

国際労働機関

職場において障害をマネジメントするための実践綱領

職場における障害マネジメントに関する三者構成専門家会議

ジュネーブ 2001 年 10 月



国際労働機関（ILO）事務局

国際労働機関

職場において障害をマネジメントするための実践綱領

職場における障害マネジメントに関する三者構成専門家会議

ジュネーブ 2001 年 10 月

国際労働機関（ILO）事務局

Copyright©International Labour Organization 2001

2002 年第 1 版発行

日本語翻訳版著作権 © 2002 財団法人日本障害者リハビリテーション協会

ILO（国際労働事務局）の出版物は、万国著作権条約第 2 附属議定書が規定する著作権を享受する。ただし、出典を明らかにするという条件のもとで、許可なく短い抜粋を引用することは許される。出版や翻訳の権利の取得については、ILO 本部出版局 (Publications Bureau, Rights and Permissions, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland) に申請を行うことが求められる。ILO ではこれらの申請を歓迎する。

ILO

職場において障害をマネジメントするための実践綱領

Code of practice on managing disability in the workplace

Tokyo, International Labour Office, 2002

ISBN 92-2-813392-9

本書は国際労働事務局本部（ジュネーブ）が下記の書名のもとに刊行した原著を、同本部の許可を得て、財団法人日本障害者リハビリテーション協会（共訳者は、池田 元 障害者職業総合センター統括研究員、松井亮輔 北星学園大学社会福祉学部教授）が訳出し、これを ILO 東京支局が出版したものである。

ILO 刊行物中の呼称は国際連合の慣行によるものであり、文中の紹介は、いかなる国、地域、領域、その当局者の法的状態、またはその境界の決定に関する国際労働事務局のいかなる見解をも示すものではない。

署名のある論文、研究報告及び寄稿文の見解に対する責任は原著者のみが負い、国際労働事務局による刊行は、文中の見解に対する国際労働事務局の支持を表すものではない。

企業名、商品名及び製造過程への言及は国際労働事務局の支持を意味するものではなく、また、企業、商品または製造過程への言及がなされないことは国際労働事務局の不支持を表すものではない。

ILO 刊行物は、主要な書店、ILO 東京支局、スイスにある ILO 事務局本部の出版局にて販売しています。最新刊行物のカタログは ILO にて無料で配布しているほか、ウェブサイト (<http://www.ilo.org/publns>) でもご覧になれます。ご注文は ILO 東京支局（電話：03-5467-2701）でも受け付けています。

Printed in Japan

●前文

障害者¹は均一の集団ではない。彼らは、身体障害、感覚障害、知的障害あるいは精神障害を持っている。出生時から障害を持っていたか、児童期、10代あるいはそれ以降の時期、後期教育期、または、就労中に障害を受けたのである。障害は、労働能力や社会での役割遂行にあまり影響のないものもあれば、かなりの支援、援助を要するような多大の影響があるものもある。

世界中で、障害者はあらゆるレベルで労働の世界に参加し貢献している。しかし、働きたいと望んでいる多数の障害者が、多くの障壁のために働く機会を持っていない。

世界には3億8,600万人²の労働年齢期の障害者がいるが、その失業率は一般の労働年齢期の人と比べてはるかに高い。³経済成長は雇用機会の増大を導くことができるということが認められているが、この綱領は、現在の国内的状況の中で、雇用主が障害者の技能と潜在能力を活用することができるようにする最良の実践について概説するものである。

障害者は雇用されることによって、国民経済に貴重な貢献をするだけでなく、障害給付費用を減らし、また貧困をも減少させるということが次第に明らかになってきている。障害者は職務によっては適していることがよくあるため、障害者雇用は事業経営にとって十分そろばん勘定にあうことである。また、障害者となった人が職務あるいは仕事関連の訓練を通じて獲得した貴重な専門技術が維持されるため、彼らを雇用継続することによって、雇用主は適格な従業員数を増やすことで利益を得ることにもなる。

多くの団体とそのネットワーク（雇用主団体、労働者団体、障害当事者団体も含む）は、障害者の雇用、雇用継続、職業復帰の機会の推進に貢献している。これらの団体が採用している対策には、政策提言、助言や支援サービスの提供が含まれる。

¹ この綱領全体を通じて、障害者を表す用語として「people with disabilities」、「persons with disabilities」、「disabled persons」、「disabled people」が互換的に用いられている。これらの用語を用いたのは、世界の各地で受け入れられている用語を反映させようとする意図のためである。

² WHOの推定によれば、世界の人口の10パーセントに当たる6億1,000万人が障害を持っており、そのうち3億8,600万人が15歳から64歳であるとされる（世界人口予想、1998改訂版、国連、ニューヨーク、1999）。

³ 報告されている失業率は、イギリスの13%（これは障害を持たない労働力の2倍）からドイツの18%、多くの途上国における80%以上までの幅がある。

この綱領は、雇用主（大、中または小企業、民間部門または公共部門、途上国または高度に産業化した国のいずれを問わず）に職場における障害関連問題をマネジメントする積極的な戦略を採用するよう導くために作成されたものである。

この綱領は原則として雇用主向けのものであるが、障害者の雇用機会の促進を支援する法制や社会政策の枠組みを作ること、およびインセンティブの提供については、政府がきわめて重要な役割を果たす。さらに、この綱領の目的達成には、障害者の参加とイニシアチブが重要である。

この綱領の内容は、全ての障害者に対する安全で健全な雇用の促進を意図した国際的協定およびイニシアチブ（付録 1 と 2 にリストされている）の土台となる原則に基づいている。この綱領は、法的拘束力を持つ文書ではなく、また国の法律を破棄し、それにとって代わろうとするものでもない。各国の諸状況に照らして読まれ、国内法と慣行に従って適用されることを意図したものである。

この綱領は、第 277 回 ILO 理事会（2000 年 3 月）の決定に基づき 2001 年 10 月 3～12 日にジュネーブで開催された三者構成専門家会議の検討を経て、全会一致で採択された。会議参加の専門家は、理事会の政府、雇用主、労働者各側との協議を経て指名された。会議に参画した専門家は以下のとおりである。

政府側との協議を経て指名された専門家

Ms. Christine LANGSFORD, Director, Employment Outcomes Section, Disability Service

Reforms Branch, Department of Family and Community Services, Canberra, Australia

Mr. Michael CARLETON, Appeal Commissioner, Workers' Compensation Board of British

Columbia, British Columbia, Canada

Ms. Lucia VIVANCO, Deputy Director, National Foundation on Disability, Santiago, Chile

Mr. Jian Kun YIN, Deputy Director, Division of Labour Force Department of Training and

Employment, Ministry of Labour and Social Security, Beijing, China

Mr. Julio César MARTINEZ-LANTIGUA, Sub-Director General of Employment, State Secretariat of Labour, Santo Domingo, Dominican Republic

Mr. Pierre BLANC, Deputy Director General, AGEFIPH, Bagneux, France

Ms. Csilla SZAUER, Ministry of Family and Social Affairs, Department of Rehabilitation and Disability Affairs, Budapest, Hungary

Ms. Sebenzile Joy Patricia MATSEBULA, Acting Director, President's Office on the Status of Disabled Persons, Pretoria, Republic of South Africa

アドバイザー

Ms. N. Popper (Hungary)

Ms. F. Lagadien (South Africa)

Ms. P. Linders (South Africa)

雇用主側との協議を経て指名された専門家

Dr. Robert KOSNIK, Director of Occupational Health Services, XEROX, Canada Ltd., Ontario
Canada

Ms. Anne-Geneviève DE SAINT GERMAIN, Chef de Service, Direction des Relations Sociales
Mouvement des Entreprises de France, Paris, France

Mr. Reinhard EBERT, Representative of BDA German Board on the Integration of Handicapped
Workers, Brühl, Germany

Ms. Minako NISHIJIMA, Manager, AP Workforce Diversity IBM World Trade Asia Corporation
Tokyo, Japan

Mr. William DAMBULENI, Executive Director, The Employers' Consultative Association of
Malawi, Blantyre, Malawi

Ms. Anne KNOWLES, Executive Director, Business New Zealand, Wellington 6001, New Zealand

Dr. Christiaan DE BEER, General Manager Disability Management, Coris Capital (Pty) Ltd.,
Pretoria-Gauteng, South Africa

Ms. Gunilla SAHLIN, Senior Adviser, Confederation of Swedish Enterprise, Stockholm, Sweden

Mr. James G. CASSADY, Vice-President, Human Resources and Administration Electronic
Sensors

& Systems Sector, Northrop Grumman Corporation, Baltimore, Maryland, United States
of America

アドバイザー

Mr. A.J. Madott (Canada)

Mr. E. Humpal (United States of America)

労働者側との協議を経て指名された専門家

Mr. Andrew KING, Department Leader, Health, Safety and Environment Department, Canadian
National Office, United Steel Workers of America, Toronto, Canada

Mr. Luis Alberto HERNANDEZ GUILLEN, Confederación de Trabajadores de Colombia,
Bogota, Colombia

Mr. John K. BRIMPONG, 1st Vice National Chairman, (TUC) Trades Union Congress (Ghana),
Accra, Ghana

Mr. Shri N. SUNDARESAN, General Secretary, Hind Mazdoor Sabha Andhra Pradesh State
Council, SECUNDERABAD, India

Mr. Ray HOWELL, Jamaica Confederation of Trade Unions, Kingston, Jamaica

Mr. Nico VALENTINY, Confédération des Syndicats chrétiens Luxembourg, Mensdorf,
Luxembourg

Mr. Boubacar GUEYE, Secrétaire général, Syndicat des Travailleurs de la Caisse de Sécurité
Sociale, Dakar, Senegal

Ms. Carina NILSSON, Landsorganisationen, Stockholm, Sweden

オブザーバー

International Confederation of Free Trade Unions

International Organisation of Employers

Office of the High Commissioner for Human Rights

Inclusion International

International Council of Nurses

International Organisation for the Provision of Work for People with Disabilities and who are
Occupationally Handicapped (IPWH)

ILO 代表者

Mr. Pekka Aro, Director, ILO InFocus Programme on Skills, Knowledge and Employability

Ms. Barbara Murray, Coordinator, Equity Issues, IFP/Skills

●目次

前文	iv
1. 一般規定	1
1.1. 目的	1
1.2. 原則	1
1.3. 適用	2
1.4. 定義	3
2. 雇用主、労働者代表の一般的責務、および行政当局の責任	6
2.1. 雇用主の一般的責務	6
2.2. 行政当局の責任	7
2.3. 労働者代表の一般的責務	9
3. 職場における障害問題のマネジメントの枠組み	10
3.1. 職場における障害マネジメント戦略の策定	10
3.2. コミュニケーションと意識啓発	11
3.3. 効果の評価	11
4. 採用	12
4.1. 採用の準備	12
4.2. 面接とテスト	13
4.3. 従業員に対する職務へのオリエンテーション	13
4.4. 作業体験	14
4.5. 作業試行と援助付き雇用への配置	15
4.6. 経過の見直し	15
5. 昇進	16
5.1. キャリア開発	16
5.2. 雇用主主催の訓練機会、マニュアル、訓練コース	16
5.3. 外部での職業訓練	17
5.4. 見直しと評価	17

6.	雇用継続	17
6.1.	中途障害に関する方針	17
6.2.	評価とリハビリテーション	18
7.	調整	19
7.1.	アクセシビリティ	19
7.2.	改造	20
7.3.	インセンティブと支援サービス	21
8.	情報の守秘	21

付録

1.	障害関連の国際的イニシアチブ	22
2.	その他の関連する ILO 条約および勧告	23
3.	いくつかの ILO 加盟国が採用している障害に関する法的、政策的枠組み例	25

1. 一般規定

1.1. 目的

この綱領の目的は、職場における障害問題のマネジメントについて、以下のことを意図して実践的な指針を提供することである。

- (a) 障害者が職場において平等な機会を確保できるようにすること
- (b) 採用、職業復帰、雇用継続、および、昇進の機会を推進することによって、障害者の雇用見通しを改善すること
- (c) 安全、アクセス可能で健康な職場を推進すること
- (d) 従業員の障害に関連する雇用主のコスト（ある場合には保健ケアと保険支出を含む）を最小化するようにすること
- (e) 障害のある労働者が企業に対してなしうる貢献を最大にすること。

1.2. 原則

1.2.1. この綱領に盛られている原則は、1983年の職業リハビリテーションおよび雇用（障害者）条約（No. 159）および勧告（No. 168）を含む、国際労働基準の基礎となっているものである。

1.2.2. 証拠、好事例および経験に基づいた効果的な職場における障害マネジメントの実践は、障害のある労働者が企業に対して生産的な貢献を行い、貴重な仕事上の専門技術を維持することを可能とする。

1.2.3. この綱領は、障害関連問題について適切に障害マネジメントが行われれば、障害者は自分の技能と能力に合った職務を通じて職場で大きな貢献をすることができ、その結果、雇用主は障害者を雇用することから利益を得る、という信念に基づいている。さらに、効果的な障害マネジメント戦略が実施されれば、企業は、障害者となった熟練労働者の雇用継続から得るところがあるという証拠、また、保健費用、保険支出及び時間のロスを著しく節約できるという指摘にも基づいている。

1.2.4. ILO 基準に照らせば、職場における障害者の機会と処遇の実効的な平等を目的とした特別な積極策は、他の労働者に対する差別とは見なされない。

1.2.5. 障害マネジメントは、政府、雇用主団体、労働者代表、労働者団体および障害当事者団体の積極的な協力のもとに実施されれば、最も効果的である。

1.3. 適用

1.3.1. この綱領は以下の者にとって利益となることを意図している。

- (i) 工業国、発展途上国、移行国の、都市部や農村部にある、種々の規模の民間、公共部門の雇用主
- (ii) 会員への情報、助言その他のサービスの提供、ならびに障害者の雇用機会の擁護者としての役割を持つ雇用主団体
- (iii) 職場および国家レベルでの協議、交渉のプロセスにおいて、障害者を含む労働者の利益を代弁する役割を持つ労働者団体
- (iv) 障害者の雇用機会均等の促進に関する国家政策とその実施に責任のある公的部門の機関
- (v) 障害者—障害の原因、種類を問わない
- (vi) 障害者の雇用機会推進の役割を持つ障害当事者団体
- (vii) 自分たちが障害者（原因は問わない）となった場合に、自分たちの雇用を維持するために支援環境の存在を認める、職場にいる他の労働者。

1.3.2. この綱領の規定は、職場における障害問題の効果的マネジメントの基本的要素と考えられるべきである。これらは、障害のある労働者の雇用や雇用継続から得る雇用主の利益を最大にすることを手助けするものである。これらはまた、障害のある労働者が貴重な貢献をすることができ、また、国の法律で定められた法的枠組みの中で、平等な機会を持ち、差別の対象にならないようにするのに貢献できる。

1.4. 定義（訳注：見出し語の配列は英語のアルファベット順となっている。）

調整あるいは便宜：仕事場へのアクセスをよくし、障害者の雇用を促進するための、機械や設備の調整および改良を含む職務の改善、ないしは職務内容、作業時間や作業体制の変更、および作業環境の改善。

行政当局：法的な力を持つ規則、命令、その他の指示を発する権限のある大臣、政府の部署、その他公的な当局。

障害マネジメント：個人のニーズ、労働環境、企業のニーズおよび法的責任に取り組む、連携のとれた努力を通じて、障害者の雇用を促進することを意図した職場でのプロセス。

障害者：適切に認定された身体的、感覚的、知的または精神的損傷の結果として、適切な雇用の確保、復帰、維持、昇進の見込みが実質的に低減した個人。

差別：雇用あるいは職業において機会や処遇の平等をなくする、または損なう一定の理由に基づく、何らかの区別、排除または優先。禁止されている理由に基づいて区別する一般的な基準は法における差別となる。禁止されている理由で人びと、または一グループのメンバーを不平等に取り扱う公的当局あるいは民間の個人の特定の態度は、行為における差別にあたる。間接的差別とは、一定の特徴を持つ人びとについて実際には不平等な扱いとなるような、一見ニュートラルな状況、規則、実践を指す。障害者の特定の要件に対応するための特別な保護、および援助対策を適用した結果によって生じる区別あるいは優先は、差別とはみなされない。

雇用主：雇用する者および雇用される者の両者の権利と義務について、国の法律と慣行に従って書かれた、あるいは口頭による雇用契約のもとに労働者を雇用する個人または組織。政府、公的当局、民間企業、ならびに個人も雇用主になり得る。

従業員援助プログラム：雇用主と労働者団体が共同で、あるいは雇用主だけ、労働者団体だけのいずれかによって実施されるプログラムで、労働生産性に影響を与える、ないしは結局は与えるかもしれないような個人的難儀を引き起こすおそれのある問題に関して、労働者に対して、そして、しばしば家族に対しても援助を提供するもの。

雇用主団体：主として、雇用関連事項に関して会員の利益を保護し推進するとともにサー

ビスを提供するために作られた、個々の雇用主、雇用主の他の協会、あるいは両者によってその会員が構成される団体。

平等な機会：ILO 第 159 号条約 4 条に沿った、全ての人にとって差別のない雇用、職業訓練、および特定の職業への平等なアクセスと機会。

損傷：心理学的、身体医学的ないし身体的機能の何らかの欠損または異常。

国際労働基準：三者構成（政府、雇用主、労働者）の国際労働会議で採択される、全ての労働関係事項における原則と基準。これらの基準は、国際労働条約および勧告の形態をとっている。条約は、加盟国の批准を通して条文の実施についての拘束義務が生じるものである。勧告は拘束力のない文書であるが、政策、法制、および実践の指針として提供されるものである。

職務改善：個人のニーズに合うように行う、道具、機械、ワークステーション、労働環境の改善、または再構成。これには、作業体制、作業スケジュール、作業の順番、労働課業の基本的要素区分に関する調整も含む。

職務分析：特定の職務に係わる任務と、必要とされる技能の詳細リストを作ること。これは、労働者は何をしなければならないか、どのようにやらなければならないか、どうしてそれをしなければならないか、また、それを行うにはどんな技能に係わるかを説明するものである。分析には、用いる道具や操作する機械も含めることができる。通常、職務分析は職業紹介過程の第一歩である。

雇用継続：同じ雇用主のところにとどまること。職務上の任務や雇用条件が同じ場合も、違う場合もある。有給、または無給の休職後の復帰を含む。

メインストリーミング：雇用、教育、訓練、および社会の全ての局面に障害者を含めること。

職業保健サービス機関（OHS）：本来予防的な機能を持ち、労働に関係して最適の身体的、精神的健康を推進すべく安全で健康な環境を設定し維持するための要件について雇用主、労働者、労働者代表を助言する責任のある保健サービス機関。OHS はまた、労働者の身体的、精神的健康に照らして、労働を労働者の能力にマッチさせることについて助言を行う。

障害者団体：障害者を代表する組織で、彼らの権利を擁護する。これらは障害当事者団体の場合も、あるいは障害者支援団体の場合もある。

職業復帰：怪我あるいは疾病のために休業した後に、労働を再び始めるのを支援するプロセス。

職業リハビリテーション：障害者が、適切な雇用を確保し、維持し、かつ昇進し、それによって、社会への統合または再統合を進めることができるようにするプロセス。

労働協議会／職場委員会：雇用主が協力をする企業内の労働者の委員会で、雇用主は相互の関心事についてこの委員会と協議する。

労働者／従業員：賃金または給与を目的として労働し、雇用主に労務提供をする全ての者。雇用は、口頭または文書による労務契約によって決められる。

労働者代表：1971年の労働者代表条約（NO. 135）に従って、国の法律または慣例のもとに認定された人で、次のいずれかを問わない。(a)労働組合代表、すなわち、労働組合により指名あるいは選ばれた代表 (b)選出代表、すなわち、国の法律または規則の規定、あるいは、労働協約の規定に従って事業体の労働者によって自由に選出された者で、その機能には、当該国において労働組合の独占的特権と認められた活動は含まれない。

労働条件：労働者が働く諸状況を決定する要因。これには、労働時間、作業体制、職務内容、職員厚生、さらに、労働者の労働安全と衛生を保護する対策が含まれる。

労働環境：労働課業が遂行される施設と周辺諸状況、および労働者の健康に影響を与えるような環境要因。

職場：雇用されている者が、自分の労働を行うためにそこに居たり行ったりすることが必要な全ての場所で、雇用主の直接または間接の管理下にあるところ。例としては、事務所、工場、農園、建設現場、船、個人住宅が含まれる。

ワークステーション：事務所または工場の一部で個人が労働するところ。机、または用いられる作業床面、椅子、設備、その他の細目が含まれる。

作業試行：特定の職務の経験を提供し、あるいはそれへの適性をテストするための作業活動。

2. 雇用主、労働者代表の一般的責務、および、行政当局の責任

2.1. 雇用主の一般的責務

2.1.1. 職場における障害関連の問題をマネジメントする場合、雇用主は、全体的雇用方針の不可欠な部分として、また、特に人的資源開発戦略の一部として、障害をマネジメントする戦略を採用すべきである。この戦略は、従業員援助プログラムがある場合にはそれと関連づけたものにするべきであろう。

2.1.2. 障害マネジメント戦略には、以下のことへの対策を含めるべきである：

- (a) 就労経験のない人や、雇用されていない期間の後に職業復帰を希望する人をも含む、障害のある求職者を採用すること
- (b) 障害のある従業員のための機会の平等
- (c) 障害者となった従業員の雇用継続。

2.1.3. 障害マネジメント戦略は、安全で健康な職場を推進するための職場レベルの方針と関連づけるべきである。これには、労働安全および衛生のための対策、改善のための調整や便宜についてのリスク分析、就業中に障害者となった人に対する早期の介入と、治療およびリハビリテーションへの紹介、新規採用者の統合を確実なものにする助言指導体制も含まれる。

2.1.4. この戦略は、国の政策と法律に沿ったものであるべきで、また、ILO の諸条約および特に 159 号条約の基礎となっている、平等な機会とメインストリーミングの原則を具体化すべきである。

2.1.5. プログラムは、労働者代表と協力して、個々の障害のある従業員、および、職業保健サービスがある場合はそれらと、そして、可能な場合には障害者団体とも協議しながら作られるべきである。プログラムを作る際には、行政当局や障害問題に関する専門知識を持っている専門機関と協議することも、雇用主に有益である。

2.1.6. 職場内の障害マネジメント戦略は、現存する代表者機構、あるいは、このために新しく設立された機構を活用して調整すべきである。プログラムの調整を担当する者（ひとりまたは複数の者）は、障害マネジメントの訓練を受けるか、資格のある職員にアクセスできるようにしておくべきである。

2.1.7. 雇用主は、障害のある求職者と、彼らの能力、労働能力、興味に適した職務とのマッチングをする際には、雇用サービス機関と協力するようにすべきである。

2.1.8. 雇用主は、交通や住宅などの現物給付の点で、自分の職場にいる障害のある労働者が、障害のない労働者と平等に処遇されるようにすべきである。

2.1.9. 雇用主団体は、会員の中であって、障害者の雇用機会、および、就業中に障害者となった人の雇用継続を促進するための擁護者としての役割を果たすべきである。それは、例えば、特に小さい企業に対しては、実質的な情報や助言サービスを提供すること、職場での障害マネジメントは事業にとって有利となることを広報すること、障害マネジメントに関する雇用主間のパートナーシップを促進すること、ならびに、国内および国際的レベルでの協議過程で、障害マネジメント戦略を擁護することによってもできる。

2.1.10. 職場への障害マネジメント戦略の導入を促進するため、雇用主団体は自らの職場の従業員に対してそのような戦略を導入し、実施すべきである。

2.2. 行政当局の責任

2.2.1. 行政当局は、民間・公共部門における障害者の雇用機会を促進する国家政策の一部として、雇用主が職場で障害マネジメント戦略を採用するよう唱導すべきである。

2.2.2. 行政当局は、国内の事情と慣行を考慮しつつ、経済的、社会的規定の一般的枠組みの中に障害関連問題を含めるべきである。

2.2.3. 行政当局は、障害者に対する差別要素が含まれないようにするために、公共、民間部門における雇用、雇用継続、および、職場復帰を律する全てのルール、規則について定期的に見直すべきである。

2.2.4. 行政当局は、障害者の雇用、雇用継続、あるいは、一般労働市場や有給の雇用に復帰する過程で、適切な支援が提供され、また、不当な障壁が不注意にも設けられること

がないようにするために、従業員に対する補償を含む社会保護システムについて定期的な見直しをすべきである。

2.2.5. 行政当局は、雇用主が質の高い職業紹介、技術的助言、リハビリテーション、その他公私の支援サービスを見つけられるよう援助することによって、職場における障害問題のマネジメント、障害者の採用、雇用継続、あるいは、職場復帰に雇用主が取り組むようにすべきである。国の状況や法律によっては、職場安全・衛生委員会、従業員援助プログラム、労使関係部門、平等委員会も考えられてよい。

2.2.6. 行政当局は、雇用主が必要とする種々の機関からのサービスが、質の高いものであって、調整され、かつタイミングよく提供されるようにすべきである。

2.2.7. 行政当局は、調整あるいは便宜の目的にとって何が妥当かについて、国の法律と慣行に沿って決める基準を設定すべきである。

2.2.8 行政当局は、障害者の雇用機会と雇用継続を促進、あるいは、助長するための技術的支援、賃金補助、その他のインセンチブを利用できるようにし、これらを雇用主に知らせるべきである。

2.2.9. 行政当局は、雇用サービス機関その他関係機関のサービスが適切で効果的なものにするために、これらの機関への助言提供や協力に雇用主団体に関わらせるよう努めるべきである。彼らはまた、雇用主団体が障害および雇用についての啓発キャンペーンに参加したり、それをスポンサーするよう要請すべきである。

2.2.10. 行政当局は、職場における障害マネジメントに関する以下のような情報交換をするために、雇用主団体と労働者団体間のコンタクト、また、関連専門機関、サービス提供者、障害当事者団体とのコンタクトを促すべきである：

- (a) 職場の改造のための技法や技術の開発
- (b) 障害のある労働者の作業配置と作業体験システム
- (c) 障害者の採用と昇進のための広告と面接システム上の調整

-
- (d) 障害のある労働者の情報開示および障害分野における意識啓発に係わる倫理問題の実践。

2.2.11. 行政当局は、障害者の雇用、雇用継続、職場復帰の促進のために行われている、雇用関連の障害問題に対する全てのインセンティブや技術的助言サービスをモニターし、定期的に評価すべきである。

2.2.12. 職場における障害マネジメント戦略の導入を促進するために、行政当局は、自らの職場の従業員に対してこうした戦略を導入、実施して、障害者の採用、障害のある労働者への平等な機会、雇用継続および職場復帰の方法に関してモデル雇用主となるべきである。

2.2.13. 行政当局は、障害のある女性のための特別な対策を組み込んだ、障害者の雇用促進、雇用継続、職場復帰の機会促進対策を配慮すべきである。

2.3. 労働者代表の一般的責務

2.3.1. 個々の雇用主レベルでも全国的な協議、交渉過程でも、労働者の雇用機会の平等政策を促進するにあたって、労働者団体は、雇用継続および職場復帰を含め、障害者の雇用および訓練機会を積極的に擁護すべきである。

2.3.2. 労働者団体は、障害のある労働者が構成員として団体に加わり、リーダーシップをとる役割をも担うよう奨励すべきである。

2.3.3. 労働者団体は、経営者に対してとともに、労働協議会、安全委員会、あるいはその他の職場委員会で、障害のある労働者の利益を積極的に代弁すべきである。また、障害者の職場への統合を助長することを目的とした、職場の管理者や職員の意識啓発や必要な調整、あるいは改造を含む積極的活動を促進すべきである。

2.3.4. 労働者団体は、意識啓発のための行事や障害者の平等問題の特集した組合出版物を通じて、障害について組合員の感受性を高めたり、研修を行うべきである。

2.3.5. 健康で安全な職場を推進するため、労働者団体は次のことをすべきである：

- (a) この綱領に従って、現存の労働安全、衛生基準の堅守および早期の介入と紹介手続きの導入を強く唱導する
-

-
- (b) 雇用主および／または障害当事者団体から労働者の利益のために提供される、障害に関する情報や予防プログラムに協力し、また参加する。

2.3.6. 職場における障害マネジメント戦略導入を促進するため、労働者団体は、自らの職場の従業員にこうした戦略を導入し、実施すべきである。

2.3.7. 労働者団体は、障害者の雇用へのアクセスを促進する特定の労働法、条約、技術的支援について、雇用主の認識を高めるようにすべきである。

2.3.8. 労働者団体は、雇用主がこの綱領に従って、早期の職場復帰のために雇用主が作った職場復帰プログラムに協力するよう組合員を奨励すべきである。

3. 職場における障害問題のマネジメントの枠組み

3.1. 職場における障害マネジメント戦略の作成

3.1.1. 雇用主は、職場での障害問題のマネジメントを経営の成功に役立つ優先事項と考え、また、職場における人的資源開発戦略の不可欠な部分とみなすべきである。

3.1.2. 障害マネジメント戦略は、この分野の全国的組織や団体を考慮しながら、国の法律、政策、慣行に従って作られるべきである。

3.1.3. 職場における障害問題のマネジメント戦略を作るに当たって、雇用主は労働者代表と協力し、また障害のある労働者や彼らの代表の意見を聞くべきである。

3.1.4. 職場レベルでの戦略は、障害のあるものを含む全ての職員の貢献と能力を最大にすることを目的とする人材開発戦略を補完するものであり、また、この綱領の原則に従って、労働安全、衛生基準の堅守およびそれに関連した、早期の介入と紹介手続きを支援すべきである。

3.1.5. 障害マネジメント戦略では、障害者の扶養責任を持つ労働者への対策も考慮することができる。

3.1.6. 職場における障害マネジメント戦略には、採用手続き上通例である、障害のある個人の能力、職業能力および興味が職務とよくマッチするようにするために、必要に応じて雇用サービス機関その他の専門機関と相談するという方策も含めるべきである。

3.2. コミュニケーションと意識啓発

3.2.1. 職場における障害マネジメント戦略は、労働者代表とも協力して容易に理解される言葉を用いて、全ての従業員の注意を促すようにすべきである。

3.2.2. 企業戦略に関する具体的な情報、および、障害のある労働者が最も効率的に働けるようにするために必要な労働環境、ワークステーションおよび作業スケジュールにおいて必要とされる改善についての具体的な情報と一緒に、職場における障害に関する一般的情報が全ての従業員に提供されるべきである。これは、管理者や一般職員に対する雇用への一般研修、あるいは、障害認識講習会の一部を形成し得る。同時に、全ての従業員に対して、障害のある同僚と一緒に仕事をする可能性について彼らが持ついかなる疑問でも提示する機会が与えられるべきである。

3.2.3. 職場でこれらの情報や意識啓発講習を計画する際には、必要に応じて、障害当事者団体も含む、専門団体から情報提供を求めるべきである。

3.2.4. 上級管理者を含め、雇用主は、障害者の採用と障害者となった従業員の雇用継続に関して適切と考える対策を通じて、障害マネジメント戦略に取り組んでいることを知らせるべきである。

3.2.5. 雇用主、雇用主団体、労働者団体、行政当局、および、障害当事者団体は、障害問題に関する戦略とこれらの方針の実施に関する情報について、連携して広報することを考慮すべきである。

3.2.6. 雇用主は、好実践を推奨するために、(資材) 供給者や調達先に自らの職場での障害マネジメント戦略を知らせるべきである。

3.2.7. 職場の障害マネジメント戦略を推進するに当たって、雇用主グループと雇用主団体は、関連する公共部門の機関、専門機関、その他の会社とこのテーマについての情報交換および研修の手配を考慮すべきである。

3.3. 効果の評価

3.3.1. 雇用主は、定期的に障害マネジメントに関する職場戦略の効果を評価し、必要な改善をすべきである。

3.3.2. 職場の労働者代表は、評価にアクセスでき、それに参加すべきである。

3.3.3. 行政当局がこれらのプログラムに対して何らかの支援をしている場合は、その効果を評価するために雇用主からの情報を求めることもできる。

3.3.4. 障害マネジメントプログラムに関する全ての情報は、配布される前に、匿名にされ、秘密性が守られるべきである。

4. 採用

4.1. 採用の準備

4.1.1. 雇用主に最大の利益と、障害の有無にかかわらず応募者に公平な機会を確保するために、採用過程全体を通じて非差別の原則が尊重されるべきである。雇用主は、例えば、採用過程や求人広告で機会均等への取組みを表明したり、その方針が企業内で実施されていることを知らせるロゴを用いたり、特別に障害者からの応募を勧めたり、応募者はもっぱら能力で選考されると表明することができる。

4.1.2. 雇用主は、採用過程について、できるだけ多くの資格のある障害者が応募する気になるようにすべきである。これは、例えば、障害者の雇用サービス機関や他の特別の機関と相談したり、求人を種々の障害者にとって確実にアクセス可能な形式—印刷物、ラジオあるいはインターネット—で広告するようにしたり、種々の様式の応募書類を提供することで可能となる。

4.1.3. 雇用主が採用管理を代行業者に依頼する場合には、障害のある求職者が応募する気になる広告手段を開発するために、行政当局は雇用主団体、障害者関連団体、広告協会に協力することができる。

4.1.4. 行政当局は、効果的な職業紹介サービスの活用を通して障害者の採用を促進することで、雇用主を援助すべきである。行政当局はまた、技術的助言、賃金補助、その他の適当なインセンチブの計画を推進すべきである。

4.1.5. 雇用主団体、労働者団体、および、行政当局は、適当な場合には、都市部、農村部にいる障害者の雇用を援助するための指針を準備することができる。これらの指針は、国および各部門の状況を反映すべきである。

4.1.6. 雇用主団体は、サービス機関、雇用サービス機関、障害当事者団体に対して、提供されるサービスが雇用主のニーズに合うよう協力することで、障害のある労働者の採用を支援することができる。

4.1.7. 障害のある候補者について特定の職務への採用を考える場合、候補者が能力を最大限発揮してその職務ができるようにするために、必要な場合には、雇用主は、職場、ワークステーション、および、労働条件についてすすんで調整するようにすべきである。適切な調整に関する助言とガイダンスは、雇用サービス機関あるいは障害当事者団体、障害者支援団体を含む専門機関から得られる。調整が必要な場合は、障害のある労働者、および、障害のない労働者と協議して計画し、労働者代表、および、関わりのある障害のある労働者の同意を得て行うべきである（7節も参照）。

4.2. 面接とテスト

4.2.1. 雇用前のテストと選考基準は、求人対象の職務機能にとって必須と考えられる特定技能、知識、能力に焦点を置くべきである。テストの選択では、障害のある応募者にとってアクセス可能な形式にするよう配慮がされる必要がある。同様に、選考基準は、障害者を不注意で除外してしまわないようにするために注意深く吟味すべきである。

4.2.2. 民間部門、公共部門の面接担当者には、障害者の面接、選考過程についてガイダンスが提供されるべきである。

4.2.3. 雇用主は、障害のある応募者が、他の応募者と平等に面接に参加し、やりとりができるようにする、例えば手話通訳者、あるいは、擁護者の同席を許すなどの方法を考えるべきである。

4.2.4. 面接への案内状を送信する際、雇用主は、候補者に対して、面接に参加するのに必要な特別のニーズや便宜を前もって表明するよう奨励することができる。

4.2.5. 障害のある求職者の特別なニーズを考慮するための採用過程での調整、および、こうした調整の根拠を障害のある候補者、および、従業員に伝えるべきである。

4.3. 従業員に対する職務へのオリエンテーション

4.3.1. 雇用主は、新しく採用した障害のある労働者各々に対して、障害のない労働者の場合と同じように会社または事業、労働環境、および、職務についてのオリエンテーションを用意すべきである。

4.3.2. 雇用主は、職務指示書、作業マニュアル、従業員規則に関する情報、苦情申立手続き、あるいは、衛生、安全手続きといった、職務および職場に必須な情報が障害のある従業員に対して確実に伝わるようにする形式で知らせるようすべきである。

4.3.3. 障害のある候補者に職を与える場合、雇用主は提案された労働環境、ワークステーション、作業スケジュール、あるいは研修に対するあらゆる障害関連の調整を示し、このテーマについて候補者とさらに相談すべきである。必要とされるあらゆる特別な職務研修や人的支援について、この時点でも話合っておくべきである。

4.3.4. 労働者代表および同僚は、障害のある従業員の特定のニーズを考慮するため実施されたり、あるいは、計画されたあらゆる実質的な調整について相談を受けるべきである。

4.3.5. 言語を話したり、聞いたり、理解するのが困難な同僚と、もっとよいコミュニケーションをとるための別のコミュニケーション技法を学ぶことを望む管理者、上司、あるいは同僚向けの研修コースを推進する上で、雇用主は、行政当局その他の関連機関と協力すべきである。

4.3.6. 障害者が一旦採用された後は、問題が発生したらいかなるものも早急に確認し、解決するようにするためフォローアップサービスが重要となる。そのため、雇用主と障害のある労働者は、雇用サービス機関その他の関連機関と継続的にコンタクトをとることでその恩恵に浴することができる。雇用主は、職場への満足のいく統合を促進する観点で、必要に応じて直接これらの機関と相談し、また、障害のある労働者にもコンタクトを維持するよう促すべきである。

4.4. 作業体験

4.4.1. 雇用主は、今すぐに障害者を雇用しない場合でも、障害のある求職者が職場の特定職務で求められる技能、知識、作業態度を獲得するための、作業体験の機会の提供を考慮することができる。職場をベースとしたこのような体験は、求職者の技能を雇用主の要求に一層沿ったものにすることができる。これはまた、雇用主にとっても障害のある労働者の能力や才能を評価したり、おそらくは、訓練期間が終了した後の採用を考慮する機会ともなる。

4.4.2. 作業体験が提供される場では、雇用主は、訓練生を援助するため職場の管理者または先任の職員を選任したり、あるいはその代わりに雇用サービス機関を通じてジョブコーチのサービスが提供されることもある。

4.5. 作業試行と援助付き雇用への配置

4.5.1. 行政当局は、雇用主および障害者双方に対して、必要に応じて技術的助言を提供すること、また、賃金費用あるいは、職場構内や道具、装置の改造費用といった関連費用に対する補助に当てることができる奨励制度について彼らに知らせることで、作業体験、作業試行、援助付き雇用を促進すべきである。

4.5.2. 直ちに採用したり、作業体験の機会を提供する代わりに、雇用主は、国の法律と慣行に従って、障害者に対して作業試行、あるいは、援助付き雇用の提供を考慮することができる。作業体験の場合と同様に、これらも雇用主にとって能力や才能を評価する機会となる。場合によっては、終了後に採用に結びつくこともある。そうはならなくても、作業試行や援助付き雇用は、障害のある求職者に対して、結果的に雇用可能性を高める貴重な作業体験を提供する。

4.5.3. 援助付き雇用の場合、行政当局は、その全期間にわたって公的な雇用サービス機関あるいは他の専門機関を通じて、ジョブコーチサービスや継続的なフォローアップサービスの提供を促すことができる。

4.5.4. 作業試行の終了後、行政当局あるいは他の専門機関は、試行が成功であったかどうかをレビューし、必要ならば他の手配をするために、雇用主をフォローアップすることができる。それには、当該障害者の作業試行を会社内外の別の職務で行ってみること、追加的な訓練をすること、あるいは、その他の支援をすることが含まれる。

4.6. 経過の見直し

4.6.1. 雇用主は、採用過程が種々のタイプの障害者にアクセス可能であるようにするために、継続的に検討するべきである。

4.6.2. 行政当局は、障害者の雇用機会促進対策の有効性について定期的に見直しをし、必要な場合には、これらの対策の有効性を改善するための手だてを講ずるべきである。これらの見直しは、雇用主、労働者代表、および、障害者代表と相談しながら行うべきである。

5. 昇進

5.1. キャリア開発

5.1.1. 障害のある労働者も、自分のキャリアを向上させるのに必要な技能や経験を獲得する機会を、職場の他の労働者と同等に与えられるべきである。

5.1.2. キャリア開発と昇進の機会に関する情報は、企業内にいる種々の障害のある労働者にとってアクセス可能な様々な形式で入手できるようにし、また伝達されるべきである。そのような情報が電子的に提供される場合には、特にアクセシビリティに配慮すべきである。

5.1.3. 障害のある労働者は、特に、機能障害あるいは能力障害から生起する他の障害要因のために、あるいは、労働環境上で認識された障害要因のために昇進への応募に消極的になっているようなときには、応募することを奨励されるべきである。

5.1.4. 労働者の昇進を考える際には、雇用主は、職務で必須な要件に適する公式な資格に加えて、もしあるなら以前の経験や能力、現在の実力および才能も考慮すべきである。

5.2. 雇用主主催の訓練機会、マニュアル、訓練コース

5.2.1. 障害のある労働者が現任訓練プログラムを利用する機会を作り、周知させるべきである。必要な場合には、行政当局や障害当事者団体あるいは支援団体は、代読者、通訳者、および障害者対応がなされた資料の利用を促すべきである。

5.2.2. 雇用主は、全ての従業員のキャリア開発を意図した対策に、障害者の参加を促すとともに、その参加を最大限にできるように、タイムスケジュール、会場、プログラムの調整を考慮すべきである。

5.2.3. 訓練機会を作る際には、雇用主あるいは雇用主グループは、それらが障害者にとってアクセス可能であるようにすべきである。

5.2.4. 職場訓練用ハンドブックおよび資料は、必要が生じたら原文の代わりに、印刷物に代わる別の形式や、視覚的なイラストの使用を含め、コミュニケーション障害や知的障害を持つ人びとにアクセス可能なものにすべきである。

5.3. 外部での職業訓練

5.3.1. 職場ベースで職業訓練を受けさせる場合には、訓練コースを障害のある人を含む全ての従業員にとって利用およびアクセス可能なものにする、必要があれば訓練マニュアルや材料を変更することにより、機会均等の方針が実現されるようにすべきである。

5.3.2. 行政当局は、一般雇用への参入を可能にするよう教育および訓練の組織体制を障害者にとってアクセス可能であるようにすべきである。

5.3.3. 外部の訓練サービス、訓練機会を選択する際には、雇用主は、障害のある労働者にとって実施場所がアクセス可能であるかどうかを考慮すべきである。

5.4. 見直しと評価

5.4.1. 障害のある労働者の業績評価は、同じ、あるいは、類似の仕事についている人に対して適用されるのと同じ規準に従って行われるべきである。

6. 雇用継続

6.1. 中途障害に関する方針

6.1.1. 現従業員が就業中に受障した場合、雇用主は、彼らが雇用を継続できるようにする手だてを講ずることによって、彼らが蓄積した熟練能力と経験から引き続いて恩恵を受けることができる。職場での障害マネジメント戦略を策定する場合には、雇用主は雇用継続の対策も含めるべきである。それには以下のものがある：

- (a) 早期の介入と適切なサービスへの紹介
- (b) 徐々に労働にもどす対策
- (c) 障害を持つ労働者が、以前の職務遂行が不可能となった場合に別の職務を試したり体験したりする機会
- (d) 必要とされるすべての機会や調整を明らかにするための、支援や技術的助言の活用。

6.1.2. 障害のある従業員の雇用継続または職業復帰を促進する際に、雇用主は可能なオプションの範囲を知るべきである。ケースによっては、従業員は前の職務へ何の変更もな

く復帰できるかもしれない。別のケースでは、職務そのものやワークステーション、あるいは、作業環境に何らかの調整が必要になるかもしれない。さらに別のケースでは、職場内の別の職務へ移る必要があるかもしれない。障害マネジメント戦略には、これらの各々の形態で雇用継続を促進する対策を含めるべきである。これらには、本人の訓練または再訓練、上司や同僚への情報提供、デバイスや装具の使用、他の適切な支援へアクセスする権利、ならびに、現在の状況を悪化させないで職務を遂行するのに必要な手順上の変更あるいは代替りのオプションが含まれる。

6.1.3. 障害のある労働者の配置転換のための対策をたてる際に、雇用主は、それらの労働者の職業上の嗜好を考慮すべきであるし、必要なときには、労働者代表と協議すべきである。

6.1.4. 労働者が障害を受けたときには、雇用主は、他の処置をとる前に、その労働者の残存能力と技能を活用するために環境調整対策を十分に考慮すべきである。

6.1.5. 行政当局は、障害者が雇用を維持できる機会を最大にするため、また、事故、怪我、疾病、能力の変化、あるいは何らかの障害状況が生じた後にすみやかに仕事を再び続けられるようにするために、雇用主、雇用主のグループ、雇用主団体に対してガイダンス、サービスおよびインセンティブを提供すべきである。それには、これらの労働者が、できるだけ収入を失うことなく、自分の能力と経験を活用できる現在の職業あるいは別の職業での機会を推進することを目的とした、個別カウンセリング、個別リハビリテーション計画、雇用継続プログラムを考慮する対策が含まれる。こうした対策は、雇用主団体、労働者団体、関係専門職、障害当事者団体と協議して作られるべきである。

6.2. 評価とリハビリテーション

6.2.1. 行政当局は、雇用主の求めに応じて、障害者となった、あるいは職務上の能力が減じた労働者について、必要な場合には課業、労働環境や労働スケジュールの変更、あるいは再訓練を通じて、同じ職務を継続させる目的で彼らの能力と職業経験を評価することを助けるべきである。

6.2.2. 行政当局は、職業生活の過程で障害者となった、または、労働に関係した怪我を経験した、あるいは、職業病になった労働者が、以下のことを通じて、経済活動を維持する機会の入手可能性を推進すべきである：

- (a) 一般労働市場の種々の部門に適するものを含む、職業再訓練の機会

-
- (b) 雇用継続と職業復帰に関する情報、助言サービスの促進と支援
 - (b) 雇用継続に成功した実践や経験で、男性と女性、高齢者と若年者、都市部と農村部それぞれに適し、かつ、国情にも適した事例を紹介する資料をできれば電子データベースの形で作成すること
 - (d) 障害者の労働市場への統合、再統合を促進する積極的プログラム
 - (e) 障害のある労働者を支援する社会保障システムが、雇用継続と職業復帰という目標に矛盾していないかのモニタリング。
- 6.2.3. 行政当局は、雇用されている途中で障害者となった人が必要とする適切なサービスが、すみやかに利用でき、質もよく、かつ、よく調整されたものにすべきである。
- 6.2.4. 行政当局は、障害に関して予防、補償、あるいは、リハビリテーションの機能を持つように意図された、社会保障制度の現金および現物での給付の種類と範囲について、全ての従業員の目にとまるようにすることができる。
- 6.2.5. 行政当局は、公共部門で、雇用継続のモデルとなる実践と手続きを確立すべきである。
- 6.2.6. 労働者代表は、自らの組織内で、また、労働協約の提案で、障害者の雇用継続のための方針を確立すべきである。

7. 調整

障害労働者を採用したり、または、雇用継続する際に、本人が職務を効率的に遂行できるようにするために、場合によっては、単一または複数の調整を必要とするかもしれない。この節では、便宜的に、種々のタイプの可能な調整方法が一緒に集められている。しかしながら、多くの場合、そのような調整は必要とされないことを強調しておく。

7.1. アクセシビリティ

- 7.1.1. 障害者の採用と中途障害者の雇用継続を促進するために、雇用主は、種々のタイプの障害者に対する作業場構内のアクセシビリティを改善する手立てを講ずるべきである。
-

これには、構内への入口、構内での移動、トイレや洗面所の設備に関する考慮を含めるべきである。

7.1.2. アクセシビリティの考慮対象には、用いられる標識・合図、マニュアル、職場の指示、電子情報も含まれることを理解すべきである。これらは特に視覚障害者や知的障害者へのアクセシビリティについて見直すべきである。

7.1.3. 聴覚障害者にとってのアクセシビリティには、音によって伝えられることが多い情報—ベルを鳴らすこと、火災警報、笛やサイレン—へのアクセスが含まれる。そのような装置は見直し、必要な場合には、フラッシュライトなどの別の補助具で補うべきである。

7.1.4. アクセシビリティの改善を計画する際には、雇用主は、障害のある労働者および、障害当事者団体も含む、専門的技術助言サービス機関と協議すべきであり、また、行政当局が設定した規準を参照すべきである。

7.1.5. 緊急時に関する計画では、障害者が安全で効果的に職場から安全な場所への移動ができるようにすべきである。

7.2. 改造

7.2.1. 障害のある労働者が職務を効果的に遂行できるようにするために、ワークステーションの改造が必要になるかもしれない。改造を計画する際には、雇用主は、関係する障害労働者および労働者代表と協議すべきである。

7.2.2. 同様に、職務遂行を最適に行えるようにするために道具、設備の改造も必要になるかもしれない。これらも、障害労働者および労働者代表と協議しながら計画すべきである。

7.2.3. 障害のある労働者の中には、例えば、職務のうちの、その障害者に遂行不可能な部分を取り除いて別の課業と入れ替えるといった、職務記述書の見直しと変更が必要な者もいるかもしれない。

7.2.4. 障害者によっては、職務を十分に遂行できるようにするのに、労働スケジュールの柔軟性が重要な要因となり得る。この場合にも、当該労働者および彼らの代表と協議して考慮されるべきである。

7.2.5. 職務で要求される遂行内容は、とくに採用後、または、従業員が障害者となった初期の段階で、障害のある労働者および彼らの代表者と協議しながら見直す必要がある。

7.3. インセンティブと支援サービス

7.3.1. 行政当局は、職場の調整に対するインセンティブ、ならびに、職場あるいは労働課業の構成の調整に関する最新の助言と情報を必要に応じて提供する技術的助言サービスを雇用主が利用できるようにすべきである。

8. 情報の守秘

8.1. 障害者の低下した機能状態、あるいは損傷を受けた健康状態に関する情報は、彼らの同意を得て、かつ秘密性を保てる方法で、雇用主によって収集され、保管されるべきである。

付録 1

障害関連の国際的イニシアチブ

障害関連の国際的イニシアチブには以下のものがある：

- 障害者に関する世界行動計画、1982 年採択
(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/diswpa00.htm>)
- 国連障害者の 10 年、1983-92；(<http://www.un.org/esa/socdev/enable/dis50y60.htm>)
- 障害者の機会均等化に関する標準規則、1993 年採択
(<http://www.un.org/socdev/enable/dissre00.htm>)
- 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、1983 (No.159)、(訳注：
1992.6.12 批准登録)、付帯の勧告(No.168)、1983、および、職業リハビリテーション（障
害者）に関する勧告、1955 (No.99)
<http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc86/r-iiiilba.htm>)
- アジア・太平洋障害者の 10 年、1993-2002 (<http://www.unescap.org/decade/index.htm>)
- 社会開発に関するコペンハーゲン宣言、1995
(<http://www.earthsummit2002.org/wssd/wssd/wssdrl.htm>)
- アフリカ障害者の 10 年、2000-09 (<http://www.un.org/esa/socdev/enable/disecn017e2.htm>)

これらのイニシアチブは、障害者が社会の全ての局面や部門への完全参加促進を目的としている。1995 年のコペンハーゲン宣言では、障害を社会的な多様性の一形態とみなし、「万人のための社会」作りをめざして努力する、包括的な対応の必要性を指摘している

付録 2

その他の関連する ILO 条約および勧告

(訳注：条約名、勧告名は労働省編 ILO 条約・勧告集第 7 版、労務行政研究所、2000 によった。また、わが国で批准しているものには*印と批准登録日を付した。)

基本的人権

- 雇用及び職業についての差別待遇に関する条約、1958 (No. 111)、勧告 (No. 111)。

雇用

雇用政策

- 雇用政策に関する条約、1964 (No. 122, *1986. 6. 10)、勧告 (No. 122)
- 使用者の発意による雇用の終了に関する条約、1982 (No. 158)
- 雇用政策に関する勧告、1984 (No. 169)
- 雇用の促進及び失業に対する保護に関する条約、1988 (No. 168)

雇用サービス

- 職業安定組織の構成に関する条約、1948 (No. 88, *1953. 10. 20)、勧告 (No. 83)

職業指導および訓練

- 人的資源の開発における職業指導及び職業訓練に関する条約、1975 (No. 142, *1986. 6. 10)、勧告 (No. 150)

特別カテゴリーに属する人々の雇用

- 工業における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約、1944 (No. 77)
- 非工業的業務における児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する条約、1946 (No. 78)
- 児童及び年少者の雇用適格のための健康検査に関する勧告、1946 (No. 79)
- 高齢労働者に関する勧告、1980 (No. 162)

労働関係

- 企業における使用者と労働者との間の協議及び協力に関する勧告、1952 (No. 94)

労働条件

職業安全と衛生

- 空気汚染、騒音及び振動に起因する作業環境における職業性の危害からの労働者の保護に関する条約、1977 (No. 148)

-
- 職業上の安全及び健康並びに作業環境に関する条約、1981 (No. 155)、勧告 (No. 164)
 - 職業衛生機関に関する条約、1985 (No. 161)、勧告 (No. 171)
 - 職場における化学物質の使用の安全に関する条約、1990 (No. 170)

賃金

- 農業における最低賃金決定制度に関する条約、1951 (No. 99)
- 同一価値の労働についての男女労働者に対する同一報酬に関する条約、1951 (No. 100)

社会保障

- 所得保障に関する勧告、1944 (No. 67)
- 社会保障の最低基準に関する条約、1952 (No. 102, *1976. 2. 2)
- 業務災害の場合における給付に関する条約、1964 (No. 121, *1986. 6. 10)、勧告 (No. 121)
- 障害、老齢及び遺族給付に関する条約、1967 (No. 128)、勧告 (No. 131)

これらの条約と勧告は、ILO のウェブサイト (<http://www.ilo.org>) から入手可能である。

付録3

いくつかの ILO 加盟国が採用している障害者に関する法的、政策的枠組み例

20 世紀の最後の数十年の間に、世界中の国で、障害に関する法的、政策的枠組みに著しい変化が見られる。多くの政府が、障害者ができる限り完全に社会参加する権利を促進することを目的とした政策を採用している。これらには、多くの場合法律に裏付けられた、雇用機会の促進政策が含まれる。

いくつかの国では、これは雇用主に対して、職務の一定割合を認定された障害者のために留保することを求める、一般的に割当雇用法制と言われる法律あるいは規則から構成される。雇用主がこの義務を果たさない場合には、多くの国では雇用主に対して、職場のアクセシビリティを促す目的、あるいは職業リハビリテーションの目的に用いられる中央基金に納付金を支払うよう求めている。このタイプの法律があるのは、フランス、ドイツ、イタリアなど多くのヨーロッパ諸国と、中国、日本、タイなどアジアのいくつかの国である。

その他の諸国は、反差別法、あるいは雇用均等法を導入している。この場合には、雇用主が、採用、昇進、解雇、その他の雇用側面での障害に基づく差別を違法としている。このタイプの法律を持つ国としては、オーストラリア、カナダ、ニュージーランド、スカンジナビア諸国、南アフリカ、イギリス、アメリカがある。

多くの政府は、これらの政策と法律の実施を支援する種々の対策を導入している。これらには、動機付けとして作用する、あるいは、その人を雇用することで雇用主に対して付加的支出その他の問題を引き起こさないようにするための雇用主への財政的援助、また、関連する技術的助言が提供され、いかなる問題でもすみやかに解決するための支援サービスが含まれる。

これらの政策や法律の変化を背景として、障害者の雇用機会は過去 10 年から 20 年の間に劇的に増大してきている。現在では、障害のある求職者に対して、特別のセンターで仕事を提供するというよりも一般雇用に統合することの方が遙かに強く強調されている。雇用主によっては障害のある候補者を直接採用しているが、一方、採用決定前に作業試行や一定期間の作業体験を提供することを好む、慎重なアプローチをとる雇用主もいる。また、多くの雇用主は、いくつかの場合には法律によって要請されているからでもあるが、

就業中に障害者となった従業員を継続雇用するとともに、障害のために雇用から脱落した人の職業復帰を促している。障害者が職務を効果的に遂行できるようにする雇用関連の支援を提供する、雇用主その他の人が留意すべき、障害者の能力について貴重な教訓が、学ばれてきている。