

Asian Journal of
**HUMAN
SERVICES**

Printed 2015.0430 ISSN2186-3350

Published by Asian Society of Human Services

April 2015
VOL. 8



Asian Society of Human Services

ORIGINAL ARTICLE

日韓における障害者雇用企業の 成果評価ツール開発に関する研究 —社会貢献成果評価尺度(試案)と経営成果評価指標(試案)の開発—

金 紋廷^{1) 2)} 韓 昌完^{3)*}

1) 東北大学大学院経済学研究科

2) 日本学術振興会特別研究員

3) 琉球大学教育学部

<Key-words>

CSR, BSC, 成果評価, 社会貢献, 経営成果

*責任著者: hancw917@gmail.com(韓 昌完)

Asian J Human Services, 2015, 8:90-106. © 2015 Asian Society of Human Services

I. 研究背景

日本と韓国では、障害者雇用促進法(日本では「障害者の雇用の促進等に関する法律」、韓国では「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」)に基づいて、障害者割当雇用制度を実施しており、公的機関(国及び都道府県、市町村機関含む)と企業に対して障害者雇用を義務付けている。

しかし、障害者割当雇用制度により障害者雇用を強制しているものの、日韓とも企業における障害者雇用率が低くなっているところに注目すべきである。日本と韓国では、従業員 50 人以上のすべての民間企業に対して障害者雇用を義務付けているが、厚生労働省『平成 26 年障害者雇用集計結果』からみると、公的機関の障害者実雇用率は 2.44%、企業の障害者雇用率は 1.82%となっている。また、韓国障害者雇用公団・雇用労働部『障害者統計 2014』によれば、公的機関の障害者雇用率は、2.82%を示しているものの、企業の障害者雇用率は 1.97%となっており、日韓ともに比較的に企業の障害者雇用率が低くなっていることが分かる。すなわち、日韓ともに企業における障害者雇用が問題となっており、企業に対する障害者雇用対策が必要であるといえる。

前述したような民間企業における障害者雇用問題を解消するために、幅広い研究分野において調査研究が行われている。そのなかで、近年では、企業経営の観点から障害者雇用による様々な効果及び成果に焦点を当てた調査研究が進んでいる。独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)の研究報告書によれば、企業の障害者雇用を促進するためには、障害者雇用が生み出す利益及び効果、成果を強調する必要があると示した。また、Park(2013)

Received
January 27, 2015

Accepted
March 10, 2015

Published
April 30, 2015

は、2013 年韓国障害者雇用政策討論会にて障害者雇用の質的・量的向上を図るためには、BSC(Balanced Scorecard, バランスド・スコアカード)の観点に基づいて、障害者雇用による成果を評価管理していく必要があるとし、障害者雇用の成果を明確にする必要があると述べた。さらに、Shim(2008)は、CSR(Corporate Social Responsibility, 企業の社会的責任)経営の観点からみると、障害者雇用は企業価値向上につながる効果のある経営活動の一つであると述べ、CSR 経営としての障害者雇用効果を強調した。

しかし、障害者雇用による効果及び成果を強調する調査研究は進んでいるものの、それらを総合的かつ定量的に評価する尺度や指標に関する研究はほとんど見当たらない。さらに、障害者雇用企業の経営を考慮した成果評価ツールは開発されていないのが現状である。

そこで、本研究では、企業における障害者雇用促進のために、障害者雇用企業の経営を考慮した障害者雇用成果評価ツール(試案)の開発に至った。また、障害者雇用による成果の場合、定量的には評価できない部分(一定の指標での定量的な測定が困難な成果等)が多く含まれるため、定量的評価と定性的評価の双方を行うための評価ツール開発に至った。これは、日本と韓国において初めての試みであろう。

尺度開発について、清水(2005)は、尺度は、そのおかれた教育風土や社会の中で実施されるものであり、テストが与えるそれらの影響を考慮することが重要であると述べた。さらに、理論面および実践面での情報ネットワークをはりめぐらして、得られた情報のフィードバックを行いながら、テスト開発に関わっていくことが求められるとも述べている。前述したように、障害者雇用企業の成果評価ツール(試案)の開発は、日本と韓国において初めての試みであることから、日本と韓国における障害者雇用関連研究者及び企業の障害者雇用担当者の協議を重ねることで、理論的かつ科学的に検証することが求められる。

II. 研究目的

本研究は、企業における障害者雇用促進のために、障害者雇用による成果評価ツール(試案)を開発することを第1の目的とする。ただし、障害者雇用による成果の場合、定量的には評価できない部分が多く含まれるため、定量的評価と定性的評価の双方を行う必要があるといえる。

そのため、障害者雇用による成果の定性的評価ツールとしては、CSRの観点に基づいた社会貢献成果評価尺度(試案)を開発する。同時に、定量的評価ツールとしては、BSC理論に基づいた経営成果評価指標(試案)を開発する。

そのうえで、今回開発された尺度(試案)と指標(試案)を一般化させるための今後の研究課題について提案することを第2の目的とする。

Ⅲ. 研究方法

1. 障害者雇用企業の社会貢献成果評価尺度 (Social Contribution Outcome Evaluation Tool for Companies Employing persons with Disabilities:SCOET) (試案) の開発

最初に、日本と韓国の障害者雇用企業の事例を分析すると共に、障害者雇用専門家¹⁾の意見を反映させながら、障害者雇用による2次的な社会貢献効果及び成果を分析し、障害者雇用企業の社会貢献成果を評価するための項目を導出した。

また、導出した評価項目と、CSR活動の評価する際に用いられる国際的な基準や指標、ガイドラインとの関連性を分析し、障害者雇用企業の社会貢献成果評価の領域と項目を構成した。最後には、点数付けによる尺度(試案)を完成した。障害者雇用企業の社会貢献成果評価尺度(SCOET)(試案)開発の流れを<図1>に示す。

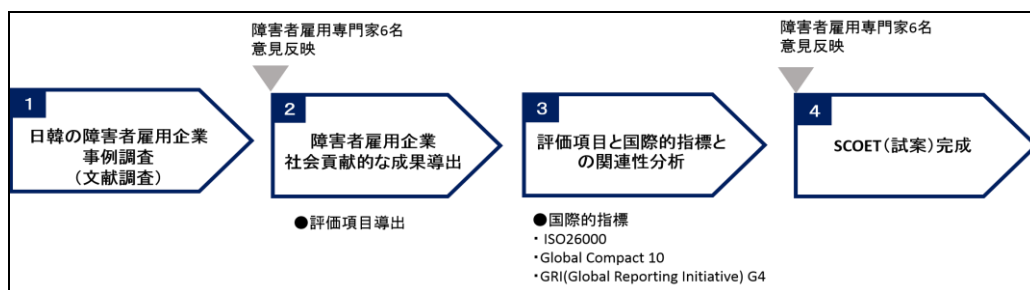


図1 社会貢献成果評価尺度(試案)開発の流れ

2. 障害者雇用企業の経営成果評価指標(Management Performance Evaluation Index for Companies Employing Persons with disabilities:MOI) (試案) の開発

最初に、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を調査すると共に、障害者雇用専門家の意見を反映させながら、障害者雇用による経営的な成果を導出した。

事例調査の結果から導出された経営的な成果の項目は、BSC理論に基づいて「財務の視点」、「顧客の視点」、「内部プロセスの視点」、「学習と成長の視点」の4つの視点に区分し、経営成果評価指標の試案を完成した。障害者雇用企業の経営成果評価指標(MOI)(試案)開発の流れを<図2>のように示した。

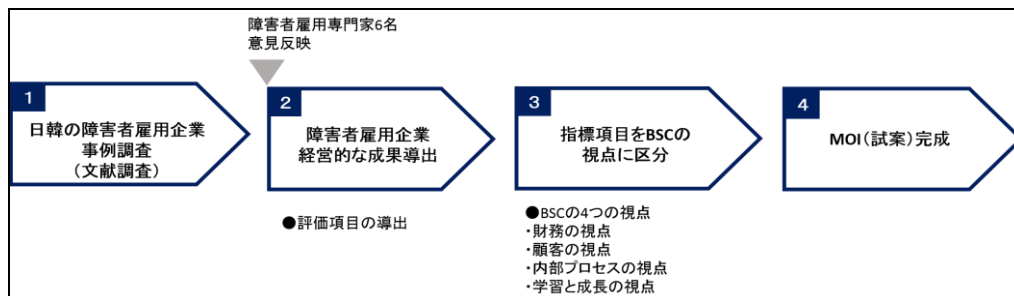


図2 障害者雇用企業の経営成果評価指標(MOI)(試案)開発の流れ

¹⁾ 障害者雇用専門家とは、障害者雇用について研究する者、障害者雇用に関連した職業の経験がある者を意味し、今回の障害者雇用専門家は、障害者雇用に関連する業務経験のある専門家6名(日本3名、韓国3名)の意見を収集した。

IV. 障害者雇用企業の社会貢献成果評価尺度 (Social Contribution Outcome Evaluation Tool for Companies Employing persons with Disabilities:SCOET) (試案) の開発

1. 障害者雇用企業の事例調査結果—CSR の観点から障害者雇用による社会貢献成果分析—

日本における障害者雇用企業の事例を分析するために、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスホームページで紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2007)の『事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究』や独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013)の『中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究』の報告書で紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した。これらの 2 つの報告書は、障害者雇用に関して企業を対象にヒアリング調査を行った結果を公表している代表的な文献資料である。日本の障害者雇用企業の事例を分析した結果は<表 1>に示す。

表 1 日本の障害者雇用企業における効果(社会的貢献に関する効果のみ)

障害者雇用による肯定的な効果	障害者雇用企業	
①法定雇用率の達成	・株式会社ユニクロ ・株式会社東急リパブル ・株式会社木村コーポレイション ・日本通運株式会社	
②多様な人材育成と活用	・株式会社ユニクロ ・株式会社東急リパブル ・株式会社アイライン ・日本通運株式会社	・東京エレクトロン AT 株式会社 ・株式会社サニーマート ・株式会社マルアイ ・株式会社桔梗屋
③障害者雇用の維持と定着	・株式会社ユニクロ ・株式会社東急リパブル ・株式会社リベルタス興産 ・株式会社キョーエイ	・東京エレクトロン AT 株式会社 ・株式会社サニーマート ・株式会社マルアイ
④障害(者)に対する認識改善	・株式会社東急リパブル ・株式会社エルアンドエー ・株式会社テレコメディア 徳島コールセンター ・株式会社マルアイ	・株式会社キョーエイ ・東京エレクトロン AT 株式会社 ・株式会社サニーマート ・株式会社リベルタス興産
⑤地域住民との交流進化 及び地域機関との連携活性化	・株式会社リベルタス興産 ・株式会社キョーエイ	

次に、韓国における障害者雇用企業の事例を分析するために、韓国障害者雇用公団(2003)『障害者とともに歩む企業(장애인과 함께하는 기업)』や韓国障害者雇用公団(2007)『True Company 受賞障害者雇用事例集(True Company 상 수상기업 장애인고용 사례집)』、韓国雇用労働部による報道資料で紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した<表 2>。

以上、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析した結果、両国とも障害者を雇用することによって法定雇用率の達成や人権保護の実践などの一般的な効果の他に、多様な人材育成と活用、障害(者)に対する認識改善、地域機関とのネットワーク構築などの社会的貢献の効果が得られることを分かった。

表 2 韓国の障害者雇用企業における効果(社会的貢献に関する効果のみ)

障害者雇用による肯定的な効果	障害者雇用企業
①人権に関する経営倫理の実践	・(株)Humansia ・(株)SEWON ・(株)Canon Korea Business Solutions ・(株)Greentel ・株式会社ロッテ shopping
②法定雇用率の達成	・株式会社ロッテ shopping ・(株)Humansia ・(株)CIC KOREA
③多様な人材育成と活用	・株式会社大韓航空 ・(株)Greentel ・(株)Humansia ・(株)KORAIL NETWORKS ・(株)YG-1 ・(株)HWAJIN タクシー
④障害者雇用の維持と定着	・株式会社大韓航空 ・株式会社ロッテ shopping ・(株)Greentel ・(株)Humansia ・(株)HWAJIN タクシー
⑤障害(者)に対する認識改善	・株式会社ロッテ shopping ・(株)Greentel ・(株)CIC KOREA ・(株)KORAIL NETWORKS
⑥地域機関との連携の活性化	・(株)CIC KOREA ・(株)KORAIL NETWORKS

2. SCOET(試案)項目と ISO26000、Global Compact 10、GRI(Global Reporting Initiative) G4 との関連性

SCOET (試案) の「人権保障・差別解消」、「地域資源の開発」、「コンプライアンス(Compliance)」の 3 領域 13 項目と、CSR の関連性について分析した。CSR との関連性を分析するためには、CSR ガイドラインとして国際的に用いられている ISO26000 と Global Compact 10、そして GRI(Global Reporting Initiative) G4 を用いた。その結果を<表 3>に示した。

表3 SCOET（試案）項目とCSRに関する国際的指標及びガイドラインとの関連性

領域	SCOETの各項目	ISO26000	Global Compact	GRI G4
人権保障・差別解消	Q1 障害者雇用企業は、人権保護に関する方針・計画・取組みを図っているか。	I.人権	人権	人権
	Q2 障害者雇用企業は、障害理解教育を図っているか。	I.人権	労働	労働慣行とディーセント・ワーク 人権
	Q3 障害者雇用企業は、障害者の勤務条件（人的配慮）の配慮を図っているか。	I.人権 II.労働慣行	労働	労働慣行とディーセント・ワーク 人権
	Q4 障害者雇用企業は、障害者に対する人事・労務的な公平性を図っているか。	I.人権 II.労働慣行	労働	労働慣行とディーセント・ワーク 人権
地域資源の開発	Q5 障害者雇用企業は、地域関係機関との連携を図っているか。	VII.コミュニティへの参画、発展	透明性と腐敗防止	社会
	Q6 障害者雇用企業は、障害者の能力開発を図っているか。	VII.コミュニティへの参画、発展	透明性と腐敗防止	労働慣行とディーセント・ワーク 社会
	Q7 障害者雇用企業は、障害者雇用に関するノウハウや情報の提供を図っているか。	VII.コミュニティへの参画、発展	透明性と腐敗防止	社会
	Q8 障害者雇用企業は、ボランティア活動機会の提供を図っているか。	VII.コミュニティへの参画、発展	透明性と腐敗防止	労働慣行とディーセント・ワーク 社会
コンプライアンス	Q9 障害者雇用企業は、障害者雇用率向上を図っているか。	I.組織統治	透明性と腐敗防止	社会
	Q10 障害者雇用企業は、バリアフリー化（物的配慮）を図っているか。	II.人権	労働	労働慣行とディーセント・ワーク 社会
	Q11 障害者雇用企業は、ステークホルダーへの信頼性を図っているか。	I.組織統治	透明性と腐敗防止	社会 製品責任
	Q12 障害者雇用企業は、ダイバーシティ社会構築を図っているか。	I.組織統治 II.人権	人権 透明性と腐敗防止	人権 社会
	Q13 障害者雇用企業は、障害者を雇用する企業風土の促進を図っているか。	I.組織統治	透明性と腐敗防止	社会

3. SCOET（試案）の概念

上述したように、日本と韓国における障害者雇用企業の事例調査結果からみると、両国とも障害者雇用によって法定雇用率の達成や人権保護の実践などの一般的な効果の他に、多様な人材育成と活用、障害(者)に対する認識改善、地域機関とのネットワーク構築などの様々な波及効果が現れることが分かった。しかし、これらの成果は、事例として紹介されているレベルに留まっており、総合的に評価できるツールはいまだ開発されていない。

そこで、SCOET(試案)は、以上のように定量的には評価できない障害者雇用による社会貢献成果を、CSRの観点に基づいて定性的に評価する新しいツールであり、評価主体は、障害者雇用専門家である。障害者雇用専門家により「人権保障・差別解消」、「地域資源の開発」、「コンプライアンス(Compliance)」について評価してもらう尺度として構成されている。

SCOET（試案）の領域と項目については、障害者雇用専門家の意見を反映しながら、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析すると共に、世界的に適用されているCSR指針及び基準を示しているISO26000とGlobal Compact 10、GRI(Global Reporting Initiative) G4の内容を用いて関連性を明確にした上で構成した。SCOET（試案）の構成は、図3に示す。

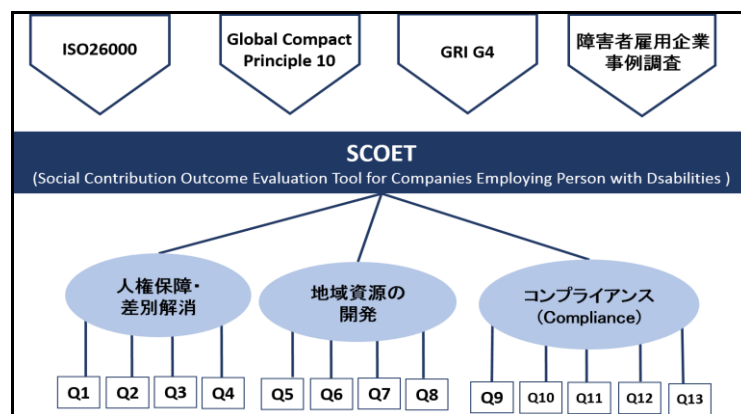


図3 SCOET（試案）の構成図

4. SCOET（試案）の開発

障害者雇用専門家の意見を反映しながら、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析し、CSRとの関連性を分析した上で、障害者雇用企業の社会貢献成果を評価するSCOET（試案）を開発した<表4>。

障害者雇用企業の社会貢献成果評価尺度 (SCOET) 試案

- ①下のQ1～Q13の各項目について、最もふさわしいと思われる番号1～5を丸（○）で囲んでください。番号1～5は段階的な評価とし、5が最も良い評価とします。
 ②13項目すべてに対して評価してください。なお、項目ごとの注釈は必ず読んでください。
 ③領域ごとの点数を算出し、合計点数を算出してください。採点方法については下記のとおりです。

①人権保障・差別解消

Q1	障害者雇用企業は、人権保護に関する方針・計画・取組みを図っているか	5	4	3	2	1
Q2	障害者雇用企業は、障害理解教育を図っているか	5	4	3	2	1
Q3	障害者雇用企業は、障害者の勤務条件の配慮(人的配慮)を図っているか ※「勤務条件の配慮(人的配慮)」とは、障害者の業務遂行能力を補助または向上させるための手話通訳担当者やジョブコーチ、職業コンサルタントなどの人的支援のこと	5	4	3	2	1
Q4	障害者雇用企業は、障害者に対する人事・労務的な公平性を図っているか ※「人事・労務的な公平性」とは、障害者の採用、上昇及び教育訓練など、人事管理上の公平な待遇のこと	5	4	3	2	1
①「人権保障・差別解消」合計点数		/40				

②地域資源の開発

Q5	障害者雇用企業は、地域関係機関との連携を図っているか ※「地域関係機関」とは、障害者雇用・維持・定着を目的として地域の社会福祉機関、NPO及びNGO団体、民間教育訓練機関(職業能力開発校・障害者職業能力開発校)、ハローワーク・労働局などの機関と連携すること	5	4	3	2	1
Q6	障害者雇用企業は、障害者の能力開発を図っているか ※「障害者の能力開発」とは、障害者の職業に必要な能力を開発するための目的で行う職業訓練講義や実習の実施などのこと	5	4	3	2	1
Q7	障害者雇用企業は、障害者雇用に関するノウハウや情報の提供を図っているか ※「ノウハウ情報の提供」とは、障害者の雇用計画の立案、採用、労務管理など障害者雇用に関わるあらゆるノウハウ情報を提供する目的で行う活動のこと	5	4	3	2	1
Q8	障害者雇用企業は、ボランティア活動機会の提供を図っているか	5	4	3	2	1
②「地域資源の開発」合計点数		/40				

③コンプライアンス(Compliance)

Q9	障害者雇用企業は、障害者雇用率向上を図っているか	5	4	3	2	1
Q10	障害者雇用企業は、バリアフリー化(物的配慮)を図っているか ※「バリアフリー化(物的配慮)」とは、障害者の職業能力障害者雇用維持・定着させるためのあらゆる作業施設の設置や改造、購入すること	5	4	3	2	1
Q11	障害者雇用企業は、ステークホルダーへの信頼性を図っているか ※「ステークホルダー(stakeholder)」とは、企業と直・間接的な利害関係を有する地域、投資家、株主、消費者などのこと	5	4	3	2	1
Q12	障害者雇用企業は、ダイバーシティ社会構築を図っているか ※「ダイバーシティ(Diversity)」とは、国籍や性別、年齢の違い、障害の有無などに関わらず多様な人材を受け入れ個性を尊重し合うこと	5	4	3	2	1
Q13	障害者雇用企業は、障害者を雇用する企業風土の促進を図っているか	5	4	3	2	1
③「コンプライアンス(Compliance)」合計点数		/50				

合計点数①+②+③

/130

採点方法

各項目の点数は、以下のように算出してください。

5=10点、4=8点、3=6点、2=4点、1=2点とする。

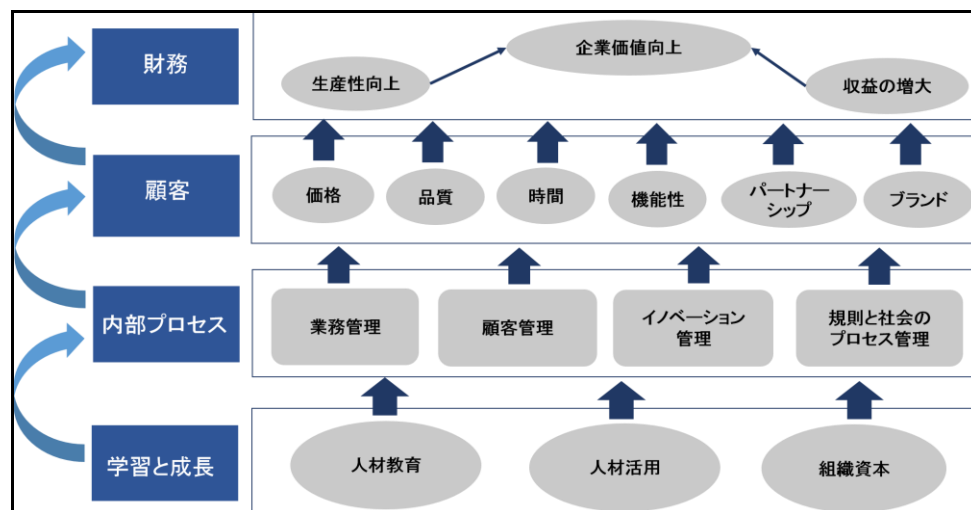
図 4 SCOET (試案) 開発

V. 障害者雇用企業の経営成果評価指標 (Management Performance Evaluation Index for Companies Employing Persons with disabilities:MOI) (試案) の開発

1. 障害者雇用企業の事例調査結果—BSC 理論に基づいた障害者雇用による経営成果分析—

BSC理論とは、1992年のRobert S. Kaplan and David P. Nortonが発表したものを嚆矢とする経営マネジメント・ツールである。日本では、1990年代の後半から管理会計研究者によってBSC理論が紹介され、2000年以降に多面的な業績評価指標としてあるいは経営マネジメント手法として企業がBSCを取り入れ始めた(羽田, 2010)。その後からBSCの普及が着実に進みつつある(乙政・梶原, 2009)。

BSCは利潤最大化を目的としており、各事業の成果は、財務成果のみならず、顧客、内部プロセス、成長と学習の4つの視点から評価管理することによって、最大の利潤を生み出すことができるという理論である。BSC理論の「財務」、「顧客」、「内部プロセス」、「学習と成長」の4つの視点における関係について<図5>に示した。



出典：Kaplan and Norton (2004) を基に、筆者作成

図5 BSC戦略マップ

以上のような BSC 理論に基づいて、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の障害者雇用事例リファレンスサービスホームページで紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した。また、独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の『障害者雇用職場改善に関する好事例集』で紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した。日本の障害者雇用企業の事例を分析した結果、障害者雇用により、<表 4>のような経営的効果があることが分かった。

表 4 日本の障害者雇用企業における経営的成果

障害者雇用による経営的效果		障害者雇用企業
財務的な成果	①財務的な利益 (経営上のコスト削減、 補助金受給による財務的な利益)	・日本イーライリリー株式会社 ・大東コーポレートサービス株式会社 ・トランスコスモス株式会社 ・リゾートトラスト株式会社
	②生産性の向上	・株式会社アイライン ・株式会社桔梗屋 ・株式会社ジオテックホールディングス ・株式会社アイエスエフネットハーモニー ・株式会社マルイキットセンター
非財務的な成果	③企業イメージ改善	・東京エレクトロン AT 株式会社 ・株式会社サニーマート ・株式会社マルアイ ・株式会社桔梗屋
	④職場の衛生安全管理の改善 (安全重視、健康管理の向上など)	・株式会社アイライン ・株式会社テレコメディア徳島コールセンター ・株式会社マルアイ ・株式会社桔梗屋
	⑤社員のモチベーション向上 (健常者のモラル向上など)	・株式会社ユニクロ ・株式会社リベルタス興産 ・株式会社マルアイ ・株式会社ティージー
	⑥組織安定性の向上 (離職及び社員の満足度)	・株式会社ユニクロ ・株式会社木村コーポレイション ・株式会社マルアイ

次に、韓国における障害者雇用企業の事例を分析するためには、韓国障害者雇用公団(2003)『障害者とともに歩む企業(장애인과 함께하는 기업)』や韓国障害者雇用公団(2007)『True Company 受賞障害者雇用事例集(True Company 상 수상기업 장애인고용 사례집)』、韓国雇用労働部による報道資料で紹介されている障害者雇用企業の事例を分析した。韓国の障害者雇用企業の事例を分析した結果、障害者雇用により、<表 5>のような経営的效果があることが分かった。

表 5 韓国の障害者雇用企業における経営的成果

障害者雇用による経営的效果		障害者雇用企業
財務的な成果	①財務的な利益 (経営上のコスト削減、 補助金受給による財務的な利益)	・(株)Sewon ・(株)MOTONIX ・(株)KYUNG-JIN ・(株)NEXSON タイヤ
	②生産性の向上	・(株)Sewon ・株式会社大韓航空 ・株式会社ロッテ shopping ・(株)Greentel ・(株)Humansia ・(株)JINHO ・(株)MOTONIX ・(株)KYUNG-JIN ・(株)NEXSON タイヤ
非財務的な成果	③企業イメージ改善	・(株)Humansia ・(株)SEWON ・(株)Canon Korea Business Solutions
	④職場の衛生安全管理の改善 (安全重視、健康管理の向上など)	・株式会社ロッテ shopping ・(株)Greentel ・(株)JINHO ・(株)HWAJIN タクシー
	⑤社員のモチベーション向上 (健常者のモラル向上など)	・株式会社ロッテ shopping ・(株)Greentel ・(株)CIC KOREA
	⑥組織安定性の向上 (離職の減少及び社員の満足度)	・(株)YG-1 ・(株)NEXSON タイヤ

以上、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析した結果、両国とも障害者雇用によって財務的な利益の向上や生産性の向上、組織安定性の向上といった様々な経営的成果が得られることが明らかに分かった。

2. MOI (試案) の概念

上述してきたように、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析した結果、両国とも障害者雇用によって財務的な利益の向上や生産性の向上、組織安定性の向上といった様々な経営的成果が得られることが明らかに分かった。

しかしながら、これらの財務的な経営成果と非財務的な経営成果を総合的かつ定量的に評価できるツールがないのが現状である。そこで、本研究により、障害者雇用企業の経営成果評価指標(MOI)(試案)を開発することは、障害者雇用による経営的成果を定量的に評価・管理・改善していくために重要な意義を持っていると考えられる。

今回開発された MOI（試案）は、日本と韓国の障害者雇用企業における事例を分析し、障害者雇用による様々な経営的成果を導出したうえ、BSC の 4 つの視点を基に、障害者雇用企業の経営成果を評価するための指標を示している<図 6>。

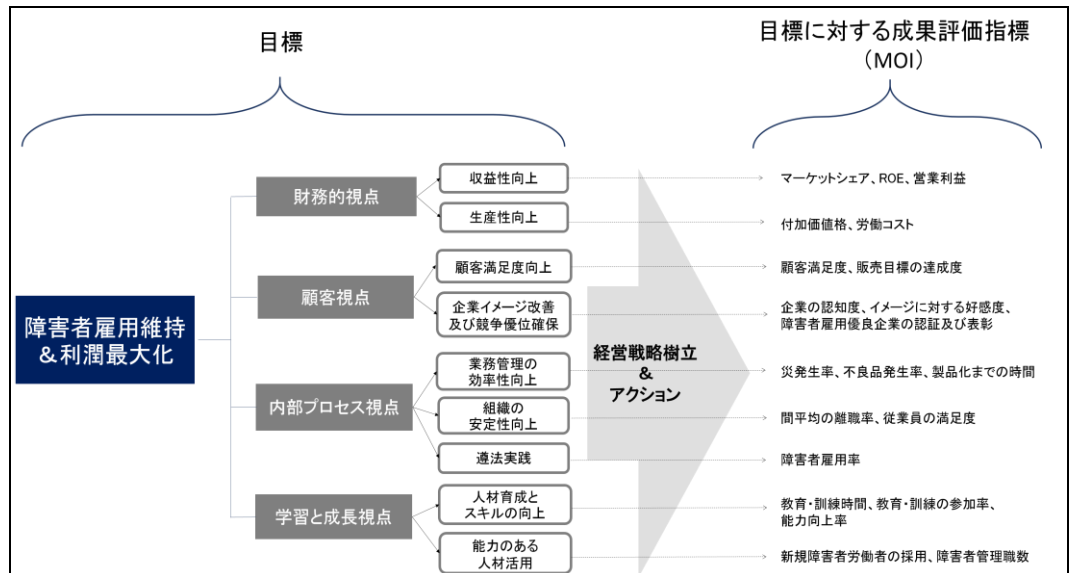


図 6 MOI(試案)の構成図

MOI(試案)の評価主体は、障害者雇用企業であり、BSC の 4 つの視点を基に、障害者雇用による経営成果を定量的に評価することによって、効率的かつ効果的に障害者雇用を管理することができるといえる。

3. MOI（試案）の開発

障害者雇用専門家の意見を反映しながら、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を分析し経営的成果を導出し、BSC の 4 つの視点に沿って、障害者雇用企業の経営成果を評価する MOI（試案）を開発した<図 7>。

障害者雇用企業の経営成果評価指標(MOI)試案
(Management Outcome Index for Companies employment persons with disabilities: MOI)

- ①この指標は、障害者を雇用している企業の人事担当者が自社の経営成果を測定(経営成果評価)するための指標です。
- ②下の経営戦略目標ごとの評価指標に沿って目標を立てた後、初期の目標(100%)に対する達成度で評価してください。

経営戦略の目標		評価指標	単位
① 経営財務	収益性	分岐別におけるマーケットシェア	%
		自己資本利益率(ROE) (ROE=当期純利益÷自己資本×100)	%
		分岐別における営業利益	金額
	生産性	労働者一人当たりの付加価値格 (付加価値格/労働者数)	金額
		労働者一人当たりの労働コスト	金額
② 顧客	顧客満足度	顧客満足度	指数
		主な商品の販売目標の達成度	%
	企業イメージ及び競争優位	企業の認知度	%
		製品イメージに対する好感度	%
		障害者雇用優良企業の認証及び表彰	件
③ 内部プロセス	業務管理の効率性	年間平均労災発生率	%
		不良品発生率	%
		製品化までの時間	時間
	組織の安定性	障害者労働者の年間平均の離職率	%
		従業員の満足度	指数
	遵法	障害者雇用率	%
④ 学習と成長	人材育成とスキル	年間教育・訓練時間	時間
		年間教育・訓練の参加率	%
		能力向上率	%
	人材活用	新規障害者労働者の採用	人数
		障害者管理職数	人数

図 7 MOI(試案)の開発

VI. 今後の研究課題

本研究は、企業における障害者雇用促進のために、CSR の観点に基づいて SCOET((試案)を開発するとともに、BSC の観点に基づいて、MOI(試案)を開発することを第 1 の目的とした。

上述したように、現在、日本と韓国では企業における障害者雇用問題に関わっており、企業に対する障害者雇用を解消するために、幅広い研究分野において調査研究が行われている。そのなかで、近年には、企業経営の観点から、障害者雇用による様々な効果及び成果に焦点を当てた調査研究が進んでいる。

しかし、障害者雇用による効果及び成果を明示するための調査研究は進んでいるものの、

障害者雇用による成果を総合的かつ定量的に評価する尺度や指標に関する研究はほとんど見当たらない。さらに、障害者雇用企業の経営を考慮した成果評価ツールは開発されていないのが現状である。

そこで、今回の研究においてCSRの観点に基づいた障害者雇用の社会貢献的な効果を総合的に評価するためのSCOET(試案)と、BSCの観点に基づいた障害者雇用の経営的な成果を測るMOI(試案)の開発に至った。SCOET(試案)とMOI(試案)は、今までなかった新しい評価ツールであり、障害者雇用による成果を定性的・定量的に評価するように開発された。そのため、企業の経営を考慮した上での障害者雇用促進のために非常に重要な意義を持っているといえる。

SCOET(試案)を開発するためには、日韓における障害者雇用企業の事例を調査し、障害者雇用による2次的な社会貢献成果について分析した。その結果、両国とも障害者雇用によって法定雇用率の達成、人権保護の実践、多様な人材育成と活用、障害(者)に対する認識改善、地域機関とのネットワーク構築などの様々な波及効果が現れることが分かった。

事例分析から明らかになった様々な社会貢献成果を評価する尺度項目は、障害者雇用専門家を意見を反映しながら、「人権保障・差別解消」、「地域資源の開発」、「コンプライアンス(Compliance)」の3領域13項目に構成した。各項目については、世界的に適用されているISO26000とGlobal Compact 10、GRI(Global Reporting Initiative) G4の内容を用いてCSRとの関連性を明確にした。これを基に障害者雇用企業の社会貢献成果を評価する尺度であるSCOET(試案)を完成させた。

次に、MOI(試案)を開発するために、日本と韓国における障害者雇用企業の事例を基に、経営的な成果を分析した。その結果、両国とも障害者雇用の経営成果として財務的な利益の向上や生産性の向上、組織安定性の向上といった様々な成果が現れることが分かった。

事例分析から明らかに分かった様々な経営的成果は、障害者雇用専門家の意見を反映しながら、BSCの視点に沿って評価できるように、「財務的視点」、「顧客視点」、「内部プロセス視点」、「学習と成長視点」に区分しており、各視点から、障害者雇用目標を設定し、目標達成度を基について障害者雇用企業の経営成果を評価することができるよう構成した。

しかしながら、上述したように、SCOET(試案)とMOI(試案)の開発は、今までなかった新しい評価尺度と指標であることから、今回開発されたSCOET(試案)とMOI(試案)を一般化するためには、内容的妥当性と信頼性の検証が最も重要であると考えられる。そこで、今後、SCOET(試案)とMOI(試案)を完成させ、一般化するための研究課題を以下のように示した。

第1に、SCOET(試案)に対する内容的妥当性の検証が必要である。具体的に、CSRの観点からSCOET(試案)の構造や各項目についての内容、言葉の表記が妥当であるかを検討するために、3領域の設定に関する妥当性検証、13項目の各項目に関する妥当性を検証する必要があると考えられる。また、日本と韓国で適用可能なSCOETを開発するためには、両国の障害者雇用専門家を対象とすることが必要である。

第2に、MOI(試案)に対する内容的妥当性の検証が必要である。具体的に、BSCの概念に基づいてMOI(試案)の各視点における評価指標の内容、言葉の表記が妥当であるかを検討する必要があると考えられる。また、SCOETと同様に、日本と韓国で適用可能なMOIを開発するためには、両国の障害者雇用専門家を対象として内容的妥当性を検証することが必要である。

第3に、内容的妥当性を検証して修正されたSCOET(試案)とMOI(試案)に対し、信頼性を

検証する必要がある。SCOET と MOI の開発は、初めての試みであるため、より多くの障害者雇用担当者及び専門家に対して信頼性を検証してもらうことが非常に重要な課題であるといえる。SCOET(試案)と MOI(試案)の信頼性は、日本と韓国の障害者雇用担当者及び専門家を対象として信頼性検証型質問紙調査を行い、Cronbach's α 係数を求め、統計的に検証することが可能である。

最後に、SCOET と MOI を日本と韓国の企業における障害者雇用促進のためのツールとして活用していくためには、完成版 SCOET と MOI を用いて障害者雇用企業の社会貢献成果と経営成果を評価し、今後企業における障害者雇用促進のための課題を明らかにする必要があると考えられる。

文献

- 1) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2007) 平成 19 年度障害者雇用職場改善好事例. https://www.jeed.or.jp/disability/activity/education/h19_kaizen_jirei.html.
- 2) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2009) 平成 21 年度障害者雇用職場改善好事例. https://www.jeed.or.jp/disability/activity/education/h21_kaizen_jirei.html
- 3) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2011) 平成 23 年度障害者雇用職場改善好事例. https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/h23_kaizen_jirei.html
- 4) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013) 平成 25 年度障害者雇用職場改善好事例. https://www.jeed.or.jp/disability/data/handbook/ca_ls/h25_kaizen_jirei.html
- 5) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2013) 中小企業における障害者雇用促進の方策に関する研究. 調査研究報告書, 114.
- 6) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2007) 事業主、家族等との連携による職業リハビリテーション技法に関する総合的研究. 調査研究報告書, 74.
- 7) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構(2007) 障害者雇用企業の事業主ヒアリング調査結果. 調査研究報告書, 273.
- 8) 独立行政法人高齢・障害者雇用支援機構(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, 94.
- 9) 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構障害者雇用事例リファレンスサービス. <http://www.ref.jeed.or.jp/>
- 10) Global Reporting Initiative(2013) G4 Guideline.
- 11) 羽田明浩(2010) バランスド・スコアカード (BSC) の導入効果ー BSC 導入 F 病院の職員アンケート調査のケーススタディー. 立教ビジネスレビュー, 第 3 号, 136-146.
- 12) ISO26000 国内委員会監修(2010) ISO26000:2010 社会的責任に関する手引. 日本規格協会.
- 13) Jinye Shim(2007) 企業の社会的責任(CSR)拡大における障害者雇用活性化方案 (기업의 사회적 책임(CSR) 확산에 따른 장애인고용 활성화 방안). 研究開発報告書, 2007-21,障害者雇用公団雇用開発院.
- 14) Kaplan RS & Norton DP(2004) Strategy Maps:Conver ting Intangible Assets into Tangible Outcomes. Harvard Business School Press.
- 15) 清水裕子(2005) 測定における妥当性の理解のために一言語テストの基本概念としてー.

立命館言語文化研究, 16(4), 241-254.

- 16) Korea Employment Promotion Agency for the Disabled(2003) 障害者とともに歩む企業(장애인과 함께하는 기업).
- 17) Korea Employment Promotion Agency for the Disabled(2007) True Company受賞企業—障害者雇用事例集(True Company 상 수상기업-장애인고용 사례집).
- 18) Korea Employment Promotion Agency for the Disabled(2014) 障害者統計 2014.
- 19) 厚生労働省(2014) 平成 26 年 障害者雇用状況の集計結果.
- 20) 障害者雇用対策基本方針. 平成 21 年 3 月 5 日厚生労働省告示第 55 号.
- 21) 障害者雇用優秀企業の事例. Ministry of Employment and Labor 報道資料, 2012.4.4.
- 22) Kyougsu Park(2013) 障害者雇サービス活性化方策. 2013 年韓国障害者雇用政策討論会資料集, 3-26.
- 23) 乙政佐吉・梶原武久(2009) バランス・スコアカード実践の決定要因に関する研究. 原価計算研究, 33(2), 1-13.
- 24) United Nations Global Compact 10 Principles. <https://www.unglobalcompact.org/aboutthegc/thetenprinciples/principle10.html>

ORIGINAL ARTICLE

The Development Draft of the Outcome Evaluation Tool for Companies Employing Persons with Disabilities in Japan and Korea

: The Development Draft Evaluation Tool to the Social Contribution Outcome and Evaluation Index to the Management Outcome

Moonjung KIM ^{1) 2)} Changwan HAN ^{3)*}

1) Graduate School of Economics and Management, Tohoku University

2) Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science

3) Faculty of Education, University of the Ryukyus

ABSTRACT

This study aimed to develop the tool to evaluate the social contribution outcome of employment persons with disabilities, called as the Social Contribution Outcome Evaluation Tool of employment persons with disabilities(hereafter, the SCOET). And simultaneously, develop the index to evaluate the management outcome of employment persons with disabilities, called as the Management Outcome Evaluation Indx of employment persons with disabilities(hereafter, the MOI).

SCOET(draft) is a new measure to evaluate the Social Contribution Outcome by employment of persons with disabilities based on the point of view of CSR. SCOET is formed into three regions like 「Protection of human rights & Discrimination」, 「Development of local resources」, 「Compliance」 and items 13. And, MOI(draft) is a new index for evaluating the Management Outcome by employment of persons with disabilities based on the BSC. MOI (draft) is configured to evaluate the outcome of employment persons with disabilities of four perspective.

However, this is the first try to develop the tool and index to evaluate the employment persons with disabilities outcome of in Japan and Korea, so, we should be get the validity more than people who employment of persons with disabilities expert.

<Key-words>

CSR, BSC, evaluation outcome, social contribution, management outcome

Received

January 27,2015

Accepted

March 10,2015

Published

April 30,2015

*corresponding author: hancw917@gmail.com(Changwan HAN)

Asian J Human Services, 2015, 8:90-106. © 2015 Asian Society of Human Services

Asian Journal of Human Services

VOL.8 April 2015

CONTENTS

ORIGINAL ARTICLES

Who Intends to Leave Residential Institutions for Persons with Disabilities in Korea?.....	Sunwoo LEE	1
Measuring Inhibitory Control without Requiring Reading Skill.....	Hideyuki OKUZUMI , et al.	13
The Current Condition and Underlying Problems of Social Service in Korea.....	Taekyun YOO , et al.	20
Impact of Movement Cost on Income and Expenditure Ratio in Home-Visit Long-Term Care Service Businesses in Japan.....	Hitoshi SASAKI , et al.	34
Study of Treatments and their Effects on Behaviour Improvement of Children with Problem Behaviour such as ADHD.....	Eonji KIM , et al.	51
The Development of Inclusive Education Assessment Indicator(IEAD) and the Analysis of Laws and Institutional Policies in Japan.....	Changwan HAN , et al.	66
The Effects of a Self-management Support Program for Lifestyle-related Diseases on Communication Skills of Nursing Students.....	Kyoko TAGAMI , et al.	81
The Development Draft of the Outcome Evaluation Tool for Companies Employing Persons with Disabilities in Japan and Korea : The Development Draft Evaluation Tool to the Social Contribution Outcome and Evaluation Index to the Management Outcome.....	Moonjung KIM , et al.	90
A Study on the Development of Employment System Assessment Indicator & Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of QOL.....	Haejin KWON	107

REVIEW ARTICLES

The Definitions of Multimorbidity and Multiple Disabilities(MMD) and the Rehabilitation for MMD.....	Masahiro KOHZUKI	120
The Effects of Exercise, Cognitive Intervention and Combined Exercise and Cognitive Intervention in Elder Adults with Cognitive Impairment and Alzheimer's Disease : a literature review.....	Minji KIM , et al.	131

SHORT PAPERS

A Study of "Cultural Competence" in Taiwanese Social Work Research : Using Quantitative Content Analysis.....	Liting CHEN	152
The Current Situation and Limitation of Learning Support for Students with Disabilities in Japan : Support for Students with Visual, Auditory, and Physical Disabilities.....	Kohei MORI , et al.	162
Examination of the Issues with and the Support System of Volunteer Activity for Elderly People with Dementia.....	Misako NOTO , et al.	177
A Study on the Use of ICT Education Indicators (Draft) Development in Special Needs Education : Focus on Japan and South Korea.....	Sunhee LEE	189

Published by
Asian Society of Human Services
Okinawa, Japan