

2013 年日本政府年次報告

「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)

(2011 年 6 月 1 日～2013 年 5 月 31 日)

1. 質問 I について

前回までの報告中、「障害者自立支援法（2005 年法律第 123 号）」を別紙 1 のとおり「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（2005 年法律第 123 号）」に改め、「障がい者制度改革推進会議の開催について（2009 年 12 月 15 日障がい者制度改革推進本部長決定）」及び「障害者雇用対策基本方針（2009 年、厚生労働省告示）別添 4」を削除し、「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に関する法律（2012 年法律第 50 号）」を別紙 2 のとおり追加する。

2. 質問 II について

〔第 1 条関係〕

前回までの報告中、「2011 年 7 月に改正された障害者基本法においては、障害者を「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。」と定義している（障害者基本法第 2 条）。」を追加する。

〔第 2 条関係〕～〔第 4 条関係〕

前回までの報告に変更または追加すべき部分はない。

〔第 5 条関係〕

前回までの報告中、「障がい者制度改革推進本部」及び「障がい者制度改革推進会議」を削除する。

〔第 7 条関係〕～〔第 9 条関係〕

前回までの報告に変更または追加すべき部分はない。

【2011 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）障害者の雇用促進について

障害者雇用の状況は、年々障害者の雇用者数が増加し、2012 年 6 月現在、9 年連続で過去最高を更新する（民間企業における雇用者数は 38 万 2,363.5 人）等、着実に進展している。

政府は、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）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずる

ことを内容とする「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案」を2013年4月に国会に提出し、6月13日に成立したところである。

当該改正法により、働く意欲及び能力のある障害者の雇用が一層促進されるものと考えている。

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、労働者の代表者、事業主の代表者、障害者の代表者及び学識経験者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会で行われることとなっており、「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案」についても、労働政策審議会に諮問し、答申を得ていることから、労働者、事業主及び障害者の代表者等が当該プロセスに参画しているものである。

なお、本条約が対象としている諸問題に関して、提供可能な年齢・性別・障害種別に集計した統計、報告書、研究報告書及び審査書の要旨はない。

(2) ILO憲章第24条に基づく申し立てのフォローアップについて

〇条約第1条3及び第3条

(a) 障害者が「雇用関係の下において就業する」ことができるかとみなされるかどうかを判断するために用いられる基準について

前回2011年日本政府年次報告のとおり、「障害者が開かれた労働市場にアクセスすることができる機会を増やすために講じられ、若しくは検討されている措置」として、障害者の雇用の促進等に関する法律及び職業能力開発促進法に基づき、障害者一人ひとりの特性に配慮した職業指導、職業紹介、職業訓練等の職業リハビリテーションを、ハローワークや障害者職業センター等において、福祉・教育・医療等の関係機関の連携の下に実施している。

上記取組の直近の実績として、ハローワークが中心となり、福祉・教育等の関係機関と連携し、就職から職場定着まで一貫した支援を行う「チーム支援」の推進により2012年度に就職した障害者の数は10,610人であり、障害者就業・生活支援センターは、2013年4月現在で、317ヶ所設置されている。

なお、就労継続支援B型事業から就労継続支援A型事業への移行件数は459人（2010年度）であり、就労継続支援B型から一般雇用への移行件数は1,606人（2010年度）である。

(b) *sheltered workshops*において行われる障害者の作業を労働法令の範囲内に収めることについて

前回2011年日本政府年次報告のとおり、就労支援B型は、通常の事業所に雇用されることが困難であって、雇用契約に基づく就労が困難な者に対して、必要な知識及び能力の向上のための訓練等を行う事業であり、2011年10月時点で、就労支援B型事業所において、100,385人の障害者が、生産活動その他の活動の提供を通じて、就労に関する知識及び能力の向上のために必要な訓練を受けている。

(c) 就労継続支援B型事業において障害者が行う活動に対する低賃金

障害者が地域で自立した生活を送るための基盤として就労支援は重要であり、一般就労を希望する方はできる限り一般就労できるよう、また、一般就労が困難である方は就労継

続支援B型事業所等での工賃の水準が向上するよう、それぞれ支援していくことが必要である。

このため、2007年から「工賃倍増5か年計画」として、各地方自治体や産業界等の協力を得ながら官民一体となり取り組んできたが、これまでの取組の実績を踏まえた見直しを行った上で、2012年から2014年までの3か年については、新たに工賃向上計画支援事業として、より工賃向上に資する取組を進めている。

また、2012年6月20日に「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」が成立し、2013年4月1日から施行された。この法律の施行により、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る。これにより就労継続支援B型事業に対する工賃向上に向けた支援とあいまって、一層工賃の向上に資するものとなり、障害者の就労促進に寄与するものとなる。

(d) 就労継続支援B型事業に参加する者が支払うサービスに要する費用。

障害者の就労継続支援B型を含む障害福祉サービスの利用に関しては、2010年4月から、低所得（市町村民税非課税）の障害者の利用者負担を無料とし、実質的に応能負担とした。

さらに、障害者自立支援法の一部を改正し、2012年4月からは、当該障害福祉サービスの利用に関しては、利用者の家計の負担能力その他の事情を斟酌して決定することが原則であると規定することで、応能負担であることを法律上明確にしたところである。

なお、障害者自立支援法は、2013年4月1日から、障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（2012年法律第123号）に名称が変更されている。

その結果、2013年2月現在で就労継続支援B型を含む通所の障害福祉サービス利用者の95.4パーセントが無料でサービスを利用している。

なお、「労働市場へのアクセスを手にすることから妨げられ、若しくは除外されないことを確保するための取組」については、上記〇条約第1条第3項及び第3条(a)の回答を参照されたい。

〇第3条、第4条、及び第7条関連。

(a) 障害者と一般労働者の間での機会の平等。「重点施策実施5か年計画」（2008年～2012年）の実施について

「重点施策実施5か年計画」（2008年～2012年）の評価は、障害当事者も参画した障害者政策委員会で行われる。

雇用・就業に関する施策の2011年度までの進捗状況については、別紙3のとおり。（重点5か年計画の関係部分を抜粋。）

(b) 障害者雇用率制度

最近の障害者雇用の状況は、年々障害者の雇用者数が増加し、2012年6月現在、9年連続で過去最高を更新する（民間企業における雇用者数は38万2,363.5人）等、着実に進展している。また、民間企業の実雇用率は1.69%と過去最高となっている。

政府は、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）を定めるとともに、障害者の雇用に関する状況に鑑み、精神障害者を法定雇用率の算定基礎に加える等の措置を講ずることを内容とする「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案」を2013年4月に国会に提出し、6月13日に成立した。

また、重度障害者である雇用者数は2010年時点では95,347人であったが2012年時点

で 104,970 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は、重度障害者の雇用機会の確保、拡大のため、今後とも必要かつ有効であると考えます。

ダブルカウント方式について、労働者の代表者、事業主の代表者、障害者の代表者及び学識経験者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会は、「ダブルカウント制度は、就労の困難度の高い重度障害者の雇用促進に一定の役割を果たしてきた。重度障害者の雇用にあたっては、施設、設備等の物的な負担や、現場指導等の配慮等が必要であることから、今後も重度障害者の雇用を促進していくためにも、ダブルカウント制度は継続していくことが必要である。」としている。

(c) 合理的な配慮

合理的配慮の趣旨を盛り込むため、2011年7月に障害者基本法を改正し、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）の除去は、それを必要としている障害者が現に存し、かつ、その実施に伴う負担が過重でないときは、それを怠ることによって、障害者に対して、障害を理由として、差別することその他の権利利益を侵害する行為が行われることがないように、その実施について必要かつ合理的な配慮がなされなければならない旨を規定した。また、それを具体化するものとして、合理的配慮の提供を行政機関に義務付け（事業者に対しては努力義務）た「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律案」を2013年4月に国会に提出し、6月19日に成立した。

さらに、2013年6月13日に成立した「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」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）が新たに定められた。

(d) 使用者及び労働者の代表的団体との協議について

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、労働者の代表者、事業主の代表者、障害者の代表者及び学識経験者により構成される労働政策審議会障害者雇用分科会で行われることとなっており、例えば、2013年6月13日に成立した「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」についても、同審議会での諮問・答申を経たものである。

これに加えて、労働組合等からの要請があった場合には、意見を聴取する場を設けており、全国保育福祉労働組合との協議については、直近では2012年11月に対応しているところである。

【2012年12月3日付け全国保育福祉労働組合からの意見について】

本件について、以下のとおり政府としての見解を示す。

■重要な問題についての評価

2. (1) (b) 障がい者が保護工場（シェルタード・ワークショップ）で行う作業を労働法の適用範囲内に収めることについて

労働者性の判断は、障害者であるか否かにかかわらず、使用従属性があるか否かを、労務提供の形態等の諸要素を総合的に勘案して行うものである。

全国保育福祉労働組合は、条約勧告適用専門家委員会が2011年のオブザベーションのなかで、同組合の次のような見解を参照していることに言及している。すなわち、政府の就労継続支援B型における労働法令の適用に関する解釈は、本条約第4条にいう機会及び

待遇の均等の原則に基づく広範かつ本質的な基準に反しているというものである。しかしながら、障害者の労働者性判断について言及した「障害者自立支援法に基づく就労継続支援により作業を行う障害者に対する労働基準法の適用等について」（2006年10月2日基発第1002004号厚生労働省労働基準局長通知）及び「授産施設、小規模作業所等において作業に従事する障害者に対する労働基準法第9条の適用について」（2007年5月17日基発第0517002号厚生労働省労働基準局長通知）は、障害者に対する労働関係法令の適用を、一般労働者に比し限定的に行う趣旨のものではなく、一般的な労働者性の判断要素を就労継続支援事業に当てはめた場合に、使用従属関係が認められ得る具体的な作業実態を示したものである。したがって、障害者についてはB型事業で就労している場合であっても、一般労働者と同様に、使用従属関係下にあると認められる場合には、公平に労働関係法令の適用を受ける。

2. (1) (C) 就労継続支援事業に基づくB型事業の下で活動を実施する障害者の低賃金について

全国保育福祉労働組合からの意見については、以下の点で事実誤認が認められる。

- ・2006年度の工賃月額が「12,431円」ではなく、「12,222円」である。
- ・予算額は、「49億円」ではなく、「46億円」である。

なお、全国福祉保育労は、工賃倍増5か年計画に基づき支出された予算の多くが経営コンサルタントに吸収されたという見方が一般的である旨述べているが、本予算においては、コンサルタントの派遣以外にも研修会の実施や共同受注窓口の体制整備に係る支援等、様々な支援を実施しているところであり、かかる記述は適切ではない。

また、全国福祉保育労は、予算の増額が効果をもたらさなかった旨述べているが、工賃倍増5か年計画の対象施設（就労継続支援B型事業所、入所・通所授産施設、小規模通所授産施設）の工賃総額は、2006年度には約166億円であったものが、2011年度においては約247億円と約1.5倍となっており、予算額以上の成果が得られているものと認識している。

2. (2) (b) 障害者の雇用率制度について

全国保育福祉労働組合は、「雇用率の数値自体に合理的根拠がない」としている。

しかし、障害者雇用率制度は、障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するものである。

そのため、日本の障害者雇用率は、その設定基準を法定しており、基本的には、常用雇用労働者数と失業者数の総数に対する身体障害者及び知的障害者の常用雇用労働者数と失業者数の総数の割合にもとづき算出された数値であることから、雇用率の数値自体に合理的根拠がないとは言えない。

また、障害者雇用率は、年々の人口動態により変化することから、法定雇用率については、少なくとも5年ごとに労働者及び失業者並びに障害者数の総数の割合の推移を勘案して政令で設定している。

3. 質問Ⅲについて

前回までの報告中、(3)以下のとおり改め、(5)を追加する。

(3)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。

「(5)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は、国、

独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人に対し、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達を円滑にするための方針を策定し公表すること、及び毎会計年度又は毎事業年度の終了後、調達実績を取りまとめ、公表することを求めている。」

4. 質問Ⅳについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

5. 質問Ⅴについて

前回の報告に変更又は追加すべき事項はない。

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

「重点施策実施 5 か年計画」 （2008 年度～2012 年度） ～2011年度までの実績～

重点的に実施する施策及びその達成目標		関係省庁	進	ち	よ	く	状	況																				
5 雇用・就業																												
① 障害者の雇用の場の拡大																												
	92 障害者の雇用機会の拡大による職業的自立を図るため、障害者雇用率制度を中心として、障害者雇用の一層の促進を図る。このため個別の企業への雇用率達成指導を厳格に実施するとともに、障害者の雇用管理に関する専門的支援を充実する等、特に中小企業への働きかけを強化する。 また、障害者雇用促進法及び障害者基本計画に基づき除外率制度の段階的縮小を進める。 ○雇用障害者数 64万人〔2013年度〕	厚生労働省	○ 障害者雇用納付金制度の対象事業主を常用労働者100人超の事業主に段階的に拡大すること、障害者雇用義務制度における事業協同組合等算定特例の創設等を内容とする改正障害者雇用促進法が成立（2008年12月）。 ○ 障害者雇用の経験が少ない中小企業において、初めて身体・知的・精神障害者を雇用した場合に、奨励金を支給する障害者初回雇用奨励金を創設。（2008年～） ○ 2010年7月より、除外率設定機関及び除外率設定業種に設定されている除外率について一律10%の引下げを実施。 ○ 2011年6月1日現在における雇用率未達成の企業（41,211企業）に対し、個別指導、雇用率達成セミナー等による指導を実施。 ○ 実雇用率が著しく低く、かつ、障害者雇用率を達成するために雇入れなければならない障害者数が一定以上の企業に対し、平成23年度においては雇入れ計画作成命令363件、適正実施勧告165件、特別指導80件、企業名の公表3件（うち再公表1件）を実施。 ○ 就労移行支援事業及び就労継続支援事業については、全都道府県において事業が実施されており、一般就労への移行促進を支援している。 <table><tr><td></td><td>〔2008年度実績〕</td><td>〔2009年度実績〕</td><td>〔2010年度実績〕</td><td>〔2011年度実績〕</td></tr><tr><td>・一般就労への年間移行者数</td><td>3,000人</td><td>3,293人</td><td>4,403人</td><td>5,675人</td></tr></table>							〔2008年度実績〕	〔2009年度実績〕	〔2010年度実績〕	〔2011年度実績〕	・一般就労への年間移行者数	3,000人	3,293人	4,403人	5,675人										
	〔2008年度実績〕	〔2009年度実績〕	〔2010年度実績〕	〔2011年度実績〕																								
・一般就労への年間移行者数	3,000人	3,293人	4,403人	5,675人																								
○ 公的機関における障害者雇用の一層の促進	94 国及び地方公共団体の障害者雇用を一層促進し、実雇用率の更なる上昇を図る。特に障害者雇用率の達成率が低い都道府県教育委員会での障害者雇用の取組の促進を図る。 ○公的機関の障害者雇用率 すべての公的機関で障害者雇用率達成〔2012年度〕	厚生労働省 全省庁	○ 2011年6月1日現在、国の機関（法定雇用率2.1%）は39機関中38機関、都道府県の機関（法定雇用率2.1%）は157機関中142機関が達成、市町村の機関（法定雇用率2.1%）は2,353機関中1,970機関が達成、法定雇用率2.0%が適用される都道府県等の教育委員会は139機関中94機関が達成。 <table><tr><td>公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段（ ）内)</td><td colspan="3">※〔 〕内は法定雇用率</td></tr><tr><td></td><td>(2009年6月1日)</td><td>(2010年6月1日)</td><td>(2011年6月1日)</td></tr><tr><td>国の機関〔2.1%〕</td><td>2.17% (97.4%)</td><td>2.29% (97.4%)</td><td>2.24% (100.0%)</td></tr><tr><td>都道府県の機関〔2.1%〕</td><td>2.48% (96.9%)</td><td>2.50% (94.9%)</td><td>2.39% (90.4%)</td></tr><tr><td>市町村の機関〔2.1%〕</td><td>2.37% (87.7%)</td><td>2.40% (88.4%)</td><td>2.23% (83.7%)</td></tr></table>						公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段（ ）内)	※〔 〕内は法定雇用率				(2009年6月1日)	(2010年6月1日)	(2011年6月1日)	国の機関〔2.1%〕	2.17% (97.4%)	2.29% (97.4%)	2.24% (100.0%)	都道府県の機関〔2.1%〕	2.48% (96.9%)	2.50% (94.9%)	2.39% (90.4%)	市町村の機関〔2.1%〕	2.37% (87.7%)	2.40% (88.4%)	2.23% (83.7%)
公的機関における障害者雇用率(上段)、達成機関の割合(下段（ ）内)	※〔 〕内は法定雇用率																											
	(2009年6月1日)	(2010年6月1日)	(2011年6月1日)																									
国の機関〔2.1%〕	2.17% (97.4%)	2.29% (97.4%)	2.24% (100.0%)																									
都道府県の機関〔2.1%〕	2.48% (96.9%)	2.50% (94.9%)	2.39% (90.4%)																									
市町村の機関〔2.1%〕	2.37% (87.7%)	2.40% (88.4%)	2.23% (83.7%)																									

			都道府県等の教育委員会〔2.0%〕 1.72% (54.3%)	1.78% (60.8%)	1.77% (67.6%)
		厚生労働省	○ 2010年10月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会22機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を発出。 ○ 2012年3月に、障害者採用計画の実施状況が不適正であった都道府県教育委員会17機関に対し、厚生労働大臣による適正実施勧告を発出。		
○ 精神障害者、発達障害者等の雇用促進	95 精神障害の特性に応じた支援の充実・強化を通じて、精神障害者の雇用機会の拡大を図る。 また発達障害者等について、調査研究や支援のための技法開発を進め企業等の理解の促進等を図ることにより雇用の促進を図る。 ○精神障害者の雇用 ・56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.4万人〔2007年〕→ 1.5万人〔2013年〕 ・精神障害者ステップアップ雇用 常用雇用移行率 60%〔2012年度〕	厚生労働省	○ 精神障害者の常用雇用への移行を図るため、精神障害者ステップアップ雇用奨励金を創設。（2008年度～） 2010年10月からは、発達障害者にも対象を拡大。 ○ 精神障害者の雇用 (2008年度) (2009年度) (2010年度) (2011年度) 56人以上の規模の企業で雇用される精神障害者数 0.6万人 0.8万人 1万人 1.3万人 精神障害者ステップアップ雇用常用雇用移行率 21% 45.5% 45.2% 42.2% ○ 発達障害者の雇用を促進し職業生活上の課題を把握するため、発達障害者雇用開発助成金を創設。（2009年度～） ○ 障害者職業総合センターにおいて、発達障害者に対する専門的な支援技法として「発達障害者のワークシステム・サポートプログラム」を開発し、2011年度においては、13カ所の地域障害者職業センターで試行的に実施。		
② 総合的支援施策の推進					
〔雇用、福祉、教育等の連携による地域の就労支援力の強化〕					
○ 障害者就業・生活支援センターの全国展開と支援の充実	101 障害者の身近な地域において就業面と生活面における一体的な支援を行う障害者就業・生活支援センターについて、すべての障害保健福祉圏域に設置するとともに、地域のニーズや支援実績等に応じた実施体制の充実を図る。 ○障害者就業・生活支援センター ・設置数 135〔2007年〕→ 全障害保健福祉圏域に設置〔2011年〕 ・利用者の就職件数 9,000件〔2012年度〕 ・就職率 50%以上〔2012年度〕	厚生労働省	○ 障害者の職業的自立を図るため、雇用、保健福祉、教育等関係機関と連携した就業面と生活面での支援を一体的に行う「障害者就業・生活支援センター事業」を実施。 (2008年度) (2009年度) (2010年度) (2011年度) 設置数 206か所 247か所 272か所 313か所 相談・支援件数 739,619件 915,732件 1,047,016件 1,195,257件 (支援対象者数) 46,492人 61,981人 78,063人 94,960人 就職件数 6,234件 7,961件 10,266件 13,769件 就職率 51 % 50% 56.5% 69% ○ 障害者就業・生活支援センターの設立を促進するため、設立に係る準備を行った場合に、準備に要した費用の一部を助成する「障害者就業・生活支援センター設立準備助成金」事業を実施。（2011年度まで）		
○ 職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援の推進	102 職場での適応に課題を有する障害者及び事業主に対してきめ細かな支援を行う職場適応援助者（ジョブコーチ）の養成を進め、障害者の円滑な就職及び職場適応を推進する。 ○ジョブコーチ養成数 1,500人〔2006年度〕→ 5,000人〔2011年度〕 ○ジョブコーチ支援	厚生労働省	○ 障害者の職場への適応を円滑にするため、障害者が働く職場に職場適応援助者（ジョブコーチ）を派遣し、障害者、事業主、当該障害者の家族に対して、職場適応に向けたきめ細やかな支援を実施する。 ○ ジョブコーチ養成数 (2008年度) (2009年度) (2010年度) (2011年度) 養成数 2,576人 3,239人 3,878人 4,591人 ○ ジョブコーチ支援終了後の定着率 (2008年度) (2009年度) (2010年度) (2011年度)		

	支援終了後の定着率 80%以上〔24年度〕		定着率 84.5% 84.8% 87.6% 87.4%
〔一般就労への移行を促進するための支援等の充実・強化〕			
	105 事業主に障害者雇用のきっかけを提供するとともに、障害者に実践的な能力を取得させて常用雇用に移行するための短期間の試行雇用（トライアル雇用）を推進する。 ○トライアル雇用 対象者の常用雇用移行率 80%以上〔2012年度〕	厚生労働省	○ トライアル雇用の実施状況 （2008年度） （2009年度） （2010年度） （2011年度） 実施人数 8,321人 8,545人 10,650人 11,378人 終了者 7,720人 7,198人 9,520人 9,820人 （うち常用雇用移行者） 6,436人 6,066人 8,228人 8,532人 常用雇用移行率 83.4% 84.3% 86.4% 86.9%

○ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(2005年法律第百二十三号)

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、身体障害者福祉法(昭和二十四年法律第二百八十三号)、知的障害者福祉法(昭和三十五年法律第三十七号)、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)、児童福祉法(昭和二十二年法律第百六十四号)その他障害者及び障害児の福祉に関する法律と相まって、障害者及び障害児が基本的人権を享有する個人としての尊厳にふさわしい日常生活又は社会生活を営むことができるよう、必要な障害福祉サービスに係る給付、地域生活支援事業その他の支援を総合的に行い、もって障害者及び障害児の福祉の増進を図るとともに、障害の有無にかかわらず国民が相互に人格と個性を尊重し安心して暮らすことのできる地域社会の実現に寄与することを目的とする。

(基本理念)

第一条の二 障害者及び障害児が日常生活又は社会生活を営むための支援は、全ての国民が、障害の有無にかかわらず、等しく基本的人権を享有するかけがえない個人として尊重されるものであるとの理念にのっとり、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を実現するため、全ての障害者及び障害児が可能な限りその身近な場所において必要な日常生活又は社会生活を営むための支援を受けられることにより社会参加の機会が確保され、及びどこで誰と生活するかについての選択の機会が確保され、地域社会において他の人々と共生することを妨げられないこと並びに障害者及び障害児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の除去に資することを旨として、総合的かつ計画的に行わなければならない。

(市町村等の責務)

第二条 市町村(特別区を含む。以下同じ。)は、この法律の実施に関し、次に掲げる責務を有する。

- 一 障害者が自ら選択した場所に居住し、又は障害者若しくは障害児(以下「障害者等」という。)が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、当該市町村の区域における障害者等の生活の実態を把握した上で、公共職業安定所その他の職業リハビリテーション(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)第二条第七号に規定する職業リハビリテーションをいう。以下同じ。)の措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、必要な自立支援給付及び地域生活支援事業を総合的かつ計画的に行うこと。

二・三 (略)

2～4 (略)

第三条（略）

（定義）

第四条 この法律において「障害者」とは、身体障害者福祉法第四条に規定する身体障害者、知的障害者福祉法にいう知的障害者のうち十八歳以上である者及び精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第五条に規定する精神障害者（発達障害者支援法（平成十六年法律第百六十七号）第二条第二項に規定する発達障害者を含み、知的障害者福祉法にいう知的障害者を除く。以下「精神障害者」という。）のうち十八歳以上である者並びに治療方法が確立していない疾病その他の特殊の疾病であつて政令で定めるものによる障害の程度が厚生労働大臣が定める程度である者であつて十八歳以上であるものをいう。

2～4（略）

第五条～第三十五条（略）

（指定障害福祉サービス事業者の指定）

第三十六条（略）

2（略）

3 都道府県知事は、第一項の申請があつた場合において、次の各号（療養介護に係る指定の申請にあつては、第七号を除く。）のいずれかに該当するときは、指定障害福祉サービス事業者の指定をしてはならない。

一～五（略）

五の二 申請者が、労働に関する法律の規定であつて政令で定めるものにより罰金の刑に処せられ、その執行を終わり、又は執行を受けることがなくなるまでの者であるとき。

六～十三（略）

4（略）

5 都道府県知事は、特定障害福祉サービスにつき第一項の申請があつた場合において、当該都道府県又は当該申請に係るサービス事業所の所在地を含む区域（第八十九条第二項第二号の規定により都道府県が定める区域とする。）における当該申請に係る指定障害福祉サービスの量が、同条第一項の規定により当該都道府県が定める都道府県障害福祉計画において定める当該都道府県若しくは当該区域の当該指定障害福祉サービスの必要な量に既に達しているか、又は当該申請に係る事業者の指定によってこれを超えることになると認めるとき、その他の当該都道府県障害福祉計画の達成に支障を生ずるおそれがあると認めるときは、第二十九条第一項の指定をしないことができる。

第三十七条～第四十一条（略）

（指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者の責務）

第四十二条 指定障害福祉サービス事業者及び指定障害者支援施設等の設置者（以下「指定事業者等」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関

との緊密な連携を図りつつ、障害福祉サービスを当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

２・３（略）

第四十三条～第四十九条（略）

（指定の取消し等）

第五十条 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、当該指定障害福祉サービス事業者に係る第二十九条第一項の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

- 一 指定障害福祉サービス事業者が、第三十六条第三項第四号から第五号の二まで、第十二号又は第十三号のいずれかに該当するに至ったとき。

二～十二（略）

２・３（略）

（指定一般相談支援事業者及び指定特定相談支援事業者の責務）

第五十一条の二十二 指定一般相談支援事業者及び指定特定相談支援事業者（以下「指定相談支援事業者」という。）は、障害者等が自立した日常生活又は社会生活を営むことができるよう、障害者等の意思決定の支援に配慮するとともに、市町村、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関、教育機関その他の関係機関との緊密な連携を図りつつ、相談支援を当該障害者等の意向、適性、障害の特性その他の事情に応じ、常に障害者等の立場に立って効果的に行うように努めなければならない。

２・３（略）

（指定の取消し等）

第五十一条の二十九 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、当該指定一般相談支援事業者に係る第五十一条の十四第一項の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

- 一 指定一般相談支援事業者が、第五十一条の十九第二項において準用する第三十六条第三項第五号、第五号の二又は第十二号のいずれかに該当するに至ったとき。

二～十一（略）

- ２ 市町村長は、次の各号のいずれかに該当する場合においては、当該指定特定相談支援事業者に係る第五十一条の十七第一項第一号の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

- 一 指定特定相談支援事業者が、第五十一条の二十第二項において準用する第三十六条第三項第五号、第五号の二又は第十二号のいずれかに該当するに至ったとき。

二～十一（略）

３（略）

第五十二条～第六十七条（略）

（指定の取消し等）

第六十八条 都道府県知事は、次の各号のいずれかに該当する場合には、当該指定自立支援医療機関に係る第五十四条第二項の指定を取り消し、又は期間を定めてその指定の全部若しくは一部の効力を停止することができる。

一（略）

二 指定自立支援医療機関が、第五十九条第三項の規定により準用する第三十六条第三項第四号から第五号の二まで、第十二号又は第十三号のいずれかに該当するに至ったとき。

三～六（略）

2（略）

第六十九条～第七十六条（略）

（市町村の地域生活支援事業）

第七十七条 市町村は、厚生労働省令で定めるところにより、地域生活支援事業として、次に掲げる事業を行うものとする。

一 障害者等の自立した日常生活及び社会生活に関する理解を深めるための研修及び啓発を行う事業

二 障害者等、障害者等の家族、地域住民等により自発的に行われる障害者等が自立した日常生活及び社会生活を営むことができるようにするための活動に対する支援を行う事業

三～四（略）

五 障害者に係る民法（明治二十九年法律第八十九号）に規定する後見、保佐及び補助の業務を適正に行うことができる人材の育成及び活用を図るための研修を行う事業

六 聴覚、言語機能、音声機能その他の障害のため意思疎通を図ることに支障がある障害者等その他の日常生活を営むのに支障がある障害者等につき、意思疎通支援（手話その他厚生労働省令で定める方法により当該障害者等とその他の者の意思疎通を支援することをいう。以下同じ。）を行う者の派遣、日常生活上の便宜を図るための用具であつて厚生労働大臣が定めるものの給付又は貸与その他の厚生労働省令で定める便宜を供与する事業

七 意思疎通支援を行う者を養成する事業

八・九（略）

2・3（略）

（基幹相談支援センター）

第七十七条の二 基幹相談支援センターは、地域における相談支援の中核的な役割を担う機関として、前条第一項第三号及び第四号に掲げる事業並びに身体障害者福祉法第九条第五項第二号及び第三号、知的障害者福祉法第九条第五項第二号及び第三号並びに精神保健及び精神障害者福祉に関する法律第四十九条第一項に規定する業務を総合的に行うことを目的とする施設とする。

2～4（略）

- 5 基幹相談支援センターを設置する者は、第一項の事業及び業務の効果的な実施のために、指定障害福祉サービス事業者等、医療機関、民生委員法(昭和二十三年法律第百九十八号)に定める民生委員、身体障害者福祉法第十二条の三第一項又は第二項の規定により委託を受けた身体障害者相談員、知的障害者福祉法第十五条の二第一項又は第二項の規定により委託を受けた知的障害者相談員、意思疎通支援を行う者を養成し、又は派遣する事業の関係者その他の関係者との連携に努めなければならない。

6(略)

(都道府県の地域生活支援事業)

第七十八条 都道府県は、厚生労働省令で定めるところにより、地域生活支援事業として、第七十七条第一項第三号、第六号及び第七号に掲げる事業のうち、特に専門性の高い相談支援に係る事業及び特に専門性の高い意思疎通支援を行う者を養成し、又は派遣する事業、意思疎通支援を行う者の派遣に係る市町村相互間の連絡調整その他の広域的な対応が必要な事業として厚生労働省令で定める事業を行うものとする。

2(略)

第七十九条～第八十六条(略)

(基本指針)

第八十七条(略)

- 2 基本指針においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 (略)

- 二 障害福祉サービス、相談支援並びに市町村及び都道府県の地域生活支援事業の提供体制の確保に係る目標に関する事項

三・四 (略)

- 3 厚生労働大臣は、基本指針の案を作成し、又は基本指針を変更しようとするときは、あらかじめ、障害者等及びその家族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ものとする。

- 4 厚生労働大臣は、障害者等の生活の実態、障害者等を取り巻く環境の変化その他の事情を勘案して必要があると認めるときは、速やかに基本指針を変更するものとする。

5 (略)

第八十七条(略)

(市町村障害福祉計画)

第八十八条(略)

- 2 市町村障害福祉計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

- 一 障害福祉サービス、相談支援及び地域生活支援事業の提供体制の確保に係る目標に関する事項

- 二 各年度における指定障害福祉サービス、指定地域相談支援又は指定計画相談支援の種類ごとの必要な量の見込み

三 地域生活支援事業の種類ごとの実施に関する事項

3 市町村障害福祉計画においては、前項各号に掲げるもののほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一 前項第二号の指定障害福祉サービス、指定地域相談支援又は指定計画相談支援の種類ごとの必要な見込量の確保のための方策

二 前項第二号の指定障害福祉サービス、指定地域相談支援又は指定計画相談支援及び同項第三号の地域生活支援事業の提供体制の確保に係る医療機関、教育機関、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関その他の関係機関との連携に関する事項

4 (略)

5 市町村は、当該市町村の区域における障害者等の心身の状況、その置かれている環境その他の事情を正確に把握した上で、これらの事情を勘案して、市町村障害福祉計画を作成するよう努めるものとする。

6・7 (略)

8 市町村は、第八十九条の三第一項に規定する協議会(以下この項及び第八十九条第六項において「協議会」という。)を設置したときは、市町村障害福祉計画を定め、又は変更しようとする場合において、あらかじめ、協議会の意見を聴くよう努めなければならない。

9～11 (略)

第八十八条の二 市町村は、定期的に、前条第二項各号に掲げる事項(市町村障害福祉計画に同条第三項各号に掲げる事項を定める場合にあつては、当該各号に掲げる事項を含む。)について、調査、分析及び評価を行い、必要があると認めるときは、当該市町村障害福祉計画を変更することその他の必要な措置を講ずるものとする。

(都道府県障害福祉計画)

第八十九条 (略)

2 都道府県障害福祉計画においては、次に掲げる事項を定めるものとする。

一 障害福祉サービス、相談支援及び地域生活支援事業の提供体制の確保に係る目標に関する事項

二・三 (略)

四 地域生活支援事業の種類ごとの実施に関する事項

3 都道府県障害福祉計画においては、前項各号に掲げる事項のほか、次に掲げる事項について定めるよう努めるものとする。

一～三 (略)

四 前項第二号の区域ごとの指定障害福祉サービス又は指定地域相談支援及び同項第四号の地域生活支援事業の提供体制の確保に係る医療機関、教育機関、公共職業安定所その他の職業リハビリテーションの措置を実施する機関その他の関係機関との連携に関する事項

4・5 (略)

6 都道府県は、協議会を設置したときは、都道府県障害福祉計画を定め、又は変更しようとする場合において、あらかじめ、協議会の意見を聴くよう努めなければならない。

第八十九条の二 都道府県は、定期的に、前条第二項各号に掲げる事項(都道府県障害福祉計画に同条第三項各号に掲げる事項を定める場合にあっては、当該各号に掲げる事項を含む。)について、調査、分析及び評価を行い、必要があると認めるときは、当該都道府県障害福祉計画を変更することその他の必要な措置を講ずるものとする。

（協議会の設置）

第八十九条の三 地方公共団体は、単独で又は共同して、障害者等への支援の体制の整備を図るため、関係機関、関係団体並びに障害者等及びその家族並びに障害者等の福祉、医療、教育又は雇用に関連する職務に従事する者その他の関係者(次項において「関係機関等」という。)により構成される協議会を置くように努めなければならない。

- 2 前項の協議会は、関係機関等が相互の連絡を図ることにより、地域における障害者等への支援体制に関する課題について情報を共有し、関係機関等の連携の緊密化を図るとともに、地域の実情に応じた体制の整備について協議を行うものとする。

第九十条～第九十六条(略)

（議決権の特例）

第九十六条の三 連合会が前条の規定により行う業務(次条において「障害者総合支援法関係業務」という。)については、国民健康保険法第八十六条において準用する同法第二十九条の規定にかかわらず、厚生労働省令で定めるところにより、規約をもって議決権に関する特段の定めをすることができる。

(平二二法七一・追加、平二四法五一・一部改正)

（区分経理）

第九十六条の四 連合会は、障害者総合支援法関係業務に係る経理については、その他の経理と区分して整理しなければならない。

第九十七条～百四条(略)

（連合会に対する監督）

第一百五十五条の二 連合会について国民健康保険法第百六条及び第百八条の規定を適用する場合において、これらの規定中「事業」とあるのは、「事業(障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律(平成十七年法律第百二十三号)第九十六条の三に規定する障害者総合支援法関係業務を含む。)」とする。

第百六条～第百八条(略)

第百九条（略）

- 2 第二十条第四項(第二十四条第三項、第五十一条の六第二項及び第五十一条の九第三項において準用する場合を含む。)及び第七十七条の二第六項の規定に違反した者は、一年以下の懲役又は百万円以下の罰金に処する。

第百十條～百十五條（略）

○ 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）

（目的）

第一条 この法律は、国、独立行政法人等、地方公共団体及び地方独立行政法人による障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進等に関し、国等の責務を明らかにするとともに、基本方針及び調達方針の策定その他障害者就労施設等の受注の機会を確保するために必要な事項等を定めることにより、障害者就労施設等が供給する物品及び役務に対する需要の増進等を図り、もって障害者就労施設で就労する障害者、在宅就業障害者等の自立の促進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「障害者」とは、障害者基本法（昭和四十五年法律第八十四号）第二条第一号 に規定する障害者をいう。

2 この法律において「障害者就労施設」とは、次に掲げる施設をいう。

一 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律（平成十七年法律第百二十三号）第五条第十一項 に規定する障害者支援施設、同条第二十五項 に規定する地域活動支援センター又は同条第一項 に規定する障害福祉サービス事業（同条第七項 に規定する生活介護、同条第十三項 に規定する就労移行支援又は同条第十四項 に規定する就労継続支援を行う事業に限る。）を行う施設

二 障害者の地域における作業活動の場として障害者基本法第十八条第三項 の規定により必要な費用の助成を受けている施設

三 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）第二条第三号 に規定する重度身体障害者、同条第四号 に規定する知的障害者又は同法第六十九条 に規定する精神障害者であって同法第四十三条第一項 に規定する労働者であるものを多数雇用する事業所として政令で定めるもの

3 この法律において「在宅就業障害者」とは、障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の二第三項第一号 に規定する在宅就業障害者をいう。

4 この法律において「障害者就労施設等」とは、障害者就労施設、在宅就業障害者及び障害者の雇用の促進等に関する法律第七十四条の三第一項 に規定する在宅就業支援団体をいう。

5 この法律において「独立行政法人等」とは、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。）又は特殊法人（法律により直接に設立された法人又は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であって、総務省設置法（平成十一年法律第九十一号）第四条第十五号 の規定の適用を受けるものをいう。以下同じ。）のうち、その資本金の全部若しくは大部分が国からの出資による法人又はその事業の運営のために必要な経費の主たる財源を国からの交付金若しくは補助金によって得ている法人であって、政令で定めるものをいう。

6 この法律において「地方独立行政法人」とは、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をいう。

7 この法律において「各省各庁の長」とは、財政法（昭和二十二年法律第三十四号）第二十

条第二項 に規定する各省各庁の長をいう。

(国及び独立行政法人等の責務)

第三条 国及び独立行政法人等は、物品及び役務(以下「物品等」という。)の調達に当たっては、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るため、予算の適正な使用に留意しつつ、優先的に障害者就労施設等から物品等を調達するよう努めなければならない。

(地方公共団体及び地方独立行政法人の責務)

第四条 地方公共団体は、その区域の障害者就労施設における障害者の就労又は在宅就業障害者の就業の実態に応じて、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。

2 地方独立行政法人は、当該地方独立行政法人の事務及び事業に関し、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図るための措置を講ずるよう努めなければならない。

(障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本方針)

第五条 国は、国及び独立行政法人等における障害者就労施設等からの物品等の調達を総合的かつ計画的に推進するため、障害者就労施設等からの物品等の調達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 国及び独立行政法人等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本的方向

二 優先的に障害者就労施設等から調達すべき物品等の種類その他の障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する基本的事項

三 障害者就労施設等に対する国及び独立行政法人等による物品等の調達に関する情報の提供に関する基本的事項

四 その他障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する重要事項

3 厚生労働大臣は、あらかじめ各省各庁の長等(国にあっては各省各庁の長、独立行政法人等にあってはその主務大臣をいう。以下同じ。)と協議して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 厚生労働大臣は、前項の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。

5 前二項の規定は、基本方針の変更について準用する。

(障害者就労施設等が供給する物品等の調達方針)

第六条 各省各庁の長及び独立行政法人等の長(当該独立行政法人等が特殊法人である場合にあっては、その代表者。以下同じ。)は、毎年度、基本方針に即して、物品等の調達に関し、当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。

2 前項の方針は、次に掲げる事項について定めるものとする。

一 当該年度における障害者就労施設等からの物品等の調達の目標

二 その他障害者就労施設等からの物品等の調達の推進に関する事項

3 各省各庁の長及び独立行政法人等の長は、第一項の方針を作成したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 4 各省各庁の長及び独立行政法人等の長は、第一項の方針に基づき、当該年度における物品等の調達を行うものとする。

(調達実績の概要の公表等)

第七条 各省各庁の長及び独立行政法人等の長は、毎会計年度又は毎事業年度の終了後、遅滞なく、障害者就労施設等からの物品等の調達の実績の概要を取りまとめ、公表するとともに、厚生労働大臣に通知するものとする。

- 2 前項の規定による厚生労働大臣への通知は、独立行政法人等の長にあつては、当該独立行政法人等の主務大臣を通じて行うものとする。

(厚生労働大臣及び内閣総理大臣の要請)

第八条 厚生労働大臣及び内閣総理大臣は、各省各庁の長等に対し、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るため特に必要があると認められる措置をとるべきことを要請することができる。

(地方公共団体及び地方独立行政法人による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等)

第九条 都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、毎年度、物品等の調達に関し、当該都道府県、市町村及び地方独立行政法人の当該年度の予算及び事務又は事業の予定等を勘案して、障害者就労施設等からの物品等の調達の推進を図るための方針を作成しなければならない。

- 2 前項の方針は、都道府県及び市町村にあつては当該都道府県及び市町村の区域の障害者就労施設における障害者の就労又は在宅就業障害者の就業の実態に応じて、地方独立行政法人にあつては当該地方独立行政法人の事務及び事業に応じて、当該年度に調達を推進する障害者就労施設等が供給する物品等及びその調達の目標について定めるものとする。

- 3 都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、第一項の方針を作成したときは、遅滞なく、これを公表しなければならない。

- 4 都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、第一項の方針に基づき、当該年度における物品等の調達を行うものとする。

- 5 都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、毎会計年度又は毎事業年度の終了後、遅滞なく、障害者就労施設等からの物品等の調達の実績の概要を取りまとめ、公表するものとする。

(公契約における障害者の就業を促進するための措置等)

第十条 国及び独立行政法人等は、国又は独立行政法人等を当事者の一方とする契約で国又は独立行政法人等以外の者のする工事の完成若しくは作業その他の役務の給付又は物品の納入に対し国又は独立行政法人等が対価の支払をすべきもの(以下「公契約」という。)について、競争に参加する者に必要な資格を定めるに当たって障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第一項の規定に違反していないこと又は障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していることに配慮する等障害者の就業を促進するために必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

- 2 都道府県、市町村及び地方独立行政法人は、前項の規定に基づく国及び独立行政法人等の措置に準じて必要な措置を講ずるよう努めるものとする。

(障害者就労施設等が供給する物品等に関する情報の提供等)

第十一条 障害者就労施設等は、単独で又は相互に連携して若しくは共同して、その供給する物品等の購入者等に対し、当該物品等に関する情報を提供しよう努めるとともに、当該物品等の質の向上及び供給の円滑化に努めるものとする。

附 則

(施行期日)

第一条 この法律は、平成二十五年四月一日から施行する。

(検討)

第二条 政府は、障害者就労施設等の受注の機会の増大を図る観点から、障害者就労施設等の自主性を尊重しつつ適切な物品の生産及び物品等の質の確保に関する技術的支援及び訓練を行い、並びに障害者就労施設等が供給する物品等の購入者等に対し必要な情報の提供を行う体制の在り方について、三年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

2 政府は、公契約の落札者を決定するに当たってその入札者が障害者の雇用の促進等に関する法律第四十三条第一項の規定に違反していないこと、障害者就労施設等から相当程度の物品等を調達していること等を総合的に評価する方式を導入することについて、三年以内に検討を加え、その結果に基づいて必要な措置を講ずるものとする。

(税制上の措置)

第三条 国は、租税特別措置法(昭和三十二年法律第二十六号)で定めるところにより、障害者就労施設等が供給する物品等に対する需要の増進を図るために必要な措置を講ずるものとする。

(経過措置)

第四条 平成二十六年三月三十一日までの間における第二条第二項第一号の規定の適用については、同号中「第五条第十一項」とあるのは「第五条第十二項」と、「同条第二十五項」とあるのは「同条第二十六項」と、「同条第十三項」とあるのは「同条第十四項」と、「同条第十四項」とあるのは「同条第十五項」とする。