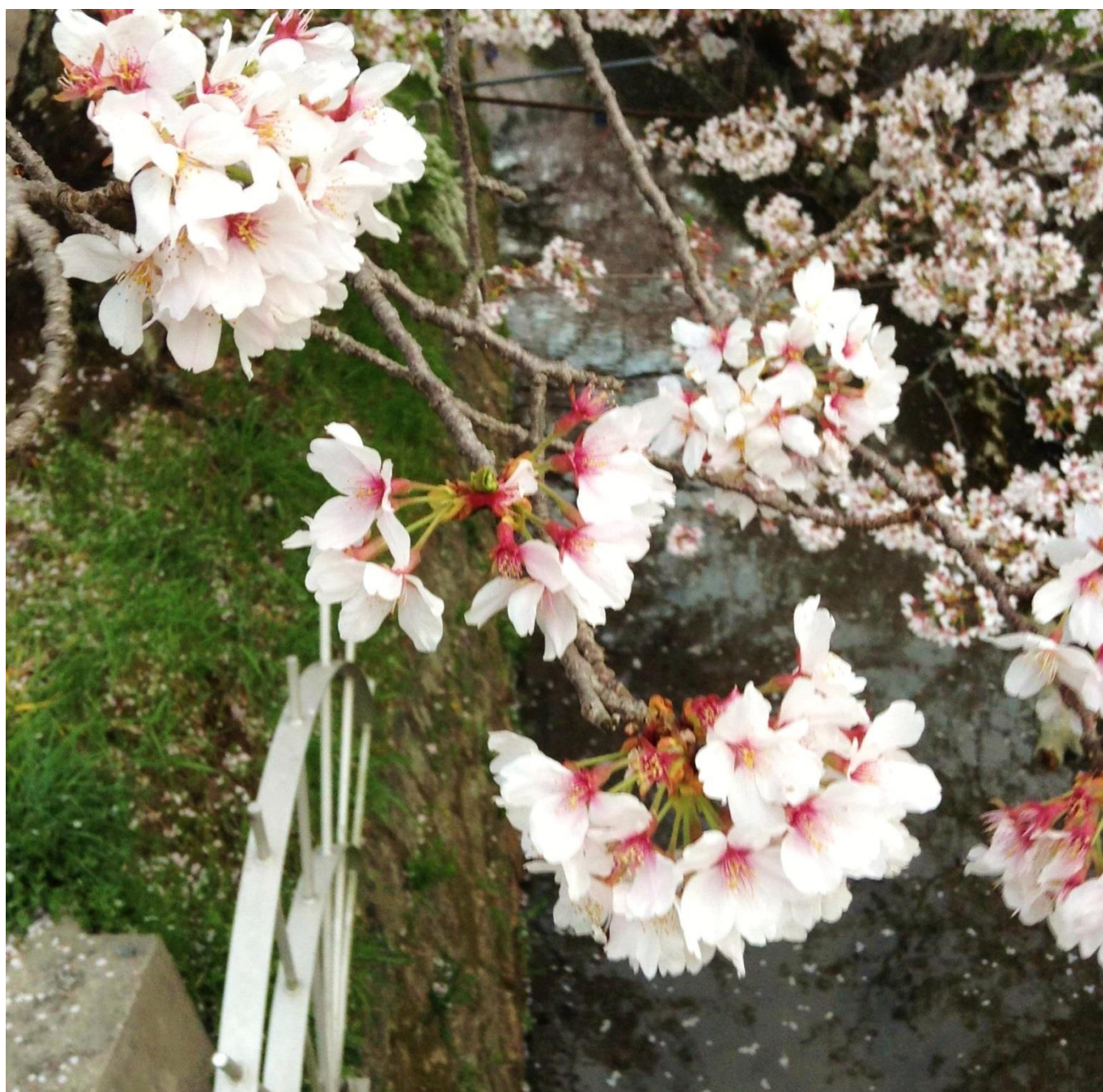


Asian Journal of
**HUMAN
SERVICES**

Printed 2013.0430 ISSN2186-3350

Published by Asian Society of Human Services

*A*pril 2013
VOL. **4**



Asian Society of Human Services

ORIGINAL ARTICLE

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究

－WHOQOL を用いた障害者の雇用の促進等に関する法律
の分析と考察－QOL-based research for laws that promotes the employment of
persons with disabilities

-Analysis and examinations of using WHOQOL-

権 偕珍¹⁾ (Haejin KWON), 小原 愛子²⁾ (Aiko KOHARA)
韓 昌完³⁾ (Changwan HAN), 佐藤 卓利⁴⁾ (Takatoshi SATO)

1) 立命館大学大学院経済学研究科

Graduate School of Economics, Ritsumeikan University

〒525-8577 滋賀県草津市野路東 1 丁目 1-1

kkhhjj51@naver.com

2) 琉球大学教育学研究科特別支援教育専攻

Graduate School of Education, University of the Ryukyus

3) 琉球大学教育学部特別支援教育講座

Faculty of Education, University of the Ryukyus

4) 立命館大学経済学部

Faculty of Economics, Ritsumeikan University

ABSTRACT

障害者雇用は障害者の QOL (生活・人生の質) に影響を与える重要な要因の一つであるにも関わらず、日本の障害者雇用促進制度において QOL の観点から設計されたものは見当たらない。そこで本稿では、障害者の QOL の観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律を中心に障害者雇用促進制度を分析することで、QOL の観点に基づいた障害者雇用制度設計の課題を提示する。分析の結果、障害者雇用促進法は、事業主が障害者雇用の義務を負わされ、障害者個人はサービスの措置を受ける地位にあることによって、雇用の場を得るという構造であることが明らかとなった。働くこととは、それ自体が人間の QOL に関わるものであり、障害者雇用促進法においては、障害者の労働法として労働権が保障されたものでな

Received

December 16, 2012

Accepted

February 26, 2013

Published

April 30, 2013

ればならない。そのことから、今後は QOL の観点に基づき設計された障害者雇用促進制度が必要であろう。

Even though the employment of persons with disabilities plays an important role in affecting the QOL of the disabled people, none of the present policies promoting such kind of employment are designed from the perspective of the QOL of these people.

In this paper, the issues regarding the design of these disability employment promoting policies are analyzed based on the perspective of the QOL of the disabled people.

The results show that, it becomes clearer that disabilities employment promoting laws do not only enable the employers to fulfill social responsibilities but also allow the disabled people to enjoy social services.

Taking a job, or working itself is related to the QOL of human being. Therefore those policies that promoting the employment of person with disabilities should also function as labor rights protection laws. It is suggested that policies makers should take QOL into considerations when making any disability employment promoting policies in the future.

<Key-words>

QOL, WHOQOL, Disability employment promotion policies

Asian J Human Services, 2013, 4:77-87. © 2013 Asian Society of Human Services

I. はじめに

1. 障害者雇用と QOL

働くことは QOL を向上させるための生活の条件であり、QOL に影響を与える重要な要因の一つである (Lehman・Ward・Linn, 1982)。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。それは、障害者の QOL を根底から支える活動である (今野・霜田, 2006)。QOL とは、Quality of Life の略で、「生活の質」と訳されることが多く、経済的、身体的、精神的、社会的など広範囲で総合的評価を要する概念である (西川, 2010)。また、土井 (2004) は QOL について「人は生を受けこの世に生まれたとき、誰であつても、人間として生きていく尊厳を尊重され、そして、人間として生きる喜びを享受することを許されている。結果として受けた生命の長短や障害の有無に関わらず、あるいは、結果として受けた人生の苦楽の深さに関わらず、尊厳と喜びを追求することは、人間誰もが平等に許されている権利と言える。“人生を良く生きること”は、古くから人間が追求してきた命題であった」と述べている。つまり、QOL とは、障害の有無に関わらず、人間誰もが生きる尊厳を尊重された上でより良く生きるということであろう。

WHO は、1994 年に QOL を「一個人が生活する文化や価値観のなかで、目標や期待、基準、安心に関連した自分自身の人生の状況に対する認識」と定義し、QOL の構成領域を「身体的側面、心理的側面、自立のレベル、社会的関係、生活環境、精神性／宗教／信念」の 6

つの側面に及ぶ概念として設定した（表 1）。QOL は総合的に人間の「生活の質」を測るためのものであり、障害者における QOL 向上も重要な課題となっている。

表 1 WHOQOL の領域と下位項目

Overall and General Health	全体的な生活と一般的な健康の質
Domain 1 – Physical Domain Pain and discomfort Energy and fatigue Sexual activity Sleep and rest Sensory function	領域 1 – 身体的側面 痛みと不快 活力と疲労 性行為 睡眠と休養 感覚機能
Domain 2 – Psychological Domain Work capacity Thinking memory and concentration Self-esteem Bodily image and appearance Negative feeling	領域 2 – 心理的側面 肯定的感情 思考、学習、記憶、集中力 自己評価 容姿（ボディイメージ）と外見 否定的感情
Domain3 – Level of Independence Mobility Activities of daily living Dependence on medical substances and medical aids Dependence on non-medical substances (alcohol, tobacco, drugs...) Community capacity Work capacity	領域 3 – 自立のレベル 移動能力 日常生活能力 医療品や医療への依存 嗜好品の常用 コミュニケーション能力 仕事能力
Domain4 – Social Relationship Personal relationship Practical social support Activities as provider/support	領域 4 – 社会的関係 人間関係 実際的な支え 支える側としての活動
Domain5 – Environment Physical safety and security Home environment Work satisfaction Financial resources Health and social care ; accessibility and quality Opportunities for acquiring new inform and quality Participation and opportunities for recreation/leisure activities Physical environment ; Transport	領域 5 – 生活環境 安全と治安 居住環境 仕事の満足 金銭関係 医療社会福祉サービスの利便性と質 新しい情報・技術の獲得の機会 余暇活動への参加と機会 生活圏の環境；交通手段
Domain6 – Spirituality/Religion/Personal Belief	領域 6 – 精神性／宗教／信念

引用：田崎・野地ら（1995）WHO の QOL. 診断と治療, 83(12), 2183-2198.

2. 障害者雇用における制度

障害者が働く形態として、福祉的就労と一般雇用という二形態に大きく分けられる。福祉的就労とは、福祉法による社会福祉施設において障害や労働能力を配慮して働く力を向上することを通して就労することを保障するものである（峰島・岡本，2012）。また、一般雇用とは、労働法が適用される一般企業等において、障害者も他の労働者と同じく身分保障されて、他の労働者のなかで働くことを保障するものである（峰島・岡本，2012）。本稿では、一般雇用という形での就労が障害者にとっても、また社会全体にとっても望ましいことは明らか（竹中，2000）であるため、障害者の一般雇用の問題に絞って検討を行うこととする。

一般雇用の推進制度は、世界的には割当雇用制度や差別禁止法によるものがある（峰島・岡本，2012）。割当雇用制度とは、身体障害者及び知的障害者について、一般労働者と同じ水準において常用労働者となり得る機会を与えることとし、常用労働者の数に対する割合（障害者雇用率）を設定し、事業主等に障害者雇用率達成義務を課すことにより、それを保障するもの（厚生労働省）であり、差別禁止法とは、差別や平等についての定義をそなえ、差別禁止の実施機関を規定するものであり、市民権・人権のモデルをもとに、障害に基づく差別を実質的に禁止するもの（玉村・佐藤，2006）である。

現在、各国の制度は、割当雇用制度のみ、割当雇用制度を廃止して差別禁止法のみ、あるいは、両者の併用と多様である。日本は、現在割当雇用制度のみをとっており、差別禁止法制定に関しては平成 25 年度の国会に法案提出する予定である。また、障害者雇用に関する日本の主要立法としては、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下、障害者雇用促進法とする）を挙げることができ、障害者雇用促進法における中心的制度が割当雇用制度である（竹中，2000）。

3. 研究目的

QOL の向上があらゆる障害者関連サービスにおける重要原則になったことは、多くの文献を見渡しても疑いの余地がない（田中・松為ら，2002）。実際、福祉サービスに限らず、社会の指標、政策評価指標、あるいは医療サービス評価指標としての QOL 概念には過去 30 年の歴史がある（古屋・三谷，2005）。しかし、制度・政策の設計や評価において基準・判断材料としているものは政治的判断、経済的状況、世論の要求、外国の事例等が挙げられ QOL の観点から設計されたものは少ない状況であり、特に障害者雇用の制度では見当たらない。

障害者制度改革推進本部差別禁止部会の 2011 年 1 月から 5 月の会議資料を見ると、差別禁止法制定過程においても、アメリカ・イギリス・韓国等の既に差別禁止法を実施している国の事例を参考に法案作成を行っている。しかし、そのような基準や判断材料であった場合、時代の変化に伴い制度・政策の有効性に疑問が生じる場合があると考えられる（韓，2013）。また城山（2010）は、政策決定過程において、①政策判断の基準や根拠の不透明さ、②判断の前提となる情報収集の回路確保、③個々の分野での決定過程革新の必要性を挙げ、判断基準を透明化した上で社会への影響を再検討することを指摘している。そこで、障害者雇用においては、制度を設計する際に明確な判断基準と人間の尊厳の尊重という価値観に基づいて設計することが必要であろう。上述したように、QOL 向上が障害者にとって重要な課題となっており、障害者雇用が障害者の QOL 向上に影響を及ぼすため、障害者雇用の制度を QOL の観点から分析評価することが望ましい。

そこで、本稿では、障害者の QOL の観点から、障害者の雇用の促進等に関する法律を中心に障害者雇用促進制度を分析することで、QOL の観点に基づいた障害者雇用制度設計のための課題を提示することを目的とする。

II. QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度の分析

障害者雇用促進法の概要については、厚生労働省のホームページ上でも公開されており、そこでは、「事業主に対する措置」と「障害者本人に対する措置」の 2 つに分類し、特に「事業主に対する措置」においては、「雇用義務制度」、「納付金制度」について、「障害者本人に対する措置」としては「職業リハビリテーション」について解説している。本稿では、障害者雇用に関する日本の主要立法としての障害者雇用促進法を「目的」「理念・責務」「事業主に対する措置」「障害者本人に対する措置」の 4 つに分類し、それらを WHOQOL の構成領域である「身体的側面、心理的側面、自立のレベル、社会との関係、生活環境、精神性／宗教／信念」の 6 領域の内容と照らし合わせながら分析を行うこととする（表 2）。障害者雇用促進法の解説については、厚生労働省資料だけでは不十分であるため、先行研究を用いながら随時解釈を補うこととする。

1. 障害者雇用促進制度の「目的」に関する分析

障害者雇用促進法では、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その職業生活において自立することを促進するための措置を総合的に講じ、もって障害者の職業の安定を図る（第一条）ことを目的としている。第一条に規定された目的を達成するため、障害者雇用促進法は、障害者に対する公的責任による職業紹介や職業訓練、そして割当雇用制度等について詳細な規定を置いている（竹中，2000）。障害者雇用促進法の目的は、障害者の職業生活の自立であり、それを促進するための社会的な措置を義務付けるものであることから、WHOQOL 領域 3「自立のレベル」下位項目「仕事能力」、領域 4「社会環境」下位項目「実質的な支え」「支える側としての活動」の 2 領域に相当すると考えられる。

2. 障害者雇用促進制度の「理念・責務」に関する分析

障害者である労働者は、経済社会を構成する労働者の一員として、職業生活においてその能力を発揮する機会を与えられるもの（第三条）とされ、職業に従事する者としての自覚を持ち、自ら進んで、その能力の開発及び向上を図り、有為な職業人として自立するように努めなければならない（第四条）と基本理念の中で謳われている。つまり、雇用促進法において障害者は職業人として自立し、自覚と能力開発及び向上を基本理念としていることから、WHOQOL の領域 3「自立レベル」下位項目「仕事能力」に相当すると考えられる。

他方で事業主の責務として、障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、障害者である労働者が有為な職業人として自立しようとする努力に対して協力する責務を有するものであつて、その有する能力を正当に評価し、適当な雇用の場を与えるとともに適正な雇用管理を行うことによりその雇用の安定を図るよう努めなければならない（第五条）とし、国及び地方団体の責務として、障害者の雇用について事業主その他国民一般の理解を高めると

もに、事業主、障害者その他の関係者に対する援助の措置及び障害者の特性に配慮した職業リハビリテーションの措置を講ずる等障害者の雇用の促進及びその職業の安定を図るために必要な施策を、障害者の福祉に関する施策との有機的な連携を図りつつ総合的かつ効果的に推進するように努めなければならない（第六条）としている。事業主においては障害者である労働者が自立するために、協力する責務があり、国及び地方団体は、その援助のために職業安定を図るために必要な施策や福祉に関する施策を推進する責務を負っている。このことは WHOQOL の領域 4「社会的関係」下位項目「实际的な支え」「支える側としての活動」、領域 5「生活環境」下位項目「医療社会福祉サービス利便性と質」に相当すると考えられる。

3. 障害者雇用促進制度の「事業主に対する措置」に関する分析

（1）雇用義務制度

すべて事業主は、身体障害者又は知的障害者の雇用に関し、社会連帯の理念に基づき、適当な雇用の場を与える共同の責務を有するものであつて、進んで身体障害者又は知的障害者の雇入れに努めなければならない（第三十七条）としている。社会連帯の理念とは一生活集団内における相対的強者が相対的弱者を援助する関係（高藤，1994）である。すなわち、「障害者に雇用の場を提供するという社会連帯の責務」と「その負担を平等に負う社会連帯の責任」のことである（有田，2008）。国及び地方公共団体、一般事業主は政令で定める雇用率に達する人数の身体・知的障害者を雇用する義務が課せられている。2013 年 4 月 1 日、障害者雇用法定率が引き上げられ、民間企業では 1.8%から 2.0%、国や地方公共団体等では 2.1%から 2.3%、都道府県等の教育委員会では 2.0%から 2.2%と設定された。

（2）納付金制度

納付金制度に関しては、雇用率達成事業主に対する障害者雇用調整金（以下、調整金とする。）の支給と雇用率未達成事業主に対する障害者雇用納付金（以下、納付金とする）の徴収がある。調整金の支給に関しては第四十九条から五十二条において示されており、現在、常用労働者 200 人超の事業主を適用対象とし、超過 1 人あたり月額 2 万 7 千円が支給されている。また、納付金の徴収については、第五十三条から六十八条において示されており、常用労働者 200 人超の事業主を適用対象とし、不足 1 人あたり 5 万円が徴収される。

以上、雇用義務制度や納付金制度について述べてきた。事業主に対する措置は直接障害者の QOL に影響するものではないが、本稿は障害者雇用促進制度が障害者の QOL に関する領域の内容の観点から分析するものであり、事業主に対する措置は障害者雇用を促進する活動ということを考えると、WHOQOL の領域 4「社会的関係」下位項目「实际的な支え」「支える側としての活動」に相当すると考えられる。また、事業主が障害者を積極的に雇用することは障害者にとって情報や技術を獲得する場となるため、WHOQOL の領域 5「生活環境」下位項目「新しい情報・技術の獲得の機会」に相当すると考えられる。

4. 障害者雇用促進制度の「障害者本人に対する措置」に関する分析

障害者雇用促進法においては、障害者本人に対する措置として、職業リハビリテーションの実施を挙げている。職業リハビリテーションとは、障害者に対して職業指導、職業訓練、職業紹介その他法律に定める措置を講じ、その職業生活における自立を図ることをいう（第二条）。職業リハビリテーションの措置は、障害者各人の障害の種類及び程度並びに希望、適

正、職業経験等の条件に応じ、総合的かつ効果的に実施されなければならない（第八条）とし、①公共職業安定所、②障害者職業センター、③障害者就業・生活支援センターがその役割を担っている。

①公共職業安定所

公共職業安定所は、障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓等を行っている。障害者の能力に適合する求人の開拓に努め（第九条）、求人者から求めがあるときは、その有する当該障害者の職業能力に関する資料を提供するもの（第十条三項）としている。また、障害者がその能力に適合する職業に就くことができるようにするため、障害者に適応した職業指導を行う等必要な措置を講ずるもの（第十一条）である。また、障害者の職業の安定を図るために必要があるとみとめる場合は、適応訓練（第十三条～第十五条）、就職職後の助言及び指導（第十七条）、事業主に対する助言及び指導（第十八条）を行うことができる。

②障害者職業センター

障害者職業センターは、第二十条から第二十二条に示されているように、障害者に対する職業評価、職業指導、職業準備訓練及び職業講習を行うなど、専門的な職業リハビリテーションサービスの実施を行っている。障害者職業センターには、障害者職業カウンセラーを置かなければならない（第二十四条）。職業カウンセラーの役割について厚生労働省の福祉、教育等の連携による障害者の就労支援の推進に関する研究会（2006）では、職業評価、職業指導、職業準備支援、講習、職場復帰支援、職場適応指導、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・援助等を挙げている。また、八重田（2003）の職業リハビリテーション関連職務 20 項目の因子分析の結果を見ると、上述した職業に関するカウンセリングだけでなく、「クライアントの抱える問題に対し心理カウンセリングを行う」という心理的側面に関するカウンセリングを行っていることも明らかとなり、WHOQOL の領域 2「心理的側面」に相当すると考えられる。しかし、職業カウンセラーの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、明確に規定はされていない。

③障害者就業・生活支援センター

障害者就業・生活支援センターは、支援対象障害者からの相談に応じ、必要な指導及び助言を行い（第二十八条一項）、支援対象障害者がその職業生活における自立を図るために必要な業務を行う（第二十八条三項）など、就業や生活面に関する相談や支援を行っている。

以上、①公共職業安定所、②障害者職業センター、③障害者就業・生活支援センターは、職業紹介や、職業指導、準備訓練等の具体的な内容は異なるが、いずれにおいても障害者の職業能力を向上させる職業リハビリテーションを行っており、職業リハビリテーションの用語の意義を考えると、これらは WHOQOL の領域 3「自立のレベル」下位項目「仕事能力」に相当すると考えられる。また、職業リハビリテーションの措置を受けることから領域 4「社会的関係」下位項目「実際の支え」「支える側としての活動」、領域 5「生活環境」下位項目「医療社会福祉サービスの利便性と質」に相当し、障害者は職業紹介、あるいは職業指導を受けることから領域 5「生活環境」下位項目「新しい情報・技術の獲得の機会」に相当すると考えられる。また、職業指導や職場適応訓練には、コミュニケーションスキルの習得を図るプログラムがあるため、WHOQOL 領域 3「自立のレベル」下位項目「コミュニケーション能力」、領域 4「社会的関係」下位項目「人間関係」にも相当すると考えられる。

表 2 WHOQOL 対応表

WHOQOL の領域と下位項目		対応する雇用促進法の条文
領域 1 身体的 側面	痛みと不快 活力と疲労 性行為 睡眠と休養 感覚機能	・該当なし
領域 2 心理的 側面	肯定的感情 思考、学習、記憶、集中力 自己評価 容姿（ボディイメージ）と外見 否定的感情	・職業カウンセラー（第二十四条） 制度は整っているが、規定はされていない。
領域 3 自立の レベル	移動能力	・該当なし
	日常生活能力	
	医療品や医療への依存	
領域 3 自立の レベル	嗜好品の常用	・障害者への措置；職業準備訓練、職場適応指導（第九条～第三十六条） 制度は整っているが、規定はされていない。
	コミュニケーション能力	
	仕事能力	
領域 4 社会的 関係	人間関係	・障害者への措置；職業準備訓練、職場適応指導（第九条～第三十六条） 制度は整っているが、規定はされていない。
	実質的な支え	・目的（第一条） ・責務（第五条・第六条） ・障害者への措置；公共職業安定所・障害者職業センター・障害者就業生活支援センター（第九条～第三十六条）
	支える側としての活動	・雇用義務制度（第三十七条～第四十八条） ・納付金制度（第四十九条～第六十八条）
領域 5 生活 環境	安全と治安	・該当なし
	居住環境	
	仕事の満足	
	金銭関係	・責務（第五条・第六条） ・障害者への措置；公共職業安定所・障害者職業センター・障害者就業生活支援センター（第九条～第三十六条）
	医療社会福祉サービスの利便性と質	
	新しい情報・技術の獲得の機会	
領域 5 生活 環境	余暇活動への参加と機会	・障害者への措置；公共職業安定所・障害者職業センター・障害者就業生活支援センター（第九条～第三十六条） ・雇用義務制度（第三十七条～第四十八条） ・納付金制度（第四十九条～第六十八条）
	生活圏の環境；交通手段	・該当なし
領域 6 精神性／宗教／信念		・該当なし

Ⅲ. 考察

障害者雇用促進法を WHOQOL の観点から分析すると、領域 3「自立のレベル」下位項目「仕事レベル」、領域 4「社会関係」下位項目「实际的な支え」「支える側としての活動」、領域 5「生活環境」下位項目「医療社会福祉サービスの利便性と質」に集中していることが明らかとなった。職業人として自立するということは、単に仕事能力において自立することだけではない。長谷川（2008）は、「障害者の自立には、経済的自立、精神的自立、生活の自立が必要だが、経済的自立とは、労働者として働くことによって、賃金を得て生活することであり、そのことが精神的、社会的な自立の基盤にもなる」と述べている。つまり、職業人としての自立は経済的自立であり、そのことが精神的自立や社会的自立につながることを踏まえると、WHOQOL の領域 3「自立のレベル」下位項目「仕事能力」「コミュニケーション能力」だけではなく、その他「移動能力」「日常生活能力」に関する内容を障害者雇用促進法の中に追加すべきではないだろうか。特に「移動能力」に関しては、自宅から職場までの移動、通勤に障害のある人々は少なくない。その人々にとって、「自力通勤できること」、この一文は、働きたいという願いの実現に大きな障壁となってきた（岩佐，2011）ことから、障害者雇用促進法の中に「移動能力」に関する内容を追加することが必要だろう。さらに、障害者雇用促進法の条文が領域 4「社会的関係」下位項目「实际的な支え」「支える側としての活動」、領域 5「生活環境」下位項目「医療社会福祉サービスの利便性と質」に集中していることを見ると、この法律がリハビリテーションなどの支援サービスを規定する「福祉立法」であることが伺える。福祉立法では、障害者は福祉の措置を受ける地位にあることによって、措置の実施機関である行政に従属し、その限りで福祉サービス受給に関する自己決定権等の市民的自由が制約される（河野，1987）という問題点が指摘される。

本稿において、障害者雇用促進法の中核とも言える「義務雇用制度」や「納付金制度」は、WHOQOL の項目に該当したが、障害者雇用促進法は、事業主が社会連帯の視点から障害者雇用の義務を負わされ、障害者個人はいわばその反射的利益として雇用の場を得るという基本構造をとっている（竹中，2000）。納付金を納付することで障害者雇用しないと考える企業があり、法定雇用率を満たしていない企業も多い（有田，2008）と問題点も挙げられる。しかし、障害のない労働者と同じように障害のある労働者にも、労働者が享受している権利が保障され、人としての尊厳が保たれるような労働環境がなければならない。そして、それを実現するためにも、障害者を主体とした制度、すなわち障害者の QOL と働く権利を保障した制度を設計する必要がある。

領域 2「心理的側面」は、「職業カウンセラー」と相当するものがあつたが、上述したように、職業カウンセラーの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、明確に規定はされていない。そこで、職業カウンセラーの設置義務だけでなく、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。また、領域 1「身体的側面」、領域 6「精神性／宗教／信念」はいずれも該当する内容が条文に含まれていなかった。人にとっての労働の意義は、収入を得ることや、自らの知的・精神的・肉体的能力の発達と自己実現を図ることができるとともに、社会における様々な人々との共同連帯関係を作り出していくこと（有田，2008）である。すなわち働くこととは、それ自体が人間の QOL に関わることであるのを考えると、例えば領域 1「身体的側面」や領域 5「生活環境」下位項目「余

暇活動への参加と機会」に関連する内容として、労働時間や休憩時間、あるいは休日についても詳しく明記し、領域 6「精神性／宗教／信念」に関連する内容として「障害者は宗教によって就業を左右されてはならない」等の宗教の自由が保障されるという意味が含まれた条文を入れる等、障害者の労働法として機能することが望ましい。

IV. おわりに

本稿では、日本の障害者雇用制度の中心となる障害者雇用促進法を QOL の観点から分析してきた。その結果、障害者雇用促進法は、事業主が障害者雇用の義務を負わされ、障害者個人はサービスの措置を受ける地位にあることによって、雇用の場を得るという構造であることが明らかとなった。働くこととは、それ自体が人間の QOL に関わるものであり、障害者雇用促進法においては、障害者の労働法として労働権が保障されたものでなければならない。そのことから、今後は QOL の観点に基づき設計された障害者雇用の制度が必要であろう。

文献

- 1) 有田伸弘 (2008) 「障害者の雇用促進等に関する法律」についての憲法的考察. 関西福祉大学研究紀要, 11, 9-17.
- 2) 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.
- 3) 韓昌完 (2013) 2013 年 3 月 20 日, QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度に関する勉強会資料.
- 4) 古屋健・三谷嘉明 (2005) 知的障害を持つ人の QOL. 名古屋女子大学紀要, 51, 127-138.
- 5) 河野正輝 (1987) 社会福祉権の再構成と福祉立法の見直し. 社会保障研究, 23(2), 147-153.
- 6) 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, 文教大学人間科学部, 28, 69-78.
- 7) 厚生労働省 (2006) 第 1 回福祉、教育等との連携による障害者就労支援の推進に関する研究会資料 12
- 8) 岩佐美樹 (2011) 障害者の通勤と就業環境に関する研究. 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構障害者職業総合センター, 資料シリーズ No.57.
- 9) Lehman, A.F.・Ward, N.C.・Linn L.S. (1982) Chronic Mental Patients: The Quality of Life Issue, American Journal of Psychiatry, 139, 1271-1276.
- 10) 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.
- 11) 西川正人 (2010) 知的障害者福祉におけるノーマライゼーションと QOL, 桃山学院大学社会学論集, 44(1), 25-55.

- 12) 城山英明 (2010) 2010 年 2 月 26 日, 経済教室, 日本経済新聞.
- 13) 高藤昭 (1994) 社会保障法の基本原理と構造, 法政大学出版局.
- 14) 竹中康之 (2000) 障害者雇用の法的課題; 割当雇用制度に焦点を当てて. 修道法学, 22, (1), 305-358.
- 15) 玉村公二彦・佐藤和美 (2006) 韓国における障害者差別禁止法の提案; 保健福祉部案を中心に. 奈良教育大学紀要, 55(1), 87-99.
- 16) 田中敦士・松為信雄・長谷川恵子 (2002) 知的障害のある人の QOL と QWL—利用者主体の職業リハビリテーションを考えるにあたって. 日本障害者雇用促進協会障害者職業総合センター, 資料シリーズ No.25.
- 17) 田崎美弥子・野地有子・中根允文 (1995) WHO の QOL. 診断と治療, 83(12), 2183-2198.

Asian Journal of Human Services
VOL.4 April 2013

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

-
- A Research Study on the Disaster Prevention and Disaster Risk Reduction
of the Rehabilitation Facilities for the Disabled..... **Keiko KITAGAWA**, et al. · 1
-
- Current Conditions and Effectiveness of the Housework Home Care Visiting Helper program in Korea..... **Sunwoo LEE** · 14
-
- Recognition of the Necessity of Practical Disaster Nursing Education
among Nursing Teachers in Japan..... **Hitomi MATSUNAGA**, et al. · 30
-
- The Relationship between Social Participation and the Health Related Quality of Life
of the Community-Dwelling Elderly in South..... **Sookkyoung BAE**, et al. · 40
-
- Inhibitory control measured using the Stroop color-word test in people
with intellectual disabilities..... **Yoshifumi IKEDA**, et al. · 54
-
- Memory Biases in Depression Investigated by the Process Dissociation Procedure
to Develop Countermeasure against Depression..... **Kyoko TAGAMI** · 62
-
- QOL-based research for laws that promotes the employment of persons with disabilities
-Analysis and examinations of using WHOQOL-..... **Haejin KWON**, et al. · 77
-

REVIEW ARTICLES

-
- Korean Rehabilitation Counseling Practice and Personnel Training..... **Hyunuk SHIN** · 88
-
- Theoretical Background of Health Related Quality of Life (HRQOL)
and Literature Reviews on its Definition..... **Aiko KOHARA**, et al. · 103
-
- Recent Research Trends in Survivor Syndrome
-After the Restructuring, the Psychology of the People who Remain in the Organization-..... **Kohei MORI**, et al. · 113
-
- Present Condition and the Subject of Infants with Disabilities Education and Childcare
- Focus to Schools for Special Needs Education Kindergarten Section-..... **Yoshio KOJIMA** · 121
-

SHORT REPORT

-
- Classification of the clinical characteristics for elderly patients with Alzheimer's-type dementia..... **Mayumi NOSE**, et al. · 137
-

ACTIVITY REPORT

-
- Analysis of the communication between volunteers and elderly people with dementia..... **Misako NOTO**, et al. · 149
-