

序章 調査研究の概要

1 問題関心

現代の企業には、環境や人権、労働などに配慮した社会的責任（CSR=Corporate Social Responsibility）を重視したコーポレート・ガバナンスが求められてきており、企業のコンプライアンス（法令・倫理等順守）がその重要な前提となってきた。この背景には、企業の不祥事への対応という面だけでなく、企業の永続的・安定的成長・発展にとっては社会的・倫理的な行動をとることが重要であるという企業活動にかかわるステークホルダー（株主、従業員、消費者・顧客、さらに環境、コミュニティなど）の期待・圧力が大きく、それを無視できなくなってきたことがある。つまり、企業と社会との相互関係があらためて問われる時代となってきたといえるだろう。

雇用労働の分野での企業のコンプライアンスは、労働三法などの雇用関連法制の順守ということが基本になるが、ここでは雇用上の義務を企業に課し強い法的政策をとっている障害者雇用に注目してみる。その理由として①「割当雇用」（＝「法定障害者雇用率」）という強い雇用規制がとられていること、②総論賛成、各論躊躇になりやすい困難な雇用問題であること、③企業の人的資源管理（HRM）に直結した問題であること、④研究面、実践面において国際的にも企業の社会的責任の一つの主題とされていること、などがあげられる。近年、障害者の問題は福祉の世界ではなく、雇用労働の世界でとらえる見直しの動きも活発化してきており、CSRのなかでも「障害者雇用」を取り組みの1つの柱としていることが多くみられ、CSRの成果指標として「法定雇用率」の実績値（＝実雇用率）をあげるのが一般的となっている。

わが国においても、近年、企業の様々なステークホルダーの間においても障害者雇いをめぐって、その関心が高まってきている。行政情報開示請求への対応のなかで、一時点であるが東京や大阪の各企業の障害者雇用率の実績（実雇用率）がインターネット上で公開され、「納付金」をめぐってその経営責任を問う株主代表訴訟などの動きもでてきている。また、国連が中心となって障害者差別禁止を意図した権利条約特定の動きも活発化してきている。EUでも、障害者を含む「一般均等指令」のなかで、「障害者差別禁止」アプローチを促進・強化しようとしている。日本でも、「人権擁護法案」の「人種等」を理由とする差別禁止のなかで、人種、民族、信条、性別などと並んで「障害」がとりあげられている。また、昨年「障害者基本法」の改正で障害を理由とする差別禁止の文言が入る等、「障害者差別禁止」の大きな流れがでてきている。「障害者の差別禁止」もコンプライアンス経営にとって課題とな

るが、雇用の分野では、こうした「障害者差別禁止」アプローチとこれまでの「法定雇用率」（割当雇用）アプローチをどのように両立・調和させるかが大きな課題としてある。これからは障害者の法定雇用率の達成の実現、障害者雇用を拡大できる企業の対応、すなわち、障害を配慮した雇用条件・職場環境調整を含む新たな人的資源管理の構築が大きな課題となろう。

2 課題と方法

本研究では、まず、CSR やコンプライアンスの議論のなかで「雇用労働」、とくに障害者雇用についてどのように扱われているかをみとめる。そして、「法定障害者雇用率」の実現状況やその実現を含め障害者雇用を拡大するための企業の対応、政策・支援プログラムの現状を検討・分析、これからの課題は何かを、企業の社会的責任（CSR）の枠組みや企業が行う人的資源管理（HRM）との関連から明らかにすることが課題となる。

つまり、ここで追求されるべき課題は3つである。1つは、CSR 経営のなかで「雇用労働」の位置付けを明らかにすること、2つは障害者雇用に限定した現状分析で、「法定障害者雇用率」の実現状況やそれを含めた障害者雇用全体の状況、さらにその実現や障害者雇用の拡大のための政策・支援プログラムの現状を明らかにすることである。3つは、それらの現状分析をふまえて、これから企業が対応すべき課題や障害者雇用の拡大のための政策・支援プログラムで重視すべき課題は何かを明らかにすることである。

研究の方法としては、本報告書の執筆者メンバーを中心に研究所内に「コンプライアンス経営研究会」を設置、そこでの専門家からのヒアリングや議論、既存の文献資料や統計データの整理・分析等を行った。ご協力いただいた専門家とその際の報告テーマは以下の通りである（報告順）。

- ・ 寺本隆信氏（ILO 駐日事務所 次長）：ILO と障害者雇用
- ・ 西嶋美那子氏（日本アイ・ビー・エム人事サービス株式会社 人材開発アドバイザー／千葉県障害者施策アドバイザー）：障害者のキャリア形成支援サービス
- ・ 丹下一男氏（日本経済団体連合会・障害者雇用相談室 障害者雇用アドバイザー）：障害者雇用と企業の雇用管理
- ・ 金政玉氏（DPI 障害者権利擁護センター 所長）：障害者の権利擁護と障害者雇用
- ・ 増田秀暁氏（ココロネット代表／前スワンベーカーリー・ディレクター）：企業が障害者雇用を拡大できない要因・理由～こうすれば障害者雇用は拡大できる～
- ・ 清水建夫氏（弁護士／働く障害者の弁護団代表）：障害者の働く場での問題とその解

3 概要

第1章では、最近、企業のコンプライアンスが対象とする領域が拡大してきており、企業の社会的責任（CSR）と同一視される傾向もみられ、CSR 実現の1つの重要な柱としてコンプライアンスを位置づけることが適当と論じた。CSR は企業と社会との関係をあらためて問う概念であり、企業の持続的発展のためには財務面の結果（利潤の確保等）に加え、環境面の結果（環境保全）、社会面の結果（従業員や地域社会との関係等）、この3つを総合的に高めていくことが必要であるという考え方がその根底にある。そして、そのなかの社会面の問題については、「法令順守」「説明責任と情報開示」「消費者保護」「公正取引」「雇用」「人権」「地域貢献」などを含めることが一般的、共通の理解となってきた。

現在では、障害者の問題は「福祉」だけでなく「雇用労働」の問題としてとらえなおすことが新しく大きな潮流となってきた。企業に対して雇用義務を課すなど法的にも強制力が強い政策をとっており、また、CSR の「雇用労働」分野の仕組みや成果指標のなかでは必ず「障害者雇用」がとりあげられていることもあって、本研究では障害者雇用を1つの例としてとりあげることにした。

第2章では、この10年間における障害者の法定雇用率制度の実績を分析し、また、その法定雇用率制度の適用対象となっていない企業での雇用を含む障害をもつ雇用者の全体状況、企業で「適正な雇用管理」（障害を配慮している事項等の「障害（者）マネジメント」）の実施状況、さらに「福祉的就労」を含むマクロの就業状態を「就業率」の指標から明らかにした。

この10年間で法定雇用率をクリアできない「未達成企業割合」が49%から58%へと拡大してきていること、そして、この制度上でカバーされている障害者の人数は18万人台と余り大きな変化がないこと、しかし、この制度の対象となっている企業の常用労働者の総数がこの10年間2%減少しているが、障害者のうち「重度障害者」は同じ期間で21%も増加しており、雇用率制度が障害者計よりも「重度障害者」の雇用増加に大きく寄与していることがわかった。そして、この「重度障害者」の増加は、製造業よりも非製造業、300人未満の中小企業よりも大企業で大きかった。

障害者の雇用率制度は、単に人数の問題としてだけとらえてしまうという弱点をもっている。法定雇用率をクリアしていくには、企業・職場における雇用条件・環境調整などの「適

「正な雇用管理」（障害を配慮している事項等の「障害（者）マネジメント」）を含めた企業の人的資源管理の枠組みのなかで対応していくことが重要である。現在、企業は障害者を雇用するにあたって多くの課題を抱えながら、企業としていろいろな対応（配慮・工夫）をしつつ障害者雇用をすすめてきている。しかし、入社・採用後の能力開発・訓練や配置転換・昇進など組織内キャリア形成への対応は不十分で、これらが解決すべき大きな課題となっている。

障害者雇用率制度でカバーされている障害者は、障害をもつ雇用者全体の半分以下である。つまり、法定雇用率の対象とならない 56 人未満の小企業で雇用されていることが多いという事実にも注目しておくべきであろう。また、「福祉的就労」など多様な就業形態で働くことも多い。障害者の「就業率」という点では、日本は先進国のなかでも高い水準にあるが、就業者のなかで「雇用者の割合」が低く、現在、「福祉的就労」から「一般雇用」への移行が大きな政策的課題となっている。その実現には企業がすすめる職場における雇用条件・環境調整などの工夫・努力は当然であるが、それだけでなく地域資源の積極的活用も有効であり、それらをすすめる政策・支援プログラムの整備も不可欠である。

第 3 章 では、CSR の実現にはそれを企業のみ責任に委ねるのではなく、それを奨励あるいは促進するための政策・支援プログラム（制度的環境）の整備も必要で、障害者の雇用支援サービスはそれにあたることを論じている。そのサービスの内容を企業からの視点で見ると、①求職者に関する情報の提供とあっせん、②雇用する障害者の訓練・能力開発に関する支援、③障害者の雇用管理（障害（者）マネジメント）に関する技術情報、手法の提供、④障害者の雇用管理上の追加費用に対する助成金の支給、⑤事業主が利用可能な社会資源の活用、などがある。

近年、雇用対象者の障害の多様化や重度化が進むなかで、より高度なサービスが求められる傾向がみられるが、他方で、地元地域の社会資源との連携をはかり、単に職場の確保だけでなく、住宅の確保や日常生活、社会生活の維持など職業生活全般に対する総合的な支援サービスの整備も重要となってきている。こうした流れのなかで、公共職業安定所（ハローワーク）や公共の障害者職業能力開発校が提供するサービスだけでなく、民間の支援機関の役割も拡大してきている。障害者の訓練の大きな特徴として、通常の公共職業訓練以外にもそれ以前の「職業準備訓練」の重要性が指摘されることが多いが、公共職業訓練の重要性は変わらない。しかし、近年、企業の外にある学校・組織ではなく、企業の職場を活用した訓練やサービスの提供などが拡大してきていることが注目される。障害者雇用の経験が少ない企業に対する雇用のきっかけづくりをめざした「障害者試行雇用事業（トライアル雇用）」、障害者に関する専門知識・経験を有するジョブコーチが企業に出向いて支援を行う「職場適応

援助者制度」、障害者の指導訓練のノウハウをもっている民間の事業所に委託して行う「障害者の態様に応じた多様な委託訓練事業」などがその支援プログラムの代表的な例である。

しかし、法定雇用率制度の実現に向けた運用などについてのハローワークの規制、監督的機能は政府機関として残るものと思われる。また、障害者の雇用差別禁止に関わる部分については、労働基準監督機関や現在、都道府県労働局におかれている雇用均等室等との役割分担を含め、今後どのような組織、機関が担うのがふさわしいかが検討課題となろう。

第4章 では、現在、障害者の法定雇用率制度のなかでは雇用義務あるいはカウントの対象とはなっていない「精神障害者」の雇用支援サービスについて、最近の研究会報告書なども含めてとりあげた。「障害者雇用対策基本方針」（平成 10 年）では、精神障害者に対しては就業環境を整えて法定雇用率制度の対象とするための検討を行うことが示され、最近の労働政策審議会の意見書「今後の障害者雇用施策の充実強化について～就業機会の拡大による職業的自立を目指して～」（平成 16 年 12 月）では、現段階では各企業の実雇用率に精神障害者を算入して、企業の雇用の努力を評価して雇用の促進を図ることとし、制度改正後の適用状況を踏まえながら、精神障害者を雇用義務の対象とするか検討していく、という方向が示された。

精神障害者の雇用支援プログラムは、これまでの身体障害や知的障害を対象としてきた支援プログラムを精神障害者にも拡大・適用できるようにするもので、疾病と障害が並存する精神障害者の特性を踏まえた対策としては、必ずしも十分とはいえないものであったが、最近、精神障害者の保健医療福祉の包括的ビジョンなども提示されてきており、近い将来、精神障害者の雇用支援のあり方が大きく変わることを示唆している。現在、精神障害者の特性をふまえた支援プログラムとして、働くことを希望する障害者の就職ガイダンスである「精神障害者ジョブガイダンス」、在職中に精神障害をもち休職扱いとなっている人を対象として、休職後に職場復帰・職場適応ができるようにする職場復帰支援プログラム（「リワーク支援事業」）、通院している精神障害者を対象に都道府県が協力事業所に職業準備訓練を委託する「社会適応訓練事業」などがある。現在、「精神保健福祉手帳」の交付者数は 32 万人であるが、従業員 5 人以上の民間事業所に雇用されている精神障害者は 1 万 3 千人と非常に少ない。これから、精神障害者の特性を考慮、働く条件の多様化を通じた雇用拡大を図るために、短時間労働に対する支援プログラムとして、実雇用率の算定にあたっては週 20 時間労働から 0.5 人分としてカウントすること、週 15 時間労働からの雇用支援施策を充実させること、期間限定で一定の就職実績等を条件とした上で常用雇用への移行訓練としてのグループ就労支援を行うこと、などが提言されている（「障害者雇用問題研究会」平成 16 年 8 月）。

「今後の障害保健福祉施策（改革のグランドデザイン案）」（平成 16 年 10 月）では、精神障害者に限定されないが、ライフステージに応じたサービスの提供を提唱し、個々人の適性を踏まえた個別的な支援計画に基づいて就労につなげる体制を確立することをめざしている。その支援プログラムの 1 つとして、障害者自らがその意欲と能力に応じて職業生活を設計・選択できるよう、雇用・福祉・教育等の関係機関からなる総合的な相談支援体制を充実し、個々人に合った総合的支援プログラムを作成・実施していくことが重視されている。こうした動きに対応して、企業も障害者雇用を拡大していくためには、採用後の配置や能力開発などを通じた企業内キャリア形成への支援強化、また、採用後に障害をもった中途障害者の雇用継続の支援強化などの「障害（者）マネジメント」を含む人的資源管理（HRM）の一層の充実が求められているといえよう。

第 5 章 では、障害者雇用関連法制について、戦後における雇用と福祉の理念と現実の変遷をみながら障害者雇用に対する企業の役割を検討した。「福祉と労働が未分化な時期」では、職業は農業などの自営業をも想定しており、企業固有の責任を論ずることは少なかったが、高度経済成長期以来、「身体障害者雇用促進法」（1960 年）によって、障害者雇用が福祉法から分離され、企業の雇用義務が議論されるようになってきた。そして、1976 年の「身体障害者雇用促進法」の改正によって強制的な法定雇用率制度・納付金制度が導入され、企業への強制力のある雇用枠が設定されることとなった。1987 年には、雇用促進の対象がそれまでの身体障害者から他の障害にも拡大した。90 年代以降、労働形態の多様化が進み、働くことを正規の雇用に限定せずに、パートや派遣労働、自営業や協同組合での活動を含める「労働の相対化」が生じ、交通権、情報へのアクセス権など多様な人権論も展開されるようになってきた。職業的自立は「雇用者」に限定せずに広くとらえるべきだろう。また、「重度障害者多数雇用事業所」のような企業は、障害者が働くために存在するのであって、株主のために存在するのではない。こうした社会的・福祉的な意味を担う企業を「社会的企業」として認知し、助成すべきだろう。

障害者の人権の尊重や社会参加が叫ばれるようになったにもかかわらず、企業における労働現場では、以下の 2 つの裁判ケースのような職場で働く障害者がいる現実にも留意すべきだろう。〈ケース 1〉アカス紙器事件：代表取締役として、従業員に対して安全かつ平穏な労働環境及び生活環境を確保する義務があるのに、身体的、性的、精神的虐待を行ってその義務を怠った。その従業員は 30 人、うち知的障害者が 27～28 人であった。〈ケース 2〉サン・グループ事件：雇用する知的障害者に対する虐待（死者も発生）、賃金未払い、障害年金横領等民間事業者の違法行為とこれに対する県と国の不作為違法責任が問われた。その従業員の 70% が知的障害者であった。

障害者の福祉や雇用との関係から4つの人権の類型を設定してみた。①自由権：従来余り強調されなかったが、障害者の自立に向けた運動が始まったときに使われた。この自由権は当初、国家からの自由と理解されていたが、家族など共同体からの自由、福祉施設からの自由なども根拠づけられなければならない時代となってきた。②平等権：憲法では「障害」による差別を禁止とはしていないが、「社会的身分」を広くとらえることは可能と思われる。しかし、まだ通説とはなっていない。実質的な所得配分の平等性を確保することは、障害基礎年金制度・特別児童扶養手当制度などによってすでに行われている。障害者雇用率制度は、実質的な雇用の平等を実現するための差別是正措置として許容されるものだろう。③社会権：「労働権」など20世紀に入って登場してきた現代的人権である。④人格権（自己決定権を中心に）：障害者の自己決定権も重要な人権としてさまざまな場面で語られるようになってきた。この自己決定に関する権利も、人格権によって基礎づけられることが多い。これからはこうした人権の視点にも十分に配慮しながら障害者雇用をすすめていくことが重要な時代となってきた。その際、一般的に「人権」を語るのではなく、上記に掲げたような多様な人権目録の組み合わせのなかから、目的にふさわしい理論的根拠を探し、議論を練り上げ、バランスの取れた、社会全体の合意を得やすい思想と理念を構築することが必要である。

第6章 では、障害者雇用と職業をめぐる近年の国際的潮流の特徴をまとめている。それは、機会均等と待遇の平等、それと裏腹の関係にある差別禁止といえる。障害者差別禁止との関係では、「合理的配慮(reasonable accommodation)」あるいは「合理的調整(reasonable adjustment)」が注目されてきている。2001年以降、国連ではじまった「障害者の権利条約」草案作成のなかで、労働の権利に関して10項目の措置が挙げられており、その主なものは、「(a) すべての障害者に開かれ、インクルーシブであり、かつ、利用可能な労働市場及び労働環境を促進すること。…(c) 開かれた労働市場における障害者の雇用機会及び昇進を促進すること（自営の機会、自己の事業を起こす機会、並びに職業を求め、それに就く及びそれを継続する際の支援を含む）。(d) 雇用主が、積極的差別是正(affirmative action)措置、奨励制度及び割当雇用制度等を通じて、障害者を雇用することを奨励すること。(e) 職場及び労働環境における障害者の合理的配慮(reasonable accommodations)を確保すること」(2004年1月作業部会)などである。

ILOの「職場において障害をマネジメントするための実践綱領」は、ILO理事会(2001年3月)の決定に基づき2001年10月ジュネーブで開催された政府、労働者団体および使用者団体の三者構成専門家会議における検討を経て、全会一致で採択されたものである。この実践綱領には、159号条約および168号勧告が1983年に採択されて以降に生じた、障害の概念、合理的配慮、援助付き雇用といったサービス等の変化が反映されている。それは、大、中または小企業、民間部門または公共部門を問わず、障害関連問題について適切なマネジメ

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、という信念に基づき、雇用主に積極的な障害マネジメント戦略を採用するよう奨励することを意図している。そして、障害マネジメントの具体的取り組みのひとつとして、「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（adjustments）を必要とするかもしれない」とし、「調整」が取り上げられている。この「調整」は、アクセシビリティと改造（restructure）から構成される。改造の具体的内容としては、ワークステーションや道具・設備の改造、職務のうち、当該障害者に遂行不可能な部分を取り除いて別の課業との入替、ならびに労働スケジュールの柔軟性等が含まれる。

EU の「均等待遇指令」は、雇用・職業上の差別と闘うことをねらいとしたもので、特定の宗教または信仰、特定の障害、特定の年齢、あるいは特定の性的指向を根拠とした直接、間接的差別の禁止を規定している。この規定は、選考基準、採用条件、職業指導、職業訓練、雇用および給与も含む、労働条件に適用される。障害に関連して、同指令第 5 条で「合理的配慮」として、「事業主は必要な場合、障害者が雇用に参加したり、昇進すること、あるいは訓練を受けることへのアクセスを持つことができるよう、適切な措置をとらなければならない。ただし、こうした措置が、事業主に＜不釣り合いな負担＞を課す場合には、この限りではない」、そして「合理的配慮の欠如は、差別を構成しうる」と規定している。EU 加盟国は、2003 年末までにこの指令を踏まえ、国内法に必要な改正を加えなければならないことになっているが、障害と年齢に関する規定については、2006 年末までその適用を延期することができる。

「障害者の機会均等：欧州行動計画」（2003 年 EU 委員会で策定され、EU 理事会および議会に対して声明として提出）は、2010 年までの多年度にわたるもので、その目標は、障害問題を共同体の関連政策にメインストリーム化し、障害者の統合を推進するため重要領域で具体的な行動を展開することにある。同計画では、2000 年現在 EU 諸国（当時の加盟国 14 カ国）の労働年齢人口の 14.5% に相当する約 2,600 万人が何らかの障害を持っていること、非障害者のほぼ 65% が就業しているのに対し、障害者についてはその割合は 42% にすぎないこと、などを明らかにしている。また、EU 加盟国の雇用戦略ガイドラインである「欧州雇用戦略（2003 年改正）」でも 2010 年までに各加盟国が、労働市場で不利な立場にある人々とそれ以外の人びととの間に存在する失業ギャップを相当程度減らすことが目標として掲げられている。そして、同雇用戦略では、障害者を含む、労働市場で不利な立場にある人びとのみを対象としたアプローチから、一般労働者を対象とした対策への統合を意図したメインストリーム・アプローチへの転換や、加盟国において大量失業と闘うための積極的政策とし

ては、障害者をはじめとする労働市場で不利な立場にあるグループを含め、個々人のニーズにあわせた個別化政策への移行の重要性が、指摘されている。また、障害者のための具体的な対策としては、「職場は、障害労働者のニーズを考慮し、必要ならば、(合理的)配慮がなされなければならないこと」や企業の社会的責任(CSR)に関連して、「障害者雇用を目指す企業の社会的責任アプローチと経験の啓発および普及を引き続いて促進すること」などがあげられている。

「欧州障害者年へのソーシャルパートナー宣言—障害者の機会均等化および雇用アクセスの促進—」(2003)は、欧州の代表的労使団体である、欧州労働組合連合(ETUC)、欧州産業・使用者連合ユニオン(UNICE/UEAPME)および大衆参加企業・一般経済利益企業欧州センター(CEEP)により共同で出されたもので、そのなかで、欧州で障害者の雇用機会を改善するため、「雇用主は、障害者のため、均等機会方針をつくることを計画し、こうした方針をすべての管理職—とりわけ、採用および人的資源・従業員を担当する者の意識啓発に強調をおく—および従業員とその代表に周知させること」「労働組合は、組合員と一緒に障害問題を検討するよう努力し、この領域で均等機会方針をつくり、労働組合方針にそれらを統合すること」「ソーシャルパートナー(つまり、労使)は、適切なレベルで、団体協約に結び付けうる団体交渉を通し、あるいはその会員の行動を通して、障害者雇用を成功させるための5つの解決の鍵となる要素を考慮に入れ、障害者の利益となるよう均等機会を促進するよう努めること」などの勧告を行っている。さらに、欧州商業・流通業界の代表的労使団体である、ユーロ商業(Euro Commerce)およびユニ・ヨーロッパ商業(Uni-Europa Commerce)も「欧州・流通部門における障害者の雇用および統合の促進に関する声明」(2003)で、「障害者雇用支援は、政労使および障害者自身が協力する必要がある、それは共同責任である。ソーシャルパートナーである労使は、障害者の労働生活ニーズにもっと注意を払うべきである。労使は、障害者および障害者を労働生活に統合することに対する否定的な態度と闘う相互の責任がある。障害マネジメント戦略は、個々の障害従業員および可能な場合には、障害当事者団体を含めて相談した上で、労使協議を通して策定されるべきであり、その戦略は、機会均等政策および実践の一部とされなければならない。可能な場合には、障害者のインクルージョンを支援する措置が、労使協議のテーマとされるべきである」などとしている。

終章 では各章の検討・分析をふまえて、これからの企業の対応、それに対する支援強化という視点を中心に、政策的インプリケーションとして次の4つのことについて述べた。1つは、法定雇用率を達成している企業割合は半数以下と少ないのが現状であるが、CSRの目標あるいは成果指標として「法定雇用率」の達成や「障害者雇用」の取り組みをあげていることは一般的、共通の理解ができつつある。現代企業にとっては障害者雇用率の達成や障害者雇用の拡大への対応が一層強く求められてきている時代になってきているとみてよい。2

つは、法定雇用率制度では、雇用量に対する規制をしているが、それだけでは障害者雇用の拡大は余り期待できないので障害を配慮した雇用条件・職場環境の調整、つまり「適正な雇用管理」の実施をあわせて行うことがより重要となってきた。しかし、それは企業の自主的判断に任されているのが現状で、その実施がもっと促進されるような枠組みの本格的検討が必要な段階にきている。3つは、企業が人的資源管理（HRM）のなかに採用後障害者の雇用継続を含め、障害者の「適正な雇用管理」（障害を配慮している事項等の「障害（者）マネジメント」「合理的配慮」「調整」など）を明確に位置づけ、地域資源を積極的に活用しながら環境調整を進めていくことがこれからはより重要となってきた。また、地域での多様な雇用・就業機会の創出も、障害者の能力発揮機会の拡大という点では環境調整の1つとみることができるが、就業の多様化は生活の不安定化を伴うことも多くなるので、所得保障や人権擁護を含めた法的セーフティネットの構築も大きな課題として登場してきている。4つは、CSR 経営の視点から、企業の障害者雇用に対する理念・基本方針や取り組みの状況、法定雇用率の達成状況などの情報開示が、これからは重要となってくる。また、政府レベルでも数値目標を含む『障害者プラン』の作成やその進捗状況の公表がはじまってきている。こうしたなかで、障害者の就業状態を十分把握できる政府統計の改善や、障害者雇用の進展状況を、量および質の両面から常にモニタリングしながら次の対応・対策を考えていく協議機構ないしは第三者機構などの設置などについても検討することが必要な段階にきているといえよう。