Asian Journal of

H U M A N SERVICES

Printed 2015.0430 ISSN2186-3350

Published by Asian Society of Human Services

April 2015 VOL.



Asian Society of Human Services



Original Article

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

權 偕珍1)

1) 立命館大学大学院経済学研究科,日本学術振興会特別研究員

<Key-words>

QOL, 障害者雇用促進制度·政策, 評価指標, 評価尺度

kkhhjj51@naver.com(權 偕珍)

Asian J Human Services, 2015, 8:107-119. © 2015 Asian Society of Human Services

I. 研究の背景

今野・霜田 (2006) は、障害者にとって働くことは、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、障害者の自立にとって不可欠な要素であり、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、障害者の QOL を向上させるためには、障害者の雇用が最も重要な役割を担っていることを意味する。

日本と韓国はともに、障害者の雇用を促進させるため、割当雇用制度や差別禁止法を設けている。日本の厚生労働省の「平成 25 年障害者雇用状況の集計結果」の発表を検討してみると、障害者の雇用は年々向上しており、雇用障害者数 (40 万 8,947.5 人)、実雇用率 (1.76%)ともに過去最高を更新している。その背景には、障害者雇用の義務化とあわせて導入された特例子会社の制度がある。しかし、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、割当雇用制度の雇用率を満たしている企業があることには疑問がある。このような仕組みは特に力のある大企業からみられる状況である (中島, 2011)。

權・小原・韓ら(2013, 2014)の「QOL の観点に基づいて日韓障害者雇用促進制度・政策に関する研究」によると、割当雇用制度の根拠法となる日本の「障害者の雇用の促進等に関する法」と韓国の「障害者雇用促進及び職業リハビリテーション法」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になった。そのため、労働法として障害者の労働権を守るよりも、企業側が、障害者に職を提供することにより、納付金の支払いを免除されたり、または、納付金を支払ったりすることにより、障害者雇用を免除される仕組みになってしまうという現実がある。こうした事態は、障害者の雇用を促進させるという法の根本的な目的から外れ、企業の関心が割当雇用制度の雇用率にのみ集中する、すなわち、「数量」的な側面にのみ集中するという点で、問題があるというのが本稿の認識である。

Received January 15,2015

Accepted March 5,2015

Published
April 30,2015

現在の日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策は、法定雇用率をあげる等、「数量」的な側面を重視して制度運用を行ってきた結果、課題はあるものの一定の「数量」的水準は充足しつつある。しかし、未だに、「質」的側面については議論すらされていない状況であり、「質」的側面の整備が不十分である。日本と韓国の障害者雇用促進制度の設計には「数量」的側面の整備に加え、「質」的側面すなわち、QOLの観点を取り入れた障害者雇用促進制度・政策の整備や再構築を行う必要性がある(權,2014)。そのためには、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策を QOLの観点に基づいて評価した上で、その再構築のための課題や問題を導出する必要がある。しかしながら、障害者に関連する制度・政策の側面における QOLの研究は少ない状況である。とくに、QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価基準となる指標や尺度は見当たらない。

近年、欧米をはじめ、政策評価手法として QOL の概念をベンチマークやインディケータとして用いた新しい手法が導入されている。これらの手法は市民の生活の質を様々な角度から測り、数量化して政策の目標値、達成度をわかり易く提示するとともに政策意思決定に反映させるためのツールである。市民の関心がモノの豊かさではなく QOL の向上に向けられるようになったことが導入の背景となっている(中西ら, 2005)。

以上の問題意識を踏まえ、今後は以下の4点の研究が必要であろう。

- ①QOLの観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策を客観的に評価できる指標開発
- ②QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策を主観的に評価できる尺度開発
- ③開発された指標や尺度を用いた日韓の障害者雇用促進制度・政策の分析、評価
- ④QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度再構築のためのモデル提示

指標については 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 (Employment Promotion System Assessment Indicator for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life:以下 QOL-EPAI) と名付け、尺度については QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価尺度 (Employment Promotion System Assessment Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life:以下、QOL-EPAT) と名付ける。

Ⅱ. 研究の目的

本研究の目的は、日韓の障害者雇用促進制度・政策を客観的に評価するための指標を開発することを第一の目的とする(上記①の課題)。また、開発された指標を基に、障害者雇用促進制度・政策を主観的に評価するための尺度(試案)を開発することを第二の目的とする(上記②の課題)。さらに、開発された指標や尺度に関する今後の研究課題を提示することを第三の目的とする。

Ⅲ. 研究方法

指標や尺度を作成するアプローチとしては、理論的方法、因子分析的方法、基準関連的方法の3つがある(村上,2008)。しかし、QOLの観点を取入れた障害者雇用促進制度・政策に関する指標や尺度の開発は、新たな試みであるということからも、因子分析的方法及び基準関連的方法に基づいた質問紙の作成は行うことが難しい。そこで、本研究の指標や尺度の



開発では、理論的方法に基づいて開発を行うこととした。村上(2008)は、理論的方法とは、 測定対象を論理的に吟味して質問項目を集め、そして項目執筆後に、質問項目を統計的に分析し整理する手続きを加えるものである、とまとめている。

IV. QOL-EPAI と QOL-EPAT (試案) の開発

QOL-EPAI と QOL-EPAT (試案) の具体的な開発の流れは図 1 に示す。開発の流れは、QOL-EPAI (試案) の作成後、内容的妥当性の検証のため、専門家調査を行う。専門家からの意見や助言をまとめ、指標を完成させる。さらに、完成された指標を基に、QOL-EPAT (試案) の開発を行う。最後に開発された QOL-EPAI と QOL-EPAT (試案) に関する今後の研究課題を提示する。



図1 QOL-EPAI と QOL-EPAT の開発の流れ

1. QOL-EPAI の開発

(1) QOL-EPAI (試案) の作成

QOL-EPAI (試案) は、QOL、雇用、制度・政策に関連する既存の尺度・指標、先行研究や関連法律・制度・政策を参考にして QOL-EPAI の領域を設定し、項目を構成した。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用いて、QOL-EPAI (試案)を作成した (図 2)。

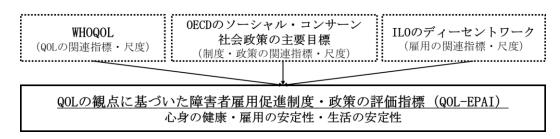


図 2 QOL-EPAI の開発手法

WHOQOL は、WHO がこれまでの疾病の生活への影響、健康、機能障害の測定尺度を超えた主観的 QOL の測定尺度として開発した。日本を含む 22 ヵ国がこの開発プロジェクトに参加し、異文化でも測定可能な尺度である(池上ら,2001)。

Decent work (以下、ディーセントワーク) は、国際労働機関 (ILO) が、1999 年第 87 回総会に提出された事務局長報告においては初めて用いられ、ILO の活動の主目標として位置付けられた (ILOHP)。ディーセントワークは日本語では、「働きがいのある人間らしい仕事」であり、構成要素については、研究者によって異なるが、代表的には Anker,R (2002)



の 11 要素がある。

Social Concern (以下、ソーシャル・コンサーン) は、1970 年 5 月の OECD 理事会において「経済成長は自己目的ではなく、むしろよりよい生活条件を創り出すための手段である」ということが強調された。この理念に基づいて作成されたソーシャル・コンサーンは人間の福祉にとって基本的かつ直接的な重要性をもつような願望や関心事を表わすものが選択されており、手段あるいは関接的な重要性しか持たないものは除外されている(経済企画庁経済研究所、1976)。社会政策の主要目標とは、OECD 諸国が社会政策の今日的な主要目標として使用している指標である。具体的な指標の内容は表 1 の通りである。

表 1 WHOQOL、ディーセントワーク、ソーシャル・コンサーンと社会政策の主要目標

対応	QOL の対応	労働・雇用対応	制度・政策の対応	
指標 尺度	WHO WHOQOL	ILO ディーセントワーク	OECD ソーシャル・コンサーン	OECD 社会政策の 主要目標
領域	・身体的領域 ・心理的領域 ・社会的関係 ・環境領域 ・精神性/宗教/信念	・雇用の機会 ・許容できない仕事 ・十分な収入と生産的な仕事 ・まともな労働時間 ・仕事の安定性と安全保障 ・仕事と家庭生活の調和 ・雇用における公正な処遇 ・安全な作業環境 ・社会的保護 ・社会対話と職場内関係 ・社会的/経済的背景	・健康 ・学習を通しての個人の発達 ・雇用と勤労生活の質 ・時間と余暇 ・財/サービスに対する支配 ・物的環境 ・個人の安定と法の執行 ・社会的機会と社会参加	・自立 ・公正 ・健康 ・社会的つながり

指標開発の際には、各指標や尺度に含まれる概念を抽出し、QOL の観点に基づいて障害者雇用促進制度・政策の評価を行う上でふさわしいと思われる領域と項目を設定した。WHOQOL、ILO のディーセントワーク、OECD のソーシャル・コンサーン・社会政策の主要目標と 3 領域、12 項目との関連性は表 2 の通りである。

(2) QOL-EPAI (試案) の内容的妥当性の検証(専門家調査)

1) 方法

2015 年 2 月に専門家調査を行なった。そこでは、QOL-EPAI(試案)の理論的背景や指標の作成方法についての説明資料を配布し、指標の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調査を行なった。調査対象者は、障害者雇用専門の大学教員等の専門家や、障害者、保護者等であった。調査人数は、日本 15 名、韓国 15 名であった。



表 2 QOL-EPAIの既存の指標・尺度との概念関係

表 2 QUL-LPAI の								
領	lla ler	QOL の対応	労働・雇用対応	制度・政策の	対応			
域	指 標 (QOL-EPAI)	WHO WHOQOL	ILO ディーセントワーク	OECD ソーシャル・コンサーン	OECD 社会政策の 主要目標			
	雇用の機会	・社会的関係 ・環境領域	・雇用の機会 ・十分な収入と 生産的な仕事 ・社会的保護	・雇用と勤労生活の質 ・物的環境 ・個人の安定と法の執行 ・社会的機会と社会参加	・自立 ・公正 ・社会的つながり			
雇用の	公平性の確保	・身体的領域 ・心理的領域 ・社会的関係 ・環境領域 ・精神性/宗教/ 信念	・まともな労働時間 ・仕事の安定性と安全保障 ・雇用における公正な処遇	・健康 ・物的環境 ・社会的機会と社会参加	・自立 ・公正 ・健康			
安定性	能力の向上	・身体的領域 ・心理的領域 ・環境領域	・仕事の安定性と安全保障 ・社会的保護	・健康 ・学習を通しての個人の発 達 ・社会的機会と社会参加	・自立 ・公正 ・健康			
	雇用関連諸機 関との連携 支える人材の 育成及び配置	・社会的関係 ・環境領域 ・社会的関係 ・環境領域	・仕事の安定性と安全保障 ・安全な作業環境 ・仕事の安定性と安全保障 ・社会的保護	・社会的機会と社会参加 ・雇用と勤労生活の質	・自立 ・社会的つながり ・公正 ・自立			
	バリアフリー化	・身体的領域 ・環境領域	・安全な作業環境 ・社会的保護	・雇用と勤労生活の質 ・物的環境 ・社会的機会と社会参加	・公正 ・自立			
	体の健康	・身体的領域 ・環境領域	・社会的保護 ・安全な作業環境	・健康 ・雇用と勤労生活の質	・公正・健康			
心身のは	心の健康	心理的領域社会的関係精神性/宗教/ 信念	・社会的保護 ・安全な作業環境	・健康 ・学習を通しての個人の発 達 ・雇用と勤労生活の質	• 公正 • 健康			
健康	医療・保健機関 との連携	・身体的領域 ・心理的領域 ・社会的関係	・社会的保護 ・安全な作業環境	・健康 ・雇用と勤労生活の質	・公正 ・健康 ・社会的つながり			
生	生活関連諸機 関との連携	・社会的関係 ・環境領域	・仕事と家庭生活の調和 ・社会的保護	・社会的機会と社会参加	自立社会的つながり			
活の安	地域社会への 参加	• 社会的関係 • 環境領域	・仕事と家庭生活の調和 ・社会的保護	・時間と余暇 ・社会的機会と社会参加	自立社会的つながり			
定性	自立	・社会的関係 ・環境領域	・仕事と家庭生活の調和 ・社会的保護	・社会的機会と社会参加	・自立			

2) QOL-EPAI (試案) の領域、項目の言葉や内容に関する専門家意見・助言及び修正

表 3 QOL-EPAI の専門家意見及び助言による修正

修正前	専門家意見及び助言	修正後
「雇用の機会」-1. 割当雇用制度の実施 障害者が安定した職業に就くように、 国や公共団体、一般事業主に、一定割合 の障害者雇用義務を与えること。	割当雇用の制度は、世界基準にならないため、これを加えることは日韓比較のみに使える尺度となるのではないか。	1. 障害者雇用促進に関する法律・制度の実施 障害者が安定した職業に就くように、国や 公共団体、一般事業主に、障害者雇用を促す 法律・制度を設けていること。(例:割当雇 用制度、差別禁止法等)
「雇用の機会」-2. 多様な障害者雇用の	多様な雇用形態には、短時間雇用、	2. 多様な障害者雇用の形態を提供
形態を提供 障害者雇用の促進や拡大のために、特 定の株式会社や法律において定める特殊 な関係のある事業主、作業所等、多様な	グループ雇用、在宅雇用、就労継続A型事業など、具体的な施策を盛り込む必要があるのではないか。	障害者雇用の促進や拡大のために、特定の 株式会社や法律において定める特殊な関係 のある事業主、作業所等、多様な雇用形態の 取組みを行うこと。(例:特例子会社、 <u>就労 A</u>



	雇用形態の取組みを行うこと。 (例:特例子会社、標準事業所等)		型事業、グループ雇用、在宅雇用、事業所等)
雇用の安定	「雇用の機会」-4. 負担の調整及び規制 制度の実施 法定雇用障害者数未満である事業主に 対して、納付金を納付する義務を与える こと等。 「雇用の機会」-6. 在宅就業障害者への 支援 移動に困難や制限がある障害者を雇用 した事業主に対して、在宅就業契約に基	雇入計画の策定に至る勧告から始まり未達成事業所の公表に至るまでの一連の手続きの各段階を盛り込む必要があるのではないか。 在宅就業障害者への支援について具体的内容を盛り込む必要があるのではないか。	4. 負担の調整及び規制制度の実施 法定雇用障害者数を満たしていない事業 主に対して、納付金を納付する義務を与える こと等。(例: 勧告、納付金、法定雇用率の 未達成企業の公表等) 6. 在宅就業障害者への支援 移動に困難や制限がある障害者を雇用し た事業主に対して、在宅契約に基づく業務対 価の支援や優先発注を行うこと。
性	づく業務対価の支援を行うこと。 「公平性の確保」-2. 人事・労務的な公 平性の確保 障害者の採用、昇進、及び教育訓練等、 上事等別しの公理な徒遇な行うこと。	障害者に対する情報保障もこの項 目を盛り込む必要があるのではない か。	2. 人事・労務管理上、公平性の確保 障害者の応募、面接、採用、昇進、昇給、 教育訓練、糖転職、情報保障等、人事管理上
	人事管理上の公平な待遇を行うこと。 「公平性の確保」-2. 人事・労務的な公 平性の確保 障害者の採用、昇進、及び教育訓練等、 人事管理上の公平な待遇を行うこと。	公平性に関しては、雇用に関する採 用前から採用後のすべての段階(応 募、面接、採用、昇進、昇給、教育訓 練、離転職など)ごとに詳細に盛り込 む必要があるのではないか。	の公平な待遇を行うこと。 2. 人事・労務管理上、公平性の確保 障害者の応募、面接、採用、昇進、昇給、 教育訓練、離転職、情報保障等、人事管理上 の公平な待遇を行うこと。
	「能力の向上」-1. 適性検査の実施 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に、適性 検査の実施及び職業の情報提供・相談を 行うこと。 「能力の向上」-2. 職業訓練の実施 障害者の職業環境への適応や能力の開 発に必要な訓練を行うこと。	職業リハビリテーション計画(個別の就労支援計画)の策定と実施について、指標を構成する必要があるのではないか。	1. 職業リハビリテーションの計画 障害者がその能力を発揮できる職業に就 くようにするために、適性検査の実施及び職 業に関する情報提供・相談を行うこと。(例: 適性検査、個別の就労支援計画等) 2. 職業リハビリテーションの実施 障害者の職場環境への適応や能力の開発 に必要な訓練を行うこと。(例: 技能訓練、
	「バリアフリー化」-1. 施設・設備の設置及び改善の支援 障害者の作業環境の安全確保及び作業効率化を図るために、職業生活に必要な施設・設備の設置や整備を行うこと。 「バリアフリー化」-2. 作業補助者・機	人については配置で良いが、モノは整備となるのでパリアフリー化は、1をモノ、2を人的支援に区別する必要があるのではないか。	能力向上訓練、職業準備訓練等) 1. 施設・設備・道具の設置及び改善の支援 障害者の作業環境の安全確保及び作業効率化を図るために、職業生活に必要な施設・ 設備・道具の設置や整備を行うこと。 2. 作業補助者の配置
	器・道具の配置 障害者の作業環境の安全確保及び作業 効率化を図るために、職業生活に必要な 作業指導員や手話通訳者、補装具、補助 具等を配置すること。		障害者の作業環境の安全確保及び作業効率化を図るために、職業生活に必要な作業指導員や手話通訳者等を配置すること。
	「体の健康」-1. 医療保健サービスの実施 障害者の健康維持や管理のため保健 師、看護師、産業医の配置及び健康診断 の実施等を行うこと。	産業保健サービスという文言が適 当ではないか。	1. 産業保健サービスの実施 障害者の健康維持や管理のため保健師、看 護師、産業医の配置及び健康診断の実施等を 行うこと。
心身の健康	「心の健康」-1. 精神衛生のサービスの 実施 障害者のメンタルヘルスのため に、精神衛生サービスの充実を図 ること。(例:心理カウンセラー、 精神保健福祉相談員の配置等)	企業内メンタルヘルスの全体的な体制(個人/ライン/職場内体制/職場外体制)を踏まえた心身機能への支援体制を網羅的に盛り込む必要があるのではないか。	1.精神衛生のサービスの実施 障害者のメンタルヘルスのために、企業内 メンタルヘルスの全体的な体制(個人/ライン/職場内体制/職場外体制)を踏まえた心身 機能への支援を実施すること。(例:心理カ ウンセラー、精神保健福祉相談員の配置等)
/ARC	「心の健康」-1. 障害理解の促進 障害者の採用拡大や安定した職業生活 のために、障害者に対する認識改善の教 育を実施すること。	教育の対象を「経営責任者及び全て の社員」と明確にする必要があるので はないか。	2. 障害理解・啓発の促進 障害者の採用拡大や安定した職業生活の ために、 <u>経営責任者及び全ての社員を対象</u> に、障害者に対する認識改善の教育を実施す ること。
生活のな	「生活関連諸機関」-2. 福祉施設との連携 障害者の生活に関する福祉施設との連携を密にし、障害者の生活の安定を図ること。(例:生活相談、障害者就労アドバイス、福祉施設での作業と企業実習を組み合わせた就労支援の実施等)	生活の安定という領域であれば、相 談支援、グループホームや訪問看護等 も例示する必要があるのではないか。	2. 福祉施設との連携 障害者の生活に関する福祉施設との連携 を密にし、障害者の生活の安定を図ること。 (例: 相談支援、グループホームや訪問看護、 障害者就労アドバイス、福祉施設での作業と 企業実習を組み合わせた就労支援の実施等)
安定性	「地域社会への参加」-1. ボランティア 活動の機会を提供 障害者の地域社会への参加を促進させ るために、ボランティア活動の機会や情報を提供すること。	障害者自身が働くこと以外の地域 社会へ参加を進める施策としての設 問領域か?もしそうなら、ボランテイ アを特筆することは不要ではないか。	妥当な理由であるため削除

注:修正箇所は、____で表示



(3) QOL-EPAI の完成

内容的妥当性を検証し、完成した 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。「雇用の安定性」の領域は、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項目で構成されている。「心身の健康」の領域は、体の健康、心の健康、医療・保健機関との連携の3項目で構成されている。「生活の安定性」の領域は、生活関連諸機関との連携、地域社会への参加、自立の3項目で構成されている(表4)。

表 4 QOL-EPAI の項目と概要(定義)

	項 目	概 要(定義)
	雇用の機会	 障害者雇用促進に関する法律・制度の実施 多様な障害者雇用の形態を提供 雇入れに関する計画の作成 負担の調整及び規制制度の実施 奨励制度の実施 在宅就業障害者への支援 事業主に対する雇用指導の実施 公的専門支援機関の設置
雇用の安	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
の安定性	能力の向上	 職業リハビリテーションの計画 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	 職業訓練機関との連携 職業斡旋機関との連携 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	 職場内の人的支援体制の構築 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
4°2	体の健康	1. 産業保健サービスの実施 2. 栄養管理の配慮
心身の健康	心の健康	 精神衛生のサービスの実施 障害理解・啓発の促進
康	医療・保健機関との連携	1. 地域病・医院との連携 2. 地域保健機関との連携
生活(生活関連諸機関との連携	 行政機関との連携 福祉施設との連携 保護者や後見人との連携
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 2. スポーツ・文化・芸術活動の支援
性	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

■雇用の安定性ー「雇用の機会」

- ①「障害者雇用促進に関する法律・制度の実施」とは、障害者が安定した職業に就くように、 国や公共団体、一般事業主に、障害者雇用を促す法律・制度を設けていることである。(例: 割当雇用制度、差別禁止法等)
- ②「多様な障害者雇用の形態を提供」とは、障害者雇用の促進や拡大のために、特定の株式



会社や法律において定める特殊な関係のある事業主、作業所等、多様な雇用形態の取組みを 行うことである。(例:特例子会社、就労 A 型事業、グループ雇用、在宅雇用、事業所等)

- ③「雇入れに関する計画の作成」とは、法定雇用障害者数未満である事業主に対して、障害 者雇入れに関する計画の作成を求めることである。
- ④「負担の調整及び規制制度の実施」とは、法定雇用障害者数を満たしていない事業主に対して、納付金を納付する義務を与えること等である。 (例:納付金、法定雇用率の未達成企業の公表等)
- ⑤「奨励制度の実施」とは、法定雇用障害者数を満たしている事業主や障害者の雇用を最も 効果的かつ効率的に促進している事業主に対して、経済的負担軽減や持続的な障害者雇用の ための支援を行うことである。(例:助成金、調整金、奨励金等)
- ⑥「在宅就業障害者への支援」とは、移動に困難や制限がある障害者を雇用した事業主に対して、在宅就業契約に基づく業務対価の支援や優先発注を行うことである。
- ⑦「事業主に対する雇用指導の実施」とは、障害者を雇用している事業主や雇用を考えている事業主に対して、採用、配置、作業補助具、作業設備、または作業環境等、雇用管理に関する指導を実施することである。
- ⑧「公的専門支援機関の設置」とは、障害者雇用に関する業務を行う公的担当機関を設置することである。

■雇用の安定性ー「公平性の確保」

- ①「勤務条件(時間、休暇等)の配慮」とは、 勤務時間内、障害者の保健・医療行為に対する配慮を行うことである。(例:服薬時間や医療機関への訪問・相談等)
- ②「人事・労務管理上、公平性の確保」とは、障害者の応募、面接、採用、昇進、昇給、教育訓練、離転職、情報保障等、人事管理上の公平な待遇を行うことである。
- ③「差別解消に関する体制整備」とは、職場内における障害者への差別を防止、解決するために、差別禁止委員会等の設置を図ることである。

■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」とは、障害者がその能力を発揮できる職業に就くようにするために、適性検査の実施及び職業に関する情報提供・相談等、職業リハビリテーションの計画を行うことである。(例:適性検査、個別の就労支援計画等)
- ②「職業リハビリテーションの実施」とは、 障害者の職場環境への適応能力の開発に必要な訓練を行うことである。 (例:技能訓練、能力向上訓練、職業準備訓練等)

■雇用の安定性ー「雇用関連諸機関との連携」

- ①「職業訓練機関との連携」とは、障害者の能力向上や開発に関する機関との連携を密にし、 雇用の安定を図ることである。
- ②「職業斡旋機関との連携」とは、障害者への職業紹介に関する機関との連携を密にし、雇用の促進を図ることである。
- ③「地域障害者雇用支援機関との連携」とは、障害者が居住している地域機関との連携を密にし、地域への支援を図ることである。

■雇用の安定性ー「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」とは、職場内において、障害者の雇用促進及び職業リハ ビリテーションのための業務を担当する相談員等の専門要員を育成・配置することである。



②「地域の人的支援体制の構築」とは、地域において、障害者の職場環境への容易な適応のために、援助や相談を担当する体制を構築することである。

■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」とは、障害者の作業環境の安全確保及び作業 効率化を図るために、職業生活に必要な施設・設備・道具の設置や整備を行うことである。
- ②「作業補助者の配置」とは、障害者の作業環境の安全確保及び作業効率化を図るために、 職業生活に必要な作業指導員や手話通訳者等を配置することである。

■心身の健康-「体の健康」

- ①「産業保健サービスの実施」とは、障害者の健康維持や管理のため保健師、看護師、産業 医の配置及び健康診断の実施等を行うことである。
- ②「栄養管理の配慮」とは、障害者にあった栄養アセスメント等による計画的な食生活・栄養支援を行うことである。

■心身の健康-「心の健康」

- ①「精神衛生のサービスの実施」とは、障害者のメンタルヘルスのために、企業内メンタル ヘルスの全体的な体制(個人/ライン/職場内体制/職場外体制)を踏まえた心身機能への支援 を実施することである。(例:心理カウンセラー、精神保健福祉相談員の配置等)
- ②「障害理解・啓発の促進」とは、障害者の採用拡大や安定した職業生活のために、経営責任及び全ての社員を対象に、障害者に対する認識改善の教育を実施することである。

■心身の健康-「医療・保健機関との連携」

- ①「地域病・医院との連携」とは、障害者が生活している地域の病院・診療所との連携を密 にし、障害者の健康の安定を図ることである。
- ②「地域保健機関との連携」とは、障害者が生活している地域の保健機関との連携を密にし、障害者の病気の予防・衛生管理等を図ることである。

■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」とは、障害者の生活に関する地域の行政機関との連携を密にし、障害者の生活の安定を図ることである。(例:障害者雇用に関する教育、広告、運動等)
- ②「福祉施設との連携」とは、障害者の生活に関する福祉施設との連携を密にし、障害者の生活の安定を図ることである。(例:相談支援、グループホームや訪問看護、障害者就労アドバイス、福祉施設での作業と企業実習を組み合わせた就労支援の実施等)
- ③「保護者や後見人との連携」とは、障害者の保護者や後見人との連携を密にし、障害者の 生活の安定を図ることである。(例:金銭管理、税金関係、契約関係等)

■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」とは、障害者の生活全盤を把握・支援するために、障害者が生活している地域に福祉センターを設置・運営することである。
- ②「スポーツ・文化・芸術活動の支援」とは、障害者のスポーツ・文化・芸術活動等、余暇活動の支援により、健康的な生活を図ることである。

■生活の安定性-「自立」

- ①「生活自立訓練の実施」とは、障害者の日常生活能力を向上させるための支援や、日常生活上の相談支援等を実施することである。
- ②「自立生活支援サービスの実施」とは、障害者の日常生活をサポートするための、生活介護支援、自立支援医療費の支給等のサービスを実施することである。



2. QOL-EPAT(試案)の開発

内容的妥当性の検証を行った QOL-EPAI を基に QOL-EPAT (試案) を開発した。「雇用の 安定性」、「心身の健康」、「生活の安定性」の3領域と12項目で構成されている。評価者は、 障害者雇用専門の大学教員等の専門家や、障害者、保護者等が行うことを想定した。評価方 法は、各項目については、1~5の段階的な評価を点数化した。採点方法は、すべての項目に おいて 5=5 点、4=4 点、3=3 点、2=2 点、1=1 点とした。合計点数は「雇用の安定性」が 60 点、「心身の健康」が30点、「生活の安定性」が30点で計120点である。点数が高いほど、 QOLの観点に基づいて障害者雇用の促進を図っていることを意味する(図3)。

QOLに基づいた障害者雇用促進制度・政策評価尺度(試案) (Employment Promotion System Assessment Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of Quality of Life以下、QOL-EPAT)

の下の $01 \sim 0.12$ の各項目について、最もふさわしいと思われる番号 $1 \sim 5$ を丸(〇)で囲んでください。番号 $1 \sim 5$ は段階的な評価 とし、5 が最も良い評価とします。

②12 関の全ての項目を評価してください。なお、<u>注釈は必ず読んでください</u>。 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。探点方法については下記のとおりです。

		合計点数●+@+@				/	120
雇	用の安定性						
Q1	雇用の機会を図っているか		5	4	3	2	1
Q2	公平性の確保を図っているか		5	4	3	2	1
Q3	障害者の職業能力の向上を図っているか		5	4	3	2	1
Q 4	雇用関連機関との連携を図っているか		5	4	3	2	1
Q5	支える人材の育成及び配置を図っているか		5	4	3	2	1
Q6	バリアフリー化を図っているか		5	4	3	2	1
			_	1 -	-	_	1 *
		●「雇用の安定性」合計点数					<u> </u>
) -ù,	身の健康	●「雇用の安定性」合計点数					<u> </u>
ው 07	身の健康 医療保健サービス実施、栄養管理などの体(5	4	3	2	/6 (
		の健康を図っているか	5	4 4	3		/60
Q7	医療保健サービス実施、栄養管理などの体の	の健康を図っているか		-	_	2	/60

Q10	生活関連機関との連携を図っているか		5	4	3	2	1
Q11	地域社会への参加を図っているか		5	4	3	2	1
Q12	生活の自立を図っているか		5	4	3	2	1
		❸「生活の安定性」合計点数					/30

採点方法

領域ごとの点数をたして、合計点数を算出してください。 5=10点、4=8点、3=6点、2=4点、1=2点とする。

図 3 QOL-EPAT(試案)



V. 今後の研究課題

近年、欧米をはじめとし、政策評価指標として QOL (生活の質)の観点のインディケータを用いた新しい手法が導入されている。しかし、日本をはじめアジア諸国では、制度・政策の設計や評価において QOL の観点や概念が用いられるのは少ない状況であり、特に障害者雇用促進制度・政策ではほとんど見当たらない状況である。そこで、本研究では、障害者のQOL の向上や雇用の促進のため、QOL の観点に基づいた障害者雇用促進制度・政策の評価ができる QOL-EPAI と QOL-EPAT の開発に至った。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。調査対象者は障害者雇用専門の大学教員を含む専門家や、障害者、保護者等であった。調査人数は、日本 15 名、韓国 15 名であった。専門家の意見及び助言を参考にし、指標の領域や各項目の内容や言葉の表記の修正を行い、完成させた。さらに完成された QOL-EPAI を基に QOL-EPAT (試案)の開発も行った。

しかしながら、QOL-EPAI と QOL-EPAT の開発は、新たな尺度の開発という試みから、 今後の課題も残されている。今後の研究課題は以下の通りである(図 4)。

第1に、QOL-EPAIを用いて、日韓の障害者雇用促進制度・政策の客観的評価を行う必要がある。QOL-EPAIを用いて、日韓の障害者雇用促進制度・政策を分析し、比較を行い、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の新たなモデルを提示するための課題を導出する。

第2に、QOL-EPAT(試案)の妥当性・信頼性の検証が必要である。障害者雇用専門家を対象に妥当性検証(内容的妥当性・構成概念妥当性)、信頼性検証(内的整合性)を行い、客観的な尺度を完成させる。

第3に、QOL-EPATを用いて、日韓の障害者雇用促進制度・政策の主観的評価を行う必要がある。妥当性・信頼性の検証を行った QOL-EPAT を用いて、障害者雇用の専門家によって実際行われている日韓の障害者雇用促進制度・政策に対する評価を行い、日本と韓国の障害者雇用促進制度・政策の新たなモデルを提示するための課題を導出する。

第4に、QOL-EPAIによる評価分析の結果とQOL-EPATによる評価分析の結果を踏まえ、 障害者雇用促進制度・政策の課題を明にし、新たなモデルを提示する必要があると考えられ る。



図4 今後の課題と研究の流れ

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。



文献

- 1) Anker R, Chernyshev I, Egger P, Mehran F & Ritter J(2002) Measuring Decent Work with Statistical Indicators: Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group. *ILO Working Paper*, 2.
- 2) 池上直己・下妻晃二郎・福原俊一・池田俊也(2001) 臨床のためのQOL評価ハンドブック. 医学書院.
- 3) ILO(国際労働機関) ディーセント・ワーク. http://www.ilo.org/tokyo/about-ilo/decent-work/lang--ja/index.htm
- 4) 權偕珍・小原愛子・韓昌完・佐藤卓利(2014) QOLの観点に基づいて韓国の障害者雇用 促進制度設計に関する研究. Asian Journal of Human Services, 4, 77-87.
- 5) 權偕珍・小原愛子・韓昌完・佐藤卓利(2013) QOLの観点に基づいて日本の障害者雇用 促進制度・政策に関する研究. Asian Journal of Human Services, 6, 72-80.
- 6) 経済企画庁経済研究所(1976) 経済分析. 62.
- 7) 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.
- 8) 村上宣寛(2008) 心理尺度の作り方. 北大路書房.
- 9) 中島隆信(2011) 障害者の経済学. 東洋経済新報社.
- 10) 中西仁美・土井健司・柴田久・杉山郁夫・寺部慎太郎(2005) イギリスの政策評価におけるQOLインディケータの役割と我が国への示唆. 土木学会論文集, 793, 73-83.



Original Article

A Study on the Development of **Employment System Assessment Indicator &** Tool for Persons with Disabilities from the Perspective of QOL

Haejin KWON¹⁾

1) Graduate School of Economics, Ritsumeikan University Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science

ABSTRACT

The purpose of this study is to develop the indicators and measures for evaluating the employment system and policies of persons with disabilities in Japan and South Korea. In addition, it ultimately aimed to present the tasks for the future research on QOL-EPAI and QOL-EPAT.

QOL-EPAI and QOL-EPAT has been created via theoretical methods. As to the contents and the languages of the regions of QOL-EPAI, a professional investigation was conducted (verification of content validity). Next, the development of QOL-EPAT(Plan) has been completed based on the QOL-EPAI.

However, some tasks for the future research remain about the development of QOL-EPAT and QOL-EPAI as follows:

First, by using the QOL-EPAI, it is necessary to quantitatively evaluate disability employment system and policies in Japan and South Korea.

Second, it is necessary to verify the validity and reliability of the QOL-EPAT(Plan).

Third, by using the QOL-EPAT, it is necessary to qualitatively assess the disability employment system and policies in Japan and South Korea.

Fourth, a new model needs to be developed based on the results of the evaluation and analysis by QOL-EPAI and QOL-EPAT and the consideration of the issues of disability employment system and policies.

<Kev-words>

January 15,2015

Quality of Life, the development of disability employment system, policy assessment indicator, policy assessment tool

Accepted

Received

kkhhjj51@naver.com(Haejin KWON) Asian J Human Services, 2015, 8:107-119. © 2015 Asian Society of Human Services

March 5,2015

Published

April 30,2015

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(IEAI) 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 Conribution 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 Alder Adults with Cognitive Impairment and Alzheimer's Diseas: a literature review		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 i Support for Students with Visual, Auditory, and Physical Disabilities	=	162
Examination of the Issues with and the Support System of Volunteer Activity for Elderly People with Dementia		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