

## 論文内容の要約

### 1. 題名

QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標・尺度の開発に関する研究  
—日本と韓国を中心に—

### 2. 全体要旨

アジア諸国では、日本と韓国が障害者雇用の促進のため、割当雇用制度と差別禁止法を設けて積極的に取り組んでいるといえる。日本と韓国の民間企業において障害者を雇用する実雇用率は年々増加している。特に日本の場合、毎年最高値を達成している。しかし、日本と韓国の障害者雇用に関して、障害者の実雇用率が増えているという肯定的な評価もあれば、否定的な評価もある。実際問題として、制度・政策が、障害者の雇用には寄与しておらず、事業主を制裁するための手段として機能している雇用の義務を履行するため、単純労務職または軽度障害者の雇用を優先することによって、障害者実雇用率は漸進的に増加してきたが、障害のない者に比べて障害者の失業率が高いことなどが指摘されている。さらに、雇用率の増加が障害者雇用の安定性や持続性の確保につながるかについては、議論の余地があり、明確にいけない状況だと考えられる（権他, 2012;2013）。

今野・霜田(2006)は、「障害者が働くことは、それ自体が重要な社会参加であるとともに、経済的自立を達成するための手段であり、障害者の自立にとって不可欠な要素であるとし、それは、障害者のQOLを根底から支える活動である」と述べている。すなわち、障害者が自立した生活を営むことや、社会の一員として社会参加することが、障害者のQOLを向上させる一つの要因といえよう。障害者の「雇用の質」の確保が障害者のQOLにつながると考えられる。そこで、本研究では、これまで十分に論議されたことのない「雇用の質」の向上という観点から、さらに広い観点であるQOLの観点に基づいて障害者雇用促進に関する制度・政策の検討が必要であると考え。よって、博士研究の目的は、QOLの向上の観点から日本と韓国における障害者雇用促進の制度・政策を主観的・客観的に評価できる指標及び尺度を開発することである。

指標と尺度は理論的方法により作成し、領域や各項目についての内容や言葉の表記が妥当であるかについての専門家調査（内容的妥当性の検証）を行った。専門家の意見を踏まえ修正・補完を行い「雇用の安定性」、「心身の健康」、「生活の安定性」の3領域12項目の指標（QOL-EPAI）と尺度（QOL-EPAT、試案）を完成させた。QOL-EPAIを用いて日本と韓国の障害者雇用に関わる法律や制度・政策を分析し、QOL-EPATを用いて専門家調査を行った結果、両国に共通して「雇用の安定性」や「生活の安定性」の領域は法律や制度・政策の分析と専門家調査共に整備されているが、「心身の健康」の項目に該当する法律、制度・政策は日韓とも不十分であり、専門家調査からも、法的な整備の必要性が示唆された。QOL-EPATの信頼性と妥当性の検証結果、信頼性と（Cronbach's  $\alpha$  係数、日本：雇用の安定性=0.889、心身

の健康=0.730、生活の安定性=0.799、韓国：雇用の安定性=0.888、心身の健康=0.846、生活の安定性=0.821)、妥当性(構造方程式モデルの適合度は日本:GFI=0.898、AGFI=0.844、CFI=0.961、RMSEA=0.069、韓国:GFI=0.901、AGFI=0.848、CFI=0.963、TLI=0.953、RMSEA=0.069)が検証された。QOL-EPAIとQOL-EPATは、日本と韓国の障害者雇用に関する現状に踏まえた課題を提示することができ、統計的にも検証されたため、有効性のある指標と尺度であり、本研究で提示された課題も妥当であるといえる。

### 3. 目的と章構成

本研究の目的は、障害者雇用を促進させるために、量的側面のみならず、質的側面、さらに、広い意味としての当事者の「QOL」の向上の観点から日本と韓国における障害者雇用促進の制度・政策を主観的・客観的に評価できる指標及び尺度を開発することである。

序章では、本研究の枠組み、先行研究、用語の定義による限定、研究の構成など、本研究の主な問題関心に関して検討する。

第1章では、日本と韓国の障害者雇用に係わる法制の変遷や内容、現状を把握することにより、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の類似性を検討し、両国の共通した課題と固有な課題を提示する。

第2章では、QOLの観点を取り入れた日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策を客観的・主観的に評価するための指標及び尺度(試案)を開発する。

第3章では、QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標を用いて日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策を評価する。さらに、分析から得られた結果を踏まえて、指標の有効性と日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策の課題を提示する。

第4章では、QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度を用いて日本と韓国の障害者雇用の専門家を対象として制度・政策の評価調査を行う。調査から得られたデータをもとに信頼性・妥当性の検証を行う。さらに、それぞれの国の制度・政策の評価結果を踏まえ、QOLの観点に基づいた制度・政策の分析を行い、尺度の有効性を検討する。

終章では、以上の内容を踏まえ、QOLの観点に基づいた日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策評価指標や尺度の有効性と日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の課題に関する、考察を行う。

### 4. 各章要約

#### 第1章 日本と韓国における障害者雇用促進の制度・政策に関する現状と課題

■研究目的：日本と韓国の障害者雇用に係わる法制の変遷や内容、現状を把握することにより、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の類似性を検討し、両国の共通した課題と固有な課題を提示する。

■研究方法：日本と韓国における障害者雇用促進の制度・政策や現状に関する先行文献調査、行政統計データを収集し、分析検討を行う。

■研究結果：日本と韓国の障害者雇用促進法制の変遷や内容、現状の分析により、両国の障害者雇用促進制度・政策は、導入背景が類似していること、法制の内容が類似していること、法定効用率の未達成や差別禁止法の実効性という課題があることなど、類似性や共通の課題があることが明らかになった。このような結果により、日本と韓国は、量的な向上を中心とした障害者雇用を実施してきたが、量的側面においてもいまだ十分でなく、限界があることや質的側面を考慮した制度・政策に関しては特に不十分であることが明らかになった。

## **第2章 QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標・尺度（試案）の開発**

■研究目的：QOLの観点を取り入れた日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策を客観的・主観的に評価するための指標及び尺度（試案）を開発する。

■研究方法：QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標及び尺度の項目収集・作成・妥当性の検証

①項目収集・作成…＜第1章＞の結果を踏まえた上で、日韓の研究協力者（QOLの研究者、障害者雇用促進制度・政策の研究者、障害者雇用関係の現場職員、障害者）の意見を参考に作成した。

②妥当性の検証…質問項目や測定内容が適切なものか否か、測定したい事象を内容的に網羅にしているか否かについて障害者雇用の専門家によって理論的・論理的に評価・判断してもらった（内容的妥当性の検証）。

■研究結果：QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標及び尺度（指標：Employment Promotion System Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life, 以下、QOL-EPAI、尺度：Employment Promotion System Assessment Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life, 以下、QOL-EPAT）を開発した。QOL-EPAIとQOL-EPATは主にQOLの観点に基づいて障害者雇用促進制度・政策を客観的、主観的に評価できる新しい指標と尺度である。QOL-EPAIとQOL-EPATは理論的方法により作成されており、QOL-EPAIの場合、領域や各項目についての内容や言葉の表記が妥当であるかについての専門家調査（内容的妥当性の検証）を行った。専門家の意見を踏まえ修正・補完を行い「雇用の安定性」、「心身の健康」、「生活の安定性」の3領域12項目を完成させた。

## **第3章 日本と韓国の障害者雇用促進法制のQOL-EPAIを用いた評価分析**

■研究目的：QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価指標（QOL-EPAI）を用いて日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策を評価する。さらに、分析から得られた結果を踏まえて、指標の有効性と日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策の課題を提示する。

■研究方法：

・研究協力者：障害者雇用の専門家

・対象：日本と韓国の障害者雇用に係わる法律及び制度・政策は以下である（図表1参照）。

図表 1 分析対象となる法律及び制度・政策

国	法律・制度・政策	
日本	法律	・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	法律	・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

・方法：法律及び制度・政策について指標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。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作業を行う。

■研究結果：QOL-EPAI を用いて日本と韓国の障害者雇用促進に関する法律・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」領域は法律や制度・政策が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、整備する必要性が明らかになった。「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た。働く障害者の QOL 向上の観点を取り入れた障害者雇用促進に関する法律や制度・政策の体制整備を行うことが必要であろう。

QOL-EPAI を用いて日本と韓国の障害者雇用促進に関する法律や制度・政策を分析した結果、日本と韓国の障害者雇用に関する現状に踏まえた課題を提示することができた。そのため、QOL-EPAI の有効性が検証され、本章で提示された課題も妥当であるといえる。

#### 第 4 章 日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の QOL-EPAT を用いた専門家評価の分析

■研究目的：QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度 (QOL-EPAT) を用いて日本と韓国の障害者雇用の専門家を対象として制度・政策の評価調査を行う。調査から得られたデータをもとに信頼性・妥当性の検証を行う。さらに、それぞれの国の制度・政策の評価結果を踏まえ、QOL の観点に基づいた制度・政策の分析を行い、尺度の有効性を検討する。

■研究方法：

・調査対象：障害者雇用について研究している研究者、現場で障害者雇用の支援を行う職員、

職業リハビリテーション学会の会員<sup>1</sup>

・方法：

①QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度の信頼性・妥当性の検証

-信頼性の検証…内容的整合性（Cronbach's  $\alpha$  係数）で検証を行う。

-妥当性の検証…構成概念的妥当性（構造方程式モデリング）で検証を行う。

②QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度を用いた専門家調査

-調査対象に、障害者雇用促進の制度・政策評価尺度を配布し、QOLの観点から日本と韓国の障害者雇用促進の制度・政策の評価を行う。

・結果処理：統計処理ソフト SPSS ver.23 及び Amos ver.23 を用い統計学的に分析する。

■研究結果：QOL-EPATの信頼性・妥当性検証の結果、信頼性と（Cronbach's  $\alpha$  係数 日本：雇用の安定性=0.889、心身の健康=0.730、生活の安定性=0.799、韓国：雇用の安定性=0.888、心身の健康=0.846、生活の安定性=0.821）、妥当性（構造方程式モデルの適合度<sup>2</sup>は日本：GFI=0.898、AGFI=0.844、CFI=0.961、RMSEA=0.069、韓国：GFI=0.901、AGFI=0.848、CFI=0.963、TLI=0.953、RMSEA=0.069）が検証された。以上の分析を踏まえて、QOL-EPATは日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の評価分析のための尺度として活用することが可能になった。

QOL-EPATを用いて専門家調査を行った結果、「雇用の安定性」、「生活の安定性」、「心身の健康」領域のうち、「雇用の安定性」や「生活の安定性」に比べて「心身の健康」が最も低い点数だった。しかし、「雇用の安定性」や「生活の安定性」は「心身の健康」と比べ、高い点数といえるが、筆者はその点数が高いとはいえないと考える。日本と韓国の「雇用の安定性」、「生活の安定」領域の点数は半分弱である。領域合算点数を見ても、日本の場合は38.14/60であり、韓国の場合36.01/60である。合算点数が高いほど、QOLの観点に基づいて障害者雇用促進制度・政策が設計されていると解釈するが、総点の半分弱に超えてないため、QOLの観点に基づいて日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策が設計されているといえないだろう。「雇用の安定性」や「生活の安定性」領域が、「心身の健康」より、高い結果を得られた理由として考えられるのは、分析対象になる制度・政策が、障害者雇用にかかわる制度・政策であり、雇用の安定性はその当事者の生活と密接な関連があり、連動しているからと考えられる。よって、第1章で述べたように、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策は、量的側面が増加しているが、いまだ十分でなく、限界があることや質的側面に考慮した制度・政策に関しては特に不十分であるという現状と課題がQOL-EPATに反映されていることが明らかになった。そのため、QOL-EPATを用いて、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の分析可能になり、今回の分析結果も、妥当であるといえる。

<sup>1</sup>本研究では第三者評価として障害者雇用促進制度について知識を持っている専門家を主な対象として絞り調査を行った。

<sup>2</sup>「構造方程式モデルで分析する場合、どの適合度指標に着目するかは研究者の判断による」（要弥,2008）「RMSEAを含む2つ以上の適合度指標を満たしている場合をよいモデル」である(Steiger, 1998)。

## 5. まとめ

### 1) 結論と考察

本研究の第2章と第3章、第4章では、先行研究や既存の指標や尺度、制度・政策の分析を参考にし、内容的妥当性の検証を行った上で QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策を評価ができる指標 (QOL-EPAI) と尺度 (QOL-EPAT) を開発した。さらに、開発された QOL-EPAI、QOL-EPAT を用いて、実際に日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策を評価分析することにより、その有効性を検証した。QOL-EPAI を用いては、法律や制度・政策を分析した結果、日本と韓国の法律や制度・政策の課題を提示することができ、QOL-EPAI が日本と韓国の法律や制度・政策を網羅していることが明らかになった。

また、QOL-EPAT を用いて、日本と韓国の専門家を対象としたアンケート調査を行い、得られたデータを用い評価分析を行った結果、QOL-EPAT が日本と韓国の現状を反映していることも明らかになった。そこで、QOL-EPAI は、日本と韓国の障害者雇用促進の法律及び制度・政策を客観的に分析することができる指標であり、QOL-EPAT は、専門家が評価し、それらのデータを統計的に処理することが可能な尺度であることが、以上の検証過程により明確になり、その有効性が検証された。

QOL-EPAI と QOL-EPAT の有効性が検証されたため、その評価の結果の内容も有効であると考えられる。そこで、結果考察では QOL-EPAT を用いて専門家を対象に行った評価結果や、課題の優先度の結果や QOL-EPAI を用いた制度・政策の分析結果に踏まえて検討を行い、総合的に日本と韓国における障害者雇用促進の制度・政策に関する課題を考察する。日本と韓国の制度・政策は、「雇用の安定性」、「心身の健康」、「生活の安定性」の3領域のうち、「心身の健康」領域が低評価となった。項目の結果も両国ともに、「心身の健康」領域のうち「体の健康」と「心の健康」の項目が最も整備が必要であることが明らかになった。

### 2) 今後の課題

研究を進行するなかで、残された課題があり、指標・尺度の開発と評価考察に合わせて、以下の3点を提示する。

第1に、本研究は、類似した日本と韓国のみを対象としたため、各国に示唆できる対策を明確に提示できなかった。さらに対象を広げ、国際比較の観点から評価分析を行うためには、より多くの国での課題や対策を明らかにする必要がある。そのうえで今後、他の種類の国との比較検討のなかで、本指標と尺度の有効可能性や修正の検討が必要である。

第2に、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という限界がある。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。

第3に、QOL-EPAT の各項目に関する自由記述がなかったため、その結果の詳細な原因を明らかにすることが難しかった。さらに、今回の専門家調査は、時間的制限により、日本と韓国、それぞれ150人を目指して調査を行った。今後は、調査票の補完及び調査対象の範囲

を広げ、より多くの障害者雇用の専門家から意見を収集することで、より正確な分析が可能になるように努めていきたい。

## 6. 主な引用文献・参考文献

- 崔榮繁（2011）「韓国の障害者雇用促進制度、開発途上国の障害者雇用—雇用法制と就労実態—」『アジア経済研究所』.
- 최종철·강필수（2008）「장애인고용촉진 및 직업재활법령의 연혁적 고찰」『한국장애인고용공단』 (Choi Jongcheol, Pilsu Kang, 2008, “Chronological Analysis on the Development of the Act on Employment Promotion and Vocational Rehabilitation for the Disabled Persons” *Korea Employment Agency for the Disabled*).
- 土井由利子（2004）「総論—QOL の概念と QOL 研究の重要性—」『国立保健医療科学院』 53(3):176-180.
- 伊藤修毅（2013）『障害者の就労と福祉的支援—日本における保護雇用のあり方と可能性—』かもがわ出版.
- 川村宣輝・鴨澤小織（2012）「障害者雇用における割当雇用アプローチと差別禁止アプローチ—EU 諸国からの示唆—」『研究紀要』日本大学文理学部人文科学研究科 84:41-54.
- 今野義孝・霜田浩信（2006）「知的障害者の就労支援に関する研究」『人間科学研究』文教大学人間科学部 28:69-78.
- 이은식·나은환（2011）「장애인근로자의 고용의 질에 관한 연구」『직업재활』 21(3):1-22 (Lee Eunsik, Unhwan Na, 2011, “A Study on the Quality of Employment for the Workers with Disabilities” *Vocational Rehabilitation* 21(3):1-22).
- 村上宣寛（2008）『心理尺度の作り方』北大路書房.
- 峰島厚・岡本裕子（2012）「障害者雇用の推進方策のあり方」『立命館産業社会論集』 48(1):197-210.
- 永野仁美（2014）「障害者雇用政策の動向と課題」『日本労働研究雑誌』 646:4-14.
- 中西仁美・土井健司（2003）「QOLに関する概念整理—政策評価やベンチマークシステムとの関連性から—」土木計画学研究講演集 27.