

## 論 説

## 日・韓の障害者雇用促進法制の評価分析および比較

——QOL-EPAI を用いた評価分析を中心に——

權 偕 珍

## 目次

- I. 研究の背景および目的
- II. 研究方法
  1. QOL-EPAI の概要
  2. 日本と韓国の障害者雇用促進法制評価分析の方法
- III. 日本の障害者雇用促進法制評価分析の結果
- IV. 韓国の障害者雇用促進法制評価分析の結果
- V. QOL-EPAI を用いた日本と韓国の障害者雇用促進法制の比較および考察

## I. 研究の背景および目的

日本と韓国は、アジア諸国の中で、法律や制度・政策が最も類似した国といえる。障害者雇用に関しては、特に類似しており、割当雇用制度や差別禁止法を設けて障害者雇用を促進させているという点で共通している。また、障害者雇用に関する法律や制度が「量」的側面に偏っていることも共通点として挙げられる。

日本の場合、厚生労働省の「平成26年障害者雇用状況の集計結果」によると、障害者の雇用は年々向上しており、雇用障害者数（43万1,225.5人<sup>1)</sup>、実雇用率（1.82%）ともに過去最高を更新している。韓国の場合も、雇用労働部の「2014年障害者雇用計画及び実施状況報告資料」によると、雇用障害者数（12万0,901人）、実雇用率（2.48%）であり、年々増加の傾向をみせている。

しかし、このような障害者雇用の増加の背景には、障害者雇用の義務化とあわせて導入された特例子会社という制度がある。親会社の本業とは関係のない業務を行う特例子会社を設立することにより、割当雇用制度の法定雇用率を満たしている企業がある。このような仕組みは特に力のある大企業にみられる状況である（中島、2011）。特例子会社制度は、企業が障害者を雇用しやすい環境を助成するため設けられたという指摘もある（全日本手をつなぐ育成会、2008）。

また、韓国の障害者雇用公団が発表した「第6次障害者雇用パネル調査」（2014）によると、賃金勤労者である障害者の65.2%が50人未満の零細な事業体で働いており、職業生活においても職務調整等の適切な配慮が必要であると答えた障害者が55.5%を示し、不安定な就業現場で働いていることが示唆された。

このように、日本と韓国の障害者雇用促進制度については、一定の「量」的水準は充足しつつ

あるといえようが、「質」的側面の整備がさらに必要である（権，2015）。今までの障害者雇用促進政策が，就業それ自体に目的を置いて雇用の量的拡大を追求してきたとすれば，今後は雇用の質的水準に対する取組みが必要であると考え。特に障害者にとって仕事は，障害者当事者の人権の保障とQOLの向上に繋がるため，雇用の質を考えた議論は必要であろう（ソン，2011）。障害者の雇用における「質」的側面の整備は，障害者の雇用の安定性につながり，障害者のQOLの向上にも影響を及ぼす。よって筆者はこのような観点から障害者雇用促進制度・政策を客観的評価できるQOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標（Employment Promotion System Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life：以下，QOL-EPAI）を開発した（表1参考）。

QOL-EPAIを用いて日本と韓国の障害者雇用促進法律・制度・政策を分析することにより，両国の障害者雇用促進法律・制度・政策の質的水準が把握でき，課題も明確になるのであろう。したがって，本稿では，QOL-EPAIを用いて日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策を評価し，比較分析を行うことを第一の目的とする。さらに，分析から得られた結果に踏まえて，制度の再構築のための，日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の課題を提示することを第二の目的とする。本稿は，筆者が開発したQOL-EPAIを用いて，日本と韓国の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析を行う新たな試みである。

## II. 研究方法

### 1. QOL-EPAIの概要

QOL-EPAIとは，主にQOLの観点から，障害者雇用促進制度・政策を評価する指標である。QOL-EPAIは，QOL，雇用，制度・政策に関連する既存の尺度・指標<sup>2)</sup>，先行研究や関連法律・制度・政策を参考にして領域を設定し，項目作成を行った。作成されたQOL-EPAIは，日韓の障害者雇用に関わる大学教員等の専門家や障害当事者，保護者等に対する意見調査（日本15人，韓国15人）を行い，内容的妥当性を検証した（権，2015）<sup>3)</sup>。さらに，内容的妥当性の検証に加え，信頼性（内的整合性）・妥当性（構成概念妥当性）を検証するために，日本と韓国において，障害者雇用を専門として研究している研究者，障害者雇用の現場の職員を対象にデータ収集を行った（日本117人，韓国123人）。その結果，QOL-EPAIの信頼性（内的整合性）・妥当性（構成概念妥当性）<sup>4)</sup>が確認された。QOL-EPAIは「雇用の安定性」，「心身の健康」，「生活の安定性」の3領域，12項目で構成されている。

### 2. 日本と韓国の障害者雇用促進法制評価分析の方法

分析方法は，法律及び制度・政策について筆者がQOL-EPAIの各項目と照らし合わせ，各項目に合致する内容をそれぞれの法律及び制度・政策から抽出する。また，抽出された内容がQOL-EPAIの各項目と適合性があるかについての検証は，障害者雇用を専門領域とする複数の研究協力者との協議によって確認する。障害者雇用促進制度・政策の根拠となる法律の整備や制度・政策の構築状況をQOL-EPAIの各項目に当てはめることで，日本と韓国における障害者の

表1 QOL-EPAIの項目と概要

	項 目	概 要
雇用の安定性	雇用の機会	1. 障害者雇用促進に関する法律・制度の実施 2. 多様な障害者雇用の形態を提供 3. 雇入れに関する計画の作成 4. 負担の調整及び規制制度の実施 5. 奨励制度の実施 6. 在宅就業障害者への支援 7. 事業主に対する雇用指導の実施 8. 公的専門支援機関の設置
	公平性の確保	1. 勤務条件（時間、休暇等）の配慮 2. 人事・労務管理上、公平性の確保 3. 差別解消に関する体制整備
	能力の向上	1. 職業リハビリテーションの計画 2. 職業リハビリテーションの実施
	雇用関連諸機関との連携	1. 職業訓練機関との連携 2. 職業斡旋機関との連携 3. 地域障害者雇用支援機関との連携
	支える人材の育成及び配置	1. 職場内の人的支援体制の構築 2. 地域の人的支援体制の構築
	バリアフリー化	1. 施設・設備・道具の設置及び改善の支援 2. 作業補助者の配置
心身の健康	体の健康	1. 産業保健サービスの実施 2. 栄養管理の配慮
	心の健康	1. 精神衛生のサービスの実施 2. 障害理解・啓発の促進
	医療・保健機関との連携	1. 地域医療機関との連携 2. 地域保健機関との連携
生活の安定性	生活関連諸機関との連携	1. 行政機関との連携 2. 福祉施設との連携 3. 保護者や後見人との連携
	地域社会への参加	1. 地域福祉センターの設置・運営 2. スポーツ・文化・芸術活動の支援
	自立	1. 生活自立訓練の実施 2. 自立生活支援サービスの実施

出所：権僭珍（2015）QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価指標・尺度の開発に関する研究

表2 分析対象となる法律・制度・政策

国	法律・制度・政策	
日 本	法 令	・障害者の雇用の促進等に関する法律 ・障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律
	制 度	・平成27年就業支援ハンドブック（独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構）
	政 策	・第3次障害者基本計画（雇用・就労）
韓 国	法 令	・障害者の雇用の促進及び職業リハビリテーション法 ・障害者の差別の禁止及び権利救済等に関する法律
	制 度	・2015年企業支援案内書（韓国障害者雇用促進公団）
	政 策	・第4次障害者政策総合計画

雇用に関わる制度・政策的な現状を把握する。分析対象となる法律・制度・政策は表2の通りである。

### Ⅲ. 日本の障害者雇用促進法制評価分析の結果

#### 1. 雇用の安定性の分析結果

QOL-EPAIの「雇用の安定性」の領域には、「雇用の機会」、「公平性の確保」、「能力の向上」、「雇用関連諸機関との連携」、「支える人材の育成及び配置」、「バリアフリー化」の6項目が含まれる。分析結果は表3に示す。「公平性の確保」の項目の3. 差別解消に関する体制整備は法律、制度、政策の該当する記述が見られなかった。それ以外の項目は、該当する法律、制度、政策が多かったため、整備が十分に行われているといえる。

表3 QOL-EPAIを用いた日本の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（雇用の安定性）

分 析 結 果	
雇用の安定性「雇用機会」	
<b>1. 障害者雇用促進に関する法律・制度の実施</b>	
<b>■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】</b>	
・第一条	「目的：障害者雇用の促進等のための措置，職業リハビリテーションの措置その他障害者がその能力に適合する職業に就くこと等を通じて，職業の安定を図ることを目的とする」
・第一節	「身体障害者又は知的障害者の雇用義務の責務：すべての事業主は…雇入れに努めなければならない」
<b>■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】</b>	
・第一条	「目的：障害を理由とする差別の解消を推進し，…共生する社会の実現に資することを目的とする」
<b>■制度【就業支援ハンドブック】</b>	
・障害者雇用率制度（法定雇用率）：	民間企業2.0%，国，地方公共団体等2.3%，都道府県等の教育委員会2.2%
<b>■政策【障害者基本計画】</b>	
・基本的考え方：	働く意欲のある障害者が能力を十分に発揮することができるよう…総合的な支援を推進する
<b>2. 多様な障害者雇用の形態を提供</b>	
<b>■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】</b>	
・第四十四条，第四十五条	「子会社・関係子会社に雇用される労働者に関する特例」
・第八十条	「障害者である短時間労働者の待遇に関する措置」
・第五節	「障害者の在宅就業に関する特例」
<b>■制度【就業支援ハンドブック】</b>	
・障害者試行雇用（トライアル雇用）事業	
・就労移行支援事業所，就労継続支援（A型）事業所，就労継続支援（B型）事業所	
<b>■政策【障害者基本計画】</b>	
・4—(1)—3：	特例子会社制度などを活用し，引き続き，障害者の職域の拡大及び職場環境の整備を図る
・4—(1)—4：	各府省において知的障害者などを非常勤職員として雇用し，業務を経験するチャレンジ雇用を実施する
・4—(3)—3：	短時間労働，在宅就業，自営業，テレワーク，農業など多様な働き方を選択できる環境を整備する
<b>3. 雇入れに関する計画の作成</b>	

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第四十六条「一般事業主の身体障害者又は知的障害者の雇入れに関する計画」

4. 負担の調整及び規制制度の実施

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第二款「障害者雇用納付金の徴収」

■制度【就業支援ハンドブック】

- 障害者雇用納付金制度：法定雇用率の未達成企業（常時雇用労働者数が100人を超える事業主）は法定雇用に不足する障害者1名当たり月額5万円を納付する

■政策【障害者基本計画】

- 4—(1)—2：法定雇用率を達成していない民間企業については、公共職業安定所（ハローワーク）による指導などを通じて法定雇用率の達成に向けた取組を進める

5. 奨励制度の実施

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 附則第四条3「報奨金の支給」
- 第五十条「障害者雇用調整金の支給」
- 第五十一条「助成金の支給」

■制度【就業支援ハンドブック】

- 障害者雇用調整金：法定雇用の数が超過した企業（常時雇用している労働者数が100人を超える事業主）に超過した障害者1名当たり月額27,000円を支給する。
- 報奨金：常時雇用している労働者数が100人以下で、支給要件として定められている数を超えて障害者を雇用している事業主に一人当たり月額21,000円支給する。
- 各種助成金：特定求職者雇用開発助成金、精神障害者等雇用安定奨励金、障害者初回雇用奨励金、障害者雇用納付金制度に基づく助成金などがある。
- 税制上の優遇措置：障害者を多数雇用する事業所については、税制上の優遇措置が設けられている

■政策【障害者基本計画】

- 4—(2)—4：障害者を雇用するための環境整備等に関する各種助成金制度を活用する

6. 在宅就業障害者への支援

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第五節「障害者の在宅就業に関する特例」

■制度【就業支援ハンドブック】

- 在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金：在宅就業障害者に仕事を発注する企業に支給する」

7. 事業主に対する雇用指導の実施

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第二十条5ハ「障害者職業総合センター：事業主に対する障害者の雇用管理に関する事項についての助言その他の援助を行うことが業務である」

■政策【障害者基本計画】

- 4—(1)—2：法定雇用率を達成していない民間企業については、公共職業安定所（ハローワーク）による指導などを通じて法定雇用率の達成に向けた取組を進める
- 4—(2)—5：地域障害者職業センターにおいて、事業主に対して雇用管理に関する助言などの支援する

8. 公的専門支援機関の設置

■制度【就業支援ハンドブック】

- 公共職業安定所（ハローワーク）
- 障害者就業・生活支援センター
- 障害者職業センター

雇用の安定性「公平性の確保」

1. 勤務条件（時間、休暇等）の配慮

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第五条「事業主の責務」

**■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】**

- ・第五条「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」

**■政策【障害者基本計画】**

- ・4—(1)—6：障害者と障害者でない者との均等な機会及び待遇の確保並びに障害者の有する能力の発揮を図る

**2. 人事・労務管理上、公平性の確保****■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】**

- ・第五条「事業主の責務」
- ・第十条「求人条件：公共職業安定所は障害がないことを条件とする求人の申込みを受理しないことができる」

**■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】**

- ・第三条「国及び地方公共団体の責務」
- ・第八条「事業主における障害を理由とする差別禁止」

**3. 差別解消に関する体制整備**

該当なし

## 雇用の安定性「能力の向上」

**1. 職業リハビリテーションの計画****■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】**

- ・第八条「職業リハビリテーション原則：障害者の障害の種類及び過度、希望、適性、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施する」
- ・第十一条「職業指導等：公共職業安定所は、適性検査を実施、雇用情報を提供し、障害者に適した職業指導を行う等必要な措置を講ずるものとする」

**2. 職業リハビリテーションの実施****■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】**

- ・第八条「職業リハビリテーション原則」、第十一条「職業指導等」、第十二条「職業能力開発訓練」、第十三条「適応訓練」、第十四条「適応訓練のあっせん」

**■制度【就業支援ハンドブック】**

- ・職場適応訓練：企業は一定期間の実施訓練を行い、訓練終了後、引き続き雇用する

**■政策【障害者基本計画】**

- ・4—(2)—6：地域障害者職業センターにおいて、障害者に対する専門的な職業リハビリテーションを行う

## 雇用の安定性「雇用関連諸機関との連携」

**1. 職業訓練機関との連携****■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】**

- ・第二十条「障害者職業総合センター：広域障害者職業センター、地域障害者職業センター、障害者就業・生活支援センターその他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言、指導その他の援助を行う」

**■制度【就業支援ハンドブック】**

- ・多様な委託訓練：各都道府県に障害者職業訓練コーディネーターを配置し、企業、民間教育訓練機関等に委託して実施する
- ・障害者職業能力開発校：一般の公共職業能力開発施設での職業訓練が困難な障害者に対して、公共職業安定所や障害者職業センター等の関係機関と連携しながら、訓練科目、訓練方法等に配慮し、障害の態様等に応じた職業訓練を行う

**■政策【障害者基本計画】**

- ・4—(2)—7：障害者の職業能力開発を効果的に行うため地域における雇用、福祉、教育等の関係機関との連携を図る

**2. 職業斡旋機関との連携****■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】**

- ・第九条「求人開拓等：公共職業安定所は、…障害者の能力に適合する求人の開拓に努める」

**■制度【就業支援ハンドブック】**

- ・公共職業安定所（ハローワーク）

■政策【障害者基本計画】

- ・ 4—(2)—7：障害者の職業能力開発を効果的に行うため地域における雇用，福祉，教育等の関係機関との連携を図る

3. 地域障害者雇用支援機関との連携

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- ・ 第二十一条「広域障害者職業センター：広範囲の地域にわたり…障害者職業能力開発校などの密接な連携を結ぶ」
- ・ 第二十二条「地域障害者職業センター：その他の関係機関に対する職業リハビリテーションに関する技術的事項についての助言その他の援助を行う」

■制度【就業支援ハンドブック】

- ・ 発達障害者支援センターとの連携
- ・ 難病相談・支援センターとの連携
- ・ 地方自治体が独自に設置する就労支援機関等との連携

■政策【障害者基本計画】

- ・ 4—(1)—5：都道府県労働局において…関係法令の厳守に向けた指導等を行う
- ・ 4—(2)—1：公共職業安定所や地域障害者職業センター，障害者就業・政策センターの地域関係機関と密接に連携する
- ・ 4—(2)—7：障害者の職業能力開発を効果的に行うため地域における雇用，福祉，教育等の関係機関との連携を図る

雇用の安定性「支える人材の育成及び配置」

1. 職場内の人的支援体制の構築

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- ・ 第七十八条「障害者雇用推進者：事業主は，障害者雇用の業務を担当する者を選任すべき努力義務がある」
- ・ 第七十九条「障害者職業生活相談員：事業主は，障害者職業生活相談員を選任し，障害者の職業生活に関する相談及び指導すべき努力義務がある」

2. 地域の人的支援体制の構築

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- ・ 第二十二條 4 「地域障害者職業センター：都道府県の広域内において，職場適応援助者の養成及び研究を行う」

■政策【障害者基本計画】

- ・ 4—(2)—5：地域障害者職業センターにおいて地域における障害者の就労支援の担い手の育成と専門性の向上を図る

雇用の安定性「バリアフリー化」

1. 施設・設備・道具の設置及び改善の支援

■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- ・ 第十八条「事業主に対する助言及び指導：公共職業安定所は，…雇入れ，配置，作業補助具，作業の又は環境その他障害者雇用に関する技術的事項についての助言又は指導を行う」

■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】

- ・ 第五条「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」

2. 作業補助者の配置

■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】

- ・ 第五条「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」
- ・ 第十三条「事業主による措置に関する特例」

## 2. 心身の健康の分析結果

QOL-EPAIの「心身の健康」の領域には、「体の健康」，「心の健康」，「医療・保健機関との連携」の3項目が含まれる。分析結果は表4に示す。「体の健康」の項目は，法律，制度，政策において，該当する記述が見られなかった。「心の健康」，「医療・保健機関との連携」の項目は，

法律，制度・政策には該当する記述が見られたが，いずれも不十分な内容であった。

表4 QOL-EPAIを用いた日本の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（心身の健康）

分 析 結 果	
心身の健康【体の健康】	
1. 産業保健サービスの実施	該当なし
2. 栄養管理の配慮	該当なし
心身の健康【心の健康】	
1. 精神衛生のサービスの実施	<p>■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第二十四条「障害者職業カウンセラー：障害者職業センターに障害者職業カウンセラーを配置する」</li> </ul> <p>■政策【障害者基本計画】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>4—(3)—2：精神障害者の就労支援に当たっては，就労支援機関が医療機関との連携を図り，「医療」から「雇用」への流れを一層促進する</li> </ul>
2. 障害理解・啓発の促進	<p>■法律【障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第五条「社会的障壁の除去の実施についての必要かつ合理的な配慮に関する環境の整備」</li> <li>第十一条「事業主のための対応指針：主務大臣は事業者が適切に対応するために必要な指針を定める」</li> <li>第十五条「啓発活動：国及び地方公共団体は，…必要な啓発活動を行うものとする」</li> </ul>
心身の健康【医療・保健機関との連携】	
1. 地域医療機関との連携	<p>■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第二十八条「障害者就業・生活支援センターの業務：障害者就業・政策支援センターは，医療施設その他の関係機関との連絡調整，援助を総合的に行う」</li> </ul>
2. 地域保健機関との連携	<p>■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>第二十一条「広域障害者職業センター：広範囲の地域にわたり…療養施設と密接に連携する」</li> </ul>

### 3. 生活の安定性の分析結果

QOL-EPAIの「生活の安定性」の領域には，「生活関連諸機関との連携」，「地域社会への参加」，「自立」の3項目が含まれる。分析の結果は表5に示す。「自立」の項目は制度の中で，具体的な支援内容に関する記述が見られたが，「生活関連諸機関との連携」，「地域社会への参加」の項目は具体的な記述が少なかった。「生活関連諸機関との連携」の1. 行政機関との連携，3. 保護者や後見人との連携や「地域社会への参加」の2. スポーツ・文化・芸術活動の支援には該当する記述が見られなかった。

表5 QOL-EPAIを用いた日本の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（生活の安定性）

分 析 結 果	
生活の安定性【生活関連諸機関との連携】	
1. 行政機関との連携	該当なし



## 2. 福祉施設との連携

## ■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第二十七条「障害者就業・生活支援センターの指定：都道府県知事は…社会福祉法人は規定する業務を行う者として指定することができる」
- 第二十八条「障害者就業・生活支援センターの業務：障害者就業・政策支援センターは、社会福祉施設、医療施設、特別支援学校その他の関係機関との連絡調整、援助を総合的に行う」

## 3. 保護者や後見人との連携

該当なし

## 生活の安定性【地域社会への参加】

## 1. 地域福祉センターの設置・運営

## ■制度【就業支援ハンドブック】

- 障害者就労・生活支援センター：都道府県知事が指定する社会福祉法人等が運営し、身近な地域で、障害者の就業とこれに伴う日常生活、社会生活上の相談・支援を一体的に実施する

## 2. スポーツ・文化・芸術活動の支援

該当なし

## 生活の安定性【自立】

## 1. 生活自立訓練の実施

## ■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第二十八条「障害者就業・生活支援センターの業務：支援対象障害者が職業生活における自立を図るために必要な業務を行う」

## ■制度【就業支援ハンドブック】

- 障害者に対する支援：就労生活相談、雇用支援プランの作成、職場開拓、就職活動支援、職業標準訓練、職場実習先の情報提供、職場定着支援などを行う

## 2. 自立生活支援サービスの実施

## ■法律【障害者の雇用の促進等に関する法律】

- 第二十八条「障害者就業・生活支援センターの業務」

## ■制度【就業支援ハンドブック】

- 障害者に対する支援：就労生活相談、雇用支援プランの作成、職場開拓、就職活動支援、職業標準訓練、職場実習先の情報提供、職場定着支援などを行う

## ■政策【障害者基本計画】

- 4—(2)—6：職業面及び生活面からの一体的な総体的支援を実施する

## IV. 韓国の障害者雇用促進法制評価分析の結果

## 1. 雇用の安定性の分析結果

QOL-EPAIの「雇用の安定性」の領域には、「雇用機会」、「公平性の確保」、「能力の向上」、「雇用関連諸機関との連携」、「支える人材の育成及び配置」、「バリアフリー化」の6項目が含まれる。分析結果は表6に示す。「支える人材の育成及び配置」の項目の2. 地域の人的支援体制の構築は法律、制度、政策に該当する記述は見られない。それ以外の項目は、法律、制度、政策において、該当する記述が多く、整備が十分に行われていることが伺える。

表6 QOL-EPAIを用いた韓国の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（雇用の安定性）

分 析 結 果	
雇用の安定性—【雇用の機会】	
1. 障害者雇用促進に関する法律・制度の実施	
■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】	
• 第一条「目的：障害者の雇用促進及び職業リハビリテーションを図る」	
• 第二十七条「国及び地方自治体の障害者雇用義務」	
• 第二十八条「事業主の障害者雇用義務」	
■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】	
• 第1条「目的：障害者を理由とする差別を禁止し、障害を理由として差別を受ける者の権益を効果的に救済することにより障害者の完全な社会参加や平等権実現を通して人間としての尊厳と価値を具現化する」	
■制度【企業支援案内書】	
• 雇用義務制度：義務雇用率：民間事業主2.7%，国及び地方自治体3.0%	
■政策【障害者政策総合計画】	
• 3—3—②：障害者義務雇用制度の改編及び運営強化	
• 3—3—③：公共分部門の障害者雇用の拡大	
2. 多様な障害者雇用の形態を提供	
■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】	
• 第十四条「保護雇用：正常な作業条件で働くことが困難な障害者のために特定の勤労環境を提供する」	
• 第二十二條「障害者標準事業所に対する支援：障害者の標準事業所を設立・運営を計画している事業主に支援を行う」	
■制度【企業支援案内書】	
• 障害者標準事業所認証及び支援	
• 子会社型標準事業所の設立支援	
• 試験雇用：障害者に対しては職場の体験と研修の機会を与え、事業主に対しては障害者の雇用の理解を増進させる方式で障害者雇用を支援するプログラムである	
• 重度心身障害者インターン：インターン職に従事する機会を与え職務能力を向上させ、正規職の就業を支援するプログラムである	
• 重度心身障害者の支援雇用：障害者の採用を希望する事業体に重度障害者を優先配置し、雇用された場合、担当する業務について訓練する方式で、重度障害者の就業を支援するプログラムである	
■政策【障害者政策総合計画】	
• 3—2—③：障害者の標準事業所の支援（税減免、優先購買制度等）	
• 3—3—①：障害者の仕事創出（拡大及び勤務条件改善、新規仕事の開発）	
• 3—4—②：障害者の創業支援の拡大	
3. 雇入れに関する計画の作成	
■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】	
• 第二十九条「事業主の障害者の雇用計画樹立等」	
■制度【企業支援案内書】	
• 雇用計画及び実施状況報告：月平均50人以上の勤労者を雇用する事業主は前年度の障害者雇用現状と当該年度の障害者雇用計画を提出し、違反した場合300万ウォン納付する	
4. 負担の調整及び規制制度の実施	
■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】	
• 第三十三条「障害者の雇用負担金の納付等：義務雇用率に満たさない事業主は…負担金を納付すべきである」	
■制度【企業支援案内書】	
• 障害者雇用負担金申告及び納付制度：月平均常時100名以上の勤労者を雇用している事業主を対象に、満たさなかった障害者の数に雇用水準別適用負担基礎額を掛けた金額の年間合計額を納付する	

〈負担基礎額〉

義務雇用人数の3/4以上雇用した場合	72万ウォン
義務雇用人数の1/2未満の場合	78万1千ウォン
義務雇用人数の1/4～1/2の未満の場合	85万2千ウォン
義務雇用人数の1/4未満の場合	92万3千ウォン
障害者を一人も雇用していない場合	116万6千2百20ウォン

#### 5. 奨励制度の実施

##### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第二十一条「障害者雇用事業主等に対する支援基準」
- ・第二十四条「障害者雇用優秀事業主に対する優待」
- ・第三十条「障害者雇用奨励金の支給」

##### ■制度【企業支援案内書】

- ・雇用奨励金支援：障害者義務雇用率を超過して障害者を雇用した事業主に提供する支援金である  
〈支援単価ウォン〉

区 分	軽度男性	軽度女性	重度男性	重度女性	支給単価と月賃金額 の60%を比較して、 金額適用
入社日～3年まで	300,000	400,000	400,000	500,000	
3年超過～5年まで	210,000	280,000	400,000	500,000	
5年超過	150,000	200,000	400,000	500,000	

- ・雇用管理費用支援：作業指導員を事業場に選任・配置する際、所与される費用を支援する
- ・障害者雇用施設資金融資：事業主が障害者を雇用する際、かかる費用を長期低利で融資し、障害者雇用を促進する

##### ■政策【障害者政策総合計画】

- ・3-2-④：障害者雇用のための企業インセンティブ強化

#### 6. 在宅就業障害者への支援

##### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第二十一条「障害者雇用事業主に対する支援基準：障害者の雇用と職業生活に必要な装備、作業補助具の購入・設置・修理等にかかる費用を支援する」

##### ■制度【企業支援案内書】

- ・在宅勤務支援：移動に制限がある重度障害者を在宅勤務形態で雇用した事業主に在宅勤務に必要な作業装備の設置・購入・修理を支援する

#### 7. 事業主に対する雇用指導の実施

##### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第三条①「国及び地方自治体の責務：国及び地方自治体は事業主及び国民の理解を高めるために教育・広告活動を推進する」

##### ■制度【企業支援案内書】

- ・統合雇用支援サービス：障害者の新規雇用を促進させるために事業体の雇用環境を総合的に分析し、障害者の雇用のための支援を計画し、体系的に提供するサービスである
- ・求人サービス：事業主に多様な雇用情報を提供し、適切な人材推薦及び募集代行等のサービスを提供する

#### 8. 公的専門支援機関の設置

##### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第四十三条「韓国障害者雇用公団の設立」

#### 雇用の安定性—【公平性の確保】

##### 1. 勤務条件（時間、休暇等）の配慮

##### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第五条「事業主の責務：障害者の能力を正当に評価し、雇用の機会を提供することと同時に適切な雇用管理を行う義務がある」

■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】

- ・第四条①2「差別行為：障害者にとって不利な結果を招く場合、差別行為とみなす」
- ・第十条①「差別禁止：使用者は募集・採用、賃金及び福利厚生、教育・配置・昇進・転勤、定年、退職、解雇において障害者の差別を禁止する」
- ・第十一条①2「正当な便宜適用の義務：事業者はリハビリテーション、機能評価、治療のための勤務時間の変更又は調整等、正当な便宜を提供すべきである」

2. 人事・労務管理上、公平性の確保

■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第五条①、②「事業主の責務」

■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】

- ・第四条①1、2「差別行為」

3. 差別解消に関する体制整備

■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】

- ・第十条②「差別禁止：『労働組合及び労働関係調整法』第2条第4号により、労働組合が勤労者の組合の加入を拒否または組合の権利及び活動において差別することを禁止する」

雇用の安定性—【能力の向上】

1. 職業リハビリテーションの計画

■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第十条①「職業指導：障害者に対する職業相談、職業適性の検査及び職業能力の評価等を実施する」

2. 職業リハビリテーションの実施

■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第十条②「職業指導」、第十一条「職業適応訓練」、第十二条「職業能力開発訓練」、第十三条「支援雇用」、第十五条「就業斡旋」

■制度【企業支援案内書】

- ・現場評価：実際の職業現場において求職障害者の職業遂行能力及び職業適応能力を把握する評価プログラムである
- ・カスタムトレーニング：障害者雇用公団と事業主が訓練職種、訓練水準、訓練方法等に関する事項に関して協定を結び、訓練を実施した後、訓練に参加した障害者を優先的に採用する訓練プログラムである

■政策【障害者政策総合計画】

- ・3—2—②：障害者職業リハビリテーション施設の機能強化
- ・3—3—④：障害者の能力にあった職業訓練及び雇用サービス提供
- ・3—3—⑤：重度心身障害者の職業リハビリテーション支援の活性化

雇用の安定性—【雇用関連諸機関との連携】

1. 職業訓練機関との連携

■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第十条③「職業指導：雇用労働部長官と保健福祉部長官が、専門的知識と技術が必要であると認めた場合、リハビリテーションの実施機関等の関係専門機関に職業指導を依頼し、費用を支給する」

■政策【障害者政策総合計画】

- ・3—4—③：障害者雇用の関係機関との連携強化：職業リハビリテーション機関・障害者雇用公団・雇用センター・学校間の障害者雇用ネットワークの強化

2. 職業斡旋機関との連携

■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・第十六条「就業斡旋機関間の連携等：就業斡旋の業務を遂行するリハビリテーション実施機関間で求人・求職情報の交流と障害者勤労者管理等の効率的連携を図る。そして、総合的に管理するための就業斡旋電子ネットワークを構築等に努めなければならない」

■政策【障害者政策総合計画】

- ・3—4—③：障害者雇用の関係機関との連携強化：職業リハビリテーション機関・障害者雇用公団・雇用センター・学校間の障害者雇用ネットワークの強化

### 3. 地域障害者雇用支援機関との連携

#### ■政策【障害者政策総合計画】

- ・ 3-4-③：Work-Together センター設置し、地域社会での役割を担う

#### 雇用の安定性—【支える人材の育成及び配置】

##### 1. 職場内の人的支援体制の構築

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・ 第七十五条「障害者の職業生活相談員等：雇用労働部長官は、雇用促進及び職業リハビリテーションを担当する障害者職業生活相談員等の専門要員を養成すべきである」

##### 2. 地域の人的支援体制の構築

該当なし

#### 雇用の安定性—【バリアフリー化】

##### 1. 施設・設備・道具の設置及び改善の支援

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・ 第二十条「事業主に対する雇用指導：障害者の雇用管理に関して技術的事項に対する指導を実施すべきである」
- ・ 第二十一条①「障害者雇用事業主に対する支援：障害者の雇用と職業生活に必要な装備、作業補助具の購入・設置・修理等にかかる費用を支援する」

#### ■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】

- ・ 第十一条①1「正当な便宜提供の義務：事業主は施設・装備の設置又は改善等の正当な便宜を提供すべきである」

#### ■制度【企業支援案内書】

- ・ 障害者雇用施設・装備支援：事業主に障害者の雇用に必要な作業装備・工具、便宜施設、車の購入費用を支援する
- ・ 楽な仕事作り事業：障害者雇用公団が施設診断及びコンサルティングサービスを支援し、勤務環境を改善する
- ・ 補助工学機器の支援：職業生活に必要な補助機器を無償で支援する

##### 2. 作業補助者の配置

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- ・ 第二十一条①3「障害者雇用事業主に対する支援：障害者職業生活相談員、作業指導員、手話通訳者又は朗読者等の配置にかかる費用を支援する」
- ・ 第七十五条「障害者の職業生活相談員等：雇用労働部長官は、障害者職業生活相談員等の専門要員として養成すべきである」

#### ■法律【障害者差別禁止及び権利救済等に関する法律】

- ・ 第十一条①6「正当な便宜提供の義務：朗読者、手話通訳者等の補助員の配置等正当な便宜を提供する義務がある」

#### ■制度【企業支援案内書】

- ・ 障害者職業生活相談員の選任の義務：常時20人以上の障害者勤労者を雇用する事業主は養成教育を受けた障害者職業生活相談員を選任すべきである
- ・ 雇用管理費用の支援：作業指導員を作業場に選任・配置する際、所要される費用を支援する

## 2. 心身の健康の分析結果

「心身の健康」の領域には、「体の健康」、「心の健康」、「医療・保健機関との連携」の3項目が含まれる。分析結果は表7に示す。「心の健康」の2. 障害理解・啓発の促進、「医療・保健機関との連携」2. 地域保健機関との連携以外、「体の健康」、「医療・保健機関との連携」の項目は、法律、制度・政策に該当する記述が見られなかった。

表7 QOL-EPAI を用いた韓国の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（心身の健康）

分析結果	
心身の健康—【体の健康】	
1. 産業保健サービスの実施	該当なし
2. 栄養管理の配慮	該当なし
心身の健康—【心の健康】	
1. 精神衛生のサービスの実施	該当なし
2. 障害理解・啓発の促進	<p>■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第三条①「国及び地方自治体の責務：国及び地方自治体は事業主及び国民一般の理解を高めるために教育・広告、活動を推進する」</li> <li>・第五条③「事業主の責務：障害者の認識改善教育を実施すべきである」</li> <li>・第二十条「事業主に対する雇用指導：採用、配置、作業補助具、作業設備又は作業環境、その他に障害者の雇用管理に関する技術的事項に対する指導を実施すべきである」</li> </ul> <p>■制度【企業支援案内書】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・障害者認識改善教育実施義務：障害者雇用関連従事者、事業体職員、一般人誰もが申請可能であり、集合教育、サイバー教育を通して、EDI 行動プログラムを実施する</li> </ul>
心身の健康—【医療・保健機関との連携】	
1. 地域医療機関との連携	該当なし
2. 地域保健機関との連携	<p>■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による地域社会障害者リハビリテーション施設：障害者に対する専門的な相談治療・訓練などを支援する）地域の保健領域との連携し、障害者職業リハビリテーションを提供する</li> </ul>

### 3. 生活の安定性の分析結果

QOL-EPAI の「生活の安定性」の領域には、「生活関連諸機関との連携」、「地域社会への参加」、「自立」の3項目が含まれている。分析の結果は表8に示す。すべての項目に当てはまる記述があり、整備されていることが伺える。

表8 QOL-EPAI を用いた韓国の障害者雇用促進法律・制度・政策の分析結果（生活の安定性）

分析結果	
生活の安定性—【生活関連諸機関との連携】	
1. 行政機関との連携	<p>■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第八条「教育部及び保健福祉部との連携」</li> </ul>
2. 福祉施設との連携	<p>■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による障害者福祉団体：国と地方自治団体は、障害者の福祉を向上させ、自立を促すために、障害者福祉団体を育成する）」</li> </ul>

- 付則第7条「第9条第2項2号の中においては“障害者福祉館”を“地域社会リハビリテーション施設”とみなす」

### 3. 保護者や後見人との連携

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- 第六条②「障害者の自立能力等：障害者の家族又は障害者を保護している者は障害者に関する政府の施策に協調すべきであり、障害者の自立を促進するために積極的に努力すべきである」

### 生活の安定性【地域社会への参加】

#### 1. 地域福祉センターの設置・運営

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- 第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による障害者福祉団体：国家と地方自治団体は、障害者の福祉を向上させ、自立を促すために、障害者福祉団体を育成する）」

#### 2. スポーツ・文化・芸術活動の支援

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- 第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による障害者地域社会障害者リハビリテーション施設：障害者の日常生活、余暇生活・活動及び社会参加活動を支援する）」

### 生活の安定性一【自立】

#### 1. 生活自立訓練の実施

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- 第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による障害者福祉団体：国と地方自治団体は、障害者の福祉を向上させ、自立を促すために、障害者福祉団体を育成する）」

#### 2. 自立生活支援サービスの実施

#### ■法律【障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法】

- 第九条「障害者職業リハビリテーション実施機関は、障害者に関する職業リハビリテーション事業を障害者に提供する（障害者福祉法による障害者地域社会障害者リハビリテーション施設：障害者の日常生活、余暇生活・活動及び社会参加活動を支援する）」

## V. QOL-EPAI を用いた日本と韓国の障害者雇用促進法制の比較および考察

### 1) 雇用の安定性

「雇用の機会」の項目について、日本と韓国は、両国とも障害者雇用の促進及びリハビリテーションを図ることや障害を理由とする差別を禁止することを目的とした根拠法が制定されていた。その法律を根拠として、障害者雇用率制度を運営し、障害者へ雇用の機会や安定性を確保している。子会社・関係子会社、短時間労働、在宅労働、試用雇用、就労移行支援事業、就労継続支援、チャレンジ雇用、自営業等への支援を実施し、多様な雇用機会の形態を提供している。また、両国とも法律・制度・政策において、事業主に対する雇用指導を行うことにより効果的、効率的な障害者の雇用を促進させることが明記されている。障害者雇用に関する公的専門支援機関として、日本は、公共職業安定所（ハローワーク）、障害者就業・生活支援センター、障害者職業センター設置しており、韓国は、障害者雇用促進公団を設置し、障害者雇用に対する公的業務を行っている。また、日本と韓国は、障害者雇用の負担の調整及び規制制度（主に納付金制度）や奨励制度（主に調整金制度）を実施しているという点において共通するところがある。

しかし、納付金や調整金の支給金額は差異があり、日本の場合、納付金については、法定雇用

率の未達成企業は法定雇用に不足する障害者1名当たり月額5万円の納付を行うことが決まっている。また、調整金の場合、法定雇用の数が超過した企業に超過した障害者1名当たり月額27,000円を支給することが決まっている。一方、韓国の場合、義務雇用人数の割合によって納付金の金額が異なり、調整金の場合も、障害の程度や性別、雇用期間により支援単価が異なる（表6参考）。支給金額や基準面からみると日本と比較しても、韓国の方が納付金や調整金について、企業に対して厳密な体制をとっているといえよう。長江（2007）は、日本の納付金・補助金額が政府によって一律に設定されており、障害者雇用に伴う企業の異質性が考慮されていないことを指摘している。日本において障害者の雇用を促進させるため、納付金、調整金に関する法律や制度・政策の検討が必要であろう。

在宅就業障害者への支援に関しては、両国とも在宅就業障害者への支援について該当する法律や制度があったが、その支援内容においては差異があった。韓国の場合、在宅就業を行うべき障害者を対象に、移動、作業装備の設置・修理などの技術的側面の支援が行われている。一方、日本<sup>5)</sup>の場合、企業が在宅就業障害者に仕事を発注する場合や企業が在宅就業支援団体を介して在宅就業障害者に仕事を発注する場合に、障害者雇用納付金制度において、特例調整金・特例報奨金を支給することにより、企業からの在宅就業障害者へ発注奨励を行い、在宅就業障害者に機会を与えている。韓国も、企業や在宅障害者支援団体、在宅就業障害者間の発注システムや奨励システム構築により、移動が困難な障害者の雇用を保障すべきであろう。

「公平性の確保」の項目については、両国とも法律上、事業主の責務や合理的配慮（韓国の場合、正当な便宜）として勤務条件や人事・労務管理上の公平性の確保について示されていた。しかし、事業主の責務と合理的配慮の実施に対する具体的な記述が見られなかった。事業主の責務の場合、事業主の責務の範囲をどこまでに設定するかという問題がある。また、合理的配慮の提供の義務については、事業主に対して「過重な負担」を及ぼすこととなる場合は除くこととしているため、たとえ合理的配慮に該当したとしても事業主の負担となった場合、提供する義務を負わないことになる。両国とも法律や制度・政策の中で、事業主の責務や合理的配慮の実施に関して具体的に示す必要がある。また、日本においては、差別解消に関する体制整備に関して該当する法律や制度・政策はなかった。韓国では「労働組合及び労働関係調整法」を根拠とする、障害を理由とした労働者の権利や活動に関して明確に差別を禁止する事項が障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法の中にあるが、日本は差別解消に関する体制について明確に示されていない。障害者雇用の公平性の確保をするためにも、差別禁止に関する具体的な義務、体制について明記すべき必要がある。

「能力の向上」の項目については、両国ともに職業リハビリテーションの実施や計画について多様な支援を行っており、法律や制度・政策は十分整備されていた。特に職業リハビリテーションの実施に関しては、両国ともに法律、制度・政策の段階で具体的に示されており、整備されていることが伺える。

「雇用の関連諸機関との連携」の項目については、両国ともに職業訓練機関、職業斡旋機関、地域障害者雇用支援機関との連携を図るための法律、制度・政策が整備されていることが明らかになった。韓国の場合、地域障害者雇用支援機関との連携において、政策の中に、Work-togetherセンターの設置し、地域社会との役割を担うとされている。Work-togetherセンターは、



雇用・教育・福祉サービスの連携提供を行う役割があるが、実際には2012年の施行運営以降、本格的に実施されてない。Work-together センターの設置は、計画段階にあり、センターについて議論が少ないのが現状である。韓国は、地域内の雇用支援機関との連携に関する記述が少ないため、日本のように、地域内の職業センターや各種支援センターとの連携を図るための法律や制度・政策が必要であろう。

「支える人材の育成及び配置」の項目については、日本の場合は、職場内の人的支援体制は、障害者雇用推進者、障害者職業生活相談員の配置や地域の人的支援体制は職場適応援助者の育成について記述している。一方、韓国の場合は職場内での人的支援体制は、障害者の職業生活相談員の配置について記述されているが、地域内の人的支援体制は、該当する法律や制度・政策が見られない。身近な生活圏内での支援は障害者にとって重要であり、その生活環境中で、専門的な人的支援ができる人材育成および配置に関して示す必要がある。

「バリアフリー化」の項目の作業補助者については、韓国の場合は、施設・設備・道具の設置に加え、作業補助者の配置について障害者職業生活相談員、作業指導員、選任、配置、朗読者、手話通訳者と具体的に記述している。一方、日本の場合は、施設・設備道具の設置等に関して技術的事項についての記述はあるが、作業補助者については、合理的な配慮に関する環境整備や事業主による措置としており、具体的な作業補助者について示されていない。武志（2015）は障害者の職場環境ということは、「施設」や「設備」、「交通手段」に加えて、「人事部門に限らず障害者雇用に詳しい人材や協力的な人材の有無」も含まれると技術的環境のみならず、人的支援も強調している。日本の法律、制度・政策において、職場内の作業補助者について具体的な記述が必要であろう。

## 2) 心身の健康

「体の健康」の項目については、両国とも、該当する法律、制度・政策は見られなかった。しかし、障害者雇用に関する法律や制度・政策に限定しなければ、日本では労働安全衛生法が該当し、健康診断、健康指導、産業医の配置について記述されている。韓国の場合も、産業安全保健法が該当し、保健管理者、産業保険医の配置、労働者の健康管理、保健診断などの支援について記述されている。障害者の場合、障害者の特性を理解し、その特性にあわせた支援が必要であるため、専門的な医療者の支援は重要である。

石田ら（2014）は保健医療専門家による障害の知識と予防的観点が加われば、ハード・ソフト面両方においてより良い就労環境を構築できると述べている。また、医療と福祉の連携が障害者雇用を促進し、働く障害者の健康を維持するには必須の条件であり、そのためには今後より多くの医療者の専門性を障害者の就労に活用できる制度の構築が求められると述べている。日本も韓国も、障害者雇用促進に関する法律、制度・政策においては、QOLの観点から障害者の「体の健康」に関する記述が必要であろう。

「心の健康」の項目については、障害理解・啓発の促進においては両国とも法律や制度・制作の中で明記されており、法律や制度・政策が整備されていた。しかし、精神衛生のサービスは、日本の場合、職業カウンセラーの配置等、心理的側面サポートについては制度として整っているが、業務や支援内容については明確に規定されていない。職業カウンセラーの設置義務だけな

く、その役割として心理的側面に関する概念が含まれる規定を加えることが必要だろう（権2013）。

また、日本は政策段階の障害者基本計画において、精神障害者の就労支援に当たっては、就労支援機関が医療機関との連携を図り、「医療」から「雇用」への流れを一層促進すると示されており、精神障害者に対する就労、医療支援が積極的に行われていることが伺える。その背景には、厚生労働省が「労働者の心の健康の保持増進のための指針」（2006）を策定するなど、近年の職場内のメンタルヘルスの問題や重要性が指摘されるようになったという、日本の社会的雰囲気もあるであろう。

一方、韓国の場合には、精神衛生のサービスに関する法律や制度・政策は該当するものがなかった。この背景には、障害者のみならず、韓国社会全体に定着してしまった成果主義の影響が考えられ、日本のように国家的な動きがないことが考えられる。勤労者のストレスが高い韓国は、性急に精神衛生サービスの体制整備を行うことが必要であろう。

「医療・保健機関との連携」について、日本と韓国を比較すると、日本は、地域医療機関との連携や地域保健機関と連携について法律の中で示されていた。地域医療機関との連携については、障害者就業・生活支援センターが医療施設や療養施設との連携に取り組むことを明記している。一方韓国は、地域医療機関との連携について示した法律や制度・制作は該当せず、地域保健機関との連携として地域社会障害者リハビリテーション施設が地域の保健領域のとの連携を行うよう示されていた。

しかし、日韓ともに具体的にどのような形で連携を行うかについては明確化されてない。障害者にとっては、職業生活における継続的な疾患管理が重要であるにも関わらず、法律や制度・政策の中で、就職後の支援や医療・保健機関の関与は十分でない。上述したように、障害者にとって、医療・保健サービスは重要な意味を持ち、さらに、サービスの実現は障害者の社会参加やQOL向上に繋がるため、両国ともに障害者の医療・保健サービスを行う機関との連携の整備に関して法律や制度・政策の中で明記することが必要である。

### 3) 生活の安定性

「生活関連諸機関との連携」の項目について、日本と韓国を比較してみると、日本の場合は、行政との連携および保護者や後見人との連携については該当する項目がなかった。福祉施設との連携については、障害者就業・生活支援センターが障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援を行うことが法律上で明記されており、支援を行うために社会福祉施設、医療施設等との連絡調整や援助を行うよう示されていた。韓国の場合には、行政との連携として、教育部（日本の文部科学省に当たる）及び保健福祉部（日本の厚生労働省に当たる）、福祉施設との連携として障害者福祉館、さらに、障害者の自立能力の促進のための保護者や後見人との連携を行うことが明記されている。

このことから、生活関連諸機関との連携については、韓国の方が法律の整備がされているように思われる。韓国のように行政機関や保護者・後見人との連携を取らなければ障害者就業・生活支援センターに業務が集中する可能性があると考えられる。すでに、日本では障害者就業・生活支援センターの体制がニーズ量の増加に対応できていないとの指摘がある（社会保障審議会、2008）。日本において、QOLの観点から障害者雇用を考える際には、行政機関や保護者・後見人

との連携に関連する法律上の規定を明確に定める必要があると考えられる。

一方、韓国は日本に比べて生活関連諸機関との連携が整備されているように思われる。しかし、法律上、韓国は日本の障害者就業・生活支援センターのような障害者雇用に関するセンター的役割を担う機関が存在しない。またセンターを中心として連携を行う仕組みではない。韓国の場合、行政機関、福祉施設、保護者・後見人との連携を図ることにより障害者の生活において様々な支援を行っているが、センター的機関が存在しないため、円滑な連携が可能か否かというリスクがあると考えられる。韓国では日本と同様にセンター的役割を担う地域中心のシステム構築が必要であろう。

「地域社会への参加」の項目について、日本と韓国を比較してみると、日本は、地域福祉センターの設置運営において障害者就業・生活支援センターは日常生活・地域生活の関連する助言や地域の関係機関との連絡調整等を行うと制度の段階で記述されているが、スポーツ・文化・芸術活動の支援については、該当する法律、制度・政策は見られなかった。韓国は、地域福祉センターの設置・運営については、障害者福祉団体の育成を図っており、スポーツ・文化・芸術活動の支援については、障害者地域社会障害者リハビリテーション施設が障害者の余暇生活・活動や社会参加活動の支援を図っている。

日本の場合、障害者雇用に関する法律や制度・政策に限定しなければ、日本の労働安全衛生法の中で、労働者の健康の保持増進を図るため、体育活動、レクリエーションその他の活動についての便宜を供与する等必要な措置を講ずるように努めなければならないことを記述があり、スポーツ・文化や芸術活動が、労働者の健康増進や社会参加の促進の役割を担っていることがわかる。

杉野（2009）はQOLの向上と、「ライフサイクルの全段階を通じた切れ目のない総合的な利用者本位の支援」という視点に立てば、労働と対比する余暇活動の支援は、就労支援、生活支援と併せて図られるべきであると指摘している。障害者のQOL向上の観点からみると、スポーツ・文化・芸術活動としての地域社会への参加を通じた余暇活動が重要であり、それに関する規定を法律や制度・政策の中で明記すべきであろう。

「自立」の項目については、両国とも、生活自立訓練の実施や自立生活支援サービスの実施に該当する法律や制度・政策があった。日本は、障害者の自立を図るため、障害者就業・生活支援センターが中心となって、生活や就労の相談、支援を行っている。韓国の場合は、障害者職業リハビリテーション実施機関とみなす障害者福祉団体、障害者地域社会障害者リハビリテーション施設が障害者の自立を向上させたための支援を行っている。しかし、韓国が実施している支援は、職業面および生活面を強調した「自立」よりも、リハビリテーション施設が行う職業再活観点からの支援が多い。そのため、障害者の生活の自立に関わる支援の整備が必要である。

#### 4) 総合考察

QOL-EPAIを用いて日本と韓国の障害者雇用に関わる法律・制度・政策を分析した結果、日本と韓国において、「雇用の安定性」や「生活の安定性」の領域は法律や制度・政策の整備されている項目があったが、「心身の健康」の項目に該当する法律、制度・政策は日韓ともに不十分であり、整備する必要があることが明らかになった（表9参照）。「雇用の安定性」に関しては、日本と韓国に共通する課題として公平性の確保の中でも、特に事業主の責務や合理的配慮の実施

表9 QOL-EPAI を用いた日韓の障害者雇用促進法律や制度・政策の課題の比較

QOL-EPAI 領域・項目		日 本	韓 国
雇用の安定性	雇用の機会	支給金額や基準面からみると韓国の方が納付金や調整金について企業に対して厳密な体制をとっているといえるため、納付金、調整金に関する法律や制度・政策の検討が必要	企業や在宅障害者支援団体、在宅就業障害者発注システム構築や奨励システムに関する記述が必要
	公平性の確保	法律や制度・政策の中で、事業主の責務や合理的配慮の実施に関して具体的に示すことが必要	
	能力の向上	十分整備されていた	
	雇用関連諸機関との連携	十分整備されていた	地域内の職業センターや各種支援センターとの連携を図るための法律や制度・政策が必要
	支える人材の育成及び配置	十分整備されていた	地域内において、専門的支援の育成と配置が必要
	バリアフリー化	施設・設備道具の設置等に関して技術的事項についての記述はあるが、具体的な作業補助者について示されていないため、職場内の作業補助者について具体的な記述が必要	十分整備されていた
心身の健康	体の健康	日韓ともに「体の健康」に該当する制度がないため、QOLの観点から障害者の「体の健康」を向上させるための専門的支援に関する記述が必要	
	心の健康	精神衛生サービスについて職業カウンセラーの設置義務はあるが、業務や支援内容については明確に規定されていないため、その役割として心理的側面に関する概念が含まれる規定を加えることが必要	精神衛生のサービスに関する法律や制度・政策は該当するものがなく、性急に精神衛生サービスの体制整備を行うことが必要
	医療・保健機関との連携	日韓ともに具体的にどのような形で連携を行うかについては明確化されていないため、障害者の医療・保健サービスを行う機関との連携の整備に関して法律や制度・政策の中で明記することが必要	
生活の安定性	生活諸機関との連携	行政との連携および保護者や後見人との連携については該当する項目がないため、行政機関や保護者・後見人との連携に関連する法律上の規定を明確に定めることが必要	行政機関、福祉施設、保護者・後見人との連携について示されているがセンター的機関が存在しないため、日本と同様にセンター的役割を担う地域中心のシステム構築が必要
	地域社会への参加	スポーツ・文化・芸術活動の支援については、該当する法律や制度・政策は見られないため、余暇活動や社会参加としてのそれらに関する規定を法律や制度・政策の中で明記することが必要	十分整備されていた
	自立	十分整備されていた	職業面および生活面を強調した「自立」よりも、リハビリテーション施設が行う職業再活観点からの支援が多いため、障害者の生活の自立に関わる支援の整備が必要

に関して具体的に示す必要性があることが明らかとなった。また、「心身の健康」の中でも体の健康については、日韓ともに記述が少なく、障害者雇用促進に関する法律以外も分析し、働く障害者のQOL向上の観点を取り入れた法律や制度・政策の体制整備を行うことが必要であろう。

本研究では、割当雇用制度の根拠法律や差別禁止法などの障害者雇用に関する法律や制度・政策に限定して分析を行ったが、それ以外の法律や制度・政策の中でも、障害者雇用に関する条文や制度・政策があるため、今後は、より多くの法律や制度・政策の分析が必要である。また、法律や制度・政策の分析だけでは障害者雇用に関する現状を把握することができない。

そこで、今後の研究では信頼性・妥当性が確認された QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度（Employment Promotion System Assessment Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life: QOL-EPAT）を用いて筆者が実施した「日韓両国の障害者雇用を専門として研究している研究者、障害者雇用の現場の職員による障害者雇用促進制度・政策の現状を評価する専門家調査（韓国123人、日本117人）」から得られた結果と本研究の結果を総合的に考察し、QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度の再構築のための提案を行う予定である。

## 謝 辞

本研究は JSPS 特別研究員奨励費（課題番号：26・9924）の助成を受けたものです。

## 注

- 1) 障害者雇用率制度における実雇用障害者数や実雇用率のカウントの際に、身体障害者又は知的障害者である短時間労働者（週所定労働時間20時間以上30時間未満）をカウントする。このとき、そのカウント数は0.5カウントとなる。
- 2) QOL の関連指標・尺度としては、WHOQOL、雇用の関連指標・尺度としては、ILO のディーセントワーク、制度・政策の関連指標・尺度としては OECD のソーシャル・コンサーンと社会政策の主要目標を参考にした。
- 3) 指標の内容的妥当性の検証のため、2015年2月1か月間、専門家を対象（日本15人、韓国15人）に指標の各項目について内容や言葉の表記が妥当であるか否かについての意見調査を行った。調査結果1項目を削除し、内容の修正を行った。
- 4) 指標の信頼性（内的整合性）・妥当性（構成概念妥当性）を検証するため、障害者雇用の専門家を対象に調査を行った。2015年5月から10月まで、6か月間データを収集し、得られたデータ（日本117人、韓国123人）を用いて分析を行った。その結果、内的整合性（Cronbach  $\alpha$  値）は日本の場合、雇用の安定性（0.889>0.7）、心身の健康（0.730>0.7）、生活の安定性（0.799>0.7）、韓国の場合、雇用の安定性（0.885>0.7）、心身の健康（0.852>0.7）、生活の安定性（0.828>0.7）であった。構成概念妥当性（構造方程式モデリング）は、日本の場合、CFI（0.950>0.9）、RMSEA（0.078<0.1）、TLI（0.935、1に近いほど良い）であり、韓国の場合はCFI（0.971>0.9）、RMSEA（0.061<0.1）、TLI（0.962、1に近いほど良い）であったので、信頼性・妥当性が検証された。
- 5) 在宅就業障害者に対する支援を行う団体として厚生労働大臣に申請し、登録を受けた法人である。

## 参考文献

1. 相澤欽一（2014）「職場のメンタルヘルスと精神障害者の雇用管理」『働く広場』12-13。
2. 石田瞳、埜田和史（2014）「障害者雇用を進める企業の調査を通して検討した障害者就労支援の課題—保健医療専門家の観点から—」『社会医学研究』31（1）59-68。
3. 韓国国家法令情報センターホームページ「障害者の雇用の促進及び職業リハビリテーション法」<http://www.law.go.kr>。
4. 韓国国家法令情報センターホームページ「障害者の差別の禁止及び権利救済等に関する法律」<http://www.law.go.kr>。
5. 韓国障害者雇用公団（2015）「2015年企業支援案内書」。

6. 韓国障害者福祉対策委員会（2012）「第4次障害者政策総合計画」。
7. 韓国雇用労働部（2014）「2014年障害者雇用計画及び実施状況報告資料」。
8. 権偕珍（2013）「QOLの観点に基づいた日本の障害者雇用促進制度・設計に関する研『AJHS（Asian Journal of Human Services）』4 77-87。
9. 権偕珍（2015）「QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価指標・尺度の開発に関する研究」『AJHS（Asian Journal of Human Services）』8 107-119。
10. 杉野聖子（2009）「障害のある人の余暇活動の保障とその支援における現代的課題—教育と福祉の連携について—」『日本体育大学紀要』39（1）59-70。
11. SON Ji-a, PARK Soon-mi（2011）「An Exploratory Study on the Quality of Employment for the Disabled Based on the 'Decent Job' Perspective」『労働政策研究』11（1）131-165。
12. 武志二見（2015）「障がい者雇用の教科書—人事が知るべき5つのステップ—」『太陽出版』。
13. 中島隆信（2011）「障害者の経済学」『東洋経済新報社』。
14. 日本電子政府の総合窓口イカブのホームページ「障害者の雇用の促進等に関する法律」<http://law.e-gov.go.jp>。
15. 日本電子政府の総合窓口イカブのホームページ「障害を理由とする差別の解消の推進に関する法律」<http://law.e-gov.go.jp>。
16. 日本独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構（2015）「平成27年度版就業支援ハンドブック～障害者の就業支援に取り組む方のために」。
17. 日本内閣府（2013）「第3次障害者基本計画」。
18. 日本障害者職業総合センター（2012）「医療機関における精神障害者の就労支援の実態についての調査研究」『独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構』71。
19. 日本厚生労働省（2014）「平成26年障害者雇用状況の集計結果」。
20. 日本全日本手をつなぐ育成会（2008）「労働・雇用分野における障害者権利条約への対応のあり方に関する意見書」<http://www.mhlw.go.jp/shingi/2008/09/s0924-a.html>。
21. 日本厚生労働省（2006）「平成18年労働者の心の健康の保持増進のための指針」。
22. 日本社会保障審議会障害者部会（2008）「地域における自立した生活のための支援」『就労支援』2008年10月22日配布資料2-1。
23. MIN Jun-yung 外4（2014）「第6次障害者雇用パネル調査」『韓国障害者雇用促進公団雇用開発院』。
24. 長江亮（2007）「雇用率・納付金制度の政策評価—自然実験による株価データを使用した検証—」[http://www.e.utokyo.ac.jp/cirje/research/workshops/micro/documents/micro1204\\_000.pdf](http://www.e.utokyo.ac.jp/cirje/research/workshops/micro/documents/micro1204_000.pdf)。