 障 害	ト	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	11 35.5%	1 3.2%	16 51.6%	4 12.9%	31 100.0%
	ナ	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	15 48.4%	3 9.7%	13 41.9%	3 9.7%	31 100.0%
発 達 障 害	ニ	独立した作業スペースの設置	1 16.7%	0 0.0%	5 83.3%	0 0.0%	6 100.0%
	ヌ	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	0 0.0%	0 0.0%	6 100.0%	0 0.0%	6 100.0%

表 22-1 職場環境整備の未実施の理由（全体）【問 10】

職場環境整備に関する支援			未実施の理由							計	
			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 配慮や整備なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や整備についての要望がない。	F そのような配慮や整備についての要望があるかどうか把握していない。	G その他		無回答
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	0 0.0%	8 4.7%	23 13.4%	87 50.6%	32 18.6%	4 2.3%	7 4.1%	11 6.4%	172 100.0%
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	0 0.0%	11 5.9%	26 14.0%	92 49.5%	32 17.2%	5 2.7%	11 5.9%	9 4.8%	186 100.0%
	ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	0 0.0%	8 4.3%	0 0.0%	104 56.5%	45 24.5%	7 3.8%	10 5.4%	10 5.4%	184 100.0%
	エ	拡大読書器など現在の視力を活用するための機器の配備	0 0.0%	8 4.8%	0 0.0%	92 55.1%	44 26.3%	5 3.0%	10 6.0%	8 4.8%	167 100.0%
	オ	作業場の採光や照明の工夫	0 0.0%	6 3.6%	6 3.6%	98 58.3%	37 22.0%	5 3.0%	8 4.8%	8 4.8%	168 100.0%
	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	0 0.0%	6 3.4%	2 1.1%	98 56.0%	44 25.1%	7 4.0%	8 4.6%	10 5.7%	175 100.0%
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	4 1.2%	16 4.6%	9 2.6%	182 52.4%	83 23.9%	14 4.0%	26 7.5%	13 3.7%	347 100.0%
	ク	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	3 0.9%	12 3.4%	6 1.7%	189 54.2%	86 24.6%	13 3.7%	28 8.0%	12 3.4%	349 100.0%
	ケ	非常用警告装置(パトライト)などの設置	2 0.6%	11 3.5%	15 4.8%	158 50.8%	69 22.2%	16 5.1%	25 8.0%	15 4.8%	311 100.0%
肢体不自由	コ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	1 0.2%	30 5.3%	57 10.1%	317 56.4%	89 15.8%	18 3.2%	29 5.2%	21 3.7%	562 100.0%
	サ	エレベータの設置	1 0.2%	30 6.2%	35 7.2%	277 57.2%	75 15.5%	11 2.3%	35 7.2%	20 4.1%	484 100.0%
	シ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	1 0.2%	22 4.4%	54 10.8%	284 56.6%	79 15.7%	16 3.2%	28 5.6%	18 3.6%	502 100.0%
	ス	専用駐車場スペースの設置	1 0.2%	11 1.8%	57 9.1%	348 55.9%	125 20.1%	19 3.0%	44 7.1%	18 2.9%	623 100.0%
	セ	障害者用トイレの設置	1 0.2%	21 3.7%	58 10.3%	328 58.3%	95 16.9%	13 2.3%	28 5.0%	19 3.4%	563 100.0%
	ソ	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	4 0.5%	26 3.1%	29 3.4%	490 57.5%	192 22.5%	27 3.2%	48 5.6%	36 4.2%	852 100.0%
内部障害	タ	注射や腹膜透析のためのスペースの確保	4 0.7%	15 2.5%	22 3.6%	283 46.2%	183 29.9%	19 3.1%	67 10.9%	19 3.1%	612 100.0%
	チ	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	3 0.5%	22 3.6%	31 5.1%	277 45.8%	165 27.3%	17 2.8%	73 12.1%	17 2.8%	605 100.0%
知的障害	ツ	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	2 0.7%	6 2.1%	8 2.8%	167 59.0%	63 22.3%	12 4.2%	17 6.0%	8 2.8%	283 100.0%
	テ	作業における安全装置の設置	0 0.0%	7 2.4%	8 2.7%	182 61.9%	61 20.7%	11 3.7%	17 5.8%	8 2.7%	294 100.0%
精神障害	ト	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	2 0.6%	8 2.2%	18 5.0%	185 51.8%	91 25.5%	20 5.6%	20 5.6%	13 3.6%	357 100.0%
	ナ	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 0.3%	8 2.7%	24 8.2%	135 46.1%	85 29.0%	13 4.4%	17 5.8%	10 3.4%	293 100.0%
発達障害	ニ	独立した作業スペースの設置	1 4.0%	1 4.0%	4 16.0%	11 44.0%	6 24.0%	0 0.0%	2 8.0%	0 0.0%	25 100.0%
	ヌ	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	1 3.3%	1 3.3%	3 10.0%	12 40.0%	11 36.7%	1 3.3%	1 3.3%	0 0.0%	30 100.0%

表 22-2 職場環境整備の未実施の理由（特例子会社）【問 10】

職場環境整備に関する支援			未実施の理由							計	
			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 配慮や整備なしでも十分働けると判断している。	E そのような配慮や整備についての要望がない。	F そのような配慮や整備についての要望があるかどうか把握していない。	G その他		無回答
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	0 0.0%	0 0.0%	4 44.4%	4 44.4%	1 11.1%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	9 100.0%
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	0 0.0%	0 0.0%	4 33.3%	6 50.0%	2 16.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	12 100.0%
	ウ	音声パソコン(画面読み上げソフト等)の設置	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	7 70.0%	3 30.0%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	10 100.0%
	エ	拡大読書器など現在の視力を活用するための機器の配備	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	5 71.4%	1 14.3%	0 0.0%	1 14.3%	0 0.0%	7 100.0%
	オ	作業場の採光や照明の工夫	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	7 63.6%	3 27.3%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
	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	0 0.0%	0 0.0%	1 7.7%	8 61.5%	4 30.8%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%
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	0 0.0%	2 9.1%	1 4.5%	11 50.0%	6 27.3%	1 4.5%	0 0.0%	1 4.5%	22 100.0%
	ク	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	0 0.0%	1 4.8%	0 0.0%	12 57.1%	6 28.6%	0 0.0%	1 4.8%	1 4.8%	21 100.0%
	ケ	非常用警告装置(パトライト)などの設置	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	4 40.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	1 10.0%	10 100.0%
肢体不自由	コ	床面の段差解消(スロープ化)など、構造的な改善	0 0.0%	1 14.3%	1 14.3%	3 42.9%	1 14.3%	0 0.0%	0 0.0%	1 14.3%	7 100.0%
	サ	エレベータの設置	0 0.0%	0 0.0%	2 25.0%	2 25.0%	0 0.0%	0 0.0%	3 37.5%	1 12.5%	8 100.0%
	シ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	0 0.0%	1 12.5%	1 12.5%	2 25.0%	1 12.5%	0 0.0%	2 25.0%	1 12.5%	8 100.0%
	ス	専用駐車場スペースの設置	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	2 20.0%	5 50.0%	0 0.0%	2 20.0%	1 10.0%	10 100.0%
	セ	障害者用トイレの設置	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	2 40.0%	1 20.0%	0 0.0%	0 0.0%	1 20.0%	5 100.0%
	ソ	特別に改造された作業機器、机や椅子その他什器の配備	0 0.0%	0 0.0%	1 9.1%	7 63.6%	2 18.2%	1 9.1%	0 0.0%	0 0.0%	11 100.0%
内部障害	タ	注射や腹膜透析のためのスペースの確保	0 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	3 15.8%	10 52.6%	1 5.3%	3 15.8%	1 5.3%	19 100.0%
	チ	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 0.0%	0 0.0%	1 5.3%	4 21.1%	8 42.1%	1 5.3%	4 21.1%	1 5.3%	19 100.0%
知的障害	ツ	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	1 8.3%	0 0.0%	0 0.0%	9 75.0%	1 8.3%	0 0.0%	1 8.3%	0 0.0%	12 100.0%
	テ	作業における安全装置の設置	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 76.5%	2 11.8%	0 0.0%	2 11.8%	0 0.0%	17 100.0%
精神障害	ト	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	0 0.0%	0 0.0%	1 6.3%	10 62.5%	2 12.5%	2 12.5%	1 6.3%	0 0.0%	16 100.0%
	ナ	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	0 0.0%	0 0.0%	6 46.2%	6 46.2%	1 7.7%	0 0.0%	0 0.0%	0 0.0%	13 100.0%

表 23-1 公的支援制度の利用状況（全体）【問 11】

	複数回答 障害者雇用企業(1333社)のみ	回答数	割合(/1333)
1	特定求職者雇用開発助成金・発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 ※発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金	399	29.9%
2	障害者トライアル雇用奨励金、障害者短時間トライアル雇用奨励金 ※精神障害者ステップアップ雇用奨励金、障害者試行雇用（トライアル雇用）、精神障害者ステップアップ雇用	212	15.9%
3	障害者初回雇用奨励金（ファーストステップ奨励金）	16	1.2%
4	精神障害者雇用安定奨励金	4	0.3%
5	重度知的・精神障害者職場支援奨励金 ※職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金、職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金	41	3.1%
6	障害者作業施設設置等助成金	44	3.3%
7	障害者福祉施設設置等助成金	7	0.5%
8	障害者介助等助成金	64	4.8%
9	職場適応援助者助成金	15	1.1%
10	重度障害者等通勤対策助成金	27	2.0%
11	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	9	0.7%
12	障害者能力開発助成金	2	0.2%
13	税制上の優遇措置	20	1.5%
14	重度障害者雇用促進融資制度	0	0.0%
15	障害者職業センター等の支援機関からのジョブコーチ	108	8.1%
16	障害者就業・生活支援センターによる就業面・生活面の一体的支援	78	5.9%
17	各種相談支援機関による相談支援・職業評価	65	4.9%
18	職業能力開発校による公共職業訓練	11	0.8%
19	障害者職業センターによる職業準備支援	16	1.2%
20	就労移行支援事業者による就労のための作業訓練・実習	24	1.8%
21	職場適応訓練・短期職場適応訓練	16	1.2%
22	その他 具体的に	3	0.2%
23	1 つも利用せず（いずれの支援にも回答なし）	791	59.3%

表 23-2 公的支援制度の利用状況（特例子会社）【問 11】

複数回答 障害者雇用企業(43社)のみ		回答数	割合(/43)
1	特定求職者雇用開発助成金・発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 ※発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金	38	88.4%
2	障害者トライアル雇用奨励金、障害者短時間トライアル雇用奨励金 ※精神障害者ステップアップ雇用奨励金、障害者試行雇用（トライアル雇用）、精神障害者ステップアップ雇用	15	34.9%
3	障害者初回雇用奨励金（ファーストステップ奨励金）	0	0.0%
4	精神障害者雇用安定奨励金	3	7.0%
5	重度知的・精神障害者職場支援奨励金 ※職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金、職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金	17	39.5%
6	障害者作業施設設置等助成金	20	46.5%
7	障害者福祉施設設置等助成金	4	9.3%
8	障害者介助等助成金	17	39.5%
9	職場適応援助者助成金	11	25.6%
10	重度障害者等通勤対策助成金	12	27.9%
11	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金	7	16.3%
12	障害者能力開発助成金	0	0.0%
13	税制上の優遇措置	4	9.3%
14	重度障害者雇用促進融資制度	0	0.0%
15	障害者職業センター等の支援機関からのジョブコーチ	10	23.3%
16	障害者就業・生活支援センターによる就業面・生活面の一体的支援	19	44.2%
17	各種相談支援機関による相談支援・職業評価	14	32.6%
18	職業能力開発校による公共職業訓練	2	4.7%
19	障害者職業センターによる職業準備支援	1	2.3%
20	就労移行支援事業者による就労のための作業訓練・実習	5	11.6%
21	職場適応訓練・短期職場適応訓練	4	9.3%
22	その他 具体的に	5	11.6%
23	1 つも利用せず（いずれの支援にも回答なし）	2	4.7%

表 24-1 障害者雇用上の配慮に対する自己評価（全体）【問 12、13】

自己評価	障害者雇用上の配慮		募集・採用時の配慮		採用後の配慮	
					雇用管理	職場環境整備
1 十分できていると思う。	114	7.6%	192	12.8%	140	9.3%
2 まあまあできていると思う。	631	42.1%	780	52.1%	698	46.6%
3 あまりできていないと思う。	494	33.0%	297	19.8%	397	26.5%
4 不十分であると思う。	172	11.5%	63	4.2%	92	6.1%
5 雇用障害者がいない。			66	4.4%	71	4.7%
無回答	87	5.8%	100	6.7%	100	6.7%
計	1498	100%	1498	100%	1498	100%

表 24-2 障害者雇用上の配慮に対する自己評価（特例子会社）【問 12、13】

自己評価	障害者雇用上の配慮		募集・採用時の配慮		採用後の配慮	
					雇用管理	職場環境整備
1 十分できていると思う。	11	25.6%	11	25.6%	6	14.0%
2 まあまあできていると思う。	28	65.1%	30	69.8%	31	72.1%
3 あまりできていないと思う。	3	7.0%	1	2.3%	4	9.3%
4 不十分であると思う。	0	0.0%	0	0.0%	1	2.3%
5 雇用障害者がいない。			0	0.0%	0	0.0%
無回答	1	2.3%	1	2.3%	1	2.3%
計	43	100%	43	100%	43	100%

表 25-1 障害者雇用上の必要な支援（全体）【問 14】（複数回答）

必要な支援		回答数	割合（／1498）
①	障害の種類・程度に応じた配慮や支援の在り方、具体的事例を盛り込んだ事例集	674	45.0%
②	障害者に対する配慮や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）	813	54.3%
③	障害者に対する配慮や支援について相談・援助をしてくれる専門家あるいは専門機関のサービス	558	37.2%
④	障害者雇用と教育・福祉期間等の関連分野に関して連絡・調整をしてくれる窓口	311	20.8%
⑤	障害者の能力開発やキャリアアップのための援助（訓練など）	236	15.8%

表 25-2 障害者雇用上の必要な支援（特例子会社）【問 14】（複数回答）

必要な支援		回答数	割合（／43）
①	障害の種類・程度に応じた配慮や支援の在り方、具体的事例を盛り込んだ事例集	7	16.3%
②	障害者に対する配慮や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）	34	79.1%
③	障害者に対する配慮や支援について相談・援助をしてくれる専門家あるいは専門機関のサービス	16	37.2%
④	障害者雇用と教育・福祉期間等の関連分野に関して連絡・調整をしてくれる窓口	9	20.9%
⑤	障害者の能力開発やキャリアアップのための援助（訓練など）	11	25.6%

資料２ アンケート調査の自由記述回答

(アンケート調査における自由記述回答の内容を以下のとおり取りまとめた。)

１．「問５ 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？」における「その他」の記述（100 件）

(1) サービス職業従事者（33 件）

- ① 介護職員他 15 件
- ② 洗濯清掃リネン用度支援員 9 件
- ③ 調理 6 件
- ④ 葬祭補助 1 件
- ⑤ 盲導犬デモ 1 件
- ⑥ 管理員 1 件

(2) 専門的・技術的職業従事者（20 件）

- ① 鉄道電気設備の調査・設計・施工管理コンサルティング業務 4 件
- ② システムエンジニア 4 件
- ③ 看護師 2 件
- ④ マッサージ師 2 件
- ⑤ 教員、教育職員 2 件
- ⑥ 専門相談員 1 件
- ⑦ 記者 1 件
- ⑧ 演奏者（バイオリン） 1 件
- ⑨ スポーツインストラクター 1 件

(3) 運搬・清掃・包装等従事者（13 件）

- ① 倉庫業務 6 件
- ② 清掃業、野菜分別 2 件
- ③ 廃棄物回収分別 2 件
- ④ ホテル内清掃 1 件
- ⑤ 電車内整備清掃 1 件
- ⑥ 清掃、洗濯、介護 1 件

(4) 事務従事者（10 件）

- ① 仕分け 2 件
- ② 郵便、メール室 2 件
- ③ 施設管理、人事管理 1 件
- ④ 営業 2 件
- ⑤ 料金収受 2 件

⑥ オペレーター 1 件

(5) 生産工程従事者 (9 件)

① 植樹 (芝生) 施工の管理 2 件

② 機械設備保守点検 2 件

③ 生鮮、製氷、スーパー 3 件

④ 軽作業 1 件

⑤ 診療器具の滅菌 1 件

(6) その他 (5 件)

① 求職中 2 件

② 重度障害者センター入所中 1 件

③ 雇用していない 1 件

④ わからない 1 件

(7) 分類不能の職業 (4 件)

① 作業、軽作業 3 件

② 労務員 1 件

(8) 管理的職業従事者 (2 件)

① 労務事業 1 件

② 福祉事業 1 件

(9) 販売、保安職業、農林漁業、運送・機械運転各従事者 (計 4 件)

① ボイラーメンテナンス等 1 件

② ハンバーガー製造・販売 1 件

③ 試験補助業務 1 件

④ 農機具整備 1 件

2. 「問 6 障害者の求人について、どのような方法で取り組んでいますか？」における「その他」の記述 (247 件)

(1) 求人予定なし・求人実績なし、取り組みなし、応募がない (107 件)

(2) ハローワーク、特別支援学校、障害者職業センター等と相談 (65 件)

(3) 検討中・その他 (44 件)

(4) 他の団体・企業・知人からの紹介 (20 件)

(5) 件特例子会社又は親会社の活用 (7 件)

(6) 専用求人窓口を設置 (4 件)

3. 「問7 どのように障害状況の把握を行っていますか？」における「その他」の記述（120件）

- (1) 過去に取り組んだ実績なし（60件）
- (2) ハローワーク、特別支援学校、障害者職業センター等と相談（39件）
- (3) 自社独自の募集と採用後の雇用管理（9件）
- (4) 今後、把握する方向で検討中（6件）
- (5) 健常者と区別しない・申告も求めない（3件）
- (6) 本人の申告による個人情報の把握（2件）
- (7) 特例子会社又は親会社の活用（1件）

4. 「問8 募集や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？」における「その他」の記述（173件）

- (1) 求人予定なし・求人実績なし（39件）
- (2) 今後、考慮する方向で検討中（24件）
- (3) 面接における配慮（20件）
- (4) 障害種別に特化した配慮や支援（18件）
- (5) ハローワーク、特別支援学校、障害者職業センター等と相談（17件）
- (6) 特に対策はないが、その都度対応（15件）
- (7) インターンシップ制の導入（14件）
- (8) 自社独自の配慮（11件）
- (9) 本人との相談（9件）
- (10) 人材派遣会社、求人サイトから情報入手（4件）
- (11) 特例子会社又は親会社から情報入手（2件）

5. 「問8 特に障害を考慮した対応は行っていない」理由の記述（359件）

- (1) 特別な対応を必要としていないから（159件）
- (2) 障害者にはできない業務と判断しているから（55件）
- (3) 一般求人との区別をしていないから（35件）
- (4) 申告、面接、相談、個別対応等で判断できるから（23件）
- (5) 臨機応変、ケースバイケースで対応しているから（22件）
- (6) 外部機関、特例子会社、親会社からの紹介によるから（21件）
- (7) 環境構築や対処の方法が分からないから（14件）
- (8) 特になし、未回答（14件）
- (9) インターンシップ制で確認しているから（12件）
- (10) 今後取り組む予定（4件）

6. 「問9 雇用管理上の配慮や支援に対する回答」における「その他に実施している配慮や支援」の記述（103件）

(1) 問9（ア）人的支援

① 時間に関するもの（8件）

- ・勤務時間の切上げ、繰下げ制度の導入(平日の通院に有効である)
- ・時短勤務
- ・火曜・木曜は定時退社
- ・通院等の勤務時間を配慮
- ・疲れが出ないように日程配慮
- ・通院等に係る休暇の取得
- ・仕事の配分、休憩を促す等
- ・業務時間内における通院

② 場所・設備に関するもの（7件）

- ・トイレ内の手すりの設置、エクセルチェアの準備段階
- ・勤務場所を配慮している
- ・駐車場の場所を特例で職場近くにした・従業員駐車場に障害者用スペースを設けた
- ・エレベーターの使用を許可している
- ・拡大モニター画面設置
- ・バリアフリー

③ 制度・仕組に関するもの（34件）

- ・ハローワーク、支援機関の支援
- ・産業医による面談（3件）
- ・雇用についての体制はできていない
- ・病院への定期診療、体調不良時の休憩時間延長
- ・仕事内容のルーティン化
- ・サポートセンターへ相談や支援を依頼

- ・会社の勤務カレンダー以上の休みの取得を本人申出により可としている（年間に制限なし）
- ・聴覚障害者向コミュニケーション力向上研修
- ・医務室に常時、医師又は看護師を配置
- ・給与の行政管理（金銭面の管理の支援）
- ・定期ヒアリングの実施
- ・入社前の実習実施
- ・書類記入時のサポート
- ・心臓に障害を持つ職員に対してエレベーターの使用を認めている
- ・障害者職業カウンセラー（企業支援）
- ・病状により急な休みに対応できる環境（交代要員）を作っている
- ・カウンセリング・定期面談（2件）
- ・カウンセラーの配置
- ・社内での支援部署を設置し支援
- ・自立支援、一般生活支援
- ・臨床心理士のカウンセリング（全職員を対象に行っているため、障害者も利用している）
- ・勤務時間において、①本人希望を優先、②有休取得を優先
- ・産業医との面談可能を周知
- ・医学的処置する場を提供している
- ・本人の生活習慣指導のため、①寝た時間、起きた時間の毎日チェック、②土、日の過ごし方を毎週報告、③家族見学会1回／1～2年開催し、保護者意識高揚、④指導員のレベルアップ教育（改善の発展：成長自慢話大会）、⑤毎日指導員ミーティングで共有、毎日の課題・問題点の話し合いをしている、⑥余暇活動の定例実施・誕生日会（2. 4. 6. 8. 10. 12月に開催）・いちご狩り（3月）・ぶどう狩り（9月）・駅伝大会（12月）・清掃ボランティア（5. 11月）・ティーボール大会（5. 10月）
- ・社会福祉士、精神保健福祉士の配置
- ・研修会、納涼会、忘年会の実施／研修会では後輩の指導のしかた、栄養について研修を受ける／納涼会、忘年会で気分転換、スキニシップを図る
- ・研修会等では手話通訳者をつけている
- ・負担（能力）に配慮した業務配置
- ・危険と判断される業務には従事させない
- ・体調不良時の特別配慮

④ 個別の対応に関するもの（6件）

- ・その方の適性に応じて仕事を細かく分散
- ・個別に対応
- ・聴覚障害者に対し筆談器の使用
- ・通勤手段がバスだけで便も少なく、支援が必要で家族の協力も得ている
- ・重労働作業させない
- ・気配り目配りをするように朝礼昼礼にて定期的に確認

⑤ その他（5件）

- ・それらを必要とする障害者の雇用がないため
- ・中途障害者だが配慮が必要なほど重度ではなく、全員が普通に従事している
- ・施設改修に伴う支援
- ・当番で行う業務等で無理と思う内容は外すよう考慮している
- ・職場の上司、教育担当者が全般的に対応している

(2)問9(イ) 業務遂行に関する配慮や支援

① 時間に関するもの (3件)

- ・時短採用
- ・業務量が過多にならぬよう、内容、時間を月次チェック
- ・就業時間の緩和（血液透析者に対して）

② 場所・設備に関するもの (0件)

③ 制度・仕組に関するもの (10件)

- ・業務毎に作業手順の作成（特例子会社）
- ・業務内容のレベルアップを図る、補助業務への取り組みを支援
- ・業務に際して、必ず聞ける（たずねられる）人を配置している
- ・新しい業務の度に、自分でマニュアルを作成して随時確認できるようにしている
- ・（特別支援）養護学校の先生方の意見を参考に接している
- ・個別に反復して業務で教える
- ・障害特性に即した治具の開発
- ・支援学校の先生やジョブコーチに相談することがある
- ・障がいのある社員を集めたイベントの実施／そのイベント運営のためのプロジェクト参加
- ・大きな声でゆっくり待ち、危険と判断される業務には従事させない

④ 個別の対応に関するもの (0件)

⑤ その他 (3件)

- ・そもそも簡単な業務以外やらせていない
- ・治具等の利用
- ・特に精神障害の方で就労支援が必要と判断されると、面接時にジョブコーチに同席していただき、その後の業務も支援していただいている（当直などの免除をしている）

(3)問9(ウ) 雇用管理上の配慮や支援

① 時間に関するもの (1件)

- ・休憩時間の配慮

② 場所・設備に関するもの (0件)

③ 制度・仕組に関するもの（10 件）

- ・ 本人・支援機関との三者面談
- ・ 現状（イ）のアのとおり、本人の能力に応じて適正配置をしている
- ・ コミュニケーションを取るため各行事や活動への参加を推進
- ・ 身体に負担がかからないように業務を軽くしている
- ・ 会社の勤務カレンダー以上の休みの取得を本人申出により可としている（年間に制限なし）
- ・ 職業生活指導員の増員強化
- ・ 障害者の特性（注意点）を職場で共有化している
- ・ 入社前説明会（相互理解）
- ・ 非常時の対応を決めている
- ・ 人工透析対象者に配慮したシフト設定

④ 個別の対応に関するもの（5 件）

- ・ 各々の症状に応じた対応をとっている
- ・ 必要に応じて職場の上司等の相談を受け、都度対応するように努めている
- ・ 障害を配慮しての配置をしている
- ・ 特別扱いしないようにしている
- ・ 個々人の事情に合わせて個別対応

⑤ その他（3 件）

- ・ 現時点での当社障害者には配慮が必要ないため、特には実施していない
- ・ 通院時の補完程度
- ・ 病気休暇を取得中である

(4)問 9（エ）福利厚生上の配慮や支援

① 時間に関するもの（0 件）

② 場所・設備に関するもの（2 件）

- ・ 休憩施設の利用
- ・ 医学的処置を行うスペースを提供している

③ 制度・仕組に関するもの（2 件）

- ・ 病院の医師、ケースワーカー、家族等と連絡をとっている
- ・ 本社に保健師及び精神保健福祉士が常駐している

④ 個別の対応に関するもの（3 件）

- ・ 2つの事務所合同の送別会、懇親会
- ・ 当法人の支援員や操舵人等が本人の状態を普段からチェックして日々対応している
- ・ 個々人の事情に合わせて個別対応

⑤ その他（1件）

- ・現在雇用している社員の程度では現状特に問題なし

7. 「問 10 職場環境整備」における「その他に実施している配慮や整備」の記述（11 件）

- (1) 現在 2 人ですが、今後採用予定あるので、整備していきたい
- (2) 問 9（ア）（イ）のとおり、現状本人の能力に適正に対応した職場環境です
- (3) 賃貸ビルに入居しており、エレベーターやトイレ等、配慮されている
- (4) 本人の要求に合うようその都度対応
- (5) サ、シはすでに実施していて、現段階ではそれ以上の必要性がないため、実施していない
- (6) 通院に時間的配慮で対応している
- (7) 健康状態に応じて適宜休憩可としている
- (8) 社員食堂を設置
- (9) 歩行困難者への送迎（最寄駅～会社）
- (10) 健康管理室の設置
- (11) 席の配置の配慮、（本人希望）サイレンスキーボード導入

8. 「問 11 公的支援を現在受けていますか？」における「その他」の記述（36 件）

- (1) 障害者雇用助成金受給（10 件）
- (2) 他の助成金受給（7 件）
- (3) その他（4 件）
- (4) 制度の利用はない（15 件）

9. 「問 14 障害者雇用に関する配慮に当たってどのようなものが必要か？」における「その他に必要と考える支援」の記述（63 件）

（できる限り原文を忠実に掲載したため、事実誤認やその後の状況の変化等も含まれている可能性がある。）

- (1) 経済的支援（3 件）
 - 1) 聴覚障害者のための手話通訳派遣助成金
 - 2) 現在、当法人は施設の老朽化が進み、障害者を受け入れられるくらいのバリアフリー化がなされていない。当法人は公的機関という側面もあり、助成金の対象となっておらず、費用面での負担も大きい。そのあたりの支援があればと考える。
 - 3) 特例子会社が税制上優遇措置
- (2) 人的支援（15 件）
 - 1) 障害者が働くことができなくなった場合の相談窓口

- 2) 障害者本人の社会保険料免除等現在雇用している障害者の方で短時間以下の方について週 30 時間以上の常勤労働者への切り替えを考えているが、本人にとって非正規・雇用では給与所得より各種保障の方がメリットになるため、常用雇用の妨げになっている。
- 3) 障害者を紹介いただいた公的紹介機関からのフォローが必要
- 4) 採用時の支援も必要ではあるが、退職時のリクルート支援もお願いしたい。
- 5) 問題の起きた障害者等に対して、どのように対応したらいいかを相談したり、施設の方やハローワークの担当に対応していただいたが「障害者施設出身ではないので対応しない」「対応がおざなり」「会社でなんとかして」等の対応をされた。雇用後のバックアップがない。頼れる所がない。
- 6) 福祉事務所（ケースワーカー機能等）の対応について全国市町村においてバラツキがある。対応方法について良い方へ統一していただきたい。
- 7) 障害の種別に紹介してもらえれば、働けそうな部署を検討することができる、と思います。
- 8) 障害を持った方でも、条件さえ合致すれば採用したいと思っていたが、これまで公募した中では、こうした方の応募は少ない。
- 9) 募集：ハローワークに相談、NPO 法人と連携し、職場体験を実施後採用。
支援：支援員任せでなく、全社（営業所）がフォローしている。
- 10) 空港の制限区域内で作業する会社です。障害者の所在等が不明になった時、関税法に抵触（うっかり密輸の疑い）した場合等、他に比べて会社の責任が大きく、障害者の種類を選ぶしか方法がない状態ですので、苦労しています。
- 11) 当社は、損害保険鑑定業です。常用労働者 137 名のうち 112 名同鑑定人です。鑑定人という職業特性から障害者の雇用は難しく、残る内務部門で障害者の方にいかに活躍していただくか、ハローワークの方にも相談していますが、なかなかマッチしません。担当として悩んでいますので、良いお知恵をお貸しいただければ幸いです。
- 12) 応募が来ないので、ハローワークなどであつせん（力仕事メインの作業可とか）してもらえるかどうか。また、山奥の職場のため、自力で通勤できないとそもそも採用できない。差別ではないが、うまくマッチングできるような制度があればもっと採用できると思います。
- 13) 障害者職業センターによる「重度判定」を知的障害者は必ず受け、就業を受け入れる会社に提出するように指導して欲しいです。
- 14) センター側もしくはハローワーク等が積極的に企業を訪問し、採用担当者に働きかける事が必要と思われます。当社にはその様な働きかけがありません。
- 15) 中小企業には人的に対応できない事が多い。

(3)能力開発支援（11 件）

- 1) 特にコンピュータのスキル向上。
- 2) 業種によるところが大きいですが、当社の様に「現業業務」（物流・システム製造工場等）をほぼアウトソーシングしている会社は障害者の就労できるであろう職種が限定されてきます。具体的には「事務作業」のみです。特に PC スキルは現代においては必須となるもので、それなしには業務がまったくできません。PC スキルはぜひ習得していただけるような環境となればと思います。
- 3) 就職前の障害者のスキルを一定まで上げるような研修を行っていただきたい。PC が使えない人が多いため、採用したくてもできないケースが過去にあり残念です。（外資系のため、障害者用のポストを作るとは難しく、既存ポストで勤務いただける方を採用するしか方法がないため）

- 4) 企業の規模が小さく、医療介護の現場で障害者雇用の職務などがないが、障害者でも専門職などの免許・資格があれば積極的に考えたい。
 - 5) 障害者に対する支援の相談、援助をするサービス機関の人材を強化（人材不足と感ずるため）。
 - 6) 障害者の社会適応能力向上のため教育・障害者であるか否かという以前に人としてのモラル教育（甘えや当然という意識改革）。
 - 7) 障害者支援（特に定着支援）は、今後はある程度は企業内で対応できる能力が必要になってくると思います。企業の全体を考えた場合、企業の考え方や方向性を踏まえたうえでの支援ができる社員を1人でも多く育成していく必要を感じます。
 - 8) 障害者の職業訓練において、清掃やパソコン入力などの単純作業の訓練のみではなく、より専門的な技術（例：看護補助職）を習得できるような訓練をしたほうが良いと考える。
 - 9) 当社はTV放送網制作会社で音声、カメラ、ビデオエンジニア等に支えられている会社です。具体的に障害者の方が、ロケ地で過酷な状況下、音声・カメラ等々扱いをどの程度できるのか、疑問のあるところ。また、訓練を行う財政的余裕も、発注先がギリギリの注文を出してくる事から難しい所です。
 - 10) 業種・職種的にできること、できない事がある。当社社屋の構造・立地条件からの制約もある。障害の方の自立性（仕事への取組み、コミュニケーション等）も必要であり、過剰な対応はかえってマイナスになる。業務のために採用することは本人に対し、失礼であると考え、一般の方と同じように取組む意欲をどう活かせるかを考えるべき。そのための努力・配慮・支援は会社として取り組みます。
 - 11) 学校という特殊な業務であり、一つ一つの業務が難しい資格が必要な職場であり、採用するのが極めて厳しい。大学程度の大きな組織であれば、対応できるかもしれないが幼稚園では厳しい。
- (4)障害者雇用に関するマニュアル等の情報支援（13件）
- 1) 障害者の求職者の状況がわかるホームページの開設。
 - 2) 当社ではハローワークを通じ求人していますが、ハローワークに登録していない障害者の情報を得る手段がありません。具体的には普通高校、大学の卒業予定者の中の障害者の情報が欲しいので、窓口となる機関があると助かります。
 - 3) 派遣会社における障害者雇用の実態及び具体的事例、採用手法。受入れ可能な派遣先企業、具体的業務内容。
 - 4) 仕事の完成度について、どこまで求めてよいのか、障害者支援担当となった社員の負荷について、他社事例を知りたい。身体障害者の採用／設備・施設の改造、中小企業ではなかなか難しい。大企業が身体障害者を採用か囲い込みするケースがある。知的・精神・発達障害者の採用は手とり足とりの業務指示が必要であり、社員の負荷（精神的・肉体的）あり。以上のことより、大企業と中小企業が同一の障害者雇用基準を見直してほしい。
 - 5) 会社として障害者雇用の取組みが不充分であった。今後当方で雇用可能な人材の情報を得て前進したい。
 - 6) これまで障害者雇用に関する公的な支援をあまりよく知らなかった（問11にあるような）。今後ハローワークと相談しながら積極的に活用したい。難病患者職員の対応。
 - 7) 業務毎の事例集。
 - 8) 個々人によって異なるかと思います。障害者の方は中小企業でどのような業務を担当していただいているのか。具体的にご教示いただければ幸いです。店舗がショッピングセンター内に55店舗、その中の受け入れは難しく、30名ほどの本社で不足数5名の業務を生み出すことに苦慮しています。

- 9) 各企業でそのような業務を社内で切り出し、障害者にまかせているのか等の障害者に適した業務事例。
- 10) 障害者のいる職場、同僚、上司に対するセミナー等教育の機会と情報が欲しい。
- 11) 障害者の雇用を考えた場合、弊社の業務の現状では軽度の肢体不自由者であれば従事できる業務内容であり、その他の障害を持つ方々の雇用を進めるに当っては、それらに対応した職務内容を生み出す必要があります。様々な障害に対応できる業務は、どのようなものがあるか、具体的な例とともにそのような支援をいただけたらよいと考えています。
- 12) ・病状と傾向のわかる資料の同封について→ハローワークに登録している障害者の病状や傾向のわかる資料を参考としたい。ハローワーク登録時に診断して頂けると安心します。 ・面談時のアドバイスについて①：病状別の注意事項、病状の進具合②：配慮すべき項目（手話が必要、筆談のみ、会話は通常ですなど）面接面談時に上記二点がわかっていると助かります。 ・採用時のアドバイスについて→配慮すべき職場の環境を事前に把握しておきたい。【結果】面談面接では病状の全てを把握できず、就業後に「聞いていない」と不協和を生むことが考えられます。よって事前にアドバイスを頂ければ、ハローワークからの受入れを躊躇せずに行うことができると考えます。
- 13) 常用労働者のほとんどが教員であり、教員以外の採用枠があまりないため、できれば教員免許を持った人を採用したいが、あまり資料として整っていないのが残念です。

(5)環境整備に関する支援（5件）

- 1) タクシー会社であるので、自社での雇用は難しいのでグループ会社の特例子会社を検討中。
- 2) 当社は都市ガス会社の業務委託を行っています。取扱業務は各種資格に縛られ、また危険が伴う作業が多いため、障害者の雇用は難しいと考えていました。しかしながら障害者雇用の義務化を受け、受け入れの準備（業務の模索中）をしております。
- 3) 現場作業員の理解促進、労働条件の調整や健康管理に対する配慮。
- 4) 受け入れられる障害者の拡大のため、ハード面、ソフト面での環境整備（長期雇用を意識したキャリアUP制度・受け入れ部内のさらなる理解）。
- 5) 現場作業はラインではないので障害者の方々にとっては難しい作業内容が多いです。またエレベーターはなく、バリアフリーも進んでいないので現状では障害者の方を積極採用することは難しいと思います。

(6)政策・制度、啓発等その他の支援（16件）

- 1) 病院は患者様相手の仕事です。患者様自体が病気であり、他人に対して配慮できる余裕がない方もたくさんみえます。そういう人は障害者の方に対する見方（病院の職員だから甘えてはいけない。きちんと仕事させる。）もシビアです。こんな場合の対応に苦勞することがあります。内部職員も外部の患者様から理解を得られる社会になればよいのですが。
- 2) 経費（人件費）的なものは、企業努力、助成金等で補うことができて、業種によっては不向きや職場の安全性等の問題で、対応できない中小企業においては、理解はしているが非常にきびしい状態である。雇用したくてもできない事情もあります。
- 3) 警備業の（特に中小企業）除外率を上げてほしい。警備業法という法律で警備員としてなかなか障害者は雇用できないのに、違う法律（障害者雇用）では雇用しなさいとなっている。この矛盾に中小企業は耐えられないと思う。
- 4) 派遣先では即戦力者を望んでいるので求人は難しい。在籍者の中にも軽度障害者はいますが、自分

- からは障害内容を明かすことはない状況です（知られたら失職するのではとの不安？）。
- 5) 公務員と違って業務の効率化が強く求められている企業にとって非効率の原因となる障害者の雇用は企業の存亡に大きな影響を与えます。国の無策を私企業に押しつけるのではなく税制と社会福祉のトータルな検討を強く求めます。
 - 6) 教育分野では、そもそも教員免許を有する障害者が少ないので、法定数を満たすのは困難。事務職、作業員などで数を出せる一般企業や大学法人と同じでは法定数クリアは無理だと考える。
 - 7) 業種的にキケン、キツイ仕事なので、安全的に保障ができないので、支援してもらったところで、障害者を雇うことは困難。9 頁にあった色々な制度があったところで何も使用できない。
 - 8) 障害者を雇用するに当たって、専門的な職種が多く障害者雇用が難しい企業もあるので、業種による除外率の設定は単純に一律とはいかないのではないのでしょうか？障害者雇用に努力しても雇用率を確保できずペナルティーを受けるのはきついと思います。
 - 9) 障害者に対する配慮だけではなく、上司や同僚など周りの社員の本人に対する理解は何より重要。
 - 10) 組織が積極的に障害者を雇用していくことが基本だと思いますが、実際は様々な課題があります。障害者雇用を推進していくためには、やはり、行政による法定雇用率のアップが根本的には必要ではないかと思います。
 - 11) 障害者就業・生活支援センター等の訪問を受けるが、この地域にどんな障害者がいて当事業所で働ける人がどうかの情報がなく、上辺だけの話になってしまいます。事業所に法律で負荷をかけるだけでなく、きちんと雇用できる対応をお願いしたい。
 - 12) 派遣会社を営んでいるが、決定雇用人数を達成しようとする和管理する側の半数が障害者になってしまい、現実的でない。人材はほぼ外に出ているので、在籍人数で多数いても実情は 50 人以下の零細企業と変わらない。派遣先で派遣スタッフを人数にカウントできないため、受け入れるメリットがない。派遣業には何らか措置が必要であるように思う。納付金を払うのは税金と思い割り切れても、社名公表や指導・勧告は全く納得がいかない。当社は平均年齢が若く給与と平均的な金額でハローワークに募集を出した際「人数が集まらないのは、給与が安いからだ。募集の金額を上げれば良いのでは」と言われたが、障害者を優遇するのは、健常者への逆差別であり、そのような方法を公的な身分の人が勧めなくてはならないような政策は明らかにおかしい。東京のみ障害者の取り合いになっているのならば、都道府県別に法定雇用率を変えなくては合理的でないと思われる。
 - 13) 現時点では「障害者」と言う一般的な身体障害者を想定する経営者や幹部が多く、精神・知的・発達については雇用を敬遠する傾向が強く見られる。これらの障害に対してより理解を深め、偏見をなくし、対策によっては十分に就業が可能であると印象付けられるような取り組みが、今後重要なのではないかと考えている。それには、自社の啓蒙活動だけでは説得力も実行力もないので、国内多数の企業が一勢に取り組む必要があり、その点を国の政策や公的機関に期待している。
 - 14) 現在知的障害者を 5 名雇用していますが、職場と住居が離れている方が多く、グループホーム等へ入居されています。グループホームの詳細は把握できておりませんが、ホームでの環境変化によって体調を崩す方が多く、ホーム等の施設の整備を充実していただけたらと感じています。
 - 15) 能力低下が顕著に現れてきた場合の対応相談窓口、年齢等能力低下が生じた場合、一般就労→施設への移行支援制度を新設して欲しい。
 - 16) 肢体不自由や内部障害の年齢の若い方は県や市で雇用されているケースが多いように感じる。①政（市、県等）で精神・知的障害者を優先して採用していただき②民間の受け入れ態勢を作りつつある企業には肢体不自由、内部障害の若い方を紹介してくれる制度を確立してほしい。そのような相

互努力で障害者雇用率はアップすると考えます。

10. 本調査に関する意見（70 件）

（できる限り原文を忠実に掲載したため、事実誤認やその後の状況の変化等も含まれている可能性がある。）

- (1) 当社は築地市場の中にある卸売会社で事務所はすべて東京都から賃借している形をとり、施設が老朽化していることもあってエレベーターやエスカレーター、点字ブロック等は当然ありません。障害者雇用においては、東京都のハード面のフォローがないとなかなか立ち行かない面があり、当社独自で進められないという難しい側面があります。
- (2) 弊社は大中型まき網漁業を営んでおり、従業員 101 名のうち 96 名は漁船員です。とても危険な職種であり、障害者を簡単に雇用できる状況ではありません。万が一、障害が原因で海中への転落事故等が起きた時には、国は責任を負ってくれるのでしょうか。そのような考えもなしに、法定雇用率 2.0%を漁船員にまで適用するのは、いささか乱暴というものです。船員法では船員になれる条件を視覚や聴覚で制限しているくせに、それでも法定雇用率を守れというのは矛盾以外の何物でもない。それとも船員以外の陸上勤務者 5 名の中で達成しろとでも言うのでしょうか。
- (3) 当社は都市ガス会社の業務委託を行っています。取扱業務はガスということで各種資格と危険が伴う作業が中心となっており障害者の業務を模索中です。
- (4) 法定雇用障害者数は 4 名ですが、1 級の方（2 名分）が退職しましたので、2 名がおります。身体 4 級（営業関係）、身体 3 級（事務関係）2 名分の納付を完了しています。4 級、3 級の社員についても、社員が障害者になり実際には障害者を雇用したことにはなりません。両名とも在職で同じ職場、同じ仕事をしており、本人も今まで通り普通に働いております。今後に向けて、建設業として雇用を考えていく必要があると思いますが、なかなか現場等（安全管理）に従事するのは難しいと思われます。※建設業への「安全管理」面が課題となります。
- (5) 当施設は医療施設であるため、エレベーターやバリアフリーには患者・利用者のために整備されている。障害者は軽度な方を採用しており（業務遂行上）皆、自立している。
- (6) 現在雇用している障害者が 1 名のみであり、通院や体調への配慮以外は特に必要なく問題なく勤務できている状況のため、様々な配慮や支援を実施する状況ではありませんが、過去または今後において必要な配慮や支援があれば、それぞれの障害に応じて対応するよう心がけております。
- (7) 障害者雇用状況報告（3 月・6 月）の一本化を切に願います。
- (8) 業種的に早朝深夜宿直をはじめ人命に係る労働環境のため、障害者を受け入れる職種が少なく難しい。
- (9) 老人、児童、知的障害者支援、救護等、利用者への対応に手一杯の現状の中、正直、雇用している障害者の職員への配慮、特別な環境整備を問われたら微妙です。ただ正規職員として、10 年以上勤務している

方も数名いらっしゃいます。現在、支援学校への求人、インターンシップ等、積極的に働きかけ始めたところです。

(10)平成 25 年度の雇用障害者数について、平成 25 年 4 月に会社の統合があり、障害者のデータを現在確認中です。秋までには、全て確認を終えていたいと考えています。P2 に記載しました数は、現時点で確認済の数です。ご確認のほど、よろしくお願いいたします。

(11)現在障害者の方を雇用しておりませんので、調査にならず申し訳ありません。

(12)内部発生者が多く特に採用等を行っておりませんので、参考になる回答ができず申し訳ありません。

(13)こういった職場で働いてもらったら最善なのか分からない。

(14)障害者の扱いを特別視する質問が多く、違和感がありました。「未実施」の理由の選択肢も現実とはかけ離れたものが多く感じます。

(15)企業に障害者雇用を義務付けすることは弱者救済として、企業の社会的責任であることは理解できますが、中小企業は赤字経営で非常に厳しいのが現実です。わずかな支援金で雇用する余裕がないのが中小企業だと思います。健常者の雇用もままならない現実を国はしっかり把握していただきたい。

(16)現在雇用している障害者は中途採用者で、健常者と同等の業務を行っており、特段の配慮や支援を行っていない。従って、障害者雇用におけるノウハウが乏しいため、障害者を採用しても適切、適確なサポートができない。

(17)アンケートに回答することで、自社の取り組みのふりかえりの機会となり足りないところを認識できました、ありがとうございます。

(18)当社は主としてマンション管理を行っております。労働者も 8 割マンションの管理者です。障害手帳を持っている方もいるようですが、把握しておりません。

(19)法定雇用率は達成したいとの思いはありますが、事業内容が漁業につき応募者が全くありません。

(20)当社の障害者雇用に関しては、特例子会社である〇〇（株）にて実施しております。本調査については〇〇（株）ではなく、親会社の状況について回答しています。

(21)当社はほとんど障害者求人を利用していません。障害者求人のメリットデメリットは何ですか？

(22)該当なし、不明の質問には回答しておりません。

(23)障害者の雇用について、当社は中型まき網漁業で労働が厳しく、危険なので安全面で雇用ができない状

況です。

- (24) 企業規模が小さく、医療、介護の現場で障害者雇用の職務などがないが、障害者でも専門職などの免許・資格があれば積極的に考えたい。
- (25) 零細企業にとっては障害者の雇用は本当に難しいです。経済力がないためです。
- (26) 障害者を雇用してはいない。労災や私傷によって継続して雇用していたこともあるが、本人が退職を希望されないのであれば、引き続き雇用することになっているのが現状だ。採石業という業種は特殊な部類の職場であり、小社のように近代化が遅れていればなおさらである。健常者でも危険であり、現業職がほとんどで障害者を雇用することは大変むずかしい。
- (27) 調査票内にもありますが、障害者でも能力の高い方は多く、積極的に雇用したいと考えても、現在の制度ではあと一歩踏み出せない状況にあります。現行でも様々な公的支援・助成の制度があると思いますが実際の雇用を検討するには我々中小企業にとりましては、まだまだ経済的な負担大です。製造業にとりましては、今後の同年比の値上がり、消費税増税等に対応し、生き残って行かなければならず、弊社においても社員一人一人がコピー1枚、1分（労務費）を無駄にせぬよう懸命に努力しており、今後の国の政策（助成制度の拡充等）に大いに期待しております。
- (28) 現在、当社の業績は厳しい状況となっており、今年3月に希望退職者を出している現状です。社員の状況を踏まえ障害者雇用が実施できないことをご理解ください。
- (29) 調査を障害者雇用に生かしてほしい。
- (30) 当社の大半は3tトラックによる飲料自販機業者です。非常にハードで1日の訪問件数が多く、現金回収もあります。従来から身障者の方々の採用に少しでも貢献できたらと思います。経費・金銭面の問題ではなく、適合する職種がないので非常に困っています。大企業とは違い中小企業、特に販売会社の間接部門は人員・ポストが非常に少ない状態です。
- (31) 当社の業務内容からして健常者と同じ現場仕事は全く無理で、障害者のための特例子会社を作ることにも無理。今ある仕事をよく見て、何でもいいのでやれることはないか、今一度考えて生み出していきたい。ハローワークの指導をいただきながら前進したい。（私自身がメンタル不調になるほどに本件について悩んでいます。精神障害の手帳の基準をもっと下げて、広く取得できるようにならないでしょうか）
- (32) 私は、耳が不自由なのでご連絡は、以下へお願いします。
- (33) 問10) について肢体不自由・知的障害・精神障害以外の雇用がないため「ツ」～「ヌ」のような整備はありません。弊社では、障害者を雇用する場合、その人にあった環境整備を検討します。
- (34) ペースメーカーを装着しておりますが、管理的職業従事者で体に負担がかかる作業等を行っておりませ

ん。そのため、特別な配慮や支援を行っていないのが現状です。

(35)障害者雇用については進めていかなければならないこととは思いますが、現状の業務改善事項が山積しており今はまだ現状のことで手いっぱいです。

(36)つい最近これに似たような調査がハローワークよりありました。内容が重複する部分が多いのですが、一括することはむずかしいのでしょうか？

(37)これだけの量のアンケートに答えるのはとても負担となります。

(38)障害の雇用率は常に考えています。現在、当社に4名の方が働いていますが、正社員として長く働いてもらっています。仕事にも慣れているし適している仕事に従事していると思います。幸い1名（重度）を除いては、軽度であり誰が見ても障害者とは感じられない人物です。又重度の人は受付をやっています。この方も長く働いてもらっています。何ひとつ文句も言わず元気に働いてもらっています。

(39)弊社は総合ビル管理業（メンテナンス）を営む会社です。各現場（契約先ビル等）においても本社事務所においても、障害者の方々は、一般健常者たちの中でどのような区別・差別もされることなく、日常の仕事に従事し、安全に、元気に、楽しく働いております。この私自身、左股関節に障害を持つ4級の障害者ですが、周囲の理解と会社側の配慮、一般作業員たちの協力の下、日々幸せな勤務に勤しんでおります。このようにできればあまり「障害者・健常者」の意識のようなものを強く持たせない方がよいのかな、と昨今感じる年齢になってまいりました。雑感で済みません。

(40)助成金などの説明会を定期的に行っていただきたい。

(41)本調査は6月1日現在の状況ですが、その後、障害者法定雇用率達成に向けて障害者雇用を行っているところです。9月9日時点で、5名（うち重度1名）をさらに雇用しました。

(42)調査内容に対する回答に似たものが多く迷ってしまう。（「未実施の理由」をもっと絞り込むべき。）

(43)当企業は福祉施設ですので、問合せに関して該当する答が見当たらないケースもありましたのでご了解ください。

(44)当社は、特例子会社措置の適用を受けており、自社内で今後障害者雇用／求人について推進していく計画は全くありません。したがって、ご協力（回答）できる範囲が限られております。

(45)幸いにも当社にいます2人は共に自立していて他の補助なしで仕事ができています。車イスの方は自力通勤（車通勤）で健常者と何ら変わりなく事務能力を発揮しています。農場勤務の人は15歳から当社に勤め27～8年になります。長年の仕事の慣れで新しく入った人の面倒も見られる予定です。ハローワークに募集を出したりしていますが、パソコン入力ができる人がなかなかいません。（地域的なものでしょうか）農場はバリアフリー等、整備はかなり厳しいものがあります。できましたら、事務職を希望して

います。

- (46) アンケート調査の冊子は、障害者を雇用している企業用と障害者を雇用していない企業用とに分けた方が良いと思いました。
- (47) 学校というところは、製造や運送や販売等を業といたしておりません。多くの人間、未成年の人命を預かっております。近時しばしばニュースで取上げられるように、学校に不審者や変態者等の侵入がしばしばあります。また、地震、突風、台風等の自然災害、また火災なども頻発しております。これらに対処し、生徒の身の安全を確保するためには、教職員の適確たる状況判断、機敏なる行動、統率力が求められます。これらが障害者に可能でしょうか。一瞬の判断の誤りや行動の遅れが被害を大きくしたことは先の 3・11 東日本大地震において如実に実証されました。学校の教職員には生徒の安全確保のために俗に申す「目くばり」「気くばり」が絶えず要求されます。より高い能力が要求されます。事務員、用務員にも正確さが要求されます。ミスやエラーは許されません。ご存知のとおり、学校の不注意により生徒の身体に傷害や死亡が起きれば裁判沙汰になることも往々です。学校には障害者に向けた簡易な業務や単純作業はありません。よって障害者を雇用することは困難です。
- (48) 当院は視覚障害者 3 名内部障害者 1 名雇用している。そのうち 2 名はマッサージ師である。診療報酬改定等で施療人数制限、診療収入の減少で給料の引き下げとなった。運転免許証を持っているマッサージ師(健常者)は他の介護施設に所属を変更して勤務しているため、給料の減少はなかったが、障害者は他の職場に移ることもできず給料減となった。同じ厚生労働省でありながら旧厚生省は一貫性がなくころころと方向性を変える。旧労働省は助成金によって方向性を造ろうとしているように思えるのは間違いでしょうか。
- (49) 設問 10 の肢体不自由者に関する項目では、サ～セに関し、該当する設備が賃貸するビルの共用部にある場合には、当てはまる回答がないように思われましたので、未回答とさせていただきました。当社としては共用部にはサ～セに該当する設備を有することで、障害者に対する配慮をしているものと理解しております。
- (50) 本校の施設・設備は古く、バリアフリー等障害者対応できる職場環境にない。対応するためには莫大な経費が掛かる。そのための整備費用が 100%助成されない限り障害者の求人は困難である。
- (51) 就労移行支援事業所や就労継続支援 A 型により障害者の雇用率はアップする。現実的に障害のある労働者は就労支援事業所にもおられる。
- (52) 当院では現在は、障害者の雇用を積極的に行っておりませんが雇用はこれからの課題と考えています。
- (53) 各企業の業種、業態により障害者雇用についての取り組み方は多岐にわたると思いますので、職場環境整備など特に設備面においては一括りにすることは難しいと思います。どちらかと言えば、障害者の方の働き方や職域拡大についてより着目すべきかと考えております。

- (54)現状、障害者の雇用がゼロのため、本調査については、ほとんど回答対象外となります。
- (55)当法人で雇用されている障害者の方は採用時において健常者として入職され、肢体不自由も採用されてからしばらく経過した後、障害者になられた方のため、あまり不自由なく勤務されています。
- (56)問 9～11 の「公的支援」の意味するところが不明確でした。
- (57)人数を書かせるものが、障害者雇用・高齢者雇用について非常に多く、5/15 まで 7/15 まで等々多いです。他にやらなくてはいけない仕事が多く、きついです。残業が増えるのは私だけではなく会社にとっても負担です。
- (58)障害の種類により質問 10、11 は必ずしも適切な回答はできていません。
- (59)飲食や運搬等接客が中心のサービス業では全ての区分の障害者を対象に雇用するのは困難であり、又零細企業では職場の環境整備には限界があります。
- (60)可能でありましたらデータ入力の様式があるとありがたいと思います。
- (61)設問中、建物のバリアフリーについてはすべてを用意するのはむずかしいのではないかと？設問中の回答では未実施が良くないように思ってしまうような理由しか並んでいないので答えるににくいです。
- (62)1.当社は障害者雇用の求人募集を行っていない。2.当社の業務形態は特殊で、内業より外業が多く、しかも契約先の管理のもとでの業務が多いのでトラブルにより受注がとだえる可能性がある。3.当社の職場環境整備についての次年度の予定。(1)床面の段差解消、(2)エレベーターの設置、(3)専用駐車場のスペースの設置、(4)障害者用トイレの設置。
- (63)神社という特殊な職業のため、決った支援が難しい。時に応じ、できるだけ本人の希望にそうように行っている（病院の通院など）。
- (64)現在、当社の実態としての回答です。身体障害者（内部障害）であることから、外見上は、一般の健常者と変わりなく生活、業務をしておりますので、特別に対応していることはありません。
- (65)弊社は、グループ会社からの転籍や出向受けが多いため独自の採用活動をあまり行っておらず、障害者からの応募実績がありません。また、健常者と特に差をつけず、同様に接しています。
- (66)グループ本社本籍社員はほぼおりませんので就業者について記入しています。
- (67)本アンケートは当社の本社にいただきましたが、当社には工場が茨城、神奈川、大分にあり、障害者対応についてはそれぞれの組織で対応しているため、直接アンケートをお送りいただいたほうがよかったかと存じます。（今回は会社の状況を確認し、回答が多いものを優先して回答しております。）

- (68) 景気低迷による雇用状況の悪化、一般職員の賃金上昇の抑制等により障害者雇用が困難になっている面がある。障害者雇用の促進は、これらの根本的問題の解釈なくしてありえないと考えられる。
- (69) 障害者の雇用については賛同できますが、弊社は運送業で危険を伴う仕事であり、内勤者の場合運行管理の資格等も必要であり、そのことがネックになっています。
- (70) 弊社従業員の中でも潜在的に障害者の方がおられると思われる。全社から「障害者はいますか？」と公表、告知アプローチもできにくいので、逆にハローワークや御社から働いている障害者を発掘してもらうことなど行ってもらい、企業にお知らせをしていただきたい。

資料3 アンケート調査票

障害者雇用において事業主が提供する 各種の配慮や支援の実態に関する調査票

整理番号

--	--	--	--

企業が障害者を雇用するに当たっては、募集・採用時はもとより、職場での円滑な業務遂行に必要な環境整備、勤務条件の配慮など、雇用管理上のさまざまな配慮や支援が行われています。障害者がその能力を有効に発揮して仕事をし、障害のない者と同じ職業生活を送る上で、こうした配慮や支援は重要な意味をもっています。

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では、企業が障害者を雇用するに当たって各種の支援を行っていますが、実際に障害者を雇用している企業では、さまざまな配慮や工夫をしながら障害者雇用への取組みが行われています。

この調査では、企業によるそうした取組みの実態を把握し、当センター発行の資料シリーズにとりまとめ、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整備していくための諸方策を検討する際の基礎資料として、活用しようとするものです。

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、調査に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、すべて統計的な処理などを行い、個別の企業名が特定できない形で使用しますので、ご安心ください。

【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 25 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 25 年 9 月 30 日(月)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・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター
 担当者 苅部(かりべ)・中島(なかじま)
 住所 千葉県千葉市美浜区若葉3-1-3
 電話 043-297-9143
 FAX 043-297-9057
 E-mail Karibe.Takashi@jeed.or.jp

1 貴社の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、郵便業	8	卸売業、小売業	9	金融・保険業	10	不動産業、物品賃貸業	11	学術研究、専門・技術サービス業	12	宿泊業、飲食サービス業
13	生活関連サービス業、娯楽業	14	教育、学習支援業	15	医療、福祉	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）		

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。どちらか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) 雇用率を親会社や関係会社に合算できるように認定された障害者の雇用に特別の配慮をした子会社

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・重度以外（中度／軽度）の別で表中に人数をご記入ください。

なお、回答のご記入に当たっては、お分かりになる範囲で結構ですので、障害の有無等について改めて従業員に確認していただく必要はありません。以降の質問についても同様です。

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	
発達障害		人	
難病・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」のあることをいいます。精神障害については、精神障害者保健福祉手帳の交付を受けている方及び統合失調症、そううつ病又はてんかんにかかっていると医師の診断のある方をいいます。なお、この問いでは、発達障害のうち精神障害者保健福祉手帳又は療育手帳を所持している方は「精神障害者」又は「知的障害者」として、難病患者のうち身体障害者手帳を所持している方は「身体障害者」としてお答えください。

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（2.0%）^{（注2）}を達成していますか。平成25年度（平成25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。

（注2）平成25年4月1日から障害者の法定雇用率は1.8%から2.0%に引き上げられました。

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。障害者を雇用していない場合は、問5については記入の必要はありません。

職業分類 大分類		身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病・その他
ア	管理的職業従事者（課長相当職以上）	1	1	1	1	1
イ	専門的・技術的職業従事者（研究者、医療専門職、技術者、教員、医師など）	2	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、電話交換手など）	3	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	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	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	6
キ	農林漁業従事者（畑作、園芸、畜産、育林、漁師など）	7	7	7	7	7
ク	生産工程従事者（加工、組立、検査・包装、修理・点検など）	8	8	8	8	8
ケ	輸送・機械運転従事者（バス・タクシー・電車運転手、ボイラーマン、建設機械運転、車掌など）	9	9	9	9	9
コ	建設・採掘従事者（土木工事、道路工事、電気工事人など）	10	10	10	10	10
サ	運搬・清掃・包装等従事者（清掃・洗浄、雑務、荷役・運搬など）	11	11	11	11	11
シ	その他（ ）	12	12	12	12	12

上記のリスト内で、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 <u>1</u> 個お書きください。（特に差がない場合は空欄のままで構いません。）					
---	--	--	--	--	--

I 障害者の募集・採用と採用後の雇用管理の場面で貴社が実施している取組みについてうかがいます。

6 貴社では、障害者の求人について、どのような方法で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	障害の種類を限定し、障害者専用の求人をしている
2	障害の種類は限定せず、障害者専用の求人をしている。
3	障害者専用の求人はせず、一般求人への応募者の中から障害者を採用している。
4	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、どのように障害状況の把握を行っていますか。当てはまる番号すべてに○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。

注）障害状況の把握とは、障害の種類と程度、及びその関連での労働能力や配慮事項などを把握することです。

1	障害状況については本人の申告により把握している。
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	自社の産業医、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員等の意見を求めている。
4	障害者雇用に関する社外の専門機関や支援者の意見を求めている。
5	その他（具体的に： _____）

8 障害者の募集や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○をつけてください。「7と8」に○をつけた場合は具体的な内容をお書きください。

1	募集要領を掲載するホームページは、音声読み上げソフトによるアクセシビリティに配慮したデザインになっている。
2	点字や拡大文字による試験を実施することとしている。
3	面接の際に、手話通訳者を配置することとしている。
4	面接や試験の会場をバリアフリーにすることとしている。
5	面接や試験の時間帯、長さを、障害を考慮して決めることとしている。
6	面接や試験の際、介助者や手話通訳者等の支援者の立会いを認めることとしている。
7	その他（具体的に： _____）
8	特に障害を考慮した対応は行っていない。（理由： _____）

9 現在、障害者を雇用している企業にうかがいます。以下は、障害者に対する雇用管理上の配慮や支援の事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、それぞれ1に○を、またその実施している配慮や支援の対象障害者を、2から6までのうち当てはまるものすべてに○をつけてください。

さらに公的支援を受けている場合は7に○をつけてください。

実施していない場合は8に○をつけてください。また、8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	
		実施している	支援対象障害者					公的支援を受けている	実施していない	未実施の理由
			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病・その他			
ア	職場に適応するための支援（ジョブコーチ等）	1	2	3	4	5	6	7	8	
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	5	6	7	8	
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	5	6	7	8	
エ	移動のための支援（職場介助者、同僚や上司等）	1	2	3	4	5	6	7	8	
オ	相談支援（職業生活相談員等）	1	2	3	4	5	6	7	8	
その他に実施している配慮や支援 （具体的に：										



未実施の理由	
A	社員を障害者の支援担当者にする余裕がない。
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	地域に人材がいらないため、適切な支援者が見つからない。
E	配慮や支援なしでも十分働けると判断している。
F	そのような配慮や支援についての要望がない。
G	そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。
H	その他

(イ) 業務遂行に関する配慮や支援

		実施							未実施	
		実施している	支援対象障害者					公的支援を受けている	実施していない	未実施の理由
			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病・その他			
ア	障害者の能力に対応した既存の職務に配置する。	1	2	3	4	5	6	7	8	
イ	障害者の能力に合わせて職務の内容を変える。	1	2	3	4	5	6	7	8	
ウ	障害に応じた指示やマニュアルの整備を行う。	1	2	3	4	5	6	7	8	
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	5	6	7	8	
オ	外部関係者（医師、教師、技術者、家族、障害者職業カウンセラー、指導員等）に業務遂行に関して助言や意見を求める。	1	2	3	4	5	6	7	8	
カ	障害に応じた内容、方法で業務に関する研修・訓練を実施する。	1	2	3	4	5	6	7	8	
その他に実施している配慮や支援（具体的に：_____）		1	2	3	4	5	6	7		

未実施の理由	
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	配慮や支援なしでも十分働けると判断している。
E	そのような配慮や支援についての要望がない。
F	そのような配慮や支援について、必要があるかどうか把握していない。
G	その他

(ウ) 雇用管理上の配慮や支援

		実施							未実施	
		実施している	支援対象障害者					公的支援を受けている	実施していない	未実施の理由
			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病・その他			
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	5	6	7	8	
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	5	6	7	8	
ウ	技術革新や作業課題の変化に対応するため、障害による不利を補うための研修や勉強会への参加を支援する。	1	2	3	4	5	6	7	8	
エ	障害の状況に応じて、休憩を多めに取得させる。	1	2	3	4	5	6	7	8	
オ	障害の重度化や中途障害による復職に向けた支援として職業リハビリテーションや訓練などの機会を与える。	1	2	3	4	5	6	7	8	
カ	障害や障害者の状況に関する職場内の理解を深めるために研修などを実施する。	1	2	3	4	5	6	7	8	
その他に実施している配慮や支援（具体的に：_____）		1	2	3	4	5	6	7		

未実施の理由	
A	個々の雇用管理が大変である。
B	特別な支援や配慮に伴う経済的な負担が大きい。
C	特別な支援や配慮に伴う制約（業務停滞、人員配置の困難等）が大きい。
D	配慮や支援なしでも十分働けると判断している。
E	そのような配慮や支援についての要望がない。
F	そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。
G	その他

(エ) 福利厚生上の配慮や支援

		実施							未実施	
		実施している	支援対象障害者					公的支援を受けている	実施していない	未実施の理由
			身体障害	知的障害	精神障害	発達障害	難病・その他			
ア	医師や看護師などによる特別の健康相談を実施する。	1	2	3	4	5	6	7	8	
イ	通院や治療、服薬のための休暇や休憩などの便宜をはかる。	1	2	3	4	5	6	7	8	
ウ	障害を考慮した住宅の提供、住宅確保や障害特性に配慮した設備等の整備のための経済的支援をする。	1	2	3	4	5	6	7	8	
エ	障害者用の福利厚生設備の設置・整備を行う。	1	2	3	4	5	6	7	8	
オ	福利厚生施設（食堂等）の利用に当たって障害に配慮している。	1	2	3	4	5	6	7	8	
カ	障害に考慮してレクリエーションなどを実施したり参加できるようにする。	1	2	3	4	5	6	7	8	
キ	通勤に関して、障害の状況に応じた配慮を行っている。	1	2	3	4	5	6	7	8	
その他に実施している配慮や支援（具体的に：)		1	2	3	4	5	6	7		

未実施の理由	
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	配慮や支援なしでも十分働けると判断している。
E	そのような配慮や支援についての要望がない。
F	そのような配慮や支援について、要望があるかどうか把握していない。
G	その他

10 現在、障害者を雇用している企業にうかがいます。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に○をつけてください。また、3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。

			実 施		未実施	
			受けて いる 公的 支援を	受けて いない 公的 支援を	実施 してい ない	未実 施の 理由
主 主 主 主 主 主 ↓ 主な対象	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	
	イ	音声ガイド付きのエレベータの設置	1	2	3	
	ウ	音声パソコン（画面読み上げソフト等）の設置	1	2	3	
	エ	拡大読書器など残存の視力を補うための機器の配備	1	2	3	
	オ	作業場の採光や照明の工夫	1	2	3	
	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	
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ための装置の設置	1	2	3	
	ク	音声信号を文字に変換するなどの機器の配備	1	2	3	
	ケ	非常用警告装置（パトライト）などの設置	1	2	3	
肢体不自由	コ	床面の段差解消（スロープ化）など、構造的な改善	1	2	3	
	サ	エレベータの設置	1	2	3	
	シ	階段の手すり、昇降用リフトの設置	1	2	3	
	ス	専用駐車場スペースの設置	1	2	3	
	セ	障害者用トイレの設置	1	2	3	
	ソ	特別に改造された作業用機器、机や椅子その他の什器の配備	1	2	3	
内部障害	タ	注射や腹膜透析の為のスペースの確保	1	2	3	
	チ	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	
知的障害	ツ	見やすくわかりやすい表示板や説明板の設置	1	2	3	
	テ	作業における安全装置の設置	1	2	3	
精神障害	ト	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	
	ナ	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	
発達障害	ニ	独立した作業スペースの設置	1	2	3	
	ヌ	ヘッドホンの配備等、感覚過敏に配慮した作業環境の整備	1	2	3	
その他に実施している配慮や整備 (具体的に:)			1	2		

未実施の理由	
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	配慮や整備なしでも十分働けると判断している。
E	そのような配慮や整備についての要望がない。
F	そのような配慮や整備について、要望があるかどうか把握していない。
G	その他

11 貴社は、現在雇用している障害者についてその募集・採用とその業務や雇用管理の円滑な遂行を図るため、公的な支援を現在受けていますか。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。なお、平成25年度においては、助成金制度が大幅に変更されています。※は制度変更前の助成金・奨励金の名称になりますので、そちらを活用されている場合も当てはまる番号に○をつけて下さい。（退職した障害者についての過去の活用実績は、含みません。）

経済的支援	1	特定求職者雇用開発助成金、発達障害者・難治性疾患患者雇用開発助成金 ※発達障害者雇用開発助成金、難治性疾患患者雇用開発助成金	国の助成金	助成金制度	
	2	障害者トライアル雇用奨励金、障害者短時間トライアル雇用奨励金 ※精神障害者ステップアップ雇用奨励金、障害者試行雇用（トライアル雇用）、精神障害者ステップアップ雇用			
	3	障害者初回雇用奨励金（ファーストステップ奨励金）			
	4	精神障害者雇用安定奨励金			
	5	重度知的・精神障害者職場支援奨励金 ※職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金、職場支援従事者（職場支援パートナー）配置助成金			
	6	障害者作業施設設置等助成金	雇用納付金制度の助成金		
	7	障害者福祉施設設置等助成金			
	8	障害者介助等助成金			
	9	職場適応援助者助成金			
	10	重度障害者等通勤対策助成金			
	11	重度障害者多数雇用事業所施設設置等助成金			
	12	障害者能力開発助成金			
	13	税制上の優遇措置			
	14	重度障害者雇用促進融資制度			
人的支援	15	障害者職業センター等の支援機関からのジョブコーチ支援			
	16	障害者就業・生活支援センターによる就業面・生活面の一体的支援			
	17	各種相談支援機関による相談支援・職業評価			
能力開発支援	18	職業能力開発校による公共職業訓練			
	19	障害者職業センターによる職業準備支援			
	20	就労移行支援事業者による就労のための作業訓練・実習			
	21	職場適応訓練・短期職場適応訓練			
その他具体的に					
「 」					

Ⅱ 次に、貴社が現在行っている障害者への雇用上の配慮や支援についてどのように評価しているかについてうかがいます。

12 貴社が現在行っている障害者の募集・採用時の配慮や支援（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）の雇用管理及び職場環境整備に
おいての配慮や支援（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。
5	雇用障害者がいない。

（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。
5	雇用障害者がいない。

Ⅲ 貴社が障害者雇用をさらに進めるに当たってどのような支援が必要かについてうかがいます。

14 障害者を雇用する場合の募集・採用時から採用後の配慮や支援に当たって、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2つを選択し、番号に○をつけてください。

1	障害の種類・程度に応じた配慮や支援のあり方、具体的事例を盛り込んだマニュアルや事例集
2	障害者に対する配慮や支援に必要な経済的負担を軽減するための援助（助成金など）
3	障害者に対する配慮や支援について相談・援助をしてくれる専門家あるいは専門機関のサービス
4	障害者雇用と教育・福祉機関等の関連分野に関して連絡・調整をしてくれる窓口
5	障害者の能力開発やキャリアアップのための援助（訓練など）

その他に必要と考える支援があれば具体的な内容を以下にお書きください。

＜最後に＞ この調査に関して、正確を期すために確認が必要になる場合や、さらに具体的なご意見・ご要望をうかがう場合があるかもしれません。よろしければ下記に連絡先をご記入ください。
これらの情報は、本調査の連絡業務以外には利用いたしません。

ご 連 絡 先	
企業名	ご担当者 所属部課 _____
所在地 〒 _____ _____ _____	電話（内線） _____ ご氏名 _____

本調査に関して、ご意見などがございましたら自由にご記入下さい。

ご協力ありがとうございました。

資料 4 障害者差別解消法

法律第六十五号（平二五・六・二六）

障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律

目次

第一章 総則（第一条―第五条）

第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（第六条）

第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置（第七条―第十三条）

第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置（第十四条―第二十条）

第五章 雑則（第二十一条―第二十四条）

第六章 罰則（第二十五条・第二十六条）

附則

第一章 総則

（目的）

第一条 この法律は、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）の基本的な理念にのっとり、全ての障害者が、障害者でない者と等しく、基本的人権を享有する個人としてその尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい生活を保障される権利を有することを踏まえ、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本的な事項、行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置等を定めることにより、障害を理由とする差別の解消を推進し、もって全ての国民が、障害の有無によって分け隔てられることなく、相互に人格と個性を尊重し合いながら共生する社会の実現に資することを目的とする。

（定義）

第二条 この法律において、次の各号に掲げる用語の意義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

- 一 障害者 身体障害、知的障害、精神障害（発達障害を含む。）その他の心身の機能の障害（以下「障害」と総称する。）がある者であつて、障害及び社会的障壁により継続的に日常生活又は社会生活に相当な制限を受ける状態にあるものをいう。
- 二 社会的障壁 障害がある者にとって日常生活又は社会生活を営む上で障壁となるような社会における事物、制度、慣行、観念その他一切のものをいう。
- 三 行政機関等 国の行政機関、独立行政法人等、地方公共団体（地方公営企業法（昭和二十七年法律第二百九十二号）第三章の規定の適用を受ける地方公共団体の経営する企業を除く。第七号、第十条及び附則第四条第一項において同じ。）及び地方独立行政法人をいう。
- 四 国の行政機関 次に掲げる機関をいう。
 - イ 法律の規定に基づき内閣に置かれる機関（内閣府を除く。）及び内閣の所轄の下に置かれる機関
 - ロ 内閣府、宮内庁並びに内閣府設置法（平成十一年法律第八十九号）第四十九条第一項及び第二項に規定する機関（これらの機関のうち二の政令で定める機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）
- ハ 国家行政組織法（昭和二十三年法律第二百十号）第三条第二項に規定する機関（ホの政令で定める

機関が置かれる機関にあつては、当該政令で定める機関を除く。）

ニ 内閣府設置法第三十九条及び第五十五条並びに宮内庁法（昭和二十二年法律第七十号）第十六条第二項の機関並びに内閣府設置法第四十条及び第五十六条（宮内庁法第十八条第一項において準用する場合を含む。）の特別の機関で、政令で定めるもの

ホ 国家行政組織法第八条の二の施設等機関及び同法第八条の三の特別の機関で、政令で定めるもの
ヘ 会計検査院

五 独立行政法人等 次に掲げる法人をいう。

イ 独立行政法人（独立行政法人通則法（平成十一年法律第百三号）第二条第一項に規定する独立行政法人をいう。ロにおいて同じ。）

ロ 法律により直接に設立された法人、特別の法律により特別の設立行為をもって設立された法人（独立行政法人を除く。）又は特別の法律により設立され、かつ、その設立に関し行政庁の認可を要する法人のうち、政令で定めるもの

六 地方独立行政法人 地方独立行政法人法（平成十五年法律第百十八号）第二条第一項に規定する地方独立行政法人（同法第二十一条第三号に掲げる業務を行うものを除く。）をいう。

七 事業者 商業その他の事業を行う者（国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人を除く。）をいう。

（国及び地方公共団体の責務）

第三条 国及び地方公共団体は、この法律の趣旨にのっとり、障害を理由とする差別の解消の推進に関して必要な施策を策定し、及びこれを実施しなければならない。

（国民の責務）

第四条 国民は、第一条に規定する社会を実現する上で障害を理由とする差別の解消が重要であることに鑑み、障害を理由とする差別の解消の推進に寄与するよう努めなければならない。

（社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備）

第五条 行政機関等及び事業者は、社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮を的確に行うため、自ら設置する施設の構造の改善及び設備の整備、関係職員に対する研修その他の必要な環境の整備に努めなければならない。

第二章 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針

第六条 政府は、障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策を総合的かつ一体的に実施するため、障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（以下「基本方針」という。）を定めなければならない。

2 基本方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する基本的な方向

二 行政機関等が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

三 事業者が講ずべき障害を理由とする差別を解消するための措置に関する基本的な事項

四 その他障害を理由とする差別の解消の推進に関する施策に関する重要事項

- 3 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成し、閣議の決定を求めなければならない。
- 4 内閣総理大臣は、基本方針の案を作成しようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるとともに、障害者政策委員会の意見を聴かなければならない。
- 5 内閣総理大臣は、第三項の規定による閣議の決定があったときは、遅滞なく、基本方針を公表しなければならない。
- 6 前三項の規定は、基本方針の変更について準用する。

第三章 行政機関等及び事業者における障害を理由とする差別を解消するための措置

（行政機関等における障害を理由とする差別の禁止）

第七条 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 行政機関等は、その事務又は事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をしなければならない。

（事業者における障害を理由とする差別の禁止）

第八条 事業者は、その事業を行うに当たり、障害を理由として障害者でない者と不当な差別的取扱いをすることにより、障害者の権利利益を侵害してはならない。

- 2 事業者は、その事業を行うに当たり、障害者から現に社会的障壁の除去を必要としている旨の意思の表明があった場合において、その実施に伴う負担が過重でないときは、障害者の権利利益を侵害することとならないよう、当該障害者の性別、年齢及び障害の状態に応じて、社会的障壁の除去の実施について必要かつ合理的な配慮をするように努めなければならない。

（国等職員対応要領）

第九条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該国の行政機関及び独立行政法人等の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及び附則第三条において「国等職員対応要領」という。）を定めるものとする。

- 2 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講じなければならない。
- 3 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、国等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。
- 4 前二項の規定は、国等職員対応要領の変更について準用する。

（地方公共団体等職員対応要領）

第十条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、基本方針に即して、第七条に規定する事項に関し、当該地方公共団体の機関及び地方独立行政法人の職員が適切に対応するために必要な要領（以下この条及

び附則第四条において「地方公共団体等職員対応要領」という。)を定めるよう努めるものとする。

- 2 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めようとするときは、あらかじめ、障害者その他の関係者の意見を反映させるために必要な措置を講ずるよう努めなければならない。
- 3 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、地方公共団体等職員対応要領を定めたときは、遅滞なく、これを公表するよう努めなければならない。
- 4 国は、地方公共団体の機関及び地方独立行政法人による地方公共団体等職員対応要領の作成に協力しなければならない。
- 5 前三項の規定は、地方公共団体等職員対応要領の変更について準用する。

(事業者のための対応指針)

第十一条 主務大臣は、基本方針に即して、第八条に規定する事項に関し、事業者が適切に対応するために必要な指針（以下「対応指針」という。）を定めるものとする。

- 2 第九条第二項から第四項までの規定は、対応指針について準用する。

(報告の徴収並びに助言、指導及び勧告)

第十二条 主務大臣は、第八条の規定の施行に関し、特に必要があると認めるときは、対応指針に定める事項について、当該事業者に対し、報告を求め、又は助言、指導若しくは勧告をすることができる。

(事業主による措置に関する特例)

第十三条 行政機関等及び事業者が事業主としての立場で労働者に対して行う障害を理由とする差別を解消するための措置については、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）の定めるところによる。

第四章 障害を理由とする差別を解消するための支援措置

(相談及び紛争の防止等のための体制の整備)

第十四条 国及び地方公共団体は、障害者及びその家族その他の関係者からの障害を理由とする差別に関する相談に的確に応ずるとともに、障害を理由とする差別に関する紛争の防止又は解決を図ることができるよう必要な体制の整備を図るものとする。

(啓発活動)

第十五条 国及び地方公共団体は、障害を理由とする差別の解消について国民の関心と理解を深めるとともに、特に、障害を理由とする差別の解消を妨げている諸要因の解消を図るため、必要な啓発活動を行うものとする。

(情報の収集、整理及び提供)

第十六条 国は、障害を理由とする差別を解消するための取組に資するよう、国内外における障害を理由とする差別及びその解消のための取組に関する情報の収集、整理及び提供を行うものとする。

(障害者差別解消支援地域協議会)

第十七条 国及び地方公共団体の機関であつて、医療、介護、教育その他の障害者の自立と社会参加に関連する分野の事務に従事するもの（以下この項及び次条第二項において「関係機関」という。）は、当該地方公共団体の区域において関係機関が行う障害を理由とする差別に関する相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を効果的かつ円滑に行うため、関係機関により構成される障害者差別解消支援地域協議会（以下「協議会」という。）を組織することができる。

2 前項の規定により協議会を組織する国及び地方公共団体の機関は、必要があると認めるときは、協議会に次に掲げる者を構成員として加えることができる。

- 一 特定非営利活動促進法（平成十年法律第七号）第二条第二項に規定する特定非営利活動法人その他の団体
- 二 学識経験者
- 三 その他当該国及び地方公共団体の機関が必要と認める者

(協議会の事務等)

第十八条 協議会は、前条第一項の目的を達するため、必要な情報を交換するとともに、障害者からの相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関する協議を行うものとする。

2 関係機関及び前条第二項の構成員（次項において「構成機関等」という。）は、前項の協議の結果に基づき、当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組を行うものとする。

3 協議会は、第一項に規定する情報の交換及び協議を行うため必要があると認めるとき、又は構成機関等が行う相談及び当該相談に係る事例を踏まえた障害を理由とする差別を解消するための取組に関し他の構成機関等から要請があった場合において必要があると認めるときは、構成機関等に対し、相談を行った障害者及び差別に係る事案に関する情報の提供、意見の表明その他の必要な協力を求めることができる。

4 協議会の庶務は、協議会を構成する地方公共団体において処理する。

5 協議会が組織されたときは、当該地方公共団体は、内閣府令で定めるところにより、その旨を公表しなければならない。

(秘密保持義務)

第十九条 協議会の事務に従事する者又は協議会の事務に従事していた者は、正当な理由なく、協議会の事務に関して知り得た秘密を漏らしてはならない。

(協議会の定める事項)

第二十条 前三条に定めるもののほか、協議会の組織及び運営に関し必要な事項は、協議会が定める。

第五章 雑則

(主務大臣)

第二十一条 この法律における主務大臣は、対応指針の対象となる事業者の事業を所管する大臣又は国家公安委員会とする。

（地方公共団体が処理する事務）

第二十二条 第十二条に規定する主務大臣の権限に属する事務は、政令で定めるところにより、地方公共団体の長その他の執行機関が行うこととすることができる。

（権限の委任）

第二十三条 この法律の規定により主務大臣の権限に属する事項は、政令で定めるところにより、その所属の職員に委任することができる。

（政令への委任）

第二十四条 この法律に定めるもののほか、この法律の実施のため必要な事項は、政令で定める。

第六章 罰則

第二十五条 第十九条の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は五十万円以下の罰金に処する。

第二十六条 第十二条の規定による報告をせず、又は虚偽の報告をした者は、二十万円以下の過料に処する。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成二十八年四月一日から施行する。ただし、次条から附則第六条までの規定は、公布の日から施行する。

（基本方針に関する経過措置）

第二条 政府は、この法律の施行前においても、第六条の規定の例により、基本方針を定めることができる。

この場合において、内閣総理大臣は、この法律の施行前においても、同条の規定の例により、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた基本方針は、この法律の施行の日において第六条の規定により定められたものとみなす。

（国等職員対応要領に関する経過措置）

第三条 国の行政機関の長及び独立行政法人等は、この法律の施行前においても、第九条の規定の例により、国等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた国等職員対応要領は、この法律の施行の日において第九条の規定により定められたものとみなす。

（地方公共団体等職員対応要領に関する経過措置）

第四条 地方公共団体の機関及び地方独立行政法人は、この法律の施行前においても、第十条の規定の例により、地方公共団体等職員対応要領を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた地方公共団体等職員対応要領は、この法律の施行の日において第十条の規

定により定められたものとみなす。

(対応指針に関する経過措置)

第五条 主務大臣は、この法律の施行前においても、第十一条の規定の例により、対応指針を定め、これを公表することができる。

2 前項の規定により定められた対応指針は、この法律の施行の日において第十一条の規定により定められたものとみなす。

(政令への委任)

第六条 この附則に規定するもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(検討)

第七条 政府は、この法律の施行後三年を経過した場合において、第八条第二項に規定する社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮の在り方その他この法律の施行の状況について検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に応じて所要の見直しを行うものとする。

(障害者基本法の一部改正)

第八条 障害者基本法の一部を次のように改正する。

第三十二条第二項に次の一号を加える。

四 障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）の規定によりその権限に属させられた事項を処理すること。

(内閣府設置法の一部改正)

第九条 内閣府設置法の一部を次のように改正する。

第四条第三項第四十四号の次に次の一号を加える。

四十四の二 障害を理由とする差別の解消の推進に関する基本方針（障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律（平成二十五年法律第六十五号）第六条第一項に規定するものをいう。）の作成及び推進に関すること。

(内閣総理大臣署名)

資料５ 障害者雇用促進法の一部改正法

法律第四十六号（平二五・六・一九）

障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律

障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第百二十三号）の一部を次のように改正する。

目次中「 第四節 障害者就業・生活支援センター（第二十七条―第三十六条）」を

「第四節 障害者就業・生活支援センター（第二十七条―第三十三条）」を

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等（第三十四条―第三十六条の六）」

に、「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に、「第六十八条」を「第七十二条」に改め、「第三節 精神障害者に関する特例（第六十九条―第七十三条）」を削り、「第四節 身体障害者、知的障害者及び精神障害者」を「第三節 対象障害者」に、「（第七十四条）」を「（第七十三条・第七十四条）」に、「第五節」を「第四節」に、「第四章 雑則（第七十五条―第八十五条）」を

「第三章の二 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助（第七十四条の四―第七十四条の六）

第二節 調停（第七十四条の七・第七十四条の八）

第四章 雑則（第七十五条―第八十五条の三）」に、「第八十五条の二」を「第八十五条の四」に改める。

第一条中「身体障害者又は知的障害者」を「障害者」に改め、「のための措置」の下に「、雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者がその有する能力を有効に発揮することができるようにするための措置」を加える。

第二条第一号中「又は精神障害」を「、精神障害（発達障害を含む。第六号において同じ。）その他の心身の機能の障害」に改める。

第七条第二項第三号を削り、同項第四号中「前三号」を「前二号」に改め、同号を同項第三号とする。

第十条中第一項を削り、第二項を第一項とし、第三項を第二項とする。

第三十三条の次に次の章名を付する。

第二章の二 障害者に対する差別の禁止等

第三十四条から第三十六条までを次のように改める。

（障害者に対する差別の禁止）

第三十四条 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者に対して、障害者でない者と均等な機会を与えなければならない。

第三十五条 事業主は、賃金の決定、教育訓練の実施、福利厚生施設の利用その他の待遇について、労働者が障害者であることを理由として、障害者でない者と不当な差別的取扱いをしてはならない。

（障害者に対する差別の禁止に関する指針）

第三十六条 厚生労働大臣は、前二条の規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するために必要な指針（次項において「差別の禁止に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、差別の禁止に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

第三章の前に次の見出し及び五条を加える。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等を図るための措置）

第三十六条の二 事業主は、労働者の募集及び採用について、障害者と障害者でない者との均等な機会の確保の支障となつている事情を改善するため、労働者の募集及び採用に当たり障害者からの申出により当該障害者の障害の特性に配慮した必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の三 事業主は、障害者である労働者について、障害者でない労働者との均等な待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつている事情を改善するため、その雇用する障害者である労働者の障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に必要な施設の整備、援助を行う者の配置その他の必要な措置を講じなければならない。ただし、事業主に対して過重な負担を及ぼすこととなるときは、この限りでない。

第三十六条の四 事業主は、前二条に規定する措置を講ずるに当たっては、障害者の意向を十分に尊重しなければならない。

2 事業主は、前条に規定する措置に関し、その雇用する障害者である労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

（雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会の確保等に関する指針）

第三十六条の五 厚生労働大臣は、前三条の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針（次項において「均等な機会の確保等に関する指針」という。）を定めるものとする。

2 第七条第三項及び第四項の規定は、均等な機会の確保等に関する指針の策定及び変更について準用する。この場合において、同条第三項中「聴くほか、都道府県知事の意見を求める」とあるのは、「聴く」と読み替えるものとする。

（助言、指導及び勧告）

第三十六条の六 厚生労働大臣は、第三十四条、第三十五条及び第三十六条の二から第三十六条の四までの規定の施行に関し必要があると認めるときは、事業主に対して、助言、指導又は勧告をすることができる。

第三章の章名及び同章第一節の節名を次のように改める。

第三章 対象障害者の雇用義務等に基づく雇用の促進等

第一節 対象障害者の雇用義務等

第三十七条の見出し中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条中「すべて」を「全て」に、「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条に次の一項を加える。

2 この章、第八十六条第二号及び附則第三条から第六条までにおいて「対象障害者」とは、身体障害者、知的障害者又は精神障害者（精神保健及び精神障害者福祉に関する法律（昭和二十五年法律第百二十三号）第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものに限る。第三節及び第七十九条を除き、以下同じ。）をいう。

第三十八条第一項及び第三項から第五項まで並びに第四十条中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十一条第一項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第二項中「身体障害者若しくは知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十二条第一項第二号中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十三条第一項中「除く。」の下に「次章を除き、」を加え、「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第二項中「身体障害者又は知的障害者」及び「身体障害者及び知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第三項から第五項まで及び第七項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十四条第一項第二号から第四号まで及び第三項並びに第四十五条第一項第三号中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十五条の二第一項中「すべての」を「全ての」に改め、同項第二号及び第三号中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第四号中「身体障害者若しくは知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第四項から第六項までの規定中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十五条の三第一項各号、第三項第一号及び第六項並びに第四十六条の見出し並びに同条第一項及び第二項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第四十九条第一項中「身体障害者又は知的障害者の雇用に伴う」を「対象障害者の雇用に伴う」に改め、同項第一号中「第五節」を「第四節」に改め、同項第二号中「身体障害者若しくは知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第三号中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第四号中「身体障害者又は知的障害者である労働者を」を「対象障害者である労働者を」に改め、同号イ中「身体障害者」の下に「又は精神障害者」を加え、同号ロ中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第四号の二中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第五号中「若しくは知的障害者」を「、知的障害者若しくは精神障害者」に、「又は知的障害者」を「、知的障害者又は精神障害者」に改め、同項第六号中「又は知的障害者」を「、知的障害者又は精神障害者」に改め、同項第七号中「身体障害者又

は知的障害者の職業」を「対象障害者の職業」に、「身体障害者又は知的障害者である」を「対象障害者である」に改め、同号ニ中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同項第九号中「身体障害者若しくは知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第五十条第一項、第二項及び第四項、第五十一条第二項、第五十二条第一項、第五十四条第二項、第三項及び第五項、第五十五条並びに第五十六条第三項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第三章第三節の節名を削る。

第六十九条から第七十二条までを次のように改める。

第六十九条から第七十二条まで 削除

第七十三条の前に次の節名を付する。

第三節 対象障害者以外の障害者に関する特例

第七十三条第一項中「精神障害者」の下に「(精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第四十五条第二項の規定により精神障害者保健福祉手帳の交付を受けているものを除く。)」を加え、同条第三項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、「知的障害者又は」の下に「第二条第六号に規定する」を加える。

第三章第四節の節名を削る。

第七十四条に見出しとして「(身体障害者、知的障害者及び精神障害者以外の障害者に関する助成金の支給業務の実施等)」を付する。

第七十四条の二第二項ただし書中「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」を「対象障害者」に改め、同条第三項中「次章」を「第四章」に改め、同項第一号中「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」を「対象障害者」に改め、同条第十項中「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」を「対象障害者」に改め、同項後段を削る。

第三章中第五節を第四節とする。

第三章の次に次の一章を加える。

第三章の二 紛争の解決

第一節 紛争の解決の援助

(苦情の自主的解決)

第七十四条の四 事業主は、第三十五条及び第三十六条の三に定める事項に関し、障害者である労働者から苦情の申出を受けたときは、苦情処理機関（事業主を代表する者及び当該事業所の労働者を代表する者を構

成員とする当該事業所の労働者の苦情を処理するための機関をいう。)に対し当該苦情の処理を委ねる等その自主的な解決を図るように努めなければならない。

(紛争の解決の促進に関する特例)

第七十四条の五 第三十四条、第三十五条、第三十六条の二及び第三十六条の三に定める事項についての障害者である労働者と事業主との間の紛争については、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第四条、第五条及び第十二条から第十九条までの規定は適用せず、次条から第七十四条の八までに定めるところによる。

(紛争の解決の援助)

第七十四条の六 都道府県労働局長は、前条に規定する紛争に関し、当該紛争の当事者の双方又は一方からその解決につき援助を求められた場合には、当該紛争の当事者に対し、必要な助言、指導又は勧告をすることができる。

2 事業主は、障害者である労働者が前項の援助を求めたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

第二節 調停

(調停の委任)

第七十四条の七 都道府県労働局長は、第七十四条の五に規定する紛争（労働者の募集及び採用についての紛争を除く。）について、当該紛争の当事者の双方又は一方から調停の申請があつた場合において当該紛争の解決のために必要があると認めるときは、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律第六条第一項の紛争調整委員会に調停を行わせるものとする。

2 前条第二項の規定は、障害者である労働者が前項の申請をした場合について準用する。

(調停)

第七十四条の八 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和四十七年法律第百十三号）第十九条、第二十条第一項及び第二十一条から第二十六条までの規定は、前条第一項の調停の手續について準用する。この場合において、同法第十九条第一項中「前条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十条第一項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

第八十五条の二を第八十五条の四とし、第四章中第八十五条の次に次の二条を加える。

(船員に関する特例)

第八十五条の二 第七十四条の八の規定は、船員職業安定法（昭和二十三年法律第百三十号）第六条第一項に規定する船員及び同項に規定する船員になろうとする者（次項において「船員等」という。）に関しは、適用しない。

2 船員等に関しては、第三十六条第一項、第三十六条の五第一項、第三十六条の六及び第八十四条第一項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、第三十六条第二項及び第三十六条の五第二項

中「同条第三項中」とあるのは「同条第三項及び第四項中「厚生労働大臣」とあるのは「国土交通大臣」と、同条第三項中「労働政策審議会」とあるのは「交通政策審議会」と、」と、第七十四条の五中「から第七十四条の八まで」とあるのは「、第七十四条の七及び第八十五条の二第三項」と、第七十四条の六第一項、第七十四条の七第一項及び第八十四条第一項中「都道府県労働局長」とあるのは「地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）」と、第七十四条の七第一項中「第六条第一項の紛争調整委員会」とあるのは「第二十一条第三項のあつせん員候補者名簿に記載されている者のうちから指名する調停員」と、第八十二条第一項中「厚生労働大臣又は公共職業安定所長」とあるのは「国土交通大臣」と、「事業主等、在宅就業障害者又は在宅就業支援団体」とあるのは「事業主」と、「事業主等若しくは在宅就業支援団体の事業所若しくは在宅就業障害者が業務を行う場所」とあるのは「事業主の事業所」と、同項、第八十四条第一項及び前条中「厚生労働省令」とあるのは「国土交通省令」とする。

３ 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律第二十條第一項、第二十一条から第二十六条まで並びに第三十一条第三項及び第四項の規定は、前項の規定により読み替えて適用する第七十四条の七第一項の規定により指名を受けて調停員が行う調停について準用する。この場合において、同法第二十條第一項、第二十一条から第二十三条まで及び第二十六条中「委員会は」とあるのは「調停員は」と、同項中「関係当事者」とあるのは「関係当事者又は障害者の医療に関する専門的知識を有する者その他の参考人」と、同法第二十一条中「当該委員会が置かれる都道府県労働局」とあるのは「当該調停員を指名した地方運輸局長（運輸監理部長を含む。）が置かれる地方運輸局（運輸監理部を含む。）」と、同法第二十五条第一項中「第十八条第一項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と、同法第二十六条中「当該委員会に係属している」とあるのは「当該調停員が取り扱っている」と、同法第三十一条第三項中「前項」とあるのは「障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の七第一項」と読み替えるものとする。

(適用除外)

第八十五条の三 第三十四条から第三十六条まで、第三十六条の六及び前章の規定は、国家公務員及び地方公務員に、第三十六条の二から第三十六条の五までの規定は、一般職の国家公務員（特定独立行政法人の労働関係に関する法律（昭和二十三年法律第二百五十七号）第二条第二号の職員を除く。）、裁判所職員臨時措置法（昭和二十六年法律第二百九十九号）の適用を受ける裁判所職員、国会職員法（昭和二十二年法律第八十五号）の適用を受ける国会職員及び自衛隊法（昭和二十九年法律第百六十五号）第二条第五項に規定する隊員に関しては、適用しない。

第八十六条第二号中「身体障害者若しくは知的障害者」を「対象障害者」に改める。

第八十七条第一項中「第八十五条の二」を「第八十五条の四」に改める。

附則第三条第一項及び第二項中「身体障害者及び知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第三項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

附則第四条第一項中「第五節」を「第四節」に改め、同条第三項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改め、同条第四項ただし書中「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」を「対象障害者」に改め、同条第八項中「身体障害者又は知的障害者」及び「身体障害者、知的障害者又は精神障害者」を「対

象障害者」に改め、同条第十項を削る。

附則第五条第二項中「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に改める。

附則第六条（見出しを含む。）中「身体障害者及び知的障害者」を「対象障害者」に改める。

附 則

（施行期日）

第一条 この法律は、平成三十年四月一日から施行する。ただし、次の各号に掲げる規定は、当該各号に定める日から施行する。

一 第二条第一号の改正規定並びに次条及び附則第五条の規定 公布の日

二 目次の改正規定（「身体障害者又は知的障害者」を「対象障害者」に、「第六十八条」を「第七十二条」に改め、「第三節 精神障害者に関する特例（第六十九条―第七十三条）」を削り、「第四節 身体障害者、知的障害者及び精神障害者」を「第三節 対象障害者」に、「（第七十四条）」を「（第七十三条・第七十四条）」に、「第五節」を「第四節」に改める部分を除く。）、第一条の改正規定（「身体障害者又は知的障害者」を「障害者」に改める部分を除く。）、第七条及び第十条の改正規定、第三十三条の次に章名を付する改正規定、第三十四条から第三十六条までの改正規定、第三章の前に見出し及び五条を加える改正規定、第四十三条第一項中「除く。」の下に「次章を除き、」を加える改正規定、第七十四条の二第三項中「次章」を「第四章」に改める改正規定、第三章の次に一章を加える改正規定、第八十五条の二を第八十五条の四とし、第四章中第八十五条の次に二条を加える改正規定並びに第八十七条第一項の改正規定並びに附則第三条、第六条及び第八条の規定 平成二十八年四月一日

（施行前の準備）

第二条 この法律による改正後の障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「新法」という。）第三十六条第一項に規定する差別の禁止に関する指針の策定及び新法第三十六条の五第一項に規定する均等な機会の確保等に関する指針の策定並びにこれらに関し必要な手続その他の行為は、前条第二号に掲げる規定の施行の日前においても、新法第三十六条及び第三十六条の五の規定の例により行うことができる。

（紛争の解決の促進に関する特例に関する経過措置）

第三条 附則第一条第二号に掲げる規定の施行の際現に個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成十三年法律第百十二号）第六条第一項の紛争調整委員会又は同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する同法第五条第一項の規定により指名するあっせん員に係属している同項（同法第二十一条第一項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）のあっせんに係る紛争については、新法第七十四条の五（新法第八十五条の二第二項の規定により読み替えて適用する場合を含む。）の規定にかかわらず、なお従前の例による。

（一般事業主の雇用義務等に関する経過措置）

第四条 新法第四十三条第二項及び第五十四条第三項の規定の適用については、この法律の施行の日から起算して五年を経過する日までの間、これらの規定中「を基準として設定するものとし」とあるのは「に基づき」と、「当該割合の推移」とあるのは「対象障害者の雇用の状況その他の事情」とする。

(政令への委任)

第五条 この附則に定めるもののほか、この法律の施行に関し必要な経過措置は、政令で定める。

(社会保険労務士法の一部改正)

第六条 社会保険労務士法（昭和四十三年法律第八十九号）の一部を次のように改正する。

第二条第一項第一号の四中「並びに」の下に「障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）第七十四条の七第一項、」を加える。

別表第一第十三号中「(昭和三十五年法律第二百二十三号)」を削る。

(国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律の一部改正)

第七条 国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成二十四年法律第五十号）の一部を次のように改正する。

第二条第二項第三号中「第六十九条」を「第三十七条第二項」に改める。

(国土交通省設置法の一部改正)

第八条 国土交通省設置法（平成十一年法律第百号）の一部を次のように改正する。

第十四条第一項第三号中「(昭和三十四年法律第百三十七号)」の下に「、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和三十五年法律第二百二十三号）」を加える。

(厚生労働・国土交通・内閣総理臨時代理大臣署名)

資料 6 障害者権利条約抜粋 (和英対訳、独仏対訳)

障害者の権利に関する条約 (政府公定訳)	Convention of the United Nations on the rights of persons with disabilities
前 文 この条約の締約国は、 (a) 国際連合憲章において宣明された原則が、人類社会の全ての構成員の固有の尊厳及び価値並びに平等のかつ奪い得ない権利が世界における自由、正義及び平和の基礎を成すものであると認めていることを想起し、 (b) 国際連合が、世界人権宣言及び人権に関する国際規約において、全ての人はいかなる差別もなしに同宣言及びこれらの規約に掲げる全ての権利及び自由を享有することができることを宣明し、及び合意したことを認め、 (c) 全ての人権及び基本的自由が普遍的であり、不可分のものであり、相互に依存し、かつ、相互に関連を有すること並びに障害者が全ての人権及び基本的自由を差別なしに完全に享有することを保障することが必要であることを再確認し、 (d) 経済的、社会的及び文化的権利に関する国際規約、市民的及び政治的権利に関する国際規約、あらゆる形態の人種差別の撤廃に関する国際条約、女子に対するあらゆる形態の差別の撤廃に関する条約、拷問及び他の残虐な、非人道的な又は品位を傷つける取扱い又は刑罰に関する条約、児童の権利に関する条約及び全ての移住労働者及びその家族の構成員の権利の保護に関する国際条約を想起し、 (e) 障害が発展する概念であることを認め、また、障害が、機能障害を有する者とこれらの者に対する態度及び環境による障壁との間の相互作用であって、これらの者が他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げるものによって生ずることを認め、 (f) 障害者に関する世界行動計画及び障害者の機会均等化に関する標準規則に定める原則及び政策上の指針が、障害者の機会均等を更に促進するための国内的、地域的及び国際的な政策、計画及び行動の促進、作成及び評価に影響を及ぼす上で重要であることを認め、 (g) 持続可能な開発に関連する戦略の不可分の一部として障害に関する問題を主流に組み入れることが重要であることを強調し、 (h) また、いかなる者に対する障害に基づく差別も、人間の固有の尊厳及び価値を侵害するものであることを認め、 (i) さらに、障害者の多様性を認め、 (j) 全ての障害者（より多くの支援を必要とする障害者を含む。）の人権を促進し、及び保護することが必要であることを認め、 (k) これらの種々の文書及び約束にもかかわらず、障害者が、世界の全ての地域において、社会の平等な構成員としての参加を妨げる障壁及び人権侵害に依然として直面していることを憂慮し、	Preamble The States Parties to the present Convention, a) <i>Recalling</i> the principles proclaimed in the Charter of the United Nations which recognize the inherent dignity and worth and the equal and inalienable rights of all members of the human family as the foundation of freedom, justice and peace in the world, b) <i>Recognizing</i> that the United Nations, in the Universal Declaration of Human Rights and in the International Covenants on Human Rights, has proclaimed and agreed that everyone is entitled to all the rights and freedoms set forth therein, without distinction of any kind, (c) <i>Reaffirming</i> the universality, indivisibility, interdependence and interrelatedness of all human rights and fundamental freedoms and the need for persons with disabilities to be guaranteed their full enjoyment without discrimination, (d) <i>Recalling</i> the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, the International Covenant on Civil and Political Rights, the International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination, the Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, the Convention against Torture and Other Cruel, Inhuman or Degrading Treatment or Punishment, the Convention on the Rights of the Child, and the International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families, (e) <i>Recognizing</i> that disability is an evolving concept and that disability results from the interaction between persons with impairments and attitudinal and environmental barriers that hinders their full and effective participation in society on an equal basis with others, (f) <i>Recognizing</i> the importance of the principles and policy guidelines contained in the World Programme of Action concerning Disabled Persons and in the Standard Rules on the Equalization of Opportunities for Persons with Disabilities in influencing the promotion, formulation and evaluation of the policies, plans, programmes and actions at the national, regional and international levels to further equalize opportunities for persons with disabilities, (g) <i>Emphasizing</i> the importance of mainstreaming disability Issues as an integral part of relevant strategies of sustainable development, (h) <i>Recognizing also</i> that discrimination against any person on The basis of disability is a violation of the inherent dignity and worth of the human person, (i) <i>Recognizing further</i> the diversity of persons with disabilities, (j) <i>Recognizing</i> the need to promote and protect the human rights of all persons with disabilities, including those who require more intensive support, (k) <i>Concerned</i> that, despite these various instruments and undertakings, persons with disabilities continue to face barriers in their participation as equal members of society and violations of their human rights in all parts of the world,

- (l) あらゆる国（特に開発途上国）における障害者の生活条件を改善するための国際協力が重要であることを認め、
- (m) 障害者が地域社会における全般的な福祉及び多様性に対して既に貴重な貢献をしており、又は貴重な貢献をし得ることを認め、また、障害者による人権及び基本的自由の完全な享有並びに完全な参加を促進することにより、その帰属意識が高められること並びに社会の人的、社会的及び経済的開発並びに貧困の撲滅に大きな前進がもたらされることを認め、
- (n) 障害者にとって、個人の自律及び自立(自ら選択する自由を含む。)が重要であることを認め、
- (o) 障害者が、政策及び計画（障害者に直接関連する政策及び計画を含む。）に係る意思決定の過程に積極的に関与する機会を有すべきであることを考慮し、
- (p) 人種、皮膚の色、性、言語、宗教、政治的意見その他の意見、国民的な、種族的な、先住民族としての若しくは社会的な出身、財産、出生、年齢又は他の地位に基づく複合的又は加重的な形態の差別を受けている障害者が直面する困難な状況を憂慮し、
- (q) 障害のある女子が、家庭の内外で暴力、傷害若しくは虐待、放置若しくは怠慢な取扱い、不当な取扱い又は搾取を受け一層大きな危険にしばしばさらされていることを認め、
- (r) 障害のある児童が、他の児童との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を完全に享有すべきであることを認め、また、このため、児童の権利に関する条約の締約国が負う義務を想起し、
- (s) 障害者による人権及び基本的自由の完全な享有を促進するためのあらゆる努力に性別の視点を組み込む必要があることを強調し、
- (t) 障害者の大多数が貧困の状況下で生活している事実を強調し、また、この点に関し、貧困が障害者に及ぼす悪影響に対処することが真に必要なであることを認め、
- (u) 国際連合憲章に定める目的及び原則の十分な尊重並びに人権に関する適用可能な文書の遵守に基づく平和で安全な状況が、特に武力紛争及び外国による占領の期間中における障害者の十分な保護に不可欠であることに留意し、
- (v) 障害者が全ての人権及び基本的自由を完全に享有することを可能とするに当たっては、物理的、社会的、経済的及び文化的な環境並びに健康及び教育を享受しやすいようにし、並びに情報及び通信を利用しやすいようにすることが重要であることを認め、
- (w) 個人が、他人に対し及びその属する地域社会に対して義務を負うこと並びに国際人権章典において認められる権利の増進及び擁護のために努力する責任を有することを認識し、
- (x) 家族が、社会の自然かつ基礎的な単位であること並びに社会及び国家による保護を受ける権利を有することを確信し、また、
- (l) *Recognizing* the importance of international cooperation for improving the living conditions of persons with disabilities in every country, particularly in developing countries,
- (m) *Recognizing* the valued existing and potential contributions made by persons with disabilities to the overall well-being and diversity of their communities, and that the promotion of the full enjoyment by persons with disabilities of their human rights and fundamental freedoms and of full participation by persons with disabilities will result in their enhanced sense of belonging and in significant advances in the human, social and economic development of society and the eradication of poverty,
- (n) *Recognizing* the importance for persons with disabilities of Their individual autonomy and independence, including the freedom to make their own choices,
- (o) *Considering* that persons with disabilities should have the opportunity to be actively involved in decision-making processes about policies and programmes, including those directly concerning them,
- (p) *Concerned* about the difficult conditions faced by persons with disabilities who are subject to multiple or aggravated forms of discrimination on the basis of race, colour, sex, language, religion, political or other opinion, national, ethnic, indigenous or social origin, property, birth, age or other status,
- (q) *Recognizing* that women and girls with disabilities are often at greater risk, both within and outside the home of violence, injury or abuse, neglect or negligent treatment, maltreatment or exploitation,
- (r) *Recognizing* that children with disabilities should have full enjoyment of all human rights and fundamental freedoms on an equal basis with other children, and recalling obligations to that end undertaken by States Parties to the Convention on the Rights of the Child,
- (s) *Emphasizing* the need to incorporate a gender perspective in all efforts to promote the full enjoyment of human rights and fundamental freedoms by persons with disabilities,
- (t) *Highlighting* the fact that the majority of persons with disabilities live in conditions of poverty, and in this regard recognizing the critical need to address the negative impact of poverty on persons with disabilities,
- (u) *Bearing in mind* that conditions of peace and security based on full respect for the purposes and principles contained in the Charter of the United Nations and observance of applicable human rights instruments are indispensable for the full protection of persons with disabilities, in particular during armed conflicts and foreign occupation,
- (v) *Recognizing* the importance of accessibility to the physical, social, economic and cultural environment, to health and education and to information and communication, in enabling persons with disabilities to fully enjoy all human rights and fundamental freedoms,
- (w) *Realizing* that the individual, having duties to other individuals and to the community to which he or she belongs, is under a responsibility to strive for the promotion and observance of the rights recognized in the International Bill of Human Rights,
- (x) *Convinced* that the family is the natural and fundamental group unit of society and is entitled to protection by society and

障害者及びその家族の構成員が、障害者の権利の完全かつ平等な享有に向けて家族が貢献することを可能とするために必要な保護及び支援を受けるべきであることを確信し、

(y) 障害者の権利及び尊厳を促進し、及び保護するための包括的かつ総合的な国際条約が、開発途上国及び先進国において、障害者の社会的に著しく不利な立場を是正することに重要な貢献を行うこと並びに障害者が市民的、政治的、経済的、社会的及び文化的分野に均等な機会により参加することを促進することを確信して、

次のとおり協定した。

第一条 目的

この条約は、全ての障害者によるあらゆる人権及び基本的自由の完全かつ平等な享有を促進し、保護し、及び確保すること並びに障害者の固有の尊厳の尊重を促進することを目的とする。

障害者には、長期的な身体的、精神的、知的又は感覚的な機能障害であって、様々な障壁との相互作用により他の者との平等を基礎として社会に完全かつ効果的に参加することを妨げ得るものを有する者を含む。

第二条 定義

この条約の適用上、

「意思疎通」とは、言語、文字の表示、点字、触覚を使った意思疎通、拡大文字、利用しやすいマルチメディア並びに筆記、音声、平易な言葉、朗読その他の補助的及び代替的な意思疎通の形態、手段及び様式（利用しやすい情報通信機器を含む。）をいう。

「言語」とは、音声言語及び手話その他の形態の非音声言語をいう。

「障害に基づく差別」とは、障害に基づくあらゆる区別、排除又は制限であって、政治的、経済的、社会的、文化的、市民的その他のあらゆる分野において、他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を認識し、享有し、又は行使することを害し、又は妨げる目的又は効果を有するものをいう。障害に基づく差別には、あらゆる形態の差別（合理的配慮の否定を含む。）を含む。

「合理的配慮」とは、障害者が他の者との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を享有し、又は行使することを確保するための必要かつ適当な変更及び調整であって、特定の場合において必要とされるものであり、かつ、均衡を失した又は過度の負担を課さないものをいう。

「ユニバーサルデザイン」とは、調整又は特別な設計を必要とすることなく、最大限可能な範囲で全ての人が使用することのできる製品、環境、計画及びサービスの設計をいう。ユニバーサルデザインは、特定の障害者の集団のための補装具が必要な場合には、これを排除するものではない。

第三条 一般原則

この条約の原則は、次のとおりとする。

- (a) 固有の尊厳、個人の自律（自ら選択する自由を含む。）及び個人の自立の尊重
- (b) 無差別
- (c) 社会への完全かつ効果的な参加及び包容
- (d) 差異の尊重並びに人間の多様性の一部及び人類の一員としての障害者の受入れ
- (e) 機会の均等
- (f) 施設及びサービス等の利用の容易さ
- (g) 男女の平等
- (h) 障害のある児童の発達しつつある能力の尊重及び障害のあ

the State, and that persons with disabilities and their family members should receive the necessary protection and assistance to enable families to contribute towards the full and equal enjoyment of the rights of persons with disabilities,

(y) *Convinced* that a comprehensive and integral international convention to promote and protect the rights and dignity of persons with disabilities will make a significant contribution to redressing the profound social disadvantage of persons with disabilities and promote their participation in the civil, political, economic, social and cultural spheres with equal opportunities, in both developing and developed countries,

Have agreed as follows:

Article 1

Purpose

The purpose of the present Convention is to promote, protect and ensure the full and equal enjoyment of all human rights and fundamental freedoms by all persons with disabilities, and to promote respect for their inherent dignity.

Persons with disabilities include those who have long-term physical, mental, intellectual or sensory impairments which in interaction with various barriers may hinder their full and effective participation in society on an equal basis with others.

Article 2

Definitions

For the purposes of the present Convention:

“Communication” includes languages, display of text, Braille, tactile communication, large print, accessible multimedia as well as written, audio, plain-language, human-reader and augmentative and alternative modes, means and formats of communication, including accessible information and communication technology;

“Language” includes spoken and signed languages and other forms of non-spoken languages;

“Discrimination on the basis of disability” means any distinction, exclusion or restriction on the basis of disability which has the purpose or effect of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise, on an equal basis with others, of all human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field. It includes all forms of discrimination, including denial of reasonable accommodation;

“Reasonable accommodation” means necessary and appropriate modification and adjustments not imposing a disproportionate or undue burden, where needed in a particular case, to ensure to persons with disabilities the enjoyment or exercise on an equal basis with others of all human rights and fundamental freedoms;

“Universal design” means the design of products, environments, programmes and services to be usable by all people, to the greatest extent possible, without the need for adaptation or specialized design. “Universal design” shall not exclude assistive devices for particular groups of persons with disabilities where this is needed.

Article 3

General principles

The principles of the present Convention shall be:

- (a) Respect for inherent dignity, individual autonomy including the freedom to make one's own choices, and independence of persons;
- (b) Non-discrimination;
- (c) Full and effective participation and inclusion in society;
- (d) Respect for difference and acceptance of persons with disabilities as part of human diversity and humanity;
- (e) Equality of opportunity;
- (f) Accessibility;
- (g) Equality between men and women;

る児童がその同一性を保持する権利の尊重

第四条 一般的義務

1 締約国は、障害に基づくいかなる差別もなしに、全ての障害者のあらゆる人権及び基本的自由を完全に実現することを確保し、及び促進することを約束する。このため、締約国は、次のことを約束する。

(a) この条約において認められる権利の実現のため、全ての適当な立法措置、行政措置その他の措置をとること。

(b) 障害者に対する差別となる既存の法律、規則、慣習及び慣行を修正し、又は廃止するための全ての適当な措置（立法を含む。）をとること。

(c) 全ての政策及び計画において障害者の人権の保護及び促進を考慮に入れること。

(d) この条約と両立しないいかなる行為又は慣行も差し控えること。また、公の当局及び機関がこの条約に従って行動することを確保すること。

(e) いかなる個人、団体又は民間企業による障害に基づく差別も撤廃するための全ての適当な措置をとること。

(f) 第二条に規定するユニバーサルデザインの製品、サービス、設備及び施設であって、障害者に特有のニーズを満たすために必要な調節が可能な限り最小限であり、かつ、当該ニーズを満たすために必要な費用が最小限であるべきものについての研究及び開発を実施し、又は促進すること。また、当該ユニバーサルデザインの製品、サービス、設備及び施設の利用可能性及び使用を促進すること。さらに、基準及び指針を作成するに当たっては、ユニバーサルデザインが当該基準及び指針に含まれることを促進すること。

(g) 障害者に適した新たな機器（情報通信機器、移動補助具、補装具及び支援機器を含む。）についての研究及び開発を実施し、又は促進し、並びに当該新たな機器の利用可能性及び使用を促進すること。この場合において、締約国は、負担しやすい費用の機器を優先させる。

(h) 移動補助具、補装具及び支援機器（新たな機器を含む。）並びに他の形態の援助、支援サービス及び施設に関する情報であって、障害者にとって利用しやすいものを提供すること。

(i) この条約において認められる権利によって保障される支援及びサービスをより良く提供するため、障害者と共に行動する専門家及び職員に対する当該権利に関する研修を促進すること。

2 各締約国は、経済的、社会的及び文化的権利に関しては、これらの権利の完全な実現を漸進的に達成するため、自国における利用可能な手段を最大限に用いることにより、また、必要な場合には国際協力の枠内で、措置をとることを約束する。ただし、この条約に定める義務であって、国際法に従って直ちに適用されるものに影響を及ぼすものではない。

3 締約国は、この条約を実施するための法令及び政策の作成及び実施において、並びに障害者に関する問題についての他の意思決定過程において、障害者（障害のある児童を含む。以下この3において同じ。）を代表する団体を通じ、障害者と緊密に協議し、及び障害者を積極的に関与させる。

4 この条約のいかなる規定も、締約国の法律又は締約国について効力を有する国際法に含まれる規定であって障害者の権利の実現

(h) Respect for the evolving capacities of children with disabilities and respect for the right of children with disabilities to preserve their identities.

Article 4

General obligations

1. States Parties undertake to ensure and promote the full realization of all human rights and fundamental freedoms for all persons with disabilities without discrimination of any kind on the basis of disability. To this end, States Parties undertake:

(a) To adopt all appropriate legislative, administrative and other measures for the implementation of the rights recognized in the present Convention;

(b) To take all appropriate measures, including legislation, to modify or abolish existing laws, regulations, customs and practices that constitute discrimination against persons with disabilities;

(c) To take into account the protection and promotion of the human rights of persons with disabilities in all policies and programmes;

(d) To refrain from engaging in any act or practice that is inconsistent with the present Convention and to ensure that public authorities and institutions act in conformity with the present Convention;

(e) To take all appropriate measures to eliminate discrimination on the basis of disability by any person, organization or private enterprise;

(f) To undertake or promote research and development of universally designed goods, services, equipment and facilities, as defined in article 2 of the present Convention, which should require the minimum possible adaptation and the least cost to meet the specific needs of a person with disabilities, to promote their availability and use, and to promote universal design in the development of standards and guidelines;

(g) To undertake or promote research and development of, and to promote the availability and use of new technologies, including information and communications technologies, mobility aids, devices and assistive technologies, suitable for persons with disabilities, giving priority to technologies at an affordable cost;

(h) To provide accessible information to persons with disabilities about mobility aids, devices and assistive technologies, including new technologies, as well as other forms of assistance, support services and facilities;

(i) To promote the training of professionals and staff working with persons with disabilities in the rights recognized in this Convention so as to better provide the assistance and services guaranteed by those rights.

2. With regard to economic, social and cultural rights, each State Party undertakes to take measures to the maximum of its available resources and, where needed, within the framework of international cooperation, with a view to achieving progressively the full realization of these rights, without prejudice to those obligations contained in the present Convention that are immediately applicable according to international law.

3. In the development and implementation of legislation and policies to implement the present Convention, and in other decision-making processes concerning issues relating to persons with disabilities, States Parties shall closely consult with and actively involve persons with disabilities, including children with disabilities, through their representative organizations.

4. Nothing in the present Convention shall affect any provisions which are more conducive to the realization of the rights of

に一層貢献するものに影響を及ぼすものではない。この条約のいずれかの締約国において法律、条約、規則又は慣習によって認められ、又は存する人権及び基本的自由については、この条約がそれらの権利若しくは自由を認めていないこと又はその認める範囲がより狭いことを理由として、それらの権利及び自由を制限し、又は侵してはならない。

5 この条約は、いかなる制限又は例外もなしに、連邦国家の全ての地域について適用する。

第五条 平等及び無差別

1 締約国は、全ての者が、法律の前に又は法律に基づいて平等であり、並びにいかなる差別もなしに法律による平等の保護及び利益を受ける権利を有することを認める。

2 締約国は、障害に基づくあらゆる差別を禁止するものとし、いかなる理由による差別に対しても平等かつ効果的な法的保護を障害者に保障する。

3 締約国は、平等を促進し、及び差別を撤廃することを目的として、合理的配慮が提供されることを確保するための全ての適当な措置をとる。

4 障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない。

第六条 障害のある女子

1 締約国は、障害のある女子が複合的な差別を受けていることを認識するものとし、この点に関し、障害のある女子が全ての人権及び基本的自由を完全かつ平等に享有することを確保するための措置をとる。

2 締約国は、女子に対してこの条約に定める人権及び基本的自由を行使し、及び享有することを保障することを目的として、女子の完全な能力開発、向上及び自律的な力の育成を確保するための全ての適当な措置をとる。

第七条 障害のある児童

1 締約国は、障害のある児童が他の児童との平等を基礎として全ての人権及び基本的自由を完全に享有することを確保するための全ての必要な措置をとる。

2 障害のある児童に関する全ての措置をとるに当たっては、児童の最善の利益が主として考慮されるものとする。

3 締約国は、障害のある児童が、自己に影響を及ぼす全ての事項について自由に自己の意見を表明する権利並びにこの権利を実現するための障害及び年齢に適した支援を提供される権利を有することを確保する。この場合において、障害のある児童の意見は、他の児童との平等を基礎として、その児童の年齢及び成熟度に従って相応に考慮されるものとする。

第八条 意識の向上

1 締約国は、次のことのための即時の、効果的なかつ適当な措置をとることを約束する。

(a) 障害者に関する社会全体（各家庭を含む。）の意識を向上さ

persons with disabilities and which may be contained in the law of a State Party or international law in force for that State. There shall be no restriction upon or derogation from any of the human rights and fundamental freedoms recognized or existing in any State Party to the present Convention pursuant to law, conventions, regulation or custom on the pretext that the present Convention does not recognize such rights or freedoms or that it recognizes them to a lesser extent.

5. The provisions of the present Convention shall extend to all parts of federal states without any limitations or exceptions.

Article 5

Equality and non-discrimination

1. States Parties recognize that all persons are equal before and under the law and are entitled without any discrimination to the equal protection and equal benefit of the law.

2. States Parties shall prohibit all discrimination on the basis of disability and guarantee to persons with disabilities equal and effective legal protection against discrimination on all grounds.

3. In order to promote equality and eliminate discrimination, States Parties shall take all appropriate steps to ensure that reasonable accommodation is provided.

4. Specific measures which are necessary to accelerate or achieve de facto equality of persons with disabilities shall not be considered discrimination under the terms of the present Convention.

Article 6

Women with disabilities

1. States Parties recognize that women and girls with disabilities are subject to multiple discrimination, and in this regard shall take measures to ensure the full and equal enjoyment by them of all human rights and fundamental freedoms.

2. States Parties shall take all appropriate measures to ensure the full development, advancement and empowerment of women, for the purpose of guaranteeing them the exercise and enjoyment of the human rights and fundamental freedoms set out in the present Convention.

Article 7

Children with disabilities

1. States Parties shall take all necessary measures to ensure the full enjoyment by children with disabilities of all human rights and fundamental freedoms on an equal basis with other children.

2. In all actions concerning children with disabilities, the best interests of the child shall be a primary consideration.

3. States Parties shall ensure that children with disabilities have the right to express their views freely on all matters affecting them, their views being given due weight in accordance with their age and maturity, on an equal basis with other children, and to be provided with disability and age-appropriate assistance to realize that right.

Article 8

Awareness-raising

1. States Parties undertake to adopt immediate, effective and appropriate measures:

(a) To raise awareness throughout society, including at the family level, regarding persons with disabilities, and to foster

- せ、並びに障害者の権利及び尊厳に対する尊重を育成すること。
- (b) あらゆる活動分野における障害者に関する定型化された観念、偏見及び有害な慣行(性及び年齢に基づくものを含む。)と戦うこと。
- (c) 障害者の能力及び貢献に関する意識を向上させること。

2 このため、1の措置には、次のことを含む。

- (a) 次のことのための効果的な公衆の意識の啓発活動を開始し、及び維持すること。
- (i) 障害者の権利に対する理解を育てること。
- (ii) 障害者に対する肯定的認識及び一層の社会の啓発を促進すること。
- (iii) 障害者の技能、長所及び能力並びに職場及び労働市場に対する障害者の貢献についての認識を促進すること。
- (b) 教育制度の全ての段階(幼年期からの全ての児童に対する教育制度を含む。)において、障害者の権利を尊重する態度を育成すること。
- (c) 全ての報道機関が、この条約の目的に適合するように障害者を描写するよう奨励すること。
- (d) 障害者及びその権利に関する啓発のための研修計画を促進すること。

第九条 施設及びサービス等の利用の容易さ

1 締約国は、障害者が自立して生活し、及び生活のあらゆる側面に完全に参加することを可能にすることを目的として、障害者が、他の者との平等を基礎として、都市及び農村の双方において、物理的環境、輸送機関、情報通信(情報通信機器及び情報通信システムを含む。)並びに公衆に開放され、又は提供される他の施設及びサービスを利用する機会を有することを確保するための適当な措置をとる。この措置は、施設及びサービス等の利用の容易さに対する妨げ及び障壁を特定し、及び撤廃することを含むものとし、特に次の事項について適用する。

- (a) 建物、道路、輸送機関その他の屋内及び屋外の施設(学校、住居、医療施設及び職場を含む。)
- (b) 情報、通信その他のサービス(電子サービス及び緊急事態に係るサービスを含む。)

2 締約国は、また、次のことのための適当な措置をとる。

- (a) 公衆に開放され、又は提供される施設及びサービスの利用の容易さに関する最低基準及び指針を作成し、及び公表し、並びに当該最低基準及び指針の実施を監視すること。
- (b) 公衆に開放され、又は提供される施設及びサービスを提供する民間の団体が、当該施設及びサービスの障害者にとっての利用の容易さについてあらゆる側面を考慮することを確保すること。
- (c) 施設及びサービス等の利用の容易さに関して障害者が直面する問題についての研修を関係者に提供すること。
- (d) 公衆に開放される建物その他の施設において、点字の表示及び読みやすく、かつ、理解しやすい形式の表示を提供すること。
- (e) 公衆に開放される建物その他の施設の利用の容易さを促進するため、人又は動物による支援及び仲介する者(案内者、朗読者及び専門の手話通訳を含む。)を提供すること。
- (f) 障害者が情報を利用する機会を有することを確保するため、障害者に対する他の適当な形態の援助及び支援を促進すること。
- (g) 障害者が新たな情報通信機器及び情報通信システム(インターネットを含む。)を利用する機会を有することを促進すること。
- (h) 情報通信機器及び情報通信システムを最小限の費用で利用しやすいものとするため、早い段階で、利用しやすい情報通信機器及び情報通信システムの設計、開発、生産及び流通を促進すること。

- respect for the rights and dignity of persons with disabilities;
- (b) To combat stereotypes, prejudices and harmful practices relating to persons with disabilities, including those based on sex and age, in all areas of life;
- (c) To promote awareness of the capabilities and contributions of persons with disabilities.

2. Measures to this end include:

- (a) Initiating and maintaining effective public awareness campaigns designed:
- (i) To nurture receptiveness to the rights of persons with disabilities;
- (ii) To promote positive perceptions and greater social awareness towards persons with disabilities;
- (iii) To promote recognition of the skills, merits and abilities of persons with disabilities, and of their contributions to the workplace and the labour market;
- (b) Fostering at all levels of the education system, including in all children from an early age, an attitude of respect for the rights of persons with disabilities;
- (c) Encouraging all organs of the media to portray persons with disabilities in a manner consistent with the purpose of the present Convention;
- (d) Promoting awareness-training programmes regarding persons with disabilities and the rights of persons with disabilities.

Article 9 Accessibility

1. To enable persons with disabilities to live independently and participate fully in all aspects of life, States Parties shall take appropriate measures to ensure to persons with disabilities access, on an equal basis with others, to the physical environment, to transportation, to information and communications, including information and communications technologies and systems, and to other facilities and services open or provided to the public, both in urban and in rural areas. These measures, which shall include the identification and elimination of obstacles and barriers to accessibility, shall apply to, inter alia:

- (a) Buildings, roads, transportation and other indoor and outdoor facilities, including schools, housing, medical facilities and workplaces;
- (b) Information, communications and other services, including electronic services and emergency services.

2. States Parties shall also take appropriate measures to:

- (a) Develop, promulgate and monitor the implementation of minimum standards and guidelines for the accessibility of facilities and services open or provided to the public;
- (b) Ensure that private entities that offer facilities and services which are open or provided to the public take into account all aspects of accessibility for persons with disabilities;
- (c) Provide training for stakeholders on accessibility issues facing persons with disabilities;
- (d) Provide in buildings and other facilities open to the public signage in Braille and in easy to read and understand forms;
- (e) Provide forms of live assistance and intermediaries, including guides, readers and professional sign language interpreters, to facilitate accessibility to buildings and other facilities open to the public;
- (f) Promote other appropriate forms of assistance and support to persons with disabilities to ensure their access to information;
- (g) Promote access for persons with disabilities to new information and communications technologies and systems, including the Internet;
- (h) Promote the design, development, production and distribution of accessible information and communications technologies and systems at an early stage, so that these technologies and systems become accessible at minimum cost.

第十条 生命に対する権利

締約国は、全ての人間が生命に対する固有の権利を有することを再確認するものとし、障害者が他の者との平等を基礎としてその権利を効果的に享有することを確保するための全ての必要な措置をとる。

第十一条 危険な状況及び人道上の緊急事態

締約国は、国際法（国際人道法及び国際人権法を含む。）に基づく自国の義務に従い、危険な状況（武力紛争、人道上の緊急事態及び自然災害の発生を含む。）において障害者の保護及び安全を確保するための全ての必要な措置をとる。

第十二条 法律の前にひとしく認められる権利

1 締約国は、障害者が全ての場所において法律の前に人として認められる権利を有することを再確認する。

2 締約国は、障害者が生活のあらゆる側面において他の者との平等を基礎として法的能力を享有することを認める。

3 締約国は、障害者がその法的能力の行使に当たって必要とする支援を利用する機会を提供するための適当な措置をとる。

4 締約国は、法的能力の行使に関連する全ての措置において、濫用を防止するための適当かつ効果的な保障を国際人権法に従って定めることを確保する。当該保障は、法的能力の行使に関連する措置が、障害者の権利、意思及び選好を尊重すること、利益相反を生じさせず、及び不当な影響を及ぼさないこと、障害者の状況に応じ、かつ、適合すること、可能な限り短い期間に適用されること並びに権限のある、独立の、かつ、公平な当局又は司法機関による定期的な審査の対象となることを確保するものとする。当該保障は、当該措置が障害者の権利及び利益に及ぼす影響の程度に応じたものとする。

5 締約国は、この条の規定に従うことを条件として、障害者が財産を所有し、又は相続し、自己の会計を管理し、及び銀行貸付け、抵当その他の形態の金融上の信用を利用する均等な機会を有することについての平等の権利を確保するための全ての適当かつ効果的な措置をとるものとし、障害者がその財産を恣意的に奪われなことを確保する。

第十三条 司法手続の利用の機会

1 締約国は、障害者が全ての法的手続（捜査段階その他予備的な段階を含む。）において直接及び間接の参加者（証人を含む。）として効果的な役割を果たすことを容易にするため、手続上の配慮及び年齢に適した配慮が提供されること等により、障害者が他の者との平等を基礎として司法手続を利用する効果的な機会を有することを確保する。

2 締約国は、障害者が司法手続を利用する効果的な機会を有することを確保することに役立てるため、司法に係る分野に携わる者（警察官及び刑務官を含む。）に対する適当な研修を促進する。

第十四条 身体的自由及び安全

1 締約国は、障害者に対し、他の者との平等を基礎として、次の

Article 10

Right to life

States Parties reaffirm that every human being has the inherent right to life and shall take all necessary measures to ensure its effective enjoyment by persons with disabilities on an equal basis with others.

Article 11

Situations of risk and humanitarian emergencies

States Parties shall take, in accordance with their obligations under international law, including international humanitarian law and international human rights law, all necessary measures to ensure the protection and safety of persons with disabilities in situations of risk, including situations of armed conflict, humanitarian emergencies and the occurrence of natural disasters.

Article 12

Equal recognition before the law

1. States Parties reaffirm that persons with disabilities have the right to recognition everywhere as persons before the law.

2. States Parties shall recognize that persons with disabilities enjoy legal capacity on an equal basis with others in all aspects of life.

3. States Parties shall take appropriate measures to provide access by persons with disabilities to the support they may require in exercising their legal capacity.

4. States Parties shall ensure that all measures that relate to the exercise of legal capacity provide for appropriate and effective safeguards to prevent abuse in accordance with international human rights law. Such safeguards shall ensure that measures relating to the exercise of legal capacity respect the rights, will and preferences of the person, are free of conflict of interest and undue influence, are proportional and tailored to the person's circumstances, apply for the shortest time possible and are subject to regular review by a competent, independent and impartial authority or judicial body. The safeguards shall be proportional to the degree to which such measures affect the person's rights and interests.

5. Subject to the provisions of this article, States Parties shall take all appropriate and effective measures to ensure the equal right of persons with disabilities to own or inherit property, to control their own financial affairs and to have equal access to bank loans, mortgages and other forms of financial credit, and shall ensure that persons with disabilities are not arbitrarily deprived of their property.

Article 13

Access to justice

1. States Parties shall ensure effective access to justice for persons with disabilities on an equal basis with others, including through the provision of procedural and age-appropriate accommodations, in order to facilitate their effective role as direct and indirect participants, including as witnesses, in all legal proceedings, including at investigative and other preliminary stages.

2. In order to help to ensure effective access to justice for persons with disabilities, States Parties shall promote appropriate training for those working in the field of administration of justice, including police and prison staff.

Article 14

Liberty and security of the person

1. States Parties shall ensure that persons with disabilities, on

ことを確保する。

- (a) 身体の自由及び安全についての権利を享有すること。
- (b) 不法に又は恣意的に自由を奪われないこと、いかなる自由の剥奪も法律に従って行われること及びいかなる場合においても自由の剥奪が障害の存在によって正当化されないこと。

2 締約国は、障害者がいずれの手段を通じて自由を奪われた場合であっても、当該障害者が、他の者との平等を基礎として国際人権法による保障を受ける権利を有すること並びにこの条約の目的及び原則に従って取り扱われること（合理的配慮の提供によるものを含む。）を確保する。

第十五条 拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰からの自由

1 いかなる者も、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰を受けない。特に、いかなる者も、その自由な同意なしに医学的又は科学的実験を受けない。

2 締約国は、障害者が、他の者との平等を基礎として、拷問又は残虐な、非人道的な若しくは品位を傷つける取扱い若しくは刑罰を受けることがないようにするため、全ての効果的な立法上、行政上、司法上その他の措置をとる。

第十六条 搾取、暴力及び虐待からの自由

1 締約国は、家庭の内外におけるあらゆる形態の搾取、暴力及び虐待（性別に基づくものを含む。）から障害者を保護するための全ての適当な立法上、行政上、社会上、教育上その他の措置をとる。

2 また、締約国は、特に、障害者並びにその家族及び介護者に対する適当な形態の性別及び年齢に配慮した援助及び支援（搾取、暴力及び虐待の事案を防止し、認識し、及び報告する方法に関する情報及び教育を提供することによるものを含む。）を確保することにより、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待を防止するための全ての適当な措置をとる。締約国は、保護事業が年齢、性別及び障害に配慮したものであることを確保する。

3 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力及び虐待の発生を防止するため、障害者に役立つことを意図した全ての施設及び計画が独立した当局により効果的に監視されることを確保する。

4 締約国は、あらゆる形態の搾取、暴力又は虐待の被害者となる障害者の身体的、認知的及び心理的な回復、リハビリテーション並びに社会復帰を促進するための全ての適当な措置（保護事業の提供によるものを含む。）をとる。このような回復及び復帰は、障害者の健康、福祉、自尊心、尊厳及び自律を育成する環境において行われるものとし、性別及び年齢に応じたニーズを考慮に入れる。

5 締約国は、障害者に対する搾取、暴力及び虐待の事案が特定され、捜査され、及び適当な場合には訴追されることを確保するための効果的な法令及び政策（女子及び児童に重点を置いた法令及び政策を含む。）を策定する。

第十七条 個人をそのままの状態で保護すること

an equal basis with others:

- (a) Enjoy the right to liberty and security of person;
- (b) Are not deprived of their liberty unlawfully or arbitrarily, and that any deprivation of liberty is in conformity with the law, and that the existence of a disability shall in no case justify a deprivation of liberty.

2. States Parties shall ensure that if persons with disabilities are deprived of their liberty through any process, they are, on an equal basis with others, entitled to guarantees in accordance with international human rights law and shall be treated in compliance with the objectives and principles of this Convention, including by provision of reasonable accommodation.

Article 15

Freedom from torture or cruel, inhuman or degrading treatment or punishment

1. No one shall be subjected to torture or to cruel, inhuman or degrading treatment or punishment. In particular, no one shall be subjected without his or her free consent to medical or scientific experimentation.

2. States Parties shall take all effective legislative, administrative, judicial or other measures to prevent persons with disabilities, on an equal basis with others, from being subjected to torture or cruel, inhuman or degrading treatment or punishment.

Article 16

Freedom from exploitation, violence and abuse

1. States Parties shall take all appropriate legislative, administrative, social, educational and other measures to protect persons with disabilities, both within and outside the home, from all forms of exploitation, violence and abuse, including their gender-based aspects.

2. States Parties shall also take all appropriate measures to prevent all forms of exploitation, violence and abuse by ensuring, inter alia, appropriate forms of gender- and age-sensitive assistance and support for persons with disabilities and their families and caregivers, including through the provision of information and education on how to avoid, recognize and report instances of exploitation, violence and abuse. States Parties shall ensure that protection services are age-, gender- and disability-sensitive.

3. In order to prevent the occurrence of all forms of exploitation, violence and abuse, States Parties shall ensure that all facilities and programmes designed to serve persons with disabilities are effectively monitored by independent authorities.

4. States Parties shall take all appropriate measures to promote the physical, cognitive and psychological recovery, rehabilitation and social reintegration of persons with disabilities who become victims of any form of exploitation, violence or abuse, including through the provision of protection services. Such recovery and reintegration shall take place in an environment that fosters the health, welfare, self-respect, dignity and autonomy of the person and takes into account gender- and age-specific needs.

5. States Parties shall put in place effective legislation and policies, including women- and child-focused legislation and policies, to ensure that instances of exploitation, violence and abuse against persons with disabilities are identified, investigated and, where appropriate, prosecuted.

Article 17

Protecting the integrity of the person

全ての障害者は、他の者との平等を基礎として、その心身がそのまゝの状態尊重される権利を有する。

第十八条 移動の自由及び国籍についての権利

1 締約国は、障害者に対して次のことを確保すること等により、障害者が他の者との平等を基礎として移動の自由、居住の自由及び国籍についての権利を有することを認める。

- (a) 国籍を取得し、及び変更する権利を有すること並びにその国籍を恣意的に又は障害に基づいて奪われないこと。
- (b) 国籍に係る文書若しくは身元に係る他の文書を入手し、所有し、及び利用すること又は移動の自由についての権利の行使を容易にするために必要とされる関連手続（例えば、出入国の手続）を利用することを、障害に基づいて奪われないこと。
- (c) いずれの国（自国を含む。）からも自由に離れることができること。
- (d) 自国に戻る権利を恣意的に又は障害に基づいて奪われないこと。

2 障害のある児童は、出生の後直ちに登録される。障害のある児童は、出生の時から氏名を有する権利及び国籍を取得する権利を有するものとし、また、できる限りその父母を知り、かつ、その父母によって養育される権利を有する。

第十九条 自立した生活及び地域社会への包容

この条約の締約国は、全ての障害者が他の者と平等の選択の機会をもって地域社会で生活する平等の権利を有することを認めるものとし、障害者が、この権利を完全に享受し、並びに地域社会に完全に包容され、及び参加することを容易にするための効果的かつ適当な措置をとる。この措置には、次のことを確保することによるものを含む。

- (a) 障害者が、他の者との平等を基礎として、居住地を選択し、及びどこで誰と生活するかを選択する機会を有すること並びに特定の生活施設で生活する義務を負わないこと。
- (b) 地域社会における生活及び地域社会への包容を支援し、並びに地域社会からの孤立及び隔離を防止するために必要な在宅サービス、居住サービスその他の地域社会支援サービス（個別の支援を含む。）を障害者が利用する機会を有すること。
- (c) 一般住民向けの地域社会サービス及び施設が、障害者にとって他の者との平等を基礎として利用可能であり、かつ、障害者のニーズに対応していること。

第二十条 個人の移動を容易にすること

締約国は、障害者自身ができる限り自立して移動することを容易にすることを確保するための効果的な措置をとる。この措置には、次のことによるものを含む。

- (a) 障害者自身が、自ら選択する方法で、自ら選択する時に、かつ、負担しやすい費用で移動することを容易にすること。
- (b) 障害者が質の高い移動補助具、補装具、支援機器、人又は動物による支援及び仲介する者を利用する機会を得やすくすること（これらを負担しやすい費用で利用可能なものとするを含む。）。
- (c) 障害者及び障害者と共に行動する専門職員に対し、移動のための技能に関する研修を提供すること。
- (d) 移動補助具、補装具及び支援機器を生産する事業者に対し、障害者の移動のあらゆる側面を考慮するよう奨励すること。

第二十一条 表現及び意見の自由並びに情報の利用の機会

締約国は、障害者が、第二条に定めるあらゆる形態の意思疎通であって自ら選択するものにより、表現及び意見の自由（他の者

Every person with disabilities has a right to respect for his or her physical and mental integrity on an equal basis with others.

Article 18

Liberty of movement and nationality

1. States Parties shall recognize the rights of persons with disabilities to liberty of movement, to freedom to choose their residence and to a nationality, on an equal basis with others, including by ensuring that persons with disabilities:

- (a) Have the right to acquire and change a nationality and are not deprived of their nationality arbitrarily or on the basis of disability;
- (b) Are not deprived, on the basis of disability, of their ability to obtain, possess and utilize documentation of their nationality or other documentation of identification, or to utilize relevant processes such as immigration proceedings, that may be needed to facilitate exercise of the right to liberty of movement;
- (c) Are free to leave any country, including their own;
- (d) Are not deprived, arbitrarily or on the basis of disability, of the right to enter their own country.

2. Children with disabilities shall be registered immediately after birth and shall have the right from birth to a name, the right to acquire a nationality and, as far as possible, the right to know and be cared for by their parents.

Article 19

Living independently and being included in the community

States Parties to this Convention recognize the equal right of all persons with disabilities to live in the community, with choices equal to others, and shall take effective and appropriate measures to facilitate full enjoyment by persons with disabilities of this right and their full inclusion and participation in the community, including by ensuring that:

- (a) Persons with disabilities have the opportunity to choose their place of residence and where and with whom they live on an equal basis with others and are not obliged to live in a particular living arrangement;
- (b) Persons with disabilities have access to a range of in-home, residential and other community support services, including personal assistance necessary to support living and inclusion in the community, and to prevent isolation or segregation from the community;
- (c) Community services and facilities for the general population are available on an equal basis to persons with disabilities and are responsive to their needs.

Article 20

Personal mobility

States Parties shall take effective measures to ensure personal mobility with the greatest possible independence for persons with disabilities, including by:

- (a) Facilitating the personal mobility of persons with disabilities in the manner and at the time of their choice, and at affordable cost;
- (b) Facilitating access by persons with disabilities to quality mobility aids, devices, assistive technologies and forms of live assistance and intermediaries, including by making them available at affordable cost;
- (c) Providing training in mobility skills to persons with disabilities and to specialist staff working with persons with disabilities;
- (d) Encouraging entities that produce mobility aids, devices and assistive technologies to take into account all aspects of mobility for persons with disabilities.

Article 21

Freedom of expression and opinion, and access to information

States Parties shall take all appropriate measures to ensure that persons with disabilities can exercise the right to freedom

との平等を基礎として情報及び考えを求め、受け、及び伝える自由を含む。)についての権利を行使することができることを確保するための全ての適当な措置をとる。この措置には、次のことによるものを含む。

- (a) 障害者に対し、様々な種類の障害に相応した利用しやすい様式及び機器により、適時に、かつ、追加の費用を伴わず、一般公衆向けの情報を提供すること。
- (b) 公的な活動において、手話、点字、補助的及び代替的な意思疎通並びに障害者が自ら選択する他の全ての利用しやすい意思疎通の手段、形態及び様式を用いることを受け入れ、及び容易にすること。
- (c) 一般公衆に対してサービス（インターネットによるものを含む。）を提供する民間の団体が情報及びサービスを障害者にとって利用しやすい又は使用可能な様式で提供するように要請すること。
- (d) マスメディア（インターネットを通じて情報を提供する者を含む。）がそのサービスを障害者にとって利用しやすいものとするよう奨励すること。
- (e) 手話の使用を認め、及び促進すること。

第二十二条 プライバシーの尊重

1 いかなる障害者も、居住地又は生活施設のいかなを問わず、そのプライバシー、家族、住居又は通信その他の形態の意思疎通に対して恣意的に又は不法に干渉されず、また、名誉及び信用を不法に攻撃されない。障害者は、このような干渉又は攻撃に対する法律の保護を受ける権利を有する。

2 締約国は、他の者との平等を基礎として、障害者の個人、健康及びリハビリテーションに関する情報に係るプライバシーを保護する。

第二十三条 家庭及び家族の尊重

1 締約国は、他の者との平等を基礎として、婚姻、家族、親子関係及び個人的な関係に係る全ての事項に関し、障害者に対する差別を撤廃するための効果的かつ適当な措置をとる。この措置は、次のことを確保することを目的とする。

- (a) 婚姻をすることができる年齢の全ての障害者が、両当事者の自由かつ完全な合意に基づいて婚姻をし、かつ、家族を形成する権利を認められること。
- (b) 障害者が子の数及び出産の間隔を自由にかつ責任をもって決定する権利を認められ、また、障害者が生殖及び家族計画について年齢に適した情報及び教育を享受する権利を認められること。さらに、障害者がこれらの権利を行使することを可能とするために必要な手段を提供されること。
- (c) 障害者（児童を含む。）が、他の者との平等を基礎として生殖能力を保持すること。

2 締約国は、子の後見、養子縁組又はこれらに類する制度が国内法令に存在する場合には、それらの制度に係る障害者の権利及び責任を確保する。あらゆる場合において、子の最善の利益は至上である。締約国は、障害者が子の養育についての責任を遂行するに当たり、当該障害者に対して適当な援助を与える。

3 締約国は、障害のある児童が家庭生活について平等の権利を有することを確保する。締約国は、この権利を実現し、並びに障害のある児童の隠匿、遺棄、放置及び隔離を防止するため、障害のある児童及びその家族に対し、包括的な情報、サービス及び支援を早期に提供することを約束する。

of expression and opinion, including the freedom to seek, receive and impart information and ideas on an equal basis with others and through all forms of communication of their choice, as defined in article 2 of the present Convention, including by:

- (a) Providing information intended for the general public to persons with disabilities in accessible formats and technologies appropriate to different kinds of disabilities in a timely manner and without additional cost;
- (b) Accepting and facilitating the use of sign languages, Braille, augmentative and alternative communication, and all other accessible means, modes and formats of communication of their choice by persons with disabilities in official interactions;
- (c) Urging private entities that provide services to the general public, including through the Internet, to provide information and services in accessible and usable formats for persons with disabilities;
- (d) Encouraging the mass media, including providers of information through the Internet, to make their services accessible to persons with disabilities;
- (e) Recognizing and promoting the use of sign languages.

Article 22

Respect for privacy

1. No person with disabilities, regardless of place of residence or living arrangements, shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his or her privacy, family, home or correspondence or other types of communication or to unlawful attacks on his or her honour and reputation. Persons with disabilities have the right to the protection of the law against such interference or attacks.

2. States Parties shall protect the privacy of personal, health and rehabilitation information of persons with disabilities on an equal basis with others.

Article 23

Respect for home and the family

1. States Parties shall take effective and appropriate measures to eliminate discrimination against persons with disabilities in all matters relating to marriage, family, parenthood and relationships, on an equal basis with others, so as to ensure that:

- (a) The right of all persons with disabilities who are of marriageable age to marry and to found a family on the basis of free and full consent of the intending spouses is recognized;
- (b) The rights of persons with disabilities to decide freely and responsibly on the number and spacing of their children and to have access to age-appropriate information, reproductive and family planning education are recognized, and the means necessary to enable them to exercise these rights are provided;
- (c) Persons with disabilities, including children, retain their fertility on an equal basis with others.

2. States Parties shall ensure the rights and responsibilities of persons with disabilities, with regard to guardianship, wardship, trusteeship, adoption of children or similar institutions, where these concepts exist in national legislation; in all cases the best interests of the child shall be paramount. States Parties shall render appropriate assistance to persons with disabilities in the performance of their child-rearing responsibilities.

3. States Parties shall ensure that children with disabilities have equal rights with respect to family life. With a view to realizing these rights, and to prevent concealment, abandonment, neglect and segregation of children with disabilities, States Parties shall undertake to provide early and comprehensive information, services and support to children with disabilities and their families.

4 締約国は、児童がその父母の意思に反してその父母から分離されないことを確保する。ただし、権限のある当局が司法の審査に従うことを条件として適用のある法律及び手続に従いその分離が児童の最善の利益のために必要であると決定する場合は、この限りでない。いかなる場合にも、児童は、自己の障害又は父母の一方若しくは双方の障害に基づいて父母から分離されない。

5 締約国は、近親の家族が障害のある児童を監護することができない場合には、一層広い範囲の家族の中で代替的な監護を提供し、及びこれが不可能なときは、地域社会の中で家庭的な環境により代替的な監護を提供するようあらゆる努力を払う。

第二十四条 教育

1 締約国は、教育についての障害者の権利を認める。締約国は、この権利を差別なしに、かつ、機会の均等を基礎として実現するため、障害者を包容するあらゆる段階の教育制度及び生涯学習を確保する。当該教育制度及び生涯学習は、次のことを目的とする。

- (a) 人間の潜在能力並びに尊厳及び自己の価値についての意識を十分に発達させ、並びに人権、基本的自由及び人間の多様性の尊重を強化すること。
- (b) 障害者が、その人格、才能及び創造力並びに精神的及び身体的な能力をその可能な最大限度まで発達させること。
- (c) 障害者が自由な社会に効果的に参加することを可能とすること。

2 締約国は、1の権利の実現に当たり、次のことを確保する。

- (a) 障害者が障害に基づいて一般的な教育制度から排除されないこと及び障害のある児童が障害に基づいて無償のかつ義務的な初等教育から又は中等教育から排除されないこと。
- (b) 障害者が、他の者との平等を基礎として、自己の生活する地域社会において、障害者を包容し、質が高く、かつ、無償の初等教育を享受することができること及び中等教育を享受することができること。
- (c) 個人に必要とされる合理的配慮が提供されること。
- (d) 障害者が、その効果的な教育を容易にするために必要な支援を一般的な教育制度の下で受けること。
- (e) 学問的及び社会的な発達を最大にする環境において、完全な包容という目標に合致する効果的で個別化された支援措置がとられること。

3 締約国は、障害者が教育に完全かつ平等に参加し、及び地域社会の構成員として完全かつ平等に参加することを容易にするため、障害者が生活する上での技能及び社会的な発達のための技能を習得することを可能とする。このため、締約国は、次のことを含む適当な措置をとる。

- (a) 点字、代替的な文字、意思疎通の補助的及び代替的な形態、手段及び様式並びに定位及び移動のための技能の習得並びに障害者相互による支援及び助言を容易にすること。
- (b) 手話の習得及び聾(ろう)社会の言語的な同一性の促進を容易にすること。
- (c) 盲人、聾(ろう)者又は盲聾(ろう)者(特に盲人、聾(ろう)者又は盲聾(ろう)者である児童)の教育が、その個人にとって最も適当な言語並びに意思疎通の形態及び手段で、かつ、学問的及び社会的な発達を最大にする環境において行われることを確保すること。

4 締約国は、1の権利の実現の確保を助長することを目的として、手話又は点字について能力を有する教員(障害のある教員を含む。)を雇用し、並びに教育に従事する専門家及び職員(教育のいずれの段階において従事するかを問わない。)に対する研修を行うための適当な措置をとる。この研修には、障害についての意識の向上を組み入れ、また、適当な意思疎通の補助的及び代替的な

4. States Parties shall ensure that a child shall not be separated from his or her parents against their will, except when competent authorities subject to judicial review determine, in accordance with applicable law and procedures, that such separation is necessary for the best interests of the child. In no case shall a child be separated from parents on the basis of a disability of either the child or one or both of the parents.

5. States Parties shall, where the immediate family is unable to care for a child with disabilities, undertake every effort to provide alternative care within the wider family, and failing that, within the community in a family setting.

Article 24 Education

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to education. With a view to realizing this right without discrimination and on the basis of equal opportunity, States Parties shall ensure an inclusive education system at all levels and life long learning directed to:

- (a) The full development of human potential and sense of dignity and self-worth, and the strengthening of respect for human rights, fundamental freedoms and human diversity;
- (b) The development by persons with disabilities of their personality, talents and creativity, as well as their mental and physical abilities, to their fullest potential;
- (c) Enabling persons with disabilities to participate effectively in a free society.

2. In realizing this right, States Parties shall ensure that:

- (a) Persons with disabilities are not excluded from the general education system on the basis of disability, and that children with disabilities are not excluded from free and compulsory primary education, or from secondary education, on the basis of disability;
- (b) Persons with disabilities can access an inclusive, quality and free primary education and secondary education on an equal basis with others in the communities in which they live;
- (c) Reasonable accommodation of the individual's requirements is provided;
- (d) Persons with disabilities receive the support required, within the general education system, to facilitate their effective education;
- (e) Effective individualized support measures are provided in environments that maximize academic and social development, consistent with the goal of full inclusion.

3. States Parties shall enable persons with disabilities to learn life and social development skills to facilitate their full and equal participation in education and as members of the community. To this end, States Parties shall take appropriate measures, including:

- (a) Facilitating the learning of Braille, alternative script, augmentative and alternative modes, means and formats of communication and orientation and mobility skills, and facilitating peer support and mentoring;
- (b) Facilitating the learning of sign language and the promotion of the linguistic identity of the deaf community;
- (c) Ensuring that the education of persons, and in particular children, who are blind, deaf or deafblind, is delivered in the most appropriate languages and modes and means of communication for the individual, and in environments which maximize academic and social development.

4. In order to help ensure the realization of this right, States Parties shall take appropriate measures to employ teachers, including teachers with disabilities, who are qualified in sign language and/or Braille, and to train professionals and staff who work at all levels of education. Such training shall incorporate disability awareness and the use of appropriate

形態、手段及び様式の使用並びに障害者を支援するための教育技法及び教材の使用を組み入れるものとする。

5 締約国は、障害者が、差別なしに、かつ、他の者との平等を基礎として、一般的な高等教育、職業訓練、成人教育及び生涯学習を享受することができることを確保する。このため、締約国は、合理的配慮が障害者に提供されることを確保する。

第二十五条 健康

締約国は、障害者が障害に基づく差別なしに到達可能な最高水準の健康を享受する権利を有することを認める。締約国は、障害者が性別に配慮した保健サービス（保健に関連するリハビリテーションを含む。）を利用する機会を有することを確保するための全ての適当な措置をとる。締約国は、特に、次のことを行う。

- (a) 障害者に対して他の者に提供されるものと同一の範囲、質及び水準の無償の又は負担しやすい費用の保健及び保健計画（性及び生殖に係る健康並びに住民のための公衆衛生計画の分野のものを含む。）を提供すること。
- (b) 障害者が特にその障害のために必要とする保健サービス（早期発見及び適当な場合には早期関与並びに特に児童及び高齢者の新たな障害を最小限にし、及び防止するためのサービスを含む。）を提供すること。
- (c) これらの保健サービスを、障害者自身が属する地域社会（農村を含む。）の可能な限り近くにおいて提供すること。
- (d) 保健に従事する者に対し、特に、研修を通じて及び公私の保健に関する倫理基準を広く知らせることによって障害者の人権、尊厳、自律及びニーズに関する意識を高めることにより、他の者と同じの質の医療（例えば、事情を知らされた上での自由な同意を基礎とした医療）を障害者に提供するように要請すること。
- (e) 健康保険及び国内法により認められている場合には生命保険の提供に当たり、公正かつ妥当な方法で行い、及び障害者に対する差別を禁止すること。
- (f) 保健若しくは保健サービス又は食糧及び飲料の提供に関し、障害に基づく差別的な拒否を防止すること。

第二十六条 ハビリテーション(適応のための技能の習得)及びリハビリテーション

1 締約国は、障害者が、最大限の自立並びに十分な身体的、精神的、社会的及び職業的な能力を達成し、及び維持し、並びに生活のあらゆる側面への完全な包容及び参加を達成し、及び維持することを可能とするための効果的かつ適当な措置（障害者相互による支援を通じたものを含む。）をとる。このため、締約国は、特に、保健、雇用、教育及び社会に係るサービスの分野において、ハビリテーション及びリハビリテーションについての包括的なサービス及びプログラムを企画し、強化し、及び拡張する。この場合において、これらのサービス及びプログラムは、次のようなものとする。

- (a) 可能な限り初期の段階において開始し、並びに個人のニーズ及び長所に関する学際的な評価を基礎とするものであること。
- (b) 地域社会及び社会のあらゆる側面への参加及び包容を支援し、自発的なものであり、並びに障害者自身が属する地域社会（農村を含む。）の可能な限り近くにおいて利用可能なものであること。

2 締約国は、ハビリテーション及びリハビリテーションのサービスに従事する専門家及び職員に対する初期研修及び継続的な研修の充実を促進する。

3 締約国は、障害者のために設計された補装具及び支援機器であ

augmentative and alternative modes, means and formats of communication, educational techniques and materials to support persons with disabilities.

5. States Parties shall ensure that persons with disabilities are able to access general tertiary education, vocational training, adult education and lifelong learning without discrimination and on an equal basis with others. To this end, States Parties shall ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities.

Article 25 Health

States Parties recognize that persons with disabilities have the right to the enjoyment of the highest attainable standard of health without discrimination on the basis of disability. States Parties shall take all appropriate measures to ensure access for persons with disabilities to health services that are gender-sensitive, including health-related rehabilitation. In particular, States Parties shall:

- (a) Provide persons with disabilities with the same range, quality and standard of free or affordable health care and programmes as provided to other persons, including in the area of sexual and reproductive health and population-based public health programmes;
- (b) Provide those health services needed by persons with disabilities specifically because of their disabilities, including early identification and intervention as appropriate, and services designed to minimize and prevent further disabilities, including among children and older persons;
- (c) Provide these health services as close as possible to people's own communities, including in rural areas;
- (d) Require health professionals to provide care of the same quality to persons with disabilities as to others, including on the basis of free and informed consent by, inter alia, raising awareness of the human rights, dignity, autonomy and needs of persons with disabilities through training and the promulgation of ethical standards for public and private health care;
- (e) Prohibit discrimination against persons with disabilities in the provision of health insurance, and life insurance where such insurance is permitted by national law, which shall be provided in a fair and reasonable manner;
- (f) Prevent discriminatory denial of health care or health services or food and fluids on the basis of disability.

Article 26 Habilitation and rehabilitation

1. States Parties shall take effective and appropriate measures, including through peer support, to enable persons with disabilities to attain and maintain maximum independence, full physical, mental, social and vocational ability, and full inclusion and participation in all aspects of life. To that end, States Parties shall organize, strengthen and extend comprehensive habilitation and rehabilitation services and programmes, particularly in the areas of health, employment, education and social services, in such a way that these services and programmes:

- (a) Begin at the earliest possible stage, and are based on the multidisciplinary assessment of individual needs and strengths;
- (b) Support participation and inclusion in the community and all aspects of society, are voluntary, and are available to persons with disabilities as close as possible to their own communities, including in rural areas.

2. States Parties shall promote the development of initial and continuing training for professionals and staff working in habilitation and rehabilitation services.

3. States Parties shall promote the availability, knowledge and

って、ハビリテーション及びリハビリテーションに関連するものの利用可能性、知識及び使用を促進する。

第二十七条 労働及び雇用

1 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として労働についての権利を有することを認める。この権利には、障害者に対して開放され、障害者を包容し、及び障害者にとって利用しやすい労働市場及び労働環境において、障害者が自由に選択し、又は承諾する労働によって生計を立てる機会を有する権利を含む。締約国は、特に次のことのための適当な措置（立法によるものを含む。）をとることにより、労働についての障害者（雇用の過程で障害を有することとなった者を含む。）の権利が実現されることを保障し、及び促進する。

(a) あらゆる形態の雇用に係る全ての事項（募集、採用及び雇用の条件、雇用の継続、昇進並びに安全かつ健康的な作業条件を含む。）に関し、障害に基づく差別を禁止すること。

(b) 他の者との平等を基礎として、公正かつ良好な労働条件（均等な機会及び同一価値の労働についての同一報酬を含む。）、安全かつ健康的な作業条件（嫌がらせからの保護を含む。）及び苦情に対する救済についての障害者の権利を保護すること。

(c) 障害者が他の者との平等を基礎として労働及び労働組合についての権利を行使することができることを確保すること。

(d) 障害者が技術及び職業の指導に関する一般的な計画、職業紹介サービス並びに職業訓練及び継続的な訓練を利用する効果的な機会を有することを可能とすること。

(e) 労働市場において障害者の雇用機会の増大を図り、及びその昇進を促進すること並びに職業を求め、これに就き、これを継続し、及びこれに復帰する際の支援を促進すること。

(f) 自営活動の機会、起業家精神、協同組合の発展及び自己の事業の開始を促進すること。

(g) 公的部門において障害者を雇用すること。

(h) 適当な政策及び措置（積極的差別是正措置、奨励措置その他の措置を含めることができる。）を通じて、民間部門における障害者の雇用を促進すること。

(i) 職場において合理的配慮が障害者に提供されることを確保すること。

(j) 開かれた労働市場において障害者が職業経験を得ることを促進すること。

(k) 障害者の職業リハビリテーション、職業の保持及び職場復帰計画を促進すること。

2 締約国は、障害者が、奴隷の状態又は隷属状態に置かれないうこと及び他の者との平等を基礎として強制労働から保護されることを確保する。

第二十八条 相当な生活水準及び社会的な保障

1 締約国は、障害者が、自己及びその家族の相当な生活水準（相当な食糧、衣類及び住居を含む。）についての権利並びに生活条件の不断の改善についての権利を享受することについての障害者の権利を認めるものとし、この権利の実現を保障し、及び促進するための適当な措置をとる。

2 締約国は、社会的な保障についての障害者の権利及び障害に基づく差別なしにこの権利を享受することについての障害者の権利を認めるものとし、この権利の実現を保障し、及び促進するための適当な措置をとる。この措置には、次のことを確保するための

use of assistive devices and technologies, designed for persons with disabilities, as they relate to habilitation and rehabilitation.

Article 27

Work and employment

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to work, on an equal basis with others; this includes the right to the opportunity to gain a living by work freely chosen or accepted in a labour market and work environment that is open, inclusive and accessible to persons with disabilities. States Parties shall safeguard and promote the realization of the right to work, including for those who acquire a disability during the course of employment, by taking appropriate steps, including through legislation, to, inter alia:

(a) Prohibit discrimination on the basis of disability with regard to all matters concerning all forms of employment, including conditions of recruitment, hiring and employment, continuance of employment, career advancement and safe and healthy working conditions;

(b) Protect the rights of persons with disabilities, on an equal basis with others, to just and favourable conditions of work, including equal opportunities and equal remuneration for work of equal value, safe and healthy working conditions, including protection from harassment, and the redress of grievances;

(c) Ensure that persons with disabilities are able to exercise their labour and trade union rights on an equal basis with others;

(d) Enable persons with disabilities to have effective access to general technical and vocational guidance programmes, placement services and vocational and continuing training;

(e) Promote employment opportunities and career advancement for persons with disabilities in the labour market, as well as assistance in finding, obtaining, maintaining and returning to employment;

(f) Promote opportunities for self-employment, entrepreneurship, the development of cooperatives and starting one's own business;

(g) Employ persons with disabilities in the public sector;

(h) Promote the employment of persons with disabilities in the private sector through appropriate policies and measures, which may include affirmative action programmes, incentives and other measures;

(i) Ensure that reasonable accommodation is provided to persons with disabilities in the workplace;

(j) Promote the acquisition by persons with disabilities of work experience in the open labour market;

(k) Promote vocational and professional rehabilitation, job retention and return-to-work programmes for persons with disabilities.

2. States Parties shall ensure that persons with disabilities are not held in slavery or in servitude, and are protected, on an equal basis with others, from forced or compulsory labour.

Article 28

Adequate standard of living and social protection

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to an adequate standard of living for themselves and their families, including adequate food, clothing and housing, and to the continuous improvement of living conditions, and shall take appropriate steps to safeguard and promote the realization of this right without discrimination on the basis of disability.

2. States Parties recognize the right of persons with disabilities to social protection and to the enjoyment of that right without discrimination on the basis of disability, and shall take appropriate steps to safeguard and promote the realization of

措置を含む。

- (a) 障害者が清浄な水のサービスを利用する均等な機会を有し、及び障害者が障害に関連するニーズに係る適当なかつ費用の負担しやすいサービス、補装具その他の援助を利用する機会を有すること。
- (b) 障害者（特に、障害のある女子及び高齢者）が社会的な保障及び貧困削減に関する計画を利用する機会を有すること。
- (c) 貧困の状況において生活している障害者及びその家族が障害に関連する費用についての国の援助（適当な研修、カウンセリング、財政的援助及び介護者の休息のための一時的な介護を含む。）を利用する機会を有すること。
- (d) 障害者が公営住宅計画を利用する機会を有すること。
- (e) 障害者が退職に伴う給付及び計画を利用する均等な機会を有すること。

第二十九条 政治的及び公的活動への参加

締約国は、障害者に対して政治的権利を保障し、及び他の者との平等を基礎としてこの権利を享受する機会を保障するものとし、次のことを約束する。

- (a) 特に次のことを行うことにより、障害者が、直接に、又は自由に選んだ代表者を通じて、他の者との平等を基礎として、政治的及び公的活動に効果的かつ完全に参加することができること（障害者が投票し、及び選挙される権利及び機会を含む。）を確保すること。
 - (i) 投票の手段、設備及び資料が適当な及び利用しやすいものであり、並びにその理解及び使用が容易であることを確保すること。
 - (ii) 障害者が、選挙及び国民投票において脅迫を受けることなく秘密投票によって投票し、選挙に立候補し、並びに政府のあらゆる段階において実質的に在職し、及びあらゆる公務を遂行する権利を保護すること。この場合において、適当なときは支援機器及び新たな機器の使用を容易にするものとする。
 - (iii) 選挙人としての障害者の意思の自由な表明を保障すること。このため、必要な場合には、障害者の要請に応じて、当該障害者により選択される者が投票の際に援助することを認めること。
- (b) 障害者が、差別なしに、かつ、他の者との平等を基礎として、政治に効果的かつ完全に参加することができる環境を積極的に促進し、及び政治への障害者の参加を奨励すること。政治への参加には、次のことを含む。
 - (i) 国の公的及び政治的活動に関係のある非政府機関及び非政府団体に参加し、並びに政党の活動及び運営に参加すること。
 - (ii) 国際、国内、地域及び地方の各段階において障害者を代表するための障害者の組織を結成し、並びにこれに参加すること。

第三十条 文化的な生活、レクリエーション、余暇及びスポーツへの参加

1 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎として文化的な生活に参加する権利を認めるものとし、次のことを確保するための全ての適当な措置をとる。

- (a) 障害者が、利用しやすい様式を通じて、文化的な作品を享受する機会を有すること。
- (b) 障害者が、利用しやすい様式を通じて、テレビジョン番組、映画、演劇その他の文化的な活動を享受する機会を有すること。
- (c) 障害者が、文化的な公演又はサービスが行われる場所（例えば、劇場、博物館、映画館、図書館、観光サービス）を利用する機会を有し、並びに自国の文化的に重要な記念物及び場所を享受する機会をできる限り有すること。

2 締約国は、障害者が、自己の利益のためだけでなく、社会を豊

this right, including measures:

- (a) To ensure equal access by persons with disabilities to clean water services, and to ensure access to appropriate and affordable services, devices and other assistance for disability-related needs;
- (b) To ensure access by persons with disabilities, in particular women and girls with disabilities and older persons with disabilities, to social protection programmes and poverty reduction programmes;
- (c) To ensure access by persons with disabilities and their families living in situations of poverty to assistance from the State with disability-related expenses, including adequate training, counselling, financial assistance and respite care;
- (d) To ensure access by persons with disabilities to public housing programmes;
- (e) To ensure equal access by persons with disabilities to retirement benefits and programmes.

Article 29

Participation in political and public life

States Parties shall guarantee to persons with disabilities political rights and the opportunity to enjoy them on an equal basis with others, and shall undertake to:

- (a) Ensure that persons with disabilities can effectively and fully participate in political and public life on an equal basis with others, directly or through freely chosen representatives, including the right and opportunity for persons with disabilities to vote and be elected, inter alia, by:
 - (i) Ensuring that voting procedures, facilities and materials are appropriate, accessible and easy to understand and use;
 - (ii) Protecting the right of persons with disabilities to vote by secret ballot in elections and public referendums without intimidation, and to stand for elections, to effectively hold office and perform all public functions at all levels of government, facilitating the use of assistive and new technologies where appropriate;
 - (iii) Guaranteeing the free expression of the will of persons with disabilities as electors and to this end, where necessary, at their request, allowing assistance in voting by a person of their own choice;
- (b) Promote actively an environment in which persons with disabilities can effectively and fully participate in the conduct of public affairs, without discrimination and on an equal basis with others, and encourage their participation in public affairs, including:
 - (i) Participation in non-governmental organizations and associations concerned with the public and political life of the country, and in the activities and administration of political parties;
 - (ii) Forming and joining organizations of persons with disabilities to represent persons with disabilities at international, national, regional and local levels.

Article 30

Participation in cultural life, recreation, leisure and sport

1. States Parties recognize the right of persons with disabilities to take part on an equal basis with others in cultural life, and shall take all appropriate measures to ensure that persons with disabilities:

- (a) Enjoy access to cultural materials in accessible formats;
- (b) Enjoy access to television programmes, films, theatre and other cultural activities, in accessible formats;
- (c) Enjoy access to places for cultural performances or services, such as theatres, museums, cinemas, libraries and tourism services, and, as far as possible, enjoy access to monuments and sites of national cultural importance.

2. States Parties shall take appropriate measures to enable

かにするためにも、自己の創造的、芸術的及び知的な潜在能力を開発し、及び活用する機会を有することを可能とするための適当な措置をとる。

3 締約国は、国際法に従い、知的財産権を保護する法律が、障害者が文化的な作品を享受する機会を妨げる不当な又は差別的な障壁とならないことを確保するための全ての適当な措置をとる。

4 障害者は、他の者との平等を基礎として、その独自の文化的及び言語的な同一性（手話及び聾(ろう)文化を含む。）の承認及び支持を受ける権利を有する。

5 締約国は、障害者が他の者との平等を基礎としてレクリエーション、余暇及びスポーツの活動に参加することを可能とすることを目的として、次のことのための適当な措置をとる。

(a) 障害者があらゆる水準の一般のスポーツ活動に可能な限り参加することを奨励し、及び促進すること。

(b) 障害者が障害に応じたスポーツ及びレクリエーションの活動を組織し、及び発展させ、並びにこれらに参加する機会を有することを確保すること。このため、適当な指導、研修及び資源が他の者との平等を基礎として提供されるよう奨励すること。

(c) 障害者がスポーツ、レクリエーション及び観光の場所を利用する機会を有することを確保すること。

(d) 障害のある児童が遊び、レクリエーション、余暇及びスポーツの活動（学校制度におけるこれらの活動を含む。）への参加について他の児童と均等な機会を有することを確保すること。

(e) 障害者がレクリエーション、観光、余暇及びスポーツの活動の企画に関与する者によるサービスを利用する機会を有することを確保すること。

(31 条以下条文省略)

persons with disabilities to have the opportunity to develop and utilize their creative, artistic and intellectual potential, not only for their own benefit, but also for the enrichment of society.

3. States Parties shall take all appropriate steps, in accordance with international law, to ensure that laws protecting intellectual property rights do not constitute an unreasonable or discriminatory barrier to access by persons with disabilities to cultural materials.

4. Persons with disabilities shall be entitled, on an equal basis with others, to recognition and support of their specific cultural and linguistic identity, including sign languages and deaf culture.

5. With a view to enabling persons with disabilities to participate on an equal basis with others in recreational, leisure and sporting activities, States Parties shall take appropriate measures:

(a) To encourage and promote the participation, to the fullest extent possible, of persons with disabilities in mainstream sporting activities at all levels;

(b) To ensure that persons with disabilities have an opportunity to organize, develop and participate in disability-specific sporting and recreational activities and, to this end, encourage the provision, on an equal basis with others, of appropriate instruction, training and resources;

(c) To ensure that persons with disabilities have access to sporting, recreational and tourism venues;

(d) To ensure that children with disabilities have equal access with other children to participation in play, recreation and leisure and sporting activities, including those activities in the school system;

(e) To ensure that persons with disabilities have access to services from those involved in the organization of recreational, tourism, leisure and sporting activities.

(31 条以下条文省略)

Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen	Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées
Präambel Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens – a) unter Hinweis auf die in der Charta der Vereinten Nationen verkündeten Grundsätze, denen zufolge die Anerkennung der Würde und des Wertes, die allen Mitgliedern der menschlichen Gesellschaft innewohnen, sowie ihrer gleichen und unveräußerlichen Rechte die Grundlage von Freiheit, Gerechtigkeit und Frieden in der Welt bildet, b) in der Erkenntnis, dass die Vereinten Nationen in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte und in den Internationalen Menschenrechtspakten verkündet haben und übereingekommen sind, dass jeder Mensch ohne Unterschied Anspruch auf alle darin aufgeführten Rechte und Freiheiten hat, c) bekräftigend, dass alle Menschenrechte und Grundfreiheiten allgemein gültig und unteilbar sind, einander bedingen und miteinander verknüpft sind und dass Menschen mit Behinderungen der volle Genuss dieser Rechte und Freiheiten ohne Diskriminierung garantiert werden muss, d) unter Hinweis auf den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, das Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Rassendiskriminierung, das Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau, das Übereinkommen gegen Folter und andere grausame, unmenschliche oder erniedrigende Behandlung oder Strafe, das Übereinkommen über die Rechte des Kindes und das Internationale Übereinkommen zum Schutz der Rechte aller Wanderarbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen, e) in der Erkenntnis, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern, f) in der Erkenntnis, dass die in dem Weltaktionsprogramm für Behinderte und den Rahmenbestimmungen für die Herstellung der Chancengleichheit für Behinderte enthaltenen Grundsätze und Leitlinien einen wichtigen Einfluss auf die Förderung, Ausarbeitung und Bewertung von politischen Konzepten, Plänen, Programmen und Maßnahmen auf einzelstaatlicher, regionaler und internationaler Ebene zur Verbesserung der Chancengleichheit für Menschen mit Behinderungen haben, g) nachdrücklich darauf hinweisend, wie wichtig es ist, die Behinderungsthematik zu einem festen Bestandteil der einschlägigen Strategien der nachhaltigen Entwicklung zu machen, h) ebenso in der Erkenntnis, dass jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung eine Verletzung der Würde und des Wertes darstellt, die jedem Menschen innewohnen, i) ferner in der Erkenntnis der Vielfalt der Menschen mit Behinderungen, j) in Anerkennung der Notwendigkeit, die Menschenrechte aller Menschen mit Behinderungen, einschließlich derjenigen, die intensivere Unterstützung benötigen, zu fördern und zu	Préambule <i>Les États Parties à la présente Convention,</i> a) <i>Rappelant</i> les principes proclamés dans la Charte des Nations Unies selon lesquels la reconnaissance de la dignité et de la valeur inhérentes à tous les membres de la famille humaine et de leurs droits égaux et inaliénables constitue le fondement de la liberté, de la justice et de la paix dans le monde, b) <i>Reconnaissant</i> que les Nations Unies, dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et dans les Pactes internationaux relatifs aux droits de l'homme, ont proclamé et sont convenues que chacun peut se prévaloir de tous les droits et de toutes les libertés qui y sont énoncés, sans distinction aucune, c) <i>Réaffirmant</i> le caractère universel, indivisible, interdépendant et indissociable de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales et la nécessité d'en garantir la pleine jouissance aux personnes handicapées sans discrimination, d) <i>Rappelant</i> le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, le Pacte international relatif aux droits civils et politiques, la Convention internationale sur l'élimination de toutes les formes de discrimination raciale, la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants, la Convention relative aux droits de l'enfant et la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, e) <i>Reconnaissant</i> que la notion de handicap évolue et que le handicap résulte de l'interaction entre des personnes présentant des incapacités et les barrières comportementales et environnementales qui font obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres, f) <i>Reconnaissant</i> l'importance des principes et lignes directrices contenus dans le Programme d'action mondial concernant les personnes handicapées et dans les Règles pour l'égalisation des chances des handicapés et leur influence sur la promotion, l'élaboration et l'évaluation aux niveaux national, régional et international des politiques, plans, programmes et mesures visant la poursuite de l'égalisation des chances des personnes handicapées, g) <i>Soulignant</i> qu'il importe d'intégrer la condition des personnes handicapées dans les stratégies pertinentes de développement durable, h) <i>Reconnaissant également</i> que toute discrimination fondée sur le handicap est une négation de la dignité et de la valeur inhérentes à la personne humaine, i) <i>Reconnaissant en outre</i> la diversité des personnes handicapées, j) <i>Reconnaissant</i> la nécessité de promouvoir et protéger les droits de l'homme de toutes les personnes handicapées, y compris de celles qui nécessitent un accompagnement plus

schützen,

k) besorgt darüber, dass sich Menschen mit Behinderungen trotz dieser verschiedenen Dokumente und Verpflichtungen in allen Teilen der Welt nach wie vor Hindernissen für ihre Teilhabe als gleichberechtigte Mitglieder der Gesellschaft sowie Verletzungen ihrer Menschenrechte gegenübersehen,

l) in Anerkennung der Bedeutung der internationalen Zusammenarbeit für die Verbesserung der Lebensbedingungen der Menschen mit Behinderungen in allen Ländern, insbesondere den Entwicklungsländern,

m) in Anerkennung des wertvollen Beitrags, den Menschen mit Behinderungen zum allgemeinen Wohl und zur Vielfalt ihrer Gemeinschaften leisten und leisten können, und in der Erkenntnis, dass die Förderung des vollen Genusses der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen sowie ihrer uneingeschränkten Teilhabe ihr Zugehörigkeitsgefühl verstärken und zu erheblichen Fortschritten in der menschlichen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklung der Gesellschaft und bei der Beseitigung der Armut führen wird,

n) in der Erkenntnis, wie wichtig die individuelle Autonomie und Unabhängigkeit für Menschen mit Behinderungen ist, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen,

o) in der Erwägung, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben sollen, aktiv an Entscheidungsprozessen über politische Konzepte und über Programme mitzuwirken, insbesondere wenn diese sie unmittelbar betreffen,

p) besorgt über die schwierigen Bedingungen, denen sich Menschen mit Behinderungen gegenübersehen, die mehrfachen oder verschärften Formen der Diskriminierung aufgrund der Rasse, der Hautfarbe, des Geschlechts, der Sprache, der Religion, der politischen oder sonstigen Anschauung, der nationalen, ethnischen, indigenen oder sozialen Herkunft, des Vermögens, der Geburt, des Alters oder des sonstigen Status ausgesetzt sind,

q) in der Erkenntnis, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb ihres häuslichen Umfelds oft in stärkerem Maße durch Gewalt, Verletzung oder Missbrauch, Nichtbeachtung oder Vernachlässigung, Misshandlung oder Ausbeutung gefährdet sind,

r) in der Erkenntnis, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten in vollem Umfang genießen sollen, und unter Hinweis auf die zu diesem Zweck von den Vertragsstaaten des Übereinkommens über die Rechte des Kindes eingegangenen Verpflichtungen,

s) nachdrücklich darauf hinweisend, dass es notwendig ist, bei allen Anstrengungen zur Förderung des vollen Genusses der Menschenrechte und Grundfreiheiten durch Menschen mit Behinderungen die Geschlechterperspektive einzubeziehen,

t) unter besonderem Hinweis darauf, dass die Mehrzahl der Menschen mit Behinderungen in einem Zustand der Armut lebt, und diesbezüglich in der Erkenntnis, dass die nachteiligen Auswirkungen der Armut auf Menschen mit Behinderungen dringend angegangen werden müssen,

u) in dem Bewusstsein, dass Frieden und Sicherheit auf der Grundlage der uneingeschränkten Achtung der in der Charta

poussé,

k) *Préoccupés* par le fait qu'en dépit de ces divers instruments et engagements, les personnes handicapées continuent d'être confrontées à des obstacles à leur participation à la société en tant que membres égaux de celle-ci et de faire l'objet de violations des droits de l'homme dans toutes les parties du monde,

l) *Reconnaissant* l'importance de la coopération internationale pour l'amélioration des conditions de vie des personnes handicapées dans tous les pays, en particulier dans les pays en développement,

m) *Appréciant* les utiles contributions actuelles et potentielles des personnes handicapées au bien-être général et à la diversité de leurs communautés et sachant que la promotion de la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par ces personnes ainsi que celle de leur pleine participation renforceront leur sentiment d'appartenance et feront notablement progresser le développement humain, social et économique de leurs sociétés et l'élimination de la pauvreté,

n) *Reconnaissant* l'importance pour les personnes handicapées de leur autonomie et de leur indépendance individuelles, y compris la liberté de faire leurs propres choix,

o) *Estimant* que les personnes handicapées devraient avoir la possibilité de participer activement aux processus de prise de décisions concernant les politiques et programmes, en particulier ceux qui les concernent directement,

p) *Préoccupés* par les difficultés que rencontrent les personnes handicapées, qui sont exposées à des formes multiples ou aggravées de discrimination fondées sur la race, la couleur, le sexe, la langue, la religion, l'opinion politique ou toute autre opinion, l'origine nationale, ethnique, autochtone ou sociale, la fortune, la naissance, l'âge ou toute autre situation,

q) *Reconnaissant* que les femmes et les filles handicapées courent souvent, dans leur famille comme à l'extérieur, des risques plus élevés de violence, d'atteinte à l'intégrité physique, d'abus, de délaissement ou de défaut de soins, de maltraitance ou d'exploitation,

r) *Reconnaissant* que les enfants handicapés doivent jouir pleinement de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, et rappelant les obligations qu'ont contractées à cette fin les États Parties à la Convention relative aux droits de l'enfant,

s) *Soulignant* la nécessité d'intégrer le principe de l'égalité des sexes dans tous les efforts visant à promouvoir la pleine jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales par les personnes handicapées,

t) *Insistant* sur le fait que la majorité des personnes handicapées vivent dans la pauvreté et reconnaissant à cet égard qu'il importe au plus haut point de s'attaquer aux effets pernicieux de la pauvreté sur les personnes handicapées,

u) *Conscients* qu'une protection véritable des personnes handicapées suppose des conditions de paix et de sécurité

der Vereinten Nationen enthaltenen Ziele und Grundsätze sowie der Einhaltung der anwendbaren Übereinkünfte auf dem Gebiet der Menschenrechte unabdingbar sind für den umfassenden Schutz von Menschen mit Behinderungen, insbesondere in bewaffneten Konflikten oder während ausländischer Besetzung,

v) in der Erkenntnis, wie wichtig es ist, dass Menschen mit Behinderungen vollen Zugang zur physischen, sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Umwelt, zu Gesundheit und Bildung sowie zu Information und Kommunikation haben, damit sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll genießen können,

w) im Hinblick darauf, dass der Einzelne gegenüber seinen Mitmenschen und der Gemeinschaft, der er angehört, Pflichten hat und gehalten ist, für die Förderung und Achtung der in der Internationalen Menschenrechtscharta anerkannten Rechte einzutreten,

x) in der Überzeugung, dass die Familie die natürliche Kernzelle der Gesellschaft ist und Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat hat und dass Menschen mit Behinderungen und ihre Familienangehörigen den erforderlichen Schutz und die notwendige Unterstützung erhalten sollen, um es den Familien zu ermöglichen, zum vollen und gleichberechtigten Genuss der Rechte der Menschen mit Behinderungen beizutragen,

y) in der Überzeugung, dass ein umfassendes und in sich geschlossenes internationales Übereinkommen zur Förderung und zum Schutz der Rechte und der Würde von Menschen mit Behinderungen sowohl in den Entwicklungsländern als auch in den entwickelten Ländern einen maßgeblichen Beitrag zur Beseitigung der tiefgreifenden sozialen Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen leisten und ihre Teilhabe am bürgerlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben auf der Grundlage der Chancengleichheit fördern wird –
haben Folgendes vereinbart:

Artikel 1

Zweck

Zweck dieses Übereinkommens ist es, den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern.

Zu den Menschen mit Behinderungen zählen Menschen, die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern können.

Artikel 2

Begriffsbestimmungen

Im Sinne dieses Übereinkommens schließt "Kommunikation" Sprachen, Textdarstellung, Brailleschrift, taktile Kommunikation, Großdruck, leicht zugängliches Multimedia sowie schriftliche, auditive, in einfache Sprache übersetzte, durch Vorleser zugänglich gemachte sowie ergänzende und alternative Formen, Mittel und Formate der Kommunikation, einschließlich leicht zugänglicher Informations- und Kommunikationstechnologie, ein;

schließt "Sprache" gesprochene Sprachen sowie Gebärdensprachen und andere nicht gesprochene Sprachen ein; bedeutet "Diskriminierung aufgrund von Behinderung" jede Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung aufgrund von Behinderung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass das auf die Gleichberechtigung mit anderen gegründete Anerkennen,

fondées sur une pleine adhésion aux buts et principes de la Charte des Nations Unies et sur le respect des instruments des droits de l'homme applicables, en particulier en cas de conflit armé ou d'occupation étrangère,

v) *Reconnaissant* qu'il importe que les personnes handicapées aient pleinement accès aux équipements physiques, sociaux, économiques et culturels, à la santé et à l'éducation ainsi qu'à l'information et à la communication pour jouir pleinement de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales,

w) *Conscients* que l'individu, étant donné ses obligations envers les autres individus et la société à laquelle il appartient, est tenu de faire son possible pour promouvoir et respecter les droits reconnus dans la Charte internationale des droits de l'homme,

x) *Convaincus* que la famille est l'élément naturel et fondamental de la société et a droit à la protection de la société et de l'État et que les personnes handicapées et les membres de leur famille devraient recevoir la protection et l'aide nécessaires pour que les familles puissent contribuer à la pleine et égale jouissance de leurs droits par les personnes handicapées,

y) *Convaincus* qu'une convention internationale globale et intégrée pour la promotion et la protection des droits et de la dignité des personnes handicapées contribuera de façon significative à remédier au profond désavantage social que connaissent les personnes handicapées et qu'elle favorisera leur participation, sur la base de l'égalité des chances, à tous les domaines de la vie civile, politique, économique, sociale et culturelle, dans les pays développés comme dans les pays en développement, *Sont convenus* de ce qui suit :

Article premier

Objet

La présente Convention a pour objet de promouvoir, protéger et assurer la pleine et égale jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales par les personnes handicapées et de promouvoir le respect de leur dignité intrinsèque.

Par personnes handicapées on entend des personnes qui présentent des incapacités physiques, mentales, intellectuelles ou sensorielles durables dont l'interaction avec diverses barrières peut faire obstacle à leur pleine et effective participation à la société sur la base de l'égalité avec les autres.

Article 2

Définitions

Aux fins de la présente Convention :

On entend par « communication », entre autres, les langues, l'affichage de texte, le braille, la communication tactile, les gros caractères, les supports multimédias accessibles ainsi que les modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative à base de supports écrits, supports audio, langue simplifiée et lecteur humain, y compris les technologies de l'information et de la communication accessibles ;

On entend par « langue », entre autres, les langues parlées et les langues des signes et autres formes de langue non parlée ;

On entend par « discrimination fondée sur le handicap » toute distinction, exclusion ou restriction fondée sur le handicap qui a pour objet ou pour effet de compromettre ou réduire à néant la reconnaissance, la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de

Genießen oder Ausüben aller Menschenrechte und Grundfreiheiten im politischen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen, bürgerlichen oder jedem anderen Bereich beeinträchtigt oder vereitelt wird. Sie umfasst alle Formen der Diskriminierung, einschließlich der Versagung angemessener Vorkehrungen;

bedeutet "angemessene Vorkehrungen" notwendige und geeignete Änderungen und Anpassungen, die keine unverhältnismäßige oder unbillige Belastung darstellen und die, wenn sie in einem bestimmten Fall erforderlich sind, vorgenommen werden, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen oder ausüben können;

bedeutet "universelles Design" ein Design von Produkten, Umfeldern, Programmen und Dienstleistungen in der Weise, dass sie von allen Menschen möglichst weitgehend ohne eine Anpassung oder ein spezielles Design genutzt werden können. "Universelles Design" schließt Hilfsmittel für bestimmte Gruppen von Menschen mit Behinderungen, soweit sie benötigt werden, nicht aus.

Artikel 3

Allgemeine Grundsätze

Die Grundsätze dieses Übereinkommens sind:

- a) die Achtung der dem Menschen innewohnenden Würde, seiner individuellen Autonomie, einschließlich der Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, sowie seiner Unabhängigkeit;
- b) die Nichtdiskriminierung;
- c) die volle und wirksame Teilhabe an der Gesellschaft und Einbeziehung in die Gesellschaft;
- d) die Achtung vor der Unterschiedlichkeit von Menschen mit Behinderungen und die Akzeptanz dieser Menschen als Teil der menschlichen Vielfalt und der Menschheit;
- e) die Chancengleichheit;
- f) die Zugänglichkeit;
- g) die Gleichberechtigung von Mann und Frau;
- h) die Achtung vor den sich entwickelnden Fähigkeiten von Kindern mit Behinderungen und die Achtung ihres Rechts auf Wahrung ihrer Identität.

Artikel 4

Allgemeine Verpflichtungen

- (1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, die volle Verwirklichung aller Menschenrechte und Grundfreiheiten für alle Menschen mit Behinderungen ohne jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung zu gewährleisten und zu fördern. Zu diesem Zweck verpflichten sich die Vertragsstaaten,
- a) alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs- und sonstigen Maßnahmen zur Umsetzung der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu treffen;
 - b) alle geeigneten Maßnahmen einschließlich gesetzgeberischer Maßnahmen zur Änderung oder Aufhebung bestehender Gesetze, Verordnungen, Gepflogenheiten und Praktiken zu treffen, die eine Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen darstellen;
 - c) den Schutz und die Förderung der Menschenrechte von Menschen mit Behinderungen in allen politischen Konzepten und allen Programmen zu berücksichtigen;
 - d) Handlungen oder Praktiken, die mit diesem Übereinkommen unvereinbar sind, zu unterlassen und dafür zu sorgen, dass die staatlichen Behörden und öffentlichen Einrichtungen im Einklang mit diesem Übereinkommen handeln;
 - e) alle geeigneten Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung aufgrund von Behinderung durch Personen, Organisationen oder private Unternehmen zu ergreifen;
 - f) Forschung und Entwicklung für Güter, Dienstleistungen, Geräte und Einrichtungen in universellem Design, wie in Artikel 2 definiert, die den besonderen Bedürfnissen von

toutes les libertés fondamentales dans les domaines politique, économique, social, culturel, civil ou autres. La discrimination fondée sur le handicap comprend toutes les formes de discrimination, y compris le refus d'aménagement raisonnable ;

On entend par « aménagement raisonnable » les modifications et ajustements nécessaires et appropriés n'imposant pas de charge disproportionnée ou induite apportés, en fonction des besoins dans une situation donnée, pour assurer aux personnes handicapées la jouissance ou l'exercice, sur la base de l'égalité avec les autres, de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales ;

On entend par « conception universelle » la conception de produits, d'équipements, de programmes et de services qui puissent être utilisés par tous, dans toute la mesure possible, sans nécessiter ni adaptation ni conception spéciale.

La « conception universelle » n'exclut pas les appareils et accessoires fonctionnels pour des catégories particulières de personnes handicapées là où ils sont nécessaires.

Article 3

Principes généraux

Les principes de la présente Convention sont :

- a) Le respect de la dignité intrinsèque, de l'autonomie individuelle, y compris la liberté de faire ses propres choix, et de l'indépendance des personnes ;
- b) La non-discrimination ;
- c) La participation et l'intégration pleines et effectives à la société ;
- d) Le respect de la différence et l'acceptation des personnes handicapées comme faisant partie de la diversité humaine et de l'humanité ;
- e) L'égalité des chances ;
- f) L'accessibilité ;
- g) L'égalité entre les hommes et les femmes ;
- h) Le respect du développement des capacités de l'enfant handicapé et le respect du droit des enfants handicapés à préserver leur identité.

Article 4

Obligations générales

1. Les États Parties s'engagent à garantir et à promouvoir le plein exercice de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales de toutes les personnes handicapées sans discrimination d'aucune sorte fondée sur le handicap. À cette fin, ils s'engagent à :

- a) Adopter toutes mesures appropriées d'ordre législatif, administratif ou autre pour mettre en oeuvre les droits reconnus dans la présente Convention ;
- b) Prendre toutes mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour modifier, abroger ou abolir les lois, règlements, coutumes et pratiques qui sont source de discrimination envers les personnes handicapées ;
- c) Prendre en compte la protection et la promotion des droits de l'homme des personnes handicapées dans toutes les politiques et dans tous les programmes ;
- d) S'abstenir de tout acte et de toute pratique incompatible avec la présente Convention et veiller à ce que les pouvoirs publics et les institutions agissent conformément à la présente Convention ;
- e) Prendre toutes mesures appropriées pour éliminer la discrimination fondée sur le handicap pratiquée par toute personne, organisation ou entreprise privée ;
- f) Entreprendre ou encourager la recherche et le développement de biens, services, équipements et installations de conception universelle, selon la définition qui en est donnée à l'article 2 de la présente Convention, qui

Menschen mit Behinderungen mit möglichst geringem Anpassungs- und Kostenaufwand gerecht werden, zu betreiben oder zu fördern, ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und sich bei der Entwicklung von Normen und Richtlinien für universelles Design einzusetzen;

g) Forschung und Entwicklung für neue Technologien, die für Menschen mit Behinderungen geeignet sind, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien, Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützenden Technologien, zu betreiben oder zu fördern sowie ihre Verfügbarkeit und Nutzung zu fördern und dabei Technologien zu erschwinglichen Kosten den Vorrang zu geben;

h) für Menschen mit Behinderungen zugängliche Informationen über Mobilitätshilfen, Geräte und unterstützende Technologien, einschließlich neuer Technologien, sowie andere Formen von Hilfe, Unterstützungsdiensten und Einrichtungen zur Verfügung zu stellen;

i) die Schulung von Fachkräften und anderem mit Menschen mit Behinderungen arbeitendem Personal auf dem Gebiet der in diesem Übereinkommen anerkannten Rechte zu fördern, damit die aufgrund dieser Rechte garantierten Hilfen und Dienste besser geleistet werden können.

(2) Hinsichtlich der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte verpflichtet sich jeder Vertragsstaat, unter Ausschöpfung seiner verfügbaren Mittel und erforderlichenfalls im Rahmen der internationalen Zusammenarbeit Maßnahmen zu treffen, um nach und nach die volle Verwirklichung dieser Rechte zu erreichen, unbeschadet derjenigen Verpflichtungen aus diesem Übereinkommen, die nach dem Völkerrecht sofort anwendbar sind.

(3) Bei der Ausarbeitung und Umsetzung von Rechtsvorschriften und politischen Konzepten zur Durchführung dieses Übereinkommens und bei anderen Entscheidungsprozessen in Fragen, die Menschen mit Behinderungen betreffen, führen die Vertragsstaaten mit den Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern mit Behinderungen, über die sie vertretenden Organisationen enge Konsultationen und beziehen sie aktiv ein.

(4) Dieses Übereinkommen lässt zur Verwirklichung der Rechte von Menschen mit Behinderungen besser geeignete Bestimmungen, die im Recht eines Vertragsstaats oder in dem für diesen Staat geltenden Völkerrecht enthalten sind, unberührt. Die in einem Vertragsstaat durch Gesetze, Übereinkommen, Verordnungen oder durch Gewohnheitsrecht anerkannten oder bestehenden Menschenrechte und Grundfreiheiten dürfen nicht unter dem Vorwand beschränkt oder außer Kraft gesetzt werden, dass dieses Übereinkommen derartige Rechte oder Freiheiten nicht oder nur in einem geringeren Ausmaß anerkenne.

(5) Die Bestimmungen dieses Übereinkommens gelten ohne Einschränkung oder Ausnahme für alle Teile eines Bundesstaats.

Artikel 5

Gleichberechtigung und Nichtdiskriminierung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben.

(2) Die Vertragsstaaten verbieten jede Diskriminierung aufgrund von Behinderung und garantieren Menschen mit Behinderungen gleichen und wirksamen rechtlichen Schutz vor Diskriminierung, gleichviel aus welchen Gründen.

(3) Zur Förderung der Gleichberechtigung und zur Beseitigung

devraient nécessiter le minimum possible d'adaptation et de frais pour répondre aux besoins spécifiques des personnes handicapées, encourager l'offre et l'utilisation de ces biens, services, équipements et installations et encourager l'incorporation de la conception universelle dans le développement des normes et directives ;

g) Entreprendre ou encourager la recherche et le développement et encourager l'offre et l'utilisation de nouvelles technologies – y compris les technologies de l'information et de la communication, les aides à la mobilité, les appareils et accessoires et les technologies d'assistance – qui soient adaptées aux personnes handicapées, en privilégiant les technologies d'un coût abordable ;

h) Fournir aux personnes handicapées des informations accessibles concernant les aides à la mobilité, les appareils et accessoires et les technologies d'assistance, y compris les nouvelles technologies, ainsi que les autres formes d'assistance, services d'accompagnement et équipements ;

i) Encourager la formation aux droits reconnus dans la présente Convention des professionnels et personnels qui travaillent avec des personnes handicapées, de façon à améliorer la prestation des aides et services garantis par ces droits.

2. Dans le cas des droits économiques, sociaux et culturels, chaque État Partie s'engage à agir, au maximum des ressources dont il dispose et, s'il y a lieu, dans le cadre de la coopération internationale, en vue d'assurer progressivement le plein exercice de ces droits, sans préjudice des obligations énoncées dans la présente Convention qui sont d'application immédiate en vertu du droit international.

3. Dans l'élaboration et la mise en oeuvre des lois et des politiques adoptées aux fins de l'application de la présente Convention, ainsi que dans l'adoption de toute décision sur des questions relatives aux personnes handicapées, les États Parties consultant étroitement et font activement participer ces personnes, y compris les enfants handicapés, par l'intermédiaire des organisations qui les représentent.

4. Aucune des dispositions de la présente Convention ne porte atteinte aux dispositions plus favorables à l'exercice des droits des Personnes handicapées qui peuvent figurer dans la législation d'un État Partie ou dans le droit international en vigueur pour cet État.

Il ne peut être admis aucune restriction ou dérogation aux droits de l'homme et aux libertés fondamentales reconnus ou en vigueur dans un État Partie à la présente Convention en vertu de lois, de conventions, de règlements ou de coutumes, sous prétexte que la présente Convention ne reconnaît pas ces droits et libertés ou les reconnaît à un moindre degré.

5. Les dispositions de la présente Convention s'appliquent, sans limitation ni exception aucune, à toutes les unités constitutives des États fédératifs.

Article 5

Égalité et non-discrimination

1. Les États Parties reconnaissent que toutes les personnes sont Égales devant la loi et en vertu de celle-ci et ont droit sans discrimination à l'égal protection et à l'égal bénéfice de la loi.

2. Les États Parties interdisent toutes les discriminations fondées sur le handicap et garantissent aux personnes handicapées une égale et effective protection juridique contre toute discrimination, quel qu'en soit le fondement.

3. Afin de promouvoir l'égalité et d'éliminer la discrimination,

von Diskriminierung unternehmen die Vertragsstaaten alle geeigneten Schritte, um die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen zu gewährleisten.

(4) Besondere Maßnahmen, die zur Beschleunigung oder Herbeiführung der tatsächlichen Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderungen erforderlich sind, gelten nicht als Diskriminierung im Sinne dieses Übereinkommens.

Artikel 6

Frauen mit Behinderungen

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Frauen und Mädchen mit Behinderungen mehrfacher Diskriminierung ausgesetzt sind, und ergreifen in dieser Hinsicht Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass sie alle Menschenrechte und Grundfreiheiten voll und gleichberechtigt genießen können.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen zur Sicherung der vollen Entfaltung, der Förderung und der Stärkung der Autonomie der Frauen, um zu garantieren, dass sie die in diesem Übereinkommen genannten Menschenrechte und Grundfreiheiten ausüben und genießen können.

Artikel 7

Kinder mit Behinderungen

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern alle Menschenrechte und Grundfreiheiten genießen können.

(2) Bei allen Maßnahmen, die Kinder mit Behinderungen betreffen, ist das Wohl des Kindes ein Gesichtspunkt, der vorrangig zu berücksichtigen ist.

(3) Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen das Recht haben, ihre Meinung in allen sie berührenden Angelegenheiten gleichberechtigt mit anderen Kindern frei zu äußern, wobei ihre Meinung angemessen und entsprechend ihrem Alter und ihrer Reife berücksichtigt wird, und behinderungsgerechte sowie altersgemäße Hilfe zu erhalten, damit sie dieses Recht verwirklichen können.

Artikel 8

Bewusstseinsbildung

(1) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, sofortige, wirksame und geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um

- a) in der gesamten Gesellschaft, einschließlich auf der Ebene der Familien, das Bewusstsein für Menschen mit Behinderungen zu schärfen und die Achtung ihrer Rechte und ihrer Würde zu fördern;
- b) Klischees, Vorurteile und schädliche Praktiken gegenüber Menschen mit Behinderungen, einschließlich aufgrund des Geschlechts oder des Alters, in allen Lebensbereichen zu bekämpfen;
- c) das Bewusstsein für die Fähigkeiten und den Beitrag von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Zu den diesbezüglichen Maßnahmen gehören

- a) die Einleitung und dauerhafte Durchführung wirksamer Kampagnen zur Bewusstseinsbildung in der Öffentlichkeit mit dem Ziel,
- i) die Aufgeschlossenheit gegenüber den Rechten von Menschen mit Behinderungen zu erhöhen,
- ii) eine positive Wahrnehmung von Menschen mit Behinderungen und ein größeres gesellschaftliches Bewusstsein ihnen gegenüber zu fördern,
- iii) die Anerkennung der Fertigkeiten, Verdienste und Fähigkeiten von Menschen mit Behinderungen und ihres Beitrags zur Arbeitswelt und zum Arbeitsmarkt zu fördern;
- b) die Förderung einer respektvollen Einstellung gegenüber den

les États Parties prennent toutes les mesures appropriées pour faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés.

4. Les mesures spécifiques qui sont nécessaires pour accélérer ou assurer l'égalité de facto des personnes handicapées ne constituent pas une discrimination au sens de la présente Convention.

Article 6

Femmes handicapées

1. Les États Parties reconnaissent que les femmes et les filles handicapées sont exposées à de multiples discriminations, et ils prennent les mesures voulues pour leur permettre de jouir pleinement et dans des conditions d'égalité de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales.

2. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées pour assurer le plein épanouissement, la promotion et l'autonomisation des femmes, afin de leur garantir l'exercice et la jouissance des droits de l'homme et des libertés fondamentales énoncés dans la présente Convention.

Article 7

Enfants handicapés

1. Les États Parties prennent toutes mesures nécessaires pour Garantir aux enfants handicapés la pleine jouissance de tous les droits de l'homme et de toutes les libertés fondamentales, sur la base de l'égalité avec les autres enfants.

2. Dans toutes les décisions qui concernent les enfants handicapés, l'intérêt supérieur de l'enfant doit être une considération primordiale.

3. Les États Parties garantissent à l'enfant handicapé, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, le droit d'exprimer librement son opinion sur toute question l'intéressant, les opinions de l'enfant étant dûment prises en considération eu égard à son âge et à son degré de maturité, et d'obtenir pour l'exercice de ce droit une aide adaptée à son handicap et à son âge.

Article 8

Sensibilisation

1. Les États Parties s'engagent à prendre des mesures immédiates, efficaces et appropriées en vue de :

- a) Sensibiliser l'ensemble de la société, y compris au niveau de la famille, à la situation des personnes handicapées et promouvoir le respect des droits et de la dignité des personnes handicapées ;
- b) Combattre les stéréotypes, les préjugés et les pratiques dangereuses concernant les personnes handicapées, y compris ceux liés au sexe et à l'âge, dans tous les domaines ;
- c) Mieux faire connaître les capacités et les contributions des personnes handicapées.

2. Dans le cadre des mesures qu'ils prennent à cette fin, les États Parties :

- a) Lancent et mènent des campagnes efficaces de sensibilisation du public en vue de :
- i) Favoriser une attitude réceptive à l'égard des droits des personnes handicapées ;
- ii) Promouvoir une perception positive des personnes handicapées et une conscience sociale plus poussée à leur égard ;
- iii) Promouvoir la reconnaissance des compétences, mérites et aptitudes des personnes handicapées et de leurs contributions dans leur milieu de travail et sur le marché du travail ;
- b) Encouragent à tous les niveaux du système éducatif,

Rechten von Menschen mit Behinderungen auf allen Ebenen des Bildungssystems, auch bei allen Kindern von früher Kindheit an;
 c) die Aufforderung an alle Medienorgane, Menschen mit Behinderungen in einer dem Zweck dieses Übereinkommens entsprechenden Weise darzustellen;
 d) die Förderung von Schulungsprogrammen zur Schärfung des Bewusstseins für Menschen mit Behinderungen und für deren Rechte.

Artikel 9 Zugänglichkeit

(1) Um Menschen mit Behinderungen eine unabhängige Lebensführung und die volle Teilhabe in allen Lebensbereichen zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen mit dem Ziel, für Menschen mit Behinderungen den gleichberechtigten Zugang zur physischen Umwelt, zu Transportmitteln, Information und Kommunikation, einschließlich Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, sowie zu anderen Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit in städtischen und ländlichen Gebieten offen stehen oder für sie bereitgestellt werden, zu gewährleisten. Diese Maßnahmen, welche die Feststellung und Beseitigung von Zugangshindernissen und -barrieren einschließen, gelten unter anderem für
 a) Gebäude, Straßen, Transportmittel sowie andere Einrichtungen in Gebäuden und im Freien, einschließlich Schulen, Wohnhäusern, medizinischer Einrichtungen und Arbeitsstätten;
 b) Informations-, Kommunikations- und andere Dienste, einschließlich elektronischer Dienste und Notdienste.

(2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem geeignete Maßnahmen,
 a) um Mindeststandards und Leitlinien für die Zugänglichkeit von Einrichtungen und Diensten, die der Öffentlichkeit offen stehen oder für sie bereitgestellt werden, auszuarbeiten und zu erlassen und ihre Anwendung zu überwachen;
 b) um sicherzustellen, dass private Rechtsträger, die Einrichtungen und Dienste, die der Öffentlichkeit offen stehen oder für sie bereitgestellt werden, anbieten, alle Aspekte der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen berücksichtigen;
 c) um betroffenen Kreisen Schulungen zu Fragen der Zugänglichkeit für Menschen mit Behinderungen anzubieten;
 d) um in Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offen stehen, Beschilderungen in Brailleschrift und in leicht lesbarer und verständlicher Form anzubringen;
 e) um menschliche und tierische Hilfe sowie Mittelspersonen, unter anderem Personen zum Führen und Vorlesen sowie professionelle Gebärdensprachdolmetscher und -dolmetscherinnen, zur Verfügung zu stellen mit dem Ziel, den Zugang zu Gebäuden und anderen Einrichtungen, die der Öffentlichkeit offen stehen, zu erleichtern;
 f) um andere geeignete Formen der Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen zu fördern, damit ihr Zugang zu Informationen gewährleistet wird;
 g) um den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu den neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und -systemen, einschließlich des Internets, zu fördern;
 h) um die Gestaltung, die Entwicklung, die Herstellung und den Vertrieb zugänglicher Informations- und Kommunikationstechnologien und -systeme in einem frühen Stadium zu fördern, sodass deren Zugänglichkeit mit möglichst geringem Kostenaufwand erreicht wird.

Artikel 10 Recht auf Leben

Die Vertragsstaaten bekräftigen, dass jeder Mensch ein angeborenes Recht auf Leben hat, und treffen alle

notamment chez tous les enfants dès leur plus jeune âge, une attitude de respect pour les droits des personnes handicapées ;
 c) Encouragent tous les médias à montrer les personnes handicapées sous un jour conforme à l'objet de la présente Convention ;
 d) Encouragent l'organisation de programmes de formation en sensibilisation aux personnes handicapées et aux droits des personnes handicapées.

Article 9 Accessibilité

1. Afin de permettre aux personnes handicapées de vivre de façon indépendante et de participer pleinement à tous les aspects de la vie, les États Parties prennent des mesures appropriées pour leur assurer, sur la base de l'égalité avec les autres, l'accès à l'environnement physique, aux transports, à l'information et à la communication, y compris aux systèmes et technologies de l'information et de la communication, et aux autres équipements et services ouverts ou fournis au public, tant dans les zones urbaines que rurales. Ces mesures, parmi lesquelles figurant l'identification et l'élimination des obstacles et barrières à l'accessibilité, s'appliquent, entre autres :
 a) Aux bâtiments, à la voirie, aux transports et autres équipements intérieurs ou extérieurs, y compris les écoles, les logements, les installations médicales et les lieux de travail ;
 b) Aux services d'information, de communication et autres services, y compris les services électroniques et les services d'urgence.

2. Les États Parties prennent également des mesures appropriées pour :
 a) Élaborer et promulguer des normes nationales minimales et des directives relatives à l'accessibilité des installations et services ouverts ou fournis au public et contrôler l'application de ces normes et directives ;
 b) Faire en sorte que les organismes privés qui offrent des installations ou des services qui sont ouverts ou fournis au public prennent en compte tous les aspects de l'accessibilité par les personnes handicapées ;
 c) Assurer aux parties concernées une formation concernant les problèmes d'accès auxquels les personnes handicapées sont confrontées ;
 d) Faire mettre en place dans les bâtiments et autres installations ouverts au public une signalisation en braille et sous des formes faciles à lire et à comprendre ;
 e) Mettre à disposition des formes d'aide humaine ou animale et les services de médiateurs, notamment de guides, de lecteurs et d'interprètes professionnels en langue des signes, afin de faciliter l'accès des bâtiments et autres installations ouverts au public ;
 f) Promouvoir d'autres formes appropriées d'aide et d'accompagnement des personnes handicapées afin de leur assurer l'accès à l'information ;
 g) Promouvoir l'accès des personnes handicapées aux nouveaux systèmes et technologies de l'information et de la communication, y compris l'internet ;
 h) Promouvoir l'étude, la mise au point, la production et la diffusion de systèmes et technologies de l'information et de la communication à un stade précoce, de façon à en assurer l'accessibilité à un coût minimal.

Article 10 Droit à la vie

Les États Parties réaffirment que le droit à la vie est inhérent à la personne humaine et prennent toutes mesures nécessaires

erforderlichen Maßnahmen, um den wirksamen und gleichberechtigten Genuss dieses Rechts durch Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Artikel 11

Gefahrensituationen und humanitäre Notlagen

Die Vertragsstaaten ergreifen im Einklang mit ihren Verpflichtungen nach dem Völkerrecht, einschließlich des humanitären Völkerrechts und der internationalen Menschenrechtsnormen, alle erforderlichen Maßnahmen, um in Gefahrensituationen, einschließlich bewaffneter Konflikte, humanitärer Notlagen und Naturkatastrophen, den Schutz und die Sicherheit von Menschen mit Behinderungen zu gewährleisten.

Artikel 12

Gleiche Anerkennung vor dem Recht

(1) Die Vertragsstaaten bekräftigen, dass Menschen mit Behinderungen das Recht haben, überall als Rechtssubjekt anerkannt zu werden.

(2) Die Vertragsstaaten anerkennen, dass Menschen mit Behinderungen in allen Lebensbereichen gleichberechtigt mit anderen Rechts- und Handlungsfähigkeit genießen.

(3) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen Zugang zu der Unterstützung zu verschaffen, die sie bei der Ausübung ihrer Rechts- und Handlungsfähigkeit gegebenenfalls benötigen.

(4) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass zu allen die Ausübung der Rechts- und Handlungsfähigkeit betreffenden Maßnahmen im Einklang mit den internationalen Menschenrechtsnormen geeignete und wirksame Sicherungen vorgesehen werden, um Missbräuche zu verhindern. Diese Sicherungen müssen gewährleisten, dass bei den Maßnahmen betreffend die Ausübung der Rechts- und Handlungsfähigkeit die Rechte, der Wille und die Präferenzen der betreffenden Person geachtet werden, es nicht zu Interessenkonflikten und missbräuchlicher Einflussnahme kommt, dass die Maßnahmen verhältnismäßig und auf die Umstände der Person zugeschnitten sind, dass sie von möglichst kurzer Dauer sind und dass sie einer regelmäßigen Überprüfung durch eine zuständige, unabhängige und unparteiische Behörde oder gerichtliche Stelle unterliegen. Die Sicherungen müssen im Hinblick auf das Ausmaß, in dem diese Maßnahmen die Rechte und Interessen der Person berühren, verhältnismäßig sein.

(5) Vorbehaltlich dieses Artikels treffen die Vertragsstaaten alle geeigneten und wirksamen Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen das gleiche Recht wie andere haben, Eigentum zu besitzen oder zu erben, ihre finanziellen Angelegenheiten selbst zu regeln und gleichen Zugang zu Bankdarlehen, Hypotheken und anderen Finanzkrediten zu haben, und gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen nicht willkürlich ihr Eigentum entzogen wird.

Artikel 13

Zugang zur Justiz

(1) Die Vertragsstaaten gewährleisten Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksamen Zugang zur Justiz, unter anderem durch verfahrensbezogene und altersgemäße Vorkehrungen, um ihre wirksame unmittelbare und mittelbare Teilnahme, einschließlich als Zeugen und Zeuginnen, an allen Gerichtsverfahren, auch in der Ermittlungsphase und in anderen Vorverfahrensphasen, zu erleichtern.

pour en assurer aux personnes handicapées la jouissance effective, sur la base de l'égalité avec les autres.

Article 11

Situations de risque et situations d'urgence humanitaire

Les États Parties prennent, conformément aux obligations qui leur incombent en vertu du droit international, notamment le droit international humanitaire et le droit international des droits de l'homme, toutes mesures nécessaires pour assurer la protection et la sûreté des personnes handicapées dans les situations de risque, y compris les conflits armés, les crises humanitaires et les catastrophes naturelles.

Article 12

Reconnaissance de la personnalité juridique dans des conditions d'égalité

1. Les États Parties réaffirment que les personnes handicapées ont droit à la reconnaissance en tous lieux de leur personnalité juridique.

2. Les États Parties reconnaissent que les personnes handicapées jouissent de la capacité juridique dans tous les domaines, sur la base de l'égalité avec les autres.

3. Les États Parties prennent des mesures appropriées pour donner aux personnes handicapées accès à l'accompagnement dont elles peuvent avoir besoin pour exercer leur capacité juridique.

4. Les États Parties font en sorte que les mesures relatives à l'exercice de la capacité juridique soient assorties de garanties appropriées et effectives pour prévenir les abus, conformément au droit international des droits de l'homme. Ces garanties doivent garantir que les mesures relatives à l'exercice de la capacité juridique respectent les droits, la volonté et les préférences de la personne concernée, soient exemptes de tout conflit d'intérêt et ne donnent lieu à aucun abus d'influence, soient proportionnées et adaptées à la situation de la personne concernée, s'appliquent pendant la période la plus brève possible et soient soumises à un contrôle périodique effectué par un organe compétent, indépendant et impartial ou une instance judiciaire. Ces garanties doivent également être proportionnées au degré auquel les mesures devant faciliter l'exercice de la capacité juridique affectent les droits et intérêts de la personne concernée.

5. Sous réserve des dispositions du présent article, les États Parties prennent toutes mesures appropriées et effectives pour garantir le droit qu'ont les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, de posséder des biens ou d'en hériter, de contrôler leurs finances et d'avoir accès aux mêmes conditions que les autres personnes aux prêts bancaires, hypothèques et autres formes de crédit financier ; ils veillent à ce que les personnes handicapées ne soient pas arbitrairement privées de leurs biens.

Article 13

Accès à la justice

1. Les États Parties assurent l'accès effectif des personnes handicapées à la justice, sur la base de l'égalité avec les autres, y compris par le biais d'aménagements procéduraux et d'aménagements en fonction de l'âge, afin de faciliter leur participation effective, directe ou indirecte, notamment en tant que témoins, à toutes les procédures judiciaires, y compris au stade de l'enquête et aux autres stades préliminaires.

(2) Um zur Gewährleistung des wirksamen Zugangs von Menschen mit Behinderungen zur Justiz beizutragen, fördern die Vertragsstaaten geeignete Schulungen für die im Justizwesen tätigen Personen, einschließlich des Personals von Polizei und Strafvollzug.

Artikel 14

Freiheit und Sicherheit der Person

(1) Die Vertragsstaaten gewährleisten,
a) dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen das Recht auf persönliche Freiheit und Sicherheit genießen;
b) dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen die Freiheit nicht rechtswidrig oder willkürlich entzogen wird, dass jede Freiheitsentziehung im Einklang mit dem Gesetz erfolgt und dass das Vorliegen einer Behinderung in keinem Fall eine Freiheitsentziehung rechtfertigt.

(2) Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen, denen aufgrund eines Verfahrens ihre Freiheit entzogen wird, gleichberechtigten Anspruch auf die in den internationalen Menschenrechtsnormen vorgesehenen Garantien haben und im Einklang mit den Zielen und Grundsätzen dieses Übereinkommens behandelt werden, einschließlich durch die Bereitstellung angemessener Vorkehrungen.

Artikel 15

Freiheit von Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe

(1) Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden. Insbesondere darf niemand ohne seine freiwillige Zustimmung medizinischen oder wissenschaftlichen Versuchen unterworfen werden.

(2) Die Vertragsstaaten treffen alle wirksamen gesetzgeberischen, verwaltungsmäßigen, gerichtlichen oder sonstigen Maßnahmen, um auf der Grundlage der Gleichberechtigung zu verhindern, dass Menschen mit Behinderungen der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.

Artikel 16

Freiheit von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch

(1) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Gesetzgebungs-, Verwaltungs-, Sozial-, Bildungs- und sonstigen Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Wohnung vor jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch, einschließlich ihrer geschlechtsspezifischen Aspekte, zu schützen.

(2) Die Vertragsstaaten treffen außerdem alle geeigneten Maßnahmen, um jede Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch zu verhindern, indem sie unter anderem geeignete Formen von das Geschlecht und das Alter berücksichtigender Hilfe und Unterstützung für Menschen mit Behinderungen und ihre Familien und Betreuungspersonen gewährleisten, einschließlich durch die Bereitstellung von Informationen und Aufklärung darüber, wie Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch verhindert, erkannt und angezeigt werden können. Die Vertragsstaaten sorgen dafür, dass Schutzdienste das Alter, das Geschlecht und die Behinderung der betroffenen Personen berücksichtigen.

(3) Zur Verhinderung jeder Form von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch stellen die Vertragsstaaten sicher, dass alle Einrichtungen und Programme, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind, wirksam von unabhängigen

2. Afin d'aider à assurer l'accès effectif des personnes handicapées à la justice, les États Parties favorisent une formation appropriée des personnels concourant à l'administration de la justice, y compris les personnels de police et les personnels pénitentiaires.

Article 14

Liberté et sécurité de la personne

1. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres :
a) Jouissent du droit à la liberté et à la sûreté de leur personne ;
b) Ne soient pas privées de leur liberté de façon illégale ou arbitraire ; ils veillent en outre à ce que toute privation de liberté soit conforme à la loi et à ce qu'en aucun cas l'existence d'un handicap ne justifie une privation de liberté.

2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées, si elles sont privées de leur liberté à l'issue d'une quelconque procédure, aient droit, sur la base de l'égalité avec les autres, aux garanties prévues par le droit international des droits de l'homme et soient traitées conformément aux buts et principes de la présente Convention, y compris en bénéficiant d'aménagements raisonnables.

Article 15

Droit de ne pas être soumis à la torture ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants

1. Nul ne sera soumis à la torture, ni à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants. En particulier, il est interdit de soumettre une personne sans son libre consentement à une expérience médicale ou scientifique.

2. Les États Parties prennent toutes mesures législatives, administratives, judiciaires et autres mesures efficaces pour empêcher, sur la base de l'égalité avec les autres, que des personnes handicapées ne soient soumises à la torture ou à des peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants.

Article 16

Droit de ne pas être soumis à l'exploitation, à la violence et à la maltraitance

1. Les États Parties prennent toutes mesures législatives, administratives, sociales, éducatives et autres mesures appropriées pour protéger les personnes handicapées, à leur domicile comme à l'extérieur, contre toutes formes d'exploitation, de violence et de maltraitance, y compris leurs aspects fondés sur le sexe.
2. Les États Parties prennent également toutes mesures appropriées pour prévenir toutes les formes d'exploitation, de violence et de maltraitance en assurant notamment aux personnes handicapées, à leur famille et à leurs aidants des formes appropriées d'aide et d'accompagnement adaptées au sexe et à l'âge, y compris en mettant à leur disposition des informations et des services éducatifs sur les moyens d'éviter, de reconnaître et de dénoncer les cas d'exploitation, de violence et de maltraitance. Les États Parties veillent à ce que les services de protection tiennent compte de l'âge, du sexe et du handicap des intéressés.

3. Afin de prévenir toutes les formes d'exploitation, de violence et de maltraitance, les États Parties veillent à ce que tous les établissements et programmes destinés aux personnes handicapées soient effectivement contrôlés par des autorités

Behörden überwacht werden.

(4) Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um die körperliche, kognitive und psychische Genesung, die Rehabilitation und die soziale Wiedereingliederung von Menschen mit Behinderungen, die Opfer irgendeiner Form von Ausbeutung, Gewalt oder Missbrauch werden, zu fördern, auch durch die Bereitstellung von Schutzeinrichtungen. Genesung und Wiedereingliederung müssen in einer Umgebung stattfinden, die der Gesundheit, dem Wohlergehen, der Selbstachtung, der Würde und der Autonomie des Menschen förderlich ist und geschlechts- und altersspezifischen Bedürfnissen Rechnung trägt.

(5) Die Vertragsstaaten schaffen wirksame Rechtsvorschriften und politische Konzepte, einschließlich solcher, die auf Frauen und Kinder ausgerichtet sind, um sicherzustellen, dass Fälle von Ausbeutung, Gewalt und Missbrauch gegenüber Menschen mit Behinderungen erkannt, untersucht und gegebenenfalls strafrechtlich verfolgt werden.

Artikel 17

Schutz der Unversehrtheit der Person

Jeder Mensch mit Behinderungen hat gleichberechtigt mit anderen das Recht auf Achtung seiner körperlichen und seelischen Unversehrtheit.

Artikel 18

Freizügigkeit und Staatsangehörigkeit

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Freizügigkeit, auf freie Wahl ihres Aufenthaltsorts und auf eine Staatsangehörigkeit, indem sie unter anderem gewährleisten, dass

- a) Menschen mit Behinderungen das Recht haben, eine Staatsangehörigkeit zu erwerben und ihre Staatsangehörigkeit zu wechseln, und dass ihnen diese nicht willkürlich oder aufgrund von Behinderung entzogen wird;
- b) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung die Möglichkeit versagt wird, Dokumente zum Nachweis ihrer Staatsangehörigkeit oder andere Identitätsdokumente zu erhalten, zu besitzen und zu verwenden oder einschlägige Verfahren wie Einwanderungsverfahren in Anspruch zu nehmen, die gegebenenfalls erforderlich sind, um die Ausübung des Rechts auf Freizügigkeit zu erleichtern;
- c) Menschen mit Behinderungen die Freiheit haben, jedes Land einschließlich ihres eigenen zu verlassen;
- d) Menschen mit Behinderungen nicht willkürlich oder aufgrund von Behinderung das Recht entzogen wird, in ihr eigenes Land einzureisen.

(2) Kinder mit Behinderungen sind unverzüglich nach ihrer Geburt in ein Register einzutragen und haben das Recht auf einen Namen von Geburt an, das Recht, eine Staatsangehörigkeit zu erwerben, und soweit möglich das Recht, ihre Eltern zu kennen und von ihnen betreut zu werden.

Artikel 19

Unabhängige Lebensführung und Einbeziehung in die Gemeinschaft

Die Vertragsstaaten dieses Übereinkommens anerkennen das gleiche Recht aller Menschen mit Behinderungen, mit gleichen Wahlmöglichkeiten wie andere Menschen in der Gemeinschaft zu leben, und treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen den vollen Genuss dieses Rechts und ihre volle Einbeziehung in die Gemeinschaft und Teilhabe an der Gemeinschaft zu erleichtern, indem sie unter anderem gewährleisten, dass

a) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt die Möglichkeit haben, ihren Aufenthaltsort zu wählen und zu

indépendantes.

4. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées pour faciliter le rétablissement physique, cognitif et psychologique, la réadaptation et la réinsertion sociale des personnes handicapées qui ont été victimes d'exploitation, de violence ou de maltraitance sous toutes leurs formes, notamment en mettant à leur disposition des services de protection. Le rétablissement et la réinsertion interviennent dans un environnement qui favorise la santé, le bien-être, l'estime de soi, la dignité et l'autonomie de la personne et qui prend en compte les besoins spécifiquement liés au sexe et à l'âge.

5. Les États Parties mettent en place une législation et des politiques efficaces, y compris une législation et des politiques axées sur les femmes et les enfants, qui garantissent que les cas d'exploitation, de violence et de maltraitance envers des personnes handicapées sont dépistés, font l'objet d'une enquête et, le cas échéant, donnent lieu à des poursuites.

Article 17

Protection de l'intégrité de la personne

Toute personne handicapée a droit au respect de son intégrité physique et mentale sur la base de l'égalité avec les autres.

Article 18

Droit de circuler librement et nationalité

1. Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit de circuler librement, le droit de choisir librement leur résidence et le droit à une nationalité, et ils veillent notamment à ce que les personnes handicapées :

- a) Aient le droit d'acquérir une nationalité et de changer de nationalité et ne soient pas privées de leur nationalité arbitrairement ou en raison de leur handicap ;
- b) Ne soient pas privées, en raison de leur handicap, de la capacité d'obtenir, de posséder et d'utiliser des titres attestant leur nationalité ou autres titres d'identité ou d'avoir recours aux procédures pertinentes, telles que les procédures d'immigration, qui peuvent être nécessaires pour faciliter l'exercice du droit de circuler librement ;
- c) Aient le droit de quitter n'importe quel pays, y compris le leur ;
- d) Ne soient pas privées, arbitrairement ou en raison de leur handicap, du droit d'entrer dans leur propre pays.

2. Les enfants handicapés sont enregistrés aussitôt leur naissance et ont dès celle-ci le droit à un nom, le droit d'acquérir une nationalité et, dans la mesure du possible, le droit de connaître leurs parents et d'être élevés par eux.

Article 19

Autonomie de vie et inclusion dans la société

Les États Parties à la présente Convention reconnaissent à toutes les personnes handicapées le droit de vivre dans la société, avec la même liberté de choix que les autres personnes, et prennent des mesures efficaces et appropriées pour faciliter aux personnes handicapées la pleine jouissance de ce droit ainsi que leur pleine intégration et participation à la société, notamment en veillant à ce que :

- a) Les personnes handicapées aient la possibilité de choisir, sur la base de l'égalité avec les autres, leur lieu de résidence et où et avec qui elles vont vivre et qu'elles ne soient pas obligées de vivre dans un milieu de vie particulier ;

entscheiden, wo und mit wem sie leben, und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben;

- b) Menschen mit Behinderungen Zugang zu einer Reihe von gemeindenahen Unterstützungsdiensten zu Hause und in Einrichtungen sowie zu sonstigen gemeindenahen Unterstützungsdiensten haben, einschließlich der persönlichen Assistenz, die zur Unterstützung des Lebens in der Gemeinschaft und der Einbeziehung in die Gemeinschaft sowie zur Verhinderung von Isolation und Absonderung von der Gemeinschaft notwendig ist;
- c) gemeindenähe Dienstleistungen und Einrichtungen für die Allgemeinheit Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung zur Verfügung stehen und ihren Bedürfnissen Rechnung tragen.

Artikel 20

Persönliche Mobilität

Die Vertragsstaaten treffen wirksame Maßnahmen, um für Menschen mit Behinderungen persönliche Mobilität mit größtmöglicher Unabhängigkeit sicherzustellen, indem sie unter anderem

- a) die persönliche Mobilität von Menschen mit Behinderungen in der Art und Weise und zum Zeitpunkt ihrer Wahl und zu erschwinglichen Kosten erleichtern;
- b) den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu hochwertigen Mobilitätshilfen, Geräten, unterstützenden Technologien und menschlicher und tierischer Hilfe sowie Mittelspersonen erleichtern, auch durch deren Bereitstellung zu erschwinglichen Kosten;
- c) Menschen mit Behinderungen und Fachkräften, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, Schulungen in Mobilitätsfertigkeiten anbieten;
- d) Hersteller von Mobilitätshilfen, Geräten und unterstützenden Technologien ermutigen, alle Aspekte der Mobilität für Menschen mit Behinderungen zu berücksichtigen.

Artikel 21

Recht der freien Meinungsäußerung, Meinungsfreiheit und Zugang zu Informationen

Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen das Recht auf freie Meinungsäußerung und Meinungsfreiheit, einschließlich der Freiheit, Informationen und Gedankengut sich zu beschaffen, zu empfangen und weiterzugeben, gleichberechtigt mit anderen und durch alle von ihnen gewählten Formen der Kommunikation im Sinne des Artikels 2 ausüben können, unter anderem indem sie

- a) Menschen mit Behinderungen für die Allgemeinheit bestimmte Informationen rechtzeitig und ohne zusätzliche Kosten in zugänglichen Formaten und Technologien, die für unterschiedliche Arten der Behinderung geeignet sind, zur Verfügung stellen;
- b) im Umgang mit Behörden die Verwendung von Gebärdensprachen, Brailleschrift, ergänzenden und alternativen Kommunikationsformen und allen sonstigen selbst gewählten zugänglichen Mitteln, Formen und Formaten der Kommunikation durch Menschen mit Behinderungen akzeptieren und erleichtern;
- c) private Rechtsträger, die, einschließlich durch das Internet, Dienste für die Allgemeinheit anbieten, dringend dazu auffordern, Informationen und Dienstleistungen in Formaten zur Verfügung zu stellen, die für Menschen mit Behinderungen zugänglich und nutzbar sind;
- d) die Massenmedien, einschließlich der Anbieter von Informationen über das Internet, dazu auffordern, ihre Dienstleistungen für Menschen mit Behinderungen zugänglich zu gestalten;
- e) die Verwendung von Gebärdensprachen anerkennen und fördern.

- b) Les personnes handicapées aient accès à une gamme de services à domicile ou en établissement et autres services sociaux d'accompagnement, y compris l'aide personnelle nécessaire pour leur permettre de vivre dans la société et de s'y insérer et pour empêcher qu'elles ne soient isolées ou victimes de ségrégation ;

- c) Les services et équipements sociaux destinés à la population générale soient mis à la disposition des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, et soient adaptés à leurs besoins.

Article 20

Mobilité personnelle

Les États Parties prennent des mesures efficaces pour assurer la mobilité personnelle des personnes handicapées, dans la plus grande autonomie possible, y compris en :

- a) Facilitant la mobilité personnelle des personnes handicapées selon les modalités et au moment que celles-ci choisissent, et à un coût abordable ;
- b) Facilitant l'accès des personnes handicapées à des aides à la mobilité, appareils et accessoires, technologies d'assistance, forms d'aide humaine ou animale et médiateurs de qualité, notamment en faisant en sorte que leur coût soit abordable ;
- c) Dispensant aux personnes handicapées et aux personnels spécialisés qui travaillent avec elles une formation aux techniques de mobilité ;
- d) Encourageant les organismes qui produisent des aides à la mobilité, des appareils et accessoires et des technologies d'assistance à prendre en compte tous les aspects de la mobilité des personnes handicapées.

Article 21

Liberté d'expression et d'opinion et accès à l'information

Les États Parties prennent toutes mesures appropriées pour que les personnes handicapées puissent exercer le droit à la liberté d'expression et d'opinion, y compris la liberté de demander, recevoir et communiquer des informations et des idées, sur la base de l'égalité avec les autres et en recourant à tous moyens de communication de leur choix au sens de l'article 2 de la présente Convention. À cette fin, les États Parties :

- a) Communiquent les informations destinées au grand public aux personnes handicapées, sans tarder et sans frais supplémentaires pour celles-ci, sous des formes accessibles et au moyen de technologies adaptées aux différents types de handicap ;
- b) Acceptent et facilitent le recours par les personnes handicapées, pour leurs démarches officielles, à la langue des signes, au braille, à la communication améliorée et alternative et à tous les autres moyens, modes et formes accessibles de communication de leur choix ;
- c) Demandent instamment aux organismes privés qui mettent des services à la disposition du public, y compris par le biais de l'internet, de fournir des informations et des services sous des formes accessibles aux personnes handicapées et que celles-ci puissent utiliser ;
- d) Encouragent les médias, y compris ceux qui communiquent leurs informations par l'internet, à rendre leurs services accessibles aux personnes handicapées ;
- e) Reconnaissent et favorisent l'utilisation des langues des signes.

Artikel 22

Achtung der Privatsphäre

(1) Menschen mit Behinderungen dürfen unabhängig von ihrem Aufenthaltsort oder der Wohnform, in der sie leben, keinen willkürlichen oder rechtswidrigen Eingriffen in ihr Privatleben, ihre Familie, ihre Wohnung oder ihren Schriftverkehr oder andere Arten der Kommunikation oder rechtswidrigen Beeinträchtigungen ihrer Ehre oder ihres Rufes ausgesetzt werden. Menschen mit Behinderungen haben Anspruch auf rechtlichen Schutz gegen solche Eingriffe oder Beeinträchtigungen.

(2) Die Vertragsstaaten schützen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen die Vertraulichkeit von Informationen über die Person, die Gesundheit und die Rehabilitation von Menschen mit Behinderungen.

Artikel 23

Achtung der Wohnung und der Familie

(1) Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen zur Beseitigung der Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen in allen Fragen, die Ehe, Familie, Elternschaft und Partnerschaften betreffen, um zu gewährleisten, dass

- a) das Recht aller Menschen mit Behinderungen im heiratsfähigen Alter, auf der Grundlage des freien und vollen Einverständnisses der künftigen Ehegatten eine Ehe zu schließen und eine Familie zu gründen, anerkannt wird;
- b) das Recht von Menschen mit Behinderungen auf freie und verantwortungsbewusste Entscheidung über die Anzahl ihrer Kinder und die Geburtenabstände sowie auf Zugang zu altersgemäßer Information sowie Aufklärung über Fortpflanzung und Familienplanung anerkannt wird und ihnen die notwendigen Mittel zur Ausübung dieser Rechte zur Verfügung gestellt werden;
- c) Menschen mit Behinderungen, einschließlich Kindern, gleichberechtigt mit anderen ihre Fruchtbarkeit behalten.

(2) Die Vertragsstaaten gewährleisten die Rechte und Pflichten von Menschen mit Behinderungen in Fragen der Vormundschaft, Pflegschaft¹, Personen- und Vermögenssorge, Adoption von Kindern oder ähnlichen Rechtsinstituten, soweit das innerstaatliche Recht solche kennt; in allen Fällen ist das Wohl des Kindes ausschlaggebend. Die Vertragsstaaten unterstützen Menschen mit Behinderungen in angemessener Weise bei der Wahrnehmung ihrer elterlichen Verantwortung.

(3) Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass Kinder mit Behinderungen gleiche Rechte in Bezug auf das Familienleben haben. Zur Verwirklichung dieser Rechte und mit dem Ziel, das Verbergen, das Aussetzen, die Vernachlässigung und die Absonderung von Kindern mit Behinderungen zu verhindern, verpflichten sich die Vertragsstaaten, Kindern mit Behinderungen und ihren Familien frühzeitig umfassende Informationen, Dienste und Unterstützung zur Verfügung zu stellen.

(4) Die Vertragsstaaten gewährleisten, dass ein Kind nicht gegen den Willen seiner Eltern von diesen getrennt wird, es sei denn, dass die zuständigen Behörden in einer gerichtlich nachprüfaren Entscheidung nach den anzuwendenden Rechtsvorschriften und Verfahren bestimmen, dass diese Trennung zum Wohl des Kindes notwendig ist. In keinem Fall darf das Kind aufgrund einer Behinderung entweder des Kindes oder eines oder beider Elternteile von den Eltern getrennt werden.

(5) Die Vertragsstaaten verpflichten sich, in Fällen, in denen die nächsten Familienangehörigen nicht in der Lage sind, für ein

Article 22

Respect de la vie privée

1. Aucune personne handicapée, quel que soit son lieu de résidence ou son milieu de vie, ne sera l'objet d'immixtions arbitraires ou illégales dans sa vie privée, sa famille, son domicile ou sa correspondance ou autres types de communication ni d'atteintes illégales à son honneur et à sa réputation. Les personnes handicapées ont droit à la protection de la loi contre de telles immixtions ou de telles atteintes.

2. Les États Parties protègent la confidentialité des informations personnelles et des informations relatives à la santé et à la réadaptation des personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres.

Article 23

Respect du domicile et de la famille

1. Les États Parties prennent des mesures efficaces et appropriées pour éliminer la discrimination à l'égard des personnes handicapées dans tout ce qui a trait au mariage, à la famille, à la fonction parentale et aux relations personnelles, sur la base de l'égalité avec les autres, et veillent à ce que :

- a) Soit reconnu à toutes les personnes handicapées, à partir de l'âge nubile, le droit de se marier et de fonder une famille sur la base du libre et plein consentement des futurs époux ;
- b) Soient reconnus aux personnes handicapées le droit de décider librement et en toute connaissance de cause du nombre de leurs enfants et de l'espacement des naissances ainsi que le droit d'avoir accès, de façon appropriée pour leur âge, à l'information et à l'éducation en matière de procréation et de planification familiale ; et à ce que les moyens nécessaires à l'exercice de ces droits leur soient fournis ;
- c) Les personnes handicapées, y compris les enfants, conservent leur fertilité, sur la base de l'égalité avec les autres.

2. Les États Parties garantissent les droits et responsabilités des personnes handicapées en matière de tutelle, de curatelle, de garde et d'adoption des enfants ou d'institutions similaires, lorsque ces institutions existent dans la législation nationale ; dans tous les cas, l'intérêt supérieur de l'enfant est la considération primordiale. Les États Parties apportent une aide appropriée aux personnes handicapées dans l'exercice de leurs responsabilités parentales.

3. Les États Parties veillent à ce que les enfants handicapés aient des droits égaux dans leur vie en famille. Aux fins de l'exercice de ces droits et en vue de prévenir la dissimulation, l'abandon, le délaissement et la ségrégation des enfants handicapés, les États Parties s'engagent à fournir aux enfants handicapés et à leur famille, à un stade précoce, un large éventail d'informations et de services, dont des services d'accompagnement.

4. Les États Parties veillent à ce qu'aucun enfant ne soit séparé de ses parents contre leur gré, à moins que les autorités compétentes, sous réserve d'un contrôle juridictionnel, ne décident, conformément au droit et aux procédures applicables, qu'une telle séparation est nécessaire dans l'intérêt supérieur de l'enfant. En aucun cas un enfant ne doit être séparé de ses parents en raison de son handicap ou du handicap de l'un ou des deux parents.

5. Les États Parties s'engagent, lorsque la famille immédiate n'est pas en mesure de s'occuper d'un enfant handicapé, à ne

Kind mit Behinderungen zu sorgen, alle Anstrengungen zu unternehmen, um andere Formen der Betreuung innerhalb der weiteren Familie und, falls dies nicht möglich ist, innerhalb der Gemeinschaft in einem familienähnlichen Umfeld zu gewährleisten.

Artikel 24

Bildung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf Bildung. Um dieses Recht ohne Diskriminierung und auf der Grundlage der Chancengleichheit zu verwirklichen, gewährleisten die Vertragsstaaten ein integratives Bildungssystem auf allen Ebenen und lebenslanges Lernen mit dem Ziel,

- a) die menschlichen Möglichkeiten sowie das Bewusstsein der Würde und das Selbstwertgefühl des Menschen voll zur Entfaltung zu bringen und die Achtung vor den Menschenrechten, den Grundfreiheiten und der menschlichen Vielfalt zu stärken;
- b) Menschen mit Behinderungen ihre Persönlichkeit, ihre Begabungen und ihre Kreativität sowie ihre geistigen und körperlichen Fähigkeiten voll zur Entfaltung bringen zu lassen;
- c) Menschen mit Behinderungen zur wirklichen Teilhabe an einer freien Gesellschaft zu befähigen.

(2) Bei der Verwirklichung dieses Rechts stellen die Vertragsstaaten sicher, dass

- a) Menschen mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom allgemeinen Bildungssystem ausgeschlossen werden und dass Kinder mit Behinderungen nicht aufgrund von Behinderung vom unentgeltlichen und obligatorischen Grundschulunterricht oder vom Besuch weiterführender Schulen ausgeschlossen werden;
- b) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen in der Gemeinschaft, in der sie leben, Zugang zu einem integrativen, hochwertigen und unentgeltlichen Unterricht an Grundschulen und weiterführenden Schulen haben;
- c) angemessene Vorkehrungen für die Bedürfnisse des Einzelnen getroffen werden;
- d) Menschen mit Behinderungen innerhalb des allgemeinen Bildungssystems die notwendige Unterstützung geleistet wird, um ihre erfolgreiche Bildung zu erleichtern;
- e) in Übereinstimmung mit dem Ziel der vollständigen Integration wirksame individuell angepasste Unterstützungsmaßnahmen in einem Umfeld, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet, angeboten werden.

(3) Die Vertragsstaaten ermöglichen Menschen mit Behinderungen, lebenspraktische Fertigkeiten und soziale Kompetenzen zu erwerben, um ihre volle und gleichberechtigte Teilhabe an der Bildung und als Mitglieder der Gemeinschaft zu erleichtern. Zu diesem Zweck ergreifen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen; unter anderem

- a) erleichtern sie das Erlernen von Brailleschrift, alternativer Schrift, ergänzenden und alternativen Formen, Mitteln und Formaten der Kommunikation, den Erwerb von Orientierungs- und Mobilitätsfertigkeiten sowie die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen und das Mentoring;
- b) erleichtern sie das Erlernen der Gebärdensprache und die Förderung der sprachlichen Identität der Gehörlosen;
- c) stellen sie sicher, dass blinden, gehörlosen oder taubblinden Menschen, insbesondere Kindern, Bildung in den Sprachen und Kommunikationsformen und mit den Kommunikationsmitteln, die für den Einzelnen am besten geeignet sind, sowie in einem Umfeld vermittelt wird, das die bestmögliche schulische und soziale Entwicklung gestattet

(4) Um zur Verwirklichung dieses Rechts beizutragen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen zur Einstellung von

négliger aucun effort pour assurer la prise en charge de l'enfant par la famille élargie et, si cela n'est pas possible, dans un cadre familial au sein de la communauté.

Article 24

Éducation

1. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à l'éducation. En vue d'assurer l'exercice de ce droit sans discrimination et sur la base de l'égalité des chances, les États Parties font en sorte que le système éducatif pourvoie à l'insertion scolaire à tous les niveaux et offre, tout au long de la vie, des possibilités d'éducation qui visent :

- a) Le plein épanouissement du potentiel humain et du sentiment de dignité et d'estime de soi, ainsi que le renforcement du respect des droits de l'homme, des libertés fondamentales et de la diversité humaine ;
- b) L'épanouissement de la personnalité des personnes handicapées, de leurs talents et de leur créativité ainsi que de leurs aptitudes mentales et physiques, dans toute la mesure de leurs potentialités ;
- c) La participation effective des personnes handicapées à une société libre.

2. Aux fins de l'exercice de ce droit, les États Parties veillent à ce que :

- a) Les personnes handicapées ne soient pas exclues, sur le fondement de leur handicap, du système d'enseignement général et à ce que les enfants handicapés ne soient pas exclus, sur le fondement de leur handicap, de l'enseignement primaire gratuit et obligatoire ou de l'enseignement secondaire ;
- b) Les personnes handicapées puissent, sur la base de l'égalité avec les autres, avoir accès, dans les communautés où elles vivent, à un enseignement primaire inclusif, de qualité et gratuit, et à l'enseignement secondaire ;
- c) Il soit procédé à des aménagements raisonnables en fonction des besoins de chacun ;
- d) Les personnes handicapées bénéficient, au sein du système d'enseignement général, de l'accompagnement nécessaire pour faciliter leur éducation effective ;
- e) Des mesures d'accompagnement individualisé efficaces soient prises dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la socialisation, conformément à l'objectif de pleine intégration.

3. Les États Parties donnent aux personnes handicapées la possibilité d'acquérir les compétences pratiques et sociales nécessaires de façon à faciliter leur pleine et égale participation au système d'enseignement et à la vie de la communauté. À cette fin, les États Parties prennent des mesures appropriées, notamment :

- a) Facilitent l'apprentissage du braille, de l'écriture adaptée et des modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative, le développement des capacités d'orientation et de la mobilité, ainsi que le soutien par les pairs et le mentorat ;
- b) Facilitent l'apprentissage de la langue des signes et la promotion de l'identité linguistique des personnes sourdes ;
- c) Veillent à ce que les personnes aveugles, sourdes ou sourdes et aveugles – en particulier les enfants – reçoivent un enseignement dispensé dans la langue et par le biais des modes et moyens de communication qui conviennent le mieux à chacun, et ce, dans des environnements qui optimisent le progrès scolaire et la sociabilisation.

4. Afin de faciliter l'exercice de ce droit, les États Parties prennent des mesures appropriées pour employer des

Lehrkräften, einschließlich solcher mit Behinderungen, die in Gebärdensprache oder Brailleschrift ausgebildet sind, und zur Schulung von Fachkräften sowie Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen auf allen Ebenen des Bildungswesens. Diese Schulung schließt die Schärfung des Bewusstseins für Behinderungen und die Verwendung geeigneter ergänzender und alternativer Formen, Mittel und Formate der Kommunikation sowie pädagogische Verfahren und Materialien zur Unterstützung von Menschen mit Behinderungen ein.

(5) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang zu allgemeiner Hochschulbildung, Berufsausbildung, Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben. Zu diesem Zweck stellen die Vertragsstaaten sicher, dass für Menschen mit Behinderungen angemessene Vorkehrungen getroffen werden.

Artikel 25 **Gesundheit**

Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf das erreichbare Höchstmaß an Gesundheit ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Die Vertragsstaaten treffen alle geeigneten Maßnahmen, um zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu geschlechtsspezifischen Gesundheitsdiensten, einschließlich gesundheitlicher Rehabilitation, haben. Insbesondere

- a) stellen die Vertragsparteien Menschen mit Behinderungen eine unentgeltliche oder erschwingliche Gesundheitsversorgung in derselben Bandbreite, von derselben Qualität und auf demselben Standard zur Verfügung wie anderen Menschen, einschließlich sexual- und fortpflanzungsmedizinischer Gesundheitsleistungen und der Gesamtbevölkerung zur Verfügung stehender Programme des öffentlichen Gesundheitswesens;
- b) bieten die Vertragsstaaten die Gesundheitsleistungen an, die von Menschen mit Behinderungen speziell wegen ihrer Behinderungen benötigt werden, soweit angebracht, einschließlich Früherkennung und Frühintervention, sowie Leistungen, durch die, auch bei Kindern und älteren Menschen, weitere Behinderungen möglichst gering gehalten oder vermieden werden sollen;
- c) bieten die Vertragsstaaten diese Gesundheitsleistungen so gemeindenah wie möglich an, auch in ländlichen Gebieten;
- d) erlegen die Vertragsstaaten den Angehörigen der Gesundheitsberufe die Verpflichtung auf, Menschen mit Behinderungen eine Versorgung von gleicher Qualität wie anderen Menschen angedeihen zu lassen, namentlich auf der Grundlage der freien Einwilligung nach vorheriger Aufklärung, indem sie unter anderem durch Schulungen und den Erlass ethischer Normen für die staatliche und private Gesundheitsversorgung das Bewusstsein für die Menschenrechte, die Würde, die Autonomie und die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderungen schärfen;
- e) verbieten die Vertragsstaaten die Diskriminierung von Menschen mit Behinderungen in der Krankenversicherung und in der Lebensversicherung, soweit eine solche Versicherung nach innerstaatlichem Recht zulässig ist; solche Versicherungen sind zu fairen und angemessenen Bedingungen anzubieten;
- f) verhindern die Vertragsstaaten die diskriminierende Vorenthaltung von Gesundheitsversorgung oder -leistungen oder von Nahrungsmitteln und Flüssigkeiten aufgrund von Behinderung.

Artikel 26 **Habilitation und Rehabilitation**

(1) Die Vertragsstaaten treffen wirksame und geeignete Maßnahmen, einschließlich durch die Unterstützung durch andere Menschen mit Behinderungen, um Menschen mit

enseignants, y compris des enseignants handicapés, qui ont une qualification en langue des signes ou en braille et pour former les cadres et personnels éducatifs à tous les niveaux. Cette formation comprend la sensibilisation aux handicaps et l'utilisation des modes, moyens et formes de communication améliorée et alternative et des techniques et matériels pédagogiques adaptés aux personnes handicapées.

5. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées puissent avoir accès, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, à l'enseignement tertiaire général, à la formation professionnelle, à l'enseignement pour adultes et à la formation continue. À cette fin, ils veillent à ce que des aménagements raisonnables soient apportés en faveur des personnes handicapées.

Article 25 **Santé**

Les États Parties reconnaissent que les personnes handicapées ont le droit de jouir du meilleur état de santé possible sans discrimination fondée sur le handicap. Ils prennent toutes les mesures appropriées pour leur assurer l'accès à des services de santé qui prennent en compte les sexospécificités, y compris des services de réadaptation. En particulier, les États Parties :

- a) Fournissent aux personnes handicapées des services de santé gratuits ou d'un coût abordable couvrant la même gamme et de la même qualité que ceux offerts aux autres personnes, y compris des services de santé sexuelle et génésique et des programmes de santé publique communautaires ;
- b) Fournissent aux personnes handicapées les services de santé dont celles-ci ont besoin en raison spécifiquement de leur handicap, y compris des services de dépistage précoce et, s'il y a lieu, d'intervention précoce, et des services destinés à réduire au maximum ou à prévenir les nouveaux handicaps, notamment chez les enfants et les personnes âgées ;
- c) Fournissent ces services aux personnes handicapées aussi près que possible de leur communauté, y compris en milieu rural ;
- d) Exigent des professionnels de la santé qu'ils dispensent aux personnes handicapées des soins de la même qualité que ceux dispensés aux autres, notamment qu'ils obtiennent le consentement libre et éclairé des personnes handicapées concernées ; à cette fin, les États Parties mènent des activités de formation et promulguent des règles déontologiques pour les secteurs public et privé de la santé de façon, entre autres, à sensibiliser les personnels aux droits de l'homme, à la dignité, à l'autonomie et aux besoins des personnes handicapées ;
- e) Interdisent dans le secteur des assurances la discrimination à l'encontre des personnes handicapées, qui doivent pouvoir obtenir à des conditions équitables et raisonnables une assurance maladie et, dans les pays où elle est autorisée par le droit national, une assurance-vie ;
- f) Empêchent tout refus discriminatoire de fournir des soins ou services médicaux ou des aliments ou des liquides en raison d'un handicap.

Article 26 **Adaptation et réadaptation**

1. Les États Parties prennent des mesures efficaces et appropriées, faisant notamment intervenir l'entraide entre pairs, pour permettre aux personnes handicapées d'atteindre

Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung in alle Aspekte des Lebens und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zu diesem Zweck organisieren, stärken und erweitern die Vertragsstaaten umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme, insbesondere auf dem Gebiet der Gesundheit, der Beschäftigung, der Bildung und der Sozialdienste, und zwar so, dass diese Leistungen und Programme

- a) im frühestmöglichen Stadium einsetzen und auf einer multidisziplinären Bewertung der individuellen Bedürfnisse und Stärken beruhen;
- b) die Einbeziehung in die Gemeinschaft und die Gesellschaft in allen ihren Aspekten sowie die Teilhabe daran unterstützen, freiwillig sind und Menschen mit Behinderungen so gemeindenah wie möglich zur Verfügung stehen, auch in ländlichen Gebieten.

(2) Die Vertragsstaaten fördern die Entwicklung der Aus- und Fortbildung für Fachkräfte und Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Habilitations- und Rehabilitationsdiensten.

(3) Die Vertragsstaaten fördern die Verfügbarkeit, die Kenntnis und die Verwendung unterstützender Geräte und Technologien, die für Menschen mit Behinderungen bestimmt sind, für die Zwecke der Habilitation und Rehabilitation.

Artikel 27

Arbeit und Beschäftigung

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit; dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird. Die Vertragsstaaten sichern und fördern die Verwirklichung des Rechts auf Arbeit, einschließlich für Menschen, die während der Beschäftigung eine Behinderung erwerben, durch geeignete Schritte, einschließlich des Erlasses von Rechtsvorschriften, um unter anderem

- a) Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art, einschließlich der Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen, der Weiterbeschäftigung, des beruflichen Aufstiegs sowie sicherer und gesunder Arbeitsbedingungen, zu verbieten;
- b) das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen, einschließlich Chancengleichheit und gleichen Entgelts für gleichwertige Arbeit, auf sichere und gesunde Arbeitsbedingungen, einschließlich Schutz vor Belästigungen, und auf Abhilfe bei Missständen zu schützen;
- c) zu gewährleisten, dass Menschen mit Behinderungen ihre Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte gleichberechtigt mit anderen ausüben können;
- d) Menschen mit Behinderungen wirksamen Zugang zu allgemeinen fachlichen und beruflichen Beratungsprogrammen, Stellenvermittlung sowie Berufsausbildung und Weiterbildung zu ermöglichen;
- e) für Menschen mit Behinderungen Beschäftigungsmöglichkeiten und beruflichen Aufstieg auf dem Arbeitsmarkt sowie die Unterstützung bei der Arbeitssuche, beim Erhalt und der Beibehaltung eines Arbeitsplatzes und beim beruflichen Wiedereinstieg zu fördern;
- f) Möglichkeiten für Selbständigkeit, Unternehmertum, die Bildung von Genossenschaften und die Gründung eines eigenen Geschäfts zu fördern;
- g) Menschen mit Behinderungen im öffentlichen Sektor zu

et de conserver le maximum d'autonomie, de réaliser pleinement leur potentiel physique, mental, social et professionnel, et de parvenir à la pleine intégration et à la pleine participation à tous les aspects de la vie. À cette fin, les États Parties organisent, renforcent et développent des services et programmes diversifiés d'adaptation et de réadaptation, en particulier dans les domaines de la santé, de l'emploi, de l'éducation et des services sociaux, de telle sorte que ces services et programmes :

- a) Commencent au stade le plus précoce possible et soient fondés sur une évaluation pluridisciplinaire des besoins et des atouts de chacun ;
- b) Facilitent la participation et l'intégration à la communauté et à tous les aspects de la société, soient librement acceptés et soient mis à la disposition des personnes handicapées aussi près que possible de leur communauté, y compris dans les zones rurales.

2. Les États Parties favorisent le développement de la formation initiale et continue des professionnels et personnels qui travaillent dans les services d'adaptation et de réadaptation.

3. Les États Parties favorisent l'offre, la connaissance et l'utilisation d'appareils et de technologies d'aide, conçus pour les personnes handicapées, qui facilitent l'adaptation et la réadaptation.

Article 27

Travail et emploi

1. Les États Parties reconnaissent aux personnes handicapées, sur la base de l'égalité avec les autres, le droit au travail, notamment à la possibilité de gagner leur vie en accomplissant un travail librement choisi ou accepté sur un marché du travail et dans un milieu de travail ouverts, favorisant l'inclusion et accessibles aux personnes handicapées. Ils garantissent et favorisent l'exercice du droit au travail, y compris pour ceux qui ont acquis un handicap en cours d'emploi, en prenant des mesures appropriées, y compris des mesures législatives, pour notamment :

- a) Interdire la discrimination fondée sur le handicap dans tout ce qui a trait à l'emploi sous toutes ses formes, notamment les conditions de recrutement, d'embauche et d'emploi, le maintien dans l'emploi, l'avancement et les conditions de sécurité et d'hygiène au travail ;
- b) Protéger le droit des personnes handicapées à bénéficier, sur la base de l'égalité avec les autres, de conditions de travail justes et favorables, y compris l'égalité des chances et l'égalité de rémunération à travail égal, la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, la protection contre le harcèlement et des procédures de règlement des griefs ;
- c) Faire en sorte que les personnes handicapées puissent exercer leurs droits professionnels et syndicaux sur la base de l'égalité avec les autres ;
- d) Permettre aux personnes handicapées d'avoir effectivement accès aux programmes d'orientation technique et professionnel, aux services de placement et aux services de formation professionnelle et continue offerts à la population en général ;
- e) Promouvoir les possibilités d'emploi et d'avancement des personnes handicapées sur le marché du travail, ainsi que l'aide à la recherche et à l'obtention d'un emploi, au maintien dans l'emploi et au retour à l'emploi ;
- f) Promouvoir les possibilités d'exercice d'une activité indépendante, l'esprit d'entreprise, l'organisation de coopératives et la création d'entreprise ;
- g) Employer des personnes handicapées dans le secteur public ;
- h) Favoriser l'emploi de personnes handicapées dans le secteur privé en mettant en oeuvre des politiques et mesures

beschäftigen;

h) die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen im privaten Sektor durch geeignete Strategien und Maßnahmen zu fördern, wozu auch Programme für positive Maßnahmen, Anreize und andere Maßnahmen gehören können;

i) sicherzustellen, dass am Arbeitsplatz angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderungen getroffen werden;

j) das Sammeln von Arbeitserfahrung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen zu fördern;

k) Programme für die berufliche Rehabilitation, den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Wiedereinstieg von Menschen mit Behinderungen zu fördern.

(2) Die Vertragsstaaten stellen sicher, dass Menschen mit Behinderungen nicht in Sklaverei oder Leibeigenschaft gehalten werden und dass sie gleichberechtigt mit anderen vor Zwangs- oder Pflichtarbeit geschützt werden

Artikel 28

Angemessener Lebensstandard und sozialer Schutz

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf einen angemessenen Lebensstandard für sich selbst und ihre Familien, einschließlich angemessener Ernährung, Bekleidung und Wohnung, sowie auf eine stetige Verbesserung der Lebensbedingungen und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz und zur Förderung der Verwirklichung dieses Rechts ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung.

(2) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen auf sozialen Schutz und den Genuss dieses Rechts ohne Diskriminierung aufgrund von Behinderung und unternehmen geeignete Schritte zum Schutz und zur Förderung der Verwirklichung dieses Rechts, einschließlich Maßnahmen, um

a) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zur Versorgung mit sauberem Wasser und den Zugang zu geeigneten und erschwinglichen Dienstleistungen, Geräten und anderen Hilfen für Bedürfnisse im Zusammenhang mit ihrer Behinderung zu sichern;

b) Menschen mit Behinderungen, insbesondere Frauen und Mädchen sowie älteren Menschen mit Behinderungen, den Zugang zu Programmen für sozialen Schutz und Programmen zur Armutsbekämpfung zu sichern;

c) in Armut lebenden Menschen mit Behinderungen und ihren Familien den Zugang zu staatlicher Hilfe bei behinderungsbedingten Aufwendungen, einschließlich ausreichender Schulung, Beratung, finanzieller Unterstützung sowie Kurzzeitbetreuung, zu sichern;

d) Menschen mit Behinderungen den Zugang zu Programmen des sozialen Wohnungsbaus zu sichern;

e) Menschen mit Behinderungen gleichberechtigten Zugang zu Leistungen und Programmen der Altersversorgung zu sichern.

Artikel 29

Teilhabe am politischen und öffentlichen Leben

Die Vertragsstaaten garantieren Menschen mit Behinderungen die politischen Rechte sowie die Möglichkeit, diese gleichberechtigt mit anderen zu genießen, und verpflichten sich,

a) sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend am politischen und öffentlichen Leben teilhaben können, sei es unmittelbar oder durch frei gewählte Vertreter oder Vertreterinnen, was auch das Recht und die Möglichkeit einschließt, zu wählen und gewählt zu werden; unter anderem i) stellen sie sicher, dass die Wahlverfahren, -einrichtungen und

angemessene, y compris le cas échéant des programmes d'action positive, des incitations et d'autres mesures ;

j) Faire en sorte que des aménagements raisonnables soient apportés aux lieux de travail en faveur des personnes handicapées ;

k) Favoriser l'acquisition par les personnes handicapées d'une expérience professionnelle sur le marché du travail général ;

l) Promouvoir des programmes de réadaptation technique et professionnelle, de maintien dans l'emploi et de retour à l'emploi pour les personnes handicapées.

2. Les États Parties veillent à ce que les personnes handicapées ne

soient tenues ni en esclavage ni en servitude, et à ce qu'elles soient

protégées, sur la base de l'égalité avec les autres, contre le travail forcé ou obligatoire.

Article 28

Niveau de vie adéquat et protection sociale

1. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à un niveau de vie adéquat pour elles-mêmes et pour leur famille, notamment une alimentation, un habillement et un logement adéquats, et à une amélioration constante de leurs conditions de vie et prennent des mesures appropriées pour protéger et promouvoir l'exercice de ce droit sans discrimination fondée sur le handicap.

2. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées à la protection sociale et à la jouissance de ce droit sans discrimination fondée sur le handicap et prennent des mesures appropriées pour protéger et promouvoir l'exercice de ce droit, y compris des mesures destinées à :

a) Assurer aux personnes handicapées l'égalité d'accès aux services d'eau salubre et leur assurer l'accès à des services, appareils et accessoires et autres aides répondant aux besoins créés par leur handicap qui soient appropriés et abordables ;

b) Assurer aux personnes handicapées, en particulier aux femmes et aux filles et aux personnes âgées, l'accès aux programmes de protection sociale et aux programmes de réduction de la pauvreté ;

c) Assurer aux personnes handicapées et à leurs familles, lorsque celles-ci vivent dans la pauvreté, l'accès à l'aide publique pour couvrir les frais liés au handicap, notamment les frais permettant d'assurer adéquatement une formation, un soutien psychologique, une aide financière ou une prise en charge de répit ;

d) Assurer aux personnes handicapées l'accès aux programmes de logements sociaux ;

e) Assurer aux personnes handicapées l'égalité d'accès aux programmes et prestations de retraite.

Article 29

Participation à la vie politique et à la vie publique

Les États Parties garantissent aux personnes handicapées la jouissance des droits politiques et la possibilité de les exercer sur la base de l'égalité avec les autres, et s'engagent :

a) À faire en sorte que les personnes handicapées puissent effectivement et pleinement participer à la vie politique et à la vie publique sur la base de l'égalité avec les autres, que ce soit directement ou par l'intermédiaire de représentants librement choisis, notamment qu'elles aient le droit et la possibilité de voter et d'être élues, et pour cela les États Parties, entre autres mesures :

i) Veillent à ce que les procédures, équipements et matériels

-materialien geeignet, zugänglich und leicht zu verstehen und zu handhaben sind;

ii) schützen sie das Recht von Menschen mit Behinderungen, bei Wahlen und Volksabstimmungen in geheimer Abstimmung ohne Einschüchterung ihre Stimme abzugeben, bei Wahlen zu kandidieren, ein Amt wirksam innezuhaben und alle öffentlichen Aufgaben auf allen Ebenen staatlicher Tätigkeit wahrzunehmen, indem sie gegebenenfalls die Nutzung unterstützender und neuer Technologien erleichtern;

iii) garantieren sie die freie Willensäußerung von Menschen mit Behinderungen als Wähler und Wählerinnen und erlauben zu diesem Zweck im Bedarfsfall auf Wunsch, dass sie sich bei der Stimmabgabe durch eine Person ihrer Wahl unterstützen lassen;

b) aktiv ein Umfeld zu fördern, in dem Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen wirksam und umfassend an der Gestaltung der öffentlichen Angelegenheiten mitwirken können, und ihre Mitwirkung an den öffentlichen Angelegenheiten zu begünstigen, unter anderem

i) die Mitarbeit in nichtstaatlichen Organisationen und Vereinigungen, die sich mit dem öffentlichen und politischen Leben ihres Landes befassen, und an den Tätigkeiten und der Verwaltung politischer Parteien;

ii) die Bildung von Organisationen von Menschen mit Behinderungen, die sie auf internationaler, nationaler, regionaler und lokaler Ebene vertreten, und den Beitritt zu solchen Organisationen.

Artikel 30

Teilhabe am kulturellen Leben sowie an Erholung, Freizeit und Sport

(1) Die Vertragsstaaten anerkennen das Recht von Menschen mit Behinderungen, gleichberechtigt mit anderen am kulturellen Leben teilzunehmen, und treffen alle geeigneten Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen

a) Zugang zu kulturellem Material in zugänglichen Formaten haben;

b) Zugang zu Fernsehprogrammen, Filmen, Theatervorstellungen und anderen kulturellen Aktivitäten in zugänglichen Formaten haben;

c) Zugang zu Orten kultureller Darbietungen oder Dienstleistungen, wie Theatern, Museen, Kinos, Bibliotheken und Tourismusdiensten, sowie, so weit wie möglich, zu Denkmälern und Stätten von nationaler kultureller Bedeutung haben.

(2) Die Vertragsstaaten treffen geeignete Maßnahmen, um Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit zu geben, ihr kreatives, künstlerisches und intellektuelles Potenzial zu entfalten und zu nutzen, nicht nur für sich selbst, sondern auch zur Bereicherung der Gesellschaft.

(3) Die Vertragsstaaten unternehmen alle geeigneten Schritte im Einklang mit dem Völkerrecht, um sicherzustellen, dass Gesetze zum Schutz von Rechten des geistigen Eigentums keine ungerechtfertigte oder diskriminierende Barriere für den Zugang von Menschen mit Behinderungen zu kulturellem Material darstellen.

(4) Menschen mit Behinderungen haben gleichberechtigt mit anderen Anspruch auf Anerkennung und Unterstützung ihrer spezifischen kulturellen und sprachlichen Identität, einschließlich der Gebärdensprachen und der Gehörlosenkultur.

(5) Mit dem Ziel, Menschen mit Behinderungen die gleichberechtigte Teilnahme an Erholungs-, Freizeit- und

électoraux soient appropriés, accessibles et faciles à comprendre et à utiliser ;

ii) Protègent le droit qu'ont les personnes handicapées de voter à bulletin secret et sans intimidation aux élections et référendums publics, de se présenter aux élections et d'exercer effectivement un mandat électif ainsi que d'exercer toutes fonctions publiques à tous les niveaux de l'État, et facilitent, s'il y a lieu, le recours aux technologies d'assistance et aux nouvelles technologies ;

iii) Garantissent la libre expression de la volonté des personnes handicapées en tant qu'électeurs et à cette fin si nécessaire, et à leur demande, les autorisent à se faire assister d'une personne de leur choix pour voter ;

b) À promouvoir activement un environnement dans lequel les personnes handicapées peuvent effectivement et pleinement participer à la conduite des affaires publiques, sans discrimination et sur la base de l'égalité avec les autres, et à encourager leur participation aux affaires publiques, notamment par le biais :

i) De leur participation aux organisations non gouvernementales et associations qui s'intéressent à la vie publique et politique du pays, et de leur participation aux activités et à l'administration des partis politiques ;

ii) De la constitution d'organisations de personnes handicapées pour les représenter aux niveaux international, national, régional et local et de l'adhésion à ces organisations.

Article 30

Participation à la vie culturelle et récréative, aux loisirs et aux sports

1. Les États Parties reconnaissent le droit des personnes handicapées de participer à la vie culturelle, sur la base de l'égalité avec les autres, et prennent toutes mesures appropriées pour faire en sorte qu'elles :

a) Aient accès aux produits culturels dans des formats accessibles ;

b) Aient accès aux émissions de télévision, aux films, aux pièces de théâtre et autres activités culturelles dans des formats accessibles ;

c) Aient accès aux lieux d'activités culturelles tels que les théâtres, les musées, les cinémas, les bibliothèques et les services touristiques, et, dans la mesure du possible, aux monuments et sites importants pour la culture nationale.

2. Les États Parties prennent des mesures appropriées pour donner aux personnes handicapées la possibilité de développer et de réaliser leur potentiel créatif, artistique et intellectuel, non seulement dans leur propre intérêt, mais aussi pour l'enrichissement de la société.

3. Les États Parties prennent toutes mesures appropriées, conformément au droit international, pour faire en sorte que les lois protégeant les droits de propriété intellectuelle ne constituent pas un obstacle déraisonnable ou discriminatoire à l'accès des personnes handicapées aux produits culturels.

4. Les personnes handicapées ont droit, sur la base de l'égalité avec les autres, à la reconnaissance et au soutien de leur identité culturelle et linguistique spécifique, y compris les langues des signes et la culture des sourds.

5. Afin de permettre aux personnes handicapées de participer, sur la base de l'égalité avec les autres, aux activités

Sportaktivitäten zu ermöglichen, treffen die Vertragsstaaten geeignete Maßnahmen,

- a) um Menschen mit Behinderungen zu ermutigen, so umfassend wie möglich an Breitensportlichen Aktivitäten auf allen Ebenen teilzunehmen, und ihre Teilnahme zu fördern;
- b) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit haben, behinderungsspezifische Sport- und Erholungsaktivitäten zu organisieren, zu entwickeln und an solchen teilzunehmen, und zu diesem Zweck die Bereitstellung eines geeigneten Angebots an Anleitung, Training und Ressourcen auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen zu fördern;
- c) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Sport-, Erholungs- und Tourismusstätten haben;
- d) um sicherzustellen, dass Kinder mit Behinderungen gleichberechtigt mit anderen Kindern an Spiel-, Erholungs-, Freizeit- und Sportaktivitäten teilnehmen können, einschließlich im schulischen Bereich;
- e) um sicherzustellen, dass Menschen mit Behinderungen Zugang zu Dienstleistungen der Organisatoren von Erholungs-, Tourismus-, Freizeit- und Sportaktivitäten haben.

(31 条以下条文省略)

récréatives, de loisir et sportives, les États Parties prennent des mesures appropriées pour :

- a) Encourager et promouvoir la participation, dans toute la mesure possible, de personnes handicapées aux activités sportives ordinaires à tous les niveaux ;
- b) Faire en sorte que les personnes handicapées aient la possibilité d'organiser et de mettre au point des activités sportives et récréatives qui leur soient spécifiques et d'y participer, et, à cette fin, encourager la mise à leur disposition, sur la base de l'égalité avec les autres, de moyens d'entraînements, de formations et de ressources appropriés ;
- c) Faire en sorte que les personnes handicapées aient accès aux lieux où se déroulent des activités sportives, récréatives et touristiques ;
- d) Faire en sorte que les enfants handicapés puissent participer, sur la base de l'égalité avec les autres enfants, aux activités ludiques, récréatives, de loisir et sportives, y compris dans le système scolaire ;
- e) Faire en sorte que les personnes handicapées aient accès aux services des personnes et organismes chargés d'organiser des activités récréatives, de tourisme et de loisir et des activités sportives.

(31 条以下条文省略)

資料 7 EC 雇用均等一般枠組み指令 (和英対訳、独仏対訳)

雇用と職業における均等待遇のための一般枠組設定に関する 2000 年 11 月 27 日の理事会指令 (2000/78/EC)	Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
官報 L303、02/12/2000 P.0016 - 0022	Official Journal L 303 , 02/12/2000 P. 0016 – 0022
雇用と職業における均等待遇のための一般枠組みを設定する理事会指令 2000/78/EC	Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation
欧州連合理事会は、 欧州共同体を創設する条約、及びとりわけ当該条約第 13 条を尊重し、 欧州委員会の提言⁽¹⁾ を尊重し、 欧州議会の意見⁽²⁾を尊重し、 経済社会評議会の意見⁽³⁾を尊重し、 地域委員会の意見⁽⁴⁾を尊重し、	THE COUNCIL OF THE EUROPEAN UNION, Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 13 thereof, Having regard to the proposal from the Commission⁽¹⁾, Having regard to the Opinion of the European Parliament⁽²⁾, Having regard to the Opinion of the Economic and Social Committee⁽³⁾, Having regard to the Opinion of the Committee of the Regions⁽⁴⁾,
以下の事項を踏まえて、	Whereas:
(1) 欧州連合条約第 6 条に従い、欧州連合は、自由、民主主義、人権及び基本的自由の尊重、並びに法による支配、全加盟国に共通する原則の上に設立され、共同体法の一般原則として、人権及び基本的自由の保護に関する条約で保障の通り、また加盟国に共通の憲法の伝統に起因する通り、基本的人権を尊重する。	(1) In accordance with Article 6 of the Treaty on European Union, the European Union is founded on the principles of liberty, democracy, respect for human rights and fundamental freedoms, and the rule of law, principles which are common to all Member States and it respects fundamental rights, as guaranteed by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms and as they result from the constitutional traditions common to the Member States, as general principles of Community law.
(2) 男女間における均等待遇の原則は、共同体法の重要組織により、特に、雇用へのアクセス、職業訓練及び昇進、並びに労働条件⁽⁵⁾に関する男女間における均等待遇の原則の実施に関する 1976 年 2 月 9 日の理事会指令 (76/207/EEC) において確立された。	(2) The principle of equal treatment between women and men is well established by an important body of Community law, in particular in Council Directive 76/207/EEC of 9 February 1976 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions⁽⁵⁾.
(3) 均等待遇の原則の実施において、共同体は、EC 条約第 3 条(2)に従い、特に女性が多くの場合に複数の差別を受けることから、不均衡を取り除き、男女を均等に昇進させることを目指さなければならない。	(3) In implementing the principle of equal treatment, the Community should, in accordance with Article 3(2) of the EC Treaty, aim to eliminate inequalities, and to promote equality between men and women, especially since women are often the victims of multiple discrimination.
(4) すべての者の法の下での平等及び差別に対する保護は、世界人権宣言、女性差別撤廃条約、経済的社会的及び文化的権利に関する国際規約、並びに全加盟国が調印国である欧州人権条約が認める普遍的権利を構成する。国際労働機関 (ILO) の 111 号条約は、雇用及び職業における差別を禁じている。	(4) The right of all persons to equality before the law and protection against discrimination constitutes a universal right recognised by the Universal Declaration of Human Rights, the United Nations Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women, United Nations Covenants on Civil and Political Rights and on Economic, Social and Cultural Rights and by the European Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms, to which all Member States are signatories.
(5) かかる基本的権利及び自由の尊重は重要である。本指令は、他者との組合の設立、及び個人の利益を守るための組合への参加の権利を含む結社の自由を毀損するものではない。	(5) It is important to respect such fundamental rights and freedoms. This Directive does not prejudice freedom of association, including the right to establish unions with others and to join unions to defend one's interests.
(6) 労働者の基本的権利に関する共同体憲章は、高齢者及び障害者の社会的・経済的統合に対する適切な行動の必	(6) The Community Charter of the Fundamental Social Rights of Workers recognises the importance of combating every

要性を含む、あらゆる形態の差別との闘いの重要性を認めている。

- (7) EC 条約は、加盟国の雇用政策の調整の推進を、その目的の一つとしている。この目的を達成するため、EC 条約には、熟練した、訓練を受けた、かつ柔軟性のある労働力の増進のための欧州雇用戦略を樹立する手段として、新たに雇用の章が組み込まれた。
- (8) 1999 年 12 月 10 日及び 11 日にヘルシンキで欧州理事会により合意された 2000 年雇用ガイドラインは、障害者などのグループに対する差別と闘うことを目的とした明確な政策を立案することにより、社会統合に有効な労働市場の育成の必要性を強調している。当該ガイドラインはまた、高齢者の労働力参加を推進するため、高齢の労働者の支援に特に注意を払うことの必要性を強調している。
- (9) 雇用及び職業は、すべての者に対する均等な機会の保障の鍵となる要素であり、市民の経済、文化及び社会生活への完全な参加、並びに市民の可能性の自覚に強力に貢献する。
- (10) 2000 年 6 月 29 日、理事会は、人種又は種族的出身にかかわらず均等待遇の原則を実施する指令 (2000/43/EC) ⁽⁶⁾ を採択した。当該指令は、すでに雇用及び職業におけるかかる差別に対する保護を規定している。
- (11) 信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、EC 条約の基本方針—具体的には、高レベルの雇用及び社会保護の実現、生活水準及び生活の質の向上、経済・社会的団結及び結束、並びに移動の自由—の達成を妨げる可能性がある。
- (12) この目的を達成するため、本指令が対象とする信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別は、共同体全体であまねく禁止されなければならない。この差別禁止はまた、共同体外の国の国民にも適用されることとするが、国籍に基づく取扱いの差は対象とせず、共同体外の国の国民の入国及び居住、並びにかかる者の雇用及び職業へのアクセスを規定する条項を毀損しない。
- (13) 本指令は、その給付が EC 条約第 141 条の適用の目的に照らした用語の意味での所得として取り扱われない社会保障及び社会的保護スキームには適用されず、また、雇用の促進及び安定を目的とした国によるいかなる種類の支払いにも適用されない。
- (14) 本指令は、定年を規定する国内法を毀損するものではない。
- (15) 直接の又は間接の差別があったと推測できる事実の評価は、国内法令又は慣行に従い、国内の裁判機関又は他の権限のある機関の問題である。かかる国内法令は、とりわけ、非直接的な差別は統計的証拠を根拠とするなどの方法で立証することを規定している場合がある。
- (16) 職場における障害者のニーズに対する配慮の提供を定める規定は、障害に基づく差別との闘いに重要な役割を果たす。
- (17) 本指令は、関連の職の必須機能を遂行する、又は関連訓練を受ける資格を有せず、能力がなく、かつ在籍していない者の採用、昇進、雇用の維持又は訓練を義務づけていない。これは障害者に対する合理的配慮を提供する義務を毀損するものではない。

form of discrimination, including the need to take appropriate action for the social and economic integration of elderly and disabled people.

- (7) The EC Treaty includes among its objectives the promotion of coordination between employment policies of the Member States. To this end, a new employment chapter was incorporated in the EC Treaty as a means of developing a coordinated European strategy for employment to promote a skilled, trained and adaptable workforce.
- (8) The Employment Guidelines for 2000 agreed by the European Council at Helsinki on 10 and 11 December 1999 stress the need to foster a labour market favourable to social integration by formulating a coherent set of policies aimed at combating discrimination against groups such as persons with disability. They also emphasise the need to pay particular attention to supporting older workers, in order to increase their participation in the labour force.
- (9) Employment and occupation are key elements in guaranteeing equal opportunities for all and contribute strongly to the full participation of citizens in economic, cultural and social life and to realising their potential.
- (10) On 29 June 2000 the Council adopted Directive 2000/43/EC ⁽⁶⁾ implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin. That Directive already provides protection against such discrimination in the field of employment and occupation.
- (11) Discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation may undermine the achievement of the objectives of the EC Treaty, in particular the attainment of a high level of employment and social protection, raising the standard of living and the quality of life, economic and social cohesion and solidarity, and the free movement of persons.
- (12) To this end, any direct or indirect discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards the areas covered by this Directive should be prohibited throughout the Community. This prohibition of discrimination should also apply to nationals of third countries but does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions governing the entry and residence of third-country nationals and their access to employment and occupation.
- (13) This Directive does not apply to social security and social protection schemes whose benefits are not treated as income within the meaning given to that term for the purpose of applying Article 141 of the EC Treaty, nor to any kind of payment by the State aimed at providing access to employment or maintaining employment.
- (14) This Directive shall be without prejudice to national provisions laying down retirement ages.
- (15) The appreciation of the facts from which it may be inferred that there has been direct or indirect discrimination is a matter for national judicial or other competent bodies, in accordance with rules of national law or practice. Such rules may provide, in particular, for indirect discrimination to be established by any means including on the basis of statistical evidence.
- (16) The provision of measures to accommodate the needs of disabled people at the workplace plays an important role in combating discrimination on grounds of disability.
- (17) This Directive does not require the recruitment, promotion, maintenance in employment or training of an individual who is not competent, capable and available to perform the essential functions of the post concerned or to undergo the relevant training, without prejudice to the obligation to provide reasonable accommodation for people

- (18) 本指令は、とりわけ、軍及び警察、刑務所又は救急隊に、これらのサービスの運用能力を保持するという合法的な目的に関して遂行を求められるであろう様々な機能を実行する能力を持ち合わせていない者の採用又は雇用の維持を義務づけていない。
- (19) 加えて、加盟国がその軍の戦闘有効性を維持するため、加盟国は、本指令の障害及び年齢に関する条項を軍の一部又はすべてに適用しないことを選択することができる。当該選択を行う加盟国は、かかる逸脱の範囲を規定しなければならない。
- (20) 適切な対策、すなわち、職場を障害に適合させるための効果的かつ実質的な方策—例えば、建物及び装備、勤務時間パターン、作業の分配の調整、あるいは訓練又は統合のための資源の提供—がとられなければならない。
- (21) とうとうとする対策が過度の負担を発生させるかどうかの判定には、とりわけ財政的費用及び他の発生費用、組織や事業の規模及び財源、公共資金助成又は他の支援の獲得の可能性を考慮することとする。
- (22) 本指令は、婚姻上の地位及びそれに係る給付を毀損するものではない。
- (23) 極めて限られた状況において、信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に関する特性が真に決定的な職業要件である場合、かかる目的が合法でかつ要件が妥当であれば、異なる取扱いを正当化することができる。かかる状況は、加盟国より委員会に提供された情報に含まなければならない。
- (24) アムステルダム条約に添付された、教会及び非教会組織の地位に関する宣言 11 号において、欧州連合は、加盟国の教会及び宗教組織又は共同体の国内法における地位を尊重し毀損しないこと、並びに哲学及び非教会組織の地位を平等に尊重することをはっきりと承認している。これを念頭におき、加盟国は、職業活動の実施に必要なであろう真摯、合法かつ正当な職業要件に関する特定の規定を維持又は制定することができる。
- (25) 年齢差別の禁止は、雇用ガイドラインで規定された目標達成及び職場における多様性の推進の必須要素である。しかし、年齢に関係した取扱いの差は、特定状況において正当化される場合があり、そのため加盟国の状況によって異なるであろう個別の規定が必要となる。したがって、とりわけ合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の対象により正当化される取扱いと、禁止されなければならない差別との違いを明確化することが必須である。
- (26) 差別の禁止は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々が被る不利益を防止又は償うための対策の維持又は採用を毀損してはならず、かかる対策は、特定の信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向の人々の特別なニーズを促進することが主目的である場合、かかる人々の組織を許可することができる。
- (27) 1986 年 7 月 24 日の共同体における障害者の雇用に関する勧告 (86/379/EEC) ⁽⁷⁾において、理事会は、障害者の雇用及び訓練を促進するための積極的行動の例を示し
- with disabilities.
- (18) This Directive does not require, in particular, the armed forces and the police, prison or emergency services to recruit or maintain in employment persons who do not have the required capacity to carry out the range of functions that they may be called upon to perform with regard to the legitimate objective of preserving the operational capacity of those services.
- (19) Moreover, in order that the Member States may continue to safeguard the combat effectiveness of their armed forces, they may choose not to apply the provisions of this Directive concerning disability and age to all or part of their armed forces. The Member States which make that choice must define the scope of that derogation.
- (20) Appropriate measures should be provided, i.e. effective and practical measures to adapt the workplace to the disability, for example adapting premises and equipment, patterns of working time, the distribution of tasks or the provision of training or integration resources.
- (21) To determine whether the measures in question give rise to a disproportionate burden, account should be taken in particular of the financial and other costs entailed, the scale and financial resources of the organisation or undertaking and the possibility of obtaining public funding or any other assistance.
- (22) This Directive is without prejudice to national laws on marital status and the benefits dependent thereon.
- (23) In very limited circumstances, a difference of treatment may be justified where a characteristic related to religion or belief, disability, age or sexual orientation constitutes a genuine and determining occupational requirement, when the objective is legitimate and the requirement is proportionate. Such circumstances should be included in the information provided by the Member States to the Commission.
- (24) The European Union in its Declaration No 11 on the status of churches and non-confessional organisations, annexed to the Final Act of the Amsterdam Treaty, has explicitly recognised that it respects and does not prejudice the status under national law of churches and religious associations or communities in the Member States and that it equally respects the status of philosophical and non-confessional organisations. With this in view, Member States may maintain or lay down specific provisions on genuine, legitimate and justified occupational requirements which might be required for carrying out an occupational activity.
- (25) The prohibition of age discrimination is an essential part of meeting the aims set out in the Employment Guidelines and encouraging diversity in the workforce. However, differences in treatment in connection with age may be justified under certain circumstances and therefore require specific provisions which may vary in accordance with the situation in Member States. It is therefore essential to distinguish between differences in treatment which are justified, in particular by legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and discrimination which must be prohibited.
- (26) The prohibition of discrimination should be without prejudice to the maintenance or adoption of measures intended to prevent or compensate for disadvantages suffered by a group of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation, and such measures may permit organisations of persons of a particular religion or belief, disability, age or sexual orientation where their main object is the promotion of the special needs of those persons.
- (27) In its Recommendation 86/379/EEC of 24 July 1986 on the employment of disabled people in the Community⁽⁷⁾, the Council established a guideline framework setting out

たガイドライン・フレームワークを策定し、障害者の雇用機会均等に関する 1999 年 6 月 17 日の決議⁽⁸⁾において、障害者の採用、雇用の維持、訓練及び生涯学習に対して、特に強く注目することの重要性を確認した。

- (28) 本指令は、最低要件を制定するものであり、したがって加盟国に対してより好ましい規定の導入又は維持の選択肢を与える。本指令の実施は、各加盟国において既に普及している状況に関し後戻りを正当化するものではない。
- (29) 信仰又は信条、障害、年齢又は性的指向に基づき差別を受けたものは、適切な法的保護手段を持つべきである。より効果的な保護を提供するため、加盟国の決定に沿って団体又は合法的組織も、被害者の代理又は支援者として、手続きへの関与の権限を与えられるべきである。ただし、このことは、裁判での代理及び弁明に関する国内手続きを毀損するものではない。
- (30) 均等原則の効果的实施には、迫害に対する適切な法的保護が必要である。
- (31) 立証責任に関するルールは、明らかな差別があった場合に適用されなければならない、また均等待遇の原則を効果的に適用するため、立証責任は、かかる差別の証拠がもたらされた場合は被告に戻さなければならない。しかし、原告が特定の信仰又は信条を持っていること、特定の障害があること、特定の年齢であること又は特定の性的指向があることを証明するのは、被告ではない。
- (32) 加盟国は、立証責任のルールを当該ケースの事実を調査する裁判所又は他の権限のある機関の手続きに適用する必要はない。したがって、その手続きにおいては、原告は事実の証明を要求されない。事実の調査をするのは裁判所又は権限のある機関である。
- (33) 加盟国は、社会的パートナーとの対話を促進し、また、国内慣行の枠内で、職場における様々な形態の差別に言及しそれと闘う非政府組織との対話を促進しなければならない。
- (34) 北アイルランドにおける主要共同体間での平和及び和解を促進する必要性は、本指令における特定規定の組み込みを余儀なくさせる。
- (35) 加盟国は、本指令における義務の違反に備え、効果的で均整がとれ、かつ制止効果のある制裁を規定しなければならない。
- (36) 社会的パートナーが本指令の要求する結果を常に確実に保証することができるならば、加盟国は、社会的パートナーの共同要請において、団体協約に関する規定に関し本指令の実施を委託することができる。
- (37) EC 条約の第 5 条に定められた補完性の原則に従って、本指令の目的、すなわち雇用及び職業における平等に関する公平なフィールドを共同体内に創ることは、加盟国においては十分に達成することができない。そのため、活動の規模と影響にかんがみ、共同体レベルで達成することとする。当該規定の通り、均整の原則に従い、本指令はかかる目的の達成のために必要な以上のことは行わない。

本指令を採択した：

第 1 章 一般規定

examples of positive action to promote the employment and training of disabled people, and in its Resolution of 17 June 1999 on equal employment opportunities for people with disabilities⁽⁸⁾, affirmed the importance of giving specific attention inter alia to recruitment, retention, training and lifelong learning with regard to disabled persons.

- (28) This Directive lays down minimum requirements, thus giving the Member States the option of introducing or maintaining more favourable provisions. The implementation of this Directive should not serve to justify any regression in relation to the situation which already prevails in each Member State.
- (29) Persons who have been subject to discrimination based on religion or belief, disability, age or sexual orientation should have adequate means of legal protection. To provide a more effective level of protection, associations or legal entities should also be empowered to engage in proceedings, as the Member States so determine, either on behalf or in support of any victim, without prejudice to national rules of procedure concerning representation and defence before the courts.
- (30) The effective implementation of the principle of equality requires adequate judicial protection against victimisation.
- (31) The rules on the burden of proof must be adapted when there is a prima facie case of discrimination and, for the principle of equal treatment to be applied effectively, the burden of proof must shift back to the respondent when evidence of such discrimination is brought. However, it is not for the respondent to prove that the plaintiff adheres to a particular religion or belief, has a particular disability, is of a particular age or has a particular sexual orientation.
- (32) Member States need not apply the rules on the burden of proof to proceedings in which it is for the court or other competent body to investigate the facts of the case. The procedures thus referred to are those in which the plaintiff is not required to prove the facts, which it is for the court or competent body to investigate.
- (33) Member States should promote dialogue between the social partners and, within the framework of national practice, with non-governmental organisations to address different forms of discrimination at the workplace and to combat them.
- (34) The need to promote peace and reconciliation between the major communities in Northern Ireland necessitates the incorporation of particular provisions into this Directive.
- (35) Member States should provide for effective, proportionate and dissuasive sanctions in case of breaches of the obligations under this Directive.
- (36) Member States may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive, as regards the provisions concerning collective agreements, provided they take any necessary steps to ensure that they are at all times able to guarantee the results required by this Directive.
- (37) In accordance with the principle of subsidiarity set out in Article 5 of the EC Treaty, the objective of this Directive, namely the creation within the Community of a level playing-field as regards equality in employment and occupation, cannot be sufficiently achieved by the Member States and can therefore, by reason of the scale and impact of the action, be better achieved at Community level. In accordance with the principle of proportionality, as set out in that Article, this Directive does not go beyond what is necessary in order to achieve that objective,

HAS ADOPTED THIS DIRECTIVE:

CHAPTER I GENERAL PROVISIONS

第1条 目的

本指令の目的は、加盟国に均等待遇の原則を施行させるべく、雇用及び職業に関し、信仰若しくは信条、障害、年齢又は性的指向に基づく差別との闘いの一般枠組みを設定することである。

第2条 差別の概念

1. 本指令の目的に照らして、「均等待遇の原則」は、第1条に言及された根拠に基づくいかなる直接の又は間接の差別もあってはならないということを意味するものである。
2. 第1項の目的に照らして、
 - (a) 直接差別は、第1条に言及された根拠のいずれかに基づいて、比較可能な状況においてある者が他者よりも不利に取り扱われている、取り扱われていた、又は取り扱われるであろう場合に発生すると考えられるものである。
 - (b) 間接差別は、表面的には中立的な規定、基準又は慣行が、特定の信仰若しくは信条、特定の障害、特定の年齢又は特定の性的指向の者を他者と比較して不利な立場に置く場合に発生すると考えられるものである。ただし、以下の場合を除く。
 - (i) かかる規定、基準又は慣行が法的目標により客観的に正当化され、かつ、かかる目標の達成方法が適切で必要である場合、又は
 - (ii) 特定の障害者に関し、本指令が適用されるその雇用主、すべての他者又は組織が、国内法に基づいて、かかる規定、基準又は慣行により引き起こされる不利な状況を除去するため、第5条に含まれる原則に従った適切な方法を取る義務を負っている場合。
3. ハラスメントは、ある者の尊厳を冒し、及び脅威となる、敵意を持った、名誉を傷つける、屈辱的な、又は不快な環境を作る目的又は効果をもって、第1条に言及された根拠のいずれかに関連した望まない行為が行われる場合、第1項の意味での差別の一形態であるとみなされるものである。この文脈において、ハラスメントの概念は、加盟国の国内法及び慣行に従って定義することができる。
4. ある者に対する、第1条に言及された根拠のいずれかに基づく差別の指示は、第1項の意味において差別とみなされるものである。
5. 本指令は、民主主義社会において、治安、公秩序の維持及び犯罪の防止、健康の保護並びに他者の権利及び自由の保護に必要な国内法が制定する対策を毀損するものではない。

第3条 対象範囲

1. 共同体に授与された能力の範囲の制限内で、本指令は、公共団体を含む公営企業及び民間企業の両者について、すべての者に対して、以下に関連して適用されるものとする。すなわち、
 - (a) 選考基準及び採用条件を含む雇用、自営又は職業へのアクセスの条件、なお、活動の部門及び昇進を含む職業的階層を問わない；
 - (b) すべての種類及びすべてのレベルの職業ガイダンス、職業訓練、上級職業訓練及び再訓練、なお、実践労働経験を含む；
 - (c) 雇用及び労働条件、なお、解雇及び賃金支払いを含む；
 - (d) 労働者若しくは雇用主の組織又は構成員が特定の専門職である組織への加盟及び参加、なお、該当組織に

Article 1 Purpose

The purpose of this Directive is to lay down a general framework for combating discrimination on the grounds of religion or belief, disability, age or sexual orientation as regards employment and occupation, with a view to putting into effect in the Member States the principle of equal treatment.

Article 2 Concept of discrimination

1. For the purposes of this Directive, the "principle of equal treatment" shall mean that there shall be no direct or indirect discrimination whatsoever on any of the grounds referred to in Article 1.
2. For the purposes of paragraph 1:
 - (a) direct discrimination shall be taken to occur where one person is treated less favourably than another is, has been or would be treated in a comparable situation, on any of the grounds referred to in Article 1;
 - (b) indirect discrimination shall be taken to occur where an apparently neutral provision, criterion or practice would put persons having a particular religion or belief, a particular disability, a particular age, or a particular sexual orientation at a particular disadvantage compared with other persons unless:
 - (i) that provision, criterion or practice is objectively justified by a legitimate aim and the means of achieving that aim are appropriate and necessary, or
 - (ii) as regards persons with a particular disability, the employer or any person or organisation to whom this Directive applies, is obliged, under national legislation, to take appropriate measures in line with the principles contained in Article 5 in order to eliminate disadvantages entailed by such provision, criterion or practice.
3. Harassment shall be deemed to be a form of discrimination within the meaning of paragraph 1, when unwanted conduct related to any of the grounds referred to in Article 1 takes place with the purpose or effect of violating the dignity of a person and of creating an intimidating, hostile, degrading, humiliating or offensive environment. In this context, the concept of harassment may be defined in accordance with the national laws and practice of the Member States.
4. An instruction to discriminate against persons on any of the grounds referred to in Article 1 shall be deemed to be discrimination within the meaning of paragraph 1.
5. This Directive shall be without prejudice to measures laid down by national law which, in a democratic society, are necessary for public security, for the maintenance of public order and the prevention of criminal offences, for the protection of health and for the protection of the rights and freedoms of others.

Article 3 Scope

1. Within the limits of the areas of competence conferred on the Community, this Directive shall apply to all persons, as regards both the public and private sectors, including public bodies, in relation to:
 - (a) conditions for access to employment, to self-employment or to occupation, including selection criteria and recruitment conditions, whatever the branch of activity and at all levels of the professional hierarchy, including promotion;
 - (b) access to all types and to all levels of vocational guidance, vocational training, advanced vocational training and retraining, including practical work experience;
 - (c) employment and working conditions, including dismissals and pay;
 - (d) membership of, and involvement in, an organisation of

より提供される給付を含む。

2. 本指令は、国籍に基づく待遇の差は取り扱わず、加盟国外の国の国民及び加盟国領域内の国籍のない者の入国及び居住に関する条項及び条件、並びにかかる加盟国外の国の国民及び国籍のない者の法的地位から生じるいかなる待遇も毀損するものではない。
3. 本指令は、国内の社会保障又は社会保護スキームを含む、国内のスキーム又はそれに類似したものによるいかなる支払いにも適用されない。
4. 加盟国は、障害及び年齢に基づく差別に関する限り、本指令が軍に適用されないこととすることを規定することができる。

第4条 職業要件

1. 第2条(1)及び(2)にかかわらず、加盟国は、特定の職業活動の性質又は当該職業活動が実施される状況の性質を理由として、第1条に言及された根拠のいずれかに関連する特徴が真に決定的な職業要件を構成する場合は、かかる特徴に基づく待遇の差は差別を構成しないことを規定することができる。ただし、その目的が合法であり、かつ要件の均整がとれている場合に限る。
2. 加盟国は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織内の職業活動について、これらの活動の性質又は当該活動が実施される状況の性質を理由として、ある者の信仰又は信条が真に合法的かつ正当で当該組織の存在の本質に関連する職業要件を構成する場合は、ある者の信仰又は信条に基づく待遇の差は差別を構成しないとする、本指令の採択日に効力のある国内法を維持することができ、又は本指令の採択日の時点で存在する同趣旨の国内慣行に沿った法制化を将来行うことができる。この処遇の差は、加盟国の憲法の規定及び原則、並びに共同体法の一般原則を考慮して実施されるものとし、その他の根拠による差別を正当化するものではない。
かかる規定がそれ以外は指令を順守する限りにおいて、本指令は、その存在の本質が信仰又は信条に基づく教会及び他の公的又は民間組織が、当該国の憲法に合致して活動しているならば、組織のために働く者に対して組織の存在の本質に誠実かつ忠実であることを要求する権利を毀損しない。

第5条 障害者のための合理的配慮

障害者に関連する均等待遇の原則の順守を保証するため、合理的配慮を提供しなければならない。これは、かかる対策が雇用主に過度の負担とならない限り、雇用主は必要な場合には、障害者が雇用へアクセスし、雇用に参加し、昇進し、又は訓練を受けることを可能とするための適切な対策を行わなければならないという意味である。かかる負担は、関連する加盟国の障害関係政策において効果的に補填される場合は過度ではない。

第6条 年齢を根拠とした待遇の差の正当化

1. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、国内法において年齢を根拠とした待遇の差が合法的な雇用政策、労働市場及び職業訓練の目的を含む法的目標により客観的にかつ合理的に正当化され、かつ当該目標の達成方法が適切かつ必要なものであるならば、年齢を根拠とした待遇の差

workers or employers, or any organisation whose members carry on a particular profession, including the benefits provided for by such organisations.

2. This Directive does not cover differences of treatment based on nationality and is without prejudice to provisions and conditions relating to the entry into and residence of third-country nationals and stateless persons in the territory of Member States, and to any treatment which arises from the legal status of the third-country nationals and stateless persons concerned.

3. This Directive does not apply to payments of any kind made by state schemes or similar, including state social security or social protection schemes.

4. Member States may provide that this Directive, in so far as it relates to discrimination on the grounds of disability and age, shall not apply to the armed forces.

Article 4 Occupational requirements

1. Notwithstanding Article 2(1) and (2), Member States may provide that a difference of treatment which is based on a characteristic related to any of the grounds referred to in Article 1 shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of the particular occupational activities concerned or of the context in which they are carried out, such a characteristic constitutes a genuine and determining occupational requirement, provided that the objective is legitimate and the requirement is proportionate.

2. Member States may maintain national legislation in force at the date of adoption of this Directive or provide for future legislation incorporating national practices existing at the date of adoption of this Directive pursuant to which, in the case of occupational activities within churches and other public or private organisations the ethos of which is based on religion or belief, a difference of treatment based on a person's religion or belief shall not constitute discrimination where, by reason of the nature of these activities or of the context in which they are carried out, a person's religion or belief constitute a genuine, legitimate and justified occupational requirement, having regard to the organisation's ethos. This difference of treatment shall be implemented taking account of Member States' constitutional provisions and principles, as well as the general principles of Community law, and should not justify discrimination on another ground.

Provided that its provisions are otherwise complied with, this Directive shall thus not prejudice the right of churches and other public or private organisations, the ethos of which is based on religion or belief, acting in conformity with national constitutions and laws, to require individuals working for them to act in good faith and with loyalty to the organisation's ethos.

Article 5 Reasonable accommodation for disabled persons

In order to guarantee compliance with the principle of equal treatment in relation to persons with disabilities, reasonable accommodation shall be provided. This means that employers shall take appropriate measures, where needed in a particular case, to enable a person with a disability to have access to, participate in, or advance in employment, or to undergo training, unless such measures would impose a disproportionate burden on the employer. This burden shall not be disproportionate when it is sufficiently remedied by measures existing within the framework of the disability policy of the Member State concerned.

Article 6 Justification of differences of treatment on grounds of age

1. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that differences of treatment on grounds of age shall not constitute discrimination, if, within the context of national law, they are objectively and reasonably justified by a legitimate

は差別を構成しないと規定することができる。

かかる待遇の差は以下を含むことができる：

- (a) 若者、年長の労働者及び介護責任のある者の職業統合を促進し、又はこれらの者の保護を確保するために、解雇及び報酬条件を含む雇用及び職業訓練へのアクセス、雇用及び職業に関する特別の条件を設定すること；
- (b) 雇用アクセス又は雇用に繋がる特定の便宜に関する、年齢、専門職経験又は雇用における年功の最低条件を定めること；
- (c) 対象となる職位の訓練要件、又は退職前の合理的な雇用期間の必要性に基づいた採用年齢の上限を定めること。

2. 第2条(2)にかかわらず、加盟国は、職業社会保障スキームにおいて、従業員、従業員の団体又は従業員のカテゴリーについて異なる年齢の設定、及びかかるスキームの状況を踏まえた保険数理計算の年齢基準の利用を含む、退職又は傷病給付の許可年齢又は資格年齢を定めることは、これが性別を根拠とする差別にもたらさない限りにおいて、年齢を根拠とする差別を構成しないと規定することができる。

第7条 ポジティブ・アクション

1. 実際の完全な均等を確保するとの観点から、均等待遇の原則は、加盟国が第1条で言及された根拠のいずれかに繋がる不利を防ぐ又は償うための具体的な対策を維持すること又は採用することを妨げてはならない。
2. 障害者については、均等待遇の原則は、加盟国が職場における健康及び安全の保護に関する規定を維持若しくは採用する権利、又はセーフガードの規定若しくは設備を創設し、維持し、障害者の職場環境への統合を促進することを目標とする対策を毀損しない。

第8条 最低要件

1. 加盟国は、均等待遇の原則の保護について本指令において設定されているものを上回る規定を導入又は維持することができる。
2. 本指令の実施は、いかなる状況においても、本指令の対象である分野において加盟国により既に提供されている差別に対する保護レベルの低下の根拠を構成しない。

第2章 救済手段及び施行

第9条 弁明権

1. 加盟国は、本指令に基づく義務の施行の訴訟及び/又は行政手続き一適切と思われる場合においては調停手続きを含む一が、均等待遇の原則の適用を怠ったことにより自身を不適切に扱われたと考えるすべての者に確実に利用可能なものであるようにしなければならない。これは、差別があったと申し立てられた関係が終了した後であってもあてはまる。
2. 加盟国は、その国内法により設定された基準に従って本指令の規定の遵守の確保に法的な利害のある団体、組織又はその他合法的な存在が、原告の承認のもと、原告の代理として又は原告を支持して、本指令に基づく義務の施行のための法的及び/又は行政手続きに確実に携わることができるようにしなければならない。
3. 第1項及び第2項は、均等待遇の原則に係る行動を起こす期限に関する国内法を毀損するものではない。

aim, including legitimate employment policy, labour market and vocational training objectives, and if the means of achieving that aim are appropriate and necessary.

Such differences of treatment may include, among others:

- (a) the setting of special conditions on access to employment and vocational training, employment and occupation, including dismissal and remuneration conditions, for young people, older workers and persons with caring responsibilities in order to promote their vocational integration or ensure their protection;
- (b) the fixing of minimum conditions of age, professional experience or seniority in service for access to employment or to certain advantages linked to employment;
- (c) the fixing of a maximum age for recruitment which is based on the training requirements of the post in question or the need for a reasonable period of employment before retirement.

2. Notwithstanding Article 2(2), Member States may provide that the fixing for occupational social security schemes of ages for admission or entitlement to retirement or invalidity benefits, including the fixing under those schemes of different ages for employees or groups or categories of employees, and the use, in the context of such schemes, of age criteria in actuarial calculations, does not constitute discrimination on the grounds of age, provided this does not result in discrimination on the grounds of sex.

Article 7 Positive action

1. With a view to ensuring full equality in practice, the principle of equal treatment shall not prevent any Member State from maintaining or adopting specific measures to prevent or compensate for disadvantages linked to any of the grounds referred to in Article 1.
2. With regard to disabled persons, the principle of equal treatment shall be without prejudice to the right of Member States to maintain or adopt provisions on the protection of health and safety at work or to measures aimed at creating or maintaining provisions or facilities for safeguarding or promoting their integration into the working environment.

Article 8 Minimum requirements

1. Member States may introduce or maintain provisions which are more favourable to the protection of the principle of equal treatment than those laid down in this Directive.
2. The implementation of this Directive shall under no circumstances constitute grounds for a reduction in the level of protection against discrimination already afforded by Member States in the fields covered by this Directive.

CHAPTER II REMEDIES AND ENFORCEMENT

Article 9 Defence of rights

1. Member States shall ensure that judicial and/or administrative procedures, including where they deem it appropriate conciliation procedures, for the enforcement of obligations under this Directive are available to all persons who consider themselves wronged by failure to apply the principle of equal treatment to them, even after the relationship in which the discrimination is alleged to have occurred has ended.
2. Member States shall ensure that associations, organisations or other legal entities which have, in accordance with the criteria laid down by their national law, a legitimate interest in ensuring that the provisions of this Directive are complied with, may engage, either on behalf or in support of the complainant, with his or her approval, in any judicial and/or administrative procedure provided for the enforcement of obligations under this Directive.
3. Paragraphs 1 and 2 are without prejudice to national rules relating to time limits for bringing actions as regards the

第 10 条 立証責任

1. 加盟国は、必要に応じて、その国内司法制度に従い、均等待遇の原則が自身に適用されなかったため不適切な扱いを受けたと考える者が、裁判所又は他の法的権限を有する機関の前に、直接の又は間接の差別があったと推測される事実を提示する際に、均等待遇の原則の違反がなかったことを証明するのは被告の責任であることを確実にするような対策を、とらなければならない。
2. 第 1 項は、加盟国が原告により好ましい証拠規定を導入することを妨げてはならない。
3. 第 1 項は刑事訴訟には適用されない。
4. 第 1 項、第 2 項及び第 3 項はまた、第 9 条(2)に従って開始された法的手続きに適用される。
5. 加盟国は、裁判所又は法的資格を有する団体が事案の事実を調査する手続きには、第 1 項を適用する必要はない。

第 11 条 迫害

加盟国は、雇用主が、不利な取扱いをしているとの申立て又は均等待遇の原則の遵守を目的とした法的手続きへの対応として、従業員を解雇すること又は不利な取扱いをすることから従業員を保護するために必要な対策を、その国内司法制度に導入しなければならない。

第 12 条 情報の普及

加盟国は、本指令に従って策定された規定が、本分野において既に施行されている関連規定とともに、例えば職場において、すべての適切な方法により関係者の注目を得るよう、国内全域において、取り計らわなければならない。

第 13 条 社会的対話

1. 加盟国は、その国内伝統及び慣行に従い、均等待遇の推進を目指して、社会的パートナーとの間の対話を促進するための適切な対策－職場慣行、団体協約、行動規範を通じた、及び調査又は経験及び好事例の調査・共有を通じたものを含む－を取らなければならない。
2. 加盟国は、その国内伝統及び慣行と一致する場合には、社会的パートナーが、団体交渉の範囲内である第 3 条で言及されている分野のうち団体交渉の対象となるものにおける差別禁止規定を定める適切なレベルにおける合意を締結するよう、それらの自治を毀損することなく、推奨しなければならない。これらの合意は、本指令及び国内で実施されている関連対策によって定められている最低要件を尊重しなければならない。

第 14 条 非政府組織との対話

加盟国は、均等待遇の推進を目指して第 1 条で言及された根拠に基づくすべての差別との闘いに貢献することに国内法及び慣習に従って合法的関心を持つ、適切な非政府組織との対話を促進しなければならない。

第 3 章 特定規定**第 15 条 北アイルランド**

1. 北アイルランドにおける警察において、主要な宗教コミュニティのひとつの関与が相対的に低い状況にあることに対処するため、補助スタッフを含む警察官採用にかかる待遇の差は、かかる差が国内法により明確に正当とされている限り、差別を構成しない。

principle of equality of treatment.

Article 10 Burden of proof

1. Member States shall take such measures as are necessary, in accordance with their national judicial systems, to ensure that, when persons who consider themselves wronged because the principle of equal treatment has not been applied to them establish, before a court or other competent authority, facts from which it may be presumed that there has been direct or indirect discrimination, it shall be for the respondent to prove that there has been no breach of the principle of equal treatment.
2. Paragraph 1 shall not prevent Member States from introducing rules of evidence which are more favourable to plaintiffs.
3. Paragraph 1 shall not apply to criminal procedures.
4. Paragraphs 1, 2 and 3 shall also apply to any legal proceedings commenced in accordance with Article 9(2).
5. Member States need not apply paragraph 1 to proceedings in which it is for the court or competent body to investigate the facts of the case.

Article 11 Victimisation

Member States shall introduce into their national legal systems such measures as are necessary to protect employees against dismissal or other adverse treatment by the employer as a reaction to a complaint within the undertaking or to any legal proceedings aimed at enforcing compliance with the principle of equal treatment.

Article 12 Dissemination of information

Member States shall take care that the provisions adopted pursuant to this Directive, together with the relevant provisions already in force in this field, are brought to the attention of the persons concerned by all appropriate means, for example at the workplace, throughout their territory.

Article 13 Social dialogue

1. Member States shall, in accordance with their national traditions and practice, take adequate measures to promote dialogue between the social partners with a view to fostering equal treatment, including through the monitoring of workplace practices, collective agreements, codes of conduct and through research or exchange of experiences and good practices.
2. Where consistent with their national traditions and practice, Member States shall encourage the social partners, without prejudice to their autonomy, to conclude at the appropriate level agreements laying down anti-discrimination rules in the fields referred to in Article 3 which fall within the scope of collective bargaining. These agreements shall respect the minimum requirements laid down by this Directive and by the relevant national implementing measures.

Article 14 Dialogue with non-governmental organisations

Member States shall encourage dialogue with appropriate non-governmental organisations which have, in accordance with their national law and practice, a legitimate interest in contributing to the fight against discrimination on any of the grounds referred to in Article 1 with a view to promoting the principle of equal treatment.

CHAPTER III PARTICULAR PROVISIONS**Article 15 Northern Ireland**

1. In order to tackle the under-representation of one of the major religious communities in the police service of Northern Ireland, differences in treatment regarding recruitment into that service, including its support staff, shall not constitute discrimination insofar as those differences in treatment are

2. 北アイルランドの主要な宗教コミュニティ間の歴史的な分断の調停を進める一方で、当地における教師の雇用機会のバランスを維持するため、本指令における信仰又は信条に関する規定は、国内法で明確に正当とされている限り、北アイルランドにおける学校の教師雇用には適用しない。

第4章 最終規定

第16条 遵守

加盟国は以下の確保のため、必要な対策を講じなければならない：

- (a) 均等待遇の原則に反するすべての法、規則及び管理規定の撤廃
- (b) 契約又は団体協定、事業の内部ルール又は独立した職業及び専門職並びに労働者及び雇用主の組織を司るルールに含まれている均等待遇に反するすべての規定の無効化、又は修正

第17条 制裁

加盟国は、本指令に従って策定された国内規定の違反に適用される制裁に関する規定を定めなければならない、それが確実に適用されるためにあらゆる必要な対策を講じなければならない。被害者への補償の支払いを含む場合のある制裁は、効果的で、均整がとれ、抑止力のあるものでなければならない。加盟国は、遅くとも2003年12月2日までに当該規定を委員会に通知しなければならない、それに影響するその後のいかなる改定も遅滞なく通知しなければならない。

第18条 実施

加盟国は、遅くとも2003年12月2日までに本指令を遵守するために必要な法、規定及び管理規定を採択しなければならない、あるいは、社会的パートナーの共同要請により、団体協約に関連する規定に関する本指令の実施にかかるパートナーに委託することができる。かかる場合においては、加盟国は、2003年12月2日までに、社会的パートナーが合意により必要な対策を導入することを確実にするものとし、関係加盟国は、社会的パートナーが常に本指令による結果を保証する立場にいられるよう必要な対策を講じなければならない。加盟国は、それについて直ちに委員会に通知しなければならない。

特定状況を考慮するため、加盟国は必要であれば、年齢及び障害差別に関する本指令の規定の実行に2003年12月2日より3年間の追加期間を得る、すなわち計6年間とすることができる。その場合は、加盟国は直ちに委員会に通知しなければならない。かかる追加期間を用いることを選択した加盟国は、加盟国が年齢及び障害差別に取り組むために取っている対策及び実施へ向けた進捗について、毎年委員会に報告しなければならない。委員会は毎年評議会に報告しなければならない。

加盟国がこれらの対策を採択した場合、加盟国は、公式発表の際、本指令について言及又は出典を添付しなければならない。その方法は、加盟国により定められるものとする。

第19条 報告

1. 加盟国は、遅くとも2005年12月2日までに及びその後は5年毎に、委員会が本指令の適用に関する欧州議会及び理事会への報告書を作成するために必要なすべ

expressly authorised by national legislation.

2. In order to maintain a balance of opportunity in employment for teachers in Northern Ireland while furthering the reconciliation of historical divisions between the major religious communities there, the provisions on religion or belief in this Directive shall not apply to the recruitment of teachers in schools in Northern Ireland in so far as this is expressly authorised by national legislation.

CHAPTER IV FINAL PROVISIONS

Article 16 Compliance

Member States shall take the necessary measures to ensure that:

- (a) any laws, regulations and administrative provisions contrary to the principle of equal treatment are abolished;
- (b) any provisions contrary to the principle of equal treatment which are included in contracts or collective agreements, internal rules of undertakings or rules governing the independent occupations and professions and workers' and employers' organisations are, or may be, declared null and void or are amended.

Article 17 Sanctions

Member States shall lay down the rules on sanctions applicable to infringements of the national provisions adopted pursuant to this Directive and shall take all measures necessary to ensure that they are applied. The sanctions, which may comprise the payment of compensation to the victim, must be effective, proportionate and dissuasive. Member States shall notify those provisions to the Commission by 2 December 2003 at the latest and shall notify it without delay of any subsequent amendment affecting them.

Article 18 Implementation

Member States shall adopt the laws, regulations and administrative provisions necessary to comply with this Directive by 2 December 2003 at the latest or may entrust the social partners, at their joint request, with the implementation of this Directive as regards provisions concerning collective agreements. In such cases, Member States shall ensure that, no later than 2 December 2003, the social partners introduce the necessary measures by agreement, the Member States concerned being required to take any necessary measures to enable them at any time to be in a position to guarantee the results imposed by this Directive. They shall forthwith inform the Commission thereof.

In order to take account of particular conditions, Member States may, if necessary, have an additional period of 3 years from 2 December 2003, that is to say a total of 6 years, to implement the provisions of this Directive on age and disability discrimination. In that event they shall inform the Commission forthwith. Any Member State which chooses to use this additional period shall report annually to the Commission on the steps it is taking to tackle age and disability discrimination and on the progress it is making towards implementation. The Commission shall report annually to the Council.

When Member States adopt these measures, they shall contain a reference to this Directive or be accompanied by such reference on the occasion of their official publication. The methods of making such reference shall be laid down by Member States.

Article 19 Report

1. Member States shall communicate to the Commission, by 2 December 2005 at the latest and every five years thereafter, all the information necessary for the Commission to draw up a

ての情報を、委員会に伝えなければならない。

2. 委員会の報告書は、社会的パートナー及び関連非政府組織の視点を適切に考慮しなければならない。ジェンダー尊重の原則に従い、本報告書は、とりわけ男女と対象とした対策の影響の評価を提示しなければならない。得られた情報を考慮し、本報告書は、必要であれば本指令を改訂及び更新する提案を含むこととする。

第 20 条 効力の発生

本指令は、欧州共同体官報における公表日にその効力を発生する。

第 21 条 名あて人

本指令は、加盟国に宛てられたものである。
2000 年 11 月 27 日、ブリュッセルにて。
評議会宛
議長
É. Guigou

- (1) 官報 C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) 2000 年 12 月 12 日に発表された意見(官報未掲載)
- (3) 官報 C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) 官報 C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) 官報 L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) 官報 L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) 官報 L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) 官報 C 186, 2.7.1999, p. 3.

report to the European Parliament and the Council on the application of this Directive.

2. The Commission's report shall take into account, as appropriate, the viewpoints of the social partners and relevant non-governmental organisations. In accordance with the principle of gender mainstreaming, this report shall, inter alia, provide an assessment of the impact of the measures taken on women and men. In the light of the information received, this report shall include, if necessary, proposals to revise and update this Directive.

Article 20 Entry into force

This Directive shall enter into force on the day of its publication in the Official Journal of the European Communities.

Article 21 Addressees

This Directive is addressed to the Member States.
Done at Brussels, 27 November 2000.
For the Council
The President
É. Guigou

- (1) OJ C 177 E, 27.6.2000, p. 42.
- (2) Opinion delivered on 12 October 2000 (not yet published in the Official Journal).
- (3) OJ C 204, 18.7.2000, p. 82.
- (4) OJ C 226, 8.8.2000, p. 1.
- (5) OJ L 39, 14.2.1976, p. 40.
- (6) OJ L 180, 19.7.2000, p. 22.
- (7) OJ L 225, 12.8.1986, p. 43.
- (8) OJ C 186, 2.7.1999, p. 3.

Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf	Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail
<i>Amtsblatt Nr. L 303 vom 02/12/2000 S. 0016 - 0022</i> Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf DER RAT DER EUROPÄISCHEN UNION - gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft, insbesondere auf Artikel 13, auf Vorschlag der Kommission(1), nach Stellungnahme des Europäischen Parlaments(2), nach Stellungnahme des Wirtschafts- und Sozialausschusses(3), nach Stellungnahme des Ausschusses der Regionen(4), in Erwägung nachstehender Gründe: (1) Nach Artikel 6 Absatz 2 des Vertrags über die Europäische Union beruht die Europäische Union auf den Grundsätzen der Freiheit, der Demokratie, der Achtung der Menschenrechte und Grundfreiheiten sowie der Rechtsstaatlichkeit; diese Grundsätze sind allen Mitgliedstaaten gemeinsam. Die Union achtet die Grundrechte, wie sie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten gewährleistet sind und wie sie sich aus den gemeinsamen Verfassungsüberlieferungen der Mitgliedstaaten als allgemeine Grundsätze des Gemeinschaftsrechts ergeben. (2) Der Grundsatz der Gleichbehandlung von Männern und Frauen wurde in zahlreichen Rechtsakten der Gemeinschaft fest verankert, insbesondere in der Richtlinie 76/207/EWG des Rates vom 9. Februar 1976 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen(5). (3) Bei der Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung ist die Gemeinschaft gemäß Artikel 3 Absatz 2 des EG-Vertrags bemüht, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, zumal Frauen häufig Opfer mehrfacher Diskriminierung sind. (4) Die Gleichheit aller Menschen vor dem Gesetz und der Schutz vor Diskriminierung ist ein allgemeines Menschenrecht; dieses Recht wurde in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, im VN-Übereinkommen zur Beseitigung aller Formen der Diskriminierung von Frauen, im Internationalen Pakt der VN über bürgerliche und politische Rechte, im Internationalen Pakt der VN über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie in der Europäischen Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten anerkannt, die von allen Mitgliedstaaten unterzeichnet wurden. Das Übereinkommen 111 der Internationalen Arbeitsorganisation untersagt Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf. (5) Es ist wichtig, dass diese Grundrechte und Grundfreiheiten geachtet werden. Diese Richtlinie berührt nicht die Vereinigungsfreiheit, was das Recht jeder Person umfasst, zum Schutze ihrer Interessen Gewerkschaften zu gründen	<i>Journal officiel n° L 303 du 02/12/2000 p. 0016 - 0022</i> Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE, vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 13, vu la proposition de la Commission(1), vu l'avis du Parlement européen(2), vu l'avis du Comité économique et social(3), vu l'avis du Comité des régions(4), considérant ce qui suit: (1) Conformément à l'article 6 du traité sur l'Union européenne, l'Union européenne est fondée sur les principes de la liberté, de la démocratie, du respect des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ainsi que de l'État de droit, principes qui sont communs à tous les États membres et elle respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire. (2) Le principe de l'égalité de traitement entre homme et femme est bien établi dans un ensemble important de textes de droit communautaire, notamment dans la directive 76/207/CEE du Conseil du 9 février 1976 relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail(5). (3) Dans la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement, la Communauté cherche, conformément à l'article 3, paragraphe 2, du traité CE, à éliminer les inégalités et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes, en particulier du fait que les femmes sont souvent victimes de discriminations multiples. (4) Le droit de toute personne à l'égalité devant la loi et la protection contre la discrimination constitue un droit universel reconnu par la Déclaration universelle des droits de l'homme, par la Convention des Nations unies sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, par les pactes des Nations unies relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels et par la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales signés par tous les États membres. La Convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail interdit la discrimination en matière d'emploi et de travail. (5) Il est important de respecter ces droits fondamentaux et ces libertés fondamentales. La présente directive ne porte pas atteinte à la liberté d'association, dont le droit de toute personne de fonder avec d'autres des syndicats et de s'y

und Gewerkschaften beizutreten.

- (6) In der Gemeinschaftscharta der sozialen Grundrechte der Arbeitnehmer wird anerkannt, wie wichtig die Bekämpfung jeder Art von Diskriminierung und geeignete Maßnahmen zur sozialen und wirtschaftlichen Eingliederung älterer Menschen und von Menschen mit Behinderung sind.
- (7) Der EG-Vertrag nennt als eines der Ziele der Gemeinschaft die Förderung der Koordinierung der Beschäftigungspolitiken der Mitgliedstaaten. Zu diesem Zweck wurde in den EG-Vertrag ein neues Beschäftigungskapitel eingefügt, das die Grundlage bildet für die Entwicklung einer koordinierten Beschäftigungsstrategie und für die Förderung der Qualifizierung, Ausbildung und Anpassungsfähigkeit der Arbeitnehmer.
- (8) In den vom Europäischen Rat auf seiner Tagung am 10. und 11. Dezember 1999 in Helsinki vereinbarten beschäftigungspolitischen Leitlinien für 2000 wird die Notwendigkeit unterstrichen, einen Arbeitsmarkt zu schaffen, der die soziale Eingliederung fördert, indem ein ganzes Bündel aufeinander abgestimmter Maßnahmen getroffen wird, die darauf abstellen, die Diskriminierung von benachteiligten Gruppen, wie den Menschen mit Behinderung, zu bekämpfen. Ferner wird betont, dass der Unterstützung älterer Arbeitnehmer mit dem Ziel der Erhöhung ihres Anteils an der Erwerbsbevölkerung besondere Aufmerksamkeit gebührt.
- (9) Beschäftigung und Beruf sind Bereiche, die für die Gewährleistung gleicher Chancen für alle und für eine volle Teilhabe der Bürger am wirtschaftlichen, kulturellen und sozialen Leben sowie für die individuelle Entfaltung von entscheidender Bedeutung sind.
- (10) Der Rat hat am 29. Juni 2000 die Richtlinie 2000/43/EG(6) zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der Rasse oder der ethnischen Herkunft angenommen, die bereits einen Schutz vor solchen Diskriminierungen in Beschäftigung und Beruf gewährleistet.
- (11) Diskriminierungen wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung können die Verwirklichung der im EG-Vertrag festgelegten Ziele unterminieren, insbesondere die Erreichung eines hohen Beschäftigungsniveaus und eines hohen Maßes an sozialem Schutz, die Hebung des Lebensstandards und der Lebensqualität, den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalt, die Solidarität sowie die Freizügigkeit.
- (12) Daher sollte jede unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen gemeinschaftsweit untersagt werden. Dieses Diskriminierungsverbot sollte auch für Staatsangehörige dritter Länder gelten, betrifft jedoch nicht die Ungleichbehandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und lässt die Vorschriften über die Einreise und den Aufenthalt von Staatsangehörigen dritter Länder und ihren Zugang zu Beschäftigung und Beruf unberührt.
- (13) Diese Richtlinie findet weder Anwendung auf die Sozialversicherungs- und Sozialschutzsysteme, deren Leistungen nicht einem Arbeitsentgelt in dem Sinne gleichgestellt werden, der diesem Begriff für die Anwendung

affilier pour la défense de ses intérêts.

- (6) La charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, y compris la nécessité de prendre des mesures appropriées en faveur de l'intégration sociale et économique des personnes âgées et des personnes handicapées.
- (7) Le traité CE compte au nombre de ses objectifs la promotion de la coordination entre les politiques de l'emploi des États membres. À cet effet, un nouveau chapitre sur l'emploi a été intégré dans le traité CE en vue de l'élaboration d'une stratégie coordonnée pour l'emploi et en particulier de la promotion d'une main-d'oeuvre qualifiée, formée et susceptible de s'adapter.
- (8) Les lignes directrices pour l'emploi en 2000, approuvées par le Conseil européen de Helsinki les 10 et 11 décembre 1999, soulignent la nécessité de promouvoir un marché du travail favorable à l'insertion sociale en formulant un ensemble cohérent de politiques destinées à lutter contre la discrimination à l'égard de groupes tels que les personnes handicapées. Elles soulignent également la nécessité d'accorder une attention particulière à l'aide aux travailleurs âgés pour qu'ils participent davantage à la vie professionnelle.
- (9) L'emploi et le travail constituent des éléments essentiels pour garantir l'égalité des chances pour tous et contribuent dans une large mesure à la pleine participation des citoyens à la vie économique, culturelle et sociale, ainsi qu'à l'épanouissement personnel.
- (10) Le Conseil a adopté, le 29 juin 2000, la directive 2000/43/CE relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre les personnes sans distinction de race ou d'origine ethnique(6), laquelle assure déjà une protection contre de telles discriminations dans le domaine de l'emploi et du travail.
- (11) La discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle peut compromettre la réalisation des objectifs du traité CE, notamment un niveau d'emploi et de protection sociale élevé, le relèvement du niveau et de la qualité de la vie, la cohésion économique et sociale, la solidarité et la libre circulation des personnes.
- (12) À cet effet, toute discrimination directe ou indirecte fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle dans les domaines régis par la présente directive doit être interdite dans la Communauté. Cette interdiction de discrimination doit également s'appliquer aux ressortissants de pays tiers, mais elle ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et est sans préjudice des dispositions en matière d'entrée et de séjour des ressortissants de pays tiers et à leur accès à l'emploi et au travail.
- (13) La présente directive ne s'applique pas aux régimes de sécurité sociale et de protection sociale dont les avantages ne sont pas assimilés à une rémunération au sens donné à ce terme pour l'application de l'article 141 du traité CE ni aux

des Artikels 141 des EG-Vertrags gegeben wurde, noch auf Vergütungen jeder Art seitens des Staates, die den Zugang zu einer Beschäftigung oder die Aufrechterhaltung eines Beschäftigungsverhältnisses zum Ziel haben.	versements de toute nature effectués par l'État qui ont pour objectif l'accès à l'emploi ou le maintien dans l'emploi.
(14) Diese Richtlinie berührt nicht die einzelstaatlichen Bestimmungen über die Festsetzung der Altersgrenzen für den Eintritt in den Ruhestand.	(14) La présente directive ne porte pas atteinte aux dispositions nationales fixant les âges de la retraite.
(15) Die Beurteilung von Tatbeständen, die auf eine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung schließen lassen, obliegt den einzelstaatlichen gerichtlichen Instanzen oder anderen zuständigen Stellen nach den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften oder Gepflogenheiten; in diesen einzelstaatlichen Vorschriften kann insbesondere vorgesehen sein, dass mittelbare Diskriminierung mit allen Mitteln, einschließlich statistischer Beweise, festzustellen ist.	(15) L'appréciation des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte appartient à l'instance judiciaire nationale ou à une autre instance compétente, conformément au droit national ou aux pratiques nationales, qui peuvent prévoir, en particulier, que la discrimination indirecte peut être établie par tous moyens, y compris sur la base de données statistiques.
(16) Maßnahmen, die darauf abstellen, den Bedürfnissen von Menschen mit Behinderung am Arbeitsplatz Rechnung zu tragen, spielen eine wichtige Rolle bei der Bekämpfung von Diskriminierungen wegen einer Behinderung.	(16) La mise en place de mesures destinées à tenir compte des besoins des personnes handicapées au travail remplit un rôle majeur dans la lutte contre la discrimination fondée sur un handicap.
(17) Mit dieser Richtlinie wird unbeschadet der Verpflichtung, für Menschen mit Behinderung angemessene Vorkehrungen zu treffen, nicht die Einstellung, der berufliche Aufstieg, die Weiterbeschäftigung oder die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen einer Person vorgeschrieben, wenn diese Person für die Erfüllung der wesentlichen Funktionen des Arbeitsplatzes oder zur Absolvierung einer bestimmten Ausbildung nicht kompetent, fähig oder verfügbar ist.	(17) La présente directive n'exige pas qu'une personne qui n'est pas compétente, ni capable ni disponible pour remplir les fonctions essentielles du poste concerné ou pour suivre une formation donnée soit recrutée, promue ou reste employée ou qu'une formation lui soit dispensée, sans préjudice de l'obligation de prévoir des aménagements raisonnables pour les personnes handicapées.
(18) Insbesondere darf mit dieser Richtlinie den Streitkräften sowie der Polizei, den Haftanstalten oder den Notfalldiensten unter Berücksichtigung des rechtmäßigen Ziels, die Einsatzbereitschaft dieser Dienste zu wahren, nicht zur Auflage gemacht werden, Personen einzustellen oder weiter zu beschäftigen, die nicht den jeweiligen Anforderungen entsprechen, um sämtliche Aufgaben zu erfüllen, die ihnen übertragen werden können.	(18) La présente directive ne saurait, notamment, avoir pour effet d'astreindre les forces armées ainsi que les services de police, pénitentiaires ou de secours à embaucher ou à maintenir dans leur emploi des personnes ne possédant pas les capacités requises pour remplir l'ensemble des fonctions qu'elles peuvent être appelées à exercer au regard de l'objectif légitime de maintenir le caractère opérationnel de ces services.
(19) Ferner können die Mitgliedstaaten zur Sicherung der Schlagkraft ihrer Streitkräfte sich dafür entscheiden, dass die eine Behinderung und das Alter betreffenden Bestimmungen dieser Richtlinie auf alle Streitkräfte oder einen Teil ihrer Streitkräfte keine Anwendung finden. Die Mitgliedstaaten, die eine derartige Entscheidung treffen, müssen den Anwendungsbereich dieser Ausnahmeregelung festlegen.	(19) En outre, pour que les États membres puissent continuer à maintenir la capacité de leurs forces armées, ils peuvent choisir de ne pas appliquer les dispositions de la présente directive relatives au handicap et à l'âge à tout ou partie de leurs forces armées. Les États membres qui exercent ce choix doivent définir le champ d'application de cette dérogation.
(20) Es sollten geeignete Maßnahmen vorgesehen werden, d. h. wirksame und praktikable Maßnahmen, um den Arbeitsplatz der Behinderung entsprechend einzurichten, z. B. durch eine entsprechende Gestaltung der Räumlichkeiten oder eine Anpassung des Arbeitsgeräts, des Arbeitsrhythmus, der Aufgabenverteilung oder des Angebots an Ausbildungs- und Einarbeitungsmaßnahmen.	(20) Il convient de prévoir des mesures appropriées, c'est-à-dire, des mesures efficaces et pratiques destinées à aménager le poste de travail en fonction du handicap, par exemple en procédant à un aménagement des locaux ou à une adaptation des équipements, des rythmes de travail, de la répartition des tâches ou de l'offre de moyens de formation ou d'encadrement.
(21) Bei der Prüfung der Frage, ob diese Maßnahmen zu übermäßigen Belastungen führen, sollten insbesondere der mit ihnen verbundene finanzielle und sonstige Aufwand sowie die Größe, die finanziellen Ressourcen und der Gesamtumsatz der Organisation oder des Unternehmens und die Verfügbarkeit von öffentlichen Mitteln oder anderen Unterstützungsmöglichkeiten berücksichtigt werden.	(21) Afin de déterminer si les mesures en question donnent lieu à une charge disproportionnée, il convient de tenir compte notamment des coûts financiers et autres qu'elles impliquent, de la taille et des ressources financières de l'organisation ou de l'entreprise et de la possibilité d'obtenir des fonds publics ou toute autre aide.
(22) Diese Richtlinie lässt die einzelstaatlichen Rechtsvorschriften über den Familienstand und davon abhängige Leistungen unberührt.	(22) La présente directive est sans préjudice des lois nationales relatives à l'état civil et des prestations qui en dépendent.

- | | |
|--|--|
| <p>(23) Unter sehr begrenzten Bedingungen kann eine unterschiedliche Behandlung gerechtfertigt sein, wenn ein Merkmal, das mit der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, dem Alter oder der sexuellen Ausrichtung zusammenhängt, eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt. Diese Bedingungen sollten in die Informationen aufgenommen werden, die die Mitgliedstaaten der Kommission übermitteln.</p> | <p>(23) Dans des circonstances très limitées, une différence de traitement peut être justifiée lorsqu'une caractéristique liée à la religion ou aux convictions, à un handicap, à l'âge ou à l'orientation sexuelle constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée. Ces circonstances doivent être mentionnées dans les informations fournies par les États membres à la Commission.</p> |
| <p>(24) Die Europäische Union hat in ihrer der Schlussakte zum Vertrag von Amsterdam beigefügten Erklärung Nr. 11 zum Status der Kirchen und weltanschaulichen Gemeinschaften ausdrücklich anerkannt, dass sie den Status, den Kirchen und religiöse Vereinigungen oder Gemeinschaften in den Mitgliedstaaten nach deren Rechtsvorschriften genießen, achtet und ihn nicht beeinträchtigt und dass dies in gleicher Weise für den Status von weltanschaulichen Gemeinschaften gilt. Die Mitgliedstaaten können in dieser Hinsicht spezifische Bestimmungen über die wesentlichen, rechtmäßigen und gerechtfertigten beruflichen Anforderungen beibehalten oder vorsehen, die Voraussetzung für die Ausübung einer diesbezüglichen beruflichen Tätigkeit sein können.</p> | <p>(24) L'Union européenne a reconnu explicitement dans sa déclaration n° 11 relative au statut des Églises et des organisations non confessionnelles, annexée à l'acte final du traité d'Amsterdam, qu'elle respecte et ne préjuge pas le statut dont bénéficient, en vertu du droit national, les Églises et les associations ou communautés religieuses dans les États membres et qu'elle respecte également le statut des organisations philosophiques et non confessionnelles. Dans cette perspective, les États membres peuvent maintenir ou prévoir des dispositions spécifiques sur les exigences professionnelles essentielles, légitimes et justifiées susceptibles d'être requises pour y exercer une activité professionnelle.</p> |
| <p>(25) Das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters stellt ein wesentliches Element zur Erreichung der Ziele der beschäftigungspolitischen Leitlinien und zur Förderung der Vielfalt im Bereich der Beschäftigung dar. Ungleichbehandlungen wegen des Alters können unter bestimmten Umständen jedoch gerechtfertigt sein und erfordern daher besondere Bestimmungen, die je nach der Situation der Mitgliedstaaten unterschiedlich sein können. Es ist daher unbedingt zu unterscheiden zwischen einer Ungleichbehandlung, die insbesondere durch rechtmäßige Ziele im Bereich der Beschäftigungspolitik, des Arbeitsmarktes und der beruflichen Bildung gerechtfertigt ist, und einer Diskriminierung, die zu verbieten ist.</p> | <p>(25) L'interdiction des discriminations liées à l'âge constitue un élément essentiel pour atteindre les objectifs établis par les lignes directrices sur l'emploi et encourager la diversité dans l'emploi. Néanmoins, des différences de traitement liées à l'âge peuvent être justifiées dans certaines circonstances et appellent donc des dispositions spécifiques qui peuvent varier selon la situation des États membres. Il est donc essentiel de distinguer entre les différences de traitement qui sont justifiées, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et les discriminations qui doivent être interdites.</p> |
| <p>(26) Das Diskriminierungsverbot sollte nicht der Beibehaltung oder dem Erlass von Maßnahmen entgegenstehen, mit denen bezweckt wird, Benachteiligungen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zu verhindern oder auszugleichen, und diese Maßnahmen können die Einrichtung und Beibehaltung von Organisationen von Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, einem bestimmten Alter oder einer bestimmten sexuellen Ausrichtung zulassen, wenn deren Zweck hauptsächlich darin besteht, die besonderen Bedürfnisse dieser Personen zu fördern.</p> | <p>(26) L'interdiction de la discrimination doit se faire sans préjudice du maintien ou de l'adoption de mesures destinées à prévenir ou à compenser des désavantages chez un groupe de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, et ces mesures peuvent autoriser l'existence d'organisations de personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés lorsque leur objet principal est la promotion des besoins spécifiques de ces personnes.</p> |
| <p>(27) Der Rat hat in seiner Empfehlung 86/379/EWG vom 24. Juli 1986(7) zur Beschäftigung von Behinderten in der Gemeinschaft einen Orientierungsrahmen festgelegt, der Beispiele für positive Aktionen für die Beschäftigung und Berufsbildung von Menschen mit Behinderung anführt; in seiner Entschließung vom 17. Juni 1999 betreffend gleiche Beschäftigungschancen für behinderte Menschen(8) hat er bekräftigt, dass es wichtig ist, insbesondere der Einstellung, der Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses sowie der beruflichen Bildung und dem lebensbegleitenden Lernen von Menschen mit Behinderung besondere Aufmerksamkeit zu widmen.</p> | <p>(27) Le Conseil, dans sa recommandation 86/379/CEE du 24 juillet 1986 sur l'emploi des handicapés dans la Communauté(7), a établi un cadre d'orientation qui énumère des exemples d'actions positives visant à promouvoir l'emploi et la formation des personnes handicapées et, dans sa résolution du 17 juin 1999 sur l'égalité des chances en matière d'emploi pour les personnes handicapées(8), a affirmé l'importance d'accorder une attention particulière notamment au recrutement, au maintien dans l'emploi et à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie des personnes handicapées.</p> |
| <p>(28) In dieser Richtlinie werden Mindestanforderungen festgelegt; es steht den Mitgliedstaaten somit frei, günstigere Vorschriften einzuführen oder beizubehalten. Die Umsetzung dieser Richtlinie darf nicht eine Absenkung des in den</p> | <p>(28) La présente directive fixe des exigences minimales, ce qui donne aux États membres la possibilité d'adopter ou de maintenir des dispositions plus favorables. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut pas justifier une</p> |

Mitgliedstaaten bereits bestehenden Schutzniveaus rechtfertigen.	régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre.
(29) Opfer von Diskriminierungen wegen der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung sollten über einen angemessenen Rechtsschutz verfügen. Um einen effektiveren Schutz zu gewährleisten, sollte auch die Möglichkeit bestehen, dass sich Verbände oder andere juristische Personen unbeschadet der nationalen Verfahrensordnung bezüglich der Vertretung und Verteidigung vor Gericht bei einem entsprechenden Beschluss der Mitgliedstaaten im Namen eines Opfers oder zu seiner Unterstützung an einem Verfahren beteiligen.	(29) Les personnes qui ont fait l'objet d'une discrimination fondée sur la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle doivent disposer de moyens de protection juridique adéquats. Pour assurer un niveau de protection plus efficace, les associations ou les personnes morales doivent aussi être habilitées à engager une procédure, selon des modalités fixées par les États membres, pour le compte ou à l'appui d'une victime, sans préjudice des règles de procédure nationales relatives à la représentation et à la défense devant les juridictions.
(30) Die effektive Anwendung des Gleichheitsgrundsatzes erfordert einen angemessenen Schutz vor Viktimisierung.	(30) La mise en oeuvre effective du principe d'égalité requiert une protection judiciaire adéquate contre les rétorsions.
(31) Eine Änderung der Regeln für die Beweislast ist geboten, wenn ein glaubhafter Anschein einer Diskriminierung besteht. Zur wirksamen Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ist eine Verlagerung der Beweislast auf die beklagte Partei erforderlich, wenn eine solche Diskriminierung nachgewiesen ist. Allerdings obliegt es dem Beklagten nicht, nachzuweisen, dass der Kläger einer bestimmten Religion angehört, eine bestimmte Weltanschauung hat, eine bestimmte Behinderung aufweist, ein bestimmtes Alter oder eine bestimmte sexuelle Ausrichtung hat.	(31) L'aménagement des règles concernant la charge de la preuve s'impose dès qu'il existe une présomption de discrimination et, dans les cas où cette situation se vérifie, la mise en oeuvre effective du principe de l'égalité de traitement requiert que la charge de la preuve revienne à la partie défenderesse. Toutefois, il n'incombe pas à la partie défenderesse de prouver que la partie demanderesse appartient à une religion donnée, possède des convictions données, présente un handicap donné, est d'un âge donné ou d'une orientation sexuelle donnée.
(32) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, die Regeln für die Beweislastverteilung auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt. Dies betrifft Verfahren, in denen die klagende Partei den Beweis des Sachverhalts, dessen Ermittlung dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt, nicht anzutreten braucht.	(32) Les États membres peuvent ne pas appliquer les règles concernant la charge de la preuve aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente. Les procédures ainsi visées sont celles dans lesquelles la partie demanderesse est dispensée de prouver les faits dont l'instruction incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.
(33) Die Mitgliedstaaten sollten den Dialog zwischen den Sozialpartnern und im Rahmen der einzelstaatlichen Gepflogenheiten mit Nichtregierungsorganisationen mit dem Ziel fördern, gegen die verschiedenen Formen von Diskriminierung am Arbeitsplatz anzugehen und diese zu bekämpfen.	(33) Les États membres doivent encourager le dialogue entre les partenaires sociaux ainsi que, dans le cadre des pratiques nationales, avec les organisations non gouvernementales pour discuter de différentes formes de discrimination sur le lieu de travail et lutter contre celles-ci.
(34) In Anbetracht der Notwendigkeit, den Frieden und die Aussöhnung zwischen den wichtigsten Gemeinschaften in Nordirland zu fördern, sollten in diese Richtlinie besondere Bestimmungen aufgenommen werden.	(34) Le besoin de promouvoir la paix et la réconciliation entre les principales communautés d'Irlande du Nord requiert l'insertion de dispositions particulières dans la présente directive.
(35) Die Mitgliedstaaten sollten wirksame, verhältnismäßige und abschreckende Sanktionen für den Fall vorsehen, dass gegen die aus dieser Richtlinie erwachsenden Verpflichtungen verstoßen wird.	(35) Les États membres doivent mettre en place des sanctions effectives, proportionnelles et dissuasives applicables en cas de non-respect des obligations découlant de la présente directive.
(36) Die Mitgliedstaaten können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen, sofern sie alle erforderlichen Maßnahmen treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden.	(36) Les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive, pour ce qui est des dispositions relevant de conventions collectives, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive.
(37) Im Einklang mit dem Subsidiaritätsprinzip nach Artikel 5 des EG-Vertrags kann das Ziel dieser Richtlinie, nämlich die Schaffung gleicher Ausgangsbedingungen in der Gemeinschaft bezüglich der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf, auf der Ebene der Mitgliedstaaten nicht ausreichend erreicht werden und kann daher wegen des Umfangs und der Wirkung der Maßnahme besser auf Gemeinschaftsebene verwirklicht werden. Im Einklang mit	(37) Conformément au principe de subsidiarité énoncé à l'article 5 du traité CE, l'objectif de la présente directive, à savoir la création, dans la Communauté, d'un terrain d'action en ce qui concerne l'égalité en matière d'emploi et de travail, ne peut pas être réalisé de manière suffisante par les États membres et peut donc, en raison des dimensions et des effets de l'action, être mieux réalisé au niveau communautaire. Conformément au principe de

dem Verhältnismäßigkeitsprinzip nach jenem Artikel geht diese Richtlinie nicht über das für die Erreichung dieses Ziels erforderliche Maß hinaus -

HAT FOLGENDE RICHTLINIE ERLASSEN:

KAPITEL I ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN

Artikel 1

Zweck

Zweck dieser Richtlinie ist die Schaffung eines allgemeinen Rahmens zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung in Beschäftigung und Beruf im Hinblick auf die Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung in den Mitgliedstaaten.

Artikel 2

Der Begriff "Diskriminierung"

(1) Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet

"Gleichbehandlungsgrundsatz", dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe geben darf.

(2) Im Sinne des Absatzes 1

a) liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

b) liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen mit einer bestimmten Religion oder Weltanschauung, einer bestimmten Behinderung, eines bestimmten Alters oder mit einer bestimmten sexuellen Ausrichtung gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn:

i) diese Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich, oder
ii) der Arbeitgeber oder jede Person oder Organisation, auf die diese Richtlinie Anwendung findet, ist im Falle von Personen mit einer bestimmten Behinderung aufgrund des einzelstaatlichen Rechts verpflichtet, geeignete Maßnahmen entsprechend den in Artikel 5 enthaltenen Grundsätzen vorzusehen, um die sich durch diese Vorschrift, dieses Kriterium oder dieses Verfahren ergebenden Nachteile zu beseitigen.

(3) Unerwünschte Verhaltensweisen, die mit einem der Gründe nach Artikel 1 in Zusammenhang stehen und bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betreffenden Person verletzt und ein von Einschüchterungen, Anfeindungen, Erniedrigungen, Entwürdigungen oder Beleidigungen gekennzeichnetes Umfeld geschaffen wird, sind Belästigungen, die als Diskriminierung im Sinne von Absatz 1 gelten. In diesem Zusammenhang können die Mitgliedstaaten den Begriff "Belästigung" im Einklang mit den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten definieren.

(4) Die Anweisung zur Diskriminierung einer Person wegen eines der Gründe nach Artikel 1 gilt als Diskriminierung im Sinne des Absatzes 1.

(5) Diese Richtlinie berührt nicht die im einzelstaatlichen Recht vorgesehenen Maßnahmen, die in einer demokratischen Gesellschaft für die Gewährleistung der öffentlichen Sicherheit, die Verteidigung der Ordnung und die Verhütung von Straftaten, zum Schutz der Gesundheit und zum Schutz der

proportionnalité tel qu'énoncé audit article, la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre cet objectif,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Objet

La présente directive a pour objet d'établir un cadre général pour lutter contre la discrimination fondée sur la religion ou les convictions, l'handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle, en ce qui concerne l'emploi et le travail, en vue de mettre en oeuvre, dans les États membres, le principe de l'égalité de traitement.

Article 2

Concept de discrimination

1. Aux fins de la présente directive, on entend par "principe de l'égalité de traitement" l'absence de toute discrimination directe ou indirecte, fondée sur un des motifs visés à l'article 1er.

2. Aux fins du paragraphe 1:

a) une discrimination directe se produit lorsqu'une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation comparable, sur la base de l'un des motifs visés à l'article 1er;

b) une discrimination indirecte se produit lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre est susceptible d'entraîner un désavantage particulier pour des personnes d'une religion ou de convictions, d'un handicap, d'un âge ou d'une orientation sexuelle donnés, par rapport à d'autres personnes, à moins que:

i) cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un objectif légitime et que les moyens de réaliser cet objectif ne soient appropriés et nécessaires, ou que
ii) dans le cas des personnes d'un handicap donné, l'employeur ou toute personne ou organisation auquel s'applique la présente directive ne soit obligé, en vertu de la législation nationale, de prendre des mesures appropriées conformément aux principes prévus à l'article 5 afin d'éliminer les désavantages qu'entraîne cette disposition, ce critère ou cette pratique.

3. Le harcèlement est considéré comme une forme de discrimination au sens du paragraphe 1 lorsqu'un comportement indésirable lié à l'un des motifs visés à l'article 1er se manifeste, qui a pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Dans ce contexte, la notion de harcèlement peut être définie conformément aux législations et pratiques nationales des États membres.

4. Tout comportement consistant à enjoindre à quiconque de pratiquer une discrimination à l'encontre de personnes pour l'un des motifs visés à l'article 1er est considéré comme une discrimination au sens du paragraphe 1.

5. La présente directive ne porte pas atteinte aux mesures prévues par la législation nationale qui, dans une société démocratique, sont nécessaires à la sécurité publique, à la défense de l'ordre et à la prévention des infractions pénales, à la protection de la santé et à la protection des droits et libertés

Rechte und Freiheiten anderer notwendig sind.

Artikel 3

Geltungsbereich

(1) Im Rahmen der auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten gilt diese Richtlinie für alle Personen in öffentlichen und privaten Bereichen, einschließlich öffentlicher Stellen, in Bezug auf

- a) die Bedingungen - einschließlich Auswahlkriterien und Einstellungsbedingungen - für den Zugang zu unselbständiger und selbständiger Erwerbstätigkeit, unabhängig von Tätigkeitsfeld und beruflicher Position, einschließlich des beruflichen Aufstiegs;
- b) den Zugang zu allen Formen und allen Ebenen der Berufsberatung, der Berufsausbildung, der beruflichen Weiterbildung und der Umschulung, einschließlich der praktischen Berufserfahrung;
- c) die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Entlassungsbedingungen und des Arbeitsentgelts;
- d) die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer- oder Arbeitgeberorganisation oder einer Organisation, deren Mitglieder einer bestimmten Berufsgruppe angehören, einschließlich der Inanspruchnahme der Leistungen solcher Organisationen.

(2) Diese Richtlinie betrifft nicht unterschiedliche Behandlungen aus Gründen der Staatsangehörigkeit und berührt nicht die Vorschriften und Bedingungen für die Einreise von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen in das Hoheitsgebiet der Mitgliedstaaten oder deren Aufenthalt in diesem Hoheitsgebiet sowie eine Behandlung, die sich aus der Rechtsstellung von Staatsangehörigen dritter Länder oder staatenlosen Personen ergibt.

(3) Diese Richtlinie gilt nicht für Leistungen jeder Art seitens der staatlichen Systeme oder der damit gleichgestellten Systeme einschließlich der staatlichen Systeme der sozialen Sicherheit oder des sozialen Schutzes.

(4) Die Mitgliedstaaten können vorsehen, dass diese Richtlinie hinsichtlich von Diskriminierungen wegen einer Behinderung und des Alters nicht für die Streitkräfte gilt.

Artikel 4

Berufliche Anforderungen

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absätze 1 und 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass eine Ungleichbehandlung wegen eines Merkmals, das im Zusammenhang mit einem der in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgründe steht, keine Diskriminierung darstellt, wenn das betreffende Merkmal aufgrund der Art einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder der Bedingungen ihrer Ausübung eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellt, sofern es sich um einen rechtmäßigen Zweck und eine angemessene Anforderung handelt.

(2) Die Mitgliedstaaten können in Bezug auf berufliche Tätigkeiten innerhalb von Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, Bestimmungen in ihren zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie geltenden Rechtsvorschriften beibehalten oder in künftigen Rechtsvorschriften Bestimmungen vorsehen, die zum Zeitpunkt der Annahme dieser Richtlinie bestehende einzelstaatliche Gepflogenheiten widerspiegeln und wonach eine Ungleichbehandlung wegen der Religion oder Weltanschauung einer Person keine Diskriminierung darstellt, wenn die Religion oder die Weltanschauung dieser Person nach der Art dieser Tätigkeiten oder der Umstände ihrer Ausübung eine wesentliche, rechtmäßige und gerechtfertigte berufliche

d'autrui.

Article 3

Champ d'application

1. Dans les limites des compétences conférées à la Communauté, la présente directive s'applique à toutes les personnes, tant pour le secteur public que pour le secteur privé, y compris les organismes publics, en ce qui concerne:

- a) les conditions d'accès à l'emploi, aux activités non salariées ou au travail, y compris les critères de sélection et les conditions de recrutement, quelle que soit la branche d'activité et à tous les niveaux de la hiérarchie professionnelle, y compris en matière de promotion;
- b) l'accès à tous les types et à tous les niveaux d'orientation professionnelle, de formation professionnelle, de perfectionnement et de formation de reconversion, y compris l'acquisition d'une expérience pratique;
- c) les conditions d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération;
- d) l'affiliation à, et l'engagement dans, une organisation de travailleurs ou d'employeurs, ou toute organisation dont les membres exercent une profession donnée, y compris les avantages procurés par ce type d'organisations.

2. La présente directive ne vise pas les différences de traitement fondées sur la nationalité et s'entend sans préjudice des dispositions et conditions relatives à l'admission et au séjour des ressortissants de pays tiers et des personnes apatrides sur le territoire des États membres et de tout traitement lié au statut juridique des ressortissants de pays tiers et personnes apatrides concernés.

3. La présente directive ne s'applique pas aux versements de toute nature effectués par les régimes publics ou assimilés, y compris les régimes publics de sécurité sociale ou de protection sociale.

4. Les États membres peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux forces armées pour ce qui concerne les discriminations fondées sur l'handicap et l'âge.

Article 4

Exigences professionnelles

1. Nonobstant l'article 2, paragraphes 1 et 2, les États membres peuvent prévoir qu'une différence de traitement fondée sur une caractéristique liée à l'un des motifs visés à l'article 1er ne constitue pas une discrimination lorsque, en raison de la nature d'une activité professionnelle ou des conditions de son exercice, la caractéristique en cause constitue une exigence professionnelle essentielle et déterminante, pour autant que l'objectif soit légitime et que l'exigence soit proportionnée.

2. Les États membres peuvent maintenir dans leur législation nationale en vigueur à la date d'adoption de la présente directive ou prévoir dans une législation future reprenant des pratiques nationales existant à la date d'adoption de la présente directive des dispositions en vertu desquelles, dans le cas des activités professionnelles d'églises et d'autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, une différence de traitement fondée sur la religion ou les convictions d'une personne ne constitue pas une discrimination lorsque, par la nature de ces activités ou par le contexte dans lequel elles sont exercées, la religion ou les convictions constituent une exigence professionnelle essentielle, légitime et justifiée eu égard à l'éthique de l'organisation. Cette différence de traitement doit

Anforderung angesichts des Ethos der Organisation darstellt. Eine solche Ungleichbehandlung muss die verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Grundsätze der Mitgliedstaaten sowie die allgemeinen Grundsätze des Gemeinschaftsrechts beachten und rechtfertigt keine Diskriminierung aus einem anderen Grund. Sofern die Bestimmungen dieser Richtlinie im übrigen eingehalten werden, können die Kirchen und anderen öffentlichen oder privaten Organisationen, deren Ethos auf religiösen Grundsätzen oder Weltanschauungen beruht, im Einklang mit den einzelstaatlichen verfassungsrechtlichen Bestimmungen und Rechtsvorschriften von den für sie arbeitenden Personen verlangen, dass sie sich loyal und aufrichtig im Sinne des Ethos der Organisation verhalten.

Artikel 5

Angemessene Vorkehrungen für Menschen mit Behinderung

Um die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes auf Menschen mit Behinderung zu gewährleisten, sind angemessene Vorkehrungen zu treffen. Das bedeutet, dass der Arbeitgeber die geeigneten und im konkreten Fall erforderlichen Maßnahmen ergreift, um den Menschen mit Behinderung den Zugang zur Beschäftigung, die Ausübung eines Berufes, den beruflichen Aufstieg und die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zu ermöglichen, es sei denn, diese Maßnahmen würden den Arbeitgeber unverhältnismäßig belasten. Diese Belastung ist nicht unverhältnismäßig, wenn sie durch geltende Maßnahmen im Rahmen der Behindertenpolitik des Mitgliedstaates ausreichend kompensiert wird.

Artikel 6

Gerechtfertigte Ungleichbehandlung wegen des Alters

(1) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass Ungleichbehandlungen wegen des Alters keine Diskriminierung darstellen, sofern sie objektiv und angemessen sind und im Rahmen des nationalen Rechts durch ein legitimes Ziel, worunter insbesondere rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung zu verstehen sind, gerechtfertigt sind und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.

Derartige Ungleichbehandlungen können insbesondere Folgendes einschließen:

- a) die Festlegung besonderer Bedingungen für den Zugang zur Beschäftigung und zur beruflichen Bildung sowie besonderer Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, einschließlich der Bedingungen für Entlassung und Entlohnung, um die berufliche Eingliederung von Jugendlichen, älteren Arbeitnehmern und Personen mit Fürsorgepflichten zu fördern oder ihren Schutz sicherzustellen;
- b) die Festlegung von Mindestanforderungen an das Alter, die Berufserfahrung oder das Dienstalter für den Zugang zur Beschäftigung oder für bestimmte mit der Beschäftigung verbundene Vorteile;
- c) die Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung aufgrund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder aufgrund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand.

(2) Ungeachtet des Artikels 2 Absatz 2 können die Mitgliedstaaten vorsehen, dass bei den betrieblichen Systemen der sozialen Sicherheit die Festsetzung von Altersgrenzen als Voraussetzung für die Mitgliedschaft oder den Bezug von Altersrente oder von Leistungen bei Invalidität einschließlich der Festsetzung unterschiedlicher Altersgrenzen im Rahmen dieser Systeme für bestimmte Beschäftigte oder Gruppen bzw. Kategorien von Beschäftigten und die Verwendung im Rahmen dieser Systeme von Alterskriterien für

s'exercer dans le respect des dispositions et principes constitutionnels des États membres, ainsi que des principes généraux du droit communautaire, et ne saurait justifier une discrimination fondée sur un autre motif.

Pourvu que ses dispositions soient par ailleurs respectées, la présente directive est donc sans préjudice du droit des églises et des autres organisations publiques ou privées dont l'éthique est fondée sur la religion ou les convictions, agissant en conformité avec les dispositions constitutionnelles et législatives nationales, de requérir des personnes travaillant pour elles une attitude de bonne foi et de loyauté envers l'éthique de l'organisation.

Article 5

Aménagements raisonnables pour les personnes handicapées

Afin de garantir le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des personnes handicapées, des aménagements raisonnables sont prévus. Cela signifie que l'employeur prend les mesures appropriées, en fonction des besoins dans une situation concrète, pour permettre à une personne handicapée d'accéder à un emploi, de l'exercer ou d'y progresser, ou pour qu'une formation lui soit dispensée, sauf si ces mesures imposent à l'employeur une charge disproportionnée. Cette charge n'est pas disproportionnée lorsqu'elle est compensée de façon suffisante par des mesures existant dans le cadre de la politique menée dans l'État membre concerné en faveur des personnes handicapées.

Article 6

Justification des différences de traitement fondées sur l'âge

1. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que des différences de traitement fondées sur l'âge ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectivement et raisonnablement justifiées, dans le cadre du droit national, par un objectif légitime, notamment par des objectifs légitimes de politique de l'emploi, du marché du travail et de la formation professionnelle, et que les moyens de réaliser cet objectif sont appropriés et nécessaires. Ces différences de traitement peuvent notamment comprendre:

- a) la mise en place de conditions spéciales d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle, d'emploi et de travail, y compris les conditions de licenciement et de rémunération, pour les jeunes, les travailleurs âgés et ceux ayant des personnes à charge, en vue de favoriser leur insertion professionnelle ou d'assurer leur protection;
- b) la fixation de conditions minimales d'âge, d'expérience professionnelle ou d'ancienneté dans l'emploi, pour l'accès à l'emploi ou à certains avantages liés à l'emploi;
- c) la fixation d'un âge maximum pour le recrutement, fondée sur la formation requise pour le poste concerné ou la nécessité d'une période d'emploi raisonnable avant la retraite.

2. Nonobstant l'article 2, paragraphe 2, les États membres peuvent prévoir que ne constitue pas une discrimination fondée sur l'âge la fixation, pour les régimes professionnels de sécurité sociale, d'âges d'adhésion ou d'admissibilité aux prestations de retraite ou d'invalidité, y compris la fixation, pour ces régimes, d'âges différents pour des travailleurs ou des groupes ou catégories de travailleurs et l'utilisation, dans le cadre de ces régimes, de critères d'âge dans les calculs actuariels, à condition que cela ne se traduise pas par des

versicherungsmathematische Berechnungen keine Diskriminierung wegen des Alters darstellt, solange dies nicht zu Diskriminierungen wegen des Geschlechts führt.

Artikel 7

Positive und spezifische Maßnahmen

(1) Der Gleichbehandlungsgrundsatz hindert die Mitgliedstaaten nicht daran, zur Gewährleistung der völligen Gleichstellung im Berufsleben spezifische Maßnahmen beizubehalten oder einzuführen, mit denen Benachteiligungen wegen eines in Artikel 1 genannten Diskriminierungsgrunds verhindert oder ausgeglichen werden.

(2) Im Falle von Menschen mit Behinderung steht der Gleichbehandlungsgrundsatz weder dem Recht der Mitgliedstaaten entgegen, Bestimmungen zum Schutz der Gesundheit und der Sicherheit am Arbeitsplatz beizubehalten oder zu erlassen, noch steht er Maßnahmen entgegen, mit denen Bestimmungen oder Vorkehrungen eingeführt oder beibehalten werden sollen, die einer Eingliederung von Menschen mit Behinderung in die Arbeitswelt dienen oder diese Eingliederung fördern.

Artikel 8

Mindestanforderungen

(1) Die Mitgliedstaaten können Vorschriften einführen oder beibehalten, die im Hinblick auf die Wahrung des Gleichbehandlungsgrundsatzes günstiger als die in dieser Richtlinie vorgesehenen Vorschriften sind.

(2) Die Umsetzung dieser Richtlinie darf keinesfalls als Rechtfertigung für eine Absenkung des von den Mitgliedstaaten bereits garantierten allgemeinen Schutzniveaus in Bezug auf Diskriminierungen in den von der Richtlinie abgedeckten Bereichen benutzt werden.

KAPITEL II

RECHTSBEHELFE UND RECHTSDURCHSETZUNG

Artikel 9

Rechtsschutz

(1) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass alle Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes in ihren Rechten für verletzt halten, ihre Ansprüche aus dieser Richtlinie auf dem Gerichts- und/oder Verwaltungsweg sowie, wenn die Mitgliedstaaten es für angezeigt halten, in Schlichtungsverfahren geltend machen können, selbst wenn das Verhältnis, während dessen die Diskriminierung vorgekommen sein soll, bereits beendet ist.

(2) Die Mitgliedstaaten stellen sicher, dass Verbände, Organisationen oder andere juristische Personen, die gemäß den in ihrem einzelstaatlichen Recht festgelegten Kriterien ein rechtmäßiges Interesse daran haben, für die Einhaltung der Bestimmungen dieser Richtlinie zu sorgen, sich entweder im Namen der beschwerten Person oder zu deren Unterstützung und mit deren Einwilligung an den in dieser Richtlinie zur Durchsetzung der Ansprüche vorgesehenen Gerichts- und/oder Verwaltungsverfahren beteiligen können.

(3) Die Absätze 1 und 2 lassen einzelstaatliche Regelungen über Fristen für die Rechtsverfolgung betreffend den Gleichbehandlungsgrundsatz unberührt.

Artikel 10

Beweislast

(1) Die Mitgliedstaaten ergreifen im Einklang mit ihrem nationalen Gerichtswesen die erforderlichen Maßnahmen, um

discriminations fondées sur le sexe.

Article 7

Action positive et mesures spécifiques

1. Pour assurer la pleine égalité dans la vie professionnelle, le principe de l'égalité de traitement n'empêche pas un État membre de maintenir ou d'adopter des mesures spécifiques destinées à prévenir ou à compenser des désavantages liés à l'un des motifs visés à l'article 1er.

2. En ce qui concerne les personnes handicapées, le principe d'égalité de traitement ne fait pas obstacle au droit des États membres de maintenir ou d'adopter des dispositions concernant la protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail ni aux mesures visant à créer ou à maintenir des dispositions ou des facilités en vue de sauvegarder ou d'encourager leur insertion dans le monde du travail.

Article 8

Prescriptions minimales

1. Les États membres peuvent adopter ou maintenir des dispositions plus favorables à la protection du principe de l'égalité de traitement que celles prévues dans la présente directive.

2. La mise en oeuvre de la présente directive ne peut en aucun cas constituer un motif d'abaissement du niveau de protection contre la discrimination déjà accordé par les États membres dans les domaines régis par la présente directive.

CHAPITRE II

VOIES DE RECOURS ET APPLICATION DU DROIT

Article 9

Défense des droits

1. Les États membres veillent à ce que des procédures judiciaires et/ou administratives, y compris, lorsqu'ils l'estiment approprié, des procédures de conciliation, visant à faire respecter les obligations découlant de la présente directive soient accessibles à toutes les personnes qui s'estiment lésées par le non-respect à leur égard du principe de l'égalité de traitement, même après que les relations dans lesquelles la discrimination est présumée s'être produite se sont terminées.

2. Les États membres veillent à ce que les associations, les organisations ou les personnes morales qui ont, conformément aux critères fixés par leur législation nationale, un intérêt légitime à assurer que les dispositions de la présente directive sont respectées puissent, pour le compte ou à l'appui du plaignant, avec son approbation, engager toute procédure judiciaire et/ou administrative prévue pour faire respecter les obligations découlant de la présente directive.

3. Les paragraphes 1 et 2 sont sans préjudice des règles nationales relatives aux délais impartis pour former un recours en ce qui concerne le principe de l'égalité de traitement.

Article 10

Charge de la preuve

1. Les États membres prennent les mesures nécessaires, conformément à leur système judiciaire, afin que, dès lors

zu gewährleisten, dass immer dann, wenn Personen, die sich durch die Nichtanwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes für verletzt halten und bei einem Gericht oder einer anderen zuständigen Stelle Tatsachen glaubhaft machen, die das Vorliegen einer unmittelbaren oder mittelbaren Diskriminierung vermuten lassen, es dem Beklagten obliegt zu beweisen, dass keine Verletzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes vorgelegen hat.

(2) Absatz 1 lässt das Recht der Mitgliedstaaten, eine für den Kläger günstigere Beweislastregelung vorzusehen, unberührt.

(3) Absatz 1 gilt nicht für Strafverfahren.

(4) Die Absätze 1, 2 und 3 gelten auch für Verfahren gemäß Artikel 9 Absatz 2.

(5) Die Mitgliedstaaten können davon absehen, Absatz 1 auf Verfahren anzuwenden, in denen die Ermittlung des Sachverhalts dem Gericht oder der zuständigen Stelle obliegt.

Artikel 11 Viktimisierung

Die Mitgliedstaaten treffen im Rahmen ihrer nationalen Rechtsordnung die erforderlichen Maßnahmen, um die Arbeitnehmer vor Entlassung oder anderen Benachteiligungen durch den Arbeitgeber zu schützen, die als Reaktion auf eine Beschwerde innerhalb des betreffenden Unternehmens oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung des Gleichbehandlungsgrundsatzes erfolgen.

Artikel 12 Unterrichtung

Die Mitgliedstaaten tragen dafür Sorge, dass die gemäß dieser Richtlinie getroffenen Maßnahmen sowie die bereits geltenden einschlägigen Vorschriften allen Betroffenen in geeigneter Form, zum Beispiel am Arbeitsplatz, in ihrem Hoheitsgebiet bekannt gemacht werden.

Artikel 13 Sozialer Dialog

(1) Die Mitgliedstaaten treffen im Einklang mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren geeignete Maßnahmen zur Förderung des sozialen Dialogs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit dem Ziel, die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes durch Überwachung der betrieblichen Praxis, durch Tarifverträge, Verhaltenskodizes, Forschungsarbeiten oder durch einen Austausch von Erfahrungen und bewährten Verfahren, voranzubringen.

(2) Soweit vereinbar mit den einzelstaatlichen Gepflogenheiten und Verfahren, fordern die Mitgliedstaaten Arbeitgeber und Arbeitnehmer ohne Eingriff in deren Autonomie auf, auf geeigneter Ebene Antidiskriminierungsvereinbarungen zu schließen, die die in Artikel 3 genannten Bereiche betreffen, soweit diese in den Verantwortungsbereich der Tarifparteien fallen. Die Vereinbarungen müssen den in dieser Richtlinie sowie den in den einschlägigen nationalen Durchführungsbestimmungen festgelegten Mindestanforderungen entsprechen.

Artikel 14 Dialog mit Nichtregierungsorganisationen

Die Mitgliedstaaten fördern den Dialog mit den jeweiligen Nichtregierungsorganisationen, die gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Gepflogenheiten ein rechtmäßiges Interesse daran haben, sich an der Bekämpfung

qu'une personne s'estime lésée par le non-respect à son égard du principe de l'égalité de traitement et établit, devant une juridiction ou une autre instance compétente, des faits qui permettent de présumer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte, il incombe à la partie défenderesse de prouver qu'il n'y a pas eu violation du principe de l'égalité de traitement.

2. Le paragraphe 1 ne fait pas obstacle à l'adoption par les États membres de règles de la preuve plus favorables aux plaignants.

3. Le paragraphe 1 ne s'applique pas aux procédures pénales.

4. Les paragraphes 1, 2 et 3 s'appliquent également à toute procédure engagée conformément à l'article 9, paragraphe 2.

5. Les États membres peuvent ne pas appliquer le paragraphe 1 aux procédures dans lesquelles l'instruction des faits incombe à la juridiction ou à l'instance compétente.

Article 11 Protection contre les rétorsions

Les États membres introduisent dans leur système juridique interne les mesures nécessaires pour protéger les travailleurs contre tout licenciement ou tout autre traitement défavorable par l'employeur en réaction à une plainte formulée au niveau de l'entreprise ou à une action en justice visant à faire respecter le principe de l'égalité de traitement.

Article 12 Diffusion de l'information

Les États membres veillent à ce que les dispositions adoptées en application de la présente directive ainsi que celles qui sont déjà en vigueur dans ce domaine soient portées à la connaissance des personnes concernées par tous moyens appropriés, par exemple sur le lieu de travail, et sur l'ensemble de leur territoire.

Article 13 Dialogue social

1. Conformément à leurs traditions et pratiques nationales, les États membres prennent les mesures appropriées afin de favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux en vue de promouvoir l'égalité de traitement, y compris par la surveillance des pratiques sur le lieu de travail, par des conventions collectives, des codes de conduite et par la recherche ou l'échange d'expériences et de bonnes pratiques.

2. Dans le respect de leurs traditions et pratiques nationales, les États membres encouragent les partenaires sociaux, sans préjudice de leur autonomie, à conclure, au niveau approprié, des accords établissant des règles de non-discrimination dans les domaines visés à l'article 3 qui relèvent du champ d'application des négociations collectives. Ces accords respectent les exigences minimales fixées par la présente directive et par les mesures nationales de transposition.

Article 14 Dialogue avec les organisations non gouvernementales

Les États membres encouragent le dialogue avec les organisations non gouvernementales concernées qui ont, conformément aux pratiques et législations nationales, un intérêt légitime à contribuer à la lutte contre les

von Diskriminierung wegen eines der in Artikel 1 genannten Gründe zu beteiligen, um die Einhaltung des Grundsatzes der Gleichbehandlung zu fördern.

KAPITEL III BESONDERE BESTIMMUNGEN

Artikel 15 Nordirland

(1) Angesichts des Problems, dass eine der wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands im dortigen Polizeidienst unterrepräsentiert ist, gilt die unterschiedliche Behandlung bei der Einstellung der Bediensteten dieses Dienstes - auch von Hilfspersonal - nicht als Diskriminierung, sofern diese unterschiedliche Behandlung gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

(2) Um eine Ausgewogenheit der Beschäftigungsmöglichkeiten für Lehrkräfte in Nordirland zu gewährleisten und zugleich einen Beitrag zur Überwindung der historischen Gegensätze zwischen den wichtigsten Religionsgemeinschaften Nordirlands zu leisten, finden die Bestimmungen dieser Richtlinie über Religion oder Weltanschauung keine Anwendung auf die Einstellung von Lehrkräften in Schulen Nordirlands, sofern dies gemäß den einzelstaatlichen Rechtsvorschriften ausdrücklich gestattet ist.

KAPITEL IV SCHLUSSBESTIMMUNGEN

Artikel 16 Einhaltung

Die Mitgliedstaaten treffen die erforderlichen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass

- a) die Rechts- und Verwaltungsvorschriften, die dem Gleichbehandlungsgrundsatz zuwiderlaufen, aufgehoben werden;
- b) die mit dem Gleichbehandlungsgrundsatz nicht zu vereinbarenden Bestimmungen in Arbeits- und Tarifverträgen, Betriebsordnungen und Statuten der freien Berufe und der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen für nichtig erklärt werden oder erklärt werden können oder geändert werden.

Artikel 17 Sanktionen

Die Mitgliedstaaten legen die Sanktionen fest, die bei einem Verstoß gegen die einzelstaatlichen Vorschriften zur Anwendung dieser Richtlinie zu verhängen sind, und treffen alle erforderlichen Maßnahmen, um deren Durchführung zu gewährleisten. Die Sanktionen, die auch Schadenersatzleistungen an die Opfer umfassen können, müssen wirksam, verhältnismäßig und abschreckend sein. Die Mitgliedstaaten teilen diese Bestimmungen der Kommission spätestens am 2. Dezember 2003 mit und melden alle sie betreffenden späteren Änderungen unverzüglich.

Artikel 18 Umsetzung der Richtlinie

Die Mitgliedstaaten erlassen die erforderlichen Rechts- und Verwaltungsvorschriften, um dieser Richtlinie spätestens zum 2. Dezember 2003 nachzukommen, oder können den Sozialpartnern auf deren gemeinsamen Antrag die Durchführung der Bestimmungen dieser Richtlinie übertragen, die in den Anwendungsbereich von Tarifverträgen fallen. In diesem Fall gewährleisten die Mitgliedstaaten, dass die Sozialpartner spätestens zum 2. Dezember 2003 im Weg einer Vereinbarung die erforderlichen Maßnahmen getroffen haben; dabei haben die Mitgliedstaaten alle erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um jederzeit gewährleisten zu können, dass die durch

discriminations fondées sur un des motifs visés à l'article 1er, en vue de promouvoir le principe de l'égalité de traitement.

CHAPITRE III DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

Article 15 Irlande du Nord

1. Pour faire face à la sous-représentation de l'une des principales communautés religieuses dans les services de police d'Irlande du Nord, les différences de traitement en matière de recrutement dans ces services, y compris pour le personnel de soutien, ne constituent pas une discrimination, dans la mesure où ces différences de traitement sont expressément autorisées par la législation nationale.

2. Afin de maintenir un équilibre dans les possibilités d'emploi pour les enseignants en Irlande du Nord tout en contribuant à surmonter les divisions historiques entre les principales communautés religieuses qui y sont présentes, les dispositions de la présente directive en matière de religion ou de convictions ne s'appliquent pas au recrutement des enseignants dans les écoles d'Irlande du Nord, dans la mesure où cela est expressément autorisé par la législation nationale.

CHAPITRE IV DISPOSITIONS FINALES

Article 16 Conformité

Les États membres prennent les mesures nécessaires afin que:

- a) soient supprimées les dispositions législatives, réglementaires et administratives contraires au principe de l'égalité de traitement;
- b) soient ou puissent être déclarées nulles et non avenues ou soient modifiées les dispositions contraires au principe de l'égalité de traitement qui figurent dans les contrats ou les conventions collectives, dans les règlements intérieurs des entreprises, ainsi que dans les statuts des professions indépendantes et des organisations de travailleurs et d'employeurs.

Article 17 Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales adoptées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer la mise en oeuvre de celles-ci. Les sanctions ainsi prévues qui peuvent comprendre le versement d'indemnité à la victime, doivent être effectives, proportionnées et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard le 2 décembre 2003 et toute modification ultérieure les concernant dans les meilleurs délais.

Article 18 Mise en oeuvre

Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 2 décembre 2003 ou peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive pour ce qui est des dispositions relevant des accords collectifs. Dans ce cas, ils s'assurent que, au plus tard le 2 décembre 2003, les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres concernés devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats

diese Richtlinie vorgeschriebenen Ergebnisse erzielt werden. Sie setzen die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis.

Um besonderen Bedingungen Rechnung zu tragen, können die Mitgliedstaaten erforderlichenfalls eine Zusatzfrist von drei Jahren ab dem 2. Dezember 2003, d. h. insgesamt sechs Jahre, in Anspruch nehmen, um die Bestimmungen dieser Richtlinie über die Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung umzusetzen. In diesem Fall setzen sie die Kommission unverzüglich davon in Kenntnis. Ein Mitgliedstaat, der die Inanspruchnahme dieser Zusatzfrist beschließt, erstattet der Kommission jährlich Bericht über die von ihm ergriffenen Maßnahmen zur Bekämpfung der Diskriminierung wegen des Alters und einer Behinderung und über die Fortschritte, die bei der Umsetzung der Richtlinie erzielt werden konnten. Die Kommission erstattet dem Rat jährlich Bericht.

Wenn die Mitgliedstaaten derartige Vorschriften erlassen, nehmen sie in den Vorschriften selbst oder durch einen Hinweis bei der amtlichen Veröffentlichung auf diese Richtlinie Bezug. Die Mitgliedstaaten regeln die Einzelheiten der Bezugnahme.

Artikel 19

Bericht

(1) Bis zum 2. Dezember 2005 und in der Folge alle fünf Jahre übermitteln die Mitgliedstaaten der Kommission sämtliche Informationen, die diese für die Erstellung eines dem Europäischen Parlament und dem Rat vorzulegenden Berichts über die Anwendung dieser Richtlinie benötigt.

(2) Die Kommission berücksichtigt in ihrem Bericht in angemessener Weise die Standpunkte der Sozialpartner und der einschlägigen Nichtregierungsorganisationen. Im Einklang mit dem Grundsatz der systematischen Berücksichtigung geschlechterspezifischer Fragen wird ferner in dem Bericht die Auswirkung der Maßnahmen auf Frauen und Männer bewertet. Unter Berücksichtigung der übermittelten Informationen enthält der Bericht erforderlichenfalls auch Vorschläge für eine Änderung und Aktualisierung dieser Richtlinie.

Artikel 20

Inkrafttreten

Diese Richtlinie tritt am Tag ihrer Veröffentlichung im Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften in Kraft.

Artikel 21

Adressaten

Diese Richtlinie ist an die Mitgliedstaaten gerichtet. Geschehen zu Brüssel am 27. November 2000.

Im Namen des Rates

Der Präsident

É. Guigou

(1) ABl. C 177 E vom 27.6.2000, S. 42.

(2) Stellungnahme vom 12. Oktober 2000 (noch nicht im Amtsblatt veröffentlicht).

(3) ABl. C 204 vom 18.7.2000, S. 82.

(4) ABl. C 226 vom 8.8.2000, S. 1.

(5) ABl. L 39 vom 14.2.1976, S. 40.

(6) ABl. L 180 vom 19.7.2000, S. 22.

(7) ABl. L 225 vom 12.8.1986, S. 43.

(8) ABl. C 186 vom 2.7.1999, S. 3.

imposés par ladite directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Pour tenir compte de conditions particulières, les États membres peuvent disposer, si nécessaire, d'un délai supplémentaire de 3 ans à compter du 2 décembre 2003, soit un total de 6 ans, pour mettre en oeuvre les dispositions de la présente directive relatives à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap. Dans ce cas, ils en informent immédiatement la Commission. Tout État membre qui choisit d'avoir recours à ce délai supplémentaire fait rapport annuellement à la Commission sur les mesures qu'il prend pour s'attaquer à la discrimination fondée sur l'âge et l'handicap, et sur les progrès réalisés en vue de la mise en oeuvre de la directive. La Commission fait rapport annuellement au Conseil.

Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 19

Rapport

1. Les États membres communiquent à la Commission, au plus tard le 2 décembre 2005 et ensuite tous les cinq ans, toutes les informations nécessaires à l'établissement par la Commission d'un rapport au Parlement européen et au Conseil sur l'application de la présente directive.

2. Le rapport de la Commission prend en considération, comme il convient, le point de vue des partenaires sociaux et des organisations non gouvernementales concernées. Conformément au principe de la prise en compte systématique de la question de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, ce rapport fournit, entre autres, une évaluation de l'impact que les mesures prises ont sur les hommes et les femmes. À la lumière des informations reçues, ce rapport inclut, si nécessaire, des propositions visant à réviser et actualiser la directive.

Article 20

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 21

Destinataires

Les États membres sont destinataires de la présente directive. Fait à Bruxelles, le 27 novembre 2000.

Par le Conseil

Le président

É. Guigou

(1) JO C 177 E du 27.6.2000, p. 42.

(2) Avis rendu le 12 octobre 2000 (non encore paru au Journal officiel).

(3) JO C 204 du 18.7.2000, p. 82.

(4) JO C 226 du 8.8.2000, p. 1.

(5) JO L 39 du 14.2.1976, p. 40.

(6) JO L 180 du 19.7.2000, p. 22.

(7) JO L 225 du 12.8.1986, p. 43.

(8) JO C 186 du 2.7.1999, p. 3.

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で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）を希望される時も、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

資料シリーズ No. 78

「事業所における障害者雇用に関する配慮や支援の状況」

編集・発行 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構
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 2014 年 4 月
印刷・製本 情報印刷株式会社



NATIONAL INSTITUTE OF VOCATIONAL REHABILITATION

ISSN 0918-4570

