

より多くの就労支援をおこなうために ～就労支援の中断例を減少させる検討～

○加藤 源広（もりおか若者サポートステーション 総括コーディネーター）
川乗 賀也（岩手県立大学）

1 はじめに

もりおか若者サポートステーション（以下「もりおかサポステ」という）は平成18年に開所し、多くのニートと呼ばれる若者に対する就労支援を行ってきた。昨年度の実績では150人の就労支援の実績があり、継続して支援ができた若者に対しては、比較的高い確率での支援実績があると考えている。しかし、相談者数に対しての支援中断者の割合も高く、課題として支援を継続していくための工夫も重要である。

2 もりおかサポステの特徴

地域若者サポートステーション事業（以下「サポステ事業」という）においては自立就労支援相談ならびにキャリアカウンセリング、履歴書指導・面接練習などの個別就労支援などを行うとともに、若者支援に関する周知啓蒙活動や関係機関とのネットワーク作り等の事業を行っている。

一方、盛岡サポステ事業においては就労型の居場所活動「ワーキングルーム」において、コミュニケーショントレーニングやスポーツ活動、調理実習、ボランティア活動、就業体験、就職活動セミナー、パソコン講座、ビジネスマナー講座、農作業、音楽活動などを通じて若者たちの体力の向上や生活リズムの調整、自己効力感・自己肯定感

の涵養、ライフスキル・コミュニケーションスキルの向上を図っている（図1）。

また、就労などの進路決定をした若者の職場への定着支援のため土曜開所、夜間開所なども行い就職後のフォローアップも行っており、結果、昨年度の支援実績として新規登録者数214人、進路決定者数150人、相談件数3,020件、総来所者数5,892人となり、現在も350人ほどの若者が登録している。また平成26年8月21日に同法人において居場所やアウトリーチの拠点を目的とした「ゆきわり」を開設した。

3 力を入れている取り組み

ニートと呼ばれる若者たちの支援における困難さはその多様性にある。ニートとは「働いてない、学校に籍がない、訓練を受けていない」若者の状態像であり、その実態は就労スキルの不足であったり、コミュニケーションの不安であったり、経験の不足であったり様々である。また、ニートと呼ばれる若者の中には発達障害やうつや統合失調などメンタルの疾患を抱えるものも少なくない。もりおかサポステの統計では利用者の10%に発達障害（疑いも含む）があり48%にメンタルの疾患（疑い・治癒も含む）があった。これらの課題を抱えた若者を支援するためには丁寧な聞き取りにより、不足するスキルや抱える不安の性質、ステップアップの障害を明らかにし、それらを克服するための情報提供や適切な資源とのマッチングを行うとともに、利用者のニーズや市場に合わせた就労支援を行っていくことが重要である。

また、もりおかサポステでは、フォーマル・インフォーマルのアセスメントを積極的に活用して、利用者の特性を理解するとともに、根拠を示しながら利用者にとって必要な支援を考えるツールとしている（図2）。現在、もりおかサポステで活用しているアセスメントはVRT職業興味検査、GATB職業適性検査、YG性格検査、クレペリ

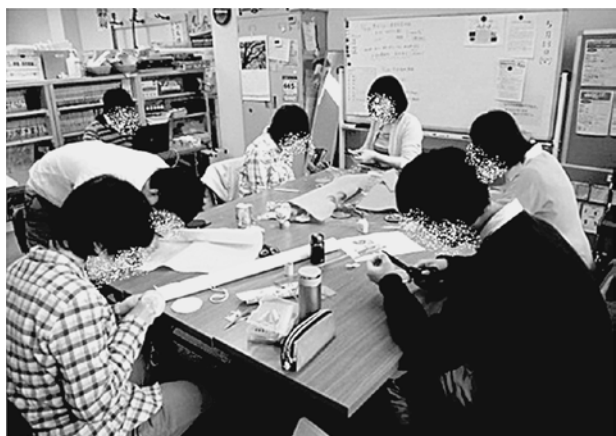


図1 ワーキングルームの活動の様子

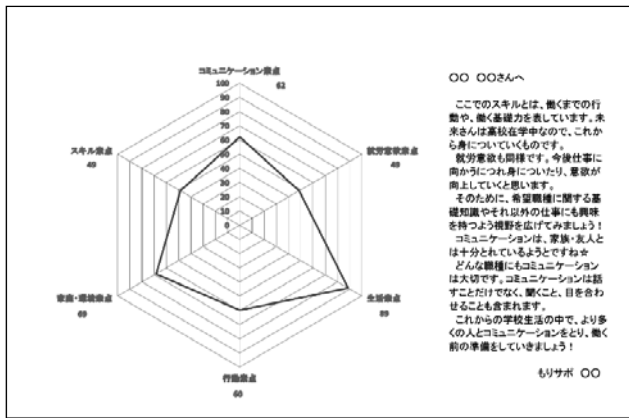


図2 もりおかサポステ独自のアセスメント

ン検査、W A I S III成人知能検査である。

しかしながら今後の課題として、もりおかサポステの利用者がすべて自立や就職につながっているかと言うとそうではない。もりおかサポステ利用者の30%は半年後に利用を中断し、1年後には48%の利用者が利用を中断している。登録者数が約350人あっても、月当りの利用実人数は40人前後であり。したがってより多くの支援をしていくにあたっては、これらの中断者の継続利用を促していく必要があると考える。もりおかユースポートでは26年度8月より就労から遠いひきこもり等の若者の居場所事業やアウトリーチをおこなう部門ゆきわりを立ち上げた。サポステ事業の利用中断者の中には就労にはまだ課題が残っていると思われたり、ソーシャルスキルの向上が必要な方も含まれており、これらの多くが中断者であると考えられる。今後、ゆきわりと連携をすることでより多くの利用者を支援することができると考えている。

【連絡先】

特定非営利活動法人もりおかユースポート

加藤 源広

もりおか若者サポートステーション

e-mail : katomoto@morisapo.jp

ジョブコーチ支援の実施ニーズ及び関係機関から求められる役割

小池 眞一郎（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 経緯・目的

ジョブコーチ（以下「JC」という。）支援事業の一部が障害者雇用納付金制度に基づく助成金を基盤とした制度に改正されてから10年近くが経過し、JCの人数、支援開始者数ともに着実に増加してきているが、支援の質、JCのキャリアの蓄積、役割分担等の課題も散見される。厚生労働省では平成25年10月から約半年間「地域の就労支援の在り方に関する研究会（第2次）」において議論を重ね報告を行ったが、当該研究会の資料として、当センターの「ジョブコーチ支援制度の現状と課題に関する調査研究」（資料シリーズNo.74。以下「24年度調査」という。）が活用されている。この24年度調査ではJC支援を実施する施設や企業から現状と課題を把握したのに対して、今回の調査研究（以下「25年度調査」という。）では支援の実施を依頼する関係機関や関係施設（以下「関係機関」という。）から見た現状と課題を把握し、今後の支援ニーズの変化やJCのスキルの向上に資する情報を得ようと試みている。

2 調査の方法

調査時点（平成25年8月末日）において、JC支援の関係機関（表1）に郵送にて調査票を送付し、回答を得た（回収率37.0%）。また、併せて教育、福祉及び就労支援の分野でJC支援に関する知識と依頼実績が多い実践者にヒアリングを実施した。

表1 調査票の送付先

調査対象機関名	あて先	送付力所数
高等部又は専攻科を有する特別支援学校及び高等特別支援学校(略称「支援学校」)	進路指導担当教諭	871
就労移行支援事業を実施する事業所(多機能型等で事業を休止している事業所を含む)(略称「移行施設」)	サービス管理責任者	2,547
障害者就業・生活支援センター(略称「就生センター」)	施設長	318
県市区町村立の障害者就労支援センター、障害者雇用支援センター等(略称「就労センター」)	施設長	144
合計		3,880

3 調査内容

調査では、主に①JC支援者数等の依頼実績と予

測、②JC制度の有効性とJC支援結果の満足度、③JC支援を依頼する際の主な動機、④JCの職務の適切な遂行及び⑤JCやJC制度への今後の期待について把握した（表2）。

表2 調査の内容

関係機関の種類	
運営開始時期	
依頼実績と今後予測 (過去3年、今後2年)	就職活動支援者数
	職場適応後の課題改善支援者数
	就職人数
	職業リハ実施人数
	ジョブコーチ支援者数(雇入れ時)
	ジョブコーチ支援者数(適応後)
支援が行われなかった者(24年度)	
支援実施依頼に至る主な動機	
支援の有効性	自機関
	障害者、家族
	企業
	支援技法等の普及 施策としての必要性
ジョブコーチとの連携状況	
支援結果の満足度	期間中の障害者支援
	期間中の企業支援
	支援の実施期間
	支援終了後のフォロー
今後数年での支援対象者像の変化の有無	
ジョブコーチの職務内容の適切な実施状況	
制度やジョブコーチの役割への意見(有実績機関・自由回答)	
支援を利用したことがない理由(無実績機関・自由回答)	

4 調査結果

(1) JC支援者数の依頼実績と予測

平成24年度の本調査の関係機関のJC支援依頼実績の合計を、当機構の業務統計のJC支援開始人数（第1号JCのみでの支援開始人数を含む）で割ると44.0%であった。

また、回答のうち、1/3が予測困難である等として無回答であるにも関わらず、残りの2/3の関係機関の合計だけでJC支援者数（予測数）が大幅に伸びている26年度の人数は期待や理想的な要素が強く、信頼性が低いため、参考値とすべきであるが、22年度から24年度までは、就労移行支援事業者からの依頼を中心にJC支援者数は毎年1～2割増加している結果であった（図1）。25年度の法定雇用率の引上げの影響や、30年度の精神障害者の雇用の義務化等、JC支援の対象となる者が増加する要因は多いことから、今後ともJC支援を依

頼する者はこれと同様かそれ以上の増加がある中で推移していくと考えている。

JC支援者数のうち、雇入れ時やその前後でない、適応上の課題に関して支援を行った者は全体の約3～4割で、その割合は年々増加する傾向にあった。

なお、職リハ実施者数は、平成22年度から24年度までで約1.4倍増であったが、関係機関での就職活動支援者、職場適応支援者及び就職者の人数は大きくは増加していない結果であった。

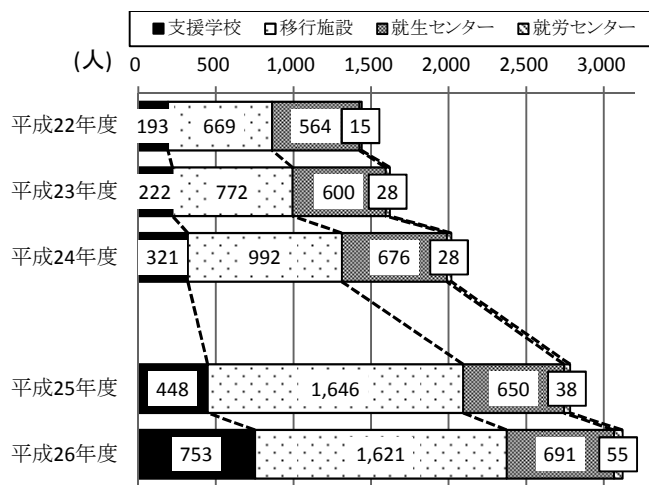


図1 ジョブコーチ支援者数の合計の推移

(2) JC制度の有効性とJC支援結果の満足度

障害者及び企業にとって支援は役に立つとする関係機関は全体の9割を越え、自らの機関にとっても支援は役立つとするところも9割近くあった。図では示していないが、支援制度は公的な施策として必要とする関係機関も全体の9割を越えており、JC支援制度は、受益者にとって、また、施策としても有効であると関係機関は捉えていることが分かり、その制度としての存在意義が改めて確認された。

なお、図2中、支援結果に満足かとの設問に対して「はい」と回答した割合は全体で64.9%。他の3項目より低いですが、図3にあるように受益者である障害者及び企業への支援では「満足」及び「やや満足」が約90%を占めていることから、直接の支援結果には課題が少ないと評価できる。また、支援実施期間や支援後のフォローでは「不満」と「やや不満」の合計が20%を超えていることはさらなる分析が必要と考えられる。

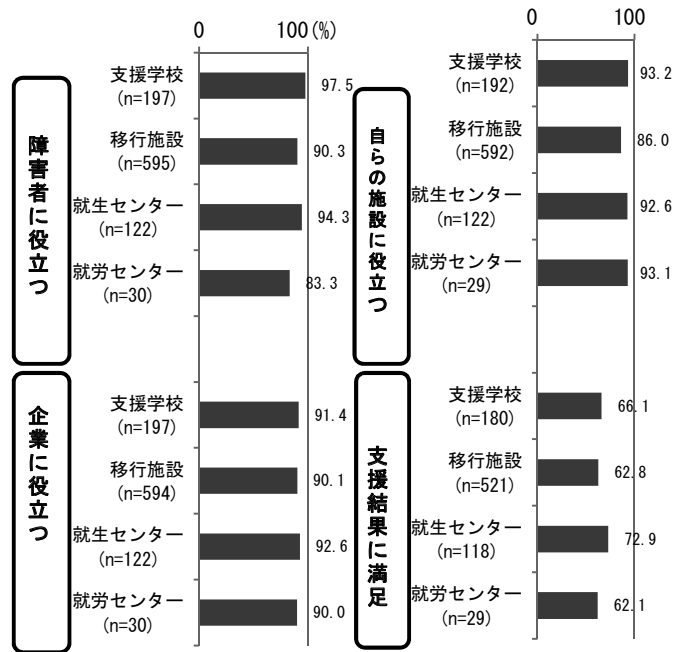


図2 関係機関別に見た制度の有効性と結果の満足

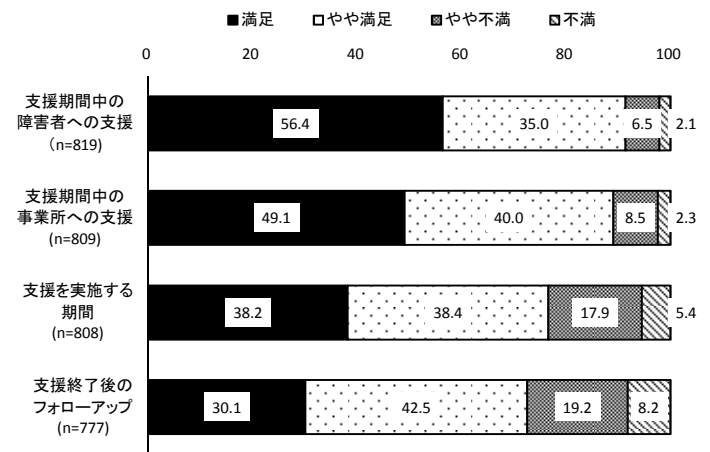


図3 ジョブコーチ支援結果の満足度

(3) 支援を依頼する際の主な動機

支援を依頼する主な動機では、就生センター及び就労センターは「障害者、事業所の双方への直接的な支援が有用であるため」の割合が他の関係機関と比べて若干高かった。

また、就生センターでは「対象者の職務遂行能力を高める必要があるため」が、就労センターでは「仕事内容を検討しながら進める必要があるため」がそれぞれ他の関係機関と比べてその割合が高かった。全体として両センターでは仕事とのマッチングを意識した動機が強い傾向が窺えた(図4)。

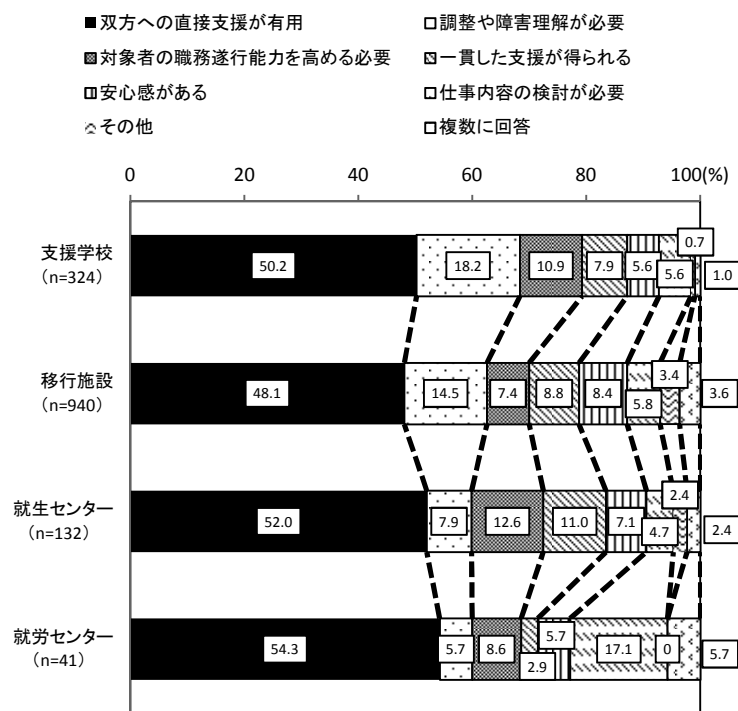


図4 関係機関別に見た支援を依頼する主な動機

(4) JCの職務の適切な遂行

ここでは、24年度調査で第1号JC本人が「十分にできる」又は「概ねできる」としたJC職務と、25年度調査で関係機関が「適切に行っている」とした職務を比較するが、その評価方法が異なるため、JCが「できる」としている職務でも技術的に未熟で「適切に行っている」という評価が得られなかったものもあれば、JC本人は未熟と考えていても、その職務を実施する必要性や頻度等が少なかったために「適切に行っている」という評価を得られたものなど様々な状況が考えられ、厳密な比較はできないこと、また、関係機関による評価では、JC支援の依頼元の代表としての回答のほか、一部の移行施設等ではJC支援事業の管理者も兼ねているため、回答や意見にこの両者の立場のものが混在していることを、前提にした理解をされたい。

図5にJCの職務の一部を記載したが、全般にJCが「できる」とした割合より、関係機関が「適切に行っている」と評価した割合が下回っている状況にあった。特に、JCの自己評価と関係機関が適切に行っているとした職務との差が大きいものは、「ナチュラルサポートの形成」と「支援後のフォローアップの実施」であった。ナチュラルサポートに関しては調査中の自由記述等では状況が不明

なものの、その形成のためのアプローチ方法、支援内容、形成結果等に何らかの課題が生じている可能性があることを指摘しておきたい。

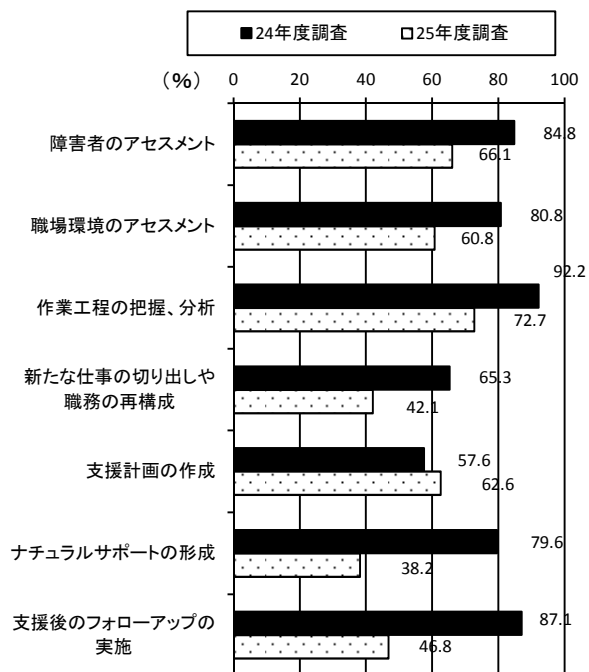


図5 自己評価と関係機関の適切さの評価
(24年度—ジョブコーチの自己評価 n=836)
(25年度—関係機関による適切さの評価 n=436)

(5) JCやJC制度への今後の期待

自由記述により、JC支援制度やJCの役割に関する意見を把握した。各回答中に、いくつかの意見や要望等があるものは、複数の意見等として取り扱い、内容により区分して計上した(図6)。

意見要望で最も多かったのは「ジョブコーチの力量差、技術向上」で、担当したJCにより力量の差があること(特に第1号)が指摘されており、基本的な接遇、態度、支援方法、立ち位置(企業側に寄りがち)などに課題があるJCがいるといった記載がみられた。

また、「連携連絡、情報共有」は、関係機関から見た実際の支援を通じた対応に関する意見・要求であり、「連携連絡等が少ないために、ジョブコーチ支援の内容が見えない」、「役割分担したきめ細かな支援ができない」、「支援後の引継ぎ(フォローアップ)がうまくできない」等の指摘が多かった。

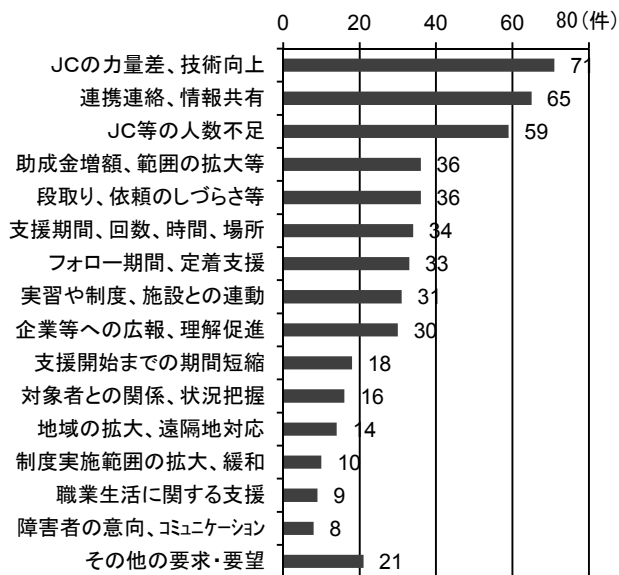


図6 ジョブコーチ制度や役割への意見要望 (n=491)

5 実践者へのヒアリング結果

企業ニーズの変化や支援困難性の高い精神障害者や発達障害者の対応が増加している現況を鑑み、JCの専門性を更に高めるとともに、各地域においてJCを増加させ支援の裾野を広げる取組みを、両輪で進めていく必要があるとの考え方が多い。

今後は、地域障害者職業センターのみでなく、就生センター等、より地方の組織に一定の権限を持たせるべきではないかとの意見が4氏から出され、JC支援制度の実施に当たって、障害保健福祉圏域単位で就労支援を行っている就生センター等の活躍の場を拡大していくべきであるとの考え方も提起された。

実践者の意見は、JC支援制度は有効で地域の就労支援では欠くことができないものであるため、タイムリーで専門性の高い支援を行うために、活動できるJCの人数を増やす、スキルの養成・向上のための研修や経験豊富なJCの配置を行うなどの対処を必要としているという意見に総括できた。

6 まとめ

JC支援事業は、制度としての存在意義が改めて確認され、支援は障害者、企業にとって役立つとの調査結果が導かれた。さらに制度の改善強化を図っていくためには、役立つとの回答が約90%であるのに対して、支援結果には約65%しか満足していないことを中心に調査結果を吟味していくこ

とで、今後の対応策が見えてくると考えた。満足していない理由として、自由記述も含めた調査結果等から導き出されたことは表3の5項目に集約できた。

表3 関係機関の認識と対応策

要因名	関係機関の認識内容	課題への対応策の例
1 段取り、開始待機期間	アセスメント、支援計画の策定、計画の説明と同意、ジョブコーチの手配等の段取りが多く、開始までには時間がかかる	個別対応に必要なプロセスがあることを周知徹底、事前の情報交換、人員の増置
2 支援実施期間、支援頻度	支援の集中支援期や移行支援期の期間が短い、集中支援期の支援頻度が少ない	説明と同意の前に関係機関と支援内容を吟味し、期間等を調整する、支援実務の中でさらに調整を行う
3 ジョブコーチのスキルの差	ジョブコーチの障害特性に応じた支援スキル、対象者や企業の状況に応じた柔軟な対応力に差がある	地域レベルで実践的な指導、助言が行える体制が必要。スキルアップのための研修が必要
4 関係機関との連絡、情報共有	連絡や情報共有の機会が少なく、支援内容が分からないため、役割分担・連携ができない、支援後の引継ぎ(フォローアップ)ができない	企業に任せる範囲を明確にしつつ、地域の支援体制に戻すことを前提に、連絡、共有を的確に行っていく。
5 フォロー期間、定着支援	第1号の期間は1年間では足りない、知的は継続・定期的、精神・発達は細く長い支援が必要。人手不足ではないか。	地域の就労支援機関の活躍の場を増やす。ストレス緩和的な支援も制度に盛り込むのも一案

全体として就労支援機関の役割分担等を整理して、JCが行うべき役割を精査していく必要はあるものの、関係機関に対して行った今回の調査研究では、関係機関の多くはJCの需要と供給のバランスの調整の必要性と、JCの支援スキルの均一化や向上を期待していることが判明した。

【連絡先】

小池 眞一郎

障害者職業総合センター事業主支援部門

TEL : 043-297-9035

E-mail : koike.shinichiro@jeed.or.jp

障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法について

野中 由彦（障害者職業総合センター 主任研究員）

1 はじめに

障害者職業総合センター研究部門の事業主支援部門では、平成 26 年度、『障害者雇用に係る事業主支援の標準的な実施方法に関する研究』を実施している。この研究は、これまで機構が提供してきた事業主支援に係る知見やノウハウが、支援機関においてどのように有効活用されているかを把握した上で、企業の規模や経験値、業態等によって、どのような支援等が必要なのかを整理し、実際に展開されている先駆的な事業主支援の実施方法について情報収集し、分析することにより、事業主支援の標準的な実施方法に関するガイドとして取りまとめることを目的としている。

研究の方法は、事業主支援に関する文献調査、専門家に対する聴き取り調査（以下「ヒアリング」という。）、支援機関等に対するヒアリングを行い、事業主支援事例を分析し整理することである。ここでは、これまで実施した文献調査およびヒアリング結果について整理する。

2 ヒアリングの目的・概要

(1) 目的

ヒアリングは、障害者雇用に係る事業主支援について、先進的な事例を幅広く収集することを目的として実施したものである。

(2) 調査対象

調査対象は、障害者雇用に係る事業主支援について、高い知見を有する専門家、事業主支援を積極的に推進し成果をあげている支援機関および障害者雇用の経験を有する企業とした。

(3) 調査方法

訪問によるヒアリング。

(4) 実施時期

平成 26 年 4 月～11 月（当論文は 8 月までの調査結果）。

(5) ヒアリング項目の構成

専門家ヒアリングの主な項目は、①事業主支援のニーズ、②事業主支援の実施機関と実施状況、③事業主支援の課題、その他、とした。支援機関

ヒアリングの主な項目は、①事業主支援の実施状況（標準的な実施方法、工夫、課題等）、②事業主支援のニーズ、③関係機関等との連携の実際、その他、とした。また、企業には、事業主支援のニーズについてヒアリングを行うこととした。

3 ヒアリングの結果と考察

(1) 事業主支援のステップ

事業主支援は、一般的には、①障害者雇用の動機づけ、②障害者雇用の計画、③雇用時の配慮、④雇用後の戦力化・定着、の 4 つのステップに分けられる¹⁾。それぞれのステップで、支援の対象者も異なり、経営者、人事担当者、現場管理者、現場従業員に大別される。事業主支援は、段階ごとにターゲットを絞って行われる必要がある。

障害者雇用の動機づけの支援については、各種セミナー等が行われているが、アメリカには障害者雇用に関する経営者向けの態度変容プログラムがあり、成果をあげている体系的なプログラムとして注目されている。

(2) 事業主支援のニーズ

事業主支援のニーズについては、さまざまな調査が実施されているが、いずれも多方面にわたって支援ニーズがあることが示されている。事業主支援ニーズは、企業規模や業種、障害者雇用経験の有無や年数、雇用障害者の障害種類等によって異なるが、ヒアリングでは、なかでも企業の置かれている環境の影響が大きく、都会と地方とで大きく異なることが指摘された。

また、既に障害者を雇用することを決めた企業にとっては、個々の障害者の障害特性と配慮事項について正確に把握することについての支援ニーズが最も高いことが指摘された。

(3) 事業主支援としての職場実習

ヒアリングにおいて特徴的であったもののひとつに、事業主支援として職場実習の有効性が注目されていることがあげられる。長野県においては、

ジョブコーチ養成研修を受講した経験のある支援者を活用する職場実習制度を創設して成果をあげている。OJT推進員制度と呼ばれるこの制度の特徴は、雇用を前提としない実習の場面でもジョブコーチのスキルを持った人材が企業の中で活躍できることにある。これによって、事業主は、ほとんど経済的・人的負担を伴わず、障害者の働く場面を身近に見ることができ、個々の障害者の個性や障害特性、能力・適性等の実情、配慮すべき事項等を実地に理解でき、一時的でなく、長期の見立てができるようになり、結果として障害者の雇用と定着に結びついていると評価されている。

(4) 事業主支援の体制づくり

ヒアリングでは、事業主支援のニーズに応じていくための体制づくり、特に人材育成が課題としてあげられていた。事業主支援は、大別して、ハローワーク等の公的機関に所属する者、就労支援機関の関係者で企業経験を持たない者、元企業で働いた経験を有する者によって行われている。

就労支援機関では、企業経営に携わったり、企業で働いたりした経験のない者が事業主支援を行う体制となっており、企業を知らずに事業主支援をするには無理があるとする意見がある一方、障害者支援のために広く多くの企業と接する支援者は、障害者雇用に係る事業主支援に必要な知識を豊富に持つこととなり得ることも指摘されていた。企業経験者は、特に人事労務管理関係での知識経験が豊富であっても、必ずしも障害者の障害特性や対応方法等に詳しいとは限らず、一長一短であると言える。

ヒアリングや文献調査では、それぞれが得意分野と優点を持つ立場であり、求められるのは、持ち味を發揮して効果的な事業主支援を展開することであるとし、支援者には、障害者と企業との双方の立場から、課題解決のためにコーディネーターを務めることが求められるとする見解が多かった。

(5) 情報共有の課題

事業主支援の実施にあたって、企業と支援機関等との間の情報共有が課題としてあげられている。企業側は、個々の障害者の障害状況や配慮事

項について直ちに正確に把握したいとする一方、支援機関側では個人情報の保護の問題が絡み、必ずしも迅速かつ詳細に伝えられないとの課題が指摘されている。こうした中で、地域で関係機関が共同し組織的に、本人の了解のもとに、求職する障害者の情報を端的にまとめ、企業側に情報提供し、雇用や職場定着に結びつけている事例がみられた。

また、働く障害者本人が生活面、仕事面等について日報形式で入力し、状態の変化をグラフ化し、データ化され「見える化」された情報をもとに、職場の上司やキーパーソンとのコミュニケーションを促進し、就労定着を図ろうとするシステムが開発され、注目されている²⁾。

4 まとめ

ここでは研究成果の一部を報告したが、今後、さらに先進的事例を収集するとともに、事業主支援の実施方法や課題を整理し、資料シリーズとして取りまとめることとしている。

ヒアリングにご協力いただいた関係者の皆様に厚くお礼を申し上げます。

【文献・資料】

- 1) 障害者職業総合センター:調査研究報告書No.94 企業経営に与える障害者雇用の効果などに関する研究,(2008)
- 2) NPO 法人大阪精神障害者就労支援ネットワーク:「精神障害者の就労継続支援健康評価システム事業報告書」,(2014)
- 3) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.98 「障害者採用に係る職務等の開発に向けた事業主支援技法に関する研究」,(2010)
- 4) 障害者職業総合センター 調査研究報告書 No.86 「ジョブコーチ等による事業主支援のニーズと実態に関する研究」,(2008)
- 5) 一般社団法人障害者雇用企業支援協会編:「初めての障害者雇用の実務」,中央経済社,(2014)
- 6) 日本職業リハビリテーション学会編 古谷護:職業リハビリテーションの基礎と実践～障害のある人の就労支援のために～ 事業主支援,(PP.258-271),(2012)

海外における雇用促進施策の新たな展開

— 尊重と支援の視点から —

佐渡 賢一（元 障害者職業総合センター統括研究員¹⁾）

1 はじめに

2013年11月から12月にかけて、衆参両院は障害者権利条約批准にかかる国内手続きをとり、2014年1月の批准書寄託により、日本も同条約の締結国となった（2月より発効）。

ここに至る法体系等の整備の過程で検討されたこととしては

- ・ 条約の要請に応じて新たに設けるべきものが関心を呼んだが、既存の諸施策についても
- ・ 条約の趣旨に沿ってその内容を改めるべきかが議論の対象となる。

本報告ではその中で、積極的差別是正措置と称される領域について、条約策定に至る経過にさかのぼり、海外における1～2の事例に触れつつ、条約締結後の障害者雇用施策の方向性につき、考える素材を提供したい。

2 権利条約と積極的差別是正措置

(1) 条約第5条における記述

障害者権利条約一般原則の1つが障害を理由とする差別の禁止であることを例にとるまでもなく、無差別は同条約を特徴付ける理念の1つである。

条約第5条は差別禁止に関する規定であり、例えば第3項では合理的配慮に提供を確保するための適切な措置をとることを求めている。

一方で第4項では「障害者の事実上の平等を促進し、又は達成するために必要な特別の措置は、この条約に規定する差別と解してはならない」としている。これがいわゆる「積極的差別是正措置」、英語では positive action あるいは affirmative action と呼ばれるもので、日本の雇用率制度もこれにあたりと考えられている。

(2) 期間限定性に関する経緯

上にあげた通り、策定された条約においては、割当雇用制度なども「差別と解してはならない」とするのが規定のすべてである。しかし、策定に至る議論の段階では、もうひとつの規定が検討されていた。

初期の案文においては、この項で規定する特別な措置について、機会と処遇の平等という目的が達成された時には廃止されるべきものとする文言が付け加えられていた。この文言をめぐってはその是非、表現のありかたについて議論されたが結論には至らず²⁾、2005年10月、案文がアドホック委員会議長名で提示される段階で、除かれるという経緯をたどっている。

3 米国リハビリテーション法規則改正

権利条約を契機とした障害者施策の方向性に関しては「福祉アプローチ」から「人権アプローチ」への移行・転換と捉えられることが多い。この考え方を徹底すれば、上に紹介したような積極的差別是正措置を期間限定的なもののみならず考え方となり、日本のような割当雇用制度を持つ国に対しては、差別禁止法制を整備し、そのもとでの平等の実現をもって割当雇用制度の廃止に至るという道筋を示すこととなる。そのような考えに照らせば、割当雇用制度を持たず、差別禁止を制度の軸に置く国こそが到達すべき理想ということになる。ADA（障害のあるアメリカ人法）、ADAAA（同改正法、以下本稿ではこれらを一括してADAAAと書く）を有する米国もそのような国に数えられるかもしれない。

ところが、その米国において割当雇用制度との類似が見受けられる条件を連邦政府調達対象企業に課するという動きが、報じられるようになった。これまでの通念から外れるような最近の動きについて、事実関係を探った結果を紹介する。

(1) リハビリテーション法の多面性

リハビリテーション法は、米国における障害者施策に関する法規範として、ADAAAとともにしばしば言及される。連邦政府及び連邦政府と一定額以上の契約を有する業者等に対して適用される法律であり、同法で規定されている障害者に対する差別的扱いの禁止を民間企業等広い範囲に適用するというのがADAAAの趣旨と解されている。そう

説明すると、両法の違いは適用範囲だけと受け取られるかもしれないが、リハビリテーション法にはADAAAにない規定も存在する。有名な例は政府機関のウェブサイトや政府機関に納入される情報機器等に科された要件を定めた第508条で、障害のある場合にも情報へのアクセスを保証する最新技術水準を満たさなければ、本条項違反となる。

(2) 施行規則の改正

連邦政府は2013年9月、この法律の第503条について、施行規則 (regulations implementing Section 503) を改訂した³⁾ (2011年の提案)。

第503条は、他の条文と併せて連邦政府契約企業による差別禁止に関する規定として紹介されることもあり、それだけをみれば、ADAAAの内容と同様であるように思える。しかし、同条ではこれに先立ち、対象となる雇用主に対し雇用に関する積極的差別是正措置をとることを求めており、今回の改訂はこの部分を強化する内容であった。複数ある項目の一つ (CFR § 60-741.45) で適格性を持つ障害のある個人 (qualified individuals with disabilities) を7%雇用するという目標 (utilization goal) を課しており、この目標は企業内の全ての部門 (job group) において達成すべきこととされている。

該当条文をみる限り、7%の水準はあくまでも目標であって、これを達成できていないからといって直ちに処罰ないし連邦政府との契約への影響が生じるわけではないが、他方、目標の実現に向けての計画的な方策を示すことを求めている。

この規則改定にあたり、本件を担当する労働省連邦契約順守プログラム局 (Office of Federal Contract Compliance Programs - OFCCP) は新たな規定が割当雇用制度とは異なることを強調している⁴⁾。なお、当該雇用主は従業員や応募者から「自主的な申告 (voluntary self-identification)」を受けることも要請されており⁵⁾ (CFR § 60-741.42)、OFCCPが用意した申告様式から、新制度における障害の範囲が確認できる。

(3) 理由と根拠

ところで、なぜこの時期に上述のような制度強化がなされ、また目標が7%という水準に定められたのだろうか。OFCCPの説明は次のとおりである。まず、制度強化に至った理由として障害者の

雇用促進の遅れや所得水準の格差が挙げられている。雇用関係の具体例として示されたのは障害を有する場合の失業率や非労働力率 (出所は労働力調査) で、いずれもそうでない場合の水準を大きく上回っているとされている (表1)。

表1 障害の有無別労働力状態 (2012)

	障害あり	障害なし
15～64歳人口 (千人)	15,539	186,077
労働力	4,854	142,393
就業者	4,146	131,078
就業者率 (%)	27.0	70.4
失業者	708	11,315
失業率 (%)	14.6	7.9

次に7%の根拠としては、就業者に占める障害者の占める割合を職業別に求めた平均が5.7%であることをあげている。この数値は全米地域社会調査 (American community survey ACS) の2009年調査から得られたものであるが、この結果について同調査における障害の範囲がADAAAにおける定義より狭いこと、障害者をとりまく環境のため非労働力化した層の存在が想定されること、などを勘案した上で、より高い7%という目標水準が定められたとしている。

4 ドイツにおける新たな障害概念

これまで紹介した米国の現状をもとに、割当雇用制度を柱の1つとする日本の制度についても再評価する余地があろう。一方で、同様に割当雇用制度を重視する国に於いてこれまでの枠組みを再構築しているかについては、観察を続けてゆくことが求められる。報告者がしばしばとりあげてきたドイツについて、昨年公表された政府報告書で関心を持った点を紹介する。

(1) 政府報告と権利条約

ドイツ連邦政府は、数年おきに障害者施策の現状についての報告書を取りまとめている。最新版である2013年の報告⁶⁾では、2009年の障害者権利条約批准を踏まえ、その構成や視点を従来から変えている。従来の報告は上述の重度障害者を対象とした諸施策の内容や、その効果に関する記述がかなりの部分を占めていた。それに対し今回の報告の対象は、障害者・重度障害者という認定に

限定されないより広い層を対象としている⁷⁾。

(2) 新報告における障害概念

もうひとつ注目されるのは、今回の報告で「制約を受けている」状態より更に一般的な段階を考察の出発点としている点である。多くの政策はその対象者の要件をどのような、あるいはどの程度の不利を被っているかという視点から特定し、それらの特徴を踏まえて内容が具体化され、その効果が検証される。これまでの報告は、その枠組みに沿って記述されていた。これに対し今回の報告は、支援や保護が必要か否かを問わず把握の対象をより広くとらえた上で、参加や活動の制約の有無や程度を検証してゆくという立場をとっている。

このような立場を象徴的に示すものが、報告書の冒頭に置かれている概念図である。この概念図には、包含関係にある4つの階層が掲げられている。最も範囲が狭い階層、それに次ぐ階層が「認定された」重度障害者及び障害者であり、これがこれまで障害に関する政府文書で通常扱われる範囲であった。図ではこれらより広い概念が2段階で示されている。まず、認定に関する修飾のない「障害者」、すなわち認定を受けたか否かを問わない障害者が「認定された」障害者より広義の概念として提示された。以上の範囲は不利の発生を想定しているが、更に広い領域が設けられ、“Beeinträchtigungen”と名付けられている。

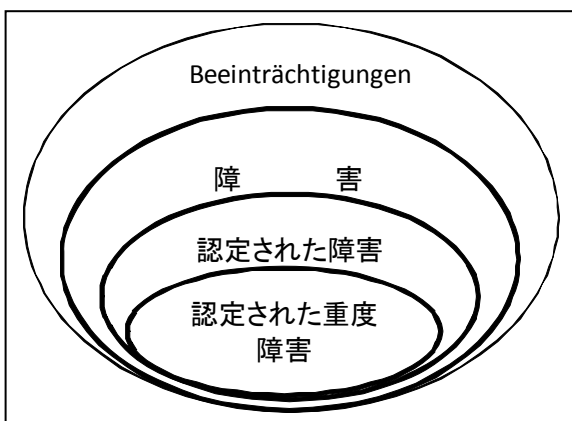


図1 階層化された障害概念

Beinträchtigungen という言葉は英語では impairment の言葉があてられ、日本語では「制約」と訳されることが多い。筆者は一昨年、この言葉の法令における用法に立ち入り、現行の社会法典第9編等では単独で用いられず、何の制約で

あるかを明らかにして用いられるのが最近の特徴であると述べた。これに対しこの報告では修飾のない Beeinträchtigungen が用いられており、あえて限定の内容を明示しない曖昧な表現を境界が不明確な広い概念の呼称にふさわしいと考えた痕跡が認められる(図1)。

(3) 実態把握への取り組み

それでは、この報告で提示したような概念に即した実態把握の手段として、どのような情報が用いられているかを確認しよう。この報告では、2種類の調査結果を用いている。1つはドイツ経済研究所が実施する社会経済パネル調査、もう一つはロベルト・コッホ研究所のドイツ健康調査である。両調査の障害のとらえ方の概略を述べると、パネル調査では①公的な障害ないし稼働能力減退の認定を受けている。②①に該当しないが疾病または負傷の状態にあり日常生活が制約されている、の2種類の層を合わせて「制約を持つ」層(“Menschen mit Beeinträchtigungen”)とみなしている。2010年のデータとして年齢計で①が14%、②が11%、計25%がこれに該当するとしている。他方、ドイツ健康調査でも同様の把握が可能で、①が9%、②が15%、計25%となっている。

報告書では、この区分に従って社会参加の状況を比較している。雇用分野における数値(～64歳)を上げると、就業者割合、失業率ともに制約の有無によって差が生じている。

なお、ドイツの主要雇用統計である Mikrozensus では、不定期に障害の有無を調査し、これによる区分に沿って結果を部分的に公表してきた。最新の2009年結果によれば、15歳以上で13%が何らかの公的な障害認定を受け、10%が重度障害である(15～64歳層でそれぞれ9%、6%)。また16～64歳の就業者比率は障害のある場合52%、障害のない場合79%、失業率は9%、8%となっている。従って、概念図でいえば核の2階層、上記統計で言えば①に相当する部分までは、既存の公的統計でも実態が把握されていることになる。今後このような既存の統計との関連も勘案すれば、より体系的な実態把握へと進むであろう。

5 若干の考察

積極的差別是正措置の期間を限定しようとする

主張は、採択された条約には残らなかったものの、論者が主張を取り下げたわけではない。温度差がなお残ることをうかがわせる文献が、ほかならぬ国際連合の本条約関係サイト“UN enable”から現在も入手できる⁸⁾。この文献では条約第5条第4項で差別にあたらないとされた措置について「恒久的な特別措置」と「臨時的な特別措置」があるとし、割当雇用制度は臨時的措置の方で取り上げ、「ひとたび達成されたら撤廃することを目標として設定する」と説明している。かつて筆者はこれらの食い違いが招く混乱等への危惧を述べた⁹⁾。その考えに変わりはないが、条文作成過程で合意されたかに見える障害者施策のあり方について、識者の見解が必ずしも一様でないことを教える資料として、この文献には一定の価値があると、今は考えている。

そして現実には、上に紹介した主張にとっていわば理想と考えられそうな米国で、むしろ積極的施別是正措置を強化しようという皮肉な動きが生じている。その理由として雇用指標の格差があげられていたが、見方によっては、ADA、ADAAAと進化してきた差別禁止法制の制定及びその改善の取り組みが、目に見える指標の変化に直結しないことを認めているようにもとれ、いかに解釈すべきか考えさせられる。

一方、割当雇用制度を有することから日本との類似性を意識されるドイツでは、条約批准を契機にそれまでより障害概念を拡大・階層化してとらえようとする変化が認められた。現在は実態把握の段階での取り組みであるが、将来施策・法規定への波及もないとは言えず、注視に値する。

なお、本稿では触れる余裕がなかったが、ドイツも一員であるEUにおいては、2003年に続いて横断的な労働力調査に障害に関する質問事項を追加して障害と社会参加の実態を明らかにする取り組みを不定期に続けており、設計・結果の両面から更なる分析の発展へと導いてくれる。

権利条約は、本稿副題の言葉を借りれば尊重と支援のバランスという視点も提供していると考え、以上の動向を確認した。海外事情の研究は広範かつ精力的に進められているが、筆者も広い視野からの漏れのない把握に、わずかではあっても貢献できることを願いつつ、関心を持ち続けたい。

【注・参考文献】

- 1) 現厚生労働省労働基準局労災管理課労災保険財政数理室勤務（再任用短期職員）。ただし本稿、本発表における見解は筆者個人のものである。
- 2) 第5次アドホック委員会、特に2005年1月24日の会合で議論されている。
- 3) 21回発表会でもDr. Boeltzig-Brown が本件を紹介。
- 4) この見解について思い当たることを2点紹介する。割当雇用制度を有する国は、日本の他フランス、ドイツなどがあるが、少なくとも上記3国に共通しているのは、定められた雇用率等の要件が満たされない場合に一定金額を納付する制度が伴うことである。納付金が集積された資金は障害者雇用促進のために活用される。米国の制度改正はこのような納付義務は併設されておらず、この点では割当雇用制度の典型を外れていると考えられる。他方、フランスは雇用率の達成、納付金以外にもいくつかの選択肢を設けており、その1つが計画的な雇用促進策の提出と遵守である。これは米国の新制度における目標に向けての促進計画の要求と同じ方向であり、これを考えると割当雇用制度と全く接点を持たないとも言いきれない。以上の2点及び制度が連邦政府契約企業に限って向けられていることも勘案した上で、米国の新制度は割当雇用制度の典型ではないものの、その範疇に属するものと筆者は考える。
- 5) この「自主的な申告」については、ADAAAの先進性ゆえに考え方を整理しきれない点がある。それは、事業主が従業員のみならず応募者の障害の有無について把握することがADAAAに抵触しないのかという疑問である。ADAAAは応募者に対して障害の有無に関する質問を行うことを禁じていると、広く認識されている。この点に関し、OFCCPは「他の連邦法の要請に基づく措置ならばADAを侵犯した責めは負わない」等とするEEOC（雇用機会均等委員会）の書簡を公開し、規定の改訂に踏み切った。しかし、それだけで応募者が納得するかを危惧する雇用主の懸念もネット上ではみられ、本当に雇用主の負担を伴わないか、確証がもてない。どう整理すればよいのか、識者の助言を仰ぎたい。
- 6) Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen (2013)
- 7) この視点の変化はドイツの法的枠組みにしばしば向けられる指摘に込めようとしていることにもなる。と考える。（ドイツにおいて障害者雇用促進施策は社会法典第9編、特に第2部を中心に構築されているが、周知のようにこの第2部は、大部分が重度障害あるいはそれと同等と認定された場合が対象になっている。そのため、合理的配慮等に関する規定が上記重度障害者等に限定されてしまうのではないかという懸念が表明されていた。）
- 8) United Nations : Handbook for Parliamentarians on the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2007)
- 9) 障害者職業総合センター：資料シリーズ42(2008)

【連絡先】

佐渡賢一（所属は注1を参照）
e-mail : RXG00154@nifty.com

障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性に関する研究

－韓国での社会的企業の分析を中心に－

○権 偕珍 (立命館大学院経済学研究科 学術振興会特別研究員)

韓 昌完 (琉球大学教育学部)

佐藤 卓利 (立命館大学経済学部)

1 はじめに

社会的企業とは、社会的事業者において、行き過ぎた市場主義により排除された多くの人が再び社会参加できるようにするために、不足しがちな社会サービスを提供するなど、今日の社会・経済政策の中心的な課題の解決に欠かせない存在である(OECD, 2009)。このような社会的企業の存在は、労働市場から排除された障害者に雇用の機会を与えることにより障害者雇用促進・拡大させる就労支援策としての役割も担っている。

韓国においては、1997年IMF(International Monetary Fund)経済危機以降、当時の金大中政府は、経済危機による失業や貧困問題を解決するため、様々な社会政策を展開した。その政策の流れから2007年「社会的企業育成法」が制定され、本格的に社会的企業育成事業が実施された。こういった動きの中、障害者雇用分野でも社会的企業の役割が注目されるようになった。

しかし、韓国では、障害者雇用の社会的企業の運営現状に関する報告や成果に関する分析、今後の課題に関する研究など極めて少ない状況である。そして障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性に関する議論もほとんど見当たらない。

そこで本稿では、韓国における社会的企業の台頭の背景、社会的企業の類型、現状に関して概観する。そして、韓国の地方中核都市のひとつである大田広域市の障害者雇用の社会的企業を事例として分析する。最後に、障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性について考察し、その課題を提示する。

2 韓国の社会的企業の概要

(1) 社会的企業の台頭の背景

韓国では、IMFの管理下で大規模な構造改革が実施された。構造改革は不況と失業の拡大、家庭経済の崩壊など、深刻な社会問題を生み出した。

こういう状況のなか、当時の金大中政府は、経済危機による失業・貧困問題、など深刻な社会問題に取り組むため、「生産的福祉」を提唱し新たな福祉政策を推進した。その福祉政策の一つとして推進された事業が社会的職場事業である。社会的職場事業は、自治体の公共勤労事業と、保健福祉家族部の自活勤労事業によるものである。

しかし、このような臨時的な公共事業は、安定的な仕事を提供することはできず、失業問題に対する根本的な解決法としては機能しなかった。そこで、欧州の社会的企業制度をモデルとした政策の導入が検討され、NPOやNGOなどの第3セクターを活用し、安定的な雇用の創出や社会サービスの提供を目的とした社会的企業モデルが導入されるようになった。2007年、社会的企業の根拠法となる「社会的企業育成法」が制定され、社会的企業に関する関心が高まった。

(2) 社会的企業の類型

韓国における社会的企業の目的は、①脆弱階層(低所得者、高齢者、障害者、性売買被害者、長期失業者、経歴断絶女性等)に仕事または社会サービスの提供、②地域社会発展及び公益増進、③民主的な意思決定構造の定着、④収益及び利潤発生の際、社会的目的実現のための再投資(商法上の会社の利潤2/3以上)である。

韓国ではこのような目的により、社会的企業を5つに分類している。

- ①仕事提供型
- ②社会サービス提供型
- ③混合型
- ④その他
- ⑤地域社会貢献型

(3) 社会的企業の現状

韓国には2012年9月現在2,221カ所の社会的企業

がある。従事している勤労者の数は17,410人であり、このなか脆弱階層は10,640人である。認証社会的企業（雇用労働部の認証）は699カ所、予備社会的企業は1,522カ所である。社会的企業の数や社会的企業の従事者の数は年々増加している。

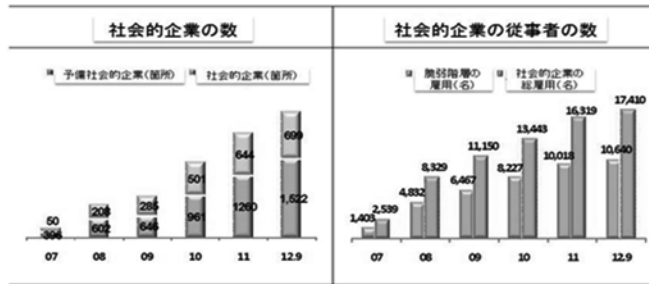


図1 5年間の社会的企業および従事者数の推移

認証された社会的企業を目的の類型別にみると、仕事提供型が422カ所として最も多く60.4%を占めている。次は混合型が119カ所、社会サービス提供型が53カ所である。

表1 社会的企業の目的別の分類

社会的企業の類型	数	割合
仕事提供型	422 カ所	60.4%
社会サービス提供型	53 カ所	7.6%
混合型	119 カ所	17.0%
地域社会貢献型	7 カ所	1.0%
その他	98 カ所	14.0%
合計	699 カ所	100%

社会的企業を組織形態別にみると、営利組織である商法上会社が321カ所で、45.9%を占めており最も高い割合であるものの、民法上法人が22.1%、非営利民間団体が16.3%など、非営利組織が約54.1%を占めており、全体的に非営利組織が営利組織より高い割合を占めている。

表2 社会的企業の組織形態別現状

区分	割合
合計	52カ所(100%)
職業リハビリテーション施設	35カ所(67.3%)
標準事業場	9カ所(19.5%)
自立事業場	1カ所(2.1%)
その他	7カ所(15.2%)

社会的企業の勤労者のなか、脆弱階層は69.5%、非脆弱階層は30.5%を占めている。脆弱階層は低所得階層の割合が41.6%で最も高く、障害者(22.4%)、高齢者(16.9%)、その他(19.2%)である。

表3 社会的企業の勤労者のなか脆弱階層の現状

脆弱階層の類型	割合
低所得者	41.6%
障害者	22.4%
高齢者	16.9%
その他	19.2%

3 障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性についての検討

(1) 障害者雇用の社会的企業の概要

現在、韓国では、脆弱階層の仕事創出型の社会的企業のなか、脆弱階層を障害者として定めた社会的企業を障害者雇用の社会的企業として指定している（韓国の障害者雇用公団，2010）。

2012年6月現在、韓国の認証社会的企業のなか障害者雇用の社会的企業は52個所である。地域別障害者雇用の社会的企業の現状を見るとソウルを含めて首都圏（ソウル、京仁地域）に51.8%が集中している。

表4 障害者雇用の社会的企業の地域別社会的企業の現状

社会的企業	障害者雇用(割合)
ソウル・江原	15カ所(28.8%)
京仁	12カ所(23.0%)
大田・忠清	4カ所(7.7%)
光州・全羅	4カ所(7.7%)
大邱・慶北	6カ所(11.5%)
釜山・蔚山・慶尙	8カ所(15.3%)
濟州	3カ所(6.0%)
合計	52カ所(100%)

障害者雇用の社会的企業は大部分、既存の障害者職業リハビリテーション施設、障害者標準事業場、障害者企業等が改めて社会的企業の認証を受けている状況である。

表5 障害者雇用の社会的企業の母体

営利有無	組織形態	数	割合
営利	商法上会社	321カ所	45.9%
非営利	民法上法人	155カ所	22.1%
	非営利民間団体	114カ所	16.3%
	社会福祉法人	83カ所	11.9%
	生活共同組合	13カ所	1.9%
	営農組合法人	13カ所	1.9%
計			100%

(2) 障害者雇用の社会的企業事例分析

一大田広域市所在の障害者雇用の社会的企業「聖世再活自立院」

①概要

1987年4月9日障害者の勤労福祉工場として「聖世再活自立院」を設立し、2008年には社会的企業として認証を受けた。

印刷事業部と電子事業部を設置している。印刷事業部の主要生産品は、ポスター、カタログ、報告書、封筒、メモ紙、名刺、社員証などである。電子事業部の主要生産品は信号棒、AVRコントローラー、冷暖房システムコントローラー、安定器などである。

②障害者勤労者の現状

聖世再活自立院には38人の勤労者が働いている。そのなか障害者勤労者は36人、非障害者勤労者は2人である。障害者勤労者36人のなか34人が重症障害をもっており、2人が軽度障害者である。

障害種別、等級別構成は以下の表6の通りである。

表6 障害者類型別及び障害程度の現状

区分	知的障害	肢体障害	脳編病	自閉	聴覚	合計
重症障害	21人	11人	1人	1人	-	34人
軽度障害	-	1人	-	-	1人(6級)	2人
1級	4人	2人	-	-	-	6人
2級	11人	6人	-	-	-	17人
3級	6人	2人	1人	-	-	9人
4級	-	2人	-	1人	-	3人

全体36人の障害者勤労者のなか男性27人、女性が9人であり、年齢代は20代6人、30代が14人、40代が11人、50代が5人、平均年齢は38歳である。

③財政状況

「聖世再活自立院」の2013年の事業売上は印刷事業部、478,227,650ウォン、電子事業部は、230,444,270ウォンである。また政府からの財政支援は以下の通りである。

表7 2013年政府支援と自己負担

	政府支援	自己負担
事務費	323,971,426	533,829,337
事業費	34,107,170	314,622,406
財産助成費	0	12,248,638
合計	358,078,596	860,700,381

「聖世再活自立院」は、社会的企業に認証されてから政府から事務費、事業費の名目で一定の財政的支援を受けている。そして障害者従業員以外経営に関する専門人力、会計、総務の従業員に対する人件費補助、障害者従業員の健康管理のための看護職の人件費補助、売り上げに対する減税などの公的支援を受けている。こういう社会的企業に対する支援により、認証以前と比較して経営状況の改善とともに障害者従業員の雇用の安定にも成果を出している状況である。

「聖世再活自立院」の例から障害者を雇用している団体、事業体は社会的企業に認定されることにより、事業開発に必要な財政支援、税制的優遇(減税)、生産品の優先購買、運営に関する専門人力の人件費の補助など国、地方自治体からの援助が得られること、そしてこういった援助は現実的利益として還元され企業活動を支えていること、この支えが障害者の雇用の安定に繋がっていることが明らかになった。

企業は利益をあげることにより、人的、物的、環境的投資が可能になる。障害者雇用の企業も例外ではない。

障害者雇用の企業に対する社会的企業の認証は、企業活動の維持と発展の源泉となる利益の向上につながる様々な公的支援を可能にし、結果的に障害者雇用の安定と促進という社会的利益を生み出している。

以上の分析、考察から障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性は大いにあると考えられるのであろう。

4 おわりに

本稿では、障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性について考察し、その課題を提示することを目的とした。事例として韓国の大田広域市所在の障害者雇用の社会的企業「聖世再活自立院」を挙げながら障害者雇用促進のための社会的企業の活用可能性について検討を行った。「聖世再活自立院」は2008年、社会的企業として認定され、公的支援を受けながら、利益の向上、障害者従業員に対する賃金アップ、障害者従業員の雇用の安定などの成果を出している。こういったことから障害者雇用促進のために社会的企業はその活用可能性が高いという結論に至った。しかし、障害者雇用の社会的企業は様々な課題も抱えている。

第一に、障害者雇用の社会的企業の多くが職業リハビリテーション施設から転換された企業である。そのため、企業になっても職業リハビリテーション施設時代の意識や体制が残っている場合が多い。福祉サービス専門機関から企業への転換は容易ではないため、福祉の精神は残しながら企業の体制に転換できるように専門家による教育と研修プログラムを設ける必要がある。

第二に、障害者の社会的企業は、一般企業とは異なる経営構造や技術が必要であろう。しかし、現在社会的企業に関する公的支援にはこういった経営に関する支援は極めて形式的であり、筆者の現場事例の体験からみても非常に不十分であることが分かった。

第三に、韓国では、障害者雇用促進と雇用の安定を図るために「重症障害者生産品の優先購買特別法」を制定し、公共機関などは障害者により生産された商品を一定の割合で優先的に購入するようにしている。しかし、公共機関がこれを違反しても罰則や規制がないためその効果は疑問視されている。

最後に、障害者雇用の社会的企業に関する多様な議論や事例分析、今後の発展のための方向性や課題に関する研究、支援体制の効果的な構築のための研究など障害者雇用の社会的企業の活用可能性を高めるための研究領域での努力も必要であろう。

【参考文献】

- 1) 韓国の障害者雇用公団雇用開発院:障害者雇用の社会的企業の実態調査(2010)
- 2) 韓国の国会予算政策処:社会的企業の育成事業の評価(2012)
- 3) 韓国の国会予算政策処:社会サービスの仕事事業関連の設問調査(2011)
- 4) 韓国の雇用労働部:2012年度予算各目明細書(2011)
- 5) OECD(2009) Social enterprises, OECD, Paris.

【連絡先】

權偕珍

立命館大学院経済学研究科、学術振興会特別研究員

e-mail: gr0123xf@ritsumei.ac.jp