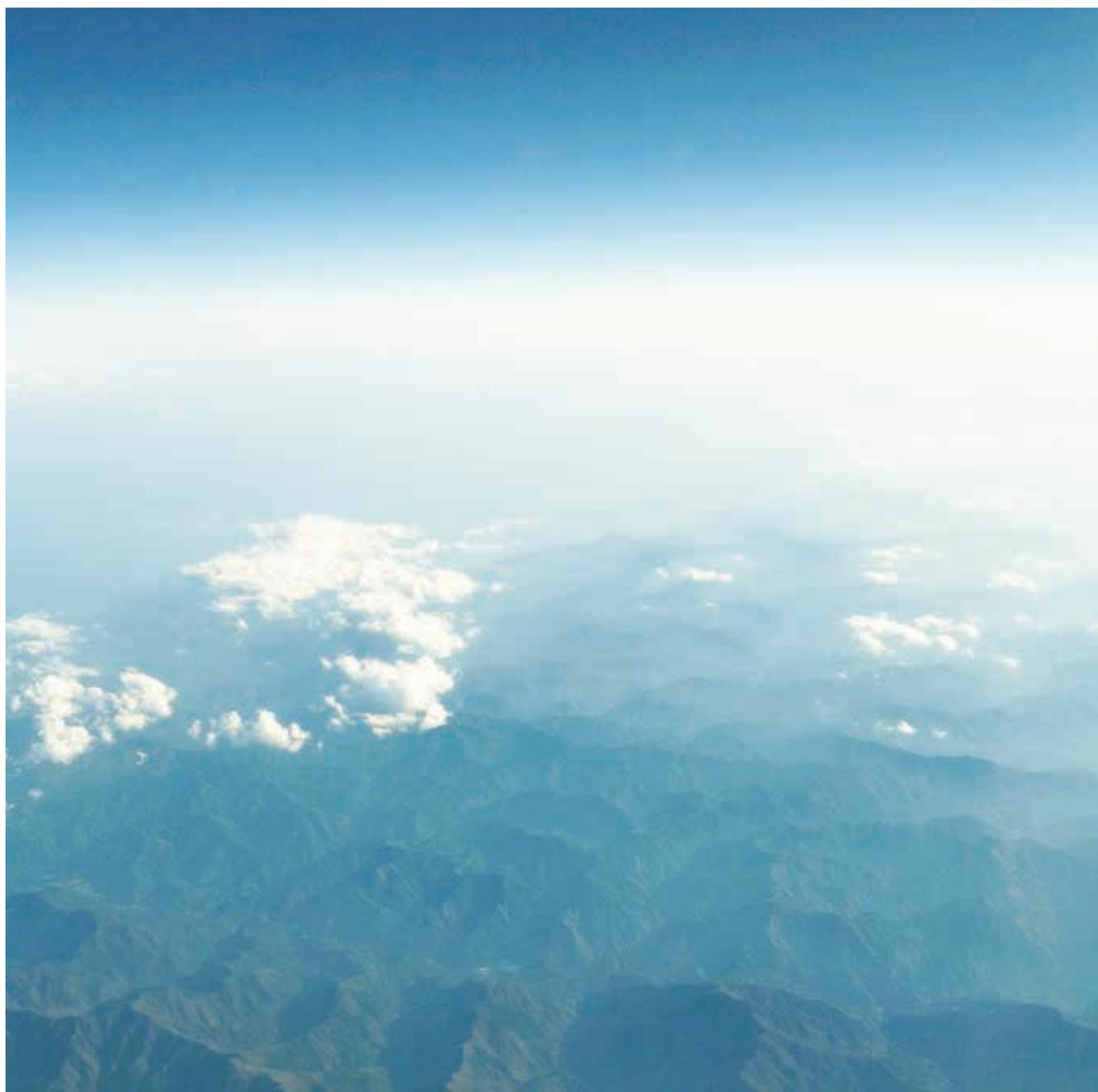


A s i a n J o u r n a l o f  
**H U M A N  
S E R V I C E S**

Printed 2012.1030 ISSN2186-3350  
Published by Asian Society of Human Services

*October 2012*  
**VOL. 3**



## ORIGINAL ARTICLE

## 日韓における障害者雇用決定要因の比較・分析

## A Comparative study on Factor Analysis of the Disabled Employment between Japan and Korea

Moonjung KIM<sup>1)</sup>, Haejin KWON<sup>2)</sup>, Changwan HAN<sup>3)</sup>  
Norio SASAKI<sup>4)</sup>, Yasuyoshi SEKITA<sup>5)</sup>

- 1) 東北大学大学院経済学研究科  
〒982-0833 仙台市太白区八木山弥生町4-18 ロフティア일랜드A棟206号  
moonjung87@gmail.com
- 2) 立命館大学大学院経済学研究科
- 3) 琉球大学教育学部
- 4) 東北大学大学院経済学研究科
- 5) 東北福祉大学医療経営管理学科

## ABSTRACT

In Japan and Korea, has implemented a Quota System for people with disabilities to promote employment. However, the employment rate of people with disabilities to the private sector in both countries is low. In order to improve the employment rate of people with disabilities, it is necessary to support private companies more aggressively. And, there is a need to consider the effectiveness and efficiency of employment of people with disabilities from the perspective of the company.

It is purpose of this study to compare the factor analysis of the disabled employment between Japan and Korea. And than, we propose the challenges of the future in order to promote the employment of people with disabilities.

As a result of analysis, a large companies rate of employment of people with disabilities was higher than medium and small companies in Japan. But, in Korea, a large companies rate of people with disabilities was lower then medium and small companies. Second, almost employer support system was done inefficiently in both countries.

Finally, for improve the employment rate of people with disabilities, the study offers three following suggestions.

1. Examination in order to improve payment System is necessary.

Received  
July 9,2012

Accepted  
September 25,2012

Published  
October 31,2012

2. The various support system for the medium and small companies is necessary.
3. It is necessary to improve the efficiency of various employer support systems.

<Key-words>

The Disabled Employment, Employment Rate of people with disabilities, Employer support System, Payment System

Asian J Human Services, 2012, 3:153-166. © 2012 Asian Society of Human Services

## I. はじめに

障害者雇用は障害者の社会参加を誘導し経済的自立を可能にするため、結果的には国の福祉予算軽減という経済的効果をもたらすことができる。さらに、現代の少子・高齢化による労働力不足問題を解決する一つの方法として障害者雇用が考えられる(福井, 2011)。障害者を労働市場の供給者として考えれば、障害者雇用は促進させる必要があり、障害者雇用に関する調査研究は行われる意義がある。

障害者に対する雇用差別を防止し障害者雇用を促進するため、ドイツやフランスなどのヨーロッパでは割当雇用制度を実施しており、日本と韓国では、福祉先進国の影響を多く受けて割当雇用制度を実施している。特に、韓国の割当雇用制度は、日本の影響を多く受けて発展してきたため、制度上において多くの類似点がみられる。割当雇用制度は、公的機関及び民間企業に対して法定雇用率を定めることにより障害者の雇用を強制し、雇用機会を確保している。

しかし、近年の世界的な経済危機により、日本と韓国の経済環境は急速に悪化しており、両国とも高い失業率の問題に直面しているため、障害者の就職及び雇用環境はより難しくなっている。実際に、2011年公的機関と民間企業における障害者実雇用率は日本で各2.11%、1.65%、韓国では各2.09%、1.92%となっており、両国とも公的機関に比べて民間企業に対する障害者実雇用率は低くなっている。すなわち、両国とも障害者実雇用率を向上させるためには、民間企業で障害者を積極的に雇用するように支援する必要がある、企業の立場から障害者雇用の効果・効率性を考える必要がある。

一般的に、企業では利潤を追求するため中・長期的な生産計画を作成しており、費用対効果を求める一つの方法として雇用計画が作成される。障害者に関する雇用計画とも雇用計画の一つとして作成される。この生産計画及び雇用計画は、企業の規模や業種、経営的特性などに基づいて作成されるため、企業の多様な特性要因が障害者雇用率といかに関係しており、どの程度影響を及ぼしているかについて調査研究する必要がある。また、一般労働市場における障害者の雇用不均衡を緩和するためには、障害者を雇用する事業主の立場から障害者雇用を決定する諸要因について検討する必要があると考えられる。

本稿では、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で行われた「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」報告書の結果と韓国障害者雇用公団で行われた「企業の障害者雇用における実態調査」のデータベースを用いて、日韓における民間企業の障害者実雇用率（以下、実雇用率）に影響を及ぼす諸要因を明らかにする。さらに、両国の民間企

業における実雇用率に影響を及ぼす要因について比較・考察し、障害者雇用を促進するための今後の課題を提案することを目的とする。

## II. 研究対象及び方法

### 1. データベースについて

日韓における民間企業の実雇用率に影響を及ぼす諸要因を明らかにするためには、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構で行われた「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」報告書の結果と韓国障害者雇用公団で行われた「企業の障害者雇用における実態調査」のデータベースを用いた。

<表 1> データベースの内容

区分	日本	韓国
		「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」
調査機関	独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構	韓国障害者雇用公団
調査期間	2008年11月上旬～12月下旬	2010年8月23日～11月19日
調査対象	常時労働者101人以上の5,000社 <sup>1)</sup> に郵送し回答した企業 1,063社	常時労働者50人以上の民間企業2,067社 <sup>2)</sup> (障害者雇用企業:1,579社、障害者未雇用企業:488社)
調査項目	<ul style="list-style-type: none"> <li>各企業の概要(産業分類、常時労働者数など)</li> <li>障害者雇用状況(雇用率、雇用障害者数)</li> <li>障害者雇用時の認識</li> <li>障害者雇用の満足度に与える影響</li> <li>障害者雇用の理由・効果</li> <li>支援制度及び支援機関(支援制度の利用状況、支援機関利用状況) など</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>障害者雇用の現況(常時労働者数に対する障害者労働者数)</li> <li>障害者募集と採用及び採用計画、障害者雇用に対する満足度</li> <li>障害者雇用に関する法律・制度の認識</li> <li>障害者雇用に関する認識 など</li> </ul>

注1) 常時労働者101人以上の民間企業の計60分類別に、標準精度5%を起点として必要な標本企業数である。

注2) 「2009年障害者雇用計画及び実施状況報告書」を提出した全国の常時労働者50人以上の民間企業の数である。

### 2. 研究方法

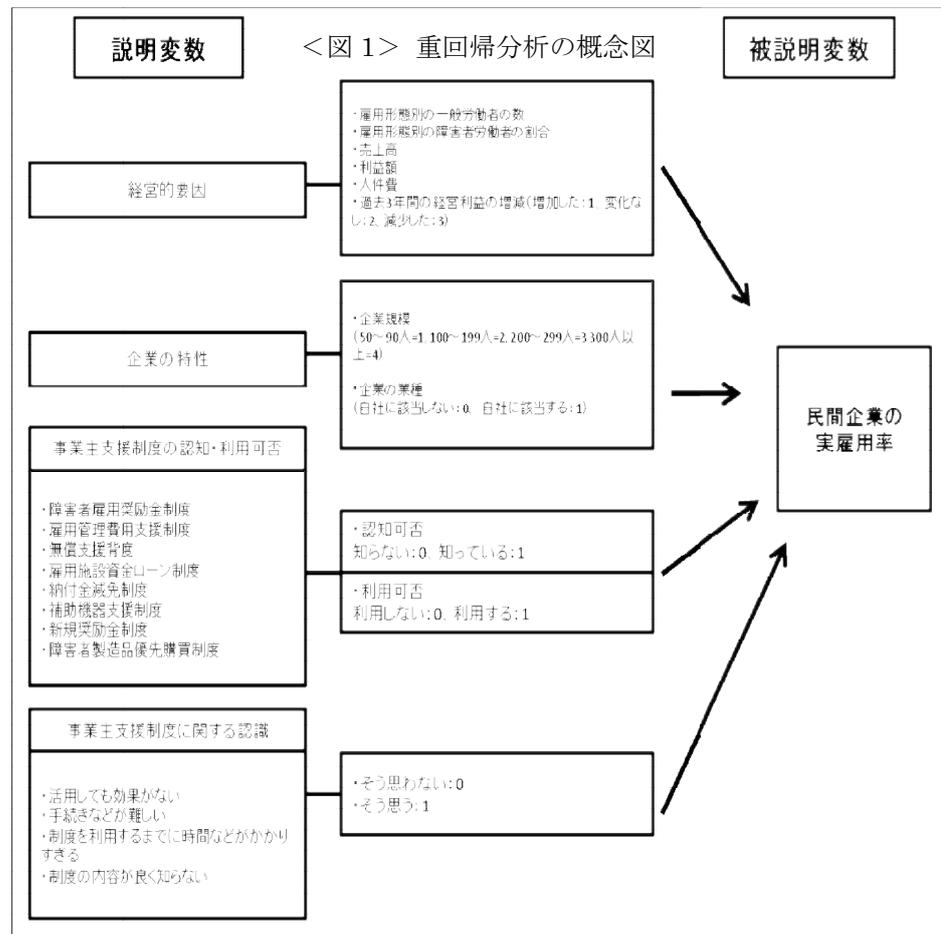
本研究では、日本と韓国の民間企業における実雇用率と企業の規模を用いてクロス集計分析を行う。

また、韓国の場合「民間企業の障害者雇用率」を被説明変数とし、「企業の経営的要因」、「企業の特性要因」、「事業主支援制度要因」、「事業主支援制度の利用に関する認識」を説明変数として重回帰分析を行う(図1参照)。

ただし、日本の場合「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」報告書のデータベースが得られなかったため調査結果に基づいて分析する。

統計分析には、統計解析ソフトPASW(SPSS) Statistics 18.0を用いる。

「経営的要因」、「企業の特性」、「事業主支援制度の認知及び利用可否」、「事業主支援制度に関する認識」という多様な説明変数が「民間企業の実雇用率」という被説明変数に及ぼす影響を概念図で示すと<図1>になる。



### Ⅲ. 日韓の民間企業における障害者雇用率決定要因の分析結果

#### 1. 日本の障害者雇用率決定要因の分析結果

##### 1) 実雇用率と企業規模のクロス集計分析

実雇用率と企業規模を用いてクロス集計を行った結果、法定雇用率「1.8%以上」を達成している企業は303社(28.5%)で最も多く、次いで「1.2%未満」の企業は269社(25.3%)、「1.2%以上～1.8%未満」の企業は299社(28.1%)であった。

規模別における実雇用率をみると、常用労働者「200人以下」規模では「障害者雇用なし」が最も多く、「201～900人」規模では実雇用率「1.2%以上～1.8%未満」が最も多くなっていた。また、「1,000以上」規模では実雇用率「1.8%以上」が最も多くなっていた(表2参照)。すなわち、実雇用率は企業の規模が大きくなるとともに増加することが明らかになった。

さらに、企業規模別の障害者に対するイメージに関する要因を分析した結果、300人以下の中小企業の場合、障害者雇用に積極的であると評価する企業が半数以下であり、中小企業が障害者雇用に積極性になれないことが明らかになった。

&lt;表 2&gt; 規模と雇用率の関係 (クロス集計結果)

(単位: 社)

企業規模	1.8%以上	1.2%~1.8% 未満	1.2%未満	雇用なし	無回答	計
200 人以下	50 (23%)	25 (11.5%)	56 (25.8%)	60 (27.6%)	26 (12%)	217 (100%)
201 人~300 人	40 (21.5%)	33 (17.7%)	77 (41.4%)	17 (9.1%)	19 (10.2%)	186 (100%)
301 人~999 人	105 (38.4%)	108 (28.7%)	111 (29.5%)	10 (2.7%)	42 (11.2%)	376 (100%)
1,000 人以上	108 (38.4%)	131 (46.6%)	24 (8.5%)	1 (0.4%)	17 (6.0%)	281 (100%)
無回答	0 (0%)	2 (66.7%)	1 (33.3%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (100%)
計	303 (28.5%)	299 (28.1%)	269 (25.3%)	88 (8.3%)	104 (9.8%)	1,063 (100%)

資料: 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2010) 企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究, pp48.

## 2) 実雇用率と企業の業種

本調査の対象企業を業種別にみると、無回答した4社を除く、「サービス業(141社)」が最も多く、次いで「教育・学習支援業(126社)」、「卸業・小売業(117社)」、「製造業(99社)」が多くなっていた。

産業別における実雇用率を調査した結果、業種全体の平均雇用率は1.38%となっていた。ここで「鉱業」の平均雇用率は1.8%と最も高くなっているが、これは「鉱業」の企業サンプルが少なくなっていたためであり、平均雇用率は企業数に比べてみる必要がある。業種サンプルが多い順でみると「サービス業」の平均雇用率は1.29%、「教育・学習支援業」は1.59%、「卸業・小売業」は1.45%、「製造業」は1.56%となっており、「教育・学習支援業」の平均雇用率が最も多くなっていることが分かった(図2参照)。

## 3) 事業主支援制度の要因

各種の事業主支援制度の認知度と利用経験について調査した結果、制度の認知度率に比べて制度の利用率が非常に低くなっていることが分かった。

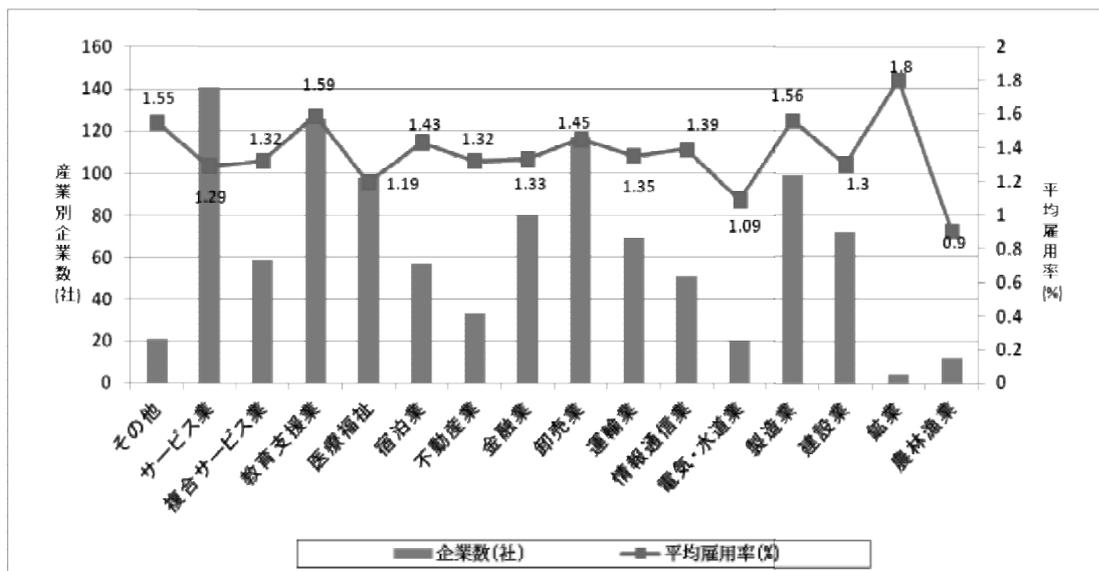
認知度率が最も高い制度は、「トライアル雇用(障害者試行雇用事業)制度」で73.8%を占めており、次いで「職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援制度」(64.1%)、「特定求職者雇用開発助成金制度」(54.1%)の認知度率が高くなっていた。しかし、「雇用管理サポート事業制度」(19.2%)や「障害者就労支援機器の貸出制度」(30.8%)については認知度率が低くなっていた。

一方、利用経験率が最も高い制度は、「特定求職者雇用開発助成金制度」で26.2%を

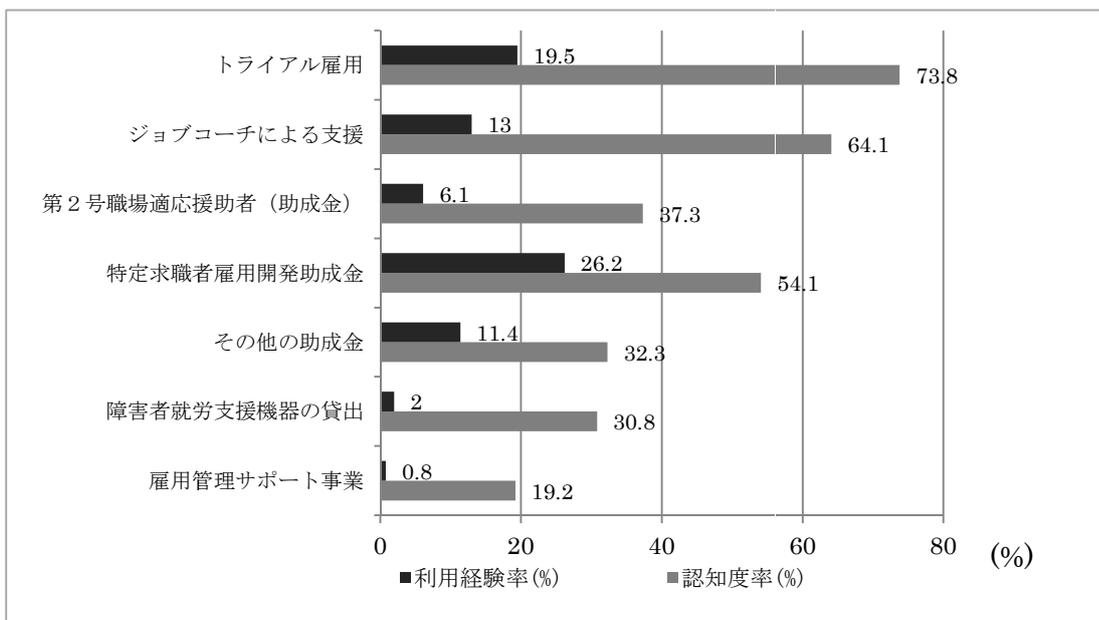
占めており、次いで「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）制度」（19.5%）と「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援制度」（13%）の利用経験が高くなっていた（図-3参照）。

すなわち、「特定求職者雇用開発助成金制度」、「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）制度」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援制度」は多くの企業で利用されているが、その他の制度はほとんど利用していないことが明らかになった。

<図2> 産業別の企業数と平均雇用率(N=1059)



<図3> 支援制度の認知度と利用経験(N=1,063)



資料：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2010） 企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究、企業経

営に与える障害者雇用の効果などに関する研究、pp.66

Received  
July 9,2012

Accepted  
September 25,2012

Published  
October 31,2012

4) 事業主支援制度に関する認識

各種の事業主支援制度を知っているが利用経験がない企業に対して各種の制度を利用しない理由を調査した結果、利用しない制度のなかで「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）制度(570社)」と「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援制度(532社）」が最も多く、「雇用管理サポート事業(189社）」が最も少なくなっていた。

支援制度別に利用しない理由については若干異なっていたが、「特にその制度を必要としない障害者を雇用している」企業が多く、次いで「制度の利用要件に該当しないため使えない」企業が多くなっていた。すなわち、多くの支援制度が利用されていない理由は、制度の認知可否または制度の利用手続きや内容に関する不満とは関係なく、制度の対象になれないため使えないことが明らかになった。また、「特にその制度を必要としない障害者を雇用している」企業が多いことから、多くの企業では支援制度を必要としない軽度障害者を雇用していることが予測される（表3 参照）。

<表3> 支援制度別に利用しない理由

支援制度	利用していない	利用しない理由												
		が利用から知らない、窓口	象がわからず、煩雑な印象	手続があるが、煩雑な印象	お金がかかる	お金の印象	障害者が雇いにくい	活用要件に該当しない	利用が面倒	内容に不満がある	特別な配慮を必要とする障害者を雇うと	入力が難しくても受け	支援がなくても受け	興味がない
トライアル雇用(障害者試行雇用事業)	570	31	67	2	79	86	13	2	120	21	3	54	92	
職場適応援助者(ジョブコーチ)による支援	532	34	55	10	53	70	4	1	139	38	4	41	83	
第2号職場適応援助者(助成金)	323	16	40	2	33	87	6	0	59	9	1	24	46	
特定求職者雇用開発助成金	282	9	30	1	35	77	3	0	36	8	1	38	44	
その他の助成金	216	13	33	0	19	69	3	0	22	8	3	17	29	
障害者就労支援機器の貸出	300	13	28	2	16	59	6	0	87	25	3	17	44	
雇用管理サポート事業	189	18	20	2	14	25	5	0	40	17	4	14	30	

資料：独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター（2010）企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究、「企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究」、pp.67

2. 韓国の障害者雇用率決定要因の分析結果

1) 実雇用率と企業規模のクロス集計分析

実雇用率と企業規模を用いてクロス集計を行った結果、法定雇用率「2.3%」を達成している企業は521社であった。そのうち、「1~199人」規模の企業は328社で最も多く、「1,000人以上」規模の大企業は35社で最も少なくなっていた。「雇用なし」の企業は563社であり、そのうち「1~199人」規模の企業は438社で最も多く、「1,000人以上」規模の大企業は、5社と最も少なくなっていた。

すなわち、実雇用率は企業の規模が大きくなるほど低くなるが、障害者をまったく雇用しない企業数は減少することが分かった。

Received July 9,2012

Accepted September 25,2012

Published October 31,2012

&lt;表 4&gt; 規模と雇用率の関係 (クロス集計結果)

(単位: 社)

区分		実雇用率				合計
		雇用なし	0.1~1.1%以上	1.2~2.2%以上	2.3%以上	
企業の規模	1~199人	438 (77.8%)	128 (29.6%)	300 (55.2%)	328 (63.0%)	1,194 (58.0%)
	200~299人	63 (11.2%)	85 (19.7%)	88 (16.2%)	78 (15.0%)	314 (15.3%)
	300~999人	57 (10.1%)	150 (34.7%)	110 (20.3%)	80 (15.4%)	397 (19.3%)
	1,000人以上	5 (0.9%)	69 (16.0%)	45 (8.3%)	35 (6.7%)	154 (7.5%)
合計		563 (100.0%)	432 (100.0%)	543 (100.0%)	521 (100.0%)	2,059 (100.0%)

## 2) 実雇用率に関する重回帰分析の結果

実雇用率を被説明変数とし、「企業の経営的要因」、「企業の特性要因」、「事業主支援制度要因」、「事業主支援制度に関する認識要因」を説明変数として重回帰分析を行った結果は<表 5>に示している(R-square=.652, adjusted R-square=.640, F=55.780, p<.001)。

第1に、「企業の経営的要因」のなかでは、日雇い型の一般労働者数(B=-.001, p<.05)は負の影響を及ぼしており、常時型の障害者労働者の割合(B=.545, p<.001)、日雇い型の障害者労働者の割合(B=.084, p<.001)は正の影響を及ぼしていることが分かった。すなわち、実雇用率は、日雇い型の一般労働者が少ない企業であるほど、また常時型・日雇い型の障害者労働者数が多い企業であるほど高くなることが明らかになった。

第2に、「企業の特性」のなかでは、企業業種で環境復旧業と運輸業のみ正の影響を及ぼしていることが分かった。すなわち、他の業種に比べて環境復旧業(B=1.400, p<.05)と運輸業(B=1.002, p<.001)の企業の場合、実雇用率が高くなることが明らかになった。

第3に、「事業主支援制度要因」のなかで制度の認知可否については、納付金減免制度と補助機器支援制度の認知可否が影響を及ぼしていることが分かった。そのなかで、納付金減免制度の認知可否は負の影響を及ぼしており、補助機器支援制度の認知可否は正の影響を及ぼしている。すなわち、納付金減免制度(B=-.353, p<.05)について知らないほど、また補助機器支援制度(B=.573, p<.001)について知っているほど実雇用率が高くなることが明らかになった。

また、制度の利用可否については、無償支援制度、補助機器支援制度、新規雇用奨励金制度3つの制度利用可否が影響を及ぼしていることが分かった。そのなかで、無償支援制度(B=1.494, p<.01)は正の影響を及ぼしており、補助機器支援制度(B=-1.093, p<.01)と新規雇用奨励金制度(B=-.623, p<.05)は負の影響を及ぼしていた。すなわち、

無償支援制度を利用するほど、また補助機器支援制度、新規雇用奨励金制度を利用しないほど実雇用率が高くなることが明らかになった。

第4に、「事業主支援制度に関する認識」については、「手続きなどが難しい」という項目のみ影響を及ぼしていることが分かった。すなわち、制度を利用する際に手続きなどが難しい ( $B=.457, p<.01$ ) と認識するほど実雇用率が高くなることが明らかになった。

<表5> 民間企業の障害者実雇用率についての重回帰分析結果

model	Coefficients		standardized coefficients	t
	B	Std. Error		
<b>〈企業の経営的要因〉</b>				
一般労働者数 -常時型-	6.394E-6	.000	.006	.146
一般労働者数 -臨時型-	7.313E-5	.000	.005	.235
一般労働者数 -日雇い型-	-.001*	.001	-.054	-2.214
障害者労働者割合 -常時型-	.545***	.014	.726	38.271
障害者労働者割合 -臨時型-	.017	.017	.018	1.005
障害者労働者割合 -日雇い型-	.084***	.015	.101	5.732
売上高	1.685E-8	.000	.011	.393
利益額	2.762E-8	.000	.008	.384
人件費	-1.422E-7	.000	-.013	-.531
過去3年間の営業利益の増減可否	-.036	.063	-.010	-.564
<b>〈企業の特徴〉</b>				
企業の規模	-.024	.050	-0.09	-.473
企業の業種 -鉱業-	.108	.909	.002	.119
企業の業種 -製造業-	.059	.134	.010	.443
企業の業種 -電気・ガス及び水道事業-	.154	.603	.005	.256
企業の業種 -環境復旧業-	1.400*	.693	.036	2.020
企業の業種 -建設業-	-.308	.178	-.040	-1.736
企業の業種 -小・卸売業-	-.192	.353	-.010	-.544
企業の業種 -運輸業-	1.002***	.222	.088	4.508
企業の業種 -保健福祉サービス業-	.054	.266	.004	.203
<b>〈事業主支援制度要因-①制度の認知可否〉</b>				
雇用奨励金制度	-.102	.178	-.011	-.575
雇用管理費用支援制度	-.069	.138	-.010	-.499
無償支援制度	.075	.179	.008	.419
雇用施設資金ローン制度	.024	.135	.004	.179
給付金減免制度	-.353*	.167	-.041	-2.116
補助機器支援制度	.573***	.178	.067	3.223

Received  
July 9, 2012

Accepted  
September 25, 2012

Published  
October 31, 2012

新規雇用奨励金制度	.200	.122	.032	1.639
障害者製造品優先購買制度	.046	.226	.004	.205
〈事業主支援制度要因 ②制度の利用可否〉				
雇用奨励金制度	-.032	.112	-.005	-.287
雇用管理費用支援制度	.440	.262	.034	1.684
無償支援制度	1.494**	.489	.057	3.054
雇用施設資金ローン制度	.586	.540	.020	1.084
給付金減免制度	-.042	.361	-.002	-.117
補助機器支援制度	-1.093**	.432	-.048	-2.528
新規雇用奨励金制度	-.623*	.312	-.037	-1.997
障害者製造品優先購買制度	.846	.489	.034	1.733
〈事業主支援制度に関する認識要因〉				
活用しても効果がない	.023	.195	.002	.119
手続きなどが難しい	.457**	.172	.050	2.661
利用するまでに時間などがかりすぎる	.290	.323	.016	.897
制度の内容がよく分からない	-.052	.306	.003	-.169
Constant	.644**	.250	.	2.575

R-square=.652, adjusted R-square=.640, F=55.780, p<.001

\*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

#### IV. 日韓の民間企業における障害者雇用率決定要因の比較・考察

##### 1. 実雇用率と企業の経営的要因

韓国の民間企業における実雇用率は、企業の経営的要因のなかで「日雇い型の一般労働者数」が少なく、「常時型・日雇い型の障害者労働者数」が多い企業であるほど実雇用率は高くなることが明らかになった。特に、日雇い型の障害者労働者の割合が高くなると共に実雇用率が高くなることから、多くの企業では日雇い型として障害者を雇用していると予測される。

実際に「2010年の障害者経済活動実態調査」によると、障害者労働者のなかで臨時及び日雇いのような非正規労働者は63.2%になっており、一般労働者に対する非正規労働者の割合(33.1%)に比べて約2倍近く高くなっている。また、非正規労働者のなかでも日雇い型で雇用されている障害者は17.6%と最も高くなっていた。

##### 2. 実雇用率と企業規模

日本と韓国の民間企業における実雇用率と企業規模についてクロス集計を行った結果、日本では、実雇用率は企業の規模が大きくなるとともに増加することが明らかになった。

一方、韓国の場合、クロス集計を行った結果としては企業の規模が小さいほど実雇用率が高くなることが明らかになったが、重回帰分析の結果としては企業の規模は実雇用率に影響

を及ぼしていないことが明らかになった。すなわち、韓国の民間企業の実雇用率は、企業の規模が大きくなるほど低くなるが、企業規模が実雇用率に及ぼす影響力は他の変数に比べて低いと考えられる。

韓国の大企業における実雇用率が低い背景としては、納付金制度の非効率性から考えられる。韓国では法定雇用率を達成していない常時労働者 100 人以上の民間企業に対して納付金を徴収している。基本的に納付金単価は、企業で障害者を雇用することによりかかる追加費用の月平均価格に基づいて算定しており、2011 年現在の納付金単価は 56 万ウォンとなっている。しかし、障害者雇用によりかかる追加費用または障害者雇用による経営的損失や利潤などは企業の規模や産業別によって異なるものであり、これに合わせて納付金単価を徴収する必要があるにもかかわらず、納付金単価は 56 万ウォン（約 4 万円）と一括的に適用されている。そのため、大企業では障害者を雇用することにより生じる生産損失と障害者一人当たりの納付金単価を考慮して障害者を雇用せず、納付金を支払う傾向が強くなっている。反面、中小企業では、大企業に比べて障害者雇用による生産損失が小さく、最低賃金<sup>1)</sup>の 60% 程度である納付金単価を考慮して納付金を支払わず、障害者を雇用していると考えられる。実際に、韓国の 2008 年における納付金支払い状況をみると、常時労働者 300 人以上の大企業が 90% を占めており、2000 年以降、毎年増加していることが分かる。さらに、JUN(2011) は、Cobb-Duglas の生産関数を用いて障害者労働者と一般労働者の生産性の差について分析した結果、企業の規模が大きくなるとともに生産損失費用も大きくなることを明らかにし、今後、効率・効果的な納付金制度を実施するには、企業の規模別に合わせた納付金単価を徴収することを提案している。

### 3. 実雇用率と企業の業種

民間企業における実雇用率と企業の業種について分析した結果、日本では「教育・学習支援業」、「卸売業・小売業」、「製造業」、「卸売業・小売業」の平均雇用率が 1.38% 以上と高くなっていることが分かった。一方、韓国では「運輸業」と「環境復旧業」のみ正の影響を及ぼしていることが明らかになった。しかし、この調査は両国とも限られた調査対象にあたる結果であるため、国単位の調査報告書を用いて分析した民間企業における障害者雇用状況に基づいて考察する必要がある。

厚生労働省「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」によると、日本の産業別における実雇用率は「医療・福祉業」で 1.9% と最も高く、続いて「電気・ガス・熱供給・水道業」で 1.85%、「生活関連サービス業」で 1.87%、「複合サービス業」で 1.79% と法的雇用率を達成していた。一方、「教育・学習支援業」(1.37%) と「情報通信業」(1.39%) などでは法定雇用率を下回っていた。また、雇用労働部・韓国障害者雇用公団「2010 障害者義務雇用現況」によると、韓国の産業別における実雇用率は、「個人サービス業」で 4.44% と最も高くなっており、「運輸業」(3.47%) と「環境復旧業」(3.43%) など法定雇用率を達成していた。一方、「建設業」(1.42%) や「金融業」(1.33%) などでは法定雇用率を下回っていた。つまり、第 2 章の各国における障害者雇用状況と本章の結果に基づいて日本では「製造業」の企業で、

<sup>1)</sup> 2011 年最低賃金は、約 90 万ウォンとなっている。最低賃金は、「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」第 33 条 3 項に基づいて雇用労働部の雇用政策審議会により定められる。また、2007 年までは月 226 時間、2008 年以降からは月 209 時間にあたる賃金である。

また韓国では「運輸業」と「環境復旧業」の企業で実雇用率が高くなっているといえる。

#### 4. 実雇用率と事業主支援制度要因

日本と韓国の民間企業における実雇用率と事業主支援制度の認知及び利用可否について分析した結果、日本では、7つの事業主支援制度のなかで、「特定求職者雇用開発助成金制度」、「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）制度」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援制度」の3つの制度の認知度率と利用率が高くなっていた。一方、韓国では、8つの制度のなかで「納付金減免制度」を知らないほど、「補助機器支援制度」を知っているほど、また「無償支援制度」のみを利用するほど実雇用率が高くなることが明らかになった。

すなわち、両国とも各種の助成金制度や奨励金制度、支援機器（韓国の場合、補助機器）の貸出制度など、多様な事業主支援制度が実施されているが、一定の支援制度を除くほとんどの支援制度は利用されておらず、実雇用率に影響を及ぼしていない類似点がみられた。

以上の分析から、両国とも各種の事業主支援制度が非効率的に行われていると予測される。そのため、両国とも各種の支援制度を利用した後に対する評価または満足度などについて調査・分析し、事業主支援制度の効果・効率性について持続的に検討する必要があると考えられる。

#### 5. 事業主支援制度に関する認識

日本と韓国の各種の事業主支援制度を利用する際における難しさまたは事業主支援制度を利用しない理由について分析した結果、日本では「特にその制度を必要としない障害者を雇用している」ため事業主支援制度を利用していない企業が多くなっていた。また、「制度の利用要件に該当しないため使えない」企業も多くなっていることが分かった。

一方、韓国では「制度を利用する際に手続きなどが難しい」と認識するほど実雇用率が高くなることが明らかになった。これは、手続きが難しいため各種の支援制度は利用しないが、障害者は雇用している意味になり、多くの企業では支援制度を利用しなくても雇用することができる軽度障害者を雇用していると考えられる。

すなわち、両国とも制度に関する情報不足や制度上の不満などの問題とは関係なく、軽度障害者を多く雇用しているため、各種の事業主支援制度を利用しないと予測される。従って、今後、事業主の立場から重度障害者の雇用を促進させるための制度上のインセンティブについて多様な検討が行われる必要があると考えられる。

## V. まとめ

以上、日韓の民間企業における障害者の実雇用率が低くなっている点に着目し、一般労働市場における障害者の雇用不均衡を緩和する一つの方法として、障害者を雇用する事業主の立場から障害者雇用に影響を及ぼす諸要因を比較・考察した。これに基づいて障害者雇用を促進するための今後の政策的課題について検討した。

第1に、納付金単価を改善するための検討が必要である。韓国の民間企業における実雇用率と企業規模についてクロス集計を行った結果、企業規模が大きくなるとともに実雇用率が

低くなることが明らかになった。大企業で実雇用率が低い背景の一つとして、納付金制度の非効率性が考えられる。

企業では、障害者を雇用することによりかかる追加費用や生産損失費用と納付金単価を考え、経営上に効果的な方法を選択すると考えられる。しかし、障害者を雇用することによりかかる追加費用や生産損失費用は、企業の規模、業種、所在地、また雇用する障害者の障害程度及び障害種別により異なるものであり、企業の特徴に合わせて納付金単価を徴収しなければ、企業の特徴により実雇用率の偏差が大きくなる問題が生じるにもかかわらず、両国とも基本的に法定雇用率に不足する障害者一人当たりの納付金単価を定めて一律的に適用されている。

従って、今後、両国とも企業の特徴によって生じる実雇用率の偏差を緩和するとともに納付金制度の効果を高めるためには、企業の規模や企業の構造、立地などを考慮した納付金単価を定めるよう検討する必要がある。

第2に、中小企業に対する障害者雇用支援制度について検討する必要がある。民間企業における実雇用率と企業規模について分析した結果、日本では企業の規模が大きくなるとともに増加し、障害者雇用に消極的であることが明らかになった。日本の中小企業における実雇用率が低い背景の一つとして、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2008)は、中小企業では切り出せる業務内容・業務量を限られた人員で遂行しなければならないため、障害者雇用に積極になれないと論じている。

従って、今後、日本の中小企業における実雇用率を段階的に向上させるためには、中小企業向けの多様な人的・物的支援制度が備えられるよう検討する必要がある。

第3に、各種の事業主支援制度の効率性を向上させるための検討が必要である。両国とも障害者雇用を促進するために多様な事業主支援制度を実施している。しかし、日本では、7つの支援制度のなかで、「特定求職者雇用開発助成金制度」、「トライアル雇用（障害者試行雇用事業）制度」、「職場適応援助者（ジョブコーチ）による支援制度」の3つの制度のみ認知度率と利用率が高くなっていた。また、韓国においても8つの制度のなかで「納付金減免制度」、「補助機器支援制度」の2つの制度認知可否と「無償支援制度」の利用可否のみ実雇用率に正の影響を及ぼしていた。すなわち、両国とも各種の助成金制度や奨励金制度、支援機器（韓国の場合、補助機器）の貸出制度など、多様な事業主支援制度が実施されているが、一定の支援制度を除くほとんどの支援制度は利用されておらず、実雇用率に影響を及ぼしていないことから、無駄遣いが生じていると考えられる。

従って、各種の事業主支援制度の効率性を高めるためには、両国とも企業の立場から実際に障害者を雇用することによって必要となる制度について継続的に調査・検討する必要がある。さらに、各支援制度利用後に対する評価または満足度などについても継続的に調査・分析し、制度の無駄遣いを軽減していく必要がある。

Received  
July 9, 2012

Accepted  
September 25, 2012

Published  
October 31, 2012

## 文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター(2008)「中小企業における障害者の雇用の促進及び安定支援に関する研究調査」(研究調査報告書通刊 266号)
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構 障害者職業総合センター (2010)「企業経営に与える障害者雇用の効果等に関する研究」(調査研究報告書 No.94)
- 3) 福井 信佳(2011)「労働市場における障害者雇用に関する制度の分析」日本職業・災害医学会会誌 JJOMT Vol.59 No.1 pp8-12.
- 4) JUN, Young-Hwan (2011)「Costs-added Estimate of Enterprises Hiring Disabled Workers」, 韓国障害者雇用公団雇用開発院政策研究
- 5) 厚生労働省(2011)「平成 23 年障害者雇用状況の集計結果」統計報告書
- 6) 韓国障害者雇用公団雇用開発院(2010)「Survey on the Employment Status of the Disabled in Business」
- 7) 雇用労働部・韓国障害者雇用公団「2010 障害者義務雇用現況」

Received  
July 9,2012

Accepted  
September 25,2012

Published  
October 31,2012

## CONTENTS

### REVIEW ARTICLES

- How Did 'Difficult to Involve' Parents Emerge in Early Childhood Care and Education?  
-A Discussion of Research Trends on Family Support and Relationship with Guardians..... **Tetsuji KAMIYA** • 1
- The Review of the Studies on the Fall Prevention Exercise Programs for Elderly Persons..... **Jaejong BYUN** • 16
- Current issues in driver's license of people with intellectual disabilities..... **Atsushi TANAKA** • 32

### ORIGINAL ARTICLES

- The Changing Characteristics of In-home Care Service Providers in the U.S. and in the  
UK: Implications for South Korea ..... **Yongdeug KIM, et al.** • 38
- Assessing Training System for Social Service Workers in South  
Korea: Issues and Policy Agenda ..... **Jaewon LEE, et al.** • 60
- Relationship between depression and anger ..... **Noriko MITSUHASHI, et al.** • 77
- Workaholism Determinant Variables of Social Workers and Care Workers  
in Senior Welfare Centers in Korea ..... **Jungdon KWON, et al.** • 87
- The Exploration of Financial Resources of Financial Adjustment System  
and Social Welfare in Japan ..... **Haejin KWON, et al.** • 105
- Relation between the importance of school education and after-school activity programs  
and age, sex, and school type for school-aged children with disabilities..... **Hideyuki OKUZUMI, et al.** • 131
- A Study on the Vitalization of Silver Industry by Analyzing the Needs of Silver  
Industry in the Daejeon, South Korea ..... **Gowhan JIN** • 138
- A Comparative study on Factor Analysis of the Disabled Employment between  
Japan and Korea ..... **Moonjung KIM, et al.** • 153
- Relationship between Teacher Mental Health that Involved  
in Special Needs Education and Sence of Coherence ..... **Kohei MORI, et al.** • 167

### SHORT PAPERS

- The Analysis of Disaster Mitigation System and Research on  
Disaster Rehabilitation. .... **Keiko KITAGAWA, et al.** • 177
- The Trend of International Research on University Learning Outcome and  
Quality of Life and Mental Health of University Students  
..... **Changwan HAN, et al.** • 189
- The research trend and issue of hospital school in the education for the health impaired  
..... **Aiko KOHARA, et al.** • 198
- Bibliographical consideration about the current situation and the problem to be solved  
about cooperation between teachers in hospital classrooms and other staffs..... **Remi KAKUTANI, et al.** • 208
- The Current Status and Issues in Korean Barrier-Free General School  
..... **Eunae LEE, et al.** • 219

### CASE REPORT

- Approach for the problematic behaviors of autism complicated with severe and multiple disabilities  
~ a case study of a first year junior high school student in daily living ~  
..... **Kazumi SUGIO, et al.** • 229