

1. 17. 身体障害者雇用審議会

国際障害者年を契機とする心身障害者雇用対策の今後の在り方について（意見）（57.2.1.）

国際連合は、昭和56年（1981年）を「完全参加と平等」をテーマとする国際障害者年とし、昭和66年（1991年）までの長期的な国家計画を策定することを加盟各国に勧告している。

国際障害者年の目的を果たすうえにおいて、障害者の雇用の促進と安定を図ることは基本的な課題であり、今後10年間における心身障害者雇用対策には大きな期待が寄せられている。

本審議会は、この国際障害者年の趣旨を体し、心身障害者雇用対策の当面する諸問題を含め、中・長期的視点に立った心身障害者雇用対策の在り方について慎重に審議してきたが、別紙のとおり結論を得たので、身体障害者雇用促進法第73条の規定により意見を提出する。

なお、の4「現状では直ちに一般雇用に就くことが困難な者に対する対策」については、重度障害者特別雇用対策研究会における調査研究結果をもとに本審議会で審議を行ったものである。

別紙

今後の心身障害者雇用対策についての基本的考え方 対策の具体的指針

- 1 身体障害者雇用率制度
 - (1) 雇用率制度の適正運用
 - (2) 身体障害者の範囲
 - (3) 重度障害者の範囲
 - (4) 障害種別雇用率制度の問題
- 2 精神薄弱者に対する雇用率適用問題
- 3 障害種別対策
- 4 現状では直ちに一般雇用に就くことが困難な者に対する対策
- 5 専門職員等の養成
- 6 職業リハビリテーション関係機関の充実等
- 7 啓発・広報活動の強化

今後の心身障害者雇用対策についての基本的考え方

身体障害者雇用率制度と身体障害者雇用納付金制度の積極的運用によって、障害者の雇用は相当に改善されてきた。ちなみに実雇用率についてみると、昭和52

年には1.09%であったものが昭和56年では1.18%となり、特に、この国際障害者年には従来にみられない実雇用率の大幅な伸びを示したところである。また、従来取り組みの遅れていた大企業においても障害者の積極的雇入れがなされ、法定雇用率を達成するところも現われている。

このような国際障害者年を契機とする障害者雇用の改善は事業主や国民一般の理解と認識が進んだことに負う面も多いと考えられる。また、雇用関係は人と人との結びつきであることを考えるとき最終的には障害者の雇用の促進と安定は「こころ」の問題としてとらえられるのであって、この観点から人々の障害者に対する正しい理解と認識を促がすことが最も重要な施策であり、障害者雇用促進のための啓発・広報活動がますます活発に進められるべきである。

障害者の雇用は全般的には改善されているものの障害の程度別にみると、重度障害者については未だ不十分であるといった問題がある。重度障害者の雇用を進めるため、雇用率の算定等に当たっては重度障害者のダブルカウントが行われ、また、特に手厚い助成・援護措置が講ぜられるなど特別の配慮がなされてきたが、視覚障害者や脳性マヒ障害者等障害の種類によっては雇用の改善が遅れ、障害種別の雇用のアンバランスがみられる等の問題が残されている。また、障害の重度化、多様化が進んでいることにも留意する必要がある。

このため、今後の心身障害者の雇用対策を進めるに当たっては、重度障害者の雇用促進に最大の重点を置くとともに、障害の種類、特性に応じたきめ細かな対策を展開するよう配慮すべきである。

また、重度障害者の中には現行の諸制度だけでは直ちに一般雇用に就くことが困難な者もみられるところであり、今後はこれらの者に着目した新たな対応を進めることが重要な課題となってくる。

この場合、諸外国における重度障害者雇用対策も十分に参考とすべきではあるが、それらは、それぞれの国の雇用慣行等と密接に関連づけられ発展してきたものである点に留意しつつ、我が国の雇用実態に適合する対策の確立に努めるべきである。

国際障害者年行動計画（総会決議34 / 154の第2項の63）においては、「ある社会がその構成員のいくらかの人々をしめ出すような場合、それは弱くもろい社会なのである。障害者は、その社会の他の者と異なったニーズを持つ特別の集団と考えられるべきではなく、

その通常の人間的なニーズを充たすのに特別の困難を持つ普通の市民と考えられるべきなのである」と述べられている。これはいわゆるノーマライゼーションの理念であり、障害者の雇用対策を展開するに当たっては、この理念にのっとり、働く意思と能力のあるすべての障害者が健常者ととも一般企業においてごく自然に働けるような状態を迫り出すことを目指すことが望まれる。

したがって、重度障害者であっても、一般社会から隔離してしまうことのないように配慮すべきであり、障害者の雇用対策は一般雇用の場の確保を図ることを基本原則とすることが適当である。この場合、民間企業の活力を最大限に活用することを原則とすべきであるが、国、地方公共団体も所要の援助措置を講ずる等民間企業と行政とがそれぞれの役割を十分に果たしつつ、重度障害者の雇用の場の拡大に努めることが必要である。

重度障害者の雇用を促進するに当たっては、単に職業安定機関に現れる障害者のみをその対象とするだけでなく授産施設等で福祉的就労に就いている障害者であってもできる限り一般雇用の場が得られるよう福祉対策との密接な連携の下に雇用対策としての措置を講ずることも必要である。

障害者の雇用促進のためには、雇用の可能性を高めるための能力開発をはじめとする職業リハビリテーションの果たす役割は極めて重要であるが、現状では、職業リハビリテーション体制は不十分である。このため、今後は、職業リハビリテーションのための各種施設の拡充と機能の強化が図られるべきである。特に、職業リハビリテーションを支える人材の養成体制の確立と関係機関の有機的連携システムの確立は緊急の課題といえる。

重度障害者の雇用の場を拡大するためには、既に行われている諸制度の内容の充実を図るべきことは当然であるが、同時に既に確立されている諸制度が各々の目的に沿って的確に運用されるよう格別の配慮がなされるべきである。

特に、雇用納付金制度に基づく助成金制度については、所期の目的が達せられるようフォローアップを十分に行うとともに、障害の重度化、多様化等に対処し得るよう、今後とも必要に応じ見直すべきである。

対策の具体的指針

1 身体障害者雇用率制度

(1) 雇用率制度の適正運用

雇用率制度は、我が国の身体障害者雇用対策の重要な柱であってこれまでも大きな役割を果たしてきたことにかんがみ、今後ともその適正な運用に格段の努力を払うべきである。全般的な実雇用率の向上や雇用率達成状況の改善に向け、個別指導の計画的実施等地道な行政指導が続けられるべきである。このためには、強力な雇用率達成指導を進めることができるように所要の職員の確保等行政体制の整備も必要である。

(2) 身体障害者の範囲

身体障害者の範囲については、それぞれの行政の領域でそれぞれの施策の目的に照らし独自の範囲を定めることが必要であり、これに伴い独自の判定体制を持つことが望ましいとの考え方がある。

しかし、現行の身体障害者雇用促進法における身体障害者の範囲については、昭和51年の身体障害者雇用促進法の改正において、身体障害者福祉法の身体障害者の範囲に合致させたものであり、この改正の経緯等を考慮すると、現行の方式が妥当であると考えられる。

なお、身体障害者福祉法の身体障害者の範囲が改正されるとすれば、身体障害者雇用促進法の身体障害者の範囲もそれに合致させるよう所要の措置が講ぜられるべきことは当然である。

(3) 重度障害者の範囲

身体障害者雇用促進法における重度障害者の範囲は、身体障害者福祉法施行規則の身体障害者障害程度等級表（以下「等級表」という）の1級及び2級に該当する者とされている。しかし、等級表の上では障害が中度（3級及び4級）であるとされている者でも、職業上のハンディキャップは大きく、就職の相当困難な障害者がみられる。例えば、脳性マヒによる全身性障害者については等級表上は仮りに3級であっても職業能力の低下の度合は大きい者がみられるなど、等級表上の障害の程度と職業能力の低下の度合との間には必ずしも対応関係がない場合もある。このため、このような障害者については、職業能力の観点からその範囲の見直しが望まれる。

この場合、職業能力がどの程度低下しているかの観点に加え、企業の受入れ体制（施設・設備の改善、作業補助具の開発、改善等の状況）の現状

等が総合的に勘案されることが望ましい。

一方、重度障害者の範囲については、雇用率制度及び雇用納付金制度において企業側も適正かつ簡便に判定できることがこれらの制度の円滑な運用にとって不可欠である点などを考慮すると、当面身体障害者福祉法施行規則の等級表を利用してその範囲を定めることが実務的観点からは一つの適切な方法であろう。

(4) 障害種類別雇用率制度の問題

視覚障害者、脳性マヒ障害者等については、その雇用の改善が遅れており、障害種類別の雇用のアンバランスがみられることから、障害種類別雇用率制度を設けるべきであるとの議論も聞かれるところである。しかし、身体障害者を障害種類別にみると、産業や職種によって雇用の可能性が著しく異なり、この産業別、職業別の事情を無視して障害の種類別に雇用率を設定することには問題が多い。

仮に障害の種類別に雇用率を設けるとしても、それは職種に関連づけたものにならざるを得ないが、それはまた職種概念が明確でない我が国では設定自体が困難であるとの問題を生じさせる。しかも、障害の種類は多様であり、職種との組合せは極めて煩雑になって、具体的に計算すると雇用率は極めて低いものになる等、障害種類別雇用率が実質的に機能することはほとんど不可能と考えられるので、このような制度を設けることは適当ではなからう。むしろ、それぞれの障害の種類やその特性に対応したきめ細かな対策を進めることによって障害種類別の雇用のアンバランスの解消に努めることが必要である。

2 精神薄弱者に対する雇用率適用問題

身体障害者雇用促進法においては、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と安定に配慮されているが、雇用率制度は直接適用されておらず、身体障害者に比べて遅れている雇用状況を改善するため、今後、同制度を精神薄弱者にも拡大すべきであるとの議論がある。

精神薄弱者については、社会生活指導の面で特別の配慮を必要とする者が多いこと、雇用に適するかどうかについての判定が困難なこと、就業可能な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、一般に就労している精神薄弱者についてはいわゆる「掘り起こし」や

「レツテルはり」などといわれるようなプライバシーに関する問題が生ずる虞れがあること等の諸問題が指摘されている。

このため、精神薄弱者について、今直ちに身体障害者と同様の雇用義務を事業主に課すことには無理があると考えられ、当面の精神薄弱者対策としてはこれらの諸問題を解消するための具体的措置を積極的に進めることに重点を置くべきである。

以上のような精神薄弱者の問題を解消するための具体策として、次のような措置を講ずるべきである。

- イ 精神薄弱者が雇用された後についても、家庭との連携を含め企業、行政等による綿密なアフターケアを実施できる体制を強化すること。
 - ロ 雇用の場における精神薄弱者の社会生活指導面に対する援助措置を拡充すること。
 - ハ 心身障害者職業センターの評価機能の充実を図るなど精神薄弱者の職業能力等の判定体制を充実すること。
 - ニ 職場や作業の分析及び雇用好事例の収集等により、精神薄弱者に適した職域の開発を促進すること。
 - ホ 精神薄弱者の特性に応じた職業訓練を積極的に進められるようにそり能力開発体制を充実するとともに、職場適応訓練制度、職場実習制度等の充実を図ること。
 - ヘ 精神薄弱者の雇用に対する正しい理解を広めるための社会啓発活動を強化すること。
- 以上のような条件整備を図るための諸対策の進展を見極めつつ、精神薄弱者に対しても雇用率制度を適用することが検討されるべきである。

3 障害種類別対策

国際障害者年行動計画（総会決議34/154の第21項の61）にも指摘されているとおり、一口に障害者といっても障害の種類は区々であって、それぞれ異なった問題を有しており、それらの問題は画一的な方法で解決されるものではない。障害者雇用対策の推進に当たっては、特にこの点について配慮されなければならない。次のような点に留意しつつそれぞれの障害種類の特性に適切に対応し得るようきめ細かな措置を講ずることが必要となる。

- イ 個々の障害者の障害の特性に応じた職業紹介等を行うためには、障害者の職業能力を十分に分析、把握することが重要となる。このため、心身障害者職業センターをはじめとする関係機関の職

業能力評価体制を充実・強化すること。

ロ 障害の特性に対応した職域の開発がより積極的に進められるべきである。この場合、従来中心となっていた生産労働分野はもとより頭脳労働分野の職域の開発に十分配慮する必要があること。

ハ 関係各省等との密接な連携の下に、現代のテクノロジーを最大限に活用し、障害を補完する自助具や作業補助具等の研究、開発、普及に努めること。

二 障害者の能力を最大限に引き出すことが重要であり、そのためには障害の種類、特性に応じた能力開発体制を充実すべきである。特に、公共職業訓練施設における訓練体制の充実とその弾力的実施に配慮するとともに、民間の能力開発訓練施設の拡充を図ること。

視覚障害者、脳性マヒ等による全身性障害者、両上肢障害者等現在までのところ雇用の促進が進んでいない障害者については、長期的視点に立って職業的自立のための諸対策を計画的に進めることが必要であるので、在学中の早い時期からの職業評価、職業指導、能力開発等を一貫して行うための体制の確立について検討すべきである。

視覚障害者については、現在までのところその職域も限られており三療に従事する者が多い。このため、視覚障害者に対し、あんまマッサージ指圧師の雇用の場を確保するため特定重度障害者雇用率制度が設けられているが、昭和51年労働省告示第108号は、あんまマッサージ指圧師の業務のうち、病院等における一定の業務についてはその適用を除外している。これは、昭和35年当時の実態をもとに定められたものであるが、特定重度障害者雇用率制度の本来の目的を実現するとの観点に立って医療体制の実態等を見極めつつ同告示の廃止について検討することが必要である。

なお、視覚障害者等については、いわゆる優先雇用や留保雇用の制度を設けるべきであるとの議論もあるが、これらの制度はかえって職域を限定してしまう虞れがあること、諸外国にも例が少なく留保雇用の廃止を検討している国もあること等から必ずしも適切なものとは考えられない。

雇用納付金制度に基づく助成金制度は障害者の雇用促進に大きな役割を果たしてきたが、本制度は、雇用の改善に有効な手段であるので、更に障害の種類やその特性にきめ細かく対応できるものとなるよう

今後とも十分配慮し、その見直しを検討すべきである。

障害種類別の諸対策をきめ細かく推進するためには、行政体制の充実も必要不可欠である。

特に、これらの諸対策の企画、立案、指導に当たっては、それぞれの障害の特性とその問題点等について十分に理解した者があたることが望まれるので、障害種類別の専門官の設置等について検討されるべきである。

また、第一線機関については、これらを実施するための専門職員の確保やこれらの専門職員に対する研修機能の整備更には職業相談員制度の充実等が強く望まれる。

精神障害者については、その寛解者であっても、どこまで医学的管理が必要であるかといった問題があること、一般的な社会復帰体制は整備されつつあるものの未だ不十分であるとみられること、社会生活指導面においても特別の配慮が必要とされること、プライバシーの問題があること等種々の問題があるので、寛解者の雇用の問題はこれらをめぐる状況の推移を見極めつつ、慎重に対応を検討すべきものである。

4 現状では直ちに一般雇用に就くことが困難な者に対する対策

今後の障害者雇用対策の中心は重度障害者に置かれるべきであり、それぞれの障害の種類、特性に応じて、きめ細かな対策が進められなければならない。

特に、重度障害者の中でも、現在までにとられてきた諸対策だけでは直ちに一般雇用に就くことが困難な重度障害者（以下「特別重度障害者」という）に対して新たな対策を進めることが重要な課題である。

このような「特別重度障害者」は、公共職業安定所に求職申込みをしている者の中にみられることは勿論であるが、授産施設等の入所者の中にもみられるところであって、これらの者についても雇用対策の対象とすることが必要となってくる。

なお、雇用対策の対象としてとらえる以上は、少なくとも日常生活処理能力を有することを前提とすべきことは当然である。

このような「特別重度障害者」に対しては、主としてヨーロッパ諸国で行われているいわゆる「保護雇用」制度を設けるべきであるとの議論もあるが、「保護雇用」には様々な形態があって雇用関係の成

立していない就業も含まれ、また、その保護的措置についても専門職員等に対する人件費の補助、障害者の貸金補助、施設・設備の補助、運営に関する必要な補助（経営上の赤字補填の措置）等種々のものがあり、「保護雇用」は必ずしもその概念が明確でなく、それぞれ異なる意味で用いられることも多い。しかし、継続的な関係である「雇用」の性格との関連から、これらの保護的措置が通常継続的に講じられているところにその特徴があり、したがって、「保護雇用」をとりあえず「何らかの保護的措置が継続的に講じられている雇用・就業」と定義すれば、我が国において福祉対策として行われている「身体障害者福祉工場」は、福祉的サービス部門や管理部門への補助の形でその運営に対する一定の継続的な補助が行われているので、このような「保護雇用」の一形態とみることができる。

「保護雇用」の場は、イギリスのレンプロイ工場に代表されるように、特定の障害者を一定の場所に集中的に雇用・就業させる形で具体化されており、これがヨーロッパ諸国においても最も大きなウエイトを占めている。しかし、こうした形態が望ましいものであるか否かについては国際的にも種々の意見がみられる。即ち、「保護雇用」は、直ちに一般雇用就くことが困難な重度障害者の雇用・就業の場を確保する上で効果のある手段であると評価する意見がある一方、「保護雇用」は結果的にはノーマライゼーションの理念に反するのではないかという意見もある。更に、その運営補助が結果的には一般雇用への移動を少なくし、滞留現象をもたらすことその他、障害者自身の労働意欲を低下させる等の問題があることも指摘されている。

我が国は、活力のある福祉社会を実現することを基本的な方向として目指しているところであり、特別重度障害者対策を立案するに当たっては、ノーマライゼーションの理念に立脚することを基本的視点とすべきである。

したがって、「特別重度障害者」についても可能な限り一般雇用の場に就けることを原則として、我が国の雇用慣行等の実情に合った対策を確立することが望まれる。この観点からすれば、民間の活力とノウハウを活かすことが必要となる。

更に、ノーマライゼーションの理念に立った場合、障害者が地域社会の中で適切な雇用の場が得られるようにすることが重要であると考えられるので

「特別重度障害者」に対する雇用対策は地域に密着した形で展開されることが適切であり、これらの者の雇用の場の創出に当たっては、経営の安定や地域経済との密接な連携を図るとの観点からすると地方公共団体もその一端を担うことが望ましい。

以上のような基本的な考え方に立って、具体的にそれらの条件を満たす施策を検討する必要があるが、この場合、地方公共団体も出資するいわゆる第3セクター方式による企業を育成することが有効な対策として検討に値するものと思われる。

この第3セクター方式の企業については、「特別重度障害者」の雇用の場が相当数確実に確保されるようにするため、同企業が公共職業安定所の指導のもとにある程度の人数や割合の「特別重度障害者」を優先的に雇用しなければならないものとする仕組み等について検討することが望まれる。

この場合、これらの企業が「特別重度障害者」を円滑に受け入れられるようにするためには、それらの障害の種類や程度による雇用の困難な度合いに対応できるような手厚い雇用助成措置が検討される必要があるし、更に同様の観点から税制上の優遇措置についても十分検討されることが必要であろう。

また、こうした第3セクター方式の障害者雇用企業は、経済的に安定していることに加え、障害者雇用についてのノウハウを持っていると考えられるので「特別重度障害者」の職業リハビリテーションの場としてとらえ、職場適応訓練を積極的に推進し、訓練終了後は、一般企業へ雇用される道確立するための具体策についても検討することが望まれる。

授産施設等の施設の中にも一定の条件整備を行えば、一般雇用就き得るとみられる者がいる一方、最近においては重度障害者の雇用についても積極的な姿勢をとる企業が増えてきていることを考えると、行政の指導や援助の下で授産施設等と企業との協力体制を作り、施設にいる重度障害者に対し、企業のニーズに合うような能力開発を実施することにより、これらの障害者の雇用可能性を高め、一般の雇用就くことを促進するようなシステムを確立することが考慮されるべきである。このようなシステムの確立に当たっては、地域の職業リハビリテーション施設等との連携を図るなど一般雇用への道を拡大するための多様な方式について検討することが望まれる。

上述のような新しい対策の検討とともに、重度障

害者、特に「特別重度障害者」の雇用の促進のために有効な手段である職場適応訓練制度等については、障害の特性等に十分配慮しつつその充実に努めることのほか職業リハビリテーション機能の充実に努めることも重要である。

また、「特別重度障害者」については、その就職後も、雇用の継続について配慮がなされるべきであり、健康管理、雇用管理等を適切に進められるよう企業に対する指導・援助体制の充実に努めることにも望まれる。

なお、「特別重度障害者」の雇用を進めるに当たっては、厚生省が所管する福祉対策との関連も考察しておく必要がある。

厚生省は重度障害者の福祉対策の一環としてその就労機会を確保するための施策を講じており、授産施設等において重度障害者が働くことができるように種々の措置がとられている。このような措置は、一般雇用には就くことができない重度障害者に対しても各種の就労を通して働く喜びを与え、その生き甲斐を高めるものであって、福祉対策として大きな意義を有するものであると考える。そして今直ちに就職することができないような重度障害者であってもそのような各種の就労の場で働くことの経験を積むことは、やがて一般雇用には就く可能性を高めるものであって、一般雇用へ移行し得る素地を作るものであるといえよう。このような意味において、重度障害者の雇用促進にとって福祉的就労対策も大きな意義があり、その就労対策の充実強化が望まれるものである。

また、「特別重度障害者」に対する施策の具体化に当たっては、その施策の対象となる障害者は、多様な要因により就職が困難であることにかんがみ、雇用対策の面において最大限に努力がなされてもなお雇用になじまない者については、福祉対策において所要の措置が講じられるよう、両対策の連携に十分留意する必要がある。

5 専門職員等の養成

障害者のリハビリテーション過程は、医療、教育、社会、職業の分野からなるが、現在のところリハビリテーションの最終目標である職業的自立を援助する職業リハビリテーションに従事する専門職員の養成・研修体制は不十分である。

障害者の雇用促進とその安定を図るに当たっては、その制度面の充実はもとよりそれらの運用に携

わる専門職員の資質に負うところが大きい。心身障害者雇用対策が新たな局面を迎えようとしているとき、職業リハビリテーション専門職員を質量ともに充実することは緊要の課題といえる。

このため、職業リハビリテーションの分野に既に従事している者に対する計画的な研修や長期的視点に立った専門職の養成に十分配慮するとともに専門職としての位置づけを明確にし、それにふさわしい処遇を確立すべきである。

具体的には、心身障害者職業センターのカウンセラー、公共職業安定所の心身障害者担当職員、身体障害者職業訓練校の指導員等の専門的知識、技術を高めるとともに関連分野の知識、技術を習得させること、職業リハビリテーション機関に携わる専門職員の養成を図ること、障害者が実際に働くこととなる企業における担当者の人材養成を図ること等に重点を置くべきである。また、将来は、職業カウンセリング、職業評価、職業訓練等それぞれの専門領域を明確にしつつ資格制度の導入についても検討されるべきである。

6 職業リハビリテーション関係機関の充実等

障害者の雇用対策が障害の種類、特性に応じきめ細かく、かつ体系的に展開されその目的が達せられるためには、公共職業安定所、心身障害者職業センターをはじめとする職業リハビリテーション関係機関の充実と地域における連携体制の確立が不可欠である。

公共職業安定所については、就職促進指導官等専門官制度、各種相談員制度の充実、心身障害者重点公共職業安定所の円滑な運営とその機能の充実等に努めるとともに、事業主、養護学校、授産施設等との協力体制を地域ごとに確立すべきである。

心身障害者職業センターについては、昭和56年度において全都道府県に設置が完了することとなるが、今後は職業評価体制の確立等その内容の充実に努めることが肝要である。また、カウンセラーの資質の向上を図るため専門的な研修を実施するとともに、社会的にも高い評価が受けられるよう特段の配慮が払われるべきである。

身体障害者職業訓練校については、一人一人の障害の特性に応じて訓練が行われるよう現行の訓練内容、訓練期間等を見直し弾力的な訓練が実施できるよう配慮することが必要である。

また、医療から職業的自立に至るまでの総合的な

リハビリテーションを提供する施設についても地域の実情を勘案しつつ適切な設置を推進していくべきである。

7 啓発・広報活動の強化

障害者の雇用の促進とその安定を図るためには、行政による施策の推進とともに、国民一般とりわけ事業主及びともに働く従業員の理解を得ることが重要となる。このため、心身障害者雇用促進月間を中心とする心身障害者雇用促進運動の展開、心身障害者雇用促進セミナーの開催、テレビ、ラジオ等広報媒体による啓発活動等が推進されてきたところであるが、これらの活動は継続的に行われることが重要であるので今後も引き続き積極的に展開されるべきである。

また、国際障害者年を契機に障害者についての一般的理解は深まりつつあるが、障害種類ごとにどのような特性と問題をもっているのか、更には、雇用場面において障害者の持つ問題は何か等についての理解はまだ十分でなく、障害者の持つ問題にどう対応すべきかについての知識は十分でない。今後はさらに具体的な諸問題について認識を深めるための啓発活動が行われるべきであり、障害種類別の特性、

問題、更にはその解決方法等について具体的に周知することが強く望まれる。

障害者の働く場が企業であり、その中で相当期間にわたり職業生活が営まれることを考えると、単に企業のトップだけでなく、ともに働く従業員に対する啓発が不可欠である。企業の従業員の障害者への正しい理解が育成されない限り、障害者の継続的、安定的な雇用はないといっても過言ではない。このため、すでに企業内において実施されている小集団活動等を活用しつつ、ともに働く従業員の障害者の受け入れ、職場への適応を促進するための諸活動を推進することも検討されるべきである。

また、このような観点からすると、障害者の雇用の促進と安定にとって労働組合が果たすことのできる役割には大きなものがあると考えられるので、労働組合が障害者の雇用問題の解決のために、積極的かつ具体的な諸活動を展開することが強く期待される。

この意味で、障害者を雇用する立場にある事業主に対する啓発活動にあわせ、労働組合に対する啓発活動の強化が望まれる。