

【1985年6月24日】今後の精神薄弱者雇用対策の在り方（抄）

精神薄弱者雇用対策研究

今後の精神薄弱者雇用対策の在り方（抄）

昭和六〇年六月

精神薄弱者雇用対策研究会

第一 基本的考え方

国際障害者年(一九八一年)を契機として、障害者に対する理解と関心の高まりを背景に、精神薄弱者の雇用・就業も着実な改善をみた。しかし、身体障害者と比べると、依然として未だ低い水準にあることは否定できない。

身体障害者雇用促進法の抜本的改正(昭和五一年)以来、精神薄弱者に対しても、多くの条項が適用され、その雇用の促進及び安定のための配慮がなされてきたが、精神薄弱者に対する能力評価が困難であること、雇用管理、職業訓練、生活指導等において特別な配慮を要することを理由に、その雇用・就業の拡大には一定の限度があると考えられてきた。しかし、一見「難しい」と思われる精神薄弱者の雇用に関する諸問題も、掘り下げてみると必ずしもその根拠が確たるものとは言えず、解決しうるものの多いことも明らかになってきている。

精神薄弱者であっても企業の一員として能力を発揮し、十分に職務を遂行して職場で活躍している者が多数みられる。また、いろいろな就労の場で仕事をしている精神薄弱者も多い。

精神薄弱者は、その能力の許す範囲内で有意義な職業に就く権利を有し、自己の能力を生かして積極的に社会経済活動に参加しなければならない。このことは、心身障害者対策基本法(昭和四五年)、精神薄弱者の権利宣言(昭和四六年)等の規定を待つまでもなく確立された理念であるが、今日、この理念が未だ十分に実現されているとは言い難い。

国際障害者年行動計画の中に「障害者を閉め出す社会は弱くもろい社会である」との指摘があるが、精神薄弱者についても、個人の尊厳が重んぜられ、その尊厳にふさわしい処遇が保障されなければならない。そして、職業的自立こそ人間の社会的存在を規定する重要な条件の一つであり、働く意思と能力のあるすべての精神薄弱者に対して雇用・就業の場を確保するための最大限の努力が払われなければならない。精神薄弱者の職業的自立を促し、その社会参加を推進することは、国等の当然の責務であり、社会連帯により解決すべき重要な国民的課題である。

国際障害者年のテーマ「完全参加と平等」は、今後の精神薄弱者の雇用・就業対策を考える場合にも一つの目標となるものであるが、完全参加と平等の実現を図る上におい

てノーマライゼーション(normalization)の考え方が強く提唱されている。これは、地域社会には何らかの障害を持つ人々が必ずいるのが普通であるから、障害者を隔離的に処遇するのではなく通常の生活環境の中で健常者と同様の日常生活を可能とする状況を創っていくべきであるという考え方であるが、精神薄弱者が、家庭、学校、施設等から社会に出て、職業人として通常の生活環境の中で健常者とともに、ごく自然に働けるような状態を創り出すように施策が方向づけられねばならない。

精神薄弱者も、それぞれが個性の豊かな可能性を秘めた存在である。おのおのが適切な雇用・就業の場を得て、それを継続し、かつ、それにおいて向上し、生きがいのある充実した人生を送れるようになることは、精神薄弱者自身やその家族にとっての幸福であるとともに、障害者を雇用する企業、さらには社会全体が利益を享受することとなるものである。

勿論、雇用・就業の場においては、精神薄弱者も一人の労働者として健常者に伍して十全の働きをすることが期待される。したがって、精神薄弱者が円滑に職業生活に入っていけるよう、特に適切な教育、訓練を受ける機会の確保が図られなければならない。

「障害者対策に関する長期計画」(国際障害者年推進本部決定昭和五七年)においては、精神薄弱者の雇用対策について条件整備対策の進展に対応し、将来的に雇用率制度の適用を検討するものとしているが、国内長期行動計画一年の「中間年」を控え、早急に諸対策の積極的な展開及び雇用関係制度の具体的検討が行われなければならない。また、近年、景気の低迷する中で雇用・就業を希望する者が年々増加する傾向にあり、障害者の雇用・就業もますます難しい状況になると予想される。このため、精神薄弱者の職業的自立をかけ声だけに終わらせることのないよう対策の抜本的強化が求められる。

以上の見地に立ち、今後の精神薄弱者の雇用対策のあり方として、次のことに重点を置き対策の一層の充実を図るべきと考える。

1 一般雇用の場の確保

精神薄弱者の生涯においても、職業生活は、健常者と同様に、最も長く重要な時期であるべきである。この場合、ノーマライゼーションの理念等に基づき、できる限り一般雇用の場が確保されるよう努めなければならない。精神薄弱者の場合、学校生活から職業生活への移行、職業適応、加齢に伴う処遇等において身体障害者等と比べかなり異なる要素があるので、学校在学中の進路指導に始まる、各々のライフ・ステージに応じたきめ細かな対策を講ずる必要がある。

なお、進路指導等に関しては学校教育との連携が、また、職業適応、加齢に伴う諸問題等に関しては地域における福祉その他の関連施策との連携が重要視されなければならない。

また、重度又は重複障害等により、現状では一般雇用が困難な精神薄弱者の中にも、働くことを通じて社会参加をすることを望む者が少なからずみられるところである。

雇用対策の対象とする以上は、少なくとも日常生活処理能力を有することが前提とされるが、これらの者に対してもノーマライゼーションの理念により出来る限り一般雇用の場の確保に努めるべきであり、この場合、いわゆる第三セクター方式による企業の育成は、有効な方策の一つとして推進することが必要であるとする。

2 職業能力の開発、向上

精神薄弱者の雇用を促進していくためには、就職前に基本的な生活習慣を身につけておくとともに、職業人としての基本的態度、心構え等を十分習得しておくことが肝要である。しかし、現状ではこのようないわゆる職業前訓練が十分でない、即ち、就業前に当然習得しておくべき基本的なことがら身につけていない精神薄弱者に就職後いろいろな問題が生じている。

精神薄弱者が職業的自立をしていくためには、企業内の一員として認められ、処遇を受けることが不可欠である。事業主の篤志や善意に基づく雇用は、必ずしも適当ではなく、限界がある。

したがって、今後は精神薄弱者がそれぞれの能力、適性に応じて、適当な時期に職業レディネス、技能・技術等を習得するための職業前訓練及び職業訓練を十分受けられるよう教育、福祉関係機関との連携の下に、能力開発及び向上のための施設の新設、拡充をはじめとする各種の対策を一層積極的に充実していくことが必要である。

3 職域の拡大及び雇用の促進

近年、精神薄弱者の雇用は着実に伸びているが、その雇用状況をみると、約七割が従業員一人未満の事業所であり、業種別では約四分の三が製造業となっている。精神薄弱者の雇用は、理解のある一部の中小事業主の善意等に依存している部分が多分にあり、大企業で、精神薄弱者の雇用に積極的に取り組んでいるところは少ないのが実情である。しかしながら、大企業においても、精神薄弱者が、従業員としての役割を十分果たしている例も随所にみられるところであり、今後は、大企業における雇用促進が精神薄弱者の雇用の拡大を積極的に進めるための有効な方策として重要である。

精神薄弱者の職域については、従来、単純作業に偏って考えられることが多かったが、今後は、精神薄弱者の就労即ち単純作業という固定的な発想を捨てて、個々の能力、適性に見合う雇用・就業の促進が求められる。その場合、製造業以外に、サービス業、卸・小売業等第三次産業への雇用の拡大が期待されるとともに、精神薄弱者が農・林・漁・畜産業等第一次産業の就労に適する面を持っていることを考慮して、今後は第一次産業の事業所等においても雇用の促進を図ることが必要である。

4 雇用の安定及び福祉の増進

精神薄弱者の平均勤続年数は六年九カ月(身体障害者等雇用実態調査 昭和五八年)であり、一般常用労働者(九年六カ月)及び身体障害者(八年七カ月)に比べて短い。精神薄弱者の職業適応上の難しさは、従来より繰り返し指摘されてきたところであるが、職場適応指導等の充実により、精神薄弱者の雇用の安定を図っていくことが必要である。

精神薄弱者の平均給与は、九四,六〇〇円(身体障害者等雇用実態調査 昭和五八年)であり、身体障害者(一八一,八〇〇円)と比べて二分の一程度と低い。また、精神薄弱者の雇用されている実情をみると、小規模・零細企業、第一次産業の事業所の場合には、労働条件の一般的基準が不明確であること等のため、雇用環境が好ましくないものも少なくないので、今後は、賃金その他の労働条件の向上、職場環境の整備等による勤労者福祉の増進を一層図っていくことが必要である。

精神薄弱者の安定的な雇用を継続させていくためには、企業、家庭、地域社会、行政等が連携してその職業生活を支えていくことが不可欠であり、特に、精神薄弱者は通勤範囲に限界があること、教育、福祉等関連施策との連携が就職後も引き続き重要であること等から、地域における精神薄弱者の職業生活を支える体制づくりの強化が望まれる。

5 多様な就労機会の開発、整備

直ちに就職することのできないような障害の相当重い精神薄弱者に対しても、各種の就労の場を通じて働くことの経験を積ませることは、精神薄弱者に働く喜びを与え、その生きがいを高めるものであるとともに、将来、一般雇用に就く可能性を高めることとなり、一般雇用へ移行し得る素地を作るものである。したがって、現在既に一部の地方公共団体等において、一般雇用の困難な精神薄弱者、就業の希望を持ちながらその機会に恵まれない精神薄弱者等を対象に新しい就労システムによる就業援助への取組みが行われているので、これらの先行的経験に学びつつ新しい就労システムの開発、整備を進めていく必要がある。

第二 精神薄弱者の雇用の現状(略)

第三 精神薄弱者の雇用をとりまく諸問題(略)

第四 今後の精神薄弱者雇用対策の具体的指針

精神薄弱者の雇用をとりまく諸問題は、多岐にわたるが、これらの諸問題の可及的速やかな解決を図り、精神薄弱者の雇用の促進と安定を図るための諸対策を推進するに当たっては、「長期計画」等で指摘されているように、精神薄弱者については身体障害者と異なる諸問題を有することから、こうした諸問題を解決するための条件整備対策の拡充を図るとともに、その進展に対応して雇用率制度及び納付金制度の適用の検討を進め

ることが適当である。

現在、既に条件整備対策の拡充、整備は着実に進められてきているが、今後も引き続き、職業能力の評価から就職後のアフターケアに至るまでの一連の職業リハビリテーションの過程について、精神薄弱者をめぐる諸問題に配慮した諸対策の一層の充実を図るべきである。特に精神薄弱者の能力開発が重要であることにかんがみ、その体制の整備に重点を置く必要があり、職業リハビリテーションの各過程が有機的な連携の下に実施されるよう留意しなければならない。

また、雇用率制度等については、その適用の是非についての検討が条件整備の発展に寄与するところも大きいと考えられるので、今時点で多角的な検討が求められる。さらに、事業主をはじめ国民各層の精神薄弱者に対する理解を一層深めるよう、息の長い啓発活動の展開が求められる。

したがって、今後の精神薄弱者雇用対策の具体的指針としては、以下のことが指摘される。

1 精神薄弱者の雇用を促進する条件整備対策の拡充について(略)

2 精神薄弱者に対する雇用率制度の適用について

精神薄弱者に対し、雇用率制度を適用することは、精神薄弱者の雇用を促進する上において有効であると考えられるが、一方、事業主の負担が身体障害者の雇用に比べて、相当大きく、また、職域が狭いため、雇用の義務化が結局、一部の業種の事業主に、偏って負担をかけることとなることも十分予想される等の問題点が指摘されている。

したがって、精神薄弱者に対する雇用率制度の適用は、精神薄弱者の雇用促進上の効果と、経済社会に与える影響とを十分に勘案しつつ、慎重に検討する必要がある。

また、精神薄弱者の概念が十分明確にされていないこと、近年、全国レベルの在宅の精神薄弱者等の実態把握が十分でないこと、雇用率の対象となる精神薄弱者を把握確認する方法にやや難点があることなども、精神薄弱者に対する雇用率制度の適用を考える上において配慮すべき事項である。

そこで以下、精神薄弱者の範囲等、雇用率制度を適用する場合の問題点及びその対応策について具体的に述べることとする。

(1) 精神薄弱者の範囲等

精神薄弱者の定義及び判定

ア 精神薄弱者の定義

精神薄弱者の定義については、世界保健機関(WHO)の国際疾病分類第九回修正(ICD 9)によると、「心的発達の遅滞あるいは不完全な状態で特に水準以下の知

能を特徴とする。」とされている。

また、上記の定義に基づき、福祉の領域では一般的に、「一般的な知的機能が明らかに平均よりも低く、同時に、適応行動の障害を伴う状態で、それが発達期にあらわれたもの」という状態にある者を精神薄弱者と判定している。

イ 精神薄弱者の公的判定

現在、精神薄弱者の公的判定は、各都道府県が設置している精神薄弱者更生相談所、児童相談所及び精神鑑定医によって行われている。

現在の公的判定は、精神遅滞の程度、心身の状況及び環境的条件の三つの側面から、多面的総合的に判定が行われている。判定方法は、精神薄弱者更生相談所、児童相談所などでは、医師・心理判定員、ケースワーカーなどによって、それぞれ医学判定、心理(職能)判定、社会的判定などが行われ、それらを総合した判定が行われている。

雇用率制度の対象とする精神薄弱者の範囲

ア 精神薄弱者の範囲

精神薄弱者に雇用率制度を適用する場合、その対象となる精神薄弱者の範囲は、全国的に統一した基準で定めることが可能で、かつ、対象に含まれるかどうかの確認が容易であることが求められる。

身体障害者雇用率の場合には、身体障害者雇用促進法別表において、障害の部位及び程度により区分して明示しているが、精神薄弱者の場合には現状において、身体障害者と同様の方法で明示することは、困難であり、適当でないと思われる。

現在、身体障害者雇用促進法の対象としている精神薄弱者は、「児童相談所、精神薄弱者更生相談所、精神衛生センターまたは精神衛生鑑定医によって精神薄弱者と判定された者」(身体障害者雇用促進法施行規則第四七条)となっているが、現状では、このほかに精神薄弱養護学校等に在籍していた者も、納付金の減額等の対象としているので、これらを雇用率制度の適用対象に考えてよいと思われる。

ところで、労働行政として、職業能力に重点を置いた精神薄弱者の判定基準を作るとともに心身障害者職業センターを判定機関として活用すべきであるという意見がある。これについては、判定基準を厚生省の福祉行政との間でリンクさせない場合には、行政実務上、困難が生ずることも考えられるので独自の判定基準を設けることについては慎重に検討する必要がある。また、現在、心身障害者職業センターでは職業リハビリテーションの過程で、障害者の職業評価が行われているが、同センターは、この評価に基づいて就職のための指導を行うことを基本的性格とする施設であるので、これを精神薄弱者の判定機関の一つとするについては慎重な検討が必要である。

イ 精神薄弱者の把握、確認

雇用率制度を適用する場合、その対象となる精神薄弱者であることの把握・確認の方法としては、確認が容易で、かつ、誤りの少ないことが求められるが、現在、身体障害者であることの確認が身体障害者手帳により行われているように、厚生省の通達に基づき、都道府県、政令指定都市の首長が発行する療育手帳を所持しているかどうかで判断するののも一つの方法である。

療育手帳は、精神薄弱者(児)に対して一貫した指導・援助を行うとともに、各種の援護措置を受け易くさせるために、児童相談所又は精神薄弱者更生相談所の判定に基づき、都道府県又は政令指定都市の首長が交付しているものである。

療育手帳を所持していない者については、現在、納付金の減額等の対象となる精神薄弱者の確認に際して行われているように、児童相談所、精神薄弱者更生相談所等の判定書、精神薄弱養護学校、精神薄弱者援護施設等の施設長の証明書をもって精神薄弱者であることの確認を行うことが適当であると思われる。

ウ 雇用の対象となる精神薄弱者

雇用の対象となる精神薄弱者は、働く意思と能力を有していることが必要であり、障害の程度が著しく重くて、労働に適しないような場合には、原則として雇用の対象とはなりえないものである。

しかしながら精神薄弱者の場合、通常、IQが障害の程度の目安として用いられることが多いが、これについては、重度と判定された者であっても、安定して、長期にわたり雇用されている例もかなりあるという意見、農作業では重度の人で成功している例があるが、企業に勤めているのは、普通、中・軽度の人達であるという意見などがあり、いずれにしても精神薄弱者の職業能力については個人差が大きく、IQのみによって評価、判断することは難しい。

さらに、一般雇用の対象者と、一般雇用の対象となりえない者とを区分する判断基準を設けるべきであるとする意見があるが、職業能力の測定方法が未だ確立されていないこと、事業主の求める職業能力は、業種、職場等により様々に異なること、さらに、能力開発により職業能力の向上が期待される場合も多いことから、当面、難しいことではあるが、このような基準を作ることが望ましい。

(2) 雇用率制度を適用する場合の問題点及びその対応策

基本的考え方

精神薄弱者の雇用機会を確保するため、割当雇用制度を設けることは極めて有効な手段であり、すべての事業主が、身体障害者と同様、社会連帯の理念に基づき、共同の責務として精神薄弱者に対して雇用の場を与えることが強く望まれるところである。このため、理念的には、精神薄弱者の雇用を義務づけることが必要であると思われる。

しかしながら「障害者対策に関する長期計画」(昭和五七年)及び身体障害者雇

用審議会の意見書(昭和五七年)においては、精神薄弱者には職業能力の判定が困難であること、職域が限定されていること、職業適応・職業訓練に多くの時間と労力を要すること、社会生活指導等の面で特別の配慮を必要とすること、プライバシーの問題の生じるおそれのあること等の諸問題が指摘されているので、直ちに雇用率制度を適用することには無理があるから、当面は、条件整備対策を積極的に進めることに重点を置くべきである、とされた。今日、これらの諸問題の状況をみると、着実な解決が図られつつあるが、なお、残された問題も多い。他方で、精神薄弱者に雇用率制度が適用されていないことに伴う新たな問題も生じてきている。

この問題については、精神薄弱者の基本的人権を尊重し、その職業的自立の促進を図るためには、雇用率制度の適用は当然である、どのような重度の身体障害者も雇用率制度の対象となっていることを考え合わせると、精神薄弱者についても雇用率制度を適用すべきである、という意見があるが、一方で、精神薄弱者の判定基準、全国的な実態の把握、職業前教育の充実等の条件整備対策が未だ十分でない況の下では、雇用率制度の適用は、慎重に対処すべきである、精神薄弱者の場合には、恒常的な指導の必要がある等、その雇用に伴う事業主の負担は、身体障害者を雇用した場合に比べて大きなものとなるので、現段階での雇用率制度の適用は時期尚早であり、当面は精神薄弱者の能力開発体制の整備、充実を急ぐべきである、という意見もある。したがって、この問題については、今後さらに身体障害者雇用審議会等において検討が深められることが望まれるが、精神薄弱者に対して雇用率制度を適用する場合には、次のような諸問題があることに十分留意する必要がある。

雇用率の設定基準

精神薄弱者の雇用率は、事業主の法的義務の範囲を画するものであり、雇用率設定の基準としては身体障害者の場合と同様に、精神薄弱者の雇用に十分でなければならないが、同時に、事業主に必要以上の負担とならないようにしなければならないこと、健常者等の雇用を不当に圧迫することのないようにしなければならないこと、事業主の社会連帯の理念に適合し、事業主間にできるだけ不平等が生じないようにすること、等が必要となる。

身体障害者雇用率では、身体障害者に対し、一般労働者と同じ水準において雇用機会を確保すること、全産業一律の雇用率とし、各事業主の雇用する常用労働者数に応じて平等の割合で身体障害者を雇用するものとする等とすることを考慮して、雇用率の設定基準を、次のように定めている。

$$\text{雇用率} = \frac{\text{常用雇用身体障害者数} + \text{失業身体障害者数}}{\text{常用雇用労働者数} + \text{失業労働者数}}$$

常用雇用労働者数-除外率相当労働者数+失業者数

この算式を、精神薄弱者に対してあてはめるためには、精神薄弱者の実態把握が不可欠である。精神薄弱者の実態については、「療育手帳所持者、養護学校卒業生、施設入所者、労働省による就業実態調査等によって実態把握が可能であり、この点については身体障害者の場合と何ら異なるところはない」という意見もあるが、現時点においては、精神薄弱者である常用雇用労働者数、失業者数等の全国の実態は不明であるところから、精神薄弱者に対する雇用率を身体障害者と同様の方法で算定することは困難である。

除外率制度との関連

身体障害者雇用促進法における除外率制度は、事業主の社会連帯責任による平等の負担の原則と、実際の雇用における難易度との調和を図るための調整的措置として、身体障害者が就業することが一般に困難であると考えられる職種、職務の内容が他人の生命に重大な影響を与えるおそれのある職種が相当の割合を占める業種について設定されてきた。

精神薄弱者に対して雇用率制度を適用する場合にも、理論的には、除外率を設ける必要があるものと考えられる。その場合、障害の特性から、その就業が一般的に困難であると考えられる職種は相当に多い上、その職種も、例えば事務的職種には、身体障害者は就業し易いが、精神薄弱者は就業しにくいなど、身体障害者の場合とは若干相違する。したがって、除外率設定業種及び除外率をどのように定めるかは、精神薄弱者の雇用率を決める場合の重要で、かつ、難しい問題である。

なお、この点について身体障害者雇用率の場合についてみると、個々の障害種類別にその就業困難な職種のすべてを除外しているのではなく、大部分の身体障害者にとって就業困難な職種を除外しているに過ぎないので、仮に、心身障害者雇用率を設定することとした場合には、必ずしも精神薄弱者の就業困難な職種のすべてを除外する必要はなく身体障害者との均衡を考慮して、合理的に除外率設定業種等を決めるよう検討する必要があるとの意見もある。

雇用率制度の適用の仕方

精神薄弱者に雇用率制度を適用する場合の方法として、精神薄弱者のみを対象とした雇用率(精神薄弱者雇用率)を設ける方法と、身体障害者と精神薄弱者を一体的にとらえて対象とした雇用率(心身障害者雇用率)を設ける方法の二通りが考えられる。

これについては、精神薄弱者と身体障害者とでは特別に要する配慮の内容が異なるので、雇用率の別個に設けるべきであるという意見と、特別に配慮を要

することは精神薄弱者も身体障害者も同じであるから、既にある身体障害者雇用率の算定根拠に精神薄弱者を含めて心身障害者雇用率とすることが実際的であるという意見とがある。

諸外国の例をみると、精神薄弱者を身体障害者と別個の雇用率の対象としているものはなく、雇用率制度を採用している国はすべて、一つの雇用率制度において、身体障害者と精神薄弱者の両方を対象としている。

精神薄弱者雇用率を、現行の身体障害者雇用率と同様の考え方で具体的に計算し設定した場合には、現状では精神薄弱者の就業者数は、就業希望者数等が少ないこと等のため、雇用率は相当低くなることが予想され、その結果、実際には大企業のみ雇用義務が生じることとなるなど、雇用率制度が実質的に機能することが殆ど不可能と考えられる。

一方、心身障害者雇用率を設定した場合には、雇用に当たり、精神薄弱者と身体障害者とが競合するため、精神薄弱者の雇用促進効果が精神薄弱者雇用率を設定した場合に比べて小さくなると思われる。しかし、この場合には、事業主が企業の作業内容に応じて精神薄弱者又は身体障害者を選択して雇用できることとなり、実態に即していると思われるとともに、納付金制度の適用上及び障害者雇用に係る各種の報告事務を処理する上においても便利である。なお、心身障害者雇用率を設けた場合には、現行の法定身体障害者雇用率(民間企業1.5%等)を引き上げないならば、事業主に対する身体障害者に係る割当雇用の水準が結果的に緩和されるという問題がある。

納付金制度の適用

納付金制度は、身体障害者の雇用に伴う経済的負担に着目し、経済的側面から事業主の身体障害者の雇用に関する社会連帯責任の履行を求めようとする制度であり、雇用率制度と表裏一体をなすものである。したがって、精神薄弱者に雇用率制度を適用する場合には、精神薄弱者雇用率を設定した場合には勿論のこと、心身障害者雇用率を設定した場合にも、当然、納付金制度を併せて適用することになる。

現在、既に、中小企業等において多数の精神薄弱者が雇用されている実態にかんがみ、精神薄弱者を多数雇用する事業主に対しては、その負担の軽減を図るとともに、その雇用に奨励し、維持させるための適切な配慮が強く求められている。したがって、精神薄弱者に雇用率制度が適用されない場合にも、当面、納付金制度だけでも適用することが考えられる。即ち、事業主は、雇用している精神薄弱者を身体障害者に含めて自己の事業所の身体障害者雇用数を算定することができ、その数が法定雇用身体障害者数を超過している場合には、調整金、報奨金の支給を受けることができることとする制度を新たに講ずることなどについて検討するこ

とが必要である。