

2017年日本府年次報告  
「障害者の職業リハビリテーション及び雇用に関する条約（第159号）」  
（2015年6月1日～2017年5月31日）

1. 質問Ⅰについて

2. 質問Ⅱについて

〔第1条〕

「同法第15条の6」を「同法第15条の7」に改める。

〔第2条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第3条〕

「職業能力開発促進法第15条の6」を「職業能力開発促進法第15条の7」に改める。

〔第4条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第5条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第7条〕

「同法第15条の6」を「同法第15条の7」に改める。

〔第8条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

〔第9条〕

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

【2015年条約勧告適用専門家委員会のオブザベーションについて】

（1） 制裁を含めて、全ての会社において、法定2%の障害者雇用割合を達成するために採用され、または予想される措置

法定雇用率を達成していない事業主に対しては、障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和35年法律第123号。以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、雇入れ計画の作成命令や当該計画の適正実施の勧告等のきめ細かな指導を行うとともに、それでも改善が見られない場合には企業名を公表することとしている。

また、障害者雇用納付金制度により、法定雇用率を下回っている事業主から、法定雇用障害者数に不足する人数に応じて納付金を徴収し、それを財源に法定雇用率を上回っ

ている事業主に対して障害者雇用調整金、報奨金、各種の助成金を支給している。その対象事業主については、平成27年4月より従業員200人超から100人超に範囲を拡大している。障害者を雇用するには、作業施設・設備の改善や職場環境の整備など、経済的負担が伴うため、この納付金制度は、障害者を多く雇用している事業主の経済的負担を軽減し、事業主間の負担の公平を図りつつ、障害者雇用の水準を高めることを目的としている。

## （２）障害者の雇用機会の増加に関する政策の影響

我が国における障害者雇用の状況は、2016年6月現在の民間企業における障害者の雇用者数が474,374.0人と前年比4.7%（21,240.5人）（※）増加となり、13年連続で過去最高を更新している。また、民間企業における実雇用率は1.92%（前年1.88%）となるなど、着実に進展している状況である。

（※）重度身体障害者又は重度知的障害者については、その1人の雇用をもって、2人の身体障害者又は知的障害者を雇用しているものとしてカウントされる。

また、重度身体障害者又は重度知的障害者である短時間労働者（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者）については、1人分としてカウントされる。

さらに、重度以外の身体障害者及び知的障害者並びに精神障害者（精神障害者については、重度の区別はない）である短時間労働者については、0.5人分としてカウントされる。

## （３）性別、年齢、障害の種類ごとのできるだけ細分化された統計、条約の対象の事案に関する報告、研究及び問合わせに関する情報を引き続き提示すること。

民間企業における障害者の雇用者（2016年）

障害区分 身体障害者327,600.0人、知的障害者104,746.0人、精神障害者42,028.0人

[条約の対象となる事案に関する報告・研究等]

平成28年度に研究を行った厚生労働科学研究費補助金（※）による障害者雇用に関する研究・報告書は3件

例えば、精神障害者の就労移行を促進するための研究、生活支援による就労の定着の在り方にかかる研究、就労アセスメント実施者に対する研修カリキュラム構築のための調査研究等がある。

（※）厚生労働科学研究の振興を促し、国民の保健医療、福祉、生活衛生、労働安全衛生等に関し、行政施策の科学的な推進を確保し、技術水準の向上を図ることを目的とした厚生労働省の補助金。

## （４）社会的パートナー及び組織の代表者・障害者の代表の意見がどのように、障害者の職業復帰及び雇用に関する政策の決定に反映されているか。

障害者雇用分野における重要事項の調査審議については、公益、労働者、使用者及び障害者の代表者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会において行っており、20人の委員のうち、障害者の代表は4人である。上記（２）の障害者雇用の状況についても労働政策審議会障害者雇用分科会に対して報告を行っている。

さらに、障害者雇用分科会においては、公共職業安定所における障害者の就職件数など、障害者雇用施策に関する目標を設定し、その運用及び実績の評価を行っているところである。

この他、国の行政機関が政令や省令等を定めようとする際に、行政運営の公正さの確保と透明性の向上を図り、国民の権利利益の保護に役立てることを目的として、事前に広く障害者の方々を含めた一般から意見を募り、その意見を考慮するパブリックコメントを行っているところある。

利害関係者の代表の見解等が障害者雇用に関する施策の策定等に考慮された事例としては、2013年の改正障害者雇用促進法に基づき「障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（障害者差別禁止指針）」及び「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若しくは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っている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針（合理的配慮指針）」を作成した例がある。具体的には、これら2つの指針を策定するに当たって、事前に「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」において障害者団体からヒアリングを行ったうえで、労働政策審議会障害者雇用分科会に指針案を示して議論を行い、委員の見解を踏まえて案を修正し、策定したところである。また同研究会には、障害者団体がメンバーに入っている。

また、両指針についても、上記のパブリックコメントを行ったところである。

(5) 雇用の対象にならない障害者が雇用範囲内に入る機会を増加するよう講じられる措置及び(8) 作業所の給与向上のために講じられ、又は予想される措置を継続的に情報提供すること

就労移行支援事業では、65歳未満の障害者で、通常の事業所に雇用されることが可能と見込まれる者に対して、生産活動、職場体験等の活動の機会の提供その他の就労に必要な訓練、求職活動に関する支援、その適性に応じた職場の開拓、定着のために必要な相談等の支援を行っており、利用者は全国で約3.1万人である。

2015年度の就労移行支援事業等からの一般就労への移行者は、約1.2万人となっており、2006年度の0.25万人に比べ、約5倍に増加している。

就労継続支援B型事業所では、通常の事業所に雇用されることが困難であり、雇用契約に基づく就労が困難である者に対して、就労の機会の提供及び生産活動の提供その他の就労に必要な知識及び能力の向上のために農作業等を通じた必要な訓練や支援を行っている。利用者は全国で約2.3万人である。

就労の機会の提供及び生産活動の機会の提供のために、一般就労が困難である者には、就労継続支援B型事業所等での工賃水準を向上させることが重要であり、そのための取組として、各都道府県において工賃倍増5カ年計画（2007年～2011年）が実施され、都道府県レベルでの計画策定・関係機関等の関係者との連携体制の確立に重点を置き、工賃向上への取り組みが推進されてきたが、個々の事業所レベルでは、必ずしも全ての事業所で計画の策定がなされておらず、十分な工賃向上となり得ていなかった。

そこで、2012年から2014年にわたり、各都道府県において「工賃向上計画」を策定し、工賃の向上に関する目標を設定すること等により、取組を計画的に進めてきた。更に工賃向上に当たっては、計画に基づいた継続的な取組が重要であることから、

2015年度以降も各都道府県において「工賃向上計画」を策定し、工賃向上の取組を実施している。官民一体となった取組を推進し、具体的には、各事業所において、民間企業などの技術、ノウハウ等を活用した取組（経営コンサルタントや企業OBの受け入れによる経営改善、企業経営感覚の醸成等）、複数の事業所が共同して受注、品質管理等を行う取組の推進、工賃引き上げに積極的な事業所における好事例の紹介、事業所の経営意識の向上及び事業所職員の人材育成に資する研修・説明会の開催、障害者就業施設などに受注などを斡旋又は仲介する等の業務を行う共同受注窓口の整備を行っている。

この結果、一般の事業所（農林漁業及び公務を除く）における労働者の2015年度の現金給与総額は、水準で見ると2006年度に比べて低下しているが、就労継続支援B型事業所の2015年度の工賃は、2006年度から23%増加している。

また、2013年4月より施行された「国等による障害者就労施設等からの物品等の調達に関する法律」により、国、独立行政法人及び地方公共団体等は、障害者就労施設等から物品やサービスを優先的に調達する努力義務が課されており、2016年度の調達実績は、約157億円であった。

#### （6） 公共職業安定所によって実施される措置の影響

就職を希望する障害のある人の一般雇用への移行を図るため、ハローワークが中心となって、障害者就業・生活支援センター（障害者の身近な地域において、雇用、保健福祉、教育等の関係機関の連携拠点として、就業面及び生活面における一体的な相談支援を実施）、地域障害者職業センター（障害者に対して、職業評価、職業指導、職業準備訓練、職場適応援助等の専門的な職業リハビリテーション、事業主に対する雇用管理に関する助言等を実施）、就労移行支援事業所、特別支援学校、医療機関等の関係機関からなる「障害者就労支援チーム」を作り、就職に向けた準備から職場定着までの一貫した支援を行う「チーム支援」を実施している。障害者就業・生活支援センターは、2017年3月現在で330カ所、地域障害者職業センターは、2017年3月現在で52カ所（各都道府県に1ヶ所と5ヶ所の支所）、就労移行支援事業所は、2016年4月現在で3,120カ所設置されている。

2011年度からは、障害者雇用の専門的知識を有し、労働局に配置されている就職支援コーディネーターを活用し、地方自治体、医療機関なども含めた地域の関係機関との連携体制の更なる強化を行い、継続的な支援を実施することで、福祉・教育・医療から一般雇用への移行を促進している。この取組によって、2015年度に実施した就労支援セミナーは810回、企業での職場実習は957件である。

#### （7） 作業所で働く障害者の待遇が、（他の労働者との間の）機会及び待遇の均等の原則を含めて、条約の原則に一致することを保証するために講じられる措置

機会の均等については、就労継続支援B型事業においても、個々の利用者の希望や能力に応じて求職活動や職場定着に関する支援を行っているところであり、2016年度において就労継続支援B型事業所から一般就労へ移行した方は2,646人であった。

就労継続支援B型事業所で働く方々の待遇の均等については、工賃向上計画に基づく施策を講じるなどにより、就労継続支援B型事業所を利用する障害者に支払われる工賃の増加をはかっているところである。

- (8) (就労継続支援B型事業における参加のためのサービス料について、) 障害者が実質的に労働市場へ参入することを保証するために講じられる措置

2010年に障害者自立支援法を改正し、障害福祉サービスの利用者負担に関しては応能負担であることを法律上明確にしている。

具体的には、障害福祉サービスの自己負担は、所得に応じて4区分の負担上限月額が設定され、1ヶ月に利用したサービス量にかかわらず、それ以上の負担は生じない。

その結果、2016年11月現在で、就労継続支援B型を含む障害福祉サービス利用者の93.3%が無料でサービスを利用している。

- (9) 割当制度の下で雇用される障害者及び重度障害者に関する情報を引き続き提供すること

最近の障害者雇用の状況は、年々雇用者数が増加し、2016年6月現在における障害者の雇用者数は、民間企業474,374.0人、国・地方公共団体等42,049.5人、都道府県等の教育委員会14,448.5人である。民間企業の障害者雇用者数は13年連続で過去最高を更新する等、着実に進展しており、実雇用率は1.92%と過去最高となっている。

また、重度障害者(障害者雇用促進法第2条第3号により規定される重度身体障害者及び第5号により規定される重度知的障害者をいう。)である雇用者数は、2015年6月時点では106,362人であったが2016年6月時点で109,765人と増加し続けていることから、重度障害者のダブルカウント(1人を2人に相当するものとする)は、重度障害者の雇用機会の確保及び拡大のため、今後とも必要かつ有効であると考えられる。

- (10) 障害者の差別禁止に関し、実質的なマニュアル及びガイドラインの実施に関する情報の提供

障害者雇用促進法において、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)を規定し、障害者に対する差別の禁止に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針(障害者差別禁止指針)及び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若しくは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っている事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(合理的配慮指針)を策定した(2016年4月施行)。

障害者差別禁止指針の基本的な考え方は、①対象となる事業主の範囲は、すべての事業主であること、②障害者であることを理由とする差別を禁止すること、③事業主や同じ職場で働く者が、障害特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることである。

差別の禁止については、募集・採用、賃金、配置、昇進、降格、教育訓練などの各項目において、障害者であることを理由に障害者を排除することや、障害者に対してのみ不利な条件とすることなどが、差別に該当するとして整理している。

合理的配慮指針の基本的な考え方は、①対象となる事業主の範囲は、すべての事業主であること、②合理的配慮は、個々の事情を有する障害者と事業主との相互理解の中で提供されるべき性質のものであること、③事業主は障害者からの相談に応じ、適切に対応するための措置を講ずることである。

合理的配慮の内容は、例えば募集及び採用時に、①募集内容について、音声等で提供

すること、②面接を筆談等により行うこと等、採用後は、③机の高さを調節すること等作業を可能にする工夫を行うこと、④本人の習熟度に応じて業務量を徐々に増やしていくこと、⑤出退勤時刻・休暇・休憩に関し、通院・体調に配慮することである。

これらの実施については、募集・採用時において、障害者から事業主に対し、支障となっている事情などを申し出て、採用後において、事業主から障害者に対し、職場で支障となっている事情の有無を確認し、合理的配慮に関する措置について、事業主と障害者で話し合うこととしている。合理的配慮に関する措置を検討し、講ずることとした措置の内容又は障害者が希望した措置を実施できない場合はその旨を障害者に説明する。その上で、合理的配慮の提供の義務は、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合を除くこととしている。

### 3. 質問Ⅲについて

(2) 中、「独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構」を「独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構」に改める。

### 4. 質問Ⅳについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

### 5. 質問Ⅴについて

前回までの報告に追加又は変更すべき事項はない。

### 6. 質問Ⅵについて

本報告の写を送付した代表的労使団体は、以下のとおりである。

(使用者団体) 一般社団法人 日本経済団体連合会

(労働者団体) 日本労働者組合総連合会