

企業の障害者雇用と雇用をめぐるファンダメンタルズの変遷 — 大企業「雇用」批判 —

青 山 英 男

Employing disables of private firm and the fundamentals change concerning employment
— some criticisms employing of big firm —
Hideo AOYAMA

1 序

1981年の国連障害者年から10年少々が経過したが（「国連・障害者の10年」）、この間、障害者の（社会への）「完全参加と平等」をテーマにした国際的な運動は、ノーマライ（リ）ゼーション、インテグレーション或いは“社会のメインストリームに障害者を迎え入れる”という社会的理解にまで意識改革が、世界的な規模で（例えばアメリカではADA法《American with Disabilities Act of 1990》、我国ではILO159号条約《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》の批准等）進んだ。しかし、障害者の就労、特に一般の営利企業（以下単に「企業」）、或いは類似の組織での障害者の「雇用」は、日頃我々の目に触れる範囲に限っても10数年前とさほど変化が認められない。現に、最近の雇用統計（表1・2）によってもこのことは明らかであって、障害者の社会への復帰・受入れの理解と、その最も象徴的な参加・実現形態である企業での就労（雇用）とは、いまだに著しい隔差があり、考え方、思想にも混乱と誤解が少なくない。「国連・障害者の10年」が終るのを契機に、この間約10年の企業にみられる障害者雇用に限って、雇用に対する理念・思想の変遷、立法措置と立法によって形成された障害者雇用業務の執行状況（障害者雇用行政）、更に、企業（経営）自体の障害者雇用に対する取り組み、という、雇用・就労の基本要因（ファンダメンタルズ）の分析と評価を手段に、高齢化、重度化、複数障害化が進む障害者の増加と、高度情報化、ソフト化による就労環境の変化を与

件とした、現在、今後の企業の雇用に何処を改め、何を考え直すべきかの手掛かりを「国連・障害者の10年」以降、“さらなる10年”のスタートに当って、得ようとするのが少稿の目的である。

表1 民間企業における障害者の雇用状況（平成2年6月1日現在）

区 分	企業数	雇 用 状 況			雇用率未 達成企業 の割合
		常用労働者数	障害者数	実雇用率	
一般の民間企業 (1.6%)	企業 48,149 (46,469)	15,481,796 (14,847,892)	203,634 (195,276)	1.32 (1.32)	47.8 (48.4)
特殊法人 (1.9%)	法人 91 (91)	74,991 (79,816)	1,412 (1,429)	1.88 (1.79)	16.5 (16.5)

（資料出所）労働省職業安定局集計

（注） 1 常用労働者数とは、常用労働者総数から除外率相当数を除いた法定雇用身体障害者数の算定の基礎となる労働者数である。
2 障害者数とは、身体障害者と精神薄弱者の計である。重度身体障害者についてはダブルカウントしてある。
3 ()内は昭和63年6月1日現在の数値である。

表2 一般の民間企業における規模別障害者の雇用状況（平成2年6月1日現在）

規 模	企業数	常用労働者数	障害者数	実雇用率	雇用率未 達成企業 の割合
63～99人	13,665	1,084,212	22,090 (20,598)	2.04 (1.99)	39.0 (39.8)
100～299	24,561	3,720,511	56,395 (54,247)	1.52 (1.50)	44.6 (45.2)
300～499	4,529	1,648,374	19,480 (18,519)	1.26 (1.24)	59.9 (61.0)
500～999	3,064	1,876,616	21,799 (20,733)	1.16 (1.17)	69.7 (70.3)
1,000人以上	2,330	7,252,083	83,870 (81,179)	1.16 (1.17)	81.2 80.4
計	48,149	15,481,796	203,634 (195,276)	1.32 (1.32)	47.8 (48.4)

（資料出所）労働省職業安定局集計

（注） 表1と同じ。

2 雇用に対する理念・思想の変遷

かつて、障害者の社会的活動（社会復帰）について、その支援を福祉＝篤志（家）という理解・意識でとらえることが一般的であった（現在でもこのような考え方を美談として活用し、特別の評

価値を認めようとする一部の人が存在する)。端的に、その初期的思想類型として“強者の弱者救済”的思想の具体的発現として健常者の障害者救済が、人間の「本性」を倫理的に規制する(障害者のお役に立つという)具体的行動規範の意味で障害者に対する経済的援助、自立援助、稀には就労の機会提供(雇用)といった、「社会福祉」の原型とその延長的思想が形成された。次の項で触れる法規制、行政の「厚生的」障害者の社会活動援助がこうした理念の制度的具体化と言える。この段階では障害者の雇用(就労)自体が社会一般に意識されて居らず、後に問題にする障害者を社会に受け入れる、という基本命題と障害者の雇用との間に存在する理念的差異は当然未分化の(意識すらされない)初期過程である。

しかしやがて、救済、篤志、弱者という障害者を見る非人道的な思考は僅かづつではあっても変化が認められるようになる。

理念転換の次の段階は、障害者を見る者が、単に弱者の救済ではなく障害者の持つ将にhandicap, disableな部分を精神的、物理(質)的に補完し、“障害を意識させない”努力を社会的に合意しはじめた時期であり、とりわけこの「補完」の実効性が最も顕著に評価され、障害をもつ本人にとっても、自らが社会的に機能していると意識出来る場=企業での就労が量、質両面で実現しはじめた時期である。それは特に、先行した強者による弱者救済といった健常者(強者)中心の差別的¹⁾特殊思想によるものではなく、handicapな部分、disableな側面を個人と社会とでどのように補うかの思想過程と言えよう。例えば具体的な実践モデルをこの時期の法規制、行政の対応にすることが出来る。先行した厚生省(的)障害者行政に対して、「企業での就労」(雇用)をテーマにする労働(省)行政が漸くその施策を活発にする時期であって、昭和42年4月「身体障害者を雇用する事業主に対する雇用促進融資制度」の創設を嚆矢とする昭和48年4月「心身障害者多数雇用事業所に対するモデル工場融資制度及び税制上の優遇措置」の創設、昭和51年10月「身体障害者雇用促進法の改正」等一連の制度化に具体化する(「」内傍点は筆者、特に雇用の制度化と、雇用の場で

の身体と心の障害に対する行政の対応が興味深い。心の障害を雇用の上で制度上明確にした昭和48年「モデル工場融資制度」はその融資制度のユニークさとともに画企的な評価が与えられるべきである。心の障害を身体の障害と全く平等に、法規制の上で扱う迄にはこの制度後12年(昭和63年4月「障害者の雇用の促進等に関する法律」)を必要としたことからその意義が知られよう。)

*

次の理念展開は、現在を含む「ノーマライゼーション(ノーマリゼーション)」思想の普及と実践の過程である。健常者と全く異ところのない基本的諸権利を障害者の主体性を中心に救済²⁾ではなく平等に発現させ、社会への完全参加を果たすにはどのように個人、社会が考え、努力すれば良いのか、という「完全参加と平等」の国連標語の実現の、将に現代はその時代である。法規制、行政の制度的実現も、雇用支援の充実(第三セクター、特例子会社)、厚生的、社会的作業の実現から就労・雇用までの中間領域の整備(援産施設→福祉工場→重度障害者多数雇用事業所)、質的充実(精神障害者雇用の制度化)と順次具体化され、ノーマライゼーションの思想^(註)(2)は今や障害者に関わる共通の社会的マインドセンスとして定着した。

(註)ノーマライゼーションの概念は、本来北欧の精薄福祉から生れた考え方で、社会福祉の対象者が、可能な限り社会で一般的な、或いは、価値があるとされる生活様式や個人の行動・特徴を確立していくこととその方法とを意味するものである(13)。しかし、この語意の「標準化、正常化、常態への復帰」、にとらわれて、社会のどのような局面にでも均一に何が何でも障害者を迎え入れようという安易・楽観的な理解がある。特にノーマライゼーションの概念を雇用に結びつける際に障害者自身の意思性(就労意欲)と就労への努力を実現の前提に位置づける必要がある。社会生活一般と全く同じ意味・内容で雇用の場にもノーマライゼーションの実現を考えるとすれば、それはむしろ雇用を通じての真のノーマライゼーションにむしろ障害をもたらすものとなる。

＊

“雇用に対する理念・思想”変遷の骨子を振り返ってみて、(弱者＝障害)救済→(障害の克服)支援→(本来もつ基本的権利・資質の)実現という理念展開が認められた。更にこうした変遷を制度的に現実のものとする種々の法改正、施策（行政措置）も、後にその変化の過程が見られるように着実に整備がなされている。しかし、理念の展開を約40数年に限って見た場合、特に「国連・障害者の10年」が経過した現在でさえその変遷の中で十分に省みられていない点がいくつか指摘出来る（拙稿(7)(8)(9)）。その一つが先の(註)で一言した、障害者の就労（企業の障害者雇用）に対する理念と、広く社会一般が障害者をそのメインストリームに迎え入れようとする場合の理念とが混在一体となって明確に区分されていない点である。そしてこの区分意識の不明確さは我国だけのものではないようである。例えば昨年アメリカで施行されたADA法（前出）、最近開発された「態度変容プログラム（ウインドミルズ）」に見られる理念でも、障害一般に対する誤解、偏見そのことが障害者雇用を妨げている、という共通認識の内にも「一般」と「雇用」の理念的無差別が認められる（拙稿(4)）。「一般（営利）企業が障害者の雇用を人道的、社会的責任遂行の理念・思想で実現しようとするならば、基本的にそれは健常者のみの雇用による生産性、収益性、安定性、更に成長性を損なわない範囲までの雇用でしかあり得ないことは現社会体制下の「企業」である限り説明の要はないであろうし、法定雇用率（未達成企業名公表を含めて）などはまさにこの制約を定量化した（こうした理念の下での）最高達成基準（限界基準）でしかない（拙稿(7)(9)）」と言えるのである。

つまり「営利原則」下での一般企業の内に障害者を吸収出来るハードルは、働く意欲と潜在的な能力（本人の障害程度をより悪化させることなく教育・指導によって啓発可能な）をもった人に対する雇用のノーマライゼーションにこそ求めるべきである。むしろ、隔差、酷しさを十分理解し、本質的雇用限界を障害者の意識改革、企業努力更に行政配慮でどうとり除くかが基本的課題となる筈である。

更なる点は、思想変遷（展開・進展）が、障害者を迎入れる側、雇用する側のみの変革に偏った点である。特に本稿のテーマである企業での就労を議論する際、障害者の側の意識改革の必要性和その意味内容に触れずに置くことは不十分な変革と言わざるを得ない。少なくとも「社会の一員として認められ、尊重されて充実した人生を継続的に実現する契機」(15)を企業に求めるとすれば、被雇用者たる障害者の側に、“この障害さえなければ健常者以上に企業での諸業務が遂行出来る”という意欲と努力が必要であることは、「働かざるもの食うべからず」の「理」を単純に障害者にも充てはめ、障害者雇用の基調にしようというのではなく、働く意欲とその努力を欠くものは企業の就労を手段にする社会生活（復帰）になじみにくいというむしろ当り前の事柄を確認して置きたい為と、更に言えば、雇用対象の明確化と企業への就労の本質的限界を画する基礎理念としてこの事を特に指摘しておかないわけにはいかぬとの理解による。障害者にとって、社会生活、生きがいに対する希望、要望が最も高度なレベルで満たされる企業への就労が、それを無差別に無限と考える思想があるとすれば、それは結局、不況時に先ず障害者の就労を犠牲にする底の浅い雇用、障害者個人の障害個性を無視する過酷な就労条件を強いる雇用、更に企業そのものの存在さえ危うくする雇用を認め、強制することになり兼ねない。

3 雇用をめぐる立法と行政の変遷

「国連・障害者の10年」の終期を間近にした時期に行政（労働省）は「今後の障害者雇用対策の重点方針」を策定し、特に(イ)障害者の働く場を広げる取組み（公共職業安定所による働く場の開拓、大企業に対する雇用率改善など）、(ロ)重度雇用事業所の育成（平成4年までに重度障害者多数雇用事業所の100ヶ所設置）、(ハ)社会の変化に対応した施策の充実（重度障害者に対するME機器の活用と職場の拡大、障害者職業総合センターの設置と職業リハビリテーションの充実）をその時以降3年間の雇用拡大の為の方針として明示した(16)。

(註)平成2年5月には総務庁から、“企業に対す

る身障者雇用促進の効果的实施を図る”という見地から民間企業における身体障害者の雇用は不十分で、一層の雇用の促進が必要であるとして厚生・労働両省に対し改善意見が出された。

(詳細な要請内容については(4)参照)

＊

昭和35年7月「身体障害者雇用促進法」制定以来、30数年を経て、企業での障害者の就労に関する(法)制度、行政の仕組みは著しい進展が認められる。しかし、反面、特に昭和56年の国際障害者年から10数年、企業への就業実績そのものに限った場合、周知のバブル景気に代表される好景気の長期的持続による労働力の絶対不足の数年間を経験したにも拘らず、例えば、昭和63年と平成2年の最近の2期間調査の比較で実雇用率(一般民間企業)1.32%(法定1.6%)は不安であり雇用率未達成企業の割合のみ0.6%の改善を実現したに過ぎない。

	昭和63年	平成2年	改善割合
実雇用率	1.32%	1.32%	0%
雇用率未達成企業割合	48.4%	47.8%	0.6%

未曾有の好景気の、特に最盛期＝労働力絶対不足期を対象とした調査の実態ですらこのようなことから、先に見た労働省の「重点方針」の策定、総務庁の労働、厚生両省に対する「改善意見」通知に象徴される行政指導強化の必要性は十分理解することが出来る。

(注)とりわけ雇用の重要吸収場所(受け皿)である筈の大規模企業の雇用が調査対象期間に、夫々創立以来の経営業績を実現していたにも拘らず、従業員500人以上の企業では全て実雇用率を下げていることは、常に指摘されている大企業の障害者雇用には馴染まない点のあらわれとは言え事は重大である。障害者の雇用をкаろうじて支えたのは100人以下の従業員しかいない中小零細企業の雇用率上昇によったのである(前出1頁表-2参照)。

そこで、昭和35年7月の「身体障害者雇用促進法」の制定から労働行政が本格的・積極的に、障害者の企業での就労、に取り組み、成果をあげはじめた昭和48年、51年の頃(心身障害者多数雇用

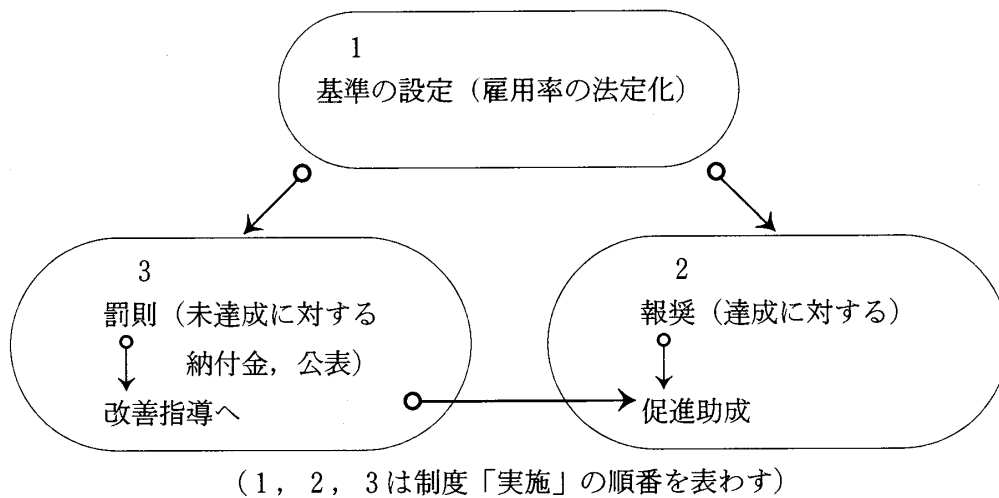
事業所に対するモデル工場融資制度及び税制度の優遇措置の創設、身体障害者雇用促進法の改正(傍点筆者)より現在まで、障害者雇用に関する制度(主に法の制定と行政の取り組み)が何を重点に考えどのように変遷して来たかを考えてみたい。“雇用の停滞”の原因がどこにあり、それは現行制度の実行強化などで改善が期待出来るものなのか、或いは全く制度自体の基本的見直しを要する原因があるのかを解明する手掛かりを得る為に、こうした整理が必要だと考えたからに他ならない。

＊

企業の障害者雇用を初めて法制化した昭和35年7月の「身体障害者雇用促進法」以来、昨年7月「障害者の雇用の促進等に関する法律」の一部が改正されるまで、「雇用」に限定して法の制定、関連する条約等の批准(勧告採択)の移推を議論に先だって確認しておく次の如くである(傍点筆者一本稿1で触れたように障害者の内、精神障害者の雇用に関してその制度的取扱いの特異さが知られる)。

昭和35年 7月	身体障害者雇用促進法制定	・職場適応訓練の実施 ・身体障害者雇用率の設定 ・身体障害者雇用審議会の設置
昭和48年 4月	心身障害者多数雇用事業所に対するモデル工場融資制度及び税制上の優遇措置の創設	
昭和51年 10月	身体障害者雇用促進法の改正	・身体障害者雇用率制度の強化 ・雇用納付金制度創設(納付金の徴収、調整金及び助成金の支給) ・身体障害者職業生活相談員の選任
昭和55年 10月	身体障害者雇用促進法の一部改正	・重度障害者特別雇用管理助成金等の新設による助成金の拡充
昭和58年 6月	職業リハビリテーション及び障害者雇用に関するILO条約批准	
昭和63年 4月	障害者の雇用の促進等に関する法律の施行	・雇用率の改定 ・関連諸協会、センター等の改組・拡充
平成4年 7月	障害者の雇用の促進等に関する法律の一部改正	・総合的な障害者対策の推進 ・障害の重度化に対応した雇用対策の推進 ・精神薄弱者、精神障害回復者の雇用対策の推進

「雇用」に関する法規と行政の移推を昭和35年7月の「身体障害者雇用促進法」制定以来30数年に亘って振り返った場合、次に見られるように、基準の設定(雇用率の制度化)・罰則(違反・未達成に対する)・報奨(達成推進に対する)・の三支柱の整備・充実から雇用の制度が展開して来ていることが判る。



この類型は特に我国の障害者雇用のみに特徴的に見られる制度、行政のパターンではなく、むしろ障害者雇用の先進国には共通して見られる一般型である（オーストラリア、アメリカ、ドイツ等々。但し三つの基柱については各国で差が認められ、例えばその内の一つ雇用率を見ても我国の1.6%に対し、イタリアの15%、ガーナの0.15%と大差がある）。以下では形式の過程を追って、法規・行政の施行に伴って生じた諸課題を確認しながらその進展の跡を振り返ってみることにする。

先ず昭和35年7月の「身体障害者雇用促進法」によって、既に見たように企業への身体障害者の就労が具体的な雇用率の制定を柱に制度化された（第一次雇用基準の設定）。それまで障害者が企業で就労する環境・実態は、特に中小・零細企業の中で、事業主の一定の雇用動機に依存するか（中小企業に見られる障害者雇用動機の類型分析及びその実態調査については拙稿(3)(4)(6)参照）、或いはある種の障害の質と程度が就労する企業・経営の業種、特性に適合し、雇用が企業業種のマイナス要因にならないような（例えば民芸工芸品メーカーなどが聾啞者を雇用して経営的にも何の支援もなしに好業績をあげている事例—こうした事例のコスト分析については拙稿(3)(4)(5)に詳しい）企業での雇用が存在していたが、法制化によって、こうした雇用環境はどう変化したかを問うとすれば、雇用率が制度化された効果としては、単に社会的関心を制度化以前よりは高めたというアピール効果が認められる程度で、実質的には雇用率が

達成目標としての意味しかその役割を發揮せず、組織的フォローの体系と手段（罰則・報奨・助成）を欠く「基準」であった為に、雇用の領域を質的に変革し、拡大する効果は得られなかった。端的に言えば、中小企業の雇用に対してのみその雇用を事業主の意識を啓発することで、従来より積極的、前向きなものにした一方、障害者の就労を願う多くの人々が望んだ大企業への就労に全く変化が見られなかった。後に指摘するところであるが、障害者の雇用について大企業と中小企業の基本的スタンスの違い、反応の差異（特に営利原則の発現に見られる差異、人格＝トップの意思の発現態様・組織階属からの差異など）を制度運用の上で識別せず、企業を総体として就労の場ととらえたことの結果が、基本的な課題として早くもここで認められる。又その成果と考えられる、中小企業の事業主に対する意識改革、促進効果にしても、経営そのものの十分な調査・研究に支えられたものではないという理由から、中小企業経営の特性を度外視して、心情的雇用¹に駆けられた為に、受入れ側たる企業そのものの存続維持すらが障害者雇用企業で問題視されて来はじめた（存続を脅す当時の経営的問題は、障害者の人間関係管理、資金の恒久的不足、販売高の不足、品質管理などである。障害者雇用企業の倒産リスクについては拙稿(7)参照）。

*

次なる展開は、こうした課題（大企業の雇用非促進、中小企業に認められる障害者就労企業の経

営危機＝雇用の行き詰り)を先ず資金援助によって解決しようとした昭和42年以降の諸制度である。

昭和42年4月「身体障害者を雇用する事業主に対する雇用促進融資制度」が創設され、更に昭和48年4月に「心身障害者多数雇用事業所に対するモデル工場融資制度」(モデル工場融資)によって長期間、低利の融資が制度化され、雇用事業所の量的(企業数)拡大・増加、既雇用事業所に対する雇用障害者数の増員を推進しようとした。特に昭和48年の「モデル工場」融資制度は、重度障害者と、心に障害をもつ人々を多数雇用することを制度の目的としたもので、先に触れたように、当時から約20年を経た現在から見ても画企的な意図をもった制度であった。有利な条件(融資額、金利レート、返済の長期化、その他諸貸付決定基準)の下での融資は、返済を必要とする貸付という本性自体、後に制度化される返済の必要がない「助成」と比較して、障害者雇用企業に対する財務支援という見地からその効果の劣る制度、有利ではない支援方法と考える向きがあるが(現に助成の制度化により「モデル工場融資」はその役割を終えることになる)、“貰いっぱなし”の資金よりも、“必ず返済しなければならない”資金の利用は、用いる側の企業が事業計画を十分検討した上で(障害者雇用で基本的に重要な雇用限度＝健常者と障害者の構成比率など)、将来を予測し、酷しさと計画性を考慮して資金の利用を決定するという経営の基本を踏まえた取り組みが「モデル工場融資制度」ではむしろ一般的に見受けられた点、「助成」が利用されてから散見される“貰いっぱなし”を良いことにした無責任・安易な障害者雇用と比較する時、「助成」に偏重した現状の財務支援を、融資を新しい視点(例えば重点対象、巨額、継続運転資金の融資必要性を配慮した)から再度検討し直して強力な支援方策に復活させる制度も再考されても良いのではないか。

(注)「モデル工場融資」による雇用促進についても、その融資企業が失敗(倒産)した事例がないわけではない。事業計画の無理、無謀、融資額の不足、事業主の能力不足、障害者に対する無智など良く言われる失敗原因以外にも、行政が雇用事業所の数を増加させるようとするあま

り無理な融資を容認したこと、審査機構の倫理観の過剰発現などで専門的審議が尽せなかったことが直接の原因である。

この融資制度は既に触れたように昭和51年10月の身体障害者雇用促進法の改正によって、貸し付ける支援内容から返済義務の必要がない助成に発展する。そして、助成実現の為の対象企業の選定、実行などの手続(形式・方法)は「モデル工場融資」で3年少々の実績があったので、それらのノウハウを踏襲してスムーズに進められ、数の上では多くの雇用企業が誕生したのである。しかし、助成を受けて雇用を進めた企業の多くは酷しい事業維持に直面し、雇用した事業体のみならず、就労の機会を得た障害者、支持した行政の三者とも所期の目的(事業体の維持・発展、満足出来る障害者の社会生活、政策効果)から程遠い状況にあった。更に、融資、助成はともに、最も雇用の理想的実現の場として期待された大企業が障害者の雇用に取り組むインセンティブに全く役立たなかった点が問題かつ重大であった(大企業と中小企業の障害者雇用に対する動機、誘因、取り組み方は全く異なることを十分考慮に入れない制度の実施は昭和35年の雇用についての立去化からこのかた大企業の雇用が全く改善されず、中小企業の雇用についても極く一部の企業を除いて、何ら発展的・自主性の稀薄な、上からの強制指導によるような雇用が大勢を占めている現状からも雇用の実践に基本的問題点を生じさせていることは明らかである)。純粹、本質的な経営思考から障害者の雇用の是非を判断する大企業から見た場合、従来の融資制度、現状の助成の双方とも、継続的、健全な障害者の雇用を自らが行おうとするインセンティブには決してなるものではないことは最近の雇用統計(前出1頁)を確認し直すまでもなくその実態が示している。しかし、障害者就労の本質的要求による限り、所謂大企業の場合を求めることが如何に重要であるかはその吸収余力、労働環境、障害者本人の満足度(精神的、経済的)等々の基本要因のいずれに照らしても明白である。後に再度とりあげるように、助成＝中小企業、雇用率未達成の公開＝大企業という制度区分は現在では形式的に区分整備されているとは言え、「大」対「中

小」という二つの企業グループがもつ質的、本来的差異を（拙稿⑫）理解しようとせずに現制度が機能した為に、双方への施策効果が中途半端なものに終わっていることは既に多くの機会に議論したところである。（特に拙稿⑨）。

＊

先に見た昭和51年10月の法改正は雇用の促進に対する財務的援助の完成（融資・助成の制度化）を果しただけではない。

（注）融資・助成については最後に一つ二つ追加しておきたいことがある。本来，“資金援助（貸付けでも渡し切りでも）による雇用促進の仕組みは継続営業中の中小企業か小規模な新設企業を対象にするしか効果が期待出来るものではない（前出6頁）。そうであれば、中小企業の経営特性を十分踏まえたうえの資金援助の方法、対象の選択が、支出する側、受領する側双方にとって検討される必要がある。過去から現在に至るこの制度は、広く雇用の場（単位・企業）を創設しようとし、その為に継続支援が必要な対象に一度限りの、それも中途半端な額の資金援助しか実行していなかったのではないか。例えば健全で、継続安定した雇用は、障害者の就労に十分な理解と経験を積んだ、しかも安定性と成長余力のある事業体を限定的に選定して、そこを拠点に展開することが、雇用の量にも質の確保にも結果的に効果がある筈である。薄く広く支援の対象を拡散することは一見行政効果が上がったように映ることはあっても、就労条件のレベル、継続安定性、発展性、の決して期待出来ない普遍性のない雇用、不況に弱い雇用を現出しはしまいか。むしろ、事業所の新規拡大は望めなくても、特に中小企業を施策の対象とする場合、実績（とりわけ雇用実績）を十分勘案して、過去及び将来計画に評価出来る実績とアイディアのある事業所に、例えそれが限られた数ではあっても、その事業所こそをキーポジションと考えて部門の充実、分社などの方法で雇用実数の増加が可能なような支援体制が必要であろう。又、資金援助の方法にしても設備改善資金、新規事業創設資金を単に一度だけ拠出することでよしとするのではなく、本来、安

定雇用に必要なのは継続した運転資金不足への支援であろう。その為にも、全体的支援資金の引当ては巨額化するわけであるから、“対象”の選定は“バラマキ行政的”であってはならないのである。

設定された基準（雇用率）の強化とともに、違反（未達成）に対する罰則の制度化（納付金の徴収）と実施（未達成企業名の公示）は、続く昭和55, 56, 63年、更に最近（平成4年7月）の法改正を含め、一連のペナルティー制度完成の契機になり、現在の、基準（目標）、支援（助成・融資）、罰則（公開・納付金）の三要素からなる雇用促進制度が完成することになる。しかし、これら雇用率未達成企業に対する納付金徴収、企業名公表、によって大企業の雇用実態は如何に変化したのか。大企業の障害者雇用促進を、遅まきながら意図した制度であるのにその効果は周知の如く認められていない。この事実（一応大企業向けの施策である納付金、公開・公表が実施されてもなお大企業に限って雇用率が改善されないという）を考え直すことは重要である。先回りして一言しておく、中小企業と大企業の本質的相違による雇用理念の差異についての理解、更に大企業の、将に「経営」の本質が障害者雇用に及ぼされる状況を十分に解しない行政の欠陥が、企業名公表を納付金徴収に長期間遅らせて（実際に企業名を公表されたのは平成4年3月になって4社、しかも社会的にインパクトの低い、それ程知名度もない企業のみである。大企業の雇用実態を知る者にとって、例えば一部上場の著名企業の多くが、格別の雇用努力もせずに「公表ライン」上にあることは広く知られている事実であって、今回の公表はその遅さ以外にも腑に落ちない内容のものである）実施した事で、大企業の雇用を動機づけも、促進の役にも立たない負担金＝未達成についての納付金徴収を、10年もの間、大企業向けの主たる実行策として来た結果である。業績、経済環境の良否を問わず、大企業の純粋な経済的判断として、雇用によるマイナス経営効果よりも納付金支出によるコスト負担を選好することは当然の結果であって、未達成一人当たり40,000円（当初30,000円）のコスト負担はそれ自体、障害者の雇用に比べて採算に合う、

という考え方こそ、将に大企業の障害者雇用促進に効果を期待される諸施策を考慮する際に決して回避してはならない現実的ハードルであるし、ここを飛越することが、大企業に、営利組織としての本来の意思の発現にかかわらず、障害者雇用の門戸を開かせる機会をもたらすものであろう。現制度を前提にした提言が赦されるとすれば、未達成企業名の公表を一層真剣に考え直すことである。例えば、企業内容についての情報開示は、現在世界的な傾向であって、特に財務情報の公開は、歴史の古さ、制度の完成度からしても情報公開制度・技術の中で最も進んでいる。この制度に大企業の障害者雇用の実績を正規の開示項目として加えるべきである。具体的には我国の場合、少なくとも上場企業に限って、毎年公開する営業報告（有価証券報告書）の中にその期間の障害者雇用数の概要を記載することの法制化である。所轄省庁との調整等困難なことは十分承知の上であるが、欧米諸国の障害者雇用先進国ですら全く制度化されていないこうした考え方が実現されたなら、雇用促進に少なからぬ貢献となるのではなかろうか。大企業の改善された就労環境にこそ障害者がその持つ障害の悪化に悩まされず社会的意義を十分に感じて働くことが出来ると信ずる故の提言である。

*

法規、行政の整備・充実はこちらでとり上げた内容以外にも昭和58年「職業リハビリテーション及び雇用に関するILO条約勧告の採択、心に障害をもつ者の雇用対策強化（昭和63年）、更に昨年の改正へと続き、批判すべき課題があるにせよ、基準の強化、助成の充実、罰則の実施、合理化の三要因が引続きその支柱として採用され、現在に至っている。

4 経営（企業）自体の取り組みと行政・雇用理念

これ迄に、障害者と社会（活動）との関わりについての理念、とりわけ、障害者の企業での就労を更に進める上での理念との異同、両者の展開と混同の弊害、企業の場に障害者を迎え入れ、最も社会的満足を保証する生活を実現する為の制度、行政の進め方、発展の過程を概覧したが、最後に

就労を受入れる企業そのものが、雇用を実現し、促進する上でどのような取り組みをしたのかを、理念・制度（行政）の展開で観察したとほぼ同じ時期（昭和30年代初めから今日まで）について確認し、既にいくつかの批判を試みたと同じ立場（営利企業における雇用の特殊性を前提にした）から本質的と思われる課題を抽出して見ることにしたい。

企業の雇用努力の跡を、中小企業、大企業に分けて、可能な限り雇用についての本質的要因をメルクマールに選んで確認することからはじめる。

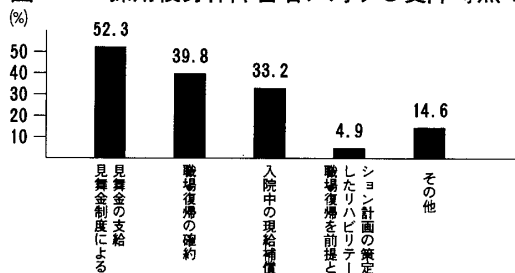
（注）昭和63年10月に調査された「身体障害者等雇用実際調査結果の概要」によると最近の雇用現場で以下で見られる様々の雇用努力の結果が就労する障害者に対してどのような配慮としてあらわれているかが知れる（「障害者雇用ニュース」No.155 P1～2）。

表-1 身体障害者のための具体的配慮事項

（配慮事項）	（具体的配慮事項）					（%）
作業進行を容易に又は安全にするための措置	作業工程の単純化	作業環境の改善	作業用機械装置の改善	作業補助具・治工具の改善	高性能、高性能の機器の導入	その他
100.0	32.1	30.0	8.3	6.9	5.1	17.6
職場での生活を容易にするための措置	障害者用トイレの設置	玄関・階段等のスロープ化	点字ブロックの設置			その他
100.0	25.0	17.1	2.8			55.1
専任の指導員や相談員等の配置	職業生活に関する職員の配置	教育訓練担当者の配置	手話通訳担当者の配置、要請			その他
100.0	44.4	25.1	9.3			21.1
通勤を容易にするための措置	通勤用自動車のための駐車場の確保	時差通勤の配慮	送迎バスの手配	通勤に便利な住宅の確保		その他
100.0	37.0	20.4	19.7	11.5		11.2
福利厚生施設の設置・改善	休憩室の設置・改善	住宅の確保・施設設備の改善	レクリエーション施設設備の改善			その他
100.0	45.0	21.8	8.0			25.1
健康管理のための措置	労働時間上の配慮	休暇の配慮	医師（含嘱託医）看護婦の設置			その他
100.0	47.5	26.1	15.4			10.9

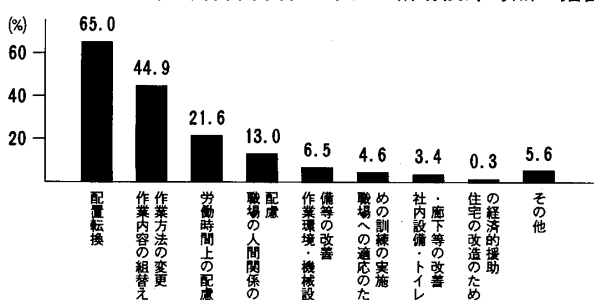
（注）具体的配慮事項は重複して回答しているが、回答延べ数の合計を100としている

図-1 採用後身体障害者に対する受障時点の措置



（注）「受障時点の措置」は重複回答である。

図-2 採用後身体障害者に対する職場復帰時点の措置

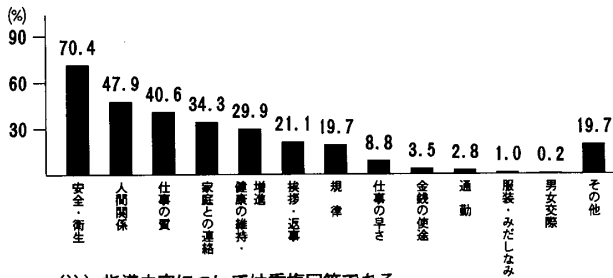


（注）「職場復帰時点の措置」は重複回答である。

表-2 障害者の職場生活や日常生活に対する指導担当者の配置状況及びその指導者の地位 (%)

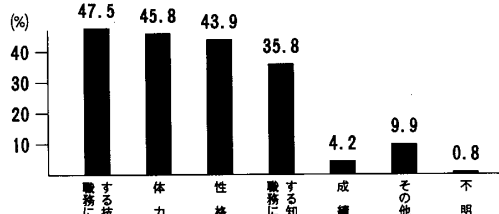
	計	配 置 し て い る					配置して いない
		職長、班 長等の現 場責任者	教 育 担 官 指 導 員	担 当 先 員 同 僚	定 員 の 数	その他	
指導者等の配置	100.0	6.8 (100.0)	(67.8)	(12.9)	(12.1)	(7.1)	93.2

図-3 特定の指導員による指導内容



(注) 指導内容については重複回答である。

図-4 身体障害者の採用にあたって重視する事項



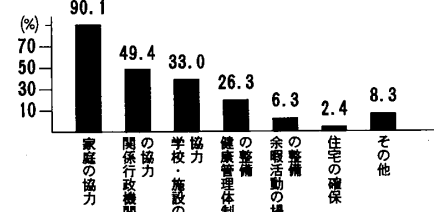
(注) 重視する事項については、重複回答である。

表-3 精神薄弱者のための具体的配慮事項

(配 慮 事 項)		(具 体 的 配 慮 事 項)		(%)					
作業進行を容易に又は安全にするための措置	100.0	作業工程の単純化	57.1	作業用機械装置の改善	6.7	その他	11.6		
通勤を容易にするための措置	100.0	送迎バスの手配	44.0	時差通勤の配慮	10.9	通勤に便利な住宅の確保	7.7	その他	37.5
福利厚生施設の配置・改善	100.0	休憩室の設置・改善		52.0	レクリエーション施設設備の改善		5.2	その他	42.8
健康管理のための措置	100.0	労働時間上の配慮		50.1	休暇の配慮		27.5	その他	22.4

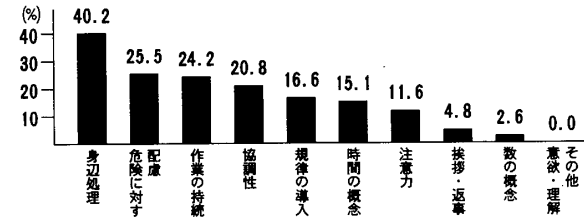
(注) 具体的配慮事項は重複して回答しているが、回答延べ数の合計を100としている

図-5 精神薄弱者の雇用継続のための条件整備内容



(注) 条件整備の内容については、重複回答である。

図-6 精神薄弱者の採用にあたって重視する事項



(注) 重視する事項については、重複回答である。

〈中小企業と雇用努力〉

障害者雇用が社会的関心を持たれず、制度的整備もなされる以前から、中小企業では少からぬ数の事業所で障害者の雇用が行われていた。いくつかの雇用動機にもとづく当時の雇用に認められた雇用の類型（拙稿(2)・(3)）は法規や支援の整備が十分でない為に、むしろそこには純粋な企業の自主的雇用の在り方が伺える。即ち、いくつかの分類可能な共通の雇用動機があり（前出拙稿及び実地調査(6)参照）、障害者の雇用決定にあたっては、先ず経営そのものの維持・成長を阻害しない範囲の人数（健常者との構成比を考慮し、障害の種類、程度、教育・指導の実効範囲内での吸収）に限定されたのである。事業主にとっては、障害者に働く場を提供出来る、という倫理的満足感以上に他からの支援が全く期待出来ない当時のような初期段階ではなによりも自己努力で障害者が就労する事業体そのものの維持・発展を計ることが重視されたものであった。

このような時期に企業のとった努力は就労する障害者の人間関係管理と専門技術指導に関してであった。前出(注)の表1で知れる職業生活に関する専門指導員の配置、教育訓練担当者の原型的努力が企業のみを負担で行われていた。この事は逆に言うと、こうした努力範囲(経常的費用負担)で、障害を作業の場で意識しない(障害)程度の範囲に障害者雇用の限界を置いたことになる。そして、この限界の克服に行政のとった施策の一つが財務的支援(融資→助成)であったことは既に見た如くである。これに対する企業の反応は、人的、人間関係的支援の限界を、利用出来る資金で打破することを試みはじめたことに見られる。最も一般的な対応としては、障害を生産の場で意識しないで済む設備、機械の改善、特殊化であって、初期設備投資に対する財務支援(例えば前出「モデル工場融資」)を受けて、企業は障害者が従事する生産ラインを障害のハンディキャップを意識しないで扱える作業工程に改善して、今迄は雇用対象の限界を超えていた一層重度の障害程度でも受け入れ可能な環境を作る努力をはじめた。この努力はやがて単に生産ラインだけにとどまらず、障害者が職場での生活を容易・快適にする諸施設の改

善、交通手段など広くに及んだ。その限り、就労施設の質的向上が実現され好ましい努力には異ないが、これらに要する設備投資はそれが本来目的とする筈の効率・合理化を実現するものとは、この場合異なる目的である為、投資によって一層関連コストの負担が増大し（拙稿(2)(3)(4)）、やがて企業努力に対して深刻な影響を及ぼしはじめる。障害者を雇用することによって、健常者のみが就労する場合と比較して増分として生じるコスト（伝統的なコストと失われた利益＝機会原価→“障害者コスト”）の明確な意識と吸収努力とこうした状況下での本来的雇用限界の克服こそが、中小企業に於ける障害者雇用の本質的課題であろう。現在、より複雑さを増した経営環境を前提に、二つの方向が解決の為に模索されている。その一つは、内部的解決と言うべき企業内部の障害者就労状況を観察し、職務分析の見直しによる雇用機会再構築への努力である。特に障害の高度・複雑化、高令化、更に現場一般に見られる情報技術の発達＝一般化（例えばME機器の開発）を余件として障害者の能力を十分評価測定して、適正な職務評価を行い適正配置を考える等々、言わば初期努力（P 9）の再評価によって雇用の質と量とを改善しようとする方向である。

他の一つは、外部的（形態改善）解決とでも言うべき雇用創出の新たな形態の出現である。我国ではいまだ第三セクター方式、特例子会社などの形態しか実際に機能していないが、如何にして大組織、大企業の安定性を障害者雇用に苦心する中小企業に利用するかは、現在の制度で見られるような単に資本抛出（出資）、人員派遣のみならず、例えば、障害者を雇用する中小企業に営業面で協力したり（大量安定発注による売上維持）、生産協力、資材の安価供給など、制度化によって援助する大企業にもそれ程の負担を掛けることなく著しい支援効果を中小雇用企業にもたらすことが出来るのである。事業主の意思が障害者雇用に直接、速やかに反映する、という組織特性をもつ中小企業に対して一層弾力的な行政支援と経営プロパーからの、限界克服についての専門的研究が今こそ望まれる所以である。

＊

〈大企業と雇用努力〉

「国連・障害者の10年」によって障害者に対する様々の取り組み、意識啓発が世界的規模で実行されても、特に我国では、戦争前に経験した未曾有の好景気・労働力足の時期を経てさえも、大企業の障害者雇用は一向に進まない。本来、企業トップの人間としての個性・人間性（障害者の雇用に対する）の発現に馴染まない、その計画され、管理の徹底した純粋な資本の機能化組織たる大企業の場合では、例えば障害者雇用を強制する法規制や社会的行為がないとすれば、自発的に自己の組織に障害者を迎い入れることなど、極く僅かな例外を除いて（例外が生じるオーナー経営者などの雇用動機については拙稿(1)・(2)）ある事ではない。障害者の雇用を、毎年少なからぬ人数で採用する新卒と同じ対応で考慮することなどがあり得ない雇用姿勢に端的に見られるように、その雇用・採用を積極的、人事レベルで考慮することに代えて、どのようにその代替案として例えばコスト負担のみで回避するか（納付金の抛出）、更に罰則が強化されると（社名公表・社会的制裁）、自らの雇用努力を自社での本来的雇用への努力よりも、その有利な資本力、業務的利点（市場制御力）を生かして、「基準」（雇用率）の最低レベルでの達成を制度の許容範囲一杯で実現しようとする方向（第三セクター方式に対する出資などの協力、特例子会社利用の雇用率拡大解釈による適合）を基本的対応の方向性と考えることにより規制をかわそうとする。それは先ずコスト負担という経済的犠牲で多角的な定性的問題から逃れようとする姿勢であり、社会の雇用に対する理念・思想がそれを赦さないレベルに至ると、自らの組織を温存した上で出先の新組織を設置して（或いは設置に協力して）、「基準」に、作られた実質（特例子会社等の「みなす」規定）で適合させようとする。大企業の組織こそ、出先での雇用対応でなくその胎内で現在その維持に困難を強いられている保護雇用（援雇施設、福祉工場、重度多数雇用事業所）を定着させる余地と能力が十分あるし、そうした本質的努力を制度が強いて良い受け皿であろう。

こうして見る限り、大企業の障害者雇用に対する基本姿勢は法規制（基準）をかわす努力でしか

あり得ない。自発的に障害者をその組織内に迎い入れるという積極的取り組みは本来期待すべくもないのである。過去にも、雇用促進に関して、コスト負担、資金支援、意識啓蒙（障害者を社会のメインストリームに迎い入れるという）等のモチベーションには全くと言って良い程反応しないことがその証左であり、今後、組織の責任者（経営トップ）が最も敏感に反応する社会的制裁＝自社の社名公表が今以上に真に公正さと厳格さを備えたものとして実施されるまでは、雇用姿勢の改善は期待出来るものではない。又、つけ加えたい事は、働く者の立場を代表する大企業の労働組合指導者も障害者の雇用に組織人として積極的に対応すべきである。筆者はいまだかつて、その立場にある人が自社への障害者の就労・雇用に関して社会をリードするような発言をし、行動をとった事実を目にし、聞いた経験をもたない。

＊

大企業の雇用への自発的取り組みはその組織の本性からそれ程期待出来るものではないだけに、法基準の設定による制度的強制指導が何よりも求められる。勿論、特例子会社の設立、第三セクター企業に対する協力という雇用領域の拡大にはそれなりに多くの努力を大企業の実務担当者レベルでは払った筈であるし、それが行政指導の結果を受けて漸く実現したものとは言え、そのことが雇用機会の拡大と質の向上をもたらしたことは紛れもない。繰り返して言わねばならぬのは大企業の障害者雇用に対する本質的姿勢を理解することの必要についてである。雇用を実現する余裕も、能力も、その他全ての要因で中小企業に優りながら、規制、制度がないとすれば自らは決して積極的な雇用の道を探ろうとしない今後に残された潜在的な雇用領域として、その経営の本質を見極めた上での見直しと雇用機会の開発こそが「国連・障害者の10年」が終了した。後の「さらなる10年」（中央心身障害者対策協議会）を考える上で真っ先にとりあげるべき課題であろう。

この項の最後に、障害者を労働力として受入れる企業が将来の雇用を質・量とともに発展的に可能にする為に考えねばならぬ経営的課題について検討して置きたい。就労の実態を定量的に理解す

る方法の問題（コスト実態の把握）、障害者の雇用と就労実績の社会的・経営的評価（雇用実績評価の提言）について、更に一言した障害者と社会活動に関わる考え方の整理（理念区分）の三つを特にここでは見ておくにとどめる。

(イ)障害者の就労によって（健常者のみが稼働した状況と比較して）生じるコスト（障害者コスト…筆者）の実態を解明する必要性について。

かつて、コスト意識と言えない程素朴なこうした意識の原型は、“障害者に支払う労務費が一般の賃金水準に比べて低いのであるから低能率は許容出来る”という考え方であった。最近でも、「助成」を過大評価して、この原型の域から一步も出ていないコスト感が認められる。自社の経営実態、障害者の雇用類型（拙稿(2)(3)(4)）を十分把握、分析して、現状でのその発生が多方面に亘る「障害者コスト」の定量的把握は、障害の多重化、障害者の高齢化、各種特殊化した障害者向設備投資、更に教員介護要員の増加などで増々困難になりつつあるが、障害者雇用の経営的限界、雇用企業の健全な維持・成長の為には是非とも経営者が意識しなければ済まされない問題であろう。幸い、コスト把握の技術は情報技術・機器の急速な進歩によって、実践しようとする意思さえあればそれ程の困難を伴わずに可能である。要はこのことの必要性を意識し、取り組もうとする意思と行動の有無であろう。

(ロ)障害者雇用実績の多角的評価が必要であること。

障害者を雇用した企業が「雇用」によってどのような変化を経営内容（収益力、支払能力、成長性等の基本的要因に対して）に受けたか、又、個々の障害者自身にどのような経済的満足度を与えることが出来たかなどを評価する方法、更に社会的視野から雇用者の定着率、雇用の伸長率などが測定出来るなら、雇用する企業、就労する障害者、行政の三者にとって理想的な雇用に近づく手段になる。従来から、「評価」に関しては障害者の職業評価の考え方がEMMシステム（エルトミス法）などで個人としての能力評価に限られている。ここで言う評価は雇用

を前提にした次のような包括力、多角的評価の必要性と方法についてである。(拙稿(1))

「障害者雇用企業の評価とは、①雇用の安定性、伸長性、被雇用者への経済的分配率(給付率)を確認する社会的評価機能と、②企業自体が障害者の雇用によって、収益性、財務健全性等・基本的経営要因が損なわれることがないか否かを確認する個別的業績評価機能を共に満たすものでなくてはならない。この“企業評価”の考え方は、単に政策効果をあげるために、助成・融資などの対象企業を選別する、という目的だけでなく、企業自体にとっても障害者雇用による、主に財務内容の悪化、改善の可能性、雇用実績、社会貢献度の判定などにも利用し得るものであって、営利企業における障害者雇用の、むしろ前提にさえなるものであろう。つまり、社会的レベルにおける雇用評価は、「企業の雇用実績を報告する」という本来の機能以外に(単に法定雇用率との実雇用率対比などという形式的判断のみでなく)、その評価実績をもとに、国、地方自治体などの助成が行われるという意味で効果的助成ターゲットの確定に結びつくならば、それは真に効果的助成が実現出来るばかりか、まさに継続的、発展的な障害者雇用企業の実現にも役立つであろう。又、企業レベルでの評価は、障害者雇用が、本来その企業がもっている収益力、生産性、財務安定性にどのように影響するかが確認出来るものであって、それによってすでに触れたように雇用の許容限界を客観的に知ることが可能となり、現行の法定雇用率の達成如何についても企業独自の雇用拡大、縮小の経営判断が可能となる」(なお、評価基準の具体的構造と適用については前掲拙稿に詳しい)。

(1)障害者雇用の現念・思想の特殊性と限界・既に本稿のはじめの部分で議論したように、社会一般に障害者を迎え入れ、社会生活を送る上で障害を意識させないよう、受入れる上での現念の共有化、一般化が現代の社会で必要なこと、当たり前であることは言うまでもない。この事をノーマライゼーションと呼ぶことに誰も異を唱えることはないであろう。しかし、企業の場合

障害者が参加(雇用される)する場合、障害の程度、内容が就労によって悪化したり、雇用する企業の側が維持、成長にリスクを生じたり、更に現制度の様々な行政支援さえもが無駄になる雇用は、雇用の公道ではない。企業の学理的根拠にもとづく障害を意識させない就労環境を作る為の努力、障害者の働くことに対する意思と障害を働く場で克服しようとする努力、更にこのような意思と努力(企業、障害者の)を支援する行政の効果が機能し得るような就労環境にしか健全、発展的な障害者の就労機会はあり得ないのである。何にでもノーマライゼーションの思想が万能薬のように通用する思想であると考ようとする傾向は、むしろ「国連・障害者の10年」の歓迎されざる副産物のように思えてならない。敢えて言うなら、“社会的な無差別と雇用の差別化”を与件として、今迄で指摘した雇用の限界を企業、障害者、行政が一体となってとり除く努力はむしろ今後の課題であろう。

5 結

障害者の雇用を規制する要因は、雇用についての現念、企業の障害者雇用に取り組む姿勢と努力、行政(制度)の対応、であることに異論はないであろう。これら、所謂、障害者雇用のファンダメンタルズの変遷を、最近の約30年間の短い期間に限定して夫々の基本要因毎に解決が必要と思われる課題を抽出することを試みた。本稿のタイトルからすれば、先ず企業の経営的特性(障害者雇用の見地からの)を解明した上で、それに影響を与える雇用現念の展開、サポート機能をもつ行政の機能の分析、という議論の順序が自然であったかもしれない。しかし、ここでの目的は雇用環境小史の体系的整序よりも、夫々の要因の中で何が現状のままで良いのか、何を変革する必要があるのかを確認することに重点を置いた。

現念区分の問題〈2〉、大企業と中小企業の本質的差異を障害者雇用の促進支援に当って行政が明確に認識すべきこと〈3〉経営の本来的努力として「障害者コスト」の研究と雇用業績評価を重視

し、その実行に早急に着手すべきこと〈4〉などが、ファンダメンタルズ発展小史を通じて確認出来たことの内容である。

文 献

- (1) 青山英男稿「障害者雇用と企業経営」雇用管理シリーズNo.22
- (2) Wolfensberger, W, "The principles of Normalization in Human Services"1981.
- (3) 青山英男稿「身障者雇用にかかわる特別費用の研究」(前) 商経論叢Vol 12-3
- (4) 青山英男稿「身障者雇用にかかわる特別費用の研究」(後) 商経論叢Vol 13-2
- (5) 青山英男稿「身障者雇用にかかわる特別費用の研究」(実施調査と分析) 商経論叢Vol 56-3
- (6) 青山英男, 上妻義直「静岡県内事業所の身体障害者雇用における理念型の研究」昭和63年静岡県学術教育振興財団「研究報告書」所収
- (7) 青山英男稿「障害者雇用と企業倒産」商経論叢Vol 8-4
- (8) 青山英男稿「営利企業における障害者雇用と雇用実績評価」大阪学院大学通信Vol 2-1
- (9) 青山英男稿「障害者雇用理念の確立と雇用実績評価」経営と情報Vol 1-1静岡県立大学経営情報学会
- (10) 青山英男稿「障害者就労施設経営序説」ユーロー協議会誌Vol 62-4
- (11) 青山英男稿「一般(営利)企業の障害者雇用論序説」障害者と雇用Vol 4-7
- (12) 青山英男稿「中小企業概念と区分基準」公営評論Vol 46-2
- (13) 森岡清美他編「新社会学辞典」有斐閣1964
- (14) 石川球子「障害者雇用促進をめざしたアメリカに於ける新しい取組み」障害者と雇用, 1993. 5
- (15) 提愛子氏の議論「本音で語ろう障害者雇用」障害者と雇用No.83
- (16) 「障害者雇用ニュース」No.156 日本障害者雇用促進協会